

الضغط المهني وعلاقته بفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية

Professional stress and its relationship to self-efficacy among the civil protection officers

صحراوي وافية^{1*}¹ جامعة الجزائر2 (الجزائر)، wafasahra@yahoo.fr

تاريخ النشر 2021/11/29

تاريخ القبول: 2021/05/26

تاريخ الاستلام: 2021/05/22

Abstract:

This study aims to identify the professional stress and its a correlation to self-efficacy among civil protection officers. The study was conducted on a sample of 100 civil civil protection officers by using the descriptive approach. In order to test the hypotheses, two scales were applied, a professional stress measure and the measure of self-fficacy. The results showed that civil protection officers suffer from professional stress. There is an inverse a correlation between professional stress and self-efficacy among protection officers.

Keywords: professional pressure, self-efficacy, civil protection

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد وجود الضغط المهني وعلاقته بفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية. اجريت الدراسة على عينة مكونة من 100 عون من الحماية المدنية، ولإختبار فرضيات الدراسة، تم تطبيق مقياس الضغط المهني ومقياس فعالية الذات. تبين نتائج الدراسة أن أعوان الحماية المدنية يعانون من ضغط مهني . كما تبين وجود علاقة عكسية بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية.

كلمات مفتاحية: الضغط المهني، فعالية الذات، حماية مدنية

1. مقدمة

تعد المؤسسات الجزائرية بنيات اجتماعية كغيرها من المنظمات العالمية لكنها تتميز بخصوصيات ثقافية معينة، وقد اشار باحثون أمثال خليفة بوزيدي 1992 وعبد الحفيظ مقدم 1992 ومحمد بوخيزة 1991.. وغيرهم، إلى أن أزمة المؤسسات العمومية الجزائرية وعدم نجاحها ناجم عن تدهور قيم العمل البناءة و المعايير الموضوعية للتوظيف، وأبرزها إسناد المسؤوليات لغير أهلها والسلوك البيروقراطي المتحجر واللامبالاة، وكذا انعدام الضمير المهني والانضباط وسوء التسيير. ومع تزايد المشكلات التنظيمية المعاصرة، ظهرت حاجة المنظمات إلى حل تلك المشكلات خاصة ما تعلق منها بالجانب البشري حتى تتمكن من تحقيق اهدافها بكفاءة وفعالية.

ذلك أن سلوك الأفراد متصل بحتميات نفسية اجتماعية من الضروري معرفتها، لأن هذه السلوكات والسياسات التي يدركها أفراد المنظمة هي بمثابة قاعدة لتفسير وضعية المنظمة؛ يختلف الأفراد في فهمهم وإدراكهم لمقتضيات مؤسستهم تبعاً لاختلاف الإطار المرجعي لكل منهم، حيث يعطيها كل منهم معاني معينة، انطلاقاً مما اكتسبه من خبرات وتجارب وقيم خلال التنشئة الاجتماعية والتنشئة التنظيمية. وبالتالي فإن أي إشكال في المنظمة يؤدي إلى عراقيل لها ثقلها على الفرد، مما يحدث خللاً في الانسجام الذي ينبغي أن يحصل بين الفرد وبيئته. وقد يؤدي عدم الانسجام هذا إلى شعور الفرد بالضغط. ذلك أن التغييرات التنظيمية غير المدروسة قد تمثل عامل من عوامل الضغط بالنسبة للفرد. وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية على المستويين الفردي والتنظيمي.

2. إشكالية الدراسة

إن ضغوط العمل كظاهرة نفسية أخذت في الازدياد بين الموارد البشرية في مؤسسات العصر الحديث ، حتى أصبحت تعتبر الخطر الأول الذي يهدد فعالية أداء المؤسسات ، ذلك أنها تمس إحدى أهم الموارد التي تملكها ، ألا وهي الموارد البشرية. وتزداد الخطورة عندما يواجه الفرد ضغوط عالية لا يستطيع تحملها ، حيث تترجم في صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية والعقلية، والتي قد ينتج عنها أمراض ومن الممكن أن تضعف التوافق المهني لديه وأخيراً تؤدي به إلى الانقطاع عن العمل تماماً.

يقول زهير الصباغ (1981) في هذا الصدد أن الضغط هو الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه إلى تغيير سلوكه. هذا ما زاد من ضرورة الاهتمام بموضوع ضغوط العمل لدى العاملين في المنظمات بصفة عامة و في مؤسسة الحماية المدنية ميدان الدراسة بصفة خاصة . التي يعتبر العنصر البشري فيها حجر الزاوية الذي من خلاله تحقق أهدافها ومهامها .

لهذا حاولنا تسليط الضوء على هذا الموضوع نظراً لأهميته البالغة فما أحوج هذه المؤسسات لمثل هذه الدراسات والبحوث التي تتناول مشاعر ونفسيات وانفعالات العمال و الضغوط التي يعانون منها والاثار السلبية التي تنجر عنها وكيف يواجه الإنسان سلوكه. فالفرد الذي يكون لديه شعور بقدرته على التحكم في البيئة التي يتفاعل معها و ذلك من خلال الأفعال و الوسائل التكيفية التي يقوم بها و الثقة بالنفس في مواجهة هذه الضغوط و هذا ما يعرف بفعالية الذات.

ويعرف Bandura فعالية الذات على أنها الأحكام الشخصية التي يصدرها الفرد حول قدراته لتنظيم وتنفيذ مجريات الفعل لبلوغ أهداف محددة (Zimmerman, 2000) إذ يجمع العديد من الباحثين على أن الإحساس بفعالية الذات يؤثر على السلوك فهو يعد المحرك للفعل (Hermani, Desmette & Jaminon, 2001).

يؤكد Bandura على " أن معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية، والخبرات المتعددة سواء أكانت المباشرة، أم غير المباشرة، كما تعكس تلك المعتقدات قدرة الفرد على أن يتحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال، والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة" (Bandura, 1989, p. 122).

وتعد فاعلية الذات إحدى موجهات السلوك، فالفرد الذي يعتقد في قدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، تشعره بقدرته على التحكم في البيئة، كما تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على أن يتحكم في معطيات البيئة، من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة . فالأفراد الذين لديهم فاعلية الذات المدركة مرتفعة؛ كانت لديهم مستويات ضغوط أقل، بينما من لديهم فاعلية الذات المدركة منخفضة يخبرون مستويات (Bandura et al., 1988 & Wiedenfeld et al.,)

(1990) الضغوط من عالية، هذا يعني ان الفرد يفسر على أساس فعاليته الذاتية سلوكه المتوقع الذي يقوم به في مواجهة ما يحدث في محيطه، وهذا انطلاقا من معتقداته حول قدراته وكفاءته في إبداء السلوك المناسب مع المواقف، فهو يختار السلوك الذي يتماشى مع شخصيته واعتقاداته. تمثل فاعلية الذات أحد أشكال المعتقدات التي من شأنها ان تعبر عن مدى ثقة الفرد في قدراته في ضبط الوقائع، أو عدم القدرة على ذلك (Gomes, 1997).

ومن خلال ما سبق جاءت دراستنا هذه للإجابة على الأسئلة الآتية:

- هل يعاني أعوان الحماية المدنية من الضغط المهني ؟

- هل توجد علاقة بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية ؟

3. الفرضيات

1.3. يعاني أعوان الحماية المدنية من الضغط المهني

2.3. توجد علاقة عكسية بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية

4. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية ودور ذلك في التنبؤ بسلوك الموارد البشرية للمؤسسة.

5. أهمية الدراسة

كما تفيد هذه الدراسة المنشغلين بمجال الموارد البشرية والمسيرين للمؤسسات والمختصين في علم النفس على مستوى التنظيمات، لأنه يتناول دراسة متغيرات لها دور في التنبؤ بالنجاح المهني والرفع من مردودية لدى أعوان الحماية المدنية وذلك بتقوية عضد الأعوان بالحفاظ على احترام الفرد باعتباره هدف العملية التنظيمية وعصبها الحساس.

6. تحديد المفاهيم

1.6. الضغط المهني

إن الضغط المهني شكل من أشكال الضغوطات التي يتعرض لها الفرد في ظروف خاصة وبيئة مميزة تتمثل في بيئة العمل. وتعرفه ماري بيث شين Mary Beth Shin (1984) على أنه "ضغط بارز السلبية في محيط عمل يعتدي على الفرد". أما Grenberg (1984) فيعرفه بأنه رد فعل فسيولوجي وسيكولوجي وعقلي ناتج عن إستجابات الأفراد للتوترات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة.

كما يعرفه Mandler (1984) (بأنه تلك الظروف المرتبطة بالتوتر Pressure وبالشدّة Strain الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد. ويقصد بالضغط المهني في هذا البحث هو رد فعل داخلي ينتج من عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات البيئية الواقعة عليه. والمعبر عنه بالدرجة المحصل عليها في مقياس الضغط المهني لـ (Davis et al., 1979).

2.6. فعالية الذات

يرى باندر (1983) أن فعالية الذات ليست سمة ثابتة في السلوك الشخصي ، بل هي "مجموعة الأحكام التي لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن تتصل أيضا بالحكم على ما يستطيع انجازه أو هي نتاج للقدرة الشخصية (Bandura, 1983, p. 467). ويعرفها أيضا بأنها" مقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين والتحكم في الأحداث التي تؤثر التي تؤثر في حياته ، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أداء المهام والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة لتحقيق ذلك النشاط أو العمل" (Bandura, 1988, p. 486).

ويعرفها فتحي الزيات (2001) بأنها اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى أو كفاءة أو فعالية إمكاناته أو قدراته الذاتية وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية وانفعالية ودافعية وحسية فيسيولوجية عصبية، لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز ما في ظل المحددات البيئية القائمة، وهي ما يعتقد الفرد أنه يملكه من إمكانات تمكنه من أن يمارس ضبطا قيسيا لقدراته، وأفكاره ومشاعره وأفعاله. وهذا الضبط لهذه المحددات يمثل الإطار المعياري للسلوكيات التي تصدر عنه في علاقتها بالمحددات البيئية المادية والاجتماعية.

ويقصد بفعالية الذات في هذا البحث توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين. والمعبر عنها بالدرجة المحصل عليها في مقياس فعالية الذات (Scherer, Maddox, Mercandant et al., 1982).

7. الإجراءات المنهجية

1.7. منهج البحث

نظرا لطبيعة الموضوع، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث تم وصف الضغط المهني وفعالية الذات لدى اعوان الحماية المدنية. والمنهج الوصفي هو المنهج الذي يبحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيدا للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الأغأ، 2002، ص. 43). إذ تحدد الدراسة الوصفية الوضع الحالي للمظاهرة المراد دراستها، وهو منهج يستخدم الاستبيانات في جمع البيانات على أن تكون على درجة من الموضوعية والثبات (أبو علام، 1998، ص. 50)؛ والمنهج الوصفي الارتباطي هو المنهج المناسب للدراسة كونه ملائم لموضوع الدراسة.

2.7. عينة البحث

يتمثل مجتمع الدراسة في مديرية الموارد البشرية، وقد تم اختيارها على أساس التسهيلات المقدمة من قبلهم لإجراء البحث، ومنه، تتكون عينة الدراسة من 150 إطار وهو العدد الإجمالي لموظفي البناية، وبعد استرجاع الاستبيانات تحصلنا على 132 استبيان من أصل 150، وبعد المعالجة والفرز تقلص هذا العدد الى 100، فقد قمنا

بحذف 32 استبيان بسبب النقص الكبير في الاجابات وتأثيرها على نتائج البحث، فاعتمدنا على 100 استبيان لـ 100 موظف من أصل 150.

2.7. الخصائص الوصفية للعيينة:

1.2.7. الخصائص الوصفية لعيينة الدراسة: سنقوم فيما يلي بعرض الجداول التي توضح الخصائص الوصفية لأفراد عينة بحثنا بعد تفرغ الاستبيانات.

❖ البيانات الشخصية: وتتمثل في (الجنس، السن، الأقدمية، المستوى التعليمي) والتي سنتناولها بالترتيب.

الجنس:

يبلغ الحجم الكلي لعينة الدراسة 100 فردا، كلهم ذكور.

السن:

يغلب على عينة البحث فئة الكهول حيث بلغ المتوسط العمري لأفراد العينة 37.52 سنة، بانحراف معياري 8.364، إذ أن أغلبية أفراد عينة البحث يتمركزون في الفئة العمرية بين (20-40 سنة) بنسبة 61.9% بينما يتوزع الآخرون في فئات عمرية بين (40-60 سنة) و من 62 سنة فما فوق.

المستوى التعليمي:

يتصنف افراد العينة من حيث المستوى التعليمي إلى أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى جامعي وذلك بنسبة 90.5% مقابل 9.5% بمستوى ثانوي.

الاقدمية:

يتميز أغلبية أفراد العينة باقدمية معتبر في المؤسسة الحماية المدنية حيث بلغت نسبة 57.1% من الاعوان ذوي الاقدمية في المنصب تتراوح بين 1 سنة-10 سنوات، يلها نسبة 26.2% من افراد العينة ذوي اقدمية تتراوح ما بين 10-20 سنة. في حين نجد أن باقي الأفراد تفوق أقدميتهم 20 سنة فما فوق. وذلك بنسبة 16.7%، وهذا يعني أن أغلبية أفراد العينة من ذوي الاقدمية تفوق 10 سنوات.

3.7. أدوات البحث

1.3.7 مقياس الضغط المهني

أعد هذا المقياس من طرف دافيس و آخرون 1979، وهو يقيس درجة الضغط المهني. وقد اعتمدنا في دراستنا على الصيغة العربية المعدة من قبل علي عسكر 2000. يتكون مقياس الضغط المهني من 20 بندا، تعطي الإجابات على سلم ليكرت بالأبعاد التالية: أبدا . نادرا . أحيانا . غالبا . دائما.

يتبع في هذا المقياس طريقة تدرج الدرجات، إذ أقصى درجة يمكن أن يحصل عليها عون الحماية في كل بند هي 4، تصحح القائمة التي تكون الإجابة عنها كالتالي:

- دائما تعطي للمجيب 04 درجات.

- غالبا تعطي للمجيب 03 درجات.

- أحيانا تعطي للمجيب 02 درجات.

- نادرا تعطي للمجيب 01 درجات.

- أبدا تعطي للمجيب 00 درجات.

يتم حساب مجموع النقاط المتحصل عليها من خلال جمع الدرجات وفق سلم ليكرت. ويتم تفسير المجموع الكلي للدرجات كالتالي :

0-25 تكييف جيد مع ضغط العمل.

26-40 يعاني من الضغوط العمل، من المناسب أخذ الخطوات الوقائية.

55-41 من الضروري اخذ خطوات وقائية لتجنب الاحتراق النفسي.

80-56 يحترق نفسيا، ضروري عمل خطة متكاملة للتحكم في ضغوط العمل.(عسكري علي، 2002، ص. 236)

ثبات المقياس: قمنا بحساب معامل الثبات للمقياس باستخدام معامل الثبات النصفى على عينة بحث تكونت من 120 فردا، وقد بلغ معامل الثبات المحصل عليه بطريقة الثبات النصفى بلغ 805,0 وهو معامل مرتفع وجد مقبول يدل على ثبات عالي لمقياس الضغط المهني.

صدق المقياس: قمنا بحساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة البنود المكونة له. وكانت الارتباطات قوية ودالة إذ تراوحت بين 24,0 و 62,0، وهي كلها دالة عند أحد المستويين (0,05 و 0,01). كما قمنا بحساب الصدق الذاتي لمقياس الضغط المهني وقد بلغ معامل الصدق الذاتي 89,0 وهذا يدل على ان المقياس صادق.

2.3.7. مقياس فعالية الذات

صمم هذا المقياس من طرف Madox و Mercandaute و Sherer واخرون سنة 1982 (Barlow et al., 1984) بهدف لتقييم المستوى العام لتوقعات واعتقادات الأفراد حول قدراتهم وكفاءتهم كما يهدف لقياس توقعات الأفراد حول فعاليتهم الذاتية دون ارتباطها بوضعيات أو سلوكيات خاصة ، فالافتراض العام لهذا المقياس أن التوقعات الفردية هي المحدد الأساسي للتغير السلوكي، كما الفروق الفردية في التجارب الماضية والانتسابات اتجاه النجاح تؤدي إلى الفروق في المستويات العامة لتوقعات فعالية الذات، نقلنا عن (آيت حمودة، 2006، ص، 227).

يتكون مقياس فعالية الذات من 17 بند، ما بين بنود مباشرة وغير مباشرة حيث تشمل البنود المباشرة (1-3-8-9-13-15 ، في حين تشمل البنود غير مباشرة (2-17-16-14-12-11-10-7-6-5-4) تهدف لقياس توقعات الافراد حول فعاليتهم الذاتية دون ارتباطها بوضعيات او سلوكيات خاصة.

طريقة تقدير درجات المقياس: تنقط بنود المقياس وفق سلم ليكرت من 4-1 كالآتي:

1- أرفض تماما. 2- أرفض دون حماس. 3- اوافق دون حماس. 4- أوافق تماما.

تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين 17-68 درجة. حيث تدل الدرجة العالية على فعالية ذات مرتفعة.

ثبات مقياس: قمنا بحساب معامل الثبات للمقياس باستخدام معامل (الفا) لعينة بحث تكونت من 120 فردا، وقد بلغ هذا المعامل 0,74 وهو معامل مرتفع وجد مقبول يدل على ثبات عالي لهذا المقياس. صدق المقياس: قمنا بحساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة البنود المكونة له. وكانت الارتباطات قوية ودالة إذ تراوحت بين 0,53 و 0,11، وهي كلها دالة عند المستويين (0,05 - 0,01).

4.7. المعالجة الإحصائية

اعتمدنا في تحليلنا لبيانات بحثنا على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20، كما استعملنا الإحصاء الوصفي، وقمنا باستعمال الإحصاء الاستدلالي لقياس تحقق فرضيات البحث، بحيث اعتمدنا على معامل الارتباط لبيرسون لبحث العلاقة بين الضغط المهني وفعالية الذات، واختبار "ت" لعينة واحدة لدلالة الفروق بين المتوسطات لدراسة الفروق على مستوى الضغط المهني.

8. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

توقعنا في الفرضية الأولى: يعاني اعوان الحماية المدنية من مستوى ضغط مهني مرتفع، والاختبار الإحصائي الأنسب لهذه الفرضية هو اختبار "ت" ستيودنت لدلالة الفروق بين المتوسطات. والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول 1: مستوى الضغط المهني لدى اعوان الحماية المدنية

المتغير	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	"ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الضغط المهني	100	46.56	12.32	1.23	37.76	99	0.01

يتضح من الجدول المبين أعلاه أن هنالك فرق بين متوسط أفراد العينة والمتوسط النظري، وهذا الفرق يساوي 46.56 ويظهر من النتائج أن قيمة اختبار "ت" قد بلغت 37.76 بدرجة حرية تساوي 99 وهذه القيمة دالة عند 0.01، مما يعني أن هناك فروق بين متوسط أفراد العينة والمتوسط النظري، وعلى ضوء هذه النتائج نقبل الفرضية الأولى التي توقعنا فيها أن اعوان الحماية المدنية يعانون من مستوى ضغط مهني مرتفع.

أكدت الشواهد الكمية التي تم جمعها بأن الإطارات يعانون فعلا من مستويات ضغط مرتفعة أثناء أداء مهامهم، ويؤدي إذا تجاوز حدا معيناً إلى آثار عكسية ضارة على الفرد والمنظمة، وهي نتيجة تتفق وأغلب الدراسات العربية والعالمية في هذا الموضوع (عداد حسن، 2013).

وقد جاءت نتائج الدراسة الحالية موافقة لنتائج الدراسة التي قام بإعدادها Dahramangadan (1971) وكانت بعنوان: ضغوط العمل دراسة مقارنة بين بعض المهن المختلفة وهدفت إلى المقارنة بين ضغوط العمل لدى مجموعة مهن مختلفة تضمنت المشرفين والأعوان الإداريين من الإطارات أين توضح أن أعلى نسبة ضغوط في العمل كانت لدى رجال الشرطة وأن الإطارات يعانون من نسبة ضغط المهني مرتفعة.

كما توافقت نتائج بحثنا مع دراسة (سمير عسكر، 1988) حول متغيرات ضغط العمل في قطاع المصاريف بدولة الإمارات العربية المتحدة أين أكد أن الإطارات الإداريين يعانون من مستوى مرتفع لضغوط العمل وكذا دراسة (رضا مسعودي، 2003) حيث قام بدراسة الضغط المهني لدى أطباء مصلحة الاستعجالات في بعض المستشفيات الجامعية بالجزائر العاصمة أين توصل إلى أن أطباء مصلحة الاستعجالات يعانون من ارتفاع درجة و شدة الضغط المهني،

وفي نفس السياق جاءت نتائج بحثنا مشابهة لنتائج دراسة إضافة إلى دراسة (Collins & Jons , 2000) و التي تحمل عنوان Stress the perception of social work lectures in britain والتي توصلت إلى أن محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا الوظيفي و مجموعة من الضغوط مشابهة لتلك المجتمع البريطاني بشكل عام و بينت أن 25% من محاضري العمل الاجتماعي يعانون من كآبة و قلق، إلى جانب دراسة (القيوتي، 1997; 2002) التي أكدت في نتائجها بأن أساتذة التعليم العالي يعانون من ضغوط مهنية وحتى إنهاك مهني.

الجدول 2: ارتباط الضغط النفسي المهني بفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية

المتغيرات	الارتباط	الدلالة
الضغط/فعالية الذات	-0,22	0,01

أظهرت النتائج الجدول المبين اعلاه على وجود ارتباط سالب ودال بين قيمة العدل وفاعلية الذات لدى الإطارات عند مستوى 0.01 وقيمة الارتباط-0.22 = r .

قد يعود ذلك لأن الكيان المادي للفرد يتضمن الأمن النفسي والمعنوي ، فاستقرار الفرد في عمله وانتظام دخله، وتأمين مستقبله تمثل عوامل أمن نفسي عند الفرد كما يظهر ذلك الميل للقلق والتوتر من خلال الشعور بعدم التوافق في متطلبات الموقف والامكانيات والقدرات الشخصية . وهذا ما أكدته دراسة (Ferriri, 1993) إذ ينشأ الضغط عندما تؤدي تعاملات الفرد بالبيئة إلى ادراك الشخص بوجود تناقض بين متطلبات الموقف والموارد الشخصية (نقلا عن شويطر، 2005).

في هذا السياق، نجد ليفي (1974) يشير إلى أن الدراسات أظهرت الدور المحتمل في عدد من الأمراض لمثيرات نفسية اجتماعية غير خصوصية، غير أنه إذا لم يتم إلى اليوم إثبات العلاقة السببية بينها وبين المرض، فاحتمال هذه العلاقة كبير جدا (هلريقل وآخرون، 1988).

وليس الضغط ظاهرة جديدة، غير أن في عصرنا هذا يواجه الأفراد كثيرا ضغطا في وضعيات متعددة يكون أثره سريعا شبيه بعضهم بالإعصار في سرعته وشدته. وأرجعه الباحثين إلى التغيرات الهامة و الشاملة في مجالات كالقيم، الوظائف والأعمال (سكيو 1986).

يرى سكيو (1986) أن الوضعيات الضاغطة تعمل على شلل الذكاء لدى الكائن البشري، وتفقدته كل تحكم في انفعالاته و سلوكه، فالخبر الذي يصل إلى مجلس إدارة شركة مساهمة مثلا في وضعية مالية صعبة حول رفض البنك تقديم القرض المنتظر ينزل كالصاعقة على الأعضاء الذين يتصورون انهيار مؤسستهم. هذا الخبر يكون وضعية ضاغطة قوية التأثير، ويمكن أن يؤول إلى قرحة، إلى وعكة قلبية أو أي أضرار على الصحة .

وبنظرة نفسية يركز (Cox & Mac Kay, 1979)، على أن الضغط ظاهرة شخصية أساسا، وحضوره متعلق بالفكرة التي في ذهن هذا الشخص حول المكانة التي يحتلها في المحيط الفيزيقي والنفسي الاجتماعي.

ينجم الضغط عن خلل في التوازن بين صورتين، الأولى: في ذهن الشخص حول ما هو منتظر منه. الثانية: حوا الاستعداد وأهليته للاستجابة لذلك. فباستثناء الوضعيات القصوى كالكوارث. ليس الضغط دائما نتيجة خلل في التوازن بين متطلبات الحقيقية الموضوعية، و الإمكانيات الحقيقية للجسد. وإنما ينتج عن الخلل في التوازن بين المتطلبات من جهة و القدرات كما يدركها الفرد. فالوقائع الموضوعية للوضعية أهمية من الطريقة التي يقوم بهذا الفرد هذه الوقائع. وبهذا المعنى فلا يوجد تهديدا إلا إذا شعر الفرد أنه مهدد، أما إذا كان غير واعي بالنتائج السلبية أو مستبعا لها فإنه لا يشعر بالضغط البتة(هلريقل،1980).

كما نجد في هذا الصدد أن (Marshall & Cooper, 1976) قد أكدوا على أن تنامي الشعور بضغط العمل يرتبط ببيئة العمل الخارجية – وما تحويه من فرص وتهديدات، في تفاعلها مع مكونات بيئة العمل الداخلية – وما تحويه من نقاط قوة ومناطق ضعف ومدى التوازن بين الحقوق والواجبات والتزامها بالتوصيف الوظيفي الفعال - ، ومن ثم فإن المحرك البيئي الداخلي والخارجي يلعب الدور الأبرز في حدوث المشكلة ويزيد من الشعور بالضغط لدى العاملين كما جاء في (Lakshminarayanan, 2008, p.4).

وعلى الجانب الآخر ، نجد أن هناك تركيز على الإستجابات الذاتية الداخلية للضغط، بحيث تلعب العوامل الذاتية والاستعدادات الشخصية الدور الأبرز في الشعور بالضغط، " حيث التركيز على الشخصية المهنية لإطار وما يمتلكه من مهارات وخبرات وتجارب نوعية تؤهله لممارسة ما يكلف به من أعمال، بجانب ما تحويه شخصيته المهنية من نقاط قوة ومناطق ضعف ما يؤهله للتعاطي مع متطلبات الوظيفة ومشكلات الحياة الضاغطة بايجابية ومنها ضغط العمل (Chroust Lain, 2008).

إلا أن هناك اتجاه ثالث يوصف بالموضوعية يؤكد على أن ضغط العمل يمثل في جوهره نتاج لتفاعل مقصود أو تلقائي بين مجموعة من العوامل الذاتية التي ترتبط بشخصية العامل أو المهني مع الظروف والمحددات البيئية المرتبطة بطبيعة العمل الممارس ، حيث أكد Park Jung (2007) أن ضغط العمل يمثل نتيجة وحتمية لمجموعة من العوامل الذاتية والبيئية المتفاعلة بطريقة تؤثر على العاملين أو المهنيين العاملين في مجالات الرعاية الاجتماعية بأشكال متفاوتة وفقا لطبيعة المهمة أو نوع العمل الممارس أو التوصيف الوظيفي ومتطلباته.

9. خاتمة

هدفت الدراسة إلى معرفة الضغط المهني وعلاقته بفعالية الذات لدى اعوان الحماية المدنية، ولتحقيق هذا الهدف تكونت عينة البحث من 100 عون من الحماية المدنية، تم الاعتماد في الدراسة على مقياس الضغط المهني ومقياس فعالية الذات وبعد إجراء المعالجات الإحصائية توصلنا إلى أن اعوان الحماية المدنية يعانون من ضغط مهني وان هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى اعوان الحماية المدنية، من خلال النتائج يتبين ان فعالية الذات قد تعمل كمساعدات ذاتية أو كمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات .

بصيغة اخرى، الفرد الذي لديه احساس قوي بفعالية الذات يركز اهتمامه عند مواجهته المشكلة على تحليلها بغية الوصول إلى حلول مناسبة لها. في حين لو تولد لديه الشك بفعالية الذات فسوف يتجه تفكيره نحو الداخل بعيد عن مواجهة المشكلة، فيركز على جوانب الضعف وعدم الكفاءة وتوقع الفشل.

وكخلاصة قول فإن ما يهمننا كسيكولوجيين في دراسة موضوع الضغط المهني هو إعتبار أهم العوامل المؤثرة في تحقيق نجاعة وفعالية المنظمة و تكييفها مع التغيرات المحيطة بها وبالتالي تحقيق أهدافها، فدراسة الاطار الثقافي يساعد في فهم وتفسير سلوك أعضائها، ويمكن لإدارة المؤسسة ارساء تصميم تنظيمي بإمكانه أن تحقق نجاح المؤسسة. من خلال تدريب أعضائها على رفع من فعاليتهم الذاتية. كما نتمنى أن يفتح بحثنا هذا نطاقا واسعا لبحوث اخرى تتناوله على عينات كبيرة الحجم وتمثل شرائح عديدة ولمؤسسات مختلفة من حيث القطاع، الحجم وعلى المستوى الوطني والدولي.

المراجع

- أيت حمودة، حكيمة. (2006). دور سمات الشخصية واستراتيجيات المواجهة في تعديل العلاقة بين ضغوطات النفسية والصحة الجسدية والنفسية. دراسة ميدانية بمدينة عنابة. رسالة دكتوراه في علم النفس العيادي. رسالة غير منشورة. جامعة الجزائر.
- بديع محمود القاسم. (2001). علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق (ط1). عمان: مؤسسة الورق للنشر والتوزيع.
- سمير أحمد عسكر. (2000). متغيرات ضغط العمل. دراسة نظرية وتطبيق في قطاع المصاريف بدولة الامارات العربية المتحدة (1988). مجلة الإدارة، العدد 60.
- علي عسكر. (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

- Bandura , A.(1977) self-efficacy . Toward a unifying theory of behavioral change psychological review, 84 , 191- 215 .
- Bandura, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive Psychologist development and functioning .Educational, 28(2).
- Bandura, A. (1995) self efficacy in changing. Cambridge university press.
- Bandura, A. (1997).Self- efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bandura , A. (1999) . a social cognitive analysis of science, 10 (3) . 214 – 217.

- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Human Science*, 9 (3), 75-78. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00064>
- Bandura, A., Cioffi, D., Taylor, C.B., & Brouillard, M. (1988) Perceived Self Efficacy in Coping with Cognitive Stressors and Opioid Activation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(3), 479–488. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.3.479>
- Devillard.O. Rey. D.(2008) : la culture dentreprise un actif strategique. Dunod.
- Desmette, D., Jaminon ,C., Herman,G. (2001). Le sentiment d'efficacité personnelle de chômeurs en formation, un construct dynamique ? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 51(3, 217-228 (2001) <http://hdl.handle.net/2078.1/178655>
- Ferreri .M. (1993) clinique et psychologie du stress, stress, évènements, individus et symptômes .édition – screening.,
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercadante, B., PrenticeDunn, S., Jacobs, B., and Rogers, R.W. (1982). The self efficacy scale: Construction and Validation *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Zimmerman, B.J. (2000).Self –Efficacy :An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*. *Contemporary Educational Psychology*, 25, (1), 82-9. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>