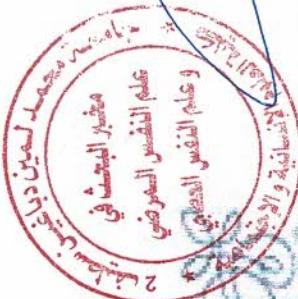


جامعة محمد لمين دبا غين سطيف 02
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
مختبر علم النفس المرضي وعلم النفس العصبي



الدكتور (ة) عتيقة باش
جامعة المسيلة - الجزائر

تفتح هذه الشهادة إلى: طالب(ة) الدكتور(ة): عتيقة باش، جامعة المسيلة - الجزائر
نظير مشاركته (ها) في الملتقى الوطني المنعقد يوم 04 ديسمبر 2022 بجامعة محمد لمين دبا غين سطيف 02
الموسوم بـ: تعزيز الصحة النفسية في الوسط المهني الآليات والنتائج
وذلك بمداخلة موسومة بـ: "درجة الإحراق النفسي وعلاقته بكل من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة
من المرضى بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة"
مدبرة المختبر
رئيسة الملتقى
رئيس المختبر
د. خروش مكي



الملتقى الوطني الثاني حول : تعزيز الصحة النفسية في الوسط المهني الآليات والنتائج

2022 ديسمبر 04

الاسم واللقب: يمينة بوبعاية - عتيقة بابش.

الرتبة : أستاذ مؤقت بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج - أستاذ مؤقت بجامعة محمد بوضياف المسيلة

الدرجة العلمية : دكتوراه علوم في علم النفس الاجتماعي- طالبة دكتوراه في الارشاد والتوجيه النفسي والتربوي.

رقم الهاتف : 0666432496 – 0658748016

البريد الإلكتروني : atika.babech@yahoo.fr – aminaboubaya@yahoo.fr

عنوان المقال : درجة الاحتراق النفسي وعلاقته بكل من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من الممرضات بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة.

محور المداخلة: المحور الثامن (المشكلات النفسية و التنظيمية في العمل)

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة كل من الاحتراق النفسي، الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من الممرضات بالمسيلة، وكذا الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة حسب متغيري المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في كل منهم، وكذلك فحص نوع العلاقة بين متغير الاحتراق النفسي وكل من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لديهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة لا احتمالية غرضية (قصدية) مقدارها (47) ممرضة، وقد تمثلت أدوات الدراسة في استبيان الذكاء الروحي من إعداد "محمد عصام محمد الطلاع" و مقياس الرضا الوظيفي ناجح راضي 2015 ، و مقياس الاحتراق النفسي لهاني خليل 2013 لجمع المعلومات وتم التأكد من صدقها وثباتها ليتم تطبيقها في الدراسة الأساسية ، تم التوصل إلى النتائج التالية :

- درجة الاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة متوسطة.
- درجة الذكاء الروحي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة مرتفعة.
- درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة متوسطة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق دالة إحصائيا في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة.
 - توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- الكلمات المفتاحية:** الاحتراق النفسي، الذكاء الروحي، الرضا الوظيفي، الممرضة.

Abstract:

The current study aimed to identify the degree of psychological combustion, spiritual intelligence and job satisfaction in a sample of nurses, as well as to find out if there were differences between the sample of the study according to variables of educational level and years of experience in each of them, Psychological and job satisfaction. In order to achieve the objective of the study, a sample of no (purposeful) objective (47) nurses was selected. The tools of the study were the "Spiritual Intelligence Questionnaire" prepared by Mohammed Essam Mohammed Al Talaa and the Satisfactory Satisfaction Scale. , And the psychological scale of combustion Hani Khalil 2013 To gather information and verify its validity and consistency to be applied in the basic study, the following results were reached:

- The degree of psychological combustion in a sample of the nurses of the hospital center Sulaiman Omairat medium.
- The degree of spiritual intelligence in a sample of the nurses of the hospital, Suleiman Omairat high.
- The degree of job satisfaction in a sample of the nurses of the hospital center Sulaiman Amiraat medium medium.
- There are no statistically significant differences in psychological combustion among the sample of the study according to the variable of the educational level.
- There are statistically significant differences in the psychological combustion among the sample of the study due to the variable years of experience.
- There are no statistically significant differences in spiritual intelligence among the sample of the study due to the variable of educational level
- There are no statistically significant differences in spiritual intelligence among the sample of the study due to the variable years of experience.
- There were no statistically significant differences in job satisfaction among the sample of the study due to the variable of the educational level.
- There were no statistically significant differences in job satisfaction among the sample of the study due to variable years of experience.

-There is no statistically significant relationship between psychological combustion and spiritual intelligence among the study sample.

There was a statistically significant inverse relation between psychological combustion and job satisfaction among the study sample.

Keywords: psychological combustion, spiritual intelligence, job satisfaction, nurse.

مقدمة:

إن التغيير السريع والمتواصل الذي يشهده عالمنا اليوم من حيث متطلباته ومكوناته أسمهم في تعريض العاملين في مختلف المؤسسات والتنظيمات على اختلاف طبيعة عملهم لدرجات من الضغوط، ولكن هناك أعمال يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط مقارنة مع باقي الأعمال، من بينها مهنة التمريض والتي تعد من المهن الصعبة والشاقة لما تنسمه من خصائص وما يرتبط بها من واجبات تفرض على العاملين فيها أوضاعا قد تكون مصدرا للضغط النفسي.

ويعتبر الاحتراق النفسي استجابة سالبة لمختلف الضغوط التي يمر بها الفرد في عمله، ففي حين يساير بعض الأفراد مثل هذه الضغوط المرتبطة بالعمل بأسلوب إيجابي، نجد الآخرين لا يستطيعون ذلك لأسباب متعددة (عبد الله، 1994)، وهكذا أصبح الاحتراق النفسي يمثل رد فعل لظروف العمل غير المتحملة، وينتج عنه آثار عديدة منها تدني الإحساس بالمسؤولية، واستنفاد الطاقة النفسية، والتخلّي عن المثاليات، وزيادة السلبية ولوّم الآخرين في حالة الفشل، وقلة الدافعية، ونقص فعالية الأداء، وكثرة التغيب عن العمل، وعدم الاستقرار الوظيفي (الخطيب، 2007).

ويحدث الاحتراق النفسي لدى المرضيin نتيجة لعدد من المشاكل التي ترتبط بمهنة التمريض، ذلك أن الأفراد العاملين في المؤسسات الإنسانية هم أكثر العاملين تعرضا للاحتراق النفسي بسبب ظروف العمل المختلفة، والواجبات التي تفرض عليهم بذل أقصى الجهد من أجل تحقيق الأهداف المرسومة لهم، وبسبب ضغوط العمل النفسية والمهنية التي تمر بهم من خلال ممارستهم للنشاط المهني، حيث تلعب العلاقات الرسمية وغير الرسمية مع الزملاء في العمل، وقضايا النمو النفسي والمهني، والظروف الفيزيقية، والممارسات الإدارية وعبء الدور وغموضه وغيرها من المتغيرات كلها تلعب دورا أساسيا في الإصابة بالاحتراق النفسي (علوي، 1998)، وهذا ما جعل موضوع الذكاء الروحي يلاقي اهتماما كبيرا من قبل عدد لا يأس به من الباحثين، ذلك أنه يعني به "القدرات والاستعدادات التي تعتمد على الجانب الروحي وتمكن الفرد من حل المشاكل وتحقيق الأهداف في الحياة اليومية" (عبد الجواد وعاشر حسين، 2015)، وبالتالي فإن الذكاء الروحي يسهم أكثر من غيره في ترك طابع مميز للفرد عن غيره، وقد أشارت الدراسات إلى أن الذكاء الروحي يؤدي دورا مهما في التكيف وحل المشكلات، كما أنه يعد عاملا مهما في تخفيف مستويات الشعور بالإكتئاب والضغط (الطلاع، 2016).

ومنه فإن الاحتراق النفسي والذكاء الروحي والرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة التي استهوت الباحثين في مجال علم النفس، لا سيما ونحن في عصر ازدادت فيه الضغوطات كما ذكرنا سابقا والتي باتت تواجهنا من كل حدب وصوب، ومن أجل ذلك تم القيام بهذه الدراسة نتيجة لندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين هاته المتغيرات بالنسبة لنفس العينة.

تحديد مشكلة الدراسة :

تم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- 1 . ما درجة الاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة؟
- 2 . ما درجة الذكاء الروحي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة؟
- 3 . ما درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة؟
- 4 . هل توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي؟
- 5 . هل توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- 6 . هل توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟
- 7 . هل توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- 8 . هل توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟
- 9 . هل توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- 10 . هل توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة؟
- 11 . هل توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

• أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الاحتراق النفسي لدى الممرضات وعلاقته بكل من الذكاء الروحي والأداء الوظيفي لديهن، ذلك لأننا نعيش عصرًا شديد التعقيد مليئاً بالتغييرات السريعة والتغيرات والضغوط النفسية وطغيان المادة على القيم مما يشكل جواً ملائماً لزيادة الاضطرابات النفسية والأمراض العقلية والانحرافات السلوكية وكل ذلك يجعل من موضوع الاحتراق النفسي موضوع الساعة فهو يهم كل فرد في المجتمع وذلك من أجل تحقيق التوافق النفسي والانفعالي والاجتماعي وذلك من خلال بلوغ أعلى مستوى من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي من أجل الاستمتاع بالحياة والشعور بالرفاهية والسعادة وتحقيق معدلات أفضل في الإنتاج بشتى جوانبه عن طريق استغلال جميع القدرات والإمكانات إلى أقصى حد ممكن من أجل مواجهة مطالب الحياة والعيش في سلام وسلامة، بالإضافة إلى ندرة المواضيع التي تتناولت علاقة الاحتراق النفسي بكل من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى الممرضات، لذا جاء هذا الموضوع لتقديم معلومات أساسية عن العلاقة التي تربط بين هذه المتغيرات.

• أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1 . التعرف على درجة كل من الاحتراق النفسي والذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة.

2. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات حسب متغيري المستوى التعليمي وسنوات الخبرة بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة في كل من الاحتراق النفسي والذكاء الروحي والأداء الوظيفي.

3. الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي وكل من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

• تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة :

1. الاحتراق النفسي: عرفته كريستينا ماسلاش (2003) بأنه حالة من الإنهاك العقلي والجسدي والانفعالي، تتمثل في الإجهاد العصبي واستفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز في المجال المهني (عبد الجود وحسين، 2015، بدون صفة)، والمقصود به إجرائيا هو حالة من الاستنزاف البدني والإرهاق العاطفي وتكوين اتجاهات سلبية نحو الآخرين تشعر بها الممرضة نتيجة تعرضها لضغوط شديدة ومستمرة في العمل، وهو الدرجة التي تحصل عليها الممرضة وفقا لاستبيان الاحتراق النفسي المطبق في الدراسة الحالية.

2. الذكاء الروحي : هو قدرة فطرية يولد الإنسان مزودا بها وتنمو وتزداد مع التقدم في العمر وتعكس مدى قدرة الفرد على الوعي بذاته والتسامي بها والتوجه نحو الآخرين والتأمل في الكون والطبيعة والتعامل مع المعاناة بشكل إيجابي واتخاذها فرصة للنمو (الطبع، 2012، 142)، والمقصود به إجرائيا قدرة الفرد على الوعي والتسامي والاستسلام لله والإحساس بمعنى الحياة والتعامل مع المعاناة ك موقف تعليمي ونمائي والاستمتاع بالحياة والسلام الداخلي مع النفس ومع الآخرين ويقيس هذا النوع من الذكاء بالدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة الجامعية جراء اجابتها على استبيان الذكاء الروحي المستخدم في الدراسة الحالية.

3. الرضا الوظيفي: هو عبارة عن ردة فعل عاطفية إيجابية تتعلق بالعمل (بوخم وعمارة، بدون سنة، 105)، ويقصد به إجرائيا في الدراسة الحالية الشعور الإيجابي الذي تحس به الممرضة أثناء أدائها لعملها ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما تتوقعه من عملها ومقدار ما تحصل عليه، ويتمثل في المكونات التي تدفعها للعمل بارتياح، ويتمثل في مجموع الدرجات التي تحصل عليها الممرضة من خلال اجابتها على استبيان الرضا الوظيفي المطبق في الدراسة الحالية.

4. الممرضة: وهي المرأة التي تمارس مهنة التمريض بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة بمختلف مستواها التعليمي وسنوات خبرتها.

• الدراسات السابقة :

لإنجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة التي لها ارتباط بموضوع الدراسة بشكل أو آخر، وهي كما يلي:

* دراسة عبد الفتاح بوخم وشريف عمارة (بدون سنة) : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى بشير منتوري، وقد أسفرت النتائج على وجود نسبة عالية من الممرضين غير راضين عن أعمالهم.

* دراسة مدثر سليم أحمد (2004): هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين الذكاء الروحي والتواافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة الجامعة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الذكاء الروحي والتواافق النفسي والاجتماعي لدى عينة الدراسة (عبد الجواد وحسين، 2015).

* دراسة العبودي فاتح (2007-2008): هدفت هذه الدراسة إلى فحص نوع العلاقة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي في مؤسسة الخزف الصحي بالميلية، جيجل، وقد تم التوصل إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين هذين المتغيرين.

* دراسة ماكسيمو (2010): هدفت هذه الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الروحي وإدارة الضغوط، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الذكاء الروحي وإدارة الضغوط (عبد الجواد وحسين، 2015).

* دراسة فيصل خليل الربيع (2012): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الذكاء الروحي لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك، وما إذا كان هذا المستوى يختلف باختلاف جنس الطالب ومستوى تحصيله، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الروحي لدى الطلبة كان متوسطاً، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأنّ الجنس في مستوى الذكاء الروحي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الروحي ولصالح ذوي التحصيل المرتفع.

* دراسة عبد الله بن العياط عوض العنزي (2012): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في المستشفيات السعودية، من خلال دراسة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية والتي تشمل: الجنس، المؤهل الدراسي، مستوى الخبرة، نوع المستشفى...، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات السابق ذكرها.

* دراسة حنان خلفان (2013): هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمografية (النوع، العمر، التخصص، سنة الدراسة، الوظيفة)، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الذكاء الروحي والدافعية للإنجاز الأكاديمي، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (عبد الجواد وحسين، 2015).

* دراسة بوفرة مختار ومنصوري مصطفى (2014): هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس واختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي، وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وعلى وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة.

* دراسة ناجح راضي علي معاني (2015): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، كما هدفت إلى التعرف على آثر بعض المتغيرات مثل: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ومستوى الدخل، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة استجابة كبيرة على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى

لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ومستوى الدخل في حين كان هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح مستوى خبرة (5-10) سنوات.

* دراسة وفاء محمد عبد الجواد ورمضان عاشور حسين (2015): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة نوع العلاقة بين الذكاء الروحي والاحتراق النفسي وبين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وأيضاً إلى فحص الفروق في كل المتغيرات المذكورة تبعاً لكل من النوع والخبرة، وقد تم التوصل إلى وجود علاقة عكسية سالبة بين كل من الذكاء الروحي والاحتراق النفسي، الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وإلى وجود فروق دالة إحصائياً في كل من الاحتراق النفسي والذكاء الروحي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيري النوع وسنوات الخبرة.

* دراسة مصطفى منصوري (2017): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغير الجنس ولاختلاف الحالة الاجتماعية، تم التوصل إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وإلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس ومتغير الحالة الاجتماعية.

* دراسة سعاد عبد الكريم (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لمعظمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في الأردن ، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من ضمنها أن الاحساس بالاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة جاءت متوسطة.

* دراسة زاوي أمال ومزيان محمد (2018): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي الذي يعاني منه ممرضى مصلحة الاستعجالات بالمستشفى الجامعي تيجاني دمرجي -تلمسان-، وقد أشارت النتائج إلى أن الممرضين يعانون من مستوى عالٍ من الاحتراق النفسي.

تعقيب على الدراسات السابقة : في ضوء ما تم استعراضه في الدراسات السابقة يمكن استخلاص أنها جاءت متنوعة في تناولها لمتغيرات الدراسة، والتي هي الاحتراق النفسي والذكاء الروحي والرضا الوظيفي، حيث أنه تم ربط هذه المتغيرات بمتغيرات مختلفة، وبالرغم من ذلك تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسات كانت تسعى تقريرياً إلى تحقيق أهداف واحدة والتي هي عبارة عن معرفة درجة كل من الاحتراق النفسي والذكاء الروحي والرضا الوظيفي، وفحص طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات ومتغيرات أخرى، وكذا الفروق في درجاتهم تبعاً لمجموعة من المتغيرات والتي من بينها النوع، سنوات الخبرة، المستوى العلمي ...، كما قد اتفقت هذه الدراسات من حيث اختيارها للعينة حيث كانت تمثل أغلبها في الموظفين، وقد اختلفت هذه الدراسات من حيث نوع الوظيفة، الأدوات المستخدمة، بيئة التناول و.... الخ، وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء خلفية نظرية حول الموضوع مما مكن الباحثتين من صياغة مشكلة الدراسة وكذا تحديد الفرضيات، كما تم أيضاً اعتماد استبيان الذكاء الروحي المطبق في دراسة من "محمد عصام محمد الطلاع" (2016) كأداة لقياس الدرجة الكلية لهذا المتغير، وأيضاً الاستعانة بها في تفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية.

• فرضيات الدراسة :

1. درجة الاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة مرتفعة.
2. درجة الذكاء الروحي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة منخفضة.
- 3 . درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة منخفضة.

- 4 . توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.
- 5 . توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 6 . توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي
- 7 . توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 8 . توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- 9 . توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
10. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة.
11. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

• **حدود الدراسة :**

تمثلت حدود الدراسة الحالية في ما يلي :

- 1 . **الحدود المكانية :** تم إجراء الدراسة الحالية المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة.
- 2 . **الحدود الزمنية :** تم إجراء الدراسة الحالية في شقها التطبيقي خلال الفترة الممتدة بين: 17 - 03 - 2018 إلى 10 – 04 - 2018.
- 3 . **الحدود البشرية:** تم إجراء الدراسة الحالية في شقها التطبيقي على مجموعة من الممرضات بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة من مستوى تعليمي وسنوات خبرة مختلفين .

• **مجتمع الدراسة :**

تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضات الموجودات بجميع المراكز الاستشفائية بمدينة المسيلة.

• **عينة الدراسة :**

أجريت الدراسة على عينة لا احتمالية غرضية (قصدية) قوامها (47) ممرضة بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة منها (27) ممرضة ذات مستوى تعليم جامعي بنسبة (57%) من حجم العينة الكلي، و(20) ممرضة ذات مستوى تعليم ثانوي بنسبة (42.6%) من الحجم الكلي للعينة، و(14) ممرضة سنوات خبرتها أقل من خمس سنوات بنسبة (29.8%) من الحجم الكلي للعينة، و(28) ممرضة سنوات خبرتها تتراوح بين 05 و 10 سنوات بنسبة (59.6%) من الحجم الكلي للعينة، و(5) ممرضة خبرتها تفوق 10 سنوات بنسبة (10.6%) من الحجم الكلي للعينة، تم اختيارهم بطريقة قصدية، أي أنه تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة.

• **منهج الدراسة :**

قد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية.

• **أدوات الدراسة :**

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على 03 مقاييس، الأول لقياس الاحتراق النفسي والثاني لقياس الذكاء الروحي والثالث لقياس الرضا الوظيفي لدى ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة.

***مقياس الاحتراق النفسي:** تم اعتماد استبيان الاحتراق النفسي المصمم من طرف هاني خليل 2013 ، تكون المقاييس في صورته الأولية من 23 فقرة ، وقد تم تقدير الاستجابات على هذا المقياس كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (01) يوضح تصحيح عبارات مقياس الاحتراق النفسي .

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
05	04	03	02	01

تم تصحيح المقياس بإعطاء أعلى درجة في المقياس (05) وأدنى درجة (01) والفرق بينهما يمثل مدى الفئة مقسم على عدد الفئات المطلوبة وهي كالتالي : (1-5)/5=0.8 وبناء عليه تم تحديد الدرجات التالية للاستعانة بها في تفسير النتائج .

جدول رقم (02) يوضح المقياس الخماسي لتحديد درجات الموافقة على كل عبارات مقياس الاحتراق النفسي

تقدير الاستجابة للبنود	المتوسط الحسابي يتراوح بين
منخفض جدا]1.80-1]
منخفض]2.6-1.8]
متوسط]3.4-2.6]
مرتفع]4.2-3.4]
مرتفع جدا	[5-4.2]

***استبيان الذكاء الروحي:** تم اعتماد استبيان الذكاء الروحي المصمم من طرف "محمد عصام محمد الطلاع" (2016)، وقد اشتمل هذا الاستبيان على 49 بند، مقسمة على أربعة أبعاد هي كالتالي: (البعد الأول – الوعي- من البند 01 إلى 11)، (البعد الثاني – التسامي- من البند 12 إلى 24)، (البعد الثالث – المعنى- من البند 25 إلى 36)، (والبعد الرابع – الممارسة الروحية- من البند 37 إلى 49)، وتم الاستجابة على كل بند وفق تدرج ثلاثي (دائما، أحيانا، نادرا).

تم تصحيح الاستبيان بإعطاء أعلى درجة في المقياس (03) مقابل دائما وأدنى درجة (01) مقابل نادرا وفرق بينهما يمثل مدى الفئة مقسم على عدد الفئات المطلوبة وهي كالتالي : (1-3)/3=0.66 وبناء عليه تم تحديد الدرجات التالية للاستعانة بها في تفسير النتائج:

جدول رقم (03) يوضح المقياس الثلاثي لتحديد درجات الموافقة على كل بنود استبيان الذكاء الروحي

تقدير الاستجابة للبنود	المتوسط الحسابي يتراوح بين
منخفض]1.66-1]
متوسط]2.33-1.66]
مرتفع]3-2.33]

***مقياس الرضا الوظيفي :** تم اعتماد استبيان الرضا الوظيفي لنجاح راضي 2013 ، تضمن 30 فقرة موزعة على أربع أبعاد وهي: طبيعة العمل ، أنظمة الرواتب ، العلاقة مع الادارة ، الدورات و التدريب حيث توزعت كما يلي:

جدول رقم(04) يوضح توزيع فقرات اداة الرضا الوظيفي و الأبعاد التي تتمي إليها:

البعد	فقراته
طبيعة العمل	8-1
أنظمة الرواتب	15-9
العلاقة مع الادارة	23-16
الدورات و التدريب	30-24

وقد تم تقدير الاستجابات على هذا المقياس كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (05) يوضح تصحيح عبارات مقياس الرضا الوظيفي.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
05	04	03	02	01

تم تصحيح المقياس بإعطاء أعلى درجة في المقياس (05) وأدنى درجة (01) والفرق بينهما يمثل مدى الفئة مقسوم على عدد الفئات المطلوبة وهي كالتالي : $0.8=5/(5-1)$ وبناءً عليه تم تحديد الدرجات التالية للاستعانة بها في تفسير النتائج .

جدول رقم (06) يوضح المقياس الخماسي لتحديد درجات الموافقة على كل عبارات مقياس الرضا الوظيفي

تقدير الاستجابة للبنود	المتوسط الحسابي يتراوح بين
منخفض جدا]1.80-1]
منخفض]2.6-1.8]
متوسط]3.4-2.6]
مرتفع]4.2-3.4]
مرتفع جدا	[5-4.2]

و قبل البدء في تطبيق الأداة تم عرضهم على مجموعة من المحكمين تألفت من 08 أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وبعد ذلك تم تطبيقهم في الدراسة الاستطلاعية على (20) ممرضة بالمركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة من أجل حساب خصائصهم السيكومترية.

أ - حساب ثبات الاستبيانات عن طريق معامل الثبات ألفا كرومباخ :

جدول رقم (07) يمثل قيمة معامل ثبات الاستبيانات بتطبيق معادلة ألفا كرومباخ

معامل الثبات ألفا كرومباخ لمقياس الاحتراق النفسي	0.86
معامل الثبات ألفا كرومباخ لاستبيان الذكاء الروحي	0.80
معامل الثبات ألفا كرومباخ لمقياس الرضا الوظيفي	0.71

يظهر من خلال الجدول رقم (07) أن معاملات الثبات الذين قيمتهم على التوالي (0.86) (0.80) (0.71.0) عالين، بما يعني أن الأدوات الثلاث تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقهم في الدراسة الأساسية.

ب - حساب الصدق عن طريق الإتساق الداخلي : تم حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية لهم.

جدول رقم (08) يوضح علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي

الفقرة	معامل	مستوى	الدالة	الفقرة	معامل	مستوى	الدالة

	الدالة	الارتباط			الدالة	الارتباط			الدالة	الارتباط	
دال	0.01	**0.87	17	دال	0.05	*0.45	09	دال	0.01	*0.56*	01
دال	0.01	**0.82	18	دال	0.05	*0.48	10	غير دال	0.10	0.37	02
دال	0.01	**0.76	19	دال	0.01	*0.67*	11	دال	0.01	*0.82*	03
دال	0.01	**0.68	20	دال	0.05	*0.50	12	دال	0.01	*0.75*	04
دال	0.01	**0.69	21	دال	0.05	*0.48	13	دال	0.01	*0.55*	05
دال	0.01	**0.59	22	دال	0.01	*0.59*	14	دال	0.01	*0.61*	06
دال	0.01	**0.63	23	دال	0.01	*0.69*	15	غير دال	0.82	0.54-	07
1		الدرجة الكلية		0.01	5	16	دال	0.01	*0.70*		08

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية دالة إحصائية ماعد الفقرة رقم 2 ورقم 07، حيث تراوحت بين (0.54) و(0.87)، مما يعني أن المقياس صادق و يمكن تطبيقه في بيئة الدراسة مع حذف الفقرة 2-7 واعادة ترتيبه.

جدول رقم (09) يوضح علاقة كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان الذكاء الروحي

الدالة	مستوى الدالة	معامل الارتباط	الأبعاد
دال	0.01	0.86	01
دال	0.05	0.68	02
دال	0.01	0.77	03
دال	0.01	0.79	04
-	-	1	الدرجة الكلية

من خلال الجدول نلاحظ أن كل معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية دالة إحصائية ، حيث تراوحت بين (0.68) و (0.86) ، مما يعني أن الاستبيان صادق و يمكن تطبيقه في البيئة الدراسة .

جدول رقم (10) يوضح علاقة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

الدالة	مستوى الدالة	معامل الارتباط	البعد
دال	0.01	0.57	01
دال	0.01	0.52	02
دال	0.01	0.73	03
دال	0.01	0.66	04
-	-	1	الدرجة الكلية

من خلال الجدول نلاحظ أن كل معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية دالة إحصائية، حيث تراوحت بين (0.57) و (0.73)، مما يعني أن المقياس هو الآخر صادق و يمكن تطبيقه في بيئة الدراسة .

• الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على جملة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات، وذلك بالاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة رقم 22، في تطبيق الأساليب التالية :

. الإحصاء الوصفي باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتrosطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الدرجات بالنسبة للفرضية الأولى والثانية والثالثة.

. معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي وكذلك لاختبار صحة الفرضيتين العاشرة والحادية عشر أو نفيها.

. معامل الثبات ألفا كرونباخ.

. اختبار T test لاختبار صحة الفرضيات الرابعة والسادسة والثامنة أو نفيها.

. اختبار تحليل التباين لاختبار صحة الفرضيات الخامسة والسابعة والتاسعة أو نفيها.

• عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

*عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها :

نصت الفرضية الأولى على أن: درجة الاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة مرتفعة ، وبعد معالجة استجابات أفراد العينة وبالاعتماد على المتrosطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات التي تتنمي لمقياس الاحتراق النفسي والدرجة الكلية للمقياس، بالإضافة إلى ترتيب كل فقرة ، وبالاعتماد على درجة: (منخفض-متوسط-مرتفع) التي تم اعتمادها كما هو موضح مسبقاً، تم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم (11): يوضح المتrosطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق النفسي.

رقم البند	العبارة	الدرجة	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
01	أشعر ان طاقتى مستنفدة في نهاية يوم عملى	متوسط	3.40	0.99	11
02	إن التعامل مع المرضى طول اليوم يسبب لي التوتر.	متوسط	3.32	1.25	15
03	أشعر بالضجر و الملل بسب ممارستي عملى	مرتفع	3.57	0.80	8
04	أشعر أننى أبذل جل جهدي في عملى	مرفع	3.66	0.76	4
05	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطاً كبيراً علي	متوسط	3.17	1.20	18
06	لا أهتم بما يحدث مع زملائي من مشكلات	متوسط	3.32	10.0	14
07	أشعر أن المرضى يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها	متوسط	3.13	1.22	20
08	أشعر بأنني أفقد قدرتي على فهم مشاعر المرضى و الإحساس بها	متوسط	3.23	1.25	16
09	ليس لدي طاقة للتعامل مع عائلتي و أصدقائي حيث أن عملي يأخذ وقتاً كبيراً.	منخفض	3.09	1.24	21

متوسط	17	1.20	3.19	لا أطمع أن أستمر في عملي مستقبلا	10
متوسط	19	078	3.13	إذا اخترت من جديد فلن أختار هذه المهنة	11
متوسط	13	1.01	3.34	أعتقد أن ما أبذله من جهد في العمل لا ينال التقدير من جانب المسؤولين.	12
مرتفع	10	0.77	3.45	أشعر بأن المسؤولين في العمل لا يقدمون لي المساعدة الكافية للتغلب على الصعوبات التي تواجهني في العمل	13
متوسط	12	0.88	3.38	نوجه الإدارة لى اللوم في حالة ظهور أي مشكلات في العمل	14
مرتفع	9	0.77	3.51	أشعر بالإحباط بسبب ما مررت به من خبرات في مهنتي	15
مرتفع	6	0.71	3.60	في اليوم الذي أقوم فيه بعملي أشعر بالكثير من الضيق	16
مرتفع	5	0.79	3.62	أعتقد أن الضغوط التي تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه من أمراض جسمية.	17
مرتفع	1	0.85	3.79	أشعر بأنه من الصعب أن أهدا و أحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بعملي.	18
مرفع	3	0.66	3.77	الضغط التي تواجهني في عملي تفوق ما يمكن أن أتحمله	19
مرتفع	2	0.81	3.77	يتصرف المرضى بأسلوب غير مهذب يشعرني بالضيق	20
متوسط	7	0.71	1.87	يأتي العديد من المرضى إلى المكان باتجاهات وأفكار خاطئة	21
متوسط	2.96	10.32	62.23	تزعجني	
				المقياس ككل	

من خلال الجدول رقم () نلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية للبنود تراوحت بين (3.09-3.79) مع العلم أن أدنى قيمة للإجابة هي (01) وأعلى قيمة للإجابة هي (05)، حيث كان الفقرة رقم (18) في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (3.79) وانحراف معياري قيمته (0.85)، أما الفقرة رقم (09) فقد احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته (3.09) وانحراف معياري قيمته (1.24)، والمقياس ككل فقد بلغ متوسطه الحسابي(62.23)، وبعد حساب القيمة الحقيقية للمتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته (2.96) هذه القيمة تتتمى إلى المجال [3.4-2.6] أي أن الدرجة متوسط ، ومنه نستنتج أن درجة الاحتراق النفسي لدى الممرضات متوسط ، يمكن تفسير هذه النتيجة بالاتفاق مع ما توصلت إليه دراسة زاوي أمل ومزيان محمد 2018 بأن مستوى الاحتراق النفسي لدة عينة من ممرضى مصلحة الاستعجالات كان عال وذلك في بعض فقرات المقياس التي جاءت درجتها مرتفعة مثل العبارة رقم 18 ، أي أن معظم عينة الدراسة لا تشعر بالاسترخاء بعد قيامهن بعملهن ليوم كامل ، والفقرة رقم 20،أي أن تصرف بعض المرض بأسلوب غير مهذب يشعرهن بالضيق ، كما يمكن تفسير الدرجة المتوسطة للاحتراق النفسي ،بأن عينة الدراسة تعاني من مجموعة من الضغوط النفسية لا ترقى لدرجة الاحتراق النفسي كاضطراب ، كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سعاد عبد الكريم 2017 ، أي أن درجة الاحتراق الوظيفي كانت متوسط لدى عينة دراستها.

*عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها :

نصت الفرضية الثانية على أن: درجة الذكاء الروحي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات **بالمسلية منخفضة**، وبعد معالجة استجابات أفراد العينة وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من البنود التي تتتمى لاستبيان الذكاء الروحي والدرجة الكلية للاستبيان،

بالإضافة إلى ترتيب كل بند في الاستبيان، وبالاعتماد على درجة: التي تم اعتمادها كما هو موضح مسبقاً، تم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم (12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة لكل بند من بنود استبيان الذكاء الروحي.

رقم البند	العبارة	الدرجة	الرتبة	المتوسط المعياري	الانحراف المعياري
01	لدي صورة واقعية عن مواطن قوتي وضعيف	مرتفع	14	0.44	2.81
02	أعى الضمير والقيم التي بداخلي وأجعلها نبراساً لحياتي	مرتفع	14	0.44	2.81
03	أتأمل بعمق طبيعة العلاقة بين الإنسان وبين بقية الكون	مرتفع	22	0.45	2.72
04	أعى التواصل العميق بيني وبين الآخرين	مرتفع	40	0.74	2.43
05	أعى المظاهر غير المادية من الحياة	مرتفع	47	0.47	2.34
06	أتحكم في مشاعري وأفكارني عند التفاعل مع الآخرين	مرتفع	46	0.47	2.34
07	أضع الأشياء التي تمر بي في إطار أوسع كي أدرك أهميتها	مرتفع	31	0.50	2.57
08	لبلورة أفكار واضحة أنظر للأمور نظرة شاملة	مرتفع	30	0.50	2.57
09	طورت نظريات خاصة بي حول أمور مثل الحياة، الموت، الحقيقة والوجود	مرتفع	44	0.48	2.36
10	أميل للتوجيه الأسئلة الجوهرية عند الحديث عن المواضيع المهمة	متوسط	48	0.72	2.32
11	أنا مستبصر بحقيقة ذاتي، ومعتقد داخلياً بصحتها	مرتفع	28	0.50	2.57
12	أعامل الآخرين أفضل مما يعاملونني	مرتفع	23	0.46	2.70
13	أحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم نحوني	مرتفع	42	0.70	2.36
14	في حياتي اليومية أشعر أن عملي يخدم الكون بأسره	مرتفع	49	0.69	2.32
15	المكافئات المادية ليست أساس أي عمل أقوم به	مرتفع	41	0.53	2.38
16	أبحث عن الاندماج مع الآخرين والتوفيق بينهم	مرتفع	7	0.29	2.96
17	أميل لأن أكون شخصاً داعماً، معطاء للآخرين	مرتفع	9	0.40	2.91
18	أشعر بأني شخص فعال عند تقديم العون للآخرين	مرتفع	25	0.56	2.66
19	في تصرفاتي أخذ بعين الاعتبار الصالح العام والممتد لكل الناس	مرتفع	11	0.36	2.85
20	أسلك بناء على القيم السامية التي أملكها	مرتفع	1	0.00	3
21	أحاول أن أترك ورائي آثراً جيداً	مرتفع	6	0.29	2.96
22	أعرف أن علي واجبات تجاه العالم لا بد من تحقيقها والوفاء بها	مرتفع	8	0.40	2.91
23	أكظم غيضي وأغفر من ظلمني	مرتفع	38	0.71	2.47
24	أشارك باهتمامات بارزة في مجتمعي	مرتفع	48	0.69	2.32

مرتفع	21	0.68	2.72	إيجاد معنى لحياتي يجعلني أكثر تكيفاً مع الضغوط	25
مرتفع	43	0.70	2.36	أتخاذ قراراتي في ضوء أهدافي وطموحاتي	26
مرتفع	39	0.90	2.45	أفكر في معنى الحياة باستمرار	27
مرتفع	45	0.70	2.34	أعيش حياتي بأهداف واضحة تماماً	28
مرتفع	18	0.67	2.74	لدي قدرة قوية على إيجاد معنى للحياة	29
مرتفع	33	0.54	2.57	أتعيش مع المعاناة، وأحاول الحصول على أفضل ما فيها	30
مرتفع	37	0.50	2.49	أؤمن بقيمة كل ما أسعى لتحقيقه في حياتي	31
مرتفع	20	0.45	2.72	الإنجازات التي أحققها تخلق حياتي معنى	32
مرفع	13	0.36	2.85	تبعد الحياة بالنسبة لي مثيرة للاهتمام	33
مرتفع	1	0.00	3	أشعر بأن الحياة تستحق أن أعيشها	34
مرتفع	29	0.54	2.57	أعتبر حياتي ذات قيمة وأحاول الاستفادة من كل لحظة فيها	35
مرتفع	26	0.49	2.62	من المهم بالنسبة لي أن أكرس حياتي لهدف ما	36
مرتفع	26	0.49	2.62	أشعر بحالة من السعادة عند تأدية الشعائر الدينية	37
مرتفع	17	0.44	2.74	أعمل على تناغم حياتي مع ما يحبه الله ويرضاه	38
مرتفع	36	0.68	2.51	أنمي نفسي روحياً من خلال ممارسات منتظمة كالصلوة، والصيام، وقراءة القرآن	39
مرتفع	35	0.74	2.51	أقضى وقتاً للتأمل والتفكير في سنن الكون	40
مرتفع	19	0.68	2.72	أعتمد على الإيمان العميق بالله عند مواجهة مشكلات الحياة	41
مرتفع	1	0.00	3	في أوقات المعاناة أتذكر العبر والقصص المأثورة	42
مرتفع	31	0.50	2.57	أداء العبادات يعنيني على مواجهة تحديات الحياة	43
مرتفع	12	0.36	2.85	استخدم الأشیاء التي تذكرني بعظمة وحكمة الخالق	44
مرتفع	10	0.47	2.89	أخصص لنفسي أوقات للتأمل الذاتي والتجديد	45
مرتفع	5	0.20	2.96	المداومة على ذكر الله يشعرني بالطمأنينة	46
مرتفع	4	0.20	2.96	تأمل الطبيعة من حولي يشعرني بالروعة والجمال	47
مرتفع	23	0.46	0.70	أسلك بناءً على القيم الروحانية التي أملكها	48
مرتفع	16	0.50	2.79	أحرص على إخلاص النية في كل عمل أقوم به	49
مرتفع	2.96	10.16	132.76	المقياس ككل	

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية للبنود تراوحت بين (2.32-3) مع العلم أن أدنى قيمة للإجابة هي (01) وأعلى قيمة للإجابة هي (03)، حيث كان البند رقم (42) في الرتبة

الأولى بمتوسط حسابي قيمته (3) وانحراف معياري قيمته (0.0)، أما البند رقم (14) فقد احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته (2.32) وانحراف معياري قيمته (0.62)، والاستبيان ككل فقد بلغ متوسطه الحسابي (132.76)، وبعد حساب القيمة الحقيقة للمتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته (2.96) هذه القيمة تتنمي إلى المجال [2.33-3] أي أن الدرجة مرتفعة، ومنه نستنتج أن درجة الذكاء الروحي لدى الممرضات مرتفعة ، يمكن تفسير هذه النتيجة بناءاً على ما توصلت إليه مجموعة من الدراسات السابقة من بينها دراسة مدثر سليم أحمد 2004، التي أقرت أن درجة الذكاء الروحي مرتفعة ، بالإضافة إلى يمكن تفسير هذه النتيجة بناءاً على المبادئ والقيم الروحية التي لها دور أساسي في تنمية الذكاء الروحي والمتمثلة في الرحمة والتعاطف والتضاحية والإيثار وكظم الغيض والتسامح والتعاون الخ المنتشرة في المجتمع الجزائري، والتي هي مغروسة داخل الأسر الجزائرية خاصة فئة النساء ، وهذا بالاتفاق مع ما توصلت إليه دراسة "محمد عصام محمد الطلاع" (2016) حيث أن المجتمعين متشابهين ويحملان تقريراً نفس القيم بما أن دين الدولتين هو الإسلام، حيث أنه توصل من خلال دراسته إلى أن مستوى الذكاء الروحي لدى عينة دراسته كان مرتفعاً ، ويمكن تفسير ذلك على ضوء نظرية النمو المعرفي "حيث أن الفئة العمرية للممرضات تتسم بالقدرة على التفكير المنظم، والاستدلال المنطقي بعيداً عن الأشياء المادية وإنما على أساس رمزي تجريدي، وذلك أسلوب في زيادة الوعي لديهن، وبالتالي ارتفاع درجاتهن على مقياس الذكاء الروحي (الطلاع، 2016،

(112)

*عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها :

نصت الفرضية الأولى على أن: درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات **بالمسلية منخفضة** ، وبعد معالجة استجابات أفراد العينة وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من البنود التي تتنمي لاستبيان الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للاستبيان، بالإضافة إلى ترتيب كل بند في الاستبيان، وبالاعتماد على درجة: التي تم اعتمادها كما هو موضح مسبقاً، تم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم (13): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

رقم البند	العبارة	الدرجة	الرتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	الرسالة
01	تحقق لي وظيفي أمن وظيفي	مرتفع	4	0.84	3.74	
02	المهام و المسؤوليات المنوطة بي واضحة وملائمة	مرتفع	7	0.83	3.70	
03	توفر لي وظيفي فرص الإبداع والتطور	متوسط	16	0.99	3.30	
04	نتيج لي وظيفي مكانة اجتماعية جيدة	متوسط	17	1.10	3.30	
05	توفر لي وظيفي فرص لاستثمار طاقتني وقدراتي	متوسط	14	0.99	3.38	
06	نتيج لي وظيفي سلطة وصلاحيات كافية لأداء عمل	مرتفع	8	0.79	3.64	
07	نتيج لي وظيفي الشعور بأنني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي في عمل	متوسط	13	0.87	3.38	
08	يتنابني الشعور بالسعادة والفخر عند أدائي وظيفي	مرتفع	2	0.74	3.81	
09	أتقاضى راتباً يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه	مرتفع	1	1.10	4.09	

مرتفع	6	0.80	3.70	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لي راتبي سنوياً	10
متوسط	15	1.18	3.32	أشعر بالأمن والاستقرار نظراً لوجود نظام تقاعد	11
مرتفع	5	1.05	3.72	يؤمن الراتب لي ولأسرتي ضماناً اجتماعياً	12
مرتفع	2	0.82	3.81	راتبي الذي أتقاضاه يلبي لي تكاليف المعيشة	13
مرتفع	11	1.08	3.55	أنظر لمزاولة عمل إضافي خارج المستشفى	14
مرتفع	12	0.97	3.49	من وجهة نظري نظام الرواتب والمزايا الإضافية عادل لحد ما	15
مرتفع	9	0.99	3.62	تلاقي اقتراحاتي موافقة من قبل المسؤولين	16
مرتفع	10	1.03	3.60	تساهم المؤسسة في حل مشكلاتك المهنية	17
متوسط	20	1.42	2.94	أجد تقديرًا من قبل المسؤولين إزاء المهام التي أقوم بها	18
متوسط	21	1.44	2.91	التعليمات الصادرة من الادارة واضحة وملائمة	19
متوسط	19	1.25	3.11	توجد موضوعية في تقييم عملك من قبل المسؤولين	20
متوسط	23	1.39	2.57	تحرص الادارة على اطلاعي على كل مهو جيد	21
متوسط	18	1.05	3.17	يتسم أسلوب المسؤولين في التعامل بالوضوح والشفافية.	22
منخفض	38	28	2.30	تنقible ادارتي الحوار والنقد البناء	23
منخفض	30	0.96	1.87	توفر لي وظيفتي فرصة التطور المهني	24
منخفض	29	1.06	1.89	توفر لي وظيفتي فرصة اكتساب مهاراً وخبرات جديدة	25
منخفض	27	1.20	2.36	تتيح لي وظيفتي فرصة للمشاركة في الدورات التدريبية ذات الصلة بعملي.	26
متوسط	26	1.45	2.43	يفيدني التدريب أثناء الخدمة في عملي في تعلم مهارات وأساليب جديدة	27
متوسط	22	0.70	2.66	أشعر بالحاجة إلى المزيد من التدريب والنمو المهني	28
متوسط	24	1.45	2.51	أرى أن عملية التدريب تحظى بمجملها باهتمام كبير من طرف المؤسسة.	29
مرتفع	25	1.26	2.47	إعدادي لمهنتي كافي	30
متوسطة	37	18.39	91.91	الدرجة الكلية	

من خلال الجدول رقم () نلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية للبنود تراوحت بين (1.87-4.09) مع العلم أن أدنى قيمة للإجابة هي (01) وأعلى قيمة للإجابة هي (5)، حيث كان البند رقم (9) في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (4.09) وانحراف معياري قيمته (1.10)، أما البند رقم (24) فقد احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته (1.87) وانحراف معياري قيمته (0.69)، والمقياس ككل فقد بلغ متوسطه الحسابي (91.91)، وبعد حساب القيمة الحقيقية للمتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته (3.09) هذه القيمة تتبع إلى المجال [3.4-2.6] أي أن الدرجة متوسطة، ومنه نستنتج أن درجة الرضا الوظيفي لدى الممرضات من عينة الدراسة متوسطة ، يمكن تفسير هذه النتيجة بالاتفاق مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله بن

العياط 2012 ، بأن درجة الرضا لديهم كانت متوسطة ، بالإضافة إلى دراسة ناجح راضي 2015 التي توصلت إلى نتيجة مفادها أن درجة استجابة العينة كانت كبيرة على مقاييس الرضا الوظفي ، يتضح ذلك من خلال الاستجابة على بعض الفقرات في المقاييس.

*عرض نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها :

نصت الفرضية الرابعة على أنها: " توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي "

للتتحقق من صدق الفرضية، وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرضى بمختلف مستواهم التعليمي، حيث أسفر اختبار (t) لدالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي على النتائج التالية:

جدول رقم (14): يوضح دالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية مقاييس الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدالة	مستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة (t)	نوع الدالة	الدرجة الكلية
						الثانوي
غير دال	0.13	1.52-	11.18	59.60	20	
			9.38	64.18	27	الجامعي

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة(t) التي بلغت قيمتها (-1.52) غير دالة إحصائية عند مستوى الدالة 0.05 و 0.01 ، إذا نستنتج أنها لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. يمكن تفسير هذه النتيجة بالاتفاق مع ما توصلت إليه دراسة مصطفة منصوري ، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى أهم عوامل الاحتراق النفسي للممرضات على اختلاف مستواهم التعليمي نجد أن هناك أسباب اجتماعية وأسرية واقتصادية ونفسية قد تؤدي إلى ذلك أو يمكن أن تعود إلى الصلابة النفسية للممرضة والاستراتيجيات التي تستخدمها الممرضات للتعامل مع الضغوط.

*عرض نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها :

نصت الفرضية الخامسة على أنها: " توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

للتتحقق من صدق الفرضية،

جدول رقم (15): يوضح دالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الدالة	مستوى التعليمي	متوسط المربعات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مصدر التباين	الدرجة الكلية
							لمقياس الاحتراق النفسي
0.016	2.47	0.62	15	9.421		بين المجموعات	
		0.25	31	7.85		داخل المجموعات	
		/	46	17.27		المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أنها توجد فروق دالة إحصائية عند المستوى 0.05 في درجة الاحتراق النفسي للممرضات.

وبهدف تحديد اتجاه الفروق تم اجراء اختبار (LSD) للمقارنات البعدية وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات	مـن 5-10 سنوات	أقل من 10 سنوات	الخبرة
*6.08-	*6.14-		أقل من 5 سنوات
0.057			من 5-10 سنوات
			أقل من 10 سنوات

يتبيـن من نتائج اختبار (LSD) الواردة في الجدول رقم (16) و بالمقارنة نستنتج أنها توجـد فروق دالة إحصائياً في درجة الاحتراق النفسي تعـزى لمتغير سنوات الخبرـة لصالـح المـمرضـات الأقلـ خـبرـة يمكن تفسـير هذه النـتيـجة بـالـاتـفاقـ مع ما توصلـتـ إـلـيـهـ درـاسـةـ وـفـاءـ مـحمدـ 2015ـ وـذـكـ أـنـهاـ تـوـجـدـ فـرـوـقـ دـالـ اـحـصـائـيـاـ في درـجـةـ الـاحـتـرـاقـ الـنـفـسـيـ تـبـعـاـ لـمـتـغـيرـ سـنـوـاتـ الـخـبـرـةـ ،ـ كـمـ يـمـكـنـ اـعـزـاءـ هـذـهـ نـتـيـجـةـ إـلـىـ مـاـ تـوـصـلـتـ إـلـيـهـ درـاسـةـ بـوـفـرـةـ مـخـتـارـ وـمـنـصـورـيـ مـصـطـفـيـ 2014ـ بـأـنـ درـجـةـ الـاحـتـرـاقـ الـنـفـسـيـ تـخـلـفـ تـبـعـاـ لـمـتـغـيرـ سـنـوـاتـ الـخـبـرـةـ ،ـ وـ فـرـوـقـ جـاءـتـ لـصـالـحـ الـأـقـلـ خـبـرـةـ ،ـ قـدـ يـعـتـبـرـ مـنـطـقـيـاـ وـذـكـ أـنـ الـمـرـضـاتـ حـدـيـثـاتـ الـعـلـمـ وـ لـاـ يـمـتـكـنـ مـنـ الـخـبـرـةـ الـازـمـةـ الـتـيـ تـكـسـبـهـمـ اـسـتـرـاتـيـجـيـاتـ التـعـامـلـ مـعـ الـضـغـوطـ الـمـهـنـيـةـ.

*عرض نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها :

نصـتـ الفـرـضـيـةـ السـادـسـةـ عـلـىـ أـنـهـاـ: "ـ تـوـجـدـ فـرـوـقـ دـالـةـ إـحـصـائـيـاـ فيـ الذـكـاءـ الـرـوـحـيـ بـيـنـ أـفـرـادـ عـيـنـةـ الـدـرـاسـةـ تعـزـىـ لـمـتـغـيرـ الـمـسـتـوـيـ الـتـعـلـيمـيـ".

للتحقق من صدق الفرضية، وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمـرضـاتـ بـمـخـتـلـفـ سـنـوـاتـ خـبـرـتهـنـ،ـ حـيـثـ أـسـفـرـ اختـبـارـ (ـtـ)ـ لـدـلـالـةـ الـفـرـوـقـ فيـ درـجـةـ الذـكـاءـ الـرـوـحـيـ عـلـىـ النـتـيـجـةـ التـالـيـةـ:

جدـولـ رقمـ (17)ـ:ـ يـوـضـعـ دـلـالـةـ الـفـرـوـقـ بـيـنـ أـفـرـادـ عـيـنـةـ الـدـرـاسـةـ عـلـىـ الـدـرـجـةـ الـكـلـيـةـ لـاستـبـيـانـ الذـكـاءـ الـرـوـحـيـ تـبـعـاـ لـمـتـغـيرـ الـمـسـتـوـيـ الـتـعـلـيمـيـ

الدـلـالـةـ	الـمـسـتـوىـ	N			
الـدـلـالـةـ	الـمـتوـسـطـ	الـإـنـحـرـافـ	قيـمةـ(ـtـ)	مـسـتـوىـ	الـدـلـالـةـ
الـدـلـالـةـ	الـمـعـيـاريـ	الـحـاسـبـيـ	الـدـلـالـةـ	الـدـلـالـةـ	الـدـلـالـةـ
غير دال	0.13	1.54-	12.19	130.19	22
ثانوي	7.62	134.88	25		
جامـعـيـ					

من خـلـالـ الجـوـدـلـ رقمـ (17)ـ نـلـاحـظـ أـنـ قـيـمةـ(ـtـ)ـ الـتـيـ بـلـغـتـ قـيـمـتـهـاـ (1.54)ـ غـيرـ دـالـةـ إـحـصـائـيـاـ عـنـ دـالـةـ الـدـلـالـةـ 0.05ـ وـ 0.01ـ،ـ إـذـاـ نـسـتـنـجـ أـنـهـاـ لـاـ تـوـجـدـ فـرـوـقـ دـالـةـ اـحـصـائـيـاـ فيـ درـجـةـ الذـكـاءـ الـرـوـحـيـ تعـزـىـ لـمـتـغـيرـ الـمـسـتـوـيـ الـتـعـلـيمـيـ .

*عرض نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها :

نصـتـ الفـرـضـيـةـ السـابـعـةـ عـلـىـ أـنـهـاـ: "ـ تـوـجـدـ فـرـوـقـ دـالـةـ إـحـصـائـيـاـ فيـ الذـكـاءـ الـرـوـحـيـ بـيـنـ أـفـرـادـ عـيـنـةـ الـدـرـاسـةـ تعـزـىـ لـمـتـغـيرـ سـنـوـاتـ الـخـبـرـةـ".

للتتحقق من صدق الفرضية، وبالاعتماد على جدول رقم (18): يوضح دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبيان الذكاء الروحي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الدالة	مصدر التباين	مجموع درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدالة	الدرجة الكلية
	بين المجموعات	2	266.26	0.62	0.28	غير دال
	داخل المجموعات	44	4488.16	0.25		
	المجموع	46	4754.42	/		

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة F غير دال إحصائياً، إذا نستنتج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الذكاء الروحي للمرضى بعمر 2013 بأنها لا توجد فروق في درجة الذكاء الروحي تبعاً لمجموعة من المغیرات الديمografية ، كما اختلفت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة وفاء محمد 2015 بأنها توجد فروق في درجة الذكاء الروحي تبعاً لسنوات الخبرة وذلك قد يرجع إلى عوامل تطبيق وبيئة الدراسة .

***عرض نتائج الفرضية الثامنة ومناقشتها :**

نصلت الفرضية الثامنة على أنها: " توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

للتتحقق من صدق الفرضية، وبالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الممرضات بمختلف مستواهم التعليمي، حيث أسفر اختبار (t) لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي على النتائج التالية:

جدول رقم (19): يوضح دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدرجة الكلية	الثانوي	N	المتوسط	الانحراف	قيمة (t)	مستوى الدالة	الدالة	ال المستوى
غير دال		22	19.67	90.59	0.45-	0.64	الحسابي	المعياري
جامعي	25	93.08	17.52					

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة(t) التي بلغت قيمتها (-0.45) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدالة 0.05 و 0.01، إذا نستنتج أنها لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي للممرضات من عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي. يمكن تفسير هذه النتيجة بمقارنتها مع ما توصلت إليه دراسة نجاح راضي 2015 ، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. كما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من وفاء محمد، 2015 و دراسة عبد الله بن العياط 2012، وقد يعود ذلك إلى اختلاف عينة الدراستين ، كما يمكن ارجاع هذه النتيجة إلى أن كل الممرضات باختلاف مستواهم التعليمي يتمتعون بدرجة واحدة من الرضا الوظيفي و يفكرون فقط بكل ما يتعلق بوظيفتهم و الحوافز التي يمكن أن يحصلن عليها بالإضافة علاقتهن مع الادارة .

***عرض نتائج الفرضية التاسعة ومناقشتها :**

نصلت الفرضية التاسعة على أنها: " توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

للتتحقق من صدق الفرضية،

جدول رقم (20): يوضح دالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقاييس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	الدالة	مستوى الدالة	قيمة F	درجة الحرية المربعات	مجموع المربعات
بين المجموعات	غير دال	0.56	0.58	2	201.46
داخل المجموعات				44	344.78
المجموع		/		46	15573.66

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة F غير دال إحصائيًا ، إذا نستنتج عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في درجة الرضا الوظيفي للممرضات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. لقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مصطفى منصور 2017 في حين اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ناجح راضي 2015 بأنها توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ويمكن عزو هذا الاختلاف لعينة الدراسة وطبيعة الوظيفة للعينتين ، بالإضافة إلى ما توصلت إليه دراسة عبد الله بن العياط 2012.

*عرض ومناقشة الفرضية العاشرة:

نصلت الفرضية العاشرة على أنه " توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة "

وبعد المعالجة تم الحصول على النتائج التالية :

جدول رقم (21) : يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في الاحتراق النفسي والذكاء الروحي

الدالة	معامل الارتباط	مستوى الدالة	المتغيرات
غير دال	0.36	0.13-	الاحتراق النفسي الذكاء الروحي

يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية للذكاء الروحي لدى الممرضات والذي بلغت قيمته (-1.13)، وهي غير دالة إحصائية إذا نستنتج بأنها توجد علاقة عكسية ضعيفة جداً لا ترقى للدالة الإحصائية بين درجة الاحتراق النفسي و الذكاء الروحي لدى الممرضات من عينة الدراسة . يمكن تفسير هذه النتيجة بالمقارنة مع توصلت إليه دراسة وفاء محمد ورمضان عاشور 2015 من خلال طبيعة العلاقة العكسية بين المتغيرين ، كما يمكن اعتبار النتيجة بالمنطقية بالنظر إلى مستوى الاحتراق النفسي المتوسط ودرجة الذكاء الروحي المرتفعة لدى الممرضات جعل من معامل الارتباط يكون غير دال إحصائياً . كما يمكن إرجاع درجة الاحتراق النفسي للعينة إلى عوامل ومتغيرات أخرى غير الذكاء الروحي مثل الضغوط النفسية والحالة الاجتماعية و التعب و الحالة الصحية للممرضات.

*عرض ومناقشة الفرضية الحادية عشر:

نصلت الفرضية الحادية عشر على أنه " توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة "

جدول رقم (22) : يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي

الدالة	معامل الارتباط	مستوى الدالة	المتغيرات
		بيرسون	
DAL	0.05	-0.47	الاحتراق النفسي
			الرضا الوظيفي

يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى الممرضات والذي بلغت قيمته (0.47) وهي دالة احصائية عند مستوى 0.05 ، إذا نستنتج بأنها توجد علاقة عكسية دالة احصائية بين درجة الاحتراق النفسي و الرضا الوظيفي لدى الممرضات من عينة الدراسة . يمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى العديد من الدراسات السابقة منها دراسة بوفارة مختار ومنصوري مصطفى2014 و اللذان توصل بأنها توجد علاقة عكسية بين درجة الاحتراق النفسي و الرضا الوظيفي لدى عينة دراسته ، كما توصلت دراسة وفاء محمد ورمضان عشور إلى نفس النتيجة ، بالإضافة إلى ما توصلت إليه دراسة مصطفى منصوري 2017.

استنتاج عام :

من خلال ما توصلت إليه الدراسة في شقها النظري نستخلص بأن ، وقد تم استخلاص مجموعة من النتائج للدراسة في شقها التطبيقي من بينها مايلي :

- درجة الاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة متوسطة.
- درجة الذكاء الروحي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة مرتفعة.
- درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من ممرضات المركز الاستشفائي سليمان عميرات بالمسيلة متوسطة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الروحي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة.
- توجد علاقة عكسية ذات دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

توصيات واقتراحات :

من خلال ما تم التوصل إليه في هذه الدراسة نقترح التوصيات التالية :

- الاهتمام بإجراء دراسات جديدة تساعد على الحد من مشكلة الاحتراق النفسي لدى الممرضين.

- ضرورة تصميم برامج إرشادية لتنمية الذكاء الروحي لدى موظفي قطاع الصحة عامة والممرضات بصفة خاصة.

- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي وكل من الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينات مختلفة وخاصة في مجال قطاع الصحة.

قائمة المراجع :

1. الخطيب. محمد جواد (2007)، الاحتراق النفسي وعلاقته بمرتبة الأنماط لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة، مداخلة في المؤتمر التربوي الثالث الجودة في التعليم الفلسطيني، غزة.
2. الربيع. فيصل خليل (2013)، الذكاء الروحي وعلاقته بالجنس ومستوى التحصيل لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك بالأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 9، العدد 4، 353-364.
3. السيد. فؤاد البهبي (2000)، الذكاء، الطبيعة الخامسة، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
4. الضبع. فتحي عبد الرحمن (2012)، الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 29، الجزء 1.
5. الطلاع. محمد عصام محمد (2016)، الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير في الصحة النفسية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
6. العبدودي. فاتح (2007-2008)، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
7. 05. الطلاع. محمد عصام محمد (2016)، الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير في الصحة النفسية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
8. العنزي. عبد الله بن العياط عوض (2012)، الرضا الوظيفي لدى ممارسي العلاقات العامة في المستشفيات السعودية، علاقات عامة، تموز، السعودية.
9. المصري. نور عثمان حسين (2017)، درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم لقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير في التربية، تخصص قيادة وإدارة تربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
10. بوخمخ وعمارة. عبد الفتاح وشريف (بدون سنة)، قياس الرضا الوظيفي للممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير منتوري -الميلية-، جيجل، جامعة منتوري قسنطينة.
11. بوفرة ومنصوري. مختار ومصطفى (2014)، علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة وهران، الجزائر.
12. سويدان. طارق (2010)، صناعة الذكاء، بدون طبعة، الإبداع الفكري، الكويت.
13. عبد الكريم الواثلي. سعاد (2010)، درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدرسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن-دراسة تقويمية ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية جامعة بابل، العدد 33، العراق.
14. عبد الجواد وحسين. وفاء محمد ورمضان عاشور (2015)، الذكاء الروحي وعلاقته بالذكاء الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعابرين، مجلة العلوم التربوية، المجلد 2، العدد 2.
15. عبد الله. محمد عادل (1994)، مقياس الاحتراق النفسي: كراسة التعليمات، بدون طبعة، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة.

16. علاوي. محمد حسين (1998)، سيكولوجيا الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي، بدون طبعة، مركز الكتاب للنشر، مصر.
17. غراییه. احمد (2010)، أنماط التعلم المفضلة حسب نظرية هيرمان الكلية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتكامل الحركي البصري، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك بالأردن.
18. محمد. علاء عبد الرحمن (2009)، الذكاء الوجданى والتفكير الابتكارى عند الأطفال، الطبيعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
19. معانی. ناجح راضی علی (2015)، درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
20. منصوري. مصطفى (2017)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 22.

أدوات الدراسة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

عزيزي الممرضة فيما يلي مجموعة من الأسئلة التي ينبغي عليك قراءتها جيدا حتى تتمكنى بصدق من اختيار العبارة المناسبة تماما لكي وأن تقومي بتقييم كل منها وفقاً لمدى انطباقها عليك كما تريه وتحديده وذلك بوضع علامة (✓) أمام العبارة في الخانة التي ترينها تعبر عنك بدقة وفقاً لما يصدر عليك من سلوكيات بصفة مستمرة وذلك في الظروف العادلة أي في غالبية المواقف ومع غالبية الأفراد، وعند مشاركتك في الأنشطة اليومية المعتادة .
ونشكر لكم حسن تعاونكم معنا

الباحثتان

القسم الأول : معلومات عامة

المستوى التعليمي: ثانوي () جامعي ()
سنوات الخبرة: أقل من خمس سنوات ، (من 05 إلى 10 سنوات)
10 سنوات فما فوق ()

القسم الثاني:

مقياس الاحتراق النفسي

الرقم	الفقرات		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أشعر ان طاقتى مستنفذة في نهاية يوم عملى						
02	أشعر بالقلق عندما أستيقظ من نومي واعرف أن علي مواجهة يوم عمل جديد						
03	إن التعامل مع المرضى طول اليوم يسبب لي التوتر.						
04	أشعر بالضجر و الملل بسب ممارستي عملى						
05	أشعر أنني أبذل جل جهدي في عملى						
06	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطا كبيرا علي						
07	أشعر بالجمود في التعامل مع فئات المرضى						
08	لا أهتم بما يحدث مع زملائي من مشكلات						
09	أشعر أن المرضى يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها						
10	أشعر بأنني أفقد قدرتي على فهم مشاعر المرضى والإحساس بها						
11	ليس لدي طاقة للتعامل مع عائلتي وأصدقائي حيث أن عملي يأخذ الوقتا كبيرا .						

			لا أطمع أن أستمر في عملي مستقلا إذا اخترت من جديد فلن أختار هذه المهنة	12
			أعتقد أن ما أبدله من جهد في العمل لا ينال التقدير من جانب المسؤولين.	13
			أشعر بأن المسؤولين في العمل لا يقدمون لي المساعدة الكافية للتغلب على الصعوبات التي تواجهني في العمل	14
			توجه الإدارة لى اللوم في حالة ظهور أي مشكلات في العمل	15
			أشعر بالإحباط بسبب ما مررت به من خبرات في مهنتي	16
			في اليوم الذي أقوم فيه بعملي أشعر بالكثير من الضيق	17
			أعتقد أن الضغوط التي تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه من أمراض جسمية .	18
			أشعر بأنه من الصعب أن أهدا وأحس بالإسترخاء بعد يوم أقوم فيه بعملي.	19
			الضغط التي تواجهني في عملي تفوق مامكن أن أتحمله	20
			يتصرف المرضى بأسلوب غير مهذب يشعرني بالضيق	21
			يأتي العديد من المرضى إلى المكان بإجاهات و أفكار خاطئة تزعجني	22
			يأتي العديد من المرضى إلى المكان بإجاهات و أفكار خاطئة تزعجني	23

استبيان الذكاء الروحي

الرقم	العبارة	نادرًا	أحياناً	دائماً
01	لدي صورة واقعية عن مواطن قوتي وضعفي			
02	أعي الضمير والقيم التي بداخلي وأجعلها نيرا سلحياتي			
03	أتأمل بعمق طبيعة العلاقة بين الإنسان وبين بقية الكون			
04	أعي التواصل العميق بيني وبين الآخرين			
05	أعي المظاهر غير المادية من الحياة			
06	أتحكم في مشاعري وأفكاري عند التفاعل مع الآخرين			
07	أضع الأشياء التي تمر بي في إطار أوسع كي أدرك أهميتها			
08	لبورة أفكار واضحة أنظر للأمور نظرة شاملة			
09	طورت نظريات خاصة بي حول أمور مثل الحياة، الموت، الحقيقة والوجود			
10	أميل لتوجيه الأسئلة الجوهرية عند الحديث عن المواضيع المهمة			
11	أنا مستبصر بحقيقة ذاتي، ومتعدد داخلياً بصفتها			
12	أعامل الآخرين أفضل مما يعاملوني			
13	أحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم نحوني			
14	في حياتي اليومية أشعر أن عملي يخدم الكون بأسره			
15	المكافئات المادية ليست أساس أي عمل أقوم به			
16	أبحث عن الاندماج مع الآخرين والتوفيق بينهم			
17	أميل لأن تكون شخصاً داعماً، معطاءً للآخرين			
18	أشعر بأنني شخص فعال عند تقديم العون للآخرين			
19	في تصرفاتي آخذ بعين الاعتبار الصالح العام والممند لكل الناس			
20	أسلك بناءً على القيم السامية التي أملكها			
21	أحاول أن أترك ورائي أثراً جيداً			
22	أعرف أن علي واجبات تجاه العالم لا بد من تحقيقها والوفاء بها			
23	أكظم غيضي وأغفو عن ظلموني			
24	أشارك باهتمامات بارزة في مجتمعي			
25	إيجاد معنى لحياتي يجعلني أكثر تكيفاً مع الضغوط			
26	أأخذ قراراتي في ضوء أهدافي وطموحاتي			
27	أفك في معنى الحياة باستمرار			
28	أعيش حياتي بأهداف واضحة تماماً			
29	لدي قدرة قوية على إيجاد معنى للحياة			
30	أنعيش مع المعاناة، وأحاول الحصول على أفضل ما فيها			

							أؤمن بقيمة كل ما أسعى لتحقيقه في حياتي	31
							الإنجازات التي أحققتها تخلق لحياتي معنى	32
							تبدو الحياة بالنسبة لي مثيرة للاهتمام	33
							أشعر بأن الحياة تستحق أن أعيشها	34
							أعتبر حياتي ذات قيمة وأحاول الاستفادة من كل لحظة فيها	35
							من المهم بالنسبة لي أن أكرس حياتي لهدف ما	36
							أشعر بحالة من السعادة عند تأدبة الشعائر الدينية	37
							أعمل على تناغم حياتي مع ما يحبه الله ويرضاه	38
							أنمي نفسي روحياً من خلال ممارسات منتظمة كالصلوة، والصيام، وقراءة القرآن	39
							أقضى وقتاً للتأمل والتفكير في سنن الكون	40
							أعتمد على الإيمان العميق بالله عند مواجهة مشكلات الحياة	41
							في أوقات المعاشرة أذكر العبر والقصص المأثورة	42
							أداء العبادات يعنيني على مواجهة تحديات الحياة	43
							استخدم الأشياء التي تذكرني بعظمة وحكمة الخالق	44
							أخصص لنفسي أوقات للتأمل الذاتي والتجدد	45
							المداومة على ذكر الله يشعرني بالطمأنينة	46
							تأمل الطبيعة من حولي يشعرني بالروعة والجمال	47
							أسلك بناءً على القيم الروحانية التي أملكتها	48
							أحرص على إخلاص النية في كل عمل أقوم به	49

مقاييس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تحقق لي وظيفتي أمن وظيفي					
02	المهام و المسؤوليات المنوطة بي واضحة وملائمة					
03	توفر لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور					
04	تتيح لي وظيفتي مكانة اجتماعية جيدة					
05	توفر لي وظيفتي فرص لاستثمار طاقتني وقدراتي					
06	تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيات كافية لأداء عملي					
07	تتيح لي وظيفتي الشعور بأنني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي في عملي.					
08	ينتابني الشعور بالسعادة والفرج عند أدائني وظيفتي					
09	أتقاضى راتبي يتاسب مع حجم العمل الذي أؤديه					
10	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لي راتبي سنويًا					
11	أشعر بالأمن والاستقرار نظراً لوجود نظام تقاعد					
12	يؤمن الراتب لي ولأسرتي ضماناً اجتماعياً					
13	راتبي الذي أتقاضاه يلبى لي تكاليف المعيشة					
14	أضطر لموازنة عمل إضافي خارج المستشفى					
15	من وجهة نظري نظام الرواتب والمزايا الإضافية عادل لحد ما					
16	تلقي اقتراحاتي موقعة من قبل المسؤولين					
17	تساهم المؤسسة في حل مشكلاتك المهنية					
18	أجد تقديرًا من قبل المسؤولين إزاء المهام التي أقوم بها					
19	التعليمات الصادرة من الادارة واضحة وملائمة					
20	توجد موضوعية في تقييم عملك من قبل المسؤولين					
21	تحرص الادارة على اطلاعك على كل مهور جديد					
22	يتسم أسلوب المسؤولين في التعامل بالوضوح والشفافية.					
23	تنقible ادارتي الحوار والنقد البناء					
24	توفر لي وظيفتي فرصة التطور المهني					
25	توفر لي وظيفتي فرصة اكتساب مهارات وخبرات جديدة					
26	تتيح لي وظيفتي فرصة للمشاركة في الدورات التدريبية ذات الصلة بعملي.					
27	يفيدني التدريب أثناء الخدمة في عملي في تعلم مهارات وأساليب جديدة					

				أشعر بالحاجة إلى المزيد من التدريب والنمو المهني	28
				أرى أن عملية التدريب تحضى بمجلتها باهتمام كبير من طرف المؤسسة.	29
				إعدادي لمهنتي كافي	30