

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

ميدان العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب إدارة الضغوط
النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة
سونلغاز بمدينة الأغواط

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص: علم
النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبتين:

- نجاة حسان

- خيرة كيلالي

- خضرة عبد العالي

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيساً	جامعة عمار ثليجي		
مشرفاً ومقرراً	جامعة عمار ثليجي	أستاذ محاضر -ب-	نجاة حسان
مناقشاً	جامعة عمار ثليجي		

الموسم الجامعي: 2024 - 2025

شكر و عرفان

الشكر والمحمد لله عز وجل على نعمة العلم والتبصر
والمحمد لله على أن جعلنا من أمة أفضل خلقه محمد عليه أفضل الصلاة والسلام
وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعنا بعد شكر الله وحمده إلا أن نتقدم بالشكر والعرفان لكل
من ساعدنا على إتمام هذه الدراسة سواء بجهد أو بوقته أو بالدعاء.

ونخص بالشكر والتقدير والإمتنان الأستاذة **نجاة حسان**

المشرفة على هذه المذكرة، والتي منحتنا الرعاية الصادقة والتوجيه
المخلص منذ اللحظة الأولى من كتابة هذه المذكرة فنسأل الله أن
يجزيها عنا خير الجزاء وأن يكتب كل ما قدمته لنا في ميزان
حسناتها.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لأساتذتنا الأفاضل أعضاء هيئة تدريس
قسم علم النفس والأرطوفونيا على ما بذلوه من جهد في توصيل رسالتهم
العلمية، نسأل الله أن يكتبه في موازينهم .

خيرة وخضرة

إهداء

إلى منار دربي، ونور بصيرتي، إلى أعظم نعمة أنعم الله بها عليّ، إلى من زرعاً في حب العلم والمعرفة وسقيا طموحي بالدعاء والسند، إلى أمي وأبي، كل كلمات الشكر لا توفيكما حقكما.

إلى من تقاسموا معي الضحكات والأحلام، إلى إخوتي الأعزاء، شكراً لكم على دعمكم ومحبتكم، وعلى كونكم جزءاً لا يتجزأ من رحلة حياتي، أهدي إليكم ثمرة جهدي.

إلى سندي وعوني، ورفيق دربي، إلى من كان لي خير داعم ومُشجع، وسنداً لا يميل، إلى زوجي الحبيب، شكراً لوقوفك بجانبني في كل خطوة.

إلى بسمة حياتي، وشمعة دربي، إلى صغيرتي التي أرى فيها مستقبلي المشرق، إلى ابنتي الغالية، يا من كنتِ الدافع لأبذل قصارى جهدي، ولأكون قدوة لك. أهديك هذا النجاح، راجية أن تكوني فخورة بي يوماً ما، وأن يزرع فيك حب العلم والطموح.

إلى من تقاسم معي درب الدراسة، إلى صديقتي.

إليكم جميعاً، أهدي ثمرة جهدي، هذا الإنجاز ما كان ليتحقق لولا فضل الله ثم دعمكم ومحبتكم.

ب

خيرة كيللي

إهداء

إلى من كان لي النور الذي استضيء به في عممة الدروب، وقدوتي الأولى التي علمتني معنى الكفاح والصبر والمثابرة والدي العزيز، أدام الله عزك وحفظك.

وإلى نبع الحنان الذي لا ينضب، وشعلة الأمل التي لا تنطفئ، ومصدر قوتي وسكينتي في كل حين... والدي الغالية، أطال الله في عمرك وامتلك بالصحة والعافية وإلى زوجي الغالي والعزيز الذي كان هو دعمي وسندي دائماً وإلى فلذة كبدي إبني وبناتي وإلى من شاركوني طفولتي وأحلامي، وكانوا لي خير سند وعضد في مسيرتي، رفاق الدرب وشركاء الضحكات والدموع، الذين بوجودهم تزول الصعاب وتحلو الحياة... إخوتي وأخواتي الأعزاء، دمت لي فخراً وعزوة.

وإلى كل فرد من أفراد عائلتي الكريمة، وإلى أصدقائي الأوفياء، الذين وقفوا إلى جانبي، وشجعوني بكلماتهم الطيبة، وآمنوا بقدراتي، وشاركوني فرحة هذا الإنجاز بقلوب ملؤها المحبة والصدق، فكان وجودكم مصدر إلهام ودفع لي نحو الأمام.

ت

خضرة عبد العلي

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط لدى المشاركين والتعرف على مستوى الصلابة النفسية ومستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كان هناك فروق في مستوى الصلابة النفسية ومستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل تعزى لمتغير الجنس واتباعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، أما مجتمع الدراسة فتمثل في 145 عاملا وعاملة في حين تكونت عينة الدراسة من (63) مشاركا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

وتمثلت أداة الدراسة في الاستبيان الذي يتضمن مقياس الصلابة النفسية ومقياس الضغوط النفسية ومقياس أساليب إدارة الضغوط النفسية وتم جمع البيانات ثم تحليلها إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) النسخة 23.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك مستوى مرتفع من الصلابة النفسية والضغوط النفسية في بيئة العمل، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية:

الصلابة النفسية، أساليب إدارة الضغوط النفسية.

Résumé

Cette étude visait à identifier le niveau de résilience psychologique et le niveau de stress psychologique dans l'environnement de travail des employés de la société Sonelgaz à Laghouat, et à examiner la relation entre la résilience psychologique et les stratégies de gestion du stress chez les participants.

Nous avons suivi dans cette étude la méthode descriptive corrélationnelle, et La population d'étude était composée de 145 employés (hommes et femmes), tandis que l'échantillon de l'étude comprenait 63 participants sélectionnés par méthode de l'échantillonnage aléatoire simple.

L'outil de l'étude consistait en un questionnaire comprenant l'échelle de résilience psychologique, l'échelle de stress psychologique et l'échelle des stratégies de gestion du stress psychologique. Les données ont été collectées puis analysées statistiquement à l'aide du logiciel SPSS version 23.

Les résultats de cette étude ont montré qu'il existe un niveau élevé de résilience psychologique et de stress psychologique dans l'environnement de travail, en plus d'une relation corrélatrice statistiquement significative entre la résilience psychologique et les stratégies de gestion du stress, avec l'absence de différences statistiquement significatives dans le niveau de stress psychologique attribuables à la variable du genre dans l'environnement de travail. De plus, il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de résilience psychologique chez un échantillon d'employés de la société Sonelgaz dans la ville de Laghouat attribuables à la variable du genre, en faveur des femmes.

Mots-clés :

Résilience psychologique, stratégies de gestion du stress psychologique.

Abstract

This study aimed to identify the level of resilience and the level of stress in the work environment of Sonelgaz company workers in Laghouat, and to examine the relationship between hardiness and stress management techniques in the workplace.

We followed a descriptive-correlational method in this study, The study population consisted of 145 male and female workers, while the study sample comprised 63 participants selected by simple random sampling.

The study instrument was a questionnaire that included a psychological hardiness scale, a psychological stress scale, and a psychological stress management strategies scale. The data was collected and then statistically analyzed using SPSS software version 23.

The results of this study showed a high level of psychological hardiness and psychological stress in the work environment, in addition to a statistically significant correlational relationship between psychological hardiness and stress management strategies, with no statistically significant differences in the level of psychological stress attributable to the gender variable in the work environment. Furthermore, there were statistically significant differences in the level of psychological hardiness among a sample of Sonelgaz company workers in the city of Laghouat attributed to the gender variable, in favor of females.

Keywords:

Psychological Hardiness, Stress Management Strategies.

فهرس المحتويات

الصفحة

المحتوى

أ	شكر وعرهان
ب-ت	الإهداءات
ث	ملخص الدراسة
خ	فهرس المحتويات
ر	قائمة الأشكال
ز	قائمة الجداول
ش	قائمة الملاحق
2	1. المقدمة - INTRODUCTION
10	2. المراجعة الأدبية للدراسات السابقة
17	1.2 التعقيب على الدراسات السابقة
17	1.1.2 من حيث الأهداف
17	2.1.2 من حيث المنهج والأدوات
18	3.1.2 من حيث المشاركون في الدراسة
18	4.1.2 من حيث النتائج
20	3. طريقة وأدوات الدراسة - METHOD
20	1.3 منهجية الدراسة
20	2.3 مجتمع الدراسة
20	3.3 حدود الدراسة
20	1.3.3 الحدود المكانية
21	2.3.3 الحدود الزمنية
21	4.3 المشاركون في الدراسة

21	1.4.3 خصائص المشاركين في الدراسة حسب متغير الجنس
22	2.4.3 خصائص المشاركين في الدراسة حسب الحالة الإجتماعية
	3.4.3 خصائص الماركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي
23	وسنوات الخدمة
25	5.3 أدوات الدراسة
25	1.5.3 وصف أداة الدراسة
27	2.5.3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
28	6.3 إجراءات الدراسة الميدانية
28	1.6.3 الدراسة الإستطلاعية
28	2.6.3 إجراءات الدراسة الميدانية
29	7.3 الأساليب الإحصائية
34	4. نتائج الدراسة – RESULTS
34	1.4 عرض نتائج الفرضية العامة
37	2.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
38	3.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
39	4.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
42	5.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
45	5. مناقشة وتفسير النتائج – DISCUSSION
45	1.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة
47	2.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية
49	3.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
50	4.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
52	5.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

56	CONCLUSION – خاتمة
59	قائمة المراجع
62	الملاحق

قائمة الأشكال

- الشكل رقم 1: يوضح الحدود المكانية للدراسة _____ 20
- الشكل رقم 2: دائرة نسبية توضح نسبة المشاركين في الدراسة حسب الجنس _____ 22
- الشكل رقم 3: رسم بياني يوضح توزيع المشاركين حسب الحالة الإجتماعية _____ 23
- الشكل رقم 4: أعمدة بيانية توضح خصائص المشاركين حسب المؤهل
العلمي وسنوات الخدمة _____ 24
- الشكل رقم 5: رسومات بيانية توضح طبيعة التوزيع للبيانات المتعلقة
بمتغيرات الدراسة _____ 31
- الشكل رقم 6: مخطط يوضح تموقع قيمة المتوسط الحسابي للصلابة النفسية
مقارنة بقيمة المتوسط الفرضي _____ 37
- الشكل رقم 7: مخطط يوضح تموقع قيمة المتوسط الحسابي للضغوط
النفسية مقارنة بقيمة المتوسط الفرضي _____ 39

قائمة الجداول

- الجدول رقم 1: ملخص الدراسات السابقة _____ 11
- الجدول رقم 2 : خصائص المشاركين حسب متغير الجنس _____ 21
- الجدول رقم 3: خصائص المشاركين حسب الحالة الإجتماعية _____ 22
- الجدول رقم 4: يوضح خصائص المشاركين حسب المؤهل العلمي _____ 23
- الجدول رقم 5: يوضح خصائص المشاركين حسب سنوات الخدمة _____ 24
- الجدول رقم 6: يوضح عبارات الاستبيان التي تم تعديلها بعد التحكيم _____ 26
- الجدول رقم 7: يوضح نتائج معامل ألفا لكرونباخ لإستبيان الدراسة _____ 27
- الجدول رقم 8: اختبار شابيرو وسميرنوف للتحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات المتعلقة بالمتغيرات الدراسة _____ 30
- الجدول رقم 9: المتوسطات الحسابية لمتغيري الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل _____ 34
- الجدول رقم 10: يوضح نتائج معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل _____ 36
- الجدول رقم 11 : يوضح المتوسط الحسابي للصلابة النفسية _____ 37
- الجدول رقم 12: يوضح المتوسط الحسابي للضغوط النفسية _____ 38
- جدول رقم 13: المتوسطات الحسابية للضغوط النفسية تبعا للجنس _____ 40

الجدول رقم 14: يوضح نتائج اختبار الفروق لمستوى الضغوط

41 _____ النفسية تبعا للجنس

42 _____ الجدول رقم 15: المتوسطات الحسابية للصلابة النفسية تبعا للجنس

الجدول رقم 16: يوضح نتائج اختبار الفروق لمستوى الصلابة

43 _____ النفسية تبعا للجنس

قائمة الملاحق

- 62 _____ الملحق رقم (1): الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز بالأغواط
- 63 _____ الملحق رقم (2): مقياس الصلابة النفسية لمخيمر
- 67 _____ الملحق رقم (3): مقياس الضغوط النفسية (إعداد الباحث John Ehrenreich)
- 68 _____ الملحق رقم (4): استبيان أساليب إدارة الضغوط النفسية لتشارلز كارفر
- 70 _____ الملحق رقم (5): إستمارة التحكيم
- 76 _____ الملحق رقم (6): قائمة الأساتذة المحكمين
- 77 _____ الملحق رقم (7): استبيان الدراسة
- 80 _____ الملحق رقم (8): الترخيص بالزيارة لمؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط
- 81 _____ الملحق رقم (9): معامل الثبات ألفا لكرونباخ لأداة ادراسة
- 81 _____ الملحق رقم (10): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة
- _____ الملحق رقم (11): اختبار شابيرو وسميرنوف لمعرفة طبيعة التوزيع للبيانات المتعلقة بالمتغيرات الدراسة
- 82 _____ الملحق رقم (12): معامل الارتباط سبيرمان لاختبار العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط
- 82 _____ الملحق رقم (13): اختبار الفروق (ت) لعينتين مستقلتين لمستوى الصلابة النفسية بين الجنسين
- 83 _____ الملحق رقم (14): اختبار الفروق (ت) لعينتين مستقلتين لمستوى الضغوط النفسية بين الجنسين
- 83 _____

-1-

مقدمة

INTRODUCTION

1. مقدمة - INTRODUCTION

يشهد العالم المهني تغيرات كبيرة وتحديات متلاحقة في المجال الوظيفي ونخص بالذكر المؤسسات الاقتصادية، مما يولد ضغوطاً نفسية كبيرة على الأفراد العاملين في مختلف القطاعات، وتعتبر بيئة العمل في المؤسسات الكبرى كالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز من البيئات التي قد يواجه فيها العاملون مستويات متنوعة من الضغوط نتيجة لطبيعة العمل وحجم المسؤوليات، والتفاعلات المهنية المعقدة.

فالضغوط النفسية في مجال العمل (الضغوط الوظيفية) التي يتعرض لها الموظفون تعد إحدى الموضوعات الرئيسية التي يركز عليها الباحثون والمفكرون في مجال العمل، حيث تؤثر على سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم وأداءهم في العمل، وتشعرهم بالقلق والتوتر مما ينعكس على حالتهم النفسية والجسدية من جهة، وبالتالي على أداء مهامهم وأعمالهم وعلاقاتهم بالآخرين بشكل سلبي، أما من جهة أخرى فقد تنعكس بشكل إيجابي، إذ تصبح بمثابة حافز ودافع للأفراد لتحسين أداءهم وتطويره وتقديم الأفضل في العمل، وهذا ما تبحث عنه جل المؤسسات. (زدوري وبودرينة، 2017، ص 42)

ومن هنا بدأت الحاجة إلى التركيز على العوامل المدعمة لقدرة الفرد على الإدارة الفعالة أو عوامل المقاومة، أي المتغيرات النفسية والبيئية المرتبطة دائماً بالسلامة النفسية في إدارة الظروف الضاغطة، ومنها الصلابة النفسية والتي تعد أحد السمات التي تمثل مصدراً للمقاومة والصمود والتي تنميها خبرات الفرد منذ الصغر وتختلف من فرد لآخر باختلاف مستوياتها وما يتمتع به الفرد من الإحساس بالالتزام ووجود القابلية لدى الفرد للانخراط بما يمكن أن يواجهه من مواقف، والإعتقاد بتوافر القدرة على إدارة الضغوطات والتأثير في ظروف بيئته والتحدي والاستعداد لتقبل التغيير.

فتتمثل الصلابة النفسية في مجموعة من الخصائص الشخصية التي تجعل الأفراد أكثر قدرة على مواجهة الشدائد والمواقف الضاغطة بإيجابية وفعالية. (شويطر، 2017، ص 51)

فالأفراد ذوو الصلابة النفسية العالية يتميزون بالالتزام باعتباره نوعاً من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد اتجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، والتحكم الذي يتمثل في اعتقاد الفرد بتحكمه فيما يلقاه من أحداث وتحمله المسؤولية الشخصية عن ما يحدث في حياته، والتحدي باعتباره أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً مما يمكنهم من رؤية الضغوط كفرص للنمو بدلاً من تهديدات تعيق تقدمهم.

وتكمن أهمية الصلابة النفسية في كونها تعمل على مقاومة وإدارة الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في حياته المهنية، وعلى الرغم من استخدام هذا المصطلح في سياقات الطب والمرض وما تبع ذلك حتى في مجال الإدارة؛ فهو متغير ينمو مع مراحل طفولة الفرد المبكرة حيث تتأثر فيها الشخصية بمؤسسات التنشئة الاجتماعية.

فالصلابة حسب "كوبازا" (KOBASA) هي إيمان الفرد الراسخ بفاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية، وإن تمتع الفرد بالصلابة النفسية يجعله يحتفظ بصحته النفسية والجسمية عند مواجهة الضغوط، وذلك لأن الصلابة النفسية تلعب دور الوسيط بين التقييم المعرفي للفرد للتجارب الضاغطة وبين الاستعداد والتجهيز لاستجابات التكيف. (مخيمر، 1997، ص 17).

وبالتوازي مع ذلك، تلعب أساليب إدارة الضغوط النفسية دوراً حاسماً في تحديد كيفية التعامل مع المواقف الضاغطة، وتتنوع هذه الأساليب بين استراتيجيات تركز على المشكلة نفسها وهي عبارة عن الجهود التي يبذلها الفرد لتعديل العلاقة الفعلية بينه وبين البيئة ولهذا حسب "لازاروس وفولكمان" (1984)، فإن الشخص الذي يستخدم هذا الأسلوب تجده يحاول تغيير أنماط سلوكه الشخصي أو يعدل الموقف ذاته فهو يحاول تغيير سلوكه الشخصي من خلال البحث عن معلومات أكثر عن الموقف أو المشكلة لكي ينتقل إلى تغيير الموقف، حيث أن هذا الأسلوب يهدف إلى البحث عن معلومات أكثر حول الموقف أو المشكلة أو طلب النصيحة من الآخرين وإدارة المشكلة والقيام بأفعال لخفض الضغط.

وأخرى تركز على إدارة الإنفعالات المصاحبة للضغط النفسي والتي تشير إلى الجهود التي يبذلها الفرد لتنظيم الإنفعالات وخفض المشقة والضييق والانفعال الذي يسببه الحدث أو الموقف الضاغط للفرد عوضاً عن تغيير العلاقة بين الشخص والبيئة، ويتضمن هذا الأسلوب الإبتعاد وتجنب التفكير في الضغوط، كما تهدف هذه الاستراتيجية إلى تنظيم الانفعالات السلبية التي تنشأ عن الحدث الضاغط الذي يواجهه الفرد.

بالإضافة إلى أساليب أخرى غير توافقية وهي استجابات سلوكية أو فكرية يلجأ إليها الفرد عند مواجهة الضغوط النفسية وتتميز بالسلبية وعدم الفعالية كالتجنب والإنكار والعصبية وغيرها من الأساليب غير المجدية.

إن فهم الأساليب التي يتبناها العاملون في بيئة عمل معينة، وعلاقتها بصلابتهم النفسية يمكن أن يوفر رؤى قيّمة حول كيفية تعزيز قدرتهم على التكيف والحد من الآثار السلبية للضغوط النفسية في بيئة العمل والتي يمكن أن تنشأ من عدة مصادر كالبيئة والأسرة وشخصية الفرد وعدم توافقه مع متطلبات التنظيم الرسمي وغموض الدور، بالإضافة إلى ذلك أكدت مجموعة من الدراسات على أهمية فهم أساليب إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بالمتغيرات التنظيمية والشخصية، فقد أوضحت دراسة (الهنداوي، 1994) أن أسلوب الإدارة المستخدم يتحدد انطلاقاً من مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل، وأظهرت دراسة (الشريف، 2003) وجود علاقة ارتباطية بين أساليب إدارة الضغط النفسي بنمطي الشخصية أ-ب، كما أشارت إلى ضرورة إعداد برنامج لتنمية مهارات إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل.

(الضريبي، 2010، ص 683).

وانطلاقاً من الأهمية المتزايدة لموضوع الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل، وفي ظل التحديات التي قد يواجهها العاملون في المؤسسات بحجم وأهمية مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على إبراز ماهية طبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية كتساؤل رئيسي.

وتمثلت تساؤلات الدراسة بشكل عام في:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط؟
بالإضافة إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية وتمثلت في:

- ماستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط؟
- ماستوى الضغوط النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس؟

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفرضيات كالتالي:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.

الفرضيات الجزئية:

- هناك مستوى مرتفع للصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.
- هناك مستوى مرتفع للضغط النفسي في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس.

كما هو مبين من خلال تساؤلات الدراسة وفرضياتها فإن هذه الدراسة لها أهداف بارزة من خلال الكشف عن العلاقة بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط ومعرفة أساليب إدارة الضغوط التي ينتهجها المشاركون، كما تهدف إلى وصف مستوى الصلابة النفسية ومعرفة مستوى الضغوط النفسية لديهم، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كان هناك فروق في مستوى الصلابة النفسية ومستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين تعزى لمتغير الجنس.

في حين أن هذه الدراسة وهي في طريق تحقيق أهدافها تتبين أهميتها من عدة جوانب يمكن تلخيصها فيما يلي:

■ الأهمية النظرية:

- أ- تقديم فهم أعمق للعلاقة بين متغيرات الدراسة وكيفية تأثير الصلابة النفسية على الأساليب التي ينتهجها الأفراد في إدارة الضغوط النفسية في البيئة المهنية.
- ب- تساعد نتائج الدراسة في تطوير نماذج نظرية تفسر تفاعلات الأفراد مع بيئات العمل الضاغطة.

■ الأهمية التطبيقية:

- أ- توفر نتائج الدراسة معلومات قيّمة لإدارة مؤسسة سونلغاز حول مستوى الصلابة النفسية، والضغوط النفسية التي يواجهها العاملون بها.
- ب- تساعد على تحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين فيما يتعلق بقدرتهم على تحمل وإدارة الضغوط، وتوعية العمال بأهمية الصلابة النفسية في مواجهة وإدارة تلك الضغوط.
- ت- تساعد في تطوير برامج الدعم النفسي والتدريب على إدارة الضغوط بشكل فعال.
- ث- إمكانية مساهمة النتائج في تطوير برامج تدخل واستراتيجيات تهدف إلى تعزيز الصلابة النفسية لدى العاملين، وتحسين أساليبهم في إدارة الضغوط، مما ينعكس إيجاباً على الأداء والرضى الوظيفي والصحة النفسية.

وإذا حاولنا تقديم تعريف إصطلاحي وإجرائي لمتغيرات الدراسة فإنه سيكون كمايلي:

الصلابة النفسية عرفها "فك" (1992) بأنها اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة، كي يدرك ويفسر ويواجه بفعالية أحداث الحياة الضاغطة.(سعيد، 2015، ص14)

ويقول البهاص أن الصلابة النفسية هي إدراك الفرد وتقبله للتغيرات أو الضغوط النفسية التي يتعرض لها، فهي كوقاية من العواقب الجسمية والنفسية للضغوط.(ملكي، 2016، ص11)

أما إجرائيا فيقصد بها إلترام العامل بمؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط بقيمه وأهدافه، وإلترامه اتجاه عمله واتجاه الآخرين، وتقاس بالنتيجة التي يتحصل عليها المشارك في الدراسة من خلال الإجابة على مقياس الصلابة النفسية.

ويشير الضغط النفسي إلى مشاعر الضيق والقلق الداخلية أو القمع والإضطهاد والتي تدل ضمنيا على الحبس والقيود والظلم. (شابي، 2018، ص25)

ولقد اختلفت الاتجاهات التي فسرت الضغوط، فهناك اتجاه يميل إلى تعريف الضغوط النفسية كمثيرات، في حين أن هناك آخر عرف الضغط كإستجابة إتجاه المثيرات، وهناك إتجاه ثالث عرفها كتفاعل بين المثير والإستجابة أو التفاعل بين خصائص الفرد والبيئة معاً.

أما الضغوط النفسية في بيئة العمل فهي حالة من عدم الإلتزان النفسي، الجسمي، السلوكي والإجتماعي الناتجة عن عوامل مرتبطة بالعمل أو البيئة المحيطة، والتي قد تتجلى في العديد من المظاهر منها الإختلال في الأداء الوظيفي، مما ينعكس بالسلب على الفرد والمنظمة.(حميزي، 2018، ص381)

وتم تعريف الضغوط النفسية في بيئة العمل إجرائيا بأنها شعور عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط بحالة من عدم الاتزان النفسي، الجسمي السلوكي والإجتماعي نتيجة عوامل تكون موجودة في المؤسسة نفسها أو البيئة المحيطة، ويتم قياسها من خلال الدرجات المتحصل عليها من إجابات المشاركين على أداة الدراسة.

أما أساليب إدارة الضغوط النفسية عرفها "الأمارة" (1995) بأنها المحاولة التي يبذلها الفرد لإعادة إترانه النفسي والتكيف مع الأحداث التي أدرك تهديداتها الآتية والمستقبلية. (الضريبي، 2010، ص676)

ويعرفها "فولكمان" و"لازاروس" (1984) أنها الجهود السلوكية والمعرفية المتغيرة باستمرار والتي يتخذها الفرد في التعامل مع الأحداث التي يعايشها وإدارة مطالب الموقف، والتي يتم تقديرها من جانب الفرد.

وحسب القاموس الكبير لعلم النفس فهي سيرورة فعالة، يقوم من خلالها الفرد عن طريق تقديره الذاتي لقدراته الخاصة ودوافعه لمواجهة الحياة وبالخصوص الوضعيات الضاغطة وينجح في التحكم فيها. (شابي، 2018، ص30)

أما إجرائيا فهي تتمثل في مجموعة من الأساليب التي يستخدمها العامل في مؤسسة سونلغاز بالأغواط في التعامل مع الضغوط النفسية الناتجة عن بيئة العمل، ويتم تحديدها من خلال إجابات المشاركين على أداة الدراسة.

ومن الجدير بالذكر، أن كل بحث علمي لا يخلو من العراقيل والصعوبات، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة:

- التطرق لمنهجية إعداد مذكرة التخرج جديدة بالنسبة للطلبتين.
- نقص المراجع، مما جعلنا نعتمد كثيرا على مذكرات الماستر ورسائل الدكتوراه.
- صعوبة في توزيع الاستبيانات.

ولتحقيق أهداف الدراسة إعتدنا على عينة عشوائية بسيطة تتكون من 63 مشاركا، حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما إعتدنا على منهجية IMRAD فقسمت هذه الدراسة إلى أربع أجزاء مهمة ألا وهي المقدمة، منهجية الدراسة، نتائج الدراسة، ومناقشة نتائج الدراسة.

-2-

المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

**LITERATURE REVIEW OF
PREVIOUS STUDIES**

3. المراجعة الأدبية للدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الصلابة النفسية وإدارة الضغوط النفسية لدى فئات مختلفة من حيث السن، الجنس والمكانة الإجتماعية، ولقد تنوعت الدراسات بين العربية والأجنبية، وفي هذه الدراسة سنستعرض جملة من الدراسات التي تم الإستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها مع تقديم تعليقات تتضمن جوانب الإتفاق والإختلاف وبيان ماتميزت به الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة.

الجدول رقم 1: ملخص الدراسات السابقة

دراسات سابقة تناولت الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط المهنية

عنوان الدراسة واسم الباحث	السنة	اللغة	المشاركون في الدراسة	الأدوات	المنهج	النتائج
الصلابة النفسية وعلاقتها بإستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طالبات الجامعة. "حدة يوسف"	2013	العربية	50 طالبة من جامعة باتنة.	مقياس الصلابة النفسية، ومقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية .	المنهج الوصفي.	وتوصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الصلابة النفسية كان مرتفعا لدى طالبات الجامعة، كما أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية واستراتيجيات المواجهة الإيجابية.

<p>تم التوصل إلى أن مستوى الصلابة مرتفع مع وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط، كما أظهرت الدراسة وجود فروق في استخدام أساليب المواجهة بين الطلبة المتفوقين والعاديين.</p>	<p>المنهج الوصفي المقارن.</p>	<p>مقياس الصلابة النفسية لعماد مخيمر، ومقياس الاستراتيجيات للهالي.</p>	<p>200 طالب من المرحلة الثانوية.</p>	<p>العربية</p>	<p>2012</p>	<p>الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب الثانوي المتفوقين والعاديين. "خالد بن محمد بن عبد الله العبدلي"</p>
<p>توصلت الدراسة إلى ارتباط موجب بين الصلابة النفسية المرتفعة خاصة في بعدي التحكم والالتزام واستراتيجيات المواجهة المتمركزة على المشكلة وعلى العكس من ذلك ارتبط مستوى الصلابة النفسية المنخفضة باستراتيجيات المواجهة المتمركزة على الانفعال.</p>	<p>المنهج الوصفي الإرتباطي.</p>	<p>مقياس الصلابة النفسية، ومقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط.</p>	<p>70 مدير تمييز</p>	<p>أجنبية</p>	<p>2001</p>	<p>العلاقة بين الصلابة النفسية واستراتيجيات المواجهة لدى مديري التمريض. "كاي جود كينز"</p>

<p>أشارت النتائج إلى أن الإناث أكثر صلابة من الذكور، وأن هناك علاقة ارتباطية بين طرق المواجهة والصلابة النفسية، وقد كان المحامون أكثر صلابة وأكثر استخداماً لأسلوب التصدي للمشكلة مقارنة بالعاملين في البنوك.</p>	<p>المنهج الوصفي الارتباطي.</p>	<p>مقياس الصلابة النفسية وقائمة طرق المواجهة.</p>	<p>147 فرداً من العاملين في البنوك والمحاماة.</p>	<p>أجنبية</p>	<p>1990</p>	<p>الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات المواجهة. "ستفنسون"</p>
<p>أشارت النتائج إلى عدم وجود ارتباط بين الصلابة والتقييم المعرفي للأحداث بأنها مثيرة للتحدي ووجود ارتباط عكسي بين الصلابة وتقييم الأحداث بأنها مثيرة للتهديد، ووجود ارتباط إيجابي بين الصلابة واستراتيجيات المواجهة التي تركز على المشكلة، ووجود ارتباط عكسي بين الصلابة وبعض مقاييس المواجهة التي تركز على الانفعال، كما يوجد ارتباطاً إيجابياً بين الصلابة وإدراك فاعلية المواجهة.</p>	<p>المنهج الوصفي الارتباطي.</p>	<p>_مقياسان للصلابة النفسية. قائمة النظرات الشخصية.</p>	<p>165 طالباً من طلبة البكالوريوس في التمريض.</p>	<p>أجنبية</p>	<p>1989</p>	<p>أثر الصلابة النفسية والتقييم المعرفي للضغوط في اختيار استراتيجيات المواجهة. "ميتشل"</p>

دراسات سابقة تناولت الصلابة النفسية والضغط الوظيفية

عنوان الدراسة واسم الباحث	السنة	اللغة	المشاركون في الدراسة	الأدوات	المنهج	النتائج
الضغوط الوظيفية لدى الممرضين وعلاقتها بالصلابة النفسية دراسة ميدانية بالمركز الإستشفائي الجامعي بن فليس التهامي بباتنة. "حميزي وهيبة"	2018	العربية	72 ممرضا وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية.	_استبيان الضغوط الوظيفية. استبيان الصلابة النفسية.	المنهج الوصفي الارتباطي.	توصل البحث إلى أن مستوى الصلابة النفسية لدى الممرضين مرتفع، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط الوظيفية والصلابة النفسية مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضين في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

<p>أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين ضغط التغيير ومشاعر الضغط النفسي وما ترتب عنه من عدم رضا وظيفي ونوايا انسحابية، كما أن الصلابة النفسية لها أثر سلبي مباشر على الضغط النفسي، ولها أثر إيجابي مباشر على الرضا، وأكدت هذه الدراسة الصلابة النفسية عملت كقوة مواجهة أساسية للآثار المترتبة عن ضغوط التغيير.</p>	<p>المنهج الوصفي الارتباطي.</p>	<p>_استبيان الصلابة النفسية. _استبيان ضغوط التغيير في العمل.</p>	<p>325 من الموظفين القدامى في مؤسسات حكومية مختلفة.</p>	<p>أجنبية</p>	<p>1995</p>	<p>الصلابة النفسية وضغوط التغيير في العمل. "رش"</p>
---	---------------------------------	--	---	---------------	-------------	---

دراسات سابقة تناولت الضغوط النفسية في بيئة العمل

النتائج	المنهج	الأدوات	المشاركون في الدراسة	اللغة	السنة	عنوان الدراسة واسم الباحث
<p>توصلت نتائج الدراسة إلى أن عمال القطاع الصحي المشاركون في الدراسة يعانون من مستوى</p>	<p>المنهج الوصفي.</p>	<p>مقياس الضغوط النفسية</p>	<p>120 عامل بالمؤسسة</p>	<p>العربية</p>	<p>2013</p>	<p>الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي. دراسة ميدانية بالمؤسسة</p>

<p>مرتفع من الضغوط النفسية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية باختلاف الخبرة المهنية والجنس.</p>			<p>الإستشفائية. (أطباء، ممرضين، أعوان تخدير)</p>			<p>الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة. "د.محمد سليم خميس"</p>
<p>تم التوصل إلى أن الممرضات لديهن مستوى متوسطا من الضغوط، كما أن أكثر الأساليب استخداما هي بالترتيب: حل المشكلة، طلب الدعم الإجتماعي، الإستسلام والإذعان، وأقلها استخداما التعبير عن المشاعر، والإنشغال الذاتي. كما أثبتت فعالية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات إدارة الضغوط النفسية المهنية.</p>	<p>المنهج شبه التجريبي.</p>	<p>_مقياس مصادر الضغوط النفسية المهنية. مقياس أساليب التعامل مع الضغوط. وبرنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة الضغوط النفسية المهنية.</p>	<p>عينة من الممرضات عددهن 204 ممرضة.</p>	<p>العربية</p>	<p>2006</p>	<p>فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضات. "مريم رجاء"</p>

1.3 التعقيب على الدراسات السابقة:

1.1.3 من حيث الأهداف:

تنوعت أهداف هذه الدراسات، حيث هدفت بعض منها إلى التعرف على بعض استراتيجيات وأساليب مواجهة الضغوط النفسية، بالإضافة إلى التعرف على علاقة الصلابة النفسية بهذه الاستراتيجيات والأساليب كدراسة (حدة يوسف، 2013) ودراسة (خالد بن محمد، 2012) ودراسة (كاي جود كينز، 2001)، (ستفنسون، 1990) و(ميتشل، 1989).

وهدف بعضها الآخر إلى معرفة مستوى الضغوط النفسية المهنية ومستوى الصلابة النفسية للمشاركين في الدراسات والكشف عن العلاقة بين متغيري الصلابة النفسية والضغوط النفسية ومن بين هذه الدراسات، دراسة (حميزي وهية، 2018)، (محمد سليم، 2013) ودراسة (رش، 1995)، كما هدفت دراسة (مريم رجاء، 2006) إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة الضغوط النفسية المهنية.

وتشابهت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث الأهداف المتمثلة في تحديد مستوى الصلابة ومستوى الضغوط النفسية لدى المشاركين، والتعرف على بعض أساليب إدارة الضغوط النفسية، بالإضافة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية.

2.1.3 من حيث المنهج والأدوات:

توجهت أغلبية الدراسات السابقة إلى استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي كدراسة (كاي جود كينز، 2001)، (رش، 1995) و(ستفنسون، 1990)، بالإضافة إلى دراسة (ميتشل، 1989) في حين تم استخدام المنهج الوصفي المقارن في دراسة (خالد بن محمد، 2012) والمنهج شبه التجريبي في دراسة (مريم رجاء، 2006).

أما بالنسبة لأدوات الدراسة، فإن معظم الدراسات السابقة إتجهت إلى استخدام مقياس الصلابة النفسية ومقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط معاً، وتبين ذلك في دراسة (حدة يوسف، 2013)، (خالد بن محمد، 2012) ودراسة (كاي جود كينز، 2001).

وبعضها الآخر توجه إلى استخدام مقياس الضغوط النفسية كدراسة (حميزي وهيبة، 2018) ودراسة (محمد سليم، 2013).

وفيما يخص الدراسة الحالية فإنها تأخذ نفس المنحى في استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي واستخدام مقاييس (استبيان) الصلابة النفسية، الضغوط النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية.

3.1.3 من حيث المشاركون في الدراسة:

تتوعدت عينات الدراسات تبعاً لإختلاف أهدافها، فكانت من مختلف الشرائح الإجتماعية منها فئة الموظفين كالمحاميين والعاملين في البنوك مثل المشاركون في دراسة (ستفنسون، 1990) والممرضين في دراسة (حميزي وهيبة، 2018) ودراسة (مريم رجاء، 2006)، وعمال المؤسسات الإستشفائية ومؤسسات حكومية مختلفة مثل دراسة (محمد سليم، 2013) ودراسة (كاي جود كينز، 2001)، بالإضافة إلى فئة من الطلاب الجامعيين و طلاب مرحلة الثانوي مثل دراسة (ميتشل، 1989)، (خالد بن محمد، 2012) ودراسة (حدة يوسف، 2018) وتراوح عدد المشاركين في الدراسات سالفة الذكر بين 50 و 325 مشاركاً.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض من هذه الدراسات في كون المشاركون مجموعة من الموظفين واختلفت عنهم من حيث الزمان والمكان.

4.1.3 من حيث النتائج:

اختلفت نتائج الدراسات السابقة، وذلك لتنوع الفروض من جهة، وتنوع الأهداف من جهة أخرى، وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة إرتباطية بين الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط النفسية وتوضح ذلك في دراسة (كاي جود كينز، 2001)، ودراسة (خالد بن محمد، 2012)، تم التوصل أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس وهذا ما أثبتته دراسة (حميزي وهيبة، 2018)، ودراسة (محمد سليم، 2013)، في حين تباينت مستويات الصلابة النفسية والضغوط النفسية من متوسطة إلى مرتفعة.

-3-

طريقة وأدوات الدراسة

METHOD

3. طريقة وأدوات الدراسة - METHOD

1.3 منهجية الدراسة:

إستخدمنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الإرتباطي وذلك لمناسبته للدراسة، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كما وكيفا.

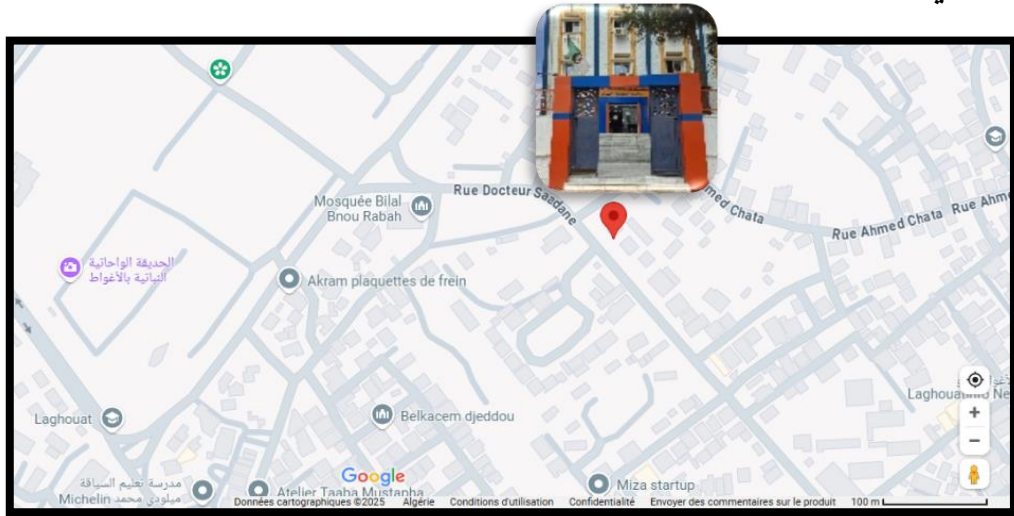
2.3 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة سونلغاز (مديرية التوزيع) بمدينة الأغواط، والتي تتكون من 145 عاملا، منهم 102 ذكورا و43 إناثا، يشغلون مناصب مختلفة تدرج ضمن عدة أقسام. أنظر الملحق رقم (1)

3.3 حدود الدراسة:

1.3.3 الحدود المكانية:

تم إجراء الدراسة في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز)، تحديدا في مديرية التوزيع فرع الأغواط، الواقعة في حي الصنوبر، نهج الدكتور سعدان، والشكل الموالي يوضح الموقع الجغرافي للمؤسسة:



الشكل رقم 1: الحدود المكانية للدراسة

2.3.3 الحدود الزمنية:

الدراسة الحالية كانت ضمن المدة الزمنية من سبتمبر 2024 إلى غاية ماي 2025 وتم الشروع في التطبيق الميداني في 27 أبريل 2025 إلى غاية 12 ماي 2025 .

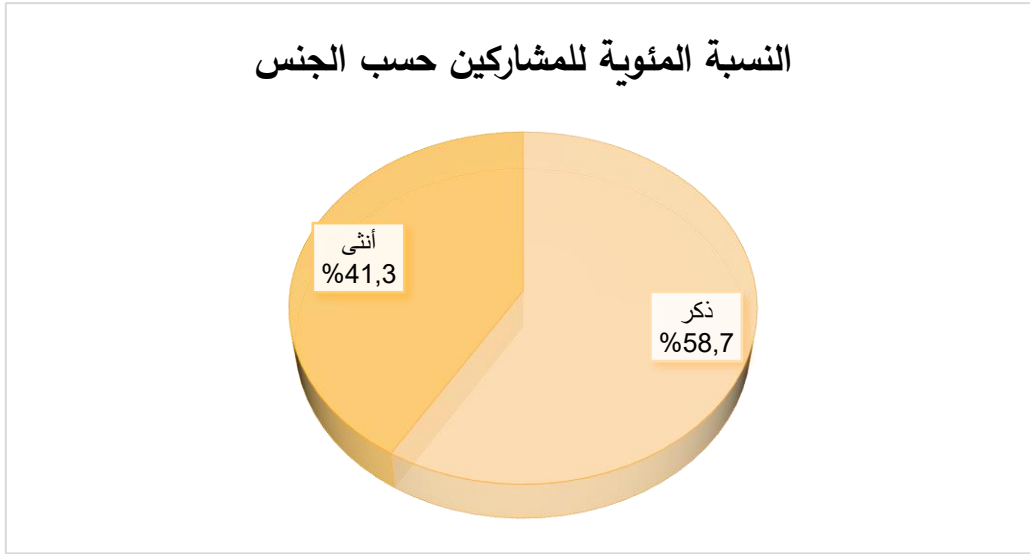
4.3 المشاركون في الدراسة:

بلغ عدد المشاركين في الدراسة 63 مشاركاً من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

1.4.3 خصائص المشاركين في الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم 2 : خصائص المشاركين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
58,7%	37	ذكور
41,3%	26	إناث
100%	63	المجموع



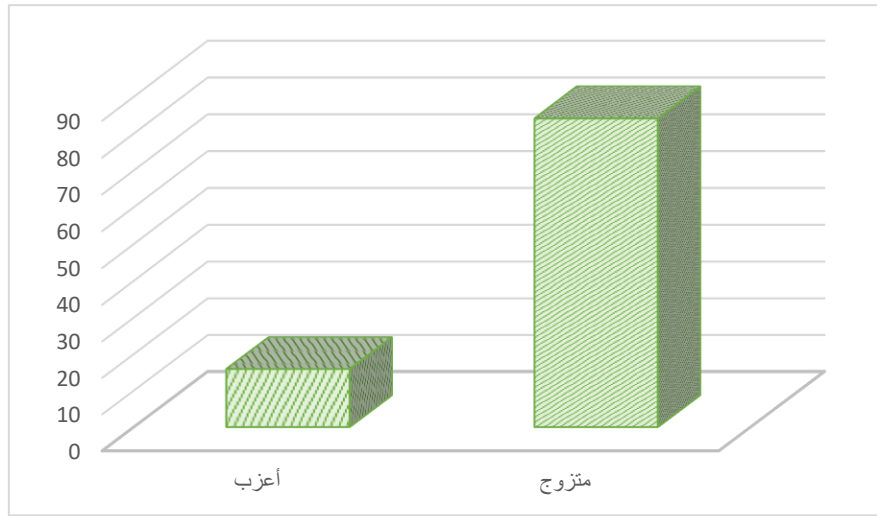
الشكل رقم 2: دائرة نسبية توضح نسبة المشاركين في الدراسة حسب الجنس.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 2 والشكل رقم 2، أن أغلبية المشاركين هم ذكور بنسبة 58,7% والمقدر عددهم بـ 37 ذكراً، في حين كانت نسبة المشاركات في الدراسة 41,3% وقدر عددهن بـ 26 أنثى.

2.4.3 خصائص المشاركين حسب الحالة الإجتماعية:

الجدول رقم 3: خصائص المشاركين حسب الحالة الإجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الإجتماعية
15,9%	10	أعزب
84,1%	53	متزوج
100%	63	المجموع



الشكل رقم 3: رسم بياني يوضح توزيع المشاركين حسب الحالة الاجتماعية.

من خلال الجدول رقم 3 والشكل رقم 3، يتبين أن فئة المتزوجين تشكل أكبر نسبة من المشاركين والتي قدرت بـ 84,1% ، حيث بلغ عددهم 53 متزوجاً، أما فئة العزاب تمثل نسبة 15,9% ، والذين بلغ عددهم 10 عزاب.

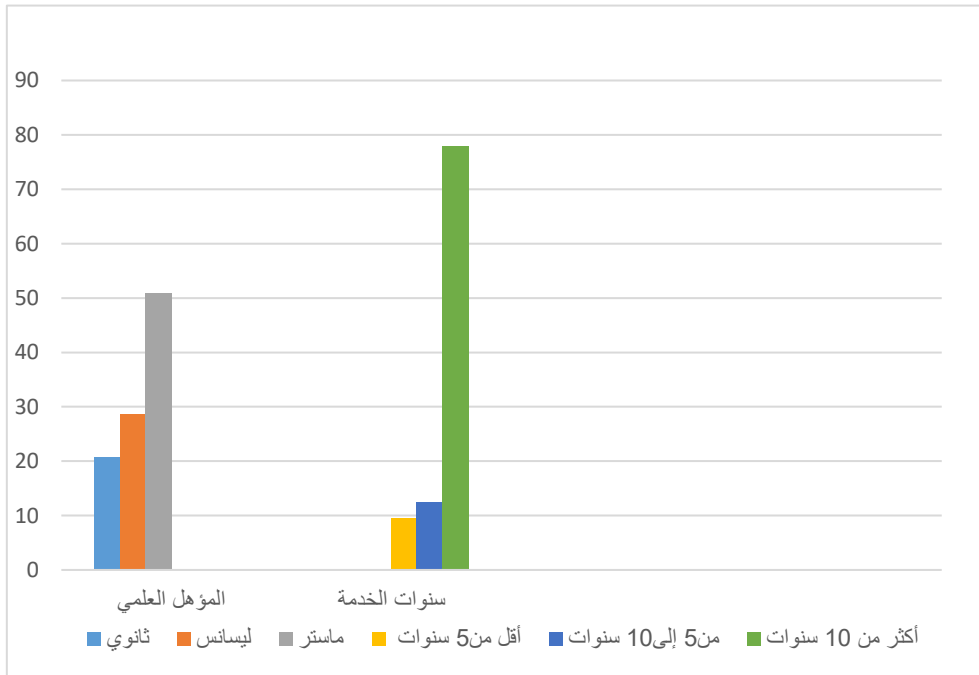
3.4.3 خصائص المشاركين حسب المؤهل العلمي وسنوات الخدمة:

الجدول رقم 4: يوضح خصائص المشاركين حسب المؤهل العلمي.

المجموع	المؤهل العلمي			التكرار
	ماستر	ليسانس	ثانوي	
63	32	18	13	
%100	%50,8	%28,6	%20,6	النسبة المئوية

الجدول رقم 5: يوضح خصائص المشاركين حسب سنوات الخدمة.

المجموع	سنوات الخدمة			
	أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
63	49	8	6	التكرار
%100	%77,8	%12,7	% 9,5	النسبة المئوية



الشكل رقم 4: أعمدة بيانية توضح خصائص المشاركين حسب المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

يبين الجدول رقم 4 والجدول رقم 5 الشكل رقم 4 خصائص المشاركين حسب المؤهل العلمي وسنوات الخدمة، بحيث أن المشاركين الحائزين على شهادة الماجستير البالغ عددهم 32 مشاركاً ويمثلون نسبة 50,8% والمشاركون الذين لهم أقدمية في العمل لأكثر من 10 سنوات والمقدر عددهم 49 مشاركاً أي بنسبة 77,8% يمثلون أعلى نسبة، ثم تليها نسبة المشاركين

من العمال المتحصّلين على شهادة ليسانس بنسبة 28,6 % ، والمقدر عددهم بـ18 مشاركاً، في حين بلغت نسبة العمال المشاركين الذين لديهم سنوات خدمة من 5 سنوات إلى 10 سنوات 12,7% أما أصغر نسبة تمثلها نسبة المشاركين ذوي سنوات خدمة أقل من 5 سنوات بنسبة 9,5% وبعدهم 6 مشاركين، بالإضافة إلى المشاركين ذوي المستوى الثانوي بنسبة 20,6%، والمقدر عددهم بـ13 مشاركاً.

5.3 أدوات الدراسة:

1.5.3 وصف أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة الحالية بإعتباره أكثر ملائمة لمتغيرات الدراسة، ولبناء هذا الاستبيان تم الاعتماد على ثلاثة مقاييس وهي:

1. مقياس الصلابة النفسية: من إعداد مخيمر (2002)، وهي أداة تعطي تقديراً كمياً لصلابة الفرد النفسية، وتم تكييفه على البيئة الجزائرية من طرف الأستاذ الدكتور "بشير معمريّة" من جامعة الحاج لخضر باتنة.
2. مقياس مستوى الضغوط النفسية: تم إعداده من طرف الباحث الفرنسي "جون أونرايش" سنة (2006) واستخدمته الفيدرالية العالمية السويسرية وهو مقياس غير تشخيصي وإنما الهدف منه قياس مستوى الضغط النفسي، وقد تمت ترجمته من طرف الدكتور الأستاذ "بوسنة" مع الطالبة "عثماني صورية كما" تم تقنينه في مدينة بسكرة وتم التحقق من صدق وثبات المقياس حيث قدر معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ بـ 0.87 ويدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.
3. مقياس أساليب إدارة الضغوط النفسية: تم إعداد هذا المقياس من طرف "تشارلز كارفر" سنة (1997)، ويتضمن المقياس ثلاث مجموعات رئيسية من أساليب إدارة الضغوط تتمثل في: الأسلوب المتمركز حول المشكلة، الأسلوب المتمركز حول الإنفعال والأساليب غير التوافقية.

ليتم الحصول على استبيان مكون من 28 بنداً، يجيب عنها المشارك من خلال ثلاثة بدائل (دائماً، أحياناً، أبداً) تقابلها الدرجات (3، 2، 1) في العبارات الموجبة، وتقابلها الدرجات (1، 2، 3) في العبارات السالبة، كما تضمن الاستبيان 3 محاور، وكل محور يتضمن مجموعة من الأبعاد تمثلت في:

- المحور الأول: الصلابة النفسية وتندرج تحته ثلاثة أبعاد (الإلتزام، التحكم، التحدي).
- المحور الثاني: الضغوط النفسية ويضم أربعة أبعاد (البعد الجسدي، البعد النفسي، البعد السلوكي والبعد الإجتماعي).
- المحور الثالث: أساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل ويضم ثلاثة أساليب (الأسلوب المتمركز حول المشكلة، الأسلوب المتمركز حول الإنفعال، الأسلوب غير التوافقي).

وقد قمنا بتغيير بعض العبارات لعدم ملائمتها مع دراستنا بعد عرضها على أربعة محكمين من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة عمار ثلجي. أنظر الملحق رقم (6) والجدول التالي يبين العبارات التي تم تعديلها:

الجدول رقم 6: يوضح عبارات الاستبيان التي تم تعديلها بعد التحكيم

الرقم	العبارة	العبارة بعد التعديل
5	أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله.	أحدد لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله.
6	أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.	أرى أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.
10	أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة.	أقف مع زملائي في حل مشكلاتهم.
11	اهتمامي بنفسى لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء آخر.	اهتمامي بنفسى يعيقني عن التفكير في أي شيء آخر.

2.5.3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1.2.5.3 الثبات

تم قياس ثبات الاستبان عن طريق حساب معامل ألفا لكرونباخ، وذلك بعد تطبيقه على العينة الإستطلاعية والتي بلغ عددها 20 مشاركاً، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم 7: يوضح نتائج معامل ألفا لكرونباخ لإستبيان الدراسة.

معامل ألفا لكرونباخ	عدد البنود	عدد المشاركين
0,851	28	20

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، فإن قيمة المعامل ألفا لكرونباخ مرتفعة أي أنها تقترب من 1 وهذا يدل على أن الإستبيان المعتمد عليه في الدراسة الحالية ثابت، بمعنى أنه يقيس المفهوم نفسه بشكل متنسق وموثوق.

2.2.5.3 الصدق:

تم تقدير صدق الإستبيان بواسطة صدق المحكمين، بحيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة بغية تحكيمه، أنظر الملحق رقم(5)، حيث طلب منهم مايلي :

- مدى إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة.
- مدى قياس الفقرات لكل متغير.
- مدى ملاءمة عدد الفقرات لكل متغير .
- مدى وضوح الصيغة اللغوية وتأديتها للمعنى.
- مدى ملاءمة بدائل الإجابة للفقرات.
- مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

ولقد جاءت استجابات المُحكِّمين بخصوص المطالب السابقة الذكر على النحو التالي:

- أجمع المحكمون على قياس الفقرات لما وضعت لقياسة مع تعديلهم للصياغة اللغوية للفقرات (5، 6، 10، 11)
- أجمعوا على إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة.
- أجمعوا على ملاءمة عدد الفقرات لكل متغير .
- أجمعوا على ملاءمة بدائل الإجابة للفقرات.
- أجمعوا على وضوح التعليمات المقدمة للمشاركين.

6.3 إجراءات الدراسة:

1.6.3 الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية بخطواتها العلمية البوابة الأولى للدخول إلى الجانب الميداني فالحاجة إلى إجرائها تعتبر خطوة منهجية أساسية بما تتضمنه من أهداف، وكذا وصف للعينة التي أجريت عليها الدراسة، ووصف لأدوات القياس التي تم استخدامها، إضافة إلى تقدير بعض الخصائص السيكمترية للأدوات المعتمدة في الدراسة الحالية، بحيث توجب على الطالبين قبل مباشرة الدراسة الإستطلاعية الحصول على ترخيص مُوثَّق من قسم علم النفس والأرطفونيا بجامعة عمار ثليجي كي يتسنى لهما دخول لمؤسسة سونلغاز .

تم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 25 عاملاً، وتم استرجاع 20 استبياناً والتي من خلالها تم تقدير ثبات أداة الدراسة.

2.6.3 إجراءات الدراسة الميدانية:

تم اتباع مجموعة من الإجراءات لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وهي :

- ✓ تم جمع مجموعة من الدراسات السابقة والقاء نظرة عامة حتى نتمكن من تحديد المتغيرات المراد دراستها، كما تم تحديد عينة الدراسة.

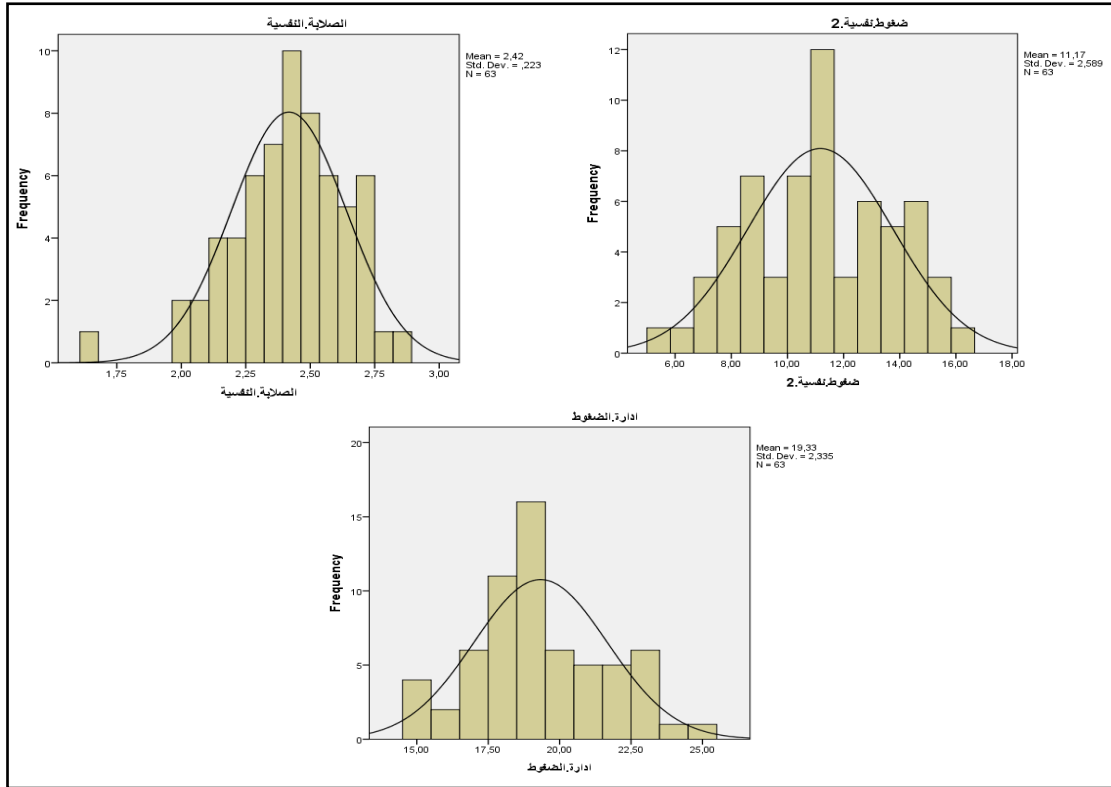
- ✓ تم الحصول على الموافقة لجمع المعلومات من الجهات المعنية:
 - كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس والأرطفونيا بجامعة عمار ثليجي الأغواط.
 - مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
- ✓ حددت أدوات الدراسة، بحيث تم نسخ (70) نسخة من الاستبيان ووزعت على المشاركين. تم استرجاع 65 استبياناً وأستبعدت 2 منها غير مكتملة الإجابة، وبذلك وصل حجم العينة إلى (63) مشاركاً.
- ✓ جمعت الاستبيانات من قبل الباحثين في الفترة الممتدة من 27 أبريل 2025 إلى غاية 12 ماي 2025.
- ✓ صنفت البيانات ووضعت في جداول قصد التحليل الإحصائي، حيث تم الإستعانة بالإصدار الثالث والعشرين للحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 23) في معالجة هذه البيانات توخياً للدقة والسرعة.
- ✓ قراءة النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

7.3 الأساليب الإحصائية:

من أجل تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، واختبار صحة الفرضيات يجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات المتعلقة بالمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثلة في الصلابة النفسية، أساليب إدارة الضغوط النفسية والضغوط النفسية وذلك عن طريق استخدام اختبار كولموغوروفسميرنوف واختبار شابيرو ويلك، والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم 8: اختبار شابيرو وسميرنوف للتحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات المتعلقة بالمتغيرات الدراسة.

الاختبارات المتغيرات	اختبار كولموغروف سميرونوف			اختبار شابيرو ويلك		
	الإحصاءات	درجة الحرية (Df)	القيمة الاحتمالية (Sig)	الإحصاءات	درجة الحرية (Df)	القيمة الاحتمالية (Sig)
الصلابة النفسية	0,108	63	0,068	0,965	63	0,070
الضغوط النفسية	0,060	63	0,200	0,981	63	0,421
أساليب إدارة الضغوط	0,176	63	0,00	0,960	63	0,040



الشكل رقم 5: رسومات بيانية توضح طبيعة التوزيع للبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم 7 والرسومات البيانية المرفقة نتحصل على المخرجات التالية:

- الصلابة النفسية: بما أن القيمة الإحتمالية في كلا الاختبارين أكبر من 0,05 ومن خلال الرسم البياني الموضح في الشكل رقم 5 فإن البيانات الخاصة بمتغير الصلابة النفسية تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي إعتقاد تطبيق اختبارات معلمية (بارامترية).
- الضغوط النفسية: بما أن القيمة الإحتمالية في كلا الاختبارين أكبر من 0,05 ومن خلال الرسم البياني الموضح في الشكل رقم 5 فإن البيانات الخاصة بالضغوط النفسية تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يتم الإعتقاد على تطبيق اختبارات معلمية (بارامترية).
- أساليب إدارة الضغوط النفسية: بما أن القيمة الإحتمالية في كلا الاختبارين أصغر من 0,05 ومن خلال الرسم البياني الموضح في الشكل رقم 5 فإن البيانات الخاصة

بأساليب إدارة الضغوط النفسية لا تتبع التوزيع الطبيعي، وفي هذه الحالة يتم تطبيق اختبار لامعلمية (لابرامترية).

وبالإستناد على هذه النتائج وباستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الإصدار 23، نعتمد على الأساليب الإحصائية التالية:

أ- المتوسط الحسابي لمعرفة مستوى الصلابة النفسية، ومستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين.

ب- معامل الارتباط سبيرمان لاختبار العلاقة بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين.

ت- اختبار الفروق T.test لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق في مستوى الصلابة النفسية ومستوى الضغوط النفسية بين الجنسين لدى المشاركين.

-4-

نتائج الدراسة - RESULTS

4. نتائج الدراسة - RESULTS

1.4 عرض نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية نلجأ إلى استخدام الإحصاء الوصفي، من أجل وصف وتلخيص البيانات لكل من المتغيرين، ثم نلجأ إلى استخدام اختبار الارتباط سبيرمان من أجل تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين في الدراسة، و الجدولين الموالين يظهران النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم 9: المتوسطات الحسابية لمتغيري الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل.

		عدد الشاركين (N)	أقل قيمة (Min)	أعلى قيمة (Max)	المتوسط الحسابي (\bar{X})	الإنحراف المعياري (Std.Deviation)
الصلابة النفسية		63	23	40	33,84	3,12
أساليب إدارة الضغوط النفسية	الأسلوب المتمركز حول المشكلة	63	5	9	7,85	1,14
	الأسلوب المتمركز حول الإنفعال	63	4	9	6,12	1,07
	الأسلوب غير التوافقي	63	3	5	4.34	1,39

يقدم الجدول رقم 9 ملخصاً إحصائياً لأربعة مقاييس، تتمثل في الصلابة النفسية وثلاثة أساليب للتعامل مع الضغوط النفسية في بيئة العمل (الأسلوب المتمركز حول المشكلة، الأسلوب المتمركز حول الإنفعال والأسلوب غير التوافقي)، بحيث تحصلنا على النتائج التالية:

بالنسبة للصلابة النفسية بلغت قيمة المتوسط الحسابي القيمة: $\bar{X}=33,84$ ، في حين قدرت أعلى قيمة بـ $Max=40$ ، وأدنى قيمة بـ $Min=23$ ، وقدر الإنحراف المعياري بـ: $Std.Deviation=3,12$.

وبالنسبة لأسلوب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل المتمركز حول المشكلة، بلغت قيمة المتوسط الحسابي $\bar{X}=7,85$ ، و قدرت أعلى قيمة بـ $Max=9$ ، وأدنى قيمة بـ $Min=5$ ، كما بلغ الإنحراف المعياري القيمة: $Std.Deviation=1,14$.

في حين أن أسلوب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل المتمركز حول الإنفعال بلغ المتوسطه الحسابي القيمة: $\bar{X}=6,12$ ، و قدرت أعلى قيمة بـ $Max=9$ ، وأدنى قيمة بـ $Min=4$ وبالإنحراف المعياري قدره: $Std.Deviation=1,07$.

أما الأسلوب غير التوافقي في إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل بلغت قيمة المتوسطه الحسابي القيمة: $\bar{X}=4,34$ ، في حين قدرت أعلى قيمة بـ $Max=5$ ، وأدنى قيمة بـ $Min=3$ كما حدد الإنحراف المعياري بـ: $Std.Deviation=1,39$.

الجدول رقم 10: يوضح نتائج معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل.

مستوى الصلابة النفسية	أساليب إدارة الضغوط النفسية	معامل الارتباط سبيرمان (ρ)	قيمة الدلالة الإحصائية (sig)	مستوى الدلالة (α)	القرار
		الأسلوب المتمركز حول المشكلة	0,67	0,02	0,05
	الأسلوب المتمركز حول الإنفعال	0,38	0,04	0,05	دالة إحصائياً
	الأسلوب غير التوافقي	0,22	0,03	0,05	دالة إحصائياً

يبين الجدول رقم 10، قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية وكل أسلوب من أساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل، حيث نلاحظ أن :

- قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية والأسلوب المتمركز حول المشكلة لدى المشاركين البالغ عددهم 63 مشاركاً قدرت بـ $\rho = 0,67$ ، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية $\text{sig} = 0,02$ عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$. وهذا دليل على وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصلابة النفسية وأسلوب إدارة الضغوط النفسية المتمركز حول المشكلة.
- قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية والأسلوب المتمركز حول الإنفعال لدى المشاركين البالغ عددهم 63 مشاركاً قدرت بـ $\rho = 0,38$ ، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية $\text{sig} = 0,04$ عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$. وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ودالة إحصائية بين مستوى الصلابة النفسية وأسلوب إدارة الضغوط النفسية المتمركز حول الإنفعال.

■ قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية والأسلوب غير التوافقي لدى المشاركين البالغ عددهم 63 مشاركا قدرت بـ $\rho = 0,22$ ، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية $\text{sig} = 0,03$ عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$. وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة دالة إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية وأسلوب إدارة الضغوط النفسية غير التوافقي.

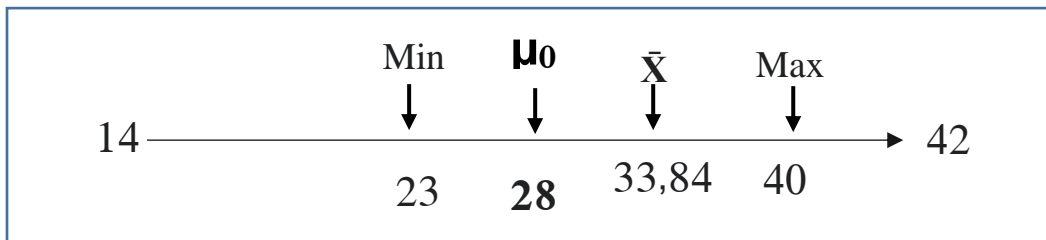
2.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على : "هناك مستوى مرتفع للصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط."

وللتحقق من صحة هذه الفرضية نقوم بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للصلابة النفسية و المتوسط الفرضي ثم المقارنة بينهما والجدول رقم 9 يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم 11 : يوضح المتوسط الحسابي للصلابة النفسية.

الإنحراف المعياري (Std.Deviation)	المتوسط الحسابي (\bar{X})	أعلى قيمة (Max)	أقل قيمة (Min)	عدد المشاركين (N)
3,12	33,84	40	23	63



الشكل رقم 6: مخطط يوضح تموقع قيمة المتوسط الحسابي للصلابة النفسية مقارنة بقيمة المتوسط الفرضي.

من خلال الجدول الموضح أعلاه، نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لدى المشاركين المقدر عددهم بـ 63 مشاركا بلغت : $\bar{X} = 33,84$ ، في حين قدرت أعلى قيمة بـ $Max=40$ ، وأدنى قيمة بـ $Min=23$ ، كما بلغت قيمة الإنحراف المعياري: $Std.Deviation=3,12$.

أما بالنسبة للمتوسط الفرضي تم حسابه كالاتي:

$$\mu_0 = \frac{\text{عدد البنود } X \text{ مجموع البدائل}}{\text{عدد البدائل}} = \frac{6 \times 14}{3} = 28$$

أي أن قيمة المتوسط الفرضي بلغت: $\mu_0=28$. وهذا يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الصلابة النفسية لدى المشاركين.

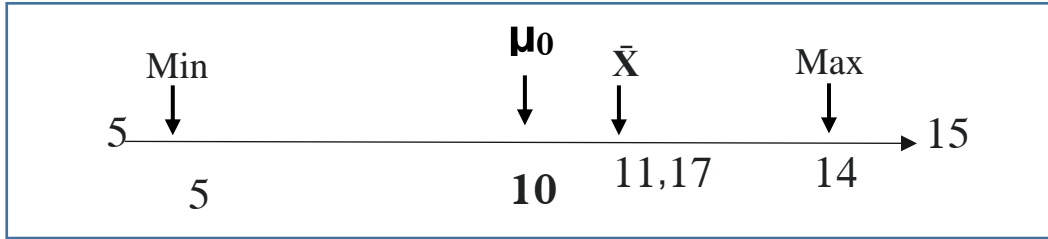
3.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على: "هناك مستوى مرتفع للضغط النفسي في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط".

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية نقوم بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للضغوط النفسية و المتوسط الفرضي ثم المقارنة بينهما وذلك بعد تحويل البيانات من التوزيع غير الطبيعي إلى التوزيع الطبيعي باستخدام برنامج SPSS والجدول رقم 12 يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم 12: يوضح المتوسط الحسابي للضغوط النفسية.

	عدد المشاركين (N)	أقل قيمة (Min)	أعلى قيمة (Max)	المتوسط الحسابي (\bar{X})	الإنحراف المعياري (Std.Deviation)
الضغوط النفسية	63	5	14	11,17	2,58



الشكل رقم 7: مخطط يوضح تموقع قيمة المتوسط الحسابي للضغوط النفسية مقارنة بقيمة المتوسط الفرضي.

من خلال الجدول رقم 12، نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين المقدر عددهم بـ 63 مشاركا بلغت : $\bar{X} = 11,17$ ، في حين قدرت أعلى قيمة بـ $Max = 14$ ، وأدنى قيمة بـ $Min = 5$ ، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري: $Std.Deviation = 2,58$.

أما بالنسبة للمتوسط الفرضي تم حسابه كالآتي:

$$\mu_0 = \frac{\text{عدد البنود} \times \text{مجموع البدائل}}{\text{عدد البدائل}} = \frac{6 \times 5}{3} = 10$$

أي أن قيمة المتوسط الفرضي بلغت: $\mu_0 = 10$ وهذا يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين.

4.5 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

ونصت هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس.

و من أجل التحقق من صحة هذه الفرضية، نلجأ إلى استخدام إختبار الفروق T.Test لعينتين مستقلتين، وتم توضيح النتائج في الجدولين التاليين:

جدول رقم 13: المتوسطات الحسابية للضغوط النفسية تبعا للجنس.

المتغير	الجنس	العدد (N)	المتوسط الحسابي (\bar{X})	الإنحراف المعياري (Std.Deviation)
الضغوط النفسية	ذكر	37	11,14	2,75
	أنثى	26	11,21	2,38

يوضح الجدول رقم 13 مقارنة بين المتوسطات الحسابية للضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين في الدراسة وفق متغير الجنس، فكان عدد المشاركين الذكور 37 مشاركاً وبلغ عدد المشاركات الإناث 26 مشاركة، أما فيما يخص المتوسط الحسابي للضغوط النفسية في بيئة العمل، قدر بـ $\bar{X}=11,14$ لدى الذكور وبانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=2,75$. في حين قدر المتوسط الحسابي للضغوط النفسية لدى الإناث بـ $\bar{X}=11,21$ وبانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=2,38$.

الجدول رقم 14: يوضح نتائج اختبار

الفروق لمستوى الضغوط النفسية تبعا للجنس.

مستوى الضغوط النفسية	اختبار ليفين		اختبار (ت) للفروق				مستوى الدلالة	
	(F)	(sig)	قيمة (t)	درجة الحرية (Df)	قيمة الإحتمالية (sig)	فاصل الثقة 95% للفروق		
						الحد الأدنى		الحد الأعلى
	2,005	0,162	-0,103	61	0,918	-1,404	1,266	0,05

يتضمن الجدول رقم 14 نتائج اختبار (ت) للفروق (T.test) ، واختبار ليفين لتقييم ما إذا كانت التباينات بين المجموعتين متساويتين أم لا والقيم الظاهرة في الجدول لهذا الاختبار هي:

▪ القيمة الإحصائية لاختبار ليفين هي: $F=2,005$.

▪ القيمة الإحتمالية لاختبار ليفين هي: $sig=0,162$.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة المحسوبة للإحصائية (ت) قدرت بـ $t=-0,103$ ، عند درجة الحرية $Df=61$ ، مع بلوغ القيمة الإحتمالية للقيمة $sig=0,918$.

ونلاحظ أيضا أن فاصل الثقة 95% للفروق بين المتوسطين حُدد بـ $-1,404$ للحد الأدنى وبـ $1,266$ للحد الأعلى، فإن هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى للمتغير الجنس.

5.4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

ونصت هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس. و من أجل التحقق من صحة هذه الفرضية، نلجأ إلى استخدام اختبار الفروق T.Test لعينتين مستقلتين، وتم توضيح النتائج في الجدولين التاليين:

الجدول رقم 15: المتوسطات الحسابية للصلابة النفسية تبعا للجنس.

المتغير	الجنس	العدد (N)	المتوسط الحسابي (\bar{X})	الانحراف المعياري (Std.Deviation)
الصلابة النفسية	ذكر	37	33,18	3,38
	أنثى	26	34,76	2,48

يوضح الجدول أعلاه مقارنة بين المتوسطات الحسابية للصلابة النفسية لدى المشاركين في الدراسة وفق متغير الجنس، فكان عدد المشاركين الذكور 37 مشاركاً وبلغ عدد المشاركات الإناث 26 مشاركة، أما فيما يخص المتوسط الحسابي للصلابة النفسية، قدر بـ $(\bar{X})=33,18$ لدى الذكور وانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=3,38$.

في حين قدر المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لدى الإناث بـ $(\bar{X})=34,76$ وانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=2,48$.

الجدول رقم 16: يوضح نتائج اختبار الفروق لمستوى الصلابة النفسية تبعاً للجنس.

مستوى الصلابة النفسية	اختبار ليفين		اختبار (ت) للفروق					مستوى الدلالة
	(F)	(sig)	قيمة (t)	درجة الحرية (Df)	قيمة الإحتمالية (sig)	فاصل الثقة 95% للفروق		
						الحد الأدنى	الحد الأعلى	
	1,718	0,195	2,023	61	0,047	-3,140	-0,018	0,05

يتضمن الجدول رقم 16 نتائج اختبار (ت) للفروق (T.test)، واختبار ليفين لتقييم ما إذا كانت التباينات بين المجموعتين متساويتين أم لا والقيم الظاهرة في الجدول لهذا الاختبار هي:

▪ القيمة الإحصائية لاختبار ليفين هي: $F=1,718$.

▪ القيمة الإحتمالية لاختبار ليفين هي: $sig=0,195$.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة المحسوبة للإحصائية (ت) قدرت بـ $t=-2,023$ عند درجة الحرية $Df=61$ ، مع بلوغ القيمة الإحتمالية للقيمة $sig=0,047$.

ونلاحظ أيضاً أن فاصل الثقة 95% للفروق بين المتوسطين حُدد بـ $-3,140$ للحد الأدنى وبـ $-0,018$ للحد الأعلى، فهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية بين الذكور والإناث العاملين في مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط لصالح الإناث.

-5-

مناقشة وتفسير النتائج

DISCUSSION

5. مناقشة وتفسير النتائج - DISCUSSION

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها، وبناءاً على ماتم التطرق إليه من دراسات السابقة وأهمية الموضوع، سنحاول فيما يلي مناقشة وتقديم تفسير لنتائج الفرضيات:

1.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط. ومن خلال الجدول رقم 9، يشير المتوسط العام للصلابة النفسية (33,84) إلى مستوى مرتفع من الصلابة النفسية لدى المشاركين، وتدل قيمة الانحراف المعياري (3,12) إلى تجانس نسبي في مستوى الصلابة النفسية لديهم.

أما بالنسبة لأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل، تشير النتائج إلى أن الأسلوب المتمركز حول المشكلة يمتلك أعلى متوسط حسابي (7,85)، ويعني ذلك أن المشاركون يميلون بشكل أكبر إلى تبني هذا الأسلوب والانحراف المعياري المنخفض (1,14) يوحي إلى إتفاق نسبي بين الأفراد المشاركون في الدراسة في استخدام هذا الأسلوب، بينما يحتل الأسلوب المتمركز حول الإنفعال المرتبة الثانية من حيث الاستخدام من طرف المشاركين بمتوسط حسابي (6,12)، مما يدل أنهم يلجأون أيضاً إلى استخدام هذا الأسلوب لإدارة ضغوطاتهم النفسية في بيئة العمل، و الانحراف المعياري يشير إلى تقارب في استخدام هذا الأسلوب، أما الأسلوب غير التوافقي يمتلك أقل متوسط حسابي (4,34) وهذا يدل على أن المشاركون يميلون بشكل أقل إلى استخدام أساليب غير فعالة في إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل مع وجود تباين أكبر في استخدام هذا الأسلوب، ومن خلال الجدول رقم 10، الذي يوضح قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين مستوى الصلابة النفسية وكل أسلوب من أساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل، وتشير النتائج إلى:

- بما أن قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية والأسلوب المتمركز حول المشكلة لدى المشاركين البالغ عددهم 63 مشاركا قدرت بـ $p = 0,67$ ، وقيمة الدلالة الإحصائية $sig = 0,02$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، فهذا دليل على وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصلابة النفسية وأسلوب إدارة الضغوط النفسية المتمركز حول المشكلة، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الصلابة النفسية لدى الفرد زاد استخدامه للأساليب التي تركز على حل المشكلات المسببة للضغوط.
- بما أن قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية والأسلوب المتمركز حول الإنفعال لدى المشاركين قدرت بـ $p = 0,38$ ، وقيمة الدلالة الإحصائية $sig = 0,04$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، فهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ودالة إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية وأسلوب إدارة الضغوط النفسية المتمركز حول الإنفعال، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى الصلابة النفسية لدى الفرد، زاد استخدامه للأساليب التي تركز على إدارة المشاعر الناتجة عن الضغوط النفسية في بيئة العمل.
- بما أن قيمة معامل الارتباط بين مستوى الصلابة النفسية والأسلوب غير التوافقي لدى المشاركين قدرت بـ $p = 0,22$ ، وقيمة الدلالة الإحصائية $sig = 0,03$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، فهذا دليل على وجود علاقة ارتباطية ضعيفة دالة إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية وأسلوب إدارة الضغوط النفسية غير التوافقي، وبمعنى آخر كلما ارتفع مستوى الصلابة النفسية لدى الفرد، قل استخدامه للأساليب غير الفعالة في التعامل مع الضغوط النفسية في بيئة العمل.

وعليه نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونغاز بمدينة الأغواط.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية الصلابة النفسية والدور الهام الذي تلعبه في كيفية تعامل الأفراد مع الضغوط النفسية في بيئة العمل، فعندما يمتلك العامل مستوى عالياً من الصلابة

النفسية فإنه غالباً ما يُظهر سلوكيات معينة عند مواجهة الضغوط كالتعامل الإيجابي مع المشكلات، بحيث يكون العامل مدفوعاً بإحساسه بالتحكم والالتزام والتحدى أي لا ينتظر تفاقم المشكلة بل يسعى إلى البحث عن الحلول مباشرة واستغلالها كتجربة من أجل النمو والتعلم وهذا ما تبين من خلال إجابات المشاركين على عبارات الاستبيان.

كما جاءت هذه النتائج مماثلة لأغلبية نتائج الدراسات السابقة كدراسة (حدة يوسف، 2013) ودراسة (خالد بن محمد، 2012) (ستفنسون، 1990)، (ميتشل، 1989) ودراسة (كاي جود كينز، 2001)، إلا أن هناك اختلاف في جزء من نتائج هاتين الأخيرتين، بحيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية المرتفعة واستراتيجيات المواجهة المتمركزة حول المشكلة، بينما ارتبط مستوى الصلابة النفسية المنخفضة باستراتيجيات المواجهة المتمركزة حول الإنفعال.

2.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على : "هناك مستوى مرتفع للصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط." ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 11 يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لدى المشاركين المقدر عددهم بـ 63 مشاركا بلغت : $\bar{X} = 33,84$ ، وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي $\mu_0 = 28$ وهذا يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الصلابة النفسية لدى المشاركين، كما أن قيمة الانحراف المعياري قدرت قيمتها بـ: $Std.Deviation = 3,12$ والتي توضح مدى تشتت درجات الصلابة النفسية حول المتوسط الحسابي، فهذه القيمة الصغيرة نسبياً تشير إلى أن درجات المشاركين متقاربة إلى حدٍ ما حول المتوسط، في حين تراوحت درجات الصلابة النفسية بين 23 (أقل قيمة) و 40 (أعلى قيمة) وهذا يعطي فكرة عن نطاق الدرجات التي حصل عليها المشاركون في مقياس الصلابة النفسية. وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن المشاركين في هذه الدراسة يتمتعون بمستوى صلابة نفسية مرتفع ومنه:

نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على وجود مستوى مرتفع للصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.

ويمكن تفسير ذلك بوقوف المؤسسة على عملية التوظيف واختيارات دقيقة للموظفين، مع التركيز على السمات الشخصية التي تشير إلى القدرة على تحمل الضغوط بالإضافة إلى ذلك توفير برامج تدريبية تساهم في تعزيز هذه السمات لدى العاملين، وأيضاً بيئة العمل المنظمة ووضوح الدور والهيكلة التنظيمي الواضح وإجراءات العمل المحددة والدعم الاجتماعي، كل هذه العوامل التي لاحظناها أثناء زيارتنا يمكن أن تساهم في تعزيز الشعور بالتحكم والالتزام مما يرفع من مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين.

كما يمكن تفسير نتائج هذه الفرضية من خلال إجابات المشاركين على بنود الاستبيان بحيث عكست معظم النتائج المتعلقة ببعد الالتزام، شعوراً قوياً بالإنتماء والاندماج في بيئة العمل وأهداف المؤسسة وهذا يعني أن المشاركون:

- يظهرون تفانياً في عملهم وذلك من خلال إجاباتهم على البنود التي تعكس حرصهم على أداء عملهم بأفضل شكل ممكن حتى في الظروف الصعبة.
 - يشعرون بأهمية دورهم بحيث عبرت إجاباتهم عن مدى إدراكهم لقيمة مساهماتهم في تحقيق أهداف مؤسسة سونلغاز.
 - يؤمنون بما يفعلونه بحيث أظهرت إجاباتهم أنهم يجدون معنى وهدفاً في عملهم.
 - يتحملون المسؤولية، وتبين ذلك من خلال تجاوبهم بإيجابية مع العبارات التي تشير إلى تحمل المسؤولية اتجاه عملهم.
- وكشفت النتائج المتعلقة ببعد التحكم عن إيمان العمال بقدرتهم على التأثير في الأحداث التي تواجههم بدلاً من الشعور بالعجز أمامها وهذا يتجلى في:
- الشعور بالقدرة على إيجاد الحلول: أجابوا أنهم يبحثون عن طرق للتحكم في المواقف الصعبة بدلاً من الإستسلام لها.

- المبادرة واتخاذ القرارات: أظهرت إجاباتهم أنهم يأخذون زمام المبادرة في حل المشكلات التي تقع ضمن نطاق مسؤولياتهم.
 - الثقة بالذات وتقييم الذات الإيجابي: تجاوبوا بإيجابية مع العبارات التي تشير إلى التغلب على العقبات والثقة بالقدرات الشخصية.
- أما فيما يخص بعد التحدي، فتبين أن المشاركون ينظرون إلى التغيرات والضغوط إلى فرص للنمو والتطور وليس كتهديدات بحيث أظهرت إجاباتهم أنهم يميلون إلى رؤية الجانب الإيجابي في المواقف الصعبة.

إن هذه النتائج المتحصل عليها من الدراسة الحالية تشابهت مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (حميزي وهيبة، 2018) التي توصلت إلى أن مستوى الصلابة النفسية لدى الممرضين مرتفع، ودراسة (حدة يوسف، 2013) التي توصلت إلى أن مستوى الصلابة النفسية مرتفعا لدى الطالبات المشاركات في الدراسة، كما أظهرت نتائج دراسة (خالد بن محمد، 2012) وجود مستوى مرتفعا للصلابة النفسية لدى الطلاب المشاركين في الدراسة.

3.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على : " هناك مستوى مرتفع للضغط النفسي في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط." ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 12 يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي للضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين المقدر عددهم بـ63 مشاركا بلغت : $\bar{X} = 11,17$ ، وهي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي $\mu_0 = 10$ وهذا يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين، كما أن قيمة الانحراف المعياري قدرت قيمتها بـ: $Std.Deviation = 2,58$ والتي توضح مدى تشتت درجات الصلابة النفسية حول المتوسط الحسابي، فهذه القيمة الصغيرة نسبيا تشير إلى أن درجات المشاركين متقاربة إلى حد ما حول المتوسط، في حين تراوحت درجات الضغوط النفسية بين 5 كأقل قيمة و14 كأعلى قيمة وهذا يعطي فكرة عن نطاق الدرجات التي حصل

عليها المشاركون في مقياس الضغوط النفسية. وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن المشاركين في هذه الدراسة يعانون من مستوى ضغوط نفسية مرتفع ومنه:

نقبل الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على وجود مستوى مرتفع للضغوط النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.

ويرجع تفسير ذلك الى أن العمل في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز يتميز بالضغوط المهنية وبالتالي ضغوط نفسية نتيجة لتعدد المهام المتراكمة والمسؤولية الشديدة التي تقع على عاتقهم وعدم وجود وسائل مساعدة على تخفيف الضغط بالمقارنة مع الدول المتطورة، زيادة على ذلك ساعات العمل الطويلة ووجود مشاكل مع العملاء.... الخ.

كما يمكن تفسير نتائج هذه الفرضية من خلال إجابات المشاركين على بنود الاستبيان بحيث عكست معظم النتائج المتعلقة بأبعاد الضغوط النفسية أن المشاركون يواجهون تحديات و متطلبات تؤثر عليهم نفسياً وجسدياً وسلوكياً واجتماعياً، حيث أشاروا إلى وجود آلام جسدية وتفضيل العمل الفردي والعزلة مع وجود مشاعر الحزن والتوتر أثناء التواجد في بيئة العمل.

وهذه النتائج تتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي أسفرت عن وجود مستوى متوسط إلى مرتفع للضغوط النفسية للمشاركين، كدراسة (مريم رجاء، 2006) التي توصلت إلى أن مستوى الضغوط النفسية لدى الممرضات متوسط، ودراسة (محمد سليم، 2013) التي توصلت إلى وجود مستوى مرتفعاً من الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي المشاركون في الدراسة.

4.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

ونصت هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس ومن خلال الجدول رقم 13 الذي يمثل مقارنة بين المتوسطات الحسابية للضغوط النفسية في بيئة العمل لدى المشاركين في الدراسة تبعاً للمتغير الجنس، فكان عدد المشاركين الذكور 37 مشاركاً

وبلغ عدد المشاركات الإناث 26 مشاركة، أما فيما يخص المتوسط الحسابي للضغوط النفسية في بيئة العمل، قدر بـ $\bar{X}=11,14$ لدى الذكور وبانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=2,75$. في حين قدر المتوسط الحسابي للضغوط النفسية لدى الإناث بـ $\bar{X}=11,21$ وبانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=2,38$ ، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية للضغوط النفسية المدركة بين الذكور والإناث نجد أنها متقاربة جداً، كما تشير قيم الانحراف المعياري إلى أن استجابات الإناث كانت أكثر تقارباً وتجانساً مقارنة باستجابات الذكور.

أما الجدول رقم 14، يتضمن نتائج اختبار (ت) للفروق (T.test)، واختبار ليفين لتقييم ما إذا كانت التباينات بين المجموعتين متساويتين أم لا والقيم الظاهرة في الجدول لهذا الاختبار هي:

▪ القيمة الإحصائية لاختبار ليفين هي: $F=2,005$.

▪ القيمة الإحصائية لاختبار ليفين هي: $sig=0,162$.

وبما أن القيمة الإحصائية البالغة 0,162 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 فإنه لا يوجد دليل إحصائي قوي يبين أن التباين بين الذكور والإناث في مستوى الضغوط النفسية مختلف بشكل ملحوظ، كما تبين من خلال الجدول أن القيمة المحسوبة للإحصائية (ت) قدرت بـ $t=-0,103$ ، عند درجة الحرية $Df=61$ ، مع بلوغ القيمة الإحصائية للقيمة $sig=0,918$ ، وبما أن هذه الأخيرة أكبر من مستوى الدلالة 0,05، وأن فاصل الثقة 95% للفروق يتراوح بين -1,404 و 1,266 فإن هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى للمتغير الجنس وعليه:

يتم قبول الفرضية الجزئية الثالثة (الفرضية الصفرية H_0) بعد ثبوت صحتها، ويمكن تفسير ذلك بوجود بيئة عمل متجانسة ومتشابهة إلى حد كبير بالنسبة للإناث والذكور، من حيث طبيعة المهام، ساعات العمل، المسؤوليات وفرص التطور، بالإضافة إلى طبيعة العمل التي

قد تتطلب مهارات وقدرات متشابهة بغض النظر عن الجنس، وبالتالي يتعرض كلا الجنسين لمستويات ضغط مماثلة.

وتوافقت هذه النتيجة مع دراسة (محمد سليم، 2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي باختلاف الخبرة المهنية والجنس.

5.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

ونصت هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس.

بحيث يوضح الجدول رقم 15 مقارنة بين المتوسطات الحسابية للصلابة النفسية لدى المشاركين في الدراسة وفق متغير الجنس، فكان عدد المشاركين الذكور 37 مشاركاً وبلغ عدد المشاركات الإناث 26 مشاركة، أما فيما يخص المتوسط الحسابي للصلابة النفسية، قدر بـ $\bar{X}=33,18$ لدى الذكور وبانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=3,38$. في حين قدر المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لدى الإناث بـ $\bar{X}=34,76$ وبانحراف معياري قدره $(Std.Deviation)=2,48$ ، وبمقارنة المتوسطات الحسابية، نلاحظ أن مستوى الصلابة النفسية لدى الإناث أعلى من مستوى الصلابة النفسية عند الذكور، في حين يتضمن الجدول رقم 16 نتائج إختبار (ت) للفروق (T.test)، وإختبار ليفين والقيم الظاهرة في الجدول لهذا الإختبار هي:

▪ القيمة الإحصائية لإختبار ليفين هي: $F=1,718$.

▪ القيمة الإحتمالية لإختبار ليفين هي: $sig=0,195$

وبما أن القيمة الإحتمالية البالغة 0,195 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 فإنه لا يوجد دليل إحصائي قوي يبين أن التباين بين الذكور والإناث في مستوى الصلابة النفسية مختلف بشكل ملحوظ، وعليه تم استيفاء افتراض تساوي التباينات بين مجموعتي الذكور والإناث، لذلك يمكننا

الوثوق بنتائج الفروق T.test، فالقيمة المحسوبة للإحصائية (t) قدرت بـ $t=-2,023$ ، عند درجة الحرية $Df=61$ ، مع بلوغ القيمة الإحتمالية للقيمة $sig=0,047$. وبما أن هذه الأخيرة أقل من 0.05 فهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية بين الذكور والإناث العاملين في مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط، ويمكن تحديد اتجاه الفرق، بحيث أن قيمة (t) سالبة $-2,023$ وقيمة متوسط الفرق سالب $-1,580$ ، وهذا يعني أن مستوى الصلابة النفسية لدى الإناث أعلى بشكل دال إحصائياً من متوسط الصلابة النفسية لدى الذكور، ونلاحظ أيضاً أن فاصل الثقة 95% للفرق بين المتوسطين الذي حُدد بـ $-3,140$ للحد الأدنى وبـ $-0,018$ للحد الأعلى لا يتضمن الصفر، مما يدعم وجود فرق حقيقي بين متوسطي المجموعتين، وعليه:

نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بمعنى أن الإناث يتمتعن بمستوى أعلى من الصلابة النفسية مقارنة بالذكور في العينة المشاركة في هذه الدراسة، وقد تفسر هذه النتيجة بعدة عوامل منها:

- الأدوار والتوقعات الاجتماعية، بحيث قد تواجه الإناث في بعض السياقات تحديات تتطلب منهن اكتساب قدرة أكبر على التقبل والمرونة.
- آليات التكيف: قد تستخدم الإناث آليات تكيف مختلفة عن الذكور عند مواجهة الضغوط، التي تكون أكثر فعالية في تعزيز الصلابة النفسية لديهن.
- تصور الذات والقدرة على المواجهة.

ويمكن تفسير نتائج هذه الفرضية من خلال إجابات المشاركين على بنود الاستبيان بحيث أظهرت إجابات الإناث بشكل عام مؤشرات أعلى فيما يخص أبعاد الصلابة النفسية مقارنة بالذكور وخاصة فيما يتعلق ببعد الإلتزام فقد أظهرت إجاباتهن الإلتزام قويا بالمهام حتى تحت

الضغط، كما عكست ميلا للتعامل مع التحديات ومرونة أكبر في التعامل مع النكسات وثقة أكبر في القدرة على التكيف.

ومن الجدير بالذكر، أن هذه النتائج اتفقت مع نتيجة دراسة (ستفنسون، 1990) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية للمشاركين تعزى لمتغير الجنس، وأن الإناث أكثر صلابة من الذكور لدى العاملين في البنوك والمحاماة المشاركين في الدراسة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (حميزي وهيبة، 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الممرضين بالمركز الإستشفائي الجامعي بن فليس التهامي باتنة تعزى لمتغير الجنس.

-6-

CONCLUSION - خاتمة

6. خاتمة - CONCLUSION

بالنظر إلى النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة التي سلطت الضوء على العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط والبالغ عددهم (63) عاملاً، يمكننا أن نستخلص بأن الصلابة النفسية لها علاقة مباشرة في كيفية تعامل العمال المشاركون في الدراسة مع الضغوط النفسية في بيئة العمل، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل، مع التوصل إلى مستوى مرتفع من الصلابة النفسية والضغوط النفسية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية لدى المشاركين تعزى لمتغير الجنس ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى المشاركين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وعليه، تؤكد هذه الدراسة على أهمية تعزيز الصلابة النفسية لدى العاملين في بيئة العمل خاصة في مؤسسة بحجم وأهمية مؤسسة سونلغاز، لما في ذلك من انعكاسات إيجابية محتملة على قدرتهم على مواجهة التحديات والضغوط، وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي ورفاههم النفسي.

كما تفتح هذه النتائج آفاقاً لمزيد من الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تتناول:

- استكشاف العوامل التنظيمية والبيئية التي قد تساهم في تعزيز أو إضعاف الصلابة النفسية لدى العاملين.
- إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات عمل مختلفة من أجل فهم أعمق لديناميكية الصلابة النفسية وإدارة الضغوط.
- دراسة العلاقة بين الصلابة النفسية وبتغيرات أخرى ذات صلة ببيئة العمل.

وفي الختام، نأمل أن تساهم هذه المذكرة في تسليط الضوء على أهمية الصلابة النفسية والإدارة الفعالة للضغوط النفسية في بيئة العمل، وتقديم رؤى قيمة يمكن أن تستفيد منها مؤسسة

سونلغاز في جهودها الرامية إلى توفير بيئة عمل صحية وداعمة مع التأكيد على المقترحات التالية:

- تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تنمية مهارات الصلابة النفسية لدى العاملين وتقييم فعاليتها في خفض مستويات الضغط وتحسين أساليب إدارتها.
- توفير آليات الدعم النفسي والإجتماعي كخدمات الاستشارة النفسية، وبرامج دعم الزملاء.
- مراجعة وتعديل بيئة العمل من خلال تحديد وتقليل الضغوط غير الضرورية وتحسين التواصل، وتوفير قدر أكبر من الاستقلالية والمرونة في أداء المهام.
- التوعية والتحسيس بأساليب إدارة الضغوط النفسية الأكثر فعالية وكيفية التعامل والمواجهة في حالة التعرض لوضعية ضاغطة.

المراجع

REFERENCES

المراجع- REFERENCES

- الضريبي، عبد الله. (2010). أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمصنع زجاج القدم بدمشق. مجلة جامعة دمشق. دمشق.
- العبدلي، خالد بن محمد بن عبدالله. (2012). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والمعادين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- حميزي، وهيبة. (2018). الضغوط الوظيفية لدى الممرضين وعلاقتها بالصلابة النفسية. دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بن فليس التوهامي بباتنة. رسالة جامعية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 02.
- زدوري، أسماء. بورديمة، سعيدة. (2017). أثر الضغوط الوظيفية على أداء المورد البشري بالبنوك التجارية. حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية.
- سعيد، فاتح. (2015). الصلابة النفسية لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي دراسة ميدانية، مستشفى الحكيم سعدان، بسكرة، الجزائر.
- شابي حليلة، نوارية آمال. (2018). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط لدى الطالبات المقيمات. رسالة ماستر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.
- شويطر، خيرة. (2017). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على ضوء متغيري الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية دراسة ميدانية على عينة من ولاية وهران، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2 .
- ملكي، مريم. (2016). الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط النفسي: دراسة ميدانية على عينة من الطالبات المقيمات بالحي الجامعي شتة بولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

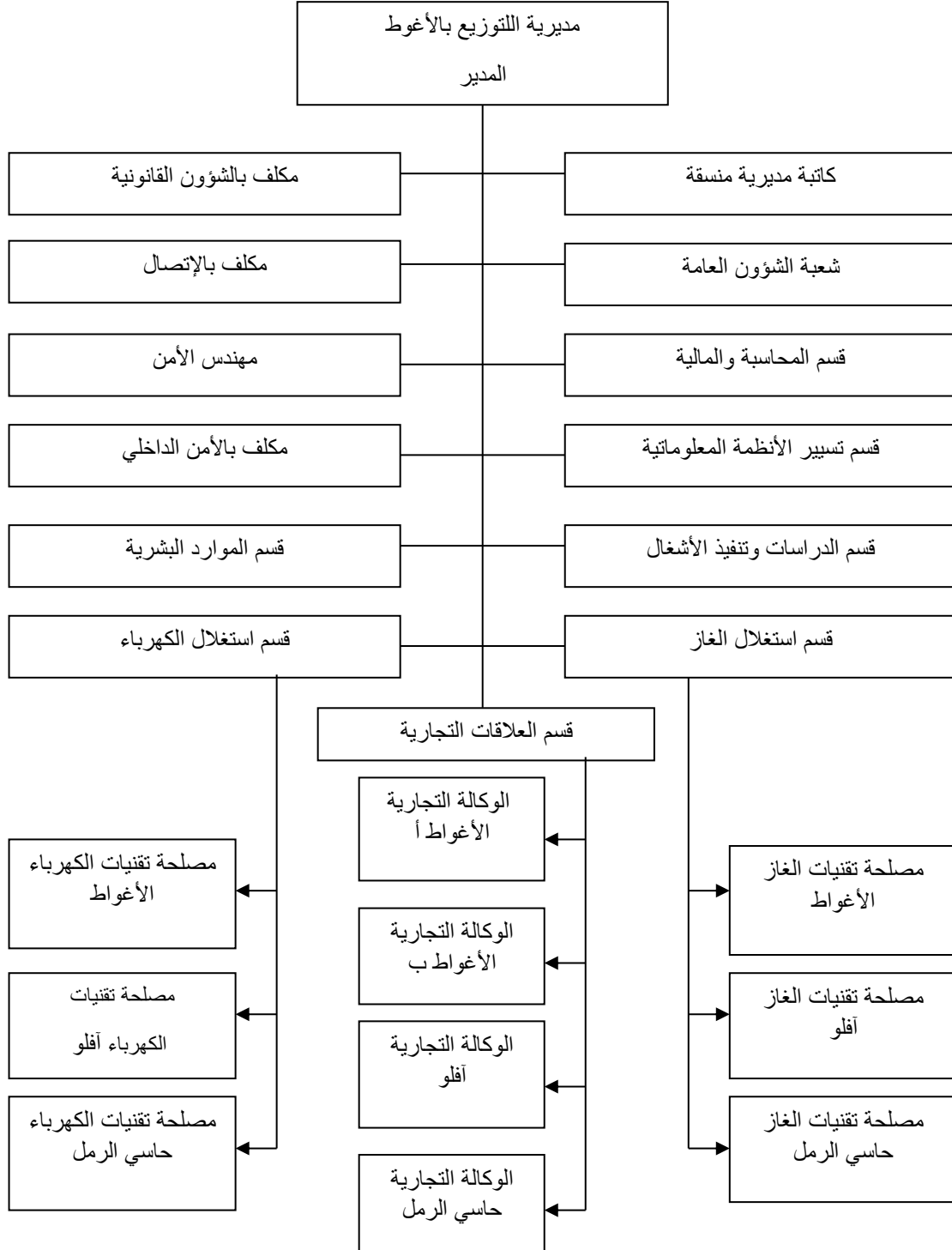
- مخيمر، عماد. (1997). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة في العلاقة بين الضغوط وأعراض الإكتئاب لدى الشباب الجامعي. المجلة المصرية للدراسات النفسية.

الملاحق

APPENDICES

الملاحق - APPENDICES

المحلق رقم (1): الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز بالأغواط



الملحق رقم (2): مقياس الصلابة النفسية لمخيمر

تعليمات:

أمامك عدد من العبارات التي تمثل رؤيتك في مواجهة عدد من المواقف ، والمطلوب منك:

أن تقرأ كل عبارة بعناية ثم تضع علامة (X) في احدى الخانات الثلاث المقابلة للعبارة:

- فإذا كانت العبارة تنطبق عليك دائماً فضع علامة (X) تحت خانة تنطبق دائماً.

- وإذا كانت العبارة تنطبق عليك أحياناً فضع علامة (X) في خانة تنطبق أحياناً

- وإذا لم تنطبق العبارة عليك فضع علامة (X) أمام لا تنطبق أبداً.

ونأمل ألا تترك عبارة واحدة دون أن تجيب عليها مع ملاحظة أنه لا توجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة تعتبر صحيحة عندما تعبر عن حقيقة ما تشعر به اتجاه المعنى الذي تتضمنه العبارة. ولك الشكر.

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	تنطبق أحياناً	لا تنطبق أبداً
1	مهما كانت العقبات فأنتي أستطيع تحقيق أهدافي.			
2	اتخذ قراراتي بتفسي ولا تملى علي من مصدر خارجي.			
3	أعتقد أن متعة الحياة وآثارها تكمن في قدرة الفرد علي مواجهة تحدياتها.			
4	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم.			
5	عندما أضع خطتي المستقبلية غالباً ما أكون متاكداً من قدرتي على تنفيذها .			
6	أفتحم المشكلات لحظها ولا أنتظر حدوثها.			

			معظم أوقات حياتي تضيع في أنشطة لا معنى لها.	7
			نجاحي في أموري (عمل - دراسة... الخ) يعتمد علي مجهودي وليس على الحظ او الصدفة.	8
			لدى حب استطلاع ورغبة في معرفة ما لا أعرفه.	9
			أعتقد أن لحياتي هدفاً ومعنى أعيش من أجله.	10
			الحياة فرص وليست عمل وكفاح.	11
			أعتقد أن الحياة المثيرة هي التي تتطوى على مشكلات أستطيع أن أواجهها.	12
			لدى قيم ومبادئ معنية ألتزم بها وأحافظ عليها.	13
			أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.	14
			لدى قدرة على المثابرة حتى أنتهى من حل أي مشكلة تواجهني.	15
			لا يوجد لدي من الأهداف ما يدعو للتمسك بها أو الدفاع عنها.	16
			أعتقد أن كل ما يحدث لي غالباً هو نتيجة تخطيطي.	17
			المشكلات تحد من قواي وقدرتي علي التحدي.	18
			لا أتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه.	19
			لا يوجد في الواقع شيء اسمه الحظ.	20

			أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي من ظروف وأحداث	21
			أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة.	22
			أعتقد أن الصدفة والحظ يلعبان دوراً هاماً في حياتي.	23
			عندما أحل مشكلة أجد متعة في التحرك لحل مشكلة أخرى.	24
			أعتقد أن " البعد عن الناس غنيمة "	25
			أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي.	26
			أعتقد أن مواجهة المشكلات اختيار لقوة تحملي وقدرتي على المثابرة.	27
			اهتمامي بنفسى لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شئ آخر.	28
			أعتقد أن سوء الحظ يعود إلى سوء التخطيط.	29
			لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي.	30
			بادر بعمل أي شئ اعتقد انه يخدم اسرتى او مجتمعى.	31
			اعتقد ان حياة الافراد تتأثر بقوى خارجية لا سيطرة لهم عليها	32
			أبادر في مواجهة المشكلات لأننى أثق في قدراتي على حلها.	33
			أهتم كثيراً بما يجرى من حولي من قضايا وأحداث.	34

			أعتقد أن حياة الأفراد تتأثر بقوى خارجية لاسيطرة لهم عليها.	35
			الحياة الثابتة والساكنة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي.	36
			الحياة بكل ما فيها لا تستحق أن نحياها.	37
			أومن بالمثل الشعبي " قيراط حظ ولا فدان شطارة ".	38
			أعتقد أن الحياة التي لا تتطوى علي تغيير هي حياة مملة وروتينية.	39
			أشعر بالمسئولية اتجاه الآخرين وأبادر بمساعدتهم	40
			أعتقد أن لي تأثير قوي على ما يجري حولي من أحداث.	41
			أتوجس من تغييرات الحياة فكل تغير قد ينطوى على تهديد لي ولحياتي.	42
			أهتم بقضايا الوطن والمشاركة فيها كلما أمكن.	43
			أخطط لأمر حياتي ولا أتركها تحت رحمة الصدفة والحظ والظروف الخارجية.	44
			التغير هو سنة الحياة والمهم وهو القدرة على المواجهة بنجاح.	45
			أغير قيمي ومبادئني إذا دعت الظروف لذلك.	46
			أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث.	47

الملحق رقم (3): مقياس الضغوط النفسية

(إعداد الباحث John Ehrenreich)

وتمت ترجمته من طرف الباحثة سورية عثمانى مرابط

الرقم	الفقرات	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما
1	أحس نفسي متوتر.				
2	أعاني من آلام جسمية.				
3	أنا متعب جسديا.				
4	أقل ضجيج يشتتني.				
5	دراستي لا تهمني.				
6	أتصرف بطريقة اندفاعية وأواجه الكثير من المخاطر.				
7	لا أستطيع التوقف عن التفكير في بعض الأحداث المؤلمة.				
8	أنا حزين وأريد البكاء.				
9	أنا أقل فعالية من ذي قبل.				
10	أجد صعوبة في التخطيط والتفكير بوضوح.				
11	أجد صعوبة في الخلود إلى النوم.				
12	أي عمل وإن كان روتيني يحتاج مني جهد.				
13	أنا جد منتقد من طرف الآخرين.				
14	أرى أحلاما وكوابيس مزعجة.				
15	أعاني من قابلية الغضب، وأي مضايقة تزعجني بعمق.				
16	أمضي كل وقتي في العمل على غير العادة.				

الملحق رقم (4): استبيان أساليب إدارة الضغوط النفسية لتشارلز كارفر

الرقم	العبارات	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما
	أحاول الإنشغال عن الأمر بالعمل أو أي نشاط آخر.				
	أركز جهودي من أجل اتخاذ إجراء ما اتجاه المواقف التي أتعرض لها.				
	أقول لنفسي ببأن ما حدث غير حقيقي.				
	أجل بعض الأعمال لكي أركز جهودي على معالجة المشكلة.				
	أسعى للوصول على دعم نفسي من الآخرين.				
	أتخلى عن محاولة التعامل مع الأمر.				
	أحاول القيام بإجراء لتحسين الموقف.				
	أرفض تصديق ما يحدث.				
	أقول للنفسي أشياء تجعلني أتخلص من المشاعر المزعجة.				
	أحاول الحصول على مساعدة الآخرين.				
	أركز جهودي على التعامل مع المشكلة حتى ولو أدى ذلك إلى إهمال بعض الأمور الأخرى.				
	أحاول رؤية الأمور من منظور مختلف لكي تبدو أكثر إيجابية.				
	أنتقد نفسي.				
	أضع خطة لما ينبغي عمله.				
	أتخلى عن التعامل مع الموقف.				
	أبحث عن جانبي الإيجابي فيما يحدث.				
	أضحك من المواقف.				

				أحاول تقبل الأمر.
				أعبر عن مشاعري السلبية.
				أحاول أن أجد الراحة والعزاء في الدين.
				أحاول الحصول على النصيحة فيما ينبغي علي عمله.
				أحاول التعايش مع الأمر.
				أفكر مليا فيما ينبغي اتخاذه من خطوات.
				ألوم نفسي على ما حدث.
				أجأ إلى الصلاة والدعاء.
				أول أن أجعل الأم يبدو مضحكا.

الملحق رقم (5): إستمارة التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار تليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إسم ولقب الأستاذ:

الرتبة العلمية:

التخصص:

إستمارة التحكيم:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم
بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل لدى
عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط. نضع بين أيديكم هذه الإستمارة بغرض
تحكيمها وتعديلها بما يناسب من خلال الجوانب التالية:

- 1 - مدى إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة.
- 2 - مدى قياس الفقرات لكل متغير.
- 3 - مدى ملاءمة عدد الفقرات لكل متغير .
- 4 - مدى وضوح الصيغة اللغوية وتأديتها للمعنى.
- 5 - مدى ملاءمة بدائل الإجابة للفقرات.
- 6 - مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

وشكرا على تعاونكم معنا.

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

01-الصلابة النفسية: هي عملية التكيف بشكل جيد في مواجهة الشدائد والصدمات والمآسي والتهديدات وحتى المصادر الهامة للتوتر لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط.

02-إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل: هي تلك الآليات التي يقوم بها عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط لمواجهة الضغوط النفسية في بيئة العمل.

1) مدى إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة:

الصلابة النفسية			
الأبعاد	يقيس	لا يقيس	إقتراح بديل
بعد الإلتزام			
بعد التحكم			
بعد التحدي			
الضغوط النفسية في بيئة العمل			
الأبعاد	يقيس	لا يقيس	إقتراح بديل
البعد الجسدي			
البعد النفسي			
البعد الإجتماعي			
البعد السلوكي			
إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل			
الأبعاد	يقيس	لا يقيس	إقتراح بديل
الإدارة المتمركزة حول المشكلة			

			الإدارة المتمركزة حول الإنفعال
			الإدارة غير التوافقية

(2) مدى قياس الفقرات لكل متغير :

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات الصلابة النفسية	الرقم
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		
					مهما كانت العقبات فإني أستطيع تحقيق أهدافي.	01
					أعتقد أن لحياتي هدفاً ومعنى أعيش من أجله.	02
					أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة.	03
					إهتمامي بنفسني لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء آخر.	04
					أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يخدم أسرتي أو مجتمعي.	05
					أغير قيمي ومبادئني إذا دعت الظروف لذلك.	06
					عندما أضع خططي المستقبلية غالباً ما أكون متأكداً من قدرتي على تنفيذها.	07

					أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.	08
					أعتقد أن كل ما يحدث لي غالباً هو نتيجة تخطيطي.	09
					أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها.	10
					لدي حب الإستطلاع ورغبة في معرفة ما لا أعرفه.	11
					لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني.	12
					أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي من ظروف وأحداث.	13
					أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث.	14
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات الضغوط النفسية وإدارتها	الرقم
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		
					أعاني من آلام جسدية.	01
					لا أستطيع التوقف عن التفكير في بعض الأحداث المؤلمة.	02
					أشعر بالحزن كلما ذهبت إلى مكان عملي أو عدت منه.	03

					أفضل العمل الفردي والعزلة.	04
					أتصرف بطريقة إندفاعية و أواجه الكثير من المخاطر.	05
					أركز جهودي من أجل إتخاذ إجراء ما اتجاه الموقف الذي اتعرض له.	06
					أؤجل بعض الأعمال لكي أركز جهودي على معالجة المشكلة.	07
					أركز جهودي على التعامل مع المشكلة حتى لو أدى ذلك إلى إهمال بعض الأمور الأخرى.	08
					أسعى للحصول على دعم نفسي من الآخرين.	09
					أحاول رؤية الأمور من منظور مختلف لكي تبدو أكثر إيجابية.	10
					أبحث عن جانبي الإيجابي فيما يحدث.	11
					أتخلى عن محاولة التعامل مع الأمر.	12
					ألوم نفسي على ما حدث.	13
					أعامل الآخرين ببعضية عندما أكون متوتر.	14

3) مدى ملاءمة عدد الفقرات لكل متغير :

المتغير	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	اقتراح البديل
الصلابة النفسية	14			
الضغوط النفسية وإدارتها	14			

4) مدى وضوح التعليمات المقدمة للعينة:

التعليمة	واضحة	غير واضحة	البديل
<p>أخي الموظف , أختي الموظفة تحية طيبة و بعد :</p> <p>في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان المتمثل في مجموعة من الأسئلة حول بعض الأمور التي تخصك، بغرض جمع البيانات المتعلقة بالدراسة تحت عنوان "الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب إدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل"، حيث أن نجاح هذه الدراسة يعتمد على إجاباتكم، وسيحظى هذا الموضوع بكامل السرية و لن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي.</p>			

5) مدى ملاءمة بدائل الإجابة لل فقرات:

إقتراح البديل	غير ملائمة	ملائمة	البدائل
			دائما
			أحيانا
			أبدا

الملحق رقم (6): قائمة الأساتذة المحكمين

الرتبة العلمية	الأستاذ(ة)
أستاذ التعليم العالي	عمومن رمضان
أستاذ محاضر "أ"	محمد الصافي
أستاذ مساعد "ب"	حدة بسكر
دكتور	محمود بن دب

الملحق رقم (7): استبيان الدراسة



جامعة عمار طليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس والأرطفونيا وعلوم التربية



استبيان

"الصلابة النفسية وعلاقتها بإدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل"

أخي الموظف , أختي الموظفة تحية طيبة و بعد :

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان المتمثل في مجموعة من الأسئلة حول بعض الأمور التي تخصك، بغرض جمع البيانات المتعلقة بالدراسة تحت عنوان "الصلابة النفسية وعلاقتها بإدارة الضغوط النفسية في بيئة العمل"، حيث أن نجاح هذه الدراسة يعتمد على إجاباتكم، وسيحظى هذا الموضوع بكامل السرية ولن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة لإختياراتكم:

الجنس: ذكر أنثى

الحالة الإجتماعية: أعزب متزوج

المؤهل العلمي: ثانوي ليسانس ماستر

سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	مهما كانت العقبات فإنني أستطيع تحقيق أهدافي.			
2	عندما أضع خططي المستقبلية غالباً ما أكون متأكداً من قدرتي على تنفيذها .			
3	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها.			
4	لدي حب الإستطلاع ورغبة في معرفة ما لا أعرفه.			
5	أحدد لحياتي هدفاً ومعنى أعيش من أجله.			
6	أرى أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.			
7	لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني.			
8	كل ما يحدث لي غالباً هو نتيجة تخطيطي.			
9	أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي من ظروف وأحداث.			
10	أقف مع زملائي في حل مشكلاتهم.			
11	إهتمامي بنفسي يعيقني عن التفكير في أي شيء آخر.			
12	أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يخدم أسرتي و مجتمعي.			
13	أغير قيمي ومبادئي إذا دعت الظروف لذلك.			
14	أخشى الوقوع في المشاكل ومواجهتها حتى قبل أن تحدث.			
15	أبدل ما في وسعي من أجل اتخاذ إجراء ما اتجاه المواقف الذي أتعرض لها.			
16	أبحث عن الجانب الإيجابي من شخصيتي وقدراتي فيما يحدث لي.			
17	ألوم نفسي على ما يحدث لي.			
18	أؤجل بعض الأعمال لكي أركز جهودي على معالجة المشكلة.			
19	أسعى للحصول على دعم نفسي من الآخرين.			
20	أتخلى عن محاولة إصلاح الوضع والتعامل معه.			
21	أركز جهودي على التعامل مع المشكلة حتى لو أدى ذلك إلى إهمال بعض الأمور الأخرى.			
22	أحاول رؤية الأمور من منظور مختلف لكي تبدو أكثر إيجابية.			
23	أعامل الآخرين بعصبية عندما أكون متوتر.			
24	أعاني من آلام جسمية.			

			25	أتصرف بطريقة إندفاعية و أواجه الكثير من المخاطر.
			26	أفكر باستمرار في بعض الأحداث المؤلمة.
			27	أشعر بالحزن كلما ذهبت إلى مكان عملي أو عدت منه.
			28	أفضل العمل الفردي والعزلة.

الملحق رقم (9): معامل الثبات ألفا لكرونباخ لأداة ادراسة

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	28

الملحق رقم (10): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الصداقة النفسية	63	23,00	40,00	33,8413	3,12744
Valid N (listwise)	63				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
صغوظ نفسية	63	5,61	14,08	11,1719	2,58935
Valid N (listwise)	63				

الملحق رقم (11): اختبار شابيرو وسميرنوف لمعرفة طبيعة التوزيع للبيانات المتعلقة بالمتغيرات الدراسة.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الصابغة النفسية	,108	63	,068	,965	63	,070

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ضغوط نفسية	,060	63	,200*	,981	63	,421

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
أساليب إدارة الضغوط	,176	63	,000	,960	63	,040

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم (12): معامل الارتباط سبيرمان لاختبار العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب إدارة الضغوط.

Correlations

			الدرجة الكلية	إدارة الضغوط
Spearman's rho	الصابغة النفسية	Correlation Coefficient	1,000	,672*
		Sig. (2-tailed)	.	,020
		N	63	63
Spearman's rho	أسلوب م. مشكلة	Correlation Coefficient	,672*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,020	.
		N	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			الدرجة الكلية	إدارة الضغوط
Spearman's rho	الصابغة النفسية	Correlation Coefficient	1,000	,382*
		Sig. (2-tailed)	.	,040
		N	63	63
Spearman's rho	أسلوب م. الإنفعال	Correlation Coefficient	,382*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,040	.
		N	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			الدرجة الكلية	ادارة الضغوط
Spearman's rho	الصلابة النفسية	Correlation Coefficient	1,000	,220*
		Sig. (2-tailed)	.	,030
		N	63	63
	أسلوب ع.نوافقي	Correlation Coefficient	,220*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,030	.
		N	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق رقم (13): اختبار الفروق (ت) لعينتين مستقلتين لمستوى الصلابة النفسية بين الجنسين

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الصلابة النفسية	Equal variances assumed	1,718	,195	-2,023	61	,047	-1,58004	,78109	-3,14194	-,01815
	Equal variances not assumed			-2,134	60,856	,037	-1,58004	,74057	-3,06096	-,09912

الملحق رقم (14): اختبار الفروق (ت) لعينتين مستقلتين لمستوى الضغوط النفسية بين الجنسين

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ضغوط نفسية 2	Equal variances assumed	2,005	,162	-,103	61	,918	-,06902	,66798	-1,40474	1,26670
	Equal variances not assumed			-,106	58,347	,916	-,06902	,65091	-1,37179	1,23375