



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2022

رقم التسجيل: 161635091918

الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى ممرضين

وأطباء مصلحة كوفيد

دراسة ميدانية بمستشفى عين الملح ومستشفى بن سرور

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة: علم النفس تخصص علم النفس العيادي

إشراف الدكتورة:

ميمون حدة

إعداد الطالبين:

رفيق آمنة

بن قسيمة رانيا

السنة الجامعية: 2022/2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2022

رقم التسجيل: 161635091918

الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى ممرضين

وأطباء مصلحة كوفيد

دراسة ميدانية بمستشفى عين الملح ومستشفى بن سرور

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة: علم النفس تخصص علم النفس العيادي

إشراف الدكتورة:

ميمون حدة

إعداد الطالبين:

رقيق آمنة

بن قسيمة رانيا

السنة الجامعية: 2022/2021

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع لى من وهبني الحياة والامل، والنشأة على شغف الإطلاع والمعرفة، ومن علموني ان ارتقي سلم الحياة بحكمة و صبر، برا واحساناً ووفاء لهما

والدي العزيز "يوسف"، و والدي العزيزة . لى من وهبني الله نعمة وجودها في حياتي لى العقد المتين، من كانت عوناً لى: اختي آية لى كل عائلتي من اعمام و عمات، واخوان وخاللات. لى كل الصديقات والزملاء الاعزاء.

واخييراً لى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة، سائلة المولى عزوجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والاخرة. ثم لى كل طالب علم سعى بعلمه ليفيد الإسلام و المسلمين بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة.

رقيق آمنة



إهداء

أهدي هذه الدراسة المتواضعة الي:

الوالدين العزيزين اطلال الله في عمرهما.

الي قرة عيني الاخوة الاعزاء الذين لم تنقطع عني تشجيعاتهم ومساعداتهم.

الي كل من قدم لي يد المساعدة والعون والمشورة ولم يبخل بها محتسبا الاجر من الله.

الي سائر الاهل والاقارب والاصدقاء.

الي كل طالب علم.

رانيا بن قسمية



شكر وتقدير

بعد أن من الله علينا بانجاز هذا العمل ، فإننا نتوجه إليه الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه ، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" ، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذة المشرفة " ميمون حدة " ، على إشرافها على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذلته معنا ، وعلى نصائحها القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فلها منا فائق التقدير والاحترام ، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا .

وندين بالشكر أيضاً إلى كل عمال مؤسسة **بن خنائة الدواحي بن سرور**، الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لانجاز هذا البحث .

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.



ملخص:

تهدف الدراسة الحالية الى فحص العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني وكذلك الفروق بين متغير الجنس لدى الممرضين واطباء مصلحة كوفيد، وتكونت عينة الدراسة من 60 ممرض وطبيب، من بعض مستشفيات دائرة بوسعادة للسنة الدراسية 2021/2022، وتم تطبيق استبيان الضغط النفسي ومقياس التوافق المهني. لفحص الفرضيات أن استخدام معامل بيرسون وألفا كرونباخ وتم توصل في الاخير إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى ممرض واطباء مصلحة كوفيد.
- مستوى الضغط النفسي لدى الممرضين واطباء مصلحة كوفيد متوسط.
- مستوى التوافق المهني لدى الممرضين واطباء مصلحة كوفيد منخفض.
- توجد فروق في مستوى الضغط النفسي لدى الممرضين واطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى).
- توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين واطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى).

الكلمات المفتاحية: الضغط النفسي، التوافق المهني، كوفيد.

Abstract:

This study aims to examine the relationship between the psychological stress and the professional compatibility, as well as the differences between the gender variable among both nurses and doctors of Covid. The sample of the study consisted of 60 nurses and doctors from some hospitals in Bousaada district for the academic year 2021/2022. In addition the psychological stress questionnaire and the occupational compatibility scale were used in order to achieve the intended research objectives. The Pearson coefficient and cronbach's alpha were used to test the hypotheses . In the end the study has reached the most important results as ofollows:

- There is a correlation between the psychological stress and the professional compatibility among nurses and doctors of Covid-19 interest .
- The level of psychological stress among nurses and doctors of covid-19 is average.
- The level of professional compatibility among nurses and doctors of covid-19 is low.
- There are differences in the level of psychological stress among nurses and doctors of Covid-19 due to the gender variable (male/female).
- There are differences in the level of professional compatibility among nures and doctors of Covid-19 due to their gender (male/female).

Key words: The psychological stress, The professional compatibility, Covid .

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
I	الشكر والعرفان
II	إهداء
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
ب-د	مقدمة
الفصل التمهيدي: الاطار العام للدراسة	
2	1. الاشكالية
4	2. تساؤلات الدراسة
5	3. فرضيات الدراسة
5	4. أهمية الدراسة
5	5. أهداف الدراسة
6	6. الدراسات السابقة
9	7. التعقيب على الدراسات السابقة
10	8. تحديد مفاهيم الدراسة
الفصل الأول: الضغط النفسي	
11	تمهيد
12	1. نبذة تاريخية حول ظهور مفهوم الضغط النفسي
12	2. تعريف الضغط النفسي
14	3. خصائص الضغط النفسي
15	4. أعراض الضغط النفسي
17	5. أنواع الضغط النفسي

20	6. الآثار الناتجة عن الضغط النفسي
23	7. نظريات الضغط النفسي
27	8. أساليب مواجهة الضغط النفسي
29	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: التوافق المهني	
32	تمهيد
33	1. تعريف التوافق المهني
34	2. أسس التوافق المهني
37	3. أقسام التوافق المهني
38	4. مظاهر التوافق المهني
39	5. نظريات التوافق المهني
50	6. طرق وسبل تحقيق التوافق المهني
53	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية للدراسة	
55	تمهيد
56	1. منهج الدراسة
62	2. الدراسة الاستطلاعية
62	3. الدراسة الاساسية
63	4. الاساليب الاحصائية المستخدمة
65	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض وتفسير نتائج الدراسة	
67	تمهيد
68	1. وصف وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات
78	2. اقتراحات
79	خلاصة الفصل
82	خاتمة
85	قائمة المراجع والملاحق

فهرس الجداول فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
35	يوضح صفات الفرد المتوافق والغير متوافق مهنيا	1
56	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	2
58	معاملات ارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس	3
59	معامل الفا-كرونباخ لمحاور المقياس	4
60	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس	5
60	معامل الفا-كرونباخ لمحاور المقياس	6
62	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	7
68	يوضح العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني	8
69	الفرق بين المتوسط الحسابي لافراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على مقياس الضغط النفسي	9
71	الفرق بين المتوسط الحسابي لافراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على مقياس التوافق المهني	10
73	يوضح الفروق في مستوى الضغط النفسي لدى افراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجنس	11
76	يوضح الفروق في مستوى الضغط النفسي لدى افراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجنس	12

فهرس الأشكال

الصفحة	العبارة	رقم الشكل
42	خطوات المقارنة حسب نظرية العدالة	1
57	يوضح توزيع نسب افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	2
63	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	3

70	يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي على مقياس الضغط النفسي	4
72	يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي على مقياس التوافق المهني	5
74	يوضح الفرق في مستوى الضغط النفسي لدى افراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجنس	6
77	يوضح الفرق في مستوى الضغط النفسي لدى افراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجنس	7

مقدمة

مقدمة:

يعيش الإنسان دوماً وهو يسعى إلى التجاوب مع متطلبات الحياة التي نجدها تتطور وتتعدد من يوم إلى آخر في شتى المجالات التي تعينه بطريقة مباشرة وغير مباشرة، فكثيراً ما تمر عليه وضعيات تدفعه إلى استعمال طاقاته الجسمية والنفسية والتكيف معها، رغم التسهيلات التي جاء بها التطور التكنولوجي للإنسان، وفي سعيه هذا قد يعجز أمام الأعباء المتزايدة التي تفوق قدرته على التكيف مما يسبب له ضغطاً نفسياً.

يعتبر الضغط النفسي من الظواهر النفسية الشائعة في حياة الإنسان ومن المفاهيم الرئيسية لفهم السلوك من العديد من مجالات علم النفس، خاصة علم النفس العيادي. ويعتبر العالم "سيلي" أول من قدم مفهوم الضغوط النفسية والتي يقصد بها رد فعل الجسم لأي متطلب خارجي يوضع عليه ثم تبعه في ذلك الكثير من العلماء في محاولة تفسير الضغط النفسي حيث يعرف الباحثون في علم النفس مفهوم الضغط النفسي بعدة تعريفات، كل تعريف ينطلق من أساس محدد وواضح، فمنها ما ينطلق من المثير المحدد للإثارة ومنها ما ينطلق من الاستجابة الصادرة إزاء المثير، و منها ما يجمع بين المثير والاستجابة وبعض التغيرات التي قد لا تكون واضحة والإنسان هو محور هذه الأساسيات المشكلة لتعريف الضغط من خلال المواقف التي يتواجد فيها خاصة المهنية منها، حيث نجد أن الوسط المهني من أكثر الأوساط التي يتعرض فيها الإنسان للضغوط النفسية وتعد مهنة التمريض من المهن الصعبة والشاقة، لما تتسم به من خصوصية وواجبات وما يرتبط بها من أوضاع والتزامات تفرض على العاملين فيها تحديات وضغوط متزايدة.

ومن مميزات مهنة التمريض أن المواقف التي يتعرض لها الممرضون تختلف بسبب تعدد المهام وتعدد الحالات التي يتعاملون معها بالإضافة إلى التوقيت الذي يعملون فيه فهم

مطالبون بتوزيع زمني يتضمن مدار الأربع وعشرين ساعة بما فيها عطلة نهاية الأسبوع وكذا المناوبات الليلية.

ويعتبر الممرضون المناوبون من أكثر أفراد المجتمع الذين يعانون من الضغط النفسي، فقد بينت الدراسات أن للممرضين يعانون من الضغط النفسي، وهذا نظرا لتعدد مصادر الضغوط عندهم حيث أن مصادر الضغوط لا تشكل ضغوط بحد ذاتها وإنما إستجابات مواجهة هذه الضغوط هي تجعلها تقرر ما إذا كان للممرض يعاني من الضغط النفسي أما لا و نظرا لأهمية الموضوع فالدراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن مستوى أو (درجة) الضغط لدى الممرضين العاملين في المؤسسات الإستشفائية وخاصة في مرحلة الأوبئة مثل جائحة كورونا والتي ولدت الكثير من الضغط على العاملين في هذا المجال والذي قد يؤثر على توازنهم وتوافقهم الشخصي والمهني. لذا ارتأت الباحثتان فحص العلاقة بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى الممرضين والأطباء. وقد قسمت الدراسة إلى:

الفصل التمهيدي وهو الإطار العام لمشكلة الدراسة : الذي يمثل مدخلا للدراسة وبمثابة تقديم البحث حيث تم فيه عرض الإشكالية والفرضيات، أهمية الموضوع، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة.

و تنقسم الدراسة إلى جانبين وهما:

الجانب النظري و يتضمن:

- الفصل الأول: يتمثل في ماهية الضغوط النفسية وخصائصها، انواعها ونظرياتها مع الاثار الناتجة عنها وأساليب مواجهته.
- الفصل الثاني: وتناولنا فيه تعريف للتوافق المهني مع ذكر اسسه واقسامه، والنظريات المفسرة له وطرق تحقيقه.

الجانب التطبيقي و يتضمن:

- الفصل الثالث: ويتمثل في منهجية الدراسة يتم عرض فيه منهج الدراسة، مجموعة البحث، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية.
- الفصل الرابع: ويتضمن عرض النتائج وتفسير الفرضيات والاقتراحات.

الفصل التمهيدي

الاطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

يعتبر العمل منذ القدم مصدرا ضروريا لتلبية حاجات ومتطلبات الإنسان المتعددة، وفي كل فترة زمنية معينة يشهد العالم تطورات في شتى المجالات (السياسية، الاجتماعية، الثقافية، التكنولوجية). نظرا لهذا تواكب المهن هذه التطورات، فتزداد أعباؤها وبين الفترة والأخرى تشهد العديد من المهن تغيرات من حيث أساليب تأديتها، وممارستها وواجباتها والأدوار الواجب على العامل تحقيقها. فيتطلب هذا من العامل تغيرات العصر قصد تحقيق أهدافها وأهداف منظماته على الوجه المطلوب. لأن هذا الأخير يعد حتمية لا بد منها، ونظرا لاختلاف الأفراد من حيث حالاتهم الاجتماعية والشخصية، فان متطلبات مهنة الفرد مع تلك الحالات أو المتغيرات وعدم القدرة على انجاز الفرد لمهامه على أكمل وجه واستعصاء تكيفه مع المتغيرات الجديدة للمهنة قد يوقعه في حالات من التوتر والإجهاد النفسي والجسدي، قد يولد لديه ما يسمى بالضغط المهنية وهذا ما أكدت عليه دراسة الأحمدى (2002).

أصبح موضوع ضغوط العمل يحظى بعناية متزايدة من قبل الباحثين والمختصين في مختلف الميادين عامة و العمل والسلوك التنظيمي خاصة، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما تتركه الضغوط النفسية من آثار سلبية في سلوك المهنيين ومواقفهم اتجاه عملهم. إن الضغوط بكل أنواعها هي إحدى نتائج التقدم الحضاري الذي يؤدي إلى إفرار انحرافات تشكل عبئا على قدرة ومقاومة الناس في التحمل، مما ينعكس على الحالة الصحية (الجسدية والبدنية) والنفسية العقلية ويؤدي إلى الانهيار ثم الموت.

ويعتبر الضغط النفسي أحد المشاعر الأساسية في تكوين النفس الإنسانية، فهو يعني التوتر النفسي الذي يحد من سعادة الفرد، وراحة باله ويؤدي إلى إصابته بكثير من الاضطرابات النفسية والسلوكية وحتى الجسمية كما تختلف مستويات الضغط النفسي تبعا لتنوع العمل طبيعته، وعليه يشير لانفورد من هذا المنطلق أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط تلك

التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس والتي يكون فيها الأفراد أنفسهم خدمة الآخرين، فالمرضى والأطباء والمعلمون، المشرفون الاجتماعيون معرضون للضغوط أكثر من غيرهم، حيث أن هؤلاء الأفراد يدركون حجم المشاكل فيعملون بأقصى جهدهم ليجدوا أن المشاكل تستمر، وعندها يصيبهم الإنهاك ويشعرون بالضغط وأنهم عديمو الفائدة وبالتالي قد يؤثر ذلك على توافقهم مع المعطيات أو الوسط المهني سواء من حيث الكفاءة أو العلاقات. أكدت ذلك كل من دراسة

بما أن قطاع الصحة أكثر القطاعات تعقيدا نظرا لطبيعة المهن الحساسة التي يمارسها عمال هذا القطاع، والتي تتعلق بشكل مباشر بحياة المريض فان العاملين به سواء أطباء وممرضين أو غيرهم، قد يكونون من أكثر العمال عرضة للضغوط النفسية والمهنية، تعد مهنة التمريض من المهن الصعبة والشاقة لما تتسم به هذه المهنة من خصائص وما يرتبط بها من واجبات تفرض على العاملين فيها أوضاعا قد تكون مصدرا للضغوط النفسية وذلك لما تتضمنه من مواقف مفاجئة، وشعور بالمسؤولية نحو المرضى وأعباء عمل زائدة تعرض العاملين في هذه المهنة إلى العديد من المشكلات النفسية والصحية الناجمة عن شعورهم بالنفسية في العمل. فقد توصلت دراسة عسكر وعبد الله (1988) إلى أن مهنة التمريض والطب هي أكثر المهن تعرضا للضغوط. ودراسة شهاب (2002) إلى أن مستوى الضغط عند الممرضين والأطباء مرتفع نظرا للحالات المرضية والإنسانية التي يتعاملون معها بالإضافة إلى وتيرة العمل والإجهاد الذي تسببه وهذا الأخير توصلت إليه دراسة صابر (2009).

الأطباء والمرضى والممرضات والعاملين في المستشفيات يتعرضون إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل حيث يشعرون أحيانا بأن جهودهم لا تحظى بالتقدير والثواب. لذلك فان مهنة التمريض تعتبر واحدة من المهن التي تتطلب من

العاملين فيها مهاماً كثيرة فهي تعد من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط، تجعل بعض الممرضين غير راضيين عن مهنتهم مما يترتب عليه آثار سلبية تعكس على كفاءة ذاتهم وتوافقهم النفسي والمهني.

وقبل تفشي وباء فيروس كورونا الحالي لم يكن الكثيرون من الممرضون يفكرون بشكل جدي بالأمراض التي يمكن أن يصابوا بها، ولكن معظم الأمراض الفيروسية والجراثومية التي واجهها القدامى إبان تفشي الأوبئة العالمية السابقة مازالت موجودة معنا بشكل أو آخر مثلاً: (الطاعون، الجدري، الكوليرا... وغيرها). وبالرغم من هذه الفيروسات إلا أن فيروس كورونا المستجد أكثر صعوبة بكثير، بسبب مضاعفاته التي أدت إلى الإصابات الكثيرة من العالم، ولذي انشغل العالم بهذا الأخير باللهجة الشرسة وخاصة على عمال الصحة عامة والأطباء والممرضون خاصة مما أدى بهم إلى إجبارية ارتداء الكمامة والحجر المنزلي ونقص الأدوية وغياب كيفية تسيير مجابهة هذا الفيروس الخطير، بحيث أثر على الحالة النفسية والاجتماعية على العاملين في هذا القطاع. وما اتخذته السلطات الحكومية في دول العالم المختلفة من تدابير وإجراءات متفاوتة سواء بمستواها الأعلى من فرض حظر التجوال الشامل أو ما أطلق عليه عالمياً الحجر المنزلي، أو بتوفير كميات الدواء للتحقق من الإصابات ومحاولة إيجاد تطعيم لهذا الفيروس لتقليل الضغط على الممرضين والأطباء بهدف المعالجة النهائية للمرض وعدم الإصابة بالفيروس، كل هذا يخلق حالة من الذعر والإجهاد الذي يؤثر سلباً على الأداء المهني والتوافق مع المهنة خاصة في الحالات الاستعجالية هذا ما أقرته دراسة حمزي (2021) وسعاد وآخرون التي أكدت أن الضغط النفسي مرتفع عند الطاقم الطبي في حالة الأوبئة والحروب مثل انتفاضة الأقصى. وعليه جاءت هذه الدراسة والتي نحاول من خلالها معرفة مستوى الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين وأطباء مصلحة كوفيد ومنه جاءت التساؤلات التالية:

2. تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الممرضين والأطباء في مصلحة كوفيد؟
- ما مستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين في مصلحة كوفيد؟
- ما مستوى التوافق المهني لدى الأطباء والممرضين في مصلحة كوفيد؟
- هل توجد فروق في الضغوط النفسية تعزى إلى متغير الجنس؟
- هل توجد فروق في التوافق المهني تعزى إلى متغير الجنس؟

3. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الممرضين وبين الأطباء في مصلحة كوفيد.
- مستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين في مصلحة كوفيد متوسط؟
- مستوى التوافق المهني لدى الأطباء والممرضين في مصلحة كوفيد متوسط؟
- توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى إلى متغير الجنس؟
- توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني تعزى إلى متغير الجنس؟

4. أهمية في الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من جدة الموضوع المستمدة هي بدورها ليس من متغيرات الموضوع لأنها متناولة، لكن من تناول هذه المتغيرات في الوقت الراهن وهو معايشتنا لجائحة كورونا. ففي هذه الفترة الحساسة برزت أهمية المتغيرات المدروسة التي هي الضغط المهني والتوافق

المهني والعلاقة بينهما خاصة لأن الدراسة الحالية تناولتها عند العينة الأكثر تأثراً بالجائحة وهي الطاقم الطبي الذي عانى من ضغوطات كبيرة وفقد الكثير من أعضائه فيها. فأهمية الموضوع تستمد من جدته من حيث العينة المستهدفة في ظل الجائحة. كما يبرز ذلك من خلال دراسة هذه المتغيرات في فترة الأوبئة أين تظهر مستوياتها بحدة.

5. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى:

- معرفة طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الممرضين والأطباء.
- الكشف عن الفروق في الضغوط النفسية لدى الممرضين والأطباء حسب متغير الجنس.
- الكشف عن الفروق في الضغوط النفسية لدى الممرضين والأطباء حسب متغير الجنس.
- التعرف على مستويات كل من الضغط النفسي والتوافق المهني لدى الممرضين والأطباء.

6. الدراسات السابقة:

دراسة عسكر وعبد الله (1988): اجريت بهدف تحديد درجة الضغوط النفسية ومصادرها ومقارنتها لدى العاملين في كل من مهنة التمريض والطب والخدمة النفسية والاجتماعية وقد تكونت عينة الدراسة من 1353 عاملا من كلا الجنسين، طبق الباحث استبيان من إعدادة بعد التأكد من صدقه وثباته، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مهنة التمريض والطب هي أكثر المهن تعرضا للضغوط.

دراسة النبال (1991): والتي هدفت إلى فحص الفروق بين الممرضات اللاتي يعملن في قسم العناية المركزة والممرضات في الأقسام المختلفة و تكونت العينة من 60 ممرضة وطبقا عليهن كل من مقاييس الضغط النفسي، التوافق المهني، الإكتئاب والعدوانية وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباطات جوهرية بينهم وتوصل إلى أن الممرضين يعانون من مستوى قلق عادي.

دراسة الدكتورة حنان عبد الرحيم الأحمدى (2002): بعنوان ضغوط العمل عند الأطباء المصادر والأعراض جاء من خلال دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض لقد طبقت الباحثة التحليل العاملي لتحديد مصادر ضغوط العمل لدى الأطباء تحليل التباين احادي الاتجاه لاختيار الفرق في هذه المصادر والقوى للخصائص المهنية والتنظيمية احتساب النسب المئوية لانتشار الأعراض النفسية والجسمية للضغوط كمؤشر على مستوى الضغط على أفراد العينة، تحليل التباين الاحادي الاتجاه للتعرف على مدى اختلاف المستوى العام للضغط وفقا لخصائص أفراد العينة وأخيرا تم استخدام تحليل الانحدار الخطى المتعدد المتدرج للتعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الضغوط ومظهرها ومن أهم نتائج هذا البحث تحديد عشرة مصادر لضغوط العمل كان من أبرزها خصائص دور أفراد العينة المتمثلة في المسؤولية والاستقلالية المهنية وغموض الدور كما بين البحث مستوى ضغوط العمل لدى مبحوثين والعلاقة بين أعراض الضغوط ومصادرها.

دراسة شهاب (2002) لبنان: والتي كانت تحت عنوان مصادر الضغوط ومستوياتها كما يدركها طلبة التمريض السنة الأولى والسنة الاخيرة في الجامعة الأمريكية في بيروت والتي هدفت إلى تقويم مستويات ومصادر الضغوط النفسية لدى طالبات قسم التمريض والتعرف على الفروق بين طالبات سنة أولى والسنة الاخيرة والتعرف على ردود أفعالهم تجاه الضغوط التي يتعرضون لها وعلاقتها بالصحة العامة لديهم، تكونت عينة الدراسة من 61 طالبة

تدرس تمريض في المستشفيات التابعة للجامعة الأمريكية ببيروت. استخدم الباحث مقياس "بيك" وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه طلبة التمريض يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة ترتبط بالعلاقات الشخصية مع المرضى والزملاء المشرفين على الصحة في المستشفى.

دراسة سعاد وآخرون (2003) فلسطين: بعنوان الضغوط النفسية العمرانية التي يتعرض لها الممرضين والممرضات خلال انتفاضة الأقصى في مستشفيات محافظة نابلس الفلسطينية وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الضغوط النفسية والعملية التي واجهت الممرضين والممرضات وتحديد بعض المتغيرات الشخصية في ذلك تكونت العينة من 144 ممرض ممرضة من مستشفيات مدينة نابلس ولقياس مستوى الضغوط استخدام الباحث استبيان من 50 فقرة لقياس الضغط النفسي التي يعاني منها العاملون في التمريض خلال انتفاضة الأقصى في ضوء ستة متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، نوع المستشفى، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، المستوى الأكاديمي

دراسة سليمان (2004): بعنوان تأثير الضغوط النفسية الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية التي يقضيها كل من العاملين في مستشفى بيت اللحم للطب النفسي.

دراسة صابر (2009) الأردن: بعنوان الإجهاد المهني لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية هدف الدراسة التعرف على علاقة الإجهاد المهني لدى الطبيب العام بشعوره في الاغتراب المهني على عينة مؤلفة من 50 طبيباً وطبيبة واستخدم الباحث استبيان أحدهما يقيس الإجهاد المهني والآخر خاص في الاغتراب المهني وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط دال بين الإجهاد المهني ودور لديهم.

دراسة ابو الحصين، محمد فرج الله مسلم، (2010) فلسطين: والتي جاءت بعنوان الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات،

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات الذين يعملون في أقسام العناية المركزة المختلفة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة وعلاقتها بكفاءة الذات في ضوء بعض المتغيرات تكونت عينة الدراسة من 247 ممرضا وممرضة واستخدم الباحث مقياس الضغوط النفسية من اعداده وأظهر البحث ان ممرضو العناية المركزة يعانون من ضغوط نفسية كبيرة بنسبة (64.73%)، كما اظهر البحث انه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha(0.01)$ بين الضغوط النفسية و كفاءة الذات. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) في الضغوط النفسية ولقد كانت الفروق لصالح الإناث في البعد النفسي، ولصالح الذكور في بعد العلاقة مع الزملاء الأطباء والبعد المادي.

دراسة بوتوتة لامية 2017: هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى 210 ممرض في المستشفى الجامعي نذير محمد بيتري، وكما تهدف أيضا إلى التعرف عما إذا كانت هناك فروق في مستوى التوافق المهني بين أفراد العينة حسب نوع التكوين (الشبه الطبي ومساعدى تمريض) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الممرضين يحققون مستوى منخفضا من التوافق المهني وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة حسب نوع التكوين الشبه الطبي ومساعدى التمريض.

دراسة حمزي فاطمة الزهراء 2021: حول التوافق المهني وعلاقته بالضغط ادراك النفسي لدى عمال الصحة في قسم الاستعجالات، دراسة ميدانية في مستشفيات ولاية قالمه، تتكون عينة الدراسة من 427 عمال الصحة في قسم الاستعجالات وقد توصلت دراسة إلى نتائج التالية:

- مستوى التوافق المهني لدى عمال الصحة في قسم الاستعجالات
- مستوى إدراك الضغط النفسي متوسط لدى عمال الصحة

- توجد علاقة ارتباطية لمستوى التوافق المهني و إدراك الضغط النفسي
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى عمال الصحة في قسم الاستعدادات
تعزى لمتغير الجنس

7. التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها، لوحظ أن معظمها تناولت كل متغير على حدى وربطته بمتغيرات أخرى.

بالنسبة لمتغير الضغط النفسي، معظم الدراسات الواردة تناولته من حيث تحديد درجة الضغوط النفسية مثل دراسة (عسكر وعبدالله 1988) ودراسة (ابو الحسين 2010) وبعض الدراسات الأخرى ربطته بمستوى عدم الرضا وخاصة الرضا الحياتي مما ينعكس على الأداء الواقعي مثل دراسة (الدكتورة حنان عبد الرحيم الاحمدي 2002). تناولت دراسات أخرى الفروق في إدارة الوقت حسب التخصص والجنس مثل دراسة (النيال 1991).

أما عن متغير التوافق المهني، فمعظم الدراسات التي تناولته ربطته بالضغط النفسي لأن له تأثير سلبي عليه مثل دراسة (حمزي فاطمة الزهراء 2021). كما أن بعض الدراسات اختارت تناول التجريبي لهذا المتغير بأن اقترحت برامج علاجية للتخفيف من الضغط النفسي قصد تحسين التوافق المهني وكذلك بعض الدراسات اکتفت بقياس مستوى التوافق المهني عند البعض ودراسة الفروق فيه حسب متغيرات التخصص والجنس مثل دراسات (بوتوتة لامية 2017).

من خلال ما سبق، نلاحظ أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تناولها للفروق في متغيري الدراسة وفق متغير التخصص لكن تختلف عنها في دراسة العلاقة

بين الضغط النفسي والتوافق المهني التي لم نلاحظها في أية دراسة سابقة حصلنا عليها. بالتالي، الدراسة الحالية تتميز بأنها تلقي الضوء على علاقة المتغيرين ببعضهما التي يمكن أن تفتح آفاق بحثية أخرى.

8. تحديد مفاهيم الدراسة:

الضغط النفسي اصطلاحاً: هو الحالة النفسية التي تؤثر على الأطباء والممرضين في فترة كوفيد من الناحية الشخصية والصحية والأسرية وقد يرجع إلى عدم القدرة على مواجهته لصعوبات والعراقيل التي تواجهه في حياته المهنية (الجمعية الأمريكية للطب النفسي).

الضغط النفسي إجرائياً: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها الممرض أو الطبيب من خلال إجاباته على كل فقرات مقياس الضغط النفسي من خلال البدائل المقترحة. (الملحق رقم 1)

التوافق المهني اصطلاحاً: هو قدرة الممرضين والأطباء على التكيف والتلاؤم مع المرضى لتحقيق الرضا في المهنة (عويضة, 1996).

التوافق المهني إجرائياً: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها الممرض أو الطبيب من خلال إجاباته على كل فقرات مقياس التوافق المهني من خلال البدائل المقترحة. (الملحق رقم 2)

الممرضين: هم الأشخاص المسؤولين عن الرعاية التمريضية في مختلف مراحل تواجد المريض. والحائز على شهادة التمريض بعد دراسة لا تقل عن أربع سنوات في كلية التمريض وأصبح مؤهلاً لممارسة مهنة التمريض بالإضافة إلى قدرته على العمل كعضو في فريق طبي.

الطبيب: هو الشخص المؤهل لتقديم العلاج للأفراد الذين يعانون من الأمراض، وهو الشخص الذي يصف الدواء لعلاج المرضى عن طريق تطبيق الفحص الطبي عليهم.

كوفيد: مرض كوفيد19 او مرض فيروس كورونا هو مرض يسببه نوع جديد (المستجد) من فيروسات كورونا اكتشف أول مرة عندما حدثت نفس المرض في 3 ديسمبر 2019 يمكن هذا الفيروس أن ينتقل من شخص لآخر من خلال قطرات الرذاذ الصغيرة التي تسيل من الأنف أو الفم عند السعال أو العطس وعندما يستنشق شخص آخر هذا الرذاذ ويلمس سطحاً استقر عليه ثم يلمس عينه أو أنفه أو فمه فإنه قد يصاب بمرض كوفيد19.

الفصل الأول: الضغوط النفسية

تمهيد.

- نبذة تاريخية حول ظهور مفهوم الضغط النفسي.
- تعريف الضغط النفسي.
- خصائص الضغط النفسي.
- أعراض الضغط النفسي.
- أنواع الضغط النفسي.
- الآثار الناتجة عن الضغط النفسي.
- نظريات الضغط النفسي.
- أساليب مواجهة الضغط النفسي.

خلاصة الفصل.

تمهيد

تعتبر الضغوط النفسية إحدى الظاهر في حياة الإنسان تظهر في مواقف الحياة المختلفة حيث أصبحت جزء من حياة الإنسان اليومية، مما يحتم علينا التعرف على أسبابها وكيفية إدارتها والتحقق من حدتها.

قد تعددت التفسيرات النظرية لهذا المفهوم إذا يعتبر من المواضيع التي نالت على اهتمام الباحثين في علم النفس والعلوم الإنسانية والاجتماعية عموماً حيث أن الضغط يعد ظاهرة نفسية معقدة متعددة الجوانب. لهذا سنتناول في الفصل الأول من الجانب النظري الضغط النفسي من خلال تسليط الضوء على تعريفات مصطلح الضغط النفسي وتاريخه وخصائصه، أعراض، أنواع وآثار المترتبة عن هذه الضغوط وأساليب علاجها.

1. نبذة تاريخية حول ظهور مفهوم الضغط النفسي:

شهدت كلمة الضغط (Stress) تطورا وذلك عبر فترات من الزمن، فأصل هذه الكلمة اللاتينية كانت مستعملة في القرن السابع عشر من طرف الإنجليز للدلالة على: التشاؤم، الصعوبات، الألم العميق، ويرجع أصولها أيضا من كلمة Stringer التي استعملت منذ القدم من طرف الشاعر الإنجليزي روبرت مورنينغ سنة 1303 في قصيدته "hondlyniny" من القرن الرابع عشر فما فوق، ويعتبر الفيزيولوجي الأمريكي والتر كانون "Walter canon" من الأوائل الذين استخدموا مصطلح الضغط في دراسة الفيزيولوجية والانفعالات واعتبر الضغط على انه اضطراب في التوازن الجسدي الذي نشأ تحت تأثير ظروف معينة، كالتعرض للبرد، نقص الأكسجين، انخفاض السكر في الدم. (عي عسكر، 2000، ص25)

ثم جاء بعده هنس سيلبي "Hans sely" الذي يعتبر من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسمائهم بموضوع الضغط النفسي وخاصة في المجال الطبي، وأفضل مساهمة له حول موضوع الضغط هو كتابه الذي أصدره عام "1956" ولقد عرف الضغط على انه الآثار نتيجة الضاغطة

2. تعريف الضغط النفسي:

على الرغم من الكتابات المختلفة حول موضوع الضغط النفسي تعريف جانب المهتمين بالصحة النفسية والبدنية، إلى أن مفهوم الضغط لا يعني الشيء نفسه لهم جميعا فكل له تفسير وكله اختصاصه.

الضغط النفسي هو العملية التي تشمل أحداث ضاغطة تثير استجابات وتغيرات جسمية وسلوكية وانفعالية. (Gregory, bourroughs, 1989.)

وعرف ماكغراث "McGrath" الضغط النفسي: بأنها حالة تحدث عندما يتوقع الفرد خطر من البيئة، ويجعله ذلك يزيد من استخدام قدراته وإمكاناته الذاتية. (Koslowsky, 1998.)

يعرف لازاروس "Lazaros" الضغط على انه تقييم الفرد للأحداث، وتوقعاته فيما يتعلق بنتائجها وكذلك عن تقييمه لإمكانيات مواجهتها أو التكيف معها. (حسن ابو عبدة، 1993، ص98).

ويشير ويليام "williams" إلى أنه مصطلح الضغط من أكثر المصطلحات عرفته لسوء الاستخدام من طرف الباحثين، حيث غالبا ما يستخدم التعبير عن السبب والنتيجة في أن واحد، وذلك نتيجة الخلط القائم بين مفهوم الضغوط (Stresses)، والضغط (Stress) وقد جاءت الضغوط لتشير إلى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في البيئة (المحيط) أما كلمة الضغط تعبر عن الحدث ذاته. (ماجدة بهاء الدين، 2008، ص20).

وذكر الشخانة (2010) في دراسته ثلاث اتجاهات في تعريف الضغوط النفسية

الاتجاه الأول: يعرف بأنها وجود متطلبات أو تغيرات تفوق قدرة الفرد على احتمالها.

الاتجاه الثاني: يعرفها بأنها الاستجابات السلوكية والانفعالية الناجمة عن وجود المتطلبات تفوق قدرة الفرد على احتمالها.

الاتجاه الثالث: فيعرفها بأنها العلاقة التفاعلية بين الفرد وبين المتطلبات والظروف الخارجية. أما شاكر قنديل فعرفها على أنها حالة يعانها الفرد حين يواجه لي بمطلب حاد أو خطر شديد، ويرى أن الضغط النفسي يشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد بكليته أو جزء منه، وبدرجة توجد له إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد. (طه، 2002).

ويظهر الضغط النفسي كذلك عند "Schuss" أنه الحالة التي يظهر فيها تباين ملحوظ بين متطلبات التي ينبغي أن يؤديها الكائن الحي وقدرته على الاستجابة لها. (ضمرة جلال، 2007، ص52).

وعرفت الجمعية الأمريكية للطب النفسي أحداث الحياة الضاغطة بأنها عبارة عن أعباء زائدة تثقل كاهل الفرد نتيجة لمرور الفرد بخبرة صارمة تتمثل في وقوع الفرد فريسة لمرض مزمن، أو فقدان لوظيفته أو دخوله في حالة صراع حاد لأدائه أدوار المختلفة أو الدخول في مشاكل حادة تتصل بحياته إلى الأسرية الزوجية، وأن عجز الفرد عن مواجهة مثل هذه الأحداث يدخل الفرد في حالة من الارتباك والاضطرابات. (غانم، 2008، ص343).

مما سبق ذكره نستنتج أن الضغط النفسي حالة ديناميكية تقوم على إدراك الفرد للفرص والمحددات والمتطلبات التي تقود لأهداف هامة لكنها غير مؤكدة أي أن هذه الأهداف ذات قيمة مادية أو معنوية هامة بالنسبة للفرد والذي يشعر بالمخاطر أو عدم التأكد من تحقيقها، وبالتالي فإن الشروط التي قد تؤدي إلى الضغط المحتمل لدى الفرد تتضمن وجود عنصرين مترابطين هما: وجود الهدف، ووجود مخاطرة المحيطة بالهدف.

3. خصائص الضغوط النفسية:

للضغوط النفسية العديد من الخصائص من بينها ما يلي:

- الضغط هو مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط.
- الضغط تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة.
- الضغط هو حالة تكون في الاضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية.
- الضغط هو نظام الاستجابة لحالات ضاغطة وتتكون من نظام تفاعلات فيزيولوجية ونفسيا سواء مباشرة أو مرجأة.
- الضغط هو خاصية أو صفة لموضوع بيئي أو شخصية أو تفوق جهود الفرد في تحقيق هدف معين.

- الضغط ظاهرة تنشأ من مقارنة شخص للمتطلبات التي تتطلب منه، وقدرته على مواجهة هذه المتطلبات.
 - الضغط حالة من التوتر العاطفي تنشأ من الذات الحياة المرضية.
 - الضغط ظاهرة معقدة يستجيب لها كل شخص بشكل مختلف وهي تتكون من عدة عوامل يمكن التعامل معها.
 - الضغط حالة تكون فيها الحالة العامة والشخصية معرفته للخطر ويكسر الفرد كل حيوية للحماية منه. (هارون توفيق الرشدي، 1999، ص20)
 - وللأحداث الضاغطة التي يمر بها الفرد بعض الخصائص منها:
 - إن الحدث الضاغط يخرج من نطاق ما يألفه الإنسان.
 - إن المثير الضاغط يثقل القدرة التوافقية للفرد فهو يشكل تهديدا لذاته أو للآخرين من حوله ابتداء من الدائرة المحيطة به.
 - الحدث الضاغط يحدث أثرا نفسيا سلبيا من الشعور بالعجز أو خوف أو معاناة الاضطراب الانفعالي في مواجهة الحدث.
 - الحدث الضاغط يختزن في ذاكرة الفرد مفرزا اضطرابات انفعالية وجدانية وصحية وسلوكية.
 - إن تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة (بعيدة المدى) تتوقف على مدى حدة أو استمرارية المثير والحدث ضاغط. (عبد الستار ابراهيم، رضوى ابراهيم، 2003، ص495_498).
- 4. أعراض الضغوط النفسية:**

قد يشعر الفرد بعض الإنذارات التي تعطي مؤشرا باتجاه وجود ضغوط مرتفعة أو حالات من الإجهاد ويستلزم إزاء هذه الإنذارات اتخاذ بعض الإجراءات لخفض التوتر أو

الضغوط لكي لا تتحول عند استمرارها لفترة طويلة إلى حالات مرضية ومن أبرز هذه الأعراض وأكثرها شيوعاً ما يلي:

- الشعور بالكآبة وحزن والإحساس بالعجز واليأس والرغبة في البكاء.
- العصبية الشديدة أو الانفعالات الحادة وعدم تحمل أقل قدر من الإثارة.
- الشعور بالخوف والتوقع السيئ والأرق وعدم القدرة على الاستقرار في مكان واحد.
- الألم العاطفي وهو خليط من الغضب والتهييج والقلق والاكتئاب.
- صداع توتري مع الألم في الظهر وتوتر العضلات الذي يؤدي أحيانا إلى تمزق فيها وفي الأوتار ومشاكل الأربطة.

وهناك من يرى الأعراض تتمثل في مشاكل في المعدة والأمعاء مثل زيادة حموضة المعدة والانتفاخ والإمساك والإسهال والقولون العصبي، تيقض شديد ومؤقت يؤدي ارتفاع في ضغط الدم و تسارع في دقات القلب وتعرق في اليدين وصداع نفسي وضيق النفس والبرود في القدمين واضطرابات النوم.(احمد توفيق، ص42).

كما توجد الأعراض التالية:

- انخفاض مستوى نشاط الفرد حيث يتوقف عن ممارسة هواياته.
- الشعور بالغثيان والرعدة.
- ضعف قدرة الفرد على حل بعض المشكلات.
- سيطرة الأفكار الوسواس القهري.
- النظرة السوداوية للحياة.

والجسد قد يتفاعل مع هذه الضغوط النفسية فيصعبه الاضطراب الدائم أو المؤقت فيعاني الإنسان من أعراض مختلفة قد تستمر شهورا دون أن تعرف لها سبب كالقيء والغثيان وطنين الأذن وألم الظهر والبطن والصداع وغيرها من الأعراض سابقة الذكر،

وبسؤال الدقيق نرى أن هذا الإنسان تعرض قبل بدء هذه الأعراض إلى ضغط أخل توازنه وسبب له جهدا بالإضافة إلى أنه قد يصاب ببعض الأزمات الصحية الحادة كالذبحة الصدرية والجلطة في احد الشرايين. (عادل صادق، 1999، ص334).

وكذلك هناك أعراض أخرى للضغط النفسي:

1. **الأعراض الجسدية:** في ردة فعل الضغط العادية يخفق القلب بسرعة، تشنج العضلات تزداد، سرعة التنفس ويجف الحلق وتسبب العرق والإحساس بالاضطراب في المعدة.

2. **الأعراض الذهنية:** صعوبة في التركيز

3. **الأعراض العاطفية:** من الشائع أن يشعر من يتعرضون لضغوطات بالعصبية، القلق، التوتر، سرعة الغضب، الانفعال، عدم الراحة أو الإثارة ومن جهة أخرى قد يجد بعض الأفراد متباطئين، محبطين، حزينين أو كئيبين.

4. **الأعراض السلوكية:** عند الشعور بالفرد بالضغط فإنه يحاول التخلص منه القيام بسلوكيات مثل: هز الركبة، قضم الأظافر، الإكراه على الأكل، التدخين، التكلم بصوت عالي، إلقاء الملامة على الغير وغيرها. (بيرغ، 2004).

5. أنواع الضغط النفسي:

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى وهو يعد العامل المشترك بين جميع أنواع الضغوط الأخرى مثل الضغوط الاجتماعية، ضغوط الملل ضغوط الاسوية الضغوط العاطفية.

إن ما شهده مفهوم الضغط وتعريفه من اختلاف بين علماء النفس أمتد ليشمل أنواع الضغوط وأقسامها وتصنيفاتها فتعددت وجهات نظر العلماء وآرائهم حول أنواع الضغوط فشملت:

1. **الضغوط الحادة:** وهي الأكثر انتشارا نتيجة متطلبات الماضي القريب ممكن ومتطلبات المتوقعة للمستقبل وهي لا تحدث التدمير كما هو الحال في الضغوط المزمنة.

2. **الضغوطات المزمنة:** وهي ضغوطات التي تطحن الناس يوما بعد يوم، فالضغط المزمّن يدمر الجسد العقل والحياة والأمر الأسوأ للضغوطات المزمّنة هو أن الناس تعود عليها، فالناس ينتهون للضغوطات الحادة لأنها مستجد عليهم، ولكنهم يتجاهلون الضغوطات المزمّنة لأنها قديمة ويعتادون عليها. (احمد توفيق، 2006، ص40).

3. **الضغوط السلبية:** وهي تؤثر على أداء الفرد الأكاديمي والمهني، وتوقعه في الإنجاز والإبداع وتؤدي إلى سوء التوافق والاكئاب والقلق والإحساس بالإحباط والعدوان على الآخرين، وتظهر آثار هذه الضغوط في مظاهر سلوكية عديدة مثل: التغيب عن العمل، وعدم الرضى الوظيفي. (طه عبد العظيم، سلامة عبد العظيم، 2006، ص32).

4. **الضغوط الإيجابية:** وهي تزود الفرد بطاقة يحتاجها حتى يكون أكثر قدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات. (المرجع نفسه، ص32)

5. **الضغوط الخفيفة:** وهي الضغوط التي لا تؤثر بشكل كبير على الفرد والتي يمكن التعايش معها. (محمد عبد الغني، 2006، ص1).

6. **الضغوط أشد حده:** وهي مواقف لا يستطيع أي من تجاهلها أو توافق معها بسهولة وبالتالي فهي مواقف قادرة على تفجير اضطراب سلوكي قد يكون حادا أو يدوم فترة طويلة. (المرجع نفسه، ص1).

7. **ضغوط المدامة:** كلمة ضغط تسبب إثارة الذهن إلى بعض المعاني غير المرغوب فيها ونحن غالبا ما نستعمل هذه الكلمة للدلالة على الاضطرابات التي تسببها العلاقات المتوترة والمواقف الصعبة والحرجة وأعباء العمل والحياة الثقيلة وتؤدي هذه الضغوط إلى حالة ذهنية غير مريحة تصاحبها أعراض الجسمانية مؤلمة كي تتيح الاستجابة فيها للمواقف غير المناسبة ولا شك أنها الضغوط التي لها تأثير سلبي على الفرد يمكن وضعها بأنها معاناة وتؤثر.

8. **ضغوط بناءة:** من الأهمية وجود شيء من الإثارة العاطفية و الوجدانية و الفسيولوجية حتى يظل الفرد يقضي ولديه الحافز، وهذه الضغوط الإيجابية تعطينا الطاقة التي نحتاج اليها حتى نطور من أدائنا ونكون أكثر إبداعا بالإضافة إلى ذلك فإن الضغوط تختلف في شدتها في شدتها والمدة التي تستغرقها.(المرجع نفسه، ص2).
9. **ضغوط مؤقتة:** وهي عبارة عن تلك الظروف التي تحيط في بالفرد لفترة وجيزة سوية ثم تنتهي وهذه الضغوط تكون سوية في أغلبها إلا إذا زادت وتجاوزت قدرة الفرد وإمكانياته على تحملها فإنها عندئذ تدفع الفرد إلى الوقوع في الأعراض المرضية.
(طه عبد العظيم، سلامة عبد العظيم، 2006، ص33-34).

10. **الضغوط المزمنة:** وهي تحيط بالفرد لي فترة طويلة مثل وجود الفرق في ظل ظروف أسرية اجتماعية واقتصادية غير ملائمة وتلك الضغوط المزمنة هي ضغوط سلبية تجعل الفرد يجند كل ما لديه من طاقة وإمكانات لمواجهةها وعلى ذلك فإن حدوث الضغوط المستمرة يرتبط دائما بظهور العديد من المشكلات الجسمية والنفسية للفرد الواقع تحت الضغط.(مرجع نفسه، ص33-34).

يتميز سيلي نوعين للضغوط هما:

- الضغط السلبي والمزعج.
- الضغط الحسن.

وكذلك قسم أبتز الضغوط إلى نوعين وهما:

1. **ضغوط التوتر:** وهي المشاعر التي تنشأ عندما يدرك الفرد أن دافعيته للقيام بعمل ما منخفضة، والمستوى المثير أصبح عالياً، وهنا الفرد يحتاج إلى بذل جهد أكبر.
2. **ضغوط الجهد:** ويعني أن الفرد يبذل جهداً أكبر للتقليل من ضغوط التوتر فالعلاقة بين التوتر والجهد ايجابية فكلما زاد التوتر زاد الآخر للتغلب عليه، كما أن ضغوط الجهد تحدث أحياناً في غياب ضغوط التوتر، كنتيجة للضغوط التي تؤدي لضغوط التوتر مثل: الشخص ذي المسؤوليات الكثيرة ربما يبذل جهداً أكبر لإنجاز المهام الضرورية لكي يتجنب مشاعر التوتر والقلق. (خليفة وعلي، 2008).

ونذكر أورنيلاس وكلاينر نوعين من الضغوط:

1. **ضغوط حادة ومباشرة** والتي يتكون نتيجة لحد ضاغط يحدث لمرة واحدة، وغالباً ما يأتي وينتهي بسرعة مثل: التعرض لمواجهة حادة مع شخص ما أو التعرض لحادث سيارة عنيف.
2. **ضغوط مزمنة (طويلة الأجل)** والتي تكون نتيجة لسلسلة مستمرة من أحداث ضاغطة مثل: الشعور بالوحدة وإنجاز مهام صعبة.

6. الآثار الناتجة عن الضغوط النفسية:

تتمثل في ما يلي:

- 1.6 **الأمراض:** يصاحب الضغوط والتوتر المزمن في الغالب زيادة في معدلات كلسترول وارتفاع ضغط الدم مما يؤدي إلى اضرار صحية خطيرة ويقدر بعض خبراء الصحة العامة ما بين 50_70% من الأمراض التي تصيب الإنسان ذات

الصلة بالضغوط أهمها أمراض القلب وبصفه خاصة الشريان التاجي وهناك العديد من الأبحاث والتجارب التي اجريت وما زالت تجرى حتى الان والتي أكدت على وجود علاقة وثيقة بين الرضا والقناعة في العمل وأمراض القلب في أعداد كبيرة من الوظائف التي تؤدي الضغوط المزمنة مرتفعة التأثير إلى تأثير سيئ ومباشر على الأفراد حين يكون لها تأثير مباشر على أعضاء جسم الإنسان مثل قرحة المعدة وورعشة الأطراف، ومن الطبيعي أن يكون هناك صراع نفسي مصاحب للأمراض السابقة حيث يصاب الإنسان بالاكنتاب والقلق أثناء محاولته للتوافق مع الأمراض والمصائب التي يسببها التوتر وقد يؤدي ذلك إلى وجود بعض الأفراد إلى سلوكيات من مدمرة او انحراف حيث يضاعف ذلك من مشكلاتهم وقد يصعب على الفرد أن يقوم بالملاحظات العلاقة بين الضغوط التي يحملها وبين ما يصاب به من أمراض وذلك مشكلة خطيرة في اتجاه زيادة تأثير المرض وبالتالي زيادة الضغوط التي تؤدي إلى سوء حالته الصحية ويركز بعض الأفراد على الأدوية والمسكنات لعلاج أمراضه العضوية الناتجة عن الضغوط ويتجاهلون عن عمد معرفة أو إدراك أهمية علاج المشكلة الرئيسية لديهم حتى يستطيعون أن يستفيدوا بتأثير الأدوية الفلاحية المستخدمة.(حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله، 2008، ص78).

2.6. تأثير الضغوط على الحالة الصحية: وذلك من خلال تأثير الحالة الجسمانية والنفسية للأفراد وردود فعل السيئة بالنسبة للفرد وهذا الجدول يبين الضغوط على الحالة الصحية الجسمانية والنفسية.(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2001، ص299)

أثر الضغوط الصحية الجسمية للفرد	ردود أفعال البيئة بالنسبة للفرد	اثر الضغوط الصحية النفسية للفرد
الإصابة بارتفاع ضغط الدم. ارتفاع نسبة كلسترول في الدم. الأمراض المعدية و المعوية (القرحة، القولون...الخ). أمراض الشريان التاج للقلب. أمراض القلب.	الإفراط في التدخين. الميل إلى شرب الكحوليات. استعمال الأدوية والعقاقير والمهدئات ومضادات الاكتئاب. التأثير على العلاقات الاجتماعية.	الأمراض العصبية، الوسواس القهري. الشعور بالضيق والكآبة. الشعور بالجهد. الشعور بالقلق والاستياء. النزوة والانفعال. الشعور بالإحباط.

3.6. آثار الضغوط النفسية على الجانب المعرفي: تؤثر الضغوط على البناء المعرفي

للفرد ومن ثم فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة وتظهر هذه الآثار في الأمراض التالية:

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على استدعاء والتعرف وتزايد الأخطاء.
- عدم القدرة على التقييم المعرفي الصحيح الموفق.
- التغيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته وعن الآخرين.
- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير المنطقي والجامد هو السائد لدى الفرد بدلا من من التفكير الابتكاري.

عدم قدرة الفرد على التقييم بدقة للظروف الراهنة أو التنبؤ بتبعات المستقبلية كما يصبح اختبار الواقع أقل كفاءة و تقل عناصر النقد والموضوعية وتصبح انماط التفكير مظهرية ولا عقلانية أو غير منطقية. (حمدي علي الفرماوي، رضا ابوسريع، 1993، ص 28_29).

4.6. آثار الضغوط النفسية على الجانب الفيزيولوجي: من الناحية الفيزيولوجية فإن الشخص الذي يعاني من الضغوط والتوتر يمر بزيادة هائلة في العمليات الحيوية ويزداد عنده ضغط الدم ومعدل ضربات أو معدل التنفس وتوتر العضلات واتساع حدقة العين ومن الناحية الفيزيولوجية أيضا فإن الشخص يعاني من التوتر والقلق والشد الصحي وزيادة الانتباه بسبب الهرمونات التي تفرزها غدد الجسم المختلفة وهذه الاستجابات وردود الأفعال الفيزيولوجية والسيكولوجية تدفع الناس الشعور بالضغوط والتوتر ولا يقوم كل فرد للتعامل مع ضغوط، التوترات بنفس الطريقة بل ان هناك اختلافات في ذلك فعند تأثير الضغط على الفرد يبدأ هرمون الأدرينالين في التدفق ويبدأ الجسم في الشحن وهناك أفراد آخرين يخافون عند حدوث الضغوط ويحاولون تجنبها بأي شكل، فالضغوط هي استجابة الجسم النفسية والوجدانية الفيزيولوجية لأي متقلبات قد تشكل تهديدا يعني ذلك أنه عليك أن تفكر في طريقة ردود أفعال عقلك وجسمك عندما تواجه موقف مفاجئ فتتوقع التغيرات الجسمانية الطبيعية التي يقوم بها جسم الإنسان كأن يهيب نفسه للتوافق مع ظروف البيئة التي تمثل تهديدا له وذلك إما عن طريق التعامل معها ويعني محاربتها أو تجنبها أو الهروب منه.(محمد عبد الغني، حسن هلال، 2006، ص12).

7. نظريات الضغط النفسي:

أكدت هذه النظريات على أثر الضغط النفسي من في الجوانب الوظيفية سيكولوجية المعرفية والانفعالية والسلوكية، ورغم الاختلاف بين النظريات إلى أن هناك اتفاق عام بينهما على أثر الضغط النفسي على صحة الفرد وتوازنه وتكليفه.

1.7. نظرية الضغط لسيلي هانز: كان هانز بحكم تخصصه كطبيب متأثرا بتفسير

الضغط تفسيراً فسيولوجياً، ونتيجة لتجاربه على حيوانات برية وجد ان الضغط

متغير غير مستقل وهي استجابة لعامل ضاغط، ويعتبر سيلبي ان اعراض الاستجابة الفيسيولوجية للضغط عالية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة.

وحدد سيلبي لي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط، ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

1. مرحلة الإنذار: وفيها يظهر الجسم تغيرات واستجابات عندما يتعرض الفرد للضغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم، وقد تحدث الوفاة عندما يكون هناك مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديداً.

2. مرحلة المقاومة: ويحدث عندما يكون التعرض للضغط متلازماً مع التكيف، فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات تدل على التكيف.

3. مرحلة الاجهاد: وهي تلي المقاومة، ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت، وإذا كانت الاستجابة الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة قد ينتج عنها امراض التكيف كاليأس والإحباط والإنطواء.(عثمان، فاروق، 2001).

ويرى سيلبي ان ردود الفعل الحقيقية التي لا تسمح للجسم بان يقاوم هي الضواغط قصيرة المدى وتظهر في صور زيادة الطاقة ومنع علامات الألم وظهور علامات ضغط الدم...الخ، من أعراض عضوية فإنها تعتبر استجابات طويلة المدى وضغط الدم الزائد يمكن أن يصبح ضغط الدم المزمن وان انطلاق الهضم لمدة طويلة جدا يؤدي إلى الاضطرابات المعوية.

2.7. نظرية الوظائف الاجتماعية :Theories of emotional functioning

فالضغط النفسي في غالبها على الاستجابة الانفعالية، الإحباط الناتج عن تعرض الفرد للضغط النفسي يؤدي إلى حدوث مشكلات انفعالية كالغضب والعدوان والاندماج ويؤكد العالمان دولار و ميلر أن الفرد الذي يواجه الضغط النفسي لا يساعد الآخرين ولا يشارك بشكل إيجابي في الأمور الاجتماعية مما يؤكد أهمية الانفعالات في حياة الفرد. (احمد نايل العزيز، احمد عبد اللطيف ابو سعد، 2008، ص60).

3.7. نظرية سبيلبرجر: رأى سبيلبرجر ان للضغوط دورا مهما في اثاره الاختلافات

على مستوى الدوافع كل حسب إدراكه للضغوط وتحدد نظريته في ثلاثة محاور: الضغط والقلق و التعلم.

وفي ضوء هذه المحاور يحدد مستوى النظرية ما يلي:

- التعرف على طبيعة الضغوط في المواقف المختلفة.
- قياس مستوى القلق الذي ينتج عن الضغوط.
- قياس الفروق الفردية في الميل للقلق.
- توفير السلوك المناسب للتغلب على القلق.
- تحديد مستوى الاستجابة.
- قياس ذكاء الأفراد الذي تجرى عليهم برامج التعلم ومعرفة قدرتهم على التعلم.

وتركز هذه النظرية على المواقف المتعلقة في المواقف الضاغطة وإدراك الفرد، ومن هنا ترتبط شدة رد الفعل مع شدة المثير ومدى إدراك الفرد له.(النعاس، 2008).

4.7. نظرية لازاروس وفولكمان: أشار الباحثان إلى أن البيئة تؤثر في الشخص

والشخص بدوره يؤثر في البيئة بطريقة تبادلية ويوجد ثلاث مكونات للضغط

حسب هذه النظرية وهي الموقف الضاغط أو المطالب، والتقييم المعرفي للموقف، والمصادر المدركة لدى الفرد في مواجهة المطالب. حيث تحدث الضغوط عندما تزيد المطالب البيئية على قدرات الفرد على المواجهة ويرى الباحثان لازاروس وفولكمان أن أساليب مواجهة الضغوط تتحد من تقييم الفرد للموقف، فعندما يواجه الفرد ويتم تقييمه على أنه ضار أو مهدد ويكون متحديا لتوافقه فهنا ينشأ الضغط ويرى الباحثان ان تفسير الحدث الضاغط يركز على عمليتين أساسيتين هما: التقييم الأولي والتقييم الثانوي.

التقييم الأولي يشير إلى أنه عملية تقييم الفرد للموقف وطريقة إدراكه له فهل الموقف خطير ومهدد للفرد أم لا، وعملية التقييم الأولي تتأثر بالعوامل الشخصية للفرد مثلا الاعتقادات والعوامل الموقفية وتشمل طبيعة الموقف الضاغط.

اما عملية التقييم الثانوي فتشير إلى تقييم ما يمتلكه الفرد من مصادر للتعامل مع الحدث الضاغط أي الخيارات المتاحة لدى الفرد والتي تكون فعالة التعامل مع الحدث الضاغط اما مصادر المواجهة تنقسم إلى نوعين هما:

- مصادر شخصية تتعلق بخصائص الشخصية والخصائص المعرفية للفرد
- مصادر بيئية ترتبط بالجوانب البيئية الاجتماعية والمادية.(عبيد، 2008، الغزير ابو سعد، 2009).

5.7. النظرية المعرفية وتفسيرها للضغط النفسي: ركز "بيك" على ثلاثة مستويات من المعرفة، المستوى الأول يشمل الأفكار الأوتوماتيكية ويطلق عليه الحوار الداخلي أو الحديث الذاتي وإذا كانت هذه الأفكار سلبية فإنها تكون مسببة للضغط، أما في المستوى الثاني تأتي العمليات المعرفية وتشمل على كيفية تفاعل الفرد مع المثير أي طرق تقديم وتنظيم المعلومات على البيئة والذات وأسلوب التنبؤ وتقييم أحداث المستقبل، المستوى الثالث يشير

إلى التركيبات المعرفية أو المخططات وهي عبارة عن معرفة وخبرات يكتسبها الفرد أثناء نموه ويخزن هذه المعرفة على شكل صيغ عقلية ثابتة تسمى مخططات، وإذا كانت هذه المخططات محببة فإنها تخلق أفكار سلبية والتي تأتي عقل الفرد دون أن يلحظها وتؤدي إلى تأثير عكسي على أدائه ويفسر "بيك" الضغط النفسي على انه ناتج من اضطراب المعرفة والتي تؤدي إلى إدراك مشوش للمشكلات والضغوط، ويرى انه لا نستطيع فهم ردود أفعال الأشخاص اتجاه الأحداث والضغوط التي تمر بهم ما لم نفهم الطريقة التي يفكرون بها وفقا لمنهج "بيك" ونظريات المعرفة فإن الحدث لا يفسر نفسه إنما الشخص هو الذي يتولى إدراك وتفسير الحدث من خلال منطقته الخاص وعالمه وخريطته المعرفية. وبناء على ذلك تتباين ردودنا لنفس الموقف الضاغط الواحد من شخص لآخر بل من نفس الفرد اذا تغيرت وجهة نظره أو عدلت نتيجة خبرة حياتية مختلفة.(عطية، 2010).

8. أساليب مواجهة الضغط النفسي:

فيما يتعلق بأساليب مواجهة الضغوط في البيئة العربية يحدد عبد المعطي 1994 سبعة أساليب لمواجهة الضغوط على النحو التالي:

- **التعامل من خلال الحدث:** ويتضمن كيفية استفادة الفرد من الحدث في حياته الحاضرة وتصحيح مسارها بالنسبة لتوقعات المستقبل من خلال التفكير المنطقي المتأني فيما تتضمنه طبيعة الحدث مما يمكن أن يساعد على التعامل معه ومع غيره من الأحداث.
- **الالتفاف إلى اتجاهات وأنشطة أخرى:** ويشمل مدى قدرة الفرد على إعادة تنظيم حياته من جديد بعد الأحداث الصارمة، والتفكير في الأحداث الجديدة في حياته.
- **التجنب والإنكار:** ويشمل هذا الأسلوب مشاعر الانقباض التخيلي وإنكار المعاني والنتائج المترتبة على الحادثة وتبليد الإحساس والشعور باللامبالاة الانفعالية إزاء الأحداث الصادمة التي مرت والكبت السلوكي للأنشطة المرتبطة.

- **طلب المساندة الاجتماعية:** ويتضمن محاولات الفرد للبحث على من يسانده في محنته ومدة توجيهه للتعامل مع الحدث، وإيجاد المساواة في لمواجهته هذه الأحداث بصورة أكثر إيجابية.

- **إلحاح والاقترام القهري:** ويشمل هذا الأسلوب مدى تداخل الأفراد التلقائية المرتبطة بالحدث بصورة قهرية، وتكرار الأحلام المضطربة والموجهات المؤلمة من الأحاسيس والسلوكيات المتكررة المتعلقة بالحدث بحيث لا يوجد فرار منها.

- **العلاقات الاجتماعية:** ويتضمن محاولات الفرد إيجاد متنفس عن الأحداث التي مرت في علاقات مع الآخرين بالتواجد معهم، والاهتمام بعقد علاقات مع الرفاق والأصدقاء القدامى والجدد والأهل كي ينسى الذكريات المرتبطة بهذه الأحداث الصادمة.

- **تنمية الكفاءة الذاتية:** ويتضمن ذلك قيام الفرد بتكريس الجهد للعمل، والانجاز للمشروعات وخطط جديدة ترضي طموحاته، وتطرد الأفكار المرتبة بالعمل مما يشعر بالكفاءة والرضا عن الذات.

بينما ترتبط ضغوط الحياة بمدى واسع من الاضطرابات النفسية والجسدية فإن مصادر المواجهة تعد بمثابة عوامل تعويضية تساعدنا على الاحتفاظ بالصحة النفسية والجسدية معاً، بشرط أن يعي الجزء كيفية التحمل وما هي العمليات أو الاستراتيجيات الملائمة لمعالجة موقف ما. كما ينظر البعض إلى تلك العمليات على أن العوامل الاستقرار التي تعين الفرد على الاحتفاظ بفاعلية الذات أثناء الفترات الضاغطة في حياته، وبات هناك إقناع بضرورة الاهتمام بدراسة هذه العملية في محاولة للإجابة عن سؤال مفاده كيف يستطيع الفرد أن يتحمل أو يطبق أو يدير الضغوط بنجاح خلال حياته. (ابراهيم، 1994، ص96).

وأساس نجاح المواجهة ينبغي أن تشمل على الثقة بالنفس وكفاءة الذات المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية مع الآخرين والشعور بالمساندة إضافة إلى التحكم الداخلي والاستقلال الذاتي والقدرة على المواجهة.

خلاصة الفصل :

لقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم الضغط النفسي الذي هو بمثابة استجابة نفسية فيزيولوجية غير تكليفيه اتجاه مواقف الحياة والتي يختلف الافراد في إدراكها على أنها أحداث ضاغطة املا وقد تعددت الآراء وتعريفات الضغط نظرا لكثرة النظريات المفسرة لها واتجاهاتها، كما أن للضغط انواع وأعراض وخصائص وأثار عدة تتجم عنه، وفي نهاية الفصل تم الإشارة إلى مجموعة من الطرق والأساليب العلاجية المنته التي تهدف إلى تخفيف من حدة الضغط وتسعى إلى تحقيق تكليف الفرد مع مختلف المواقف الحياتية ومثلما تختلف طرق العلاج من حالة لأخرى فإنه فاعلية الذات التي يحققها الأفراد في مواجهتهم للضغط النفسي تختلف من فرد لآخر.

الفصل الثاني: التوافق المهني

تمهيد

- تعريف التوافق المهني.
- أسس التوافق المهني.
- أقسام التوافق المهني.
- مظاهر التوافق المهني.
- نظريات التوافق المهني.
- قياس التوافق المهني.
- طرق وسبل تحقيق التوافق المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر التوافق من المفاهيم الحديثة في علم النفس، وهو يشغل حيزا كبيرا من الدراسات والبحوث نظرا لأهميته في حياة الناس، كما يعدّ التوافق أساسا لتفاعل الشخص والإطار الذي يوجد فيه، ذلك أنّ الإنسان عبارة عن وحدة نفسية - اجتماعية، وأي خلل يطرأ على هذه الوحدة يصيب التفاعل الموجود بين طرفيها.

والشخص المتوافق مهنيا يتصف بشخصية قادرة على التنسيق بين حاجاته وأهدافه وأهداف المنظمة التي ينتمي إليها، وهو الذي يتحمل عناء الحاضر من أجل المستقبل، متصفا بتناسق سلوكه، وعدم تناقضه، ومنسجما مع معايير العمل الذي يشغله، مع تمتعه بنمو سليم غير متطرف في انفعالاته، ومساهم في مجتمعه.

وسنتناول في هذا الفصل: أهم تعاريف التوافق المهني، وأساسه وأقسامه، والنظريات المفسرة له وقياسه وطرق وسبل تحقيقه.

1. تعريف التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني من أهم مجالات التوافق العام وأحد مظاهره، فهو يعكس رضا الفرد عن عمله، كما يعتبر مؤشرا من مؤشرات النجاح في أي مهنة، وهو أمر لا بد منه لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ونظرا لأهمية موضوع التوافق المهني فقد شغل حيزا كبيرا من الدراسات والبحوث النفسية، وقد اختلف الباحثين والمختصين حول تحديد مفهوم واضح له وقد يعزى هذا الاختلاف إلى الأطر والزوايا النظرية التي انطلق منها كل باحث، ومن بين تعاريف التوافق المهني نذكر:

- يعرف سكوت (scott) التوافق المهني بأنه: " توافق الفرد في عمله ويشمل توافقه مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية ".(عثمان, 2002, ص26)
- ويعرفه كامل على أنه: " قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، ويعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا زملائه ومع متطلبات العمل وكذا استعداداته الذاتية ".(عويضة, 1996, ص156)
- ويعرفه بديع محمود القاسم بأنه: " توافق الفرد مع جميع متغيرات العمل مما يبعث على الرضا الوظيفي، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه وبيئة العمل، ويتضمن توافق الفرد مع محيط العمل توافقه مع العوامل البيئية والطبيعية والاجتماعية وما يطرأ على ذلك من تغير من وقت لآخر ". (القاسم, 2001, ص47)

من خلال ما سبق يمكن تعريف التوافق المهني بأنه " عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التلاؤم مع جميع متغيرات العمل البيئية والطبيعية والاجتماعية، مما يساعده على تحقيق أهدافه و إشباع حاجاته، وهذا ما ينعكس على علاقاته وإنتاجيته وكفايته".

2- أسس التوافق المهني:

هناك جملة من الأسس التي يتطلب توفرها لتحقيق التوافق المهني لدى الأفراد تتمثل فيما يلي:

2-1- الميل :

يعتبر الميل استجابة الفرد استجابة سلبية أو إيجابية نحو فكرة ما, وهو يعد أحد جوانب الشخصية التي تم الاهتمام بها, حيث يعد الفرد العامل الأكثر رضا عن عمله والأكثر سعادة في حياته وفي مجال عمله أو خارجه هو الذي يعمل في مهنة تتفق مع ميولاته.

2-2- الاستعدادات والقدرات:

إن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساسا على استعداده وقدراته للقيام بأي عمل من الأعمال, فالقدرة هي القوة الفعلية على أداء عمل عقلي أو حركي يصل إليها الفرد العامل عن طريق التدريب والتعلم, وبالإستعداد والقدرة والتدريب يصل الفرد إلى المهارة على أداء الأعمال بدقة والتكيف مع الظروف المتغيرة, وكذلك تحقيق الكفاية التي تتطلبها المهنة بسهولة وبدون عناء.

2-3- سمات الشخصية:

هي ذلك الكل المركب من الأساليب السلوكية والإدراكية المعقدة التنظيم، التي تميز كل فرد عن غيره من الآخرين وخصوصا في المواقف الاجتماعية، فسمات الشخصية لها أثر في تكيف الفرد تكيفا يدعو إلى الاستمرار في العمل والكفاءة فيه، أو التأخر في نموه المهني نتيجة لعوامل الإحباط والكبت والصراع والانطواء ...، فمزاج الفرد يعتبر من المقومات الهامة لشخصيته، ومن السمات والصفات الشخصية للفرد التي يمكن أن تميز بين المتوافق وغير المتوافق مهنيا يمكن أن نذكر منها ما يلي:

جدول رقم () يوضح صفات الفرد المتوافق وغير متوافق مهنيا. (تلاي، 2017، ص 97)

ميزة	الفرد المتوافق مهنيا	ميزة	الفرد غير المتوافق مهنيا
01	علاقات جيدة مع زملائه ورؤسائه على أساس الاحترام المتبادل .	01	علاقاته عادة تكون غير جيدة مع زملائه ورؤسائه وينتابه الشك وعدم الثقة
02	يكون متكيفا مع العمل مقتنعا بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل.	02	يكون متذمر من جو العمل بصفة عامة ويرى أنه غير مناسب بالنسبة له وغير مناسب للعمل في البيئة المهنية التي يعمل بها.
03	يستغل الوقت بشكل جيد ويحافظ على أوقات العمل ، فلا يغيب ولا يتمارض ، ولا يكثر من الاستئذان ، ويحاول انجاز المهام الموكلة إليه في الوقت المحدد	03	يحاول التهرب من العمل بكافة الوسائل عن طريق الغياب والتأخير والإجازات المرضية والاستئذان ويحاول التخلص من الأعمال التي توكل إليه بشتى الوسائل والتعلل بالأعذار .
04	تتصف الأعمال التي يقوم بانجازها بالدقة والإتقان .	04	الأعمال التي يقوم بانجازها تكون غالبا دون الحد المطلوب من حيث الدقة والإتقان ، وغالبا ما تقترن بالأخطاء التقنية .

الفصل الثاني.....التوافق المهني

أساليبه الفنية تقليدية , ولا توجد لديه اهتمامات بالتقنيات الحديثة .	05	يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة.	05
يشعر بالتعاسة كلما يخفق في المهن المكلف بها وينعكس ذلك على حياته الخاصة وعلى علاقاته مع الآخرين والمجتمع .	06	يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمالا مفيدة وينعكس ذلك على حياته الخاصة , وعلى علاقاته مع الآخرين .	06
غالبا ما يكون عرضة لحوادث العمل مما يعرض نفسه والآخرين للخطر وغالبا ما يتلف الآلات والأجهزة التي يعمل عليها بقصد أو عن طريق الإهمال.	07	يحافظ على نفسه وعلى الآخرين أثناء العمل وعلى المعدات التي يعمل عليها ويحرص على أن تكون بحالة ممتازة.	07
روحه المعنوية متدنية ويشعر باليأس والإحباط.	08	روحه المعنوية مرتفعة غالبا ويشعر بالتفاؤل.	08
يعمل على التقليل من شأن العمل وأهميته عند زملائه الجدد وينقل في الغالب كل ما يحسه من فشل إليهم, مع تبرير ذلك بأعذار واهية.	09	غالبا ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل, ويشجعهم على النجاح في العمل, ولا يبخل عليهم, ويمدهم بما لديه من خبرات مهنية.	09
لا يتحمل المسؤولية ويبيد في الغالب نوعا من الضجر ويرى ذلك أنه نوع من العقاب .	10	يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد واقتدار , ويعتبر ذلك ليس تكليف فحسب بل تشريف .	10
عندما يخطئ لا يعترف بذلك وغالبا ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية .	11	عندما يخطئ يعترف بذلك ويحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها .	11
قد يحاول إثبات وجوده بأساليب ملتوية مثل	12	يحاول دائما إثبات وجوده من خلال	12

الفصل الثاني.....التوافق المهني

أدائه المتميز والانجاز في مجال تخصصه .		الوشاية الكذب النفاق التملق.
13	يحاول توظيف كل ما حباه الله من قدرات ومواهب في مجال العمل .	لا يحاول استغلال إمكاناته في مجال عمله .
14	يشعر بالسرور والغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد والتصميم الصادق	قد يشعر بالغيرة والحسد عندما ينجح الآخرون ويحاول التقليل من شأن نجاحهم ولكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب .
15	غالبا ما يكون مقتنعا بأهمية العمل الذي يؤديه دينيا واجتماعيا واقتصاديا ونفسيا.	غالبا ما لا يكون مقتنعا بأهمية عمله لا دينيا ولا اجتماعيا ولا اقتصاديا ولا نفسيا.

2-4-التوجيه والاختيار المهني:

يستهدف التوجيه المهني الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصا معينا, أما الاختيار المهني يستهدف انتقاء أحسن الأشخاص لعمل معين, وفي كل من التوجيه المهني والاختيار المهني يتخذ تطبيق علم النفس طرقا فنية للقيام بهما تتمثل في:

- العمل على تحسين طرق تحليل المهن .
- إعداد أحسن الوسائل الفنية لتحليل الأفراد .
- وضع الطرق السليمة لتكامل البيانات الخاصة بالمهن مع البيانات الخاصة بالأفراد بغية تحقيق التوافق بين مقتضيات العمل وصفات الفرد ومؤهلاته.(فهيم،1978، ص205).

3- أقسام التوافق المهني:

حدد (الصعب, 2009) أقسام التوافق المهني كالتالي:

3-1- التوافق المهني الذاتي:

ويقصد به " رضا الشخص عن مهنته وشعوره بالسعادة والارتياح لها وانعدام الصراع الداخلي لمتطلباتها وواجباتها " .

3-2- التوافق المهني النفسي:

ويقصد به " الرضا النفسي عن المهنة والشعور بالأمن والاستقرار والطمأنينة لإحداث التوازن النفسي بين الفرد ومهنته والتحرر من القلق والاضطرابات والإحباط والخوف من المستقبل " .

3-3- التوافق المهني الاجتماعي:

ويقصد به " تكيف الفرد وفقا لمعايير المجتمع وقيمه, بحيث تصبح ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده هي الموجه لسلوك الفرد وميوله وأفكاره وأفعاله, ويتضمن هذا البعد حسن التفاعل مع الآخرين ونظرة المجتمع للمهنة من وجهة نظر الفرد ومسايرته للمعايير الاجتماعية" .

3-4- النمو المهني (المسلكي):

ويقصد به " قدرة الفرد على امتلاك الكفايات الأساسية التعليمية والعلمية وخبرته العلمية ونظرة إلى متطلبات المهنة اليومية, والتقدم والنجاح في الطرائق والأساليب التي يتبعها" .(الصعب, 2009, ص55).

4- مظاهر التوافق المهني:

تحدد مظاهر التوافق المهني بمجموعة من الميزات التي ترتبط بالعامل مثل تقبل العمل وتقبل طرق الإشراف والتسيير والإدارة وساعات العمل، كما تتحد مظاهر التوافق المهني من خلال الطريقة التي يقدر بها الرؤساء العامل كالتغيب عن العمل و التأخر، والاستقرار في العمل. وعلى العموم يمكن الاستدلال على مظاهر التوافق المهني من خلال محكين أساسين هما الرضا والإرضاء:

4-1- المحك الأول: الرضا

الرضا "يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه وزملائه، المؤسسة التي يعمل بها، وظروف عمله، وساعات عمله وأجره، وطبيعة العمل الذي يشغله)، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين) الذين يعملون في مهنته". (السمارى، 2006، ص23)

وترى نادية شريف بأن الرضا عن العمل هو "قدرة الفرد على إشباع حاجاته، والتي من شأنها لأن تشعره بتحقيق ذاته، كما تتضمن التقدير والانجاز والابداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد من القيام بالعمل". (مكناسي، 2007، ص، 157)

4-2- المحك الثاني: الإرضاء

يشير الإرضاء إلى " مدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته فهو يكون من قبل الرؤساء عن انتاج الفرد وكفاءته للعمل الذي يقوم به، حيث يتضح ذلك من خلال انتاجيته، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي يتعرض لها، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة كافية من الزمن، فالتوافق المهني مقترن باختيار الفرد الملائم لمهنته

منذ البداية حسب محكات الملاءمة التي يقتضيها العمل أو بقدر ما تتيحه الظروف للشخص من اختيار ملائم". (المهنأ، 2001، ص85)

5- نظريات التوافق المهني:

تتعدد الأطر النظرية المفسرة لسلوك الفرد داخل المنظمات فهي تتقاطع وتختلف في جوانب عديدة، فمنها من تركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل ومنها من اهتمت بمدى إشباع الفرد لحاجاته نتيجة قيامه بالعمل، وبعضها ركزت على العلاقة بين مستوى تقدير الذات والأداء الوظيفي، والهدف من هذا كله هو محالة تفسير التوافق المهني للعامل من خلال أبعاده . وفيما يلي عرض موجز لبعض هذه النظريات:

5-1- نظرية العاملين لـ (فريديريك هرزبرج 1959) :

تعتبر نظرية هرزبرج Herzberg من أهم النظريات التي تتحدث عن التوافق المهني، حيث لخص هرزبرج العوامل المرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل (الانجاز، العمل ذاته، المسؤولية، التقدير، الترقية) وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاهات الايجابية وقد أطلق هرزبرج عليها اصطلاحا (الداوفاغ) وهي التي تقود إلى التوافق المهني، أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل: (سياسة المنظمة، المراتب، الإشراف، ظروف العمل، زملاء العمل) والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية، فإننا نجد أن هرزبرج قد أطلق عليها مصطلح (الوقائية) وهي تقود إلى عدم التوافق المهني. (المشعان، 1994، ص228).

لقد طور فريديريك هرزبرج نظريته بناء على الأبحاث التي أجراها على عينة قوامها (200) محاسب ومهندس، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العمال يرغبون في وجود

مجموعة من العوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق, وقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.

المجموعة الثانية : يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة ذات إشراف مناسب .
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية مفعمة بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم .
- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة .
- العمل في رفاهية ورقي.(اندرو، مارك، ترجمة أبو القاسم جعفر، 1991، ص140).

تعقيب

لقد ساهمت نظرية هرزبرج في ظهور فكرة الإثراء الوظيفي, من خلال التركيز على إعادة تصميم العمل بالشكل الذي يسمح بتمثيل العوامل الداخلية في محتويات العمل ومكوناته, بإضافة مهام تستثير قدرات الفرد وتدفعه للعمل على إعطاء المزيد من التنوع ليصبح أكثر جاذبية, وكذلك إتاحة فرصة للنمو المهني عن طريق الترقية التي تبنى على أساس الكفاءة والجدارة, وإتاحة فرص المشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات, لكن هذه النظرية لم تسلم من بعض الانتقادات وخاصة أنها بنيت على مقابلات شخصية, وهذه الطريقة ليست من الطرق الموضوعية, فهي تتأثر بذاتية الشخص الذي يجري المقابلة, كما

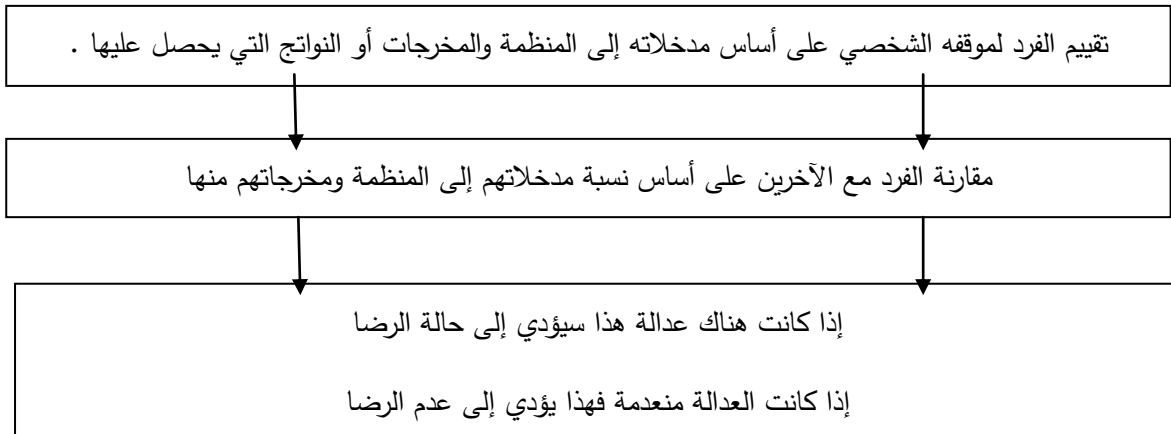
أن الدراسات اللاحقة فشلت في إثبات أن عوامل الدفع وعوامل الصحة منفصلة على بعضها، فغالبا ما ينظر الأفراد إلى الأجر على انه مصدر لدافعيتهم ورضاهم عن العمل، كما أنه مصدر استياء عندما لا يكون عند المستوى المطلوب.

كما أن النتائج التي تعتمد عليها النظرية كانت على فئة من الإطارات (المهندسين، المحاسبين)، وبالتالي فعليا لا يمكن تعميم النتائج على مجموع المهن وكذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد.

5-2- نظرية العدالة لأدمز (adams 1963) :

تمثل هذه النظرية واحدة من عدد من النظريات التي اشتقت من جملة المقارنة الاجتماعية، حيث تقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معادلة عادلة ومنصفة، واعتبر أدمز أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، حيث يقدم الموظف الجهود والخبرة مقابل الحصول على العوائد مثل الأجر والترقيات والتأمينات الصحية، وبناء على هذه النظرية يقوم الفرد بإجراء مقارنة بين معدل عوائده وما يقدمه إلى المنظمة، وعوائد الآخرين وما يقدمونه إلى المنظمة، فإذا تساوى المعدلان شعر الفرد بالرضا عن العمل، وإذا وجد أي اختلاف بينهم من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم مما يؤثر على أدائه الوظيفي حيث تكثر غيابهاتة وقد يغادر المنظمة إذ وجد أفضل منها. (النجار، 1993، ص15).

وإدراك الفرد للعدالة يكون من خلال الخطوات التالية :



الشكل قم (1) : خطوات المقارنة حسب نظرية العدالة. (نقلا عن: راوية حسن 2004، ص162)

والمدخلات التي تشير إليها نظرية العدالة هي الخبرة، الجهد، المهارات، المعرفة وأداء المهام والواجبات التي يجلبها الفرد معه أو يوظفها في عمله، بينما تعتبر المخرجات أو العائد تلك المكافآت التي تنتج عن انجاز المهام كالرواتب والترقية والتقدير... الخ، ويشير أدمز إلى أن الفرد حين يقارن نفسه مع الآخرين إنما يقارن نسبة معينة (راوية حسن، 2004، ص169) كما يلي:

$$\text{نسبة معينة} = \left[\frac{\text{مخرجات الآخرين}}{\text{مدخلات الآخرين}} \right] \text{ مقارنة بـ } \left[\frac{\text{المخرجات الشخصية}}{\text{المدخلات الشخصية}} \right]$$

ولا يتطلب الشعور بالعدالة أو الرضا أن تكون المخرجات والمدخلات متساوية ولكن يتطلب فقط أن تكون النسبة متساوية، وإذا شعر الفرد بالعدالة والرضا فهذا يعطيه دافع وحماس على الإبقاء على هذا الموقف، أما إذا شعر بعدم العدالة فسوف يعمل على مواجهة هذا الموقف لتخفيض الشعور بعدم العدالة بعدة طرق كما يلي :

- يقلل أو يرفع مستوى مدخلاته بأن يبذل جهد أكبر أو أقل حسب اتجاه عدم العدالة .
- أن يغير في مستوى مخرجاته كأن يطلب زيادة الأجور أو في الحوافز والترقية .
- الانتقال إلى العمل في قسم آخر أو ترك المنظمة ككل . (ماهر، 2002، ص154).

-تعقيب:

ترى نظرية العدالة أن الشخص إذا أدرك أن الوضع أو العمل يتسم بالعدالة فإنه يستجيب بشكل إيجابي وعلى العكس من ذلك إذا ما شعر بأن الوضع غير عادل فإنه يعمل على إعادة المساواة، وهذا العمل على إعادة المساواة يستخدم لتفسير دافعية العمل، لكن ما

أغفلته نظرية العدالة هو أن الأفراد ليس بالضرورة متساوون في القدرة على إدراك العدالة، كما أنها أهملت الفروق الفردية بين الأفراد، ولم توضح نظرية العدالة بشكل دقيق الوسائل التي يمكن للموظف من خلالها تخفيض مدخلاته أو زيادة مخرجاته عند الشعور بعد العدالة.

5-3- نظرية القيمة (التعارض) :

هي من أهم النظريات المفسرة للتوافق المهني، حيث ترى أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع أو ما يطمح إلى تحقيقه منها وبين ما هو كائن فعلا، وتحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حو ما ينبغي أن يكون عما هو كائن، قلت درجة التوافق وزادت درجة سوء التوافق.(المشعان , 1994 , ص 232), أما لوك (locke1969) فإنه يرى أن رضا الفرد عن عمله أو أحد عناصره تحكمها ثلاثة أشياء هي:

- مقدار ما يأمل الفرد في الحصول عليه بالنسبة للعنصر .
- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر .
- أهمية هذا العنصر بالنسبة له .

وكلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بالنسبة له زادت درجة شعوره بالرضا، بمعنى قدرة الوظيفة على توفير عوائد يعتقد الفرد أنها ذات أهمية بالنسبة له، وهذه العوائد ليست بالضرورة تلك الموجودة في هرم ماسلو وبنفس التدرج، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حدى، بما يريد من عوائد يرى أنها تتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي وتتناسب مع رغباته وأسلوبه في الحياة.(ماهر , 2002 , ص 154).

ومن أهم المضامين التطبيقية لنظرية القيمة هو جذبها لجوانب العمل التي تحتاج إلى التغيير لكي يتحقق الرضا عن العمل، خاصة أن النظرية اقترحت احتمال اختلاف هذه

الجوانب باختلاف الأفراد أيضا وفقا لمدخل القيمة فإنه من أكثر الطرق فعالية لتحقيق رضا الأفراد عن عملهم هو البحث واكتشاف ماذا يريد الأفراد من عملهم ومحاولة توفير هذه الرغبات بقدر المستطاع. (حسن، 2003، ص172)

-تعقيب:

لقد ركزت نظرية القيمة على قيمة الرضا في حد ذاتها من الناحية الكمية وليس الكيفية، رغم أن الرضا كمظهر من مظاهر التوافق المهني هو نسبي من حيث القيمة المحصل عليها، فتوافق العامل في عمله مرتكز على عدة عوامل كالروح المعنوية والمناخ التنظيمي للمنظمة، وعلاقات العمل المختلفة، والحياة الشخصية للعامل، كما أن رضا العامل وإن كان يختلف من عامل لآخر فإنه يتباين في درجة العوامل التي تؤثر فيه حسب شخصية كل فرد، فقد يكون عامل الأجر بالنسبة لعامل هو المحدد الوحيد لرضاه وتوافقه في حين ينظر عامل آخر للأجر بمنظار آخر إذ قد لا يمثل عاملا مهما له، فقد يكون تحقيق الذات في بيئة العمل مثلا أهم بالنسبة له في تحديد رضاه وتوافقه، مما يجعل نظرة الفرد تلعب دورا جديا هام في تحديد التوافق وهو ما لم تشر إليه النظرية.

5-4- نظرية الثبات (الاتساق) :

تم تطوير هذه النظرية من قبل "korman" عام (1976)، وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناءا على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين الاثنين إضافة إلى أن العمال ذوو التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي :

1) تقدير الذات المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.

(2) تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.

(3) تقدير الذات المتأثر اجتماعيا: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين.

وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي, لكن زيادة مستوى تقدير الذات, خاصة تقدير الذات المزمّن, يكون صعبا, بالرغم من أن هناك طريقتين لذلك : الأولى: تعطى للعمال فكرة دقيقة حول قدراتهم خاصة في الورشات وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل أو العمال عن قواه العديدة وأنه شخص جيد.

الثانية: تعطى للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها, فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات, الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات وهكذا.(الزاملي, 2011, ص57).

تعقيب:

على الرغم من أن كورمان قد أجهد نفسه بالإسهاب والشرح لتوضيح مصداقية فروضه، إلا أن منظومة النظرية التي يقدمها لتصوير وتحديد طبيعة العلاقة الخاصة بين الذات كما يقيّمها صاحبها، وبين مستوى أدائه باعتباره تصديقا وتوكيدا لهذا التقييم، تبدو عامة ومسرّفة في التبريرات النظرية، حتى أن دراستين متتاليتين قد قامتتا بهدف معالجة مصداقية هذا التصور تجريبيا، إلا أن نتائجهما قد أخفقتا في ذلك، وهما دراسة (ميتير وداهler، 1973) ودراسة (جافيين 1973) مما دعا صاحب الدراسة الثانية أن يذكر أنه على الرغم من أن دراسة كورمان يمكن أن تحقق بعض الفائدة، إلا أنها لا زالت عند مستوى

المقترحات سواء فيما يتعلق بفكرة تقييم الذات، أو فكرة الاتساق كوسيط في العلاقة بين التوقع والأداء، كما أشار إلى ذلك من قبل كل من (بوتر ولاولر)

وعلى العموم فإن نظرية التوازن لا تحمل إلا قدرا محدودا من الفائدة التطبيقية حتى هذه اللحظة في تفسير سلوك العمل، فهي لا تعدوا أن تكون وسيلة لوصف عناصر الدافعية للعمل، ولكن ليس ثمة مصداقية كافية لاعتبار أنها وسيلة كافية بذاتها لكي تقدم شرحا كافيا لدافع العمل (طه، 2010، ص485)

5-5- نظرية العملية المناوئة :

يؤكد لاندي (landy 1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي، ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلا: تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات، إلا أن landy يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، وما دام الرضا وعدم الرضا هما إلى حد كبير جزءا من الاستجابات الانفعالية، يعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي، والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال، فمثلا : إذا كان الشخص مسرورا جدا، فإن هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد، فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرّة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، تستعمل الميكانيزمات الآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات المتطرفة، ويقترح landy بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هم أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الوقائية. (الشافعي، 2002، ص36).

تعقيب:

حسب رأي الباحث فإنه يمكن الاعتماد على نظرية لاندي (العملية المناوئة) في تفسير بعض المظاهر كالممل والتعب، ولكنها لا يمكن أن تفسر لنا كيف يصبح الأفراد أكثر توافقاً أو استياء في وظائفهم، وهذا لمجرد أنهم شغلوا نفس الوظيفة لفترة طويلة من الزمن، فنظرية لاندي قد أغفلت أهمية الميول باعتبارها أقوى دافع للسلوك، فالفرد يمارس العمل أو النشاط الذي يميل إليه برغبة وشغف وارتياح رغم طول المدة أو قصرها.

6- قياس التوافق المهني:

إن عملية قياس التوافق المهني تكون عن طريق المقابلات الفردية والجماعية، ومقاييس التقدير والاستبانة، وعموماً هناك اتجاهين أو مدرستين في قياس التوافق المهني، الاتجاه الأول يهتم بقياس العوامل المختلفة التي تتوفر في المهنة وتوفر إشباع أكبر قدر من الحاجات النفسية ودوافع الفرد، أما الاتجاه الثاني فلا يقتنع في قياس التوافق المهني بمجرد تعبير الفرد عن رضاه عن المهنة، وإنما يستخدم إلى جانب ذلك محكاً خارجياً يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين في العامل وهو ما يعرف بالإرضاء، وسنقوم بعرض لهذين الاتجاهين والجوانب التي اهتموا بقياسها:

6-1- الاتجاه الأول:

يذكر عبد المعطي (1981) أن هذا الاتجاه يهتم بقياس العوامل التي تتوفر في المهنة وتوفر إشباع قدر من الحاجات النفسية ودوافع الفرد، وتختلف هذه العوامل وأهميتها النفسية باختلاف الدراسات التي تهتم بدراسة التوافق ويضيف أن كلا من ماك كيني (MC.KNNY) وأرثر كورنهورز (ARTHUR KORNHOUER) قد اتفقا على أن أهم العوامل التي يجب قياسها لضمان درجة معقولة من التوافق المهني هي:

- 1) الأنشطة والواجبات في المهنة وطبيعة العمل اليومي ومكان العمل وظروفه الطبيعية وطبيعة التعامل.
- 2) متاعب العمل أو الأضرار التي يتعرض لها الفرد صحيا ونفسيا وتشمل ساعات العمل ودرجة مناسبتها وزملاء العمل والإدارة والإشراف.
- 3) المؤهلات اللازمة للنجاح في العمل سواء العلمية أو المهنية.
- 4) الدخل ويشمل الراتب وفرص التقدم والترقية والمكافآت.
- 5) المستقبل والاستقرار في العمل.
- 6) مميزات أخرى خاصة بالمركز الاجتماعي للمهنة وأهميتها في المجتمع.

6-2- الاتجاه الثاني:

هذا الاتجاه لا يقتنع في قياس التوافق المهني بمجرد تعبير الفرد عن رضاه عن المهنة فقط وإنما يستخدم إلى جانب ذلك محكا خارجيا يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين في الفرد العامل.

ويرى **عبد المعطي (1981)** أن هذا الاتجاه يستند على نظرية أو تقسيم منسوتا للتوافق المهني الذي يشتمل على النواحي التالية: تقبل العمل والرضا عنه, الروح المعنوية, واتجاهات الموظفين, القوى الدافعة للعمال, المحكات السلوكية, الصلاحية للمهنة .

كما يرى أن التوافق المهني يمكن الاستدلال عليه من عاملين أساسيين هما : الرضا والإرضاء ومن الذين تبناوا هذا الاتجاه أبو النيل (1984), فعند قياسه التوافق المهني للعاملين اهتم بدراسة القدرات والاستعدادات والجوانب الانفعالية, والعلاقات الاجتماعية, والروح المعنوية, مستخدما في ذلك استبيان التاريخ المهني, وتقديرات المشرفين على العمل .

أما **عوض (1986)** فقد استخدم في دراساته: اختبار الرضا عن العمل, واختبار الإرضاء, واستبيان التاريخ المهني, ومعيار الكفاية الإنتاجية, وقد اشتمل اختبار الرضا عن

العمل على: ظروف العمل، الإشراف والأجر، وزملاء العمل، والحساسية للمركز الاجتماعي، أما اختبار الإرضاء فقد اشتمل على: الغياب عن العمل، والتأخر في وقت الحضور، والحوادث، والجزاءات، والصلاحية للعمل، وجودة الإنتاج والترقية والعلاوات. (فرح عطا الله، 2009 ، ص 692-695).

من خلال ما سبق نلاحظ أن هناك اختلاف وتباين في المعايير والعوامل المراعاة لقياس التوافق المهني، فمن الباحثين من اعتبر القدرات والاستعدادات والدوافع وإشباع الحاجات هي المؤشرات التي يمكننا من خلالها معرفة درجة التوافق المهني لدى العامل، ومنهم من ركز على مظاهر التوافق المهني، ممثلة في الروح المعنوية والعلاقات الاجتماعية الجيدة، وكذا التاريخ المهني وتقديرات المشرفين عن العمل، ويرى الباحث أن الاختلاف في عوامل قياس التوافق المهني لا يمكن حصره في الاتجاهين السابقين فقط، فقد تختلف العوامل باختلاف الفئات المراد دراستها وكذلك باختلاف الأعمال والمهن ما يجعل من بناء مقياس أو اختبار واحد لقياس التوافق المهني أمراً غير ممكن، لأن الوظائف والواجبات والدوافع في كل عمل تختلف وتتمايز من مهنة لأخرى .

7- طرق وسبل تحقيق التوافق المهني:

7-1- التوجيه المهني :

التوجيه المهني يهدف إلى الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصاً معيناً، وبالتالي ضرورة وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكانياته وميوله، وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب عنه ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم لغيره نتيجة فشلهم فيه، وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان الناجم عما يصادفهم من إحباط بوجه عام بل ومع أنفسهم كذلك، كما أنهم في حاجة دائمة لإعادة التوافق مع البيئات الجديدة والأعمال الجديدة والظروف الجديدة. (طه، 1983، ص58).

7-2- التدريب المهني:

هو عملية تعلم تمكن الفرد من إتقان مهنة ما في أقل وقت وبأقل جهد سواء كان يدويا أو فكريا، ويكون ذلك بتدعيم استعدادات الأفراد وتميئتها عن طريق أخصائيين، ووفق برنامج محدد تتماشى مع حاجيات العامل الراهنة والمشروعات المستقبلية، مع متابعة هذا التدريب لمعرفة مستوى نجاحه حتى يتم تعديله. (فهيمى, 1978, ص 367).

7-3- تقوية علاقة العامل بمؤسسته:

العلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل، وفي ضوء ما تقدمه ينبغي أن يكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية، والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على مصدر الضغوط الخاصة بهم، وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد في وضع الحلول الوقائية أو العلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم. (زروقة, 2017, ص 115)

7-4- تحسين الظروف الفيزيائية للعمل:

على إدارة المؤسسة توفير ظروف بيئية مناسبة للعمل من جانب الإمكانيات والتجهيزات المستعملة، مع توفير جو مناسب من الإضاءة التهوية، الحرارة، إضافة إلى تحديد أماكن خاصة للراحة والترفيه.

7-5- الإرشاد النفسي :

يساعد الإرشاد النفسي العامل على التعبير عن انفعالاته واستخراجه للمشاعر السلبية والمؤثرات العدوانية، لأن تراكمها يعرض سلوك الفرد إلى عدم الاتزان والقلق والتوتر، كما أن

العامل يصبح قادرا على مواجهة مشكلاته وذلك بالتعبير عنها وإيجاد حل لها وبتعلم الطرق المناسبة لحل أي مشكلة تواجهه. (محيوز, 2014, ص125)

7-6- تقوية علاقة العامل بزملائه:

تعتبر تقوية علاقة العامل بزملائه من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسي لهذا يوصي بتتقية أجواء العمل من الشللية والمنافسة المذمومة, لأن علاقة العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين أساسيين هما التعاون والمنافسة. (زروقة, 2017, ص115)

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يتّضح أن عملية التّوافق المهني ليست عملية جامدة ثابتة، بل هي مستمرة، فالفرد يواجه تحديات لا تنتهي، وعليه لابد أن يسلك السلوك المناسب الذي يؤدي به إلى خفض التوتر وإعادة التوازن مع البيئة لتحقيق الانسجام والشعور بالارتياح والرضا وبالتالي تحقيق الصحة النفسية والتقدم في تحقيق أهدافه وتلبية حاجاته.

ولقد حاولنا في هذا الفصل تقديم أهم تعريفات التوافق المهني، وأسس ومظاهره، وتناولنا نظريات التوافق المهني وقياسه وطرق وسبل تحقيقه.

الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- منهج الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- الاساليب الاحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشكل هذا الفصل مدخلا منهجيا للدراسة، حيث تم التّطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية المستخدمة ابتداء بالمنهج المستخدم ثم الدّراسة الاستطلاعية للتّعرف على المجال المكاني للتطبيق، وكذا التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المتبعة، هذا لأنها كلها إجراءات تساعد على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية، وهذا ما حاولت الباحثتان مراعاته وإتباعه، في هذا الفصل.

1. منهج الدراسة:

يعنى المنهج بوصف ما هو قائم في الواقع ومحاولة تفسيره، ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، حيث يستخدم في هذا المنهج أساليب القياس، والتصنيف والتفسير، واستنتاج العلاقات ذات الدلالة بالنسبة للمشكلة المطروحة للدراسة، وتحليلها للوصول إلى إدراك طبيعتها، ومحاولة وضع الحلول التي تساهم في حلها (أحمد، الطاهر، 1991، ص.57).

من خلال موضوع دراستنا الراهنة والتي تبحث في العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى ممرضين وأطباء مصلحة كوفيد والذي يستلزم دراسة ووصف للبيانات المتحصل عليها فالمنهج الذي يمكن أن نعتمد عليه هو المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه "الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف استكشاف حقائق قائمة، وآثارها، والعلاقة التي تتصل بها وتفسرها وتكشف الجوانب التي تحكمها" (الفوال , 1982 , ص132)

أما مراحل المنهج المتبع في الدراسة الحالية فتلخصت في مرحلتين أساسيتين:

1-1- مرحلة الدراسة الاستطلاعية: والتي مكنت الباحثة من ضبط أدوات الدراسة والتحقق من خصائصهما السيكومترية.

1-2- مرحلة الدراسة الأساسية: والتي تم فيها فحص فرضيات الدراسة .

2. الدراسة الاستطلاعية:

في ضوء المفاهيم الإجرائية للدراسة الحالية إنصبت الجهود في الدراسة الاستطلاعية في اختبار صلاحية أدوات الدراسة، من حيث الصدق والثبات، فقد تمّ الاعتماد على مقياس "الضغط النفسي" من إعداد المجلس الهندي للأبحاث الطبية (2018)، ومقياس "التوافق المهني" إعداد علي موسى بطران (2018)، وتمّ إجراء الدراسة الاستطلاعية في بولاية المسيلة في شهر فيفري 2022 وذلك لتحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على ميدان الدراسة.
- التأكد من وضوح عبارات أدوات الدراسة لدى عينة الدراسة.
- التّحقق من صلاحية أدوات القياس.
- تقدير الزمن الذي يستغرقه تطبيق كل مقياس.

2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية :

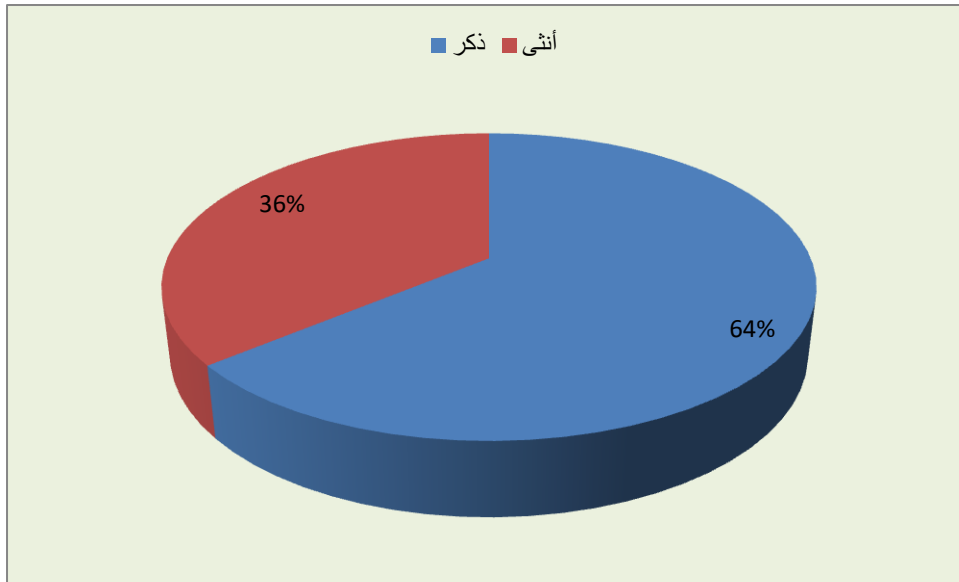
تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (25) ممرض وممرضة وطبيب وطبيبة، تم إختيارهم بطريقة عشوائية والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
%64	16	ذكر

الفصل الثالث.....الاجراءات المنهجية للدراسة

36%	9	أنثى
100%	25	الإجمالي



الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددهم إجمالاً (25) فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 16 فرد بنسبة 64%. في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 09 أفراد أي ما نسبته 36%.

2-2- أدوات القياس المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس "الضغط النفسي" من إعداد المجلس الهندي للابحاث الطبية (2018)، ومقياس "التوافق المهني" إعداد علي موسى بطران (2018)

2-3- الخصائص السيكومترية لمقياس الضغط النفسي:

اولا: الصدق

صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للعبارات، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (02): معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
*0.31	21	**0.68	11	**0.79	01
**0.62	22	**0.61	12	**0.71	02
**0.55	23	**0.56	13	**0.66	03
**0.85	24	**0.75	14	*0.31	04
**0.58	25	**0.66	15	**0.52	05
**0.48	26	**0.49	16	**0.56	06
**0.85	27	**0.71	17	**0.48	07
**0.75	28	*0.39	18	**0.81	08
**0.56	29	*0.35	19	**0.65	09
*0.35	30	**0.74	20	**0.59	10
**0.56	31	** دال عند ($\alpha=0.01$)، * دال عند ($\alpha=0.05$)			

يتضح من الجدول رقم(02): أن جميع معاملات إرتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) و($\alpha=0.05$)، ما يعتبر مؤشراً على صدق

الاتساق الداخلي للمقياس

ثانيا: الثبات

ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (03): معامل ألفا- كرونباخ لمحاور المقياس

معامل ألفا كرونباخ	//
0.87	مقياس الضغط النفسي

يتضح من الجدول رقم (03): أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قدرت بـ (0.87) ، وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

4-2- الخصائص السيكومترية للمقياس التوافق المهني:

اولا: الصدق

صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للعبارات، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.71	31	**0.78	21	**0.69	11	**0.55	01
**0.45	32	**0.74	22	**0.78	12	**0.65	02
**0.66	33	**0.52	23	**0.46	13	**0.49	03
*0.33	34	**0.62	24	**0.44	14	**0.71	04
**0.81	35	**0.66	25	**0.58	15	**0.75	05
**0.55	36	**0.65	26	**0.52	16	**0.73	06
**0.56	37	**0.42	27	**0.65	17	**0.50	07
**0.64	38	**0.48	28	*0.31	18	**0.53	08
**0.66	39	**0.53	29	*0.32	19	**0.65	09
**0.62	40	**0.56	30	**0.64	20	**0.69	10
**0.60	41	** دال عند ($\alpha=0.01$)، * دال عند ($\alpha=0.05$)					

يتضح من الجدول رقم(04): أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) و ($\alpha=0.05$)، ما يعتبر مؤشراً على صدق

الاتساق الداخلي للمقياس

ثانياً: الثبات

ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح

النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (05): معامل ألفا- كرونباخ لمحاور المقياس

معامل ألفا كرونباخ	المحاور
0.87	طبيعة وظروف العمل

0.81	العلاقة مع الزملاء في العمل
0.80	العلاقة مع المسؤولين وإدارة المستشفى
0.85	النمو المهني

يتضح من الجدول رقم (05): أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات انحصرت بين (0.80) كأدنى قيمة ، و(0.87) كأعلى قيمة، وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

3. الدراسة الأساسية:

3-1-1- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على المجالات أو الحدود التالية:

3-1-1-1- الحدود البشرية : تم إجراء هذه الدراسة على عينة ممرضي وأطباء مصلحة

كوفيد بكل من مستشفى بلدية عين الملح ومستشفى بلدية بن سرور بولاية المسيلة .

3-1-1-2- الحدود المكانية: أجريت الدراسة بكل من مستشفى بلدية عين الملح ومستشفى

بلدية بن سرور .

3-1-1-3- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة شهر فيفري 2022 .

3-1-1-4- الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة الحالية على تناول موضوع الضغط

والنفسى وعلاقته بالتوافق المهني لدى ممرضي وأطباء مصلحة كوفيد، وقد تم الإعتماد فيها

على مقياس "الضغط النفسي" من إعداد المجلس الهندي للابحاث الطبية (2018)،
ومقياس "التوافق المهني" إعداد علي موسى بطران (2018).

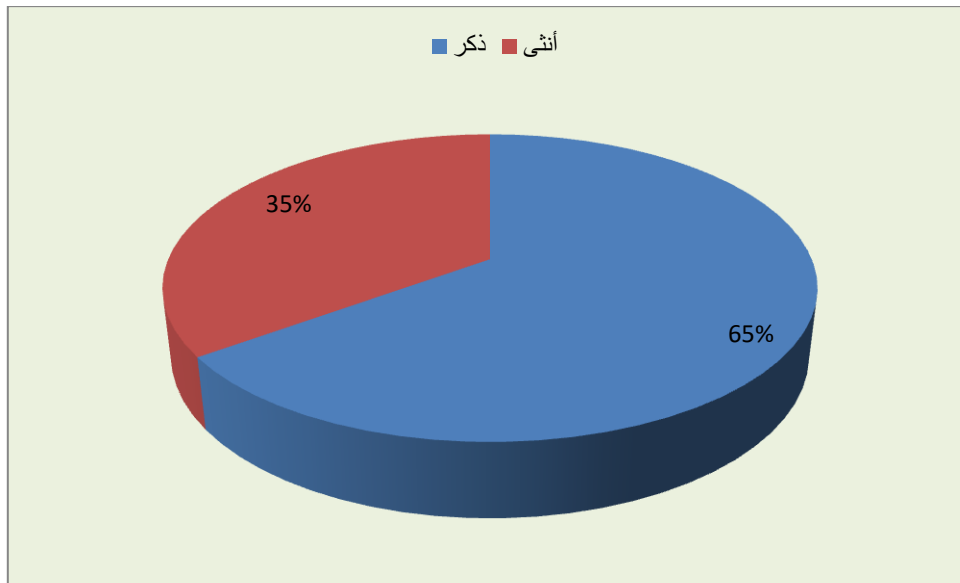
3-2- عينه الدراسة:

3-2-1- عينه الدراسة وكيفية اختيارها:

تعرف عينه الدراسة بأنها مجموعه من المشاهدات المأخوذة من مجتمع معين ويفترض أن تكون الإحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع (شوكت،إحسان، 2007، ص157) وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد العينه العشوائية البسيطة حيث تم توزيع 60 استمارة على ممرضي وأطباء مصلحة كوفيد بكل من مستشفى عسلي محمد بعين الملح، ومستشفى بن سرور وقد تم استرجاعها جميعا أي بنسبة مئوية تقدر ب 100%، والجدول التالي يوضح توزيع العينه حسب متغير الجنس.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينه الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
65%	39	نكر
35%	21	أنثى
100%	60	الإجمالي



الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددهم إجمالاً (60) فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 39 فرد بنسبة 65%. في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 21 فرداً أي ما نسبته 35%.

3-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام جملة من الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة مستعينين في ذلك بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته 21، وذلك بتطبيق الأساليب التالية:

أولاً: فيما يخص الخصائص السيكومترية:

- معادلة ألفا كرونباخ في التماسق الداخلي.

- معامل الارتباط بيرسون في صدق الاتساق الداخلي.

ثانيا: فيما يخص فرضيات الدراسة:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون .
- اختبار الدلالة الإحصائية "ت" لعينتين مستقلتين (T_{test}) .
- اختبار الدلالة الإحصائية "ت" للعينة الواحد (T_{test}).
- اختبار "ليفين" للكشف عن التجانس بين عينتين مستقلتين (F) .

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات الميدانية للدراسة، ابتداء بالمنهج المستخدم في الدراسة إلى الدراسة الاستطلاعية للتحقق والتأكد من صلاحية أدوات القياس، من خلال إختيار عينة الدراسة الاستطلاعية، ووصف أدوات القياس ومن ثم التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، ثم الدراسة الأساسية التي تم فيها تحديد عينة الدراسة والطريقة التي اختيرت بها، وفي الأخير تطرقنا إلى الأساليب الإحصائية التي فرضتها طبيعة الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

- وصف وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات

- الاقتراحات

خلاصة الفصل

تمهيد:

إنطلاقاً من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وبناءاً على الإطار النظري الذي قدمته الدراسة، وعلى ضوء ما كشفته الدراسات السابقة ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية، سنحاول في هذا الفصل أن نفسر ونناقش نتائج الدراسة من خلال تتبع كل فرض على حدا حسب الترتيب المنهجي لفروض الدراسة، ثم ننتهي بتقديم خاتمة عامة للنتائج وفي الأخير إقتراحات الدراسة.

1. وصف وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات

1- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الضغط النفسي والتوافق المهني لدى ممرضين وأطباء مصحة كوفيد.

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (07): يوضح العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني		
التوافق المهني	//////	
-**0.65	معامل الارتباط	الضغط النفسي
0.00	مستوى الدلالة	
60	حجم العينة	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,05)$.		

من خلال الجدول رقم (07) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ (-0.65**) بين الضغط النفسي والتوافق المهني وهي قيمة سالبة ومرتفعة ، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط عكسي، أي أنه كلما إرتفعت درجات الضغط النفسي كلما انخفضت معها درجات التوافق المهني والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,00)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية الدراسة القائلة بـ " توجد علاقة

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ارتباطية بين مستوى الضغط النفسي والتوافق المهني لدى ممرضين وأطباء مصلحة كوفيد"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

يمكن تفسير النتيجة السابقة في كون من أكثر الأشخاص تعرضاً لوباء كوفيد هم العاملين بقطاع الصحة فبالرغم من فرض حجر صحي على كافة القطاعات إلا أن هذا القطاع ظل يعمل على قدم وساق منذ ظهور أول حالة، ونخص بالذكر هنا الممرضين والأطباء بمصلحة كوفيد، وهو ما قد يفسر انعكاس الضغوط الكبيرة التي يتعرضون لها على صحتهم النفسية وعلى توافقهم المهني.

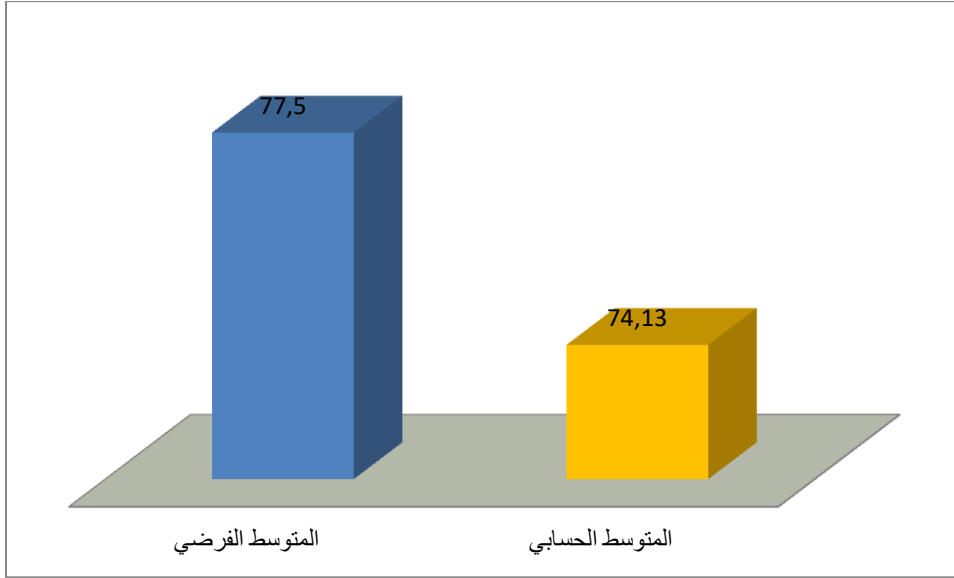
تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة النبال (1991) والتي توصلت فيها إلى وجود ارتباطات جوهرية بين كل من الضغط النفسي والتوافق المهني والاكنتاب والعدوانية.

2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها: " مستوى الضغط النفسي لدى

الممرضين وأطباء مصلحة كوفيد متوسط"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة التالية:

الجدول رقم (08) الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على مقياس الضغط النفسي								
المتوسط الفرضي 77.5				الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	T					
غير دال عند 0.05	0.14	59	-1.47	-3.36	17.71	74.13	60	الضغط النفسي



الشكل رقم (03) يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي على مقياس الضغط النفسي

من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (08) أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الضغط النفسي والذي بلغ 74.13 أنه أدنى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ 77.5 ، لكن بالنظر الى قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها -1.47 وهي قيمة سالبة لكنها غير دالة احصائيا " عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ومنه تم قبول فرضية الدراسة القائلة بـ " مستوى الضغط النفسي لدى الممرضين وأطباء مصلحة كوفيد متوسط "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

يمكن تفسير النتيجة السابقة إلى غياب وسائل الحماية وعجز الطاقم الطبي ، وما يفرضه الواجب المهني جعلهم يعيشون مواقف نفسية مضطربة، كالقلق والخوف من انتقال العدوى لهم، ومنها نقلها إلى أهاليهم، فمنهم من أصبح ينام خارج منزله، ومنهم من لم يتسنى له

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة نتائج الدراسة

التواجد مع عائلته حتى في أوقاتهم الصعبة، ناهيك عن الوضع الاجتماعي المصاحب لطبيعة عملهم، مما يصعد لديهم التحدي فيجعل المواقف أكثر صعوبة، لكن نقص عدد الإصابات بفيروس كورونا وكذا نقص الحالات المتواجدة بالمستشفيات هو ما قد يفسر مستوى الضغط المتوسط لدى أفراد عينة الدراسة.

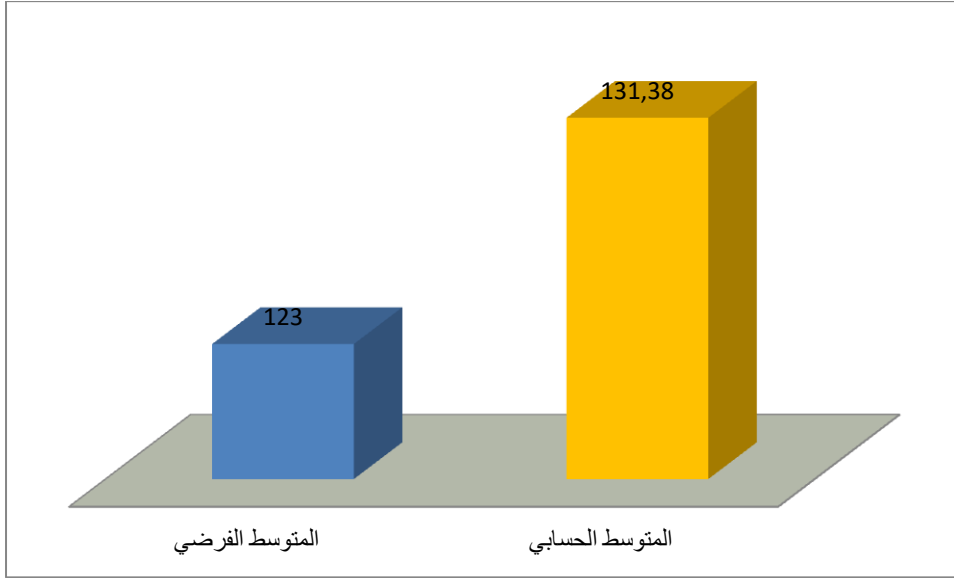
تتفق نتيجة الدراسة الحالية جزئياً مع دراسة شهاب (2002) حول مصادر الضغوط ومستوياتها كما يدركها طلبة التمريض في الجامعة الأمريكية ببيروت والتي توصل فيها إلى أن طلبة التمريض يعانون من ضغوط نفسية ترتبط بالعلاقات الشخصية مع المرضى والمشرفين .

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها: " مستوى التوافق المهني لدى

المرضى وأطباء مصلحة كوفيد منخفض"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة التالية:

الجدول رقم (09) الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط الفرضي على مقياس التوافق المهني								
المتوسط الفرضي 123				الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	T					
دال عند 0.01	0.01	59	2.62	8.38	24.77	131.38	60	التوافق المهني



الشكل رقم (04) يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي على مقياس التوافق المهني

من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (09) أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني والذي بلغ 131.38 أنه أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ 123 بناء عليه مستوى التوافق المهني مرتفع ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها 2.62 وهي قيمة موجبة "أي أن الفروق لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة" ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، ومنه تم رفض فرضية الدراسة القائلة بـ " مستوى التوافق المهني لدى الممرضين وأطباء مصلحة كوفيد منخفض " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

يمكن أن تعزى النتيجة السابقة إلى تقبل أفراد عينة الدراسة لعملهم وإبدائهم الرضا بصورة عامة عن وضعهم المهني، كونهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي، ويتمتعون بجو مريح، كل

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ذلك يسهم في تحقيق التوافق المهني لديهم، وربما تعكس هذه النتيجة نوع وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المجتمع الصحي بين الممرضين والأطباء أنفسهم وبين الممرضين والأطباء والإدارة، وفي هذا السياق يرى "يونج" أن الشخص يشعر بالتوافق عندما يكون سلوكه متجها نحو تحقيق أهدافه ومستقبله، وملائما مع نموه، وأن يكون قادرا على تمثيل الدور الذي يعكس طموحاته وأهدافه بمهارة وكفاءة حقيقية، وفهمه العميق لنفسه وعن حقيقة العالم حوله، كما يرى أن التوافق المهني يتوقف على دور العمل في تحقيق أهداف الفرد، وعلى اختيار الفرد للعمل الذي يتناسب وأنماط شخصيته (عبد الرحمن، 1998، ص.152)

تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بوتوتة لامية (2017) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى ممرضى المستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو وتوصلت فيها إلى أن الممرضين يحققون مستوى منخفض من التوافق المهني.

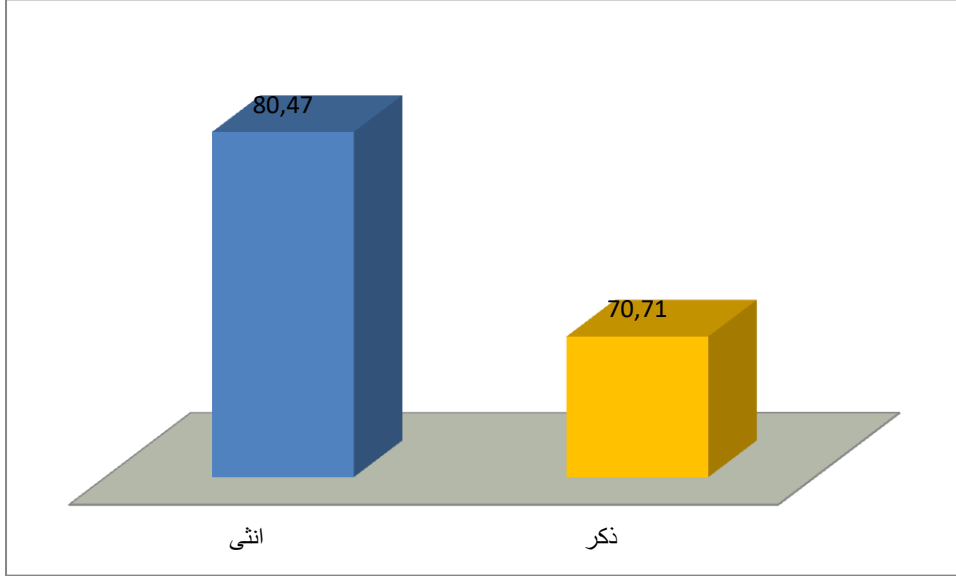
4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها "توجد فروق في مستوى الضغط

النفسي لدى ممرضى وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"

وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (10) يوضح الفروق في مستوى الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجنس									
القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	إختبار ليفين التجانس (F)	الجنس
دالة عند	0.04	-2.09	58	18.18	70.71	39	0.54	0.37	الضغط النفسي ذكر

0.05				15.25	80.47	21			أنثى	
------	--	--	--	-------	-------	----	--	--	------	--



الشكل رقم (05) يوضح الفروق في مستوى الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير

الجنس

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) وبالنظر إلى اختبار التجانس ليفين (F) والذي بلغ (0.37) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ومنه نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.

يتضح من الجدول السابق أن متوسط الضغط النفسي لدى الذكور بلغ قيمة (70.71) بانحراف معياري (18.18) وهو أدنى من متوسط الإناث البالغ (80.47) بانحراف (15.25)، وبالنظر إلى قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (-2.09) وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول فرضية الدراسة القائلة " توجد فروق في مستوى الضغط النفسي لدى مرضي وأطباء

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة نتائج الدراسة

مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)" ورفض الفرضية الصفرية القائلة بـ: " لا توجد فروق في مستوى الضغط النفسي لدى ممرضي وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

يمكن تفسير النتيجة السابقة في كون ردود الفعل تجاه الإجهاد والضغط مختلفة بين الرجل والمرأة، كما يمكن أن تعزى النتيجة السابقة إلى طرق التعامل مع العقبات التي تقف في طريقهم فقد تكون النساء أكثر عرضة من الرجال للتأثر بالضغط والأزمات والتوتر، وإذا كانت الضغوط لدى الرجل قد تظهر على شكل حالات التذمر والشكوى والانعزال في بعض الأحيان، فإنها قد تظهر عند المرأة على شكل أمراض مثل: الصداع والقلولون وضغط الدم فضلا عن الأعراض المصاحبة لها مثل: وفقدان الشهية أو الشراهة أو ضيق في التنفس، وهذا يعني أن المشاكل والأعباء حتى ولو كانت متساوية في حدتها فإن تأثيرها على المرأة قد يكون أشد من تأثيرها على الرجل.

5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها "توجد فروق في مستوى التوافق

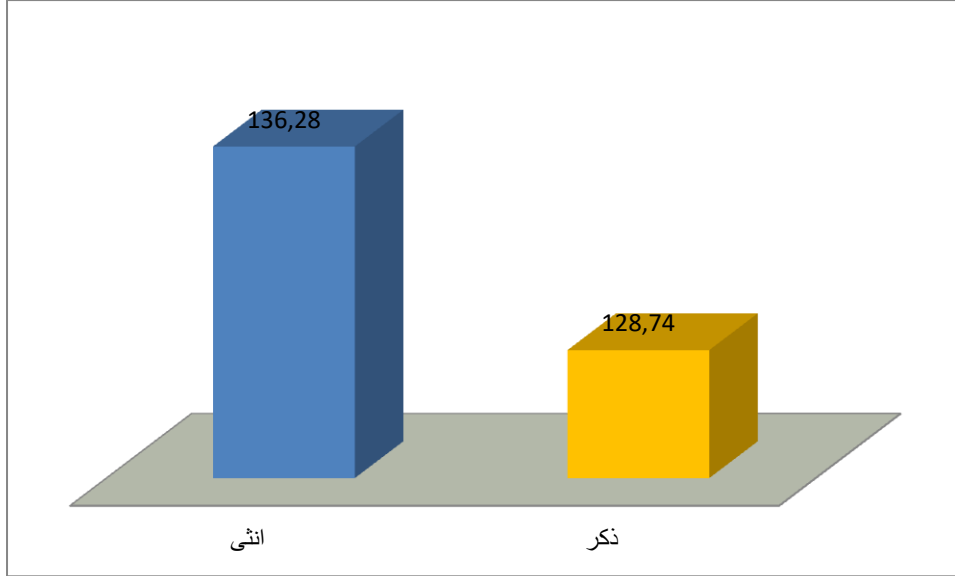
المهني لدى ممرضي وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"

وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (11) يوضح الفروق في مستوى الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير الجنس

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة نتائج الدراسة

القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	إختبار ليفين التجانس (F)	الجنس	
									ذكر	التوافق المهني
غير دالة عند	0.30	1.04	33.31	22.34	128.74	39	0.00	9.56	ذكر	التوافق المهني
0.05				28.70	136.28	21			أنثى	



الشكل رقم (06) يوضح الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير

الجنس

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) وبالنظر إلى اختبار التجانس ليفين (F) والذي بلغ (9.56) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ومنه نستنتج أنه ليس هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين غير متجانستين.

يتضح من الجدول السابق أن متوسط التوافق المهني لدى الذكور بلغ قيمة (128.74) بانحراف معياري (22.34) وهو أدنى من متوسط الإناث البالغ (136.28) بانحراف (28.70)، وبالنظر إلى قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (1.04) وهي قيمة غير

الفصل الرابع.....عرض ومناقشة نتائج الدراسة

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض فرضية الدراسة القائلة " توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)" وقبول الفرضية الصفرية القائلة ب: " لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

يمكن أن تعزى النتيجة السابقة للمهارات والكفايات العلمية التي يتلقاها كل من الذكور والإناث على سواء أثناء إعدادهم العلمي، كما يمكن أن تعزى النتيجة السابقة إلى التنشئة الأسرية والعادات والتقاليد وأساليب الرعايا التي يتلقاها الأبناء ذكورا وإناثا في البيت والتي تعمل على بناء شخصية الفرد، وقد تعزى كذلك النتيجة السابقة إلى الظروف المهنية المشتركة وإلى أعباء المهنة ومحاولة كلا الطرفين التأقلم معها والالتزام بالمطالب المهنية والعمل على تحقيق الرغبات وفق النظام الداخلي والبيئة الاجتماعية، وكذلك مناسبة اختيار المهنة لكلا الجنسين ، حيث أن الرغبة والقدرات والميول تمكن من فهم المهنة والتقدم أكثر نحو الأهداف والشعور بالرضا عن الذات.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة حمزي فاطمة الزهراء (2021) حول التوافق المهني وعلاقته بإدراك الضغط النفسي لدى عمال الصحة في قسم الاستعجالات

بمستشفيات ولاية قالمة والتي توصلت فيها إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى عمال الصحة بقسم الاستعجالات تعزى لمتغير الجنس.

2. الاقتراحات:

في ضوء ما أسفرت عنه النتائج الميدانية يضع الباحث الاقتراحات التالية:

- إجراء دراسات وبحوث حول الضغط النفسي لدى فئات أخرى من عمال الصحة.
- ضرورة مراجعة آليات تعزيز للمرضين بما يضمن رفع مستوى التوافق والصحة النفسية لديهم.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول موضوع التوافق المهني لما لهذا الموضوع من أهمية على الصحة بصفة عامة.
- القيام بدراسة تشخيصية لأهم الاضطرابات المنتشرة في البيئة الجزائرية، وأسبابها.

خلاصة الفصل:

حاولت الدراسة الحالية الكشف عن طبيعة العلاقة بين التوافق المهني والضغط النفسي لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد وكذا معرفة مستوى كل من التوافق المهني والضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة، وأثر متغير الجنس على المتغيرات السابقة، وبعد جمع المادة العلمية وإثراء متغيرات البحث نظريا وإعداد أدوات جمع البيانات والتحقق من صلاحيتها وتطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (60) ممرض وطبيب، تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا مع تفسيرها ومناقشتها على ضوء ما توفر من الدراسات السابقة والإطار النظري. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد.
- مستوى الضغط النفسي لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد متوسط.
- مستوى التوافق المهني لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد مرتفع.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط النفسي لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى مرضي وأطباء مصلحة كوفيد تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

خاتمة

خاتمة:

ان الضغط النفسي لا يكاد يفارق الانسان في هذا العصر لدرجة انه اصبح يسمى عصر الضغط، ومن المعلوم ان مواجهة الضغط تتغير من موقف لآخر ومن فرد الى آخر وذلك حسب طبيعة الموقف الضاغط وشخصية الفرد.

فالضغط هذا ناتج عن الظروف الغير مناسبة، نقص الكفاءة العلمية والمهنية، عدم السير على نظام معين جدير بان يواجهه بأساليب ناجحة تتضمن الاهتمام الاكبر والجيد بالمرضى والطبيب وبجل ظروفه الملائمة.

فهذا ما تم التطرق اليه في هذه الدراسة وذلك باختيار مجموعة البحث المتمثلة من الممرضين و الاطباء لمصلحة كوفيد وكان الهدف من الدراسة هو الوصول لمعرفة مستوى شدة الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لديهم وذلك قمنا باستخدام المنهج الوصفي العيادي ومجموعة من الادوات المتمثلة في المقابلة العيادية وتطبيق مقياس الضغط النفسي "من اعداد المجلس الهندي للأبحاث الطبية" ومقياس التوافق المهني "من اعداد موسى بطران"

وبعد المعالجة الاحصائية للبيانات وبتفسير النتائج المتحصلة عليها بما أمكن من دراسات وأفكار وأراء مستخلصة من الواقع تم الحصول على النتائج التالية:

- اثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى الممرضين والاطباء لمصلحة كوفيد.
- وجود فروق في مستوى الضغط النفسي والتوافق المهني حسب متغير الجنس (ذكر، انثى).

وفي الاخير نأمل ان نلقى مثل هذه المواضيع في المستقبل سلسلة من الدراسات والبحوث العلمية لغرض الوصول الى معرفة الطرق للتخفيف من شدة الضغط النفسي لهذه الفئة التي لها دور فعال وكبير في حياة الفرد.

قائمة المراجع

والملاحق

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. ابراهيم لطفي عبد الباسط، عمليات عمل الضغوط وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى المعلمين، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، العدد 5، قطر.
2. أحمد توفيق، 2006، تمتع بالتفكير الإيجابي والتخلص من التفكير السلبي، دار الأسرة، الأردن.
3. أحمد نايل العزيز، احمد عبد اللطيف ادأبو سعد، 2008، التعامل مع الضغوط النفسية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
4. الغزير، احمد وابو سعد، احمد، 2009، التعامل مع الضغوط النفسية، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان.
5. القاسم، بديع محمود (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن.
6. المشعان، عويد (1994). علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، بيروت.
7. المهنا، ابراهيم بن مهنا (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الجديدة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع العمومي والقطاع الخاص، مكتبة الاسكندرية ، مصر.
8. النجار، نبيل (1993). الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر، الأردن.
9. اندرو، ديسيزلاتي، ومارك، جي ولاس (1991). السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة (جعفر أبو القاسم جعفر)، معهد الإدارة العامة، الرياض.
10. بيرغ، ناتالي، 2004، إسرار السيطرة على الضغوط الحياتية، ترجمة مركز التعريب و البرمجة، الدار العربية للعلوم، بيروت.

11. حمدي علي الفرماوي، رضا أبو سريع، 1993، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
12. خليفة، وليد، عيسى، مراد، 2008، الضغوط النفسية والتخلف العقلي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
13. راوية، حسن (2004). السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية.
14. صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2001، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعية، الإسكندرية .
15. صلاح مصطفى الفوال، (1982)، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
16. ضمرة جلال، وأبو عميرة، عريب، وانتصار، 2007، تعديل السلوك، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
17. طه عبد العظيم، سلامة عبد العظيم حسين، 2006، استراتيجيات الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر، الأردن .
18. طه، فرج عبد القادر (1983)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، مصر.
19. طه، فرج عبد القادر (2010)، قراءات في علم النفس الصناعي والإداري في الوطن العربي، ط5، مكتبة الأنجلوا المصرية، القاهرة، مصر.
20. طه، فرج، 2002، موسوعة علم النفس و التحليل النفسي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
21. عادل صادق، 1990، في بيتنا مريض نفسي، دار الوفاء، الإسكندرية .
22. عبد الخالق، فوزي شوكت وإحسان، علي (2007). طرق البحث العلمي المفاهيم والمنهجيات والتقارير النهائية، المكتب العربي الحديث، الأردن.
23. عبد الرحمن، سعد (1998). القياس النفسي، مكتبة الفلاح، الكويت

24. عبد الستار ابراهيم، رضوى إبراهيم، 2003، علم النفس اسسه ومعالمه، ط 3، دار الوفاء، الإسكندرية .
25. عبید، ماجدة، 2008، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان .
26. عثمان، سعيد محمد (2002). دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
27. عثمان، فاروق، 2001، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة .
28. عطا الله، صلاح الدين فرح (2009). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م21، (3) 689-733.
29. عطية، محمود، 2010، ضغوط المراهقين والشباب وكيفية مواجهتها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .
30. علي عسكر، 2003، ضغوط الحياة واساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، ط1، الجزائر .
31. عويضة، كامل محمد (1996). علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
32. غانم محمد، 2008، الشباب المعاصر وازماته، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة .
33. فهمي، مصطفى (1978). التكيف النفسي، مكتبة مصر، القاهرة.
34. ماجدة بهاء الدين السيد عبید، 2008، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

35. محمد عبد الغني، حسن هلال، 2006، ضغوط الحياة واساليب مواجهتها،

مكتبة زهراء، الشرق، القاهرة .

36. هارون توفيق الرشدي، 1999، الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها برنامج

لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .

المذكرات والرسائل الجامعية :

1. أحمد الطاهر، مهدي (1991). الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته ببعض

المتغيرات الدراسية الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

2. الزالملي، أيمن مصطفى موسى (2011). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني

لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.

3. السماري، عبد الله (2006). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة

الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.

4. الشافعي، ماهر (2002). التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات

الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

5. الصعب، محمد بن عبيد بن هاشم (2009). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى

عينة من المرشدين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

6. النعاس، عمر، 2008، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، منشورات جامعة 6 أكتوبر، القاهرة .
7. تلالى، نبيلة (2017). الاحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
8. زروقة، هشام (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع بسكر - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
9. محيوز، كريمة (2014). أثر بعض سمات الشخصية على التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين في البلديات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، الجزائر
10. مكناسي، محمد (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Grégory, w, & Burroughs, w .1989, Introduction To Applied psychology ,USA: scott, foresman and company.

الملحق رقم (1):

مقياس الضغط النفسي في العمل

الخطوة رقم 1:

ضع العلامة (X) أمام العبارة المناسبة.

دائماً	بشكل متكرر	أحيانا	إطلاقاً	البند
				ألوم نفسي عندا تكون الأمور سيئة
				أكتب مشاكلتي، ثم أشعر أنني سأنفجر
				أركز في عملي لأنسى مشاكلتي الشخصية
				أفرغ غضبي وإحباطي بالذين هم أقرب إلي
				ألاحظ تغيرات سلبية في أنماط سلوكي عندما أكون تحت الضغط
				أركز على الجوانب السلبية أكثر من الجوانب الايجابية في حياتي
				أشعر بعدم الراحة عندما أمر بمواقف جديدة
				أشعر أن الدور الذي أقوم به في مؤسستي عديم الفائدة
				أصل متأخراً لعملي أو الاجتماعات مهمة
				أستجيب بسلبية للانتقادات الشخصية
				أشعر بالذنب إذا جلست دون عمل لساعة
				أشعر أنني على عجلة من أمري حتى عندما لا أكون تحت الضغط
				لا يوجد لدي وقت لأقرأ بالترار الذي أرغبه
				أطلب الانتباه أو الخدمة مباشرة
				أجنب التعبير عن مشاعري الحقيقية وأنا في العمل
				أخذ مهمات بنفس الوقت أكثر مما أستطيع تحمله
				لا أخذ نصائح من زملائي أو مشرفيني
				أجاهل محدودياتي المهنية أو الجسدية
				أجتاوز عن هواياتي واهتماماتي لأن عملي يأخذ كل وقتي
				أتعامل مع المواقف دون التفكير العميق المسبق بها

قائمة المراجع والملاحق.....

				انا مشغول جدا لدرجة أني لا أستطيع أن احصل على استراحة غداء مع زملائي أو اصدقائي خلال الأسبوع
				أؤجل مواجهة أو حل المشكلات عندما تحدث
				يستغلني الناس عندما لا أتصرف بشكل توكيديا
				أخجل من أن أقول إن عبء عملي كبير
				أتجنب أن أفوض بعض عملي لغيري
				أتعامل مع مهماتي قبل وضعها في أولويات
				أجد من الصعب علي أن أقول "لا" لطلبات الآخرين ومطالبهم
				أشعر أنه على أن أنجز كل الأعمال اليومية
				أعتقد أنني لن أستطيع أن أتكيف مع عبء عملي
				خوفي من الفشل يمنعني من القيام بمجهودات
				حياتي العملية تميل لأن تأخذ أولوية عندي على حياتي العائلية أو البيتية
				أصبح غير صبور إذا لم يحدث أو يحصل الشيء مباشرة

الملحق رقم (2):

مقياس التوافق المهني

نرجو الإجابة على كل فقرة وإعطاء رأيك في كل عبارة حسب ما تشعر به بكل أمانة لما في ذلك من أهمية في نتائج الدراسة.

ضع علامة (X) أمام الاختيار الذي تعتقد انه ينطبق عليك عند كل فقرة، ربما تتردد في اختيار الإجابة على بعض الفقرات، وفي هذه الحالة اختر الإجابة الأقرب للاتفاق مع وجهة نظرك.

إن الهدف من هذه المعلومات هو لغرض البحث العلمي فقط وستكون الإجابة موضع العناية والسرية.

البيانات شخصية:

الجنس: ذكر أنثى

الحالة العائلية: أعزب متزوج

سنوات الأقدمية: أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

مقياس التوافق المهني:

بدائل الإجابة					الرقم	البعد الأول: طبيعة وظروف العمل
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					01	أعي ما هو المطلوب مني من مهام وفق الوصف الوظيفي لمهنة التمريض
					02	ظروف العمل مناسبة لي
					03	أشعر بالاستقلالية في اتخاذ القرارات الخاصة بعملتي كممرض
					04	لن اقبل أي فرصة عمل في مجال آخر

قائمة المراجع والملاحق.....

					05 لا أشعر بضغط العمل بالنسبة لعدد المرضى
					06 مهنتي كمرض مصدر فخر لي
					07 أشعر بالأمن الوظيفي كمرض
					08 عدد ساعات الدوام مناسبة لأي ممرض
					09 النظام الإداري المعمول به في المستشفى واضح
					10 نظام الترقيات والحوافز مشجع للمرضين
					11 أشجع أن يكون احد أبنائي ممرض في المستقبل
					12 أشعر برضا وظيفي عالي في مهنتي كمرض
					13 لدي هوية وظيفية واضحة كمرض
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم البعد الثاني: العلاقة مع الزملاء في العمل
					14 أ تبادل الخبرات والمعلومات مع زملائي الممرضين
					15 يقوم زملائي على مساعدتي في انجاز المهام التي تحتاج إلى مساعدة
					16 أسعى إلى بناء علاقات مهنية مع الممرضين في المستشفيات الأخرى
					17 أسعى إلى أن تكون لي مكانة متقدمة بين زملائي في العمل
					18 أحب أن أشارك زملائي في مناسباتهم الاجتماعية
					19 زملائي في العمل يحترمون ما أبديه من آراء و أفكار بناءة
					20 تبادل الآراء كمرضين مع الأطباء وبشكل مستمر
					21 أميل إلى العمل ضمن فريق لرفع مستوى الاداء في العمل
					22 تقوم علاقتي مع زملائي على المهنية والاحترام المتبادل
					23 اختلافي مع زملائي أحيانا يصب في صالح اتخاذ القرارات السليمة
					24 أتقبل آراء وتوجيهات زملائي في العمل
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم البعد الثالث: العلاقة مع المسؤولين وإدارة المستشفى
					25 يتفهم المسؤولون الظروف الخاصة بعمل الممرضين
					26 يقدر المسؤولون آرائي واقتراحاتي المهنية

قائمة المراجع والملاحق.....

					27	يشاركني المسؤولون في حل المشكلات الطارئة في العمل
					28	أعتقد أن متابعة المسؤولين في الإدارة لأوضاع التمريض مقبولة
					29	أثق بقدرات وكفاءة رئيس المصلحة الذي أعمل بها
					30	تقدر إدارة المستشفى ما يقوم به الممرض من مهام أثناء العمل
					31	تحترم الإدارة الحقوق المنصوص عليها ضمن لوائح نقابة التمريض
					32	التزم ذاتيا بالأنظمة والقوانين المعمول بها في المستشفى
					33	أشعر بالأمن الوظيفي كمرض في المستشفى
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	البعد الرابع: النمو المهني للممرض
					34	يوفر المستشفى فرصا جيدة لتطوير أدائي كمرض
					35	اطلع على كل ما هو جديد علميا في النواحي الصحية التمريضية
					36	تنظم ادارة المستشفى ندوات و ورشات عمل لتأهيل الممرضين
					37	أشعر أن الفرصة متاحة لي لإكمال دراساتي في مجال التمريض
					38	التحق بأي دورات تدريبية في المستشفى وخارجه لزيادة معرفتي وكفاءتي التمريضية
					39	مهنتي كمرض تحقق طموحاتي المستقبلية
					40	أساعد زملائي على تطوير قدراتهم التمريضية
					41	أرى أن مهنة التمريض تتطلب مني البحث عن معرفة كل ما هو جديد في ميدان التمريض



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2021/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

إذا الممضى ادناه :

السيد(ة): رقيق أمينة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 206663805

الصادرة بتاريخ: 2021 / 04 / 21 عن دائرة: يوسف سعادة

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس (البيادي) تحت رقم التسجيل: 161635091918

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الصوفية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدين

وأطباء مصالحة كوفيد

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني(ة):



المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2021/

تصريح شفهي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيدة (ة): ب. قسحيت رانيا
الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث داهم): طالبة
ب. ن. و: 200979875
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 149991036003450007
الصادرة بتاريخ: 2017/02/01 عن دائرة: جبل آحساء
المسجل بكلية: علوم الشريعة الإسلامية قسم: علم النفس
تخصص: علم النفس العيادي تحت رقم التسجيل: 171735094642
والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
عنوانها: المنهج النفسي وعلاقتها بالتوافق الكهني لدى
مدرسين وأطباء صيدلة كوفيد

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة
الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

14 جوان 2022

المسجلة في:

امضاء المعني (ة):

R

المرجع: القرار الوزاري رقم، 933 المؤرخ في، 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.