

جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية: العلوم الإجتماعية
ميدان العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا



الموضوع:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى ممرضات

مستشفى هواري بومدين قصر الحيران الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تنظيم وعمل وتسيير موارد البشرية

إشراف الأستاذة الدكتورة:

د/ سمية جقيدل

إعداد الطالبين:

- بن محبوب حدة

- ابتسام بيّقع

لجنة المناقشة

رئيسا	أ.د. هند معمري
مشرفا	د. جقيدل سمية
مناقشا	د. فاطمة بلقدم

السنة الجامعية: 2023/2022

الشكر والعرفان

الحمد لله حمدا يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه

الذي وفقنا الاتمام هذا العمل

أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان للأستاذة الفاضلة سمية جعيدل

اعترافا بفضلها وعلى إشرافها على هذه المذكرة وتوجيهها ونصائحها

التي أفادتنا بها في إنجاز هذا العمل

كما يسرني أن أتقدم بالشكر و الامتنان لأعضاء لجنة المناقشة

الافاضل على إطلاعهم لهذه المذكرة وتقييمها

و أشكر ممرضى وموظفي المؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران

على مساعدتهم القيمة و حسن إستقبالهم لنا

وأخيرا أتقدم بأسمي عبارات الشكر إلى كل ساندنا من قريب أو بعيد

لو بكلمة أو نصيحة أو دعاء

إبتسام، حدة

إهداء

أحمد الله تعالى على ما من به علي من إنجاز لهذا البحث العلمي و أشكره

سبحانه و تعالى وأسئله المزيد و التوفيق

أهدي هذا العمل الى من انتظروا لي هذه اللحظة الجميلة ورافقني بدعوتهما

الخالصة أمي وأبي حفظهما الله

وأهدي هذا البحث الى زوجي الكريم لما قدمه لي طوال فترة دراستي

من دعم معنوي و مادي والى من وهبهم الله لي سندا في الحياة لابنتي

و عائلة زوجي و إخوتي

والى كل من قدم لي المساعدة من قريب أو بعيد

إبتسامة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

"سيدنا مُحَمَّد صلى الله عليه وسلم"

إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله

أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد

وإلى الأبد والدي العزيز حفزه الله ورعا .

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان و التفاني .

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان إلى التي صبرت على كل شيء ، التي رعنتني حق الرعاية وكانت سندي

وكانت دعواتها

لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة في عملي جزاها الله عني كل خير في الدارين

بسمة الحياة وسر الوجود إلى أُمي الحنونة أطال الله في عمرها

إلى من لم تنسا أبداً تذكيرنا بطلب العلم قائلة: إقرؤوا إقرؤوا إقرؤوا روح جدتي الطاهرة رحمها الله

إلى من جمعتهم معي ظلمة الرحم إلى من يعيش في كل وجودهم أملي إخوتي أختي

أختي كريمة و زوجها ابنتهم الصغيرة ارزاق حفظها الله وراعاه

إلى إخوتي :مُحَمَّد . عبد الحق . جمال . هشام

" إلى زوجات إخواني "ثريا وعبلة" والكتاكيت لجين "كوثر" جيهان و الكتكوت صغير مسعود

إلى أجمل وأروع سنة 2019 الذي جمعني بي أخت لم تنجبها أُمي ولكن أنجبتها الاقدار وسكنت قلبي التي ضحكت

لفرحتي

وبكت لحزني التي أحل لها أنبل وأصدق العواطف صديقتي وحبيبتي بشرى

كما أهدي ثمرة جهدي الى اساتذتي المحترمة سمية جقيدل واهل الفضل الذين غمروني بالحب و التقدير و النصيحة

و التوجيه و الارشاد اهديهم هذا العمل المتواضع سائلة الله العلي القدير ان ينفعنا به و يمدنا بتوفيقه



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	الشكر والعرفان
ب- ج	الإهداء
د	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ح	فهرس الأشكال
ط	ملخص الدراسة
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الاول: الاشكالية واعتباراتها	
03	1_ اشكالية الدراسة
04	2_ فرضيات الدراسة
05	3_ أسباب اختيار موضوع الدراسة
06	4_ أهداف الدراسة
06	5_ أهمية الدراسة
06	6_ التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة
08	7_ الدراسات السابقة
11	8_ التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الضغوط المهنية	
12	تمهيد
13	1_ تعريف الضغوط
13	2_ مفهوم الضغوط المهنية
13	3_ تعريف الضغوط المهنية
14	4_ انواع الضغوط المهنية
17	5_ مصادر الضغوط المهنية
18	6_ النظريات و النماذج المفسرة للضغوط المهنية
22	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الولاء التنظيمي	

فهرس المحتويات

23	تمهيد
24	1_ مفهوم الولاء
24	2_ مفهوم الولاء التنظيمي
25	3_ تعريف الولاء التنظيمي
25	4_ أهمية الولاء التنظيمي
26	5_ أبعاد الولاء التنظيمي
27	6_ العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي
28	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الاجراءات الميدانية للدراسة	
29	تمهيد
30	1 _ المنهج المعتمد في الدراسة
30	2_ حدود الدراسة
30	3_ مجتمع و عينة الدراسة
31	4_ الدراسة الاستطلاعية
34	5_ أداة جمع البيانات
35	6_ الخصائص السيكومترية
37	7_ اجراءات التطبيق
38	8_ الاساليب الاحصائية للدراسة
39	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض و تحليل مناقشة النتائج	
40	1-تحليل و مناقشة الفرضية الاولى
41	2-تحليل و مناقشة الفرضية الثانية
42	3-تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة
43	4-تحليل و مناقشة الفرضية الرابعة
44	5-تحليل و مناقشة الفرضية الخامسة
46	6-تحليل و مناقشة الفرضية السادسة
47	7-تحليل و مناقشة الفرضية العامة
48	8-مناقشة و تفسير النتائج

فهرس المحتويات

50	خاتمة
52	قائمة المراجع
55	الملاحق

صفحة	عنوان الجدول
16	الجدول رقم (1) يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية و الضغوط السلبية
31	الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
32	الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة
33	الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة و تصنيفها حسب المؤهل العلمي
35	الجدول رقم 05 : مجالات الإجابة وفق مقياس ليكارث الثلاثي
35	الجدول رقم 06: معيار تحديد الاتجاه وفق مقياس ليكارث الثلاثي
36	الجدول 07 يوضح لنا معامل الثبات ألفا كرونباخ للأداة المستخدمة في الدراسة
40	الجدول رقم (08) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات
41	الجدول رقم (09) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات
41	الجدول رقم (10) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات
42	الجدول رقم (11) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات
42	الجدول رقم (12) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات
43	الجدول رقم (13) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات
43	الجدول رقم (14) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات
44	الجدول رقم (15) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات
45	الجدول رقم (16) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات
45	الجدول رقم (17) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات
45	الجدول رقم (18) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات
46	الجدول رقم (19) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات
46	جدول رقم (20): يبين العلاقة الارتباطية بين متغير المساندة الاجتماعية و الصلابة النفسية

الصفحة	عنوان الشكل
15	الشكل 01: يوضح الآثار السلبية للضغط
19	الشكل 02: يوضح نموذج مالك ين لضغط العمل.
32	الشكل 03: يمثل توزيع العينة حسب متغير السن
33	الشكل 04: يمثل توزيع العينة حسب متغير الأقدمية
34	الشكل 05: يمثل توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي



ملخص الدراسة

ملخص البحث :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة علاقة الضغوط المهنية بالولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط ولقد تم اختبار العينة بطريقة قصدية مكونة من 30 ممرضة ' و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج للبحث ' وعلى استبيان الضغوط المهنية واستبيان الولاء التنظيمي و ارتباطية توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى الممرضات و أن هذه العلاقة هي علاقة خطية طردية .

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية بومدين بقصر الحيران تعزى لمتغير (السن ' و الأقدمية) .

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) .

_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير (السن الأقدمية المؤهل العلمي) .

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية - الولاء التنظيمي - الممرضات .

Study summary

The current study aimed to uncover the relationship between occupational stress and organizational loyalty among nurses working at the Houari Boumediene Hospital in Qasr El Hiran. The sample was tested intentionally consisting of 30 nurses 'and the study relied on the descriptive approach as a research method' and on the questionnaire of professional stress and the questionnaire of organizational loyalty and the study reached the following results:

-There is a statistically significant relationship between occupational stress and organizational loyalty among nurses and that this relationship is a direct linear relationship.

- There were no statistically significant differences in the occupational pressures of the nurses working in the hospital institution Boumediene in Qasr Al-Hiran due to the variable (age and experience .
- There are statistically significant differences in the occupational pressures of nurses working in the hospital institution Houari Boumediene Palace Hiran attributed to the variable (scientific qualification .
- There are no statistically significant differences in the organizational loyalty of the nurses working in the hospital institution Houari Boumediene in Qasr Al-Hiran due to the variable (age 'experience' scientific qualification .

Keywords: professional pressure - organizational loyalty - nurses.

مقدمة

يتميز هذا العصر بالتغير السريع و المستمر في بيئات الاعمال مما يؤدي الى قضايا متعددة ومنها
تفاقم ضغوط العمل لدى العاملين في المؤسسة الواحدة وفي مختلف المستويات التطبيقية وتعد ضغوط العمل
من الظواهر التي لا يمكن تجنبها في عاملين ام مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة و يستجيب الافراد لتلك
الضغوطات بأساليب مختلفة فمنهم من تدفعه تلك الضغوط الى المثابرة و الجدية لتحقيق الاهداف المنشودة وقد
تدفع بعضهم الاخر الى الاحباط و اليأس و إنخفاض الانتاجية و إرتفاع دوران العمل و بالتالي تواجه
المؤسسات إرتفاعاً في تدفقات علاج الاثار النفسية و البدنية لضغوط العمل.

إن الافراد العاملين في المنظمات يتعرضون لكثير من الضغوط العمل و التي تؤثر بشكل كبير على عملهم
كما ان بيئة العمل اصبحت اكثر تعقيدا من اي وقت مضى ,حيث زادت حاجات العاملين وطموحاتهم ومطالبهم
يوما بعد يوم حيث اصبحت المنظمة غير قادرة على تلبية حاجاتهم مما يؤدي في الاخير الى شعور الموظفين
بالضغط والذي يؤثر على مستوى ادائهم ورضاهم و التوتر الذي يؤثر على اداء العاملين و يقلل من ولائهم
التنظيمي للمؤسسة التي يعملون بها بشكل سلبي.

(ناهدة غضية (2008ص)

الولاء التنظيمي لا يأتي من العدم و انما هو شعور يكتسب ,والفرد منا يوالي من يحسن اليه و يجد أن
أمصالحة تتحقق وخلال ضمن تحقيق مصالح الطرف الاخر لذلك يجب على المؤسسات خلال سعيها لكسب
ولاء عمالها أن ترضي دوافعهم و تهتم بمتطلباتهم و تحقق أهدافهم بتحقيق أهداف المنظمة وهذا يتطلب من
المسؤولين الاهتمام بنظام الحوافز و الدوافع للعمال و يجب على المنظمة أن تهتم برفع و خلق مستوى تنظيمي
لدى الممرضات من أجل التزامهم بأداء العمل وبقائهم و استمرارهم داخل المؤسسة الاستشفائية لما يعانيه من
ضغوط مهنية ونفسية وذلك عن طريق اتباع الطرق المختلفة مثل توفير انظمة مناسبة من الحوافز و العلاقات
حيث ان الولاء التنظيمي لدى الممرضات اتجاه المؤسسة يؤدي الى زيادة أدائهم ونجاح واستمرار المؤسسة.

(عشاوي الصديقي (2014ص1)

مقدمة

لاشك أن تتعرض فئة الممرضات لضغوط مهنية من الاسباب الرئيسة لمعاناتهم النفسية بصفة خاصة لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن بعض مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات و علاقتها بالولاء التنظيمي لديهم.

حيث تم تقسيم الدراسة الى جانبين الجانب نظري و الجانب تطبيقي ، يضم الفصل الاول اشكالية الدراسة و الفرضيات مبررات اختيار موضوع و اهداف الدراسة واهمية الدراسة والمفاهيم و الدراسات السابقة والتعقيب على الدراسات بينما يحتوى الفصل الثاني على تعريف الضغوط و مفهوم الضغوط المهنية و تعريفها و انواع الضغوط المهنية و مصادر الضغوط المهنية و النظريات و النماذج المفسرة لها اما الفصل الثالث فيحتوى على مفهوم الولاء التنظيمي و تعريفه و اهمية الولاء التنظيمي و ابعاد الولاء التنظيمي و العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي اما الفصل الرابع فيحتوي على الجانب التطبيقي و تطرقنا فيه الى المنهج المعتمد و حدود الدراسة و مجتمع عينة الدراسة و الدراسة الاستطلاعية و اداة جمع البيانات و الخصائص السيكومترية و اجراءات التطبيق و اخيرا الى الاساليب الاحصائية اما الفصل الخامس فتطرقنا الى مناقشة و تحليل الفرضيات و تحليل نتائجها.



الجانب النظري

الفصل الاول

الاشكالية واعتباراتها

1_ اشكالية الدراسة

2_ فرضيات الدراسة

3_ ممبررات اختيار موضوع الدراسة

4_ أهداف الدراسة

5_ أهمية الدراسة

6_ التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة

7_ الدراسات السابقة

8_ التعقيب على الدراسات السابقة

1_ اشكالية الدراسة

عرف عالمنا اليوم تزايد في عدد وحجم تنظيمات العمل التي تعمل على تلبية حاجات الافراد والمجتمعات. ولقد كان للتنظيمات دور في تحليل مختلف الانشطة داخلها خلال القوة العاملة المؤهلة و المتخصصة، و هذه الاخيرة في غاية الاهمية لنجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها لأنها العقل المدبر و القوة التي يتم من خلالها استقلال جميع الامكانيات المادية الموجودة بالمنظمة ،و لنجاح أي منظمة و استمرارها في تحقيق أهدافها ينبغي ايجاد بيئة عمل مناسبة و ولاء التنظيمي مناسب لها خلال مجموعة من المتغيرات و تعتبر الضغوط المهنية احدى هذه المتغيرات .

ولقد حظي موضوع الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي اهتمام كبيرا في البحوث دراسات المختصين و الباحثين في علم الاجتماع خاصة و العلوم الأخرى بصفة عامة هذه الضغوط التي تمثل مجموعة من المتغيرات النفسية و الجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعله عند مواجهته للمواقف المحيطة به.

و تعتبر المؤسسات الاستشفائية من بين المؤسسات التي تعاني من مستويات ضغوط عمل عالية لكونها تقدم خدمات صحية للمرضى و الحفاظ على سلامتهم و تعتبر الممرضات أكثر تعرضا لهذه الضغوط بكونهم يقومون بخدمات يومية من أجل صحة المريض لذا يجب عليهم أن يكونو في أعلى درجات اليقظة و التركيز .

(سليمانى سعيدة .2016ص9)

وذلك ما بين حقيقة أن الممرضات من أكثر الفئات المهنية و الولاء التنظيمي لدى ممرضات مستشفى هواري بومدين بقصر الحيران. و منه طرح التساؤل العام :

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط ؟

ومنه طرح تساؤلات الجزئية :

1_هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير السن ؟

- 2_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير السن؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير الاقدمية؟
- 4_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير الأقدمية ؟
- 5_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟
- 6_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

2_ فرضيات الدراسة

_ الفرضية العامة :

*هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى الممرضات مستشفى هواري بومدين بقصر الحيران الأغواط

الفرضية الجزئية:

- 1_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير السن ؟
- 2_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير السن؟
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير الاقدمية؟

4_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير الاقدمية؟

5_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى متغير المؤهل العلمي ؟

6_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

3_ أسباب اختيار موضوع الدراسة:

أ_ أسباب ذاتية :

_ الميل الشخصي لدراسة موضوع الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي.

_ الرغبة في اكتساب خبرات علمية و عملية لتطوير معارفنا حول الضغوط المهنية و علاقتها بالولاء التنظيمي بالنسبة للممرضات.

_ الرغبة في التقرب من الممرضات لمعرفة تأثير الضغوط المهنية عليهم .

ب_ أسباب موضوعية :

_ الموضوع يتم بجانب من جوانب التنظيم هو ما يتوافق تخصصنا.

_ شعورنا بقيمة و أهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن و على عدة مستويات .

_ قلة الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي على مستوى المؤسسات الاستشفائية.

_ طبيعة تخصص التي تفرض ضرورة العمل الميداني و الاهتمام بالموارد البشري.

4_ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى :

- _ الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى الممرضات قصر الحيران الأغواط .
- _ توضيح ما اذا كانت هناك علاقة ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران تعزى المتغيرات (السن و الاقدمية المؤهل العلمي) .
- _توضيح ما اذا كانت هناك علاقة ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران تعزى المتغيرات (السن و الاقدمية المؤهل العلمي) .

5_ أهمية الدراسة

- _ تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تبحث على علاقة الضغوط المهنية بالولاء التنظيمي لدى الممرضات بحيث يمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية .
- _ أن دراسة الضغوط المهنية و علاقتها بالولاء التنظيمي قليلة حسب نظر الطالبات.
- _ تعدد مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات الاهتمام بالممرضات و تحسين مكانتهم الاجتماعية وأوضاعهم المهنية و ذلك بالكشف عن المعوقات التي تواجههم في عملهم خاصة الضغوط المهنية.
- _ تلقى هذه الدراسة نظرة على الواقع التمريض في المؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط من خلال محاولة الكشف عن مدى معاناة الممرضات من الضغوط المهنية .

6_ التعريف بمتغيرات الدراسة:

التعريف الاصطلاحي للضغوط : و هي حالة اجتماعية و نفسية و ذهنية يتعرض لها الانسان و تتسم بالشعور بالإرهاق الجسمي و البدني الذي قد يصل الى الاحتراق.

(نائف علي ابيو 2019)

_ **التعريف الاجرائي للضغط:** وهي حالة نفسية و ذهنية و اجتماعية تتعرض لها الممرضات و تتسم بالارهاق الجسمي و البدني الذي قد يصل الى الاحتراق ، و الشعور بالضييق و عدم الرضا عن النفس أو المؤسسة أو المجتمع بصفة عامة.

_ **التعريف الاصطلاحي للضغط المهني:** هي ردود أفعال بدنية و سلوكية تصدر عن الفرد نتيجة تعرضه لمثيرات داخلية أو خارجية في بيئة عمله تؤدي إلى الاضطرابات في سلوك العامل و عدم توازنه و تكمن هذه الضغوط في ما يلي (التوتر و القلق ،العزلة ،الاضطرابات الخ).

(اسيا بوديب .ميكيو 2021،ص 9)

_ **التعريف الإجرائي للضغط المهنية :** هي احساس الممرضات بالتعب و الاجهاد نتيجة تعرضهم لمصادر مهنية ضاغطة و المعبر عنها من خلال أبعاد الضغط المهني و هي العبء الوظيفي ،الدعم الاداري ، الظروف الفيزيائية المردود و الحوافز المادية ، الاعراض الجسمية و النفسية ، و التي سوف تقاس من خلال الدرجة التي سوف تصل عليها الممرضات على الادارة المصممة للدراسة الحالية للموسم الدراسي 2022/2023.

_ **التعريف الاصطلاحي للولاء التنظيمي :** هو رغبة الفرد الشديدة في الارتباط بالمنظمة و الانجاب لأهدافها و تعلقه بها و المشاركة بحماس لتحقيق أهدافها .

وحالة يتمثل فيها الفرد لقيم و أهداف المنظمة و يرغب الفرد في المحافظة على عضوية فيها لتسهيل و تحقيق أهداف .

_ **التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي:** هي المشاعر التي يصورها الفرد الذي يعيش في مجتمع نحو الأفراد و المنظمات و القيم و المبادئ و الافكار و هذه المشاعر تمثل الرغبة .الفرد و استعداده لتقديم التضحية لزملائه و منتظمة في العمل .

7_ الدراسات السابقة: الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية:

أ_ دراسة نقويري 1995: تحت عنوان أسباب ضغوط العمل للممرضات وهدفت هذه الدراسة إلى تخليد أسباب بضغوط العمل ووضعها بين الممرضات السود وتحديد آلية التكيف المستخدمة من جانبهم ، و قد تلقت العينة من 70 ممرض و ممرضة من مستشفيات المدينة جاو دولة جنوب افريقيا و ثم توزيع أدوات البحث عليهم تتعلق بقياس نسبة الضغوط النفسية في العمل . قد توصلت النتائج وصفا واضحا لضغوط العمل عند العاملين في مهنة التمريض من السود حيث ارتبطت هذه الضغوط بعدة عوامل و مكان العمل و الأنماط الادارية ، ظروف العمل الفقيرة و انخفاض الرواتب ، أظهرت النتائج وجود مشكلات عديدة مثل النقص في عدد الممرضين و الممرضات بالنسبة لضغوط العمل و متطلباته و النقص في الاجهزة و الادوات و الادوية .

ضعف العلاقة بين الممرضين و الممرضات من جهة و بين رؤسائهم و الأطباء من جهة ثانية ما تبين أن 95 بالمئة من طاقم التمريض يعاني من مشكلات ضغوط العمل . و كما أن 83 بالمئة منهم أيضا يواجهون مشكلات تتعلق بالأمور الادارية مما يرفع من أثر الضغوط المهنية .

ب_ دراسة العسكر (1998) : وهي بعنوان طبيعة ضغوط العمل و مصادرها على العاملين في قطاع المصارف في دولة الامارات العربية المتحدة و هدفت الدراسة لتوضيح طبيعة ضغوط العمل و مصادرها المختلفة على العاملين في قطاع المصارف في دولة الامارات العربية المتحدة و الاثار المترتبة عليها و تكونت عينة الدراسة من 500 فرد و لتحقيق هدف الدراسة استخدمت المؤهل العلمي و العمر الزمني و الدخل و الحالة الاجتماعية و طبيعة الوظيفة . يشمل الجزء الثاني من الاستبانة مصادر ضغوط العمل و هي : حجم العمل ، نوعية العمل ، النمو و التقدم المهني ، هيكل الوظيفة ، غموض الدور و صراع الدور .

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : يأتي حجم العمل في المرتبة الأولى في إحداثه على مستوى من الضغط على أفراد العينة مقارنة بمصادر الضغط أخرى و يأتي في المرتبة الثانية النمو و التقدم المهني ثم هيكل الوظيفة في المرتبة الثالثة ، ثم يليه نوعية العمل و غموض الدور و صراع الدور في المراتب الاخيرة من حيث شعور الموظف بضغط العمل لا توجد الفروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنسية القومية أو طبيعة الوظيفة أو العمر الزمني .

(عمر مصطفى محمد العناس : 2008 ، ص.102) .

بـ دراسة تقي (2002) : وهي بعنوان قياس مدى قدرة العوامل الديموغرافية و ضغوط العمل في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية و تهدف هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين ضغوط العمل و الالتزام التنظيمي للعاملات في قطاع الخدمات الصحية المساندة تألفت عينة الدراسة من 230 موظفة في المنظمات الصحية الحكومية بدولة الكويت ، تم اختيار هن عشوائيا من أربع فئات وظيفية هي : الهيئة التمريضية ؛ و السكرتارية الطبية، و الوظائف الفنية و خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل من نوع المهنة ، و المؤهل العلمي ، والعمر، و عدد سنوات الخدمة مع الولاء التنظيمي و ضغوط العمل و أن درجة الولاء و ضغوط العمل لدى الهيئة التمريضية أكثر مما لدى الموظفات الأخريات في العينة .

الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي

دراسة آدم غازي العتيبي 1993: كانت تحت عنوان الولاء التنظيمي و العوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العاملة الكويتية الوافدة في القطاع الحكومي ، و كانت تهدف الى معرفة الفروق في مستوى الولاء التنظيمي و الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة و مدى تأثير كل من الولاء التنظيمي و العوامل الشخصية على أداء الموظفين وقد اعتمد الباحث على الاستمارة كأداة الدراسة المتكونة من ثلاثة أجزاء كل جزء منها يقيس متغير من متغيرات دراسة حيث جزء يقيس العوامل الديموغرافية وجزء يقيس الولاء التنظيمي بينما الجزء الأخير يقيس الأداء الوظيفي ، و قد طبق الاستبيان الى ثلاثة عينات مختلفة الجنسيات ،أردنية 106 فرد كويتية تتكون من 203 فرد و مصرية تتكون من 100 فرد وقد اعتمد الباحث على مجموعة من الاسئلة و التي أراد من خلالها البحث على دلالة العلاقة القائمة بين المتغيرات الشخصية و التي تشمل: الجنس ،السن ،المؤهل التعليمي و مدى الخدمة و بين الأداء الوظيفي ثم معرفة ان كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات العينات الثلاثة و من بين الاساليب الاحصائية التي استخدمها نذكر معامل كرومباخ لقياس ثبات النسب المئوية لحساب عدد الموظفين حسب المتغيرات الديموغرافية و معامل بيرسون لقياس علاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة كما استخدم معامل تحديد الانحدار لقياس التأثير و أخيرا تم استخدام اختبار التباين لتحديد أثر المتغير المستقل الجنسية على المتغيرين التابعين : الولاء التنظيمي و الأداء الوظيفي و قد خلصت الدراسة الى النتائج التالية :

_ وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين الجنسيات الثلاثة حسب الترتيب الاتي:

_ المصرية .الاردنية ، الكويتية في مستوى الولاء التنظيمي و الأداء الوظيفي.

دراسة صلاح بن معاذ المعيوف 2002: تحت عنوان قياس درجة الولاء التنظيمي لموظفي القطاع العام بالمملكة السعودية و تهدف دراسته إلى قياس درجة الولاء التنظيمي لموظفي القطاع العام بالمملكة السعودية و تحديد الاختلافات الموجودة بين الموظفين على مستوى الولاء التنظيمي ،تبعاً المتغيرات الشخصية و التنظيمية مع تحديد مصادر الاختلاف لكل متغير من المتغيرات السابقة و قد انطلقت أبحاثه من التساؤلات الآتية:

ما مدى ولاء موظفي القطاع العام بالمملكة السعودية اتجاه المنظمات التي يعملون فيها ؟

وهل يختلف الولاء التنظيمي لدى موظفي القطاع العام تبعاً للصفات الشخصية التالية: العمر ،الحالة الاجتماعية ،المؤهل العلمي ،المرتبة الوظيفية و مدى الخدمة ، و هل يختلف الولاء التنظيمي (الكادر)، ما يسمى جهاز المهام الإشرافي ،المستوى التنظيمي لوحدة الإدارية مناسبة الموظفين لحاجة العمل ،طبيعة المهام التي يؤديها الموظف و قد تم استخدام أسلوب الاستقاء لجمع البيانات اللازمة عن موضوع الدراسة على عينة عشوائية عددها 15 موظف من الأجهزة الادارية الحكومية وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ،أما عن البيانات فقد عولجت بأساليب إحصائية متنوعة من بينها : النسب المئوية ،المتوسطات الحسابية ،الانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى الولاء التنظيمي للموظفين و اختبار T. test لتحديد طبيعة الاختلافات الموجودة في مستوى الولاء التنظيمي و المتغيرات الشخصية و الديمغرافية ، و قد أسفرت النتائج على وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى موظفي القطاع السعودي ،إلا أن سبب اختلاف درجاته يعود إلى اختلاف العوامل الشخصية و التنظيمية.

(شريط 2008 ص25ص28)

دراسة الأحمدى (2006) : تحت عنوان الرضا الوظيفي علاقته بالولاء التنظيمي هدفت الدراسة لتحديد مستويات الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في مراكز الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية.

و تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي و بين بعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية . و تم تطبيقها على عينة تعدادها 1165 ممرضا يعملون في مراكز الرعاية الصحية المملكة العربية السعودية و أظهرت الدراسة وجود اختلافات جوهرية في مستويات الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي ، وفقاً لعدد من الخصائص الشخصية و الوظيفية (الجنسية ، النوع ، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، الراتب الشهري ، العمر ، عدد سنوات الخبرة) و اتضح ان هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي.

8_ التعقيب على الدراسات السابقة :

استعرض الباحث في هذه الدراسة سنوات دراسات من الدراسات السابقة ،لها علاقة بموضوع البحث ،وقد لوحظ أن هذه الدراسات تناولت كل من الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي كمتغيرات للدراسة التي تناولها الباحث و مثال ذلك دراسة كل من دراسة النقويري (1995) دراسة العسكر (1988) و دراسة تقي 2002،فهذه الدراسات الثلاثة تناولت موضوع الضغوط المهنية أما دراسة الأحمدى (2006) ،و دراسة ادم غازي العيشي 1993

و دراسة صلاح بن معاذ المعيوف (2002) فتناولت كل هذه الدراسات موضوع الولاء التنظيمي .

بحيث لاحظ الباحث أن كل هذه الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي وعليه فقد اختلفت الاهداف التي سعت اليها كل دراسة من الدراسات السابقة عن أهداف البحث الحالي اما بسبب اختلاف الموضوعات التي تناولتها كل دراسة أو بسبب اختلاف مجتمع الدراسة.

وقد استفاد الباحث من اطلاعه على الدراسات السابقة في الجانب النظري للدراسة الحالية من اطلاعه على الدراسات السابقة في الجانب النظري للدراسة الحالية و الاستفادة من المقاييس و الادوات التي تطبيقها و دراسة النقويري كذلك لها تقس مجتمع عينة البحث للدراسة الحالية بحيث استفاد الباحث منها كثيرا.

الفصل الثاني

الضغوط المهنية

تمهيد

1_ تعريف الضغوط

2_ مفهوم الضغوط المهنية

3_ تعريف الضغوط المهنية

4_ انواع الضغوط المهنية

5_ مصادر الضغوط المهنية

6_ النظريات و النماذج المفسرة للضغوط المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الضغوط المهنية من المظاهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات حيث أنها تؤثر على أعضاء المنظمة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة حيث يستجيب الافراد لذلك الضغوط بأساليب مختلفة و هذه الضغوط قد يكون مصدرها حياة الفرد أو قدرة عالمي الخاص و هناك كثيرا من الاحداث في الحياة اليومية التي يمكن أن تسبب ضغوط على الفرد و تسمى بضغوط الحياة و هناك ضغوط تأتي من المنظمة التي يعمل بها و تسمى بالضغوط المهنية.

1_تعريف الضغوط

لغة: تعود كلمة (stress) إلى كلمة اللاتينية stringer و التي تعني بسحب شدة كما أن كلمة الضغوط من الفيزياء و هي بهذا تعني المضاعفات التي تؤثر على ضغط الدم في الجسم أما في علم النفس فيقصد بها المطالب التي تجعل الكائن الحي أو الفرد بتكيف ويتعاون لكي ينسجم مع ما حوله

(رزاق، رعاش 2012ص 20)

2_ مفهوم الضغوط المهنية :

لقد نشأ مصطلح الضغط المهني في شتى المؤسسات و المنظمات حيث يفترض أن يقوم العاملين بواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالفعالية التقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه و لكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي تكون لدى العاملين فتجد هناك مشاكل في بيئة العمل تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة هذا ما يسمى بالضغط المهني ونظرا لشيوع هذا المصطلح اذ يستخدم على نطاق واسع و هو مصطلح متعدد التعريفات و هذا التعدد و جهات النظر لهذا توجد فروق لمعنى الضغط المهني.

(خريزي 2015ص 11)

3_ تعريف الضغوط المهنية :

هناك العديد من التعريفات لمفهوم الضغوط المهنية حيث عرفها هيجان بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي تعمل فيها حيث يترتب على هذه العوامل حدوث اثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد.

عبد الرحمان بن محمد هيجان 1998 ضغوط العمل منهج شامل مصادرها و نتائجها و كيفية ادارتها معهد الادارة وعرفه الدكتور بودران :على أن العمل ذو الصحة و لكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث أنه يؤدي الى حدوث توتر و قلق و اضطرابات راجع الى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل

(بودران 2005 ص 111)

ويرى كويك: أن الضغوط تتخذ أصولها من المتطلبات التنظيمية و الحياة الشخصية, فأى متطلبات سواء كانت طبيعية فسيولوجية أو نفسية تعد من برامج العيش و الحياة تعرف بأنها. مثيرات ضاغطة

(رزاق رعاش 2012ص20)

و يعرف سمير عسكر الضغوط المهنية أو ما يعرف أيضا بضغوط العمل بأنها مجموعة من المتغيرات الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد في ردود أفعاله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له.

(زينب بن الطيب 2020 ص 22)

ويرى خالد رشيد 1997 أن الضغوط هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي و تحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو تحدث نتيجة للتفاعل بين المسببات جمعيا.

(خالد رشيد 1997 ص 23)

4_ انواع الضغوط المهنية:

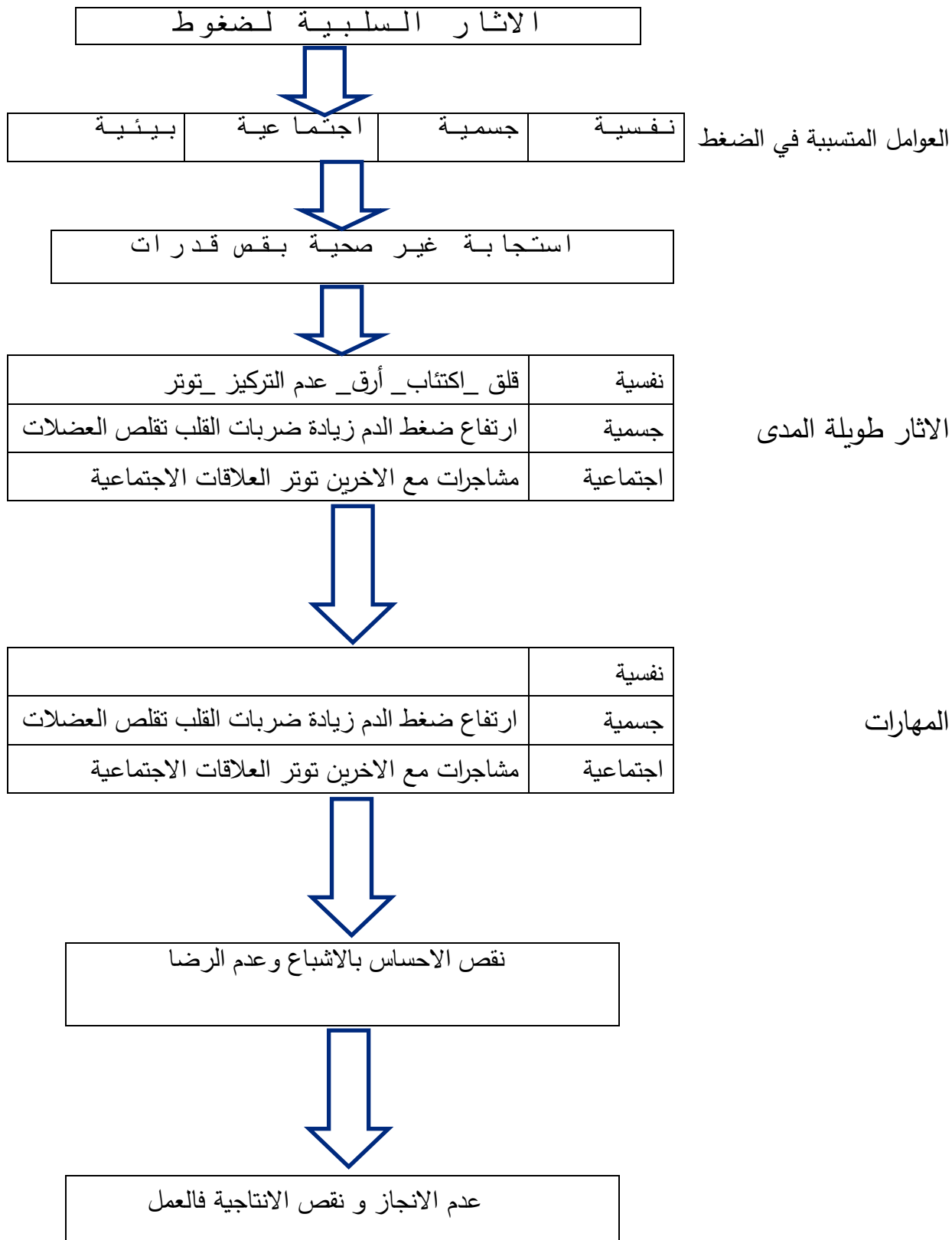
تتنوع الضغوط المهنية حسب معايير و أسس معينة ، بحيث تم تقسيم الضغوط المهنية في العمل حسب كل وجهة نظرا ، و تتمثل أنواع الضغوط المهنية في العمل من خلال ما يلي:

أ_ الضغوط الايجابية :وهي الضغوط النافعة و المفيدة للفرد و المنظمة التي يعمل بها الفرد ، وتتميز بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز و الانجاز و الدافع للنجاح ، و تؤدي الضغوط المهنية الايجابية إلى إرتفاع مستوى فاعلية الاداء لدى العاملين من الناحية النوعية و الكمية و تساعد الموظف على التفكير و التركيز داخل العمل ، وتمنح الفرد الإحساس بالمتعة و القدرة على التعبير على انفعالاته و تمده بالقوة و الثقة و التفاؤل بالمستقبل.

(ابراهيمى 2014 ص 66)

ب_ الضغوط السلبية: الضغوط المهنية لها أثر سلبي على صحة و نفسية العامل و ينعكس ذلك على ادائه المهني و تؤدي هذه الضغوط السلبية إلى إنعدام الروح المعنوية و الشعور بالتعب و الجهد و الخوف من المستقبل المهني الفاشل ، تؤثر على المسؤولين و خاصة في صنع إتخاذ القرارات.

(جلاب خولة. 2016. ص 65)



شكل رقم (1): يوضح الأثار السلبية للضغوط

(ابراهيمي اسماء 2014ص67)

الجدول رقم (1) يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية و الضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية	الرقم
تولد احباط	تساعد التركيز	1
تجعل الفرد يشعر بتراكم في عمله	تجعل الفرد الى العمل بتحدى	2
تسبب انخفاض في الروح المعنوية	تمنح دافع للعمل	3
ظهور انفعالات و عدم القدرة على التعبير عنها و عن المشاعر	القدرة على التعبير عن الانفعالات و المشاعر	4
التشاؤم من المستقبل	التفاؤل بالمستقبل	5
تشعر الفرد بأن كل شئ ممكن أن يقضيه بمشقة عالية	تحافظ في التركيز على العمل	6
عدم القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	7
الشعور بالأرق	النوم الجيد	8
الاحساس بالقلق	تمنح الاحساس بالمتعة	9
تسبب للفرد الضعف	تمد الفرد بالقوة و الثقة	10

(عياصرة بني احمد 2008ص42)

ج_ الضغوط البسيطة: و تستمر هذه الضغوط من ثوان دقيقة حتي ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة عن أشخاص تافهين أو احداث قليلة.

د_ الضغوط المتوسطة: و هي ضغوط قد تستمر من ساعات الى أيام مثل فترة العمل الاضافية الام صادرة عن مرض في المعدة أو الامعاء.

ذ _ الضغوط الشديدة: و تستمر عادة من أسابيع إلى عدة أشهر و قد تصل حتي الى سنوات مثل موت شخص غالبي أو النقل من عمل الى عمل آخر أو التوقف عن العمل بدون سبب.

(فاروق عبده فلييه.السيد محمد 2005 ص307)

5 مصادر الضغوط المهنية: تعتبر مصادر الضغط المهني واسعة متعددة و من أهمها :

1 المصادر التنظيمية و تتمثل في:

1_1 طبيعة العمل : و هي طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع المعلومات كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا للإحساس مثل : كبار المديرين و الجراحين في حين وضائف أخرى

(سناء بونقيرة 2015ص81 ص82)

1_2 صراع الدور : ويحدث نتيجة تعارض الدور المتوقع من الفرد في عمله و الدور المتوقع منه في أسرته أو يحدث كذلك نتيجة تعارض ما هو مطلوب منه في عمله ، كأن يطلب منه أن يعمل بسرعة عالية مع المحافظة على جودة السلعة أو الخدمة التي ينتجها .

(عثمان حمود الخضر 2005 ص 80)

2_3 غموض الدور : و يعني الافتقار الى المعلومات الخاصة بحدود سلطته و مسؤوليته .

3_4 زيادة عبئ الدور : تحميل الفرد العامل أعباء فوق طاقته يعتبر مصدرا من حيث يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع إنجازها في وقت محدد ، ويطلب من الفرد القيام بأعمال لا تلائم قدراته.

(سناء بونقيرة مرجع سابق 2015 ص 82)

2 المصادر الفردية: و هي تهتم بنمط شخصية الفرد مركز التحكم ، الجنس، القدرات ، السند الاجتماعي ، و أساليب التفاعل الاجتماعي و تنقسم الى قسمين هما :

1_2 المصادر الشخصية: كالذكاء و القدرة على التعبير ، و نمط الشخصية و التجارب السابقة و نوع التحكم في توجيه حياته .

2_2 المصادر الخارجية: كالسن و المستوى الدراسي ، و الدخل و الشغل .

(شريك عداد 2021 ص303)

3_ المصادر البيئية: و نجد فيها مصادر داخلية و خارجية في مكان العمل و تشمل.

3_1 المصادر الداخلية : فهي قد تضاعف أو تخفف من حدة الضغط تولد عملية الدمج أو الضم المحتملة ،قلقا حول الوظائف تفعل تغيرات في مجال العاملين و تقنية المكاتب ، على أن التأثيرات الضاغطة للتقنية قد تتلاشى بمرور الوقت و قد تشمل البيئة الداخلية أيضا على مصادر أخرى للضغط ترتبط بالصحة و السلامة تقتضي الحوادث و المصانع و تسبب في عدد غير محدود من الاصابات .

3_2 المصادر الخارجية: و تشمل هذه المصادر الحالة الاقتصادية العامة و الاتجاهات التي تم التنبؤ بها ، يمكن أن يسبب التذبذب في الوضع الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الوظائف و سبل العيش و ما شابهها.

(رزاق رعاش 2012 ص7)

6/النظريات و النماذج المفسرة للضغوط المهنية:

1 _ النظرية السلوكية: يركز أنصار المدرسة. السلوكية التقليدية و دور البيئة في تشكيل شخصية الفرد ، و من رواد هذه المدرسة لازاروس باندورا banadoura وسكيترا ويرى هذا الأخير أن الضغط هو أحد المكونات البيئة . أما لازاروس فيؤكد على متغيرات وسيطة تتوسط العلاقة بين الفرد و البيئة ، أما باندورا فيوضح العلاقة بين السلوك و الشخص و البيئة فالاستجابات السلوكية التي تصدر عن الفرد حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد أيضا تتأثر بطريقة إدراكه للمواقف فالاستجابات السلوكية غير التوافقية الصادرة عن الفرد للموقف الضاغط .

(ابراهيمى أسماء 2014 ص96)

2_ نظرية التحليل النفسي : يرى فرويد أن الضغوط المهنية سببها الصراعات اللاشعورية داخل الفرد خاصة لدى أولئك الذين يعانون من المشكلات و الاهتمامات الجنسية فإن معظم الأفراد لديهم صراعات لاشعورية وهذه الصراعات تكون لدى البعض أكثر حدة و عددا . وأن هؤلاء الناس يرون ظروف أحداث حياتهم مسببات للضغوط النفسية و أن أساليب مواجهة هذه الضغوط تكون عن طريق الكتب الذي اعتبره فرويد ميكانيكية الدفاع تجاه الضغوط.

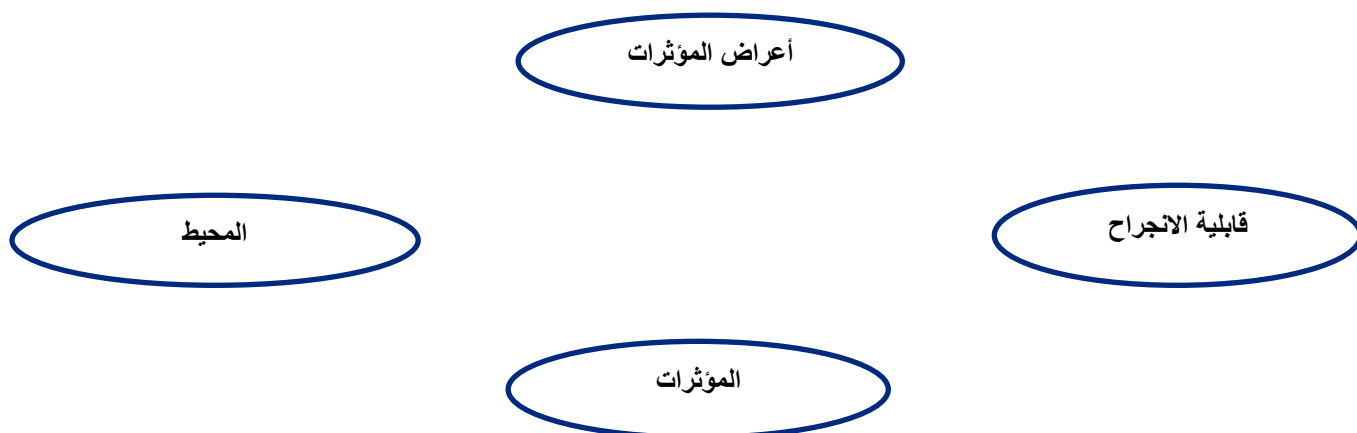
(فاطمة عبد الرحيم النواسية 2013.ص18)

3_نظرية ماك لين : قام ماك لين في نظريته هذه السنة 1974 بتناول ثلاثة الاقسام بمثل المؤثرات ، القابلية للانجراح و المحيط ، وبعد هذا تناول بين العلاقة التفاعل و التداخل هذه الاقسام :

_المحيط : تشبع المحيط في جميع الميادين (الاجتماعية ،المادية ،الاقتصادية) و تدخل مؤثرات هذا المحيط في مستويات مختلفة لحياة الفرد تسلزم قدرات كبيرة للتكيف معها وفق طبيعة العمل و خصائصه كبيرا لدى الأغلبية.

_قابلية الانجراح: تختلف القابلية من فرد لآخر حيث يلاحظ في ظروف متشابهة و مؤثرات متماثلة تكثف طريقة و الفردية للعمل ،استعداد لمواجهة الصعوبات و المؤثرات الداخلية و الخارجية.

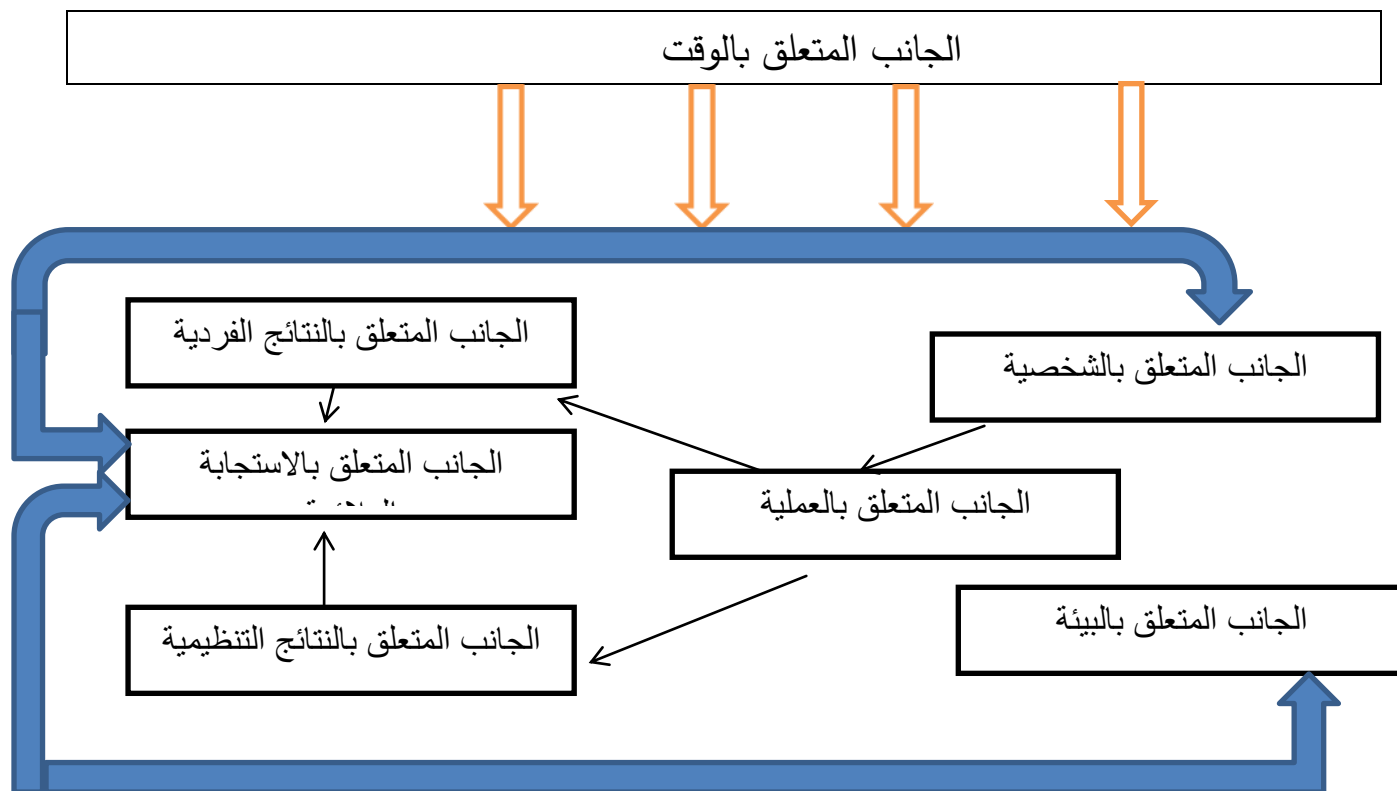
_المؤثرات : تكون العوامل الخاصة بغض النظر طبيعتها (علائقية ،نفسية محيطية فيزيولوجية ، عملية) المحرك المؤثر في توجيه و توليد سياق الضغط .



الشكل رقم (02): يوضح نموذج مالك لين لضغط العمل.

_نموذج ليبير و نيومان 1978:

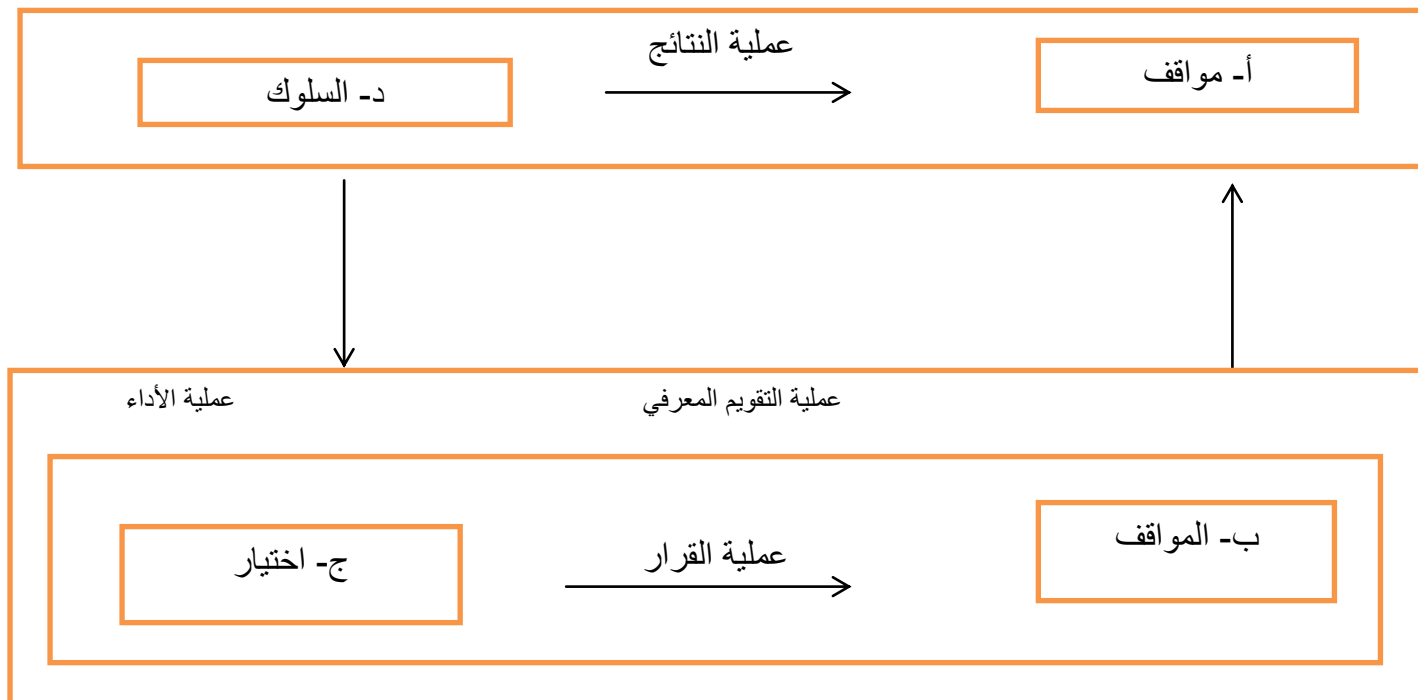
يقوم النموذج على افتراض ان الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران لها: الفرد و المنظمة حيث ان تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد قد يؤدي الى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد و المنظمة و هذا يدفع كلا منها الى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم و هذا ما يوضحه الشكل الموالي :



نموذج رقم (01) نموذج لبيرون نيومان .

(عثمان مريم 2009ص48)

5_ نموذج ماكرجات 1972 للضغوط المهنية.



(نموذج رقم (02): ماكرجات)

جاء في هذا النموذج من دراسات ماكرجات 1972 و التي ركز فيها عمل ادراك الفرد البيئي و يشير ماكرجات الى أن ادراك الفرد لضغوط العمل يتم بعد تقويم الفرد لمواقف الضغط و استجابة معينة تجاه هذا الموقف و بما أن هذا التقويم من قبل الفرد للموقف قد يقوده الى القيام باستجابة فسيولوجية عضوية في المقام الاول .

(فضيلة لحرش 2017ص45)

خلاصة الفصل :

ان الضغوط ليست بالضرورة جميعها ضارة و سلبية للفرد بل أن بعض الكتاب و الباحثين يبحثون على ضرورة تعرض الفرد لقدر مناسب من الضغوط لايجاد نوع من التحدي له بحيث يستشير هذا التحدي حماس الفرد و دافعية و نشاطه لمواجهةها و لكن الضغط الشديد و الزائد على قدرة الفرد على التحمل يؤدي الى نتائج ضارة سلبية عديدة للفرد و تتفاقم هذه الاثار و الاضرار مع استمرار تزايد الضغوط و مصادرها.

الفصل الثالث

الولاء التنظيمي

تمهيد

1_ مفهوم الولاء

2_ مفهوم الولاء التنظيمي

3_ تعريف الولاء التنظيمي

4_ أهمية الولاء التنظيمي

5_ أبعاد الولاء التنظيمي

6_ العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي

خلاصة الفصل

تمهيد :

العصر الحالي هو عصر النهضة الشاملة في كل المجالات و الذي أساسها و جود منظمات لها أهداف تسعى لتقديم السلع و الخدمات و إشباع حاجات الأفراد و يعتبر العنصر البشري أساس ركيزة الرفع من مستوى و كفاء و تنظيم ،حيث أن الإدارة التي تعمل على تنمية روح الولاء و الاخلاص و الكفاءة لدى أفرادها و السعى الى خلق مناخ جيد و مناسب من أجور و حوافز رضا الوظيفي ، قد لك ما يؤدي الى نجاح و استمرار المنظمة و الوصول إلى تحقيق أهدافها.

1_ مفهوم الولاء :

هو الشعور بالعاطفة و الارتباط القوي ،و يتضح هذا من خلال القرب و المساندة و الاخلاص و الرغبة التي يبديها الفرد ، و هو شعور يتعلق بواجدان الفرد اتجاه جماعة ما ، أو فكرة ما و طاعة و إخلاص و تضحية.

(http://www_uiv Ora2 dz)

و هو مفهوم قديم تطرق اليه. علماء الاجتماع و السلوك في اوقات سابقة حيث حاولو إعطاء التفسيرات و الاجتهادات القائمة على أن الانسان كائن إجتماعي يعيش مع أفراد بيئة اجتماعية منظمة تتطلب الحياة فيها التعاون و الاخلاص ، وقد أشارو هؤلاء الباحثون في مجال العلوم الاجتماعية الى أن الولاء التنظيمي هو امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد و ولاءه و انتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه.

(عبادو خديجة 2015 ص 52)

2_ مفهوم الولاء التنظيمي:

مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم الواضحة في العلوم الادارية و السلوكية ، ولقد تعددت التعاريف التي تفسر الولاء التنظيمي و تذكر منها :

1 _ الولاء التنظيمي يعني :

مشاعر الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها و ترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهدافه المنظمة و قيمها و استعداده لبذل الجهود نيابة عنها و رغبته في البقاء عضو فيها .

2_ الولاء المؤسسي أو التنظيمي:

و هو شعور داخل الفرد بالانتماء الى المنظمة و أن هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها . و أن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق اهداف المنظمة.

و من خلال ما سبق يمكن أن تستنتج أن الولاء التنظيمي هو و جود ولاء متبادل بين الفرد و المنظمة التي يعمل بها.

(روان عفاف 2015ص8)

3_ تعريف الولاء التنظيمي:

عرفه ماري شيلدون على أن الولاء التنظيمي و اتجاه الفرد نحو المنظمة و الذي يربط بدوره ذات الفرد مع المنظمة التي يعمل بها.

(شربيط شريف مجد 2008ص 69)

- و عرفه بروتر و زملائه بأنه الولاء التنظيمي مدى قوة إندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها. و أوضحو أن الفرد الذي يمتلك إنتماء للتنظيم الذي يعمل به. و أشارو الى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الافراد لها أثر في تحديد مدى ولاء الفرد التنظيمي.

(بن السعيد العمري 1438ص16)

يرى bouchnan بانه عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها وذلك لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز مكانة اجتماعية و مهنية.

(لينة مروان 2007ص108)

4_ أهمية الولاء التنظيمي:

تقسم منظومة القيم في حقل التنظيمي الى قسمين أساسين هما القيم الشخصية الأفراد التنظيمية لمنظمات الاعمال و تعتبر القيم الشخصية من أهم العناصر المكونة ثقافة المنظمات اذ يكون لها تأثير كبير في حياتهم الخاصة و العملية.

(شلابي وليد 2015ص42)

إضافة إلى ذلك فإن أثر الولاء التنظيمي في حياة العاملين قد يمتد الى حياتهم الخاصة خارج نطاق العمل ، فقد اتضح أن الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا و السعادة و الارتباط العائلي.

(مروان صباح حسن بدون سنة ص388)

مروان صباح حسن الولاء التنظيمي و أثره في تحقيق الميزة التنافسية مجلة جامعة العراقية العدد 37-

و عليه تكمن أهمية الولاء التنظيمي في النقاط التالية :

* كلما زاد الولاء قل معدد دوران العمل هذا ما اثبته الكثير من الدراسات تمثل ستبرز (1977) بورتز (1979).

* يعتبر الولاء التنظيمي المؤشر الحقيقي و الصادق للتنبؤ ببقاء العاملين بمنظمتهم التي يعملون بها اذ الكثير من الدراسات اعتبرته كاملا هاما.

* يمثل الولاء التنظيمي حلقة الوصل بين الافراد و منظمتهم لاسيما في الاوقات الحرجة التي قد تمر بها المنظمة كان تعجز عن تقديم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الافراد العاملين للعمل و تحقيق أعلى مستوى من الانجاز.

_ إن ولاء الأفراد لمنظمتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات و استمرارها و زيادة انتاجها

(شلابي وليد ص 43)

5_ ابعاد الولاء التنظيمي:

_يمتاز الولاء التنظيمي بتعدد الابعاد و رغم اتفاق غالبية الباحثين على تعدد ابعاد إلا انهم يختلفون في تحديد ابعاده الا اهتم يختلفون في تحديد ابعاده ،و سنحاول عرض أهم هذه الابعاد التي يرتكز عليها الولاء التنظيمي و هي :

1-5 الولاء التنظيمي (الوجداني المؤثر) :

_ويتمثل هذا البعد في انتماء العمال للمؤسسة و ادراكهم للخصائص المميزة لعملهم و هو يتأثر بدرجة الاستقلالية و أهميتها و المهارات المطلوبة و توفر الاشراف و التوجيه فهو ينظر اليه من زاوية العاطفة بوصفة درجة الارتباط النفسي للعامل بالمؤسسة التي يعمل بها و مدى انتمائه إليها و ارتباطه بها ، و يعبر عن رضا العامل عن التنظيم و عن علاقة بزملائه و بمسؤوله المباشر ، و هو يتأثر بدرجة إدراك العامل لخصائص و مميزات وظيفة و مدى السماح للعامل بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

(خيري أسماء 2019 ص 93-94)

2-5 الولاء الاخلاقي (المعياري) :

و هو احساس الموظف بالالتزام نحو البقاء داخل المنظمة و غالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوب بيها و السماح لهم بالمشاركة و التفاعل الايجابي ليس في كيفية الاجراءات و تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف و التخطيط.

(محمد أحمد سليمان 2011 ص 82)

3_5_ الولاء الاستمراري :

و هو يوضح أن الفرد يصبح و فيا لإدارته و لا يغادرها مهما كانت الاغراءات الخارجية و البقاء فيها أطول مدة زمنية حتي يحال على التقاعد . و هذا يجعله يتحمل على حوافز مادية و معنوية تتماشى مع أهدافه.

4-5_ الولاء الشخصي :

و يتمثل في ولاء هذا الموارد البشري للثقافة التنظيمية التي أنتجتها هذه الإدارة و التي تكون ممزوجة بولاء سياسي أو ولاء رياضي مثلاً.

5-5_ الولاء التنظيمي:

و هو يمثل ولاء الفرد للإدارة التي يعمل بها من خلال إنتمائه و تمتعه بروح المسؤولية و اتجاهها .

(ترمول محمد 2020 ص 255)

6_ العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي:


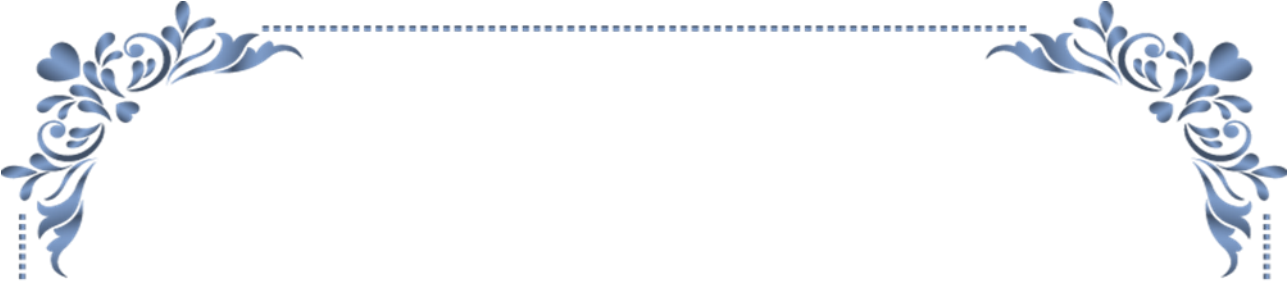
لقد حظي موضوعا الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي باهتمام كثير من الباحثين ، ويرجع هذا الاهتمام بهذين المتغيرين لما تير كانه من آثار على سلوك الأفراد و موافقتهم تجاه وظائفهم و منظماتهم ، و تسعى كل منظمة على العمل لترسيخ الولاء لدى افرادها و كذلك رغبتها الدائمة في و جوده من خلال تركيزها على العوامل التي تساهم بشكل مباشر في تعزيز الولاء و تقويته و في جانب اخر تحاول المنظمة العمل على ازالة و تحيد العوامل او المسببات التي تؤدي إلى ظغوط العمل لدى الأفراد المنتمين لها.

و نجد بأن ضعف الولاء التنظيمي يترتب عليه تحمل كلفة الغياب و ترك العمل و فقدان الرغبة في الإبداع و انخفاض الدافعية و الالتزام بالعمل . حيث ترى أن العاملين يختلفون في درجات الولاء و تحمل الضغوط المهنية.

(محمد بن سعيد عبيد سعود 1436 ص 16)

خلاصة الفصل:

لقد تبلورت فكرة الولاء التنظيمي كاتجاهات قد تكون ايجابية و سلبية ازاء مواقف يواجهها العمال من جراء ارتباطهم بالمؤسسة. لذلك يعتبر موضوع الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل اهتمام ادارة المؤسسات كونها عامل أساسي للمحافظة على فعالية المؤسسة و سمعتها ، و لاستمرارها و نجاحها و تقدمها لذلك يجب أن لا تعتمد في فعالية العمال فقط أدائهم و تدريبهم بقدر ما تعتمد على درجة ولائهم تجاه مؤسساتهم.



الجانب التّطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1 _ المنهج المعتمد في الدراسة

2_ حدود الدراسة

3_ مجتمع و عينة الدراسة

4_ الدراسة الاستطلاعية

5_ أداة جمع البيانات

6_ الخصائص السيكومترية

7_ اجراءات تطبيق

8_ الاساليب الاحصائية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية هي المرحلة في الجانب التطبيقي من البحث بحيث تهدف الى جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول الموضوع فهي تسمح بالإلمام بشكلة الدراسة كما أنها تمهد للمرحلة التالية من الجانب التطبيقي و المتمثل في صياغة أسئلة و استبيان الدراسة النهائية و تعتبر هذه الدراسة اساسا جوهر لبناء البحث كله.

1_ المنهج المعتمد في الدراسة

يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين، للتعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، وبغية تحقيق الأهداف المرجوة من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتسييرها.

وهو المنهج الذي يتناول الابحاث و الدراسات التي تبحث في ما هو كائن الان في حياة الانسان أو المجتمع من ظواهر و أحداث و قضايا معينة و يستخدم هذا المنهج طرقا و أدوات لجمع الحقائق والمعلومات .

(عزيز داوود 2006 ص6)

2_ حدود الدراسة

- لقد تم اجراء الدراسة في حدود التالية :

* الحدود الزمنية الموسم الجامعي: خلال شهر ماي (2023)

* الحدود المكانية المؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران.

* الحدود البشرية الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين قصر الحيران.

3_ مجتمع و عينة الدراسة

أ_ مجتمع الدراسة

يتسنى لكل باحث التحقق من صحة أو خطأ الفرضيات و بطريقة علمية منظمة و موجهة يستخدم الباحث أسلوب العينة التي تعتبر من أساسيات البحث الميداني و عملية تحديد العينة من المشكلات التي تواجه الباحث.

(سلمى زرماط 2020 ص100)

فإن مجتمع الدراسة يتكون من 150 ممرضة عاملة بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران

ب_ عينة الدراسة

بهدف إجراء الدراسة تم توزيع الاستبيان على مجموعة من الممرضات حيث تم إختيارهم بطريقة قصدية و البالغ عددهم 30 ممرضة

4_ الدراسة الاستطلاعية

يعتبر البحث الاستطلاعي او الدراسة العلمية الكشفية الصياغة الاستطلاعية هو البحث الذي يستهدف التعرف على المشكلة فقط و تكون جديدة أو عندما تكون المعلومات عنها ضئيلة وعادة ما يكون هذا النوع من البحوث تمهيدا للبحوث اخرى تسعى لحل المشكلة

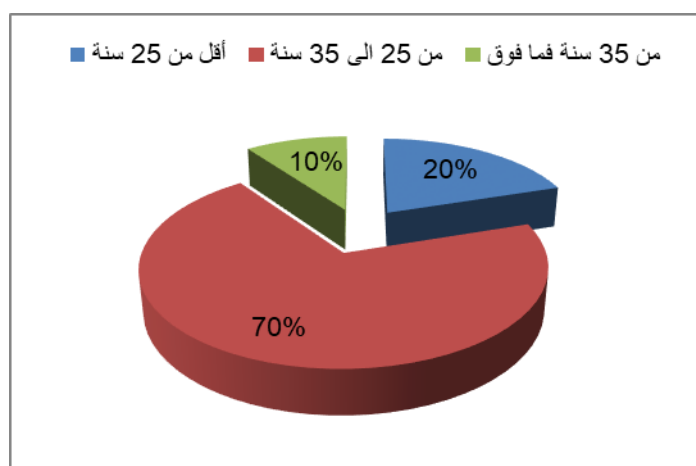
حيث تناول في هذه الجزء الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن - الخبرة - المؤهل العلمي.

01 -توزيع العينة حسب السن

جدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	فئات السن
20,0%	6	أقل من 25 سنة
70,0%	21	من 25 الى 35 سنة
10,0%	3	من 35 سنة فما فوق
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS(الملحق رقم 02)



الشكل رقم(05): يمثل توزيع العينة حسب متغير السن

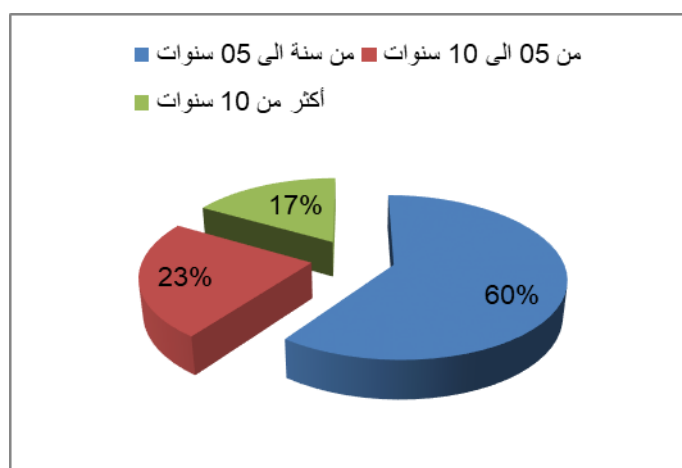
القراءة الاحصائية : من خلال الجدول رقم 02 والشكل رقم 03 يتبين لنا أن فئة السن (من 25 الى 35 سنة) يشكلون نسبة 70 % من العينة , وأن فئة السن (أقل من 25 سنة) يشكلون نسبة 20 % من العينة , وفي الاخير نجد فئة السن (من 35 سنة فما فوق) يشكلون نسبة 10 %

02- توزيع العينة حسب الاقدمية

جدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
60%	18	اقل من 5 سنوات
23,3%	7	بين 5-10 سنوات
16,7%	5	أكثر من 10سنوات
100 %	30	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS(الملحق رقم 02)



الشكل رقم(06): يمثل توزيع العينة حسب متغير الأقدمية

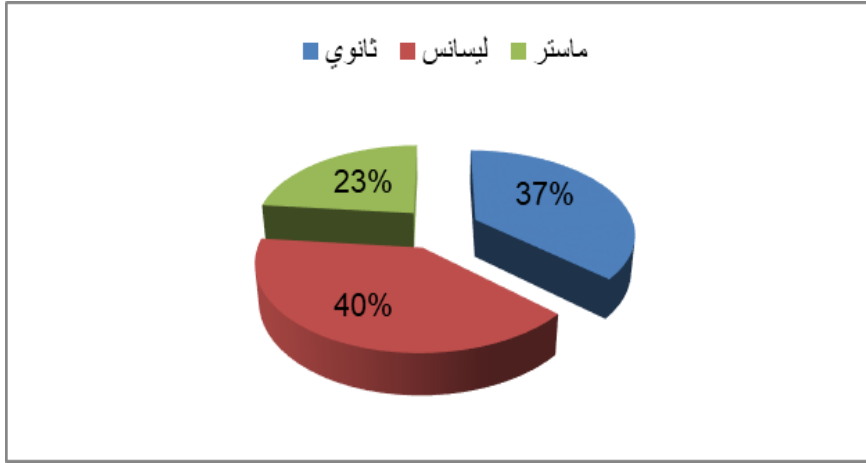
القراءة الاحصائية : من خلال الجدول رقم 03 والشكل رقم 04 يتبين لنا أن فئة الأقدمية (من سنة الى 05 سنوات) يشكلون نسبة 60 % من العينة , وأن فئة الأقدمية (من 05 الى 10 سنوات) يشكلون نسبة 23 % من العينة , وفي الاخير نجد فئة الأقدمية (أكثر من 10 سنوات) يشكلون نسبة 17 %

03. توزيع العينة حسب المؤهل العلمي :

الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة و تصنيفها حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
37%	11	ثانوي
40%	12	ليسانس
23%	7	ماستر
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS(الملحق رقم 02)



الشكل رقم (07): يمثل توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

القراءة الاحصائية : من خلال الجدول 04 رقم والشكل رقم 05 يتبين لنا أن فئة المؤهل العلمي (ليسانس) يشكلون نسبة 40 % من العينة ، وأن فئة المؤهل العلمي (ثانوي) يشكلون نسبة 37 % من العينة ، وفي الاخير نجد فئة المؤهل العلمي (ماستر) يشكلون نسبة 23 %

5_ أداة جمع البيانات

اعتمد الطالباتين على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الذي تتناسب مع طبيعة المنهج الوصفي لقياس العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى الممرضات مبني من طرف الطالباتين وذلك بالاعتماد على مقياس الضغوط المهنية و يتكون من 25 فقرة موزعة كالتالي : (صراع الدور -عبء العمل- ظروف الفيزيقية- التنقل -الترقية -العلاقات مع الرؤساء وزملاء العمل- العلاقات مع المرضى و الممرضات)

واعتمدنا فيه على مقياس ليكارث الثلاثي لقياس إجابات أفراد العينة ، ثم تكون مجالات الإجابة على عبارات الاستبانة على النحو التالي :

جدول رقم (05) : مجالات الإجابة وفق مقياس ليكارث الثلاثي

غير موافق	محايد	موافق
1	2	3

و لقد تم تحديد طول فئات مقياس ليكارث الثلاثي كما يلي :

تم حساب المدى من خلال العلاقة (أكبر قيمة في المقياس - أقل قيمة في المقياس)

$$02 = 01 - 03 \text{ ومنه المدى } = 02$$

طول فئة مقياس ليكارث الثنائي = $3/2$ ومنه طول الفئة = 0.66

و من كل ما سبق تم تحديد فئات المقياس و تحديد اتجاهها كما في الجدول الموالي :

جدول رقم (06): معيار تحديد الاتجاه وفق مقياس ليكارث الثلاثي

الاحتمال	الوسط الحسابي
غير موافق	من 01 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.32
موافق	من 2.33 إلى 3.00

6_خصائص السيكومترية

أ-الصدق الظاهري: و يعني بصدق أداة الدراسة أن عبارات تقيس ما يريد الباحث قياسه بالفعل، و من أجل ذلك قمنا بعرضها على الأستاذة المشرفة من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات حيث تم تعديلها بشكل أولي، ثم عرضناها على مجموعة من المحكمين المتمثلين في مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس العمل و التنظيم

و قد تم الأخذ بأرائهم و إعادة صياغة بعض العبارات و إجراء التعديلات المطلوبة و حذف ما يجب لتخرج في شكلها النهائي ليتم توزيعها على مجموعة من الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هوارى بومدين بقصر الحيران.

ب- الصدق البنائي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة الذي قمنا بها على عينة الدراسة الاستطلاعية و التي تقدر ب (30) ممرضة و التي تم وضعها من قبل وقد طبق الاستبيان بهدف التعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة و حساب معاملات الثبات و تم استخراج الصدق البنائي بالاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ

ج-: ثبات أداة الدراسة

و يقصد بثبات أداة الدراسة دقته فيما يقيسه من معلومات و سلوك و اتجاهات المستقضي، و التحقق من أنه إذا تم تكرار توزيع الأداة على نفس العينة و في نفس الظروف فإننا سنتحصل على نفس الإجابات و النتائج.

و لقياس ثبات الأداة تم الاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.60 فأكثر، و إذا كانت أقل فترفض أداة القياس

الجدول رقم (07): يوضح لنا معامل الثبات ألفا كرونباخ للأداة المستخدمة في الدراسة كما يلي :

معامل الصدق	Cronbach's Alpha		محاور الدراسة
	عدد العبارات	القيمة	
0.870	40	0.757	المقياس الكلي

المصدر: إعداد الطالبة بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 01)

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 أن قيمة الثبات ألفا لجميع عبارات الاستبيان للمقياس بلغ 0.757 و معامل الصدق بلغ 0.870 وبمقارنته بالمستوى الأدنى المقبول (0.60) فهي تعتبر جيدة , و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات جيد مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

7 اجراءات التطبيق:

تم اعداد أداة وفقا للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد الهدف من اداة الدراسة حيث تمثل في مايلي :

معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة

معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي باختلاف المتغيرات الديمغرافية (السن' الخبرة' المؤهل العلمي) لدى عينة الدراسة

الخطوة الثانية: صياغة فقرات اداة الدراسة الصياغة فقرات ادوات الدراسة تعم العمل بالاجراءات التالية :

_مراجعة أدبيات الدراسة المرتبطة بكل بعد من أبعاد الضغوط المهنية وكذلك الولاء التنظيمي

_مراجعة مقاييس الدراسات السابقة التي استخدمت للتعرف على أنماط الضغوط المهنية وكذلك الولاء التنظيمي

_مراجعة المصادر السابقة و الموضوعات من اجل تحديد عبارات كل بعد من ابعاد اداة الدراسة و صياغة فقراتها

_ تم صياغة فقرات الدراسة حسب ما يلي :

أ-ان تخدم هذه الفقرات الاهداف المطلوبة تحقيقها و التي تعمل على تحقيق أهداف الدراسة

ب-تمت صياغة فقرات الدراسة وفق الاجابة الثلاثية (موافق'محايد 'غير موافق) في استبباني الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي

د-تم اعداد اداة الدراسة في صورتها الاولية حيث اشتمل مقياس الضغوط المهنية 25 فقرة موزعة على ستة ابعاد و اشتمل مقياس الولاء التنظيمي 15 فقرة.

الخطوة الثالثة: عرض أداة الدراسة على المحكمين .

بعد وضع أداة الدراسة في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين في مجال التخصص وهم اساتذة في علم النفس العمل و التنظيم وذلك للتأكد من مدى مناسبة المفردات و الفقرات و النظر في مدى كفاية

أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشموليتها و تقويم مستوى الصياغة اللغوية و الاخراج و اضافة اي اقتراحات أو تعديلات تكون مناسبة.

8_ الأساليب الاحصائية للدراسة

أن تحليل البيانات من أهم خطوات تصميم الدراسة ولقد اعتمدت الطالبتين في هذه الدراسة على الاساليب التالية

- التكرارات و النسبة المئوية لوصف خصائص أفراد العينة
- المتوسط الحسابي لقياس مركزية الاجابات لحساب متوسطات درجات أفراد العينة
- الانحراف المعياري وقد استخدم لمعرفة مدى اتفاق وتشتت الاجابات
- معامل الارتباط بيرسون للبحث في العلاقة بين المتغيرات و لتفريغ البيانات و معالجتها تم الاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)
- _معامل الفا كرونباخ و هو يحدد مستوى قبول أداة القياس
- _ اختبار التباين الاحادي

خلاصة الفصل

من خلال عرض الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الاستطلاعية تم من خلال ذلك تحديد المنهج المعتمد في الدراسة و حدود الدراسة و عينة الدراسة و الدراسة الاستطلاعية و اداة جمع البيانات و الخصائص السيكومترية و اجراءات التطبيق و الاساليب الاحصائية المعتمدة و التي في تحليل معطيات الدراسة و التي سنتعرض لها في الفصل الموالي

الفصل الخامس

عرض و تحليل مناقشة النتائج

1-تحليل و مناقشة الفرضية الاولى

2-تحليل و مناقشة الفرضية الثانية

3-تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة

4-تحليل و مناقشة الفرضية الرابعة

5-تحليل و مناقشة الفرضية الخامسة

6-تحليل و مناقشة الفرضية السادسة

7-تحليل و مناقشة الفرضية العامة

8-مناقشة و تفسير النتائج

1-تحليل و مناقشة الفرضية الاولى:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأعواط) تعزى لمتغير السن

للتحقق من صحة الفرضية تمت المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار التباين احادي الاتجاه ONE WAY ANOVA وتم الحصول على النتيجة التالية :

الجدول رقم (08) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المجموعات
0,14	2,04	06	أقل من 25 سنة
0,25	2,07	21	من 25 الى 35 سنة
0,22	1,97	03	من 35 سنة فما فوق
0,22	2,06	30	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS(الملحق رقم 03)

من خلال الجدول رقم 08 الذي يبين لنا متوسط فئات متغير السن, بحيث نجد متوسط فئة السن (أقل من 25 سنة): 2.04 و فئة السن (من 25 الى 35 سنة): 2.07 و فئة السن (من 35 سنة فما فوق): 1.97.

الجدول رقم (09) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات

القرار	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	0,753	0,287	0,016	2	0,032	بين المجموعات
			0,055	27	1,497	داخل المجموعات
			29		1,529	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 03)

يتضح من الجدول أن قيمة ف بلغت 0.28 وهي أصغر من قيمة ف الجدولية 1,69 و قيمة مستوى الدلالة 0.75 وهي أكبر من مستوى الثقة 0.05 وبالتالي لا توجد دلالة احصائية , ومنه نستنتج الفرضية التالية بأنه : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير السن .

2-تحليل و مناقشة الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير السن

للتحقق من صحة الفرضية تمت المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار التباين احادي الاتجاه ONE WAY ANOVA وتم الحصول على النتيجة التالية :

الجدول رقم (10) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات

المجموعات	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 25 سنة	06	2,42	0,40
من 25 الى 35 سنة	21	2,50	0,40
من 35 سنة فما فوق	03	2,75	0,31
المجموع	30	2,51	0,39

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 04)

من خلال الجدول رقم 10 الذي يبين لنا متوسط فئات متغير السن، بحيث نجد متوسط فئة السن (أقل من 25 سنة): 2.42 و فئة السن (من 25 الى 35 سنة): 2.50 و فئة السن (من 35 سنة فما فوق): 2.75

الجدول رقم (11) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0,22	2	0,11	0,72	0,49	غير دال
داخل المجموعات	4,27	27	0,15			
المجموع	4,50	29				

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 04)

يتضح من الجدول أن قيمة ف بلغت 0.72 وهي أصغر من قيمة ف الجدولية 1,69 و قيمة مستوى الدلالة 0.49 وهي أكبر من مستوى الثقة 0.05 وبالتالي لا توجد دلالة احصائية , ومنه نستنتج الفرضية التالية بأنه : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير السن

3-تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير الاقدمية

للتحقق من صحة الفرضية تمت المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار التباين احادي الاتجاه ONE WAY ANOVA وتم الحصول على النتيجة التالية :

الجدول رقم (12) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات

المجموعات	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من سنة الى 05 سنوات	18	2,06	0,20
من 05 الى 10 سنوات	07	2,08	0,30
أكثر من 10 سنوات	05	2,01	0,23
المجموع	30	2,06	0,22

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 05)

من خلال الجدول رقم (12) الذي يبين لنا متوسط فئات متغير الأقدمية, بحيث نجد متوسط فئة الأقدمية (من سنة الى 05 سنوات): 2.06 و فئة الأقدمية (من 05 الى 10 سنة): 2.08 و فئة الأقدمية (أكثر من 10 سنوات): 2.01

الجدول رقم (13) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات

القرار	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	0,89	0,11	0,006	2	0,013	بين المجموعات
			0,056	27	1,516	داخل المجموعات
			29		1,529	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 05)

يتضح من الجدول أن قيمة ف بلغت 0.11 وهي أصغر من قيمة ف الجدولية 1,69 و قيمة مستوى الدلالة 0.89 وهي أكبر من مستوى الثقة 0.05 وبالتالي لا توجد دلالة احصائية , ومنه نستنتج الفرضية التالية بأنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير الأقدمية

4-تحليل و مناقشة الفرضية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير الأقدمية للتحقق من صحة الفرضية تمت المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار التباين احادي الاتجاه ONE WAY ANOVA وتم الحصول على النتيجة التالية :

الجدول رقم (14) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المجموعات
0,43	2,48	18	من سنة الى 05 سنوات
0,43	2,52	07	من 05 الى 10 سنوات
0,16	2,58	05	أكثر من 10 سنوات
0,39	2,51	30	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 06)

من خلال الجدول رقم (14) الذي يبين لنا متوسط فئات متغير الأقدمية, بحيث نجد متوسط فئة الخبرة (من سنة الى 05 سنوات): 2.48 و فئة الأقدمية (من 05 الى 10 سنة): 2.52 و فئة الأقدمية (أكثر من 10 سنوات): 2.58

الجدول رقم (15) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0,042	2	0,021	0,12	0,882	غير دال
داخل المجموعات	4,459	27	0,165			
المجموع	4,501	29				

المصدر: إعداد الطالبين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS(الملحق رقم 06)

يتضح من الجدول أن قيمة ف بلغت 0.12 وهي أصغر من قيمة ف الجدولية 1,69 و قيمة مستوى الدلالة 0.88 وهي أكبر من مستوى الثقة 0.05 وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية , ومنه نستنتج الفرضية التالية بأنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير الاقدمية

5-تحليل و مناقشة الفرضية الخامسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي للتحقق من صحة الفرضية تمت المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار التباين احادي الاتجاه ONE WAY ANOVA وتم الحصول على النتيجة التالية :

الجدول رقم (16) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات

المجموعات	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثانوي	11	2,04	0,22
ليسانس	12	2,10	0,25
ماستر	07	2,01	0,21
المجموع	30	2,06	0,22

المصدر : إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 07)

من خلال الجدول رقم (16) الذي يبين لنا متوسط فئات متغير المؤهل العلمي, بحيث نجد متوسط فئة

المؤهل العلمي (ثانوي): 2.04 و فئة المؤهل العلمي (ليسانس): 2.10 و فئة المؤهل العلمي (ماستر): 2.01

الجدول رقم (17) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0,035	02	0,018	0,31	0,73	غير دال
داخل المجموعات	1,494	27	0,055			
المجموع	1,529	29				

المصدر :إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 07)

يتضح من الجدول أن قيمة ف بلغت 0.31 وهي أصغر من قيمة ف الجدولية 1,69 و قيمة مستوى

الدلالة 0.73 وهي أكبر من مستوى الثقة 0.05 وبالتالي لا توجد دلالة احصائية , ومنه نستنتج الفرضية التالية

بأنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية

هواري بومدين (قصر الحيران الأغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي

6- تحليل و مناقشة الفرضية السادسة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي

للتحقق من صحة الفرضية تمت المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار التباين احادي الاتجاه ONE WAY ANOVA وتم الحصول على النتيجة التالية :

الجدول رقم (18) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجموعات

المجموعات	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثانوي	11	2,30	0,47
ليسانس	12	2,61	0,32
ماستر	07	2,65	0,24
المجموع	30	2,51	0,39

المصدر : إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 08)

من خلال الجدول رقم (18) الذي بين لنا متوسط فئات متغير المؤهل العلمي, بحيث نجد متوسط فئة

المؤهل العلمي (ثانوي): 2.30 و فئة المؤهل العلمي (ليسانس): 2.61 و فئة المؤهل العلمي (ماستر): 2.65.

الجدول رقم (19) : يوضح الفروق في المساندة الاجتماعية في المجموعات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0,759	2	0,380	2,74	0,083	غير دال
داخل المجموعات	3,741	27	0,139			
المجموع	4,501	29				

المصدر :إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 08)

يتضح من الجدول أن قيمة ف بلغت 2.74 وهي أكبر من قيمة ف الجدولية 1,69 و قيمة مستوى الدلالة 0.083 وهي أكبر من مستوى الثقة 0.05 وبالتالي لا توجد دلالة احصائية , ومنه نستنتج الفرضية التالية بأنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي

7- تحليل و مناقشة الفرضية العامة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط)

جدول رقم (20): يبين العلاقة الارتباطية بين متغير المساندة الاجتماعية و الصلابة النفسية

المتغير 1	المتغير 2	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى الدلالة sig
الضغوط المهنية	الولاء التنظيمي	0,31	0,10	29	6.01	1,69	0,000

المصدر : إعداد الطالبة بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS (الملحق رقم 09)

يتضح لنا من خلال الجدول أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الثقة 0.05 , كما أن قيمة ت المحسوبة بلغت 6,01 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية البالغة 1,69 وعليه نقبل الفرضية والتي تنص على وجود علاقة ذات احصائية بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي عند مستوى دلالة 0.05 , ويشير قيمة معامل الارتباط R الذي بلغ 0.36 الى أنه توجد علاقة خطية طردية بين المتغيرين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي

وفي من خلال هذه النتائج يظهر لنا صحة الفرضية القائلة بأنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين قصر الحيران الأغواط, و أن هذه العلاقة هي علاقة خطية طردية

8_ مناقشة وتفسير النتائج:

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى : تنص الفرضية الفرعية الاولى على : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين قصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير السن , و قد تبين من خلال المعالجة الاحصائية للبيانات أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين , و يمكن تفسير هذه النتيجة بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الممرضات، فهن يتعرضن لمواقف ليس من السهل على النفس البشرية تحملها فالمرمضة أثناء قيامها بعملية المساعدة في العملية الجراحية هي مطالبة بإتمام مهمتها على الوجه الصحيح الذي يضمن سلامة العملية الجراحية، و مسؤولة عن حياة المريض مما قد يولد لديها ضغط نفسي مرتفع .

مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير السن , و قد تبين من خلال المعالجة الاحصائية للبيانات أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين , و يمكن تفسير هذه النتيجة نظرا لطبيعة شعور الممرضات باختلاف السن لديهن بأن لديهم شعور كبير بالولاء التنظيمي .

مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص الفرضية الجزئية الثالثة على توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير الاقدمية. و قد تبين من خلال المعالجة الاحصائية للبيانات انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) ,ويمكن تفسير هذه النتيجة نظرا لطبيعة شعور الممرضات باختلاف مدة الخبرة لديهن وبأن لديهن ضغط مهني كبير خاصة فئة الممرضات الذين عملوا اكثر 10 سنوات.


مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تنص الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران) تعزى لمتغير الخبرة .وقد تبين من خلال المعالجة الاحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء

التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط).ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الممرضات الذين لديهم خبرة أكثر يكون لديهم ولاء تنظيمي مرتفع .

مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص الفرضية الجزئية الخامسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين

(قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي .وقد تبين من خلال المعالجة الاحصائية البيانات أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط).و يمكن تفسير هذه النتيجة نظرا لاختلاف المعهد الذي دراسة فيه كل ممرضة والوقت الذي درست فيه .

مناقشة و تفسير نتائج الفرضية السادسة: تنص الفرضية الجزئية السادسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) تعزى لمتغير المؤهل العلمي. و من خلال المعالجة الاحصائية انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى ممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين (قصر الحيران الاغواط) ويمكن تفسير هذه النتيجة نظرا لطبيعة لاختلاف شعورهم بالولاء التنظيمي اتجاه مؤسساتهم .



الخاتمة

الخاتمة

مما سبق نستخلص أن العلاقة بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى الممرضات من المواضيع الهامة التي تجدر أن يجرى حولها المزيد من الدراسات للوصول الى حلول للتقليل من هذه الظاهرة لدى هذه الفئة التي تقدم خدمات إنسانية لا يمكن الاستغناء عنها و تشكل الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي تهديد للممرضات و لحياة المرضى اذا تبين من خلال الفرضيات الجزئية :

_ انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى متغير السن.

_ انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى متغير السن.

_ انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران تعزى متغير الاقدمية.

_ انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى متغير الاقدمية.

_ انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران الاغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

_ انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى الممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين بقصر الحيران تعزى لمتغير مؤهل العلمي .

أما من خلال الفرضية العامة نستنتج انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى الممرضات' و ان هذه العلاقة هي علاقة خطية طردية .

الخاتمة

التوصيات

_ تزويد الممرضات بالمعلومات و البيانات الكافية عن وظائفهم و عن المؤسسة التي يعملون بها و هذا يؤدي الى ازالة الغموض و يخفف من ضغوط المهنية كما يؤدي إحاطة الممرضات بكل ما يجري داخل المؤسسة إلى شعورهم بالولاء لهذه المؤسسة .

_ يجب الاهتمام بيئة الممرضات و تهيئتها لتساعد الممرضات على أداء أعمالهم بأريحية و طمأنينة و تدليل كافة المعوقات التي تؤدي الى رفع مستويات الضغوط المهنية تطوير نظام و قنوات الاتصال بالمؤسسة إن توافرت اتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمؤسسة يمنح للإدارة التعرف على المصادر المسببة للضغوط المهنية .

_ نظم الاختيار و التعيين يجب تطويرها بحيث تضمن مقاييس يمكن من خلالها ضمان اختيار افراد لديهم القدرة على التعامل مع الضغوط المهنية.

_ اعادة فحص الحوافز و تقويم الاداء على قدرات دورية مناسبة للتأكد من تحقيق .

_ ضرورة قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى الممرضات من حيث الافراد ذلك لان الممرض لمتصف بالولاء التنظيمي المرتفع سيكون له دور إيجابي في زيادة الانتاجية .

_ العمل على تنمية الولاء التنظيمي لدى الممرضات وذلك من طريق الاهتمام بأهم العوامل المؤثرة عليها منها تحقيق الامن زيادة الحوافز و الاجور العلاقات الايجابية.

_ توفير جو من الحرية للعمال لتعبير عن آرائهم بكل حرية و عدم التضيق عليهم .



قائمة

المراجع



قائمة المراجع:

- 1) آسيا بو ديب ،جونيا ميكو (2021) الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي و دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء سونلغاز جيجل_ مذكرة ماستر تخصص عمل و تنظيم
- 2) ترمول محمد محمد لطفي 2020 الولاء التنظيمي المجدد للاداء الوظيفي بين النظري و الواقع الاداري مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية (الجزائر)
- 3) تقي عبد العزيز عبد المحسن 2002 قياس مدى قدرة العوامل الديمغرافية و ضغوط العمل في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية مجلة العلوم الاجتماعية ع1م'30
- 4) جلاب خولة 2016. الخدمة الصحية و ضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية مذكرة ماستر جامعة العربي تبسي.
- 5) خالد محمد رشيد 1997 متغيرات ضغط العمل دراسته نظرية و تطبيقية في قطاع المصارف بدولة الامارات العربية المتحدة ،الادارة العامة.
- 6) د. محمد بن سعيد العمري أ. عبيد سعود السهلي. أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية العدد 39 ، 1436 ص 16
- 7) د.عزيز داوود 2006 مناهج البحث العلمي دار أسامة للنشر و التوزيع الاردن عمان و دار المشرق الثقافي ط 1
- 8) دراسة الأحمدى حنان (2006) الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية المجلة العربية للعلوم الادارية -الكويت ع3م'13
- 9) زينب بن الطيب 2020 الضغوط المهنية و أثرها على اداء مهني المكتبات و المعلومات تخصص علم النفس العمل و التنظيم مذكرة ماستر جامعة باتنة.
- 10) سعد الله عيشاوي عبدالحليم الصديقي 2014
- 11) عثمان حمود الخضر 2005 علم النفس الصناعي الكويت مكتبة الفلاح الكويتي ط 1
- 12) عثمان مريم 2009 الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية على الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة مذكرة ماستر جامعة الاخوة قسنطينة.
- 13) عمر مصطفى محمد العناس2008 الضغوط المهنية و علاقتها بالصحة النفسية ادارة المطبوعات و النشر ط 1.

قائمة المراجع

- (14) فاروق عبده فليبه السيد محمد عبد المجيد 2005 السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية عمان دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطبع ط1
- (15) فاطمة عبد الرحيم النواسية 2013 الضغوط و الازمات النفسية و أساليب المساندة دار النشر
- (16) ليلي قرقاح 2018 الضغوط المهنية و علاقتها بالامل المهني لدى العاملين في مستشفيات الامراض العقلية جامعة العربي بن مهدي ام البواقي
- (17) لينة حسام المحتسب مروان سعيد جلعود 2007 ، أبعاد الولاء التنظيمي و العوامل المؤثرة عليه لدى موظفي البنوك في محافظة الخليل ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث و الدراسات العدد 11.
- (18) محمد أحمد سليمان 2011 الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي قيم و اخلاقيات العمل ط 1 عمان دار رمزم.
- (19) محمد عياصرة مروان محمد بني أحمد 2008 اداة الصراع و الازمات و ضغوط العمل و التعبير ط 1 دار الحامد للنشر و التوزيع الاردن
- (20) مروان صباح حسن الولاء التنظيمي و أثره في تحقيق الميزة التنافسية مجلة جامعة الجامعة العراقية العدد 3-37
- (21) نائف علي ابيو (2019) الضغوط النفسية ،دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ،الأسكندرية.
- (22) و التوزيع ط1.
- (23) ابراهيمي أسماء 2014 الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية على عينة من الممرضات و المعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة أطروحة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في علم النفس جامعة بسكرة.
- (24) خرزى سمية 2015 اتجاهات الاساتذة نحو الضغوط المهنية في الجامعة مذكرة ماستر تخصص علم النفس العيادي جامعة العربي بن مهدي أم البواقي.
- (25) خيرى أسماء 2019 العدالة التنظيمية و تعزيز الولاء التنظيمي لدى العامل داخل المؤسسة شهادة دكتوراة LMD جامعة المسيلة.
- (26) رعاش فائزة رزاق بكرة إيمان 2013 أثر الضغوط العمل على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة الضرائب ورقة مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقة .

قائمة المراجع

- (27) روان عفاف 2015 أثر الولاء التنظيمي على تحسين أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي المسيلة مذكرة ماستر في علوم تسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة .
- (28) سلمى زرمات 2020 واقع صعوبات التعلم الأكاديمية لدى تلاميذ السنة الثالثة ابتدائي من وجهة نظر المعلمين مذكرة ماستر جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
- (29) سليمان سعيدي 2016 مصادر الضغوط العمل وانعكاساتها على الاطباء وشبه المطلبين دراسة ميدانية بمصلحة الاستعجال في المؤسسات الاستشفائية محمد بوضياف البويرة مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل جامعة العقيد ألكلي محند أولحاج بالبويرة.
- (30) شريط شريف محمد 2008 الاتصال التنظيمي و علاقته بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الاطارات لمؤسسة سونلغاز عنابة جامعة مستوري محمود قسنطينة.
- (31) شريك سيليا ،عداد حسن 2021 مصادر الضغوط العمل على اداء العاملين دراسة مؤسسة الضرائب بورقلة مذكرة ليسانس و م الاقتصادية ' تخصص تسيير الموارد البشرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- (32) شلابي وليد 2015 دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواصلة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة مذكرة ماستر جامعة بسكرة.
- (33) الضغوط المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى اساتذة بالطور الابتدائي دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ولاية ورقلة مذكرة ماستر تخصص عمل وتنظيم جامعة حمه لخضر الوادي.
- (34) عبادو خديجة 2015 الولاء التنظيمي لدى اساتذة الجامعات دراسة ميدانية بجامعة ورقلة. غرداية الوادي بسكرة مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية العدد 18.
- (35) فضيلة لحرش 2017 الاحتراق النفسي ارتباطه بالضغط المهني دراسته ميدانية على أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي مذكرة ماستر جامعة غرداية .
- (36) محمد بن سعيد العمري (1438) أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي ،دراسته ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية العدد 39.
- (37) ناهدة طه غضية أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري و مديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الاردن 2008 رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليا استكمالاً للمتطلبات لحصول على درجة الاجستير في الادارة التربوية قسم الاصول و الادارة التربوية .
- المراجع الاجنبية :

1) http://ww-univ-oran2.dz-2023_01_25.

2) Mohamed boudarene 2005 le stress entre bien etre et souffrance et berti alger.

الملاحق

استبيان

اختي الممرضة ان الاستبيان الذي بين يدك مهم على بعض المعلومات التي تخض البحث العلمي الذي نقوم به لا تمام مذكرة ماستر في علم النفس تخصص العمل و التنظيم و الذي يدور موضوع حول دراسة الضغوطات المهنية و الولاء التنظيمي لدي ممرضات مستشفى هوارى بومدين قصر الحيران

و يحتوي هذا الاستبيان عن مجموعة من الاسئلة و التي يرجى منك الاجابة عليها وفقا لتصوراتك و شعورك نحو مهنتك و ذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة للاجابة وليكن في علمك أختي الممرضة بان اجابتك لن تستخدم الا لاغراض علمية وسوف تبقي في السرية التامة و تقبلو منا فائق الاحترام و التقدير:

البيانات الشخصية:

- السن: أقل من 25 بين 25_35 من 35 فما فوق
- الأقدمية: من 1_5 سنوات من 5_10 سنوات اكثر من 10 سنوات
-
- المؤهل العلمي: ثانوي ليسانس ماستر

استبيان الضغوط المهنية للممرضات

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	رئيسي يحسن معاملة العمال			
2	أعرض لضوضاء شديدة بعلمي			
3	عملي يتوافق مع حياتي الاسرية			
4	لدي فرص كثيرة لترقية عملي			
5	تعاملي اليومي مع المرضى يسبب لي التوتر			
6	يقلقني انعدام رغبة المرضى في اتباع الارشادات التي اقدمها لهم			
7	زملائي في العمل لا يهتمون ببعضهم البعض			
8	يلزمني عملي التركيز لفترات طويلة			
9	محيط عملي يبعث على الاجهاد			
10	يطلب مني انجاز اعمال كثيرة في ميدان عملي			
11	يخلق زملائي بالعمل جو اخويا			
12	نظام الترقية المعمول به غير عادل			
13	يفتقر محيط عملي بالتجهيزات الضرورية			
14	مطالب المرضى مرهقة			
15	درجة الحرارة بمحيط عملي لا تساعد على العمل			
16	ساعات عملي طويلة ترهقني			
17	اشعر بعدم التقدم في حياتي المعنوية			
18	رئيسي في العمل لايهتم براحة العامل			
19	يؤسفني ان اغلب المرضى الذين اتعامل معهم ينقصهم احترام الاخرين			
20	الاضاءة بمحيط عملي ضعيفة			
21	يصعب علي التوفيق بين أدوار العمل و أدوار الاسرية			
22	يتطلب من عملي جهدا اكبر من امكانياتي العادية			
23	اشعر بالخوف المستمر لاحتمال اصابتي بالعدوى			
24	المسافة بين منزلي و عملي ترهقني			
25	اشعر لن عملي متعارض مع حياتي الشخصية			

الولاء التنظيمي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	اعتبر نفسي عضو بناء وفعال في هذه المؤسسة			
2	مستعد ان ابذل مزيد من الجهد لنجاح عمل المؤسسة			
3	يهمني كثيرا مستقبل افضل لهذه المؤسسة			
4	اشعر بارتباط داخلي تجاه هذه المؤسسة			
5	ساتاثر سلبا لو تركت العمل بهذه المؤسسة			
6	لدي استعداد لانهاء عمري التقاعدي في هذه المؤسسة			
7	لدى ثقة بان المؤسسة اكثر امن وظيفي من المؤسسات الاخرى			
8	مازلت اشعر بالرضا عن قراري للعمل في هذه المؤسسة			
9	لدى ثقة بان المؤسسة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل فيها			
10	اتحدث باعتزاز لاصدقائي عن عملي في المنظمة			
11	في حال توفرت فرصة عمل متشابهة افضل الاستمرار في عملي			
12	سادافع عن المؤسسة عند ذكرها بسوء حتي بعد تركي للعمل فيها			
13	سابقني في هذه المؤسسة حتي مع توفر راتب و مزايا افضل في مكان اخر			
14	اعتقد بانني اخدم مستقبلي الوظيفي بالبقاء بهذه المؤسسة			
15	اشعر بالانتماء لهذه المنظمة			

ملحق رقم 1

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19
Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39
Q40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	01-avr.-2023 17:55:38
Comments	
Input	E:\spss\01042023\الظغوط المهنية لدى ممرضات مستشفى هواري بومدين.sav
Data	DataSet1
Active Dataset	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	30
File	
Matrix Input	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.
Definition of Missing	
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	
Processor Time	00:00:00,000
Elapsed Time	00:00:00,003

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط المهنية لدى ممرضات مستشفى هواري بومدين.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	40

ملحق رقم 2

```
FREQUENCIES VARIABLES=السن الخبرة المؤهل_العلمي Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10
Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22
Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created	01-avr.-2023 17:53:22
Comments	
Input	Data
	E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية الطغوظا\لدى المهنية الطغوظا\بومدين هواري مستشفى ممرضات.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data
	30
	File
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used
	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax
	FREQUENCIES VARIABLES=السن الخبرة المؤهل_العلمي Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time
	00:00:00,000
	Elapsed Time
	00:00:00,007

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية الطغوظا\لدى المهنية الطغوظا\بومدين هواري مستشفى ممرضات.sav

Statistics

		السن	الخبرة	المؤهل العلمي	Q1	Q2	Q3	Q4
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Q39	Q40
N	Valid	30	30
	Missing	0	0

Frequency Table

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 25 سنة	6	20,0	20,0	20,0
من 25 الى 35 سنة	21	70,0	70,0	90,0
من 35 سنة فما فوق	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من سنة الى 05 سنوات	18	60,0	60,0	60,0
من 05 الى 10 سنوات	7	23,3	23,3	83,3
أكثر من 10 سنوات	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	11	36,7	36,7	36,7
ليسانس	12	40,0	40,0	76,7
ماستر	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	5	16,7	16,7	16,7
محايد	1	3,3	3,3	20,0
موافق	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	53,3	53,3	53,3
محايد	3	10,0	10,0	63,3
موافق	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	9	30,0	30,0	30,0
محايد	8	26,7	26,7	56,7
موافق	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	3	10,0	10,0	10,0
محايد	10	33,3	33,3	43,3
موافق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	9	30,0	30,0	30,0
محايد	10	33,3	33,3	63,3
موافق	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	26,7	26,7	26,7
محايد	4	13,3	13,3	40,0
موافق	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	23,3	23,3	23,3
محايد	20	66,7	66,7	90,0
موافق	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	13	43,3	43,3	43,3
محايد	4	13,3	13,3	56,7
موافق	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	26,7	26,7	26,7
محايد	3	10,0	10,0	36,7
موافق	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	14	46,7	46,7	46,7
محايد	5	16,7	16,7	63,3
موافق	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	23,3	23,3	23,3
محايد	2	6,7	6,7	30,0
موافق	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
محايد	9	30,0	30,0	43,3
موافق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	5	16,7	16,7	16,7
محايد	6	20,0	20,0	36,7
موافق	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	18	60,0	60,0	60,0
محايد	6	20,0	20,0	80,0
موافق	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	13	43,3	43,3	43,3
محايد	14	46,7	46,7	90,0
موافق	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	10	33,3	33,3	33,3
محايد	9	30,0	30,0	63,3
موافق	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	10	33,3	33,3	33,3
محايد	10	33,3	33,3	66,7
موافق	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
محايد	22	73,3	73,3	86,7
موافق	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	14	46,7	46,7	46,7
محايد	9	30,0	30,0	76,7
موافق	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
محايد	21	70,0	70,0	83,3
موافق	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	13	43,3	43,3	43,3
محايد	10	33,3	33,3	76,7
موافق	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	17	56,7	56,7	56,7
محايد	6	20,0	20,0	76,7
موافق	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	26,7	26,7	26,7
محايد	9	30,0	30,0	56,7
موافق	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	6	20,0	20,0	20,0
محايد	17	56,7	56,7	76,7
موافق	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	12	40,0	40,0	40,0
محايد	13	43,3	43,3	83,3
موافق	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	5	16,7	16,7	16,7
محايد	6	20,0	20,0	36,7
موافق	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	3	10,0	10,0	10,0
محايد	2	6,7	6,7	16,7
موافق	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
محايد	2	6,7	6,7	20,0
موافق	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	9	30,0	30,0	30,0
محايد	4	13,3	13,3	43,3
موافق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	6,7	6,7	6,7
محايد	13	43,3	43,3	50,0
موافق	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	6	20,0	20,0	20,0
محايد	7	23,3	23,3	43,3
موافق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	5	16,7	16,7	16,7
محايد	11	36,7	36,7	53,3
موافق	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	23,3	23,3	23,3
محايد	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
محايد	6	20,0	20,0	33,3
موافق	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	5	16,7	16,7	16,7
محايد	5	16,7	16,7	33,3
موافق	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	3	10,0	10,0	10,0
محايد	11	36,7	36,7	46,7
موافق	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	6,7	6,7	6,7
محايد	7	23,3	23,3	30,0
موافق	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	6,7	6,7	6,7
محايد	10	33,3	33,3	40,0
موافق	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q39

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	4	13,3	13,3	13,3
محايد	8	26,7	26,7	40,0
موافق	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Q40

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	6	20,0	20,0	20,0
محايد	1	3,3	3,3	23,3
موافق	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ملحق 3

```
ONEWAY X1 BY السن
/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .
```

Oneway

Notes

Output Created	06-avr.-2023 17:35:50
Comments	
Input	E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية لدى ممرضات بومدين هواري مستشفى ممرضات.sav
Data	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	30
File	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.
Definition of Missing	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Cases Used	ONEWAY X1 BY السن /POLYNOMIAL=1 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
Syntax	
Resources	
Processor Time	00:00:00,000
Elapsed Time	00:00:00,005

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية لدى ممرضات بومدين هواري مستشفى ممرضات.sav

Descriptives

X1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 25 سنة	6	2,0400	,14751	,06022	1,8852	2,1948
من 25 الى 35 سنة	21	2,0781	,25408	,05544	1,9624	2,1938
من 35 سنة فما فوق	3	1,9733	,22030	,12719	1,4261	2,5206
Total	30	2,0600	,22960	,04192	1,9743	2,1457

Descriptives

X1

	Minimum	Maximum
أقل من 25 سنة	1,84	2,28
من 25 الى 35 سنة	1,60	2,72
من 35 سنة فما فوق	1,76	2,20
Total	1,60	2,72

ANOVA

X1

		Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups	(Combined)	,032	2	,016
	Linear Term			
	Unweighted	,009	1	,009
	Weighted	,002	1	,002
	Deviation	,030	1	,030
Within Groups		1,497	27	,055
Total		1,529	29	

ANOVA

X1

		F	Sig.
Between Groups	(Combined)	,287	,753
	Linear Term		
	Unweighted	,160	,692
	Weighted	,041	,842
	Deviation	,533	,472

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

X1

LSD

السن (I)	السن (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
أقل من 25 سنة	من 25 الى 35 سنة	-,03810	,10900	,729
	من 35 سنة فما فوق	,06667	,16650	,692
من 25 الى 35 سنة	أقل من 25 سنة	,03810	,10900	,729
	من 35 سنة فما فوق	,10476	,14533	,477
من 35 سنة فما فوق	أقل من 25 سنة	-,06667	,16650	,692
	من 25 الى 35 سنة	-,10476	,14533	,477

Multiple Comparisons

X1

LSD

السن (I)	السن (J)	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
أقل من 25 سنة	من 25 الى 35 سنة	-,2617	,1856
	من 35 سنة فما فوق	-,2750	,4083
من 25 الى 35 سنة	أقل من 25 سنة	-,1856	,2617
	من 35 سنة فما فوق	-,1934	,4030
من 35 سنة فما فوق	أقل من 25 سنة	-,4083	,2750
	من 25 الى 35 سنة	-,4030	,1934

ملحق 4

```
ONEWAY X2 BY السن
/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .
```

Oneway

Notes

Output Created	06-avr.-2023 17:36:49
Comments	
Input	E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية لدى ممرضات بومدين هواري مستشفى ممرضات
Data	.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	30
File	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.
Definition of Missing	
Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY X2 BY السن /POLYNOMIAL=1 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
Resources	
Processor Time	00:00:00,000
Elapsed Time	00:00:00,004

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية لدى ممرضات بومدين هواري مستشفى ممرضات .sav

Descriptives

X2

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 25 سنة	6	2,4222	,40369	,16480	1,9986	2,8459
من 25 الى 35 سنة	21	2,5016	,40366	,08809	2,3178	2,6853
من 35 سنة فما فوق	3	2,7556	,31505	,18190	1,9729	3,5382
Total	30	2,5111	,39395	,07193	2,3640	2,6582

Descriptives

X2

	Minimum	Maximum
أقل من 25 سنة	1,73	2,87
من 25 الى 35 سنة	1,73	3,00
من 35 سنة فما فوق	2,40	3,00
Total	1,73	3,00

ANOVA

X2

			Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups	(Combined)		,229	2	,114
	Linear Term	Unweighted	,222	1	,222
		Weighted	,184	1	,184
		Deviation	,044	1	,044
Within Groups			4,272	27	,158
Total			4,501	29	

ANOVA

X2

			F	Sig.
Between Groups	(Combined)		,722	,495
	Linear Term	Unweighted	1,404	,246
		Weighted	1,166	,290
		Deviation	,279	,602

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

X2

LSD

السن (I)	السن (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
أقل من 25 سنة	من 25 الى 35 سنة	-,07937	,18414	,670
	من 35 سنة فما فوق	-,33333	,28127	,246
من 25 الى 35 سنة	أقل من 25 سنة	,07937	,18414	,670
	من 35 سنة فما فوق	-,25397	,24551	,310
من 35 سنة فما فوق	أقل من 25 سنة	,33333	,28127	,246
	من 25 الى 35 سنة	,25397	,24551	,310

Multiple Comparisons

X2

LSD

السن (I)	السن (J)	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
أقل من 25 سنة	من 25 الى 35 سنة	-,4572	,2985
	من 35 سنة فما فوق	-,9105	,2438
من 25 الى 35 سنة	أقل من 25 سنة	-,2985	,4572
	من 35 سنة فما فوق	-,7577	,2498
من 35 سنة فما فوق	أقل من 25 سنة	-,2438	,9105
	من 25 الى 35 سنة	-,2498	,7577

ملحق 5

```

ONEWAY X1 BY الخبرة
/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .
    
```

Oneway

Notes

	Output Created	06-avr.-2023 17:37:18
	Comments	
Input	Data	E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية لدى ممرضات بومدين هواري مستشفى ممرضات
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY X1 BY الخبرة /POLYNOMIAL=1 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,007

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية لدى ممرضات مستشفى ممرضات بومدين هواري .sav

Descriptives

X1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
من سنة الى 05 سنوات	18	2,0644	,20814	,04906	1,9609	2,1679
من 05 الى 10 سنوات	7	2,0800	,30288	,11448	1,7999	2,3601
أكثر من 10 سنوات	5	2,0160	,23933	,10703	1,7188	2,3132
Total	30	2,0600	,22960	,04192	1,9743	2,1457

Descriptives

X1

	Minimum	Maximum
من سنة الى 05 سنوات	1,60	2,32
من 05 الى 10 سنوات	1,76	2,72
أكثر من 10 سنوات	1,64	2,28
Total	1,60	2,72

ANOVA

X1

	Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups (Combined)	,013	2	,006
Linear Term Unweighted	,009	1	,009
Weighted	,005	1	,005
Deviation	,008	1	,008
Within Groups	1,516	27	,056
Total	1,529	29	

ANOVA

X1

	F	Sig.
Between Groups (Combined)	,114	,892
Linear Term Unweighted	,164	,689
Weighted	,092	,764
Deviation	,136	,715

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

X1

LSD

الخبرة (I)	الخبرة (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
من سنة الى 05 سنوات	من 05 الى 10 سنوات	-,01556	,10555	,884
	أكثر من 10 سنوات	,04844	,11979	,689
من 05 الى 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	,01556	,10555	,884
	أكثر من 10 سنوات	,06400	,13875	,648
أكثر من 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	-,04844	,11979	,689
	من 05 الى 10 سنوات	-,06400	,13875	,648

Multiple Comparisons

X1

LSD

الخبرة (I)	الخبرة (J)	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
من سنة الى 05 سنوات	من 05 الى 10 سنوات	-,2321	,2010
	أكثر من 10 سنوات	-,1973	,2942
من 05 الى 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	-,2010	,2321
	أكثر من 10 سنوات	-,2207	,3487
أكثر من 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	-,2942	,1973
	من 05 الى 10 سنوات	-,3487	,2207

ملحق 6

```

ONEWAY X2 BY الخبرة
/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .
    
```

Oneway

Notes

Output Created		06-avr.-2023 17:37:43
Comments		
Input	Data	E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية الطغوظ\مستشفى ممرضات لدى المهنية الطغوظ\بومدين هواري.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY X2 BY الخبرة /POLYNOMIAL=1 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,009

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية الطغوظ\مستشفى ممرضات لدى المهنية الطغوظ\بومدين هواري.sav

Descriptives

X2

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
من سنة الى 05 سنوات	18	2,4852	,43314	,10209	2,2698	2,7006
من 05 الى 10 سنوات	7	2,5238	,43958	,16614	2,1173	2,9303
أكثر من 10 سنوات	5	2,5867	,16600	,07424	2,3806	2,7928
Total	30	2,5111	,39395	,07193	2,3640	2,6582

Descriptives

X2

	Minimum	Maximum
من سنة الى 05 سنوات	1,73	3,00
من 05 الى 10 سنوات	1,73	3,00
أكثر من 10 سنوات	2,47	2,80
Total	1,73	3,00

ANOVA

X2

	Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups (Combined)	,042	2	,021
Linear Term Unweighted	,040	1	,040
Weighted	,041	1	,041
Deviation	,001	1	,001
Within Groups	4,459	27	,165
Total	4,501	29	

ANOVA

X2

	F	Sig.
Between Groups (Combined)	,126	,882
Linear Term Unweighted	,244	,625
Weighted	,249	,622
Deviation	,004	,948

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

X2

LSD

الخبرة (I)	الخبرة (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
من سنة الى 05 سنوات	من 05 الى 10 سنوات	-,03862	,18102	,833
	أكثر من 10 سنوات	-,10148	,20544	,625
من 05 الى 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	,03862	,18102	,833
	أكثر من 10 سنوات	-,06286	,23795	,794
أكثر من 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	,10148	,20544	,625
	من 05 الى 10 سنوات	,06286	,23795	,794

Multiple Comparisons

X2

LSD

الخبرة (I)	الخبرة (J)	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
من سنة الى 05 سنوات	من 05 الى 10 سنوات	-,4100	,3328
	أكثر من 10 سنوات	-,5230	,3200
من 05 الى 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	-,3328	,4100
	أكثر من 10 سنوات	-,5511	,4254
أكثر من 10 سنوات	من سنة الى 05 سنوات	-,3200	,5230
	من 05 الى 10 سنوات	-,4254	,5511

ملحق 7

```
ONEWAY X1 BY العلمي_المؤهل
/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .
```

Oneway

Notes

Output Created		06-avr.-2023 17:38:15
Comments		
Input	Data	E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية_الطغوظ\مستشفى ممرضات لدى المهنية الطغوظ\بومدين هواري
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY X1 BY العلمي_المؤهل /POLYNOMIAL=1 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,003

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط\المهنية_الطغوظ\مستشفى ممرضات لدى المهنية الطغوظ\بومدين هواري

Descriptives

X1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	11	2,0436	,22232	,06703	1,8943	2,1930
ليسانس	12	2,1000	,25726	,07426	1,9365	2,2635
ماستر	7	2,0171	,21274	,08041	1,8204	2,2139
Total	30	2,0600	,22960	,04192	1,9743	2,1457

Descriptives

X1

	Minimum	Maximum
ثانوي	1,60	2,32
ليسانس	1,76	2,72
ماستر	1,64	2,28
Total	1,60	2,72

ANOVA

X1

	Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups (Combined)	,035	2	,018
Linear Term Unweighted	,003	1	,003
Weighted	,001	1	,001
Deviation	,034	1	,034
Within Groups	1,494	27	,055
Total	1,529	29	

ANOVA

X1

	F	Sig.
Between Groups (Combined)	,316	,731
Linear Term Unweighted	,054	,818
Weighted	,015	,904
Deviation	,618	,439

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

X1

LSD

(I) العلمي_المؤهل	(J) العلمي_المؤهل	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	ليسانس	-,05636	,09818	,571	-,2578	,1451
	ماستر	,02649	,11372	,818	-,2069	,2598
ليسانس	ثانوي	,05636	,09818	,571	-,1451	,2578
	ماستر	,08286	,11187	,465	-,1467	,3124
ماستر	ثانوي	-,02649	,11372	,818	-,2598	,2069
	ليسانس	-,08286	,11187	,465	-,3124	,1467

Descriptives

X2

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	11	2,3030	,47175	,14224	1,9861	2,6200
ليسانس	12	2,6167	,32427	,09361	2,4106	2,8227
ماستر	7	2,6571	,24473	,09250	2,4308	2,8835
Total	30	2,5111	,39395	,07193	2,3640	2,6582

Descriptives

X2

	Minimum	Maximum
ثانوي	1,73	3,00
ليسانس	2,07	3,00
ماستر	2,33	3,00
Total	1,73	3,00

ANOVA

X2

			Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups	(Combined)		,759	2	,380
	Linear Term	Unweighted	,536	1	,536
		Weighted	,628	1	,628
		Deviation	,132	1	,132
Within Groups			3,741	27	,139
Total			4,501	29	

ANOVA

X2

			F	Sig.
Between Groups	(Combined)		2,740	,083
	Linear Term	Unweighted	3,871	,059
		Weighted	4,530	,043
		Deviation	,950	,338

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

X2

LSD

(I) العلمي_المؤهل	(J) العلمي_المؤهل	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	ليسانس	-,31364	,15539	,054	-,6325	,0052
	ماستر	-,35411	,17998	,059	-,7234	,0152
ليسانس	ثانوي	,31364	,15539	,054	-,0052	,6325
	ماستر	-,04048	,17704	,821	-,4037	,3228
ماستر	ثانوي	,35411	,17998	,059	-,0152	,7234
	ليسانس	,04048	,17704	,821	-,3228	,4037

ملحق 9

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT X1
/METHOD=ENTER X2.
    
```

Regression

Notes

Output Created		06-avr.-2023 17:40:24
Comments		
Input	Data	E:\spss\01042023\الظغوط المهنية لدى ممرضات مستشفى هواري بومدين.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT X1 /METHOD=ENTER X2. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,004
	Memory Required	2236 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] E:\spss\01042023\الظغوط المهنية لدى ممرضات مستشفى هواري بومدين.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317 ^a	,101	,068	,22160

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,154	1	,154	3,132	,088 ^a
	Residual	1,375	28	,049		
	Total	1,529	29			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	,265		6,013	,000
	X2	,185	,104	,317	1,770	,088

a. Dependent Variable: X1