



الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور

بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية

بحث مُستل من رسالة دكتوراه فى إدارة الأعمال

د. عبد الحكيم أحمد ربيع نجم
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.سارة حسن محمد عبد الحميد
باحثة دكتوراه فى إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة المنصورة

sarahhassanm999@gmail.com

د. سارة السيد عبد الله الدرينى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة المنصورة

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة- جامعة دمياط

المجلد السادس - العدد الثاني - الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٥

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عبد الحميد، سارة حسن محمد؛ نجم، عبد الحكيم أحمد ربيع؛ الدرينى، سارة السيد عبد الله (٢٠٢٥). الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٦(٢)، ٣-٢٣١-٢٧٤.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg>

الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة

بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور

بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية

أسارة حسن محمد عبد الحميد؛ د. عبد الحكيم أحمد ربيع نجم؛ د. سارة السيد عبد الله الدريني

الملخص

استهدف البحث تحديد الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية (الإستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) وأبعاد ضغوط الدور (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور) بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية ، وقد بلغ حجم العينة ٢٨٦ مفردة من هيئة التمريض بالمستشفيات محل الدراسة ، واستخدم الباحثون معامل ارتباط بيرسون لتحديد علاقة الارتباط بين متغيرات وأبعاد البحث ، وتحليل الانحدار المتعدد لمعرفة مستوى معنوية التأثيرات المباشرة بين المتغيرات ، كما تم استخدام تحليل الانحدار الهرمى أيضا لقياس الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور.

وقد توصلت نتائج البحث إلى وجود ارتباط معنوى سلبى بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور ووجود ارتباط معنوى إيجابى بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية المتمثلة فى (الاستباقية والمرونة) وصراع الدور ، بينما لا يوجد ارتباط معنوى بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور ، وأيضا وجود ارتباط معنوى سلبى بين إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وغموض الدور ؛ بينما لا يوجد ارتباط معنوى بين إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وعبء الدور ، فضلا عن وجود ارتباط معنوى إيجابى بين إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وصراع الدور ، كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود تأثير معنوى سلبى لأبعاد رشاقة الموارد البشرية (الاستباقية والقدرة على التكيف) على غموض الدور ، بينما لا يوجد تأثير معنوى للمرونة على غموض الدور ، فى حين وجود تأثير معنوى إيجابى للاستباقية على صراع الدور وتأثير معنوى سلبى للقدرة على التكيف على صراع الدور ، فى حين تبين عدم وجود تأثير معنوى للمرونة على صراع الدور ، كما لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد رشاقة الموارد البشرية (الاستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) على عبء الدور ، كما توصلت النتائج إلى وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين بعض أبعاد رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور.

مصطلحات البحث : رشاقة الموارد البشرية، إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة ، ضغوط الدور .

تمهيد

تعد بيئة العمل مليئة بالضغوط المختلفة على كافة المستويات ، وأحد الضغوط التي يشعر بها الموظفون هي ضغوط الدور، وهي تلك الضغوط المتعلقة بمهام الوظيفة والتي تشكل أحد مصادر التوتر والإرهاق للموظفين ، ويمكن أن تنشأ نتيجة للانفصال بين كيفية إدراك الموظفين لأدوارهم والنجاح الذي يحققونه ، أى عندما يوجد تناقض بين توقعات الدور والإنجاز (Smith et al.,2020) ؛ ونظرا للاختلافات الملحوظة في القدرة على تحمل الضغط الناجم عن هذا التناقض ، فمن الواضح أن الضغوط تتفاوت مع كفاءة التعامل مع الإجهاد واستجابة الأفراد لها ، وقد تنتج هذه الاختلافات عن السمات الشخصية للموظف أو العمل نفسه أو الظروف والمواقف المتعلقة بالمنظمة (Akgunduz, 2015) ؛ ويواجه الموظفون الذين يتعرضون لضغوط الدور زيادة في الطلب على الموارد المعرفية والعاطفية الفردية ، حيث يتوجب عليهم بذل جهد أكبر لاستخدام استراتيجيات التأقلم المناسبة لتقليل آثار الضغوط (Sahadev et al.,2017).

ومن ناحية أخرى تعتبر رشاقة الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة على جميع مستويات المنظمة ، فبدون الرشاقة يفقد الموظفون قدرتهم على القيام باستجابات إيجابية للضغوط التنظيمية (Lee and Song,2021) ، حيث تعد الموارد البشرية الرشاقة قادرة على التعامل مع العديد من التغيرات غير المتوقعة والديناميكية في بيئة عمل غير مؤكدة ومتقلبة ومجهدة ، كما يمكنها تحديد الحلول القابلة للتطبيق بشكل استباقي ، ويمكنها التأقلم "بسرعة وسهولة" للاستفادة من الفرص الجديدة وظروف السوق ، وتزويد المنظمات بالمهارات والمعرفة الأكثر ملاءمة في الوقت المناسب ، ولذلك تعتبر الموارد البشرية أهم الأصول للمنظمة و "القيمة الخفية" للمؤسسات (Munteanu et al.,2020).

وبالتالي يشار إلى أهمية تخفيف ضغوط الدور التي قد تواجه المورد البشري وإلا فقد تحدث نتائج تنظيمية وشخصية غير مرغوبة للموظف أو للمنظمة ، حيث تمثل ضغوط الدور مقدمات مهمة لنواتج العمل مثل الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ونوايا ترك الوظيفة ؛ كما أنها تؤثر سلبا على مواقف وسلوكيات الموظفين ، مما يوضح أهمية وجود استراتيجيات وسلوكيات لتخفيف أو تقليل ضغوط الدور على الموظفين (Pullins et al.,2020).

ولقد أدركت الدراسات الخاصة بمهنة التمريض الطبيعة المرهقة لتلك المهنة بسبب التعرض لمجموعة من المواقف التي يحتمل أن تمثل ضغطا ، وتتضمن بعض الضغوطات التي تم تحديدها جوانب مزدوجة تشمل الممارسة وأنواع التفاعل العاطفي مع الزملاء الآخرين والجوانب الشخصية للرعاية التمريضية والتعامل مع المرضى المسيئين ، وهذه الضغوط لها عواقب وخيمة على الفرد مثل الضيق النفسي والأداء الضعيف والممارسة المهنية الضعيفة ، ويمكن أن تساعد سلوكيات التأقلم الفعالة على الحد من هذه الضغوط (Mitchell,2020).

وفي ضوء ما سبق يهدف البحث إلى التعرف على الدور المعدل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور وذلك بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية .

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

(١) المتغير المستقل : رشاقة الموارد البشرية :

١/١ مفهوم رشاقة الموارد البشرية :

عرف (Sherehiy, 2008) رشاقة الموارد البشرية بأنها القدرة على تغيير إمكانيات الموارد البشرية والتعليم اللاحق للموارد البشرية لتحقيق إتقان كامل للمعرفة والكفاءات ، كما أشار Ulrich and Yeung (2019) إلى أنها قدرة الأفراد والقادة على التعلم والنمو (سرعة التعلم) كقائد أو موظف ، حيث يكون لدى الأفراد الأكثر رشاقة رفاهية شخصية أعلى ويقدمون نتائج أعمال أفضل ، وعرف (Ajgaonkar et al., 2021) رشاقة الموارد البشرية بأنها " قدرة الموظفين على الاستجابة بسرعة للتغيرات في بيئة الأعمال الداخلية والخارجية والعمل بشكل استباقي فيما يتعلق بالتغيرات لاغتنام الفرص التي أصبحت متاحة بسبب التغيير " .

وسيعتمد الباحثون على تعريف (Sanatigar et al., 2017) كتعريف إجرائي لرشاقة الموارد البشرية وهي قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم التنظيمية بسرعة أكبر وبكفاءات أكثر ومرونة في مواجهة التغيرات واستجابة أكبر لاحتياجات المنظمة والعلاء، بمعنى أن تشمل رشاقة الموظفين قدرات وسلوكيات الموظفين التي تساعد على خلق مرونة أكبر داخل مؤسستهم ، وذلك لاتفاقه مع توجهات وأهداف البحث الحالي .

٢/١ أبعاد رشاقة الموارد البشرية :

اتفقت الدراسات السابقة (Pitafi and Ren, 2021 ؛ Janani & Vijayalakshmi, 2023 ؛ Evangelist- Roach, 2020 ؛ Zhu et al., 2021 ؛ AlAbood & Manakkattil, 2023 ؛ Sherehiy, 2008 ؛ Griffin and Hesketh, 2003 ؛ Sherehiy and Karwowski, 2014) على أن رشاقة الموارد البشرية تتضمن ثلاثة أبعاد تتمثل في:

١/٢/١ المرونة : تُشتق كلمة المرونة من الكلمة اللاتينية *resilire* وهي تعني العودة إلى الوراء ، لذا فإن فكرة التعامل مع النكسات والإخفاقات متأصلة في مفهوم المرونة ، ويعرّف Luthans المرونة على أنها "القدرة على التعامل مع كل من " الشدائد ، وعدم التأكد ، والصراع ، والفشل ، أو حتى الأحداث الإيجابية ، والتقدم ، والمسؤولية المتزايدة " (Rodríguez-Sánchez, 2021) ، كما أشار (Malik and Garg (2020 إلى أن المرونة هي "الميل إلى الابتعاد عن العوائق وتحفيز الموظفين على البقاء فعالين في المواقف الصعبة أو غير المتوقعة " وأن المرونة ليست سمة بل تتضمن سلوكيات وأفكار وأفعال يمكن تعلمها وتطويرها

٢/٢/١ القدرة على التكيف : عرفها (Oh et al. (2021 بأنها الاستعداد الفردي وتوافر الموارد اللازمة للتعامل مع التحولات والتطورات المهنية ، وأشار (Liu and Yu (2019 إلى أنها الاستعداد للتعامل مع المهام المتوقعة المتمثلة في التحضير لأدوار العمل والمشاركة فيها ومع التعديلات غير المتوقعة الناتجة عن التغيرات في ظروف العمل وأنها تعود بالفائدة على كل من النتائج المهنية والمؤسسية .

٣/٢/١ الاستباقية : يرى (Presbitero 2015) أنها تعنى أخذ زمام المبادرة في تحسين الظروف الحالية ، كما أنها تنطوي على تحدي الوضع الراهن بدلا من التكيف بشكل سلبي مع الظروف الحالية ، كما يُعرّف سلوك العمل الاستباقي على أنه إجراء استباقي يبدأ بذاته ، ويهدف إلى تغيير وتحسين الموقف أو الذات (Malik and Garg, 2020) ، وتأخذ الاستباقية في الاعتبار أنشطة الفرد التي لها تأثير إيجابي على بيئة العمل (Sherehiy, 2008).

٢) المتغير التابع : ضغوط الدور :

١/٢ مفهوم ضغوط الدور:

يرى (Jackson & Schuler 1985) أن ضغوط الدور تعنى إدراك الأفراد أن الموقف يمثل تهديداً محتملاً أو فعلياً (Hu and King, 2017).

كما عرف (Chen & Qi, 2022) ضغوط الدور من حيث النهج الملائم بين الشخص والبيئة ، على أنها تشير إلى حالة نفسية سلبية ناتجة عن الشخص والبيئة تعكس عدم التوازن بين متطلبات العمل وموارد العمل ، وعندما لا يكون لدى الموظفين موارد كافية للتعامل مع المطالب فإن توازنهم يتعرض للاختلال وهو ما ينتج عنه ضغوط الدور.

وسيعتمد الباحثون على تعريف (Sahadev et al. 2017) والذي يشير إلى أن ضغوط الدور هي الضغوط التي يتعرض لها الموظفون في بيئة العمل ، حيث أنه في حالة وجود ضغوط خلال عمل الموظف على مدى فترات طويلة من الزمن يترتب عليه انخفاض متزايد في قدرة الموظف على العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأداء في النهاية .

٢/٢ أبعاد ضغوط الدور:

اتفقت دراسات (Smith et al., 2020 ؛ Román et al., 2018 ؛ Akgunduz, 2015) على أن ضغوط الدور تتضمن ثلاثة أبعاد تتمثل في:

١/٢/٢ غموض الدور: عرفه (Sahadev et al. 2017) بأنه إدراك الموظفين لنقص المعلومات الواضحة والكاملة المطلوبة لأداء عملهم بشكل مناسب ، كما أشار (Hu and King 2017) إلى أن غموض الدور يحدث عندما تكون الواجبات المرتبطة بأدوار الموظفين وأي توقعات ذات صلة غير واضحة ، وقد تحاط مهام وظيفتهم أو سلطتهم الشخصية أو مسؤولياتهم من منظور مديرهم أو زملائهم في العمل بحالة من عدم الوضوح ، وقد يتعلق السبب بعدم قدرة الموظفين على فهم التعليمات و / أو المعلومات التي تطبق عند أداء واجباتهم .

٢/٢/٢ صراع الدور: ينتج صراع الأدوار عن الأدوار المتعددة المترابطة ، كما يصعب تحقيق نتائج مرضية بالتوازي مع تحقق نتيجة أخرى ، وقد يؤدي تضارب الأدوار إلى حالة من عدم التأكد بين الموظفين حول كيفية الموازنة بين مسؤوليات الأدوار المختلفة ، ويمكن أن تؤدي عدم قدرة الموظف على حل التوقعات الناشئة عن الأدوار المتضاربة إلى عدم ارتياح نفسي وردود فعل عاطفية سلبية (Hu and King, 2017) .

ويحدث صراع الدور حينما يواجه الموظفون توقعات لأدوار مختلفة ، مثل وجوب أداء دورين في وقت واحد أو عندما يؤدي أداء دور واحد إلى منع أداء الدور الآخر (Akgunduz, 2015) .

٣/٢/٢ عبء الدور: وصف (Altinay et al. (2019) عبء الدور بأنه كيفية إدراك الموظفين لحجم العمل اعتماداً على الوقت المتاح لديهم وقدرتهم الشخصية والقيود الأخرى حيث يتم تكليفهم بالمسؤوليات والأنشطة أكثر مما يمكنهم التعامل معه ، كما أشار (Akgunduz (2015 إلى أن عبء الدور يزيد عندما يصبح إنجاز الدور مستحيلاً على الفرد بسبب الوقت أو الطاقة أو الموارد .

٣ المتغير المعدل: استراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة :

اتفقت الدراسات (Tuncay ؛ Ślebarska and Flakus, 2020 ؛ Selmer and Leung, 2007 and Yildirim, 2015) على أن مفهوم التأقلم يعنى " الجهود المعرفية والسلوكية للفرد لإدارة متطلبات خارجية و / أو داخلية محددة يتم تقييمها على أنها مرهقة أو تتجاوز موارد الفرد" .

طبقاً لنموذج (Lazarus and Folkman (1984 يتبين مايلي :

- يشير التأقلم الذي يركز على المشكلة إلى سلوكيات التأقلم أو الأنشطة التي تهدف إلى تغيير الضغوط من خلال تحديد المشكلة وإيجاد الحلول وتقييمها وتنفيذها.
 - يتضمن سلوك التأقلم الذي يركز على المشكلات أفعال وإجراءات للقيام بالمهمة.
 - يهدف إلى حل المشكلة التي تسبب الضغوط .
 - تتشابه خطط التأقلم التي تركز على المشكلات مع الخطط المستخدمة لحل المشكلات ، حيث يشير حل المشكلات إلى إجراء موضوعي ومنهجي يكون مناسباً ومفيداً للموقف.
- كما أشار (Kim (2023 إلى أن استراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة تشتمل على (حل المشكلات المخطط له ، إعادة التقييم الإيجابي ، طلب الدعم) .

ثانياً: العلاقة بين متغيرات البحث وبناء الفروض والنظريات المستخدمة :

أ) العلاقة بين متغيرات البحث وبناء الفروض

١) العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور

بحثت دراسة (Salminen et al. (2019 في العلاقة بين المرونة ونوايا ترك العمل ، وتوسيع نطاق المعرفة المتعلقة بنتائج المرونة على المستوى الفردي، فقد تم اعتبار المرونة مورداً مهماً للأفراد ، مما يشير إلى أن الموظفين ذوي المرونة العالية هم أكثر قدرة على التأقلم والتعامل مع التغييرات المرهقة في بيئة عملهم .

كما أوضحت دراسة (Anser et al. (2020 أن المرونة تعطي الممرضات القدرة على السيطرة والتحكم في الإجراءات للحفاظ على أنشطتهم الروتينية بطريقة إبداعية.

كشفت دراسة (Mastriani (2021 العلاقة بين الضغوط والمرونة النفسية والسلوك الرشيق وقد توصلت الدراسة إلى وجود العلاقة التبادلية بين كل من السلوك الرشيق للموظف والمرونة النفسية والضغوط وأن المرونة النفسية والضغوط يتأثران بنسبة ٤٥٪ بمستويات الرشاقة لدى الفرد ، كما أشارت النتائج إلى أن المرونة النفسية كان لها تأثير مباشر وغير مباشر على الرشاقة لدى الفرد وأن المرونة قد قللت من الضغوط وآثارها بالإضافة إلى زيادة رشاقة الموظف .

وأشارت نتائج دراسة Varshney(2022) إلى أنه في قطاع الشركات حيث يتحمل الموظفون الذين يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة النفسية السلبية أعباء وظيفية أكبر ويكونوا أكثر تحكماً في محيطهم ، وأن الأفراد ينظمون الأداء من خلال تطوير سمات شخصية إيجابية تحديداً مفهوم الذات الإيجابي وتطوير قدرات المرونة من أجل تحقيق أداء أفضل للموظفين .

وقد أوضحت دراسة Westman et al.(2004) كيفية تطبيق نظرية الحفاظ على الموارد (COR) للعمل والضغط في المنظمة ، حيث جذبت نظرية COR اهتماماً متزايداً بالدراسات التنظيمية وأن نظرية الضغط والتحفيز التي تحدد مدى تأثير الأفراد والمنظمات بالظروف العصبية وضغوط العمل ، ونوعية تلك الظروف والضغط التي من المحتمل أن تحدث ، وكيفية تصرف الأفراد والمنظمات من أجل حشد مواردهم وحمايتهم ، حيث أشارت الدراسة إلى أن الدراسات الفردية والتحليلات الوصفية وجدت أن نظرية COR هي نموذج توضيحي رئيسي لفهم عملية الضغط في العمل ، وقد تم تفصيل تطبيقات نظرية COR للضغط والراحة والتدخل الوقائي ، وقد أظهرت الدراسة أن فقدان الموارد هو عنصر حاسم في عملية الضغط في المنظمات وأن الحد من فقدان الموارد هو مفتاح للوقاية الناجحة والتدخل بعد الضغط .

كما دعمت نتائج دراسة Chen et al.(2020) بقوة فكرة أن العديد من الموظفين الذين يوازنون بين العمل مع رعاية الأطفال و / أو مسؤوليات رعاية المسنين ، يمكنهم الاستفادة من الوصول إلى شكيلين مختلفين جداً من المرونة للتعامل مع المتطلبات المتنوعة التي يواجهونها على أساس مستمر وهما: المرونة الاستباقية ، وقد توصلت النتائج إلى أن هذا الشكل من المرونة يخفف التأثير السلبي لمتطلبات العمل ، حيث تعني هذه النتائج أن أرباب العمل الذين يرغبون في مساعدة الموظفين على التعامل مع متطلبات العمل والأسرة التي يمكن التنبؤ بها يجب عليهم التفكير في التنفيذ.

أما الشكل الثاني من المرونة في مكان العمل وهي المرونة التفاعلية ، حيث توصلت النتائج إلى أن المرونة التفاعلية تخفف الآثار السلبية الناتجة عن الضغط من خلال منح الموظفين طريقة لإدارة الأحداث غير المتوقعة في المنزل بطريقة صحية ، وبالأستناد إلى نظرية المحافظة على الموارد فإن الموظفين الذين لديهم بيئة كاملة الموارد ليسوا فقط أقل تعرضاً لفقدان الموارد ، ولكنهم أيضاً أكثر قدرة على تحقيق مكاسب إضافية من الموارد حيث يتمكن الموظفون الذين يعملون في بيئة عمل داعمة من تحقيق التوازن بين العمل والحياة ، والتي يمكن أن تعزز راحتهم لأنهم أكثر قدرة على تخصيص طاقتهم ووقتهم بشكل فعال للمتطلبات والمواقف المختلفة التي يواجهونها .

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض الأول والثاني كالتالي :

H1: يوجد علاقة ارتباط معنوي بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور.

H2: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على أبعاد ضغوط الدور، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على غموض الدور.

٢/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على صراع الدور.

٣/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على عبء الدور

٢) العلاقة بين استراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وضغوط الدور

استهدفت دراسة (Smith et al. (2020 تقييم طبيعة ومدى الدور الذي تلعبه أحد آليات التأقلم في الحد من ضغوط الدور والاحتراق وعدم الرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل ، وقد توصلت الدراسة إلى أن المرونة ترتبط ارتباطاً معنوياً سلبياً مباشراً بمسببات الضغوط .

كما استهدفت دراسة (Hundera et al. (2019 البحث في كيفية تأقلم النساء مع صراع الأدوار نظراً لما يواجه رائدات الأعمال من صراعات كبيرة في تخصيص الوقت والموارد للأدوار المختلفة التي تتطلبها منهن مجتمعاتهن، وقد توصلت الدراسة إلى أن إستراتيجيات التأقلم الأكثر شيوعاً والتي تم تحديدها هي: التفاوض ، والالتزام بدور ريادة الأعمال ، والالتزام بالأدوار الاجتماعية ، والبحث عن الدعم الاجتماعي ، وتوظيف الدعم الخارجي ، كما توصلت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى أن إستراتيجيات التأقلم تختلف عبر المراحل المختلفة لنمو الأعمال ، كما أن صاحبات الأعمال اللاتي لديهن مستويات عالية من الموارد الشخصية (مثل التفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة) التزم بأدوارهن الريادية أكثر من أدوارهن الاجتماعية .

كما توصلت دراسة (Au and Ahmed (2016 إلى أن الدعم كأحد استراتيجيات التأقلم له تأثير كبير على غموض الدور في العمل وإثراء الحياة العملية ، ومع ذلك فإن تأثيره على صراع الدور وعبء الدور والصراع بين العمل والحياة ليس كبيراً.

ووجدت دراسة (Sears et al. (2000 وجود ارتباط سلبى بين التأقلم الذي يركز على المشكلة وغموض الدور وحدود الدور ، كما تبين عدم وجود علاقة بين إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة والدور الزائد والمسؤولية، كما أشارت النتائج إلى أن إستراتيجيات التأقلم التي تركز على المشكلة من المرجح أن تستخدم للتعامل مع الآثار الفسيولوجية والمعرفية والسلوكية للضغوط .

وقامت دراسة (Chua et al. (2022 بفحص العلاقة النظرية بين ضغوط العمل وإستراتيجيات التأقلم في سياق أزمة السفر والسياحة العالمية التي تواجه صناعة الطيران من خلال طرح استبيان عبر الإنترنت للحصول على بيانات تجريبية من موظفي الخطوط الجوية في كوريا الجنوبية وهونغ كونغ على عينة ٣٦٦ موظف في الخطوط الجوية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن متطلبات و جداول العمل و انعدام الأمان الوظيفي والمخاوف المالية والصراع لهم تأثير معنوي في خلق ضغوط نفسية ، وقد أظهرت النتائج أن التأقلم الموجه نحو العاطفة يؤثر في تخفيف هذه الضغوط ، كما أن تأثير ضغوط العمل المحددة على الضغط النفسي كان مختلفاً بشكل كبير بين موظفي شركات الطيران في كوريا الجنوبية وهونغ كونغ .

كما توصلت دراسة (Liu and Yu (2019 إلى أن وجود موارد متطورة للتأقلم قد يتعلق بالتعامل مع المستوى المتزايد لسلوكيات الأدوار الإضافية في المنظمة ، كما وجدت الدراسة أنه بالإضافة إلى العوامل السياقية ، يعمل التأقلم كمورد شخصي مهم يعوض فقدان الموارد النفسية.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض الثالث كالتالى :

H3: "يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على غموض الدور.

٢/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على صراع الدور.

٣/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على عبء الدور.

٣) الدور المعدل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور .

استهدفت دراسة Caverley(2005) استكشاف العلاقة المتبادلة بين ضغوط مكان العمل والتأقلم والمرونة وتأثيرها على صحة الموظف وإنتاجيته ، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود طريقة "واحدة" للتعامل مع الضغوط نظراً لاختلاف كل فرد ، وعادة يتم توجيه جهود التأقلم إلى الحد من الظروف البيئية الضارة ، وتعزيز عملية التأقلم ، والحفاظ على صورة ذاتية إيجابية وتوازن عاطفي ، كما توصلت الدراسة إلى أن إستراتيجيات التأقلم تعمل بطريقة مساعدة إلى جانب المرونة ، مما يمكن الأفراد من الاستجابة للتحديات والفرص في بيئة معينة مثل مكان العمل .

كما قامت دراسة Bhagat et al.(2010) بالبحث في الدور المعدل لأسلوبين متميزين من التأقلم ونطاق القرار على العلاقة بين ثلاثة جوانب من ضغوط الدور والضغط النفسي في ستة سياقات وطنية ، وقد أظهرت النتائج أن أسلوب التأقلم الذي يركز على المشكلة هو متغير معدل أفضل في السياقات الفردية وأن أسلوب التأقلم الذي يركز على العاطفة هو متغير معدل أفضل في السياقات الجماعية .

وقد استهدفت دراسة Malek et al. (2010) فحص العلاقة بين مصادر الضغوط واستراتيجية التأقلم والرضا الوظيفي والرفاهية النفسية و دور سلوك التأقلم كمتغير معدل في العلاقة بين مصادر الضغوط والصحة النفسية وذلك بالتطبيق على عينتين من رجال الإطفاء والمسعفين والمنقذين في ماليزيا والمملكة المتحدة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن مصادر الضغوط لها ارتباط سلبي معنوي بالرضا الوظيفي والرفاهية النفسية ، كما تشير نتائج تحليل الانحدار إلى أن سلوك التأقلم العام له تأثير كبير على الرضا الوظيفي لرجال الإطفاء في المملكة المتحدة في حين لم يؤثر معنويًا لرجال الإطفاء الماليزيين . وعلى الرغم من ذلك فإن سلوك التأقلم العام له تأثير كبير باعتباره متغير معدل بين مصادر الضغوط والصحة النفسية لرجال الإطفاء الماليزيين .

كما بحثت دراسة Duschek et al.(2020) في السمات الشخصية والمرونة والتأقلم والضغوط لدى المسعفين ، وقد تم استكشاف تأثير المتغيرات النفسية على الفروق الفردية في عبء الضغوط لدى المسعفين ، وقد أبلغ المسعفون عن انخفاض عبء الضغوط واستخدام إستراتيجيات التأقلم الأكثر إيجابية والأقل سلبية ، وانخفاض العصائية وزيادة الانبساط ، والضمير، والانفتاح ، والتوافق ، وارتفاع المرونة بالمقارنة بالمهنيين الآخرين ؛ وتوصلت الدراسة إلى أن التأقلم الإيجابي ، والمرونة ، والانبساط ، والضمير يؤثرون بشكل سلبي على الضغوط ، بينما كان التأقلم السلبي والعصائية مؤثرات إيجابية على الضغوط التي يواجهونها .

بناء على ما تم عرضه من دراسات سابقة ، اتضح أن الأبعاد الثلاثة لرشاقة الموارد البشرية وهي (الاستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) ترتبط سلبيا بضغوط الدور ، كما أشارت الدراسات إلى أن إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة ترتبط بضغوط الدور ، وبناء على ذلك يمكن صياغة الفرض الرابع كالتالي :

H4: تعدل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابيا العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور ، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١/٤ تعدل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابيا العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور.

٢/٤ تعدل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابيا العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية و صراع الدور.

٣/٤ تعدل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابيا العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور.

(ب) النظريات المستخدمة في البحث :

ويتناولها الباحثون في ضوء النقاط التالية :

(١) نظرية المحافظة على الموارد .

(٢) نظرية الدور.

(٣) النموذج النظري للتأقلم مع الضغوط .

وسيقوم الباحثون بعرضها كالتالي :

(١) نظرية المحافظة على الموارد

تم استخدام نظرية المحافظة على الموارد على نطاق واسع في مجالات علم النفس التنظيمي والوظيفي للبحث في المواقف والسلوكيات المتعلقة بالعمل بما في ذلك المرونة وسلوكيات التأقلم (Salminen et al.,2019) ، تنص النظرية على أن الأفراد يسعون جاهدين لاكتساب الموارد القيمة والحفاظ عليها ورعايتها وحمايتها حيث يستثمر فيها الأفراد للحماية من الخسارة أو التعافي منها (Malik, 2022).

وترى نظرية المحافظة على الموارد COR أن الأفراد لديهم الحافز للاستثمار في مواردهم في مكان العمل للحماية من فقدان تلك الموارد ، أو لزيادة وتنويع تجمع الموارد بشكل استباقي . ففي البيئات التنظيمية ، تؤكد النظرية على دور المنظمات في الاهتمام بكيفية مساهمة الموارد المتاحة في تحقيق الهدف ، وفي تحفيز الجهد نحو اكتساب وصيانة موارد محددة ، وعلاوة على ذلك تبرز الأسس التحفيزية لنظرية COR الحاجة إلى فهم الآليات النفسية والعوامل السياقية التي تدفع الحفاظ على الموارد وتنميتها ، إلى جانب أهمية تحديد وتتبع السلوكيات التي تدل على توافر الموارد واستخدامها (Kuntz et al.,2017).

وتعد الموارد هي المحور الأساسي في نظرية COR ، ووفقاً لهذه النظرية يهدف الأفراد باستمرار إلى حماية مواردهم من فقدان والحفاظ عليها ، حيث تشير نظرية COR إلى أن الأفراد يحتاجون إلى موارد مناسبة ليكونوا مرنين (Salminen et al.,2019) .

أشارت الدراسات (Westman et al.,2004 ; Chen and Qi,2022 ; Brouer et al.,2011) إلى أن نظرية المحافظة على الموارد Hopfoll(1989,2001) تركز على مبدئين أساسيين وهما :

المبدأ الأول : أولوية فقدان الموارد : وهو يشير إلى أن فقدان الموارد أكثر وضوحاً للأفراد من اكتساب الموارد ، ووفقاً لهذا المبدأ يكون الأفراد أكثر وعياً بفقدان الموارد أكثر من وعيهم بمكاسب الموارد ويحتسرون من فقدان الموارد في وجود الضغط وغيابه .

المبدأ الثاني : استثمار الموارد : وهو يركز على أنه يجب استثمار الموارد الموجودة للحماية من فقدانها ، والتعافي من فقدان الموارد ، واكتساب موارد جديدة .

٢) نظرية الدور

تعود جذور نظرية الدور إلى أدبيات السلوك التنظيمي (Kahn et al. (1964 حيث تركز على مكونات متعددة مثل تمثيل الدور ، وتوقعات الدور ، وموقع الدور ، ومتطلبات الدور ، ومهارات الدور وغيرها (Schulz,2015).

كما ترى نظرية الدور أن تبني كل طرف للأدوار المناسبة كعملية مستمرة تؤدي إلى إنجاز الدور والعمل كمحفز لمزيد من التفاعل ، ولذلك تعد الطبيعة الديناميكية للأدوار من الأسس الهامة لإنجاز المهام المطلوبة في العمل ، حيث يتضح هذا الجانب في ميزات تطور الدور مثل توسيع الدور وأداء الدور (كيفية تنفيذ أدوار) أو حدوث صراع الدور (Broderick,1998).

وقد حددت المنظمات الأدوار التي يقوم بها الأفراد ، كما أكدت على أن "أحد الاحتياجات المتأصلة في أي منظمة هو الاعتماد على أداء الدور" ، وعلى الرغم من ذلك تظهر المشكلات عندما يتلقى الأفراد توقعات متضاربة من الرؤساء وهو ما يسمى ب(صراع الدور) ، أو عدم وضوح ما هو متوقع منهم (غموض الدور) أو يشعرون أنهم لا يستطيعون إكمال جميع الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المناسب (عبء الدور) (Everly,2020).

٣) النموذج النظري للتأقلم مع الضغوط Stress-Coping Theoretical Model:

بدأت أصول النموذج النظري للتأقلم مع الضغوط وكيفية التعامل مع الضغوط عن طريق الدراسة المستقلة لمفهوم الضغوط حيث يعود تاريخ الدراسات السابقة لمفهوم الضغوط إلى القرن الثالث عشر وعلى مدار ما يقرب من ألف عام تم تطور تعريف مفهوم الضغوط حيث عمل هذا المفهوم كنقطة محورية للدراسات التجريبية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وفي أوائل القرن العشرين كان يُنظر إلى الضغوط على أنها مجرد استجابة فسيولوجية لمحفز خارجي ثم عُرفت على أنها ناتج تفاعل بين الفرد وبيئته (Kim, 2023).

كما تناولت الأبحاث مفهوم التأقلم بالاستناد إلى علم النفس المقارن ونظرية التحليل النفسي وبالتحديد ظهر المفهوم الدارويني للتأقلم حيث بأنه "فعل يستخدم للحد من التأثيرات النفسية والفسيولوجية السلبية الناجمة عن الضغوط البيئية" وهو تعريف محدود ولم يتضمن سياقاً إدراكياً عاطفياً (Lazarus and Folkman,1984).

وبالاستناد إلى نموذج فرويد Freud's id-ego-superego model عرّف التأقلم على أنه مزيج من الأفكار والأفعال التي تقلل من الضغط استجابة لحدث مرهق مما أدى إلى تطور مفهوم التأقلم باعتباره جهوداً موجهة نحو العملية (سواء كانت معرفية أو سلوكية) للتعامل مع الضغوط الداخلية أو الخارجية (Denson,2023).

وقد قام Lazarus and Folkman(1984) بتطوير النموذج النظري للتأقلم مع الضغوط -Stress Coping من خلال تقييم الضغوط والتأقلم باعتبارهما مفاهيم مترابطة لاستكشاف المفاهيم التي أدت إلى استجابات مختلفة للأحداث المجهدة حيث يتضمن هذا النموذج العمليات المعرفية المرتبطة بتجربة الضغوط ثم الاستجابة لها لتقليل هذه الضغوط من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب التكيفية وغير التكيفية .

وتتضمن المبادئ الرئيسية لنموذج التأقلم مع الضغوط كيفية إدراك الفرد لسيطرته على موقف مرهق فيما يتعلق بالشعور المتزايد بالتهديد، وعلاقة الفرد بين مشاعر السيطرة وأسلوب التعامل ، والأساليب التي قد يسعى الفرد من خلالها إلى السيطرة على موقف ما فيما يتعلق بالنتائج التكيفية للحدث المرهق الذي مر به (Inzerillo,2023).

ثالثاً : مشكلة وتساولات البحث :

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية استكمالاً لما توصلت إليه الدراسات السابقة ولتحديد مشكلة البحث ، وذلك من خلال القيام بعدد من المقابلات الشخصية مع بعض الممرضات والممرضين والبالغ عددهم ٢4 فى بعض المستشفيات محل الدراسة وهى (مستشفى المنصورة العام الجديد ومستشفى المنصورة العام القديم ومستشفى طلخا المركزى) ، وقد دار إطار المقابلات حول النقاط التالية :

• ضغوط الدور :

- (١) ما نوع الضغوط التى تواجهك أثناء القيام بعملك ؟
- (٢) ما مدى وضوح المهام ومتطلبات الوظيفة ؟
- (٣) هل تضطر لمخالفة قاعدة من أجل تنفيذ مهمة طارئة فى عملك ؟
- (٤) ما مدى تضارب المهام التى يتطلب منك القيام بها ؟
- (٥) كيف تصف الضغوط التى تطرأ أثناء القيام بعملك ؟

• رشاقة الموارد البشرية :

- (١) كيف تصف نفسك فى التعامل مع مهام وظيفتك ؟
- (٢) ما مدى قبولك لتغيير مهامك أو الأدوار التى تقوم بها فى مكان العمل ؟
- (٣) ما مدى قدرتك على التكيف فى حال تغيير القسم الذى تعمل فيه أو الحالات التى تتعامل معها؟
- (٤) ما مدى استجابتك للحالات والظروف والمهام الطارئة ؟
- (٥) أيهما تفضل المبادرة فى أداء المهام المتوقعة أم القيام بأدائها عند طلب المشرف أو الزميل؟

• إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة :

- (١) كيف تتعامل مع الأوضاع والمواقف المرهقة فى عملك ؟
- (٢) أيهما تفضل اللجوء إلى الحلول المؤقتة السريعة أو الحلول التى قد تحتاج إلى وقت لحلها بشكل نهائى ؟
- (٣) هل تجد صعوبة فى التأقلم مع ضغوط العمل ؟

وقد كشفت تلك المقابلات عما يلى :

- يواجه الممرضون والممرضات قدرا كبيرا من ضغوط العمل نظرا لطبيعة عمل المستشفيات محل الدراسة ، حيث أن معظمها مستشفيات طوارئ(استقبال) ، ولابد أن يكون طاقم العمل جميعه على أتم استعداد لمواجهة المواقف والأدوار الشاقة والمفاجئة فى أى وقت خلال ساعات ونوباتجيات العمل .

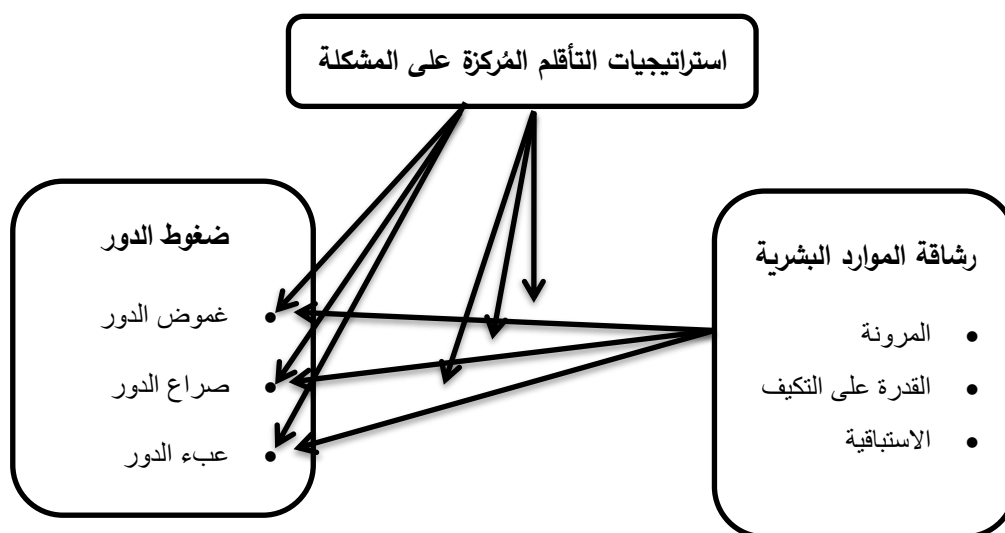
- يمكن أن يوضع الممرضين والممرضات في حالة هائلة من الأعباء وذلك لعدة أسباب تتمثل في نقص طاقم التمريض لغياب البعض أو الإجازات التي يأخذها الزملاء الآخرون ، حيث يتحمل الممرضين والممرضات المتواجدين أدوار ومهام الزملاء غير المتواجدين حتى يتم أداء العمل على أكمل وجه .
 - يتحمل الممرضين والممرضات المتواجدين مهام إضافية في حالة تزايد الحالات والعمل كما يحدث في أيام الاستقبال وفي أوقات الأزمات الشديدة كما حدث أثناء جائحة كورونا أو في أوقات الأعياد .
 - صعوبة التهرب وتجنب المسؤولية نظرا للطبيعة الإنسانية التي تتسم بها هذه المهنة ، وهو ما يؤثر نفسيا بجانب الإرهاق الجسدي التي تسببه أعباء ومهام العمل .
 - تمثل قلة الموارد وامكانيات العمل ضغطا شديدا ، وهو ما يحدث في حالة وجود حالات نادرة أو شديدة الصعوبة .
 - يتسم العمل في الأقسام الحرجة مثل الرعاية الفائقة والانعاش بالصعوبة والضغط الجسدي والنفسي نظرا لطبيعة مهام هذه الأقسام .
 - قد يظهر البعض قدرا من المرونة في التعامل مع الحالات ، ليتحمل عبء العمل عن زملائه المجهدين أو غير المتواجدين .
 - يحتاج التمريض إلى دورات تدريبية نفسية تؤهلهم إلى التعامل مع كل المهام الصعبة والمرهقة بكل إيجابية ومرونة ، وحتى يستطيع التكيف مع المواقف والظروف المفاجئة .
- وقد أدت نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة إلى طرح التساؤلات البحثية التالية :
- (١) ما طبيعة العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور واستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة ؟
 - (٢) ما درجة تأثير أبعاد رشاقة الموارد البشرية (الاستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) على أبعاد ضغوط الدور (غموض الدور ، صراع الدور ، عبء الدور) ؟
 - (٣) ما تأثير إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور ؟
 - (٤) ما الدور المعدل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وأبعاد ضغوط الدور ؟

رابعاً: أهداف البحث :

وتتمثل فيما يلي :

- (١) التعرف على نوع وقوة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث.
- (٢) تحديد تأثير أبعاد رشاقة الموارد البشرية (الاستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) على أبعاد ضغوط الدور.
- (٣) التعرف على تأثير إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور.
- (٤) اختبار الدور المعدل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وأبعاد ضغوط الدور.

وبناءً على ماتقدم من استعراض الباحثين لمتغيرات البحث يعرض الباحثون نموذجاً مقترحاً يوضح العلاقة بين متغيرات البحث في شكل رقم (١) :



شكل رقم (١): النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج الدراسات السابقة

خامساً : أهمية البحث :

تنقسم أهمية هذه البحث إلى :

أ. الأهمية العلمية :

١) يساهم البحث في الكشف عن دور أبعاد رشاقة الموارد البشرية في بيئة العمل في التخفيف من ضغوط الدور .

٢) يستمد البحث أهميته من تناول الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور.

٣) سد الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والدراسات الأجنبية فيما يتعلق بتناول متغيرات البحث والتي تتمثل في (رشاقة الموارد البشرية وإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وضغوط الدور) ، حيث لم تتناولها دراسات سابقة أخرى – في حدود علم الباحثون .

ب. الأهمية العملية :

- ١) تتمثل أهمية هذا البحث في التطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية ، حيث تعتبر مهنة التمريض واحدة من أكثر المهن قيمة ونبل واحترام وتتطلب دورًا حاسمًا من قبل الممرضات والممرضين مع تحديات متنوعة .
- ٢) تخدم المستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية قطاعًا كبيرًا من المواطنين ، حيث تقدم المستشفيات العديد من الخدمات الطبية للمواطنين مثل الخدمات التشخيصية والعلاجية والتداخلية للمرضى الداخليين والخارجيين وخدمات الطوارئ والخدمات الجراحية وخدمات الأمومة وغيرها من الخدمات الطبية المتنوعة والمتميزة .
- ٣) يؤدي طاقم التمريض عددًا كبيرًا من المهام المختلفة في وقت واحد في المستشفيات ويتم دمج العديد من الأنشطة ، وقد يجتمع كل هذا في ظروف مرهقة مما يتطلب اللجوء إلى اكتشاف واكتساب موارد وخصائص تيسر عليهم لأداء واجباتهم .
- ٤) توضيح أهمية استخدام إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة من قبل الممرضات والممرضين لتخفيف ضغوط الدور الذي يحدث باستمرار في بيئة العمل الصعبة الخاصة بهم.

سادساً : طريقة البحث:

أ) أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها :

- اعتمد الباحثون في هذا البحث على نوعين من البيانات هما :
- ١) **بيانات ثانوية :** تتمثل في البيانات التي سبق نشرها وقد تم الحصول عليها من الكتب والدوريات والأبحاث والرسائل الأجنبية والعربية التي تناولت متغيرات البحث والموضوعات المتعلقة بها وذلك لإثراء و تأصيل المفاهيم و إعداد الإطار النظري للدراسة .
 - ٢) **بيانات أولية :** وتتمثل في البيانات التي سيتم الحصول عليها بواسطة قائمة الاستقصاء من هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية (العامة والمركزية) بمحافظة الدقهلية.

ب) مجتمع وعينة البحث :

- ١) **مجتمع البحث :** يتمثل مجتمع البحث في هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية (العامة والمركزية) بمحافظة الدقهلية والبالغ عددهم (٨٤٥٩) موزعين على ٢٤ مستشفى كما يتضح في جدول رقم (١) :

جدول رقم (١)

بيان بأعداد هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية (العامة والمركزية) بمحافظة الدقهلية

م	المستشفى	عدد الممرضين والمرضات	النسبة(%)
١	م. المنصورة العام القديم	٣٣٤	٣,٩ %
٢	م. المنصورة العام الجديد	٧٢٠	٨,٥ %
٣	م. طلخا المركزى	٢٣٩	٢,٨ %
٤	م. السنبلوين العام	٥٧١	٦,٨ %
٥	م. المنزلة المركزى	٥٩٠	٦,٩ %
٦	م. ميت غمر المركزى	٣٢٢	٣,٨ %
٧	م. نبروه المركزى	٢٨٥	٣,٤ %
٨	م. شربين المركزى	٧٠٢	٨,٣ %
٩	م. دكرنس العام	٧٦٧	٩ %
١٠	م. منية النصر المركزى	٤٩٠	٥,٨ %
١١	م. أجا المركزى	٤٦٤	٥,٥ %
١٢	م. الجمالية المركزى	٣٦٤	٤,٣ %
١٣	م. بلقاس المركزى	٤٥٠	٥,٣ %
١٤	م. المقاطعة المركزى	١١٥	١,٣ %
١٥	م. جمصة المركزى	١٤١	١,٦ %
١٦	م. شبرا سندى المركزى	٧٢	٠,٨ %
١٧	م. ميت سلسيل المركزى	٢٩٠	٣,٤ %
١٨	م. دماص المركزى	١٥٧	١,٨ %
١٩	م. اتميدة المركزى	١١٧	١,٤ %
٢٠	م. شبراهور المركزى	١٨١	٢,١ %
٢١	م. الكردى المركزى	٦٠	٠,٧ %
٢٢	م. المطرية المركزى	٣٣٧	٣,٩ %
٢٣	م. بنى عبيد التخصصى	٣٠٩	٣,٦ %
٢٤	م. تمى الأمديد	٣٨٢	٤,٥ %
	الاجمالى	٨٤٥٩	١٠٠ %

المصدر: سجلات مديرية الشؤون الصحية بالدقهلية ٢٠٢٤/٢٠٢٣

(٢) عينة البحث :

أ. **حجم العينة :** وفقا لـ (Saunders et al. (2009 فى ظل معامل الخطأ (٥%) ومستوى الثقة (٩٥%) وهى النسبة المستخدمة فى البحوث الإجتماعية وكان حجم مجتمع البحث يتراوح بين (٥٠٠٠ و ١٠٠٠٠) يتطلب ذلك حجم عينة يتراوح بين ٣٥٧ و ٣٦٠ مفردة ، وباعتماد على برنامج (Sample size calculator) عند مستوى ثقة (٩٥%) ومعامل خطأ (٥%) تم تحديد حجم العينة والتي بلغت ٣٦٠ مفردة.

ب. نوع العينة : استخدم الباحثون العينة الحصصية من مجتمع البحث حيث تم تقسيم المجتمع إلى فئات واختيار مجموعة من كل فئة ، وقد تمثلت العينة في ٦ مستشفيات حكومية (عامة ومركزية) وهي (مستشفى المنصورة العام الجديد ومستشفى دكرنس العام ومستشفى شربين المركزي ومستشفى المنزلة المركزي ومستشفى السنبلوين ومستشفى أجا المركزي) وذلك لأنها المستشفيات الأكثر كثافة في عدد هيئة التمريض بين المستشفيات الموجودة بمجتمع البحث ، ويوضح جدول رقم(٢) توزيع مفردات العينة على المستشفيات محل البحث :

جدول رقم (٢)

توزيع مفردات العينة على المستشفيات محل البحث

المستشفى	إجمالي هيئة التمريض	حجم العينة	النسبة	حجم الاستجابة
م.دكرنس العام	٧٦٧	٧٢	٪٢٠	٥٩
م.المنصورة العام الجديد	٧٢٠	٦٧	٪١٨,٧	٧٦
م.شربين المركزي	٧٠٢	٦٦	٪١٨,٣	٢٩
م.المنزلة المركزي	٥٩٠	٥٥	٪١٥,٣	٤٢
م.السنبلوين العام	٥٧١	٥٤	٪١٥	٣٣
م.أجا المركزي	٤٩٠	٤٦	٪١٢,٧	٤٧
الإجمالي	٣٨٤٠	٣٦٠	٪١٠٠	٢٨٦

المصدر : من إعداد الباحثين بناءً على حجم المجتمع واستجابة العينة

قام الباحثون بتوزيع ٤٠٠ استمارة وقد تمكنوا من جمع ٣٠٠ استمارة ، وتم استبعاد ١٤ منها بسبب عدم صلاحيتها للتحليل ، حيث كان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل ٢٨٦ قائمة بنسبة استجابة ٨٠٪ من حجم العينة وقد تم إجراء عملية التحليل الإحصائي عليها .

ج) أداة جمع البيانات الأولية وقياس متغيرات البحث :

اعتمد الباحثون في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء تم إعدادها في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات لقياس متغيرات البحث التي تتمثل في (رشاقة الموارد البشرية وإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وضغوط الدور) ، ويمكن عرض هذه المقاييس في الجدول رقم (٣) :

جدول رقم (٣)

مقاييس متغيرات البحث

المتغير	أبعاد المتغير	العبارات	مصدر المقياس
رشاقة الموارد البشرية	الاستباقية	٩	(Sherehiy,2008)
	القدرة على التكيف	١٤	
	المرونة	٦	
ضغوط الدور	غموض الدور	٦	(Altinay et al.,2019) (Rizzo et al. ,1970)
	صراع الدور	٤	
	عبء الدور	٣	
إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		٦	(Lazarus & Folkman,1984)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

وقد تم قياس متغيرات البحث وفقاً لمقياس "الليكرت" على مقياس خماسي يتراوح بين (١) غير موافق تماماً و (٥) موافق تماماً .

د. اختبار الصدق والثبات Validity and Reliability

١) صدق المحتوى (Content Validity):

اعتمد الباحثون في التأكد من صدق عبارات قائمة الإستبيان على صدق المحتوى ، حيث تم عرض قائمة الإستقصاء في صورتها الأولية على بعض المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس ، وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية قبل عرضها على عينة البحث ، وتم الأخذ بملاحظاتهم وإجراء بعض التعديلات حتى ظهرت بشكلها النهائي ، ثم تجميع بيانات الدراسة الميدانية .

٢) التحليل العامل التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) :

يعد التحليل العامل التوكيدي أحد تطبيقات نموذج المعادلات البنائية (Structural Equation Model) وينتج الفرصة لاختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بنائها في ضوء أسس نظرية سابقة ، كما يتيح الفرصة للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت من أجله ، وقد قام الباحثون بعد إجراء صدق المحتوى وتعديل قائمة الاستقصاء بإجراء هذا التحليل لكل مقياس من مقاييس متغيرات البحث باستخدام برنامج (Amos26) كما يلي :

١/٢ التحليل العامل التوكيدي لمتغير رشاقة الموارد البشرية :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية ، حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون أكبر من (0.4) ، حيث تراوحت المعاملات المعيارية للعبارات بين ٠,٥٠٠ و ٠,٧٩٦ ، كما أظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (Goodness Of Fit Index) بلغ قيمته (0.860) ، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index) (0.924) ، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) (٠,٥) ، كما بلغت قيمة RMSEA (0.058) وهو ما يدل على معنوية النموذج .

جدول رقم (٤)

المعاملات المعيارية للتحليل العاملى التوكيدى لمتغير رشاقة الموارد البشرية

المعاملات المعيارية			العبارة	الأبعاد
العامل الثالث	العامل الثانى	العامل الأول		
		**0.622	(١) لدى القدرة على التنبؤ بالمشاكل التي قد تحدث في عملي .	الاستباقية
		**0.600	(٢) لدى القدرة على حل المشاكل الجديدة والمعقدة في العمل.	
		**0.607	(٣) أعالج الصعوبات في عملي قبل أن تصبح مشاكل كبيرة .	
		**0.642	(٤) أبحث عن الفرص لإجراء تحسينات في العمل.	
		**0.500	(٥) أسعى لإصلاح أى خطأ يواجهنى فى العمل.	
		**0.519	(٦) أحاول إيجاد طرق أكثر فعالية لأداء عملي.	
		**0.765	(٧) اقترح أساليب أو طرق جديدة فى مجال عملي.	
		**0.700	(٨) أفكر "خارج الصندوق" لحل المشكلات التى تواجهنى فى عملي .	
		**0.744	(٩) أجد طرق جديدة للحصول على الموارد اللازمة للقيام بعملي.	
	**0.536		(١٠) أستطيع تعديل سلوكي لاحترام عادات الآخرين	القدرة على التكيف
	**0.525		(١١) أقوم بتغيير سلوكي للعمل بشكل أكثر فعالية مع الآخرين .	
	**0.614		(١٢) أتقبل الانتقاد والملاحظات فى عملي .	
	**0.609		(١٣) أستطيع التواصل الجيد مع الأشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة	

تابع جدول رقم (٤)

المعاملات المعيارية للتحليل العاى التوكيدى لمتغير رشاقة الموارد البشرية

الأبعاد	العبارات	المعاملات المعيارية		
		العاى الأول	العاى الثانى	العاى الثالث
القدرة على التكيف	١٤) استطيع استخدام أدوات وأجهزة جديدة في العمل.		**0.781	
	١٥) أكون على اطلاع دائم بالجديد في العمل .		**0.667	
	١٦) يمكننى استخدام أدوات عمل جديدة .		**0.794	
	١٧) استطيع القيام بمهام جديدة في العمل.		**0.781	
	١٨) استطيع التكيف مع متطلبات استخدام الأجهزة والأدوات الجديدة		**0.796	
	١٩) لدى القدرة على التكيف مع العمل فى فرق لديها اتجاهات مختلفة .		**0.639	
	٢٠) اتقبل إجراءات العمل الجديدة.		**0.758	
	٢١) استطيع الانتقال من مهمة لأخرى .		**0.526	
	٢٢) استطيع تغيير طريقتى لتتناسب مع طرق زملائى المختلفة فى أداء العمل.		**0.602	
	٢٣) أقوم بتغيير مايلزم عند عدم توفر الأدوات والمعدات اللازمة فجأة		**0.531	
المرونة	٢٤) استطيع أداء وظيفتي دون معرفة كافة الجوانب المتعلقة بالعمل .		**0.500	
	٢٥) اتحمل المواقف التي تبدو فيها الأمور مربكة.		**0.542	
	٢٦) استطيع تحديد ما يجب القيام به عندما تكون تعليمات العمل غير واضحة .		**0.765	
	٢٧) أكون هادئاً عندما أواجه الظروف الصعبة.		**0.744	
	٢٨) استطيع أداء وظيفتي بكفاءة في المواقف الصعبة أو العصيبة .		**0.559	
	٢٩) استطيع العمل بشكل جيد عندما أواجه عبء عمل أو جدول زمني محدد .		**0.753	

**** معنوى عند مستوى 0.01**

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائى

٢/٢ التحليل العاملي التوكيدي لمتغير ضغوط الدور :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية ، حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لابد أن تكون أكبر من (0.4) ، حيث تراوحت المعاملات المعيارية للعبارات بين ٠,٦١٩ و ٠,٨١٠ ، كما أظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (Goodness Of Fit Index) بلغ قيمته (0.939) ، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index) (0.952) ، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) (٠,٥) ، كما بلغت قيمة RMSEA (0.062) وهو ما يدل على معنوية النموذج .

جدول رقم (٥)

المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير ضغوط الدور

الأبعاد	العبارات	المعاملات المعيارية		
		العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
غموض الدور	(١) أعرف جيداً حجم السلطة التي أمتلكها.	0.657**		
	(٢) توجد أهداف وغايات واضحة لعملتي.	0.652**		
	(٣) أقسم وقتي في العمل بشكل صحيح.	0.645**		
	(٤) أعرف ما هي مسؤولياتي في وظيفتي.	0.782**		
	(٥) أعرف بالضبط ما هو متوقع مني في العمل.	0.635**		
	(٦) أعرف بشكل واضح ما يجب القيام به.	0.738**		
صراع الدور	(٧) أقوم بأداء الأشياء التي يجب القيام بها بشكل مختلف.		0.619**	
	(٨) أكلف بأداء مهام دون منحى السلطة اللازمة لإنجازها .		0.791**	
	(٩) اضطر لمخالفة قاعدة أو سياسة لصالح تنفيذ مهمي في العمل.		0.810**	
	(١٠) أفعل أشياء من المحتمل أن يقبلها شخص ما ولا يقبلها الآخرون .		0.709**	
	(١١) ليس لدي وقتاً كافياً لإنجاز كل شيء في العمل			0.675**
عبء الدور	(١٢) لدي الكثير من العمل الذي لا يمكن لشخص واحد القيام به .			0.797**
	(١٣) حجم العمل الذي أقوم به كبير جداً.			0.762**

**** معنوى عند مستوى 0.01**

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

٣/٢ التحليل العاُملي التوكيدي لمتغير إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية ، حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون أكبر من (0.4) ، حيث تراوحت المعاملات المعيارية للعبارات بين ٠,٥٠٠ و ٠,٧٨١ ، كما أظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (Goodness Of Fit Index) بلغ قيمته (0.951) ، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index) (0.945) ، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) (٠,٥1) ، كما بلغت قيمة RMSEA (0.068) وهو ما يدل على معنوية النموذج .

جدول رقم (٦)

المعاملات المعيارية للتحليل العاُملي التوكيدي لمتغير إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة

الأبعاد	العبارات	المعاملات المعيارية	
		العامل الأول	العامل الثاني
الإستراتيجيات المُركزة على المشكلة	(١) أُعطي اهتمامًا إضافيًا للتخطيط بدلاً من التصرف باندفاع .	0.500**	
	(٢) أفكر فيما يحدث وأتعلم من أخطائي .	0.531**	
	(٣) أعرف ما يجب القيام به لذلك أضعاف جهودي لإنجاح الأمور .	0.672**	
	(٤) توصلت إلى حلول مختلفة لمشكلات مثل : (مشكلة إدارة الوقت ، ومشكلة تحسين المهارات) .	0.781**	
	(٥) أقوم بتقييم المشكلة بصفة متكررة لمعرفة ما إذا كانت هناك متغيرات يمكن التحكم فيها تتعلق بالمشكلات الشخصية أو البيئية .	0.616**	
	(٦) استشير رئيسي أو مشرفي أو أصدقائي أو زملائي واطلب اقتراحات وأفكار لحل المشكلات التي تواجهني	0.400**	

**** معنوى عند مستوى 0.01**

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

(٣) اختبار الثبات

للتأكد من ثبات مقاييس قائمة الإستبيان ، قام الباحثون بحساب معامل الثبات وذلك للتأكد من مدى إمكانية الإعتماد على النتائج الميدانية للبحث باستخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) اعتماداً على برنامج (SPSS Ver26) .

وأشارت نتائج الاختبار الموضحة بالجدول رقم (٧) إلى أن معاملات الثبات لمتغيرات البحث مقبولة بدرجة كبيرة ، حيث أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة ٠,٦ والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الاستقصاء مقبولة الثبات (Hair et al.,2010) حيث تتراوح قيم معاملات ألفا لجميع الأبعاد بين (0.709) و (0.939) ، وتشير هذه النتائج إلى أن المتغيرات تتمتع بالثبات .

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار الثبات لمتغيرات البحث

البعد	عدد العبارات	معامل ألفا
الاستباقية	9	0.858
القدرة على التكيف	14	0.912
المرونة	6	0.802
رشاقة الموارد البشرية	29	0.939
غموض الدور	6	0.836
صراع الدور	4	0.820
عبء الدور	3	0.785
ضغوط الدور	13	0.783
إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة	6	0.709

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

٥. أساليب تحليل البيانات

اعتمد الباحثون على معامل الارتباط لبيرسون ، وأسلوب الانحدار المتعدد باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V26) .

سابعاً : نتائج البحث :

١. التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات Descriptive Statistics

قام الباحثون بإجراء تحليل إحصائي وصفي لمتغيرات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V26 ، وذلك للتعرف على طبيعة البيانات وقيم المتوسطات والانحراف المعياري لمتغيرات البحث ، ويوضح جدول رقم (٥) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث على أساس قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية .

جدول رقم (٨)

نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات والأبعاد	الإحصاءات الوصفية	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستباقية	3.87	0.651
القدرة على التكيف	4.00	0.606
المرونة	3.79	0.620
رشاقة الموارد البشرية	3.90	0.545
غموض الدور	1.70	0.547
صراع الدور	2.36	0.852
عبء الدور	3.68	0.897
ضغوط الدور	2.58	0.576
إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة	4.04	0.562

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

و يتضح من الجدول رقم (٨) مايلي :

(١) فيما يتعلق برشاقة الموارد البشرية: بلغ الوسط الحسابي لمتغير رشاقة الموارد البشرية (٣,٩٠) وهو ما يعنى أن رشاقة الموارد البشرية تتوافر بمتوسط مرتفع وانحراف معياري (٠,٥٤٥) ، وفيما يتعلق بأبعاد رشاقة الموارد البشرية فقد تراوحت المتوسطات بين (٣,٧٩) و (٤,٠٠) حيث تعتبر القدرة على التكيف هي الأعلى ارتفاعاً وفقاً لآراء مفردات عينة البحث بمتوسط (٤,٠٠) وانحراف معياري (٠,٦٠٦) ، يليها الاستباقية بمتوسط (٣,٨٧) وانحراف معياري (٠,٦٥١) ، في حين تأتي المرونة في المرتبة الأخيرة من حيث الارتفاع بمتوسط (٣,٧٩) وانحراف معياري (٠,٦٢٠) .

(٢) فيما يتعلق بضغط الدور: بلغ الوسط الحسابي لمتغير ضغط الدور (٢,٥٨) وهو ما يعنى أن ضغوط الدور تتوافر بمتوسط متوسط وانحراف معياري (٠,٥٦٧) ، وفيما يتعلق بأبعاد ضغوط الدور فقد تراوحت المتوسطات بين (٣,٦٨) و (١,٧٠) حيث يعتبر عبء الدور هو الأعلى ارتفاعاً وفقاً لآراء مفردات عينة البحث بمتوسط (٣,٦٨) وانحراف معياري (٠,٨٩٧) ، يليه صراع الدور بمتوسط (٢,٣٦) وانحراف معياري (٠,٨٥٢) ، في حين يأتي غموض الدور في المرتبة الأخيرة من حيث الانتشار بمتوسط منخفض (١,٧٠) وانحراف معياري (٠,٥٧٦) .

(٣) فيما يتعلق باستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة: بلغ الوسط الحسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (٠,٥٦٢) .

٢- تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث :

لتحديد علاقة الارتباط بين متغيرات البحث قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض البحث " توجد علاقة ارتباط معنوى بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور " . وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح بالجدول رقم (٩) :

جدول رقم (٩)

معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات البحث

الأبعاد	الاستباقية	القدرة على التكيف	المرونة	غموض الدور	صراع الدور	عبء الدور	استراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة
الاستباقية	1						
القدرة على التكيف	٠,٦٩٧**	1					
المرونة	٠,٥٨١**	٠,٦٣١**	1				
غموض الدور	-٠,٤٢٥**	-٠,٤٧٨**	-٠,٣٨٤**	1			
صراع الدور	٠,١٨١**	٠,٠٥٠	٠,١٢٨*	٠,٢٤٤**	1		
عبء الدور	-٠,٠٩١	-٠,١٠٥	٠,٠٠٦	٠,١٠٠	٠,٢٠١**	1	
استراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة	٠,٥٨٥**	٠,٦٢٥**	٠,٤٧٤**	-٠,٤٤٣**	٠,١٥٩**	-٠,٠١٧	1

المصدر : من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

(١) يوجد ارتباط معنوى سلبى بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور حيث تعتبر القدرة على التكيف أكثر أبعاد رشاقة الموارد البشرية ارتباطاً بغموض الدور بمعامل ارتباط بلغ (٠,٤٧٨-) ، يليها بُعد الاستباقية بمعامل ارتباط بلغ (٠,٤٢٥-) ، يليه بُعد المرونة بمعامل ارتباط بلغ (٠,٣٨٤-) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

٢) يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين معظم أبعاد رشاقة الموارد البشرية وصراع الدور حيث تعتبر الاستباقية أكثر الأبعاد ارتباطاً بصراع الدور بمعامل ارتباط ضعيف بلغ (٠,١٨١) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، يليه بُعد المرونة بمعامل ارتباط ضعيف (٠,١٢٨) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥، بينما جاءت القدرة على التكيف بمعامل ارتباط غير معنوي بلغ (٠,٠٥٠).

٣) لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور، حيث بلغ معامل الارتباط للقدرة على التكيف (٠,١٠٥-)، وبلغ معامل الارتباط للاستباقية (٠,٠٩١-)، كما بلغ معامل الارتباط للمرونة (٠,٠٠٦) وهي جميعها معاملات ارتباط غير معنوية.

٤) يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة حيث تعتبر القدرة على التكيف أكثر أبعاد رشاقة الموارد البشرية ارتباطاً بإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة بمعامل ارتباط قوى بلغ (٠,٦٢٥)، يليها بُعد الاستباقية بمعامل ارتباط متوسط بلغ (٠,٥٨٥)، يليه بُعد المرونة بمعامل ارتباط متوسط (٠,٤٧٤) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

٥) يوجد ارتباط معنوي سلبي بين إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وغموض الدور بمعامل ارتباط بلغ (٠,٤٤٣-) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وصراع الدور بمعامل ارتباط بلغ (٠,١٥٩) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١.

٦) لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة وعبء الدور، حيث بلغ معامل الارتباط لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة (٠,٠١٧-).

٣- التأثير المباشر لرشاقة الموارد البشرية على أبعاد ضغوط الدور:

لمعرفة التأثير المباشر لرشاقة الموارد البشرية على ضغوط الدور قام الباحثون بصياغة الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على أبعاد ضغوط الدور"، ولأغراض التحليل الإحصائي تم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على غموض الدور.

٢/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على صراع الدور.

٣/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على عبء الدور.

وقام الباحثون باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss V.26) لمعرفة مستوى معنوية التأثيرات المباشرة بين المتغيرات، وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذه الفروض كما هو موضح على النحو التالي:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على غموض الدور :

أظهر التحليل الإحصائي باستخدام الإنحدار النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠)

تأثير أبعاد رشاقة الموارد البشرية على غموض الدور

(SIG)	(T)	(β)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.045	-2.014	-0.126*	غموض الدور	الاستباقية
0.000	-3.961	-0.279**		القدرة على التكيف
0.138	-1.487	-0.090		المرونة
R=0.501	R ² =٠,٢٥١	Adj.R ² =0.243	F(sig)=31.436(0.00)	

** معنوية عند مستوى ٠,٠١ * معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي:

(١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F=31.436) وهى معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

(٢) يوجد تأثير معنوى سلبى للاستباقية على غموض الدور ($\beta = -0.126$) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

(٣) يوجد تأثير معنوى سلبى للقدرة على التكيف على غموض الدور ($\beta = -0.279$) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

(٤) لا يوجد تأثير معنوى للمرونة على غموض الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

(٥) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj.R²= 0.243) مما يعنى أن رشاقة الموارد البشرية تساهم فى تفسير ٢٤,٣ % من التباين فى غموض الدور وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج .

٢/٢ يوجد تأثير معنوى لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على صراع الدور :

أظهر التحليل الإحصائي باستخدام الإنحدار النتائج كما هو موضح فى الجدول رقم (١١) :

جدول رقم (١١)

تأثير أبعاد رشاقة الموارد البشرية على صراع الدور

(SIG)	(T)	(β)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.002	3.077	0.258**	صراع الدور	الاستباقية
0.030	-2.186	-0.192*		القدرة على التكيف
0.200	1.283	0.099		المرونة
R=0.223	R ² =٠,٠٥٠	Adj.R ² =0.040	F(sig)=4.924(0.002)	

** معنوية عند مستوى ٠,٠١ * معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي:

- (١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة ($F=4.924$) وهى معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .
- (٢) يوجد تأثير معنوى للاستباقية على صراع الدور ($\beta = 0.258$) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .
- (٣) يوجد تأثير معنوى سلبى للقدرة على التكيف على صراع الدور ($\beta = -0.192$) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .
- (٤) لا يوجد تأثير معنوى للمرونة على صراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .
- (٥) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ($Adj.R^2 = 0.040$) مما يعنى أن رشاقة الموارد البشرية تفسر ٤٪ فقط من التباين فى صراع الدور وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج .

٣/٢ يوجد تأثير معنوى لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على عبء الدور :

أظهر التحليل الإحصائى نتائج الإنحدار كما هو موضح فى الجدول رقم (١٢) :

جدول رقم (١٢)

تأثير أبعاد رشاقة الموارد البشرية على عبء الدور

(SIG)	(T)	(β)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.391	-0.859	-0.073	عبء الدور	الاستباقية
0.118	-1.570	-0.140		القدرة على التكيف
0.083	1.740	0.137		المرونة
R=0.149	R ² =0.022	Adj.R ² = 0.012	F(sig)=2.122	

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائى

ويتضح من الجدول رقم (١٢) مايلي :

- (١) نموذج الانحدار غير معنوى حيث بلغت قيمة ($F=2.122$) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .
- (٢) لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد رشاقة الموارد البشرية (الاستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) على عبء الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .
- (٣) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ($Adj.R^2 = 0.012$) مما يعنى أن رشاقة الموارد البشرية تساهم فى تفسير ١,٢٪ فقط من التباين فى عبء الدور وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج .

٤- التأثير المباشر لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور

لمعرفة التأثير المباشر لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على ضغوط الدور قام الباحثون بصياغة الفرض الثالث من فروض البحث والذى ينص على أنه " يوجد تأثير معنوى لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :

١/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على غموض الدور .

٢/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على صراع الدور .

٣/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على عبء الدور .

وقد قام الباحثون باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss V.26) لمعرفة مستوى معنوية التأثيرات المباشرة بين المتغيرات ، وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار هذه الفروض كما هو موضح على النحو التالي:

١/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على غموض الدور

أظهر التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (١٣) :

جدول رقم (١٣)

تأثير إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على غموض الدور

المتغير المُعدل	المتغير التابع	(β)	(T)	(SIG)
إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة	غموض الدور	-0.453**	-8.315	0.000
F(sig)=35.072(0.000)		Adj.R ² = 0.193	R ² =0.199	R=0.446

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٣) مايلي :

(١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F=35.072) وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

(٢) يوجد تأثير معنوي سلبي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على غموض الدور (= β - 0.453) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

(٣) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj.R²= 0.193) مما يعنى أن إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة تساهم في تفسير ١٩,٣ % من التباين في غموض الدور وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

٢/٣ يوجد تأثير معنوي لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على صراع الدور.

أظهر التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (١٤) :

جدول رقم (١٤)

تأثير إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على صراع الدور

المتغير المُعدّل	المتغير التابع	(β)	(T)	(SIG)
إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة	صراع الدور	0.165*	2.745	0.006
F(sig)=3.781(0.024)		Adj.R ² = 0.019	R ² =0.026	R=0.161

*معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٤) مايلي :

(١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F=3.781) وهى معنوية عند مستوى معنوية

٠,٠٥ .

(٢) يوجد تأثير معنوى لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على صراع الدور = (β0.165) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

(٣) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj.R²= 0.019) مما يعنى أن إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة تساهم فى تفسير ١,٩٪ من التباين فى صراع الدور وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

٣/٣ يوجد تأثير معنوى لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على عبء الدور.

أظهر التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار النتائج كما هو موضح فى الجدول رقم (١٥) :

جدول رقم (١٥)

تأثير إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على عبء الدور

المتغير المُعدّل	المتغير التابع	(β)	(T)	(SIG)
إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة	عبء الدور	-0.014	-0.232	0.817
F(sig)=0.057		Adj.R ² = -0.007	R ² =0.00	R=0.020

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٥) مايلي :

(١) نموذج الانحدار غير معنوى حيث بلغت قيمة (F=0.057) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

(٢) لا يوجد تأثير معنوى للإستراتيجيات المركزة على المشكلة على عبء الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

(٣) بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj.R²= -0.007) مما يعنى أن إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة لا تفسر سوى ٠,٧٪ فقط من التباين فى عبء الدور وهى نسبة غير معنوية وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج .

٤- الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور

لقياس الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور قام الباحثون بصياغة الفرض الرابع من فروض البحث والذي ينص على " تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابياً العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :

١/٤ تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور.

٢/٤ تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وصراع الدور.

٣/٤ تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور.

وقد تم اختبار هذه الفروض على النحو التالى :

١/٤ تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور.

أظهر التحليل الإحصائى باستخدام الانحدار المتعدد الهرمى (Hierarchical Multiple Regression) برنامج (Spss V26) الدور المُعدّل للإستراتيجيات المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور كما هو موضح فى الجدول رقم (١٦) :

جدول رقم (١٦)

الدور المُعدّل للإستراتيجيات المُركزة على المشكلة فى العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور

المتغير المستقل/ المعدل	المتغير التابع	Coeff	(T)	(Sig)
الأول	الاستباقية	-0.250**	-3.797	0.00
	إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة	-0.296**	-4.578	0.00
	الاستباقية X الإستراتيجيات المُركزة على المشكلة	0.006	0.101	0.920
	F(Sig)=29.384(0.00) R ² = 0.238 \ Adj R ² =0.230			
الثانى	القدرة على التكيف	-0.327**	-4.653	0.00
	إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة	-0.237**	-3.623	0.00
	القدرة على التكيف X إستراتيجيات المُركزة على المشكلة	0.005	0.086	0.932
	F(Sig)=33.531(0.00) R ² = 0.263 \ Adj R ² =0.255			
الثالث	المرونة	-0.206**	-3.459	0.001
	إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة	-0.317**	-5.331	0.00
	المرونة X الإستراتيجيات المُركزة على المشكلة	0.108*	1.984	0.048
	F(Sig)=30.712(0.00) R ² = 0.246 \ Adj R ² =0.238			

**معنوى عند ٠,٠٥ **معنوى عند ٠,٠١

المصدر: اعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائى

ويتضح من الجدول رقم (١٦) مايلي :

(١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيم (F) 29.384 ، 33.531 ، 30.712 وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١) .

(٢) معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة على العلاقة بين المرونة وغموض الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، حيث بلغت قيمة $\text{Coeff } \beta = ٠,١٠٨$ للتفاعل بين المرونة والإستراتيجيات التي تركز على المشكلة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يعني وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين المرونة وغموض الدور.

(٣) عدم معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وغموض الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وغموض الدور.

(٤) عدم معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وغموض الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وغموض الدور.

٢/٤ تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابياً العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وصراع الدور

أظهر التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار المتعدد الهرمي (Hierarchical Multiple Regression) برنامج (Spss V26) الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وصراع الدور كما هو موضح في الجدول رقم (١٧) :

جدول رقم (١٧)

الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وصراع الدور

المتغير المستقل / المعدل	المتغير التابع	Coeff	(T)	(Sig)
الاستباقية	صراع الدور	0.165*	2.252	0.025
إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة		0.097	1.347	0.179
الاستباقية X إستراتيجيات المُركزة على المشكلة		0.118*	1.900	0.05
$F(\text{Sig}) = 4.881(0.05)$				
القدرة على التكيف	صراع الدور	-0.026	-0.319	0.750
إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة		0.214**	2.864	0.005
القدرة على التكيف X إستراتيجيات المُركزة على المشكلة		0.123	1.866	0.063
$F(\text{Sig}) = 4.033(0.01)$				
المرونة	صراع الدور	0.082	1.225	0.222
إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة		0.143*	2.119	0.035
المرونة X إستراتيجيات المُركزة على المشكلة		0.085	1.390	0.166
$F(\text{Sig}) = 3.458(0.05)$				
$R^2 = 0.049 \setminus \text{Adj } R^2 = 0.039$				
$R^2 = 0.041 \setminus \text{Adj } R^2 = 0.031$				
$R^2 = 0.035 \setminus \text{Adj } R^2 = 0.025$				

*معنوى عند ٠,٠٥ ** معنوى عند ٠,٠١

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٤) مايلي :

(١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيم (F) ٤,٨٨١ ، ٤,٠٣٣ ، ٣,٤٥٨ وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، (٠,٠١) .

(٢) معنوية الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وصراع الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، حيث بلغت قيمة $\text{Coeff } \beta = ٠,١١٨$ للتفاعل بين الاستباقية وإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يعني وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وصراع الدور.

(٣) عدم معنوية الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وصراع الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وصراع الدور.

(٤) عدم معنوية الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين المرونة وصراع الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين المرونة وصراع الدور.

٣/٤ تُعدّل إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة إيجابياً العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور

اظهر التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار المتعدد الهرمي (Hierarchical Multiple Regression) برنامج (Spss V26) الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور كما هو موضح في الجدول رقم (١٨) :

جدول رقم (١٨)

الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور

المتغير المستقل/ المعدل	المتغير التابع	Coeff	(T)	(Sig)
الاستباقية	عبء الدور	-0.083	-1.113	0.267
إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		0.078	1.068	0.286
الاستباقية X إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		0.157**	2.489	0.01**
$R^2 = 0.032 \setminus \text{Adj } R^2 = 0.021$ $F(\text{Sig}) = 3.070(0.05)$				
القدرة على التكيف	عبء الدور	-0.084	-1.047	0.296
إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		0.085	1.140	0.255
القدرة على التكيف X إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		0.157*	2.370	0.018
$R^2 = 0.034 \setminus \text{Adj } R^2 = 0.024$ $F(\text{Sig}) = 3.314(0.05)$				
المرونة	عبء الدور	0.052	0.780	0.436
إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		0.011	0.164	0.870
المرونة X إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة		0.199**	3.236	0.001
$R^2 = 0.036 \setminus \text{Adj } R^2 = 0.026$ $F(\text{Sig}) = 3.540(0.05)$				

*معنوى عند ٠,٠٥ ** معنوى عند ٠,٠١

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٨) مايلي :

- (١) معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيم (F) 3.070 ، 3.314 ، 3.540 وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .
- (٢) معنوية الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وعبء الدور عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، حيث بلغت قيمة $\text{Coeff } \beta = ٠,١٥٧$ للتفاعل بين الاستباقية والإستراتيجيات المُركزة على المشكلة عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يعنى وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وعبء الدور .
- (٣) معنوية الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وعبء الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، حيث بلغت قيمة $\text{Coeff } \beta = ٠,١٥٧$ للتفاعل بين القدرة على التكيف وإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، مما يعنى وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وعبء الدور .
- (٤) معنوية الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين المرونة وعبء الدور عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، حيث بلغت قيمة $\text{Coeff } \beta = ٠,١٩٩$ للتفاعل بين المرونة والإستراتيجيات المُركزة على المشكلة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا يعنى وجود دور مُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في العلاقة بين المرونة وعبء الدور .

ثامناً: مناقشة النتائج :

يفسر الباحثون نتائج البحث في ضوء نتائج الدراسات السابقة في النقاط التالية :

(أ) علاقة الارتباط بين أبعاد متغيرات البحث :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي مايلي :

فيما يتعلق بنتائج اختبار الفرض الأول من فروض البحث والذي ينص على " توجد علاقة ارتباط معنوى بين متغيرات البحث"

(١) يوجد ارتباط معنوى سلبي بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وغموض الدور حيث تعتبر القدرة على التكيف أكثر أبعاد رشاقة الموارد البشرية ارتباطاً بغموض الدور ، يليها بُعد الاستباقية، يليه بُعد المرونة وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Salminen et al.(2019) حيث توصلت الدراسة إلى أن الموظفين ذوي المرونة العالية هم أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط و التغييرات المرهقة في بيئة عملهم ؛ كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Anser et al.(2020) حيث توصلت إلى أن المرونة تعطى الممرضات القدرة على السيطرة والتحكم في المهام التي تتحملها في بيئة عملهم.

(٢) يوجد ارتباط معنوى إيجابي بين معظم أبعاد رشاقة الموارد البشرية وصراع الدور حيث تعتبر الاستباقية أكثر الأبعاد ارتباطاً بصراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، يليه بُعد المرونة وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، بينما جاءت القدرة على التكيف بمعامل ارتباط غير معنوى .

(٣) لا يوجد ارتباط معنوى بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وعبء الدور

٤) يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية والإستراتيجيات التي تركز على المشكلة حيث تعتبر القدرة على التكيف أكثر أبعاد رشاقة الموارد البشرية ارتباطاً بالإستراتيجيات التي تركز على المشكلة ، يليها بُعد الاستباقية ، يليه بُعد المرونة وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

٥) يوجد ارتباط معنوي سلبي بين إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة وغموض الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

٦) يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الإستراتيجيات المركزة على المشكلة بصراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

٧) لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة وعبء الدور ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Sears et al.(2000) في عدم وجود علاقة بين إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة وعبء الدور ؛ بينما اختلفت معها في أن إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة هي أقل استخداماً ، حيث توصلت نتائجها وجود ارتباط سلبي بين التأقلم المركز على المشكلة وغموض الدور وحدود الدور .

ب) التأثيرات المباشرة لمتغيرات البحث :

١) التأثير المباشر لرشاقة الموارد البشرية على أبعاد ضغوط الدور

فيما يتعلق بنتائج اختبار الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية على أبعاد ضغوط الدور، وينقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية واتضح مايلي:

١/١ يوجد تأثير معنوي سلبي للاستباقية على غموض الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، كما يوجد تأثير معنوي سلبي للقدرة على التكيف على غموض الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ ، في حين لا يوجد تأثير معنوي للمرونة على غموض الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وتساهم رشاقة الموارد البشرية في تفسير ٢٤,٣ % من التباين في غموض الدور .

٢/١ يوجد تأثير معنوي للاستباقية على صراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ ويوجد تأثير معنوي سلبي للقدرة على التكيف على صراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، بينما لا يوجد تأثير معنوي للمرونة على صراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، واتضح أن رشاقة الموارد البشرية تفسر ٤ % فقط من التباين في صراع الدور .

٣/١ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية (الاستباقية ، القدرة على التكيف ، المرونة) على عبء الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، واتضح أن رشاقة الموارد البشرية تساهم في تفسير ١,٢ % فقط من التباين في عبء الدور ؛ وهي نتيجة تختلف عما توصلت إليه دراسة Varshney(2022) والتي أشارت إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة يتحملون أعباء وظيفية أكبر ويكونوا أكثر تحكماً في محيطهم.

ومما سبق يتضح أنه لا يوجد تأثير معنوي للمرونة على أبعاد ضغوط الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وهي نتيجة تختلف مع نتيجة دراسة Mastriani(2021) التي توصلت إلى أن السلوك الرشيق والمرونة قد قللت من الضغوط وآثارها في بيئة العمل ؛ كما اختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة Chen et al.(2020) التي أشارت إلى أن المرونة التفاعلية وهي "المرونة في مكان العمل" تخفف

الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط من خلال منح الموظفين طريقة صحية لإدارة الأحداث غير المتوقعة في عملهم وذلك بالاستناد على نظرية المحافظة على الموارد من خلال توفير بيئة داعمة كاملة الموارد والتي تعزز قدراتهم وطاقاتهم للتعامل مع المتطلبات والمواقف المختلفة في مكان عملهم. وبالاستناد إلى تطبيق نظرية المحافظة على الموارد التي تشير إلى أن فقدان الموارد عنصر هام في عملية الضغوط في المنظمات وأن الحد من فقدان الموارد هو مفتاح للوقاية الناجحة والتدخل للحد من الضغوط في بيئة العمل وهو ما أكدت عليه دراسة (Westman et al. (2004 التي تناولت كيفية تطبيق نظرية الحفاظ على الموارد (COR) للحد من الضغوط في المنظمة.

وفيما يخص بالنتيجة التي تشير إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للاستباقية على صراع الدور يفسر الباحثون بأن السلوك الاستباقي والمبادرة للتصرف التي تهدف إلى إحداث تغيير الموقف أو في مهام الدور قد يؤدي إلى حدوث تضارب في الأدوار وأيضا وجود صراع بين الأفراد في من سيأخذ المبادرة حيث أن أخذ المبادرة تنطوي على تحدي الوضع الراهن بدلا من التكيف مما ينتج عنه صراع الأدوار المتعددة المترابطة ، أو صعوبة تحقيق نتائج مرضية في حالة تحقق نتيجة أخرى ، وقد يؤدي تضارب الأدوار إلى حالة من عدم التأكد حول التوازن بين مسؤوليات الأدوار المختلفة ، أو عدم القدرة على حل التوقعات الناتجة عن السلوك الاستباقي وهو ما يؤدي بالنهاية إلى عدم ارتياح نفسي وردود فعل عاطفية سلبية .

٢) التأثير المباشر لإستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور

فيما يتعلق بنتائج اختبار الفرض الثالث من فروض البحث والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي لأبعاد إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة على أبعاد ضغوط الدور، وينقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية وكانت النتائج كالتالي :

١/٢ يوجد تأثير معنوي سلبى للإستراتيجيات المُركزة على المشكلة على غموض الدور وذلك عند مستوى معنوية، حيث تساهم إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة في تفسير ١٩,٣ % من التباين في غموض الدور ؛ وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Au and Ahmed (2016 والتي توصلت إلى أن الدعم كأحد إستراتيجيات التأقلم له تأثير كبير على غموض الدور في العمل وإثراء الحياة العملية .

٢/٢ يوجد تأثير معنوي للإستراتيجيات المُركزة على المشكلة على صراع الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، حيث أن إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة تساهم في تفسير ١,٩ % فقط من التباين في صراع الدور.

٣/٢ لا يوجد تأثير معنوي للإستراتيجيات التأقلم المُركزة المشكلة على عبء الدور وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، حيث أن إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة لا تفسر سوى ٠,٧ % فقط من التباين في عبء الدور.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة (Au and Ahmed (2016 والتي أشارت إلى أن تأثير إستراتيجيات التأقلم على صراع الدور وعبء الدور غير معنوي .

واختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة (Chua et al. (2022) والتي توصلت إلى أن التأقلم يؤثر في تخفيف الضغوط المتمثلة في (متطلبات و جداول العمل و انعدام الأمان الوظيفي والمخاوف المالية والصراع في بيئة العمل) .

وبالاستناد إلى ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج وتطبيق نظرية المحافظة على الموارد وما أشارت إليه دراسة (Liu and Yu (2019 ودراسة (Madden et al (2017 حيث أن وجود موارد لتعزيز التأقلم يساعد في التعامل مع الأعباء الوظيفية في العمل كما أن التأقلم من أهم الموارد الشخصية التي يعمل على تعويض فقدان الموارد النفسية وأيضاً يساعد على تخفيف الضغط عن طريق زيادة الموارد المتاحة وسد الفجوات في مخزون الموارد الحالي .

وبالرجوع إلى ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج تشير إلى وجود تأثير معنوي للاستراتيجيات المركزة على المشكلة على صراع الدور ، يرى الباحثون أن هذه النتيجة قد نتجت عن افتقار استخدام إستراتيجيات التأقلم الأخرى مثل إستراتيجيات المركزة على العاطفة والتي قد تكون فعالة أكثر من إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة في حالات انخفاض الجانب المعنوي لدى معظم هيئة التمريض نتيجة لتعرضهم للإرهاق الجسدي والنفسي بسبب العمل المتواصل التعرض مع المرضى ذوي الحالات الحرجة والصعبة ، وأخذ المبادرة تحت ضغط يؤدي لاستنزاف طاقاتهم النفسية وصعوبة التعامل مع تعدد المهام والأدوار وهو مائودى بالنهاية إلى صراع الدور .

وبالاعتماد على نظرية الدور لفهم طبيعة الأدوار يتم قياس أداء الدور من خلال التحليل الدقيق لتوقعات الدور والفعالية في التعامل مع تلك التوقعات ، وقد تم عرض العواقب الصارمة لعدم الوفاء بتوقعات الدور إلى حد كبير حيث سلطت الدراسات السابقة الضوء على الترابط بين تجربة توقعات الدور التي لم تتحقق والنتائج السلبية العديدة ، وبالتحديد على المستوى الفردي حيث توجد تجارب متزايدة من الإرهاق وانخفاض الرضا وزيادة الضغوط ، وانخفاض الأداء.

وينطوى العمل في خدمة التمريض على مواجهة مستمرة مع الألم والمعاناة الإنسانية ، ويتطلب قدرات وموارد كبيرة بالإضافة إلى الخبرة السريرية ، وتواجه هيئة التمريض مصدرين رئيسيين للضغوط: **المصدر الأول :** هو المرضى وحالاتهم السريرية ومشاهدة إصابات خطيرة أو أمراض تهدد الحياة أو الموت أو الانتحار يجب أن يُنظر إليه على أنه تجربة شديدة أو حتى مؤلمة .

أما المصدر الثاني : هو الضغوط التشغيلية والتي تشمل العمل بنظام الورديات والنوبات الليلية ، وعدم القدرة على التنبؤ بالعمليات ، والتغيرات المتكررة في أفراد الفريق ، والحاجة إلى اتخاذ قرارات سريعة واتخاذ إجراءات في ظل ظروف معقدة.

وبالرجوع إلى ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج تشير إلى عدم وجود تأثير معنوي لكل من أبعاد رشاقة الموارد البشرية و إستراتيجيات التأقلم المركزة على المشكلة على عبء الدور ، يرى الباحثون أن هذه النتيجة قد تكون نتجت عن انخفاض أعباء الدور لهيئة التمريض في المستشفيات العامة والمركزية نظراً لأن أيام استقبال العيادات الخارجية بالمستشفيات محل الدراسة محددة مما يجعل أعباء ومتطلبات العمل منخفضة نوعاً ما في الأيام التي لا يكون بها استقبال للطوارئ.

- (ج) الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم في العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور: فيما يتعلق بنتائج اختبار الفرض الرابع من فروض البحث والذي ينص على "تُعَدّل إستراتيجيات التأقلم المُركزة على المشكلة إيجابياً العلاقة بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور"، وينقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية وكانت النتائج كالتالي:
- (١) معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة على العلاقة بين المرونة وغموض الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين المرونة وغموض الدور.
 - (٢) عدم معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وغموض الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وغموض الدور.
 - (٣) عدم معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وغموض الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وغموض الدور.
 - (٤) معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وصراع الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وصراع الدور.
 - (٥) عدم معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التأقلم وصراع الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وصراع الدور.
 - (٦) عدم معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين المرونة وصراع الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني عدم وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين المرونة وصراع الدور.
 - (٧) معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وعبء الدور عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يعني وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين الاستباقية وعبء الدور.
 - (٨) معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وعبء الدور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يعني وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين القدرة على التكيف وعبء الدور.
 - (٩) معنوية الدور المُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين المرونة وعبء الدور عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا يعني وجود دور مُعدّل للإستراتيجيات التي تركز على المشكلة في العلاقة بين المرونة وعبء الدور.

وقد اتفقت هذه النتائج جزئياً مع نتيجة دراسة Caverley(2005) حيث توصلت إلى أن إستراتيجيات التأقلم تقوم بدور مساعد إلى جانب المرونة للحد من الضغوط مما يُمكن الأفراد من الاستجابة للتحديات والفرص في بيئة العمل ، كما اتفقت أيضاً بشكل جزئى مع دراسة (Malek et al.2010) حيث أن سلوك التأقلم العام له تأثير كبير باعتباره متغير معدل بين الصحة النفسية ومصادر الضغوط فى مهنة الإطفاء .

بينما اختلفت هذه النتائج مع نتيجة دراسة Bhagat et al.(2010) التى أظهرت النتائج أن أسلوب التأقلم الذي يركز على المشكلة هو متغير معدل أفضل في بيئات العمل الفردية وأن أسلوب التأقلم الذي يركز على العاطفة هو متغير معدل أفضل في بيئات العمل الجماعية فى التعامل مع ضغوط الدور المتمثلة فى (صراع الدور، وغموض الدور ، وعبء الدور) .

وبالاستناد على نظرية المحافظة على الموارد يرى الباحثون أنها نوعاً مثالياً من نموذج التأقلم / الضغوط ، فوفقاً لهذه النظرية لا يتعامل الأفراد بشكل سلبي مع الضغوط والمواقف العصيبة ، ولكن يكون لديهم الدافع للاحتفاظ بالموارد القيمة ، وينظر إلى علاقة الضغط والتأقلم على أنها تفاوض مستمر بين الفرد وبيئته عمله .

كما أن تزويد الأفراد بالموارد التي تشتت الحاجة إليها تعد أساسية لقدرتهم على تعويض الضغط الذي يواجههم في التنفيذ اليومي لمهامهم ، وأن فقدان الموارد هو عنصر مركزي فى عملية الضغط ، وقد ينشأ الضغط في أماكن العمل بسبب فقدان الموارد الفعلية أو المحتملة .

تاسعاً: توصيات البحث :

يقترح الباحثون إجراء مزيد من التدخلات لتعزيز رشاقة الموارد البشرية واستخدام إستراتيجيات التأقلم المختلفة لتخفيف ضغوط الدور فى مجال التمريض من خلال ما يلى :

- (١) مناشدة وزارة الصحة بوضع إستراتيجية شاملة لتحسين ظروف عمل هيئة التمريض فى المستشفيات الحكومية .
- (٢) ضرورة تحديد مصادر الضغوط والتي يمكن أن تنتج عن نقص الموارد أو زيادة عدد المرضى أو صعوبة اتخاذ القرارات أو عوامل أخرى خاصة ببيئة العمل بالمستشفيات الحكومية (العامّة والمركزية).
- (٣) تطوير برامج تدريب للتأهيل المستمر وتطوير الكوادر من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة للتركيز على تزويد هيئة التمريض بالمهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع التحديات المتلاحقة فى مجال الرعاية الصحية وأيضاً تطوير المهارات الفنية والشخصية لهيئة التمريض وكذلك توفير برامج تدريبية حول إدارة الضغوط ، وكيفية حل المشكلات وهو ما يساعد على زيادة ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على التعامل مع مختلف المواقف وتقليل الشعور بالإرهاق .
- (٤) التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الكوادر فى هيئة التمريض بالمستشفيات مما يجنب نقص الكوادر وهو ما يقلل من الضغط على هيئة التمريض الحاليين .
- (٥) توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة تشجع فيها هيئة التمريض على تقديم الأفكار الجديدة والحلول المختلفة من خلال الاستفادة بخبراتهم فى العمل .
- (٦) العمل على وجود تواصل فعال بين الإدارة وهيئة التمريض وتوفير قنوات اتصال مفتوحة بينهم للتعبير عن أنفسهم وعما يواجهونه من متاعب ومشكلات أثناء القيام بعملهم.
- (٧) توفير الدعم النفسى لمساعدة هيئة التمريض على التعامل مع الضغوط النفسية التى يتعرضون لها .

-
-
- ٨) رفع الروح المعنوية لهيئة التمريض وتقديم الدعم المعنوي والمادى وتقدير الجهود والاحتفاء بالإنجازات .
- ٩) الاحترام المتبادل وتحسين العلاقات بين الزملاء من خلال تنظيم فعاليات اجتماعية مما يعزز روح التعاون بينهم .
- ١٠) تطبيق نظام المناوبات المرن لتوزيع العمل بشكل عادل بين أفراد هيئة التمريض وتجنب الارهاق .
- ١١) توفير برامج ترفيهية لتخفيف الضغوط والتوتر .
- ١٢) العمل على زيادة رشاقة الموارد البشرية فى مجال التمريض والاستخدام الفعال لإستراتيجيات التأقلم المُرَكزة على المشكلة يتطلب تضافر للجهود بين جميع الأطراف المعنية من الحكومة إلى الإدارات الصحية إلى طاقم التمريض أنفسهم وذلك من خلال توفير البيئة المناسبة وتقديم الدعم اللازم مما يمكن من تخفيف الضغوط التى تحدث فى مكان العمل .
- عاشراً : حدود البحث:**

- ١) **الحدود الموضوعية :** الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُرَكزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور .
- ٢) **الحدود المكانية :** المستشفيات الحكومية (العامة والمركزية) بمحافظة الدقهلية.
- ٣) **الحدود الزمانية:** خلال الفترة الزمنية من ٢٠٢٣ إلى ٢٠٢٤ .
- ٤) **الحدود البشرية :** هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية (العامة والمركزية) بمحافظة الدقهلية والتى تمثلت فى مساعدى التمريض وفنيي التمريض وأخصائي التمريض من ٦ مستشفيات حكومية (عامة ومركزية) وهى (مستشفى المنصورة العام الجديد ومستشفى ذكرنس العام ومستشفى شربين المركزى ومستشفى المنزلة المركزى ومستشفى السنبلاوين ومستشفى أجا المركزى) .

احدى عشراً : مقترحات لبحوث مستقبلية:

يقوم الباحثون بعرض لبعض الأفكار المقترحة لمزيد من البحث فيما يلى :

- ١) توجه البحث الحالي إلى دراسة الدور المعدّل لإستراتيجيات التأقلم المُرَكزة على المشكلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور ، ويقترح الباحثون دراسة بعض المتغيرات الأخرى كمتغيرات مُعدّلة فى العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية وضغوط الدور مثل المتغيرات الديموجرافية والصلابة hardiness و اليقظة mindfulness و عقلية التناقضات paradox mindset و السمات الخمس الكبرى للشخصية big-five personality traits والوقت المرن flexible time .
- ٢) دراسة متغيرات البحث الحالية بالتطبيق على المستشفيات الخاصة ومستشفيات الطوارئ ومجالات أخرى مثل الشرطة والعاملين بالدفاع المدنى .
- ٣) الدور المُعدّل لإستراتيجيات التأقلم فى العلاقة بين أبعاد ضغوط الدور والضغط النفسى للموظف .
- ٤) العلاقة بين إستراتيجيات التأقلم ورفاهية وسعادة الموظف .
- ٥) أثر القيادة المرنة على مسببات الضغوط فى بيئة العمل .
- ٦) دراسة أنواع أخرى من الرشاقة مثل رشاقة المواهب والرشاقة التفاعلية reactive agility .

اثني عشرًا: المراجع:

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. (2016). Work-family balance: a case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. *Gender in Management: An International Journal*. 31(7), 414-433.
- Ajgaonkar, S., Neelam, N. G., & Wiemann, J. (2021). Drivers of workforce agility: a dynamic capability perspective. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Altinay, L., Dai, Y. D., Chang, J., Lee, C. H., Zhuang, W. L., & Liu, Y. C. (2019). How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader-member exchange, role overload and job security. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 31(3), 1525-1542.
- Munteanu, A. I., Bibu, N., Nastase, M., Cristache, N., & Matis, C. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability*, 12(9), 35-45.
- Lee, J., & Song, J. H. (2021). Developing a measurement of employee learning agility. *European Journal of Training and Development*.
- Sahadev, S., Purani, K., & Panda, T. K. (2017). Service employee adaptiveness: Exploring the impact of role-stress and managerial control approaches. *Employee Relations*. 39 (1), 54-78.
- Mitchell, A. E. (2020). The perceived psychological stressors and coping behaviours in university students, on a pre-registration programme. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*. 15(4), 249-259.
- Sherehiy, B., Karwowski, W. and Layer, J.K. (2007), "A review of enterprise agility, Concepts, frameworks, and attributes", *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 37 No. 5, pp. 445-460.
- Ulrich, D., & Yeung, A. (2019). Agility: The new response to dynamic change. *Strategic HR Review*. 18 (4), 161-167.
- Zhu, M., Sun, Y., Jeyaraj, A., & Hao, J. (2021). Impact of task characteristics on employee agility: the moderating effect of enterprise social media visibility. *Internet Research*. 31(3), 931-960
- Sherehiy, B. (2008). *Relationships between agility strategy, work organization and workforce agility*. University of Louisville.

-
-
- Hu, H. Y., & King, B. (2017). Impacts of misbehaving air passengers on frontline employees: role stress and emotional labor. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
 - Kim, E. (2023). Grandparents' marital distress and psychological well-being: Moderating effect of coping strategy (Master's thesis, Iowa State University).
 - King, D. D., & Burrows, D. (2021). Resilience in the Goal Hierarchy: Strategy Change as a Form of Perseverance. In *Work Life After Failure?: How Employees Bounce Back, Learn, and Recover from Work-Related Setbacks*. Emerald Publishing Limited.
 - Kuntz, J., Connell, P., & Näswall, K. (2017). Workplace resources and employee resilience: The role of regulatory profiles. *Career development international*. 22 (4),419-435.
 - Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
 - Lee, J., & Song, J. H. (2021). Developing a measurement of employee learning agility. *European Journal of Training and Development*.
 - Li, H., Zhong, Y., & Fan, C. (2020). Reducing the social risks of transnational railway construction: a discussion on the formation mechanism of host country people's coping behaviors. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 28(6), 1657-1682.
 - Liu, C., & Yu, K. (2019). Career adaptability and citizenship outcomes: a moderated mediation model. *Career Development International*. 24(7),658-671
 - Lu, Q., Wu, J., Goh, M., & De Souza, R. (2019). Agility and resource dependency in ramp-up process of humanitarian organizations. *The International Journal of Logistics Management*. Vol. 30(3), 845-862
 - Macchi Silva, V. V., & Ribeiro, J. L. D. (2022). Human resource management for the resilience of public organizations: a model based on macro-competences. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(4), 656-674.
 - Madden, L., Kidder, D., Eddleston, K., Litzky, B., & Kellermanns, F. (2017). A conservation of resources study of standard and contingent employees. *Personnel Review*, 46(3), 644-661.
 - Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 17(1),50-61.

-
-
- Malik, P. (2022). Measuring the impact of learning organization on proactive work behavior: mediating role of employee resilience. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
 - Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094.
 - Melián-Alzola, L., Domínguez-Falcón, C., & Martín-Santana, J. D. (2020). The role of the human dimension in organizational agility: an empirical study in intensive care units. *Personnel Review*. 49 (9), 1945-1964
 - Menon, S., & Suresh, M. (2020). Enablers of workforce agility in engineering educational institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 13 (2), 504-539.
 - Mesaros, K. (2024). The Relationships Between Stress, Coping, Burnout, and Turnover Intention in Adult Critical Care Nurses (Doctoral dissertation, University of Akron).
 - Mitchell, A. E. (2020). The perceived psychological stressors and coping behaviours in university students, on a pre-registration programme. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*. 15(4), 249-259.
 - Munteanu, A. I., Bibu, N., Nastase, M., Cristache, N., & Matis, C. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability*, 12(9), 35-45 .
 - Odio, M. A., Walker, M., & Kim, M. (2013). Examining the stress and coping process of mega-event employees. *International Journal of Event and Festival Management*, 4(2), 140-155.
 - Oh, J., Jeong, S., Yoon, S. W., & Cho, D. (2022). The link between HRD professionals' social capital and career adaptability: a moderated mediation analysis of social network. *European Journal of Training and Development*, (ahead-of-print).
 - Oh, J., Shirmohammadi, M., Jeong, S., & Wang, J. (2021). Leaving the military to work in civilian society: career adaptability by South Korean short-and mid-term veterans. *Career Development International*. 26 (3), 415-434.
 - Örtqvist, D., Drnovsek, M., & Wincent, J. (2007). Entrepreneurs' coping with challenging role expectations. *Baltic journal of management*. 2 (3), 288-304.
 - Petermann, M. K. H., & Zacher, H. (2021). Development of a behavioral taxonomy of agility in the workplace. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(6), 1383-1405.

-
-
- Pitafi, A. H., & Ren, M. (2021). Predicting the factors of employee agility using enterprise social media: moderating effects of enterprise social media-related strain. *Internet Research*. 31(5), 1963-1990
 - Pradhan, R. K., Jandu, K., Panda, M., Hati, L., & Mallick, M. (2022). In pursuit of happiness at work: exploring the role of psychological capital and coping in managing COVID-19 stress among Indian employees. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 850-867.
 - Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*. 20 (5), 525-538.
 - Rodríguez-Sánchez, A. M. (2021). Yes, We Can Boost Resilience: Human Resource Management Practices to Build Resilience in the Workplace. In *Work Life After Failure?: How Employees Bounce Back, Learn, and Recover from Work-Related Setbacks*. Emerald Publishing Limited.
 - Rodríguez-Sánchez, A. M. (2021). Yes, We Can Boost Resilience: Human Resource Management Practices to Build Resilience in the Workplace. In *Work Life After Failure?: How Employees Bounce Back, Learn, and Recover from Work-Related Setbacks* (pp. 83-98). Emerald Publishing Limited.
 - Román, S., Rodríguez, R., & Jaramillo, J. F. (2018). Are mobile devices a blessing or a curse? Effects of mobile technology use on salesperson role stress and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 33(5), 651–664.
 - Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2018). High-performance work practices and hotel employee outcomes: The mediating role of career adaptability. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30(2), 1112-1133.

Abstract

The research aimed to determine the moderating role of problem-focused coping strategies in the relationship between the dimensions of human resource agility (proactivity, adaptability, resilience) and the dimensions of role stress (role ambiguity, role conflict, role overload) applied to the nursing staff in public and central hospitals in Dakahlia Governorate. The sample size was 286 individuals from the nursing staff in the hospitals under study. The researchers used Pearson's correlation coefficient to determine the correlation between the variables and dimensions of the research, and multiple regression analysis to determine the level of significance of direct effects between the variables. Hierarchical regression analysis was also used to measure the moderating role of problem-focused coping strategies in the relationship between human resource agility and role stress.

The results of the study showed that there is a significant negative correlation between the dimensions of human resource agility and role ambiguity, and a significant positive correlation between the dimensions of human resource agility represented by (proactivity and resilience) and role conflict, while there is no significant correlation between the dimensions of human resource agility and role overload, and also a significant negative correlation between problem-focused coping strategies and role ambiguity, while there is no significant correlation between problem-focused coping strategies and role overload, in addition to a significant positive correlation between problem-focused coping strategies and role conflict. The results also showed that there is a significant negative effect of the dimensions of human resource agility (proactivity and adaptability) on role ambiguity, while there is no significant effect of resilience on role ambiguity, while there is a significant positive effect of proactivity on role conflict and a significant negative effect of adaptability on role conflict, while there is no significant effect of resilience on role conflict, and it was found that there is no significant effect of role conflict, and there is no significant effect of resilience on role conflict. There is a significant effect of the dimensions of human resource agility (proactivity, adaptability, resilience) on role overload, and the results also showed a moderating role for problem-focused coping strategies in the relationship between some dimensions of human resource agility and role stress.

Key words: Human resources Agility, problem-focused coping strategies, Role stress.