

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

إدراك المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين
(دراسة ميدانية على عينة من ممرضين مستشفى قضي بكير
بولاية غرداية)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:
د. سليمان خويلدي

إعداد الطالبة:
كريمة حريزي

نوقشت أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عبد الرحمان بقادير	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
سليمان خويلدي	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
ربيع الواهج	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1445/1446 هـ - 2024/2025 م

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

إدراك المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين

(دراسة ميدانية على عينة من ممرضين مستشفى قضي بكير

بولاية غرداية)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. سليمان خويلدي

إعداد الطالبة:

كريمة حريزي

نوقشت أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عبد الرحمان بقادير	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
سليمان خويلدي	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
ربيع الواهج	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1445/1446 هـ - 2024/2025 م

الإهداء

إلى الملاك الطاهر و النفس الصافية البريئة...

إلى قداسة أمومتك أهدي جهدي...

"أمي"

إلى النبع الذي أعتز به...

إلى الجبل الذي أحتمي به...

"أبي"

إلى من كانوا خير عون لي في صعوبات الحياة...

إلى من بهم يزداد فخري و اعتزازي...

"إخوتي"

إلى من كانوا إخوة قبل أن يكونوا أصدقاء...

إلى من عاشوا معي تفاصيل الحياة...

"أمانة ، نجاة"

إلى البراءة...

"محمد، ماهر سعد الدين، جنات، محمد تاج الدين"

كريمة

شكر و عرفان

قال تعالى في محكم تنزيله مخاطبا سيدنا سليمان: فتبسم ضاحكا من قولها وقال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي وان أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين (سورة النمل -19-)

و قال صلى الله عليه و سلم : " و من أعطى شيئا فوجد ، فليجز به ، و من لم يجد ، فليئن به ، فقد شكره ، و إن كتمه ، فقد كفره ، و من تحلى بما لم يعط ، فإنه كلابس ثوبي زور " . رواه أبو داود و الترمذي عن جابر

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه أن وفقني لإتمام هذا العمل، و الصلاة و السلام على خير الأنام محمد و على آله و صحبه أجمعين إلى يوم الدين.

أتقدم بجزيل الشكر و امتناني إلى أستاذي الفاضل المشرف على هذا البحث الأستاذ "خويلدي سليمان" الذي لم ييخل علي بعلمه و إرشاده و توجيهاته

السديدة و رعايته و خبراته و ملاحظاته القيمة البالغة الأثر.

كما أتوجه بشكري إلى أعضاء اللجنة المناقشة، و كل أساتذة قسم علم النفس بجامعة غرداية اللذين لم ييخلوا عني و لو بمعلومة.

و كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية، والتي تم الاعتماد فيها على **المنهج الوصفي**، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان من خلال تطبيق مقياس إدراك المساندة الاجتماعية الذي أعدته "سميرة عبد الله كردي" لسنة (2008) والمتكون من بعدين هما: بعد المساندة المقدمة من الأسرة، وبعد المساندة المقدمة من الأصدقاء موزعة على 44 بنداً، ومقياس التوافق المهني المصمم من قبل "بدرية محمد يوسف الرواحية لسنة (2016)" وفق الأبعاد التالية: الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي . موزعة على 59 بنداً على عينة قدرت بـ 80 ممرض وممرضة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.
- ✓ مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط .
- ✓ لا توجد علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية و التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضيمستشفى قضيبكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: إدراك المساندة الاجتماعية، التوافق المهني، الممرضين.

Abstract:

This study aims to determine the relationship between the perception of social support and professional compatibility among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia. In which the descriptive, correlational approach was relied upon, and to achieve the objectives of the study, the questionnaire was used by applying the social support perception scale prepared by "Samira Abdullah Kurdi" for the year (2008), which consists of two dimensions: After the support provided by the family, and after the support provided by friends, it is divided into 44 items, and the professional compatibility scale designed by "Badriya Muhammad Youssef Al-Rawahiyah for the year (2016)" according to the following dimensions: compatible professional performance, satisfaction with the nature of the profession, the work environment and management, the self-dimension, the social dimension, and the economic dimension. These self dimension, the social dimension, and the economic dimension. Distributed into 59 items on a sample estimated at 80 male and female nurses. The study reached the following results:

-The level of awareness of social support among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia is average.

-The level of professional compatibility among nurses at Kadi Bekir Hospital in the state of Ghardaia is average.

- There is a relationship between the perception of social support and professional compatibility among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia.

- There are no statistically significant differences in the level of social support among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia, according to the gender variable.

- There are no statistically significant differences in the level of perception of social support among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia, depending on the marital status variable.

- There are no statistically significant differences in the level of professional compatibility among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia, according to the gender variable.

- There are no statistically significant differences in the level of professional compatibility among nurses at Kadi Bakir Hospital in the state of Ghardaia, depending on the marital status variable.

Keywords: *perception, social support, professional compatibility, nurses.*

الرقم	فهرس المحتويات	الصفحة
	إهداء	ب
	كلمة شكر و عرفان	ج
	ملخص الدراسة باللغة العربية	د
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	هـ
	فهرس الجداول	ح
	فهرس الأشكال	ي
	فهرس الملاحق	ك
	مقدمة	2-1
الجانب النظري		
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة		
01	إشكالية الدراسة	05
02	فرضيات الدراسة	08
03	أهداف الدراسة	08
04	أهمية الدراسة	09
05	المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة	10
06	الدراسات السابقة	11
07	التعقيب على الدراسات السابقة	16
الفصل الثاني: إدراك المساندة الاجتماعية		
	تمهيد	19
01	مفهوم المساندة الاجتماعية	19
02	أنواع المساندة الاجتماعية	20
03	أهمية المساندة الاجتماعية	21
04	مصادر المساندة الاجتماعية	22
05	شروط تقديم المساندة الاجتماعية	22

23	العوامل المهددة للمساندة الاجتماعية	06
24	النظريات المفسرة للمساندة الاجتماعية	07
27	خلاصة	
الفصل الثالث: التوافق المهني		
29	تمهيد	
29	مفهوم التوافق المهني	01
30	مظاهر التوافق المهني	02
31	أهمية التوافق المهني	03
32	شروط تحقيق التوافق المهني	04
32	مصادر الشعور بالتوافق المهني	05
33	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	06
33	نظريات التوافق المهني	07
36	خلاصة	
الجانب الميداني للدراسة		
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة		
39	منهج الدراسة	01
40	مجتمع الدراسة	02
40	العينة الاستطلاعية	03
43	حدود الدراسة	04
43	أدوات جمع البيانات	05
45	الخصائص السيكومترية	06
55	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	07
الفصل الخامس : عرض و مناقشة النتائج		
59	عرض وتحليل نتائج الدراسة	01
64	تفسير ومناقشة نتائج الدراسة	02

فهرس المحتويات

71	الاستنتاج العام - الاقتراحات	03
74	قائمة المصادر و المراجع	04
81	الملاحق	

فهرس الجداول :

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية باختلاف الجنس	41
02	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية باختلاف الحالة الاجتماعية	42
03	جدول يوضح مفتاح التصحيح لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية	44
04	جدول يوضح مفتاح التصحيح لمقياس التوافق المهني	44
05	جدول يبين توزيع الفقرات على أبعاد مقياس إدراك المساندة الاجتماعية	44
06	جدول يبين توزيع الفقرات على أبعاد مقياس التوافق المهني	45
07	جدول يبين معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية	46
08	جدول يبين معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني	46
09	جدول يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية	47
10	جدول يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له لمقياس التوافق المهني	48
11	جدول يوضح معامل ارتباط كل بعد والدرجة الكلية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية	50
12	جدول يوضح معامل ارتباط كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني	50
13	جدول يبين صدق المقارنة الطرفية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية	51
14	جدول يبين صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني	51
15	جدول يبين ثبات التجزئة النصفية لإدراك المساندة الاجتماعية	52
16	جدول يبين ثبات التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني	52
17	جدول يوضح ثبات ألفا كرونباخ لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية	53
18	جدول يوضح ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني	53
19	جدول يوضح عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	54
20	جدول يوضح عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة الاجتماعية	54
21	جدول اختبار اعتدالية التوزيع التكراري للبيانات	58
22	جدول يبين اختبار مستوى إدراك المساندة الاجتماعية	59

60	جدول يبين اختبار مستوى التوافق المهني	23
61	جدول يبين معامل الارتباط بيرسون لدرجات ارتباط إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني	24
61	جدول مستوى إدراك المساندة الاجتماعية حسب الجنس	25
62	جدول تحليل التباين لمستوى إدراك المساندة الاجتماعية حسب الحالة الاجتماعية	26
63	جدول مستوى التوافق المهني حسب الجنس	27
63	جدول تحليل التباين لمستوى التوافق المهني حسب الحالة الاجتماعية	28

فهرس الأشكال :

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية باختلاف الجنس	41
02	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية باختلاف الحالة الاجتماعية	42
03	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية باختلاف الجنس	54
04	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية باختلاف الحالة الاجتماعية	55

فهرس الملاحق :

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	الاستبيان	81
02	نتائج الاستبيان	86
03	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	94

مقدمة

مقدمة

يواجه الفرد في حياته اليومية و المهنية العديد من مشكلات العمل من جهة، و يتلقى الكثير من الأخبار السارة و غير السارة من جهة أخرى سواء تلك التي تتعلق بحياة الفرد الشخصية أو المهنية. و تنجر عن هذه المشاكل و الأخبار ضغوطات نفسية تؤثر على الفرد العامل، و عمله كالقلق و التوتر مثلا، و من هذه الضغوطات تنشأ الاضطرابات النفسية و الاجتماعية كالشعور بالاغتراب، و العزلة عن الآخرين، و الميل إلى العنف و الانطواء و العدوانية كل هذا يجعل العامل يشعر بالارضا واللاتوافق اتجاه عمله.

إن من خلال إدراك الفرد العامل للمساندة الاجتماعية التي يتلقاها من أعضاء مجتمعه تبرز دورا هاما في تحقيق توافقه المهني، و تسهم في كسب الثقة بالنفس، و كسب صحة نفسية متكاملة، فيصبح بذلك أقل عرضة للضغوطات و الاضطرابات الشخصية و النفسية و الاجتماعية . بالإضافة إلى ذلك تزيد من القدرة على مواجهة الأحداث و المشاكل التي يتعرض لها سواء في العمل أو تلك التي تتعلق بشخصية الفرد.

إن التوافق المهني سلسلة عمليات يستجيب من خلالها العامل للمواقف التي تنتج عنها مجموعة من القدرات و الحاجات التي يعمل على إشباعها، و لكي يحقق هذا التوافق يجب أن يتلاءم، و يتكيف مع المواقف التي تواجهه، و يتعامل معها بمرونة و انسجام. أي أن التوافق المهني هو القدرة على التكيف السليم و ملائمة البيئة المهنية و الاجتماعية و المادية و حتى مع الذاتية و كل هذا يتضمن عوامل جسمية و نفسية و اجتماعية.

وأمام تزايد الاهتمام بموضوع إدراك المساندة الاجتماعية بين الأفراد و التوافق المهني في بيئة العمل، أثرنا البحث في هذا الموضوع، و تم تقسيم الدراسة إلى ستة فصول نستعرضها كالاتي:

يقتضي **الفصل الأول** باعتباره مدخلا تمهيدا لموضوع الدراسة بداية بتحديد الإشكالية وتساؤلاتها، صياغة الفرضيات، تبيان الأهمية و الأهداف المرجوة منه، وأيضا تحديد المفاهيم الأساسية مع إعطاء التعريف الإجرائي لها، نهاية بالاستدلال ببعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع و التعقيب حولها.

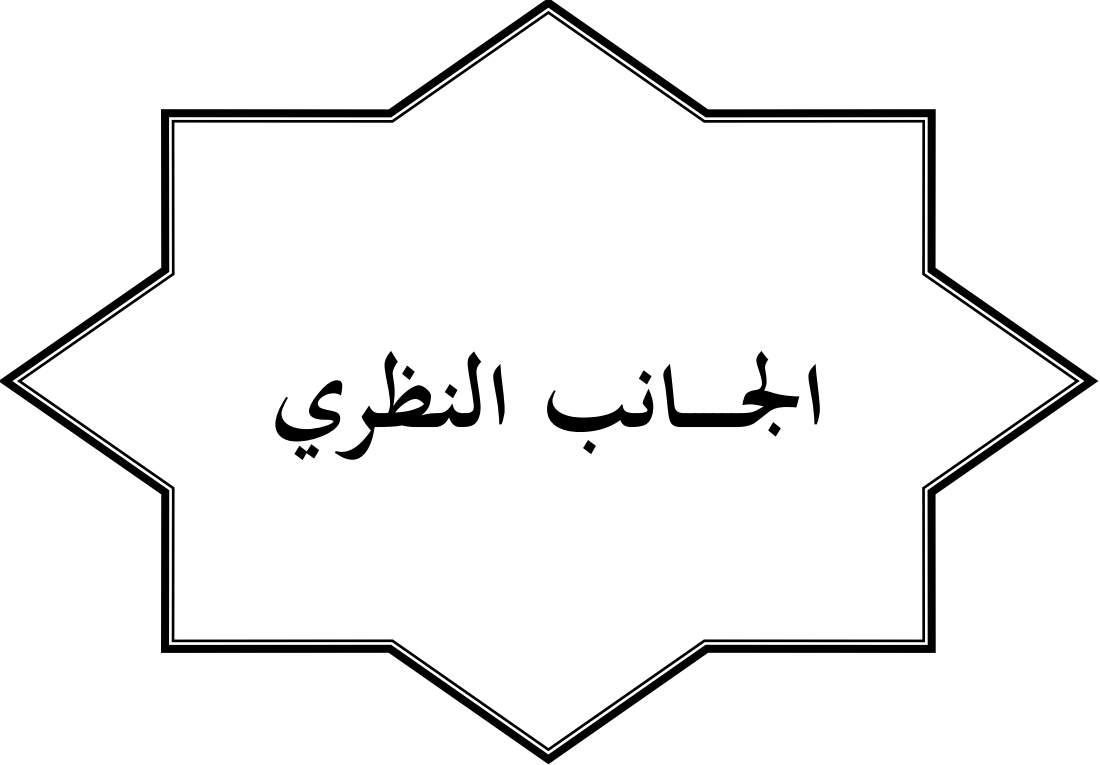
أما **الفصل الثاني**، فتناول موضوع المساندة الاجتماعية وذلك بالتطرق إلى الخلفية المعرفية للمساندة الاجتماعية من خلال تحديد المفهوم وأنواع المساندة الاجتماعية، تبيان أهميتها ومصادرها، ثم شروط تقديم المساندة الاجتماعية والعوامل المهددة لها، وأخيرا النظريات المفسرة للمساندة الاجتماعية.

في حين تناول **الفصل الثالث** موضوع التوافق المهني من خلال الرجوع إلى مفهوم التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، تبيان أهمية وشروط تحقيق التوافق المهني، ثم التطرق إلى مصادر الشعور بالتوافق المهني، وفي الأخير العوامل المؤثرة في التوافق المهني وأبرز نظرياته.

أما **الفصل الرابع** تناول إجراءات الدراسة الميدانية للعمل انطلاقا من المنهج المتبع في الدراسة، ثم مجتمع الدراسة، مروراً بالدراسة الاستطلاعية، انتقالاتاً إلى حدود الدراسة، وكذا أدوات جمع البيانات ثم الخصائص السيكومترية للعينة، ثم الدراسة الأساسية وأسلوب تحليل البيانات.

وأخيرا تم التطرق في **الفصل الخامس** إلى عرض وتحليل المعطيات، ومناقشة النتائج، وتناولنا فيه عرض البيانات في جداول إحصائية ورسومات بيانية ومناقشة النتائج المتوصل إليها في ظل ما تم صياغته من فرضيات ودراسات سابقة .

واختتمنا الدراسة ببعض الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها لفت الانتباه لأهمية إدراكنا للمساندة الاجتماعية و تحقيق التوافق المهني في العمل.



الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. المفهوم الإجرائي لمصطلحات الدراسة
7. الدراسات السابقة

1) إشكالية الدراسة:

تعتبر مهنة التمريض من أقدم المهن في تاريخ البشرية، حيث ارتبطت منذ العصور القديمة بالعناية بالمرضى والمصابين، ومرت بمراحل تطور عديدة حتى وصلت إلى شكلها الحديث كمهنة علمية قائمة على أسس ومعايير محددة. ففي المجتمعات البدائية للعصور القديمة، كانت الرعاية الصحية تعتمد على العادات والتقاليد المتوارثة، حيث كانت النساء في الغالب يقدمن الرعاية الصحية للمرضى داخل الأسرة، ومع تقدم الحضارات ظهرت أدوار أكثر تنظيماً ففي الحضارة المصرية القديمة كان الكهنة يقدمون الرعاية الطبية ضمن الطقوس الدينية. أما في الحضارة اليونانية فقد وضع الطبيب الشهير "أبقراط" (370-460 ق.م) أسساً أخلاقية للرعاية الطبية، وكان هناك مساعدون للأطباء يقومون بأدوار تشبه التمريض (Anderson، 2018)

أما العصور الوسطى فقد شهدت ارتباط التمريض بالمؤسسات الدينية، حيث لعبت الكنائس والأديرة دوراً رئيسياً في تقديم الرعاية الصحية للفقراء والمرضى. وظهرت مجموعات منظمة الراهبات والرهبان اللذين قدموا خدمات تمريضية في المستشفيات التي أسستها الكنيسة، وخاصة في أوروبا.

(Jones، 2020، p 22-38)

بينما التمريض في العصر الإسلامي ازدهر ازدهاراً كبيراً في مجال الطب والتمريض، حيث كانت المستشفيات تقدم خدمات طبية متكاملة وكان هناك أشخاص متخصصون في تقديم الرعاية للمرضى، ومن أبرز الشخصيات في هذا العصر نجد "رفيدة السلمية" التي تعد أول ممرضة في الإسلام والتي أسست مستشفى ميدانياً لعلاج الجرحى خلال الغزوات الإسلامية. (Rachid، 2017، p 45)

وفي القرن التاسع عشر من العصر الحديث تطورت مهنة التمريض بفضل جهود فلورنس نايتنجيل (1820-1910)، التي أسست أول مدرسة متخصصة للتمريض ووضعت مبادئ أساسية للنظافة والعناية بالمرضى، مما جعل التمريض مهنة منظمة وعلمية. وفي القرن العشرين شهدت المهنة مزيداً من التطور حيث تم إنشاء كليات متخصصة واعتماد معايير دولية لممارسة التمريض.

(Taylore، 2016، p 215-230)

أما في العصر المعاصر وخلال القرن الحادي والعشرين، أصبح التمريض علماً متطوراً يدرس في الجامعات ويشمل تخصصات مختلفة مثل العناية المركزة، وتمريض الطوارئ، وتمريض الصحة النفسية واستخدام الأجهزة المتقدمة والسجلات الصحية الإلكترونية. (William، T، 2021، p 78-95)

فمن المعروف أن الممرض و الممرضة هو الشخص الذي استوعب البرامج والمتطلبات الأساسية الأخلاقية والعملية لعلم التمريض وأصبح قادرا على القيام بممارسة عملية للرعاية الصحية، بعد أن أصبح لديه المعرفة الكافية لتقديم أقل الخدمات الصحية للأفراد، والوقاية من الأمراض والسهر على راحتهم أثناء المرض، ويعتبران داك الإنسان الذي يقوم بإعطاء الخدمات التمريضية أثناء عمله في إحدى المستشفيات أو إحدى المراكز الصحية والهدف من هذه الخدمات هو إدامة الصحة والعناية بالمريض وتقديم يد المساندة والعون له. (خزاعلة،1997،ص223)

إن العلاقات الاجتماعية وتقديم السند يعتبران مصدرا هاما من مصادر الأمن الذي يحتاجه الإنسان في علمه الذي يعيش فيه، وهذا ما أكدته دراسة عفاف حداد (1989)، تحت عنوان " دور الدعم الاجتماعي المقدم من الأصدقاء في تحقيق الحاجات النفسية والاجتماعية للأفراد" فتقديم الدعم الاجتماعي والمساندة من طرف الأصدقاء له دورا هاما في تحقيق وإشباع حاجات ورغبات الآخرين وتكسبهم درجة من الرضا، لذلك تعد البيئة الاجتماعية مجالا هاما لتوفير المساندة والمؤازرة للفرد نظرا لكونها تشمل مجموعة من المصادر يمكن للفرد أن يلجأ إليها طلبا للمساعدة مثل: الأسرة، الأصدقاء، الزملاء، الأقارب والجيران وغيرهم من أعضاء المجتمع اللذين لهم أهمية خاصة في حياة الفرد. (دياب،2006،ص10)

ومما لا شك فيه أن المساندة الاجتماعية لها دورا عظيما في التخفيف من أحداث الحياة اليومية الضاغطة لها أهمية كبيرة في توافق الفرد شخصيا واجتماعيا ومهنيا، حيث أشار عماد محمد مخيمر (1997) في دراسته " للمساندة الاجتماعية والصلابة النفسية وعلاقتها بضغط الحياة"، والتي تبحث عن دور المساندة الاجتماعية في الوقاية من أثر الضغوط النفسية وقد تكون هذه المساندة بالكلمة الطيبة والنصح أو تقديم معلومة مفيدة أو بتقديم المال.

ويرى "بولي" أن الفرد الذي يتمتع بمساندة اجتماعية مند نعومة أظفاره، يتمتع بالثقة بالنفس ويكون قادرا على تقديم المساعدة للآخرين، ويصبح أقل عرضة للاضطرابات الشخصية والنفسية والاجتماعية. بالإضافة إلى أن المساندة الاجتماعية تزيد من قدرة الفرد على مواجهة الصدمات الناجمة عن هذه الأحداث التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية (علي،2001،ص78)

ولقد حظيت ظاهرة المساندة الاجتماعية اهتمام الكثير من الباحثين خاصة تلك المساندة التي كثيرا ما نجدها بمؤسسات القطاع الصحي، تسعى دائما إلى خلق أفراد متكاملين في نواحي نموهم المعرفي

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

والجسدي والانفعالي والاجتماعي. وهو ما يدعى بالتوافق وذلك ما يعبر عنه ببناء علاقات بمختلف مستوياتها، وضمن المؤسسات عامة ومؤسسات القطاع الصحي خاصة تبرز العلاقات الاجتماعية الواسعة داخلها، وهو ما يضمن مساندة يتحلى بها كل ممرض أو ممرضة مما تؤثر على توافقه المهني. (الساخن، 2008، ص13)

ومما جاء أن التوافق المهني يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية، وهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والدافعية والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، وهذا ما جاء في دراسة سعيد محمد المهنا (2002) بعنوان "التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى الموظفين" وذلك من خلال جعلهم يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم. فمجال العمل مجالا واسعا ومعقد تكثر فيه طموحات الفرد من جهة، ويسعى للتخفيف من المشاكل الموجودة والصراعات التي تصادفه من جهة أخرى وجميع الأفراد الأسوياء في مجال العمل يسعون إلى تحقيق هذا النوع من التوافق، وهذا ما أشار له "محمد مكناسي (2007)" الذي يرى أن المتوافق مهنيا يكون أقدر على العطاء من حيث أن مستوى التركيز والاهتمام بمختلف مهامه يكون أعلى وبالتالي يستطيع التفتن إلى مواطن الضعف والخلل الذي يحدث بها. (زروقي، 2015، دص)

وبذلك تسعى الدراسة الحالية في البحث عن طبيعة العلاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية، وعليه تم صياغة التساؤلات التالية:

- ✓ ما مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية؟
- ✓ ما مستوى التوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية؟.

(2) فرضيات الدراسة:

و من خلال تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية :

- ✓ مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية مرتفع.
- ✓ مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.
- ✓ توجد علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية و التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

(3) أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف، و هي كما يلي :

- الكشف عن مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية.
- الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية .
- معرفة طبيعة العلاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية.
- البحث عن الفروق في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس.
- التحقق من مدى اختلاف الفروق في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- التحقق من مدى اختلاف الفروق في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس.
- الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

4) أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة الحالية في محاولة التعرف على مستوى إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني وطبيعة العلاقة بينهما، وتتمثل هذه الأهمية في:

❖ الأهمية العلمية (النظرية):

- ندرة الدراسات التي تناولت علاقة المساندة الاجتماعية بالتوافق المهني لدى ممرضي الصحة العمومية .
- تكوين إطار نظري له علاقة بمتغيرات الدراسة و يهتم بجمع معطيات و معلومات كل متغير .
- تعزيز ميدان الدراسات و البحوث العلمية في وصف و دراسة موضوع إدراك المساندة الاجتماعية لدى الممرضين .
- عرض بعض النظريات الداعمة لهذا الموضوع و إثراء المجال النفسي و الاجتماعي و المهني كمجالات مهمة لدى ممرضي الصحة العمومية .
- إلقاء الضوء على أهمية المساندة الاجتماعية في الحياة اليومية و المهنية .

❖ الأهمية العملية (التطبيقية):

- تطوير عملية المساندة الاجتماعية و العمل على تطبيقها في حياتنا اليومية بشكل أمثل .
- تأتي هذه الدراسة لتغطية النقص الذي جاءت به الدراسات الأخرى خاصة الدراسات العربية .
- تطوير أداة الدراسة الحالية بحيث تفتح مجالاً للباحثين في إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية .
- وضع برامج إرشادية لتدعيم المساندة الاجتماعية من جهة و بناء التوافق المهني من جهة أخرى .
- تعتبر الدراسة الحالية بمثابة توصية تفضي بضرورة السند الاجتماعي .

5) المفهوم الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

فيما يلي سيتم التعريف بمتغيرات الدراسة إجرائياً و المتمثلة في إدراك المساندة الاجتماعية و التوافق المهني:

1. المساندة الاجتماعية:

المفهوم الاصطلاحي: يعرفها غانم "هو إدراك الفرد بأن هناك عددا من الأشخاص في نطاق دائرته الاجتماعية من الأصدقاء وأعضاء الأسرة، وأشخاص آخرين سوف يقدمون له يد العون والمساندة حيث يكون في حاجة إلى ذلك أو في وقت الشدة والضييق" (غانم، 2007، ص 215)

المفهوم الإجرائي : هي إدراك ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية بوجود من يدعمهم و يساندهم عندما يكونون بحاجة للمساندة و المساعدة من قبل عناصر المجتمع المتمثلون في الأصدقاء وأعضاء الأسرة وأشخاص آخرين، وتشير درجات المقياس (44) درجة كحد أدنى و (178) درجة كحد أعلى، ويظهر ذلك من خلال الدرجة التي يحصلون عليها خلال إجاباتهم على استبيان إدراك المساندة الاجتماعية في الدراسة الحالية، و الذي أعدته "سميرة عبد الله كردي" لسنة (2008) وفق الأبعاد التالية: بعد المساندة المقدمة من الأسرة، وبعد المساندة المقدمة من الأصدقاء.

2. التوافق المهني :

المفهوم الاصطلاحي: يعرفه عطا الله " بأنه توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد بمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل من فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، و توافقه مع مهنته، ومع المشرف عليه، ومع زملائه وكذلك توافقه مع ميوله ومزاجه" (عطا الله، 2020، ص 13)

المفهوم الإجرائي: هو قدرة الممرضين على التوافق مع مهنتهم و زملائهم، والمشرف عليهم في العمل إضافة إلى التوافق مع خصائصهم الذاتية وميولاتهم، وشعورهم بالأمن و الاستقرار والتكيف مع متطلبات العمل. وتشير درجات المقياس (59) درجة كحد أدنى و (295) كحد أعلى، والتي تظهر من خلال ما تدل عليه الدرجة التي يحصل عليها ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية عن مقياس التوافق المهني للسنة الحالية و الذي أعدته "بدرية مُحمَّد يوسف الرواحية (2016)"، وفق الأبعاد التالية: بعد الأداء المهني التوافقي، بعد الرضا عن طبيعة المهنة و بيئة العمل و الإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي.

6) الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة سواء تلك التي ترتبط بالبحوث والدراسات ارتباطاً تاماً أو تلك التي تحمل نفس العنوان وتدرس نفس المشكلة، استخلصنا أن الهدف الأساسي للدراسات والبحوث هو التركيز على الدراسات السابقة كونها تعتبر القاعدة الأساسية في الدراسة.

وفيما يلي أهم الدراسات التي تناولت مواضيع قريبة من بحثنا كون دراستنا أول دراسة ربطت بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية لمتغير المساندة الاجتماعية ومتغير التوافق المهني، ويجدر الإشارة إلى أنه تم ترتيب هذه الدراسات وفق تسلسل تاريخي من الأحدث فالأقدم مع وضع تعقيب على الدراسات السابقة في محاولة تحديد مكانة البحث الحالي بين هذه الدراسات، وهي كالتالي:

1.6. الدراسات المتعلقة بالمساندة الاجتماعية:

* الدراسات المحلية:

1. دراسة سكاوي (2018): عنوان الدراسة: "مستوى المساندة الاجتماعية وأشكالها لدى التلاميذ المتميزين في التحصيل الدراسي".

أجريت هذه الدراسة في بعض المتوسطات التربوية بولاية تيزي وزو، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى المساندة الاجتماعية وأشكالها، بالنسبة للتلاميذ المتميزين في التحصيل الدراسي في مرحلة التعليم المتوسط، ومحاولة الكشف عن مستوى الفروق بالنسبة لهذه المساندة بدلالة الجنس. تكونت عينة الدراسة من (53) تلميذا وتلميذة، اختيروا بطريقة قصدية من متوسطات ولاية تيزي وزو، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس المساندة الاجتماعية الذي أعدته شيماء أحمد محمد الديداموني عام 2009م.

وقد أسفرت نتائج تفريغ وتحليل البيانات على ما يلي:

- مستوى المساندة الاجتماعية مرتفع جداً، فقد جاءت نتائج أفراد عينة الدراسة بنسب مئوية متفاوتة، 3.60% ضمن درجة مساندة قليلة، و 12.01% ضمن درجة مساندة متوسطة، و 83.90% ضمن درجة مساندة كبيرة.

أما فيما يخص أشكالها، فقد جاءت نتائج جميع أشكال المساندة الاجتماعية بدرجة مساندة كبيرة فاحتلت المساندة المعلوماتية المرتبة الأولى، وجاءت المساندة الانفعالية في المرتبة الثانية، والمساندة المالية في المرتبة الثالثة، أما شكل المساندة التقديرية فقد جاء في المرتبة الرابعة، واحتل شكل الصحبة الاجتماعية المرتبة الخامسة والأخيرة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في المساندة الاجتماعية لدى التلاميذ المتميزين بدلالة الجنس.

2. دراسة العبيدي (2014): عنوان الدراسة: "علاقة المساندة الاجتماعية بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ الممارسين للنشاط البدني الرياضي في المرحلة الثانوية".

أجريت هذه الدراسة ببعض ثانويات ولاية المدية، والتي تهدف إلى البحث والتعرف على مستوى المساندة الاجتماعية لعينة من تلاميذ المرحلة الثانوية، فضلا عن الكشف عن نوع العلاقة بين المساندة الاجتماعية والتحصيل الدراسي الخاص بالتلاميذ، والذي بلغ عددهم 78 تلميذ وتلميذة من تلاميذ بعض ثانويات ولاية المدية. تكونت عينة البحث من 20 تلميذ وتلميذة، واستخدمنا مقياس المساندة الاجتماعية المكون من بعدين: بعد المساندة المقدمة من الأسرة، وبعد المساندة المقدمة من الأصدقاء. وبعد جمع البيانات و استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة النتائج وعرضها وتحليلها وتفسيرها توصلت نتائج الدراسة إلى أن تلاميذ العينة يتمتعون بقدر كبير من المساندة الاجتماعية، بالإضافة إلى أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي المساندة الاجتماعية بالنسبة للتحصيل الدراسي، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المساندة الاجتماعية والتحصيل الدراسي.

* الدراسات العربية:

1. دراسة المعبود (2005): عنوان الدراسة: "تأثير المساندة الاجتماعية على خفض الضغوط النفسية الناجمة عن صدمات الحوادث لدى عينة من طلبة الجامعة".

أجريت هذه الدراسة في جمهورية مصر العربية بجامعة عين شمس، وهدفت إلى معرفة تأثير المساندة الاجتماعية على خفض الضغوط النفسية الناجمة عن صدمات الحوادث وقد بلغت عينة الدراسة الكلية 35 طالبا وطالبة تراوح العمر الزمني لهم ما بين 18 إلى 21 سنة وتم استبعاد الطلاب الذين لم يتوفر فيه شروط العينة وأصبح الحجم النهائي 20 طالب وطالبة الذين يقضون فترة العلاج

بالمستشفى عقب إصابتهم بحوادث شبه متجانسة. ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس المساندة الاجتماعية من إعداد الباحثة ومقياس الضغوط النفسية من إعداد الباحثة أيضا. اختبار التشخيص النفسي (زهران، 1977). اختبار تفهم الموضوع T.A.T ومقياس المستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة المصرية. وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى المساندة الاجتماعية ومستوى الضغوط النفسية الناجمة عن صدمات الحوادث لدى أفراد العينة .
- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المساندة الاجتماعية وبين متوسطات درجاتهم على مقياس الضغوط النفسية الناجمة عن صدمات الحوادث تبعا للمستوى الاقتصادي 3 .
- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقياس المساندة الاجتماعية ودرجاتهم على مقياس الضغوط النفسية الناجمة عن صدمات الحوادث وذلك لصالح الإناث (الكردي، 2012، ص 49)

2. دراسة الصبان (2003): عنوان الدراسة: "المساندة الاجتماعية و علاقتها بالضغوط النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات في مدينتي مكة المكرمة و جدة"

أجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية و من أهداف الدراسة كانت التعرف على الأنواع المختلفة للضغوط النفسية التي تتعرض لها عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات. و نوع العلاقة بين المساندة الاجتماعية وشملت الدراسة من عينة مكونة من (400 امرأة) سعودية متزوجة عاملة تراوحت أعمارهن ما بين (30-45) سنة واختيرت بطريقة قصدية. استخدمت الباحثة مقياس المساندة الاجتماعية لسارسون ومقياس الضغوط النفسية أعدته الباحثة وتم عمل صدق وثبات للمقياسين. وتوصلت الدراسة على أن افتقاد المرأة للمساندة المطلوبة يفقدها القدرة تدريجيا على مواجهة الضغوط النفسية التي تواجهها في حياتها (الكردي، 2012، ص 45).

1. دراسة **et. Al, Leavy (2009)**: عنوان الدراسة: "دور المساندة الاجتماعية في التكيف على الفقد"

أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية و هدفت إلى التعرف إلى أي حد تسهم العضوية في مجموعات المساندة الاجتماعية على التكيف مع الفقد، وشملت عينة البحث 44 أرمل و 25 أرملة و تمثلت أداة الدراسة في مقياس المساندة الاجتماعية و مقياس للتكيف على الفقد. و قد أظهرت نتائج الدراسة: أن خبرة الفقد تمثل أكثر الأحداث المرضية، و إنها تمثل أزمة في إطار الأسرة، إلا أن إدراك الفرد للمساندة الاجتماعية ومدى رضاه عنها وعمق علاقة الفرد ممن يسانده تخفف من الأسى والحزن والقلق الناتج عن خبرات الفقد.

2. دراسة **et. Al, Bergman (2003)**: عنوان الدراسة: "أثر المساندة الاجتماعية على الضغوط النفسية والصحة النفسية".

أجريت هذه الدراسة في مملكة السويد و هدفت الدراسة إلى توضيح أثر المساندة الاجتماعية كعامل مخفف من آثار الضغوط أو كعامل يزيد ن الصحة النفسية للفرد و يقلل من تعرضه للأمراض النفسية. شملت عينة الدراسة (424) مسناً، وقد أظهرت نتائج الدراسة:

- المساندة الاجتماعية ترتبط سلباً بأعراض الاكتئاب بمعنى أنه كلما قلت مصادر المساندة الاجتماعية أو اتسمت بعد العمق فإن هذا قد يرتبط بالاكتئاب.
- كما بينت نتائج الدراسة أن المساندة الاجتماعية تزيد من شعور الفرد بالرضا عن ذاته وعن حياته. (دياب، 2006، ص28)

2.7. الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني:

*الدراسات المحلية:

1. دراسة حنيني (2013/2014) الموسومة ب"دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، فهدفت إلى التعرف على نوع التأثير بين الثقافة التنظيمية و التوافق المهني

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداة الاستمارة على (98 مفردة) من العاملين بشركة العمومية للأشغال والترقية العقارية ببلدية شروين ولاية أدرار، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج تؤكد

على دور المراسم والعشائر المستعملة في المنظمة على توافق العاملة في عمله، وكذا بينت أن معرفة العامل لرموز المنظمة يساعده إلى حد كبير على توافقه في عمله إضافة إلى تأكيد تأثير القصص التي تروي في المنظمة حول طرق عمل العمال والقيم على توافق العامل مع العمل وظروف العمل .

2. دراسة لبرار (2010/2011) جاءت بعنوان " التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات السن، الجنس، الخبرة "

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور السيكولوجي العيادي في تشخيص وعلاج الأمراض النفسية لدى المساجين، وأيضاً هدفت إلى الكشف عن مدى نجاح أو فشل السيكولوجيين في تحقيق التوافق المهني بالمؤسسات العقابية، وطبقت الباحثة مقياس التوافق المهني مصمماً من طرفها على (20 سيكولوجيا عيادياً) عاملاً بالمؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة، وأسفرت هذه الدراسة على نتائج هامة منها: تحقيق السيكولوجيين الإكلينيكين مستويات متوسطة ومرتفعة للتوافق المهني بالمؤسسات العقابية، كما أكدت وجود ثلاث عوامل مساعدة على تحقيق التوافق المهني لدى السيكولوجيين الإكلينيكين كالعوامل الشخصية والاجتماعية والبيئية .

*الدراسات العربية:

1. دراسة سعيد محمد المهنأ (2002): بعنوان "العلاقة بين التوافق المهني و الدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك طار الملك خالد الدولي بالرياض".

حيث هدفت هذه الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وهدفت من جهة أخرى إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة وذلك تبعاً لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب، وقد تكونت عينة الدراسة من 225 موظفاً، وكانت النتائج كالتالي:

-غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم، وأن غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل الذي يدل على توافقهم الوظيفي، وأنه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقهم في العمل، كما اتضح عدم رضا أفراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية والمكافآت.

2. دراسة خالد لمسعري (1995): بعنوان "الاتجاه نحو العمل في مجال التحقيق و علاقته بالتوافق المهني"

وهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط والعاملين في مجال التحقيق و المجالات الإدارية ومدة خبرتهم فيه وقد تكونت عينة الدراسة من 121 ضابطا يعملون في مجتمعين مختلفين وقد توصل الباحث في دراسته إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ضباط التحقيق والضباط الإداريين في مستوى التوافق المهني مع طبيعة العمل ونظامه وكانت هذه الفروق لصالح الضباط الإداريين. كما توصل إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين اتجاهاتهم نحو عملهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعة العمل وظروفه وشعورهم بمكانتهم الاجتماعية وشعورهم بعبء المسؤولية فيه بما في ذلك الدرجة الكلية للتوافق المهني، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني وسنوات الخبرة.

*الدراسات الأجنبية:

1. دراسة أسلان زورلو (2013): بعنوان التوافق المهني لدى العمال المهاجرين في هولندا"

هدفت الدراسة إلى البحث ومعرفة مقدار سرعة التوافق المهني لدى العاملين المهاجرين في هولندا من خلال إحصائيات القوى العاملة، حيث تم كشف فروقات التكيف تبعاً للجنسيات والعرق واختيار جودة الأداء.

2. دراسة ريفيرا (2007)، Rivera

والتي هدفت للتحقق من مستوى التوافق المهني للموظفين في المديرية الخاصة بالمغتربين وغير المغتربين في أمريكا اللاتينية، وتكونت عينة دراسة من ثمانية فرنسيين (2 من الذكور و 6 من الإناث)، أما أداة الدراسة فهي بناء مقياس التوافق المهني، وقد أظهرت نتائج الدراسة كفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عمليات التوافق المهني، واعتماد المغتربين على علاقاتهم الشخصية الناجحة مع الرؤوسين والعمال والزلاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى.

7) التعقيب على الدراسات السابقة:

في استعراضنا للدراسات السابقة وجد أن أغلب الدراسات السابقة متوافقة من حيث أهميتها ومنهجها وأدواتها وفيما يلي عرض ذلك:

■ من حيث الأهمية: اهتمت الدراسات التي عرضت في مجال إدراك المساندة الاجتماعية على أهم مصادر تقديم السند الاجتماعي وما هي أهميتها في الحياة اليومية والمهنية، كما اهتمت الدراسات التي عرضت في مجال التوافق المهني بتوفير أهم أشكال (مظاهر) التوافق المهني وأهميته التي تخدم الفرد والمنظمة.

- من حيث المتغيرات: ندرة الدراسات التي تجمع بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني.
 - من حيث المنهج والعينة والأداة: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كل من المنهج والأداة حيث كان المنهج والأداة المستعملة هي المنهج الوصفي الارتباطي والاستبيان. واختلفت في عينة الدراسة من ناحية الفئة المدروسة من مدراء ومعلمين وعاملين بمديرية عمومية ومديرية خاصة، وتوافقت مع الدراسة في طريقة اختيار العينة العشوائية وحجمها، فكانت عينة الدراسة الحالية (50) ممرض وممرضة من حجم عينة أساسية.
 - من حيث النتائج: توصلت الدراسات التي عرضت موضوع إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني إلى أن مستوى استخدام كل منهما مرتفع أو منخفض.
- واستناداً لما تم عرضه تتضح لنا مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة، من حيث أنها تهدف إلى الكشف عن مستوى إدراك المساندة الاجتماعية ومستوى التوافق المهني وطبيعة العلاقة بينهما مستهدفين بذلك فئة ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية، ومعتمدين في جمع البيانات على أداة الاستبيان الذي صمم من قبل "سميرة عبد الله كردي" لسنة (2008) وفق مقياس إدراك المساندة الاجتماعية ومقياس التوافق المهني الذي أعدته "بدرية محمد يوسف الرواحية" لسنة (2016) وتم تبنيهما من طرف الباحثة، وتناولت أبحاث كثيرة متغير إدراك المساندة الاجتماعية ومتغير التوافق المهني بمصادرها المختلفة لكن هذه الدراسات لم تربط هذه المتغيرات بشكل تام، وما ميز البحث الحالي عن البحوث السابقة هو تناول الباحث لمتغيرات من وجهات نظر جديدة ربطت بين المتغيرين.

الفصل الثاني: المساندة الاجتماعية

تمهيد

1. مفهوم المساندة الاجتماعية
2. أنواع المساندة الاجتماعية
3. أهمية المساندة الاجتماعية
4. مصادر المساندة الاجتماعية
5. شروط تقديم المساندة الاجتماعية
6. العوامل المهددة للمساندة الاجتماعية
7. النظريات المفسرة للمساندة الاجتماعية

خلاصة

تمهيد

اهتم الكثير من الباحثين بموضوع المساعدة الاجتماعية و ذلك بالاعتماد على الجماعة، أي أن المساعدة الاجتماعية يتلقاها الفرد من الجماعات سواء من الأسرة، أو المدرسة، أو الأصدقاء، أو حتى زملاء العمل والتي بدورها تلعب دورا هاما في خفض الآثار السلبية الناجمة عن مجموعة الأحداث والوقائع والمواقف الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد بصفة عامة والفرد العامل بصفة خاصة، إن الاعتقاد بوجود أشخاص ذو ثقة يمتلكون للفرد انطبعا، ويقدمون يد العون والمساندة عند الحاجة أو وقت الشدة والضيق هو ما يسمى "بالمساندة الاجتماعية".

1. مفهوم المساعدة الاجتماعية:

تعرف **عناد** المساعدة الاجتماعية بأنها " التقييم الفعلي الذي يطوره الأفراد لأنفسهم، والذي يدركون فيه، أنهم في موضع حماية ورعاية واحترام، وأن هناك أشخاص مهمين ومتواجدين لتقديم يد العون والدعم، عندما يكونون بحاجة إليه". (عناد، 2008، ص5)

وتعرفها **جعيص** على أنها "العلاقات القائمة بين الفرد و الآخرين والتي يدركها على أنها تساعد عندما يحتاج إليها (جعيص، 2014، ص18)

ويرى **فايد** أن المساعدة الاجتماعية تعني " وجود عدد كاف من الأشخاص في حياة الفرد يمكنه أن يرجع إليهم عند الحاجة ويكون لدى هذا الفرد درجة من الرضا عن هذه المساعدة ". (فايد، 2005، ص27)

كما ترى **شويخ** أن المساعدة الاجتماعية هي "وجود أشخاص مقربين من الفرد يثق فيهم و يهتمون به وقت الأزمات و يمدونه بأنماط المساعدة المتعددة، سواء في صورة حب أو عطف أو تقدير أو احترام أو في صورة مساعدة مادية أو علاقات حميمة مع الآخرين". (شويخ، 2004، ص64)

من المفاهيم السابقة نستنتج أن المساعدة الاجتماعية هي مجموعة العلاقات القائمة بين الأفراد والآخرين، والتي تجمع بينهم روح التعاون من خلال تقديم يد العون والدعم المادي أو المعنوي وقت الشدة أو عند الحاجة إلى ذلك.

2. أنواع المساعدة الاجتماعية :

للمساندة الاجتماعية أربعة أنواع نسردها كالاتي :

- **مساعدة التقدير:** يتمثل هذا النوع من المساعدة في تقديم أشكال مختلفة من المعلومات لمساعدة الفرد على تعميق إحساسه بأنه مقبول من الآخرين ولديه مقومات التقدير الذاتي من المحيطين به، وهذا ما يعطيه الإحساس بالقيمة الشخصية واحترام الذات وهذا النوع من المساعدة يطلق عليه العديد من التسميات: المساعدة النفسية، المساعدة التعبيرية، مساعدة احترام الذات، مساعدة التنفيس. .
- **المساعدة بالمعلومات :** وهذا النوع من المساعدة يظهر في إمداد متلقي المساعدة بالمعلومات التي تفيده في حل مشكلة صعبة يواجهها في حياته اليومية أو من خلال تقديم النصح له أو توجيهه و إرشاده و يطلق على هذا النوع أيضا بعض المفاهيم الأخرى مثل مساعدة التوجيه المعرفي ،أو مساعدة بالنصح و الإرشاد.
- **مساعدة الصحة الاجتماعية:** ويرى **كسفورد** أن مصطلح الصحة الاجتماعية تدخل تحت مفهوم المساعدة الاجتماعية بفضل كل من **كوهيت** و **ويلز** ويعني: قضاء وقت الفراغ مع الآخرين المحيطين بالفرد في ممارسة الأنشطة الترفيهية و الترويجية والمشاركة الاجتماعية في المناسبات المختلفة لإشباع الحاجة إلى الانتماء و التواصل مع الآخرين، ومساعدة الفرد على التخلص من همومه و التخفيف عنه في مواجهة لأحداث الحياة الضاغطة.
- **المساعدة الإجرائية:** ويشمل هذا النوع على تقديم المساعدات المادية وقت حاجة المتلقي لها في حل مشكلاته اليومية مثلا أو تقديم الخدمات العينية لتخفيف أعباء الحياة. وعليه يطلق هذا النوع بعض مسميات مثل: مساعدة العون ، المساعدة المادية، المساعدة الملموسة.(علي، د.ت، ص39)

3. أهمية المساعدة الاجتماعية:

تلعب المساعدة الاجتماعية دورا هاما في حياة الإنسان فهي مخففة للضغوط، مخفضة للآثار السلبية ومقللة للمعاناة النفسية والاجتماعية، وتتجلى أهميتها فيما يلي :

تعد المساعدة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من خلال شبكته الاجتماعية مصدرا من مصادر التوافق، كما أن العلاقات المدعمة اجتماعيا تؤدي إلى التوافق الانفعالي عن طريق تزويد الفرد بالأمان وفرص للصحة و المودة، في حين أن الأفراد الذين يفتقدون العلاقات الاجتماعية يكونون مستهدفين باستمرار للمشكلات الانفعالية(عزة، 2001، ص11)

وتساعد على تحسين أداء الفرد لأعماله، و يرتبط تلقي المساعدة إيجابيا بالرضا العام عن الحياة وإقامة العلاقات الإيجابية مع الآخرين، كما أن تأثير المساعدة الاجتماعية بأشكالها المتعددة يختلف

باختلاف نوع المساندة، فمثلا تزيد المساندة العاطفية من مشاعر الارتباط و الانتماء و تمنع المساندة الأسرية من شعور الفرد بالعزلة و تدعم الهوية الاجتماعية للفرد، و تعمل المساندة التقديرية على تسهيل قدرة الفرد على مواجهة الظروف الضاغطة و توفر فرص التفاؤل و حرية التواصل مع الآخرين. (جعيس، 2014، ص9)

كما تكمن أهمية المساندة الاجتماعية أيضا في الأدوار الآتية:

- **الدور الوقائي:** وذلك من خلال حماية الشخص لذاته وزيادة الإحساس بفعاليته مع احتمالات إصابة الفرد بالاضطرابات النفسية والعقلية تقل عندما يدرك أنه يتلقى المساندة الاجتماعية و تساعد الفرد في تجاوز الأزمات.

- **الدور العلاجي:** تلعب دورا هاما في الشفاء من الاضطرابات و تجعل الشخص أقل تأثرا في تلقيه للضغوط.

- **الدور التأهيلي:** في المحافظة على وجود الفرد في حالة رضا عن علاقاته بالآخرين (حسن، 2002، ص41)

وتختلف من نتائج ضغوط الأشخاص اللذين تتفاوت استجاباتهم السلبية لتلك الأحداث تبعا لتوفر العلاقات الودودة و المساندة بحيث يزداد احتمال التعرض للاضطرابات النفسية كلما نقص مقدار المساندة الاجتماعية (صبار، 2014، ص03)

4. مصادر المساندة الاجتماعية :

نجد أن المساندة الاجتماعية تختلف باختلاف المرحلة العمرية التي يمر بها الفرد . ففي مرحلة الطفولة تكون المساندة متمثلة في الأسرة (الأم والأب والأشقاء)، وفي مرحلة المراهقة تتمثل المساندة الاجتماعية في جماعات الرفاق والأسرة، وفي مرحلة الرشد تتمثل المساندة في الزوج أو الزوجة وكذلك علاقات العمل والأبناء. (عماد، 1997، ص108)

و اتفق الكثير من الباحثين على أن هناك مصدرين للمساندة الاجتماعية هما :

- **الأول: المصدر غير الرسمي:** وهو المصدر الذي يحصله الفرد من الأسرة ، الأصدقاء ، و زملاء الدراسة والعمل، ورجال الدين، والجيران عندما يحتاجون للمساعدة.

- **الثاني: المصدر الرسمي :** وهو المصدر الذي يحصل منه الفرد على المساندة من المتخصصين (المحامين، الأطباء، موظفي الخدمات العامة، المعلم) (نورة 2014، ص51)

ومن هنا يمكن القول أن منبع و مصدر المساندة الاجتماعية يختلف حسب المرحلة العمرية للفرد من مرحلة إلى مرحلة أخرى، وحسب العلاقات التي تربط الأفراد فيما بينهم وهي علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية.

5. شروط تقديم المساندة الاجتماعية :

هناك بعض الشروط و التي يجب أن تتوفر في المساندة الاجتماعية عند تقديمها:

1.5. كمية المساندة: لا بد أن يكون معدل المساندة الاجتماعية معتدل عند تقديمها حتى لا يجعله أكثر اعتمادية.

2.5. اختيار التوقيت المناسب: وهذا البعد يحتاج الكثير من المهارة الاجتماعية لدى مانحي المساندة حتى تؤدي إلى نتائج جيدة لدى المتلقي.

3.5. مصدر المساندة: فلا بد أن تتوفر بعض الخصائص في مانحي المساندة والتي تتمثل في المرونة و النضج والفهم الكامل لطبيعة المشكلة التي يمر بها المتلقي حتى يساهم بقدر فعال في تقديم المساندة (علي، د.ت، ص31)

4.5. كثافة المساندة: يشيروايد وتافرين إلى أن تعدد مصادر المساندة الاجتماعية والنفسية لدى المتلقي تؤدي سريعا إلى حل المشكلات التي يمر بها المتلقي و تساعد سريعا على تخطي أزمات التي يمر بها في حياته.

5.5. نوع المساندة: ويتمثل هذا البعد في القدرة و المهارة و الفهم لدى مانحي المساندة في تقديمها بما يتناسب مع ما يدركه ويرغب المتلقي ، من تصرفات و سلوكيات تتناسب مع نوع و طبيعة المساندة التي تقدم له.

6.5. التشابه و الفهم المتعاطف : إن المساندة الاجتماعية يمكن تقبلها في حالة التشابه النفسي والاجتماعي وتكون فعالة لدى المتلقي اذا كانت الظروف التي يمر بها المانح و المتلقي متشابهة. (علي، د.ت، ص32)

6. العوامل المهددة للمساندة الاجتماعية :

تتلقى المساندة الاجتماعية العديد من التهديدات التي تؤثر على الأفراد بطريقة سلبية، ومن هذه التهديدات نجد:

- إن الأفراد الذين يقعون تحت تأثير الضغط الشديد قد يعبرون باستمرار عن معاناتهم أمام الآخرين فيدفعهم بذلك إلى الابتعاد عنهم مما يزيد الأمر سوءا.

- كما أن الأفراد الذين يعانون مثلا من الكتابة الشديدة أو المرض يمكن أن ينفروا من أصدقائهم و أفراد أسرهم بدلا من الاستفادة بشكل فعال من المساعدة الاجتماعية التي يمكن أن يقدموها لهم.
- و أحيانا يفشل الشخص المقدم للمساعدة في تقديم المساعدة المطلوبة و بدلا من ذلك يتصرف بطريقة أبعد ما تكون للمساعدة، مما يؤدي إلى تفاقم الأحداث السلبية و هذه التفاعلات السلبية قد تسبب آثار ضارة بالصحة .
- الملابس الناتجة عن التعرض لانتهاك الخصوصية أكثر من ارتباطها بالنتائج الإيجابية، فالملابس الناتجة عن التعرض لانتهاك الخصوصية من الأصدقاء و الأقرباء و التعرض للاستغلال و تلقي الوعود الكاذبة، بالمساعدة و التورط مع الأشخاص تسببوا في الصراعات، أو الغضب كانت من بين الأحداث التي زادت من صعوبة تحقيق التكيف السيكولوجي. (تايلور، 2008، ص456)

7. النظريات المفسرة للمساعدة الاجتماعية :

اهتمت النظرية البنائية، و النظرية الوظيفية، و النظرية الكلية، و نظرية التبادل الاجتماعي، و المقارنة الاجتماعية بتفسير المساعدة الاجتماعية، و فيما يلي سنتطرق لكل نظرية من هذه النظريات على حدة :

1.7. النظرية البنائية:

يشير كابلن و آخرون 1993 أن علماء المدرسة البنائية ركزوا على بناء شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد لزيادة حجمها، و تعدد مصادرها، و توسيع مجالاتها لتوظيفها في خدمة الفرد، و لمساندته في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، و لوقايتها من أية آثار نفسية سلبية يواجهها في البيئة المحيطة.

ويرى دكوسيليفر أن النظرية البنائية تهتم أيضا بدراسة الخصائص البنائية لشبكة العلاقات الاجتماعية، و تعدد مصادرها، و تأثيرها الفعال في التوافق النفسي و الاجتماعي في البيئة المحيطة بالفرد، و أن الاتجاه البنائي في دراسته للمساعدة الاجتماعية يقوم على افتراض أن الخصائص الكمية لشبكة المساعدة تؤثر على التفاعلات المتبادلة بين الأفراد، و عمليات التوافق مع الأحداث الضاغطة ، و تلعب دورا هاما في تعزيز المواجهة الإيجابية لهذه الأحداث دون إحداث أي آثار سلبية على الصحة النفسية للفرد.

بالرغم من أن هذه النظرية أكدت على الدور الإيجابي الذي تقوم به المساندة الاجتماعية من تخفيف الآثار السلبية للأحداث و مساعدة الفرد على مواجهة الضغوط، كما أنها أكدت على معرفة خصائص شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة للفرد، إلا أنها لم تصل إلى نتائج صادقة في دراستها لأبعاد المساندة الاجتماعية، كما أنها أهملت شبكات التفاعلات الاجتماعية الكبيرة(علي،د.ت،ص53)

2.7. النظرية الوظيفية :

إن علماء النظرية الوظيفية أكدوا على وظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، و التي تعمل على مساندته في الظروف الصعبة التي يواجهها في بيئته، و تركز هذه النظرية على تعزيز أنماط السلوك المتداخل في شبكة هذه العلاقات لزيادة مصادر المساندة الاجتماعية لدى الفرد.

و يرى كل من دك و سيلفر أن المساندة الاجتماعية هي تلك المعلومات التي تؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب من المحيطين به، و أنه يشعر بأنه محاط بالرعاية من الآخرين، و بالانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة، و يحس بالتقدير و الاحترام من مصادر المساندة الاجتماعية القريبة منه، و يحس أيضا بواجباته و التزاماته الاجتماعية مع المحيطين به (علي،د.ت،ص54)

رغم المزايا التي تتميز بها هذه النظرية إلا أن باحثيها لم يستطيعوا تحديد أي نوع من أنواع المساندة الاجتماعية يكون مفيد للأفراد اللذين يمرون بأحداث ضاغطة، كما أنهم لم يصلوا إلى تحديد الأوقات المناسبة لتقديم المساندة حتى لا تمثل عبء على المتلقي و تسبب له المشاكل بدل من مساعدته.

3.7. النظرية الكلية :

تؤكد هذه النظرية حاجة الفرد إلى المساندة الاجتماعية خاصة في المواقف الصعبة التي يمر بها، و تركز أيضا على الخصائص الشخصية التي يمكن أن تؤثر في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، و الخاضعة للمواقف الاجتماعية التي يواجهها الفرد في حياته اليومية.

و النظرية الكلية تهتم أيضا بقياس الإدراك الكلي لمصادر المساندة المتاحة للفرد و درجة رضاه عن هذه المصادر، و هذا الإدراك الكلي للمساندة الاجتماعية يشكل الأساس النظري لعدد من مقاييس المساندة، أهمها :

مقياس إدراك المساندة الاجتماعية من الأسرة و الأصدقاء لكل من بروسيدنيو، و هيلر، و يرى ساراسون و آخرون أن الميزة الهامة لهذه المقاييس المستخلصة من النظرية الكلية، و الخاصة بالمساندة المدركة تركز على الشعور بالقبول ، و التقدير من الآخرين، و تقدم أيضا الأفعال المتعددة للمساندة الاجتماعية.(علي،د.ت،ص55)

4.7. نظرية التبادل الاجتماعي :

يرى إيلينور هذه النظرية تتسم باتجاهها النظري الذي ينبئ بامتداد شبكة العلاقات الاجتماعية لضعف مستويات الصحة، و عادة ما يكون تقديم المساعدات المادية، و النفسية، و الأدائية متداخل في العلاقات التبادلية بين الأفراد، و لكن الوصول إلى إيجاد التوازن في تلك العلاقات أمر يتسم بالصعوبة، خاصة عندما تزداد حاجة المتلقي إلى المساعدة.

5.7. نظرية المقارنة الاجتماعية :

يرى بيونك و آخرون أنه وفقا لوجهة نظر هذه النظرية أن الأشخاص قد يفضلون أحيانا الاندماج مع الآخرين اللذين يتساوون معهم، أو يفضلونهم، حيث أن هذا النمط من الاندماج يقدم لهم تفاعلات سارة، و معلومات ضرورية تعمل على تحسين موقفهم في البيئة المحيطة بهم.(علي،د.ت،ص56)

من خلال ما تم التطرق إليه من نظريات فسرت موضوع المساندة الاجتماعية نرى أن أغلب هذه النظريات إهتمت و ركزت على جانب من الجوانب من جهة و أهملت جانب من جهة أخرى .

خلاصة

عند الوقوع في مشكلة أو حادثة ما فإننا نحتاج إلى المساعدة و إلى من يمدنا من أفراد المجتمع بيد العون و الدعم والمساندة، لكن إدراكنا لهذه المساندة الاجتماعية يكمن في الإحساس النفسي الداخلي و الذي يتمثل في إدراكنا بأن الآخرين يقدمون لنا الدعم إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك، و من خلال هذا الدعم يتحقق الانتماء و التوافق الإيجابي، و يتولد التماسك و التفاعل الاجتماعي. كل هذا يسهم في خفض تلك المشاكل والأحداث، إضافة إلى ذلك يقلل من الضغوط النفسية و حتى المهنية.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني
2. مظاهر التوافق المهني
3. أهمية تحقيق التوافق المهني
4. شروط تحقيق التوافق المهني
5. مصادر الشعور بالتوافق المهني
6. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
7. نظريات التوافق المهني

خلاصة

تمهيد

يعتبر التوافق المهني عملية أساسية في سير وتسهيل العمل داخل المنظمات، ذلكمّن خلال سير وتطبيق كافة العمليات التي يحتاجها الفرد العامل في منظمة عمله كالعملية النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تقود المنظمة نحو تحقيق غاياتها وأهدافها، وإحداث نوع من التفاعل والتوازن والاستمرارية في العمل .

1. مفهوم التوافق المهني:

يعرفه **بوعطيط** " هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، و توافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة". (بوعطيط، 2018، ص53)

ويعرفه **هيجان** أنه "عملية تكيف بين الفرد العامل و المهنة بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر، إضافة إلى التفاعل الحادث بين الفرد العامل و بيئة العمل سواء ارتبط ذلك بالظروف المادية أو العلاقات الاجتماعية". (هيجان، 2004، د.ص)

ويرى **زهران** أن التوافق المهني هو "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة الطبيعية والاجتماعية، والتغيير التعديل متى يحدث توازن بين الفرد وبيئته" (زهران، 1988، ص29)

أما **ذكية عبد القادر** فتري أنه "قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية" (عبد القادر، 2000، ص107)

يمكن القول أن التوافق المهني هو توافق الفرد مع بيئة العمل و ذلك بتكيف الفرد العامل، ومهنته وتحقيق التوازن بينهما، إضافة إلى ذلك العمل على توطيد العلاقات الاجتماعية و المهنية بين الأفراد بشكل موائم و ضمان التفاعل بينهم. مما يجعلهم يحسنون من أدائهم.

2. مظاهر التوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يقوم على تبني عنصر أساسي وهو الرضا الوظيفي، حيث نعرف الرضا الوظيفي على " أنه ذلك الشعور الإيجابي الذي يتحقق لدى الفرد نتيجة توفير له احتياجاته بما يحقق لديه قبول أهداف المنظمة وقوانينها، تحمل المسؤوليات والمشاركة في العملية

الفصل الثالث : التوافق المهني

الانتاجية ، وحددت أربعة أشكال من الرضا تتمثل في: الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن طبيعة العمل و المؤسسة، الرضا عن المسؤول حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

2-1- الرضا عن الزملاء :

بأن تكون هناك تفاعلات إيجابية بين الزملاء من خلال التعاون والتماسك مما يخلق دينامية تساهم في تحقيق الأهداف بعيدا عن الصراعات والمشاكل الاجتماعية .

2-2- الرضا عن ظروف العمل .:

أي أن يكون الفرد العامل راض عن الظروف المادية للعمل خاصة على مستوى فضاء العمل بمافيه من ظروف فيزيقية، والمتمثلة في: درجة الإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، الرطوبة وغيرها إضافة إلى النظافة وغيرها إضافة إلى النظافة وإجراءات الوقاية والأدوات والوسائل المطلوبة في العمل، والتي تساعد الفرد العامل على أداء مهام دون التعرض لمشكلات صحية أو حوادث مهنية.

2-3- الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة :

إن أهم مؤشر للتوافق المهني رضا الفرد عن طبيعة العمل وعن انتمائه للمؤسسة، ذلك أن تواجد الفرد في مكان عمل لا يشعر فيه بالراحة يؤثر على نفسيته وعلى مدى قبوله لأهداف المؤسسة ومسؤولياته، كما أن عدم توافق الفرد مع المهنة يؤثر على دافعيته فنجدته يتهرب من المسؤوليات معتمدا على عدة أساليب كالتمارض والغيابات غير المبررة.

2-4- الرضا عن المسؤول :

أي أن تكون هناك علاقة جيدة بين الفرد العامل والمسؤول من خلال الاحترام المتبادل بين الطرفين إضافة إلى تقدير مجهودات الفرد العامل من طرف المسؤول، بحيث يزيد من ثقته بنفسه كما يرفع من مستوى دافعيته و قبوله لتعليمات مسؤوليه، بما يحقق رضا الطرفين من خلال بناء علاقة مهنية صحية، كما يساهم في بلوغ أهداف المنظمة بوتيرة أسرع.(بن عمارة،2006،ص401)

3. أهمية التوافق المهني :

للتوافق المهني أهمية كبيرة في حياة الفرد العامل والذي يشمل التوافق مع محيط العمل و عوامله الاجتماعية والطبيعية و المهنية و حتى الأسرية و ظروف العمل. و تكمن هذه الأهمية في :

- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل .
- الحفاظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة و ذلك على كافة المستويات .
- شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي .

الفصل الثالث : التوافق المهني

- ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل مما يؤدي ذلك إلى قبول الأهداف التنظيمية و العمل على تحقيقها .
- زيادة فعالية الاتصال التنظيمي ودينامية الجماعة، مما يسهل سيرورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه، حيث ينعكس ذلك على الإنتاج كما و نوعا.
- شعور الفرد العامل بالراحة و التوازن النفسي مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية، النفسية و العقلية كما يساهم ذلك في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون و التفاهم بين مختلف مستويات المنظمة .
- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام اتجاه المهام و المسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل .(بن عمارة،2008،ص357)

4. شروط تحقيق التوافق المهني :

يحتاج التوافق المهني في عملية تحقيقه إلى شروط أساسية وهي كالتالي :

- شعور الفرد العامل بالرضا عن مستواه الإقتصادي.
- شعور الفرد العامل بأن صاحب العمل يقدره و يهتم به.
- إدراكه لتحقيق المساواة مع غيره من الزملاء.
- حبه لنوعية العمل.
- توفر فرص للترقية و التدريب المهني في العمل.
- الشعور بالأمان و الاستقرار النفسي في العمل .(بن عمارة،2006،ص358)

5. مصادر الشعور بالتوافق المهني :

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى تحقيق بعض الإحتياجات، و ذلك من خلال توفير ما يلي:

1.5. المكافآت و الخوافز : تؤثر على دافعية الفرد العامل وعلى شعوره بالتوافق بحيث تحرك لديه الرغبة في العمل وفي تحمل المسؤوليات .

2.5. الإعتراف المهني : إن تقدير ما يقوم به الفرد من مجهودات إتجاه منظمته و الإعتراف بها يحفزه ويسعده، كما يشبع لديه حاجة تقدير الذات و يزيده من ثقته بنفسه و بقدراته مما ينمي مهاراته و أفكاره الإبداعية .

3.5. الظروف المادية الجيدة : إن توفير فضاء عمل نظيف، مرتب و يحتوي على كافة إجراءات الوقاية والأمن يؤثر بشكل إيجابي على صحة الفرد النفسية و يدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أن نوع الإضاءة ولون الجدران و أيضا الكيفية التي يتم ترتيب بها فضاء العمل تساهم بشكل كبير في الرفع من مستوى الرضا والتوافق النفسي و المهني لدى الفرد العامل، كما تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية كما ونوعا، وتؤثر الظروف الفيزيائية على الإمكانيات الجسدية، النفسية و العقلية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في: درجة الحرارة، درجة الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الضوضاء و غيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأولى على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية، النفسية و العقلية، مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني .

4.5. التفاعل الإيجابي بين العمال : إن التفاعل الإيجابي بين العمال الذي يؤدي إلى تحقيق علاقات جيدة يعتبر مصدرا مهما لتحقيق التوافق المهني، ذلك أن الفرد كائن إجتماعي فهو بحاجة إلى التواصل و الاحتكاك بالآخرين، ووجود علاقات طيبة قائمة على الاحترام المتبادل، و التأزر و المحبة يؤثر على صحة الفرد النفسية و على توافقه الإجتماعي و المهني (شحاتة،2010)

6.العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

كثيرة هي العوامل المؤثرة في التوافق المهني و التي يمكن حصرها فيما يلي :

1.6. عوامل حضارية و تكنولوجية : إن وتيرة التغير الحضاري المتسارع عامة و خاصة في مجال التكنولوجيا تؤثر و بشكل كبير في الأمن النفسي للفرد، إذ تجعله يعاني من النكسات و المطبات الحياتية فتدفع به هنا و هناك في تخط و تصارع معها من أجل توكيد و إثبات ذاته.

2.6. عوامل شخصية : تتعدد و تتشابك العوامل الشخصية و الداتية للفرد التي تؤثر على أمنه و إستقراره النفسي كحالته الصحية (الجنس، السن، النوع، الخبرة) حيث أن أي خلل في التركيب الجسمي من تشوه أو عاهة أو علة، قد يولد لديه مشاعر متضاربة متصارعة، كما نجد أيضا بنيتة النفسية و المزاجية و الإنفعالية، و أيضا سماته الشخصية التي قد تؤثر و بشكل بارز في توافقه مع زملائه العاملين. (فحجان،2010،ص23)

7. نظريات التوافق المهني :

لقد سبق و أن تم التطرق إلى مفهوم التوافق المهني على أنه تلك العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد أثناء بحثه من إشباع حاجات معينة، و يتوقف نجاحه في ذلك، على مدى تحقيقه لمجموعة من الإشباعات التي كان يطمح إليها،

و لقد قام بدراسات عديدة لتحديد هذه الحاجات، و لعل أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسات هي تلك النتائج التي تقدمها لنا مجموعة من النظريات و التي سيتم التطرق إليها بالتفصيل فيما يلي:

7-1-TAYLOUR. النظرية المادية :

و قد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م و بداية القرن 20م، و عرفت بإسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة "تاييلور" و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و أقل زمن .

و تعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل إقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله ، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال ، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال.

و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تاييلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي منخفض الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية و بين ذوي الطموح المنخفض فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع و توفر له الوسائل المادية المناسبة و الحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج .

ومن هنا نستنتج أن تاييلور قد حصر متطلبات و حاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا إستطاع أن يحصل على الأجر المناسب . و تؤكد على ضرورة توفر الأجر المادي و أن الفرد يملك طموحا ماديا يسعى إلى تحقيقه، قصد تحقيق التوافق فيالبيئة المهنية و كانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث إستطاعت أن تبين لنا طبيعة إنسانية معينة، و يطه هذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد، و التي تعتبر أهم جانب حسب هذه المدرسة، يسعى إلى تحقيقه(علي،د.ت،ص84)

7-2-مدرسة العلاقات الإنسانية :

ظهرت هذه النظرية بقيادة "إلتون مايو"، حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة " هاوثورن " هي دراسة العلاقة بين الإضاءة و فعالية العمال في الأداء ، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات،

الفصل الثالث : التوافق المهني

فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق نته مجموعة من الحاجات تتمثل في الإستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الإنتماء و الإبداع في مجال ما و قد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدكم في تحفيز العاملين و مساعدتهم على تحقيق رغباتهم ، مما يضمن لهم حسن التوافق.(حسن،2008،ص142)

7-3- نظرية التأثير الإجتماعي: Pfeffer

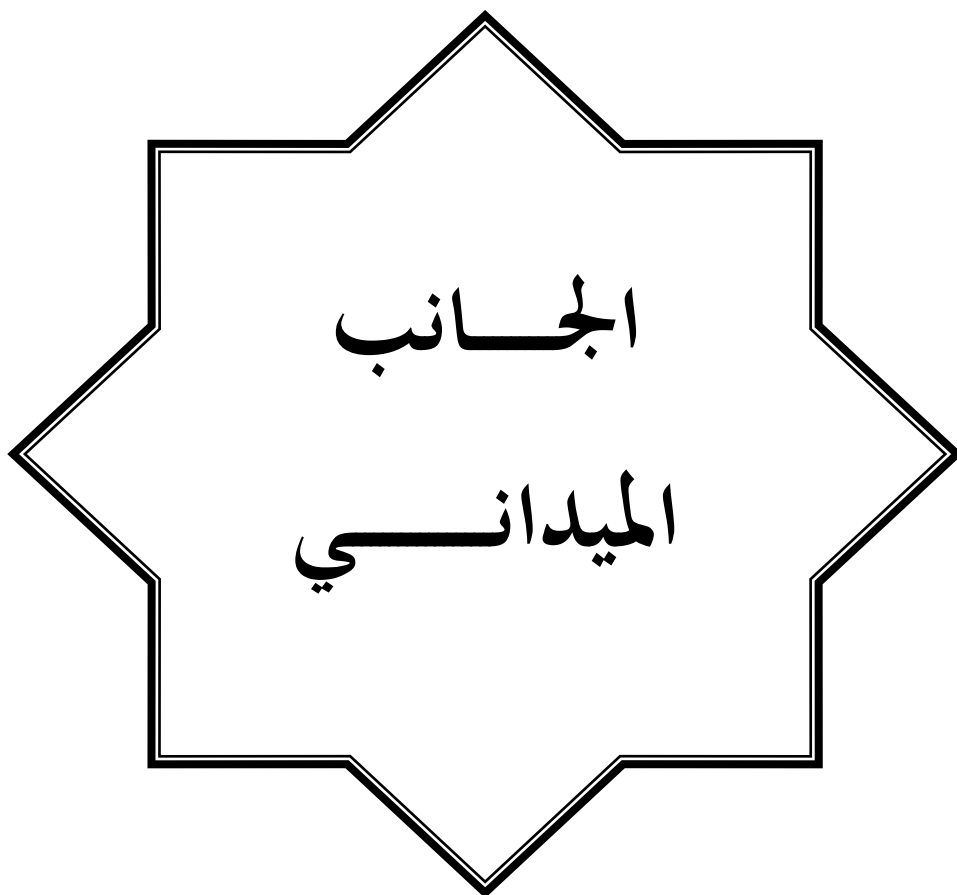
يرى بفيفر أن نظرية الرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية نفسها، أي بمعنى تأثرالوظيفة بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفسالوظيفة بطرق مختلفة (الشافعي،2002،د.ص)

7-4- نظرية الإشراف الإجرائي (نظرية التدعيم): Skinner

يرى سكينر أن هناك علاقة ما بين السلوكوالمكافأة التي يحصل عليها الفرد من قيامه بذلك السلوك، لذا على المنظمة أن تكافئالأداءالوظيفي المرغوب لإنجاز العمل لضمان استمرار الأداء، وللسلوك مدعمات قد تكون إيجابية مثلالأجر والثناء، وقد تكون سلبية كالتوبيخ أو الخصم، وتتعامل هذه النظرية مع ما يمكن ملاحظتهوهو السلوك الخارجي للفرد كالإنتاجية والغياب والسرعة في الأداء، ولا تفضل التعامل مع مفاهيم مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، كالدافعية والحماس، ولا تهتم هذه النظرية بالحالة الداخلية للفرد،وتحمل أهمية الدوافع الداخلية في توجيه السلوك (صالح،د.ت،ص210) من خلال ما تم عرضه من نظريات يتبين أن أغلب النظريات إهتمت وركزت على الجانب المادي والجانب الوظيفي في بيئة العمل، إضافة إلى ذلك العلاقات بين الزملاء و العوامل التي تؤثر بينهم لتحقيق التوافق المهني في العمل .

خلاصة

التوافق المهني هدف تسعى إليه كل المؤسسات بما فيها المؤسسات دات القطاع العام و المؤسسات دات القطاع الخاص، يرجع ذلك إلى تحقيق رضا العاملين في بيئة عملهم و الحفاظ على صحة أفرادها من الناحية النفسية و الجسدية و الإجتماعية و المهنية، و التي بدورها تساهم في تحسين الأداء داخل المنظمة و الرفع من الإنتاجية، و إشباع حاجات موظفيها و رغباتهم.



الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة الاستطلاعية
4. حدود الدراسة
5. أدوات جمع البيانات
6. الخصائص السيكومترية لعينة الدراسة
7. عينة الدراسة الأساسية
8. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم خطوات البحث العلمي، إذ يقوم الباحث بهذه الخطوة للتحقق من صحة فروض الدراسة. وسيتم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً بمنهج الدراسة، ثم مجتمع وعينة البحث لاستطلاعية بجميع مواصفاتها وخصائصها، كما سنتناول حدود الدراسة، ثم إجراءات تطبيق أدوات الدراسة والخصائص السيكمترية، ثم عينة البحث الأساسية ووصف خصائصها، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة لتحليل البيانات المتحصل عليها.

1. منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال العملية المنهجية الصحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. فيعرفه **الساكي** بأنه هو "محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق". (الساكي، 2016، ص14)

إن المشكلة المطروحة في الدراسة الحالية هي الوسيلة التي تقودنا نحو تحديد نوع المنهج الملائم للدراسة الحالية من بين مختلف المناهج العلمية، وبما أن دراستنا الحالية تبحث في العلاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني لدى ممرضي الصحة بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية، فقد اعتمدنا المنهج الوصفي الذي يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر ومعرفة مدى الارتباط فيما بينها من خلال معاملات الارتباط التي تنطبق على موضوع الدراسة.

2. مجتمع الدراسة :

يعرف **عطوي** عينة الدراسة على "أنها جزء من المجتمع الأصلي يختار البحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي وتحقيق أغراض البحث". (عطوي، 2006، ص85)

يتحدد مجتمع الدراسة الحالية على جميع ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية، والذي يقدر عددهم بـ 80 ممرض وممرضة. وقد تم اختيارهم عن طريق أسلوب الحصر الشامل لهذا المجتمع.

3. العينة الاستطلاعية:

هي خطوة تمهيدية للإجراءات الميدانية في البحوث العلمية، وتشمل عينة الدراسة وأدواتها، ويتم خلالها التحقق من سلامة أدوات الدراسة و ملائمة العينة، مع تقدير الوقت الملائم و المناسب لتطبيق هذه

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

الأدوات، والتعرف على مدى صدق وثبات المقاييس مع التأكد من صلاحية تطبيق هذه المقاييس في الدراسة.

وقد اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية للدراسة الحالية على عينة من ممرضين مستشفى قضي بكير، والتي بلغ عددهم (30) ممرض وممرضة، أخذوا عن طريق الحصر الشامل والتي تهدف لتحقيق ما يلي:

✓ التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث.

✓ التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة.

✓ التعرف على الصعوبات التي واجهت الدراسة.

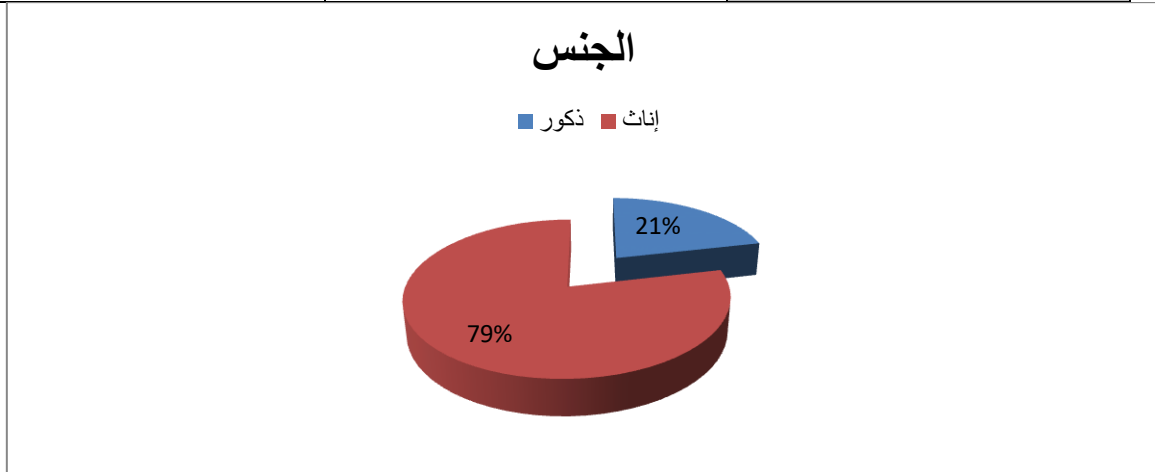
✓ تقدير الزمن المستغرق في تطبيق الأداة.

وصف العينة الاستطلاعية:

1. الجنس:

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

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	12	21%
إناث	18	79%
المجموع	30	100%



الشكل رقم (01): رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

يتضح من خلال الجدول (01) والرسم البياني (01) أن عدد الممرضين الذكور بلغ (12) ممرض بنسبة قدرت ب (21%) أما عدد الممرضين الإناث بلغ (18) ممرضة والتي قدرت بنسبة (79%)

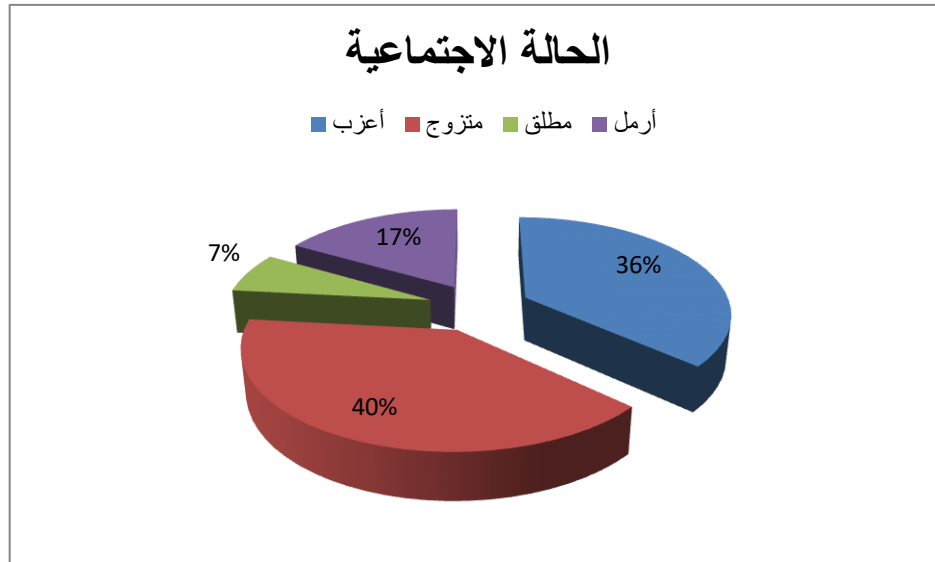
الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

من حجم العينة الاستطلاعية، وهذا يرجع إلى أن عدد الممرضات الإناث في المؤسسة يفوق عدد الممرضين الذكور.

2. الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	11	36%
متزوج	12	40%
مطلق	02	07%
أرمل	05	17%
المجموع	30	100 %



الشكل رقم (02): رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الاجتماعية

يتضح من خلال الجدول (02) والرسم البياني (02) أن عدد الممرضين اللذين بلغت حالتهم الاجتماعية أعزب (11) ممرض وممرضة والتي قدرت بنسبة (36%)، أما عدد المتزوجين فبلغ (12) ممرض وممرضة بنسبة قدرت ب (40%)، وعدد المطلقين بلغ (02) بنسبة (07%) أما اللذين بلغت حالتهم الاجتماعية أرمل (05) ممرض وممرضة قدرت بنسبة (17%) من حجم العينة الاستطلاعية.

4. حدود الدراسة :

■ **الحدود المكانية:** هي مجالات جغرافية تحتضن الدراسة الميدانية لدراستنا الحالية والتي أجريت بمستشفى قضي بكير بغرداية.

■ **الحدود الزمنية:** طبقت الدراسة الميدانية للدراسة الحالية خلال السنة الدراسية (2025/2024) في حدود 11 ابريل 2025 إلى غاية 30 ماي 2025

■ **الحدود البشرية:** شملت الدراسة عينة من المرضى بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية .

5. أدوات الدراسة:

دراسة ظاهرة ما تستلزم لقياسها أدوات تتناسب و تتلاءم، تحمل صفة الدقة و الموضوعية في نتائجها، و في دراستنا قمنا بالاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات ذلك بالاعتماد على مقياس إدراك المساندة الاجتماعية الذي صمم من قبل "سميرة عبد الله كردي (2008)"، و مقياس التوافق المهني الذي أعدته " بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)" ، و تم هذا وفق الإجراءات التالية:

- توزيع الأداة لكلا المقياسين في آن واحد.
- شرح بعض التعليمات والعبارات الغامضة ليسهل على القراء فهمها.
- تم إجراء الدراسة في شهري أبريل وماي.
- وقد تم تقسيم هذا الاستبيان إلى جزأين:
- **الجزء الأول:** تضمن البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة الخاصة بمتغير الجنس والحالة الاجتماعية بهدف التعرف على خصوصيات المبحوثين.
- **الجزء الثاني:** تضمن الأبعاد الخاصة بمقياس إدراك المساندة الاجتماعية و أبعاد مقياس التوافق المهني وهي كالتالي:

■ **مقياس إدراك المساندة الاجتماعية:** تكون هذا المقياس من (44) فقرة، ويحتوي على بعدين، كل بعد يحتوي على مجموعة فقرات: بعد المساندة المقدمة من الأسرة (22) فقرة، وبعد المساندة المقدمة من الأصدقاء (22) فقرة.

■ **مقياس التوافق المهني:** تكون هذا المقياس من (59) فقرة، يحتوي على (05) أبعاد، وكل بعد يحتوي على مجموعة فقرات: بعد الأداء المهني التوافقي (13) فقرة، وبعد الرضا عن طبيعة المهنة

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

وبينة العمل والإدارة (20) فقرة، أما فقرات البعد الذاتي فكانت (11) فقرة، و فقرات البعد الاجتماعي (10) فقرة، و البعد الاقتصادي (05) فقرة.

❖ تصحيح المقياس:

من أجل الحصول على الدرجة الكلية للمقياسين، حددت البدائل التالية (لا، قليلا، متوسطا، كثيرا) أمام كل فقرة من فقرات مقياس إدراك المساندة الاجتماعية وتم تحديد الدرجات التالية (لا=0، قليلا=1، متوسطا=2، كثيرا=3) لكل بديل من البدائل وفق مقياس ليكارت الرباعي.

الجدول رقم (03): يوضح البدائل والدرجات من خلال تصحيح المقياس

البدائل	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
الدرجات	0	1	2	3

أما مقياس التوافق المهني فكانت إجابات كل فقرة منه وفق مقياس ليكارتا لخماسي فحددت البدائل التالية (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما) وفق الدرجات التالية (موافق تماما =5، موافق =4، محايد =3، غير موافق =2، غير موافق تماما =1) كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح البدائل والدرجات من خلال تصحيح المقياس

البدائل	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجات	5	4	3	2	1

ولتخدم مجتمع وعينة الدراسة دراستنا الحالية قمنا بتصحيح بعض البنود (البند 36 و 37 و 40) الخاص بالبعد الثالث (البعد الذاتي) لمقياس التوافق المهني، والصورة الأولية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية الذي يحتوي على (44) فقرة موزعة على البعدين المذكورين سابقا.

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

الجدول رقم (05): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس إدراك المساندة الاجتماعية.

المجموع	البند	البعد
22	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13 14-15-16-17-18-19-20-21-22	بعد المساندة المقدمة من الأسرة
22	23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40 41-42-43-44	بعد المساندة المقدمة من الأصدقاء
44	44	المجموع

الصورة الأولى لمقياس التوافق المهني الذي يحتوي على (59) فقرة موزعة على خمسة أبعاد المذكورين سابقا.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس التوافق المهني.

المجموع	البند	البعد
13	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13	الأداء المهني التوافقي
20	14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24 25-26-27-28-29-30-31-32-33	الرضا عن طبيعة المهنة والبيئة
11	34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44	البعد الذاتي
10	45-46-47-48-49-50-51-52-53-54	البعد الاجتماعي
05	55-56-57-58-59	البعد الاقتصادي
59	59	جميع الفقرات

6. الخصائص السيكومترية للمقياس:

للتعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية قمنا بحساب معاملات الصدق والثبات لكل منهما بهدف التأكد من مدى صلاحيتهما للمقياس واستخدامهما في الدراسة الأساسية وسيتم عرض ذلك فيما يلي:

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

1. الصدق: لقياس صدق هذا المقياس تم الاعتماد على:

1-1- صدق الاتساق الداخلي:

تم توزيع الأداة على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (30) ممرض وممرضة، وذلك لحساب قيمة معاملات الارتباط:

✓ بين درجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان.

✓ بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد.

✓ بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان.

1/. معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية للاستبيان:

الجدول رقم (07): يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية.

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	0.636**	0.000	02	0.703**	0.000	03	0.580**	0.001
04	0.581**	0.001	05	0.399*	0.029	06	0.400*	0.029
07	0.239	0.204	08	0.171	0.367	09	0.095	0.618
10	0.457*	0.011	11	0.105	0.581	12	0.157	0.408
13	0.469**	0.009	14	0.387*	0.035	15	0.349	0.059
16	0.214	0.256	17	0.268	0.152	18	0.298	0.110
19	0.225	0.231	20	0.342	0.065	21	0.298	0.110
22	0.333	0.072	23	0.389*	0.033	24	0.124	0.515
25	0.099	0.602	26	0.245	0.191	27	0.354	0.055
28	0.118	0.536	29	0.505**	0.004	30	0.359	0.051
31	0.535**	0.002	32	0.515**	0.004	33	0.292	0.118
34	0.293	0.116	35	0.137	0.471	36	0.312	0.093
37	0.335	0.070	38	0.348	0.059	39	0.378*	0.039
40	0.431*	0.017	41	0.453*	0.012	42	0.472**	0.009
43	0.643**	0.000	44	0.532**	0.002			

*دال عند مستوى 0.05 **دال عند مستوى 0.01 //غير دال

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

تظهر نتائج الجدول رقم (07) أن معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أو مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.532-0.636).

الجدول رقم (08): يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني.

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	0.270	0.150	02	0.270	0.148	03	0.320	0.85
04	0.176	0.353	05	-0.004	0.983	06	0.007	0.971
07	0.113	0.551	08	0.357	0.053	09	0.221	0.240
10	0.227	0.228	11	0.174	0.358	12	0.032	0.867
13	0.048	0.801	14	0.250	0.183	15	0.298	0.110
16	0.342	0.064	17	0.310	0.096	18	-0.033	0.861
19	0.094	0.622	20	-0.035	0.856	21	-0.023	0.906
22	0.315	0.090	23	0.416*	0.022	24	0.178	0.347
25	0.096	0.616	26	0.029	0.878	27	0.273	0.145
28	0.397*	0.030	29	0.107	0.574	30	-0.099	0.602
31	-0.347	0.061	32	-0.282	0.130	33	-0.047	0.803
34	-0.210	0.264	35	-0.039	0.836	36	0.034	0.857
37	0.001	0.996	38	0.250	0.183	39	0.357	0.053
40	0.250	0.182	41	0.126	0.506	42	0.147	0.440
43	0.243	0.196	44	0.420*	0.021	45	0.332	0.073
46	-0.102	0.594	47	0.070	0.714	48	0.184	0.331
49	0.098	0.607	50	0.053	0.780	51	0.034	0.858
52	-0.035	0.854	53	0.017	0.928	54	0.047	0.806
55	0.042	0.825	56	0.002	0.992	57	0.362*	0.049
58	0.366*	0.046	59	0.224	0.234			

*دال عند مستوى 0.05 **دال عند مستوى 0.01 //غير دال

تظهر نتائج الجدول رقم (08) أن معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أو مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.234-0.270).

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

2/. معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له:

الجدول رقم (09): يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية.

بعد المساندة المقدمة من الأصدقاء			بعد المساندة المقدمة من الأسرة		
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	رقم البند	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	رقم البند
0.222	0.230	23	0.000	0.658**	01
0.538	0.117	24	0.000	0.696**	02
0.148	0.271	25	0.000	0.639**	03
0.024	0.411*	26	0.000	0.628**	04
0.013	0.449*	27	0.004	0.508**	05
0.252	0.216	28	0.010	0.465**	06
0.007	0.480**	29	0.128	0.285	07
0.072	0.333	30	0.289	0.200	08
0.002	0.547**	31	0.494	0.130	09
0.001	0.572**	32	0.012	0.451*	10
0.050	0.360	33	0.333	0.183	11
0.012	0.452*	34	0.052	0.358	12
0.073	0.332	35	0.007	0.483**	13
0.019	0.426*	36	0.039	0.380*	14
0.115	0.294	37	0.014	0.443*	15
0.056	0.353	38	0.097	0.308	16
0.097	0.309	39	0.072	0.333	17
0.021	0.420*	40	0.034	0.387*	18
0.006	0.491**	41	0.259	0.213	19
0.001	0.557**	42	0.073	0.333	20
0.000	0.641**	43	0.232	0.225	21
0.001	0.585**	44	0.029	0.398*	22

*دال عند مستوى 0.05 **دال عند مستوى 0.01 //غير دال

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

تظهر نتائج الجدول رقم (09) أن معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أو مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.585-0.658)، مما يبين أن الاستبيان يتميز بصدق الاتساق الداخلي وبذلك يكون صالحاً للقياس.

الجدول رقم (10): يوضح معامل ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له لمقياس التوافق المهني.

بعد الأداء المهني التوافقي								
رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	0.381*	0.038	02	0.371*	0.043	03	0.628**	0.000
04	0.658**	0.000	05	0.440*	0.015	06	0.453*	0.012
07	0.541**	0.002	08	0.310	0.096	09	0.393*	0.032
10	0.265	0.157	11	0.232	0.217	12	0.366*	0.047
13	0.088	0.645						
بعد الرضا عن طبيعة المهنة والبيئة								
رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
14	-0.021	0.912	15	0.290	0.120	16	0.378*	0.040
17	0.556**	0.001	18	0.418*	0.022	19	0.232	0.218
20	0.204	0.280	21	0.121	0.523	22	0.585**	0.001
23	0.535**	0.002	24	0.436*	0.016	25	0.332	0.073
26	0.359	0.051	27	0.358	0.052	28	0.381*	0.038
29	0.358	0.052	30	0.126	0.506	31	0.071	0.711
32	-0.014	0.940	33	0.062	0.744			

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

البعد الذاتي

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
34	0.139	0.463	35	0.505**	0.004	36	0.466**	0.010
37	0.338	0.068	38	0.453*	0.012	39	0.695**	0.000
40	0.638	0.000	41	0.586**	0.001	42	0.518**	0.003
43	0.384*	0.036	44	0.105	0.581			

البعد الاجتماعي

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
45	0.468**	0.009	46	0.549**	0.002	47	0.649**	0.000
48	0.679**	0.000	49	0.720**	0.000	50	0.604**	0.000
51	0.683**	0.000	52	0.303	0.104	53	0.389*	0.034
54	0.248	0.186						

البعد الاقتصادي

رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم البند	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
55	0.621**	0.000	56	0.566**	0.001	57	0.708**	0.000
58	0.779**	0.000	59	0.602**	0.000			

*دال عند مستوى 0.05 **دال عند مستوى 0.01 //غير دال

تظهر نتائج الجدول رقم (10) أن معاملات ارتباط كل بند والدرجة الكلية للبعد التابعة له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أو مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.021-0.602)، مما يبين أن الاستبيان يتميز بصدق الاتساق الداخلي وبذلك يكون صالحاً للقياس.

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

3/. معامل ارتباط كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان:

الجدول رقم (11): يوضح معامل ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية.

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
المساندة المقدمة من الأسرة	0.891**	0.000
المساندة المقدمة من الأصدقاء	0.897**	0.000

تظهر نتائج الجدول رقم (11) أن معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أو مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.891-0.897).

الجدول رقم (12): يوضح معامل ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني.

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الأداء المهني التوافقي	0.448*	0.013
الرضا عن طبيعة المهنة والبيئة	0.386*	0.035
البعد الذاتي	0.338	0.068
البعد الاجتماعي	0.136	0.475
البعد الاقتصادي	0.295	0.113

تظهر نتائج الجدول رقم (12) أن معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أو مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.295-0.448).
صدق المقارنة الطرفية:

يعتمد أسلوب المقارنة الطرفية على مقارنة الدرجات و ذلك بمقارنة درجات الثلث الأدنى بدرجات الثلث الأعلى في الاختبار من خلال حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، فإذا كانت هناك دلالة إحصائية واضحة للفرق بين متوسط الثلث الأدنى ومتوسط الثلث الأعلى. يمكن القول بأن الاختبار صادق (عبدالرحمن، 2008، ص206)

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

الجدول رقم (13): يوضح نتائج الصدق باستخدام المقارنة الطرفية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية

الدرجة الكلية للأفراد	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة الدنيا	10	58.2000	4.51664	-6.663	20.837	18	0.000
الفئة العليا	10	91.9000	15.34384				

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (13) أن المتوسط الحسابي للفئة الدنيا يبلغ (58.2000) بانحراف معياري قدره (4.51664) بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة العليا (91.9000) بانحراف معياري قدره (15.34384) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (18) و"ت" المحسوبة التي بلغت (-6.663) وهي دالة عند (0.000) . وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج الفئة الدنيا ونتائج الفئة العليا، ومنه يمكن القول بأن الاستبيان يتمتع بصدق تمييزي.

الجدول رقم (14): يوضح نتائج الصدق باستخدام المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني

الدرجة الكلية للأفراد	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة الدنيا	10	57.7000	4.11096	-1.000	5.062	18	0.037
الفئة العليا	10	59.0000	0.00000				

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول (14) أن المتوسط الحسابي للفئة الدنيا يبلغ (57.7000) بانحراف معياري قدره (4.11096) بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة العليا (59.0000) بانحراف معياري قدره (0.00000) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (18) و"ت" المحسوبة التي بلغت (-1.000) وهي دالة عند (0.037) . وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج الفئة الدنيا ونتائج الفئة العليا، ومنه يمكن القول بأن الاستبيان يتمتع بصدق تمييزي.

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

2. الثبات: تم حساب ثبات مقياس إدراك المساندة الاجتماعية ومقياس التوافق المهني بطريقتين:

. الطريقة الأولى: ثبات التجزئة النصفية

تم حساب معامل الثبات في هذه الدراسة عن طريق التجزئة النصفية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (15): يوضح الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية

المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	معامل الارتباط بعد التصحيح	عدد الأفراد
إدراك المساندة الاجتماعية	0.880	0.936	30

من خلال الجدول (15) يتضح أن نسبة معامل الارتباط قبل التصحيح قدرت ب (0.880) أما نسبة معامل الارتباط بعد التصحيح وفق معادلة سبيرمان- براون فقد قدرت ب (0.936)، وعليه يمكن القول أن الاستبيان ثابت بدرجة قوية.

وقد تم حساب معامل الثبات في هذه الدراسة عن طريق التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (16): يوضح الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني

المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	معامل الارتباط بعد التصحيح	عدد الأفراد
التوافق المهني	0.624	0.769	30

من خلال الجدول (16) يتضح أن نسبة معامل الارتباط قبل التصحيح قدرت ب (0.624) أما نسبة معامل الارتباط بعد التصحيح وفق معادلة سبيرمان- براون فقد قدرت ب (0.769)، وعليه يمكن القول أن الاستبيان ثابت بدرجة قوية.

الطريقة الثانية: ثبات معامل ألفا كرونباخ

تم التحقق من ثبات مقياس إدراك المساندة الاجتماعية، من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
44	0.841

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل فوجد أن قيمته تساوي (0.841) وهي قيمة عالية إحصائياً ويمكن اعتمادها. وتجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ قيمته تتراوح بين (0-1) فكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات، وقد تم التحقق من ثبات مقياس التوافق المهني، من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
59	0.064

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل فوجد أن قيمته تساوي (0.064) وهي قيمة عالية إحصائياً ويمكن اعتمادها. تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ قيمته تتراوح بين (0-1) فكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات.

7. العينة الأساسية:

بعد تأكدنا من صدق و ثبات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة توصلنا إلى أن الأداة تحتوي على قدر من الصدق والثبات يدل على صلاحيتها، وبعد كل هذا تم اختيار العينة الأساسية للدراسة والتي بلغت (50) ممرض وممرضة بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية، والتي يمكن أن نصف خصائصها فيما يلي:

. وصف العينة الأساسية:

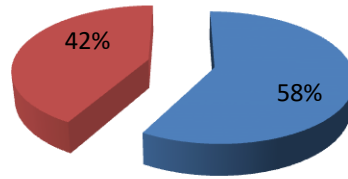
1. الجنس: الجدول رقم: (19) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	36	42%
إناث	44	58%
المجموع	80	100%

الفصل الرابع : الإجراءات الميدانية

الجنس

■ ذكور ■ إناث



الشكل رقم: (03) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

يتضح من خلال الجدول (19) والرسم البياني (03) أن عدد الممرضين الذكور بلغ (36) ممرض بنسبة قدرت ب (42%) أما عدد الممرضين الإناث بلغ (44) ممرضة والتي قدرت بنسبة (58%) من حجم العينة الأساسية.

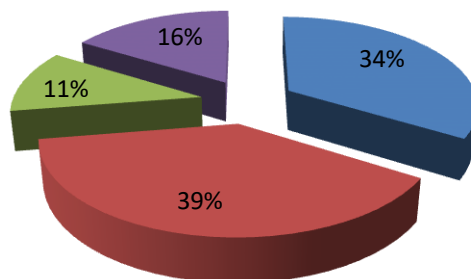
2. الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
34%	27	أعزب
39%	31	متزوج
11%	09	مطلق
16%	13	أرمل
100%	80	المجموع

الحالة الاجتماعية

■ أعزب ■ متزوج ■ مطلق ■ أرمل



الشكل رقم: (04) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية.

من خلال الجدول (20) والشكل (04) يتبين لنا أن عدد الممرضين اللذين بلغت حالتهم الاجتماعية أعزب (27) ممرض وممرضة والتي قدرت بنسبة (34%)، أما عدد المتزوجين فبلغ (31) ممرض وممرضة بنسبة قدرت ب (39%)، وعدد المطلقين بلغ (09) بنسبة (11%) أما أرمل فبلغ (13) بنسبة قدرت ب (16%) من حجم العينة الأساسية.

8. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي: لتحديد استجابات ودرجات أفراد العينة اتجاه محاور وأبعاد الدراسة.
- الانحراف المعياري: لحساب تشتت الدرجات .
- التكرارات والنسب المئوية: ذلك لوصف خصائص أفراد العينة.
- صدق الاتساق الداخلي: لحساب قيمة معاملات الارتباط.
- صدق المقارنة الطرفية: مقارنة درجات المبحوثين وحساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين.
- ثبات التجزئة النصفية: من خلال معاملات الارتباط قبل وبعد التصحيح وفق معادلة سبيرمان براون.
- اختبار ألفا كرونباخ (Conbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين، فإذا كان المعامل قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي)، وكلما إقترب من (0) يضعف إلى أن ينعدم.
- اختبار (ت): لحساب الفرضية العامة والفرضيات الجزئية ودراسة الفروق بين متغيرات الدراسة.

- إختبار تحليل التباين **Anova** وقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (spss).

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة
2. تفسير نتائج الدراسة
3. الاستنتاج-الاقتراحات-
4. قائمة المراجع
5. الملاحق

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الحالية من خلال الفرضيات التي تم طرحها، وهذا على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها 80 ممرض وممرضة بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية. فقد اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة معرفة مستوى إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني، وطبيعة العلاقة بينهما، وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في مستويات إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني باختلاف الجنس والحالة الاجتماعية.

❖ اختبار اعتدالية التوزيع التكراري للبيانات:

يقوم هذا الاختبار على التأكد من مدى تحقق شرط الاعتدالية أي أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي الاعتدالي الذي يسمح باستخدام الاختبارات البارامترية، وفي دراستنا الحالية تم اعتماد مقياس اختبار "كولموجروف-سميرنوف" ذات عينات كبيرة الحجم (أكبر من 30) للتحقق من اعتدالية بياناتها. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (21): يوضح اختبار كولموجروف-سميرنوف لاعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغير	قيمة اختبار كولموجروف-سميرنوف	مستوى الدلالة المعنوية
الجنس	0.349	0.000
الحالة الاجتماعية	0.253	0.000

من خلال الجدول رقم (21) لإعتدالية التوزيع التكراري للبيانات يتضح أن قيمة اختبار كولموجروف-سميرنوف لمتغير الجنس بلغت (0.349) بمستوى (0.000)، أما قيمة اختبار كولموجروف-سميرنوف لمتغير الحالة الاجتماعية فبلغ (0.253) عند مستوى (0.000). وبما أن مستوى الدلالة المعنوية لكلا المتغيرين أقل من 0.05 فهي بيانات لا تسمح بتطبيق عليها الاختبارات البارامترية بل تخضع للاختبارات اللابارامترية.

1. عرض و تحليل نتائج الدراسة:

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أن مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى الممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية مرتفع. وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بتحديد المستويات بناء على قاعدة إحصائية هي: طول الفئة = (الدرجة الأعلى - الدرجة الأدنى) / عدد المستويات، وبالتعويض في المعادلة حددت المجالات كالتالي:

1. المستوى المنخفض: [73-44]

2. المستوى المتوسط: [103-74]

3. المستوى المرتفع: [133-104]

والجدول رقم (22): يوضح مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى الممرضين.

المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إدراك المساندة الاجتماعية	50	85.800	20.86	29.079	49	0.000

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي قدر ب (85.800) والانحراف المعياري قدر ب (20.86) وقدرت قيمة "ت" المحسوبة ب (29.079) عند درجة حرية (49). وبناء عليه إذا كانت قيمة هذا المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (133-104) فيكون المستوى مرتفعاً، وفي حالة كان المستوى مرتفع هذا يعني موافقة عالية لأفراد العينة على العبارات، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح ما بين (74-103) فيكون المستوى متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي يتراوح ما بين (73-44) فيكون المستوى منخفض.

إذن بما أن قيمة المتوسط الحسابي للمقياس قدر ب (85.800) وهي قيمة تتراوح ما بين (103-74) وهذا يدل على أن مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط. ومنه نرفض فرضية البحث ونستبدلها بالفرضية البديلة التي تنص على أن مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

2.1. عرض وتحليل الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أن مستوى التوافق المهني متوسط لدى الممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بتحديد المستويات بناءً على قاعدة إحصائية هي: طول الفئة = (الدرجة الأعلى - الدرجة الأدنى) / عدد المستويات، وبالتعويض في المعادلة حددت المجالات كالتالي:

1. المستوى المنخفض: [137-59]

2. المستوى المتوسط: [197-138]

3. المستوى المرتفع: [257-198]

والجدول رقم (23): يوضح مستوى التوافق المهني لدى الممرضين.

المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التوافق المهني	50	184.280	11.57	112.601	49	0.000

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي قدر ب (184.280) والانحراف المعياري قدر ب (11.57) وقدرت قيمة "ت" المحسوبة ب (112.601) عند درجة حرية (49). وبناءً عليه إذا كانت قيمة هذا المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (257-198) فيكون المستوى مرتفعاً، وفي حالة كان المستوى مرتفع هذا يعني موافقة عالية لأفراد العينة على العبارات، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح ما بين (197-138) فيكون المستوى متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي يتراوح ما بين (137-59) فيكون المستوى منخفض.

وبما أن قيمة المتوسط الحسابي للمقياس قدر ب (184.280) وهي قيمة تتراوح ما بين (138-197)، فإننا نقبل فرضية البحث التي تنص على أن مستوى التوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه توجد علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

وللتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار الارتباط بيرسون بين متغير إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): يوضح معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لدرجات ارتباط إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني.

متغيرات الدراسة	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدراك المساندة الاجتماعية	50	0.137	0.344
التوافق المهني			

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدر ب (0.137) عند مستوى (0.344) وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية والتوافق المهني لدى المرضى بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية، ومنه نرفض فرضية البحث التي تنص على أنه توجد علاقة بين مستوى إدراك المساندة الاجتماعية ومستوى التوافق المهني لدى المرضى في مستشفى قضي بكير بولاية غرداية.

4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى المرضى بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس". وللتحقق من هذه الفرضية تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): يوضح مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى المرضى حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
إدراك المساندة الاجتماعية	ذكور	24	86.292	22.60	48	0.158	0.875
	إناث	26	85.346	19.55			

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي لفئة الذكور بلغ (86.292) بانحراف معياري قدره (22.60)، بينما المتوسط الحسابي لفئة الإناث بلغ (85.346) بانحراف معياري قدره (19.55)، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.158) عند درجة الحرية (48) وعند مستوى (0.875) وهي أكبر من (0.05). مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية التي نصت على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الجنس".

5.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى الممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية" وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova كما هو مبين في الجدول (26) لتحليل التباين لمستوى إدراك المساندة الاجتماعية حسب متغير الحالة الاجتماعية.

متغير الحالة الاجتماعية	مجموع الرتب	درجة الحرية	المتوسط الرتب	الفرق	مستوى الدلالة
بين المجموعات	690.101	03	230.034	0.513	0.676
داخل المجموعات	20639.899	46	448.693		
المجموع	21330.000	49	678.727		

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الرتبيلين المجموعات بلغ (230.034) بدرجة حرية قدرها (03)، بينما بلغ مجموع الرتب (690.101)، أما المتوسط الرتبيلداخل المجموعات بلغ (20639.899) بدرجة حرية قدرها (46)، بينما بلغ مجموع الرتب (21330) فكان الفرق بينهما (0.513) عند مستوى الدلالة (0.676) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية التي نصت على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية".

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة: تنص هذه الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (27): يوضح مستوى التوافق المهني لدى الممرضين حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
التوافق المهني	ذكور	24	180.70	11.94	48	-2.175	0.35
	إناث	26	187.57	10.37			

من خلال الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي لفئة الذكور بلغ (180.70) بانحراف معياري قدره (11.94)، بينما المتوسط الحسابي لفئة الإناث بلغ (187.57) بانحراف معياري قدر ب (10.37)، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.175) عند درجة الحرية (48) وعند مستوى الدلالة (0.35) وهي أكبر من (0.05). مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية التي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس.

7.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة: تنص هذه الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): يوضح تحليل التباين لمستوى التوافق المهني حسب متغير الحالة الاجتماعية.

متغير الحالة الاجتماعية	مجموع الرتب	درجة الحرية	المتوسط الرتبي	الفرق	مستوى الدلالة
بين المجموعات	111.214	03	37.071	0.264	0.851
داخل المجموعات	6450.866	46	140.236		
المجموع	6562.080	49	177.307		

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط الرتبيلين المجموعات بلغ (37.071) بدرجة حرية قدرها (03)، بينما بلغ مجموع الرتب (111.214) ، أما المتوسط الرتبيلداخل المجموعات بلغ (140.236) بدرجة حرية قدرها (46)، بينما بلغ مجموع الرتب (6450.866) فكان الفرق بينهما (0.264) عند مستوى الدلالة (0.851) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية التي نصت على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية".

2. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

1.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أن مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.

ذلك يعزى أن المساندة الاجتماعية وتقديم الدعم يستلزم أفراد مقربين يقدمون التقدير والمحبة ويمكن الاعتماد عليهم وقت الحاجة والضييق. كل هذا يتوقف على مدى إدراكنا لتلك المساندة مهما اختلفت أشكالها والتي تلعب دورا هاما في التخفيف من آثار الضغوطات والاضطرابات التي كثيرا ما تواجهها داخل الأسرة أو في بيئات العمل.

إن انخفاض مستوى المساندة الاجتماعية يرجع إلى غياب الروابط الاجتماعية، وضعف التفاعل وروح العمل الجماعي، إضافة إلى غياب التعاون المشترك، وعدم مشاركة المشاكل والمواقف، وضعف التواصل وتكوين صداقات إيجابية كل هذا يشير إلى ضرورة السند الاجتماعي. فمجرد إدراك الفرد أنه يستطيع اللجوء إلى شخص ما للمساعدة فإن هذا من شأنه أن يحقق ما يعرف بالتوافق.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة حمريط (2021) التي تشير إلى أن مستوى المساندة الاجتماعية لدى المراهق متوسط ومستوى تقبله لداء السكري، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة لعبيدي جمال (2018) التي بينت أن مستوى المساندة الاجتماعية مرتفع لدى التلاميذ الممارسين للنشاط البدني وأضافت ذات النتيجة دراسة تومي طيب (2022) لدور المساندة الاجتماعية في التخفيف من الضغط النفسي والتي توصلت إلى أن مستوى المساندة الاجتماعية مرتفع.

2.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أن مستوى التوافق المهني لدى ممرضى مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.

ذلك أن التوافق المهني يعد من أهم المجالات التي يدرسها علم النفس العمل والتنظيم، وهو ضرورة هامة وعنصر فعال و ركييزة أساسية لنجاح أي منظمة ويعود تفسير ذلك إلى عدة أسباب يمكن حصرها فيما يلي:

- سعي الإدارة نحو تحقيق أهداف المؤسسة والعمل على تطويرها وتنميتها دون النظر إلى تحقيق أهداف موظفيها مما يؤدي بشعور هؤلاء الموظفين بالنقص والإحباط والإهمال من قبل المؤسسة التي يعملون بها.
- عدم تكيف الموظف مع البيئة المهنية التي يعمل بها وإيجاد صعوبة في فهم المهام المطلوبة منه.
- تدني مستوى التوافق المهني لدى الموظفين نتيجة الضغوط المهنية وكثرة المهام المكلفين بها.
- غموض وتعارض الأدوار مما يجعل الموظف يجد صعوبة في تأدية متطلبات الوظيفة.
- تواجد موظفين لا تتوافق قيمهم المهنية والأخلاقية مع الآخرين .
- صعوبة في التواصل وعدم بناء علاقات إيجابية تفاعلية.
- العبء الكبير في العمل مقابل أجر ضعيف يؤدي إلى نشوب صراعات تسبب عدم التوافق المهني.
- تهميش المؤسسة لموظفيها مما يجعلهم يشعرون بعدم الانتماء لهذه المؤسسة.
- غياب الجانب التحفيزي وعدم تقديم امتيازات ومكافآت للعمال.

إضافة إلى ذلك الصراعات الناشئة بين زملاء العمل داخل المؤسسة والناجمة عن عدم فهم طبيعة وأساليب العمل مع وجود ظروف فيزيقية صعبة غير مريحة وغير ملائمة. وهنا تتوافق فرضية دراسية مع دراسة شريف وبجورة (2022) والتي هدفت إلى دراسة الصراع التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني، وكذلك التعرف على الإستراتيجية الأنجع في تحقيق التوافق المهني لدى عمال الإدارة المحلية بولاية غرداية، وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني لدى الموظفين متوسط. في حين اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة بن غربال سعيدة (2015) والتي تحصلت على أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى مرتفع في التوافق المهني، وعلى غرار ذلك جاءت دراسة عبد الله عبد

العزیز السماری (2006) بأن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة أقل من الوسط.

3.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراك المساندة الاجتماعية ومستوى التوافق المهني لدى ممرضی مستشفى قضي بکیر بولاية غرداية.

ذلك يعزى أن إدراك المساندة الاجتماعية حالة تعمل المجتمعات على تعزيزها من خلال تقديم السند وتحقيق التوافق المهني، فتلك المساندة والعلاقات المدعمة التي يتلقاها الأفراد من شبكة المجتمع تعد مصدرا للتوافق تزودهم بالأمان وتخلق فيما بينهم المودة والصدقة. وتساعدهم على الرفع من تحسين أدائهم المهني فتكسبهم الرضا عن العمل وعن الحياة وتشجعهم على حب تكوين علاقات ايجابية مع الآخرين مهما اختلفت أنواع هذه المساندة، فمثلا المساندة النابعة من العاطفة تقوي الروابط وتحقق الانتماء، أما المساندة المقدمة من الأسرة فتقضي على العزلة وتعزز وحدة المجتمع فهي مخففة للضغوط والمعاناة النفسية والاجتماعية. وهذا يعني أنه لا يمكننا أن نرجع الأمر دائما أن قلة وعينا وإدراكنا للمساندة الاجتماعية يتبعها انخفاض في التوافق المهني بل هناك عوامل أخرى تتدخل فيه.

ويمكن كذلك تفسير هذه النتيجة بأن مستوى التوافق المهني لا يتأثر فقط بمستوى إدراكنا للمساندة الاجتماعية من قبل الأسرة أو الأصدقاء بل يتأثر بمختلف عناصر المجتمع كالأقارب والجيران وحتى زملاء العمل. بل ويمكن تفسيره من عدة جوانب أخرى على رأسها علاقات العمل بين الزملاء والمرؤوسين، فهم الذات وإشباع الحاجات، الروح المعنوية وتحقيق الأهداف، الظروف المناسبة والملائمة في بيئة العمل وأن يتحقق التوافق المهني على مبدأ أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي وأن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الاجتماعية للعمال.

لم تتوافق نتيجة الدراسة الحالية مع أي من الدراسات السابقة وهذا يرجع إلى عدم تناول دراسات ربطت بشكل تام بين المساندة الاجتماعية والتوافق المهني. وتوافقتمصادر أخرى كدراسة حمري ومداني (2015) التي بينت عدم وجود علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية المقدمة من الأصدقاء وتقدير الذات.

4.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضی مستشفى قضي بکیر بولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس.

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

ويمكن تفسير ذلك بأن المرضى الذكور والمرضات الإناث يعتمدون في تقديرهم لذاتهم على علاقاتهم الاجتماعية مع الآخرين أي مع الأشخاص الذين يلجئون إليهم طلباً للمساندة والدعم، وهذا ما يجعلهم يشتركون في نفس المستوى ولا وجود لفارق أو ما يميز بينهما. وكذلك يتعرضون لمجموعة من الضغوطات سواء تلك التي تنبع من الأسرة أو المجتمع أو حتى من مركز العمل وغيرها من المصادر، وهي ضغوطات أسرية واجتماعية ومهنية متشابهة تؤدي بهم إلى صعوبة في التكيف مع ظروف الحياة ومتطلباتها. لكن مع مرور الوقت يستطيعون التحكم في هذه الظروف والتأقلم معها.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة جبران (2015) للمساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق والتي أكدت على أنه لا توجد فروق في المساندة الاجتماعية تعزى للجنسين، وتوصلت دراسة النابلسي (2009) إلى عدم وجود فروق بين الجنسين على مقياس المساندة الاجتماعية، بينما تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة حداد (1989) والتي توصلت إلى وجود فروق بين جنس الإناث وجنس الذكور من حيث متوسط الدرجات لمقياس الدعم والمساندة الاجتماعية وفي حين أضاف مخيمر (1997) في دراسته أن الإناث أكثر من الذكور سعياً في البحث عن المساندة والدعم من الآخرين.

إن كلا الجنسين يسعى للحصول على المساندة الاجتماعية والدعم من الآخرين خاصة في المواقف الصعبة والضاغطة، وأوقات الشدة والضييق لأنها تعتبر عامل أساسي للتخفيف من المشاكل والأمراض بصفة عامة والأمراض النفسية خاصة و تجعلهم يشعرون بنوع من الأهمية والقيمة لدى الآخرين. إذن فالمساندة الاجتماعية من أهم مصادر الأمن والصحة النفسية للفرد التي تعمل على التقليل من الإحباطات والضغطات وتزود الفرد بالتوافق.

5.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضى مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

إن تقديم السند والدعم الاجتماعي لا يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية للأفراد بل يختلف باختلاف نوع تقديم هذه المساندة كتقديم المال أو تقدير ذات شخص ما أو تقديم فكرة أو معلومة ما ففي جميع حالاتنا الاجتماعية تسمى مساندة اجتماعية. تتميز هذه الأخيرة بالمودة مع الآخرين وتساعد على تحسين الأداء وتشبع حاجاتهم من حب وتفهم وتواصل واهتمام، ومن مقوماتها إدراك

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

الأعزب أو المتزوج أو المطلق أو الأرملة بوجود عدد كاف من الأشخاص ضمن شبكة اجتماعية يمكنه الرجوع إليه إذا اشتدت الأزمات وكفايته بهذه المساندة ودرجة رضاه واقتناعه بها.

للمساندة الاجتماعية آثار إيجابية كما لها آثار سلبية أيضا فعلى سبيل المثال لو أقدمت أحد الحالات الاجتماعية السابقة الذكر على الاندماج الاجتماعي قد تؤدي إلى الشعور بالسعادة والولاء والقيمة والثقة بالنفس وتقدير الذات من جهة وقد تؤدي من جهة أخرى إلى انخفاض تقدير الذات والمبالغة في الثقة بالنفس. لكن رغم التناقض الحاصل إلا أن الإنسان مهما اختلفت حالته الاجتماعية فهو مدفوعا لمشاركة الآخرين مشاكلهم وهمومهم كما هو مدفوعا لطلب المساعدة منهم.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة الرنتيسي و المفتي (2019) التي أكدت بعدم وجود فروق في تحقيق المساندة الاجتماعية باختلاف الحالة الاجتماعية. وتمثل المساندة الاجتماعية في المساندة التقديرية والمساندة الوجدانية والمساندة المعرفية والمساندة المادية. دراسة اليامنة إسماعيل (2017) التي توصلت لذات النتيجة خلال دراستها لعلاقة المساندة الاجتماعية بتقبل العلاج من قبل المرضى.

6.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة: تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس.

يمكن تفسير هذه الفرضية إلى أن المجتمع التقليدي كان يمنع خروج الأنثى للعمل كونه يؤثر على الالتزامات التي يتمسك بها. وما يميزها عن الذكور هو الإصرار والتحدي وحب العمل والمثابرة بهدف الوصول إلى أعلى المراتب فتحطمن جدران الضعف على عكس الذكور اللذين تنخفض لديهم هذه الميزة. فمجتمعاتنا القديمة كانت تعمل على التمييز وصنع الفارق بين جنس الذكور وجنس الإناث من حيث العمل، لكن في مجتمعاتنا الحديثة نجد تضائلت هذه النظرة بنسبة كبيرة فلو درسنا هذه الظاهرة من جوانب أخرى لوجدنا أن كلا الجنسين يسعى لإشباع الحاجات المهنية التي لديه والتي بدورها تحقق نوعا من الانسجام والتوازن.

وتتوافق الدراسة الحالية مع دراسة بوعطيط سفيان (2007/2006) التي يتحدد هدفها العام في التعرف على توافق العاملين مهنيًا بمركب ميتال ستيل بعنابة، نتجت عنها عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على مستوى التوافق المهني. وجاءت أيضا دراسة عاطف محمود أبو غالي ونادرة غازي

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

بسيسو (2009) والتي هدفت إلى الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى مديري بعض الثانويات في غزة من مختلف الجنسين، وتوصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني حسب جنس الذكور والإناث.

7.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة: تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضين مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

إذ تعزى أن التوافق المهني من المؤشرات الدالة على توافق الشخص مع ذاته ومع غيره من خلال توافقه مع الظروف الاجتماعية المرتبطة بالمهنة، ويتأثر بعدد من العوامل قد تكون عوامل متعلقة بالعمال في حد ذاتهم أو متعلقة بالظروف الخاصة بالأسرة وجماعات العمل.

مما يفسر هذا بأن الاختلاف في الحالة الاجتماعية لا تؤثر في التوافق المهني للعمال، وهذا يدل بأن شعور العامل بالتوافق المهني يعود على قدراته في عمله وتكيفه بالظروف المحيطة به وجو العمل الداخلي، وليس بحالته الاجتماعية سواء أكان أعزب أو متزوج أو مطلق أو أرمل، وأن بإمكانه أن يحقق التكيف والتأقلم والانسجام والتوازن في ميدان العمل وأن يتساوى مع من يتصف بنفس حالته الاجتماعية. وتتماشى نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العتيبي فريحان (2019) للمساندة الاجتماعية وعلاقتها بالرضا عن الحياة والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في درجات المساندة الاجتماعية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

بعد الدراسة الميدانية لفرضيات الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط.
- مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية متوسط .
- لا توجد علاقة بين إدراك المساندة الاجتماعية و التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى ممرضي مستشفى قضيبكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى ممرضي مستشفى قضي بكير بولاية غرداية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

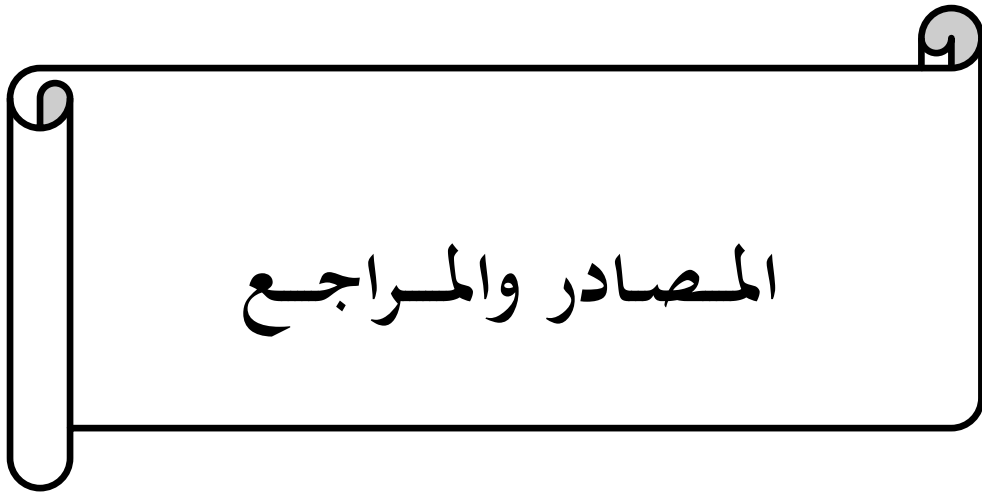
التوصيات والاقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- إنشاء برامج إرشادية تفضي بضرورة السند الاجتماعي بعامة المؤسسات وبمستشفى قضي بكير خاصة.
- إقامة دورات حول كيفية التكيف مع ظروف وضغوط وصعوبات العمل.
- تنظيم اجتماعات وبرامج توعية عن كيفية التدخل السريع لمساعدة الأفراد وقت الحاجة.
- وضع أساليب ووسائل جديدة تحقق أكثر توافقا للمرضين الذين يزاولون مهنتهم بمستشفى قضي بكير.
- تقديم أحدث البرامج الإرشادية التي تهدف للرفع من مستوى التوافق المهني لدى الممرضين.
- وضع برامج تسعى تحت على أهمية تبادل الأفكار بين الممرضين وكيفية حل الخلافات والنزاعات التي تواجههم.

- البحث عن الأسباب الرئيسية لتدني مستوى المساندة الاجتماعية والتوافق المهني.
 - تبيان أهمية وضرة المساندة الاجتماعية في الحياة اليومية والحياة المهنية.
 - العمل على تلبية حاجيات العاملين ومتطلباتهم والحث على تحسين الأداء في العمل.
 - تنمية روح التفاعل والعمل الجماعي بين الممرضين.
 - فتح مجال للتواصل المفتوح والتعاون المشترك في تأدية المهام والإنجازات المطلوبة.
 - القضاء على الصراعات والنزاعات داخل المؤسسة وذلك من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أشخاص أكفاء ومؤهلين وذو خبرة.
- من خلال دراستنا لموضوع إدراك المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين، نقترح بعض المواضيع كآفاق مستقبلية للدراسة، من أهمها:

- دور المساندة الاجتماعية في تحقيق التوافق المهني لدى الممرضين.
- واقع تقديم المساندة الاجتماعية في القطاع الصحي.
- المساندة الاجتماعية وأثرها على التوافق المهني لدى الممرضين.
- السند والدعم الاجتماعي كإستراتيجية إيجابية لتحقيق التوافق.



المراجع:

* الكتب:

- أسلان زورلو، (2013): التوافق المهني لدى العمال المهاجرين، البلد: هولندا.
- تايلور شيلي، (2008): ترجمة، درويش بريك وسام، وشاكر داود فوزي، "علم النفس الصحي"، ط1، دار حامد، عمان.
- جودت عزت عطوي، (2006): أساليب البحث العلمي، مفاهيمه وأدواته وطرقه الإحصائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- ريفيرا (2017): مستوى التوافق المهني عند المغتربين وغير المغتربين، دراسة خاصة، أمريكا اللاتينية.
- زهران حامد، (1984): علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، ط5، مصر: القاهرة.
- زهران حامد عبد السلام، (1977): الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط2، القاهرة: عالم الكتب.
- العبيدي عبد الله، (2014): مناهج البحث، دار الأيام للنشر: القاهرة.
- عماد عبد الغني، (2008): منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة، بيروت.
- غانم محمد حسن، (2007): مقدمة في الصحة النفسية، ط1. الإسكندرية: المكتبة المصرية.
- محمد شحاتة ربيع، (2010): علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ملحم سامي محمد، (2020): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة للطباعة والنشر، الأردن.
- هيجان عبد الرحمان، (2004): علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم، الرياض.

* مجلات:

- إسماعيل اليامنة، (2017): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بتقبل العلاج لدى مرضى السكري. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف. المسيلة. العدد 13.
- بوعطيط سفيان، (2018): العوامل الديموغرافية وتأثيرها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 05.
- تومي طيب، (2022): مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مخبر المهارات الحياتية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، المجلد 07، العدد 02.

- جعيس عفاف، (2014): نمذجة العلاقة السببية بين إدراك ضغوط الأحداث الحياتية وفعالية الذات المدركة واستراتيجيات التعايش مع الضغوط والاعضاءات السببية الحياتية لدى طلاب الدبلوم العامة في التربية بكلية التربية، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، المجلد 08، العدد 03.
- حداد عفاف، (1989): دور الدعم الاجتماعي المقدم من الأصدقاء في تحقيق الحاجات النفسية والاجتماعية، تطبيقات إرشادية. مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، العدد 14.
- حمريط نوال، (2021): مستوى المساندة الاجتماعية لدى المراهق المصاب بداء السكري. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة. العدد 35
- الرنتيسي أحمد مُجَّد والمفتي أُمجد مُجَّد، (2019): دور المؤسسات الأهلية في تحقيق المساندة الاجتماعية للجرحى والمعاقين حركيا نتيجة مسيرات العودة. جمعية السلامة الخيرية، مجلة العلوم الاجتماعية، غزة.
- زكية عبد القادر، (2000): التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية. مجلة علم النفس، العدد 54، السنة 14، الهيئة العامة للكتاب.
- سعيد مُجَّد المهنا، (2002): العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي الجمارك مطار الملك خالد الدولي، مجلة الإدارة العامة، العدد 25، الرياض.
- سميرة عبد الله كردي، (2008): المساندة الاجتماعية وإدارة الحياة لدى عينة من مرضى الفشل الكلوي وفعالية برنامج الإرشاد الأسري، دراسة عربية، مصر.
- صالح عواطف حسين، (2002): العزلة الاجتماعية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية والمساندة الاجتماعية لدى الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، المجلد 12، العدد 53.
- العتيبي فريحان، (2019): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالرضا عن الحياة، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 20، العدد 09.
- عزة عبد الكريم، (2001): استخدام المساندة في تحسين التوافق النفسي والاجتماعي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 102، العدد 29.

- عطا الله مُحمَّد العطوي، (2020): التوافق المهني لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان وعلاقته بالطموح باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 30، العدد 04.
- علي عبد السلام، (2001): المساندة الاجتماعية وأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة المقيمين مع أسرهم في المدن الجامعية، مجلة علم النفس، العدد 53، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة.
- فايد حسن علي، (2005): ضغوط الحياة والضبط المدرك للحالات الذاتية والمساندة الاجتماعية كمنبئاتبالأعراض السيكوسوماتية، دراسات نفسية، المجلد 15، العدد 01.
- مخيمر عماد، (1997): الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة في العلاقة بين الضغوط وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 07، العدد 17.
- المعبود، (2005): تأثير المساندة الاجتماعية على خفض الضغوط النفسية الناجمة عن صدمات الحوادث لدى عينة من طلبة الجامعة، جمهورية مصر العربية، جامعة عين الشمس.

* مذكرات:

- بوعطيط سفيان، (2007): طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة.
- بن عمارة سمية، (2008): صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، غرداية.
- بن غربال سعيدة، (2015): الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الاجتماعي، جامعة مُحمَّد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- جبران يوسف عاقل، (2015): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق الشخصي والاجتماعي، رسالة ماجستير في علم النفس النمو، جامعة دمشق، طرطوس.
- الجوهرة صبار، (2014): الضغوط وعلاقتها بالمساندة والاكتئاب لدى طالبات الجامعة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام مُحمَّد بن سعود.

- حنيني، (2014/2013): دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية، الشركة العمومية للأشغال والترقية العقارية. شروين، ولاية أدرار.
- حمري فاطمة الزهراء ومداني ريم، (2015): إدراك المساندة الاجتماعية لدى المكفوفين وعلاقتها بتقديرهم لذاتهم، مذكرة ماستر، جامعة 08 ماي 1945، قالة. خزاعلة عبد العزيز، (1997): وظيفي للممرضين والمرضات العاملين في وزارة الصحة، رسالة ماجستير، جامعة أسبوط، مركز دراسات المستقبل، الأردن.
- دياب مروان عبد الله، (2006): دور المساندة كمتغير وسيط بين الأحداث الضاغطة والصحة النفسية للمراهقين الفلسطينيين، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- الرواحية بدرية محمد يوسف، (2016): التوافق المهني وعلاقته بفاعلية الذات المدركة، رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة عمان.
- زروقي صباح، (2015): المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني، دراسة ميدانية لشركة توزيع الكهرباء والغاز، مذكرة ماستر علم النفس وعلوم التربية، ورقلة.
- سامي خليل فحجان، (2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- سكاي سامية، (2018): مستوى المساندة الاجتماعية وأشكالها لدى التلاميذ المتميزين في التحصيل الدراسي، رسالة ماجستير في علوم التربية والارطوفونيا، جامعة تيزي وزو.
- السماوي عبد العزيز عبد الله، (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشافعي ماهر، (2002): التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماهم الشخصية، رسالة مكملة لنيل درجة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شريف وبحورة، (2022): إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني، مذكرة ماستر علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة غرداية.
- شويخ هناء أحمد، (2004): إستراتيجيات التعايش والمساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض الاختلالات النفسية لدى أورام المثانة السرطانية.

- الصبان عبيد مُجَّد حسن، (2003): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغط النفسية والاضطرابات السيکوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات في مكة المكرمة وجدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- عاطف محمود أبو غالي ونادرة غازي بسيسو، (2009): التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع التنظيمي، دراسة ميدانية لمدارس الثانوية، محافظات غزة.
- عبد العزيز نورة، (2014): الصلابة النفسية وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى مصابات بسرطان الثدي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض.
- الكردي فوزية إبراهيم، (2012): الإسناد الاجتماعي وعلاقته بالضغط النفسية لدى أفراد الجالية الفلسطينية المقيمة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير في علم النفس، الدنمارك.
- لبرار (2011/2010): التوافق المهني لدى السيکولوجي الإكلينيكي بالمؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات الجنس والسن والخبرة المهنية في تشخيص وعلاج الأمراض النفسية، رسالة ماجستير، جامعة باتنة.
- لعبيدي جمال الدين، (2018): علاقة المساندة الاجتماعية بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ الممارسين للنشاط البدني الرياضي في بعض الثانويات.
- المعسري خالد، (1995): الاتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني، دراسة ميدانية للضباط والعاملين في مجال التحقيق ومجالات الإدارية.
- مكناسي مُجَّد، (2007): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل، دراسة ميدانية بالمؤسسات العقابية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل، رسالة ماجستير علم النفس عمل وتنظيم، قسنطينة.
- النابلسي، (2009): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغط النفسية والتوافق مع الحياة الجامعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- وهبان حسن، (2008): التوافق المهني وعلاقته بالأعراض السيکوسوماتية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- Al- Rachid، M. (2017).The role of 77 slamic nursing in history.Islamic Medical journal،12 (3).
- Anderson، p. (2018). Ancient medical practices and their influence one modern health care. Cambridge university.
- Bergman،C.S.Plomi، R. Pedersen،N.L.Mclean، G.E. and psychological well-being. Psychology and Agin، vol.
- Jones، K. (2020). Nursing and religion in the Middle Ages. Medicales Health studes، 14 (1).
- Leavy، R. (2009): Social Support and psychological disorder: Areview. Journal of community psychology.
- Taylor، R. (2016). Florence Nightingole and the transformation of nursing.Journal of Medical History، 30 (4).
- Williams، B،& Brown، T. (2021). Modern nursing and the impact of technology.Healthcare imovations، 35 (3).

الملاحق



جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الثانية ماستر علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إخواني أخواتي الممرضين، السلام عليكم...

يتشرف الباحث بأن تكونوا ضمن العينة التي ستجرى عليها الدراسة والتي هي بعنوان " إدراك المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية "، لذا نرجو من سيادتكم المساهمة في هذه الدراسة، علما أن المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

يرجى قراءة العبارات جيدا ثم وضع علامة (X) أمام الحقل المناسب لكل عبارة:

1. الجنس: ذكر () أنثى ()
2. الحالة الاجتماعية: أعزب () متزوج () مطلق ()
- أرمل ()

مقياس إدراك المساندة الاجتماعية:

الرقم	العبارة	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
01	تقف أسرتي بجانبني عندما أحتاج إلى مساندتها				
02	تساعدني أسرتي عندما أحتاج إلى ذلك				
03	أنا شخص مهم عند أسرتي عندما أغيب عنها				
04	أشعر أن أسرتي حريصة على مساعدتي				
05	تخفف أسرتي من أحزاني				
06	مساندة أسرتي يزيد من قوتي على تحمل الآلام				
07	تهتم أسرتي بشؤوني الخاصة				
08	عندما أشعر بالتوتر أفضل الرجوع إلى أسرتي				
09	تقبلني أسرتي كما أنا بعجزتي وضعفي				
10	تحاول أسرتي إسعادي				
11	يشاركني أفراد أسرتي اهتمامي في الحياة				
12	أشعر أن وجودي بين أسرتي مرغوب فيه				
13	عندما أتحدث أرى أفراد أسرتي ينصتون إلي				
14	تقبل أسرتي أفكارتي حتى لو اختلفت مع آرائهم				
15	أفراد أسرتي مستعدون لمساعدتي عندما ألجأ إليهم				
16	يهتم أفراد أسرتي بتلبية احتياجاتي				
17	يسود التفاهم بيني وبين أفراد أسرتي				
18	أسرتي تسودها العلاقات الاجتماعية القوية				
19	استمتع بوجود مع أفراد أسرتي				
20	أشعر بالرضا عندما أطلب المساعدة من أسرتي				
21	عندما تواجهني صعوبات ألجأ إلى أسرتي				
22	أشعر بوجود مساندة من أسرتي				
23	أشعر بأني محل اهتمام أصدقائي				
24	أتحدث عن مشكلاتي مع أصدقائي				
25	أشعر بالراحة لأن أصدقائي يساندونني				

26	أطلب المساعدة من أصدقائي عندما أكون في حاجة إليها				
27	يوجد لدي أصدقاء حميمون أتحدث إليهم				
28	يتقبل أصدقائي تصرفاتي				
29	عندما أطلب المساعدة من أصدقائي أجدها				
30	أستفيد من خبرات أصدقائي				
31	يتغاضى أصدقائي عن أخطائي بسبب حبهم لي				
32	أتلقي النصح من أصدقائي				
33	أحب أن اجتمع مع أصدقائي لأقضي معهم بعض الوقت				
34	يمدني أصدقائي بالمال عندما أحتاج إليه				
35	أتمسك بمشورة أصدقائي				
36	ألجأ إلى أصدقائي عندما أشعر بالضيق				
37	يستمتع أصدقائي بالجلوس معي				
38	أشعر بأني مندمج مع أصدقائي				
39	يقوم أصدقائي بزيارتي				
40	تربطني بأصدقائي علاقة قوية				
41	أشارك أصدقائي في حل مشكلاتهم				
42	عندما أكون في موقف صعب يهتم بي أصدقائي				
43	تخف أحزاني عندما أتحدث مع أصدقائي				
44	عندما تواجهني متاعب ألجأ إلى أصدقائي				

. مقياس التوافق المهني:

الرقم	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
01	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة					
02	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
03	أحافظ على إتباع قواعد العمل بدقة					
04	أعتقد أن اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل					

05	أعتقد أن مهام العمل تتوزع بين الممرضين بشكل غير متكافئ				
06	أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية				
07	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي				
08	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي				
09	أشعر أن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفيا				
10	توفر لي مهنتي إشباع فضولي العلمي وتوسع مداركي				
11	تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي				
12	يسبب لي تداخل الواجبات الوظيفية مواقف مزعجة مع الآخرين				
13	يتلاءم عملي مع قدراتي و ميولي				
14	يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد لعامل الجذب والتجديد				
15	تتلاءم طبيعة مهنتي و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه				
16	يعتمد التقدم المهني بالمستشفى على العلاقات مع الرؤساء				
17	أجد في هذه المهنة مجالا لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال تدريب وتكوين المستمر				
18	ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل				
19	تولي الإدارة النشاط الاجتماعي والترفيهي اهتماما معقولا				
20	أعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الممرضين				
21	تفوض الإدارة الصلاحيات للممرضين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب				
22	أرى هناك تمييز في معاملة بين ممرضين لا يقوم على أسس موضوعية				
23	علاقتي مع المسؤولين والإدارة مبنية على التفاهم والثقة والاحترام متبادل				
24	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها				
25	أشعر بالظلم في التقارير السنوية				
26	أرى أن القرارات من المسؤولين غير واضحة				
27	أرى أن المسؤولين يتقبلون النقد البناء				
28	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات				

29	أشعر بأن طريقة متابعة المسؤولين للعمل إيجابية وضرورية				
30	الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية				
31	يتيح لي المسؤولين الفرصة لمعرفة نتائج ما أقوم به من أعمال				
32	تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكييف...) بصورة جيدة داخل مبنى المستشفى				
33	متطلبات ومقومات العمل الوظيفي غير متوفرة في مكتبي				
34	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر				
35	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي				
36	ينتابني شعور أن الممرضين في مستشفى قضي بكير أقل شأنا من ممرضي بعض المستشفيات الأخرى				
37	أعتر بمهنتي وانتمائي للممرضين بمستشفى قضي بكير				
38	أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة				
39	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي				
40	أنصح أصدقائي بعدم العمل كممرضين في مستشفى قضي بكير				
41	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة				
42	لا أحقق أهدافا ذات قيمة من خلال عملي				
43	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع				
44	لو أتيحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فورا				
45	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي				
46	توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع				
47	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي				
48	لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الاجتماعية				
49	يسبب لي التنافس في مجال العمل التوتر في علاقتي مع زملائي				
50	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء				
51	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي				
52	أعتقد أن زملائي يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ				
53	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل				

54	أُتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية				
55	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله				
56	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها				
57	أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية				
58	ترقيتي متعلقة بالكفاءة والإتقان في عملي				
59	ينال الموظف حافزا ماديا عندما يؤدي عملا متميزا				

شكرا لحسن تعاونكم

الملحق رقم (02): نتائج الاستبيان

تكرارات الجنس للعينة الاستطلاعية:

الجنس				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	12	40.0	40.0	40.0
أنثى	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

تكرارات الحالة الاجتماعية للعينة الاستطلاعية:

الحالة الاجتماعية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أعزب	11	36.7	36.7	36.7
متزوج	12	40.0	40.0	76.7
مطلق	2	6.7	6.7	83.3
أرمل	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

صدق المقارنة الطرفية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية:

Group Statistics					
	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الفئة الدنيا	10	58.2000	4.51664	1.42829
	الفئة العليا	10	91.9000	15.34384	4.85215

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
الدرجات	Equal variances assumed	20.837	.000	-6.663	18	.000	33.70000	5.05800	44.32646-	23.07354-
	Equal variances not assumed			-6.663	10.548	.000	33.70000	5.05800	44.89105-	22.50895-

صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني:

	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الفئة الدنيا	10	57.7000	4.11096	1.30000
	الفئة العليا	10	59.0000	.00000	.00000

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	5.062	.037	-1.000	18	.331	-1.30000-	1.30000	-4.03120-	1.43120
Equal variances not assumed			-1.000	9.000	.343	-1.30000-	1.30000	-4.24080-	1.64080

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841 ^a	44

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.064 ^a	59

ثبات التجزئة النصفية لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية:

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.693
		N of Items	22 ^a
	Part 2	Value	.702
		N of Items	22 ^b
	Total N of Items		44
	Correlation Between Forms		.880
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.936
	Unequal Length		.936
	Guttman Split-Half Coefficient		.936

a. The items are: البند 1، البند 3، البند 5، البند 7، البند 9، البند 11، البند 13، البند 15، البند

17، البند 19، البند 21، البند 23، البند 25، البند 27، البند 29، البند 31، البند 33، البند 35، البند

37، البند 39، البند 41، البند 43.

b. The items are: البند 2، البند 4، البند 6، البند 8، البند 10، البند 12، البند 14، البند 16، البند

18، البند 20، البند 22، البند 24، البند 26، البند 28، البند 30، البند 32، البند 34، البند 36، البند

38، البند 40، البند 42، البند 44.

ثبات التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.390 ^a
		N of Items	30 ^b
	Part 2	Value	-.732 ^a
		N of Items	29 ^c
	Total N of Items		59
	Correlation Between Forms		.624
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.769
	Unequal Length		.769
	Guttman Split-Half Coefficient		.763

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are:

البند 57، البند 55، البند 53، البند 51، البند 49، البند 47، البند 45، البند 43، البند 41، البند 39، البند 37، البند 35، البند 33، البند 31، البند 29، البند 27، البند 25، البند 23، البند 21، البند 19، البند 17، البند 15، البند 13، البند 11، البند 9، البند 7، البند 5، البند 3، البند 1، البند 59، البند 61، البند 63، البند 65، البند 67، البند 69، البند 71، البند 73، البند 75، البند 77، البند 79، البند 81، البند 83، البند 85، البند 87، البند 89، البند 91، البند 93، البند 95، البند 97، البند 99، البند 101، البند 103.

c. The items are:

البند 56، البند 58، البند 60، البند 62، البند 64، البند 66، البند 68، البند 70، البند 72، البند 74، البند 76، البند 78، البند 80، البند 82، البند 84، البند 86، البند 88، البند 90، البند 92، البند 94، البند 96، البند 98، البند 100، البند 102.

تكرارات الجنس للدراسة الأساسية:

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	24	48.0	48.0	48.0
	2.0	26	52.0	52.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

تكرارات الحالة الاجتماعية للدراسة الأساسية:

الحالة الاجتماعية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	16	32.0	32.0	32.0
	2.0	19	38.0	38.0	70.0
	3.0	7	14.0	14.0	84.0
	4.0	8	16.0	16.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

معامل الارتباط برسون للدراسة العلائقية بين المتغيرين:

Correlations			
		إدراك المساندة الاجتماعية	التوافق المهني
مجموع 1م.	Pearson Correlation	1	137٠
	Sig. (2-tailed)		344٠
	N	50	50
مجموع 2م.	Pearson Correlation	137٠	1
	Sig. (2-tailed)	344٠	
	N	50	50

اختبار t test لعينة واحدة لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية:

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع 1م.	50	800.85	8640.20	9506.2

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1 م. مجموع	29.079	49	.000	85.8000	79.871	91.729

اختبار t test لعينة واحدة لمقياس التوافق المهني:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع 2م	50	280.184	5724.11	6366.1

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
مجموع 2م	112.601	49	.000	184.2800	180.991	187.569

اختبار الفروق حسب الجنس لمقياس إدراك المساندة الاجتماعية:

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع 1م	ذكر	24	292.86	6091.22	6151.4
	أنثى	26	346.85	5570.19	8354.3

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
1 م. مجموع	Eq ual vari ances assumed	1.880	.177	.158	48	.875	.9455	5.9656	-11.0491	12.9401
	Eq ual vari ances not assumed			.158	45.691	.875	.9455	6.0008	-11.1357	13.0267

تحليل التباين لمتغير الحالة الاجتماعية لمقياس إدراك المساعدة الاجتماعية:

ANOVA

إدراك المساعدة الاجتماعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	101.690	3	034.230	513.676	
Within Groups	899.20639	46	693.448		
Total	000.21330	49			

اختبار الفروق حسب الجنس لمقياس التوافق المهني:

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع م2	ذكر	24	708.180	9473.11	4387.2
	أنثى	26	577.187	3737.10	0345.2

Independent Samples Test

Independent Samples Test											
	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means	95% Confidence Interval of the Difference								
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
م2 مجموع	Equal variances assumed	.407	.527	-2.175	48	.035	6.8686	3.1578	-13.2177	-5195	
	Equal variances not assumed			-2.163	45.762	.036	6.8686	3.1759	-13.2623	-4749	

تحليل التباين لمتغير الحالة الاجتماعية لمقياس التوافق المهني:

ANOVA

التوافق المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	111.214	3	37.071	.264	.851
Within Groups	6450.866	46	140.236		
Total	6562.080	49			

الملحق رقم (03): الهيكل التنظيمي للمؤسسة (مستشفى قضي بكير بولاية غرداية)

