

دراسة مقارنة بين التقدير الكمي و التقدير الكيفي للاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية و علاقته بسنوات الأقدمية المهنية.

بلكرد محمد

قسم علم النفس – جامعة عبد الحميد بن باديس . مستغانم، الجزائر

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه ( One way ANOVA) في حالة التقدير الكمي للمتغير التابع من جهة و من جهة أخرى اختبار مربع كاي (كاي<sup>2</sup>) في حالة التقدير الكيفي للمتغير التابع و المقارنة بينهما .

للتأكد من فرضيات الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة ميدانية حول الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية بمستغانم و علاقتها بسنوات الأقدمية حيث اختار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة تقدر بـ 120 عوناً موزعة على ثلاث مجموعات متساوية .

خرج البحث بنتائج مفادها أن تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه و تطبيق اختبار مربع كاي أعطى نفس القرار الإحصائي وهو عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى إلى سنوات الأقدمية عند مستوى دلالة 0.05.

## Résumé :

L'étude en question à pour objectif de déterminer les résultats du test paramétrique (analyse de variance One way ANOVA) en cas de l'évaluation quantitative de la variable dépendante d'une part, et d'autre part le test non paramétrique (Khi deux  $x^2$ ) dans le cas de l'évaluation qualitative de la variable dépendante. Puis en passe pour la comparaison entre les deux résultats.

Pour vérifier les hypothèses de l'étude, Le chercheur a utilisé l'approche descriptive a travers une étude pratique sur la relation entre le niveau de Burnout et l'ancienneté professionnelle chez les agents de la protection civile de l'unité principale de Mostaganem, en choisissant un échantillon aléatoire de 120 agents réparti sur trois groupes égaux.

L'étude a conclue que l'application du test (ANOVA) et le test (Khi deux  $x^2$ ) donne la même décision statistique à savoir : Il n'ya aucune différence statistiquement significative au niveau 0.05 entre le niveau de Burnout et l'ancienneté professionnelle.

## مقدمة:

لقد تعددت الدراسات النفسية و التربوية و الاجتماعية في الوقت الراهن معتمدة على مساهمة علم الإحصاء و ما يقدمه من خدمات و امتيازات في معالجة البيانات التي تخص الظواهر المدروسة، و مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجالات الحياة المختلفة وما تعتمد عليه هذه الدراسات من بيانات، فإن الأمر يتطلب إلمام كافة المتعاملين في هذه المجالات وكذا الباحثين بأهمية البيانات وكيفية التعامل معها، وكذلك الطرق و الأساليب العلمية لاستخلاص المؤشرات المساعدة على اتخاذ القرار المناسب، وكل هذا يدخل في نطاق علم الإحصاء.

إن الباحثين باختلاف تخصصاتهم العلمية يستخدمون أداة مهمة هي الإحصاء، حيث يعرف (طبية، ص13، 2008) علم الإحصاء على أنه: " مجموعة النظريات و الطرق العلمية التي تبحث في جمع البيانات و عرضها و تحليلها واستخدام النتائج في التنبؤ أو التقرير و اتخاذ القرار" ، و يشير (نافذ، ص 02، 2007): " أن هذه العملية تهدف إلى وصف متغير أو مجموعة من المتغيرات من خلال مجموعة من البيانات المتعلقة بالعينة، ثم التوصل إلى قرارات مناسبة تعمم على المجتمع الذي أخذت منه هذه العينة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة ، و يذكر (أماني، ص 06، 2007): " أن الأساليب الإحصائية هي تلك الطرق العلمية التي تعمل للاستدلال عن معالم المجتمع بناء على المعلومات التي تم الحصول عليها من العينة المأخوذة منه، وذلك وفق الطرق الإحصائية المعروفة" ، في حين يعرف (الصيد ، ص 162، 1983) الاختبار الإحصائي على أنه: "مجموعة من القواعد التي تمكننا من قبول أو رفض الفرض الإحصائي".

إن اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب من طرف الباحث يتحدد وفقا لنوع متغيرات الدراسة وكذا مستوى قياس هذه المتغيرات مع مراعاة شروط تطبيقه وهذا ما يتجاهله الكثير من الباحثين في دراساتهم مما يؤثر على صحة القرارات و جودة النتائج المتوصل إليها، وفي هذا الصدد يشير (أحمد عودة ، ص 07) أنه: " من المشكلات التي تظهر عند تحليل البيانات في الرسائل العلمية هي اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على تساؤلات الدراسة و أن يكون الباحث مدركا لتعريف هذه الأساليب وأهميتها ومتى يستخدمها ، ثم شرح وتفسير النتائج والتعليق عليها".

لكن قد يجد الباحث أحيانا صعوبة في اختيار الاختبار الإحصائي الأنسب و هذا في ظل توافر العديد من الاختبارات الإحصائية سواء البارامترية أو اللابارامترية التي تتيحها البرامج المختصة على غرار (SPSS)، و للتغلب على هذه المشكلة على الباحث أن يكون على دراية تامة بالمعايير المتفق عليها التي تمكنه من اختيار الأسلوب الأنسب لمعطيات دراسته. من بين هذه المعايير نذكر مستوى القياس حيث يختار الباحث في مرحلة قياس المتغيرات التقدير الكمي أو الكيفي لوصف هذه المتغيرات حسب كمية المعلومات التي تحتويها ومنه يتحدد مستوى قياسها ليتسنى اختيار الأسلوب الإحصائي الأنسب الممكن إجراؤه، في هذا السياق يشير (القصاص، ص 60، 2007) إلى أنه: " لغرض استخدام المقاييس والأساليب الإحصائية فإنه يجب تحديد مستوى القياس للبيانات أو المتغيرات ولذلك يتم تقسيم مستويات القياس إلى أربعة أنواع هي مستوى القياس الاسمي والترتيبي والفتري والنسبي وهذه المقاييس تختلف من حيث كمية المعلومات التي تحتويها وبالتالي تختلف العمليات الحسابية والإحصائية التي يمكن إجراؤها".

## أهداف البحث و تساؤلاته:

يذكر (علام، ص 21، 1993): "أن الباحث الذي يهتم بدراسة ظاهرة ما يحصل على مجموعة من القيم العددية المتعلقة بهذه الظاهرة، و هذه القيم يمكن أن نطلق عليها اسم القيم المشاهدة أو قيم المتغير أو المتغيرات موضع البحث. وتسمى مجموعة هذه القيم بالملاحظات التي يتم بعد ذلك معالجتها إحصائياً وعندئذ تسمى بالبيانات الإحصائية. و تنقسم هذه البيانات إلى نوعين كمية، وكيفية أو نوعية". كما يذكر (عباس، ص 09، 1999): "أن المتغير إحصائياً هو أي كمية يمكن أن تتخذ درجة من مجموعة من الدرجات الممكنة، و المتغيرات إما نوعية أو كمية"، و لمعرفة الفرق بين التقدير الكمي والتقدير النوعي للمتغيرات و أثره في اختيار الاختبار الإحصائي المناسب، تناول الباحث هذا الموضوع بهدف المقارنة بين نتائج الاختبارات الإحصائية البارامترية و المتمثلة في اختبار تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه (One way ANOVA) في حالة التقدير الكمي للمتغير التابع و نتائج الاختبارات اللابارامترية و المتمثلة في اختبار مربع كاي (كا<sup>2</sup>) في حالة التقدير الكيفي للمتغير التابع.

في هذا الصدد اختار الباحث موضوع الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية و علاقته بالأقدمية المهنية مع طرح الإشكالية التالية:

✓ هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لمستغانم تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية؟

حيث حدد:

- متغير الأقدمية المهنية كمتغير مستقل و هو متغير كيفي بثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات- ما بين 5 و 15 سنة - أكثر من 15 سنة)،
- و متغير الاحتراق النفسي كمتغير تابع و هو متغير يأخذ:
  1. قيمة كمية متصلة (درجات خام) في الحالة الأولى
  2. قيمة كيفية فتوية (مستوى منخفض - مستوى متوسط - مستوى مرتفع) في الحالة الثانية.

و بصورة أدق لتحديد مشكلة الدراسة في طرح التساؤلين التاليين:

✓ ما هو القرار الإحصائي الناتج عن استخدام الاختبار البارامترى تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه (One way ANOVA) عند مستوى دلالة 0.05 في حالة التقدير الكمي للمتغير التابع؟

✓ ما هو القرار الإحصائي الناتج عن استخدام الاختبار اللابارامترى مربع كاي (كا<sup>2</sup>) عند مستوى دلالة 0.05 في حالة التقدير الكيفي للمتغير التابع؟

في ضوء التساؤلين المطروحين يتوقع الباحث الفرضيتين التاليين:

✓ القرار الإحصائي الناتج عن استخدام الاختبار البارامترى تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه (One way ANOVA) عند مستوى دلالة 0.05 في حالة التقدير الكمي للمتغير التابع هو عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لمستغانم تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية.

✓ القرار الإحصائي الناتج عن استخدام الاختبار اللابارامترى مربع كاي ( $\chi^2$ ) عند مستوى دلالة 0.05 في حالة التقدير الكيفي للمتغير التابع هو عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لمستغانم تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية.

منهج الدراسة :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن التساؤل المطروح بتطبيق أداة البحث على العينة وقراءة النتائج باستعمال أسلوبين إحصائيين مختلفين وفقا لمستوى قياس المتغير التابع، أحدهما بارامترى وهو اختبار تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه (One way ANOVA) ، و الثاني لا بارامترى وهو اختبار  $\chi^2$  و في الأخير المقارنة بين النتيجةين.

مجتمع وعينة الدراسة التطبيقية:

يتمثل مجتمع الدراسة التطبيقية في أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لولاية مستغانم و البالغ عددهم 225 عون (78 عونا أقل من 5 سنوات أقدمية - 75 عونا ما بين 5 و 15 سنة أقدمية- 72 عونا فوق 15 سنة أقدمية ) ، حيث تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة عشوائية تمثل أفراد المجتمع الأصلي للدراسة ، و قد شملت عينة الدراسة التطبيقية مئة وعشرون 120 عونا للحماية المدنية ، وهم يتوزعون كالتالي:

الأقدمية المهنية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	40	33.33%
ما بين 5 و 15 سنة	40	33.33%
أكثر من 15 سنة	40	33.33%

جدول رقم 01 : توزيع العينة حسب الأقدمية المهنية

أداة الدراسة التطبيقية:

تم الاعتماد على مقياس (Maslash Burnout Inventor) لقياس درجات المتغير التابع المتمثل في الاحتراق النفسي ، بعد ترجمته وتكليفه وفقا لعينة الدراسة من طرف الباحثة (عثمان مريم، 2010) من قسم علم النفس - كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية- جامعة الإخوة منتوري- قسنطينة مع التأكد من خصائصه السيكومترية من صدق و ثبات.

و قد طبقت الباحثة هذه الأداة والذي تحتوي على 21 بندا أثناء إجرائها لدراسة على عينة عشوائية قدرت بـ 100 عون من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببسكرة ، و هذا في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة

الماجستير بعنوان " الضغوط المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية" للسنة الجامعية 2009-2010 و من بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا يؤثر متغير سنوات الخبرة في الضغوط المهنية.

أ- طريقة الاجراء: تم توزيع الاستمارات من قبل الباحث على أفراد العينة، حيث تنقل إلى الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لمستغانم شخصيا و قام بتوزيع كل الاستمارات مع إعطاء الوقت الكافي للإجابة عنها، ثم القيام بجمعها فيما بعد من قبل الباحث.

ب - طريقة التفرغ: تم اقتراح ثلاثة بدائل وهي : موافق، محايد، معارض من أجل الإجابة على الفقرات مع إعطاء نقاط ما بين 1 و 3 كما هو مبين في الجدول التالي:

الدرجات		البدائل
العبارات الإيجابية (+)	العبارات السلبية (-)	
3	1	موافق
2	2	محايد
1	3	معارض

جدول رقم 02 : توزيع الدرجات لاستمارة الاحتراق النفسي

للإجابة عن تساؤلات الدراسة قام الباحث بمقارنة نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه في حالة استخدام الدرجات الخام للمتغير التابع، بنتائج اختبار مربع كاي في حالة استخدام القيم الفئوية للتعبير عن المتغير التابع، مع التحقق من شرطي اعتدالية التوزيع و تجانس التباين كما يشير ( بركات، ص 2007، 9 ) : " أنه على الباحث ألا يلجأ للاختبار البارامترى قبل التأكد من اعتدالية التوزيع و تحقق شروط استخدام الأسلوب الإحصائي الملائم".

### 1. اختبار صحة الفرضية الأولى:

للتحقق من صحة الفرضية الأولى قام الباحث بـ:

- ✓ جدول درجات الاحتراق النفسي المتحصل عليها عن طريق استمارة البحث لكل أفراد العينة حسب كل مجموعة .
- ✓ التأكد من اعتدالية توزيع المجموعات عن طريق معاملات الالتواء.
- ✓ التأكد من تجانس التباين عن طريق اختبار هارتلي.
- ✓ حساب قيمة ف لاختبار تحليل التباين والخروج بالقرار الإحصائي المناسب.

أ- اعتدالية التوزيع:

تمت دراسة التوزيع لكل مجموعة كالتالي:

الأقدمية المهنية	العينة	المتوسط	الوسيط	الانحراف	الالتواء
------------------	--------	---------	--------	----------	----------

0.24	7.14	37	37.57	40	أقل من 5 سنوات
0.03	6.79	38.5	38.57	40	من 5 إلى 15 سنوات
-0.04	6.68	36.5	36.4	40	أكثر من 15 سنة

جدول رقم 03 : بعض الخصائص الإحصائية حسب متغير الأقدمية المهنية

#### التعليق:

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك تساوي في عدد مفردات كل مجموعة (40 مفردة) مع تسجيل متوسط حسابي قدره (37.57) و وسيط قدره (37) مع انحراف معياري بقيمة (7.14) بالنسبة للأفراد ذوي أقدمية مهنية أقل من خمس سنوات، أما بالنسبة للأفراد ذوي أقدمية مهنية ما بين خمسة و خمسة عشر سنة فهناك متوسط حسابي قدره (38.57) و وسيط قدره (38.5) مع انحراف معياري بقيمة (6.79) ، و الأفراد ذوي أقدمية مهنية أكثر من خمسة عشر سنة، فهناك متوسط حسابي قدره (36.4) و وسيط قدره (36.5) مع انحراف معياري بقيمة (6.68) .

أما بالنسبة لمعاملات الالتواء، تم تسجيل معامل التواء المجموعة الأولى بقيمة (0.24) و هو أصغر من (1) ويقترب من (0) و عليه يتحقق شرط التوزيع الاعتدالي للمجموعة الأولى ، و تسجيل معامل التواء المجموعة الثانية بقيمة (0.03) و هو أصغر من (1) ويقترب من (0) و عليه يتحقق شرط التوزيع الاعتدالي للمجموعة الثانية، و تسجيل معامل التواء المجموعة الثالثة بقيمة (-0.04) و هو أكبر من (-1) ويقترب من (0) و عليه يتحقق شرط التوزيع الاعتدالي للمجموعة الثالثة.

#### ب- تجانس التباين :

تمت دراسة التباينات لكل مجموعة كالتالي:

مستوى الدلالة	ف الجدولية	ف المحسوبة	درجة الحرية	التباين	الأقدمية المهنية
0.05	1.5	1.143	39	50.97	أقل من 5 سنوات
			39	46.04	من 5 إلى 15 سنوات
			39	44.60	أكثر من 15 سنة

جدول رقم 04 : التباينات حسب متغير الأقدمية المهنية

#### التعليق:

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك تباين قدره (50.97) بالنسبة للمجموعة الأولى ، وتباين قدره (46.04) بالنسبة للمجموعة الثانية وتباين قدره (44.60) بالنسبة للمجموعة الثالثة ، بينما قيمة (ف) لاختبار هارتلي تقدر بـ (1.143) عند درجة حرية التباين الأكبر (39) و درجة حرية التباين الأصغر (39) ومستوى الدلالة (0.05) و هي أصغر من قيمة (ف) الجدولية المقدرة بـ (1.5) و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية، أي أن شرط تجانس التباين محقق، و يمكن إجراء اختبار تحليل التباين.

### ج- عرض نتائج اختبار تحليل التباين :

خلص اختبار تحليل التباين إلى النتائج المدونة في الجدول التالي:

الدلالة الإحصائية	ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.369	1.004	47.408	2	94.817	ما بين المجموعات
		47.206	117	5523.150	داخل المجموعات
P-Value > 0.05			119	5617.967	الكلية

جدول رقم 5 : نتائج اختبار تحليل التباين للدراسة التطبيقية

### التعليق:

من خلال الجدول السابق يتضح أن مجموع المربعات ما بين المجموعات قدره (94.817) مع تباين MSB بقيمة (47.408) عند درجة حرية (2)، أما داخل المجموعات فهناك مجموع المربعات بقيمة (5523.15) و تباين MSW بقيمة (47.206) عند درجة حرية (117) ، بينما اختبار تحليل التباين (ف) فهناك قيمة (1.004) و دلالة إحصائية بقيمة (0.369) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية ، أي لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لمستغانم تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية.

### 2. اختبار صحة الفرضية الثانية:

للتحقق من صحة الفرضية الثانية قام الباحث بـ:

- ✓ تحويل الدرجات الخام للمتغير التابع إلى قيم فئوية
- ✓ تدوين النتائج في جدول تكراري
- ✓ حساب قيمة مربع كاي و الخروج بالقرار الإحصائي المناسب.

أ- تحويل الدرجات الخام للضغوط إلى قيم فئوية:

تم تحويل الدرجات الخام للاحتراق النفسي إلى فئات (مستويات) بحساب طول و حدود كل فئة على النحو التالي:

– أقصى درجة للاحتراق النفسي يمكن الحصول عليها هي: د قصوى =  $21 * 3 = 63$

– أدنى درجة للاحتراق النفسي يمكن الحصول عليها هي: د دنيا =  $21 * 1 = 21$

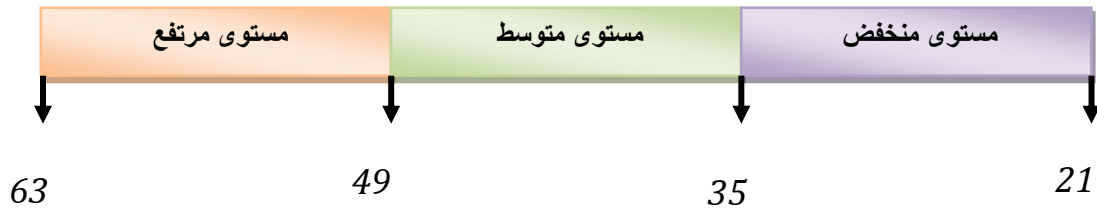
إذن درجات الاحتراق النفسي تتراوح ما بين الدرجة 21 كأدنى درجة و الدرجة 63 كأقصى درجة .

ثم تقسيم مجال الدرجات المحتملة للاحتراق النفسي إلى ثلاثة فئات متساوية حيث:

– تمثل الفئة الأولى المستوى المنخفض للاحتراق النفسي ما بين 21 و 35 درجة

– تمثل الفئة الثانية المستوى المتوسط للاحتراق النفسي ما بين 36 و 49 درجة

– تمثل الفئة الثالثة المستوى المرتفع للاحتراق النفسي ما بين 50 و 63 درجة



شكل رقم 01 : توزيع مستويات للاحتراق النفسي حسب الدرجات

يبين الجدول التالي تكرار كل مجموعة حسب مستويات الاحتراق النفسي:

المجموع	مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	الأقدمية المهنية
40 100%	7 17.5%	17 42.5%	16 40%	أقل من 5 سنوات
40 100%	6 15%	19 47.5%	15 37.5%	من 5 إلى 15 سنوات
40 100%	3 7.5%	21 52.5%	16 40%	أكثر من 15 سنة
120 100%	16 13.3%	57 47.5%	47 39.2%	المجموع

جدول رقم 6 : التكرارات الواقعية و النسب المئوية حسب الأقدمية المهنية و مستوى للاحتراق النفسي



## التعليق:

من خلال الجدول السابق يتضح أن (16) فردا من المجموعة الأولى و (15) فردا من المجموعة الثانية و (16) فردا من المجموعة الثالثة حصلوا على مستوى منخفض من الاحتراق النفسي بنسبة (39.2%) من عينة البحث المقدره بـ(120) فردا، وتحصل (17) فردا من المجموعة الأولى و (19) فردا من المجموعة الثانية و (21) فردا من المجموعة الثالثة على مستوى متوسط بنسبة (47.5%) و هي أعلى نسبة ، بينما تحصل (7) أفراد من المجموعة الأولى و (6) أفراد من المجموعة الثانية و (3) أفراد من المجموعة الثالثة على مستوى مرتفع بنسبة (13.3%) و هي أدنى نسبة.

## ب- عرض نتائج اختبار مربع كاي:

خلص اختبار مربع كاي إلى النتائج المدونة في الجدول التالي:

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة كا2	التكرار المتوقع			الأقدمية المهنية
			مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	
0.719	4	2.089	5.3	19.0	15.7	أقل من 5 سنوات
			5.3	19.0	15.7	من 5 إلى 15 سنوات
			5.3	19.0	15.7	أكثر من 15 سنة
P-Value > 0.05			16	57	47	المجموع

جدول رقم 7 : نتائج اختبار مربع كاي للدراسة التطبيقية

## التعليق:

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة مربع كاي تساوي (2.089) عند درجة حرية (4) مع دلالة إحصائية (0.719) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية ، أي لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية للوحدة الرئيسية لمستغانم تعزى إلى متغير سنوات الأقدمية.

## مناقشة النتائج:

بتطبيق اختبار تحليل التباين تحصلنا على دلالة إحصائية بقيمة (0.369) و هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بتطبيق اختبار مربع كاي تحصلنا على دلالة إحصائية (0.719) و هي أيضا أكبر من مستوى الدلالة (0.05) و عليه تم قبول الفرضية الصفرية في كلتا الحالتين و التي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية حسب متغير الأقدمية المهنية ، و عليه نجيب عن مشكلة الدراسة أنه في حالة التقدير الكمي لمتغير الاحتراق النفسي مع تطبيق الاختبار الإحصائي البارامترى ، وكذا في حالة التقدير الكيفي لنفس المتغير مع تطبيق الاختبار الإحصائي اللابارامترى توصل الباحث إلى نفس النتيجة من حيث القرار الإحصائي المتخذ، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة مشابهة ل (الخالدي ، 2011) والتي توصلت إلى عدم اختلاف نتائج الاختبار البارامترى تحليل التباين و نتائج الاختبار اللابارامترى (كروسكال-واليس) في حالة عدم انتهاك افتراض تجانس التباين .

نلاحظ أيضا أن الدلالة الإحصائية لاختبار تحليل التباين (0.369) أقرب إلى مستوى الدلالة (0.05) مقارنة بالدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي (0.719) .

التفسير:

بما أن الاختبارين طبقا على نفس العينة ، وتم مراعاة تحقق شروط اختبار تحليل التباين من اعتدالية التوزيع و تجانس التباين ، و القراران الإحصائيان اتخذا عند نفس مستوى الدلالة المقدره ب 0.05 ، فالمنتظر أن يكون اتفاق بين القرارين الإحصائيين ، لأن القرار يخص نفس العينة وهذا ما تحقق بالفعل، على الرغم من اختلاف قيمتي الدلالة الإحصائية للاختبارين.

والملاحظ أيضا أن اختبار تحليل التباين يميل أكثر إلى رفض الفرض الصفرى لاقترب قيمة الدلالة الإحصائية في هذا الاختبار إلى مستوى الدلالة 0.05 مقارنة بقيمة الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي مما يوحي بقوة اختبار تحليل التباين وهذا ما يتفق مع أدبيات الموضوع و كذا نتائج الدراسات السابقة التي تؤكد قوة الاختبارات البارامترية مقارنة بالاختبارات اللابارامترية في حالة استفاء شروط تطبيقها على غرار دراسة (الخالدي، 2011) التي توصلت إلى انه في حالة عدم انتهاك افتراض تجانس التباين كانت قوة الاختبارات البارامترية أعلى بقليل من قوة الاختبارات اللابارامترية.

ملخص النتائج:

توصلت الدراسة الحالية بعد مقارنة نتائج الاختبارات البارامترية و الاختبارات اللابارامترية إلى ما يلي:  
أدى تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي وحيد الاتجاه و تطبيق اختبار مربع كاي إلى نفس النتائج وهي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى إلى متغير الأقدمية المهنية، مع تسجيل قوة أكبر للاختبار البارامترى مقارنة باللابارامترى و عليه ينصح باختيار الأسلوب البارامترى في حالة استفاء شروطه.

التوصيات:

- ✓ ضرورة فحص شرطي التوزيع الاعتدالي و تجانس التباين قبل اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب.
- ✓ مراعاة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي.
- ✓ في حالة استفاء شروط اختبار تحليل التباين يفضل استخدامه بدلا من استخدام اختبار مربع كاي.

### المراجع:

1. أماني موسى محمد (2007م). التحليل الإحصائي للبيانات. القاهرة، معهد الدراسات و البحوث الإحصائية.
2. بركات هشام بشر حسين (2007م). تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. القاهرة، دار النشر الالكتروني.
3. الخالدي محمد عمير عامر (2011م). المقارنة بين نتائج بعض الأساليب الإحصائية المعلمية واللامعلمية في ضوء انتهاك افتراض تجانس التباين. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى، مكة المكرمة .
4. القصاص مهدي محمد (2007م). مبادئ الإحصاء و القياس الاجتماعي. جامعة المنصورة.
5. عباس محمود عوض (1999م). علم النفس الإحصائي. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
6. عثمان مريم (2010م). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية. رسالة ماجستير. جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.
7. علام صلاح الدين محمود (1993م). تحليل البيانات في البحوث النفسية و التربوية. القاهرة ، دار الفكر العربي.
8. عوده أحمد عبد المجيد عوده. مشكلات استخدام الإحصاء في تحليل البيانات للرسائل العلمية والأطروحات. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
9. الصياد جلال (1983م). مبادئ الطرق الإحصائية. جدة، دار تهامة.
10. طيبة أحمد عبد السميع (2008م). مبادئ الإحصاء. عمان ، دار البداية . الطبعة الأولى .
11. نافذ محمد بركات (2007م). التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS . قسم الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، الجامعة الإسلامية.

الملاحق

الملحق رقم (01) : : استمارة البحث الموزعة على أفراد العينة

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة البحث

أخي العون :

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته  
أود لفت انتباهكم أن الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات  
التي نخدم البحث العلمي، وأنه سيتم التعامل بسرية تامة مع المعلومات المذكورة من  
قبلكم.  
تحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الأسئلة و التي يرجى منكم الإجابة عليها وفقا  
لتصوراتك و شعورك نحو مهنتك و ذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة للإجابة.  
و ليكن في علمك أخي العون بأن إجابتك لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

تقبل مني أسمى عبارات التقدير و الاحترام

سنوات الأقدمية (الخبرة المهنية) :

- أقل من 05 سنوات  
 من 05 – 15 سنوات  
 أكثر من 15 سنة

معارض	محايد	موافق	
			1 أحس أنني غير فعال في عملي.
			2 أحس بالتعب في نهاية العمل.
			3 أحس أنني تعب عند استيقاظي لأنني أتذكر أن يوم آخر من العمل ينتظري.
			4 أستطيع بسهولة فهم ما يحس به زملائي.
			5 أتعامل مع زملائي بدون إحساس و كأنهم أشياء.
			6 العمل كل يوم و طول اليوم مع نفس الأشخاص يتطلب بذل جهد كبير.
			7 أتكفل بكل فعالية بمشاكل زملائي.
			8 أحس أنني متوتر بسبب عملي.
			9 لدي انطباع من خلال عملي أنه لدي تأثير إيجابي على الأشخاص.
			10 لقد أصبحت قليل الإحساس نحو الأشخاص منذ أن بدأت هذا العمل.
			11 أعتقد أن هذا العمل قلل من إحساسي.
			12 أحس أنني مفعم بالطاقة و الحيوية في عملي.
			13 أحس أنني مجهد(غير فعال) في هذا العمل.
			14 أحس أنني أتعامل بخشونة مع زملائي في العمل.
			15 العمل مباشرة مع الأشخاص يقلقني.
			16 أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي.
			17 أحس بالنشاط في عندما أكون في عملي.
			18 أقوم بالعديد من المهام و التي تعطي قيمة لعملي.
			19 أحس أنني أقدم أقصى ما أملك من جهد في العمل.
			20 في عملي، أعالج المشاكل العاطفية بكل ترو
			21 لدي إحساس أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم.