



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الصلابة النفسية وعلاقتها بقيم العمل لدى عمال الصحة في ظل كوفيد 19

دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

محمد قشار

إعداد الطالبين:

عبد الكريم وهبي

عبد الوهاب شريفي

الموسم الجامعي: 2020-2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الصلابة النفسية وعلاقتها بقيم العمل لدى عمال الصحة (في ظل كوفيد 19)

دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة الاستشفائية محمد بوضيف - ولاية ورقلة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

محمد قشار

إعداد الطالبين:

عبد الكريم وهي

عبد الوهاب شريفي

اللجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الجامعة	الصفة
د. عبد الرحمان بقادير	جامعة غرداية	رئيسا
د. محمد قشار	جامعة غرداية	مشرفا مقرر
د. عبد الرحمان خطارة	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2020-2021

الاهداء

إلى الوالدين — العزيزين.

إلى زوجتي.

إلى أخواتي وأخواني.

إلى كل الأهل والأقارب...

إلى جميع أصدقائي...

إلى جميع أساتذتي...

إلى من عرفتهم من قريب أو بعيد...

إلى كل طالب علم ...

إلى مكتبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

إلى موظفي قسم علم النفس و المحكمين

أهدي هذا المجهود المتواضع لكم...

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

" وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ "

(الآية: 07) سورة إبراهيم

الصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين و بعد:

الشكر لله أولا و أخيرا، فله الحمد و المنة ألا بفضلته تتم الصالحات.

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى: الدكتور " قشار محمد " الذي تكرمت وأشرف على

هذا العمل. من خلال توجيهاته وملاحظاته القيمة، ونحن بدورنا نتمنى لهما المزيد من العطاء والتوفيق في

مشوارهما كأستاذ، و باحث في المجال العلمي.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز وإتمام هذا العمل.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية وقيم العمل لدى عمال قطاع

الصحة في ظل كوفيد 19 وفقا لمتغير الجنس والمستوي التعليمي وتكونت عينة الدراسة من 100

موظف من المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة .

من أجل ذلك قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي ، لتطبيق الأدوات الخاصة بالدراسة والتي

تتمثل في مقياس الصلابة النفسية ل "مخيمر 2002 " ومقياس قيم العمل ل " بولهواش عمر 2011" ،

وبعد التحقق من صدق و ثبات المقياس تم تطبيق المقياس؛ و معالجة البيانات احصائيا. توصل الباحث

إلى النتائج التالية:

- لاوجود علاقة بين الصلابة النفسية وقيم العمل لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دالة احصائيا في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس.
- لا توجد فروق ذات دالة احصائيا في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوي التعليمي.
- لا توجد فروق ذات دالة احصائيا في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس.
- لا توجد فروق ذات دالة احصائيا في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوي التعليمي.

Abstract

This study aimed to reveal the relationship between psychological rigidity and work values of health workers under Kovid 19 in accordance with gender and educational level and the study sample of 100 employees from the hospital Mohammed Bawdiaf, and Ouargla.

For this researcher using the descriptive curriculum, to apply the tools for the study, which is the mental steel scale of 2002 and the work values of "Pohawash Omar 2011", after verifying the sincerity and stability of the scale was applied; And processing statistics. The researcher reached the following results:

- There is no relationship between psychological rigidity and the performance values of sample members.

- There are no significant differences in psychological hardness in health workers under Kovid 19 depending on sex.

- There are no significant differences in psychological hardness in health workers under Kovid 19 depending on the educational level.

- There are no statistical differences in values of health workers under Kovid 19 depending on sex.

There are no statistical differences in health workers under Kovid 19 depending on the educational level.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر
ج	الملخص
خ	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
1	مقدمة
3	القسم الأول: الإطار النظري للدراسة
4	الفصل الأول: تقديم الدراسة
6	1. إشكالية الدراسة
8	2. الفرضيات
9	3. أهداف الدراسة
9	4. أهمية الدراسة
10	5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
10	6. الدراسات السابقة
14	الفصل الثاني: الصلابة النفسية
15	تمهيد
15	1. مفهوم الصلابة النفسية
16	2. الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية
18	3. النظريات المفسرة للصلابة النفسية
22	4. أبعاد الصلابة النفسية
25	5. خصائص الصلابة النفسية

27	6. أهمية الصلابة النفسية
28	خلاصة
29	الفصل الثالث: قيم العمل
30	تمهيد
30	المبحث الأول: ماهية القيم
30	1. مفهوم القيم
31	2. أهمية القيم
32	3. مكونات القيم
33	المبحث الثاني: القيم العمل
33	1. مفهوم قيم العمل
34	2. أهمية قيم العمل
34	3. مصادر قيم العمل
36	4. تصنيف قيم العمل
39	5. نظريات قيم العمل
40	6. قياس قيم العمل
42	خلاصة
43	القسم الثاني: الإطار الميداني للدراسة
43	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
44	تمهيد
44	1. منهج الدراسة
44	2. وصف مكان إجراء الدراسة
45	1.2. حدود الدراسة
45	2.2. مجتمع الدراسة

45	3.2. خصائص عينة الدراسة
46	4.2. الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسة
54	5.2. الأساليب الإحصائية
54	3. الدراسة الأساسية
55	الفصل الخامس: عرض و تفسير نتائج الدراسة
56	1. عرض النتائج :
56	1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى.....
57	1.2. عرض نتائج الفرضية الثانية.....
58	1.3. عرض نتائج الفرضية الثالثة.....
58	1.4. عرض نتائج الفرضية الرابعة.....
59	1.5. عرض نتائج الفرضية الخامسة.....
60	2. تفسير النتائج:
60	2.1. تفسير نتيجة الفرضية الأولى.....
61	2.2. تفسير نتيجة الفرضية الثانية.....
62	2.3. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة.....
63	2.4. تفسير نتيجة الفرضية الرابعة.....
63	2.5. تفسير نتيجة الفرضية الخامسة.....
64	الاستنتاج العام
66	قائمة المصادر والمراجع
71	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
45	توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب الجنس	1
46	توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب المستوى التعليمي	2
48	توزع مستوى الدرجة الكلية للصلابة النفسية	3
49	توزع المستوي البعديين الالتزام والتحدي	4
49	توزع المستوي البعد التحكم	5
49	توزع العبارات على الابعاد	6
50	معاملات صدق مقياس الصلابة النفسية	7
50	معاملات ثبات مقياس الصلابة بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة الفاكرونباخ	8
52	توزع البنود حسب كل قيمة من القيم العمل	9
52	نتائج الفرق بين متوسط المجموعة الدنيا والمجموعة العليا لمقياس قيم العمل	10
53	معامل الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ لمقياس قيم العمل	11
53	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس قيم العمل	12
56	معامل الارتباط بيرسون بين الصلابة النفسية و قيم العمل	13
57	نتائج الفرق في الصلابة النفسية بين الذكور و الاناث	14
58	نتائج الفروق الصلابة النفسية حسب المستوى التعليمي	15
59	نتائج الفرق في قيم العمل بين الذكور و الاناث	16
59	نتائج الفروق قيم العمل حسب المستوى التعليمي	17

المقدمة

على الرغم من المستحدثات التي يزخر بها قطاع الصحي ، وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تستهدف تيسير في المجال الصحي ، إلا أن الموظف في القطاع (الاطباء ، المرضين ، والاداريين) لا يزال وسيظل عاملاً رئيساً في مدى فاعلية داخل المجال الطبي، إذ أنه هو الذي ينظم الخبرات ويديرها وينفذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها.

ويعد عمال الصحة الخاصة أكثر عرضة للضغوط بالمقارنة بزملائهم في قطاعات اخري وخاص عند ظهور الوباء فيروس كوفيد 19 نتيجة لزيادة الأعباء والمسئوليات الوظيفية مثل تشخيص الحالات ومراجعة التقارير والأعمال اليومية، ومتابعة مستمرة للمرضي لكل على حده، بالإضافة إلى غياب المساندة الاجتماعية سواء من رفاق العمل أو من مسيري القطاع (الجانب الاداري)، مما يؤدي إلى زيادة معدلات النهك النفسي الذي يعانون منه فيؤثر في أدائهم وقد يدفع بعضهم إلى ترك المهنة نهائياً وهذا راجع لعدم تحملهم للضغوطات .

ومن هنا بدأت الحاجة إلى التركيز على المتغيرات المدعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفعالة أو عوامل المقاومة أي المتغيرات النفسية والبيئية المرتبطة دائماً بالسلامة النفسية في مواجهة الظروف الضاغطة، ومنها الصلابة النفسية، وتعد أحد السمات التي تمثل مصدر للمقاومة والصمود تنميها خبرات الفرد منذ الصغر، وتختلف من فرد لآخر باختلاف مستوياتها، وما يتمتع به الفرد من الإحساس بالالتزام، ووجود القابلية لدى الفرد للانخراط بما يمكن أن يواجهه من مواقف، والاعتقاد بتوافر القدرة على الضبط، وأن لديه القدرة على التأثير في ظروف بيئته والتحدي والاستعداد لتقبل التغيير. (تايلور، 2008 ، ص95)

فالصلابة النفسية كما يعرفها البهاص بأنها ادراك الفرد وتقبله لمتغيرات أو الضغوط النفسية التي يتعرض لها فهي كوقاية من العواقب الحسية والنفسية للضغوط وتساهم في تعديل العلاقة الدائرية التي تبدأ بالضغوط وتنتهي بالإرهاك النفسي باعتباره مرحلة متقدمة من الضغوط

وتتمثل أبعاد الصلابة النفسية في ثلاثة أبعاد: الالتزام وهو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمة الآخرين من حوله، والتحكم يشير إلى مدى اعتقاد الفرد أن بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له، والتحدي وهو اعتقاد الشخص أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً، مما

يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة، ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعده على مواجهة الضغوط بفاعليته (ياغي،2006، ص38)

وتكمن أهمية الصلابة النفسية في كونها تعمل على مقاومة الضغوط والشدائد التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، حيث تقف سداً منيعاً لحماية هذه الضغوط والمواقف التي تواجهه في مختلف جوانب الحياة لتحويلها إلى مواقف وخبرات مفيدة وتجعل منه فرداً قادراً على مواجهة التحديات والصعوبات وأكثر قدرة وسيطرة لتفادي آثارها السلبية . (علوي، 2011 ، ص 29)

وتوضح (kobaza،2010) أن الصلابة النفسية مفيدة لمقاومة الضغوط والإرهاك، النفسي، حيث إنها تعدل من إدراك الفرد للأحداث وتجعلها أقل أثراً، فتكسب الفرد قدراً من المرونة، لذا فالصلابة النفسية تزيد من قدرات الفرد لمواجهة الضغوط المختلفة، وكذلك الوقاية من الإرهاك النفسي.

ويساعد متغير الصلابة على الإدراك المعرفي للأحداث اليومية إذا ما تم رؤيته على نحو واقعي، فيعتقد الأفراد ذو الصلابة في كفايتهم في تناول الأحداث الحياتية، ومن ثم فهم يرون الأحداث اليومية الشاقة بصورة واقعية وتفاؤلية. (راضي، 2008 ، ص 48)

و تعتبر قيم العمل جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل، العاملين و تعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية. (محمد حسن محمد حمادات، 2006ص36)

ولأن قيم العمل من المتغيرات المهمة في تشكيل توقعات الأشخا ص تجاه أعمالهم، وتشكيل استجاباتهم في مواقف العمل المختلفة، فهي تعبر عن مدى واسع من التفضيلات الخاصة بالعمل (Kelly and Huff، 2004) إلا أن الاهتمام بالقيم في سياق العمل لم يلق اهتماماً مماثلاً، على الرغم من اهتمام بعض الباحثين بمفاهيم مشابهة مثل الاتجاهات نحو العمل والاهتمامات المهنية وغيرها (Warr ,2008).

و لما اكتست قيم العمل هذه الأهمية باعتبارها مؤشراً لسلوك العامل أثناء العمل، فإن الخبرة المهنية ذات أهمية هي الأخرى في تحديد هذه القيم و ذلك من خلال التأثير فيها بالسلب أو الإيجاب . كما يشير في هذا الصدد (بوفلجة غيات ،2003) بأن للخبرة المهنية آثار في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل، فالفرد الذي لاحظ في حياته المهنية أن العمل هو السبيل الوحيد إلى الترقية و الرفع من الحالة المادية، يؤدي به إلى الجد و العمل من أجل تحقيق أهدافه . أما في الحالات التي لا تعطي أهمية لجهود

العامل و تفانيه في العمل و الاعتماد على المحسوبة و العشوائية، فإن ذلك يؤدي إلى التأثير على قيم العمل و مفهومه و دوافعه. (رفاف عبد القادر، 2008 ص 26)

نظرا لأهمية الموضوع قمنا بدراسة حول الصلابة النفسية وعلاقتها بقيم العمل لدى عمال القطاع الصحية (الاطباء و المرضين و الاداريين) حيث تكونت هذه الدراسة من قسمين ستة فصول مرتبة كما يلي:

القسم الأول: الإطار النظري للدراسة .

الفصل الاول: تضمن تقديم الدراسة: إشكالية الدراسة، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الصلابة النفسية : ويتضمن تمهيد، تعريف الصلابة النفسية ، أبعاد الصلابة النفسية ، الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية ، خصائص الصلابة النفسية ، أهمية الصلابة النفسية ، النظريات الصلابة النفسية، خلاصة .

الفصل الثالث: قيم العمل: ويتضمن تمهيد. المبحث الأول: مفهوم القيم، أهمية القيم، مكونات القيم ، محددات القيم. المبحث الثاني: مفهوم قيم العمل، أهمية قيم العمل، مصادر قيم العمل ، ، تصنيف قيم العمل، نظريات قيم العمل ، قياس قيم العمل، خلاصة.

القسم الثاني: الاطار الميداني للدراسة.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية: ويتضمن تمهيد. منهج الدراسة، وصف مكان إجراء الدراسة: حدود الدراسة، مجتمع الدراسة، الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية، الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس: عرض و تفسير نتائج الدراسة: ويتضمن تمهيد. عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى، عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية، عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة، عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة، عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة، الاستنتاج العام.

القسم الأول: الإطار النظري للدراسة

القسم الأول: الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. إشكالية الدراسة.

2. الفرضيات.

3. أهداف الدراسة.

4. أهمية الدراسة.

5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

6. الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة :

يعد مفهوم الصلابة النفسية من المفاهيم الحديثة نسبيا وهو من الخصائص النفسية المهمة لدى الفرد كي يواجه ضغوط الحياة المتعددة والمتتالية بنجاح وذلك من خلال التركيز على المتغيرات الداعمة لقدرة الفرد والمرتبطة باستمرار السلامة النفسية له حتى يتمكن من مواجهة الظروف الضاغطة التي من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة الضغوط النفسية والتغلب عليها.

إذ ينظر الصلابة النفسية هي عملية التكيف السليم والجيدة في أوقات الشدة والضغوط والصدمات مع بقاء الأمل والثقة بالنفس والقدرة على التحكم بالمشاعر التنظيم العاطفي والقدرة على حل المشاكل وفهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم وهي امتلاك الفرد لمجموعة معهم وهي امتلاك الفرد المجموعة سمات تساعده على مواجهة مصادر الضغوط منها القدرة على الالتزام والقدرة على التحدي والقدرة على التحكم في الأمور الحياتية وهذا ما توصلت إليه (دراسة نبيل 2006) والتي استهدفت التعرف على مستوى الضغوط النفسية ومصادرها وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية فأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا. (عادل محمد منشاوي 2006، ص 13)

الصلابة النفسية هي مصدر من مصادر الشخصية الذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتحقيق من آثارها على الصحة النفسية والجسمية حيث يتقبل الفرد التغيرات والضغوط التي يتعرض لها **ويتز** ويتطر لها على أنها نوع من التحدي وليس تهديدا فيركز جهوده على الأعمال التي تؤدي غرضا معيناً وتعود إليه بالفائدة. (زينب توفي أحمد راضي 2008. 22)

وتعرف الصلابة النفسية بأنها مركب مهم من مركبات الشخصية التي تقي الفرد من آثار الضغوط العملية والحياتية المختلفة وتجعل منه أكثر مرونة و تفاؤل وقابلية للتغلب على مشاكله الضاغطة بالإضافة الى حمايته من الأمراض الجسدية والاضطرابات النفسية (العبدلي 2012).

كما أن الصلابة النفسية التي يكتسبها الفرد من خلال وجوده في جماعة تمد أفرادها بالحب، والعطف ، والتقدير، والتفاهم، وتعمل على تدعيم الخصائص الإيجابية في نفوس أفرادها، كالقدر على الصمود، ومقاومة الضغوط النفسية، والالتزام والتحكم بها والتحدي لها في ظل هذه الظروف الضاغطة، والاستكشاف للبيئة من حوله، وإشباع حاجاته، من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق التوافق الاجتماعي للفرد (Maddi, 2002)

وتؤكد (كوبازا) أن الصلابة النفسية مفيدة لمقاومة الضغوط و الإتهاك النفسي ، حيث أنها تعدل من إدراك الفرد للأحداث و تجعلها أقل أثرا ، فتكسب الفرد قدرا من المرونة ولهذا فالصلابة النفسية تزيد من قدرات الفرد لمواجهة الضغوط المختلفة و كذلك الوقاية من الإتهاك النفسي. وهذا ما بينته في دراستها سنة (1982) بأن الصلابة تتفاعل مع مواقف الحياة الضاغطة وتؤدي الى التقليل من الاصابة بالأمراض

لقد اكتسبت قيام العمل أهمية كبيرة باعتبارها مؤشرا للسلوك العمل العامل أثناء العمل فإن الخبرة المهنية ذات أهمية هي الاخرى في تحديد هذه القيم وذلك من خلال التأثير فيها بالسلب او الايجاب كما يشير في هذا الصدد (بوفلجة غبات 2003) بان الخبرة المهنية لها اثر في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل فالفرد الذي لاحظ في حياته المهنية أن العمل هو السبيل الوحيد الى الترقية ورفع من الحالة المادية يؤدي به الى جهد وعمل من اجل تحقيق اهدافه اما في حالات التي لا تعطي أهمية للجهد العامل وتفانيه في العمل والاعتماد على المحسوبة وغيرها فان ذلك يؤدي الى التأثير على قيم العمل و مفهومه ودوافعه. (رفاف عبد القادر 2008. 26)

فقيم العمل هي مجموعة المبادئ الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري وترسم له الطريق السليم الذي يقوده الى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظمة الإنتاجية التي ينتمي إليها وهي الى جانب ذلك السياج المتبع الذي يحميه من الخطأ ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره او يتنافى مع مبادئه وتختلف قيم العمل من المجتمع الى مجتمع كما تختلف من شخص إلى شخص آخر لكن هناك إجماع على أهمية قيم العمل وضرورتها لأي كيان ومؤسساتها وبنيتها الاجتماعية والاقتصادية بوصفها ضمانا لتنشئة أجيال محبة لعملها مخلصه لمجتمعها ووطنها اذ ان قيم العمل تعد لأي مجتمع إنساني من أهم الركائز التي تقوم عليها تنميته وتطويره لدورها الهام في جعل الفرد يشعر بقيمة ما يؤديه من عمل ورفع الأداء وتختلف المجتمعات الإنسانية في مدى اهتمامها بقيم العمل والتي يمكن تسميتها بثقافة العمل القائمة على حب العمل ودرجة الالتزام به لأنها تعبر تعبير عن التزام الشخص بين الفرد ومؤسسته والذي بدوره يجسد مستوى من الصلابة النفسية التي يتحملها أفراد التنظيم.

دراسة(تريكي 2017) هدف من الدراسة كشف و تحليل التحولات التي طرأت على قيم العمل في المجتمع الجزائري بعد الاستقلال، عبر مختلف الفترات التي مر بها المجتمع الجزائري عرف تغير قيمي أهمها تراجع قيمة العمل المنتج المفيد اجتماعيا، شيوع نظرة غير سوية تجاه الاعمال اليدوية

والحرفية، تراجع قيمة العمل الفلاحي، تطور كبير لعمل المرأة وتعزيز وجودها في مختلف النشاطات وتقليد مسؤوليات ومراكز السلطة و القرار". (تريكي، 2017، ص 207-218)

ولقد اردنا في هذا البحث ان نسلط الضوء والكشف على علاقه بين الصلابة النفسية و القيم العمل لدى عمال القطاع الصحة في ظل كوفيد 19 .

ومما سبق يمكن أن نطرح التساؤل العام للدراسة كما يأتي:

*- التساؤل العام :

-هل توجد علاقة بين الصلابة النفسية و القيم العمل لدى عمال قطاع الصحة (الأطباء والممرضين وبعض من الاداريين) في ظل كوفيد 19؟

*- التساؤلات الجزئية :

-هل توجد فروق في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس.

-هل توجد فروق في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوى التعليمي.

-هل توجد فروق في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس.

-هل توجد فروق في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوى التعليمي.

2- الفرضيات :

2-1- الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصلابة النفسية وقيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 .

2-2- الفرضيات الجزئية:

1-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس.

2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوى التعليمي.

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس.

4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوى التعليمي.

3- أهداف الدراسة:

1-التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19.

2-التعرف على مستوى القيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19.

3-التعرف على الفروق في مستوى الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 للمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

4-التعرف على الفروق في مستوى القيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 للمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

5-التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الصلابة النفسية والقيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19

4- أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوعها وهو الصلابة النفسية وعلاقتها بقيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 وتتمثل هذه الأهمية من خلال تناولنا جانبين مهمين وهما:

أولا الأهمية النظرية في النقاط التالية:

- تسلط الدراسة الضوء على أهمية الصلابة النفسية لما لها علاقة وثيقه بالقيم العمل ونجاحهم في العمل.

-كم تساهم الدراسة الحالية في تزويد الباحثين والطلاب بالمعلومات والبيانات والحقائق عن الصلابة النفسية بهدف التعرف الى أهم المتغيرات ذات العلاقة.

-كما يتوقع أن توفر هذه الدراسة اطر نظرية تتعلق بالصلابة النفسية والقيم العمل لدى عمال قطاع الصحة والتي قد يستفيد منه الباحثون ضمن هذا المجال والقائمون على القطاع الصحي.

-ان موضوع الصلابة النفسية ينطوي على أهمية كبيرة بالنظر الى وقوعه ضمن إطار هذه الدراسة التي تهتم بالتعرف على القيم العمل حتى يكون لعامل في قطاع الصحي القدرة على مواجهة المصاعب.
-تكمّن أهمية هذه الدراسة في أنّها توجه الى عمال قطاع الصحة بالأخص الاطباء والمرضى الذين يعتبرون جنود مآزر البيضاء الذي يقع على عاتقهم مجابهة و محاربة هذا الوباء وهم أمل المستقبل للنهوض بهذا القطاع لما هو أحسن.

ثانياً: الأهمية التطبيقية تكون في النقاط التالية:

-الاستفادة من نتائجها في إجراء بحوث ميدانية أخرى على عينات مختلفة في جميع قطاعات اخرى
-توظيف نتائج هذه الدراسة في تمهيد لتقديم برامج توجيهية وإرشادية لرفع درجة الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة.
-مساعدة عمال الصحة للتعامل مع الأفراد حتى يصبحوا قادرين على مواجهة الضغوط ومقاومتها وتجنب آثارها ويكون أشخاص أصحاء نفسياً.

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

5-1- الصلابة النفسية :

تعرف الصلابة النفسية بأنها اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية و البيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة ويمتلك بنية شخصية قوية تتمثل بدرجة عالية من الضبط (control) والالتزام (commitment) و التحدي (challenge) وتقاس الصلابة النفسية المتحصلة من العامل في مقياس الصلابة النفسية ل (مخيمر).

5-2- قيم العمل :

مجموعة من المبادئ التي يحملها الفرد تتحكم في سلوكه (عمله) و هي امتداد للقيم التي اكتسبها الفرد سواء من المجتمع الذي يعيش وسطه أو من المؤسسة التي يعمل بها.
فكلما كان للفرد قيم عمل تتعلق به وكان هناك توافق بين هذه القيم و التي يحملها والتي تدعمها المؤسسة التي يعمل بها كلما ساهم ذلك في مدى توافق أهداف الفرد مع مؤسسته ومنه يؤكد اهتمام المؤسسة بأفرادها و اهدافهم و تدعيم قيمهم وخلق جو ملائم لهم فإن هذا كله ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد وشعورهم بالانتماء والولاء لمؤسستهم.

6- الدراسات السابقة :

6-1- الدراسات المتعلقة بالصلابة النفسية :

1-دراسة كوباز وآخرون (1982) kobak et al : حول الصلابة النفسية وعلاقتها في التخفيف وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية و النفسية وكان هدفها معرفة أثر الصلابة النفسية و مكوناتها في تخفيف ورفع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية و النفسية تكونت عينة الدراسة متباينة الأحجام و النوعيات من شاغلي المناصب الادارية المتوسطة و العليا و المحامين و رجال الاعمال حيث كان عددهم (259) ثم تطبيق مقياس احداث الحياة الضاغطة ل (راهي 1967) و مقياس الصحة و المرض ل (وايلر و ماسودا و هولمز) و مقياس حالة الاستعداد الوراثية في الشخصية و مقياس مركز الضبط و مقياس الاغتراب عن الذات و عن العمل لقياس الالتزام و مقياس الأمن و مقياس المعرفة توصلت الدراسة إلى أن الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة لا تخفف من واقع الأحداث الضاغطة على الفرد فقط بل تمثل مصدرا للمقاومة و الصمود و الوقاية من الآثار التي تحدثه الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية في مقابل الشعور بالاغتراب و التحكم في مقابل الضعف و التحدي في مقابل الشعور بالتهديد وجود ارتباط الدال بين بعدي الالتزام و التحكم و الادراك الواقعي للأحداث الحياتية الشاقة و كذلك الاساليب الفعالة التعايشي كما اشارت النتائج الى دور بعض المصادر الاجتماعية في الوقاية من الإصابات بالاضطرابات كالمساندة الاجتماعية في محيط الأسرة ولكن في ظل اقترانها بعدد من المصادر الشخصية الاخرى المدعومة لها و ادوارها كالصلابة اما مساندة الرؤساء فكان لها دور الوقائي في اطار العمل فقط بشكل مستقل وكذلك تشير الدراسة الى ان مفهوم الصلابة يتشابه مع مفاهيم اخرى مثل الفعالة الذاتية (باندورا) و التماسك (انتوتفسكي) ...جديدي احلام 2008.

2-وقام هل و آخرون 1987 hull et al : الدراسة بعنوان "دور الصلابة النفسية في تخفيف اثر أحداث الحياة الضاغطة " والتي هدفت الدراسة الى تحديد الطبيعة العاملة لمفهوم الصلابة كمتغير وسيط يخفف من اثر أحداث الحياة الضاغطة و دراسة مفهوم الصلابة النفسية و تكونت عينة الدراسة من (1004) طالبا جامعييا وقد تم تقسيم العينة الى ست (06) مجموعات كل مجموعة يستخدم بها عددا من المقاييس النفسية حيث تم استخدام مقياسين للصلابة النفسية في هذه الدراسة كان أحدهما مقياسا

طوليا و الاخر مقياسا مختصرا وقد تم استخدام مقياس القلق الاجتماعي و الخجل و الوعي بالذات والوعي بالآخرين.

وقد اشارت نتائج الدراسة الى ان الصلابة ليست مفهوما واحدا بل ثلاثة مكونات منفصلة و ان بعدى الالتزام و التحكم يتمتعان بخصائص سيكو مترية ملائمة و انها يخففان من أثر الضغوط وان كان أثرها يرتبط بنوعية الموقف كذلك وجود ارتباطات ذات الدلالة بين مقياس الصلابة النفسية و المقاييس الاخرى فالأشخاص ذو الصلابة المرتفعة حصلوا على درجات منخفضة على مقياس الخجل و القلق الاجتماعي و الوعي بالذات و الوعي بالآخرين. (زينب راضي 2008)

6-2- الدراسات المتعلقة بالقيم العمل :

1-دراسة فاضل عباس حسن وباسم رحيم عذاري (2016) :

بعنوان "قيم العمل الوظيفي و دورها في تحديد النمط القيادي لدى المديرين " هدفت هذه الدراسة الى التعرف على القيم العمل الوظيفي وبيان أنماط القيادة وأسس تصنيفها اختبار مدى اهمية النظام القيمي في تشخيص النمط القيادي السائد لدى المديرين في القطاع المصرفي عينة البحث. و مشكلة البحث هي ما مدى قدرة المديرين على تبني واستيعاب الأنماط القيادية التي تنسجم مع القيم الصحيحة للعمل الوظيفي؟ للإجابة على هذا التساؤل وضعت الفرضية التالية ترتبط القيم العمل الوظيفي معنويا في تحديد النمط القيادي السائد لدى المديرين. عينة البحث تحددت بمديري الفروع الرئيسية في القطاع المصرفي على صعيد مدينة العمارة وذلك لما لها من دور واضح في إرساء وتطوير المنظومة القيمية داخل مؤسساتهم.

كما توصل الباحثان الى النتائج التالية : تجسيد قيم العمل الوظيفي اتجاه إيجابيا واضحا في تحديد النمط القيادي لدى المديرين تبين من خلال إجابات أفراد العينة بأن النزوع باتجاه الرغبات العالية نحو الرقابة يتجسد بشكل واضح في ادارة المصارف الحكومية يظهر من خلال النتائج أن نمط القيادي السائد في مصارف القطاع لديه ميل خاص باتجاه النمط القيادي المتجه نحو العلاقات الاجتماعية تبين من خلال نتائج الدراسة أن روح المخاطرة تبرز بشكل واضح لدى عينة المديرين في المصارف القطاع الخاص و هذا ناجم عن الثقة العالية لديهم و الصلاحيات الممنوحة لهم في الاستجابة للمتغيرات و في هذا المحور بذات يبرز دور النمط القيادي الوظيفي.

2-أما دراسة فرحان (2004) فهدفت إلى التعرف على وجهة نظر مجتمع البحث في مفهوم العمل وقيمه، والتعرف على أهمية العمل في حياة العامل اليمني، والتعرف على الأهداف التي يسعى العامل إلى تحقيقها من خلال عمله، والتعرف على العوامل المؤثرة على نظرة العامل لعمله، إضافة إلى التعرف على تأثير ومفهوم العمل وقيمه على سلوك العامل. وقد أعد الباحث -بناء على ما سبق - استبانة تحتوي على (36) فقرة موزعة على أربعة محاور هي القيم الشخصية والقيم المجتمعية والرضا عن العمل، ونية ترك العمل. تم تطبيقها على (300) موظف من وزارتي الصحة والتربية، وقد أظهرت النتائج أن قيم العمل متوافرة لدى أغلب عينة البحث أن لم نقل كلها، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في القيم الشخصية وقيم الرضا عن العمل ووجود فروق في القيم المجتمعية وقيم نية ترك العمل لصالح الذكور.

الفصل الثاني :الصلابة النفسية

تمهيد

- 1- مفهوم الصلابة النفسية
- 2- الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية
- 3- النظريات المفسرة للصلابة النفسية
- 4- أبعاد الصلابة النفسية
- 5- خصائص الصلابة النفسية
- 6- أهمية الصلابة النفسية

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الصلابة النفسية حيوي و مهم من عوامل الشخصية في مجال علم النفس وهي عاملا حاسما في تحسين الأداء النفسي والصحة النفسية، كذلك المحافظة عن السلوكيات، وقد درس هذا العامل على نحو واسع في الدراسات كوبازا، حيث اتضح أن الصلابة النفسية لدى كوبازا تكون من الالتزام والتحكم والتحدي، وقد اتفق معظم الباحثين مع كوبازا في هذا الموضوع، وذكرت الصلابة كعامل مهم في توضيح لماذا بعض الناس يمكن أن يقاوموا الضغوط؟ وذلك ما جعل الصلابة النفسية مجالا خصبا للبحث المستمر.

ومنذ ذلك الحين نشط الحافز الى البحث في هذا المجال ، وركزت البحوث على ممارسة الأداء الجيد في المواقف الصعبة، وابتكار مواقف لتحمل المصاعب أثناء الكوارث والأزمات.

1- تعريف الصلابة النفسية :

الصلابة النفسية :

لغة: صلب أي شديد صلب الشيء صلابة فهو صلبة وصلب أي شديد ويرجع هذا التعريف (بن منظور، 1999 297)

كما في معجم الوسيط مأخوذة من المادة صلب بمعنى أشد و قوي على المال وغيره والصلابة يقال في وجه صلابة أي صفة الجسم الذي يحتفظ بشكله وحجمه. (أنيس واخرون، 1973، 519)

التعريف الاصطلاحي للصلابة النفسية:

يعود هذا مفهوم الى كوبازا (kobasa . 1979) حيث توصلت لهذا المفهوم من خلال سلسلة من الدراسات والتي تكمن وراء احتفاظ الأشخاص بصحتهم الجسمية والنفسية رغم تعرضهم للضغوط، وتعرف " kobasa الصلابة النفسية بأنها: اعتقاد عام للمفرد في فاعليته و قدرته على استخدام المصادر النفسية والبيئية المتاحة، كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة، وتوصلت الى أن الأشخاص الأكثر صلابة هم أكثر صمودا ومقاومة وانجاز وضبطا داخليا وقيادة واقتدار ومبادأة ونشاطا ودافعية. (عثمان 2010، 209)

يعرفها أيضا "البهاص" الصلابة النفسية بأنها : " إدراك الفرد وتقبله للتغيرات أو الضغوط النفسية التي يتعرض لها فهي تعمل كوقاية من العواقب الحسية و النفسية للضغوط وتساهم في تعديل العلاقة

الدائرية التي تبدأ بالضغط و تنتهي بالتعب النفسي باعتباره مرحلة متقدمة من الضغوط." (البهاص ، 2002 ، ص 391)

يعرفها أيضا الحجار و دخان بأنها: "اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة." (الحجار ودخان، 2005 ، ص 373)

كما عرفها "مخيمر" الصلابة النفسية بأنها: "قدرة الفرد على استخدام المساندة الاجتماعية كوقاية من آثار الأحداث الضاغطة وخاصة الاكتئاب." (مخيمر ، 2002 ، ص 85)

يعرفها أيضا "جيرسون" هي : " قدرة الفرد على مواجهة الضغوط بمهارات المواجهات الآتية :
"التحليل المنطقي ، التجنب المعرفي ، التفريغ الانفعالي ، الاستسلام" (Gerson , 1998 , P. 120)

كما يعرفها فنك :متغير الصلابة النفسية بأنه " خصلة عامة في الشخصية تعمل على تكوينها وتنميتها الخبرات البيئية المتنوعة (المعززة) المحيطة بالفرد منذ الصغر". (فنك ، 1994 ، ص 336)

- تعريف آخر:

هي قدرة الفرد على وضع استراتيجيات معينة في المواقف التي يتعرض فيها للضغوط النفسية والتي تساعده في حل المشكلات التي سببتها هذه الضغوط.

5- الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية:

أ- الصلابة والصحة:

يرى " كونرودا" انه من الممكن للصلابة أن تساعد في إسكات أو توقيف استجابات الجهاز الدوري للضغط النفسي، واطهر"سميث 1989" في دراسته أن الأشخاص الأكثر صلابة هم أكثر مقاومة للأمراض المدرجة تحت تأثير الضغط بسبب الطريقة الإدراكية التكيفية وما نتج عنها من انحدار في مستوى التحفيز الفسيولوجي، وان لديهم أيضا مجموعة من الجمل الايجابية عن الذات أكثر من أولئك الأقل صلابة. (محمد عودة، 2010 ، ص78)

ب - قوة الأنا:

قوة الأنا هي الركيزة الأساسية في الصحة النفسية، وتشير قوة الأنا إلى التوافق مع الذات ومع الآخرين ومع المجتمع، علاوة على الخلو من الأعراض العصبية، والإحساس الإيجابي بالكفاية والرضا وقوة الأنا هي القطب المقابل للعصبية، حيث يرى كثير من العلماء أن هناك متصلا يقع في احد أطرافه قوة الأنا حيث يقع في الطرف الأخر قطب العصبية.

ويرى " أبو ندى، 2007 " أن هناك تدخلا بين مفهومي الصلابة النفسية وقوة الأنا مع بعضهما، حيث أن قوة الأنا تعمل على تدعيم صلابة الفرد النفسية تجاه الأحداث الضاغطة، وأن الصلابة تعمل جاهدة لوقاية الفرد من وطأة الاضطراب النفسي والجسدي عند الأزمات والشدة (زينب نوفل أحمد راضي، 2008 ، ص 43)

ج - المرونة النفسية:

ويعرف "نيو مان" (2002) : " المرونة بأنها القدرة على التكيف مع الأحداث الصادمة، المحن والمواقف الضاغطة المتواصلة " وهي " عملية مستمرة يظهر من خلالها الفرد سلوكا تكيفيا إيجابيا في مواجهة المحن، الصدمات ومصادر الضغط النفسي. "

ويعرفها " الأحمدى " (2007) بأنها : " الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة سواء كان هذا التكيف بالتوسط أو القابلية للتغير أو الأخذ بأسير الحلول " . (يحيى شقورة، 2012 ، ص 9)

وبالتالي الصلابة النفسية والمرونة النفسية مفهومان متداخلان لهما علاقة بقدره الفرد على مواجهة الحياة الضاغطة والتكيف معها ومواصلة شق طريقه في الحياة بشكل إيجابي.

د - الصلابة والتكيف:

تؤثر الصلابة النفسية على القدرات التكيفية، فالناس ذوي الصلابة المرتفعة عندهم كفاءة ذاتية أكثر، ولديهم قدرات إدراكية من ناحية أن الشخص المتمتع بالصلابة النفسية يدرك ضغوطات الحياة اليومية على أقل ضغطا، ولديهم استجابات تكيفية أكثر.

كما أن الأفراد الأكثر صلابة عندهم اثار مغايرة في أثرها على الأمراض فهم يمارسون الضغوط ولكن بأقل تكرارية، وينظرون إلى الأحداث الضاغطة الصغيرة على أنها غير ضاغطة ويكون لديهم إدراك أفضل لصحتهم العقلية والاجتماعية. (محمد عودة، 2010 ، ص 78)

6- النظريات المفسرة للصلابة النفسية:

إن الصلابة النفسية عامل حيوي أساسي من عوامل الشخصية في مجال علم النفس و هي عامل رئيسي في تحقيق الصحة النفسية و تحسين التوازن النفسي و المحافظة على السلوكيات السوية ، و أكدت العديد من البحوث و الدراسات أن الصلابة النفسية موضوع لا بد منه في معرفة كيفية تعامل الناس مع الاضطرابات النفسية و أحداث الحياة اليومية الضاغطة ، و ذلك ما جعل الصلابة النفسية مجالاً خصباً للنظريات العلمية والبحث المستمر ، و من بين أهم النظريات التي تطرقت إلى موضوع الصلابة النفسية ما يلي:

1- نظرية كوبازا Kobasa في الصلابة النفسية:

لقد قدمت كوبازا (1979) نظرية رائدة في مجال الوقاية والصلابة للاضطرابات النفسية و الجسمية وتناولت خلالها العلاقة بين الصلابة النفسية بوصفها حديثاً في هذا المجال ، واحتمالات الإصابة بالأمراض .اعتمدت هذه النظرية على عدد من الأسس النظرية في آراء بعض العلماء ، أمثال (فرانكل ،ماسلو، روجرز)والتي أشارت إلى أن وجود هدف للفرد أو معنى لحياته الصعبة يعتمد بدرجة الأولى على قدرته على الاستغلال إمكانياته الشخصية و الاجتماعية بصورة جيدة. (زينب نوفل أحمد راضي، 2008، ص 35)

كما اعتمدت (كوبازا) على النموذج المعرفي (للازاروس) والذي يرى أن أحداث الحياة الضاغطة تنتج عن خبرة حادة أو ظروف مؤلمة لها تأثيراً سلبياً على الاستجابات السلوكية للموقف أو الحدث أو الضاغط و لها أهمية في تحديد نمط تكيف الكائن الحي فتقديم الفرد لقدراته على نحو سلبى والحزم لضعفها ، وعدم ملامتها للتعامل مع الموقف الصعبة أمر يشعره بالتهديد و ثم الشعور بالانحطاط متضمناً الشعور بالخطر الذي يقرر الفرد و وقوعه بالفعل . (أحمد بن عبد الله محمد العيافي 2013 ، ص 32) و يعد نموذج (لازاروس) من أهم النماذج التي اعتمدت عليها النظرية حيث أنها نوقشت من خلال ارتباطها بعدد من العوامل وحددها في ثلاثة عوامل رئيسية وهي:

- البيئة الداخلية للفرد
- الأسلوب الإدراكي المعرفي
- الشعور بالتهديد و الإحباط (زينب نوفل أحمد راضي، 2008 ص 32)

وترتبط هذه العوامل الثلاثة ببعضها فعلي في سبيل المثال : يتوقف الشعور بالتهديد على الأسلوب الإدراكي للمواقف و القدرات ومدى ملاءمتها لتناول الموقف ، كما يؤدي الإدراك الإيجابي إلى التضائل الشعور بالتهديد ويؤدي الإدراك السلبي إلى زيادة الشعور بالتهديد .

و يؤدي أيضا إلى تقديم لبعض الخصال الشخصية ، تقدير الذات ، أما الأساس التحريبي لصياغة النظرية فقد استطاعت (كوبازا) من خلال اعتمادها على نتائج نظريتها و التي استهدفت الكشف عن المتغيرات النفسية و الاجتماعية التي من شأنها مساعدة الفرد الاحتفاظ بصحة الجسمية و النفسية و رغم تعرضه للمشقة ، كما استهدفت معرفة الدور لهذه المتغيرات في إدراك الضغوط و الإصابة بالمرض، وذلك على عينة متباينة الأحجام و النوعيات من شاغلي المناصب الإدارية المتوسطة والعليا من المحامين و رجال الأعمال ممن تراوحت أعمارهم بين 32 65 سنة ، ثم تم تطبيق عدد من الاختبارات عليهم كاختبار الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة (كوبازا) و اختبار(إيلر) المرض النفسي و الجسمي و اختبار(هولمز، وراهي) لأحداث الحياة الشاقة مما جعل تنتهي على عدد من النتائج التي ساعدتها في صياغة الأسلوب التي اعتمدت عليها في وضع نظريتها ومن أمثلة هذه النتائج ما يلي:

- الكشف عن مصدر إيجابي جديد في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية و الجسمية و هو الصلابة النفسية بأبعادها و هي الالتزام و التحكم ، التحدي .
- الكشف عن الأفراد ذو الصلابة عن معدلات أقل للإصابة بالاضطرابات على الرغم من تعرضهم للضغوط الشاقة

وذلك مقارنة بالأفراد الأقل صلابة ، وقد يعود ذلك إلى الدور الفعال الذي يقوم به متغير الصلابة في إدراك الضغوط والأحداث الشاقة للحياة وتفسيرها و ترتيبها على النحو الإيجابي .
وطرحت (كوبازا) الافتراض الأساسي لنظريتها ، والقائلة بأن التعرض للأحداث الحياتية الشاقة يعد أمر

ضروري ، بل أنه حتمي لا بد منه لارتقاء الفرد ونضجه الانفعالي و الاجتماعي و أن المصادر النفسية و الاجتماعية الخاصة بكل فرد قد تقوى وتزداد عن التعرف لهذه الأحداث و من أبرز هذه المصادر الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة وهي الالتزام ، التحدي ، التحكم.

2- نظرية فنك في الصلابة النفسية :

لقد ظهر حديثا في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات ، أحدث النماذج الحديثة المطورة التي قدمها(فنك)من خلال دراسة التي أجراها بهدف بحث العلاقة بين الصلابة النفسية و الإدراك المعرفي و التعايش الانفعالي من ناحية و الصحة العقلية من ناحية أخرى و على عينة قوامها (167 جنديا) و قد اعتمد في تحديده لدور الصلابة النفسية على المواقف الشاقة الواقعية ، و قد قام بعمل القياس المتغير الصلابة و الإدراك المعرفي للأحداث الشاقة و التعايش معها قبل الفترة التدريبية العنيفة التي أعطاهها للمشاركين و التي بلغت ستة أشهر و بعد انتهاء الفترة التدريبية توصل “فنك” إلى ارتباط مكوني الالتزام والتحكم بالصحة العقلية الجيدة للأفراد، فارتبط الالتزام جوهريا بالصحة العقلية من خلال تخفيض الشعور بالتهديد واستخدام استراتيجيات التعايش الفعال خاصة استراتيجية ضبط الانفعال. كما ارتبط بعد التحكم إيجابيا بالصحة العقلية من خلال إدراك الموقف على أنه اقل مشقة، و استخدام استراتيجية حل المشكلات للتعايش.

وقام (فنك) بإجراء دراسة أخرى عام (1995) تحمل الهدف الذي قامت عليه الدراسة الأولى و على عينة من الجنود أيضا و استخدام فترة تدريبية عنيفة لمدة أربعة أشهر تم من خلالها تنفيذ المشاركين في هذه الدراسة للأوامر المطلوبة منهم ، حتى و إن تعارضت مع ميولهم و استعدادهم الشخصية و ذلك بصفة متواصلة و لقياس الصلابة النفسية و كيفية الادراك المعرفي للأحداث الشاقة الحقيقية و طرق التعايش قبل التدريب و بعد. (سناء محمد ابراهيم أبو حسين 2012، ص 25،26)

3- نظرية مادي Maddi في الصلابة النفسية

ظهرت التصورات الأولى للصلابة النفسية عام 1967 في أعمال عالم النفس الأمريكي : "مادي " (Maddi): وهو الأستاذ المشرف على (كوبازا) في الدكتوراه. وقد برزت كتاباته عن “الهوية المثالية والشخصية السابقة للمرض (the Premorbid Personality & Ideal Identity) حين برهن أن الحالات المزمنة من فقدان المعنى والاعتراب في الوجود الإنساني أصبحت من الملامح النمطية للحياة

الحديثة، والتغيرات في الثقافة والمجتمع، والتطور التكنولوجي، حيث أصبح لدى الناس هويات يتم تحديدها بناء على أدوارهم الاجتماعية.

يتصف "مادي" بإسهاماته الكبرى في مجال الصلابة النفسية، وكانت البداية عندما أجرى مع طلابه في جامعة شيكاغو، دراسة طويلة امتدت 12 عاما (1981-1993) في شركة "بيل" للهاتف. (IBT) ففي عام 1981، قررت الشركة تخفيض عدد موظفيها إلى النصف، ونتيجة لذلك واجه من بقي من الموظفين تغيرات في التوصيف الوظيفي، وفي أهداف الشركة وفي المشرفين عليهم في العمل. وقد قام "مادي" وفريق بحثه بدراسة عميقة على عينة من (400) فرد قبل تخفيض عدد الموظفين وبعده وقد أظهرت النتائج أن ثلثي أفراد العينة يعانون من تراجع في الأداء والمهارات القيادية، واضطرابات صحية مثل التوبات القلبية، والسكتة القلبية، والبدانة، والاكتئاب، وتعاطي المخدرات نتيجة التعرض للضغط الشديد وأحيانا الوفاة في بعض الحالات.

بالمقابل، فإن الثلث الآخر من العينة، ضم الموظفين الذين تعرضوا للضغوط الشديدة وللتغيرات الحادة ذاتها التي تعرض لها زملاؤهم الموظفون، إلا أنهم حافظوا على صحتهم وعلى أدائهم الجيد و شعروا بحماسة متجددة وهنا برز التساؤل الآتي: ما السبب الذي أدى إلى اختلاف هاتين المجموعتين؟ و في إطار رده على هذا التساؤل، وجد "مادي" أن الأفراد الذين استمروا وواجهوا الضغوط، قد حافظوا على ثلاثة اعتقادات أساسية ومهمة ساعدهم على تحويل هذه الضغوط من محنة إلى فرصة للحياة، وهذه الاعتقادات هي المفاتيح الثلاثة المتمثلة في: الالتزام والتحكم والتحدي.

فقد قادهم الالتزام للسعي بجد على خوض الأحداث التي تحدث بدلا من تجنبها والشعور بالعزلة، كما قادهم التحكم إلى مواجهة الصراع ومحاولة التأثير في النتائج، وذلك بدلا من السلبية والاستسلام والضعف، كذلك قادهم التحدي إلى إدراك التغيرات الناتجة عن الضغوط سواء أكانت إيجابية أم سلبية على أنها فرص جديدة للتعلم، وكل ذلك يؤدي إلى النضج.

إن مستوى الصلابة النفسية هو الذي يحدد كيف نستجيب لضغوط الحياة، فالفروق التي ظهرت بين الموظفين في شركة "بيل" للهاتف أكدت الملامح الأساسية الثلاثة التي تكون الصلابة النفسية: (الالتزام، والتحكم، والتحدي)، والتي برزت خصائص الأساليب مواجهة الضغوط، وتم اختبارها وتقييمها

في مجالات متعددة شملت إدارة الأعمال والحروب والمدارس والعيادات الطبية، وأثبتت فعاليتها في مساعدة الأفراد على الازدهار خلال الأوقات الصعبة.

يرى (Maddi) أن الصلابة النفسية بناء شخصي مكون من ثلاثة أبعاد متداخلة ومتفاعلة: فالشخص الملتزم يبقى منخرطاً فيما يقوم به، ودائماً ما يجد الطريقة الأفضل لتحويل خبرته إلى خبرة مثيرة للاهتمام وذات معنى، والشخص ذو التحكم المرتفع يبحث عن التأثير في المعطيات الصعبة الناجمة عن الضغوط، ويتعلم الشخص ذو التحدي المرتفع من خبراته، وتكون هذه الأبعاد الثلاثة المكونة للصلابة النفسية تركيب يزود الفرد بالشجاعة من أجل تحويل الظروف الضاغطة من مصائب إلى فرص للنمو الشخصي .

7- أبعاد الصلابة النفسية:

تظهر أبعاد الصلابة النفسية من خلال الدراسة التي قامت بها (كوبازا) والتي أشارت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالصلابة النفسية يحاولون أن يكون لديهم التأثير على مجرى بعض الأحداث التي يمرون بها وهذه الأبعاد هي: (الالتزام، التحكم، التحدي).

وترى (كوبازا) أن هذه المكونات الثلاث ترتبط بارتفاع قدرة الفرد على تحدي ضغوط البيئة و أحداث الحياة وتحويل أحداث الحياة الضاغطة لفرص النمو الشخصي .

كما أن نقص هذه الأبعاد الثلاثة يوصف بأنه احتراق نفسي . ولا يكفي مكون واحد من مكونات الصلابة الثلاثة لتمدنا بالشجاعة و الدافعية لتحويل الضغوط و القلق لأمر أكثر إيجابية فالصلابة النفسية بحسب (كوبازا) مركب يتكون من ثلاثة أبعاد مستقلة قابلة للقياس:

1 / الالتزام : يعتبر الالتزام من أكثر مكونات الصلابة النفسية ارتباطاً بالدور الوقائي للصلابة بوصفها مصدراً لمقاومة مثيرات المشقة ، وقد أشار (جونسون و سارسون) إلى هذه النتيجة، حيث تبين لهم أن غياب هذا المكون يرتبط بالكشف عن الإصابة ببعض الاضطرابات النفسية كالقلق و الاكتئاب .

(Hydon. 1986)

ويعرفه مخيمر (1997) : بأنه نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه و أهدافه و قيمه والآخرين من حوله.

ومن خلال التعريفات للالتزام يتبين اتفاق الباحثين حول تحديد ماهيته من حيث كونه تبني الفرد لقيم ومبادئ ومعتقدات محددة و تمسكه بها وتحمله المسؤولية تجاه نفسه و مجتمعه و يعكس مستوى الصلابة النفسية للفرد.

2 / التحكم : ترى (كوبازا) التحكم بأنه اعتقاد الفرد بمدى قدرته على التحكم فيما يواجهه من أحداث وقدرته على تحمل المسؤولية الشخصية على ما يحدث له فادراك التحكم يمثل توجه الفرد نحو احساس بفاعلية والتأثير في ظروف الحياة المتنوعة ويمثل التوجه للشعور والتصرف كما لو كان للفرد القدرة على التأثير في مواجهة المواقف المتنوعة للحياة بدلا من الاستسلام والشعور بالعجز. Kobasa (1979 Vol. 37 , No.1)

ويعرف (مخيمر، 1996) التحكم بأنه " اعتقاد بالتحكم فيما يلقاه من أحداث و أنه يتحمل المسؤولية الشخصية عن حوادث حياته ، وأنه يتضمن القدرة على اتخاذ القرارات و الاختيار بين البدائل و تفسير الأحداث و المواجهة الفعالة.

وترى (جيهان حمزة 2002) أن التحكم هو اعتقاد الفرد في قدرته على التحكم معرفيا أو وجدانيا أو سلوكيا، ويرى (فونتانا) أن المراحل الأساسية التي يمر بها التحكم هي المبادئ و الإدراك و الفعل ، فيبدأ الفرد في التعامل مع الموقف ذو تأثير عبر اتخاذ القرار المناسب تجاهه فإذا كان هذا القرار يهدف لتغيير الموقف فإنه يمثل إتمام مرحلة المبادئ و الدخول في مرحلة الإدراك أو المعرفة بالموقف و تعني فهم الفرد التام للموقف ، وتحديد مصادر الخطر والمعيقات التي تحول دون التعامل معه يتم تحديد الفرد لقدرته و مصادره الذاتية التي تحول دون التعامل معه فهم الفرد لقدراته و مصادره الذاتية التي سوف تحميه من الآثار السلبية للموقف ، وأخيرا مرحلة الفعل أو اتخاذ القرار الذي يقوم به الفرد تجاه الأحداث الشاقة أو مسببا للقضاء عليها ، و تختلف أشكال اتخاذ القرار الذي يقوم الفرد فإما أن تكون لقدراته و مصادره الذاتية التي سوف تحميه من الآثار السلبية للموقف ، و أخيرا مرحلة الفعل أو اتخاذ القرار الذي يقوم به الفرد ، فإما أن تكون أفعالا موجها للقضاء على المشكلة ،أو أفعالا غير موجهة كنتجاهل الموقف بأكمله . (جيهان احمد حمزة2002 ، ص 52)

3-التحدي : و هو توقع تغير الازوضاع الراهنة مستقبلا نحو الافضل رغم كل المعوقات والصعوبات التي يعيشون معها في الوقت الحاضر الا أن نضارتهم وتوقعاتهم المستقبلية تبقى متفائلة . لذا اعتقدت (كوباذا) أن الاشخاص الذين لديهم شعور ايجابي حول التغير هم اشخاص يجعلون حدوث التغير في بيئاتهم ومتمرسون في مواجهة الاحداث بشكل جيد من خلال ما يظهرونه من استجابات ناجحة وملائمة مع الموقف او الحدث المتوقع أو الغير متوقع . (Kobasa . 1979 Vol. 37 , No.1)

التحدي هو التغير المتجدد في أحداث الحياة و هو أمر طبيعي بل حتمي لا بد منه لارتقائه أكثر من كونه تهديداً لأمنه و ثقته بنفسه و سلامته النفسية .

و يعرفه (مخيمر 2002) بأنه اعتقاد الشخص أن ما يطرأ من تغير على جوانب حياته و هو أمراً مثيراً أو ضرورياً للنمو أكثر من كونه تهديداً مما تساعده على المبادأة و استكشاف البيئة و معرفة المصادر النفسية و الاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الحياة الجديدة وتقبلها بما فيها من مستجدات ضارة أو سارة ، باعتبارها أمور طبيعية لا بد من حدوثها لنموه و ارتقائه مع قدرته على مواجهة المشكلات بفاعلية و هذه الخاصية تساعد الفرد على التكيف السريع في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة المؤلمة ، وتخلق مشاعر التفاؤل في التقبل الخبرات الجديدة ، وإذ اتسم المرء بقوة التحدي و هو يعني اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من متغيرات على جوانب حياته هو أمر مثير و ضروري و بشكل فرصة النمو والنضج و ليس أمر باعث على التهديد فإنه يستمر في التعلم من تجاربه السابقة و الموجبة ، ويعتبرها مصدر للنمو و الإنجاز ، وعلى ذلك فإن الحرص على المرور بالتجارب مألوفة و الإحساس بالتهديد نتيجة للتغير تبدو له أمور سطحية كما يعتقد أن التغير و ليس الثبات هو أمر طبيعي في الحياة الايجابية مع التغير يؤدي إلى النضج و الإحساس بالأمن . (خالد بن محمد بن عبد الله العبدلي، 2012 ص 30)

ويتضح من ذلك ، أن التحدي يتمثل في قدرة الفرد على التكيف مع مواقف الحياة الجديدة ، و تقبلها بكل ما فيها من مستجدات سارة أو ضارة باعتبارها أمور طبيعية لا بد من حدوثها لنموه و ارتقائه مع قدرته على مواجهة المشكلات بفاعلية ، وهذه الخاصية تساعد الفرد على التكيف السريع في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة المؤلمة وتخلق مشاعر التفاؤل في تقبل الخبرات الجديدة.

8- خصائص الصلابة النفسية:

حصر (تيلور 1995) خصائص الصلابة النفسية فيما يلي:

- الإحساس بالالتزام أو النية لدفع النفس للانخراط في أي مستجدات تراجعهم .
- الإيمان (الاعتقاد) بالسيطرة و الإحساس بأن الشخص نفسه هو سبب الحدث في حياته يستطيع أن يؤثر على البيئة.
- الرغبة في إحداث التغيير ومواجهة الأنشطة الجديدة التي تمثل أو تكزن بمثابة فرص للنماء و التطوير .

أكد (عماد مخيمر، 2002) على هذه الخصائص في دراسته لأدبيات الموضوع ، حيث قام العربية في مجال الصلابة النفسية ، واعتمد على هذه الخصائص في دراسته الدراسات بالعديد من كأبعاد لقياس الصلابة النفسية استنادا إلى تعريف و مقياس الذي طورته (كوبازا) (محمد عودة 2010 ص، 210)

و تنقسم النفسية الصلابة و ذوي خصائص الي قسمين هما :

أولا : خصائص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة: توصلت (كوبازا) من سلسلة دراساتها (1979، 1982، 1983) و

كذلك (مادي و آخرون) إلى خصائص ذوي الصلابة المرتفعة كما يلي:

- وجود نظام قيمي ديني لديهم يقيهم من الوقوع في الانحراف أو الأمراض أو الإدمان
- وجود أهداف في حياتهم و معاني يتمسكون و يرتبطون بها .
- الالتزام والمساندة للآخرين عند الحاجة .
- المثابرة و بذل الجهد على التحمل والعمل تحت الضغوط .
- الميل للقيادة.
- القدرة على الإنجاز والإبداع .
- القدرة على الصمود و المقاومة .
- التفاؤل والتوجه الإيجابي نحو الحياة .
- الهدوء و القدرة على التنظيم الانفعالي و التحكم في الانفعالات .

- القدرة على تحقيق الذات .
 - الواقعية والموضوعية في تقييم الذات والأحداث ووضع الأهداف المستقبلية.
 - الاستفادة من خبرات الفشل في تطوير الذات .
 - الاهتمام بالبيئة ، والمشاركة الفعالة في الحفاظ عليها .
 - توقع المشكلات و الاستعداد لها .
 - القدرة على التجديد و الارتقاء .
 - الشعور بالرضا عن الذات .
 - اعتبار ان الحياة الضاغطة أمر طبيعي ، وليس تهديدا لهم .
 - تزداد الصلابة النفسية مع التقدم في العمر فهي حالة نمو مستمر.
- ونستخلص من هذه الخصائص السابقة أن الأفراد الذين يمتازون بالصلابة النفسية المرتفعة بأنهم يتصفون بالقدرة على المقاومة و الصمود و الإسراع في إنجاز العمل و اتخاذ القرارات السليمة ، وحل المشكلات ، التي تواجههم في أحداث الحياة الضاغطة و التكيف معها. (أحمد بن عبد الله محمد العيافي ، 2013، ص

26)

ثانيا :خصائص ذوي الصلابة النفسية المنخفضة : يتصف ذو الصلابة النفسية المنخفضة بعدم شعورهم بقيمة و معنى حياتهم و لا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية و يتوقعون التهديد المستمر و الضعف في مواجهة الأحداث الضاغطة المتغير و يفضلون ثبات الأحداث الحياتية ، وليس اعتقاد بضرورة التجديد و الارتقاء كما أنهم سلبيون في تفاعلهم مع بيئتهم و عاجزون عن تحمل الأثر السيئ للأحداث الضاغطة .

ويتضح مما سبق أن ذوي الصلابة المنخفضة يتصفون بما يلي:

- عدم القدرة على الصبر ، و عدم تحمل المشقة .
- عدم القدرة على تحمل المسؤولية .
- قلة المرونة و التوازن .
- الهروب من مواجهة الأحداث الضاغطة .
- سرعة الغضب و الحزن و يميل إلى الاكتئاب و القلق .
- ليس لديهم قيم و لا مبادئ معينة .
- عدم القدرة على تحمل الذات . (الحسين بن حسن محمد سيد، 2012 ص 18)

7- أهمية الصلابة النفسية:

قدمت (كوباز 1979) 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 الخصوص ترى أن استشارة الأحداث الضاغطة تقود إلى سلسلة من الأراجاع تؤدي إلى استشارة الجهاز العصبي الذاتي والضغط المزمن يؤدي فيما بعد إلى الإرهاق وما يصاحبه من أمراض جسمية و اضطرابات النفسية، وهنا تأتي دور الصلابة النفسية في تعديل العملية الدائرية، والتي تبدأ بالضغط وتنتهي بالإرهاق. (حمادة و عبد المطلب، 2002 ص 236-237)

وقد وجدت كل من (مادي وكوباز) أن الأشخاص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة يكونون أكثر قدرة على الاستفادة من أساليب مواجهتهم لمضغوط بحيث تقيدهم في خفض تهديد الأحداث الضاغطة من خلال رؤيتهم من منظور واسع وتحليلها إلى مركباتها الجزئية ووضع الحلول المناسبة لها، تتفق (كوبازا وفولكمان ولازاروس) في أن الخصائص النفسية كالصلابة مثلا تؤثر في تقييم الفرد المعرفي لمحدث الضاغطة ذاته وما ينطوي عليه من تهديد لأمنه وصحته النفسية وتقديره لذاته، كما تؤثر أيضا في تقييم الفرد لأساليب المواجهة وهي الأساليب التي يواجه بها الفرد الحدث الضاغطة (مواجهة المشكلات - الهروب - التحمل المسؤولية - البحث عن المساندة - التحكم الذاتي) (محمد عودة، 2010 ص 76-77) ويرى باحثون آخرون أنه حتى لو قام الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الصلابة النفسية بتقدير الضغوط بأنها تشكل لهم ضغطا بالفعل إلا أن سمات شخصيتهم تظل تعمل كواق من تأثير الضغوط عن طريق تسهيل اختيار أساليب المواجهة التوافقية أو عن طريق كف السلوك غير التوافقي، فالأفراد ذو الصلابة العالية نظرا يميلون إلى استخدام أسلوب المواجهة التحويلي، وفيه يقومون بتغيير الأحداث التي يمكن أن تولد ضغطا إلى فرص نمو ونتيجة لذلك نجد أنهم يتوافقون مع الأحداث الضاغطة بطريقة متفائلة وفعالة.

وعلى العكس من ذلك الأفراد ذوو الصلابة المنخفضة إلى أسلوب المواجهة التراجعي، أو الذي يتضمن نكوصا وفيه يقومون بالتجنب أو الابتعاد عن المواقف التي يمكن أن تولد ضغطا. (راضي، 2008، ص 53)

كما تعد الصلابة النفسية أحد العوامل الشخصية في تحسين الأداء والصحة النفسية حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أهميته كأحد عوامل المقاومة ضد الضغوط بجانب (الضبط الداخلي وتقدير

الذات والمساندة الاجتماعية) التي تجعل الفرد يقيم الضغوط تقييما واقعيا، كما أنه تجعله أكثر فعالية في مواجهتها. (محمود وعلي، 2011، ص 450)

ولا شك أن هناك تباينا بين الأشخاص في مواجهة المحن و التوافق معها، وقد افترضت عدة مكونات نفسية تحقق التوافق الانساني منها قوة الأنا والاتزان انفعالي والكفاءة الذاتية والصلابة النفسية والدعم الاجتماعي والقيم الدينية. (مخيمر 1997، ص 278)

وتعمل الصلابة أيضا كحاجز يحول بين الأفراد والاصابة بالأمراض النفسية والجسمية، فالفرد ذو الشخصية الصلبة يتعامل بصورة فعالة مع الضغوط، كما يميل الى التفاؤل، والتعامل المباشر مع مصادر الضغط، ولذلك يستطيع تحويل المواقف الضاغطة الى المواقف اقل تهديدا، وعليه فإنه يكون أقل عرضة للآثار السلبية المرتبطة بالضغوط. (محمود وعلي، 2011 ص 456)

خلاصة الفصل:

ان الصلابة النفسية تنشئ جدار دفاع نفسي لفرد يعينه على التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة، وتحلق نمطا من الشخصية شديدة الاحتمال تستطيع أن تقاوم الضغوط وتخفيف من آثارها السلبية وتجعل الفرد قادرا على التحكم في مشاعره ولو القدرة على الالتزام والتحدي والتحكم ليصل الى مرحلة التكيف.

الفصل الثالث: قيم العمل

تمهيد

المبحث الاول: ماهية القيم

1- مفهوم القيم

2- أهمية القيم

3- مكونات القيم

4- محددات القيم

المبحث الثاني: القيم العمل

1- مفهوم قيم العمل

2- أهمية قيم العمل

3- مصادر قيم العمل

4- تصنيف قيم العمل

5- نظريات قيم العمل

6- قياس قيم العمل

خلاصة

تمهيد

تتنوع التنظيمات وتتنوع معها طبيعة القيم، فهناك العديد من القيم سواء كانت قيما دينية، أو سياسية، أو فكرية، أو عملية، أو غيرها، إلا أن هذه الأخيرة - القيم العملية - تعرف أيضا بقيم العمل تختلف عن طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم، بالرغم من أنه توجد علاقة بين هذه القيم، وكل منها يستمد بعض الخصائص من القيم الأخرى، فقيم العمل تتميز بأنها ترتبط بالسلوك التنظيمي، أي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم...، فهي القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية أو الوظيفية تسود بين أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة على اختلاف منظماتهم، في حين أن قيم العمل تسود بين أفراد المنظمة الواحدة، على اختلاف وظائفهم ومستويات مهاراتهم.

كما تختلف قيم العمل للمهنة أو الوظيفة الواحدة، كما هو الحال في اختلاف قيم العمل في المنظمات الإنتاجية عن قيم العمل السائدة في المنظمات الخدمية، وقيم العمل في المنظمات الزراعية عن قيم العمل في المنظمات التربوية.

ويتسم التطرق في هذا الفصل للحديث عن القيم من حيث مفهومها وعلاقتها ببعض المفاهيم المشابهة لها، كما يتسم التعرف على مكوناتها، خصائصها، ووظائفها بالإضافة إلى مصادرها وأهم تصنيفاتها. كما أنه يتسم أيضا من خلال هذا الفصل التطرق إلى دراسة تحليلية للقيم من خلال النظريات المفسرة لها وعملية قياسها، وأيضا العلاقة بين القيم والعمل.

1-تعريف القيم:

يرى علماء النفس ان القيم شيء هام في حياة أي انسان يحكم انها توجهه و ترشد السلوك الانساني ، فالقيمية مبدا مجرد وعام للسلوك يشع الانسان نحوه بالارتباط الانفعالي القوي ، كما انها توفر مستوى للحكم على الافعال و الاهداف الخاصة بالإنسان.

مفهوم القيم :

لغة: مفرد قيمة مشتقة من الفعل الثلاثي قوم او قام، ومن معانيها الاشتقاقية الاخرى ، انها تعني نقيض الجلوس او العزم و المحافظة و الاصلاح ، الوقوف و الثبات... الاستقامة. (قندوز: 2017 ص413)

اصطلاحا : عرفت القيم عديد من التعاريف ومن ابرزها:

يعرف كرتشن : القيم بانها عبارة عن معتقد يتعلق بما هو جدير بالرغبة وهذا المعتقد يفرض على

صاحبه مجموعة من الاتجاهات التي تعبر عن هذه القيمة.(محمود فتحي،محمد شفيق زكي: 1998،ص237)

يعرفها سيد طهطاوي (1996) بأنها: " مجموعة من المبادئ والقواعد والمثل العليا، التي يؤمن بها

الناس، ويتفقون فيما بينهم، ويتخذون منها ميزانا يزنون بها أعمالهم، ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية، وكل منا يحكم على عمل من الأعمال بأنه خير أو شر، جميل أو قبيح بناء على القيم والمعايير

الموجودة في ذهنه.(بوعيشة، ايت حمودة، 2015، ص75)

تعريف حامد زهران(2000): "القيم عبارة عن تنظيمات لأحكام انفعالية معممة نحو

الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط والقيم موضوع الاتجاهات ، والقيم تعبر عن دوافع الإنسان وتمثل الأشياء التي توجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها ". (بوتعني، 2013، ص157)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج ما يلي :

القيم هي مجموعة المبادئ والقواعد ومعايير تنظم وتحكم انفعالات وتصرفات الفرد أو الجماعة نحو الاشياء وموضوعات مختلفة.

2-أهمية القيم:

تعتبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في ذلك إلى أن أنها

تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر على إدراكاتنا، وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة

للسلوك. وتعتبر القيم كمييار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية

وكعامل موحد للثقافة العامة، وأيضا تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه

الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم. كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة

وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح. فقيم المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص والأمانة

واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المسؤولين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في

أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.

وللقيم دور في توطيد دعائم المجتمع، حيث أن ها تمثل المعايير الأخلاقية التي تساهم في بنائه وتنظيمه،

وفي نفس الوقت فهي تعتبر الإطار العام لأخلاقيات الأفراد - التي يتشربونها من خلال التنشئة

الاجتماعية داخل مجتمعهم - كما تعتمد القيم بدرجة كبيرة على الاتجاهات، لأن تفعيل دور القيم، أو محاولة غرس قيمة معينة لدى الأفراد لا بد من تدعيمها باتجاهات تؤازر هذه القيمة. في الحقيقة هناك مجموعة من القيم يجب على الأفراد العاملين الاتصاف بها وهي قيم اجتماعية تشمل الأمانة والأخلاق والشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين، وقيم تنظيمية فشمّل الولاء والانتماء والكفاءة والفعالية، وقيم مهنية تشمل المهارة والتعاون، وقيم شخصية مثل الخدمة والمساندة.

3- مكونات القيم:

ترتبط القيم بجوانب متعددة من الحياة الاجتماعية، وذلك لكونها عبارة عن حقائق مركبة متعددة - فهي نتاج اجتماعي من خلال التنشئة والتفاعل الاجتماعي - ويرى "بارسونز" وغيره من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا أن القيمة تتكون من ثلاث مكونات هي: المكون العقلي المعرفي (الاختيار)، المكون الوجداني النفسي (التقدير)، المكون السلوكي الإرشادي الخلقى (الفاعل).

أولاً- المكون العقلي المعرفي:

وهو يتضمن إدراك موضوع القيمة وتمييزه عن طريق العقل أو التفكير، ومن حيث الوعي بما هو جدير بالرغبة والتقدير مثل المعتقدات.2... ويتكون من ثلاث درجات أو خطوات متتالية هي: استكشاف البديل الممكنة، والنظر في عواقب كل بديل، ثم الاختيار الحر.

ثانياً - المكون الوجداني النفسي (التقدير):

ومعياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما الشعور بالسعادة لاختيار القيمة، وإعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

ثالثاً- المكون السلوكي الإرشادي الخلقى (الفاعل):

ومعياره الممارسة والعمل أو الفعل ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يتسق مع القيمة، المنتقاة على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سنحت الفرصة لذلك، وتعتبر الممارسة المستوى الثالث في سلم الدرجات المؤدية للقيم، وتتكون من خطوتين متتاليتين هما: ترجمة القيمة إلى ممارسة، أو بناء نمط قيمى.

4- محددات القيم:

4-1- محددات بنية اجتماعية : حيث يمكن تقسيم أوجه التشابه والاختلاف بين الأفراد في قيمهم في ضوء اختلاف المؤثرات البيئية والاجتماعية (المستوى الاقتصادي، الاجتماعي، الديني، المهنة والمستوى التعليمي...)

4-2- محددات سيكولوجية : وتتضمن سمات الشخصية ودورها في تحديد التوجهات القيمية للأفراد.

4-3- محددات بيولوجية : وتشمل الملامح والصفات الجسمية كالطول والوزن والتغيرات في هذه الملامح وما يصاحبها من تغير في القيم.

المبحث الثاني: القيم العمل

1- تعريف القيم العمل:

لقيم العمل عدة تعاريف من بينها:

عرفها فلكس (1984) بأنها مجموعة مبادئ مدونة او غير مدونة تامر و تنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة ، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه(محمد حسن حمدات: 206ص32)

عرفها المصري (1986) بأنها مجموعة القواعد و الاسس التي يجب على المهني التمسك بها و العمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، نجحا في مهنته، مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه و المتعاملين معه من زملاء و رؤساء و مرؤوسين.(محمد حمدات 2006ص 32)

عرفها طروانة (1990) بأنها مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين. (مزيان محمد،رفاف عبد القادر 2018 ص93)

عرفها بولقواس (2012) انها مجموعة المبادئ التي تسيّر سلوك العمل و توجهه بطريقة موضوعية غير متحيزة ، وتشكل له معيار يحكم على اساسه بصواب او خطأ سلوكه تجاه ممارسة لنشاط معين في المؤسسة. (الشايب 2018 ص83)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بان مفهوم قيم العمل يختلف من باحث لآخر الا انهم يتفقون على ان قيم العمل هي عبارة عن:

-مجموعة من القواعد والمبادئ والمعايير المتعلقة بالعمل.

-تعتبر بمثابة الموجه لسلوك العامل في العمل

2-أهمية القيم العمل:

إن قيم العمل هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وهو جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، وعلاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة، إذ سيكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، ومن ثم سوف تكون لديهم القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير، ومن خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تثار دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة وتصبح قيم العمل الحقيقية في عقول عدد كبير منهم.

قيم الفرد منسجمة مع قيم التنظيم في العمل كلما كان ذلك مؤشرا للتكليف ويتبين أن معرفة نسق القيم يساعد على تحديد ماهية المنظمة والاتجاه الذي تريد أن تتحرك فيه، فالقيم في التنظيم تكمن في دورها في تحديد آرائنا وسلوكياتنا التي تكون وفق القيم التي تحملها وهو ما يؤثر بدوره في فعالية التنظيم.

3-مصادر القيم العمل

يعيش الفرد في هذه الحياة محاطا بالكثير من العوامل التي يمكن أن يكتسب منها الكثير من سلوكياته وتصرفاته ويتبنى من خلالها أشياء وأفعال تستمر معه في الحياة.

ويعرف (ريشر، Resher) عملية اكتساب القيم بأنها العملية التي يبني الفرد من خلالها مجموعة من القيم مقابل التحلي عن قيم أخرى، أي يعيد الفرد توزيع قيمة سواء على المستوى الفردي أو على مستوى الجماعة.

وكما هو الحال بالنسبة لقيم العمل التي تعتبر تراكمات تربوية تبدأ مع النفس مروراً بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها البشرية المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، وحتى وصوله إلى الوظيفة وما تعرض عليه، وبالتالي ما يتنازعه فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر، ولهذا كله فإنه يمكن تقسيم مصادر اكتساب القيم وتحديدتها بما يلي:

أولاً - الذات:

إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفا خاصا عنده، وعليه فإن العمل القيمي لا بد وأن يبدو جميلا وجذابا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، وبالتالي فإن هذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد القيمية الثابتة والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها.

ثانياً - الأسرة:

والأسرة كمؤسسة اجتماعية لا توجد في فراغ اجتماعي، وإنما يحكمها إطار الثقافة الفرعية التي تنتمي إليه كما يتمثل في المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والديانة، وغير ذلك من المتغيرات، إذن فالأسرة تلعب دورا أساسيا في اكتساب الفرد في مسار حياته بدور مكمل بحيث تحدد للفرد قيما معينة يسير في إطارها، والفرد يتنازل عن بعض القيم التي اكتسبها في محيط الأسرة ليأخذ بغيرها .

وينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية. فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام، فإن هؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ، وأما الأسرة التي تربي أبنائها على عدم احترام القيم والمبادئ والتشكيك فيها فإن هؤلاء الأبناء سينقلون نظرهم للقيم والمبادئ إلى التنظيم الذي سيعملون فيه.

ثالثاً - اللغة:

تعتبر اللغة من بين العوامل المساعدة على اكتساب القيم، وذلك باعتبار أن اللغة هي الحامل للقيم التي تسود المجتمع، وأن عملية التعلم تتم بواسطتها .

ومن جهة أخرى فاللغة تسهل عملية التواصل والتبليغ بين أفراد المجتمع، ومن المؤكد أن عملية الاتصال في ميدان التنظيم والإدارة تعتبر أساسية لحسن سير العمل. ولرفع مستوى فعالية الاتصال في التنظيم، وتأتي أهمية اللغة من حيث أنها تعكس شخصية الفرد وثقافة مجتمعه وأنها تساعد على تعديل الشخصية والثقافة. ذلك أن الاختلال اللغوي يؤدي إلى الاختلاف في إدراك وتنظيم الواقع.

رابعاً - الدين:

يعد الدين مصدر المثل في المجتمع التي تمثل وازعا للسلوك لذلك يعتبر أحد أهم مصادر القيم، إذ أن القيم الدينية هي في الغالب الأساس الذي يستند عليه الناس في تقييمهم لسلوكهم من ناحية القبول

أو الرفض إذ يرى "دوركاييم" أن الدين هو مصدر كل ما يعرف من ثقافة عليا، وأنه منبع كل الأشكال الثقافية المثالية.

فالأديان عموما هي عبارة عن مجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد وتوجهه بمجموعة من الأوامر والنواهي تضبط بها سلوكه من خلال العقوبات التي تنجر عن ذلك السلوك.

خامسا - المجتمع:

إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم الذي يعملون فيه، وتنعكس عليهم في ممارساتهم لأعمالهم، وا إذا كانت هذه القيم حرص على وضع حد للمخالفات واللاأخلاقيات، وتعاقب المعتدي، ولا تراعي فردا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع. فإنها ستسيطر على الفرد حال انتقاله إلى التنظيم وممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة، وذلك لأن معايير المجتمع القيمية وسطوتها في محاسبتها لأعضائه، تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم أو محاولة الالتفاف عليها لأنها أقوى من ذواتهم كأفراد.

سادسا - المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسافات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى ينجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص.

سابعا - وسائل الإعلام:

لقد أصبحت وسائل الإعلام في هذا العصر تلعب دورا مهما في تكوين وغرس ونقل الثقافة. فهي تحتل أهمية خاصة في إكساب القيم لانتشارها الواسع ولما لها من إمكانات وقدرة على التشويق والإقناع والتأثير.....

4- تصنيف القيم العمل:

شكل موضوع تصنيف القيم في مجموعات، وفقا لأبعادها، موضع اهتمام العديد من علماء الاجتماع، وعلى الرغم من صعوبة تصنيف القيم، إلا أنه من الضرورة تصنيف هذه القيم ليتمكن فهمها وتسهيل دراستها، ولهذا أورد كل واحد منهم تصنيفا يتماشى وتوجيه أفكاره، وبهذا صنفت القيم بالاستناد على عدة أبعاد إلى التصنيفات التالية.

- أولاً - بعد المحتوى: ويصنف القيم إلى

القيم النظرية: يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاهها من العالم المحيط به، فهو يوازن بين الأشياء على أساس ماهيتها .
وتتعلق القيم النظرية باكتشاف الحقيقة مثل السعي الدائم لاكتشاف الحقيقة والتعرف على العالم المحيط بنا والسعي لمعرفة القوانين التي تحكم الأشياء ووضع العلم والثقافة في المقام الأول، والأفراد الذين يضعون هذه القيم في مستوى أعلى من غيرها يمتازون بنظرة موضوعية نقدية معرفية تنظيمية، وهم عادة ما يكونون من الفلاسفة والعلماء.

القيم الاقتصادية: يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع في سبيل هذا الهدف ويتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج، والتسويق، واستهلاك البضائع واستثمار الأموال. لذلك نجد أن الأشخاص الذين تتضح فيهم هذه القيم يمتازون بنظرة عملية، وهم عادة من رجال المال والاقتصاد.

القيم الجمالية: تلك التي تهتم بالجمال والتذوق الفني، والشكل والمظاهر.

ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل والتنسيق وتشجيع الفن والابتكار الفني، والاهتمام بالتذوق الفني والجمالي ودراسة الأدب الذي يصور الحب في أسمى صورة.
والقيم الجمالية تظهر في اهتمام الفرد بما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق وهو لذلك ينظر للعالم المحيط به نظرة تقدير له من حيث التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي

القيم الاجتماعية: وهنا يركز الفرد على تألفه وانسجامه مع الناس في علاقة ود وحب، فتراه ودوداً متعاطفاً يسعى لأن يكون ضمن نسيج اجتماعي متآلف.

القيم السياسية: وهنا يركز الفرد على فنون السلوك السياسي أي الإقدام والإحجام والمناورة في التعامل مع الآخرين وصولاً للتفوق في التنافس على مناصب أو مغامم أو موارد أو نفوذ.

القيم الدينية: اهتمام الفرد بعلاقته بربه، والسعي لإتباع التعاليم الدينية، ووحدة هذا الكون، وتأمل غايات مختلفة.

القيم المعرفية: تعني اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقائق العلمية والمعارف والسعي إلى اكتساب المزيد من الحقائق العلمية.

ثانيا- بعد المقصد : تنقسم القيم من حيث مقصدها إلى:

القيم الوسيلىة: وهي تلك القيم التي يعتبرها الأفراد مجرد غايات لا وسائل.

القيم الغائية: وهي الأهداف التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسهم.

ثالثا- بعد الشدة: والمقصود به هو درجة الالزام التي تفرضها القيم، ويمكن هنا التمييز بين ثلاثة

مستويات لشدة القيم:

قيم ملزمة (آمرة - ناهية): وهي التي تتكون في المجتمع بمثابة قانون ينظم العلاقات بين الأفراد،

وتمس كيان المصلحة العامة.

قيم تفضيلية: وهي القيم التي يشجع المجتمع أفرادها على الاقتداء بها والسير بموجبها، ويكافئ من

يقوم بها عن طريق أو آخر، وليست لها صفة القداسة.

قيم مثالية: وهي القيم التي يشعر المجتمع وأفرادها باستحالة تطبيقها كاملة، مثل القيم التي تدعو

إلى المساواة، مقابلة الإساءة بالإحسان... الخ

والقيم حسب بعد الشدة هي قيم إلزامية، تكون ملزمة للجميع من الضروري تنفيذها بالقوة

كالقيم الدينية، وقيم مفضلة يشجع المجتمع أفرادها على التمسك بها، لكنه لا يلزمهم بصراعاتها، وقيم

مثالية هي التي يحس الفرد بصعوبة تحقيقها بصورة كاملة، كالدعوة إلى مقابلة الإساءة بالإحسان.

رابعا - بعد العمومية: ويشمل

القيم العامة: هي القيم التي يعم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن ريفه وحضره وطبقاته

وفئاته المختلفة مثل الاعتقاد في أهمية الدين والزواج وأهمية الأسرة وأهمية رعاية الصغار وتربيتهم واحترام

كبار السن وصلة الأرحام واحترام الملكية الخاصة. ويتوقف انتشار القيم في مجتمع ما على التجانس في

أحواله الاقتصادية وظروفه المعيشية والاجتماعية والأخلاقية وأبعاده السياسية والثقافية.

القيم الخاصة: وهي القيم المتعلقة بمواقف أو مناسبات اجتماعية معينة أو بمناطق محدودة أو

بطريقة اجتماعية معينة.

خامسا- بعد الوضوح: وتنقسم القيم من ناحية وضوحها إلى قسمين:

قيم ظاهرة: وهي التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام مثل القيم المتعلقة بالخدمة الاجتماعية

والمصلحة العامة.

قيم ضمنية: وهي تلك القيم التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي بصفة عامة.

فالقيم تتجلى في السلوك الخارجي في مواقف الحياة، أو هي اتجاهات للسلوك أو العمل أو هي السلوك الفعلي للأفراد في تفاعلاتهم مع بيئاتهم وبناء على ذلك يمكن ملاحظة السلوك أو رصده من المظهر الخارجي ويعبر عن أحكام القيمة الداخلية والتي تنشأ في الوقت نفسه مع السلوك الظاهري، فالعبارة في القيم ليست بالكلام بل بالعمل والسلوك الفعلي، لأنها هي القيم التي يحملها الإنسان في سلوكه.

سادسا - بعد الدوام

كالقيم العابرة التي تزول بسرعة، مثل الموضات والبدع والنزوات، ويقبل عليها المراهقون بالدرجة الأولى، ويعتقد أنها ترتبط بالقيم المادية، والقيم الدلالية التي تدوم زمنا طويلا، ويمتد جذورها في أعماق التاريخ، ويعتقد أن ترتبط بالقيم الروحية.

سابعا- بعد الشكل : ويعني به الثوب الذي تظهر فيه القيمة، ويمكن أن نقسمها إلى قسمين:

- **قيم إيجابية:** وهي القيم المرغوب فيها حيث يكون اتجاه الفرد إليها اتجاه القبول والرضا.
- **قيم سلبية:** وهي التي نطلق عليها أحيانا عديمة الفائدة، أي أن كل عمل يؤدي إلى تدني القدر يكون ذا قيمة سلبية.

إن عرض هذه النماذج من تصنيف القيم له أهميته في دراستها، وتحليل طبيعتها ومعرفة التوجهات القيمة للأفراد، ولا شك أن النظر إلى القيم كمحدد للتفضيلات الاجتماعية بالنسبة للأفراد والجماعات من شأنه أن يدفعنا إلى الأخذ بالبعد النوعي للقيم من جهة والعلاقة بين محتضن القيمة وبين الفائدة من جهة أخرى.

5. نظريات قيم العمل:

1.5- نظرية الصراع:

إن أنصار هذه النظرية وعلى رأسهم "ماركس" و "فيبر"، لهم وجهة نظر مختلفة بالنسبة لقيم العمل، فهم يرون أن القيم في أي مجتمع تعكس مصالح فئة معينة في المجتمع وهي الصفوة أو الطبقة

الحاكمة في المجتمع، فالطبقة الحاكمة تسيطر على طبقات المجتمع من خلال القيم، فالقيم تشغل وتوجه لخدمة أهداف فئة معينة في المجتمع وهي الطبقة الحاكمة.

2.5- نظرية التبادل الاجتماعي:

تؤمن هذه النظرية بأن الحياة الاجتماعية ماهي إلا عملية تفاعلية تبادلية بمعنى أن أطراف التفاعل تأخذ وتعطي لبعضهما البعض. وكانت بوادر هذه النظرية تبرز من خلال إسهامات "بيتر بلاو" وذلك من خلال أهم إسهام قدمه وهو الكتاب الذي أصدره بعنوان "التبادل والقوة"، أما في معالجته لمفهوم القيم، أي أن الأفراد يمارسون مجموعة قيم لعملية تقييم للمكافآت والتكاليف التي ستنطوي عليها أنماط تبادل. وتشير كذلك إلى أن المشاركة في قيم الجماعة قد يترتب عليه إنتاجان من وجهة نظر بيتر بلاو الأولى: الاشتراك في القيم قد يكون دليلا على التضامن، أما الثانية: الاشتراك في القيم يؤدي إلى التكامل قد يكون علامة على عدم التشابه، حيث أن الجامعات أخرى لهم قيم مختلفة تكمن المشكلة في القيم التي تضبط المنافع والتبادل بين الناس.

3.5- النظرية اليابانية (Z):

اهتمت مراكز البحث الإداري بالتجربة اليابانية التي أصبحت مثال إعجاب الكثير منها وسر ذلك التقدم طبيعة البيئة اليابانية والمنطلقات الثقافية والتربوية بالمجتمع الياباني المؤطر بقيم روحية كان لها الأثر في الممارسات والفكر الإداري الياباني والتنظيم الذي يسود منظمات. الأعمال على تقديس والحفاظ على أهم القيم الاجتماعية التي تسود في مجتمع اليابان وعملت على بلورتها داخل بيئة العمل وتمجيدها كقيم عمل خاصة بالإدارة اليابانية، وذلك من أجل العمل بها وتوريثها ونشرها للأجيال القادمة لأنها تعتبر السبب في تطور المجتمع الياباني وتقدمه. (شارف، لكحل، 2018، ص 42-44).

6- قياس قيم العمل:

لقيم العمل عدة مقاييس، ومن بينها مقياس قيم العمل و الذي يتكون من (72) فقرة موزعة على ثماني مقياس فرعية، بحيث يحتوي كل مقياس فرعي على 9 فقرات، وابعاد قيم العمل محل الدراسة هي (قيمة الفخر بالعمل، قيمة الاندماجية في العمل، قيمة افضلية، العمل القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، قيمة السعي للترقية، قيمة الدافعية للإنجاز، قيمة الانتماء للعمل). (اعتماد علام، 2007 ص 48).

1-الخبرة المهنية:

حسب قانون أكسفورد الحديث (2010) فان الخبرة تعني: الاشياء التي قمت بها، المعرفة أو المهارة التي تحصل عليها من رؤية أو القيام بشئ نحن جميعا نتعلم من الخبرة (**dictionay 2010p 279**) (**oxford**)
وتعتبر الخبرة المهنية من بين المصادر الهامة في ترسيخ بعض القيم ،و توجيهها الوجه الصحيحة ، ويرى (بوفليحة غيات 2015) في هذا الصدد :بان للخبرة المهنية اثر في تحديد القيم الفرد، واتجاهاته نحو العمل ، فالفرد الذى لاحظ في حياته المهنية ان العمل السبيل الوحيد الى الترقية و الرفع من الحالة المادية ، يؤدي به الى الجد والعمل من اجل تحقيق اهدافه ،اما في حالات التي لا تعطى اهمية لجهد العامل و تفانيه في العمل و الاعتماد على المحسوبة و غيرها ،فان ذلك يؤدي الى التأثير على قيم العمل ومفهومه و دوافعه . (بوفليحة غيات 2015 ص24)

2-الرتبة المهنية:

تأتي الرتبة المهنية من خلال التصنيف المهني التي تضعه المؤسسات في قوانينها الداخلية ،وغالبا ما تقوم المؤسسات الوطنية بالتصنيف على اساس الرتب التالية:
أ-الاطار: ظهر الاطار في الثلاثينات من القرن العشرين للإشارة الى العمال النشطين الذين لديهم مستويات عالية من التعليم و الدخل وهم اجراء بمارسون ،من خلال تفويض رئيس المؤسسة ،وظيفة مبادرة او مسؤولية الامر الذي يتطلب الكفاءة و التقنية لضمان تنظيم او مراقبة او حتى تنفيذ وظيفة معينة .

ب-المساعد: هو اجير موهوب يمتلك قدرات شخصية و تقنية تؤهله لممارسة مستوى معين من القيادة والمسؤولية وهو مسؤول عن اقامة الاتصال بين الاطارات و العمال المنفذين ،وعادة ما يقابل موقع عون التحكم رئيس الفريق. (**513.gerard.dion.1975.p**)

ج-المنفذ: جميع الاشخاص العاملين ، بمن فيهم الذين يتدربون في اي فرع من فروع النشاط الاقتصادي ، يشمل ذلك موظفي الانتاج ، الذين يؤذون واجبات اخرى غير الوجبات الاشرافية او الاستشارية او الادارية، وبصورة عامة جميع الذين يساهمون في استخراج او التصنيع السلع التي تنتجها المنشاء او تقديم خدمات خاصة بالمنظمة. (**525.gerard.dion.1975.p**)

خلاصة :

إن تعميق ثقافة قيم العمل بعد المدخل لبناء بلاد تحترم فيها هذه القيم ومدركة أن الإنسان وحده إذا امتلك حقوقه وحرياته ونظام قيمي قوي يصبح بقدرته أن يعطي المزيد لبلاده في أي مجال يستطيع العمل فيه ويساهم في بناء ثقافة إنسانية تحقق الخير للجميع دون تمييز أو تفریق، وهذا ما يجعل القوى الاستعمارية تسعى بشكل حثيث في تغييب هذه الثقافة لإدراكها أن تسليح الإنسان بقيمه في جميع المجالات سيشكل العامل الأساسي في استنهاض الهمم للقضاء على نفوذ هذه القوى والجهات الطامعة في قدرات البلاد. ثم إن المجتمعات البشرية تقاس مراتبها في الرقي بمقدار ما لها من أهلية الممارسة لحرّياتها وحقوقها ونسقتها القيمي ومن شمول الوعي بدورها ومن صدق الاستعداد للدفاع عنها.

ومن هنا تتجلى أهمية الوعي والتثقيف بقيم العمل الذي يأتي من تأثير المنظمات المعنية بالسلوك وعلم النفس والاجتماع الذين يعملون على رفع وعي الأفراد وتنويرهم بالتأثير الإيجابي لقيم العمل على الجوانب السلوكية والنفسية كبشر لهم كل الحق في العيش بكرامة أو حرية، وحياة خالية من الخوف والعوز والاضطهاد.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. وصف مكان إجراء الدراسة
 - 1.2. حدود الدراسة
 - 2.2. مجتمع الدراسة
 - 4.2. خصائص عينة الدراسة
 - 5.2. الخصائص السيكمترية للأدوات الدراسة
 - 6.2. الأساليب الإحصائية
3. الدراسة الأساسية

تمهيد

يتناول الباحث في هذا الفصل توظيفاً شاملاً للإجراءات الدراسية الميدانية التي يستخدمها في معالجة موضوع لتحقيق أهداف الدراسة وهذا يتطلب منه عرض الإجراءات والأساليب وتوضيح كيفية إتباعها وطريقة استخدامها؛ يتناول هذا الفصل وصف لمنهجية الدراسة، مكان إجراء الدراسة، حدود الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، خصائص عينة الدراسة، الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسية، الأساليب الإحصائية، الدراسة الأساسية- عدد الاستبيانات الموزعة، عدد الاستبيانات المسترجعة كيفية التطبيق؛ تطبيق أدوات الدراسة، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدنا عليها في تحليل البيانات.

1- منهج الدراسة :

استخدم الطالب في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة ، وتحليل بياناتها ، وبيان العلاقة بين مكوناتها ، التي تطرح حولها لأنه المنهج الأكثر تناسباً للدراسة ، حيث يتناول المنهج الوصفي دراسة أحداث الظواهر وممارسات قائمة وموجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها.

"يتضمن البحث الوصفي جمع البيانات من أجل فحص النظريات أو الإجابة على أسئلة تهتم بالوضع الحالي للفئات المدروسة. و من الأنواع الشائعة في مثل هذه الدراسات تلك المتعلقة بدراسة الاتجاهات أو الآراء نحو المؤسسات و الأفراد و الحوادث ، و التي يمكن الحصول على المعلومات عن طريق المقابلة أو الملاحظة أو الاستبيان". (الضامن، 2007، ص 133-134)

"المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم لوصفها وصفاً دقيقاً، من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، والتعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة". (محمد خليل عباس وآخرون ، 2007 ، ص 74)

2- وصف مكان إجراء الدراسة :

تعريف المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة :

يعتبر مستشفى محمد بوضياف بورقلة مؤسسة عمومية ذات طابع صحي استشفائي وهو قطاع تابع لوزارة الصحة والسكان، فتح أبوابه في شهر جانفي 1988 وتم تدشينه من طرف رئيس

الحكومة السابق قاصدي مباح بتاريخ 22 مارس 1989 حيث يتربع على مساحة إجمالية قدرها 48000 م وتبلغ قدرة استيعابه 512 سرير.

رسالة مستشفى محمد بوضياف ورقلة: التكفل الأسرع والأمثل والأجود للمرضى .

رؤية مستشفى محمد بوضياف ورقلة: الارتقاء بجودة الخدمة الصحية إلى أفضل ما يكون.

2-1- حدود الدراسة :

أ-المجال الزمني: اجريت هذه الدراسة سنة 2021م.

ب-المجال البشري: عمال القطاع الصحي الخاص بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف حيث قدر عددهم بـ 100 من أطباء وممرضين وبعض من إداريين.

ج- عينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة مدراء ورؤساء المصالح والأطباء في مستشفى محمد بوضياف تم توزيع 100 استبيان على من أطباء وممرضين وبعض من إداريين حيث تمكنا من استرجاع 100 استبانة

2-3- مجتمع الدراسة:

"يقصد بالمجتمع مجموعة من الاشخاص او الاشياء التي نريد دراستها ،اما لوصفها او لاستقراء السمات العامة لها، او لاستقراء السمات العلاقة بينها للوصول الى السنن الكونية. و هذه الاشياء قد تكون مادية يمكن ادراكها بالحواس الخمس او معنوية لا ادراكها بالحواس الخمس و لكن نتعامل مع مفاهيمها". (صيني، 2010، ص 282)

يتكون مجتمع الدراسة من 923 موظف من اطباء وممرضين و اداريين على المستوى الخاص

بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة

الجدول(1): توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب الجنس

المجموع	العدد	الجنس
100	44	ذكور
	56	اناث

يظهر الجدول توزيع عدد أفراد العينة الدراسة الأساسية حسب الجنس وتقدر بـ 100 موظف

44 ذكور و 56 اناث .

الجدول(2): توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب المستوى التعليمي

المجموع	العدد	المستوي التعليمي
100	61	جامعي
	39	ثانوي

يظهر الجدول توزيع عدد أفراد العينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي وتقدر ب

100 موظف 61 من المستوى الجامعي و 39 من المستوى الثانوي.

2-5- الخصائص السيكمترية للأدوات الدراسة :

2-5-1- أداة الدراسة:

مقياس الصلابة النفسية

مصدر الاستبيان:

الدراسة التي أخذت منها المقياس رسالة الماجستير لطالب خالد بن محمد بن عبدالله

العدلي 2012 بجامعة ام القرى السعودية.

أولا : منهج الدراسة:

استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وذلك لمناسبته للدراسة

الحالية ، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كمي

وكيفيا من خلال إعطاء وصف رقمي يوضح مقدار وجود الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر

الأخرى وتحليلها وتفسيرها .

ثانيا : مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب الصف الثاني والثالث الثانوي في المدارس الحكومية التابعة

للإدارة العامة للتربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة) بنين لعام (1431 هـ 1432 هـ)، والبالغ عددهم

الإجمالي (23565) طالبا ، يتوزعون على (90) مدرسة، ضمن خمسة مكاتب تربية وتعليم.

ثالثا : عينة الدراسة

قام الباحث بأخذ عينة عشوائية طبقية ، تمثل جميع أفراد مجتمع الدراسة ، وذلك بعد الحصول على آخر دليل إحصائي بأعداد الطلاب والمدارس الصادر من وحدة الحاسب لآلي بتعليم مكة المكرمة لعام (1431 هـ - 1432 هـ)، وتكونت العينة م 200 طالب ، 100 طالبا متفوقًا ، و 100 طالبا عاديًا ، ويتوزع هؤلاء الطلاب على مكتبين من مكاتب التربية والتعليم التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة (بنين) ، وهما مكتب الغرب والشرق والتي اختيرت بطريقة عشوائية من بين ستة مكاتب تربية وتعليم ، بواقع ثلاث مدارس من مكتب الغرب ، ومدرستين من مكتب الشرق تم اختيارها عشوائيا ، وتم اختيار أربعين طالبا من كل مدرسة ، ومن ثم طبقت أدوات الدراسة عليهم.

وصف الاداة:

وهي أداة تعطي تقديراً كمياً لصلابة الفرد النفسية ، والأداة مكونة من 47 عبارة تركز على جوانب الصلابة النفسية للفرد، وتقع الإجابة على المقياس في ثلاثة مستويات (تنطبق دائماً - تنطبق أحياناً - لا تنطبق أبداً) وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين ثلاث درجات ودرجة واحدة بمعنى إذا كانت الإجابة (-تنطبق دائماً 3 - إذا كانت تنطبق أحياناً 2 - إذا كانت لا تنطبق أبداً 1) . وبذلك يتراوح المجموع الكلي للأداة ما بين 47 إلى 141 درجة، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى زيادة إدراك المستجيب لصلابته النفسية .

تم وضع بعض العبارات Response Set وللتقليل من الميل لانتخاذ نمط ثابت للاستجابات في عكس اتجاه العبارات الأخرى ، أي تشير هذه العبارات المعكوسة إلى الجانب السلبي للصلابة وبالتالي فإن هذه العبارات ؛ والتي تقابل في المقياس الأعداد 11،8، ، 16، 21، 23، 25، 28، 32، 35، 36، 37، 38، 42، 46، 47)، ينبغي أن تصحح في الاتجاه العكسي بمعنى أن هذه العبارات تصحح كالتالي: (تنطبق دائماً 1 -تنطبق أحياناً 2 -لا تنطبق أبداً 3) وبلغ عدد العبارات التي يجب أن توضع لها الدرجة المعكوسة 15 عبارة ، أي 31 % من مجموع عبارات الاستبيان. والصلابة النفسية تقع في ثلاثة أبعاد، هي:

1 – الالتزام Commitment

هو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله. وهذا البعد يتكون من 16 عبارة، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى أن لفرد أكثر التزامًا تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين.

2 – التحكم Control

ويشير إلى مدى اعتقاد الفرد أنه بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث، ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له، وهذا البعد يتكون من 15 عبارة، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى أن الفرد لديه تحكم واعتقاد في مسؤوليته الشخصية عما يحدث له.

3 – التحدي Challenge

وهو اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغير على جوانب هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدًا له، مما يساعده على المبادرة واستكشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية. وهذا البعد يتكون من 16 عبارة، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى اعتقاد الفرد بأن أي تغيير يطرأ على حياته إنما هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدًا له، مما يساعده على المبادرة والاستكشاف والتحدي.

وتم تحديد ثلاث مستويات للصلابة النفسية، وهي كالتالي:

أ. مستويات الدرجة الكلية للصلابة النفسية:

جدول (3): توزيع مستوي الدرجة الكلية للصلابة النفسية

الدرجة الكلية	مجموع الدرجات	المستوي المفحوص
الصلابة النفسية	تتراوح ما بين (47 - 87)	منخفض
	تتراوح ما بين (79 - 109)	متوسط
	تتراوح ما بين (110 - 141)	مرتفع

يظهر الجدول توزيع مجموع الدرجات الكلية للصلابة النفسية حسب مستوى المفحوص (منخفض-متوسط-مرتفع).

ب . مستويات بعدي الالتزام والتحدي:

جدول(4): توزع المستوي البعديين الالتزام والتحدي

المستوي المفحوص	مجموع الدرجات	البعد
منخفض	تتراوح ما بين(16 - 26)	الالتزام والتحدي
متوسط	تتراوح ما بين(28 - 37)	
مرتفع	تتراوح ما بين(38 - 48)	

يظهر الجدول توزع مجموع الدرجات الكلية مستوي البعديين الالتزام والتحدي حسب مستوى المفحوص (منخفض-متوسط-مرتفع) .

ج . مستويات بعد التحكم:

جدول(5): توزع المستوي البعد التحكم

المستوي المفحوص	مجموع الدرجات	البعد
منخفض	تتراوح ما بين(18 - 24)	التحكم
متوسط	تتراوح ما بين(25 - 35)	
مرتفع	تتراوح ما بين(36 - 45)	

يظهر الجدول توزع مجموع الدرجات الكلية مستوي البعد التحكم حسب مستوى المفحوص (منخفض-متوسط-مرتفع) .

جدول(6): توزع العبارات على الابعاد

ارقام العبارات	أبعاد	الرقم
46-43-40-37-34-31-28-25-22-19-16-13-10-7-4-1	الالتزام	1
44-41-38-35-32-29-26-23-20-17-14-11-8-5-2	التحكم	2
47-45-42-39-36-33-30-27-24-21-18-15-12-9-6-3	التحدي	3

الصدق

حساب معامل جتمان والفا كرونباخ .

من أجل التحقق من معامل صدق مقياس الصلابة النفسية قام الباحث باستخدام معادلة (جتمان)، وكانت قيمة معامل الصدق (0.85) ، كما قام الباحث بحساب (الصدق باستخدام أسلوب ألفا كرونباخ، وكانت قيمة معامل الصدق (0.89) كما في الجدول التالي :

جدول (7) معاملات صدق مقياس الصلابة النفسية

طريقة الصدق	قيمة معامل الثبات
الجذر التربيعي لقيمة معامل ثبات جتمان	0.85
الجذر التربيعي لقيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ	0.89

5-1-2- الثبات:

من أجل التحقق من معامل ثبات مقياس الصلابة النفسية قام الباحث بحساب الثبات باستخدام أسلوب التجزئة النصفية (معادلة جتمان) وكانت قيمة معامل الثبات (0.86)، كما قام الباحث باستخدام معادلة (الفا كرونباخ) ، وكانت قيمة معامل الثبات (0.87) كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) : معاملات ثبات مقياس الصلابة بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة الفا كرونباخ

طريقة الثبات	قيمة معامل الثبات
التجزئة النصفية (معادلة جتمان)	0.86
معامل ألفا (كرونباخ)	0.87

ويلاحظ من الجدول 7 و 8 أن معاملات الصدق والثبات جيدة ، مما يعطي مؤشرا

لثقة بهذه الأداة ، وأنه يمكن الاطمئنان إليها عند التطبيق النهائي.

5-1-3- مقياس قيم العمل:

مصدر الاستبيان:

الدراسة التي أخذت منها المقياس رسالة الماجستير للباحث الحاج مسعود كحال 2020 غرداية

الجزائر.

- منهج الدراسة :

انطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة و الاشكالية المطروحة التي تسعى من خلالها الكشف عن قيم العمل لدى تلاميذ طور الثانوي، و اتجاهاتهم نحو التكوين المهني و العلاقة بينهما، اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي.

- وصف مكان اجراء الدراسة :

تقع ثانوية مولود قاسم نايت بلقاسم في ولاية ورقلة بلدية ورقلة حي لاسيليس تتكون من عدة تخصصات أهمها علوم التجريبية، الرياضيات، هندسة طرائق، آداب و فلسفة.

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 9197 تلميذ في السنة الثالثة ثانوي على مستوى ولاية ورقلة موزعين على 21 بلدية و 50 مؤسسة .

الصدق والثبات:

*- صدق: صدق المحكمين بنسبة 80% لمجموع البنود أداة.

صدق المرتبط بالمحك الداخلي تتكون من 60 تلميذ منهم 50% في المؤسسات ذات الانتماء الحضري و 50% في المؤسسات ذات الانتماء الريفي، تم حساب الارتباط بين الدرجة المتحصل عليها في كل قيمة من قيم العمل .

*- ثبات: طريقة التطبيق و اعادة التطبيق الاداة بفاصل زمني 15 يوم، على 60 تلميذ. حساب درجات المتحصل عليها من التطبيق الاول و الثاني بمعامل الارتباط بيرسون و الذي قدر ب: 0.48 .

*- مقياس قيم العمل: "تم اعتماد مقياس قيم العمل الذي صممه العالم "دونالد سوبر". و يتكون من

45 بند. و تقيس كل ثلاثة بنود قيمة من قيم العمل. و تتوزع البنود حسب كل قيمة من القيم التي يتكون منها المقياس كما يلي:

جدول(9): توزيع البنود حسب كل قيمة من القيم العمل

الرقم	قيم العمل	ارقام البنود	الرقم	قيم العمل	ارقام البنود
1	الابداع	16-15-1	9	المكانة الاجتماعية	33-28-6
2	الانجاز	44-17-13	10	الاستقلالية	40-21-5
3	محيط العمل	36-25-12	11	التنوع	32-29-4
4	علاقات الاشراف	43-18-11	12	العوائد الاقتصادية	39-22-3
5	نمط الحياة	35-26-10	13	المساعدة	31-30-2
6	الامن	42-19-9	14	الاستشارة الفكرية	45-38-23
7	الاشراف على الاخرين	37-34-27	15	الادارة	24-14-8
8	الجمال	41-20-7	المجموع		45

تتوزع اختيارات الاستجابة على كل بند حسب اهميته"؛ بحيث قام الباحث بتعديلات حسب

متغيرات موضوع الدراسة و هي: تغيير عبارة بدائل الاستجابة. مهم جدا الى موافق جدا، مهم الى موافق، متوسط الاهتمام الى متردد، قليل الاهتمام الى غير موافق، غير مهتم تماما الى غير موافق تماما. موافق جدا=5 درجات، موافق=4 درجات، متردد=3 درجات، غير موافق=درجتين، غير موافق تماما=درجة. حذف الحقول: الفوج التربوي، الجذع المشترك، مهنة الاب والام، المستوى التعليمي الاب والام". (بولهواش، 2011، ص199-201)

الجدول(10): نتائج الفرق بين متوسط المجموعة الدنيا والمجموعة العليا لمقياس قيم العمل

مقياس قيم العمل (عبارات)	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	دح	متوسط الفرق	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا 27%	21	206,33	5,434	14.825	29,40	39,33	0,000	0.01
المجموعة العليا 27%	21	167,00	10,877					

يظهر الجدول وجود فروق بين عبارات المجموعة الدنيا و عبارات المجموعة العليا في مقياس قيم العمل، حيث بلغت قيمة الاختبار "ت" 14.825، وهو ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يعني أن عبارات المجموعة الدنيا لديها قدرة تمييز قوية بالمقارنة مع عبارات المجموعة العليا، وعلى ضوء هذه النتائج بالتالي يمكن القول ان مقياس قيم العمل صادق.

الجدول(11): معامل الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ لمقياس قيم العمل

المقياس	عدد العينة	معامل الثبات ألفا-كرونباخ
مقياس قيم العمل	45	0,870

بين لنا الجدول قيمة معامل الثبات ألفا-كرونباخ لمقياس قيم العمل و التي تقدر بـ: (0,870)

أي أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ و هذا مايسمح لنا بتطبيقه على افراد عينة الدراسة.

الجدول(12): معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس قيم العمل

مقياس قيم العمل (البنود)	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
الفردية	77	91,06	8,438	0,847	0.01
الزوجية		97,06	8,524		

أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة قوية تقدر بـ 0,847، بين البنود الفردية و البنود الزوجية، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01. وفي مجموع مئة وستة (77) حالة (مبحوث) كان متوسط الدرجات في متغير البنود الفردية يساوي 91,06 بانحراف معياري قدره 8,438، ومتوسط الدرجات في متغير البنود الزوجية يساوي 97,06 بانحراف معياري قدره 8,524. وهذه النتائج تؤكد صحة و ثبات الاختبار.

2-6- الأساليب الإحصائية:

تستخدم الأساليب الإحصائية للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، واختبار فرضيات الدراسة، وتمثل هذه الأساليب في ما يلي:

1- معامل الارتباط بيرسون: قياس ثبات المقياس الصلابة النفسية ، قيم العمل.

2- معامل ألفا كرومباخ: لقياس ثبات المقياس الصلابة النفسية ، قيم العمل.

3- اختبار "ت" ستودنت T-test:

*- لقياس صدق المقياس الصلابة النفسية ، قيم العمل.

*- لدراسة الفرق في الصلابة النفسية تبعا للجنس.

*- لدراسة الفرق في قيم العمل تبعا للجنس.

*- لدراسة الفرق في الصلابة النفسية تبعا مستوى التعليمي.

*- لدراسة الفرق في قيم العمل تبعا مستوى التعليمي.

5- معامل الارتباط بيرسون: لقياس العلاقة بين الصلابة النفسية ، قيم العمل.

6- الانحراف المعياري: "يعطي فكرة عن تشتت القيم عن متوسطها الحسابي، ويعادل الجذر التربيعي

للتباين و يصطلح عليه كذلك بتباين العينة، اي ان تباين العينة يساوي الجذر التربيعي لتباين المجتمع".

(جمال، شعوان، 2014، ص6-7)

3- الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة وتطبيق الأداة على العينة بالدراسة

الأساسية، ووصف عينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات إحصائيا.

الفصل الخامس: عرض و تفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض و تفسير نتائج الفرضية العامة

2. عرض و تفسير نتائج الفرضية الأولى

3. عرض و تفسير نتائج الفرضية الثانية

4. عرض و تفسير نتائج الفرضية الثالثة

5. عرض و تفسير نتائج الفرضية الرابعة

الاستنتاج العام

1- عرض نتائج الدراسة :

1-الفرضية الاولى :

معامل الارتباط بيرسون لإثبات صحة الفرضية العامة، والتي مفادها:

"لا توجد علاقة بين الصلابة النفسية و قيم العمل لدى عمال قطاع الصحي في ظل كوفيد 19".

أعتمد معامل ارتباط القيم بيرسون Pearson باعتباره المناسب للتحقق من طبيعة علاقة الارتباط في حالة الاستبيانات من نوع الاختيار من متعدد، الذي أعتمد في كل من مقياس ، ومقياس قيم العمل ، حيث يتحصل المبحوثين (أطباء وممرضين وبعض من إداريين) في كل منهما على قيمة صحيحة تمثل قوة لديهم، وقوة قيم العمل.

ويلخص الجدول التالي النتائج كما يلي:

الجدول(13): معامل الارتباط بيرسون بين الصلابة النفسية و قيم العمل .

مقياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الصلابة النفسية	100	108.61	15.07	0.003	0.97	0,05
قيم العمل	100	179.48	32.47			

أثبتت نتائج التحليل لوجود علاقة ارتباط المقدرة ب **0.003**، بين الصلابة النفسية و قيم

العمل ، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة **0,05**. وفي مجموع مئة (100) حالة (أطباء

وممرضين وبعض من إداريين) كان متوسط الدرجات في متغير الصلابة النفسية يساوي **108.61**

بانحراف معياري قدره **15.07**، ومتوسط الدرجات في متغير قيم العمل يساوي **179.48** بانحراف

معياري قدره **32.47** . وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية العام.

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

و للتحقق من الفرضية الاولي تم استخدام اختبار **T** لقياس الفروق والتي مفادها:
 "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد
 19 تبعاً للجنس".

يوضح الجدول النتائج كما يأتي:

الجدول(14): نتائج الفرق في الصلابة النفسية بين الذكور و الاناث

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ف" المحسوبة	دح	متوسط الفرق	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
ذكور	44	106.89	14.61	-1.01	0.10	98	-3.07	0.74	0.31
الإناث	56	109.96	15.42						

يظهر الجدول عدم وجود فروق بين عمال القطاع الصحي ر في الصلابة النفسية بين ذكور و الاناث ، حيث بلغت كل من قيمتي الاختبار "ت" **-1.01** وصل متوسط الفرق إلى **-3.07** و هو ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **0,31**، كما جاء الفرق لصالح الفئة الثانية الإناث حيث بلغ متوسط الحسابي لصلابة النفسية لديها **109.96** بانحراف معياري يساوي **15.42** ، في حين بلغ متوسط الحسابي لفئة الذكور **106.89** بانحراف معياري يساوي **14.61** وهذا يعني أن الاناث ليس لديهم الصلابة النفسية قوية بالمقارنة مع ذكور، وأن الفروق تعود إلى عامل الصدفة الموجود في الصلابة النفسية ، فإننا نقبل فرضية البديلة و نرفض الفرضية العدم.

1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

اختبار "ت" ستودنت **T-test** لإثبات صحة الفرضية الثانية، والتي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوي التعليمي".
يوضح الجدول النتائج كما يأتي:

الجدول (15): نتائج الفروق الصلابة النفسية حسب المستوي التعليمي

المستوي العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ف" المحسوبة	دح	متوسط الفرق	الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة
ثانوي	39	107.41	10.00	-0.63	2.48	98	-1.96	0.11	0.52
جامعي	61	109.38	17.61						

يظهر الجدول عدم وجود فروق بين عمال القطاع الصحي في الصلابة النفسية على المستوي التعليمي ، حيث بلغت كل من قيمتي الاختبار "ت" **-0.63** وصل متوسط الفرق إلى **-1.96** و هو ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **0,11**، كما جاء الفرق لصالح الفئة الثانية الجامعي حيث بلغ متوسط الحسابي لصلابة النفسية لديها **109.38** بانحراف معياري يساوي **17.61**، في حين بلغ متوسط الحسابي لمستوي الثانوي **107.41** بانحراف معياري يساوي **10.00** وهذا يعني أن المستوي الجامعي ليس لديهم الصلابة النفسية قوية بالمقارنة مع المستوي الثانوي ، وأن الفروق تعود إلى عامل الصدفة الموجود في الصلابة النفسية ، فإننا نقبل فرضية البديلة و نرفض الفرضية العدم.

1-4- عرض نتائج الفرضية الرابعة:

اختبار "ت" ستودنت **T-test** لإثبات صحة الفرضية الثالثة، والتي مفادها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس".
يوضح الجدول النتائج كما يأتي:

الجدول(16): نتائج الفرق في قيم العمل بين الذكور و الاناث

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ف" المحسوبة	دح	متوسط الفرق	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
ذكور	44	182.89	29.08	0.92	0.06	98	6.08	0.80	0.35
الإناث	56	176.80	34.94						

يظهر الجدول عدم وجود فروق بين عمال القطاع الصحي و في قيم العمل بين ذكور و الاناث ، حيث بلغت كل من قيمتي الاختبار "ت" **0.92** وصل متوسط الفرق إلى **6.08** و هو ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **0,35**، كما جاء الفرق لصالح الفئة الاولي الذكور حيث بلغ متوسط الحسابي لصلابة النفسية لديهم **182.89** بانحراف معياري يساوي **29.08**، في حين بلغ متوسط الحسابي لفئة الثانية الاناث **176.80** بانحراف معياري يساوي **34.94** وهذا يعني أن الذكور ليس لديهم قيم العمل قوية بالمقارنة مع الاناث ، وأن الفروق يعود إلى عامل الصدفة الموجود في قيم العمل ، فإننا نقبل فرضية البديلة و نرفض الفرضية العدم

1-5- عرض نتائج الفرضية الخامسة:

اختبار "ت" ستودنت **T-test** لإثبات صحة الفرضية الرابعة، والتي مفادها:
 "لا توجد فروق في ذات دلالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد 19 تبعاً للمستوي التعليمي". يوضح الجدول النتائج كما يأتي:

الجدول(17): نتائج الفروق في قيم العمل حسب المستوي التعليمي

المستوي العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ف" المحسوبة	دح	متوسط الفرق	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
ثانوي	39	177.77	39.32	0.41	4.08	98	-2.80	0.04	0.67
جامعي	61	180.57	27.53						

يظهر الجدول عدم وجود فروق بين عمال القطاع الصحة في قيم العمل على المستوى التعليمي ، حيث بلغت كل من قيمتي الاختبار "ت" **0.41**، وصل متوسط الفرق إلى **-2.80** و هو ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **0,67**، كما جاء الفرق لصالح الفئة الثانية الجامعي حيث بلغ متوسط الحسابي لقيم العمل لديهم **180.57** بانحراف معياري يساوي **27.53**، في حين بلغ متوسط الحسابي لمستوي الثانوي **177.77** بانحراف معياري يساوي **39.32** وهذا يعني أن المستوي الجامعي ليس لديهم قيم العمل قوية بالمقارنة مع المستوي الثانوي ، وأن الفروق لا تعود إلى عامل الصدفة الموجود في قيم العمل ، فإننا نقبل فرضية البديلة و نرفض الفرضية العدم.

2- تفسير النتائج:

2-1- تفسير نتيجة الفرضية الاولى:

عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الصلابة النفسية و قيم العمل لدى عمال قطاع الصحي في ظل كوفيد 19. و هذا يعني أنه كلما انخفضت الصلابة النفسية انخفضت مستوى قيم العمل لدى عمال القطاع الصحي. وهذا راجع لأعباء العمل والمتمثلة في أحداث الحياة الشاقة والمتعبة التي يوجهها عمال قطاع الصحة ، لذلك نجد الوباء كوفيد 19 في حد ذاته يؤثر سلبا من الجانب النفسي والجانب الوظيفي على طاقم القطاع الصحي من (اطباء وممرضين وموظفين اداريين الخوف والقلق من نقل هذا الوباء فيما بينهم والى ذويهم مما يجبرهم على الوقاية شديدة وهذا بتوفير لوازم وقائية من ألبسة و معقمات وغيرها ، لذا الصلابة النفسية تعمل على التحكم وتحدي هذه الصعاب والمخاطر، وهذا ما يحافظ على صحتهم النفسية والجسدية كما يفرض التوازن بين عالمهم الداخلي والخارجي، ومن خلال دراسة توصلنا لعدم وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية؛ وبين قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 ، وقد يعود ذلك لوجود المشكلات والضغوطات النفسية، وعدم توفير الجو الملائم ، مما يؤدي الى الخوف و القلق وعدم اتخاذ القرارات الصائبة اثناء وقوع ضغوطات ومشاكل مهنية.

وكذلك ايضا من جهة قيم العمل وهذا يعود الى القيمة الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية ، وقيمة الولاء للعمل في هذا القطاع ، أما فيما يخص القيمة الاقتصادية، فقد نجد الفرق لصالح الاطارات وغالبا ما تكون أجرتهم مرتفعة مقارنة بالممرضين والاداريين ، وكذلك من ناحية التواصل يكون غير قوي وسريع (الاتصالات الصاعدة و النازلة) فيما بينهم و لعل هذا مما يشعرهم بعدم الفخر ونقص في الولاء بالعمل الذي يقومون به، وكذا الخوف والقلق من هذا الوباء كوفيد 19 مما ينقص بالقيام بأدائهم و هذا ما يضعف عندهم القيم الاجتماعية وجعلها كوسيلة للخلق الصراعات والتصدعات وعدم تحمل المسؤولية فيما بينهم وبين الإدارة. وقد وجدت فروق في قيم العمل قيمة الفخر بالعمل، قيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، و قيمة الدافعية للإنتاج، قيمة الانتماء للعمل. بحيث كان الفرق فيها بينهم في قيمة الفخر بالعمل.

2-2- تفسير نتيجة الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس، وقد يفسر حصول عمال القطاع الصحي من فئة الاناث على درجات أعلى في الصلابة النفسية مقارنة مع فئة الذكور ، هو أن الإناث أكثر ميلاً إلى إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين خوفاً من التعرض للمشكلات والضغوط النفسية، على عكس الذكور أكثر قدر على مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية، وأكثر قدر وأكثر تحدي لما يوجههم من ضغوط ومشكلات، لذلك نجدهم أكثر صلابة من الناحية النفسية بشكل يمكنهم من تحمل المفاجآت واتفقت مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة صالح والمصدر (2013) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى إلى متغير الجنس. واختلفت النتائج مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة لامبرت ولامبرت and Lambert, 1993 والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور، ودراسة البرقدار (2011) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس، حيث جاءت الفروق لصالح الذكور، ودراسة جاكبرت (Jagpreet, 2011) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور، ودراسة ايركوتلو (Erkutlu, 2011) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور.

2-3- تفسير نتيجة الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال القطاع الصحي تبعا للمستوي التعليمي. ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى طبيعة العمل الذي يسعى إليه جميع عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد 19 على اختلاف مؤهلاتهم العلمية من خلال إتقان العمل، ومستوى الرضا الذي يظهره العمال نحو مهنة، كذلك ثقل المسؤولية الموكلة لهم لمواجهة هذا الوباء في ظرف صعب وكبح في انتشاره السريع والمرعب ، والسعي الدؤوب لجميع فئات عمال القطاع نحو نموهم المهني هذا بالإضافة إلى المكانة و الثقة التي يحظون بها عمال القطاع داخل المجتمع الذي يعيشون فيه، كل هذه الأمور من شأنها إتاحة الفرص لهم لنسج العلاقات المهنية والاجتماعية المميز مع الآخرين من خلال الوظيفة ومواجهة كل العقبات والضغوط التي تواجههم بصلابة نفسية عالية .

اختلفت النتائج مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة النجار والطلاع (2014) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ولصالح المؤهل العلمي الأعلى.

2-4- تفسير نتيجة الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل لدي عمال القطاع الصحي في ظل كوفيد 19 تبعا للجنس. يعود هنا التفاوت إلى كون الذكور أكثر ميولا إلى العمل في القطاع الصحي بما فيها من المخاطر والصعوبات أكثر من الإناث. وهذا للامتيازات الموجودة في هذا القطاع على غرار القطاعات الأخرى إذ أن الذكور يميلون للعمل في القطاع الصحي لكونهم يرتاحون للعمل فيه ووجود لديهم استعدادات نفسية وجسدية خاصة في ظروف ظهور هذا الوباء كوفيد 19، وذلك لعدم كثرة ساعات الدوام وأيضا امتيازات العطل الأسبوعية، وكذلك السنوية، والتي بدورها تساعد فئة الذكور على تفضيل هذا النوع من العمل الذي يسمح لهم بالقيام بواجباتهم العملية، وهذا ما جعلهم إن صح القول يحتكرون هذه المؤسسة أكثر من الإناث

كما كشفت النتائج الدراسة الكمية عن وجود فروق في مقياس قيم العمل ككل تعزى لمتغير النوع الجنس لصالح الإناث وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فرحان (2004) ويمكن تفسير ذلك بان الإناث يرغبن في اثبات وجودهن وتميزهن في مواقع العمل المختلفة، كما ان الإناث أكثر قدرة من الذكور في الحكم علي مدى توافر قيم العمل وفي مدى تأثيرها في السلوك لأنهن اقوي من الذكور في الملاحظة واكتشاف السمات الشخصية، وعليه فان الإناث أكثر التزاما بقيم العمل من الذكور ولذلك يظهر في سلوكهن بشكل مستمر.

2-5- تفسير نتيجة الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق في ذات دلالة إحصائية قيم العمل لدي قطاع الصحي في ظل كوفيد 19 تبعا للمستوي التعليمي. وفسر ذلك الى نوع المستوي التعليمي، لذا عمال قطاع الصحة في ظل هذا الوباء كوفيد 19، اذ نجد في المقدمة صنف الأطباء الذين يقومون باتخاذ قرارات صائبة وسريعة، والحرص على الوقاية وتقديم احصائيات الخاصة بالمصابين بهذا الوباء، وكذلك صنف الممرضين الذين لديهم تخصصات العلمية يميلون الى الصيدلة، والطب بسبب عدم التحاقهم بالجامعة نتيجة عدم تفوقهم في التحصيل الدراسي يفضلون الالتحاق بالتكوين شبه طبي مما يساعدهم علي تأقلم وتحمل

المسؤولية لمجابهة هذا الوباء وكذلك مساعدة المرضى وتهيئتهم نفسياً لتحمل هذا الوباء كوفيد 19 والسعي لتحقيق ميولهم ورغباتهم حسب قدراتهم وإمكانياتهم نحو المهنة المستقبلية.

الاستنتاج العام:

انطلاقاً من الاشكالية المطروحة لدراسة و التي تتمثل في كشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية و قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة ، و العلاقة بين الصلابة النفسية و قيم العمل في ظل المتغير الجنس و المستوي التعليمي ؛ تمحورت حول خمس فرضيات كالتالي:

*-توجد علاقة بين الصلابة النفسية و قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19؟

*-توجد فروق في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعاً للجنس؟

*-توجد فروق في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعاً للمستوي التعليمي؟

التعليمي؟

*-توجد فروق في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعاً للجنس؟

*-توجد فروق في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعاً للمستوي التعليمي؟

و باتباع المنهج الوصفي لأنه الانسب لدراسة الحالية، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة تتكون من مقياس الصلابة النفسية و مقياس قيم العمل.

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

*-لا توجد علاقة بين الصلابة النفسية و قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19

تقدر بـ 0.97 و هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05

*-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد

19 تبعاً للجنس تقدر بـ 0.74 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,31.

*-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد

19 تبعاً للمستوي التعليمي تقدر بـ 0.11 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.52.

*-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19

تبعاً للجنس تقدر بـ 0.80 . وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.35 .

*-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة في ظل كوفيد 19 تبعاً

للمستوي التعليمي تقدر بـ 0.04 وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,67.

و في ضوء هذه النتائج التي أسفرت عنها هذا البحث، يقدم الباحث عددا من الاقتراحات التي نأمل أن تفيد المسؤولين في قطاع صحة وكذلك المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة كما نتمنى أن تفيد المهتمين و الباحثين بمجال موضوع البحث عموما و هي:

*-تفعيل دور أخصائي النفساني في الاهتمام بالمتغيرات التي من شأنها ان تحافظ على الصحة النفسية وترفع مستوى الاداء في قطاع الصحة .

*-بناء برامج إرشادية لتنمية مستوى الصلابة النفسية وقيم العمل لدى عمال قطاع الصحي .

*-التوأمة بين الاسرة الجامعية والصحية بالأبحاث والدراسات الجامعية والاستفادة من نتائجها

واقامة دوريات وملتقيات بين ادارة الجامعة وادارة قطاع الصحة .

*-توفير دورات تدريبية لعمال قطاع الصحة والتي من شأنها أن يحسنوا من مستواهم في الصلابة

النفسية، وتزويدهم من قدرتهم على التحكم في انفعالاتهم، ويتحدون كل الضغوطات التي يواجهونها في العمل ، والوصول إلى مستوى مناسب في الاداء..

*- إجراء دراسات أخرى مماثلة حول الصلابة النفسية وقيم العمل في قطاعات اخري من

الجمهورية الجزائرية.

*- ضرورة وضع المسؤولين خطط وبرامج وتخصيص مبالغ مالية لتحقيق مستويات أفضل في

الصلابة النفسية للموظفين القطاع مع بيئتهم العمل.

*- توفير المحفزات المادية والمعنوية لعمال الصحة مما يساهم في زيادة دافعيتهم نحو العمل وزيادة

الرضا الوظيفي

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

أ- كتب :

- 1- ابن منظور، محمد بن مكرم . (1999) لسان العرب، المجلد 7 ، دار الصادر، بيروت.
- 2- الضامن، منذر عبد الحميد (2007): "اساسيات البحث العلمي"، دار المسيرة، عمان، الاردن، ط.1
- 3- تايلور . شيلي (2008) . علم النفس الصحي، ترجمة بريك وسام ووسام درويش وداوود فوزي وشاكر طعيمة، دار حامد للنشر، عمان.
- 4- جمال، شعوان (2014): "مدخل لدراسة و تحليل البيانات الاحصائية"، رخصة المشاع الابداعي، ط.2
- 5- صيني، سعيد اسماعيل (2010): "قواعد أساسية في البحث العلمي"، شبكة الالوكة، ط2
- 6- عادل محمد النشاوي ، علم النفس الاكلينيكي ، دار النهضة العربية ، ط 1 ، بيروت ، لبنان ، 2006،
- 7- محمد حسن محمد حمادات (2018): "السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية"، الحامد، ط1.
- 8- محمد، عباس ،و آخرون (2014): "مدخل الى مناهج البحث في التربية و علم النفس"، دار المسيرة، عمان، الاردن، ط5.

ب- مجلات :

- 9- أحمد بن عبد الله محمد العياشي (2013) " الصلابة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة لدى عينة من الطلاب الأيتام والعاديين بمدينة مكة المكرمة و محافظة الليث "مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم النفس ص32
- 10- البرقدار، تنهيد .(2011.) "الضغط النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلبة كلية التربية" مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية.
- 11- البهاص، السيد أحمد .(2002) "النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة" مجلة 1(31)384-414 كلية التربية، جامعة طنطا.
- 12- حمادة لولوة وعبد اللطيف عز(2001)" الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة"، مجلة الدراسات النفسية، عدد02 .

- 13- حراث علي / جنحراب محمد عرفات (2018): " الصلابة النفسية لدي طلبة البكلوريا" مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 34 جامعة قاصدي مرياح ورقلة
- 14- جديد أحلام (2018): " علاقة الصلابة النفسية بالدافعية للتعلم "مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 33 جامعة قاصدي مرياح ورقلة
- 15-دخان، نبيل والحجار، بشير (2005) "الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم". مجلة الجامعة الإسلامية، (سلسلة الدراسات الإنسانية).
- 16- رفاف عبد القادر، مزيان محمد (2018):"قيم العمل في ظل متغيري الخبرة و الرتبة المهنية"، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، ص91-102
- 17- زينب نوفل أحمد راضي. (2008) "الصلابة النفسية لدى أمهات انتفاضة الأقصى"، رسالة ماجستير، كلية التربية :غزة.
- 18- سناء محمد ابراهيم أبو حسين : (2012) "الصلابة النفسية و الأمل و علاقتها بالأعراض السيكوسوماتية لدى الأمهات المدمرة منازلهن في محافظة شمال غزة"، رسالة ماجستير تخصص علم نفس، جامعة غزة. ص25-26.
- 19- مخيمر عماد. (1997). "الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة بين ضغوط الحياة وأعراض الاكتساب لدى الشباب الجامعي" المجلة المصرية للدراسات النفسية، عدد 17 القاهرة .
- 20- مخيمر، عماد . (2002) "مقياس الصلابة النفسية" مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- 21- مخيمر، عماد . (2006) "إدراك القبول/الرفض الوالدي وعلاقته بالصلابة النفسية لطلاب الجامعة"، مجلة الدراسات النفسية، (2)، 275-299
- 22- محمود.علي (2011) "مدى فاعلية برنامج ارشادي لتحسين الصلابة النفسية لأمهات الأبناء المعاقين عقليا واثاره على تقدير الذات لأبنائهم" دراسات نفسية مجلد 21 العدد 30 يوليو 2011
- 23- مزيان ،محمد، رفاف ،عبد القادر(2018):"قيم العمل في ظل متغيري الخبرة و الرتبة المهنية"، مجلة التنمية البشرية، العدد11، ص ص91-102
- ج-رسائل دكتوراه:

24- بوتعني، فريد (2013): "الاغتراب كمتغير وسيط بين تقدير الذات و النسق القيمي لدى طلبة المركز الجامعي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة تمارست، تامنغست، الجزائر.

25- بولهواش عمر (2011): "دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

26- هلكا عمر علاء الدين (2016): "دراسة الصلابة النفسية وعلاقتها بكل من تحمل الضيق والأبعاد الأساسية للشخصية لدى عينة من المراهقين اللبنانيين"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية، جامعة بيروت، لبنان.

ح- رسائل الماجستير:

27- الحسين بن حسن محمد سيد (2012) "الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية و الاكتئاب لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتضررين و غير المتضررين من السيول بمحافظة جدة"، ماجستير في الارشاد النفسي، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ص18

28- عود، محمد (2010). "الخبر الصادمة وعلاقتها بأساليب التكي مع الضغوط والمساند الاجتماعية والصلابة النفسية لدى أطفال المناطق الحدودية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية، غزة.

29- جيهان، أحمد حمزة (2002) "دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في إدراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

30- خالد بن محمد بن عبد الله العبدلي (2012) "الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى: السعودية

31- شاهر يوسف ياغي (2006) "الضغوط النفسية لدى العمال في قطاع غزة وعلاقتها بالصلابة النفسية"، رسالة ماجستير، كلية التربية: غزة.

- 32- نجيب خليل محمود القرعان (2014) "العلاقة بين المستوى الصلابة النفسية ومستوى التوافق الاجتماعي لدي المرشدين التربويين في قضاء بئر سبع " .رسالة ماجستير كلية العلوم التربوية والنفسية جامعة عمان العربية .الاردن.
- 33-الحاج مسعود كحال (2019):"قيم العمل وعلاقتها بالاتجاهات نحو التكوين المهني "رسالة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة غرداية ، الجزائر
- 34-بن نعيمة ريمة (2015):"اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني"، رسالة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، الجزائر .
- 35-شابي حليلة / نواورية امال (2017) "الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط لدي الطالبات المقيمات " رسالة ماستر غير منشورة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945 ، قلمة ، الجزائر

فهرس الملاحق

الملحق رقم (01)

جامعة غرداية

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد

قسم علم النفس و علوم التربية
البشرية

عزيزي التلميذ(ة)

في إطار إنجاز بحث علمي، أضع بين يديك مجموعة من العبارات. المطلوب قراءة كل عبارة بعناية، ثم تحديد درجة أهميتها بالنسبة إليك، وذلك بوضع إشارة (X) أمام الخيار المناسب من الإجابات الثلاث أمام كل عبارة.

لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ما دامت تعبر عن رأيك بصدق. وتأكد أن البيانات ستحظى بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي

وشكرا مسبقا على تعاونكم معنا

معلومات عامة

اسم المستشفى:

المستوى التعليمي :

الجنس: ذكر أنثى

مثال الإجابة:

إذا كانت إجابتك على العبارة بـ "مهم" تفضل بوضع العلامة (X) كما يأتي:

الرقم	العبارات	تنطبق دائما	تنطبق أحيانا	لا تنطبق أبدا
01	مهما كانت العقبات فإنني أستطيع تحقيق اهدائي		X	

الاستبيان - أ-

رقم	العبارة	تنطبق دائماً	تنطبق أحياناً	لا تنطبق أبداً
1	مهما كانت العقبات فإنني أستطيع تحقيق أهدافي			
2	أأخذ قراراتي بنفسني ولا أتملى علي من مصدر خارجي			
3	أعتقد ان متعة الحياة وأثارها تكمن في قدرة الفرد علي مواجهة تحدياتها.			
4	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم			
5	عندما اضع خططتي المستقبلية غالباً ما أكون متأكداً من قدرتي علي تنفيذها .			
6	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها			
7	معظم اوقات حياتي تضيق في انشطة لا معنى لها.			
8	نجاحي في أموري (عمل - دراسة... الخ) يعتمد علي مجهودي وليس علي الحظ او الصدفة.			
9	لدى حب استطلاع ورغبة في معرفة ما لا اعرفه.			
10	أعتقد ان لحياتي هدفاً ومعنى اعيش من اجله.			
11	الحياة فرص وليست عمل وكفاح.			
12	أعتقد ان الحياة المثيرة هي التي تنطوي علي مشكلات أستطيع ان أوجهها.			
13	لدى قيم ومبادئ معنية التزم بها واحافظ عليها.			
14	أعتقد ان الفشل يعود الي اسباب تكمن في الشخص نفسه.			
15	لدى قدرة علي المثابرة حين انتهى من حل أي مشكلة توجهني.			
16	لا يوجد لدى من الاهداف ما يدعو للتمسك بها او الدفاع عنها			
17	أعتقد ان كل ما يحدث لي غالباً هو نتيجة تخطيطي.			
18	المشكلات تستقر قواي وقدرتي علي التحدي.			

			19	لا اتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذى اعيش فيه .
			20	لا يوجد في الواقع شيء اسمه الحظ.
			21	اشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ علي حياتي من ظروف واحداث
			22	ابادر بالوقوف بجانب الاخرين عند مواجهتهم لأى مشكلة.
			23	اعتقد ان الصدفة والحظ يلعبان دوراً هاماً في حياتي
			24	عندما احل مشكلة اجد متعة في التحرك لحل مشكلة اخرى.
			25	اعتقد ان " البعد عن الناس غنيمة "
			26	استطيع التحكم في مجرى امور حياتي.
			27	اعتقد ان مواجهة المشكلات اختيار لقوة تحملي وقدرتي علي المثابرة.
			28	اهتمامي بنفسي لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء آخر.
			29	اعتقد ان سوء الحظ يعود الي سوء التخطيط
			30	لدى حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي
			31	ابادر بعمل أي شيء اعتقد انه يخدم أسرتي او مجتمعي.
			32	اعتقد ان حياة الافراد تتأثر بقوى خارجية لا سيطرة لهم عليها
			33	ابادر في مواجهة المشكلات لأنني اثق في قدراتي علي حلها.
			34	اهتم كثيراً بما يجرى من حولي من قضايا واحداث.
			35	اعتقد ان حياة الافراد تتأثر بقوى خارجية لا سيطرة لهم عليها
			36	الحياة الثابتة والساكنة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي.
			37	الحياة بكل ما فيها لا تستحق ان نحياها.
			38	أومن بالمثل الشعبي " قيراط حظ ولا فدان شطارة "
			39	أعتقد ان الحياة التي لا تنطوي علي تغيير هي حياة مملة وروتينية.
			40	أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين وأبادر بمساعدتهم.
			41	أعتقد أن لي تأثير قوى على ما يجرى حولي من احداث.
			42	أتوجس من تغييرات الحياة فكل تغير قد ينطوي علي تهديد لي

			ولحياتي.	
			اهتم بقضايا الوطن وشارك فيها كلما أمكن	43
			أخطط لأمر حياتي ولا أتركها تحت رحمة الصدفة والحظ والظروف الخارجية.	44
			التغير هو سنة الحياة والمهم وهو القدرة علي مواجهة بنجاح.	45
			أغير قيمي ومبادئني إذا دعت الظروف لذلك.	46
			أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث.	47

استبيان - ب -

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	متردد	موافق	موافق جدا
01	ارغب في عمل استعمل فيه مهاراتي					
02	أرغب في عمل ارفع فيه رفاهية الناس					
03	ارغب في عمل بأجر يحافظ على مستوى معيشتي					
04	ارغب في عمل لا يحتوي على مهام روتينية					
05	ارغب في عمل استعمل فيه قدراتي و إمكانياتي دون الاعتماد على الآخرين					
06	ارغب في عمل يجلب لي الإحساس بالاحترام الذاتي					
07	ارغب في عمل اجمع فيه الجمال و الفائدة					
08	ارغب في عمل استطيع فيه الاحتفاظ بشخصيتي من خلال تعاملتي مع الآخرين					
09	ارغب في عمل مضمون دائما					
10	ارغب في عمل يمكنني من أن أكون على الصورة التي أتمناها واحلم بها					
11	ارغب في عمل تحت سلطة مشرف يساعدني على تجاوز صعوباتي في العمل					
12	ارغب في عمل لا يتضمن أخطارا جسدية					
13	ارغب في عمل أصبح فيه خبيرا في ميداني					
14	ارغب في عمل تكون لي فيه سلطة على الآخرين					
15	ارغب في عمل يسمح لي بتجريب أفكار و مقترحات جديدة					
16	ارغب في عمل أتلقى فيه تشجيعا لتقديم آراء و					

					اقتراحات لتحسينها	
					ارغب في عمل يمكنني من معرفة هل مستوى أدائي في العمل	17
					ارغب في عمل يكون فيه مسؤولي عادلا	18
					ارغب في عمل يوفر لي وظيفة دائمة	19
					ارغب في عمل أضيف فيه جمالا في العالم	20
					ارغب في عمل تكون لي فيه الحرية في مجالتي الخاصة	21
					ارغب في عمل تكون الزيادة في الأجر تتناسب مع مستوى معيشتي	22
					ارغب في عمل أعبر فيه عن أفكاري	23
					ارغب في عمل أدير فيه الناس و نشاطاتهم	24
					ارغب في عمل توجد به إضاءة جيدة و ظروف عمل مناسبة	25
					ارغب في عمل أتمكن فيه من العمل في ساعات تتناسب مع حاجاتي الخاصة	26
					ارغب في عمل أكون فيه صداقات مع زملائي في العمل	27
					ارغب في عمل أتلقي فيه العرفان و التقدير نتيجة مركزي	28
					ارغب في عمل لا أقوم به بنفس الأشياء طوال الوقت	29
					ارغب في عمل أحس فيه أنني قدمت مساعدة لشخص آخر	30
					ارغب في عمل أشبع فيه حاجاتي لتقديم المساعدة للآخرين	31
					ارغب في عمل أقوم فيه بعدة أشياء مختلفة	32
					ارغب في عمل يجلب لي المفخرة من اقتراحي بأناس محترمين	33

					ارغب في عمل استمتع فيه بالتحدث مع الموظفين	34
					ارغب في عمل أستطيع أن اسلك فيه نمط الحياة الذي ياستهويني بكثرة	35
					ارغب في عمل يوفر لي مكانا جيدا لأدائه من حيث النظافة، الإضاءة، الحرارة... الخ	36
					ارغب في عمل اخطط فيه عمل الآخرين	37
					ارغب في عمل احتاج فيه أن أكون متيقظا و فطنا طيلة وقت العمل	38
					ارغب في عمل أتقاضى عليه أجرا يكفيني للعيش الكريم	39
					ارغب في عمل أكون فيه سيد نفسي	40
					ارغب في عمل اصنع فيه منتوجات جذابة	41
					ارغب في عمل لا أحس فيه بالخوف من أن أقال منه	42
					ارغب في عمل يقدرني فيه مستولي	43
					ارغب في عمل يمكنني من رؤية نتائج مجهوداتي	44
					ارغب في عمل أبادر فيه بأفكاري جديدة	45

الملحق رقم (2)

الفرضية الاولى:

*- لا توجد علاقة بين الصلابة النفسية و قيم العمل لدى عمال قطاع الصحة

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
SOM_SalabaPsy	108,61	15,078	100
SOM_Valer	179,48	32,477	100

Corrélations

		SOM_SalabaPsy	SOM_Valer
SOM_SalabaPsy	Corrélacion de Pearson	1	,003
	Sig. (bilatérale)		,975
	N	100	100
SOM_Valer	Corrélacion de Pearson	,003	1
	Sig. (bilatérale)	,975	
	N	100	100

الفرضية الثانية:

*1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لدى عمال قطاع الصحة تبعا للجنس.

Statistiques de groupe

	Sex	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
SOM_SalabaPsy	Mal	44	106,89	14,618	2,204
	Femme	56	109,96	15,425	2,061

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
SOM_SalabaPsy									
Hypothèse de variances égales	,104	,748	1,013	98	,313	-3,078	3,037	-9,105	2,949
Hypothèse de variances inégales			1,020	94,563	,310	-3,078	3,017	-9,069	2,913

الفرضية الثالثة:

*2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية تبعاً للمستوى التعليمي.

Statistiques de groupe

	Niv_Enseg	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
SOM_SalabaPsy	Secodaire	39	107,41	10,002	1,602
	Universitaire	61	109,38	17,614	2,255

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
SOM_SalabaPs y	Hypothèse de variances égales	2,485	,118	,634	98	,527	-1,967	3,101	-8,120	4,187
	Hypothèse de variances inégales			,711	96,876	,479	-1,967	2,766	-7,457	3,523

الفرضية الرابعة:

*3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تبعا للجنس.

Statistiques de groupe

	Sex	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
SOM_Valure	Mal	44	182,89	29,081	4,384
	Femme	56	176,80	34,940	4,669

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
SOM_Valure										
Hypothèse de variances égales	,061	,806	,929	98	,355	6,083	6,547	-6,910	19,076	
Hypothèse de variances inégales			,950	97,648	,345	6,083	6,405	-6,628	18,793	

الفرضية الخامسة:

*4- لا توجد فروق في ذات دلالة إحصائية قيم العمل تبعا للمستوي التعليمي

	Niv_Enseg	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
SOM_Valeur	Secodaire	39	177,77	39,322	6,296
	Universitaire	61	180,57	27,532	3,525

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
SOM_Valeur	Hypothèse de variances égales	4,087	,046	-,419	98	,676	-2,805	6,686	-16,074	10,465
	Hypothèse de variances inégales			-,389	61,715	,699	-2,805	7,216	-17,231	11,622