

ظروف العمل في الصحراء بين الضغوط المهنية وسوء التوافق

النفسي لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري

دراسة ميدانية تحليلية

أيت حمودة حكيم⁽¹⁾ فاضلي أحمد⁽²⁾

(1) قسم علم النفس جامعة الجزائر 2

(2) قسم علم النفس جامعة البليدة

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على أثر ظروف العمل في الصحراء في ظهور الضغوط المهنية وسوء التوافق النفسي لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري (مؤسسة سوناطراك). ولتحقيق هذا الهدف تكونت العينة من 30 عاملا في مجال المحروقات بالصحراء الجزائرية (الذين يعملون بحقول الغاز والبتترول) منطقتي حاسي مسعود وحاسي رمل. أما الأدوات المستخدمة للإجابة على مختلف هذه التساؤلات تمثلت في الاستبيان، ومقياس أعراض الضغوط المهنية ترجمة علي عسكر ومقياس التوافق النفسي لزينب شقير.

أسفرت النتائج على أن ظروف العمل في الصحراء تؤدي إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية لدى غالبية العمال لشركات النفط، وانخفاض مستوى كل من التوافق الشخصي-الانفعالي والتوافق الصحي لدى بعضهم، في حين لم توضح النتائج انخفاضاً في مستوى التوافق النفسي العام ببعديه الأسري والاجتماعي لدى هذه الفئة.

1. مقدمة وإشكالية الدراسة:

يواجه بعض الموظفين والعمال بالجنوب أشعة الشمس الحارقة لمزاولة نشاطهم كحال عمال المحروقات بالصحراء الذين يعملون بحقول الغاز والبتترول على امتداد ساعات اليوم وفي ظروف مناخية جد صعبة، خاصة منهم العمال المطالبين بالتنقل اليومي والحراسة وتفادي توقف نشاط الإنتاج للالتزامات الوطنية والدولية.

إن ظروف العمل في الصحراء جد قاسية مما يجعل من بعض العمال لا يقوون على مجابهتها على المدى الطويل مما قد يولد لديهم ضغوطا مهنية وسوء توافق نفسي رغم خدمات الإيواء والإطعام والنقل والأجر المرتفع، ويرجع ذلك للظروف المناخية الصحراوية (حرارة مرتفعة، زوايا رملية، انتشار الحشرات، والطرق غير المعبدة أو تكسوها الرمال.. الخ)، والوحدة وعدم الاستمتاع بالحياة العائلية بسبب الالتزامات المهنية، وهذا لأن العامل في الجنوب يستفيد من التعويض ويحرم من العطلة والتزاماته العائلية مما يجعله مطالبا ببرمجتها حسب تاريخ العطلة التعويضية التي يستفيد منها دوريا، حيث أن العمال يعملون لمدة أربعة أسابيع، ليحصلوا على ثلاثة أسابيع راحة، بينما يحصل آخرون يعملون لمدة

12 ساعة يوميا على امتداد 4 أسابيع على 4 أسابيع راحة، وهي عطلة تعويضية أو راحة وليست عطلة سنوية، وكل هذه الظروف تساهم في إصابتهم بأمراض مهنية عديدة.

وهذا النمط من العمل يشير إليه ياسين (30 سنة)، وهو من أحد العمال في الصحراء قائلا: "عشت سنوات شقاء في عمق الصحراء الجزائرية، فبعد تخرجي من معهد البترول في بومرداس لم أشأ الاستسلام للبطالة أو أحلام المهجرة. وافقت على أول فرصة عمل أتيحت لي في منطقة حاسي مسعود في التسعينات، كنت أعاني من قسوة المعيشة في الصحراء، وفي منطقة بترولية معزولة، بعيداً عن الأهل لأسابيع طويلة، على الرغم من توافر كل ضروريات الحياة والأجر المغربي". ويضيف محمد (32 سنة)، الذي يبدو أقل حماسة للعمل في المناطق البترولية فيرى أن العمل في المناطق البترولية في الصحراء قد يبدو أفضل خيار لكثير من الشباب الجزائريين، لما توفره الشركات هناك من رواتب مغرية، وبالنظر إلى نظام العمل الذي يسمح بالعمل 4 أسابيع والاستراحة أربعة أخرى، كما هو معمول به لدى معظم الشركات، لكن في المقابل، ثمّة جانب خفي لعالم المناطق البترولية هو أنه محفوف بالمخاطر التي يجهلها كثيرون، حينما تعمل في شركة بترولية أجنبية لا تستفيد من التأمين مدى الحياة، فأغلب الشركات لا توقع على عقود الضمان الاجتماعي، وحينما تتعرض لحادث خطير، تكتفي الشركة بضخّ بعض الأموال في جيبك، لكنها لا تضمن لك راتباً مدى الحياة، وقد لا تعود إلى منصبك إذا قدرت الشركة أن الحادث سيقبل من أدائك المهني. ويضيف محمد قائلا: " أنت كجزائري، ومهما كانت درجة الشهادة التي تحملها من معاهد الجزائر، تعامل كموظف من الدرجة الثانية أمام الموظف الأجنبي الذي تستقدمه الشركة البترولية الأجنبية، كما أن العامل الأجنبي يأتي للعمل بعقد رسمي، أما الجزائريون فيعملون بعقود لا تتجاوز أحياناً كثيرة 6 أشهر، ويمكن للشركة أن تفصلك في أي وقت، بحجة أن مردودك غير مقنع، أو أنها عثرت على عامل آخر، من دون أن يكون لك حق الطعن. بالإضافة إلى مكافحة قسوة الطبيعة تجد نفسك بعيداً من الأهل.

على العموم وفي مقابل الإغراءات التي تمنحها الشركات النفطية للشباب، فإن ممارسة مهنة أخرى في مناطق الصحراء الجنوبية لا يزال يلقى تحفظاً كبيراً من قبل شباب جزائريين، وبخاصة القاطنين منهم في الشمال، بسبب غياب المرافق والوسائل الضرورية من جهة، وقسوة الطبيعة والبعد الجغرافي من جهة أخرى.

2- تساؤلات الدراسة:

ويمكن طرح التساؤلات الأساسية للدراسة في ما يلي:

- هل يعاني عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري من شدة الضغط المهني؟

- ما هي مصادر الضغط المهني لدى هذه الفئة؟
- هل يعاني عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري من سوء التوافق النفسي بأبعاده الشخصي، والصحي، والأسري، والاجتماعي؟
- هل تؤدي ظروف العمل في الصحراء إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية وسوء التوافق النفسي لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري؟

3- فروض الدراسة:

- يعاني عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري من شدة الضغط المهني.
- تتعدد مصادر الضغط المهني لدى هذه الفئة.
- يعاني عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري من سوء التوافق النفسي بأبعاده الشخصي، والصحي، والأسري، والاجتماعي.
- تؤدي ظروف العمل في الصحراء إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية وسوء التوافق النفسي لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري.

4- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

1-4 الضغط المهني:

أصبح موضوع الضغوط المهنية مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة وذلك نتيجة للآثار المترتبة عليها سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة، والتي تنعكس سلبا على أداء العاملين وعلى شعورهم بعدم الرضا عن العمل، مما يؤدي إلى ضعف العائد الاقتصادي وانخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى الموظف أو العامل في المؤسسة وشيوع مناخ نفسي غير سوي.

ويشير هذا المصطلح بشكل عام إلى التغيرات التي تحيط بالعاملين في بيئة العمل وتسبب لهم الشعور بالتوتر والقلق، وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة، منها القيام بالواجبات بصورة آلية تفترق إلى الاندماج والمشاركة الوجدانية، والتشاؤم ونقص الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار (حسين طه عبد العظيم وحسين سلامة عبط العظيم، 2006).

ويعرف عزت عبد الحميد (1996) الضغط المهني بأنه إدراك الفرد بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه لمهاراته وخبراته (حسين طه عبد العظيم وحسين سلامة عبط العظيم، 2006).

ويعرف سيد عبد العال (2002) ضغوط العمل بأنها مجموعة التغيرات الفسيولوجية والجسمية

والنفسية التي يعانيتها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، والتي لم يعد العامل أو الموظف قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها، ولذلك فهو يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الاجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف انجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه، لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفقا لنمط شخصيته (عن جمعة سيد يوسف، 2004).

ويعرف "المكتب الدولي للأمن المهني" الضغط المهني بأنه استجابات جسدية وعاطفية ضارة ومؤذية تظهر عندما لا يكون هناك تناسبا بين متطلبات العمل وقدرات الفرد ومصادره (شريف، 2002). هذا ما أكدته أيضا الباحث "شيخاني سمير" إذ يرى أن صحة الفرد الجسدية والعقلية تتأثر على نحو معاكس بظروف العمل غير المستحبة (شيخاني سمير، 2003)، ومنه يعرف الضغط المهني بأنه "مجموعة من المضايقات التي تقع على كاهل الفرد في إطار عمله" (Schwob, 1999).

ويعرفه تايلور (Taylor) بأنه مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل يقيّمها الفرد كمواقف ضارة ومهددة، ويستجيب لها على شكل تغيرات معرفية وانفعالية وفسولوجية، ويؤدي تزايد حدة ضغوط العمل إلى الإجهاد ثم الاحتراق النفسي. والاحتراق النفسي هو المحصلة النهائية لضغوط العمل والإجهاد، ويعرفه شو وآخرون (Show et al) بأنه النتيجة النهائية للمحاولات غير الناجحة للتغلب على المصاعب وظروف العمل السلبية المختلفة (آل مشرف فريدة بنت عبد الوهاب، 2002). نستخلص مما تقدم مفهوما إجرائيا للضغط المهني يتحدد بمجموع الدرجات التي يتحصل عليها الأفراد على مقياس أعراض الضغوط المهنية لـعلي عسكر" (2000)، إذ كلما تحصل الفرد على درجة 26 فأكثر في هذا المقياس يصنف ضمن فئة ذوي الضغط المهني المرتفع.

4-2 مصادر الضغوط المهنية:

تشير الكثير من الدراسات إلى وجود مصادر متنوعة للضغط داخل العمل، وقد تناولت تلك الدراسات بيئة العمل الداخلية والخارجية والفرد نفسه، باعتبارها من المسببات الرئيسية للضغوط. **1- غموض الدور:** ويعني هذا أن العامل يواجه عدة صعوبات عندما يكتنف عمله غموضا في الدور، إذ لا يتسنى له أداء عمله على الوجه الأمثل مما يخلق له حالة من التوتر، والشعور بالضغط النفسي. ويقصد بغموض الدور الافتقار إلى المعلومات عن الصلاحيات والواجبات والمسؤوليات وعدم وضوحها واختلاطها عند الممارسة بصلاحيات وواجبات أخرى (ماهر أحمد، 2005).

- **صراع الأدوار:** من المبادئ الأساسية في الإدارة (مبدأ وحدة الأمر) الذي يقتضي بأن يتلقى الفرد الأوامر من جهة واحدة من أجل التخلص من الإرباك والتعارض المحتمل، فطلبات وتوقعات الرؤساء

المختلفين لمرؤوس واحد قد تكون متعارضة ولو أضفنا إلى هذا رغبة المرؤوس التقيد بمعايير الجماعة ورغبته في تحقيق طموحاته الشخصية، فإن الأمر يزيد تعقيدا ويلقي هذا مزيدا من الضغط النفسي على الأفراد (ريجيرو رونالدي ترجمة فارس حلمي، 1999).

- **مشاكل الخضوع للسلطة:** تتميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية، فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطته على مرؤوسيه، ويختلف المرؤوسين في قبولهم لنفوذ وسلطة الرؤساء. وعادة ما يطلب من المرؤوسين الامتثال لسلطة الرؤساء. وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض (ريجيرو رونالدي ترجمة فارس حلمي، 1999).

- **صعوبة العمل:** تسبب صعوبة العمل شعور الفرد بعدم الاتزان، وترجع صعوبته إما لعدم معرفة الفرد لجوانبه، أو لعدم فهمه لهذه الجوانب. ويلعب المشرف ونظام الإدارة دورا هاما في هذا المجال. فعدم وجود بطاقات وصف العمل يعظم من شعور الفرد بصعوبة العمل وقد ترجع صعوبة العمل أحيانا إلى أن كمية العمل أكبر من نطاق الوقت الخاص بالأداء، أو أكبر من القدرات المتاحة ويترتب عن هذا شعور الفرد بالإحراج والاضطراب وعدم الرضا الوظيفي (ماهر أحمد، 2005).

- **ظروف العمل المادية:** إن اختلاف ظروف العمل المادية من إضاءة، حرارة، رطوبة، ضوضاء، ترتيب مكان العمل، وغيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل وظروفه ويؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسي.

- **اختلال العلاقات داخل العمل:** يتطلب أداء العمل ضرورة إقامة العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يؤدي بالأمر إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية أو الصراعات، أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة. كما تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية (ماهر أحمد، 2005).

- **عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم:** تميل المنظمات الكبيرة الحجم إلى أن تأخذ الشكل البيروقراطي المتقيد بلوائح وإجراءات رسمية، والمعتمد على نظم إشراف متشددة، والمرتکز على سياسات رشيدة وموضوعية لا تأخذ في الحسبان الاعتبارات الشخصية ويتعارض ذلك عادة مع رغبة العاملين في التصرف بحرية ومع حاجتهم للنمو وتأكيد الذات، وينتج ذلك التعارض ضغوطا نفسية على العاملين (ماهر أحمد، 2005).

- **الأحداث الشخصية:** ويتعرض الفرد من آن لآخر لأحداث في حياته الشخصية تمثل مقدارا من الإثارة والضغط النفسي مثل فقد الزوج أو الزوجة، أحداث الطلاق، الإصابة والمرض الخطير، والإحالة إلى التقاعد، والتغير في المسؤولية الوظيفية، المشاكل مع الرئيس، الإجازات والأعياد، إن هذه الأحداث

بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل فتسبب شعور الفرد بضغط العمل (ماهر أحمد، 2005).

4-3 التوافق النفسي:

يعتبر مفهوم التوافق من المفاهيم النفسية التي حظيت باهتمام بالغ من قبل علماء النفس بصورة عامة ويجمعون بأنه عملية تفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين أحدهما الفرد نفسه والثاني بيئته المادية والاجتماعية حيث يسعى الفرد من خلالها لأن يشبع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية ويحقق مطالبه المختلفة متبعاً في سبيل ذلك وسائل مرضية لذاته وملائمة للجماعة التي يعيش بين أفرادها.

ويعرف لازاروس Lazarus التوافق النفسي بأنه مجموعة العمليات النفسية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات والضغط المتعددة (نقلاً عن الخالدي، 2002).

كما تعرف زينب محمود شقير (2003)، التوافق النفسي على أنه عملية كلية دينامية وظيفية تهدف إلى تحقيق التوازن والتلاؤم بين جوانب السلوك الداخلية والخارجية للفرد بما يساعد على حل الصراعات وتخفيف التوتر، بل يتخطى ذلك إلى الجوانب الإيجابية لتحقيق الذات والرضا عنها وتحقيق الثقة بالنفس والاتزان الانفعالي مع الإيجابية والمرونة في التعامل مع المجتمع من حوله.

من خلال هذه التعريفات يتضح لنا أن التوافق هو تعديل وتغيير سلوك الفرد وفق متطلبات البيئة المحيطة به الطبيعية والاجتماعية، حيث يكون الفرد قادراً على تحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي وبالتالي شعوره بالرضا والتلاؤم مع وسطه الداخلي والخارجي نتيجة شعوره بتحقيق الإشباع لحاجاته الداخلية وتخلصه من الضغط دون إلحاق ضرر بالوسط الخارجي.

وسيتّم عرض مفاهيم أبعاد التوافق النفسي الواردة في الدراسة الحالية انطلاقاً من

أعمال زينب محمود شقير (2003):

4-3-1 مفهوم التوافق الشخصي - الانفعالي:

ويقصد به قدرة الفرد على تقبله لذاته والرضا عنها، وقدرته على تحقيق احتياجاته ببذل الجهد والعمل المتواصل بجانب شعوره بالقوة وإحساسه بقيمته الذاتية وأنه شخص ذو قيمة في الحياة وخلوه من الاضطراب النفسي وتمتعه باتزان انفعالي وهُدوء نفسي (زينب شقير، 2003).

4-3-2 التوافق الصحي:

وهو تتمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية، مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه وتمتعه بحواس سليمة وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدرته على الحركة والاتزان، مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لمهمته ونشاطه (زينب شقير، 2003).

3-3-4 التوافق الأسري:

هو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل الأسرة تقدره وتحبه، مع شعوره بدوره الحيوي داخل الأسرة واحترامها له، وتمتعه بدور فعال داخلها، وأن يكون أسلوب التفاهم هو الأسلوب السائد في أسرته، وما توفره له أسرته من إشباع لحاجاته وحل مشكلاته الخاصة، وتساعدته في تحقيق أكبر قدر من الثقة بالنفس وفهم ذاته وأن تحسن الظن به وتتقبله وتساعدته على إقامة علاقة التواد والمحبة (زينب شقير، 2003).

4-3-4 التوافق الاجتماعي:

هو قدرة الفرد على المشاركة الاجتماعية الفعالة وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية وامتثاله لقيم المجتمع الذي يعيش فيه، وشعوره بقيمته ودوره الفعال في تنمية مجتمعه وقدرته على تحقيق الانتماء والولاء للجماعة من حوله والدخول في مناسبات اجتماعية بناءة مع الآخرين والقدرة على إقامة علاقات طيبة إيجابية مع أفراد المجتمع بما يحرص على حقوق الآخرين في جو من الثقة والاحترام المتبادل معهم وشعوره بالسعادة والامتنان لانتمائه للجماعة واحتلاله مكانة متميزة من خلال ما يؤديه من عمل اجتماعي تعاوني (زينب شقير، 2003).

وفي الدراسة الحالية يعرف التوافق النفسي بأبعاده إجرائيا بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على بنود مقياس التوافق النفسي لزينب شقير (2003).

4-4 الظروف المناخية الصحراوية:

الصحراء منطقة جغرافية تخلو أو ينذر بها النبات، فالصحراء تعريف نباتي لا مناخي، ويقل فيها تساقط المطر أقل من 250 ملم سنوياً، ولذلك تقل فيها الحياة وكذلك في كثير من الأحيان تكون الصحراء حارة نهاراً وباردة ليلاً وهذا ما يعرف بالقارية في المناخ، والصحراء لفظ يطلق على المناطق الحارة الجافة قليلة الأمطار، إلا أن المناطق الصحراوية ليست بالضرورة جرداء خالية من النمو النباتي.

اختلف العلماء في تعريف ما يسمى بالصحراء، حيث إن بعض العلماء يقول: "كل منطقة لا يسقط فيها من الأمطار أكثر من 25 سم سنوياً، فهي صحراء". ومن العلماء من يعتبر نوع التربة وأصناف النباتات أساساً لتحديد المنطقة وتصنيفها، وعلماء آخرون يجمعون بين هذه العناصر كلها، فيطلقون اسم صحراء على كل منطقة قليلة النبات، بسبب قلة الأمطار وجفاف التربة.

تغطي الرمال مساحة تتراوح ما بين 30% و40% من الأراضي الصحراوية. وما تبقى من الأرض معظمه مرتفعات مفروشة بالحصباء والصخور وغيرها، وكلها تربة لا تساعد على انتشار الحياة النباتية إلا في حدود ضيقة، لأنها جافة، إلا أن بعضاً من هذه التربة غني بالملح واليورانيوم ومعادن أخرى، بالإضافة إلى الموارد الجوفية كالنفط والغاز الطبيعي.

على الرغم من أن المناطق الصحراوية لا تتلقى كمية من أشعة الشمس تفوق كثيرا ما تتلقاه المناطق المعتدلة، إلا أن غياب الغطاء النباتي والغيوم يسبب ارتفاع درجة الحرارة في المناطق الصحراوية بشكل أكثر من المناطق المعتدلة، حيث أن الغطاء النباتي والغيوم يسهمان في عكس جزء من أشعة الشمس وحرارتها إلى الفضاء مرة أخرى، مما يسبب انخفاض درجة الحرارة بشكل نسبي، وهو ما لا يحدث في المناطق الصحراوية. في المقابل نجد أن الصحاري تفقد هذه الحرارة التي اكتسبتها خلال النهار بشكل أسرع من المناطق الأخرى، فتفاوت درجات الحرارة بين الليل والنهار أكبر منه في المناطق الأخرى، والسبب في ذلك هو نفسه السبب في ارتفاع درجات الحرارة نهارا، أي غياب الغطاء النباتي والغيوم، واللدان يتسببان في إعاقه تسرب الحرارة إلى الفضاء أثناء الليل. ويسبب فقر الصحاري إلا هاذين العاملين نجد أن الحرارة تنخفض بسرعة في الليل.

5- الدراسة الميدانية:

5- 1 عينة الدراسة وخصائصها:

تتكون عينة الدراسة الحالية من 30 عاملا (كلهم ذكور) في مجال المحروقات بالصحراء الجزائرية (الذين يعملون بحقول الغاز والبتول) منطقتي حاسي مسعود وحاسي رمل. تراوحت أعمارهم بين 20-58 سنة، بمتوسط عمري قدره 34.70 عام وإنحراف معياري 7.64، تم اختيارهم بأسلوب غير عشوائي وبطريقة العينة المقصودة من بين العاملين بمؤسسة سوناطراك.

يتضح من الجدول رقم (1) ما يلي:

- نسبة 70 % من أفراد العينة من الفئة العمرية بين 30-39 سنة، ثم تليها الفئة بين 40-49 (16.67%)، ثم تليها الفئة بين 20-29 (10%) وأخيرا الفئة بين 40-49 بنسبة تبلغ 3.33%.

- نسبة 53.33 % من أفراد العينة من فئة العزاب، ثم تليها فئة المتزوجين بنسبة تبلغ 46.67%.

- غالبية أفراد العينة ذات مستوى تعليمي جامعي بنسبة تبلغ 43.33%، ثم تليها مستويات دنيا منها المستوى الثانوي (36.67%)، وأخيرا المستوى المتوسط والابتدائي بنسبة تبلغ 10% لكل مستوى.

الخصائص العينة	الفئات	العدد	النسبة %
السن	20-29	03	10
	30-39	21	70
	40-49	05	16.67
	50-59	01	3.33
	المجموع	30	100
الحالة الاجتماعية	أعزب	16	53.33
	متزوج	14	46.67
	المجموع	30	100
المستوى التعليمي	ابتدائي	03	10
	متوسط	03	10
	ثانوي	11	36.67
	جامعي	13	43.33
	المجموع	30	100
جدول رقم(1): توزيع أفراد العينة حسب السن، الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي.			

يتضح من الجدول رقم (2) ما يلي:

النسبة %	العدد	المدة بالسنوات
46.67	14	1 سنة - 5 سنوات
30	09	6 سنوات - 10 سنوات
13.33	04	11 سنوات - 15 سنوات
10	03	أكثر من 15 سنة
100	30	المجموع
جدول رقم(2): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية (الأقدمية).		

غالبية العمال تراوحت مدة خبرتهم المهنية في مجال البترول والمحروقات بالصحراء بين سنة إلى 5 سنوات بنسبة قدرها 46.67 %، ثم تليها نسبة تبلغ 30% تراوحت أقدميتهم في المهنة بين 6 إلى 10 سنوات، ثم تليها نسبة تبلغ 13.33 % تراوحت أقدميتهم في المهنة بين 11 إلى 15 سنة وأخيرا قدرت نسبة العمال الذين تراوحت أقدميتهم أكثر من 15 سنة بـ 10%.

يتضح من الجدول رقم (3) ما يلي:

النسبة %	العدد	نوع النظام الأسابيع
33.33	10	3/6
46.67	14	4/4
13.33	04	2/6
6.67	02	3/4
100	30	المجموع
جدول رقم(3): توزيع أفراد العينة حسب نظام العمل والعطل.		

غالبية العمال يعملون وفق نظام 4/4 أي 4 أسابيع عمل و4 أسابيع عطلة تعويضية، ثم تليها نسبة تبلغ 33.33% تعمل وفق نظام 3/6 أي 6 أسابيع عمل و3 أسابيع عطلة تعويضية، ثم تليها نسبة تبلغ 13.33% تعمل وفق نظام 2/6 أي 6 أسابيع عمل وأسبوعين عطلة تعويضية.

5-2 أدوات الدراسة:

5-2-1 مقياس أعراض الضغوط المهنية:

أعد هذا المقياس في الأصل "دافيس وآخرون" (Davis et al, 1997) إقتبسه الباحث "علي عسكر" ونقله إلى العربية مع إدخال بعض التعديلات، ويتكون المقياس من 20 عبارة يعطي للمفحوص فرصة تحديد درجة موافقته على البند من بين عدة درجات تتكون من خمسة مستويات هي: أبدا (0) نادرا (1) أحيانا (2) غالبا (3) ودائما (4). وتعكس الإجابة (دائما) درجة عالية من الضغط المهني، والعكس فإن الإجابة (أبدا) تعكس درجة منخفضة من الضغط المهني، تصحح جميع العبارات في اتجاه إيجابي.

ويتراوح مجموع الدرجات على هذه الأداة ما بين صفر إلى 80 درجة كحد أقصى، ويضيف "عسكر" أن كل فرد يحصل على درجة تساوي 26 فأكثر، فهذا يعكس درجة مرتفعة من الضغط المهني بينما تشير الدرجات أقل من 26 على درجة منخفضة من الضغط المهني (عسكر علي، 2000).

5-2-2 مقياس التوافق النفسي:

أعد المقياس زينب شقير (2003) ويتكون من 80 عبارة تتوزع إلى أربعة جوانب أو أبعاد وهي التوافق الشخصي- الانفعالي، التوافق الصحي، التوافق الأسري والتوافق الاجتماعي. ويشمل كل بعد منها 20 عبارة تتوزع بين الفقرات الموجبة التي تنقط (2-0-1) والعبارات السالبة التي تنقط (0-1-2). والدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 0-160 أما الدرجة الكلية لكل بعد فتتراوح ما بين 0-40 (زينب شقير، 2003).

5-3 عرض ومناقشة النتائج:

5-3-1 عرض نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول للدراسة الحالية على ما يلي: " يعاني عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري من شدة الضغط المهني". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب نسبة توزيع أفراد العينة حسب مستويات الضغط المهني التي حددها "دافيس وآخرون" (Davis et al ,1997) واقتبسه الباحث " علي عسكر"، فأسفرت النتائج على ما يلي:

المستوى	التكرار	%	التفسير
25-0	02	6.67	ضغط مهني منخفض (تكيف)
40-26	21	70	ضغط مهني مرتفع
55-41	07	23.33	ضغط مهني مرتفع جدا
80-56	00	00	الاحتراق النفسي
جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب مستويات الضغط المهني			

يتضح من الجدول رقم (04) أن نسبة 70 % من العمال يشعرون بضغط مهني مرتفع، ثم تليها نسبة تقدر بـ 23.33% منهم يشعرون بضغط مهني مرتفع جدا، بينما بلغت نسبة العمال الذين

يشعرون بضغط مهني منخفض (تكيف مع الضغط)، بـ 6.67 %. ولم تسفر النتائج على أفراد يعانون من الاحتراق النفسي. وعليه، تؤكد النتائج صحة الفرض الأول بشكل جزئي، نظرا لوجود فئة معتبرة من أفراد العينة (93.33 %) تشعر بضغط مهني يتراوح بين المستوى المرتفع والمرتفع جدا.

5-3-2 عرض نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على ما يلي: " تتعدد مصادر الضغط المهني لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب نسبة تكرار إجابات أفراد العينة على الاستبيان المطبق في هذه الدراسة، فأسفرت النتائج على ما يلي:

مصدر الضغط المهني	التكرار	%
الظروف المناخية وقسوتها	23	76.67
العزلة الاجتماعية والبعد عن الأسرة	17	56.67
خطورة العمل في معمل الغاز	13	43.33
عطل ليست في وقتها	21	70
التنقل طول مدة العمل	11	36.66
البعد الجغرافي	17	56.67
قلة وسائل الترفيه	09	30
سوء المعاملة والحقرة	05	16.67
جدول رقم (05): توزيع وتكرار إجابات أفراد العينة حول مصدر الضغط المهني		

يتضح من الجدول رقم (05) أن نسبة 76.67 % من العمال يرون أن أهم مصدر لشعورهم بالضغط المهني يرجع للظروف المناخية الصحراوية وقسوتها (حرارة مرتفعة، زوايح رملية، انتشار الحشرات..الخ)، ثم تليها نسبة تقدر بـ 70% منهم يشعرون بضغط مهني نتيجة نظام العمل والعطل أي عطل ليست في وقتها مما يؤدي إلى عدم الاستمتاع بالحياة العائلية للالتزامات مهنية، لأن العامل في الجنوب يستفيد من التعويض ويحرم من العطلة والتزاماته العائلية مطالب

برمجتها حسب تاريخ العطلة التعويضية التي يستفيد منها دوريا (الغياب في حالات الأفراح والأفراح العائلية للالتزامات مهنية. ثم تليها نسبة تقدر بـ 56.67% منهم يشعرون بضغط مهني نتيجة للعزلة الاجتماعية والبعد عن الأسرة من جهة، وللبعد الجغرافي من جهة أخرى وهذا لبعد المنطقة الصحراوية الأمر الذي يجعل التنقل صعب، خاصة للقيام بالزيارات العائلية مثلا في العطل الأسبوعية. وعليه، تؤكد النتائج صحة الفرض الثاني حيث تتعدد مصادر الضغط المهني لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري نظرا لطبيعة المنطقة الصحراوية ونظام العمل.

3-3-5 عرض نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على ما يلي: " يعاني عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري من سوء التوافق النفسي بأبعاده الشخصي، والصحي، والأسري، والاجتماعي ". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب نسبة توزيع أفراد العينة حسب مستويات التوافق النفسي بأبعاده الأربعة كما حددتها زينب شقير (2003). فأسفرت النتائج على ما يلي:

المستوى	التكرار	%	التفسير
40-0	00	00	سوء توافق
80-41	00	00	توافق منخفض
120-81	24	80	توافق متوسط
160-121	06	20	توافق مرتفع
جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب مستويات التوافق النفسي.			

يتضح من الجدول رقم (06) أن نسبة 80% من العمال يظهرون توافقا نفسيا عاما متوسطا، ثم تليها نسبة تقدر بـ 20% منهم يشعرون بتوافق نفسي مرتفع. ولم تسفر النتائج على أفراد يعانون من سوء التوافق النفسي أو توافق نفسي منخفض.

• التوافق الشخصي- الانفعالي:

المستوى	التكرار	%	التفسير
10-0	00	00	سوء توافق
20-11	06	20	توافق منخفض
30-21	19	63.33	توافق متوسط
40-31	05	16.67	توافق مرتفع
جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب مستويات التوافق الشخصي - الانفعالي			

يتضح من الجدول رقم (07) أن نسبة 63.33% من العمال يظهرون توافقا شخصيا-انفعاليا متوسطا، ثم تليها نسبة تقدر بـ 20% منهم يشعرون بتوافق شخصي-انفعالي منخفض، أي أن غالبية أفراد عينة الدراسة الحالية (بنسبة تبلغ 83.33%) يظهرون توافقا شخصيا-انفعاليا يتراوح بين المستوى المتوسط والمنخفض. ثم تليها نسبة تقدر بـ 16.67% منهم يشعرون بتوافق شخصي-انفعالي مرتفع، في حين لم تسفر النتائج على أفراد يعانون من سوء التوافق الشخصي-الانفعالي.

• التوافق الصحي:

المستوى	التكرار	%	التفسير
10-0	00	00	سوء توافق
20-11	05	16.67	توافق منخفض
30-21	14	46.67	توافق متوسط
40-31	11	36.66	توافق مرتفع
جدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب مستويات التوافق الصحي			

يتضح من الجدول رقم (08) أن نسبة 46.67% من العمال يظهرون توافقا صحيا متوسطا، ثم تليها نسبة تقدر بـ 36.66% منهم يشعرون بتوافق صحي مرتفع، في حين بلغت نسبة العمال ذوي مستوى توافق صحي منخفض بـ 16.67%، ولم تسفر النتائج على أفراد يعانون من سوء التوافق الصحي.

• التوافق الأسري

المستوى	التكرار	%	التفسير
10-0	00	00	سوء توافق
20-11	00	00	توافق منخفض
30-21	18	60	توافق متوسط
40-31	12	40	توافق مرتفع
جدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب مستويات التوافق الأسري			

يتضح من الجدول رقم (09) أن نسبة 60% من العمال يظهرون توافقا أسريا متوسطا، ثم تليها نسبة تقدر بـ 40% منهم يشعرون بتوافق أسري مرتفع، أي أن أفراد عينة الدراسة الحالية (بنسبة تبلغ 100%) يتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع، في حين لم تسفر النتائج على أفراد يعانون من سوء التوافق الأسري أو توافق منخفض.

● التوافق الاجتماعي:

المستوى	التكرار	%	التفسير
10-0	00	00	سوء توافق
20-11	00	00	توافق منخفض
30-21	14	46.67	توافق متوسط
40-31	16	53.33	توافق مرتفع
جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب مستويات التوافق الاجتماعي			

يتضح من الجدول رقم (10) أن نسبة 53.33% من العمال يظهرون توافقا اجتماعيا مرتفعاً، ثم تليها نسبة تقدر بـ 46.67% منهم يشعرون بتوافق اجتماعي متوسط، أي أن أفراد عينة الدراسة الحالية (بنسبة تبلغ 100%) يظهرون توافقاً اجتماعياً يتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع، في حين لم تسفر النتائج عن أفراد يعانون من سوء التوافق الاجتماعي أو توافق اجتماعي منخفض.

نستخلص من نتائج الفرض الثالث والموضحة في الجداول رقم (06، 07، 08، 09، 10) صحة الفرض الثالث للدراسة الحالية بشكل جزئي فقط. أي لا يؤدي العمل في الصحراء رغم قسوة ظروفه المناخية إلى انخفاض مستوى التوافق النفسي العام وبعديه الأسري والاجتماعي. في حين أسفرت النتائج انخفاض مستوى كل من التوافق الشخصي-الانفعالي والتوافق الصحي لدى بعض عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري.

4-3-5 عرض نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على ما يلي: " تؤدي ظروف العمل في الصحراء إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية وسوء التوافق النفسي لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري". فأسفرت نتائج الفروض الثلاث الأولى صحة هذا الفرض بشكل جزئي، حيث تؤدي ظروف العمل في الصحراء إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية لدى غالبية العمال لشركات النفط، وانخفاض مستوى كل من التوافق الشخصي-الانفعالي والتوافق الصحي لدى بعض العمال، في حين لم توضح النتائج انخفاضاً في مستوى التوافق النفسي العام ببعديه الأسري والاجتماعي لدى هذه الفئة.

4-5 مناقشة عامة للنتائج:

1-4-5 مناقشة الفرض الأول والثاني:

أسفرت نتائج الفرض الأول والثاني للدراسة الحالية أن غالبية أفراد العينة (بنسبة 93.33%) يشعرون بضغوط مهني يتراوح بين المستوى المرتفع والمرتفع جداً. وأن أهم مصادر هذه الضغوط النفسية المهنية ترجع لظروف العمل في الصحراء وتتمثل في الظروف المناخية وقسوتها، عطل ليست في وقتها، البعد الجغرافي والعزلة الاجتماعية والبعد عن الأسرة، خطورة العمل في معمل الغاز، التنقل طول مدة

العمل، قلة وسائل الترفيه وسوء المعاملة والتهميش والحسوبة.

وما يدعم هذه النتائج تصريحات بعض العمال، حيث يصرح ياسين (30 سنة) قائلاً: "عشت سنوات شقاء في عمق الصحراء الجزائرية (منطقة حاسي مسعود)، كنت أعاني من قسوة المعيشة في الصحراء، وفي منطقة بتولية معزولة، بعيداً عن الأهل ولأسابيع طويلة، على الرغم من توافر كل ضروريات الحياة وحصولي على أجر مغري". ويضيف محمد (32 سنة) الذي يبدو أقل حماساً للعمل في المناطق البتولية فيرى أن العمل في المناطق البتولية في الصحراء قد يبدو أفضل خيار لكثير من الشباب الجزائريين، لما توفره الشركات هناك من رواتب مغرية، وبالنظر إلى نظام العمل الذي يسمح بالعمل 4 أسابيع والاستراحة أربعة أخرى، كما هو معمول به لدى معظم الشركات، لكن في المقابل، ثمة جانب خفي لعالم المناطق البتولية هو أنه محفوف بالمخاطر التي يجهلها كثيرون".

وفي هذا السياق يؤكد (بشرى إسماعيل، 2004) أنه من المهم اتخاذ إجراءات وقائية وعلاجية خاصة لدى العمال ذوي الضغوط المهنية المرتفعة جداً لتجنب الاحتراق المهني، فأقصى ما يخلفه الضغط المهني، هو الاحتراق المهني "Job Burnout" والذي يعتبر سلوك يظهره الشخص الذي يعمل في المواقف المجهدة انفعالياً، يتضمن الاحتراق الانفعالي والشعور بانخفاض الانجاز الشخصي، فهو مثله مثل المرض ينمو ببطء. كما يعتبر "الاحتراق المهني" الموت النفسي البطيء، لأنه يفقد الفرد طعم الحياة، يشل أدائه، وقد يوصله إلى حد الشعور بالاكتئاب والتعرض للأمراض الخطيرة.

5-4-2 مناقشة الفرض الثالث:

أسفرت نتائج الفرض الثالث للدراسة الحالية أن العمل في الصحراء رغم قسوة ظروفه المناخية لا يؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق النفسي العام ببعديه الأسري والاجتماعي. في حين أسفرت النتائج عن انخفاض مستوى كل من التوافق الشخصي-الانفعالي والتوافق الصحي لدى بعض عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري.

- الضغط المهني والتوافق الصحي والانفعالي المنخفض:

وفي هذا الإطار، تؤكد العديد من الدراسات أن للضغط المهني عدة مخلفات على المستوى الفردي، نذكر منها:

على المستوى الجسمي: أقر هانس (1996)، أنه من مجمل المرضى الذين عالجهم، توجد نسبة 80 % منهم، يرجع أصل مرضهم لضغوط العمل، بحيث تظهر أعراضه في الأمراض الجلدية (الحساسية وسقوط الشعر)، إصابات في الجهاز التنفسي، أمراض القلب، ارتفاع

ضغط الدم، وأمراض في الجهاز الهضمي (قرحة معدية، عسر الهضم)، (أحمد ماهر، 1998).

على المستوى النفسي: تظهر غالبا في سرعة التحول في المزاج، الحزن، الكآبة، وعدم الاتزان الانفعالي، الشعور بالضغط والقلق والحزن والرغبة في البكاء، الشعور باليأس والإحباط وعدم القدرة على التكيف، فقدان الصبر وسرعة الانزعاج والعدوانية، سرعة التأثر والشعور بالإهمال من طرف الآخرين، عدم الإهتمام بالمظهر الخارجي، إهمال الصحة وانخفاض تقدير الذات، الصعوبة في التفكير والتركيز واتخاذ القرارات والنسيان، عدم القدرة على الابتكار وتأجيل الأشياء دون سبب. وكل هذه الأعراض قد تؤدي إلى صعوبة التركيز في العمل (بشرى اسماعيل، 2004).

ولم تسفر نتائج الدراسة الحالية عن انخفاض في مستوى التوافق النفسي العام ببعديه الأسري والاجتماعي لدى عينة البحث، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدة اعتبارات أهمها:

- أظهرت نتائج الاستبيان المطبق في هذه الدراسة حول " وجود رغبة في العمل في الصحراء"، فإن نسبة تقدر بـ 56.67% أجابوا "بنعم"، أي أن عملهم في الصحراء كان عن رغبة، مقابل نسبة تبلغ 43.33% أجابوا بـ "لا"، أي أن عملهم في الصحراء لم يكن عن رغبة وإنما الاختيار الوحيد عوض معاشة البطالة.

- كما أظهرت نتائج الإستبيان المطبق في هذه الدراسة حول " أسباب العمل في الصحراء"، إن غالبية الإجابات تمثلت في الأسباب التالية: التخلص من البطالة، قلة فرص العمل في الشمال، الأجر المغربي والحوافز، العمل والحصول على المال لتكوين أسرة، مساعدة العائلة اقتصاديا، بناء المستقبل، وتوضح هذه الإجابات أن العمل في الصحراء حتى ولو لم يكن عن رغبة فهو منفذ ومخرج من مشكلات أخرى، وقد يكون بالنسبة للبعض الاختيار الوحيد عوض معاشة البطالة.

- كما أسفرت نتائج الاستبيان المطبق في هذه الدراسة حول " إيجابيات العمل في الصحراء"، تبين أن غالبية الإجابات تمثلت في المميزات التالية: كسب المال، التعرف وتكوين صداقات جدد، التبادل الثقافي، تحمل المسؤولية، الاعتماد على النفس، كسب الخبرة، الهدوء والسكينة، الصبر، الحرية، الأكل والسكن. أي أن عملهم في الصحراء جلب لهم بعض الإيجابيات مما يجعلهم يشعرون بنوع من الرضا والتوافق النفسي رغم معاشة الضغوط المهنية.

ضف إلى ذلك فإن معاشية الضغوط المهنية نتيجة ظروف العمل في الصحراء والبعد الجغرافي ونظام العمل والابتعاد عن الأسرة، يجعل أفراد العينة يبحثون عن السند والمؤازرة الاجتماعية من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية في العمل أو الأسرة (عبر الهاتف وشبكة الانترنت) وهذا ما يفسر عدم وجود أفراد يعانون من سوء التوافق الأسري والاجتماعي.

على العموم، يمكن القول أن ظروف العمل في الصحراء تؤدي إلى ارتفاع شدة الضغوط المهنية لدى غالبية العمال لشركات النفط، وانخفاض مستوى كل من التوافق الشخصي-الانفعالي والتوافق الصحي لدى بعض العمال، في حين لم توضح النتائج انخفاضاً في مستوى التوافق النفسي العام ببعديه الأسري والاجتماعي لدى هذه الفئة.

5-5 التوصيات والإقتراحات:

هناك بعض الأساليب التي يمكن أن يستفيد منها الفرد لتقليل الأضرار الناتجة عن التعرض للضغوط والتي يمكن عرضها كما يلي:

- **التمارين الرياضية:** حيث تؤدي ممارسة التمرينات الرياضية إلى رفع فعالية أعضاء الجسم بالشكل الذي يؤدي إلى مقاومتها للإجهاد، كما أنها تعتبر وسيلة للتركيز والاسترخاء وصرف العقل عن أي متاعب أو توتر.

- **الاسترخاء:** ويؤدي إلى انخفاض توتر العضلات وانخفاض ضربات القلب وضغط الدم وتباطؤ في عملية التنفس ويتم اتخاذ وضع مريح وإقبال العينين.

- **النظام الغذائي:** ويقصد بذلك أنواع وكميات الغذاء التي تدخل إلى الجسم، فالغذاء المتكامل ضروري لوظائف أعضاء الجسم ولإعطاء الطاقة والحيوية اللازمة لأداء العمل.

- **الفكاهة:** حيث تشير بعض الدراسات والأبحاث إلى أن الضحك يساعد على تجنب وتخفيف الضغوط التي يواجهها الناس.

- **إعادة البناء المعرفي:** وهي تشجيع الفرد على تبني الاعتقاد بأن إخفاقه المتقطع لا يجب أن يعني له بأنه إنسان فاشل.

- **شبكة العلاقات:** تشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق العلاقة بينه وبين زملائه وغيرهم خارج العمل، بما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية.

- **تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها:** بحيث يعنى كل فرد بوضوح مسؤولياته ومهامه وسلطاته، وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو من غيره ربما يساعد على تجنب النزاع والتضارب

في الأدوار.

– **إعادة النظر في تصميم الأعمال:** بما يساعد على إثراء الأعمال، من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل توفير مزيد من المسؤولية والاستقلالية، والإعتراف، وفرص التقدم..

– **الموازنة الاجتماعية:** من خلال توفير علاقات إجتماعية إيجابية بين الأفراد، بحيث يشعر الفرد بأن زملاءه ورئيسه يساندونه ويقدمون له العون والمساعدة ويقدرونه ويشعر بأنه مقبول منهم.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- 1- إسماعيل بشرى (2004): " المساندة الاجتماعية والتوافق المهني"، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 2- إسماعيل، بشرى (2004): " ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية"، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 3- البدر، إبراهيم بن حمد (2006): " المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- 4- الخالدي، أديب (2002): المرجع في الصحة النفسية، الدار العربية للنشر والتوزيع، المكتبة الجامعية غريان، ليبيا
- 5- آل مشرف فريدة بنت عبد الوهاب (2002): "مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، العدد 105، السنة 28، صص 195- 236.
- 6- حسين طه عبد العظيم وحسين سلامة عبط العظيم (2006): " استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية"، الطبعة الأولى، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
- 7- شريف، ليلي (2001): أساليب مواجهة الضغط النفسي وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ-ب) لدى أطباء الجراحة، أطروحة الدكتوراه في علم النفس غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- 8- شقير زينب محمود (2003): " مقياس التوافق النفسي"، الطبعة الأولى مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- 9- شيخاني، سمير (2003): الضغط النفسي، طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية، المداواة، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، لبنان.
- 10- عسكر علي (2000): " ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها"، الطبعة الثانية، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 11- ريجيو رونالدي ترجمة فارس حلمي (1999): المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 12- ماهر، أحمد (2005): " كيفية التعامل مع ضغوط العمل"، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 13- يوسف جمعة سيد (2004): " إدارة ضغوط العمل، نموذج للتدريب والممارسة، رؤية نفسية"، الطبعة الأولى، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.

المراجع باللغات الأجنبية:

13- Schwoob, M (1999) : le stress, Paris, Flammarion.