

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم إنسانية وعلوم اجتماعية
الشعبة: علم النفس
التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية
إعداد الطالبة: قادير مخلص
بعنوان:

المشاركة الوجدانية المدركة وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى الممرضات
دراسة ميدانية بالقطاع الصحي-تقرت-

تاريخ المناقشة: 2025/06/04

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الجامعة	الدرجة العلمية	الصفة
عبد العزيز خميس	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ	رئيسا
لقوقي الهاشمي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر أ	مناقشا
منصور بن زاهي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ	مشرفا ومقررا

الموسم الجامعي: 2025/2024

إهداء



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين
أهدي هذا العمل إلى:
من ربّتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان في هذا
الوجود أُمي حفظها الله وأطال في عمرها.
إلى من عمل بجد وأوصلني إلى ما أنا عليه وأعانني بالدعاء في الصلوات أبي
حفظه الله ورعاه .
إلى أخواتي كل باسمه الذين كانوا معي في كل خطوة على إتمام هذا العمل حفظهم
الله وجزاهم خير الجزاء .
وإخوتي وأزواجهم متمنية لهم دوام الصحة والعافية.
إلى براعم العائلة: تسنيم، عبد الإله، عبد الله، فردوس، أريج، جنيد، دعاء، وفقهم
الله.
إلى أصدقائي وأحبائي على دعمهم لي ودعائهم جزاهم الله خير الجزاء.
وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعا يستفيد منه الطلبة
المقبلين على التخرج.

شكر وتقدير



الحمد لله أولاً وآخراً وظاهراً وباطناً كما يحب ربنا ويرضى

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إن رضيت

ولك الحمد بعد الرضا

أشكر الله تعالى على أن وفقني وأعانني في إنجاز هذا العمل

ومن باب قوله صل الله عليه وسلم:

« من لا يشكر الناس لا يشكر الله »

أتقدم بعظيم الشكر والامتنان والتقدير والاحترام إلى الأستاذ

« منصور بن زاهي » الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل من بدايته

إلى نهايته، بارك الله له في عمله وجزاه خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر إلى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة عامة وإلى

أساتذة علم النفس العمل والتنظيم خاصة. وإلى عينة الممرضات لهن كل الشكر

لمساعدتهم في إنجاز العمل.

ولا يفوتني أن أتقدم بعظيم الامتنان وخالص الشكر إلى والديا الكريمين

وإلى إخوتي كل باسمه لمساعدتهم على إتمام هذا العمل

فجزاهما الله خير الجزاء.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى المشاركة الوجدانية المدركة ومستوى الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي تقرر، وكذلك العلاقة بينهما ، والتعرف على العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل أو تثبيت بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (124) ممرضة اختيروا بطريقة عشوائية ، كما استخدمت الباحثة مقياسين: مقياس (karasek) للضغوط المهنية ومقياس المشاركة الوجدانية المدركة من إعداد الباحثة، وبعد معالجة البيانات باستخدام النسخة 22 للبرنامج الإحصائي spss خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1-أن الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية تقرر يشعرن بمستوى عال من المشاركة الوجدانية المدركة.

2-أن الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية تقرر يشعرن بمستوى منخفض في المواقف الخاصة باتخاذ القرار وكذا الاعتراف في العمل ومستوى مرتفع في المتطلبات النفسية ومتوسط في الدعم الاجتماعي.

3-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية تقرر.

4-توجد علاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل الحالة العائلية.

5-توجد علاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل سنوات الأقدمية.

الكلمات المفتاحية:المشاركة الوجدانية المدركة-الضغوط المهنية.

Résumé de l'étude

L'étude actuelle visait à identifier le niveau d'implication émotionnelle et le niveau de stress professionnel chez les infirmières travaillant dans le secteur de la santé à Tougourt. Ainsi que la relation entre l'implication émotionnelle et le stress. Professionnalisme après avoir isolé et établi certaines variables personnelles et organisationnelles. La chercheuse a utilisé l'approche corrélationnelle descriptive. L'échantillon de l'étude était composé de 124 infirmières qui ont été testées de manière aléatoire. La chercheuse a également utilisé deux échelles: l'échelle (Karasek) pour le stress. Et l'échelle de professionnalisme et d'engagement préparée par la chercheuse, après traitement des données à l'aide de la version 22 du programme (SPSS) statistique. L'étude a conclu les résultats suivants.

1-les infirmières travaillant dans le secteur de la santé de l'état de Tougourt sont au plus haut niveau.

2-les infirmières travaillant dans le secteur de la santé de l'état de Tougourt ont ressenti un niveau faible. Dans les situations, de prise de décision, ainsi que la reconnaissance au travail et un niveau élevé de besoins psychologiques et soutien social moyen.

3-Il existe-t-il une corrélation positive entre l'implication émotionnelle perçue et le stress professionnel chez les infirmières travaillant dans le secteur de la santé de l'état de Tougourt.

4-Il existe une relation entre L'implication émotionnelle perçue et le stress professionnel après un filtre ou une filtration de situation familiale.

5-Il existe une relation entre L'implication émotionnelle perçue et le stress professionnel après un licenciement ou une confirmation années d'ancienneté.

Mots-clés: implication émotionnelle- perçue-stress.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	أ
الشكر والتقدير	ب
ملخص الدراسة باللغة العربية	ج
ملخص الدراسة باللغة الفرنسية	د
فهرس المحتويات	و
فهرس الجداول	ط
فهرس الأشكال	ي
فهرس الملاحق	ك
مقدمة	2-1

الفصل الأول: مشكلة الدراسة ومتغيراتها

1- مشكلة الدراسة	5-4
2- تساؤلات الدراسة	6-5
3- فرضيات الدراسة	6
4- أهداف الدراسة	6
5- أهمية الدراسة	7
6- المفاهيم الإجرائية	7

الفصل الثاني: المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية

*المبحث الأول: المشاركة الوجدانية المدركة	9
تمهيد	10
1- مفهوم المشاركة	11

11	2- مفهوم المشاركة الوجدانية
12	3- مفهوم المشاركة الوجدانية المدركة
12	4- مكونات المشاركة الوجدانية
13	5- مراحل تطور المشاركة الوجدانية
14-13	6- أهم الحاجات الوجدانية للفرد
15-14	7- تنمية المشاركة الوجدانية وكيفية التعامل معها
15	8- أهمية المشاركة الوجدانية
16	خلاصة
17	*المبحث الثاني:الضغوط المهنية
18	تمهيد
19	1-تعريف الضغط
20-19	2-تعريف الضغوط المهنية
21-20	3-أنواع الضغوط المهنية
23-22	4-أسباب الضغوط المهنية
24-23	5-عناصر الضغوط المهنية
25-24	6-المصادر المحتملة لضغوط العمل
27-26	7-آثار الضغوط المهنية
28-27	8-مراحل الضغوط المهنية
29	خلاصة

الفصل الثالث: إجراءات ميدانية

31	تمهيد
32	1-المنهج المتبع
32	2-حدود الدراسة

32	3- عينة الدراسة ومواصفاتها
35	3- أدوات الدراسة
44	4- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة
45	خلاصة

الفصل الرابع: عرض وتفسير نتائج الدراسة

47	تمهيد
47	1- عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول
54-53	2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى
55-54	3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية
56-55	4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
57-56	خلاصة النتائج
57	التوصيات والمقترحات
58	المراجع
63	الملاحق

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
01: مكونات المشاركة الوجدانية.	12
02: الحاجات الوجدانية للفرد.	14-13
03: أبعاد المشاركة الوجدانية المدركة.	35
04: تقديرات بدائل الإجابة على استبيان المشاركة الوجدانية المدركة.	36
05: الاتساق الداخلي لاستبيان المشاركة الوجدانية المدركة.	37
06: معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمشاركة الوجدانية وأبعاده.	38
07: توزيع بنود الضغوط المهنية حسب المؤشرات.	38
08: تقديرات بدائل الإجابة على مقياس الضغوط المهنية.	40
09: نتائج الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية karasek.	42-41
10: معاملات ثبات ألفا كرونباخ للضغوط المهنية karasek.	43
11: مستوى المشاركة الوجدانية المدركة لدى الممرضات حسب درجات الأفراد	47
12: التوزيع الاعتدالي لمتغيري الدراسة.	53
13: علاقة المشاركة الوجدانية المدركة بالضغوط المهنية.	53
14: علاقة المشاركة الوجدانية المدركة بالضغوط المهنية بعد عزل أو تثبيت	
الحالة العائلية.	55
15: علاقة المشاركة الوجدانية المدركة بالضغوط المهنية بعد عزل أو تثبيت	
سنوات الأقدمية.	56

فهرس الأشكال

الشكل	الصفحة
01: مكونات المشاركة الوجدانية.	13
02: وصف عينة الدراسة من حيث السن.	33
03: وصف عينة الدراسة من حيث الحالة العائلية.	34
04: وصف عينة الدراسة من حيث سنوات الأقدمية.	34
05: طريقة تفسير نتائج الضغوط المهنية وفق نموذج karasek.	48
06: مستوى الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار.	49
07: مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية.	50
08: مستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي.	51
09: مستوى الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل.	51

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق
64	01: قائمة الأساتذة المحكمين لأداة المشاركة الوجدانية المدركة
64	02: وصف عينة الدراسة
66-65	03: استمارة البحث الأولية
68-67	04: استمارة البحث النهائية
70-69	05: مقياس الضغوط المهنية
73-72-71	06: نتائج الاتساق الداخلي
74-73	07: ثبات ألفا كرونباخ
75	08: نتائج التساؤل الأول
75	09: نتائج الفرضية الأولى
76	10: نتائج الفرضية الثانية
76	11: نتائج الفرضية الثالثة



المقدمة

المقدمة:

تعد الضغوط المهنية من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الحياة المعاصرة وخصوصاً في العقود الأخيرة، مما استقطب اهتمام الباحثين والدارسين في ميادين علم النفس عامة والمختصين في علم النفس العمل والتنظيم بصفة خاصة، فالإنسان اليوم أصبح يعيش في عصر يتسم بالتعب والإرهاق والعمل فوق قدرته، كل هذا بسبب ضغوطات تتفاوت في مستوى قوتها من شخص إلى آخر نتيجة المواقف التي يتعرضون لها، مما يؤثر سلباً على الفرد من الناحية النفسية والجسمية وبالتالي على أدائه وكذلك على المنظمة بصفة عامة، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن العاملون يقضون جزء كبير من حياتهم في تلك المنظمة وبيئتها، فالضغوط أصبحت شائعة في المؤسسات عامة وفي القطاع الصحي خاصة ذلك لأن مهنة التمريض من المهن الأكثر تعرضاً للضغوط لأنها تحتاج إلى جهد وتركيز. وكل المواقف التي تشعر بها الممرضات بمستوى مرتفع من الضغط سواء كانت على مدى العمل اليومي أو على طول المسار المهني يمكن أن تؤثر على أدائهم في العمل. ولمواجهة هذه الضغوط والتخلص منها يجب أن يكون هناك تعاون وانسجام بين الممرضات ورؤسائهم وذلك بالتعامل الجيد بين الممرضة وزملائها وبينها وبين رؤسائها والإحساس بتقدير الذات والاعتراف بالمجهود هذا كله يدخل ضمن المشاركة الوجدانية والتعاطف الوجداني. ومن هذا المنطلق تناولنا في دراستنا "علاقة المشاركة الوجدانية المدركة بالضغوط المهنية" وكانت اختياري لمجتمع الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية تڤرت، لأن مهنتهم تتطلب جهد ووقت وتعاون لمساعدة المرضى. حيث جاءت هذه الدراسة بشكل مفصل في أربعة فصول:

-**الفصل الأول:** والذي عنون "مشكلة الدراسة ومتغيراتها" وتضمن طرح إشكالية الدراسة وصياغة مجموعة من الفرضيات مع إبراز أهداف وأهمية الدراسة وتحديد المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

-**الفصل الثاني:** وينقسم إلى مبحثين:

المبحث الأول: والذي عنون "بالمشاركة الوجدانية المدركة" حيث تطرقنا من مفهوم المشاركة الوجدانية ومكوناتها ومراحل تطورها وأهم الحاجات الوجدانية للفرد وتنمية المشاركة الوجدانية وكيفية التعامل معها وأهميتها.

المبحث الثاني: والذي عنون "بالضغوط المهنية" والذي اشتمل على مفهوم الضغوط المهنية وأنواعها ومراحلها وأسباب وعناصر الضغوط المهنية والمصادر المحتملة للضغوط والآثار التي تنتجها الضغوط.

-**الفصل الثالث:** وقد خصص "للإجراءات المنهجية للدراسة" بحيث تضمن المنهج المتبع، حدود ومجتمع الدراسة الأساسية، عينة الدراسة ومواصفاتها، واختبار خصائصها السيكمترية، الأساليب الإحصائية المعتمدة.

-**الفصل الرابع:** والذي عنون "عرض وتفسير نتائج الدراسة" حيث تناول عرض وتفسير تساؤلات وفرضيات الدراسة وذلك من خلال مقارنتها بالدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.



الفصل الأول:

مشكلة الدراسة ومتغيراتها

- ❖ مشكلة الدراسة
- ❖ تساؤلات البحث
- ❖ فرضيات البحث
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ أهمية الدراسة
- ❖ التعاريف الإجرائية

1-مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات عامة إلى خلق جو ملائم في بيئة العمل، وذلك من خلال توافق العمال مع بيئة العمل والمحافظة على استمراريته ومكانتها، فكل منظمة تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها وزيادة في الإنتاجية والتطور المستمر، كما يعتبر القطاع الصحي من ابرز القطاعات أهمية نظرا للخدمات الصحية التي يقدمها للمجتمع، وعليه فإن المجتمعات تصب اهتمامها في تحسين وتطوير القطاع الصحي، والتطور والتحسين السليم هو الذي يأخذ بعين الاعتبار المورد البشري في القطاع، فالمرضيات من أهم العناصر التي تتوقف عليها الخدمات الصحية للمرضى والتركيز على جميع الجوانب الجسدية والعقلية والروحية كما أن الممرضات تقوم بالمساعدة على الوقاية من الإصابة بمرض، أو مد يد العون لتشخيص مرض معين وعلاجه، فكل ممرضة تواجه عدة مواقف وظروف تفوق طاقتها الجسمية والنفسية والذهنية، حيث يصعب التعايش والتكيف معها. واستمرار هذه المواقف والظروف من شأنها توليد ضغط لدى العامل. وتعتبر الضغوط المهنية من ابرز التحديات التي تواجه العامل في عمله وتعيقه في تأدية مهامه مما ينتج عنها مظاهر كالإرهاق والقلق، والإجهاد، والاكتئاب. ويعتبر القطاع الصحي من ضمن المؤسسات التي يتعرض عمالها لمصادر الضغوط المهنية وذلك لطبيعة أعمالهم والتي تتطلب الكثير من الجهد والوقوف على كل احتياجات المرضى ومعالجتها، وفي هذا السياق أشارت نتائج العديد من الدراسات مثل

(دراسة العاتي فوزية، 2016-2017، ودراسة سمية بن ساعد، محمد عكوان، 2024 ودراسة قاسي فريد، 2022) إلى أن الضغوط المهنية تظهر بدرجة أكبر لدى العاملين في المجالات المهنية ذات الطابع الإنساني وخاصة العاملين في المستشفيات العامة، نظرا لما يتعرضون له من أعباء وضغوط بسبب طبيعة عملهم، فالضغوط المهنية التي يواجهها الممرضون في المستشفيات لها أهمية بارزة لدى الباحثين والدارسين في الوصول إلى حلول لتفادي هذه الضغوط ومواجهتها لما لها من آثار سلبية على أداء الممرضين وإنتاجيتهم، فعلى كل منظمة أن تقف على العوامل التي تساعد الممرضات في خفض ومواجهة هذه

الضغوط والتي من بينها التعاون ما بين العمال فيما بعض وكذلك تعاونهم مع رؤسائهم وشعور الممرضة بزملائها في العمل أو ما يعرف بالتعاطف الوجداني أو المشاركة الوجدانية وهي مشاركة الفرد لمشاعر الآخرين نتيجة فهمه لما يمرون به من خبرات فيسعد لسعادتهم ويتألم لألمهم.

(العاسفي، 2013، ص 15)

وانطلاقاً من هذا فإنه يستوجب الاهتمام بمشاعر وأحاسيس الممرضات لما له من أهمية كبيرة على المنظمة وعلى أهداف الممرضة على حد سواء، فالممرضة التي تشعر بإحساس الآخرين واهتمامهم لها ومساندتهم لبعض في انجاز الأعمال يجعل الضغوط تنخفض أو تختفي تماماً، وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات منها: (دراسة فاطمة جوري حمزة، أسيل عبد الكريم الشمري، 2021-2022 ودراسة لعماري نجود، بوسنة عبد الوافي زهير، 2022 ودراسة إيمان عبد الحليم علي الخولي، 2023) فالمشاركة الوجدانية لها أهمية كبيرة على حياة الممرضة، فشعور الممرضة بالمساندة والتعاطف من طرف زملائها ومشرفيها يجعلها تتخلص من الضغوط وتؤدي عملها بإتقان. ولهذا فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو التالي:

❖ ما مستوى كل من المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي لولاية تڤرت ؟

❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي لولاية تڤرت ؟

❖ هل تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي بعد عزل الحالة العائلية ؟

❖ هل تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي بعد عزل سنوات الأقدمية ؟

2-فرضيات الدراسة:

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى عينة البحث.

❖ لا تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بعد عزل الحالة العائلية.

❖ لا تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بعد عزل سنوات الأقدمية.

3-أهداف الدراسة:

❖ معرفة مستوى المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي تقرت.

❖ معرفة طبيعة العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي.

❖ محاولة معرفة طبيعة العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بعد عزل الحالة العائلية.

❖ محاولة معرفة طبيعة العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بعد عزل سنوات الأقدمية.

4- أهمية الدراسة:

- ❖ انتشار ظاهرة الضغوط المهنية بالنسبة للممرضات في القطاع الصحي بتقوت.
- ❖ معالجة الضغوط المهنية والتخفيف من حدتها.
- ❖ الإحساس بالآخرين ومشاركتهم مشاعرهم الإيجابية والسلبية.
- ❖ تحديد مدى تغير الممرضات بعد تلقيهم للمشاركة الوجدانية.
- ❖ بناء مقياس للمشاركة الوجدانية المدركة.

5- المفاهيم الإجرائية:

5-1- المشاركة الوجدانية المدركة:

هي شعور الممرضة بالألفة والمحبة من طرف زملائها في العمل ومسئولها في القطاع الصحي بتقوت ومشاركتها مشاعرهم والاهتمام بها وإظهار التقدير والاحترام لها من خلال إجابتهم على مقياس المشاركة الوجدانية المدركة الذي تم إعداده من طرف الباحثة.

5-2- الضغوط المهنية:

هي استجابة انفعالية تحدث للممرضة في القطاع الصحي بتقوت نتيجة تفاعلها مع بيئة العمل وعدم توافق قدراتها مع متطلبات العمل من خلال إجابتهم على مقياس الضغوط المهنية ل karasek .



الفصل الثاني:

المشاركة الوجدانية

الضغوط المهنية

المبحث الأول

المشاركة الوجدانية

❖ تمهيد

❖ مفهوم المشاركة

❖ مفهوم المشاركة الوجدانية

❖ مفهوم المشاركة الوجدانية المدركة

❖ مكونات المشاركة الوجدانية

❖ مراحل تطور المشاركة الوجدانية

❖ أهم الحاجات الوجدانية للفرد

❖ تنمية المشاركة الوجدانية وكيفية التعامل معها

❖ أهمية المشاركة الوجدانية

❖ خلاصة

تمهيد:

تعتبر المشاركة الوجدانية أحد الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها والمحافظة على استمراريتها من خلال فهم وشعور انفعالات الممرضات فأى ممرضة هي بحاجة للإحساس والتعاطف من طرف الزملاء أو المسئول وهذا ما يظهر في تحقيق أهداف الممرضة وأهداف المنظمة، وبناءا على هذا سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم المشاركة الوجدانية والمشاركة الوجدانية المدركة ومكوناتها ومراحل تطورها وأهميتها وأهم الحاجات الوجدانية للفرد وأخيرا تنمية المشاركة الوجدانية وكيفية التعامل معها.

1- مفهوم المشاركة: المقصود بها هي إشراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام، وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في إشباع حاجاتها، وحل مشكلاتها، والوصول إلى أهدافها، وتحقيق رفاهيتها، والمحافظة على استمرارها.

وتتضمن ثلاث جوانب هي:

-تقبل الفرد للدور أو الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها، ولا بد من أن تكون هذه الأدوار ملائمة لكي يقوم الفرد بالاشتراك مع الجماعة.

-المشاركة المنفذة: أي العمل الفعلي المشترك لتنفيذ وإنجاز ما تتفق عليه الجماعة.

-المشاركة المقومة: فالجماعة تحتاج إلى النقد مثل ما تحتاج إلى العمل فالمشاركة المقومة هي المشاركة الموجهة.

هذه العناصر الثلاثة لا بد منها لكي تتوفر المسؤولية الاجتماعية. (ابتسام رشيد، 2000)

2- مفهوم المشاركة الوجدانية : ينظر إليها عادة على أنها رد فعل انفعالي كالتعاطف تجاه الاستجابة الانفعالية لشخص آخر مثل الحزن، ولا يعتمد رد الفعل هذا على الفهم المعرفي لسبب معاناة الشخص.

وعرفها جوليف وفرينجتون (jolliffe and farrington. 2006) بأنها سمة وجدانية تعكس خبرة انفعالية لدى الأفراد، بناء على جانب معرفي يتمثل في القدرة على فهم انفعالات الآخرين، وجانب انفعالي يعبر عن الاستجابات الانفعالية المناسبة تجاه الشخص أو موضوع التعاطف.

تعرف بأنها قدرة الفرد على إدراك مشاعره وانفعالاته وفهمها والتعبير عنها وإدارتها وقدرته على النفاذ إلى مشاعر وانفعالات الآخرين، مما يتيح التواصل والتفاعل وتكوين علاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين. (ضياء أبو عاصي فيصل، 2021، ص254)

هي قدرة الفرد على التعامل الايجابي مع نفسه ومع الآخرين، بحيث يحقق أكبر قدر من السعادة لنفسه وللمن حوله. (مصطفى أبو سعد، 2005، ص2)

3- مفهوم المشاركة الوجدانية المدركة: يشير هذا المفهوم إلى القدرة على تفهم انفعالات الآخرين، وتبني وجهات نظرهم وبناء علاقات منسجمة مع أصناف كثيرة من الأشخاص، وتقوم المشاركة الوجدانية على أساس الوعي بالذات، فبقدر ما نكون قادرين على إدراك انفعالاتنا وتقبلها، نكون قادرين على حسن قراءة انفعالات الآخرين، وابتغاء العذر لهم بل والتعاطف معهم. (كتاش مختار، 2014)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن المشاركة الوجدانية المدركة هي قدرة الفرد على إدراك ذاته من خلال المحيطين به وفهمه للآخرين والإحساس بهم ومشاركتهم مشاعرهم.

4- مكونات المشاركة الوجدانية:

4-1- المكون الانفعالي: ويتكون من الاهتمام الوجداني، وهو ميل الفرد للشعور بالمشاركة الوجدانية للآخرين.

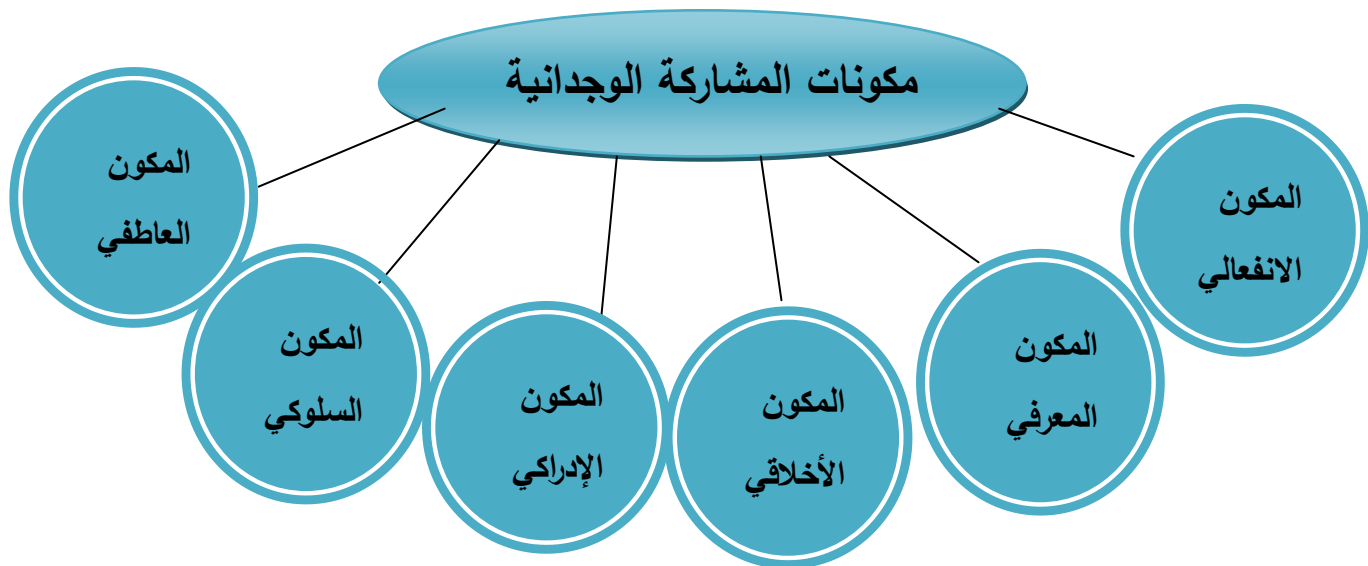
4-2- المكون المعرفي: ويتضمن القدرة على معرفة ما يفكر فيه الشخص، أو القدرة على تحديد وفهم الآخرين، وهناك ارتباط حقيقي بين الجانب الانفعالي والجانب المعرفي من خبرة الآخر.

4-3- المكون الأخلاقي: وهو الدافعية للبحث عن الأفضل والأحسن لدى الآخرين.

(منصور، 2011، ص 345-346)

الجدول رقم (01): لخص مورس وزملاؤه (1962) مكونات أربعة تندرج ضمنها المشاركة الوجدانية (التعاطف):

المكون	التعريف
عاطفي	القدرة على الاختبار بشكل شخصي للمشاعر الجوهرية للشخص الآخر.
أخلاقي	قوة إثارية داخلية تدفع إلى ممارسة التعاطف.
إدراكي	القدرة على الفهم وتمييز مشاعر الشخص الآخر ووجهة نظره من موقف موضوعي.
سلوكي	الاستجابة الصريحة لإيصال فهمنا لمنظور المريض ومشاعره.



مكونات المشاركة الوجدانية المدركة

5-مراحل تطور المشاركة الوجدانية:

5-1-المرحلة الأولى:التعاطف العام: التي تكون في مرحلة الطفولة التي يعتمد فيها الطفل على الشكل الخارجي للآخر ولكن لا يعرف من الذي يعاني.

5-2-المرحلة الثانية: تعاطف متمركز على الذات: تصبح استجابة الطفل أكثر وضوحاً لمعاناة الآخرين، ويعلم جيداً أن الطرف الآخر هو الذي يتألم ويعاني وليس هو، على الرغم من أن إدراك الطفل لذاته في هذه المرحلة مازال غير واضح.

5-3-المرحلة الثالثة: التعاطف لمشاعر الآخرين: يتعلم الطفل أخذ الدور ويستشعر عاطفياً لأن تمرّكه حول ذاته يبدأ بالاضمحلال.

5-4-المرحلة الرابعة: التعاطف مع ظروف الحياة العامة: يعي الطفل أن الآخرين يعانون وهم في حالة حزن وأسى، وهذه المرحلة تكون في الطفولة المتأخرة حيث يفهم مواقف الحياة اليومية.

(د.خلود بشير عبد الاحد، 2020، ص323)

6-أهم الحاجات الوجدانية للفرد: (كتاش مختار، 2014)

الحاجات الوجدانية
الحاجة إلى الحرية .
الحاجة إلى الشعور بالأمن .

- الحاجة إلى الشعور بأن الحق معه .
- الحاجة إلى المراقبة والتحكم .
- الحاجة إلى المحبة .
- الحاجة إلى التقدير .
- الحاجة إلى الموافقة .
- الحاجة إلى الشعور بالإتقان .
- الحاجة إلى الاعتراف من قبل الآخرين والقبول .
- الحاجة إلى الشعور بالقيمة الوظيفية .
- الحاجة إلى حب التملك .
- الحاجة إلى الشعور بالقدرة .

7- تنمية المشاركة الوجدانية وكيفية التعامل معها:

يرى كل من صفاء الأعسر وعلاء الدين كفاي(2000) أن الأشخاص يتوزعون بين:

- 7-1- الواعين بالذات أو النفس: أي إدراك الأشخاص لحالتهم المزاجية أثناء معاشتها، وهؤلاء لديهم ثراء فيما يختص بحياتهم الانفعالية، ويمثل إدراكهم الواضح لانفعالاتهم أساسا لسماتهم الشخصية، وينظرون إلى الحياة نظرة إيجابية، فهم شخصيات استقلالية، واثقة من إمكانياتها ويتمتعون بصحة نفسية جيدة، وعندما يتعكر مزاجهم لا يتوقفون عن ذلك بل يكونون أكثر قدرة على الخروج من هذا المزاج السيئ في أسرع وقت ممكن، وباختصار فإن عقلانياتهم تساعدهم على إدارة عواطفهم وانفعالاتهم ومعالجتها.
- 7-2- الغارقون في انفعالاتهم: هؤلاء الأشخاص ليس لديهم وعي بمشاعرهم، فإنهم يشعرون أنهم غارقون في انفعالاتهم وعاجزون عن الخروج منها، وكأن هذه الحالة قد تمكنت منهم أو تملكهم، فهم متقلبو المزاج مستغرقون في مشاعرهم أكثر من أن يكونوا مدركين لها، ولا يبذلون جهدا للخروج من هذا المزاج السيئ، كما يشعرون بعجزهم عن التحكم في حياتهم الانفعالية.

- 7-3- المتقبلين لمشاعرهم: هؤلاء على الرغم من وضوح رؤيتهم بالنسبة لمشاعرهم، فإنهم يميلون لتقبل حالتهم النفسية دون محاولة لتغييرها، ويبدو أن هناك مجموعتين من المتقبلين لمشاعرهم:
 - المجموعة الأولى: تشمل من لهم عادة في حالة مزاجية جيدة، ومن ثم ليس لديهم دافع لتغييرها.

-المجموعة الثانية: تشمل من لديهم رؤية واضحة لحالتهم النفسية، ومن ذلك فحين يتعرضون لحالة نفسية سيئة يتقبلونها كأمر واقع ولا يفعلون أي شيء لتغييرها.(صفاء الأعسر،2000)

8-أهمية المشاركة الوجدانية:

تؤثر المشاركة الوجدانية تأثيرا كبيرا على الأشكال المختلفة من السلوك الإيثاري فهو يدفع الفرد نحو المساعدة والإيثار، وتلعب المشاركة الوجدانية دورا محوريا في تدعيم العفو، ويعد مؤشرا على التمتع بالصحة النفسية الجيدة، وهي تؤدي إلى تنظيم سلوك الفرد الايجابي ويؤدي إلى اكتساب المبادئ الأخلاقية. (ابتسام رشيد، 2000)

*القدرة على التعرف وقراءة مشاعر الآخرين والاستجابة لها.

*الوعي الجيد بالذات.

*المشاركة الوجدانية هي إحدى مجالات الذكاء الوجداني.

*تفهم الآخرين ومشاركتهم وجدانيا.

*المساعدة على التفهم وإحداث علاقة آفة مع الآخرين وعلى الحفاظ عليها.

خلاصة:

من خلال عرضنا لهذا الفصل اتضح أن المشاركة الوجدانية من أهم العناصر التي تساعد الإنسان على إنجاز عمله وذلك من خلال فهم الآخرين والشعور بهم ومساندتهم. فالمشاركة الوجدانية مرت بأربعة مراحل في تطورها وهي المرحلة الأولى مرحلة التعاطف العام وتليها مرحلة تعاطف متمركز على الذات وتليها مرحلة التعاطف لمشاعر الآخرين وأخيرا مرحلة التعاطف مع ظروف الحياة العامة.

المبحث الثاني

الضغوط المهنية

❖ تمهيد

❖ تعريف الضغط

❖ تعريف الضغوط المهنية

❖ أنواع الضغوط المهنية

❖ مراحل الضغوط المهنية

❖ أسباب الضغوط المهنية

❖ عناصر الضغوط المهنية

❖ المصادر المحتملة لضغوط العمل

❖ آثار الضغوط المهنية

❖ خلاصة

تمهيد:

تعتبر الضغوط المهنية من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة، إذ يعتبر العمل أحد أهم المصادر في توليد الضغط لدى الفرد، فهو مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل. ومن خلال هذا سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تعريف الضغط وتعريف الضغوط المهنية وذكر أنواعها ومراحلها والأسباب التي تساعد في حدوث الضغوط المهنية وعناصرها ومصادرها وأخيرا آثار الضغوط المهنية.

1-تعريف الضغط:

لغة: يشير الأصل اللغوي لكلمة الضغط، ضغطه ضغطاً بمعنى زحمة وعصره.

(طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص15)

اصطلاحاً: لقد عرف سيللي (1976) الضغط في القاموس الكبير لعلم النفس على أنه كل استجابة تصدر عن العضوية رداً عن أي طلب أو إثارة مباشرة عليها (عن غاليثوفيسكي 1994)

(عبد الكريم بن عيسى، عاصم غدير، 2023-2024، ص9)

يعرفه كوكس(1990) أن الضغط ينشأ نتيجة أي صراع بين المطالب الملقاة على الفرد وقدرته على التعامل معها حيث يفكر الفرد في المطلب ويفكر في قدرته وأي اختلال في التوازن بين الطرفين هو السبب في ظهور الضغط.

2-تعريف الضغوط المهنية:

من الموضوعات التي بدأت وما زالت تستقطب اهتمام الكثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي أو السلوك في مجال العمل هو موضوع الضغوط stress التي يخبرها الفرد في بيئة العمل. فيما يلي سنستعرض مجموعة من المفاهيم للضغوط المهنية:

*يرى هولمز(holms) أن الضغوط المهنية هي أية مثيرات أو تغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية، تتصف بدرجة معينة من الشدة والاستمرارية، بما يمثل القدرة التكيفية للفرد إلى حدها الأقصى، وان استمرار هذه المثيرات بقدر ما، يؤدي إلى استجابات نفسية وجسمية غير صحية.

(غربي صبرينة، 2014، ص215)

*يعرفها بارون وجرينبرغ (baron and grenberg) بأنها نمط معقد من حالة نفسية وردود فعل فسيولوجية، لمجموعة من الضغوط الخارجية. (شاطر شقيق، 2010، ص66)

*وعرفها لازاروس وكوهين (lazarus and cohen) بأنها الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي أو المعرفي أو السلوكي. (عثمان مريم، 2010، ص18)

*حالة من الإجهاد الانفعالي، ونقص الكفاءة الشخصية، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل، ويتعرض له العاملون في المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين.

(رمضان، 2011، ص194)

من خلال استعراضنا للتعريف السابقة يمكن استخلاص تعريف للضغوط المهنية على أنها: حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية و بيئية تفوق طاقته وما ينتج عنها من آثار نفسية وفسولوجية وسلوكية تعيق تكيفه مع بيئة العمل.

3-أنواع الضغوط المهنية:

الضغوط في مجال العمل متعددة الأنواع ومختلفة الأشكال، ولكل نوع منها خصائصه ومواصفاته بل هناك من الضغوط ما هو واجب الحفاظ عليه، ومن أنواعها يمكن تقسيمها من حيث أثرها على نوعين هما:

3-1-الضغوط الايجابية: هي ضغوط لازمة تتطلبه طبيعة العمل، فيحتاج إليه المدير مثلاً الضغط على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم ودافعيتهم، وفي نفس الوقت يزيد وينمي قدرة الفرد على أداء وبذل أقصى جهد، وبذلك يؤدي إلى نتائج ايجابية وتحقيق رضا العاملين، ويصبح غياب هذا النوع من الضغط مصدر لعدم الرضا الوظيفي عند العامل.

-وكما يرى الصيرفي: هي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها على المستوى الوظيفي، فقد يتعرض العامل للعديد من هذه الضغوط مثل: اجتياز اختبار ما، أو دورة تدريبية معينة للترقي أو النقل إلى موقع وظيفي أفضل، وتحقيق معدلات الأداء مرتفعة وان يجوز رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بالأداء في المواعيد المحددة.

-وقد أوضح بعض الباحثين الحاجة إلى ضغوط مثالية للوظيفة بهدف استخدامها كمنبه وكأداة تحذير المشاكل التي تتعرض لها المنظمة والأفراد وتقليل حدة آثار هذه المشاكل، حيث حدد forbes المؤشرات التالية: (محمد حسن حمادات، 2007، ص 167)

*ارتفاع حجم النشاط وقوته.

*زيادة الدوافع.

*تعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغوط.

*القدرة على الإدراك وتحليل المشاكل.

*زيادة القدرة على التصرف.

3-2- الضغوط السلبية: هي الضغوط النفسية الهدامة غير المفضلة التي تسبب الضرر والأذى، وهي عبارة عن قليل أو كثير من الاستشارية خاصة من الناحية الوظيفية مثل: انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب، وتؤثر على سلوك المدير والعاملين معه بشكل سيئ وضار تتولد معها إجراءات إدارية التي يركز معناها حول ما يلي: (عمر وصفي عقيلي ، 2005 ، ص595)

-فقد الرغبة في العمل.

-الابتعاد عن المبادرات الفردية.

-تنامي الإحساس بالإحباط وعدم الرضا.

-الارتباك في العمل.

-انخفاض الروح المعنوية والشعور بالأرق والتشاؤم من المستقبل.

3-3- ضغوط مؤقتة: هي تلك الدرجات من التوتر التي تحدث على فترات ويواجهها الفرد من خلال محاولاته للتوقف، مثل هذه الضغوط تضع الفرد دائماً على استعداد للمواجهة أو الهروب لتجنب الموقف بأن يقوم الجسم بالاسترخاء.

3-4- ضغوط دائمة: هناك عوامل كثيرة تسبب ضغوطاً وقتية سرعان ما تتحول إلى ضغوط مستمرة ومزمنة، وفي مقدمة هذه العوامل التحديث المستمر في أدوات العمل والإنتاج، والتطور السريع في المعرفة والحاجة الدائمة إلى اكتساب مهارة جديدة وحديثة، وكل هذه العوامل جعلت

الإنسان يلهث وراء ملاحقة هذا التقدم كما يمثل تعقد العلاقات الوظيفية، أيضا احد العوامل الهامة للضغوط الوقتية التي تتحول مع الزمن لضغوط دائمة . (ناهدة طه غضية ،2008،ص23)

4-أسباب الضغوط المهنية:

هناك عوامل كثيرة تساهم في حدوث الضغوط على الفرد في مجال عمله ويمكن تصنيف العوامل إلى تصنيفين رئيسيين:

أحدهما يشتمل على عوامل ذات علاقة ببيئة العمل أو العمل نفسه والآخر يشتمل على عوامل ذات علاقة بالسمات أو كما يعرف بالعوامل الشخصية.

4-1- العوامل التي تتعلق بالعمل هي :

- متطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى.
- التعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد.
- عدم وضوح المسؤوليات.
- زيادة العبء الوظيفي(زيادة الإثارة).
- قلة العبء الوظيفي (قلة الإثارة).
- المسؤولية عن الآخرين.
- غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.
- غياب المشاركة في القرارات وعدم تشجيع الاستقلالية.
- عملية تقويم الأداء إذا أدركها الفرد بأنها غير عادلة.
- بيئة العمل المادية (الإضاءة ،التهوية ،درجة الحرارة، مستوى الضجيج ، تنظيم الأثاث ..الخ).
- التغيرات التي تحدث من حين لآخر من حيث السياسة العامة للمنظمة و إعادة التنظيم فيها.

4-2- العوامل الشخصية فإنها تأتي ضمن المحاور التالية:

- أحداث الحياة المختلفة التي تمر بالفرد بإيجابياتها وسلبياتها مثل الزواج، الطلاق،تغير مكان الإقامة،حالات الوفاة ، العطل، التقاعد

- الفروق الفردية في درجة التفريغ أو التخلص من التوتر وتدخل ضمن ذلك درجة القدرة على ترك هموم العمل في المكتب مع نهاية الدوام وتنمية أنشطة أو هويات تتسي الفرد تلك الهموم.
- نمط الشخصية حيث يمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين: أحدهما أكثر قابلية لضغوط العمل بسبب رغبته في انجاز اكبر عدد من المهام في اقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته وكأنه يسابق الزمن. والنمط الآخر الذي يتميز بالثقة والهدوء ويأخذ الأمور ببساطة أكثر ويأخذ وقته في التعامل مع الأمور التي تواجهه.
- مركز التحكم locus of control يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به . والفرد التي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملاً في الأحداث من حوله، بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته. وقد بينت الدراسات أن ذوي التحكم الخارجي أكثر عرضة لضغوط العمل والشعور بالإحباط والمرارة.
- قدرات وحاجات الفرد ومدى توافقها مع متطلبات المنظمة . هذا التوافق الذي يحقق للفرد من خلال تحقيق حاجات الفرد وشعوره بكفاءته وأهليته للقيام بالعمل المطلوب منه. وهذا بدوره يؤدي إلى تقليل معاناته من ضغوط العمل (على حمدي، 2008، ص 172-174)

5-عناصر الضغوط المهنية

- توجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية، والتي حددها سيزلاقي szilagy، و والاس wellce على أنها عبارة عن تجارب داخلية تخلق وتولد عدم التوازن النفسي والفيزيولوجي للفرد، وهي تتكون نتيجة العوامل في البيئة الخارجية، ويمكن تحديد عناصر الضغوط المهنية بثلاث عناصر رئيسية وهي :
- 5-1-المثير:** يشمل هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.
- 5-2-الاستجابة:** هي رد الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود النفسية و الفيزيولوجية والسلوكية تجاه الضغط مثل: قلق و توتر والإحباط.... وغيره

3-5- عنصر التفاعل: هو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل مثيرات والاستجابات أي بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، ويأتي هذا التفاعل عوامل بيئية وتنظيمية في العمل والعلاقات والمشاعر الإنسانية وما يترتب عنها من استجابات.

(معن محمد عياصر ، مروان محمد بن أحمد ، 2008، ص113)

وفي ضوء تطور مفهوم العمل يمكن إضافة عنصرين آخرين للضغوط المهنية هما:

4-5- عنصر الإدراك: يتمثل في استقبال المثيرات وتفسيرها وترجمتها إلى سلوك محدد فمن خلاله يستطيع المورد البشري أن يحدد وضعيته اتجاه ضغوط العمل، إذن له دور فعال في مدى إحساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه.

5-5- عنصر الفروق الفردية: تتمثل في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد (كالسن، الجنس، الخبرة... الخ) فلقد أثبتت بعض الدراسات أن الفروق المادية لها تأثيرا كبيرا في درجة اختلاف استجابات الموارد البشرية لضغوط العمل وفي التعامل معها والسيطرة عليها.

(السيد محمود عبد المجيد، فاروق عبده فلي، 2005، ص306)

6- المصادر المحتملة لضغوط العمل:

أشار negrat إلى ثلاثة أمور اعتبرها مصادر عامة للضغوط وقد ميزها تبعا لذلك وهي:

- الضغوط الناجمة عن البيئة المادية كالتكنولوجيا في المنظمة أو البيئة التي يؤدي فيها الفرد عمله ومسؤولياته.

- الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية بين الأشخاص في المنظمة أو البيئة التي يتفاعل فيها الفرد مع زملائه في مجالات العمل الوظيفي.

- الضغوط الناتجة عن خصائص الشخص الفيزيولوجية كالقلق أو الأساليب الإدارية وغيرها.

أما عسكر فقد اوجدي تقسيم ومسبباته قد أدرجها ضمن مجموعتين:

6-1- المجموعة الأولى: وتضم مصادر تنظيمية لضغط العمل من أهمها:

(محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2016، ص 74-75)

-الاختلاف المهني: ومن الصعب أن نجد وظيفة في مجتمعنا خالية من الضغوط ولكن يمكن تقسيمها إلى مستوى عالي من الضغوط أكثر من غيرها في حين تتعرض مهنة أخرى لمستوى منخفض من الضغط.

-غموض الدور: يعتبر الغموض من مصادر الضغط الرئيسية في المنظمات التي تعني الافتقار للمعلومات التي يحتاجها الفرد إلى أداء دورها في المنظمة مثل غموض حدود سلطاته وتحديد مسؤولياته.

-زيادة وانخفاض أعباء العمل: وهي قيام الفرد بمهام لا يستطيع انجازها في الوقت المتاح وان هذه المهام تطلب مهارات عالية يملكها الفرد وهناك نوعين من عبء العمل وهي:

*عبء كمي ويحدث عندما يتسبب إلى الفرد مهام كثيرة لا يجد وقت كافي لانجازه.

*عبء نوعي ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لانجازها تحتاج إلى مستوى أداء معين اكبر من قدرته وانه يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل.

-النمو والتقدم الوظيفي: تعتبر عوائق التقدم الوظيفي احد المصادر لضغط العمل مثل الافتقار إلى فرض الترقية.

-المساندة الاجتماعية: هو التفاعل الاجتماعي بين الفرد والجماعات العاملة من خلال الاتصال الرسمي في مجالات العمل.

6-2- المجموعة الثانية: وتضم المصادر الفردية لضغط العمل ومن أهمها:

*التحكم في الأحداث الداخلية والخارجية.

*القدرة والحاجات.

*معدل التغير في حياة الفرد.

*سمات شخصية الفرد.

7-آثار الضغوط المهنية:

- هناك صنفين من العمال حسب شخصيتهم وقدراتهم على التعامل مع الضغوط، فمنهم من يتأثر بالضغوط المهنية بالسلب وينجز عنه بعض الآثار السلبية منها:
- انخفاض أداء الفرد وإنتاجيته.
- تزايد معدلات الغياب في العمل وعدم الرضا.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات وعدم دقتها.
- الضغط يخلق حالة من الملل عندما يضطر الفرد للاستمرار في العمل ليميل إليه.
- الشعور بالاغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي إليه الفرد بالرغم من وجوده في العمل يتحول إلى إنسان غريب، ويؤدي العمل المطلوب منه دون رغبة ودون مستوى الكفاءة والفعالية المطلوبة.
- الشعور بالتعب وعدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق، والضييق الشديد واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد بسبب ضغوط ناتجة عن بيئة العمل الخارجية أو الناجمة عن طبيعة الفرد ذاته.
- ومنهم من يتأثر بالضغوط المهنية بالإيجاب الذي يولد لهم بعض الآثار الايجابية منها:
- التعاون والتضافر في الجهود من اجل إيجاد حلول للمشكلات أي(انجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد والكفاءة المطلوبة).
- اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة من بين العاملين، من خلال مواجهة تحديات ترتبط بأهداف المنظمة، ومن خلال هذه المواجهة تتضح قدرات الأفراد وخبراتهم ومستوياتهم المهنية والعلمية.
- زيادة الرغبة والدافعية في العمل.
- تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالانجاز.
- انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل.
- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات بحيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية زملائه.
- رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا، وينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية وتحقيق أداء متميز.

من خلال ما سبق ذكره يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول، تركت أثراً سلبياً على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة، وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافهما المرجوة، يمكن أن يساهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن الضغوط تتشكل من آثار سلبية وأخرى ايجابية. (توفيق عبد الرحمان، 1994، ص24)

8- مراحل الضغوط المهنية:

8-1- مرحلة التعرض للضغوط: يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخلياً أو خارجياً، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوطات ومن أهم هذه المظاهر: (زيادة ضربات القلب، الأرق، التوتر الأعصاب، الضحك الهستيري، سوء استغلال الوقت..)

8-2- مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط): تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن، وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط.

8-3- مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف: عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز هرمونات من أجل رفع نسبة الكوليستيرول في الدم لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة، حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلاً، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن إما في حالة الفشل، ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

8-4- مرحلة التعب والإنهاك: ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد ونتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

(محمد إسماعيل بلال، 2005، ص44)

- الاستياء من جو العمل.
- انخفاض معدلات الانجاز.
- التفكير في ترك الوظيفة.
- الإصابة بالأمراض النفسية مثل: (النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة، الاكتئاب)
- الإصابة بالأمراض العضوية مثل: (قرحة المعدة، السكر، ضغط الدم)

خلاصة

وكخلاصة لما تم ذكره يمكن القول أن الضغوط المهنية تنشأ إما من بيئة العمل أو من العمل نفسه وهذه الضغوط تؤثر على العامل تأثيرا سلبيا على حياته المهنية والنفسية، لهذا يجب على العمال ومنظمات العمل أن تجد حولا للتخلص من هذه الضغوط أو التخفيف منها وذلك بالتعاون والتضافر في الجهود لإيجاد حلول للمشكلات وزيادة الرغبة والدافعية للعمل.



الفصل الثالث:

إجراءات ميدانية

- ❖ تمهيد
- ❖ المنهج المستخدم في الدراسة
- ❖ حدود الدراسة
- ❖ عينة الدراسة ومواصفاتها
- ❖ أدوات الدراسة
- ❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة
- ❖ خلاصة

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل وصف المنهج المستخدم في الدراسة الذي يتبعه الباحث في بحثه من أجل الوصول إلى الهدف المحدد وذكر حدود الدراسة ثم التطرق إلى عينة الدراسة ومواصفاتها ثم أداة القياس المستخدمة في الدراسة التي بواسطتها يمكننا قياس الظاهرة.

كما سيتم عرض الدراسة الأساسية ووصف عينتها ووصف أداة جمع البيانات وفي الأخير ذكر الأساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة البيانات المتوصل إليها.

المنهج المستخدم في الدراسة:

يرجع استخدام المنهج في أي بحث علمي إلى طبيعة المشكلة موضع الدراسة، وبما أن هذه الدراسة تسعى بشكل جوهري إلى معرفة طبيعة العلاقة بين المشاركة الوجدانية والضغط المهنية لدى الممرضات. فإن أنسب منهج لهذا الموضوع هو المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يعرف بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (سامي، 2000، ص324)

2- حدود الدراسة:

❖ **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على معرفة علاقة المشاركة الوجدانية المدركة بالضغط المهنية لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بتقريت .

❖ **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 20 فيفري 2025 إلى 05 أفريل 2025.

❖ **الحدود الجغرافية:** يتم تحديد مجال الدراسة تبعاً لطبيعة الموضوع وبناءاً عليه فإن الدراسة الحالية اشتملت على الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بتقريت.

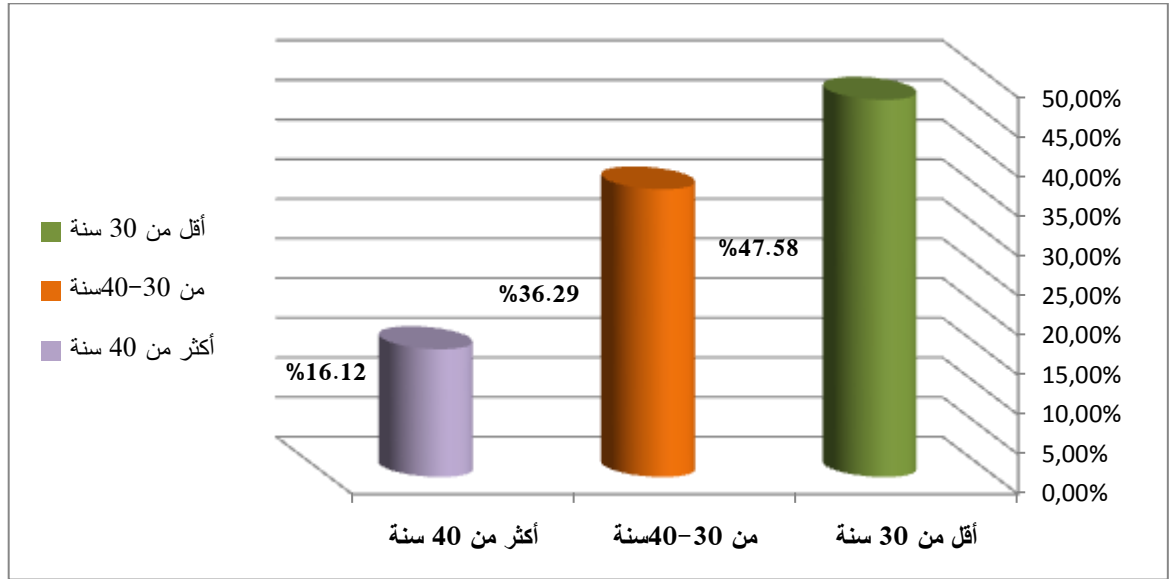
❖ **الحدود البشرية:** شملت الدراسة على عينة قوامها 124 من الممرضات العاملات في القطاع الصحي بولاية تقريت.

4- عينة الدراسة ومواصفاتها:

تعتبر الدراسة الأساسية خطوة ميدانية يقوم بها الباحث لإجراء البحث، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس وإعداده في صورته النهائية (أنظر الملحق 04) لعرضها على عينة الدراسة. وقد بلغ عددها 124 ممرضة اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة.

4-1- خصائص عينة الدراسة:

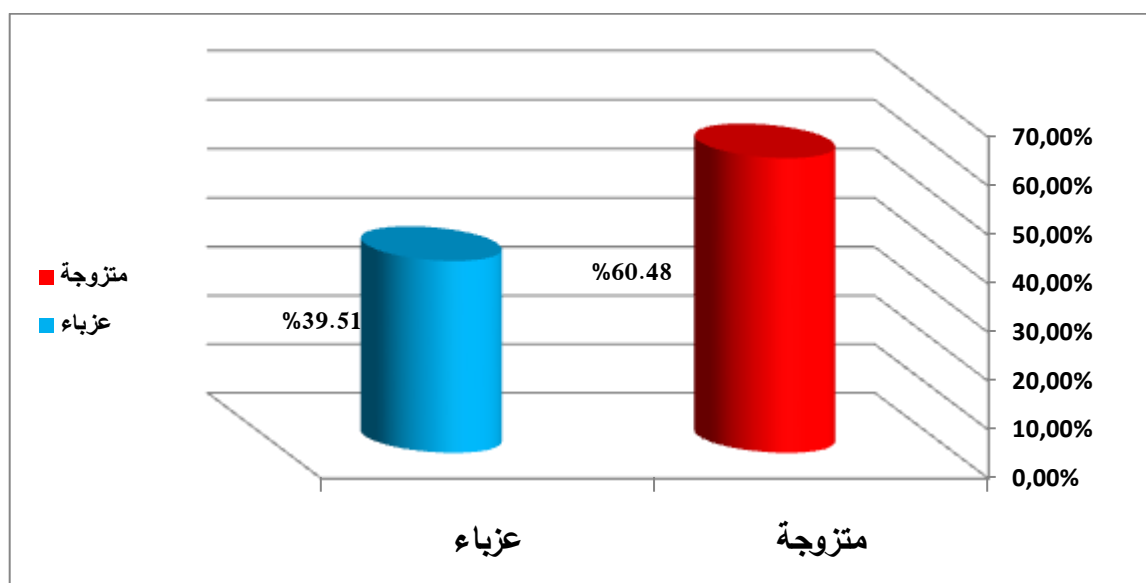
• وصف عينة الدراسة من حيث السن:



الشكل رقم (02) يصف عينة الدراسة من حيث السن

نلاحظ من خلال الشكل (02) أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية {أقل من 30 سنة} حيث بلغت نسبتهم (47.58%) في حين أدنى نسبة من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية {أكثر من 40 سنة} حيث بلغت نسبتهم (16.12%) وهذا التنوع في أعمار الممرضات يساعد في التعرف على آراءهم المختلفة بما يحملونه من خبرات متباينة نحو تحديد المشاركة الوجدانية المدركة وعلاقتها بالضغط التي يتعرضون لها في عملهم.

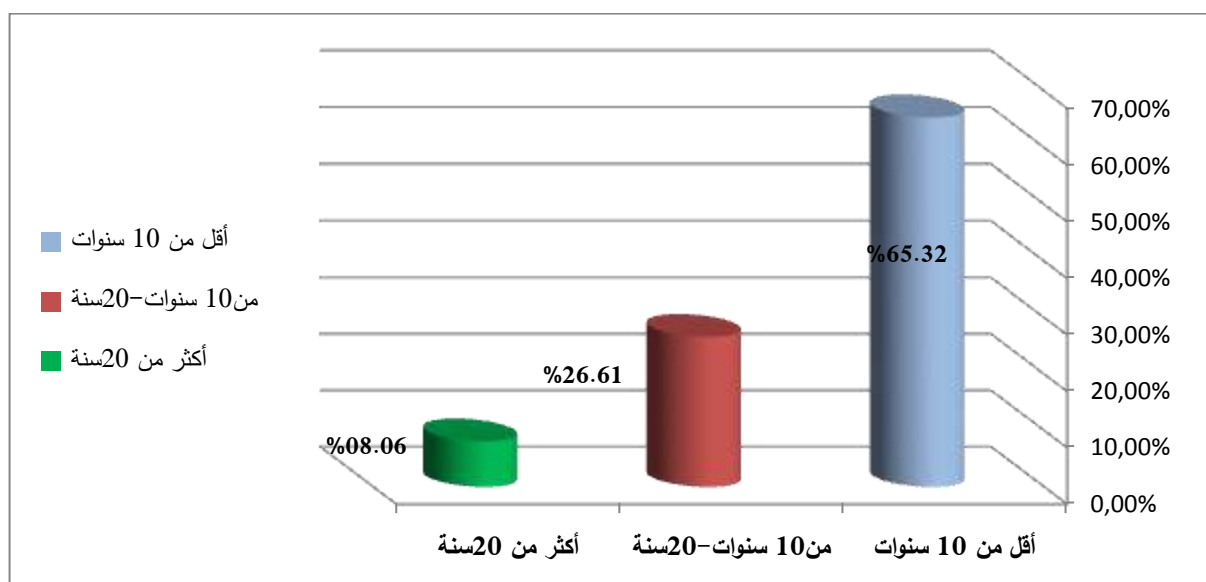
• وصف عينة الدراسة من حيث الحالة العائلية:



الشكل رقم (03) يصف عينة الدراسة من حيث الحالة العائلية

نلاحظ من خلال الشكل (03) أن عدد الممرضات المتزوجات قدر بـ {75} ممرضة ونسبة مئوية (60.48%) أكبر من عدد الممرضات العازبات والذي قدر بـ {49} ونسبة مئوية (39.51%).

• وصف عينة الدراسة من حيث سنوات الأقدمية:



الشكل رقم (04) يصف عينة الدراسة من حيث سنوات الأقدمية

نلاحظ من خلال الشكل (04) أن الممرضات الذين لديهم اقدمية أقل من 10 سنوات أكبر نسبة والتي تتمثل في (65.32%) ثم تليها الذين لديهم اقدمية من 10-20 سنة بنسبة (26.61%) وأخيرا الذين لديهم أكثر من 20 سنة اقدمية بنسبة (08.06%).

6- أدوات الدراسة:

اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على قسمين رئيسيين هما:

-القسم الأول: عبارة عن البيانات الشخصية (السن، الحالة العائلية، سنوات الأقدمية)

-القسم الثاني: عبارة عن:

1-مقياس المشاركة الوجدانية المدركة من إعداد الباحثة.

2-مقياس الضغوط المهنية ل karasek.

1-مقياس المشاركة الوجدانية المدركة:

1-1-خطوات تصميم المقياس: نظرا لعدم توفر مقاييس المشاركة الوجدانية المدركة التي تتناسب مع عينة

البحث ورغبة الباحثة في بناء مقياس تطرقت إلى بناء مقياس المشاركة الوجدانية المدركة.

وقد مرت عملية تصميم المقياس بالخطوات التالية:

•الخطوة الأولى:الإطلاع على الجانب النظري والتعاريف الإجرائية للدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

•الخطوة الثانية: مراجعة مقاييس تناولت المشاركة الوجدانية المدركة أو بعد من أبعاده مثل مقياس التعاطف

الوجداني لكارسو وماير 1998 ومقياس المهارات القيادية للطالب الجامعي 2014-2015 ومقياس

التعاطف الانفعالي لمهريان وأبيستن.

•الخطوة الثالثة: إعداد صورة أولية لمقياس المشاركة الوجدانية المدركة(انظر الملحق 03) حيث تكون من

20 فقرة موزعة على بعدين(02) الأبعاد موضحة في الجدول رقم (03)

جدول رقم(03): يوضح أبعاد المشاركة الوجدانية

الأبعاد	الفقرات
المشاركة من طرف الزملاء	10.09.08.07.06.05.04.03.02.01

المشاركة من طرف المشرف	20.19.18.17.16.15.14.13.12.11
------------------------	-------------------------------

لقد تمت صياغة بنود الاستبيان في اتجاه موجب، وتحديد بدائل الإجابة وفق سلم ليكرت الثلاثي لقياس استجابات عينة الدراسة لفقرات الاستبيان كما هو مبين في الجدول:

الجدول رقم (04) يوضح تقديرات بدائل الإجابة على استبيان المشاركة الوجدانية المدركة

دائما	أحيانا	أبدا
3	2	1

1-2- الخصائص السيكمترية لاستبيان المشاركة الوجدانية:

6-1- الصدق: تم تطبيق الدراسة على عينة من الممرضات تقدر ب(30) ممرضة حيث تم حساب صدق الأداة باستخدام طريقتين:

الصدق المحتوى: ويعرف أيضا بصدق المحكمين ويعتبر من أبسط أنواع الصدق، إذ يتم فيه الحكم على أداة القياس من خلال مظهرها وعنوانها وتفحص اتساق عباراتها مع العنوان.

(سهيلة بن خيرة، 2018-2019، ص136)

وللتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على المشرف، ثم بعرضه على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس داخل جامعة قاصدي مرباح ورقلة تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وقد بلغ عددهم (03) محكمين (انظر الملحق 01) وطلب منهم إبداء رأيهم حول:

-ملائمة العبارات لمستوى العينة المستهدفة.

-مدى توافق العبارات مع الأبعاد.

-سلامة الصياغة اللغوية.

-مدى توافق البدائل مع العبارات.

-ملائمة البيانات الشخصية مع العينة المستهدفة.

وقد اتفق كل المحكمين على أن الأداة تقيس متغير المشاركة الوجدانية، كما أخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات والاقتراحات التي قدمها المحكمون على الاستبيان.

صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس كل بعد على حدة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (05) يوضح نتائج الاتساق الداخلي لاستبيان المشاركة الوجدانية المدركة:

البعد	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المشاركة من طرف الزملاء	01	0.619**	0.000
	02	0.535**	0.002
	03	0.804**	0.000
	04	0.419*	0.21
	05	0.222	0.238
	06	0.503**	0.005
	07	0.668**	0.000
	08	0.784**	0.000
	09	0.621**	0.000
	10	0.605**	0.000
المشاركة من طرف المشرف	11	0.652**	0.000
	12	0.880**	0.000
	13	0.785**	0.000
	14	0.671**	0.000
	15	0.548**	0.002
	16	0.731**	0.000
	17	0.591**	0.001
	18	0.328	0.077
	19	0.658**	0.000
	20	0.862**	0.000

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$

يتضح من الجدول (05) أن كل معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس المشاركة الوجدانية المدركة دالة عند مستوى 0.01 ماعدا الفقرات رقم (05-18) والتي كانت غير مرتبطة مع الدرجة الكلية لمقياس المشاركة الوجدانية المدركة ارتباطا دال إحصائيا ولكن الباحثة رأّت عدم حذفها لأنها تتمتع بصدق المحكمين.

6-2- الثبات: تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس.

الجدول (06): يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس المشاركة الوجدانية المدركة - وأبعاده:

البعد	معامل ألفا كرونباخ
المشاركة من طرف الزملاء	0.78
المشاركة من طرف المشرف	0.86
الثبات العام لمقياس المشاركة الوجدانية	0.83

يتضح من الجدول (06) أن معامل ثبات الأبعاد (0.78-0.86)، ومعامل الثبات الكلي قدر ب (0.83)، وهي قيمة جد مقبولة. ومنه يمكن القول أن مقياس المشاركة الوجدانية يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن إعادة تطبيقه.

2-مقياس الضغوط المهنية-karasek:-

2-1- وصف المقياس: هو اختبار عملي بالدرجة الأولى وسهل التطبيق خاص بالعينات كبيرة الحجم يتألف من ورقة وقلم، يعتمد على القراءة البصرية ويتكون karasek من أربعة مؤشرات موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع البنود حسب المؤشرات

الرقم	الأبعاد	أرقام البنود	عدد البنود
01	المواقف الخاصة باتخاذ القرارات	1.(2).3.4.5.(6).7.8.9	09
02	المتطلبات النفسية	10.11.12.(13).14.15.16.17.18	09
03	الدعم الاجتماعي	19.20.21.22.23.24.25.26	08
04	الاعتراف في العمل	(27).(28).29.30.31.32	06

✓ البنود التي داخل القوس (-) هي البنود السالبة (العكسية)

1- العامل الأول: المواقف الخاصة باتخاذ القرارات (la latitude décisionnelle)

يأخذ في عين الاعتبار وفي نفس الوقت الاستقلالية في اتخاذ القرار واستخدام المهارات.

بعد الاستقلالية في اتخاذ القرار (l'autonomie décisionnelle): الاستقلالية في اتخاذ القرار، هي إمكانية اختيار العامل لكيفية القيام بعمله، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عمله. ويتكون هذا البعد من 3 بنود.

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الاستقلالية في اتخاذ القرار} = 4 \times \{ 4\text{س} + (-5\text{س} + 6\text{س}) + 8\text{س} \}$$

بعد استخدام المهارات (l'utilisation des compétences): هي قدرة العامل على استخدام المهارات الخاصة به وتطوير مهارات جديدة. ويتكون هذا البعد من 6 بنود.

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{استخدام المهارات} = 2 \times \{ 1\text{س} + (-5\text{س} + 2\text{س}) + 3\text{س} + 5\text{س} + 7\text{س} + 9\text{س} \}$$

ويتم حساب نتيجة العامل الأول المواقف الخاصة باتخاذ القرارات وفق المعادلة التالية:

المواقف الخاصة باتخاذ القرارات =

نتيجة الاستقلالية في اتخاذ القرار + نتيجة استخدام المهارات

وتبلغ عتبة اتخاذ القرار 70 (72 في الولايات المتحدة الأمريكية).

2- العامل الثاني: المتطلبات النفسية (la demande psychologique): هي العبء النفسي المرتبط

بتنفيذ المهام، وكمية وتعقد المهام، والمهام غير المتوقعة، وإرغامات الوقت، وانقطاع المطالب المتناقضة. ويتكون هذا البعد من 9 بنود.

ويتم حساب درجة العامل باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{المتطلبات النفسية} = 10\text{س} + 11\text{س} + 12\text{س} + (-5\text{س} + 13\text{س}) + 14\text{س} + 15\text{س} + 16\text{س} + 17\text{س} + 18\text{س}$$

3- العامل الثالث: الدعم الاجتماعي (le soutien social): ويحتوي هذا العامل على 08 بنود، وتشمل كل الجوانب المتصلة بالدعم الاجتماعي والعاطفي، والعلاقات الانفعالية مع الرؤساء والزملاء.

-بعد الدعم الاجتماعي من المسؤولين أو الرؤساء

(soutien social de la part de la hiérarchie)

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الدعم الاجتماعي من القيادة العليا} = 19\text{س} + 20\text{س} + 21\text{س} + 22\text{س}$$

يتم حساب النتيجة على 16، وتبلغ عتبة اتخاذ

-بعد الدعم الاجتماعي من الزملاء (des collègues soutien social de la part)

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الدعم الاجتماعي من الزملاء} = 23\text{س} + 24\text{س} + 25\text{س} + 26\text{س}$$

يتم حساب النتيجة على 16، العتبة في 8

ويتم حساب نتيجة العامل الثالث الدعم الاجتماعي وفق المعادلة التالية:

$$\text{الدعم الاجتماعي} =$$

$$\text{الدعم الاجتماعي من القيادة العليا} + \text{الدعم الاجتماعي من الزملاء}$$

4- العامل الرابع: الاعتراف في العمل (reconnaissance)

ويتم حساب درجة العامل باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الاعتراف في العمل} = (5\text{س} - 27) + (5\text{س} - 28) + 29\text{س} + 30\text{س} + 31\text{س} + 32\text{س}$$

يتم حساب النتيجة على 24، العتبة في 15.

تم استخدام مقياس ليكرت الرباعي لقياس استجابات عينة الدراسة لفقرات المقياس كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم (08) يوضح تقديرات بدائل الإجابة على مقياس الضغوط المهنية

موافق جدا	موافق	معارض	معارض جدا
4	3	2	1

*أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات بالنسبة لعامل المواقف الخاصة باتخاذ القرار هي: 70 درجة.

*أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات في عامل المتطلبات النفسية هي: 21 درجة.

*أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات في عامل الدعم الاجتماعي هي: 24 درجة.

*أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات في عامل الاعتراف في العمل هي 24 درجة. والمتوسط المرجح لهذا العامل قدر ب 15 درجة.

فيكون العامل في حالة ضغط عال إذا ما تحصل على أقل من 70 درجة في مؤشر المواقف الخاصة باتخاذ القرارات وأكثر من 21 درجة في مؤشر المتطلبات النفسية، وأقل من 24 درجة في مؤشر الدعم الاجتماعي، و 15 درجة فما أقل في مؤشر الاعتراف في العمل.

(سهيلة بن خيرة، 2018-2019، ص 111-116)

2-2- الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية -karasek-

6-3-الصدق: يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه.

(مقدم، 2003، ص 166)

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس كل بعد على حدا، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول(09) يوضح نتائج الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية -karasek- :

البعد	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المواقف الخاصة باتخاذ القرارات	1	0.178	0.348
	2	0.380*	0.038
	3	0.404*	0.027
	4	0.408*	0.025
	5	0.413*	0.023
	6	0.413*	0.023
	7	0.439*	0.015
	8	0.775**	0.000

0.000	0.688**	9	المتطلبات النفسية
0.000	0.632**	10	
0.000	0.855**	11	
0.000	0.693**	12	
0.003	0.525**	13	
0.022	0.418*	14	
0.001	0.591**	15	
0.011	0.458*	16	
0.040	0.376*	17	
0.000	0.604**	18	
0.000	0.821**	19	الدعم الاجتماعي
0.000	0.599**	20	
0.000	0.794**	21	
0.000	0.763**	22	
0.005	0.498**	23	
0.000	0.632**	24	
0.008	0.473**	25	
0.001	0.591**	26	
0.025	0.409*	27	الاعتراف في العمل
0.279	-0.204	28	
0.004	0.511**	29	
0.001	0.572**	30	
0.000	0.675**	31	
0.000	0.748**	32	

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

** معامل الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $a=0.01$

يتضح من الجدول (09) أن كل معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية دالة عند مستوى 0.01 ماعدا الفقرة (01) والتي كانت غير مرتبطة مع الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ارتباطا دال إحصائيا ولكن رأت الباحثة عدم حذفها لأنها تتمتع بصدق المحكمين. والفقرة (28) والتي جاءت نتیجتها سالبة هذا لأن هذه الفقرة في الأصل سالبة.

4-6- الثبات: يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في كل الأوقات. (العساف، 1995، ص430)

وقد تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس.

الجدول(10): يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية-karasek- وأبعاده

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
المواقف الخاصة باتخاذ القرارات	0.52
المتطلبات النفسية	0.73
الدعم الاجتماعي	0.80
الاعتراف في العمل	0.59
الثبات العام لمقياس الضغوط المهنية karasek	0.70

يتضح من الجدول (10) أن معامل ثبات الأبعاد تراوح ما بين (0.52-0.80)، ومعامل الثبات الكلي قدر ب (0.70)، وهي قيمة مقبولة. ومنه يمكن القول أن مقياس الضغوط المهنية karasek يتمتع بالثبات ويمكن إعادة تطبيقه.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

كل دراسة تحتاج إلى تقنيات وأساليب إحصائية مناسبة لها، وذلك حسب الفرضيات المطروحة، حيث تم معالجة بيانات الدراسة الحالية باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

***المتوسط الحسابي:** وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة.

***اختبار "ت" لعينة واحدة:** يستخدم لمعرفة مستوى (منخفض-متوسط-مرتفع) متغيري البحث.

***معامل الارتباط بيرسون:** يستخدم في معرفة العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية .

***معامل الارتباط الجزئي:** استخدمت الباحثة معامل الارتباط الجزئي لقياس العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل كل من (الحالة العائلية وسنوات الأقدمية).

خلاصة:

من خلال عرضنا لهذا الفصل والذي يمثل كل الإجراءات التي تم اتخاذها من أجل تجسيد الدراسة على أرض الواقع، بداية من تحديد المنهج المناسب للدراسة ومعرفة حدود الدراسة ثم التطرق إلى وصف أداتي القياس والتأكد من خصائصها السيكمترية، وبعدها الدخول في إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية وأخيرا تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات المتحصل عليها.



الفصل الرابع:

عرض وتفسير نتائج الدراسة

❖ تمهيد

❖ عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول.

❖ عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى.

❖ عرض وتفسير الفرضية الثانية.

❖ عرض وتفسير الفرضية الثالثة.

❖ خلاصة.

تمهيد:

بعد أن تناولت الباحثة الإجراءات المنهجية للدراسة، سنستعرض في هذا الفصل عرض وتفسير نتائج الفرضيات التي توصلت إليها الدراسة الأساسية بعد معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية (spss22)، وكانت النتائج كما يلي:

1- عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول :

ينص التساؤل الأول على ما يلي: ما مستوى كل من المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي لولاية تڤرت؟ حيث جاءت النتائج كما يلي:

1-1- مستوى المشاركة الوجدانية المدركة:

جدول رقم(11): يوضح مستوى المشاركة الوجدانية المدركة لدى الممرضات حسب درجات أفراد العينة

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	مستوى الدلالة
124	44.29	0.67	6.37	123	40	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم(11) أن المتوسط الحسابي للمشاركة الوجدانية المدركة يقدر ب(44.29) أكبر من المتوسط الفردي (40) وانحراف معياري (0.67) ومستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (123) كما أن قيمة "ت" (6.37) إذا نستنتج أن مستوى المشاركة الوجدانية المدركة مرتفع.

تعكس النتيجة المتوصل إليها أن لدى الممرضات مشاركة وجدانية مرتفعة، ناتجة عن الإحساس بالآخرين وارتفاع الشعور الايجابي بالمحبة والألفة.

وتتفق النتائج المتوصل إليها مع دراسة فاطمة العيد العدوان(2024)، ودراسة طويال فطيمة (2018)، أن الممرضات يتمتعون بمشاركة وجدانية عالية. كما أن إحساس المشرف بعماله أسهم بشكل كبير في زيادة قدرة الممرضات على العمل والنشاط، وجعلهم يتسمون بالحب والمودة فيما بينهم، فالمشاركة الوجدانية عامل أساسي تدركه كل ممرضة مما يجعلها تشعر بالسعادة والمودة .

كما أنها اتفقت مع دراسة زينة زندوح (2021) في أن المشاركة الوجدانية من المظاهر العاطفية والانفعالية التي تسمح للممرضة بأن تكون متعاطفة مع زملائها ومع الأشخاص المحيطين بهم وهذا ما يزيد من تكوينها للعلاقات الاجتماعية. ودراسة خير الدين علي أحمد والتي أظهرت أن العواطف الكامنة داخل الفرد يتم استثارتها حينما يفقد العقل أو المنطق دوره في السيطرة عليها، وكثيرا ما يحدث ذلك مع الفرد والمجتمع، وقد لا يتم دائما السيطرة على العواطف من خلال تحكيم العقل، فلو استطاع الفرد ضبط مشاعر الغضب، فيستطيع ضبط المشاعر والعواطف الأخرى مثل الكراهية والحزن والحب والفرح.

1-2- مستوى الضغوط المهنية:

						بعد المتطلبات النفسية	
						ضغط مرتفع 21 فما أكثر	ضغط منخفض 21 فما أقل
بعد الموافقة الخاصة باتخاذ القرار	ضغط مرتفع 70 فما أقل	عمل نشيط عمل متعب	عمل مسترخ غير ضاغط عمل سهل ومريح	ضغط مرتفع 24 فما أقل	بعد الدعم الاجتماعي		
	ضغط منخفض 70 فما أكثر	عمل ضاغط عمل مرهق ومجهد	عمل سلبي عمل ممل ومؤرق	ضغط منخفض 24 فما أكثر			
	ضغط مرتفع 15 فما أقل		ضغط منخفض 15 فما أكثر				
	بعد الاعتراف في العمل						

الشكل رقم (05): يوضح طريقة تفسير نتائج الضغوط المهنية وفق نموذج karasek

• مستوى مرتفع من الضغوط المهنية: يتحصل المفحوص على الدرجات التالية:

-أقل من 70 درجة في بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار.

-أكثر من 21 درجة في بعد المتطلبات النفسية.

-أقل من 24 درجة في بعد الدعم الاجتماعي.

-أقل من 15 درجة في بعد الاعتراف في العمل.

• مستوى منخفض من الضغوط المهنية: يتحصل المفحوص على الدرجات التالية:

-أكثر من 70 درجة في بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار.

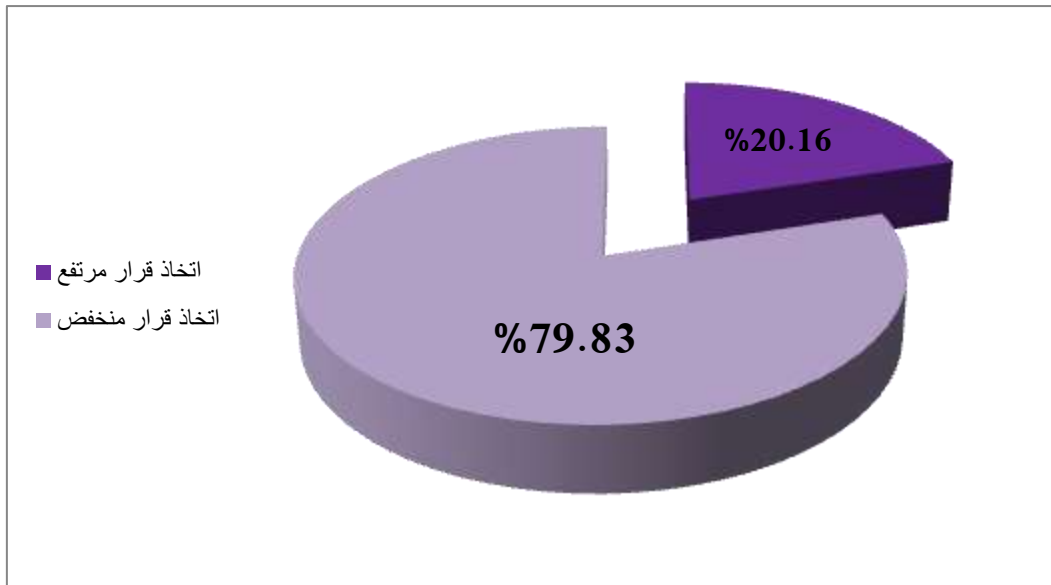
-أقل من 21 درجة في بعد المتطلبات النفسية.

-أكثر من 24 درجة في بعد الدعم الاجتماعي.

-أكثر من 15 درجة في بعد الاعتراف في العمل.

(سهيلة بن خيرة، 2018-2019، ص 147-148)

2-1- مستوى الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار:

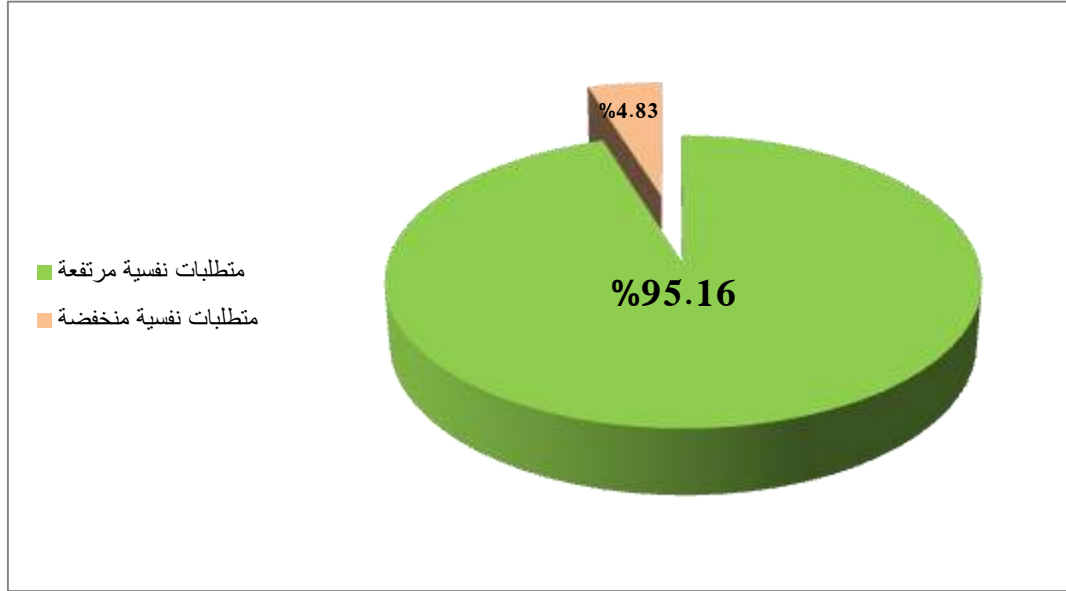


شكل بياني رقم (06) يمثل مستوى الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (06) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار جاءت متفاوتة وعليه يمكن القول أن الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة اتخاذ قرار منخفض أكثر نسبة من الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة اتخاذ قرار

مرتفع وهذا يعني أن الممرضات يتمتعن بحرية واستقلالية في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم.

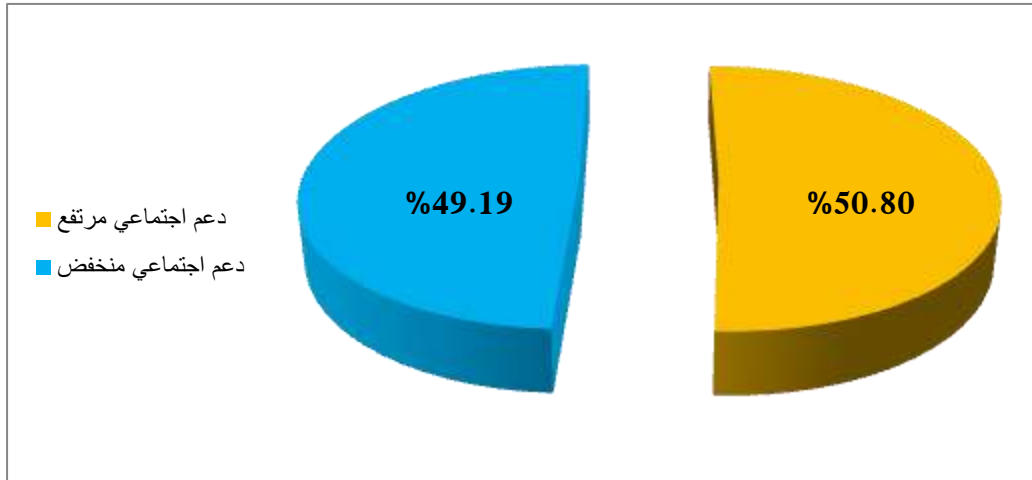
2-2- مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية:



شكل بياني رقم (07) يمثل مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية

نلاحظ من خلال الشكل رقم (07) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن المتطلبات النفسية جاءت متفاوتة وعليه يمكن القول أن الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة متطلبات نفسية مرتفعة أكثر نسبة من الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة متطلبات نفسية منخفضة وهذا يعني أن أغلب الممرضات يعانين من إنجاز مهامهم في الوقت الزمني المطلوب.

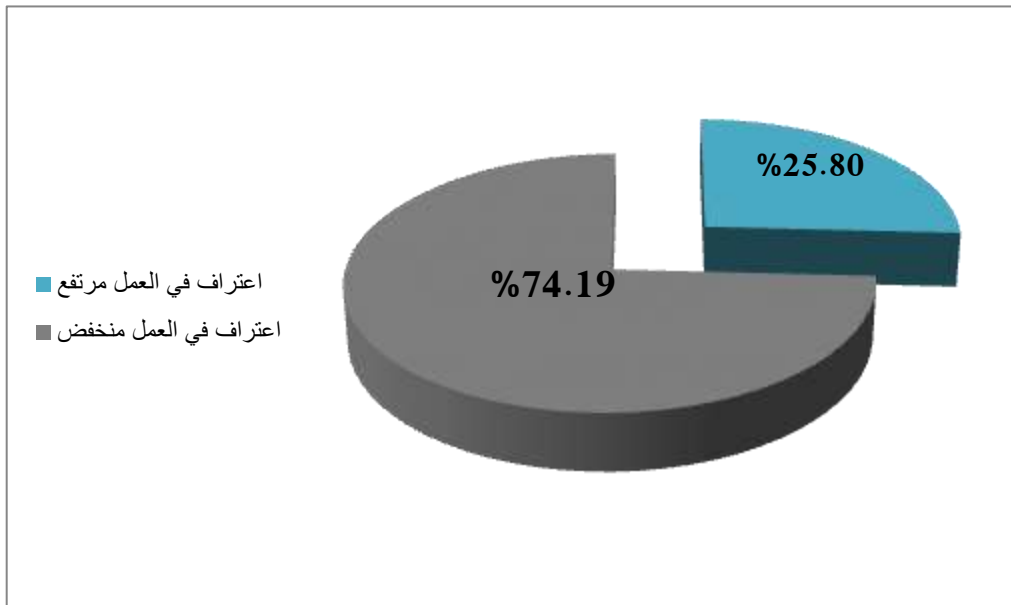
2-3- مستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي:



شكل بياني رقم (08) يمثل مستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (08) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن الدعم الاجتماعي جاءت متقاربة وعليه يمكن القول أن الممرضات يتمتعون بدعم اجتماعي متوسط وتربطهم علاقات عاطفية مع زملائهم في العمل ورؤسائهم.

2-4- مستوى الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل:



شكل بياني رقم (09) يمثل مستوى الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (09) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن الاعتراف في العمل جاءت متفاوتة وعليه يمكن القول أن أغلب الممرضات لديهم القدرة على مزاوله المهنة وهذا لأنهم يشعرون باعتراف رؤسائهم في العمل مما يزيد من رغبتهم في إنجاز أعمالهم. تعكس نتائج الدراسة الحالية حول مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بولاية تڤرت، وظهر أن مستوى الضغوط منخفض في المواقف الخاصة باتخاذ القرار وكذا الاعتراف في العمل، ومستوى مرتفع في المتطلبات النفسية ومتوسط في الدعم الاجتماعي. وحسب اعتقاد الباحثة أن نتيجة انخفاض مستوى الضغط لدى الممرضات في المواقف الخاصة باتخاذ القرار تعود إلى أن الممرضات يشعرون باستقلالية في اتخاذ قرارات تخص عملهم، وأن لديهم الحرية في إبداء رأيهم في اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم وتطوير مهاراتهم فيما يتعلق بالأعمال المنجزة في التمريض .

وكذلك نتائج الاعتراف في العمل كانت منخفضة وهذا عائد إلى أن الممرضات يتلقين اعتراف من رؤسائهم في العمل، وأن الجهود التي يبذلونها في خدمة المرضى يأخذها المسؤول بعين الاعتبار كما أنه يفرح لنجاحهم ويقدر نتيجة عملهم. فنجاح المؤسسة من نجاح عمالها وهذا ما أثبتته دراسة سميرة هيشر (2013).

أما بالنسبة للمتطلبات النفسية كان المستوى مرتفع وهذا يعني أن أغلب الممرضات يعانين من عبئ نفسي بسبب تعقد المهام المطلوبة منهم وكثرة المهام، وفي نفس الوقت من واجب الممرضة أن تقوم بعملها بكل دقة وتركيز خاصة وأن مهنة التمريض تتطلب وقت وجهد وتركيز وتعتبر من المهن التي تحتاج إلى مساعدة وتضامن بين العمال، فإذا كانت الممرضة لا تتلقى مساعدة من طرف زملائها في العمل هذا ما يجعلها تعاني من ضغوط مهنية ويزيد من ارتفاع المتطلبات النفسية.

أما نتائج الدعم الاجتماعي كانت متوسطة أي أن الممرضات يتلقين دعم وحرص من طرف الزملاء والمشرفين وتجمعهم علاقات عاطفية وانفعالية وبوجود هذه العلاقات تجعل الممرضة في راحة نفسية

وطمأنينة مما يزيد من إخلاصها لعملها والتفاني فيه، فالدعم الاجتماعي يلعب دورا هاما في إنجاز العمل بشكل جيد والتخفيف من الضغوط .

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى عينة البحث ."

ولاختبار صحة الارتباط قمنا بحساب التوزيع الإعتدالي لمعرفة الاختبار الذي يدرس العلاقة بين المتغيرين. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(12): يوضح التوزيع الاعتدالي لمتغيري الدراسة

المتغير	قيمة كولمجروف	مستوى الدلالة
المشاركة الوجدانية المدركة	0.088	0.019
الضغوط المهنية	0.071	0.200

- بما أن قيمة اختبار كولمجروف للمشاركة الوجدانية المدركة (0.088) غير دالة لأن

$\text{sig} = 0.01 < 0.019$ فإن التوزيع اعتدالي.

- بما أن قيمة اختبار كولمجروف للضغوط المهنية (0.071) غير دالة لأن $\text{sig} = 0.01 < 0.200$ فإن

التوزيع اعتدالي.

- بما أن كلا المتغيرين يتوزعا توزيعا اعتداليا فإن الاختبار المناسب لحساب العلاقة الارتباطية هو

معامل الارتباط بيرسون. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(13): يبين نتائج الفرضية الأولى توجد علاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط

المهنية

المتغير	العدد	مستوى الدلالة	1	2
المشاركة الوجدانية المدركة	124	0.00	0.432	
الضغوط المهنية	124	0.00		

يتضح من خلال الجدول رقم(13) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية دالة عند 0.01 حيث بلغ $[r(122)=0.432/p<0.01]$ وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ضعيفة.

وحسب اعتقاد الباحثة تبدو هذه النتيجة منطقية فإن المشاركة الوجدانية المدركة هي عامل أساسي للتخلص أو التخفيف من ضغوط العمل ، فإذا كانت الممرضة تتلقى أحاسيس ومشاعر من طرف زملائها ورؤسائها في العمل وتشعر بالحب والاحترام، هذا ما يزيد من إنجاز عملها بكل حب وإخلاص، وكذلك مساعدة زملائها في إنجاز أعمالها ومساعدتها على اتخاذ قراراتها. كما أن المشرفين على الممرضات لهم دور أساسي في التخفيف من ضغوط العمل فإذا كان المسئول يهتم بنجاح الممرضة ويشعرها بأهميتها في المؤسسة ويساعدها على حل مشكلاتها، هذا ما يزيد من قدرتها على العمل دون كلل أو ملل.

عندما تزداد قدرة الفرد على الإحساس بمشاكل الجماعة التي ينتمي إليها فإنه يصبح مصدرا من مصادر الكفاءة الاجتماعية في حياتها.(منصور بن زاهي، ص08).

وتتفق النتيجة مع دراسة بن عدة محمد-فراح العربي ودراسة رعاش لخضر أن اهتمام مسئولي المؤسسات بتخفيض حدة تلك الضغوط من شأنه أن يسهم في رفع الأداء الوظيفي للموظفات بما ينعكس بشكل ايجابي على الأداء العام للمؤسسات.(بن عدة محمد-فراح العربي، ص285)، وأن مهنة التمريض تحتوي على مصادر للضغوط بدرجة كبيرة جدا تحتاج إلى استخدام بعض استراتيجيات التكيف العاطفي الذي تلعب فيه مهارات التواصل والخبرة دورا كبيرا.(رعاش لخضر، 2020، ص40).

وعليه يمكن القول أن الممرضات الذين يشعرون بمشاركة وجدانية عالية نسبة الضغط لديهم منخفضة لأن المشاركة الوجدانية عامل أساسي وحل منطقي للتخلص من ظاهرة الضغوط وهذا ما يظهر في نسبة الارتباط (0.432) بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية وهي علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة.

4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي: لا تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات بعد عزل الحالة العائلية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط الجزئي. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(14): يبين نتائج الفرضية الثانية لا تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل الحالة العائلية.

المتغيرات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط الجزئي
المشاركة الوجدانية المدركة الضغوط المهنية الحالة العائلية	121	0.00	0.426

يتضح من خلال الجدول رقم(14) انه تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل الحالة العائلية (متزوجة-عزباء) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونستبدلها بالفرضية البديلة التي تنص على تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل الحالة العائلية ولها أثر ودلالة إحصائية.

وهنا نلاحظ أن الحالة العائلية لها أثر في عزلها في العلاقة ما بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بارتباط جزئي قيمته (0.42) وهو دال إحصائياً عند مستوى (0.01)، أي أن الممرضات المتزوجات يختلفن على الممرضات العازبات في تلقيهن للمشاركة الوجدانية وتعرضهن للضغوط المهنية ومواجهتها.

وعليه فإن الحالة العائلية لها دلالة إحصائية في التأثير على العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية.

5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: لا تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات بعد عزل سنوات الأقدمية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط الجزئي. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(15): يبين نتائج الفرضية الثالثة لا تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل سنوات الأقدمية.

المتغيرات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط الجزئي
المشاركة الوجدانية المدركة الضغوط المهنية سنوات الأقدمية	121	0.00	0.412

يتضح من خلال الجدول رقم(15) انه تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل سنوات الأقدمية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونستبدلها بالفرضية البديلة التي تنص على تتغير العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بعد عزل سنوات الأقدمية ولها أثر ودلالة إحصائية.

ومن هنا نلاحظ أن سنوات الأقدمية لها أثر في عزلها في العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية بارتباط جزئي قيمته(0.41) وهو دال إحصائيا عند مستوى(0.01)، أي أن الممرضات القدامى في مهنة التمريض يختلفوا في تلقيهم للمشاركة الوجدانية وكذلك في تعرضهم للضغوط المهنية ومواجهتها على الممرضات الجدد في مهنة التمريض.

وعليه نستنتج أن سنوات الأقدمية لها دلالة إحصائية وتأثير في العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية.

خلاصة النتائج:

يتبين لنا من خلال عرض ومناقشة نتائج الدراسة أنها توصلت إلى نتائج ثرية وهامة، فيما يتعلق بعلاقة المشاركة الوجدانية المدركة بالضغوط المهنية وفيما يتعلق كذلك بتأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية بعد عزلها على العلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية.

بحيث جاءت نتائج التساؤل الأول والذي ينص على ما مستوى كل من المشاركة الوجدانية المدركة والضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بتقوت. بالنسبة للمشاركة الوجدانية المدركة جاءت مرتفعة ومستوى الضغط الناتج عن كل من: المواقف الخاصة باتخاذ القرار والاعتراف في العمل،

جاءت منخفضة، أما مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية فجاءت مرتفعة، ومستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي جاء متوسط. وهذا ما يدل على أن الممرضات يعانين من تعقد المهام وضيق الوقت وفي نفس الوقت العمل يتطلب جهد وتركيز، هذا ما جعل الممرضات في حالة ضغط مهني. أما بالنسبة للعلاقة بين المشاركة الوجدانية المدركة والضغط المهنية جاءت موجبة ضعيفة. وفيما يخص تأثير الحالة العائلية وسنوات الأقدمية على العلاقة بين المشاركة الوجدانية والضغط المهنية لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي تقرر، جاءت دالة أي لها تأثير إحصائي.

الاقتراحات والتوصيات:

- البحث في عوامل أخرى تساهم في التخفيف من درجة الضغوط المهنية لدى الممرضات.
- ضرورة الاهتمام بالممرضات والممرضين لما لهم من أهمية كبيرة في خدمة المجتمع.
- إجراء دراسات حول المشاركة الوجدانية لدى عمال الإدارة.
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات على عينات أخرى وفق نموذج " karasek " .



- إبتسام رشيد (2000)، الإيثار وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس.
- إسماعيل محمد بلال، (2005)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، (ب.ط) جامعة الأزاريطة.
- السيد محمود عبد المجيد، فليه فاروق عبده، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، (ط1).
- العساف صالح بن حمد، (1995)، المدخل إلى البحث في العلوم الاجتماعية، الطبعة 01، مكتبة العبيكان، الرياض.
- العساف، صالح بن حمد (1995)، المدخل إلى البحث في العلوم الاجتماعية (ط1)، الرياض.
- بن عدة محمد-فراح العربي، تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة، دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر، جامعة معسكر.
- حمادات، محمد حسن، (2007)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، (ط1)، عمان، الأردن.
- خلود بشير عبد الأحد (2020)، الذكاء الثقافي وعلاقته بالتعاطف الوجداني لدى طلبة المرحلة الإعدادية وأقرانهم النازحين، مجلة كلية التربية جامعة منصور العدد 111.
- خير الدين علي أحمد، م.د.وسام محمد مدحت حسن، م.منذر حسام الدين إبراهيم، المشاركة الوجدانية لدى الجمهور الرياضي "دراسة مقارنة".
- رعاش لخضر، (2020)، علاقة مصادر وأعراض الضغوط المهنية بالتوافق الشخصي والأسري لعمال التمريض بالمستشفيات العمومية، دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسات الاستشفائية العمومية بمدينة الجلفة، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01.

- رمضان، رشيدة عبد الرؤوف، (2011)، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، المجلة التربوية، جامعة الكويت.
- زينة زندوح، (2022)، دراسة المشاركة الوجدانية لدى الأطفال الذين يعانون من اضطراب التحدي المعارض (في اضطراب قصور الانتباه فرط الحركة) من خلال استجابات اختبار الروشاخ-دراسة لأربع حالات إكلينيكية-العدد 02.
- سهيلة بن خيرة، (2018-2019)، علاقة الضغوط المهنية وفق نموذج "karasek" بالتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة ورقلة.
- شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس (2010).
- صفاء الأعسر، (2000)، الذكاء الوجداني في التربية السيكلوجية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ضياء أبو عاصي فيصل، (2021)، الوعي بالذات والمشاركة الوجدانية كمنبئين بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم، مجلة كلية التربية، جامعة العريش.
- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، (2006)، إدارة الضغوط النفسية والتربوية، دار غريب للطباعة، (ب.ط)، مصر.
- طوبال فطيمة، (2019)، الضغط المهني لدى الممرضين، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باثنة 1.

- عبد الحفيظ مقدم، (2003)، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- عبد الرحمان توفيق (1994)، المدير في مواجهة ضغوط العمل (ب.ط)، مصر، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- عثمان مريم، (2010)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، جامعة منتوري قسنطينة.
- علي حمدي، (2008)، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، الصحة النفسية وعلم النفس الصناعي، القاهرة، الكويت، دار الكتاب الحديث.
- عياصر معن محمد، مروان محمد بن أحمد، (2008)، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغير، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- غربي صبرينة (2014)، مصادر وآثار الضغوط النفسية المهنية، (ط1)، الجزائر، دار الكتاب العربي.
- فاطمة عيد العدوان، (2024)، التعاطف الوجداني وعلاقته بالذات المهنية لدى المرشدين في عمان، قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان-الأردن.
- كتاش مختار سليم (2014)، الكفاءة الوجدانية لدى المعلم وعلاقتها بالدافعية، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة الجزائر.
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2016)، السلوك التنظيمي، أصول الإدارة والتنظيم، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- محمد الفاتح، محمود بشير المغربي (2016)،
- مصطفى أبو سعد، (2005)، الذكاء الوجداني.

- ملحم سامي، (2000)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة 01، دار المسيرة، الأردن.
- منصور السيد،(2011)، النقص الوجداني وعلاقته بكل من الإيثار والعفو، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس.
- منصور بن زاهي، البناء العاملي لمقياس المهارات القيادية للطالب الجامعي كأحد نواتج التعلم، دراسة على عينة من طلبة جامعة ورقلة الجزائر.
- ناهد طه غضية، (2008)، أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية، شهادة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.
- وصفي عقيلي عمر،(2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، (ب.ط)، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.



الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين لأداة المشاركة الوجدانية المدركة المصمم من طرف الباحثة

الأستاذ	التخصص	الجامعة
عمروني حورية	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
غربي صبرينة	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
خلادي يمينه	علم النفس المدرسي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملحق رقم (02):

وصف عينة الدراسة من حيث السن:

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	59	47.58%
من 30-40 سنة	45	36.29%
أكثر من 40 سنة	20	16.12%

وصف عينة الدراسة من حيث الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوجة	75	60.48%
عزباء	49	39.51%

وصف عينة الدراسة من حيث سنوات الأقدمية:

سنوات الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	81	65.32%
من 10-20 سنة	33	26.61%
أكثر من 20 سنة	10	8.06%

الملحق رقم (03): استمارة البحث الأولية

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية

الرتبة العلمية:

الأستاذ:

الأستاذ المشرف: بن زاهي منصور

الطالبة: قادير مخلص

استمارة التحكيم

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية بعنوان " المشاركة الوجدانية المدركة وعلاقتها بالضغط المهنية لدى الممرضات بالقطاع الصحي تقرت "وبحكم تجربتكم وخبرتكم أتشرف بوضع هذا الاستبيان بين أيديكم لملاحظته وتقييمه وإبداء رأيكم فيه.

بدائل الاستجابة هي: (دائما. أحيانا. أبدا)

-الحالة العائلية: (متزوجة- عزباء)

-السن: (25 سنة فما اقل - من 26 إلى 30- اكبر من 30 سنة)

-سنوات الأقدمية:(5 سنوات فما اقل- من 6 سنوات الى 10 سنوات- أكثر من 10سنوات)

-الأبعاد: المشاركة من طرف الزملاء * المشاركة من طرف المشرف

أبدا	أحيانا	دائما	العبارة
			يخفف زملائي في العمل من ألامي.
			يساعدني زملائي في العمل على انجاز أعمالي.
			يفرح زملائي في العمل أثناء نجاحي.
			أشعر بالمتعة عندما يشاركوني زملاء العمل في عملي.
			يجاملني زملائي في العمل عند قيامي بعملي.
			يعاملني زملائي في العمل بكل حب واحترام.
			يقف زملائي في العمل بجواري عندما أُمّرُ بظروف صعبة.
			يتفهم زملائي في العمل مشاعري.
			يساعدني زملائي في العمل في اتخاذ قراراتي.
			يشاركوني زملائي في العمل أفراحي وأحزاني.
			يتألم مسؤولي في العمل عند رؤيتي حزينة.
			يقدر مسؤولي في العمل مشاعري.
			يقدر مسؤولي في العمل معاناتي.
			يفرح مسؤولي في العمل لنجاحي.
			يستطيع مسؤولي في العمل فهم مشاعري من تعبيرات وجهي.
			يعاملني مسؤولي في العمل باحترام.
			يشجعني مسؤولي في العمل على انجاز أعمالي.
			يهتم مسؤولي في العمل بنتيجة عملي.
			يساعدني مسؤولي في العمل على حل مشاكلي.
			يتفهم مسؤولي في العمل حالاتي الانفعالية والمعرفية.

الملحق رقم (04): استمارة البحث النهائية

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

استمارة

أختي الممرضة.....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم. ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بدقة وذلك بوضع علامة X في الخانة المناسبة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، لذلك نرجو منكم أن تولوا هذه الاستمارة اهتمامكم .

كما نحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم ستكون سرية ولن نستخدمها إلا لغرض البحث العلمي فقط.

-السن:

-الحالة العائلية: متزوجة ☐ عزباء ☐

-سنوات الأقدمية:

الرجاء منكم الإجابة على الاستمارة الأولى والثانية، وحاول ألا تترك أي سؤال بدون إجابة.

الفقرات	دائما	أحيانا	أبدا
يخفف زملائي في العمل من ألامي.			
يساعدني زملائي في العمل على انجاز أعمالي.			
يفرح زملائي في العمل أثناء نجاحي.			
أشعر بالمتعة عندما يشاركوني زملاء العمل في عملي.			
يجاملني زملائي في العمل عند قيامي بعمل.			
يعاملني زملائي في العمل بكل حب واحترام.			
يقف زملائي في العمل بجواري عندما أُمّرُ بظروف صعبة.			
يتفهم زملائي في العمل مشاعري.			
يساعدني زملائي في العمل في اتخاذ قراراتي.			
يشاركوني زملائي في العمل أفراحي وأحزاني.			
يتألم مسؤولي في العمل عند رؤيتي حزينة.			
يقدر مسؤولي في العمل مشاعري.			
يقدر مسؤولي في العمل معاناتي.			
يفرح مسؤولي في العمل لنجاحي.			
يستطيع مسؤولي في العمل فهم مشاعري من تعبيرات وجهي.			
يعاملني مسؤولي في العمل باحترام.			
يشجعني مسؤولي في العمل على انجاز أعمالي.			
يهتم مسؤولي في العمل بنتيجة عملي.			
يساعدني مسؤولي في العمل على حل مشاكل.			
يتفهم مسؤولي في العمل حالاتي الانفعالية والمعرفية.			

الملحق رقم (05): مقياس الضغوط المهنية karasek

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	معارض جدا	معارض
01	أتعلم أشياء جديدة في عملي				
02	أقوم بمهام مكررة في عملي				
03	يتطلب مني عملي أن أكون مبدع				
04	عادة ما يتيح لي عملي الفرصة لاتخاذ قرارات شخصية				
05	يتطلب مني عملي أن أتمتع بمستوى عال من الكفاءة				
06	ليس لدي الحرية الكافية في اختيار الطريقة التي أنجز بها عملي				
07	لدي أنشطة متنوعة في عملي				
08	لدي القدرة على التأثير في طريقة سير عملي				
09	لدي الفرصة لتطوير قدراتي المهنية				
10	يتطلب مني عملي أن أقوم به بوتيرة سريعة				
11	يتطلب مني عملي أن أقوم به بكثافة				
12	يطلب مني القيام بعمل زائد عن اللزوم				
13	لدي ما يكفي من الوقت لأقوم بعملتي بطريقة صحيحة				
14	ألتقى أوامر متناقضة من الآخرين				
15	يتطلب مني عملي تركيزا كبيرا لفترات طويلة				
16	عادة ما يحدث انقطاع في أداء مهامي مما يستوجب مني انجازها لاحقا				
17	يتطلب مني عملي حركة كبيرة				
18	انتظار أعمال زملائي عادة ما يجعلني بطيء في انجاز أعمالتي				
19	يهتم مسؤولي المباشر براحة العمال الذين هم تحت إشرافه				
20	يولي مسؤولي المباشر اهتماما لما أقوله				

21	يساعدني مسئول المباشري في تنفيذ مهامي بشكل جيد			
22	يتمتع مسئول المباشري بالقدرة على خلق جو تعاوني بين العمال الذين يشرف عليهم			
23	زملائي في العمل أشخاص ذوي كفاءة مهنية			
24	يبدى زملائي في العمل اهتماما بشخصيتي			
25	زملائي في العمل أشخاص ودودون			
26	يساعدني زملائي في العمل على تنفيذ مهامي بشكل جيد			
27	أعامل بطريقة غير عادلة في عملي			
28	أشعر بالأمن في عملي			
29	منصبي المهني الحالي يتناسب بشكل جيد مع تكويني			
30	بفضل المجهودات التي أقوم بها أتلقي التقدير الذي أستحقه			
31	بفضل المجهودات التي أقوم بها استفيد من الترقيات في عملي			
32	بفضل المجهودات التي أقوم بها أتحصل على راتب جيد			

الملحق رقم (06): نتائج الاتساق الداخلي

المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
المجموع	المجموع	Corrélation de Pearson	1
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	
N		N	30
VAR00001	VAR00011	Corrélation de Pearson	.652**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.000
N		N	30
VAR00002	VAR00012	Corrélation de Pearson	.880**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.000
N		N	30
VAR00003	VAR00013	Corrélation de Pearson	.785**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.000
N		N	30
VAR00004	VAR00014	Corrélation de Pearson	.671**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.000
N		N	30
VAR00005	VAR00015	Corrélation de Pearson	.548**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.002
N		N	30
VAR00006	VAR00016	Corrélation de Pearson	.731**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.000
N		N	30
VAR00007	VAR00017	Corrélation de Pearson	.591**
Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)	.001

N		N	30
VAR00008	Corrélation de Pearson	VAR00018	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N	30
VAR00009	Corrélation de Pearson	VAR00019	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N	30
VAR00010	Corrélation de Pearson	VAR00020	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N	30

	المجموع		المجموع 01		المجموع 02		المجموع 03
المجموع	Corrélation de Pearson	المجموع 01	Corrélation de Pearson	المجموع 02	Corrélation de Pearson	المجموع 03	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N		N		N	30
VAR00001	Corrélation de Pearson	VAR00010	Corrélation de Pearson	VAR00019	Corrélation de Pearson	VAR00027	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N		N		N	30
VAR00002	Corrélation de Pearson	VAR00011	Corrélation de Pearson	VAR00020	Corrélation de Pearson	VAR00028	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N		N		N	30
VAR00003	Corrélation de Pearson	VAR00012	Corrélation de Pearson	VAR00021	Corrélation de Pearson	VAR00029	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)

N		N		N		N	30
VAR00004	Corrélation de Pearson	VAR00013	Corrélation de Pearson	VAR00022	Corrélation de Pearson	VAR00030	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N		N		N	30
VAR00005	Corrélation de Pearson	VAR00014	Corrélation de Pearson	VAR00023	Corrélation de Pearson	VAR00031	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N		N		N	30
VAR00006	Corrélation de Pearson	VAR00015	Corrélation de Pearson	VAR00024	Corrélation de Pearson	VAR00032	Corrélation de Pearson
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)
N		N		N		N	30
VAR00007	Corrélation de Pearson	VAR00016	Corrélation de Pearson	VAR00025	Corrélation de Pearson		
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		
N		N		N			
VAR00008	Corrélation de Pearson	VAR00017	Corrélation de Pearson	VAR00026	Corrélation de Pearson		
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)		
N		N		N			
VAR00009	Corrélation de Pearson	VAR00018	Corrélation de Pearson				
	Sig. (bilatérale)		Sig. (bilatérale)				
N		N					

الملحق رقم (07): ثبات ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.785	10

Statistiques de fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.736	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.838	20

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.808	8

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.594	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.707	31

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.529	9

الملحق رقم (08): نتائج التساؤل الأول

Statistique sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المجموع	124	44.2984	7.50607	.67407

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 40					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
المجموع	6.377	123	.000	4.29839	2.9641	5.6327

الملحق رقم (09): نتائج الفرضية الأولى

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
المشاركة الوجدانية	.088	124	.019	.981	124	.079
الضغوط المهنية	.071	124	.200*	.987	124	.262

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Corrélations

		المشاركة الوجدانية	الضغوط المهنية
المشاركة الوجدانية	Corrélation de Pearson	1	.432**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	124	124
الضغوط المهنية	Corrélation de Pearson	.432**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	124	124

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (10): نتائج الفرضية الثانية

Corrélations		
Variables de contrôle	المشاركة الوجدانية	الضغوط المهنية
الحالة العائلية	Corrélation	.426
المشاركة الوجدانية	Signification (bilatérale)	.000
	ddl	121
	Corrélation	1.000
الضغوط المهنية	Signification (bilatérale)	.
	ddl	0

الملحق رقم (11): نتائج الفرضية الثالثة

Corrélations		
Variables de contrôle	المشاركة الوجدانية	الضغوط المهنية
سنوات الاقدمية	Corrélation	.412
المشاركة الوجدانية	Signification (bilatérale)	.000
	ddl	121
	Corrélation	1.000
الضغوط المهنية	Signification (bilatérale)	.
	ddl	0