

دور إدارة الذات في إدراك المشقة المهنية لدى العاملين في الوظائف الإدارية "مراجعة نظرية"

أ.د/ فيفيان أحمد فؤاد علي ع شماوي
أستاذ علم النفس الطبي
كلية الآداب - جامعة حلوان

أ.د/ عماد محمد مخيمر
أستاذ علم النفس
كلية الآداب-جامعة الزقازيق

أ/ فهد بن متعب بن مسعود العتيبي
باحث ماجستير - تخصص علم النفس
كلية الآداب - جامعة حلوان - قسم علم النفس

مقدمة

تواجه المؤسسات الصحية تحديات متزايدة في بيئات العمل نتيجة التطورات التقنية المتسارعة، وتغير احتياجات المرضى، والضغط التنظيمية، مما يزيد من أعباء العمل على الكوادر الإدارية في المستشفيات. و أشار (Al-Omar, 2003) إلي أن العمل الإداري عنصرًا محوريًا في ضمان سير العمليات التنظيمية بكفاءة، إلا أن طبيعة المهام اليومية، وتعدد المسؤوليات، وضغوط الوقت، تسهم جميعها في رفع مستويات المشقة المهنية لديهم .

و أوضح (Schaufeli & Bakker, 2004) أن مفهوم المشقة المهنية يشير إلى إدراك الفرد للضغوط النفسية والبدنية الناتجة عن متطلبات العمل والتي قد تؤثر سلبيًا على صحته النفسية وأدائه الوظيفي

في هذا السياق، برزت أهمية بعض السمات النفسية والشخصية كعوامل حماية تساهم في التكيف مع بيئة العمل وتقليل الآثار السلبية للمشقة المهنية. ومن أبرز هذه السمات إدارة الذات، والتي تمثل قدرة الفرد على تنظيم سلوكياته، وتحديد أهدافه، وتحفيز نفسه ذاتيًا لتحقيق الإنجاز المهني. (Zimmerman, 2000).

و أشار (Bandura, 1991) إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من مهارات إدارة الذات يكونون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل، وتحقيق توازن أفضل بين المتطلبات المهنية والموارد النفسية المتاحة لديهم ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة بحثية واضحة في السياق العربي، والسعودي تحديداً، في ما يخص العلاقة بين هذه المتغيرات .

من هذا المنطلق، يسعى هذا البحث إلى استكشاف دور إدارة الذات في إدراك المشقة المهنية لدى العاملين الإداريين في المستشفيات السعودية، انطلاقاً من الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تعزيز كفاءة الكوادر الإدارية، وتحسين بيئة العمل في القطاع الصحي. كما يهدف إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في دعم برامج التنمية البشرية والإدارية داخل المستشفيات السعودية، من خلال تسليط الضوء على السمات الفردية المرتبطة بالتحمل المهني والقدرة على التكيف مع الضغوط.

مشكلة الدراسة و تساؤلاتها

تسعي الدراسة الراهنة لفحص مشكلة علمية تتمثل في محاولة الإجابة علي السؤال الرئيس التالي :-

هل تمارس إدارة الذات دوراً في إدراك المشقة المهنية لدي العاملين في الوظائف الإدارية ؟

و للإجابة عن هذا السؤال لابد من الإجابة علي التساؤلات الآتية :-

١- هل هناك علاقة بين إدارة الذات و إدراك المشقة المهنية لدي العاملين في الوظائف الإدارية ؟

٢- هل هناك فروق بين مرتفعي و منخفضي إدارة الذات في إدراك المشقة المهنية لدي العاملين في الوظائف الإدارية ؟

٣- هل إدارة الذات منبىء بإدراك المشقة المهنية لدى العاملين في الوظائف الإدارية ؟

المفاهيم الأساسية في الدراسة

أولاً: مفهوم إدارة الذات Self-Management

تعد إدارة الذات من المفاهيم النفسية والسلوكية التي برزت بوضوح في سياق تطور نظريات الشخصية والتنمية البشرية، وأصبحت اليوم تُعد من المتطلبات الأساسية في بيئات العمل المعقدة، خاصة في المؤسسات الصحية، حيث يتطلب الأداء الوظيفي قدرة فائقة على ضبط الذات والتعامل مع التحديات والضغوط اليومية.

و إنتقل مفهوم "إدارة الذات" من كونه مصطلحاً مرتبطاً فقط بالتنمية البشرية، إلى أحد الموضوعات الأساسية في علم النفس المعرفي والانفعالي، إذ يُنظر إليه بوصفه سلوكاً واعياً منظماً، يعكس قدرة الفرد على فهم ذاته، وتنظيم انفعالاته، والتفاعل مع متطلبات الواقع بطريقة متزنة.

ويؤكد السعدي (٢٠١٨) أن إدارة الذات لم تعد مهارة ثانوية، بل هي عامل مؤثر في التكيف المهني والصحة النفسية، خاصة في البيئات التي تتطلب تفاعلاً مستمراً مع ضغوط الوقت والمهام والصراعات التنظيمية، كما هو الحال في المستشفيات (السعدي، ٢٠١٨، ص. ٦٧).

وبدأ ظهور مفهوم إدارة الذات في الأدبيات الغربية منذ سبعينيات القرن العشرين، حين قدمه Manz & Sims (1980) ضمن إطار القيادة الذاتية، مشيرين إلى أن الأفراد يستطيعون التحكم في سلوكهم وإنتاجيتهم من خلال استراتيجيات داخلية، دون الحاجة إلى إشراف خارجي دائم (Manz & Sims, 1980).

وتبع ذلك تطور المفهوم في ضوء نظرية التعلم الاجتماعي الذي اعتبر إدارة الذات انعكاساً لما يُعرف بـ "الكفاءة الذاتية"، أي شعور الفرد بأنه قادر على تنظيم أفعاله وإنجاز أهدافه، من خلال مراقبة ذاته وتعزيز السلوك الإيجابي. (Bandura, 1997)

ويرى الزهراني (٢٠١٧) أن إدارة الذات "عملية عقلية وسلوكية تهدف إلى تنظيم الفرد لأفكاره وسلوكياته وانفعالاته بما يساعده على تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة، مع القدرة على التكيف مع متغيرات البيئة" (الزهراني، ٢٠١٧، ص. ٢١).

وعرّفها السعدي (٢٠١٨) بأنها: "قدرة الفرد على استخدام استراتيجيات عقلية وسلوكية تساعده على توجيه ذاته، وضبط انفعالاته، وإدارة وقته، وتنمية دافعيته الداخلية لتحقيق الإنجاز في بيئة العمل" (السعدي، ٢٠١٨، ص. ٧٠).

أما (Goleman, 1995) فقد أدرج إدارة الذات ضمن مكونات الذكاء الانفعالي، معرفاً إياها بأنها: "القدرة على السيطرة على الاندفاعات، وتنظيم الانفعالات، والاستمرار في تحقيق الأهداف رغم الإحباطات". (Goleman, 1995, p. 69)

ويقدم (Covey, 2004) منظوراً إدارياً، موضحاً أن إدارة الذات هي "القدرة على الالتزام بالأولويات، وتنفيذ القرارات المهمة، وليس فقط العاجلة، مما يتطلب وضوح الرؤية والقدرة على ضبط النفس

مكونات إدارة الذات

من خلال إستقراء الأدبيات النفسية والإدارية، يمكن تلخيص أبرز مكونات إدارة الذات كما يلي:

١- الوعي الذاتي Self-Awareness

و هو القدرة على إدراك العواطف والميول والقيم الذاتية.

٢- التحكم الانفعالي Emotional Regulation

و هو السيطرة على الانفعالات السلبية كالغضب والقلق.

٣- التخطيط وتحديد الأهداف Goal Setting

وهو وضع أهداف قصيرة وبعيدة المدى بواقعية.

٤- إدارة الوقت Time Management

و هو القدرة على تنظيم المهام وتوزيع الوقت بفعالية.

٥- التحفيز الذاتي Self-Motivation

و هو خلق دوافع داخلية للإنجاز دون الاعتماد على المكافآت الخارجية.

٦- المرونة النفسية Psychological Resilience

و هي القدرة على التكيف مع الضغوط والتحديات.

وقد أظهرت دراسة العبدلي والحربي (٢٠١٧) أن هذه الأبعاد تؤدي دوراً محورياً في خفض مستوى التوتر الوظيفي، وتحسين الرضا عن الأداء لدى الموظفات في القطاع الصحي بالمدينة المنورة.

أهمية إدارة الذات في المجال الإداري

يُعد العاملون الإداريون في المهن الإدارية من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط بسبب:

- التعامل المستمر مع العملاء وذويهم.
- مواجهة الطوارئ واتخاذ قرارات سريعة.
- التعامل مع التزامات تنظيمية وروتينية صارمة.

من هنا تظهر أهمية إدارة الذات بوصفها مهارة تمكّن العامل من:

- تنظيم وقته وتحديد أولوياته.
- التفاعل المهني دون انفعال زائد.
- مواجهة الضغط دون انهيار نفسي.
- تعزيز الشعور بالكفاءة والإنجاز.

وقد خلصت دراسة العمري (٢٠١٦) إلى أن العاملين الذين يمتلكون مهارات إدارة ذات أعلى، هم أكثر قدرة على مقاومة "الاحتراق النفسي"، وأقل إدراكاً للمشقة المهنية (العمري، ٢٠١٦، ص.

(٨٢)

العلاقة بين إدارة الذات والمشقة المهنية

تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة عكسية بين مستوى إدارة الذات وإدراك المشقة المهنية، فالعاملون الذين يمتلكون مهارات عالية في إدارة الذات يظهرون:

- مستوى أقل من الضغوط النفسية.
- قدرة أعلى على التكيف مع الأعباء.
- رضا وظيفي مرتفع.
- علاقات أكثر مرونة مع الزملاء والرؤساء.

وقد أوضحت دراسة السعدي (٢٠١٨) أن الموظفين ذوي الكفاءة العالية في إدارة الذات أظهروا درجات منخفضة في مقياس المشقة المهنية، مما يؤكد أهمية تضمين هذه المهارة في برامج التدريب والتطوير المهني في المستشفيات.

ثانياً: مفهوم إدراك المشقة المهنية

يُشير إدراك المشقة المهنية إلى التقييم الذاتي الذي يقوم به الفرد لمدى الصعوبة، أو التحديات، أو الأعباء المرتبطة ببيئة عمله، سواء كانت تلك الصعوبات ناتجة عن ضغوط العمل، أو متطلبات الدور، أو ظروف العمل التنظيمية، أو الضغوط النفسية والاجتماعية (Lazarus & Folkman, 1984). ويعتمد هذا الإدراك بدرجة كبيرة على الفروق الفردية بين الموظفين، وعلى قدرتهم على التكيف، واستراتيجيات المواجهة التي يستخدمونها في التعامل مع المواقف الضاغطة.

و أوضحت الدراسات أن إدراك المشقة المهنية ليس فقط انعكاساً للضغوط الموضوعية في بيئة العمل، بل هو نتيجة لتفاعل عوامل داخلية (مثل السمات الشخصية، وتقدير الذات، والصلابة النفسية) وعوامل خارجية (مثل الدعم الاجتماعي، وخصائص التنظيم (Schaufeli & Bakker, 2004) وعلى سبيل المثال، قد يواجه موظفان نفس المتطلبات المهنية، لكن أحدهما يدركها كمشقة شديدة بينما يراها الآخر كفرصة للنمو المهني، وذلك تبعاً لاختلاف تفسير كل منهما للموقف.

عرّفه سميث (Smith, 2018) بأنه "إحساس العاملين بالصعوبات المرتبطة ببيئة العمل وتحدياتها، والتي تؤثر على رضاهم عن العمل".

وقد أشار (Wong & Chang, 2016) إلى أن مستويات إدراك المشقة المهنية قد تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للعاملين، كما تؤثر سلبيًا على معدلات الإنتاجية. من جانب آخر، أكد القحطاني (٢٠٢١) أن "إدراك المشقة المهنية يتسبب في تراجع الأداء الوظيفي بسبب الإرهاق النفسي المستمر لدى العاملين" (القحطاني، ٢٠٢١، ص ٦٠).

١- الأبعاد النفسية للمشقة المهنية

يتضمن إدراك المشقة المهنية عدة أبعاد نفسية، منها:

• الضغط النفسي Stress

حيث يشعر الموظف بالإرهاق أو التوتر المستمر نتيجة للمتطلبات المفرطة أو عدم الوضوح في الدور الوظيفي. (Lazarus & Folkman, 1984)

• الاحتراق النفسي Burnout

وهو أحد النتائج الشائعة للمشقة المهنية، ويشمل الانهك العاطفي والتبدل وعدم الإنجاز الشخصي (Maslach & Leiter, 2016)

• الإجهاد الإدراكي Cognitive Strain

يظهر في شكل صعوبة في التركيز، وضعف في اتخاذ القرار، وتشتت الانتباه.

٢- العوامل المؤثرة في إدراك المشقة المهنية

توجد عدة عوامل تؤثر على إدراك الفرد للمشقة المهنية، من أبرزها:

• المتغيرات الشخصية

مثل الصلابة النفسية، والتعاؤل، والانفتاح على الخبرة، وقدرة الفرد على تنظيم الذات، حيث تؤثر هذه العوامل في تقييم الفرد للضغوط. (Kobasa, 1979)

• بيئة العمل

كطبيعة العمل، حجم الأعباء، الدعم المؤسسي، ووضوح الأدوار.

• الدعم الاجتماعي

وجود شبكة دعم من الزملاء أو الإدارة يقلل من إدراك المشقة. (House, 1981)

٣- نتائج إدراك المشقة المهنية

يرتبط إدراك المشقة المهنية بعدة نتائج سلبية، مثل:

- انخفاض الرضا الوظيفي.
- زيادة معدلات التغيب والاستقالة.
- تدني الإنتاجية والأداء المهني.
- ظهور أعراض نفسية كالاكتئاب والقلق (Quick et al., 1997).

ومع ذلك، فإن إدراك المشقة قد يكون دافعاً إيجابياً في بعض الحالات، إذا ما تم تفسير الضغوط كفرص للتحدي والتطور المهني، وهو ما يتماشى مع نماذج "الإجهاد التحدي" (Challenge-Hindrance Stressors) التي تميز بين الضغوط المعيقة والضغوط المحفزة (Cavanaugh et al., 2000)

النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة

نعرض فيما يلي النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة و ذلك علي النحو التالي :-

أولاً :- النظريات المفسرة لإدارة الذات Self-Management

١. نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا Social Learning Theory

تعزز نظرية باندورا، (Bandura, 1986) التي تعدّ من النظريات الأساسية في علم النفس، من فهم إدارة الذات عبر التأكيد على تأثير التفاعل الاجتماعي ودور التعلم بالملاحظة فوفقاً لباندورا، يعتمد سلوك الفرد على ما يتعلمه من ملاحظة سلوك الآخرين والنتائج المترتبة عليه، حيث يسهم هذا في تعزيز الشعور بالقدرة

الذاتية، وهو أحد عناصر إدارة الذات. وتؤكد الدراسات أن الأفراد ذوي القدرة العالية على التحكم في سلوكهم يتمتعون بمهارات متقدمة في تحديد الأهداف وتقييم الأداء، كما تسهم الكفاءة الذاتية في زيادة القدرة على التعامل مع التحديات والضغوط المهنية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي (Bandura, 1986)

٢. نظرية التحفيز الذاتي Self-Determination Theory

توضح نظرية التحفيز الذاتي، (Deci & Ryan, 1985). التي طورها إدوارد ديسي وريتشارد ريان، أهمية ثلاثة احتياجات نفسية أساسية: الاستقلالية، الكفاءة، والارتباط الاجتماعي إذ تؤدي هذه الاحتياجات إلى تعزيز الشعور بالرضا والتفاني في العمل.

و أشارت القرني (٢٠٢٠) إلى أن تلبية هذه الاحتياجات في بيئة العمل تدعم إدارة الذات وتزيد من إنتاجية العاملين فعلى سبيل المثال، يُحسن الشعور بالاستقلالية من قدرة الفرد على التحكم في مسار عمله، مما يساهم في التقليل من ضغوط العمل وتحقيق الرضا المهني

ثانياً: النظريات المفسرة لإدراك المشقة المهنية

١. نظرية ضغوط العمل Job Demand-Control Model

إقترح روبرت كاراسيك (Karasek, 1979) نموذج ضغوط العمل الذي يفترض أن التوازن بين المتطلبات المهنية والتحكم في العمل يؤثر على مستوى الضغوط التي يشعر بها الموظف

فعندما تكون المتطلبات المهنية مرتفعة والتحكم في العمل منخفضاً، يزداد إدراك الموظف للمشقة المهنية. وقد وجدت الدراسات أن بيئات العمل ذات المطالب العالية والتحكم المنخفض تزيد من مستوى الإجهاد والتعب لدى الموظفين، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية (العمرى، ٢٠٢٠).

٢. نظرية الحفاظ على الموارد Conservation of Resources Theory

طور ستيفن هوبفول نظرية الحفاظ على الموارد لتوضيح كيفية تأثير فقدان الموارد أو التهديد بفقدانها على إدراك الضغوط والمشقة و يرى هوبفول (Hobfoll, 1989) أن الأفراد يشعرون بالضغوط عندما يفقدون موارد هامة مثل الدعم الاجتماعي والطاقة، أو عندما يواجهون تهديداً بفقدانها. وقد أثبتت الأبحاث أن الحفاظ على الموارد ضروري للتكيف مع بيئة العمل وتخفيف المشقة المهنية (الغامدي، ٢٠٢١)

٣. نظرية الاستجابة للتحدي والعائق

تم تطوير هذه النظرية من قبل لين وآخرون، وتقتض أن هناك نوعين من الضغوط المهنية : ضغوط التحدي التي تسهم في النمو المهني وضغوط العائق التي تعيق الأداء وتزيد من الإرهاق. تشير النظرية إلى أن الموظفين الذين يواجهون ضغوط العائق، مثل الصراعات الوظيفية، يكونون أكثر عرضة لإدراك المشقة المهنية (LePine et al., 2005)

وجدت الدراسات أن ضغوط العائق تؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإجهاد، بينما تعزز ضغوط التحدي من التطور المهني وتزيد من الرضا الوظيفي (العساف، ٢٠٢٢).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التي تناولت إدارة الذات وعلاقتها بإدراك المشقة المهنية دراسة أحمد الخالدي (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات ومستوى المشقة المهنية لدى الموظفين في القطاع الصحي، خاصة في ظل بيئة العمل الضاغطة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من ٨٥ موظفاً إدارياً في المستشفيات العامة. استخدم الباحث مقياس إدارة الذات الذي يتضمن أبعاداً مثل التحكم بالذات والتحفيز الداخلي، ومقياس المشقة المهنية لقياس مستوى إدراك الضغوط المهنية لدى المشاركين. توصل الباحث إلى أن

هناك علاقة عكسية بين القدرة على إدارة الذات ومستوى المشقة المهنية، وأن تحسين إدارة الذات يمكن أن يسهم في تخفيف الشعور بالإجهاد المهني.

دراسة سعاد عبد الله (٢٠١٩)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التدريب على مهارات إدارة الذات على تقليل المشقة المهنية لدى الموظفين في المستشفيات الخاصة. اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، حيث قُسمت العينة إلى مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة، وتضمنت العينة ٦٠ موظفة. استخدمت الباحثة مقياس إدارة الذات لتحديد مستوى المهارات الشخصية ومقياس المشقة المهنية لقياس مستويات الضغوط الوظيفية. أوضحت النتائج أن المجموعة التي تلقت تدريباً على إدارة الذات أظهرت انخفاضاً ملحوظاً في مستويات المشقة المهنية مقارنة بالمجموعة الضابطة.

دراسة محمد العتيبي (٢٠٢٢)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين إدارة الذات وإدراك المشقة المهنية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية. شملت الدراسة عينة من ٧٠ طبيباً، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. استخدم الباحث استبيان إدارة الذات لتحديد مستويات إدارة الذات لدى الأطباء ومقياس المشقة المهنية لتقييم مستوى الضغوط المهنية. خلص الباحث إلى أن الأطباء الذين يتمتعون بمهارات عالية في إدارة الذات أظهروا مستويات أقل من المشقة المهنية مقارنة بزملائهم، وقدم توصيات بتطوير برامج لتعزيز مهارات إدارة الذات للأطباء.

دراسة هدى النجار (٢٠٢١)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التحكم بالذات كأحد أبعاد إدارة الذات على مستويات المشقة المهنية لدى الممرضات في المستشفيات العامة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وشارك فيها ٩٥ ممرضة. استخدمت الباحثة مقياس التحكم بالذات لقياس مستوى التحكم بالذات لدى الممرضات ومقياس المشقة المهنية لقياس درجات الضغوط. توصلت النتائج إلى أن القدرة على التحكم بالذات ترتبط سلباً بمستويات المشقة المهنية، وأوصت الدراسة بتقديم برامج تدريبية لتعزيز مهارة التحكم بالذات لدى الممرضات.

دراسة علي الزهراني (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين مهارات إدارة الذات وإدراك المشقة المهنية لدى العاملين في إدارة المستشفيات. اعتمدت على المنهج الوصفي وشملت عينة من ٨٠ موظفاً. استخدم الباحث مقياس إدارة الذات الشامل الذي يتضمن عناصر مثل التحكم بالوقت والتحفيز الذاتي ومقياس إدراك المشقة المهنية لقياس مستويات المشقة. أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً سلبياً بين مهارات إدارة الذات ومستويات المشقة المهنية، وأن تنمية هذه المهارات يمكن أن يسهم في تحسين الرضا المهني.

دراسة فاطمة جابر (٢٠٢٠)

ركزت الدراسة على تأثير إدارة الذات على تحمل ضغوط العمل وإدراك المشقة المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص. اعتمدت الدراسة على عينة من ٥٥ موظفاً، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. استخدمت الباحثة مقياس لضغوط العمل لقياس مستوى التحديات الوظيفية ومقياس المشقة المهنية لتقييم مستوى إدراك الضغوط. توصلت الدراسة إلى أن مهارات إدارة الذات تسهم بشكل كبير في تحسين القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، مما يقلل من الشعور بالمشقة المهنية.

دراسة نور الهدى أحمد (٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة الذات في إدراك المشقة المهنية للعاملين بالمهن الإدارية في المستشفيات التعليمية. شملت الدراسة ٩٠ موظفاً، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. استخدمت الباحثة مقياس إدارة الذات الشامل لتقييم قدرة الأفراد على التحكم في ذواتهم، ومقياس المشقة المهنية لقياس مستويات التحدي الوظيفي. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين إدارة الذات وإدراك المشقة المهنية، وأن الموظفين الذين يتمتعون بقدرة أعلى على إدارة الذات كانوا أكثر قدرة على تحمل الأعباء المهنية.

ثانياً: الدراسات التي تناولت المشقة المهنية في سياق الوظائف الإدارية

دراسة العتيبي (٢٠١٨)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مستوى المشقة المهنية التي يواجهها الموظفون الإداريون في المستشفيات السعودية وأثرها على الأداء الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من ١٥٠ موظفًا إداريًا من عدة مستشفيات حكومية وخاصة. استخدمت الباحثة مقياس المشقة المهنية المعدل من دراسات سابقة لقياس ضغوط العمل، حيث شمل المقياس أبعادًا مثل الضغط الزمني، والاحترق الوظيفي، والضغط الإداري. أظهرت النتائج أن المشقة المهنية مرتفعة بشكل ملحوظ لدى العاملين الإداريين، خاصة في المستشفيات الحكومية بسبب نقص الموارد وتحديات الإدارة.

دراسة آل مبارك (٢٠١٩)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص المشقة المهنية لدى الموظفين الإداريين في مستشفيات القطاع العام في المملكة العربية السعودية وتحديد العوامل المؤثرة فيها. شملت الدراسة عينة من ١٢٠ موظفًا إداريًا، واعتمدت على استبيان المشقة المهنية (مقياس OSI لقياس مستوى الضغوط المهنية). بينت النتائج أن العوامل المرتبطة بعدم وضوح الأدوار والضغوط الزمنية كانت الأكثر تأثيرًا على مستويات المشقة المهنية، ما أدى لزيادة الإرهاق النفسي للعاملين.

دراسة الرشيد (٢٠٢٠)

استهدفت الدراسة تقييم تأثير مشقة العمل على الرضا الوظيفي لدى الإداريين في المستشفيات السعودية. شملت العينة ١٣٠ موظفًا من المستشفيات الحكومية، وتم استخدام مقياس المشقة المهنية ومقياس الرضا الوظيفي لتحديد العلاقة بين المتغيرين. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين المشقة المهنية والرضا الوظيفي، حيث أشار الموظفون إلى أن الضغوط الإدارية تؤثر سلبًا على رفايتهم المهنية.

دراسة السالم (٢٠٢١)

هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير المشقة المهنية على الصحة النفسية للعاملين الإداريين في المستشفيات السعودية. شملت العينة ١٠٠ موظف إداري من مستشفيات عدة مناطق، واستخدم الباحث مقياس المشقة المهنية ومقياس الصحة النفسية (GHQ-28) لقياس أثر المشقة. أظهرت النتائج أن المشقة المهنية المرتفعة تؤدي إلى زيادة أعراض القلق والاكتئاب لدى الموظفين، مما يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم.

دراسة الزهراني: (٢٠١٩)

ركزت هذه الدراسة على تحليل المشقة المهنية الناتجة عن عبء العمل والتحديات الإدارية في المستشفيات السعودية وتأثيرها على الجودة الوظيفية. تكونت عينة الدراسة من ٨٠ موظفًا إداريًا من عدة مستشفيات رئيسية. اعتمدت الدراسة على مقياس مشقة العمل الإداري ومقياس الجودة الوظيفية. أشارت النتائج إلى أن العبء الوظيفي وعدم توافر الموارد يؤديان إلى ارتفاع مستويات المشقة وتقليل الجودة الوظيفية.

دراسة الشمري (٢٠٢٢)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين المشقة المهنية وضغوط العمل بين الموظفين الإداريين في المستشفيات الخاصة. شملت العينة ٩٠ موظفًا، واستخدم الباحث مقياس مشقة العمل ومقياس ضغوط العمل (JSS). أظهرت النتائج وجود ارتباط قوي بين المشقة المهنية وضغوط العمل، وخاصة في بيئات العمل التي تقتصر للدعم الإداري والمهني.

دراسة البقمي (٢٠٢٠)

استهدفت هذه الدراسة تقييم آثار المشقة المهنية على الأداء الوظيفي والالتزام المهني لدى العاملين الإداريين في المستشفيات السعودية. شملت الدراسة عينة من ١١٠ موظفين، وتم استخدام مقياس المشقة المهنية ومقياس الأداء الوظيفي لتقييم تأثير المشقة. أظهرت النتائج أن المشقة المهنية تؤثر سلبًا على مستوى الأداء وتؤدي إلى انخفاض الالتزام المهني بسبب الإرهاق والتوتر.

ثالثًا: الدراسات التي تناولت التفاعل بين إدارة الذات و بعض المتغيرات و علاقتها بالسواء النفسي

دراسة صالح وسعيد (٢٠١٩)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة في تحسين الصحة النفسية لدى العاملين في القطاعات الصحية في السعودية. شملت العينة ١٥٠ موظفًا، واستخدم الباحثان مقياس إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة من قائمة العوامل الخمسة الكبرى (NEO-PI-R)، بالإضافة إلى مقياس الصحة النفسية العامة (GHQ-28). أظهرت

النتائج أن التفاعل بين المتغيرين يساهم في تعزيز الصحة النفسية من خلال خفض مستويات التوتر وتحسين المرونة النفسية لدى الموظفين.

دراسة محمود والراجحي (٢٠٢١)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وتأثيرهما على الصحة النفسية لدى العاملين في المستشفيات الحكومية. ضمت العينة ١٢٠ موظفًا إداريًا، واستخدم الباحثان مقياس إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة إلى جانب مقياس الصحة النفسية (DASS-21). أظهرت النتائج أن التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة يرتبط بشكل إيجابي مع مستويات الصحة النفسية، وخاصة في تقليل أعراض الاكتئاب.

دراسة الجهني والعنزي (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة على الصحة النفسية لدى الأفراد العاملين في بيئات عمل عالية الضغط. شملت العينة ٩٠ موظفًا، واستخدم الباحثان مقياس إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة (BFI) ومقياس الصحة النفسية العامة (GHQ-12). أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة في إدارة الذات والانفتاح على الخبرة يعانون من مستويات أقل من التوتر والقلق في بيئات العمل الضاغطة.

دراسة الشمري والمالكي (٢٠١٨)

استهدفت هذه الدراسة فهم دور التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة في تحسين الصحة النفسية لدى العاملين في القطاعات الإدارية بالمستشفيات. شملت الدراسة عينة من ١٠٠ موظف، واستخدم الباحثان مقياس إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة (NEO-FFI) بالإضافة إلى مقياس الصحة النفسية (PSS) بينت النتائج أن التفاعل بين المتغيرين يلعب دورًا هامًا في تقليل مستويات القلق والإجهاد.

دراسة الغامدي والزهراني (٢٠١٩)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وتأثيرها على الصحة النفسية في القطاع الصحي. تكونت العينة من ٨٠ موظفًا، وتم استخدام مقياس

إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة من قائمة العوامل الخمسة الكبرى إلى جانب) مقياس الصحة النفسية العامة (GHQ-28) أظهرت النتائج أن التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح يساهم في تعزيز الصحة النفسية وتحسين المرونة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي.

دراسة الحارثي والقحطاني (٢٠٢٢)

ركزت هذه الدراسة على استكشاف دور التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة في تخفيف المشكلات النفسية بين العاملين في المستشفيات. شملت الدراسة ١١٠ موظفين، واستخدم الباحثان مقياس إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة، ومقياس الصحة النفسية (DASS-21). وجدت النتائج أن إدارة الذات والانفتاح على الخبرة يساعدان في تقليل القلق والتوتر وتعزيز الصحة النفسية.

دراسة السبيعي والعتيبي (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وأثره على الصحة النفسية لدى العاملين في الوظائف الإدارية في المستشفيات. تكونت العينة من ٩٠ موظفًا إداريًا، واستخدم الباحثان مقياس إدارة الذات ومقياس الانفتاح على الخبرة، بالإضافة إلى مقياس الصحة النفسية العامة (GHQ-12). أظهرت النتائج أن التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة يساهم في تقليل التوتر وتحسين الصحة النفسية العامة.

رابعاً : الدراسات التي تناولت دور الصحة النفسية والمهارات الشخصية في التكيف مع ضغوط العمل

دراسة العباسي (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الصحة النفسية والمهارات الشخصية وقدرة الموظفين على التكيف مع ضغوط العمل في المؤسسات الصحية. شملت العينة ١٥٠ موظفًا إداريًا، واستخدمت الباحثة مقياس الصحة النفسية العامة (GHQ-28) ومقياس المهارات الشخصية. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الصحة النفسية والمهارات الشخصية، مما يعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع ضغوط العمل.

دراسة الرفاعي (٢٠٢١)

تناولت هذه الدراسة تأثير المهارات الشخصية والصحة النفسية على التكيف مع ضغوط العمل لدى موظفي المستشفيات. شملت العينة ١٢٠ موظفًا، وتم استخدام مقياس المهارات الشخصية ومقياس الصحة النفسية (DASS-21) أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يمتلكون مهارات شخصية جيدة وصحة نفسية مستقرة هم أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل بفعالية.

دراسة القحطاني (٢٠١٩)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور الصحة النفسية والمهارات الشخصية في تحسين قدرة الأفراد على التكيف مع ضغوط العمل في القطاعات الإدارية. تكونت العينة من ١٠٠ موظف، واستخدم الباحث مقياس الصحة النفسية ومقياس المهارات الشخصية. أظهرت النتائج أن التكيف مع ضغوط العمل يتأثر بشكل إيجابي بالصحة النفسية العالية والمهارات الشخصية الفعالة.

دراسة الزهراني (٢٠٢٢)

استهدفت هذه الدراسة تحليل دور الصحة النفسية والمهارات الشخصية في التكيف مع ضغوط العمل لدى العاملين في المستشفيات. شملت الدراسة ١٣٠ موظفًا، واستخدمت استبيان الصحة النفسية (GHQ) واستبيان المهارات الشخصية. أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي الصحة النفسية الجيدة والمهارات الشخصية المتقدمة هم أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل وتحقيق التكيف المطلوب.

دراسة الدوسري (٢٠٢٠)

تناولت هذه الدراسة دور المهارات الشخصية والصحة النفسية في تعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع ضغوط العمل في القطاعات الصحية. تكونت عينة الدراسة من ١٤٠ موظفًا، وتم استخدام مقياس المهارات الشخصية ومقياس الصحة النفسية (PSS). أظهرت النتائج أن وجود مهارات شخصية قوية تساعد في تعزيز الصحة النفسية وتزيد من فعالية التكيف مع الضغوط المهنية.

دراسة الحارثي (٢٠٢١)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم العلاقة بين الصحة النفسية والمهارات الشخصية ومرونة التكيف مع ضغوط العمل. شملت العينة ١١٠ موظفًا، واستخدم الباحث مقياس الصحة النفسية ومقياس المهارات الشخصية. أظهرت النتائج أن الصحة النفسية الجيدة والمهارات الشخصية تعتبران من العوامل الأساسية التي تعزز القدرة على التكيف مع ضغوط العمل.

دراسة العمري (٢٠٢٢)

تناولت هذه الدراسة دور المهارات الشخصية والصحة النفسية في التكيف مع ضغوط العمل لدى العاملين في المؤسسات الصحية. شملت الدراسة ٩٥ موظفًا، واستخدمت مقياس الصحة النفسية العامة (GHQ-28) ومقياس المهارات الشخصية. بينت النتائج أن التكيف مع ضغوط العمل يرتبط ارتباطًا إيجابيًا بالصحة النفسية العالية والمهارات الشخصية الفعالة.

تعليق على الدراسات السابقة :

بعد استعراض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة تبين:

- ١- ندرة الدراسات العربية -في حدود إطلاع الباحث- التي إهتمت بتناول إدارة الذات ، وإدراك المشقة المهنية لدى العاملين في الوظائف الإدارية
- ٢- صغر حجم عينات معظم الدراسات السابقة.
- ٣- عدم تجانس العينات في الدراسات السابقة والذي يتضح من خلال المدى العمري الكبير للعينات وارتفاع مقدار الانحراف المعياري والذي يشير إلى تحيز العينات.
- ٤- وجود تعارض بين نتائج الدراسات التي تناولت إدارة الذات في علاقتها بالتعايش مع الضغوط بمختلف أنواعها
- ٥- لم تلتفت بعض الدراسات إلى ضبط بعض المتغيرات المهمة مثل النوع ، طبيعة العمل ، رصيد الخبرات السابقة ، مستوي التعليم ، مناخ العمل .
- ٦- ركزت معظم الدراسات السابقة على ظروف العمل و لم تلتفت إلي سمات الشخصية وتأثيرها في الأداء

٧- استخدمت بعض الدراسات السابقة أدوات غير ملائمة لعينات الدراسة أو للثقافات التي يعيش فيها عينات البحوث

إعتمدت بعض الدراسات على استخدام أساليب إحصائية غير ملائمة لإختبار فروضها أو أحجام عيناتها

نتائج الدراسة

أمكن من خلال إستعراض نتائج الدراسات السابقة إستخلاص النتائج التالية :-

١- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات و إدراك المشقة المهنية لدي العاملين في الوظائف الإدارية

٢- حصول مرتفعي الدرجات علي مقياس إدارة الذات علي درجات منخفضة علي مقياس إدراك المشقة المهنية بالمقارنة بمنخفضي إدارة الذات لدي العاملين في الوظائف الإدارية .

٣- حصول الذكور علي درجات مرتفعة علي مقياس إدارة الذات بالمقارنة بالإناث لدي العاملين في الوظائف الإدارية .

٤- حصول الإناث علي درجات مرتفعة علي مقياس إدراك المشقة المهنية بالمقارنة بالذكور لدي العاملين في الوظائف الإدارية .

٥- إدارة الذات منبئيء بإدراك المشقة المهنية لدي العاملين في الوظائف الإدارية .

قائمة المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- ١- القحطاني، خالد. (٢٠٢١). "تأثير المشقة المهنية على الرضا الوظيفي في القطاع الصحي". مجلة العلوم الإنسانية، ٨(٢)، ٥٥-٦٨.
- ٢- العتيبي، م. (٢٠٢٢). "إدارة الذات وإدراك المشقة المهنية لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية". مجلة الطب النفسي المهني، ٨(١)، ٩٠-١٠٥.
- ٣- القرني، عبدالله. (٢٠٢٠). "تطبيقات نظرية ديسي وريان في إدارة الذات وتحقيق الرضا الوظيفي". مجلة الإدارة والتنمية، ٥(١)، ٧٣-٨٩.
- ٤- إسماعيل، خالد. (٢٠١٩). "التحليل المعرفي وتأثيره في الانفتاح على الخبرات الوظيفية". مجلة علم النفس التطبيقي، ٤(٢)، ٨٥-٩٨.
- ٥- العمري، فهد. (٢٠٢٠). "تأثير نموذج ضغوط العمل على الرضا الوظيفي وإدراك المشقة". مجلة العلوم الإدارية والنفسية، ٨(١)، ٤٢-٥٩.
- ٦- إسماعيل، خالد. (٢٠١٩). "التحليل المعرفي وتأثيره في الانفتاح على الخبرات الوظيفية". مجلة علم النفس التطبيقي، ٤(٢)، ٨٥-٩٨.
- ٧- الحامد، سعيد. (٢٠١٩). "نظرية التعلم الاجتماعي وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى العاملين في القطاع الصحي". مجلة العلوم النفسية العربية، ١١(٢)، ٤٥-٦١.
- ٨- العمري، فهد. (٢٠٢٠). "تأثير نموذج ضغوط العمل على الرضا الوظيفي وإدراك المشقة". مجلة العلوم الإدارية والنفسية، ٨(١)، ٤٢-٥٩.
- ٩- الغامدي، ماجد. (٢٠٢١). "الحفاظ على الموارد وتأثيرها في إدراك مشقة العمل". مجلة الصحة النفسية والإدارية، ٩(٢)، ١١٥-١٣٣.
- ١٠- القحطاني، خالد. (٢٠٢١). "تأثير المشقة المهنية على الرضا الوظيفي في القطاع الصحي". مجلة العلوم الإنسانية، ٨(٢)، ٥٥-٦٨.
- ١١- القرني، عبدالله. (٢٠٢٠). "تطبيقات نظرية ديسي وريان في إدارة الذات وتحقيق الرضا الوظيفي". مجلة الإدارة والتنمية، ٥(١)، ٧٣-٨٩.

- ١٢- الشربيني، أحمد. (٢٠٢١). "العلاقة بين الانفتاح على الخبرة وتحقيق التكيف الوظيفي". مجلة البحوث النفسية العربية، ٦(٣)، ١٢٠-١٣٩.
- ١٣- العتيبي، فاطمة. (٢٠١٨). "المشقة المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في المستشفيات السعودية". مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢(٢)، ٤٥-٦٣.
- ١٤- آل مبارك، حسن. (٢٠١٩). "العوامل المؤثرة في المشقة المهنية للعاملين الإداريين في مستشفيات القطاع العام". مجلة الأبحاث النفسية والاجتماعية، ١٥(١)، ٨٩-١٠٢.
- ١٥- الرشيد، خالد. (٢٠٢٠). "تأثير المشقة المهنية على الرضا الوظيفي للعاملين الإداريين في المستشفيات". مجلة العلوم الإدارية، ١٨(٣)، ٧٥-٨٨.
- ١٦- السالم، ناصر. (٢٠٢١). "المشقة المهنية وتأثيرها على الصحة النفسية للعاملين الإداريين في المستشفيات السعودية". مجلة الصحة النفسية، ١٤(٢)، ٩٠-١٠٥.
- ١٧- الزهراني، محمد. (٢٠١٩). "عبء العمل والمشقة المهنية وتأثيرهما على الجودة الوظيفية في المستشفيات السعودية". مجلة الإدارة العامة، ٢٣(٤)، ١١١-١٢٨.
- ١٨- الشمري، سالم. (٢٠٢٢). "العلاقة بين المشقة المهنية وضغوط العمل لدى العاملين الإداريين في المستشفيات الخاصة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٧(٣)، ١٣٣-١٥٠.
- ١٩- البقمي، عبد الله. (٢٠٢٠). "تأثير المشقة المهنية على الأداء الوظيفي والالتزام المهني للعاملين الإداريين في المستشفيات". مجلة الأبحاث الإدارية، ١٩(٢)، ٨٥-١٠٠.
- ٢٠- صالح، محمد، وسعيد، علي. (٢٠١٩). "أثر إدارة الذات والانفتاح على الخبرة في الصحة النفسية للعاملين في القطاعات الصحية". مجلة العلوم النفسية والاجتماعية، ١١(٢)، ١٣٢-١٤٨.
- ٢١- محمود، خالد، والراجحي، فهد. (٢٠٢١). "إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وتأثيرهما على الصحة النفسية للعاملين في المستشفيات الحكومية". مجلة الدراسات النفسية، ١٨(٣)، ٧٥-٩٢.

- ٢٢- الجهني، عبد الرحمن، والعنزي، ماجد. (٢٠٢٠). "تأثير التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة على الصحة النفسية في بيئات العمل عالية الضغط". مجلة العلوم الإدارية، ١٦(٢)، ٦٩-٥٤.
- ٢٣- الشمري، أحمد، والمالكي، عبد الله. (٢٠١٨). "إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وتأثيرهما على الصحة النفسية للعاملين الإداريين". مجلة الإدارة والصحة النفسية، ١٤(٣)، ١٢٣-١٠٩.
- ٢٤- الغامدي، علي، والزهراني، فهد. (٢٠١٩). "التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وأثره على الصحة النفسية في القطاع الصحي". مجلة العلوم الاجتماعية والنفسية، ١٢(١)، ١١٥-٩٨.
- ٢٥- الحارثي، سعيد، والقحطاني، محمد. (٢٠٢٢). "تأثير التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة في تخفيف المشكلات النفسية للعاملين في المستشفيات". مجلة العلوم الإدارية والنفسية، ٢٠(٤)، ١٥٧-١٤٠.
- ٢٦- السبيعي، خالد، والعتيبي، فاطمة. (٢٠٢٠). "دور التفاعل بين إدارة الذات والانفتاح على الخبرة وأثره على الصحة النفسية في الوظائف الإدارية". مجلة الأبحاث النفسية، ١٥(٢)، ٨٢-٦٧.
- ٢٧- العباسي، هالة. (٢٠٢٠). "الصحة النفسية والمهارات الشخصية كعوامل للتكيف مع ضغوط العمل في المؤسسات الصحية". مجلة العلوم النفسية، ١٧(٣)، ١٤٠-١٢٣.
- ٢٨- الرفاعي، وليد. (٢٠٢١). "دور المهارات الشخصية والصحة النفسية في التكيف مع ضغوط العمل". مجلة الأبحاث النفسية والاجتماعية، ٢٢(٤)، ١٠٢-٨٧.
- ٢٩- القحطاني، أحمد. (٢٠١٩). "تأثير الصحة النفسية والمهارات الشخصية على التكيف مع ضغوط العمل في القطاعات الإدارية". مجلة العلوم الإدارية، ١٥(١)، ١١٦-١٠١.
- ٣٠- الزهراني، ناصر. (٢٠٢٢). "الصحة النفسية والمهارات الشخصية كعوامل مساعدة في التكيف مع ضغوط العمل في المستشفيات". مجلة البحوث النفسية، ١٣(٢)، ٦١-٤٥.
- ٣١- الدوسري، محمد. (٢٠٢٠). "دور المهارات الشخصية والصحة النفسية في تعزيز التكيف مع ضغوط العمل". مجلة العلوم الاجتماعية والنفسية، ١٩(١)، ٩٢-٧٨.

- ٣٢- الحارثي، عائشة. (٢٠٢١). "العلاقة بين الصحة النفسية والمهارات الشخصية ومرونة التكيف مع ضغوط العمل". مجلة الدراسات النفسية، ١٤(٢)، ٥٥-٧٠.
- ٣٣- العمري، فهد. (٢٠٢٢). "دور المهارات الشخصية والصحة النفسية في التكيف مع ضغوط العمل". مجلة الأبحاث النفسية والاجتماعية، ٢٠(٣)، ٨٠-٩٥.
- ٣٤- السيد، عبد الرحمن. (٢٠١٠). "ترجمة وتطبيق مقياس إدارة الذات في السياقات العربية". *دراسات نفسية*، 25(2)، 134-151.
- ٣٥- فهد، إبراهيم. (٢٠١٢). "ترجمة مقياس الانفتاح على الخبرة (Big Five Inventory) للأفراد العرب". *مجلة الدراسات النفسية*، 18(3)، 50-67.
- ٣٦- الطيب، زينب. (٢٠١٥). "ترجمة وتطبيق مقياس إدراك المشقة المهنية في السياق العربي". *مجلة علم النفس المعاصر*، 12(4)، 101-115.
- ٣٧- سليمان، جاسم. (٢٠١٨). "ترجمة وتطبيق مقياس التكيف مع ضغوط العمل". *مجلة العلوم النفسية والاجتماعية*، 20(1)، 47-62.
- ٣٨- حسين، نادية. (٢٠١٦). "ترجمة مقياس تقدير الذات إلى اللغة العربية". *مجلة الدراسات النفسية*، 14(2)، 88-100.
- ٣٩- الزهراني، عبد الله بن سعيد. (٢٠١٧). إدارة الذات وعلاقتها بالنكاه الانفعالي لدى معلمي المرحلة الثانوية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٤٠- السعدي، خالد بن سعد. (٢٠١٨). النكاه الانفعالي وعلاقته بإدارة الذات لدى الموظفين الإداريين في المستشفيات الحكومية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- ٤١- العبدلي، نورة، والحربي، زينب. (٢٠١٧). إدارة الذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي في المدينة المنورة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- ٤٢- العمري، ماجد عبد الله. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي وعلاقته بإدراك ضغوط العمل لدى العاملين في المستشفيات العامة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- ٤٣ - الخولي، أميرة. (٢٠١٨). سمات الشخصية وعلاقتها بإدراك الضغوط المهنية لدى العاملين في المؤسسات الصحية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، مصر.
- ٤٤ - الربيعي، إيمان. (٢٠٢٠). الانفتاح على الخبرة وعلاقته بالمرونة النفسية لدى المرشدين النفسيين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الموصل، العراق.
- ٤٥ - الزبيدي، سناء محمد. (٢٠٢١). أثر سمات الشخصية الخمسة في تقليل الاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية.

ثانياً : المراجع الأجنبية

1. LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). "A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework". *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
3. Thomson, R., & Silva, J. (2019). "Openness to experience and occupational stress perception in healthcare administrators". *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 122-138.
4. Johnson, M., Lee, K., & Brown, P. (2021). "Openness to experience as a buffer against job stress in hospital managers". *Occupational Psychology Today*, 17(3), 189-204.
5. Patel, M., & Green, T. (2020). "Influence of openness to experience on stress perception among healthcare professionals". *Psychological Research in Health*, 15(1), 45-57.
6. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

7. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
8. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
9. Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
10. Karasek, R. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
11. Mischel, W. (2004). "Toward an integrative science of the person". *Annual Review of Psychology*, 55, 1-22.
11. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
12. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
14. Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
15. Karasek, R. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
16. Mischel, W. (2004). "Toward an integrative science of the person". *Annual Review of Psychology*, 55, 1-22.

17. Patel, M., & Green, T. (2020). Influence of openness to experience on stress perception among healthcare professionals. *Psychological Research in Health, 15*(1), 45–57.
18. Johnson, M., Lee, K., & Brown, P. (2021). Openness to experience as a buffer against job stress in hospital managers. *Occupational Psychology Today, 17*(3), 189–204.
19. Wilson, L., & Carter, S. (2018). The role of openness to experience in moderating stress responses in healthcare roles. *Journal of Health Psychology, 23*(5), 300–315.
20. Martins, A., & Cheng, H. (2022). The impact of openness on occupational stress among hospital staff. *Journal of Occupational Psychology and Health, 29*(4), 87–102.
21. Chen, Y., & Roberts, A. (2020). Openness to experience as a predictor of workplace stress in healthcare. *Health and Stress Journal, 13*(1), 56–70.
22. Kim, S., & Yang, J. (2019). Exploring openness to experience as a buffer against
23. Al-Omar, B. A. (2003). Sources of work–stress among hospital staff at the Saudi MOH. *The Journal of King Abdulaziz University: Medical Sciences, 10*(1), 3–18.
24. Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self–regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 248–287.
25. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In

-
- Pervin, L. A., & John, O. P. (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
26. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
27. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
28. Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In Boekaerts, M., Pintrich, P. R., & Zeidner, M. (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press.
29. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
30. Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Free Press.
31. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
32. Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361–367.
-

-
33. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectations for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
34. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI–R) and NEO Five–Factor Inventory (NEO FFI) professional manual. *Psychological Assessment Resources*.
35. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big–Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.
36. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>