



جامعة وهران 02 محمد بن احمد

قسم علم النفس و الأطفونيا

كلية العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى ممرضين مصالحة الاستعجالات بالمركز
الاستشفائي الجامعي " بن زرجب " البلاطو وهران

تحت إشراف الأستاذ:

• بورجي العباس

الطلبة:

- مدين بشرى
- سحابة سماح

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

بعد توفيق من الله تعالى

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى الوالدين الكريمين الغاليين حفصهما الله لي

لجدتي زهرة و جدتي سعدية أطال الله في عمرهما

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني في مشواري الدراسي من أخي العزيز

سراجو أخواتي الغاليات سارة و نسرين

إلى زوج أختي ميلود و إخوته في الغربة و أمهم العزيزة

إلى رفيقات المشوار و زميلاتي سحابة سماح و مصطفىاي نصيرة متمنية لهم

التوفيق و النجاح

إلى كل الأشخاص الذين احمل لهم المحبة و التقدير خاصة زملائي في

الجامعة

وإلى كل من ساعدني في انجاز هذه المذكرة

مدين بشرى

الإهداء

بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها التعب والفرح، ها أنا اليوم أقف على عتبت
تخرجي الحمد لله على فرصة البدايات وبلوغ النهايات.

اهدي هذه النجاح لنفسي أولاً ثم إلى من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمتم لي
سندا لا عمر له

والى قرة عيني التي حرمت نفسها وأعطتني والتي حملتني وحمّنتي ومنحتني الحياة
وأحاطتني بحنانها ولطفها التي حرصت على مساندي وتعليمي وسهلت لي الشدائد
بدعائها إلى " أمي الجنة " حفظها الله

اهدي نجاحي هذا إلى من احمل اسمه بكل فخر، إلى من سعى طوال حياته لتكون
أفضل منه، والذي بذل جهده لسنين من اجل نجاحي "والدي العزيز" حفظك
الله

والى أختي التوأم وأخي الذين كانوا دعما والعائلة الكريمة من صغيرهم إلى كبيرهم
إلى زميلتي بشرى التي تشاركنا مع لحظات التعب والفرح طيلة مشوار هذا العمل
إلى جميع من تلقّيت منهم النصح والدعم أهدىكم خلاصة جهدي العلمي
والى الأصدقاء القريبين إلى القلب .

سحابة سماح

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم و الصلاة و السلام على سيدنا و نبينا و حبيبنا
محمد صلى الله عليه و سلم و على اله و صحبه أجمعين

الحمد لله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي و على تيسير السبل
فله الحمد و الشكر في كل وقت و حين

و نتقدم بالشكر لمشرفي على هذه الدراسة الأستاذ بورجي العباس الذي ساعدني
بنصائحه و توجيهاته و إرشاداته القيمة ووقته في انجاز هذا العمل
و بجزيل الشكر إلى كافة العاملين بمصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي
بن زرجب البلاطو وهران

و الشكر لكل من ساهم معنا و ساعدنا لإتمام هذا العمل

لكم منيا كل الامتنان و التقدير

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي بن زرجب بلاطو وهران،و التعرف أيضا على مستوى كل من الرضا الوظيفي و الصحة النفسية لدى الممرضين و كذلك ما إذا كانت هناك فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس،السن)، و ما إذا كان هناك علاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي و ابعاد الصحة النفسية لدى الممرضين ،وقد اتبعت المنهج الوصفي، و تم تطبيق استبيان الرضا الوظيفي و مقياس الصحة النفسية على عينة استطلاعية مكونة من 30ممرضى و ممرضة و 60 عينة في الدراسة الأساسية بمصلحة الاستعجالات ، و بعد تحليل البيانات بالاعتماد على الارتباط بيرسون و معامل الفا كرونباخ و التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و اختبار t- test لحساب دلالة الفروق ،توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى الى متغير الجنس.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى الى متغير السن.
4. مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.
5. مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.
6. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الصحة النفسية لدى مرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي،الصحة النفسية،الممرضين

Study summary:

The study aimed to identify job satisfaction and its relationship to mental health among the nurses of the emergency department at the Ben Zagreb Plateau Oran Hospital Center, and also to identify the level of both job satisfaction and mental health among nurses, as well as whether there are differences in job satisfaction due to variables (gender, age), and whether there is a relationship between the dimensions of job satisfaction and the dimensions of mental health from 30 patients and 60 nurses and 60 samples in the basic study in the emergency department, and after analyzing the data based on the Pearson correlation and The alpha- cronbach coefficient, the repetitions, the percentages, the arithmetic mean and the t - test to calculate the significance of the differences, the study reached the following results:

There is a statistically significant correlation between job satisfaction and mental health among nurses of the emergency department at the University Hospital Center Ben Zagreb Plateau Oran.

There are statistically significant differences in job satisfaction among nurses of the emergency department at the University Hospital Center Ben Zagreb Plateau Oran attributed to the gender variant.

There are statistically significant differences in job satisfaction among the nurses of the emergency department at the University Hospital Center Ben Zagreb El Plateau Oran due to the age variable.

The level of job satisfaction is high among the nurses of the emergency department at the University Hospital Center Ben Zagreb El Plateau Oran.

The level of mental health is high among the nurses of the emergency department at the University Hospital Center Ben Zagreb El Plateau Oran.

There is a statistically significant correlation between the dimensions of job satisfaction and the

dimensions of mental health among the nurses of the emergency department at the University Hospital Center Ben Zagreb El plateau Oran.

Keywords: job satisfaction, mental health, nurses

Résumé:

L'étude visait à identifier la satisfaction au travail et sa relation avec la santé mentale chez les infirmières du service des urgences du Centre hospitalier Ben Zagreb Plateau Oran, ainsi qu'à identifier le niveau de satisfaction au travail et de santé mentale chez les infirmières, ainsi que s'il existe des différences de satisfaction au travail dues à des variables (sexe, âge), et s'il existe une relation entre les dimensions de la satisfaction au travail et les dimensions de la santé mentale de 30 patients et 60 infirmières et 60 échantillons dans l'étude de base au service des urgences, et après analyse des données sur la base de la corrélation Pearson et Le coefficient alpha-cronbach, les répétitions, les pourcentages, la moyenne arithmétique et le test t pour calculer la signification des différences, l'étude a obtenu les résultats suivants :

Il existe une corrélation statistiquement significative entre la satisfaction au travail et la santé mentale chez les infirmières du service des urgences du Centre Hospitalier Universitaire Ben Zagreb Plateau d'Oran.

Il existe des différences statistiquement significatives de satisfaction au travail parmi les infirmières du service des urgences du Centre hospitalier universitaire Ben Zagreb Plateau Oran attribuées à la variante de genre.

Il existe des différences statistiquement significatives de satisfaction au travail parmi les infirmières du service des urgences du Centre Hospitalier Universitaire Ben Zagreb El Plateau d'Oran en raison de la variable d'âge.

Le niveau de satisfaction au travail est élevé parmi les infirmières du service des urgences du Centre Hospitalier Universitaire Ben Zagreb El Plateau d'Oran.

Le niveau de santé mentale est élevé chez les infirmières du service des urgences du Centre Hospitalier Universitaire Ben zargheb El balato d'Oran.

Il existe une corrélation statistiquement significative entre les dimensions de la satisfaction au travail et les dimensions de la santé mentale chez les infirmières du service des urgences du Centre Hospitalier Universitaire Ben zargheb El balato d'Oran.

Mots-clés : satisfaction au travail, santé mentale, infirmières

الصفحة	الموضوع	الرقم
ا	إهداء	01
ب	إهداء	02
ج	الشكر و التقدير	03
د	ملخص الدراسة	04
هـ	قائمة المحتويات	05
ط	قائمة الجداول	06
ك	قائمة الأشكال	07
1	مقدمة عامة	09
الفصل الأول: تقديم البحث		
4	إشكالية الدراسة	01
8	تساؤلات الدراسة	02
9	فرضيات الدراسة	03
10	أهداف الدراسة	04
10	التعريف الإجرائية	05
11	دواعي اختيار الموضوع	06
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي		
14	تمهيد	
14	مفهوم الرضا الوظيفي	01
17	أهمية الرضا الوظيفي	02
18	فوائد الرضا الوظيفي	03

19	عوامل المحددة للرضا الوظيفي	04
21	أنواع الرضا الوظيفي	05
22	خصائص الرضا الوظيفي	06
23	نظريات الرضا الوظيفي	07
25	مظاهر الرضا الوظيفي	08
33	قياس الرضا الوظيفي	09
35	مؤشرات عدم الرضا الوظيفي	10
41	الخلاصة	
الفصل الثالث: الصحة النفسية		
44	تمهيد	
44	الصحة النفسية	01
46	المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية	02
49	أهمية الصحة النفسية	03
51	الاضطرابات النفسية في الصناعة	04
52	أهم العوامل التي تحقق للعمال الصحة النفسية	05
54	علامات الصحة النفسية	06
56	مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد	07
61	مناهج الصحة النفسية	08
63	الخدمات النفسية الأساسية التي يمكن تقديمها للأفراد	09

65	الأنشطة المناسبة لتحقيق الصحة النفسية في بيئة العمل	10
66	الخلاصة	
الجانب التطبيقي		
68	تمهيد	
68	الدراسة الاستطلاعية	01
69	أهداف الدراسة الاستطلاعية	02
71	تعريف المستشفى الجامعي وهران	03
72	عينة الدراسة الاستطلاعية	04
76	أدوات الدراسة الاستطلاعية	05
87	الخصائص السيكومترية لأدوات القياس	06
90	تمهيد	
90	الدراسة الأساسية	01
90	مدة الدراسة الأساسية	02
91	منهج الدراسة الأساسية	03
91	عينة الدراسة الأساسية	04
91	مواصفات الدراسة الأساسية	05
92	أدوات الدراسة الأساسية	06
93	الأساليب الإحصائية المستخدمة	07
الفصل الخامس: تحليل النتائج و مناقشتها		
96	تمهيد	
96	عرض ومناقشة نتائج أبعاد استبيان الرضا الوظيفي	01
101	عرض ومناقشة نتائج أبعاد مقياس الصحة النفسية	02

106	عرض الفرضيات	03
113	مناقشة الفرضيات	04
122	النتائج	
123	الاقتراحات	
125	الخاتمة	
126	قائمة المراجع	
133	الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
73	أبعاد وفقرات الرضا الوظيفي	01
74	الدرجات في الاتجاه الموجب	02
74	توزيع الدرجات في الاتجاه السالب	03
75	توزيع أبعاد وفقرات اختبار الصحة النفسية	04
75	توزيع الدرجات في الاتجاه الموجب	05
76	توزيع الدرجات في الاتجاه السالب	06
76	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد الأـجـور والمكافآت	07
77	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد نمـط الإشراف	08
78	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد فرص الترقية	09
78	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد محتـوى العمل	10
79	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد جماعـة العمل	11
79	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد ساعـات العمل	12
80	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد ظروـف العمل المادية	13
81	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعـد الثقـة بالنفس	14

82	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء التفاؤل	15
83	درجة الفقرات و علاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء بعد وضوح التفكير	16
84	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء الشعور بالسعادة والرضا	17
85	درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم	18
86	قيمة معاملات ثبات ألفا كرو نباخ لأبعاد الرضا الوظيفي	19
87	قيمة معاملات ثبات ألفا كرو نباخ لأبعاد الصحة النفسية	20
88	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	21
88	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	22
89	الخصائص السيكو مترية(الصدق) لمقياس الصحة النفسية	23
89	الخصائص السيكو مترية(قيمة المعامل ألفا كرو نباخ) لمقياس الصحة النفسية	24
91	الخصائص السيكو مترية(الصدق) الاستبيان الرضا الوظيفي	25
92	الخصائص السيكو مترية(قيمة المعامل ألفا كرو نباخ) الاستبيان الرضا الوظيفي	26
96	عرض ومناقشة بعد الأجور المكافآت	27
97	عرض ومناقشة بعد نمط الاشراف	28
98	عرض ومناقشة بعد فرص الترقية	29
98	عرض ومناقشة بعد محتوى العمل	30
99	عرض ومناقشة بعد جماعة العمل	31
100	عرض ومناقشة بعد ساعات العمل	32
100	جدول عرض ومناقشة بعد ظروف العمل المادية	33
101	عرض ومناقشة بعد الثقة بالنفس	34

102	عرض ومناقشة بعد التفاؤل	35
103	عرض ومناقشة بعد وضوح التفكير	36
104	عرض ومناقشة بعد الشعور بالسعادة والرضا	37
105	عرض بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم	38
106	العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى عينة الدراسة	39
107	مستوى الرضا الوظيفي	40
108	مستوى الصحة النفسية	41
108	اختبار T TESE لمتغير الجنس	42
110	اختبار ANOVA لمتغير السن	43

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
26	نظرية هرزبرج	01
28	نظرية الدرفير	02
30	نظرية ماكلانيد	03
40	مؤشرات عدم الرضا الوظيفي	04
55	علامات الصحة النفسية	05
56	مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد	06
61	مناهج الصحة النفسية	07
65	الأنشطة التي تحقق الصحة النفسية للعمال	08
109	البيانات المتعلقة بالتوزيع الطبيعي تبعا لمتغير الجنس	09
111	البيانات المتعلقة بالتوزيع الطبيعي تبعا لمتغير السن	10

❖ المقدمة:

إن المؤسسات في نهضتها و تطورها تعتمد على ما تملكه من ثروة بشرية، و تركز من اجل تطورها إلى الاهتمام بها ذلك لان العنصر البشري هو الذي يجعلها تشهد مستقبلا متقدما وناميا نحو الطريق الصحيح، و لكي يتحقق هذا التقدم لا بد من العناية بهذا العنصر البشري داخل المنظمة و إعطاء الاهتمام بكيفية تحقيق الراحة و الانسجام له و خاصة تحقيق الرضا نحو عمله لان هذا الرضا هو المفتاح الأساسي لبقاء المؤسسة و ضمان الاحتفاظ بموظفيها ، و يتحقق هذا الرضا بتوصيل العامل إلى الصحة النفسية الكاملة لأنها تعتبر مؤشراً مهماً للحالة النفسية للموظفين، مما يؤثر بشكل مباشر و كبير على تصورهم للرضا الوظيفي لأنها تشمل جميع جوانب حياة الفرد، وبالتالي فإن الصحة النفسية لا تؤثر فقط على الظروف النفسية الداخلية للعامل، بل تؤثر أيضاً على تفاعله مع بيئته الخارجية، وكذلك فان الرضا الوظيفي هو عامل مهم قد يؤثر على صحة العمال النفسية، و لذلك من المهم أن نفهم و أن نحاول من ناحية أخرى حول ماهية هذه العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية و لا بد من الإلمام بالموضوع و دراسته لأنه من المواضيع المهمة كونها تمس الجانب البشري الذي على أساسه تقوم المؤسسات ولذلك كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة الموجودة بين هذين العنصرين الهامين. وفي هذا الإطار قمنا بتقسيم الدراسة إلى خمسة فصول وهي :

الفصل الأول: ويتضمن إشكالية الدراسة , تساؤلات الدراسة ثم الفرضيات وتليها أهداف الدراسة ثم التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة، و أخيرا دواعي اختيار الموضوع.

الفصل الثاني: يتطرق هذا الفصل إلى الرضا الوظيفي و يتضمن تمهيد للفصل ثم مفهوم الرضا الوظيفي ، المفاهيم المتعلقة بالرضا الوظيفي، أهميته، يليه العوامل المحددة للرضا

الوظيفي، أنواع الرضا الوظيفي، خصائصه، ثم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، مظاهره و انعكاساته على الإنتاج، يليه قياس الرضا عن العمل، و أخيرا مؤشرات الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث: يشمل متغير الصحة النفسية و تطرقنا فيه إلى مفهوم الصحة النفسية ثم المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية، أهميتها، تليها الاضطرابات النفسية في الصناعة، بعد ذلك أهم العوامل التي تحقق للعمال الصحة النفسية، ثم علامات الصحة النفسية، مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد، مناهج الصحة النفسية، أيضا إلى الخدمات النفسية الأساسية التي يمكن تقديمها للأفراد، الأنشطة المناسبة لتحقيق الصحة النفسية في بيئة العمل، و أخيرا معايير الصحة النفسية

الفصل الرابع: تضمن الجانب الميداني للدراسة ، من خلال تعريف منهج الدراسة ، تحديد عينة الدراسة ، أدوات الدراسة المتمثلة في استبيان الرضا الوظيفي و مقياس الصحة النفسية والتأكد من خصائصها السيكومترية المتمثلة في صدق وثبات الرضا الوظيفي و الصحة النفسية، و الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

الفصل الخامس: الذي تم التطرق فيه إلى عرض وتحليل البيانات و مناقشة نتائج الفرضيات، استنادا على الدراسات السابقة و إلى بعض من النظريات و إلى الجانب النظري و بعض من التفسير الشخصي للباحثين حتى نتوصل في الأخير إلى نتائج الدراسة و الاقتراحات العلمية و العملية.



الفصل الأول:
الإطار النظري

01- الإشكالية:

لقد قطع المجتمع الحديث شوطا عظيما في تقدم مؤسسات وأخذ هذا التقدم بالأساليب الحديثة المؤسسات بمختلف مجالاتها إلى عالم آخر ولكن بالرغم من هذه التطورات في عالم الشغل يبقى المورد البشري عنصر أساسي لنجاح المنظمة ويضمن السير الصحيح لهذا التطور، لذلك لابد من العناية بالعنصر الإنساني حتى تكون نهضتها شاملة ومتكاملة ولضمان أيضا الحصول على أقصى طاقات الإنسان دون غض النظر عن تحقيق أقصى درجة ممكنة من السعادة له. حيث يركز نجاح الفرد في الحياة بالتحاقه بالعمل الذي يفى بمتطلباته الشخصية والعقلية والنفسية والاجتماعية والمادية ومع توفيرها كلها وتحقيقها تجعل الفرد يشعر بالرضا والسعادة وتشجعه على تنمية قدراته واستعداداته ومواهبه وتتيح له فرصة التحرر والانطلاق.

فالرضا يعتبر أهم مؤشر الذي يساهم في تحديد حاجات الأفراد و توضيح تصوراتهم نحو عملهم و كذلك سلوكيات إيجابية كولاء العمال و انتماءهم، لان الرضا الوظيفي جانب مهم من حياة الفرد العملية مما يؤثر على رفايته وإنتاجيته بشكل عام، و يشير إلى مستوى الرضا و المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يواجهها الموظف في عمله، فعندما يكون الموظفون راضيين عن عملهم فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاعلا و تحفيزا والتزاما ومن خلال إعطاء الأولوية لرضا الموظفين يمكن للمؤسسات تعزيز قوة عاملة متحمسة ومتفاعلة وهذا ما توصلت إليه دراسة بعنوان "علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي دراسة حالة ملبنة الاوراس باتنة" لـ عدودة زين الدين(2015) بأن الرضا الوظيفي ما هو إلا صورة عاكسة لشعور العمال تجاه الأعمال التي يقومون بها وانه حتى تكون صورة هذا الانعكاس جيدة لابد على المنظمات أن تقوم بتخفيف تأثير العوامل التي تؤدي إلى عدم الشعور بالرضا والاهتمام أكثر بالموارد البشرية التي تعمل تحت وصايتها ولا بد عليها أيضا أن تقوم

بدراسة الرضا الوظيفي بصفة دورية حتى يتسنى لها معرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم رضا العمال ومحاولة تجنبها حتى تستطيع الاستفادة من قدرات العمال قدر الإمكان من أجل تحقيق أهدافها. فرضا الفرد عن وظيفته يجعله مقبلا عليها بنشاط و يكون سعيدا بأداء مهامه و هذا ما يبرز أهمية توفر الرضا الوظيفي و الصحة النفسية عند العمال، لأنه يؤثر على أدائهم و انجازهم و حماسهم اتجاه عملهم و الذي قد ينعكس سلبا على كل من المؤسسة بشكل عام و الموظف بشكل خاص و هذا ما أكدته دراسة تحت عنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية و الجسدية للمرأة العاملة بماليزيا قسم التمريض" ل سنازاعظمى، (2015) و التي توصلت إلى انه هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والحالة الصحية للموظفين و انه يجب أن تركز السياسات و الممارسات على تحسين ظروف العمل لتعزيز ملائمة الوظيفة و الموظف و لخلق بيئة ممتعة مع واجبات مهمة يجب القيام بها. فلا بد من توفير و تحقيق كلا من الرضا الوظيفي و الصحة النفسية عند العمال لأنه وبشكل بشكل عام كلما توفرت الصحة النفسية عند العمال في المنظمة فإن العنصر الإيجابي لها من شأنه أن يحفز المشاعر الإيجابية و يوصل الموظفين إلى شعور بالرضا الوظيفي و إذا كان لها اثر سلبي فهذا من شأنه أن يحفز المشاعر السلبية مما يقلل بدوره من الرضا الوظيفي، و العكس صحيح بمعنى انه إذا تحقق الرضا الوظيفي عند العمال فهو بذلك سيضمن ارتفاع مستوى الصحة النفسية لهم و يحققها لهمو هذا ما أفادته دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى معلمي مرحلة التعليم متوسط بمدينة زليتن بتونس" ل بن طاهرو الناصر (2019) والتي توصلت إلى انه يوجد اثر معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الصحة النفسية بنسبة معينة، و يعود هذا الأثر إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية أي أن الرضا الوظيفي يرفع من

مستوى الصحة النفسية و هذا يدل على أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطا موجبا بالصحة النفسية و رأوا أن الاهتمام بالرضا الوظيفي يضمن ارتفاع مستوى الصحة النفسية.

لذلك لا بد من أن تتأكد المنظمات و أن تحرص على أن يتمتع العمال بصحة نفسية متوازنة من اجل تحقيق لهم الرضا الكامل اتجاه وظيفتهم و هذا يؤدي إلى خلق طاقات و إمكانات ورغبات ايجابية عند العمال نحو عملهم و هذا ما أفادته دراسة تحت عنوان "الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى ممرضات الصحة العقلية" ل د بابالولا و آخرون(2013)

و التي توصلت إلى انه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك حاجة إلى التركيز على المعرفة وتطوير الاستراتيجيات الوقائية ضد اعتلال الصحة النفسية وتوفير العلاج وكذلك إعادة التأهيل للممرضات الذين يعانون من ضائقة نفسية في مكان العمل. ومن المتوقع أن يؤدي التحسن في مستوى الرضا الوظيفي وكذلك الصحة العقلية إلى ضمان أداء وظيفي عالي الجودة وانه ينبغي بذل الجهود لتوفير تدريب أكثر رسمية للممرضات وبذل جهود متواصلة لدراسة العوامل الأخرى في بيئة العمل التي يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الصحة النفسية والرضا الوظيفي لدى الممرضات، وينبغي أيضاً توفير المزيد من التسهيلات للممرضات لتسهيل عملهن كسهولة الوصول إلى الأنشطة الترفيهية التي يمكن أن تساعد في إدارة التوتر.

فقد تكون هناك مخاطر في العمل التي تهدد صحة العامل النفسية و التي قد تكون مرتبطة بمحتوى الوظيفة أو ظروف لعمل أو الحالة الشخصية و الاجتماعية للعامل و هذا ما ذكره حسان زيدان في كتابه " السلامة و الصحة المهنية" و انه من الضروري مراعاة حالة العامل النفسية و التي تؤثر بها عوامل عدة من متاعب اجتماعية أو عائلية أو التسلط من المسؤول المباشر.... الخ و انه ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين يزيد من نشاطهم ويحسن

من إنتاجهم و يقلل من فرص تعرضهم للمخاطر و الإصابة لأنه من وجهة نظره التأزم النفسي يزيد من معدل وقوع إصابات و حوادث العمل لأنه يشتت الذهن و يؤدي إلى عدم التركيز . فالعامل قبل أن يكون موظف مطلوب منه تحقيق الأهداف المرجوة يبقى

إنسانا له أحاسيس و مطالب و إمكانيات يريد توظيفها فالصحة النفسية تلعب عنصر أساسيا الذي يوصل العامل إلى نوع من الرضا و الانسجام و الراحة و تحقق له أعلى قدر من التوافق النفسي و الاجتماعي فبذلك يصبح ضروريا من المؤسسات أن تتخذ بعض الإجراءات لضمان أن القوى العاملة لديها تتمتع بصحة النفسية جيدة أثناء عملها لأنه عندما يتمتع العامل بصحة نفسية جيدة يكون لديه إحساس بالهدف و الاتجاه و الطاقة للقيام بالأشياء التي يريد القيام بها و القدرة على التعامل مع التحديات التي تحدث في حياته وهذا ما أقرته منظمة الصحة العالمية (Who) بأنه يمكن للحكومة وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثل العمال وأصحاب العمل والمصلحة الآخرين المسؤولين عن صحة العمال وسلامتهم أن يساعدوا في تحسين الصحة النفسية في العمل من خلال العمل على منع حالات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل عن طريق منع المخاطر التي تهدد الصحة النفسية في العمل؛ و حمايتها وتعزيزها في العمل؛ و كذلك دعم العمال الذين يعانون من ظروفها للمشاركة والنجاح في العمل وخلق بيئة مواتية للتغيير؛ و انه ينبغي اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الصحة العقلية في العمل من خلال المشاركة الهادفة للعمال وممثليهم، والأشخاص الذين لديهم خبرة حية في الحالات. فإذا تمتع العامل بكامل تلك الصحة النفسية يصبح باستطاعته تحقيق أقصى استفادة من إمكانياته و يلعب دورا كاملا في علاقاته و مكان عمله و مجتمعه لان الصحة النفسية ترتبط ارتباطا وثيقا و قويا بكفائته الإنتاجية و استقراره في عمله والمثابرة عليه، وهذا ما توصلت إليه دراسة بعنوان "مستوى الصحة النفسية لدى العاملين بمهنة التمريض بالمؤسسات الاستشفائية و علاقتها بفاعلية الذات

بولاية شلفال جعير سليم (2019) حيث توصلت نتائجها إلى أن الممرضين و الممرضات يتمتعون بمستويات عالية من الصحة النفسية و فعالية الذات بذلك فهي تظهر قدرات عالية على التكيف مع ظروف و ضغوطات التي تواجهها و انه تلعب الصحة النفسية دورا هاما في أداء العاملين في المهن المختلفة و هي لا تقل خطرا و لا أهمية عن الأمراض الجسمية. دون غض النظر على انه هناك كثير من المهن التي تتطلب قدر عالي من التركيز والجهد خاصة المهن التي تحمل طابع إنساني منها التمريض لأنه يمثل ركن مهم في المؤسسات الاستشفائية و العنصر الذي يساهم في مواجهة الأمراض و الأوبئة، لدى من المهم أن نعرف و نقدر الدور الكبير الذي يلعبه الممرضين من مساعدة و تقديم العناية الصحية التي يحتاجها المرضى وكل هذا يؤكد على ضرورة تحقيق الرضا الوظيفي و توفير متطلبات الصحة النفسية الكاملة لهم لأنها عناصر محفزة للعاملين و ذو اثر كبير و فعال عليهم من كافة الجوانب نظرا للجهد الذي يبذلونه و التعب الناجم عن هذه الوظيفة. وانطلاقا من هذه الفكرة نطرح التساؤلات التالية:

02- التساؤل العام:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الصحة النفسية والرضا الوظيفي لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران؟

1-2- التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران؟
2. ما مستوى الصحة النفسية لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى إلى متغير الجنس؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى إلى متغير السن؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الصحة النفسية وأبعاد الرضا لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران؟
- 6.

03- الفرضيات:

3-1- الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية و الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجبالبلاطو وهران.

3-2-الفرضيات الجزئية:

1. مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.
2. مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي "بن زرجب البلاطو وهران تعزى إلى متغير الجنس.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى إلى متغير السن.

5. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الصحة النفسية وأبعاد الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.

04- أهداف الدراسة:

- الكشف على العلاقة بين الصحة النفسية والرضا الوظيفي لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي " بن زرجب " البلاطو وهران.
- التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي " بن زرجب " البلاطو وهران.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالمركز الاستشفائي الجامعي " بن زرجب " البلاطو وهران.

05- التعاريف الإجرائية للمتغيرات:

الرضا الوظيفي: هو مدى شعور الموظف بالرضا الكامل حول وظيفته بالإحساس بالقناعة و الارتياح و السعادة في مكان و محتوى بيئة العمل مع التقدير و الانتماء لكل ما يدور من حوله في عمله.

الصحة النفسية: تتمثل في الحالة النفسية للعامل في مكان عمله وتشمل العديد من الجوانب مثل الارتياح والشعور بالرفاهية و السعادة و القدرة على التحمل النفسي لكل ما يمر به من صعوبات و تحديات.

06- دواعي اختيار الموضوع:

- تحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في مستويات الصحة النفسية والرضا الوظيفي.
- معرفة ما إذا كان التمتع بالصحة النفسية يصبح عنصرا محفزا للرضا الوظيفي.
- الرغبة في فهم والتعمق في متغيرات الدراسة.
- الاحتكاك بمهنة التمريض ومعرفة ظروف المهنة.



الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

- تمهيد.
- مفهوم الرضا الوظيفي.
- المفاهيم المتعلقة بالرضا الوظيفي.
- أهمية الرضا الوظيفي.
- فوائد الرضا الوظيفي.
- عوامل المحددة للرضا الوظيفي.
- أنواع الرضا الوظيفي.
- خصائص الرضا الوظيفي.
- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.
- مظاهر الرضا الوظيفي وانعكاساته على الإنتاج.
- قياس الرضا عن العمل.
- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي.

❖ تمهيد:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي الباحثين في إدارة والاجتماع علم النفس والعلوم الأخرى لأنه يعتبر ركيزة المؤسسة في إرضاء عمالها وتوفير لهم المتطلبات الأساسية لأداء العمل وسنتطرق لتعرف في هذا الفصل لتعرف على الرضا الوظيفي بالإجابة على التساؤلات المتعلقة به وتحديد مفهومه.

01- مفهوم الرضا الوظيفي:

يشار إلى مفهوم الرضا في اللغة بأنه ضد السخط. وفي اللغة الإنجليزية يعرف بأنه التعويض أو التحسن أو الإشباع لرغبة أو حاجة، كما يشير إلى الحاجة أو الكيفية التي تشبع الكائن فهو مصدر ووسيلة لتحقيق الرغبة.

وفي قاموس العلوم السلوكية يشار إلى الرضا بأنه عبارة عن حالة السرور لدى الكائن عندما يتحقق الهدف والميل إليه. (فايزه، 2011، ص 39)

الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور الرضا وكذلك أحد محاور التوافق النفسي للفرد. ولمظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي الأكثر استقرارا لمعرفة مدى التوافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة و به الفرد يكون أكثر إنتاجية و أكثر إيجابية في التوافق النفسي، و الرضا و الإرضاء عاملان مكملان لبعضهما و يعتمد الرضا على الإرضاء و هو المحك الثاني، و الرضا يصاحب بلوغ الفرد لغاية ما، و تعقب إشباع الحاجات و تحقيق الرغبات والأمني، و الرضا حالة شعورية في الحياة و ما سوف يحققه مستقبلا الشعور المصاحب للإقناع النفسي لما يحققه الفرد في أي مجال كان.

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذا يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى من بداية القرن العشرين وهي البداية وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تحديد تعريف و مفهوم واضح و محدد لهذا المصطلح و السبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مواقف الأفراد المختلفة حيث النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما يكون راضيا عن عماله و إما يكون غير راض عنه. (مصطفى، 2018، ص9)

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي ذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء والباحثون:

من أقدم تعريفات الرضا الوظيفي و أبسطها ما قال hopcock1935 هو من أوائل الباحثين في الرضا الوظيفي: كل الظروف النفسية والفسولوجية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الشخص يقرر بأنه راض عن عمله.

بينما عرف لوك 1969 Locke الرضا الوظيفي بأنه: حالة الارتياح العاطفي عب تحقيق قيم الشخص من خلال عمله. (محادين، 2016، ص85)

أما بورتو فيرى 1962 porterb أن الرضا الوظيفي ينتج عن الدرجة التي تتم بها تلبية احتياجات العمل والإنجاز الذي يحققه العاملون.

كما عرف بعض الباحثين الرضا الوظيفي " بأنه مشاعر الفرد تجاه وظيفته، والنتائج عن الإدراك الحالي متمثل بالفرق بين ما يحققه المرء فعلا و ما يطمح إلى تحقيقه لما تقدمه الوظيفة إليه، و إدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة "

و من التعريفات السابقة يتضح " أن رضا الفرد عن عمله يمكن اعتباره نتاجا لاتجاهات مختلفة , يحملها الفرد نحو مهنته و نحو عوامل متعلقة بها، و نحو الحياة بوجه عام .كما يتضح ان الرضا الوظيفي للفرد العامل يتحقق عندما يحقق العمل لفرد إشباعا كاملا للحاجات الملحة ، كما يوفر للفرد إمكانية في أن يؤدي دوره الذي يرغب به في الحياة ، و ان تتناسب المهنة مع القدرات الفرد الخاصة ، و يتمكن من تحقيق أقصى قدر ممكن من إمكاناته و قدراته و طاقاته الكامنة في محيط عمله، و أن يصل الفرد إلى قمة الإبداع الذي يريد تحقيقه في عمله". (محادين، 2016، ص86)

و يعد مفهوم الرضا الوظيفي أو الرضا عن الوظيفة من المفاهيم النفسية المرتبطة ببحوث التوافق و الصحة النفسية للعامل و يعبر بشكل عام عن الرضا الوظيفي بأنه شعور إيجابي لدى الفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها و نوع العمل الذي يؤديه و يقدم البعض تعريفا متكاملا بأنه الشعور الناشئ عن مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها و الأجر الذي يحصل عليه، و عن فرص الترقى المتاحة مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها، و عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمة له. (محمود، 1999، ص113)

وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإرادته.

وإجراءيا يقصد بالرضا الوظيفي في هذا البحث شعور الرؤساء والمرؤوسين العاملين ببادية غزة (إدارة حسابات المشتركين) بالسعادة والارتياح أثناء أدايم لعملهم نتيجة التوافق بين ما يقدمون وما يحصلون عليه فعلا من عملهم. (مصطفى محمد، 2018، صص11،13)

02- المفاهيم المرتبطة بمفهوم الرضا الوظيفي:

يقدم الباحثون عددا من المفاهيم ذات الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي تذكر منها ما تضمنته التعريفات العديدة التي حددت خلال تعريف الرضا الوظيفي نذكر منها:

2-1- الرضا والشعور بالسعادة: فالرضا يعبر عن شعور الفرد بالسعادة عندما يتحقق هدفه.

2-2- الرضا والتقبل: حيث يعبر الرضا عن درجة تقبل الفرد لعمله أو جانب معين منه

2-3- الرضا والتكامل النفسي للفرد: حيث يعبر الرضا عن حاله التكامل النفسي للفرد مع وظيفته ومدى مناسبة العمل لقدراته وميوله.

2-4- الرضا والتوقع: فالرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الفرد نحو ما يحصل عليه من عائد.

2-5- الرضا ومستوى الطموح: فالعمل الذي يحقق للفرد طموحاته يحقق له قدرا من الرضا عن ذلك العمل.

2-6- الرضا وإشباع الحاجات: إشباع الحاجات التي يشعر الفرد بان هناك نقص في إشباعها يحقق له رضا عمله باعتباره وسيلة للإشباع تلك الحاجات.
(محمود، 1999، ص114)

ومفهوم الرضا يتضمن مجموعة من المحاور تشمل الشعور والتقبل والتوقع وإشباع الحاجة. وهذا ما يشار إلى الرضا الوظيفي بأنه له أكثر من بعد جمعيتها تدور حول مشاعر الفرد ودرجة رضاه عن عمله وأجره وعلاقاته سواء مع رؤسائه أو زملاءه، فهو يمثل سلوكا ضمنيا يكمن في وجدان الفرد، ولهذا فالرضا الوظيفي يتحدد مع مجموعة من المؤشرات كالرضا عن الأجر والرضا عن طبيعة العمل وعن العلاقة بين العامل وزملاءه وكلما كان

العمل يحقق إشباعا للعامل كلما زادت درجة الرضا عنه والاندماج فيه والرضا عن الأساليب المتبعة فيه. (فايزه، 2011، ص40)

03- أهمية الرضا الوظيفي:

تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية والمحور الرئيسي للإنتاج في المؤسسات التي تحتاج مهما كان نوعها إلى العقل البشري الذي يديرها ويحركها.

إن الرضا الوظيفي يتناول مشاعر الفرد العامل سواء كان مديرا، موظفا أو عاملا صغيرا اتجاه المؤثرات العمل الذي يؤديه والظروف التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به. وعموما فإن توفر الرضا الوظيفي لدى العاملين يؤدي إلى:

- رفع الروح المعنوية للعاملين، ما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وترك العمل ومعدلات الشكاوى كذلك انخفاض مستوى الصراعات سواء بين العمال، أو بين العمال والإدارة.
- زيادة الولاء والالتزام التنظيمي إذا يمكن لمستوى الرضا عن العمل ان يساهم في زيادة فعالية المؤسسة.
- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد الذي يؤدي للنجاح في العمل وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد فالرضا مرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو معيار تقييم المجتمع لأفراده، كما يمكن أن يكون مؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية. (برياح وموساوي، 2016، ص5)

❖ إذا فالرضا الوظيفي هو مفتاح نجاح المؤسسات وله أهمية كبيرة في حياة الشخص فهو يؤثر على سعادته وراحته النفسية في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية ومعدل الأداء والعلاقات الجيدة مع موظفين وتحسين صورة المؤسسة ويعتبر أساس في نجاح الشركات ورفاهية الموظفين.

04- فوائد الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد فوائد الرضا الوظيفي بمجموعتين هما:

1-4 الفوائد السلوكية الاجتماعية: BEHAVOIR AND ADVANTAGES

1-1-4 القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة عندما

تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وأصدقائهم بسبب عدم رضاهم عن

وظائفهم الحالية لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم وشعورهم بالإحباط. ومن ثم صورة

المنظمة في مجتمعها المحيط سيعتريها التشويه وتفقده إشراقها.

2-1-4 زيادة الولاء التنظيمي بحيث يجعل الأفراد العاملين يكرسون كل طاقتهم لها

يفعلون وان نشاطهم وإخلاصهم غالبا ما يكون على حساب اهتماماتهم

الأخرى. وانهم ينظروا لمشاكل المنظمة على أنها مشكلات شخصية لهم.

3-1-4 تقليل ظاهرة التغيب وتخفيف معدل دوران العمل في المنظمة. وهذا ما

سيؤدي إلى إبعاد المنظمة عن الخسائر المادية والمعنوية الناجمة عن نتائج

الظاهرتين المذكورين.

4-1-4 زيادة الاستقرار التنظيمي، لان توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد على أنفسهم وأعمالهم، مما ينقض الدور المتزايد الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤوسيهـم.

5-1-4 تحفيز السلوك الإبداعي هو حصيلة رضا الفرد والنتائج من أداء وظائف ذات معنى وأعمال خلاقة وهادفة فكلما تمكنت المنظمة من زيادة رضا العاملين من خلال إعادة تصميم الأعمال من خلال اعتماد الفروق الفردية لتكييف العمل ليتناسب مع قدرات ومهارات وخبرات الفرد الذي يؤديه كلما حققت تحفيز السلوك الإبداعي ليتناسب مع قدرات.

2-4 الفوائد المادية والاقتصادية physical and economic advantage:

وتتمثل بتقليل التكاليف المتعلقة بالغياب، تلك التكاليف التي تصل إلى مبالغ كبيرة جدا في بعض الأحيان إذا أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمة التي يعمل فيها 1000 عامل فان زيادة نسبة الغياب فيها إلى 1 بالمئة فقط ستؤدي إلى ارتفاع التكاليف إلى 15000 دولار خلال السنة، ولا تقتصر آثار الغياب على ذلك بل تتعداه إلى تعطيل المكائن والآلات. (ناصرى، 2009، ص ص 127، 128)

❖ ومن هنا نستخلص أن الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً في بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة، وأيضا يحسن في أن يكون للموظف أداء متفوق وأكثر انخراطا في العمل والتعاون بين الزملاء وزيادة في كفاءة العمل وتنتمى عنده صحة نفسية وعاطفية جيدة

وبالتالي يكون عنده حس إبداعي لتطوير في عمله ويساهم في تحقيق أهداف الشركة ونموها بشكل مستدام.

05- العوامل المحددة للرضا الوظيفي:

تختلف العوامل التي تسبب الرضا وعدم الرضا المهني من فترة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر، ومن فرد لآخر، وتتمثل هذه العوامل في مكونات العمل علاقة العامل (الفرد) بزملائه ومشرفيه في العمل، وأجره الذي يتقاضاه، ومركزه في البناء الاجتماعي والتنظيمي للعمل وشروط وظروف العمل، ووجهة نظره في الظروف المحيطة به ولعمله، وساعات العمل وقدرات الفرد واستعداداته وخبراته ومعارفه عن العمل. وتأسيسا على ما سبق يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى مجموعتين

الأولى: مسببات خاصة بالتنظيم "العمل".

والثانية: مسببات خاصة بالفرد "العامل".

1-5 **المسببات الخاصة بالتنظيم "العمل":** وتتمثل هذه المسببات فيما يلي:

1-1-5 نظام الأجر ومشمولاته كالمكافآت، والحوافز والترقيات.

2-1-5 الإشراف ومدى إدراك العامل ووجهة نظره حول عدالة المشرفين ومدى

اهتمام المشرفين بشئون عمالهم وحمائته لهم.

3-1-5 اللوائح والنظم والقوانين المنظمة لسير العمل وهل هي متيسرة أم مقيدة

الإجراءات العمل وتسلسله.

4-1-5 ظروف وشروط بيئة العمل من حيث الإضاءة التهوية والحرارة وحجم ونوع

الاتصالات وحيز أو مسافة المكان ومدى توفير المزايا والخدمات

الاجتماعية والتثقيفية والترفيهية، وساعات العمل.

5-1-5 تصميم مناخ العمل وهل يؤدي إلى المرونة والتكامل والأهمية والتنوع أم يسوده نظام.

2-5 المسببات الشخصية: وتتمثل في:

1-2-5 خبرة العامل ومصارفه ومهاراته واستعداداته وقدراته الجسمية والذهنية في العمل.

2-2-5 بناء شخصية العامل حيث هناك بعض الشخصيات القادرة على تحمل ضغوط العمل والتكيف والتوافق معها، وعلى العكس هنا بعض الشخصيات الضعيفة التي لا تستطيع تحمل ضغوط العمل فتصاب بالقلق والتوتر وعدم القدرة على التكيف وقدرتها، عند أو مواجهة لها لأية عقبات.

3-2-5 المكانة الاجتماعية وتقدير الذات، كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية من خلال الوظيفة وشعر العامل من خلال هذه المكانة بتقدير الذات كلما كان ذلك دافعا للرضا عن العمل. (أشرف، 2001، ص ص334،333)

❖ ومن العوامل المحددة للرضا الوظيفي تعتبر بمثابة مؤثرات بشكل مباشر على مدى رضا الموظفين وذلك بتداخل بيئة العملية، الأجر، قوانين المؤسسة، حوافز المقدمة ثقافة التنظيمية، مكانة الاجتماعية، وتوازن بين العمل والحياة الشخصية وبالتالي تحفز أدائهم وانخراطهم في العمل ومدى استمراريتهم في الشركة.

06-أنواع الرضا الوظيفي: يمكن تقسيم أنواع الرضا الوظيفي إلى نوعين هما:

1-6 أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته:

1-1-6 الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الداخلية (الذاتية) ومثل الاعتراف والتقدير القبول، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.

6-1-2 الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل ونمط العمل.

6-1-3 الرضا الكلي العام: وهو المجمع الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معا.

6-2 أنواع الرضا باعتبار زمنه:

6-2-1 الرضا الوظيفي متوقع: ويشعر الموظف بهذا من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

6-2-2 الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا. (عدودة، 2016، ص13)

❖ يجب توفير بيئة عمل تشجع على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

07- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

7-1- تعدد مفاهيم طرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

7-2- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا

لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

7-3- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

7-4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

7-5- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يُعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

7-6- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم. (عثمان محادين, 2016، ص ص 102،101)

❖ إذا فيمكن تحديد خصائص الرضا أيضا في ان يكون اجر والتعويض من قبل المؤسسة يكون جيد وفرص الترقية تطوير المهارات والإنجاز او يكون عملهم هادف وبيئة عمل وعلاقات الإيجابية بين الرؤساء وعندما تتماشى القيم الشخصية للموظف مع قوانين المنظمة واخيرا التواصل الذي يعزز رضا عن العمل والبيئة العملية.

08- النظريات المفسرة الرضا:

8-1- نظرية هزربرج Herzberg :

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هزربرج والتي تسمى بنظرية العاملين، وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ما سلو للحاجات في مواقع العمل، حيث رأى هزربرج أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم و أطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه ، و قد حرصها في إحساس الفرد بالإنجاز، و تحمل المسؤولية، و توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، و أطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل، و قد حرصها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط

القيادة ، و طبيعة العلاقات بين الفرد و زملائه، و بينه و بين الرؤساء، و ظروف البيئة المحيطة بالعمل . (عثمان محادين ،2016، ص87)



الشكل رقم(01) نظرية هرزبيرج (من إعداد الطالبتين)

8-2- نظرية التوقع:

إن هذه النظرية تقوم على فكرة الدافعية كنموذج تم تطويره عن طريق فروم Vroom وتشير هذه النظرية إلى أن الرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك

العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة، كما يعتمد أيضاً على رغبة الفرد في تلك النتائج ،
فالدافعية هي نتائج لرغبة الإنسان في شيء ما .
وتقوم هذه النظرية على:

8-2-1-التكافؤ: ويقاس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي.

8-2-2-العائد: ويكون العائد سلبياً أو إيجابياً ويعطى للفرد حسب العائد سواء
سلبياً لا يكرر العمل أو إيجابياً ويرغب الفرد في إنجازه.

وبناء على هذه النظرية رضا الفرد لا يتحقق نتيجة الوصول إلى هدف بقدر ما يتجه إدراك
الفرد للجهد الذي بذل في سبيل تحقيق هذا الهدف والدافعية تعنى قوة الدافع نحو عمل ما
وقوة الرغبة تعنى شدة رغبة إنسان في شيء ما والتوقع يعنى احتمال حصول ذلك الإنسان
على الشيء من خلال عمل معين.

وفي هذه النظرية تجاهلت عوامل الخارجية مثل عوامل الاجتماعية والاقتصادية ويمكن
للأفراد ان يتطوروا ويتغيروا في توقعاتهم وسلوكياتهم وذلك باحتكاكهم بالجماعة.

8-3- نظرية الدرفير:

وفق هذه النظرية تدرج حاجات الأفراد في شكل هرمي في ثلاث مستويات فقط تتحدد في:

8-3-1-حاجات البقاء: وهي الحاجات الفسيولوجية.

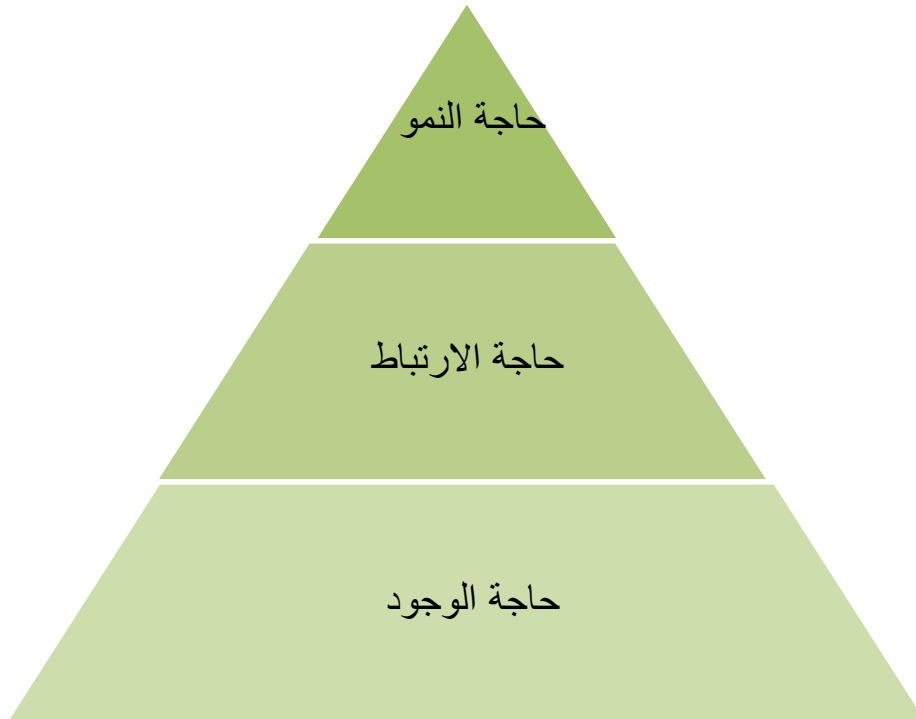
8-3-2-حاجات الانتماء:وهى التي تشبع بالحاجات الاجتماعية والتفاعلات بين
الأفراد.

8-3-3-حاجات النمو:وهى الحاجات التي يشبعها الفرد بمساهمته ومشاركته المنتجة.

ويتضح أن هناك علاقة بين نظرية "ما سلو" و "الدرفير" فنجد أن حاجات و البقاء عند "الدرفير" يقابلها الحاجات الفسيولوجية والأمن عند "ما سلو وحاجات الانتماء عند "الدرفير" يقابلها حاجات احترام الذات والحاجات الاجتماعية عند "ما سلو".

من خلال هذه النظرية نجد أنها تفسر حاجات البقاء لدى العمالة المؤقتة بالوظيفة الآمنة غير محددة المدة أو غير مرتبطة بعقود العمل حتى لا يحدث تعسف من قبل صاحب العمل أو الإدارة، مع محاولة إيجاد علاقات اجتماعية قوية بين الزملاء والرؤساء، أما حاجات النمو فتتمثل في الترقية ونوع العمل الذي يتناسب مع مؤهلاتهم وهذا في الغالب لم يوفر أو لم يطبق على العمالة المؤقتة كإصدار تشريعات تؤكد على التعيين بقية زملائهم بشروط محدودة. (فايز محمد، 2011، ص ص54،53)

❖ تهدف هذه النظرية إلى تحفيز سلوك الإنسان من خلال تلبية الاحتياجات وبالتالي يؤدي إلى زيادة الأداء والرضا والتفاعل الإيجابي في مكان العمل.



الشكل رقم (02) نظرية الدرفير ALDERFER (من إعداد الطالبتين)

8-4- نظرية (ماكلانيد) في الحاجات:

هذه النظرية تتجه للأبحاث التطبيقية المتعددة التي أجراها "ما كلايند" فقد توصل إلى أن هناك حالات ثلاث لها تأثيراً كبيراً في تحريك سلوك العاملين في المنظمات وهذه الحاجات هي:

8-4-1- الحاجة إلى الإنجاز: وهي الحاجة إلى أن يبذل الإنسان جهداً وأن يحقق إنجازات معينة.

8-4-2- الحاجة إلى القوة: وهي الحاجة إلى أن يكون للإنسان سلطة ويؤثر من خلالها في الآخرين.

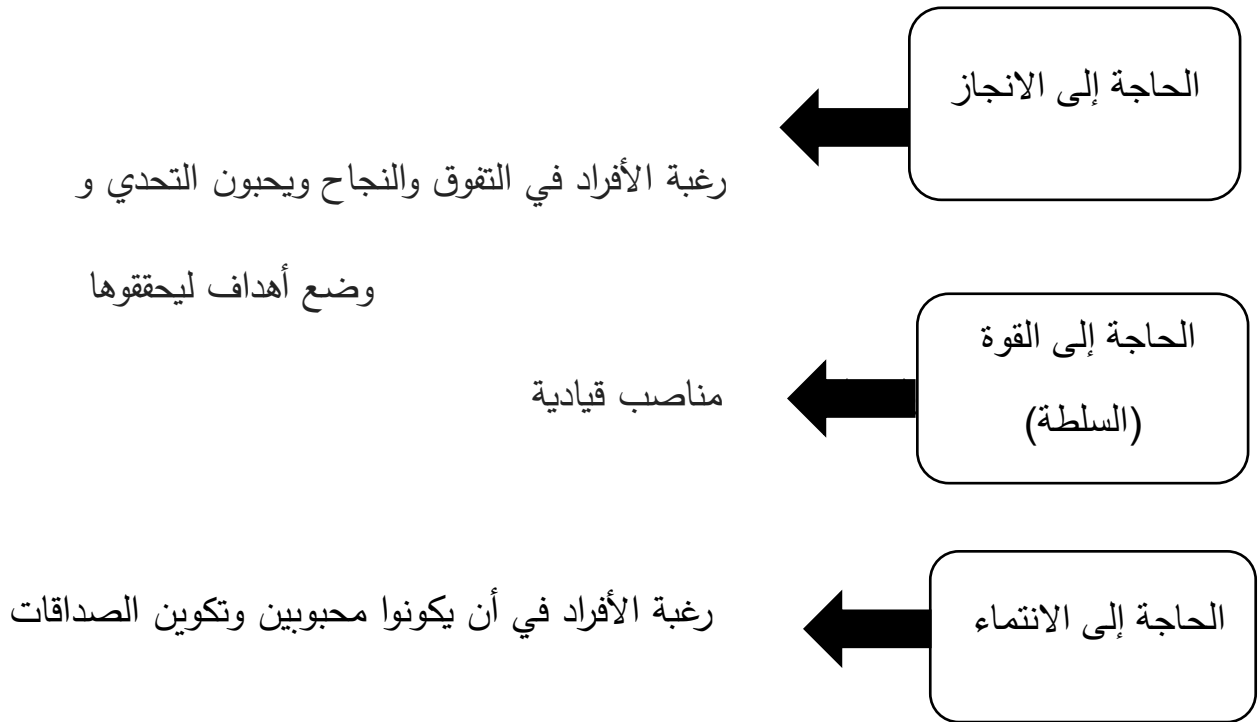
8-4-3- الحاجة إلى الصداقة والانتماء: إذ أن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور البهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من الآخرين ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم من الجماعة التي ينتمون إليها، وتتحدد ملامح هذه النظرية فيما يلي:

(أ) أن كل إنسان يملك هذه الحاجات بدرجات متفاوتة.

(ب) استخدام الاختيارات الإسقاطية لمعرفة قوة هذه الحاجات بعيداً عن التأثيرات الخارجية.

(ج) الحاجة يمكن أن تعلم إذا ما وضع المتعلم في ظروف خاصة وخضع للاختبارات معينة.

(د) كان اهتمام "ماكيلانيد" منصباً على إيجاد نوع من التوافق بين النمط الدفاعي للأفراد وبين حالات المنظمة التي يعملون بها. (محمد فايزه، 2011، ص51)



الشكل رقم (03) نظرية ماكلانيد (من إعداد الطالبتين)

❖ نظرية ماكلانيد تفسر كيف أن الحاجات تؤثر على تصرفات وسلوك الأفراد في سياق الإداري.

8-5- - نظرية اكس:

يرى أنصار هذه النظرية ما يلي:

8-5-1- أن العامل لديه، بصفة عامة كرة ضمنى للعمل بحيث يعمل على تلاقيه كلما أمكنه ذلك.

8-5-2- يترتب على كره العامل أن تصبح هناك ضرورة للرقابة على العمال وتوجيههم وتهديدهم بالعقاب. وذلك أمر ضروري لكي يبذل العمال الجهد المناسب لتحقيق الأهداف التنظيمية.

أن العامل المتوسط يفضل ما يلي:

أ- أن يتم توجيهه للعمل.

ب- يرغب في تجنب المسؤولية.

ج - لديه طموح قليل.

د- يحتاج إلى الأمان بصفة عامة.

إن المدير الذي يقبل ويستخدم مبادئ هذه النظرية، سوف يرفض ضمناً المبدأ القاتل بأن الحاجات المشبعة لا يمكن أن تكون والعامل لسلوك العامل العمل، وأن الحاجات العليا التي لم يتم إشباعها، تعتبر شيئاً غير مهم، ولذلك فإن هذا النوع من المديرين، سوف يحاول تحريك ودفع السلوك الإنساني للعاملين من خلال إشباع الحاجات الأولية.

8-6- نظرية واي:

وهذه النظرية على العكس من نظرية أكبر، فإن نظرية واي تبنى على الافتراضات التالية:
- أن تكاليف الجهود المادية والذهنية الخاصة بالعمل، ما هي إلا أمر طبيعي يشبه اللعب والراحة.

- أن الرقابة الخارجية الموجهة إلى السلوك الإنساني، وكذلك التهديد بالعقاب لا تعتبر الوسائل الوحيدة التي تدفع العمال إلى بذل مزيدا من الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية. كما إن العامل يستطيع أن يمارس الرقابة على النفس وتوجيه النفس لكي يتمكن من خدمة الأهداف التي التزم بها.

- إن الالتزام بالأهداف يعتبر بمثابة دالة للعوامل المرتبطة بتحقيق الأهداف. - إن العامل المتوسط يستطيع أن يتعلم تحت ظروف مناسبة لكي لا يقبل المسؤولية فقط، ولكن من أجل البحث عنها.

- إن طاقة العمال الممارسة درجات عالية من التخيل والذكاء والعمل الخلاق من أجل حل المشاكل التنظيمية، تعتبر من أكثر الأمور انتشارا بين العمال.

- إن القدرات العقلية الخاصة بالعامل المتوسط تعتبر مستقلة بشكل جزئي في ظل المجتمع الصناعي الحديث، وفي ظل الافتراضات السابقة الخاصة بنظرية واي، فإن المدير يمكنه تطبيق الوسائل التي تطرق وتمس الحاجات المرتفعة المستوى، العوامل الدافعة. وفي سبيل تحقيق ذلك يعمل المدير على إمداد العاملين بمايلي:

أ- الفرص الخاصة بالاعتراف.

ب- الفرص الخاصة بالتقدم.

ج- إتاحة فرص النمو.

د- الفرص الخاصة بتحمل المسؤوليات. (اشرف، 2001، ص ص 330، 331، 332)

09- مظاهر الرضا الوظيفي وانعكاسه على الإنتاج:

هناك مظاهر عديدة للرضا الوظيفي هذه المظاهر مع اختلافها وتعددتها إلا أنها تؤثر بشكل إيجابي على العمل ومعدلاته، فالعامل عندما يرضى عن العمل فذلك يجعل منه شخصاً قادراً على الأداء، ونوضح هذه المظاهر ما يلي:

9-1- زيادة معدل الأداء:

لمعدل الأداء أنواع، فهناك المعدلات الكمية وبموجبها يتم تحديد كمية معينة من وحدات الخدمات التي يجب أن تنتج خلال فترة زمنية محددة، أي أنها تدل على العلاقة بين كمية العمل المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء، وهناك معدلات نوعية وتعنى وجوب وصول إنتاج الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان، وهناك معدلات كمية ونوعية وهذا المعدل هو مزيج من النوعين السابقين إذ بموجبه يجب أن يصل إنتاج الفرد إلى عدد معين من الوحدات خلال فترة زمنية محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان.

وقد حدد الفكر الإداري أن هناك اتجاه يرى أن الرضا المرتفع عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء، وهناك اتجاه آخر يرى أن الأداء يؤدي إلى الرضا، واتجاه ثالث يرى أن الرضا هو نتيجة لحصول العامل على مكافآت عادلة التي هي بدورها نتيجة لربط الحصول على المكافأة بضرورة القيام بأداء معين.

9-2- زيادة معدل الحضور:

تشير بعض الدراسات إلى أن العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية ليست مؤكدة بدرجة عالية، ولكن بعض الأبحاث والدراسات تشير إلى أن الرضا المرتفع عن العمل يؤدي إلى

معدل مرتفع للحضور إلى العمل واشتراك أقل في أنشطة نقابات العمال ويصبح العمال أكثر رضا عن أشياء خارج العمل أيضاً.

وبشكل آخر يمكن القول أنه كلما زادت درجة رضا العاملين عن العمل كلما قلت نسبة الغياب وزاد معدل الحضور وخاصة إذا كان لا يوجد عقاب عن الغياب أو أن الحضور ليس إجبارياً وربما كان السبب في ذلك أن الحضور عن العمل يمثل سلوكاً معيناً ، فإذا كانت توابع هذا السلوك إيجابية مثل حب العمل أو الرضا عنه سوف يكرر العامل ذلك السلوك أو يكون لديه رغبة في تكرار الحضور إلى العمل لأن حضوره يتبعه حصوله على شيء إيجابي وهو كونه سعيداً في جو العمل ، أما إذا كان العامل غير سعيد أو غير راض عن العمل وبالتالي فحضوره إلى العمل تتبعه عواقب سلبية.

9-3- الرضا العام عن الحياة:

يعتبر الرضا عن العمل أحد المؤثرات المحددة للرضا العام عن الحياة، أي أن هناك انعكاسات للرضا عن العمل على الرضا العام عن الحياة والأدلة التجريبية تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرين، وأن متغير الرضا عن العمل يمكن اعتباره أحد مكونات الرضا العام عن الحياة.

ولبيان طبيعة العلاقة بين الرضا عن العمل والرضا عن الحياة ، يمكن افتراض وجود علاقة تبادلية بين المتغيرين، بمعنى أن الرضا عن العمل يؤثر في الرضا العام عن الحياة كما يتأثر به أيضاً ، وينبغي التمييز بين الرضا العام عن الحياة وبين ذلك الرضا الذي يكون مصدره العمل، وذلك الذي يكون مصدره الخبرات الأخرى في الحياة، ورغم افتراض أن هناك علاقة تأثير متبادلة عن العمل والرضا العام عن الحياة ، إلا أن تأثير الرضا عن العمل في

الرضا العام عن الحياة قد لا يتعادل بالضرورة مع تأثير الرضا العام عن الحياة في الرضا عن العمل .

ومما سبق يمكن القول حتى في حال عدم التأكد من وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن العمل والإنتاجية، فالرضا عن العمل له تأثير على عناصر أخرى مثل معدل الغياب والتفاهم مع العاملين وقلّة المشكلات الاجتماعية مما ينعكس بشكل أو بآخر على إنتاجية الفرد وكذلك يساعد على خلق مجتمع أفضل ذي نظرة محببة ومتفائلة للحياة (فايزه، 2011، ص 41، 42، 43)

❖ نستج من هنا أن كلما كان الرضا الوظيفي أكثر كلما كان الأداء عالي وبالتالي تكون زيادة في الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسة وتتشكل عنده صحة راحة نفسية جيدة ويعزز الرضا الوظيفي الاستقرار والإنتاجية.

10- قياس الرضا عن العمل:

هناك نوعين من أساليب قياس الرضا عن العمل، توفر معلومات في التعرف على أثر جوانب العمل وبرامجه المختلفة على مشاعر العاملين هما:
_ قياس الرضا من خلال الآثار السلوكية مثل الغياب وترك الخدمة، ويغلب عليها طابع الموضوعية حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه.
_ المقاييس التي تقوم على تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه إلى الأفراد العاملين بالمنظمة للحصول على تقدير من جانب الأفراد عن درجة رضاهم الوظيفي عن العمل.

10-1-1- المقاييس الموضوعية:

10-1-1-1- الغياب: تعد درجة انتظام الفرد في عمله أو بعبارة أخرى بنسبة أو معدل غيابه مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله. فالفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطاً بهذا العمل وأكثر حرصا على الحضور إلى عمله من آخر ليشعر بالاستياء تجاه عمله ذلك ما عدا حالات الغياب بسبب ظروف طارئة. وهناك طرق عديدة لقياس معدل الغياب من أهمها الطريقة الآتية:

مجموع أيام الغياب للأفراد

100×

معدل الغياب خلال الفترة معينة

متوسط عدد الأفراد العاملين × عدد أيام العمل

ويحسب مجموع أيام الغياب للأفراد بجمع أيام الغياب لجميع الأفراد العاملين. أما متوسط عدد الأفراد العاملين فيمكن الحصول عليه بأخذ متوسط عدد العاملين في أول الفترة وعدد العاملين في آخر الفترة ويمثل عدد أيام العمل الفعلية.

10-1-2- ترك الخدمة: يمكن استخدام حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد (استقالته) كمؤشر لدرجة الرضا العام عن العمل. فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفة يعتبر مؤشرا لارتباطه بها وولائه لها. أي: رضاه عن العمل ويحسب معدل ترك الخدمة على

أساس عدد حالات ترك الخدمة الاختياري مقسوماً على إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة التي يحسب بها المعدل كآتي:

$$\text{معدل ترك الخدمة خلال فترة العينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال الفترة} \times 100}{\text{إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة}}$$

10-2-المقاييس الذاتية:

10-2-1-تقسيم الحاجات: في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء بحيث تتبع تقسيماً عاماً للحاجات الإنسانية، كالذي أقترحه (ما سلو). ويمكن الحصول على معلومات من الفرد عن مدى ما ينتجه العمل من إشباع المجموع الحاجات المختلفة لديه.

10-2-2-تقسيم الحوافز: وفي هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها القائمة بحيث تتبع تقسيماً للحوافز التي ينتجها العمل والتي تعد من العوامل المؤثرة على الرضا مثل: الأجر، ظروف العمل الإشراف فرص الترقية، ساعات العمل جماعة العمل. (كريم ومحمد 2009، ص ص 137، 138، 139)

11- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي مؤشرات تنعكس مباشرة على سلوك الأفراد ولا تظهر هذه السلوكيات عادة إلا عندما يكونون غير راضين عن حالة معينة وتترجم هذه السلوكيات في أغلب الأحيان في مجموعة من العناصر نذكر منها مثلا : التغيب التمارض الإضراب اللامبالاة والتخريب.

11-1-1- التغيب:

هناك فرق بين مصطلحي التغيب والغياب، فالتغيب مفهوم يحوي الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل، أي عدم حضور الشخص إلى العمل رغم أنه مدرج في جدول العمل، أما الغياب فهو مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد ... كما تعتبر درجة انتظام الفرد في عمله، أو بعبارة أخرى نسبة أو معدل غيابه مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله . وفي حالات التغيب الكثيرة للعمل داخل المنظمة لابد عليها من معرفة الأسباب التي جعلته يكثر من التغيب سواء كانت هذه الأسباب راجعة إلى طبيعة العمل في حد ذاته داخل المنظمة أو أسباب تتعلق بحياته الاجتماعية وكل هذا من أجل معرفة ما إذا كان العامل راض عن عمله الذي يقوم به أم لا .

11-2- التمارض:

ويعني ادعاء شخص بأنه مريض، ويلجأ إليها العامل هربا من أداء مهمة هو لا يرغب في القيام بها، ومن أجل التعبير عن عدم رضاه داخل المنظمة التي يعمل فيها، أو من أجل التقليل من الآثار السلبية التهميش، أجر غير كافي نمط الإشراف الخ) التي يعيشها داخل المنظمة.

11-3- الإضراب:

يعتبر الإضراب من أقوى مؤشرات عدم الرضا حدة، حيث يعبر عن التذمر وحالة من الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المنظمة، ويلجأ العمال إلى هذا الشكل (الإضراب) سواء كانوا في جماعة صغيرة أو كبيرة العدد، ردا على الوضعية التي يعيشونها (الأجر المنخفض، طرق الإشراف الترقية) عاكسا لطموحاتهم وتطلعاتهم إلى زيادة الأجر،

تحسين ظروف العمل أو المطالبة بالتغيير وغيرها. والإضرابات لا تتسبب بخسائر للمنظمة فقط بل تتسبب حتى في عدم الاستقرار الاقتصادي للبلدان أيضا تبعا لقوة ووعي النقابات العمالية خاصة.

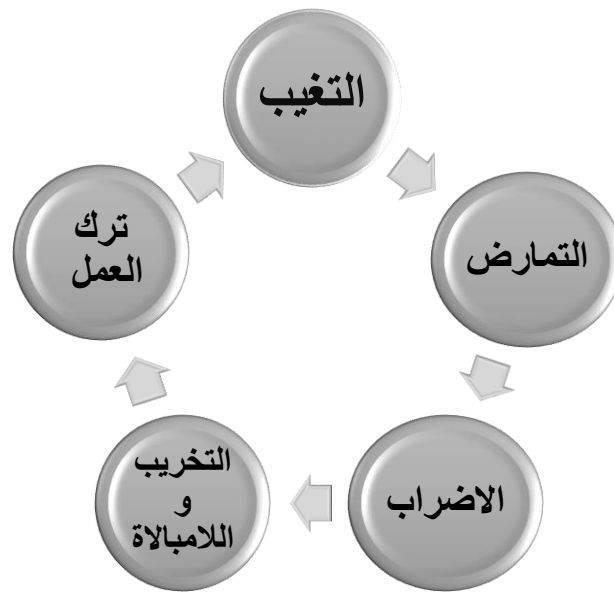
11-4- التخريب واللامبالاة:

المسؤولون عادة ما يحافظون على صيانة الآلات من الأعطال كي لا تؤثر على سلامة المنتجات وتجهيزات المنظمة، غير أنهم لا يدركون أن حجر الزاوية في المنظمة هو العامل، وأن انخفاض درجة الرضا ينعكس على مدى اهتمامه وانضباطه أثناء تأديته لواجباته مما ينجر على ذلك وقوعه في حالات من الإهمال واللامبالاة واللذين يؤديان بدورهما إلى قيام العمال بتخريب أدوات الإنتاج أو حتى إلحاق الضرر بالمنتج ذاته.

11-5- ترك العمل:

حينما يترك العامل عمله من تلقاء نفسه فهذا يعني أنه غير راض عنه كل الرضا، أما أسباب الترك فيمكن إمطة اللثام عنها عن طريق مقابلات شخصية تعقد مع العمال الذين يزعمون ترك أعمالهم، وكثيرا ما تكشف هذه المقابلات عن أسباب غير منتظرة أو لا يمكن معرفتها بغير هذه الطريقة، وقد أسفرت نتائج إحدى البحوث التي أجريت على عمال بمصنع

أمريكي للطائرات أثناء الحرب العالمية الثانية عن الأسباب الآتية التي يمكن اعتبارها مثالا لأسباب الترك الإرادي، وقد ظهر منها أن نصف هذه الأسباب تتصل بالعمل وبظروفه وأن النصف الآخر أسباب شخصية، فأما الأسباب المهنية مرتبة كآلاتي عدم رضا العامل عن مركزه في عمله، الرغبة في عمل آخر، عدم الرضا عن العمل بوجه عام. وأما الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها، أسباب صحية، رعاية الأطفال، أسباب تتعلق بالمواصلات وتبعات المنزل. (عدودة، 2015، ص ص 15،16،17)



الشكل رقم (04) مؤشرات عدم الرضا الوظيفي (من إعداد الطالبتين)

❖ خلاصة:

الرضا الوظيفي هو حالة من السعادة و الارتياح التي يشعر بها الموظف تجاه عمله و يمكن أن يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل كبيئة العمل و العلاقات مع الزملاء والمرؤوسين لان ذلك يعزز الشعور بالانتماء، التقدير والاعتراف بالجهود المبذولة،التوازن بين الحياة الشخصية و العملية،التطور و التدريب يعطي فرصة للموظف التعلم و النمو المهني،الأجور و المكافآت و التي تعزز الرضا و تزيد من التحفيز للعمل بجد، عندما يكون الموظف راضي عن وظيفته و مكان عمله فانه يميل إلى أن يكون أكثر إنتاجية و إبداع و اقل عرضة للتغيب و ترك العمل .



الفصل الثالث:
الصحة النفسية

- الصحة النفسية.
- أهمية الصحة النفسية.
- الاضطرابات النفسية في الصناعة.
- أهم العوامل التي تحقق للعمال الصحة النفسية.
- علامات الصحة النفسية.
- مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد.
- مناهج الصحة النفسية.
- الخدمات النفسية الأساسية التي يمكن تقديمها للأفراد.
- الأنشطة المناسبة لتحقيق الصحة النفسية في بيئة العمل.
- معايير الصحة النفسية.

❖ تمهيد:

تعتبر الصحة النفسية احد العناصر الهامة التي يجب توافرها في الفرد في مختلف مجالات حياته، فالاهتمام بها داخل بيئة العمل يتيح للافاد القدرة على مواجهة التحديات و محاولة التغلب عليها، بالاضافة الى انها تعزز و تنمي من قدرات الموظفين مما يعني عملا افضل و انتاجا اعلى، لانها ترتبط بشعور الموظف و طريقة تفكيره سواء حول نفسه او حول عمله ، لهذا فهي عنصر اساسي ليس للفرد و فقط بل الى المنظمة ككل لانها عنصر يؤدي الى النجاح لكل من المؤسسة و الفرد، ولهذا فسننتظر في هذا الفصل حول المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية و اهميتها و الى الاضطرابات النفسية في الصناعة، اهم العوامل المحققة لها و علاماتها، و كذلك الى مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد و مناهج الصحة النفسية، الخدمات النفسية الاساسية التي يمكن تقديمها للافراد، الأنشطة المناسبة لتحقيق الصحة النفسية في بيئة العمل، و إلى معايير الصحة النفسية.

01- الصحة النفسية :

"يقول البعض الآخر:

الصحة النفسية هي القدرة على العطاء والحب دون انتظار مقابل.

ويرى الدكتور أحمد عكاشة أن أساس السعادة النفسية هي إحساس الفرد بانتمائه إلى (أسرة - عقيدة - مجتمع - وطن(..) فالإنسان لا يشعر بالسعادة إلا إذا أحس أنه حقق ذاته.

تحقيق الذات

تحقيق الذات لا ينبع من الامتلاك أو من كثرة المال، أو من القوة ولا حتى من السيطرة، ولكن تحقيق الذات ينبع من خلال إحساس الفرد بأنه يخدم فكرة معينة ينتمي إلى شئ يشاركه فيه غيره وإن امتداده سيستمر حتى بعد انتمائه، ولكن لا يحدث ذلك إلا بعملية الانتماء الأسري العائدي...الإنساني. " (كمال و الميلادين 2014، ص ص 2،3).

"الصحة النفسية هي التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان، ومع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية. " (قوصي، 1952، ص6).

"عرفت موسوعة علم النفس والتحليل النفسي الصحة النفسية بأنها: "التوافق السليم والشعور بالصحة والرغبة في الحياة"

وقد عرفت لجنة خبراء الصحة العالمية في منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية بأنها (قدرة الفرد على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين والمشاركة في تغيير وبناء البيئة الاجتماعية والطبيعية التي يعيش فيها ، وإشباع حاجاته الأساسية بصورة متوازنة وإنماء شخصية قادرة على تحقيق الذات بصورة سوية). " (الصنيع، 2000، ص18).

"حيث تعددت تعريفات ومفاهيم الصحة النفسية ولكن يمكننا حصرها في اتجاهين أساسيين هما:

الاتجاه السلبي: ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الصحة النفسية هي الخلو من الأعراض المرضية وتكمن الصعوبات في هذا التعريف في عدم اتفاق العلماء على أنواع النشاط التي يقوم بها الفرد، والتي تعد منافية للصحة النفسية السليمة. لكن القائلين بهذا التعريف يدافعون عنه بقولهم إن الحالة النفسية لا تصبح شاذة إلا حين تبلغ درجة شديدة في الفكر الإنساني، فكثيرا ما عرف الخير بأنه انتقاء الشر، والعدالة بأنها انتقاء الظلم، والحقيقة أن هذا التعريف يحتاج المزيد من الدقة والاهتمام بمظاهر الصحة النفسية.

الاتجاه الإيجابي: ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الصحة النفسية تتحدد في ضوء توافر عدد من المظاهر تعد محددة لها، ويحاول من يقدم هذا التعريف أن يبحث عن أنواع النشاط التي تصف الصحة النفسية وتعبّر عنها. وبناء عليه فإن الصحة النفسية ليست مجرد الخلو من

أعراض المرض النفسي، ولكنها تتضمن التمتع بصحة النفس والجسم، وتبدو في التناسق الكائن بين الوظائف النفسية المختلفة، والصحة النفسية كما يعرفها حامد زهران " حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا شخصيا وانفعاليا واجتماعيا ويشعر بالسعادة مع نفسه والآخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة. " (الخواجة، 2010، ص17).

02- المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية:

1-2- علم الصحة النفسية Mental Hygiene :

"علم الصحة النفسية هو الدراسة العلمية للصحة النفسية وعملية التوافق النفسي ، ما يؤدي إليها وما يحققها ، وما يعوقها ، وما يحدث من مشكلات واضطرابات وأمراض النفسية ، ودراسة أسبابها وتشخيصها وعلاجها والوقاية منها :

إن علم النفس بصفة عامة بدرس السلوك في سوائه وانحرافه، وعلم النفس يخدم علم الصحة النفسية من خلال دراساته العلمية عن طريق الوقاية والعلاج، ويمكن النظر إلى علم النفس على أنه "علم صحة" حيث أنه يقدم خدماته في مجال الصحة، وخاصة الصحة النفسية والعلاج النفسي حيث تطبق كل مبادئ وطرق علم النفس في علاج المشكلات والاضطرابات السلوكية والأمراض النفسية، وإن فروع علم النفس المرضى وعلم النفس العلاجي وعلم النفس التحليلي والعلاج النفسي وما تتناوله من موضوعات ومجالات لخير دليل على العلاقة بين علم النفس والصحة". (زهران، 2005، ص9).

يهتم علم الصحة النفسية بطبيعة السلوك البشري ومستواه ومميزاته والعوامل التي تؤثر فيه سلباً وإيجاباً. وهو بهذا يركز على حالات السواء وعدم السواء، وعلى سمات الشخصية التي تؤدي إلى التمتع بالصحة النفسية أو انحرافها عن السواء، وأساليب التوافق التي يستخدمها الأفراد لمواجهة مختلف المواقف الحياتية التي يصادفونها في مسيرتهم وفي علاقاتهم بعضهم البعض، ورود أفعالهم تجاه تلك المواقف أو الأشخاص المرتبطين بها وما يتوقعونه من أحداث. وتهدف تعريفات الصحة النفسية، على الرغم من تنوعها وكثرتها، إلى تحديد مجال هذا العلم وطبيعته وأهدافه ووسائله، وطرق الوقاية من الانحراف أو الوقوع في دائرة الاضطراب النفسي أو العقلي، والطرق العلاجية المستخدمة. (القذافي، 2011، ص51).

2-3- الصحة النفسية للعامل:

الصحة النفسية للعامل لا تقل خطراً ولا أهمية عن هذه الأمراض المهنية التي سبقت الإشارة إليها. فالحالة النفسية تؤثر على إنتاجية العامل، وعلى مقدار تعرضه لحوادث العمل وإصاباته، وعلى ذلك فمن الحكمة توفير جو صحي من الناحية النفسية والعقلية للعمال، والعمل على حل مشاكلهم وإعطائهم حقوقهم وإلزامهم بالقيام بواجباتهم الوظيفية حتى لا ينقلب الحال إلى المغالاة في المطالبة بالحقوق العمالية أو الفوضى والتسيب. وفي الجو الصحي للمصنع ينبغي تشجيع جميع أوجه النشاط الرياضي والثقافي والاجتماعي، والعمل على محاربة العادات السيئة كإدمان الخمر والمخدرات والسهر والمقامرة.

والمعروف أن انتعاش الحالة المالية للعمال أدى إلى نقشي ظاهرة المخدرات بينهم، والمعروف أن الإصابة بأي من الأمراض النفسية أو العقلية أو الانحرافات السلوكية يضاعف من خطر الأمراض المهنية ويزيد من خطورتها.

ويحتاج العمال إلى ضرورة توفير الرعاية النفسية للتخلص من الشعور بالتعب والملل من ممارسة الأعمال الرتيبة التي قد تؤدي إلى إصابة العامل بالتشنجات العضلية . ومن الأعمال الرتيبة غزل القطن وطرق الحديد ولف السجائر وتغليف المنتجات . وقد تؤدي الإدارة السيئة إلى إصابة العامل بالقلق والتوتر حين تلاحقه الإدارة مطالبة إياه بزيادة إنتاجه بما يفوق طاقته فيشعر بالتوتر. (عيسى، 2003، ص297).

للصحة النفسية للعامل صلة وثيقة بكفايته الإنتاجية وتوافق المهني وعلاقاته الاجتماعية والرسمية بزملائه ورؤسائه. كما أن الصحة النفسية لها أبلغ الأثر في مثابرتة على عمله ومحافظته على مستوى إنتاجه كماً وكيفاً وتجنبيه مشكلات عاتية في عالم الصناعة مثل التغيب وتدني الكفاءة الإنتاجية والتورط في حوادث العمل. وقد تلاحظ أن العمال ذوي الصحة النفسية المعتلة هم من أكثر العمال تدمراً ومن أكثرهم إثارة للمشكلات مع زملائهم ناهيك عن شكاواهم المستمرة من كل ما يحيط بهم من عوامل وأسباب. (ربيع، 2010، ص263).

2-4- الصحة النفسية والتوافق :

هناك ترابط وثيق بين الصحة النفسية والتوافق، حيث أن الصحة النفسية الجيدة ما هي إلا نتاج لعمليات التكيف الناجحة والتوافق الإيجابي وعندما تجري الإشارة إلى عمليات التوافق، فإننا نعني بذلك العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد للتغلب على الصعوبات البيئية التي يواجهها معتمداً في ذلك على قدرته على التكيف.

ولذا، فعادة ما يكون التوافق هو نتاج لعمليات التكيف. ويرجع أصل مفهوم «التكيف» إلى علوم الحياة حيث ساد الاعتقاد بأن الكائنات المعروفة بالقدرة على التكيف مع مصاعب الحياة هي القادرة على مواصلة البقاء، وأن معظم الاضطرابات الصحية لدى الإنسان هي من نتاج عمليات التكيف الفسيولوجية المقابلة لضغوط الحياة. وقد استعار علم النفس مفهوم التكيف من علوم الحياة وسماه «التوافق»، على أساس أن وظائف السلوك تهدف إلى مقابلة

متطلبات البيئة التي تفرضها علي الفرد. ومثال ذلك الملابس التي نرتديها، فهي تختلف تبعاً لنوع الطقس من أجل التكيف مع الطقس والحفاظ علي حرارة الجسم في درجة ثابتة. ويمكن القول بأن سلوك الإنسان ما هو إلا سلسلة من عمليات التكيف للمتطلبات الفسيولوجية المتعددة المفروضة علينا، أو بالأحرى هي عملية توافق مع المتطلبات والضغط النفسية.

ومن جملة التعريفات السابقة يمكن استخلاص أن الشخص المتوافق هو الذي لا يدفعه الخوف من النظر إلي الأمور بواقعية، وتقبل الحقائق كما هي ، إلي اضطراب سلوكه من أجل الدفاع عن نفسه أو لاستبدال صورته الواقعية بأخري خيالية أو مثالية . بينما يتميز غير المتوافق بخوفه من معظم الحقائق ذات العلاقة به، مما يؤدي إلي تبنيه أنماطاً سلوكية دفاعية أو هروبية أو استسلامية من أجل التغلب علي الخوف الذي يتهدهه (القذافي، 2011، ص ص 68، 71).

❖ إذا فالصحة النفسية تعتبر عنصراً هاماً الذي يجعل حياة الفرد تخلو من أي اضطراب قد يكون مصدر تهديد له أو يعيقه عن بعض الأشياء، و هي احد العناصر الهامة التي يجب أن يتمتع بها في مختلف مجالات الحياة.

03- أهمية الصحة النفسية:

3-1- أهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد:

- فهم الذات: فالفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية هو الفرد المتوافق مع ذاته ، فهو يعرف ذاته ويعرف حاجاتها و أهدافها..
- التوافق: ويعني ذلك التوافق الشخصي بالرضا عن النفس وفهم نفسه و الآخرين من حوله.

- الصحة النفسية تجعل حياة الفرد خالية من التوتر والاضطراب والصراعات المستمرة مما تجعله يشعر بالسعادة مع نفسه.
- الصحة النفسية تجعل الفرد قويا اتجاه الشدائد و الأزمات وتجعل شخصيته متكاملة تؤدي وظائفها بشكل متكامل ومتناسق.
- الصحة النفسية تجعل الأفراد قادرين على التحكم بعواطفهم وانفعالاتهم مما يجعله يتصرفون بسلوك السلوكيات السوية و يبتعدون عن السلوكيات الخاطئة.
- إن الهدف النهائي للصحة النفسية هو إيجاد أكبر عدد من الأفراد الأسوياء.

3-2- أهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع:

وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

3-2-1- الصحة النفسية تؤدي إلى زيادة الإنتاج و كفايته: حيث أثبتت العديد من الدراسات بان العاملين الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة عادة ما ترتفع إنتاجيتهم، كما أن منتجاتهم تتميز بالجودة و الإتقان مع قلة الفاقد مما تؤدي إلى زيادة الدخل القومي .

3-2-2- الصحة النفسية تؤدي إلى تماسك المجتمع: فالأفراد المتعنين بالصحة النفسية يتسمون بالتعاون و تكوين علاقات مع الآخرين و الانسجام معهم ، مما يجعلهم يدا واحدة أمام المشكلات التي تهدد مجتمعهم و يبذلون أقصى جهدهم بروح الفريق لتحقيق الازدهار و التطور.

3-2-3- الصحة النفسية تؤدي إلى اختفاء الظواهر المرضية: فوجود الصحة النفسية تكاد تختفي معها الظواهر السلوكية المرضية كإدمان المخدرات و الخمر و السرقة و القتل... الخ.

3-3-3- الصحة النفسية تؤدي إلى زيادة التعاون بين أفراد المجتمع: المجتمع الذي يسود أفراده الصحة النفسية يكونون اقدر على التعاون و التكامل و التالف لتحقيق أهداف هذا المجتمع و رقيه، كما يسوده السلام الاجتماعي، و يقل فيه الصراع. " (ساكت، 2022، ص ص 23، 24، 25).

04- الاضطرابات النفسية في الصناعة:

4-1- الاضطرابات النفسية في الصناعة: يرجع الاضطراب النفسي إلى صدمات انفعالية و أحداث أليمة و أزمات نفسية ، و اضطراب في العلاقات الإنسانية التي تعرض لها الفرد في طفولته المبكرة و في عهد مبكر .فهو يرجع إلى تضافر كبت عنيف في عهد الطفولة مع أزمات نفسية عنيفة في عهد الكبر فالاضطراب النفسي أو العصاب اضطراب في الشخصية يبدو في صورة أعراض نفسية جسمية مختلفة منها القلق...الخ، و من هذه الأمراض تعطل حاسة من الحواس كالسمع أو البصر .

4-2- الأمراض السيكوسوماتية: الأمراض السيكوسوماتية أمراض جسمية ترجع في المقام الأول إلى عوامل نفسية ، سببها مواقف انفعالية تثيرها ظروف اجتماعية. و هي أمراض تنتشى في الحضارات المعقدة التي يشيع فيها الصراع و الاحتكاك الشديد بين الناس

و النافس المرير بينهم، و الظروف الاقتصادية القلقة و البطالة ، إلى غير تلك من الظروف التي تستنز الفرد و تثير في نفسه العداوة و البغضاء و القلق و الخوف، دون أن يسمح له بالتعبير عن الانفعالات تعبيراً صريحاً. إنها أمراض جسمية مزمنة تستعصي على العلاج الجسيمي وحده، فلا بد من شفائها من علاج نفسي فضلا عن العلاج الجسيمي. " (بن الشيخ ، بالزين ، 2014، ص 27).

05- أهم العوامل التي تحقق للعمال الصحة النفسية:

5-1- رغبات العمال:

إن تحقيق رغبات العمال المعقولة والضرورية يزيل عنهم مشاعر الخوف فيؤدون أعمالهم بروح وثابة كما يشعرون ذلك بالأمن والاستقرار النفسي وقد حدد الباحثون معظم هذه الرغبات في:

- طمأنة العامل بعدم فصله واستقراره في العمل .

- وضوح التعليمات الخاصة بالعمل ووضوح اختصاصه ومسئوليته.

- الاهتمام بالظروف الفيزيائية للعمل.

- الوقاية من الحوادث والأمراض.

- توزيع الأجور بالعدل وفق مهارات العمال.

- تحديد ساعات العمل بحيث لا يرهق العامل.

- تخفيف وطأة التعب والإرهاق والملل ببعض الطرق.

- المعاملات الإنسانية للعامل.

- الاستماع لشكواه وإنصافه إذا كان على حق.

- أن يكون أمامه فرصة الترقية والتقدم الوظيفي.

- الخدمات الترويحية وشغل أوقات الفراغ .

- التأمين ضد العجز والشيخوخة والموت والإصابة.

- العمل على رفع مستوى رفاهية أسرته .

-الإشراف المقترن بالعدل.

5-2- الروح المعنوية :

وتتوقف على مدى إرضاء العامل لحاجاته النفسية المختلفة فهي مرهونة بعوامل أهمها القيادة الديمقراطية في المصنع والتقدير المنصف للعامل وتشجيعه على ما يقوم به من أعمال وإحساسه بالنجاح واحترام الذات وإشعاره باهتمام المؤسسة له بتقديم الخدمات وإتاحة الفرصة لهفي الحصول على العلاوات التشجيعية والترقية ... إلخ .

5-3-القيادة الديمقراطية :

إن القيادة الديمقراطية تساعد على شعور العمال بالطمأنينة والأمن النفسي وتشجيع كل فرد على الإدلاء برأيه مما يتيح تنمية روح الابتكار والولاء للعمل ولخلق جو من الأمن العاطفي للتفرغ للعمل الجاد الخلاقوالمبدع .

5-4- رضا العامل :

والعوامل التي تؤدي إلى رضا العامل هي:

- عوامل تتصل بعمله وخاصة إذا ما كان هناك تقدم تكنولوجي بإضافة آلات جديدة تحل محل أو تقوم بعمله أو بالآلات الجديدة لا يستطيعالتعامل معها .

-الأجور بحيث تفي بمتطلبات الحياة وتعيّنه لتحقيق وإشباعاجاجات الأسرة.

5-5- العوامل الأسرية :

يجب العمل دائماً على حل مشكلات العامل الأسرية وما يعترضها من صعاب وإذا ما قام المصنع بهذا الدور من خلال المهنيين المتخصصين نفسيين واجتماعيين، فإنه يضمن

سعادة العامل وعدم تعرضه للأخطار والحوادث بحيث يتفرغ للعمل المنتج . ("عويضة، 1996، صص 10،11،12).

06- علامات الصحة النفسية:

ليست الصحة النفسية مجرد خلو الفرد من الاعتلال النفسي. بل هي حالة تتميز فضلاً عن ذلك بعلامات إيجابية موضوعية وذاتية. ومن علامات الصحة النفسية للفرد ما يلي:

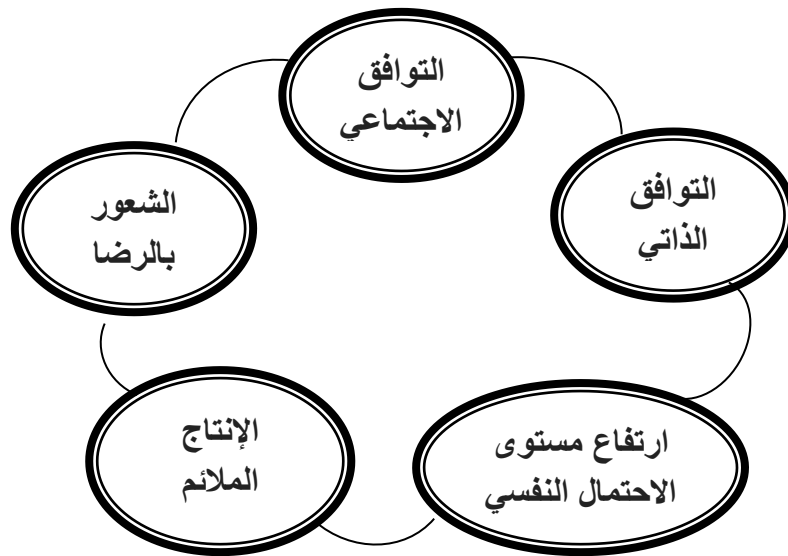
6-1- التوافق الاجتماعي: يقصد به قدرة الفرد على عقد علاقات اجتماعية راضية مرضية، أي يرضى عنها نفسه ويرضى عنها الناس، علاقات تتسم بالتسامح، والشرط الأساسي لهذا التوافق هو الاتزان الإنفعالي للفرد، فاضطراب الحياة الاجتماعية والعلاقات الإنسانية مرهون في المقام الأول باضطراب الحياة الانفعالية.

6-2- التوافق الذاتي: يقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها جميعاً إرضاءً متزناً، غير أن هذا لا يفيد أن الصحة النفسية تعني خلو الفرد من الصراعات النفسية، ومن ساء توافقه الذاتي ساء توافقه الاجتماعي.

6-3- ارتفاع مستوى الاحتمال النفسي: Frustration Tolerance: يقصد بذلك قدرة الفرد على تحمل الإحباط والصمود حيال الأزمات والشدائد وضروب الإحباط والحرمان المختلفة دون أن يختل ميزانه فينهار، وارتفاع مستوى الاحتمال النفسي يجعل الفرد قادراً على تأجيل إرضاء لذاته وحاجاته العاجلة ابتغاء الوصول إلى لذات أجله أعلى قيمة منها.

6-4- الإنتاج الملائم: يقصد به قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداداته، والكسل والخمول دلالات شخصيات هدتها الصراعات النفسية، و إن العامل المعتل الشخصية ونفسيته سيئة يُعطله وساوسه شرود ذهنه عن المضي في نشاط بدأه .

6-5- الشعور بالرضا: ومن علاماته استمتاع الفرد بالحياة، بعمله وأسرته، وشعوره بالطمأنينة والسعادة. وكل فرد منا سواء أكان عاملاً أم تلميذاً أو في أي مركز آخر معرض لضيق عابر أو توتر نفسي، فلا يلبث أن يزول. أما معتل الشخصية فلا يجد للحياة طعماً ولا يعيش حياته بل يكابدها وذلك من فرط ما يعانيه من توترات نفسية موصولة " (دويدار، 2008، ص 370، 369).



شكل رقم (05) علامات الصحة النفسية (من إعداد الطالبتين)

07- مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد:



شكل رقم (06) مظاهر الصحة النفسية لدى الأفراد (من إعداد الطالبتين)

7-1- الإيجابية: أن الفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية عادة ما يتمكن من بذل الجهد الموجه البناء في مختلف الاتجاهات كما انه لا يقف عاجزاً أمام العقبات ولا يشعر أمامها بالعجز وقلة الحيلة بل هو دائم الكفاح والسعي في الحياة.

7-2- التفاؤل: يتصف الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية بالتفاؤل لكن دون مغالاة أو إفراط لان الإسراف في التفاؤل قد يدفع الفرد إلى المقامرة وعدم اخذ الحيطة والحذر في مواقف حياته. و يعتبر التشاؤم في الوقت نفسه مظهرا من مظاهر انخفاض الصحة النفسية للفرد لأنه يستنزف طاقة الفرد ويقلل من نشاطه ويضعف من دوافعه، ومن هنا كان التفاؤل المعتدل أحد مظاهر الصحة النفسية للفرد.

7-3- تقبل الفرد الواقعي لحدود إمكانياته: ليس جميع الأفراد متساويين في قدراتهم واستعداداتهم وإمكانياتهم الشخص المختلفة وإحدى وسائل التعرف على مدى ما يتمتع به فرد من الأفراد من صبر نفسية هي إدراك هذا الفرد لوجود الفروق الفردية بين الناس ورؤيته الواقعية لنفس بالمقارنة مع الآخرين ومعرفته لمميزاته الخاصة والحدود قدرته.

7-4- اتخاذ أهداف واقعية: يضع الفرد أمام نفسه مثلا ومستويات وأهداف يسعى للوصول إليها . على ألا يكون الفرق كبيرا بين فكرة الفرد عن نفسه وبين ما يتخذه لنفسه من أهداف . وكون الأهداف واقعية يعنى أن الفرد يمكنه تحقيقها مع بذل جهد إضافي مستطاع على أن تكون هذه الأهداف محققة لبعض النفع والخير للفرد والمجتمع الذي يعيش فيه.

7-5- القدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة: بعض الأفراد أقدر من غيرهم على إنشاء علاقات اجتماعية وعلى الاحتفاظ بالصدقات والروابط المتينة في الجماعات التي يتصلون بها، وتعتبر هذه العلاقات سندا وجدانيا هاما ومقوما أساسيا من مقومات الصحة النفسية أما إذا كانت علاقات الفرد الاجتماعية متدهورة سيئة فان ذلك من شأنه أن يؤثر على معنوياته العامة وعلى توافقه النفسي .

7-6- احترام الفرد لثقافة المجتمع مع تحقيق قدر من الاستقلال عن هذا المجتمع: من مظاهر الصحة النفسية للفرد أن يسلك سلوكا مناسباً يتقبله المجتمع ويتمشى مع العرف

والقيم والمعايير السائدة في المجتمع وألا يصدر عن الفرد سلوك شاذ لا يرضى عنه المجتمع.

7-7- إشباع الفرد لدوافعه و حاجاته: أن إشباع الفرد لحاجاته الأساسية (الفسيولوجية والنفسية) وطريقة مواجهة لتلك الحاجات يحدد مدى تمتعه بالصحة النفسية ، والإنسان في كل عمر تحركه مواقع وحاجات أساسية منها الحاجات الفسيولوجية مثل الحاجة إلى الطعام والماء والإخراج والتنفس ودرجة الحرارة الملائمة وغيرها ومنها حاجات نفسية واجتماعية مثل الحامية إلى الأمن والحاجة إلى الانتماء والقبول والحاجة إلى التقدير والمكانة .

7-8- القدرة على ضبط الذات: أن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته ويكون قادر على أرجاء إشباع بعض حاجاته وان يتنازل عن لذات قريبة عاجله في سبيل الواجب اجل وابعد أثرا وأكثر دواما لان لديه القدرة على ضبط ذاته وعلى إدراك عواقب الأمور، وهو يستحضر في ذهنه جميع النتائج التي يحتمل أن ترتب على أفعاله في المدى البعيد ويبني سلوكه وتصرفاته على أساس ما يتوقعه من نجاح وتوفيق لأفعاله في المستقبل.

7-9- نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه: هناك بعض الأفراد الذين يؤدون أعمالهم كارهين لها أو أعمالا لا تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم فقد تكون أعلى من هذه القدرات وقد تكون اقل منها . فمثلا قد يكون لأحد الأشخاص قدرات إبداعية ولكنه يقوم بعمل روتيني فيصبح لذلك غير راض عن هذا العمل. " (شاذلي، 2001، ص ص 31،32،33،34).

7-10- القدرة على تحمل المسؤولية: تحمل مسؤولية الأعمال و المشاعر و الأفكار الفرد الصحيح نفسيا قد يتفق أو يختلف مع المعايير القائمة أو الأوضاع المتعارف عليها ، لطالما كان الاتفاق أو الاختلاف مبنيا على أساس من الرغبة في تحقيق سعادة اشمل و إشباع أهم و أكثر دوما، و كلما كان الشخص آمينا مع نفسه مقتنعا بما يراه فان سواه يتجلى تحمل المسؤولية ما يقوم به من الأعمال و عدم الهرب من انفعالاته و مشاعره.

7-11- ارتفاع مستوى الاحتمال النفسي: حياة الإنسان مليئة بالأزمات والمشاكل والشدائد وضروب الإحباط والحرمان المختلفة ، لكن الفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية تكون لديه القدرة على الصمود أمام هذه الظروف ومواجهتها دون أن يختل ميزانه فينهار ودون أن يشوه تفكيره أو يلجأ إلى أساليب شاذة أو ملتوية لحل أزمة كالتهور أو العدوان.

7-12- النضج الانفعالي: ويقصد به قدرة الفرد على ضبط النفس في المواقف التي تثير الإنفعال وبعده في التهور والإندفاع وتتاسب انفعالاته مع مثيراتها وأن تكون الإنفعالات معتدلة وسطا لا هي ضعيفة تجعله متلبداً ولا هي جامحة مشتتة وأن تكون حياته الإنفعالية ثابتة فلا تكون عرضة للتقلب لأسباب نافعة وأن يكون تعبيره عن انفعالاته بصورة متزنة بعيدة عن الصبائية التي تلاحظ عند الطفل والإنسان البدائي.

7-13- ثبات الإنفعالات: إن ثبات الإستجابة الإنفعالية في المواقف المتشابهة هو علامة على الصحة النفسية والإستقرار الإنفعالي، ذلك أن تباين الإنفعالات في هذه الحالة دليل على الإضطراب الإنفعالي، والمقصود بالثبات هنا هو ثبات الإستجابة الإنفعالية الإيجابية فاستجابة الفرد للخوف مثلا في موقف يستدعي الخوف هي إستجابة معقولة.

7-14- ثبات السلوك: ويرتبط بالخاصية السابقة ويعني التمسك بالمبادئ المعنية والتي يرتضيها الفرد والأساليب السلوكية الإيجابية المرتبطة بذلك والتي أصبح يتبعها في حياته ولا يعني ثبات السلوك هذا الجمود في التفكير أو الأعمال إنما يعني الإلتزام الواعي بتلك الأفكار والأعمال.

7-15- الإتزان الإنفعالي: إن الشخص الصحيح نفسيا هو الذي يمكنه السيطرة على إنفعالاته المختلفة والتعبير عنها بحسب ما تقتضيه الضرورة وبشكل يتناسب مع المواقف التي تستدعي هذه الإنفعالات ويدخل في ذلك عدم اللجوء إلى كبت هذه الإنفعالات أو

إخفائها أو الخجل منها ناحية أو الخضوع لها تماما والمبالغة في إظهارها من ناحية أخرى

...

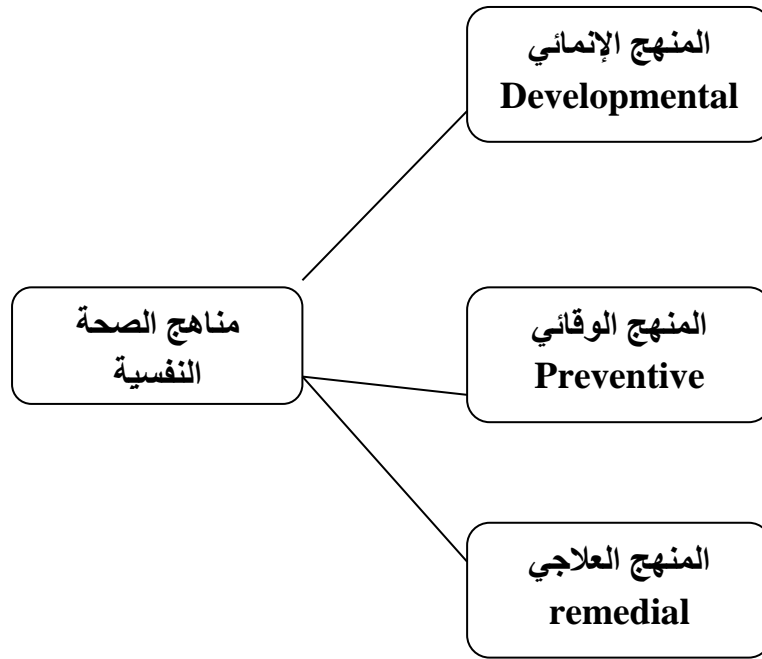
7-16- ثبات اتجاهات الفرد: أن ثبات اتجاهات ومواقف الفرد أمر لا يأتي إلا مع وجود خط فكري واضح وخلفية فلسفية رصينة تصدر عنها أحكام الفرد وتصرفاته المختلفة مما سيسر عليه أن يتصف بصورة تلقائية تقريبا لأغلب الموضوعات والقضايا.

7-17- إتساع أفق الحياة النفسية: يقصر بعض الناس إهتمامه على جانب واحد من جوانب تنمية قواد العضلية أو على الدراسة والتحصيل دون العناية بجوانب، لكن الإستمتاع بالحياة والتجارب الواسع معها يتطلب العناية بأنواع متعددة المهارات والمعارف ويقتضي الحرص على النمو المتكامل المتوازن الذي لا يهمل ناحية من نواحي النمو ولا يسمح لجانب واحد أن يطغي على سائر الجوانب...

7-18- الصحة الجسمية: أن وجود عاهة يحدد مجال حياة الفرد كما تصبح العاهة عائقاً يحول دون تحقيق أهدافه، وتتضمن الصحة الجسمية سلامة الجهاز العصبي إذ هو المسؤول عن تحقيق التكامل داخل البدن فهو المسيطر على حركة العضلات وعلى الدورة الدموية وعلى إفرازات الغدد المختلفة. (بودياروجويني، 2020، ص ص 42، 43، 44).

08- مناهج الصحة النفسية:

- يوجد ثلاثة مناهج أساسية في الصحة النفسية:



شكل رقم (07) مناهج الصحة النفسية (من إعداد الطالبتين)

8-1- المنهج الإنمائي Developmental: وهو منهج إنشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى الأسوياء والعاديين خلال رحلة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى تمكن من الصحة النفسية. ويتحقق ذلك عن طريق دراسة الإمكانيات والقدرات وتوجيهها التوجيه السليم (نفسيا وتربويا ومهنيا) ومن خلال رعاية مظاهر النمو جسيا

وعملها واجتماعيا و انفعاليا بما يضمن إتاحة الفرص أمام المواطنين للنمو السوي تحقيقا للنضج والتوافق والصحة النفسية.

8-2- المنهج الوقائي Preventive: ويتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية. ويهتم بالأسياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرضى ليقبهم من أسباب الأمراض النفسية بتعريفهم بها وإزالتها أولا بأول، ويرعى نموهم النفسي السوي ويهيئ الظروف التي تحقق الصحة النفسية، وللمنهج الوقائي مستويات ثلاثة تبدأ بمحاولة منع حدوث المرض ثم محاولة تشخيصه في مرحلته الأولى بقدر الإمكان ثم محاولة تقليل أثر إعاقته و إزمان المرض، وتتركز الخطوط العريضة للمنهج الوقائي في الإجراءات الوقائية الحيوية الخاصة بالصحة العامة والنواحي. التناسلية، والإجراءات الوقائية النفسية الخاصة بالنمو النفسي السوي ونمو المهارات الأساسية والتوافق المهني والمساندة أثناء الفترات الحرجة والتنشئة الاجتماعية السليمة، والإجراءات الوقائية الاجتماعية الخاصة بالدراسات والبحوث العلمية، والتقييم والمتابعة، والتخطيط العلمي للإجراءات الوقائية، ويطلق البعض على المنهج الوقائي اسم "التحصين النفسي".

8-3- المنهج العلاجي remedial: ويتضمن علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية ويهتم هذا المنهج بأسباب المرض النفسي وأعراضه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والعيادات والمستشفيات النفسية. " (زهرا، 2005، ص12، مرجع سبق ذكره).

09- الخدمات النفسية الأساسية التي يمكن تقديمها للأفراد:

9-1- التوجيه التربوي والمهني:

يمكننا أن نعرف التوجيه بأنه **Guidance**: مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله، وأن يستغل إمكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول وأن يستغل إمكانيات بيئته فيحدد أهدافاً تتفق وإمكانياته من ناحية وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى.

ويتحليل هذا التعريف نرى أن التوجيه عملية ترمى إلى مساعدة الفرد لتحقيق عدة عوامل هي:

- فهمه لنفسه عن طريق ادراكه لمدى قدراته ومهاراته واستعداداته ميوله .
- فهم المشاكل التي تواجهه مهما كان نوعها .
- فهم بيئته المادية والاجتماعية بما فيها من إمكانيات ونقص .
- استغلال إمكانياته الذاتية وإمكانيات بيئته.
- تجديد أهداف له في الحياة على أن تكون هذه الأهداف واقعية يمكن تحقيقها وتتفق وفكرته السليمة عن نفسه .
- أن يرسم الخطط السليمة التي تؤدي به الى تحقيق هذه الاهداف.
- أن يتكيف مع نفسه ومع مجتمعه فيتفاعل معه تفاعلا سليما .
- أن ينمو بشخصيته إلى أقصى حد تؤهله له بإمكانياته وإمكانيات بيئته.

وتتحقق هذه الأهداف عن طريق الخدمات التي تدخل في برنامج التوجيه .

9-2 - الارشاد النفسي Counseling:

- الارشاد النفسي هو المساعدة المتاحة من فرد متخصص متمرن (المرشد النفسي) لآخر (العميل) في ايه فترة من فترات حياته ليتمكن بذلك من أن يرعى شئون حياته وينمى وجهات نظره ويتصرف في أموره ويتحملتبعاته .وعلى ذلك فالارشاد النفسي يقوم على الايمان بالفروق الفردية مؤكداً بذلك أن لكل فرد حاجاته ومطالبه مستخدماً في ذلك كل الوسائل العملية لفهم الفرد وتحليل قدراته وتقييم أفعاله وأعماله ومساعدته على حل مشكلاته وبذلك يعنى الارشاد النفسي الفردي العلاقة المتبادلة التي تقوم بين فردين اذ يقوم أحدهما وهو الاخصائي بحكم مراته وخبراته على مساعدة الشخص الآخر وهو العميل حتى يغير من نفسه ومن بيئته، ووسيلة هذه العلاقة هي المقابلة وجها لوجه بين الأخصائي والعميل ويتم الارشاد في هذه المقابلة .

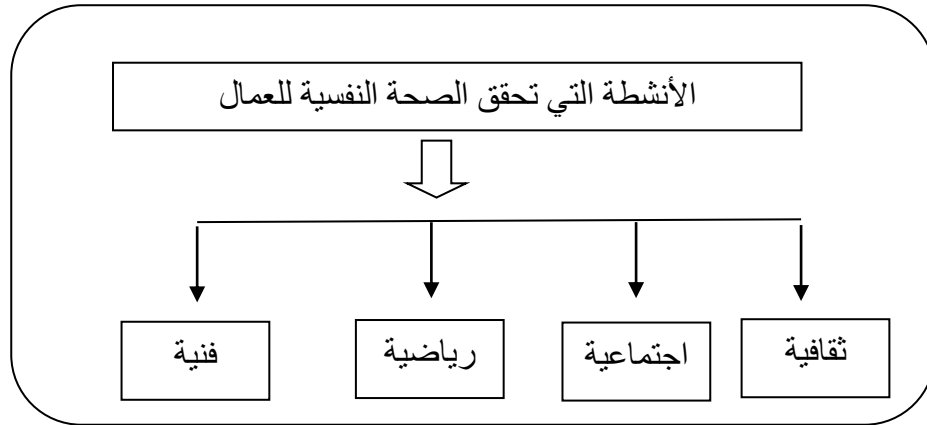
9-3 - العلاج النفسي Psychotherapy :

وهو عبارة عن نوع من علاج المشكلات ذات الطبيعة الانفعالية الحادة أو العنيفة وفيه يقوم شخص معد اعداد فنيا بإيجاد علاقة معينة مع المريض بقصد ازالة الاعراض النفسية الموجودة لديه وتعديلها أو منع ظهورها وذلك بتغيير أساليب السلوك المضطربة التي يعبر بها عن مشكلاته الانفعالية والعمل على نمو شخصيته وتطورها. " (عكاشة،1999،ص 23،24،25).

10- الأنشطة المناسبة لتحقيق الصحة النفسية في بيئة العمل:

"تعتبر الأنشطة الترويجية هي المتنفس الذي يشبع العامل من خلاله ميوله ومهاراته المختلفة، وإخراج مواهبه المتعددة وقدراته والتعبير عن طاقاته الكامنة ، ومن هنا لا بد للمؤسسة أن توجه كل طاقاتها وإمكاناتها من أجل توفير احتياجات العمال من الأنشطة المتنوعة ، وبهذا تستطيع أن تؤدي جزءاً كبيراً من واجبها نحو العمال ، وتحقيق الصحة النفسية لهم. " (سليم، 255، ص، 2013).

ومن أنواع هذه الأنشطة:



الشكل رقم (08) يمثل الأنشطة التي تحقق الصحة النفسية للعمال

❖ خلاصة:

إذا مما التطرق إليه نقول بان الصحة النفسية تعطي الفرد شعورا براحة و السعادة و خاصة الانسجام و توصله إلى نوع من التوافق الكلي مع نفسه و مع وظيفته ،و حين يتكامل هذا الشعور المتمثل في الإحساس الايجابي و الحيوية تعطيه قدرة على مواجهة مختلف التحديات التي قد تواجهه و إن التمتع الكامل بالصحة النفسية يجعله يشعر دائما بالسعادة و الراحة و الرضا عن كل ما يعيشه.



الفصل الرابع:
الجانب التطبيقي

❖ تمهيد:

بعد أن تعرضنا للجانب النظري المتعلق بدراسة الصحة النفسية و الرضا الوظيفي لدى المرضيين بمصاحبة الاستعجالات وتطرقنا للمفاهيم ذات الصلة بالبحث ، يأتي الجانب التطبيقي الذي يختص بالدراسة الميدانية للكشف عن الحقائق العلمية و البحثية وفقا لمقتضيات الدراسة و لهذا جاء هذا الفصل المتضمن الدراسة الاستطلاعية و الأساسية ليتناول الطرح المنهجي للدراسة من خلال مختلف الإجراءات والخطوات العلمية المتمثلة في المنهج والطريقة العلمية المعتمدة والتقنيات التي تساعد الباحث في جمع المعطيات و البيانات و تفرغها و تحليلها ،والتحقق من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة.

01-الدراسة الاستطلاعية:

1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- قياس مستوى صدق وثبات الأدوات المتمثلة في استبيان الرضا الوظيفي ومقياس الصحة النفسية بغرض تطبيقها بالدراسة الأساسية.
- التعرف على مجتمع الدراسة.
- استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث.
- ضبط وتحديد عينة الدراسة الأساسية.

1-2- الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية:

1-2-1- الإطار الزمني:

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية ابتداءً من يوم 03 مارس 2024 إلى غاية يوم 10 مارس 2024.

1-2-2- الإطار المكاني:

لقد تم إجراء التريص بالمركز الاستشفائي الجامعي البلاطو وهران بن زرجب CHUO بمصلحة الاستعجالات .

02_ تعريف المستشفى الجامعي وهران:

المستشفى المدني بوهران قد بني بالقرب من نهج سباستوبول على مستوى 115 متر من سطح البحر، يشغل إجمالي مساحة قدرها 14 هكتارا و 82 ار و 17 سنتيرو 02 ديسمتر مربع تأتي من استحواذ لحساب أملاك الدول لعدة مساحات.

- كان في الأصل مخصصا لاستقبال 500 مريض على الأقل.

الأشغال انطلقت فيه من تاريخ نوفمبر 1877 وتوقفت مؤقتا في سنة 1879 لتستكمل في فبراير 1882، استقبال مرضى المستشفى القديم القديس لأزار المتواجد بالنهج الثاني زوواف كانت بتاريخ أوت 1883.

إذا عملية البناء أخذت بالإجمال 6 سنوات لإجمالي استيعاب 2922 سرير.

- أما أهدافه فهي الوقاية والتشخيص والعلاج والاستشفاء وإعادة التكيف الطبي، والتي تغطي حاجات سكان مجموعة من البلديات والدوائر التابعة لولاية وهران.

2-1- التنظيم العام للمستشفى:

2-1-1- الهيكل التنظيمي للمستشفى:

مسيرة في البادئ بالمرسوم المؤرخ ب 1874/12/23 ثم عوض بالمرسوم 1090-57 الصادر ب 1943/12/27 والمقرر الصادر ب 1957/12/31 المحدد لشروط التنظيم والعمل للمؤسسات الاستشفائية والذي بدوره أعطى اسم المركز الاستشفائي الجهوي لوهران والمركز مدار من لجنة إدارية تساعد لها لجنة طبية استشارية.

وبعد إنشاء كلية الطب بوهران وتبعاً للأمر 1373/85 الصادر ب 1958/12/30 تم تغيير اسم المركز الاستشفائي الجهوي لوهران إلى المركز الاستشفائي الجامعي لوهران، إذ إضافة إلى مهامه الاستشفائية والطبية أصبحت له مهمة أكاديمية جامعية بتكوين الأطباء العاميين والأخصائيين و الممرضين.

2-3-2- الهياكل الإدارية:

بمقتضى الأمر الوزاري المشترك المؤرخ ب 1990/04/26 المحدد للتنظيم الإداري للمراكز الإستشفائية الجامعية و المرسوم التنفيذي 467/97 المحدد لقواعد إنشاء وتنظيم و عمل المراكز الاستشفائية الجامعية ، يكون الهيكل الإداري كالتالي:
عدد العاملين بالمركز الاستشفائي 3829 موظفا منهم الأسلاك التالية:

- السلك الطبي: 308
- السلك الشبه الطبي: 1896
- السلك الإداري: 291
- عمال المهنيون كل الأصناف: 1-2-3: 1334

هذه التصنيفات معتمدة عليها من طرف الوظيف العمومي وتكون قانونية.

2-3-4- مصلحة الاستعجالات:

و يشمل الهيكل المعماري للمصلحة على مصلحتين، مصلحة الاستعجالات الطبية Médicales urgences و مصلحة الاستعجالات الجراحية urgences chirurgicales و تضم كل مصلحة عدد من الوحدات إذ تشمل مصلحة الاستعجالات الطبية على وحدة الفرز و غرفة الضغط العالي la chambre hyperbare و وحدة الاستشفاء و وحدة العناية المركزة، اما مصلحة الاستعجالات الجراحية تشمل على وحدة الفرز و وحدة الاستشفاء و على قسم العمليات الجراحية bloc Opératoire و قسم آخر للعمليات خاص بالأمراض المتعفنة bloc septique بالإضافة إلى قاعات الفحص المتخصصة في الأمراض العظمية و الأحشاء و جراحة الأعصاب ، ناهيك عن قاعة العلاج و قاعة مخصصة للاستعجالات القصوة (الكوارث) .

ويتمثل عدد الممرضين في المصلحة 350 ممرض بالإجمال.

03- عينة الدراسة الاستطلاعية:

إتباعا للمنهجية العلمية في إجراء البحوث والوصول إلى نتائج دقيقة وإعطاء مصداقية و موضوعية للبحث حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة و احتوت الدراسة الاستطلاعية 30 فردا من الممرضين و الممرضات بمركز الاستشفائي بن زرجب البلاطو وهران.

04- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

في إطار الدراسة التطبيقية الحالية استخدمت الاستبانة والمقياس هدف الاختبار العلاقة بين متغيري البحث الرضا الوظيفي والصحة النفسية و سيتم لتفصيلهما على النحو الآتي:

4-1- استبيان الرضا الوظيفي:

تم اقتباس اختبار من دراسة (عدودة، 2015)، بعنوان علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي) حيث توصلت نتائجها المتعلقة بالخصائص السيكو مترية في كل من الصدق و الثبات إلى درجة عالية و مقبولة، حيث وجد أن قيم كل أبعاد الاستبيان و اتساق الفقرات دالة، في حين الثبات الف كرو نباخ كان يتميز بدرجة عالية بنسبة (6,394)، ولقد احتوى الاستبيان على 34 فقرة موزعة على سبعة أبعاد وهي:

البعد الأول: الأجور والمكافآت.

البعد الثاني: نمط الإشراف.

البعد الثالث: فرص الترقية.

البعد الرابع: محتوى العمل.

البعد الخامس: جماعة العمل.

البعد السادس: ساعات العمل.

البعد السابع: ظروف العمل المادية. (عدودة زين الدين، 2015، ص63)

جدول رقم (01) توزيع أبعاد فقرات الرضا الوظيفي

العدد	عدد الفقرات	رقم
الأجور	5	من 1 إلى 5
نمط الاشراف	7	من 6 إلى 12
فرص الترقية	4	من 13 إلى 16
محتوى العمل	4	من 17 إلى 20
جماعة العمل	4	من 21 إلى 24
ساعات العمل	4	من 25 إلى 28
ظروف العمل المادي	6	من 29 إلى 34

❖ وتم تعديل الاستبيان من قبل الباحثين فيما يخص أوزان وسلم الأداة بعدما كان باستخدام سلم ليكرت الخماسي أصبح ثلاثي استنادا على سلم مقياس الصحة النفسية.

4-1-1- سلم تدرج المقياس:

وقد تم تدرج المقياس من (نعم) موافق، (احيانا) محايد، (لا) معارض.

ويوجد فقرات ذات اتجاه موجب وتعطى الدرجات كما يلي:

جدول رقم (2) توزيع الدرجات في الاتجاه الموجب

أحيانا (محايد)	لا (معارض)	نعم (موافق)	
1	0	2	الدرجات

أما في الاتجاه السالب فتعطى الدرجات كآتي:

جدول رقم (3) توزيع الدرجات في الاتجاه

أحيانا (محايد)	لا (معارض)	نعم (موافق)	
1	2	0	الدرجات

(حداد، غيلام، 2019، ص ص 62، 61)

4-2- مقياس الصحة النفسية: تم إعداده من قبل kammann et flet سنة 1983 المقتبس من دراسة (حداد و غيلام، 2019 بعنوان مستوى التوافق النفسي و الصحة النفسية) حيث وجد الباحثون بأن مقياس الصحة النفسية يتميز بدرجة عالية من الثبات بنسبة (4,39)، و يتضمن المقياس 40 فقرة موزعة على خمسة أبعاد و هي:

-البعد الأول الثقة بالنفس.

-البعد الثاني التعاؤل.

-البعد الثالث وضوح التفكير.

-البعد الرابع الشعور بالسعادة والرضا.

-البعد الخامس العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم.

الجدول رقم(4): توزيع أبعاد فقرات اختبار الصحة النفسية

العدد	عدد الفقرات	رقم
الثقة بالنفس	9	من 1 إلى 9
التقاول	8	من 10 إلى 17
الوضوح والتفكير	8	من 18 إلى 25
الشعور بالسعادة والرضا	6	من 26 إلى 31
العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم	9	من 32 إلى 40

4-2-1- سلم تدرج المقياس:

ولقد تم تدرج المقياس من (نعم) موافق، (أحيانا) محايد، (لا) معارض.

ويوجد فقرات ذات اتجاه موجب وتعطى الدرجات كما يلي:

جدول رقم (5) توزيع الدرجات في الاتجاه الموجب

الدرجات	نعم (موافق)	لا (معارض)	أحيانا (محايد)
	2	0	1

أما في الاتجاه السالب فتعطى الدرجات كآآتي:

جدول رقم (6) توزيع الدرجات في الاتجاه السالب

أحيانا (محايد)	لا (معارض)	نعم (موافق)	
1	2	0	الدرجات

05-الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

5-1-صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وعلاقتها بأبعادها:

5-1-1-مقياس الرضا الوظيفي:

جدول رقم (7) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء الأجر والمكافآت

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الأجر التي تقدمها المؤسسة مناسبة مقارنة مع الجهد المبذول	0,322	0,083
2	الأجر مناسب مقارنة مع الزملاء في المؤسسات المماثلة	0,911**	0,00
3	الأجر يتناسب مع الظروف المعيشية السائدة	B	
4	الأجر يصرف في وقته المحدد	0,720**	0,00
5	تمنح المكافآت في المؤسسة بعدالة	0,610**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (7) معامل الارتباط بيرسون و مستوى الدلالة بين درجات الفقرات و الدرجة الكلية لبعء الأجرور و المكافآت لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة إلا في الفقرة رقم 1 و 3 و إن دلالة كلها اقل من 0,05 و بالتالي فهي دالة و تقيس ما يراد قياسه، و تم الاحتفاظ بالفقرات لضرورتها في مناقشة نتائج الدراسة و كما سيتم إعادة التحقق منها في الخصائص السيكميتيرية في الدراسة الأساسية .

جدول رقم (08) درجة الفقرات و علاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء نمط الإشراف

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
6	الإشراف المتبع من قبل الرئيس المباشر جيدا	0,816**	0,00
7	علاقتي مع رئيسي جيدة	0,864**	0,00
8	تمتاز أوامر وتوجيهات رئيسي في العمل بالوضوح والدقة	0,788**	0,00
9	يقدر رئيسي في العمل أعالي وجهدي	0,773**	0,00
10	يقدم لي الرئيس المباشر المساعدة في حالة وجود صعوبات في العمل	0,886**	0,00
11	يظهر المدير الاحترام والتقدير للعمال	0,630**	0,00
12	يأخذ رئيسي المباشر آراء العمال بعين الاعتبار	0,743**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (8) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعء نمط الإشراف لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة وإن مستوى دلالتها اقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (9) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء فرص الترقية

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
13	فرص الترقية متاحة للجميع	0,807**	0,000
14	تعتمد المؤسسة سياسة واضحة في الترقية	0,761**	0,000
15	تقدم لي وظيفتي فرصة للتعلم واكتساب معارف جديدة	0,561**	0,01
16	تناسب الترقيات مع المناصب الممنوحة	0,738**	0,000

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (9) قيمة معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعء فرص الترقية لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة ومستوى دلالتها اقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (10) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء محتوى العمل

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
17	لا يسبب لي عملي ملل لعدم وجود تكرار في المهام	0,674**	0,000
18	هناك توافق بين مؤهلاتي ومتطلبات وظيفتي	0,559**	0,001
19	لدي الحرية في اختيار وتعديل طريقة العمل حسب الحاجة	0,515**	0,004
20	مهامي وواجباتي واضحة	0,763**	0,000

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (10) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعدهم محتوى العمل لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة ومستوى الدلالة أقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (11) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعدهم جماعة العمل

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
21	الروح الجماعية سائدة داخل المؤسسة	0,800**	0,00
22	الاتصال داخل المجموعة يسير بشكل جيد	0,752**	0,00
23	توجد علاقات غير رسمية بين الزملاء خارج العمل	0,580**	0,01
24	يوجد تعاون داخل الجماعة	0,640**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (11) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعدهم جماعة العمل لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة ومستوى الدلالة أقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (12) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعدهم ساعات العمل

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
25	توقيت ساعات العمل ملائم	0,599**	0,00
26	ساعات العمل الإضافية تسبب لك توترا	0,737**	0,00
27	أجر الساعات الإضافية ملائم	0,464**	0,01
28	يتم توزيع ساعات العمل بطريقة عادلة	0,742**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (12) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعدها ساعات العمل لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة مستوى دلالتها أقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (13) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعدها ظروف العمل

المادية

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
29	الإضاءة والإضاءة داخل مكان العمل مناسبة	0,606**	0,00
30	الضجيج داخل مكان العمل كبير	0,342	0,065
31	التهوية والرائحة داخل مكان العمل جيدة	0,771**	0,00
32	أشعر بأن الظروف في المؤسسة مناسبة للإنجاز	0,775**	0,00
33	توفر المؤسسة كافة الأدوات اللازمة للعمل	0,772**	0,00
34	توفر المؤسسة تكييف جيد	0,816**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (13) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعدها ظروف العمل المادية لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة إلا في الفقرة رقم 30 وإن دلالة كلها أقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه، وتم الاحتفاظ بالفقرات لضرورتها في مناقشة نتائج الدراسة وكما سيتم إعادة التحقق منها في الخصائص السيكومترية في الدراسة الأساسية.

5-1-2- مقياس الصحة النفسية:

قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية ذلك بحساب العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرات والدرجة الكلية لبعد الثقة بالنفس باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

جدول رقم(14) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعد الثقة بالنفس

رقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أستطيع أن أتعامل بمهارة مع أي مشكلة تصادفني أو تعترض أمامي	0,474**	0,008
2	أقيم نفسي وأقدرها حق قدرها	0,614**	0,00
3	يتمكنني إحساس قوي بالفشل والإخفاق	0,815**	0,00
4	شعر بأنني عاجز وال حيلة لي	0,457**	0,011
5	لدى إحساس باني ضئيل القدر وليست هناك فائدة في حياتي	0,744**	0,00
6	أعتقد أن باستطاعتي أن افعل ما أريده	0,471**	0,09
7	يشعر الآخرون بأهميتي بالنسبة لهم	0,600**	0,00
8	أنا واثق من نفسي ومن قدراتي	0,767**	0,00
9	تسير حياتي على وفق روتين معين لا يختلف للأى سبب	0,588**	0,01

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (14) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعء الثقة بالنفس لمقياس الصحة النفسية، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة وإن دلالة كلها اقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (15) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء التفاؤل

رقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
10	أتمنى لو أن أغير جانبا ما من حياتي	0,679**	0,00
11	اشعر وكان أفضل سنوات حياتي قد انقضت	0,434*	0,017
12	أتمنى لو أن أغير جانبا ما من حياتي	0,381*	0,038
13	يبدو مستقبلي باهرا	0,637**	0,00
14	اشعر بالرضا والراحة لما حققته في حياتي	0,697**	0,00
15	يغمرنني إحساس بالتفاؤل	0,151	0,424
16	اشعر بالسخط والاستياء من كل ما حولي	0,667**	0,00
17	يملكني شعور باليأس	0,731**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (15) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعء التفاؤل لمقياس الصحة النفسية، حيث إن قيمة الارتباط مرتفعة إلا في الفقرة رقم 15 وإن دلالة كلها اقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه، وتم الاحتفاظ بالفقرة رقم 15 لضرورتها في مناقشة نتائج الدراسة وكما سيتم إعادة التحقق منها في الخصائص السيكومترية في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (16) درجة الفقرات و علاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعده بعد وضوح التفكير

رقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
18	لا اكثرث أو أبالي بالعمل أي شيء مهما كانت قيمته فكرت فيه	0,538**	0,02
19	أوزع طاقتي ومجهودي على المواقف التي أفكر فيها	0,085	0,653
20	تسير أفكاري في حلقة مفرغة لا جدوى منها	0,522**	0,003
21	أرى أن فكري مشوش ومضطرب	0,707**	0,00
22	تسير حياتي على وفق روتين معين لا يختلف لي سبب	0,675**	0,00
23	يتسم تفكيري بالوضوح والإبداع	0,502**	0,005
24	إذا ما قررت القيام بعمل ما فإنني أبدى قدرا كبيرا من الحماس له	0,464**	0,010
25	اتسم بصفاء الذهن وحدة الإدراك	0,502**	0,005

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (16) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعده وضوح التفكير لمقياس الصحة النفسية حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة إلا في الفقرة رقم 19 و إن دلالة كلها اقل من 0,05 و بالتالي فهي دالة و تقيس ما يراد قياسه، و تم الاحتفاظ بالفقرة رقم 19 لضرورتها في مناقشة نتائج الدراسة و كما سيتم إعادة التحقق منها في الخصائص السيكومترية في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (17) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعء الشعور بالسعادة والرضا

رقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
26	ابتسم وضحك كثيرا	0,207**	0,274
27	أظلم مشدود ومتوتر في مواقف مختلفة	0,687**	0,00
28	يضيق صدري بسرعة حتى وان لم يكن هناك ما يستدعي ذلك	0,676**	0,00
29	اشعر بالملل والاكتئاب	0,782**	0,00
30	أميل بطبعي إلى البشاشة والمرح والسرور	0,517**	0,003
31	لم يعد هناك ما يمثل الكثير من البهجة بالنسبة لي	0,731**	0,00

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (17) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعء الشعور بالسعادة والرضا لمقياس الصحة النفسية، حيث إن قيمة الارتباط مرتفعة وإن دلالة كلها اقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه.

جدول رقم (18) درجة الفقرات وعلاقتها الارتباطية للدرجة الكلية لبعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
32	أرى أن الآخرين يحبونني ويثقون بي	0,533**	0,02
33	اشعر أنني قريب جدا ممن حولي	0,746**	0,00
34	أرى أن الآخرين يفهمونني جيدا	0,669**	0,00
35	أحب الآخرين واحن عليهم	-0,16	0,934
36	أفضل العمل الفردي على العمل الجماعي	0,312	0,093
37	أتميز برفع الكلفة عن الآخرين وأتعامل معهم بكل بساطة ووضوح	-0,02	0,991
38	أنا منطوي على نفسي	0,624**	0,00
39	فقدت اهتمامي بالآخرين ولم تعد تشغلني أمورهم	0,623**	0,00
40	يبدو أن الآخرين يفضلون الابتعاد عني	0,337	0,069

توضح النتائج المتعلقة بالجدول رقم (18) معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة بين درجات الفقرات والدرجة الكلية لبعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم لمقياس الصحة النفسية، حيث أن قيمة الارتباط مرتفعة إلا في الفقرة رقم 35،36،37 وأن دلالة كلها اقل من 0,05 وبالتالي فهي دالة وتقيس ما يراد قياسه، وتم الاحتفاظ بالفقرات الغير دالة لضرورتها في مناقشة نتائج الدراسة وكما سيتم إعادة التحقق منها في الخصائص السيكومترية في الدراسة الأساسية.

5-2- الثبات:

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي و تم حساب على مستوى الأبعاد والمقياس الكلي كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول رقم (19) قيمة معاملات ثبات ألفا كرو نباخ لأبعاد الرضا الوظيفي

الأبعاد	الفقرات	قيمة المعامل ألفا كرو نباخ
الأجور والمكافآت	5	0,516
نمط الإشراف	7	0,560
فرص الترقية	4	0,897
محتوى العمل	4	0,690
جماعة العمل	4	0,490
ساعات العمل	4	0,618
ظروف العمل المادية	6	0,499
مجموع أبعاد الرضا الوظيفي	40	0,771

يبين الجدول رقم (19) قيمة المعاملات ألفا كرو نباخ بالنسبة لأبعاد الاستبيان حيث تتراوح ما بين (0,490) كحد أدنى و (0,897) كحد أقصى، فهي قيم مقبولة احصائيا.

جدول رقم (20) قيمة معاملات ثبات ألفا كرو نباخ لأبعاد الصحة النفسية

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة المعامل ألفا كرو نباخ
الثقة بالنفس	9	0,771
التفاؤل	8	0,769
وضوح التفكير	8	0,638
الشعور بالسعادة والرضا	6	0,542
العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم	9	0,677
مجموع ابعاد الصحة النفسية	34	0,877

يبين الجدول رقم (20) قيمة المعاملات الفا كرو نباخ بالنسبة لأبعاد الاستبيان حيث تتراوح ما بين 0,542 كحد أدنى و 0,771 كحد أقصى، فهي قيم مقبولة.

06- الخصائص السيكومترية:

وقد أعادت الباحثتين اختباري الصدق والثبات لتأكد مرة أخرى من خصائصه السيكومترية حيث ان بعض الفقرات أتت غير دالة في الدراسة الاستطلاعية وستقوم الباحثتين بهذه المرحلة بعرض نتائج العامة لاتساق الداخلي لأبعاد المقياس وعلاقتها بالصحة النفسية واستبيان الرضا الوظيفي كالمثل أما فيما يخص اتساق فقرات الأبعاد والدرجة الكلية للأبعاد سيتم إدراجهما في الملحق (انظر الملحق صفحة) صدق وثبات دراسة الأساسية.

الجدول رقم (21) الخصائص السيكومترية (الصدق) لمقياس الصحة النفسية

الدراسة الأساسية	الفقرات	الاستبيان	الدراسة الاستطلاعية	الفقرات	الاستبيان
0,766**	9	الثقة بالنفس	0,790**	9	الثقة بالنفس
0,787**	8	التفاؤل	0,829**	8	التفاؤل
0,771**	8	وضوح التفكير	0,762**	8	وضوح التفكير
0,840**	6	الشعور بالسعادة والرضا	0,819**	6	الشعور بالسعادة والرضا
0,660	9	العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم	0,697**	9	العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم

الجدول رقم (22) الخصائص السيكومترية (قيمة المعامل ألفا كرو نباخ) لمقياس الصحة النفسية

الدراسة الأساسية	الفقرات	الاستبيان	الدراسة الاستطلاعية	الفقرات	الاستبيان
0,724	9	الثقة بالنفس	0,771	9	الثقة بالنفس
0,641	8	التفاؤل	0,769	8	التفاؤل
0,432	8	وضوح التفكير	0,638	8	وضوح التفكير
0,672	6	الشعور بالسعادة والرضا	0,542	6	الشعور بالسعادة والرضا
0,602	9	العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم	0,677	9	العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم

الجدول رقم (23) الخصائص السيكومترية (الصدق) لاستبيان الرضا الوظيفي

الدراسة الأساسية	الفقرات	الاستبيان	الدراسة الاستطلاعية	الفقرات	الاستبيان
0,527**	5	الأجور والمكافآت	0,514**	5	الأجور والمكافآت
0,689**	7	نمط الإشراف	0,826**	7	نمط الإشراف
0,669**	4	فرص الترقية	0,630**	4	فرص الترقية
0,784**	4	محتوى العمل	0,835**	4	محتوى العمل
0,663**	4	جماعة العمل	0,552**	4	جماعة العمل
0,589**	4	ساعات العمل	0,670**	4	ساعات العمل
0,727**	6	ظروف العمل المادية	0,822**	6	ظروف العمل المادية

الجدول رقم (24) الخصائص السيكومترية (قيمة المعامل ألفا كرو نباخ) لاستبيان الرضا الوظيفي

الدراسة الأساسية	الفقرات	الاستبيان	الدراسة الاستطلاعية	الفقرات	الاستبيان
0,788	5	الأجور والمكافآت	0,516	5	الأجور والمكافآت
0,877	7	نمط الإشراف	0,560	7	نمط الإشراف
0,657	4	فرص الترقية	0,897	4	فرص الترقية

0,573	4	محتوى العمل	0,690	4	محتوى العمل
0,590	4	جماعة العمل	0,490	4	جماعة العمل
0,468	4	ساعات العمل	0,618	4	ساعات العمل
0,739	6	ظروف العمل المادية	0,499	6	ظروف العمل المادية

❖ تمهيد:

تتناول الباحثين فيما يلي ، ومجالها الجغرافي منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وخصائص عينة الدراسة ، وأساليب معالجتها.

01- الدراسة الأساسية:

بعد الحساب والتأكد من صدق وثبات أدوات القياس المطبقة في الدراسة الاستطلاعية: استبيان الرضا الوظيفي ومقياس الصحة النفسية، أصبحت الأدوات جاهزة لتطبيق في الدراسة الأساسية.

تتناول الباحثان في الجزء الثاني من هذا الفصل مدة الدراسة الأساسية ومنهج الدراسة الأساسية ومجتمعها وعينتها وخصائص عينة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية.

02- مدة الدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من 19 مارس 2024 إلى غاية 19 افريل 2024.

03- منهج الدراسة الأساسية:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي تبعا لطبيعة الدراسة والبيانات المستهدف الحصول عليها من اجل معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية.

04- عينة الدراسة الأساسية:

اشتملت عينة الدراسة الأساسية على 60 فردا من الممرضين والممرضات وتم اختيارهم عن طريق عينة عشوائية بسيطة من مصلحة الاستعجال، حيث تم توزيع الاستبيانات على أفراد العينة.

05- مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

توضح الجداول التالية خصائص عينة الدراسة الأساسية وهي كالتالي:

جدول رقم (25) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	17	28,3
انثى	43	71,7
مجموع	60	100

يبين الجدول رقم (25) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور (28,3) بينما تمثل نسبة الإناث (71,7) وتعتبر أكبر نسبة هذا راجع لطبيعة العمل.

جدول رقم (26) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 20 الى 30	38	63,3
من 30 الى 40	14	23,3
من 40 الى 50	7	11,7
50 فاكثر	1	1,7

يبين الجدول رقم (26) ان نسبة 20 الى 30 سنة هي اكثر فئة عمرية و لذلك لسبب ان شباب في هذا العمر يكونو اكثر نشاط.

06- أدوات الدراسة الأساسية:

استخدمت الباحثتان الاستبيان الرضا الوظيفي ومقياس الصحة النفسية kammanne et left لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة الأساسية، تمثلت الأداة الأولى في استبيان الرضا الوظيفي، أما الأداة الثانية فهي مقياس الصحة النفسية، تم التأكد من ثباتها وصدقها. يضم استبيان الرضا الوظيفي 7 أبعاد وهي الأجور والمكافآت، نمط الإشراف، فرص الترقية، محتوى العمل، جماعة العمل، ساعات العمل، ظروف العمل المادية، ويقابل كل فقرة سلم تكراري ثلاثي الدرجات (. 0.1.2) في الاتجاه الموجب و (0.2.1) في الاتجاه السالب المعبرة عن (نعم، لا، أحيانا).

أما مقياس الصحة النفسية يضم 5 أبعاد الثقة بالنفس، التفاؤل، وضوح التفكير الشعور بالسعادة والرضا، العلاقة مع الآخرين وتفاعل معهم، وأمام كل فقرة سلم تكراري لثلاث نقاط (0.1.2) في الاتجاه الموجب و (0.2.1) في الاتجاه السالب المعبرة عن (نعم، لا، أحياناً).

07- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثتان في معالجة بيانات الدراسة الأساسية الأساليب الإحصائية التي تناسب الفرضيات المقترحة من خلال برنامج spss الإصدار رقم (24)، وذلك على النحو الآتي:

_ التكرارات والنسب المئوية: من اجل حساب مواصفات افراد عينة الدراسة.

_ معامل الارتباط بيرسون: من اجل حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان والمقياس، كذا لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية.

_ معامل الفا كرو نباخ لحساب الثبات.

_ اختبار **t test**: من اجل معرفة فروق الدالة احصائيا عند متغير الجنس.

_ اختبار **ANOVA**: من اجل معرفة فروق الدالة احصائيا عند متغير السن.

_ اختبارات التوزيع الطبيعي Kolmogorov - SMIRNOV _ shapiro-wilk و ذلك لتحديد نوع الإحصاء المطبق و اختبار اذا كان معتدل معلمي (بالمتري) و إذا كان غير معتدل (لابارا لمتري) .

_ المستويات : لمعرفة مجتمع الصاعد , التكرار , النسبة المئوية استعملنا طريقة الضرب
عدد الفقرات في السلم المستخدم :

استبيان الرضا الوظيفي: 34 فقرة ($0=0 \times 34 \setminus 34=1 \times 34 \setminus 68=2 \times 34$)

حيث أكثر من 34 مرتفع إذا 2

اقل من 34 منخفض إذا 1

مقياس الصحة النفسية: 40 فقرة ($80=2 \times 40 \setminus 40=1 \times 40 \setminus 0=0 \times 40$)

إذا أكثر من 40 مرتفع 2

اقل من 40 منخفض 1

الفصل الخامس:

تحليل النتائج ومناقشتها

❖ تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها من خلال قبول أو رفض فرضيات الدراسة.

01- عرض ومناقشة نتائج أبعاد الاستبيان الرضا الوظيفي:

جدول رقم (27) عرض ومناقشة بعد الأجور المكافآت

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الأجور التي تقدمها المؤسسة مناسبة مقارنة مع الجهد المبذول	0,33	0,729
2	الأجر مناسب مقارنة مع الزملاء في المؤسسات المماثلة	0,47	0,812
3	الأجر يتناسب مع الظروف المعيشية السائدة	0,25	0,600
4	الأجر يصرف في وقته المحدد	0,48	0,792
5	تمنح المكافآت في المؤسسة بعدالة	0,42	0,766

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (27) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 4 بنسبة 0,48 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,792 وتمثلت أدنى قيمة في فقرة 3 بنسبة 0,25 بانحراف معياري قدر 0,600 وجاء الترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 4 (0,48) _ فقرة 2 (0,47) _ الفقرة 5 (0,42) الفقرة 1 (0,33) الفقرة 3 (0,25) و أن أعلى قيمة للانحراف معياري سجلت بالجدول في فقرة 2 حيث قدرت ب 0,812 و أدنى قيمة ب 0,6.

جدول رقم (28) عرض ومناقشة بعد نمط الإشراف

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	الإشراف المتبع من قبل الرئيس المباشر جيدا	1,13	0,812
7	علاقتي مع رئيسي جيدة	1,45	0,811
8	تمتاز أوامر وتوجيهات رئيسي في العمل بالوضوح والدقة	1,48	0,725
9	يقدر رئيسي في العمل أعالي وجهدي	1,30	0,830
10	يقدم لي الرئيس المباشر المساعدة في حالة وجود صعوبات في العمل	1,25	0,836
11	يظهر المدير الاحترام وتقدير للعمال	1,40	0,785
12	يأخذ رئيسي المباشر آراء العمال بعين الاعتبار	1,13	0,724

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (28) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 8 بنسبة 1,48 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,725 وتمثلت أدنى قيمة في فقرتين 6 بنسبة 1,13 بانحراف معياري 0,812 وجاء ترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 8 (1,48) _ الفقرة 7 (1,45) _ الفقرة 11 (1,40) _ الفقرة 9 (1,30) _ الفقرة 10 (1,25) _ لفقرة 12 (1,13) وان أعلى قيمة للانحراف معياري سجلت بالجدول 0,836 وأدنى قيمة بنسبة 0,724.

جدول رقم (29) عرض ومناقشة بعد فرص الترقية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
13	فرص الترقية متاحة للجميع	1,02	0,948
14	تعتمد المؤسسة سياسة واضحة في الترقية	0,82	0,892
15	تقدم لي وظيفتي فرصة للتعلم واكتساب معارف جديدة	1,58	0,671
16	تتناسب الترقيات مع المناصب الممنوحة	0,95	0,891

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (29) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 15 بنسبة 1,58 و هي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,671 و تمثلت أدنى قيمة في الفقرة 14 بنسبة 0,82 بانحراف معياري 0,892 و جاء ترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 15 (1,85) _ الفقرة 13 (1,02) _ الفقرة 16 (0,95) _ الفقرة 14 (0,82) و أن أعلى قيمة للانحراف معياري سجلت بالجدول 0,948 و ادنى قيمة بنسبة 0,671.

جدول رقم (30) عرض ومناقشة بعد محتوى العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17	لا يسبب لي عملي ملل لعدم وجود تكرار في المهام	1,05	0,811
18	هناك توافق بين مؤهلاتي ومتطلبات وظيفتي	1,40	0,827
19	لدي الحرية في اختيار وتعديل طريقة العمل حسب الحاجة	1,13	0,812
20	مهامي وواجباتي واضحة	1,53	0,791

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(30) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 20 بنسبة 1,53 و هي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,791 و تمثلت أدنى قيمة في فقرة 17 بنسبة 1,05 بانحراف معياري 0,811 و جاء ترتيب التنازلي لل فقرات بهذا الشكل: الفقرة 20(1,53) _ الفقرة 18(1,40) _ الفقرة 19(1,13) _ الفقرة 17(1,05) و أن أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,827 و أدنى قيمة بنسبة (0,791).

جدول رقم (31) عرض ومناقشة بعد جماعة العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
21	الروح الجماعية سائدة داخل المؤسسة	1,48	0,770
22	الاتصال داخل المجموعة يسير بشكل جيد	1,50	0,725
23	توجد علاقات غير رسمية بين زملاء خارج العمل	1,10	0,896
24	يوجد تعاون داخل الجماعة	1,65	0,633

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (31) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 24 بنسبة 1,65 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,633 و تمثلت أدنى قيمة في فقرة 23 بنسبة 1,10 بانحراف معياري 0,896 و جاء ترتيب التنازلي لل فقرات بهذا الشكل: الفقرة 24(1,65) _ الفقرة 22(1,50) _ الفقرة 21(1,48) _ الفقرة 23(1,10) و أن أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,896 و أدنى قيمة بنسبة 0,633.

جدول رقم(32)عرض ومناقشة بعد ساعات العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
25	توقيت ساعات العمل ملائم	1,07	0,880
26	ساعات العمل الإضافية تسبب لك توترا	0,70	0,850
27	أجر الساعات الإضافية ملائم	0,73	0,880
28	يتم توزيع ساعات العمل بطريقة عادلة	0,87	0,873

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (32) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 25 بنسبة 1,07 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,880 وتمثلت أدنى قيمة في فقرة 26 بنسبة 0,70 بانحراف معياري 0,850 وجاء ترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 25(1,07) _ الفقرة 28(0,87) _ الفقرة 27(0,73) _ الفقرة 26(0,70) وان أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,880 وأدنى قيمة بنسبة 0,873.

جدول رقم (33) عرض ومناقشة بعد ظروف العمل المادية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
29	الإضاءة والإضاءة داخل مكان العمل مناسبة	1,65	0,633
30	الضجيج داخل مكان العمل كبير	0,67	0,837
31	التهوية والرائحة داخل مكان العمل جيدة	0,95	0,872
32	أشعر بأن الظروف في المؤسسة مناسبة للإنجاز	0,92	0,850
33	توفر المؤسسة كافة الأدوات اللازمة للعمل	0,83	0,905
34	توفر المؤسسة تكييف جيد	1,00	0,902

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (33) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 29 بنسبة 1,65 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,633 وتمثلت أدنى قيمة في فقرة 30 بنسبة 0,67 بانحراف معياري 0,837 وجاء ترتيب التنازلي لل فقرات بهذا الشكل: الفقرة 29(1,65) _ الفقرة 34(1,00) _ الفقرة 31(0,95) _ الفقرة 32(0,92) الفقرة 33 (0,83) وان أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,905 وأدنى قيمة بنسبة 0,633.

02- عرض ومناقشة نتائج أبعاد مقياس الصحة النفسية Kammam et flet:

جدول رقم (34) عرض و مناقشة بعد الثقة بالنفس

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أستطيع أن أتعامل بمهارة مع أي مشكلة تصادفني أو تعترض أمامي	1,52	0,576
2	أقيم نفسي وأقدرها حق قدرها	1,93	0,252
3	يملكني إحساس قوي بالفشل والإخفاق	1,45	0,769
4	شعر بأنني عاجز ولا حيلة لي	1,72	0,555
5	لدى إحساس باني ضئيل القدر وليست هناك فائدة في حياتي	1,82	0,469
6	أعتقد أن باستطاعتي أن افعل ما أريده	1,38	0,715
7	يشعر الآخرون بأهميتي بالنسبة لهم	1,63	0,610
8	انأ واثق من نفسي ومن قدراتي	1,73	0,548
9	تسير حياتي على وفق روتين معين لا يختلف لأي سبب	0,83	0,763

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(34) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 2 بنسبة 1,93 و هي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,252 و تمثلت أدنى قيمة في فقرة 9 بنسبة 0,83 بانحراف معياري 0,763 و جاء ترتيب التنازلي لل فقرات بهذا الشكل:
 الفقرة 2 (1,93) _ الفقرة 5(1,82) _ الفقرة 8(1,73) _ الفقرة 4(1,72) _ الفقرة 7(1,63)
 _ الفقرة 1(1,52) _ الفقرة 3(1,45) _ الفقرة 6 (1,38) _ الفقرة 9 (0,83) و أن أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,769 و أدنى قيمة بنسبة 0,252.

جدول رقم (35) عرض ومناقشة بعد التفاؤل

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
10	أتمنى لو أن أغير جانباً ما من حياتي	0,92	0,827
11	اشعر وكان أفضل سنوات حياتي قد انقضت	1,17	0,792
12	أتمنى لو أن أغير جانباً ما من حياتي	0,68	0,752
13	يبدو مستقبلي باهراً	1,33	0,833
14	اشعر بالرضا والراحة لما حققته في حياتي	1,65	0,577
15	يغمرنني إحساس بالتفاؤل	1,32	0,833
16	اشعر بالسخط والاستياء من كل ما حولي	1,43	0,673
17	يملكني شعور باليأس	1,28	0,804

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(35) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 14 بنسبة 1,65 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,577 وتمثلت أدنى قيمة في فقرة 12 بنسبة 0,68 بانحراف معياري 0,752 وجاء ترتيب التنازلي لل فقرات بهذا الشكل:
 الفقرة 14 (1,65) _ الفقرة 16(1,43) _ الفقرة 13(1,33) _ الفقرة 15(1,32) _ الفقرة 17

(1,28) _ الفقرة 11(1,17) _ الفقرة 10(0,92) _ الفقرة 12 (0,68) وان اعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,833 وأدنى قيمة بنسبة 0,577.

جدول رقم (36) عرض ومناقشة بعد وضوح التفكير

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
18	لا اكثرث أو أبالي بالعمل أي شيء مهما كانت قيمته فكرت فيه	1,28	0,802
19	أوزع طاقتي ومجهودي على المواقف التي أفكر فيها	0,60	0,764
20	تسير أفكاري في حلقة مفرغة لا جدوى منها	1,52	0,676
21	أرى أن فكري مشوش ومضطرب	1,27	0,710
22	تسير حياتي على وفق روتين معين لا يختلف لي سبب	1,18	0,770
23	يتسم تفكيري بالوضوح والإبداع	1,55	0,699
24	إذا ما قررت القيام بعمل ما فإنني أبدي قدرا كبيرا من الحماس له	1,75	0,541
25	اتسم بصفاء الذهن وحدة الإدراك	1,72	0,585

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(36) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 24 بنسبة 1,75 و هي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,541 و تمثلت أدنى قيمة في فقرة 19 بنسبة 0,60 بانحراف معياري 0,764 و جاء ترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 24 (1,75) _ الفقرة 25(1,72) _ الفقرة 23(1,55) _ الفقرة 20(1,52) _ الفقرة 18(1,28) _ الفقرة 21(1,27) _ الفقرة 22(1,18) _ الفقرة 19 (0,60) و أن أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,802 و أدنى قيمة بنسبة 0,541.

جدول رقم (37) عرض ومناقشة بعد الشعور بالسعادة والرضا

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
26	ابتسم وضحك كثيرا	1,65	0,577
27	أظلم مشدود ومتوتر في مواقف مختلفة	1,17	0,693
28	يضيق صدري بسرعة حتى وان لم يكن هناك ما يستدعي ذلك	1,40	0,741
29	اشعر بالملل والاكتئاب	1,35	0,777
30	أميل بطبعي إلى البشاشة والمرح والسرور	1,72	0,555
31	لم يعد هناك ما يمثل الكثير من البهجة بالنسبة لي	1,38	0,783

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (37) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 30 بنسبة 1,72 وهي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,555 وتمثلت أدنى قيمة في فقرة 27 بنسبة 1,17 بانحراف معياري 0,693 وجاء ترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 30 (1,72) _ الفقرة 26 (1,65) _ الفقرة 28 (1,40) _ الفقرة 31 (1,38) _ الفقرة 29 (1,35) _ الفقرة 27 (1,17) وان أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,783 وأدنى قيمة بنسبة 0,555.

جدول رقم (38) عرض بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
32	أرى أن الآخرين يحبونني ويثقون بي	1,70	0,561
33	اشعر أنني قريب جدا ممن حولي	1,65	0,547
34	أرى أن الآخرين يفهمونني جيدا	1,37	0,688
35	أحب الآخرين واحن عليهم	1,85	0,360
36	أفضل العمل الفردي على العمل الجماعي	0,98	0,770
37	أتميز برفع الكلفة عن الآخرين وأتعامل معهم بكل بساطة ووضوح	1,68	0,504
38	أنا منطوي على نفسي	1,52	0,770
39	فقدت اهتمامي بالآخرين ولم تعد تشغلني أمورهم	1,47	0,724
40	يبدو أن الآخرين يفضلون الابتعاد عني	1,82	0,469

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (38) أن المتوسط الحسابي للبعد عند الفقرة 35 بنسبة 1,85 و هي أعلى قيمة مسجلة بانحراف معياري 0,360 و تمثلت أدنى قيمة في فقرة 36 بنسبة 0,98 بانحراف معياري 0,770 و جاء ترتيب التنازلي للفقرات بهذا الشكل: الفقرة 35 (1,85) _ الفقرة 40 (1,82) _ الفقرة 32 (1,70) _ الفقرة 37 (1,68) _ الفقرة 33 (1,65) _ الفقرة 38 (1,52) _ الفقرة 39 (1,47) _ الفقرة 34 (1,37) _ الفقرة 36 (0,98) و أن أعلى قيمة للانحراف المعياري سجلت بالجدول 0,770 و ادنى قيمة بنسبة 0,360.

03- عرض الفرضيات:

3-1- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى ممرضين مصلحة الاستعدادات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران.

الجدول رقم (39) العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى عينة الدراسة

	الرضا الوظيفي	الصحة النفسية
الرضا الوظيفي	1	0,319
معامل الارتباط		
قيمة الدلالة SIG		0,013
N	60	60
الصحة النفسية	0,319	1
معامل الارتباط		
قيمة الدلالة SIG	0,013	
N	60	60

يبين الجدول أعلاه انه يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية عند مستوى الدلالة 0,013 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0,05، وان قيمة

الارتباط بيرسون 0,319 وهي علاقة ضعيفة ونلاحظ من إشارة قيمة الارتباط ان العلاقة طردية أي أن كلما ارتفع الرضا الوظيفي ارتفعت الصحة النفسية وعكس الصحيح، وبهذا نقبل فرضية البحث.

3-2- عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

والتي تنص على "مستوى الرضا الوظيفي مرتفع عند مستوى الدلالة 0,05 لدى ممرضين مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران "

الجدول رقم (40) مستوى الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى
41,7%	25	منخفض
58,3%	35	مرتفع
100%	60	عدد الافراد

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع بنسبة 58,3% منخفض بنسبة 41,7% مما يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى عينة الدراسة وعليه نقبل فرضية البحث.

3-3- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة:

التي تنص على " مستوى الصحة النفسية مرتفع عند مستوى الدلالة 0,05 لدى ممرضين مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران "

الجدول رقم (41) مستوى الصحة النفسية

النسبة المئوية	التكرار	مستوى
10%	6	منخفض
90%	54	مرتفع
100%	60	عدد الأفراد

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الصحة النفسية مرتفع بنسبة 90% و انخفاض بنسبة 10% مما يدل على أن مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى عينة الدراسة عليه نقبل فرضية البحث.

3-4- عرض الفرضية الرابعة:

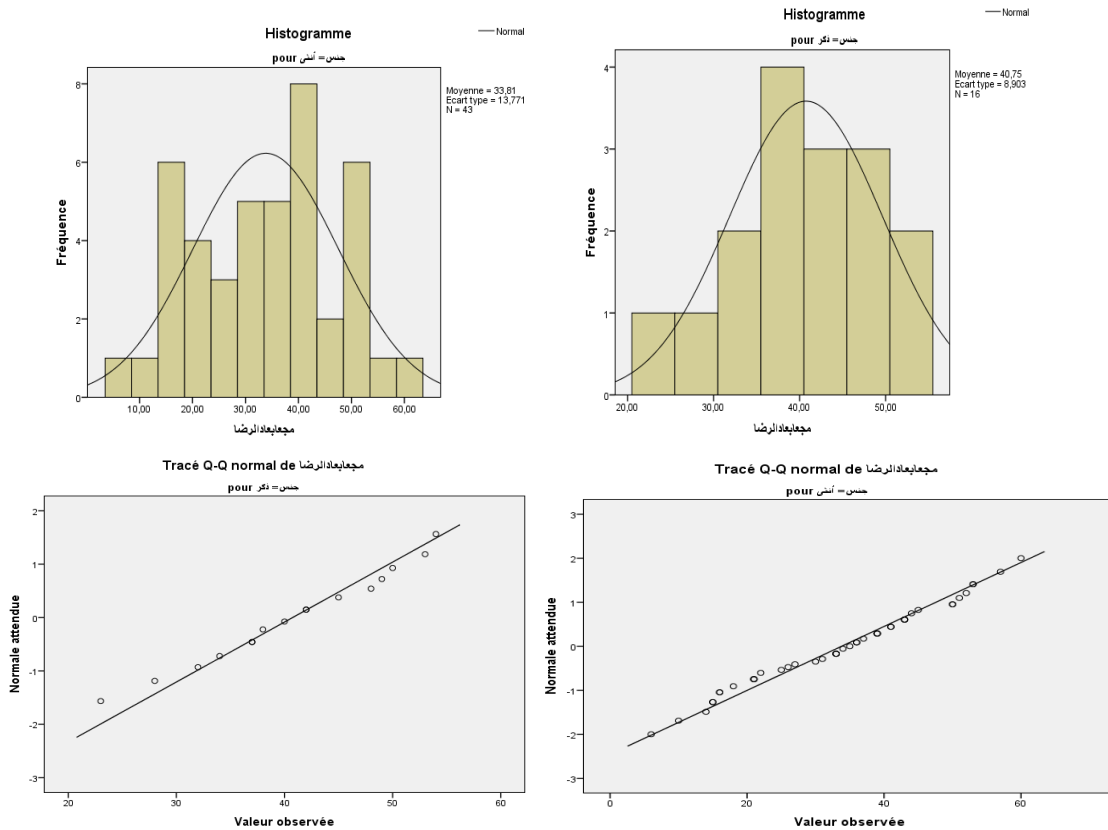
توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في للرضا الوظيفي لمرضي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير الجنس.

قامت الباحثتان من اجل فحص الفرضية وتحقق منها باستخدام اختبار T TEST، ثم أولا اختبار البيانات تحت كل فئة إذا كانت توزيعها طبيعي أم لا والجدول التالي سيوضح ذلك:

الجدول رقم(42) اختبار T TESE لمتغير الجنس

الجنس	كولموغوروف-سميرنوف			شابيرو-ويلك		
	الإحصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الإحصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أنثى	0,084	43	0,200*	0,975	43	0,470
ذكر	0,105	16	0,200*	0,973	16	0,889

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه اختبار التوزيع الطبيعي استعملنا اختبارين Kolmogorov و Smirnov و Shapiro wilk لمتغير الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن أن قيمة الدلالة في اختبار رقم 1 أن قيمة الدلالة تساوي 0,084 لفئة الإناث و قيمة الدلالة 0,105 لفئة الذكور و في الاختبار 2 كانت قيمة الدلالة 0,975 لفئة الإناث و 0,889 لفئة الذكور، وقاعدة القرار انه إذا كانت قيم الدلالة لأحد الاختيارين اكبر من 0,05 فهي تتبع توزيع معتدل و إن كانت قيم الدلالة اصغر من 0.05 فهي تتبع توزيع غير معتدل ، و إن النتائج المسجلة في الجدول رقم (43) اكبر من 0,05 و بالتالي تتبع توزيع طبيعي معتدل و عليه نطبق الإحصاء البارامترية.



الاشكال رقم (09) البيانات المتعلقة بالتوزيع الطبيعي تبعا لمتغير الجنس

- نلاحظ من خلال المنحنى أعلاه المتعلق بالبيانات أنها تتبع توزيع معتدل.
- نلاحظ من خلال الشكل اعلاه TRACE QQ ان القيم متجمعة حول الخط و لا توجد قيم شاردة و هذا يدل على اعتدالية التوزيع لمتغير الرضا الوظيفي.

3-5- النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 في للرضا الوظيفي لمرضي المؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغير السن.

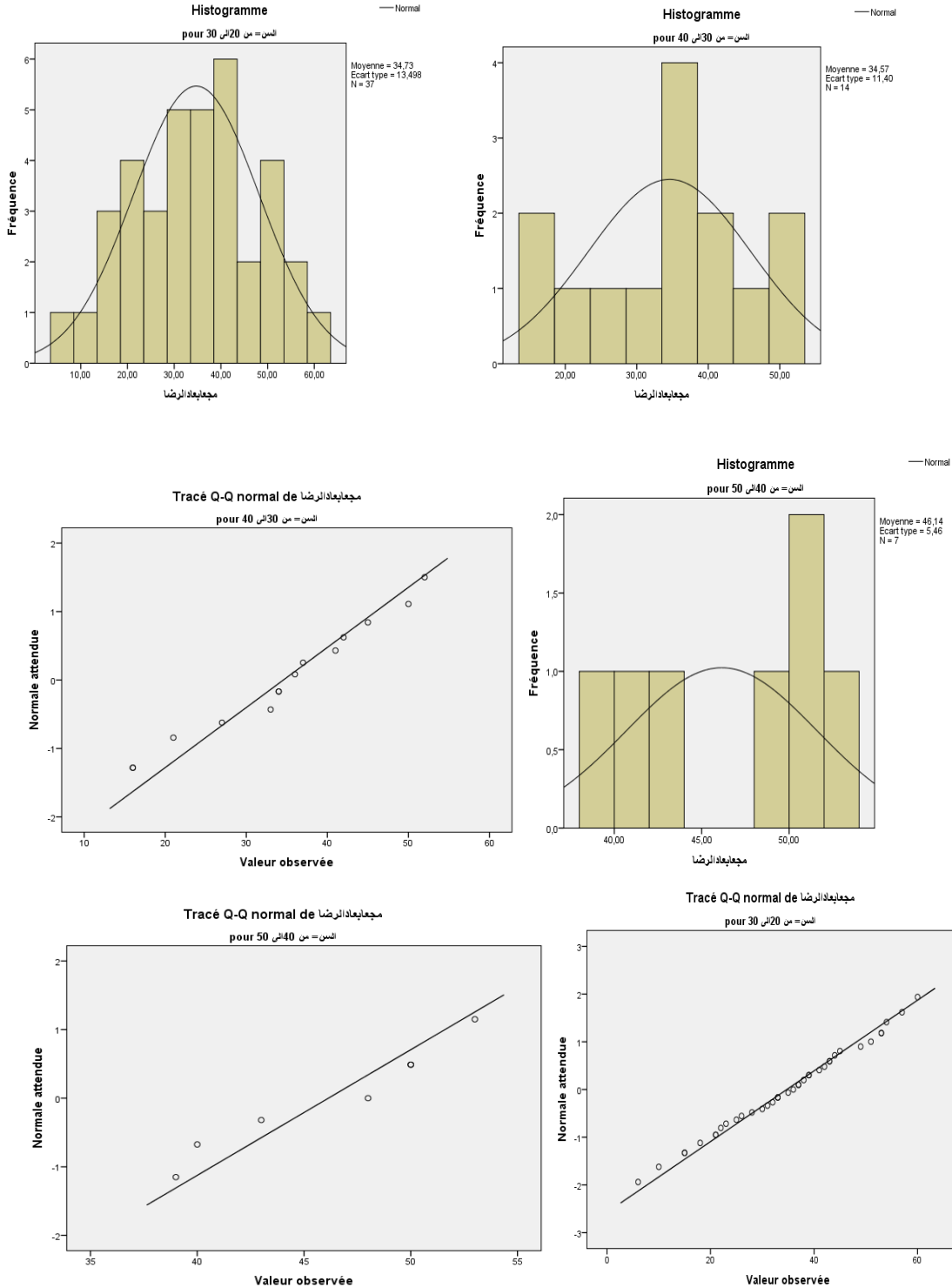
قامت الباحثتان من اجل فحص الفرضية وتحقق منها باستخدام اختبار ANOVA، ثم أولا اختبار البيانات تحت كل فئة إذا كانت توزيعها طبيعي أم لا والجدول التالي سيوضح ذلك:

جدول رقم(43) يوضح اختبار ANOVA لمتغير السن

السن	كولموغروف-سميرنوف			شابيرو-ويلك		
	الإحصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الإحصائيات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
من 20 الى 30	0,053	37	0,200*	0,985	37	0,896
من 30 الى 40	0,159	14	0,200*	0,949	14	0,550
من 40 الى 50	0,205	7	0,200*	0,908	7	0,380

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة الدلالة عند اختبار kolmogrov-smirnov كلها تساوي 0,200 وهي أكبر من 0,05 إذا لا يوجد دلالة إحصائية وبالتالي تتبع توزيع طبيعي معتدل.

وقيمة الدلالة عند اختبار shapiro-wilk أن نسبة القيم تساوي 0,205_0,159_0,053 هي أكبر من 0,05 إذا لا يوجد دلالة إحصائية وبالتالي التوزيع طبيعي في جميع الفئات



الأشكال رقم (10) بيانات المتعلقة بالتوزيع الطبيعي تبعا لمتغير السن

- نلاحظ من خلال المنحنى أعلاه المتعلق بالبيانات انها تتبع توزيع طبيعي.
- نلاحظ من خلال الشكل اعلاه TRACE QQ ان قيم متجمعة حول الخط و لا توجد قيم شاردة و هذا يدل على اعتدالية التوزيع لمتغير الرضا الوظيفي.

3-6- عرض نتائج الفرضية الخامسة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الصحة النفسية لدى ممرضين مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران.

يوضح الجدول في الملحق رقم (03) العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي و أبعاد الصحة النفسية لدى الممرضين عند مستوى الدلالة 0,05 و قامت الباحثتين باستخدام معامل الارتباط بيرسون و قاعدة القرار انه إذا كانت قيم الدلالة اكبر من 0,05 فهي دالة إحصائيا و إذا كانت اصغر من 0,05 فهي غير دالة وعليه فان أبعاد الرضا الوظيفي و أبعاد الصحة النفسية ذات دلالة إحصائية انظر الملحق رقم (1) ، و جاءت كالتالي:

- توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة 0,05 لبعد الأجور والمكافآت مع بعد تفاؤل عند مستوى الدلالة *0,049 وقيمة ر 0,256
- توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة 0,05 لبعد فرص الترقية مع بعد وضوح التفكير عند مستوى الدلالة 0,370، وقيمة ر *0,272
- توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة 0,05 لبعد محتوى العمل مع بعد الثقة بالنفس عند مستوى الدلالة 0,008 وقيمة ر * 0,338 ،ومع بعد التفاؤل عند مستوى الدلالة 0,014 وقيمة ر *0,316
- توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة 0,05 لبعد جماعة العمل مع بعد تفاؤل عند مستوى الدلالة 0,008 وقيمة ر **0,034،ومع بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم عند مستوى الدلالة 0,016 وقيمة ر *0,309

- توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة 0,05 لبعدها ساعات العمل مع بعد الثقة بالنفس عند مستوى الدلالة 0,033 وقيمة ر* 0,276، ومع بعد التفاوض عند مستوى

الدلالة 0,028 وقيمة ر* 0,283، ومع بعد وضوح التفكير عند مستوى الدلالة 0,008 وقيمة ر** 0,377، ومع بعد الشعور بالسعادة والرضا عند مستوى الدلالة 0,013 وقيمة ر* 0,319، ومع بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم عند مستوى الدلالة 0,033 وقيمة ر* 0,276

04- مناقشة الفرضيات:

4-1- الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى ممرضين مصلحة الاستعجال بالمرکز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران.

يتضح من خلال الجدول رقم (39) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية لدى ممرضين مصلحة الاستعجال، حيث ان قيمة معامل الارتباط 0,319 و تشير إلى العلاقة الطردية بين المتغيرين و ما يفسر هذه العلاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة 0,05 أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية كلها مرتفع و هذا يبين أن العلاقة ارتباطية، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة ناصرو بن طاهر (2019) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية بحيث كانت قيمة معامل الارتباط 0,554 و تشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين أي ان الرضا الوظيفي يرفع من مستوى الصحة النفسية، و تتفق أيضا مع دراسة اولاتوندي و اودوسنيا، (2015)،

و التي توصلت إلى انه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية.

واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة عبد الرحيم أبو لقمة، 2022، والتي توصلت نتائجها إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى عينة الدراسة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه ربما يرجع انخفاض مستوى الصحة النفسية إلى أسباب أخرى غير الرضا الوظيفي، فقد يرجع سبب الانخفاض لحياتهم الشخصية.

4-2- الفرضية الأولى: مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران.

يتضح لنا من خلال النتائج التي تم عرضها في الجدول رقم (40)، أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى الممرضين بمصلحة الاستعجالات بنسبة قليلة و ذلك راجع إلى أن أفراد العينة تتفق على أنهم راضون بمستوى متوسط ويرجع ذلك إلى نمط الإشراف ومحتوى العمل و العلاقات الاجتماعية في مكان العمل و ظروف العمل المادية و قناعتهم بالدور الذي يقومون به، و لكن يبقى هناك تفاوت بخصوص الرضا الوظيفي و مؤشرات كالدخل مثلا حيث أن أكثرهم ينظر إلى أن الأجر لا يكفي و لا يتماشى مع مجهود الذي يبذلونه و مع الظروف المعيشية السائدة و التي تؤثر على تحقيق تلبية احتياجاتهم فقد أكدت دراسة عبد الرحيم أبو لقمة، (2022)، على ان الرضا الوظيفي منخفض عند الأطباء و أرجعت الباحثة هذا إلى عدة عوامل منها ظروف عمل ضاغطة و مجهدة و أعباء كثيرة و ساعات عمل طويلة في المستشفى ، مقابل انخفاض في الأجر و عدم الحصول على المكافآت و الحوافز التي يطمح للحصول عليها وذلك يضاعف الشعور بعدم الرضا.

وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة **سعدي وماحي**، (2016)، والتي توصلت إلى أن هناك متوسط في الرضا الوظيفي وأرجعت ذلك على أن آراء أفراد العينة تتفق على أنهم راضون بمستوى متوسط على مختلف أوجه عملهم: كظروف العمل الإدارة والإشراف، العلاقة مع الزملاء النمو الوظيفي الأمن وكذا الاستقلالية في العمل.

وبالتالي نقبل فرضية الدراسة التي تنص على أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى عمال مصلحة الاستعجالات.

4-3- الفرضية الثانية: مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى ممرضين مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران.

يتضح من خلال النتائج التي تم عرضها في الجدول رقم (41)، أن مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى الممرضين بمصلحة الاستعجالات وعليه نقبل فرضية البحث لأنها مثبتة إحصائياً، وبالإشارة على أن بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم قد حصل على أكبر متوسط حسابي بنسبة (14,03)، ويأتي بعده بعد الثقة بالنفس بمتوسط حسابي (14,01)، ثم بعد وضوح التفكير بمتوسط حسابي (10,86)، وبعده بعد التفاؤل ثم الشعور بالسعادة والرضا بنسب متفاوتة.

وتتفق دراسة الحالية مع دراسة **دليلي**، (2021)، حيث توصلت ان معلمين والأساتذة يتمتعون بمستوى مرتفع من الصحة النفسية.

وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة **خلفون وفطناسي ونسيب**، (2023)، حيث اصفرت نتائجها ان مستوى الصحة النفسية منخفض لدى القبلات أرجعت ذلك إلى مختلف الظروف الخاصة بالعمل والعبء الوظيفي، الى جانب مختلف المشكلات النفسية التي تتعرض لها القبلات خاصة أثناء الظروف الطارئة وفجائية التي تواجهها في الحياة المهنية والشخصية والذي قد يقدر يؤثر على أداءها الوظيفي.

4-4- الفرضية الثالثة:

توجد فروق دالة إحصائية للرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05 لدى ممرضين مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران تعزى لمتغير الجنس.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي من خلال الجدول رقم (42)، أي نسبة الإناث كانت مرتفعة، وعليه نقبل فرضية البحث.

وهذا راجع إلى طبيعة العمل وميول الإناث لهذه المهنة لأنهن يمتلكن قدرات طبيعية في الرعاية والاهتمام بالآخرين فهذه المهنة تتطلب التعاطف والتحلي بالصبر وتقديم لمساعدة الكاملة للمرضى وان أغلبية العينة كانت إناث.

وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة **بوراس وبن بردي**، (2023)، والتي أسفرت نتائجها على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الجنس وارجعوا ذلك إلى أن درجة الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تختلف وتتغير باختلاف جنسهم أي أن الذكور درجة رضاهم تختلف عن الإناث.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة مداني وبيتر، (2020) والتي توصلت إلى انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عمال بلديات دائرة ورقلة يعزى لمتغير الجنس وارجعوا ذلك إلى أن الظروف التنظيمية السائدة في المؤسسة تؤثر على كل من الذكور والإناث.

وأیضا دراسة الزوخ، (2020)، توصلت إلى انه لا يوجد فروق ذات دلالة بين الذكور والإناث في درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وأرجعت ذلك أن بقدر ما لدى الأساتذة من نسبة ودرجات الرضا والولاء نجدها عند أستاذات.

4-5- الفرضية الرابعة:

توجد فروق دالة إحصائية للرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0,05 لدى مرضين مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران تعزى لمتغير السن.

توصلت نتائج الدراسة الجدول رقم (43) الفصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات السن وعليه نقبل فرضية البحث.

واتضح أن الفئة العمرية ما بين 20 و 30 سنة لأنهم أفراد أكثر حماس و حيوية تجاه العمل و يكونوا في بداية مسيرتهم المهنية تكون لديهم فرص التعلم و التطور و إضافة إلى هذا يشعرون بتحقيق الإنجازات و النجاحات و الدعم الاجتماعي في مكان العمل مثلا كزملاء في نفس الفئة العمرية.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة شريف، (2010)، والتي كانت نتائجها انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للعمر

وأيضاً دراسة عبد الله القحطاني، (2020)، والتي نتائجها انه توجد فروق دالة إحصائية تعزى للعمر

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة بوسيف، (2022)، انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات سمات الشخصية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في المتوسط تعزى لمتغير السن وسنوات الخبرة باستثناء محو الضبط والكف لمتغير السن.

وأيضاً دراسة سلامة سالم غواش، (2008)، انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين تعزى لمتغير العمر وتعزوا الباحثة السبب لان الموظف الأصغر كونه في وظيفة مهمة في بنك يعد ذلك عاملاً رضا هام بالنسبة له، وكذلك الموظف الأكبر سناً.

4-6- الفرضية الخامسة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الصحة النفسية لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب بلاطو وهران.

من خلال النتائج في الملحق رقم (03) سجلت أكبر قيمة للارتباط بيرسون بين بعد ساعات العمل ووضوح التفكير ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يتطلب جهداً فكرياً وعضلياً في تمييز المرضى، زيادة على ذلك فان ساعات العمل الطويلة تؤدي إلى الإجهاد والتعب مما يؤثر بشكل كبير على تفكير الممرضين مما ينعكس سلباً على إنتاجيتهم.

ويليه بعد ذلك بعد محتوى العمل مع بعد الثقة بالنفس ويرجع ذلك إلى أن محتوى العمل يلعب دوراً هاماً في الرفع من معنويات الموظفين وتحفيزهم لأنه عندما تكون طبيعة العمل

ومحتوياته محفزة، أن الممرضين في عملهم يقدمون المساعدات المختلفة للغير مما سيجعلهم راضين عن عملهم ويشعرهم بالراحة الداخلية وهذا ما سيرفع من ثقتهم بنفسم .

ثم بعد ذلك يأتي بعد ساعات العمل مع الشعور بالسعادة والرضا هذا لان ساعات العمل قليلة سوف ترفع من درجة سعادتهم وتعطيهم الفرصة وتمنح لهم الوقت الكافي والإضافي للممارسة نشاطاتهم العائلية والنفسية والاجتماعية هنا تتفق **نظرية الدرفير** المذكورة في الجانب الثاني للرضا الوظيفي التي تقول لتحقيق مستويات عليا من السعادة و الرضا يجب تلبية الحاجيات الأساسية كالراحة و النوم.

ويليه بعد محتوى العمل مع بعد التفاوض وهذا راجع الى انه عندما يكون محتوى العمل متنوع يلعب دور كبير في تحفيز الممرضين وهذا مما يعزز من شعورهم بالكفاءة والانجاز وبالتالي يكونوا متفائلين حيال فرصهم للتقدم والتطور .

ثم العلاقة الارتباطية بين بعد جماعة العمل مع بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم ويرجع ذلك إلى انه عندما يعمل الممرضين مع جماعة متفاعلة ومتناسقة ومتفاهمة وتعطي الفرصة لتبادل الآراء والمعلومات فهذا بالتأكيد سيقوي من علاقتهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض والتفاعل الإيجابي يؤدي إلى زيادة رضاهم.

ثم بعد ساعات العمل مع بعد تفاؤل وهذا راجع إلى انه عندما نوازن بين العمل والحياة الشخصية للمرضين سيسمح ذلك لهم بالحفاظ على صحتهم النفسية والجسدية، وأيضا عندما نحفز الممرضين الذين يعملون لساعات طويلة ونعطيهم الفرصة للتطوير وتوفير بيئة العمل المناسبة وتقديم الدعم لهم فسيعزز هذا من تفاؤلهم ورضاهم نحو عملهم حتى عند العمل لساعات طويلة.

ثم بعد ساعات العمل مع بعد العلاقة بالآخرين والتفاعل معهم هذا راجع إلى أن ساعات العمل العادية ستساهم في تنمية التفاعل الاجتماعي، أن فترات الراحة في العمل لها دور كبير في تقوية الروابط بين المرضيين و تتفق نظرية (ماكلايد) في الحاجات المذكورة في الفصل الثاني لأنها تركز على ثلاث حاجات وهي الإنجاز و يمكن القول أن ساعات العمل يمكن أن تساعدهم في تحقيق إنجازاتهم مع الحفاظ على وقت كاف للتفاعل الاجتماعي و الحاجة إلى الانتماء تعززه على بناء العلاقات الاجتماعية و الحاجة إلى القوة التي تحقق له توازنا بين العلاقات الجيدة وساعات عمل .

يليهم بعد ساعات العمل وبعد الثقة بالنفس، فبمشاركة التجارب والوضعيات والمشاكل التي يواجهونها داخل العمل، فهذا يزيد ويرفع من مستوى الثقة بالنفس لديهم ويشعرهم بالدعم المتبادل.

يليه بعد فرص الترقية مع بعد وضوح التفكير وهذا راجع إلى انه عندما توفر فرص الترقية لبعض الموظفين والبعض الآخر لا فهذا سيؤدي إلى خيبة أمل للموظفين الذين لا يحصلون على هذه الفرصة سيتركهم في حالة التشوش الفكري ويعانون من التفكير الزائد حول ما إذا كان سيبقى في المنصب أو يستقيل أو مثلا يشعر بان أداءه غير كافي وبخيبة أمل ويقنع نفسه لإراديا بأنه لا يستحق رتبة أعلى وهذا يجعله يائسا وهذا اليأس قد يصبح السبب الذي

يجعل فرصه اقل في الحصول على ترقية في المستقبل، تتفق هذه مع نظرية هرزبرج المذكورة في الفصل الثاني للرضا الوظيفي التي تعتبر أن فرص الترقية أنها تؤدي إلى رضا العاملين عن عمالهم وهي عامل مرتبط بالوظيفة.

ثم بعد الأجور والمكافآت وبعد التفاوض وهذا راجع انه عندما يتوفر الأجر الجيد والذي يتناسب مع الجهد المبذول وتكون المكافآت محفزة وتمنح بعدالة فهذا بالتأكيد سيؤدي إلى نتيجة ايجابية وهي شعورهم بتقاولهم.

ويليه بعد جماعة العمل مع بعد التفاوض وهذا راجع إلى أن الممرض عندما يعمل مع جماعة تفهمه وتثق به وتوفر له الدعم وتشجعه على تبادل الأفكار والتجارب، وتجعله يشعر بالتقدير وبأنه قريب منهم وينتمي إليهم وترفع الكلفة عنه فهذا يشعره بالتقاول الايجابي نحو عمله. وعليه نقبل فرضية البحث.

❖ استنتاج عام:

من خلال تحليلنا للنتائج المتحصل عليها من خلال ملاءمة أفراد العينة لاستمارة بحثنا للرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية، ومن بين النتائج المتحصل عليها تم التوصل إلى:

7. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.

8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى إلى متغير الجنس.

9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران تعزى إلى متغير السن.

مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.

مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الصحة النفسية لدى ممرضي مصلحة الاستعجالات بالمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران.

❖ الاقتراحات:

أ- **الاقتراحات العلمية:** من خلال نتائج الدراسة توصي الباحثتين ببعض التوصيات العلمية وهي:

- إجراء دراسة عن العوامل المساهمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى الممرضين
- إجراء دراسة حول الرضا الوظيفي والصحة النفسية في مختلف متغيرات (الاقدمية، الخبرة، الحالة الاجتماعية، المؤهلات العلمية)
- دراسة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والصحة النفسية في بيئة العمل.
- دراسة تأثير الدعم الاجتماعي داخل العمل على الرضا الوظيفي والصحة النفسية.
- دراسة تأثير ساعات العمل وظروفه على الرضا الوظيفي والصحة النفسية.

ب- **الاقتراحات العملية:** من خلال نتائج الدراسة توصي الباحثتين ببعض التوصيات العملية وهي:

- التعرف على أفضل الطرق لتحقيق الرضا الوظيفي والصحة النفسية بأساليب مختلفة لدى الممرضين.
- تحسين بيئة العمل من خلال توفير اللوازم لإنجاز العمل بكفاءة.
- التحفيز النظمي في نظام الحوافز المادي والمعنوي للممرضين.
- إعادة النظر في ساعات العمل وتعديلها.
- توفير خيارات صحية غذائية في مطاعم المستشفى.



❖ الخاتمة:

إن وظيفة التمريض من الوظائف التي تتسم بقدر من المسؤولية تجاه المرضى قصد اهتمام بهم لذا وجب توفير بيئة مهنية تساعد الممرضين على تحقيق ذاته وتوازنه النفسي من خلال وصوله إلى مستوى عالي من الرضا الوظيفي تجاه عمله لأنهم كلما زاد شعورهم بالامتنان يصبحون أكثر عطاء و الرضا الوظيفي عالي يرتبط بالصحة النفسية أفضل و لذلك وجب توفير بيئة عمل داعمة تشمل الاعتراف و التقدير بمجهودات الممرضين فقد توصلنا من خلال دراستنا للممرضين بان لهم مستوى عالي من الرضا الوظيفي و الصحة النفسية و أن الممرضين راضين على بيئة العمل لأنها بدورها تعزز الموظف على الإبداع و الابتكار و تزيد للموظفين ثقتهم بنفسهم و تخلق بيئة إيجابية محفزة، و العلاقة بالآخرين و التفاعل معهم تفتح لهم آفاق لاكتساب و التعلم مع الزملاء لأنها تنمي له صحة نفسية قوية و يميلون إلى الشعور بالسعادة و الرضا، و مع ذلك تم إهمال الحاجيات التي يفترض تلبيتها كالدخل الجيد مقارنة مع الجهد المبذول كما أن الرفع من مستوى الرضا الوظيفي و الصحة النفسية للموظف يحسن بيئة العمل و يزيد من رضا الموظفين و يعزز صحتهم و خاصة يساهم في تحسين العلاقات الاجتماعية، و من أهداف الرضا الوظيفي:

- تقليل معدلات الغياب و التغيب

- تحسين الصحة النفسية والجسدية

- تحسين العلاقات المهنية

و بهذا نفتح مجالاً للنقاش حول هل أن العوامل الديمغرافية المتمثلة في الحالة الاجتماعية و عامل الخبرة و الاقدمية تؤثر على الرضا الوظيفي و الصحة النفسية للمرضين.

قائمة المصادر و المراجع:

- فايز محمد- رجب بهنسي ،(2011)، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة 1، الإسكندرية دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- د عثمان محادين،(2016)، القيادة التبادلية و التحويلية و الرضا الوظيفي (وجهة نظر تربوية معاصرة)، الطبعة 1، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع.
- كريم ناصري- احمد محمد مخلف الدليمي،(2009)، علم النفس الإداري و تطبيقاته في العمل، الطبعة 1، عمان ،دار وائل للنشر و التوزيع.
- اشرف محمد عبد الغني شريت،(2001)، علم النفس الصناعي (أسس تطبيقاته)، مصر-الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- د عبد الرحمان محمد عيسى، (2003)، علم النفس و الإنتاج، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية.
- د محمد شحاتة ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي و المهني، الطبعة 1 ، عمان- الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- د طارق كمال - د عبد المنعم الميلادي،(2014)، الأمراض و الصحة النفسية(الوقاية و العلاج)، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.

- د صالح بن إبراهيم بن عبد اللطيف الصنيع، (2000)، التدين و الصحة النفسية، المملكة العربية السعودية-الرياض، الإدارة العامة للثقافة و النشر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- د عبد الفتاح الخواجه، (2010)، مفاهيم أساسية في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي، الطبعة 1، الأردن-عمان، دار البداية.
- د عبد العزيز قوصي، (1952)، أسس الصحة النفسية، الطبعة 4، مصر، ملتزمة الطبع والنشر، مكتبة النهضة المصرية.
- د رمضان محمد القذافي، (2011)، أساسيات الصحة النفسية، مصر- الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- د حامد عبد السلام زهران (2005)، الصحة النفسية و العلاج النفسي، الطبعة 4، مصر-القاهرة، عالم الكتب للنشر والطباعة و التوزيع.
- د عبد العزيز إبراهيم سليم، (2013)، علم النفس المهني، الطبعة 1، الرياض، دار الزهراء للنشر و التوزيع.
- د محمود فتحي عكاشة، (1999)، علم النفس الصناعي، مصر-الإسكندرية، مطبعة الجمهورية.
- د كامل محمد محمد عويضة، (1999)، علم النفس الصناعي، الطبعة 1، بيروت-لبنان، دار الكتب العلمية.

- د عبد الفتاح محمد دويدار، (2008)، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته ، مصر-الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- د عبد الحميد محمد شاذلي (2001)، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، الطبعة 1، مصر - الإسكندرية، المكتبة الجامعية.
- د صالح حسن احمد الداھري، (2010)، مبادئ الصحة النفسية، الطبعة 2، عمان-الأردن، دار وائل للنشر و التوزيع.
- مصطفى محمد، (2018)، الرضا الوظيفي و اثره على تطوير الأداء، الطبعة 1، عمان ، دار ابن النفيس.
- حسان زيدان ، (1994)، السلامة و الصحة المهنية. الطبعة 1، دار الفكر للنشر و التوزيع.
- محمد ساكت (2021-2022)، الصحة النفسية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه، جامعة يحي فارس-المدية.
- بن الشيخ نصيرة-بالزين صفية، (2013-2014)، الصحة النفسية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المحطة الجهوية الإذاعة و التلفزيون دراسة ميدانية

- بورقلة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس تخصص علم النفس العملو التنظيم، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة .
- محمد لمين بوديار-صحرة جويني،(2019-2020)،الصحة النفسية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بمؤسسة التعليم المتوسط لبلدية تبسة،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د" تخصص تنظيم وعمل، جامعة العربي التبسي-تبسة.
- برياح محمد الأمين- موساوي يحي (2016-2015)، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية ،مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
- عدودة زين الدين،(2015-2014)،علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي دراسة حالة ملبنة الاوراس باتنة،مذكرة لنيل شهادة الماستر في مسار علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية،جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- حداد عبد الهدي-غيلامياسين،(2019-2018)، مستوى التوافق النفس و الصحة النفسية لدى المعاقين حركيا الممارسين للنشاط الحركي المكيف،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص النشاط الحركي المكيف و الصحة،جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم.

- دليلى لحسن ،(2020-2021)،الصحة النفسية و علاقتها بالالتزام التنظيمي و النسق القيمي لد عمال قطاع التربية دراسة ميدانية بمدينة ورقلة،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة تخصص علم النفس المرضي المؤسساتي، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- خلفون نشوى-فطناسي وئام-نسيب جيهان،(2022-2023)،مستوى الصحة النفسية لدى القابلات العاملات في المؤسسات الاستشفائية دراسة ميدانية بمستشفى الحكيم عقبي بولاية قالمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي، جامعة 08 ماي 1945 .
- مداني وفاء-بيتر امال،(2019-2020)،الرضا الوظيفي لدى اسلك بلديات ورقلة دراسة ميدانية استكشافية للبلديات مدينة ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل و تنظيم،جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- زوخفاطمة،(2019-2020)، الرضا الوظيفي و علاقته بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية لأساتذة التعليم المتوسط ببلدية ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ،جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- هبه سلامة سالم الغواش،(2008)، الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج "بورتر و لولر" حالة دراسية على البنوك العاملة بقطاع غزة ،رسالة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية -غزة-.

- عمارة شريف، (2010-2009)، قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية دراسة حالة بشير منتوري بالميلة-ولاية جيجل-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-.
- سارة عبد الرحيم أبو لقمة، (2022)، الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى الأطباء بالمستشفى الجامعي، كلية الادب، جامعة طرابلس.
- د بشير علي بن طاهر-د عبد المجيد الناصر، (2009)، الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية لدى معلمي مرحلة التعليم المتوسط بمدينة زلين، تونس.
- اسية بوراس- مليكة بن بردي، (2023)، درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية-برج بو عريريج-جامعة سكيكدة و بوج بوعريريج.
- جعيرسليمة، (2019)، مستوى الصحة النفسية لدى العاملين بمهنة التمريض بالمؤسسات الاستشفائية و علاقتها بفاعلية الذات دراسة ميدانية الشلف، جامعة قسنطينة 02 عبد الحميد المهري.

- عربية سعدي-إبراهيم ماحي،(2016)،الرضا الوظيفي و علاقته بالولاء التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية -1نوفمبر 1954 بوهران.
- فدوى عبد الله القحطاني ،(2020)،مستوى الرضا الوظيفي لدى اخصائيات المعلومات في المكتبات الجامعات الحكومية السعودية في مدينة الرياض "دراسة مسحية"،جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية .
- بوسيف إسماعيل،(2022)، تقدير السمات الشخصية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالمتوسطة ، جامعة الجلفة -الجزائر-.

- **Word health organisation**
- SanazAazami, KhadijahShamsuddin, SyaqirahAkmal, GolnazAzami,(mai2015),**The Relationship Between Job Satisfaction and Psychological/Physical Health among Malaysian Working Women.**
- BabalolaEmmanuelOlatunde,OlumuyiwaOdusanya,(August2015),**Jobsatisfaction and psychological wellbeing among mental health Nurses.**

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 02 محمد بن احمد

قسم علم النفس و الأطفونيا

السنة الثانية ماستر

تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية.

الموضوع:

الرضا الوظيفي و علاقته بالصحة النفسية

لدى مرضي مصلحة الاستعجالات

بالمركز الاستشفائي الجامعي " بن زرجب" البلاطو وهران.

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

نضع بين أيديكم هذه الإستبانة الخاصة بدراسة الصحة النفسية و علاقتها بارضا الوظيفي ، وذلك ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية بجامعة وهران 02 محمد بن احمد .

كما نرجو من سيادتكم الإجابة على أسئلة الاستبانة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة علما أن هذه البيانات ستستخدم فقط للأغراض البحث العلمي ، وستكون إجاباتكم مصدر عون لنا في التوصل إلى النتائج الموضوعية والعلمية الخاصة بموضوع دراستنا.

ولكم منا فائق الشكر و التقدير على حسن التعاون

تحت اشراف الاستاذ:

- بورجي العباس .

من اعداد الطلبة:

- مدين بشرى .

- سحابة سماح .

السنة الجامعية: 2023-2024

- ضع إشارة (x) في الخانة المناسبة:

المحور الأول: البيانات الشخصية.

أنثى ()

ذكر ()

الجنس:

السن: من 20 سنة إلى 30 سنة () من 30 سنة إلى 40 سنة () من 40 سنة إلى 50 سنة ()
من 50 سنة فأكثر ()

المحور الثاني: أجزاء الاستبانة.

الجزء الأول: الصحة النفسية:

- يرجى وضع إشارة (x) في المربع المناسب:

الرقم	العبارة	نعم	لا	أحيانا
01	استطيع أن أتعامل بمهارة مع أي مشكلة تصادفني أو تعترض أمامي			
02	أقيم نفسي واقدرها حق قدرها			
03	يملكني إحساس قوي بالفشل والإخفاق			
04	أشعر بأنني عاجز ولا حيلة لي			
05	لدى إحساس بانني ضئيل القدر وليست هناك فائدة في حياتي			
06	أعتقد أن باستطاعتي أن افعل ما أريده			
07	يشعر الآخرون بأهميتي بالنسبة لهم			
08	أنا واثق من نفسي ومن قدراتي			
09	تسير حياتي على وفق روتين معين لا يختلف لأي سبب			
10	تسير حياتي على النحو الذي كنت أتمناه			
11	أشعر وكان أفضل سنوات حياتي قد انقضت			
12	أتمني لو أن أغير جانباً ما من حياتي			
13	يبدو مستقبلي باهراً			
14	أشعر بالرضا والراحة لما حققته في حياتي			
15	يغمرنني إحساس بالتفاؤل			
16	أشعر بالسخط والاستياء من كل ما حولي			
17	يملكني شعور باليأس			
18	لا اكثرث أو أبالي بالعمل أي شيء مهما كانت قيمته فكرت فيه			
19	أوزع طاقتي ومجهودي على المواقف التي أفكر فيها			
20	تسير أفكاري في حلقة مفرغة لا جدوي منها			
21	أرى أن فكري مشوش و مضطرب			
22	تسير حياتي على وفق روتين معين لا يختلف لأي سبب			
23	يتسم تفكيري بالوضوح والإبداع			
24	إذا ما قررت القيام بعمل ما فإنني ابدي قدراً كبيراً من الحماس له			
25	اتسم بصفاء الذهن و حدة الإدراك			
26	ابتسم وضحك كثيراً			
27	أظل مشدود ومتوتر في مواقف مختلفة			
28	يضيق صدري بسرعة حتى وان لم يكن هناك ما يستدعي ذلك			
29	أشعر بالملل والاكتئاب			

			أميل بطبعي إلى البشاشة والمرح والسرور	30
			لم يعد هناك ما يمثل الكثير من البهجة بالنسبة لي	31
			أرى أن الآخرين يحبونني ويثقون بي	32
			اشعر أنني قريب جدا ممن حولي	33
			أرى أن الآخرين يفهمونني جيدا	34
			أحب الآخرين واحن عليهم	35
			أفضل العمل الفردي على العمل الجماعي	36
			أتميز برفع الكلفة عن الآخرين وأتعامل معهم بكل بساطة ووضوح	37
			أنا منطوي على نفسي	38
			فقدت اهتمامي بالآخرين ولم تعد تشغلي أمورهم	39
			يبدو أن الآخرين يفضلون الابتعاد عني	40

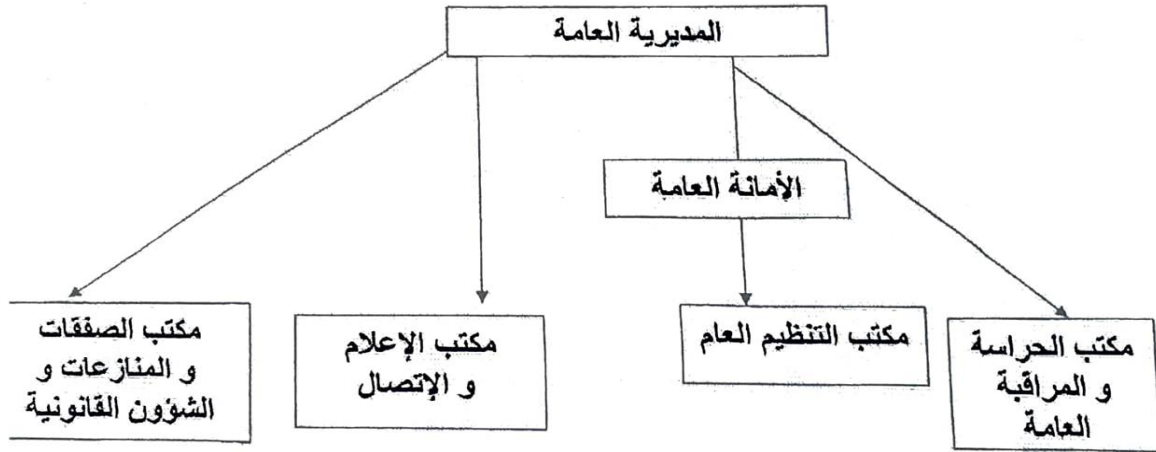
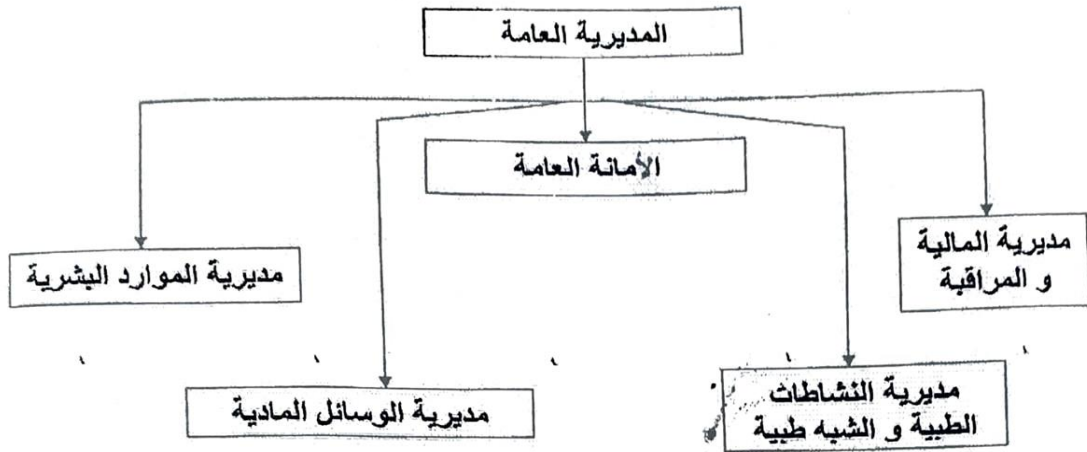
الجزء الثاني: الرضا الوظيفي:

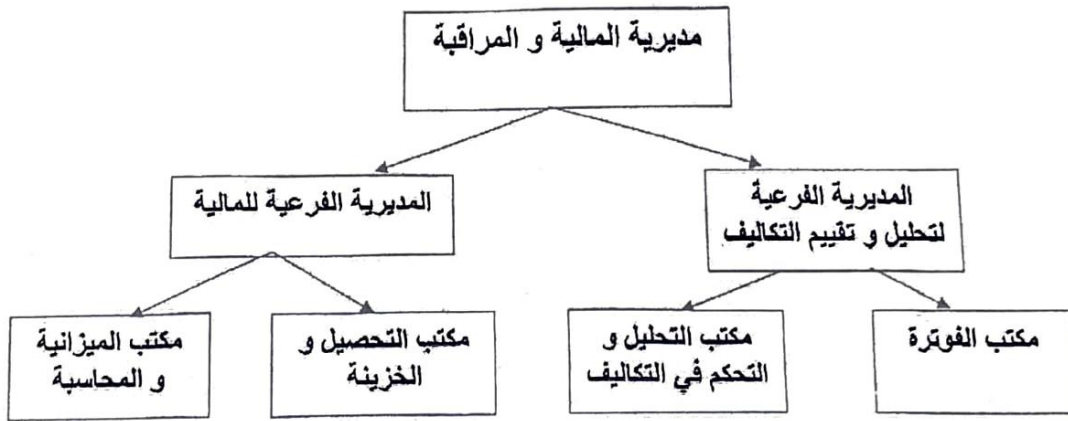
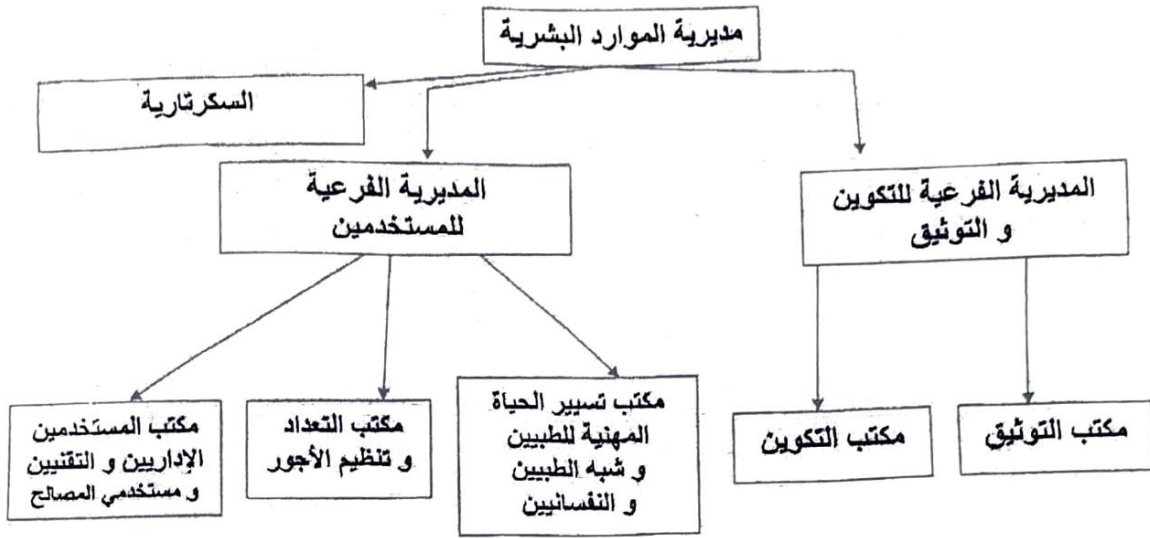
- يرجى وضع إشارة (x) في المربع المناسب:

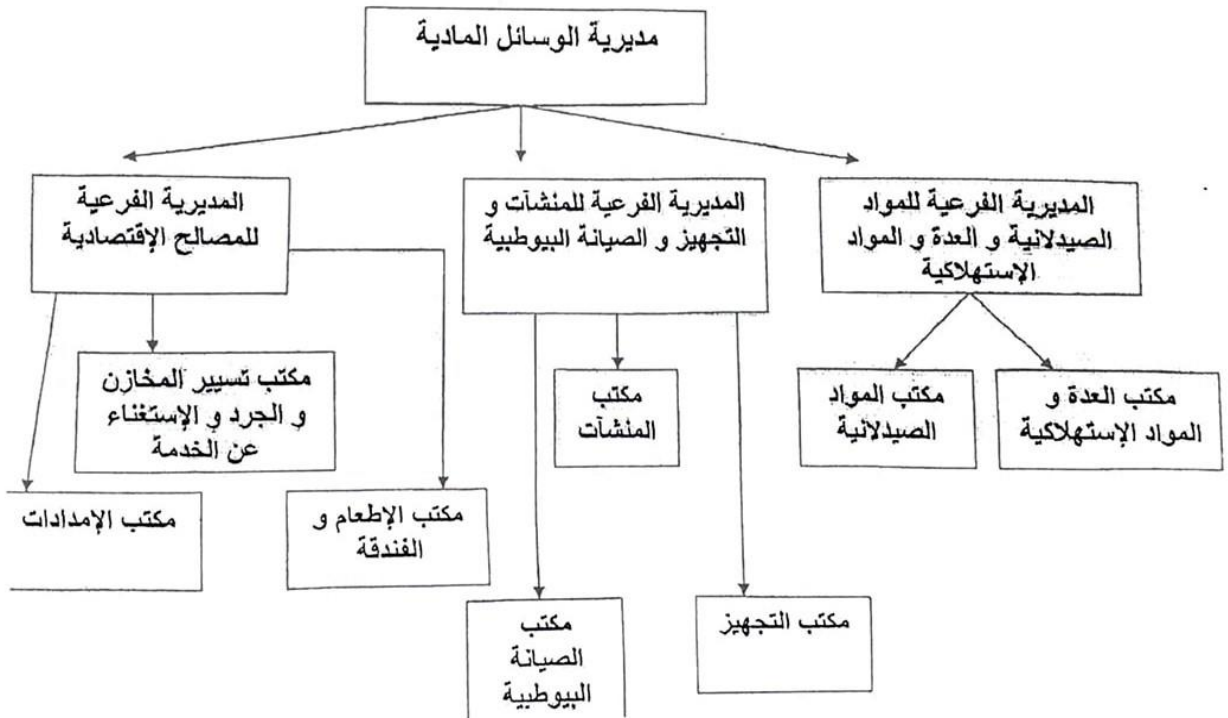
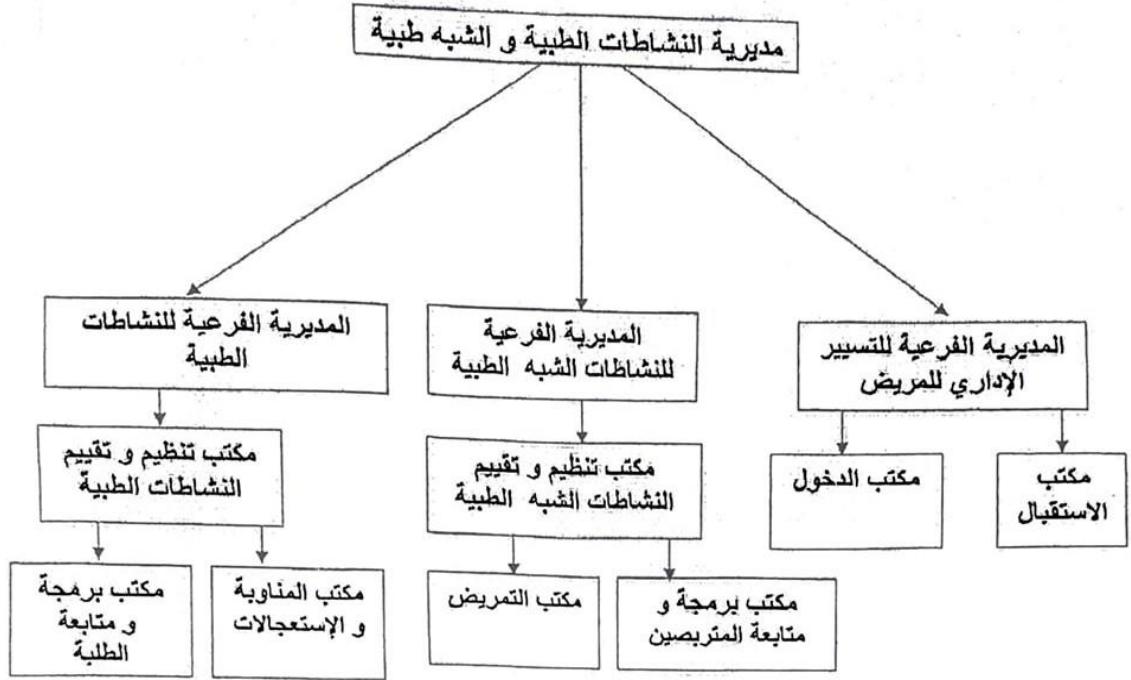
الرقم	العبارة	نعم	لا	أحيانا
01	الأجور التي تقدمها المؤسسة مناسبة مقارنة مع الجهد المبذول			
02	الأجر مناسب مقارنة مع الزملاء في مؤسسات مماثلة			
03	الأجر يتناسب مع الظروف المعيشية السائدة			
04	الأجر يصرف في وقته المحدد			
05	تمنح المكافآت في المؤسسة بعدالة			
06	الإشراف المتبع من قبل الرئيس المباشر جيد			
07	علاقتي مع رئيسي المباشر جيدة			
08	تمتاز أوامر وتوجيهات رئيسي في العمل بالوضوح والدقة			
09	يقدر رئيسي في العمل أعماله و جهدي			
10	يقدم لي الرئيس المباشر المساعدة في حالة وجود صعوبات في العمل			
11	يظهر المدير الاحترام والتقدير للعمال			
12	يأخذ رئيسي المباشر آراء العمال بعين الاعتبار			
13	فرص الترقية متاحة للجميع			
14	تعتمد المؤسسة سياسة واضحة في الترقية			
15	تقدم لي وظيفتي فرصة للتعلم و اكتساب معارف جديدة			
16	تتناسب الترقيات مع المناصب الممنوحة			
17	لا يسبب لي عملي ملل لعدم وجود تكرار في المهام			
18	هناك توافق بين مؤهلاتي ومتطلبات وظيفتي			
19	لدي الحرية في اختيار وتعديل طريقة العمل حسب الحاجة			
20	مهامي وواجباتي واضحة			
21	الروح الجماعية سائدة داخل المؤسسة			
22	الاتصال داخل المجموعة يسير بشكل جيد			
23	توجد علاقات غير رسمية بين الزملاء خارج العمل			
24	يوجد تعاون داخل الجماعة			
25	توقيت ساعات العمل ملائم			
26	ساعات العمل الإضافية تسبب لك توترا			
27	أجر الساعات الإضافية ملائم			

			يتم توزيع ساعات العمل بطريقة عادلة	28
			الإضاءة و الإضاءة داخل مكان العمل مناسبة	29
			الضجيج داخل مكان العمل كبير	30
			التهوية و الرائحة داخل مكان العمل جيدة	31
			أشعر بأن الظروف في المؤسسة مناسبة لانجاز	32
			توفر المؤسسة كافة الأدوات اللازمة للعمل	33
			توفر المؤسسة تكييف جيد	34

الملحق رقم (02) الهيكل التنظيمي للمركز الاستشفائي الجامعي بن زرجب البلاطو وهران







❖ الهياكل الصحية:

أمراض القلب	الأمراض الجلدية	علم الأوبئة
أمراض الجهاز الهضمي	الطب الشرعي	مبحث الكليتين
أمراض الدم	طب الأعصاب	الأمراض الصدرية
الأمراض المعدية	علم الأورام	الطب النفساني
طب العمل	أمراض الروماتيزم	الإنعاش الطبي
الطب الداخلي	الطب النووي	العلاج بالأشعة
التدريب الوظيفي	التخدير و الإنعاش	الجراحة العامة
جراحة الأطفال	جراحة الأعضاء	الجراحة الصدرية
الأذن والأنف والحنجرة	أمراض الجهاز البولي و تناسلي	جراحة الأعصاب
علم الأمراض والتشريح	طب الأطفال	طب النساء والتوليد
المخبر	الأشعة	مركز حقن الدم
الاستعدادات الطبية	الاستعدادات الطبية الجراحية	مصاحبة الإعانة الطبية المستعجلة
	الاستعدادات الجراحية	

	Sig. (bilatérale)	,038	,000	,000		,000	,003	,991	,815	,037	,056	,181	,008	,248
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALSBS1	Corrélation de Pearson	,244	,494**	,613**	,711**	1	,444**	,019	,172	,179	,210	,125	,319*	,033
	Sig. (bilatérale)	,060	,000	,000	,000		,000	,883	,189	,176	,107	,340	,013	,805
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALRI1	Corrélation de Pearson	,116	,412**	,328*	,375**	,444**	1	,083	,083	-,024	-,036	,309*	,276*	-,085
	Sig. (bilatérale)	,378	,001	,011	,003	,000		,530	,528	,854	,787	,016	,033	,518
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALSR1	Corrélation de Pearson	,517**	-,135	,256*	,001	,019	,083	1	,175	,274*	,258*	,247	,310*	,367**
	Sig. (bilatérale)	,000	,304	,049	,991	,883	,530		,181	,036	,047	,057	,016	,004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALMS1	Corrélation de Pearson	,671**	,062	,201	,031	,172	,083	,175	1	,528**	,534**	,424**	,287*	,278*

	Sig. (bilatérale)	,000	,635	,124	,815	,189	,528	,181		,000	,000	,001	,026	,032
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALOP1	Corrélation de Pearson	,666**	,102	,180	,272*	,179	-,024	,274*	,528**	1	,467**	,334**	,328*	,270*
	Sig. (bilatérale)	,000	,444	,172	,037	,176	,854	,036	,000		,000	,010	,011	,039
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTALCL1	Corrélation de Pearson	,786**	,338**	,316*	,248	,210	-,036	,258*	,534**	,467**	1	,433**	,480**	,507**
	Sig. (bilatérale)	,000	,008	,014	,056	,107	,787	,047	,000	,000		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALGT1	Corrélation de Pearson	,578**	,174	,340**	,175	,125	,309*	,247	,424**	,334**	,433**	1	,168	,399**
	Sig. (bilatérale)	,000	,185	,008	,181	,340	,016	,057	,001	,010	,001		,198	,002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALHT1	Corrélation de Pearson	,668**	,276*	,283*	,337**	,319*	,276*	,310*	,287*	,328*	,480**	,168	1	,534**

	Sig. (bilatérale)	,000	,033	,028	,008	,013	,033	,016	,026	,011	,000	,198		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60
TOTALCTM1	Corrélation de Pearson	,726**	,093	,197	,151	,033	-,085	,367**	,278*	,270*	,507**	,399**	,534**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,480	,132	,248	,805	,518	,004	,032	,039	,000	,002	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

الملحق رقم (04) صدق الدراسة الاستطلاعية

المتغير الأول: الرضا الوظيفي

البعد الأول: الأجور و المكافآت

Corrélations

		SR1	SR2	SR3	SR4	SR5	TOTALSR
SR1	Corrélation de Pearson	1	,362*	. ^b	-,087	-,079	,322
	Sig. (bilatérale)		,049	.	,648	,679	,083
	N	30	30	30	30	30	30
SR2	Corrélation de Pearson	,362*	1	. ^b	,590**	,365*	,911**
	Sig. (bilatérale)	,049		.	,001	,047	,000
	N	30	30	30	30	30	30
SR3	Corrélation de Pearson	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b
	Sig. (bilatérale)
	N	30	30	30	30	30	30
SR4	Corrélation de Pearson	-,087	,590**	. ^b	1	,215	,720**
	Sig. (bilatérale)	,648	,001	.		,253	,000
	N	30	30	30	30	30	30
SR5	Corrélation de Pearson	-,079	,365*	. ^b	,215	1	,610**
	Sig. (bilatérale)	,679	,047	.	,253		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALSR	Corrélation de Pearson	,322	,911**	. ^b	,720**	,610**	1
	Sig. (bilatérale)	,083	,000	.	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

b. Calcul impossible, car au moins une des variables est une constante.

البعد الثاني: نمط الاشراف

Corrélations

		MS1	MS2	MS3	MS4	MS5	MS6	MS7	TOTALMS
MS1	Corrélacion de Pearson	1	,674**	,614**	,610**	,685**	,420*	,439*	,816**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,021	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MS2	Corrélacion de Pearson	,674**	1	,733**	,696**	,723**	,411*	,493**	,864**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,024	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MS3	Corrélacion de Pearson	,614**	,733**	1	,594**	,709**	,204	,504**	,788**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,001	,000	,280	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MS4	Corrélacion de Pearson	,610**	,696**	,594**	1	,558**	,325	,459*	,773**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001		,001	,080	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MS5	Corrélacion de Pearson	,685**	,723**	,709**	,558**	1	,523**	,669**	,886**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001		,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MS6	Corrélacion de Pearson	,420*	,411*	,204	,325	,523**	1	,586**	,630**
	Sig. (bilatérale)	,021	,024	,280	,080	,003		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MS7	Corrélacion de Pearson	,439*	,493**	,504**	,459*	,669**	,586**	1	,743**
	Sig. (bilatérale)	,015	,006	,005	,011	,000	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALMS	Corrélacion de Pearson	,816**	,864**	,788**	,773**	,886**	,630**	,743**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélacion est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد الثالث: فرص الترقية

Corrélations

		OP1	OP2	OP3	OP4	TOTALOP
OP1	Corrélation de Pearson	1	,536**	,370*	,364*	,807**
	Sig. (bilatérale)		,002	,044	,048	,000
	N	30	30	30	30	30
OP2	Corrélation de Pearson	,536**	1	,075	,560**	,761**
	Sig. (bilatérale)	,002		,696	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
OP3	Corrélation de Pearson	,370*	,075	1	,208	,561**
	Sig. (bilatérale)	,044	,696		,270	,001
	N	30	30	30	30	30
OP4	Corrélation de Pearson	,364*	,560**	,208	1	,738**
	Sig. (bilatérale)	,048	,001	,270		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTALOP	Corrélation de Pearson	,807**	,761**	,561**	,738**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد الرابع: محتوى العمل

Corrélations

		CL1	CL2	CL3	CL4	TOTALCL
CL1	Corrélation de Pearson	1	,146	,041	,517**	,674**
	Sig. (bilatérale)		,441	,832	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
CL2	Corrélation de Pearson	,146	1	,061	,161	,559**
	Sig. (bilatérale)	,441		,750	,394	,001
	N	30	30	30	30	30
CL3	Corrélation de Pearson	,041	,061	1	,231	,515**
	Sig. (bilatérale)	,832	,750		,219	,004
	N	30	30	30	30	30
CL4	Corrélation de Pearson	,517**	,161	,231	1	,763**
	Sig. (bilatérale)	,003	,394	,219		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTALCL	Corrélation de Pearson	,674**	,559**	,515**	,763**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

البعد الخامس: جماعة العمل

Corrélations

		GT1	GT2	GT3	GT4	TOTALGT
GT1	Corrélation de Pearson	1	,488**	,214	,542**	,800**
	Sig. (bilatérale)		,006	,256	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
GT2	Corrélation de Pearson	,488**	1	,171	,464**	,752**
	Sig. (bilatérale)	,006		,367	,010	,000
	N	30	30	30	30	30
GT3	Corrélation de Pearson	,214	,171	1	,023	,580**
	Sig. (bilatérale)	,256	,367		,903	,001
	N	30	30	30	30	30
GT4	Corrélation de Pearson	,542**	,464**	,023	1	,640**
	Sig. (bilatérale)	,002	,010	,903		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTALGT	Corrélation de Pearson	,800**	,752**	,580**	,640**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

البعد السادس: ساعات العمل

Corrélations

		HT1	HT2	HT3	HT4	TOTALHT
HT1	Corrélation de Pearson	1	,142	-,105	,511**	,599**
	Sig. (bilatérale)		,454	,579	,004	,000
	N	30	30	30	30	30
HT2	Corrélation de Pearson	,142	1	,291	,452*	,737**
	Sig. (bilatérale)	,454		,119	,012	,000
	N	30	30	30	30	30
HT3	Corrélation de Pearson	-,105	,291	1	-,059	,464**
	Sig. (bilatérale)	,579	,119		,757	,010
	N	30	30	30	30	30
HT4	Corrélation de Pearson	,511**	,452*	-,059	1	,742**
	Sig. (bilatérale)	,004	,012	,757		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTALHT	Corrélation de Pearson	,599**	,737**	,464**	,742**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,010	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد السابع: ظروف العمل المادية

Corrélations

		CTM1	CTM2	CTM3	CTM4	CTM5	CTM6	TOTALCTM
CTM1	Corrélation de Pearson	1	-,013	,449*	,311	,395*	,449*	,606**
	Sig. (bilatérale)		,948	,013	,095	,031	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
CTM2	Corrélation de Pearson	-,013	1	,093	,089	,190	,046	,342
	Sig. (bilatérale)	,948		,626	,641	,314	,808	,065
	N	30	30	30	30	30	30	30
CTM3	Corrélation de Pearson	,449*	,093	1	,532**	,390*	,625**	,771**
	Sig. (bilatérale)	,013	,626		,002	,033	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
CTM4	Corrélation de Pearson	,311	,089	,532**	1	,623**	,576**	,775**
	Sig. (bilatérale)	,095	,641	,002		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
CTM5	Corrélation de Pearson	,395*	,190	,390*	,623**	1	,586**	,772**
	Sig. (bilatérale)	,031	,314	,033	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
CTM6	Corrélation de Pearson	,449*	,046	,625**	,576**	,586**	1	,816**
	Sig. (bilatérale)	,013	,808	,000	,001	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALCTM	Corrélation de Pearson	,606**	,342	,771**	,775**	,772**	,816**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,065	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المتغير الثاني: الصحة النفسية

البعد الأول: الثقة بالنفس

		Corrélations									
		CONF1	CONF2	CONF3	CONF4	CONF5	CONF6	CONF7	CONF8	CONF9	TOTALCONF
CONF1	Corrélacion de Pearson	1	,269	,353	,105	,252	-,074	,256	,230	,230	,474**
	Sig. (bilatérale)		,150	,056	,580	,179	,697	,172	,222	,222	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF2	Corrélacion de Pearson	,269	1	,641**	,043	,677**	,122	,021	,588**	,339	,614**
	Sig. (bilatérale)	,150		,000	,820	,000	,520	,912	,001	,067	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF3	Corrélacion de Pearson	,353	,641**	1	,404*	,600**	,256	,349	,537**	,391*	,815**
	Sig. (bilatérale)	,056	,000		,027	,000	,172	,059	,002	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF4	Corrélacion de Pearson	,105	,043	,404*	1	,295	,012	,322	,400*	,053	,457*
	Sig. (bilatérale)	,580	,820	,027		,114	,950	,083	,029	,781	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF5	Corrélacion de Pearson	,252	,677**	,600**	,295	1	,329	,267	,640**	,317	,744**
	Sig. (bilatérale)	,179	,000	,000	,114		,076	,153	,000	,087	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF6	Corrélacion de Pearson	-,074	,122	,256	,012	,329	1	,296	,266	,186	,471**
	Sig. (bilatérale)	,697	,520	,172	,950	,076		,112	,155	,324	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF7	Corrélacion de Pearson	,256	,021	,349	,322	,267	,296	1	,573**	,193	,600**

	Sig. (bilatérale)	,172	,912	,059	,083	,153	,112		,001	,306	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF8	Corrélation de Pearson	,230	,588**	,537**	,400*	,640**	,266	,573**	1	,243	,767**
	Sig. (bilatérale)	,222	,001	,002	,029	,000	,155	,001		,196	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CONF9	Corrélation de Pearson	,230	,339	,391*	,053	,317	,186	,193	,243	1	,588**
	Sig. (bilatérale)	,222	,067	,033	,781	,087	,324	,306	,196		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALCONF	Corrélation de Pearson	,474**	,614**	,815**	,457*	,744**	,471**	,600**	,767**	,588**	1
	Sig. (bilatérale)	,008	,000	,000	,011	,000	,009	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد الثاني:التقاؤل

Corrélations

		TF1	TF2	TF3	TF4	TF5	TF6	TF7	TF8	TOTALTF
TF1	Corrélation de Pearson	1	,032	,546**	,415*	,467**	-,116	,343	,301	,679**
	Sig. (bilatérale)		,867	,002	,023	,009	,541	,064	,106	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF2	Corrélation de Pearson	,032	1	-,115	,120	,272	,034	,306	,181	,434*
	Sig. (bilatérale)	,867		,547	,526	,146	,859	,101	,338	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF3	Corrélation de Pearson	,546**	-,115	1	-,052	,136	-,046	,136	,144	,381*
	Sig. (bilatérale)	,002	,547		,785	,475	,808	,472	,449	,038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF4	Corrélation de Pearson	,415*	,120	-,052	1	,418*	,010	,443*	,391*	,637**
	Sig. (bilatérale)	,023	,526	,785		,021	,958	,014	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF5	Corrélation de Pearson	,467**	,272	,136	,418*	1	-,098	,467**	,452*	,697**
	Sig. (bilatérale)	,009	,146	,475	,021		,608	,009	,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF6	Corrélation de Pearson	-,116	,034	-,046	,010	-,098	1	-,358	,000	,151
	Sig. (bilatérale)	,541	,859	,808	,958	,608		,052	1,000	,424
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF7	Corrélation de Pearson	,343	,306	,136	,443*	,467**	-,358	1	,719**	,667**
	Sig. (bilatérale)	,064	,101	,472	,014	,009	,052		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TF8	Corrélation de Pearson	,301	,181	,144	,391*	,452*	,000	,719**	1	,713**
	Sig. (bilatérale)	,106	,338	,449	,033	,012	1,000	,000		,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALTF	Corrélation de Pearson	,679**	,434*	,381*	,637**	,697**	,151	,667**	,713**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,017	,038	,000	,000	,424	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد الثالث: وضوح التفكير

Corrélations

		CLP1	CLP2	CLP3	CLP4	CLP5	CLP6	CLP7	CLP8	TOTALCLP
CLP1	Corrélation de Pearson	1	,109	,055	,101	,178	,225	,163	,179	,538**
	Sig. (bilatérale)		,565	,772	,594	,347	,233	,391	,343	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP2	Corrélation de Pearson	,109	1	-,199	-,088	-,065	-,423*	-,202	,086	,085
	Sig. (bilatérale)	,565		,291	,644	,733	,020	,285	,653	,653
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP3	Corrélation de Pearson	,055	-,199	1	,302	,457*	,076	,307	,219	,522**
	Sig. (bilatérale)	,772	,291		,105	,011	,691	,099	,245	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP4	Corrélation de Pearson	,101	-,088	,302	1	,595**	,400*	,232	,183	,707**
	Sig. (bilatérale)	,594	,644	,105		,001	,029	,217	,333	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP5	Corrélation de Pearson	,178	-,065	,457*	,595**	1	,111	,164	,030	,675**
	Sig. (bilatérale)	,347	,733	,011	,001		,559	,387	,874	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP6	Corrélation de Pearson	,225	-,423*	,076	,400*	,111	1	,349	,321	,502**
	Sig. (bilatérale)	,233	,020	,691	,029	,559		,058	,084	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP7	Corrélation de Pearson	,163	-,202	,307	,232	,164	,349	1	,368*	,464**
	Sig. (bilatérale)	,391	,285	,099	,217	,387	,058		,046	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CLP8	Corrélation de Pearson	,179	,086	,219	,183	,030	,321	,368*	1	,502**
	Sig. (bilatérale)	,343	,653	,245	,333	,874	,084	,046		,005

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALCLP	Corrélation de Pearson	,538**	,085	,522**	,707**	,675**	,502**	,464**	,502**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,653	,003	,000	,000	,005	,010	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد الرابع: الشعور بالسعادة و الرضا

Corrélations

		SBS1	SBS2	SBS3	SBS4	SBS5	SBS6	TOTALSBS
SBS1	Corrélation de Pearson	1	,217	-,129	-,133	-,113	,111	,207
	Sig. (bilatérale)		,249	,498	,484	,552	,560	,274
	N	30	30	30	30	30	30	30
SBS2	Corrélation de Pearson	,217	1	,294	,526**	,209	,176	,687**
	Sig. (bilatérale)	,249		,114	,003	,268	,351	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SBS3	Corrélation de Pearson	-,129	,294	1	,521**	,427*	,390*	,676**
	Sig. (bilatérale)	,498	,114		,003	,019	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SBS4	Corrélation de Pearson	-,133	,526**	,521**	1	,209	,497**	,782**
	Sig. (bilatérale)	,484	,003	,003		,268	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SBS5	Corrélation de Pearson	-,113	,209	,427*	,209	1	,389*	,517**
	Sig. (bilatérale)	,552	,268	,019	,268		,034	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30

SBS6	Corrélation de Pearson	,111	,176	,390*	,497**	,389*	1	,731**
	Sig. (bilatérale)	,560	,351	,033	,005	,034		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALSBS	Corrélation de Pearson	,207	,687**	,676**	,782**	,517**	,731**	1
	Sig. (bilatérale)	,274	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

البعد الخامس: العلاقة بالآخرين و التفاعل معهم

Corrélations

		RI1	RI2	RI3	RI4	RI5	RI6	RI7	RI8	RI9	TOTALRI
RI1	Corrélation de Pearson	1	,410*	,179	-,137	-,171	-,180	,525**	,174	,319	,533**
	Sig. (bilatérale)		,025	,344	,471	,367	,341	,003	,358	,085	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI2	Corrélation de Pearson	,410*	1	,338	,117	,094	-,066	,560**	,416*	,117	,746**
	Sig. (bilatérale)	,025		,068	,539	,623	,730	,001	,022	,539	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI3	Corrélation de Pearson	,179	,338	1	,093	,093	-,128	,333	,361	,294	,669**
	Sig. (bilatérale)	,344	,068		,623	,626	,500	,072	,050	,115	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI4	Corrélation de Pearson	-,137	,117	,093	1	-,153	-,161	,069	-,225	-,071	-,016
	Sig. (bilatérale)	,471	,539	,623		,420	,395	,719	,232	,708	,934
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI5	Corrélation de Pearson	-,171	,094	,093	-,153	1	-,129	-,220	,437*	-,344	,312
	Sig. (bilatérale)	,367	,623	,626	,420		,496	,243	,016	,063	,093

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI6	Corrélation de Pearson	-,180	-,066	-,128	-,161	-,129	1	-,077	-,107	,141	-,002
	Sig. (bilatérale)	,341	,730	,500	,395	,496		,685	,574	,457	,991
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI7	Corrélation de Pearson	,525**	,560**	,333	,069	-,220	-,077	1	-,023	,686**	,624**
	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,072	,719	,243	,685		,905	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI8	Corrélation de Pearson	,174	,416*	,361	-,225	,437*	-,107	-,023	1	-,225	,623**
	Sig. (bilatérale)	,358	,022	,050	,232	,016	,574	,905		,232	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RI9	Corrélation de Pearson	,319	,117	,294	-,071	-,344	,141	,686**	-,225	1	,337
	Sig. (bilatérale)	,085	,539	,115	,708	,063	,457	,000	,232		,069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALRI	Corrélation de Pearson	,533**	,746**	,669**	-,016	,312	-,002	,624**	,623**	,337	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,000	,934	,093	,991	,000	,000	,069	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم (05) ثبات الدراسة الاستطلاعية:

المتغير الأول: الرضا الوظيفي

البعد الأول: الأجور و المكافآت

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,516	9

البعد الثاني: نمط الإشراف

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,560	5

البعد الثالث: فرص الترقية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,897	7

البعد الرابع: محتوى العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,690	4

البعد الخامس: جماعة العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,490	4

البعد السادس: ساعات العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,618	4

البعد السابع : ظروف العمل المادية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,499	4

المتغير الثاني: الصحة النفسية

البعد الأول: الثقة بالنفس

البعد الثاني: التفاؤل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,769	9

البعد الثالث: وضوح التفكير

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,638	8

البعد الرابع: الشعور بالسعادة و الرضا

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,542	8

البعد الخامس: العلاقة بالآخرين و التفاعل معهم

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,677	6

République Algérienne Démocratique et Populaire

Faculté des Sciences Sociales

Département de Psychologie et Orthophonie

Réf 09 2023/2024

Convention de stage

Conformément au décret exécutif n°13-306 du 24 chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stage pratique et en milieu professionnel à l'intention des étudiants

CONVENTION DE STAGE

ENTRE :

l'Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales ayant son siège a Es SENEA , campus TALEB AHMED MOURAD .

représenté par le chef de département de psychologie et orthophonie ...BELABED Abdelkader

D'une part

Et :

L'établissement ou l'administration d'accueil :... ..

Représenté par *Le directeur : M*

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

- Article N°01 : Dispositions générales :

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif n°13-306 du Chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stages pratiques et en milieu professionnel à l'intention des étudiants de psychologie et orthophonie.

-Article N°02 : Objet de la convention

A. B.
Centre Hospitalier Universitaire d'Oran
Pr. TABET AOUL NABI
Chef de Service
U. de Psychologie Médicale
N° d'Ordre : 4959/31

-La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisations et de déroulement des stages pratique et en milieu professionnel, à l'intention des étudiants du département de *Psychologie l'Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.*

-Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du Diplôme en psychologie et orthophonie.

-L'organisme ci-dessus désigné accueille au sein de ses structures dans le cadre de stage pratiques . .

-Article N°03 : Objectifs du stage :

Le stage de formation a pour objet de :

- Permettre à l'étudiant de mettre en pratique ses connaissances théoriques méthodologiques acquis durant sa formation et réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.
- Préparer l'étudiant à la vie professionnelle.
- Compléter le cursus pédagogique de l'étudiant.

-Article N°4 : Thèmes des stages et organisation du travail

Les thèmes des stages ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés aux stages sont laissées à l'appréciation des encadreurs des stages et sont déterminés selon le programme d'études et le sujet de fin d'études validés par l'encadreur enseignant-chercheur de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances pédagogiques de *l'Université d'Oran 2 – Faculté des Sciences Sociales* et des instances concernées par la prise en charge des stages de l'établissement et de l'administration d'accueil.

-Article N°0 5 : Désignation des encadreurs et maître de stage

-L'établissement universitaire désigne un encadreur enseignant-chercheur, l'établissement d'accueil désigne un maître de stage.

- -Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique du maître de stage désigné.

-Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'établissement ou de l'administration d'accueil et du service où il est affecté.

-Article N°06 : Modalité pratiques de déroulement du stage :

-Périodicité des stages

Les stages se dérouleront sur la période

- Terrain de stage

-Couverture sociale du stagiaire

-La couverture de la sécurité sociale est assurée par l'**Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.**

-Conditions d'absences du stagiaire

La gestion des absences est à la charge de l'encadreur enseignant-chercheur en charge de l'**Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.**

-**Article N° :07 Entrée en Vigueur** : aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli à ses obligations contractuelles, dans la mesure ou l'exécution de celle-ci aurait été retardée, gênée ou empêchée par un cas de force majeure. Sera considéré cas de force majeure, toutes situations échappant complètement au contrôle des parties et qu'elles n'auraient pu raisonnablement ni prévenir,

Article N°0 8 : Aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli à ses obligations prévues.

Article N°0 9 : Toute divergence relative à l'interprétation de la présente convention sera réglée à l'amiable .

La présente convention entre en vigueur à partir de la date de sa signature par les deux parties.

l'établissement d'accueil

**Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed,
Faculté des Sciences Sociales
Le chef de département**

Représenté par le Directeur

ORAN le :



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE LA SANTE
CENTRE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE D'ORAN
DIRECTION DES ACTIVITES MEDICALES ET PARAMEDICALES

Du CHU Oran

ORAN

N° 91 /DAMP/ 2024

Oran, le..... 19 مارس 2024

A
MONSIEUR LE PROFESSEUR Tabet AOUL .N
Médecin Chef Du Service Des Urgences Médicales
CHU Oran

Objet : Mémoire.

Monsieur:

Permettez-moi de vous informer que Mesdames **MEDINE BOUCHRA** et **SAHABA SAMAH** Etudiantes en Master 2 en Psychologie Du travail, organisation et Gestion du Ressources Humaines à l'université Oran 2 Mohamed Ben Ahmed doivent effectuer un mémoire sous le thème « La Santé psychologique et sa relation avec la satisfaction Fonctionnelle chez les infirmiers » du **19/03/2024 au 19/04/2024**, au niveau de votre service.

A cet effet, nous vous demandons de bien vouloir leur faciliter la tâche avec respect du règlement intérieur du CHU Oran et du secret médical.

Sincères salutations confraternelles.

La Directrice des Activités
Médicales et Paramédicales

المركز الاستشفائي الجامعي بئر oran
الدكتور: حمدي بن موسى
مدير فني الخدمات الصحية الاولية
بئر oran