

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة منتوري - قسنطينة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا.

عنوان المذكرة

الإجهااد المهني و علاقته بالإغتراب
المهني لدى الأطباء العامون
العاملون بالمستشفيات العمومية.

دراسة ميدانية بمستشفيات: شلغوم العيد ، فرجيوة ، ميلة.
بحث مقدم أنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.

تحت إشراف الدكتور:
بوعامر أحمد زين الدين

من إعداد الطالب:
بحري صابر

رئيسا.

جامعة منتوري قسنطينة.

مشرفا ومقررا.

جامعة منتوري قسنطينة.

عضوا.

جامعة منتوري قسنطينة.

عضوا.

جامعة منتوري قسنطينة.

أعضاء لجنة المناقشة:
أ.د . لوكيا الهاشمي.

د. بوعامر أحمد زين الدين.

أ.د. شلبي محمد.

د. العايب رابح.

السنة الجامعية: 2009/2008.



.<<

>>

.

.

.

-

-

.

-

-

.

.

ولكل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

الفهرس:

| رقم الصفحة | العنوان |
|------------------------------|--------------------------|
| 01 | مقدمة : |
| الجانب النظري. | |
| الفصل التمهيدي: مشكلة البحث. | |
| 07 | 1- الإشكالية. |
| 10 | 2- فرضيات البحث. |
| 10 | 3- أهداف البحث. |
| 10 | 4- دوافع إختيار البحث. |
| 11 | 5- حدود البحث. |
| 11 | 6- تحديد مصطلحات البحث. |
| 13 | 7- الدراسات السابقة. |
| 31 | خلاصة. |
| الفصل الأول: الإجهاد المهني. | |
| 33 | تمهيد. |
| 33 | 1- تطور مفهوم الإجهاد. |
| 36 | 2- مفهوم الإجهاد. |
| 41 | 3- بعض نماذج الإجهاد. |
| 45 | 4- تصنيفات الإجهاد. |
| 48 | 5- مصادر الإجهاد المهني. |
| 54 | 6- أعراض الإجهاد. |

| | |
|--|--|
| 56 | 7- آثار الإجهاد. |
| 62 | 8- إستراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني. |
| 67 | 9- وسائل قياس الإجهاد. |
| 69 | خلاصة. |
| الفصل الثاني: الإغتراب المهني. | |
| 71 | تمهيد. |
| 71 | 1- تطور مفهوم الإغتراب. |
| 75 | 2- تعريف الإغتراب المهني. |
| 82 | 3- خصائص الإغتراب المهني. |
| 85 | 4- نظريات الإغتراب. |
| 89 | 5- مراحل الإغتراب المهني. |
| 91 | 6- مصادر الإغتراب المهني. |
| 102 | 7- نتائج الإغتراب المهني. |
| 104 | 8- إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب المهني. |
| 107 | 9- قياس الإغتراب. |
| 110 | خلاصة. |
| الفصل الثالث: المؤسسات الإستشفائية العمومية. | |
| 112 | تمهيد. |
| 112 | 1- تطور المستشفيات. |
| 117 | 2- تطور النظام الصحي في الجزائر. |
| 123 | 3- المستشفى: مفهومه، أنواعه، خصائصه. |
| 126 | 4- المستشفى كنظام مفتوح. |

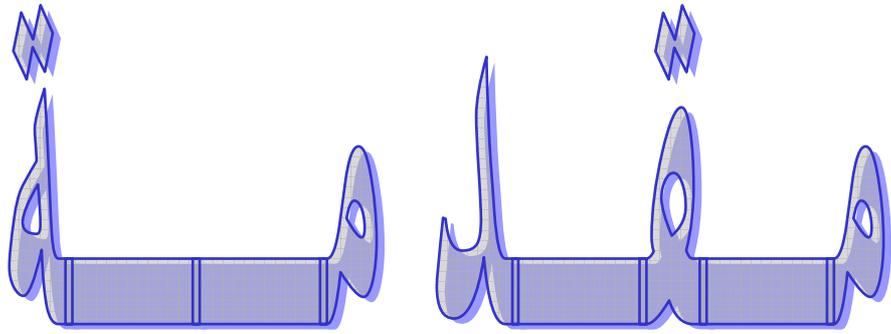
| | |
|---|---|
| 131 | 5- الطبيب: مهنته، تعريفه، عمله. |
| 133 | 6- الأدوات المستعملة من طرف الطبيب. |
| 135 | 7- صفات الطبيب. |
| 137 | 8- إلتزامات الطبيب وآداب مهنته. |
| 140 | 9- تنظيم وهيكله القطاع الصحي في الجزائر. |
| 145 | خلاصة. |
| الجاناب التطبيقي والمنهجي. | |
| الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية. | |
| 148 | تمهيد. |
| 148 | 1- حدود الدراسة الإستطلاعية. |
| 148 | 2- عينة الدراسة الإستطلاعية. |
| 149 | 3- وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية. |
| 151 | 4- نتائج الدراسة الإستطلاعية والتعليق عليها. |
| 156 | خلاصة. |
| الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية. | |
| 158 | تمهيد. |
| 158 | 1- تعريف وتحديد مجال الدراسة |
| 159 | 2- وصف مجتمع الدراسة. |
| 161 | 3- عينة البحث وتقنيات إستخراجها. |
| 167 | 4- المنهج المستخدم. |

| | |
|-------------------------------------|---|
| 167 | 5- تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة. |
| 168 | 6- خطوات بناء إستمارتي البحث. |
| 172 | 7- الأدوات الإحصائية المستخدمة. |
| 173 | خلاصة. |
| الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها. | |
| 175 | تمهيد. |
| 175 | 1- نتائج الفرضيات. |
| 196 | 2- تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات. |
| 208 | 3- خلاصة. |
| 209 | 4- البحث. |
| 210 | 5- إقتراحات وتوصيات . |
| 212 | خاتمة. |
| | قائمة المراجع. |
| | الملاحق. |
| | ملخص الدراسة. |

فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------------|---|---------------|
| 21 | . | 1 |
| 30 | . | 02 |
| 42 | (Selye) | 03 |
| 44 | النموذج الإعتماذي الشرطي للإجهاد. | 04 |
| 85 | . | 05 |
| 88 | . | 06 |
| 90 | . | 07 |
| 91 | مصادر الإغتراب المهني. | 08 |
| 127 | . | 09 |
| 130 | . | 10 |
| 148 | توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية على المستشفيات. | 11 |
| 149 | توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب عامل الخبرة. | 12 |
| 149 | توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس. | 13 |
| 154 | نتائج الدراسة الإستطلاعية. | 14 |
| 159 | المستشفيات المعنية بالدراسة. | 15 |
| 160 | توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس ونسبهم المئوية. | 16 |

| | | |
|-----|---|----|
| 160 | توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة ونسبهم المئوية. | 17 |
| 161 | توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة والجنس. | 18 |
| 161 | النسب المئوية لمجتمع الدراسة حسب الخبرة والجنس. | 19 |
| 162 | توزيع عينة البحث على المستشفيات. | 20 |
| 163 | تمثيل الجنس في العينة. | 21 |
| 166 | عدد الأطباء عينة البحث حسب عامل الخبرة والجنس. | 22 |
| 166 | النسب المئوية لعينة البحث حسب الخبرة والجنس. | 23 |
| 176 | (01) . | 24 |
| 179 | . | 25 |
| 181 | (02) . | 26 |
| 183 | . | 27 |
| 185 | (03) . | 28 |
| 187 | . | 29 |
| 189 | (ف 04) . | 30 |
| 191 | . | 31 |
| 193 | () . | 32 |
| 195 | . | 33 |



مقدمة:

إن إنسان عالم اليوم يعيش ظروفًا حياتية متنوعة تنوعت وسائلها وتعقدت أساليب العيش فيها وأصبح التغيير سمة أساسية من سمات العصر الذي نعيشه إن لم تكن أبرز ملامحه على الإطلاق ، ودوامه هذا التغيير السريع أوقعت الإنسان في عدة اضطرابات كالقلق ، ضغط الدم ، الإكتئاب ، الإجهاد ، الإغتراب وغيرها من الاضطرابات الأخرى.

والحقيقة أن ظاهرتي الإجهاد والإغتراب موجودتان منذ وجود الإنسان فالإغتراب موجود منذ خلق الإنسان فميلاد أي طفل وخروجه من رحم أمه بداية للإغتراب فالوجود الإنساني وجود مغترب ، كما أن الإجهاد يرتبط بتواجده بتواجد الإنسان، وتزايد حجم الضغوط التي تعترضه في حياته ، وقد أصبح هذين المصطلحين الإجهاد والإغتراب كل منهما يصك في المعاجم والقواميس ، وأصبح لغة تعارف عليها المختصين في علم النفس والطب والفيزيولوجيا.

وبالرغم من أن هذين الظاهرتين موجودتين منذ القدم إلا أن الموجة التي عرفها العصر اليوم من إجهادات وإغتراب، لفتت الأنظار إليها ما جعل الباحثين يعطون تفسيرات وقراءات مختلفة لأسبابها ونتائجها وكذا إستراتيجيات التعامل معها في محاولة منهم للتقليل من أثارها وإنعكاساتها على الفرد والمجتمع.

ولا تكاد تخلو حياة أي واحد منا من الإجهاد النفسي الذي نتعرض إليه في مختلف جوانب الحياة بدءًا بالأسرة والشارع و مكان العمل و جميع مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي نحن عنصر منها، حتى أصبح العصر الذي نعيشه اليوم يطلق عليه عصر الإجهاد. والعامل باعتباره فرد هام في المجتمع يعيش هو الآخر وسط إجهادات نفسية تتباين درجاتها من منطقة إلى منطقة ، ومن مؤسسة لمؤسسة ، ومن مهنة إلى مهنة ، بل ومن فرد لآخر.

وتقف مجموعة من الظروف النفسية والاجتماعية حائلًا بين العامل وعمله ما

يجعل العامل وهو يؤدي دوره يقع فريسة للإجهاد ، وتزايد حجم ما يصادفه منها ينمي لديه شعورا بالإجهاد المهني الناتج عن الصراع القائم بين أدائه لواجباته ومسؤولياته ومهامه وفقا لما هو ملتزم به وظروف أداء عمله.

وقد أكدت العديد من الدراسات أن للإجهاد آثار إيجابية وأخرى سلبية على الفرد ومنه المنظمة التي يزاول بها عمله ، ما جعل موضوع الإجهاد ولحد الساعة يلقى الكثير من الاهتمام من طرف باحثين وعلماء من إختصاصات مختلفة ، على رأسهم علماء الإدارة والسلوك التنظيمي.

ولعل الإجهادات التي تلازم الإنسان في حياته اليومية أي كان نوعها لهي بداية الإنسلاخ الذي يمر به الإنسان عن أهدافه وأدواره وكذا عن ذاته والتي تدفعه يوما ما إلى الإغتراب بالهجرة الدائمة أو المؤقتة إلى خارج المجتمع الذي نشأ فيه.

وقد يساهم الإجهاد المهني في فهم وتفسير ظاهرة الإغتراب المهني لأن العصر الذي نعيش فيه أصبح يموج بالعديد من التناقضات والصراعات ، وكذا نتيجة عدم توافق الإنسان مع هذه المتغيرات ويتردد مصطلح الاغتراب المهني لوصف هذا السلوك بالشعور بالعزلة والعجز واللامبالاة واليأس.

ويعاني العمال مهما كان موقع عملهم من أشكال مختلفة من الإجهاد ، ومهنة الطب كغيرها من المهن تشهد مجموعة من الإجهادات التي تؤثر على مستوى الأداء لدى الطبيب ، لكن الخطورة تكمن في أن عمل الطبيب يتعلق بحياة الإنسان و أن أي ظرف ما يشغله عن عمله قد يكلف المريض حياته بسبب سهو أو نسيان ينتج عنه خطأ طبي ، ولعل واقع مستشفياتنا والظروف التي يعيشها القطاع الصحي في بلدنا اليوم جعلت الطبيب ليس في غنى عن الإجهاد في العمل وإن كانت مصادر هذا الإجهاد تختلف من مستشفى لمستشفى ومن طبيب لآخر وكذا من إختصاص لآخر، وبذلك فإن نتائجه هي الأخرى متباينة.

ويؤدي الطبيب واجبه العملي نظير أن يلقى من المؤسسة التي يعمل بها أو المرضى الذين يشرف على علاجهم دعما معيناً سواء أكان مادياً أو معنوياً في شكل

أجر، مكافآت، علاوات، ترقية، تقدير، وإحترام، الإحساس بالإنتماء، الشيء الذي يجعله يفي بالتزاماته الحياتية إتجاه نفسه و أسرته ومجتمعه، ويطمح إلى تحقيق أهداف معينة وضعها من خلال عمله، وعندما يشعر الطبيب بأن الجهد المبذول من طرفه يفوق الدعم الذي يتلقاه أو أن هذا الدعم لا يلبي متطلباته الأساسية والكمالية يجعله ذلك يحس بنوع من الإهمال واللامبالاة الأمر الذي ينعكس مباشرة على الدور الذي يقوم به داخل المستشفى وكذا على أهدافه التي برمجها في مهنته ومنه على ذاته الأمر الذي يفقده التقدير الذاتي وهو ما يهدد توازنه النفسي والاجتماعي.

ونتيجة لهذه الإجهادات التي تلازم الطبيب والتي تعود لعوامل تنظيمية واجتماعية وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها، وتؤثر تأثيرا واضحا على توافقه المهني ورضاه الوظيفي وكذا على درجة شعوره بالإغتراب المهني، مما ينعكس على مستوى أدائه ومنه على واقع المستشفى الذي يعمل به، جعل الكثير من المؤسسات الإستشفائية تحاول رصدها ومعرفة أسبابها وأعراضها ونتائجها على الفرد والمنظمة من أجل وضع الإستراتيجيات التنظيمية والاجتماعية التي من شأنها إن لم يكن القضاء عليها فمن أجل الحد من آثار هذه الظاهرة على الطبيب والمستشفى ومنه على صحة الفرد في المجتمع.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت ظاهرتي الإجهاد المهني و الإغتراب المهني، فإن هذه الدراسات تناولت كل ظاهرة على حدا أو ربطتها بظاهرة أخرى، ومن خلال عرض تراث الدراسات السابقة وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسة تربط بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء، لذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تبدأ من حيث إنتهت إليه الدراسات السابقة كما تعد بداية لدراسات أخرى للربط بين الظاهرتين.

لذا نقدم هذا البحث لفهم علاقة الإجهاد المهني بالإغتراب المهني لدى الأطباء العاملون العاملون في المستشفيات العمومية.

الجانب النظري.

الفصل التمهيدي: مشكلة البحث.

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-1 :

-2 :

-1-2 :

-2-2 :

-

.

-

.

-

.

-

.

-3 :

-

.

-

.

-

.

-

.

-4 :

-

.

-

-

-

-

: -5

12

2009

28

2009

21

%25

: -6

:

:

اللاهدف:

يقصد به أن الطبيب يؤدي عمله دون هدف معين ، ويمضي في أداء مهامه بغير هدف أو غاية ، ومن ثم يفقد الطبيب الهدف من وجوده داخل عمله والهدف من إستمراريته في المستشفى ، ويصبح بذلك الطبيب متخبطا في حياة بلا معنى وبلا أهداف يسعى لتحقيقها أو الوصول إليها.

الدور:

يقصد به تلك المهام والواجبات ومختلف المسؤوليات الملقاة على عاتق الطبيب والتي هو مطالب بأدائها لأنها من صميم مهنته.

غربة الذات:

هي حالة يدرك فيها الطبيب ذاته كمغترب، أي أنه أصبح نافرا أو مغتربا عن ذاته، حيث يشعر الطبيب بالإبتعاد عن الذات ، وبذلك لا يستطيع الطبيب التواصل مع نفسه ومع عمله ، فيصبح منفصلا عما يرغب أن يكون عليه والواقع الذي يحسه هو نفسه.

إحترام الذات:

هي مجموعة المشاعر التي يكنها الطبيب لنفسه من إحترام وتقدير لذاته وللعمل الذي يؤديه وإتجاهاته نحو ذاته ، ومدى قبوله لواقعه و نفسه ، وكذا الرضا عن ذاته وعن ما يقدمه من عمل داخل المستشفى الذي يعمل به.

:

:

: -2

: -1-7

: -1-1-7

:1987

Cary)

(cooper

%85

484

Occupational Stress indicator

()

:

" "

()

(1)

:1990

1990 (Richardson & Burk)

2087

(Longitudinal Study)

" "

:

%60

.

(1)

2002 .66-63

:

(1)

:1990

" "

2584

13

(2)

.68 (1)

.69 (2)

:1991

204

" "

(1)

:1998

(-)

(Karasak)

91

)

(

(1)

()

: -2-1-7

:1994

276

:

(1)

1996:

52%

165

:

(48)

78%

19%

.76

(1)

(1)

:2003

(2)

:2003

.78-77 (1)

: (2)

2003

:
www.Nauss.com.

%50

(1)

2006 :

:

(2)

(1)

2003 :

www.Nauss.com

(2)

.2006

(0 1).

| | | | | | | |
|------|--|--|--|------|--|--|
| | | | | | | |
| 484 | | | | 1987 | | |
| 2087 | | | | 1990 | | |
| 2584 | | | | 1990 | | |
| 204 | | | | 1991 | | |
| 91 | | | | 1998 | | |
| 276 | | | | 1994 | | |
| 165 | | | | 1996 | | |
| | | | | 2003 | | |

| | | | | | | | |
|-----|--|--|-----|------|--|--|--|
| %50 | | | | 2003 | | | |
| 10 | | | () | 2006 | | | |

(01)

:

-2-7

:

-1-2-7

:(1990)

Calabres & Adams

157

Dean Alienation Scale

1318

(1)

1

.148

2004

(1)

(1995):

Fusillo

()

(1)

(1995):

Peebles

(2 - 3)

:

:

(1)

:1995

(1995) Seidman

592

%24

(%76)

The

Adolescent Alienation Index

The life

psychological sense of school membership scale

The self perception profile for children

events scale

.Grade point average

(2)

(1)

.152-151

(2)

:(1996)

Miceli

40

Professionalism

()

()

(¹) ()

:(1998)

shoho & katims

180

395)

575

(

(1)

:

-2-2-7

:(1989)

363

)

(

)

(

)

(

(1)

:(1993)

200

(100)

:

(100)

(2)

:(1993)

328

.148

(1)

.150-149

(2)

() :

(TAT)

(-)
)

) (

(⁽¹⁾

:(1997)

150

)

(

(1)

: (2001)

100

100

)

.(

(2)

*

.(02)

.153 (1)

.150 (2)

| | | | | | | |
|-----|--|----|------|--|--|--|
| | | | | | | |
| 157 | | .. | 1990 | | | |
| / | | .. | 1995 | | | |
| 05 | | .. | 1995 | | | |
| 592 | | .. | 1995 | | | |
| 40 | | .. | 1996 | | | |
| 575 | | .. | 1998 | | | |
| 336 | | | 1989 | | | |
| 200 | | | 1993 | | | |
| 328 | | | 1993 | | | |
| 150 | | | 1997 | | | |
| 200 | | | 2001 | | | |

(1)

(02)

(1)

خلاصة:

إن المتأمل في هذا الفصل يتعرف بوضوح على موضوع دراستنا الإجهاد المهني وعلاقته بالإغتراب المهني من خلال الإشكالية التي طرحناها ، و يدرك الخيوط العريضة التي سوف ننتهجها خلال هذا البحث بإطلاعه على فرضية البحث العامة و الفرضيات الإجرائية، إضافة إلى أهداف البحث و أهميته ، كما سيتعرف على الحدود التي سنقف عندها أثناء إجراء هذه الدراسة، وبعض المصطلحات التي أشرنا إليها و التي سوف نتصادف بها خلال تصفحنا للبحث سواء في التراث النظري أو الدراسة الميدانية، وكذا أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإجهاد المهني و الإغتراب المهني لدى الأطباء ، والتي سيلاحظ من خلال تصفحها أن هناك دراسات تناولت الإجهاد المهني لدى الأطباء ، وأخرى تناولت الإغتراب المهني بصفة عامة ، ويرجع ذلك لعدم تمكننا من الحصول على دراسات تناولت الإغتراب المهني لدى الأطباء ، وكذا دراسات تمحورت حول علاقة الإجهاد المهني بالإغتراب المهني سواء لدى الأطباء أو لدى فئات مهنية أخرى.

الفصل الأول: الإجهاد المهني.

- 1 .
- 2 .
- 3 .
- 4 .
- 5 .
- 6 .
- 7 .
- 8 .
- 9 .

:

.1 :

:(1)

-

-

(Stress)

Jean Benjamin Stora

(Stringer)

14

(2)

3 _____ : (1)

.159 2005

⁽²⁾Jean Benjamin Stora : Le stress, que sais-je ? Edition Dahleb 2^{ème} Ed, Paris, 1993, P 03.

أما في اللغة الإنجليزية فقد ورد بثلاث مصطلحات هي : الضواغط (Stressor)

(Stress) (Strain) ⁽¹⁾.

(2)

Stress

: " "

(3)

Stress

Stress

(4)

(Walter Cannon)

1920

(Homéostasies)

.(Critical Level Of Stress)

(Claude Bernard)

" : (Stress)

.15 1999

(1)

⁽²⁾Jean Benjamin Stora ,Ibid, P 04.

(3)

.08 2006

(4)

.151 2003

(5)

2 1 _____ :

.303 1995

(5)»

(Hans Selye)

" " ()
(Common Stress Syndrome)
(1)

1956 (Hans Selye)

" (Stress)

(2)»

(Stress)

(3)

(1) :
.49 2002

(2) :
.20 2004

(3) :
.96 2001
1

(4)

.2 :

:

(Williams)

(Pressure)

.(Stress)

(Beehr)

(Cannon)

(Stress)

(strain)

(stresser)

(1)

.03

:

(4)

.32

:

(1)

" 1950 (Selye)

(2) " (Selye)

: (Rivolier)

:

-

.

-

.() ← () :

. ← : () -

(1)

" (Nobert Sillamy)

(2)"

2

.93-92 2004

(1)

.93-92 2004

(2) Nobert Sillamy : *Dictionnaire de la Psychologie*, Larousse, Paris, 1996, P 249.

" (Hall, Mansfield)

(3)"

" (Beehr, Newman)

(2)"

(Middlemist, Hitt) (1988)

"

(3)"

"

(4)"

" (Cox - Mackay)

.170 2001

| | | |
|------|---|-----|
| | : | (3) |
| .160 | : | (2) |
| .170 | : | (3) |
| .96 | : | (4) |

(1)»

" (Ellison)

(2)»

"

(3)»

(4)

(Selye)

(Rivolier)

| | | | | |
|------|--------|-------|--------|-----|
| | | | | (1) |
| | .20 | : | | (2) |
| | .11-10 | : | | (3) |
| 1997 | 1 | _____ | : | (4) |
| | | | .91-90 | |
| | .14-13 | : | | (4) |

(Nobert Sillamy)

(Hall, Mansfield)

(Ellison) (Cox - Mackay)

Beehr et)

(Newman

(Beehr)

(Williams)

(Canon)

.(Stress)

(Stresser)

"

(1982)(JEBSONE)

(1)"

:

.3

(Biochemical model of stress)

-1 -3

:(1956)

1956 (Hans Selye)

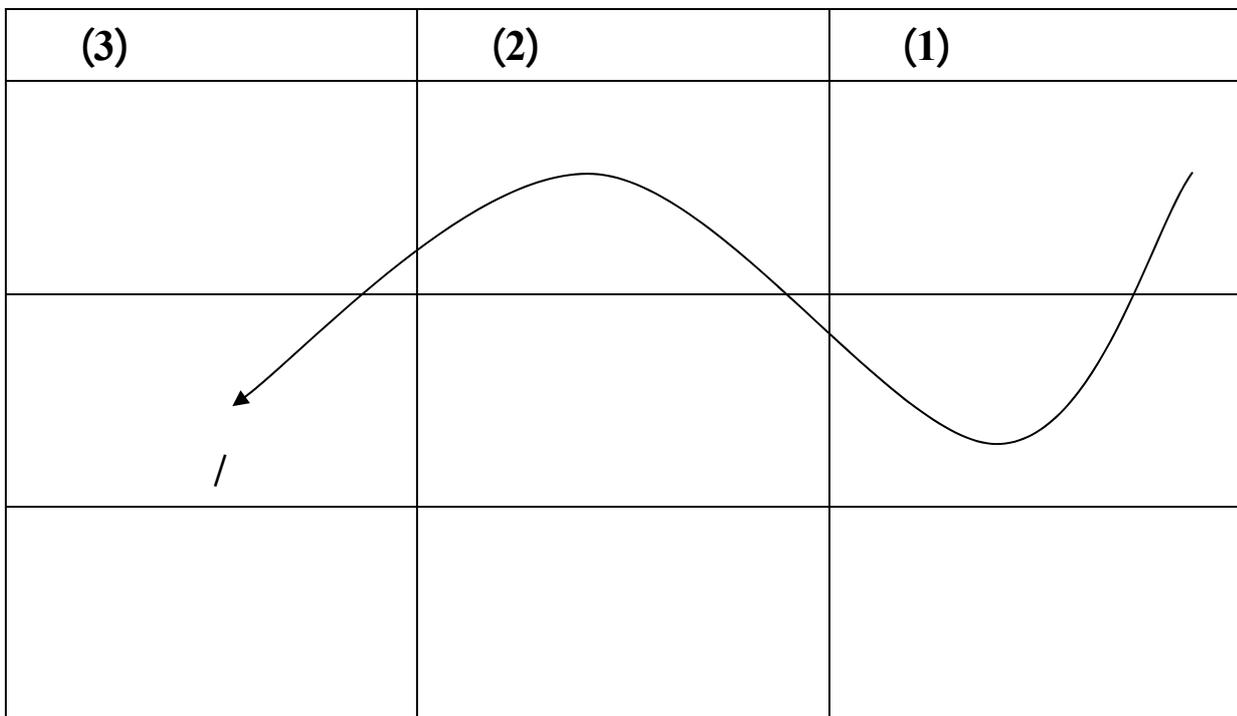
(1)

:

.23 1993

(1)

: (03)



.⁽²⁾(Selye)

(03)

:1962 (The adaptation model of stress)

-2 -3

1962 (Mechanic)

.98 : (1)

.100 : (2)

(1)

Psychological (Cognitive)) 1966

()

-3-3

:(Model of Stress

(Lazarus) 1966

(Lazarus)

.(2)

(Coping Stratégies)

:

:

.318

:

(1)

.318

(2)

Contingency Model Of) () -4 -3
:1986 (Occupational Stress

1986 (Kechroud)

- -

(04)

(Hans Selye) 1956

(Mechanic) 1962

(Lazarus) 1966

(Kechroud) 1986

.4 :

:

:(Hans Selye)1956

-1-4

Hans)

: (Selye

: -1-1-4

(1)

: -2-1-4

(2)

:(Alvin Toffler)

-2-4

(Alvin Toffler)

(3):

.96 : (1)

1 : (2)

.15 1994

⁽³⁾Chalvin Dominique : *Faire face aux stress de la vie quotidienne*, édition ESF, Paris, 1985, P 36.

:(Georges Kohlriser) -3-4

:(1)

(Kohlriser)

: -1

: -2

-3

-4

-5

-6

:(Gross)1970 -4-4

:

(Gross 1970)

: -

: -

"

⁽¹⁾Ibid, P 35.

.(2) "

: -5

:
: -1-5

:
: -1-1-5

:

: .

(2)

.(3)

.26 1996

10 _____ : (1)

.198-197 _____ : (2)

(12) _____ : (3)

.03

:

:

:

.

(1)

(2)

:

.

(Mochinsky) 1983

(3)

(04)

(1)

:

1980 .28-27

.201-200

:

(2)

.71

:

(3)

· :

147%

(1)

· :

(2)

5-1-2- :

(3)

:

· :

(1) : 199.

(2) 201-202.

(3) علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط2، دار الكتاب الحديث، برج الصديق، الكويت، 2000، ص 37.

(1)

:() .

(2)

: .

()

(3)

: .

21 _____ : (1)

.23-21 2004

.25-23 (2)

.35-32 (3)

(1)

: -3-1-5

"

"

(2)

: -4-1-5

:

:

(1) .37-35

(2) : .187-186

(1)

:

:

(2)

: -2-5

: -1-2-5

(3)

: -2-2-5

(1)

(1) 179-178.

(2) 102 :

(3) حمدي ياسين و آخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 1 ، دار الكتاب الحديث ، مصر ، 1999 ، 30.

-6

:

(1)

.162

:

:

:⁽¹⁾ **-1-6**

(...) -

() -

.

() -

.

.

) -

(

:⁽²⁾ **-2-6**

.

.

.

.

.

:⁽³⁾ **-3-6**

() -

(1) : 19-18

(2) : .45

(3) : .19

| | |
|--------|-------------|
| .() | - |
| . | - |
| .() | - |
| . | - |
| :(1) : | -4-6 |
| . | - |
| . | - |
| .() | - |
| :(2) : | -5-6 |
| . | - |
| . | - |
| . | - |
| : | -7 |

:

(1) : .46

(2) : .19

-1-7 :

-1-1-7 :

(1)

1979 (Boyce)

(2)

(Genest 1987)

(3)

-2-1-7 :

(1) أندرو سيز لافي.و.د.ج.ولاس : السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو قاسم ، معهد الإدارة العامة ، الرياض

المملكة العربية السعودية ، 1991 ، 189 .

(2) Herbert and Cohen : Stress and illness, encyclopedia of human, Vol, N4, P 325.

239 _____ : (3)

.131 1998

(1)

(2)

·
:

-3-1-7

(3)

:

(4)

| | | |
|----------|---------|-----|
| | : | (1) |
| .229-228 | 1998 | |
| .20-19 | : | (2) |
| .228 | : | (3) |
| .179 | : . . . | (4) |

.
:

-2-7

:

:

-1-2-7

(1)
:

-2-2-7

(2)

:

-3-2-7

.175 : (1)

.209 : (2)

(1)

: -4-2-7

(2)

: -5-2-7

(3)

(4)

.212 : (1)

.213 (2)

3 () : (3)

.332 2005

(4) عبد الله مجدي محمد أحمد:

.224-223 1996

: -3-7

:

(1)

(2)

(1)

1995 .263

.28

(2)

(1)

:

-8

:

:

-1-8

:

-1-1-8

:

-1-1-1-8

(2)

.31

:

(1)

.189

:

(2)

(1)

: -2-1-1-8

(2)

: -3-1-1-8

(3)

: -4-1-1-8

(4)

: -5-1-1-8

.169 : (1)

.117 : (2)

(3)

.169 : (4)

(1)

: -6-1-1-8

(2)

: -7-1-1-8

(3)

: -8-1-1-8

(4)

: -2-8

.345 : (1)

.169 : (2)

.72 : (3)

.169-168 : (4)

:

-1-2-8

(1)

:

-2-2-8

:

-3-2-8

(2)

:

-4-2-8

(3)

(4)

:

-5-2-8

.170

(1)

(2)

.346

:

(3)

.191

..

(4)

.

:

-6-2-8

(1)

.

:

-7-2-8

(2)

.346

:

(1)

.170

:

(2)

-9 :

(L'enquête diagnostic du stress)⁽¹⁾ -1-9

(Ivanceivich et Matteson

(Houston)

(15)

(60)

:(2) -2-9

14

238

:

14

.(Boston)

::(3) 3-9

⁽¹⁾ Jean Benjamin Stora : Op.cit, P 116-117.

⁽²⁾Ibid, P 116.

⁽³⁾Ibid, P 117.

(lushman-de poloaltocorsch .Spielbefer)

"

"

:(1)

-4-9

(San Diego)

:(2)

-5-9

20

Davistal,)

:

(1997)

⁽¹⁾ Ibid, P 116.

.135

:

⁽²⁾

_____:

Stress

الفصل الثاني: الإغتراب المهني.

- . -1
- . -2
- . -3
- . -4
- . -5
- . -6
- . -7
- . -8
- . -9
- .

:

-1 :

(kelvin)

(1)

(2)

Aliemare

(1)Sykes. Gerald. *Alienation The cultural climate of our time*. (Ed) vol1. N.Y. 1964.P53

Alienation

Alienation Mentis

Alienate

Alienation

(1)

(2)

(3)

(4)

"

"

1989

(1)

.25-18

(2) Mizruchi Ephrain Harold: *Success and opportunity, A study of anomie*, N, Y, the free press of Glencoe, London. 1964 .P41.

(3) Blumberg Paul : *Sociology and social liter ature-work alienation in the plays aurthur millerk*, americcan-quarterly-vol, xxi, N, 2,1969.P291.

(4) - Zollschan G x & cibau P: *concerning alienation from exploration in social change*, (Ed) by Zollschan other: N, Y, Houghton Mifflin Company Boston. 1964, P167.

(1)"

" Hegel "

1807 " "

1806-1801

1831 " "

" " "Karl Marx "

(2)

" "

"jean peul Sartre " " " " " " "

(3)

(4)

"May " "Al port " "Irick vroom " "Kineston "

" " :

" "

" "

.20 :

.110 :

(3) Zollshan & Hirsh: *Wolter explorations in social change and alienation from work* A.M. social. Vol 30.1965.P 483-484.

(4) Barakat Halim: *Alienation a process of encounter between utopia and reality*. Brit J.social vol 20. 1969.P02.

" " " " "

(1)

(2)

" "

" "

(3)

"

"

(4)

(1) Horton John: *the de humanization of anomie and alienation a problem in the ideology of sociology*. Vol XU. 1964. P 283.

(2) Ibid. P285.

(3) Sykes Gerald. Op cit . P53.

(4) Kon I gors: *The concept of alienation in modern sociology* social research. 1967.P 507.

(1)

" "

" "

: -2

: -1-2

: -1-1-2

(2)

(3)

.25 : (1)

.137 : (2)

.10 : (3)

Alienation

Estrangement

Estrangement

Estrange

Enterendung

Alienat

Alienation

Alienato

Hostelirt Aversion

(1)

(2)

(3)

:

.

:

.

:

.

(1)

.42 1988

(2)

.37 1990

(3)

.63 1980

:

-2-1-2

:

:

(1771-1712)

:(1)

:

-1

:

-2

:(2)

1993 29-33.

1997 118-119.

(1)

(2)

(1872-1804)

(1)

" :

" (2)"

(3)"

Anomie

(4)

"

(5)"

(1)

:

.39 1995

(2)

:

2 1

.55 1981

(3)

:

1

.31

(4)

:

23

.76-71 1995

(5)

:

1 1

.61-60 1997

"

(1)"

" :

(2)"

(1) : .137

(2) : 2 3

1971 1971 .16

-2-2

:

(1)

" (Blauner) 1970

(2)"

"

1997

(3)"

"

(1) : .83-79

(2) Blauner, R: *Alienation and freedom*, Chicago and London. , The university of Chicago press, 1970.P16.

13 : (3)

.1997 2

(1)"

"

(2)"

(3)

.61-60 : (1)

.16 : (2)

.25-18 : (3)

.
-3
:

:
-1-3
:

()

(1)

(2)

: -2-3

(3)

| | | | | |
|-----|--------|--------|------|-----|
| 2 | _____ | _____ | : | (1) |
| | | .18-15 | 1990 | 2 |
| .63 | 57 | _____ | : | (2) |
| | .19-18 | | : | (3) |

(1)

: -3-3

(2)

(3)

: -4-3

(Seeman)

"

(4)

(5)

: -5-3

.63 : (1)

.21-20 : (2)

: (3)

(4) Seeman. M: on the meaning of alienation A M social, R., Vol, XXX U , 1959. , P791.

.29 : (5)

-6-3

:

" (Seeman)

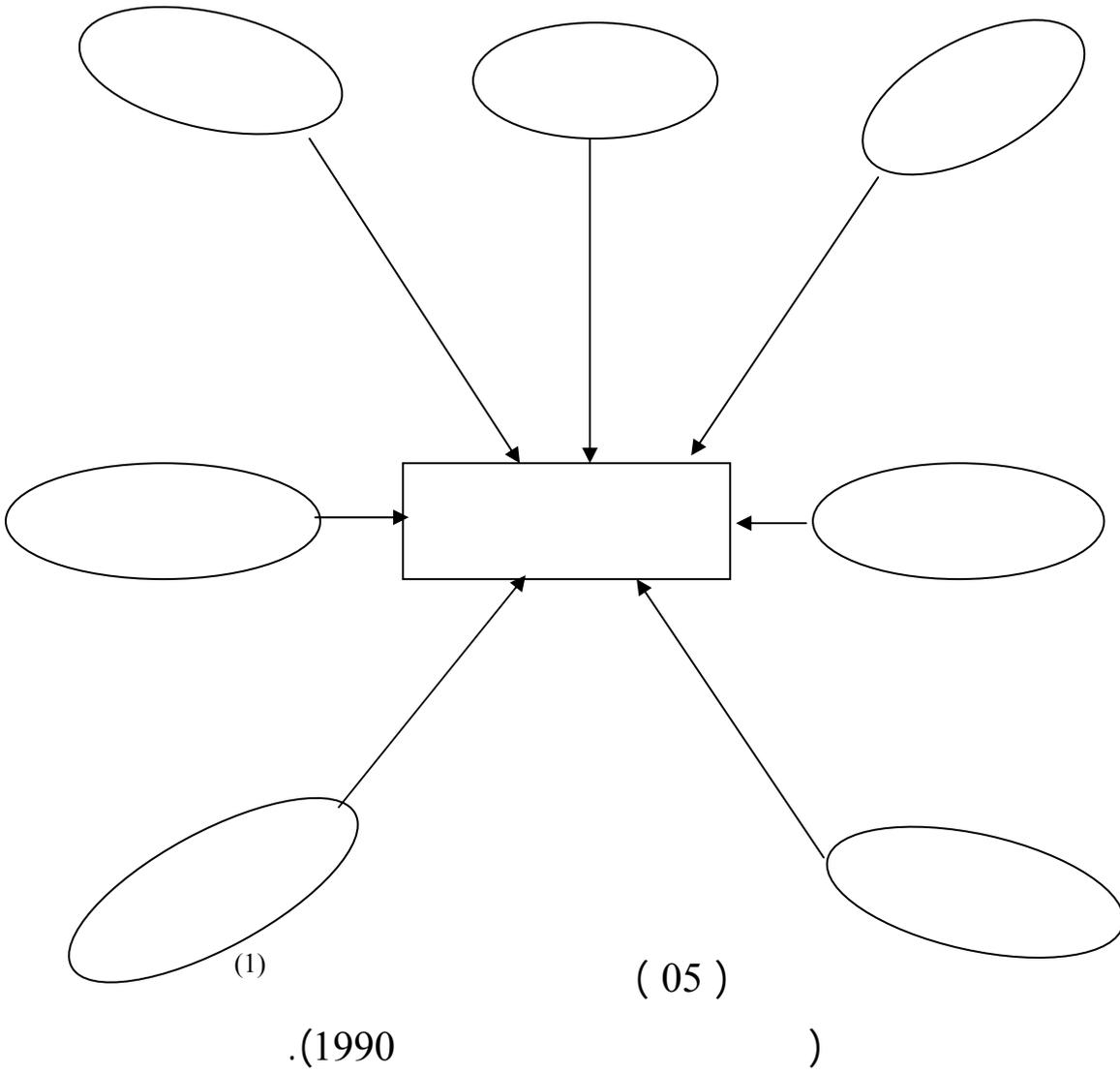
(1)

-7-3

:

(2)

(05)



:(2)

-4

:

-1-4

"

(1)

.55-50

:

(2)

(jean Paul Sartre)

"

:

-2-4

Process

Self estrangement

Reduce

:

-3-4

" (vroom)

"

-4-4

:

System

Felix

:

reyer

:

-

.

-

.

-

.

-

.

.(06)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | . | . | . | . | . |
| / | . | . | . | . | . |
| . | . | . | . | . | . |
| . | | | | . | . |
| . | . | . | . | . | . |

(1)

(06)

:(1)

-5

(07)

:

:

-1-5

:

-2-5

-3-5

:

)

(

| | | | |
|---|---|---|-----|
| | | | |
| . | . | . | (1) |
| . | . | . | (2) |
| . | . | . | (3) |

(1)(2003)

):

(07)

(08)

| مصادر الإغتراب المهني. | | | |
|---|--|---|--|
| النفسية | الشخصية | التنظيمية | |
| | | المهمة | البيئة |
| <ul style="list-style-type: none"> . اليأس . الإستسلام . الكبت . اللاوعي . ضعف الإيمان . الإنطواء . العزلة | <ul style="list-style-type: none"> . الكفاءة . الوقت . الإتجاه . المنافسة . الشديدة . الدور . سوء التوافق | <ul style="list-style-type: none"> . الحوافز . تقييم الأداء . الفعالية الإدارية . التدريب . الترقية . الأمن الوظيفي . الخبرة . إتخاذ القرار | <ul style="list-style-type: none"> . المكننة . التكنولوجيا . حجم المنظمة . موقع العمل . تقسيم العمل |

شكل رقم (08) يرصد مصادر الإغتراب المهني⁽¹⁾
() (1999).

: -1-6

: -1-1-6

: .

(1)

(2)

(3)

: .

()

() : (1)

.145

(2) Poppen hein. Fritz: *The alienation of modern man*, N, Y, Monthey review press, 1959, P 37-41.

(3) Blauner. Op.Cit. P02.

(1) () .

: .

:

-

.

-

.()

-

.

(2)

: .

(3)

: -2-1- 6

: .

.23 1997

(1)

1996

(2)

.119

(3) Blauner. Op.Cit. P03.

:(
() .

-
-
-
-
-
-

(1)

:
-1
:
-2

(2)

· :

(1)

· :

(2)

:

(3)

) () :

(4)

.218 2002 _____ : (1)

.53-49 1991 _____ : (2)

.54 1997 _____ : (3)

_____ : (4)
.7-5

· :

(1)

(2)

· :

(3)

· :

| | | | |
|------|------|---------|-----|
| .108 | 2001 | _____ : | (1) |
| .29 | 1986 | _____ : | (2) |
| | .23 | _____ : | (3) |

" (tourbe katra)

"

(1)

:

:

(2)

: -2 -6

:

(1)

.19 1989

.64 : (2)

(1)

:

(2)

(3)

(4)

:

(5)

()

.66

:

(1)

.67

(2)

.39 1985

:

(3)

.112

:

(4)

2002

:

(5)

.241

(1)

: .

(2)

: .

:

(3) ()

: .

.144 : (1)

.144 (2)

_____ : (3)

.99

(1)

: -3-6

:

"

"

"

"

(2)

(3)

:

.

.39

1997 :

(1)

.112

:

(2)

.91-78 1987

:

(3)

(1)

· :

(2)

· :

(3)

()

(1) : 187-182

(2) : 1996 84

(3) : 29

-7 :

-1-7 :

-2-7 :

(1)

-3-7 :

%22

%3.2

%0.2

(1)

: -4-7

: -5-7

: -6-7

(2)

: -7-7

(3)

(1)

(2) Omar aktouf: Le travail industriel contre l'homme, o.p.v. 1989. P340.

(3) Ibid. P341.

: -8-7

: -9-7

(1)

: -10-7

(2)

: -8

-6-8 :

-7-8 :

(1)

-8-8 : (2)

-9-8 :

-9

:

(Chibard)⁽¹⁾:

-1-9

305

294

34

:

-

-

-

-

-

-

-

(2):

-2-9

08

:

.576-564

:

(1)

:

(2)

.237-216

- :

. :

- :

. :

- :

. :

- :

- :

- :

. :

- :

- :

:(G.Nettler 1957)

-3-9

:

-(4) -

-(4) -

-(3) -

-(4) -

) 515

(1)

(

(1)

:(1992)

-4-9

216

:

.

-

.

-

.

-

.

-

.

-

.

-

()

36

200

(1)

:

" "

الفصل الثالث: المؤسسات الإستشفائية

العمومية.

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

:

-1 :

-1-1 :

1200

400

600

232 273

(1)

Cikieta

1990

(1)

-2-1

:

(2)

(3)

500

(4)

-3-1

:

707

.22 (2)

1989 1 _____ : (3)

.138-137 (4)

.23 :

()

.

“ ”

“ ”

:

938

(1)

:

(1)

.27

(1)

.30-27

(1)

(2) 800 1500 " "

: -4-1

(3)

(4)

(1)

.143 : (2)

.28 : (3)

.139 : (4)

.30 : (1)

-5-1

:()

(1928)

(1846)

(1902)

(1895)

(2)

: -2

:

: -1-2

(-)

| | | |
|------|------|---|
| 1850 | 1830 | - |
| 1945 | 1850 | - |
| 1962 | 1945 | - |

(1)

(2)

⁽¹⁾- Ministère de la santé et de la population : Données statistiques sur la santé, Alger, 1980.

P03.

⁽²⁾ Y. Tutin: Affrontements culturels dans l'Algérie coloniale (Ecole médecine Religion 1830-1880), ENAL, Alger, 1983, P16.

: -2- 2

(3)

)

(1964

1962

(4)

(1)

(3) Oufriha. F.Z. : *la difficile restructuration du système de santé en Algérie*, Centre de recherche en phonologie appliquée pour le développement, N°35-36, Alger, 1993, P10.

(4) Brahamia. B: *la dynamiques*, Université de Montpellier, Thèse de doctorat, 1991,. P101.

(1) Oufriha .F.Z: Op.cit, P11-13.

:

:(1974-1962)

-1-2-2

(2)

600

1963

.1966

(3)

1974

:

(2) Oufechoun A Hammoudia. D : *Bilan de vingt huit années de politique soniataire en Algérie*, in les cahiers du cread N°35-36, 3eme et 4eme trimestres, Algérie, 1993, P63-64.

(3) Brahami A B: Op.Cit, P28.

-

-

-

(1)

-

:(1979)

-2-2-2

"

(1976)

(2)

"

()

1980

159

)

(3)

(

(4)

:

-

-

(1) Id.

: 1973

28

65-73

(2)

(3) Oufriha F Z: Op.Cit, P18.

(4) Brahami. A. B : Op.Cit, P17.

| | | | | |
|------------------|--------|-------------------|---------|---------------|
| | | | (...) | - |
| | 1984 | | | : |
| | .(1984 | 40700 | 178) | - |
| | | . | | - |
| | | .(1984 | 18) | - |
| (¹) | 17 | 1986 | 13) | - |
| | | .(²) | | - |
| | (| |) | - |
| | | | : | - |
| | | | . | - |
| | | | . | - |
| |) | | | - |
| | | | | .(|
| | | | | - |
| | | | : | -3-2-2 |
| | | | (|) |
| %6 | | | " %4.7" | 1993 |
| | | | | .1988 |

(¹) Ibid, P 28-29.

(²) Oufriha F Z : Op.cit. P18-20.

(1)
 1997 14 261-97
)

(

(2)

(1) Ministère de la santé et de la population : *Assises nationales de la santé. Alger, 27 et 28 mai 1998, system national de la santé, éléments de réflexion*, rapport régional EST, conclusions et recommandations des Assises régionales de la santé.

| | | | | | |
|---------|--------|------|----|--------|---------------------|
| 5 | 243-81 | 1996 | 30 | 433-96 | (2) |
| _____ : | | | | | 1981 |
| _____ : | | | | | 1997/12/30 465-97 - |
| _____ : | | | | | 1997/12/30 466-97 - |
| _____ : | | | | | 1997/12/30 467-97 - |

-3

:

1-3

:

1996

"

(1)"

1997

"

(2)"

1974 (A.H.A)

"

(3)"

"

1996 251-252.

(1)

:

(2)

:

1997 .53

(3)

37-38.

:

"(1)
"

1990

"(2)

-2-3

:(3)

1990 21.

37-38.

(1) نفس المرجع ، نفس الصفحة.

(2)

(3)

| | | |
|------|-------------|-------|
| . | : | - |
|) | : | - |
| (| (| |
| (|) | |
| | : | - |
| | . | |
|) | - | |
| . | (500 100) | (100 |
| ;(1) | . | . |
| : | 100 20 | - |
| | . | |
| : | 100 | - |
| | . | |
| | : | - |
| | . | |
| | : | -3-3 |
| ;(2) | . | |
| | . | - |
| | . | - |
| | . | - |

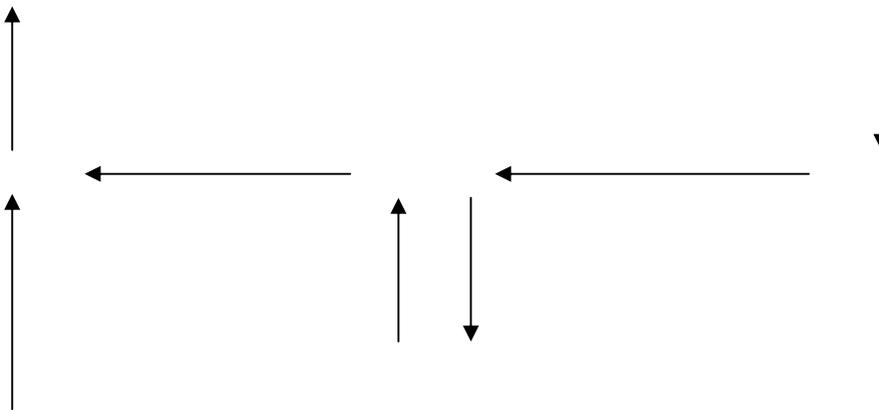
(1).

-4

. : -
.
:
.

() -
:
.() -
.() -

:(09)



(1)

(09)

.

-

:

-1

:

()

:

()

-2

:

() ()

()

:

.

:

-

-

. -
. -
. -
.
:
.
(1)
(2)
. -
. -
. -
)
(3)
(10)
:

(1) 62-51

(2) Donn ddiou G : *l'approche systémique pour une meilleure compréhension du fonctionnement socio organisationnel de l'entreprise in stratégie pour demain*, Paris, 1992, P59.

(3) 55-52 :

(1)

(2)

":

"

(3)

: -2-5

Family doctors

School doctor

physio therapist

.67-53

.659

1989

: (1)

5 : (2)

: (3)

.194

(1)

(2)

: -3-5

.495

(1) :

(2) : .78

(1)

:(2)

-6

:Stéthoscope

-1-6

:Ordonnance :

-2-6

()

)

(

:le tensiomètre : -3-6

()

:Autoscopie -4-6

25 6

:Table : -5-6

:Marteau -6-6

:Baisse lange -7-6

:Matériel de stérilisation

-9-6

)

:

:

-1

:

:

-2

140

150

(

)

180

:

-3

:

-7

:(1)

:

-1-7

-2-7

:

-3-7

:

:

-

-

-

-

-

"

"

: -8

: -1-8

(1)

-2-8 :

(2)

-1

"

"

-2

-3

-4

-5

-6

-7

.

.

.

-8

-9

-10

-11

-12

-13

-14

-15

-16

-17

-18

-19

-20

-21

-22

-23

..(1)

-9

: -1-9

: -1-1-9

: .

30

124-90

: 1990

-

-

-
-3-2-9

:()

:(A)

48

:(B)

20

:(C)

08

:

:

:

2000-1000

:

الجانب التطبيقي و المنهجي.

الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية.

-1

-2

-3

-4

تمهيد

في أي دراسة أو بحث علمي لابد من إجراء الدراسة الإستطلاعية كخطوة أولى للإطلاع على موضوع البحث في المجال الذي ستتم فيه الدراسة ، حيث يتم التعرف على مجتمع الدراسة ومنه التعرف على خصائص العينة التي ستكون معنية بالدراسة الميدانية التي سنقوم بها ، كما أننا نستطيع من خلالها تحديد وبناء الوسائل التي ستمكننا من جمع البيانات، إذ هي الفرصة التي بها نطلع على مجال دراستنا.

1- حدود الدراسة الإستطلاعية:

إمتدت دراستنا الاستطلاعية في الفترة الممتدة من السبت 21 مارس 2009 إلى غاية الثلاثاء 31 مارس 2009 ، وقد إستغرقت بذلك حوالي عشرة أيام تمت خلالها سلسلة من اللقاءات مع المسؤولين في مديرية الصحة بميلة، ومقابلة 12 طبيب عام من مجموع 223 أي ما يمثل 5.38% من المجتمع الأصلي للدراسة بكل من مستشفى ميلة القديم، ومستشفى واد العثمانية.

2- عينة الدراسة الإستطلاعية:

أجريت هذه الدراسة على الأطباء العامون العاملون بكل من مستشفى ميلة القديم ومستشفى واد العثمانية بولاية ميلة، وبلغ عدد الأطباء الذين أجرينا معهم مقابلات الدراسة الإستطلاعية 12 طبيب عام، والجدول التالي رقم (11) يوضح توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية على المستشفيات.

| عدد الأطباء العامون | المستشفى |
|---------------------|----------------------|
| 07 | مستشفى ميلة القديم |
| 05 | مستشفى واد العثمانية |
| 12 | المجموع: |

جدول رقم (11) يوضح توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية على المستشفيات.

ويشير الجدول التالي رقم (12) إلى توزيع العينة حسب عامل الخبرة.

| عدد سنوات الخبرة | عدد الأطباء العامون |
|---------------------------|---------------------|
| من شهر إلى 03 سنوات. | 03 |
| من 03 سنوات إلى 09 سنوات. | 04 |
| من 09 سنوات إلى 12 سنة. | 02 |
| من 12 سنة إلى 15 سنة. | 02 |
| من 15 سنة فأكثر | 01 |
| المجموع: | 12 |

جدول رقم (12) يوضح توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب عامل الخبرة.

ويرصد الجدول التالي رقم (13) عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس.

| الجنس | عدد الأطباء العامون |
|----------|---------------------|
| ذكر | 08 |
| أنثى | 04 |
| المجموع: | 12 |

جدول رقم (13) يوضح توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس.

3- وسائل جمع البيانات في الدراسة الإستطلاعية:

3-1- المقابلة:

لقد كانت المقابلة هي الوسيلة التي إعتدنا عليها من أجل الحصول على المعلومات في دراستنا الإستطلاعية ، ولقد إستخدمنا المقابلة خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها ، وكان إختيار هذه الوسيلة لجمع البيانات الأولية حول موضوع البحث دون غيرها من الوسائل الأخرى نابعا من أنها الوسيلة التي مكنتنا من الإطلاع على المجتمع

الأصلي للدراسة عن كتب ، حيث تعرفنا على مجتمع الدراسة ومجال الدراسة ، كما أن المقابلة مكنتنا من رصد موضوع الدراسة ، و ساعدتنا على شرح الأسئلة للمستجيب والحصول على معلومات حول الموضوع المراد دراسته ، وقد إستخدمنا المقابلة التشخيصية والتي كان الهدف منها فهم مشكلة البحث والإلمام بالأسباب التي أدت إليها، أما من حيث نوع الأسئلة فكانت المقابلة مفتوحة حيث إستخدمنا أسئلة غير محددة الإجابة وتركنا للمستجوب الحرية في الإجابة ، وقد تم مقابلة عدد من المسؤولين و إثني عشر من الأطباء العامون ، بهدف تحديد أبعاد الدراسة وبناء إستمارتي البحث.

3-2- دليل المقابلة: (1)

من أجل الإلمام بجوانب موضوعنا قمنا في البداية بإعداد دليل للمقابلات التي أجريناها ، والذي إحتوى على أربعة أسئلة تدور حول موضوع الإجهاد المهني لدى الطبيب العام والإغتراب المهني ، حيث كان الهدف من ذلك رصد الموضوع ومعرفة مصادر الإجهاد المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، وتأثير ذلك على شعورهم بالإغتراب المهني ، وتمت المقابلة بين الباحث و الأطباء بصورة فردية حيث إقتصرت على حضور الطبيب والباحث فقط ، من أجل إعطاء الحرية للطبيب في الإجابة على الأسئلة التي تم طرحها، وتم خلال هذه المقابلات طرح الأسئلة التالية:

- هل تشعر بإجهاد مهني أثناء قيامك بعملك؟

- ما هي أسباب الإجهاد حسب رأيك؟

- هل يشعرك الإجهاد بنوع من الإغتراب؟

- ما هي أسباب هذا الإغتراب؟

3-3- عرض المقابلات:

سنعرض هذه المقابلات التي تمثلت في:

3-3-1- مقابلات مع المسؤولين:

حيث إلتقينا بعدد من مسؤولي القطاع الصحي بميلة ، كرئيس مصلحة المستخدمين

بمديرية الصحة بميلة، والذي قام بتزويدنا بالمعلومات الكاملة حول عدد الأطباء العامون العاملون في مستشفيات ميلة، و الذين بلغوا 223 طبيب عام، كما تم مقابلة مدراء مستشفيات: واد العثمانية، ميلة القديم، فرجيوة، شلغوم العيد، الإخوة مغلاوي بميلة مركز، وقد طرحنا على هؤلاء المدراء موضوع دراستنا وشرحنا لهم أهميته، كما تناولنا أطراف الحديث حول أسباب الإجهاد وعلاقته بالإغتراب المهني، الأمر الذي مكنا من الاستفادة من وجهات نظرهم بصفتهم مشرفين على الأطباء، ولن نقوم بعرض نتائج هذه المقابلات باعتبار أن هدفها كان السماح لنا بإجراء الدراسة لا غير.

3-2-3- مقابلات مع الأطباء العامون:

بعد معرفة العدد الإجمالي للأطباء إرتأينا زيارة المستشفى القديم بميلة، من أجل لقاء بعض الأطباء والذين بلغوا 07 أطباء عامون، حيث تم التباحث معهم حول موضوع البحث، وإجراء معهم مقابلات مفتوحة بإستخدام دليل المقابلات، ثم توجهنا لواد العثمانية أين تم لقاء 05 أطباء على مستوى مستشفى واد العثمانية، وتم طرح أسئلة المقابلة بالإعتماد على دليل المقابلة، مع الملاحظة أن إختيار المستشفيات المعنية بالدراسة الاستطلاعية جاء عشوائيا، حيث تم إختيار مستشفى بمركز الولاية وآخر بإحدى بلديات الولاية، أما عدد الأطباء الذين أجرينا معهم المقابلات فقد كان مرتبطا بالوقت الممنوح للزيارة ومدى تجاوب الأطباء العامون معنا ورغبتهم في إجراء المقابلات بسبب إرتباطهم بأعمالهم المختلفة، دون مراعاة لعدد سنوات العمل أو الجنس لذا لم يكن من السهل إجراء هذه المقابلات وهو ما جعلنا نبذل الكثير من الوقت في هذه المقابلات، وقد إستغرقت مدة كل مقابلة حوالي نصف ساعة، خلال أسبوع، وكانت المقابلات تهدف إلى:

- التأكد من وجود موضوع البحث.

- التعرف على الأطباء وتحديد وسيلة جمع البيانات خلال الدراسة النهائية.

- بناء إستمارتي البحث من خلال نتائج المقابلات.

4 - نتائج الدراسة الإستطلاعية و التعليق عليها:

1-4 - نتائج المقابلات و التعليق عليها:

من خلال المقابلات التي أجريناها تمكنا من التعرف على مجتمع الدراسة، وهو الشيء الذي ساعدنا كثيرا في تحديد وقت توزيع إستمارات البحث وجمعها في الدراسة النهائية ، كما تمكنا من البناء الأولي لإستمارتي البحث، ومن خلال الأسئلة التي تم طرحها في المقابلات التي جمعتنا بالأطباء العامون ، قمنا بتفريغ هذه المقابلات بإستخدام طريقة تحليل المحتوى ، حيث تم إختيار الإجابات المتكررة من طرف الأطباء أي أننا أخذنا الإجابات التي حصل فيها إجماع بحوالي 75% من إجابات المستجوبين، و توصلنا إلى النتائج التي سوف نرصدها في الجدول الآتي رقم (14).

| الرقم | السؤال | النتائج مع التعليق |
|-------|--|---|
| 1- | هل تشعر بإجهاد مهني أثناء قيامك بعملك؟ | لقد أجاب جميع الأطباء الذين قابلناهم بأنهم يشعرون بإجهاد مهني داخل المستشفيات التي يعملون بها أي بنسبة 100%، لكن درجات الشعور كانت مختلفة ، من طبيب لآخر ، وقد لاحظنا أن عامل الخبرة والأقدمية يلعب دورا كبيرا في تحديد درجات الإجهاد المهني لدى الأطباء العامون، فالطبيب الذي يكون جديد في العمل يكون أقل شعورا بالإجهاد المهني لعينة الدراسة الاستطلاعية ، على عكس الطبيب الذي عمل لسنوات في المهنة ، كما أن جنس الطبيب يؤثر بدرجة قليلة في مستوى الإجهاد فالنساء المستجوبات كن يتعرضن لنفس إجهاد الرجال مع إختلاف بسيط في بعض الأمور فالنساء اللواتي لهن أطفال تزداد مسؤوليتهن مقارنة بالآخرين لكن هذا لا يزيد من حجم الإجهاد كثيرا. |
| 2- | ما هي أهم | لقد كانت إجابات الأطباء مختلفة ، حيث ذكروا مصادر متنوعة للإجهاد المهني ، كما إشتراكوا في أهمها وهي: واقع المستشفيات ، والمشاكل الاجتماعية لهذه الفئة ، وأهم الأسباب حسب الأطباء |

| | |
|--|--|
| <p>العامون والتي إتفق حولها أكثر من 75% من الأطباء الذين أجرينا معهم المقابلات هي:</p> <p>- مصادر إجتماعية كالسكن، النقل، مشاكل عائلية.</p> <p>- مصادر خاصة بالعمل كالأجر، نقص وسائل وأدوات العمل ، كثرة المرضى ، التعامل مع المرضى ، حالة مكتب الطبيب ، خطر الإصابة بالأمراض المعدية ، نظافة المستشفى ، طريقة تسيير المستشفى ، نقص التربصات خارج المستشفى ، كيفية تقييم عمل الطبيب ، شكاوي المرضى ، إعطاء تعليمات للمريض ، أخلاقيات المهنة، مشاكل مع الزملاء، التعامل مع حالات خطيرة ، الشعور بالمسؤولية الطبية ، صعوبة الإتصال مع أقرباء المرضى ، الإرهاق في العمل ، نقص عدد الأسرة في المستشفى ، تدخل المسؤولين في قرارات العلاج ، فحص عدد كبير من المرضى ، عدم مواكبة مستجدات المهنة ، عدم كفاءة الممرض ، مدة العمل ، محدودية سلطة الطبيب ، نظام العلاوات ، طريقة منح التربصات ، وتقييم الأداء.. وهي المصادر التي تم الإعتماد عليها في بناء إستمارة الإجهاد المهني لدى الطبيب العام.</p> | <p>أسباب الإجهاد المهني حسب رأيك؟</p> |
| <p>أكد الأطباء الذين قابلناهم بأن الإجهاد المهني الذي يتعرضون له في المستشفى يؤدي إلى شعورهم بنوع من الإغتراب ، لكن هذا ليس دائما ، حيث أشار 07 أطباء، أي ما يمثل 58.33% من الأطباء الذين تم مقابلتهم أنهم يشعرون بالإغتراب حين يزيد حجم الإجهاد في العمل وأن هذا الشعور يختلف من يوم لآخر، في حين أكد 04 أطباء وهو ما يمثل نسبة 33.33% من عينة الدراسة الإستطلاعية ، أنهم يشعرون بالإغتراب طيلة أيام العمل نتيجة لأنهم يشعرون بإجهاد دائم في العمل حتى أصبح على حد قول</p> | <p>3- هل تشعرك الإجهاد بنوع من الإغتراب؟</p> |

| | | |
|---|--|--|
| أحدهم أمر تعودت عليه ، وأشار طبيب واحد أنه لا يشعر بالإغتراب داخل عمله وهو ما يمثل 8.33% من مجموع الأطباء الذين تمت مقابلتهم ، ويرجع ذلك لأن الطبيب جديد في مهنته ، حيث | | |
|---|--|--|

| النتائج مع التعليق | السؤال | الرقم |
|--|----------------------------|-------|
| لم يكمل بعد سنة من تواجده بالمستشفى ، وهو ما يؤكد أن عامل الخبرة يلعب دورا في تحديد الإغتراب المهني فالأطباء الذين زاولوا العمل لسنوات طويلة يشعرون بالإغتراب أكثر من الجدد ، في حين أن نوع الجنس يؤثر على مستوى شعور الطبيب بالإغتراب وهو ما جعلنا نتخذ عامل الخبرة والجنس كمتغيرين عارضين في دراستنا الميدانية. | | |
| كانت أهم أسباب الإغتراب التي إتفق حولها أكثر من 75% من الأطباء العامون الذين قابلناهم هي: ظروف العمل ، ساعات العمل ، مقدار العمل، حجم المستشفى ، عدم وضوح المهام التي يقومون بها ، تدخل البعض في أعمالهم تلقي الأوامر من المسؤولين ، معايير الأداء ، الروتين، نظرة المرضى لعمل الطبيب ، العمل مع غرباء ، الأجر، الشعور بالعزلة ، عدم الرغبة في العمل ، الملل ، الشعور بالانفصال عن العمل، عدم الرضا عن العمل ، المسؤولية ، الإحباط في العمل ، عدم تحقيق الطموحات ، عدم المشاركة في إتخاذ القرارات الخاصة بالمستشفى وبمستقبل الطبيب ، الإشراف في العمل ، عدم معرفة الواجبات، العجز في حل مشاكل العمل ، عدم الإهتمام واللامبالاة في العمل ، عدم تحقيق الأهداف ، عدم القدرة على التعبير عن الذات، صعوبة التوفيق بين متطلبات الوظيفة والحياة الخاصة | ما هي أسباب هذا الإغتراب ؟ | 4- |

| | | |
|--|--|--|
| <p>للطبيب، العلاقات في العمل (توتر علاقات الطبيب مع الإدارة وبعض العاملين).....، وقد أخذنا بعين الإعتبار هذه الأسباب في بناء إستمارة الإغتراب المهني لدى الطبيب العام.</p> | | |
|--|--|--|

شكل رقم (14) يوضح نتائج الدراسة الإستطلاعية.

4-2- نتائج عامة:

من خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها نستنتج أن هناك إجهاد مهني لدى الأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية ، والذي يختلف مستواه من طبيب لآخر ، وقد يرجع ذلك لعدد سنوات العمل ، أو للفروق الفردية بين الأطباء العاملون كطبيعة الشخصية، الذكاء ، والقدرات ، البنية الفيزيولوجية والجسمية ، حيث أن 100% من عينة الدراسة الإستطلاعية أكدت ذلك ، أما العوامل المسببة للإجهاد المهني لدى الطبيب العام فهي متنوعة منها ما هو متعلق بالحياة الإجتماعية للطبيب كالمشاكل الأسرية ، والسكن ، النقل ، تأثير العمل على الأسرة ، وأخرى تتعلق بالمهنة التي يزاولها الطبيب منها وضع المستشفى، حجم المستشفى ، وضعية المكتب ، الأعمال الإدارية، المسؤولية الطبية ، التعامل مع المرضى ، التواصل مع المريض ، وحسب إجابات الأطباء فإن الإجهاد المهني يؤدي بالطبيب العام إلى الشعور بنوع من الإغتراب لكن هذا ليس دائما فهو يختلف باختلاف المواقف التي تصادفه ، كما يتأثر شعوره بالإغتراب المهني بعدد سنوات الخبرة ، الجنس ، أما العوامل المسببة للإغتراب المهني فهي أيضا متنوعة منها غموض الدور ، المسؤولية ، الإبتعاد عن الهدف ، الإحساس بعدم الانتماء، العزلة، عدم الرضا عن العمل ، تقدير وإحترام النفس، مدى تقبل الجهد المبذول ، الصراع النفسي بين حياة الطبيب وعمله.

ومن خلال نتائج الدراسة الإستطلاعية يمكننا القول أن هناك علاقة بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية ، حيث أن الإجهاد حسب عينة الدراسة الإستطلاعية ينمي لديهم شعورا بالإغتراب المهني، وإن اختلف ذلك من طبيب لآخر، ويمكننا تحديد علاقة الإجهاد المهني بالإغتراب المهني لدى عينة البحث بدقة أكبر عند القيام بالدراسة النهائية وتحليل نتائجها لمعرفة طبيعة هذه العلاقة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها وكذا أهم النتائج التي توصلنا إليها والتي تعد بداية الإنطلاق في موضوع بحثنا ، حيث ستكون المرشد لنا خلال إجراء الدراسة النهائية من حيث طريقة إختيار العينة و إعداد وسائل جمع البيانات ، كما أننا من خلال الدراسة الإستطلاعية عرفنا أن الإجهاد المهني يؤثر على الإغتراب المهني لدى الأطباء ذلك أن تعرض الطبيب العام الدائم للإجهاد يجعله يشعر بنوع من الإغتراب الذي يختلف من طبيب لآخر حسب مستوى الإجهاد الذي يتعرض له وكذا حسب عدد السنوات التي قضاها في هذا العمل ونوع الجنس، فالطبيب الجديد في العمل ليس كالطبيب القديم سواء فيما تعلق بالإجهاد أو درجة شعوره بالإغتراب المهني ، كما أن الإناث ليسوا كالذكور في درجة تعرضهم للإجهاد المهني وكذا في درجة شعورهم بالإغتراب المهني.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية.

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

تمهيد:

إن الإجراءات المنهجية جزء لا يتجزأ من الدراسة ولا تقل أهمية عن باقي المراحل التي تمر بها الدراسة ، وسنقوم في هذا الفصل بعرض أهم الإجراءات المنهجية المتبعة، بداية بتعريف وتحديد مجال الدراسة ، ووصف مجتمع الدراسة ، وكذا عينة البحث وتقنيات إستخراجها ، إضافة للمنهج المستخدم ، ووسائل جمع البيانات والمعلومات في الدراسة ، كما سنشير إلى الخطوات التي تم إتباعها في بناء إستمارتي البحث، وأخيرا الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج المتوصل إليها.

1- تعريف وتحديد مجال الدراسة:

1-1- تعريف مجال الدراسة:

بعد حصولنا على المعلومات الكاملة حول المجتمع الأصلي للدراسة وهم الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية بولاية ميلة ، والذين بلغ عددهم 223 طبيب عام وعند إستثناء 12 طبيب الذين أجرينا معهم المقابلات الإستطلاعية ، وبإستبعادهم نتحصل على 211 طبيب عام معني بالدراسة النهائية عبر مستشفيات الولاية ، إختارنا ثلاث مستشفيات لإجراء الدراسة النهائية من بين 12 مستشفى متواجد بالولاية، وقد إستثنينا مستشفى ميلة ومستشفى وادي العثمانية الذين أجرينا فيهما الدراسة الإستطلاعية وقد وقع إختيارنا على المستشفيات التالية:

- مستشفى الإخوة مغلاوي الشهداء السبعة بميلة .

- مستشفى محمد مداحي بفرجيوة.

- مستشفى هواري بومدين بشلغوم العيد.

ويمكن رصد هذه المستشفيات في الجدول التالي رقم (15).

| المستشفى رقم | إسم المستشفى | مكان المستشفى |
|--------------|----------------|---------------|
| 01 - | محمد مداحي | فرجية |
| 02 - | هواري بومدين | شلغوم العيد |
| 03 - | الإخوة مغلوي . | ميلة |

جدول رقم (15) : يوضح المستشفيات المعنية بالدراسة.

1-2- تحديد مجال الدراسة:

القطاع المعني بالدراسة هو المستشفيات العمومية بميلة ، أي أننا لن نراعي التخصص العلاجي لهذه المستشفيات ، بقدر ما سيتم مراعاة الأطباء العامون فقط ، لذا وقع إختيارنا على مستشفيات:

- محمد مداحي بفرجية .

- هواري بومدين بشلغوم العيد.

- الإخوة مغلوي الشهداء السبعة بميلة .

وقد تم إختيار هذه المستشفيات دون غيرها ذلك أن هذه المستشفيات تحتوي على العينة التي تتطابق وعينة الدراسة حسب عامل الخبرة والجنس ، حيث أن عدد الأطباء الذين تم إختيارهم للدراسة كانوا موزعين بطريقة عشوائية على هذه المستشفيات.

وقد إمتدت دراستنا النهائية المتمثلة في توزيع إستمارات البحث وجمعها من السبت 23 ماي 2009 إلى غاية الخميس 28 ماي 2009 ، وبذلك إستغرقت هذه العملية ستة (06) أيام.

2- وصف مجتمع الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية بميلة ، حيث إحتوى المجتمع الأصلي للدارسة النهائية على 211 طبيب عام ، يمثل منهم 60.18% ذكور ، و 39.81% إناث ، ويمكن الإشارة إلى ذلك في الجدول رقم (24)، أما بالنسبة للخبرة فيمثل 55.45% هم أقل من 6 سنوات ، و 36.01% من 06 سنوات إلى 12 سنة ،

في حين أن عدد الأطباء الذين لديهم خبرة فاقت 12 سنة فيمثلون 8.53% ، ويمثل الجدول رقم (16) توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة والنسب المئوية لها.

| النسب المئوية | عدد الأطباء | الجنس |
|---------------|-------------|----------|
| 60.18% | 127 | ذكور |
| 39.81% | 84 | إناث |
| 100% | 211 | المجموع: |

جدول رقم (16) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس ونسبهم المئوية.

| النسب المئوية | عدد الأطباء | عدد سنوات الخبرة |
|---------------|-------------|------------------|
| 25.59% | 54 | شهر إلى 3 سنوات |
| 29.85% | 63 | من 3 إلى 6 سنوات |
| 20.85% | 44 | من 6 إلى 9 سنة |
| 15.16% | 32 | من 9 إلى 12 سنة |
| 8.53% | 18 | من 12 إلى 15 سنة |
| 100% | 211 | المجموع: |

جدول رقم (17) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة ونسبهم المئوية.

ويمكن الإشارة إلى توزيع مجتمع الدراسة حسب عامل الخبرة والجنس في الجدول التالي رقم (18).

| عدد سنوات الخبرة | ذكور | إناث | المجموع |
|------------------|------|------|---------|
| شهر إلى 3 سنوات | 26 | 28 | 54 |
| من 3 إلى 6 سنوات | 40 | 23 | 63 |
| من 6 إلى 9 سنة | 30 | 14 | 44 |
| من 9 إلى 12 سنة | 20 | 12 | 32 |
| من 12 إلى 15 سنة | 11 | 07 | 18 |
| المجموع: | 127 | 84 | 211 |

جدول رقم (18) يرصد توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة والجنس.

في حين يشير الجدول التالي رقم (19) إلى النسب المئوية لمجتمع الدراسة حسب الخبرة والجنس.

| عدد سنوات الخبرة | ذكور | إناث | المجموع |
|------------------|--------|--------|---------|
| شهر إلى 3 سنوات | %12.32 | %13.27 | %25.59 |
| من 3 إلى 6 سنوات | %18.95 | %10.90 | %29.85 |
| من 6 إلى 9 سنة | %14.21 | %6.63 | %20.85 |
| من 9 إلى 12 سنة | %9.47 | %5.68 | %15.16 |
| من 12 إلى 15 سنة | %5.21 | %3.31 | %8.53 |
| المجموع: | %60.18 | %39.81 | %100 |

جدول رقم (19) يرصد النسب المئوية لمجتمع الدراسة حسب الخبرة والجنس.

3 - عينة البحث وتقنيات إستخراجها:

3-1 عينة البحث:

نظرا لأن عامل الخبرة والجنس حسب الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها يلعب دورا بارزا في تحديد مستوى الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون

بالمستشفيات العمومية ، وكذا لإختلاف عدد الأطباء الذكور والإناث في مجتمع الدراسة ، إضافة لتباين سنوات الخبرة من طبيب لآخر في مجتمع الدراسة، ومن أجل المحافظة على تمثيل العينة لمجتمع الدراسة ، وكذا تمثيل كل الأطباء في العينة مع مراعاة خبرتهم وجنسهم، الأمر الذي دفعنا لإستخدام العينة الطبقية التناسبية (التحكمية) حيث قمنا بتقسيم العينة حسب عامل الخبرة إلى خمسة طبقات ، مدى كل طبقة 03 سنوات خبرة ، و رصدنا عدد الأطباء في كل طبقة ، بمساعدة مديرية الصحة بميلة ، ثم قمنا بحساب نسبة التمثيل لكل طبقة حسب عدد الأطباء فيها ، وكذا حسب عدد العينة المراد دراستها ، كما أننا إختارنا عدد الأطباء حسب الجنس بالنظر إلى عدد الأطباء الكلي في كل جنس.

وقد تم تحديد عدد العينة المعنية بالدراسة ب 50 طبيبا عاما، وهو ما يمثل 23.69% من مجتمع الدراسة ، حيث حرصنا أن يكون حجم العينة أكثر من 20% من مجتمع الدراسة من أجل أن تكون النتائج المتوصل إليها أكثر صدقا ودقة ، وتم إختيار 50 طبيبا بسبب أن المستشفيات التي قمنا بدراستها إحتوت على عدد العينة الذي يتناسب وتمثيل كل الطبقات ، حيث تم مراعاة عند الإختيار عدد العينة في كل طبقة من طبقات الخبرة وكذا عدد الأطباء في كل جنس ، والذين سيوزع عليهم إستمارتي البحث ، وتتواجد عينة البحث في ثلاث مستشفيات تتوزع فيها بعدد مختلف من مستشفى لآخر ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي رقم(20).

| عدد الأطباء | المستشفى |
|-------------|-------------------------------------|
| 17 | محمد مداحي - فرجيوه- |
| 14 | هواري بومدين - شلغوم العيد- |
| 19 | الإخوة مغلاوي الشهداء السبعة- ميلة- |
| .50 | المجموع: |

جدول رقم(20) يوضح توزيع عينة البحث على المستشفيات.

3-2- تقنيات استخراج عينة البحث:

3-2-1- توزيع عينة البحث حسب عامل الجنس:

3-2-1-1- كيفية حساب تمثيل الجنس في العينة:

3-2-1-1-1- الذكور:

ويمكن حساب عدد الأطباء الذكور باستخدام القانون الرياضي الخاص بحساب تمثيل الطبقات في العينة:

تمثيل الذكور = $\frac{\text{عدد العينة} \times \text{عدد الذكور الكلي}}$

حجم المجتمع الأصلي

ومنه: تمثيل الذكور = $\frac{127 \times 50}{211}$

211

وبحساب العملية الرياضية نجد أن عدد الذكور المعنيين بالدراسة النهائية هم 30 طبيبا، وهو ما يمثل 14.21% من حجم المجتمع الأصلي.

3-2-1-2- الإناث

بتطبيق نفس العملية السابقة أو بطرح عدد الذكور من عدد العينة نجد أن الإناث المعنيين بالدراسة النهائية هم 20 أنثى، وهو ما يمثل 9.47% من حجم المجتمع الأصلي. ويمكن الإشارة إلى تمثيل العينة حسب الجنس في الجدول التالي رقم (21):

| الجنس | عدد الأطباء |
|----------|-------------|
| ذكور | 30 |
| إناث | 20 |
| المجموع: | 50 |

جدول رقم (21) يوضح تمثيل الجنس في العينة.

3-2-2- توزيع عينة البحث حسب عامل الخبرة:

سنشير فيما يأتي للطريقة التي تم بها حساب تمثيل كل طبقة سواء بالنسبة لعامل الخبرة

أو حسب عامل الجنس.

3-2-2-1- كيفية حساب تمثيل كل طبقة من طبقات سنوات الخبرة من كلا الجنسين في

العينة:

يتم حساب نسبة تمثيل كل طبقة من الجنسين الذكور أو الإناث بإستخدام القانون التالي:

$$ك = \frac{ص \times ع}{ن}$$

ن

حيث:

ن = حجم المجتمع الأصلي .

ص = حجم العينة.

ع = عدد الأطباء في كل طبقة.

ك = نسبة تمثيل الأطباء في كل طبقة.

مثال توضيحي:

حساب تمثيل الأطباء الذكور والإناث في الطبقة الأولى من شهر إلى 03 سنوات:

بتطبيق العملية الحسابية نجد أن:

$$ك = \frac{50 \times 54}{211}$$

211

ومنه ك = 12.79 .

وعندما تكون النتيجة بالفاصلة ويكون الفاصل أكبر من 0.5 فيتم الباقي .

حيث تصبح ك = 13 .

ومنه عدد الأطباء في الطبقة الأولى من كلا الجنسين هو 13 طبيب.

3-2-2-2- كيفية حساب تمثيل كل طبقة من طبقات سنوات الخبرة الأطباء من كل جنس

في العينة:

3-2-2-2-1- الإناث:

يتم حساب نسبة تمثيل كل طبقة من كل جنس في العينة بإستخدام نفس القانون السابق الآتي:

$$ك = \text{ص} \times \text{ع}.$$

ن

حيث:

ن = حجم عينة الإناث في المجتمع الأصلي.

ص = عدد الأطباء الإناث في كل طبقة من طبقات الخبرة.

ع = عدد الإناث في العينة .

ك = نسبة تمثيل الأطباء الإناث في كل طبقة.

مثال توضيحي: الطبقة من شهر إلى 03 سنوات

بتطبيق العملية الحسابية نجد أن:

$$ك = 28 \times 20.$$

84

ومنه ك = 6.66.

وعندما تكون النتيجة بالفاصلة ويكون الفاصل أكبر من 0.5 فيتم الباقي .

حيث تصبح ك = 7.

ومنه عدد الأطباء الإناث في الطبقة الأولى هو 07 طبيبات.

3-2-2-2-2- الذكور:

بالنسبة للذكور يطبق نفس القانون

مثال توضيحي:

الطبقة من 03 إلى 06 سنوات

بتطبيق العملية الحسابية نجد أن:

$$ك = 40 \times 30$$

127

ومنه ك = 9.44.

وعندما تكون النتيجة بالفاصلة ويكون الفاصل أكبر من 0.5 فيتم الباقي في حين عندما يكون أقل من 0.5 لا يحسب الباقي .

حيث تصبح ك = 9.

ومنه عدد الأطباء الذكور في الطبقة الثانية هو 09 أطباء.

و يشير الجدول التالي رقم (22) إلى توزيع الأطباء عينة البحث حسب عامل الخبرة و الجنس معاً، بالإعتماد على العينة التناسبية حيث تم مراعاة عدد الأطباء في كل فئة من فئات الخبرة والجنس.

| عدد سنوات الخبرة | ذكور | إناث | المجموع: |
|-------------------|------|------|----------|
| شهر إلى 3 سنوات | 06 | 07 | 13 |
| 03 إلى 06 سنوات. | 09 | 05 | 14 |
| من 06 إلى 09 سنة. | 07 | 03 | 10 |
| من 09 إلى 12 سنة | 05 | 03 | 08 |
| من 12 إلى 15 سنة | 03 | 02 | 05 |
| المجموع: | 30 | 20 | 50 |

شكل رقم (22) يوضح عدد الأطباء عينة البحث حسب عامل الخبرة والجنس.

في حين يشير الجدول التالي رقم (23) إلى النسب المئوية لعينة البحث حسب الجنس

والخبرة.

| عدد سنوات الخبرة | ذكور | إناث | المجموع: |
|-------------------|-------|--------|----------|
| شهر إلى 3 سنوات | %3.31 | %2.84 | %6.15 |
| 03 إلى 06 سنوات. | %2.36 | %4.26 | %6.62 |
| من 06 إلى 09 سنة. | %1.42 | %3.31 | %4.73 |
| من 09 إلى 12 سنة | %1.42 | %2.36 | %3.78 |
| من 12 إلى 15 سنة | %0.94 | %1.42 | %2.36 |
| المجموع: | %9.45 | %14.19 | %23.64 |

رقم (23) يرصد جدول النسب المئوية لعينة البحث حسب الخبرة والجنس

4- المنهج المستخدم:

لقد كان المنهج المستخدم في دراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة " (1).

وقد تم استخدام هذا المنهج لأنه يتلاءم وطبيعة موضوع دراستنا ، حيث أن هذا المنهج يتعدى حدود جمع البيانات لظاهرة ما إلى تحليل هذه الظاهرة وعلاقتها بالظواهر الأخرى ، كما يساهم في رصد الظاهرة ، وما زال هذا المنهج هو الأكثر استخدامًا في الدراسات الإنسانية حتى الآن ، وذلك نتيجة لصعوبة استخدام الأسلوب التجريبي في المجالات الإنسانية.

5- تحديد وسائل جمع البيانات في الدراسة:

5-1- الإستمارة

تعتبر الإستمارة من بين أهم الوسائل التي إعتدنا عليها في جمع البيانات خلال الدراسة التي قمنا بها ، وهي الأكثر ملائمة لعينة البحث من الأطباء بسبب الأعمال التي يقومون بها والتي تجعلهم لا يملكون الوقت الكافي لمقابلتنا ، وهذا ما وقفنا عليه خلال الدراسة الاستطلاعية ، إضافة إلى أنها لا تحمل إسم المستجوب الأمر الذي يحفزه على إعطاء معلومات موثوقة وصحيحة ، كما أنها الوسيلة التي تمكننا من الحصول على بيانات عدد كبير من العينة وتوفر علينا الجهد والوقت .

أما نوع الإستمارتين فكان من الإستمارات المغلقة والتي تم فيها تحديد إجابات المستجوب بثلاث خيارات هي: دائمًا، أحيانًا، أبدًا، وكان ذلك بسبب عدم قدرة الأطباء على الإجابة على أسئلة مفتوحة لإرتباطاتهم المهنية وهذا ما وقفنا عليه خلال

(1)

الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها ، كما أنها تعطي المستجوب السرعة والدقة في الإجابة على الأسئلة المطروحة ، إضافة إلى سهولة تحليل نتائجها مقارنة بالإستمارة المفتوحة .

لقد تم بناء إستمارتين للبحث إحداهما تقيس الإجهاد المهني لدى الطبيب العام ، والثانية خاصة بالإغتراب المهني لدى الطبيب العام ، وتم إعداد تعليمات خاصة بالإستمارتين التي تعرف المفحوص بطبيعة الموضوع ، وعدد عبارات الإستمارة ، وطريقة الإجابة .

وتم تطبيق الإستمارتين بطريقة فردية ، أما توزيع الإستمارتين فتم مباشرة بين الباحث والأطباء ، كما منح الوقت الكافي للأطباء للإجابة على الأسئلة قبل إسترجاع الإستمارتين .

6- خطوات بناء إستمارتي البحث:

6-1- خطوات بناء إستمارة الإجهاد المهني:

6-1-1- الإطلاع على التراث النظري:

لقد كان علينا إتباع عدة خطوات لبناء إستمارة الإجهاد المهني لدى الطبيب العام ، حيث كان علينا أولاً الإطلاع على التراث النظري الذي كتب حول الإجهاد المهني وكذا نتائج بعض البحوث الميدانية التي أقيمت حول الإجهاد المهني لدى الأطباء والتي تناولناها في الدراسات السابقة ، كما تم الإطلاع على بعض مقاييس الإجهاد والتي أشرنا إليها في فصل الإجهاد المهني وهي:

- إختبار تحديد أعراض الضغوط المهنية لعلي عسكر 2000.

- مقياس ضغوط العمل لدى الأطباء من إعداد حنان عبد الرحيم الأحمدى 2002.

وبعد ذلك قمنا بالدراسة الإستطلاعية أين تم مقابلة عدد من الأطباء العامون (12 طبيب) ، ومن خلال نتائج المقابلات ، أعدنا عبارات الإستمارة الأولية للإجهاد المهني لدى الطبيب العام ، التي كان الهدف منها هو قياس الإجهاد المهني لدى الطبيب العام .

6-1-2- إعداد الصورة الأولية للإستمارة:

وذلك بتجميع العبارات المأخوذة من نتائج المقابلات وبعض عبارات المقاييس المنشورة ، في ضوء الأبعاد المحددة للموضوع المراد قياسه من الإستمارة ، وروعي في صياغة عبارات الإستمارة السهولة والوضوح ، وبساطة العبارة في ألفاظها و معناها، وإحتواء العبارة الواحدة على فكرة واحدة فقط ، والإبتعاد عن العبارات التي تحمل أكثر من معنى .

6-1-3- تحكيم الإستمارة في صورتها الأولية:

وذلك بعرضها على لجنة تحكيم تضم أربعة أساتذة من قسم علم النفس بجامعة منتوري بقسنطينة وهم : د.مزالح محمد ، د.أوقاسي لونيس ، د. بلكور شفيقة، د.صباغ علي.

6-1-4- إعداد الصورة النهائية للإستمارة:.

حيث تم الأخذ بجميع إقتراحات وملاحظات لجنة التحكيم التي وافق عليها أكثر من 75% من الأعضاء ، عند بناء الإستمارة في صورتها النهائية ، وتم تعديل العبارات التي رأت لجنة التحكيم ضرورة تعديلها أو حذفها نهائيا ، كما تم إستبعاد جميع العبارات التي تحمل نفس المعنى أو المكررة، وبذلك إحتوت إستمارة الإجهاد المهني على 53 بند.

6-2- خطوات بناء إستمارة الاغتراب المهني:

6-2-1- الإطلاع على التراث النظري:

بعد الإطلاع على الجانب النظري للإغتراب المهني ، حددنا الهدف من الإستمارة وهو قياس الإغتراب المهني لدى الأطباء العامون ، حيث ستكون عبارات الإستمارة منصبة على الفرضيات الإجرائية للبحث ، كما أننا أطلعنا على بعض المقاييس الخاصة بالإغتراب وهي:

- مقياس الإغتراب من إعداد عادل أشول 1985.

- مقياس مشاعر الإغتراب من إعداد سناء حامد زهران 2004.

- مقياس معتقدات الإغتراب من إعداد سناء حامد زهران 2004.

6-2-2- إعداد الصورة الأولية للإستمارة:

من خلال نتائج مقابلات الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها ، والإطلاع على بعض المقاييس التي سبق ذكرها ، قمنا بتجميع العبارات في ضوء أبعاد الدراسة ، وروعي في صياغة الأسئلة السهولة والوضوح وبساطة اللفظ والمعنى ، وإحتواء العبارة على فكرة واحدة ، وتجنب إستخدام العبارات التي تحمل أكثر من معنى.

6-2-3- تحكيم الإستمارة في صورتها الأولية:

حيث تم عرض الإستمارة على لجنة تحكيم ضمت أربعة أساتذة من قسم علم النفس بجامعة منتوري بقسنطينة هم: د.مزالاح محمد ، د.أوقاسي لونيس ، د. بلكور شفيقة ، د.صباغ علي.

6-2-4 إعداد الصورة النهائية للإستمارة:

حيث تم الأخذ بجميع إقتراحات لجنة التحكيم ، وتم حذف العبارات التي رأى 75% من المحكمين ضرورة حذفها، كما تم إستبعاد بعض العبارات المكررة في المعنى . وقد تم تقسيم إستمارة الإغتراب المهني إلى أربع محاور كل محور يعبر عن فرضية إجرائية، هذه المحاور هي:

- اللاهدف: وضم هذا المحور 17 عبارة.
 - الدور: وضم هذا المحور 18 عبارة.
 - غربة الذات: وضم هذا المحور 18 عبارة.
 - إحترام الذات : وضم هذا المحور 18 عبارة.
- وبذلك إحتوت إستمارة الإغتراب المهني على 71 بند.

6-3- طريقة تقدير الدرجات:

- تم تحديد طريقة تقدير الدرجات بحيث:
- تمنح درجة واحدة عند الإستجابة أبدا.
- تمنح درجتين عند الإستجابة أحيانا.

- تمنح ثلاث درجات عند الإستجابة دائماً.

المثال الأول:

هل تشعر بالضغط بسبب:

| أبداً | أحياناً | دائماً | العبارة |
|-------|---------|--------|-------------------------|
| | | X | الوضع العام في المستشفى |

- في هذه الحالة تمنح ثلاث درجات للمفحوص.

المثال الثاني:

| أبداً | أحياناً | دائماً | العبارة |
|-------|---------|--------|---|
| | X | | ليس لي القدرة على تحديد أهدافي في العمل |

- في هذه الحالة تمنح درجتين للمفحوص.

6-4 - صدق الإستمارتين:

يعد صدق أداة المقياس من الخصائص السيكومترية الأكثر أهمية مقارنة مع الخصائص الأخرى كالثبات ، وذلك بسبب إرتباط الصدق بالهدف أو بالأهداف المتوقع من أداة القياس تحقيقها ، وكذلك بمدى إتصاله بنوع وأهمية القرار الذي يتم إتخاذه تبعاً لذلك ، ويعرف الصدق بأنه المدى الذي تقيس تلك الأداة ما بنيت من أجله (1).

لذا فإننا قمنا بعرض الإستمارتين سواء إستمارة الإجهاد المهني لدى الطبيب العام ، أو إستمارة الإغتراب المهني ، على لجنة محكمين ، من أساتذة علم النفس ، حيث تم إطلاعهم على إشكالية البحث وفرضيات البحث لتمكينهم من معرفة الموضوع المراد قياسه من الإستمارتين ، ومنه فإننا لجأنا للتأكد من صدق الإستمارتين إلى صدق المحكمين .

(1) _____ : 1

7- الأدوات الإحصائية المستخدمة:

بالنظر إلى موضوع البحث المتناول وهو علاقة الإجهاد المهني بالإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، ولأننا إعتدنا على إستمارتين في البحث ، فإن معامل الارتباط لبيرسون هو أكثر الوسائل إستخداما في تحديد العلاقة بين متغيرين والتعبير عن مدى الارتباط بينهما ، حيث إعتدنا عليه في تحديد العلاقة بين درجات الإجهاد المهني ودرجات الإغتراب المهني لعينة البحث لأنه يعبر عن الارتباط بين متغيري الدراسة ومعادلته كالتالي⁽¹⁾.

$$r = \frac{\sum (س.ص) - \frac{\sum س. \sum ص}{2}}{\sqrt{(\sum س.س - 2) \cdot (\sum ص.ص - 2)}}$$

حيث:

r = معامل الارتباط.

$س$ = درجات الأطباء العامون التي تقيس الإجهاد المهني.

$ص$ = درجات الأطباء العامون التي تقيس كل محور في الإغتراب المهني عند عرض نتائج الفرضيات الإجرائية ، و درجاتهم في الإغتراب المهني عند عرض نتائج الفرضية العامة.

n = عدد العينة.

(1) : _____ 1

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على عينة البحث التي ستكون معنية بتطبيق وتوزيع الإستمارتين عليها وكذا مجال الدراسة المعني بإجراء التربص به وهي مستشفيات: محمد مداحي بفرجيوة ، وهواري بومدين بشلغوم العيد، والإخوة مغلاوي الشهداء السبعة بميله ، إضافة إلى المنهج الذي سيساعدنا في دراستنا والذي إنتهجناه خلال مدة البحث ، وكذا أهم الوسائل التي سوف نستخدمها في جمع المعلومات والبيانات حول موضوع دراستنا وكذا الطريقة التي سوف نعالج فيها النتائج المتوصل إليها في الدراسة النهائية.

الفصل السادس: عرض النتائج وتحليلها.

-1

-2

-3

-4

-1
1-1
1-1-1
1-1-1-1
:(01)

| 2 | 2 | × | - - | - - | |
|------|-------|------|-----|-----|----|
| 576 | 8649 | 2232 | 24 | 93 | 1 |
| 529 | 8100 | 2070 | 23 | 90 | 2 |
| 576 | 9216 | 2304 | 24 | 96 | 3 |
| 1681 | 12100 | 4510 | 41 | 110 | 4 |
| 1156 | 10201 | 3434 | 34 | 101 | 5 |
| 1936 | 16641 | 5676 | 44 | 129 | 6 |
| 676 | 8836 | 2444 | 26 | 94 | 7 |
| 729 | 6889 | 2241 | 27 | 83 | 8 |
| 1764 | 14641 | 5082 | 42 | 121 | 9 |
| 729 | 8836 | 2538 | 27 | 94 | 10 |
| 1156 | 10609 | 3502 | 34 | 103 | 11 |
| 1444 | 14884 | 4636 | 38 | 122 | 12 |
| 625 | 10609 | 2575 | 25 | 103 | 13 |
| 961 | 12321 | 3441 | 31 | 111 | 14 |
| 676 | 6561 | 2106 | 26 | 81 | 15 |
| 1521 | 12100 | 4290 | 39 | 110 | 16 |
| 1936 | 13689 | 5148 | 44 | 117 | 17 |

| | | | | | |
|-------|--------|--------|------|------|----|
| 1089 | 9604 | 3234 | 33 | 98 | 18 |
| 400 | 6241 | 1580 | 20 | 79 | 19 |
| 1296 | 10609 | 3708 | 36 | 103 | 20 |
| 529 | 9025 | 2185 | 23 | 95 | 21 |
| 1444 | 14641 | 4598 | 38 | 121 | 22 |
| 400 | 4624 | 1360 | 20 | 68 | 23 |
| 576 | 9604 | 2352 | 24 | 98 | 24 |
| 1024 | 8100 | 2880 | 32 | 90 | 25 |
| 1369 | 10816 | 3848 | 37 | 104 | 26 |
| 1600 | 19881 | 5640 | 40 | 141 | 27 |
| 1521 | 14400 | 4680 | 39 | 120 | 28 |
| 1225 | 13924 | 4130 | 35 | 118 | 29 |
| 784 | 5476 | 2072 | 28 | 74 | 30 |
| 841 | 11236 | 3074 | 29 | 106 | 31 |
| 900 | 13225 | 3450 | 30 | 115 | 32 |
| 676 | 8281 | 2366 | 26 | 91 | 33 |
| 841 | 12321 | 3219 | 29 | 111 | 34 |
| 1089 | 9025 | 3135 | 33 | 95 | 35 |
| 1681 | 13924 | 4838 | 41 | 118 | 36 |
| 784 | 8464 | 2576 | 28 | 92 | 37 |
| 1024 | 6400 | 2560 | 32 | 80 | 38 |
| 961 | 10609 | 3193 | 31 | 103 | 39 |
| 625 | 7921 | 2225 | 25 | 89 | 40 |
| 1156 | 13689 | 3978 | 34 | 117 | 41 |
| 441 | 5929 | 1617 | 21 | 77 | 42 |
| 1444 | 11025 | 3990 | 38 | 105 | 43 |
| 961 | 7056 | 2604 | 31 | 84 | 44 |
| 1369 | 12321 | 4107 | 37 | 111 | 45 |
| 841 | 5776 | 2204 | 29 | 76 | 46 |
| 441 | 9216 | 2016 | 21 | 96 | 47 |
| 1764 | 9409 | 4074 | 42 | 97 | 48 |
| 1521 | 17161 | 5109 | 39 | 131 | 49 |
| 1086 | 10816 | 3432 | 33 | 104 | 50 |
| 52377 | 525631 | 164263 | 1583 | 5065 | |

.(01)

(24)

حساب معامل الارتباط لبيرسون

$$\frac{. \quad - (\quad -) \quad .}{[^2 (\quad) - ^2 \quad] \times [^2 (\quad) - ^2 \quad]} =$$

$$\frac{(1583 \times 5065) - (164263 \times 50) =}{[^2(1583) - (52377 \times 50)] \times [^2(5065) - (52563 \times 50)]}$$

$$\frac{195255}{(112961 \times 627325)} =$$

$$\frac{195255}{266201.53} =$$

$$0.73 =$$

0.73

:(01)

2-1-1-1

(24)

0.73

(25)

(45 34 14)

(111)

(31)

(14)

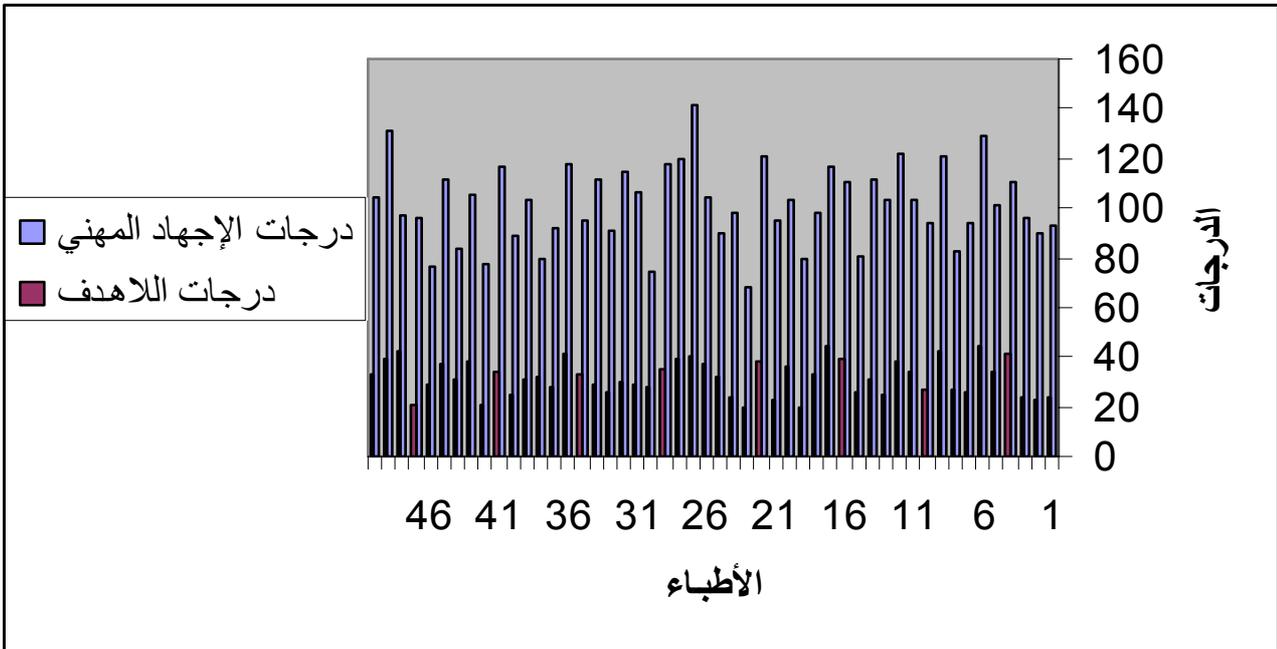
(37)

(31)

(39)

(34)

: (25)



(25)

:

2-1-1

:(02)

1-2-1-1

| 2 | 2 | × | - - | - - | |
|-------|-------|-------|-----|-----|----|
| 11881 | 8649 | 10137 | 30 | 93 | 1 |
| 12544 | 8100 | 10080 | 28 | 90 | 2 |
| 12769 | 9216 | 10848 | 31 | 96 | 3 |
| 21025 | 12100 | 15950 | 41 | 110 | 4 |
| 18769 | 10201 | 13837 | 33 | 101 | 5 |
| 25921 | 16641 | 20769 | 37 | 129 | 6 |
| 13456 | 8836 | 10904 | 31 | 94 | 7 |
| 11449 | 6889 | 8881 | 31 | 83 | 8 |
| 20736 | 14641 | 17424 | 23 | 121 | 9 |
| 10816 | 8836 | 9776 | 29 | 94 | 10 |
| 19044 | 10609 | 14214 | 30 | 103 | 11 |
| 21025 | 14884 | 17690 | 39 | 122 | 12 |
| 12544 | 10609 | 11536 | 39 | 103 | 13 |
| 19881 | 12321 | 15651 | 27 | 111 | 14 |
| 11025 | 6561 | 8505 | 33 | 81 | 15 |
| 18225 | 12100 | 14850 | 41 | 110 | 16 |
| 24336 | 13689 | 18252 | 28 | 117 | 17 |
| 13456 | 9604 | 11368 | 24 | 98 | 18 |
| 9216 | 6241 | 7584 | 33 | 79 | 19 |
| 17424 | 10609 | 13596 | 24 | 103 | 20 |
| 9216 | 9025 | 6240 | 24 | 95 | 21 |
| 21025 | 14641 | 17545 | 33 | 121 | 22 |
| 10000 | 4624 | 6800 | 23 | 68 | 23 |
| 9604 | 9604 | 11172 | 26 | 98 | 24 |
| 12996 | 8100 | 10260 | 25 | 90 | 25 |

| | | | | | |
|-------|--------|--------|------|------|----|
| 1296 | 10816 | 3744 | 36 | 104 | 26 |
| 1764 | 19881 | 5922 | 42 | 141 | 27 |
| 1156 | 14400 | 4080 | 34 | 120 | 28 |
| 576 | 13924 | 2832 | 24 | 118 | 29 |
| 676 | 5476 | 1924 | 26 | 74 | 30 |
| 729 | 11236 | 2862 | 27 | 106 | 31 |
| 1156 | 13225 | 3910 | 34 | 115 | 32 |
| 900 | 8281 | 2730 | 30 | 91 | 33 |
| 676 | 12321 | 2886 | 26 | 111 | 34 |
| 625 | 9025 | 2375 | 25 | 95 | 35 |
| 1521 | 13924 | 4602 | 39 | 118 | 36 |
| 961 | 8464 | 2852 | 31 | 92 | 37 |
| 1089 | 6400 | 2640 | 33 | 80 | 38 |
| 784 | 10609 | 2884 | 28 | 103 | 39 |
| 1444 | 7921 | 3382 | 38 | 89 | 40 |
| 1521 | 13689 | 4563 | 39 | 117 | 41 |
| 576 | 5929 | 1848 | 24 | 77 | 42 |
| 841 | 11025 | 3045 | 29 | 105 | 43 |
| 784 | 7056 | 2352 | 28 | 84 | 44 |
| 1681 | 12321 | 4551 | 41 | 111 | 45 |
| 1296 | 5776 | 2736 | 36 | 76 | 46 |
| 784 | 9216 | 2688 | 28 | 96 | 47 |
| 529 | 9409 | 2231 | 23 | 97 | 48 |
| 1089 | 17161 | 4323 | 33 | 131 | 49 |
| 576 | 10816 | 2496 | 24 | 104 | 50 |
| 49103 | 525631 | 158614 | 1541 | 5065 | |

(02) .

(26)

حساب معامل الارتباط لبيرسون

$$= \frac{-(\quad) \cdot \quad}{[(\quad) - 2 \quad] \times [(\quad) - 2 \quad]}$$

$$= \frac{(1841 \times 5065) - (158614 \times 50)}{}$$

$$\begin{aligned}
 & [(1541) - (49103 \times 50)] \times [(5065) - (525631 \times 50)] \\
 & \quad \quad \quad \frac{7805165 - 7930700}{=} \\
 & 2373190 - 2455150 \times (25654225 - 26281550) \\
 & \quad \quad \quad \frac{125553}{=} \\
 & \quad \quad \quad (82010 \times 627325) \\
 & \quad \quad \quad \frac{125553}{=} \\
 & \quad \quad \quad 51446923250 \\
 & \quad \quad \quad \frac{125535}{=} \\
 & \quad \quad \quad 226819.14 =
 \end{aligned}$$

0.55

(02) :

2-2-1-1

(26)

0.55

(81)

(15)

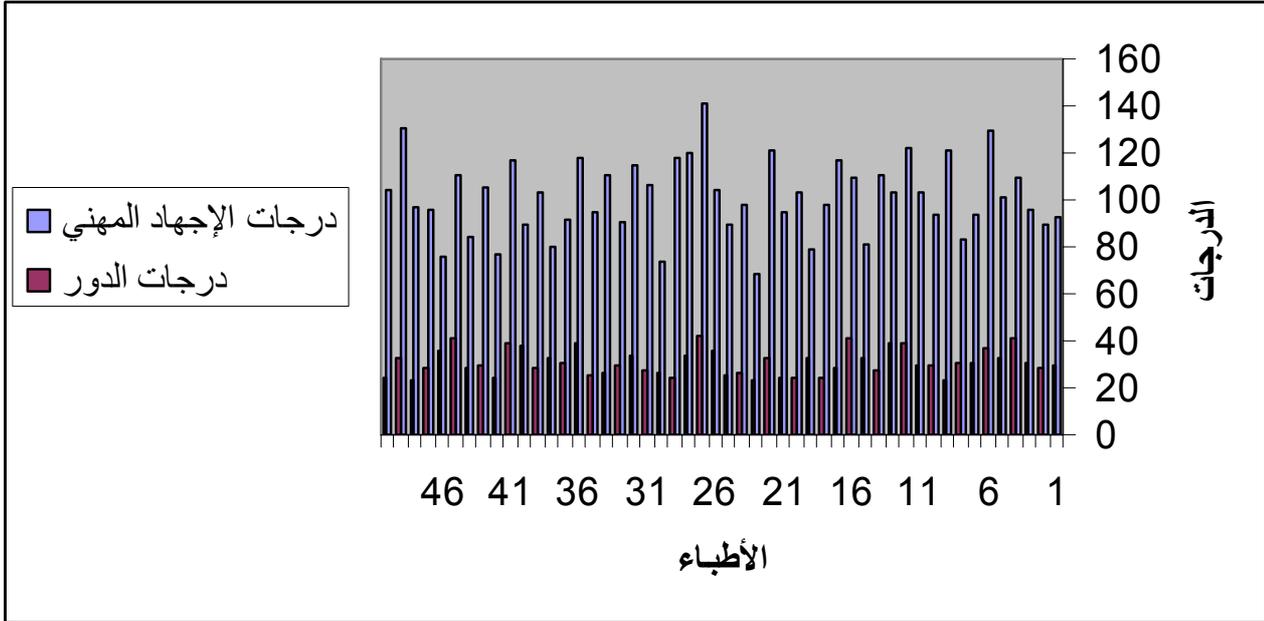
(22)

(23)

(141)

(23)

: (27)



(27)

: -3-1-1
: (03) -1-3-1-1

| 2 | 2 | × | - - | - - | |
|------|-------|------|-----|-----|----|
| 1089 | 8649 | 3069 | 33 | 93 | 1 |
| 841 | 8100 | 2610 | 29 | 90 | 2 |
| 625 | 9216 | 2400 | 25 | 96 | 3 |
| 961 | 12100 | 3410 | 31 | 110 | 4 |
| 1296 | 10201 | 3636 | 36 | 101 | 5 |
| 1681 | 16641 | 5289 | 41 | 129 | 6 |
| 900 | 8836 | 2820 | 30 | 94 | 7 |
| 676 | 6889 | 2158 | 26 | 83 | 8 |
| 1600 | 14641 | 4840 | 40 | 121 | 9 |
| 625 | 8836 | 2350 | 25 | 94 | 10 |
| 900 | 10609 | 3090 | 30 | 103 | 11 |
| 784 | 14884 | 3416 | 28 | 122 | 12 |
| 961 | 10609 | 3193 | 31 | 103 | 13 |
| 1296 | 12321 | 3996 | 36 | 111 | 14 |
| 1089 | 6561 | 2673 | 33 | 81 | 15 |
| 1225 | 12100 | 3850 | 35 | 110 | 16 |
| 1521 | 13689 | 4563 | 39 | 117 | 17 |
| 961 | 9604 | 3038 | 31 | 98 | 18 |
| 625 | 6241 | 1975 | 25 | 79 | 19 |
| 1024 | 10609 | 3296 | 32 | 103 | 20 |
| 784 | 9025 | 2660 | 28 | 95 | 21 |
| 1600 | 14641 | 4840 | 40 | 121 | 22 |
| 576 | 4624 | 1632 | 24 | 68 | 23 |
| 484 | 9604 | 1496 | 22 | 98 | 24 |
| 625 | 8100 | 2250 | 25 | 90 | 25 |
| 1225 | 10816 | 3640 | 35 | 104 | 26 |
| 1369 | 19881 | 5217 | 37 | 141 | 27 |

| | | | | | |
|-------|--------|--------|------|------|----|
| 1024 | 14400 | 3840 | 32 | 120 | 28 |
| 1156 | 13924 | 4012 | 34 | 118 | 29 |
| 900 | 5476 | 2220 | 30 | 74 | 30 |
| 1156 | 11236 | 3604 | 34 | 106 | 31 |
| 900 | 13225 | 3450 | 30 | 115 | 32 |
| 1444 | 8281 | 3458 | 38 | 91 | 33 |
| 961 | 12321 | 3441 | 31 | 111 | 34 |
| 529 | 9025 | 2185 | 23 | 95 | 35 |
| 900 | 13924 | 3540 | 30 | 118 | 36 |
| 1681 | 8464 | 3772 | 41 | 92 | 37 |
| 841 | 6400 | 2320 | 29 | 80 | 38 |
| 900 | 10609 | 3090 | 30 | 103 | 39 |
| 529 | 7921 | 2047 | 23 | 89 | 40 |
| 900 | 13689 | 3510 | 30 | 117 | 41 |
| 529 | 5929 | 1771 | 23 | 77 | 42 |
| 1024 | 11025 | 3360 | 32 | 105 | 43 |
| 529 | 7056 | 1932 | 23 | 84 | 44 |
| 1024 | 12321 | 3552 | 32 | 111 | 45 |
| 900 | 5776 | 2280 | 30 | 76 | 46 |
| 529 | 9216 | 2208 | 23 | 96 | 47 |
| 961 | 9409 | 3007 | 31 | 97 | 48 |
| 784 | 17161 | 3668 | 28 | 131 | 49 |
| 1296 | 10816 | 3744 | 36 | 104 | 50 |
| 48740 | 525631 | 157418 | 1540 | 5065 | |

.(03)

(28)

حساب معامل الارتباط لبيرسون

$$= \frac{-(\quad) \cdot \quad}{\left[\left(\quad \right)^2 - \quad \right] \times \left[\left(\quad \right)^2 - \quad \right]}$$

$$= \frac{(1540 \times 5065) - (157418 \times 50)}{\left[\left(1540 \right)^2 - (48740 \times 50) \right] \times \left[\left(5065 \right)^2 - (525631 \times 50) \right]}$$

$$= \frac{7800100 - 7870900}{\quad}$$

$$(2371600 - 2437000) \times (25654225 - 26281550)$$

$$70800 =$$

$$\frac{65400 \times 627325}{70800} =$$

$$70800 =$$

$$4102 + 05500$$

$$70800 =$$

$$202551.36$$

$$0.34 =$$

0.34

:(03)

-1-3-1-1

(28)

"

"

"

"

0.34

(23)

(24)

(68)

(129)

(06)

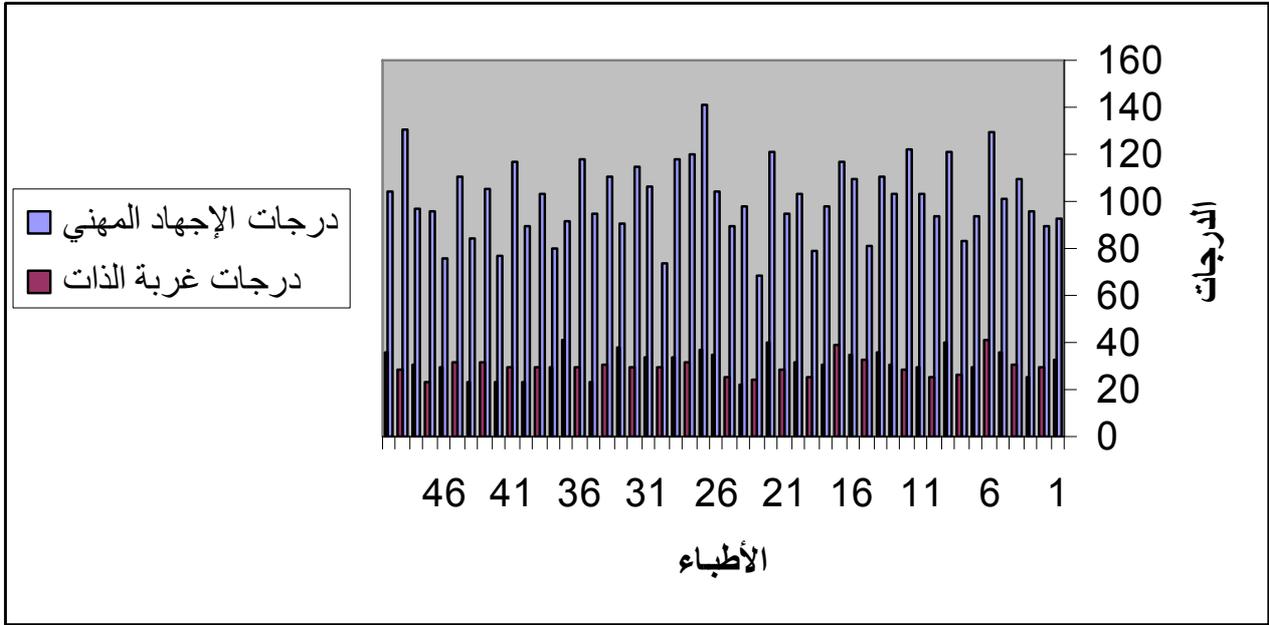
(41)

(37)

(27)

(141)

.(29)



(29)

:

-4-1-1

: (04)

-4-1-1-1

| 2 | 2 | × | - - | - - | |
|------|-------|------|-----|-----|----|
| 484 | 8649 | 2046 | 22 | 93 | 1 |
| 1024 | 8100 | 2880 | 32 | 90 | 2 |
| 1089 | 9216 | 3168 | 33 | 96 | 3 |
| 1024 | 12100 | 3520 | 32 | 110 | 4 |
| 1156 | 10201 | 3434 | 34 | 101 | 5 |
| 1521 | 16641 | 5031 | 39 | 129 | 6 |
| 841 | 8836 | 2726 | 29 | 94 | 7 |
| 961 | 6889 | 2573 | 31 | 83 | 8 |
| 1089 | 14641 | 3993 | 33 | 121 | 9 |
| 484 | 8836 | 2068 | 22 | 94 | 10 |
| 1225 | 10609 | 3605 | 35 | 103 | 11 |
| 1600 | 14884 | 4880 | 40 | 122 | 12 |
| 841 | 10609 | 2987 | 29 | 103 | 13 |
| 1681 | 12321 | 4551 | 41 | 111 | 14 |
| 576 | 6561 | 1944 | 24 | 81 | 15 |
| 784 | 12100 | 3080 | 28 | 110 | 16 |
| 1024 | 13689 | 3744 | 32 | 117 | 17 |
| 576 | 9604 | 2352 | 24 | 98 | 18 |
| 729 | 6241 | 2133 | 27 | 79 | 19 |
| 961 | 10609 | 3193 | 31 | 103 | 20 |
| 441 | 9025 | 1995 | 21 | 95 | 21 |
| 1156 | 14641 | 4114 | 34 | 121 | 22 |
| 1089 | 4624 | 2244 | 33 | 68 | 23 |
| 676 | 9604 | 2548 | 26 | 98 | 24 |
| 1024 | 8100 | 2880 | 32 | 90 | 25 |
| 1849 | 10816 | 4472 | 43 | 104 | 26 |
| 1156 | 19881 | 4794 | 34 | 141 | 27 |

| | | | | | |
|-------|--------|--------|------|------|----|
| 1369 | 14400 | 4440 | 37 | 120 | 28 |
| 841 | 13924 | 3422 | 29 | 118 | 29 |
| 729 | 5476 | 1998 | 27 | 74 | 30 |
| 1681 | 11236 | 4346 | 41 | 106 | 31 |
| 625 | 13225 | 2875 | 25 | 115 | 32 |
| 1225 | 8281 | 3185 | 35 | 91 | 33 |
| 484 | 12321 | 2442 | 22 | 111 | 34 |
| 441 | 9025 | 1995 | 21 | 95 | 35 |
| 576 | 13924 | 2832 | 24 | 118 | 36 |
| 841 | 8464 | 2668 | 29 | 92 | 37 |
| 1089 | 6400 | 2640 | 33 | 80 | 38 |
| 1225 | 10609 | 3605 | 35 | 103 | 39 |
| 484 | 7921 | 1958 | 22 | 89 | 40 |
| 1225 | 13689 | 4095 | 35 | 117 | 41 |
| 784 | 5929 | 2156 | 28 | 77 | 42 |
| 729 | 11025 | 2835 | 27 | 105 | 43 |
| 1156 | 7056 | 2856 | 34 | 84 | 44 |
| 1369 | 12321 | 4107 | 37 | 111 | 45 |
| 961 | 5776 | 2356 | 31 | 76 | 46 |
| 484 | 9216 | 2112 | 22 | 96 | 47 |
| 1600 | 9409 | 3880 | 40 | 97 | 48 |
| 1156 | 17161 | 4114 | 34 | 131 | 49 |
| 1225 | 10816 | 3640 | 35 | 104 | 50 |
| 49360 | 525631 | 157512 | 1544 | 5065 | |

(ف - 04) .

:(30)

حساب معامل الارتباط لبيرسون

$$= \frac{-(\dots) \dots}{[{}^2(\dots) - {}^2 \dots] \times [{}^2(\dots) - {}^2 \dots]}$$

$$= \frac{(1544 \times 5065) - (157512 \times 50)}{[{}^2(1544) - (49360 \times 50)] \times [{}^2(5065) - (525631 \times 50)]}$$

$$= \frac{7820360 - 7875600}{\dots}$$

$$(2383936 - 2468000) \times (25654225 - 2631550)$$

$$55240 =$$

$$\frac{84064 \times 23022675}{55240} =$$

$$1935378151200 =$$

$$\frac{1935378151200}{55240} =$$

$$0.03 =$$

0.03

(04) :

-1-3-1

(30)

0.03

43) (21)

(95)

(35)

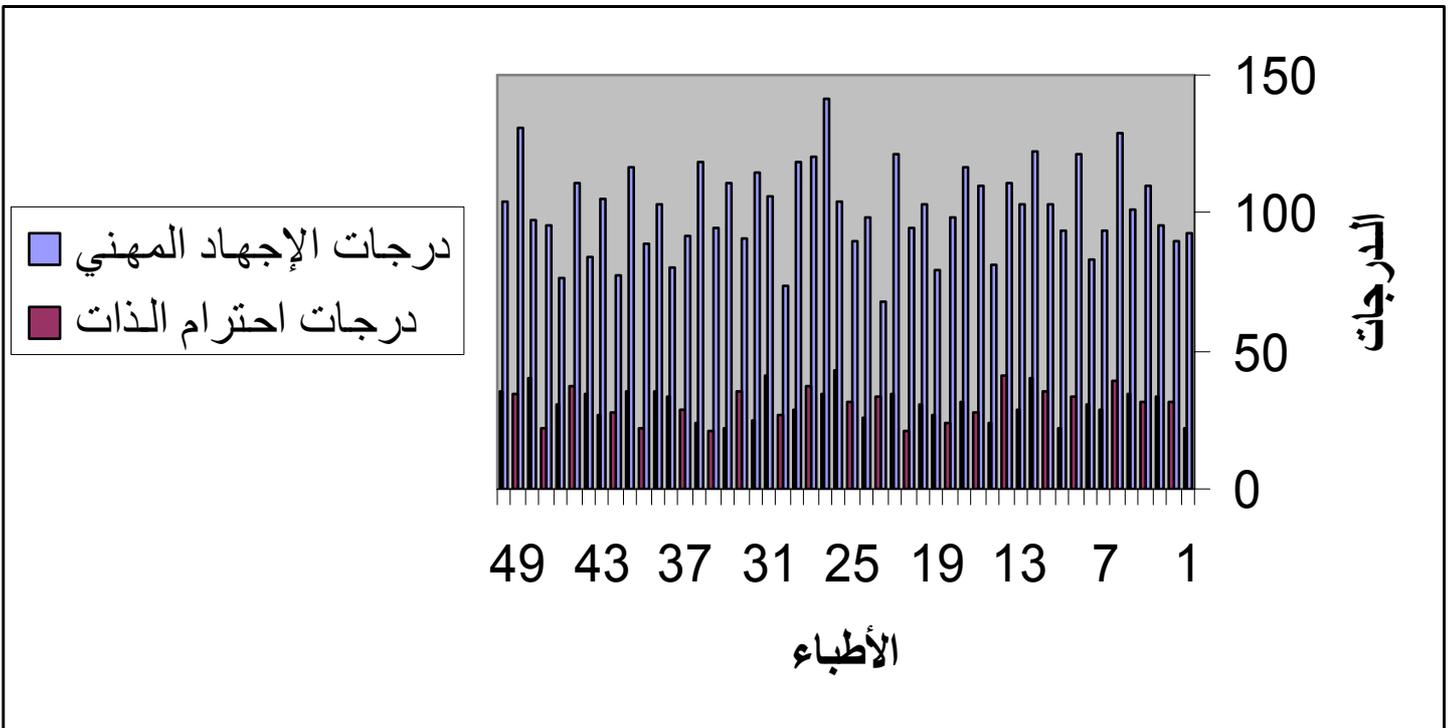
(

(104)

(26)

(43)

(31)



(31)

-2-1

:()

-1-2-1

| 2 | 2 | × | - - | - - | |
|-------|-------|-------|-----|-----|----|
| 11881 | 8649 | 10137 | 109 | 93 | 1 |
| 12544 | 8100 | 10080 | 112 | 90 | 2 |
| 12769 | 9216 | 10848 | 113 | 96 | 3 |
| 21025 | 12100 | 15950 | 145 | 110 | 4 |
| 18769 | 10201 | 13837 | 137 | 101 | 5 |
| 25921 | 16641 | 20769 | 161 | 129 | 6 |
| 13456 | 8836 | 10904 | 116 | 94 | 7 |
| 11449 | 6889 | 8881 | 107 | 83 | 8 |
| 20736 | 14641 | 17424 | 144 | 121 | 9 |
| 10816 | 8836 | 9776 | 104 | 94 | 10 |
| 19044 | 10609 | 14214 | 138 | 103 | 11 |
| 21025 | 14884 | 17690 | 145 | 122 | 12 |
| 12544 | 10609 | 11536 | 112 | 103 | 13 |
| 19881 | 12321 | 15651 | 141 | 111 | 14 |
| 11025 | 6561 | 8505 | 105 | 81 | 15 |
| 18225 | 12100 | 14850 | 135 | 110 | 16 |
| 24336 | 13689 | 18252 | 156 | 117 | 17 |
| 13456 | 9604 | 11368 | 116 | 98 | 18 |
| 9216 | 6241 | 7584 | 96 | 79 | 19 |
| 17424 | 10609 | 13596 | 132 | 103 | 20 |
| 9216 | 9025 | 6240 | 96 | 95 | 21 |
| 21025 | 14641 | 17545 | 145 | 121 | 22 |
| 10000 | 4624 | 6800 | 100 | 68 | 23 |
| 9604 | 9604 | 11172 | 98 | 98 | 24 |
| 12996 | 8100 | 10260 | 114 | 90 | 25 |
| 22801 | 10816 | 15704 | 151 | 104 | 26 |
| 23409 | 19881 | 21573 | 153 | 141 | 27 |

| | | | | | |
|--------|--------|--------|------|------|----|
| 20164 | 14400 | 17040 | 142 | 120 | 28 |
| 14884 | 13924 | 14396 | 122 | 118 | 29 |
| 12321 | 5476 | 8214 | 111 | 74 | 30 |
| 17161 | 11236 | 13886 | 131 | 106 | 31 |
| 14161 | 13225 | 13685 | 119 | 115 | 32 |
| 16641 | 8281 | 11739 | 129 | 91 | 33 |
| 11664 | 12321 | 11988 | 108 | 111 | 34 |
| 10404 | 9025 | 9690 | 102 | 95 | 35 |
| 17956 | 13924 | 15812 | 134 | 118 | 36 |
| 16641 | 8464 | 11868 | 129 | 92 | 37 |
| 16129 | 6400 | 10160 | 127 | 80 | 38 |
| 15376 | 10609 | 12772 | 124 | 103 | 39 |
| 11664 | 7921 | 9612 | 108 | 89 | 40 |
| 19044 | 13689 | 16146 | 138 | 117 | 41 |
| 9216 | 5629 | 7392 | 96 | 77 | 42 |
| 15876 | 11025 | 13230 | 126 | 105 | 43 |
| 13456 | 7056 | 9744 | 116 | 84 | 44 |
| 21609 | 12321 | 19314 | 147 | 111 | 45 |
| 15876 | 5776 | 9576 | 126 | 76 | 46 |
| 8836 | 9216 | 9024 | 94 | 96 | 47 |
| 18496 | 9409 | 13289 | 136 | 97 | 48 |
| 17956 | 17161 | 17554 | 134 | 131 | 49 |
| 16384 | 10816 | 13312 | 128 | 104 | 50 |
| 786508 | 525631 | 640589 | 6028 | 5065 | |

.() :(32)

حساب معامل الارتباط لبيرسون

$$= \frac{-(\quad) \cdot \quad}{[{}^2(\quad) - {}^2(\quad)] \times [{}^2(\quad) - {}^2(\quad)]}$$

$$= \frac{(6208 \times 5065) - (640589 \times 50)}{[{}^2(6208) - (786508 \times 50)] \times [{}^2(5065) - (525631 \times 50)]}$$

$$\begin{aligned}
 & 31443520 - 32029450 = \\
 & \frac{(38539264 - 39325400) \times (25654225 - 26281550)}{585930} = \\
 & \frac{786136 \times 627325}{585930} = \\
 & \frac{493162766200}{585930} = \\
 & \frac{70225548}{0.83} =
 \end{aligned}$$

0.83

:()

2-2-1

(32)

0.83

(27)

(141)

(141-68)

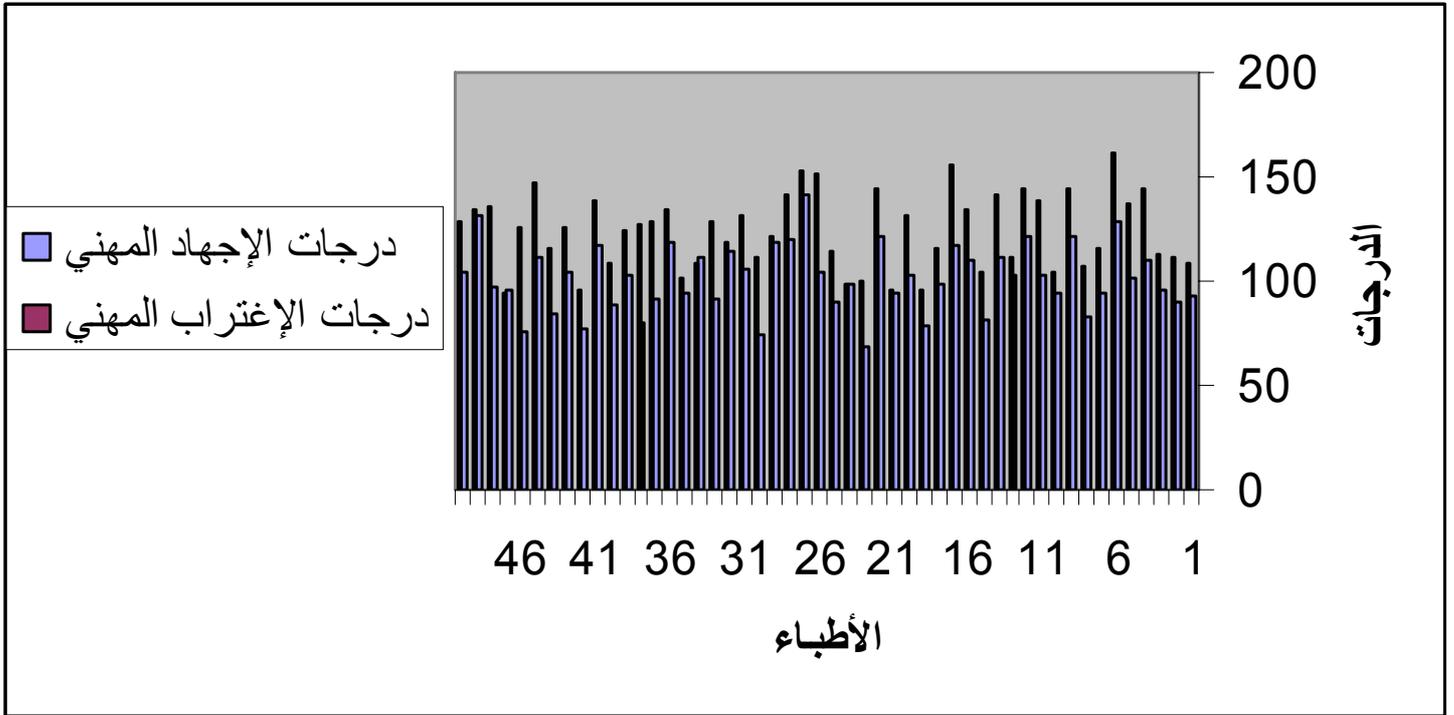
)

(161)

(06)

(161-94)

(33)



(33)

-2
:
-1-2
:(01) -1-1-2

(0.73)

" : " "

(1)"

" : " "

(2)"

.108

(1) :
(2) .109-108

.0.73

:(02)

-2-1-2

(0.55)

" " "

"(1)"

17

1993 .79-77

(1)

1

"

" "

(1)"

"

(2)"

"

(1) : .63
(2) .66

(3)»

»

(1)»

0.55

:(03)

-3-1-2

(0.34)

»

(2)»

| | |
|------|-------|
| .99 | (3) |
| .187 | : (1) |
| .109 | : (2) |

"

(1)"

"

(2)"

.194-193

:

(1)

.178

(2)

” ” ”

”(3)

” ” ”

”(1)

.0.34

: (04)

-4-1-2

0.03

.143 : (3)

⁽¹⁾ Seeman. M : Op.cit, P791.

"

"

"

(1)"

"

(2)"

"

(3)"

.112 : (1)

.184-183 : (2)

.182-181 (3)

"

"(1)

. 0.03

:

-2-2

(0.83)

(68)

(73)

(141)

" :

Type A

"

(1)"

Type B

(2)"

"

(3)"

:

:

:

.188

:

.

(1)

.173

:

(2)

.118

:

(3)

(59)

(153)

(94)

"

"(1)

.190

:

(1)

"

(2)"

"

(1)"

2001

.201

:

(2)

:

(3)

.88

-3

:

:

-1

(01).

-2

.(02)

-3

.(03)

-4

.(04)

:

.()

-4 :

:

-

-

-

-

:

-

-

:

-

-

...

:

-

.

-

.

-

.

-

:

-

.

-

.

-

.

الخاتمة

الخاتمة:

نظرا لما يكتسبه موضوعا الإجهاد المهني والإغتراب المهني من أهمية في الوقت الحاضر، جعل دراستنا تتجه لهذين الموضوعين ، حيث تناولت علاقة الإجهاد المهني بالإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية بمستشفيات: فرجوة ، شلغوم العيد ، ميله ، وقد راعينا عند صياغة الفرضية العامة أن تكون الفرضية صفرية لتوقعاتنا المبدئية من أحد الإحتمالين:

الأول وجود علاقة إيجابية بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، أي أن زيادة حجم الإجهاد الذي يتعرض له الطبيب في مكان العمل يؤدي إلى زيادة شعوره بالإغتراب المهني في عمله،

والثاني وجود علاقة سلبية بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، أي أن زيادة حجم الإجهاد الذي يتعرض له الطبيب العام يؤدي إلى نقص شعور الطبيب بالإغتراب المهني .

وفي كلتا الحالتين ثمة علاقة دينامية بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية.

وقد دلت النتائج المتوصل إليها من خلال عرضها وتحليلها أن هناك علاقة إرتباطيه إيجابية (0.83) بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، ومعنى ذلك أنه كلما زادت درجات الإجهاد المهني لد الأطباء العامون كلما إشتد إغترابهم المهني في المستشفيات العمومية التي يعملون بها.

وهذه النتائج تبين أن الأطباء العامون يشعرون بإجهاد مهني وهم يؤدون عملهم داخل المستشفيات العمومية التي يعملون بها ، هذا الإجهاد الذي تعددت أسبابه التنظيمية والإجتماعية التي أدت لحدوثه ، ساهم بدرجة ما في شعورهم بالإغتراب المهني ، الذي تبلور في عدة مظاهر كاللاهدف ، وغموض الدور ، وغربة الذات ، وعدم إحترام الذات ، وقد أنتج ذلك عدة نتائج كالغياب ، والتأخر عن العمل ، ودوران العمل ، والأخطاء الطبية ،

وحوادث العمل ، وعدم الرضا عن العمل ، الشرود في مكان العمل ، العدائية في العمل ، الإحباط ، القلق.

ونتيجة تزايد الإجهاد المهني الذي يتعرض له الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية فقدوا الهدف من وجودهم في العمل ، حيث أن البعض منهم أصبح يتواجد في مكان عمله دون أن يؤدي الدور الذي هو مكلف بأدائه ، وغالبا ما يغادر منصب عمله ما إن تتاح له الفرصة ، فتواجهه مرتبط بالمراقبة والإشراف الدقيق فقط ، الأمر الذي نتج عنه غموضا في الدور فبعض الأطباء لا يعرفون مهامهم والصلاحيات القانونية الموكلة إليهم ، مما جعلهم يتنازلون عن بعض مسؤولياتهم للمرضيين سواء عن قصد أو عن غير قصد ، ويشعرون أنهم عاجزين عن أداء جميع مهامهم ، وواجباتهم ، كما أصبحت ذات الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية مغتربة لا تدري ما تفعل ، فأصبحوا لا يستطيعون التواصل مع أنفسهم ويشعرون بالإنفصال عن العمل وعدم الإنتماء للمستشفيات العمومية التي يعملون بها ، وهو ما أدى بالطبيب إلى التقليل من شأن نفسه و نمى لديه عدم الثقة بالقدرات التي يمتلكها وبنفسه مما جعله لا يعطي أي إحترام لعمله وذاته .

لذا على المستشفيات العمومية أن تعمل على توفير الظروف المناسبة للأطباء العامون لأداء عملهم وفق ما هو مطلوب منهم ، وهو ما يقلل من الإجهاد المهني لدى الأطباء العامون ، ومنه شعورهم بالإغتراب المهني، الأمر الذي سينعكس على أداء الأطباء العامون وعلى مستشفياتنا ، والذي من شأنه تحسين الصحة للمواطن.

1- الكتب:

- 1- إبراهيم محمد: الإدارة في الإسلام، الدار السودانية، الخرطوم، السودان، 1993.
- 2- أبو نوس أحمد إبراهيم: الإدارة في الإسلام، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 1991.
- 3- أحمد بييري عبد السلام، بشير الدويبي: مقدمة في علم الاجتماع الطبي، ط1، دار الجماهيرية الليبية، ليبيا، 1989.
- 4- أحمد فايز النماس: الخدمة الاجتماعية الطبية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000.
- 5- أحمد عزت راجح: أصول علم النفس، ط10، الكتاب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 6- البطري أحمد إبراهيم: القيادة وفعاليتها في الإسلام، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2001.
- 7- الكبيسي عامر خضير حميد: سيكولوجية التدريب (الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات)، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 8- الغمري إبراهيم: السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 2002.
- 9- السباعي زهير أحمد، عبد الرحيم شيخ إدريس: القلق وكيف تتخلص منه، دار القلم، دمشق، سوريا، 1996.
- 10- السيد علي شتا: إغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.

-11

:

.2001

- 12- الهادي المليحي : الممارسة المهنية في المجال الطبي و التأهيلي ، المكتب العمالي للكمبيوتر، الإسكندرية ، مصر، 1997
- 13- أندرو سيزلاقي و د.ج.ولاس : السلوك التنظيمي و الأداء ، ترجمة جعفر أبو قاسم ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1991
- 14- جليلة معيزة : أحدث تقنيات الاسترخاء العالية و السفرولوجيا ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2004
- 15- جمعة سيد يوسف: النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2000
- 16- حكمت جميل: الإضاءة و أثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية (12)، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، بغداد، العراق.
- 17- حكمت جميل: الضوضاء و أثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية (04)، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، العراق، 1980
- 18- حماد علي أحمد: الإغتراب من منظور علم الاجتماع، الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، القاهرة ، مصر، 1995
- 19- حمدي ياسين و آخرون -علم النفس الصناعي والتنظيمي - ط 1 - دار الكتاب الحديث - مصر - 1999
- 20- حنان عبد الرحيم الأحمدى: ضغوط العمل لدى الأطباء (المصادر و الأعراض) ، إدارة الطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2002
- 21- حسان محمد ندير حرسناني: إدارة المستشفيات، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1990
- 22- خير الله عصار: مبادئ علم النفس الإجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1989

- 23- رجب محمود: الإغتراب (سيرة و مصطلح)، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1993.
- 24- لو كيا الهاشمي، بن زروال فتيحة - الإجهاد - مخبر التطبيقات النفسية و التربوية - دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع - عين مليلة - الجزائر - 2006.
- 25- ماركس أنجلز : المؤلفات المبكرة ، ترجمة محمد علي محمد ، دار التقدم ، مصر.
- 26- محمد الصيرفي: الحاسوب والإحصاء الاجتماعي، ط1 ، دار وفاء لدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية ، مصر، 2007.
- 27- محمد الغزالي - الإسلام و المناهج الاشتراكية ، دار الكتب ، القاهرة ، مصر ، 1987.
- 28- محمد الغزالي : جدد حياتك ، دار المعرفة ، الإسكندرية، مصر .
- 29- محمد حسين منصور : المسؤولية الطبية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر.
- 30- محمد خضر عبد المختار: الإغتراب و التطرف نحو العنف، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1999.
- 31- محمد فريد وجدي: دائرة المعارف القرن العشرين، مج 5، دار الفكر، بيروت، لبنان.
- 32- محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط3، دار وائل للتوزيع والنشر ، عمان ، الأردن ، 2005.
- 33- منير مشابك موسى: علم الاجتماع الصناعي ، ط1، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر، 1981.
- 34- منصور حسن عبد الرزاق: الإنتماء والإغتراب، دار جرش للنشر والتوزيع، خميس مشيط، الأردن، 1989.
- 35- مصطفى نجيب شاويش : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ، ط3 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005.
- 36- موسى النبهان : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2004.
- 37- ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي من منظور كل مقارن ، معهد الإدارة العامة، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1995.
- 38- صادق عادل: الألم النفسي والعضوي، دار الأهرام، القاهرة، مصر، 1996.

- 39 - عبد الرحمن النقيب: الإعداد التربوي والمهني للطبيب عند المسلمين، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1984.
- 40- عبد الرحمن بن أحمد هيجان: ضغوط العمل (مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها)، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1998.
- 41- عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس و الإنتاج ، الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية ، مصر، 1997.
- 42- عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس ومشكلات الفرد ، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية ، مصر ، 1995.
- 43- عبد الرحمن سليمان الطرييري: الضغط النفسي ، ط1، مطابع شركة الصفحات الذهبية، المملكة العربية السعودية، 1994.
- 44- عبد الكريم قاسم أبو الخير: التمريض النفسي، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2002.
- 45- عبد الله مجدي محمد أحمد: السلوك الإجتماعي ودينامياته، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2002.
- 46- عبد الله مجدي محمد أحمد: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 47- عبد الغني جمال، محمد سعيد: آراء علماء النفس في الخوف ومثيراته، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر، 1989.
- 48- عبد السلام أبو قحف: محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 2001.
- 49- عبده عيسى: العمل في الإسلام، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1997.
- 50- علي مكاوي: الأنثروبولوجيا الطبية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 1996.
- 51- علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط2، دار الكتاب الحديث، برج الصديق، الكويت، 2000.

- 52- عمار الطيب كشرود: علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، ط1، م2، منشورات قار يونس، بنغازي، ليبيا، 1995.
- 53- غيث محمد عاطف: الإنسان والإغتراب، سعد الدين للطباعة والنشر، دمشق، سوريا، 1997.
- 54- فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001.
- 55- سمير شيخاني: الضغط النفسي، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003.
- 56- سناء حامد زهران: إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، ط1، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 2004.
- 57- شاخت ريتشارد: الإغتراب، ترجمة كامل يوسف حسين، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، لبنان، 1980.
- 58- هارون توفيق الرشيدى: الضغوط النفسية، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، مصر، 1999.
- 59- يوسف القرضاوي: الإيمان والحياة، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1985.

2- الموسوعات:

- 60- رولان دورون و فرنسوا ربارو، موسوعة علم النفس، تعريب فؤاد شاهين، ط1، م1، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1997.
- 61- عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل، جمهورية مصر العربية، مصر.
- 62- فرج عبد القادر طه وآخرون، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط2، دار غريب للطباعة والنشر التوزيع، القاهرة، مصر، 2003.

3- المعاجم:

- 63- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 1997.
- 64- دينكن ميتشل: معجم علم الاجتماع، ترجمة ومراجعة إحسان محمد حسن، ط1، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، لبنان.

4- المجالات:

- 65- إبراهيم عبد الستار: الإبداع والاضطراب النفسي والمجتمع، الحكمة الضائعة، مطابع السياسة، الكويت، أفريل 2002.
- 66- إبراهيم عبد الستار: الاكتئاب، سلسلة عالم المعرفة، ع239، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، 1998.
- 67- :

1993

1 17

- 68- أحمد عزت راجح: الأعباء النفسية للحضارة الصناعية الحديثة، مجلة عالم الفكر، ع03، م2، وزارة الإعلام، الكويت، 1971.
- 69- الزغل علي وآخرون: الشباب والإغتراب، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مج2، ع2، الأردن، 1990.
- 70 - حمداش نوال: أهم المصادر التنظيمية للإجهاد، مجلة العلوم الإنسانية، ع21، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، جوان 2004.
- 71- لو كيا الهاشمي: الضغط النفسي في العمل، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ع0، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2002.

- 72- محمود أمال مصطفى: بعض مفاهيم الإدارة في القرآن، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 1986.
- 73- عبد الله عصار: الإستلاب العمالي، مجلة الثقافة، ع57، وزارة الإعلام والثقافة، الجزائر.
- 74- عزام إدريسي: الإغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، مج13، ع2، دمشق، سوريا، 1997.
- 75- عنوز عبد اللطيف: الإغتراب الوظيفي ومصادره، مجلة الإدارة العامة، مج39، ع2، الأردن، 1999.
- 76- عويدات عبد الله: مظاهر الإغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مج23، عمان، الأردن، 1995.

5- المنشورات:

- 77- منظمة الصحة العالمية: مصطلحات إدارة المستشفيات، إصدار منظمة الشرق الأوسط، 1990.
- 78- منظمة العمل العربية: التصنيف المهني العربي، ط2، مكتب العمل العربي، بغداد، العراق، 1989.
- 79- مركز الشارقة للإبداع الفكري: موجز دائرة المعارف الإسلامية، هيئة المعارف، مصر.

6- الأطروحات والرسائل:

6-1-الدكتوراه:

- 80- الجازية كبران: الإغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله ونتائجه، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988. غ منشورة

- 81- الحديدي فايز محمد: مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 1990، غ.منشورة.
- 82- حمداش نوال: الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية و استراتيجيات التعامل معه، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004، غ.منشورة.

6-2-الماجستير:

- 83- بوعلي نور الدين: إجهاد العمل و دور تقدير الذات في التقليل من آثار الضوضاء في الإنتاج، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ماي 1993. غ.منشورة
- 84- سعاد مخلوف: الضغط النفسي ومدى تأثيره على سلوك الأطباء العاملين بالمراكز الصحية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العيادي، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006. غ.منشورة

7-الأوامر والمراسيم:

- 85- الأمر رقم 73-65 المؤرخ في 28 ديسمبر 1973: المتضمن مجانية العلاج.
- 86- المرسوم التنفيذي رقم 90-124 المؤرخ في 30 افريل 1990: المتضمن مهام وزير الصحة.
- 87- المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990: المتضمن مهام مفتشي المفتشية العامة.
- 88- المرسوم التنفيذي رقم 96-433 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 81-243 المؤرخ في 5 سبتمبر 1981: المتضمن إنشاء وتنظيم الهيئات الاستشفائية المتخصصة.

- 89- المرسوم التنفيذي رقم 97-465 المؤرخ في 30 ديسمبر 1997: المحدد لقواعد إنشاء وتنظيم وتسيير الهيئات الاستشفائية المتخصصة.
- 90- المرسوم التنفيذي رقم 97-466 المؤرخ في 30 ديسمبر 1997: المصدر لقواعد إنشاء وتنظيم القطاعات الصحية.
- 91- المرسوم التنفيذي رقم 97-467 المؤرخ في 30 ديسمبر 1997: المصدر لقواعد إنشاء المراكز الاستشفائية الجامعية.

8- الصحف:

- 92- الشواف سعد علي: جريدة عكاظ، ع13521، المملكة العربية السعودية، 2003.

9 المواقع الإلكترونية:

- 93- جهاد بن محمد الرشيدى: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل لدى رؤساء الحدود، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2003، غ. منشورة على الموقع: www.nauss.com.
- 94- علي بن محمد بن سليمان النشان: ضغط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2003، غ. منشورة على الموقع: www.nauss.com ..
- 95- موقع وزارة الصحة الجزائرية: www.sante.dz.

المراجع الأجنبية:

الإنجليزية:

- 1- Barakat Halim : alienation a process of encounter between utopia and reality, Brit, j, social, vol, 20,1969.
- 2- Blumberg Paul : Sociology and social liter ature-work alienation in the plays aurthur millerk, americcan-quarterly-vol, xxl, N, 2,1969
- 3- Blauner Robert : Alienation and freedom, Chicago and, The university of Chicago press, 1970.
- 4-Herbert and Cohen : Stress and illness, encyclopedia of human, Vol, N4,
- 5- Horton John : The dehumanization of anomie and alienation a problem in birth, of sociology, Vol, XU, 1964.
- 6- Kon Igor: The concept of alienation in modern sociology social research,, vol, 34, Chicago, 1967.
- 7- Mizruchi Ephrain Harold: Success and opportunity, A study of anomie N, Y, the free press of Glencoe, London. 1964.
- 8- Popen hen Fritz: The alienation of modern man, N, Y, Monthly review press. Boston, 1959.
- 9- Seeman Melvin: On the meaning of alienation am, Social R, Vol, XXX, U, 1959.

10- Sykes Gerald: Alienation The cultural climate of our time, (Ed) vol, 1, N, Y, 1964.

11- Zollschan G x & cibau: concerning alienation from exploration in social change, (Ed) by zollschan other: N, Y, Houghton Mifflin Company Boston. 1964.

12 - Zollshan G x & Hirsch: Wolter explorations in social change, N, Y, Houghton Mifflin company, Boston, 1964

الفرنسية:

1-LE LIVRE :

13- Dominique chalvin : Faire face aux stress de la vie ,
Quotidienne , Edition, E, S, F, paris, 1985.

14- Donn ddiu G : l'approche systémique pour une meilleure Compréhension du fonctionnement socio organisationnel de l'entreprise in stratégie pour demain, Paris, 1992.

15- jean benjamin stora : Le stress, que sais je ? Edition dahleb
2eme, Ed paris ? 1993.

16- Omar aktouf : Le travail industriel contre l'homme, O, P, V,
4, 1986.

17- Oufechoun. A Hammoudia. D : Bilan de vingt hut années de politique soniataire en Algérie, in les cahiers du cread N°35-36,
3eme et 4eme trimestres, Algérie, 1993.

18-Y. Tutin: Aff rongements culturels dans l'Algérie coloniale (Ecole médecine Religion 1830-1880) , ENAL, Alger, 1983, P16.

19- Oufriha F.Z : la difficile restructuration du système de santé en Algérie : quels résultats ? In les Chiers du cread, reven du Centre de recherche en fonomie appliquée pour le développement, N°35-36, 3eme et 4eme trimestres, Algérie, 1993.

2-Dictionnaire

20- Nobert sillamy: Dictionnaire de la psychologie, Larousse, Paris, 1996.

21- j bourneuf : Dictionnaire de la médical, Nouveau Larousse, Paris, 1993.

3- THESE DE DOCTORAT

22- Brahamia B: la dynamique du système de santé algérien ,UFR ,des sciences économiques, Université de Montpellier, Thèse de doctorat, Soutenue le 20/12/ 1991.

4- Les Rapports

23- Ministère de la santé et de la population : Assises nationales de la santé, Alger, 26,27 et 28 mai 1998, système national de santé, éléments de réflexion, rapport régional EST, conclusions et recommandations des Assises régionales de la santé.algeria.1998.

24- Ministère de la santé et de la population : Données statistiques sur la santé, Alger, 1980.

الله حق

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الإجهاد المهني بالإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية، وشملت الدراسة الأطباء العامون العاملون بمستشفيات فرجيو، شلغوم العيد، ميله، وتضمنت العينة 50 طبيب عام، وهو ما يمثل 23.69% من مجتمع الدراسة، موزعين على ثلاث مستشفيات، تم إختيارهم باستخدام العينة الطبقية التناسبية، مع مراعاة عامل الخبرة والجنس، وكانت أدوات البحث المستخدمة هي إستمارتين من إعداد الباحث الأولى تقيس الإجهاد المهني لدى الطبيب العام، إحتوت على 53 عبارة والثانية تقيس الإغتراب المهني لدى الطبيب العام، إحتوت على 71 عبارة، وقسمت إلى أربعة محاور هي: الاهداف، الدور، غربة الذات، إحترام الذات، أما المنهج فكان وصفي تحليلي، وإعتمد الباحث على معامل الارتباط لبيرسون في تحليل النتائج المتوصل إليها.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية إيجابية قوية بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية، بلغت (0.83)، أي أن زيادة حجم الإجهاد المهني الذي يتعرض له الأطباء العامون يؤدي إلى زيادة شعورهم بالإغتراب المهني، حيث كانت العلاقة إرتباطية إيجابية قوية بين الإجهاد المهني و الاهداف، بلغت (0.73)، أما علاقة الإجهاد المهني بالدور، فكانت

(0.55)، أما علاقة الإجهاد المهني وغربة الذات، فكانت

0.34 أما علاقة الإجهاد المهني وإحترام الذات فكانت