

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم النفس والفلسفة والأرطفونيا
and Speech Therapy ، Philosophy ، Department of Psychology

M

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان
الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن
خلدون
دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون - تيارت -

إشراف:
د. مرزوقي محمد

إعداد:
بوحركات خيرة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر -أ-	أوبراهم ويزة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -أ-	مرزوقي محمد
مناقشا	أستاذ محاضر -أ-	حمدادة ليلي

الموسم الجامعي: 2024/2023

شكر وعرفان

الشكر أولاً للحق سبحانه وتعالى

الذي ألهمنا إختيار هذا الموضوع ويسر لنا السبل لفهمه وأمدنا بالعون حتى

أخرجناه إلى حيز الوجود

أتقدم بجزيل الشكر وجميل العرفان إلى الأستاذ الفاضل " مرزوقي محمد "

الذي أحتز بإشرافه على إعداد هذا العمل أدمو الله عز وجل أن يجزيه خير

الجزاء

كما لا أنسى توجيه الشكر إلى كل أساتذة قسم العلوم الإجتماعية الذين

لم يبخلوا بمعلوماتهم القيمة، إلى كل من قدم لي معلومة أو أسدى إلي نصيحة

كل التقدير والإحترام...

أسأل الله أن يوفقنا جميعاً لخدمة الدين والعلم إنه سميع مجيد

الإهداء

إلى من كرمهما الله في كتابه العظيم...

بسم الله الرحمن الرحيم : " ولا تقبل لهما أجر ولا تنهرهما وقل لهما قولا

كريما، واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما

رباني صغيرا "

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من علمني النجاح والصبر

إلى الذي لا ينساه قلبي...

أبي العنون

إلى التي حملتني وهنا على وهن أطال الله في عمرها

أمي الغالية

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي

أختي وإخواني

وأخيراً إلى كل من ساعدني وكان له دور من قريب أو بعيد

في إتمام هذه الدراسة، سائلة المولى عز وجل أن يجزي

الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بمديرية جامعة ابن خلدون تيارت، تمثلت عينة الدراسة في 80 موظف إداري تم اختيارهم بطريقة عشوائية، فيما يتعلق بالمنهج فقد اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي أما أدوات الدراسة فشملت :

استبيان خاص بالضغوط المهنية والذي تم تصميمه من طرف كرابية عائشة 2021 بالاعتماد على الدراسات السابقة

مقياس الصلابة النفسية من إعداد كوبازا، ترجمة :عماد مخيمر 2002، مقنن على البيئة الجزائرية من طرف الباحث بشير معمري

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت وجود مستوى متوسط للضغوط المهنية لدى أفراد العينة

وجود مستوى مرتفع في الصلابة النفسية لدى أفراد العينة

لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين طبيعة العمل والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت

لا توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط المنظمة والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين ضغوط محيط العمل والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت

Abstract:

the current study aims to identify the relationship between professional pressures and psychological solidity among administrative employees in the directorate of ibn khaldoun tiaret ,the study sample was represented 80 administrative employees who were selected in a intentional way.as for the curriculum a questionnaire for professional pressures.which was designed by krabia aicha 2021 based on previous studies

the scale of the psychological solidity of imad mohamed ahmed makhimar 2002. The study reached the following results the existence of a negative correlation between professional pressures and psychological solidity of employees in the ibn khaldoun university directorate

the presence of an average level of professional pressure among members of the sample

the presence of a high level in the psychological solidity of the sample members

there is no statistically significant correlation between the nature of work and the psychological solidity of employees in the directorate of ibn khaldoun

there is no correlation between the pressure of the organisation and the psychological solidity of the employees in the directorate of ibn khaldoun

there is a statistically significant correlation between the pressures of the work environment and the psychological solidity of the employees in the directorate of the ibn khaldoun Tiaret

فهرس المحتويات:

شكر وتقدير
إهداء
الملخص
قائمة المحتويات
قائمة الجداول
مقدمة أ
الفصل الأول: تقديم الدراسة
1. الإشكالية: 4
2. فرضيات الدراسة 5
3 أهداف الدراسة: 6
4 أهمية الدراسة: 6
المفاهيم الأساسية للدراسة: 6
6 الدراسات السابقة 7
التعقيب على الدراسات: 12
الفصل الثاني: الضغوط المهنية
1. تمهيد 15
2. تعريف الضغوط المهنية: 15
2. أنواع الضغوط المهنية: 15
4. مراحل الضغوط المهنية: 16
مصادر الضغوط المهنية: 17
آثار الضغوط المهنية: 27
خلاصة الفصل: 29
الفصل الثالث: الصلابة النفسية
1. تمهيد: 31

31	2. تعريف الصلابة النفسية
31	3. أبعاد الصلابة النفسية:
32	4. أهمية الصلابة النفسية
33	5. خصائص ذوي الصلابة النفسية:
35	خلاصة الفصل:
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
37	تمهيد:
37	منهج الدراسة:
37	المجتمع الأصلي للدراسة:
37	أهداف الدراسة الاستطلاعية:
38	لمحة تاريخية للجامعة:
40	الحدود الزمانية للدراسة الاستطلاعية
40	خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية
41	أدوات الدراسة
44	الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية:
44	صدق أداة الدراسة: صدق الاتساق الداخلي
47	الدراسة الأساسية:
47	مواصفات خصائص العينة:
48	الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
50	1. عرض النتائج:
54	2. مناقشة وتفسير النتائج:
57	عرض نتائج الفرضية العامة:
60	خاتمة:
61	اقتراحات وتوصيات
63	قائمة المراجع:
الملاحق	

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1.	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	41
2.	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	41
3.	عدد فقرات كل بعد من أبعاد الضغوط المهنية	42
4.	بدائل الإستبيان	42
5.	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط المهنية	43
6.	ثبات الأداة باستخدام ALPHA CRONBACH 'S	44
7.	عدد فقرات كل بعد من أبعاد الصلابة النفسية	44
8.	بدائل الاستبيان	45
9.	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الصلابة النفسية	45
10.	ثبات الأداة باستخدام ALPHA CRONBA's	48
11.	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس	48
12.	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية	49
13.	نتائج اختبار بيرسون فيما يتعلق بالعلاقة بالضغوط المهنية والصلابة النفسية	51
14.	اختبار ت للعينة الواحدة فيما يخص مستوى الضغوط المهنية	52
15.	اختبار ت للعينة الواحدة فيما يخص مستوى الصلابة النفسية	52
16.	نتائج اختبار بيرسون فيما يتعلق بالعلاقة بين طبيعة العمل والصلابة النفسية	53
17.	نتائج اختبار بيرسون فيما يتعلق بالعلاقة بين المنظمة والصلابة النفسية	53
18.	نتائج اختبار بيرسون فيما يتعلق بمحيط العمل والصلابة النفسية	54

مقدمة

صارت بيئات العمل أكثر تعقيدا من ذي قبل، وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي المنهمر وفي ظل ما تواجهه المجتمعات من أزمات وجائحات متجددة زادت معها معاناة العاملين بتلك المؤسسات، وتضاعفت المسؤوليات الملقاة على أعتاقهم، وتأثرت طبيعة المهام وتغيرت طبيعة علاقات العمل على كافة الأصعدة والمستويات، ومن هنا زاد الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية والتي تؤثر بدرجة أو أخرى على الفرد والمنظمة والمجتمع .

والضغط في مكان العمل أمر لا مفر منه بسبب متطلبات بيئة العمل المعاصرة والضغط قد يجعل الفرد في حالة تأهب ودفاعية للعمل وبذلك يعد هذا الضغط مقبولا، وعندما يصبح هذا الضغط مفرطا أو لا يمكن التحكم فيه فإنه يؤدي إلى الإجهاد، والذي قد يضر بصحة العاملين وأداء العمل.

هذا وتختلف العوامل المسببة للضغوط المهنية من فرد لآخر ومن منظمة لأخرى، بل ومن مهنة إلى أخرى وقد أشارت الأدبيات البحثية إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط إلا أن حدة هذه الضغوط تتباين من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط بمختلف المنظمات والمهن، واختلاف مظاهر الاستجابة لها من شخص لآخر (Meng & Wang.2018.598)

ولا يختلف الأمر بالنسبة لموظفي مديرية جامعة ابن خلدون من حيث الضغوط التي يتعرضون لها نظرا لتعدد الأدوار المنوطة بهم بين متابعة المسائل الإدارية ومسؤولية متابعة جميع الكليات من حيث المشاريع والميزانية ومتابعة المسار المهني للموظف... أمام كل هذه الظروف الضاغطة التي تواجه الموظف عليه أن يبتكر أساليب لمواجهةها وتجاوز كل ما يتعرض له، حيث يسعى لتحقيق التوازن بينه وبين الظروف التي يعيشها من خلال تغيير أسلوبه في التعامل مع المواقف أو محاولة تكييف المواقف بحسب قدراته وإمكانياته

ومن هنا يمكن اعتبار الأساليب التي يعتمدها العامل لمواجهة الظروف الضاغطة نابعة من نفسيته الصلبة وقدرته على تجاوز كل ما يتعرض له من صعوبات فالصلابة النفسية إحدى السمات الإيجابية في شخصية الفرد، والتي تتفاعل مع قدراته لمواجهة أحداث الحياة

المتغيرة، والتي تسهم في التخفيف من الآثار السلبية على الصحة النفسية وقدرة الفرد على تبني أهداف تجاه جوانب الحياة المختلفة والالتزام بها وتحمل المسؤولية نحوها، وإدراك الفرد لأحداث الحياة وتفسيرها تفسيراً واقعياً، وقدرته على السيطرة على أحداث الحياة وتحويلها إلى فرص للتعلم (شند، 2010، ص 338) .

وهذا ماجاء في هذه الدراسة التي هدفت إلى البحث عن العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون وذلك من خلال الإحاطة بجميع نواحي الموضوع وقد قسمت الدراسة إلى جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي.

- الجانب النظري قد ضم ثلاثة فصول:

الفصل الأول:

تضمن إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، المفاهيم الإجرائية، الدراسات السابقة والتعقيب عليها

الفصل الثاني:

الضغوط المهنية: ويضم تمهيد، مفهوم الضغوط المهنية أنواع الضغوط المهنية، مراحل الضغوط المهنية، مصادر الضغوط المهنية، آثار الضغوط المهنية خلاصة.

الفصل الثالث:

الصلابة النفسية: ويحتوي على تمهيد، مفهوم الصلابة النفسية، أبعاد الصلابة النفسية أهمية الصلابة النفسية، خصائص ذوي الصلابة النفسية، خلاصة. أما الجانب التطبيقي فقد احتوى على فصلين وهما:

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة تضمن تمهيد، الدراسة الإستطلاعية، أدوات وأساليب الدراسة الإستطلاعية، الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس

جاء بعنوان: عرض ومناقشة النتائج: عرض وتفسير نتائج فرضيات الدراسة ومناقشتها،

خلاص الفصل ثم الاقتراحات والتوصيات وفهرس المراجع ثم الملاحق

الفصل الأول:

تقديم الدراسة

1. الإشكالية:

تعتبر الضغوط المهنية من بين المشكلات النفسية الاجتماعية الأساسية التي يعاني منها الأفراد والمؤسسات على حد سواء، بحيث تؤثر سلباً على صحة الفرد وإنجازه المهني وكذا السير الحسن للمؤسسة، ولعل العمل في المؤسسات الإدارية من أكثر المجالات تعرضاً للضغوط والتوترات من بينهم مديرية جامعة ابن خلدون فالموظفين الإداريين ليسوا في منأى عن هذه الظاهرة، نظراً لطبيعة عملهم التي تتطلب متابعة المسائل الإدارية وضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة، والتحضير لمشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها.

فالعامل في بيئة تتسم بالتوترات وكثرة الأعباء قد تولد مايسمى بالضغوط النفسية لدى الموظف لتصبح هذه الأخيرة من العوامل الهامة للإرهاك الجسدي والانفعالي لديه، إذ تؤثر تأثيراً سلبياً عليه، فتسبب له في ظهور عدة أمراض ومشاكل نفسية وجسدية يمكن أن تصل به إلى الانسحاب أو ترك الوظيفة من فرط العمل إذ لم يتم مواجهتها وعلاجها.

ومن هذا المنطلق كان لزاماً على الباحثين الاهتمام بموضوع ضغوط العمل من أجل معرفة مصادر ومسببات هذه الضغوط ومنه اقتراح إستراتيجيات ووضع طرق معينة تسمح بإدارة هذه الضغوط والتعامل معها بهدف التقليل من حدتها، وفي هذا الصدد أشار ويثنجون وكازلر 1991 weithingthon & kassler إلى أن الأفراد يختلفون في استخدام استراتيجيات استجاباتهم للأحداث الضاغطة وأن هناك عوامل عديدة تؤثر في اختيارهم لها وهي تتضمن عدة عوامل تتعلق بخصائص شخصية واجتماعية للفرد كالصلابة النفسية(شويطر، 2017،ص31)

يرى السيد 2007 أن الصلابة النفسية تمثل إحدى السمات الشخصية التي تساعد الفرد على التعامل الجيد مع الضغوط، والاحتفاظ بالصحة الجسمية والنفسية، وعدم تعرضه للاضطرابات السيكوفسيولوجية الناتجة عن الضغوط، كأمراض القلب والدورة الدموية وغيرها حيث يتصف ذو الشخصية الصلبة بالتفاؤل والهدوء الانفعالي، والتعامل الفعال والمباشر مع الضغوط، لذلك فإنهم يحققون النجاح في التعامل مع هذه الضغوط، ويستطيعون تحويل المواقف الضاغطة الى مواقف أقل تهديداً(العبدلي، 2012،ص9).

ويشير مخيمر 2002 الى ان كوبازا kopaza1979 أجرت دراسة حول معرفة المتغيرات النفسية والاجتماعية التي تكمن وراء احتفاظ الأشخاص بصحتهم الجسمية والنفسية رغم تعرضهم للضغوط، وتوصلت في نتائج دراستها إلى أن الصلابة النفسية psychological hardiness التي تعمل كمتغير سيكولوجي يخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، فالأشخاص الأكثر صلابة يتعرضون للضغوط ولا يمرضون لأنهم أكثر صموداً ومقاومة وضبطاً داخلياً، إنطلاقاً مما سبق، يمكننا طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟

ومن التساؤل الرئيسي نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟
2. ما مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين طبيعة العمل والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الضغوط المتعلقة بالمنظمة والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين ضغوط محيط العمل والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت؟

2. فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت.

الفرضيات الجزئية:

1. نتوقع مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون مرتفع.
2. نتوقع مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون مرتفع.
3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين طبيعة العمل والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت.
4. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط المتعلقة بالمنظمة والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت.
5. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط المتعلقة بمحيط العمل والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت.

3 أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية بأبعادها الثلاثة (طبيعة العمل، المنظمة، محيط العمل) والصلابة النفسية.
 - الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون
 - الكشف عن مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد العينة
- 4 أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى تناولها لمفهوم الصلابة النفسية وهو مصدر من مصادر مقاومة الضغوط، لأن تعرض الفرد للضغوط أمر حتمي لذلك فإن الإهتمام بدعم المصادر النفسية الواقية من أثر الضغوط تجعلنا أكثر فاعلية في مواجهتها، فالصلابة النفسية تمثل مصدر قوة لدى الأفراد فهي تساعدهم على الاحتفاظ بصحتهم النفسية والجسمية.

المفاهيم الأساسية للدراسة:

الضغوط المهنية: تتمثل ضغوط العمل في زيادة أعباء ومهام العمل واتخاذ القرارات الإدارية المتناقضة وغير الصحيحة مع نقص الدورات التأهيلية والامكانيات المادية والبشرية لإنجاز العمل.

الصلابة النفسية: هي مجموعة من السمات الشخصية النفسية المتمثلة في ثلاث أبعاد رئيسية وهي الإلتزام والتحكم والتحدي، التي توفر التوازن والتخفيف من آثار الضغوط المهنية على نفسية العمال والتي تمكنهم من حل المشكلات والظروف الضاغطة.

6 الدراسات السابقة

1. الدراسات العربية

دراسة خالد بن محمد بن عبد الله العبدلي 2012 بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط وكذلك التحقق من وجود فروق بين الطلاب المتفوقين والعاديين في الصلابة النفسية وفي أساليب مواجهة الضغوط النفسية استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن على عينة عددها 200 طالب توصلت النتائج إلى:

. مستوى الصلابة النفسية لدى الطلاب المتفوقين أعلى منه لدى العاديين .
 . وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين غالبية أساليب مواجهة الضغوط من جهة والصلابة النفسية وأبعادها من جهة المتفوقين وكذلك العاديين
 . وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الطلاب المتفوقين والعاديين في أساليب مواجهة الضغوط النفسية باستثناء (التحليل المنطقي، تحمل المسؤولية، الاستسلام، التنفيس الانفعالي)

دراسة محرز يمينة 2015 بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الصلابة النفسية بالضغوط المهنية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بورقلة واختلافها حسب السن والجنس استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، تمثلت عينة الدراسة في 100 عامل، وقد توصلت إلى النتائج التالية:

. وجود علاقة ضعيفة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية.

- . عدم وجود فروق دالة احصائيا في الصلابة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تعزى إلى متغير السن.
- . عدم وجود فروق دالة احصائيا في الصلابة النفسية لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تعزى إلى متغير الجنس.
- دراسة **محمد مناصرية ود بشير لعريط 2017** بعنوان: مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي بقالمة هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- استخدم الباحثان المنهج الوصفي وشملت عينة الدراسة 32 أستاذا توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- . مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة متوسط.
- . لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.
- . لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- دراسة **سليم عمرو 2018** بعنوان: مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس والأقدمية المهنية.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة 270 أستاذا وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- . مستوى الضغوط المهنية متوسط.
- . عدم وجود فروق دالة احصائيا في الضغوط المهنية بين الأساتذة تعزى لمتغير الجنس.
- . توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أساتذة المواد العلمية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.
- دراسة **هيثم ناجي عبد الحكيم 2021** بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات الحكومية المصرية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الصلابة النفسية والضغوط المهنية ومعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي على عينة عددها 47 عضو

توصلت نتائج البحث إلى:

. ارتفاع معدلات كل من الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين .

. وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء الهيئة.

. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في مقياسي الصلابة النفسية والضغط المهنية لديهم وفق متغير الجنس.

. أوضحت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال معدلات الضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

دراسة كرابية عائشة 2021 بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة هيبروك للنقل البحري بوهران هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين طبيعة العمل والولاء التنظيمي، التعرف على مستويات ضغوط العمل الذي يواجه العاملين والتعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى العاملين في مؤسسة هيبروك للنقل البحري.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة عددها 50 موظف

توصلت إلى النتائج التالية:

. وجود علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل المتعلقة بطبيعة العمل ودرجة الولاء التنظيمي.

. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي

. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي العاطفي.

دراسة حكيمة مرابطي، منال رقيم 2022 بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الطلبة الجامعيين العاملين المقبلين على التخرج جامعة محمد خيضر بسكرة هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية ومعرفة الفروق بين أفراد العينة باختلاف الجنس تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي على عينة عددها 85 طالب.

توصلت إلى النتائج التالية:

. وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى العينة .
 . عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل من الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى العينة يعزى فيها الاختلاف لمتغير الجنس.
 دراسة حميزي وهيبة 2023 بعنوان: الضغوط الوظيفية لدى الممرضين وعلاقتها بالصلابة النفسية دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بن فليس التهامي بباتنة هدفت هذه الدراسة إلى : الكشف عن مستوى الصلابة النفسية لدى الممرضين والكشف عن العلاقة بين الضغوط الوظيفية والصلابة النفسية وكذا معرفة الفروق بين الممرضين في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس
 استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي تمثلت عينة الدراسة في 72 ممرضا وممرضة وقد توصلت إلى النتائج التالية:
 . مستوى الصلابة النفسية لدى الممرضين مرتفع.
 وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الوظيفية والصلابة النفسية.
 . عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الممرضين في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

2. الدراسات الأجنبية:

دراسة كوبازا ومادي وبوكسيتي 1985 بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها في تخفيف وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية، وقد هدفت الدراسة لمعرفة أثر الصلابة النفسية ومكوناتها كمتغير سيكولوجي في تخفيف وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية تكونت عينة الدراسة من 259 من شاغلي المناصب الإدارية المتوسطة والعليا والمحامين ورجال الأعمال.

توصلت الدراسة إلى: أن الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة لاتخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الفرد فقط، بل تمثل مصدرا للمقاومة والصمود والوقاية من الأثر الذي تحدثه الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية، كما أشارت النتائج إلى دور بعض المصادر الاجتماعية في الوقاية من الإصابة بالاضطرابات، كالمساندة الاجتماعية في محيط الأسرة،

ولكن في ظل اقتراحاتها بعدد من المصادر الشخصية الأخرى المدعمة لها ولدورها كالصلابة النفسية.

دراسة أسبل **Asbell 1989** بعنوان: العلاقة بين أساليب المواجهة ومنغصات الحياة اليومية والصلابة النفسية والإصابة بالمرض، هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط الحياة ومنغصاتها اليومية وأساليب مواجهتها لدى الأفراد.

تكونت عينة الدراسة من 181 شخصا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
 . الأعراض المرضية تعد مؤشرا جيدا للتنبؤ بأساليب المواجهة المستخدمة.
 . وجود ارتباط دال بين أساليب المواجهة والأعراض المرضية.
 . عدم وجود ارتباط بين الصلابة النفسية والأعراض المرضية.

دراسة رش **1995** بعنوان: الصلابة النفسية وضغوط التغيير في العمل هدفت الدراسة إلى فحص آثار الضغوطات بسبب التغيير في القطاع العام والتعرف على الآليات الكامنة التي تجعل الصلابة عند الموظفين تؤثر على المشاعر وردود الأفعال عند التعرض لضغط نفسي.

تمثلت عينة الدراسة في 325 من الموظفين القدامى في مؤسسات حكومية مختلفة أجريت الدراسة لفحص نموذج مقترح عبر طريقة التحليل الاحصائي، وأظهرت النتائج مايلي: وجود علاقة ارتباطية بين الضغط للتغيير ومشاعر الضغط النفسي وما ترتب عنه من عدم رضا وظيفي ونوايا انسحابية، كما أظهرت الدراسة أيضا أن الصلابة النفسية لها لها أثر سلبي مباشر على الضغط النفسي وأن لها أثر إيجابي مباشر إلى الرضا كما أكدت الدراسة أن للصلابة أثر من حيث أنها عملت كقوة مواجهة أساسية للآثار المترتبة عن الضغوط للتغيير.

دراسة **Clarke 1995** بعنوان: القابلية للضغوط كوظيفة للعمر والجنس ووجهة الضبط والصلابة النفسية ونمط الشخصية، هدفت الدراسة إلى فحص قابلية التعرض للضغوط وعلاقته بعدة عوامل، وهي الجنس والسن ومصدر الضبط والصلابة النفسية ونمط الشخصية بلغت عينة الدراسة 283 طالب من طلبة الجامعة في نيوزيلندا، وتم استخدام مقاييس وجهة الضبط الصحية المتعددة الأبعاد، ومقاييس الصلابة النفسية، والنمط السلوكي (أ) للشخصية توصلت النتائج إلى:

. أن التباين في عاملي الصلابة النفسية والسن هو الأكثر مساهمة في تحديد مدى التعرض للضغوط، فقد كان الأفراد الأكثر صلابة والأصغر سنا ذوي عادات صحية جيدة مقارنة بالأفراد الأكبر سنا والأقل صلابة نفسية.

دراسة **GAERSON 1998** بعنوان: العلاقة بين الصلابة النفسية ومهارات مواجهة الضغوط بين الطلبة الخريجين، هدفت الدراسة لبيان العلاقة بين الصلابة النفسية ومهارات المواجهة والضغوط بين الطلبة الخريجين بلغت عينة الدراسة 101 طالبا من الطلاب الخريجين في قسم علم النفس من مدرسة أميد وسترن للخريجين استخدم الباحث اختبار الشخصية الصورة pvs:i واستبيان المواجهة CRT واستبيان الضغوط DSI ومقياس الصلابة النفسية

توصلت الدراسة إلى مايلي:

. أن الطلاب الذين حصلوا على درجات عالية في الصلابة كانوا يستخدمون مهارات مواجهة أكثر فعالية وتأثيرا من الذين حصلوا على درجات صلابة منخفضة.

. ترتبط الضغوط إيجابيا بمهارات المواجهة التالية (التحليل المنطقي، التجنب المعرفي، التفريغ الانفعالي، والاستسلام).

. وجود علاقة سالبة بين الصلابة والضغوط حيث وجد أن الطلاب الذين حصلوا على درجات عالية في الصلابة كانوا يدركون مسببات الضغوط على أنها أقل ضغطا من الطلاب الذين لم يحصلوا على درجات عالية في الصلابة.

التعقيب على الدراسات:

استعرضت من خلال هذه الدراسة 13 دراسة منها 8 عربية و5 أجنبية من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها هي دراسات مشابهة لدراستي الحالية وذات علاقة مباشرة بها، حيث تشترك معها في المتغير المستقل وهو الضغوط المهنية والمتغير التابع الصلابة النفسية من حيث المنهج المستخدم:

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي الارتباطي وهو مايتفق مع الدراسة الحالية ويوجد شبه بين دراسة حميزي وهيبة 2023 ومحرز يمينة 2015 وهيثم ناجي عبد الحكيم 2021 وكرابية عائشة 2021 ورش 1995 ودراستي الحالية في تناولها للضغوط المهنية على العمال بإختلاف مهنها في حين تناولت الدراسات الأخرى الطلبة مثل دراسة

حكيمه مرابطي، منال رقيم 2022 وخالد بن محمد بن عبد الله 2012 و Gaerson 1995 و Clarke 1995 واختلاف في حجم العينة، وهذا الاختلاف راجع إلى طبيعة المنهج والأدوات المستخدمة في كل دراسة، فهناك دراسات أجريت لمعرفة أثر الصلابة النفسية ومكوناتها كمتغير سيكولوجي في تخفيف وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية : دراسة كوبازا وآخرون، وهناك دراسات تناولت آثار الضغوطات بسبب التغيير في القطاع العام والتعرف على الآليات الكامنة التي تجعل الصلابة عند الموظفين تؤثر على المشاعر وردود الأفعال عند التعرض لضغط نفسي مثل دراسة رش 1995 .

تتوعد الأساليب الإحصائية في هذه الدراسات تبعاً لنوع الهدف ومن كثرة الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الارتباط وتحليل التباين واختبارات في حين تم الاعتماد في الدراسة الحالية على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبارات للعينة الواحدة ومعامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية ضمن السياق المعرفي لمفاهيم الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير المستق الضغوط المهنية والمتغير التابع وهو الصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون تيارت.

فقد أفادت هذه الدراسات في بناء اشكالية وأداة الدراسة الحالية، وأيضاً توظيفها في

مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثاني:

الضغوط المهنية

1. تمهيد

من المعروف أن كل مهنة من المهن التي يقوم بها الفرد سواء في المنظمات الكبيرة أو الصغيرة، فردية أو جماعية، لا بد أن يعاني فيها العامل من بعض الضغوط المهنية ولو بنسبة قليلة، وقد تكون هذه الضغوط ناتجة عن بيئة المنظمة أو عن طبيعة العمل أو عن الزملاء في العمل.

2. تعريف الضغوط المهنية:

تعرف الضغوط المهنية بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (معن، 2008، ص160).

يعرفها سمير أحمد عسكر على أنها "مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في رد فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له، وضغط العمل يعكس التوافق الضعيف بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمل (عسكر، 1988، ص10).

ويعرف طه فرج عبد العظيم الضغوط المهنية بأنها تعبر عن كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسدي والنفسي، كتعبير عن عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود عليه الفرد لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها (عبد العظيم، 2006، ص105).

2. أنواع الضغوط المهنية:

يوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط ايجابية وضغوط سلبية، وهذا التقسيم للضغوط يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها:

1/2. الضغوط الايجابية:

وهي الضغوط المفيدة والتي لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج والانجاز بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية إيجابية تتمثل في الشعور بالسعادة والسرور لديه، وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث أن المهام التي تنفذ بتفوق

هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة.

2/2. الضغوط السلبية:

وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان من ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط التي ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية اتجاه قضايا العمل. (أبو العلا، 2009، ص11)

4. مراحل الضغوط المهنية:

1/4. مرحلة الإنذار [التنبيه للخطر] : هي رد الفعل الأولي اتجاه الضغوط المهنية، والتي تتصف بالضعف في البداية، ويزداد نشاطها عندما تتفاعل المركبات الكيميائية في جسم الإنسان من أجل تجهيز الجسم لمواجهة التهديد فيترتب عليها سرعة نبضات القلب، وزيادة معدل التنفس، وزيادة نسبة السكر في الدم، وتوتر العضلات والأعصاب.

2/4. مرحلة المقاومة: يبدأ عرض هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والتعب نتيجة محاولة الجسم إصلاح ضرر أو أذى ينتج عن الصدمة الأولى، وإن فشل في ذلك فقد يترتب عليه وقوع الفرد في بعض الأخطاء، واتخاذ بعض القرارات الخاطئة، أو التعرض للأمراض بسبب فقدان السيطرة على جميع المواقف المختلفة معا.

3/4. مرحلة الإنهاك: في هذه المرحلة تنهار آليات التكيف بسبب عدم استطاعة الفرد التغلب على مسببات الضغط، حيث تضعف مقاومة الجسم للصدمات أو الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل الصداع وارتفاع ضغط الدم والقرحة المعدية والأزمات القلبية. والتي تؤدي بالفرد في النهاية إلى انخفاض مستوى أدائه والاستياء من جو العمل والتفكير في ترك العمل. (محمد سمايلي، 2007، ص63.62)

مصادر الضغوط المهنية:

أ- مصادر ضغوط العمل التنظيمية:

1. الاستراتيجيات التنظيمية:

وتتمثل في الغايات والأهداف والطريقة التي تتبعها الإدارة لتحقيق أهدافها من خلال القواعد والتصرفات التي تتبناها في أعمالها اليومية (هيجان، 1998، ص158)

ويتمثل تعارض الأهداف وأشكال الاستراتيجيات المختلفة مصدرا رئيسيا من مصادر الضغوط، ذلك أن استراتيجيات الاستقرار تقود إلى الملل والفتور وعدم إشباع دافع الانجاز بينما تفرض استراتيجيات النمو والتوسع تحديات وجهود أكبر قد لا يحتملها الكثير من العاملين في المقابل تشعر الإدارة العليا بالفشل وكذلك العاملون في حالة تقليص الأنشطة أو تصنيفها لذا فإن ردود الأفعال للموظفين والدرجة التي تتفق فيها مطالبهم مع هذه السياسات من عدمها، تمثل سببا رئيسيا من أسباب ضغوط العمل التنظيمية. (لظفي، 1992، ص79)

2. طبيعة العمل: لا تخلو أي وظيفة من الوظائف تقريبا من الضغوط، الا أنه هناك وظائف ذات طابع خاص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط لدى أصحابها، ويعود ذلك إلى أن طبيعة الوظيفة تفرض على الموظف اتخاذ قرار هام ينطوي على مسؤوليات أمنية أو صحية مثل موظفي قطاعات الأمن والصحة وغيرها . (معروف، 2001، ص35)

3. الإحباط الوظيفي: ويتمثل في عدم قدرة الفرد على القيام بدوره في المنظمة بسبب عوائق البيئة التي يعمل بها، ويتحدد دور الفرد في المنظمة من خلال الوصف الوظيفي، مؤهلاته وخبراته وموقعه في البناء التنظيمي ويعتمد دور الفرد على توقعاته من المنظمة وتوقعات المنظمة منه، وتسبب بعض العوائق فشل الدور المناط للفرد، وتتمثل هذه العوائق في نقص المعلومات الخاصة بدورهم في المنظمة والتي تعرف بغموض الدور، وكذلك عدم وضوح دور الفرد في المنظمة مقارنة بالأفراد الآخرين أو ما يعرف بصراع الدور (هيجان، 1998، ص173.171) وسوف نستعرض معنى المفهومين:

- غموض الدور: يعني افتقار الفرد للمعلومات اللازمة له لأداء أعمال وظيفته المحددة له مثل : المعلومات الخاصة بحدود سلطاته ومسؤولياته، وأهداف وسياسات وقواعد

وإجراءات العمل بالمنظمة (الهنداوي، 1994، ص 101)

ويتوقف الشعور بغموض الدور على مدى إدراك الفرد حول قدرته وفعالته الذاتية التي تؤثر بدورها على الكيفية التي سيتعامل بها الفرد مع المثيرات التي سيتعرض لها (الطريبي، 1994، ص 68)

وقد أظهرت الدراسات أن الأفراد يستجيبون بنفس الطريقة في مواجهة غموض الدور فالبعض لديه قدرة عالية على تحمل الغموض وأقل تأثراً بالضغوط في حين أن البعض الآخر ليس لديه القدرة على تحمل هذا الغموض، وبالتالي يتأثر كثيراً مما يؤدي إلى وقوعه تحت ضغوط العمل، وقد يتدهور رضاه عن العمل، وتقل ثقته بنفسه وبالآخرين.

- **صراع الدور:** ويحدث ذلك عندما يتعارض دور الفرد مع مفاهيمه وقيمه الشخصية أو مع ظروفه الخاصة أو معهما معاً، ويتعارض الدور مع الظروف الشخصية للفرد عندما يتحتم عليه العمل في مناوبات مسائية أو السفر لمسافات بعيدة أو التغيب عن المنزل لفترات طويلة مع كونه زوج أو أب، ويؤدي ذلك إلى صراع نفسي تتوقف حدته على قوة الضغوط وقدرة احتمالها من قبل الفرد، الذي يتعرض لمجموعتين من توقعات الدور في آن واحد والإمتثال لأحدهما يجعل من الصعب الامتثال للآخر (نظفي، 1992 ص 81)

فالفرد يقوم بمقابلة التوقعات المختلفة التي يريدها الأطراف ذوو العلاقة به، والتي قد تكون متعارضة فقد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية وتعارض حاجات الأفراد العاملين مع متطلبات المنظمة وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة فتكون الضغوط نتيجة عدم قدرة الفرد على تحقيق هذه التوقعات المتعددة

4- عبء العمل: ويعبر هذا المفهوم عن الأعباء المهنية العالية التي يعاني منها العاملين في وظيفة ما، وذلك لما تتطلبه من مهارات عالية لا يملكها الفرد وليس له القدرة على أدائها وتنقسم إلى:

- **عبء كمي :** يتمثل في عدم كفاية الوقت لإنجاز المهام المنوطة به حيث أن إنجازها يحتاج إلى وقت أطول .

- **عبء نوعي :** يتمثل في قصور المهارات المطلوبة لدى الفرد لإنجاز مهام وأعمال أكبر من قدراته سواء من الناحية الجسمية أو العقلية. (فائق، 1992، ص 124).

ويمكن للفرد أن يقع عرضة للضغوط في حالة زيادة أو نقص عبء العمل، وهذا ما يجعل التوازن ضروريا لآداء عمل أمثل ومميز وقد تكون النتائج سلبية على الآداء في حالة اختلال المعادلة (النمر، 1994، ص14).

5. العلاقات في العمل : أهم العوامل المؤدية إلى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها فشل أو نجاح العلاقات في العمل بين الأفراد داخل المنظمة، حيث يتطلب أداء العمل إلى ضرورة إقامة العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيء استغلالها مما يؤدي بالأمر إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لايمكن تحملها وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال واغتراب من طرف الفرد(سلطان، 1994، ص310).

ويوجد داخل المنظمة أنواع مختلفة من العلاقات مثل:

العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين فانعدام التفاهم يؤدي إلى حدة الضغوط لدى الأفراد، كما أن العلاقة بين المرؤوسين إذا خلت من الود والحب وقامت على التخوف والحذر والتنافس فإن ذلك يؤدي إلى ظهور الصراعات داخل المنظمة وبالتالي تعرض العاملين لعدة أنواع من الضغوط (الشتواني، 1972، ص226).

وتشكل العلاقات الرسمية الغالبة في المعاملات والعلاقات الاجتماعية بين العاملين وبينهم وبين الرؤساء أو القادة في العمل ضغوطا واضحة في العمل تفرضها متطلبات العمل والأنظمة المعروفة والمحدودة التي لا يستطيع الأفراد التخلي عنها، ويتمثل ذلك في ارتباط الرتب الوظيفية بعلاقات رسمية مما يترتب عليها ضغوط عملية واضحة عند التعامل مع كل رتبة في العمل، وكذلك عدم إتاحة العلاقات الرسمية الفرصة للعاملين بالإحساس بأنه ينتسب إلى جماعة متعاونة لتحقيق هدف واحد وارتباط العمل بالإجراءات وفق لائحة خاصة تحدد العمل وتفرض الإلتزام التام بالقواعد والنظم وربطها بالأعمال والمهام التي يقوم بها الأفراد، إن بناء العلاقات داخل العمل على الود والإيثار والإخلاص والتعاون فإنها ستؤدي إلى نتائج طيبة قد تحول دون وجود ضغوط في العمل من مصادر أخرى.

6. المناوبة (الدوام): هناك مهن عديدة في وقتنا الحالي توفر خدماتها بشكل منتظم 24/24 ساعة وهذا لتعقد أنظمة الحياة وتطورها كالمهن ذات الطبيعة الحيوية للمجتمع كقطاع الكهرباء، الماء، الشرطة، الحماية المدنية، الأطباء ... ومن ثم أصبح الدوام اعتياديا في المجتمعات تلبية لمطالب المهنة، إلا أنه قد بينت الدراسات بأن المناوبة لها تأثير سلبي على عادات النوم والعلاقات الاجتماعية، حيث يترتب الشعور بالتعب، والنوم المتقطع واضطراب الشهية، زيادات حالات الطلاق، مشاكل جنسية، انخفاض عدد اللقاءات مع الأصدقاء، زيادة حوادث العمل، انخفاض في الولاء أو الالتزام اتجاه المنظمة ولقد تمت دراسة بعض هذه المشاكل من قبل Levi 1989 حيث قام بدراسة الإيقاعات البيولوجية في غياب الزمن الطبيعي، أتضح من خلال التجربة والتجارب التي قام بها أن تغيير العامل لجدول العمل من الورديات الصباحية إلى الورديات الليلية يؤثر في الإخلال الفسيولوجي والنفسي للعمل (يفي، 1995، ص 47 . 48).

7. العمليات التنظيمية: هي الممارسات التي تستهدف تنسيق وتوجيه جهود العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة، فعند تنفيذها بطريقة سليمة تؤدي إلى تحسين العلاقة بين الموظف والمنظمة ويعزز درجة الرضا وبالتالي تحسين الأداء. وعند حدوث العكس فإنها لا شك ستكون سببا في ارتفاع مستوى الضغوط الذي قد يؤدي إلى نتائج سلبية للمنظمة، وأهمها:

- طبيعة الإشراف: لم تحدد الأدبيات الصفات التي يجب توفرها في المشرف أو في القائد الناجح بشكل قاطع، إلا أن هذه الأدبيات في مجملها تفترض أن اتجاهات وتوقعات المشرفين تؤثر على طبيعة علاقتهم بالموظفين الذين يشرفون عليهم. حيث وفق نظرية X y mc Gregor- أنه هناك موظفين يمثلون الجانب X من النظرية سلبيون كسالى لا يقبلون ولا يتحملون المسؤولية، ويحتاجون إلى ضبط ومراقبة، بينما يمثل الجانب y موظفون إيجابيون يطلبون تحمل المسؤولية ويمكن الثقة بهم ولديهم إبداع وخيال وعبقرية ويعملون على تحقيق أهداف المنظمة لتحقيق الرضا الذاتي فإذا كان المشرف يعتقد في نظرية X اتجاه الموظفين فإنه بالتالي سيكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل والعكس صحيح. (هيجان 1998، ص 179).

- تقويم الأداء: يهدف تقويم الأداء في الأصل إلى الحكم على الفرد تطويره وتحسين فعالية وكفاءة المنظمة، من خلال التغذية الراجعة التي تأتي من عملية التقويم، أو ما يترتب على عملية التقويم من تطوير للفرد من خلال إشراكه في البرامج التدريبية أو ترقيته أو نقله إلى موقع عمل أفضل، حيث ينعكس ذلك على مهارات وقدرات الفرد، وبالتالي على أدائه في المنظمة ثم رضاه عن العمل الذي يؤديه. ويورد " هيجان " مجموعة من الأسباب التي تجعل الموظفين يكرهون عملية التقويم وهي على النحو التالي:

- تخلق لديهم نوع من التوتر والضغط.
- غياب المعايير الموضوعية لعملية التقويم.
- لا يشاركون في عملية التقويم.
- عدم قبول الاعتراضات على التقويم.
- الخوف من إبداء الرأي الذي قد يختلف مع توجهات المدير .
- تركيز التقويم على السلبيات أكثر من الإيجابيات.

أما من حيث التطوير، فإنه قد يكون سببا من أسباب الضغوط إذا لم يكن هناك خطط للتطوير الوظيفي أصلا، أو تكون الفرص المتاحة للتطوير قليلة حيث أن الموظف يكره الجمود والتوقف عند مهاراته السابقة التي على أساسها اكتسب وظيفته، بل يود تطويرها لتتاح له الفرصة في مواقع وظيفية أفضل وتحسين وضعه المالي. إن عدم توفر الفرص للتطوير وتحسين الوضع الوظيفي والمادي وإشباع حاجاته في تحقيق ذاته يمثل مصدرا من مصادر ضغوط العمل التنظيمية (هيجان، 1998، ص 191).

فالفرد يسعى من خلال فترة حياته العملية الوصول إلى المزيد من المهارات التي تنمي قدراته وتعطيه الفرصة للترقي في السلم الوظيفي وإشباع طموحاته، وإذا ما شعر العامل بعدم حصوله على المهارات الجيدة التي توفر له هذه الفرصة فإنه يشعر بعدم تحقيق طموحاته وتوقعاته في التدرج الوظيفي، وتلعب هذه التوقعات الشخصية دورا هاما، فإذا كانت الترقية أو الفرصة المتاحة أقل من التوقعات الشخصية فإنها تساهم في زيادة عدم الرضا الوظيفي وغالبا ما يؤدي ذلك بالفرد إلى البحث عن عمل آخر أو التقاعد المبكر، كل هذا ناتج عن شعوره بالضغط النفسي ويزداد تأثير هذا الجانب كلما قضى العامل وقتا أطول في المنظمة

حيث تكون قليلة التأثير في بداية الالتحاق بالعمل لتصل ذروتها عندما يكون العامل قد قضى فترة أطول في المنظمة، حيث يشعر بأحقيته في تبوء المناصب العليا - التحفيز: يقصد بالحوافز تلك المؤثرات الخارجية الموجهة نحو إثارة الدوافع لدى الفرد من أجل إشباع حاجاته وتمثل الحوافز رد فعل أو استجابة من المنظمة نحو الفرد بخلاف الدوافع التي ترتبط بالفرد وتتبع من داخله، وهي إحدى آليات التواصل التي تتواصل فيها المنظمات مع أفرادها وتتنوع الحوافز بتنوع الحاجات والدوافع، ولم تعد فقط الحاجات المادية هي وحدها التي يبحث العاملون عن إشباعها، وبذلك تنوعت أساليب التحفيز وتحولت من الأساليب السلبية المعتمدة على التهديد والعقاب إلى الحوافز الإيجابية المشجعة على تحسين الأداء ورفع الكفاءة كالعلاوات والترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها (الكبيسي، 1998 ص 47). ولما للحوافز من دور فعال في إشباع حاجات الأفراد ودفعهم نحو الإنجاز والإبداع فإن انعدامها أو تقليصها أو عدم تحري العدل في توزيعها على الأفراد دور سلبي على المنظمة يبرز من شعور الأفراد بالغبن واللامساواة، الأمر الذي يعد مصدرا من مصادر ضغوط العمل في المنظمات.

ظروف العمل المادية: إن البيئة المادية تلعب دورا كبيرا في صنع الضغوط في المنظمة ونعني البيئة المادية العوامل الطبيعية التي تحيط بالعاملين مثل الإضاءة، الضجيج، التهوية الحرارة . فلكل عمل ظروف مختلفة وهي تؤثر على اتجاهات العاملين نحو العمل وتؤثر في سلوكهم. فاختلال ظروف العمل المادية من شأنه أن يؤدي إلى شعور العامل بعدم مناسبة العمل وظروفه مما يؤدي بدوره إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغوط (ماهر، 2000، ص 405).

مصادر ضغوط العمل الفردية : تتعدد العوامل التي تسهم في ضغوط العمل لدى الفرد يصعب حصرها نظرا لتشابك السلوك الإنساني وتعبده وتغيره أيضا، فليس غريبا أن ينقل الفرد معه المؤثرات البيئية والوراثية على سلوكه إلى بيئة العمل، والتي غالبا ما تشكل مصدرا قويا من مصادر ضغوط العمل لدى الأفراد، ونركز هنا على مجموعة من المصادر الفردية المتعلقة بضغوط العمل على النحو التالي:

1- المصادر المتعلقة بالشخصية: تمثل الشخصية مجموعة من الخصائص والاتجاهات التي تميز فردا عن غيره، وهناك مجموعة من العوامل المرتبطة بالشخصية فيما يتعلق بضغوط العمل هي:

- مفهوم الذات: يمثل هذا المفهوم إدراك الفرد الشخصي وفكرته الشاملة عن ذاته حيث يمثل ذلك جوهر الشخصية وهو بذلك يحدد وينظم بدرجة كبيرة مدى قابلية الفرد للتعرض للضغوط للتعامل معه فإدراك الفرد لذاته يؤثر بدرجة كبيرة على تحديد الثقة بالنفس ومن ثم السلوك، وبناء على هذا المفهوم يتبين مدى حاجة الفرد إلى التقدير والاحترام من قبل الآخرين وتنمية الشعور بالثقة والاعتبار ويتم إشباع هذه الحاجات من خلال تحقيق الفرد انجاز ما بنجاح وتقدير الآخرين لمهاراته وقدراته، والإعجاب بمواهبه، وإطلاق عبارات الثناء مثل ناجح، متميز، خبير ...

إن نظرة الفرد لذاته تحدد بشكل رئيسي إمكانية تعرضه للضغوط من عدمه وإذا كانت تلك النظرة تتم عن شعور سلبي تجاه الذات فإن احتمالية وقوعه فريسة للضغوط عالية جدا أما إذا كانت تلك النظرة تنمي الشعور الايجابي تجاه الذات فإن ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره لها عالية وبالتالي فإن احتمالات تعرضه للضغوط قليلة جدا. (هيجان، 1998 ص 104 . 99)

- نمط الشخصية أ: تتصف هذه الشخصية ببذل أقصى جهد للتحصيل والانجاز، وحب المغامرة والروح التنافسية العالية، وتسابق الزمن لأداء المهام، ولهذه الشخصية مجموعة من السمات منها:

- البحث بدون كلل عن الوظائف والمهام الأفضل .
 - النجاح المستمر .
 - الترقى السريع .
 - تكريس الاهتمام للعمل على حساب الاهتمامات العائلية والاجتماعية والترفيهية.
- أصحاب هذه الشخصية يفتقدون إلى المرونة ويفضلون القيادة على الأتباع، ويسعون لرضا الرؤساء أكثر من الأفراد، ولا يتعاطفون أو يتسامحون مع أخطائهم أو أخطاء الغير، ولا يميلون للتفويض، ويحبون الاستقلالية، ويتتبعون تحقيق الأهداف إلى أن يتم إنجازها، حتى لو أدى ذلك إلى تغيير في ذلك السلوك، ولذلك فإن آليات الجسم كلها تكون في حالة تحفز واستنفار مستمر . وأثبتت الأبحاث الطبية أن هناك علاقة بين الأنماط السلوكية لنمط الشخصية أ وضغوط العمل وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار أن أصحاب هذه الشخصية يتعرضون للضغوط بصورة خطيرة أكثر من أي أنماط أخرى (معروف، 2001، ص 45.50).

- نمط الشخصية ب : تتصف هذه الشخصية بالهدوء والاعتدال، وعدم الصراع مع الوقت بعكس الشخصية أ وهذا لا يعني أنهم لا يملكون القدرة على التنافس، أو لا يملكون الدافعية للإنجاز، ومع أن ذوي نمط الشخصية أ يزيد معدل إصابتهم بأمراض القلب بأكثر من الضعف عن ذوي النمط ب إلا أنهم يعانون من الضغوط، لاتصافهم بالانطواء حيث يكونون عالمهم الخاص لالتماس الأمان من خلاله .ويمكن أن يكون صاحب الشخصية ب عرضة لأمراض القلب في بيئة عمل تشجع على الاستقلالية، بينما ينخفض لديه ضغط الدم في بيئة عمل تنمي الاعتمادية على الآخرين وعلى روتين ثابت(معروف، 2001، ص 52).

الشخصية القلقة : القلق حالة من التوتر الشامل المستمر، نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو رمزي ممكن حدوثه حيث يصاحبه خوف غامض وأعراض نفسية وجسمية ومع أن الناس جميعا يعرفون حالات من الخوف والقلق إلا أن القليل منهم يعرفون الخوف المزمن للشخصية القلقة . مع أن القلق يحمل مضمونا سلبيا إلا أن إيجابيته تكمن في كونه يعمل كجهاز إنذار مبكر للكائن الحي لتنبهه من أخطار تهدده ولكن إذا زاد القلق عن الحد المعقول فإنه قد يؤدي إلى ظهور حالات متنوعة من النشاط العشوائي استجابة للفرع فيتحول من منبه إلى يقظة مزعجة وأرق نتيجة للتوتر العنيف، كما أن القلق المرتفع ينخفض من مستوى الأداء، ويعطل عملية الاتصال الفعال، كما أنه يجعل الفرد يفقد العقلانية في حل المشكلاتلهذه الأسباب السلبية تعتبر الشخصية القلقة منبعا للضغوط، وقد لاحظ الباحثون أن ردود أفعال الشخصيات القلقة للمواقف الضاغطة، أشد حدة وتطرفا من الشخصيات الاعتيادية،

فعادة ما يتأثر هؤلاء بالمواقف الضاغطة نظرا للمبالغة في التفكير في الأحداث حتى بعد زوال المؤثر، مما يجعل التفكير في حد ذاته مصدرا للضغوط لديهم وأصحاب الشخصيات القلقة لديهم حساسية عالية تجاه النقد والتغذية الراجعة داخل وخارج بيئة العمل، حيث يمثل ذلك تهديدا لوضعية الوظيفي من وجهة نظرهم مما يضاعف لديهم حالات القلق بالتالي ارتفاع حدة الضغوط(هيجان، 1998، ص109.112)

-مركز التحكم: ويقصد به مدى قناعة الإنسان بإمكانية سيطرته على ما يجري من حوله من أمور حيث يعتقد البعض أن ما يحدث له من أحداث سيئة في حياته محكوم بتصرفاته

وإرادته الشخصية أو أنه خاضع لعوامل خارجية مثل الحظ و الصدفة (الحمدى، 2002، ص51. 52).

ويمثل مركز التحكم إحدى خصائص الشخصية الثابتة نسبياً ومن أكثرهم أثر في زيادة أو قلة حدة الضغوط، وذلك من خلال تأثيره على إدراك الإنسان فيما إذا كان قادراً على التعامل مع الضغوط من عدمه حيث أن الأشخاص الذين يعتقدون في مراكز التحكم الداخلي يتميزون بأنهم أكثر قدرة على تحمل التهديدات، وأقل معاناة من ضغوط العمل، بينما الأشخاص الذين يعتقدون في مراكز التحكم الخارجي غالباً ما يعانون من مستويات ضغط عالية، لأنهم يدركون أن ما يحدث هو نتيجة لعوامل خارجية، لا يمكن السيطرة عليها ويتصرف عادة من يعتقد في مراكز التحكم الداخلي بطريقة عدوانية تجاه الحالات الاستثنائية، للسيطرة على الموقف، بينما يكون الأشخاص المعتقدين في مراكز التحكم الخارجي أقل تفاعل، مع المواقف الضاغطة (عسكر 1988، ص18).

2-المصادر النفسية : ويقصد بها الأحداث والمواقف التي تنشأ بين الفرد وبيئته ومدى

إدراكه لها وطبيعة رد فعله نحوها، ورغم تعدد المصادر النفسية وتعقيدها، إلا أن أكثرها ارتباطاً بضغط العمل تتركز في مصدرين هما

التكيف: ويعني في علم النفس العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى تغيير سلوكه، ليحدث توافقاً أكبر بينه وبين البيئة التي يعيش فيها، ونظراً لعدم استقرار بيئة العمل بما يتعلق بالفرد حيث يتخلل حياته الوظيفية مجموعة من الأحداث مثل: الفصل من العمل، التقاعد، الانتقال إلى مجال عمل مختلف هذه الأحداث وغيرها ذات وقع شديد على الموظف يترتب عليها مجموعة من الأعراض النفسية مثل: الشعور بالخيبة، وفقدان الأمل عدم الإحساس بالأهمية، ونقص التقدير، الاكتئاب، خصوصاً إذا كان الفرد يستمد شيئاً من مكانته من خلال عمله، هذه الأسباب وغيرها التي يجد الفرد صعوبة التكيف معها، تعتبر من المصادر الرئيسية للضغوط لدى الأفراد (هيجان، 1998، ص 18)

الإحباط : ينشأ الإحباط أو ما يعرف التوتر النفسي عندما يفشل الإنسان في تحقيق رغباته ويحدث ذلك نتيجة لاستثارة دوافع الإنسان عن طريق المنبهات الداخلية أو الخارجية ويترتب عليها توترات نفسية أو عضوية أو نفس عضوية حسب نوع الدافع، ويتركز الإحباط في بيئة العمل نظراً للوائح والأنظمة المعمول بها حيث تقيد حريات العاملين من خلال دفعهم إلى

العمل وفق إجراءات تحد من الابتكار والإبداع وعزلهم عن المشاركة في اتخاذ القرارات إلى لإحباط انعكاسات نفسية سيئة على الأفراد، حيث يولد لديهم استجابة قد تدفعهم إلى الجنوح والعدوانية، واللامبالاة، أحلام اليقظة وغيرها من الأعراض النفسية، فلا يستغرب أن ترى موظفا يركل الأشياء الجامدة في بيئة العمل أو يوجه سلوكه العدواني نحو الأشخاص العاملين معه، وقد يتعدى ذلك إلى نقل سلوكه إلى المنزل حيث الزوجة والأبناء. ويرى الباحثين ليس شرا محضا إذا ما كان في حدود المعقول حيث يدفع صاحبه إلى مقاومته وتحديه من أجل تحقيق الذات، فقد ينجح الإنسان في الحصول على غاياته، ولكنه يمثل مصدرا هاما من مصادر الضغوط في أغلب الأحوال.

المصادر السلوكية: تشير هذه المصادر إلى تصرفات الفرد في بيئة عمله، والتي قد تفاقم مشكلة الضغوط لديه، سواء كانت هذه التصرفات بوعي منه أو بدون وعي، ويركز الباحثون على مصدر مهم هو الصراع الشخصي .

-**الصراع الشخصي:** ويأتي هذا الصراع من ثلاث جهات داخل المنظمة علاقة الرئيس بالمرؤوس وعلاقة المرؤوس بالرئيس وعلاقة الزملاء بعضهم البعض . فالرئيس الذي لا يستمع إلى شكاوي موظفيه، ولا يتقبل الاقتراحات، وتكون الأهداف لديه غير واضحة، ويلتزم بحرفية القانون، ويميز موظف على آخر، ولا يثني على المبدع ويتكلم عن الأخطاء فقط يجد العاملون معه أنفسهم في موقع المحبط نتيجة عدم تقدير رئيسهم لهم إن هذا النوع من الرؤساء يمثل مصدرا من مصادر الضغوط نظرا للقيود التي يفرضها على مرؤوسيه، بما يملكه من قوة السلطة التي لديه، وعلى الجانب الآخر نجد أن الصدام المتكرر من المشرفين والموظفين يمثل مصدرا من مصادر الضغوط فالعلاقة الضعيفة بين المشرف والموظفين الآخرين تؤدي إلى مزيد من الضغوط على المشرفين، لأن لدى الموظفين القدرة على التأثير في مجرى الحياة الوظيفية التي هي مسؤولية المشرف، وأي خلل في العلاقة قد تؤدي إلى خلل في الأداء فتضعف مكانة المشرف أمام أقرانه من المشرفين وكذلك أمام الرئيس. كما أن العلاقة مع الزملاء أنفسهم قد تتحول إلى مصدر للضغوط، عندما تنحى المنحى السلبي، فسيادة روح التنافس غير الشريف، واستخدام سطوة القوة من زميل تجاه زميله، ومحاولة إظهاره بمظهر النقص أمام الآخرين، والصراع على المواقع داخل المنظمة، وتبادل أساليب الوقعية عن طريق نقل الأخبار غير الصحيحة أو تحويرها وغيرها من الصراعات المعروفة

بين الزملاء داخل بيئة العمل، تنهك القوى وتستنزف الطاقات ويتحول الصراع الشخصي إلى عداء يثقل كاهل الموظفين بضغوط العمل (معروف، 2001، ص 59-60).

آثار الضغوط المهنية:

1. الآثار الإيجابية للضغوط المهنية: إذا كانت الضغوط التي يتعرض لها الفرد من النوع الصحي المعقول، فإنه يترتب عنها عدد من الآثار الإيجابية والتي تتجلى في: التعاون وتظافر الجهود لحل المشكلات، التنافس البناء، تقوية الشعور بالانتماء والولاء (سعيد، 1998، ص 660).

2. صنف علماء النفس آثار الضغوط المهنية على صحة الفرد إلى آثار فسيولوجية ونفسية وسلوكية وانفعالية (النعاس، 2008، ص 62).

أ/ الآثار الفسيولوجية: لجنة الصحة العقلية أكدت في تقريرها سنة 1964 أن حجر الزاوية في كل الاضطرابات النفس جسدية هو الشدائد أو الضغوط كما أن البحوث الطبية تكشف عن أثر من 50% من الأمراض ترتبط أصلاً بالضبط، ومن هذه الأمراض: الأزمات القلبية ارتفاع ضغط الدم، قرحة المعدة، سكر الدم، الربو، الصداع النصفي، ألم الظهر ويطلق البعض على هذه الأمراض مسمى أمراض التكيف لأنها لا تنشأ عن طريق العدوى أو الميكروبات (لظفي 1992، ص 85).

ب/ الآثار النفسية: وتشمل التعب والإرهاق والملل وانخفاض الميل للعمل والاكنتاب والأرق والقلق وانخفاض تقدير الذات والاحترق النفسي، ويمثل القلق عادة القاعدة الأساسية في اغلب الأمراض النفسية، وهو من أكثر النتائج النفسية لدى الأفراد الذين يعانون من الضغوط المهنية (النعاس، 2008، ص 69)

ج/ الآثار السلوكية: وهي أكثر وضوحاً من الأعراض الفسيولوجية والنفسية، ومن بين الأعراض السلوكية التي تنتج عن زيادة الضغط نجد النسيان، مشاكل في الوزن، اضطرابات في النمو، فقدان الشهية، انخفاض مستوى الطاقة، استهلاك الكحول والسجائر الانتحار..... الخ أما المستوى الثاني يتصل بالمنظمة أو المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد د/ الآثار الانفعالية: من الآثار الانفعالية للضغوط المهنية أن الأفراد يكونون أكثر عرضة للانغماس في السلوك التخريبي أو الهدام، الذي تكون تكلفته عالية سواء بالنسبة لهم أو لأصحاب العمل أو المجتمع، ويمكن لبعض الأعراض مثل عدم استقرار الحالة المزاجية

والسلوك الشاذ أن تنتقل إلى الزملاء والأصدقاء والأسرة، وقد يؤدي ذلك في بعض الحالات إلى وجود بيئة عمل شريرة تنخفض فيها الثقة مما يؤدي إلى مشكلات أكثر خطورة مثل الاكتئاب (نعاس، 2008، ص65).

2. الآثار السلبية للضغوط المهنية على الفرد:

- زيادة التكاليف المالية.
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.
- الاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية.
- عدم الرضا الوظيفي.
- صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث وإصابات العمل.
- الغياب والتأخر عن العمل.
- ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات.

2. الآثار السلبية للضغوط المهنية على المنظمة:

- عدم الدقة في اتخاذ القرارات.
- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة.
- سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.
- التسرب الوظيفي.
- إهدار طاقات الأفراد العاملين.
- إضعاف المنظمة في تحقيق أهدافها ورسالتها.
- إعطاء انطباع سيء للجهات الأخرى عن سير العمل بالمنظمة.
- إعاقة حركة التقدم والتنمية بالمنظمة (العيمان، 2002، ص16).

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل يتضح لنا أن الضغوط المهنية هي محصلة تفاعل عدة عوامل ومؤثرات نابعة من مصادر مختلفة تتعلق بالبيئة التنظيمية أو بالعمليات من جهة، أو بالموارد البشري في حد ذاته من جهة أخرى، هذه الضغوط ينتج عنها آثار قد تكون إيجابية أو سلبية هذا ما يجعل المنظمات تسعى جاهدة إلى التقليل من هذه الآثار السلبية من خلال التكامل بين الأفراد من جهة ودور المؤسسات من جهة أخرى.

الفصل الثالث:

الصلابة النفسية

1. تمهيد:

إن الإنسان في حياته اليومية تواجهه عدة ضغوطات نفسية (أسرية، مهنية... الخ). وللتغلب على هذه الضغوطات لابد للفرد أن يتميز بسمات تساعد على التغلب عليها وذلك راجع لامتلاكه متغير الصلابة، وهذا الأخير يعتبر من أهم متغيرات الوقاية أو المقاومة النفسية للآثار السلبية للضغوط تعتبر كوبازا kopaza من الأوائل الذين درسوا متغير الصلابة، وفي فصلنا هذا سنتطرق الى مفهوم الصلابة النفسية عند كوبازا وأبعاد الصلابة النفسية وأهميتها وخصائص ذوي الصلابة النفسية

2. تعريف الصلابة النفسية: تعرفها كوبازا 1979 على أنها مجموعة من السمات الشخصية تعمل كمصدر أو كواق لأحداث الحياة الشاقة، وأنها تمثل اعتقاداً أو اتجاهها عاما لدى الفرد في قدرته على استغلال كافة مصادره، وإمكاناته النفسية، والبيئة المتاحة كي يدرك أحداث الحياة الشاقة إدراكا غير مشوه، ويفسرها بمنطقية وموضوعية ويتعايش معها على نحو إيجابي وأنها تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية هي الالتزام والتحكم، والتحدي (العبدلي، 2012، ص17) كما عرفها مخيمر 1996 بأنها "نمط من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، واعتقاد الفرد أن بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يواجهه من أحداث بتحمل المسؤولية عنها، وأن مايطراً على جوانب حياته من تغيير هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه إعاقة له (العبدلي، نفس المرجع، ص20).

3. أبعاد الصلابة النفسية:

توصلت كوبازا من خلال دراستها إلى أن الصلابة النفسية تتكون من ثلاثة أبعاد هي:

الإلتزام التحكم، التحدي

أ/ الإلتزام :

يعرفه مخيمر 1997 بأنه نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد اتجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله (مفتاح، 2001، ص210).

ب/ التحكم :

أشارت إليه "كوبازا" و"بويستي" 1983 بوصفه أنه اعتقاد الفرد بأن مواقف وظروف الحياة المتغيرة التي يتعرض لها هي أمور متوقعة الحدوث، ويمكن التنبؤ بها والسيطرة عليها

ويعرفه مخيمر 1997 بأنه مدى اعتقاد الفرد أن بإمكانه التحكم فيما يلقاه من أحداث وتحمل المسؤولية الشخصية، مما يحدث له من حيث القدرة على اتخاذ القرارات، وتفسير وتقدير الأحداث الضاغطة والقدرة على التحدي

ج/التحدي :

تعرفه "كوبازا" و"بوسيتي" 1983 أنه اعتقاد الفرد بأن التغيير المتجدد في أحداث الحياة هو أمر طبيعي بل حتمي لا بد منه لارتقائه أكثر من كونه تهديداً لأمنه وثقته بنفسه، وسلامته النفسية يشير إلى اعتقاد الفرد ما يطرأ من تغير على جوانب حياته، هو أمر ضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً له مما يساعد الفرد في مواجهة الضغوط بفاعلية، ويظهر التحدي في اقتحام المشكلات لحلها، والقدرة على المثابرة وعدم الخوف عند مواجهة المشكلات كما يشير إلى ميل الناس إلى إدراك التغيرات التي تحدث في حياتهم على أنها حوافز يمكن استغلالها لتحقيق النمو الذاتي وتقبلها كما هي. (سعيد فاتح، 2015، ص 19. 20)

4. أهمية الصلابة النفسية

إن الصلابة النفسية مركب من مركبات الشخصية القاعدية، التي تقي الإنسان من آثار الضواغط الحياتية المختلفة، وتجعل الفرد أكثر مرونة وتفاوضاً وقابلية للتغلب على مشاكله الضاغطة، كما وتعمل الصلابة النفسية كعامل حماية من الأمراض الجسدية والإضطرابات النفسية وقد قدمت كوبازا عدة تفسيرات توضح السبب الذي يجعل الصلابة النفسية تخفف من حدة الضغوط التي تواجه الفرد ويمكن فهم العلاقة من خلال فحص أثر الضغوط على الفرد وفي هذا الصدد ترى كل من مادي وكوبازا أن الأحداث الضاغطة تقود إلى سلسلة من الإرجاع تؤدي إلى استثارة الجهاز العصبي الذاتي والضغط المزمن يؤدي فيما بعد إلى الإرهاق وما يصاحبه من أمراض جسدية واضطرابات نفسية وهنا تأتي دور الصلابة النفسية في تعديل العملية الدائرية والتي تبدأ بالضغط وتنتهي بالإرهاق ويتم ذلك من خلال طرق متعددة فالصلابة:

أولاً : تعدل من إدراك الأحداث وتجعلها تبدو أقل وطأة.

ثانياً: تؤدي إلى أساليب مواجهة نشطة أو تنقله من حال إلى حال.

ثالثاً: تؤثر على أسلوب المواجهة بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على الدعم الاجتماعي.

رابعاً: تقود إلى التغيير في الممارسات الصحية مثل إتباع نظام غذائي صحي وممارسة الرياضة وهذه بالطبع تقلل من الإصابة بالأمراض الجسمية (العبدلي، مرجع سابق، ص32).
5. خصائص ذوي الصلابة النفسية:

حصر تايلور Taylor، 1995 خصائص ذوي الصلابة النفسية بما يلي:

1. الإحساس بالالتزام تجاه أنفسهم للانخراط في مستجدات الحياة التي تواجههم.
2. الإيمان بالسيطرة، أي إحساس الشخص بأنه سبب الحدث الذي حدث في حياته وأنه يستطيع أن يؤثر في بيئته.
3. التحدي وهو الرغبة في إحداث التغيير، ومواجهة الأنشطة الجديدة التي تكون بمثابة فرص للنماء والتطور.

وتتقسم خصائص ذوي الصلابة النفسية إلى قسمين هما:

1/5 خصائص مرتفعي الصلابة النفسية:

من خلال الدراسات السابقة التي أجرتها كوبازا kopaza توصلت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالصلابة النفسية يتميزون بعدد من الخصائص وهي كالتالي:

1. القدرة على الصمود والمقاومة.
2. لديهم إنجاز أفضل.
3. ذوو وجهة داخلية للضبط.
4. أكثر إقتدار ويميلون للقيادة والسيطرة.
5. أكثر مبادأة ونشاطاً وذوو ودافعية أفضل (سيد، 2012، ص17)

2/5 خصائص منخفضي الصلابة النفسية:

يتصف ذو الصلابة النفسية المنخفضة بعدم شعورهم بقيمة ومعنى حياتهم، ولا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية، ويتوقعون التهديد المستمر والضعف في مواجهة الأحداث الضاغطة المتغيرة، ويفضلون ثبات الأحداث الحياتية، وليس لديهم إعتقاد بضرورة التحديد والارتقاء كما أنهم سلبيون في حياتهم مع بيئتهم وعاجزون عن تحمل الأثر السيء للأحداث الضاغطة.

ويتضح مما سبق أن ذوي الصلابة النفسية المنخفضة يتصفون ب:

1. عدم القدرة على الصبر، وعدم تحمل المشقة
2. عدم القدرة على تحمل المسؤولية

3. قلة المرونة في اتخاذ القرارات
4. فقدان التوازن
5. الهروب من مواجهة الأحداث الضاغطة وسرعة الغضب والحزن الشديد ويميل إلى الاكتئاب والقلق
6. ليس لديهم قيم ولا مبادئ معينة
7. عدم القدرة على التحكم الذاتي (سيد، مرجع سابق، ص17).

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكنني القول أن للصلابة النفسية جوانب مختلفة قد تساهم في مساعدة الفرد على مسايرة المشكلات التي يتعرض لها والتغلب عليها من أجل تادية المهام الموكلة إليه على أتم وجه، وقد تساعده على التخلص من الشعور بعدم الارتياح داخل البيئة التنظيمية التي يعمل فيها مع الزملاء والمسؤولين.

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية

للدراسة

تمهيد:

يسعى البحث العلمي دائماً إلى الجمع بين محورين أساسيين هم الإثراء النظري لموضوع الدراسة والدراسة الميدانية، التي تعتبر الوسيلة الهامة لجمع البيانات من الواقع، لأن الدراسة النظرية غير كافية للوصول إلى الكشف عن الحقائق المتعلقة بالموضوع، وذلك باتباع طريقة منهجية واضحة توصلنا للهدف المنشود.

ففي هذا الفصل نسعى لدراسة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية، وكذا الإجابة عن التساؤلات التي طرحناها مع اختبار فرضيات الدراسة، وتحليل وتفسير وعرض مختلف النتائج التي توصلنا إليها.

منهج الدراسة:

تماشياً مع طبيعة وأهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي نتمكن من خلاله دراسة الظاهرة ووصفها كما توجد في الواقع، ومن خلال المنهج الوصفي يمكننا كذلك الكشف عن الضغوط المهنية السائدة في مديرية الجامعة وعلاقتها بالصلابة النفسية المجتمع الأصلي للدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 05 أساتذة و138 موظف إداري بمديرية جامعة ابن خلدون تيارت، وقد شملت عينة الدراسة 80 مفردة إحصائية من الموظفين، تم اختيارهم عشوائياً، بهدف الحصول على المعلومات الإحصائية الشاملة، ومن ثم إجراء التحاليل المنهجية اللازمة.

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على المجتمع الأصلي للدراسة قصد ضبط الفرضيات إجرائياً.
- تحديد العينة وأدوات الدراسة.
- تحديد الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات).
- تحديد الصعوبات التي تواجه الباحث قصد تجاوزها في الدراسة الأساسية.

لمحة تاريخية للجامعة:

لقد شهد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بولاية تيارت أول إنطلاقة بإنشاء مركز جامعي مع الدخول الجامعي 1980 . 1981 حيث التحق أكثر من 1200 طالبا في سنته الأولى تم:

بعد ذلك تحويل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي خلال الموسم الجامعي 1984 . 1985

المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84. 230 المؤرخ في 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت

المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 231.84 المؤرخ في 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 298.92 المؤرخ في 07/07/1992 وتم ضم المعهدين

بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصور المرسوم التنفيذي 271.01 المؤرخ في 18/09/2001 المتضمن تحويل المركز الجامعي إلى جامعة تحوي ثلاث كليات (كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم والعلوم الهندسة، كلية العلوم الزراعية والبيطرة)

وفي سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي 37.10 المؤرخ في 25/01/2010 الذي انبثق عنه خلق 06 كليات جديدة ومعهد:

كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة

كلية علوم الطبيعة والحياة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية

كلية الآداب واللغات

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

معهد علوم البيطرة

وفي سنة 2013 تم إعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 102.13 المؤرخ في

2013/03/14 المتضمن إنشاء جامعة تيارت

والذي انبثق عنه 08 كليات ومعهدين

- كلية العلوم التطبيقية

- كلية علوم المادة

- كلية الرياضيات والإعلام الآلي

- كلية علوم الطبيعة والحياة

- كلية الحقوق والعلوم السياسية

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

- كلية الآداب واللغات

- معهد علوم البيطرة

- معهد التكنولوجيا

وعليه فإن مديرية جامعة تيارت أصبحت تضم 04 نيابات مديرية:

نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل

والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في

الطورين الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد التدرج نيابة

مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية

نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه.

الحدود الزمانية للدراسة الاستطلاعية: تم القيام بالدراسة الاستطلاعية بالمديرية في الفترة الممتدة من 19 /03/ 2024 إلى غاية 30/03/ 2024 وهذا بعد التسهيلات التي قدمت لي من طرف رئيس قسم علم النفس وكذا الأمين العام بالمديرية

خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية:

الجدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	60%
أنثى	12	40%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن توزيع العينة حسب متغير الجنس تمثل في 18 ذكور بنسبة 60% و 12 أنثى بنسبة 40%، ومن هنا نلاحظ أن عنصر الذكور غالب على عنصر الإناث لدى الموظفين بمديرية جامعة ابن خلدون تيارت

الجدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	4	13.3%
من 06 سنوات إلى 10 سنوات	10	33.3%
أكثر من 10 سنوات	16	53.3%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن توزيع العينة حسب متغير الأقدمية تمثل في 4 موظفين ذو أقدمية أقل من 05 سنوات، و 10 موظفين ما بين 06 إلى 10 سنوات ونجد 16 موظفين ذوي أقدمية أكثر من 10 سنوات أي أن الموظفين بمديرية جامعة ابن خلدون لديهم أقدمية متفاوتة وملاحظ أن أغلبهم ذو أقدمية أكثر من 10 سنوات

أدوات الدراسة

يلجأ الباحث من أجل جمع معلومات كافية عن الظاهرة التي يرغب بدراستها إلى مجموعة من الأدوات تتناسب وطبيعة دراسته ومتغيرات هذه الدراسة، وفي دراستنا هذه اعتمدنا على مقياسين تم تطبيقهما وتقنيتهما على البيئة الجزائرية وهما مقياس الضغوط المهنية الذي أعدته الطالبة كرابية عائشة، ومقياس الصلابة النفسية ل: عماد محمد أحمد مخيمر وفيما يلي عرض للمقياسين :

أ/ مقياس الضغوط المهنية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس أنجزته الطالبة كرابية عائشة 2020 . 2021: في دراستها بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة هيبروك للنقل البحري بمدينة وهران وصف مقياس الضغوط المهنية :

يتكون المقياس من 23 فقرة موزعة على 03 أبعاد وهي كالتالي:

جدول رقم 03 يوضح أبعاد مقياس الضغوط المهنية:

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
طبيعة العمل	8 فقرات	8.7.6.5.4.3.2.1
ضغوط تنظيمية	7 فقرات	15.14.13.12.11.10.9
محيط العمل	8 فقرات	23.22.21.20.20.19.18.17.16

جدول رقم 04 يمثل توزيع درجات البدائل لمقياس الضغوط المهنية

البدائل	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
درجة الإجابة	5	4	3	2	1

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:

صدق الأداة: صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم 05: قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس الضغوط المهنية (ن=30)

ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بيرسون	الفقرات	الفقرات	الأبعاد
0,780*	0,447*	مهام العمل الذي أقوم به يأخذ جهد أو وقتا زائدا	01	طبيعة العمل
	0,647**	أشعر بزيادة أعبائي في العمل مقارنة بزملائي	02	
	0,681**	أنجز بعض الأعمال خارج وقت الدوام وفي عطلة نهاية الأسبوع	03	
	0,714**	لا أستطيع الحصول على فترة راحة أثناء العمل	04	
	0,800**	قلة الفرص المتاحة لتطوير مهارتي فأشعر بالإنهاك في نهاية يوم عملي	05	
	0,390*	أتجنب حضور اجتماعات العمل لعدم جدواها	06	
	0,569**	يتكرر استدعائي للعمل أيام اجازاتي والمناسبات الدينية والوطنية بصورة كبيرة	07	
	0,463*	نقص الامكانيات المادية المطلوبة لانجاز عملي يشعروني بالضغط	08	
0,821**	0,636**	أعتقد أن بعض القرارات الادارية متناقضة أحيانا	09	المنظمة
	0,699**	أعتقد أن العلاقة بيني وبين الادارة متوترة	10	
	0,796**	أعاني من الضغوط في عملي بسبب عدم وضوح السياسة الادارية	11	
	0,657**	عدم مشاركتي في اتخاذ قرارات العمل يسبب لي ضغوط في العمل	12	
	0,609**	أعتقد أن جماعة العمل تفتقر للتماسك	13	
	0,508**	اتخاذ القرارات الادارية غير الصحيحة يشعروني بالارتباك	14	
	0,668**	أعرض للضغوط في عملي بسبب نقص الدورات التأهيلية	15	
0,835**	0,686**	أعتقد أن الإضاءة والتهوية غير مناسبة بقاعات العمل	16	محيط العمل
	0,659**	يتوقف عملي بسبب نقص الموارد والإمكانات المطلوبة	17	
	0,793**	الضوضاء والحرارة في مكثبي غير مناسبة لطبيعة عملي	18	
	0,694**	طبيعة الديكورات والترتيبات داخل مكثبي غير مناسبة	19	
	0,623**	الأدوات والأجهزة المستخدمة في عملي غير مناسبة	20	
	0,465**	أعتقد أن هناك نقص في الإمكانيات البشرية المطلوبة لإنجاز العمل	21	
	0,605**	أعتقد أن هناك نقص في تبادل المعلومات بيني وبين زملاء العمل	22	
	0,467**	أعجز عن التعبير للرؤساء عما أعرض له من ضغوط العمل	23	

*دالة عند 0,05

**دالة عند 0,01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن جميع الفقرات لها علاقة، سواء الفقرة مع البعد أو البعد مع الدرجة الكلية وهذا ما يدل على صدق المقياس ويمكننا إعتماده في الدراسة ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم 06 : ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كالتالي:

الأبعاد	الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
طبيعة العمل	8	0,731
المنظمة	7	0,779
محيط العمل	8	0,777
الثبات العام للمقياس	23	0,867

من خلال الجدول يظهر لنا أن معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية قدر ب 0,86 وعليه فإن المقياس ثابت ويمكن الإعتماد عليه في دراستنا ب/ مقياس الصلابة النفسية:

من إعداد كوبازا kopaza ترجمة: عماد محمد أحمد مخيمر "2002"، مكيف على البيئة الجزائرية من طرف الباحث بشير معمريه يتكون في الأصل من 47 بند موزعة على ثلاث أبعاد هي :
الجدول رقم 07 : أبعاد وفقرات مقياس الصلابة النفسية:

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
الإلتزام	16	45.42.39.36.33.30.27.24.22.19.16.13.10.7.1
التحكم	16	46.43.40.37.34.31.28.25.23.20.17.14.11.8.5.2
التحدي	15	47.44.41.38.35.32.29.26.21.18.15.12.9.6.3

يتم الإجابة عنها من طرف أفراد العينة ضمن أربعة بدائل وهي:

جدول رقم 08 يوضح توزيع درجات البدائل لمقياس الصلابة النفسية

البدائل	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
درجة الإجابة	1	2	3	4

الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية:

صدق أداة الدراسة: صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم 09 : يمثل قيم معاملات تمييز المفردات لمقياس الصلابة النفسية (ن=30)

البدائل	الفرق	معامل الارتباط بيرسون	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
01	مهما كانت الصعوبات التي تعترضني فإنني أستطيع تحقيق أهدافي	0,547**	** 0,982
04	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لمبادئه وقيمه	0,392**	
07	معظم أوقاتي أستثمرها في أنشطة ذات معنى	0,464**	
10	أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله	0,572**	
13	لدي قيم ومبادئ ألتزم بها وأحافظ عليها	0,721**	
16	لدي أهداف أتمسك بها وأدافع عليها	0,589**	
19	أبادر بالمشاركة في النشاطات التي تخدم مجتمعي	0,638**	
22	أبادر بالوقوف إلى جانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة	0,717**	
24	أعتقد أن الإتصال بالآخرين ومشاركتهم انشغالاتهم عمل جيد	0,595**	
27	اهتمامي بالأعمال والأنشطة يفوق بكثير اهتمامي بنفسي	0,371**	
30	أبادر بعمل أي شيء يفيد أسرتي ومجتمعي	0,685**	
33	أهتم بما يحدث حولي من قضايا وأحداث	0,635**	
36	إن الحياة التي نتعرض فيها للضغوط ونعمل على مواجهتها هي التي يجب أ، نحيها	0,358	
39	أشعر بالمسؤولية اتجاه الآخرين وأبادر لمساعدتهم	0,559**	
42	أتوقع التغيرات التي تحدث في الحياة ولا تخيفني لأنها أمور طبيعية	0,710**	
45	التغير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح	0,475**	

0,943**	0,363*	اتخذ قراراتي بنفسي ولا تملى علي من مصدر خارجي	02	التحكم
	0,383*	عندما أضع خططي المستقبلية أكون متأكدا من قدرتي على تنفيذها	05	
	0,579**	نجاحي في أمور حياتي يعتمد على جهدي وليس على الصدفة والحظ	08	
	0,624**	أعتقد أن الحياة كفاح وليست حظا وفرص	11	
	0,610**	أعتقد أن الشخص الذي يفشل يعود ذلك إلى أسباب تكمن في شخصيته	14	
	0,697**	أعتقد أن الكثير مما يحدث لي هو نتيجة تخطيطي	17	
	0,385**	أنا من الذين يرفضون تماما ما يسمى بالحظ كسبب للنجاح	20	
	0,758**	أعتقد أن العمل وبذل الجهد يؤديان دورا هاما في حياتي	23	
	0,627**	أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي	25	
	0,430*	أعتقد أن العمل السيء وغير الناجح يعود إلى سوء التخطيط	28	
	0,531**	أعتقد أن تأثيري قوي على الأحداث التي تقع لي	31	
	0,515**	أعتقد أن حياة الناس تتأثر بطرق تفكيرهم لأنشطتهم	34	
	0,677**	إن النجاح الذي أحققه بجهدني هو الذي أشعر معه بالمتعة والاعتزاز وليس الذي أحققه بالصدفة	37	
	0,539**	أعتقد أن لي تأثيرا قويا على ما يجري لي من أحداث	40	
	0,543**	أخطط لأمر حياتي ولا أتركها للصدفة والحظ والظروف	43	
0,666**	أشعر أنني أتحكم فيما يحيط بي من أحداث	46		

الارتباط البعـد بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بيرسون	الفقرات	رقم الفقرات	البعـد
** 0,962	0,627**	أعتقد أن متعة الحياة تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها	03	التحدي
	0,677**	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها	06	
	0,760**	لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة الجديد	09	
	0,667**	أعتقد أن الحياة التي ينبغي أن تعاش هي التي تتطوي على التحديات والعمل على مواجهتها	12	
	0,673**	لدي القدرة على التحدي والمثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني	15	
	0,635**	عندما تواجهني مشكلة أتحداهما بكل قواي وقدراتي	18	
	0,627**	أكون مستعدا بكل جدارة لما قد يحدث في حياتي من أحداث وتغيرات	21	
	0,660**	أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على حلها	26	
	0,798**	لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي	29	
	0,731**	أبادر في مواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها	32	
	0,814**	ان الحياة المتنوعة والمثيرة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي	35	
	0,650**	أعتقد أن الحياة التي لا يحدث فيها تحدي هي حياة مملة	38	
	0,571**	أتوقع التغيرات التي تحدث في الحياة ولا تخيفني لأنها أمور طبيعية	41	
	0,623**	التغير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح	44	
0,709**	أشعر أنني قوي في مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث	47		

*دالة عند 0,05

**دالة عند 0,01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن جميع الفقرات لها علاقة، سواء الفقرة مع البعد، أو البعد مع البعد مع الدرجة الكلية وهذا ما يدل على صدق المقياس ويمكننا اعتماده في دراستنا الحالية

الجدول رقم 10 : يمثل ثبات أداة الدراسة: ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا

كرونباخ، وقد جاءت النتائج كالآتي:

معاملات ثبات مقياس الصلابة النفسية:

الأبعاد	الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الإلتزام	16	0,855
التحكم	16	0,778
التحدي	15	0,918
الثبات العام للمقياس	47	0,950

من خلال الجدول يظهر لنا أن قيمة الثبات لمقياس الصلابة النفسية قدرت ب 0,95 وبالتالي هو مقياس ثابت يمكن إيماده في الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة التي أثبتت النتائج المتحصل عليها من الدراسة الاستطلاعية أمكن لنا تطبيقها في الدراسة الأساسية.

الحدود الزمانية للدراسة الأساسية: تم القيام بالدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 2024/04/14 إلى غاية 2024/05/15 مواصفات خصائص العينة:

الجدول رقم 11 يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	30	60%
أنثى	20	40%
المجموع	50	100%

من خلال بيانات الجدول يتضح لنا أن أغلب العينة تتمثل في الذكور بنسبة 60%، في حين نجد أن نسبة الإناث تقدر ب 40%

الجدول رقم 12 يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	09	18%
من 06 سنوات إلى 10 سنوات	22	44%
أكثر من 10 سنوات	19	38%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية لدى الموظفين بمديرية جامعة ابن خلدون تيارت، حيث بلغ عدد الموظفين ذوي أقدمية أقل من 05 سنوات 09 موظفين بنسبة 18%، فيما بلغ عدد الموظفين ذوي الأقدمية من 06 إلى 10 سنوات 22 موظف بنسبة 44% أما أكثر من 10 سنوات فكان عددهم 19 بنسبة 38%، ومنه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة ذوي أقدمية أقل من 06 إلى 10 سنوات مرتفع الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تم تفرغ الإستبيانات وترميز البيانات بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *spss* (Statistical package for social sciences)

وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

حساب المتوسط الحسابي

حساب الإنحراف المعياري

معامل الارتباط بيرسون

حساب التكرارات والنسب المئوية

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة

نتائج الدراسة

1. عرض النتائج:

عرض نتائج الدراسة الخاصة بالفرضيات الجزئية:

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون مرتفع للإجابة على التساؤل قمت بحساب المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للضغوط المهنية المتوسط الفرضي تم تحصيله من خلال العملية التالية: عدد الفقرات×أكبر بديل+عدد الفقرات×أصغر بديل/2

المتوسط الفرضي هو: 69

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 13 يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون :

المتوسط الفرضي	متوسط الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
69	2.46	13,52	71,33	الضغوط المهنية

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي قدر ب71,33 وانحراف معياري قدره 13,53 وبالرجوع إلى الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي نجد أن الفرق طفيف حيث قدر ب 2,33 حيث كانت قيمة المتوسط الفرضي 69 والمتوسط الحسابي 71,33 بحيث توضح النتائج المتحصل عليها أن مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون جاء متوسط.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون مرتفع للإجابة على التساؤل قمت بحساب المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للصلابة النفسية.

المتوسط الفرضي للصلابة النفسية هو: 117

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 14 يوضح مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري	المتوسط الفرضي
الصلابة النفسية	149.10	23.39	4.27	117

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي قدر ب149,10 وانحراف معياري قدره 23,39 وبالرجوع إلى الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي نجد أن الفرق يقدر ب 32,10 حيث كانت قيمة المتوسط الفرضي 117 و قيمة المتوسط الحسابي 149,10، حيث تؤكد النتائج المتحصل عليها أن مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت جاء مرتفع.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون تيارت

الجدول رقم 15 يوضح معامل الارتباط بيرسون للفرضية الجزئية الثالثة:

العلاقة بين المتغيرين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة Sig
طبيعة العمل	5,32	25,63	- 0,22	0,226
الصلابة النفسية	23,39	149,10		

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي الخاص بطبيعة العمل قد بلغ 25,36 و بانحراف معياري قدره 5,32، في حين بلغ المتوسط الحسابي للصلابة النفسية 149,10 وانحراف معياري قدره 23,39، كما يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بين طبيعة العمل والصلابة النفسية يقدر ب 0,22 - وهو مؤشر ضعيف جدا يؤكد أن العلاقة عكسية ضعيفة عند مستوى الدلالة 0,22 وعليه فإنه لا توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل والصلابة النفسية

عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط المنظمة والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون

جدول رقم 16: يوضح معامل الارتباط بيرسون للفرضية الجزئية الرابعة:

العلاقة بين المتغيرين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة Sig
المنظمة	5,06	23,13	- 0,27	0,14
الصلابة النفسية	23,39	149,10		

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمنظمة بلغ 23,13 وبتباين معياري قدره 5,06، في حين بلغ المتوسط الحسابي للصلابة النفسية 149,10 وبتباين معياري قدره 23,39، كما يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بين المنظمة والصلابة النفسية يقدر بـ 0,27 - وهو مؤشر ضعيف يؤكد أن العلاقة عكسية ضعيفة عند مستوى الدلالة 0,14 وعليه فإنه لا توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط المنظمة والصلابة النفسية

عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين ضغوط محيط العمل والصلابة النفسية لدى موظفي جامعة ابن خلدون

جدول رقم 17 : يوضح معامل الارتباط بيرسون للفرضية الجزئية الخامسة:

العلاقة بين المتغيرين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة Sig
محيط العمل	6,24	22,57	- 0,379*	0,03
الصلابة النفسية	23,39	149,19		

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي الخاص بمحيط العمل بلغ 22,57 وبتباين معياري قدره 6,24، في حين بلغ المتوسط الحسابي للصلابة النفسية 149,19 وبتباين معياري قدره 23,39، كما يتضح من خلال الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بين ضغوط محيط العمل والصلابة النفسية قدر بـ 0,379* - وهو مؤشر ضعيف يؤكد أن العلاقة عكسية ضعيفة عند مستوى الدلالة 0,03، وعليه فإنه توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط محيط العمل والصلابة النفسية.

عرض نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون للتأكد من صحة الفرضية اعتمدت أسلوب بيرسون والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 18 يوضح معامل الارتباط بيرسون للفرضية العامة

العلاقة بين المتغيرين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة Sig
الضغوط المهنية	13,52	71,33	- 0,36*	0,04
الصلابة النفسية	23,39	149,10		

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قد بلغ 71,33 وانحراف معياري قدره 13,52 في حين بلغ المتوسط الحسابي للصلابة النفسية 149,10 وانحراف معياري قدره 23,39 كما يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية يقدر ب 0,36 - وهو مؤشر ضعيف يؤكد أن العلاقة عكسية ضعيفة عند مستوى الدلالة 0,04 وعليه فإنه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية .

2. مناقشة وتفسير النتائج:

1/2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والتي مفادها: مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون مرتفع من خلال الجدول رقم (13) واستنادا إلى النتائج المتحصل عليها من جمع البيانات ومعالجتها نجد أن مستوى الضغوط المهنية جاء متوسط وهذه النتيجة تتفق مع دراسة محمد مناصرية وأد بشير لعريط 2017 والتي بحثت في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وقد أظهرت أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي جاء متوسط، وكذلك دراسة سليم عمرون 2018 حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد العلمية جاء متوسط.

ونفسر هذا المستوى على أن التغيرات والتطورات التي مست الفكر الإداري والمجال العملي للإدارة ما جعلها تتميز عما كانت عليه في العصور الماضية، إذ أصبحت الإدارة العصرية أكثر مرونة من حيث التصرف والاستجابة للتغيرات المحيطة بالمنظمة، كذا زيادة دور المورد البشري بالنسبة للمنظمة والاعتماد على الرقابة الذاتية، بالإضافة إلى زيادة الحوافز والأجور .

مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: والتي مفادها: مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون مرتفع.

من خلال الجدول رقم (14) واستنادا إلى النتائج المتحصل عليها من جمع البيانات ومعالجتها نجد أن مستوى الصلابة النفسية جاء مرتفع

و من خلال مراجعة الأدب السابق نجد أن هذه النتيجة تتفق مع ماتوصلت إليه نتائج دراسة حميزي وهيبة 2023 حيث وجدت مستوى الصلابة النفسية لدى الممرضين مرتفع، أيضا دراسة خالد بن محمد بن عبد الله 2012 من خلال دراسته على عينة من الطلاب فوجد مستوى الصلابة النفسية لديهم مرتفع، وتشير أيضا الدراسة التي أجرتها كوبازا 1985 بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها في تخفيف وقع الأحداث الضاغطة توصلت إلى أن الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة لا تخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الفرد فقط، بل تمثل مصدرا للمقاومة والصمود والوقاية من الأثر الذي تحدثه الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية.

فإمتلاك الموظف الصلابة النفسية المرتفعة يجعل منه شخصا قادرا على إدارة حياته بشكل أفضل وعلى مواجهة الظروف الصعبة بعزيمة وقوة وتطويرها لخدمته، فبدلا من كون هذه الظروف سببا في تعاسته واكتئابه سيجعل منها طريقا لفهم الحياة ومواجهتها، أي تحويل المحنة إلى منحة وبناءا على هذا ربط الباحثون بين مفهوم الصلابة النفسية التي تضم في جزء كبير منها عوامل الوقاية، وبين تنمية الصحة النفسية، وعدوها سلاحا فعالا في طريق النجاح وإثبات الذات.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل والصلابة النفسية لدى الموظفين في مديرية جامعة ابن خلدون.

إستنادا إلى النتائج المتحصل عليها من المعالجة الاحصائية والموضحة في الجدول رقم (15) نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب 0,22 - وهي غير دالة احصائيا وهذه النتائج تتفق مع دراسة كرابية عائشة التي بحثت في العلاقة بين ضغوط العمل المتعلقة بطبيعة العمل والولاء التنظيمي وتوصلت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط طبيعة العمل والولاء التنظيمي.

يمكن تفسير هذه النتائج على أنه لا توجد ضغوط تتعلق بطبيعة العمل وهذا يرجع إلى أن المدير يقوم بتوزيع المهام والواجبات على الموظفين كل حسب طبيعة عمله وتخصصه وكذا قدراته بمعنى هناك عدل في توزيع المهام بين الموظفين وبالتالي الموظف لا يشعر بزيادة أعبائه مقارنة بزملائه.

وما يحتاج إليه الموظف أثناء تأدية المهام هو القليل من الحرية في إطار محدد ومسموح به حيث يستطيع الموظف الحصول على فترة راحة أثناء العمل.

كذلك إتاحة الفرص لتطوير وتنمية المهارات كل هذا يزيد من إلتزام الموظفين.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التنظيمية والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون.

إستنادا إلى النتائج المتحصل عليها من المعالجة الاحصائية والموضحة في الجدول رقم (16) نجد أن قيمة الارتباط بيرسون 0,14 وهي غير دالة احصائيا

يمكن تفسير هذه النتيجة على أنه لا توجد ضغوط تنظيمية وهذا يدل على حسن العلاقة بين المنظمة والموظفين، وكذا اتخاذ المنظمة للقرارات الصحيحة اتجاه موظفيها وتوفيرها للوسائل والإمكانيات اللازمة وكذلك إعتقاد أسلوب المناقشة والحوار في تحديد الأهداف الخاصة بالفرد والمنظمة ما يجعل الموظف يقوم بعمله بكل أريحية وعلى أكمل وجه، كل هذا قد يعكس إلتزام الموظف للمنظمة التي يعمل فيها.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين محيط العمل والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون.

إستنادا إلى النتائج المتحصل عليها من المعالجة الاحصائية والموضحة في الجدول رقم (17) نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون *0,37 - وهي بذلك دالة عند مستوى 0,03

وهي علاقة ارتباطية عكسية أي كلما ارتفعت الصلابة النفسية قلت ضغوط محيط العمل. تفسر هذه النتائج أن بيئة العمل إيجابية قد يسودها التواصل الفعال مع الزملاء والرؤساء في العمل حيث يعتبر التواصل أساسا في بناء الثقة وتعزيز العلاقات في بيئة العمل وبناء علاقات إيجابية والتفاعل بشكل بناء . وهذا بدوره قد يخفف من ضغوط العمل.

بالإضافة إلى تعزيز التعاون والتقدير في فريق العمل وخلق مناخ يشعر فيه الجميع بالراحة فالموظفين لديهم مايسمى بثقافة العمل معا لحل المشكلات وخلق جو عمل مناسب كل هذا يعكس مرونتهم وقدرتهم على تحدي الأحداث الضاغطة وتفسيرها بشكل إيجابي والتعايش أو التأقلم معها.

عرض نتائج الفرضية العامة:

والتي مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون.

استنادا إلى النتائج المتحصل عليها من المعالجة الاحصائية والموضحة في الجدول رقم (18) نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب $0,36^*$ - وهي بذلك دالة عند مستوى الدلالة $0,04$ وهي علاقة ارتباطية سالبة عكسية أي أنه كلما زادت الصلابة النفسية قلت الضغوط المهنية، وتأتي هذه النتيجة متفقة مع ما توصلت إليه دراسة حميزي وهيبة 2023 حيث جاءت العلاقة بين الضغوط الوظيفية والصلابة النفسية سالبة عكسية كذلك انفتحت مع دراسة رش 1995 التي بحثت في العلاقة بين ضغوط التغيير في العمل وعلاقتها بالصلابة النفسية توصلت إلى وجود إرتباط عكسي، بالإضافة إلى دراسة كل من Gaerson 1998 وهيتم ناجي 2021 كلاهما بحثوا في نفس الاتجاه وتوصلوا إلى نفس النتيجة، بمعنى هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية.

وتفسر تلك النتائج أن موظفي مديرية جامعة ابن خلدون يواجهون العديد من الضغوط شأنهم شأن أي مؤسسة أخرى والأهم بالنسبة لهم ألا يتوقفوا أو يتعثروا في مسيرتهم فهم يتمتعون بالقدرة على التعايش مع المواقف الضاغطة والأزمات والتفكير بالمنطق السليم الإيجابي أثناء التعامل مع الحدث، والقدرة على التصدي والتحدي والمقاومة بكفاءة، فارتفاع معدلات الصلابة النفسية لديهم قد ساعدهم على مواجهة الضغوط بمختلف أنواعها ودرجاتها وفي التخفيف من آثارها، وإصرارهم على مواصلة أداء رسالتهم التنظيمية، فالصلابة النفسية هي مفتاح للمرونة وبها يتكيف الموظفون مع ضغوط العمل التي تواجههم وتزداد قدراتهم على التحمل بل يتطور وينمو ادائهم وسلوكهم وصحتهم العقلية والنفسية بحيث تصبح لديهم القدرة على تحويل الظروف الضاغطة إلى فرص .

خاتمة

خاتمة:

مما لا ريب فيه أن ضغوط العمل في هذا العصر غدت تؤثر على البناء النفسي لدى الموظف وجعلته يعاني الضيق والإحباط والاكتئاب والقلق وغيرها من الانفعالات السلبية الأخرى ومن هنا قد توصلت نتائج الدراسة أن تمتع الأفراد بالخصائص النفسية الإيجابية كالصلابة النفسية يساعدهم على إدراك المواقف الضاغطة على أنها أقل تهديدا بحيث تؤثر كثيرا على القدرات التكيفية فالأشخاص ذوي الصلابة المرتفعة عندهم كفاءة ذاتية أكثر، ولديهم قدرات إدراكية للضغوط على أنها أقل ضغطا، فالصلابة النفسية تساعد على التوافق الشخصي، والاجتماعي، والمهني حيث أنها تجعل

الشخص في حالة رضا عن نفسه وتعطيه القدرة لمعرفة إمكاناته وقدراته وتوجيهها نحو أهداف يستطيع تحقيقها بالفعل وكذلك فهي تساعده على إقامة علاقات جيدة مع الآخرين في بيئة عمله، فهو دائما قادر على مواجهة جميع الظروف والتكيف معها مهما كانت قسوتها وصعوبتها.

اقتراحات وتوصيات

- ضرورة إجراء دراسات مستقبلية في مجال الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلاية النفسية
توضيح وإزالة الإبهام على مختلف المهام والوظائف والأدوار بالنسبة للعمال
- فتح مجال الحوار والنقاش بين العمال والمسؤولين وكذا كسر الحاجز الذي يصلب العملية
الاتصالية
- تعيين أخصائيين في مجال علم النفس يتولون مهمة المتابعة المستمرة للحالة النفسية
والاجتماعية للعمال داخل وخارج العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

- 1) الحسين بن حسن محمد سيد. (2012). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتضررين وغير المتضررين من السيول بمحافظة جدة. دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير. قسم علم النفس .جامعة أم القرى.
- 2) الشتواني صلاح. (1972). مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد. بيروت: جامعة بيروت العربية.
- 3) الطيبي عبد الكريم زنبو حمزة. (2021). الصلابة النفسية وعلاقتها بإستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة السنة الأولى جذع مشترك علوم اجتماعية. رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي. جامعة أحمد درارية بأدرار.
- 4) العبدلي، خالد بن محمد بن عبد الله. (2012). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والعاديين بمكة المكرمة رسالة ماجستير في علم النفس .جامعة أم القرى.
- 5) العميان، محمود سليمان. (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- 6) الكبيسي عامر خضير. (1998). التطور التنظيمي وقضايا معاصرة. الدوحة: دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع.
- 7) حميزي وهيبة. (2023). الضغوط الوظيفية لدى الممرضين وعلاقتها بالصلابة النفسية. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية. المجلد 6. العدد 1.
- 8) سعيدة بن عمارة. (2022). علاقة الضغوط المهنية بالإحترق النفسي لدى الكادر التمريضي الشبه طبي جامعة سطيف. المجلد 19. العدد 1.
- 9) سليمان عبد الرحمان، الطريري. (1994). الضغط النفسي مصادره ومسبباته. مجلة كلية التربية. جامعة الإمارات. المجلد 8. العدد 9.

- 10) سمايلي محمود.(2007).الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي. دراسة ميدانية بولايات سطيف،ميلة،قسنطينة.رسالة ماجستير.كلية الآداب والعلوم الاجتماعية.جامعة سطيف.
- 11) سمير عسكر.(1988).متغيرات ضغط العمل دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بالرياض.مجلة الإدارة العامة.العدد 60.
- 12) شريك سيليا.عداد حسن.(2021).مصادر الضغوط المهنية وإستراتيجيات مقوماتها.مجلة الدراسات الانسانية والاجتماعية.جامعة وهران.المجلد 10.العدد 2.
- 13) . طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين.2006.إستراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية.ط1.عمان:دار الفكر العربي.
- 14) عمر مصطفى محمد النعاس.(2008).الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية.ط1.منشورات جامعة 05 أكتوبر .إدارة المطبوعات والشر.مصراته.الجاهيرية الليبية.
- 15) عمومن رمضان.(2021).أهمية الصلابة النفسية وإستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لتحقيق الصحة النفسية لدى عمال سونطراك بالأغواط.مجلة دراسات اجتماعية.المجلد 5.العدد1.
- 16) مخيمر،عماد.(1996).إدراك القبول والرفض الوالدي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلاب الجامعة.مجلة دراسات نفسية.المجلد6.العدد2.
- 17) معين محمود،مروان محمد بن أحمد.(2008).إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل.دار حامد للنشر والتوزيع.ط1.
- 18) هيجان عبد الرحمان.(1988).ضغوط العمل .منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها.الرياض:معهد الإدارة العامة.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إستبيان

في إطار إعداد مذكرة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نود أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المصمم لغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث العلمي لاتمام هذه الدراسة

نرجو منكم الدعم والتعاون من خلال المشاركة في تعبئة بيانات الاستبيان بالاجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بوضع علامة (x) في المكان المناسب

**الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الموظفين الاداريين في مديرية
جامعة ابن خلدون - تيارت -**

المحور الأول: البيانات الشخصية

1 - الجنس : ذكر أنثى

2 - الأقدمية المهنية : أقل من 05 سنوات من 06 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

مقياس الضغوط المهنية :

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	لاأدري	غير موافق	غير موافق بشدة
1	مهام العمل الذي أقوم به يأخذ جهد أو وقتا زائد					
2	أشعر بزيادة أعبائي في العمل مقارنة بزملائي					
3	أنجز بعض الأعمال خارج وقت الدوام وفي عطلة نهاية الأسبوع					
4	لا أستطيع الحصول على فترة راحة أثناء العمل					
5	قلة الفرص المتاحة لتطوير مهاراتي فأشعر بالنهاك في نهاية يوم عملي					
6	أتجنب حضور اجتماعات العمل لعدم جدواها					
7	يتكرر استدعائي للعمل أيام إجازاتي والمناسبات الدينية والوطنية بصورة كبيرة					
8	نقص الإمكانيات المادية المطلوبة لإنجاز عملي يشعرني بالضغط					
9	أعتقد أن بعض القرارات الادارية متناقضة أحيانا					
10	أعتقد أن العلاقة بيني وبين الادارة متوترة					
11	أعاني من الضغوط في عملي بسبب عدم وضوح السياسة الادارية					
12	عدم مشاركتي في اتخاذ قرارات العمل يسبب لي ضغوط في العمل					
13	أعتقد أن جماعة العمل تفتقر للتماسك					
14	اتخاذ القرارات الادارية غير الصحيحة يشعرني بالارتباك					
15	أعرض للضغوط في عملي بسبب نقص الدورات التأهيلية					
16	أعتقد أن الإضاءة والتهوية غير مناسبة بقاعات العمل					
17	يتوقف عملي بسبب نقص الموارد والامكانيات المطلوبة					
18	الضوضاء والحرارة في مكنتي غير مناسبة لطبيعة عملي					
19	طبيعة الديكورات والترتيبات داخل مكنتي غير مناسبة					
20	الأدوات والأجهزة المستخدمة في عملي					

					غير مناسبة
					21 أعتقد أن هناك نقص في الإمكانيات البشرية المطلوبة لإنجاز العمل
					22 أعتقد أن هناك نقص في تبادل المعلومات بيني وبين زملاء العمل
					23 أعجز عن التعبير للرؤساء عما أتعرض له من ضغوط العمل

مقياس الصلابة النفسية:

الرقم	العبارة	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
01	مهما كانت الصعوبات التي تعترضني فإني أستطيع تحقيق أهدافي				
02	أأخذ قراراتي بنفسني ولا تملئ علي من مصدر خارجي				
03	أعتقد أن متعة الحياة تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها				
04	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لمبادئه وقيمه				
05	عندما أضع خطتي المستقبلية أكون متأكد من قدرتي على تنفيذها				
06	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها				
07	معظم أوقاتي أستثمرها في أنشطة ذات معنى				
08	نجاحي في أمور حياتي يعتمد على جهدي وليس على الصدفة والحظ				
09	لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة الجديد				
10	أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله				
11	أعتقد أن الحياة كفاح وليست حظا وفرصا				
12	أعتقد أن الحياة التي ينبغي أن تعاش هي التي تنطوي على التحديات والعمل على مواجهتها				
13	لدي قيم ومبادئ ألتزم بها وأحافظ عليها				
14	أعتقد أن الشخص الذي يفشل يعود ذلك إلى أسباب تكمن في شخصيته				
15	لدي القدرة على التحدي والمثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني				
16	لدي أهداف أتمسك بها وأدافع عنها				
17	أعتقد أن الكثير مما يحدث لي هو نتيجة تخطيطي				
18	عندما تواجهني مشكلة أتحداهما بكل قواي وقدراتي				
19	أبادر بالمشاركة في النشاطات التي تخدم مجتمعي				
20	أنا من الذين يرفضون تماما ما يسمى بالحظ كسبب للنجاح				
21	أكون مستعدا بكل جدارة لما قد يحدث في حياتي من أحداث وتغيرات				
22	أبادر بالوقوف إلى جانب الآخرين عند مواجهتهم لأي				

مشكلة				
23	أعتقد أن العمل وبذل الجهد يؤديان دورا هاما في حياتي			
24	أعتقد أن الاتصال بالآخرين ومشاركتهم انشغالاتهم عمل جيد			
25	أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي			
26	أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على حلها			
27	اهتمامي بالأعمال والأنشطة يفوق بكثير اهتمامي بنفسي			
28	أعتقد أن العمل غير الناجح يعود إلى سوء التخطيط			
29	لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف مايحيط بي			
30	أبادر بعمل أي شيء أعتقد انه يفيد أسرتي أو مجتمعي			
31	أعتقد أن تأثيري قوي على الأحداث التي تحدث لي			
32	أبادر في مواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها			
33	أهتم بما يحدث حولي من قضايا وأحداث			
34	أعتقد أن حياة الناس تتأثر بطرق تفكيرهم وتخطيطهم لأنشطتهم			
35	إن الحياة المتنوعة والمثيرة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي			
36	إن الحياة التي نتعرض فيها للضغوط ونعمل على مواجهتها هي الحياة التي يجب أن نحياها			
37	إن النجاح الذي أحققه بجهدني هو الذي أشعر معه بالمتعة والاعتزاز وليس الذي أحققه بالصدفة			
38	أعتقد أن الحياة التي لا يحدث فيها تحدي هي حياة مملة			
39	أشعر بالمسؤولية اتجاه الآخرين وأبادر إلى مساعدتهم			
40	أعتقد أن لي تأثيرا قويا على ما يجري لي من أحداث			
41	أتوقع التغيرات التي تحدث في الحياة ولا تخيفني لأنها أمور طبيعية			
42	أهتم بقضايا أسرتي ومجتمعي وأشارك فيها كلما أمكن ذلك			
43	أخطط لأمر حياتي ولا أتركها للحظ والصدفة والظروف الخارجية			
44	إن التغيير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح			
45	أبقى ثابتا على مبادئني وقيمي حتى إذا تغيرت الظروف			
46	أشعر أنني أتحكم بما يحيط بي من أحداث			
47	أشعر أنني قوي في مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث			

خصائص العينة الاستطلاعية:

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	18	60,0	60,0	60,0
Valide انثى	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الاقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 من اقل	4	13,3	13,3	13,3
Valide 10 الى سنوات 6 من	10	33,3	33,3	46,7
سنوات 10 من اكثر	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

	Sig.	,015	,000	,017	,000		,397	,020	,521	,000
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,085	-,006	-,101	-,095	,160	1	,486**	,253	,390*
العمل اجتماعات حضور اتجنب	Pearson									
جنواها لعدم	Sig.	,655	,976	,597	,619	,397		,006	,176	,033
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,082	,027	,228	,089	,421*	,486**	1	,131	,569**
ايام للعمل استدعائي يتكرر	Pearson									
الدينية والمناسبات اجازاتي	Sig.	,668	,886	,226	,639	,020	,006		,489	,001
كبيرة بصورة والوطنية	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	-,063	,068	,402*	,234	,122	,253	,131	1	,463*
المطلوبة المادية الامكانيات نقص	Pearson									
بالضغط يشعرني عملي لانجاز	Sig.	,743	,722	,028	,214	,521	,176	,489		,010
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,447*	,647**	,681**	,714**	,800**	,390*	,569**	,463*	1
بطبيعة الخاصة العمل ضغوط	Pearson									
العمل	Sig.	,013	,000	,000	,000	,000	,033	,001	,010	
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Corrélations

	ان اعتقد بعض القرارات الادارية متناقضة احيانا	ان اعتقد العلاقة وبين بيني الادارة متوترة	من اعاني الضغوط عملي في عدم بسبب وضوح السياسة الادارية	عدم مشاركتي اتخاذ في قرارات العمل لي بسبب ضغوط العمل في	ان اعتقد جماعة العمل تفتقر للتماسك	اتخاذ القرارات الادارية غير الصحيحة يشعري بالارتباك	اتعرض للضغوط عملي في بسبب نقص الدورات التاهيلية	ضغوط العمل الخاصة بالمنظمة
Corrélation de Pearson	1	,549**	,374*	,047	,344	,338	,396*	,636**

	Sig.		,002	,042	,803	,063	,068	,030	,000
	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,549**	1	,406*	,482**	,335	-,055	,431*	,699**
وبين بيني العلاقة ان اعتقد	de Pearson								
متوترة الادارة	Sig.	,002		,026	,007	,071	,774	,017	,000
	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,374*	,406*	1	,524**	,397*	,407*	,468**	,796**
عملي في الضغوط من اعاني	de Pearson								
السياسة وضوح عدم بسبب	Sig.	,042	,026		,003	,030	,026	,009	,000
الادارية	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,047	,482**	,524**	1	,214	,154	,471**	,657**
قرارات اتخاذ في مشاركتي عدم	de Pearson								
في ضغوط لي بسبب العمل	Sig.	,803	,007	,003		,256	,418	,009	,000
العمل	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,344	,335	,397*	,214	1	,437*	,078	,609**
تفتقر العمل جماعة ان اعتقد	de Pearson								
للتماسك	Sig.	,063	,071	,030	,256		,016	,680	,000
	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,338	-,055	,407*	,154	,437*	1	,188	,508**
غير الادارية القرارات اتخاذ	de Pearson								
بالارتباك يشعرنني الصحيحة	Sig.	,068	,774	,026	,418	,016		,319	,004
	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

	Corrélation	,396*	,431*	,468**	,471**	,078	,188	1	,668**
عملي في للضغوط اتعرض	de Pearson								
التاهيلية الدورات نقص بسبب	Sig.	,030	,017	,009	,009	,680	,319		,000
	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,636**	,699**	,796**	,657**	,609**	,508**	,668**	1
بالمنظمة الخاصة العمل ضغوط	de Pearson								
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	
	(bilatérale)								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig.	,260	,072	,012	,001		,632	,225	,046	,000
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	-,001	-,055	,183	,285	,091	1	,575**	,262	,465**
في نقص هناك ان اعتقد المطلوبة البشرية الامكانيات العمل لانجاز	de Pearson									
	Sig.	,995	,773	,332	,127	,632		,001	,162	,010
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,208	,230	,283	,239	,228	,575**	1	,335	,605**
تبادل في نقص هناك ان اعتقد زملاء وبين بيني المعلومات العمل	de Pearson									
	Sig.	,271	,222	,130	,203	,225	,001		,071	,000
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,099	-,001	,265	,149	,368*	,262	,335	1	,467**
للرؤساء التعبير عن اعجز ضغوط من له اتعرض عما العمل	de Pearson									
	Sig.	,603	,997	,157	,432	,046	,162	,071		,009
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation	,686**	,659**	,793**	,694**	,623**	,465**	,605**	,467**	1
بمحيط خاصة العمل ضغوط العمل	de Pearson									
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,009	
	(bilatérale)									
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

صدق الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية:

correlai
ons

اشعر	Corrélation de	,094	,118	,022	,066	,184	,056	,215	,426*	,272	,138	,477**	,487**	,111	1	,538**	,521**	,559**
بالمسؤولية	Pearson																	
اتجاه	Sig. (bilatérale)	,623	,534	,910	,730	,331	,768	,253	,019	,147	,468	,008	,006	,560		,002	,003	,001
الاخرين	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الى وابادر	Corrélation de	,269	,034	,109	,601**	,424*	,223	,464**	,368*	,337	,124	,702**	,628**	,017	,538**	1	,461*	,710**
مساعدتهم	Pearson																	
اسرتي	Sig. (bilatérale)	,151	,858	,568	,000	,020	,237	,010	,046	,069	,514	,000	,000	,927	,002		,010	,000
ومجتمعي	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
واشارك	Corrélation de	,071	,219	,054	,118	,096	,149	,048	,193	,174	,205	,552**	,257	,011	,521**	,461*	1	,475**
كلما فيها	Pearson																	
ذلك امكن	Sig. (bilatérale)	,709	,244	,776	,534	,614	,432	,803	,306	,358	,277	,002	,170	,952	,003	,010		,008
ثابتا ابقي	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
مبادئي على	Corrélation de	,547**	,392*	,464**	,572**	,721**	,589**	,638**	,717**	,595**	,371*	,685**	,635**	,358	,559**	,710**	,475**	1
حتى وقيمي	Pearson																	
تغيرت اذا	Sig. (bilatérale)	,002	,032	,010	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,043	,000	,000	,052	,001	,000	,008	,000
الظروف	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الاتزام	Corrélation de	,547**	,392*	,464**	,572**	,721**	,589**	,638**	,717**	,595**	,371*	,685**	,635**	,358	,559**	,710**	,475**	1
	Pearson																	
	Sig. (bilatérale)	,002	,032	,010	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,043	,000	,000	,052	,001	,000	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

اضع عندما خططي المستقبلية متأكد اكون قدرتي من تنفيذها على	Corrélation de Pearson	- ,29 6	1	,23 6	,30 4	,21 2	,45 1*	,20 3	,35 1	,49 2**	- 37 2*	- 15 8	- 126	,132 7	,15 7	,214	,21 8	,38 3*
متأكد اكون قدرتي من تنفيذها على	Sig. (bilatérale)	,11 3		,20 9	,10 3	,26 1	,01 2	,28 2	,05 7	,00 6	,04 3	,40 4	,506	,486	,40 6	,256	,24 7	,03 7
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
في نجاحي حياتي امور على يعتمد جهدي على وليس الصدفة والحظ	Corrélation de Pearson	- ,21 0	,23 6	1 6	,43 8*	,44 5*	,35 5	,25 2	,50 0**	,22 0	- 00 3	,19 5	,011	,442 *	,33 0	,230	,21 3	,57 9**
	Sig. (bilatérale)	,26 6	,20 9		,01 5	,01 4	,05 4	,18 0	,00 5	,24 2	,98 6	,30 2	,954	,014	,07 5	,221	,25 9	,00 1
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ان اعتقد كفاح الحياة حظا وليست وفرصا	Corrélation de Pearson	- ,15 9	,30 4	,43 8*	1 4	,31 4	,56 1**	,30 6	,56 2**	,52 5**	,04 4	,06 1	,355	,387 *	,39 2*	,106	,23 3	,62 4**
	Sig. (bilatérale)	,40 3	,10 3	,01 5		,09 1	,00 1	,10 0	,00 1	,00 3	,81 9	,75 1	,055	,035	,03 2	,577	,21 6	,00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ان اعتقد الشخص يفشل الذي اسباب الى في تكمن شخصيته	Corrélation de Pearson	- ,03 3	,21 2	,44 5*	,31 4	1 4	,52 2**	,32 6	,60 1**	,20 0	,51 5**	,48 4**	,013	,356	- 00 9	- 074	,29 5	,61 0**
	Sig. (bilatérale)	,86 3	,26 1	,01 4	,09 1		,00 3	,07 9	,00 0	,29 0	,00 4	,00 7	,945	,054	,96 2	,699	,11 4	,00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ان اعتقد مما الكثير لي يحدث نتيجة هو تخطيطي	Corrélation de Pearson	- ,25 7	,45 1*	,35 5	,56 1**	,52 2**	1 2**	,21 8	,62 0**	,56 0**	,19 5	,27 0	,259	,309	,37 0*	,164	,32 3	,69 7**

والظروف الخارجية	Sig. (bilatérale)	,001	,256	,221	,577	,699	,386	,778	,203	,003	,329	,163	,059	,031	,015		,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation de Pearson	- ,444*	,218	,213	,233	,295	,323	,121	,349	,647**	,309	,423*	,322	,334	,365*	,573**	1	,666**
انني اشعر بما اتحكم بي يحيط احداث من	Sig. (bilatérale)	,014	,247	,259	,216	,114	,082	,525	,059	,000	,096	,020	,082	,071	,047	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Corrélation de Pearson	- ,363*	,383*	,579**	,624**	,610**	,697**	,385*	,758**	,627**	,430*	,531**	,515**	,677**	,539**	,543**	,666**	1
التحكم	Sig. (bilatérale)	,049	,037	,001	,000	,000	,000	,036	,000	,000	,018	,003	,004	,000	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Corrélat
ions

	التحد ي	اشعر اني	ان التغير	اتوقع التغيرا	اعتقد ان	ان الحياة	ابادر في	لدي المغام	اعتقد ان	اكون مستع دا	عندم ا	لدي القدر	اعتقد ان	لدي الحياة	اقتحم المشك لات	اعتقد ان
ان اعتقد الحياة متعة في تكمن الفرد قدرة على مواجه ته تحد ياتها	,62 7**	,299 5**	,46 5**	,075 9*	,44 9*	,46 1*	,417 *	,47 9**	,465 **	,14 3	,27 2	,71 9**	,56 5**	,32 8	,257 1	Corréla tion de Pearso n Sig. (bilatér ale) N 30
اقتحم المشكلات لحلها ولانتظر حدوثها	,00 0	,108 0	,01 0	,693 3	,01 3	,01 0	,022 7	,00 7	,010 0	,45 0	,14 6	,00 0	,00 1	,07 7	,170 0	Corréla tion de Pearso n Sig. (bilatér ale) N 30
حب لدي استطلاع في ورغبة معرفة	,76 0**	,468 **	,31 6	,480 **	,43 2*	,59 9**	,458 *	,48 9**	,595 **	,52 7**	,52 9**	,46 8**	,51 2**	,1 **	,32 8	Corréla tion de Pearso n N 30

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,465**	,321	,316	,411*	,535**	,393*	,534**	,496**	,428*	,204	,336	,622**	,177	1	,323	,623**
هو التغيير ان الحياة سنة هو والمهم																
على القدرة مواجهته بنجاح	Sig. (bilatérale)	,010	,0849	,084	,024	,002	,032	,002	,0058	,018	,2790	,070	,000	,351	,082	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,299	,471**	,468**	,257	,365*	,287	,563**	,272	,602**	,715**	,633**	,384*	,503**	,323	1	,709**
اني اشعر في قوتي مواجهة المشكلات ان قبل حتى تحدث	Sig. (bilatérale)	,108	,0099	,009	,170	,047	,124	,001	,1460	,000	,0000	,0006	,036	,0052	,082	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,627**	,677**	,760**	,667**	,673**	,635**	,627**	,660**	,798**	,731**	,814**	,650**	,571**	,623**	,709**	1
التحدي	Sig. (bilatérale)	,000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0000	,0010	,0000	,0000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

ثبات أدوات الدراسة **Fiabilité**

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,867	23

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,950	47