

## ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية "عين العسل" بالطارف

### Occupational stress and its relationship to the quality of professional life among nurses of the hospital institution "Ain AlAssal" in El Tarf

تاريخ الاستلام : 2023/01/23 ؛ تاريخ القبول : 2023/02/22

#### ملخص

تهدف هذه الدراسة الى قياس العلاقة بين ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية لدى الممرضات بالمؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية -عين العسل- بولاية الطارف، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كونه الانسب للدراسات النفسية الاجتماعية، من خلال تصميم استبيان تم توجيهه لعينة الدراسة التي يبلغ تعدادها (27) ممرضة بالمؤسسة الاستشفائية -عين العسل- وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية : توجد علاقة دالة احصائيا بين ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية، توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية، عدم وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل البيئية و جودة الحياة المهنية، توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التنظيمية والجودة المهنية لدى الممرضات.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل؛ جودة الحياة المهنية.

#### \* هالة تهنيتي

مخبر تحليل العمل والدراسات  
الارغونومية، جامعة باجي مختار عنابة،  
الجزائر.

#### Abstract

This study aims to measure the relationship between work pressure and the quality of professional life among nurses in the Hospital Institution for Neighborhood Health - Ain Al-Assal - in the state of El Tarf, and to achieve the objectives of the study, the researcher adopted the descriptive analytical approach as the most appropriate for psychosocial studies, through the design of a questionnaire directed to the study sample, which numbered (27) nurses in the hospital institution - Ain Al-Assal - and the study reached the following results: There is a statistically significant relationship between work stress and occupational quality of life, there is a correlation between personal work stress and occupational quality of life, there is no correlation between environmental work stress and occupational quality of life, there is a correlation between organizational work stress and occupational quality among nurses.

**Keywords:** work stress; quality of professional life.

#### Résumé

Cette étude vise à mesurer la relation entre la pression de travail et la qualité de la vie professionnelle chez les infirmières de l'Institution hospitalière pour la santé de quartier - Ain Al-Assal - dans l'État d'El Tarf, et pour atteindre les objectifs de l'étude, le chercheur a adopté l'approche analytique descriptive comme la plus appropriée pour les études psychosociales, à travers la conception d'un questionnaire destiné à l'échantillon de l'étude, qui comptait (30) infirmières dans l'institution hospitalière - Ain Al-Assal - et l'étude a atteint les résultats suivants: Il existe une relation statistiquement significative entre le stress au travail et la qualité de vie professionnelle, il existe une corrélation entre le stress personnel au travail et la qualité de vie professionnelle, il n'y a pas de corrélation entre le stress professionnel environnemental et la qualité de vie professionnelle, il existe une corrélation entre le stress professionnel organisationnel et la qualité professionnelle chez les infirmières.

**Mots clés:** stress au travail; qualité de vie professionnelle.

\* Corresponding author, e-mail: [hkemmed.mohammed@univ-eloued.dz](mailto:hkemmed.mohammed@univ-eloued.dz)

**I. مقدمة**

يعتبر موضوع الضغوط المهنية من بين المواضيع التي استقطبت اهتمام العديد من المختصين في مختلف المجالات العلمية كونه يعتبر عاملاً حاسماً في متغير الصحة النفسية والجسدية للأفراد من جهة وعامل مؤثر وبصورة مباشرة على مستوى جودة الحياة المهنية نظراً إلى النتائج والآثار الخطيرة التي يتركها على سلوك العاملين وصحتهم النفسية والجسمية لذا أصبح العصر الحالي يوسم بعصر الضغوط لا سيما في المجال المهني، وذلك نتيجة للتغيرات السريعة والمتزايدة التي تتسم بها بيئة العمل في المنظمات هذه الأخيرة التي تؤدي إلى تعرض العاملين بها إلى مستويات معينة من الضغوط على اختلاف مصادرها ونخص بالذكر مصادر الضغوط التنظيمية التي تؤثر بصورة مباشرة على توافق الفرد النفسي والاجتماعي.

ونظراً لما تحدثه الضغوط من مشكلات وآثار سلبية حيث تسبب عوامل معينة في بيئة العمل قدراً كبيراً من الضغوط يصعب على الأفراد التعامل معها، فالضغط الذي يتعرض له العامل داخل النسق الوظيفي ليس سوى ردود الأفعال الفزيولوجية والانفعالية الانفعالية لمواقف مهددة للفرد في بيئة العمل فهو يؤدي إلى انخفاض في معدلات الأداء المهني، وانطلاقاً من هذا أصبح الاهتمام بموضوع الضغوط ومسؤولية القائمين على إدارة الموارد البشرية بالمنظمة ليتم التعرف على مسبباتها ومن ثم وضع الاستراتيجية الملائمة لإدارتها بفعالية ومحاولة التخفيض منها لأن ذلك يؤدي إلى تحقيق مستوى عالٍ من جودة الأداء.

وقد اوضحت العديد من البحوث أن الضغوط المهنية تظهر كثيراً في مجالات الخدمات لا سيما العاملون في مجال الخدمة الصحية (الأطباء الممرضون)، حيث أشارت إحدى الدراسات إلى أن ان ضغط العمل يؤثر بصورة مباشرة على الأداء المهني للممرضات مما ينشأ لديهم حالة من الاكتئاب التي أدى بدوره إلى انخفاض كفاءة الممرضات المهنية ما أثر على مستوى الرضا المهني لديهم ومما لا شك فيه أن نقص الرضا المهني وارتفاع مستويات ضغط العمل يؤثر على نوعية حياة الفرد العملية وجودتها فمن الطبيعي أن الفرد العامل الذي يتمتع بقدر كبير من الرضا وقليل من الضغط نجده يتمتع بحياة مهنية ممتعة.

وعليه فقد تضاعف الاهتمام بموضوع نوعية الحياة الوظيفية للعاملين لا سيما في المجال الخدماتي كقطاع الصحة لما له من أهمية من أجل إيجاد توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوفر على كافة المتطلبات الضرورية التي تؤدي بالعاملين إلى الإحساس بالأمان الوظيفي وبالتالي الرضا عن العمل ومنه تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

**II. مشكلة الدراسة**

مما لا شك فيه أن هدف أي منظمة يكمن في تنمية مواردها البشرية وإشباع حاجاتها وتحسين الخدمات من خلال توفير الجودة في الحياة الوظيفية في شتى مجالات العمل لا سيما المؤسسات ذات الطابع الخدماتي كالمؤسسات الصحية ذلك أن هذه الأخيرة تعطي صورة واضحة عن مدى التطور الاجتماعي والاقتصادي وعليه زاد الاهتمام بالخدمات المقدمة من قبل المؤسسات الصحية وذلك من خلال الاهتمام بالعاملين بها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة خالية من الضغوط المهنية بما يحقق لهم التوازن بين بيئة العمل والحياة الشخصية والاجتماعية للوصول إلى مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية وعلى هذا الأساس تأتي هذه الدراسة لتبرز العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة الوظيفية لدى الممرضات بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوسبسي عومار - عين العسل - الطارف ومنه تنطلق هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل البيئية وجودة الحياة المهنية لدى الممرضات
- هل توجد علاقة دالة احصائيا بين ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة

### 1. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة دالة احصائيا بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المصلحة الاستشفائية
- توجد علاقة دالة احصائيا بين ضغوط العمل البيئية وجودة الحياة المهنية لدى افراد العينة
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة المهنية.

### 2. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع المطروح الا وهو الضغوط المهنية وجودة الحياة الوظيفية لا سيما في المؤسسات الصحية كون هذه الاخيرة تحتوي على العديد من ضغوط العمل نتيجة التغيرات والتطورات الصحية الحاصلة في العالم والجزائر بصفة خاصة ما يؤثر بصورة مباشرة على اداء العاملين بها وبالتالي تدني مستوى الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤثر على جودة الحياة المهنية للموظفين.

### 3. أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى:

- التعرف على اذا كانت هناك علاقة بين ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المصلحة الاستشفائية.
- التعرف على ما اذا كانت هناك علاقة بين ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة.
- التعرف على ما اذا كانت هناك علاقة بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة.

### 4. الدراسات السابقة:

- دراسة وائل السيد حامد السيد(2018)

هدفت هذه الدراسة الى دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي تكون مجتمع الدراسة من (897) وطبق البحث على عينة من(140) بنسبة (16%) من مجتمع الدراسة، تمثلت أداة الدراسة في مقياس الضغوط النفسية، ومقياس جودة الحياة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج والتي كان مفادها:

- توجد علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية وجودة الحياة موجبة بمعامل ارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 فأقل في كل من مقياس الضغوط النفسية وأبعادها( التفاعلات المهنية، المهام التدريسية،

- توقعات العمل والراتب والترقية، الخصائص الشخصية) لافراد الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.
- بعد جودة ادارة الوقت من مقياس جودة الحياة غير دال احصائيا مع ثلاثة من أبعاد مقياس الضغوط النفسية وهي (التفاعلات المهنية، التدريب المهني، توقعات العمل والراتب والترقية)
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 فأقل في كل من مقياس جودة الحياة (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل) لأفراد الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.
- دراسة زوقار وفاء، برسولي فوزية(2021)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أسباب ضغوط العمل وقياس أثرها على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف - بركة. اعتمدت الباحثتان على الاستبيان كأداة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وقد اشتملت العينة على(45) عامل، توصلت الباحثتان الى النتائج التالية:

- لضغوط العمل أثر سلبي على جودة الحياة الوظيفية
- الهيكل التنظيمي يؤثر على جودة الحياة الوظيفية تأثيرا سلبيا
- دور وقدرات الفرد لا تؤثر على جودة الحياة الوظيفية.
- التكنولوجيا لا تؤثر على جودة الحياة الوظيفية.

#### 5. المفاهيم الاجرائية للدراسة:

- ❖ **ضغوط العمل:** تعتبر ضغوط العمل تلك الحالة من التوتر والانزعاج النفسي والفسبولوجي التي يحس بها الفرد العامل وذلك جراء تعرضه لعدة مثيرات ومواقف ضاغطة تجعله يفقد التوازن ويشعر بالضغط.
- ❖ **جودة الحياة المهنية:** يقصد بها مدى توفر كل من العوامل المادية والمعنوية المناسبة في مكان العمل مما يجعل العامل يحس بحالة من الرضا والتوافق.

### III. الخلفية النظرية لضغوط العمل:

#### 1. تعريف ضغوط العمل:

- يعرفها كل من "بيرر" "نيمون" « "Neuman" et "Beer" بأنها حالة من التوتر ناشئة عن تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد لكي تتغير حالته النفسية والبدنية بحيث يجب على التحول عن ممارسة عمله بصورة طبيعية. (النعاس، 2008، ص30).

#### 2. مصادر الضغوط المهنية:

تعتبر مصادر الضغوط المهنية تلك العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة على الاستعدادات التكيفية للفرد العامل مما تسبب له تغيرات فيزيولوجية ونفسية فهي غالبا تلك الظروف المحيطة بالعمل

أولا: مصادر تتعلق بطبيعة العمل وبيئته:

- ضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية: وتشمل عوامل مثل الضوضاء والحرارة وتلوث الهواء وغيرها.

ويستند الباحثون في هذا المجال في تفسيرهم للعلاقة بين البيئة والسلوك على مجموعة من المداخل منها مدخل الضغط البيئي الذي يشير إلى أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل مصادر ضغوط عليه مثل الحرارة، التلوث، الضجيج، والازدحام. وتشمل المداخل الأخرى الجانب الانفعالي، الحمل البيئي، قلة الإثارة ومدخل السلوك المقيد، وهي جميعها ترتبط بشكل أو بآخر باستجابات سلوكية متباينة من جانب من يتعرض لها. فعلى سبيل المثال مدخل السلوك المقيد يتعلق بالحالة التي يجد فيها الفرد نفسه غير قادر على التحكم أو التصرف في بيئة مزدحمة أو غير منتظمة، وتكمن خطورة استمرار عدم التحكم في وصول الفرد الى حالة تعرف بالعجز المتعلم أو المكتسب Learned Helplessness والتي تؤدي في حالة استمرارها إلى اختلال التوازن في الصحة النفسية للفرد.(عسكر،2003،ص116)

### ثانيا:المصادر التنظيمية لضغوط العمل:

يقصد بالضغوط التنظيمية تلك الضغوط التي تسببها السياسات التنظيمية أو الوظيفية داخل المنظمة،لذلك فالضغوط التنظيمية على العاملين في أي منظمة تفرز نوعا آخر من الضغوط هي الضغوط المرتدة من العاملين على المنظمة مما يضاعف حجم الأعباء الملقاة على عاتق الإدارة العليا في المنظمة(جاد الرب،2005،ص518)

ومن بين المصادر التنظيمية لضغوط العمل ما يلي:

- **عبء العمل:** يرى جرينبرج وبارون ان عبء العمل هو تحميل الفرد بأعباء فوق طاقته وقد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية إذ يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع انجازه بالوقت المحدد، وقد تكون زيادة العبء بشكل نوعي كان يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تتلائم واستعداداته وقدراته الخاصة.(محمد، عبد الأمير،2015،ص180)
- إذ يحدد عبء العمل مقدار الضغط الذي يؤثر بالعاملين نتيجة لعدم قدرتهم من انجاز كامل المهام المحددة لهم.(Coetzee & Villiers,2010,p30)
- **صعوبة العمل:** أعباء العمل قد تسبب صعوبة العمل للفرد حالة من عدم الاتزان، صويمكن ارجاع صعوبة العمل إما لعدم المعرفة بجوانبه أو لعدم فهم الفرد لهذه الجوانب، ويمكن أيضا أن تكون كمية العمل أكبر من الوقت المخصص لأدائه أو أكبر من القدرات المتاحة للفرد.
- **غموض الدور:** يعني ذلك النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد لذلك يحدث غموض الدور عندما تكون المهام والاختصاصات والأهداف ومتطلبات العمل غير واضحة وغامضة، مما يؤدي إلى شعور الفرد بعدم توافقه مع عمله.(سليم، 2013، ص208).
- **صراع الدور:** ويحدث ذلك عندما يتعارض دور الفرد مع مفاهيمه وقيمه الشخصية أو مع ظروفه الخاصة او معها معا، ويتعارض الدور مع الظروف الشخصية للفرد عندما يتحتم عليه العمل في مناوبات مسائية او السفر لمسافات بعيدة أو التغيب عن المنزل لفترات طويلة مع كونه زوج أو أب أو عائل ويؤدي ذلك الى صراع نفسي تتوقف حدته على قوة الضغوط وقدرة إحتمالها من قبل الفرد الذي يتعرض لمجموعتين من توقعات الدور في ان واحد والامتثال لأحدهما يجعل من الصعب الامتثال للآخر.(راشد،1992،ص81)

● **الأجواء والحوافز:** يقصد بالحوافز تلك المؤثرات الخارجية الموجهة نحو إثارة الدوافع لدى الفرد من أجل إشباع حاجاته وتمثل الحوافز رد فعل أو استجابة من المنظمة نحو الفرد بخلاف الدوافع التي ترتبط بالفرد وتتبع من داخله، وهي إحدى آليات التواصل التي تتواصل فيها المنظمات مع أفرادها وتتنوع الحوافز بتنوع الحاجات والدوافع، ولم تعد فقط الحاجات المادية هي وحدها التي يبحث العاملون عن إشباعها، وبذلك تنوعت أساليب التحفيز وتحولت من الأساليب السلبية المعتمدة على التهديد والعقاب إلى الحوافز الإيجابية المشجعة على تحسين الأداء ورفع الكفاءة كالعلاوات والترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها. (خضير، 1998، ص191)

### ثالثاً: المصادر الفردية:

تؤثر طبيعة الفرد وملامح شخصيته ونمطها في تحديد مستويات ضغوط العمل وكيفية الاستجابة أو التعامل معها.

تعتبر شخصية الفرد واحدة من مصادر ضغوط العمل التي يشعر بها العامل تختلف من شخص لآخر، فقد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة، إلا أن الشخصيات المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد حتى يشعر بالضغوط دون شخص آخر. (عبد الباقي، 2001، ص290)

### 3. الآثار المترتبة على الضغوط:

#### 3-1/ آثار ضغوط العمل على مستوى الفرد:

يختلف الأفراد بطبيعة شخصياتهم، فهناك من يصاب بالأمراض نتيجة تعرضهم لضغوط العمل، وهناك من لديه شخصية قوية صلبة تقوم بدور المقاومة الإيجابية ضد تأثيرات الوهن والضعف الناتجة عن الضغوط، وعليه فإن لضغوط العمل آثار سلبية وأخرى إيجابية على مستوى الفرد، وقد صنف العديد من الباحثين ومنهم (ماهر 1995)، (Gerber، 1996) (حريم، 2004) الآثار السلبية المترتبة على الضغوط في خمس مجموعات وعلى النحو الآتي:

سلوكية: مثل التأخير المتكرر كثرة الغياب انخفاض مستوى الأداء الميول العدوانية سرعة الغضب الارتباك ضعف الولاء للمنظمة نشنت التركيز الإصابة بحوادث العمل ارتفاع معدل دوران العمل.

- فسيولوجية: مثل ارتفاع ضغط الدم ارتفاع نسبة السكر أمراض الشرايين قرحة المعدة الصداع ارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم.

- نفسيه ومنها الشعور بالقلق التوتر اللامبالاة الاكتئاب الأرق الإحباط الإرهاق الوحدة وعدم تقدير الذات.

- معرفيه عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة حساسية زائدة تجاه النقد انتباه قصير المدى، ضعف التركيز.

- تنظيميه: الدوران الوظيفي الغياب عدم الرضا الوظيفي العزلة عن الزملاء انخفاض الالتزام والولاء انخفاض الإنتاجية.

\* ويرى البعض أن ضغوط العمل ليست دائما ذات تأثير سلبي بل قد يكون نافعة فتكون عامل تحفيزي ودفع للفرد نحو الأداء الأفضل، فقد أشارت إلى أن الآثار الإيجابية لضغوط العمل تؤدي إلى خلق ما يسمى بالتنافس البناء بين الأفراد داخل المنظمة، وزيادة الدافعية ومضاعفة الرغبة في العمل وحب العمل وخلق الشعور بالرضا الوظيفي وتقوية الشعور بالانتماء وتنمية المعرفة لدى العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم

### 3-2/ آثار ضغوط العمل على مستوى المنظمة:

يعد الفرد حجر الأساس في المنظمة وبالتالي فإن تعرضه للضغوط يؤدي إلى ولادة الضغوط التنظيمية في المنظمة حيث تؤثر الضغوط فيها مثلما تؤثر في الفرد العامل بها، فالمنظمة التي يرتفع بها معدل الغياب والتنقلات وزيادة حوادث العمل وفساد العلاقات إنما يدل على أنها من الضغوط التنظيمية والتي من آثارها:

- انها تحمل المنظمة تكاليف عدة من خلال انخفاض جودة الأداء وزيادة الشكاوى وارتفاع معدلات تنقل الموظفين، مما يضطرها إلى إنفاق الوقت والمال في إعادة التدريب والاستقطاب.

- ارتفاع معدل الغياب عن العمل والتأخر.

- ظهور اتجاهات غير تعاونية.

- ارتفاع تكلفة التشغيل بسبب كثرة العطلات.

- يترتب عليها الكثير من المشكلات المالية على المستوى الوظيفي والتنظيمي، فلى المستوى الوظيفي هناك الكثير من الدراسات التي تشير إلى وجود خسائر اقتصادية كثيرة ناتجة عن تعرض الأفراد للضغوط، فمثلا قدرت. (محمد، 2013، ص8.7).

### IV. الخلفية النظرية لجودة الحياة المهنية:

- مفهوم جودة الحياة المهنية: يرى (Pavithra,Barani) ان مفهوم جودة حياة العمل يتركز في توفير بيئة العمل المناسبة للعاملين بالمنظمة والتي تساعدهم على بناء علاقات جيدة والارتقاء برفاهيتهم وحياتهم الصحية ورضاهم الوظيفي عن العمل وكذلك تنمية كفاءتهم وتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الخاصة الأمر الذي يؤثر على الأداء التنظيمي.(الدمرداش،2018،ص9)

- تعرف بأنها بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما يعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.(الحربي،2022،ص60)

- عرف Surya & Shani جودة الحياة الوظيفية على أنها درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل وبيئته اضافة الى البعد الإنساني الذي يساهم في معظمه في تحقيق الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد ثم على مستوى المنظمة ككل.(شنافي،2021،ص198)

### ❖ أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تهدف برامج جودة الحياة الوظيفية كما يشير(Hunt 92) الى:

- زيادة ثقة العاملين

- الاندماج في حل المشكلات

- زيادة الرضا الوظيفي

- زيادة الفعالية التنظيمية.(جاد الرب،2008،ص10)

## ❖ أبعاد جودة الحياة المهنية:

تتمثل الجهود المبذولة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في الأبعاد التالية:

- ظروف العمل المادية: مثل توفير كل سبل الراحة للموظفين، التوزيع الجيد للمعدات، توفير الأجواء المناسبة في بيئة العمل (الحرارة، التهوية، الهدوء وتقليل الضوضاء.... الخ). (عقون، 2016، ص264)
- بيئة عمل صحية وآمنة: يتأثر جميع الموظفين في المنظمة بمستويات الصحة والأمان المتوفرة في مكان العمل للأسوأ أو للأفضل، وعلى المنظمة توفير بيئة عمل آمنة صحية تقلص حوادث العمل، والأمراض وأهمال العنف في العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين تستطيع المنظمة أن تصبح أكثر تأثيراً في الموظفين، من خلال زيادة إنتاجيتهم نظراً لانخفاض عدد أيام العمل المفقودة وزيادة الكفاءة والجودة، وتحسن سمعة المنظمة. (البيلسي، 2012، ص9)
- الرفاهية في العمل: **General Well-Being**: تمثل الرفاهية في العمل حالة الرضا والسعادة التي يشعر بها الموظف داخل العمل، وقد منظمة العمل العالمية رفاهية العمل بأنها التسهيلات الخدمية والمرافق المقدمة كالمطاعم ووسائل الترفيه والاستجمام وتوفير وسائل نقل الموظفين من العمل وإليه وتوفير مكان لمبيت الموظفين الذين تكون أماكن سكنهم بعيدة عن مكان العمل.
- **Stress at work**: ضغوط العمل هي حالة تنشأ داخل الفرد نتيجة لعدم التوافق بين الموقف الذي يتعرض له وبين قدرته على مواجهة ذلك الموقف مما يتسبب في حدوث اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية عند الفرد تشعره بالضيق والانزعاج ومعظم الضغوط في العمل تنتج إما من مصادر تنظيمية مرتبطة بالعمل نفسه أو بالمنظمة أو من مصادر خارج بيئة العمل تنتقل مع الفرد إلى داخل بيئة العمل وتؤثر سلباً في مستوى أدائه وإنتاجيته. (الهداب، المخلافي، 2020، ص239)
- **عوامل وظيفية**: تتضع العوامل الوظيفية في العناصر التالية:
  - التصميم الوظيفي: هو الهيكل المخطط الواعية لجهود الأفراد وفرق العمل في مكان العمل، حيث يساعد التصميم الوظيفي على تحديد المهام الواجب تنفيذها وكيفية التنفيذ وعدد المهام المنفذة وترتيب المهام قيد التنفيذ فهدف التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية متطلبات المنظمة والتكنولوجيا وفي نفس الوقت أيضاً تحقيق احتياجات وطلبات الأفراد، إضافة إلى توسيع وإثراء مهام العمل وزيادة مجال العمل للعاملين وإتباع سياسة الدوران الوظيفي بين العاملين مما له الأثر الإيجابي على زيادة إنتاجية ومهارة ومعرفة الأفراد وقدرتهم على المشاركة واتخاذ القرارات المناسبة.
  - الأمان الوظيفي: هو بقاء الفرد موظف في نفس المنظمة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو حقوق المعاش مما له أثر إيجابي على الإنتاجية فهو محدد لصحة العاملين، ورفاهيتهم الجسدية والنفسية والاحتفاظ بالموظفين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.
  - فرص الترقية والتقدم: تتم الترقيات في إطار الترقيات الرسمية أو برامج تطوير الوظيفة أو فرص التدريب أو تعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة حيث تعمل المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات مما يولد لدى

الموظفين شعور قوي بالولاء للمنظمة واحتفاض المنظمة  
بالعاملين. (البيلسي، 2012، صص 9.8)

➤ كما يمكن ان تشتمل جودة الحياة الوظيفية على عدة ابعاد أخرى من  
بينها:

- الأجور العادلة
  - المكافآت والتعويضات العادلة التي تقدمها المنظمة
  - مشاركة العاملين في الادارة
  - التوازن في الحياة والعمل... الخ
- ❖ أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية فيما يلي:

- التخفيض من الصراعات بين العاملين والادارة.
- زيادة الانتماء والولاء الوظيفي.
- تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد العاملين بها.
- زيادة درجة الرضا الوظيفي.
- يؤدي تحقيق الجودة في الحياة المهنية الى انخفاض معدلات الغياب
- توفر الأمان الوظيفي العمال
- توفر بيئة عمل ملائمة تقلل من احتمالات الوقوع في الحوادث المهنية
- توفير الفرص اللازمة لتطوير قدرات العاملين بحيث تضمن لهم فرص  
الترقية والاندماج الاجتماعي.
- تخفيض معدل دوران العمل وتحفيز العاملين
- تعتبر مصدر للتأثير على الصحة النفسية والجسمية للفرد العامل

#### قياس جودة الحياة الوظيفية:

- أما حديثا فإن قياس موضوع جودة الحياة في العمل يستند على أبعاد خاصة،  
والجدول التالي يبرز أبعاد قياس الجودة في العمل حسب (Benders, Van  
Delooj, 1994)

محتوى العمل	علاقات العمل	ظروف العمل	بيئة العمل
حرية اتخاذ القرار في العمل	أسلوب القيادة	المرتب	البيئة المادية للعمل
المسؤولية	المشاركة	ساعات العمل	الحرارة
تنوع المهام	العلاقات الاجتماعية	تسهيلات الدراسة والتعليم	الاضاءة
وضوح القواعد والتعليمات		الترقية	

الجدول رقم 1 يوضح المعايير اللازمة لقياس أبعاد جودة الحياة في  
العمل (المغربي، 2004، صص 261)

#### V. الاجراءات التطبيقية للدراسة:

- 1- منهج الدراسة: نظرا لطبيعة الدراسة والاهداف التي تسعى للوصول اليها  
وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه  
الأنسب في وصف وتحليل الدراسة .

- 2- **مجتمع الدراسة والعينة:** يتألف مجتمع الدراسة من فئة من الممرضات المصلحة الاستشفائية عين العسل والطارف ، أما العينة فقد تكونت من (27) ممرضة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية،
- 3- **أداة الدراسة:** بناء على مراجعة بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ( ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية) وكذا مراجعة الجانب النظري للبحث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد تكونت الاستمارة على (22) بند لضغوط العمل و(25) لمتغير جودة الحياة المهنية كما هو موضح في الجدول التالي:

المتغير	الأبعاد	البند	المجموع
ضغوط العمل	ضغوط العمل الشخصية	8-7-6-5-4-3-2-1	22
	ضغوط العمل المادية	13-12-11-10-9	
	ضغوط العمل التنظيمية	-19-18-17-16-15-14-13 22-21-20	
جودة الحياة المهنية		1 إلى 25	25

جدول رقم (2) يوضح توزيع بنود الاستبيان لمتغيري الدراسة (ضغوط العمل، جودة الحياة المهنية)

كانت الاستجابات متدرجة وفق مقياس ليكارت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) أولاً/ ثبات وصدق مقياس ضغوط العمل تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:  
أ/ الثبات:

#### 1- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (3) يوضح ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحاور
8	0.598	ضغوط العمل الشخصية
5	0.602	ضغوط العمل البيئية
9	0.830	ضغوط العمل التنظيمية
22	0.845	المقياس ككل

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الأول " ضغوط العمل الشخصية " (0.59)، وبالنسبة للمحور الثاني " ضغوط العمل البيئية " (0.60)، وبالنسبة للمحور الثالث " ضغوط العمل التنظيمية " (0.83)، وبالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.84)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك إنسجام

وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50).

**ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:**

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

• تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:

**1. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور ضغوط العمل الشخصية:**  
تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (ضغوط العمل الشخصية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور ضغوط العمل الشخصية مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.515**	العبارة 5	0.611**
العبارة 2	0.555**	العبارة 6	0.536**
العبارة 3	0.517**	العبارة 7	0.477*
العبارة 4	0.748**	العبارة 8	0.487**
الإرتباط دال عند (0.01)**		الإرتباط دال عند (0.05)*	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (7) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,74) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (4) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,48) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (8) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارة رقم (7) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وعموما يمكن القول بأن المحور الأول (ضغوط العمل الشخصية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

**2. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور ضغوط العمل البيئية:**

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (ضغوط العمل البيئية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور ضغوط العمل البيئية مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 9	0.493**	العبارة 12	0.793**
العبارة 10	0.669**	العبارة 13	0.563**
العبارة 11	0.811**	الإرتباط دال عند (0.01)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,81) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (11) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,49) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (9) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (ضغوط العمل البيئية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

**3. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور ضغوط العمل التنظيمية:**  
تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (ضغوط العمل التنظيمية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور ضغوط العمل التنظيمية مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 14	0.680**	العبارة 19	0.832**
العبارة 15	0.561**	العبارة 20	0.557**
العبارة 16	0.832**	العبارة 21	0.530**
العبارة 17	0.656**	العبارة 22	0.549**
العبارة 18	0.630**	الإرتباط دال عند (0.01)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,83) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (16)، والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,53) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (21) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (ضغوط العمل التنظيمية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• **تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:**  
تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور المقياس مع درجته الكلية			
المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
ضغوط العمل الشخصية	0.841**	ضغوط العمل التنظيمية	0.890**
ضغوط العمل البيئية	0.654**	** الارتباط دال عند ألفا 0.01	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (ضغوط العمل الشخصية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.84)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (ضغوط العمل البيئية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.65)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (ضغوط العمل التنظيمية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.89)، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

**ثانياً/ ثبات وصدق مقياس الجودة المهنية:**  
تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:

#### 1- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (8) يوضح ثبات مقياس الجودة المهنية عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
25	0.852	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمقياس ككل (0.85)، يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50).

#### ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة

كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس الجودة المهنية مع درجته الكلية			
الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات
0.590**	العبارة 14	0.602**	العبارة 1
0.426*	العبارة 15	0.442*	العبارة 2
0.602**	العبارة 16	0.397*	العبارة 3
0.568**	العبارة 17	0.543**	العبارة 4
0.542**	العبارة 18	0.657**	العبارة 5
0.651**	العبارة 19	0.616**	العبارة 6
0.488**	العبارة 20	0.685**	العبارة 7
0.508**	العبارة 21	0.739**	العبارة 8
0.537**	العبارة 22	0.630**	العبارة 9
0.592**	العبارة 23	0.480*	العبارة 10
0.384*	العبارة 24	0.450*	العبارة 11
0.508**	العبارة 25	0.387*	العبارة 12
الإرتباط دال عند (0.01)**		0.631**	العبارة 13
الإرتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (18) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بينها (0,73) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (8) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,48) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (20) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن بقية العبارات رقم (2، 3، 10، 11، 12، 15، 24) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس (الجودة المهنية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين درجته الكلية.

#### 4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد الانتهاء من تفرغ الاستبيان تم استخدام المؤشرات الإحصائية التالية لمعالجة البيانات وتحليلها وفق البرنامج الإحصائي (SPSS) المستخدم في العلوم النفسية

والاجتماعية وتمثلت هذه الاساليب في ما يلي:  
- معامل الفا كرومباخ لقياس ثبات اداة البحث.  
- معامل الارتباط بيرسون.

5- عرض النتائج ومناقشتها: سنحاول في ما يلي عرض نتائج الفرضيات المقترحة ومناقشتها.

• عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل الشخصية والجودة المهنية لدى الممرضات"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين ضغوط العمل الشخصية والجودة المهنية			
القرار	الجودة المهنية	Rho de Pearson	
** الارتباط دال	-0.427*	معامل الارتباط	ضغوط العمل الشخصية
إحصائيا عند مستوى الدلالة	0.026	مستوى الدلالة	
ألفا (0.01)	27	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (12) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (ضغوط العمل الشخصية) ودرجاتهم في مقياس (الجودة المهنية) بلغ (0.42) وهي قيمة سالبة ومتوسطة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (ضغوط العمل الشخصية) ودرجات (الجودة المهنية) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط عكسي، أي أن درجات أفراد العينة في بعد (ضغوط العمل الشخصية) تتوزع بعكس توزيع درجاتهم في مقياس (الجودة المهنية) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,05)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت موييدة لفرضية الدراسة الأولى القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل الشخصية والجودة المهنية لدى الممرضات** ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. ويرجع هذا الارتباط الى ان طبيعة العمل الذي تؤديه الممرضات يسبب لهم العديد من الامراض كقلة التركيز وكذا الارهاق الجسدي والنفسي وبالتالي سيؤثر حتما على درجة ادائهم وبالتالي نقص مستوى جودة الحياة المهنية لديهم

• عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل البيئية والجودة المهنية لدى الممرضات"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين ضغوط العمل البيئية والجودة المهنية			
القرار	الجودة المهنية	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	-0.146	معامل الارتباط	ضغوط العمل البيئية
	0.469	مستوى الدلالة	
	27	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (ضغوط العمل البيئية) ودرجاتهم في مقياس (الجودة المهنية) بلغ (0.14) وهي قيمة سالبة وضعيفة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (ضغوط العمل البيئية) ودرجات (الجودة المهنية) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط عكسي، غير أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت معارضة لفرضية الدراسة الثانية القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل البيئية والجودة المهنية لدى الممرضات ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.** ويمكن ارجاع ذلك الى ان هذه المصالح تم ترميمها واعادة هيكلتها من جديد وبالتالي قد نجد ان الظروف البيئية ملائمة نوعا ما نظرا لقيامهم بتجديد هياكل المؤسسة وتزويدهم باجهزة طبية جديدة، مما ادى الى عدم وجود علاقة بين الضغوط البيئية وجودة الحياة المهنية.

• عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهذه الدراسة على: " **توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التنظيمية والجودة المهنية لدى الممرضات** "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين ضغوط العمل التنظيمية والجودة المهنية			
القرار	الجودة المهنية	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	-0.459*	معامل الارتباط	ضغوط العمل التنظيمية
	0.016	مستوى الدلالة	
	27	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (12) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (ضغوط العمل التنظيمية) ودرجاتهم في مقياس (الجودة المهنية) بلغ (0.45) وهي قيمة سالبة ومتوسطة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (ضغوط العمل التنظيمية) ودرجات (الجودة المهنية) لدى أفراد عينة الدراسة هو

ارتباط عكسي، أي أن درجات أفراد العينة في بعد (ضغوط العمل التنظيمية) تتوزع بعكس توزيع درجاتهم في مقياس (الجودة المهنية) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة الثالثة القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التنظيمية والجودة المهنية لدى الممرضات** ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وترجع الباحثة هذا إلى طبيعة العمل والمهام التنظيمية التي أثرت سلباً على مستوى جودة الحياة المهنية لدى الممرضات.

## VI. خاتمة:

بعد ما تم استعراضه في هذه الورقة البحثية بكافة جوانبها النظرية والتطبيقية المتعلقة بمتغيري الدراسة الضغوط المهنية، وجودة الحياة الوظيفية انطلاقاً من تساؤلات وفرضيات البحث واسقاط ما تم عرضه على ممرضات المؤسسة العمومية للصحة الجوارية – عين العسل- بولاية الطارف تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت في ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المؤسسة الاستشفائية -عين العسل-
- لا توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل البيئية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة.
- توجد علاقة دالة إحصائياً بين ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة.

## قائمة المراجع:

### أولاً- قائمة المراجع بالعربية:

- 1- النعاس، عمر مصطفى محمد. (2008). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية. (ط1)، إدارة المطبوعات للنشر، ص30.
- 2- عسكر، علي، (2003) ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ط3، دار الكتاب الحديث، الكويت، ص116.
- 3- جاد الرب، سيد محمد. (2005). السلوك التنظيمي موضوعات تراجم وبحوث متقدمة، القاهرة مطبعة العشري. ص518.
- 4- محمد، إياد ظاهر، عبد الأمير، ياسر سعد. (2015). إنعكاس بعض مصادر ضغوط العمل التنظيمية على جودة تدقيق الهيئات الرقابية (بحث ميداني في ديوان الرقابة المالية الاتحادي)، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 36، بغداد، ص180.
- 5- Coetzle, M, 8 villiers, M, (2010) “Sources of job, work engagement and career orientations of employees in South African financial institutions, South African Business Review, Vol 14. N° 1,p30

- 6- سليم، عبد العزيز ابراهيم.(2013). علم النفس المهني.(ط1).الرياض:دار الزهراء للنشر والتوزيع،ص208.
- 7- لطفي راشد، محمد.(1992).نحو اطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، مجلة الادارة العامة،مجلد 32،العدد 45، الرياض،ص81.
- 8- خضير،الكبيسي عامر.(1998).التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة،ص191.
- 9- عبد الباقي، صلاح الدين محمد.(2001).السلوك الانساني في المنظمات،الدار الجامعية، الاسكندرية،مصر،ص290.
- 10- حريم،حسين.(2003).إدارة المنظمات منظور كلي.الاردن:دار حامد للنشر والتوزيع.
- 11- محمد،أثمار عبد الرزاق.(2013).العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوى.مجلة تنمية الرافدين،المجلد35، العدد112،ص7.8
- 12- الدمرداش، أحمد محمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي (ط1). مصر، الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع،ص9.
- 13- الحربي، أفراح محمد علي سعد. (2022). أثر أبعاد جودة الحياة في تحقيق الميزة التنافسية كجامعة جدة. المحلية العربية للنشر العالمي، العدد 43،ص60
- 14- شنافي، نوال.(2021). مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي. مجلة البحوث والدراسات التجارية مجلد 5، عدد 1،ص198
- 15- جاد الرب، سيد محمد. (2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات العمل دار الفكر العربي للنشر، مصر،ص10
- 16- عقون، شراف. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة دراسة حالة على بنك الفلاحة بميلة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 12،ص296.
- 17- البيلسي، أسامة زياد يوسف. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية. شهادة ماجستير، إدارة الأعمال الجامعة الاسلامية غزة،ص9.
- 18- الهداب، تغريد بنت حمد، المخلافي، عبد الملك بن طاهر. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراف الوظيفي (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض المجلة العربية للإدارة)، مجلد 40، العدد 3،ص239.
- 19- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح.(2004).ودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: مجلة الدراسات والبحوث التجارية،العدد2، جامعة الزقازيق،ص261.