

أثر الضغوط المهنية على الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية على العاملين في مهنة التمريض

ضمن الهيئة العامة لمستشفى الباسل في محافظة

طرطوس

الباحثة: رشا أمين عباس*

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة مدى تأثير الضغوط المهنية بأبعادها الثلاث (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة) على مستوى الاستقرار الوظيفي لمرضات وممرضات التمريض في الهيئة العامة لمستشفى الباسل في محافظة طرطوس، حيث قامت الباحثة بتوزيع (274) استبانة على عينة عشوائية بسيطة من ممرضات وممرضات التمريض في حين بلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (216) استبانة بنسبة استجابة بلغت 79% والتي تمّ تفرغها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS V25 وأهم النتائج البحثية التي توصلت إليها الدراسة: يؤثر بعد الحالة النفسية على الاستقرار الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض ضمن مستشفى الباسل بنسبة 47% في حين تؤثر كلاً من طبيعة العمل وبيئة المستشفى بنسب ضعيفة بلغت (19%-11%) على التوالي، كما تقدمت الباحثة بمجموعة من المقترحات في نهاية البحث أبرزها: اعتماد برنامج لإدارة ضغوط العمل من خلال تنمية مهارات إدارة العواطف وإدارة الوقت، وتعزيز الممارسات التي تخلق الشعور بالاستقرار المهني والمادي على حد سواء، بالإضافة إلى تعزيز الدافع الحقيقي للعمل الذي يجعل الممرض يخرج من إطار قبوله بواقعه المهني واستقراره في عمله فقط بمجرد امتلاكه وظيفة بما ينعكس إيجاباً على طريقة عمل الممرضين ونوعية الخدمات الطبية المقدمة في المستشفى عموماً.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي، الضغوط المهنية، الحالة النفسية، طبيعة العمل، بيئة المنظمة.

حاصلة على درجة الماجستير - قسم إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد. جامعة طرطوس

The impact of occupational stress on job stability

A field Study on Nursing profession Workers of the general Authority for the Albassel Hospital in Tartous Governorate.

Rasha Amin Abbas

Abstract

This research aims to examine the impact of the occupational stress with its three dimensions (the nature of work, psychological status, organizations environment) on the job stability of nurses of the general Authority for the Al-Bassel Hospital in Tartous Governorate. Where the researcher distributed 274 on a simple random sample of nurses of the hospital. The number of vailed questionnaires for analysis reached to 216 with a response rate of 79%. which analyzed using the SPSS V25 statistical analysis program. The most important research findings of the study: the psychological state dimensions affect on the job stability of nurses of the Al-Bassel Hospital by 47%, while the nature of work and the hospital environment affect weak rates of (19%-11%) respectively. The researcher also made a set of proposals at the end of the research, the most important of which are: Adopting a program to manage work stress by developing emotions and time management skills and promoting practices that create a sense of both professional and financial stability, in addition to reinforcing the real motivation of work which makes the nurses out of framework of his acceptance of his professional reality and his stability in his work only once he has a job, which is positively reflected on the quality of medical services provided.

Key Words: Job Stability, Occupational Stress. Psychological Statue, Nature of Work, Organization Environment.

Master of Business Administration. Faculty of Economics. Tartous University.

مقدمة البحث:

يرى بعض الأفراد أنّ العمل أكثر من مجرد وظيفة فهو يلبي الاحتياجات الإنسانية ويمنح الشعور بالثقة وتحقيق الذات والذي يتحقق من خلال العمل في بيئة مستقرة تمنحهم الاستقرار المادي والمهني وتشجع الأفراد على الإنجاز وتعزز من رغبتهم في الاستمرار بالعمل، وأبرز العوامل التي تهدد مستوى الاستقرار الوظيفي وتدفع الفرد لمغادرة الوظيفة هي ضغوط العمل التي تنشأ من العوامل النفسية والمادية والاجتماعية والمهنية وتجعل الأفراد غير مستقرين وبالتالي غير ملتزمين والتي تختلف وفقاً لطبيعة المهنة، بيئة أو مناخ العمل، ثقافة المنظمة وعدة عوامل أخرى، ونظراً لطبيعة مهنة التمريض التي تتطلب مسؤولية مهنية وإنسانية عالية لتقديم الخدمة الطبية بالصورة الصحيحة ولتؤدي دورها بشكل فعال ستركز هذه الدراسة على تحديد أثر الضغوطات المهنية على استقرار العاملين في مهنة التمريض في الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس.

مشكلة البحث:

تتميز بيئة عمل الشركات التي تتسم بالأمان والاستقرار الوظيفي عن الشركات الأخرى بحيث تؤثر على مدى نجاحها وتقدمها على المدى الطويل لكونها لا استقرار الوظيفي يترجم رضا الموظفين عن الجانب النفسي والمادي والمهني وتؤثر ظروف العمل بشكل أساسي على أداء الأفراد وإنتاجيتهم ومن أهمها مقدار الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأفراد أثناء عملهم لتعكس في سلوكهم ومواقفهم تجاه المنظمة ولكون الخدمات الطبية تنطوي على رعاية حياة الآخرين والخطأ فيها مكلف جداً لا بد أن يكون الأفراد العاملين في القطاعات الصحية مستقرين وظيفياً وبحالة ذهنية سليمة خالية من القلق والتوتر ليتمكنوا من التعامل مع المرضى وفهم احتياجاتهم بدرجة كافية وحرصاً على مستوى جودة رعاية المرضى. وهذا ما يمهّد لطرح مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير الضغوط المهنية على الاستقرار الوظيفي للمرضى وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس؟ ويتفرع عنها التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما هو أثر طبيعة العمل على استقرار مرضي وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس؟

2- ما هو أثر الحالة النفسية على استقرار مرضي وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس؟

3- ما هو أثر بيئة العمل على استقرار مرضي وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس؟

أهمية البحث:

الأهمية العلمية: يستمد البحث أهميته العلمية من أهمية المتغيرات التي تناولها بحيث تتمكن المنظمة من تحسين جودة حياة العمل إذا ماضبطت الضغوط المهنية ذات التأثير السلبي على الموظفين وتمّ التحكم بها لتصبح قادرة على إدارة جهود وأداء أفرادها بفعالية أكبر، ومن جهة أخرى يرتبط مستوى الاستقرار الوظيفي بالعديد من المخرجات الهامة لمنظمات الأعمال كالرضا والانتماء والالتزام الوظيفي ومعدل دوران العمل.

الأهمية العملية: والتي تتمثل من خلال استفادة الهيئة العامة محل الدراسة من نتائج التساؤلات البحثية في تحديد أكثر الضغوطات المهنية تأثيراً على الاستقرار الوظيفي لممرضيتها وتعزيز الممارسات التي تحد من الإجهاد المهني وتحسن الاستقرار الوظيفي بما سينعكس بالإيجاب على نوعية ومستوى جودة خدمات الرعاية الطبية المقدمة ضمن المشفى والذي يقدم بدوره القسم الأكبر من الخدمات الطبية على مستوى محافظة طرطوس.

أهداف البحث: تهدف الباحثة إلى الإجابة على التساؤلات البحثية الرئيسية:

1. تحديد مدى تأثير طبيعة العمل على استقرار مرضي وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس.

2. تحديد مدى تأثير الحالة النفسية على استقرار ممرضي وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس.

3. تحديد مدى تأثير بيئة العمل على استقرار ممرضي وممرضات مشفى الباسل في محافظة طرطوس.

فرضيات البحث:

تتمثل الفرضية الرئيسية للبحث بالآتي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للضغوط المهنية على الاستقرار الوظيفي لممرضي وممرضات الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس. ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الاستقرار الوظيفي لممرضي وممرضات الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحالة النفسية على الاستقرار الوظيفي لممرضي وممرضات الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الاستقرار الوظيفي لممرضي وممرضات الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس.

حدود البحث:

الحدود المكانية: الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس.

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال الفترة الزمنية الممتدة ما بين 1-4-2022 ولغاية 20-8-2022.

الدراسات السابقة:

1-دراسة (رجاء، مريم. 2008) بعنوان: مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض، دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق.

بحثت هذه الدراسة في قياس الضغوط النفسية المهنية التي تواجه ممرضات المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي مع الأخذ بعين الاعتبار (الحالة الاجتماعية، العمر، عدد سنوات الخدمة والقسم أو الشعبة التي تعمل به الممرضات) ونمّ الاعتماد على الاستبانة لتحديد مصادر ضغط العمل على عينة عشوائية عرضية شملت 204 مفردة، وأهم ما توصل إليه البحث أن 78.9% من الممرضات يشعرون بالضغوط المهنية النفسية بدرجة مرتفعة وظهر تأثير لجميع أبعاد الدراسة باستثناء القسم أو الشعبة في اختلاف مصادر الضغوط المهنية سواء المتعلقة بطبيعة العمل أو العلاقة مع زملاء العمل أو العلاقة مع الإدارة.

2-دراسة (Mdsadeghard.2014) بعنوان: **Occupational Stress and its consequences, implications for health policy and management.**

الضغوط المهنية وآثارها، نتائج سياسة الصحة والإدارة.

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الضغوط المهنية لموظفي المستشفى في (أصفهان) إيران والكشف عن العوامل التي تؤثر على الضغوط المهنية بالإضافة إلى دراسة العلاقة القائمة ما بينها وبينية الموظفين بالمغادرة مستخدمةً الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من خلال عينة طبقية من مختلف إدارات المستشفى وأهم ما توصلت إليه أنّ بيئة العمل والعوامل الشخصية والتنظيمية أهم عوامل الضغوط المهنية بالإضافة إلى العلاقة الطردية الإيجابية بين الضغوط المهنية ونية مغادرة العمل.

- 3-دراسة (سهام، يوسف.2015). بعنوان: ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بمصنع سويح لصناعة الآجر بالمسيلة. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أبرز العوامل التنظيمية المتضمنة (نمط القيادة ونمط الاتصال) المؤثرة في الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسات الجزائرية لتطوير الكفاءات الفردية والجماعية بالاعتماد على المنهج الوصفي حيث ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة شملت (50) مفردة، وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود تأثير كبير لكل من نمط القيادة ونمط الاتصال على استقرار العاملين في مصنع سويح الجزائري.
- 4-دراسة (نادرة، جوهرة. 2019). بعنوان: أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي. دراسة تطبيقية على مجموعة من الأطباء المختصين في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة.

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين ضغوط العمل بأبعادها الخمس (بيئة العمل، عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور ونظام المكافآت والتعويضات) ومن خلال اعتماد المنهج الوصفي وجمع البيانات باستبانة ووزعت على 32 طبيب مختص تبين بأن عبء العمل له تأثير سلبي على استقرار الأطباء في حين أن غموض وصراع الدور وبيئة العمل ليس لها أثر على استقرارهم الوظيفي.

5-دراسة (Felix et ali.2019) بعنوان **Identifying the dimensions of occupational stress by factor analysis among policemen in Tamil Nadu**

التعرف على أبعاد الإجهاد المهني من خلال تحليل العوامل بين رجال الشرطة في تاميلنادو.

هدف البحث إلى استكشاف العوامل التي تتسبب في الضغوط المهنية التي يعاني منها رجال الشرطة الذين يعملون في أقسام القانون والجريمة والمرور في ولاية تاميل نادو في الهند حيث يتعرضون لمختلف الظروف الخطرة والصعبة في عملهم وتوصل البحث إلى أنّ العوامل التي تتسبب بالإجهاد المهني لرجال الشرطة شملت الضغوط الاجتماعية

والصحية، الضغوط العاطفية بالإضافة إلى الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وإدارة الوقت.

التعقيب على الدراسات السابقة:

التسلسل	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
رجاء، مريم. 2008	تطرقت للضغوط المهنية كمتغير تابع لأثر مجموعة من العوامل التي تسبب الإجهاد المهني على عينة من الممرضات.	درست الضغوط المهنية متضمنةً (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة) على الاستقرار الوظيفي لممرضي مشفى الباسل في طرطوس.
Mdsadeghard.2014	درست العوامل التي تؤثر على الضغوط المهنية وعلاقتها بنية الموظفين بالمغادرة من خلال عينة طبقية من مختلف إدارات مستشفى أصفهان في إيران.	درست الضغوط المهنية متضمنةً (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة) على الاستقرار الوظيفي لممرضي مشفى الباسل في طرطوس.
سهام، يوسف. 2015.	درست العوامل التنظيمية التالية (نمط القيادة ونمط الاتصال) كمتغيرات مستقلة تؤثر في الاستقرار الوظيفي لعينة عشوائية بسيطة شملت 50 عامل جزائري.	درست الضغوط المهنية متضمنةً (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة) على الاستقرار الوظيفي لممرضي مشفى الباسل في طرطوس.
نادرة، جوهرة. 2019.	بحثت في العلاقة بين ضغوط العمل كمتغير مستقل بأبعاده الخمسة (بيئة العمل، عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور ونظام المكافآت والتعويضات) على عينة تضمنت 32 طبيب مختص	درست الضغوط المهنية متضمنةً (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة) على الاستقرار الوظيفي لممرضي مشفى الباسل في طرطوس.
Felix et ali.2019.	استكشاف العوامل التي تتسبب في الضغوط المهنية والتي شملت الضغوط الاجتماعية والصحية والعاطفية بالإضافة إلى الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل وإدارة الوقت، على رجال الشرطة في أقسام القانون والجريمة والمرور في الهند.	درست الضغوط المهنية متضمنةً (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة) على الاستقرار الوظيفي لممرضي مشفى الباسل في طرطوس.

متغيرات البحث:

المتغير المستقل: الضغوط المهنية، بأبعادها الثلاث: طبيعة العمل، الحالة النفسية وبيئة المشفى الداخلية.

المتغير التابع: الاستقرار الوظيفي.

مصطلحات البحث: الضغوط المهنية: طريقة استجابة الفرد الجسدية والنفسية والعاطفية عند إدراك حالة عدم التوازن ما بين أعباء ومتطلبات عمله وإمكانياته وقدرته على تأديتها بالشكل المطلوب. [18]p5

الاستقرار الوظيفي: يمثل درجة رضا الموظف عن الظروف المحيطة بعمله والذي يترجم الشعور بالأمان المهني والنفسي والمادي وينعكس من خلال التزامه بأداء أعماله. [15]

الجانب النظري:**الضغوط المهنية:**

تُعرّف الضغوط المهنية باستجابة الأفراد عندما لا تتوافق متطلبات ومهام عملهم مع معارفهم وإمكانياتهم ومدى قدرتهم على التعامل أو التأقلم معها، وعرفها (Nwadiani, 2006) كاضطراب في الاستقرار العاطفي للفرد والذي يتسبب بحالة من الفوضى في الشخصية والسلوك أثناء العمل. أمّا (Webster.1998) فقد أكد بأنّ الضغوط المهنية تتمثل بالحالة التي يعاني فيها الفرد من فجوة بين وضعه الحالي والوضع الذي يرغب فيه، وغالباً ما تزداد قدرة الفرد المتوقعة للتعامل مع الضغوط المهنية عندما تزداد متطلبات العمل ومسؤولياته ليتمكن من إدارتها ويقلل من مستوى القلق الذي يعترضه الفرد [1]. [1]p182

تحظى الضغوط المهنية باهتمام كبير عند دراسة السلوكيات التنظيمية لأسباب عدة:

- 1- لها آثار فسيولوجية ونفسية ضارة على الأفراد ضمن مكان عملهم والتي قد تمتد لتنعكس على حياتهم الاجتماعية.
- 2- الضغوط المهنية أحد المسببات الأساسية لارتفاع معدل الدوران الوظيفي والتغيب عن العمل.

3- ترتفع قدرة الإدارة على قيادة المنظمة وتوجيه أفرادها للاستفادة القصوى من إمكانياتهم وقدراتهم عند معالجة مقدار الضغوط المهنية والسيطرة عليها. [1]p183

تختلف ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد فقد تكون الضغوط إيجابية (Eustress) وتتحول لمحفز ودافع حقيقي للأفراد ومصدر للمنافسة الإيجابية تدعم تطوره وتشجعه على الابتكار والإبداع، وقد تكون سلبية (Distress) وتتسبب بالاختلال الوظيفي فتؤثر سلباً على تركيز وأداء وفعالية الفرد والمنظمة. [19]p 5

كما ويختلف نمط استجابة الأفراد عندما لا تتطابق متطلبات العمل مع إمكانياتهم ومعارفهم ومدى قدرتهم على التعامل معها، ويختلف مفهوم ومعنى الضغط باختلاف الأفراد، فالبعض يرى أنّ كثرة المهام المترتبة عليهم في العمل مصدر رئيسي للقلق والتوتر وانعدام التركيز والإنتاجية في حين يرى آخرون أنّه فرصة حقيقية لإثبات الذات والتميز في حين أنّ تكليفهم بمهام أقل من توقعاتهم هو عدم تقدير لمهاراتهم وإمكاناتهم وضياع فرصة نجاحهم وتطور مساهمهم المهني. [12]P9

أنواع ضغوط العمل:

الضغط الحاد Acutestress: أكثر أنواع الضغوط شيوعاً وانتشاراً يمكن أن تحدد أسبابه بسهولة ووضوح، آثاره مؤقتة وقصيرة الأجل وقد يصيب أي فرد في مرحلة ما من مراحل حياته المهنية لذلك يمكن التعامل معه بسهولة أمّا عندما يستمر لفترات طويلة سيتحول لضغط ضار ويحتاج لمعالجة واهتمام أكثر.

الضغط الصادم Traumaticstress: يظهر على شكل استجابة حادة وشديدة نتيجة حدث أو تجربة قاسية وهنا سيحتاج الفرد لفترة أطول بعد حل المشكلة ليتخطى هذه الضغوط ويتعافى منها.

الضغط المزمن ChronicStress: تتحول كمية التوتر التي يتعرض لها الفرد بشكل يومي لروتين مستمر لسنوات عدة دون أي مواجهة أو تدخل منه، ويترجم بحالة هروب غير مرئية نظراً لتراكم الضغوط دون جدوى وتظهر نتيجته بأضرار جسدية قد تصل لتوتر في الأعصاب وصعوبة في النوم وأضرار نفسية.

الضغط العرضي الحاد Acute Esipodic Stress: ينتشر هذا النوع من الضغوط في مواقع العمل الأكثر تنافسية ويصيب الأشخاص الذين يدمنون العمل سريعة الغضب دائماً في عجلة من أمرهم ويتسمون بالفوضوية ولديهم الرغبة بالتعامل مع قدر كبير من الأعمال بما يفوق إمكانياتهم وطاقاتهم بكثير وغالباً لا يعترف هذا النوع من الأفراد بأنهم يتعرضون للضغط ويؤثرون بشكل سلبي على زملائهم في العمل. [12] p21

أبرز مصادر ضغوط العمل:

ظروف العمل: وتشمل جميع الظروف والمؤثرات في بيئة عمل المنظمة التي تؤثر على مزاج الفرد وحالته الذهنية وتتضمن مستوى الضوضاء، ظروف الإضاءة والتهوية والحرارة بالإضافة لنمط تصميم مكان العمل وتوزيع مكاتبه والذي يؤثر على آلية تواصل الزملاء مع بعضهم ضمن العمل [4]P16، فضلاً عن ظروف العمل غير المرغوبة كساعات العمل الطويلة وعبء العمل غير المتوازن التي تؤدي صحة الفرد وتقلل من جودة عمله، بالإضافة لطبيعة العمل التي تتطلب مستوى عالي من الخطورة مما يزيد من حالة التوتر ويحدث تغيير في ردود الأفعال على المدى البعيد. [3]p3

طبيعة العلاقات ضمن العمل: تشبع العلاقات الجيدة في مكان العمل الحاجات النفسية والاجتماعية للأفراد وتعزز الانسجام التنظيمي وتقلل من التوتر والصراعات والضغوط المهنية. P4 [3]، في حين تتسبب علاقات العمل المتوترة والسيئة سواء مع الزملاء أو المشرفين بنشر القلق وإنشاء مناخ سلبي في مكان العمل وعندما يتمكن الموظف من التعامل مع مشرفه وزملائه بشكل جيد سيؤثر إيجاباً على آلية وجودة العمل فقد يتحول المشرف المسؤول لداعم حقيقي ومحفز كبير لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها الأفراد من خلال احترام موظفيه وتقدير آرائهم وردود الفعل الإيجابية وإذا ما حظي الفرد بالدعم النفسي الإيجابي من الزملاء والمشرفين ستنخفض مستويات الضغوط المهنية ويؤثر ذلك على التجربة اليومية للموظف. [11]P12

فرص التدريب والتطوير: تحولت فرص التدريب وتطوير المسار المهني وتعلم مهارات جديدة إلى متطلبات أساسية للأفراد عندما يختارون عملهم أو يقررون الاستمرار به فيستحوذ على قدر هام من تفكيرهم واهتمامهم، فالوظيفة التي تتسم بالترار والروتين

والتقادم تسبب التوتر والقلق وتؤثر على الاستقرار الوظيفي، [3]p4 وأخيراً فإن بيئة العمل الفعالة هي التي تمنح أفرادها الكم المناسب من التطوير والتدريب وتُكسبهم مهارات وقدرات جديدة بما يُحدث تغييراً فعلياً في أدائهم سواء في مهامهم الحالية أو فيما يتعلق بإعدادهم للفرص المستقبلية ضمن مسارهم المهني. [9]P19

الدور الوظيفي: يصبح الدور الوظيفي مصدر قلق لدى الفرد عندما يتسم بالغموض والتناقض وهي حالة غير مرغوبة في بيئة العمل والتي تتمثل بشكلين رئيسيين: غموض الدور: يترجم من خلال غياب المعلومات التفصيلية عن الدور الوظيفي وأهدافه ونطاق مسؤولياته والإجراءات غير الواضحة بما يكفي للتعامل مع قضايا العمل وأداء وظيفته بالشكل المناسب والذي يخلق الشعور بعدم القدرة على التحكم بالعمل، انخفاض الثقة بالنفس والرغبة في ترك العمل نتيجة انخفاض الرضا الوظيفي. [10]p11

صراع الدور: يعكس حالة تشتت لدى الفرد لأداء مهام متناقضة أو خارج نطاق الوصف الوظيفي وقد ينشأ الصراع والتعارض نتيجة التناقض ما بين المعايير والقيم الداخلية للفرد والسلوكيات الوظيفية المطلوبة، أو التوقعات المتضاربة والمطالب التنظيمية، أو عندما يُطلب من الفرد ذاته أداء أدوار متعددة تتطلب سلوكاً غير متوافق فينخفض مستوى الرضا الوظيفي وتزيد مستويات القلق. [18]p4

الاستقرار الوظيفي:

يتمثل الاستقرار الوظيفي بمدة تصور بقاء الفرد في وظيفته لفترة طويلة نظراً لشعوره بالأمان وضمان استمراره بالعمل نتيجة بيئة وظروف عمل داعمة له. [6]p7، ويعبر عن الحالة النفسية التي تعكس توقعات الموظفين حول مدى شعورهم بالاستقرار واستمرارهم بالعمل في نفس الشركة وهي حالة ذهنية تنشأ من تقدير الفرد لمدى استقراره بالعمل الحالي نتيجة ممارسات الشركة وسياساتها تجاه موظفيها فالاستقرار لا يقتصر بمجرد قدرة الفرد على الاستمرار بالعمل بل مدى التمتع بالمنافع والفوائد المادية والمعنوية وانخفاض مستويات التوتر. فعدم الاستقرار يعني الخوف المرتبط بالموقف من المنظمة كتهور حالة العمل والفرص المنخفضة للتطوير والتنمية المهنية والاستقرار المادي الممنوح.

[2]p47

يؤثر الاستقرار الوظيفي على دوافع الفرد فيما يخص إنجازهم للمهام والأعمال فالموظفين ذوي الأداء المميز يتسمون بالشغف والطموح والرغبة في التطور ويسعون للاستمرار في وظيفتهم ويبدلون الجهود اللازمة لمواجهة الصعوبات والمشاكل التي تواجههم والتغلب عليها، كما أنّ انعدام الشعور بالأمان الوظيفي يؤثر على مواقف وسلوكيات الموظفين على المدى البعيد ويؤثر بالتالي على عافية المنظمة. [17]p3

أهمية الاستقرار الوظيفي بالنسبة للفرد: يخلق الاستقرار الوظيفي لدى الفرد مشاعر الأمان النفسي والمادي والاجتماعي كونه يشبع طموحاته المهنية ويحقق أهدافه بما ينعكس إيجاباً على حياة الموظف المهنية والاجتماعية فبعد عمل سنوات في المنظمة يكون قد انسجم مع فرق العمل واندمج مع ثقافة المنظمة وهويتها وقيمها وأصبح جزء لا يتجزأ منها وفهم تفاصيل العمل الدقيقة والهامة بما يدعم أداءه ويمنحه الفرصة للترقية أو تطوير مساره المهني بشكل أفضل [16]p39، بالإضافة إلى تحول العلاقات الانسانية ضمن مكان العمل إلى علاقات أكثر صلابة وقوة لتصبح جزء من حياته الاجتماعية خارج مكان العمل كذلك فإن سوء هذه العلاقات يؤثر سلباً على الأداء ويشوش ذهن الموظفين، على خلاف الموظف الغير مستقر والمتنقل من مكان إلى آخر سينتابه شعور دائم بالقلق والخوف من وضعه الجديد وكيفية تعاطيه مع هذا التغيير وسينفق الكثير من الوقت والجهد خلال مسيرته المهنية في فهم ثقافة وبيئة وطبيعة العمل الجديد بدلاً من تركيز جهوده في المسار الصحيح. [10]p79

أهمية الاستقرار الوظيفي بالنسبة للمنظمة: عدم الاستقرار الوظيفي هو أمر مكاف مادياً بالنسبة لشركات الأعمال من ناحية تكلفة دوران العمل وتعويضات التسريح ونهاية الخدمة وتكاليف الاستقطاب والتوظيف الجديدة المترتبة عليها فضلاً عن نفقات التدريب الذي قد يحتاجه الموظفين الجدد لفهم تفاصيل العمل واكتساب التقنيات اللازمة لأداء عملهم بالشكل المطلوب، [15] p4 ومن ناحية أخرى فإن عدم الاستقرار الوظيفي يؤثر سلباً على سمعة المنظمة في سوق العمل ويقلل من فرصتها في اكتساب المواهب الكفوءة والمميزة فارتفاع معدل دوران العمل في الشركة يعكس صورة سلبية عن بيئة العمل وعن عقلية الشركة مع التعامل مع مواردها البشرية بالإضافة للتأثير المباشر لعدم

الاستقرار على أداء وإنتاجية وتقدم الشركة فاستقرار المنظمة يتحقق من خلال استقرار موظفيها. [18]p64

العوامل التي تدعم تحقيق الاستقرار الوظيفي في الشركة: وتشمل كافة العوامل والمؤثرات النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي تنشأ نتيجة تفاعل الموظف مع عمله وتدعم استمراره في العمل وفقاً ل [8]p84 [10]p91 ونذكر منها:

- دعم الإدارة العليا واعتماد نمط القيادة الذي يؤثر على رغبة الموظفين بالبقاء والإنجاز لتحقيق نجاح المنظمة.
- توضيح أهداف وغاية المنظمة وتحقيق الملائمة أو التوافق ما بين أهداف وقيم الشركة والموظف.
- فرص التطوير المهني والترقية كونها تترجم اعتراف الإدارة وتقديرها لجهود الفرد والتي ترفع الروح المعنوية لديه وتعزز انتمائه للشركة وبالتالي استقراره.
- عدالة ووضوح الإجراءات والقوانين التي تنظم وتضبط بيئة العمل وتضمن حقوق العاملين فيها.
- نظام الأجور والحوافز المطبق في الشركة ومدى توافقه مع المؤهلات والخبرات والجهود المبذولة من قبل الموظف ليمنحه بذلك الأمان والاستقرار المادي.
- تقدير الموظف وعدم شعوره بالتهميش داخل العمل، ونشر ثقافة أن نجاح الشركة هو نجاح كل فرد من أفرادها
- عدالة التقييم في الشركة والمساواة فيما بينهم بعيداً عن التحيز.
- توضيح الأدوار الوظيفية وعدم التعارض فيما بينها بالإضافة لتحديد أهداف معقولة وقابلة للتحقيق ولا ترهق الأفراد.
- الخدمات التي تمنح لقاء عضوية العامل في منظمته كخدمات التأمين الصحي، الجمعيات السكنية وصناديق الادخار التي تمنح الاعانات والتعويضات والقروض للعاملين وغيرها الخدمات الاجتماعية.

منهجية البحث: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها لوصف الظاهرة المبحوثة وصفاً دقيقاً وواضحاً، وتمّ تصميم استبيان لاستطلاع آراء ممرضات وممرضي المشفى محل الدراسة وتوضيح كافة متغيرات البحث ومن ثمّ استخدمت الأساليب الإحصائية الملائمة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS V25) للإجابة على التساؤلات البحثية واختبار فرضيات البحث، وتمّ جمع البيانات من خلال مصدرين أساسيين:

- **المصادر الثانوية:** متضمنةً المراجع والكتب العربية والأجنبية والمقالات والتقارير ذات الصلة بموضوع البحث ومتغيراته.
- **المصادر الأولية:** أتمتت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وشملت قسمين أساسيين القسم الأول يقيس المتغيرات المستقلة من خلال (طبيعة العمل، الحالة النفسية، بيئة المنظمة)، في حين تضمّن القسم الثاني الأسئلة المتعلقة بالمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي) وذلك اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي.

مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مهنة التمريض ضمن الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس والبالغ عددهم (936) ممرض وممرضة، وتمثلت عينة البحث بعينة عشوائية بسيطة شملت 274 مفردة، تمّ تحديد حجمها بالاعتماد على جدول Morgan & Krejcie. 1970 لاحتساب حجم العينة. **الدراسة الميدانية:**

صدق وثبات الاستبيان كأداة للدراسة: يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبيان على قياس المتغيرات التي وضعت لقياسها، وقد تمّ التحقق من ذلك بطريقة معامل ألفا كرو نباخ وأعطت النتائج التالية:

الجدول رقم (1) معامل ألفا كرونباخ للمحاور البحثية.

Cronbach's Alpha Reliability Statistics					
المحور	معامل ألفا كرونباخ	N of Items	المحور	معامل ألفا كرونباخ	N of Items
طبيعة العمل	.829	7	الضغوط المهنية	.813	15
الضغوط النفسية	.822	4	الاستقرار الوظيفي	.845	6
بيئة المنظمة	.902	4	الدرجة الكلية للاستبيان	.862	21

الجدول من إعداد الباحثة بناءً على نتائج مخرجات SPSS

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قد بلغت (0.862)، وهي أعلى من الحد الأدنى لمعامل اختبار الثبات (0.60) أي أنّ أداة الدراسة لها درجة عالية من الثبات والصلاحية للاستخدام مع العينة محل الدراسة.

تحليل نتائج اختبار الاحصاءات الوصفية لعينة الدراسة:

خصائص عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

		الجنس			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Val id	ذكر	22	10.2	10.2	10.2
	أنثى	194	89.8	89.8	100.0
	Tot	216	100.0	100.0	

الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أنّ العينة يغلب عليها الإناث بنسبة واضحة بلغت 89.8% مقابل 10.2% ذكور وذلك بسبب رجحان الإناث في مجتمع البحث حيث يتفوق عدد الممرضات على الممرضين بنسبة كبيرة.

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوية	28	12.9	12.9	12.9
	معهد متوسط	134	62.03	62.03	74.39
	إجازة جامعية	51	23.61	23.61	98.54
	دراسات عليا	3	1.38	1.38	100
	Total	216	100	100	

الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن النسبة الأكبر من العينة هم خريجي المعاهد المتوسطة والتي بلغت نسبتهم 62.03% يليه حملة الإجازة الجامعية بنسبة 23.6%، في حين كانت نسبة الحاصلين على الشهادة الثانوية، 12.9% واقتصرت نسبة الحاصلين على الدراسات العليا على 1.38% فقط من عينة البحث.

الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل في المشفى.

عدد سنوات العمل ضمن المشفى		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	129	59.72	59.72	59.72
	من 5 إلى 10 سنوات	41	18.9	18.9	78.7
	من 11 إلى 15 سنة	21	9.72	9.72	88.42
	أكثر من 16 سنة	25	11.57	11.57	100
	Total	216	100	100	

الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن النسبة الأكبر من عينة البحث من العاملين الجدد في المشفى وخبرتهم أقل من 5 سنوات فقد بلغت 59.7%، يليها الخبرات المتراوحة ما بين 5 و 10 سنوات وبلغت 18.98% في حين كانت نسبة الممرضين الذين تجاوزوا خبرة 16 سنة عمل في المشفى 11.57% يليها الذين تتراوح خبرتهم بين 15-11 سنة بنسبة 9.72%.

الإحصاءات الوصفية:

قامت الباحثة بحساب كلاً من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي والواردة قيمها في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) ويوضح الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيئة المادية	التسلسل
موافق بشدة	0.69	4.27	يترتب عليّ القيام بالكثير من المهام أثناء عملي	1
موافق	0.81	3.70	أجد صعوبة في إنجاز عملي بالوقت المحدد وكما هو مطلوب	2
موافق	0.87	3.98	تؤثر طبيعة العمل الميدانية كمرض على جوهر وجوده العمل	3
موافق	0.79	3.92	يتسبب توقيت المناوبات بعبء إضافي خلال العمل	4
موافق	0.68	3.87	تفرض طبيعة العمل ممرضتي المشفى وجود أكثر من مشرف إداري	5
موافق	0.93	4.09	يتطلب إنجاز العمل مهارات طبية عالية لدى ممرضتي المشفى	6
موافق بشدة	0.92	4.22	يتطلب إنجاز العمل مهارات تواصل عالية لدى ممرضتي المشفى	7
موافق	0.86	4	متوسط فقرات طبيعة العمل	
الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة النفسية	التسلسل
موافق	0.71	3.93	لدي علاقات جيدة تتسم بالألفة والاحترام مع زملائي في العمل	1
موافق	1.02	3.72	أتلقي من مشرفي ردود فعل داعمة لقاء العمل الجيد الذي أنجزه	2
موافق	0.98	3.67	يهتم بي مشرفي في العمل ويعاملني باحترام	3
موافق	0.91	4.05	الجهود التي أبذلها خلال العمل تمنحني الفرصة لأداء واجباتي الأسرية والاجتماعية.	4

متوسط فقرات الحالة النفسية			
التسلسل	بيئة المنظمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة
1	تؤمن المشفى كافة التجهيزات والأدوات اللازمة لإنجاز المهام بشكل جيد.	3.39	0.97
2	تتوفر في بيئة العمل شروط التهوية والإضاءة المناسبة	3.64	0.73
3	توفر المشفى شروط السلامة والأمان اللازمة لمرضى المشفى	3.55	0.68
4	يوفر مكان العمل في المشفى بيئة خالية من الإزعاج والضوضاء.	3.23	0.59
متوسط فقرات بعد بيئة المنظمة			
التسلسل	الاستقرار الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة
1	يوفر نظام الأجور والحوافز المعتمد الأمان المادي لمرضى المشفى	2.41	0.62
2	يوفر نظام الترقيات المعتمد الأمان الوظيفي لمرضى المشفى	3.10	0.85
3	يوفر نظام التأمين الصحي التأمينات اللازمة في حال الحوادث، المرض، العجز	3.84	0.82
4	أنا راض عن فرص التعلم والتطور المهني المتاحة في عملي	3.45	0.76
5	يتمتع ممرضى المشفى بمسؤولية عالية في أداء عملهم	3.62	0.91
6	أشعر بالانتماء للمشفى وأسعى لتحقيق أهدافها	3.57	0.83
متوسط فقرات الاستقرار الوظيفي			
التسلسل	الاستقرار الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة
1	يوفر نظام الأجور والحوافز المعتمد الأمان المادي لمرضى المشفى	3.33	0.79

نلاحظ من الجدول رقم (5) النتائج التالية:

1-يشكل بعد طبيعة العمل مصدر ضغط للمرضين والممرضات بمتوسط حسابي كلي (4) والمقابل لدرجة موافق وانحراف معياري (0.86) حيث احتلت كثرة المهام المترتبة على عائق المرضين الدرجة الأولى بمتوسط حسابي 4.27 وانحراف معياري 0.69 الذي يدل على تقارب إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي وإجماع العينة على ذلك، تليها طبيعة عمل الممرضين التي تتطلب مهارات تواصل عالية بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.92) قد يعود لكونهم على اتصال مباشر مع المرضى، وصلة الوصل بين المرضى وذويهم وأطباء المشفى، أمّا عن طبيعة الإشراف الإداري فقد وافقت عينة البحث بأن طبيعة العمل تتطلب أكثر من مشرف إداري بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.68) فقد يواجهون تداخل في الأدوار والمسؤوليات المطلوبة منهم في حين جاءت العبارات الأخرى مقابلة لدرجة الموافقة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.70-4.09) من حيث توقيت المناوبات، العمل الميداني، والوقت المحدد لإنجاز المهام.

2- تمنح المشفى محل الدراسة ممرضيه وممرضاتها التوازن ما بين عملهم وحياتهم الاجتماعية والأسرية بنسبة جيدة وبمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.91)، كما وافقت عينة البحث على انتشار العلاقات الجيدة مع زملائهم في المشفى واتسامها بالاحترام والألفة بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري 0.71، ومن ثمّ تليها علاقات الممرضين والممرضات مع مشرفيهم ومقدار الدعم الذي يتلقوه منهم بمتوسطات حسابية (3.67-3.72) وانحراف معياري (0.98-1.02) مما يعني أن الحالة النفسية العامة للممرضين والممرضات في المشفى جيدة.

3- فيما يتعلق ببيئة المشفى فقد بلغ المتوسط الحسابي لمدى توفر التجهيزات والمعدات اللازمة للعمل في المشفى (3.39) بانحراف معياري 0.97 والذي قد يعود للظروف التي مرت بها البلاد وأثر على إمداد القطاع الصحي بما يلزم من أجهزة ومعدات، وكذلك فإن بيئة المشفى لا تخلو من الضوضاء والضجيج كونه يخدم الشريحة الأكبر من مرضى

المحافظة، ولكنهم يوافقون على توافر شروط التهوية والإضاءة والأمان السليم لتسيير عمل ممرضى المشفى.

4- لا يؤمن نظام الحوافز والأجور المعتمد من قبل المشفى الأمان المادي الكافي حيث بلغ المتوسط الحسابي المقابل له 2.41 وانحراف معياري 0.62 يدل على إجماع أفراد العينة على ذلك، كما لا يؤمن نظام الترقيات المعتمد الأمان الوظيفي الكافي لممرضى وممرضات المشفى فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.10) والمقابل لدرجة الحياض، أمّا عن نظام التأمين الصحي وفرص التدريب والتطوير فقد حظيا بالموافقة من أفراد العينة في حين ما زالت أفراد العينة تتمتع بمسؤولية تجاه مهامها وتشعر بالانتماء لتحقيق أهداف المشفى وقد يعود ذلك لكونها مهنة ذات طابع إنساني يفرض عليهم أخلاقياً الاستمرار بأداء مهامهم على الرغم من انخفاض مستوى الأمان المادي والمهني.

اختبار فرضيات البحث:

3-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الاستقرار الوظيفي لممرضى وممرضات مشفى الباسل.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.112	0.076	0.058	.82341
a. Predictors: (Constant), 1				

الجدول رقم (6) يوضح معاملات الارتباط والتفسير، من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط $R=0.112$ والتي تدل على وجود علاقة ضعيفة ما بين طبيعة عمل الممرضين واستقرارهم الوظيفي في المشفى محل الدراسة لا تتجاوز 11%، في حين بلغت قيمة معامل التفسير ($R\text{ Square}=0.076$) والذي يعني أن 7.6% من التغييرات الحاصلة في الاستقرار الوظيفي تفسرها طبيعة عمل ممرضى وممرضات المشفى محل الدراسة.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.052	1	8.052	11.519	0.002
	Residual	150.302	215	0.699		
	Total	158.354	216			

الجدول (7) يوضح معنوية نموذج الانحدار، من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS. يبين الجدول رقم (7) أن قيمة Sig=0.002 وهي أقل من 0.05 والتي تدل على معنوية نموذج الانحدار.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant))	3.326	0.574		8.326	0.00
	م1	0.107	0.142	0.112	6.657	0.002

الجدول رقم (8) يوضح الدلالات الإحصائية لمعادلة التأثير، إعداد الباحثة من مخرجات SPSS يبين الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط مقبولة لأن قيمة احتمال الدلالة sig=0.002 وهي أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقترح وجود أثر ذو دلالة معنوية لطبيعة عمل الممرضين والممرضات في المشفى محل الدراسة على استقرارهم الوظيفي وتكتب معادلة الانحدار بالشكل:

$$Y=0.107X+3.326$$

وبذلك فإن كل تحسين بمقدار وحدة واحدة في الحالة النفسية للمرضين والممرضات سيسهم بتحسين الاستقرار الوظيفي بمقدار 10.7%.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للضغوط النفسية على الاستقرار الوظيفي للمرضي وممرضات مشفى الباسل. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط لإجابات عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.474	0.225	0.219	.78659

الجدول رقم (9) يوضح معاملات الارتباط والتفسير، من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.335	1	17.335	16.59	0.000
	Residual	141.019	215	0.655		
	Total	158.354	216			

الجدول رقم (10) يوضح معنوية نموذج الانحدار من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant))	1.752	0.274		6.397	0.000
	م1	0.437	0.071	0.474	6.141	0.000

الجدول رقم (11) يوضح الدلالات الإحصائية لمعادلة التأثير، من إعداد الباحثة من مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (9) أن قيمة معامل الارتباط تبلغ $R=0.47$ مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين متغير الحالة النفسية والاستقرار الوظيفي للمرضى وممرضات مشفى الباسل، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}= 0.225$ وبالتالي فإن التغيير الذي يحصل في الحالة النفسية للمرضى والممرضات يفسر ما مقداره 22.5% من الاستقرار الوظيفي، ويوضح الجدولين رقم (10-11) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة $Sig=0.000$ في اختبار ANOVA وهي أصغر من 0.05 ما يعني معنوية نموذج الانحدار، كما كانت النتائج معنوية بالنسبة للمتغيرات لأن $sig=0.000$ في اختبار T وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقترح وجود أثر ذو دلالة معنوية للحالة النفسية للمرضى وممرضات مشفى الباسل في تحقيق الاستقرار

الوظيفيوتكتب معادلة الانحدار بالشكل: $Y=0.437X+1.752$ وبذلك فإن كل تحسين بمقدار وحدة واحدة في الحالة النفسية للمرضين والممرضات سيسهم بتحسين الاستقرار الوظيفي بمقدار 0.437.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة المشفى في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى ممرضتي وممرضات الهيئة العامة لمشفى الباسل. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.284	0.193	0.16	.89341
a. Predictors: (Constant), م1				

الجدول رقم (12) يوضح معاملات الارتباط والتفسير، من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.526	1	12.526	18.47	0.001
	Residual	145.828	215	0.678		
	Total	158.354	216			

الجدول رقم (13) يوضح مغنوية نموذج الانحدار، من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant))	2.499	0.307		8.146	0.000
	م1	0.217	0.086	0.284	2.951	0.001

الجدول رقم (14) يوضح الدلالات الإحصائية لمعادلات التأثير، من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول رقم (12) أن قيمة معامل الارتباط تبلغ $R=0.28$ مما يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين متغير بيئة المشفى والاستقرار الوظيفي للمرضي وممرضات مشفى الباسل، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R\text{ Square}= 0.19$ وبالتالي فإن التغيير الذي يحصل في بيئة عمل ممرضي وممرضات يفسر ما مقداره 19.3% من الاستقرار الوظيفي، ويوضح الجدولين رقم (13-14) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة $Sig=0.001$ في اختبار ANOVA وهي أصغر من 0.05 ما يعني معنوية نموذج الانحدار، كما كانت النتائج معنوية بالنسبة للمتغيرات لأن $sig=0.000$ في اختبار t وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود أثر ذو دلالة معنوية لبيئة المشفى للمرضي وممرضات مشفى الباسل في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتكتب معادلة الانحدار بالشكل: $Y=0.217X+2.499$ أي كل تحسين بمقدار وحدة واحدة في بيئة المشفى سيؤدي لتحسين الاستقرار الوظيفي بمقدار 21.7% ، ومنه نجد أن أثر بيئة المنظمة في استقرار الممرضين والممرضات في مشفى الباسل بطرطوس ضعيف وبالتالي هناك متغيرات أخرى تؤثر على الاستقرار الوظيفي لم تتطرق لها الدراسة من حيث المتغيرات أو الأبعاد.

نتائج البحث:

بعد إجراء الدراسة الميدانية للبحث توصلت الباحثة لمجموعة من النتائج:

1- تنشأ طبيعة عمل ممرضي وممرضات الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس مصدر ضغط في مهنتهم، في حين أنّ الحالة النفسية السائدة في بيئة عملهم جيدة وتسودها علاقات عمل تتسم بالاحترام والألفة وتمنحهم مقدار جيد من التوازن بين حياتهم المهنية والاجتماعية، أمّا فيما يتعلق ببيئة عمل المشفى فهي تؤمن شروط السلامة والأمان لممرضيه وممرضاتها بينما لا توفر المقدار الكافي من التجهيزات والمعدات اللازمة لأداء عملهم.

2- ضعف جانب الاستقرار المادي لدى ممرضي وممرضات المشفى فنظام الأجور والحوافز لا يرقى لضمان مستوى معيشي جيد لأفراد عينة البحث بالإضافة لنظام الترقيات المعتمد الذي لا يوفر الأمان المهني وكذلك فإن نظام التأمينات الصحية لا يغطي بما يكفي الحالات الكبيرة كالعجز والحوادث، وهذا ما يجعل مستوى انتماء الممرضين للمشفى والسعي لتحقيق أهدافها متوسط مما يعني درجة تمتع أفراد العينة بالاستقرار النفسي والمادي في عملهم متوسطة.

3- يؤثر متغير الحالة النفسية على الاستقرار الوظيفي بنسبة %47 وهي النسبة ذات التأثير الأكبر، في حين كان تأثير كلاً من متغيري طبيعة العمل وبيئة المشفى ضعيف بنسب بلغت (%19-11) على التوالي.

توصيات البحث:

- 1- اعتماد برنامج لإدارة ضغوط العمل التي يتعرض لها الممرضين والمرضات بشكل سليم من خلال تدريبهم على استراتيجيات مواجهة الضغوط وتنمية مهارات إدارة العواطف وإدارة الوقت والمهارات السلوكية والشخصية.
- 2- رفع درجة التكيف والانسجام أو المواءمة بين الممرضين والمشفى وتوضيح أهدافها وزرع قيمها ليصبح الموظف أكثر انتماءً للمشفى وقادر على إدارة ومواجهة الضغوط المهنية سعياً منه لتحقيق أهدافها.
- 3- العمل على تعزيز الممارسات التي تزيد من مستوى الاستقرار الوظيفي من خلال توضيح الآفاق المستقبلية للعمل بشأن التطور الوظيفي والفرص التدريبية المتاحة بالتوازي مع اعتماد نظام تقييم وترقيات عادل يخلق الشعور بالأمان المهني.
- 4- اعتماد نظام مكافآت وتعويضات قائم على مستوى الإنجاز بما يدعم الاستقرار المادي للأفراد من جهة ويشجعهم على الكفاءة والتميز في أداء أعمالهم من جهة أخرى.
- 5- تأمين الأدوات والتجهيزات الفنية والطبية التي تسهل على الممرضين إنهاء المهام الموكلة إليهم بالشكل المطلوب وبمجهود ووقت أقل مما يقلل من مستوى الضغط الذي يتعرضون له.
- 6- تعزيز الرغبة والدافع الحقيقي للعمل الذي يجعل الممرض يخرج من إطار قبوله بواقعه المهني واستقراره في عمله فقط بمجرد امتلاكه وظيفة والذي ينعكس إيجاباً على طريقة عمل ونوعية الخدمات الطبية المقدمة في المشفى عموماً.

قائمة المراجع: References

- 1- AHMAD, N; ASHRAF, M 2016, The impact of occupational stress on university employee personality, journal of Indus university, Karachi. Vol 3. N2 178-202.
- 2- ALI, S 2021, Impact of salaries and financial incentives on job stability at Al-Basr international foundation (Makkah Eye hospital-Sudan)international journal of business and social science. Vol.12. N. 1. 46-53.
- 3- AMOAKO, E; GYAMFI, O; Emmanuel, A; David. B 2017, The impact of occupational stress on job performance at Aspect A. company limited, Global journal of art, humanities and social sciences. Vol 5. N 8. 1-17.
- 4- ANTONOVA, E; AUBKE, F 2016, Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry: a comparative case study of two hotels in Russia. Master degree. Modul Vienna university.
- 5- AZARY. J; ISMAIL, M 2013, impact of job stability in the functional performance of financial units in educational institutions ,Journal of Economic Sciences. Vol. 9. N 33. 137.165. in Arabic
- 6- FELIX, J; LOGANATHAN, A; GOVINDARAJAN, P 2019, identifying the dimensions of occupational stress by factor analysis among policemen in Tamil Nadu. International journal of community medicine and public health. Vol6 n10. 4505-4509
- 7- GAAFAR, H; AL-ROMEEDY, B2022, The Impact of Career happiness and job stability on employees of Egyptian tourism,journal of Association of Arab universities for tourism and hospitality. Vol.23.N 1. 1-49. in Arabic.
- 8- HAMZA, A; AL-AZHAR 2018, A, Stimulating Job Stability (methods, Successful models),Afaq Scientific journal. Vol 10. N 2. 79-97. In Arabic.

9- HOLMSTRÖM, S 2008, Workplace stress measured by Job Stress Survey and relationships to musculoskeletal complaints. Doctoral dissertation. Umeå University. Department of Psychology.

10- IMAN, o; MANAL, o; BILAL, B 2020, The role of regulatory justice in promoting job stability is a field study at Queenen Municipality, University of Martyr Hama Khader Al Wadi Faculty of Social and Humanities. Master thesis. In Arabic

11-JACKSON, A; 2004, A survey of the occupational stress, psychological strain and coping resources of licensed professional counselors in virgin. Doctor thesis. State university in partial fulfillment.

12- LENA, C; JERIE, P; MARAMBANYIKA, T 2017, Occupational stress and its impacts on employee performance: A case study of Hwange colliery company limited. Zimbabwe. Faculty of social sciences. Midlands state university.

13- MOSADEGHRAD, A 2014, Occupational stress and its consequences Implications for health policy and management. Published on line on: www.emeraldinsight.com. 224_239.

14- AL_MADANI, H 2021, the career stability and its relationship to the values of work. Field study on a sample of Alaghoat University staff, Journal of Social Studies. Volume 5. N 1. 67_92. In Arabic.

15- MILES, M 2022 The benefits of job security & Stability for Employees and Employers, Published on line on: <http://WWW.betterup.com/blog/Job-Security-Stability>.

16- NADRA, Z; JOHARA, A 2019, The impact of working pressure on job stability. Applied study on a group of doctor specialists in government hospitals for Baskra. Master thesis. Mohammed Khaydr University. Faculty of Economic and Trade Sciences. In Arabic.

17- Schmidt, S; svorny, S 1998, Recent trends in job security and stability, journal of Labor Research. Published on line on: <http://WWW.researchgate.net/publication/225595904>.

18- YOUSEF,J ; SIHAM,B2015, Working conditions and their impact on the job stability of the staff field study in the souyeh factory for the manufacture of bricks in Malaysia. Master thesis. Mohamed Boudiaf University of Malaysia. In Arabic.

19- WELLANGIRIYA, D; ABEYSEKERA, N 2021, The impact of occupational Stress on Operational Level Employees' Work-life Balance in ABC Apparel Company, Sri Lanka, SLIIT Business Review. Vol 1. N 1. 79-103.