

البنية العاملية لمقياس الضغوط النفسية والمهنية  
(دراسة تحليلية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي)

Factorial Structure the psychological and professional  
Stress By Using Exploratory Factor Analysis

<sup>1</sup>الطالبة: بن عمر فاطنة، <sup>2</sup>أ.د. غربي صبرينة،

<sup>2.1</sup>مخبر علم النفس وجودة الحياة

<sup>2.1</sup>جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2018-06-03 ؛ تاريخ المراجعة : 2019\_01-03 ؛ تاريخ القبول : 2019-01-31

**ملخص :**

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من البنية العاملية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية، بقصد التحقق من عدد عوامله الكامنة، وللكشف عن هذه البنية جرى تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي على عينة من العاملين بالقطاع الصحي قوامها (350) باستخدام طريقة المكونات الرئيسية مع التدوير المتعامد للمحاور، وتوصلت النتائج إلى أن مقياس الضغوط النفسية والمهنية موثوق بها، وكما أظهرت النتائج بالاعتماد على محك كاييرز، وإختبار منحنى المنحدر أن المقياس ذوا بنية عاملية خماسية، تتمثل هذه العوامل في: ظروف العمل - خصائص المهمة - علاقات العمل - مرافقي المرضى - البيئة التنظيمية. ، كما تم تطبيق التحليل العاملي التوكيدي وقد أظهرت النتائج تفوق النموذج المعدل الذي تم التوصل إليه في هذه الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** البنية العاملية، الضغوط النفسية والمهنية، التحليل العاملي الاستكشافي.

**Abstract :**

This study aims to explore the factorial structure of the psychological and professional stress scale, By Using Exploratory Factor Analysis .Intended to verify the number of its factors underlying, has been conducting exploratory factor analysis on a sample of nurses 350, Using principal components with orthogonal axes of rotation, and the results showed a five factors of scale based on Kaiser criteria As it has been apply confirmatory factor analysis, fit indexes revealed that the model adjusted that has been superior in this study..

**Keywords :** Factorial Structure the psychological and professional stress Exploratory Factor Analysis Confirmatory Factor Analysis

**I- تمهيد :** تعد الضغوط النفسية ظاهرة حتمية في كافة المنظمات ، والتي ينجر عنها مطالب تكيفية متزايدة مما يفرض على الأفراد تكيفا سريعا ومستمر مع المعطيات الجديدة والمتجددة التي تملئها مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والنفسية، حيث تختلف درجة التكيف ، والتوافق مع المعطيات والمتغيرات من فرد لآخر ، ومن فئة لأخرى حسب الوضعية الاجتماعية والنفسية والمهنية ،ويمكن القول أن الضغط يعبر عن خاصية حياتية طبيعية لا يمكن تجنبها ، يدركها الفرد من وقت لآخر نتيجة معايشة مطالب مهنته،وهو عبارة عن رد فعل طبيعي عقلياً وانفعالي ناتج عن استجابة الفرد للتوترات البيئية ، والصراعات ، وما شابه ذلك من مثيرات، والتي تسبب لهم شعوراً بالتوتر، وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية ومفتقرة إلى الاندماج الوجداني؛ والتشاؤم؛ وقلة الدافعية؛ وفقدان القدرة على الابتكار.

إن تخطيط أي مؤسسة وتطويرها لا يتم بمعزل عن تفهم تأثير ضغوط العمل على العاملين فيها، لأنهم جزء من نظام المؤسسة الذي تنفذ أهدافها من خلاله كما أن الاهتمام بضغوط العمل يهدف إلى تحسين الأداء ؛ لذا نجد المؤسسات الصحية المهتمة بهذا الأمر نفسها مضطرة إلى إعادة النظر في تقويم أداء عاملها وفاعلية إنجازهم، خصوصا إذ تعلق الأمر بفئة مهنية ذات طابع خدماتي كفئة الممرضين، والذين هم بجانب المرضى خاصة بوحدات مصالح الاستعجال، والعلاج المكثف ، والأمراض الثقيلة، غالبا ما يتعرضون إلى وضعيات قصوى في مكافحتهم المستمرة للمعاناة والمرض

عند المرضى الذين يتكفلون بهم ، وبهذا يمكن أن يتعرضوا إلى ضغوط بدنية كبيرة في العمل، بل وحتى إلى ضغوط عقلية تصاعدية وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات (دراسة سابين وآخرون Sabine & et al ، 2001) ، (دراسة وينك Wong ، 2001) ، (دراسة كاليسزير Kaliszer ، 2002) ، (دراسة تانيا وآخرون Tanya & et al ، 2002) ، (دراسة شرودر وفويرستر (Schroeder & Foerster ، 2003) ، (دراسة بيتر وآخرون Peter & et al ، 2006) هذه الضغوط التي من المهم إدراك تأثيرها في تدهور الحالة الصحية ، ومعنى ذلك أنها تقوم بعملية مراجعة تحليلية شاملة للنظام الصحي ، فتطور نواحي القوة فيه ، وتحاول تخطي نواحي الضعف من خلال تشخيص الظاهرة لذلك ينبغي وضع مقياس واضح أو معايير وأسس لمؤشرات ضغوط العمل وانعكاسها على أداء العاملين ونشاطهم ،— وتعرض مفهوم الضغط للعديد من التناقضات ، ووجهات النظر المختلفة أثناء تحديده ، ويعود هذا التباين إلى ارتباط الدراسات المتعلقة بضغط العمل بعلوم أخرى مثل الطب، علم النفس، علم الاجتماع وغيرها من العلوم (برهام، 1996، ص 25)، حيث يشير (Lazarus & Monat، 1977) إلى وجود خلط في مفهوم الضغط كما ويؤكد أن مفهوم الضغط لا يزال غامضا وغير محدد، نظرا لوجود اختلافات في تحديد المصطلح (المغدري 2004، ص 4)؛ ونظرا للاختلاف وجهات النظر اختلفت تبعا لذلك طرق القياس فقد تم قياس الضغط على أنه مثير أو استجابة أو تفاعل بينهما، وهناك إشكالية أخرى في قياس وتقدير الضغط النفسي وهي كيفية قياسه على أنه تكرار حدوث الموقف الضاغط ام شدته . وعلى الرغم من توفر بعض من المقاييس التي حاولت قياس الضغوط النفسية والمهنية لدى الممرضين إلى أنه يوجد ندرة في دراسات التي تناولت الخصائص السيكومترية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية . ونظرا لعدم وجود مقياس للضغط النفسي والمهني لدى الممرضين تمت الكشف عن بنيته العاملية عن طريق قياس فقراته بسلمين ( سلم التكرار وسلم الشدة) ،قامت الباحثة ببناء مقياس وفق نموذج مشتق من ممرضين من البيئة الجزائرية ، وإجراء دراسة عاملية للكشف عن مدى تطابق البناء النظري وبيانات عينة البحث عن طريق التحليل العامل الاستكشافي، ومما سبق تتبلور إشكالية البحث في التساؤل الثاني: ما هي البنية العاملية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية باستخدام التحليل العامل الاستكشافي؟ و عليه تم طرح الأسئلة التالية:

- 1- ما بيانات صدق وثبات مقياس الضغوط النفسية والمهنية؟
- 2- ماهي البنية العاملية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية باستخدام التحليل العامل الاستكشافي".
- 3- هل توجد ملائمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العامل الاستكشافي والبيانات المستمدة من عينة الدراسة ؟ و قد هدفت الدراسة إلى:
  - 1- التحقق من بيانات صدق وثبات مقياس الضغوط النفسية والمهنية.
  - 2- الكشف عن البنية العاملية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية باستخدام التحليل العامل الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية و وبالاعتماد على محك كيزر و إختبار منحنى المنحدر
  - 3- الكشف عن البنية العاملية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية باستخدام التحليل العامل التوكيدي بالاعتماد على مؤشرات المطابقة؛ بالإضافة إلى أهميتها المتمثلة في:
    - 1- دأب هذا البحث على الكشف عن البنية العاملية للضغوط النفسية مما يتيح تشخيص ظاهرة الضغوط النفسية وتحديد أهم أبعادها، والذي يمكن توظيف نتائجه، في التحكم وإدارة الضغوط النفسية داخل مؤسسات العمل المختلفة، وإعداد برامج إرشادية في المجال المهني .
    - 2- توفير مقياس يمكن استخدامه في تشخيص ظاهرة الضغوط النفسية والمهنية لدى فئة الممرضين يتمتع بدلالات سيكومترية موثوق بها.
    - 3- المساهمة في تقديم عرض حول الأسس المنهجية في تصميم المقاييس وقياس خصائصها السيكومترية ، باستخدام أساليب متقدمة كنمذجة بالمعادلات البنائية.

**حدود الدراسة:** تتمثل حدود الدراسة في **الحدود الزمانية** : من شهر مارس إلى ديسمبر 2017، **الحدود المكائنية:**مستشفيات ورقلة - حاسي مسعود - توقرت، **الحدود البشرية:** الممرضين العاملين بالقطاع الصحي.

**مصطلحات الدراسة:**

- **البنية العاملية:** هي مجموعة من العوامل الإفتراضية الكامنة المشتقة من مجموعة من المفردات الإختبارية أو المقاييس أو المتغيرات ، وهو شكل من أشكال صدق البناء يتم الوصول إليه بالتحليل العاملي (ياسين الجابري ،2012)ص4

- **الضغوط النفسية والمهنية:** تحديد الممرضة وتقديرها لدرجة، وشدة ما تسببه الأحداث، أو المواقف الضاغطة المرتبطة بالعمل ،من ضيق وانزعاج بالنسبة لها. وتتضمن هذه المواقف الضغوط الناجمة عن العمل: ظروف العمل، العمليات التنظيمية، جماعة العمل ،خصائص المهمة، العوامل الاجتماعية والأسرية والتي ينتج عنها استجابات تتمثل في عدد من التغيرات الجسدية والنفسية والسلوكية تنجم عن الطريقة التي يقيم بها الموقف، والتي يدركها بأنها مهددة ، أو تتجاوز درجة تحمله .

**التحليل العاملي الإستكشافي:** يعدى التحليل العاملي أسلوب للإكتشاف تركيبية من المتغيرات الكامنة (العوامل) المفسرة بمتغيرات مشاهدة (مقاسة) تستخدم لاختبار نماذج جديدة غير مؤسسة نظريا بهدف اكتشاف العوامل التي تصنف إليها المتغيرات.

وقد اهتمت بهذا الموضوع الدراسات التالية:

1- دراسة كريستين وآخرون Christine & et al ، 2000 ، أستراليا: بعنوان ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل وأثرها في الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في التمريض في مستشفيات أستراليا هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين ضغوط العمل ، واستراتيجيات التعامل معها ، وانعكاس ذلك على الرضا الوظيفي ، وعلى الحالة النفسية لدى الممرضات ، حيث تكونت عينة الدراسة من (129) ممرضة من مستشفيات أستراليا، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الضغوط الخاص بالعمل التمريضي، مقياس هيومر (Humour) للتعامل مع الضغوط، مقياس الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إيجابية بين الضغوط ، والحالة النفسية السيئة ( حالة الاضطراب) لدى الممرضات ، وأن هناك علاقة سلبية بين الضغوط ، والرضا الوظيفي.، وأن هناك علاقة دالة بين استخدام أساليب التعامل الإحجامية ، والحالة النفسية السيئة لدى الممرضات.

2- دراسة نجويزي Ngwezi ،2000، جنوب إفريقيا: بعنوان ضغوط العمل بين الممرضين والممرضات السود ، وهدفت الدراسة إلى تحديد أسباب الضغوط النفسية، وأساليب التكيف المستخدمة لديهم ، تكونت العينة من (60) ممرضا وممرضة من مستشفيات مدينة جاوتنج جنوب إفريقيا، تمثلت أدوات الدراسة في مقياس الضغط النفسي في العمل، مقياس أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، وتوصلت النتائج إلى أن مصادر ضغوط العمل لديهم كانت: زيادة أعباء العمل بسبب النقص في عدد الممرضين والممرضات، ونقص الأجهزة والأدوات والأدوية، ضعف العلاقات الاجتماعية بالإدارة والأطباء وزملائهم، وأن 90% من طاقم التمريض يعاني ضغوط عمل مرتفعة.

3- دراسة شارون Sharon ، 2000 ، أمريكا: بعنوان دراسة ضغوط عمل الممرضات عبر الحضارات ، وهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين ضغوط العمل ، والرغبة في تركه، والتعرف إلى الفروق في مستويات الضغوط تبعا للمجتمع الذي تنتمي إليه الممرضة، تكونت العينة من (1396) ممرضة من أربع دول ضمت ( المجر ، إيطاليا، إنجلترا، والولايات المتحدة الأمريكية)، وتمثلت أدوات الدراسة في مقاييس متعلقة بدراسة الضغط ، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين الرغبة في ترك العمل ، ومتغيرات حجم العمل (الصراع - الإرهاق - الالتزام بالعمل - المداومة على العمل)، و أن هناك فروق بين الممرضات في مستوى الضغط النفسي تبعا للمجتمع الذي تعمل به، فالضغوط تختلف من ثقافة لأخرى.

4-دراسة جيراد Gerad ، 2000: بعنوان الدراسة: علاقة بيئة العمل بالضغوط ،والمواجهة لدى ممرضات قسم الأورام، والتي هدفت التقصي عن العلاقة بين دراسة ضغوط الممرضات ، والقدرة على المواجهة ، حيث تكونت العينة من (59) ممرضة يعملن في مركز لمعالجة الأورام ، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس مصادر الضغوط، ومقياس المواجهة ، وأظهرت النتائج أن الدعم المعنوي من زملاء العمل، وأساليب المواجهة الإقدامية كإعادة التقويم الايجابي، وتوازن حياة الممرضة ، والإدراك المتطور للضغوط كانت ذات صلة بضغوط العمل وذات صلة بخفضها .

5-دراسة هوفمان Hoffman ، 2001 ، أمريكا:بعنوان مستوى الضغوط ، والرضا الوظيفي لدى العاملين في مهنة التمريض في بعض المستشفيات الأمريكية. وهدفت الدراسة إلى تقصي الفروق بين مستويات الضغوط ، والرضا الوظيفي في ضوء طول فترة العمل التي يقضونها يوميا في المستشفى، تكونت العينة من (208) ممرضين ، وممرضة ، وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة ضغط العمل، استبانة الرضا الوظيفي ، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين طول فترة العمل اليومية ، والضغط النفسي، حيث أن الممرضين ، والممرضات الذين يعملون مدة اثني عشرة ساعة يوميا لديهم مستوى أعلى من الضغوط بالمقارنة بزملائهم الذين يعملون مدة ثماني ساعات فقط.

6-دراسة وينك Wong ، 2001، الصين: بعنوان أدوار صحة الممرضات الصينيات وضغوط التمريض ، واستراتيجيات التعامل، وهدفت الدراسة إلى تحديد مصادر الضغوط النفسية لدى الممرضات، وتحديد استراتيجيات التعامل التي يستخدمها الأفراد لمواجهة الضغوط التي يتعرضون لها في العمل ، وأثر ذلك في الصحة النفسية لديهن، فتكونت العينة من (269) ممرضا وممرضة من مستشفيات هونغ كونغ، و أشارت النتائج إلى أن أكثر من ثلث الممرضات يعانين من صحة نفسية سيئة ، وذلك بسبب التعرض لمستويات عالية من الضغوط في العمل ، والتي تتمثل في المصادر التالية: ضغوط البيئة التنظيمية، متطلبات العمل، العلاقات الاجتماعية بين طاقم التمريض والأطباء ،

7-دراسة كاليبزير Kaliszer ، 2002، أيرلندا: بعنوان جوانب من برامج تعليم الممرضات التي تسبب الضغوط النفسية المهنية لدى طلبة مدارس التمريض ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط النفسية لدى عينة من طالبات التمريض، تكونت العينة من (110) طالبات في مدارس التمريض في أيرلندا ، وأظهرت النتائج هناك خمس مصادر أولية تسبب الضغوط النفسية لدى طالبات التمريض وهي: ضغوط أكاديمية - العلاقات بالهيئة التعليمية - العلاقات بالزملاء - الأمور المادية - وموت المرضى - وقد جرى اقتراح برامج الدعم ، والإرشاد لمواجهة تلك الضغوط.

8-دراسة تانيا وآخرون Tanya & et al ، 2002، هولندا: بعنوان دراسة طولانية لضغط العمل في مهنة التمريض: الأسباب و النتائج ، وهدفت الدراسة إلى تفحص أثر التغيرات في ظروف العمل في نتائج الضغط ، وكذلك تفحص العلاقة بين نتائج الضغط على ظروف العمل، وذلك خلال ثلاث سنوات ، تكونت العينة من (381) ممرضة يعملن في أقسام مختلفة ، وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة لتعرف على خصائص العمل البيئية ، وصحة الممرضات ، والتغيرات الحاصلة خلال فترة الدراسة ، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة بين التغيرات في ظروف العمل ، والنتائج الصحية للممرضات، وأن ضغوط العمل لدى الممرضات تمثلت في ضغط الوقت، المتطلبات المادية، العلاقات الاجتماعية، شروط العمل، وجميع هذه المصادر كانت مؤشرات تنبؤية بظهور أعراض الضغوط لدى الممرضات في مجال الاقتناع ، والرضا الوظيفي ، والاحترق النفسي لدى أفراد العينة. (Tanya & et al . 2006)

9-دراسة الشهاب ، 2002 ، لبنان: والتي كانت تحت عنوان مصادر الضغوط ومستوياتها، كما يدركها طلبة تمريض السنة الأولى ، والسنة الأخيرة في الجامعة الأمريكية في بيروت ، والتي هدفت إلى تقويم مستويات ومصادر الضغوط النفسية لدى طالبات التمريض تكونت عينة الدراسة من (61) طالبة يدرسن التمريض واستخدم الباحث مقياس بيك وسريفاستانا للضغط النفسي (BSSI) ، واستبانة الصحة العامة (GHQ) في قياس مستوى الضغوط ، والصحة النفسية ،

وخلصت الدراسة إلى أن طلبة التمريض يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة ترتبط بالعلاقات الشخصية مع المرضى ،  
والزملاء ، والمشرفين على الصحة في المستشفى وساعات العمل الطويلة.

1.1- مفهوم التحليل العاملي : هو أسلوب إحصائي يستهدف تفسير معاملات الارتباطات الموجبة - التي لها دلالة  
إحصائية - بين مختلف المتغيرات كما يهدف إلى إختزال العوامل المفسرة الظاهرة، فقد اتجه الباحثون في العلوم في  
العصر الحديث إلى استخدامه باعتباره أحد أنجع الطرق الإحصائية في تصنيف الظواهر ، مما أدى إلى تطوير المعالجات  
العملية ،فوظيفة تصنيف وتحليل البيانات واحدة من أهم مراحل بناء النظرية العلمية ، بل إن عدداً من النظريات العلمية  
يعد في حقيقته تصنيفاً للملاحظات والمتغيرات المتعلقة بالظواهر موضوع البحث ، ويؤدي اكتشاف وتحديد أسس التصنيف  
إلى إقامة الفروض العلمية التي تختبر هذه الأسس ، والمتغيرات في الظاهرة ومنطق هذه المتغيرات وهو ما ننتهي منه إلى  
صياغة القانون العلمي ( الأنصاري، 1999، ص 4).

يهدف التحليل العاملي إلى وظيفتين: الأولى تتمثل في إختزال المتغيرات إلى عدد أقل من العوامل التي تمثلها  
والثانية تتمثل في الكشف عن البنية العملية والأبعاد الأساسية للظواهر (تيعزة 2012)، وهو أسلوب إحصائي يستهدف  
تبسيط الارتباطات بين مختلف المتغيرات الداخلة في التحليل وصولاً إلى العوامل المشتركة التي تصف العلاقة بين هذه  
المتغيرات وتفسيرها . ويعد التحليل العاملي منهجاً إحصائياً لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من  
الارتباط في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف ، ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية  
واستشفاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقاً للآطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به (صفوت فرج 1991 -  
أ: 17)، و يواجه الباحثون الذين يستخدمون التحليل العاملي مشكلة تحديد عدد العوامل المستخرجة في البحث؛ ويذكر "  
صفوت فرج " (1991: 238) أنه لا توجد حتى الآن قاعدة رياضية مقبولة من قبل الجميع للتوقف على استخلاص العوامل  
، وإن كان هناك عدد من المحكات التي يمكن استخدامها لهذا الغرض ، والواقع أنها تؤدي في الغالب إلى نتائج متقاربة  
ومن أهم هذه المحكات الآتي : محك تيكر ، محك همفري ، محك كيزر وهو المستخدم في هذه الدراسة محك رياضي في  
طبيعته اقترحه " جوتمان " (1954، يعتمد على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل ، فلكي يكون العامل بمثابة فئة تصنيفية  
فلا بد أن يكون تباينه أو جذره الكامن أكبر أو مساوٍ على الأقل لحجم التباين الأصلي للمتغير ،). (صفوت فرج ، 1991 :  
244) ، ويذكر " أحمد عبد الخالق " (1994 : 114) أن العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي أو يزيد  
جذرها الكامن على واحد صحيح ، أي أن التباين الذي يستوعبه كل عامل ( مجموع مربعات التشبعات على كل عامل)  
1.0، بشرط أن يكون قد وضع في الخلايا القطرية واحد صحيح . ومن حسن الطالع أن هذه الطريقة تعطي نتائج متقاربة  
تماماً مع عدد العوامل المستخرجة عادة ، بالإضافة إلى سهولة حساب هذا المعيار وهو شائع الاستخدام . ويذكر " وايت  
وزملائه " (White, et al, 1969) أن هذا المعيار تتطابق نتائجه مع معايير أخرى ، ويؤكد استخدامه على أساس " أنه  
من غير المعقول أن نقبل عوامل لا تستوعب تبايناً أكبر مما هو متوفر في المتغيرات الأصلية ذاتها " ، أي أن العامل الذي  
يقبل الجذر الكامن له عن واحد صحيح يشير إلى قدر ضئيل من التباين في المتغيرات الأصلية ذاتها لذا فمن الأجدر استبعاده  
لعدم دلالاته .

2.1- مفهوم الضغوط النفسية والمهنية: تعددت التوجهات النظرية والمنطقات التي فسر بها الباحثون الضغط النفسي فقد  
عرفه بارون العمل بأنها :استجابة مكيفة ، تتوسطها الفروق الشخصية الفردية ، أو العمليات السيكولوجية نتيجة حدث أو فعل  
بيئي خارجي (بارون: 1999، 53)، وعرفه نيومان على أنه الحالة التي تتفاعل فيها العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد ، لكي  
تتغير حالته النفسية ، والجسمية بحيث يجبر على التحول عن ممارسته لعمله بصورة طبيعية. ويرى كوبر أن الضغوط  
النفسية هي التناقض السلبي بين وضع الفرد وإدراكه والوضع المرغوب به (Cooper, Payne, 1994, p242) وبالمقابل  
يرى Lazarus أن الضغط ظاهرة خاصة بين الفرد و البيئة، فإذا ما أدرك الفرد أن هذه البيئة ترهقه و تفوق قدراته و تهدد

توازنه استجاب لها، كما يرى أن الضغط يتحدد من منطلق مهم هو تقييم الفرد للموقف الضاغط بغض النظر عن نوعه، أي أنه ليس مثيراً ولا استجابة بل العلاقة بين المثير والاستجابة الناتجة عن تقييم الموقف. (Lazarus 1984). أما بالنسبة للمقياس الضغوط فقد تم قياسه على أنه مثير ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الضغط ظاهرة ضمن سياق الحياة الاجتماعية تبعاً لطبيعة الحوادث الضاغطة، وهو ناتج عن تراكم للتغيرات الكبرى والتي تفرض التكيف، وقد تكون هذه التغيرات مرغوب أو غير مرغوب فيها (Lpolhan, 1995)، وقد تم تقسيم هذه التغيرات إلى حوادث مفاجئة، وحوادث مزمنة، وقد قام Rahe و Holme بقياس هذه الأحداث بإنشاء سلم تغيير الأحداث الحياتية يتضمن هذا السلم قائمة تجمع بين 43 حادث ضاغط، تم اختيارهم بعد إجراء دراسة منظمة على عينة مكونة من 5000 فرداً، وترتبط الحوادث بنمط حياتهم. وباعتراف "هولمز" "Holms" و"راه" "Rahe" أن الحوادث الحياتية التي تعترض الفرد ليست متساوية سواء من حيث درجة تغيرها، أو درجة التكيف الذي تتطلبه حيث حدد وزناً لكل بند من بنود السلم الذي تم تصميمه بعد أن طلب من 349 فرداً إعطاء درجة للتكيف الشخصي الذي يتطلبه كل حادث بتعرضهم في حياتهم اليومية بحيث تتراوح الدرجات بين 0 و100 ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها إعطاء درجة 100 لوفاة أحد الزوجين درجة 73 للطلاق درجة 50 للزواج... الخ. (in rossAlmaier.&1994p24)، كما تم قياس الضغط النفسي باعتباره استجابة: يركز أصحاب هذه الاتجاه على استجابة الفرد للمصادر المسببة للضغوط، دون وضع اعتبار لتفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع بيئة العمل، لأنهم يقيسون النتيجة التي تنجم عن حالة الضغوط والتي تتمثل في الاستجابة التي يتخذها الإنسان نحو المثير أو المسبب. يعتبر Hans Selye من أهم الباحثين في هذا الاتجاه حيث يعرف الضغط بأنه نتيجة مختلفة لكل المطالب المفروضة على الجسم وتتعلق هذه النتيجة بالناحية العقلية أو الجسدية. (SELYE, 1968). وفقاً لهذا الاتجاه، عرضت عدة تعاريف للضغوط النفسية المهنية من بينها التعريف الذي قدمه المعهد الدولي لسلامة المهنية NIOSH والذي يعتبر الضغوط المهنية استجابات جسدية وانفعالية ضارة ومؤذية، تظهر عندما لا يكون هناك تلاؤم بين متطلبات العمل وقدرات الفرد وحاجاته (NIOSH, 1998)، والتعريف الذي قدمه سافيرلي ولكس (Savaery&Luks) والذي يعتبر الضغط حالة ذهنية وجسدية تؤثر في إنتاجية الفرد، وصحته ونوعية العمل. (Savaery&Luks, 2001, P99).

وهكذا فالنظرية قد أغفلت الجانب النفسي للضغط، واعتبرت أن مصدر هذا الأخير خارجي والمعروف أن الاستجابة للضغط عملية معقدة تدخل فيها عوامل نفسية وهي العوامل مؤثرة على الضغط، كما تم قياس الضغط على أنه تفاعل بين المثير والإستجابة وأهم ما ورد في هذا التناول نظرية لازاروس Lazarus، حيث تعتبر الضغط نتيجة التفاعل الديناميكي بين الفرد والمجتمع، حيث يتميز هذا التفاعل بوجود علاقة تبادلية مستمرة، وقد جاءت رداً عن النظريات السابقة القائلة باتجاه الأحادي للضغط، والتي تبدأ بالمثير وتنتهي عند الاستجابة. ويرى الباحثان لازاروس و فولكمان أن استجابة الفرد للضغط ترتبط بمدى التقييم المعرفي للموقف الضاغط، حيث أن الفرد لا يشعر بالضغط إلا عندما يفوق إمكانياته الشخصية، ويهدد كيانه (Lazarus, 1984p12) ومنه فيمكن قياس الضغط من خلال تقييم الفرد لها.

## II - الطريقة والأدوات :

**منهج الدراسة:** يعتبر المنهج مجموعة من القواعد يتبعها الباحث للوصول إلى الحقيقة والحصول على نتائج دقيقة وموضوعية، ويكون اختيار هذا المنهج على أساس متطلبات البحث وحسب المواضيع التي يعالجها، وبما أن دراستنا تقوم على معرفة البنية العاملية عن البنية العاملية والمكونات الرئيسية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية نرى من الأنسب إتباع المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم من خلاله الكشف عن هذه البنية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، حيث يهدف التحليل العاملي الاستكشافي إلى اكتشاف عدد العوامل المكونة للبنية والتي تفسر قدراً من التباين في بنية مقياس الضغوط النفسية، أما التحليل العاملي التوكيدي فيهدف إلى التأكد من البنية عن طريق المفاضلة بين النموذج المفترض والنموذج المستمد من بيانات عينة الدراسة.

**مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون المجتمع الأصلي من جميع الممرضين العاملين بالمستشفيات العامة بالجنوب الشرقي الجزائري (ورقلة -حاسي مسعود -تقرت) مستبعدين الممرضين العاملين بالمستشفيات الخاصة ، اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وبنسبة 24،17 %، وبذلك بلغ عدد أفراد العينة المسحية (350) ممرض ،وقد قسمت العينة إلى مجموعتين : عينة لحساب الصدق والثبات وقوامها ( 50 ) ممرض، و عينة قوامها (150) ممرض لتطبيق التحليل العملي الاستكشافي وعينة قوامها (150) ممرض لتطبيق التحليل العملي التوكيدي .

**أداة الدراسة:** تهدف أداة الدراسة إلى قياس مستوى الضغوط النفسية والمهنية لدى الممرضين، وبعد الإطلاع على التراث النظري وحسب السياق النفسي لمشكلة البحث وهدف الدراسة وهو الكشف عن البنية العاملية للمقياس الضغوط النفسية المهنية ، وجدنا أنه لا يمكننا قياس الضغوط المهنية إلا من خلال هذه العناصر الثلاثة (المصدر - العرض - أسلوب التعامل) ، لذلك تم تصميم ثلاثة مقاييس لقياس الضغوط المهنية ، وفي هذه الدراسة سوف يجري التأكد من المكونات الأساسية لمقياس مصادر الضغوط النفسية والمهنية، وقد مر بناء وإعداد المقياس بعدة مراحل يمكن إجمالها في ما يلي:

1- استقراء وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت دراسة الضغوط النفسية لدى الممرضين، وذلك للتعرف على أنواع الضغوط التي تتعرض لها الممرضين وأهم مصادر هذه الضغوط وذلك للاستفادة منها في تحديد مكونات هذا المقياس. كما تم الإطلاع على مجموعة من المقاييس المعدة لقياس الضغوط المهنية لدى الممرضين بهدف الوقوف على أهم الأبعاد المدروسة والوقوف على مكوناتها، ، وفيما يلي ذكر لبعض هذه المقاييس والنماذج :

-مقياس مصادر الضغط الترميزي لكنيزل إعداد و تعريب محسن الوائلي 1998.

\_ مقياس مصادر الضغط العمل عند المرأة إعداد فاطمة محمود صقر 2001.

\_ مقياس مصادر الضغط الوظيفية لدى المعلمين إعداد مراد أحمد محمد علي الكساني 2000.

\_ مقياس مصادر الضغط إعداد أوسبيوا وسبوكان تعريب نعمت رمضان 1990.

\_ مقياس مصادر الضغط لدى القيادات الإدارية المهني إعداد علي بن حمد سليمان النوشان 2005 .

\_ مقياس مصادر الضغط لدى العاملين بمهنة التمريض إعداد جودت سعادة

2-إعداد إستبانة مفتوحة: أعدت الباحثة إستبانة مفتوحة بهدف التعرف على الضغوط التي يتعرض لها الممرضون، وقد تضمنت سؤال مفتوح حول مصادر الضغوط النفسية في بيئة العمل.

3-وبعد تحليل مصادر المعرفة السابقة أصبح من الممكن بلورة مكونات المقياس قيصورته الأولية حيث تكون من 34فقرة تتوزع على 6 أبعاد وهي : ظروف العمل المادية والفيزيائية المرتبطة بالوظيفة (1.2.3.4.5.6)ضغوط المرضى ومرافقيهم(7.8.9.10.11.12)

- خصائص وطبيعة لمهنة(13.14.15.1617.18).-العلاقات(19.20.21.22.23.24)

- البيئة التنظيمية(25.26.30.29.28.27..)- التواجه بين عمل والبيت (31.32.33.34) ، وتم صياغة عبارات المقياس في ضوء مصادر المعرفة السابقة وبناء على التعريفات الخاصة بكل مكون من مكونات المقياس حيث بلغت في صورتها الأولية (34) عبارة ، وقد صيغت عبارات المقياس بلغة سهلة وواضحة باللغة العربية والفرنسية بعد ترجمة العبارات وتحكيمها، وعي عبارات غير موجبة أو مزدوجة المعنى وتم اعتماد أسلوب العبارات السالبة استنادا إلى ما أجمعت عليه المقاييس السابقة وإلى رأي المحكمين.وقد تم تقديم هذا المقياس عن طريق طرح سؤال عام " ما مدى حدوث الضغط لديك نتيجة لهذه المصادر ؟ "وعلى المفحوص الإجابة باختيار أحد الخيارات الخمس الموضوعية وهي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا أبدا)، و تقابلها الأوزان التالية:(0، 1، 3،4،2).

إجراءات الدراسة الميدانية: وسوف نعرضها في مجموعة خطوات:

4- زيارة الميدان والإتصال بالأفراد العينة 5- توزيع الإستبان على أفراد العينة6- استرجاع الإستبان7- إجراء المعالجة الإحصائية

5- الأساليب الإحصائية: تختلف نتائج البحث في ضوء الأساليب الإحصائية المستخدمة، فهي التي تحدد مدى دقة النتائج، وموضوعيتها، وقد استخدمت هذه الدراسة مجموعة من الأساليب: معامل الفاكرونباخو التجزئة النصفية بمعادلة ( سبيرمان بروان ) للمقياس ثبات المقياس، وللكشف عن البنية العاملية تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي برنامج SPSS ( version20 )

## II - النتائج ومناقشتها :

عرض نتيجة السؤال الأول: والذي ينص على: ما بيانات صدق وثبات مقياس مصادر الضغوط النفسية والمهنية؟

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق وهي: (إعادة التطبيق، معامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية) و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (1): معامل ثبات مقياس مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى الممرضات ومكونات الفرعية بطرق (الإعادة التجزئة، التصفية، والفاكرونباخ)

طرق الثبات المكونات	معامل ألفا	إعادة التطبيق	التجزئة النصفية
ظروف العمل	**0.88	**0.88	**0.79
خصائص المهمة	**0.88	**0.89	**0.82
المرضى والمرافقين	**0.92	**0.90	**0.86
العلاقات	**0.82	**0.82	**0.88
البيئة التنظيمية	**0.88	**0.74	**0.88
التواجه بيت عمل	** 0.88	**0.78	**0.81
الدرجة الكلية	**0.79	**0.81	**0.73

وبتحليل القيم الإحصائية الواردة في الجدول السابقة يتضح أن معاملات الثبات والصدق للمقياس ككل ومكوناته

الفرعية مرتفعة مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات وصدق واستقرار عالي

2- حساب صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس بعدة طرق يمكن إجمالها فيما يلي:

-الصدق الظاهري(المحكمن): يعد صدق المحكمن من الطرق الهامة في حساب صدق المقياس، ولذلك فقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمن للحكم على صحته وقدرات على قياس ما وضع لقياسه. و التي من خلالها تم حذف العبارات التي لم تحظ بنسبة اتفاق تفوق 85% وتم تعديل بعض العبارات لتكون أكثر مصداقية. وبذلك يصبح المقياس صادقا من وجهة نظر المحكمن.

- صدق المقارنة الطرفية: وتتمثل في انتفاء مجموعتين متطرفتين من المفحوصين في ضوء درجاتهم الكلية على الاختبار تم المقارنة بين أداء المجموعتين على الاختبارات الفرعية، حيث طبق المقياس على عينة قوامها (50) ممرضة، ثم تم اختيار الاستجابات المتطرفة بنسبة 17، تم معالجتها إحصائيا باستخدام اختبار مان ويتني (U) والجدول يوضح ذلك:

جدول رقم (02): قيمة (U) لدلالة الفروق في الاستجابات المتطرفة على مقياس مصادر الضغوط النفسية على المكونات الفرعية والدرجة الكلية

القيم الإحصائية المكونات	العينة	ن	متوسط الرتب	U	مستوى الدلالة
ظروف العمل	الأعلى	8	10.50	000	0.01
	الأدنى	8	5.50		

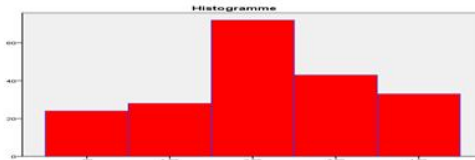


0.01	000	12.50	8	الأعلى	خصائص المهمة
		4.50	8	الأدنى	
0.01	000	10.50	8	الأعلى	المرضي والمرافقين
		6.50	8	الأدنى	
0.01	000	14.50	8	الأعلى	العلاقات
		1.50	8	الأدنى	
0.01	000	12.50	8	الأعلى	البيئة التنظيمية
		4.50	8	الأدنى	
0.01	8	15.50	8	الأعلى	التواجه بيت عمل
		1.50	8	الأدنى	
0.01	000	14.50	8	الأعلى	الدرجة الكلية
		1.50	8	الأدنى	

وبتحليل القيم الإحصائية الواردة في الجدول السابقة يتضح أن معاملات الثبات والصدق للمقياس ككل ومكوناته الفرعية مرتفعة مما يدل على أن المقياس يمتلك مؤشرات بثبات وصدق مقبولة.

عرض نتيجة السؤال الثاني: ينص السؤال الثاني على: ما البنية العاملية لمقياس الضغوط النفسية والمهنية باستخدام التحليل العاملية الاستكشافية؟ للكشف عن البنية العاملية تم تطبيق مقياس الضغوط النفسية والمهنية على عينة من الممرضين قوامها (150) ممرض ، وذلك باستخدام التحليل العاملية الاستكشافية. وقبل الشروع في التحليل جرى التحقق من مدي توفر شروط استخدام التحليل العاملية للبيانات والمتمثلة في: العينة عشوائية و ممثلة للمجتمع، التوزيع الإعتدالي للبيانات ، كفاية العينة (محك Kaiser-Meyer-Olkin) و(اختبار Bartlett's) ، عدم وجود الإعتماد الخطي، فقد تم التحقق باختبار توزيع البيانات، والشكل (1) يبين منحني التوزيع الطبيعي لمتغيرات الضغوط النفسية والمهنية.

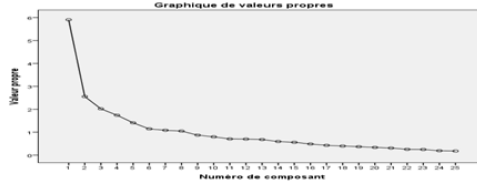
والشكل (1) يبين منحني التوزيع الطبيعي لمتغيرات الضغوط النفسية والمهنية



- للتحقق من من كفاية العينة لاجراء التحليل العاملية تم استخدام محك Kaiser-Meyer-Olkin الذي بلغت قيمته (0.52) وهي قيمة أكبر من المحك (0.50) ، وللتحقق من أن مصفوفة الارتباطات مختلفة عن مصفوفة الوحدة أي أن البانات يمكن تحليلها تم إستخدام اختبار Bartlett's حيث بلغت قيمته 1627.51 ودرجة الحرية 249 وهو دال إحصائيا، مما يدل على أن هناك حد أدنى من الارتباطات مما يسمح بالتحليل العاملية عليها؛ وبهدف التأكد من خلو المصفوفة من الإعتماد الخطي جرى حساب المحدد والذي قدرت قيمة المحدد ب 0,026 وهي قيمة أكبر من 0,00001 مما يدل على عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات ، وبعد التأكد من توافر شروط التحليل العاملية الاستكشافية تم تحديد القيمة (0.40) كحد أدنى لقبول تشبعات البنود على العوامل، وهي قيمة مهمة وذات فائدة علمية وبعدها أجرينا التحليل العاملية حيث اخترنا طريقة المكونات الأساسية بطريقة التدوير المتعامد كونها تتناسب مع هدف البحث، أما بالنسبة لاستخلاص العوامل فقد تم استخراج العوامل التي يبلغ الجذر الكامن لكل منها أكثر من الواحد الصحيح وتوصلت نتائج التحليل العاملية إلى تسعة عوامل (أبعاد) في ضوء محك (كايرز)، فسرت مجتمعة ما قيمته (72.04 %) من التباين الكلي، لكن تم استبعاد 4 عوامل لاحتوائها على أقل من 3 بنود، أما المحك الثاني الذي اعتمدنا عليه في استخلاص العوامل هو اختبار منحني المنحدر Scree plot test الذي يوضحه الشكل (2)، وهي تلك التي حدث بعدها انكسار واضح في الخط البياني ، فقد

أسفر عن استخلاص خمسة عوامل كامنة قبل نقطة القطع الثانية التي والتي تم الإعتماد عليها لاتفاقها مع نتائج محك كايزر وبهذا تم استخلاص خمسة عوامل كامنة للمقياس تشبع عليها (22) بندا وبلغت قيمة التباين الكلي لها ( 54.21% )، وهي كما يلي: الشكل (2)

اختبار منحنى المنحدر scree post test للعوامل المستخرجة التوزيع الطبيعي لمتغيرات



**العامل الأول:** بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (4,73) ونسبة التباين المفسر (19.35)، وقد تشبع عليه خمسة بنود هي: (1، 2، 3، 4، 5، 6)، تراوحت تشبعاتها بين ( 0.613 و 0.850)، واشتملت البنود على الضغوط الموجودة ببيئة العمل، ولهذا تم تسمية العامل بظروف العمل. جدول (03) مصفوفة المتغيرات ( البنود ) المستخلصة بعد التدوير لعامل ظروف العمل

التشبع	البنود
.850	البنود 1
.837	البنود 2
.803	البنود 3
.756	البنود 4
.633	البنود 5
.613	البنود 6
4.72	الجذر الكامن
%19.35	نسبة التباين

**العامل الثاني:** بلغ جذره الكامن ( 3.26 ) ونسبة التباين المفسر ( 14.22 )، وقد تشبع عليه خمسة بنود هي: (7، 8، 9، 10، 11، 12)، تراوحت تشبعاتها بين ( 0.549 و 0.75 )، وهي البنود التي تضمنت الضغوط مرافقي المرضى لهذا تم تسمية العامل بضغوط مرافقي المرضى

جدول (04) مصفوفة المتغيرات المستخلصة بعد التدوير لعامل ضغوط مرافقي المرضى

التشبع	البنود
.750	البنود 7
.723	البنود 8
.675	البنود 9
.608	البنود 11
.549	البنود 10
3.26	الجذر الكامن
%14.22	نسبة التباين

**العامل الثالث:** بلغ جذره الكامن ( 2.08 ) ونسبة التباين المفسر ( 8.74 )، وقد تشبع عليه أربعة بنود هي: ( 13، 15، 16 ) تراوحت تشبعاتها بين ( 0.650 و 0.735 )، وتناولت البنود طبيعة مهمة التمريض، وتم تسمية العامل بخصائص المهمة.

الجدول رقم (05) مصفوفة المتغيرات ( البنود ) المستخلصة بعد التدوير لعامل خصائص المهمة

البند	التشبع
البند 13	.735
البند 14	.678
البند 15	.676
البند 16	.650
الجذر الكامن	2.08
نسبة التباين	%8.74

**العامل الرابع:** بلغ جذره الكامن ( 1.621 ) ونسبة التباين المفسر ( 5.392 )، وقد تشبع عليه ثلاثة بنود هي: 21،23،19 تراوحت تشبعاتها بين ( 0.750 و 0.502 )، وتضمنت بنود هذا العامل على العلاقات في محيط العمل ولهذا تم تسمية العامل العلاقات مع جماعة العمل.

الجدول (06) مصفوفة المتغيرات ( البنود ) المستخلصة بعد التدوير لعامل العلاقات مع جماعة العمل.

البند	التشبع
البند 20	.750
البند 19	.736
البند 21	.664
البند 23	.598
الجذر الكامن	1.621
نسبة التباين	%5.392

**العامل الخامس:** بلغ جذره الكامن ( 1,418 ) ونسبة التباين المفسر ( 4.256 )، وقد تشبع عليه ثلاث بنود هي: 28،29،33، تراوحت تشبعاتها بين ( 0.755 و 0.564 )، وتضمنت بنود هذا العامل على الضروف التنظيمية ولهذا تم تسمية العامل بالعمليات التنظيمية

الجدول (07) مصفوفة المتغيرات ( البنود ) المستخلصة بعد التدوير لعامل العمليات التنظيمية

البند	التشبع
البند 28	.755
البند 29	.732
البند 33	.463
الجذر الكامن	1.418
نسبة التباين	%4.256

3- للإجابة على التساؤل الثالث: هل توجد ملائمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي والبيانات المستمدة من عينة الدراسة ؟

للتأكد من وجود ملائمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي والبيانات المستمدة من عينة الدراسة تم استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي على عينة قوامها 150 ، وبالاعتماد على ومؤشرات المطابقة الأكثر إنتشاراً بين الباحثين : مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقارب ( RMSEA ) RootMean Square Error of Approximation ، مؤشر المطابقة المقارن (GFI)Comparative fit Index، جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية ( SRMR ) (StandardizedRootMean Square Residual). - مؤشر Tucker-Lewis Index(TLI) مؤشر المطابقة غير المعياري، (CFI)، (TLI) ( تغيزة، 2012، 232). أظهرت النتائج عدم تطابق بين النموذج الخماسي المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي وبيانات العينة لذلك تم تعديله لنحصل على مؤشرات مطابقة ملائمة وتمثلت

التعديلات في ربط الخطء 17 ; 20 المعيارى ; 3;1 وهذا ما يؤكد البنية الخماسية للمقياس وفيما يلي جدول يوضح مؤشرات المطابقة قبل وبعد التعديل مع المحكات الدالة عليها:  
جدول رقم (08) قيم مؤشرات المطابقة للنموذج قبل وبعد التعديل

المحكات الدالة	قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج	قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج	المؤشر
أكبر من 0.05 توجد مطابقة، أقل من 0.05 لا توجد مطابقة	0.03	0.01	ك مربع Chi-Square
القيم القريبة من 0.95 تدل على مطابقة جيدة	0.91	0.89	مؤشر المطابقة المقارن (GFI)
تساوي أو أصغر من 0.08 لقبول المطابقة	0.05	0.04	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR)
تساوي أو أكبر من 0.95 لقبول المطابقة	0.95	0.95	مؤشر المطابقة غير المعيارى، (CFI)
أقل من 0.05 تدل على مطابقة جيدة	0.04	0.05	الجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ الاقتراب (RMSEA)
الأصغر هي الأفضل عند مقارنة نموذجين	0.94	0.95	مؤشر المطابقة غير المعيارى، (TLI)
الأصغر هي الأفضل عند مقارنة نموذجين	1.125	1.354	(ECVI)

يتبين من الجدول أن النسب الاحتمالية لمربع كاف غير دالة وهذا يعني وجود تطابق بين نموذج مقياس الضغوط النفسية وبين بيانات عينة الدراسة، في ، كما بلغت قيم مؤشرات المطابقة قبل وبعد التعديل على التوالي : ومؤشر ( ) (GFI) ، قيمة مؤشر (SRMR) (0.05 0.04)، وقيمة مؤشر (GFI) قدرت ب(0.95،0.95)، قيمة (RMSEA) بلغت (0.05 0.04) وقيمة مؤشر (TLI) بلغت (0.94،0.95)، وقيمة مؤشر (ECVI) قدرت ب(1.125،1.354). من خلال النتائج المبينة في الجدول أن النموذج المعدل حظي بأفضل مطابقة وهذا يدل على وجود تطابق بين بيانات العينة وبين النموذج الضغوط النفسية والمهنية وهو ما يؤكد على البنية العاملية الخماسية للمقياس

**IV- الخلاصة :** بينت النتائج أن المقياس الضغوط النفسية والمهنية يمتلك مؤشرات صدق وثبات موثوق بها ، وبناء على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي تبين أن المقياس ذو بنية خماسية فقد تم إشتقاق خمسة عوامل تكون الضغوط النفسية والمهنية عند الممرض وعي العامل الأول ظروف العمل " والعامل الثاني "مرافقي المريض " والعامل الثالث "خصائص المهمة "، والعامل الرابع العلاقات مع جماعة العمل "، والعامل الخامس العمليات التنظيمية ، وتم التحقق من البنية الخماسية للمقياس ، وتم التأكد من بنية المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي الذي أكد نتائج على البنية الخماسية العوامل للمقياس،، كما تبين أن كل البنود تشبعت على عواملها الكامنة بقيم تشبع عالية، وإطلاقاً من مما سبق نستطيع أن نقول أن مقياس الضغوط النفسية في صورته الحالية يتمتع بخصائص سيكومترية موثوق بها وعليه يمكن إستخدامه في البيئة الجزائرية يمكن استخدامه في البيئة الجزائرية

#### مقترحات الدراسة:

بعد إجراء الدراسة تقترح الباحثة ما يلي: الاستفادة من المقياس في إجراء دراسات حول مفهوم الضغوط النفسية ، فبرغم من أهمية هذه الدراسات الوصفية، التي تناولت دراسة الضغوط النفسية ، إلا أنه يجب الاستفادة من نتائج هذه الدراسات، والقيام بدراسات تدخلية تطبيق المقياس على عينات كبيرة وقياس الخصائص السيكومترية لها ومقارنة النتائج مع نتائج الدراسة، و كذلك إجراء الدراسات السيكومترية للكشف عن البنية العاملية للمقياس والاختبارات بطرق إحصائية متقدمة .

## المراجع :

1. أنور محمد الشرقاوي: 1992 علم النفس المعرفي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية
2. علي إسماعيل علي: 1999 استراتيجيات الخدمة الاجتماعية المدرسية للتدخل في مواقف الضغوط والأزمات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
3. إبراهيم عبد الستار: 1998، الاكتئاب واضطراب العصر الحديث، الكويت، فهمه وأساليب علاجه دار المعرفة
4. عبد الرحمان بن محمد بن هيجان: 1998 ضغوط العمل، مصادرها، نتائجها، وكيفية معالجتها، الرياض، معهد الإدارة العامة.
5. فاروق عبد فيلة، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، مصر، دار النشر والتوزيع والطباعة..
6. فاروق السيد عثمان: 2001، القلق وإدارة الضغوط النفسية، القاهرة، دار الفكر العربي.
7. محمد علي شعيب: 2001، السلوك الإنساني في التنظيم، مصر، دار الفكر العربي
8. ماجدة العطية: 2003، سلوك الفرد والجماعة، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع الطبعة الأولى
9. مقدم عبد الحفيظ: 2003، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، بن عكنون الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، .
10. هارون توفيق الرشيد: 1999: الضغوط النفسية طبيعتها، نظرياتها، مكتب الأنجلو المصرية القاهرة، .
11. محمد تبيزة: 2012: التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، عمان مفهومها وطرق التحليل، دار الميسرة
12. بدر محمد الأنصاري: 1999: أسلوب التحليل العاملي : عرض منهجي نقدي لعينة من الدراسات العربية استخدمت التحليل العاملي، بحث مقدم بندوة البحث العلمي في المجالات الاجتماعية في الوطن العربي ( المنعقد من 5-6 ديسمبر - المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية - وزارة التعليم العالي - الجمهورية العربية السورية
13. صفوت فرج (1991) التحليل العاملي في العلوم السلوكية، ط 2 القاهرة : دار الفكر العربي ..
14. أحمد محمد عبد الخالق (1994) الأبعاد الأساسية للشخصية . ط 6 الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، .
15. Elias . R : « La charge psychique, le stress psychosocial et la fatigue », centre de recherche de L'INRS, cahier de note documentaire n° 120, 3<sup>ème</sup> trimestre 1985
16. Karolyne L. Godbey and Myrna M. Courage : « Stress» Management Program ; intervention in Nursing Student Performance Anxiety », Archive of psychiatry Nursing, Vol VIII, n°3, June 1994
17. Recitation Tasks Among Elementary School Children.. Dissertation Abstracts international. 46, 5, p.1199- A
18. Bootzin, R., Bower, G., and Crocker, J.(1991). Psychology Today: New York: McGraw-Hill, Inc.
19. Charlesworth, E., Nathan, R. (1988). Stress Management. London: Gorgi Books.
20. Crocker, p., and Grozelle, C. (1991). Reducing Induced State Anxiety: Effects of Acute Aerobic Exercise and Autogenic Relaxation. The Journal of Sports Medicine and Physical Fitness. 31, 2, pp. 277-282.
- 21-Davis, R., Fruehling, R., and Oldham, N. (1989). Psychology, Human Relations and Work Adjustment. McGraw-Hill Book Company.
- 22-Feldman. R. (1989). Adjustment: Applying Psychology in A Complex World. University of Massachusetts, McGraw-Hill, New York.
- 23 -Ferguson, J. (1981). The Effects of Relaxation Training on Menstrual Pain and Locus Study- Skills Training in Reducing Self- Reported Anxiety and Improving The Academic Performance of Test- Anxious Students. Journal of Counseling Psychology. 33, 2, pp. 131-135.
- 24-Mckay, J. (1988). Stress Management for Children: A Comparative Study of Relaxation
- 25-Richardson, S (1981). Effectiveness of Rational- Emotive Therapy or Problem- Solving Relaxation in Reducing Math Anxiety In Potential Elementary School Teacher. Dissertation Abstracts International. 41, 10, p. 4374- A.
- 26-Schwebel, A. (1990). Personal Adjustment and Growth: A Life Span Approach. Boston: Brown Publishers.
- 27 .Silvestri, L. (1985). The Effects Of Aerobic Dance And Progressive Relaxation on reducing Anxiety And Improving Physical Fitness in High

الصورة النهائية للمقياس الضغوط النفسية والمهنية في صورته النهائية:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	إلى أي مدى تتكرر لديك هذه الأحداث
					1- سوء النظافة الإستشفائي
					2- رداءة الأجهزة المستخدمة
					3- تعطل الأجهزة في وقت الحاجة إليها
					4- سوء الإقامة الليلية
					5- سوء نظام الإطعام
					6- قلة وسائل الوقاية
					7- عدم تفهم المرضى و مرافقتهم للحالة الإستعجالية
					8- إصرار المرافق للعناية بالمرضى
					9- كثرة أسئلة مرافقي المرضى
					10- عدم تجاوب المريض أثناء علاجه
					11- تحميل المرافق كل المسؤولية للمرض
					12- الاهتمام بأكثر من مريض في آن واحد
					13- تمريض المصابين بحالات خطيرة
					14- تقديم الأدوية و العلاج أثناء المداومة الليلية
					15- التعامل مع إفرازات و فضلات المريض
					16- تلقي النقد من المشرف
					17- عدم اعتراف المشرف بالمجهود
					18- عدم مساندة الزملاء
					19- غياب التشجيعات من طرف المشرف
					20- قلة الحوافز و الامتيازات و الترقيات
					21- ضعف الأجر مقارنة بالعمل المبدول
					22- عدم الحياة الشخصية في العمل

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بن عمر فاطنة، عربي صبرينة، ( 2018 ) ، البنية العاملية لمقياس الضغوط النفسية والمهنية ( دراسة تحليلية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 10 (05)/ 2018 الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص ( 89-102)