

افنان الدرهم؛ ربي معوض: عبء العمل وعلاقته بالصَّلابَة النَّفسِيَّة لدى المُمرِّضين

DOI: <http://dx.doi.org/10.33948/sjps-ksu-2-11-1>

عِبءُ العملِ وعلاقته بالصَّلابَة النَّفسِيَّة لدى المُمرِّضين

أ. أفنان محمد عبد الله الدرهم⁽¹⁾ أ.د. ربي عبد المطلوب محمد معوض⁽²⁾

(قدم للنشر 1446/04/23 هـ - وقيل 1446/08/07 هـ)

المستخلص: هدفت الدِّراسة الحالية إلى التَّعرُّف على العلاقة بين عبء العمل والصَّلابَة النَّفسِيَّة وأبعادها الثلاثة (الالتزام – التَّحكُّم – التَّحدِّي) لدى المُمرِّضين. ولتحقيق هدف الدِّراسة تمَّ اعتماد المنهج الارتباطي. وشارك في الدِّراسة الحالية (157) مُمرِّضًا ومُمرِّضة سُعوديَّين، حيث طُبِّقوا مقياس عبء العمل (Van Veldhoven & Meijman, 1994). ومقياس الصَّلابَة النَّفسِيَّة (Hystad et al., 2010). وقد تمَّ التَّحَقُّق من الخصائص السيكمومترية للمقياسين بعد ترجمتهما. وقد أظهرت النَّتائج وجود علاقة عكسيَّة بين عبء العمل والدَّرَجَة الكية للصَّلابَة النَّفسِيَّة، وبعدي (الالتزام – التَّحدِّي) عند مُستوى دلالة (01).، في حين كانت العلاقة مع بُعد التَّحكُّم عند مستوى دلالة (05). ممَّا يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة الصَّلابَة النَّفسِيَّة أو أحد أبعادها صاحبه انخفاض في عبء العمل، والعكس بالعكس صحيح. وعليه نُوصي بالاهتمام بالظاهرة محل الدِّراسة، كونه واقعاً تتطلَّبه طبيعة المهنة، ممَّا يتطلَّب الاهتمام بملاحظته، والعمل على تكييفه ليتناسب مع وقت العاملين وإمكاناتهم، إلى جانب تعزيز الموارد الشخصية لديهم كالصَّلابَة النَّفسِيَّة عن طريق البرامج الإرشاديَّة. الكلمات المفتاحيَّة: عبء العمل، الصَّلابَة النَّفسِيَّة، المُمرِّضين.

Workload and its Relationship with Psychological Hardiness Among Nurses

Afnan M. Aldurihem⁽¹⁾ Ruba A. ma'awad⁽²⁾

(Submitted 27-10-2024 and Accepted on 06-02-2025)

Abstract: The current study aims to investigate the relationship between workload and psychological hardiness and its dimensions (commitment- control- challenge) among nurses. To achieve our objective, we applied the correlational approach. (157) Saudi nurses, both males and females participated in this study, they answered the Workload Scale (Van Veldhoven & Meijman, 1994) and the Psychological Hardiness Scale (Hystad et al., 2010). All psychometric properties of the scales were verified after their translation. Our results showed an inverse relationship between workload and the overall degree of psychological hardiness and its two dimensions (commitment – challenge) at significant level of (.01), While the relationship with the control dimension was at a significance level of (.05). This indicates that the higher the degree of psychological hardiness or one of its dimensions, the lower the workload, and vice versa. Accordingly, we recommend paying attention to the phenomenon under study, because it is part of the profession's nature, which requires attention, and later to adapt it to suit the time and capabilities of the nurses, in addition to enhancing their personal resources such as psychological hardiness through guidance programs.

Keywords: Workload, Psychological Hardiness, Nurses.

(1), (2) Department of Psychology, College of Education, King Saud University

(1), (2) قسم علم النفس- كلية التربية- جامعة الملك سعود

Email: Afnanmoh7@gmail.com

Email: ramoawad@ksu.edu.sa

مُقَدِّمَةٌ

افتراض كافاناف وآخرون (Cavanaugh et al., 2000) أن المتطلبات الوظيفية التي يتم تقييمها على اعتبار أنها تحمل توقعات لحدوث الضرر أو الخسارة، تُعدُّ ضغطاً عائقاً، في حين إذا كانت تحمل توقعات لحدوث مكتسبات أو نمو أو تفوق تُعدُّ ضغطاً تحدياً (Webstr & Adams, 2020).

يُعدُّ عبء العمل أحد أكثر مصادر الضغط شيوعاً لدى المُمرِّضين (بوخلوة وجعفرور، 2018؛ القرني وقطان، 2021؛ النجار، 2021؛ Alomani, 2016)، إلا أن حدته وكيفية الاستجابة له تختلف من فرد إلى آخر، وذلك لاختلاف تفاعل كل فرد مع بيئته، إلى جانب عمليات التقييم الذهني التي يقوم بها، وما مدى إمكانياته الذاتية للتعامل معه (تايلور، 2013؛ عبد الله، 2006؛ عليوي، 2020). وتُعدُّ الصَّلابة النَّفسية من بين العوامل الشخصية التي تمتاز بقدرتها على التأثير على عمليتي التقييم والمواجهة (بلوم وحنصالي، 2013). فقد وجدت كوبازا (Kobasa) أن الصَّلابة النَّفسية متمثلة في الالتزام، والتحكُّم، والتَّحدي، تقف خلف تفاوت الأفراد فيما بينهم في الاحتفاظ بصحتهم النَّفسية والجسدية، حيث غير ذلك الاتجاه مسار البحث في مجال الضغوط إلى التركيز على متغيرات المقاومة (محمد، 2023).

اهتمت الدِّراسات الأجنبية بعلاقة عبء العمل بالدرجة الكلية للصَّلابة النَّفسية، حيث أشارت (Garrosa et al., 2008) إلى وجود علاقة عكسية بينهما، في حين أشار (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2022) إلى وجود علاقة طردية، كما أشارت دراسة (Garrosa et al., 2008) إلى وجود علاقة عكسية بين عبء العمل وأبعاد الصَّلابة النَّفسية (الالتزام - التحكُّم) في حين لم تكن هناك علاقة مع بعد (التَّحدي). أما دراسة (Corso-de-zuniga et al., 2020) فقد ركزت على علاقة عبء العمل الزائد تحدياً بأبعاد الصَّلابة النَّفسية الثلاثة،

تمتاز حياة الفرد بالديناميكية، التي تتزايد وتيرتها مع مُتطلبات الحياة العصرية، ويُعدُّ العمل ومُتطلباته الوظيفية أحد هذه المظاهر التي أخذت في التَّزايد كمًّا وكيفًا، ممَّا قد يشكل مصدر ضغط لدى العاملين، إلا أن الضَّغط ليس سلبياً على الدَّوام، حيث إنه جزء من حياة الفرد العامل، لا يمكن تجنبه أو التَّخلُّص منه، وإنما ينبغي البحث عن السُّبل التي تمكننا من التعامل معه بفاعلية لتقليل آثاره الضَّارة (الدسوقي، 2021؛ العلي والمشعان، 2016). ومع ذلك نجد أن غالبية الأدبيات قد ركَّزت على الآثار السَّلبية للضَّغوط على إنتاجية الفرد، وصحته الجسدية والنَّفسية، في حين لم تحظ الآثار الإيجابية إلا بقليل من الاهتمام (الطريي، 1994). أثارت بعض نتائج الدِّراسات القائمة على نموذج مُتطلبات - موارد الوظيفة - Job Demands - Resources (JD-R) الضوء حول طبيعة المتطلب الوظيفي، وذلك لحصولها على نتائج متباينة في علاقة بعض المُتطلبات الوظيفية كعبء العمل بالنتائج الإيجابية والسَّلبية، حيث وجدت أنه قد ارتبط إيجاباً بالاحتراق، والإجهاد الانفعالي (Broeck et al., 2008؛ Kaiser et al., 2021)، وسلِّباً بالرضا الوظيفي، والاستغراق (Kaiser et al., 2021؛ مقراش والضمور، 2019)، كما ارتبط إيجاباً بكل من الإنجاز، والتكيف الوظيفي، والإبداع، وأبعاد الاستغراق الوظيفي (عبد الله، 2012؛ نور الدين، وأدم، 2016؛ Antwi et al., 2019؛ Broeck et al., 2008؛ Broeck et al., 2010؛ Xanthopoulou et al., 2007). وقد تمَّ تفسير ذلك التباين في ضوء إطار التَّحدي - العائق القائم على نظرية التقييم الذهني للازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman)، حيث يُفترض أن الضَّغط لا ينتج من المواقف في البيئة أو الخصائص الشخصية، بل من خلال عملية التقييم التي يحكم الأفراد من خلالها على المواقف باعتبارها مُرهقة أو تتعدَّى مواردهم، وعليه

- (2) هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل وبعْد التَّحكُّم كأحد أبعاد الصَّلاية النَّفسية؟
- (3) هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل وبعْد التَّحدِّي كأحد أبعاد الصَّلاية النَّفسية؟
- أهداف الدِّراسة:

تهدف الدِّراسة إلى التَّعرُّف على العلاقة بين عبء العمل والدرجة الكلية للصَّلاية النَّفسية وأبعادها الثلاثة (الالتزام، التَّحكُّم، التَّحدِّي) لدى الممرّضين.

أهمّية الدِّراسة:

الأهمّية النظرية: تتمثل أهمية الدِّراسة في التَّعرُّف على العلاقة بين متغيرات الدِّراسة، حيث تؤدي إلى مزيد من التَّبصُّر حول الظاهرة، ومحاولة التَّحكُّم بها وإدارتها. كما ستسهم في توجيه إجراء مزيد من البحوث المستقبلية حول متغيرات نفسية أخرى لها علاقة بمفاهيم الدِّراسة الحالية، ممّا قد يسهم في تحقيق التراكم المعرفي البحثي.

الأهمّية التَّطبيقية: ستوضح نتائج هذه الدِّراسة أهمية عبء العمل لدى العاملين، ليتناسب مع وقتهم وقدراتهم. كما نأمل أن ما تُفضي إليه الدِّراسة من نتائج قد يُسهم في تقديم برامج إرشادية وتنموية لتعزيز الجوانب الإيجابية لشخصية العاملين في التَّمرّض.

حدود الدِّراسة:

الحدود الموضوعية: تحدّد في التَّعرُّف على العلاقة بين عبء العمل والدرجة الكلية للصَّلاية النَّفسية وأبعادها الثلاثة (الالتزام، التَّحكُّم، التَّحدِّي) لدى الممرّضين. الحدود الزمانيّة: قامت الدِّراسة خلال الفترة ما بين 1445 - 1446هـ. الحدود المكانية: مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض. الحدود البشرية: جميع الممرّضين والممرّضات السعوديين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض.

والتي كانت جميعها عكسية. أما على الصعيد العربي أو المحلي فلم يحظَ عبء العمل بالدِّراسة كظاهرة مستقلة ومشاهدة في بيئة العمل، حيث غالبًا ما نجده تحت مظلة الضغوط، في علاقته بالصَّلاية النَّفسية.

مشكلة الدِّراسة

يُعَدُّ التَّمرّض أحد المجالات التي تسعى وزارة الصحة إلى تدعيمه بالكوادر الوطنية، حيث يمثل أحد أهداف رؤية المملكة 2030 (القرني والأمين، 2018)، ونظرًا لتعدد المهام، وأهمية، وحساسية عملهم المرتبطة بحياة الآخرين، وتصديهم للأزمات الصحية وفي مؤخّرتها جائحة كورونا (الشمري، 2024)، وجب الاهتمام بدراسة أعباء العمل الواقعة عليهم لتحقيق التوازن الذي يكفل لهم الاستغراق في وظائفهم، ممّا يحول دون الشعور بالإجهاد، والرغبة في ترك العمل. فقد أظهرت الدِّراسات أن عبء العمل من أكثر مصادر الضغط شيوعًا لدى الممرّضين (بوخلوة وجعفرور، 2018؛ القرني وقطان، 2021؛ النجار، 2021؛ Alomani, 2016).

كما تُعَدُّ المصادر الشخصية أحد العوامل المؤثرة في مُستوى الضغط لدى العاملين في التَّمرّض إلى جانب المصادر التنظيمية (سهيلة، 2017). وعلى اعتبار أن الصَّلاية النَّفسية إحدى أهم سمات الشخصية المقاومة للضغوط والأزمات (محمد، 2023)، فقد وجدت الدِّراسة الحالية ضرورة البحث عن مثل تلك العلاقة لدى الممرّضين، وذلك من منطلق تباين نتائج الدِّراسات الأجنبية وقلتها، إلى جانب عدم وجود دراسات عربية أو محلية تناولت تلك العلاقة بالدِّراسة. في ضوء ما سبق، تتحدد مشكلة الدِّراسة في السُّؤال الرَّئيس التَّالي: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل والدرجة الكلية للصَّلاية النَّفسية لدى الممرّضين؟

ويتفرَّع منه الأسئلة التَّالية:

- (1) هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل وبعْد الالتزام كأحد أبعاد الصَّلاية النَّفسية؟

مُصطلحات الدِّراسة:

عبء العمل Workload : التَّعريف العلمي: يُعرَّف عبء العمل على أنه "كمية العمل المكلف بها العامل، أو المتوقعة منه في فترة زمنية محددة" (Inegbedion et al., 2020, 2).

التَّعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس عبء العمل لـ (Van Veldhoven & Meijman, 1994).

الصَّلابة النَّفسِيَّة Psychological Hardiness

التَّعريف العلمي: تُعرف الصَّلابة النَّفسِيَّة من خلال "امتلاك الأفراد الذين يتَّسمون بها على ثلاث خصائص عامة: (أ) الاعتقاد بأنهم يستطيع التَّحكُّم في أحداث تجرِبَتهم أو التأثير عليها، و(ب) القدرة على الشعور بالانخراط بشكل عميق في أنشطة حياتهم أو الالتزام بها، و(ج) توقع التغيير كتحدٍّ مُثير لتعزيز التطوير" (Kobasa, 1979, 3).

التَّعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الصَّلابة النَّفسِيَّة لـ (Hystad et al., 2010).

الإطار النظري

عبء العمل: يُصنَّف عبء العمل أو ما قد يسعى في بعض الأدبيات العربيَّة بعبء الدور، كأحد مصادر ضغوط العمل التنظيمية (عليمات، 2011)، حيث يعرف عبء العمل على أنه "الأنشطة المطلوب من العامل أدائها بمختلف جوانبها: الحجم، والوقت، ودرجة الصعوبة، والتنوع، وغيرها من معايير الأداء" (بن شريك وعبد الرحمن، 2018، ص 131).

تتناول الأدبيات عبء العمل من جانبين؛ يتمثل الجانب الأول في نوع عبء العمل، وهو إما كمي، حيث تكون المهام الواجب على الفرد إنجازها تفوق الوقت المتاح لها (حمداش، 2004) أو نوعي، وهو أن "العمل يتطلب من الفرد إمكانات ومهارات وقدرات لا تتوفر لديه" (عامر، 2017، ص 157-158)، فيما يتمثل

الجانب الآخر في مستواه والنتائج المترتبة عليه، حيث يؤدي المستوى المنخفض إلى الإحباط، والملل، وانخفاض الأداء، والغياب. في حين يؤدي المستوى المرتفع إلى الشعور بالتوتر، والقلق، وكثرة الأخطاء، والتردد في اتخاذ القرارات، وانخفاض مستوى الأداء. أما المستوى الأمثل فهو المعتدل الذي يؤدي إلى زيادة الطاقة والدافعية لدى الفرد، ويرفع من مستوى الأداء، ويعزز الاستغراق (عبد الله، 2006؛ عليمات، 2011؛ عليوي، 2020؛ Montani et al., 2020).

النماذج المُفسِّرة لعبء العمل

يُدرج عبء العمل ضمن نموذج مُتطلِّبات - موارد الوظيفة (JD-R) في إطار العمليات التي تضعف الصحة (عرفان، 2021). تُعرف مُتطلِّبات الوظيفة على أنها "تلك السمات الجسدية أو الاجتماعية أو المؤسسية بالنسبة للوظيفة التي تتطلَّب جهدًا بدنيًا أو عقليًا مستدامًا، وبالتالي فهي مرتبطة ببعض الاحتياجات الفسيولوجية والنفسية (مثل: الاحتراق)" (Demerouti et al., 2001, 501). إلا أن الدِّراسات أظهرت أن النتائج المترتبة على المطالب الوظيفية تختلف حسب نوع الطلب فيما إذا كان متطلب تحديٍّ أم عائقاً (Crawford et al., 2010; Rai, 2017; Webster et al., 2011; Webster & Adams, 2020). وذلك من منطلق تمييز سيلبي (1956) بين المشاعر الإيجابية والسلبية للضغط، ونظرية التقييم الذهني للآزاروس وفولكمان (Kim & Beehr, 2010; Broeck et al., 2017). فجميعها مُتطلِّبات ذات صلة بالعمل، تتطلَّب من الفرد القيام بالجهد، إلا أنهما يختلفان في كون مُتطلِّبات العائق تولد اعتقادًا بوجود قيود مفروضة على أهداف العمل، وأهدافه الشخصية، لا يمكن السيطرة عليها، ممَّا يهدد نموه الشخصي والتعلم، مع عدم توفر أي مكاسب متوقعة، ممَّا يؤدي إلى ظهور سلوكيات العمل السلبية، ومن أمثلتها؛ غموض، وصراع الدور. في حين تولد مُتطلِّبات التحدي اعتقاد

إستراتيجيات المواجهة الأمل، وتحويلها من تجربة مدمرة إلى فرصة للنمو والتعلم، وذلك من خلال الاعتقاد بالقُدرة على السيطرة، والتَّحدِّي، والالتزام (أبو حماد، 2017؛ إسماعيل وطه، 2023؛ بحري، 2019؛ Georgoulas-sherry, 2022). وتعود الخلفية النَّظريَّة للصَّلاية النَّفسية التي اعتمد عليها مادي، وكوبازا، إلى أعمال فرانكل (phrankel)، وماسلو (Mazlo) وروجرز (Rojars)، الذين أكدوا على أهميَّة وجود هدف، أو معنى لحياة الفرد، ودافع لتحقيق ذاته (أبو حماد، 2017، المشعان، 2004). كما اعتمدت كوبازا على نظريَّة التقييم الذهني للآزاروس، حيث يرى أن الأفراد يختلفون في كيفية تعاملهم مع الأحداث الحياتية اليومية الضاغطة بناءً على مستويين من التقييم الذهني، تقييم ذهني أولي، وفيه يقيم الفرد الموقف من حيث احتمالية ضرره عليه، أو تحديه لقدراته، في حين يتمثل التقييم الذهني الثانوي في تقييم الفرد لقدراته وإمكاناته المادية والمعنوية للتعامل معه، ومن خلال التوازن ما بين التقييمين تحدث الخبرة الذاتية للموقف الضاغط (تايلور، 2013؛ العززي، 1437).

أبعاد الصَّلاية النَّفسية

تتكوَّن الصَّلاية النَّفسية وفقاً لكوبازا من بنية مكونة من ثلاثة أبعاد مستقلة وقابلة للقياس، والمتمثلة في كل من الالتزام، والتَّحكُّم والتَّحدِّي، إلا أنه من الأفضل اعتبارها أسلوباً عاماً ونمطاً شاملاً بدلاً من سمات فردية منفصلة (عمر، 2023؛ Bartone et al., 2013).

1) الالتزام: يتمثل الالتزام في اتجاه الفرد نحو ذاته وأهدافه وعمله، والآخرين، بدلاً من الانسحاب والافتقار، لاعتقاده أنه الأسلوب الأفضل للتعلم (بحري، 2019؛ عمر، 2023؛ مخيمر، 1996؛ Maddi et al., 2011).

بأن تحقيق الأهداف مُقيد ببذل الجهد للسيطرة عليه، مع وجود فرص للمكتسبات، والنمو الشخصي، وعلى الرغم من أنها تشتمل على الضغط، فإنها تميل إلى إظهار سلوكيات العمل الإيجابية، ومن أمثلتها؛ ضغط الوقت، وعبء العمل (Kern et al., 2021; Lepine, 2022).

في المقابل نجد أن نموذج (JD-R) اهتم بالموارد في إطار العمليات الدافعة أو الحافزة، وهي على نوعين إما موارد وظيفيَّة، أو شخصية (عرفان، 2021؛ Xanthopoulou et al., 2007). تتمثل الموارد الشخصية في "المظاهر الشخصية المتعلقة بالصمود، والتي تشير إلى قُدرة الفرد على التَّحكُّم والتأثير في بيئة عمله" (عرفان، 2021، ص. 119)، حيث يُعتقد أن بعض السمات توفر موارد - كالقُدرة على إدارة الضغوط، والتعامل معها بفاعلية، والنظر إليها بإيجابية - تؤثر على عملية التَّقييم (الذهني) للفرد، من خلال تأثيرها على الأهميَّة الشخصية لمصادر الضغط، والنتائج المتوقعة (Lepine, 2022). وتُعدُّ الصَّلاية النَّفسية من بين العوامل الشخصية التي تمتاز بقدرتها على التأثير على عمليتي التقييم والواجهة (بلوم، وحنصالي، 2013).

الصَّلاية النَّفسية: أصبح تركيز علم النفس مؤخرًا مُنصبًا حول العوامل النَّفسية الإيجابية، وذلك من منطلق الاهتمام بتعزيز المناعة النَّفسية العصبية، والرفاه النفسي للأفراد، على اعتبار أن الأحداث الحياتية الضاغطة أمر ضروري لا بد منه لارتقاء الفرد ونضجه (بسيسو وآخرون، 2022؛ بلوم وحنصالي، 2013؛ الطاهر، 2016). وتُعدُّ الصَّلاية النَّفسية إحدى أهم سمات الشخصية الإيجابية، حيث تزود الفرد بعقلية إيجابية تمكنه من الإدراك والتفكير بما يحقق له التوازن والتكيف أثناء المواقف الصعبة، وتحسين صحته النَّفسية والجسدية، وإكسابه المرونة، والقُدرة على حل المشكلات التي تواجهه من خلال اختيار

المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية. تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي. بلغ المشاركون (100) عامل. وتمّ استخدام المقاييس لقياس كل من عبء العمل والتوافق المهني. وتوصّلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين عبء العمل ومُستوى توافقيهم المهني. أما دراسة بريانججونو وآخرون (Priyanggono et al., 2023) فقد هدفت إلى تحديد العلاقة بين عبء العمل والمرونة وجودة حياة الممرضين. تم استخدام النمذجة البنائية للعلاقات. بلغ عدد المشاركين (265) ممرض من مستشفيات نوع ب في غرب نوسا تينجارا، في إندونيسيا. تمّ استخدام المقاييس لقياس كل من عبء العمل، وجودة حياة الممرضين، والمرونة. توصّلت النتائج إلى ارتباط عبء العمل سلبًا بالمرونة، وجودة حياة الممرضين، في حين ارتبطت المرونة إيجابًا بجودة حياة الممرضين، إلى جانب توسط المرونة للعلاقة بين عبء العمل وجودة حياة الممرضين.

المحور الثاني: الدِّراسات التي تناولت الصَّلابة النَّفسية:

هدفت دراسة (علي، 2019) إلى التَّعرُّف على العلاقة بين الصَّلابة النَّفسية وبين كل من ضغوط العمل وأساليب مواجهة الضغوط لدى عيّنة من المُمرِّضات، إلى جانب الكشف عن الفروق في الصَّلابة، وضغوط العمل، وأساليب مواجهة الضغوط وفقًا لمتغيرات (العمر، والمؤهل، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، نوع المستشفى، ونوع القسم). وتمّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. وشارك (200) مُمرِّضة من كل من مستشفى عين شمس التخصصي، وعين شمس الجامعي. وتمّ قياس ضغوط التَّمريض الموسع، والصَّلابة النَّفسية، وعمليات تحمل الضغوط، والبيانات الشخصية. ومن النتائج التي توصّلت إليها الدِّراسة وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة بين الصَّلابة النَّفسية وضغوط عمل التَّمريض. فيما

(2) التَّحكُّم: يتمثل في "اعتقاد الفرد بأن التأثير يمكن أن يحدث" (Georgoulas-sherry, 2022, 28). فيما تعرفه السايح وآخرون (2021) بأنه "تقدير الفرد للأحداث وشعوره بالقدرة على السيطرة عليها وإحداث تغيير فيها واتخاذ القرارات المناسبة" (ص.116).

(3) التَّحدِّي: يتمثل التَّحدِّي في اعتقاد الفرد أن التغيير والتنوع أمر مهم للاستمرار في النمو، يدفعه للمبادرة وخوض تجارب جديدة، والتعلم ممّا يمر به من خبرات إيجابية وسلبية، يزيد من خلالها معرفته لمصادره النَّفسية والاجتماعية، التي تُمكنه من الاستجابة بفاعليّة لمتطلّبات بيئته (إسماعيل، 2019، بحري، 2019؛ مخيمر، 1996؛ Bartone et al., Georgoulas-sherry, 2022 (2013).

الدِّراسات السَّابقة

سيتمُّ تناول الدِّراسات السابقة تحت ثلاثة محاور، يتمثل المحور الأول في الدِّراسات التي تناولت عبء العمل، والمحور الثاني فيتعلق بالصَّلابة النَّفسية، أما المحور الثالث والأخير فيتمثل في الدِّراسات التي تناولت العلاقة بين عبء العمل والصَّلابة النَّفسية.

المحور الأوّل: الدِّراسات التي تناولت عبء العمل:

هدفت دراسة (بن شريك وعبد الرحمن، 2018) إلى البحث في تأثير عبء العمل على الصحة النَّفسية للمُمرِّضين من خلال التَّحقُّق من كفاءة نموذج مقترح. بلغ المشاركون (150) مُمرِّضًا بالقطاع الصحي لولاية الجلفة، حيث اعتمدا على برنامجي "WISN" و"صن" لتقييم مستويات عبء العمل والصحة النَّفسية على التوالي. وأثبتت النتائج استفاء النموذج المقترح لشروط حسن المطابقة مع وجود مُستوى مرتفع لعبء العمل ومُستوى منخفض للصحة النَّفسية. فيما هدفت دراسة (الأحسن، 2017) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين عبء العمل ومُستوى التوافق

المالية، وعبء العمل الزائد، والجمود الإداري، والاستغراق الوظيفي، والاحتراق، وضعف الصحة، والرضا عن الحياة، والصّلاية، والتحكّم الخارج عن السيطرة، والعجز. وتوصّلت أهم النتائج إلى ارتباط عبء العمل الزائد سلبًا بأبعاد الصّلاية النفسيّة (الالتزام - التحكّم - التّحدّي). في حين هدفت دراسة فونغسونثورن وشاروينسوكومونغكول (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2022) إلى البحث عن تأثير اليقظة الذهنية على الإجهاد الانفعالي لدى الموظفين الذين يعملون في الجامعات الدولية الخاصة في تايلاند المتأثرة بكوفيد - 19، إلى جانب التعرف على دور الصّلاية النفسيّة كوسيط بين اليقظة الذهنية والإجهاد الانفعالي، وعبء العمل كمتغير معدل بين الصّلاية النفسيّة والإجهاد الانفعالي. تمّ استخدام المنهج الارتباطي، وتحليل الانحدار البسيط، والنمذجة البنائية للعلاقات. بلغ المشاركون (300) موظف من جامعتين. تم استخدام الاستبيانات لقياس متغيرات الدّراسة. أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين عبء العمل والصّلاية النفسيّة، وأن عبء العمل يخفف من الارتباط بين الصّلاية النفسيّة والإجهاد الانفعالي بشكل إيجابي، وأن الارتباط السلبي بين الصّلاية النفسيّة والإجهاد الانفعالي كان موجودًا فقط لدى الموظفين الذين لديهم عبء عمل خفيف، في حين لم يكن للصّلاية النفسيّة علاقة سلبية بالإجهاد الانفعالي لدى الموظفين الذين لديهم عبء عمل ثقيل.

التعقيب على الدّراسات السّابقة

من خلال استعراض الدّراسات السّابقة نجد أن هناك اختلافًا حول علاقة الضغوط بالصّلاية النفسيّة، ما بين سلبية كدراسة (علي، 2019)، وعدم وجود علاقة كدراسة (سبع، 2023)، أما فيما يتعلق بعلاقة عبء العمل تحديدًا بالدرجة الكلية للصّلاية النفسيّة فقد كانت النتائج متباينة ما بين عكسيّة كدراسة (Garrosa et al., 2008)، وطردية كدراسة

هدفت دراسة (سبع، 2023) إلى قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد ضغوط العمل (غموض الدور - صراع الدور - عبء الدور) على الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي - الاستمراري - المعيارية) عبر توسيط الصّلاية النفسيّة بأبعاده (تحمل المسؤولية - التحكّم - التّحدّي) على العاملين في البنوك التجارية العامة بمحافظة الدقهلية. وتمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وشارك في الدّراسة (321) عاملاً. وتمّ الاعتماد على الاستبيانات لقياس متغيرات الدّراسة. ومن النتائج التي توصّلت إليها الدّراسة عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية بين ضغوط العمل والصّلاية النفسيّة. في حين كان لعبء الدور تأثير معنوي إيجابي على تحمل المسؤولية والتّحدّي.

المحور الثّالث: الدّراسات التي تناولت العلاقة بين عبء العمل والصّلاية النفسيّة:

هدفت دراسة جاروزا وآخرون (Garrosa et al., 2008) إلى اقتراح نموذج للتنبؤ بالاحتراق لدى المُمرّضين. وتمّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بالإضافة إلى تحليل الانحدار المتعدد. وبلغ المشاركون (473) مُمرّضًا ومُمرّضة من ثلاثة مستشفيات عامة في مدريد (إسبانيا). وتم قياس الاحتراق، وضغوط العمل، والصّلاية النفسيّة، بالإضافة إلى البيانات الديموغرافية. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسيّة بين عبء العمل والدرجة الكلية للصّلاية النفسيّة وبعدي (الالتزام، التحكّم)، مع عدم وجود علاقة مع بعد (التّحدّي). أما دراسة كورسو دي زونيغا وآخرون (Corso-de-zuniga et al., 2020) فقد اهتمت بالتعرّف على دور الموارد الشخصيّة، وعوامل ضعف الشخصيّة في العمل، ضمن نموذج مُتطلّبات وموارد الوظيفة (JD-R) على النتائج الفردية للمعلمين. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بالإضافة إلى النمذجة البنائية للعلاقات. وبلغ المشاركون (430) معلمًا ومعلمة في المدارس الخاصة في البيرو. وتمّ قياس الإشراف، والموارد

(1) **عبء العمل:** قام فان فيلدهوفن وميجمان (Van Veldhoven & Meijman, 1994) بإعداد مقياس مكون من (11) فقرة، والذي يهدف إلى التعرف على كمية العمل المكلف بها العامل أو المتوقعة منه في فترة زمنية محددة. تتراوح الإجابة عن جميع بنود المقياس بين (1) نادراً، (2) أحياناً، (3) غالباً، و(4) دائماً، ما عدا البنود العكسية، والمتمثلة في الفقرة (6، 8)، حيث تأخذ (4) نادراً، و(3) أحياناً، (2) غالباً، و(1) دائماً. قامت الباحثة بترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، والتحقق من الترجمة من قبل مختصين في علم النفس، والتمكين من اللغة الإنجليزية. كما تم عمل ترجمة عكسية للمقياس (Back to back translation)، والذي أظهر تطابقاً كبيراً فيما بينهما. تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (92) مُمَرِّضًا ومُمَرِّضة سَعُودِيَّين²، من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس على البيئة المحلية.

الخصائص السيكومترية لمقياس عبء العمل:
صدق المُحَكِّمين: تم عرض المقياس على (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم النفس في جامعة الملك سعود، وقد تم الأخذ بمقترحاتهم حول صياغة العبارات، لتكون أكثر وضوحاً لمجتمع الدراسة.
الانساق الداخلي: لحساب الانساق الداخلي لمقياس عبء العمل تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح بالجدول.

(Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2022)، مع عدم وجود دراسات عربية، أما ما يتعلق بعلاقة عبء العمل بأبعاد الصلابة النفسية فقد أظهرت دراسة (Garrosa et al., 2008) علاقة عكسية مع بعدي (الالتزام- التَّحَكُّم) فيما لم تكن العلاقة دالة مع بعد (التَّحَدِّي)، أما دراسة (Corso-de-zuniga et al., 2020) فقد وجدت علاقة عكسية بين عبء العمل الزائد، وجميع أبعاد الصلابة النفسية، في حين وجدت دراسة (سبع، 2023) تأثير إيجابي لعبء الدور على تحمل المسؤولية والتَّحَدِّي، ونتيجة لتباين النتائج، وقتلتها، وجدت الباحثتان أهمية القيام بالدراسة في البيئة المحلية للكشف عن طبيعة العلاقة بين عبء العمل والدرجة الكلية للصلابة النفسية، وأبعادها الثلاث (الالتزام - التَّحَكُّم - التَّحَدِّي).

إجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة: انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، فقد تم استخدام المنهج الارتباطي.

ثانياً: مجتمع الدراسة والمشاركون: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المُمَرِّضين والمُمَرِّضات السعوديين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، البالغ عددهم (8306)، منهم (3373) مُمَرِّضًا، و(4933) مُمَرِّضة (الكتاب السنوي الإحصائي لوزارة الصحة، 2021). وشارك بالدراسة (157) مُمَرِّضًا ومُمَرِّضة سَعُودِيَّة، منهم (31) مُمَرِّضًا، و(126) مُمَرِّضة¹. وتم استخدام العينة المتيسرة (المتاحة) من مجتمع الدراسة، حيث تم التطبيق ورقياً على المشاركين.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

² - شكر وتقدير للمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة الملك سعود، والمراكز الصحية التابعة للتجمع الصحي الثاني.

¹ - شكر وتقدير للتجمع الصحي الأول ممثلاً في مدينة الملك سعود الطبية، ومستشفى الإيمان العام، والتجمع الصحي الثاني ممثلاً في مدينة الملك فهد الطبية.

جدول (1) حساب الاتِّساق الدَّاخلي بين الدرجة الكلية لمقياس عبء العمل ودرجة كل مُفردة

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.591**	دال 0.01	7	.566**	دال 0.01
2	.600**	دال 0.01	8	.283**	دال 0.01
3	.676**	دال 0.01	9	.641**	دال 0.01
4	.720**	دال 0.01	10	.711**	دال 0.01
5	.579**	دال 0.01	11	.623**	دال 0.01
6	.472**	دال 0.01			

يُتَّضح من الجدول أن جميع قيم مُعاملات ارتباط فقرات مقياس عبء العمل بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.283) و(0.720)، وجميعها قيم دالَّة عند مُستوى (0.01). ثبات ألفا كرونباخ: للتحقق من الثبات تمَّ استخدام مُعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث بلغت قيمته (0.810)، ممَّا يشير إلى أن قيمة ثبات المقياس ملائمة للدراسة الحالية.

(2) الصَّلاية النَّفسية: قام هيستاد وآخرون (Hystad et al., 2010)، بإعداد مقياس مكون من (15) فقرة، والذي يهدف إلى التَّعرُّف على مدى امتلاك الفرد للالتزام والتَّحكُّم والتَّحدِّي والمكونة للصَّلاية النَّفسية. يتكون المقياس من (3) أبعاد، وهي كالتالي: بعد الالتزام، والمكون من (5) فقرات والمتمثلة في البند رقم (1، 4، 7، 10، 13). وبعد التَّحكُّم، والمكون من (5) فقرات، والمتمثلة في البند رقم (2، 6، 8، 12، 15). وبعد التَّحدِّي، والمكون من (5) فقرات، والمتمثلة في البند رقم (3، 5، 9، 11، 14). تتراوح الإجابة عن جميع بنود المقياس بين (3) صحيح إلى حد كبير، و(2) صحيح، و (1) غير صحيح، و(صفر) غير صحيح إلى حد كبير، ما عدا البنود العكسية، والمتمثلة في الفقرة (3، 4، 8، 11،

الخصائص السيكومترية لمقياس الصَّلاية النَّفسية: صدق المُحكِّمين: تمَّ عرض المقياس على (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم النفس في جامعة الملك سعود، وقد تمَّ الأخذ بمقترحاتهم حول صياغة العبارات، لتكون أكثر وضوحًا لمجتمع الدِّراسة. الاتِّساق الدَّاخلي: لحساب الاتِّساق الدَّاخلي لمقياس الصَّلاية النَّفسية تمَّ حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح بالجدول.

جدول رقم (2) حساب الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية ودرجة كل مُفردة

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.504**	دال 0.01	9	.486**	دال 0.01
2	.590**	دال 0.01	10	.573**	دال 0.01
3	.323**	دال 0.01	11	.360**	دال 0.01
4	.568**	دال 0.01	12	.356**	دال 0.01
5	.475**	دال 0.01	13	.649**	دال 0.01
6	.351**	دال 0.01	14	.358**	دال 0.01
7	.602**	دال 0.01	15	.272*	دال 0.05
8	.442**	دال 0.01			

كما تمَّ حساب علاقة الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل بعد من أبعاد الصلابة النفسية مع الدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح بالجدول

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الصلابة النفسية بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.272) و(0.649)، وجميعها قيم دالة عند مستوى (0.01)، عدا الفقرة (15) كانت دالة عند مستوى (0.05).

جدول رقم (3) حساب الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية ودرجة كل بعد

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الالتزام	.826**	دال 0.01
التحكُّم	.650**	دال 0.01
التحدي	.667**	دال 0.01

نتائج البحث ومناقشته:
سيتمُّ استعراض نتائج الدِّراسة الحالية، بناءً على النتائج الإحصائية، ومن ثم تفسير نتائجها، وعرض أهم توصيات الدِّراسة.
السؤال الأوَّل: هل توجد علاقة بين عبء العمل والدرجة الكلية للصلابة النفسية لدى المُمرِّضين؟
للإجابة عن سؤال الدِّراسة قمنا باستخدام مُعامل الارتباط بيرسون، وتمَّ عرض النتائج في الجدول (4).

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الصلابة النفسية بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.650) و(0.826)، وجميعها قيم دالة عند مستوى (0.01).
ثبات ألفا كرونباخ: للتحقق من الثبات تمَّ استخدام مُعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث بلغت قيمته (0.734)، ممَّا يشير إلى أن قيمة ثبات المقياس ملائم للاستخدام في الدِّراسة الحالية.

جدول (4): مُعامل الارتباط بين عبء العمل والدرجة الكلية للصَّلاية النَّفسية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط
دال 01.	-.293-**

إعادة صياغة المواقف العصبية ومُتطلِّبات العمل، ممَّا يؤدي بهم إلى تقييم أكثر تفاوتًا وتحديًا، وبالتالي يعتمدون على استراتيجيات مواجهة أكثر فاعليَّة، تركز على المشكلة بدلًا من التركيز على نهج التجنب" (Mazzetti et al., 2019, 3). كما أن "الموظفين الذين يرون أنفسهم قادرين على التأثير على مسار الأحداث، وترجمة التَّحدِّيات إلى فرص من أجل التعلم والتطوير هم أكثر عرضه للمشاركة والتحفيز في أداء مهام عملهم" (Guglielmi et al., 2018, 79). في المقابل نجد أن الأفراد من ذوي الصَّلاية النَّفسية المنخفضة يشعرون بعدم وجود معنى أو هدف لحياتهم، والرغبة في ثبات الأحداث، وعدم الارتقاء، إلى جانب توقع التهديد باستمرار، وعدم القدرة على تحمل الأثر السلبي للأحداث، كما يعتمدون إلى إستراتيجيات التجنب وعدم المواجهة (الكيلاني وآخرون، 2015).

السؤال الثاني: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل وبعد الالتزام كأحد أبعاد الصَّلاية النَّفسية؟
للإجابة عن سؤال الدِّراسة قمنا باستخدام مُعامل الارتباط بيرسون، وتمَّ عرض التَّنائج في الجدول (5).

جدول (5): مُعامل الارتباط بين عبء العمل وبعد الالتزام

مستوى الدلالة	معامل الارتباط
دال 01.	-.258-**

تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج (Garrosa et al., 2008)، و (Corso-de-zuniga et al., 2020). وتفسر

يتضح من الجدول وجود علاقة عكسية بين عبء العمل والصَّلاية النَّفسية عند مُستوى دلالة (01). وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج (Garrosa et al., 2008)، في حين تختلف مع نتائج دراسة (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2022)، وقد يرجع ذلك لاختلاف طبيعة العينة، والظروف التي أجريت فيها الدِّراسة. وتفسر الباحثان تلك النتيجة في ضوء إطار التَّحدِّي - العائق القائم على نظرية التقييم الذهني، حيث إن تعامل الفرد مع مُتطلِّبات بيئته يتم من خلال التقييمات الذهنية التي يقوم بها، وما ينتج عنها من إدراكات، تتأثر بما يمتلكه من سمات شخصية كالصَّلاية النَّفسية تؤثر في طريقة إدراكه وتعامله. فعندما يعتقد الممرِّض والممرِّضة بأهمية ومعنى العمل الذي يقومون به، يستشعرون ضرورة الالتزام به لتقديم الأفضل، ويعتقد أن المهام المتغيرة والمتنوعة تثير التَّحدِّي وتدفعه للتعلم والارتقاء، وأن بإمكانه التَّحكُّم في مهام عمله، والسيطرة عليها من خلال إمكاناته الذاتية، يدفعه للتعامل الأمثل، وتكون تلك الاعتقادات في مجملها الدرجة الكلية للصَّلاية النَّفسية، والتي كلما ارتفعت انخفض معها عبء العمل، والعكس صحيح، حيث إن "الأفراد من ذوي الصَّلاية المرتفعة يميلون إلى

يتضح من الجدول وجود علاقة عكسية بين عبء العمل وبعد الالتزام عند مُستوى دلالة (01). وتتفق

بما يجعله أكثر حماسًا (Bartone et al., 2013; Khaleghkhah et al., 2017).

السؤال الثالث: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل وبعد التَّحكُّم كأحد أبعاد الصَّلابة النَّفسِيَّة؟
للإجابة عن سؤال الدِّراسة قمنا باستخدام مُعامل الارتباط بيرسون، وتمَّ عرض النَّتائج في الجدول (6).

جدول (6): مُعامل الارتباط بين عبء العمل وبعد التَّحكُّم

مستوى الدلالة	معامل الارتباط
دال 05.	-.163*

اعتقاده بأنه قادر على الاستجابة بشكل جيد، والتأثير في النَّتائج، بصرف النظر عن الظروف المتغيرة، كما أن لديه المسؤولية لتحمل عمله، والتصرف باستقلال (Bartone et al., 2013; Khaleghkhah et al., 2017).
السؤال الرَّابع: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين عبء العمل وبعد التَّحديِّ كأحد أبعاد الصَّلابة النَّفسِيَّة؟
للإجابة عن سؤال الدِّراسة قمنا باستخدام مُعامل الارتباط بيرسون، وتمَّ عرض النَّتائج في الجدول (7).

جدول (7): مُعامل الارتباط بين عبء العمل وبعد التَّحديِّ

مستوى الدلالة	معامل الارتباط
دال 01.	-.219**

تجعلهم يقبلون بها للتعليم والنمو وتحقيق الذات، مما يخفف معه عبء العمل الواقع عليهم. فالنَّحديِّ يعني الحدائة وقبول التغيير في الحياة والميل للتنوع، ورؤية الظروف كفرص للتعليم، فنجد أن الفرد عالي التَّحديِّ مستعد لمواجهة التَّحديِّات في بيئة عمله، مما يجعله يؤدي مهام عمله بحماس (Bartone et al., 2013; Khaleghkhah et al., 2017).

الباحثان تلك النتيجة في ضوء النظريَّة الوجودية، وهو أن المرضى كلما اعتقدوا بمعنى العمل الذي يقومون به، وما مدى انعكاسه على حياة الآخرين، كلما جعلهم أكثر التزامًا بالقيام بالمهام الواقعة عليهم، مما يخفف معه عبء العمل لديهم، حيث يميل الفرد عالي الالتزام إلى رؤية الأحداث على أنها مثيرية وذات معنى، مما يجعله أكثر انتباهًا لما يدور من حوله، إلى جانب إدراكه للجوانب المختلفة من المواقف، وبدائل الاستجابة الممكنة، إلى جانب ثقته بقدرته على تغيير بيئة عمله،

يتضح من الجدول وجود علاقة عكسيَّة بين عبء العمل وبعد التَّحكُّم عند مُستوى دلالة (05). وتتَّفَق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج (Garrosa et al., 2008) و (Corso-de-zuniga et al., 2020). وتفسر الباحثان تلك النتيجة في أن اعتقاد المرضى بإمكانية التَّحكُّم في الأحداث، يجعلهم أكثر مبادرة للقيام بأعمالهم، ومحاولة السيطرة عليها، وإحداث التأثير فيها، مما يؤدي إلى انخفاض عبء العمل الواقع عليهم. حيث يميل الفرد عالي التَّحكُّم إلى الاعتقاد بأنه قادر على التأثير في الأحداث وإدارتها بفاعلية، وذلك من خلال

يتضح من الجدول وجود علاقة عكسيَّة بين عبء العمل وبعد التَّحديِّ عند مُستوى دلالة (01). تختلف تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج (Garrosa et al., 2008) و (سبع، 2023)، فيما تتفق مع دراسة (Corso-de-zuniga et al., 2020). وتفسر الباحثان تلك النتيجة في إطار التَّحديِّ - العائق، وهو أن اعتقاد المرضى بأن المهام التي يقومون تثير فيهم التَّحديِّ

بلوم، محمد. وحنصالي، مريامة (2013). المقاربة النظرية لإحدى سمات الشخصية المناعية: الصلاية النفسية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (8)، 271-287.
بن شريك، عمر. وعبدالرحمان، شنيخر (2018). عبء العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى الممرضين: دراسة ميدانية بتوظيف برنامجي WISN وصن ببعض المصالح الاستشفائية في قطاع الصحة بولاية الجلفة. جامعة عمار ثليجي بالأغواط (73)، 126-146.
بوخلوه، باديس. وجعفرور، إيمان (2018). أثر ضغوط العمل على جودة الخدمة الصحية من وجهة نظر الأطباء والممرضين: دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلح بمدينة جامعة ولاية الوادي. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (13)، 248-267.

<https://doi.org/10.35156/1193-000-013-018>

تايلور، شيلي. ترجمة: وسام بريك، وفوزي طعيمة (2013). علم النفس الصحي. (ط2) دار الحامد للنشر والتوزيع.

حمداش، نوال (2004). قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني. مجلة العلوم الإنسانية، (21)، 17-39.

<https://doi.org/10.34174/0079-000-021-002>

الدسوقي، طارق نبيل (2021). إدارة الضغوط ومعادلة التوترات. تزويد ناشرون وموزعون.

السايج، شيماء. ومصطفي، هدى. وشوكت، عواطف (2021). علاقة الصلاية النفسية بجودة الحياة لدى الممرضات في المستشفيات المدنية والعسكرية. مجلة بحوث، (1) ج 5، 111-135.

سبع، سنية (2023). الصلاية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي "دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمحافظة الدقهلية". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 4 (1)، 3، 459-496.

سهيلة، عازم (2017). مصادر الضغط المهني لدى الممرضات دراسة ميدانية ببعض مستشفيات مدينة الجزائر العاصمة. مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط، (57)، 49-40. <https://doi.org/10.34118/0136-000-49-40>

057-004

الشمري، عادل (2024). العلاقة بين جائحة كورونا والاحتراق الوظيفي لدى الأطباء والممرضين بوزارة الصحة (دراسة مطبقة على العاملين بمستشفى الملك خالد العام بمحافظة حضر الباطن). [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القصيم.

وعليه نُوصي بأهمية الاهتمام بظاهرة عبء العمل لدى العاملين في التمريض، لكونه جزءًا من طبيعة مهنتهم، مما يتطلب ملاحظته، والعمل على تحقيق التوازن من قبل القائمين عليهم ليكون في نظرهم متطلبًا تحديًا، وليس عائقًا، إلى جانب تطوير العوامل الشخصية كالصلاية النفسية عن طريق البرامج الإرشادية لما لها من قدرة على التأثير على عمليتي التقييم والمواجهة والتكيف مع المواقف الجديدة والمتنوعة، إلى جانب توسيع دائرة البحث حول المصادر التنظيمية المؤثرة في عبء العمل، والبحث عن علاقته بعوامل شخصية أخرى كالمرونة، والشخصية الاستباقية، إلى جانب دراسة النتائج التنظيمية والصحية المترتبة عليه.

المراجع العربية

أبو حماد، ناصر الدين (2017). المهارات الحياتية: الشخصية الاجتماعية. المعرفية (ط1). دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الأحسن، حمزة (2017). عبء العمل وعلاقته بمستوى التوافق المهني: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو. مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، (17)، 128-145.

<http://doi.org/10.12816/005008>

إسماعيل، إبراهيم (2019). التفكير البنائي والصلاية النفسية كمنبئات للدفاع للإنجاز لدى المعلمات في ضوء الخبرة المهنية. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، 43 (1)، 14-90. <http://doi.org/10.21608/JFEPS.2019.78140>

إسماعيل، عمار. وطه، منى (2023). الصلاية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وجودة الحياة النفسية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، 10 (2)، 335-404.

بحري، منى يونس (2019). السايكولوجية الإيجابية (مسارات). دار صفاء للنشر والتوزيع.

بسيوسو، شفا سالم. وشكر، ليلى حسام. والعجري، دينا (2022). نموذج متطلبات - موارد الوظيفة: استعراض وتقييم للأدبيات. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 19 (1)، 244-276.

<https://doi.org/10.36394/jhss/19/1/11>

- الطاهر، الطاهر محمد (2016). الصلابة النفسية. مجلة كلية
دلتا العلوم والتكنولوجيا، (4)، 111-146.
- الطريبي، عبدالرحمن (1994). الضغط النفسي مفهومه.
تشخيصه. طرق علاجه ومقاومته.
- عامر، طارق. والمصري، إيهاب (2017). الضغوط المهنية
وضغوط العمل. مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.
- عبد الله، حسن (2006). ضغوط العمل: مصادرها ومسبباتها،
نتائجها وأثارها. ضغوط العمل والصراعات وورش عمل
التعامل مع ضغوط العمل. 1-24. المنظمة العربية للتنمية
الإدارية.
- عبد الله، يزيد (2012). أثر ضغوط العمل على التكيف الوظيفي
لدى الأفراد في مستشفى الجامعة الأردنية. الثقافة
والتنمية، 12 (56)، 2-47.
- عرفان، أسماء (2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين
النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض
المتغيرات الديموغرافية. المجلة المصرية للدراسات
النفسية، 31 (110)، 112-164.
- علي، داليا (2019). الصلابة النفسية وعلاقتها بكل من ضغوط
العمل وأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من
المرمضات دراسة ارتباطية مقارنة. [رسالة دكتوراه غير
منشورة]. جامعة عين شمس.
- العلي، طلال. والمشعان، عويد (2016). علم النفس الاجتماعي.
دار الفكر ناشرون وموزعون.
- عليجات، خالد (2011). ضغوط العمل وأثرها على الأداء. دار
الخليج.
- عليوي، إلهام (2020). دور المناخ التنظيمي في تقليص ضغوط
العمل. دار المناهج للنشر والتوزيع.
- عمر، عبد المنعم (2023). الصلابة النفسية والرضا الوظيفي
ودافعية البحث العلمي لدى عينة من أعضاء هيئة
التدريس بجامعة الأزهر. مجلة التربية، 3 (198)، 115-
174.
- العززي، فلاح (1437). علم النفس الاجتماعي.
- القرني، علي. والأمين، طارق (2018). التوازن بين أداء المورد
البشري وعملية توظيف الوظائف "السعودية": دراسة حالة:
عملية توظيف الأطباء والممرضين في المناطق الصحية
بالمملكة العربية السعودية. معهد الإدارة العامة، 59
(2)، 275-322.
- القرني، محمد. وقطان، أميرة (2021). العوامل المؤثرة على
ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله
الطبية بمكة المكرمة. المجلة العلمية للبحوث التجارية، 8
(2)، 33-62.
- الكتاب الإحصائي السنوي (2021). وزارة الصحة.
Moh.gov.sa/Ministry/book/Documents/1statistic
al-Yearbook-2021
- الكيلاي، خلود. والحسيني، حسين. وزيدان، أكرم (2015).
الصلابة النفسية. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة
المبكرة، 1 (3)، 298-319.
- محمد، أمال (2023). علم النفس الإيجابي السعادة رؤية تربوية
معاصرة. المتحددة للنشر والتوزيع.
- مخيمر، عماد محمد (1996). إدراك القبول /الرفض الوالدي
وعلاقته بالصلابة النفسية لطلاب الجامعة. دراسات
نفسية. رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية، 6 (2)،
275-299.
- المشعان، عويد (2004). الضغوط النفسية النماذج التطبيقية،
ومهارات المواجهة من أجل النجاح. مكتبة دار العروبة
للنشر والتوزيع.
- مقراش، فوزية. والضمور، فيروز (2019). أثر ضغوط العمل على
الرضا الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية
العمومية لولاية جيجل. مجلة جامعة الحسين بن طلال
للبحوث، 5 (1)، 119-138.
<https://doi.org/10.36621/0397-005-001-006>
- النجار، عائشة (2021). مصادر ضغوط العمل لدى الممرضات
العاملات في بعض المستشفيات العامة بمدينة بنغازي.
مجلة المنارة العلمية، (2)، 1-18.
<https://doi.org/10.37376/2400-000-002-001>
- نور الدين، كياشي. آدم، رفيدة (2016). أثر ضغوط العمل على
أداء الممرضات بالتطبيق على مستشفى الأبيض التعليمي.
مجلة كلية التجارة العلمية، (3)، 183-214.
- Alqarni, Ali, AlAman, Tareq. (2018). The balance
between performance of human resources and
the replacement of non-Saudi positions
(Saudization): A case study replacement of
non-Saudi physicians and nurses in the Saudi
health regions. *Public Administration*, 59 (2),
275-322.
- Alsayh, Shima, Shawkat, Awatef, Mohamed,
Hoda. (2021). Relation between psychological
hardness and quality of life among nurses in
civilian and military hospitals. *Research
Journal*, (1) 5, 111-135.
- Alshamri, Adel. (2024). *The relationship between
covid-19 pandemic and job burnout for
doctors and nurses in the Ministry of health (A
study applied to workers at king Khalid
general hospital in Hafar Al-Batin
Governorate)*. [Master's thesis]. Qassim
University.
- Azam, Sohaila. (2017). Sources of professional
pressure among nurses: A filed study in some

- members at Al-Azhar university. *Journal of Education*, 3 (198), 115-174.
- Sabia, Sania. (2023). Work stress as a mediating variable in the relationship between psychological solidity and organizational commitment "An applied study on the employees of public commercial banks in Dakahlia Governorate". *Scientific Journal for Financial and commercial Studies and research*, 4 (1), 3, 459-496.
- المراجع الإنجليزيّة
- Alomani, Q. (2016). *The mediating role of emotional exhaustion and work engagement on the relationship between job demands-resources and nurses' anxiety, turnover intention, and happiness in Saudi public hospitals*. [PhD thesis]. Brunel university London.
- Antwi, C., Fan, C., Aboagye, M., Brobbey, P., Jababu, Y., Affum-Osei, E., & Avornyo, P. (2019). Job demand stressors and employees' creativity: A within-person approach to dealing with hindrance and challenge stressors at the airport environment. *The Service Industries Journal*, 39 (3-4), 250-278. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1520220>
- Bartone, P., Kelly, D., & Matthews, M. (2013). Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: A prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*, 21 (2), 200 – 210. <https://www.researchgate.net/publication/256063679>
- Broeck, A. V. d., Vansteenkiste, M., Witte, H. D., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22 (3), 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Broeck, A., Cuyper, N., Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Corso-de-zuniga, S., Moreno-Jimenez, B., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L., & Carmona-Cobo, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability at work: An application of job demands-resources model among teachers at private schools in peru. *Current Psychology*, 39, 325-336. <https://doi.org/10.1007/s12144-01709766-6>
- Crawford, E., Lepine, J., & Rich, B. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical hospitals in the city of Algiers. *Universite Amar Telidji-Laghout*, (57), 40-49.
- Bencherik, Omar, Abdulrahman, Shenikher. (2018). Workload and its relationship to mental health among nurses: A field study on the recruitment of WISN and sun programs with some hospital interests in the health sector in the state of djelfa. *Universite Amar Telidji-Laghout*, (73), 126-146.
- Boukheloua, Badis, Jaafour, Iman. (2018). Impact of work pressure on quality of health service from the point of view of doctors and nurses: Applied study in the public hospital saad dahlab in djamaa w. eloued. *Algerian Business Performance Review*, (13), 248-267.
- Eali, Dalia. (2019). *Hardiness and its relation to both of work stress and methods of coping in a sample of nurses*. [PhD thesis]. Ain shams University.
- El-Ahsan, Hamza (2017). Workload and its relationship to the level of professional compatibility: A field study at the national foundation for electromechanical industries (ENIEM) in tizi ouzou. *Review of Historical and Social Studies*, (17), 128-145.
- Elnajjar, Aisha. (2021). The sources of work stress among nurses working in public hospitals in Benghazi. *Almanara Scientific Journal*, (2), 1-18.
- Erfan, Asmaa. (2021). Work engagement and its relationship with psychological empowerment and teacher job satisfaction considering some demographic variables. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 31 (110), 111-164.
- Ismail, Ammar, Taha, Mona. (2023). Psychological hardness as a mediator variable in the relationship between the big five personality traits and psychological well-being. *Scientific Journal of Business Research*, 10 (2), 335-404.
- Ismail, Ibrahim. (2019). Constructive thinking and psychological hardiness as predictors of achievement motivation for female teachers in light of professional experience. *Journal of the College of Education in Psychological Sciences*, 43 (1), 14-90.
- Mekkrache, Fouzia, Aldumur, Fairuz. (2019). The impact of work stress on job satisfaction: A case study of the public hospital institution in jijel province. *Al-Hussein Bin Talal University Journal*, 5 (1), 119-138.
- Mokhamer, Imad. (1996). Perceived parental acceptance rejection and psychological hardiness among college students. *The Egyptian Psychologists Association (EPA)*, 6 (2), 275-299.
- Omar, Abdelmoneem. (2023). Psychological resilience, job satisfaction, and scientific research motivation among a sample of faculty

- Kim, M., & Beehr, T. (2017). Challenge and hindrance demands lead to employees health and behaviours through intrinsic motivation. *WILEY*, 34, 367-378. <https://doi.org/10.1002/smi.2796nal>
- Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality Social Psychology*, 37 (1), 1-11
- Lepine, M. A. (2022). The challenge-Hindrance stressor framework: An integrative conceptual review and path forward. *Group & Organization Management*, 47 (2), 223-254. <https://doi.org/10.1177/10596011221079970>
- Maddi, S., Khoshaba, D., Harvey, R., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2011). The personality construct of hardiness, V: Relationships with the construction of existential meaning in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 51 (3), 369-388. <https://doi.org/10.1177/0022167810388941>
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Petruzzello, G., & Palareti, L. (2019). The harder you are, the healthier you become. May hardiness and engagement explain the relationship between leadership and employees' Health?. *Frontiers in Psychology*, 9 (2784), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02784>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouia, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted u-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73 (1), 59-93. <http://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Phungsoonthorn, T., & Charoensukmongkol, P. (2022). How does mindfulness help university employees cope with emotional exhaustion during the covid-19 crisis? The mediating role of psychological hardiness and the moderating effect of workload. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63, 449-461. <https://doi.org/10.1111/sjop.12826>
- Priyanggono, D., Putra, KR., & Hariyanti, T. (2023). Nurses' workload and quality of life in general hospitals: The mediating role of resilience. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 13 (4), 494-503. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v13i4.55772>
- Rai, A. (2017). Differential relationship of challenge and hindrance demands with employee engagement the moderating effect of job resources. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38 (9/10), 887-906. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2017-0174>
- extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95 (5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Demerouti, E., Bakker, AB., de Jonge, J., Janssen, PPM., & Schaufeli, WB. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health*, 27, (4), 279-286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Liang, Y., & Gonzalez, L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 418-427. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003>
- Georgoulas-sherry, V. (2022). Understanding the distinctions of positive constructs: Resilience, grit, and hardiness. *Journal of Leadership Studies*, 16 (2), 26 - 32. <http://doi.org/10.1002/jls.21818>
- Guglielmi, D., Galli, L., Simbula, S., & Mazzetti, G. (2018). Gain cycles in healthcare workers: the role of job resources and hardy personality. *International Journal of Workplace Health Management*, 12 (2), 71- 84. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2017-0086>
- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B., Laberg, J., & Bartone, P. T. (2010). Psychometric properties of revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 237-245. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6, 1-9. <http://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Kaiser, S., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2021). Burnout and engagement at the northernmost university in the world. *Original Research*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/21582440211031552>
- Kern, M., Heissler, C., & Zapf, D. (2021). Social job stressors can foster employee well-being: Introducing the concept of social challenge stressors. *Journal of Business and Psychology*, 36, 771 - 792. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09702-7>
- Khaleghkhah, A., babelan, A., & Karimianpour, G. (2017). Prediction of job engagement of teachers based on psychological capital and psychological hardiness. *Ciencias sociales art*, (22), 33-47.

- Van Veldhoven, M., & Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst*. Amsterdam
- Webster, J., & Adams, G. (2020). The differential role of job demands in relation to nonwork domain outcomes based on the challenge-hindrance framework. *Work & Stress*, 34 (1), 5-33.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1662855>
- Webster, J., Beehr, T., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 505-516.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal Resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress*.