

التدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من ضغوط

بيئة العمل للعاملين فى المجال الصناعي

**Professional intervention by using the strengths model
in alleviating work environment stress for industrial workers**

٢٠٢٤/١١/١ تاريخ التسليم

٢٠٢٤/١١/١٢ تاريخ الفحص

٢٠٢٤/١١/٣٠ تاريخ القبول

إعداد

عبد الله محمد عبد الله محمد

Abdallah Mohamed Abdallah mohamed

abdallahmti@gmail.com

التدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

اعداد وتنفيذ

عبد الله محمد عبد الله محمد

ملخص الورقة البحثية:

استهدفت الدراسة تحقيق هدف رئيسي مؤداه " اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي " ، اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، الذي يتضمن التصميم التجريبي القبلي والبعدي على مجموعة تجريبية واحدة، حيث يقوم بإجراء قياس قبلي (Pro-Test) على المتغير التابع وهو ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي، ثم تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج القوة (المتغير المستقل)، ثم إجراء قياس بعدي (Post-Test) على المتغير التابع وهو ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي لمجموعة من العاملين بشركة قنا لصناعة الورق بمدينة قوص محافظة قنا بلغت (١٥) مفردة، اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على مقياس ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي، أجريت الدراسة في الفترة من ٢٠٢٣/٢٤م، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أعضاء المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للتدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي لصالح القياس البعدي،

الكلمات المفتاحية: ضغوط بيئة العمل، نموذج القوة، المجال الصناعي.

Professional intervention by using the strengths model in alleviating work environment stress for industrial workers

Abstract

The study aimed to achieve a main objective, which is "testing the effectiveness of the professional intervention program using the strengths model to reduce the work environment stress for industrial workers", The study relied on the quasi-experimental method, which includes the pre- and post-experimental design on one experimental group, where it conducts a pre-test measurement (Pro-Test) on the dependent variable, which is the work environment stress for industrial workers, then applies the professional intervention program using the strengths model (the independent variable), then conducts a post-test measurement (Post-Test) on the dependent variable, which is the work environment stress for industrial workers for a group of workers at Qena Paper Manufacturing Company in Qus City, Qena Governorate, amounting to (15) items, The study was conducted during the period from 2023/2024 AD, The study relied on collecting data the work environment stress scale for workers in the industrial field, The study found that there were statistically significant differences between the average ranks of the experimental group members in the pre- and post-test measurements for the professional intervention using the strengths model to reduce the work environment for workers in the industrial field in favor of the post-test

Keywords: work environment stress, the strengths model, industrial workers

أولاً: مشكلة الدراسة:

تعتبر التنمية من أهم القضايا التي تحظى باهتمام دول العالم كافة سواء المتقدمة أو النامية ، ولم يعد ينظر إلي التنمية باعتبارها النمو الاقتصادي وحده ، بل أخذ الاهتمام يتجه إلي محاولة التنمية البشرية حيث إن الإنسان هو الأداة الأساسية لكل تقدم في المجتمع ؛ لذا كان من الضروري أن يزداد الاهتمام بالعنصر البشري والارتقاء به صحياً وتعليمياً وثقافياً واقتصادياً. (جبريل ، ثريا عبد الرؤوف وآخرون ٢٠٠٣ ، ص ٢٦٧) .

ومن خلال اهتمام التنمية بالعنصر البشري باعتباره مركز التنمية ومحورها ، يكون لزاماً عليها التركيز علي تكوين وبناء القدرات البشرية من خلال الاستثمار في البشر من أجل توفير قوة العمل القادرة علي إنتاج المزيد من السلع والخدمات.(محمود ، منال طلعت، ٢٠٠٣، ص ١٣٦)، من هذا المنطلق يقاس تقدم الدول بمدى فاعلية نظمها في رعاية مواردها البشرية والمادية علي حد سواء ، ورعاية الموارد البشرية يكون من خلال تقدير أشكال مختلفة من الرعاية لكافة الفئات في المجتمع ، خاصة العمال الذين يقع علي عاتقهم الجهود التي تبذل من أجل عملية التنمية.

(Alain .B, et al, 2016, p186)

وتسهم الصناعة في تقدم الأمم في جميع نواحي الحياة ولا يمكن العيش بدونها ، فالتقدم التكنولوجي الحديث يسير بسرعة كبيرة وكل يوم يضيف هذا التقدم الجديد من الاختراعات والمنجزات. (عويضة ، كامل محمد محمد، ١٩٩٦، ص ٣) ، وتطور الصناعة لا يعتمد فقط على الآلات ورأس المال وطرق الإنتاج بل إنها تعتمد في المقام الأول على العنصر الانساني الذي هو أهم عنصر في أى مشروع صناعي لأنه الذي يقع على كاهله تشغيل الآلات وصيانتها وإصلاحها وتطويرها والمسئول الأول عن الإنتاج وزيادته وتحسينه كما ونوعاً ، ولذلك تعتبر الشخصية الإنسانية الدعامة الأولى للإنتاج

الصناعي فإن أحسن اختيارها ووضعها في العمل المناسب لها جسمياً ونفسياً وعقلياً ووجهاتها التوجيه السليم خطونا خطوة كبيرة على الطريق السليم نحو تحقيق ارتفاع في الإنتاج ومن ثم يزداد ولاؤه للآلة التي يعمل بها.(المشعان، عويد سلطان، ١٩٩٤، ص ١١)

ويرتبط نجاح العملية الإنتاجية في المجال الصناعي بالعديد من المتغيرات التي من شأنها أن تسهم في تحقيق ذلك النجاح ، فطبيعة العمل داخل المصنع ونوع العلاقات والتفاعلات التي تتم بين العمال وبعضهم وبيئتهم وبين رؤسائهم أو مشرفيهم وبين الجميع وإدارة المصنع تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الأهداف الإنتاجية التي ترسمها الإدارة لمصنعيها. (عويضة ، كامل محمد محمد، ١٩٩٦، ص ١٣) وعلى الرغم من هذا الاهتمام الكبير بالعمال إلا أنهم يواجهوا العديد من المشكلات المختلفة والتي ترتبط بعمليات التصنيع وما يترتب عليها من آثار في مختلف قطاعات المجتمع ؛ مما دفعت الباحثين إلي الاهتمام بهذه المشكلات ودراستها ، حتي بلغ اهتمامهم بدراسة العمال وعمليات التصنيع أنهم أفردوا لها فرعاً متخصصاً عرف بعلم الاجتماع الصناعي . (Miller, D., & From, W. 1964, P 4)

وبما أن العمال والصناعة يعتبرون هم عصب الحياة وأساس التقدم لذلك فمهنة الخدمة الاجتماعية أصبحت من المهن التي تهتم بالعامل بمختلف أنساقه وتساعد علي أداء أدواره وإشباع احتياجاته ومواجهة مشكلاته التي تعرقل أداءه وأدواره وتهدد تكيفه وتوافقته الشخصي والمهني والاجتماعي حتي يمكنه تحقيق أفضل إنتاجية مما يسهم في تحقيق هدف التنمية بمختلف أشكالها. (سرحان، نظيمة أحمد محمود وآخرون، ٢٠٠٥ ، ص ٥)

من هنا يبرز دور الخدمة الاجتماعية عن طريق أحد مجالاتها وهي الخدمة الاجتماعية العمالية

والتي تهدف إلى تحسين الظروف والأوضاع العمالية في صورة عامة ، وتحسين شروط العمل ورفع معنويات العمال وإنسانيتهم ، ورفع مستوى معيشتهم ، والعمل على تكيفهم كإكمالاً مع أعمالهم ، وتحسين الصلات بينهم وبين من يعملون معهم من عمال ، وأصحاب أعمال أو مديريين أو رؤساء ومشرفين ، وحل مشكلات العمال حلاً مناسباً يوفر لهم أسباب الحماية من خلال التخطيط السليم. (حنبل، إبراهيم حسن، ١٩٩٠، ص ٧٤)

ونظراً لأن المصنع يعتبر نسق إجتماعي تظهر فيه عمليات التفاعل المختلف من ناحية ، ومن ناحية أخرى يتأثر بعوامل البيئة المحيطة التي تؤثر على توازنه وعلى عمليات وبالتالي على سلوك أعضائه وأيضا تؤثر على علاقتهم مع زملائهم داخل المصنع وكذلك مع أفراد أسرته والمجتمع الذي يعيشون فيه. (حامد، محمد دسوقي، ٢٠١٠، ص ٥٣)

فالعامل كفرد يدخل جماعة العمل بالمصنع فيتعرض لمجموعة من المؤثرات مما يحتم ضرورة تكيفه مع هذه العوامل والمؤثرات ، لذا يمكن أن يكون هناك توازن بين أجزاء التنسيق والإدارات والأقسام واللجان ولكن في نفس الوقت قد لا يكون هناك علاقات منسجمة بين الوحدة الإنسانية وعلى ذلك فإن تفاعلهم يكن أن يساعد أو يعوق الإنتاج. (منقرئوس، نصيف فهمي وآخرون، ٢٠٠٤، ص ٢٤١)

وبما أن الضغوط أصبحت أحد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة ، وهذه الضغوط ما هي إلا رد فعل للتغيرات الحادة والسريعة التي طرأت على كافة مجالات الحياة ، كما أن الضغوط تمثل السبب الرئيس وراء الإحساس بالآلام النفسية والأمراض العضوية إضافة إلى ما يترتب عليهما من ضياع للعديد من أيام العمل. (Marks d, et all, 2000, p66)

ومن المعروف أن الضغوط تمثل خطراً على صحة الفرد وتوازنه ، كما تهدد كيانه النفسي وما ينشأ عنها من آثار سلبية، كعدم القدرة على التكيف وضعف مستوى الأداء والعجز عن ممارسة مهام الحياة اليومية ، وانخفاض الدافعية للعمل والشعور بالإرهاك النفسي ، وبالتالي تكون أساليب التعامل مع هذه الضغوط هي الحل السحري لإعادة التوافق عند الإنسان إذا ما استطاع معرفة الأسلوب المناسب لشخصيته ، وهنا تكمن الصعوبة ، فحينما يتعامل الإنسان مع الموقف فإنه يستجيب بطريقة من شأنها أن تساعده على التجنب أو الهروب أو من تقليل الأزمات ومعالجة المشكلة ، علماً بأن معالجة الضغوط تعني ببساطة أن نتعلم ونتقن بعض الطرق التي من شأنها أن تساعدنا على التعامل اليومي مع هذه الضغوط والتقليل من آثارها السلبية بقدر الإمكان. (عبدالرحمن، على إسماعيل، ٢٠١٢)

وتؤثر الضغوط في كل فرد وهي جزء ضروري وأساسى في حياتنا كما أنها نتيجة حتمية لتفاعلنا مع البيئة ، ونحن بحاجة إلى الضغوط للتمكن من التوافق مع المتغيرات الدائبة لبيئتنا ولكي نواصل العمل من أجل البقاء. (لوكر، تيرى وجريجسون، أولجا، ٢٠١٤، ص ٣١)

وإذا قلنا أن مقداراً مناسباً من ضغوط العمل هو مساعد على أداء العمل وارتفاع مستواه ، فإن كلا من ارتفاع مستوى ضغوط العمل عن هذا المقدار المناسب أو انخفاضه عنه ، سيكون ذو تأثير سلبي على العمل ، كتهور في أداء العاملين متمثلاً في الحكم والتقدير ، عدم القدرة على التركيز والميل للحوادث وارتفاع معدل النزاع والخلافات مع الآخرين ، ارتفاع معدل التأخير والغياب ، وعدم الإنضباط للسلوك العام. (القاضي، محمد يوسف، ٢٠١٥، ص ١٨٨)

أما فيما يتعلق بالتكاليف الناجمة عن هذه الضغوط ، فإن ضغوط العمل يترتب عليها الكثير من

يحدث من مواقف. (محمد، جمال شكري، ٢٠٠١، ص ٥٤٨)

ولقد ظهر نموذج القوة في ممارسة الخدمة الاجتماعية كبديل للكثير من الإتجاهات المرضية الموجهة لمساعدة العملاء ، إذ يذهب النموذج إلى التركيز على قدرات وإمكانات ومواهب العميل ، عوضاً عن التركيز حول المشكلات التي يعاني منها العملاء ، وبناءً على ذلك يقوم الأخصائي الإجتماعي بتركيز العمل وتكثيفه بشكل كامل لمحاولة التعرف على إمكانات العميل ونقاط القوة لديه وإظهارها ، ومن ثم إستخدامها في مساعدة العميل للتعامل مع المشكلات التي يعاني منها والأهداف التي ينشدها. (Saleeby, D, 2009)

ويرى نموذج القوة أن جميع الأفراد والمجتمعات لديهم العديد من القدرات ونقاط القوة التي تتكون من مجموعة من الخبرات والخصائص والأدوار وما إلى ذلك التي يمتلكها كل فرد والتي تسهم في تكوين شخصيته ، وبالتالي فإن نموذج القوة يساعد العملاء لفهم نقاط القوة لديهم ومساعدتهم في تحقيق أهدافهم ، كما يفترض أن العملاء لديهم القدرة على التفكير وتقديم الحلول المحتملة والفعلية لمشكلاتهم لذا يعمل الأخصائيون الاجتماعيون على تشجيع العملاء على تحديد مشكلاتهم اعتماداً على نموذج القوة ، كما يرى النموذج أن جميع البشر مرنون ولديهم القدرة على البقاء والنمو على الرغم من المخاطر التي يواجهونها ، ويركز أيضاً على التعاون والشراكة بين الأخصائي الاجتماعي والعميل ، يبدأ هذا التعاون مع مشاركة العميل تعريفه للمواقف الإشكالية ، والنتائج المرجوة حيث تشكل رؤية العميل الأساس للعمل في المستقبل. ويختلف النهج القائم على القوة عن الممارسة التقليدية للخدمة الاجتماعية في إنه يركز على تحديد نقاط القوة للعملاء والإمكانيات وتعبئة الموارد التي تحسن بشكل مباشر أو غير مباشر في الوضع القائم ، كما يهدف إلى تعزيز القوى والعوامل التي تساعد العميل

المشكلات المالية سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو التنظيمي ، فعلى المستوى الوطني هناك الكثير من الدراسات التي تشير إلى وجود خسائر اقتصادية كثيرة ناتجة عن تعرض العاملين والموظفين للضغوط ، فعلى سبيل المثال قدرت إحدى المجالات الأجنبية أن الأمراض المتعلقة بضغوط العمل تكلف الإقتصاد الأمريكي ما يقرب من مائة بليون دولار سنوياً ، وهو ما يعادل عشرة أضعاف ماتسببه اضطرابات العمال التي قد ينجم عنها التوقف عن العمل ، أما على المستوى التنظيمي فعلى سبيل المثال قدرت تكاليف المخالفات الناجمة عن ضغوط العمل في القطاع الخاص الأمريكي بما يزيد عن ١٥٠ بليون دولار ، حيث أدت هذه المخالفات إلى انخفاض الإنتاجية والغياب أو العجز عن العمل . (الهيجان، عبدالرحمن بن أحمد بن محمد، ١٩٨٨، ص ٢٨-٢٩).

لذا أصبح تدريب العاملين في ميدان عملهم ورفع كفاءتهم ، من السمات الأولية في ميدان الصناعة وغيرها من ميادين العمل الأخرى ، ومما لاشك فيه أن الفوائد المتعددة لبرامج تدريب العاملين سوف تساعد الإدارة على تحقيق أهدافها ، ولا يوجد اليوم من ينكر أهمية وقيمة التدريب المستمر للأفراد على ما يستجد ويستحدث من أساليب ومهارات وفتيات في ميدان أعمالهم ، فدخول التكنولوجيا وتطور استخدام الربوت (الانسان الآلي)، واستخدام الحساسبات في ميادين التصميم والمراقبة والتقدم ، جعل من برامج التدريب ضرورة لا انفكك منها لميدان الصناعة وميادين العمل الأخرى. (عكاشة، محمود فتحى، ١٩٩٩، ص ٩)

والخدمة الاجتماعية تمثل إحدى المهن التي تستهدف إحداث التغييرات الاجتماعية التي تستهدف الإنسان بقصد تنمية وتوفير كل ما يلزم لاستقراره وهي تعمل في إطار قيمي وأخلاقي لمواجهة ما

على التعامل مع التهديدات . (K. Anuradha, 2004)

كما تؤكد خبرات الممارسة المهنية لنموذج القوة على النظر إلى نقاط القوة لدى العميل وإمكاناته ليس في شكل منعزل ومنفرد بالعميل فقط ، وإنما في إطار المجتمع الذي يعيش فيه العميل. في كثير من الأحيان يحدث إغفال لمصادر المجتمع التي يمكن استخراج القوة منها وتوظيفها لصالح العملاء. كما يشدد نموذج القوة على المعرفة المتحصل عليها من خلال الصعوبات والتحديات التي واجهها وعاصرها العملاء، بالإضافة إلى ما يمكن أن يتحصل عليه من قبل الموجهين والمعلمين. إن القوة موجودة في داخل كل عميل، ويمكن استنباطها أو استخراجها متى آمن المعالج بالموهب والفضائل والسمات الشخصية والمعتقدات الروحية. (Kim, J. S, 2008)

وبناءً على الطرح السابق فإن استخدام نموذج القوة لتحرير الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملين في المجال الصناعي بشركة فنا لصناعة الورق واكسابهم المهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع المواقف والأحداث الضاغطة في بيئة العمل بكفاءة للتخفيف من الضغوط التي تواجههم والتي أصبحت سمة سائدة لهذا العصر حيث تنوع مصادرها ومستواها والآثار الناجمة عنها ، عن طريق بناء حزمة من المهارات خلال برنامج التدخل المهني بنموذج القوة منها مهارات الاتصال والتواصل الفعال والمرونة وحل المشكلات والتخطيط وتحديد الاهداف وإدارة الوقت والوعي الذاتي والتفاوض وادارة المشاعر والتفكير الناقد وصنع واتخاذ القرارات وطرق تقوية الجانب الجسمي(الرياضة - التغذية - النوم - التنفس) وغيرها من باقى المهارات ببرنامج التدخل المهني وبما يسهم فى بناء شخصية العامل لضمان أقصى استفادة من طاقاته فى العمل ولتحقيق التوازن فى حياته ما بين عمله

وأسرته وعلاقاته وللوصول إلى التكيف والتوأم مع الضغوط وحسن إدارتها والتعامل معها .

وعلى هذا الأساس تم الاعتماد على نموذج القوة فى التدخل المهني للتخفيف من ضغوط بيئة العمل للعاملين فى المجال الصناعي ، وقد اهتمت العديد من الدراسات والبحوث بتناول متغيرات الدراسة ، لذا قسم الباحث الدراسات السابقة إلى دراسات تناولت ضغوط بيئة العمل ، ودراسات تناولت نموذج القوة كالتالى :

ثانياً : الدراسات السابقة

(أ) الدراسات التى تناولت ضغوط بيئة العمل

١. دراسة محمد، سعد محمد (٢٠١٠) والتي بعنوان : دور ضغوط العمل في التنبؤ بتعاطي المواد المؤثرة نفسياً لدى عمال الصناعة تهتم الدراسة الحالية بالدور الذي يمكن أن تقوم به ضغوط العمل في التنبؤ بأحد السلوكيات الوهابية وهو سلوك تعاطي المواد المؤثرة نفسياً. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة من ٣٠٠ شارك من الذكور، فى المدى العمري ٢٥ إلى ٥٩ سنة فى إحدى الشركات الصناعية الكبرى، وطبق عليهم مقياسان لقياس ضغوط العمل وأنماط تعاطي المواد المؤثرة نفسياً. وبينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل لها قدرة تنبؤية عالية بتعاطي المواد المؤثرة نفسياً المختلفة (الأدوية النفسية، والمخدرات الطبيعية، والكحوليات) كما بينت تباين الأوزان النسبية لضغوط العمل فى التنبؤ بتعاطي المواد المؤثرة نفسياً المختلفة، كذلك أوضحت النتائج أن اهم متغيرات ضغوط العمل التي يمكنها التنبؤ بتعاطي الكحوليات هي مشكلات التفاعل الاجتماعي فى سياق العمل، يليها أعباء العمل، ثم تغيرات العمل. أما اهم متغيرات ضغوط العمل التي يمكنها التنبؤ بتعاطي الأدوية النفسية فقد كانت تغيرات العمل، ثم ضغوط البيئة الفيزيقية، ومسئوليات العمل، في حين كانت أهم متغيرات ضغوط

العمل التي يمكنها التنبؤ بتعاطي المواد المؤثرة نفسياً الطبيعية هي مشكلات التفاعل الاجتماعي في سياق العمل، وأعباء العمل، وضغوط البيئة الفيزيائية. (محمد، سعد محمد، ٢٠١٠، ص ١٥٧)

٢. دراسة أحمد، عمار أحمد نور الدين (٢٠١٤) والتي بعنوان : أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات القطاع الصناعي: دراسة حالة الشركة السودانية للتوليد الحراري هدفت الدراسة إلى التعرف أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السودانية للتوليد الحراري ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، من أهمها فرضياتها: "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التنظيمية (الرواتب والأجور، صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور الكمي، عبء الدور النوعي، سوء العلاقات الإنسانية، تقييم الأداء ، الهيكل التنظيمي، ظروف العمل المادية، المشاركة في عملية اتخاذ القرار الإداري) ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السودانية للتوليد الحراري وكان من أهم نتائجها أن الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السودانية للتوليد الحراري يتأثر إيجاباً بضغط العمل التنظيمية (الداخلية) (تقييم الأداء والهيكل التنظيمي وعملية اتخاذ القرار الإداري) . وبالتالي الفرض الرئيسي الأول يعتبر مقبول فقط في كل من أبعاد (تقييم الأداء والهيكل التنظيمي واتخاذ القرار الإداري) مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة السودانية للتوليد الحراري يتأثر إيجاباً بضغط العمل الخارجية (المتغيرات الاقتصادية). (أحمد، عمار أحمد نور الدين، ٢٠١٤)

٣. دراسة ساسية، هجيرة (٢٠١٧) والتي بعنوان : علاقة ضغوط العمل بالكفاءة المهنية للعامل:

دراسة ميدانية للعمال الإداريين بمستشفى سليمان عميرات - تقرت. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين ومستوى كفاءتهم وأدائهم لمهامهم داخل المؤسسة ، الفرضية العامة للدراسة: توجد علاقة عكسية بين ضغوط العمل والكفاءة المهنية للعامل. وقد تكون مجتمع الدراسة من العمال الإداريين في مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت ، وطبق عليهم الحصر الشامل نظراً لقلته عددهم وقد استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والتي اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي، من خلال تطبيق الحصر الشامل على جميع أفراد مجتمع البحث (الإداريين والإداريات) والتي بلغ عددهم ٦٠ عامل، نتائج الدراسة اتضح لنا أن الفرضية العامة قد تحققت جزئياً، حيث وجدنا أن هناك علاقة طردية موجبة ضعيفة بين ضغوط العمل بأبعاده والكفاءة المهنية. (ساسية، هجيرة ، ٢٠١٧)

٤. دراسة الحرايزة، جعفر عبد العزيز (٢٠١٧) والتي بعنوان : فاعلية برنامج إرشادي تدريبي في تحسين مستوى الرضا المهني وخفض ضغوطات العمل لدى عمال مصانع الأغذية في الأردن هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي تدريبي في تحسين مستوى الرضا المهني وخفض ضغوطات العمل لدى عمال مصانع الأغذية في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (٣٠) عاملاً يعملون في مصانع حمودة للأغذية تم اختيارهم قصدياً، وتم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين: (١٥) عاملاً كمجموعة تجريبية و (١٥) عاملاً كمجموعة ضابطة، خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج إرشادي بواقع (١٥) جلسة إرشادية لتحسين الرضا المهني وتخفيض ضغوط العمل، بينما لم تحصل المجموعة

الضابطة على أية معالجة، وبعد انتهاء التجربة تم تطبيق المقياسين هما مقياس الرضا المهني ومقياس ضغوط العمل بعديا ثم إعادة تطبيقهما بعد شهر من انتهاء التجربة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا المهني جاء متوسطا لدى العمال، كما إن ضغوط العمل جاءت بمستوى متوسط لديهم. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين الرضا المهني وانخفاض ضغوط العمل في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية. وعدم وجود فروق ذات دلالة بين القياسين البعدي والتبقي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني ومقياس ضغوط العمل. وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات، منها ضرورة توعية العاملين في قطاع الأغذية بمخاطر ضغوط العمل وكيفية مواجهتها لزيادة الرضا المهني لديهم (الحرايزة، جعفرعبدالعزیز، ٢٠١٧).

٥. دراسة Haya Jumana N. Anzad et al (2020) والتي بعنوان : ضغوط العمل بين

العمال في شركة مالابار للغزل والنسيج المحدودة، كوزيكود تعد صناعة النسيج في الهند قطاعًا منظمًا للغاية، حيث يمثل مصنوعي الملابس والمصدرون والموردين وتجار الجملة بوابة صناعة الملابس في الهند. الحياة التنظيمية مرهقة مع ابتكار التقنيات الجديدة والمنافسة العالمية والضغوط التنافسية ، من المرجح أن يكون العمال مجهدين صحيا ، وأنهم لا يتمتعون بالتحفيز الكافي ، وليسوا منتجين إلى حد كبير وغير آمنين في العمل ، وفقًا لهذه الدراسة فإن التوتر هو حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة أو قيودًا أو حاجة تتعلق بما يريده ويُنظر إلى النتيجة على أنها غير مؤكدة ومهمة ، وضغوط العمل هي استجابة جسدية وعاطفية ضارة تحدث عندما

لا تتوافق متطلبات الوظيفة مع مهارات العامل أو موارده أو احتياجاته ، ونظرًا لضيق الوقت، تم جمع البيانات من ١٠٠ مفردة فقط لهذه الدراسة. تساعد دراسة ضغوط العمل على فهم مستوى الرضا الحالي عن توظيف العمال. عبء العمل هو العامل الرئيسي الذي يسبب التوتر في العمل . (Haya Jumana N. Anzad et al, 2020, p2543)

٦. دراسة عيشاوى، وهيبة وعوفى، مصطفى

(٢٠٢٠) والتي بعنوان : ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين تهدف هذه الدراسة إلى معرفة آثار ضغوط العمل على أداء العاملين والاطلاع على أسبابها ومصادرها، وقد قمنا بهذه الدراسة بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجزائر، واستخدمنا المسح الشامل واعتمدنا على المنهج الوصفي والاستمارة كأداة في البحث وتوصلنا إلى عدة نتائج أهمها أن ضغوط العمل باختلافها تؤثر سلبا في أداء العاملين لعملهم وهذا ما ينعكس سلبا على مردوديتهم وسلوكاتهم وينقص من دافعيتهن، وينعكس على المؤسسة ككل.(عيشاوى، وهيبة وعوفى، مصطفى، ٢٠٢٠، ص ٣٢٥)

٧. دراسة حامد، حسين محمد آدم (٢٠٢١) والتي

بعنوان: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالقطاع الصناعي: دراسة تطبيقية على شركة جيااد للسيارات تناولت هذه الدراسة أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالقطاع الصناعي دراسة تطبيقية على شركة جيااد للسيارات، وعليه تمت صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيسي ما أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بشركة جيااد للسيارات ، إفتترضت الدراسة الفرض الرئيسي (أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على أداء العاملين في شركة جيااد للسيارات)، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث

الدراسة.(جربوب، تركيبة والعيداني إلياس،

٢٠٢٢، ص ٥٦٣)

(ب) الدراسات التي تناولت نموذج القوة

١. دراسة Dennis Saleebey et al

(2005) والتي بعنوان : مستقبل نموذج القوة

في الخدمة الاجتماعية يعتبر مستقبل ممارسة

الخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج القوة

واعد وغير مستقر. تسعى هذه الدراسة للتعرف

على صحة هذه الفرضية غير المؤكدة من

خلال رسم تطور نموذج القوة وتقديم تقييم

موجز لما تم التوصل اليه . هناك أي عدد من

الأساليب لكل من النظرية والممارسة في الوقت

الحالي والتي تدعي أنها تعتمد على نقاط

القوة. من الضروري أن نضع معايير مستقرة

وملموسة لتحديد ما إذا كان منظور معين إذا

كان الإطار ، في الواقع ، يتم تمويله من خلال

مبادئ وممارسات القوة. نحن نقدم ستة معايير

لإصدار مثل هذا الحكم. ندرس أيضا مستقبل

نموذج القوة. بطبيعة الحال ، الكتابة على

المستقبل تغري المرء أن يقوم بالتنبؤات. لقد

تجنبنا هذه الحماقة. بدلاً من ذلك ، نقدم أربع

مهام نعتقد أنها ستعزز تطوير العمل

الاجتماعي المستند إلى نقاط القوة في

المستقبل . (Dennis Saleebey et al,

2005, p79)

٢. دراسة Sadaaki Fukui et al (2012)

والتي بعنوان : نموذج القوة ودقة النتائج في

ادارة الحالات والتعامل مع العملاء :هدفت

الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الدقة في إدارة

الحالات بنموذج القوة ونتائج العميل من

المستشفى للأمراض النفسية ، والعمالة

التنافسية ، والتعليم بعد الثانوي ، والحياة

المستقلة ، المنهجية : تم جمع البيانات على

مدى فترة ١٨ شهرًا خلال مراجعات الإخلاء

المجدولة بانتظام لـ ١٤ فريقًا لإدارة الحالات

تم إختيار ١٥٥ عامل من مجتمع الدراسة

ليمثلوا عينة الدراسة عن طريقة العينة

القصدية، تم جمع البيانات عن طريق إستمارة

الإستبيان، حيث تم تحليلها على أساليب

البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة

إلى عدد من النتائج من أهمها وجود علاقة

إرتباط طردي مؤثر معنويا بين ضغوط العمل

وأداء العاملين في شركة جياو للسيارات، أي

كلما كانت هنالك ضغوط في العمل يؤثر ذلك

سلبا على أداء العاملين، أظهرت الدراسة

إهتمام شركة جياو للسيارات بتقليل ضغوط

العمل بتوضيح حدود العمل والمسئوليات بنسبة

موافقة عالية لدى المبحوثين. تتيح الشركة

للعاملين فرص العمل بمجالات مختلفة تتلائم

مع رغبات العاملين لإرضائهم .(حامد، حسين

محمد آدم، ٢٠٢١)

٨. دراسة جربوب، تركيبة والعيداني إلياس

(٢٠٢٢) والتي بعنوان : أثر تطبيق

الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل على

الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسات

العمومية للصحة الجوارية بولاية تيارت هدفت

هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق

الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل

بالأبعاد التالية (البحث عن الدعم الاجتماعي،

إدارة الوقت، التأمل والاسترخاء، الاستعانة

بالدين) على الأداء الوظيفي بثلاثة مؤسسات

عمومية للصحة الجوارية بولاية تيارت،

ولتحقيق ذلك وزعت ٤٤ استمارة استبيان على

عمال المؤسسات محل الدراسة، وفي الأخير

توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود

أثر إيجابي للاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط

العمل على الأداء الوظيفي، وأن استراتيجية

إدارة الوقت هي الاستراتيجية الأكثر استخداما

من قبل عمال المؤسسات الصحية محل

يمثلون ١٠ وكالات تخدم ما متوسطه ٩٥٣ عميلاً تم تشخيصهم على أنهم يعانون من مرض عقلي خطير. درست نمذجة النمو الخطي المتغيرة بمرور الوقت العلاقة بين درجات الإخلاص ونتائج العميل. النتائج: تم العثور على علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الإخلاص والاستشفاء النفسي، والعمالة التنافسية، والتعليم ما بعد المرحلة الثانوية. (Sadaaki Fukui et al, 2012, p708)

٣. دراسة Clay Graybeal (2013) والتي بعنوان: تقييم نموذج القوة في الخدمة الاجتماعية: استبدال النماذج السائدة هدفت الدراسة الى التعرف على الفرق بين التقييمات التقليدية القائمة على المشكلات واستخدام نموذج القوة في الممارسة. وتوصلت إلى أن النموذج يوفر أدوات واستراتيجيات مفيدة لدمج الممارسة المرتكزة حول العميل، والمبنية على نقاط القوة في وخاصة في البيئات التي يُطلب فيها من الأخصائيين الاجتماعيين استخدام عمليات التقييم القائمة على المجال الطبي وحالات العجز في الأمراض النفسية كما أنه يعزز عملية التدخل والتأثير، وتحويل عملية التقييم بحيث تصبح أكثر شمولية من منظور القائم على نقاط القوة في ممارسة الخدمة الاجتماعية، و يتم توفير أمثلة لدمج نموذج القوة في الممارسة العملية. (Clay Graybeal, 2013, p233)

٤. دراسة Melissa Petrakis et al (2013) والتي بعنوان: تطبيق نموذج القوة في إدارة الحالة، واستشراف دقة النتائج هدفت الدراسة لتقييم الدقة في التدخل بنموذج القوة لإدارة الحالات من خلال خدمة واحدة للصحة العقلية للبالغين، تم إجراء مراجعة دقيقة لتحليل البيانات عبر ثلاثة إعدادات خدمة - سكنية

ومجتمعية - خلال الأشهر الثلاثة الأولى، وباستخدام أدوات تم تطويرها تم تحقيق الدقة العالية جداً في الإشراف على المجموعة للتفاعل الجماعي (٧٤.٨٪)، وعمل العميل (٧٧٪) ومديري الحالات (٩٠٪). لقد دعم النموذج الموحد لعملية الإشراف الجماعي والتوثيق والدقة في التنفيذ، كان لأدوات Rapp و Goscha فائدة مثل أدوات التعلم وأدوات التدقيق. (Melissa Petrakis et al, 2013, p331)

٥. دراسة Charles A. Rapp &W. Patrick Sullivan (2014) والتي بعنوان: نموذج القوة من النشأة حتى النموهدفت الدراسة إلى تحليل الدراسات التي تناولت نموذج القوة، تم تطوير نموذج القوة من قبل الأخصائيين الاجتماعيين وما زالت هذه المهنة رائدة في ممارستها والبحث والتطوير. يتتبع هذا المقال ثلاثة عقود من تطور هذا النموذج والتوسع المستمر في استخدامه في جميع أنحاء العالم. يتم توفير الملاحظات التحذيرية واقتراح خطة للتنمية في المستقبل وتوصلت إلى لا تزال هناك قوى تعيق التطور المستقبلي للممارسة القائمة على نقاط القوة، من ناحية أخرى يبدو أن هناك أربعة عوامل على الأقل تدعمها أولاً: لا يزال هناك درجة عالية من عدم الرضا عن فعالية الأساليب والتدخلات والبرامج الحالية التي تسعى إلى معالجة صعوبات الفقراء والمعوقين والأطفال والشباب والجنّة والمسنين وغيرهم من السكان الذين يعمل معهم الأخصائيون الاجتماعيون، ثانيًا: يمكن أن تجربنا التخفيضات المستمرة في تمويل الخدمات البشرية على تبني الأولوية التي يضعها نموذج القوة على استخدام موارد المجتمع الطبيعية، ثالثًا: إن التغذية الراجعة تؤكد على أهمية تقرير المصير وحقوق

الإنسان والتمكين ، وهي كلها مبادئ نموذج القوة، حيث يركز الاسترداد على التقييم وبناء القدرات المتعددة والمرونة والمواهب وقدرات المواجهة والقيمة الملازمة للأفراد. من خلال الاستفادة من نقاط القوة هذه ، يترك العملاء أدوار الحياة المحبطة وراءهم ويشاركون في أدوار جديدة في الحياة ، إن استخدام نموذج القوة في الممارسة سيزيد ومن ثم تستمر الأساليب القائمة على نقاط القوة في الانتشار. (Charles A. Rapp & W. Patrick Sullivan, 2014, p130)

٦. دراسة Venkat Pulla (2017) والتي بعنوان : نموذج القوة في الخدمة الاجتماعية :قيم اخلاقية متميزة ترى الدراسة أن العاملين في مجال الخدمة الاجتماعية والخدمات الإنسانية يمكنهم رؤية نتائج رائعة عندما يعملون مع مواطني القوة الكامنة في الأفراد والجماعات والمؤسسات الاجتماعية . كلما ساعدنا الناس في شفائهم وتمكينهم فإن التزامنا بالبناء على نقاط القوة الكامنة هذه يقطع شوطاً طويلاً. وبكل تواضع ، فإن هذا يتعلق بطرح ثلاثة أسئلة بسيطة للعميل ولكنها ذات صلة ' ما الذي نجحت فيه من قبل؟ ما لا يصلح لك؟ وما الذي قد ينجح في الوضع الحالي بالنسبة لك؟ "هذه الأسئلة الثلاثة ستسمح للأخصائيين والعملاء بإجراء تغييرات مهمة في عمليات وأهداف المشاركة التي ستشهداها من خلال مجموعة متنوعة من التغييرات ؛ كأخصائيين نحن غالباً ما نتساءل ، مع كل تغيير ، يبدو أن العملاء يتحسنون . يلتقط الناس القطع والأجزاء ويعيدون بناء الأمل في المستقبل. (Venkat Pulla, 2017, p97)

٧. دراسة Vishal M. V (2018) والتي بعنوان : نموذج القوة في الخدمة الاجتماعية ، اقتراح

ممارسات الدعم والمشاركة مع كبار السن تقترح هذه الدراسة نموذجاً لممارسة الخدمة الاجتماعية الوقائية القائم على نقاط القوة (SB-P) والارتباط القائم على نقاط القوة (SB-E) مع كبار السن مع الإشارة بشكل خاص إلى العيش في دور رعاية المسنين، ظهرت ممارسة الخدمة الاجتماعية القائمة على نقاط القوة كنموذج بديل في ممارسة العمل الاجتماعي على أساس فلسفة قوة الأفراد كأداة حيوية لمساعدتهم على التغلب على المشكلات النفسية والاجتماعية ، ويركز نموذج القوة على قدرات الفرد الكامنة والموارد التي تسمح له بالتعامل بفعالية مع تحديات المعيشة و يعتبر نموذج القوة وثيق الصلة بشكل خاص بالعمل مع كبار السن لأنهم يتمتعون بتجارب ثرية مدى الحياة يمكن معالجتها للتغلب على العديد من الصعوبات الحالية ومع ذلك ، فإن ممارسة الخدمة الاجتماعية القائمة على نقاط القوة غير القابلة للتطبيق لا تستخدم على نطاق واسع في ممارسة الخدمة الاجتماعية بسبب الافتراض بأن المهارات العالية مطلوبة لتنفيذها في سياق ممارسة العمل الاجتماعي العام. في هذا الصدد ، تحاول هذه الورقة إثارة قابلية التطبيق والرغبة في استخدام ممارسة الخدمة الاجتماعية القائمة على نقاط القوة في إعداد دار رعاية المسنين. (Vishal M. V, 2018, pp 46-53)

٨. دراسة John Pullman, et al (2023) والتي بعنوان : تأثير التدريب بنموذج القوة والإشراف على الممارسة العلاجية لأطباء الصحة العقلية الأستراليين هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير التدريب والإشراف والإرشاد باستخدام نموذج نقاط القوة على ممارسة فريق العمل من أطباء الصحة العقلية متعددي التخصصات (ممرضات الصحة العقلية

والأخصائيين الاجتماعيين وعلماء النفس والمعالجين المهنيين) تم استخدام نهج نوعي يجمع بين الواقعية النقدية والنظرية المرتكزة ، أظهرت النتائج كيف أن "التعرف على العملاء بشكل أفضل"، سهلت تقدم المشاركين من خلال عملية نفسية اجتماعية أساسية، وهي أن تصبح ممارسًا مطلقًا على نقاط القوة ، تألفت هذه العملية من تغيير ملحوظ ومستدام نحو ممارسة أكثر تركيزًا على الإنسان، وأملًا، وموجهه نحو التعافي. وصفت النتائج أيضًا أن العميل يصبح واضحًا ومحددًا أكثر، والذي يتوافق مع النماذج النظرية للتعاطف، بناءً على المعالجة المعرفية المحسنة. سهل نموذج القوة في الممارسة إنشاء علاقة تعاونية وتحالف علاجي أقوى بين العميل والممارس أظهر البحث أن نموذج نقاط القوة هو وسيلة فعالة لتحسين خدمات الصحة العقلية الموجهة للتعافي . (John Pullman, et al, 2023, p244)

التعليق على الدراسات السابقة

أ- يستخلص الباحث من الدراسات التي تناولت ضغوط بيئة العمل :

(١) ركزت بعض الدراسات السابقة تأثير ضغوط العمل على العمال سواء الآثار السلبية التي تتمثل في تعاطي (الأدوية النفسية والمخدرات والكحوليات) مثل دراسة محمد سعد (٢٠١٠) وأيضًا آثاره ضغوط العمل التنظيمية (الرواتب والاجور وصراع الدور وطروف العمل) وضغوط العمل الخارجية (الضغوط الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية) على الرضا الوظيفي ، كما اتفقت الدراسة الحالية معهما في بعض الاجراءات المنهجية والأهداف واستفادة منهما في النتائج

(٢) أوضحت بعض الدراسات السابقة علاقة ضغوط العمل بالكفاءة المهنية لعمال المصانع مثل دراسة هجيرة بن ساسية (٢٠١٧) وعلاقة ضغوط العمل أيضا بمستوى الرضا المهني لعمال المصانع دراسة جعفر عبدالعزيز (٢٠١٧) حيث استفادة الدراسة الحالية منهما في برامج تخفيف الضغوط ورفع الكفاءة المهنية وتحسين مستوى الرضا المهني .

(٣) كما ركزت بعض الدراسات السابقة على آثار ضغوط العمل بأبعادها على العامل والعمل والمصنع مثل دراسة طارق مفلح (٢٠١٨)، ودراسة Haya Jumana N. Anzad et al (٢٠٢٠) ودراسة وهيبة عيشاوي ومصطفى عوف (٢٠٢٠) ودراسة حسين محمد آدم (٢٠٢١) حيث تناولت تلك الدراسات أثر ضغوط العمل بأبعادها (عبء العمل، والأجور والمكافآت، والهيكل التنظيمي، وبيئة العمل) على سلوك المواطننة التنظيمية بأبعادها (الإيثار، واللياقة واللفظ، ووعي الضمير، والروح الرياضية) وأثرها على أداء العمال وأن ضغوط العمل هي استجابة جسدية وعاطفية تحقق عندما لا تتوافق متطلبات العامل أو موارده أو احتياجاته مع متطلبات الوظيفة .

(٤) كما أشارت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة بدر عايش (٢٠٢٠) ودراسة عبدالله على العمار (٢٠٢١) ودراسة حسين محمد آدم (٢٠٢١) على الآثار المباشرة والغير مباشرة لضغوط العمل على أداء العاملين بالقطاع الصناعي والتي تمثلت الأثر المباشر لضغوط العمل على أداء العاملين بانخفاض

Sullivan (2014)، فى تقييمها

لاستخدام نموذج القوة فى ممارسة
الخدمة الاجتماعية وأيضا من نتائج
تقييم فاعلية استخدام النموذج ودراسة
تاريخ تطوره والصعوبات التى واجهت
تطبيقه

(٣) كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كلا

من : Clay Graybeal (2013) ،

وإلى Abraham Francis

(2014) ، ودراسة Wing-See

، Emily Tsoi et al (2015) ،

V Vishal M. (2018) فيما توصلت

إليه حول توفير نموذج القوة لأدوات

واستراتيجيات تدعم ممارسة الخدمة

الاجتماعية واختلفت معها فى التركيز

على المجال الطبى وإدارة الحالات

الفردية وأيضا الإجراءات المنهجية لها

(٤) ركزت بعض الدراسات السابقة دراسة

Charles A. Rapp & W. Patrick

Sullivan (٢٠١٤) والتى بعنوان :

نموذج القوة من النشأة حتى النمو ، أن

النموذج يركز على بناء القدرات المتعددة

والمرونة والقدرة على المواجهة وتنمية

الوعى للأفراد وأن التدخل به يسهم فى

تحقيق معدلات نمو أعلى وأنه هناك

تطلعات كثيرة للإعتماد عليه فى

الممارسة القائمة على القوة نظرا لتقنين

التمويل الحكومى فى العديد من البلدان

وأن النموذج يساهم فى استخدام موارد

وامكانيات المجتمع المتاحة .

ومن خلال ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة فى

"التدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من

ضغوط بيئة العمل للعاملين فى المجال الصناعي".

الانتاجية وانخفاض فعالية وكفاءة الأداء

وكان من أهم نتائجها أن توضيح

المسئوليات وتحديد المهام يقلل من

ضغوط العمل وأيضا الإحترق الوظيفى

واستفادة الدراسة الحالية منها فى

النتائج وبرامج التدخل المهني للتعامل

مع آثار ضغوط العمل .

(٥) كما أوضحت بعض الدراسات السابقة مثل

دراسة تركيبة جريوب ، إلياس

العيدانى (٢٠٢٢) ، ودراسة رياض حميد

جودة ، أثير عبدالله (٢٠٢٢) على أثر

تطبيق بعض الاستراتيجيات لإدارة

ضغوط العمل مثل إدارة الوقت والتأمل

والاسترخاء والاستعانة بالدين ، وأيضا

تأثر الرفاهية النفسية (رفاهية مكان

العمل ورفاهية الحياة) وتوفير بيئة

تنظيمية آمنة داعمة للأفراد ومحفزة لهم

لتطوير مهاراتهم تساهم فى زيادة قدرة

العاملين على مقاومة الضغوط وإدارتها .

ب- يستخلص الباحث من الدراسات التى

تناولت نموذج القوة :

(١) اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كلا من :

(2002)Tommy Björkman et al

، ودراسة Holly Bell (2003) ،

وإلى Sadaaki Fukui et al

(2012) ، دراسة Melissa Petrakis

et al (2013) فى استخدامها لنموذج

القوة لتحسين الأداء الاجتماعى والنفسى

للإنسان واختلفت معها فى ان

استهدافها للعمل مع الحالات الفردية

ومنهجية الدراسة

(٢) كما استفادت الدراسة الحالية من نتائج

دراسة كلا من : Dennis Saleebey

et al (2005) ، ودراسة Charles

A. Rapp & W. Patrick

ثالثاً : أهمية الدراسة

١. اهتمام الدولة المصرية بالصناعة وتوجيهها نحو إنشاء وتوطين العديد من الصناعات العالمية في مختلف المجالات ، وجعل مصر مركز اقليمي وعالمي في مجال الصناعة .
٢. زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية من خلال تنمية وتحسين وتطوير مهارات العمال وإكسابهم القدرة على التعامل مع ضغوط بيئة العمل ، وتأکید ربحية المصنع (شركة قنا لصناعة الورق) وبالتالي تحقيق أهدافه طبقاً لما مخطط ومستهدف.
٣. تعتبر الخدمة الاجتماعية العمالية من المجالات الهامة في مهنة الخدمة الاجتماعية وفي المجتمع، حيث يعد الإنسان محور تركيز المهنة، فتسعى المهنة في المجال العمالي تحقيق التنمية الصناعية، من خلال تحقيق أقصى حد ممكن من الإنتاجية للعامل، من خلال مساعدته على مواجهة المشكلات المعوقة لأداء أدواره وكذلك تنمية قدراته، فتعتمد الصناعة بشكل كبير على العامل وقدراته وثقافته بجانب اعتمادها على التكنولوجيا الحديثة .
٤. نموذج القوة يفترض أن جميع الناس لديهم أهداف وقدرات ومواهب ، وأن جميع البيئات تحتوي على الموارد والإمكانيات والفرص، ويدور هذا النموذج حول تقديم تصورات جديدة فيما يتعلق بتلك العوامل التي تؤثر على حياة الفرد والطرق التي يمكن بها تغييرها إلى الأفضل عن طريق الدورات التدريبية وورش العمل ، هناك أربعة أنواع من

- نقاط القوة : سمات الشخصية ،
المواهب والمهارات ، البيئة ،
والاهتمامات والتطلعات .

رابعاً : أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي مؤداه " اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي " وينبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية المتمثلة فيما يلي :

١. اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدخل مهني بنموذج القوة والتخفيف من الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل للعاملين في المجال الصناعي .
٢. اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدخل مهني بنموذج القوة والتخفيف من الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي .
٣. اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدخل مهني بنموذج القوة والتخفيف من الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل للعاملين في المجال الصناعي .
٤. اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدخل مهني بنموذج القوة والتخفيف من الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي للعاملين في المجال الصناعي

خامساً : فروض الدراسة

تتمثل فروض الدراسة الحالية في الفرض الرئيس التالي "من المتوقع وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية للعاملين في المجال الصناعي فيما يتعلق ببرنامج التدخل المهني باستخدام نموذج القوة للتخفيف من ضغوط بيئة العمل لصالح

القياس البعدي". وينبثق من هذا الفرض مجموعة
من الفروض الفرعية التالية :

١. من المتوقع وجود فرق ذي دلالة
إحصائية بين متوسطى درجات القياسين
القبلي والبعدي ببرنامج التدخل المهني
لاستخدام نموذج القوة للتخفيف من
الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل
للعاملين في المجال الصناعي

٢. من المتوقع وجود فرق ذي دلالة
إحصائية بين متوسطى درجات القياسين
القبلي والبعدي ببرنامج التدخل المهني
لاستخدام نموذج القوة للتخفيف من
الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة
العمل للعاملين في المجال الصناعي

٣. من المتوقع وجود فرق ذي دلالة
إحصائية بين متوسطى درجات القياسين
القبلي والبعدي ببرنامج التدخل المهني
لاستخدام نموذج القوة للتخفيف من
الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل للعاملين
في المجال الصناعي

٤. من المتوقع وجود فرق ذي دلالة
إحصائية بين متوسطى درجات القياسين
القبلي والبعدي ببرنامج التدخل المهني
لاستخدام نموذج القوة للتخفيف من
الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي للعاملين
في المجال الصناعي .

سادساً : مفاهيم الدراسة

١. ضغوط بيئة العمل

تعرف ضغوط العمل على أنها شعور العامل
بالصعوبة والتوتر والقلق والإحباط والخوف المرتبط
بالعمل . (Xiaohong Jin et al, 2018, p36)
، وأيضاً تعرف بأنها رد فعل الفرد تجاه
تهديدات العمل. (Chen, Chun-Chu et al, 2022, p4)
، وعرفها Robert Konopaske et al
بأنها الفعل أو الموقف الذى يكون فيه عدم

الملائمة بين الفرد ومهنته أو بين متطلباته مما
يحدث تأثير داخلى يخلق حالة من عدم التوازن
النفسى أو الجسمى داخل الفرد. (Robert

Konopaske et al, 2018, p198)، وتعرف
أيضاً بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو
عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوماً فى البيئة
الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. ويتيح هذا
التعريف تحديد ثلاثة مكونات رئيسية للضغط فى
المنظمات هى المثير والإستجابة والتفاعل. (دى
سيزلاجى، أندرو وجى والاس، مارك، ١٩٩١،
ص ١٧٩) . وتعد ضغوط العمل "حالة تتفاعل فيها
خصائص العامل مع عوامل الوظيفة لإحداث
التغيرات فى حالته النفسية أو الفسيولوجية التى
تؤثر سلباً على الأداء الوظيفى". Patcharanan

& Vanchai
(Tongchaiprasit) Ariyabuddhipongs, 2016, p34) كما

تعرف ضغوط العمل أيضاً بأنها هى "المشاعر
السلبية الناجمة عن بعض ظروف العمل، وتتمثل
هذه المشاعر فى الغضب والقلق والإحباط والتوتر
والقلق وتنتج هذه المشاعر من إدراك العاملين
لمواقف العمل باعتبارها مهددة لاستقرارهم
وراحتهم". (Chris Kyriacou, 2001, p28)

ويقصد بضغوط بيئة العمل فى إطار هذه الدراسة ما
يلى : الضغوط المهنية أو الوظيفية السلبية التى
تواجه العاملين فى المجال الصناعي داخل مصنع
ورق قوص (شركة قنا لصناعة الورق) بمدينة
قوص بمحافظة قنا والتى تمثل تهديداً واجهاداً
للعاملين وتؤثر على أداؤهم الوظيفى وتوجد حالة
من عدم التوازن بين قدراتهم ومتطلبات العمل ،
وتتمثل فى التالى :

أ- ضغوط عبئ العمل الزائد وتتمثل فى

التالى : عدم القدرة على إنهاء كل

الأعمال أثناء وقت العمل، الوقوع فى

كثير من الإخطاء بسبب كثرة الأعباء،

صعوبة وتعقد المهام الموكلة للعامل،

بالعلاقات سواء الزملاء او الرؤساء

داخل العمل

٢. نموذج القوة

نموذج القوة هو طريقة للنظر أو توجيه الاهتمام من لدن الاخصائي الاجتماعي نحو مناطق معينة لدى العملاء لغرض مساعدتهم. وينطلق النموذج من بعض القواعد والمبادئ والأفكار التي تتطلب من الاخصائي الاجتماعي تحديد الإمكانيات والمهارات والموهب والآمال والطموحات الكامنة لدى العملاء وتأكيدها ، ومن ثمَّ حشدها واستخراجها بطريقة فنية لتمكنهم من العيش بشكل سليم داخل المجتمع (Kim, J. S, 2008)، أخذاً بعين الاعتبار أن العوامل الشخصية للعملاء، والجوانب الثقافية من حياتهم، بجانب مصادر الأسرة والمجتمع مطلوبة لتحقيق عملية المساعدة . (Dennis

Saleebey, 1996, PP 296)

ويعرف بأنه النهج القائم على القوة في ممارسة الخدمة الاجتماعية ، والذي يركز في النتائج على نقاط قوة الفرد في المستقبل وأن العميل هو ممثل أو وكيل التغيير من خلال توفير البيئة المناسبة لإحداث التغيير ، كما يرى أن العملاء يحدثون التغيير من خلال التركيز على الإيجابية ونقاط القوة في شخصياتهم ، ويعتمد على عملية التفكير والمعالجة العاطفية والمعلومات للفرد ويسمح للإتصال المفتوح وعملية التفكير لتحديد القيمة وتجميع نقاط القوة والقدرات في سياق التغيير .

(McCashen, Wayne, 2005)

هذا النموذج يفهم تمكين العميل على أنه مركزية للممارسة ونقاط قوة العميل باعتبارها توفير الوقود والطاقة لهذا التمكين ، ويعنى تعزيز التمكين الإيمان بأن الناس قادرون على اتخاذ خياراتهم وقراراتهم بأنفسهم ، ولا يعني هذا فقط أن البشر يمتلكون القوة والإمكانات لحل مواقفهم الحياتية الصعبة ، ولكن أيضاً أنهم يزيدون قوتهم ويساهمون في المجتمع من خلال القيام بذلك . ويتمثل دور

عدم توفر أوقات راحة كافية، عدم

التوازن بين كمية العمل والأجر، كثرة

عدد ساعات العمل، احتياج العمل إلى

أعداد إضافية من العاملين، البقاء في

العمل بعد ساعات العمل الرسمية،

العمل في المناوبات الليلية .

ب- ضغوط متعلقة بدور العامل بالمصنع

وتتمثل في التالي : تعارض مسؤوليات

العمل مع الحياة الشخصية ، احتياج

العمل وقتاً أكبر من الوقت المخصص

للأسرة والواجبات العائلية ، وجود

تدخلات من الآخرين مما لا يتيح أداء

العمل بأسلوب مناسب، طلب الرؤساء

أعمال متعددة ومتناقضة ، تكليف

العاملين ببعض الأعمال الغير متوافقة

مع مهاراتهم وخبراتهم ، غموض

الصلاحيات والمسئوليات، عدم معرفة

الطريقة السليمة لأداء العمل، غموض

نظام الترقية ، عدم الإسهام والمشاركة

في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل،

وجود مشكلات في التهوية والإضاءة

وارتفاع درجات الحرارة في المصنع،

عدم وضوح الأنظمة والتعليمات داخل

المصنع .

ج- ضغوط متعلقة بالتطور الوظيفي

للعاملين بالمصنع وتتمثل في التالي :

غياب الأمن الوظيفي، الترقية، صعوبة

تفويض السلطة، عدم الإهتمام

بالتدريب وتطوير المهارات الوظيفية

للعاملين

د- ضغوط متعلقة بالعلاقات داخل المصنع

وتتمثل في التالي : البيروقراطية في

العمل، الصراع الوظيفي بين العاملين

داخل العمل ، المشكلات المتعلقة

فيهم إقناع العملاء على أن أوضاعهم يمكن حلها أو تحسينها أو التعامل معها بنجاح، وعليه فالآمال والطموحات واقعية وليست بعيدة المنال.

٤. التعاون مع العميل: يؤكد نموذج القوة على مبدأ التعاون بين الأخصائي الاجتماعي والعميل كمبدأ جوهري خلال عملية التدخل .

٥. المصادر البيئية : كل مجتمع بغض النظر عن فقره أو شح مصادره يظل فيه ما يمكن أن يقدمه من معرفة ومساعدة ومصادر مفيدة، هذه المصادر ليس بالضرورة توفرها لدى المؤسسات العامة التي تقدم الخدمات الاجتماعية في المجتمع، لكنها بالتأكيد ستكون مصادر عظيمة ومفيدة ونافعة للعملاء .

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة

١- نوع الدراسة تنتمي هذه الدراسة لنمط الدراسات شبه التجريبية التي تقوم على أساس استراتيجية التجريب، لكونها أنسب أنواع الدراسات ملائمة لطبيعة وموضوع الدراسة، والتي هدفت إلى اختبار فعالية متغير مستقل وهو برنامج تدخل مهني باستخدام نموذج القوة، والآخر تابع وهو ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

٢- المنهج المستخدم في الدراسة اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التجريبي، الذي يتضمن التصميم التجريبي القبلي والبعدي على مجموعة تجريبية واحدة، حيث يقوم بإجراء قياس قبلي على المتغير التابع وهو ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي، ثم تطبيق برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج القوة (المتغير المستقل)، ثم إجراء قياس بعدي على المتغير التابع وهو ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي؛ مما يعني أن التجربة ستبدأ بالقياس القبلي للمجموعة التجريبية، ثم إجراء القياس البعدي لها، وبمقارنة القياسين

الأخصائي الاجتماعي في تغذية ، وتشجيع ، ومساعدة ، وتمكين ، ودعم ، وتحفيز نقاط القوة داخل الناس ، وإلقاء الضوء على نقاط القوة المتاحة للأشخاص في بيئتهم ، وتعزيز المساواة والعدالة على جميع مستويات المجتمع .
(Cowger, Charles D, 1994, p262)

يوفر نموذج القوة للمهنة فرصة لتغيير الأطر وتعلم التعاون مع الأفراد والأسر والمجتمعات في علاقة عمل أكثر مساواة بناءً على نقاط القوة والمرونة لدى الأفراد والأسر والمجتمعات ، إن التحول من جهد موجه للأخصائيين إلى جهد موجه للعميل ، من وجهة نظر العميل ، فإن القدرة على الوصول إلى نقاط القوة لدى الفرد بشكل فعال لا تساهم فقط في حل مشكلة فورية ، ولكنها قد تزيد أيضاً من قدرة العميل على التعامل مع المشكلات المستقبلية .
(Robert Blundo, 2006, p37) .

ويقصد بنموذج القوة في إطار هذه الدراسة ما يلي :

١. معرفة نقاط القوة في العامل وأسرته والمجتمع: النظر إلى العميل على أنه يمتلك مهارات ونقاط قوة ربما لا تبدو أو تظهر للوهلة الأولى ، بالإضافة إلى أن لديه - في الغالب - أسرة ومجتمع يفترض الاستفادة منها في عملية المساعدة.

٢. الأمراض والانتهاكات والصراعات يمكن أن تكون بمثابة فرص: العملاء الذين يتعرضون للصدمات ليسوا دائماً ضحايا عاجزين أو أنهم مصابون بأضرار لا يمكن معالجتها، المواقف الصعبة يمكن أن يتعلم العملاء منها مهارات جديدة ويكتسبوا من خلالها عوامل وقاية إيجابية.

٣. احترام طموحات العميل : في الغالب يكون لدى العملاء طموحات ورغبات وآمال وتطلعات، ولكن يعمل البعض على كبح مثل هذه الآمال والطموحات بدعوى أنها غير واقعية ، الأخصائيون الاجتماعيون يفترض

الخطوة الثانية: تحديد أهداف وشكل ومحتوى المقياس تم في هذه الخطوة تحديد الأهداف المطلوبة من عمل المقياس، ثم ترجمة وتحويل الأهداف إلى مجموعة من الأبعاد والأسئلة التي تغطيها، وتحديد شكل الأسئلة وصياغتها وتسلسلها، ومن ثم تحديد البيانات الأولية.

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد المقياس وعباراته وذلك من خلال تحديد الإطار العلمي للمقياس، تم تقسيم المقياس إلى قسمين:

القسم الأول: أختص بالبيانات الأولية لأفراد العينة من العاملين في المجال الصناعي، وهي الاسم، النوع، السن، المؤهل الدراسي، مدة الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة.

القسم الثاني: ويضم الأبعاد التالية:

البعد الأول: الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل، ويشمل (١٠) عبارات.

البعد الثاني: الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل، ويشمل (١٠) عبارات.

البعد الثالث: الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل، ويشمل (١٠) عبارات.

البعد الرابع: الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي، ويشمل (١١) عبارة.

والمقياس في صورته الأولية يشتمل على (٤١) عبارة، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (نعم- إلى حد ما-لا)، وأعطيت تلك الاستجابات الأوزان الرقمية (٣-٢-١) على الترتيب في حالة العبارات الموجبة، والأوزان الرقمية (١-٢-٣) على الترتيب في حالة العبارات السالبة، وجدول (٢) يوضح القيم العظمى والدنيا لدرجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

يعتبر الفرق بينهما ناتجاً عن المتغير المستقل (برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج القوة)، لمعرفة نسبة تخفيف ضغوط بيئة العمل لدى العاملين في المجال الصناعي (أعضاء المجموعة التجريبية)، ومن ثمّ يمكن للباحث استخلاص النتائج وتفسيرها.

٣- أدوات الدراسة

١- مقياس الضغوط الحياتية لدى العاملين في المجال الصناعي (إعداد الباحث).

لما كانت هذه الدراسة تدرس أثر متغير مستقل (برنامج تدخل مهني باستخدام نموذج القوة) على متغير تابع (ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي)؛ لذا قام الباحث بإعداد مقياس ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي، وقد مرت عملية تصميم المقياس بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد موضوع المقياس قام الباحث بتحديد موضوع المقياس في ضوء موضوع الدراسة والمشكلة التي اختارها الباحث، وهي ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي، وذلك من خلال قيام الباحث (في حدود ما تيسر للباحث) ب:

١- الرجوع إلى الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع ضغوط العمل بشكل عام، والمجال الصناعي بوجه خاص.

٢- تحليل الكتابات العربية والأجنبية التي تعرضت لموضوع الضغوط ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي.

٣- الاطلاع على المقاييس العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي.

جدول (١) يوضح توزيع درجات مقياس ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

م	أبعاد المقياس	الدرجة الكلية العظمى للبعد	الدرجة الكلية الوسطى للبعد	الدرجة الكلية الدنيا للبعد
١	الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل	$30 = 3 \times 10$	$20 = 2 \times 10$	$10 = 1 \times 10$
٢	الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل	$30 = 3 \times 10$	$20 = 2 \times 10$	$10 = 1 \times 10$
٣	الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل	$30 = 3 \times 10$	$20 = 2 \times 10$	$10 = 1 \times 10$
٤	الضغوط المرتبطة بالتنوع الوظيفي	$33 = 3 \times 11$	$22 = 2 \times 11$	$11 = 1 \times 11$
	المقياس ككل	$123 = 3 \times 41$	$82 = 2 \times 41$	$41 = 1 \times 41$

ويمكن تحديد مستوى ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر

قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس الثلاثي للحصول على طول الخلية المصحح (٢ / ٣ = ٠,٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس، وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (٢) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية للضغوط الحياتية لدى العاملين في المجال الصناعي

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

الخطوة الرابعة: اختبار كفاءة المقياس تُعد خطوة اختبار كفاءة المقياس من أهم الخطوات التي يجب على الباحث القيام بها لاختبار أداة الدراسة قبل تطبيقها على عينة الدراسة، وذلك للوقوف على مدى ملائمة المقياس لتحقيق أهداف الدراسة وتمشية مع موضوعه وتغطيته لجوانبه المختلفة، والتأكد من فهم المبحوثين للأسئلة واكتشاف صعوبات اللغة والصياغة والغموض، وبصفة عامة يتم التأكد من كفاءة المقياس عن طريق اختبارات الصدق والثبات:

بعدة عوامل منها: أسئلة المقياس، ومعامل ثبات المقياس، وتباين درجات المبحوثين.

(١) الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

يعكس الصدق الظاهري مدى تمثيل بنود المقياس لموضوع المقياس موضع القياس وفقاً للتعريف الإجرائي لمصمم المقياس، وقد قام الباحث بحساب الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياس في صورته الأولية المكونة من (٥٠) عبارة على (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط، وجامعة أسوان، والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا، والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بأسوان،

أ- الصدق يقصد بالصدق مدى صلاحية الأداة لقياس ما وضعت لقياسه، ويتأثر صدق المقياس

جدول (٣) يوضح نسب اتفاق المحكمين على أبعاد وعبارات مقياس ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

البعد الثاني الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل			البعد الأول الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل		
م	عدد الموافقين	%	م	عدد الموافقين	%
١	١٥	١٠٠	١	١٥	١٠٠
٢	١٣	٨٦.٧	٢	١٤	٩٣.٣
٣	١٥	١٠٠	٣	١٥	١٠٠
٤	١٥	١٠٠	٤	١٣	٨٦.٧
٥	١٣	٨٦.٧	٥	١٥	١٠٠
٦	١٥	١٠٠	٦	١٤	٩٣.٣
٧	١٣	٨٦.٧	٧	١٥	١٠٠
٨	١٥	١٠٠	٨	١٥	١٠٠
٩	١٣	٨٦.٧	٩	١٤	٩٣.٣
١٠	١٤	٩٣.٣	١٠	١٣	٨٦.٧
البعد الرابع الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي			البعد الثالث الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل		
م	عدد الموافقين	%	م	عدد الموافقين	%
١	١٥	١٠٠	١	١٥	١٠٠
٢	١٤	٩٣.٣	٢	١٤	٩٣.٣
٣	١٥	١٠٠	٣	١٤	٩٣.٣
٤	١٥	١٠٠	٤	١٥	١٠٠
٥	١٥	١٠٠	٥	١٣	٨٦.٧
٦	١٣	٨٦.٧	٦	١٤	٩٣.٣
٧	١٥	١٠٠	٧	١٣	٨٦.٧
٨	١٥	١٠٠	٨	١٥	١٠٠
٩	١٥	١٠٠	٩	١٣	٨٦.٧
			١٠	١٥	١٠٠

ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لقياس الضغوط
الحياتية لدى العاملين في المجال الصناعي.
(٣) الصدق الذاتي (الإحصائي): ويقاس الصدق
الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات
المقياس، وتم الاعتماد على معامل ثبات ألفا
كرونباخ، ومعامل ثبات التجزئة النصفية.

$$\begin{aligned} \text{معامل الصدق الذاتي} &= \sqrt{\text{معامل ثبات ألفا كرونباخ}} = \sqrt{0.994} = 0.997 \\ \text{معامل الصدق الذاتي} &= \sqrt{\text{معامل ثبات التجزئة النصفية}} = \sqrt{0.988} = 0.994 \end{aligned}$$

وقد أسفرت هذه الخطوة عن إجراء بعض التعديلات
في الصياغة اللغوية، ولم يتم حذف أي عبارة من
عبارات المقياس.

(٢) صدق المحتوى: وللتحقق من هذا النوع من
الصدق قام الباحث بما يلي: الاطلاع على الأدبيات
والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث
السابقة التي تناولت أبعاد المقياس. تحليل هذه
الأدبيات والبحوث والدراسات، وذلك للوصول إلي
الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد

جدول (٤) يوضح معاملات الصدق الذاتي للمقياس وأبعادها بدلالة معاملات الثبات (ن=٣٠)

معاملات الصدق بدلالة معاملات الثبات		الأبعاد
ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
٠.٩٩٤	٠.٩٨٩	الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل
٠.٩٩٤	٠.٩٨٩	الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل
٠.٩٩٤	٠.٩٨٩	الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل
٠.٩٩٥	٠.٩٩٨	الضغوط المرتبطة بالتنظيم الوظيفي

وحدات التحليلية، والعينة الزمنية؛ فمن الضروري الحصول على نفس المعلومات في حالة البحث مهما اختلف القائمون بالتحليل، أو مهما تغير التوقيت الذي تتم فيه عملية إعادة البحث.

(سليمان، عبد الرحمن سيد، ٢٠١٤، ص ٢٤٨)

طريقة ألفا كرونباخ

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (معامل ألفا) Alpha Coefficient على عينة قوامها (٣٠) من العاملين في المجال الصناعي (خارج إطار مجتمع الدراسة، التي توافرت فيهم شروط اختيار عينة الدراسة)، ويوضح جدول (١٠) التالي معاملات الثبات بالنسبة لأبعاد المقياس والمقياس ككل.

جدول (٥) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لثبات أبعاد المقياس والمقياس ككل (ن=٣٠)

م	البُعد	عدد العبارات	قيمة معامل ثبات ألفا
١	الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل	١٠	٠.٩٨٧
٢	الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل	١٠	٠.٩٨٧
٣	الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل	١٠	٠.٩٨٧
٤	الضغوط المرتبطة بالتنظيم الوظيفي	١١	٠.٩٨٧

١- المجال المكاني: وقع اختيار الباحث على شركة قنا لصناعة الورق بمحافظة قنا-مركز قوص لتكون مجالاً مكانياً لدراسته، وذلك للأسباب التالية:

١- موافقة المسؤولين بالشركة على إجراء الدراسة بالشركة، وإبداء الاستعداد التام للتعاون مع الباحث في الدراسة، وحرصهم على تقديم يد

يتضح من جدول (٨) أن معامل الصدق الذاتي الناتج عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ بلغ (٠,٩٩٧)، وهو معامل صدق مرتفع، كما بلغ معامل الصدق الذاتي الناتج عن الجذر التربيعي لمعامل ثبات التجزئة النصفية بلغ (٠,٩٩٤)، وهو أيضاً معامل صدق مرتفع، علاوة على أن الصدق الذاتي لأبعاد المقياس سواءً بدلالة معاملات ثبات ألفا كرونباخ أو التجزئة النصفية كان مرتفع؛ مما يشير إلي أن المقياس صالح لقياس ما أعد من أجله.

٢- الثبات الثبات بالمفهوم الإحصائي يعني قياس مدى استقلالية المعلومات عن أدوات القياس ذاتها بمعنى أنه مع توفر نفس الظروف والفئات

يوضح جدول (١٠) ارتفاع قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ بالنسبة لجميع أبعاد المقياس والمقياس ككل، ومن ثمّ يمكن القول أن درجات الأبعاد تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات، ومن ثمّ تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد وعلى نتائجها.

خامساً: مجالات الدراسة

العون وتذليل كافة العقبات التي واجهت الباحث.

٢- توافر العينة البحثية في الشركة بحجم مناسب.

٣- يتسم قسم لب الورق بالشركة بارتفاع ضغوط بيئة العمل (الضغوط الفيزيائية)، مثل الحرارة والضوضاء ونوبات العمل وانبعاث الأوكاسيد.

٤- زيادة أعباء العمل على العاملين بالشركة نتيجة زيادة متطلبات أداء مهام الوظائف بالشركة، وخاصة قسم لب الورق.

٢- المجال البشري:

أ- إطار المعاينة: بلغ إجمالي إطار المعاينة (١٢٩) عامل دائم بقسم لب الورق للعام ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

ب- وحدة المعاينة: العامل الدائم بقسم لب الورق بشركة قنا لصناعة الورق بمحافظة قنا، وبلغ عددهم (١٥) عامل.

شروط اختيار العينة:

(١) إن يكون من العاملين الدائمين بقسم لب الورق بشركة قنا لصناعة الورق.

(٢) إن يكون من العاملين بالمرحلة الأولى بالمصنع، وهي مرحلة استقبال عجينة لب المصاص (البيجاس).

جدول (٦) خصائص المجموعة التجريبية من العاملين في المجال الصناعي (ن=١٥)

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
١	النوع	ذكر	١٥	%١٠٠
		أنثى	-	-
٢	السن	أقل من ٣٠ سنة	-	-
		من ٣٠-أقل من ٤٠ سنة	١	%٦,٦
		من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	٧	%٤٦,٧
٣	المؤهل الدراسي	من ٥٠ - أقل من ٦٠ سنة	٧	%٤٦,٧
		دبلوم متوسط	٩	%٦٠
		بكالوريوس	٥	%٣٣,٣
		دراسات عليا	١	%٦,٧

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
		أخرى تذكر	-	-
		أقل من ٥ سنوات	-	-
٤	مدة الخبرة المهنية	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	١	٦,٧%
		من ١٠ سنوات - أقل من ١٥ سنة	١	٦,٧%
		من ١٥ سنة - أقل من ٢٠ سنة	٢	١٣,٣%
		من ٢٠ سنة فأكثر	١١	٧٣,٣%
٥	الحالة الاجتماعية	أعزب	-	-
		متزوج	١٥	١٠٠%
		أرمل	-	-
		مطلق	-	-
٦	عدد أفراد الأسرة	أقل من ٣ أفراد	-	-
		من ٣ - أقل من ٥ أفراد	٩	٦٠%
		من ٥ - أقل من ٧ أفراد	٥	٣٣,٣%
		من ٧ أفراد فأكثر	١	٦,٧%

من جدول (١٢) يتضح التالي أن:

٣- المؤهل الدراسي: أكبر نسبة من العينة البحثية من أعضاء المجموعة التجريبية حاصلين على دبلوم متوسط، بنسبة ٦٠%، يليهم في الترتيب حاصلين على بكالوريوس، بنسبة ٣٣,٣%، بينما أحد أعضاء المجموعة التجريبية حاصل على دراسات عليا، وهذه النتيجة تشير إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كان أكثر قدرة على مواجهة الضغوط الحياتية، والتكيف معها، وبالتالي قل مستوى الضغوط الحياتية التي يتعرضون لها.

٤- مدة الخبرة المهنية: الغالبية العظمى من أفراد العينة البحثية لديهم خبرة مهنية في المجال الصناعي من ٢٠ سنة فأكثر، بنسبة ٧٣,٣%، يليهم من لديهم خبرة مهنية في المجال الصناعي تنحصر من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة، بنسبة بلغت ١٣,٣%، يليهم من لديهم خبرة مهنية في المجال الصناعي تنحصر من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، أو من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، بنسبة بلغت ٦,٧%، وهذه النتيجة تشير إلى أن أفراد المجموعة التجريبية يتمتعون بخبرة مهنية كبيرة، مما يعطي مصداقية كبيرة لنتائج الدراسة.

١- النوع: جميع العينة البحثية من أعضاء المجموعة التجريبية من الذكور، بنسبة ١٠٠%، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل داخل هذه الأقسام في المصنع، حيث لا تتناسب مع طبيعة الإناث، كما أن العادات والتقاليد بصعيد مصر لا تسمح للإناث بالعمل بنظام المناوبات في المصانع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمود مصطفى، صباح أحمد محمد (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن الذكور يتعرضون للضغوط أكثر من الإناث، نتيجة نوعية الأعمال التي يقومون بها، وبخاصة في المجال الصناعي.

٢- السن: أكبر نسبة من العينة البحثية من أعضاء المجموعة التجريبية أعمارهم تقع في الفئة السنوية (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)، بنسبة ٤٦,٧%، والفئة السنوية (من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة)، بنسبة ٤٦,٧%، يليهم أحد أعضاء المجموعة التجريبية يقع في الفئة السنوية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، بنسبة ٦,٦

٥- الحالة الاجتماعية: جميع العينة البحثية متزوجين، بنسبة بلغت ١٠٠%، وهذه النتيجة تشير إلى أن أفراد المجموعة التجريبية مستقرون أسرياً.

٦- عدد أفراد الأسرة: أغلب أفراد العينة البحثية لديهم أسر مكونة من ٣ إلى أقل من ٥ أفراد، بنسبة ٦٠%، يليهم من لديهم أسر مكونة من ٥

إلى أقل من ٧ أفراد، بنسبة ٣٣,٣%، يليهم من لديهم أسر مكونة من ٧ أفراد فأكثر، بنسبة ٦,٧%، وهذا يشير إلى أن أغلب أسر أعضاء المجموعة التجريبية تميل إلى تنظيم الأسرة.

(ب) أبعاد ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

البعد الأول: الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل

جدول (٧) يوضح الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل

م	مجتمع الدراسة	القياس القبلي (ن=١٥)			القياس البعدي (ن=١٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أنفذ المهام الموكلة إلي بدون مراعاة للوقت المحدد لها	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٥ م	١,٠	-	٧
٢	أضطر أحياناً إلى العمل لساعات إضافية بدون أي تقدير من رؤسائي	٢,٣٣	٠,٨١٦	٨	١,٨	٠,٨٦٢	١
٣	أرى أن مهام عملي غير محددة مما يشعرني بالإحباط	٢,٦٧	٠,٦١٧	٢	١,٠	-	٧ م
٤	افتقد المعلومات الكافية لإنجاز عملي بكفاءة	٢,٦٠	٠,٦٣٢	٣	١,٠	-	٧ م
٥	أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية يوم العمل	٢,٨٧	٠,٣٥٢	١	١,٥٣	٠,٧٤٣	٢
٦	ألوم نفسي عند عدم قدرتي على إنجاز المهام المكلف بها بشكل صحيح	٢,٣٣	٠,٨١٦	٨ م	١,٥٣	٠,٨٤٣	٢ م
٧	اتسم بعدم قدرتي على الصبر على أداء مهام عملي اليومية	٢,٦٠	٠,٧٣٧	٣ م	١,١٣	٠,٥١٦	٦
٨	أشعر بالثقة بالنفس لخبراتي المتعددة في العمل	٢,٢٧	٠,٧٩٩	١٠	١,٠	-	٧ م
٩	أعاني من عدم قدرتي على التركيز فيما أقوم به من عمل	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٥ م	١,٣٣	٠,٧٢٤	٤
١٠	أرى أن مسئوليات عملي غير واضحة لضعف التوجيه من رؤسائي	٢,٤٧	٠,٦٤٠	٥	١,٢٧	٠,٧٠٤	٥
	الدرجة الكلية	٢,٥١	٠,٣١٧	مرتفع	١,٣٧	٠,١٢٣	منخفض

يوضح جدول (١٤) أن:

■ مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس القبلي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية يوم العمل"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٥٢)، ثم جاء في الترتيب الثاني "أرى أن مهام عملي

غير محددة مما يشعرني بالإحباط" بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٦١٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث "افتقد المعلومات الكافية لإنجاز عملي بكفاءة" بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٦٣٢).

- جاء في الترتيب الثامن كل من "أضطر أحياناً إلى العمل لساعات إضافية بدون أي تقدير من

رؤسائي"، بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٨١٦)، والعبارة "ألوم نفسي عند عدم قدرتي على إنجاز المهام المكلف بها بشكل صحيح"، بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٨١٦)، ثم جاء في الترتيب العاشر "أشعر بالثقة بالنفس لخبراتي المتعددة في العمل" بمتوسط حسابي (٢,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٧٩٩).

■ مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بمسئوليات العمل (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس البعدي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "أضطر أحياناً إلى العمل لساعات إضافية بدون أي تقدير من رؤسائي"، بمتوسط حسابي (١,٨)، وانحراف معياري (٠,٨٦٢)، ثم جاء في الترتيب

الثاني كل من "أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية يوم العمل" بمتوسط حسابي (١,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٧٤٣)، والعبارة "ألوم نفسي عند عدم قدرتي على إنجاز المهام المكلف بها بشكل صحيح" بمتوسط حسابي (١,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٨٤٣).

- جاء في الترتيب الثامن كل من "أرى أن مهام عملي غير محددة مما يشعرنني بالإحباط"، بمتوسط حسابي (١,٠)، والعبارة "افتقد المعلومات الكافية لإنجاز عملي بكفاءة"، بمتوسط حسابي (١,٠)، والعبارة "أشعر بالثقة بالنفس لخبراتي المتعددة في العمل" بمتوسط حسابي (١,٠).

البعد الثاني: الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل

جدول (٨) يوضح الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل

م	مجتمع الدراسة العبارات	القياس القبلي (ن=١٥)			القياس البعدي (ن=١٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أتمتع بعلاقات طيبة مع زملائي تتسم بالاحترام المتبادل	٢,٢٠	٠,٨٦٢	٩	١,٠٠	٥	
٢	أفضل العزلة على الاندماج مع زملائي بالعمل	٢,٦٠	٠,٦٣٢	٣	١,٠٠	٥ م	
٣	يسود الصراع التنظيمي بيئة العمل	٢,٧٣	٠,٥٩٤	١	١,٢٧	١	
٤	أعاني من عدم ثقة رؤسائي في إمكانياتي في العمل	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٥	١,٠٠	٥ م	
٥	تتسم علاقتي مع رؤسائي بالحدز	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٧	١,٠٧	٤	
٦	أتمتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع زملائي خارج نطاق العمل	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٥ م	١,٠٠	٥ م	
٧	أعتقد أن قيمي غير متوافقة مع قيم زملائي في العمل	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٧ م	١,٢٠	٢	
٨	أساعد زملائي عند الحاجة في العمل	٢,١٣	٠,٨٣٤	١٠	١,٠٠	٥ م	
٩	أعاني من عدم قدرتي على التواصل الجيد مع زملائي	٢,٦٠	٠,٧٣٧	٣ م	١,٠٠	٥ م	

١٠	أعاني من النقد المستمر من رؤسائي في العمل	٢,٦٧	٠,٦١٧	٢	١,١٣	٠,٣٥٢	٣
	الدرجة الكلية	٢,٤٩	٠,٣١٥		١,٠٧	٠,٠٨١	منخفض

يوضح جدول (١٥) أن:

مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس القبلي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "يسود الصراع التنظيمي بيئة العمل"، بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وانحراف معياري (٠,٥٩٤)، ثم جاء في الترتيب الثاني "أعاني من النقد المستمر من رؤسائي في العمل" بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٦١٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث "أفضل العزلة على الاندماج مع زملائي بالعمل" بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٦٣٢).

- جاء في الترتيب الثامن "أعتقد أن قيمي غير متوافقة مع قيم زملائي في العمل"، بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٨١٦)، ثم جاء في الترتيب التاسع "أتمتع بعلاقات طيبة مع زملائي تتسم بالاحترام المتبادل"، بمتوسط حسابي (٢,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٨٦٢)، ثم جاء في الترتيب العاشر "أساعد زملائي عند الحاجة في العمل" بمتوسط حسابي (٢,١٣)، وانحراف معياري (٠,٨٣٤).

■ مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في بيئة العمل (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس البعدي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "يسود الصراع التنظيمي بيئة العمل"، بمتوسط حسابي (١,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٧٠٤)، ثم جاء في الترتيب الثاني "أعتقد أن قيمي غير متوافقة مع قيم زملائي في العمل" بمتوسط حسابي (١,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٤١٤)، ثم جاء في الترتيب الثالث "أعاني من النقد المستمر من رؤسائي في العمل" بمتوسط حسابي (١,١٣)، وانحراف معياري (٠,٣٥٢).

- جاء في الترتيب الثامن كل من "أتمتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع زملائي خارج نطاق العمل"، بمتوسط حسابي (١,٠)، والعبارة "أساعد زملائي عند الحاجة في العمل"، بمتوسط حسابي (١,٠)، والعبارة "أعاني من عدم قدرتي على التواصل الجيد مع زملائي" بمتوسط حسابي (١,٠).

البعد الثالث: الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل

جدول (٩) يوضح الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل

م	مجتمع الدراسة العبارات	القياس القبلي (ن=١٥)			القياس البعدي (ن=١٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أعاني من تجاهل الإدارة للمشكلات التي تواجهنا في العمل	٢,٥٣	٠,٧٤٧	٣	١,١٣	٠,٣٥٢	٤
٢	أعتقد الفرصة لإبداء مقترحاتي في أمور العمل	٢,٤٠	٠,٨٢٨	٨	١,٠٧	٠,٢٥٨	٩
٣	لدي الحرية الكافية لأداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٣ م	١,٢٠	٠,٤١٤	٢

٤	أشعر بالضيق من طول عدد ساعات العمل في المناوبات	٢,٧٣	٠,٥٩٤	١	١,٠٠	-	١٠
٥	أشعر بالإجهاد نتيجة لعدم حصولي على فترات راحة أثناء العمل	٢,٦٠	٠,٦٣٢	٢	١,١٣	٠,٣٥٢	٤ م
٦	تتجاهل الإدارة النشاط الترفيهي	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٣ م	١,١٣	٠,٣٥٢	٤ م
٧	أجد صعوبة في الحصول على أجازة للراحة	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٧	١,٢٠	٠,٤١٤	٢ م
٨	أتوجه إلى رئيسي في العمل عندما تواجهني مشكلة ما	٢,٣٣	٠,٨١٦	٩	١,١٣	٠,٣٥٢	٤ م
٩	تتوفر التكنولوجيا الحديثة في العمل	٢,٢٠	٠,٧٧٥	١٠	١,٢٧	٠,٤٥٨	١
١٠	تؤثر التهوية السيئة وارتفاع درجة الحرارة على صحتي الجسمية	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٣ م	١,١٣	٠,٣٥٢	٤ م
	الدرجة الكلية	٢,٤٩	٠,٣٦٢	مرتفع	١,١٤	٠,١٣٥	منخفض

يوضح جدول (١٦) أن: مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس القبلي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "أشعر بالضيق من طول عدد ساعات العمل في المناوبات"، بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وانحراف معياري (٠,٥٩٤)، ثم جاء في الترتيب الثاني "أشعر بالإجهاد نتيجة لعدم حصولي على فترات راحة أثناء العمل" بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٦٣٢).

- جاء في الترتيب التاسع "أتوجه إلى رئيسي في العمل عندما تواجهني مشكلة ما"، بمتوسط حسابي (٢,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٨١٦)، ثم جاء في الترتيب العاشر "تتوفر التكنولوجيا الحديثة في العمل" بمتوسط حسابي (٢,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٧٧٥).

■ مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس البعدي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "تتوفر التكنولوجيا الحديثة في العمل"، بمتوسط حسابي (١,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٤٥٨)، ثم جاء في الترتيب الثاني كل من "لدي الحرية الكافية لأداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة" بمتوسط حسابي (١,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٤١٤)، والعبارة "أجد صعوبة في الحصول على أجازة للراحة" بمتوسط حسابي (١,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٤١٤).

- جاء في الترتيب التاسع "أفتقد الفرصة لإبداء مقترحاتي في أمور العمل"، بمتوسط حسابي (١,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٢٥٨)، ثم جاء في الترتيب العاشر "أشعر بالضيق من طول عدد ساعات العمل في المناوبات"، بمتوسط حسابي (١,٠٠).

البعد الرابع: الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي

جدول (١٠) يوضح الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي

م	مجتمع الدراسة العبارات	القياس القبلي (ن=١٥)			القياس البعدي (ن=١٥)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	أكتسب خبرات صناعية خلال عملي الحالي	٢,١٣	٠,٧٤٣	١١	١,١٣	٠,٣٥٢
٢	أعاني من عدم التقييم بعدالة وشفافية من رؤسائي لأدائي بالعمل	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٥	١,٠٧	٠,٢٥٨
٣	يتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بعملتي	٢,٦٠	٠,٦٣٢	٢	١,٦٠	٠,٨٢٨
٤	أرى أن فرص الترقى في العمل تتم وفقا لمعايير غير واضحة	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٥ م	١,٣٣	٠,٦١٧
٥	أحصل على دورات تدريبية لتنمية مهاراتي في العمل	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٨	١,٢٠	٠,٥٦١
٦	أقسم وقتي على مسؤولياتي بتوازن	٢,٤٠	٠,٧٤٣	١٠	١,٢٠	٠,٤١٤
٧	أعتقد أن الكفاءة في العمل ليست من أسباب الترقى في الوظيفة	٢,٤٧	٠,٧٤٣	٨ م	١,٣٣	٠,٦١٧
٨	أشعر أن عملي الحالي لا يناسب تطلعاتي المهنية.	٢,٨٧	٠,٣٥٢	١	١,٥٣	٠,٧٤٣
٩	أحرص على عدم مناقشة رؤسائي في قراراتهم تجنباً للتعرض للسخرية	٢,٥٣	٠,٧٤٣	٥ م	١,٢٠	٠,٤١٤
١٠	أشعر بعدم الأمن الوظيفي داخل بيئة العمل	٢,٦٠	٠,٧٤٣	٢ م	١,١٣	٠,٣٥٢
١١	أستمتع بالحديث عن عملي مع الآخرين خارج نطاق العمل	٢,٦٠	٠,٧٣٧	٢ م	١,٢٠	٠,٤١٤
	الدرجة الكلية	٢,٥٢	٠,٢٩٨		١,٢٧	٠,٤١٠

خبرات صناعية خلال عملي الحالي" بمتوسط حسابي (٢,١٣)، وانحراف معياري (٠,٧٤٣).

■ مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس البعدي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "يتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بعملتي"، بمتوسط حسابي (١,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٨٢٨)، ثم جاء في الترتيب الثاني "أشعر أن عملي الحالي لا يناسب تطلعاتي المهنية" بمتوسط حسابي (١,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٧٤٣)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عمار أحمد نور

يوضح جدول (١٧) أن: مستوى بُعد الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي (أعضاء المجموعة التجريبية) في القياس القبلي، وتمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "أشعر أن عملي الحالي لا يناسب تطلعاتي المهنية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٥٢)، ثم جاء في الترتيب الثاني كل من "يتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بعملتي" بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٦٣٢).

- جاء في الترتيب العاشر "أقسم وقتي على مسؤولياتي بتوازن"، بمتوسط حسابي (٢,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٧٤٣)، ثم جاء في الترتيب الحادي عشر "أكتسب

بيئة العمل للعاملين في المجال

الصناعي لصالح القياس البعدي".

٥- وجود فروق دالة إحصائية بين

متوسطي رتب درجات حالات

المجموعة التجريبية في القياسين

القبلي والبعدي بالنسبة للتدخل المهني

باستخدام نموذج القوة للتخفيف

الضغوط المرتبطة بأنظمة العمل

للعاملين في المجال الصناعي لصالح

القياس البعدي".

٦- وجود فروق دالة إحصائية بين

متوسطي رتب درجات حالات

المجموعة التجريبية في القياسين

القبلي والبعدي بالنسبة للتدخل المهني

باستخدام نموذج القوة للتخفيف

الضغوط المرتبطة بالتطور الوظيفي

للعاملين في المجال الصناعي لصالح

القياس البعدي".

الدين أحمد (٢٠١٤) أن الرضا الوظيفي

لدى العاملين بالشركات الصناعية يتأثر

إيجابياً بضغط العمل التنظيمية (الداخلية)

(تقييم الأداء والهيكلة التنظيمي وعملية

اتخاذ القرار الإداري).

- جاء في الترتيب العاشر "أشعر بعدم الأمن

الوظيفي داخل بيئة العمل"، بمتوسط حسابي

(١,١٣)، وانحراف معياري (٠,٣٥٢)، ثم جاء في

الترتيب الحادي عشر "أعاني من عدم التقييم بعدالة

وشفافية من رؤسائي لأدائي بالعمل"، بمتوسط

حسابي (١,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٣٥٢)،

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جعفر

عبدالعزيز الحرايزة (٢٠١٧) في وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في تحسين الرضا المهني وانخفاض

ضغوط العمل.

تاسعاً : النتائج العامة للدراسة

توصلت الدراسة إلى:

١- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب

درجات أعضاء المجموعة التجريبية في القياسين

القبلي والبعدي بالنسبة للتدخل المهني باستخدام

نموذج القوة للتخفيف للتخفيف من الضغوط

الشخصية في بيئة العمل للعاملين في المجال

الصناعي لصالح القياس البعدي".

٢- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب

درجات حالات المجموعة التجريبية في القياسين

القبلي والبعدي بالنسبة للتدخل المهني باستخدام

نموذج القوة للتخفيف من الضغوط المرتبطة

بمسئوليات العمل للعاملين في المجال الصناعي

لصالح القياس البعدي".

٤- وجود فروق دالة إحصائية بين

متوسطي رتب درجات حالات

المجموعة التجريبية في القياسين

القبلي والبعدي بالنسبة للتدخل المهني

باستخدام نموذج القوة للتخفيف

الضغوط المرتبطة بطبيعة العلاقات في

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أحمد، عمار أحمد نورالدين (٢٠١٤) : أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات القطاع الصناعي: دراسة حالة الشركة السودانية للتوليد الحراري . السودان، جامعة أم درمان الاسلامية ، كلية العلوم الإدارية ، قسم إدارة أعمال ، رسالة دكتوراه غير منشورة.
٢. بن ساسية، هجيرة (٢٠١٧) : علاقة ضغوط العمل بالكفاءة المهنية للعامل: دراسة ميدانية للعمال الإداريين بمستشفى سليمان عميرات - تقرت . الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة.
٣. جبريل، ثريا عبد الرؤوف وآخرون(٢٠٠٣): الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال الأسرة والطفولة، القاهرة ، دار الجندي للطباعة والنشر ، ط ١ .
٤. جريبوب، تركية و العيداني، إلياس(٢٠٢٢): أثر تطبيق الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية للصحة الجوارية بولاية تيارت، الجزائر، جامعة أمجد بوقرة بومرداس ،المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، مجلد ٥ ، عدد ٢ .
٥. جودة، رياض حميد و محمد، أثير عبدالله (٢٠٢٢) : تأثير رفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية: بحث تحليلي في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود - مقر مصنع القطنية في بغداد، جامعة تكريت ، كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مجلد ١٨، عدد ٥٩ .
٦. حامد، حسين محمد آدم (٢٠٢١) : أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالقطاع الصناعي:

- دراسة تطبيقية على شركة جياذ للسيارات ٢٠١٤-٢٠١٩ م.، الخرطوم ، جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا ، قسم إدارة الأعمال ، رسالة دكتوراه غير منشورة .
٧. حامد، محمد دسوقي (٢٠١٠) : عمليات خدمة الجماعية في عصر تكنولوجيا المعلومات . جامعة حلون ، كلية الخدمة الاجتماعية .
٨. الحرايزة، جعفرعبدالعزيز(٢٠١٧) : فاعلية برنامج إرشادي تدريبي في تحسين مستوى الرضا المهني وخفض ضغوطات العمل لدى عمال مصانع الأغذية في الأردن ، الأردن ، جامعة مؤتة ، عمادة الدراسات العليا ، رسالة دكتوراه غير منشورة .
٩. حنبل، إبراهيم حسن (١٩٩٠): الخدمة الاجتماعية العمالية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس .
١٠. سرحان، نظيمة أحمد محمود وآخرون (٢٠٠٥): الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي البيئية. جامعة حلوان، المركز الريادي .
١١. سليمان، عبد الرحمن سيد(٢٠١٤): مناهج البحث، القاهرة، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع.
١٢. سيزلاجي، أندرو دي و والاس، مارك جي(١٩٩١): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبوالقاسم أحمد، المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
١٣. عبدالرحمن، على إسماعيل(٢٠١٢) : الضغوط النفسية " القاتل الخفى " الأسباب / الآثار /العلاج. المنصورة ، دار اليقين للنشر والتوزيع ، ط ٢ .
١٤. عكاشة، محمود فتحى (١٩٩٩): علم النفس الصناعي ،الاسكندرية ، مطبعة الجمهورية .
١٥. عويضة، كامل محمد محمد (١٩٩٦): علم النفس الصناعي ،مراجعة محمد رجب البيومي . بيروت، دار الكتب العلمية ، ط ١ .

- "essay and discussion on the nature of development in an international perspective", U.K, Pergaman Press.
26. Charles A. Rapp & W. Patrick Sullivan (2014): The Strengths Model: Birth to Toddlerhood, (New York, Advances in Social Work Vol. 15, No. 1.
27. Chen, Chun-Chu et al (2022): The fear of being infected and fired: Examining the dual job stressors of hospitality employees during COVID-19, (International Journal of Hospitality Management 102, on the internet at www.elsevier.com/locate/ijhm
28. Chris Kyriacou (2001): Teacher stress: Directions for future research, (Educational Review, Vol 53, No 1.
29. Clay Graybeal (2013): Strengths-Based Social Work Assessment: Transforming the Dominant Paradigm, The Journal of Contemporary Human Services, Families in Society, Volume 82, Number 3.
30. Cowger, Charles D (1994): Assessing client strengths: Clinical assessment for client empowerment. Social Work, Vol.39, No.3.
١٦. عيشاوى، وهيبه و عوفى، مصطفى (٢٠٢٠): ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين . جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية ، س ٢٠ ، عدد ١ .
١٧. القاضي، محمد يوسف (٢٠١٥) : السلوك التنظيمي . الأردن، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع .
١٨. لوكر، تيرى و جريسون، أولجا (٢٠١٤) : سيكولوجية إدارة الضغوط " الفنيات - البرامج - التطبيقات، ترجمة هشام محمد سلامة، حمدي أحمد عبدالعزيز، القاهرة ، دار الفكر العربى .
١٩. محمد، جمال شكري (٢٠٠١) : إسهامات خدمة الفرد في مجال الطفولة العاملة ، جامعة القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم ، المؤتمر السنوي الثاني عشر .
٢٠. محمد، سعد محمد (٢٠١٥) : دور ضغوط العمل في التنبؤ بتعاطي المواد المؤثرة نفسيا لدى عمال الصناعة. جامعة القاهرة، كلية الآداب، مجلة كلية الآداب ، مجلد ٧٠ ، جزء ٢ .
٢١. محمود، منال طلعت (٢٠٠٣): الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي . الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث .
٢٢. المشعان، عويد سلطان (١٩٩٤): علم النفس الصناعي . الامارات العربية المتحدة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ط ١ .
٢٣. منقريوس، نصيف فهمي وآخرون (٢٠٠٤): أسس العمل مع الجماعات . جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي .
٢٤. الهيجان، عبدالرحمن بن أحمد بن محمد (١٩٩٨) : ضغوط العمل " منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها " . الرياض ، معهد الإدارة العامة .
- ثانيا: المراجع الأجنبية
25. Alain .B, et al (2016): Towards A re-definition of Development

36. Kim, J. S (2008): Strengths perspective. Encyclopedia of Social Work Washington, NASW Press, 20th ed.
37. Marks d, et al (2000): health psychology theory research and practice, London, sag publications 2000.
38. McCashen, Wayne (2005): The Strengths Approach, Australia, Victoria, St Luke's Innovative Resources.
39. Melissa Petrakis et al (2013): Implementing the Strengths Model of Case Management: Group Supervision Fidelity Outcomes, New York, Springer Science, Business Media, Community Mental Health Journal, Vol. 49 ,No.3.
40. Miller, D . , & From, W., (1964): Industrial sociology, the sociology of work organizations, Japan, 1 ST reprint edition.
41. Patcharanan Tongchaiprasit & Vanchai Ariyabuddhipongs (2016): Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress, International Journal of Hospitality Management, Vol 55.
42. On the internet at <https://www.researchgate.net/publication/298340743>
31. Dennis Saleebey (1996): The strengths in social work practice: Extensions and cautions. Social Work, USA, University of Kansas , School of Social Welfare, vol.41, No.3,
32. Dennis Saleebey et al (2005): The Future of Strengths-Based Social Work, Indiana University School of Social Work , Advances in Social Work, Vol 6 ,No 1.
33. Haya Jumana N. Anzad et al (2020): Job Stress Among Laboures at Malabar Spinning and Weaving Mill Limited, Kozhikod, International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ,Volume-8 Issue-6.
34. John Pullman, et al (2023): Impact of strengths model training and supervision on the therapeutic practice of Australian mental health clinicians, Australia, John Wiley & Sons, International Journal of Mental Health Nursing.
35. K. Anuradha (2004): Empowering Families with Mentally Ill Members: A Strengths Perspective, international Journal for the Advancement of Counseling, Vol. 26, No. 4.

-
- Chicago, Journal of Social Work Education and Practice 3.
49. Xiaohong Jin et al (2018): The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers, International Journal of Law, Crime and Justice, Vol 52.
43. Robert Blundo (2006): Shifting our habits of mind: Learning to practice from a strengths perspective, In D. Saleebey (Ed.), the strengths perspective in social work practice, Boston: Pearson Education Inc.
44. Robert Konopaske et al (2018): Organizational Behavior and Management, North America, McGraw-Hill Publishing Company, 11th Edition.
45. Sadaaki Fukui et al (2012): Strengths Model Case Management Fidelity Scores and Client Outcomes, University of Kansas, the School of Social Welfare, PSYCHIATRIC SERVICES, Vol. 63 No. 7.
46. Saleeby, D (2009): The strengths perspective in social work practice, Boston, Allyn and Bacon, 5th Ed.
47. Venkat Pulla (2017): Strengths-Based Approach in Social Work: A distinct ethical advantage, Australian Catholic University, International Journal of Innovation, Creativity and Change. Vol. 3, Issue 2.
48. Vishal M. V (2018): Strengths-Based Social Work: Proposing Protective and Engagement Practice with Older Adults,

ملحق مقياس ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

أولاً : البيانات الأولية

(إختياري)	الاسم :
()	(ب) أنثى	١- النوع :
()	(أ) ذكر ()	٢- السن :
()	(أ) أقل من ٣٠ سنة	
()	(ب) من ٣٠ : أقل من ٤٠ سنة	
()	(ج) من ٤٠ : أقل من ٥٠ سنة	
()	(د) من ٥٠ : أقل من ٦٠ سنة	
()	(أ) دبلوم	٣- المؤهل الدراسي :
()	(ب) بكالوريوس	
()	(ج) دراسات عليا	
()	(د) آخري تذكر	
()	(أ) أقل من ٥ سنوات	٤- مدة الخبرة المهنية :
()	(ب) من ٥ : أقل من ١٠ سنوات	
()	(ج) من ١٠ : أقل من ١٥ سنة	
()	(د) من ١٥ : أقل من ٢٠ سنة	
()	(هـ) من ٢٠ سنة فأكثر	
()	(أ) أعزب	٥- الحالة الاجتماعية :
()	(ب) متزوج	
()	(ج) أرمل	
()	(د) مطلق	
()	(أ) أقل من ٣ أفراد	٦- عدد أفراد الأسرة :
()	(ب) من ٤ : ٥ أفراد	
()	(ج) من ٦ : ٧ أفراد	
()	(د) أكثر من ٧ أفراد	

ثانياً : ضغوط بيئة العمل للعاملين في المجال الصناعي

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١-	بمسئوليات العمل			
٢-	(أ) الضغوط المرتبطة			
٣-	أنفذ المهام الموكلة إلى بدون مراعاة للوقت المحدد لها .			
٤-	أضطر أحيانا إلى العمل لساعات إضافية بدون اى تقدير من رؤسائى .			
	أرى أن مهام عملى غيرمحددة مما يشعرنى بالاحباط .			
	افتقد المعلومات الكافية لإنجاز عملى بكفاءة.			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
-٥	أشعر بالإنهاك الشديد في نهاية يوم العمل.			
-٦	ألوم نفسي عند عدم قدرتي على إنجاز المهام المكلف بها بشكل صحيح			
-٧	أتسم بعدم قدرتي على الصبر لأداء مهام عملي اليومية .			
-٨	أشعر بالثقة بالنفس لخبراتي المتعددة في العمل .			
-٩	أعاني من عدم قدرتي على التركيز فيما أقوم به من عمل .			
-١٠	أرى أن مسؤوليات عملي غير واضحة لضعف التوجيه من رؤسائي .			
-١	أتمتع بعلاقات طيبة مع زملائي تتسم بالاحترام المتبادل .			
-٢	أفضل العزلة على الاندماج بالعمل .			
-٣	يسود الصراع التنظيمي بيئة العمل .			
-٤	أعاني من عدم ثقة رؤسائي في إمكانياتي في العمل .			
-٥	تتسم علاقتي مع رؤسائي بالحذر .			
-٦	أتمتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع زملائي خارج نطاق العمل			
-٧	أعتقد أن قيمي غير متوافقة مع قيم زملائي في العمل.			
-٨	أساعد زملائي عند الحاجة في العمل.			
-٩	أعاني من عدم قدرتي على التواصل الجيد مع زملائي			
-١٠	أعاني من النقد المستمر من رؤسائي في العمل .			
-١	أعاني من تجاهل الإدارة للمشكلات التي تواجهنا في العمل.			
-٢	أفتقد الفرصة لإبداء مقترحاتي في أمور العمل.			
-٣	لدى الحرية الكافية لأداء عملي بالطريقة التي أراها مناسبة.			
-٤	أشعر بالضيق من طول عدد ساعات العمل في المناوبات .			
-٥	أشعر بالإجهاد نتيجة لعدم الحصول على فترات راحة أثناء العمل.			
-٦	تتجاهل الإدارة النشاط الترفيهي .			
-٧	أجد صعوبة في الحصول على أجازة للراحة.			
-٨	أتوجه إلى رئيسي في العمل عندما تواجهني مشكلة ما .			
-٩	تتوفر التكنولوجيا الحديثة في العمل.			
-١٠	تؤثر التهوية السيئة وارتفاع درجة الحرارة على صحتي الجسمية			
-١	أكتسب خبرات صناعية خلال عملي الحالي .			
-٢	أعاني عدم التقويم بعدالة وشفافية من رؤسائي لأدائي بالعمل .			
-٣	يتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بعملي.			
-٤	أرى أن فرص الترقى في العمل تتم وفقا لمعايير غير واضحة .			
-٥	أحصل على دورات تدريبية لتنمية مهاراتي في العمل.			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
-٦	أقسم وقتي على مسئولياتي بتوازن .			
-٧	أعتقد أن الكفاءة في العمل ليست من أسباب الترقى في الوظيفة .			
-٨	أشعر أن عملي الحالي لا يناسب تطلعاتي المهنية.			
-٩	أحرص على عدم مناقشة رؤسائي في قراراتهم تجنباً للتعرض للسخرية			
-١٠	أشعر بعدم الامن الوظيفي داخل بيئة العمل.			
-١١	أستمع بالحديث عن عملي مع الآخرين خارج نطاق العمل.			