

أثر التنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين

"دراسة ميدانية"

د. بسنت عادل رمضان الزيادي

مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة عين شمس
belziadi@yahoo.com

ملخص البحث :

تهدف الدراسة إلي التعرف علي مدي تأثير أبعاد التنمر في مكان العمل (المتمثلة في التنمر المتعلق بالعمل والتنمر الشخصي) علي الصلابة النفسية لدي للفريق الصحي ككل والتعرف علي مدي وجود تأثير دال إحصائياً وفقاً لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدالة وهيئة التمريض) للتنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس وتم إجراء الدراسة علي الفريق الصحي المتمثل في أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدالة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس كما تمثلت عينة البحث الفعلية علي (363) مفردة واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية التالية معامل الإتساق الداخلي ، معامل ألفا كرونباخ ، والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف كاتم استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية التالية :نموذج الانحدار الخطي المتعدد المتدرج ونموذج الانحدار البسيط وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التنمر في مكان العمل علي الصلابة

د. بسنت الزياي ، أثر التنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

النفسية وأظهرت النتائج أن أكثر الابعاد تأثيراً هو بعد التنمر المتعلق بالوظيفة يليه بعد التنمر الشخصي كما توصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقاً لآراء كل من أعضاء هيئة تدريس والأطباء وهيئة التمريض للتنمر الوظيفي علي الصلابة النفسية بينما أظهرت النتائج بالنسبة للصيدالة بأنه لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتنمر الوظيفي علي الصلابة النفسية بمجال التطبيقي للدراسة .

وتوصلت الدراسة إلي ضرورة العمل علي زيادة وعي العاملين للتعرف علي المشكلات التي تواجههم الناتجة عن التنمر في مكان العمل وضرورة قيام الإدارة العليا بوضع إجراءات عقابية علي من يتنمر في العمل لتقوية الصلابة النفسية للفريق الصحي الأمر الذي يؤدي إلي التوصل إلي الحل المناسب لمشكلات التنمر إلي تواجه الفريق الصحي بمجال العمل بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس .

الكلمات المفتاحية : التنمر المتعلق بالوظيفة –التنمر الشخصي –التحدي – الالتزام – التحكم .

The effect of bullying in the workplace on the psychological
hardness of workers.. Empirical Study

Dr. Basant Adel Ramadan El Ziadi

Lecturer, Business Administration Department

Faculty of Business – Ain Shams University

Summary:

The study aims to reveal the impact of bullying in work place (represented in bullying related to work and personal bullying) on the psychological hardness of the health team as a whole. Also to be acquainted with the existence of statistically

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

=====
==
significant effect according to opinions of the health team (teaching staff members, physicians, pharmacists and nursing staff) of bullying in work place on the workers psychological hardiness at Academic Hospitals and Medical Centers in Cairo University and Ain Shams University.

The study was made on the health team represented in the teaching staff members, physicians, pharmacists and nursing staff at academic hospitals and medical centers in Cairo University and Ain Shams University.

The actual research sample is represented in (363) individuals. The researcher used the following descriptive statistical methods:

- Internal consistency coefficient, Cronbach's Alpha coefficient, arithmetic means, standard deviations, and variance coefficient.

Also the following statistical deductive methods were used:

The multiple scalable linear regression model and the simple regression model.

The research concluded the existence of negative impact of statistical function of bullying dimensions in the work place on psychological hardiness. The results showed that the most effective dimension is bullying related to work followed by personal bullying.

The study also concluded the existence of moral impact of statistical function according to that opinions of the teaching staff members, physicians and nursing staff of vocational bullying on psychological hardiness in the applied field study.

The study deduced the necessity of increasing workers awareness to be acquainted with the problems the may face

=====
==

them as a result of bulling in work place and the necessity of imposing penal procedures by supreme Authority on any one who makes bullying in workplace to strengthen psychological hardiness of health team, the matter which will lead to a suitable solution for bullying problems that face health team at workplace in academic hospitals and medical centers in Cairo university and Ain Shams University.

Key Words:

Bullying related to work – personal bullying – obligation – challenge – control.

مقدمة

يعتبر الفريق الصحي من الأطباء والصيدلة وهيئة التمريض من المهن الهامة لنجاح أي مستشفى ، وتشير منظمة الصحة العالمية إلي أن الفريق الطبي يعد من الأنشطة الصحية الأساسية التي تسهم في الإرتقاء بصحة الإنسان أو استعادة صحته في حالة المرض وتمثل هيئة التمريض حلقة اتصال بين المريض وبين أفراد الفريق الصحي من أطباء وصيدلة وغيرهم من مقدمي الرعاية الصحية في المنظمات الصحية المختلفة كما أنها الوجه الآخر لمهنة الطب ومكمله له ولا يمكن الاستغناء عنها في أي نظام من نظم الرعاية الصحية لأي بلد من البلدان سواء متقدمة أو نامية ويقوم الفريق الصحي بأي مستشفى بالاهتمام بالمريض من خلال رعايته رعاية شاملة حيث يقدم له الخدمات الوقائية والعلاجية والتثقيفية .

الإطار النظري :

=====
=====

=====

==

- التنمر في مكان العمل Workplace Bullying :
تم استخدام هذا المفهوم من قبل (Munthe:1989) للإشارة إلي السلوك العدواني الموجه إلي واحد أو أكثر من الزملاء والمرووسين مما يؤدي إلي إيذاء الشخص الآخر غير المرغوب فيه أو الآخرين وتسبب له الإذلال والضيق مما يؤثر علي الأداء الوظيفي أو جعل بيئة عمل غير مناسبة .

و عرف مكتب العمل والصناعة بيبورتلاند (BOLI) التنمر بأنه نمط من سوء المعاملة المتكرر الذي يضر أو يسيء أو يحط أو يذل من الموظف وقد يأخذ التنمر أحد من الأشكال التالية :

- (1) إيذاء الرؤساء أو المشرفين لمرووسيهم .
 - (2) إيذاء الموظفين لبعضهم البعض .
 - (3) التنمر من العميل علي أحد العاملين بالمنظمة .
- إن فرض الانضباط عن طريق القوانين واللوائح وحسن التوجيه للعاملين بالمنظمة لا يعتبر تنمرا طالما يتم تنفيذه بطريقة عادلة ومحترمة علي جميع العاملين .

كما يعرف التنمر في مكان العمل بأنه أفعال متكررة عدوانية أو سلوك مسيء أو مخيف و تستخدم بشكل متكرر و تتمثل في شكل لفظي كالمعاملة السيئة - كالصراخ أو الإهانة أو الشائعات أو في أي شكل غير لفظي كالإعتداء بالضرب والأذي أو الإتينن معا : (Lewis and others : 2018)

=====

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

=====

ويأتي التعريف الأكثر إجازاً من Croner Employer's Briefing والذي عرف التمر ببساطة بأنه سوء استخدام غير لائق ومتكرر للقوة التي تؤثر سلباً علي حياة شخص ما .

وترى الباحثة أنه يمكن تعريف التمر الوظيفي بأنه ميل فرد أو أفراد بالمنظمة لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد شخص آخر يلحق الأذى به ويمكن أن يكون بشكل سري أو علني مما يؤثر سلباً علي الحياة المهنية والشخصية والصحية للفرد الواقع عليه الأذى وينتج عن ذلك ارتفاع معدل دوران العمل أو كثرة الغياب أو الإستقالة أو عزلة الأفراد أو الأذى النفسي للأفراد أو كثرة الأمراض بالمنظمة .

وذكر (Nica and Stefan: 2016) أن بعض مظاهر التمر الوظيفي ما يلي:

- 1- السخرية أو ملاحظات مهينة أو إطلاق لقب علي موظف معين .
 - 2- انتقاد أو إهانة أو تهديدات لموظف ما في اماكن العمل من قبل الزملاء أو الرؤساء أو أحد العملاء
 - 3- تجاهل آراء شخص ما واستبعاده عن العمل .
 - 4- نشر الشائعات عن شخص ما .
 - 5- العنف الجسدي
 - 6- تغيير مهام العمل وجعلها ذات صعوبة في الأداء .
 - 7- الضرب أو اللكم أو دفع الآخرين .
- ووفقاً لإدارة السلامة والصحة المهنية لرابطة الممرضين الأمريكيان ، فإن أكثر من نصف الممرضات وطلاب التمريض يبلغون عن حوادث الإساءة اللفظية (olender : 2019)

=====

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)
ديسمبر 2020.

=====

==

- الصلابة النفسية : Psychological Hardiness

بدأ ظهور مصطلح الصلابة النفسية أو كما يطلق عليه البعض باسم الصلابة الشخصية أو الصلابة المعرفية عندما بدأت سوزان كوبازا s. Kobasa سنة 1979 بدراسة معرفة المتغيرات التي تكمن وراء احتفاظ بعض الأفراد بصحتهم النفسية والجسدية رغم تعرضهم للضغوط وقامت Suzanne بالدراسة للإجابة علي تساؤل أساسي وهو " لماذا يتعرض بعض الأفراد للضغوط ولا يمرضون ؟ " وجاءت نتائج الدراسة أنه يرجع إلي دور الفرد الفعال في إدراكه ونضجه الانفعالي لأحداث الحياة الضاغطة ومقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة وقدرته علي الاحتفاظ بصحته النفسية والجسدية. (Kobasa, 1979)

وعرفت الصلابة النفسية بأنها مدي الإدراك البشري للفرد الذي يجعله قادرا علي مواجهة المواقف المختلفة والتعامل معها بعقلانية وبكفاءة وفاعلية مع الاحتفاظ بصحته النفسية. (Hedayati and Khaeez:2015).

كما تعرف الصلابة النفسية بأنها مجموعة من السمات الشخصية التي تسمح للفرد أن يتحمل الإجهاد البدني والنفسي دون الإصابة بمرض فالأفراد ذو الصلابة المرتفعة هم يرون أن الصعوبات والمواقف العصيبة بمثابة تحديات شخصية وليست عوائق او حواجز بل أنها تسمح لهم بالنمو الشخصي في مواجهة الشدائد. (Mund :2016)

=====

وذكر كل من (Sivrikaya:2019) و (Ferreria:2012) أن Suzanne Kobasa and Salvatore Maddi حددا ثلاثة مكونات للصلابة النفسية تؤثر علي الأفراد واطلقا عليها 3Cs وهي:

- (1) الإلتزام Commitment: هو إدراك الفرد لأهدافه وقيمة وكذلك أهداف المنظمة وقيمها والاستعداد لبذل أقصى جهد ووقت لتحقيق تلك الأهداف مع توافر الرغبة القوية في المحافظة علي استمراريته بالمنظمة .
 - (2) التحكم Control: هو القدرة علي الضبط الداخلي للانسان و قدرته علي تحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له ، فالتحكم يمثل القدرة علي التصرف والتأثير في المواقف الحياتية المتنوعة بدلاً من الشعور بالعجز عند مواجهة مشكلات الحياة و يستطيع أن يؤثر علي بيئته من حيث إدارة الوقت وتحديد أولويات العمل وتحمل المسؤولية .
 - (3) التحدي challenge : إن الأفراد الذين لديهم صلابة نفسية عالية يرون أن المشكلات التي تواجههم تمثل تحديات أكثر منها تهديدات ، وبالنظر إليها كتحديات سيجعلهم يبحثون عن الحلول الناجحة والملائمة لها بحيث يتكيفون مع المواقف الجديدة في العمل ويستطيعون مواجهه تلك المشكلات ويتقبلون الصعوبات المرتبطة بالعمل من خلال التعلم .
- وبينت دراسة كل من (Schreurs:2010 & Delahaij: 2010) و (Cunningham De L rosa : 2008) أن الأفراد ذوي الصلابة العالية هم اكثر عرضة لتحقيق السعادة والرضا عن الحياة والصحة العقلية والبدنية الجيدة .

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

=====
==
واتفقت الدراسات التالية (Klag & Bradley ,2004; Nishizaka,)
2002; Jimenez, Natera, Munoz, & Benadero, 2006; Bartone ,
2009) أن الصلابة النفسية هي سمة شخصية يمكن أن تغير من قدرة
الفرد علي التعامل مع مختلف المواقف من خلال التدريب واستخدام
البرامج المناسبة لزيادة صلابة النفسية .

الدراسات السابقة :

الدراسات السابقة المتعلقة بالتمر في مكان العمل :

- دراسة (أرنوط : 2019) :

هدفت الدراسة إلي :

- 1- تصميم برنامج قائم علي فنيات العلاج بالقبول والالتزام في خفض أعراض التمر الوظيفي لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس .
- 2- التحقق من فعالية البرنامج القائم علي العلاج بالقبول والالتزام في خفض أعراض التمر الوظيفي لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس

3- التعرف علي مدي استمرارية أثر البرنامج القائم علي القبول والإلتزام بعد الانتهاء من تطبيقه عبر الإنترنت .

توصلت الدراسة إلي :

1- أن العلاج بالقبول والالتزام أدي إلي خفض أعراض التمر الوظيفي وكذلك زيادة الثقة بالنفس

2-فاعلية البرنامج القائم علي العلاج بالقبول والإلتزام عبر الإنترنت في خفض أعراض التمر الذي تعرضت له أفراد العينة من عضوات هيئة التدريس في أماكن عملهن .

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

3-استمرارية التحسن لدي أفراد المجموعة التجريبية وبقاء أثر البرنامج الذي تم تطبيق جلساته أونلاين

- دراسة (Blomberg and Rosander : 2019)
هدفت الدراسة إلي معرفة أثر الدعم الإجتماعي من الزملاء المقربين علي تخفيف التأثير السلبي من التمر في مكان العمل ومعرفة أثر القيادة الداعمة علي تخفيف الآثار السلبية من التمر في مكان العمل

توصلت الدراسة إلي وجود آثار سلبية للتمر في مكان العمل علي العاملين ولكن التأثير سيكون أقل قوة عندما يكون هناك دعم من زملاء العمل المقربين وأيضاً مع وجود قيادة داعمة فإن تأثير التمر سيكون أقل تأثيراً ولكن لا يخفي أثره نهائياً علي الأفراد فإن دعم الأشخاص للفرد الذي تعرض للتمر لا يقلل من الآثار السلبية .

- دراسة (المنديل : 2018) :
هدفت الدراسة إلي معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل ، معرفة أكثر السمات انتشاراً بين الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز وكذلك التعرف علي مستوى انتشار ظاهرة التمر بين الموظفين .

وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة موجبة بين السمات العصابية وظاهرة التمر في بيئة العمل ، ووجود علاقة سلبية بين السمات الإنبساطية والمقبولية والانفتاح علي الخبرة واليقظة والضمير وظاهرة التمر في بيئة العمل وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل آمنة للإداريين وداعمة للإنجاز وتطوير مهارات الموظفين علي مناخ العمل وإعطاء الدورات التدريبية وورش العمل المتعلقة بتطوير الشخصية وتوعيتهن

د. بسنت الزيايدي ، أثر التنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

=====
==
بمفهوم التنمر في بيئة العمل وآثاره السلبية التي تنعكس على مناخ العمل، وتطبيق سياسة عدم التهاون مع ظاهرة التنمر .

- دراسة (Omar and Others :2015) :

هدفت الدراسة إلي التعرف علي مدي انتشار التنمر في مكان العمل ودور القيادة الإدارية في التأثير عليه التنمر في مكان العمل و تمت الدراسة علي 112 عامل في وكالة الخدمات العامة في ماليزيا

وتوصلت الدراسة إلي ارتفاع معدل انتشار التنمر الوظيفي بنسبة 83% في وكالة الخدمة العامة وان سلوك القائد السيئ له تأثيرا كبيرا علي إنتشار التنمر في مكان العمل وأن القيادة السيئة تساعد علي إنتشار وزيادة التنمر في مكان العمل .

- دراسة (Ariza-Montes and others:2013) :

هدفت الدراسة إلي التعرف علي مدي تعرض العاملين في الرعاية الصحية للتنمر في مكان العمل من خلال السياسات التنظيمية المتعلقة بالوظيفة وأجريت الدراسة علي 284 عامل في مجال الصحة

وتوصلت الدراسة إلي تزايد فرص وجود التنمر في مكان العمل عندما يزداد ضغوط العمل وإزداد جداول المناوبة وأداء المهام الروتينية وفرص الراحة القليلة وعدم توافر فرص الترقى في منظماتهم ، كما توصلت الدراسة أنه يمكن الحد من التنمر في مكان العمل إذا كانت متطلبات الوظيفة مناسبة ووجود علاقات اجتماعية جيدة بين العاملين في مجال الرعاية الصحية .وتبين أن التنمر أعلي في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص .

=====
المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

الدراسات السابقة للصلابة النفسية :

- دراسة (هاني :2019) :
هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي الصلابة النفسية وعلاقتها بالتكيف النفسي لدي مديري المدارس في قسبة إربد بالأردن والكشف عن مدي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من الصلابة النفسية والتكيف النفسي للمتغيرات الديموجرافية (الجنس- المؤهل الدراسي - المرحلة العلمية - المؤهل العلمي - الخبرة في الإدارة ، ونوع المدرسة) وتكونت عينة الدراسة من (246) مدير ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مديري المدارس الحكومية والخاصة

توصلت الدراسة إلي :

1- وجود علاقة متوسطة بين الصلابة النفسية والتكيف النفسي لدي مديري المدارس

2- بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية للصلابة النفسية والتكيف النفسي للمديرين وفقا للمتغيرات الديموجرافية للدراسة .

- دراسة (Moradi& Ebrahimi &Rad : 2018) :
هدفت الدراسة إلي معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية للمتغيرات الديموجرافية والاضطرابات العقلية للعاملين في التمريض بمستشفى Be'sat Hamadan وتم اختيار 196 ممرضة من طاقم التمريض في أقسام مختلفة من مستشفى بيسات .

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين الصلابة النفسية ومكونات الاضطرابات النفسية وهي (الاكتئاب والقلق والهوس) وكما أظهرت نتائج الدراسة الديموجرافية أن المتزوجين و الذكور لديهم صلابة

د. بسنت الزياي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

نفسية عالية واضطرابات عقلية منخفضة مقارنة بالمشاركين العازبات والإناث ويمكن للصلابة النفسية التنبؤ بالاضطرابات النفسية .

دراسة (Azarian & Farokzadian and Habibi : 2016)
هدفت الدراسة إلي معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية علي مؤشرات التحكم العاطفي (الاكتئاب والقلق والغضب) وأجريت الدراسة علي النساء من 20-35 عاما وعددهم 70 سيدة طبقا للعينة عشوائية في مدينة غيلان بإيران .
وتوصلت الدراسة إلي ان هناك علاقة سلبية مباشرة بين الصلابة النفسية والمكونات الثلاثة للتحكم العاطفي (الاكتئاب والقلق والغضب) وأظهرت الدراسة أن الصلابة النفسية المرتفعة تؤثر علي ضبط العواطف النفسية والتكيف الاجتماعي

- دراسة (Kalantar & Khedri & Nikbakht and 2013)
Motvalian :

هدفت الدراسة إلي التعرف علي دور التدريب علي الصلابة النفسية في تعزيز الصحة النفسية لدي طلاب جامعة العلوم التطبيقية بخوزستان في إيران عام 2011 وبلغت عينة الدراسة 120 طالب من الذكور وكان معدل اعمارهم 22 عاماً .

وأظهرت نتائج الدراسة كفاءة و فاعلية التدريب علي الصلابة النفسية في رفع مستوي الصحة النفسية للطلاب

التعليق علي الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة العربية والأجنبية لكل من التمر في مكان العمل و الصلابة النفسية يتضح مايلي :

(1) بالنسبة للتمر في مكان العمل (التمر الوظيفي) أظهرت نتائج كل من دراسة (أرنوط : 2019) ودراسة (: Blomberg and Rosander 2019) و دراسة (المنديل :2018) و (Omar and Others 2015):) إلي إنتشار ظاهرة التمر في مكان العمل ويجب توافر بيئة آمنة لنقل من التمر الوظيفي مع وجود قيادة داعمة لذلك وضرورة تطوير مهارات العاملين علي مناخ العمل والاهتمام بالدورات التدريبية وورش العمل المتعلقة بتطوير الشخصية لما لها من تأثير علي تقليل التمر في مكان العمل .

(2) بالنسبة للصلابة النفسية أظهرت نتائج كل من دراسة (هاني :2019) و دراسة (Moradi& Ebrahimi &Rad : 2018) أن المتغيرات الديموجرافية للمتزوجين والذكور لديهم صلابة نفسية عالية مقارنة بالمشاركين العازبات والإناث بينما أظهرت دراسة (Azarian & Farokzadian and Habibi : 2016) أن الصلابة النفسية المرتفعة تؤثر علي ضبط العواطف النفسية والتكيف الاجتماعي .

مشكلة البحث :

إن القطاع الصحي من أبرز القطاعات أهمية نظراً للخدمات الصحية التي يقدمها لأبناء المجتمع، وتعتبر الخدمات الصحية مؤشراً أساسياً لقياس التنمية الإنسانية والاجتماعية، وعليه تولي المجتمعات أهمية وتبذل الجهودات لتحسين وتطوير القطاع الصحي. إنالتطوير والتحسين السليم هو الذي يأخذ بعين الاعتبار المورد البشري في القطاع الصحي من أطباء وصيادلة وهينة تمرريض حيث تتوقف عليهم الخدمات الصحية فهم يقدمون مختلف الخدمات الصحية للمرضى .

د. بسنت الزياي ، أثر التنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

وتعد مشكلة التنمر في مكان العمل من المشكلات التي تؤذي أعضاء الفريق الصحي وتسبب لهم أضراراً جسدية ونفسية تجعلهم غير قادرين علي القيام بأعمالهم وواجباتهم علي أكمل وجه ممكن ويأتي هنا دور الصلابة النفسية كإحدى السمات الشخصية التي تساعد الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض علي التعامل الجيد مع الضغوط والاحتفاظ بالصحة الجسمانية والنفسية ، حيث يتصف الشخص ذو الصلابة العالية بالتفاؤل والهدوء الانفعالي والتعامل الفعال والمباشر مع المشكلات وضغوط العمل ، لذلك فإنهم يحققون نجاح في التعامل مع مشكلاتهم وتحويل المواقف الضاغطة إلي أقل تهديداً وتقوم الصلابة برفع الروح المعنوية لدي صاحبها وتجعل الفرد يدرك الضغوط والصعوبات علي أنها أقل ضغطاً وتخفف من الآثار السلبية للتنمر الوظيفي (Reknes and Einarsen 2018).

وقامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية عن طريق عقد مقابلات شخصية علي عينة مكونة من (40) مفردة من أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدالة وهيئة التمريض من العاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس ، وقد كشفت تلك المقابلات الشخصية عن المشكلات التالية :

- 1- بعض الرؤساء يقومون بسلوكيات تهديدية كالكلام المسيء والتهديدات بمجال العمل .
- 2- تعرض بعض العاملين للمضايقات والعنف والإيذاء والسخرية في العمل من جانب بعض الزملاء.
- 3- تعرض بعض العاملين للتجاهل والاستبعاد في أداء بعض من الأعمال من جانب بعض الرؤساء بمجال العمل .

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

-
-
- 4- تؤثر بعض المشكلات بمجال العمل علي قدرات العاملين عند أداء أعمالهم .
- 5- بعض من العاملين لا يستطيعون مواجهة المشكلات بمجال العمل ولا يستطيعون التحدث عنها .
- 6- استدعاء بعض العاملين خاصة الأطباء لأداء عملهم في أي وقت .
- 7- قيام بعض العاملين بحجب البيانات التي تؤثر علي أداء بعض العاملين .

وتتمثل مشكلة البحث في طرح التساؤلات التالية :

- إلي أي مدي يؤثر التمر في مكان العمل (التمر متعلق بالعمل والتمر الشخصي) علي الصلابة النفسية للعاملين ؟
- إلي أي مدي يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقا لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء – الصيادلة – هيئة تمريض) بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس. ؟

أهداف البحث :

تتمثل أهداف البحث في النقاط التالية :

- (1) التعرف علي مدي تأثير التمر في مكان العمل (التمر المتعلق بالعمل والتمر الشخصي) علي الصلابة النفسية لدي العاملين وعلي كيفية تخفيف الآثار السلبية للتمر .
- (2) التعرف علي مدي وجود تأثير دال إحصائية وفقا لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء – الصيادلة – هيئة تمريض)

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

للتتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس .
(3) الخروج بنتائج وتوصيات لتحد من الآثار السلبية للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس .

- أهمية البحث :

(1) القاء الضوء علي دور التمر بمكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين لما للتمر من آثار سلبية قد تؤدي بالعاملين إلي حالة نفسية سيئة وعصبية حادة مما يؤدي إلي الإكتئاب وإنعزال العاملين .
(2) التطبيق علي المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بكل من جامعة القاهرة وجامعة عين شمس لقيامها بالتعليم والبحث العلمي والعلاج والتدريب ومسايرة التطور العلمي في مجالات البحوث الطبية مما يساهم في توفير أعلى قدر من الرعاية الطبية لجميع المواطنين مما يؤثر علي الناتج والدخل القومي وتحقيق التنمية الاقتصادية لجمهورية مصر العربية .

- فروض البحث :

وبناءً علي ما سبق تمت صياغة فروض البحث علي النحو التالي :
الفرض الأول : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمر في مكان العمل (التمر المتعلق بالوظيفة و التمر الشخصي) علي الصلابة النفسية للعاملين .

الفرض الثاني : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقاً لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء – الصيدالة – هيئة تريض) بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس.

مجتمع وعينة البحث :

- مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث علي جميع العاملين من أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيادلة وهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس وتقوم هذه المستشفيات بخدمة الملايين من المرضى من المصريين والأجانب سنويا ، فهذه المستشفيات الجامعية تقدم خدمات الجراحة العامة، الطوارئ، جراحة عظام، جراحة مسالك بولية، جراحة مخ وأعصاب، جراحة الصدر والقلب، جراحة الأنف والأذن، أمراض النساء والتوليد، الرمد وجراحة العيون، أمراض الأطفال (والمبسترين)، أمراض الباطنة العامة، أمراض الكلى، العصبية، الصدرية ، المتوطنة، الجلديه والذكورة والتناسل، الحالات الحرجة، الطب النفسي ومكافحة الإدمان، علاج الأورام والطب النووي، طب الحالات الحرجة، السموم الإكلينيكية والبيئية، الروماتيزم والتأهيل .

- حجم العينة :

تم استخدام المعادلة التالية في تحديد حجم العينة :

$$\frac{ق (1 - ق)}{ن} \quad \text{الخطأ المسموح به} = 2$$

الخطأ المسموح به فإنه سوف يمثل بمقدار 5% وأن حدود الثقة بالنتائج في صورة نسبة مئوية على أساس حدود الثقة 95%

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمرن في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

واستخدمت (2) في المعادلة كتقريب 1,96 ، وبالتالي عوض في المعادلة السابقة يصبح حجم العينة 384 مفردة .
- نوع العينة :

قامت الباحثة باختيار عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدالة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة و جامعة عين شمس .
- وحدات المعاينة :

تتمثل وحدات المعاينة من أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدالة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية لجامعة القاهرة وجامعة عين شمس وفيما يلي جدول يبين أعداد الفريق الصحي من أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدالة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية لجامعة القاهرة وجامعة عين شمس وتوزيع العينة المحسوبة والفعلية:

جدول رقم (1)

أعداد الفريق الصحي من أعضاء هيئة التدريس وأطباء وصيدالة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس وتوزيع العينة المحسوبة والفعلية

م	البيان	أعداد الفريق الصحي	النسبة	العينة المحسوبة	العينة الفعلية
(1)	المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية في جامعة القاهرة : أعضاء هيئة التدريس والأطباء	4885	%26	100	عدد 95

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التثمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

8	8	%2	301	الصيدلة	(2)
86	92	%24	4424	هيئة التمريض	(3)
189	200		9610	اجمالي اعداد الفريق الصحي بجامعة القاهرة	
108	115	%30	5578	المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية في جامعة عين شمس : أعضاء هيئة التدريس	(4)
8	8	%2	416	والأطباء	(5)
58	61	%16	2984	الصيدلة	(6)
174	184		8978	هيئة التمريض اجمالي اعداد الفريق الصحي بجامعة عين شمس	
363	384	%100	18588	الإجمالي	

المصدر: مركز المعلومات والتوثيق بمستشفيات جامعة القاهرة وعين

شمس لسنة 2019/2018

- وتم توزيع حجم العينة وهي 384 مفردة باتباع أسلوب التخصيص المتناسب Proportional Allocation حسب النسب المنوية لاعداد العاملين لكل فئة .
- يتضح من الجدول رقم (1) أن عينة البحث المحسوبة لأعداد الفريق الصحي بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس هي 384 مفردة وعند تحليل قوائم الاستقصاء تم استبعاد عدد 21 استمارة غير كاملة ومنقوصة خاصة بكل من أعضاء هيئة التدريس والأطباء وهيئة التمريض بجامعة القاهرة و جامعة عين شمس لتصبح العينة الفعلية هي 363 مفردة .
- أسلوب ومنهج البحث :
- يتضمن أسلوب البحث جانبين:

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزياي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

=====

الجانب النظري : تم الإطلاع علي الكتب والدوريات والدراسات المنشورة العربية والأجنبية والاعتماد علي شبكة المعلومات الدولية لتغطية الإطار النظري للبحث.

الجانب الميداني : تم تصميم قائمة استقصاء موجهة إلي أعضاء هيئة التدريس والأطباء والصيدلة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس مجال البحث لجمع البيانات الأولية من مصادرها الأساسية باستخدام مقياس (Likert Scale) خماسي التدرج بحيث تحتوي القائمة علي متغيرات البحث المستقلة والتابعة والقيام بتحليل البيانات لاختبار صحة فروض البحث والتوصل إلي النتائج واستخلاص التوصيات وقد شملت قائمة الاستقصاء علي مايلي :

الجزء الأول : البيانات العامة لوحدات المعاينة .
الجزء الثاني : التمر في مكان العمل بالاعتماد علي المقياس الوارد في (Yahaya and Others : 2012)
الجزء الثالث : الصلابة النفسية للعاملين : تم قياسه بالاعتماد علي المقياس الوارد في (العبدلي :2012) .
تم تعديل صياغة العبارات بالمقياسين السابقين بما يتوافق مع الدراسة الحالية .

مناقشة نتائج الدراسة الميدانية :

– الدراسة الاستطلاعية :

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على قائمة الاستقصاء المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة قامت الباحثة باستخدام كل من:

أ - معامل ألفا كرونباخ (α) Cronbach's Alpha :

=====

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

اعتمدت الباحثة على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة، وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة ميدانية مكونة من (40) مفردة من الفريق الصحي بالمستشفيات والمراكز الطبية مجال الدراسة وقد تبين أن معامل الثبات لإجمالي متغيرات أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين قد بلغ (0,826)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي (الذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات) حيث بلغ (0.908) و مما يدلنا على الثبات المرتفع لجميع أبعاد قائمة الاستقصاء والذي يعتبر مرجعية هامة في الوثوق بها . وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاصة بحساب كل من درجة المصادقية ومعامل الثبات لأبعاد التمر الوظيفي وابعاد الصلابة النفسية للفريق الصحي بالمستشفيات والمراكز الطبية مجال الدراسة كما يوضحها الجدول التالي رقم (2) للعينة الاستطلاعية :

جدول رقم (2)

معامل الثبات والصدق الذاتي لأبعاد " اثر التمر في مكان العمل على الصلابة النفسية للعاملين " باستخدام معامل الفا كرونباخ Cronbach's

Alpha

م	أبعاد الدراسة	معامل الثبات	معامل الصدق
1-أبعاد التمر في مكان العمل (المتغيرات المستقلة)			
1	التمر المتعلق بالوظيفة	0.827	0.913
2	التمر الشخصي	0.715	0.889
	إجمالي أبعاد: التمر في مكان العمل	0.809	0.902
2-أبعاد الصلابة النفسية للعاملين (المتغيرات التابعة)			
1	الالتزام	0.742	0.892
2	التحكم	0.838	0.892

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل على الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

0.883	0.764	التحدي	3
0.920	0.857	إجمالي أبعاد: الصلابة النفسية للعاملين	
0.908	0.826	إجمالي أبعاد" اثر التمر في مكان العمل على الصلابة النفسية للعاملين "	

ب- معامل الاتساق الداخلي Interconsistency :

يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء والذي يعتمد على معامل الارتباط الخطى البسيط لبيرسون وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار معنوية معامل الارتباط للمتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي :

جدول رقم (3)

الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد التمر في مكان العمل وأبعاد الصلابة النفسية

أبعاد الدراسة	معامل الارتباط (r)	أبعاد الدراسة	معامل الارتباط (r)
1-التمر المتعلق بالوظيفة	0.648**	1-الالتزام	0.849**
2-التمر الشخصي	0.752**	2- التحكم	0.641**
		3- التحدي	0.587*

* دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05)

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

يتضح من الجدول رقم (3) إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية اليه دالة عند مستوى معنوية (0,05) فاقل . وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.587 و 0.849) مما يدل على ان جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

- نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد التمر في مكان العمل :
تتناول الباحثة في هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بمتغيرات البحث كمايلي :

جدول (4)

المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف)
للمتمرن الوظيفي والصلابة النفسية للعاملين

٤	البيانات	جامعة القاهرة			جامعة عين شمس			الإجمالي		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	المتوسط العام	3.03	0.99	32.78	2.54	0.68	27.05	2.79	0.89	31.96
2	المتوسط	2.88	0.85	29.66	2.39	0.61	25.67	2.65	0.78	29.73

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

	1	2	3	الصلابة النفسية للعاملين
التمر في المتوسط	4.51	4.46	4.05	4.46
0.86	0.56	0.52	0.52	0.48
29.15	12.53	11.72	12.95	10.770
2.46	3.77	3.68	3.82	3.81
0.61	1.22	0.60	0.56	0.60
24.80	32.47	16.52	14.85	15.89
2.72	4.15	4.08	3.94	4.15
0.79	1.01	0.68	0.55	0.63
29.04	24.28	16.78	14.13	15.26

* دالة عند مستوى معنوية 0.05

ويتضح من الجدول رقم (4) مايلي:

1- أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد " التمر في مكان العمل " أشارت إلى الاتجاه الموافق إلي حد ما ، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي البعد (2.72) وبمعامل اختلاف قدره (29.04%)، اي بما يعادل نسبة اتفاق (70.96%).

وتفسر الباحثة ذلك تعرض الفريق الصحي (أطباء وأعضاء هيئة التدريس والصيدلة وهيئة التمريض) للتمر في مكان العمل نظرا لتعاملهم مع المرضى وذويهم فأهل المريض يعانون من القلق والتوتر ويتعرضون للضغط النفسي لمرض أحد أفراد العائلة ويمكن أن يصدر منهم ما يضايق الفريق الصحي وأيضاً يتعرض الفريق الصحي لضغوط من كثر الأعباء و المهام الوظيفية

2- إن مفردات عينة الدراسة وفقاً لإجمالي بعد " الصلابة النفسية للعاملين " أشارت إلى الاتجاه الموافق ، هذا وقد بلغ المتوسط العام لإجمالي البعد (4.15) وبمعامل اختلاف قدره (15.26%)، أي بما يعادل نسبة اتفاق (84.74%).

وتفسر الباحثة ذلك ان الفريق الصحي (أطباء وأعضاء هيئة التدريس والصيدلة وهيئة التمريض) يتمتع بقدر كبير من الصلابة النفسية وقدرتهم علي التحدي والالتزام والمواجهة وحل المشكلات التي تواجههم من أحداث في مجال العمل

- مناقشة اختبار صحة فروض البحث :

- نتائج اختبار صحة الفرض الأول :

الفرض الأول : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمر في مكان العمل (التمر المتعلق بالوظيفة والتمر الشخصي) علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية مجال الدراسة .

تم استخدام معامل الارتباط والانحدار المتعدد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة (التمر في مكان العمل) على المتغير التابع (الصلابة النفسية للعاملين) كما يلي:

جدول رقم (5)

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد التمر في مكان العمل و بعد الصلابة النفسية للعاملين

العلاقة (الصلابة النفسية للعاملين)	معامل الارتباط (r)	النتيجة (الدالة)
1-التمر المتعلق بالوظيفة	-0.758**	دالة
2- التمر الشخصي	-0.687**	دالة
التمر في مكان العمل	-0.784**	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

يتضح من الجدول السابق رقم (5) يتضح الآتي:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمر في مكان العمل و بعد الصلابة النفسية للعاملين " ، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.784). بمستوى معنوية أقل من (0.01).

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من بعد التمر في مكان العمل (التمر المتعلق بالوظيفة ، التمر الشخصي)، و بعد الصلابة النفسية للعاملين " ، حيث بلغت معاملات الارتباط (-0.758)، (-0.687)، بمستوى معنوية أقل من (0.01).

مما يدل على التأثير القوي والفعال لكل من التمر المتعلق بالوظيفة و التمر الشخصي علي الصلابة النفسية للعاملين ولكن تأثير التمر المتعلق بالوظيفة أقوى على الصلابة النفسية للعاملين .

2- نموذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتأثير متغير التمر في مكان العمل على بعد الصلابة النفسية للعاملين

جدول رقم (6)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتحديد تأثير التمر في مكان العمل

على بعد الصلابة النفسية للعاملين

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

R ²	F.test		t. test		المعاملات المقدره β_i	المتغيرات المستقلة
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
61.2%	0.001**	300.752	0.01**	11.046	-1.435	الجزء الثابت
			0.01**	11.724	-0.546	1-التمر المتعلق
			0.01**	6.215	-0.289	2-التمر الشخصي

* دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

يتضح من الجدول رقم (6) مايلي :

1 - معامل التحديد (R^2) :

نجد أن المتغيرات المستقلة (التمر في مكان العمل)، تفسر بـ (61.2%) من التغير الكلي في المتغير التابع: إجمالي بعد (الصلابة النفسية للعاملين). وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

2- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار :

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم استخدام اختبار (F test) ، وحيث أن قيمة اختبار (F test) هي (300.752) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (0.01) مما يدل على تأثير المتغيرات المستقلة ككل ، على إجمالي بعد الصلابة النفسية للعاملين.

3- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة.

باستخدام اختبار (t. test) نجد أن المتغيرات المستقلة ذات المعنوية في نموذج الانحدار الخطي المتعدد هي : التمر المتعلق بالوظيفة ، التمر

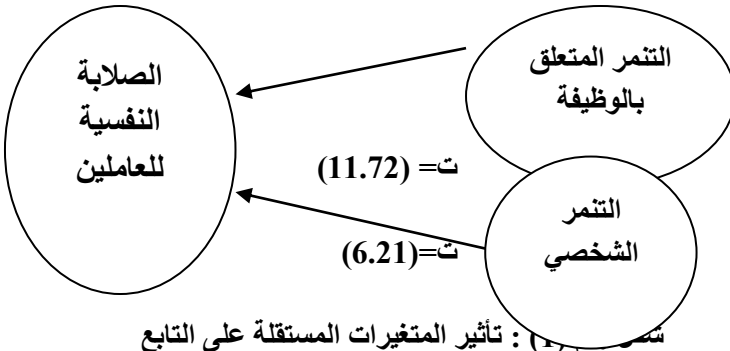
د. بسنت الزياي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

=====

==
الشخصي ، بقيم اختبار "ت" على الترتيب (11.724)، (6.215)، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).
4 - معادلة النموذج:

إجمالي بعد الصلابة النفسية للعاملين = -1.465 - 0.546 التمر المتعلق
بالوظيفة - 0.289 التمر الشخصي

ويوضح الشكل التالي تأثير المتغيرات المستقلة علي المتغيرات التابعة :



شكل (1) : تأثير المتغيرات المستقلة على التابع

يتضح من الشكل السابق رقم (1) انه يوجد تأثير سلبي للتمر المتعلق بالوظيفي والتمر الشخصي علي الصلابة النفسية للفريق الصحي من أعضاء هيئة التدريس وأطباء والصيدلة وهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس .
اثبات الفرض الأول: قبول الفرض بوجود تأثير سلبي دال إحصائياً لأبعاد اثر التمر في مكان العمل(المتتمثلة في التمر المتعلق بالوظيفة والتمر الشخصي) على الصلابة النفسية للعاملين.
الفرض الثاني:

=====

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمرن في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقا لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء – الصيدلة – هيئة تمريض) بالنسبة للتمرن في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس. وتم استخدام تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير التمرن في مكان العمل علي الصلابة النفسية علي مستوي كل من آراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء – الصيدلة – هيئة تمريض)

جدول رقم (7)

تحليل الانحدار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل(التمرن في مكان العمل)على

" الصلابة النفسية للعاملين "

معامل التحديد	R^2	المتغيرة المعنوية	قيمة "t"	الخطأ المعياري	التقدير β	التابعة	المسلمات	المتغير المستقل	الفريق الصحي
جامعة القاهرة									
	26.5%	0.01**	5.937	0.05	-0.514	الصلابة النفسية للعاملين	<---	التمرن في مكان العمل	احصاء هيئة التدريس
	0.06 %	0.86	0.183	0.02	0.07	الصلابة النفسية للعاملين	<---	التمرن في مكان العمل	صيادلة

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

هيئة تدريسي		إجمالي	
التمر في مكان العمل	التدرسي	التمر في مكان العمل	التدرسي
<---	<---	<---	<---
الصلابة النفسية للعاملين	الصلابة النفسية للعاملين	الصلابة النفسية للعاملين	الصلابة النفسية للعاملين
-0.730	-0.644	-0.542	-0.192
0.05	0.06	0.03	0.24
10.146	8.948	9.087	0.478
0.01**	0.01**	0.01**	64
53.4 %	41.5%	29.4%	0.03 %
جامعة عين شمس			
هيئة تدريسي		إجمالي	
التمر في مكان العمل	التدرسي	التمر في مكان العمل	التدرسي
<---	<---	<---	<---
الصلابة النفسية للعاملين	الصلابة النفسية للعاملين	الصلابة النفسية للعاملين	الصلابة النفسية للعاملين
-0.742	-0.742	-0.533	-0.05
0.08	0.08	0.05	0.05
8.491	8.491	8.502	8.502
0.01**	0.01**	0.01**	0.01**
55.0 %	55.0 %	28.4 %	28.4 %

**دالة عند مستوى مغنوية أقل من (0.01).

=====

*دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

يتضح من الجدول السابق رقم (7) مايلي:

1- جامعه القاهرة:

-يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " التمر في مكان العمل " علي إجمالي بعد المتغير التابع " الصلابة النفسية للعاملين " على مستوى كل من الفريق الصحي (هيئة تمريض)، (الأطباء وأعضاء هيئة التدريس)، بمعامل البيتا (β) (-0.730)، (-0.514)، على الترتيب بمستوي أقل معنوية (0.05).

-لايوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " التمر في مكان العمل " علي إجمالي بعد المتغير التابع " الصلابة النفسية للعاملين " على مستوى الفريق الصحي (الصيدلة)، بمستوي أكبر معنوية (0.05).

2-جامعه عين شمس:

-يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " التمر في مكان العمل " علي إجمالي بعد المتغير التابع " الصلابة النفسية للعاملين " على مستوى كل من الفريق الصحي (هيئة تمريض)، (أطباء وأعضاء هيئة التدريس)، بمعامل البيتا (β) (-0.742)، (-0.644)، على الترتيب بمستوي أقل معنوية (0.05).

-لايوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " التمر في مكان العمل " علي إجمالي بعد المتغير التابع " الصلابة النفسية للعاملين " على مستوى الفريق الصحي (الصيدلة)، بمستوي أكبر معنوية (0.05). مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى الصلابة النفسية للعاملين كلما أدي ذلك الى التغلب على التمر في مكان العمل أما بالنسبة للصيدلة فإنه أقل عرضة لظاهرة التمر .

=====

=====
==

إثبات الفرض الثاني :

تم قبول الفرض الثاني في أغلب أجزائه نظراً لوجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقاً لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء وهيئة تمريض) بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس بينما لا يوجد تأثير معنوي وفقاً لآراء الصيادلة بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .

خلاصة النتائج والتوصيات

• خلاصة النتائج :

في ضوء مناقشة نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض توصلت الباحثة للنتائج التالية :

- 1- إن مفردات عينة الدراسة وفقاً لإجمالي بعد " التمر في مكان العمل " أشارت إلى الاتجاه الموافق لحد ما ، حيث بلغ المتوسط العام لإجمالي البعد (2.72) وبمعامل اختلاف قدره (29.04%)، أي بما يعادل نسبة إتفاق (70.96%) ووفقاً لإجمالي بعد " الصلابة النفسية للعاملين " أشارت إلى الاتجاه الموافق ، حيث بلغ المتوسط العام لإجمالي البعد (4.15) وبمعامل اختلاف قدره (15.26%)، أي بما يعادل نسبة إتفاق (84.74%) وتفسر الباحثة ذلك تعرض الفريق الصحي (أطباء وأعضاء هيئة التدريس والصيادلة وهيئة التمريض) للتمر في مكان العمل لتعاملهم مع المرضى وذويهم فأهل المريض غالباً ما يعانون من القلق والتوتر ويتعرضون للضغط النفسي لمرض أحد أفراد العائلة ويمكن أن يصدر منهم ما يضايق الفريق الصحي وأيضاً يتعرض الفريق الصحي

- ==
- ==
- لضغوط من كثرة الأعباء والمهام الوظيفية ونظراً لأن الفريق الصحي (أطباء وأعضاء هيئة التدريس والصيدالة وهيئة التمريض) يجب أن يتمتعون بقدر كبير من الصلابة النفسية وقدرتهم علي التحدي والالتزام والمواجهة وحل المشكلات التي تواجههم من أحداث في مجال العمل .
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من بعد (التمر المتعلق بالوظيفة ، التمر الشخصي)،وبعد الصلابة النفسية للعاملين "، حيث بلغت معاملات الارتباط (-.758)، (-.687)، بمستوى معنوية أقل من (0.01). مما يدلنا على التأثير القوي والفعال لكل من التمر المتعلق بالوظيفة و التمر الشخصي علي الصلابة النفسية للعاملين ولكن تأثير التمر المتعلق بالوظيفة أقوى علي الصلابة النفسية للعاملين .
- 3- تم قبول الفرض الأول حيث تم استخدام نموذج الإنحدار المتعدد لمعرفة تأثير التمر في مكان العمل (التمثلة في التمر المتعلق بالوظيفة والتمر الشخصي) علي الصلابة النفسية وأظهرت النتائج بوجود تأثير سلبي دال إحصائياً لأبعاد التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .
- 4- تم قبول الفرض الثاني في أغلب أجزائه وتم استخدام نموذج الإنحدار البسيط لمعرفة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقاً لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء والصيدالة وهيئة تمريض) بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس. وبينت النتائج بوجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية وفقاً لآراء الفريق الصحي (أعضاء هيئة تدريس وأطباء – هيئة تمريض) بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية

د. بسنت الزياي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

=====

==

بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس، بينما لا يوجد تأثير معنوي وفقا لآراء الصيادلة بالنسبة للتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .

5- ويتضح مما سبق أنه هناك تأثير سلبي لمستوى التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .

- التوصيات :

- في ضوء مناقشة نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها ، يمكن للباحثة تقديم التوصيات التالية للحد من التمر في مكان العمل ولتقوية وزيادة الصلابة النفسية للفريق الصحي بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس :

1- الاهتمام باعطاء برامج تدريبية للفريق لصحي بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية علي كيفية مواجهة التمر في مكان العمل للتخفيف من حدته وتوعيتهم بالسلوكيات غير السوية لزيادة الصلابة النفسية للفريق الصحي .

2- العمل علي زيادة وعي العاملين والتعرف علي المشكلات التي تواجههم الناتجة عن التمر في مكان العمل وطرق مواجهتها ، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق المحاضرات والندوات والمؤتمرات لكافة أعضاء الفريق الصحي .

3- ضرورة الاهتمام باحداث التغيير الإيجابي لصالح الفريق الصحي من خلال عدم التقليل من قيمة العاملين وقيمة أعمالهم وعدم الضغط عليهم في العمل مع الاهتمام بتمكينهم بمجال العمل عن طريق منحهم السلطات والمسئوليات اللازمة لممارسة أعمالهم .

=====

=====

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التتمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

4- ضرورة قيام الإدارة العليا بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بوضع إجراءات عقابية علي الموظف المتمر .

5- العمل علي خلق بيئة عمل تنظيمية آمنة وداعمة لجميع المستويات الإدارية بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية لإنجاز أداء أعمالهم المطلوبة بكفاءة وفاعلية.

6- الاهتمام بالصلابة النفسية للفريق الصحي ومساعدتهم علي التوافق والتكيف مع ظروف العمل وخاصة ممن يتعرضون للتتمر في مكان العمل من أعضاء هيئة التدريس والأطباء وهيئة التمريض عن طريق عمل برامج إرشادية تهدف إلي رفع مستوي الصلابة لدي الفريق الصحي لمواجهة التتمر بكافة أشكاله .

-مقترحات لبحوث مستقبلية :

1- أثر التتمر بمجال العمل علي مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) الخاصة بالموارد البشرية (الغياب ، دوران العمل ، الإنتاجية ، الشكاوي ، حوادث وإصابات العمل ... الخ) .

2- أثر الصلابة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين التتمر بمجال العمل علي الأداء الوظيفي .

3- أثر القيادة الملهمة أو القيادة الموزعة علي التتمر بمجال العمل .

4- أثر تمكين العاملين علي التتمر بمجال العمل .

5- أثر التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التتمر بمجال

العمل والرسوم الوظيفي أو الصلابة النفسية للعاملين .

قائمة المراجع :

- أرنوط ، بشري إسماعيل أحمد ،يناير 2019 . فعالية برنامج قائم على العلاج بالقبول والالتزام عبر الإنترنت في خفض أعراض التمر الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ، مجلة الإرشاد النفسي ، مركز الإرشاد النفسي :جامعة عين شمس ، العدد 57 ،الجزء الأول .
- العبدلي ، خالد بن محمد بن عبد الله ،2012 . الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير في علم النفس : كلية التربية بجامعة أم القرى
- المنديل ، صيته بنت منديل ، 2018 . السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل : دراسة ميدانية علي الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة . مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية :المركز القومي للبحوث بغزة، العدد التاسع ،المجلد الثاني ، ص: 68-94
- هاني ، سجي محمد بني ، 2019 . الصلابة النفسية وعلاقتها بالتكيف النفسي لدي مدرء المدارس في قضية أربدا ، رسالة ماجستير جامعة ال البيت : كلية العلوم التربوية – الأردن .
- Ariza-Montes , Antonio & Muniz , Noel M. & Simo , Maria Jose Montero and Araque-Padilla(2013) . Workplace Bulling Among Healthcare Workers .International Journal of Environment Research and Public Health. Vol 10 , No 8 .

=====

==

Published Online in

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3774428/>

- **-Azarian . Alma & Farokhzadian , Ali Asghar & Habibi ,Elahe . Relationship between psychological Hardiness and Emotional Control Index:A Communicative Approach . International Journal of Medical Research & Health Sciences, 2016, 5, 5(S):216-221**
- **Blomberg , Stefan and Rosander , Michael . Workplace bullying and the social support from Co-workers and leaders – a three-way interaction and the Effect on Health , 11th International Conference on Workplace Bullying and Harassment Bullying 2019 , at Bordeaux**
- **Bureau of Labor and Industries . Workplace Bullying in The United State of Maine , 2018 it's Available online in :**
- **<https://www.oregon.gov/boli/docs/WorkplaceBullyingPoster-2018.pd>**
- **Cunningham, C.J., De La Rosa, G.M. (2008). The Interactive Effects of Proactive Personality and Work-Family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13,271–282. Available: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18572997>. doi: 10.1037/1076-8998.13.3.271 [Pub Med]**
- **Delahaj R., Gaillard, A.W.K., Van Dam, K. (2010). Hardiness and the Response to Stressful Situations: Investigating Mediating Processes. *Personality and Individual Differences*, 49, 386–390. [Online] Available at <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.04.002>**

=====

-
-
- ==
- Hedayati , Mehrnoosh & Khaeez , Peyman . The Relationship Between Psychological Hardiness and Achievement Motivation .International Journal of Research in Social Sciences , Vol. 5 , No. 3 May 2015
 - Lewis , Duncan & Nguyen ,Diep & Teo m Stephen and Omari , Maryam . Job Demands and New Public Management: A case of Bullying and Harassment in a UK Ambulance Service . 11Th International Conference on Workplace Bullying and Harassment Bullying 2018 , p,54
 - Moradi , Ali & Ebrahimi , Mohammad Esmaeel &Rad , Iraj Safae . The Relationship Between Psychological Hardiness, Demographic Variables, and Mental Disorders of The Nursing Staff at Be'sat Hospital,Hamadan . Journal of Research in Medical and Dental Sciences
 - 2018, Volume 6, Issue 3, Page No: 198-205
 - Mund , Pallabi . Kobasa Concept of Hardiness (A study with Reference to the 3Cs) , International Research Journal of Engineering , IT & Scientific Research , Vol.2 , No.1 January 2016 , (online)Available at : <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/243>
 - Nica, E., Hurjui, I., & Stefan, I. G. (2016). The Relevance of the Organization Environment in Workplace Bullying Processes. Journal of Self-Governance and Management Economics ,4 (2) , 83-89 Retrieved from: <https://login.libproxy.edmc.edu/login?url=https://searchproquest.com.libproxy.edmc.edu/docview/1906055575?accountid=34899>
 - Olender , Lynda (April 2019) . Bullying among Nurses , Other Healthcare Workers Harms Workplace Culture Article in Relias Media : Online in : www.reliasmedia.com
-
-

-
-
- ==
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The Buffering Potential of Job Control and job self-efficacy. *Work and Stress* 24: 56–72. doi: 10.1080/02678371003718733
 - -Kalantar , Jahangir & Khedri , Leyla & Nikbakjt , Ali and Motvalian , Mehdi . Effect of Psychological Hardiness Training on Mental Health of Students . International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences ,March 2013, Vol. 3, No. 3 , p.68-73
 - -Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health-Inquiry into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
 - -Sivrikaya ,M. Haluk . The Role of Psychological Hardiness on performance of Scissors Kick journal of Education and Training Studies , vol 6, No 12 , january 2019 , p. 70-71
 - Reknes , iselin and Einarsen , Stale (2018) . The Role of Hardiness in the Bullying – Mental Health Relationship . *Occupational Medicine* 2018;68:64–66
 - -Ferreira , Nadia , Hardiness in Relation to Organizational commitment in the Human Resources Management field . *SA Journal of Human Resource Management | Vol 10, No 2 , 2012* (Online) Available at <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.418>
 - -Omar, Zoharah&Mokhtar , Mazlina, M &Hamzah , Siti Raba'ah (2015) "Prevalence of Workplace Bully in Selected Public Service Agency in Malaysia: Do Destructive Leadership Behavior Matters? . *International Journal of Education and Training – Vol 1- No 1* - (Online) Available at <http://www.injet.upm.edu.my>

د. بسنت الزيايدي ، أثر التنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

- =====
- ==
- Yahaya , Azizi & Ing , Tan Chui & Lee , Goh Mo & Yahaya , Noordin & Boon , Yusof & Hashim & Taat , Suhaila (Apr 2012). The Impact of Workplace Bullying on Work Performance .Archives des Sciences – Genamics Journal Seek , Vol 65 , No .4 .

قائمة الاستقصاء

أولاً : البيانات العامة :

- الاسم بالكامل (إذا رغبت):.....
- الوظيفة :.....
- اسم المركز الطبي أو المستشفى.....
- جامعة: القاهرة () عين شمس ()

ثانياً: فيما يلي مجموعة من العبارات حول التنمر في مكان (أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك العمل برجاء وضع علامة) بالنسبة لكل عبارة.

متسلسل	العبارات	موافق تماماً (5)	موافق	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (1)	غير موافق تماماً (1)
--------	----------	------------------	-------	---------------------	---------------	----------------------

=====

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6) ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التثمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

مستعمل	البيانات	موافق تماما (5)	موافق	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماما (1)
1	التثمر المتعلق بالوظيفة يتم حجب البيانات عني مما يؤثر علي أدائي لعملي .					
2	يتم اهمال أرائي ووجهات نظري المتعلقة بعملتي .					
3	يتم القاء النكت والهزار والترفيقة غير الجيدة من بعض زملائي .					
4	يتم اعطائي مهام عمل مستحيلة وغير معقولة احيانا					
5	يتم مراقبتي بشكل مستمر في مجال عملي .					
6	يتم الضغط علي لعدم المطالبة باجازة مرضية بمجال عملي .					
7	اتحمل عبء كبير في العمل مقارنة ببعض من زملائي الأخرين .					
8	التثمر الشخصي : اتعرض لإهاته وسخرية في عملي					

د. بسنت الزيايدي ، أثر التثمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

مستهل	الغباريات	مواقف تماما (5)	مواقف	مواقف إلى حد ما (3)	غير مواقف (2)	غير مواقف تماما (1)
9	يتم الطلب مني للقيام بأعباء وظيفية دون مستوي تخصصي الوظيفي					
10	يتم سحب بعض من مسنولياتي واستبدالها بامور تافهة					
11	يتم نشر الشائعات عني داخل مجال عملي .					
12	يتم تجاهلي أو استبعادي بمجال عملي .					
13	يوجه لي ملاحظات مهينة ومسيئة بشأن شخصيتي بمجال عملي .					
14	يوجه لي صراخ أو غضب مستهدف من زملائي أو رئيسي .					
15	يتم التلميح لي من الآخرين بأنه يجب علي ترك عملي .					

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)
ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

متوسط	العبارات	موافق تماماً (5)	موافق	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماماً (1)
16	يوجد بعض السلوكيات غير المناسبة التي قد تحدث لي مثل اعتراض طريقي - الدفع أو التدخل في حياتي الشخصية ممن اتعامل معهم .					
17	يذكرني رئيسي باخطائي بشكل مستمر .					

ثالثاً : فيما يلي مجموعة من العبارات حول الصلابة النفسية للعاملين برضاء وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لكل عبارة.

متوسط	العبارات	موافق تماماً (5)	موافق (4)	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماماً (1)
1	الالتزام : أسعي لتحقيق أهدافي مهما كانت العقبات بمجال عملي .					

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التثمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

مسئله	العبارة	موافق تماما (5)	موافق (4)	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماما (1)
2	استثمر معظم وقتي في أشياء مفيدة بعلمي .					
3	لدي مبادئ وقيم وأهداف اتمسك بها وأدافع عنها بعلمي .					
4	اساعد الاخرين عند مواجهتهم للمشكلات .					
5	أشارك في الأنشطة المختلفة التي تخدم عملي .					
6	لدي القدرة علي التوافق مع الآخرين بمجال عملي .					
7	لدي القدرة علي تنفيذ خططي المستقبلية					
8	التحكم : أستطيع مواجهة وحل المشكلات التي قد تواجهني في عملي.					
9	أن لحياتي هدفا ومعني أعيش من أجله					

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)

ديسمبر 2020.

د. بسنت الزيايدي ، أثر التثمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

مسئله	العبارة	موافق تماما (5)	موافق (4)	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماما (1)
10	استطيع التحكم في مجري أمور حياتي و عملي بالمستشفى .					
11	أؤمن ان ما يصيبني من أحداث يزيدني قوة بعلمي .					
12	اعتقد أن سوء الحظ يعود لسوء التخطيط .					
13	أغير قيمي وميادني إذا دعت الظروف لذلك بمجال عملي .					
14	أخذ قرارني بنفسي ولاتملي علي من مصدر خارجي					
15	أؤمن بأن حل أو علاج المشكلات يكون بالتفكير فيها وليس تجاهلها					
16	لا اتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم عملي .					
17	التحدي: احب ان أساهم في حل المشكلات الخاصة بالعمل مع الآخرين .					

د. بسنت الزيايدي ، أثر التنمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

مسائل	العبارة	موافق تماما (5)	موافق (4)	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماما (1)
18	أحرص علي التفاؤل والإيجابية في التعامل مع الآخرين .					
19	لدي قدرة علي إدارة الحوار ومناقشة الآخرين ممن أتعامل معهم بعلمي					
20	المشكلات تستنفذ قوتي وقدراتي علي التحدي لأداء عملي .					
21	لا أخاف من التغييرات التي تحدث في عملي أو الحياة بل تزيدني قوة علي مواجهتها والتأقلم معها					
22	اعتقد أن حياة عملي ماهي إلا مجموعة من التغييرات التي تنمي قدراتي .					
23	استطيع مواجهة مشكلاتي في عملي وأعالجها .					
24	الهروب من المشكلة لا يؤدي إلي علاجها بمجال عملي .					

د. بسنت الزيايدي ، أثر التثمر في مكان العمل علي الصلابة النفسية للعاملين .. دراسة ميدانية

متوسط	العبارة	موافق تماماً (5)	موافق (4)	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماماً (1)
25	اعتقد ان سوء الحظ يعود إلي سوء التخطيط بعلمي .					

المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية .. العدد (18) للعام (6)
ديسمبر 2020.