



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج.

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.

قسم علم النفس

رقم التسجيل:.....

- شعبة علم النفس

- تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الرقم التسلسلي:.....

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي  
(دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد بناني راس الوادي برج بوعريرج)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

د/ عبد العزيز بوبنديرة

إعداد:

\_معضادي شمس

-يسعد شهلة

نوقشت وأجريت علناً بتاريخ: 11 جوان 2024

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

د/عباس سمير (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريرج) رئيسا.

د/ بوبنديرة عبد العزيز (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريرج) مشرفا ومقررا.

د/بن خروف أمينة (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريرج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2024\_2023





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج.  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.  
قسم علم النفس

رقم التسجيل:

- شعبة علم النفس

- تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الرقم التسلسلي:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي  
(دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد بناني راس الوادي برج بوعريرج)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

د/ عبد العزيز بونديرة

- إعداد:

- معضادي شمس

- يسعد شهلة

نوقشت وأجريت علناً بتاريخ: 11 جوان 2024

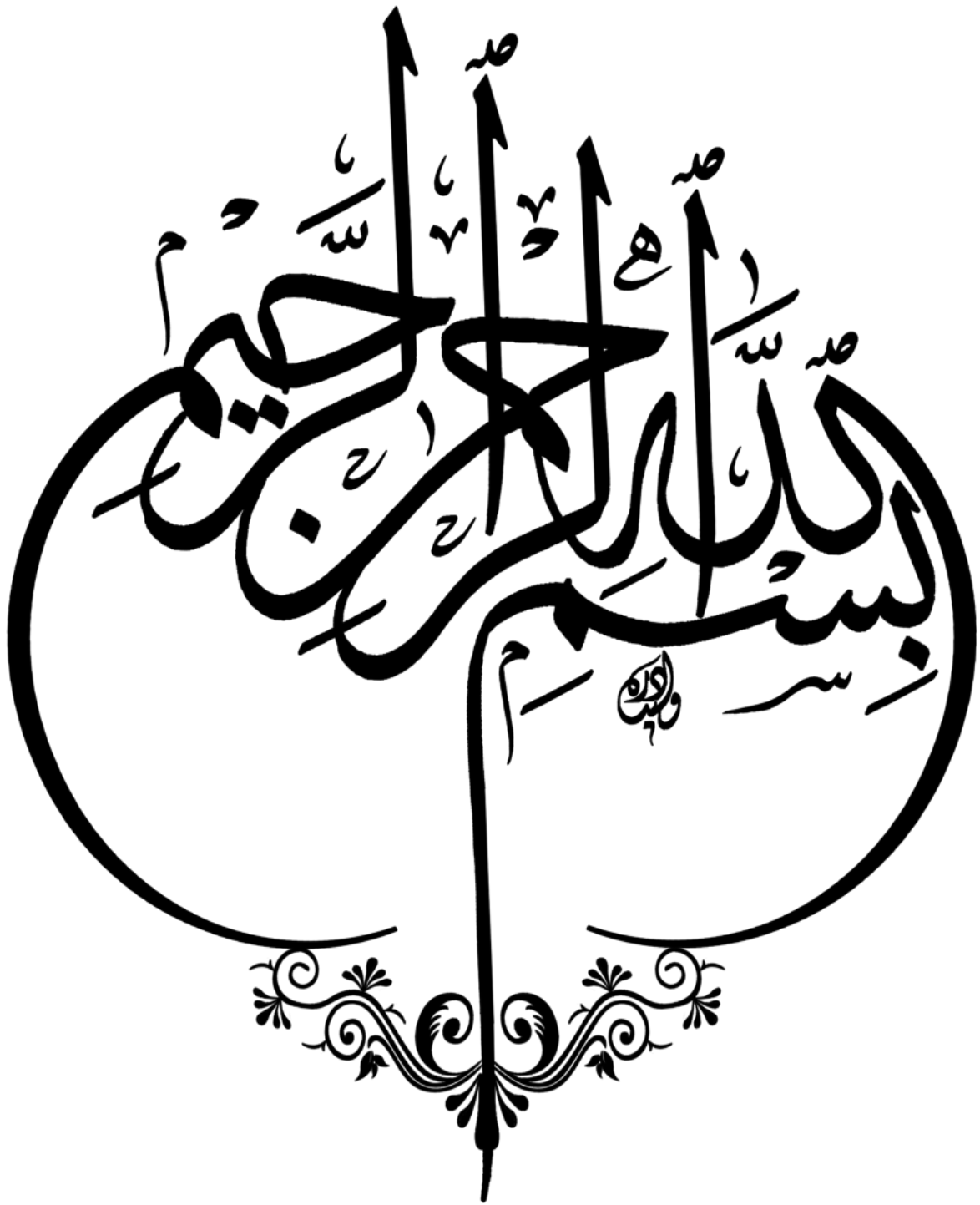
أمام اللجنة المتكونة من السادة:

د/ عباس سمير (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريرج) رئيسا.

د/ بونديرة عبد العزيز (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريرج) مشرفا ومقررا.

د/ بن خروف أمينة (أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريرج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2023\_2024



# شكر وتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله.

نتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى أستاذنا المشرف الأستاذ الفاضل بوبنديرة عبد العزيز والأستاذ المساعد بلمرابطة أحمد واللذان كانا خير عون وسند لنا منذ بداية إجرائنا لهذه الدراسة.

جزيل الشكر إلى جميع أساتذة كليتنا الكرام كل باسمه كل بمقامه وأفراد إدارتها على توفير كل سبل النجاح.

كل الشكر لكل من قدم لنا معلومة أو نصيحة كانت لنا عوناً يوماً ما.

إلى زملائنا الأعزاء جزيل الشكر

# إهداء

شيء جميل أن يسعى الإنسان إلى النجاح ويحصل عليه، والأجمل من ذلك أن يذكر من كان السبب فيه.

مثل كل البدايات ما أكملنا إلا بتيسيره وما بلغنا النهاية إلا بتوفيقه وما حققنا المراد إلا بفضلته فالحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه الخطوة في مسيرتنا التعليمية.

إلى السند ومصدر كل قوة إلى من علمنا كل الخطوات في حياتنا الركن الثابت الذي لا يميل إلى أعظم نعمة في الوجود آبائنا.

إلى من كان دعائها مرافقا لمشوار النجاح والحياة، إلى من أعطتنا الحياة، فرحة الوجود وأعظم ما فيه أمهاتنا.

إلى كل من علمنا حرفا من بداية مشوارنا التعليمي، وكل من ساهم في تكويننا، إلى أساتذتنا الكرام، وزملائنا الاعزاء

## ملخص الدراسة:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي.

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى الكشف والتعرف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني راس الوادي ببرج بوعرييج؟ إضافة إلى الكشف عن الفروق في مستوى كل من الضغوط المهنية والصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الجنس والأقدمية المهنية، تمّ استهداف عينة عشوائية من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني راس الوادي ببرج بوعرييج بلغ حجمها 113 فردا موزعين على كلا الجنسين وعلى مختلف فئات الأقدمية المهنية، كما اعتمدنا على مقياس job stress survey للضغوط المهنية المعد من طرف سبيلبرجر (Spielberger)، ومقياس عماد محمد أحمد مخيمر للصلابة النفسية (2002) والمقنن من قبل الدكتور بشير معمريّة على البيئة الجزائرية سنة (2011) باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والأساليب الإحصائية الآتية:

-بيرسون.

-اختبار ت.

-Anova

وتوصلنا إلى النتائج الآتية:

- 1: لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي.
- 2: توجد علاقة بين الضغوط المهنية وبعد الالتزام لدى موظفي شبه الطبي.
- 3: لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية وبعد التحكم لدى موظفي شبه الطبي.
- 4: لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية وبعد التحدي لدى موظفي شبه الطبي.
- 5: لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي شبه الطبي.
- 6: لا توجد فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي شبه الطبي.
- 7: لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى موظفي شبه الطبي.
- 8: لا توجد فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى للأقدمية لدى موظفي شبه الطبي.

- المصطلحات المفتاحية: الضغوط، الضغوط المهنية، الصلابة، الصلابة النفسية للمرضين، السلك

شبه الطبي.

**Abstract:**

Professional pressures and their relationship to the psychological hardiness of paramedical staff.

This current study aimed at detecting and identifying the nature of the correlation between professional pressures and psychological hardiness of paramedical staff by answering the following question: Is there a correlation between professional pressures and psychological hardiness of the paramedical staff of Mohammed Bennani Ras El Oued Hospital in Bordj Bou Arreridj? In addition to detecting differences in the level of both professional stress and psychological hardiness attributable to gender variables and professional seniority A random sample of the paramedical staff of the Mohammed Bennani Ras El Oued Hospital was targeted at Bordj Bou Arreridj Tower with a size of 113 personnel spread across both sexes and across occupational seniority categories. We also relied on the job stress survey scale for professional pressure prepared by Spellburger (Spielberger), Imad Mohamed Ahmed Makhimer's Measure of Psychological Hardiness (2002) and legalized by Dr. Bashir Maamaria on Algerian Environment (2011) using the following analytical descriptive curriculum and statistical methods:

-Pearson.

-Test.

-Anova

We have achieved the following results:

- 1: There is no correlation between professional stress and psychological hardiness of paramedical staff.
- 2: There is a relationship between professional pressures and the commitment of paramedical staff.
- 3: There is no relationship between professional pressures and the control of paramedical staff.
- 4: There is no correlation between professional pressures and the challenge of paramedical staff.
- 5: There are no differences in the level of professional pressures attributable to the gender variable of paramedical staff.
- 6: There are no differences in the level of psychological hardiness attributable to the gender variable of paramedical staff.
- 7: There are no differences in the level of professional pressures attributable to the quasi-medical staff's seniority variable.
- 8: There are no differences in the level of psychological hardiness attributable to the seniority of paramedical staff.

- Key terms: pressures, professional pressures, hardiness, psychological hardiness of nurses, paramedical wire



| الصفحة | المحتوى                            |
|--------|------------------------------------|
| أ      | - شكر وتقدير                       |
| ب      | - الإهداء                          |
| ث      | - ملخص الدراسة باللغة العربية      |
| ج      | - ملخص الدراسة باللغة الأجنبية     |
| ح      | - فهرس المحتويات                   |
| د      | - قائمة الجداول                    |
| ر      | - قائمة الأشكال                    |
| ز      | - فهرس الملاحق                     |
|        | الخلفية النظرية والدراسات السابقة  |
| 13     | - مقدمة                            |
|        | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة. |
| 16     | 1- إشكالية الدراسة                 |
| 18     | 2- فرضيات الدراسة                  |
| 19     | 3- أهمية الدراسة                   |
| 19     | 4- أهداف الدراسة                   |
| 20     | 5- المفاهيم الأساسية للدراسة       |
| 23     | 6- الخلفية النظرية                 |
| 30     | 7- الدراسات السابقة للدراسة        |
|        | الدراسة الميدانية                  |
|        | الفصل الثاني: الطريقة والأدوات     |
| 37     | - تمهيد                            |
| 37     | 1- الدراسة الاستطلاعية             |
| 37     | 1- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية    |
| 37     | 1- 2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية  |
| 38     | 1- 3- عينة الدراسة الاستطلاعية     |

|    |                                                               |
|----|---------------------------------------------------------------|
| 38 | 1- 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية          |
| 38 | 1- 5- نتائج الدراسة الاستطلاعية                               |
| 43 | 2- الدراسة الأساسية                                           |
| 43 | 2- 1- مجالات الدراسة                                          |
| 43 | 2- 2- منهجية الدراسة                                          |
| 44 | 2- 3- مجتمع وعينة الدراسة                                     |
| 44 | 2- 4- أدوات جمع بيانات الدراسة                                |
| 47 | 2- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة                 |
| 47 | - خلاصة                                                       |
|    | <b>الفصل الثالث: النتائج والمناقشة</b>                        |
| 49 | - تمهيد                                                       |
| 49 | 1- عرض وتحليل نتائج الدراسة                                   |
| 49 | 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري |
| 57 | 3- استنتاج عام                                                |
| 59 | 4- مقترحات الدراسة                                            |
| 61 | - خاتمة                                                       |
| 63 | - قائمة المراجع                                               |
| 68 | - الملاحق                                                     |

## قائمة الجداول

| الرقم | عنوان الجدول                                                                                              | الصفحة |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 01    | صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط المهنية                                                           | 35     |
| 02    | حساب اختبار "ت" للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا على مقياس الضغوط المهنية | 36     |
| 03    | ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية                                                                        | 36     |
| 04    | التجزئة النصفية لأداة الضغوط المهنية                                                                      | 37     |
| 05    | صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الصلابة النفسية                                                          | 38     |
| 06    | حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا على مقياس الصلابة النفسية  | 39     |
| 07    | ألفا كرونباخ لمقياس الصلابة النفسية                                                                       | 39     |
| 08    | التجزئة النصفية لمقياس الصلابة النفسية                                                                    | 40     |
| 09    | خصائص العينة حسب متغير الجنس                                                                              | 42     |
| 10    | توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية                                                                     | 43     |
| 11    | حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغير الضغوط المهنية وبين الالتزام                | 46     |
| 12    | حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغير الضغوط المهنية وبعد التحكم                  | 47     |
| 13    | حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغير الضغوط المهنية وبعد التحدي                  | 48     |
| 14    | حساب اختبار "ت" للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الضغوط المهنية والتي تعزى لمتغير الجنس         | 50     |
| 15    | حساب اختبار "ت" للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الجنس        | 52     |
| 16    | حساب وتحليل التباين الأحادي (anova) لقياس الفروق في مستوى                                                 | 54     |

|    |                                                                                                              |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|    | الضغوط المهنية والتي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية                                                            |    |
| 56 | حساب وتحليل التباين الأحادي (anova) لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية | 17 |
| 58 | حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيري الضغوط المهنية والصلابة النفسية               | 18 |

### قائمة الأشكال

| الرقم | عنوان الشكل                                   | الصفحة |
|-------|-----------------------------------------------|--------|
| 01    | توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس            | 43     |
| 02    | توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية المهنية | 43     |

## فهرس الملاحق

| الرقم | عنوان الملحق                  | الصفحة |
|-------|-------------------------------|--------|
| 01    | أدوات جمع البيانات            |        |
| 02    | مخرجات SPSS للدراسة الميدانية |        |
| 03    | مخرجات SPSS للدراسة الأساسية  |        |

# مقدمة

حياة الإنسان دائما ما تكون مربوطة بالتهديدات والمخاطر التي يتعامل معها بشكل يومي في حياته.

وتختلف تعاملات الأفراد وتجاوباتهم معها باختلاف شخصياتهم وهذا كله بهدف الحد أو التحكم في آثارها الضارة والبيئة الإنسانية اليوم أصبحت متسارعة ومتغيرة بشكل مبالغ فيه حتى أن التغير والسرعة أصبح الثابت الوحيد في هذا الوقت وكل هذا التسارع ولد لدى الإنسان نوعا من الضغوط في كل مجالات الحياة والتي بدورها تؤثر بشكل كبير عليه، ولعل من أكثر البيئات التي تعاني من الضغوط هي البيئة التنظيمية وتعرف بالضغوط المهنية والتي أصبحت جزءا أساسيا من حياة الموظفين والعاملين، ونظرا لما له من أهمية بالغة اهتم به الكثير من الباحثين ودرسوه بشكل دقيق، ولأن لهذه الضغوط تداعيات كثيرة ومتنوعة على الفرد خاصة من ناحية الصحة النفسية اخترنا أن نربط موضوع الضغوط المهنية بموضوع الصلابة النفسية في سياق الدراسة، والتي تعرف على أنها اعتقاد الفرد بفاعليته وقدرته على استعمال كل إمكانياته النفسية والبيئية ليكون إدراكا صحيحا للأمور يواجه به المخاطر، وهنا نجد أن الصلابة النفسية من الممكن أن ترتبط بشكل ما بالضغوط عموما والمهنية خصوصا، وكذلك لأن الصحة النفسية لا تقل أهمية عن الصحة الجسمية، وبناء على هذا جاءت دراستنا لتسلط الضوء على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية إذا كانت موجودة لدى موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني براس الوادي باعتبارها مؤسسة حيوية وكون عينة الدراسة حساسة تقوم بمهام كثيرة، لذلك اتجهنا للقيام بدراستنا كبحت علمي مبني على خطوات منهجية تناول الموضوع على جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي.

الأول: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها والفرضيات وأهداف الدراسة أهميتها المفاهيم الأساسية للدراسة إضافة إلى الخلفية النظرية للموضوع والدراسات السابقة.

الجانب التطبيقي "الميداني":

الدراسة الميدانية تم التطرق فيها إلى الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة: مجالات الدراسة المنهج مجتمع الدراسة واختيار العينة أدوات جمع البيانات وأيضا أساليب المعالجة الإحصائية.

وأخيرا الفصل الخاص بالنتائج والمناقشة:

تم فيه عرض النتائج المتحصل عليها من الدراسة تفسيرها ومناقشتها وتقديم بعض الاقتراحات والتوصيات.

## الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- المفاهيم الأساسية للدراسة.
- 6- الخلفية النظرية.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- تعليق على الدراسات السابقة.



## 1- إشكالية الدراسة:

نظرا للوتيرة المتسارعة جدا التي تسير بها حياتنا المعاصرة في جميع المجالات (سياسيا، إجتماعيا، إقتصاديًا...) إزدادت وتنوعت حاجات الفرد وازدادت معها صعوبة إشباعها، وهذا ما يفرض عليه مضاعفة جهوده والدخول في كثير من التحديات ومواجهة الكثير من العراقيل، وفي الكثير من الأحيان يتعرض للعديد من الضغوطات في سبيل تحقيق أهدافه أو إثبات ذاته، تكون هذه الضغوطات داخلية أو خارجية ويمكن اعتبارها شيئا طبيعيا في حياتنا اليومية من المستحيل تجنبها ما دامت شدتها عادية ولا تؤثر بشكل سلبي كبير.

هذه الضغوطات ناتجة عن التفاعل بين الفرد وبيئته، ومن بين المواقف التي تولد ضغوطا لدى الفرد: المواقف المهنية أي التي تحدث داخل المؤسسات والتنظيمات، والضغوط هنا تكون مختلفة باختلاف طبيعة المنظمة ونوع المهام الموكلة للفرد وأيضا الأشخاص الذين يحتكون به وكذلك نمط شخصيته، والضغط المهني منتشر بشكل واسع إذ لا يكاد أن يكون هناك فرد عامل لا يعاني من الضغط المهني.

إلا أن مستويات الضغط المهني داخل المؤسسات تختلف كما وكيفا عن بعضها البعض، ويعتبر قطاع الصحة من أكثر القطاعات عرضة للضغوط باعتباره من أكثر القطاعات الحساسة والحيوية حيث تقدم خدمات دائمة للمواطنين تؤثر بشكل كبير على حياتهم كذا العمل في هذا القطاع يقوم على العمل المنسق والأداء الفعال بين جميع العاملين في القطاع بالخصوص افراد شبه الطبيين وذلك بسبب طبيعة عملهم، لذلك فبالإضافة الى ضرورة تمتعهم بالصحة الجسدية والعقلية الضرورية والاساسية لأداء مهامهم بنجاح، يجب أيضا توفر الرغبة والطموح المستمر والحالة النفسية المتوافقة خصوصا الصلابة النفسية التي تمكنه من أداء مهامه بنجاح على الرغم من كل الظروف التي قد تساهم في حدوث ضغوط مهنية.

والتركيز على الصلابة النفسية خصوصا في الصحة النفسية راجع الى طبيعة مهنتهم والمجتمع فهم مطالبون بالمحافظة قدر الإمكان على جودة الصلابة النفسية لديهم خاصة في ظل العمل في بيئة معرضة دائما للضغوط المهنية الا انهم في النهاية بشر لهم قدرات وامكانيات جسدية ونفسية محدودة وتتأثر حالتهم النفسية والصلابة لديهم تتراوح بين ارتفاع وانخفاض.

وفي هذا السياق تأتي دراستنا هذه لمحاولة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية في المؤسسة الاستشفائية الجزائرية محمد بناني رأس الوادي برج بوعرييج من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعرييج؟

## التساؤلات الفرعية:

- 1- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وبعد الإلتزام لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟
- 2- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وبعد التحكم لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟
- 3- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وبعد التحدي لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟
- 4- هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟
- 5- هل توجد فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟
- 6- هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟
- 7- هل توجد فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الأقدمية لدى موظفي شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج؟

## 2- فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة:

توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.

### الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وبعد الإلتزام لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.
- 2- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وبعد التحكم لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.
- 3- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وبعد التحدي لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.

4- توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.

5- توجد فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.

6- توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.

7- توجد فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الأقدمية لدى الموظفين شبه الطبيين بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعريريج.

### 3- أهمية الدراسة:

#### -الأهمية النظرية:

1-لفت نظر الباحثين والعاملين في المجال المهني للجانب النفسي للعاملين.

2-معرفة مستوى الضغوط المهنية وتأثيرها على مستوى الصلابة النفسية.

3-تسليط الضوء على مسببات الضغط وهذا لكثرة ما يتعرض له العامل من مواقف مجهدة جسديا ونفسيا على اختلاف مصادرها، وما يمكن أن ينتج عنه من آثار سلبية على العامل نفسه وعلى العمل وهذا ما يمكن من تقديم الدعم والمساعدة بشكل كافي لتجاوزها.

#### -الأهمية التطبيقية:

1استثمار نتائج الدراسة في إعداد أساليب تساعد في تنمية مستوى الصلابة النفسية.

2-استثمار نتائج الدراسة أيضا في محاولة إيجاد طرق وأساليب تمكن من السيطرة نسبيا من حدة الضغوط المهنية وتقليل تأثيرها على الحالة النفسية لدى العمال

### 4- أهداف الدراسة:

الهدف العام من الدراسة: التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي الشبه طبي.

وهناك أهداف جزئية تتمثل في:

1-التعرف على العلاقة بين بين الضغوط المهنية وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام، التحكم، التحدي).

2-التعرف على مدى وجود فروق دالة إحصائيا بين الموظفين في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس والأقدمية المهنية.

3- التعرف على مدى وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية المهنية.

#### 5- المفاهيم الأساسية للدراسة:

#### المفاهيم الخاصة بالضغط المهني:

**الضغط لغة:** يقال ضغطه ضغطا بمعنى زحمة وعصره، وكلمة الضغوط تعني إكراه وجهد قوي، إجهاد وتوتر لدى الفرد أو أعضاء الجسم أو قواه العقلية

**اصطلاحا:** عرفه sely بأنه: استجابة جسدية غير محددة لطلب معين وكذلك عرفه بأنه ردة فعل جسدي من أجل التكيف مع مطالب البيئة. (عبد المجيد أونيس، ص06، 2013)

**إجرائيا:** هي حالة نفسية معقدة تعبر عن الاستجابة التي يصدرها الفرد لمحيطه داخلية أو خارجية المنشأ تؤثر على سلوكاته وحياته المهنية والاجتماعية بشكل كبير متفاوتة الخطورة حسب شدتها قد تكون إيجابية أو سلبية.

- كما تعتبر الدرجة التي يتحصل عليها موظفي شبه الطبي بعد تطبيق مقياس الضغوط المهنية.

#### الضغوط المهنية:

هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط.

تعرف أيضا على أنها الاستجابة الفسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف فالجسم يبذل مجهودا لكي يتكيف مع الظروف الخارجية والداخلية محدثا نمطا من الاستجابات غير النوعية التي تحدث حالة من السرور أو الألم (أبو رحمة، ص11، 2020).

#### المفاهيم الخاصة بالصلابة النفسية:

**لغة:** صلب أي شديد صلب الشيء صلابة فهو صلب أو صلب بمعنى شديد (بن منظور، 1999، ص297).

**اصطلاحا:** اتعد كوبازا Kobaza أول من تناول موضوع الصلابة النفسية في عام 1979 وهي ترى أن الصلابة النفسية نمط شخصية حاسم في تناول مقاومة الضغوط ويختلف الأفراد في كفاءتهم في مواجهتهم للضغوط أو التوافق معها، وتمثل الصلابة النفسية أهم متغير من متغيرات الوقاية النفسية للآثار المدمرة للضغوط والأزمات والإحباطات والصدمات التي يتعرض لها الأفراد في حياتهم.

وتعد الصلابة النفسية من الخصائص المهمة التي يتمتع بها الأفراد، وهي مسألة إدراك ووعي وأسلوب تفكير في الحياة، وهذا لا يعني توازن الفرد طوال الوقت ولا يوجد ضمان لعدم تعرضه للمعاناة أثناء تعامله مع الضغوط ولكنها تبقى من أهم العوامل التي تعمل على تخفيف أثر الضغوط (إسماعيل، 2020، ص 07).

هي القدرة التي يتمتع بها الفرد على التعامل بفعالية مع الضغوط النفسية كما أنها تلك المقدرة على التكيف والتعايش بـإنتاجية مع الضغوطات اليومية والتعامل مع الإحباط باستثمار، من خلال ثلاثة أبعاد هي (الالتزام، التحكم، التحدي) فيتعلم الفرد من مجموع الخبرات والأخطاء لتطوير ذاته ووضع أهداف محددة وواقعية (حمدي، 2023، ص 12).

**إجرائيا:** هي امتلاك الإنسان لمجموعة من الصفات التي تجعله قويا وصلبا في نفسه وقادرا على مواجهة الضغوط والأزمات دون أن يفقده توازنه النفسي.

-أما في سياق دراستنا الحالية: نعرفها على أنها القدرة التي يتمتع بها موظفو شبه الطبي والتي تجعله قادرا على التعامل بسلاسة وفعالية مع الضغوط المهنية وأيضا هي القدرة على التكيف واستثمار الإحباط والضغوط الموجودة في بيئة العمل بالاعتماد على ثلاثة أبعاد هي الالتزام والتحكم والتحدي.

-كما تعتبر الدرجة التي يتحصل عليها موظفي شبه الطبي بعد تطبيق الصلابة النفسية.

## 6- الخلفية النظرية:

النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية:

### 1-نظرية هانز سيلبي (Hans Selye) 1936 :

قدم هانز سيلبي تصور ا لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط حيث اعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط، هدفا للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة General adaptation symptoms.

+الفرع: ظهور تغييرات واستجابات على الجسم عند التعرض للضاغط وتكون كمقاومة لهذا الضاغط على حسب شدته.

+المقاومة: في هذه المرحلة تختفي التغييرات التي ظهرت أولا وتظهر تغييرات أخرى تدلّ على التكيف بعد ما طال التعرض للضاغط.

+الإجهاد: في هذه المرحلة يكون الجسم قد تكيف إلا أنّ الطاقة اللازمة قد استنزفت، وإذا كانت الإستجابات الدفاعية شديدة لفترة طويلة قد يؤدي هذا إلى أمراض التكيف.

## 2- نظرية سبيلبرجر:

يُميز سبيلبرجر في نظريته بين القلق كسمة والقلق كحالة، ويقول إن للقلق شقين:  
+سمة القلق أو القلق العصابي أو المزمن: وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية.  
+قلق الحالة: وهو قلق موضوعي أو موقف يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط سبيلبرجر بين الضغط وقلق الحالة بحيث يعتبر الضغط الناتج سببا لحالة القلق.

## 3-نظرية التقدير المعرفي:

لقد نشأت لازاروس Lazarus سنة 1970 نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، ذلك أن مفهوم التقدير المعرفي مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث إن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف. ويتم تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما:  
+المرحلة الأولى: هي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.  
+المرحلة الثانية: هي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.

## 4-نظرية هنري موراي 1978Murray:

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة للسلوك في البيئة، وقد ميّز موراي نوعين من الضغط:  
+ضغط "بيتا": يشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.  
+ضغط "ألفا": يشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي، حيث يوضح موراي أن سلوك الفرد مرتبط بالنوع الأول، ويؤكد على أن الفرد بخبراته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة (مجاهدي، 2018، ص 449-451).

## 5-نظرية التوافق بين الفرد والبيئة:

تقوم هذه النظرية على أساس العلاقة بين الفرد وإدراكه لقدرته على إكمال إحدى المهام بما لديه من حافز على إكمالها، والافتراض الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة. بمعنى أن الضغوط تنتج من سوء التوافق بين الفرد والبيئة، وسوء التوافق أو حسن التوافق ينتج من

جانبيين أساسيين هما: مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهاراته مع المطلوب منه ومدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمح إليها (أبو عامر، 2022، ص29).

## 6- نموذج كايالن:

مصطلح الضغط في هذا النموذج يعني المقاومة التي يبذلها الفرد اتجاه أو ضد المؤثرات الموجهة إليه من قوة خارجية وتسمى stress وإذا لم تنجح مقاومة الفرد في التغلب على الحمل الزائد فإنه يشعر بالضغط، وهذا ما يؤدي به إلى استخدام آليات للتغلب على الضغوط عند فشله في التكيف فإما أن يعود إلى حالته المتوازنة أو تزداد شدة الضغوط لديه.

## 7- نموذج المثير والاستجابة: Hebb

لقد اهتم هب Heb بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقة على عاتقه من ضغوطات العمل وأكد في هذه النظرية أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل حيث إن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات لكنها لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عالي من القلق وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وتقل قدرته على الأداء بوجه عام (عثمان، 2001، ص104).

## النظريات والنماذج المفسرة للصلابة النفسية:

### 1- نظرية كوبازا: kobaza

قدمت الباحثة سوزان كوبازا مططح الصلابة النفسية للمرة الأولى عام 1979 في مقال بعنوان أحداث الحياة الضاغطة، الشخصية والصحة، تحقيق الصلابة النفسية. وترى أن تعرض الأفراد للضغوط أمر حتمي لا مفر منه. صاغت كوبازا نظريتها في الصلابة النفسية من خلال اعتمادها على نتائج الدراسات التي أجرتها وهدفت من خلالها إلى التعرف على المتغيرات النفسية والاجتماعية التي تكمن وراء حفاظ الأشخاص على صحتهم النفسية والجسمية على الرغم من تعرضهم للضغوط.

وقد فسرت الصلابة النفسية على أنها استعداد صحي في الشخصية يتضمن ثلاث مكونات هي (الالتزام التحكم والتحدي) والشخص الصلب نفسياً هو الذي يرى الحدث الضاغط على أنه ذو معنى ومثير للاهتمام (الالتزام) ويرى نفسه قادراً على تغيير الأحداث (التحكم) كما يدرك التغيير على أنه أمر طبيعي وفرصة للنمو (التحدي) وأكدت كوبازا أن السمات المعرفية للصلابة تساعد الفرد على إدراك الأحداث الضاغطة وتفسيرها بطريقة أقل تهديداً أو أكثر تفاؤلاً ومنه ما يخفف من آثارها الخطيرة عليه.

### 2- نموذج فونك: funk المحلل لنظرية كوبازا (kobaza, 1979):

يعتبر من النماذج الحديثة المطورة قدمها فنك عام 1992 والذي أعاد فيه النظر في نظرية كوبازا وحاول التعديل فيه، قدمه من هلال إجراء دراسة الهدف منها بحث العلاقة بين الصلابة النفسية والإدراك المعرفي من جهة والتعايش الفعال من جهة أخرى.

وقد انتهى فنك من هذه الدراسة إلى نتائج مهمة وهي:

-ارتباط مكوني الالتزام والتحكم فقط بالصحة العقلية الجيدة للأفراد، حيث ارتبط الالتزام بالصحة العقلية من خلال تخفيض الشعور بالتهديد واستعمال استراتيجيات التعايش الفعال خاصة استراتيجية ضبط الانفعال.  
-أما بعد التحكم فارتبط ايجابيا بالصحة العقلية من خلال إدراك الموقف على أنه أقل مشقة، واستخدام استراتيجية حل المشكلات للتعايش.

-قام فنك بإجراء دراسة ثانية عام 1995 لها نفس الأهداف وقد توصل كذاك لنفس نتائج الدراسة الأولى (راضي، 2008، ص 40، 39).

#### 7- الدراسات السابقة:

تعرض الدراسات السابقة حسب متغيرات الدراسة

#### 7-1- الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الأول: "الضغوط المهنية"

##### الدراسة 01:

دراسة: (قوراري، 2014) بعنوان الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية.

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة وطبيعتها بين مستويات الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الإكلينيكي.

أدوات الدراسة: من التقنيات المستعملة للحصول على المعلومات في هذه الدراسة مقياس الضغوط المهنية، مقياس دافعية الإنجاز، المقابلة.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في الأطباء العاملين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية أما عينة الدراسة فتمثلت في ثماني أطباء من مجموع الأطباء.

مجالات الدراسة: طبقت هذه الدراسة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الدوسن بداية من شهر أفريل 2014.

نتائج الدراسة:

-مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع.



-مستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض.

-هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

## الدراسة 02 :

دراسة (لعجايلية،2015) بعنوان مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية.

هدف الدراسة: التعرف على مؤشرات مصادر ضغوط العمل المتعلقة بالبيئة المادية للعمل والمتعلقة بشخصية الفرد لدى عمال الصحة شبه الطبيين العاملين في المصالح الاستشفائية.

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة.

أدوات جمع البيانات: الاستبانة هي الأداة الرئيسية لهذه الدراسة صممت من طرف الباحث.

عينة الدراسة: قام الباحث بتطبيق دراسة مسحية على أفراد عينة تقدر ب 100 عامل من شبه الطبيين.

محالات الدراسة: المصالح الاستعجالية للمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2014/2015.

نتائج الدراسة:

- توجد مؤشرات لمصادر ضغوط العمل متعلقة بالوظيفة لدى عمال شبه الطبيين.
- توجد مؤشرات لمصادر ضغوط العمل متعلقة بالمنظمة لدى عمال شبه الطبيين.
- توجد مؤشرات لمصادر ضغوط العمل متعلقة بالبيئة المادية لدى عمال شبه الطبيين.
- توجد مؤشرات لمصادر ضغوط العمل متعلقة بشخصية الفرد العامل لدى عمال شبه الطبيين.
- يلجأ عمال الصحة شبه الطبيين إلى سبل مختلفة لمواجهة ضغوط العمل.

## الدراسة 03 :

دراسة(العاتي،2017) بعنوان الضغط المهني لدى الممرضين دراسة استكشافية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل.

هدف الدراسة: الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل.

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن في هذه الدراسة.

أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على استبيان لقياس مستوى الضغوط المهنية لدى الممرضين مبني من طرف الطالبة.

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة 130 ممرض من العاملين في المؤسسة تم اختيارهم بطريقة قصدية.

مجالات الدراسة: المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل المجاهد بوخريص عمر سيدي عبد القادر  
ورقلة خلال الموسم الجامعي 2016/2017.

نتائج الدراسة:

- يعاني الممرضون من مستوى مرتفع من الضغط المهني.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل تعزى إلى متغيري السن وسنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الممرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

#### الدراسة 04 :

دراسة (قوسم، بوكاف، 2019) بعنوان مصادر ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الصحي.

هدف الدراسة: معرفة المصادر المسببة لضغوط العمل لدى موظفي القطاع الصحي.

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة: الملاحظة، المقابلة الحرة، الاستبيان.

عينة الدراسة: مجتمع الدراسة 599 موظف موزعين على فئات مختلفة. أما عينة الدراسة فتم الاعتماد على عينة عشوائية طبقية بنسبة 10% أي كان حجم العينة 60 موظف.

مجالات الدراسة: تم إجراء الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية عاليا صالح بتبسة خلال الفترة الممتدة

من شهر فيفري 2019 إلى غاية 2019/04/29

نتائج الدراسة:

-يعتبر عبء العمل مصدر من مصادر ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الصحي.

-يعتبر صراع الدور مصدر من مصادر ضغوط العمل لدى عمال القطاع الصحي.

-يعتبر غموض الدور مصدر من مصادر ضغوط العمل لدى عمال القطاع الصحي.

#### 7-2- الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثاني: "الصلابة النفسية"

#### الدراسة 01:

دراسة (فاتح، 2015) بعنوان الصلابة النفسية لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الصلابة لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي ومعرفة

مستوى كل بعد (الالتزام، التحكم، التحدي) من أبعاد الصلابة النفسية لديهم.

المنهج: تم اعتماد المنهج الوصفي.

أدوات الدراسة: مقياس الصلابة النفسية من إعداد عماد محمد أحمد مخيمر 2002. والمقنن من طرف بشير معمريّة.

عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من 60 امرأة مصابة بسرطان الثدي تم اختيارهم بطريقة قصدية. مجالات الدراسة: تم إجراء الدراسة بمستشفى حكيم سعدان تحديدا وحدة العلاج الكيميائي ببسكرة خلال مدة شهرين ابتداء من 15/02/15 إلى غاية 15/05/15. نتائج الدراسة:

- لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي مستوى متوسط من الصلابة النفسية.
- المرأة المصابة بسرطان الثدي لديها مستوى متوسط لكل من بعد الالتزام والتحكم والتحدى.

## الدراسة 02:

دراسة (بن قاسي، دهلوم، 2018) بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.

هدف الدراسة: الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.

المنهج: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات جمع البيانات:

1- مقياس الصلابة النفسية من إعداد عماد محمد أحمد مخيمر 2002 والذي قننه بشير معمريّة 2011 على البيئة الجزائرية.

2- مقياس الرضا عن الحياة من إعداد مجدي محمد الدسوقي 1996 وقننته الباحثة خميسة قانون 2013 على البيئة الجزائرية.

عينة الدراسة: مجتمع الدراسة تمثل في جميع الراشدين المصابين بالسرطان والمنخرطين في الجمعية والمتلقين للعلاج الكيميائي، أما عينة الدراسة فقد تمثلت في الراشدين المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة تم اختيارهم بطريقة قصدية قدرت ب 80 شخص.

مجالات الدراسة: مصلحة الأورام السرطانية ببرج منايل أواخر شهر أفريل 2018.

نتائج الدراسة:

- ارتفاع مستوى الصلابة النفسية لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.
- ارتفاع مستوى الرضا عن الحياة لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.
- وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة والرضا لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.

### الدراسة 03:

دراسة (الطبيبي، زنبو، 2021) بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية. هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الصلابة النفسية بين أفراد عينة الدراسة ومعرفة العلاقة بين أبعاد الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية. المنهج: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. أدوات الدراسة:

1- مقياس الصلابة النفسية أعده عماد محمد أحمد مخيمر 2002 والمقنن من طرف بشير معمريه على البيئة الجزائرية سنة 2011.

2- مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية أعده تشارلز كارفر ثم أعاد صياغته سنة 1997 بصورة مختصرة.

عينة الدراسة: مجتمع الدراسة شمل كل طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية، أما العينة فاقتصرت على 92 طالب وطالبة تم اختيارهم عشوائيا. مجالات الدراسة: أجريت الدراسة في جامعة أحمد دراية بأردار خلال الفترة الممتدة من 2021/01/15 إلى غاية 2021/02/05. نتائج الدراسة:

-مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد العينة هو مستوى متوسط.

-توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية.

-عدم وجود فروق بين أفراد الدراسة في استخدام استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس والصفة.

-وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في الصلابة تعزى لمتغير الجنس والصفة.

### الدراسة 04:

دراسة (مرابطي، رقيم، 2022) بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الطلبة الجامعيين العاملين المقبلين على التخرج.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية الأكثر استخداما من طرف الطلبة العاملين.

المنهج: تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي.

## أدوات الدراسة:

- 1- مقياس الصلابة النفسية أعده عماد محمد أحمد مخيمر 2002.
- 2- مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية أعده طالب الدكتوراه علي حراث (2019، 2020) بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية (عينة كرة الثلج) تم توزيع 120 استبيان.
- مجالات الدراسة: جامعة محمد خيضر بسكرة خلال الموسم الجامعي 2021/2022.
- نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في كل من الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

## 7-3- الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين معا: "الضغوط المهنية والصلابة النفسية"

### الدراسة 01:

دراسة (محرز، 2015) بعنوان: الصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بورقلة، والتحقق من وجود اختلاف بين العمال في الصلابة النفسية باختلاف السن والجنس.

منهج الدراسة: تم الإعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

- 1- مقياس الصلابة النفسية من إعداد عماد محمد أحمد مخيمر 2002.
- 2- المقياس الثاني من إعداد نايف بن فهد التويم 2005، صمم لقياس الضغوط المهنية ولقد تم اختيارها لخدمة أهداف الدراسة.
- عينة الدراسة: عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورقلة.
- 1- العينة الإستطلاعية: تشمل 30 عاملا من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورقلة، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة.
- 2- العينة الأساسية: شملت 100 عاملا من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورقلة.
- مجالات الدراسة:

تم إجراء الدراسة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية ورقلة، خلال الموسم الجامعي 2014/2015.

نتائج الدراسة:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بورقلة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ذوي الضغوط المهنية المرتفعة تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ذوي الضغوط المهنية المرتفعة تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ذوي الضغوط المهنية المنخفضة تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ذوي الضغوط المهنية المنخفضة تعزى لمتغير الجنس.

#### 7-4- تعليق على الدراسات السابقة:

##### الدراسات الخاصة بالضغط المهنية:

- بعد استعراض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير الضغوط المهنية نجد أن جميعها تناولت متغير الضغوط في بيئة العمل ولو أنها درستها لعينات مختلفة من حيث المكان والجنس... إلا أن المجال البشري موحد وهو موظفي قطاع الصحة باختلاف الوظائف.

- حجم العينة: تباينت عينات الدراسات السابقة بين ارتفاع للعينة وأخرى متوسطة وتوجد أيضا عينة يمكن اعتبارها منخفضة.

- المنهج: اتفقت أغلب الدراسات على الاعتماد على المنهج الوصفي باستثناء دراسة (قوراري، 2014) التي تم الاعتماد فيها على المنهج الكلينيكي.

- أدوات جمع البيانات: اتفقت كذلك أغلب الدراسات على الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية في الدراسة وهذا ما اختلفت فيه دراسة (قوراري، 2014) حيث اعتمدت على مقياس لقياس الضغوط المهنية.

- من ناحية نتائج الدراسة:

- نتائج الدراسة السابقة كانت مختلفة ومتباينة باختلاف أهداف الدراسة حيث توصلت إلى أن مصادر ضغوط العمل مختلفة باختلاف العمل والشخصية وباقي المتغيرات.
- إلا أنها كذلك اتفقت كل من دراسة (العاتي، 2017) ودراسة (قوراري، 2014) على ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى كل من الأطباء والمرضى.
- الدراسات الخاصة بالصلابة النفسية:  
من خلال عرض الدراسات السابقة التي اتخذت متغير الصلابة النفسية موضوعاً لها نتوصل إلى:
- مجتمع الدراسة والعينة:  
اتفقت دراسة (بن قاسي، دلهوم، 2018) ودراسة (فاتح، 2015) الصلابة النفسية لدى مرضى السرطان.
- اتفقت دراسة (طبيي، زنبو، 2021) ودراسة (مرابطي، رقيم، 2022) على دراسة الصلابة النفسية لدى الطلبة الجامعيين.
- حجم العينة: كان هناك تقارب في حجم العينة.
- المنهج: تم الاتفاق في جميع الدراسات السابقة على الاعتماد على المنهج الوصفي.
- أدوات جمع البيانات: في كل الدراسات السابقة تم استخدام مقياس خاص بالصلابة النفسية الذي أعده عماد مخيمر 2002.
- نتائج الدراسة:  
اختلفت كذلك نتائج الدراسات السابقة حيث توصلت إلى اختلاف مستويات الصلابة النفسية لدى عينات الدراسة بين مستوى متوسط وآخر مرتفع وهذا راجع إلى اختلاف العوامل المؤثرة كالجنس والحالة التي يعيشها أفراد العينة.

## الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

- تمهيد

1- /الدراسة الاستطلاعية.

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.

1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية.

1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية.

1-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية.

2- /الدراسة الأساسية.

2-1- مجالات الدراسة.

2-2- منهج الدراسة.

2-4- مجتمع وعينة الدراسة

2-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- خلاصة.



## تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تتم التعامل بها مع الجانب الميداني للدراسة (المنهج، مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع البيانات) وهو خطوة مهمة في الدراسة لأن الغرض منها أساسا الحصول على إجابات علمية دقيقة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة.

### 1-/- الدراسة الاستطلاعية:

#### 1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- تحديد مجتمع وميدان الدراسة بصفة عامة وضبط العينة الخاصة بالدراسة وخصائصها.
- الحصول على التراخيص اللازمة من الجهات المعنية للقيام بالدراسة.
- التعامل مع أفراد العينة ومعرفة مدى تجاوبهم مع أداة الدراسة وفهمهم لها من حيث الصياغة ومعاني الفقرات.

-التعرف على المعينات التي يمكن التي تواجه الباحث.

-التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة.

#### 2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاية برج بوعرييج، من أجل إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة الإستشفائية "محمد بناني" رأس الوادي لولاية برج بوعرييج للحصول على المعلومات المتعلقة بجميع خصائص مجتمع وعينة الدراسة المتمثلة في موظفي شبه الطبي، وكذلك لتحديد نسبة العينة المراد تطبيق عليها هذه الدراسة، ثم قمنا بتطبيق المقاييس من أجل التحقق من خصائصها السيكومترية.

بالإضافة إلى تطبيق مقاييس الدراسة على عينة الدراسة وذلك بتوزيعهم على موظفي شبه الطبي بطريقة عشوائية ليتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة وتحليلها وحساب الخصائص السيكومترية لأدواتها.

#### 3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة بلغ عددها 30 موظف شبه الطبي بالمؤسسة الإستشفائية "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعرييج.

#### 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكمترية:

استخدمنا في الدراسة الاستطلاعية الأداة التي سوف نعتمد عليها في الدراسة الأساسية وهذا من أجل التأكد من الخصائص السيكمترية وتمثل في:

#### 4-1- مقياس الضغوط المهنية: (JSS) Job Stress Survey

لقد تم الاعتماد على مقياس الضغوط المهنية المعد من طرف سبيلبرجر (Spielberger) لقيس جانبين من الوضعيات المهنية التي من المحتمل أن تكون مصدرا للضغط المهني.

#### 4-2- مقياس الصلابة النفسية:

لقد تم الاعتماد على مقياس الصلابة النفسية لعماد محمد أحمد مخيمر 2002، والذي قننه الدكتور بشير معمري على البيئة الجزائرية سنة 2011.

الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة.

أولا: صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط المهنية:

تم حساب صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط المهنية والذي يعبر عن درجة ارتباط كل بعد من أبعاد الأداة بالدرجة الكلية وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه رقم (01):

| أبعاد مقياس الضغوط المهنية  | حجم العينة | قيمة ر | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0,05 |
|-----------------------------|------------|--------|-------------|-------------------------|--------------------------|
| 1/ بعد عوائق العمل          | 30         | ,882** | 28          | 0.00<                   | دال                      |
| 2/ بعد فقدان الدعم التنظيمي | 30         | ,889*  | 28          | 0.00<                   | دال                      |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن قيم الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية كانت دالة وفاق 0.88 وهي تعبر عن ارتباط قوي.

الصدق الذاتي لمقياس الضغوط المهنية:

وهو الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة والذي قدرت قيمته بـ: (0.893) وكانت النتائج كالاتي:

الصدق الذاتي =  $\sqrt{0.893}$  وبالتالي قدرت قيمة الصدق الذاتي بـ: 0.945

وهذه القيمة تشير إلى أن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بصدق ذاتي عالي.

### صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية:

باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (02): يتضمن حساب اختبار "ت" للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا على مقياس الضغوط المهنية.

| فئات المقارنة | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اختبار ليفني للتجانس |      |                    | قيمة t | درجة الحرية           | الدلالة (ث.ح) | عند 0.05 القرار الإحصائي |
|---------------|--------|-----------------|-------------------|----------------------|------|--------------------|--------|-----------------------|---------------|--------------------------|
|               |        |                 |                   | F                    | sig  | القرار             |        |                       |               |                          |
| الفئة العليا  | 8      | 70.00           | 5.65              | 1.06                 | 0.31 | العينتين متجانستين | 12.06  | (n-2)<br>(16-2)<br>14 | < 0.00        | دال                      |
| الفئة الدنيا  | 8      | 41.63           | 3.50              |                      |      |                    |        |                       |               |                          |

### المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند هامش خطأ 0.05 بين المتوسط الحسابي للفئة العليا والمتوسط الحسابي للفئة الدنيا وعليه فإن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بالصدق وفقاً لطريقة المقارنة الطرفية.

ثبات مقياس الضغوط المهنية:

- ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية: الجدول رقم (03):

| ألفا كرونباخ | عدد البنود | حجم العينة |
|--------------|------------|------------|
| 0.893        | 29         | 30         |

### المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال حساب ألفا كرونباخ نجد أن قيمته قدرت بـ: 0.893 وهي قيمة مرتفعة، وتعتبر عن ثبات عال لمقياس الضغوط المهنية.

• التجزئة النصفية لأداة الضغوط المهنية: الجدول رقم (04):

| طريقة التجزئة النصفية |                                |       |                     |
|-----------------------|--------------------------------|-------|---------------------|
| 0.788                 | القيمة                         | جزء 1 | ألف كرونباخ         |
| 15 <sup>(أ)</sup>     | عدد البنود                     |       |                     |
| 0.818                 | القيمة                         | جزء 2 |                     |
| 14 <sup>(ب)</sup>     | عدد البنود                     |       |                     |
| 29                    | العدد الإجمالي للبنود          |       |                     |
| 0.825                 | الإرتباط بين قسمي الأداة       |       |                     |
| 0.904                 | حالة التساوي في طول الإختبار   |       | معامل سبيرمان براون |
| 0.904                 | حالة اللاتساوي في طول الإختبار |       |                     |
| 0.904                 | معامل غاتمان                   |       |                     |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

بنود القسم الأول: من البند 1 إلى البند 15.

بنود القسم الثاني: من البند 16 إلى البند 29.

من خلال قيامنا بتقسيم بنود مقياس الضغوط المهنية إلى قسمين فإننا نجد أن قيمة الارتباط بينهما هي 0.825، وبعد تصحيح طول الأداة من خلال معامل سبيرمان وبراون في حالة لا تساوي قسمي الأداة من حيث عدد البنود فقد قدرت بـ 0.904، وهي تعبر عن ارتباط قوي بين القسمين، وعليه فإن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بثبات عال وفقاً لطريقة التجزئة النصفية.

ثانيا: مقياس الصلابة النفسية:

صدق مقياس الصلابة النفسية:

+صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الصلابة النفسية:

تم حساب صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الصلابة النفسية وهو درجة ارتباط كل بعد من أبعاد الأداة بالدرجة الكلية وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه رقم (05):

| أبعاد مقياس الصلابة النفسية | حجم العينة | قيمة ر | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0,05 |
|-----------------------------|------------|--------|-------------|-------------------------|--------------------------|
| 1/ بعد الإلتزام             | 30         | ,856** | 28          | 0.00<                   | دال                      |
| 2/ بعد التحكم               | 30         | ,893** | 28          | 0.00<                   | دال                      |
| 3/ بعد التحدي               | 30         | ,832** | 28          | 0.00<                   | دال                      |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول (05) نجد أن قيم الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة

النفسية والدرجة الكلية كانت دالة وفاق 0.85 وهي تعبر عن ارتباط قوي.

• الصدق الذاتي لمقياس الصلابة النفسية:

وهو الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة والذي قدرت قيمته بـ: (0.886) وكانت النتائج كالآتي:

الصدق الذاتي =  $\sqrt{0.886}$  وبالتالي قدرت قيمة الصدق الذاتي بـ: 0.941

وهذه القيمة تشير إلى أن هذه الأداة تتمتع بصدق ذاتي عالي.

• صدق المقارنة الطرفية لقياس الصحة النفسية:

باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (06): يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا على مقياس الصلابة النفسية.

| فئات المقارنة | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اختبار ليفني للتجانس |      |                     | قيمة t | درجة الحرية           | الدلالة (ث. ح) | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|---------------|--------|-----------------|-------------------|----------------------|------|---------------------|--------|-----------------------|----------------|--------------------------|
|               |        |                 |                   | F                    | sig  | القرار              |        |                       |                |                          |
| الفئة العليا  | 8      | 174.38          | 3.81              | 1.88                 | 0.19 | العينيتين متجانستين | 9.21   | (n-2)<br>(16-2)<br>14 | 0.00<          | دال                      |
| الفئة الدنيا  | 8      | 136.38          | 11.01             |                      |      |                     |        |                       |                |                          |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند هامش خطأ 0.05 بين المتوسط الحسابي للفئة العليا والمتوسط الحسابي للفئة الدنيا وعليه فإن مقياس الصلابة النفسية يتمتع بالصدق وفقاً لطريقة المقارنة الطرفية.

ثبات مقياس الصلابة النفسية:

+ ألفا كرونباخ لمقياس الصلابة النفسية: الجدول رقم (07):

| حجم العينة | عدد البنود | ألفا كرونباخ |
|------------|------------|--------------|
| 30         | 48         | 0,886        |

من خلال حساب ألفا كرونباخ نجد أن قيمته قدرت بـ: 0.886 وهي قيمة تقترب من 1، وهي تعبر عن ثبات عالي لمقياس الصلابة النفسية.

• التجزئة النصفية لمقياس الصلابة النفسية: الجدول رقم (08):

| طريقة التجزئة النصفية |                                |       |                     |
|-----------------------|--------------------------------|-------|---------------------|
| 0.825                 | القيمة                         | جزء 1 | ألف كرونباخ         |
| 24 <sup>(أ)</sup>     | عدد البنود                     |       |                     |
| 0.819                 | القيمة                         | جزء 2 |                     |
| 24 <sup>(ب)</sup>     | عدد البنود                     |       |                     |
| 48                    | العدد الإجمالي للبنود          |       |                     |
| 0.598                 | الإرتباط بين قسمي الأداة       |       |                     |
| 0.749                 | حالة التساوي في طول الإختبار   |       | معامل سبيرمان براون |
| 0.749                 | حالة اللاتساوي في طول الإختبار |       |                     |
| 0.749                 | معامل غاتمان                   |       |                     |

بنود القسم الأول: من البند 1 إلى البند 24.

بنود القسم الثاني: من البند 45 إلى البند 48.

من خلال قيامنا بتقسيم بنود مقياس الصلابة النفسية إلى قسمين فإننا نجد أن قيمة الارتباط بينهما هي 0.598، وبعد تصحيح طول الأداة من خلال معامل سبيرمان وبراون في حالة تساوي قسمي الأداة من حيث عدد البنود فقد قدرت بـ 0.749، وهي تعبر عن ارتباط قوي بين القسمين، وعليه فإن مقياس الصلابة النفسية يتمتع بثبات عالي وفقاً لطريقة التجزئة النصفية.

##### 5- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- تم التعرف على ميدان الدراسة.

- تم الحصول على التراخيص اللازمة من الجهات المعنية للقيام بالدراسة.

- تم التعرف على أفراد مجتمع الدراسة.

- تم فحص أهم الخصائص السيكومترية لكل من مقياس الضغوط المنهية ومقياس الصلابة النفسية حتى يتسنى لنا القيام بالدراسة الأساسية، من خلال أدوات يتوفر فيها القدر الكافي من الصدق والثبات والتأكد من مدى صلاحياتها ومناسبتها للعيينة.

## 2- / الدراسة الأساسية:

### 2-1- مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الإستشفائية "محمد بناني" رأس الوادي بولاية برج بوعرييج

- **المجال البشري:** يتمثل المجال البشري في موظفي شبه الطبي للمؤسسة الإستشفائية "محمد بناني" رأس الوادي بولاية برج بوعرييج.

- **المجال الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة الإستطلاعية من 03 مارس 2024 إلى 07 مارس 2024، والدراسة الأساسية من 10 مارس 2024 إلى 21 مارس 2024.

### 2-2- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة ظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا بوصفها وتوضيح خصائصها، وكميا باعطاءها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. كما يعرفه: "محمد الصاوي محمد مبارك" بأنه ذلك المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر، للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها. ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة، وذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها (محمد الصاوي محمد مبارك، 1992، ص 30).

### 2-3- مجتمع وعينة الدراسة:

**مجتمع البحث:** يتمثل في موظفي شبه الطبي بالمؤسسة الإستشفائية "محمد بناني" رأس الوادي بولاية برج بوعرييج، والبالغ عددهم 243 موظف حسب إحصائيات إدارة الموارد البشرية للمؤسسة.

**عينة البحث:** قمنا باختيار عينة عشوائية من موظفي شبه الطبي بالمؤسسة الإستشفائية "محمد بناني" رأس الوادي بولاية برج بوعرييج، التي تكونت من 113 موظف من مجموع موظفي شبه الطبي، حيث تم استرجاع 113 استمارة صالحة للتحليل من أصل 150 الموزعة.

وفيما يلي توضيح لخصائص العينة حسب متغيراتهم الشخصية:

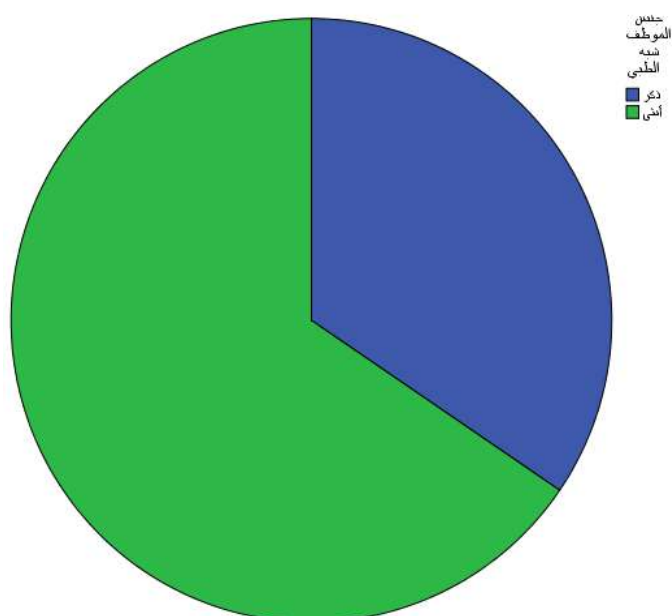


أ- حسب متغير الجنس:

جدول رقم (09) يوضح خصائص العينة حسب متغير الجنس:

| الجنس   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكور    | 39      | 35%            |
| إناث    | 74      | 65%            |
| المجموع | 113     | 100%           |

تمثيل بياني رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: إعداد الطلبة

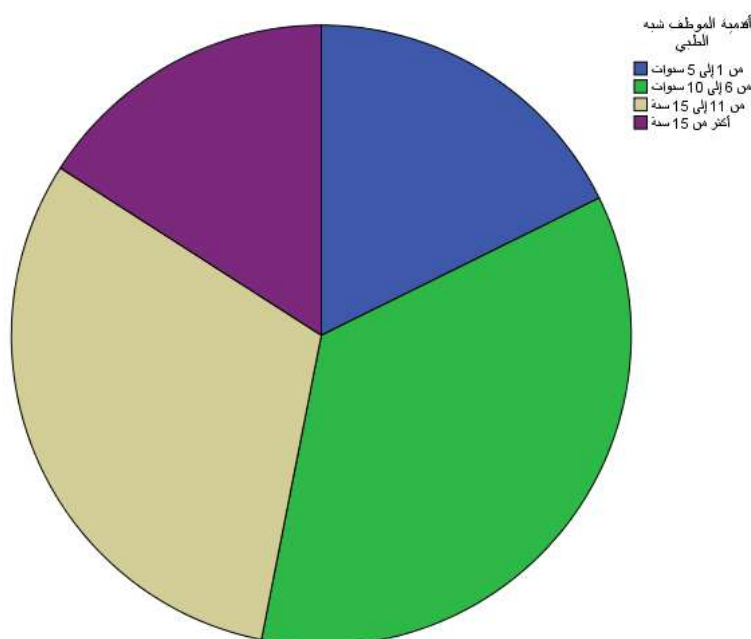
من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (09) فإنه يتبين أن أغلبية أفراد العينة هم إناث، حيث سجلنا نسبة 65% إناث في حين نسبة الذكور 35%.

- توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم (10) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:

| الأقدمية في العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|---------|----------------|
| من 1 إلى 5 سنوات  | 20      | 18%            |
| من 6 إلى 10 سنوات | 40      | 35%            |
| من 11 إلى 15 سنة  | 35      | 31%            |
| أكثر من 15 سنة    | 18      | 16%            |
| المجموع           | 113     | %100           |

تمثيل بياني رقم (02) يوضح توزيع عينة دراسة حسب متغير الأقدمية



المصدر: إعداد الطلبة

من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه رقم (10) فإنه يتبين أن نسبة 18% تمثل الأفراد أقل من 5 سنوات من حيث الأقدمية، تليها نسبة 35% من الأفراد الذين لديهم أقدمية من 6 إلى 10 سنوات، ثم نسبة 31% من الأفراد ذو الأقدمية من 11 إلى 15 سنة، وآخر فئة تمثل نسبة 16% ذات الأقدمية أكثر من 15 سنة.

2-4- الأساليب الإحصائية:

- معامل الارتباط بيرسون (الاتساق الداخلي، التجزئة النصفية والعلاقة الارتباطية).
- معادلات تصحيح طول الاختبار.
- اختبار ت (المقارنة الطرفية، مقارنة الفروق حسب الجنس)
- ألفا كرونباخ للثبات.
- Anova (الفروق حسب الاقدمية).
- سبيرمان براون (في الثبات).

### الخلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية بدءا بالدراسة الاستطلاعية وأهدافها وإجراءاتها والعينة الممثلة لها بالإضافة إلى أدوات الدراسة وخصائصهم السيكمترية وذكر أهم نتائجها، لننتقل إلى الدراسة الأساسية بدء بتحديد مجالات الدراسة، ثم يليها منهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، ثم الانتقال إلى مجتمع ووصف خصائص عينة الدراسة، وبعدها أدوات جمع البيانات المستعملة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات إحصائيا للدراسة الحالية.

## الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

- تمهيد

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
  - 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
  - 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
  - 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
  - 5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
  - 6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة
  - 7- استنتاج عام.
  - 8- مقترحات الدراسة.
- خاتمة.
- قائمة المراجع.

تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) إصدار 26، في المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة، وبما أن حجم العينة كبير واختيار أفرادها كان عشوائيا فقد استخدمت أساليب إحصائية بارامترية.

### 1- عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- نص الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام/التحكم/التحدي) لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي.

$H_0$ :  $r = 0$

$H_1$ :  $r \neq 0$

\* حيث "ر" هو معامل الارتباط بيرسون.

- بحساب معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (11): يتضمن حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغير الضغوط المهنية وبعد الالتزام.

| المتغيرين      | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ر | درجة الحرية             | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|----------------|--------|-----------------|-------------------|--------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| الضغوط المهنية | 113    | 57.85           | 11.20             | -0.22  | (n-2)<br>(113-2)<br>111 | 0.01                    | دال                      |
| بعد الالتزام   |        | 52.35           | 4.72              |        |                         |                         |                          |

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (11) نجد أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قدر بـ 57.85 درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد الالتزام قدر بـ 52.35 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 11.20 و 4.72

بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.22 فإنها تعبر عن ارتباط ضعيف وسالب (أي علاقة ضعيفة وعكسية بين الضغوط المهنية وبعد الالتزام).

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 111 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.01) وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نرفض  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية وبعد الالتزام لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي. (تحقق الفرضية).

توصلت إلى أنه توجد علاقة سالبة ضعيفة بين الضغوط المهنية وبعد الالتزام بمعنى أنه كلما زادت الضغوط المهنية قلّ الالتزام لدى الموظفين، وهذا قد يكون بسبب أن الموظفين لديهم أهداف يسعون لتحقيقها وأيضاً لديهم ثبات وولاء نسبي متفاوت لمبادئهم وقيمهم، وبالتالي فإنه مهما تواجدوا في بيئة تنظيمية تعاني من ضغوط مهنية فإنهم لا يتأثرون بشكل كبير بها، وحسب نظرية "كوبازا" للصلابة النفسية فإن بعد الالتزام يجعل من الموظف قادراً على رؤية الحدث الضاغط على أنه معنى ومثير للاهتمام، بينما قد يتأثر بعض الموظفين من الضغوط المهنية مما ينعكس على التزامهم الوظيفي وهو يفسر ضعف العلاقة بين الضغوط المهنية وبعد الالتزام.

جدول رقم (12): يتضمن حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيري الضغوط المهنية وبعد التحكم.

| المتغيرين      | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ر | درجة الحرية      | الدلالة الإحصائية (ث. ح) | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|----------------|--------|-----------------|-------------------|--------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| الضغوط المهنية | 113    | 57.85           | 11.20             | -0.02  | (n-2)<br>(113-2) | 0.82                     | غير دال                  |
| بعد التحكم     |        | 52.10           | 6.39              |        | 111              |                          |                          |

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (11) نجد أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قدر بـ 57.85 درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد التحكم بـ 52.10 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 11.20 و 6.39

بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.02 فإنها تقترب من الصفر (0) أي تعبر عن علاقة صفرية.

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 111 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.82) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونرفض الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية وبعد التحكم لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي. (عدم تحقق الفرضية).

لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وبعد التحكم ويمكن تفسير هذه النتيجة بحسب ما جاءت به "كوبازا" بأن أبعاد الصلابة هي استعدادات في الشخصية، وبالتالي في هذه الدراسة نجد أن الموظفين بالأساس يمتلكون هذا الاستعداد، ويظهر ذلك من خلال أنهم يملكون التحكم أو السيطرة في سيرورة أمورهم الشخصية أو التنظيمية، كذلك يعتمدون كثيرا على التخطيط والتنظيم بإمكانهم التحكم في الأحداث والقرارات سواء في بيئة العمل أو في حياتهم الشخصية.

جدول رقم (13): يتضمن حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيري الضغوط المهنية وبعد التحدي.

| المتغيرين      | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة r | درجة الحرية      | الدلالة الإحصائية (ث. ح) | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|----------------|--------|-----------------|-------------------|--------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| الضغوط المهنية | 113    | 57.85           | 11.20             | 0.03-  | (n-2)<br>(113-2) | 0.73                     | غير دال                  |
| بعد التحدي     |        | 53.08           | 6.41              |        | 111              |                          |                          |

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (13) نجد أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قدر بـ 57.85 درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد التحدي قدر بـ 53.08 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 11.20 و 6.41

بما أن قيمة الارتباط (r) كانت 0.03- فإنها تقترب من الصفر (0) أي تعبر عن علاقة صفرية.

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 111 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.73) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونرفض الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية وبعد التحدي لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي. (عدم تحقق الفرضية).

نتيجة هذا الفرض هي أنه لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية وبعد التحدي، وتفسير هذه النتيجة تقريبا يتشابه مع تفسير نتيجة علاقة الضغوط المهنية مع بعد التحكم.

حيث نرجع إلى نظرية "كوبازا" (kobaza) والتي صنفت أبعاد الصلابة على أنها استعدادات صحية في الشخصية، وترى التحدي بأنه رؤية التغيير أو الضغط على أنه أمر طبيعي وفرصة للنمو، ومن خلال هذه النتيجة يظهر لنا أن الموظفين يملكون روح التحدي والمغامرة ويجدون متعة في مواجهة المشاكل والرغبة في إيجاد حلول لها، ويتقبلون وجود الضغوط المهنية والتي لا يمكن نهائيا عزلها عن البيئة التنظيمية.

## 2- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- نص الفرضية الفرعية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).

$$(H_0) : \mu_1 = \mu_2$$

$$(H_1) : \mu_1 \neq \mu_2$$

\* حيث: "1" هو المتوسط الحسابي للضغوط المهنية لعينة الذكور.

"2" هو المتوسط الحسابي للضغوط المهنية لعينة الإناث.



- باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين حصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (14): يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الضغوط المهنية والتي تعزى لمتغير الجنس.

| القرار الإحصائي<br>عند 0.05 | الدلالة (ث.ج) | درجة الحرية | قيمة t | اختبار ليفني للتجانس    |      |      | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | الجنس |
|-----------------------------|---------------|-------------|--------|-------------------------|------|------|-------------------|-----------------|--------|-------|
|                             |               |             |        | القرار                  | sig  | F    |                   |                 |        |       |
| غير دال                     | 0.69          | 63.20       | 0.39   | العينيتين غير متجانستين | 0.01 | 6.28 | 12.49             | 58.46           | 39     | ذكور  |
|                             |               |             |        |                         |      |      | 10.04             | 57.53           | 74     | إناث  |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول (14) نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين للضغوط

المهنية لكل من عينة الذكور والإناث يقدر بـ 0.93 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينيتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (6.28) في حين قيمة sig كانت (0.01)، وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين غير متجانستين، أي سوف نستخدم اختبار ت في حالة عدم التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة عدم التجانس، وعند درجة حرية 63.20 (وفي حالة الفرض تنائي الحد)، نجد أن قيمة الدلالة (0.69) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $m=2$ ، ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث). (عدم تحقق الفرضية).

اتضح من خلال المعالجة الإحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي شبه الطبي تعزى لمتغير الجنس.

وحسب الخلفية النظرية فإن الضغوط المهنية هي مجموعة المثيرات التي توجد في بيئة عمل الفرد، والتي يمكن أن تنتج ردود أفعال تظهر في سلوكه في العمل وفي حالته الصحية وسير المهام داخل منظومة العمل التي تحتوي على ضغوط (شوراك، 2019، ص19).

وهذا ما يوصلنا إلى أنه لا يوجد استثناء في التعرض للضغوط بالنسبة للجنس أي لا توجد علاقة للضغوط المهنية بجنس الموظف، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (محرز، 2015) ومنه نستنتج أن الضغوط المهنية هي حالة تمر بالذكر والأنثى، حيث أن خروج المرأة للحياة العملية هو تطور إيجابي يساهم في تعزيز المساواة وتعزيز دور المرأة في المجتمع مما يسمح لها بتحقيق ذاتها واستقلالها المالي وعمل المرأة في قطاع الصحة له أهمية عظيمة، حيث تلعب دورا حيويا في تقديم الرعاية الصحية والدعم النفسي والطبي للمرضى وعائلاتهم وهذا راجع أساسا إلى طبيعة وظيفة شبه الطبي والتي لا تتطلب خصائص جسدية (طول، عرض، بنية عضلية) والتي تختلف عند الرجل والمرأة كغيرها من الوظائف التي تتطلب هذه الخصائص كالعامل في المناجم.

### 3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- نص الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).

(H0) :  $\mu_1 = \mu_2$

(H1) :  $\mu_1 \neq \mu_2$

\* حيث: "1" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لعينة الذكور.

"2" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لعينة الإناث.

- باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين حصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (15): يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى للصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الجنس.

| القرار الإحصائي عند 0.05 | الدلالة (ح.ث) | درجة الحرية             | قيمة t | اختبار ليفني للتجانس |      |      | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | الجنس |
|--------------------------|---------------|-------------------------|--------|----------------------|------|------|-------------------|-----------------|--------|-------|
|                          |               |                         |        | القرار               | sig  | F    |                   |                 |        |       |
| غير دال                  | 0.44          | (n-2)<br>(113-2)<br>111 | 0.76   | العينيتين متجانستين  | 0.91 | 0.01 | 15.90             | 159.03          | 39     | ذكور  |
|                          |               |                         |        |                      |      |      | 14.77             | 156.73          | 74     | إناث  |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول (15) نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين للصلابة النفسية لكل من عينة الذكور والإناث يقدر بـ 2.30 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينيتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (0.01) في حين قيمة sig كانت (0.91)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين متجانستين، أي سوف نستخدم اختبار ت في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 111 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد)، نجد أن قيمة الدلالة (0.44) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $\mu_1 = \mu_2$ ، ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث). (عدم تحقق الفرضية).

لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

بالرجوع للإطار النظري للدراسة فإن الصلابة النفسية حسب "كوبازا" هي مجموعة من السمات تتمثل في اعتماد أو اتجاه عام لدى الفرد بفاعليته وقدرته على استغلال كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يكون مفهوما سليما بواقعية ومنظما لأحداث الحياة الضاغطة ويتعايش معها بأريحية (عموم، 2021، ص13).

ومن خلال هذا المفهوم يمكن الإقرار أن الصلابة النفسية ليس لها علاقة بجنس الموظف، وهذا أمر متوقع لأن المرأة اليوم أصبحت جزءا مهما في الحياة المهنية وتحمل مسؤولية العمل شأنها شأن الرجل، وهذا يدل بشكل عام على أن كلا الجنسين في البيئة التنظيمية لهم القدرة على التكيف مع التغيرات المفاجئة والعمل بفاعلية في بيئة متغيرة، وغيرها من المهارات التنظيمية: إدارة الوقت والالتزام بالمهام المحددة، للحفاظ على الصلابة النفسية لديهم بشكل متوازن. ومن بين الدراسات التي اتفقت مع نتائج دراستنا دراسة (الطبي، زنبو، 2021) ودراسة (مرابطي، رقيم، 2022) والتي أقرت كذلك بعدم وجود فروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

#### 4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- نص الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

$$(H0) : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

$$(H1) : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$$

- \* حيث: "م1" هو المتوسط الحسابي للضغوط المهنية للموظفين ذوي خبرة من 1 إلى 5 سنوات.  
 "م2" هو المتوسط الحسابي للضغوط المهنية للموظفين ذوي خبرة من 6 إلى 10 سنوات.  
 "م3" هو المتوسط الحسابي للضغوط المهنية للموظفين ذوي خبرة من 11 إلى 15 سنوات.  
 "م4" هو المتوسط الحسابي للضغوط المهنية للموظفين ذوي خبرة من أكبر من 15 سنة.

- باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لقياس الفروق بين العينات المستقلة تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (16): تضمن حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق في مستوى الضغوط المهنية والتي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

| الأقدمية المهنية | العينة | المتوسط الحسابي | التباين          | مجموع المربعات | مربع المتوسط | درجة الحرية | F    | الدلالة الإحصائية | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|------------------|--------|-----------------|------------------|----------------|--------------|-------------|------|-------------------|--------------------------|
| من 1 إلى 5 سنوات | 20     | 58.50           | ما بين المجموعات | 101.52         | 33.84        | 3           | 0.27 | 0.84              | غير دال                  |
|                  |        | 58.70           |                  |                |              |             |      |                   |                          |
|                  | 57.43  | 35              | من 11 إلى 15 سنة |                |              |             |      |                   |                          |
|                  | 56.06  |                 | 18               | أكبر من 15 سنة |              |             |      |                   |                          |
| المجموع          | 113    | 57.85           |                  | إجمالي         | 13600.44     | /           | 112  | /                 | /                        |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول (16) نجد أن أعلى متوسط حسابي للضغوط المهنية كان لصالح عينة الموظفين ذوي أقدمية مهنية من 6 إلى 10 سنوات ويقدر بـ 58.70 درجة، وأدنى متوسط الحسابي كان لصالح عينة الموظفين ذوي أقدمية مهنية أكبر من 15 سنة ويقدر بـ 56.06 درجة، وبمدى بينهما يقدر بـ 2.64 درجة.

وباستخدامنا لتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كانت قيمة  $F(0.27)$  عند درجة حرية بين المجموعات (3) وداخل المجموعات (109)، وقيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.84) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه لا توجد دلالة إحصائية، وبالتالي نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$  ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية. (عدم تحقق الفرضية).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية. على أساس الدراسة النظرية للموضوع نجد أن مستوى الضغوط المهنية لدى الموظفين لا يتأثر بمتغير الأقدمية المهنية أو سنوات الخبرة والسبب وراء ذلك هو أن الموظفين يتعرضون لنفس مستوى الضغوط في البيئة التنظيمية تقريبا، وحتى وإن كان هنالك تباين فيكون بسيط، وذلك أيضا لأنهم وباختلاف سنوات أقدميتهم مكلفون بنفس المهام، وقد حدد هانز سيلبي ثلاثة مراحل للدفاع ضد الضغوط مشتركة لدى الجميع هي الفرز والمقاومة والإجهاد، وبالتالي فإن سنوات الخبرة لا تؤثر نهائيا وليس لها دور في خفض أو رفع مستوى الضغوط، لكن نتائج دراستنا اختلفت مع دراسة (العاتي، 2017) حيث توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط لدى عينة دراستهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

#### 5- عرض نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

- نص الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

(H0) :  $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$

(H1) :  $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$

\* حيث: "م1" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين ذوي خبرة من 1 إلى 5 سنوات.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين ذوي خبرة من 6 إلى 10 سنوات.

"م3" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين ذوي خبرة من 11 إلى 15 سنوات.

"م4" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين ذوي خبرة من أكبر من 15 سنة.

- باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لقياس الفروق بين العينات المستقلة تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (17): يتضمن حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

| الأقدمية المهنية  | العينة | المتوسط الحسابي | التباين        | مجموع المربعات | مربع المتوسط | درجة الحرية | F    | الدلالة الإحصائية | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|-------------------|--------|-----------------|----------------|----------------|--------------|-------------|------|-------------------|--------------------------|
| من 1 إلى 5 سنوات  | 20     | 155.25          | بين المجموعات  | 780.32         | 260.11       | 3           | 1.13 | 0.33              | غير دال                  |
| من 6 إلى 10 سنوات | 40     | 159.25          |                |                |              |             |      |                   |                          |
| من 11 إلى 15 سنة  | 35     | 154.77          | داخل المجموعات | 24897.86       | 228.42       | 109         |      |                   |                          |
| أكبر من 15 سنة    | 18     | 161.56          |                |                |              |             |      |                   |                          |
| المجموع           | 113    | 157.52          | إجمالي         | 25678.19       | /            | 112         | /    | /                 | /                        |

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول (17) نجد أن أعلى متوسط حسابي للصلابة النفسية كان لصالح عينة الموظفين ذوي أقدمية مهنية ذوي أقدمية مهنية أكبر من 15 سنة ويقدر بـ 161.56 درجة، وأدنى متوسط الحسابي كان لصالح عينة الموظفين ذوي أقدمية مهنية من 11 إلى 15 سنة ويقدر بـ 154.77 درجة، وبمدى بينهما يقدر بـ 6.78 درجة.

وباستخدامنا لتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كانت قيمة  $F(1.13)$  عند درجة حرية بين المجموعات (3) وداخل المجموعات (109)، وقيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.33) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه لا توجد دلالة إحصائية، وبالتالي نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$  ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية. (عدم تحقق الفرضية).

لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

ترجع نتيجة الفرض الحالي والذي أظهر عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية للعينة الحالية تعزى لمتغير الأقدمية والخبرة في العمل إلى أن عامل الخبرة لا يؤثر على الاستراتيجيات التي يعتمدونها الموظفون لمواجهة الضغوط والمشكلات ولا تؤثر كذلك على أساليبهم في الحفاظ على صلابتهم وصحتهم النفسية لأنها بالأساس استعدادات وشخصية حسب ما جاءت به "كوبازا" بمعنى أنها خاصة بالموظف بغض النظر عن أقدميته في الوظيفة.

## 6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

- نص الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي.

$H_0$ :  $\rho = 0$

$H_1$ :  $\rho \neq 0$

\* حيث "ر" هو معامل الارتباط بيرسون.

- بحساب معامل الارتباط بيرسون حصلنا على النتائج الآتية:



جدول رقم (18): يتضمن حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيري الضغوط المهنية والصلابة النفسية.

| المتغيرين       | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ر | درجة الحرية      | الدلالة الإحصائية (ث.ح) | القرار الإحصائي عند 0.05 |
|-----------------|--------|-----------------|-------------------|--------|------------------|-------------------------|--------------------------|
| الضغوط المهنية  | 113    | 57.85           | 11.20             | 0.09-  | (n-2)<br>(113-2) | 0.33                    | غير دال                  |
| الصلابة النفسية |        | 157.52          | 15.14             |        | 111              |                         |                          |

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (18) نجد أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قدر بـ 57.85 درجة في حين المتوسط الحسابي للصلابة النفسية قدر بـ 157.52 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 11.20 و 15.40.

بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت 0.09- فإنها تقترب من الصفر (0) أي تعبر عن علاقة صفرية.

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 111 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.33) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونرفض الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة من موظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني رأس الوادي. (عدم تحقق الفرضية).

وبالرجوع للإطار النظري يمكن تفسير هذه النتيجة، بأن الصلابة النفسية بأبعادها تتعلق بمحددات وعوامل شخصية وفروق فردية والتنشئة الاجتماعية التي ينشأ فيها الفرد وما يكتسبه من أسرته والمجتمع الذي يساهم في بناء شخصيته واستقرارها وصلابته النفسية، أما الضغوط المهنية فتتعلق بعوامل خاصة بالبيئة التنظيمية أي لا دخل للاستعدادات الشخصية في الضغوط المهنية

وفي دراستنا هذه توصلنا إلى عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية التي يمكن أن تؤثر في جوانب مادية ومعنوية للفرد خاصة الأداء الوظيفي وليس بالضرورة التأثير على الصلابة النفسية للفرد مثلما جاءت به دراسة (قوراري، 2014) حيث ربطت الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز.

ومن خلال دراستنا نجد أن حجم الضغوط في بيئة العمل لا يلعب أي دور في استقرار وتوازن الصلابة النفسية للموظف شبه الطبي.

#### اقتراحات:

- تصميم برامج نفسية إرشادية لموظفي شبه الطبي والعمل على وضع وتنفيذ استراتيجيات وقائية للتخفيف من حدة الضغوط المهنية والرفع من مستوى الصلابة النفسية لديهم.
- تهيئة مناخ تنظيمي مشجع على العمل والإبداع.
- الاعتراف بالجهود وتقدير التضحيات التي يقدمونها والعمل على التوزيع في التحفيزات (مادية، معنوية).
- ضرورة توضيح مهام الموظف شبه الطبي وساعات عمله التي تتوافق مع متطلبات صحته وسلامته في إطار بيئة عمل آمنة.
- تناول موضوع الضغوط المهنية والصلابة النفسية من زوايا بحثية ومتغيرات أخرى.

#### استنتاج عام:

كان الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو معرفة وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لموظفي شبه الطبي بمستشفى محمد بناني، وبعد تحليل ودراسة متغيرات الدراسة من الجانبين النظري والتطبيقي باستعمال أدوات منهجية، تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها بناء على فرضيات البحث المقدمة والخلفية النظرية للموضوع والدراسات السابقة وجدنا أن الضغوط في المناخ التنظيمي موجودة دائماً وأبداً ولا يمكن إنكار حقيقتها وهي كمتغير تؤثر على الكثير من المهارات التنظيمية كالأداء الوظيفي، لكن وصلنا في دراستنا أنها لا تؤثر على متغير الصلابة النفسية بأي شكل. كما وصلنا أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وأبعاد الصلابة النفسية التحكم والتحكمي باستثناء بعد الالتزام حيث توجد علاقة ضعيفة.

وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى كل من الضغوط المهنية والصلابة النفسية تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية المهنية.

الخاتمة

الضغوط عموماً هي نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة التي يتواجد بها، وإذا أردنا دراسة الضغوط المتواجدة في البيئة التنظيمية ألا وهي الضغوط المهنية نجد أنها ملازمة للحياة ولا يمكن الحد منها، ولها تأثيرات متفاوتة الشدة على كل الجوانب لكن فضلنا في دراستنا هذه أن نربطها بالصحة النفسية وتحديد الصلابة النفسية والتي لا تقل أهمية عن الصحة الجسدية لنبحث عن وجود علاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي شبه الطبي بمستشفى "محمد بناني" رأس الوادي برج بوعرييج.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### الكتب:

- 1: أبو رحمة محمد محسن، 2020، ضغوط العمل التربوي انعكاسات وأبعاد، غزة فلسطين.
- 2: أونيس عبد المجيد، 2013، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري.
- 3: بن منظور، محمد بن مكرم، 1999 لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان.
- 4: عثمان فاروق السيد، 2001، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1 دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 5: مجاهدي الطاهر، 2018، مدخل علم النفس العمل والتنظيم، دار الباحث، برج بوعرييج، الجزائر.
- 6: عثمان فاروق السيد، 2021، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1 دار الفكر العربي. القاهرة. مصر.
- 7: محمد الصاوي محمد مبارك، 1998، البحث العلمي أسسه وكيفية كتابته. ط1. المكتبة الأكاديمية القاهرة، مصر.

### المجلات:

- 8: عمومن رمضان، 2021. أهمية الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لتحقيق الصحة النفسية لدى عمال مؤسسة سونطراك DML بالأغواط. مجلة دراسات اجتماعية المجلد 5. العدد 01 جوان 2021 ص 13، 14.

### الرسائل:

- 9: أبو عامر فلسطين عبد القادر صالح، 2022، الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام المهني والدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير في التنمية الاجتماعية جامعة القدس المفتوحة فلسطين.
- 10: إسماعيل هبة حسين، 2020، علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي كلية البنات جامعة عين شمس الكويت.
- 11: حمدي سحر حسن، 2023، الصلابة النفسية في ظل التربية الإسلامية، دراسة تأصيلية.

- 12: راضي زينب نوفل، 2008، الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات رسالة ماجستير في الصحة النفسية. الجامعة الاسلامية غزة. فلسطين.
- 13: شورك سمية، 2021، أثر الضغوط المهنية على السلوك التنظيمي لدى العاملين مذكرة نيل شهادة الماستر في علم النفس جامعة علم الاجتماع والديموغرافي غرداية الجزائر.
- 14: هلكا عمر علاء الدين، 2016، الصلابة النفسية وعلاقتها بكل من تحمل الضيق والأبعاد الأساسية للشخصية أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس بيروت. لبنان.

# قائمة الملاحق



- قائمة ملاحق الدراسة:

- الملحق رقم (01): أدوات جمع البيانات:

- مقياس الضغوط المهنية

- مقياس الصلابة النفسية

- الملحق رقم 02: مخرجات معالجة الفرضيات

- مخرجات معالجة الفرضية الأولى:

- مخرجات معالجة الفرضية الثانية:

- مخرجات معالجة الفرضية الثالثة:

- مخرجات معالجة الفرضية الرابعة:

- مخرجات معالجة الفرضية الأولى:

- مخرجات معالجة الفرضية الخامسة:

الملحق رقم (01): أدوات جمع البيانات:



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

شعبة: علم النفس.

تخصص: ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

في إطار إعداد مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم  
وتسيير الموارد البشرية.

بعنوان:

**الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلاية النفسية لدى موظفي الشبه طبي**

(دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بناني برأس الوادي ولاية برج بوعريريج).

نضع بين أيديكم هذا الإستبيان والذي يحتوي على مجموعة من العبارات التي تتطلب منكم الإجابة عليها  
بكل صدق وموضوعية ذلك لكونها سوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، حيث يتم وضع العلامة (X)  
في المكان المناسب الذي يعبر فعلا عن حالتكم.

شكرا مسبقا على تعاونكم

الجزء الأول: البيانات الشخصية.

- الجنس: ☐ أنثى ☐ ذكر
- الأقدمية: ☐ من 1 إلى 5 سنوات ☐ من 6 إلى 10 سنوات ☐ من 11 إلى 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

الجزء الثاني: مقياس الضغوط المهنية

| الرقم | الأحداث الضاغطة المتعلقة بالعمل | منخفض | متوسط | مرتفع |
|-------|---------------------------------|-------|-------|-------|
| 1     | تجاوز ساعات العمل               |       |       |       |
| 2     | فرص قليلة للترقية               |       |       |       |
| 3     | مهام جديدة                      |       |       |       |
| 4     | زملاء لا يقومون بعملهم          |       |       |       |
| 5     | مساندة غير ملائمة من طرف الرئيس |       |       |       |
| 6     | الخضوع لوضعيات الأزمة           |       |       |       |
| 7     | عدم الاعتراف بالعمل المنجز      |       |       |       |
| 8     | مهام أخرى غير المسندة للمنصب    |       |       |       |
| 9     | تجهيزات مادية غير مناسبة        |       |       |       |
| 10    | مسؤوليات متزايدة                |       |       |       |
| 11    | فترات عديمة النشاط              |       |       |       |
| 12    | صراعات مع المسؤول               |       |       |       |
| 13    | عدم الرضا اتجاه المنظمة         |       |       |       |
| 14    | طاقم العاملين غير كافي          |       |       |       |

|    |                             |  |  |  |
|----|-----------------------------|--|--|--|
| 15 | أخذ قرار طارئ               |  |  |  |
| 16 | التعرض للشتم                |  |  |  |
| 17 | عدم مشاركتك في أخذ القرارات |  |  |  |
| 18 | الأجر غير عادل              |  |  |  |
| 19 | المنافسة من أجل الترقية     |  |  |  |
| 20 | الإشراف غير مناسب           |  |  |  |
| 21 | الضجيج/الضوضاء              |  |  |  |
| 22 | الإنقطاع في العمل           |  |  |  |
| 23 | التغيير المتكرر في المهام   |  |  |  |
| 24 | كثرة الوثائق                |  |  |  |
| 25 | اختبار المدة في انجاز العمل |  |  |  |
| 26 | فترات الراحة غير كافية      |  |  |  |
| 27 | القيام بعمل الآخر           |  |  |  |
| 28 | زملاء العمل غير متحفزين     |  |  |  |
| 29 | صراعات مع مصالح أخرى        |  |  |  |

ثالثا/ مقياس الصلابة النفسية.

| الرقم | العبارات                                                                        | لا | قليلا | متوسط | كثيرا |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|-------|
| 1     | مهما كانت الصعوبات التي تعترضني فإنني أستطيع تحقيق أهدافي                       |    |       |       |       |
| 2     | أأخذ قراراتي بنفسي ولا أتملى عليا من مصدر خارجي                                 |    |       |       |       |
| 3     | أعتقد أن متعة الحياة تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها                     |    |       |       |       |
| 4     | قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لمبادئه وقيمه                                    |    |       |       |       |
| 5     | عندما أضع خططي المستقبلية أكون متأكدا من قدرتي على تنفيذها                      |    |       |       |       |
| 6     | أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها                                           |    |       |       |       |
| 7     | معظم أوقات حياتي تضيق في أنشطة لا معنى لها                                      |    |       |       |       |
| 8     | نجاحي في أموري (عمل، دراسة...) يعتمد على مجهودي وليس على الحظ والصدفة           |    |       |       |       |
| 9     | لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة الجديد                                            |    |       |       |       |
| 10    | أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله                                         |    |       |       |       |
| 11    | أعتقد أن الحياة كفاح وعمل وليست حظا وفرصا                                       |    |       |       |       |
| 12    | أعتقد أن الحياة التي ينبغي أن تعاش هي التي تتطوي على تحديات والعمل على مواجهتها |    |       |       |       |

|    |                                                                  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 13 | لدي مبادئ وقيم التزم بها وأحافظ عليها                            |  |  |  |
| 14 | أعتقد أن الشخص الذي يفشل يعود ذلك إلى أسباب تكمن في شخصيته       |  |  |  |
| 15 | لدي القدرة على التحدي والمثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني |  |  |  |
| 16 | لدي أهداف أتمسك بها وأدافع عنها                                  |  |  |  |
| 17 | أعتقد أن الكثير مما يحدث لي هو نتيجة تخطيطي                      |  |  |  |
| 18 | عندما تواجهني مشكلة أتحداهما بكل قواي وقدراتي                    |  |  |  |
| 19 | أبادر بالمشاركة في النشاطات التي تخدم مجتمعي                     |  |  |  |
| 20 | أنا من الذين يرفضون تماما ما يسمى بالحظ كسبب للنجاح              |  |  |  |
| 21 | أكون مستعدا بكل جدارة لما قد يحدث في حياتي من أحداث وتغيرات      |  |  |  |
| 22 | أبادر بالوقوف إلى جانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة أخرى       |  |  |  |
| 23 | أعتقد أن العمل وبذل الجهد يؤديان دورا مهما في حياتي              |  |  |  |
| 24 | عندما أنجح في حل مشكلة أجد متعة في التحرك لحل مشكلة أخرى         |  |  |  |
| 25 | أعتقد أن الإتصال بالآخرين ومشاركتهم انشغالاتهم عمل جيد           |  |  |  |
| 26 | أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي                                 |  |  |  |

|    |                                                                                        |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 27 | أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على حلها                             |  |  |  |
| 28 | اهتمامي بالأعمال والأنشطة يفوق بكثير اهتمامي بنفسي                                     |  |  |  |
| 29 | أعتقد أن العمل السيئ وغير الناجح يعود إلى سوء التخطيط                                  |  |  |  |
| 30 | لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي                                          |  |  |  |
| 31 | أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يفيد أسرتي ومجتمعي                                         |  |  |  |
| 32 | أعتقد أن تأثيري قوي على الأحداث التي تقع لي                                            |  |  |  |
| 33 | أبادر في مواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها                                   |  |  |  |
| 34 | أهتم بما يحدث حولي من قضايا وأحداث                                                     |  |  |  |
| 35 | أعتقد أن حياة الناس تتأثر بطرق تفكيرهم وتخطيطهم لأنشطتهم                               |  |  |  |
| 36 | إن الحياة المتنوعة والمثيرة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي                               |  |  |  |
| 37 | إن الحياة التي نتعرض فيها للضغوط ونعمل على مواجهتها هي التي يجب أن نحياها              |  |  |  |
| 38 | إن النجاح الذي أحققه بجهدتي هو الذي أشعر معه بالمتعة والاعتزاز وليس الذي أحققه بالصدفة |  |  |  |
| 39 | أعتقد أن الحياة التي لا يحدث فيها تحدي هي حياة مملة                                    |  |  |  |
| 40 | أشعر بالمسؤولية اتجاه الآخرين وأبادر في مساعدتهم                                       |  |  |  |

|    |                                                                 |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 41 | أعتقد أن لي تأثيرا قويا على ما يجري لي من أحداث                 |  |  |  |
| 42 | أتوقع التغيرات التي تحدث في الحياة ولا تخيفني لأنها أمور طبيعية |  |  |  |
| 43 | أهتم بقضايا أسرتي ومجتمعي أشارك فيها كلما أمكن ذلك              |  |  |  |
| 44 | أخطط لأمر حياتي ولا أتركها للحظ والصدفة والظروف الخارجية        |  |  |  |
| 45 | أن التغيير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح     |  |  |  |
| 46 | أبقى ثابتا على مبادئ وقيمي حتى إذا تغيرت الظروف                 |  |  |  |
| 47 | أشعر أنني أتحكم فيما يحيط بي من أحداث                           |  |  |  |
| 48 | أشعر أنني قوي على مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث               |  |  |  |



## الملحق رقم 02: مخرجات SPSS للدراسة الميدانية

حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ للضغوط المهنية:

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| 0,893             | 29                |

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

### Statistiques de fiabilité

|                                     |                         |                   |                 |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| Alpha de Cronbach                   | Partie 1                | Valeur            | 0,788           |
|                                     |                         | Nombre d'éléments | 15 <sup>a</sup> |
|                                     | Partie 2                | Valeur            | 0,818           |
|                                     |                         | Nombre d'éléments | 14 <sup>b</sup> |
|                                     | Nombre total d'éléments |                   | 29              |
| Corrélation entre les sous-échelles |                         |                   | 0,825           |
| Coefficient de Spearman-Brown       | Longueur égale          |                   | 0,904           |
|                                     | Longueur inégale        |                   | 0,904           |
| Coefficient de Guttman              |                         |                   | 0,904           |

a. Les éléments sont : الضغط 5, الضغط 4, الضغط 3, الضغط 2, الضغط 1, الضغط 12, , الضغط 11, الضغط 10, الضغط 9, الضغط 8, الضغط 7, الضغط 6, الضغط 14, الضغط 13, الضغط 15.

b. Les éléments sont : الضغط 18, الضغط 17, الضغط 16, الضغط 15, الضغط 24, , الضغط 23, الضغط 22, الضغط 21, الضغط 20, الضغط 19, الضغط 26, الضغط 27, الضغط 28, الضغط 29, الضغط 25, الضغط 26.

حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ للصلابة النفسية:

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| 0,886             | 48                |

## حساب التجزئة النصفية للصلابة النفسية:

### Statistiques de fiabilité

|                                     |                         |                   |                 |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| Alpha de Cronbach                   | Partie 1                | Valeur            | 0,825           |
|                                     |                         | Nombre d'éléments | 24 <sup>a</sup> |
|                                     | Partie 2                | Valeur            | 0,819           |
|                                     |                         | Nombre d'éléments | 24 <sup>b</sup> |
|                                     | Nombre total d'éléments |                   | 48              |
| Corrélation entre les sous-échelles |                         |                   | 0,598           |
| Coefficient de Spearman-Brown       | Longueur égale          |                   | 0,749           |
|                                     | Longueur inégale        |                   | 0,749           |
| Coefficient de Guttman              |                         |                   | 0,749           |

a. Les éléments sont : 4, 3, 2, 1, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 19, 20, 21, 22, 23, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 24.

b. Les éléments sont : 27, 26, 25, 34, 33, 32, 31, 30, 29, 28, 42, 43, 44, 45, 46, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 48.

## صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الصلابة النفسية

### Corrélations

|                 |                        | الصلابة النفسية | بعد الالتزام | بعد التحكم | بعد التحدي |
|-----------------|------------------------|-----------------|--------------|------------|------------|
| الصلابة النفسية | Corrélation de Pearson | 1               | ,856**       | ,893**     | ,932**     |
|                 | Sig. (bilatérale)      |                 | 0,000        | 0,000      | 0,000      |
|                 | N                      | 30              | 30           | 30         | 30         |
| بعد الالتزام    | Corrélation de Pearson | ,856**          | 1            | ,608**     | ,743**     |
|                 | Sig. (bilatérale)      | 0,000           |              | 0,000      | 0,000      |
|                 | N                      | 30              | 30           | 30         | 30         |
| بعد التحكم      | Corrélation de Pearson | ,893**          | ,608**       | 1          | ,751**     |
|                 | Sig. (bilatérale)      | 0,000           | 0,000        |            | 0,000      |
|                 | N                      | 30              | 30           | 30         | 30         |
| بعد التحدي      | Corrélation de Pearson | ,932**          | ,743**       | ,751**     | 1          |
|                 | Sig. (bilatérale)      | 0,000           | 0,000        | 0,000      |            |
|                 | N                      | 30              | 30           | 30         | 30         |

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الضغوط

Corrélations

|                          |                        | الضغط المهني | بعد عوائق العمل | بعد فقدان الدعم التنظيمي |
|--------------------------|------------------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| الضغط المهني             | Corrélation de Pearson | 1            | ,882**          | ,899**                   |
|                          | Sig. (bilatérale)      |              | 0,000           | 0,000                    |
|                          | N                      | 30           | 30              | 30                       |
| بعد عوائق العمل          | Corrélation de Pearson | ,882**       | 1               | ,587**                   |
|                          | Sig. (bilatérale)      | 0,000        |                 | 0,001                    |
|                          | N                      | 30           | 30              | 30                       |
| بعد فقدان الدعم التنظيمي | Corrélation de Pearson | ,899**       | ,587**          | 1                        |
|                          | Sig. (bilatérale)      | 0,000        | 0,001           |                          |
|                          | N                      | 30           | 30              | 30                       |

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de groupe

| فئات المقارنة الطرفية للضغط المهني | N | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|------------------------------------|---|---------|------------|-------------------------|
| الفئة العليا للضغط المهني          | 8 | 70,00   | 5,657      | 2,000                   |
| الفئة الدنيا للضغط المهني          | 8 | 41,63   | 3,503      | 1,238                   |

Test des échantillons indépendants

|              |                                 | Test de Levene sur l'égalité des variances |       | Test t pour égalité des moyennes |        |                  |                    |                            | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|--------------|---------------------------------|--------------------------------------------|-------|----------------------------------|--------|------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|-----------|
|              |                                 | F                                          | Sig.  | T                                | ddl    | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Inférieur                                       | Supérieur |
| الضغط المهني | Hypothèse de variances égales   | 1,067                                      | 0,319 | 12,062                           | 14     | 0,000            | 28,375             | 2,352                      | 23,330                                          | 33,420    |
|              | Hypothèse de variances inégales |                                            |       | 12,062                           | 11,679 | 0,000            | 28,375             | 2,352                      | 23,234                                          | 33,516    |

## Statistiques de groupe

| فئات المقارنة الطرفية<br>للصلابة النفسية | N | Moyenne | Ecart type | Moyenne<br>erreur<br>standard |
|------------------------------------------|---|---------|------------|-------------------------------|
| الصلابة النفسية                          | 8 | 174,38  | 3,815      | 1,349                         |
| الفئة الدنيا                             | 8 | 136,38  | 11,019     | 3,896                         |

## Test des échantillons indépendants

|                 |                                 | Test de Levene<br>sur l'égalité des<br>variances |       | Test t pour égalité des moyennes |       |                     |                       |                                  | Intervalle de<br>confiance de la<br>différence à 95 % |           |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|-------|----------------------------------|-------|---------------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------|
|                 |                                 | F                                                | Sig.  | T                                | ddl   | Sig.<br>(bilatéral) | Différence<br>moyenne | Différence<br>erreur<br>standard | Inférieur                                             | Supérieur |
| الصلابة النفسية | Hypothèse de variances égales   | 1,880                                            | 0,192 | 9,218                            | 14    | 0,000               | 38,000                | 4,123                            | 29,158                                                | 46,842    |
|                 | Hypothèse de variances inégales |                                                  |       | 9,218                            | 8,654 | 0,000               | 38,000                | 4,123                            | 28,617                                                | 47,383    |

الملحق (03)

مخرجات SPSS للدراسة الأساسية

الفرضية الأولى:

## Statistiques descriptives

|                 | Moyenne | Ecart type | N   |
|-----------------|---------|------------|-----|
| الضغوط المهنية  | 57,85   | 11,020     | 113 |
| الصلابة النفسية | 157,52  | 15,142     | 113 |
| بعد الإلتزام    | 52,35   | 4,728      | 113 |
| بعد التحكم      | 52,10   | 6,395      | 113 |
| بعد التحدي      | 53,08   | 6,414      | 113 |

## Corrélations

|                 |                        | الضغوط المهنية | الصلابة النفسية | بعد الإلتزام | بعد التحكم | بعد التحدي |
|-----------------|------------------------|----------------|-----------------|--------------|------------|------------|
| الضغوط المهنية  | Corrélation de Pearson | 1              | -0,091          | -,220*       | -0,021     | -0,032     |
|                 | Sig. (bilatérale)      |                | 0,338           | 0,019        | 0,828      | 0,737      |
|                 | N                      | 113            | 113             | 113          | 113        | 113        |
| الصلابة النفسية | Corrélation de Pearson | -0,091         | 1               | ,788**       | ,877**     | ,905**     |
|                 | Sig. (bilatérale)      | 0,338          |                 | 0,000        | 0,000      | 0,000      |
|                 | N                      | 113            | 113             | 113          | 113        | 113        |
| بعد الإلتزام    | Corrélation de Pearson | -,220*         | ,788**          | 1            | ,518**     | ,606**     |

|            |                        |        |        |        |        |        |
|------------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|            | Sig. (bilatérale)      | 0,019  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  |
|            | N                      | 113    | 113    | 113    | 113    | 113    |
| بعد التحكم | Corrélation de Pearson | -0,021 | ,877** | ,518** | 1      | ,692** |
|            | Sig. (bilatérale)      | 0,828  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  |
|            | N                      | 113    | 113    | 113    | 113    | 113    |
| بعد التحدي | Corrélation de Pearson | -0,032 | ,905** | ,606** | ,692** | 1      |
|            | Sig. (bilatérale)      | 0,737  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        |
|            | N                      | 113    | 113    | 113    | 113    | 113    |

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

\*\*. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### الفرضية الثانية:

### ANOVA

|                 |              | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.  |
|-----------------|--------------|------------------|-----|-------------|-------|-------|
| الضغوط المهنية  | Intergroupes | 101,527          | 3   | 33,842      | 0,273 | 0,845 |
|                 | Intragroupes | 13498,916        | 109 | 123,843     |       |       |
|                 | Total        | 13600,442        | 112 |             |       |       |
| الصلاية النفسية | Intergroupes | 780,329          | 3   | 260,110     | 1,139 | 0,337 |
|                 | Intragroupes | 24897,866        | 109 | 228,421     |       |       |
|                 | Total        | 25678,195        | 112 |             |       |       |

|                      | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|----------------------|----|---------|------------|-------------------------|
| جنس الموظف شبه الطبي |    |         |            |                         |
| ذكر الضغوط المهنية   | 39 | 58,46   | 12,794     | 2,049                   |
| أنثى                 | 74 | 57,53   | 10,040     | 1,167                   |
| ذكر الصلاية النفسية  | 39 | 159,03  | 15,900     | 2,546                   |
| أنثى                 | 74 | 156,73  | 14,775     | 1,718                   |

### Test des échantillons indépendants.

|                |                                 | Test de Levene sur l'égalité des variances |       | Test t pour égalité des moyennes |        |                  |                    |                            | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|----------------|---------------------------------|--------------------------------------------|-------|----------------------------------|--------|------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|-----------|
|                |                                 | F                                          | Sig.  | T                                | ddl    | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Inférieur                                       | Supérieur |
| الضغوط المهنية | Hypothèse de variances égales   | 6,287                                      | 0,014 | 0,427                            | 111    | 0,670            | 0,935              | 2,189                      | -3,402                                          | 5,271     |
|                | Hypothèse de variances inégales |                                            |       | 0,396                            | 63,205 | 0,693            | 0,935              | 2,358                      | -3,777                                          | 5,646     |

قائمة الملاحق .....

|                 |                                 |       |       |       |        |       |       |       |        |       |
|-----------------|---------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| الصلابة النفسية | Hypothèse de variances égales   | 0,011 | 0,915 | 0,765 | 111    | 0,446 | 2,296 | 3,002 | -3,652 | 8,244 |
|                 | Hypothèse de variances inégales |       |       | 0,748 | 72,627 | 0,457 | 2,296 | 3,071 | -3,826 | 8,417 |

تُمت بحمد الله