

القلق المهني وتمثيلات الوعي المهني: دراسة ميدانية بمؤسسة Polyma ولاية معسكر

Occupational Anxiety and Professional Awareness Representations:
A Field Study at Polyma – Mascara

يمينة حطاب

جامعة معسكر ، yamina.hatab@univ-mascara.dz

تاريخ الإرسال: 2025 / 09 / 10 ؛ تاريخ القبول: 2025 / 10 / 24 ؛ تاريخ النشر: 2025 / 12 / 15

الملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية بين القلق المهني وتمثيلات الوعي المهني لدى عينة من العاملين بمؤسسة Polyma المقدر عددهم بـ 34 فرداً؛ تم استخدام أداة الاستبانة التي قسمت إلى بعدين بالنسبة لمتغير القلق المهني (البعد النفسي المعرفي، البعد الجسدي السلوكي) وثلاث أبعاد بالنسبة لمتغير تمثيلات الوعي المهني (الادراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) اعتمد على المنهج الوصفي وتم التحليل الإحصائي للبيانات بواسطة برنامج SPSS، أظهرت النتائج ارتفاع مستوى القلق المهني خاصة في البعد النفسي المعرفي يقابله ارتفاع في مستوى تمثيلات الوعي المهني، كما أنه يوجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين بما يشير إلى أن زيادة مستويات القلق في جانبه يرتبط بتغيرات في إدراك الأفراد لذواتهم المهنية ومعنى عملهم وشعورهم بالمسؤولية التنظيمية، خلصت كذلك الدراسة إلى أن القلق المهني يمثل أحد أبرز أشكال الضغط النفسي في العمل وتأثيره يمتد ليشمل البنية الإدراكية التي تقوم على أساسها تصورات الدور المهني، توصي الدراسة بضرورة تبني تدخلات نفسية وتنظيمية لتنمية الصحة النفسية ودعم الاستقرار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية:

القلق المهني؛ تمثيلات الوعي المهني؛ البعد الجسدي السلوكي، البعد النفسي المعرفي؛ إدراك الدور.

Abstract: This study explores the relationship between occupational anxiety and representations of professional awareness among 34 employees at Polyma, Using a questionnaire measuring two dimensions of occupational anxiety (cognitive-psychological and physical-behavioral) and three dimensions of professional awareness (self-perception of the job, sense of professional meaning, and perception of organizational responsibility), data were analyzed through descriptive methods and SPSS. Findings reveal high levels of occupational anxiety—particularly in the cognitive-psychological dimension—accompanied by high levels of professional awareness. Significant correlations indicate that higher anxiety is linked to shifts in self-perception, work meaning, and organizational responsibility. The study concludes that occupational anxiety is a key form of workplace stress influencing the cognitive foundations of professional role perception, and recommends psychological and organizational interventions to promote mental well-being and job stability.

Keywords: Occupational anxiety; professional awareness; physical-behavioral dimension; cognitive-psychological dimension; role perception.

مقدمة:

أصبح القلق المهني اليوم يشكل أحد أبرز الانشغالات في أدبيات البحث النفسي والإداري لما له من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على الأفراد والمؤسسات على حد سواء، فتعقد بيئات العمل وتزايد الضغوط المهنية وتغير أنماط العلاقات الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة بات من الصعب تجاهل ما يعانيه العامل من توتر واضطرابات نفسية تؤثر على توازنه الذاتي وإنتاجيته، وهو ما تؤكد مختلف الدراسات الحديثة التي تناولت الظاهرة من زوايا متعددة، في هذا الصدد ينظر إلى القلق المهني على أنه استجابة نفسية وسلوكية لما يواجه الفرد من مطالب متزايدة قد لا تتلاءم دائماً مع قدراته وإمكاناته العلمية والعملية، وهو كذلك حالة من الانزعاج الداخلي والتوتر العصبي الناتج عن الضغوطات المتكررة والتي تتفاوت حدتها تبعاً للفروق الفردية والعوامل المحيطة بالعامل. أشارت إحصاءات الجمعية الأمريكية لعلم النفس خلال سنة 2009 إلى أن 40% من الأمريكيين يشعرون بالقلق أثناء العمل، ويعاني 72% منهم من القلق اليومي ويشكون على أنه يؤثر على عملهم وحياتهم الشخصية، فالقلق المهني ينتج عندما يشعر العامل بتهديد العوامل المحيطة به كتغيرات في أنظمة العمل والتنافسية الشديدة مقابل الشعور

بعدم الكفاءة وهو ما أشار اليه (John, L. 2017) عندما اعتبره "عملية معرفية ولا يتطلب محفزاً خارجياً، يحدث عندما ينشغل الشخص بفكرة نتيجة سلبية محتملة" بالإضافة الى ذلك نجد قلة التحفيزات الداخلية، ومنه لا يمكن النظر الى القلق المهني في ضوء شدته او تكراره ولكن ايضا في نوعية المنبهات التي تسبب حدوثه في اماكن العمل؛ في هذا الصدد حدد كل من (Linden, M. Muschalla, B. Olbrich, D. 2008) جوانب مهمة تتدخل في شعور الفرد بالقلق في بيئة العمل؛ تتمثل في الجوانب النفسية المعرفية والجوانب الجسدية السلوكية حيث تحمل عدة مؤشرات على غرار؛ التجنب، القلق الاجتماعي، القلق الصحي، إدراك نقص الكفاءة الذاتية، قلق المستقبل، في نفس الاتجاه يرى كل من (Barry S. Levy, David H, et al. 2017, P04) بأن القلق المهني "مصدره الضغوطات المهنية وبيئة العمل المتغيرة على مدار أربعين سنة الماضية، حيث أدت سياسات العولمة الاقتصادية التي أثر على أسواق العمل إلى زيادة القلق المهني" في حي عرّفه (Maja R, et al. 2019.P47) "انه الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتوافق متطلبات الوظيفة مع قدرات العامل أو موارده أو احتياجاته" قد يواجه العمال غير القادرين على التعامل مع المواقف العصيبة مجموعة متنوعة من التأثيرات السلبية على حالتهم الجسدية أو النفسية أو السلوكية، وفي المجال الجسدي قد يشعر الأشخاص بآلام مختلفة مثل الصداع وآلام الرقبة وآلم الكتف أو ارتفاع معدل ضربات القلب، وفي المجال النفسي قد تشمل التأثيرات السلبية الأرق والقلق والاكتئاب ومشاكل نفسية أخرى.

إن الأثر النفسي للقلق يمتد إلى مختلف الأبعاد الجسمية والانفعالية؛ حيث يؤدي إلى اضطرابات النوم ومشاكل في التركيز وقد يتسبب في حالات اكتئاب أو عزلة أو عدوانية أما جسدياً فقد يعاني الفرد من أعراض مثل الصداع المزمن، آلام الرقبة والكتف، ارتفاع ضغط الدم وغيرها من التفاعلات العضوية الناتجة عن التوتر المستمر، وكلها تؤثر في جودة الحياة المهنية والشخصية، وتزداد هذه الأعراض تفاقماً في المؤسسات التي يغيب فيها التقدير المعنوي أو التي تبني سياسات غامضة وغير شفافة في التعامل مع العمال أو تلك التي لا تراعي الفروق الفردية في توزيع المهام والتقييم.

على ضوء ذلك تزداد الحاجة إلى فهم القلق المهني ليس كمجرد ظاهرة نفسية عابرة بل كمرآة تعكس عمق العلاقة بين الفرد ومحيطه المهني، وتستدعي تحليلاً دقيقاً للعوامل المؤثرة في إدراك العامل لذاته ولموقعه داخل المؤسسة؛ وهنا تظهر أهمية دراسة تمثيلات الوعي المهني كمفهوم مركزي يمكن أن يساعد في تفسير الكيفية التي يتفاعل بها العامل مع المواقف والمهام داخل المؤسسة، فالوعي المهني لا يقتصر على مجرد معرفة العامل لواجباته ومسؤولياته بل يشمل أيضاً تصورات الذات حول دوره ومعناه في منظومة

العمل، ومدى فهمه للمنطق التنظيمي الذي يوجه المؤسسة ككل، إن التفاعل بين القلق المهني وتمثلات الوعي يطرح إشكالية معقدة تتطلب مقاربة تحليلية تأخذ بعين الاعتبار البنية النفسية للفرد من جهة، والبنية التنظيمية والثقافية للمؤسسة من جهة أخرى كما تفرض ضرورة دراسة هذه العلاقة ميدانيا داخل بيئات العمل الفعلية التي يعيش فيها العامل تجاربه اليومية لا سيما في السياقات الصناعية التي تتميز بخصوصية في طبيعة المهام ووتيرة العمل والضغط المرتبطة بالإنتاج.

من هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على مستوى القلق المهني وتمثلات الوعي المهني لدى العاملين بمؤسسة POLYMA سعيا لفهم الكيفية التي يتفاعل بها العامل مع بيئة عمله وكيف تنعكس هذه التفاعلات على تصورات وسلوكياته وهي خطوة مهمة نحو معرفة كيفية تطوير الممارسات المؤسسية التي تراعى فيها الأبعاد النفسية والتنظيمية في آن واحد وتدعم استقرار العامل وفعالية المؤسسة، فالقلق المهني لا يمثل مجرد انفعال مؤقت بل يشكل مؤشرا دقيقا على مستوى التفاعل النفسي بين الفرد ومحيط العمل متأثرا بعدة عوامل تتعلق بالخصائص الشخصية وبطبيعة التنظيم، خصوصا في السياقات المهنية التي تتسم بالتغير السريع والتنافسية المرتفعة كما هو الحال في المؤسسات الصناعية؛ وإذا كان القلق المهني يعكس حالة من النشاط الذهني والتوتر الناتج عن إدراك سلبى لواقع العمل أو مستقبله، فإن التفاعل مع هذه الحالة لا يتم بمعزل عن تصور الفرد لوظيفته ومكانته داخل المؤسسة، أي ما يمكن تسميته بالوعي المهني؛ يمثل هذا الأخير بمختلف أبعاده (الإدراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، وإدراك المسؤولية التنظيمية) عاملا نفسيا محوريا يحدد الطريقة التي ينظر بها العامل إلى دوره المهني، وقدرته على التأقلم مع الضغوط واتجاهاته نحو المؤسسة.

بناء على ذلك فإن فهم العلاقة بين القلق المهني وتمثلات الوعي المهني يكتسي أهمية بالغة لا سيما في البيئات الصناعية التي تتطلب درجة عالية من الاستقرار المهني والاتزان الانفعالي، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين القلق المهني وتمثلات الوعي المهني لدى العاملين بمؤسسة POLYMA ؟

ومنه يتفرع الى ما يلي:

- ما مستوى القلق المهني وما مستوى الوعي المهني لدى العاملين بالمؤسسة.
- هل توجد علاقة ارتباطية بين البعد النفسي المعرفي لمتغير القلق المهني وابعاد تمثلات الوعي المهني (الإدراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) لدى العاملين بالمؤسسة.

- هل توجد علاقة ارتباطية بين البعد الجسدي السلوكي لمتغير القلق المهني وابعاد تمثلات الوعي المهني (الادراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) لدى العاملين بالمؤسسة.
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير القلق المهني تعزى لمتغير النوع (ذكر/انثى) لدى العاملين بالمؤسسة.
 - هل توجد فروق في متغير تمثلات الوعي المهني لتعزى لمتغير الفئة المهنية لدى العاملين بالمؤسسة
- فرضيات الدراسة:**
- توجد علاقة ارتباطية بين القلق المهني وتمثلات الوعي المهني لدى العاملين بمؤسسة POLYMA.
- ومنه تتفرع الى ما يلي:
- مستوى القلق المهني مرتفع ومستوى تمثلات الوعي المهني مرتفع لدى العاملين بالمؤسسة.
 - توجد علاقة ارتباطية بين البعد النفسي المعرفي لمتغير القلق المهني وابعاد تمثلات الوعي المهني (الادراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) لدى العاملين بالمؤسسة
 - توجد علاقة ارتباطية بين البعد الجسدي السلوكي لمتغير القلق المهني وابعاد تمثلات الوعي المهني (الادراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) لدى العاملين بالمؤسسة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير القلق المهني تعزى لمتغير النوع (ذكر/انثى) لدى العاملين بالمؤسسة.
 - توجد فروق في متغير تمثلات الوعي المهني لتعزى لمتغير الفئة المهنية لدى العاملين بالمؤسسة.

1-الإطار المفاهيمي للدراسة:

1.1-القلق المهني:

القلق المهني هو اضطراب مستقل مدرج في الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية، ويتميز بالقلق المزمن والمفرط والمستمر، ومن الأعراض المصاحبة المحتملة نجد الأرق، الشعور بالتعب، واضطرابات النوم، حيث يرتبط اضطراب القلق المهني بانخفاض الإنتاجية في العمل وارتفاع مستويات الضغط المهني " (Amanda J. Krista J. 2018. P01)

يعرف عادة على أنه حالة من التوتر والانزعاج دون وجود خطر ملموس أو سبب واضح، يمكن أن يظهر في شكل قلق مرتبط بالعمل، مثل القلق المفرط على الصحة (القلق المرضي)، أو الرهاب أو الخوف من عدم الكفاءة أو القلق الاجتماعي، أو القلق العام تجاه العمل أو الزملاء أو الرؤساء؛ ففي دراسة قيّمت الموظفين باستخدام أسئلة القلق المهني ضمن المقابلة النفسية المصغرة الدولية (MINI) والمستندة إلى معايير الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية – الإصدار الرابع (DSM-IV)، أفاد 67.4٪ من الموظفين بأنهم يعانون من قلق مرتبط بالعمل. (Turgut, D. Et al. 2024. P1299)

"القلق هو استجابة العقل والجسم للمواقف المجهدة أو الخطيرة أو غير المألوفة، وهو شعور بعدم الارتياح أو الضيق أو الخوف الذي قد يشعر به الفرد، يعد مستوى معين من القلق أمراً طبيعياً حيث يساعدنا على البقاء في حالة تأهب ووعي، لكن يمكن أن يتحول القلق إلى مشكلة عندما يكون شديدا للغاية أو يحدث بشكل متكرر أو يتداخل مع مجريات الحياة اليومية في العمل" (Jeremy, A. 2020. P03)

"القلق يمكن أن يصبح مفرطاً أو ملازماً، وقد يحدث حتى في غياب ظروف ضاغطة فهذا النوع من القلق يؤثر على قدرة العمال لأداء وظائفهم بشكل جيد في بيئة العمل، فعندما يتم تحفيزهم فإنهم غالباً ما يبالغون في ردود أفعالهم ويعود ذلك إلى أن الشخص المصاب بهذه الاضطرابات يكون حساساً بشكل مفرط تجاه المواقف التي قد تبدو عادية للآخرين". (Fadillah, I. Adnan, A . 2024. P03)

على الصعيد العالمي تبلغ نسبة انتشار اضطرابات القلق 7.3٪، حيث تسجل البلدان الإفريقية أدنى معدل (5.3٪)، في حين تسجل البلدان الأوروبية/الأنجلوساكسونية أعلى معدل 10.4٪ (Amanda J. Krista J. 2018. P01)

نشرت منظمة الصحة العقلية (MHF) The Mental Health Foundation تقريرها السنوي في 2023 وكان القلق المهني من المواضيع التي تطرقت إليها حيث اعتبرته "من أكثر مشكلات الصحة النفسية شيوعاً على مستوى العالم، وحسب الدراسات فإن حوالي 1 من كل 13 شخصاً قد تم تشخيصهم بأنهم يعانون من القلق؛ علاوة على ذلك، كشف تقرير حديث عن الصحة في مكان العمل أن 60٪ من الموظفين في المملكة المتحدة يعانون من مستويات مرتفعة ومقلقة من القلق، في حين أن القلق والتوتر والاكئاب يشكلون أكثر من نصف حالات الغياب طويلة الأمد عن العمل.

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية (WHO)، "تعتبر الصحة تكيفاً جسدياً ونفسياً واجتماعياً؛ يعد القلق نمطاً معقداً من الحالات العاطفية، وردود الفعل الفسيولوجية، والأفكار المرتبطة بها الناتجة عن الضغوط الخارجية، تشمل الأعراض المرتبطة بالقلق مجموعة

واسعة تتراوح بين الطفح الجلدي الخفيف وأمراض القلب والأوعية الدموية الحادة، كما تتضمن أعراضا سلوكية مثل انخفاض الأداء في العمل وتدهور العلاقات، وأعراضا نفسية مثل نوبات الهلع، والرهاب، والتفكير المشوش" (Naima, Akhtar. 2018. P140) وعليه "قَدّرت الهيئة البريطانية للصحة والسلامة خسائر اقتصادية تصل إلى 5.4 مليار دولار سنوياً نتيجة للقلق المرتبط بالعمل، ووفقا لتقرير صادر عن الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، يعتبر القلق المرتبط بالعمل شائعا في جميع أنحاء أوروبا، ولتحسين ظروف المعيشة والعمل تجري المؤسسة الأوروبية استطلاعات كل خمس سنوات، أظهرت نتائج هذه الاستطلاعات أن القلق هو ثاني أكثر التهديدات شيوعا في بيئة العمل. وفقا للمسح الأوروبي الرابع لظروف العمل في جميع الدول الأعضاء، فإن ما يقارب 22% من السكان العاملين في أوروبا قد تعرضوا للقلق في بيئة العمل عام 2005". (Naima, Akhtar. 2018. P141).

طرق إدارة اضطرابات القلق لدى الموظفين

يؤثر القلق على جميع البشر إذا لم يُدار بشكل صحيح. وعلى الرغم من أن بعض القلق يُعتبر استجابة طبيعية لتحديات ومشاكل الحياة، إلا أن التعامل معه قد يكون صعباً في بعض الأحيان وقد يبدو مرهقا للغاية، ولمواجهة القلق في بيئة العمل، هناك عدة استراتيجيات يمكن أن تساعد الموظفين؛ ومن أهم هذه الطرق الوعي لمساعدة الموظفين على إدارة قلقهم، يجب عليهم أولا التعرف على أنماط تفكيرهم القلقة عند حدوث القلق، لأن هذا يمكن أن يساعدهم في التعامل مع القلق والتخفيف منه بسرعة، يبدأ الوعي بالسعي لفهم السبب الجذري للقلق واكتساب فهم أعمق لكيفية تأثيره على مشاعرهم وسلوكهم؛ فعلى سبيل المثال عندما يقدم ربّ العمل تغذية راجعة سلبية للموظف قد يشعر الموظف بأنه لا يؤدي عمله بالشكل المتوقع مما يثير لديه مشاعر القلق. (Fadillah, I. Adnan, A . 2024. P05)

لذا يعدّ الوعي بالقلق من أفضل الوسائل للتخفيف من حدّته في بيئة العمل يجب على الموظف أن يكون دائماً على وعي بحالته النفسية الراهنة، ومن خلال زيادة وعي الزملاء والمديرين باضطرابات القلق، يمكن للموظف أن يتلقى ملاحظات تساعده في التعرف على أعراضه والتعامل معها بفعالية.

وقد أظهرت الدراسات (Carter, 2022; Hogg et al., 2022; Apostolidis et al., 2021) أن الوعي من مختلف الجوانب يلعب دورا كبيرا في كشف أي أعراض غير طبيعية لدى الموظفين، مما يساهم في منع تفاقم اضطرابات القلق.

ومن الأساليب المهمة أيضا فتح قنوات الحوار بين الموظف وصاحب العمل (Muschalla, 2017). يجب أن يشعر الموظف بالحرية في التواصل مع مديره عندما

يحتاج إلى المساعدة. فعلى سبيل المثال، إذا كان الموظف يشعر بثقل في المهام أو لا يعرف كيف يرتب أولوياته، فمن المهم إجراء نقاش صريح مع ربّ العمل حول هذه المسائل، فقد يساعد ذلك في تخفيف العبء النفسي وتحسين إدارة العمل. باختصار، تشمل إدارة اضطرابات القلق في بيئة العمل ما يلي:

- زيادة الوعي الذاتي والمهني بأعراض القلق
- تحديد المسببات الجذرية للقلق
- تحسين قنوات التواصل بين الموظف والمدير
- إيجاد بيئة داعمة تساعد في خفض التوتر والضغط المهني

2.1- تمثيلات الوعي المهني:

يشير الوعي إلى "قدرة الفرد على التفكير وربط وتحديد مشاعره وأفكاره وأفعاله؛ ويستخدم مصطلح "الوعي" للتعبير عن مفهوم شامل يضم العديد من المفاهيم الفرعية مثل تقدير الذات، مفهوم الذات، وصف الذات، ضبط الذات، تقييم الذات، صورة الذات، إدراك الذات، تقديم الذات التأمل الذاتي، المعرفة الذاتية، وفهم الذات، ويمكن توسيع الوصف للوعي المهني ليشمل خصائص أشار إليها Cook (1999) في دراسته مثل القيم، المواقف، الأحكام المسبقة، المعتقدات، الافتراضات، المشاعر، الدوافع والحاجات الشخصية، الكفاءات، المهارات، والحدود؛ وتعد جميع هذه الخصائص ضرورية لكل فرد في تفاعله مع بيئة عمله. (Vilma, z. Marius, D.2020. p163)

يعتبر الوعي المهني من المفاهيم الحديثة التي بدأت تركز عليها البحوث النفسية والتنظيمية لما لها من أهمية بالغة في تشكيل السلوك العام للفرد العامل، فالوعي يتشكل من إدراك العامل لذاته المهنية وما يحمله من معارف وميول واتجاهات؛ وبالتالي تتشكل لديه معرفه شاملة بخصائصه وسماته الوظيفية الامر الذي يساعده على إتمام مهامه ومسؤولياته بكفاءة وفعالية؛ وهو أيضا "وعي الفرد بالفرص الوظيفية والاحتياجات المهنية المتاحة، ويشمل المعلومات والبيانات حول كل من: المتطلبات التعليمية والمهارات الفنية المطلوبة وأنواع المهن المتاحة ومناخ العمل واللوائح والتعليمات في مجال كل مهنة" (العبد العالي، ع. العتيبي، ب. 2023. ص215) يشير هذا التعريف الى ان الوعي المهني يعتبر الفهم والإدراك للدور الوظيفي الذي يجب ان يقوم به الفرد في سبيل تجسيد اهداف الذاتية بالموازاة مع تحقيق اهداف المؤسسة.

عرفه (زامل العازمي، ب. 2021. ص07) بأنه "عملية فهم وإدراك تؤدي الى تكوين مجموعة من المعارف والقيّم والاتجاهات والممارسات التي تساعد الفرد في فهم ذاته" بما يتماشى وكفاءاته العلمية والعملية ومدى ملاءمتها لقيّم بيئة العمل وصولا لنضج مهني يؤدي بالفرد إلى تكيّفه مع نفسه والمحيطين به.

من جهة أخرى "يرتبط اتخاذ القرار المهني في المقام الأول بوعي الفرد بذاته وموقفه تجاه مهنة معينة وموقعه المهني وتحديد الذات لآفاقه المهنية" (Azatlan, V. et al. 2020. P39)

- حددت Mitina (1992) ثلاث بنى فرعية تشكّل الوعي المهني الذاتي لدى العمال، وهي:
- **البنية المعرفية: (Cognitive Substructure)** وتشير إلى فهم العامل لذاته، وتدمج الوعي الواعي للذات فيما يتعلق بالعلاقات بين شخصية المرتبطة بالأنشطة الوظيفية، وكذلك فيما يتعلق بالتطور الشخصي.
 - **البنية الوجدانية: (Affective Substructure)** ترتبط بعلاقة العامل بذاته من حيث التقدير أو الرفض، وتشمل احترام الذات، الاهتمام الذاتي، والتوقعات المرتبطة بكيفية رؤية الآخرين له.
 - **البنية السلوكية: (Behavior Substructure)** تتعلق مباشرة برضا العامل عن ذاته وعن النشاط المهني الذي يمارسه. (Vilma, z. Marius, D.2020.) (p164)

تشير هذه البنى الثلاث إلى أن الوعي المهني الذاتي لدى العامل ليس عنصرا أحاديا، بل هو تكوين متداخل معرفيا ووجدانيا وسلوكيا، ويعكس تفاعل الشخص مع ذاته ومع بيئته الوظيفية.

أبعاد الوعي المهني: تنقسم أبعاد الوعي المهني حسب (Dyah, K. Dewi I. 2020) **الإدراك الذاتي للوظيفة:**

يمثل وعي الفرد بدوره المهني داخل المؤسسة ومدى فهمه لطبيعة المهام التي يقوم بها وما يتوقع منه تحقيقه، كما يشمل إدراكه لموقعه في الهيكل التنظيمي وشعوره بالفعالية؛ ويعد هذا الإدراك الذاتي شرطا أساسيا لتطوير الوعي المهني.

الشعور بالمعنى المهني

يتعلق بإدراك الفرد لقيمة وتأثير عمله، سواء على المستوى الشخصي أو التنظيمي؛ فحين يرى العامل في وظيفته انعكاسا لقيمه ويشعر بأنها تمنحه إنجازا ومعنى، فإن ذلك يعزز اندماجه المهني ويزيد من التزامه التنظيمي لذلك فإن البنية الوجدانية للوعي المهني تتعلق بالعلاقة الذاتية التقييمية للفرد تجاه نفسه، ومدى إحساسه بأهميته واحترامه لذاته، وهي عوامل ترتبط مباشرة بالإحساس بالمعنى والرضا المهني.

إدراك المسؤولية التنظيمية

يعبر عن وعي الفرد بعلاقته بالمؤسسة ككل، وإحساسه بالمسؤولية تجاه الفريق وزملاء العمل، إضافة إلى التزامه بالقواعد التنظيمية واللوائح وسعيه لتحقيق التماسك الجماعي، ويقابل هذا البعد ما أطلقت عليه " Mitina (1992) البنية السلوكية للوعي المهني"، والتي

تتجلى في رضا الفرد عن أدائه المهني والتزامه الفعلي بالأنشطة المهنية، باعتبار أن هذا الرضا يرتبط مباشرة بالمسؤولية الموجهة نحو الآخر والمؤسسة.

2- الإطار الميداني للدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي احتكاما في ذلك إلى طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة بالإضافة إلى الأهداف المراد بلوغها، انطلاقا من خلفية نظرية ودراسات سابقة تمحورت حول متغيرات الدراسة ومقاربة ميدانية سعت إلى معرفة آراء العمال القلق المهني وتمثلات الوعي المهني؛ استخدمت أداة الاستبانة قصد جمع أكبر قدر من المعطيات والتي شملت المحاور التالية:

-القلق المهني: تم الاستعانة بمقياس القلق المهني من دراسة (Beate Muschalla and Michael Linden. 2017) المعنونة بـ: "مقياس قلق المهني (JAS): استبيان تقييم ذاتي للمواقف المتعلقة بالعمل" حيث قسم الباحثان المقياس إلى محورين حيث يتعلق المحور الأول بالبعد النفسي المعرفي والذي يشمل ثلاث مؤشرات سلوكية (القلق من المستقبل، القلق الاجتماعي، القلق المرتبط بالكفاءة الذاتية)، أما المحور الثاني يعني بالبعد الجسدي السلوكي والذي يشمل مؤشرين سلوكيين (القلق الصحي، سلوكيات التجنب).

-الوعي المهني: يشمل المتغير ثلاث أبعاد رئيسية حسب ما جاء في دراسة (Dyah, K. 2020) Dewi I. تتمثل في بعد الإدراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية.

العينة ومجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمؤسسة الصناعية الخاصة Polyma لصناعة الأغلفة البلاستيكية الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية بدائرة تيزي ولاية معسكر، حيث تم توزيع 60 استبانة بطريقة عشوائية على العمال من مختلف الفئات المهنية؛ استرجعت 34 استبانة.

1.2- عرض نتائج التحليل الإحصائي:

وصف خصائص العينة: يهدف هذا الوصف إلى التعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لدى عينة الدراسة:

الجدول (01) يبين الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

الخصائص الشخصية		التكرار	النسب المئوية
النوع	ذكر	16	47.1%

بيانة خطاب

52.9%	18	أنثى	الفئة المهنية
26.5%	08	منفذ	
44.1%	15	متحكم	
29.4%	10	إطار	
100%	34	المجموع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss

أظهرت بيانات الجدول أن أفراد العينة موزعين بشكل متقارب حسب الجنس والفئة المهنية. من حيث النوع الاجتماعي، يتضح أن فئة الإناث يشكلن النسبة الأكبر ضمن العينة بنسبة 52.9% مقارنة بالذكور الذين يشكلون 47.1% وهو ما يعكس الطابع المختلط لمؤسسة بوليم حيث أنها تجمع بين العمل الصناعي على مستوى الورشات والذي أغلب عماله من فئة الذكور إلى جانب العمل الإداري الذي يضم بكثرة فئة الإناث. أما فيما يخص الفئة المهنية، فقد تبين أن النسبة الأعلى من المشاركين تنتمي إلى فئة المتحكمين 44.1% يليها فئة الإطارات بنسبة 29.4%، في حين تمثل فئة المنفذين أقل نسبة بـ 26.5% يشير هذا التوزيع إلى أن الدراسة شملت تمثيلاً جيداً لمستويات مختلفة من الفئات الوظيفية داخل المؤسسة، مما يزيد من مصداقية النتائج ويوفر إمكانية المقارنة بين تمثيلات الوعي المهني ومستوى القلق المهني تبعاً للفئة المهنية، فمثلاً قد يختلف إدراك الإطار لدوره المهني ومسؤوليته داخل المؤسسة عن إدراك العامل المنفذ، كما قد تتباين مستويات القلق المهني باختلاف درجة السيطرة أو الوعي المهني

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الجدول (02) يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات مقياس القلق

المهني

العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
----------	-----------------	--------------	-------------------	---------------

		للمتوسط الحسابي %		
متوسطة	.629	47.0%	1.29	عند التفكير في مكان عملي، أشعر بتوتر جسدي كامل
متوسطة	1.098	44.2%	2.35	عند تخيلي قضاء يوم عمل كامل في هذا المكان، أشعر بالخوف
متوسطة	1.095	57.6%	2.21	في مواقف معينة في العمل، أخشى ظهور أعراض مثل الارتجاف، الاحمرار، التعرق، أو تسارع ضربات القلب
متوسطة	1.431	53.0%	2.88	أثناء العمل، أكون دائما متيقظا لما قد يحدث لاحقا
متوسطة	1.555	54.8%	2.65	أشعر بالتوتر عند دخول أماكن عامة (مثل المراكز التجارية في مدينتي) حيث يمكن أن ألتقي زملاء أو رؤساء
مرتفعة	1.238	64.8%	2.74	أتجنب الاقتراب من موقع عملي قدر المستطاع
متوسطة	1.281	57.6%	3.24	أفضل اتخاذ طريق التفافي بدلا من المرور في الشارع الذي يقع فيه مكان عملي
متوسطة	1.513	51.2%	2.88	اضطرت لأخذ إجازة مرضية مرة أو عدة مرات لأنني لم أعد أتحمّل مشكلات مكان عملي
متوسطة	1.330	51.2%	2.56	بعد العمل، أسرع بالمغادرة أكثر من الآخرين فقط للابتعاد عن المكان
مرتفعة	1.236	47.0%	2.56	غالبا ما أتذكر ذكريات سيئة حدثت لي سابقا في مكان العمل

بيانة خطاب

مرتفعة	1.114	76.4%	3.82	أشعر بعدم الارتياح الشديد والتوتر عندما أكون في مكان عملي
مرتفعة	.992	70.6%	3.53	زملاني في العمل يستغلونني
مرتفعة	1.121	73.6%	3.68	في هذا العمل يجعلونني أشعر بأنني مُستبعد
متوسطة	1.219	65.8%	3.29	في مكان عملي تعمدوا خلق ظروف عمل سيئة لي
مرتفعة جداً	1.101	52.4%	2.62	عندما أرى زملاء أو رؤساء معينين من بعيد في العمل، أحاول ألا أقابلهم مباشرة
مرتفعة	1.000	80.6%	4.03	أشعر بعدم الثقة عندما يراقبني شخص ما أثناء عملي
مرتفعة	.706	70.6%	3.53	إذا بقيت لفترة أطول في هذا المكان، فسيؤثر ذلك سلباً على صحتي
مرتفعة جداً	.808	62.4%	3.12	الظروف في مكان عملي تجعلني مريضاً
مرتفعة	.591	82.4%	4.12	التوتر في مكان عملي يسبب لي مشكلات صحية
مرتفعة	1.013	61.2%	3.06	أشعر بأنني مثقل بالعمل
مرتفعة	1.131	68.2%	3.41	الشروط التي أعمل فيها تجعلني متوتراً
مرتفعة	1.314	76.4%	3.82	أشعر أن معرفتي غير كافية للقيام بالعمل الذي أنجزه
مرتفعة	1.244	74.2%	3.71	أشعر بمشاعر سيئة في مكان العمل تقيد قدرتي على الانجاز

مرتفعة	1.244	74.2%	3.71	لدي فكرة أنني لم أعد قادرًا على التكيف مع التغيرات في مكان عملي.
مرتفعة	1.134	70.6%	3.53	أنا دائم القلق بشأن أمور بسيطة في عملي وطوال يوم العمل
مرتفعة	1.133	71.2%	3.56	حتى في وقت فراغي أستمر في التفكير في العمل
مرتفعة	1.128	60.0%	3.00	أفكاري حول مشاكل العمل تعيقني عن تنفيذ أنشطتي اليومية الأخرى
مرتفعة	1.238	65.2%	3.26	أن أصبح عاطلا عن العمل يعني بالنسبة لي فقدان سمعتي بالكامل
مرتفع	3.1359	62.96%	3.1481	المقياس ككل
الخطأ المعياري Mean Std. Error = 0.05378.				

المصدر: مخرجات برنامج Spss

في سياق التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة والخاصة باستجابات افراد العينة على مقياس القلق المهني لدى العاملين بمؤسسة بوليمافقد أظهرت النتائج مستوى مرتفع نسبيا من القلق المهني لدى العمال، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمقياس 3,14 بدرجة موافقة مرتفعة وهو ما يؤكد أيضا الوزن النسبي للمتوسط الحسابي الذي جاء عند نسبة 62.96% ما يشير إلى أن أفراد العينة لديهم قلق مرتبط بمحيطهم المهني، ومن حيث درجة التشتت في الاستجابات بلغ الانحراف المعياري الكلي 0.31 وهي قيمة منخفضة نسبيا تشير إلى أن معظم الافراد أجابوا بطريقة متقاربة على فقرات الاستبانة، اما الخطأ المعياري فبلغ 0.053 وهو ما يؤكد نتيجة المتوسط الحسابي الكلي.

من خلال الفقرات نجد ان أعلى المتوسطات الحسابية سجل في الفقرة: 'التوتر في مكان عملي يسبب لي مشكلات صحية' (متوسط حسابي = 4,12 ووزن نسبي = 82.4%) والمتعلقة بالبعد الجسدي السلوكي، اما الفقرة الثانية فتتعلق بـ'أشعر بعد الثقة عندما يراقبني شخص ما أثناء عملي' (متوسط حسابي = 4,03 ووزن نسبي = 80.6%) المندرجة

ضمن البعد النفسي المعرفي، تكشف هذه النتيجة عن حالة قلق مهني تتجاوز حدود بيئة العمل لتصل إلى الأبعاد الصحية والنفسية مما قد يؤثر سلباً على الأداء العام للفرد وكفاءته الإنتاجية؛ إلى جانب هذا فقد أعربت نسبة معتبرة من أفراد العينة عن شعورهم بعدم التقدير من خلال القيم المرتفعة للمتوسط الحسابي على عبارات مثل: 'زملائي في العمل يستغلونني'، 'أشعر أنني مثقل بالعمل'؛ يبين هذا وجود مشكلات تنظيمية أو تفاعلية ساهمت في زيادة شعورهم بالقلق، بالمقابل أظهرت بعض العبارات متوسطاً منخفضاً مثل: 'عند التفكير في مكان عملي أشعر بتوتر جسدي كامل' حيث بلغ 1,29 مما يدل على أن القلق الجسدي المباشر أقل حدة مقارنة بالقلق النفسي والانفعالي.

بشكل عام أوضحت النتائج المتحصل عليها أن عينة الدراسة يواجهون مستوى مرتفع نسبياً من القلق المهني حيث تتمحور أساساً أبرز مصادر هذا القلق حول الجوانب المرتبطة بالتفاعلات المهنية الاجتماعية؛ والارهاق الناتج عن متطلبات العمل بالإضافة إلى الشعور بعدم الارتياح النفسي وإلى جانب ضعف الثقة في النفس وتصورات سلبية حول الاستقرار الوظيفي، ورغم تفاوت درجات الموافقة على بعض المؤشرات فإن هذه النتائج تسلط الضوء على الحاجة إلى دراسة أعمق للظروف التنظيمية الداخلية والعمل على تطوير بيئة مهنية أكثر دعماً من الناحية النفسية والاجتماعية.

الجدول (03) يبين نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات مقياس الوعي المهني:

العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي %	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
أفهم جيداً طبيعة عملي وما ينتظره مني إنجازه	3.26	65.2%	1.333	مرتفعة
أرى نفسي عنصراً فاعلاً في منظومة العمل	3.03	60.6%	1.267	متوسطة

مرتفعة	1.256	67.6%	3.38	أعرف الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها
متوسطة	1.306	63.0%	3.15	أعتقد أن دوري داخل المؤسسة واضح ومحدد
مرتفعة	1.555	67.0%	3.35	أشعر بأنني أمارس وظيفتي بوعي كامل لمتطلباتها
مرتفعة	1.354	70.0%	3.50	أشعر أن عملي اليومي يساهم في نجاح المؤسسة
متوسطة	1.311	58.2%	2.91	أجد أن وظيفتي تعبّر عن جزء من قيمتي الشخصية
مرتفعة	1.115	65.8%	3.29	عملي يمنحني شعورا بالإنجاز والرضا
مرتفعة	1.238	65.2%	3.26	أعتقد أنني أؤدي وظيفة ذات أهمية اجتماعية ومهنية
مرتفعة	1.458	64.8%	3.24	أرى في العمل وسيلة لتحقيق ذاتي وليس فقط مصدر دخل
مرتفعة	1.555	67.0%	3.35	أشعر بمسؤولية تجاه زملائي في العمل
مرتفعة	.929	70.0%	3.50	أحرص على أداء واجباتي بدقة حفاظا على سير العمل
مرتفعة جدا	.808	82.4%	4.12	أدرك أن إهمالي قد يؤثر على أداء الفريق بأكمله

مرتفعة	666.	74.8%	3.74	أتعامل مع قواعد المؤسسة كجزء من التزاماتي المهنية
مرتفعة	1.155	72.4%	3.62	أرى في روح الفريق والتعاون أساسا لنجاح المؤسسة
مرتفعة	1.05837	67.6%	3.3804	المقياس ككل
الخطأ المعياري Mean Std. Error = 18151.				

المصدر: مخرجات برنامج Spss

تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن الوعي المهني لدى العاملين بالمؤسسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3,38 أي ما يعادل 67,6% كوزن نسبي مما يدل على أن العمال يتمتعون بإدراك واضح لطبيعة أدوارهم الوظيفية بالمؤسسة، بلغ انحراف معياري مقدراه 1,05 الذي يدل على تباين متوسط في الإجابات، وخطأ معياري منخفض 0,18 مما يشير إلى دقة مقبولة في التقدير الإحصائي.

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية للفقرات يتبين أن الفقرة الأعلى تقييها كانت 'أدرك أن إهمالي قد يؤثر على أداء الفريق بأكمله' حيث بلغ متوسطها الحسابي 4,12 ووزن نسبي 82,4% ودرجة موافقة مرتفعة جدا ما يشير إلى وعي مرتفع بالمسؤولية الجماعية لديهم، تليها كل من 'اتعامل مع قواعد المؤسسة كجزء من التزاماتي المهنية' بمتوسط 3,74 ووزن نسبي 74,8% و'أرى في روح الفريق والتعاون أساسا لنجاح المؤسسة' بمتوسط 3,62 ووزن نسبي 72,4% حيث عكستا الوعي العالي بأهمية الالتزام والتعاون كمحورين أساسيين في الوعي المهني، في المقابل الفقرة الأقل تقييها هي 'أجد أن وظيفتي تعبر عن جزء من قيمتي الشخصية' بمتوسط حسابي بلغ 2,91 ووزن نسبي 58,2% وهو ما قد يشير إلى وجود تباين بين الهوية الذاتية (الشخصية) للعامل وطبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، كما أظهرت بعض الفقرات نتائج متوسطة مثل: 'أرى نفسي عنصرا فاعلا في منظومة العمل' بمتوسط حسابي 3,03 و'أعتقد أن دوري داخل المؤسسة واضح ومحدد' بمتوسط حسابي قدر بـ 3,15، الأمر الذي يعكس الحاجة إلى المزيد من التوضيح والتأكيد الوظيفي للأدوار داخل المؤسسة لرفع مستويات الشعور بالفعالية والاندماج أكثر.

وعليه تعكس النتائج وجود مستوى جيد من الوعي المهني لدى العمال خصوصا فيما يتعلق بالمسؤولية التنظيمية والإدراك العام لمتطلبات العمل؛ بينما تظهر بعض

المؤشرات وجود الحاجة الى زيادة الدافعية والتحفيز وتكثيف الجهود في تحديد الأدوار المهنية بدقة والحث على تعزيز ثقافة العمل الجماعي لضمان بيئة عمل أكثر استقرارا. بالرجوع الى نتائج الجدولين السابقين نجد أن هناك مفارقة جوهرية في استجابات العينة حيث ان مستويات الوعي المهني كانت مرتفعة نسبيا في المقابل يوجد مستوى متوسط الى مرتفع من القلق المهني والذي تمثل أساسا في مشاعر التوتر وعدم الارتياح خاصة تلك المرتبطة بالرقابة وضغط المهام اليومية والتفاعلات الاجتماعية، وعليه فإن النتائج توضح ان افراد العينة يمتلكون إدراكا إيجابيا نسبيا لمفهوم الوعي المهني إلا أن بعض الفجوات في التمثلات الفردية تستدعي تعزيز جهود التمكين والتوجيه المهني لتجسيد هذا الإدراك وتفعيله بشكل متكامل مع مختلف الجوانب التنظيمية والاجتماعية.

2.2- تحليل ومناقشة الفرضيات:

الفرضية العامة: 'توجد علاقة ارتباطية بين القلق المهني وتمثلات الوعي الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة POLYMA'.

الجدول (04) يوضح معامل الارتباط بين متغير القلق المهني وتمثلات الوعي المهني

تمثلات الوعي المهني	مستوى الدلالة
القلق المهني	0.01
0.603	

المصدر: مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول السابق يتبين انه يوجد علاقة ارتباطية بين متغير القلق المهني ومتغير تمثلات الوعي المهني لدى العاملين بمؤسسة بوليماء عند مستوى الدلالة 0,01، تشير هذه النتيجة الى أن ارتفاع مستويات القلق المهني قد يترافق مع تغيرات في الطريقة التي يمثل بها الأفراد وعيهم بأدوارهم ومسؤولياتهم المهنية داخل المؤسسة، من جانب نظري يمكن كذلك القول أن التأثير السلبي للضغوط النفسية والمهنية على تمثلات العامل لذاته المهنية يؤدي إلى مشاعر القلق والتوتر وتشويه صورته عن أدائه وتقليل ثقة بجدوى ما يقوم به؛ مما يضعف إدراكه لمعنى العمل وموقعه في المنظومة المهنية، حيث ينعكس غياب الأمان والاستقرار الوظيفي سلبا على تمثل الأفراد لهويتهم المهنية بما في ذلك إدراكهم للمسؤولية والفاعلية المهنية، وعليه تستدعي هذه النتيجة القيام بالمزيد من الدراسات النوعية للكشف عن السياقات النفسية والتنظيمية التي تعزز أو تعيق بناء تمثل إيجابي للوعي المهني في ظل حالات القلق المستمر، إلى جانب أهمية تبني ممارسات

تنظيمية داعمة تحقق الصحة النفسية المهنية وتساعد الأفراد على التكيف مع متطلبات العمل دون التقليل من أهمية تمثلاتهم المهنية الإيجابية.

الفرضية الجزئية الأولى: 'مستوى القلق المهني مرتفع ومستوى تمثلات الوعي الوظيفي مرتفع لدى العاملين بمؤسسة POLYMA'

الجدول (05) يوضح مستويات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيري الدراسة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
القلق المهني	3.1481	.31359	مرتفع
البعد النفسي المعرفي	3.4433	.95278	مرتفع
البعد الجسدي السلوكي	2.8529	.68781	متوسط
تمثلات الوعي المهني	3.3804	1.05837	مرتفع
الإدراك الذاتي للوظيفة	3.2353	1.30497	مرتفع
الشعور بالمعنى المهني	3.2412	1.22180	مرتفع
إدراك المسؤولية التنظيمية	3.6647	.74137	مرتفع

المصدر: مخرجات برنامج Spss

خلال استقراء الجدول السابق نجد ان المتغيرين سجلا مستويات مرتفعة نسبيا إذ بلغ المتوسط الحسابي لمتغير القلق المهني 3.15 بدرجة موافقة مرتفعة ما يعكس وجود درجة عالية من المشاعر السلبية أو التوتر المرتبط بالعمل؛ مع تفاوت واضح بين بعديه فقد كان البعد النفسي المعرفي مرتفعا 3.44 ما يؤكد أن جانب التفكير والانشغال الذهني بالعمل هو

المصدر الأولي للقلق، أما البعد الجسدي السلوكي فجاء في المستوى المتوسط 2.85 مما يدل على أن الأعراض الجسدية المباشرة للقلق أقل حدة نسبيا. اما فيما يخص تمثيلات الوعي المهني فقد أظهرت النتائج أن العاملين يمتلكون مستوى مرتفع من التمثيلات الإيجابية حول ادوارهم المهنية 3.38 حيث أن هذا الوعي يتركز بشكل خاص في بعد إدراك المسؤولية التنظيمية 3.66 ما يشير إلى وجود شعور قوي بالمسؤولية الجماعية والتعاون ضمن فريق، بالمقابل كانت درجات الإدراك الذاتي للوظيفة 3.23 بينما الشعور بالمعنى المهني 3.24 في مستويات مرتفعة نسبيا وهذا ما يعكس تفاوتاً طفيفاً في تصور الافراد لدورهم الذاتي والمعنوي داخل المؤسسة، وعليه تشير هذه النتائج في مجملها إلى أن العاملين يتمتعون بدرجة وعي مهني وتنظيمي جيدة لكن في الوقت نفسه يعانون من ضغوط نفسية مرتبطة بمتطلبات العمل وهو ما يستدعي مراجعة بعض الجوانب التنظيمية، لاسيما ما يتعلق بالإجهاد الذهني او حتى الإدراك الشخصي للاستقرار المهني.

الفرضية الجزئية الثانية: 'توجد علاقة ارتباطية بين البعد النفسي المعرفي لمتغير القلق المهني وابعاد تمثيلات الوعي الوظيفي (الإدراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) لدى العاملين بمؤسسة POLYMA'.

الجدول (06) يوضح معاملات الارتباط للبعد النفسي المعرفي مع أبعاد تمثيلات الوعي المهني

الإدراك الذاتي للوظيفة	الشعور بالمعنى المهني	إدراك المسؤولية التنظيمية	
0.758**	0.781**	0.458**	البعد النفسي المعرفي

المصدر: مخرجات برنامج Spss

تبين النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين البعد النفسي المعرفي لمتغير القلق المهني وابعاد متغير تمثيلات الوعي المهني بدرجات متفاوتة القوة، فقد جاءت اعلى قيم الارتباط بين البعد النفسي المعرفي وكل من بعد الإدراك الذاتي للوظيفة وبعد الشعور

بالمعنى المهني مما يشير إلى أن ارتفاع مشاعر القلق المعرفي مثل: التفكير المستمر بالمشكلات، ضعف التركيز، الانشغال الذهني... إلخ يرتبط بدرجة كبيرة بالكيفية التي يدرك بها الفرد لدوره الوظيفي وفهمه لمعنى العمل وكل متطلباته، أما العلاقة مع بعد إدراك المسؤولية التنظيمية فقد كانت بدرجة مقبولة مما يدل على أن الأفراد الذين يعانون من مستويات مرتفعة من القلق النفسي المعرفي قد يشعرون أيضا بتأثير هذا القلق على علاقاتهم المهنية والتزاماتهم التنظيمية.

بوجه عام تؤكد هذه النتيجة الطابع المعرفي المعقد للقلق المهين وتأثيره الكبير على تمثيلات الوعي المهني لا سيما ما يتعلق بالإدراك الذاتي والمعنى المهني للوظيفة والدور؛ ما يستدعي من المؤسسة الاهتمام أكثر بالجوانب النفسية عبر دعم برامج الصحة النفسية وزيادة التمكين والتحفيز.

الفرضية الجزئية الثالثة: 'توجد علاقة ارتباطية بين البعد الجسدي السلوكي لمتغير القلق المهني وأبعاد تمثيلات الوعي الوظيفي (الإدراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) لدى العاملين بمؤسسة POLYMA' الجدول (07) يوضح معاملات الارتباط للبعد الجسدي السلوكي مع أبعاد تمثيلات الوعي المهني

الإدراك الذاتي للوظيفة	الشعور بالمعنى المهني	إدراك المسؤولية التنظيمية
البعد الجسدي السلوكي	-.847**	-.898**
		-.892**

المصدر: مخرجات برنامج Spss

تشير نتائج التحليل الإحصائي للعلاقة الارتباطية بين البعد الجسدي السلوكي وأبعاد متغير تمثيلات الوعي المهني عن وجود ارتباط عكسي مرتفع وجميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عن مستوى 0.01 ما يدل على وجود أعراض جسدية وسلوكية للقلق المهني مثل التوتر البدني، اضطرابات النوم، تجنب المهام أو تجنب التعامل مع الزملاء والرؤساء،

الانسحاب من التفاعل الاجتماعي... إلخ، ترافق بانخفاض واضح في إدراك الافراد لأدوارهم المهنية وشعورهم بقيمة ما يقومون به، وكذلك في درجة شعورهم بالمسؤولية تجاه المؤسسة والطاقت العامل ككل، هذا النمط من العلاقات يعكس الأثر السلبي المباشر الذي يمكن ان تحدثه التجليات السلوكية والجسدية للقلق على الوعي المهني فبمجرد حدوث اضطرابات نفسية تتعلق بمنظومة العمل ولا يستطيع الفرد التصدي لها او التكيف معها ينعكس ذلك على صحته الجسدية ويظهر ذلك في سلوكياته.

الفرضية الفرقية الأولى: 'توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير القلق المهني تعزى لمتغير النوع (ذكر/انثى) لدى العاملين بمؤسسة POLYMA'

الجدول (08) يوضح اختبار 'ت' لدراسة الفروق لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	T	F	Sig
ذكر	16	3.0335	-2.112	32	.043
أنثى	18	3.2500			

المصدر: مخرجات برنامج Spss

تبين نتائج اختبار 'ت' لقياس الفروق في متغير القلق المهني بين الذكور الإناث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة Sig=0.04 وهل أقل من 0,05 وبلغت قيمة T=-2.11 وهي قيمة سالبة تشير إلى أن متوسط القلق المهني لدى الذكور M=3.03 أقل من نظيره لدى الإناث M=3.25 وعليه يمكن تفسير ان الإناث يعانون من مستوى أعلى من القلق المهني مقارنة بالذكور وهو ما قد يرتبط بجوانب تنظيمية أو نفسية او اجتماعية من شأنها التأثير على النساء أكثر.

الفرضية الفرقية الثانية: 'توجد فروق في متغير تمثيلات الوعي الوظيفي لتعزى لمتغير الفئة المهنية لدى العاملين بمؤسسة POLYMA'.

الجدول (09) يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الفئة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	Sig
بين المجموعات	3.495	2	1.748	1.619	.214
داخل المجموعات	33.469	31	1.080		
المجموع	36.965	33			

المصدر: مخرجات برنامج Spss

من خلال نتائج تحليل التباين الأحادي Anova إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تمثيلات الوعي المهني تعزى لمتغير الفئة المهني حيث بلغت قيمة 'ف' المحسوبة 1.61 عند مستوى الدلالة 0.21 وهي قيمة غير دالة إحصائية أي أكبر من 0.05، تظهر هذه النتيجة أن الاختلاف في الفئات المهنية للعاملين بالمؤسسة لا يؤدي إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تمثيلاتهم للوعي المهني، توحى هذه النتيجة بأن اختلاف الفئات المهنية (منفذ، متحكم، إطار) لا ينعكس على تمثيلات الافراد للوعي المهني بشكل واضح، وقد يعزى ذلك إلى وجود توجه تنظيمي موحد يحدد طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة بغض النظر عن الرتب المهنية؛ أو وجود ثقافة تنظيمية مشتركة بين مختلف الفئات مما يجعلها تؤثر على إدراكهم المهني بشكل متقارب.

مناقشة عامة:

الفرضية العامة: بناء على النتائج السابقة التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين متغير القلق المهني ومتغير تمثيلات الوعي المهني لدى العاملين بمؤسسة Polyma نجد أن ارتفاع القلق المهني يرتبط بتراجع واضح في طبيعة تمثيلاتهم لوعيهم المهني وهو ما يتوافق مع ما ذهب إليه (Krista J. Howard (2018 حيث بين أن الأعراض المرتبطة بالقلق مثل عدم الاستقرار النفسي والتوتر المستمر وفقدان الشعور بالكفاءة الذاتية؛ تؤثر سلباً على الطريقة التي يدرك بها الموظف ذاته المهنية وادواره التنظيمية، مما يؤدي إلى اختلال في تمثلاته حول موقعه وأهميته في بيئة العمل، وفي السياق ذاته تبين الأدبيات النظرية أن القلق لا يتشكل في حالة شعورية مؤقتة بل يتداخل مع عمليات معرفية وانفعالية تؤثر على الصورة الذاتية للفرد إذ يرى (Turgut et al. (2024 أن القلق المزمن الناتج عن ضغوط العمل قد يجعل العامل يشعر بعدم الجدوى وقلة الرضا مما يؤدي إلى

فجوة عميقة بين ما يقوم به فعليا وما يعتقد انه قادر على إنجازه وهو ما يضعف إدراكه لمسؤولياته ومهامهم وبالتالي التأثير السلبي على تصوره للوعي المهني.

كما ان العلاقة الإيجابية بين المتغيرين تعكس الآلية التبادلية لهما؛ إذ لا يعد القلق المهني مجرد نتيجة لضعف تمثلات الوعي المهني بل قد يكون عامل جوهري يساهم في تدهوره فكلما زاد إدراك الفرد لانعدام الاستقرار المهني وتزايدت التحديات المهنية دون عدم تنظيمي؛ تراجعت ثقته بقدراته وتزايدت مشاعر القلق مما يدفعه لتبني تمثلات سلبية حول العمل ويعتبره مصدر تهديد نفسي وجسدي أكثر منه مجال لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، من منظور تنظيمي تعكس هذه النتائج الحاجة إلى بناء بيئة عمل تعزز الشعور بالأمان وتدعم الإحساس بالمعنى والهدف التنظيمي فالتدخلات التنظيمية الداعمة للمشاركة في صنع القرار والقيادة بالمشاركة وسياسات التحفيز والتواصل الفعال كلها عوامل من شأنها أن تعيد تشكيل التمثلات المهنية الإيجابية.

الفرضية الجزئية الاولى: تبين بعد المعالجة الإحصائية ان العمال محل الدراسة يعانون من مستوى مرتفع من القلق المهني بالتوازي مع تمثلا إيجابية مرتفعة نسبيا للوعي المهني، حيث تبين ان البعد النفسي المعرفي هو المصدر الأساسي للشعور بالقلق فالانشغال الذهني والضغط الناتج عن التفكير المستمر بالمهام والمسؤوليات يمثل عبء كبير على العاملين، في حين كانت العوامل الجسدية السلوكية المصاحبة له أقل حدة ما يعكس درجة معينة من القدرة على التكيف البدني، بالمقابل نجد ان تمثلات الوعي المهني جاءت بدرجات متوسطة لتظهر تمثلا إيجابيا تجاه الأدوار والمكانة المهنية؛ اما إدراك المسؤولية التنظيمية جاءت بدرجات اعلى لتشير على وجود وعي جماعي واضح والتزام بمقتضيات الدور داخل فرق العمل وهو ما يؤكد كل من Bigley و McAllister (2002) حول العلاقة القوية بين الشعور بالانتماء وارتفاع تقدير الذات المهنية، إن هذه النتائج تضعنا اما حتمية تنظيمية ونفسية دقيقة حيث يبدو أن العمال يمتلكون مستوى مرتفع من الوعي غير انهم يشعرون بقلق مهني مرتفع ما يدفعنا للحديث عن 'فجوة التوتر الواعي' أي الحالة التي يكون فيها الموظف ملتزم مهنيا ويدرك جيّدا مسؤولياته ولكنه في الوقت نفسه مثقل نفسيا بمطالب العمل ومخاوف بشأن فقدان وظيفته؛ على ضوء هذا أوصت دراسة Kusumastuti and Indriani (2020) بضرورة تحسين برامج الدعم النفسي والاجتماعي داخل المؤسسات لأنها تلعب دورا مهما في زيادة تكيف العامل مع عمله حتى في وجود ظروف فيزيقية او تنظيمية سيئة، فالجانب النفسي مهم جدًا وله انعكاسات عميقة على الجسد والسلوك.

الفرضية الجزئية الثانية: بعد التحليل الإحصائي تبين وجود علاقة ذات دلالة بين البعد النفسي المعرفي لمتغير القلق المهني والأبعاد الثلاثة لمتغير تمثلات الوعي المهني

لدى عينة الدراسة حيث عبّر ذلك عن أن الافراد يعانون من مستويات مرتفعة من القلق النفسي المعرفي والذي يشمل الأعراض التالية: تشتت التركيز، الانشغال الذهني، التفكير المستمر بشأن العمل؛ وهم أكثر عرضة لتراجع تمثلاتهم الذهنية المتعلقة بدورهم المهني وفهمهم لمعنى العمل كما قد يتأثر شعورهم بالمسؤولية تجاه المؤسسة، وتعد قوة العلاقة بين بعدي الإدراك الذاتي والشعور بالمعنى المهني دلالة على أن القلق المعرفي لا ينعكس فقط على الجانب الشعوري بل يمس أيضا بنية التفكير لدى الفرد مما يؤثر على التفاعل بين التفكير القلق والطريقة التي يبنى بها الفرد تصوراتهِ عن ذاته داخل النسق المهني، وهو ما يتوافق مع ما أشار إليه Yip et al. (2020) الذي أكد أن ثقافة العمل غير الداعمة وغير المحفزة على القلق تضعف قدرة الفرد على إدراك ذاته المهنية بطريقة صحية ومتزنة أي أن القلق ضروري في العمل لكن بمستويات معتدلة لأن انعدام القلق والضغط داخل بيئة العمل قد يكون عامل لشعور الفرد بالملل والروتين على عكس من ذلك ان وجدت مستويات معينة زاد الابداع ورغبة كل فرد في الوصول الى تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة بالدرجة الأولى، بالمقابل أكد العبد العالي والعتيبي (2023) ان بناء الوعي المهني يتطلب بيئة تنظيمية آمنة نفسيا تزيد الثقة بالذات وتدعم الفهم العميق للدور الوظيفي.

وبالتالي تبرز هذه النتائج التأثير المتبادل بين الجانب النفسي المعرفي للقلق وتمثلات الوعي المهني بما في ذلك إدراك الذات المهنية وفهم المعنى المرتبط بالعمل وتحمل المسؤولية داخل الجماعة التنظيمية وعليه فإن تعزيز بيئة العمل من خلال تدخلات تستهدف التخفيف من القلق المعرفي مثل ورشات العمل ودعم الصحة النفسية والتغذية الراجعة الإيجابية وبرامج التمكين الوظيفي؛ قد يسهم في رفع مستويات الوعي المهني الإيجابي لدى العاملين.

الفرضية الجزئية الثالثة: تعكس النتائج المتوصل إليها في تحليل العلاقة الارتباطية بين البعد الجسدي السلوكي للقلق المهني وأبعاد تمثلات الوعي المهني (الإدراك الذاتي للوظيفة، الشعور بالمعنى المهني، إدراك المسؤولية التنظيمية) أن المستويات الجسدية والسلوكية للقلق مثل التوتر البدني، اضطرابات النوم، الميل إلى التجنب؛ يقترن بانخفاض ملحوظ في إدراك العاملين لمهامهم وأدوارهم المهنية وفي شعورهم بقيمة ما يؤدونه كما يضعف إحساسهم بالمسؤولية المهنية تجاه المؤسسة وزملاءهم، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من Daugela و Zydziunaite (2020) حين بين أن الوعي المهني لا يمكن أن ينمو بشكل صحي دون توازن نفسي وسلوكي لدى الفرد، فالتجارب الضاغطة والمتكررة في بيئة العمل تؤثر على قدرة العامل على تمثّل ذاته بشكل إيجابي داخل المؤسسة، كما تؤكد Azatlan et al. (2020) أن

تطوير التمثلات المهنية الإيجابية يرتبط بمدى شعور الفرد بالأمان الجسدي والنفسي داخل محيطه المهني، إذ أن الإخفاق في مواجهة القلق أو التكيف معه ينعكس سلباً على تمثلات الفرد حول مهنته ومعناها وفعاليتها فيها.

بناءً على ذلك تكشف هذه النتائج عن أهمية التركيز على البعد الجسدي السلوكي في فهم تأثير القلق المهني على بنية الوعي المهني؛ حيث لا يؤثر القلق فقط على الجانب النفسي الإدراكي بل يمتد ليحدث اضطراباً في سلوك الفرد وتفاعلاته داخل العمل الأمر الذي يستدعي من المؤسسة اتخاذ إجراءات وقائية وتكوينية تركز على دعم الجوانب السلوكية للعامل.

الخاتمة:

بعد التحليل النظري لأدبيات البحث بالموازاة مع المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من عينة الدراسة يمكننا القول بأن الموضوع يشكل مدخلاً مهماً لفهم التداخلات النفسية والتنظيمية المؤثرة على بيئة العمل لاسيما في السياقات الصناعية المعاصرة التي تتسم بزيادة الضغوط وتنوع متطلبات الأداء بحكم التطور التكنولوجي المستمر الذي يفرض على أرباب العمل التغيير المستمر في إجراءات وآليات المعمول بها كي تلبي احتياجات البيئة الخارجية، لذلك أظهرت النتائج التي توصلنا إليها أن العمال بهذه المؤسسة الصناعية يعانون من مستويات مرتفعة من القلق خاصة في بعده النفسي المعرفي مما يشير إلى وجود حالة من الانشغال الذهني والتوتر المستمر الناتج عن التحديات اليومية المرتبطة بمتطلبات العمل؛ رغم أن البعد الجسدي السلوكي جاء في مستوى متوسط إلا أن علاقاته العكسية القوية بأبعاد تمثلات الوعي المهني تدل على الأثر الواضح في تدهور إدراك العاملين لأدوارهم الوظيفية.

في المقابل بينت النتائج أن تمثلات الوعي المهني كانت أيضاً مرتفعة خصوصاً في بعد إدراك المسؤولية التنظيمية، ما يعكس وعياً جيداً لدى الأفراد بدورهم داخل المؤسسة إلا أن وجود القلق المرتفع إلى جانبه يثير تساؤلات حول التوتر بين الانتماء المهني والشعور بالاستقرار النفسي الأمر الذي يتطلب مقارنة تنظيمية شاملة تستهدف خلق بيئة عمل مهنية أكثر دعماً للصحة النفسية والتمكين الذاتي الوظيفي.

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة تبني برامج تدعم الصحة النفسية المهنية من خلال تنظيم ورشات عمل منتظمة حول إدارة الضغوط وسبل التكيف معها.

- تعزيز ثقافة الوعي المهني عن طريق إدماج مفاهيم المسؤولية المهنية والمعنى المهني في برامج التكوين والتطوير المهني بما يساهم في ترسيخ تمثلات إيجابية عن الذات المهنية.

-مرافقة نفسية داخل المؤسسة من خلال توظيف مستشارين نفسيين في مجال علم النفس العمل والتنظيم لمتابعة العاملين الذين تظهر عليهم مؤشرات قلق مرتفعة؛ ومن ثم تقديم الدعم اللازم لتفادي تطور هذه الحالات إلى مشكلات تؤثر على الإنتاجية بالدرجة الأولى.

-مراجعة مناخ العمل من خلال إجراء تقييمات دورية لبيئة العمل من حيث العدالة التنظيمية ووضوح الأدوار وأساليب الإشراف؛ لها لها من دور في التأثير على مستويات القلق والرضا المهني.

-منح فترات راحة كافية مع مرونة في تعديل ساعات العمل إن أمكن بالإضافة إلى تخفيف الأعباء الزائدة؛ لأنه بالضرورة يساعد في التقليل من القلق وتحسين الصحة النفسية والبدنية للعامل ويعزز تمثلات الإيجابية.

-تشجيع التواصل الفعال داخل فرق العمل وبناء شبكات تواصلية داعمة بين الموظفين والتي من شأنها زيادة الشعور بالانتماء وتقلل من مستويات العزلة.

في الأخير تؤكد الدراسة على أهمية فهم العلاقة بين القلق المهني وتمثلات الوعي المهني كعلاقة مركبة تتأثر بعدة عوامل نفسية واجتماعية وتنظيمية وتستدعي التدخل على مستويات متعددة لضمان بيئة مهنية صحية ومستقرة؛ ومن المهم ان لا يتم التعامل مع القلق كحالة فردية بل يجب النظر إليه كبعد تنظيمي يعكس مستوى التفاعل بين الفرد ومؤسسته، ويتطلب حلاً شاملاً يقوم على الفهم والتشخيص والتخطيط المستمر قصد تحسين مستويات القلق، كما توصي الدراسة بضرورة توسيع البحوث النفسية والمهنية في المؤسسات الصناعية لتكوين قاعدة معرفية تمكن من تطوير سياسات تدعم الصحة النفسية للعامل واستقراره المهني على المدى الطويل.

قائمة المراجع:

-العبد العالي، عبد الله بن خالد. العتيبي، بدر بن جويعد. (2023). الوعي المهني: المفهوم والعوامل المؤثرة وأساليب تنميته للطلاب. مجلة البحوث التربوية والنوعية، العدد 21.
-زامل العازمي، بدور محمد. (2021). مستوى الوعي المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات. أطروحة مقدمة لكلية الدراسات العليا لاستيفاء جزء من متطلبات درجة الماجستير في أصول التربية. الكويت.

- Amanda Jones-Rincon. Krista J, Howard. (2018). Anxiety in the workplace: A comprehensive

- Azatlan, Viktoriia. et al. (2020). Determination of Professional Awareness of a Future Specialist at the Professional Training Stage. Revista Româneasca pentru, June, Educatie Multidimensionla, Volume 12, Issue 2.

- Daniel J, McAllister. Gregory A, Bigley. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. Academy of Management Journal 45(5). www.researchgate.net/publication.
 - Dyah, Kusumastuti. Dewi, Indriani. (2020). Self awareness, self management, social and professional competencies predicting effective for male and female academics in higher education. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom ISSN 2348 0386 Vol. VIII, Issue 2.
 - Fadillah Ismail. Adnan Ali Alhosani. (2024). Anxiety Disorders in the Workplace: How to Deal and Does Anxiety Affect Employee's. JOURNAL OF TECHNO-SOCIAL ISSN: 2229-8940 e-ISSN: 2600-7940 JTS Vol. 16 No. 1 (2024) 1-11 <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php>.
 - Jeremy A, Yip. Et al. (2020). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. journal homepage: www.elsevier.com/locate/riob.
 - Turgut, Dolanbay. Et al. (2024). Level of Work-Related Anxiety and Potential Causes of Anxiety in Healthcare Workers in the Emergency Department. <https://doi.org>.
 - Vilma, Zydziunaite. Marius, Daugela. (2020). Teacher's Professional Self-Awareness Within The Interactions With Students In Higher Education: Temporality and Relationality. Acta Paedagogica Vilnensia 45 ISSN 1392-5016 eISSN 1648-665X.
- occupational health evaluation of anxiety disorder in public school teachers. Journal of Applied Biobehavioral Research 24(65). <https://www.researchgate.net>.