

علاقة مصادر وأعراض الضغوط المهنية بالتوافق الشخصي والأسري لعمال التمريض
بالمستشفيات العمومية.

دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسات الاستشفائية العمومية بمدينة
الجلفة.

The relationship of sources and symptoms of occupational stress to the personal
and family compatibility of nursing workers in public hospitals.

A field study on a sample of public hospital staff in the city of Djelfa.

أ.د/ رعاش لخضر

Dr. Raache Lakhder

جامعة تونس

University of Tunis

تاريخ القبول: 2020/01/15

تاريخ الإرسال: 2020/11/02

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between occupational stress and personal compatibility among nursing workers. And to identify the relationship between occupational pressures and family consensus among nursing workers and to identify the differences in degrees of occupational stress, follow the descriptive analytical approach by using the two measures of occupational stress and the scale of occupational social compatibility, and the study sample consisted of 500 nurses working in hospital institutions in the city of Djelfa, and after data collection and analysis were done Come up with a set of results.

Keywords: occupational stress, personal compatibility, family compatibility, nurses

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي لدى عمال التمريض. والتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى عمال التمريض والتعرف على الفروق في درجات الضغوط المهنية اتبع المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام مقياسي الضغوط المهنية ومقياس التوافق الاجتماعي المهني، وتكونت عينة الدراسة من 500 ممرض يعملون بالمؤسسات الاستشفائية بمدينة الجلفة، وبعد جمع البيانات وتحليلها تم التوصل الى مجموعة من النتائج.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، التوافق الشخصي، التوافق الأسري، الممرضين.

1. مشكلة البحث:

مبررة وكل مظاهر سوء التوافق حتى على المستوى الاجتماعي والاسري والنفسي المهني.

هذه الدراسة ما هي إلا محاولة لمعرفة علاقة مصادر وأعراض الضغوط المهنية بالتوافق الشخصي والاسري لعمال التمريض بالمستشفيات العمومية، ولهذا فإن مشكلة البحث يمكن صياغتها على النحو التالي:

ما علاقة مصادر وأعراض الضغوط المهنية بالتوافق الشخصي والاسري لعمال التمريض بالمستشفيات العمومية بمدينة الجلفة؟

واستناداً إلى ذلك فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على الأسئلة التالية:

- هل يوجد ارتباط سلمي بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي.
- هل يوجد ارتباط سلمي بين الضغوط المهنية والتوافق الاسري.
- هل توجد فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- هل توجد فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة.
- هل توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

يعتبر موضوع الضغوط المهنية من المواضيع الهامة جداً في الميدان التنظيمي لما يحظى به من عناية متزايدة من قبل الباحثين والمختصين في علم النفس عامة وعلم نفس العمل والسلوك التنظيمي بصورة خاصة. إذ يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة، والتي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها، وأحداث تنطوي على الكثير من مصادر القلق، وعوامل الخطر والتهديد في مجالات الحياة كافة، التي يمكن أن تنعكس آثارها على مختلف جوانب شخصية الفرد.

أشارت بعض الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط، ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر؛ وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط في مختلف المؤسسات والمهن المختلفة، واختلاف نسبة الاستجابة لهذه الضغوط من شخص لآخر، نظراً لاختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف الضاغطة.

ومن بين المهن التي أظهرت الدراسات وجود مستويات ضغوط عالية فيها هي مهنة التمريض إذ تعد ضمن مهن المساعدة الاجتماعية التي يعاني مزاويلها من ضغط نفسي مستمر يظهر في شكل فقدان الممرض للاهتمام بعمله ومرضاه، وفقدان القدرة على الابتكار والإبداع في مجال التمريض، إضافة إلى كثرة الغيابات المتكررة والغير

- هل توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير الخبرة. 6. توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

3. أهداف البحث:

2. فرضيات البحث:

- وانطلاقاً هذه من المشكلة الرئيسية والأسئلة الفرعية السابقة، تم وضع الفرضيات التالية:
1. يوجد ارتباط سلمي دال بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.
 2. يوجد ارتباط سلمي دال بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.
 3. توجد فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.
 4. توجد فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.
 5. توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.
 6. توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.
- هدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين مصادر وأعراض الضغوط المهنية والتوافق الشخصي والأسري لعمال التمريض بالمستشفيات العمومية، ويتضمن ذلك تحقيق الأهداف الآتية:
1. الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى عمال التمريض بالمستشفيات العمومية.
 2. الكشف عن مستوى التوافق الأسري الشخصي لدى الممرضين.
 3. التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري الشخصي لدى عمال التمريض.
 4. التعرف على الفروق في درجات الضغوط المهنية لعمال التمريض تبعاً لمتغير الخبرة، المستوى التعليمي.
 5. التعرف على الفروق في درجات التوافق النفسي والاجتماعي لعمال التمريض، تبعاً لمتغير الخبرة، المستوى التعليمي.
 6. لفت انتباه الباحثين والمهنيين لأهمية ظاهرة الضغوط المهنية وما ينتج عنها من آثار والتوافق الأسري الشخصي كسمة نفسية تتأثر وتؤثر في الفئة المهنية المقصودة.

4. أهمية البحث:

يمكن تلخيص أهمية البحث الحالي في الآتي:

أولاً من الناحية النظرية: الدراسة الحالية تسهم في تحقيق هدف نظري يتمثل في الإضافة التي يقدمها البحث في معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الاسري الشخصي لدى عمال التمريض.

ثانياً من الناحية التطبيقية: قد يسهم البحث الحالي في تحقيق هدف عملي يتعلق بالتهيز والاستعداد لمعالجة المشكلات النفسية في بيئة عمل التمريض.

ثالثاً أهمية عينة الدراسة: التي تعتبر أكثر عرضة للضغوط ومشكلات التوافق وأكثر استجابة للتوترات والصراعات التي تنشأ من عدة عوامل لها علاقة ببيئة التوتر التي تمتاز بها الخدمات الصحية.

5. حدود البحث:

بهدف التحكم في الموضوع ومعالجة المشكلة محل البحث، تم وضع حدود وأبعاد الدراسة والمتمثلة أساساً فيما يلي:

- الحدود المكانية:

تمت الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجلفة والمراكز والعيادات التابعة لها هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية السيد الوالي، يديرها مجلس مدير يعين من طرف وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،

حيث سابقاً كانت تسمى القطاع الصحي بالجلفة، الذي كان يغطي احتياجات السكان في مجال الصحة ومراكز الأمومة والطفولة المنتشرة عبر ثلاث دوائر هي الجلفة، الإدريسية، الشارف، القديد، بن يعقوب، الدويس، عين الشهداء.

- الحدود البشرية:

تكون مجتمع الدراسة من 2500 ممرض يتوزعون على مختلف المصالح والوحدات والفروع والعيادات التابعة للمؤسسة الاستشفائية الرئيسية بمقر الولاية، وهم الممرضين والممرضات العاملين بالمستشفيات الجوارية والصحة العمومية في ولاية الجلفة الجزائرية حسب ما قدم لنا من إحصائيات من طرف مديرية الصحة بولاية الجلفة لسنة 2017.

- الحدود الزمانية:

تمت الدراسة في منتصف الموسم الجامعي 2017/2018 واستمرت لغاية نهاية الموسم الجامعي 2018/2019 ولذلك للعدد المؤسسات الاستشفائية والعيادات التي تنتشر عبر مختلف مناطق الولاية ونظراً لبعد البعض منها عن مقر الولاية وصعوبة استرجاع المقاييس في الوقت المحدد مما اضطر الباحث الى تمديد فترة الدراسة النهائية.

6. أسلوب ومنهج البحث:

من أجل تأكيد أو نفي الفرضيات السابقة التي تسعى للإجابة على الاشكالية المطروحة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي ينسجم مع طبيعة أغراض هذه الدراسة.

7. التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

1.7. الضغوط المهنية:

1.1.7. تعريف الضغوط:

يعرف فرج عبد القادر طه الضغوط على أنها عوامل خارجية تضغط على الفرد سواء بالكلية أو على الجزء منه بدرجة توجد لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصية وبينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك يفقد الفرد القدرة على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد¹.....

2.1.7. الضغوط المهنية :

حسب المنظمة العالمية للصحة OMS فإن الضغوط المهنية هي " مجموع ردود الفعل التي تصدر عن العامل في مواجهة متطلبات المواقف الضاغطة والتي لا توافق معارفه وقدراته التي قد لا تتناسب معه².....

وتقصد بها ضغوط العمل المكثف أو القليل، والصراعات خاصة مع الرؤساء والمشرفين والذي يتطلب مسؤوليات ولكنه لا يكافئ نفس الجهد وكذا ضغوط الانتقال والتغير كالسفر، الهجرة، تغيير المسكن والإقامة، الانتقال إلى عمل جديد³.....

3.1.7. التعريف الإجرائي للضغوط المهنية:

هي ردود الفعل التي تصدر عن الممرض التي يكون منشأها المواقف الضاغطة وشدة العمل، والتي تقاس عن طريق الدرجة التي يتحصل عليها الممرض في المقياس المعتمد في الدراسة كما سيتم تفصيله في الجانب المنهجي للدراسة الميدانية.

8. التوافق الأسري الشخصي:

1.8. تعريف التوافق :

هو حالة من التوافق والانسجام بين الفرد وبيئته وقدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفاته مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية⁴.....

2.8. التوافق الأسري:

هو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرة تقدره وتحبه، مع شعوره بدوره الحيوي داخل الأسرة والتعاون بينه وبين أفراد الأسرة، ومدى قدرة الأسرة على توفير الإمكانيات الضرورية⁵.....

3.8. التوافق الشخصي:

4.8. تعريف الممرض:

الممرض هو إنسان مهني لديه الحصيللة المعرفية والمهارة والثقة بالنفس التي تمكنه من العمل في مختلف الوحدات الصحية بالتعاون مع زملائه من أفراد الطاقم الصحي وإحداث التغيرات الإيجابية فيها، وهو عنصر نشط في إدارة المؤسسة الصحية، ولديه الكثير من الأدوار التي يؤديها⁶.....

5.8. التعريف الإجرائي للممرض:

هو الشخص الذي يزاول مهنة التمريض التي من مهامها تقديم خدمات العناية والمتابعة لصحة المرضى، والتي تمارس ضمن المستشفيات العمومية ومراكز الصحة الجوارية.

9. الدراسات السابقة:

1.9. دراسة حوالف رحيمة (2010): " أثر

الضغوط المهنية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة -

دراسة حالة المستشفى الجامعي بتلمسان":

هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف طبيعة العلاقة التي تربط بين الضغوط المهنية باعتباره ظاهرة غير صحية تؤثر بصورة سلبية على صحة الإنسان الجسمية والعقلية مما ينعكس على مستو الأداء في العمل. وتطرقَت الدراسة في جانبها التطبيقي على التعرف على المصادر التنظيمية لضغوط العمل لدى هيئة التمريض (ممرضين وممرضات) ومدى تأثيرها على إنتاجيتها للخدمة الصحية، وقد تكونت عينة الدراسة من 56 ممرضا وممرضة من المستشفى الجامعي بتلمسان.

قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنًا، ولا يعني ذلك الخلو من الصراعات النفسية إذ لا يخلو إنسان أبداً من هذه الصراعات، وإنما تعني القدرة على حسم هذه الصراعات والتحكم فيها بصورة مرضية، والقدرة على حل المشاكل حلاً إيجابياً إنشائياً بدلاً من الهرب منها أو التمويه عليه.

بمستشفى محمد بوضياف بورقلة ومستشفى
الزهرابي بالمسيلة ":

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق النفسي
لدى الفريق شبه الطبي في بعض المستشفيات الجزائرية،
(مستشفى محمد بوضياف بورقلة ومستشفى الزهرابي
بالمسيلة) وتكونت عينة الدراسة من (207) من أعوان
الفريق شبه الطبي من ممرضين وممرضات، مساعد
ممرض، مشرف ممرض، واستخدمت الدراسة مقياس
التوافق النفسي من إعداد الباحثة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق النفسي
لدى الفريق شبه الطبي كان مرتفعاً، كما توصلت
الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق
النفسي لدى الفريق شبه الطبي تعزى لمتغير الرتبة المهنية
على مقياس التوافق النفسي.

**4.9. دراسة يسمينة هلايلي (2019): " دور
أساليب مواجهة ضغوط العمل في التخفيف من
الاحتراق النفسي لدى الممرضين ":**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أساليب مواجهة
ضغوط العمل في التخفيف من الاحتراق النفسي لدى
الممرضين، وقد طبق مقياس Maslach للاحتراق
النفسي ومقياس أساليب المواجهة الضغوط النفسية
لبولمان، وتم استخدام المنهج الوصفي. وقد تكونت عينة
الدراسة من (80) ممرضا وممرضة في عيادات خاصة
بولاية باتنة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أظهرت النتائج أن

وتم استخدام استبانة لدراسة الضغوط المهنية وتأثيرها
على تطبيق إدارة الجودة الشاملة، كما تمت معالجة
البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية
المناسبة وتوصلت إلى النتائج التالية:

توجد علاقة قوية بين زيادة الضغوط المهنية وانعدام
تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

**2.9. دراسة لعجاليبة يوسف (2015): "مصادر
ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها
في المصالح الاستعجالية" دراسة ميدانية بالمركز
الاستشفائي الجامعي بعنابة":**

حاولت الدراسة الكشف على مؤشرات ضغوط العمل
لدى العمال الشبه الطبيين ومعرفة السبل التي يواجهون
هذه الضغوط و بناء على الدراسة الميدانية التي قام بها
الطالب و اعداد أدوات جمع البيانات، وتطبيقها على
عينة من 90 عامل شبه طبي يعملون بالمصالح
الاستعجالية للمركز إلا استشفائي الجامعي بعنابة، وبعد
جمع البيانات و معالجتها احصائيا و عرضها وتحليلها و
مناقشتها بالاعتماد على الجانب النظري، توصلت نتائج
الدراسة بالنسبة لمؤشرات مصادر ضغوط العمل المتعلقة
بالوظيفة وجود مؤشرات قوية لمصادر ضغوط العمل
المتعلقة بالوظيفة وهي: عبء العمل، طبيعة الوظيفة،
صراع الدور.

**3.9. دراسة دودو صونيا (2017): " التوافق
النفسي لدى الفروق شبه الطبي -دراسة ميدانية**

الانجليزية عبد الكريم بحفص، ويتكون من 23 بند تقيس كثافة الدور، الدور الغير فعال، صراع الدور، العلاقات التنظيمية، غموض الدور. وحسب الباحثة⁷ (مریم) فإن لمقياس يتمتع وثبات عالي يبلغ درجة 0.886.

2.1.2.10. مقياس أعراض الضغوط المهنية:

صمم هذا المقياس من قبل (Davis 1997)، وقد ترجمه وعدله (عسكر، 2000) ويتكون من 20 عبارة. وحسب الباحثة⁸ (مریم) فإن المقياس تبلغ درجة ثباته 0.900.

ويتم تقدير العبارات كما هو مبين في الجدول التالي مع العلم أن كل العبارات ايجابية.

جدول 1 يبين تقدير عبارات مقياس مصادر وأعراض الضغوط المهنية.

3.1.2.10. الخصائص السيكومترية لمقياس مصادر وأعراض الضغوط المهنية:

تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس وقد أظهرت النتائج قيمة ثبات عالية تمثلت في 0.820، وهي قيمة جيدة يمكن اعتبار أن المقياس يتمتع بالثبات من خلالها ومنه فهو صالح للتطبيق النهائي.

4.1.2.10. مقياس التوافق الأسري-الشخصي:

هو مقياس تم تصميمه من قبل الباحثة (نسيمة، 2013)، وقد ذكرت الباحثة أن معامل الثبات

مستوى الاحتراق النفسي عاليا في جميع أبعاده مقارنة بمعايير مقياس Maslach للاحتراق النفسي.

إن أكثر استراتيجيات مواجهة الضغوط استخداما من قبل العاملين هي استراتيجية البحث عن الدعم الاجتماعي، حيث احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.98)، وفي المرتبة الثانية استراتيجية التجنب بمتوسط حسابي (2.76)، واحتلت استراتيجية التأنيب الذاتي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.43)، يليه استراتيجية حل المشكل بمتوسط حسابي (2.05) وفي المرتبة الأخيرة استراتيجية إعادة التقييم الإيجابي بمتوسط حسابي (1.99) وهذا بعد تطبيق مقياس أساليب المواجهة لبولهان.

لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الاحتراق النفسي حسب سنوات الخبرة.

10. الإجراءات المنهجية:

1.1.10. العينة:

تم سحب عينة بحجم 500 ممرض بنسبة تصل الى 20% من مجتمع الدراسة (2500 ممرض).

2.10. الأداة:

1.2.10. مقياس مصادر وأعراض الضغوط المهنية:

1.1.2.10. مقياس مصادر الضغوط المهنية:

هذه الأداة مستخرجة من دراسة قام بها الباحثين (Raymond Mafivs, Andrew Saldar, Jeans Deany 1996) وتم استخدامه في دراسة العلاقة بين الشخصية والضغط وقد قام بترجمته من

للمقياس عالي إذ بلغ في دراستها 0.960 وهي قيمة جيدة.

— معامل الارتباط بيرسون سبيرمان Spearman لحساب علاقة الارتباط.

— معامل ألفا كرونباخ α Cronbach's Alpha لحساب الثبات.

— اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis لدلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين وأكثر.

— اختبار مان وتني Man-Whitney لدلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين مستقلتين.

12. عرض نتائج الخصائص الشخصية والوظيفية:

1.12. متغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
23.4%	117	ثانوي
76.6%	383	جامعي
100%	500	المجموع

جدول 3 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للممرض.

من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى الغالب عند عمال المؤسسة هو المستوى الجامعي بنسبة 76.6% نظرا لطبيعة العمل في المؤسسة الاستشفائية التي تتطلب تكويننا في مدارس الشبه الطبي التي تتطلب

ويتم تقدير العبارات كما هو مبين في الجدول التالي:

البدايل	دائما	غالبا	أحيانا
التقديرات العبارات الايجابية	3	2	1
تقديرات العبارات السلبية	1	2	3

جدول 2 يبين تقدير عبارات مقياس التوافق الأسري-الشخصي.

5.1.2.10. الخصائص السيكومترية لمقياس

البدايل	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
التقديرات	5	4	2	1

التوافق الأسري-الشخصي:

تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس وقد أظهرت النتائج قيمة ثبات عالية تمثلت في 0.873، وهي قيمة جيدة يمكن اعتبار أن المقياس يتمتع بالثبات من خلالها ومنه فهو صالح للتطبيق.

11. الأساليب الإحصائية:

لغرض التحليل واختبار فرضيات الدراسة فقد تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية من خلال استخدام برنامج SPSS حيث استخدمنا الإصدار 23 وتمثل هذه الأساليب فيما يلي:

بنسبة (8%). وملاحظة يمكننا القول بأن حوالي (65.6%) من المرضى في عينة الدراسة لا يتمتعون بمستوى عال من الخبرة، وذلك راجع الى ما هو ملاحظ في السنوات القليلة الماضية حيث ان نسبة التعاقد مع معاهد تكوين الشبه طبي الخاصة ايضا ارتفعت، ومع نقص طاقم التمريض زادت نسب التوظيف وهذا ما يفسر النتائج الملاحظة.

13. عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات:

• الفرضية الأولى:

(يوجد ارتباط سلبى دال بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة).

الضغوط المهنية	التوافق الشخصي
0.0080-	
**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$	
*الارتباط غير دال إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$	

جدول 5 قيم الارتباط لمعامل (Spearman)

بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي.

من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS:

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي، كان غير دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بقيمة - 0.008، مما يشير إلى عدم وجود علاقة ارتباط سالبة دالة بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي.

في بعض تخصصاتها شهادة البكلوريا والتي يعتبرها البعض كتكوين جامعي.

كما يمكننا تمثيل النتائج السابقة حول توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي من خلال الشكل الآتي:

- توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة:

يمثل الجدول الآتي تلخيصا للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة:

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	328	65.6%
بين 10 و 19 سنوات	132	26.4%
أكثر من 20 سنة	40	8%
المجموع	500	100%

جدول 4 توزيع العينة حسب عدد سنوات الخبرة

من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه بأن فئة الخبرة الأكثر انتشارا بين العاملين في عينة الدراسة هي أقل من 10 سنوات بنسبة بلغت (65.6%) تليها فئة من 10 الى 19 سنة بنسبة (26.4%) وأخيرا فئة الأكثر من 20 سنة

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري، كان دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بقيمة -0.112^* ، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط سالبة ضعيفة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري.

مما يعني أن هناك مبرر بعدم قبول الفرضية الأولى وبالتالي: لا يوجد ارتباط سلبي بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

• الفرضية الثانية:

مما يعني أن هناك مبرر بعدم رفض الفرضية الثانية: يوجد ارتباط سلبي بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

(يوجد ارتباط سلبي دال بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة)

• الفرضية الثالثة:

(توجد فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة).

لاختبار هذه الفرضية قمنا باللجوء الى استخدام اختبار Mann-Whitney وهو اختبار

الضغوط المهنية	التوافق الأسري
-0.112^*	
**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)	
*الارتباط غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)	

مستوى المعنوية Sig	قيمة Z	Wilcoxon	Mann-Whitney	مجموع الرتب	متوسط الرتب	التكرار	
0.046	-1.998	93210.000	19674.000	32040.00	273.85	117	ثانوي
				93210.00	243.37	383	جامعي
						500	المجموع

لابارامتري يستخدم في حالة التأكد من دلالة الفروق بين متوسطي رتب عينتين مستقلتين، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول 6 قيم الارتباط لمعامل (Spearman) بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري

من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS:

لاختبار هذه الفرضية قمنا باللجوء الى استخدام اختبار Kruskal-Wallis وهو اختبار لابارامتري يستخدم في حالة التأكد من دلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين مستقلتين او أكثر، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

مستوى المعنوية Sig	درجة الحر ية	Chi- Square	متوسط الرتب	التكرار	
0.000	2	15.957	263.31	328	اقل من 10 سنوات
			243.70	132	من 10 إلى 19 سنة
			167.89	40	من 20 سنة فأكثر
				500	المجموع

جدول 7 نتائج اختبار Mann-Whitney لدلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

نلاحظ من خلال الجدول أن تكرار المرضين ذوي مستوى ثانوي يساوي 117 بمتوسط رتب قدره 273.85، وتكرار المرضين ذوي مستوى جامعي يساوي 383 بمتوسط رتب قدره 243.37، وبالنسبة لنتيجة اختبار Mann-Whitney تشير الى قيمة قدرها 19674 وقيمة Wilcoxon تشير الى 93210، بينما قيمة Z تشير الى -1.998، وقيمة مستوى معنوية الاختبار ككل قدرها 0.046 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

نستنتج من نتائج الجدول ان هناك مبرر لقبول الفرضية الثالثة التي تنص على أنه: توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

وبالرجوع لنتائج الجدول فإن الفروق تظهر لصالح المرضين الجامعيين، أي أنهم الأكثر عرضة لمصادر وأعراض الضغوط المهنية.

• الفرضية الرابعة:

(توجد فروق دالة في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ لدى أفراد العينة)

جدول 8 نتائج اختبار Kruskal-Wallis لدلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الخبرة.

نلاحظ من خلال الجدول أن تكرار المرضين ذوي الخبرة الاقل من 10 سنوات يساوي 328 بمتوسط رتب قدره 263.31، وتكرار المرضين ذوي الخبرة من 10 إلى 19 سنة يساوي 132 بمتوسط رتب قدره 243.70، وتكرار المرضين ذوي الخبرة من 20 سنة فأكثر يساوي 40 بمتوسط رتب قدره 167.89

وبالرجوع لنتائج الجدول فإن الفروق تظهر لصالح
المرضى ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات، أي أنهم
الأكثر عرضة لمصادر وأعراض الضغوط المهنية.

وبالنسبة لنتيجة اختبار Kruskal-Wallis تشير
قيمة Chi-Square الى 15.957 وقيمة درجة
حرية الى 2، بينما كانت قيمة مستوى المعنوية تساوي

متغير المستوى التعليمي	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann- Whitney	Wilcoxon	قيمة Z	مستوى المعنوية Sig
بعد التوافق الشخصي							
ثانوي	117	242.16	28333.00	21430.00	28333.00	-0.719	0.472
جامعي	383	253.05	96917.00	0	00		
بعد التوافق الاسري							
ثانوي	117	265.63	31079.00	20635.00	94171.00	-1.305	0.192
جامعي	383	245.88	94171.00	0	00		
المجموع	500						

● الفرضية الخامسة:

0.000 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة

$$0.05 \geq \alpha$$

(توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري)

تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند
مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة).

لاختبار هذه الفرضية قمنا باللجوء الى استخدام اختبار
Mann-Whitney وهو اختبار لابارامتري
يستخدم في حالة التأكد من دلالة الفروق بين متوسطي
رتب عينتين مستقلتين، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

ونستنتج من نتائج الجدول ان هناك مبرر لقبول الفرضية
الرابعة التي تنص على أنه: توجد فروق في مستوى
الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة لدى افراد العينة عند
مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

نستنتج من نتائج الجدول ان هناك مبرر لرفض الفرضية الخامسة التي تنص على أنه: توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

• الفرضية السادسة:

(توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة).

لاختبار هذه الفرضية قمنا باللجوء الى استخدام اختبار Kruskal-Wallis وهو اختبار لابارامتري يستخدم في حالة التأكد من دلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين مستقلتين او أكثر، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول 9 نتائج اختبار Mann-Whitney
لدلالة الفروق في مستوى التوافق الأسري والشخصي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

■ **بعد التوافق الشخصي:** نلاحظ من خلال الجدول أن تكرار المرضين ذوي مستوى ثانوي يساوي 117 بمتوسط رتب قدره 242.16، وتكرار المرضين ذوي مستوى جامعي يساوي 383 بمتوسط رتب قدره 253.05، وبالنسبة لنتيجة اختبار Mann-Whitney تشير إلى قيمة قدرها 21430 وقيمة Wilcoxon تشير إلى 28333، بينما قيمة Z تشير إلى -0.719، وقيمة مستوى معنوية الاختبار ككل قدرها 0.472 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

■ **بعد التوافق الأسري:** نلاحظ من خلال الجدول أن تكرار المرضين ذوي مستوى ثانوي يساوي 117 بمتوسط رتب قدره 265.63، وتكرار المرضين ذوي مستوى جامعي يساوي 383 بمتوسط رتب قدره 245.88، وبالنسبة لنتيجة اختبار Mann-Whitney تشير إلى قيمة قدرها 20635 وقيمة Wilcoxon تشير إلى 94171، بينما قيمة Z تشير إلى -1.305، وقيمة مستوى معنوية الاختبار ككل قدرها 0.192 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

جدول 10 نتائج اختبار **Kruskal-Wallis** لدلالة الفروق في مستوى التوافق الأسري والشخصي تبعاً لمتغير الخبرة.

عد التوافق الشخصي: نلاحظ من خلال الجدول أن تكرار المرضى ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات يساوي 328 بمتوسط رتب قدره 247.76، وتكرار المرضى ذوي الخبرة من 10 إلى 19 سنة يساوي 132 بمتوسط رتب قدره 258.42، وتكرار المرضى ذوي الخبرة من 20 سنة فأكثر يساوي 40 بمتوسط رتب قدره 246.83 وبالنسبة لنتيجة اختبار **Kruskal-Wallis** تشير قيمة **Chi-Square** إلى 0.550 وقيمة درجة حرية إلى 2، بينما كانت قيمة مستوى المعنوية تساوي

0.760 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

■ بعد التوافق الأسري: نلاحظ من خلال الجدول

أن تكرار المرضى ذوي الخبرة الأقل من 10

متغير الخبرة	التكرار	متوسط الرتب	Chi-Square	درجة الحرية	مستوى المعنوية Sig
بعد التوافق الشخصي					
اقل من 10 سنوات من 10 الى 19 سنة من 20 سنة فأكثر	32	247.76	0.550	2	0.760
	13	258.42			
	40	246.83			
بعد التوافق الاسري					
اقل من 10 سنوات من 10 الى 19 سنة من 20 سنة فأكثر المجموع	32	254.90	21.359	2	0.000
	13	214.91			
	40	331.86			
	50				

إن مهنة التمريض تحتوي على مصادر للضغوط بدرجة كبيرة جداً تحتاج الى استخدام بعض استراتيجيات التكيف العاطفي الذي تلعب فيه مهارات التواصل والخبرة دوراً كبيراً، كما يذكر (Rodriguez Lopez 2014) في دراسته، ويختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط حسب (سيزلاقي ، 1991)، وذلك ناتج عن إدراكهم لهذه الضغوط والمعاني التي يعطونها لها، فكثر العمل يعني القلق والتوتر عند البعض، بينما يعتبره آخرون فرصة للتحدي وإثبات الذات، وهذا ما قد يفسر غياب العلاقة أو عدم دلالتها، إذ أن زيادة المواقف الضاغطة أو نقصان حدتها قد يسبب استقلالية مع التوافق الشخصي الذي يرتبط بمفهوم إشباع الرغبات عند أصحاب الاتجاه الشخصي في تفسير التوافق النفسي، أي أن المرضى الذين يعتبرون أن إشباعهم الذاتية والشخصية محققة قد لا تتأثر بإدراكهم السلبي للظروف العمل وتوافقهم الشخصي، إذ يرى الاتجاه الشخصي في تفسير التوافق بأنه لا يتم إلا بواسطة إشباع الفرد للقدر الأكبر من حاجاته الجسمية، النفسية والاجتماعية، ويتوافق هذا التفسير مع ذكره⁹ أن الكائن الحي يحاول في بداية إشباع دوافعه بأسهل الطرق، فإذا لم يتسنى له ذلك، فإنه يبحث عن أشكال جديدة للاستجابة إما بإحداث تعديل في البيئة، أو تغيير دوافعه ذاتها، وبهذا تكون حياة الفرد عبارة عن عملية توافق مستمرة (عبد الله، 2009) ويؤكد (عبد الحميد، 2001) على أن قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه

سنوات يساوي 328 بمتوسط رتب قدره 254.90، وتكرار المرضى ذوي الخبرة من 10 الى 19 سنة يساوي 132 بمتوسط رتب قدره 214.91، وتكرار المرضى ذوي الخبرة من 20 سنة فأكثر يساوي 40 بمتوسط رتب قدره 331.86 وبالنسبة لنتيجة اختبار Kruskal-Wallis تشير قيمة Chi-Square الى 21.359 وقيمة درجة حرية إلى 2، بينما كانت قيمة مستوى المعنوية تساوي 0.000 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$. نستنتج من نتائج الجدول ان هناك مبرر لقبول الفرضية السادسة في جزئيتها التي تنص على أنه: توجد فروق في مستوى التوافق الأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، ورفضها في الجزئية التي تنص على أنه: توجد فروق في مستوى التوافق الشخصي تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

14. مناقشة الفرضيات:

✓ مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لا يوجد ارتباط سلبي بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ لدى أفراد العينة:

يتضح مما سبق أنه لا توجد علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي. وبناءا عليه نتوصل الى أن الفرضية التي انطلقنا منها لم تتحقق.

كثير من الأحيان إلى مواصلة عمله دون رغبة حسب نتائج دراستها.

✓ مناقشة الفرضية الثالثة:

توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة:

وبالرجوع لنتائج الدراسة فإن الفروق تظهر لصالح المرضى الجامعيين، أي أنهم الأكثر عرضة لمصادر وأعراض الضغوط المهنية. وبالتالي تحققت الفرضية.

يتضح مما سبق أنه توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة. وبناء عليه نتوصل إلى أن الفرضية التي انطلقنا منها تحققت.

قد يختلف مستوى الإدراك والتعرض لضغوط المهنية من قبل المرضى تبعاً للمستوى العلمي وهذا ما تؤكدته نتائج دراستنا الحالية، فمهنة التمريض كما سبق وأشرنا لها وحسب قوانين الدولة الجزائرية أصبحت منذ 1990 تشترط الحصول على شهادة البكالوريا مع دراسة تدوم إلى 3 سنوات، وتختلف رتبها المهنية كما أشرنا لها في فصل التمريض، وهذه المتطلبات تفرضها الأدوار التي تستلزمها المهنة كما تشير¹¹ من متابعة وحرص على تنفيذ العلاج والتقارير الطبية وتحديد احتياجات العلاج وإخطار الأطباء وحتى المشاركة في العلاج، وكل هذا يشير إلى صعوبة الأدوار وتطورها عبر الزمن لذلك تستلزم مستوى تعليمي أكبر من المعهود سابقاً، وهذا ما يبينه في عرض خصائص العينة، وما توصلت له نتائج

المتصارعة توفيقاً يرضيها جميعاً إرضاءً متزنًا. لا يعني ذلك الخلو من الصراعات النفسية إذ لا يخلو إنسان أبداً من هذه الصراعات، وإنما تعني القدرة على حسم هذه الصراعات والتحكم فيها بصورة مرضية، والقدرة على حل المشاكل حلاً إيجابياً إنشائياً بدلاً من الهرب منها أو التموه عليها.

✓ مناقشة الفرضية الثانية:

يوجد ارتباط سلبي بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة:

يتضح مما سبق أنه توجد علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري. وبناءً عليه نتوصل إلى أن الفرضية التي انطلقنا منها تحققت.

إن مهنة التمريض تعتبر مهنة شاقة وملينة بالمصادر الضغوط المختلفة التي أسلفنا ذكرها إلا وبالمقابل فالحياة الأسرية للأفراد تعتبر أمر مهم جداً مهما اختلفت الحالة العائلية إذ أن توافق المريض مع عائلته الشخصية في حالة الزواج أو عائلته الكبيرة في حالة العزوبة يؤثر بصفة كبيرة على مردوده وأدائه لمهنته التي تعتبر مصدراً للضغوط التي قد تنعكس سلباً في علاقة المريض بمحيطه الأسري ومتطلباته وواجباته، فتلبية متطلبات الحياة الأسرية بمختلف مجالاتها يجعل الفرد بين مطرقة العمل وسندان الأسرة التي تحتاج إلى رعاية وامن نفسي، إذ تؤكد¹⁰ أن المرض الجزائري يعاني العديد من الضغوطات التي تشعره بعدم الاستقرار والأمن النفسي والاجتماعي والأسري والتي تدفعه في

الضغوط الى أن قلة الخبرة قد تحيد به الى جانبه السليبي كما بينت نتائج دراستنا أن اتجاه الضغوط المهنية نحو الممرضين الأقل من 10 سنوات خبرة في مستوى الضغوط المهنية.

✓ مناقشة الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة:

يتضح مما سبق أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير المستوى العلمي لدى أفراد العينة. وبناءا عليه نتوصل الى أن الفرضية التي انطلقنا منها لم تتحقق.

إن انخفاض مستوى التوافق الشخصي والأسري الذي بينته نتائج الدراسة في بدايتها يشير الى بعض المؤشرات السلبية التي يعاني منها الممرضين في مهنتهم إذ أن متطلبات المهنة ورغم صعوبتها ودرجة تعقيدها قد تجعل من ذوي المستوى العلمي العالي تحت وطأة عبء العمل الذهني والتكليف بمهام المعقدة أكثر خاصة فيما يتعلق بالعلاج ومتابعته وهذا ما لمسناه ميدانياً، في الجهة المقابلة نجد أيضاً أن المستوى التعليمي المنخفض للمرض يجعله تحت ضغط المتطلبات والمعارف في المواقف الغير مألوقة مما قد يخلق نوعاً من عدم التوافق المهني. وتوافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة¹³ التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني وفي المجموع الكلي للتوافق

دراستنا هذه من خلال الفروق الدالة بين المستويين التعليميين الثانوي والجامعي، يشير الى أن المتطلبات قد تختلف والمواقف الضاغطة وحدتها أيضاً، إذ لاحظنا في الواقع الميداني أن بعض الواجبات قد يزداد حجمها بالنسبة لذوي المستويات التعليمية الأكبر، كالجامعيين مثلاً والذين كانت لصالحهم الفروق في مستوى الضغوط كما بينت النتائج.

✓ مناقشة الفرضية الرابعة:

توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة:

وبالرجوع لنتائج الجدول فإن الفروق تظهر لصالح الممرضين ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات، أي أنهم الأكثر عرضة لمصادر وأعراض الضغوط المهنية. وبالتالي تحققت الفرضية.

يتضح مما سبق أنه توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة. وبناءا عليه نتوصل الى أن الفرضية التي انطلقنا منها تحققت.

إن النتائج التي توصلت لها الدراسة في ما يتعلق بالفروق في الضغوط المهنية التي مصدرها مسألة الخبرة هي نتيجة منطقية، فالخبرة الميدانية قد تنتج نوعاً من الاحترافية في التعامل مع المواقف الضاغطة، وفي هذا الصدد اشارت عدة دراسات منها دراسة¹² الى أن الاجهاد المهني الذي ينتج عن المهنة مرتفع ويواجه باستراتيجيات الانفعال التي قد تستخدم من طرف الأقل خبرة ورغم أن هذه الاستراتيجية قد تساهم في تخفيض مستوى

تحقيق مطالب الأسرة إذ أن الخبرة والارتقاء في الرتب المهنية قد يزيح نوعاً ما أعباء المتطلبات الأسرية.

15. الاستنتاج العام:

من خلال ما تم عرضه من نتائج سابقة خلصنا إلى مجموعة من الاستنتاجات نسردها كالآتي:

✓ لا يوجد ارتباط سلمي بين الضغوط المهنية والتوافق الشخصي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

✓ يوجد ارتباط سلمي بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

✓ توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

✓ توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

✓ لا توجد فروق دالة في مستوى التوافق الشخصي والأسري تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى أفراد العينة.

✓ توجد فروق في مستوى التوافق الأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، عدا في بعد إنتاجية العمل لصالح الأقل مستوى، كما نجد ايضاً ما توصلت اليه نتائج دراسة¹⁴ إلى ان المرضى يحققون مستوى منخفضاً من التوافق المهني، وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى المرضى حسب نوع التكوين ما إذا كان الشبه طبي أو مساعد التمرريض.

✓ مناقشة الفرضية السادسة:

توجد فروق في مستوى التوافق الأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ولا توجد فروق في مستوى التوافق الشخصي تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$:

يتضح مما سبق أنه توجد فروق في مستوى التوافق الأسري تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ولا توجد فروق في مستوى التوافق الشخصي تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. وبناءً عليه نتوصل إلى أن الفرضية التي انطلقنا منها تحققت في جزئية التوافق الأسري ولم تتحقق في جزئية التوافق الشخصي.

تشير هذه النتيجة إلى أن الخبرة المهنية تلعب دوراً هاماً في تكوين قابلية أكبر للتوافق مع متطلبات مهنة التمريض، إذ ورغم المستوى المنخفض الذي بينته نتائج الدراسة عموماً إلا أن الأفضلية لصالح ذوي الخبرة الأعلى، وهذه النتيجة منطقية خاصة فيما يتعلق ببعد التوافق الأسري الذي يعتبر حسب صبرة وآخرون 2004 الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على

الأخصائيين النفسيين عموماً وأخصائيين
العمل والتنظيم خصوصاً من أجل التدخل
العلاجي والتشخيصي لضغوط العمل والتوافق
النفسي للمرضيين.

✓ لا توجد فروق في مستوى التوافق الشخصي
تعزى لمتغير الخبرة لدى أفراد العينة عند
مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

16. خاتمة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها حاولنا أن
نلخص أهم ما يمكن أن نوصي به فيما يتعلق بالجانبين
العلمي والإداري التنظيمي كالآتي:

الجانب العلمي:

- القيام بدراسات معمقة على موضوع الضغوط
المهنية والتوافق النفسي من خلال أساليب
ومناهج علمية متنوعة لتغطي جوانب أخرى
غفلت عنها الدراسة في حدود المنهج
المستخدم.

- دراسة العلاقات التي تربط هذه المتغيرين
بالخصائص والسمات الشخصية والوظيفية
بصورة أعمق.

الجانب الإداري والتنظيمي:

- اعتماد برامج ذات صلاحية في تنفيس
الضغوط المهنية وتقليلها وبرامج تعزيز التوافق
النفسي الاجتماعي للمرضيين من قبل إدارات
المستشفيات.

- انشاء هيئات خاصة بدراسة ظروف العمل
داخل المستشفيات واقحام وتفعيل دور

3. . الهوامش
1. طه، ف. ع. موسوعة علم النفس والتحليل النفسي . ط2. مصر: دار غريب للطباعة والنشر. (2003). ص. 115.
2. Servant, D Le stress au travail: Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives, Collection Pratiques en psychothérapie Santé psy et travail. Elsevier (Health Sciences. 2013).
3. عبد الستار، إ. الاكتئاب اضطراب العصر الحديث . ط3. الكويت. (2003). ص. 120.
4. زهران، ح. ع. دراسات الصحة النفسية والإرشاد النفسي. ط1. مصر: دار عالم الكتب. (2003). ص. 92.
5. النجار، شحاتة. ح. معجم المصطلحات التربوية والنفسية. لبنان. (2003). ص. 17.
6. حسني، أ. س. تمرّض الصحة النفسية. عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع. (2004). ص. 22.
7. مريم، ض. الضغط المهني وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر. (2012).
8. مريم، ض. مرجع سابق.
9. Schaefer, E. S. A configuration analyses of children's reports of parent behavior. Journal of Consulting Psychology, 2 (1965).
10. الزهراء، ف. الواقع النفسي الاجتماعي لمعاناة المرضى في المستشفيات الجزائرية دراسة ميدانية استطلاعية. مجلة العلوم الاجتماعية, 5(1). (2019).
11. Lelièvre, N. Les obligations de l'infirmier : responsabilités juridiques et professionnelles. Heures de France (2003).
12. بوغازي، كريمة. الإجهاد المهني وعلاقته باستراتيجيات المواجهة لدى المرضى، دراسة ميدانية بمستشفى الحكيم ابن زهر - قالمة - حويلات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية (العدد 23). (2018).
13. لامية، بوتوتة

التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفى
الجامعي ندير محمد بتييزي وزو. مجلة مجتمع تربية عمل،
العدد (3). (2017).

14. صونيا، دودو. التوافق النفسي لدى الفروق
شبه الطبي -دراسة ميدانية بمستشفى محمد
بوضياف بورقلة ومستشفى الزهراوي بالمسيلة-.
مجلة العلوم الإنسانية (العدد 47). (2017)

