



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي



- برج بوعريريج -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

- شعبة علم النفس -

- تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين
بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة و الطفولة
(دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بلحسين رشيد برج بوعريريج)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

د/ بونديرة عبد العزيز

من إعداد الطلبة:

- بلميلود إيمان

- بن يرقد إيمان

السنة الدراسية 2025/2024



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي



- برج بوعريريج -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

- شعبة علم النفس رقم التسجيل:
- تخصص علم النفس (تنظيم وعمل) الرقم التسلسلي:

الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين
بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة و الطفولة
(دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بلحسين رشيد برج بوعريريج)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطلبة:

- بلميلود إيمان

- بن يرقد إيمان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2025/06/11

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج	لفقير علي
مشرفا ومقررا	أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج	بوينديرة عبد العزيز
مناقشا	أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج	لبوازدة عبد الحق

السنة الدراسية 2025/2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من لم يشكر القليل لم يشكر الكثير، ومن لم يشكر الناس لم يشكر الله.

"

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام، بكل فخر وامتنان، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من كان له دور في إنجاز هذا العمل.

أخص بالشكر أستاذي المشرف

كما أتوجه بالشكر إلى كافة أساتذة القسم والطاقم الإداري لما قدموه لنا من علم ومعرفة وظروف ملائمة للدراسة.

ولا أنسى أن أعبّر عن امتناني العميق لعائلي وأصدقائي، الذين كانوا سنداً ودعمًا لي في كل المراحل، مادياً ومعنوياً.

فلكم جميعاً كل الاحترام والتقدير.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله الذي وفقني في دراستي وبلوغ غايتي لانجاز هذا العمل المتواضع. "اللهم لك الحمد حتى ترضي ولك الحمد اذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضى" الى ملاكي في الحياة أهدي ثمرة جهدي هذا الي التي أنارت دعواتها دربي وأغرق حنانها فؤادي الى من قال الرحمن بأن الجنة تحب اقدامها،

"أمي الحبيبة"

إلى من علمني العطاء بدون انتضار. . . . إلى من أحمل اسمه بكل افتخار. . . . ارجو من الله ان يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطفها بعد طول انتظار

"والدي العزيز"

الى رفقاء دربي في هذه الحياة بدونكم لا شيء ومعكم أكون أنا وبدونكم أكون مثل كل شيء. . . . في نهاية مشواري اريد أن أشكركم على مرافقتكم النبيلة إلى من تطلعوا لنجاعي بنظرات الامل اختي الكبير "فطيمة" وإخوتي أعزاء "فاروق_عبد العزيز_عبد المالك_محي الدين"

"إخوتي الاعزاء"

أهدي الى اخواتي التي لم تلدهم أمي إلى من تحلو بالإخاء وتميز والوفاء والعطاء إلى من سعدت برفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير صديقاتي "بشرى_لينا_أسماء_إيمان"

" اخواتي الاعزاء "

واهدي الشكر الجزيل للأستاذ المشرف بوبنديرة عبد العزيز على المجهودات التي بذلها معنا في اتمام هذا العمل، فكان لي نعمة الموجه والمرشد في مجال البحث وطلب العلم وأدعو الله ان يطيل في عمره وأن يمدّه بالصحة والعافية.

"استاذي الفاضل"

الإهداء :

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على معلم البشرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين.....
بعد أن من الله علي بإنجاز هذه الرسالة لا يسعني إلا أن أحمده تعالى وأشكره، وهو أهل الحمد والثناء.

أتقدم بالشكر والتقدير إلى من غمرتني بحبها وعطفها، إلى من غرست في وجداني حب العالم كله فكانت سر نجاحي، إليك **أمي حفظك الله**.
إلى من أنار دربي وعلمني كيف أحقق أهدافي، إلى مثلي الأعلى في الإجتهد إليك **أبي سدد الله خطاك**.

أتقدم بالشكر والإمتنان إلى **أستاذي ومشرفي بوبنديرة عبد العزيز** الذي كان نعم المشرف ومثال للصبر ومعاونته العلمية الصادقة.
وأخيرا أتقدم بالشكر لإخوتي أحبتي وعائلي الكريمة كبيرها وصغيرها وإلى صديقتي إيمان أتمنى لها التوفيق في حياتها.

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق أدوات جمع البيانات بالإعتماد على مقياسين كل من (حيواني، 2017) للإجهاد المهني والتوافق المهني من إعداد (بطران، 2018)، على عينة قوامها 141 (مرض (ة)) خلال (2025/02/16 إلى 2025/05/02) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج.
 - مستوى الإجهاد المهني عالي عند الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج.
 - مستوى التوافق المهني عالي عند الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني عند الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج تعزى لمتغير الجنس.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني عند الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني عند الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج تعزى لمتغير طبيعة الدوام.
- _ الكلمات المفتاحية: الإجهاد المهني - التوافق المهني - الممرضين.**

Abstract

Study Summary in English :

The study aimed to identify the relationship between occupational stress and professional adjustment among nurses working at the Specialized Maternity and Childhood Hospital. The descriptive method was used, and data collection tools included a questionnaire on occupational stress developed by (Hayouani, 2017) and a professional adjustment questionnaire developed by (Batan, 2018). The study was conducted on a sample of 141 nurses during the period from February 16, 2025, to May 2, 2025. The following results were obtained:

- There is a relationship between occupational stress and professional adjustment among nurses working at the El-Hussein Rachid Specialized Maternity and Childhood Hospital in Bordj Bou Arreridj.
- The level of occupational stress is high among the nurses working at the El-Hussein Rachid Specialized Maternity and Childhood Hospital in Bordj Bou Arreridj.
- The level of professional adjustment is high among the nurses working at the El-Hussein Rachid Specialized Maternity and Childhood Hospital in Bordj Bou Arreridj.
- There are no statistically significant differences in the level of professional adjustment among nurses due to the gender variable.
- There are statistically significant differences in the level of professional adjustment among nurses due to the variable of professional experience.
- There are statistically significant differences in the level of professional adjustment among nurses due to the nature of work shifts.

Keywords: Occupational Stress – Professional Adjustment – Nurses.

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتوى
أ	شكر والتقدير
ب	لإهداء
ث	ملخص الدراسة باللغة العربية
ج	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ح	فهرس المحتويات
د	قائمة الجداول
ذ	قائمة الأشكال
ر	فهرس الملاحق
أولاً : الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
10	مقدمة
13	1_الإشكالية
15	2_الفرضيات
16	3_أهمية الدراسة
16	4_أهداف الدراسة
17	5_المفاهيم الأساسية للدراسة
19	6_الخلفية النظرية
27	7_الدراسات السابقة
ثانياً: الدراسة الميدانية	
الفصل الثاني: الطريقة الأدوات	
36	1/1_الدراسة الإستطلاعية
36	2/1_أهداف الدراسة الإستطلاعية

37	3/1_ عينة الدراسة الإستطلاعية
38	4/1_ أدوات الدراسة الإستطلاعية وخصائصها السيكمترية
42	5/1_ نتائج الدراسة الإستطلاعية
42	2_ الدراسة الأساسية
42	1/2_ مجالات الدراسة
43	2/2_ منهجية الدراسة
43	3/2_ مجتمع وعينة الدراسة
43	4/2_ أدوات الجمع البيانات
48	5/2_ الأساليب الإحصائية المستخدمة
	الفصل الثالث: النتائج والمناقشة
51	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
57	2_ مناقشة وتفسير النتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري
61	3_ إستنتاج عام
62	4_ مقترحات الدراسة
	الخاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
37	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغير الجنس	1
38	معامل الصدق التكويني لأبعاد مقياس الإجهاد المهني (إرتباط البعد بالمقياس ككل)	02
39	معامل الصدق التكويني لأبعاد إستبيان التوافق المهني (إرتباط البعد بالمقياس ككل)	03
41	يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية half – split، وجوتمان guttman) لمقياس الإجهاد المهني	04
42	يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية half – split، وجوتمان guttman) لإستبيان التوافق المهني.	05
43	يوضح خصائص العينة	06
46	توزيع بنود الإستبيان على الأبعاد الرئيسية والأبعاد الجزئية لمقياس الإجهاد المهني .	07
48	أبعاد وأرقام فقرات مقياس التوافق المهني	08
51	يوضح العلاقة بين الإجهاد المهني و التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة .	09
52	يمثل مستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة .	10
52	يمثل مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة .	11

53	يوضح قيمة (ت) لدلالة الفروق بين أفراد العينة دراسة في التوافق المهني لمجموعتين مستقلتين في متغير الجنس .	12
54	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في متغير الخبرة المهنية .	13
56	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة لمتغير طبيعة الدوام	14

فهرس الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	37

فهرس الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	ترخيص بإجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحسين الرشيد	
02	أدوات جمع البيانات	
03	مخرجات خصائص السيكومترية	
03	مخرجات معالجة الفرضيات	



الخلفية النظرية والدراسات السابقة

مقدمة

يعيش الإنسان في عصرنا هذا العديد من التغيرات المتسارعة والمتواصلة تؤثر على مختلف جوانب الحياة، مما يجعل الضغوط النفسية والمهنية سمة أساسية في هذا الزمن، يحتاج الأفراد اليوم إلى التكيف مع بيئة شائكة وسريعة التغير، في مختلف جوانب الحياة سواءً على الصعيد الاجتماعي أو الاقتصادي أو المهني مما أوقع الإنسان في مستويات عالية من التوتر والقلق والإرهاق، ولا تستثنى مختلف المنظمات من هذه التغيرات، بل هي جزء فاعل فيها ومتأثرة بها، حيث أن هذه الضغوط التنظيمية تؤثر على موظفيها، مما قد تؤدي إلى اضطرابات قد تؤثر على أدائهم وكفاءتهم وعلاقاتهم الاجتماعية والمهنية.

تتفاقم هذه الظاهرة بشكل خاص في القطاعات الحيوية والحساسة، مثل قطاع الرعاية الصحية، الذي يعتبر من أبرز القطاعات تعرضاً لضغوط العمل نظراً لطبيعته المعقدة وارتباطه المباشر بحياة الإنسان، ومن بين العاملين في هذا القطاع الممرضون من أكثر الفئات عرضة للضغوط المهنية بسبب ساعات العمل الطويلة، والتواصل المباشر مع المرضى في مختلف حالاتهم، والضغط النفسي الناتج عن المسؤولية، ونقص الموارد البشرية والدعم الإداري في بعض المنظمات.

يواجه الممرضون في المستشفيات، وخاصةً في المستشفيات المتخصصة كمركز رعاية الأمومة والطفولة، ضغوط زائدة مرتبطة بطبيعة الفئة المستهدفة فهم يعملون مع الحالات الدقيقة والحساسة، مثل الأمهات حديثي الولادة والرضع، وهذا ما يتطلب درجة عالية من التركيز والصبر، وفي حالة غياب الدعم والتقدير، يجد الممرض نفسه أمام بيئة عمل مرهقة تسبب له مستويات عالية من الإجهاد المهني، مما قد يتسبب في إرهاق جسدي و نفسي يؤثر سلباً على جودة الرعاية الصحية المقدمة، ويساهم في ما يعرف بالإجهاد المهني المزمن .

بهذا الخصوص نجد التوافق المهني عامل بارز في التقليل من نتائج التوتر، فهو قدرة الفرد على تحقيق التكيف والإنسجام بين متطلبات العمل والتوقعات الشخصية والمهنية، بما في ذلك الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء وتحقيق الذات في البيئة المهنية، فنجد الممرض الفعال والملتزم في أداء واجباته هو الفرد المتوافق مهنيًا وأكثر قدرة على التعامل مع الضغوط، مما تكون له عوائد إيجابية على المرضى ومؤسسات الرعاية الصحية على حدٍ سواء.

ولذلك تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة ، تحاول هذه الدراسة تحديد مستوى الإجهاد المهنية الذي يعاني منه الممرضون والممرضات، وتحليل العوامل المساهمة فيها، مثل حرية إتخاذ القرار، والدعم الإجتماعي، كما تهدف إلى قياس مستوى التوافق المهني لديهم، ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين ارتفاع أو انخفاض التوافق المهني ومستوى الإجهاد.

تبرز أهمية هذه الدراسة في بُعدها التطبيقي إلى تقديم توصيات تُساعد إدارة الصحة على تحسين ظروف العمل وتعزيز رفاه الممرضين والممرضات، وهذا بدوره يُؤدي إلى تحسين جودة الخدمات الصحية، وتقليل الضغط المهني، وضمان استقرار الكادر التمريضي في المؤسسات المتخصصة.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت ظاهرة الإجهاد والتوافق المهني على الممرضين في المصالح الإستشفائية فإن هذه الدراسة تناولت الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة.

بناءً على ما تم ذكره ، تكمن أهمية هذه الدراسة في دراستها لأحد التحديات الأساسية التي تواجه ممارسي الرعاية الصحية، وخاصة فئة الممرضين والممرضات العاملين في مرافق رعاية الأمومة والطفولة. تسعى هذه الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين الإجهاد المهنية والتوافق المهني، وتحليل آثارها على الأداء الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم تقسيمها إلى ثلاث فصول رئيسية تتمثل في :

الفصل الأول : يشمل الخلفية النظرية و الدراسات السابقة

الفصل الثاني : وفيه الدراسة الميدانية من دراسة إستطلاعية و دراسة أساسية تحتوى على منهج وأدوات جمع البيانات و عينة الدراسة .

الفصل الثالث : تطرقنا فيه إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والتراث النظري والإستنتاج العام ومقترحات الدراسة وخاتمة .

الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

1-الإشكالية .

2-الفرضيات .

3-أهمية الدراسة .

4-أهداف الدراسة .

5-المفاهيم الأساسية .

6-الخلفية النظرية .

7-الدراسات السابقة .

1-الإشكالية:

يعتبر العمل منذ القديم مصدر ضروري لتلبية الحاجات ومتطلبات الإنسان المتعددة، وفي كل فترة زمنية معينة يشهد العالم تطورات في شتى المجالات (سياسية، إجتماعية، ثقافية، تكنولوجية....) وهذا الأخير أدى إلى زيادة العبء في المهن ، حيث تواجه العديد من قطاعات العمل المختلفة تغيرات من حيث أساليب تأديتها و ممارستها وواجباتها ، وأدوار واجب على العمال تحقيقها فيتطلب هذا العمل بذل جهود مضاعفة وفهم أكثر لطبيعة مهنته والإجتهاد في مواكبت تغيرات العصر قصد تحقيق أهدافه وأهداف منظمته على وجه المطلوب ومما يفرض عليهم ضغوطا متزايدة تستوجب التكيف والتأقلم ، خاصة في بيئات العمل التي تتطلب أداءا عاليا وتحملا كبيرا للمسؤوليات ، ولأن هذا الأخير يعد حتمية لا بد منها ، ونظرا لإختلاف الأفراد من حيث حالاتهم الإجتماعية والشخصية ، فإن تضارب متطلبات مهنة الفرد مع تلك الحالات أو المتغيرات ، وعدم القدرة على إنجاز الفرد لمهامه على أكمل وجه وصعوبة التكيف مع المتغيرات الجديدة للمهنة مما قد يسبب لهم مستويات متباينة من الضغوط والتوتر في بيئة العمل على وجه الخصوص ، يتعرض الافراد لضغوط مهنية مستمرة قد تعود بإيجابيات فتحفزهم على الأداء والتطوير مما يزيد من التوافق المهني لديهم ، أو بالسلبيات تعيق تقدمهم المهني وتؤثر على صحتهم النفسية أو الجسمية التي تصبح فيما بعد بما يدعى بالإجهاد المهني الذي قد يعود فيما بعد بالسلب على توافقهم المهني .

وبما أن إهتمامنا الأساسي في تخصص علم النفس عمل وتنظيم هو الفرد داخل محيط عمله سيتم التركيز في هذه الدراسة على كل من الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الفرد داخل المنظمة. حيث يعد الإجهاد المهني من بين أبرز المشكلات التي تواجه الفرد داخل عمله ، ولعل من بين أكثر الفئات العاملين التي تعاني من الإجهاد المهني هم الممرضين في قطاع الصحة وذلك لممارستهم لأهم المهام وأخطرها في نفس الوقت فهم يتعاملون مع أهم المخلوقات الموجودة على سطح الأرض وهو "الإنسان" الذي يفرض عليهم قضاء معظم أوقاتهم في بيئة تتسم بالمسؤولية العالية والتعامل المستمر مع الآخرين الذي يولد جملة من الضغوط النفسية والمهنية وضعف مقاومتهم له تزيد من شدة الإجهاد الذي تختلف مصادره بين طبيعة المهنة نفسها وظروف العمل وطبيعة المهام ، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء ، الرواتب والحوافز وغيرها من العوامل التي تجعل من الصعب على الفرد التأقلم مع البيئة العمل.

وقد اكدت الدراسات أن الإجهاد المهني له سلبيات متعددة على الفرد سواء من الناحية النفسية أو العقلية أو السلوكية، حيث يمكن أن يؤدي إلى إنخفاض مستوى التوافق المهني وعدم الرضا الوظيفي، كما أشارت دراسة بحري (2017) إلى وجود علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني حيث تبين الدراسة كلما زادت الضغوط كلما إرتفعت مستويات الإجهاد المهني، مم يؤثر سلبا على شعورهم بالرضا والتوافق المهني في العمل مما يؤثر سلبا على أداء الفرد وقدرته على التكيف مع بيئة العمل.

وكما تم تطرق إليه سابقا أن القطاع الإستشفائي (الصحة) من أكثر القطاعات تعرضا للإجهاد المهني، حيث يواجهون العاملون ضغوط متعددة نتيجة طبيعة عملهم ،حجم المهام و ساعات العمل الطويلة،والتعامل المستمر مع المرضى وذويهم وتعتبر مهنة التمريض على وجه الخصوص من أكثر المهن التي يتعرض ممارسوها إلى مستوى عالي من الإجهاد المهني الذي يآثر على توافقهم المهني الذي يتمثل في نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في المنظمات الدولية مثل القطاعات الإستشفائية أو غيرها ،فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والإنسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها مثل ماجاء في دراسة كل من سعيد (2002) وعطي (2006) .

فأهمية هذه المهنة والرغبة في معرفة هذا العالم الخفي الذي دائما ما نحكم العاملين فيه بالتقصير في أداء المهام وفي التعامل مع المرضى ومرافقيهم دون معرفة منا ما تعانیه هذه الفئة من الضغوط التي تولد الإجهاد التي تواجههم وتؤثر على توافقهم المهني. وللتعرف على الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمصالح الإستشفائية المتخصصة، إرتأينا للقيام بهذه الدراسة على الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج من منطلق الأهمية الكبيرة للعمل الذي يقومون به ومدى حساسية هذه المهنة وخطورتها في نفس الوقت بإعتبار أن الممرض من الأفراد الأكثر احتياجا له في المجتمع مما يجعل بطبيعة الحال شعورهم بالإجهاد المهني الذي يؤثر على توافقهم المهني.

إنطلاقا مما سبق يمكن تحديد الإشكالية في التساؤلات التالي:

- 1- هل توجد علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج؟
- 2- مامستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج؟

3- مامستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج؟

4- هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الجنس؟

5- هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الخبرة المهنية؟

6- هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير طبيعة الدوام (الليلي، النهاري، الليلي والنهاري)؟

2/ الفرضيات:

1-2/ توجد علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة و طفولة بلحسين الرشيد ببرج بوعريريج.

2-2/ مستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج (عالي).

2-3/ مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج (منخفض).

2-4/ لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الجنس.

2-5/ لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الخبرة المهنية.

2-6/ لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير طبيعة الدوام (الليلي، النهاري) ، (الليلي و النهاري).

3/ الأهمية الدراسة:

-تكم أهمية دراستنا فيما يلي:

3-1/ تتجلى أهمية الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني من خلال التحديات الكبرى التي تواجه الممرضين، حيث تؤثر بيئة العمل المليئة بالضغوط على مستوى توافقهم المهني. في ضوء الدور المحوري الذي يلعبه الممرضون في تقديم الرعاية الصحية، يصبح من الضروري دراسة هذه العلاقة لفهم تأثير الإجهاد المهني على أدائهم ورضاهم الوظيفي.

3-2/ يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة في وضع إستراتيجيات لتقليل الإجهاد المهني وتحسين توافق الممرضين المهني، مما ينعكس إيجاباً على وجود الرعاية الصحية المقدمة.

3-3/ توظيف نتائج الدراسة في إثراء ميدان الصحة بوضع برامج تدريبية في مجال التوافق المهني، مما يحقق المرونة في ميدان الصحة وتقلل من مقدار الإجهاد الذي قد يتعرض لها الممرضين.

4/ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة من أجل الوصول إلى مجموعة من الأهداف:

4-1/ الكشف عن العلاقة بين الاجهاد المهني والتوافق المهني لدى ممرضين المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة .

4-2/ تحديد مستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة وبيان ما إذا كان عالياً .

4-3/ تحديد مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة وبيان ما إذا كان منخفضاً .

4-4/ الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين وفقاً لمتغير الجنس .

4-5/ الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين وفقاً لمتغير المستوى الخبرة المهنية.

6-دراسة تأثير طبيعة الدوام (الليلي أو النهاري أو معا) على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين.

5/ المفاهيم الأساسية للدراسة:

1/ الإجهاد المهني:

1-1/ مفهوم اللغوي:

ان كلمة (stress) حسب (Marshall 1979) مشتقة من اللغة اللاتينية حيث استخدمت في القرن السابع عشر تحت معاني الشدة والمحنة أو التخوف، وفي القرن ما بين الثامن عشر والتاسع عشر أصبحت تشير الى ضغط، اجهاد، كرب، ضائقة وبعدها استخدم هذا المصطلح في مختلف العلوم كعلم الفيزياء وعلم النفس والسلوك التنظيمي. (سراج، 2020، ص).

أما في علم الفيزياء فقد حدث اختلاط في دلالات الألفاظ لاستخدامها كلمة Stress وكلمة Strain بشكل متبادل لاستعارة علم الأحياء تلك الكلمات من الفيزياء، فالإجهاد Stress (أو الشدة) هي القوة الموزعة على السطح أما الإجهاد Strain أو (التوتر) فهو التشوه النسبي الناجم عن القوة في وحدة الطول. (قولي، 2006، ص 13).

1-2/ مفهوم اصطلاحي:

يعرف الإجهاد المهني بأنه: التفاعل بين البيئة الخارجية والقوى الداخلية التنظيمية والإستجابة من حيث الفرد والتي يترتب عليها آثار مادية وسلوكية، تختلف درجتها طبقاً لخصائص الفرد، تؤثر على كفاءة أدائه وقدراته ورغبته في أداء. (بلعابد ، دنبري ، 2019 ، ص 36).

1-3/ مفهوم إجرائي:

"الإجهاد المهني لدى الممرضين" ينشئ نتيجة الضغوطات النفسية والجسدية ناتجة عن تفاعل الممرضين مع بيئة العمل في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة (بلحسين الرشيد)، بما في ذلك متطلبات الوظيفة، ساعات العمل الطويلة، التعامل مع الحالات الطارئة، وضغوط العمل الناتجة عن التعامل مع المرضى والزملاء، مما يؤثر بالسلب على الأداء المهني والحالة النفسية.

2/ التوافق المهني:

1-تعريف التوافق:

1-1 مفهوم اللغوي:

من الفعل الثلاثي "وفق" والتوافق يعني الإتفاق بمعنى المواءمة، ووفق الشيء أي لائمه ووافقه موافقة واتفق توافقاً مصدره لائم بين شيئين وجعلهما منسجمين، توافق الطباع، انسجام، تقارب تجاوب تام وتطابق بين شيئين، تطابق في الفكر أو الشعور أو التصرف. (عبد العلي، دس، ص 959)

وعرفه أنيس وآخرون 1972: أنه كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك. (الشافعي، 2002، ص 13)

1-2- مفهوم الإصطلاحي:

هو مصطلح يشير إلى " قدرة الفرد على التكيف السليم والتواءم مع بيئته المادية والإجتماعية في شتى صورها الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين". (عويصة، 1996، ص 165)

2- مفهوم التوافق المهني:

عرفه كامل محمد عويصة بأنه "قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل أي توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل". (عويصة، 1996، ص 165)

1-2- مفهوم الإجرائي: هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية للأومومة والطفولة (بلحسين الرشيد)، من تناسب وإنسجام مع مهنة التمريض، وكذا مع الرؤساء والزملاء، ليشمل بذلك حاجته ورضاه عن عمله من خلال ما يملك من قدرات وإستعدادات خاصة بالعمل، ويعبر عنه بمتوسط الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس التوافق المهني المستخدم في هذه الدراسة.

3/ الممرض والمرضة:

3-1/ مفهوم: هو إنسان مهني لديه حصيلة معرفية ومهارة وثقة بالنفس التي تمكنه من العمل في مختلف الوحدات الصحية يتعاون مع زملائه من أفراد الطاقم الصحي، وهو عنصر نشط في إدارة المؤسسة الصحية وإحداث التغييرات الإيجابية فيها، ولديه الكثير من الأدوار التي يؤديها. (أبوالحسين، 2010، ص14)

3-2/ التعريف الإجرائي: هو كل ممرض أو ممرضة أو مساعد تمريض لصحة العمومية أو ممرض متخصص لصحة العمومية يعمل بمستشفى المتخصص للامومة والطفولة بلحسين الرشيد.

6/ الخلفية النظرية :

6-1/ الإجهاد المهني :

1/- تعريف الإجهاد المهني:

- تعريف بيير ونيومان (Neuman and Beer) :

" الإجهاد المهني حالة ناشئة عن تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد كي تتغير حالته النفسية والبدنية بحيث يجبر على التحول عن ممارسته لعمله بصورة طبيعية". (النعاس، 2008، ص 30)

- تعريف ماندلر (Mandler):

"الإجهاد المهني هو تلك الظروف المرتبطة بالضغط (pression) وبالتوتر والشدة (strain) الناتجة عن المتطلبات أو التغييرات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد، وتنتج الضغوط من المواقف والأحداث السلبية التي توجد في بيئة العمل وتؤثر على الفرد مثل: صراع الدور، العبء الوظيفي، مشكلات اتخاذ القرار. وينجم عن هذا بعض الإستجابات النفسية والفيزيولوجية السلبية لدى الفرد مثل: عدم الرضا عن العمل، القلق وسرعة نبضات القلب."

- تعريف لوثنانز (luthans):

" الإستجابة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه إنحراف نفساني أو سلوكي أو جسماني لافراد المنظمة". (عياصرة، بني أحمد، 2008، ص107)

- تعريف سيزالقي وولاس (Wallace&Szilagy) :

"الإجهاد تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسيا أو عضويا لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة

الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه". (سيزالقي وولاس، 1991، ص180)

- تعريف باك ديكوتيس (decotus Packs) :

"الإجهاد المهني هو إدراك الفرد أو شعوره باختلال في حالته البدنية والنفسية كرد فعل لأحداث

والظروف الموجودة في بيئة العمل". (حديدان، 2014، ص 12)

مما سبق يمكن قول أن الإجهاد المهني هو مجموعة من التوترات والضغوط النفسية والجسدية التي تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع المتطلبات أو ضغوط بيئة العمل التي تفوق قدراته أو لا تتناسب مع إمكانياته المعرفية أو الجسدية ، مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية أو سلوكية أو جسدية تؤثر على أدائه وتكيفه المهني .

6-2/ المفاهيم المرتبطة بالإجهاد المهني:

6-2-1/ الإحترق النفسي: ويعرف الإحترق النفسي على أنه ظاهرة نفسية مهنية واجتماعية تتعلق بشكل مباشر بقطاع العاملين في مختلف المهن والأعمال، لأنها تؤثر في الجوانب الشخصية الانسانية وهذا التأثير يظهر في الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية للعاملين. (القيسي، 2019، ص97)

6-2-2 / تناذر الانهك المهني: مصطلح فرنسي ذو معنى واسع ويستخدم لوصف الأثار السيئة للعمل على الفرد وحياته.

ويعرفه هربرت فرندنبورجر (Herbert frendenbrger): "على أنها حالة يسببها الاستخدام المفرط لطاقة الفرد وامكانياته التي تسبب له الاحساس بالفشل والارهاق وأيضا الاحساس بالإجهاد والانهك". (جمال، 2019، ص34)

6-2-3/ الموت من العمل: الموت من العمل أو الموت من كثرة العمل وانعدام فترات الراحة والذي تحدثت عنه الأجهزة الاعلامية بمرض كواروسا وهو الموت بسبب كثرة العمل ويعتبرون اليابانيون الأسبق بهذا المرض والذي من شأنه أن يؤدي الى موت مفاجئ للموظفين اليابانيين ذوي ساعات عمل غير محدودة (18 ساعة يوميا على الأقل) وينامون أقل من 5 ساعات يوميا الأمر الذي يؤدي بغالبيتهم ضحايا الأزمات القلبية، الى جانب الاجهاد الذي يمارسه الاتجاه العام لدى اليابانيين نحو العمل. (غزال، 2019، ص118)

6-3-1 / أعراض الإجهاد المهني:

6-3-1/ الإجهاد الجسدي :

هو شعور بالتعب الجسدي ونقص الطاقة الذي يشعر به الناس من وقت إلى آخر في بعض الحالات الطبية مثل مرض التصلب العصبي المتعدد، يحدث الإجهاد أكثر تكرارا ويكون تأثيره أكبر من المعتاد. (حسين، 2006، ص246)

-الأعراض الجسدية:

- صداع أو دوام.
- تصلب العضلات أو الألم .
- مشاكل في المعدة
- ألم في الصدر أو زيادة في ضربات القلب.
- مشاكل جنسية. (اسماعيل، 2004، ص97)

6-3-2/ الإجهاد النفسي:

هو حالة عرضية تمر وتزول ويؤدي إلى نتائج صحية خطيرة مثل إضعاف الجهاز المناعي والإجهاد النفسى هو المسئول عن حوالي 90% من حالات اللجوء إلى الأطباء. (سمير، 2019، ص175)

الأعراض النفسية: وتتمثل في التأثيرات النفسية مثل:

التعب • الارهاق • الملل • انخفاض الميل للعمل • الحساسية • الاكتئاب • الأرق . (البطي، دس، ص34)

6-3-3/ الإجهاد الفكري:

هو حالة من الضعف والوهن التي تصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل التي تؤدي بهم إلى اضطرابات سلوكية نفسية ينتج عنها خلل في العمل . (بوركرت، 2017، ص6)

-الأعراض الفكرية أو الذهنية : النسيان•صعوبة في التركيز•الاضطراب في التفكير•استحواذ فكرة واحدة على الفرد•تزايد عدد الأخطاء •اصدار أحكام خاطئة . (البطي،دس،ص36)

الأعراض السلوكية : تغيرات في الشهية مثل الأكل كثيرا او قليلا•وسواس المرض •قضم الأظافر •الإفراط في التدخين وتناول الكحول •اضطرابات في الأكل مثل فقدان الشهية•الانسحاب الاجتماعي . (منصور،2017،ص118)

6-4/إستراتيجيات مواجهة الإجهاد :

يذكر (youcef 2005) مجموعة من الإستراتيجيات لمواجهة الإجهاد في المنظمة ومنها :

- ✓ مهارات الجيدة للإتصال والتواصل .
- ✓ تقنيات تطوير المؤسسة .
- ✓ ديناميكيات الجماعة في مكان العمل .
- ✓ توضيح الأدوار التنظيمية ، وإدارة الصراع .
- ✓ تصميم العمل ووصفه .
- ✓ أساليب الناجحة في القيادة .
- ✓ إستراتيجيات سياسية فعالة .
- ✓ البيئة الفيزيائية الجيدة للعمل .
- ✓ المرونة في العمل .
- ✓ المناخ التنظيمي.

(Youcef 2005 p 32)

فيما ترى فتيحة(2010) أن هذه الإستراتيجيات تعتبر من أنجح الإستراتيجيات لمواجهة الإجهاد :

- ✓ إستراتيجيات جسدية : الإسترخاء و التأمل و التدليك والتمرن .
- ✓ إستراتيجية المواجهة : نحو المشكلة المواجهة المركزة على الإنفعال للتخفيف من الإنفعالات السلبية ، المواجهة المركزة على المشكلة كجمع المعلومات .
- ✓ إستراتيجيات معرفية : إعادة تقييم المشكلة ، التعلم من المشكلة ، القيام بالمقارنات الإجتماعية تنمية روح المدعابة .

✓ إستراتيجيات إجتماعية : الإعتماد على الأصدقاء والعائلة ومساعدة الآخرين .

6-5/ التوافق المهني :

6-5-1/تعريف التوافق:

أ-لغة: من الفعل الثلاثي "وفق" والتوافق يعني الإتفاق بعمنى المواءمة ،ووفق الشيء أي لائمه وواقفه موافقة واتفق توافقا مصدره لائم بين شيئين وجعلهما منسجمين ، توافق الطباع ،انسجام،تقارب تجاوب تام وتطابق بين شيئين،تطابق في الفكر أو الشعور أو التصرف . (عبد العلايلي ،دس،ص959)

وعرفه أنيس وآخرون 1972: أنه كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك . (الشافعي ،2002،ص13)

ب-اصطلاحا: هو مصطلح يشير إلى " قدرة الفرد على التكيف السليم والتواءم مع بيئته المادية والإجتماعية في شتى صورها الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين". (عويصة،1996،ص165)

وعرفه أشرف محمد عبد الغني 2001 : هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح وأنسب. (أشرف ،2001،ص355)

يتضح من خلال ما سبق أن التوافق يشمل قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته بشتى صورها المادية والإجتماعية،الأسرية والمهنية...، من أجل الحصول على الإشباع لمختلف حاجاته.

6-5-2/تعريف التوافق المهني :

عرفه كامل محمد عويصة بأنه "قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل أي توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل " . (عويصة،1996،ص165)

عرفه فرج عبد القادر طه بأنه "توافق الفرد لندنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به، وتوافقه مع مطالب العمل نفسه ، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، وقدراته وميوله ومزاجه ، وتوافقه مع زملائه ورؤسائه" . (فرج ،1988، ص52)

وتعرفه رويم فايذة 2005: " بأنه هو التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية ، مادية كانت أو إجتماعية ، وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بالعاملين معه. (رويم ، 2005، ص74)

مما سبق يمكن تعريف التوافق المهني أنه عملية مستمرة التي يسعى من خلالها الفرد تحقيق الإنسجام والتلاؤم بينه وبين بيئته المهنية من خلال التوفيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم وكذلك علاقاته بالعاملين معه وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله.

6-5-3/ مظاهر التوافق المهني :

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان ، فإن مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهتم كل فرد ،ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني منها "زيادة الأجر، والتطور الذاتي للشركة ، وثبات العمالة، وانفكاك العمالة، وشعبية العامل،و الإستفادة من قدرات الفرد". (سامي، 2010، ص21)

يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الإستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا والإرضاء.

أ-الرضا: فيشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الإيجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل، ويتمثل في عدة أشكال منها:

الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة،الرضا عن المسؤول

ب-الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهلية وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه والزملاء، ويشمل مايلي:

إرضاء المسؤول والزملاء، الإنضباط ، إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة. (صباح، 2014، ص29)

6-6/ النظريات :

أ/ نماذج إجهاد المهني :

6-6-1/ نموذج بير و نيومان (newma and beehr) :

يقوم هذا النموذج على افتراض أن الإجهاد المهني الذي يتعرض له الفرد في بيئة عمله له مصدران : الفرد والمنظمة حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد قد يؤدي إلى ترك أثرها على كل من الفرد والمنظمة وهذا يدفع كلاهما إلى الاستجابة بشكل ملائم . (عثمان ، 2010 ، ص84)

6-6-2/ نموذج إعتماذي الشرطي (كشروود) :

يعتبر نموذج عمار الطيب كشروود 1986 نظرية شاملة لأهم مصادر الإجهاد ،يقوم هذا نموذج لكشروودعلى مصادر الإجهاد الداخلية والخارجية وكيفية تقويمها معرفيا لدى الفرد، وهذا التقويم يتأثر بدوره بالفروق الفردية لدى الشخص وتقوم بدورها الفروق الفردية بتحديد الاستجابة ونوعيتها ، ثم النتائج والواقب المهنية للإجهاد وتركز هذه النظرية على التفاعل الموجود بين هذه العناصر . (أحلام،2020،ص45)

6-6-3/النموذج التكيفي للإجهاد:

قام بصياغة هذا النموذج العالم ميشانيس 1962 وكان الهدف من هذا النموذج هو محاولة تفسير المشاكل المختارة المتعلقة بعلم نفس الاجتماعي التكيفي ويعتبرميشانيس الموقف مجهدا اوعلى حسب عدةعوامل كطاقة الفرد وقدرته ،المهارات والمحددات الناتجة عن التطبيقات الجماعية والتقليدية،الوسائل المعطاة للفرد قبل البيئة الاجتماعية ،المعايير التي تحدد أين وكيف يستعمل الفرد هذه العوامل ويوضح ان الافراد عندما يشعرون أنهم ليسوا على استعداد لمواجهة الموقف المجهد ،فإنهم يمرون بمرحلة عدم الراحة مفرطة ويؤدي ذلك إلى فقدان الفرد للمهارات والمعلومات الملائمة أو الخصائص الشخصية وكلما كانت هذه الخصائص عالية،كلماكان للفرد القدرة على تخطي خبرة الإجهاد بنجاح ومايؤخذ على هذا النموذج أنه لا يصلح تطبيقها إلا في حالات معينة كالامتحانات إضافة إلى أنه قد أهمل كيفية إدراك الفرد للموقف وركز فقط على الطريقة التي يعتمدها الفرد للتكيف مع الموقف المجهد . (أحلام،2020،ص44)

ب/نظريات التوافق المهني:

6-6-4/نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا اليت هبا "1973"lawier نموذجاً خاصاً لتحديد الرضا المهني وطبقاً لهذا النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من المظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب ان يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم يجب ان يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلاً زيادة على ذلك وعندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحق ونهف يجب ان يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب اخير إذا ادركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر فالنظرية نتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا.

(زريرة،سويح؛2020؛ص49)

6-6-5/ نظرية القيمة :

نظرية القيمة او التعارض التي طورها "locke" 1969-1974 "تقول ان الرضا الوظيفي للفرد او عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائياً للقيمة ؛ التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل .

ب-أهمية ما يريده الفرد و يقومه فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموعة كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد بعبارة أخرى فإنه بالنسبة الفرد أي مظهر من مظاهر العمل. (زريرة،سويح؛2020؛ص50)

6-6-6/نظرية كورمان أو نظرية الصبات أو الإتساق:

تركز النظرية على وجود علاقة موجبة بين مستوى تقدير العامل لذاته و الأداء المهني، حيث أن العامل ذي التقدير العالي لذاته يؤدي عمله على أعلى مستوى و يكون أكثر توافقاً والعكس صحيح، وتحدثت النظرية عن ثلاثة أنواع لتقدير الذات مهمه لأداء الوظيفي وتشمل :

- تقدير الذات المزمّن : أي شعور الفرد العام حول نفسه .

- تقدير الذات الموقفي :أي شعور الفرد عن نفسه في مواقف معينة مثل تعامله مع الآخرين او ادوات

العمل.

- تقدير الذات الإجتماعي: كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على تقدير الآخرين.

وتحدثت النظرية عن سبل زيادة تقدير الذات و ذلك لتحسن اداء العامل من خلال ابراز خصائص وميزات العمل الإيجابية وإظهار نقاط القوة لديهم وكذلك اعطاء العامل مهام يستطيع القيام بها والنجاح فيها مما يؤدي الى زيادة تقديره لذاته و رفع مستوى الأداء المهني والذي ينعكس ايجابيا على رضاه المهني و ثم توافقه مع مهنته . (بطران؛2018؛ص27)

7-الدراسات السابقة:

7-1/ دراسات السابقة للإجهاد المهني :

7-1-1/ الدراسة الأولى :

دراسة منصور ،إبراهيم (2017):الإجهاد المهني لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بمستشفى العمومي بالجلفة .

هدفت الدراسة إلى :

الكشف على مستوى الإجهاد المهني لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بالجلفة ،ومعرفت تأثير الجنس على مستوى الإجهاد المهني لدى الاطباء ، بتطبيق المهنج الوصفي وإستخدام أدوات جمع البيانات(الإستبيان) من إعداد زروال فتيحة(2008) على عينة بلغت قوامها 128 فردا بين طبي وطبيبة .

وتم التوصل إلى نتائج التالية :

-كشفت الدراسة عن تمتع الأطباء على مستوى منخفض للإجهاد المهني .

-عدم وجود فروق ذات دلالة الإحصائية في الإجهاد المهني تعزى لمتغير الجنس .

7-1-2/ الدراسة الثانية :

دراسة كريمة (2018):الاجهاد المهني وعلاقته بإستراتيجيات المواجهة لدى مرضين بمستشفى الحكيم ابن زهر بقالمة .

هدفت الدراسة إلى :

معرفة مدى إنتشار ظاهر الإجهاد المهني بمستشفى ابن الزهر بمدينة قالمة و حاولت الوصول إلى ما إذا كانت علاقة بين إجهاد المهني و إستراتيجيات المواجهة لدى عينة دراسة وأيضا معرفة نوع علاقة بين إستراتيجيات مواجهة المركزة على إنفعال وإستراتيجيات المواجهة مركزة على مشكلة ومستوى الإجهاد، بتطبيق المهنج الوصفي وإستخدام أدوات جمع البيانات (الإستبيان) على عينة قوامها 95 فرد بين ممرض وممرضة

وتم التوصل إلى نتائج التالية :

- مستوى إجهاد مرتفع عند ممرضين يرتبط بإستراتيجيات المواجهة المستخدمة من قبلهم .
- تعامل مع مجهدات بإستراتيجيات المواجهة مركزة على إنفعال تؤدي إلى ظهور مشكلة الإجهاد .
- تعامل مع إستراتيجيات مواجهة مركزة على مشكلة يساعد في عدم ظهور الإجهاد أو حتى تقليل من درجته إلى مستويات معتدلة .

7-1-3/ الدراسة الثالثة :

دراسة مليكة ،لطفي (2019) : مصادر الإجهاد المهني لدى الممرضين دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف بأم البواقي .

هدفت الدراسة إلى :

تعرف على أهم المصادر التنظيمية للإجهاد المهني لدى أفراد العينة ، والفروق في المصادر التنظيمية للإجهاد المهني وفقا لمتغير الجنس ،بتطبيق المهنج الوصفي وإستخدام أدوات الجمع البيانات (الإستبيان) من إعداد بلعابد مليكة ، دنبري لطفي (2018-2019) على عينة بلغت قوامها 257 ممرض وممرضة بمستشفى محمد بوضياف بأم البواقي .

وتم التوصل إلى نتائج التالية :

- أظهرت الدراسة أن مصادر الإجهاد المهني التي تمت دراستها يشكل أغلبها ضغوط وظيفية يشعر بها الممرضين والممرضات ولكن بمستويات متباينة .

- أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر التنظيمية الوظيفية للإجهاد المهني لدى الممرضين والممرضات تعزى لمتغير الجنس .

7-2/ الدراسات السابقة متعلقة بالتوافق المهني :

7-2-1/ الدراسة الأولى:

دراسة سفيان بوعطيط (2007): طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال بمركب ميपाल ستيل بعنابة .

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على طبيعة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى العمال بتطبيق المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام أدوات جمع البيانات (الإستمارة والمقابلة) على عينة قوامها 80 فردا من العمال بمركب ميपाल ستيل بعنابة .

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني .
- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف الغير مباشر والتوافق المهني .
- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني .

7-2-2/ دراسة الثانية :

دراسة لامية بوتوتة (2015): التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو .

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على التوافق المهني لدى الممرضين بتطبيق المنهج الوصفي وإستخدام أدوات جمع البيانات (الإستبيان) لماهر عطوة الشافعي(2002) على عينة قوامها 210 ممرض وممرضة بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو .

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو توافق مهني بدرجة منخفضة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب متغير الجنس .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو حسب الخبرة في العمل ،نوع التكوين.

7-2-3/ دراسة الثالثة:

دراسة حدي خلو (2019): الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض إبتدائيات مدينة تقرت .

هدفت الدراسة إلى:

التعرف الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بتطبيق المنهج الوصفي الإستكشافي وإستخدام أدوات جمع البيانات (الإستبيان) من إعداد حدي خلو(2019) على عينة بلغت قوامها 120 أستاذ ببعض إبتدائيات مدينة تقرت .

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-مستوى الضغوط النفسية مرتفع .

-مستوى التوافق المهني مرتفع .

-توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني .

-لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية والتوافق المهني باختلاف الجنس .

-لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية والتوافق المهني باختلاف الأقدمية .

7-3/ ثالثا دراسات السابقة المتعلقة بالضغط المهني وعلاقته بالتوافق المهني :

7-3-1/ دراسة الأولى :

دراسة مكناسي محمد (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية (دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة).

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية بتطبيق المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام أدوات جمع البيانات (الإستمارة) من إعداد مكناسي محمد على عينة بلغت قوامها 176 عون من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة .

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة إرتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية .

-كما أن مستوى ضغوط العمل يزداد بإنخفاض درجة التوافق المهني .

-للتوافق المهني علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية مع كل من السن والخبرة .

7-3-2/ دراسة الثانية :

دراسة بن لعمودي مريم (2015) : ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة تقرت .

هدفت الدراسة إلى :

التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بتطبيق المنهج الوصفي وإستخدام أدوات جمع البيانات (الإستبيان) على عينة بلغت قوامها 100 أستاذ وأستاذة التعليم الثانوي بمدينة تقرت .

وتم التوصل إلى النتائج التالية :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الأقدمية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الجنس .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي بإختلاف الأقدمية

7-3-3/ دراسة الثالثة :

دراسة مخلوفي نعيمة (2016): ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .

هدفت الدراسة إلى :

التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين بتطبيق مقياسين مقياس مصادر ضغوط العمل (للباحثة بن زروال 2008)، ومقياس التوافق المهني (لماهر عطوة الشافعي في بوتوتة 2015) على عينة بلغت قوامها 72 ممرض وممرضة بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة الدكتور بومالي محمد عين البيضاء .

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين عبء العمل والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين طبيعة العمل والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين العلاقة مع الناس والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين العلاقة مع الرؤساء والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .

- توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين مستوى التأهيل والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين الحوافز والنمو المهني والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين وسائل وظروف العمل والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .
- لا توجد علاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بمدينة عين البيضاء .

7-4/ التعليق على الدراسات السابقة :

تمت مراجعة ماتمكنا من الحصول عليه من الدراسات السابقة والتي لها صلة بموضوع الدراسة وإختلفت الدراسات في أهدافها وفرضياتها وتساؤلاتها ، بالإضافة إلى تفاوت الادوات المستخدمة وكذا تفاوت الأساليب الإحصائية ونتائجها .

من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة إتضح مايلي:

تعددت وتنوعت أهداف الدراسات السابقة ويمكن إرجاع هذا التنوع لطبيعة نوع الدراسة .

1- كانت عينات الدراسة السابقة مكونة بعضها من الاطباء والاساتذة وموظفين المؤسسات العقابية والعمال وتشابهة دراسات اخرى مع دراستنا في العينة وهي الممرضين .

2-تعددت وسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات نظرا لإختلاف طبيعة الموضوع والفرضيات .

- 3- تتفق دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة بتناول الإجهاد المهني والتوافق المهني باختلاف العينات مثل دراسة منصور، إبراهيم (2017) الإجهاد المهني لدى الأطباء ودراسة حدي (2019) الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 4- تتفق دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي .
- 5- تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في أداة الدراسة إستبيان كما إختلفت مع البعض منها إستخدموا الإستمارة والمقابلة .
- 6- إختلفت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الحدود الجغرافية وأماكن إجراء الدراسة بحيث ستجرى دراستنا الحالية على الممرضين بمستشفى بلحسين الرشيد .
- 7- تم الإستفادة من الدراسات السابقة من حيث الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتحصل عليها وكذلك من حيث الجانب النظري وبناء الإشكالية .

الفصل الثاني : الطريقة الأدوات

1/1_ الدراسة الإستطلاعية

2/1_ أهداف الدراسة الإستطلاعية

3/1_ عينة الدراسة الإستطلاعية

4/1_ أدوات الدراسة الإستطلاعية و خصائصها السيكومترية

5/1_ نتائج الدراسة الإستطلاعية

2_ الدراسة الأساسية

1/2_ مجالات الدراسة

2/2_ منهجية الدراسة

3/2_ مجتمع و عينة الدراسة

5/2_ الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية جزء لا يتجزأ من الدراسة البحثية فهي مهمة كباقي المراحل التي تمر بها الدراسة وسنتناول في هذا الفصل بداية بالدراسة الإستطلاعية وتحديد الهدف منها وعينة هذه الدراسة وأدواتها والوقوف على نتائجها بعدها ننتقل للدراسة الأساسية النهائية التي سيتم فيها تحديد المنهج المستخدم ومجال الدراسة ووصف مجتمع وعينة الدراسة، وأخيرا ضبط الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وكذا الأساليب الإحصائية التي تم توظيفها في تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.

1/الدراسة الإستطلاعية :

1/1-أهداف الدراسة الإستطلاعية:

- التعرف على ميدان الدراسة .
- معرفة العراقيل التي يمكن أن تواجه الباحث .
- الحصول على التراخيص اللازمة من الجهات المعنية للقيام بالدراسة .
- التعرف على أفراد مجتمع الدراسة وعينتها وتحديدتها بدقة .
- فحص أهم الخصائص السيكومترية لمقياس الإجهاد المهني وإستبيان التوافق المهني حتى يتسنى لنا القيام بالدراسة الأساسية ،من خلال أدوات يتوفر فيها القدر الكافي من الصدق والثبات والتأكد من مدى صلاحيتها ومناسبتها للعينة .
- التأكد من صحة الفروض ودقتها قبل البدء في الدراسة الأساسية .

2/1-إجراءات الدراسة الإستطلاعية :

تم القيام بجولات داخل المؤسسة الإستشفائية بلحسين الرشيد المتخصصة للأمومة والطفولة ببرج بوعريج التي هي محل موضوع دراستنا وقصدنا إدارة المؤسسة التي سمحت بإعطائنا ترخيصا بتاريخ 16-02-2025 للقيام بالإستطلاع تحت مساعدة وإشراف مدير موارد البشرية للمؤسسة وتم فيه الوقوف على الواقع الفعلي للدراسة والتعرف على العديد من الأمور المتعلقة بالمستشفى وتحديد عينة الدراسة ومعرفة عدد الممرضين العاملين بالمستشفى،كذلك معرفة الاعمال التي تقوم بها عينة الدراسة (الممرض)

والتمكن من أخذ صورة واقعية عن الأداء الفعلي وطبيعة المهام وظروف العمل و ثم تجريب المقياس باعتباره أنسب أداة يتماشى معها واقع دراسة البحث.

3/1- عينة الدراسة الإستطلاعية:

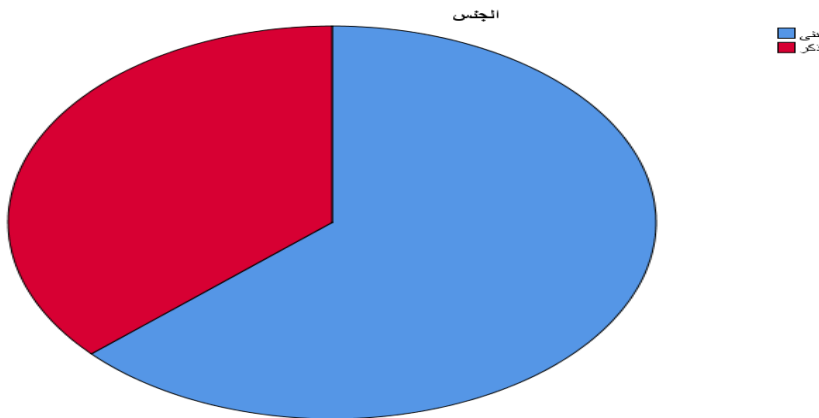
تم توزيع المقياس على عينة من الممرضين العاملين داخل المؤسسة والذي تم تحديدهم بطريقة عشوائية بلغ عددهم (30) ممرضا موزعين كالتالي (11ممرض و 19 ممرضة) بمستشفى بلحسين رشيد.

1-3-1/ توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الجنس :

-جدول رقم 01 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغير :

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	11	36,7%
أنثى	19	63,3%
المجموع	30	100%

-الشكل رقم 1: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس :



-المصدر : من إعداد الطالبتان إعتقادا على مخرجات برنامج spss 26 .

تعليق على الجدول : يظهر من الجدول رقم 01 و الشكل 01 وجود تباين بين نسبة الذكور ونسبة الإناث ، فنسبة الذكور قدرت ب 36,7% و نسبة الإناث ب 63,3%.

4/1 - أدوات الدراسة الإستطلاعية وخصائصها السيكومترية:

تمثلت أدوات الدراسة الإستطلاعية في مقياس الإجهاد المهني "لرؤبار كرازك" من ترجمة (حيواني،2017) ومقياس التوافق المهني (بطران،2018).

4/1-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الإجهاد المهني والتوافق المهني في

الدراسة الحالية :

لمقياس الإجهاد المهني :

1-4-1-1- الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة .

أولاً:الخصائص السيكومترية

أ-الصدق البنائي أو التكويني : تم حساب الصدق البنائي أو التكويني لمقياس الإجهاد المهني ، وذلك بحساب إرتباط درجة كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له.

-الصدق البنائي أو التكويني لمقياس الإجهاد المهني:

الجدول رقم (02): معامل الصدق التكويني لأبعاد مقياس الإجهاد المهني (إرتباط البعد بالمقياس ككل)

المقياس	الأبعاد	معامل الإرتباط	قيمة (sig)	العينة
الإجهاد المهني	حرية الإلتخاذ القرار	**0,59	0,001	30
	متطلبات النفسية	**0,67	0,000	30
	الدعم الإجتماعي	**0,85	0,000	30
	إنعدام الأمن الوظيفي	**0,51	0,004	30

(**) معامل الإرتباط دال عند مستوى الدلالة (0,01) (*) معامل الإرتباط دال عند مستوى الدلالة (0,05)

التعليق على الجدول رقم (02):

من خلال الجدول (رقم 02) يتضح أن جميع أبعاد المقياس تحقق صدق التكويني عالي حيث نجد : جميع قيم معاملات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) وهذا ما يدل على أن هناك ارتباط قوي ومباشر بين كل بعد من أبعاد الإستبيان ومقياس ككل . كما نلاحظ أعلى معامل الارتباط هو للبعد الدعم الإجتماعي بقيمة (0,85) وهذا ما يدل على ارتباطه بشكل كبير مع المقياس ككل ، وأن جميع قيم sig أقل من (0,05) مما يدل على دلالة النتائج .

الصدق البنائي أو التكويني لمقياس توافق المهني :

الجدول رقم (03): معامل الصدق التكويني لأبعاد مقياس الإجهاد المهني (إرتباط البعد بالمقياس ككل)

الاستبيان	الأبعاد	معامل الارتباط	قيمة (sig)	العينة
التوافق المهني	طبيعة وظروف العمل	0.84**	0.000	30
	العلاقة مع الزملاء في العمل	0.68**	0.000	30
	العلاقة مع لمسؤولين وإدارة المستشفى	0.85**	0.000	30
	النمو المهني	0.60**	0.000	30

(**) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,01) (*) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,05)

التعليق على جدول رقم (03):

من خلال الجدول (رقم 03) يتضح أن جميع أبعاد المقياس تحقق صدق تكويني عالي حيث نجد:

جميع قيم المعاملات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهذا ما يدل على أن هناك ارتباط قوي ومباشر بين كل بعد من أبعاد المقياس ككل .

كما نلاحظ أعلى معامل ارتباط هو للبعد العلاقة مع المسؤولين وإدارة المستشفى بقيمة (0.85) وهذا ما يدل على ارتباطه بشكل كبير مع المقياس ككل، وأن جميع قيم sig أقل من (0.05) مما يدل على دلالة النتائج

1-4-1-2/ الثبات : يقصد به مدى و الإتساق عبر الزمن في نتائج الأداء لدى نفس الأفراد إن أعيد تطبيق الإختبار .

أ/- ثبات مقياس الإجهاد المهني :

1-معامل الثبات (التجزئة النصفية ، وجوتمان):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة ، بعد تطبيق مقياس الإجهاد المهني على عينة الدراسة الإستطلاعية ، وبعد معالجة النتائج قدرت معاملات الثبات على التوالي ب (0,87) معامل الارتباط سييرمان و (0,85) لجوتمان عند مستوى الدلالة (0,01) و هي معاملات مقبولة و دالة حسب الجدول رقم (04) تتمتع بدرجة عالية من الثبات .

-جدول رقم (04): يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية half - split ، و جوتمان guttman) لمقياس الإجهاد المهني .

معامل جوتمان Guttman	المعادلة المصححة لسبيرمان Spearman -brown	معامل سبيلت هالف Spilt - half	البنود (العبارات)	
0,85	0,87	0,64	14	جزء 1
		0,20	13	جزء 2
		0,84	27	جزء ان

ب/- ثبات مقياس التوافق المهني :

1-معامل الثبات (التجزئة النصفية ، وجوتمان):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس التوافق المهني على عينة الدراسة الإستطلاعية، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بسبيرمان بين النصفين (0.87) ومعامل جوتمان للتجزئة النصفية (0.87) وهما قيم مقبولة إحصائياً حسب الجدول رقم (05) تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (05): يبين معامل الثبات (التجزئة النصفية half-spilt، و guttman) لمقياس التوافق المهني:

معامل جوتمان	المعادلة المصححة لسبيرمان	معامل سبيلتهايف - spilt-half	البنود (العبارات)	
Guttman	Spearman-brown	half		
0,87	0,87	0,75	19	جزء 1
		0,73	18	جزء 2
		1,48	37	جزءان

5/1_ نتائج الدراسة الإستطلاعية :

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث من حيث الصدق والثبات، والتأكد من وضوح الفقرات وسهولة فهمها من طرف أفراد العينة، كما مكنتنا من أخذ فكرة أولية عن واقع الميدان وموضوع الدراسة، والتعرف على بعض الانشغالات التي يعاني منها الممرضون في بيئة عملهم. بالإضافة إلى ذلك، ساعدتنا هذه المرحلة في ضبط الجوانب الإجرائية للدراسة الأساسية وتقادي العراقيل المحتملة خلال تطبيقها.

_ الدراسة الأساسية :

1/2_ مجالات الدراسة :

1-1/2-المجال المكاني :

تم إجراء هذه الدراسة بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد المتواجدة فرع الأول حي 8 ماي 1945 و فرع الثاني بحي عبد المؤمن ببرج بوعريج .

1/2-2- المجال الزمني :

تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2024-2025 م ، وذلك ابتداء من 2025/04/06 إلى 2025/05/02 .

2/2_ منهج الدراسة :

للبحث في موضوع الاجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة تم إتباع المنهج الوصفي .

3/2- مجتمع و عينة الدراسة :

3/2-1- المجتمع : تمثل مجتمع الدراسة في الممرضين العاملين بمستشفى بلحسين الرشيد البالغ عددهم (141).

3/2-2- عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة في الممرضين البالغ عددهم (141) تم سحبهم بطريقة أسلوب المعاينة الحصرية أي نوع العينة شاملة ، حيث شملت العينة كامل المجتمع الأصلي ، مما يجعل حجم العينة يساوي 141 ممرض (ة) .

خصائص العينة :

جدول رقم (06) : يوضح خصائص العينة

الجنس	العدد	طبيعة الدوام	العدد	الخبرة المهنية	العدد
أنثى	93	ليلي	08	تحت 10 سنوات	83
ذكر	48	نهاري	28	ما بين 10 و 20 سنة	47
المجموع	141	ليلي-نهري	104	فوق 20 سنة	11

4/2- أدوات جمع البيانات :

تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم المراحل الدراسة ، والتي يشترط إستخدام الأدوات المناسبة ،من أجل جمع البيانات اللازمة لدراستنا إعتدنا على وسيلة المقياس .

4/2-1- المقياس :

يعد المقياس من أكثر الوسائل إستخداما للحصول على المعلومات والبيانات عن الأفراد خاصة إذا كان حجم العينة كبير وكانت محصورة بوقت معين. فلذلك إعتدنا عليه في دراستنا لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة.

وفي ما يلي وصف مقياس الإجهاد المهني كما ورد في دراسة (حيواني، 2017)

1-1-4/2 وصف مقياس الإجهاد المهني:

تتكون ورقة الإجابة على المقياس من (27) بند وتضمنت الورقة تعليمات بسيطة لتساعد المفحوصين (المرضى) في إجاباتهم عن البنود.

ويتكون المقياس من أربع أبعاد رئيسية هي: حرية إتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الدعم الاجتماعي، انعدام الأمن الوظيفي، وهناك أبعاد فرعية لبعدها إتخاذ القرار وهي: مهارة إتخاذ القرار وسلطة إتخاذ القرار، وبعد الدعم الاجتماعي فأبعاده: دعم الزملاء ودعم المشرف. (حيواني، 2017، ص252)

الإطار التعريفي بالنموذج :

في عام 1979 قام "روبار كرزك" بنشر مقال في مجلة العلوم الإدارية تحت عنوان " إتخاذ القرار والإجهاد المهني: الآثار المترتبة على تصميم الوظائف"، حيث عرف فيه لأول مرة بنموذجه، الذي أصبح فيما بعد من أهم النماذج التي تستعمل من أجل تشخيص حالات الإجهاد المهني. وهذا النموذج الذي استخدم فيما بعد في عدة مجالات منها مجال علم النفس و الطب، ويرتبط هذا النموذج مع استبيان محتوى العمل JQC (Questionary Content Job)، أو كما يسميه البعض استبيان تقييم الظروف النفسية

والاجتماعية في العمل.

إن النموذج الذي أعده العالم روبر كارزك يبنى على عاملين أساسيين في بيئة العمل وهما: المتطلبات المهنية، «demand job» والاستقلالية في إتخاذ القرار، «control job» ويرتكز هذا النموذج على تحليل العالقة بين هذين العاملين، بالإضافة إلى إعادة تنظيم العمل، وهذا من أجل تقدير حجم العمل الذهني للعامل. وجاء هذا النموذج بعد الدراسات التي قام بها كرزك و "Theorell Tores" في الولايات المتحدة الأمريكية و السويد و التي أوضحت أن الجمع بين حرية إتخاذ القرار منخفضة ومتطلبات عمل مرتفعة، يؤدي إلى إجهاد مهني ومشاكل عقلية ونفسية بالإضافة إلى عدم رضا وظيفي .

ومن أجل التقليل من النتائج السلبية الناجمة عن المطالب المهنية العالية، طالب كرزك بإعادة تنظيم العمل عن طريق زيادة (منح) مساحة (مستوى عال) حرية إتخاذ القرار، مع المحافظة على متطلبات العمل دون تغيير لأنها عادة ما ترتبط بإنتاجية المنظمة .

ويستند " نموذج الاستقلالية- (model control-demand) على بعدين هما :

-المتطلبات النفسية (Psychological Job Demands)

-اتخاذ القرار (Latitude Decision): و حسب هذا النموذج فان التفاعل بين هذين البعدين يولد أربع وضعيات ممكنة في العمل وهي :

الوضعية الأولى العمل السلبي (Work Passive) : و تحدث هذه الوضعية في العادة حينما تكون حرية اتخاذ القرار منخفضة مقابل متطلبات عمل و عبء نفسي قليل

الوضعية الثانية العمل المريح (strainLow): تحدث هذه الوضعية عندما تكون حرية إتخاذ القرار عالية و متطلبات عمل و عبء نفسي قليل .

الوضعية الثالثة العمل نشط (Work Active): تنشأ هذه الوضعية عندما تكون حرية اتخاذ القرار عالية و متطلبات عمل و عبء نفسي كبير .

الوضعية الرابعة العمل مجهد (Strain High): تحدث هذه الوضعية عندما تكون حرية اتخاذ القرار قليلة بالمقابل تكون متطلبات العمل النفسية كبيرة .

إضافة البعد الثالث للنموذج: الدعم الإجتماعي : والدعم الإجتماعي هو مجموعة التفاعلات الإجتماعية التي تساعد العامل في القيام بعمله،و الذي يتجسد في صورته العاطفية و التقنية. وعادة ما يكون الدعم من طرف المشرف أو الزملاء .

وعلى هذا الأساس فالعمال الذين تكون لديهم حرية اتخاذ القرار منخفضة و متطلبات عالية ودعم اجتماعي متدني يكونون معرضين لأخطار جسدية وعقلية كبيرة وقد أعطى كرزاك هذه الوضعية اسم

(iso-strain) . (حيواني،2017،ص240)

الجدول رقم (07) توزيع بنود المقياس على الأبعاد الرئيسية والأبعاد الجزئية لمقياس الإجهاد المهني:

9-7-5-3-2-1	6	مهارات اتخاذ القرار	حرية الإلتخاذ القرار
8-6-4	3	سلطة في اتخاذ القرار	
15-14-13-11-10	5	المتطلبات النفسية	
20-19-18-17	4	دعم الزملاء	الدعم الإجتماعي
24-23-22-21	4	دعم الرؤساء	
16-27-25	3	إنعدام الأمن الوظيفي	

المفتاح:

من أجل تحديد درجة البنود تعطى للبنود الأربع والعشرين الأولى والبند الأخير في الإستهبان درجة تتراوح بين (1 إلى 4) وفي البند رقم (25) كانت بدائله كالأتي (مستقر، موسمي، تسريح متكرر، موسمي مع التسريح المتكرر، أخرى) بدرجات (1-4-4-4-9) على التوالي، والبند رقم (26) درجات تتراوح بين (1 إلى 5) بدائل هي (غير محتمل على الإطلاق، غير محتمل، محتمل إلى حد ما، محتمل جد)، ويكون التصحيح وإعطاء الدرجات على استمارة مخصصة لهذا الغرض.

يتكون الاستبيان من أربعة أبعاد وهي: حرية اتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الدعم الاجتماعي، انعدام الأمن الوظيفي، وكل بعد له طريقة تصحيح مختلفة، ولكي تستخرج الدرجة الكلية لاستبيان، تجمع ببساطة درجات كل بعد وفق المعادلات التالية:

$$\text{مهارة اتخاذ القرار} - \{ 2 \times (\text{س} + 4 \text{ سن} + 6 \text{ س} + 8) \times 2$$

المجال المحتمل لأدنى و أعلى درجة هو : { 48-12 }

حرية اتخاذ القرار = مهارة اتخاذ القرار + سلطة اتخاذ القرار

المجال المحتمل لأنني و أعلى درجة هو : { 48 - 12 }

المتطلبات النفسية = 3x (س 10+ س 11) + 2 (15 - 13 - 14 - س 15)

المجال المحتمل لأدنى و أعلى درجة هو : { 48-12 }

دعم الزملاء س 17+ س 18 + 19 + س 20

المجال المحتمل لأدنى و أعلى درجة هو : { 16-04 }

دعم المشرف = س 21+ س 22 + 23 + 24

المجال المحتمل لأدنى و أعلى درجة هو : { 16-04 }

الدعم الاجتماعي = دعم الزملاء + دعم المشرف

المجال المحتمل لأدنى و أعلى درجة هو : { 32-08 }

- انعدام الأمن الوظيفي : س 25 + 27 + (5-16)

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو { 14-03 } . (حيواني، 2017، ص 254)

2-1-2/4 وصف مقياس التوافق المهني:

حسب ماورد في (بطران ، 2018) فقد تم تطوير مقياس التوافق المهني بالاعتماد على الأدب التربوي والمقاييس من الدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم التوافق المهني مثل:

1-مقياس التوافق المهني، إعداد ماهر عطوة الشافعي(2002).

2-مقياس التوافق المهني، إعداد عثمان رزق (1996).

3-مقياس التوافق المهني، إعداد سامي خليل فحجان(2010).

4-مقياس التوافق المهني، إعداد سعد فليان السبيعي (2016).

وبناء على هذه المقاييس تم تطوير مقياس التوافق المهني للمرضيين مكون من (41) فقرة موزعة على

(4) أبعاد كما هو موضح في الجدول رقم (7):

الجدول (08) أبعاد وأرقام فقرات مقياس التوافق المهني :

الرقم	البعد	فقرات البعد	عدد الفقرات
الأول	طبيعة وظروف العمل	13-1	13
الثاني	العلاقة مع الزملاء	24-14	11
الثالث	العلاقة مع المسؤولين وإدارة المستشفى	33-25	9
الرابع	النمو المهني للمريض	41-34	8
المجموع		41-1	41

وتم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي للمقاييس والمكون من خمس درجات وهي موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، معارض (2)، معارض بشدة (1). (بطران، 2018، ص52)

1-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أن جمع البيانات عن طريق الاستبيان دون تبويبها وتحليلها تبقى مبهمة وغير دالة وعليه فقد تم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss).

وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كما يلي:

الإحصاء الوصفي:

_المتوسط الحسابي، التكرارات، النسب المئوية.

الإحصاء الاستدلالي:

TST لمعرفة الفروق لعينتين مستقلتين.

تحليل التباين الأحادي (one way anova): لحساب الفئات الخبرة المهنية و طبيعة الدوام الثلاثة .

معامل الإرتباط بيرسون : لحساب صدق الداخلي للإستبيان ، و حساب العلاقة بين الإجهاد و التوافق المهني.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة

2- مناقشة و تفسير النتائج الدراسة في ضوء الفرضيات و التراث النظري

3- إستنتاج عام

4- مقترحات الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة :

1-1/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى التي تنص على أنه : "توجد علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد".

للتحقق من صحة هذه الفرضية ،وإعتقادا على معطيات مقياس الإجهاد المهني وإستبيان التوافق المهني ،وبعد تفرغ الإستجابات وحساب مستوى الدلالة ومعامل الارتباط بيرسون تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (09):

الجدول رقم (09): يوضح العلاقة بين الإجهاد المهني و التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية

المتغيرات	مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط (بيرسون)
الإجهاد المهني والتوافق المهني	0,002	0,254**

(**) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,01)

يتضح من الجدول رقم(09) أنه توجد علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية علاقة طردية ضعيفة عند قيمة بيرسون (0,254) و قيمة الدلالة (sig) (0,002) وهي أقل من مستوى الدلالة 0,01 مما يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية .

ومن هنا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ،ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد .

1-2/ عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية التي تنص على أنه "مستوى الإجهاد المهني لدى

الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد (عالي) " .

لتحقق من صحة هذه الفرضية ، وإعتقادا على معطيات مقياس الإجهاد المهني ، وبعد تفرغ الإستجابات وحساب المتوسط الفرضي ، وحساب قيمة (ت) تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (10):

الجدول رقم (10) : يمثل مستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة

العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (t)	القيمة الفرضية	الدلالة الإحصائية (sig 2-tailed)	مستوى الدلالة
141	72,91	7,39	4,03	70,4	0,00	0,01

يتضح من الجدول رقم (10) أنه مستوى الإجهاد المهني عالي عند الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة وذلك من خلال نتائج المتوصل إليها حيث أن قيمة (t) قد بلغت (4,03) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية وقدرت قيمة (sig) ب (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,01) والمتوسط حسابي 72,91 أكبر من القيمة الفرضية (70,4) . إذا مستوى الإجهاد المهني عالي عند الممرضين .

ومن هنا الفرضية أن مستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة و الطفولة بلحسين الرشيد(عالي) قد تحققت.

1-3/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على أنه " مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد(منخفض) "

لتحقق من صحة هذه الفرضية ، وإعتمادا على معطيات إستبيان التوافق المهني ، وبعد تفرغ الإستجابات وحساب المتوسط الفرضي ، وحساب قيمة (ت) تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (11):

الجدول رقم (11) : يمثل مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة

العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (t)	القيمة الفرضية	الدلالة الإحصائية (sig 2-tailed)	مستوى الدلالة
141	118,72	19,89	4,60	111	0,00	0,01

يتضح من الجدول رقم (11) أنه مستوى التوافق المهني مرتفع عند الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة وذلك من خلال نتائج المتوصل إليها حيث أن قيمة (t) قد بلغت (4,60) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية وقدرت قيمة (sig) ب (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,01)

والمتوسط حسابي 118,72 أكبر من القيمة الفرضية (111) . إذا مستوى التوافق المهني مرتفع عند المرضى .

ومن هنا الفرضية أن مستوى التوافق المهني لدى المرضى عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة و الطفولة بلحسين الرشيد(منخفض) مرفوضة وأنه مستوى التوافق المهني لديهم مرتفع .

1-4/ عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرضى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الجنس " .

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام إختبار "ت" (t-test) لأفراد العينة وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين الجنسين في التوافق المهني لدى المرضى العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة ، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينة ، فكانت النتائج موضحة في الجدول رقم (12) :

الجدول رقم (12) : يوضح قيمة (ت) لدلالة الفروق بين أفراد العينة دراسة في التوافق المهني لمجموعتين مستقلتين في متغير الجنس :

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
إناث	93	117,94	19,97	-0,65	0,82	0,05
ذكور	48	120,25	19,87			

يتضح من **الجدول رقم (12)** أنه لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرضى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الجنس ، حيث قدرت قيمة (ت) ب (-0,65) وهي قيمة غير دالة .

ومن هنا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرضى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الراشيد تعزى لمتغير الجنس .

1-5/ عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الخبرة المهنية".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل تباين أحادي "F" (Anova) وذلك بعد التأكد من شروط تطبيقه ، و بعد المعالجة الإحصائية للبيانات فكانت نتائج موضحة في الجدول رقم (13) :

الجدول رقم (13) : يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في متغير طبيعة الدوام :

المجموعات	العدد	متوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية (df)	متوسط العبارات	قيمة (ف)	قيمة (sig)
تحت 10 سنوات	83	114,21	بين المجموعات	4854,08	2	2427,04	6,62	0,002
ما بين 10 و 20 سنة	47	123,42	داخل المجموعات	50584,13	138	366,55		
فوق 20 سنة	11	132,63	المجموع	55438,21	140			
مجموع	141	118,72						

يتضح من الجدول رقم (13) أن نتائج تحليل تباين الأحادي (Anova) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، حيث أن قيمة (ف) قدرت ب (6,621) في حين بلغت قيمة (sig) ب (0,002) عند درجة الحرية (140) و مستوى الدلالة (0,05) بلغت (0,002) من خلال المقارنة بينها يتبين قيمة (sig) المحسوبة أقل من قيمة مستوى الدلالة (0,05) ،ويؤكد ذلك قيمة المتوسطات الحسابية للمجموعات الثلاثة حيث بلغ المتوسط الحسابي للخبرة المهنية تحت 10 سنوات ب (114,2169) وللخبرة المهنية ما بين 10 سنوات و 20 سنة (123,4255) أي توافق المهني مرتفع على غرار باقي فئات وللخبرة

المهنية فوق 20 سنة (118,7234) أي توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين بالمؤسسة المتخصصة.

ومن هنا نرفض الفرضية الصفرية لاتوجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين تعزى للخبرة المهنية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين تعزى للخبرة المهنية .

1-6/ عرض و تحليل نتائج فرضية السادسة التي تنص على أنه : "لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير طبيعة الدوام (الليلي،النهارى)،(الليلي والنهارى)".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي "F" (Anova) وذلك بعد التأكد من شروط تطبيقه ، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات فكانت نتائج موضحة في الجدول رقم (14) :

الجدول رقم (14) : يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى المرضى عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة لمتغير طبيعة الدوام

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية (df)	متوسط العبارات	قيمة (ف)	قيمة (sig)
ليلي	08	105,37	بين المجموعات	5714,54	2	2628,11	7,93	0,001
نهاري	28	130,17	داخل المجموعات	49732,66	138	352,45		
ليلي ونهاري	103	116,55	المجموع	55438,21	140			
مجموع	141	118,72						

يتضح من الجدول رقم (14) أن نتائج تحليل تباين الأحادي (Anova) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرضى عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة تعزى لمتغير طبيعة الدوام، حيث أن قيمة (ف) قدرت ب (7,93) في حين بلغت قيمة (sig) ب (0,001) عند درجة الحرية (140) ومستوى الدلالة (0,05) بلغت (0,001) من خلال المقارنة بينها يتبين قيمة (sig) المحسوبة أقل من قيمة مستوى الدلالة (0,05) ، ويؤكد ذلك قيمة المتوسطات الحسابية للمجموعات الثلاثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لطبيعة دوام الليلي (105,37) ، وبلغ متوسط حسابي نهاري (130,17) أي توافق المهني عند هذه فئة عكس فئات المتبقية ، وبلغ المتوسط الحسابي (116,55) أي توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرضى عاملين بالمؤسسة المتخصصة تعزى لطبيعة الدوام.

ومن هنا نرفض الفرضية الصفرية لوجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى المرضى عاملين تعزى لطبيعة الدوام و نقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرضى عاملين تعزى لطبيعة الدوام .

2- مناقشة وتفسير النتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري:

2-1/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى التي تنص على أنه : "توجد علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد "

وبعد عرض النتائج في الجدول رقم (09) تبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الإجهاد المهني وتوافق المهني وصل إلى (0,261) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 وبهذا يمكن أن نقول أن الفرضية تتحققت .

يتضح أنه توجد علاقة دالة إحصائيا بين الإجهاد المهني والتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحسين الرشيد ، وهذا يدل على أنه كلما ارتفعت نسبة الإجهاد المهني ارتفعت نسبة التوافق المهني والعكس صحيح ، وتعتبر هذه النتيجة غير متوقعة نوعا ما ، إذ أن معظم الدراسات السابقة التي تناولت علاقة بين الضغوط العمل والتوافق المهني أنها علاقة عكسية ، إلا أن هذه النتيجة تفسر بأن الممرضين الذين يعملون بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة أنه كلما كان شعور بالإجهاد المهني مرتفع أدى إلى ارتفاع التوافق المهني الذي يعبر على إندماجهم والتزامهم أكثر مع متطلبات وظيفية .ومن هنا يعتبر الإجهاد المهني في هذه المؤسسة ليس عامل معيق ، وهذا يعتبر مؤشر على الجدية والإنخراط الفعلي في العمل مما يعزز شعور الممرض بالتوافق مع متطلبات وظيفته .

وقد يرجع ذلك إلى أن الممرضون مدركون لصعوبة المهام التي يقومون بها ويعتبرونها من طبيعة العمل الذي يغلب عليه الطابع الانساني، فهم يتحملون الاجهاد المهني ويقومون بمهامهم بالتزام ومسؤولية إنسانية بحيث يساهم هذا الاجهاد المهني في زيادة توافقتهم المهني وشعورهم بأهمية الوظيفة.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة مكناسي محمد (2006) والتي توصلت لوجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال أعراض الجسدية والسلوكية والنفسية ، ودراسة حدي خلو(2019) التي توصلت لوجود علاقة بين ضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة تعليم الابتدائي .

2-2/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية التي تنص على أنه "مستوى الإجهاد المهني لدى

الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد (عالي) "

وبعد عرض النتائج في الجدول رقم (10) تبين أن قيمة (t) بلغت (4,03) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية وقدرت قيمة (sig) ب (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,01) ومتوسط حسابي (72,91) أكبر من القيمة الفرضية (70,4) بهذا يمكن أن نقول تحققت صحة هذه الفرضية ، وذلك لأن مهنة التمريض من المهن التي تتطلب جهد كبير ويتعرض الممرضين لمواقف مجهدة في العمل . كما يمكن تفسير هذه نتيجة اعتمادا على نموذج بير و نيومان (1995, newman &peur) الذي يرى أن الإجهاد المهني هو تفاعل معقد ينتج من خلال متطلبات البيئة ومصادر الضغط المتعددة ،مثل المسؤولية إتجاه المرضى وعبء العمل ،وضغط الوقت ونقص الموارد أو الدعم . كما أن مهنة التمريض تتطلب بطبيعتها إلى مجهود عاطفي وجسدي كبير ومواجهة حالات إنسانية صعبة وهذا ما يزيد احتمالية تعرضهم للإجهاد المهني .

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة كريمة (2018) والتي توصلت إلى أن مستوى الإجهاد المهني مرتفع عند الممرضين ، وهذا ما يدعم ما توصلت له الدراسات الحالية .

في المقابل اختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة منصور ، إبراهيم (2017) و التي توصلت إلى أن مستوى الإجهاد منخفض عند الأطباء ، وهو ما يمكن تفسيره إلى إختلاف طبيعة المهام وظروف العمل، ومدى الدعم الذي يتلقاه كل طرف داخل المؤسسة .

2-3/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على أنه "مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد (منخفض)" بعد عرض نتائج في الجدول رقم (11) أنه مستوى التوافق المهني مرتفع عند الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة. إذا مستوى التوافق المهني مرتفع عند الممرضين .وبهذا يمكن أن نقول أنه لم تتحقق هذه الفرضية .مما يشير إلى وجود عوامل محفزة داخل المؤسسة مثل التنظيم الجيد ، العلاقات المهنية الجيدة مع الزملاء والرؤساء ، ... ومن هنا يمكن القول أن الممرضين داخل مؤسسة محل الدراسة يتمتعون بمستوى عالي من التوافق المهني وذلك راجع للعوامل رغم مستويات الإجهاد المهني المرتفعة ، كما يمكن تفسير هذه نتائج برجع إلى نظرية القيمة التي تجد أن التوافق المهني يرتفع عندما ينسجم القيم التي يقدرها الفرد (مثل التقدير ، الأمن الوظيفي) مع بيئة العمل وهذا ما يبدو أن المؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحسين الرشيد توفر إطارا داعما يلبي هذه القيم ، مما يعزز شعور الرضا الوظيفي عند الممرضين والتوافق مع مهنتهم رغم وجود إجهاد المهني .

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة حدي (2019) التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني مرتفع رغم إختلاف العينة وهذا ما يعزز مصداقية نتائج دراستنا الحالية .

2-4/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الجنس "

بعد عرض نتائج في الجدول رقم (12) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الجنس ، حيث قدرت قيمة (ت) ب (0,653-) وهي قيمة غير دالة . مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين (الذكور والإناث) في مستوى التوافق المهني ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية . إذ يدل هذا على مدى إنسجام الممرضين مع مهنتهم من حيث القيم ، القدرات ، والميول ، مما يحقق لهم الرضا والإستقرار المهني والنفسي مما يظهر أنه كلا الجنسين داخل مؤسسة يتمتعان بمستوى متقارب من التوافق المهني مما يعكس وجود محيط يضمن المساواة في توزيع المهام ، وفرص التكيف ونجاح المهني . وهذا ما تفسره نظرية الإتساق (consistency theory) التي تنص على أن الأفراد يسعون إلى خلق حالة من التوازن بين ذواتهم ومتطلبات البيئة المهنية مما يدل على الممرضين والمرمضات يسعون إلى تطوير إستراتيجيات للتكيف وتحقيق إنسجام مع طبيعة المهنة التمريض والظروف التنظيمية المحيطة .

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة بن بعمودي (2015) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس عند أساتذة التعليم الثانوي وهذا ما يعزز فرضية أن طبيعة المهنة والبيئة المؤسسية تلعب دورا أكبر من إختلاف في الجنس ، كما نجد أيضا دراسة لامية بوتوتة (2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس وهو ما يدعم ما توصلت له دراستنا الحالية .

2-5/ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير الخبرة المهنية "

وبعد عرض نتائج الجدول رقم (13) يتضح أن نتائج تحليل تباين الأحادي (anova) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، ومنه نرفض الفرضي الصفريه ونقبل الفرضية البديلة ، وهذا ما يدل على أهمية دور الخبرة المهنية حيث أنها تلعب دور عنصر الجوهرى الذى بواسطته يمكنهم فهم أعمق لطبيعة العمل ، وتعزيز مهارات التكيف مع الضغوط ، وتمنحهم شعور أكبر بالسيطرة والاندماج داخل المؤسسة . كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل النظرية مظهرالرضا التي تنص أن الرضا والتوافق المهنيين يتأثران بمجموعة من المظاهر مثل الترقية أو العلاقة مع الزملاء ...، وكلها تزداد قيمتها وتأثيرها مع تراكم الخبرة المهنية .

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة مكناسي محمد (2006) التي أجريت على عينة موظفي المؤسسات العقابية ، حيث توصلت إلى أن الخبرة المهنية تلعب دورا مهم في توافق المهني ، وأن الموظفي ذو خبرة الأكبر يتمتعون بتوافق مهني مرتفع .

وإختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة لامية بوتوتة(2015) حيث لم تجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الخبرة المهنية ويمكن تفسير هذا إلى إختلاف خصائص التنظيمية والبيئية للمؤسسات الصحية .

2-6/ عرض و مناقشة نتائج فرضية السادسة التي تنص على أنه : "لا توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة للامومة والطفولة بلحسين الراشيد ببرج بوعريريج تعزى متغير طبيعة الدوام (الليلي،النهارى)،(الليلي والنهارى)"

بعد عرض نتائج الجدول رقم (14) يتضح أن نتائج تحليل تباين الأحادي (anova) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة تعزى لمتغير طبيعة الدوام .

وهذا ما يمكن تفسيره إستنادا إلى نظرية القيمة (value thory) حيث أننا نجد الممرضين الذين يعملون وفق دوام لاينطبق مع قيمتهم الشخصية والإجتماعية (مثل التوفيق بين حياة المهنية والخاصة) قد يؤدي إلى شعور بعدم التوافق المهني وذلك نتيجة عدم التطابق بي ما يتوقعه الفرد وما يقدمه العمل . كما يمكن أيضا تفسيره إستنادا إلى النظرية مظهر الرضا (face satisfaction) التي تنص على أن التوافق

المهني هو نتيجة لتقييم الأفراد لمجموعة من الجوانب العمل مثل ظروف العمل ، البيئة الفيزيائية ، والعلاقات المهنية . حيث نجد أن الممرضين الذين يعملون بدوام ليلي أو نهارى -ليلي غالبا يواجهون مشكلات في النوم ، ضعف في التفاعل الإجتماعي ، مما يؤثر سلبا على شعورهم بالرضا والتكيف المهني .

من خلال الدراسات السابقة التي تطرقنا لها لم يتم العثور على دراسة تناولت أثر طبيعة الدوام على مستوى التوافق المهني في بيئة المستشفيات أو في فئة الممرضين تحديدا ، مما يجعل هذه النتيجة تعتبر إضافة علمية تسهم في فهم جديد لطبيعة العلاقة بين توقيت العمل ومستوى التكيف المهني.

3/ إستنتاج عام :

من خلال الدراسة الميدانية بشقيها النظري والتطبيقي نستنتج أن :

_وجود علاقة بين الإجهاد المهني والتوافق المهني عند الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد .

_مستوى الإجهاد المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة موجود بدرجة.

_مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحسين الرشيد للأمومة والطفولة موجود بدرجة عالية .

_عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة في ضوء الجنس.

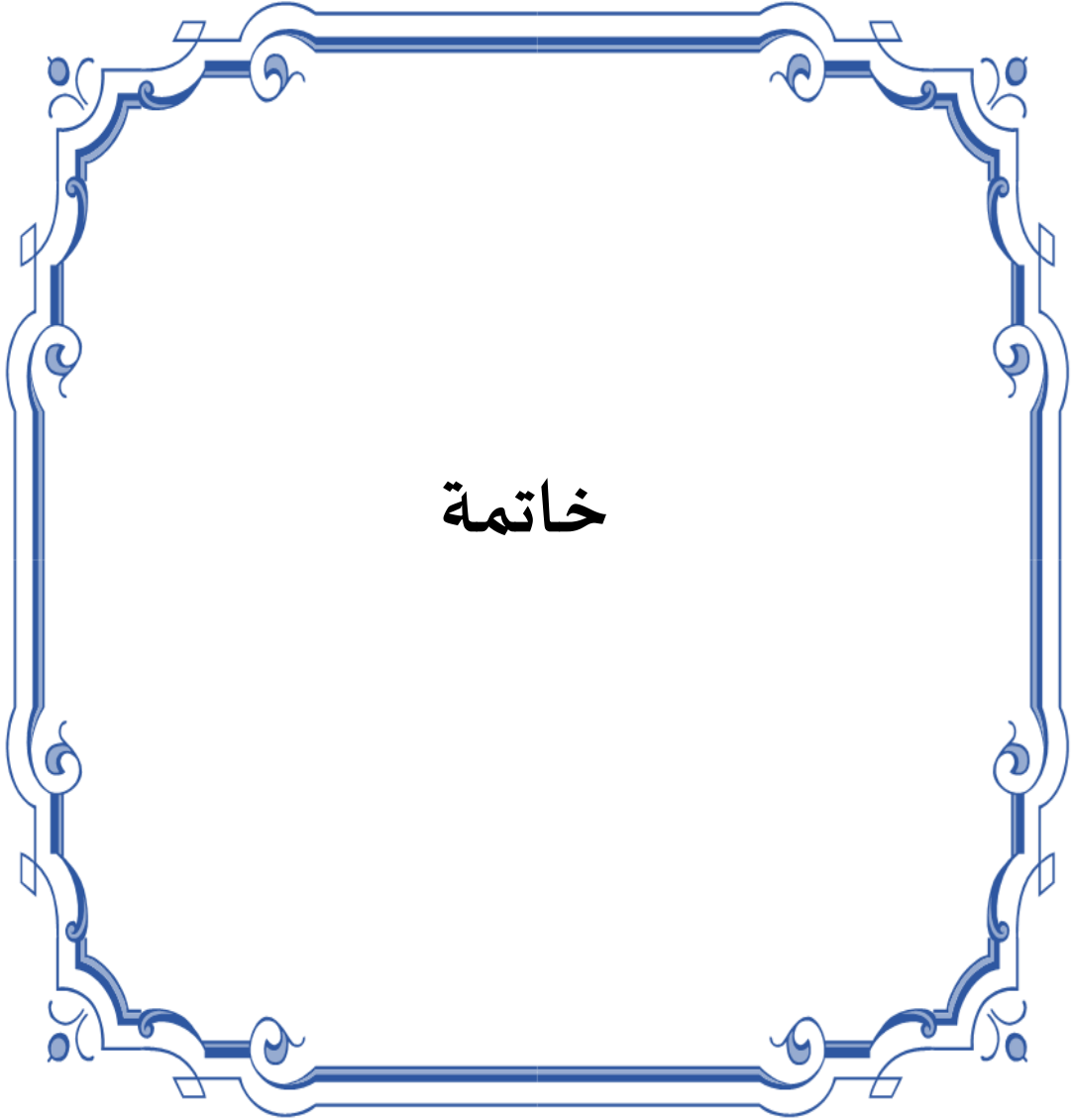
_وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة في ضوء الخبرة المهنية.

_وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة في طبيعة الدوام .

4/ مقترحات الدراسة :

من خلال إبراز و توضيح أهم أجزاء و جوانب هذه الدراسة إرتأينا نحن مجموعة البحث إلى إقتراحات من شأنها الإسهام تخفيف من حدة الإجهاد المهني وتحسين من مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحسين الرشيد وضمان إستمرارهم بأداء في المستوى المطلوب ،ويكمن هذا من خلال بعض النقاط هي كالآتي :

- 1_ العمل على توفير بيئة عمل ملائمة ، توفير موارد كافية تضمن أداء مهني جيد و أكثر إستقرارا ، وتخفيف أو تقليل من ضغط العمل وكل هذه العوامل تساهم في تقليل من مستوى الإجهاد المهني .
- 2_ قيام إدارة الموارد البشرية بتفعيل مكتب يقوم بتوجيه ووضع برامج نفسية للممرضين ، تتيح لهم طريقة مواجهة ضغوط العمل والتعامل الفعال مع التوترات المهنية مما يساهم في تقليل من إجهاد المهني .
- 3_ تنظيم دورات التدريبية وتكوينية للممرضين تساهم في رفع كفاءات وتعزيز قدراتهم المهنية ، مما يساهم في تحقيق التوافق المهني .
- 4_ إدماج الممرضين ذو خبرة المهنية الطويلة في برامج توجيه والإشراف المهني للممرضين أقل خبرة ،وهذا لوجود فروق دالة في مستوى التوافق المهني حسب سنوات الخبرة المهنية .
- 5_ الإهتمام بالتحفيزات المادية والمعنوية وتشجيع الأداء الجيد .
- 6_ العمل على تحسين أساليب قيادة الإيجابية والداعمة التي تحفز العاملين وتقدر مجهوداتهم مما ينعكس إيجابا على توافقههم المهني وإستقرارهم الوظيفي .



خاتمة

خاتمة:

تعد الدراسة الحالية التي تناولت موضوع الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة بلحسين الرشيد والذي يعتبر موضوع يثير رغبة في بحث فيه أي هو من المواضيع الهامة التي تجدر أن تجرى حولها المزيد من الدراسات للوصول إلى حلول للتقليل من مستوى الإجهاد ورفع من مستوى التوافق المهني ،حيث جاءت هذه دراسة بشقيها النظري والتطبيقي .

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تسلط الضوء على واقع المهني للممرضين يستدعي التدخل والدعم .

فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني والإجهاد المهني لدى الممرضين ، وهذا ما يدل على تأثير الإجهاد المهني على قدرة الممرضين على التكيف والإندماج المهني . كما كشفت دراسة على مستوى مرتفع لكل من الإجهاد المهني والتوافق المهني الذي يعبر على قدرة نسبية للممرضين على التكيف رغم الظروف الضاغطة .

وفيما يتعلق بالفروق بين الأفراد ، أظهرت النتائج الفرضيات متعلقة بها بعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغيرالجنس ، في حين وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغيرين متمثلان في الخبرة المهنية والطبيعة الدوام ، مما يسلط ضوء على دورهما في دعم أو عرقلة التوافق المهني .

من خلال هذه النتائج المتوصل إليها عند الممرضين عاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحسين الرشيد أنهم يعانون من الإجهاد المهني الذي قد يؤثر بالسلب على أدائهم في إنجاز مهام وتوازنهم النفسي ، مما يلفت النظر إلى الجهات المعنية محيط عمل داعم، كما يجب إهتمام بالجوانب النفسية والتنظيمية ، ومحاولة تقليص من مصادر الإجهاد المهني وتحسين ظروف العمل مما يساهم في تعزيز التوافق المهني والإستقرار المهني .

قائمة المراجع :

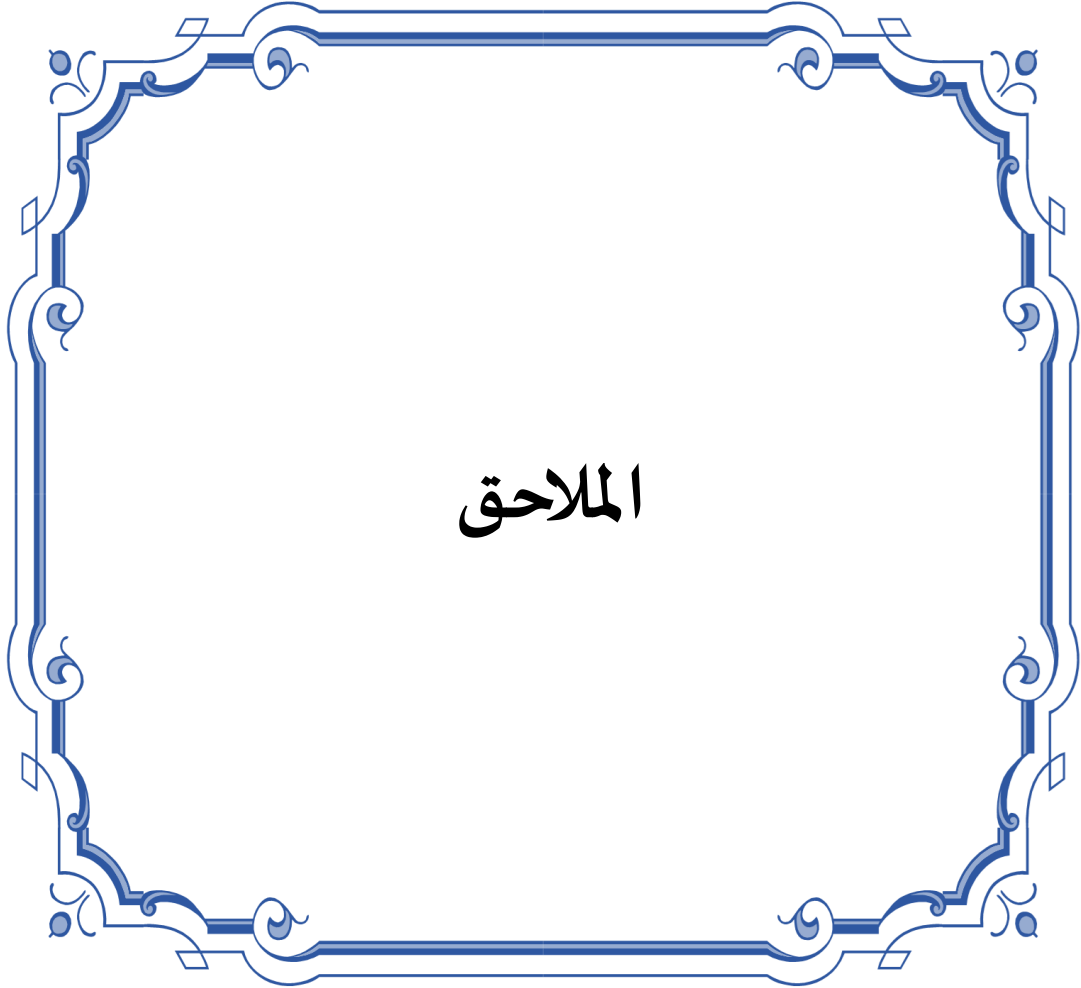
- 1- أسامة إسماعيل قولي.(2006).العلاج النفسي بين الطب و الإيمان ،دط، بيروت ، لبنان ، دار الكتب العلمية .
- 2-أشرف محمد عبد الغني.(2001).علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 3-الشافعي ماهر.(2002). التوافق المهني للمرضين وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة،فلسطين.
- 4-المهنا سعيد .(2002).العلاقة بين التوافق المهني و الدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض ،رسالة الماجستير ،اكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،رياض .
- 5- أمنة شتيوي أحمد النطي.(2018). الضغوط النفسية لدى المطلقات و أساليب مواجهتها ،دط ، ليبيا ، مركز الكتاب الأكاديمي .
- 6- أندرويسيزلاقي ،ماركج ، والاس ،مترجمة ترجمة: جعفر أبو قاسم .(1991). السلوك التنظيمي والأداء ،ط1،الرياض ،المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة.
- 7- براحيل فاطمة.(2009).دور الطبيب والممرض في العلاج الطبي،مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، الجزائر .
- 8- بلعابد مليكة ، دنبري لطفي.(2019). مصادر الإجهاد المهني لدى الممرضين :دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف بأم البواقي . مجلة دراسات نفسية و إجتماعية .المجلد 9، العدد 18.
- 9- بنارة أحلام.(2020). مصادر الإجهاد المهني لدى القابلات في مستشفى حشاني محمد -القنطرة- وفروعه : دراسة ميدانية بمنبع الغزلان ،عين زعطوط و الوطاية ، مذكرة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس عمل و التنظيم ،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
- 10- بن لعمودي مريم.(2015). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي بمدينة تقرت

- 11- بوعطيط سفيان .(2007). طبيعة الإشراف و علاقته بالتوافق المهني ،دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة ،رسالة ماجستير في علم النفس عمل و التنظيم ،جامعة منتوري قسنطينة.
- 12- تجاني منصور ، إبراهيم بيض القول.(2017). الإجهاد المهني لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية : دراسة ميدانية لدى عينة الأطباء العاملين بالمستشفى العمومي بالجلفة ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، العدد 36 .
- 13- حدي خلو.(2019). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي،مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التربية بمدينة تڤرت.
- 14- رويم فايزة.(2005). علاقة الإتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة.
- 15- زروقي صباح.(2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي بورقلة.
- 16- سامي خليل فحجان.(2010). التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة،رسالة ماجستير في علم النفس بكلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- 17- عبد العلايلي.(بدون سنة).إعداد وتصرف خياط،لسان العرب المحيط، للعلامة ابن منظور ، المجلد الثالث، مطبعة العرب، بيروت.
- 18- عثمان مريم .(2010). الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية ،رسالة الماجستير (منشورة) قسم علم النفس ، كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة.
- 19- علي موسى بطران.(2018). الذكاء العاطفي الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من الممرضين العاملين في المستشفيات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي بخليل.
- 20- عويضة كمال.(1996).عالم النفس الصناعي، دار الكتب العالمية،بيروت.
- 21- لامية بوتوتة.(2017).التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو، مجلة مجتمع تربيع العمل.

- 22- مخلوفي نعيمة.(2016). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة، مذكرة لنيل شهادة الماستر بعين البيضاء.
- 23- مكناسي محمد.(2006). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم بقسنطينة.
- 24- نادر، سراج .(2020). العربية المحكمية في لبنان : ألفاظ و عبارات من حياة الناس ،ط1،بيروت ،المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات.

25-Youssef,g,s. (2005) . Stress management Cairo: capscu.1st.ed35 .

[http:// www.pec.ps/.35](http://www.pec.ps/.35)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
République Algérienne Démocratique et Populaire

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

Université de Mohammed Bachir El Ibrahim - Bordj Bou Arreridj
Faculté des sciences sociales et humaines
Département de psychologie

الرقم: 92 / ق ع ن / 2025

إلى السيد (ة): مدير المؤسسة
الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفل - بلحوسين رشيد -
برج بوعريش

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة
في إطار البحث الميداني للسنة الثانية ماستر علم النفس تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ،
نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة المبيين أسماؤهم أدناه، وإفادتهم بالمعلومات الممكنة للبحث الموسوم بـ:
تحت عنوان: الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية
المتخصصة للأمومة والطفل - بلحوسين رشيد -
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

أسماء الطلبة

بلميلود ايمان ✓
بن يرقد ايمان ✓

الإستاذ المشرف:
د/ بوبنديرة عبد العزيز

رئيس القسم
قسم علم النفس
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش

ع / رأي المدير
المدير المساعد
إدارة الوسائل
وحدة جراحة الأطفال
مدير مساعد لإدارة الوسائل
شرقي عنتر

العنوان: جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، العناصر 34030 ، ب ب ع ، الجزائر
هاتف الكلية : 0021335862132 فاكس رقم : 0021335862132 هاتف قسم العلوم الاجتماعية: 0021335862115 فاكس رقم : 0021335862115

-الملحق رقم 01: ترخيص بإجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بلحوسين الرشيد .

-الملحق رقم 02 : أدوات جمع البيانات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

الشعبة : علم النفس

تخصص: عمل و التنظيم و التسيير موارد البشرية السنة الثانية ماستر .

الموضوع الدراسة : " الإجهاد المهني و علاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأمومة و الطفولة (دراسة ميدانية بمستشفى بلحسين

الرشيد بوجريريج) "

أخي الممرض / أختي الممرضة

في إطار إنجاز مذكرة بحث مكملة لنيل شهادة الماستر حول " الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق

المهني "لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة والطفولة (بمستشفى

بلحسين الرشيد للأمومة والطفل ببرج بوعريريج)، أطلب من سيادتكم تقديم لنا العون بملء هذا الاستبيان

الخاص ب الإجهاد المهني والتوافق المهني بعناية واهتمام، وبطريقة موضوعية وواقعية. وذلك بوضع (x)

أمام الإجابة التي تراها مناسبة ، نحيطكم علما أن جميع المعلومات التي تصرحون بها ستستخدم لأغراض

البحث العلمي فقط، وأن نتائج هذا الاستبيان ستستعمل لتقديم اقتراحات وحلول للحد من مشكلات الإجهاد

المهني والتوافق المهني.

وتقبلوا منا فائق عبارات الاحترام والتقدير.

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1/الجنس : أنثى ذكر
- 2 / طبيعة الدوام: ليلي نهاري ليلي و نهاري
- 3 / خبرة المهنية: تحت 10 سنوات ما بين 10 سنوات و 20 سنة فوق 20 سنة

المحور الثاني : الإستبيانات

1/ الإجهاد المهني

مفهوم : يقصد به إستجابة جسدية و عاطفية سلبية تحدث عندما لا تتوافق متطلبات الوظيفة مع قدرة و إحتياجات الموظفين .

رقم	عبارة (بند)	لأوافق على إطلاق	غير موافق	موافق	موافق و بشدة
01	عملي يتطلب أن أتعلم أشياء جديدة				
02	عملي يتضمن الكثير من الاعمال المتكررة				
03	عملي يتطلب أن أكون مبدعا				
04	عملي يسمح لي بإتخاذ الكثير من القرارات بنفسي				
05	عملي يتطلب مستوى عال من المهارات				
06	في عملي لدي حرية كبيرة في تقرير الطريقة التي أنجز بها عملي				
07	يمكنني عملي من القيام بأشياء متنوعة				
08	لدي كثير لي أقوله عما يحدث في عملي				

	التسريح المتكرر					
25	ما مدى إستقرار عملك ؟					
رقم	عبارة(بند)	أبدا	تعرضت مرة واحدة	تعرضت أكثر من مرة	بشكل مستمر	حاليا مسرح
26	خلال السنة الماضية ،كم من مرة تعرضت لخسارة عملك أو للتسريح من العمل ؟					
رقم	عبارة (بند)	غير محتمل على الإطلاق	غير محتمل	غير محتمل	محتمل إل حد ما	محتمل جدا
27	أحيانا يخسر الأشخاص أعمالا يريدون الإحتفاظ بها .ماهو إحتمال خسارتك لعملك الحالي مع رب عملك خلال السنتين المقبلتين ؟					

مفهوم : "قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل أي توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل

رقم	عبارة(بند)	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	اعي ما هو مطلوب مني من مهام وفق الوصف الوظيفي لمهنة التمريض					
02	ظروف العمل مناسبة لي					
03	أشعر بالإستقلالية في إتخاذ القرارات الخاصة بعملتي كمررض					
رقم	عبارة (بند)	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
04	لن أقبل فرصة عمل في مجال آخر					
05	لأشعر بضغط العمل بالنسبة لعدد المرضى					
06	أشعر بامن الوظيفي كمررض					
07	عدد ساعات الدوام مناسب لاي ممرض					
08	النظام الإداري المعمول به في المستشفى واضح					
09	نظام الترقيات و حوافز مشجع للمرضين					
10	أشعر برضا وظيفي عالي في مهنتي كمررض					
11	أتبادل الخبرات و المعلومات مع زملائي					
12	يقوم زملائي على مساعدتي في إنجاز المهام التي تحتاج إلى مساعدة					

					13	أسعى إلى بناء علاقات مهنية مع المرضى في المستشفيات الأخرى
					14	أسعى إلى أن تكون لي مكانة متقدمة بين زملائي
					15	أحب أن أشارك زملائي في مناسباتهم الاجتماعية
					16	زملائي في العمل يحترمون ما أؤديه من أراء و أفكار بناءة
					17	نتبادل الآراء كمرضى مع الأطباء و بشكل مستمر
					18	أميل إلى العمل ضمن فريق فريق لرفع مستوى الأداء في العمل
					19	تقوم علاقاتي مع زملائي على المهنية و الإحترام المتبادل
					20	إختلافي مع زملائي أحيانا يصب في صالح إتخاذ القرارات السليمة
					21	أقبل آراء و توجيهات زملائي في العمل
					22	يتفهم المسؤولون الظروف الخاصة بعمل المرضى
					23	يقدر المسؤولون الظروف آرائ و إقتراحاتي المهنية
					24	يشاركني المسؤولون في حل المشكلات الطارئة في العمل
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم	عبارة (بند)

					أعتقد أن متابعة المسؤولين في إدارة لاوضاع التمريض مقبولة	25
					أثق بقدرات و كفاءة رئيس القسم الذي اعمل به	26
					تقدر إدارة المستشفى ما يقوم به الممرض من مهام أثناء العمل	27
					تحترم الإدارة الحقوق المنصوص عليها ضمن لوائح نقابة التمريض	28
					ألتزم ذاتيا بلانظمة و القوانين المعمول بها في المستشفى	29
					يوفر المستشفى فرصا جيدة لتطوير أدائي كممرض	30
					أطلع على كل ما هو جديد علميا في النواحية الصحية التمريضية	31
					تنظم إدارة المستشفى ندوات وورشات عمل لتأهل الممرضين	32
					أشعر أن الفرصة متاحة لي لإكمال دراساتي العليا في مجال التمريض	33
					ألتحق بأي دورات تدريبية في المستشفى و خارجها لزيادة معرفتي و كفاءتي التمريضية	34
					مهنتي كممرض تحقق طموحاتي المستقبلية	35
					اساعد زملائي على تطوير قدراتهم التمريضية	36

					أرى أن مهنة التمريض تتطلب مني البحث عن معرفة كل ماهو جديد في ميدان التمريض	37
--	--	--	--	--	--	----

شكرا على تعاونكم و مساعدتكم لنا لإنجاز هذا البحث العلمي

ملحق 03 : مخرجات خصائص السيكمترية :

_أولا التوافق المهني :

_مخرجات الصدق التكويني :

Correlations

Correlations

		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الكلبي
الأول	Pearson Correlation	1	,421*	,716**	,359	,847**
	Sig. (2-tailed)		,021	,000	,052	,000
	N	30	30	30	30	30
الثاني	Pearson Correlation	,421*	1	,320	,121	,680**
	Sig. (2-tailed)	,021		,085	,523	,000
	N	30	30	30	30	30
الثالث	Pearson Correlation	,716**	,320	1	,583**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,085		,001	,000
	N	30	30	30	30	30
الرابع	Pearson Correlation	,359	,121	,583**	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,052	,523	,001		,000
	N	30	30	30	30	30
الكلبي	Pearson Correlation	,847**	,680**	,854**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مخرجات معامل الثبات (التجزئة النصفية) :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,750
		N of Items	19 ^a
	Part 2	Value	,736
		N of Items	18 ^b
Total N of Items			37
Correlation Between Forms			,783
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,878
	Unequal Length		,878
Guttman Split-Half Coefficient			,878

ثانيا مخرجات الإجهاد المهني

مخرجات الصدق التكويني:

Correlations

		عبارة 1	عبارة 2	عبارة 3	عبارة 4	الأبعاد
عبارة 1	Pearson Correlation	1	,195	,250	-,181	,590**
	Sig. (2-tailed)		,303	,183	,338	,001
	N	30	30	30	30	30
عبارة 2	Pearson Correlation	,195	1	,428*	,297	,668**
	Sig. (2-tailed)	,303		,018	,112	,000
	N	30	30	30	30	30
عبارة 3	Pearson Correlation	,250	,428*	1	,524**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,183	,018		,003	,000
	N	30	30	30	30	30
عبارة 4	Pearson Correlation	-,181	,297	,524**	1	,505**
	Sig. (2-tailed)	,338	,112	,003		,004
	N	30	30	30	30	30
الأبعاد	Pearson Correlation	,590**	,668**	,849**	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق رقم 04 : مخرجات معالجة الفرضيات

مخرجات الفرضي الأولى :

Correlations

		مجموع 1	مجموع 2
مجموع 1	Pearson Correlation	1	,254**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	141	141
مجموع 2	Pearson Correlation	,254**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	141	141

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مخرجات الفرضية الثانية :

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
مجموع 1	141	55,00	94,00	10281,00	72,9149	7,39545
Valid N (listwise)	141					

T-TEST

/TESTVAL=70.4

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=1مجموع

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع 1	141	72,9149	7,39545	,62281

One-Sample Test

Test Value = 70.4						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
مجموع 1	4,038	140	,000	2,51489	1,2836	3,7462

مخرجات الفرضية الثالثة:

```

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
مجموع 2	141	76,00	175,00	16740,00	118,7234	19,89943
Valid N (listwise)	141					

T-TEST

```

/TESTVAL=111
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=مجموع 2
/CRITERIA=CI (.95) .

```

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع 2	141	118,7234	19,89943	1,67583

One-Sample Test

Test Value = 111						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
مجموع 2	4,609	140	,000	7,72340	4,4102	11,0366

```

ONEWAY 2مجموع BY طبيعة_دوام
/MISSING ANALYSIS.

```

مخرجات معالجة الفرضية الرابعة

T-Test

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع 2 أنثى	93	117,9355	19,97379	2,07119
ذكر	48	120,2500	19,87461	2,86865

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
مجموع 2	Equal variances assumed	,048	,826	-,653	139
	Equal variances not assumed			-,654	95,514

مخرجات الفرضية الخامسة :

ANOVA

مجموع 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5714,546	2	2857,273	7,930	,001
Within Groups	49723,667	138	360,316		
Total	55438,213	140			

مخرجات الفرضية السادسة :

Oneway

ANOVA

مجموع 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4854,082	2	2427,041	6,621	,002
Within Groups	50584,131	138	366,552		
Total	55438,213	140			