



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من الطالبات بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص : علم النفس مدرسي

إشراف الأستاذة:

د. زينب أولاد هدار

من اعداد الطالبة:

إيمان لبوابي

الموسم الجامعي :

1443هـ / 1444هـ - 2022م / 2023م



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من الطالبات بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص : علم النفس مدرسي

إشراف الأستاذة:
د. زينب أولاد هدار

من اعداد الطالبة:
إيمان لبوابي

الموسم الجامعي :

1443 هـ / 1444 هـ - 2022 م / 2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء :

إلى خير البرية سيدنا محمد صلى الله عليه وآله وسلم

إلى من سهرت من أجلي طوال الليالي ، ورافقني دعاؤها في كل خطوات حياتي أُمي الغالية

إلى من تعب سعيا من أجل راحتي وكان سندي أبي الغالي

إلى كل من كانوا لي نعم المشجعين في مواصلة مسيرتي ... إلى إخوتي كل باسمه أيوب ، معاذ ، حيدر حفظهم الله

إلى كل صديقاتي وزملاء.

إلى كل هؤلاء أهدي:

ثمرة جهدي المتواضع

الطالبة: ايمان لبواي



شكر و عرفان :

مصداقا لقوله صلى الله عليه وآله وسلم من لا يشكر الناس لا يشكر الله . نشكر الله المعطي المنان الواحد المستعان الذي جعل لنا الصعب سهلا فأضاء لنا الطريق ، فسرنا معه دون رفيق فأخرجنا بهذا الجهد إلى النور ووقفنا بما قدمناه متواضعا ميسورا فبحمده سبحانه ولا نخصي ثناء عليه.

وبعد نتقدم بالشكر والوفاء والإمتنان بالفضل لأهل الفضل واعترافا بالجميل والشكر الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة زينب أولاد هدار التي منحتني الوقت والعلم والنصح والتوجيه فكان لها الأثر والفضل بعد الله عز وجل في إعداد هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ عبد الحميد جديد عن توجيهه ونصائحه القيمة . وأشكر جميع أساتذتي في قسم علم النفس على ما بذلوا من جهد وحسن التوجيه والنصح والإرشاد وسداد الرأي.

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل وأسأل الله تعالى أن يجزي الجميع خير الجزاء وأن يجعل مساعدتهم في ميزان حسناتهم.

وإلى كل من رفع راية العلم في كل مكان وزمان

الطالبة: إيمان لبوابي

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة بجامعة غرداية، كما تهدف إلى الكشف عن مستوى كل من الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة الدراسة، وكذا إبراز الفروق في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما، والفروق في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما.

وتحقيقاً للأهداف الدراسة قامت الطالبة بالإعتماد على أداتي قياس وهما: مقياس الضغوط المهنية لمعلوم ليلي (2015/2014)، ومقياس الصلابة النفسية لنجاح مصطفى سعيد عواد (2015)، بعد حساب الخصائص السيكومترية لهما، تم تطبيق المقياسين على عينة الدراسة البالع عددها (160) طالبة عاملة، وذلك خلال الموسم الجامعي (2023/2022)، إختيروا بالطريقة العشوائية، وتم الإعتماد على المنهج الوصفي بالأسلوب الإرتباطي لمناسبته مع طبيعة الدراسة، وبعد المعالجة الإحصائية بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى متوسط في الضغوط المهنية لدى الطالبة العاملة .
- مستوى مرتفع في الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة الدراسة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما، فقد تحققت الفرضية بشكل جزئي حيث توصلنا أن هناك فروق في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية وذلك لصالح المتزوجات .
- لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما، فقد تحققت الفرضية بشكل جزئي حيث توصلنا أن هناك فروق في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وذلك لصالح أقل من (5 سنوات).

الكلمات المفتاحية : الضغوط المهنية، الصلابة النفسية، الطالبة العاملة.

Study summary:

This research deals with the study of the relationship between occupational pressure and psychological rigidity of the working students at Ghardaia University (2022/2023). The participants in this research are (160) working students at Ghardaia University. They were chosen randomly which makes the sample representative. This research employs a descriptive rational approach. The Main instruments that have been used by the researchers in order to achieve a solely objective view are: The Occupational Pressure scale by Laila Maaloum (2014/2015) and The Psychological Rigidity scale by Najah Mustapha Said Awad (2015). This research aims to reveal the average level of both occupational stress and psychological rigidity and the interaction between the occupational stress and professional experience. After using the statistical program (SPSS), we reached the following results:

- An average level of occupational stress for the working student.
- A high level of psychological rigidity among the study sample.
- There is no statistically significant relationship between occupational stress and psychological rigidity among the study sample.
- There are no statistically significant differences in the average of occupational stress due to the variable of social status and professional experience and the interaction between them.

Key Words: Working students, Psychological Rigidity, Occupational pressure.

فهرس المحتويات

/	1- إهداء.....
/	2- شكر وعرفان.....
و	3- ملخص الدراسة باللغة العربية.....
ز	4- ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.....
ح	5- فهرس المحتويات.....
ي	6- قائمة الجداول.....
ك	7- قائمة الاشكال.....
1	9- مقدمة.....
القسم الاول: الجانب النظري	
الفصل الأول: اشكالية الدراسة واعتباراتها	
05	1- إشكالية الدراسة.....
08	2- فرضيات الدراسة.....
08	3- أهداف الدراسة.....
09	4- أهمية الدراسة.....
09	5- دوافع الدراسة.....
10	6- المفاهيم الإجرائية لدراسة.....
11	7- الدراسات السابقة.....
الفصل الثاني: الضغوط المهنية	
22	تمهيد.....
23	1- تعريف الضغوط المهنية.....
24	2- عناصر الضغوط المهنية.....
25	3- مصادر الضغوط المهنية.....
27	4- أنواع الضغوط المهنية.....

29	5- النظريات والنماذج المفسرة لضغوط المهنة
35	6- مراحل وأعراض الضغوط المهنية
36	7- أساليب التعامل مع الضغوط المهنية.....
38	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الصلابة النفسية	
40	تمهيد.....
41	1-تعريف الصلابة النفسية.....
42	2-مكونات الصلابة النفسية
44	3-النظريات والنماذج المفسرة لصلابة النفسية
47	4-خصائص ذوي الصلابة النفسية
49	5-أهمية الصلابة النفسية
52	خلاصة الفصل.....
القسم الثاني: الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية الدراسة	
55	تمهيد.....
56	1- المنهج المستخدم في الدراسة.....
56	2- مجتمع الدراسة.....
56	3- عينة الدراسة.....
57	3-1 العينة الاستطلاعية.....
57	3-2 العينة الأساسية
58	4- أدوات الدراسة
62	5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....
66	6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
67	7- حدود الدراسة.....
الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج فرضيات الدراسة	

72	تمهيد.....
73	عرض نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها.....
85	الإستنتاج العام.....
86	اقتراحات والتوصيات.....
88	قائمة المراجع.....
/	الملاحق.....

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
28	يوضح المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية.	الجدول رقم 01
57	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الحالة الإجتماعية.	الجدول رقم 02
58	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية.	الجدول رقم 03
59	يوضح توزيع بنود على محاور مقياس الضغوط المهنية.	الجدول رقم 04
60	يوضح توزيع بنود على محاور مقياس الصلابة النفسية.	الجدول رقم 05
61	يوضح الصدق التمييزي لمحور الطلب النفسي.	الجدول رقم 06
62	يوضح الصدق التمييزي لمحور موقف القرار.	الجدول رقم 07
63	يوضح الصدق التمييزي للمحور الدعم الاجتماعي.	الجدول رقم 08
64	يوضح معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية .	الجدول رقم 09
64	يوضح الصدق التمييزي لمحور الإلتزام.	الجدول رقم 10
65	يوضح الصدق التمييزي لمحور التحكم.	الجدول رقم 11
65	يوضح الصدق التمييزي لمحور التحدي.	الجدول رقم 12
66	يوضح معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية .	الجدول رقم 13
73	يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.	الجدول رقم 14

75	يوضح مستوى الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة.	الجدول رقم 15
77	يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية.	الجدول رقم 16
78	يوضح نتائج الفروق في الضغوط المهنية بحسب الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينها.	الجدول رقم 17
79	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للحالة الاجتماعية في مقياس الضغوط المهنية.	الجدول رقم 18
81	يوضح نتائج الفروق في الصلابة النفسية بحسب الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينها.	الجدول رقم 19
81	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للخبرة المهنية في مقياس الصلابة النفسية.	الجدول رقم 20

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
25	يوضح عناصر ضغوط العمل.	الشكل رقم 01
31	نموذج كينيكي كرايتنرو لدراسة ضغوط العمل.	الشكل رقم 02
32	يوضح نموذج ضغوط العمل لبير ونيومان.	الشكل رقم 03
33	يوضح نموذج Marchall لضغوط المهنية.	الشكل رقم 04
34	يوضح نموذج كوبر لضغوط المهنية.	الشكل رقم 05
45	يوضح نموذج كوبازا لصلابة النفسية.	الشكل رقم 06
46	يوضح نموذج كوبازا لصلابة النفسية.	الشكل رقم 07
47	يوضح نموذج فينك المعدل لنظرية كوبازا لتعامل مع المشقة.	الشكل رقم 08
57	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية.	الشكل رقم 09
58	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية.	الشكل رقم 10

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
96	المقياس.	الملحق رقم 01
101	النتائج الإحصائية للدراسة باستخدام حزمة spss.	الملحق رقم 02

مقدمة

يعد التعليم الجامعي السبيل الرئيسي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل، فقد حظي بإهتمام متزايد من قبل أفراد المجتمع ومن بينهم العاملات، حيث تطمح الطالبة العاملة بالتوفيق بين إزدواجية مهامها دراستها وعملها، هذا الأخير الذي يحقق لها الإستقلال المادي والأمن النفسي، إلا أنها قد تتعرض داخله لمجموعة من المواقف الضاغطة التي تجعلها عرضة للتوتر والقلق الذي قد ينعكس سلبا على جسمها في صورة أعراض مرضية ترهق جسدها وذلك بسبب الضغوط المهنية.

حيث يعد الضغط المهني من أهم المواضيع التي إستقطبت إهتمام الباحثين في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وخاصة في الآونة الأخيرة وذلك لما له من انعكاسات سلبية على نفسية العاملين والعاملات بصفة خاصة، بحيث تتعرض المرأة العاملة لمواقف وظروف في عملها تتجاوز قدرتها على التحمل، مما يسبب لها حالات من القلق، والتوتر، والاحباط، والغضب، والخوف والاكئاب، فيؤثر على حالتها النفسية والصحية.

بحيث تمثل مؤشرات بيع أدوية الضغط، والقرحة والمسكنات بأنواعها والمشكلات الصحية المرتبطة بالانفعالات كضغط الدم، القرحة والسكر والصداع والتشنج العضلي دليلا على التأثيرات السلبية للضغوط. (علي العسكري، 2003، ص13)

وبالرغم من أن الضغوط المهنية لها تأثير سلبي على الطالبة العاملة إلا أنها تسعى جاهدة إلى مقاومتها والتحلي بالقوة والصبر، لمواجهة تحديات الحياة الضاغطة، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات على أن هناك تباين في القدرات بين أوساط هذه الفئة من الطالبات على تحمل وتصدي هاته الضغوط، والصمود أمامها وهذا ما يعرف بالصلابة النفسية .

ويشير مفهوم الصلابة النفسية إلى ترحيب الفرد وتقبله للتغيرات التي يتعرض لها، حيث تعمل الصلابة النفسية كمصدر واقى ضد المواقف النفسية والجسمية المسببة للمشاكل والأزمات التي يتعرض لها الفرد، علاوة على ذلك ينظر إلى تلك المشاكل والصعوبات على أنها نوع من التحدي وليس تهديدا له وحسب، حيث إن تعرّضنا لمشاكل وعوائق الحياة أمر حتمي لا مفر منه، فواقع الحياة محفوف بالعقبات والصعوبات وأشكال الفشل والنكسات والظروف غير مواتمة . (Scheier & Carver ,1987,p181)

وعلى هذا الأساس جاءت الدراسة الحالية محاولة تسليط الضوء على موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى فئة مميزة من فئات المجتمع ألا وهي فئة الطالبة العاملة.

وعلى هذا الأساس تمّ تقسيم الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري: وقد ضم ثلاثة فصول

الفصل الأول بعنوان إشكالية الدراسة وإعتباراتها، ويتضمن إشكالية وتساؤلاتها، فرضيات، وأهمية وأهداف الدراسة، وكذا دوافع إختيار الموضوع، التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة .

الفصل الثاني تضمن متغير الضغوط المهنية: من تعريف وعناصر ضغوط المهنية، وكذا مصادر وأنواع ضغوط المهنية، مع التطرق للنظريات والنماذج المفسرة لضغوط المهنية، مراحل وأعراض ضغوط المهنية، بعض الأساليب للتعامل مع ضغوط المهنية وفي الأخير خلاصة الفصل.

الفصل الثالث تضمن متغير الصلابة النفسية، وتم فيه التعرض إلى تعريف ومكونات الصلابة النفسية، النظريات المفسرة للصلابة النفسية، خصائص الصلابة النفسية، وكذا أهمية الصلابة النفسية وفي الأخير خلاصة الفصل.

الجانب التطبيقي: وقد تضمن فصلين هما:

الفصل الرابع تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث إحتوى على منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وكذا عينة الدراسة، وأدوات الدراسة والخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة وكذا الأساليب الإحصائية المطبقة بالدراسة .

الفصل الخامس تضمن عرض وتفسير نتائج فرضيات الدراسة، وتم فيه عرض النتائج وتفسيرها، ثم الإستنتاج العام.

القسم الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. دوافع الدراسة
6. التعاريف الإجرائية
7. الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

يعيش الإنسان في بيئة متغيرة باستمرار نظراً لتقدم العلوم بمختلف أنواعها، والتطور التكنولوجي الكبير، فقد حظي التعليم العالي إقبالا ملحوظا في الآونة الأخيرة من مختلف الأصناف والفئات العمرية ومن بينها الفئة الشغيلة، وخاصة العاملات.

حيث تسعى الطالبة العاملة لإكمال دراستها ونيل الشهادة الجامعية، وإشباع رصيدها المعرفي وتحقيق المزيد من النجاحات، لترضي ذاتها وكسب الإحترام والتقدير من قبل المجتمع، ومن جهة أخرى التوفيق بينها وبين عملها الذي يُعتبر بالنسبة لها أمر مهم وضروري فهو سيد الحاجة الاقتصادية والاجتماعية والمادية .

فقد أصبحت المرأة تشارك بالعمل في مجالات الحياة العملية والنظرية، حيث أن العمل يحقق لها إشباعا نفسيا واجتماعيا وشعورا بالقيمة والمكانة والأمن، كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري، وإرتفاع مستوى النضج الاجتماعي. (صفاء بجاوي، 2018، ص47)

بحيث إرتفع عدد النساء العاملات في الجزائر، وهذا ما أكدته الإحصائيات حيث كشفت أرقام الديوان الوطني للإحصائيات أن النساء في الجزائر يشكلن 18% من الطبقة العاملة الناشطة الإجمالية سنة 2015، مقابل 16% سنة 2006، وهو تطور ملحوظ في نسبة مشاركة المرأة في عالم الشغل حيث تشتغل بمختلف القطاعات . (علي العكوف وعادل بغزة، 2018، ص372)

وبالرغم من مزايا العمل وماحقه من إستقلال مادي، وخلق مكانة إجتماعية لدى المرأة، إلا أنه يترتب عليه عدة سلبيات، فالعمل يحتاج إلى الفطنة وتركيز شديد، وإتقان، وحرص كبير، وتأديته على أكمل وجه، وكل هذا يحتاج إلى بدل جهد مضاعف من قبل المرأة داخل عملها من دون أي تقصير فيه وإلا تتعرض لتهديد الطرد، وهذا يسبب لها التعب والتوتر، والقلق ويجعلها عرضة لعدة ضغوطات نفسية والتي قد تكون سببا في تعرضها لأمراض جسدية.

فقد عرّف المعهد الوطني لدراسة الصحة والسلامة الضغوط المهنية أنها: "الأذى الجسدي والنفسي الذي يصيب الفرد عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته وحاجاته في العمل".

(سامي الختاتنة، 2012، ص90)

بحيث تتعرض المرأة إلى عدة مشكلات في وظيفتها كبعد أماكن العمل عن السكن ومشكل المواصلات، كما أن هناك من ينظر إلى المرأة نظرة نقص كونها أقل بنية جسدية من الرجل، وأنها لا تملك القدرة على تحمل مشاق العمل مما نتج عنه عدم تقبلهم لأدوارها الجديدة، إضافة إلى هذا وجود بعض المشاكل مع الزملاء داخل العمل فهناك الكثير من النساء تعرضن للتحرش الجنسي، فالعلاقات الإجتماعية مع الزملاء داخل العمل تجعل المرأة عرضة للشائعات وهذا ما يسبب لها معانات نفسية . (ليلي مكاك و ابراهيم الذهبي، 2015، ص184)

أضف إلى ذلك طبيعة عمل المرأة ذاته بما يحمله من متاعب وإرهاصات تثقل كاهل

المرأة، فتجدها في الكثير من الأحيان تعاني من مشاكل صحية كالإجهاد، والتعب والتوعكات الصحية المختلفة، ناهيك عن المعاناة النفسية كالقلق والتوتر والإحباط . (أسماء ابراهيمي، 2015، ص1)

فإذا تحدثنا من الناحية الجسمية فإن عمل المرأة يخلق لدى غالبية من النساء إضطرابات في الجهاز الهضمي، وارتفاع ضغط الدم، وإرتجاف وخفقان في القلب، إضافة إلى الأعراض الوجدانية والعقلية مثل الصعوبة في التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة اتخاذ القرارات، وهذا كله يعكس ضعف الأداء وهو من بين آثار الإجهاد الطويلة . (مليكة بن زيان، 2008، ص203)

وهذا ما أوضحته دراسة "جيمس هوستال (1979) Housetal : علاقة الضغوط المهنية وأثرها على الصحة الجسمية مثل الاصابة بالذبحة الصدرية ، قرحة المعدة، الحكمة الجلدية، السعال و ضغط الدم، مرض القلب. (عويد المشعان، 1994، ص137)

وقد ثبت أن المرأة العاملة تكون أكثر عرضة للقلق والإكتئاب خاصة إذا كانت أم لأطفال صغار، فهي تدفع ثمن عملها من راحتها وأعصابها. (حمدي الفرماوي، 2009، ص197)

كما أوضحت الدراسات التي إهتمت بالفروق بين الجنسين في ضغوط العمل أن الإناث أكثر إحساس بضغوط العمل من الذكور، وأن أكثر مصدر للإحساس بالضغوط عند الإناث هو التداخل بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة . (مدحت عباس، 2010، ص189)

وتؤكد دراسات في ميدان التربية والصحة النفسية أن الضغوط العمل على جانب كبير من الأهمية في تأثيره على حياة الأفراد والجماعات حيث أن ضغوط العمل يمكن أن تزيد من التوتر وتخفض الرفاهية الشخصية. (مدحت عباس، 2010، ص168)

وبالرغم من كل الضغوط المهنية التي تواجهها الطالبة العاملة ناهيك عن الضغوط النفسية التي تتعرض لها في الحرم الجامعي إلا أنها تختلف قدرة كل واحدة منهن على مواجهة الصعوبات ومقاومة التغيرات، فهن متباينات في التأثير بهذه الضغوط، ويرجع الأمر إلى تمتعهن بخصائص نفسية تساعدهن في تخطي الضغوط والأزمات كالأمل، والإرادة، والصلابة النفسية .

هذه الأخيرة توضح لنا أن الأشخاص الذين يتصفون بالصلابة النفسية يكونون أكثر مقاومة وإنجازا وضبطا داخليا، ومبادأة، ونشاطا تلقائيا، وكذلك أكثر مرونة وواقعية وأقل إضطرابا، مقارنة بأشخاص أقل صلابة نفسية حيث يكونون أكثر عرضة للإصابة بالإضطرابات، ويشعرون بالعجز عندما يقعون تحت تأثير الأحداث الضاغطة. (علي العسكري، 2003، ص158)

ويؤكد ذلك أليرد وسميث (Allerd & Smith, 1989) من أن الأشخاص الأكثر صلابة أفضل مقاومة للأمراض التي تُحدثها مشاكل الحياة المختلفة، ويرجع هذا لأسلوب تفكيرهم التكيفي الذي يؤدي إلى خفض مستوى الاثارة الفسيولوجية لديهم، كما يتميز الأشخاص الأكثر صلابة بإستخدام جملا إيجابية في التعبير عن الذات حتى في ظل أكثر الظروف تهديدا. (Allerd & Smith, 1989 p257)

كما أكدت نتائج دراسة (Kobasa & et. al., 1982) أن الصلابة النفسية تتفاعل مع أحداث الحياة الضاغطة وتؤدي إلى التقليل من الإصابة بالمرض. (Kobasa & et. al, 1982, P391)

بحيث ترى "كوبازا" أن الصلابة النفسية هي إعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته

على إستخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية الأحداث الضاغطة. (عماد مخيمر، 1996، ص277)

ومن هنا جاءت هذه دراسة محاولة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية و الصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة بجامعة غرداية ويمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة التالية :

1. مامستوى الضغوط المهنية لدى الطالبة العاملة ؟
2. مامستوى الصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة؟
3. هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة ؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائيا في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما ؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائيا في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما ؟

2-فرضيات الدراسة:

1. مستوى الضغوط المهنية لدى الطالبة العاملة مرتفع.
2. مستوى الصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة متوسط .
3. توجد علاقة دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة .
4. لا توجد فروق دالة إحصائيا في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما .
5. لا توجد فروق دالة إحصائيا في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما .

3-أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الى :

- الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من الطالبات العاملات .
- الكشف عن مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من الطالبات العاملات.
- الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة من الطالبات العاملات.
- إبراز فروق في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما.
- إبراز فروق في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما.

4- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في قلة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وبخاصة في البيئة الجزائرية، حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات الباكورة التي إهتمت بدراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة في جامعة غرداية في حدود علم الطالبة.

كما تكمن الأهمية في أنها ركزت على فئة معينة من المجتمع ألا هي الطالبات العاملات، وهي شريحة لها دور ريادي في عملية التنمية والتطوير المجتمعي، ولاسيما في ضل تزايد معدل إلتحاق الطالبات العاملات إلى جامعة غرداية، وضرورة الإهتمام بهذه الفئة و مساعدتها على مواجهة ضغوطات العمل والدراسة الجامعية وتنمية قدراتهم .

أما الأهمية التطبيقية للدراسة فإنها تتمثل في إسهام النتائج الدراسة في معرفة مستوى كل من الضغوط المهنية والصلابة النفسية وطبيعة العلاقة بينهما، مما يتيح الفرصة للعاملين في ميدان الإرشاد لتصميم برامج إرشادية مناسبة لمساعدة الطالبات العاملات على تحقيق مستويات مرتفعة في الصلابة النفسية ومستويات متدنية في الضغوط المهنية، وذلك لما له من تأثير كبير على إستغلال قدراتهن وإمكانيتهن في تحقيق التوافق الدراسي والمهني .

كما يمكن أن تكون هذه الدراسة نقطة إنطلاق، لبحوث أخرى حول الطالبة العاملة .

5-دوافع الدراسة:

إن وقوع إختياري على هذا الموضوع بالذات من بين المواضيع العديدة الجديرة بالدراسة لم يتم بمحض الصدفة، بل تحكمت فيه أسباب عديدة أهمها:

- إلتحاق عدد ملحوظ من العاملات إلى الجامعات لإكمال دراستهن، مما زاد معاناتهن نتيجة إنقسام أدوارهن المتعددة بين الدراسة والعمل ناهيك عن المنزل .
- قابلية الموضوع للدراسة العلمية باعتباره ظاهرة موجودة بالفعل .
- معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على الطالبة العاملة ومدى قدرة مقاومة كل واحدة منهن على مواجهة هذه الضغوط.

■ قلة الدراسات الجزائرية على إعتبار أن الضغط المهني أصبح محل إهتمام الكثير من الباحثين في الوقت الراهن وخاصة الدول المتقدمة، إلا أن الدراسات التي أجريت على هذه الظاهرة، وخاصة في مراكز البحث الجزائرية غير كافية فحاولنا زيادة إثراء التراث العلمي حول هذه الظاهرة .

■ معرفة مدى توافق الطالبة العاملة بين دراستها وعملها، ومساعدتها على ذلك مستقبلا.

■ إبراز قدرات وإمكانيات المرأة كونها عنصر فعال في المجتمع، وذلك بتوفيقها بين عملها

المهني ، ودراستها الجامعية، وحياتها الأسرية .

6-المفاهيم الاجرائية لدراسة :

1.الضغوط المهنية : عبارة عن شعور سلبي غير سار، يتولد نتيجة الأعباء، والمهام، وبيئة

العمل، والذي من شأنه أن يؤثر على سير العمل أو يعرقله حسب قوة هذا الشعور.

(محمد شبير،2009، ص9)

التعريف الاجرائي: وهي تلك الصعوبات التي تواجه الطالبة الجامعية العاملة في عملها نتيجة الأعباء والمهام في بيئة العمل بحيث تُسبب في إعاقة سير عملها، ويتحدد مستوى الضغوط المهنية في هذه الدراسة حسب الدرجة التي تحصل عليها الطالبة العاملة نتيجة لإستجابتها على بنود مقياس الضغوط المهنية لمعلوم ليلي .

2.الصلابة النفسية : إعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على إستخدام كل المصادر

النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة.

(بشير الحجاز ونبيل دخان،2006، ص373)

التعريف الاجرائي: وهي قدرة الطالبة الجامعية العاملة على إستخدام كل مصادر النفسية والبيئية المتاحة لها كي تستطيع مواجهة كل الضغوط المهنية والدراسية والحياتية بشكل عموم، وهي الدرجة التي تحصل عليها الطالبة الجامعية العاملة عند تطبيق مقياس الصلابة النفسية لنجاح مصطفى سعيد عواد .

3. **الطالبة الجامعية العاملة :** هي الطالبة التي تدرس بشكل نظامي بجامعة غرداية (كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، وكلية علوم إقتصادية وكلية الحقوق وكلية العلوم والتكنولوجيا) خلال الموسم الجامعي (2023/2022)، وتعمل بمختلف المؤسسات الإجتماعية بجامعة غرداية.

7- الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة الاطار المرجعي الذي يلجا إليه الباحث ليستند عليه في بناء دراسته ويتمكن من خلالها رصد الدراسات التي تناولت الضغوط.

7-1 الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية:

أولاً: الدراسات العربية :

أ-دراسة العتيبي (2000): بعنوان "الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى العمالة الكويتية في القطاع الحكومي بدولة الكويت "

هدفت الدراسة إلى كشف الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل وكانت عينة الدراسة مكونة من (500) موظف وموظفة، نصفهم ذكور والنصف الآخر من الإناث من جملة الجنسية الكويتية يعملون في ديوان الخدمة المدنية، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة ومقياس كأداة جمع البيانات، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات ضغوط العمل بين الإناث، حسب حالتهم الإجتماعية والمؤهلات العلمية والفئات العمرية والخبرة المهنية....إلخ.

ب-دراسة خليل حجاج (2007): "بعنوان تأثير ضغوط العمل على كل من الإلتناء والرضا الوظيفي"

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية خلال قيام الممرضين بأعمالهم في مستشفى الشفاء بقطاع غزة، وكذلك كشفت عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الإلتناء الوظيفي والرضا الوظيفي، وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزي لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي،الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة)، أما المنهج المتبع

هو الوصفي المسحي الميداني، تكونت عينة البحث من (100) ممرض وممرضة تم إختيارهم بطريقة عشوائية، الأدوات المستخدمة هي المقياس، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

➤ العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى مرتفع، بلغ (79،88).

➤ وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي .

➤ وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي .

➤ كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير (الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية، مدة الخبرة)

ت-دراسة السباعي (2008) بعنوان : "ضغوط العمل، مستوياتها ومصادرها، إستراتيجياتها، إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في جامعات السعودية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد ومدى وجود إختلافات بينهم في مستوى ضغوط العمل وفقا لمتغيراتها الشخصية (السن، المستوى التعليمي، مدة الخدمة في الوظيفة، نوع الوظيفة)، وكذلك التعرف على أهم الإستراتيجيات المستخدمة في مواجهة العمل سواء من قبل الأفراد أو من قبل الجامعات السعودية، وقد إستخدمت الباحثة المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وقامت بإستخدام مقياس لجمع المعلومات من أفراد العينة البالغ عددهم (598) موظفة إدارية وفنية وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

➤ مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة منخفض .

➤ إن أهم مصادر ضغوط العمل لدى أفراد العينة وبجسب الترتيب التنازلي من الأكثر

ضغوطا إلى الاقل هي:

-محدودية فرص الترقى الوظيفي

-عبء العمل

-عدم مشاركة في اتخاذ القرارات

-بيئة العمل

-صراع الدوار

-غموض الدور

ح- دراسة أسماء ابراهيمي (2015/2014) بعنوان : "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة. دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بالقطاع العمومي بدائرة طولقة ولاية بسكرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (130) امرأة عاملة، (65) ممرضة، (65) معلمة إختيروا بطريقة عشوائية وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأغراض الدراسة، وقامت الباحثة ببناء مقياسي الضغوط المهنية والتوافق الزوجي، كما توصلت الدراسة إلى :

➤ وجود علاقة إرتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.

➤ توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تعزى إلى المهنة .

ثانيا :الدراسات الاجنبية

ج -دراسة دهرمان جادان Dahrman Gaden في (1971) وكانت تحت عنوان "ضغوط العمل دراسة مقارنة بين بعض المهن المختلفة "

وهدف هذه الدراسة المقارنة بين ضغوط العمل في خمس مهن مختلفة ، تمثلت في مهنة رجال الشرطة، مهنة المشرفين، مهنة الموظفين الإداريين، ومهنة مدرسي الجامعات، مهنة مديري البنوك، تكونت عينة الدراسة من(300) ذكور متوسط أعمارهم ما بين (26-54) عام مقسمون على النحو التالي : (60) شرطي، (60) مشرف،(60) موظف إداري، (60) مدرس جامعي، (60) مدير بنك ،وقد إستخدم الباحث مقاييس مكونة من عدة جوانب، حيث توصل إلى عديد من النتائج كان أهمها أن أعلى نسبة ضغوط العمل كانت لدى رجال الشرطة .

خ-دراسة Boyland(2011): بعنوان "ضغوط العمل وإستراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الإبتدائية "

هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الإبتدائية في ولاية أنديانا بالولايات المتحدة الامريكية، كما هدفت إلى الكشف عن الإستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في التصدي ومواجهة ضغوط العمل، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في المتوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتغيرات (العمر، والجنس، وسنوات الخبرة)كمدير مدرسة، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (140) مديراً وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس صمم لهذا الغرض ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- هناك مستوى متوسط من ضغوط العمل لدى مدراء المدارس في ولاية أنديانا.
- لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستخدمة.

2-7 الدراسات التي تناولت الصلابة النفسية :

اولا : الدراسات العربية :

أ-دراسة لولوة حمادة وعبد الطيف (2002) وكانت بعنوان : "الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب جامعة الكويت، والهئية العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وتكونت عينة الدراسة من (282) طالبا وطالبة، منهم (70) من الذكور و(212) من الاناث، وطبق على عينة مقياسان هما : مقياس الصلابة النفسية من تصميم (Younki & Betz ,1976) ،ومقياس الرغبة في التحكم من تصميم (Burger &Cooper,1976) ،والمقياسان من تعريب الباحثين، وإستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة :

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين الصلابة النفسية والرغبة في التحكم داخل العينة الكلية، وداخل عينتي الذكور والإناث كل على حدة .

➤ ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية على المقياسين تبعاً لمتغيرات الدراسة الأخرى، وهي :
الحالة الاجتماعية ومعدل الدرجات والعمر

ب-دراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015): بعنوان " مستوى الصلابة النفسية لدى
عاملات مصانع الأغذية في محافظة رام الله والبيرة "

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الصلابة النفسية لدى عاملات مصانع الأغذية في محافظة
رام الله والبيرة، ومعرفة إن كان هناك فروق في متوسطات الصلابة تعزى لمتغيرات (العمر الحالي
والمؤهل العلمي، ومعدل الدخل، ومدة الخبرة في المصنع، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن) حيث
تكونت عينة الدراسة من (263) عاملة، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما
إعتمدت على مقياس الصلابة النفسية التي أعدها (مخيمر 2002)، توصلت النتائج إلى :

➤ أن درجة الصلابة النفسية جاءت بدرجة متوسطة . كما تبين أن بُعد (الإلتزام) جاء في
المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية بُعد(التحدي) بدرجة مرتفعة، في حين
جاء في المرتبة الثالثة بعد (التحكم) بدرجة متوسطة .

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية في
المصنع على الدرجة الكلية للصلابة النفسية وبعدي الإلتزام والتحدي، في حين تبين وجود
فروق في بعد (التحكم) لصالح المبحوثات اللواتي مدة الخبرة لديهن في المصنع (أكثر من
10 سنوات).

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الصلابة النفسية على الدرجة الكلية
وباقى الأبعاد الأخرى تبعاً لمتغيرات معدل الدخل، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن .

3-دراسة كاهينة بوراس (2015): بعنوان "الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق الدراسي لدى تلاميذ
المرحلة الثانوية يتامى أحد الوالدين "

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين متغير الصلابة النفسية والتوافق الدراسي، ومعرفة مدى
تمتع تلاميذ المرحلة الثانوية الأيتام بالصلابة النفسية والتوافق الدراسي، وكذلك معرفة الفروق الجنسية
للمتغيرين : الصلابة النفسية والتوافق الدراسي، حيث تكونت عينة الدراسة من 146 تلميذ يتيم
أحد الوالدين (الأب، الأم)، منهم (61) تلميذاً و(85) تلميذة، وإستخدمت في هذه الدراسة منهج
الوصفي التحليلي، كما إعتمدت هذه الدراسة على مقياس الصلابة النفسية من إعداد "كوبازا

وتعريب صالح عماد مخيمر (2002)، ومقياس التوافق الدراسي "هنري بوري" من تعديل وتكييف الزيايدي 1994.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والتوافق الدراسي لدى التلاميذ المرحلة الثانوية يتمى أحد الوالدين .
- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والتوافق الدراسي لدى التلاميذ المرحلة الثانوية يتمى الأب ويتمى الأم .
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مغير الصلابة النفسية ومغير التوافق الدراسي .

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

ح-دراسة كوبازا ومادي وخان (1982) دراسة بعنوان : "الصلابة النفسية وعلاقتها بتخفيف وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية "

وقد هدفت الدراسة لمعرفة أثر الصلابة النفسية ومكوناتها كمتغير سيكولوجي، في التخفيف من وقع الأحداث الضاغطة على صحة الجسمية والنفسية، وتكونت عينة الدراسة من عينات متباينة الأحجام والنوعيات من شاغلي المناصب الإدارية المتوسطة والعليا والمحامين، ورجال الأعمال حيث كان عدد العينة (259) مبحوثا تراوحت أعمارهم ما بين (32-65) بمتوسط عمري (40عاما)، وتم تطبيق مقياس أحداث الحياة الضاغطة من إعداد (راهي، 1967) ومقياس الصحة والمرض من إعداد (وايلر وماسودا وهولمز)، ومقياس حالة الاستعداد الوراثية في الشخصية، ومقياس مركز الضبط، ومقياس الإغتراب عن الذات وعن العمل لمقياس الإلتزام، ومقياس الأمن ومقياس المعرفة .

توصلت الدراسة إلى نتائج أشارت إلى أن الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة لا تخفف من واقع الأحداث الضاغطة على الفرد فقط، بل تمثل مصدرا للمقاومة والصمود والوقاية من الأثر الذي تحدثه الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية، في مقابل الشعور بالاغتراب، والتحكم في مقابل الضعف، والتحدي في مقابل الشعور بالتهديد، ووجود إرتباط دال بين بعدي الإلتزام والتحكم والإدراك الإيجابي والواقعي للأحداث الحياتية الشاقة وكذلك الأساليب الفعالة التعايشية، كما أشارت النتائج إلى دور

بعض المصادر الاجتماعية في الوقاية من الإصابة بالإضطرابات، كالمساندة الاجتماعية في محيط الأسرة، ولكن في ظل إقترانها بعدد من المصادر الشخصية الأخرى المدعمة لها ولدورها، كالصلابة النفسية، أما المساندة الرؤساء فكان لها الدور الوقائي الفعال، في إطار العمل فقط بشكل مستقل.

ج-دراسة جيرسون (1998): بعنوان " العلاقة بين الصلابة ومهارات المواجهة والضغط بين الطلاب الخريجين "

هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين الصلابة والمهارات المواجهة والضغط لدى طلبة الخريجين، وكانت العينة تتكون من (101) من الطلاب الخريجين من قسم علم النفس /مدرسة مدوسترن للخريجين، وطبق عليهم المسح الديمغرافي وإختبار شخصية الصورة (IIPVS) وإستبيان إستجابة (CRT) وإستبيان الضغوط اليومية (DSI) مقياس الصلابة النفسية، وتوصلت الدراسة إلى:

➤ وجود علاقة سالبة بين الصلابة والضغط، حيث وجد أن الطلاب الذين حصلوا على درجات عالية في الصلابة كانوا يدركون مسببات الضغط أنها أقل ضغطاً من هؤلاء الطلاب الذين لم يحصلوا على درجة عالية في الصلابة، وأن الطلاب الذين لم يحصلوا على درجات عالية في الصلابة كانوا يستخدمون مهارات مواجهة أكثر فعالية وتأثير من هؤلاء الطلاب الذين حصلوا على درجات الصلابة منخفضة، وأن الطالبات حصلن على درجات أعلى في الصلابة من الطلاب الذكور، وأن الطلاب العاملين أكثر ضغطاً من الطلاب غير العاملين .

خ-دراسة جادكينز وماسي وهادف (2006) Judkins & Masser & Huff كانت بعنوان "الصلابة والضغط والمرض وسوء استخدام الوقت لدى الممرضات الإداريات بجامعة ارلينغتون في الولايات المتحدة الأمريكية "

حيث هدفت الدراسة إلى بحث في العلاقة بين الصلابة النفسية، والإجهاد والضغط الناتجة عن العمل في مهنة التمريض وسوء استخدام الوقت، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (616) ممرضة إدارية، أستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام مقياس النفسية لباترون (1989) ومقياس الضغوط المكتسبة (1983) وبينت الدراسة :

➤ أن الصلابة عملت كوسيط قوي من المستويات عالية من التوتر وضغوط العمل .

➤ تبين كذلك ان التدعيم في بيئة العمل والتدعيم الذاتي بالاضافة الى الصلابة النفسية ومهارات المواجهة الفعالة تعد كمتغيرات الشخصية القوية لمواجهة الضغوط والمرض .

3-7 تعقيب على دراسات السابقة:

بعد الإطلاع على المعلومات التي تحتويها الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا والتي تخدم بحثنا بشكل كبير، سواء العربية منها، والغربية وقد تم تقسيمها إلى قسمين، حيث تناولنا في القسم الأول الدراسات المتعلقة بضغوط المهنة ، وفي القسم الثاني دراسات المتعلقة بالصلابة النفسية وتوصلنا من خلالها إلى عدة ملاحظات نذكر أهمها :

■ **من حيث الهدف:** تنوعت أهداف الدراسات السابقة حول موضوع ضغوط المهنة ، حيث هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية مع تباين عينات كل دراسة مثل دراسة خليل حجاج (2007)، ودرسة Boyland (2011)، ودراسة السباعي (2008)، أما دراسة أسماء ابراهيمي (2015/20014) فهدفت لتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوفيق الزوجي، كما أن دراسة العتيبي(2000) قد هدفت إلى كشف الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل، أما دراسة دهرمان جادان(1971) فقد هدفت إلى المقارنة بين ضغوط العمل في خمس مهن.

أما في ما يخص الدراسات التي تناولت موضوع صلابة النفسية، فقد إشتكت دراسة جادكينز وماسي وهادف (2006) مع دراستنا في البحث عن العلاقة بين الصلابة النفسية والإجهاد والضغوط الناتجة عن العمل، بحيث جمعت بين متغيري الدراسة الحالية، أما العينة فقد كانت للمرضات، كما أن دراسة جيرسون (1989)، ودراسة كاهينة بوراس (2015) فقد إشتكتنا أيضا مع دراستنا بتعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية ولكن بمتغيرات أخرى، كما أن دراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015) قد هدفت إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى عاملات مصانع الاغذية، أما دراسة كوبازا ومادي وخان (1982) فقد إختلفت مع دراستنا حيث هدفت لمعرفة أثر الصلابة النفسية ومكوناتها كمتغير سيكولوجي .

في حين أن دراستنا قد هدفت إلى التعرف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية، وكذا الكشف عن مستويات الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة الدراسة، وكذا معرفة الفروق بين

متوسطات كل من الصلابة النفسية وكذا الضغوط المهنية في الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما.

- **من حيث نوع العينة :** تباينت مجتمعات البحث والعينات تبعا لإختلاف أهدافها، فقد كانت من تلاميذ في مرحلة الثانوية كدراسة كاهينة بوراس (2015)، و من طلاب الجامعة كدراسة لولوة حمادة وعبد الطيف (2002) و دراسة جيرسون (1989)، وقد تناولت الدراسات السابقة مختلف الشرائح الإجتماعية كدراسة العتيبي (2000) وإختار عينته من (موظف وموظفة)، ودراسة خليل حجاج (2007) فقد كانت من (ممرض وممرضة) ومنهم من إختار جنس واحد فكانت الدراسات التي درست على جنس الذكور مثل دراسة دهرمان جادان Dahrman Gaden في (1971) فقد إختار عينته من (رجال الشرطة و المشرفين، الموظفين الإداريين، مدرسي الجامعات، مديري البنوك)، ودراسة Boyland (2011) كانت من (مديري المدرسة)، ودراسة كوبازا ومادي وخان (1982) كانت من (شاغلي المناصب الإدارية المتوسطة والعليا والمحامين، ورجال الاعمال)، أما الدراسات التي استخدمت جنس الإناث مثل السباعي (2008) فكانت من (الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في جامعات السعودية)، ودراسة أسماء ابراهيمي (2015/2014)، فكانت (لممرضات والمعلمات)، ودراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015) فكانت (عاملات مصانع الاغذية)، و دراسة جادكينز وماسي وهادف (2006) فكانت (الممرضات الاداريات بجامعة)، أما دراستنا فشملت طالبات الجامعة العاملات.
- **من حيث المقاييس:** إتفقت الدراسات السابقة لمتغيري الضغوط المهنية والصلابة النفسية في أدوات جمع المعلومات حيث إعتمدت على مقاييس لجمع المعلومات، فمنهم من قام بتني المقياس مثل دراسة كاهينة بوراس (2015)، ودراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015) فقد إعتمدوا على مقياس (مخيمر 2002) لصلابة النفسية، ومنهم من قام بإعداد المقياس مثل دراسة (أسماء ابراهيمي 2014، 2015) لضغوط المهنية، أما دراستنا الحالية فقد قمنا بتبني مقاسي الدراسة، فقد إعتمدنا على مقياس الضغوط المهنية لمعلوم ليلى، أما مقياس الصلابة النفسية لنجاح مصطفى سعيد عواد.

- من حيث منهج الدراسة : معظم الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة إستخدمت المنهج الوصفي التحليلي أو المسحي أو الارتباطي، وفي دراستنا إعتدنا المنهج الوصفي بأسلوب الارتباطي .
 - من حيث النتائج : توصلت الدراسات السابقة حول متغير الضغوط المهنية لعدة نتائج نذكر من بينها، هناك فروق لدى العاملين والعاملات في مستوى الضغوط المهنية بحسب طبيعة كل مهنة .وأوضحت دراسة دهرمان جادان Dahrman Gaden (1971) أن أكثر مهنة معرضة لضغط هي مهنة رجال الشرطة، كما أوضحت دراسة أسماء ابراهيمي (2015/2014) إلى وجود فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تعزى إلى المهنة، أما دراسة العتيبي (2000) فقد توصلت إلى عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات ضغوط العمل بين الإناث، حسب (حالة الإجتماعية، والمؤهلات العلمية، والفئات العمرية والخبرة المهنية)، وأكدت دراسة Boyland (2011) ودراسة خليل حجاج (2007) ذلك بحيث توصلوا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعا للمتغيرات (العمر، والجنس، حالة الإجتماعية، وسنوات الخبرة).
- أما الدراسات التي تناولت متغير الصلابة النفسية، فقد توصلت دراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015) إلى أن مستوى الصلابة النفسية جاءت بدرجة متوسطة لدى عاملات مصانع الأغذية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الصلابة النفسية تبعا لمتغير الخبرة المهنية في المصنع على الدرجة الكلية للصلابة النفسية وبعدي الالتزام والتحدي، في حين تبين وجود فروق في بعد (التحكم) لصالح المبحوثات اللواتي مدة الخبرة لديهن في المصنع (أكثر من 10 سنوات)، وتوصلت كذلك لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الصلابة النفسية على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى تبعا لمتغيرات (معدل الدخل، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن)، وتوصلت دراسة لولوة حمادة وعبد الطيف (2002) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الصلابة النفسية والرغبة في التحكم تبعا لمتغيرات الدراسة، وهي : (الحالة الاجتماعية، ومعدل الدرجات، والعمر) لدى طلاب الجامعة، كما بينت دراسة دراسة كوبازا ومادي وخان (1982) أن الصلابة النفسية تمثل مصدرا للمقاومة والصمود والوقاية من الأثر الذي تحدثه الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية، أما دراسة جيرسون (1989) فقد توصل إلى وجود علاقة سالبة بين الصلابة

والضغوط لدى الطلاب الخريجين، وأن الطلاب العاملين أكثر ضغطاً من الطلاب غير العاملين، أما دراسة جادكينز وماسي وهادف (2006) توصلت أن الصلابة عملت كوسيط قوي من المستويات عالية من التوتر وضغوط العمل.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد

1- تعريف الضغوط المهنية

2- عناصر الضغوط المهنية

3- مصادر الضغوط المهنية

4- أنواع الضغوط المهنية

5- النظريات والنماذج المفسرة لضغوط المهنية

6- مراحل وأعراض الضغوط المهنية

7- أساليب التعامل مع الضغوط المهنية

خلاصة

تمهيد :

إن نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات وتعتبر ضغوط العمل جزءاً مهماً من هذه المتغيرات، فقد لقي هذا الموضوع إهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مختلف المجالات، كالإقتصاد والإجتماع، وعلم النفس.. وغيرها، لما لها من أثر كبير على الفرد والمنظمة والمجتمع.

يشير ضغط العمل إلى مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية والسلوكية، التي تحدث للفرد أثناء تعرضه للمعاناة الناتجة عن الأحداث والمواقف الضاغطة، والتي تجعله يعيش حالة من القلق والتوتر والإنفعال، والتي تتنوع مصادرها تبعاً لطبيعة العمل في كل مهنة، وذلك بسبب عدم توافق الفرد وهذه المواقف التي يتعرض لها في محيط عمله، وتنعكس على مهامه الوظيفية وعلاقته مع الزملاء.

وفي هذا الفصل يتم تناول ظاهرة ضغوط العمل من خلال حصر مصادرها وإبراز

عناصرها، وأنواعها، ومراحلها وأعراضها، ومايفسرها من تراث نظري وأهم النظريات والنماذج المفسرة لها، وأساليب لتعامل مع هذه الضغوط.

1-تعريف ضغوط المهنية :

لقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل وإختلفت وفقا لإتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب، فلا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الافكار والآراء وإختلاف طريقة تناولهم ودراساتهم لموضوع ضغوط العمل، فمنهم من عرفها على أساس البيئة الخارجية المحيطة بالفرد، ومنهم من عرفها على أساس مدى إستجابة الفرد للمؤثرات والقوى الخارجية المسببة للضغوط، ورأى آخرون الضغوط هي نتاج التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة به. (صالح السعد و مراد درويش، 2008، ص71)

تعريف (زهير الصبّاع) بقوله : "ضغط العمل يشير إلى موقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية العامل التي تؤثر على حالته النفسية والبدنية، والتي تدفعه على تغيير نمط سلوكه الإعتيادي ". (زهير الصبّاع، 1981، ص29)

تعريف (أحمد ماهر): "الضغوط المهنية بأنها حالة من عدم الإتزان النفسي والجسمي ، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الإتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الإختلال في أداء العمل ". (أحمد ماهر ، 2004، ص383)

ويعرف (Boudaen) : "إلى أن العمل هو الصحة وأنه مصدر للضغوط غالبا ما يكون سبب في حدوث توتر وقلق وإضطرابات مردها إلى وجود صراعات خطيرة، تؤدي إلى صعوبات صحية، وهو ما خلصت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل، حيث توصلت إلى أن عدم الرضى الوظيفي وغياب الدافعية، تكون الشعور بعدم الرضا عن الذات، وبالتالي التأثير على الصحة العامل". (Boudaen, Mohamed, 2005 p101)

يعرف " جرينبرج " و" بارون " Baron & Greenberg فيعرفها على أنها : نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفيسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة حيث يشعر الأفراد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة . " (طه حسين وسلامة حسين، 2006، ص22)

ويعرف فاروق عبد فليه وآخرون : الضغط على أساس أنه " ناتج عن طبيعة الوظيفية التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور ". (فاروق فلية و السيد عبد المجيد ، 2005، ص305)

ويعتبر كوبر (Cooper) الضغوط المهنية بأنها: "عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل تسبب الإجهاد الفسيولوجي للفرد". (شعبان السيسي، 2002، ص356)

ويرى المشعان أن الضغوط المهنية: "تجربة ذاتية تحدث إختلال نفسي أو عضوي لدى الفرد، تنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه". (عويد المشعان، 1994، ص303)

عرفها محسن أحمد الخضيري: "باعتبارها كل ما له تأثير مادي أو معنوي ويأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار، ويعوق التوازن النفسي والعاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي وقلق نفسي يجعله غير قادر على إتخاذ القرار بشكل جيد إتجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية". (محسن الخضيري، 1991، ص28)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الضغوط المهنية بأنها: "حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل بسبب تعرضه لمجموعة من المثيرات فيها، والتي تؤثر على أداء أعماله بشكل سلبي حيث ينتج عنها إختلال نفسي أو عضوي للفرد".

2- عناصر الضغوط المهنية:

يرى (Szilagy & wauace) أنه يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية للضغوط العمل في المؤسسة وهي:

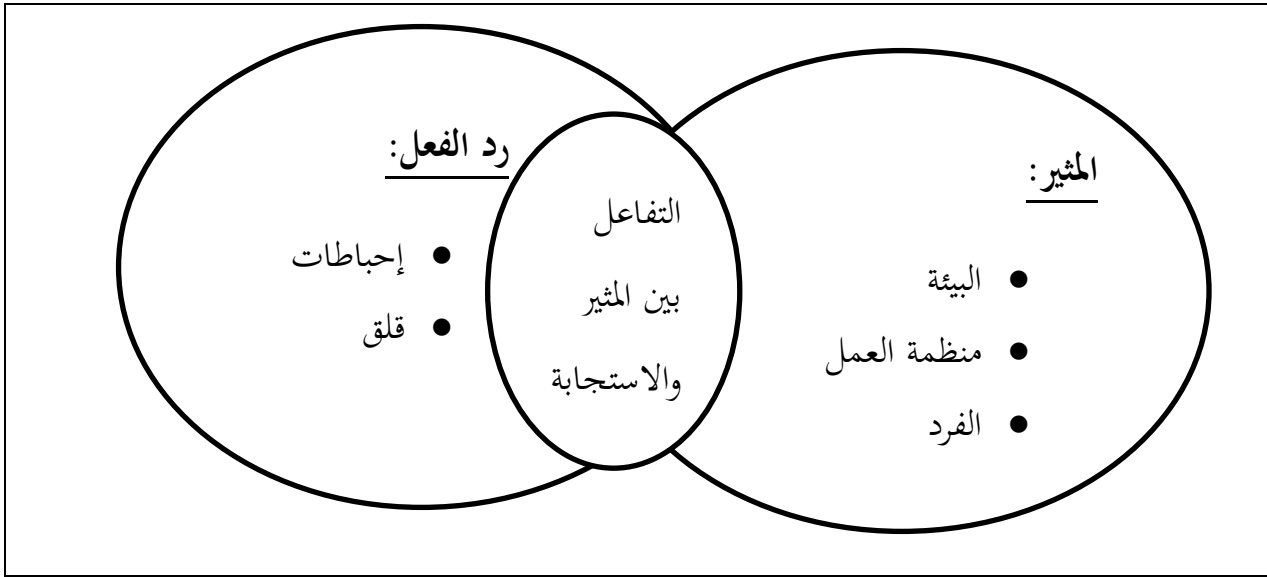
1-2 عنصر المثير: ويحتوي هذا العنصر على القوى المسببة لهذا الضغط والتي تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المؤسسة أو الفرد.

2-2 عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له.

3-2 عنصر الاستجابة: يمثل هذا العنصر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد تجاه الضغط، مثل القلق والتوتر والاحباط وغيرها..... (محمود العميان، 2005، ص161)

ويمكن توضيح المكونات الرئيسة الثلاثة لضغوط العمل من خلال الشكل التالي:

الشكل (01): يوضح عناصر ضغوط العمل.



المصدر: صلاح الدين عبد الباقي، 2004، ص337

3- مصادر الضغوط المهنية:

تتعدد مصادر الضغوط المتصلة بالعمل ويمكن حصرها في النقاط التالية :

1-3 صراع الدور: يرى كل من (محمد الجوهري) و(عبد الله الخريجي) في كتابهما طرق البحث الاجتماعي أن صراع الدور هو "موقف يجد فيه الفرد أن أداءه لدور معين على أكمل وجه يؤدي إلى تعطيل التوقعات الخاصة بدور آخر، الأمر الذي يؤدي على إحساسه بالذنب ". (محمد الجوهري وعبد الله الخريجي، 1997، ص111)

2-3 غموض الدور: يشير (الهنداوي) بأن غموض الدور يعني إفتقار الفرد للمعلومات اللازمة لأداء أعمال وظيفته المحددة له مثل: المعلومات الخاصة بخصوص سلطاته ومسؤولياته وأهدافه وسياسات وقواعد واجراءات العمل بالمنظمة. (وفيه النداوي، 1994، ص101)

3-3 طبيعة العمل: فهناك مهن تبعث على الضغط، فبالنسبة للمجتمعات الصناعية يبدو أن أصحاب المهن التالية أكثر تعرضاً لمخاطر العمل، على مستوى الضغط والتوتر النفسي الشديدين الطبيب، السكرتيرة، عامل المنجم، عمال المبيعات في الشركة والمؤسسة، وهؤلاء أكثر عرضة للقرحات

الهضمية ومرض القلب التاجي، وقد أوضحت بعض الدراسات أن الفتيات العاملات في ميدان السكرتارية ومستقبلات الزبائن في الشركات يعانين من اضطرابات عضوية عديدة، مصادرها الضغط النفسي ومن أصحاب المهن الأخرى أيضا فني، و المخابر، وموظفوا المكاتب والمضيفات في الطائرات والمرضات. (محمد عبد الله، 2001، ص19)

3-4 العمل الزائد عن طاقة الفرد : والمقصود بالعمل الزائد عن طاقة الفرد هو أن المهام وظيفته ومتطلبات عمله تكون فوق طاقة وتحمل الفرد، ويؤدي ذلك إلى الإرهاق الجسماني والنفسي وينتج عنه التوتر، انخفاض التقدير الذاتي أو حتى الإصابة بأمراض عضوية. (محمد الحناوي وآخرون، 1999، ص191)

3-5 المستقبل الوظيفي : يتعلق بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل والتي تؤثر في إدراك الموظف بنموه وتطوره الوظيفي إذ أن إحساسه بغياب فرص لتطوير مهاراته ورفع مستواه يعتبر مصدرا للقلق والتوتر، والاحباط والنفور من العمل وبالتالي مصدرا للضغط، وهنا تلعب التوقعات الشخصية للموظف دورا هاما فإذا كانت الترقية على سبيل المثال أقل من توقعاته فإن ذلك يساهم في زيادة ضغط العمل لديه والذي يؤثر سلبا على أدائه الوظيفي وبالتالي يضطر الموظف لإستعمال أساليب تكيفية، كالتقليل من الجهد المبذول وعدم إعطاء أهمية للعمل، وغيرها من الأساليب التي تجعله يفر من وظيفته وأعبائها. (راوية حسن، 1999، ص372)

3-6 الظروف الفيزيائية : تساهم ظروف العمل المريحة والخطيرة على لصحة في زيادة الشعور بالضغط لدى العمال مثل: الحرارة - الضوضاء - الإضاءة الخائقة أو المبهرة - الإزدحام - سوء التصميم لأماكن العمل، كذلك مخاطر العمل كإحتمال التعرض للإصابات والحوادث والأمراض المهنية الخطيرة.

➤ **الإضاءة :** تعتبر الإضاءة أيضا مصادر الضغوط، ويحظر الأثر السلبي الضاغط في حالة الإضاءة المتطرفة، حيث تؤدي إلى مشكلات الصداع الناتج عن عدم تكيف العضلات للتمكن من رؤية واضحة .

➤ **الحرارة :** إن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء بالارتفاع أو الانخفاض) تسبب ضيقا وتؤثر تأثيرا سيئا على نواحي الفسيولوجية للفرد مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل ويقلل من كفاءته في العمل.

➤ الضوضاء : تعتبر الضوضاء من المصادر الرئيسية لحدوث الضغط سواء تعلق الأمر بشدته أو بوقوعه بشكل مفاجئ، وقد وجد أن الصوت من شأنه استثارة الجهاز العصبي وبالتالي زيادة إفراز هرمون الأدرينالين الذي يحدث أثناء الأزمات، كما يشكل التعرض للمستويات العالية من الصوت العالي مصدر للضيق والإنزعاج، وربما إلى فقدان السمع في حالة التعرض لمستوى أعلى وأكثر، فالضوضاء الزائدة ليست فقط تسبب في أضرار نفسية وعضوية تصل إلى تدمير حاسة السمع نهائياً. (أحمد ماهر، 2001، ص40)

4-أنواع الضغوط المهنية :

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبني عليه بقية الضغوط الأخرى وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط مثل: الضغوط الإجتماعية، الضغوط المهنية، الضغوط الإقتصادية، الضغوط الأسرية، الضغوط العاطفية. (سعد الإمارة، 2001، ص3)

وقد تم تصنيف الضغوط المهنية إلى نوعين: ضغوط إيجابية وسلبية وقد ميزها هانزسيلي (hanzisely) بين نوعين من الضغوط:

4-1 ضغوط إيجابية: يعد الضغط الايجابي ظروري لكل فرد، وذلك من أجل تحقيق قدر كبير من نجاح في حياته، كما يعد حافزا لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء، والضغوط الإيجابية تكون ضرورية ومفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز إلى النجاح وتعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج وتؤدي إلى إرتفاع مستوى فعالية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية. (الشريف مسلط، 1996، ص40)

4-2 ضغوط سلبية : أو الضيق فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلبا على الحالة الجسمية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي، كالصراع وآلام المعدة والظهر والتشنجات العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم والسكري. (ماجد عبيد، 2008، ص25)

كما يمكن التفرقة بين الضغوط الإيجابية والضغوط المهنية من خلال المقارنة الواردة في الجدول التالي:

الجدول (01): يوضح المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية

الرقم	الضغوط الايجابية	الضغوط السلبية
01	-تمنح دافع للعمل .	- تسبب انخفاض في الروح المعنوية
02	-تساعد على التفكير.	-تولد إرتباكاً.
03	-تحافظ في التركيز على النتائج .	-تدعو للتفكير في الجهد المبذول.
04	-تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحدي.	-تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل.
05	-تحافظ على التركيز في العمل.	-تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقاطعه ويشوش عليه.
06	-النوم الجيد.	-الشعور بالأرق.
07	-القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.	-ظهور انفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها.
08	-تمنح الإحساس بالمتعة.	-الإحساس بالقلق.
09	-تمنح الشعور بالإنجاز.	-تؤدي إلى الشعور بالفشل.
10	-تمد الفرد بالقوة والثقة.	-تسبب للفرد الضعف.
11	-التفاؤل بالمستقبل.	-التشاؤم من المستقبل.
12	-القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة .	-عدم القدرة إلى الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.

(عبد الرحمان هيجان، 1998، ص30)

ويميل بعض العلماء مثل جينز (Jains) لتقسيم الضغوط إلى ثلاث أنواع .

3-4 الضغوط البسيطة: وهي التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية .

4-4 الضغوط المتوسطة: وهي التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية أو زيادة شخص غير مرغوب فيه أو آلام صادرة عن مرض في المعدة أو الأمعاء.

5-4 ضغوط شديدة: وتستمر عادة من أسابيع إلى أشهر بل سنوات مثل غياب شخص عزيز من عائلة لسفر أو الموت ومثل النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب. (فاروق فلية و السيد عبد المجيد، 2005، ص307)

5-النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية :

5-1-النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

5-1-1 نظرية التحليل النفسي : ركزت هذه النظرية على مراحل النمو المتقدم، وفسرت على أساسه الاضطراب السيكوسوماتي، فمثلا يرجع أساس القرحة المعدية إلى مراحل النمو الأولى من حياة الطفل، حيث كان يواجه مشكلات متعلقة بالتغذية بسبب سلوك أمه الراض والذي يخلق مواقف انفعالية مؤلمة لدى الطفل، وهكذا بدأ الصراع وظهر بين الاعتماد على أمه والاستقلال الذي إستمر في الكبر، ولكن عبر نفسه في صورة اضطراب فسيولوجي في الجهاز المرتبط بالتغذية في شكل قرحة معدية .

ووفق هذه النظرية يرتبط ارتفاع ضغط الدم بإعتماد الطفل على أمه التي تفرض حمايتها عليه، فيقابل ذلك بإستياء مع رغبة في التحرر منها، فيبدأ الصراع بين الرغبة في التحرر وبين الرغبة في الشعور بالأمن، وبين حب الطفل لأمه وبين العضب منها، فيكبت هذا الغيظ ويقمعه، مما يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم الشرياني لأن الفرد غير قادر على التعبير المباشر عن غضبه وعدوانه. (فتيحة بن زروال، 2003، ص78)

5-1-2 النظرية السلوكية : توضح هذه النظرية، أن أهم المحددات للخلل الوظيفي البيولوجي أو الإنجراح، هو استجابة الخاصة بالعضو للمواقف الانفعالية التي سبق تعلمها، وتؤمن هذه النظرية بأنه

كنتيجة للإرتباط السابق بين الموقف الانفعالي واستجابة عضو خاص، وخاصة إذا ما كوفئ الفرد على هذه الاستجابة، وعندما يتكرر هذا الموقف لدرجة كافية وشديدة يظهر الخلل الوظيفي أو الإنجراح في هذا العضو. (العبودي فاتح، 2008، ص22)

3-1-5 النظرية المعرفية : ويقوم التناول المعرفي للظواهر النفسية على كيفية تصور الفرد وإدراكه لها وحسب بيك فإن سلوك الفرد يتحدد بالطريقة التي يدرك بها الواقع، أي أنه مرتبط بالاعتقادات والافكار التي يُكوّنها الفرد عن هذا الواقع فالتعلم الخاطيء يكسب الفرد أفكارا غير منطقية. (دليلية عيطور، 1997، ص91)

إن استجابة الفرد للأحداث في البيئة تتحدد بشكل كبير بتفسيرات الفرد للأحداث ، فتبرز أهمية الدور المعرفي في نشأة الضغط ، وذلك في النموذج الذي قدمه لإزاريس وفولكمان والذي أكد فيه على عملية التقييم الأولي والثانوي في نشأة الضغوط، وكيفية التعامل معها، كذلك أكد الباحثون أمثال ألبرت أليس وأرون بيك وميتشنيوم على أن عوامل السلبية تلعب دورا كبيرا في نشأة الضغوط لدى الفرد، وأن المعارف السلبية لدى الفرد تعد هي جوهر الثقة والضغط النفسي، فتظهر الرؤية السلبية عن الذات من قبيل أنا غير جدير بالاستحقاق، أنا غير فعال، أنا غير محبوب، ورؤية سلبية عن الآخرين وعن المستقبل ويرى ألبرت أن الظروف الضاغطة التي يعيشها الفرد لا توجد بذاتها وأنها تتوقف على الطريقة التي يدرك بها الفرد هذه الظروف، وعلى نسق الإعتقادات اللاعقلانية التي يكوّنها الفرد عن هذه الظروف والأحداث الضاغطة . (ماجد عبيدة، 2008، ص136)

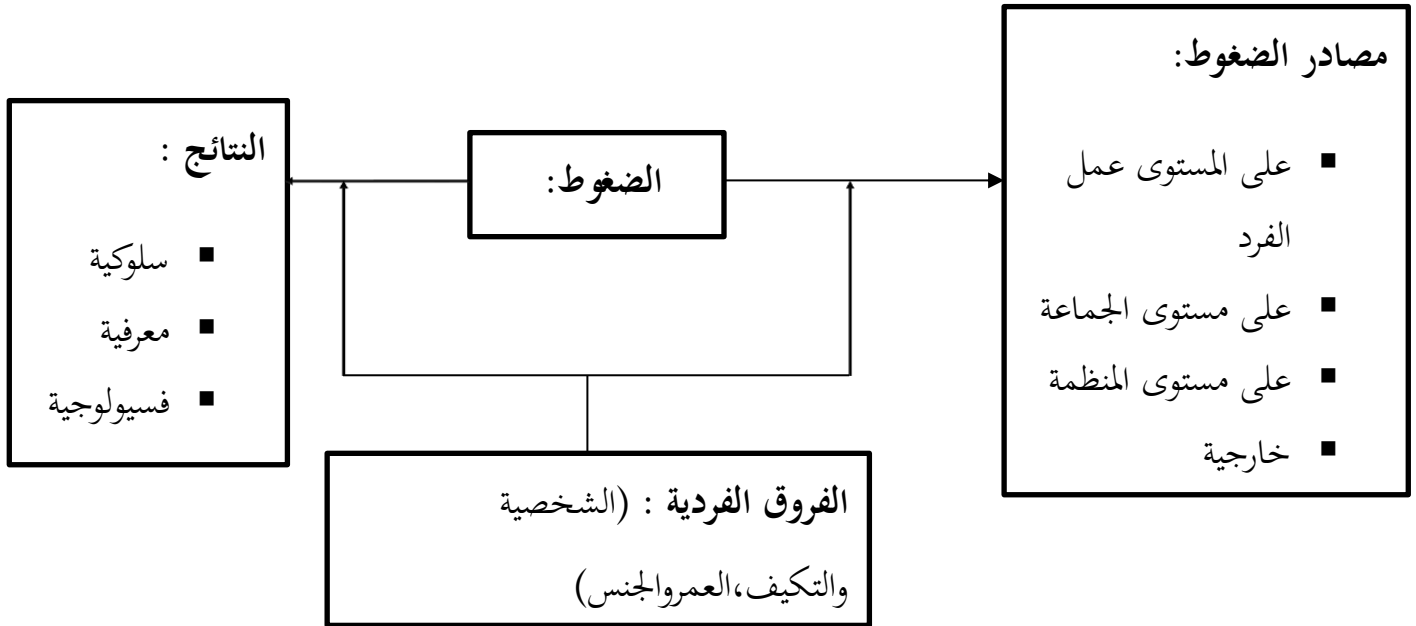
4-1-5 نظريات الصفات الشخصية : تفترض هذه النظرية وجود إرتباط بين مجموعة معينة من الصفات الشخصية ومجموعة معينة من الإضطرابات السيكوسوماتية، أي أن مكونات الشخصية لها دور أساسي في تنمية اضطرابات سيكوسوماتية، وفي هذا الاطار أشار "فلاندرز دنبار " إلى وجود علاقة بين بروفيل الشخصية ومختلف الاضطرابات، كما وجد "جري وجراهام " سنة 1952 أن الافراد الذين يعانون من علل جسمية متشابهة لديهم ردود أفعال متشابهة إزاء المواقف التي تعترضهم، فمثلا يتصف الأفراد الذين يعانون من ضعف الثقة في النفس والقابلية للإستشارة وتفادي المواقف الصعبة ليتخلصوا من المسؤولية مع الميل الشديد للإندفاع ولإعتماد على الأم. (الهاشي لوكيا وفتيحة بن زروال، 2006، ص50.48)

2-5 النماذج المفسرة لضغوط لضغوط المهنية : بعدما تعرفنا على أهم النظريات المفسرة لضغوط العمل، يكون من المهم لنا أيضا أن نتعرف على كيفية نشوء أوتشكل ضغوط العمل، وذلك من خلال دراستنا لأهم النماذج التي حاولت تفسيرها ومن بينها مايلي :

1-2-5 نموذج كينيكي كرايتنرو: (Kinicki,Kreitner)

وقد إعتمد في نموذجهما على النموذج الذي طوره T.Matteson,Ivancecich عام 1979، حيث يوضح النموذج مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد، والجماعة، والمنظمة) والخارجية (الأوضاع الإقتصادية، والأسرية، ونوعية الحياة وغيرها) وهناك الفروق الفردية التي تؤثر على إدراك الفرد لمصادر الضغوط وبالتالي على مستوى الضغوط ونتائجها، كما يناقش إدارة الضغوط على مستوى الفرد والمنظمة، والشكل التالي يوضح نموذج كينيكي كرايتنرو لدراسة ضغوط العمل: (حريم، 2004، ص286)

الشكل رقم (02): يوضح نموذج كينيكي كرايتنرو لدراسة ضغوط العمل



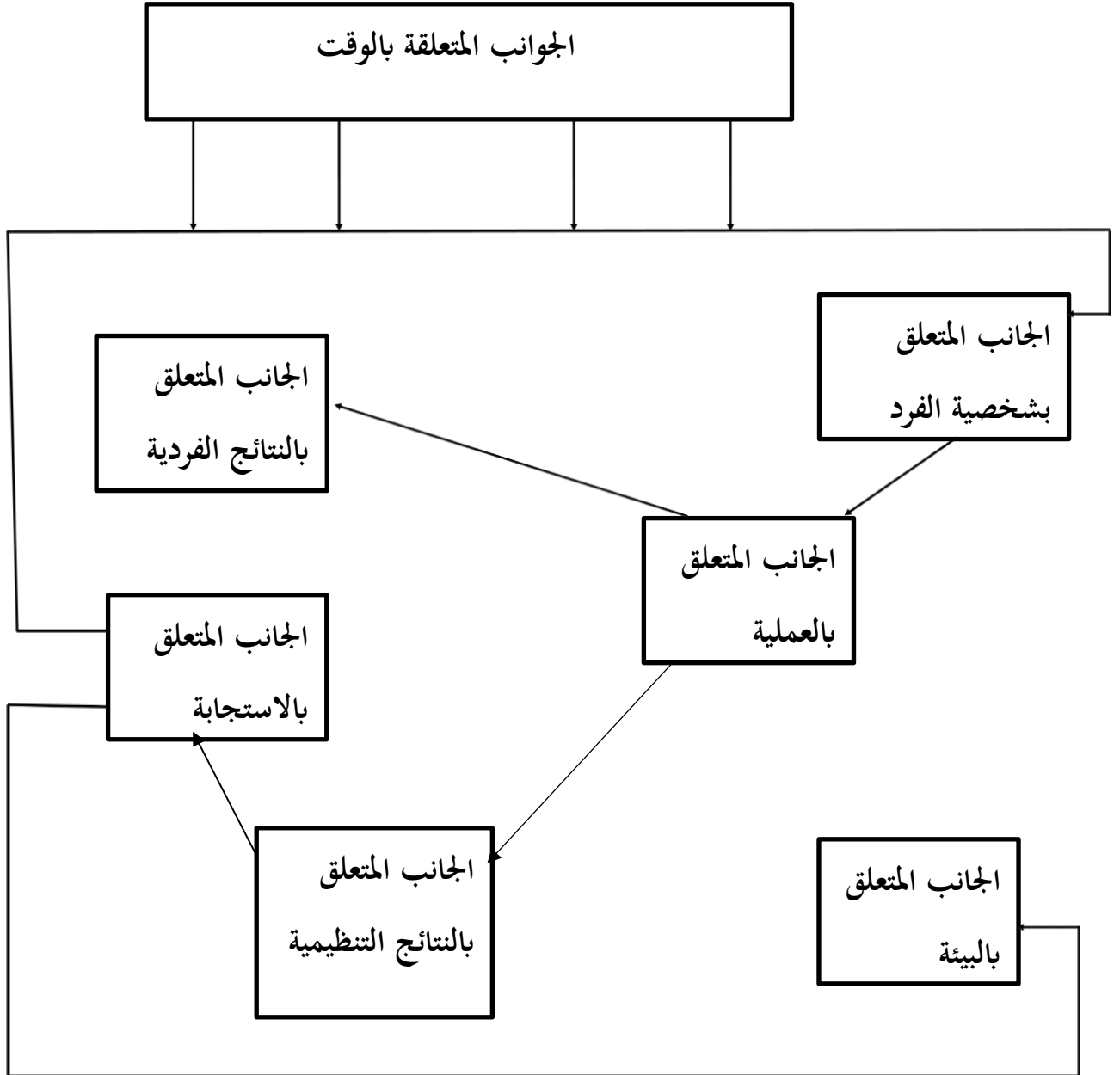
المصدر: حريم، 2004، ص287

2-2-5 نموذج لبيير ونيومان : ويفترض هذا النموذج أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل إنما تأتي من مصدرين رئيسيين هما الفرد والمنظمة، حيث أن التفاعل بين هذين المصدرين في

زمن محدد قد يؤدي إلى الضغوط التي تترك آثارها على الفرد والمنظمة، مما قد يدفع كلا منهما إلى الإستجابة الملائمة لهذه الضغوط، ويمكن توضيح نموذج ضغوط العمل لبيير ونيومان في الشكل التالي:

(خديجة عاشور، 2012، ص202)

الشكل (03): يوضح نموذج ضغوط العمل لبيير ونيومان

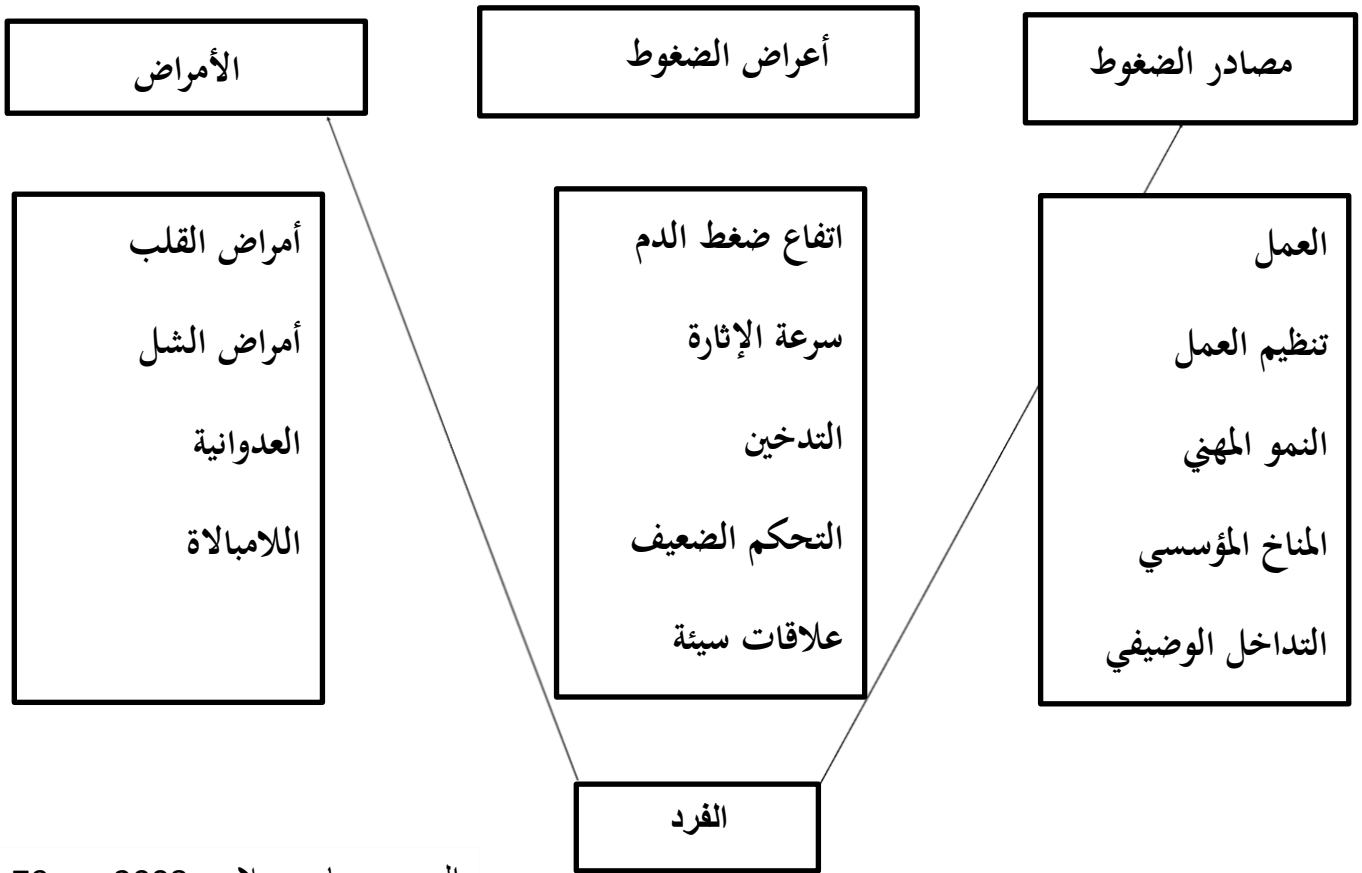


المصدر : خديجة عاشور ، 2012، ص203

3-2-5 نموذج مارشال Marchall:

في هذا النموذج يحدد Marchall العوامل المسببة لضغوط العمل والأعراض التي تظهر على الفرد العامل نتيجة تعرضه لهذه الضغوط، وهي الأعراض خاصة بالفرد تؤدي به في النهاية إلى أمراض القلب، وأعراض خاصة بالمؤسسة تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث، ويمكن رصد نموذج نظرية مارشال في الشكل التالي: (فاروق عثمان، 2001، ص104)

الشكل رقم (04): يوضح نموذج Marchall لضغوط المهنية

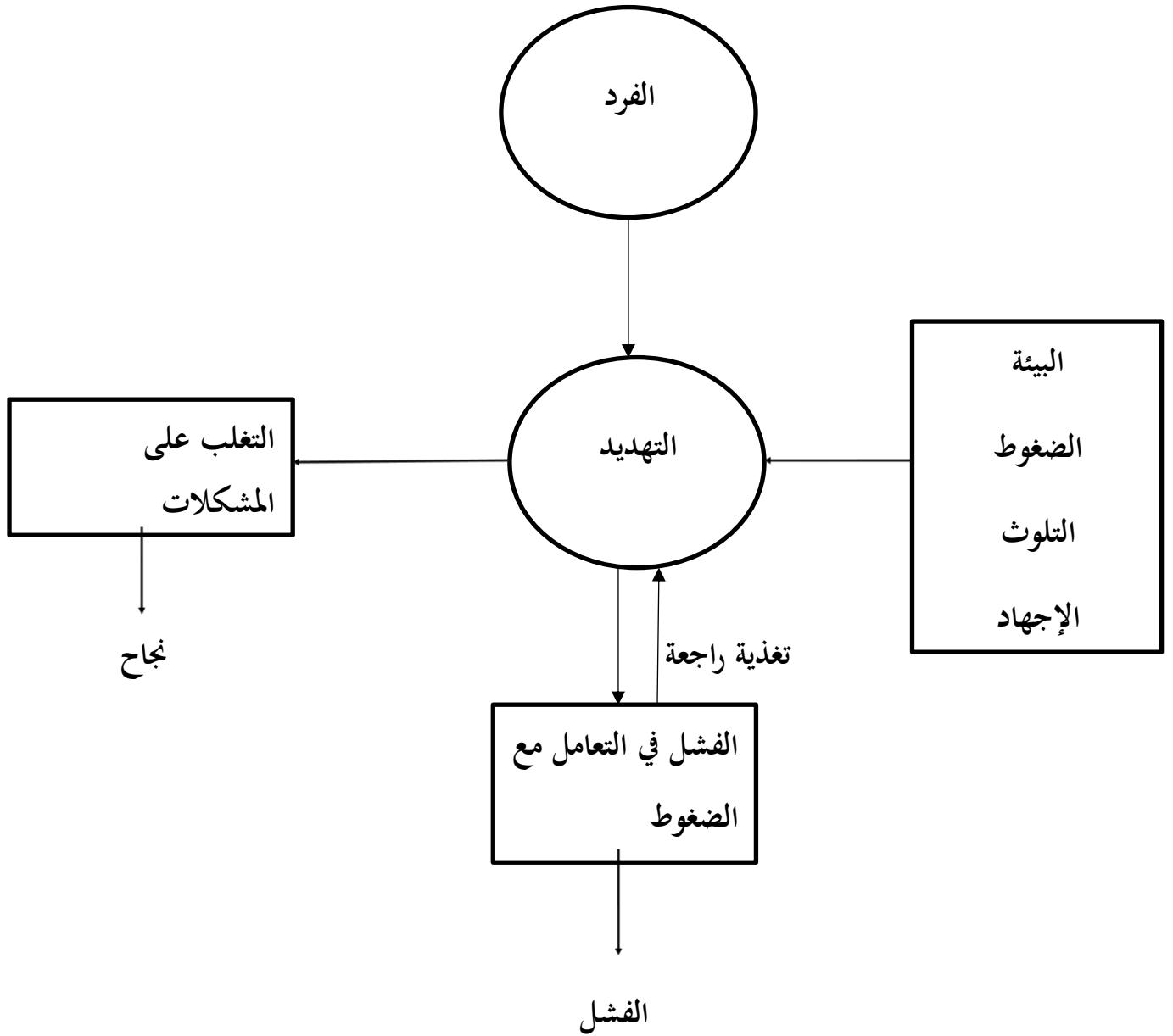


المصدر: باهي سلامي، 2008، ص79

3-2-5 نموذج كوبر: يوضح كوبر 1979، أسباب وتأثير الضغوط على الفرد، ويذكر كوبر أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط مما يؤدي إلى وجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد أو يشكل خطر يهدد الفرد وأهدافه في الحياة فيشعر بحالة الضغط، ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع الموقف، وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترات طويلة، فإنها تؤدي إلى

بعض الأمراض مثل أمراض القلب والأمراض العقلية، كما تؤدي إلى زيادة القلق والإكتئاب وانخفاض تقدير الذات، ويمكن رصد نموذج كوبر في الشكل التالي: (يوسف لعجايلية، 2015/2014، ص43)

الشكل رقم (05): يوضح نموذج كوبر لضغوط المهنية.



المصدر: يوسف لعجايلية، 2015/ 2014، ص44

6- مراحل وأعراض الضغوط المهنية:

6-1 مراحل الضغوط المهنية:

حسب سيلبي فإن دورة الضغط يمكن تلخيصها في المراحل الثلاثة الآتية:

6-1-1 مرحلة الإنذار أو التنبيه: تمثل هذه المرحلة أول رد فعل للموقف المسبب للضغط، فعندما يدرك الفرد التهديد الذي يواجهه وذلك حسب قوة وفجأة العامل المسبب للضغط وكذا المؤثرات، مما يجعل استجابة الفرد السلوكية في هذه الحالة تتميز بالمواجهة أو الهروب، وحسب سيلبي فإنه إذا إستمر تعرض الفرد للعوامل المسببة للضغط فإنه سيعيش المرحلة الثانية من الضغط .

6-1-2 مرحلة المقاومة : يطلق عليها إسم مرحلة التكيف الكامل أو التوازن، إذ يزداد النشاط الفيزيولوجي في هذه المرحلة تزيادا سريعا يجعل الفرد يعيش الضغط مع زيادة التوتر الداخلي، إلا أن هذا الأخير يتلاءم مع هذه المرحلة بعكس ما يحدث في مرحلة الإنذار التي تأتي فجأة وعلى شكل صدمة، غير أن استمرار العامل المسبب للضغط أو عدم التأقلم معه يمكن أن تؤدي بالفرد إلى مرحلة الإنهاك.

6-1-3 مرحلة الإجهاد (الإنهاك) : تأتي هذه المرحلة بعد فشل محاولة التكيف، حيث يفقد الفرد السيطرة على نفسه ويظهر ذلك من خلال تصرفاته وسلوكياته، هذه المرحلة قابلة للزوال والإنعكاس في حالة ما إذا أخذ الفرد فترة جيدة من الراحة تمكنه من إستعادة نشاطه وحيويته مما يسمح له بالعودة إلى حالته الطبيعية. (Seley,1976,p35)

6-2 أعراض ضغوط العمل:

تصيب ضغوط العمل عدة أعراض على الفرد نذكر منها :

- التوتر والعصبية .
- القلق الدائم .
- عدم مقدرة على الاسترخاء.
- عدم مقدرة على النوم .
- إتجاه سلبي نحو التعاون مع الغير .

- الشعور بعدم القدرة على التكيف .
- صعوبات في الجهاز الهضمي .
- إرتفاع ضغط الدم .
- الحزن والكآبة .
- الميل للأصابة والوقوع في حوادث العمل.
- الشعور بالخوف وصعوبة في التحدث والتعبير والصداع.
- فقدان الشهية والتعرق . (محمود رضوان، 2011، ص19)

7-أساليب التعامل مع الضغوط المهنية:

يقصد بأساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المورد البشري تلك الجهود التي يقوم بها هذا الأخير لكي يسيطر أو يدير ضغوط العمل التي تفوق قدراته وطاقاته الشخصية. (فليه و عبد المجيد، 2005، ص3016)

وتوجد هناك عدة أساليب للتعامل مع ضغوط العمل على مستوى المورد البشري والمنظمة على حد سواء وهذه أهم الطرق والوسائل المتبعة :

7-1 أساليب التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد : يستطيع الإنسان تجنب الضغوط بوسائل وطرق عديدة ومن أهمها:

- **التمارين الرياضية :** حيث أثبتت الدراسات والأبحاث أن الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل : المشي، الجري، والسباحة وغيرها هم أقل عرضة للتوتر والضغوط .
- **شبكة العلاقات :** وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقة والعلاقات بينه وبين زملائه وغيرهم خارج العمل، بما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له .
- **الإسترخاء:** إن الجلوس الفرد مسترخياً وهادئاً يؤدي إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية، حيث أن استرخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم ويعني هذا أن ينتبه الفرد إلى الراحة العقلية هي شيء يترتب على راحة الجسم. (عبد القادر بنات، 2009/2008، ص136)

■ **الاستشارة الطبية :** يمكن التخفيف من حدة الشعور بضغوط العمل من خلال قيام المورد البشري بزيارات دورية ومنظمة للطبيب ليوقف على تطور حالته النفسية والجسدية فالفحص الطبي المنتظم يعتبر وسيلة جيدة للكشف المبكر عن الاضطرابات الصحية التي تحد من قدرة المورد البشري على تحمل ضغوط العمل. (شاطر شقيق، 2009/2010، ص136)

7-2 أساليب التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة : تقوم المنظمات المختلفة بتقديم العديد من الحوافز التي تقلل من التوتر والضغوط في العمل فبجانب ما يتم تقديمه تحت عنوان الحوافز الإنسانية بصورها ومجالاتها المختلفة هناك أيضا الحوافز المادية المباشرة ومن أجل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة يمكن اللجوء إلى الأساليب التالية :

- **تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها :** بحيث يعي ويدرك كل فرد ويوضح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو من غيره وبما يساعده على تجنب النزاع والتضارب في الأدوار. (حسين حريم، 2009، ص342)
- **نظم وقنوات الاتصال :** أن توافر نظم الاتصالات فعالة ذات إتجاهين بالمنظمة وبتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل ويشعر العاملين بالمنظمة أن شكاويهم تصل إلى أعلى مستوى وأن دورهم في المشاركة في عمل صنع القرار هي حقيقة ملموسة .
- **المؤازرة الإجتماعية :** من خلال توفير علاقات اجتماعية وإيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملائه ورئيسه يساعدهونه في حل مشكلاته ويشركونه في أنشطتهم، وبما يبعد شعور الفرد بالعزلة والاعتراب . (سحراء حسين، 2013، ص36)

الخلاصة :

من خلال هذا العرض يتضح أن الضغوط المهنية هي مثيرات تتواجد في بيئة الأفراد مما ينتج عنه ردود أفعال تنعكس على سلوكهم نفسيا وجسديا وفي أدائهم لأعمالهم ولها أنواع مختلفة باختلاف المعايير وتتكون من ثلاث عناصر وهي المثير، والاستجابة، والتفاعل وتتم بمراحل رئيسية وهي (الإنذار، المقاومة، والإنهاك) كما تصدر الضغوط من مصادر عدة يواجهها الفرد في بيئة العمل، ولهذا تلجأ المنظمات إلى وضع إستراتيجيات للحد من هذه الضغوط.

الفصل الثالث : الصلابة النفسية

تمهيد

1- تعريف الصلابة النفسية

2- مكونات الصلابة النفسية

3- النظريات والنماذج المفسرة لصلابة النفسية

4- خصائص ذوي الصلابة النفسية

5- أهمية الصلابة النفسية

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن الصلابة عامل مهم وحيوي من عوامل الشخصية في مجال علم النفس، وهي عامل حاسم في تحسين الأداء النفسي، والصحة النفسية والبدنية، وكذلك المحافظة على السلوكيات، وقد تناول العديد من العلماء عامل الصلابة النفسية، وظهر ذلك على نحو واسع في أعمال كوبازا، حيث تبين أن الصلابة النفسية تتكون من السيطرة، الالتزام، التحدي، وقد إتفق معظم الباحثين مع كوبازا في ذلك، وذكُرت الصلابة كعامل مهم في توضيح سبب مقاومة بعض الناس أحداث الحياة الصعبة ولايمرضون، وذلك ما جعل الصلابة النفسية مجالاً خصباً للبحث المستمر، والتنظير، والممارسة.

1-تعريف الصلابة النفسية :

عرفها مخيمر بأنها: " نمط من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه وآخرين من حوله، إعتقاد الفرد أن بإمكانه أن يكون له التحكم في ما يواجهه من أحداث بتحمل المسؤولية عنها، وأن ما يطرأ على جوانب حياته من تغيير هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا أو إعاقة له." (علي مخيمر،1996، ص284)

كما عرفتها كوباز بأنها: "مجموعة من سمات الشخصية تعمل كمصدر أو كواقى لأحداث الحياة الشاقة، وأنها تمثل إعتقادا أو إتجاها عاما لدى الفرد في قدرته على إستغلال كافة المصادر، وإمكاناته النفسية، والبيئة المتاحة، كي يدرك أحداث الحياة الشاقة إدراكا غير مشوه، ويفسرها بمنطقية وموضوعية، ويتعايش معها على النحو الايجابي، وأنها تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية، هي الإلتزام، والتحكم، والتحدي." (كوباز،1979، ص67)

حمادة وعبد اللطيف الصلابة النفسية بأنها: " مصدر من مصادر الشخصية الذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتخفيف من آثارها على الصحة النفسية والجسمية حيث تساهم الصلابة النفسية في تسهيل وجود ذلك النوع من الإدراك والتقويم والمواجهة الذي يقود إلى التوصل إلى الحل الناجح للموقف الذي خلقته الظروف الضاغطة." (لولوة حمادة وحسن عبد اللطيف، 2002، ص 233)

كما عرفها البهاص الصلابة النفسية بأنها: "إدراك الفرد وتقبله للتغيرات أو الضغوط النفسية التي يتعرض لها، فهي تعمل كوقاية من العواقب الجسمية والنفسية للضغوط وتساهم في تعديل العلاقة الدائرية التي تبدأ بالضغوط وتنتهي بالنهك النفسي بإعتباره مرحلة متقدمة من الضغوط." (أحمد البهاص، 2002، ص391)

يعرفها جيرسون بأنها: "هي قدرة الفرد على مواجهة الضغوط بمهارات المواجهات الآتية: التحليل المنطقي، التجنب المعرفي، التفريغ الانفعالي." (Gerson,1998, p120)

ويعرفها البيرقدار: "بأنها قدرة الفرد على وضع استراتيجيات معينة في المواقف التي يتعرض فيها للضغوط التي تساعد في حل المشكلات التي سببتها هذه الضغوط." (عادل البيرقدار ، 2011، ص32)

أما مجدي فقد عرفها بأنها: "القدرة العالية على المواجهة الايجابية للضغوط وحلها ومنع الصعوبات المستقبلية، والتي تعكس مدى إعتقاده في فعاليته والقدرة على الإستخدام الأمثل لكل المصادر الشخصية والبيئية النفسية والاجتماعية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفعالية أحداث الحياة الضاغطة وتحقيق الإنجاز والتفوق". (محمود مجدي، 2007، ص75)

ونظر كل من مادي وكوش (Maddi & Khoshaba) للصلابة النفسية بإعتبارها مجموعة من المفاهيم الذاتية المترابطة والمتمثلة في الإلتزام والتحكم والتحدي، التي تساعد الفرد في إدارة الظروف الضاغطة وتحويلها إلى فرص تنمية بدلا من الاستسلام والوهن. (Maddi & Khoshaba, 1994, p265)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الصلابة النفسية بأنها: "هي قدرة الفرد على وضع استراتيجيات معينة لتحمّل الضغوطات ومواجهتها، وحلها، والتعايش معها على النحو الايجابي، وتتضمن المحافظة على العافية والسلامة الجسدية أمام المواقف المختلفة التي يتعرض لها الفرد".

2- مكونات الصلابة النفسية :

تظهر أبعاد الصلابة النفسية من خلال الدراسة التي قامت بها كوباز والتي اشارت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالصلابة النفسية يحاولون أن يكون لديهم التأثير على مجرى بعض الأحداث التي يمرون بها وهذه الأبعاد هي (الإلتزام، التحكم، التحدي): (Kobasa, et, al, 1981, p369)

1-2 الإلتزام: يعد الإلتزام من أكثر مكونات الصلابة النفسية ارتباطا بالدور الوقائي للصلابة بوصفها مصدرا لمقاومة مثيرات للضغط، فهو يشير إلى إحساس الفرد بروح تحمل المسؤولية نحو الآخرين، والأحداث في حياتهم المهنية و الأسرية والاجتماعية . (Hydon, 2008, p p112-114)

عرفت (كوباز والآخرين) الإلتزام: بأنه عبارة عن احساس عام لدى الفرد بالعزم والتصميم الهادف ذو المعنى، ويعبر عنه بميله ليكون أكثر قوة ونشاطا تجاه بيئته بحيث يشارك بإيجابية في أحداثها ويكون بعيدا عن العزلة والسلبية والإغتراب. (Kobasa, et, al, 1982, p169)

ويعرفه (مخيمر): بأنه "نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه واهدافه وقيمة والآخرين من حوله". (علي مخيمر، 1997، ص14)

ويعرف (Wiebe) مفهوم الإلتزام بوصفه: إعتقاد الفرد بضرورة تبنيه قيما وأهدافا محددة تجاه نشاطات الحياة المختلفة وضرورة تحمل المسؤولية تجاه هذه القيم والمبادئ والأهداف، كما يشير إلى اتجاه الفرد نحو التعامل مع الأحداث الشاقة برؤيتها كأحداث هادفة وذات معنى، وجدير بالتفاعل معها . (Wiebe ,1991 , p89)

2-2 التحكم:

عرفت (كوبازا وبوستي) التحكم بأنه: إعتقاد الفرد بأن ظروف الحياة ومواقفها المتغيرة التي يتعرض لها أمور متوقعة الحدوث ويمكن التنبؤ بها والسيطرة عليها . (Kobasa& Puccetti ,1983 , p849)

وقد عرف (مخيمر) التحكم أنه: إعتقاد الفرد بالتحكم فيما يلقاه من أحداث وأنه يتحمل المسؤولية الشخصية عن حوادث حياته، وأنه يتضمن القدرة على إتخاذ القرارات والاختيار بين البدائل وتفسير الاحداث وتقديرها والمواجهة الفاعلة والانجاز. (علي مخيمر ،1996،ص285)

كما عرف (وايب) التحكم أنه: توقع الفرد بحدوث الأحداث الضاغطة ورؤيتها كمواقف وأحداث شديدة، وتكون اعتقاد معرفي لديه بقابلية تناوُلها والتحكم فيها بفاعلية. (Wiebe ,1991 , p89)

3-2 التحدي: ترى كوباز أن الأفراد الأقوياء في التحدي يعتقدون أن الإنجاز يوجد في النمو المستمر في المعرفة من خلال ما يتعلمه من التجربة، والذي يشعره بالراحة، ويساعده على مواجهة المستقبل. (مدحت عباس،2010، ص 177)

كما عرفه (مخيمر) التحدي: بأنه اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا له، مما يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية . (علي مخيمر،2002، ص14)

وعرف (وايب) التحدي بإعتقاد الفرد في قدرته على المثابرة والمقاومة للأحداث اليومية الشاقة، وأن التغيير شيء طبيعي في الحياة وأن التحدي يمثل شعور بإثارة والمقاومة أكثر من الشعور بالتهديد. (Wiebe ,1991 , p89)

3- النظريات المفسرة لصلابة النفسية:

3-1 نظرية كوبازا :

لقد بنت كوبازا فلسفتها على افتراضات التي تبنتها المدرسة الإنسانية في علم النفس، وتتلخص هذه الافتراضات في أن الأفراد يمتلكون دافعا داخليا نحو ذات وإمكانات ذاتية للنمو والتطور الشخصي والذي سماه كل من "روجز" و"ماسلو" الدافع لتحقيق الذات. (علي عسكري، 2003، ص155)

فالصلابة النفسية ومكوناتها تعمل كمتغير سيكولوجي يخفف إلى حد كبير من تأثيرات الأحداث الضاغطة، فالاشخاص الأكثر صلابة نفسية عند مواجهتهم للمواقف الصعبة والحرجة أو المهددة، يكونون أقل عرضة من الإصابة بالاضطرابات، ولديهم الامكانية لاستمرارية عملية التوافق مع متطلبات الحياة على عكس الأشخاص ذوا الصلابة النفسية الضعيفة يمرضون أو يضطربون.

(محمد العبيدي، 2011، ص46)

وقد تأثرت كوبازا بالنموذج المعرفي للازاروس (Lazarus, 1966) حول آلية التقييم المعرفي للحدث الضاغط، حيث يُعد من أهم النماذج التي إعتمدت عليها وذلك لارتباطه بثلاثة عوامل يمكن من خلالها التعامل مع المواقف الصعبة والضاغطة، هي :

- البيئة الداخلية للفرد.
- الأسلوب الإدراكي المعرفي .
- الشعور بالتهديد . (عبدالله المرعي، 2015، ص38)

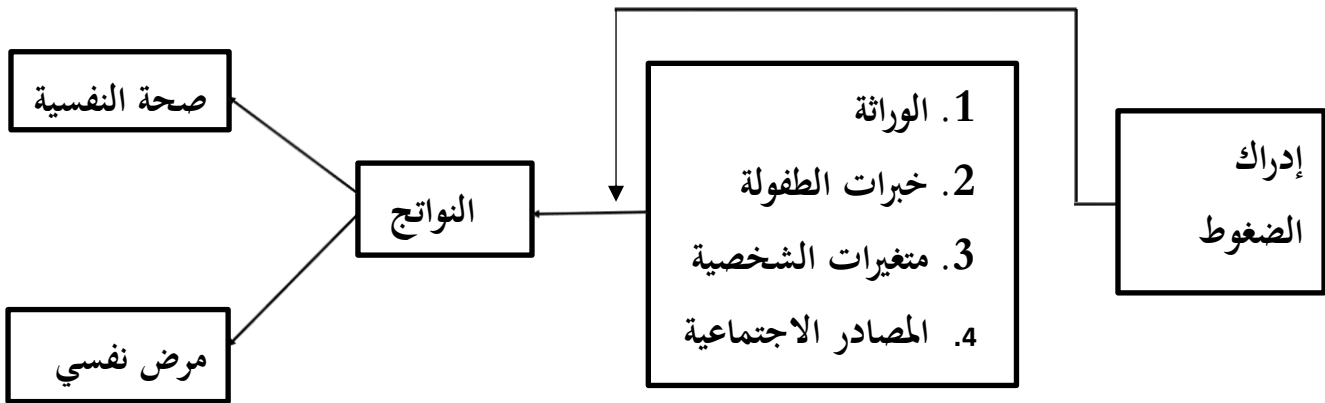
ويذكر لازاروس أن حدوث خبرة الضغوط يحددها في المقام الأول طريقة إدراك الفرد للموقف الضاغط، ومن ثم تصنيف هذا الموقف بناء على طريقة الإدراك بأنه ضغطا قابلا للتعايش أو ضغطا مهددا لسلامته، وأخيرا تقييم الفرد لقدراته الخاصة وتحديد مدى كفاءتها في التعامل معه، فتقييم الفرد لقدراته على نحو سلمي والجزم بضعفها وعدم ملائمتها للتعامل مع المواقف الضاغطة أمر يشعره بالتهديد وهو ما يعني عند لازاروس توقع حدوث الضرر للفرد سواء النفسي أو الجسمي، ويؤدي

الشعور بالتهديد بدوره إلى الشعور بالإحباط متضمنا الشعور بالخطر والضرر الذي يقرر الفرد وقوعه بالفعل . (Lazarus, 1993, p5-6)

وفيما يلي عرض لنماذج كوباز في الصلابة النفسية:

الشكل (01): يوضح نموذج كوبازا وجود علاقة مباشرة بين إدراك الضغوط والتعرض لها وبين نواتجها (الصحة الجسمية والنفسية، والمرض النفسي والجسمي)، ووجود علاقة غير مباشرة بين إدراك الضغوط والتعرض لها وبين نواتجها، حيث إن متغيرات الوسيطة، من وجهة نظر كوبازا تؤثر في إدراك الضغوط وفي نواتج الضغوط، ومن ثم بدأت كوبازا تركز على المتغير الوسيطة، وهذا ما يوضحه الشكل التالي: (أحمد العياني، 2012، ص22)

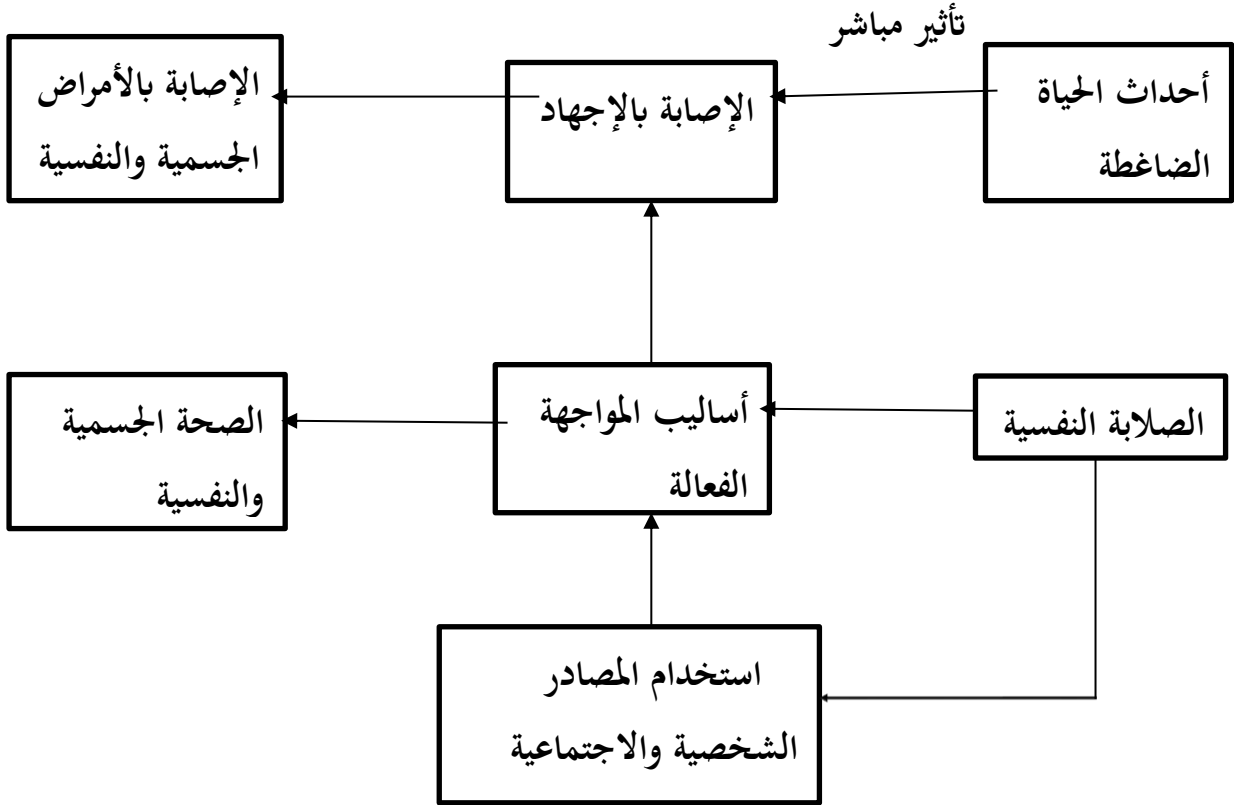
الشكل رقم (06): يوضح نموذج كوبازا لصلابة النفسية:



المصدر : أحمد العياني، 2012، ص22

وفي سنة 1983 قدمت كوبازا نموذجا عن العلاقة بين الصلابة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة، ويوضح هذا النموذج أن الصلابة النفسية تعمل كمتغير مقاومة وقائي يقلل من الإصابة بالإجهاد الناتج عن التعرض للضغط وتزيد من استخدام الفرد لأساليب المواجهة الفعالة وتزيد أيضا من العمل على استخدام الفرد لمصادره الشخصية والاجتماعية المناسبة تجاه الظروف الضاغطة، وهذا ما يوضحه الشكل التالي: (محمد صيدم، 2012، ص19)

الشكل رقم (07): يوضح نموذج كوبازا لصلابة النفسية



المصدر: محمد صيدم، 2012، ص19

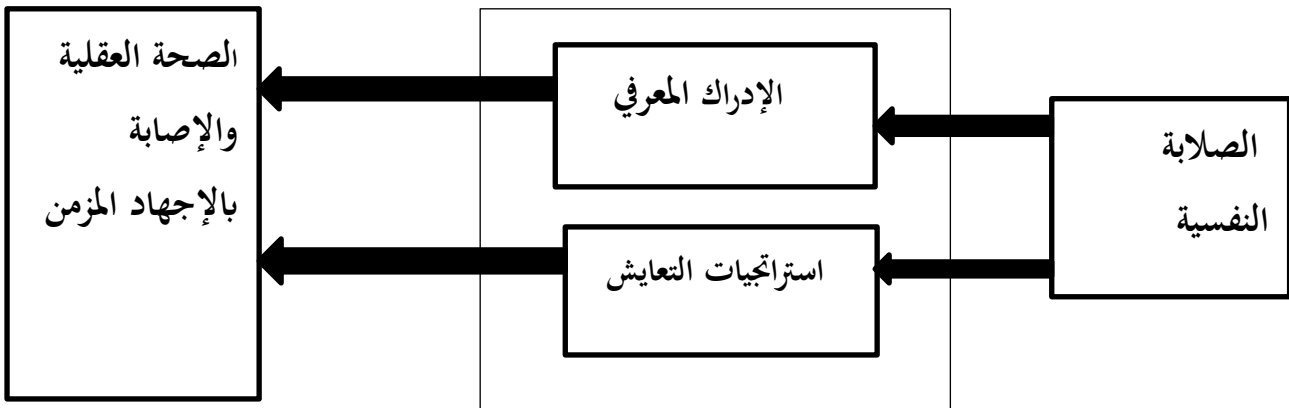
2-3 نموذج "فنك" المعدل لنظرية كوبازا :

ولقد ظهر حديثا في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات أحد النماذج الحديثة الذي أعاد النظر في نظرية كوبازا وحاول وضع تعديل جديد لها، وهذا النموذج قدمه "فنك، 1992" وتم تقديم هذا التعديل من خلال دراسته التي أجراها بهدف بحث العلاقة بين الصلابة النفسية والإدراك المعرفي والتعايش الفعال من ناحية، والصحة العقلية من ناحية أخرى، وإعتمد الباحث على المواقف الشاقة الواقعية في تحديد لدور الصلابة، وقام بقياس متغير الصلابة والإدراك المعرفي للمواقف الشاقة والتعايش معها، وقد توصل "فنك" من خلال الدراسة التي قام بها إلى نتائج مهمة وهي:

إرتباط مكوئي الالتزام والتحكم فقط بالصحة العقلية الجيدة للأفراد فإرتبط الالتزام جوهريا بالصحة العقلية من خلال تخفيض الشعور بالتهديد وإستخدام إستراتيجيات التعايش الفعال خاصة إستراتيجية ضبط الانفعال حيث إرتبط بعد التحكم إيجابا بالصحة العقلية من خلال إدراك الموقف على أنه أقل مشقة، وإستخدام حل المشكلات للتعايش .

وقام فنك بإجراء دراسة ثانية وذلك عام 1995 لها نفس أهداف الدراسة الأولى، وذلك على عينة من الجنود الإسرائيلين أيضا، ولكنه استخدم فترة تدريبية عنيفة لمدة أربعة أشهر تم خلالها تنفيذ المشاركين للأوامر المطلوبة منهم حتى وإن تعارضت مع ميولهم واستعداداتهم الشخصية وطرق التعايش قبل فترة التدريب وبعد الإنتهاء منها تم التوصل لنفس نتائج الدراسة الأولى فطرح فنك نموذجه ويوضح الشكل التالي:

الشكل رقم (08): يوضح نموذج فينك المعدل لنظرية كوبازا لتعامل مع المشقة



Floriar, Mikulince Taubman, 1995, p687

4- خصائص ذوي الصلابة النفسية :

وتنقسم الخصائص إلى فئتين، فئة من الأفراد لديهم خصائص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة، وفئة لديهم خصائص ذوي الصلابة المنخفضة :

4-1 خصائص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة :

توصلت كوبازا من سلسلة دراستها (1983، 1982، 1979) إلى أن أهم خصائص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة Personality Theology كما يلي:

- القدرة على التصرف المناسب في المواقف بشكل مرن مع القدرة على الاستقلالية اتخاذ القرارات .
- القدرة على ضبط البيئة والسيطرة عليها بشكل يمكن من حل المشكلات .
- ضبط الانفعالات السلبية الهدامة كالقلق والعدوان والغيرة والخوف غير المستوع .
- القدرة على الإنجاز والإبداع .
- الإدراك الجيد غير المشوه للواقع، بما في ذلك الوعي بالامكانيات الشخصية والقدرات الذاتية مع الاحساس بمشاعر الآخرين .
- التفاؤل الإيجابي نحو الحياة . (أحمد العياني، 2012، ص45)
- الهدوء والقدرة على التنظيم الانفعالي والتحكم في الانفعالات .
- إدراك التحكم الداخلي .
- التحكم المعرفي: أي القدرة على التفسير والتقدير للأحداث الضاغطة .
- الإعتقاد بأن النجاح في الحياة يعود للعمل والمجهود، وليس للصدفة أو الحظ والظروف .
- القدرة على تحقيق الذات .
- يتسمون بإتقان العمل والدراسة .
- الواقعية والموضوعية في تقييم الذات والأحداث، ووضع الأهداف المستقبلية .
- الاستفادة من خبرات الفشل في تطوير الذات .
- الاهتمام بالبيئة، والمشاركة الفعالة في الحفاظ عليها .
- توقع المشكلات والاستعداد لها .
- القدرة على التجديد والإرتقاء .
- الشعور بالرضى عن الذات .
- إعتبار الأحداث الضاغطة أمر طبيعي، وليس تهديداً لهم .

- الممارسات الصحية (نظام غذائي، وممارسة الرياضة، وعدم التدخين) .
- تزداد صلابتهم النفسية مع التقدم في العمر، فهي حالة نمو مستمر.
- إقحام المشكلات لحلها، وعدم انتظار حدوثها. (عبد الرحمان ابو ندى، 2007، ص31-32)

4-2 خصائص ذوي الصلابة النفسية المنخفضة :

- إن الاشخاص أقل صلابة يكونون عرضة للاضطرابات، ويشعرون بالعجز، وأنهم أكثر ضعفا في الضبط الداخلي، وأكثر نقدا لذواتهم، وأكثر شعورا وتعميما لخبرات الفشل، لامتني لحياتهم ولايتفاعلون مع البيئة الاجتماعية. (أديب الخالدي، 2009، ص46)
- تتمثل في اتصافهم بعدم الشعور بهدف لأنفسهم .
- ولا معنى لحياتهم.
- ولا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية.
- يتوقعون التهديد المستمر.
- يتميزون بالضعف في مواجهة الأحداث الضاغطة المتغيرة .
- يفضلون ثبات الأحداث الحياتية .
- ليس لديهم اعتقاد بضرورة التجديد والإرتقاء .
- سلبيون في تفاعلهم مع بيئتهم .
- عاجزون عن تحمل الأثر السيئ للأحداث الضاغطة. (زينب راضي، 2008، ص42)

5- أهمية الصلابة النفسية :

تعد الصلابة النفسية أحد العوامل المهمة والأساسية من عوامل الشخصية في تحسين الأداء النفسي والصحة النفسية والبدنية، وكذلك المحافظة على السلوكيات الشخصية، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية الصلابة النفسية كأحد عوامل المقاومة ضد الضغوط والأزمات، كما يرى (Holahan & Moos, 1990) أن مسار البحث في مجال الضغوط يجب أن يتحول إلى التركيز على

متغيرات المقاومة التي تجعل الأشخاص يحتفظون بصحتهم الجسمية والنفسية رغم تعرضهم للأحداث الضاغطة، فمجال الدراسة يجب أن يتحول إلى دراسة المصادر النفسية مثل (الصلابة النفسية، والضبط الداخلي، وتقدير الذات)، والمصادر الاجتماعية التي تجعل الفرد يقيم الضغوط تقيماً واقعياً، كما أنها تجعله أكثر نجاحاً وفعالية في مواجهتها. (أحمد العياني، 2012، ص 18-19)

وأشارت كوبازا إلى أن الصلابة النفسية ومكوناتها تعمل كمتغير سيكولوجي، يخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، فالأشخاص الأكثر صلابة يتعرضون للضغوط وقلما يمرضون. (علي مخيمر، 1996، ص 276-278)

وقد قدمت كوبازا عدة تفسيرات توضح السبب الذي يجعل الصلابة النفسية تخفف من حدة الضغوط التي تواجه الفرد، ويمكن فهم تلك العلاقة من خلال فحص أثر الضغوط على الفرد، وفي هذا الخصوص يرى كل من "مادي وكوباز" أن الأحداث الضاغطة تقود إلى سلسلة من الإرجاع تؤدي فيما بعد إلى إستثارة الجهاز العصبي الذاتي وبضغط الزمن يؤدي فيما بعد إلى الإرهاق وما يصاحبه من أمراض جسمية واضطرابات نفسية، وهنا يأتي دور الصلابة النفسية في تعديل العملية الدائرية ، والتي تبدأ بالضغط وتنتهي بالإرهاق ويتم ذلك من خلال عدة طرق فالصلابة:

- تعدل من إدراك الأحداث وتجعلها أقل وطأة .
 - تؤدي إلى أساليب مواجهة نشطة أو تنقله من حاد إلى عادي.
 - تؤثر على أسلوب المواجهة بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على الدعم الاجتماعي .
 - تقود إلى التغيير في الممارسات الصحية مثل اتباع نظام غذائي صحي وممارسة الرياضة وهذا بالطبع يقلل من الإصابة بالأمراض الجسمية والنفسية. (لولوة حمادة وحسن عبد اللطيف، 2002، ص 236-237)
- كما تؤثر الصلابة النفسية على القدرات التكيفية فالأفراد الأكثر صلابة عندهم كفاءة ذاتية أكثر ولديهم قدرات إدراكية من ناحية أن الشخص الصلب يدرك ضغوطات الحياة اليومية على أنها أقل ضغطاً ولديهم استجابات تكيفية أكثر.

ومما سبق يتضح أن الصلابة النفسية تنشئ جدار دفاع نفسي للفرد يعينه على التكيف البناء مع أحداث الحياة الضاغطة والمؤلمة، وتخلق نمطاً من الشخصية شديدة الاحتمال تستطيع أن تقاوم

الضغوط وتخفف من آثارها السلبية، ليصل إلى مرحلة التوافق، وينظر إلى الحاضر والمستقبل بنظرة ملؤها الأمل والتفاؤل، وتخلو حياته من القلق والإكتئاب وتصبح ردود أفعاله مثالا للاستحسان .

(ولاء حلوم، 2016/2017، ص15)

مفهوم الصلابة النفسية من المفاهيم الحديثة التي لقيَ إهتمام كبير لدى الباحثين ، بحيث تعمل الصلابة النفسية كعامل حماية للأفراد تزرع فيهم المفاهيم الإيجابية عن ذواتهم وتمنحهم الثقة والمبادرة لتجاوز كل ما يمكن أن يحول دون تحقيق أهدافهم أو دون حصول الرفاهة النفسي، وتنشئ جدار دفاع نفسي للفرد يعينه على التكيف البناء مع لأحداث الحياة الضاغطة، وتخلق نمطا من الشخصية شديدة الإحتمال تستطيع أن تقاوم الضغوط وتخفف من آثارها السلبية وتجعل الفرد قادر على التحكم في مشاعره وحل مشكلاته وله القدرة على الالتزام والتحدي ليصل إلى مرحلة التوافق النفسي وبالتالي أداء واجباته بكل فاعلية ونجاحا.

القسم الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

- 1- المنهج المستخدم في الدراسة
- 2- مجتمع الدراسة
- 3- عينة الدراسة
- 1-3 العينة الاستطلاعية
- 2-3 العينة الأساسية
- 4- أدوات الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- 7- حدود الدراسة

تمهيد

تعتمد أي دراسة علمية على الجانب النظري، والجانب التطبيقي العلمي، الذي يُكمل بدوره ويجسد في الميدان الجانب النظري، فالدراسة الميدانية تساعد الباحث على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها بطريقة منهجية، والميدان هو الجانب الذي بواسطته يمكن للباحث التأكد من صحة وخطأ الفروض التي قام بصياغتها منذ بداية الدراسة، وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي، الذي يعتبر جانبا هاما في البحث حيث سنتناول فيه المنهج المستخدم، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أدوات جمع المعلومات المستخدمة في هذه الدراسة.

1- منهج الدراسة :

عند القيام بأي بحث أو دراسة على الباحث تحديد المنهج الذي يتبعه ويتفق مع موضوع الدراسة، ويعرف المنهج عموماً على أنه " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.

(محمد برو، 2014، ص48)

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه: " المنهج الذي يقوم على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو كيمياً. (محمد عبيدات، وزملاؤه، 1999، ص 63)

ولتحقيق أهداف الدراسة وتماشياً مع موضوع دراستنا تم الاعتماد على المنهج الوصفي بالأسلوب الإرتباطي، ويعرف بأنه: "البحث الذي يدرس العلاقة بين المتغيرين أو يتنبأ بحدوث متغيرات من متغيرات أخرى مستخدماً في ذلك أساليب إحصائية متطورة . (سامية ابريعم، 2012، ص200)

2-مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من كل الطالبات الجامعيات اللاتي يجتمعن بين العمل والدراسة بجامعة غرداية، وذلك خلال الموسم الجامعي (2022/2023).

3-العينة :

أ-عينة الدراسة:

وتعرف العينة بأنها: جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، يختاره الباحث لإجراء دراسته عليها، وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. (يونس الغزاوي، 2008، ص196)

ب- كيفية إختيارها:

تعدر علينا حصر عدد الطالبات العاملات في جامعة غرداية، وعليه قمنا بإختيار (180) طالبة عاملة بطريقة عشوائية، وتم إسترجاع (160) إستبيان صالح لتحليل وعليه فإن عينة دراستنا موزعة كما يلي :

1-3 عينة الدراسة الاستطلاعية :

أجريت هذه الدراسة على الطالبات جامعة غرداية غرداية العاملات، حيث بلغت عينة الدراسة الإستطلاعية (60) طالبة عاملة، تمثله (31) عزباء و(29) متزوجة.

2-3 عينة الدراسة الأساسية:

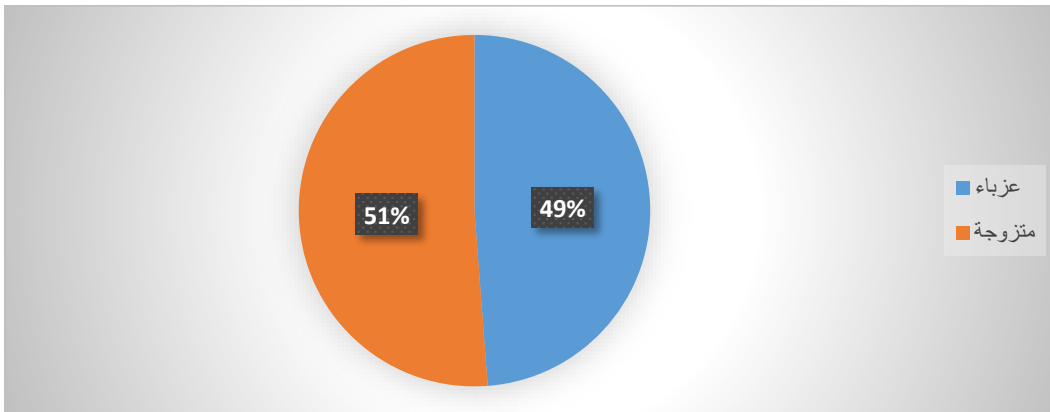
تعد الخطوة الثانية بعد الدراسة الإستطلاعية وفيها يبدأ الباحث دراسته الفعلية، حيث تم توزيع المقياس على العينة الأساسية، البالغ عددهم (160) طالبة عاملة، والجدولين الآتين يوضحان أفراد عينة الدراسة حسب (الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية):

الجدول رقم(02): يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
عزباء	78	48,8%
متزوجة	82	51,2%
المجموع	160	100,0%

يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات مجتمع البحث حسب الحالة الاجتماعية، وبالنظر إلى تكرارات الأفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (160) طالبة عاملة، حيث يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أن (82) طالبة عاملة بنسبة 51.2 % متزوجات، ويقابلهن (78) طالبة عاملة من مجتمع البحث غير متزوجات وذلك بنسبة 48.8%.

الشكل بياني رقم (09): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الحالة الاجتماعية

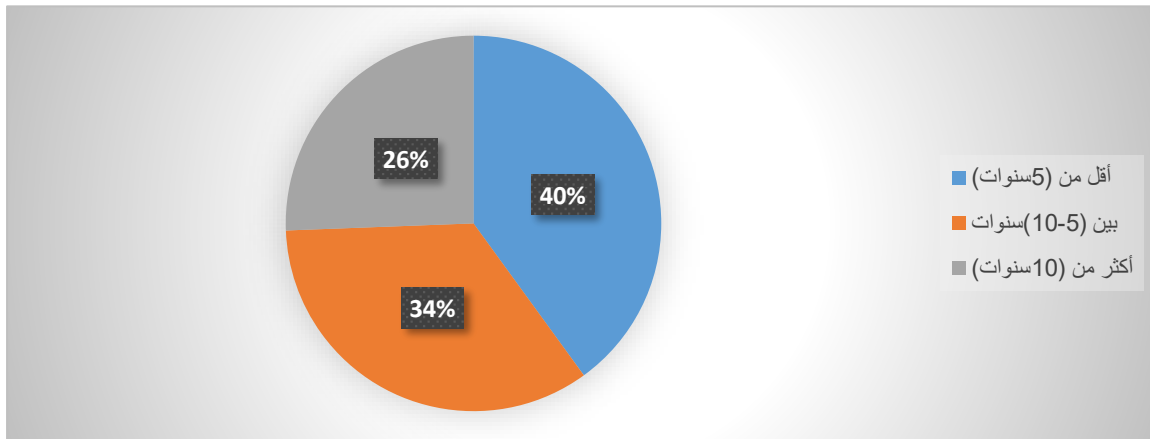


الجدول(03): يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من خمسة سنوات	64	40,0%
بين 5 الى 10 سنوات	55	34,4%
أكثر من 10 سنوات	41	25,6%
المجموع	160	100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع مفردات مجتمع البحث حسب الخبرة المهنية، وبالنظر إلى تكرارات الأفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (160) طالبة عاملة، نلاحظ أن عدد الطالبات العاملات التي تقل مدة الخدمة لديهن (5 سنوات) قدرن بنسبة 40%، في حين نلاحظ أن الطالبات العاملات اللاتي تتراوح مدة الخدمة لديهن من (5 إلى 10 سنوات) قدرن بنسبة 34.4%، وفي حين أن الطالبات اللاتي تزيد مدة الخدمة لديهن (أكثر من 10 سنوات) قدرن بنسبة 25.6%.

الشكل بياني رقم (10): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية



4- أدوات جمع البيانات :

تعتبر أداة جمع البيانات خطوة أساسية في البحث العلمي، لأنها الوسيلة التي نستطيع بها الحصول على المعلومات الخاصة والدقيقة حول موضوع الدراسة، ويختار الباحث الأداة التي تتناسب مع طبيعة المشكلة والفرضيات المطروحة، وخصائص عينة الدراسة، وإستخدمت في هذه الدراسة أداتي لجمع بيانات وهي: مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الصلابة النفسية.

4-1 وصف لمقياس الضغوط المهنية :

للتعرف على دجة الضغوط المهنية تم تبني المقياس الضغوط المهنية للباحثة معلوم

ليلي، سنة (2015/2014).

يحتوي المقياس على ست وعشرون (26) بند، مقسم وفق ثلاث محاور هما كآتي :

- ✓ المحور الأول: متعلق بالطلب النفسي: يتكون من (09) بنود.
- ✓ المحور الثاني: متعلق بموقف القرار: يتكون من (09) بنود.
- ✓ المحور الثالث: متعلق بالدعم الاجتماعي: يتكون من (08) بنود.

الجدول التالي يوضح محاور المقياس:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع البنود على محاور مقياس الضغوط المهنية

الرقم	المحور	أرقام البنود	العدد
01	الطلب النفسي	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9	09
02	موقف القرار	10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18	09
03	الدعم الاجتماعي	19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26	08

❖ **مفتاح التصحيح :** يقوم المستجوب بوضع العلامة (X) في إحدى الخانات التي تمثل شعوره، وتأتي في شكل أربعة بدائل وهي غير موافق تماما، غير موافق، موافق، موافق تماما، حيث يتم تصحيح هذه الإجابات بالإعتماد على طريقة ليكرت، وذلك بإعطاء درجة من 1 إلى 4 درجات لكل إجابة حسب ترتيبها .

❖ **صدق وثبات المقياس :** تم حساب الصدق من قبل الباحثة معلوم ليلي للمقياس

الضغوط المهنية عن طريق الصدق الظاهري، والصدق الذاتي وتبين أن المقياس صادق بقيمة

0.91، أما عن الثبات فقد استخدمت طريقة ألفا كرونباخ وتبين أنه ثابت بقيمة 0.84.

2-4 وصف لمقياس الصلابة النفسية :

للتعرف على درجة الصلابة النفسية تم تبني مقياس الصلابة النفسية للباحثة نجاح مصطفى سعيد عواد، سنة (2015).

يحتوي المقياس على ست وأربعين (46) بند، مقسم وفق ثلاث محاور هما كالاتي:

- ✓ المحور الأول: متعلق بالالتزام: يتكون من (16) بند.
- ✓ المحور الثاني: متعلق بالتحكم: يتكون من (14) بند.
- ✓ المحور الثالث: متعلق بالتحدي: يتكون من (16) بند.

الجدول التالي يوضح محاور المقياس:

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع البنود على محاور مقياس الصلابة النفسية

الرقم	المحور	أرقام البنود	العدد
01	الالتزام	1، 4، 7، 10، 13، 16، 19، 22، 25، 28، 31، 34، 37، 39، 42، 45.	16
02	التحكم	2، 5، 8، 11، 14، 17، 20، 23، 26، 29، 32، 35، 40، 43.	14
03	التحدي	3، 6، 9، 12، 15، 18، 21، 24، 27، 30، 33، 36، 38، 41، 44، 46.	16

❖ **مفتاح التصحيح :** إتمدت الباحثة في تصحيح المقياس على البدائل الثلاثة هما:

(تنطبق دائما /3 درجات)، و(تنطبق أحيانا /درجتين)، و(لا تنطبق نهائيا / درجة واحدة) وقد طبق هذا السلم على غالبية بنود الدراسة باعتبارها بنود إيجابية بإستثناء البنود (7، 11، 16، 21، 23، 25، 28، 32، 35، 36، 37، 41، 45، 46)، فقد تم عكس الدرجات بإعتبارها بنود سلبية .

❖ **صدق وثبات المقياس :** تم حساب الصدق من قبل الباحثة نجاح مصطفى سعيد عواد

للمقياس الصلابة النفسية عن طريق الصدق المحكمين، والصدق العاملي وتبين أن جميع قيم

إرتباط البنود مع الدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائية، أما عن الثبات فقد إستخدمت طريقة ألفا كرونباخ وتبين أنه ثابت بقيمة 0.80.

5- الخصائص السيكومترية لدراسة الحالية :

1-5 الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية :

أ -الصدق : هو أن يكون الإختبار قادر على قياس ما وضع لقياسه، بمعنى أن يكون الإختبار ذو صلة وثيقة بقدرة أوسمة موضوع القياس. (سعد عبد الرحمن، 2008، ص183) وقد قمنا بالتأكد من صدق المقياس من خلال :

✓ **صدق التمييزي للبند:** حيث يعتبر الصدق التمييزي للبند من أهم الأساليب الإحصائية التي يعتمد عليها الباحث في معرفة مدى قدرة المقياس على التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا للإجابة على البند من طرف العينة الإستطلاعية.

وتم حساب الصدق التمييزي لكل محور لمقياس الضغوط المهنية كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (06): يوضح الصدق التمييزي لمحور الطلب النفسي

رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
01	2,500	0,8925	4,339	0,01
02	2,883	0,7386	9,264	0,01
03	3,000	0,6378	12,145	0,01
04	2,183	0,7917	1,794	0,078
05	3,200	0,6840	13,590	0,01
06	3,133	0,7912	11,096	0,01
07	2,517	0,9476	4,223	0,01
08	2,750	0,8562	6,785	0.01
09	2,400	0,9777	3,169	0.01

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن كل البنود الخاصة بمحور الطلب النفسي في مقياس الضغوط المهنية صادقة ودالة عند مستوى 0.01 ما عدى البند رقم (5) الذي كان مستوى

صدقه 0.07 وهو مستوى قريب جدا من مستوى دلالة 0.05 مما يجعلنا احصائيا نقبل به ولا نحذفه.

الجدول رقم (07): يوضح الصدق التمييزي لمحور موقف القرار

رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
10	2,467	0,8727	8,580	0.01
11	2,567	0,9806	8,426	0.01
12	2,167	0,8061	6,407	0.01
13	2,983	0,7477	15,367	0.01
14	2,850	0,8601	12,157	0.01
15	2,567	0,9273	8,910	0.01
16	3,183	0,7477	17,439	0.01
17	3,083	0,9793	12,524	0.01
18	1,833	0,7628	3,385	0.001

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن كل البنود الخاصة بمحور موقف القرار في مقياس الضغوط المهنية صادقة ودالة عند مستوى دلالة 0.05 أو مستوى دلالة 0.01 .

الجدول رقم (08): يوضح الصدق التمييزي للمحور الدعم الاجتماعي

رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
19	2,133	0,8530	10,291	0.01
20	2,300	0,8887	11,331	0.01
21	1,883	0,8654	7,907	0.01
22	1,950	0,7686	9,575	0.01
23	2,133	0,7912	11,096	0.01
24	2,200	0,8982	10,349	0.01
25	1,817	0,7009	9,026	0.01
26	1,883	0,7152	9,566	0.01

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن كل البنود الخاصة بالدعم الاجتماعي في مقياس الضغوط المهنية صادقة ودالة عند مستوى 0.05 أو مستوى دلالة 0.01.

ب-الثبات : ويعرف الثبات أنه الإتساق في النتائج، ويعتبر الإختبار ثابتاً إذا حصلنا منه على النتائج نفسها عند إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم وفي ظل الظروف نفسها. (ابراهيم عبد المجيد، 200، ص24)

ولتحقق من ثبات أداة الدراسة تم إستخدام :طريقة الاتساق الداخلي (معادلة ألفا كرونباخ)

✓ طريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ :

وقد تم حساب الثبات بطريقة الإتساق الداخلي بإستخدام معادلة ألفا كرونباخ وذلك حسب معدل إرتباط البنود فيما بينها كما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول رقم (09): يوضح معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس.

عدد البنود	ألفا كرونباخ
26	0.702

يتبين من النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ قدر ب (0,70) وهي قيمة عالية، مما يدل على أن الأداة تتمتع بثبات مناسب ويمكن الوثوق به.

5-2 الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية :

الصدق التمييزي للبند: يعتبر الصدق التمييزي للبند من أهم الأساليب الإحصائية التي يعتمد عليها الباحث في معرفة مدى قدرة المقياس على التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا للإجابة على البند من طرف العينة الإستطلاعية.

وتم حساب الصدق التمييزي لكل محور لمقياس الصلابة النفسية كما هو موضح في الجداول الآتية:

الجدول رقم (10) : يوضح الصدق التمييزي لمحور الإلتزام

رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
01	2,433	0,4997	14,467	0.01	25	1,800	0,6840	3,398	0,001
04	2,667	0,5420	16,673	0.01	28	2,000	0,7131	5,431	0.01
07	2,583	0,6455	13,000	0.01	31	2,600	0,6689	12,738	0.01
10	2,850	0,4044	25,857	0.01	34	2,117	0,7152	6,678	0.01
13	2,817	0,3902	26,137	0.01	37	2,450	0,7231	10,176	0.01
16	2,500	0,6509	11,900	0.01	39	2,467	0,6501	11,518	0.01
19	2,400	0,6689	10,422	0.01	42	2,033	0,7584	5,447	0.01
22	2,433	0,6979	10,360	0.01	45	2,383	0,8045	8,505	0.01

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن كل البنود الخاصة بالإلتزام في مقياس الصلابة النفسية صادقة ودالة عند مستوى 0.05 أو مستوى دلالة 0.01.

الجدول رقم (11): يوضح الصدق التمييزي لمحور التحكم

رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
02	2,350	0,6846	9,618	0.01	23	1,867	0,5957	4,768	0.01
05	2,433	0,5928	12,196	0.01	26	2,283	0,6132	9,895	0.01
08	2,700	0,5304	17,524	0.01	29	2,017	0,7477	5,353	0.01
11	2,200	0,6840	7,928	0.01	32	2,083	0,5907	7,650	0.01
14	2,283	0,6662	9,108	0.01	35	2,050	,6223	6,846	0.01
17	2,233	0,5928	9,582	0.01	40	2,233	,6207	9,151	0.01
20	1,917	0,5907	5,464	0.01	43	2,500	,5966	12,984	0.01

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن كل البنود الخاصة بالتحكم في مقياس الصلابة النفسية صادقة ودالة عند مستوى 0.05 أو مستوى دلالة 0.01.

الجدول رقم (12): يوضح الصدق التمييزي لمحور التحدي

رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	رقم البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
03	2,617	0,5237	16,515	0.01	27	2,617	0,6132	14,106	0.01
06	1,933	0,7334	4,577	0.01	30	2,300	0,7433	8,336	0.01
09	2,433	0,6207	11,647	0.01	33	2,417	0,7656	9,274	0.01
12	2,067	0,6342	6,921	0.01	36	1,833	0,7847	3,290	0.002
15	2,717	0,4903	19,221	0.01	38	2,167	0,7628	6,769	0.01
18	2,250	0,6796	8,548	0.01	41	2,217	0,6402	8,671	0.01
21	2,117	0,6402	7,461	0.01	44	2,700	0,6189	15,019	0.01
24	2,317	0,7247	8,729	0.01	46	2,167	0,7170	7,202	0.01

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن كل البنود الخاصة بالتحدي في مقياس الصلابة النفسية صادقة ودالة عند مستوى 0.05 أو مستوى دلالة 0.01.

ب-الثبات :

وقد تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وذلك حسب معدل إرتباط البنود فيما بينها كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (13): يوضح معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس.

عدد البنود	ألفا كرونباخ
46	0.830

يتبين من النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ قدر ب(0.830) وهي قيمة عالية، مما يدل على أن الأداة تتمتع بثبات مناسب ويمكن الوثوق به .

6-الأساليب الإحصائية المستخدمة بالدراسة :

تعتبر الأساليب الإحصائية ذات أهمية بالغة إذ لا يمكن لأي باحث إنهاء بحثه والتأكد من فرضياته دون الإستعانة بها، فبعد تطبيق أداة البحث والمتمثلة في مقياسين: مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الصلابة النفسية، على عينة الدراسة ثم إدخال البيانات بإستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS.V20) ، وذلك بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي .
- الإنحراف المعياري.
- التكرارات والنسب المئوية .
- ألفا كرونباخ.
- إختبار ت.
- المدى .
- معامل الإرتباط بيرسون .
- إختبارتحليل التباين الثنائي (Two-way Anova).

7- حدود الدراسة :

- الحدود البشرية : الطالبات اللاتي يجمعن بين الدراسة والعمل في جامعة غرداية .
- الحدود المكانية : طبقت الدراسة الحالية في جامعة غرداية.
- الحدود الزمنية : تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام.

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج

فرضيات الدراسة

تمهيد

- عرض نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها
- الاستنتاج العام
- اقتراحات والتوصيات

تمهيد :

في الفصل الأخير سيتم عرض النتائج المتحصل عليها من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في شكل جداول والتعليق عليها وتحليلها، وهذا للتأكد من صحة الفرضيات وتفسيرها استناداً على الإطار النظري والدراسات السابقة .

1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1-1 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على أنه "يوجد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى الطالبة العاملة" وللإجابة على هذه الفرضية تم تحديد مستويات للضغوط المهنية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة).

وذلك بناء على القاعدة الإحصائية الآتية:

(المدى = أعلى درجة - أقل درجة / عدد المستويات)

الحد الأعلى - الحد الأدنى = $104 - 26 = 78 / 3 = 26$ وبناء على ذلك كانت كالاتي :

$104 - 26 = 78$ بمعنى الطالبات المتحصلات على درجة 78 فأكثر لديهن مستوى ضغط مهني مرتفع.

$78 - 26 = 52$ بمعنى الطالبات المتحصلات على درجات ما بين 52 إلى 77 لديهن مستوى ضغط مهني متوسط

$52 - 26 = 26$ بمعنى الطالبات المتحصلات على درجات ما بين 26 إلى 51 لديهن مستوى ضغط مهني منخفض، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (14): يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرتفع	04	2.5%	65.31	5.75
متوسط	155	96.88%		
منخفض	01	0.62%		
المجموع	160	100%		

إنطلاقاً من نتائج الجدول أعلاه تبين أن أغلبية الطالبات العاملات لديهن مستوى متوسط من الضغوط المهنية وذلك بنسبة 96.88% من مجموع أفراد العينة وهي أعلى نسبة في الجدول، كما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي الذي قدرت بـ (65,31) التي تقع في المستوى المتوسط، وتأتي بعدها نسبة تقدر بـ 2.5% من الطالبات لديهن مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، والقيمة الأقل في

الجدول ممن لديهن مستوى منخفض من الضغوط المهنية تُمثله طالبة واحدة فقط وقدرت بنسبه بـ 0.62%، وعليه نرفض صحة الفرضية التي تقول بوجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، ونقبل بالفرض الذي يقرّ بوجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.

ويمكن إرجاع سبب هذه النتيجة إلى عدة عوامل منها العوامل الخارجية المحيطة بطالبة العاملة والمتمثلة في صعوبة العمل لدى كل واحدة منهن، فهن يزاولن مهن مختلفة تمثلت في (ممرضات، ومعلمات، وإداريات، سكرتيرات...)، فطبيعة عملهن وصعوبته يزيد من مستويات الضغط والتوتر النفسي لديهن.

كما قد نرجعه إلى ضيق الوقت والعمل الزائد عن طاقتهم وصعوبة التوفيق بينه وبين الدراسة الجامعية ناهيك عن مسؤوليات الشخصية في المنزل وكثرة الأعباء، التي تسبب لهن الحيرة والضغط والإرهاق الجسماني والنفسي، وقد يؤدي بهن إلى الإصابة بعدة أمراض عضوية و نفسية، وهذا ما أوضحته دراسة جيسمن هوستال(1979) " علاقة الضغوط المهنية وأثرها على الصحة الجسمية مثل الإصابة بالذبحة الصدرية، قرحة المعدية، الحكة الجلدية، السعال، ضغط الدم مرض القلب.(المشعان، 1994، ص137)

أما العوامل الداخلية فهي تعود إلى ذاتية الطالبة العاملة والمتمثلة في دافعيته ومستوى الفاعلية الذاتية، وما تكتسبه من خبرة في عملها ومهارة تجعلها تطور من سلوكياتها الإيجابية التي تساعدها على مواجهة وتحمل الضغوط.

ولعل كذلك ظهور مستوى متوسط من الضغوط دون المرتفع راجع إلى الدعم الاجتماعي، الذي تحظى به بعض الطالبات العاملات في عملهن من طرف المسؤولين والزملاء، ساعدت هذه الأخيرة في خفض حدة هذه الضغوط.

وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة Boyland(2011) على وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية .

بينما اختلفت مع دراسة خليل حجاج (2007) حيث بينت نتائج دراسته وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية عند الممرضين، كما اختلفت أيضا مع دراسة السباعي (2008) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الضغوط المهنية منخفض وذلك عند الإداريات والفنيات السعوديات

العاملات، وربما يرجع هذا الاختلاف في نتائج دراستنا مع هذه الدراسات إلى نوع الوظيفة الممارسة، وإلى طبيعة العينة والبيئة التي طبقت فيها الدراسة.

1-2 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية أنه " يوجد مستوى متوسط للصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة ". وللإجابة على هذه الفرضية تم تحديد مجال لمستويات الصلابة النفسية (مرتفعة - متوسطة - منخفضة)

وذلك بناء على القاعدة الإحصائية الآتية :

(المدى = أعلى درجة - أقل درجة / عدد المستويات)

الحد الأعلى - الحد الأدنى = $138 - 46 = 92 / 3 = 30.66$ بالتقريب 31 بمعنى

$138 - 31 = 107$ بمعنى الطالبات المتحصلات على درجة 107 فأكثر لديهن مستوى مرتفع من الصلابة النفسية

$107 - 31 = 76$ بمعنى الطالبات المتحصلات على درجات ما بين 76 إلى 106 لديهن مستوى متوسط من الصلابة النفسية

$76 - 31 = 45$ بمعنى الطالبات المتحصلات على درجات من 45 إلى 75 لديهن مستوى ضعيف من الصلابة النفسية، والنتائج موضحة في الجدول الآتي :

الجدول (15) : يوضح مستوى الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرتفع	121	75.63%	107.16	9.54
متوسط	39	24.37%		
منخفض	00	0%		
المجموع	160	100%		

إنطلاقاً من نتائج الجدول أعلاه تبين أن أغلبية الطالبات العاملات لديهن مستوى مرتفع من الصلابة النفسية وذلك بنسبة 75.63% من مجموع أفراد العينة وهي أعلى نسبة في الجدول، كما

تؤكد قيمة المتوسط الحسابي الذي قدرت ب(16,107) التي تقع في المستوى المرتفع، وتأتي بعدها مباشرة نسبة تقدر ب 24.37% من الطالبات العاملات لديهن مستوى متوسط من الصلابة النفسية، في حين نجد مستوى منخفض من الصلابة نسبته معدومة، وعليه نرفض صحة الفرضية التي تنص بوجود مستوى متوسط من الصلابة، ونقبل بالفرض البديل الذي يقَر بوجود مستوى مرتفع من الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة .

ويمكن إرجاع سبب هذه النتيجة إلى أن الطالبات العاملات لديهن ثقة كبيرة بأنفسهن فهن يعتمدن على أنفسهن في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة بتحمل المسؤولية ويعتقدن أن ما يطرأ على جوانب حياتهن من تغيير هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا وإعاقة لهن، وهذا ما نجده من خصائص الأفراد ذوي الصلابة النفسية المرتفعة، وما يؤكد أُلريد وسميث (1989) إلى أن الأشخاص الأكثر صلابة أفضل مقاومة للأمراض التي تحدثها مشاكل الحياة المختلفة، ويرجع هذا لأسلوب تفكيرهن التكيفي الذي يؤدي إلى خفض مستوى الإثارة الفيسيولوجية لديهن، كما يتميز الأشخاص الأكثر صلابة باستخدام جملا إيجابية في التعبير عن الذات حتى في ظل أكثر الظروف تهديدا. (Allerd & Smith ,1989 p257)

ورغم ما تتعرض له الطالبة العاملة من ضغوط ومشاكل في عملها ودراستها ومن ضغوط الحياة بشكل عام إلا أنها تتمتع بالصلابة المرتفعة ويمكن تفسير هذا على أن جهاز النفسي لديهن قد تطور على تحمل المصاعب والضغوط والتهديدات، ويمكن القول أن الصلابة النفسية تتكون لدى المرأة عبر مراحل حياتها وبالتالي فإن ظروفها المعيشية وما مرت به من أحداث وعوامل قد يكون لها أثر البالغ في زيادة درجة الصلابة النفسية لديهن .

وقد اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015) حيث توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الصلابة النفسية، وقد يرجع السبب في اختلاف النتائج إلى طبيعة البيئة التي طبقت عليها الدراسة وخصائص العينة.

1-3 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة أنه : "توجد علاقة دالة احصائيا بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة "

وللكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم توصل إليها :

الجدول (16) : يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
الصلابة النفسية	107.16	9.54	-0.100	0.209
الضغوط المهنية	65.31	5.75		

يوضح نتائج الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة قدر

بـ 0.100 - عند مستوى دلالة 0.209 وهو مستوى أكبر من 0.05، بمعنى لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية عند أفراد عينة الدراسة، ولكن توجد علاقة عكسية ضعيفة بين المتغيرين بمعنى آخر تتأثر الضغوط المهنية عند الطالبات العاملات بمستوى الصلابة النفسية لديهن، يعني أن هناك عوامل أخرى تتحكم في العلاقة بين المتغيرين، وعليه نرفض الفرضية التي تنص بوجود علاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية ونقبل بالفرض الصفرى الذي يقرّ بعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة الدراسة.

ويمكن إرجاع سبب هذه النتيجة بأن هناك عوامل كثيرة تتحكم في العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية، وقد يرجع للدعم الإجتماعي والذي يتمثل بالمساندة من طرف الزملاء ورؤساء العمل، وهذا ما تبين لنا من خلال النتائج أن الدعم الإجتماعي ساعد في خفض مستويات الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة، كما قد يرجع للتوافق الزوجي بالنسبة للعملات المتزوجات، فقد بينت دراسة أسماء ابراهيمي (2015/2014) صحة هذا بوجود علاقة إرتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى المرضات والمعلمات، إضافة إلى الصحة الجسمية للطالبة العاملة، وهذا ما أشارت إليه دراسة جيسمن هوستال(1979) " علاقة الضغوط المهنية وأثرها على الصحة الجسمية، كذلك الصحة النفسية للعاملة بحيث أكدت دراسات في ميدان التربية والصحة النفسية أن ضغوط العمل على جانب كبير من الأهمية في تأثيره على حياة الأفراد والجماعات، حيث أن ضغوط العمل يمكن أن تزيد من التوتر وتخفض الرفاهية الشخصية. (عباس، 2010، ص168)

وكذا الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي له الأثر البالغ حيث أكدت دراسة حجاج (2007) ذلك على وجود علاقة عكسية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي وكذا الانتماء الوظيفي، أيضا الإستقرار في العمل والحرية والإستقلالية، وكذا الظروف الفيزيائية في العمل، كل هذه العوامل لها الأثر البالغ على الصلابة النفسية للطالبة العاملة.

1-4 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الثالثة أنه: "لا توجد فروق دالة احصائيا في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما "

ولحساب نتائج الفرضية تم إستخدام إختبار مان أنوفا Two-way Anova الذي يعتمد على حساب الفرق في المتوسطات بين المجموعات والتفاعل بينها، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يوضح نتائج الفروق في الضغوط المهنية بحسب الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينها

مستوى الدلالة	الفرق	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0,043	4,151	134,427	1	134,427	الحالة الاجتماعية
0,714	0,338	10,954	2	21,908	الخبرة المهنية
0,212	1,565	50,686	2	101,372	الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن متوسط المربعات بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية قدر

ب (134,427) بدرجة حرية (1)، في حين بلغ متوسط المربعات بالنسبة للخبرة المهنية ب(10,954) وبدرجة حرية (2)، أما بالنسبة للتفاعل بين الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية فقد قدر متوسط مربعات ب(50,686) بدرجة حرية (2)، كما تبين النتائج أن هناك فروق في متوسط مربعات الضغوط المهنية بحسب الحالة الاجتماعية عند مستوى 0.04 بينما لا توجد فروق بحسب

الخبرة المهنية ، والتفاعل بين الحالة الاجتماعية و الخبرة المهنية لأن مستوى الدلالة لكل منهما كان على التوالي (0,714 و 0.212) وهي قيم أكبر من مستوى 0.05 .

وللإجابة أيضا على الفرضية، تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للحالة الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للحالة الاجتماعية في مقياس الضغوط المهنية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	المتغيرات
6,28	64,33	78	عزباء
5,06	66,24	82	متزوجة
5,75	65,31	160	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الفروق في الحالة الاجتماعية جاءت لصالح المتزوجات بمتوسط حسابي قدر بـ 66,24 وانحراف معياري قدر بـ 5,06.

وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتق الطالبة العاملة المتزوجة أكثر من العزباء، فالطالبة العاملة المتزوجة لديها مسؤوليات تجاه زوجها، ورعاية الأبناء والحرص عليهم وعلى تعليمهم، ناهيك عن مشاغل ومتطلبات المنزل، فهي مطالبة بالتوفيق بين جميع المستويات بالتزامها بالنمط الدراسي بالجامعة ونمط العمل بالوظيفة وعملها ومسؤوليتها كزوجة وربت بيت لأبنائها ومع ضيق الوقت، سبب لها الحيرة والضغط، وقد يترتب عنه آثار سلبية على صحتها النفسية والجسدية وعلى حياتها الأسرية، وقد ثبت أن المرأة العاملة تكون أكثر عرضة للقلق والإكتئاب خاصة إذا كانت أم لأطفال صغار، فهي تدفع ثمن عملها من راحتها وأعصابها. (حمدي الفرماوي، 2009، ص 197)

اختلفت نتائج دراستنا مع ما توصلت إليه نتائج دراسة العتيبي (2000) حيث بينت نتائجه إلى عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث حسب حالتهم الاجتماعية، وكذا اختلفت مع دراسة خليل حجاج (2007) حيث توصلت نتائجه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية لدى

ممرضين، وقد يرجع سبب التباين بين نتائج دراستنا ونتائج الدراسات الأخرى إلى طبيعة العينة وظروفها البيئية التي تعيشها.

كما بينت النتائج من الجدول رقم (17) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، ويمكن أن نرجع السبب إلى تساوي الضغوط التي تتعرض لها الطالبة العاملة في العمل مهما كانت مدة الخبرة لديها، فطالبة العاملة الأقل خبرة تكون أكثر عرضة للإجهاد والتعب وشعور بتدني الإنجاز الشخصي، مما يسهم في تعرضها للضغوط المهنية، بينما الطالبة العاملة الأكثر خبرة فإن متطلبات الحياة الكثيرة وزيادة حجم المسؤوليات المطلوبة منها تجعل من السهل تعرضها للإحباط والتوتر مما يسبب لها ضغوط مهنية .

ولقد إتفقت هذه النتيجة مع نتائج عدة دراسات نذكر منها دراسة العتيبي (2000)، ودراسة خليل حجاج (2007)، ودراسة Boyland (2011)، بحيث إشتكرت في عدم وجود فروق في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

كما أظهرت النتائج من الجدول رقم (17) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية التفاعل بينهما، وقد نرجع السبب إلى أن الطالبة العاملة سواء كانت متزوجة أم عزباء ذات أقدمية في العمل أو لا متشابهات نسبيا في مستوى الضغوط المهنية وهذا راجع لمعايشتهن لنفس الظروف والمصاعب داخل بيئة العمل وكذا اشتراكهن لنفس الحياة والنمط الدراسي داخل الحرم الجامعي.

1-5 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الثالثة أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما"

الجدول رقم (19): يوضح نتائج الفروق في الصلابة النفسية بحسب الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينها

مستوى الدلالة	الفرق	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0,325	0,973	84,168	1	84,168	الحالة الاجتماعية
0,047	3,114	269,247	2	538,495	الخبرة المهنية
0,085	2,500	216,206	2	432,412	الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية

من خلال الجدول أعلاه الخاص باختبار مان أنوفا Two-way Anova الذي يعتمد على حساب الفرق في المتوسطات بين المجموعات والتفاعل بينها يتبين لنا أن هناك فروق في متوسط الصلابة النفسية بحسب الخبرة المهنية عند مستوى 0.04 بينما لا توجد فروق بحسب الحالة الاجتماعية، والحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما لأن مستوى دلالة لكل منهما على التوالي قدر ب(0.325 و 0.085) وهي قيم أكبر من مستوى 0.05 .

وللإجابة أيضا على الفرضية، تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للخبرة المهنية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للخبرة المهنية في مقياس الصلابة النفسية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	المتغيرات
8,42	109,51	64	أقل من (5 سنوات)
10,37	105,58	55	بين(5-10 سنوات)
9,49	105,61	41	أكثر من (10 سنوات)
9,5436	107,163	160	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الفروق في الخبرة المهنية جاءت لصالح أقل من

(5 سنوات) بمتوسط حسابي قدر ب 109.51 وبانحراف معياري قدر ب 8.42.

وقد يرجع سبب هذه النتيجة أن الطالبات العاملات اللاتي مدة خبرتهن أقل من (5) سنوات يتمتعن بصلابة نفسية أكثر من اللاتي خبرتهن ما بين (5-10) سنوات، وأكثر من (10) سنوات، ونفسر ذلك أنهن مفعمات بالطاقة والنشاط وأكثر قدرة على مواجهة التحديات، وذلك لأنهن في بداية مشوارهن فهن يسعن إلى بناء حياتهن، والحصول على الإستقلالية المادية والإحترام من قبل أفراد المجتمع، والنهوض بمستقبل مبهج، فبدلك نجد نسبة الصلابة عندهن مرتفعة، بعكس اللاتي خبرتهن ما بين (5-10) سنوات، و (10) سنوات فأكثر فنجد أن مصاعب الحياة قد أرهقت كاهلهن وحياتهن غلبت عليها طابع الروتين .

إختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة نجاح مصطفى سعيد عواد (2015) بحيث توصلت نتائج دراستها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية في المصنع على الدرجة الكلية للصلابة النفسية وبعدي الالتزام والتحدي، في حين تبين وجود فروق في بعد (التحكم) لصالح المبحوثات اللواتي مدة خبرتهن في المصنع (أكثر من 10 سنوات)، ويرجع السبب الإختلاف لعينة الدراسة بحيث كانت عينة دراستهم عاملات بمصانع الأغذية، وكذا قد يرجع الإختلاف للبيئة التي أجريت فيها الدراسة .

كما أظهرت النتائج من الجدول رقم (19) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، ويمكن أن نرجع السبب أن الصلابة النفسية تتكون لدى المرأة عبر مراحل حياتها وبالتالي فإن ظروفها المعيشية وما مرت به من أحداث وعوامل قد يكون لها أثر البالغ في مستوى الصلابة النفسية لديها، ومن هنا يمكن أن نفسر أن الطالبة العاملة متزوجة نجدها تتحمل مصاعب العمل، والدراسة، ومسؤوليات الزوج والأبناء، مما يسهم في تشكل قوة الصلابة النفسية لديها، وكذا الطالبة العاملة العزباء نجدها تتحمل مصاعب العمل، والدراسة، وكذا متطلبات الحياة الكثيرة، جعلتها ترفع من مستوى الصلابة النفسية لديها لمواجهة هذه الصعوبات، وبهذا نفسر تشابه مستوى الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة .

إنفقت هذه النتيجة لدراستنا مع عدة نتائج دراسات أخرى نذكر من بينها: دراسة لولوة حمادة وعبد اللطيف (2002)، دراسة نجاح عواد (2015)، بعدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسط الصلابة النفسية يعزى لمتغير الحالة الإجتماعية .

كما أظهرت النتائج من الجدول رقم (19) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية التفاعل بينهما، ونرجع السبب أن الطالبة العاملة سواء المتزوجة أو العزباء ذات خبرة أقل من (5) سنوات أو أكثر من (10) سنوات كلهن متشابهات نسبيا في مستوى الصلابة النفسية، وهذا راجع إلى رغبتهن الكبيرة في تحقيق أهدافهن فكل واحدة منهن تطمح إلى إكمال دراستها، وقيام بعملها بأكمل وجه، فقد تبين أنهن يمتلكن مستوى مرتفع من الصلابة النفسية .

الإستنتاج العام

الإستنتاج العام:

تندرج الدراسة الحالية، ضمن الدراسات النفسية والتي تناولت موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة بجامعة غرداية .
ومن خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضيات، يتضح لنا أن الدراسة الراهنة حاولت تحقيق أهدافها بطرق إحصائية مختلفة، حيث كشفت عن عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين متغيرات الدراسة المذكورة آنفا .

ومن تم الخروج بالنتائج التالية :

- مستوى متوسط في الضغوط المهنية لدى الطالبات العاملات.
- مستوى مرتفع في الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة
- عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة الدراسة
- لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما، فقد تحققت الفرضية بشكل جزئي حيث توصلنا أن هناك فروق في متوسط الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وذلك لصالح المتزوجات.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية والتفاعل بينهما، فقد تحققت الفرضية بشكل جزئي حيث توصلنا أن هناك فروق في متوسط الصلابة النفسية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وذلك لصالح أقل من (5 سنوات).

الإقتراحات والتوصيات :

تأسيسا على نتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكننا تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي نتمنى أن تؤخذ بعين الإعتبار:

- تخفيف ساعات العمل بالنسبة للطالبة العاملة بإعتبارها مرتبطة بمسؤوليات والتزامات دراسية وأسرية.
- القيام بدراسات أخرى حول متغير الضغط المهني وكذا متغير الصلابة المهنية لما لهما من أهمية بالغة، فهما يمسان العنصر البشري الذي هو أهم عنصر في دفع عجلة التقدم.
- تدريب أطر مهنية متخصصة قادرة على تقديم الإرشادات اللازمة للعاملين قصد تدريبهم على تقنيات التعامل مع الضغوط.
- ضرورة عمل برنامج إرشادي مقترح لخفض الضغوط المهنية وتعزيز الصلابة النفسية.
- العمل على دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية ومتغيرات أخرى مثل المساندة الاجتماعية، والصحة النفسية والجسمية ومعرفة مدى تأثيرها على الضغوط.
- عمل برنامج إرشادي ديني في تحسين الصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة والمرأة العاملة بشكل خصوص.
- العمل على تخفيف أعباء العمل التي تتسبب في الضغوط وذلك بتوجيه العاملات توجيهها صحيحا نحو عملهن وذلك بحسب القدرات والمؤهلات العلمية وميولهن الشخصي حتى يزيد إهتمام والابتكار لديهن.
- أن تستفيد الطالبة العاملة من العطلة وخاصة السنوية المتاحة للراحة والإستجمام بعيدا عن الجو المحيط بالعمل والاهتمام بالتغذية الصحية المناسبة للجسم والاستمتاع بالحياة العائلية والاجتماعية وتبادل الزيارات بين الزملاء لتحسين علاقات الاجتماعية بينهن حتى تتمكن من التنفيس عن توترات المرأة وضغوطها وإشباع حاجاتها المختلفة لتحقيق الذات وبناء علاقاتها الاجتماعية.

المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

أولاً: باللغة العربية :

أ-الكتب :

- 1- أحمد ماهر، (2001) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر .
- 2- أحمد ماهر، (2004)، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط3، الاسكندرية، الدار الجامعية، مصر.
- 3- أديب محمد الخالدي، (2009)، الصحة النفسية، ط3، دار وائل، عمان-الأردن.
- 4- إبراهيم مروان عبد المجيد، (2000)، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 5- الهاشمي لوكيا وفتيحة بن زروال (2006)، الإجهاد مخبر التطبيقات التربوية والنفسية، دار الهدى للطباعة والنشر، قسنطينة، الجزائر .
- 6- حسين حريم، (2004)، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان .
- 7- حسين حريم، (2009)، السلوك التنظيمي، ط3، دار حامد للنشر، عمان، الاردن.
- 8- راوية محمد حسن، (1999)، السلوك في المنظمات، د.ط، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية .
- 9- سعد عبد الرحمان، (2008)، القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط5، دار الفكر العربية، مصر .
- 10- شعبان علي حسن السيسي، (2002)، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية .
- 11- صلاح الدين عبد الباقي، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعية للنشر الجديدة، الإسكندرية .
- 12- طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين، (2006)، استراتيجية إدارة لضغوط التربية والنفسية، ط1، دار الفكر، عمان، الأردن.

- 13- عبد الرحمان بن أحمد محمد هيجان، (1998)، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها، معهد الادارة العامة، الرياض.
- 14- عماد مخيمر، (2002)، مقياس الصلابة النفسية، مكتبة أنجلو المصرية .
- 15- علي عسكري، (2003)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط3، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- 16- علي محسن عطية، (2009)، البحث العلمي في التربية - مناهجه - أدواته - وسائله الإحصائية، دار المناهج للنشر والتوزيع ،عمان.
- 17- عويد المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح، ط1، الكويت .
- 18- فتيحة بن زروال، (2003)، العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد والعنف والمجتمع مداخل معرفية متعددة المال الملتقى الدولي الأول، دار الهدى للطباعة والنشر جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 19- فاروق السيد عثمان، (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 20- فاروق عبده فلية والسيد محمد عبد المجيد، (2005)، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطبع، عمان .
- 21- محمد الجوهري وعبد الله الخريجي، (1997)، طرق البحث الإجتماعي، د. ط، دار المعرفة الجامعية.
- 22- محمود عبد الفتاح رضوان، (2011)، الأساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر .
- 23- ماجد بهاء الدين السيد عبيدة، (2008)، الضغط النفسي و مشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان.
- 24- محسن الخضيرى، (1991)، الضغوط الإدارية، مكتبة مدبولي، القاهرة.
- 25- محمود سلمان العميان، (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان.
- 26- محمد قاسم عبد الله، (2001)، مدخل إلى الصحة النفسية، ط1، دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، الأردن .

- 27- محمد صالح الحناوي وآخرون، (1999)، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية لطبع والنشر والتوزيع، مصر.
- 28- محمد الجاسم العبيدي، (2011)، علم النفس الشخصية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 29- محمد عبيدات ومحمد أبو نصار وآخرون، (1999)، منهجية البحث العلمي - القواعد-المراحل-والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، الأردن.
- 30- محمد برو ، (2014)، الموجه في المنهجية العلوم الإجتماعية، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 31- يونس كروا العزاوي، (2008)، مقدمة في المنهج البحث العلمي، دار دجلة، الأردن.
- ب- المجالات العربية :
- 1- أنور حسين سحراء، (2013)، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء لدى الموظفين، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية ، العدد 36، ص 36
- 2- تهييد عادل البيرقدار، (2011)، الضفط النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلبة كلية التربية، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد 11، العدد 1، مصر، ص 32
- 3- خديجة عاشور، (2012)، ضغوط العمل -النظريات والنماذج -، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 203
- 4- زهير الصباغ، (1981)، ضفط العمل، المجلة العربية للإدارة، مجلد 5، العدد 1، عمان، ص 29.
- 5- سيد أحمد البهاص، (2002)، النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية ،مجلد 31، العدد 1، جامعة طنطا ،ص 391.
- 6- صالح السعد و مراد درويش، (2008)، أسباب ونتائج ضغوط العمل في البيئة المراجعة السعودية دراسة استكشافية، مجلد 22، العدد 1، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ص 71.

- 7- علي العكروف و عادل بغزة، (2018)، قراءة احصائية تقييميه في سيرورة تطور مشاركة المرأة الجزائرية في القوة العمل، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 14، ص 372.
- 8- عماد مخيمر، (1997)، الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة في العلاقة بين الضغوط وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 17، المجلد 7، ص 14.
- 9- عماد مخيمر، (1996)، إدراك القبول / الرفض الوالدي وعلاقته بالصلابة النفسية لطلاب الجامعة، مجلة دراسات نفسية، مجلد 6، العدد 2، ص 276-284.
- 10- ليلى مكاك و ابراهيم الذهبي، (2015)، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، ص 184.
- 11- لولوة حمادة و حسن عبد اللطيف، (2002)، الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة، مجلة الدراسات النفسية، مجلد 12، العدد 2، ص 233-237.
- 12- مدحت الطاف عباس، (2010)، الصلابة النفسية كمنبئ بخفض الضغوط النفسية والسلوك العدواني لدى معلمين المرحلة الاعدادية، المجلة العلمية، كلية التربية بأسوان جامعة جنوب الوادي، المجلد 26-العدد الأول-الجزء الثاني، ص 177-189.
- 13- مجدي محمود فهميم، (2007)، بناء مقياس الصلابة النفسية لمعلمي التربية الرياضية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد 2، ص 75.
- 14- نبيل دخان و بشير الحجار، (2006)، الضغوط النفسية لدى طالبة الجامعة الاسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية، مجلة الجامعة الاسلامية، المجلد 14، العدد 2، السعودية، ص 373.
- 15- وفيه الهنداوي، (1994)، استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل، مجلة الاداري، العدد 58، ص 101.

مذكرات جامعية :

1-مذكرات دكتوراه:

- 1- باهي سلامي، (2008)، مصادر الضغوط المهنية الاضطرابية لدى مدرسي الابتدائي المتوسط والثانوي، مذكرة دكتوراه، في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر.
 - 2- سامية ابريغم، (2012)، إدراك الأبناء لأساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بأمن النفسي، دراسة ميدانية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية، مذكرة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
 - 3- محمد بن رشيد صيدم، (2012)،فاعلية البرنامج الارشادي نفسي لتنمية الصلابة النفسية لدى مدمني المخدرات، مذكرة دكتوراه، جامعة النايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا، الرياض.
- 2-مذكرات ماجستير :
- 1- أحمد بن عبد الله محمد العياني، (2012)، الصلابة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة لدى عينة من الطلاب الأيتام والعاديين،مذكرة ماجستير ،جامعة أم القرى، السعودية .
 - 2- دليلة عيطور، (1997)، الضغط النفسي الإجتماعي لدى الممرضين، مذكرة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر .
 - 3- زينب نوفل أحمد راضي، (2008)، الصلابة النفسية لدى أمهات الشهداء انتفاضة الاقصى وعلاقته ببعض المتغيرات، مذكرة ماجستير، الجامعة الاسلامية ،غزة.
 - 4- محمد بن رشيد صيدم، (2012)، فاعلية البرنامج الارشادي نفسي لتنمية الصلابة النفسية لدى مدمني المخدرات، مذكرة دكتوراه، جامعة النايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا ، الرياض.
 - 5- شاطر شقيق، (2009/2010)، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في العلوم التسيير، الجزائر.

- 6- عبد القادر سعيد بنات، (2009)، *ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الإتصال الفلسطينية في منطقة القطاع غزة*، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 7- عبد الرحمن أبو ندى، (2007)، *الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى طلبة جامعة الأزهر بغزى، الأقصى بقطاع غزة*، مذكرة ماجستير، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة.
- 8- عبد الله علي المرعي الشهري، (2015)، *الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة كلية التربية جامعة دمام*، مذكرة ماجستير، جامعة الملك فيصل كلية التربية، السعودية.
- 9- ولاء بسام حلوم، (2017/2016)، *الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى عينة من المهات السوريات النازحات الى المحافظة اللاذقية*، مذكرة ماجستير، جامعة تشرين كلية التربية، سوريا.
- 10- يوسف لعجالية، (2014-2015)، *مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة*، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس العمل وتنظيم، قسم علم النفس العمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- المراجع باللغة الأجنبية :

- 1- Allred. D., Smith, W.(1989). **The hardy personality cognitive and physiological responses to evaluative threat**, *Journal of Personality and Social Psychology* ,50(1)
- 2- Boudaren .Mohamed,-**Le Stress-entre bien être et souffrance-BERTI** Edition
- 3- Florian ,V.,Mikulincer,M,and Taubaman ,O.(1995) : " Does Hardiness Contribute to Mental Health During A Stressful Real Life Situation?The Roles of Appraisal and Coping ,**Journal of Personality and Social Psychology** ,Vol.69,No.4.
- 4- Garson M (1998) : stress in gradnatc student's UMI published, doctoral disseretation, Adler school of professional psychology.
- 5- .Hydon, (1986) : " **The Pleasures of Psychological Hardiness**" , New York ,New American Library

- 6- Kobasa S.C. (1979). Stressful life events, **Journal personality and Social Psychology**.
- 7- Kobasa, S., Puccetti, M.(1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (4)
- 8- Kobasa : Suzann C. & et. al. (1982). Personality and exercise as buffers in the stress-illness relationship, *Journal of Behavioral Medicine* , Vol.5, No.4
- 9- Kobasa , S.C.,Maddi ,S.R.,& Courington,S.(1981),Personality and constitution as mediators in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behavior*.
- 10- Lazarus ,R. (1993) . From psychological stress to the emotions : A history of changing outlooks. *Annual Reviews of Psychology*
- 11- Maddi, S., Khoshaba, D. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*
- 12- Maddi, S., Khoshaba, D. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*
- 13- Seley, H. (1976). *The stress of life*, New York: MC Graw- Hill. Canada
- 14- Scheier,M., Carver ,C.(1987). Dispositional optimism and physical well -bein;
 - a. the influence of generalized outcome expectancies on health , *Journal of Personality*,55
- 15- Wiebe,D.J.,(1991) : " Hardiness and Stress Moderation : A Test Proposed Mechanisms" **Journalof Personality and Social Psychology** ,Vol.60,No.1

الملاحق

الملحق (01): المقياس

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

في إطار إعداد مذكرة لنيل الماستر في علم النفس المدرسي بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة" إرتأينا أن نقدم لكم مجموعة من العبارات التي تخدم موضوع البحث من الجانب التطبيقي، وعليه نرجو منكم الإجابة عليها بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة والتي ترون أنها تعبر عن شعوركم بصدق، علما أنه ليست هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، وتأكدوا أن إجاباتكم ستبقى في سرية تامة لا تستخدم إلا في البحث العلمي نشكركم على تفهمكم ومساعدتكم لنا .

تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير

أولاً: البيانات الأولية: ضعي الإشارة (X) حول الصفة التي تنطبق حالتك :
الحالة الاجتماعية :

1- عزباء () 2- متزوجة ()

الخبرة المهنية :

- أقل من (5 سنوات) () 2- بين (5-10) سنوات () 3- أكثر من (10 سنوات) ()

ثانياً : مقياس الضغوط المهنية

الرقم	الفقرات	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق	موافق جداً
01	عملي يتطلب السرعة				
02	منصبي يطلب مني الكمية المفرطة في العمل				
03	لدي الوقت الكافي لممارسة عملي بإتقان				
04	تصليني طلبات متناقضة من الآخرين				
05	عملي يتطلب قدرات عقلية كبيرة				
06	عملي يتطلب التركيز بشدة لمدة طويلة				
07	مهمتي غالباً ماتنقطع قبل الإنهاء منها ثم علي العودة إليها لاحقاً				
08	وظيفتي مملوءة بالأحداث في كثير من الأحيان				
09	إرتباط منصبي بالمصالح الأخرى عادة ما يبطئ عملي				
10	وظيفتي تسمح لي بإتخاذ قرارات بمفردتي				
11	لدي حرية محدودة في ممارسة عملي				
12	توفر إمكانية التأثير في الطريقة التي يسير بها عملي				
13	في عملي أمارس مهام متكررة روتينية				

				14	عملي يتطلب مستوى عال من المؤهلات
				15	في وظيفتي لدي فرصة القيام بنشاطات متعددة ومتنوعة
				16	يتطلب عملي تعلم أشياء جديدة
				17	تتطلب وظيفتي أن أكون مبدع
				18	يسمح لي عملي بتطوير مهاراتي المهنية
				19	رئيسي يتمكن بسهولة من جعل الموظفين يعملون معا
				20	رئيسي يساعدني في أداء مهاممي
				21	الزملاء الذين أعمل معهم لديهم مؤهلات مهنية
				22	الزملاء الذين أعمل معهم يساعدونني في أداء مهنتي بأحسن وجه
				23	رئيسي يستمع ويهتم لما أقوله
				24	يسهر رئيسي على راحتنا في العمل
				25	الزملاء الذين أعمل معهم ودودون
				26	الزملاء الذين أعمل معهم يُظهرون الاهتمام بي

ثالثا : مقياس الصلابة النفسية

الرقم	العبارة	تنطبق دائما	تنطبق احيانا	لا تنطبق ق ابدا
1	مهما كانت العقبات فإنني استطيع تحقيق أهدافي			
2	أأخذ قراراتي بنفسي ولا أتملى عليا من مصدر خارجي			
3	أعتقد أن متعة الحياة وأثارها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها			
4	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم			
5	عندما أضع خططي المستقبلية فإنني أكون متأكدة من مقدرتي على تنفيذها			
6	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها			

7	معظم أوقات حياتي تضيع في أنشطة لا معنى لها
8	نجاحي في عملي يعتمد على مجهودي وليس على الحظ أو الصدفة
9	لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة مالا أعرفه
10	أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله
11	الحياة فرص وليس عمل وكفاح
12	أعتقد أن الحياة المثيرة هي التي تنطوي على مشكلات أستطيع أن أواجهها
13	لدى قيم ومبادئ معينة ألتزم بها وأحافظ عليها
14	أعتقد أن الفشل يعود الى أسباب تكمن في الشخص نفسه
15	لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني
16	لا يوجد لدي من الأهداف ما يدعو للتمسك بها أو الدفاع عنها
17	أعتقد أن كل ما يحدث لي هو نتيجة تخطيطي
18	المشكلات تستنفر قواي وقدراتي على التحدي
19	أبادر في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه
20	لا يوجد في الواقع شيء اسمه الحظ
21	أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي من ظروف وأحداث
22	أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لمشكلاته
23	أعتقد أن الصدفة والحظ يلعبان دوراً هاماً في حياتي
24	عندما أحل مشكلة أجد متعة في التحرك لحل مشكلة أخرى
25	أعتقد أن "البعد عن الناس غنيمة"
26	أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي
27	أعتقد ان مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على المثابرة
28	اهتمامي بنفسني لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء آخر

			أعتقد ان سوء الحظ يعود إلى سوء التخطيط	29
			لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي	30
			أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يخدم أسرتي أو مجتمعي	31
			اعتقد أن تأثيري ضعيف على الأحداث التي تقع لي	32
			أبادر في مواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها	33
			أهتم كثيراً بما يجري من حولي من قضايا وأحداث	34
			أعتقد أن حياة الأفراد تتأثر بقوى خارجية لا سيطرة لهم عليها	35
			الحياة الثابتة والساكنة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي	36
			الحياة بكل مافيها لا تستحق أن نحياها	37
			أعتقد أن الحياة التي لا تنطوي على تغيير هي حياة مملة وروتينية	38
			أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين وأبادر بمساعدتهم	39
			أعتقد أن لي تأثير قوي على ما يجري حولي من أحداث	40
			أتوجس من تغيرات الحياة فكل تغير قد ينطوي على تهديد لي ولحياتي	41
			أهتم بقضايا الوطن وأشارك فيها كلما أمكن	42
			أخطط لأمر حياتي ولا أتركها تحت رحمة الصدفة والحظ والظروف الخارجية	43
			التغير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح	44
			أغير قيمي ومبادئني اذا دعت الظروف لذلك	45
			أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث	46

الملحق رقم (02): النتائج الإحصائية للدراسة باستخدام حزمة spss

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البند 1	60	2,500	,8925	,1152
البند 2	60	2,883	,7386	,0953
البند 3	60	3,000	,6378	,0823
البند 4	60	2,183	,7917	,1022
البند 5	60	3,200	,6840	,0883
البند 6	60	3,133	,7912	,1021
البند 7	60	2,517	,9476	,1223
البند 8	60	2,750	,8562	,1105
البند 9	60	2,400	,9777	,1262

1- نتائج الخصائص السيكومترية:

أ- الصدق لمقياس الضغوط المهنية

بطريقة الصدق التمييزي :

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البند 1	4,339	59	,000	,5000	,269	,731
البند 2	9,264	59	,000	,8833	,693	1,074
البند 3	12,145	59	,000	1,0000	,835	1,165
البند 4	1,794	59	,078	,1833	-,021	,388
البند 5	13,590	59	,000	1,2000	1,023	1,377
البند 6	11,096	59	,000	1,1333	,929	1,338
البند 7	4,223	59	,000	,5167	,272	,761
البند 8	6,785	59	,000	,7500	,529	,971
البند 9	3,169	59	,002	,4000	,147	,653

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البند 10	60	2,467	,8727	,1127
البند 11	60	2,567	,9806	,1266
البند 12	60	2,167	,8061	,1041
البند 13	60	2,983	,7477	,0965
البند 14	60	2,850	,8601	,1110
البند 15	60	2,567	,9273	,1197
البند 16	60	3,183	,7477	,0965
البند 17	60	3,083	,9793	,1264
البند 18	60	1,833	,7628	,0985

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البند 10	8,580	59	,000	,9667	,741	1,192
البند 11	8,426	59	,000	1,0667	,813	1,320
البند 12	6,407	59	,000	,6667	,458	,875
البند 13	15,367	59	,000	1,4833	1,290	1,676
البند 14	12,157	59	,000	1,3500	1,128	1,572
البند 15	8,910	59	,000	1,0667	,827	1,306
البند 16	17,439	59	,000	1,6833	1,490	1,876
البند 17	12,524	59	,000	1,5833	1,330	1,836
البند 18	3,385	59	,001	,3333	,136	,530

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البند 19	60	2,133	,8530	,1101
البند 20	60	2,300	,8887	,1147
البند 21	60	1,883	,8654	,1117
البند 22	60	1,950	,7686	,0992
البند 23	60	2,133	,7912	,1021
البند 24	60	2,200	,8982	,1160
البند 25	60	1,817	,7009	,0905
البند 26	60	1,883	,7152	,0923

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البند 19	10,291	59	,000	1,1333	,913	1,354
البند 20	11,331	59	,000	1,3000	1,070	1,530
البند 21	7,907	59	,000	,8833	,660	1,107
البند 22	9,575	59	,000	,9500	,751	1,149
البند 23	11,096	59	,000	1,1333	,929	1,338
البند 24	10,349	59	,000	1,2000	,968	1,432
البند 25	9,026	59	,000	,8167	,636	,998
البند 26	9,566	59	,000	,8833	,699	1,068

ب- نتائج الثبات لمقياس الضغوط المهنية بطريقة ألفا كرونباخ :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,705	26

نتائج الصدق التمييزي لمقياس الصلابة النفسية:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
البند 1	60	2,433	,4997	,0645
البند 4	60	2,667	,5420	,0700
البند 7	60	2,583	,6455	,0833
البند 10	60	2,850	,4044	,0522
البند 13	60	2,817	,3902	,0504
البند 16	60	2,500	,6509	,0840
البند 19	60	2,400	,6689	,0864
البند 22	60	2,433	,6979	,0901
البند 25	60	1,800	,6840	,0883
البند 28	60	2,000	,7131	,0921
البند 31	60	2,600	,6689	,0864
البند 34	60	2,117	,7152	,0923
البند 37	60	2,450	,7231	,0934
البند 39	60	2,467	,6501	,0839
البند 42	60	2,033	,7584	,0979
البند 45	60	2,383	,8045	,1039

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 1.5					
	T	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
البند 1	14,467	59	,000	,9333	,804	1,062
البند 4	16,673	59	,000	1,1667	1,027	1,307
البند 7	13,000	59	,000	1,0833	,917	1,250
البند 10	25,857	59	,000	1,3500	1,246	1,454
البند 13	26,137	59	,000	1,3167	1,216	1,417
البند 16	11,900	59	,000	1,0000	,832	1,168
البند 19	10,422	59	,000	,9000	,727	1,073
البند 22	10,360	59	,000	,9333	,753	1,114
البند 25	3,398	59	,001	,3000	,123	,477
البند 28	5,431	59	,000	,5000	,316	,684
البند 31	12,738	59	,000	1,1000	,927	1,273
البند 34	6,678	59	,000	,6167	,432	,801
البند 37	10,176	59	,000	,9500	,763	1,137
البند 39	11,518	59	,000	,9667	,799	1,135
البند 42	5,447	59	,000	,5333	,337	,729
البند 45	8,505	59	,000	,8833	,676	1,091

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
البند 2	60	2,350	,6846	,0884
البند 5	60	2,433	,5928	,0765
البند 8	60	2,700	,5304	,0685
البند 11	60	2,200	,6840	,0883
البند 14	60	2,283	,6662	,0860
البند 17	60	2,233	,5928	,0765
البند 20	60	1,917	,5907	,0763
البند 23	60	1,867	,5957	,0769
البند 26	60	2,283	,6132	,0792
البند 29	60	2,017	,7477	,0965
البند 32	60	2,083	,5907	,0763
البند 35	60	2,050	,6223	,0803
البند 40	60	2,233	,6207	,0801
البند 43	60	2,500	,5966	,0770

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 1.5					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
البند 2	9,618	59	,000	,8500	,673	1,027
البند 5	12,196	59	,000	,9333	,780	1,086
البند 8	17,524	59	,000	1,2000	1,063	1,337
البند 11	7,928	59	,000	,7000	,523	,877
البند 14	9,108	59	,000	,7833	,611	,955
البند 17	9,582	59	,000	,7333	,580	,886
البند 20	5,464	59	,000	,4167	,264	,569
البند 23	4,768	59	,000	,3667	,213	,521
البند 26	9,895	59	,000	,7833	,625	,942
البند 29	5,353	59	,000	,5167	,324	,710
البند 32	7,650	59	,000	,5833	,431	,736
البند 35	6,846	59	,000	,5500	,389	,711
البند 40	9,151	59	,000	,7333	,573	,894
البند 43	12,984	59	,000	1,0000	,846	1,154

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
البند 3	60	2,617	,5237	,0676
البند 6	60	1,933	,7334	,0947
البند 9	60	2,433	,6207	,0801
البند 12	60	2,067	,6342	,0819
البند 15	60	2,717	,4903	,0633
البند 18	60	2,250	,6796	,0877
البند 21	60	2,117	,6402	,0827
البند 24	60	2,317	,7247	,0936
البند 27	60	2,617	,6132	,0792
البند 30	60	2,300	,7433	,0960
البند 33	60	2,417	,7656	,0988
البند 36	60	1,833	,7847	,1013
البند 38	60	2,167	,7628	,0985
البند 41	60	2,217	,6402	,0827
البند 44	60	2,700	,6189	,0799
البند 46	60	2,167	,7170	,0926

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 1.5

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
البند 3	16,515	59	,000	1,1167	,981	1,252
البند 6	4,577	59	,000	,4333	,244	,623
البند 9	11,647	59	,000	,9333	,773	1,094
البند 12	6,921	59	,000	,5667	,403	,731
البند 15	19,221	59	,000	1,2167	1,090	1,343
البند 18	8,548	59	,000	,7500	,574	,926
البند 21	7,461	59	,000	,6167	,451	,782
البند 24	8,729	59	,000	,8167	,629	1,004
البند 27	14,106	59	,000	1,1167	,958	1,275
البند 30	8,336	59	,000	,8000	,608	,992
البند 33	9,274	59	,000	,9167	,719	1,114
البند 36	3,290	59	,002	,3333	,131	,536
البند 38	6,769	59	,000	,6667	,470	,864
البند 41	8,671	59	,000	,7167	,551	,882
البند 44	15,019	59	,000	1,2000	1,040	1,360
البند 46	7,202	59	,000	,6667	,481	,852

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	60	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

خ- نتائج الثبات لمقياس الصلابة النفسية :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,830	46

ج- نتائج درجة الصلابة النفسية والضغط المهنية عند الطالبات العاملات :

Statistiques

		النفسية_الصلابة	المهنية_الضغط
N	Valide	160	160
	Manquant	0	0
Moyenne		107,163	65,3125
Ecart type		9,5436	5,75625

النفسية_الصلابة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	84,0	2	1,3	1,3	1,3
	85,0	2	1,3	1,3	2,5
	87,0	2	1,3	1,3	3,8
	88,0	1	,6	,6	4,4
	89,0	1	,6	,6	5,0
	90,0	3	1,9	1,9	6,9
	91,0	2	1,3	1,3	8,1
	92,0	2	1,3	1,3	9,4
	93,0	4	2,5	2,5	11,9
	95,0	4	2,5	2,5	14,4
	96,0	3	1,9	1,9	16,3
	97,0	3	1,9	1,9	18,1
	99,0	4	2,5	2,5	20,6
	100,0	4	2,5	2,5	23,1
	101,0	2	1,3	1,3	24,4
	102,0	4	2,5	2,5	26,9
	103,0	8	5,0	5,0	31,9
	104,0	5	3,1	3,1	35,0
	105,0	8	5,0	5,0	40,0
	106,0	8	5,0	5,0	45,0
	107,0	5	3,1	3,1	48,1
	108,0	5	3,1	3,1	51,2
	109,0	6	3,8	3,8	55,0
	110,0	4	2,5	2,5	57,5
	111,0	7	4,4	4,4	61,9
	112,0	7	4,4	4,4	66,3
	113,0	5	3,1	3,1	69,4
	114,0	3	1,9	1,9	71,3
	115,0	10	6,3	6,3	77,5
	116,0	7	4,4	4,4	81,9
	117,0	6	3,8	3,8	85,6
	118,0	9	5,6	5,6	91,3
	119,0	5	3,1	3,1	94,4
	120,0	5	3,1	3,1	97,5
	121,0	2	1,3	1,3	98,8
	122,0	1	,6	,6	99,4
	130,0	1	,6	,6	100,0

Total	160	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

المهنية_الضغوط

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 48,00	1	,6	,6	,6
52,00	1	,6	,6	1,3
53,00	2	1,3	1,3	2,5
54,00	3	1,9	1,9	4,4
55,00	2	1,3	1,3	5,6
56,00	1	,6	,6	6,3
57,00	4	2,5	2,5	8,8
58,00	3	1,9	1,9	10,6
59,00	5	3,1	3,1	13,8
60,00	7	4,4	4,4	18,1
61,00	9	5,6	5,6	23,8
62,00	8	5,0	5,0	28,7
63,00	11	6,9	6,9	35,6
64,00	14	8,8	8,8	44,4
65,00	13	8,1	8,1	52,5
66,00	14	8,8	8,8	61,3
67,00	6	3,8	3,8	65,0
68,00	10	6,3	6,3	71,3
69,00	11	6,9	6,9	78,1
70,00	8	5,0	5,0	83,1
71,00	6	3,8	3,8	86,9
72,00	7	4,4	4,4	91,3
73,00	2	1,3	1,3	92,5
74,00	3	1,9	1,9	94,4
75,00	2	1,3	1,3	95,6
76,00	1	,6	,6	96,3
77,00	2	1,3	1,3	97,5
78,00	2	1,3	1,3	98,8
80,00	1	,6	,6	99,4
81,00	1	,6	,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

د- نتائج علاقة بيرسون بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية:

Corrélations

		النفسية_الصلابة	المهنية_الضغوط
النفسية_الصلابة	Corrélacion de Pearson	1	-,100
	Sig. (bilatérale)		,209
	N	160	160
المهنية_الضغوط	Corrélacion de Pearson	-,100	1
	Sig. (bilatérale)	,209	
	N	160	160

ر-نتائج إختبارات الفروق :

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: المهنية_الضغوط

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	281,301 ^a	5	56,260	1,737	,129
Constante	626971,535	1	626971,535	19360,774	,000
الاجتماعية_الحالة	134,427	1	134,427	4,151	,043
المهنية_الخبرة	21,908	2	10,954	,338	,714
الخبرة_المهنية*الاجتماعية_الحالة	101,372	2	50,686	1,565	,212
Erreur	4987,074	154	32,384		
Total	687784,000	160			
Total corrigé	5268,375	159			

a. R-deux = ,053 (R-deux ajusté = ,023)

Descriptives

المهنية_الضغوط

	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,0	78	64,3333	6,28680	,71184	62,9159	65,7508	48,00	80,00
2,0	82	66,2439	5,06638	,55949	65,1307	67,3571	53,00	81,00
Total	160	65,3125	5,75625	,45507	64,4137	66,2113	48,00	81,00

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: النفسية الصلابة

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	1166,004 ^a	5	233,201	2,697	,023
Constante	1686170,139	1	1686170,139	19500,951	,000
الاجتماعية_الحالة	84,168	1	84,168	,973	,325
المهنية_الخبرة	538,495	2	269,247	3,114	,047
الخبرة المهنية*الاجتماعية_الحالة	432,412	2	216,206	2,500	,085
Erreur	13315,771	154	86,466		
Total	1851890,000	160			
Total corrigé	14481,775	159			

a. R-deux = ,081 (R-deux ajusté = ,051)

Descriptives

النفسية الصلابة

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					1,0	64		
2,0	55	105,582	10,3721	1,3986	102,778	108,386	88,0	122,0
3,0	41	105,610	9,4944	1,4828	102,613	108,607	84,0	121,0
Total	160	107,163	9,5436	,7545	105,672	108,653	84,0	130,0