



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس



=====

- ..... رقم التسجيل: ..... - شعبة علم النفس  
..... الرقم التسلسلي: ..... - تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة :

الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين  
بجامعة محمد البشير الإبراهيمي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد  
البشرية

إشراف الدكتور:

لفقير علي

إعداد:

\_ بوحصيدة عبد الكريم

نوقشت وأجريت علناً بتاريخ: .....

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

د/.....(أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) رئيسا.

د/.....(أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) مشرفا ومقررا.

د/.....(أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2024\_2023





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس



=====

رقم التسجيل:.....

شعبة علم النفس

الرقم التسلسلي:.....

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة :

الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين  
بجامعة محمد البشير الإبراهيمي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد  
البشرية

إشراف الدكتور:

لفقير علي

إعداد:

\_ بوحصيدة عبد الكريم

نوقشت وأجريت علناً بتاريخ:.....

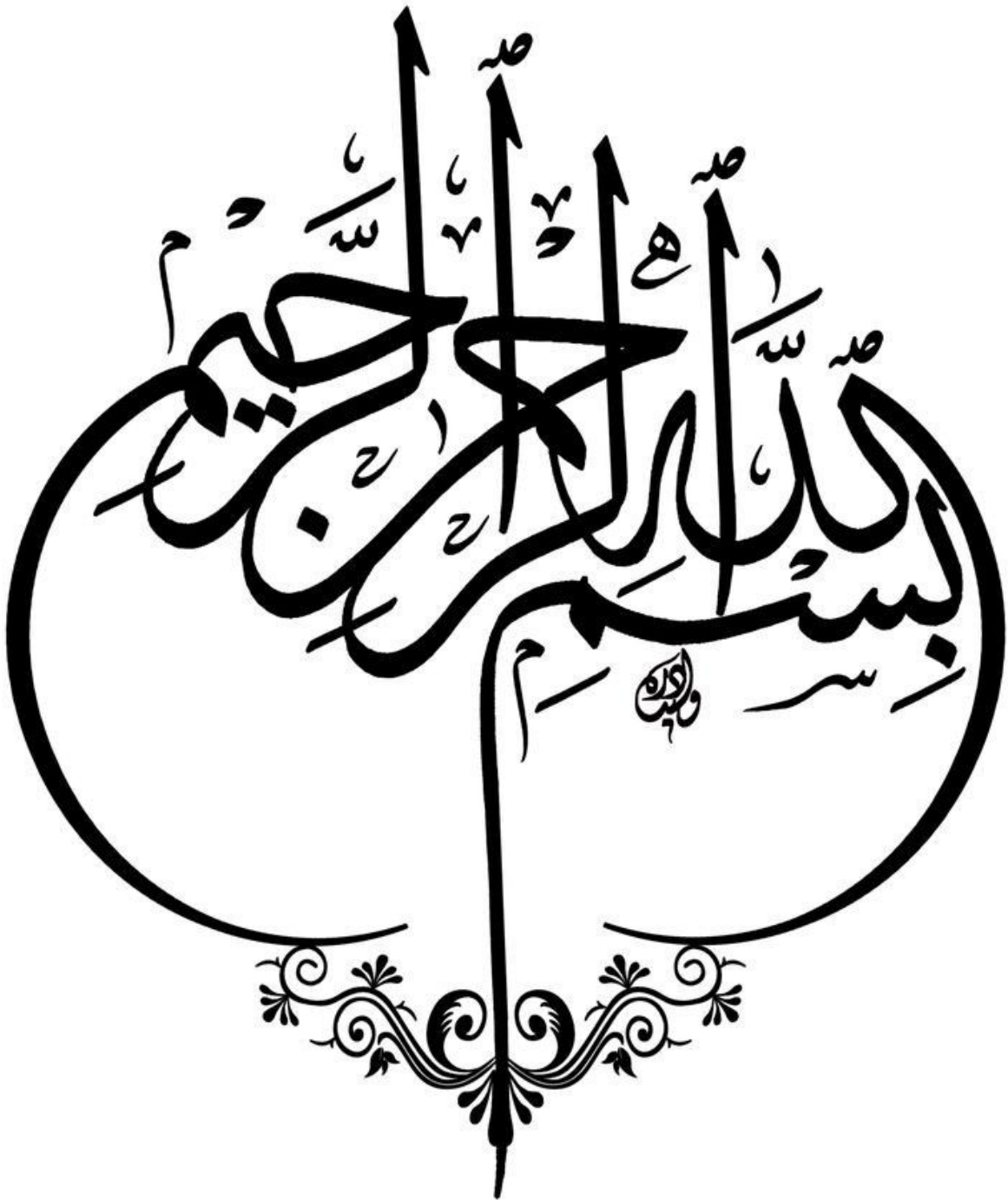
أمام اللجنة المتكونة من السادة:

د/.....(أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) رئيسا.

د/.....(أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) مشرفا ومقررا.

د/.....(أستاذ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي؛ برج بوعريريج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2024\_2023



## شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا البحث والخروج به بهذه الصورة الجميلة، فبالأمس القريب بدأنا مسيرتنا التعليمية ونحن ننظر إلى يوم التخرج كأنه يوم بعيد، فرأينا أن علم النفس العمل والتنظيم هدفًا ساميًا ومغامرة عظيمة وغاية تستحق السير وتحمل العناء لأجلها،

وإن هذا البحث الذي أقدمه لكم يحمل في طياته معلومات هامة بذلت مجهودًا لدراستها وجمعها لتظهر لكم بهذا الشكل،

وإيمانًا بمبدأ أنه لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فإني أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ المعلم الدكتور علي لفقير الذي ساعدني كثيرًا في مسيرتي لإنجاز وكتابة هذا البحث وكان له دورًا عظيمًا من خلال تعليماته ونقده البناء ودعمه الأكاديمي، كما أوجه الشكر لأسرتي فردًا فردًا الذين صبروا وتحملوا معي ومنحوني الدعم على جميع الأصعدة، وأشكر أصدقائي والأحباب كل باسمه و كل بقدره فقد كانوا معي منذ بداية مسيرتي حتى هذه اللحظة و أتقدم بالشكر كذلك لكل شخص قدم لي الدعم المادي أو المعنوي وأخيرًا أتوجه بشكر خاص للأستاذ بلمرابطة أحمد و الأستاذة جغيمة مروة لمساعدتي في كتابة البحث بكل ما لديه من معلومات وبيانات ساعدتني أو نصائح وجهتني لكل ما هو صواب.

## إهداء

انتهت الحكاية، ورفعت قبعتي مودعاً سنيماً مضت، أهدي تخرجي  
الى بحر الحب والحنان والنبض الساكن في عروقي أمي الحنونة وأبي العزيز،  
الذي كانا لي سنداً في مسيرتي، إلى نجوم سمائي المتألثة وسندي في الحياه  
الى إخوتي التي لم تلدهم أمي ولكن ولدتهم لي الأيام كانوا سنداً لي،  
بفضلكم أقف في هذا الموقف الجميل والمشرّف، شكراً لكل أصدقائي،  
شكراً الى من علموني حرفاً، شكراً لكم.

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي (برج بوعريريج) وقد تناول الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي، إضافة إلى محاولة معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية لكل من متغير الجنس والسن والخبرة المهنية.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى البيانات اللازمة وقد تم الاعتماد على مقياسين، مقياس الصراع التنظيمي ومقياس الصلابة النفسية. وقد طبق على عينة عشوائية طبقية عددها: 81 موظف إداري، من مجتمع الدراسة المكون من 436 موظف إداري بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج.

وقد قام الباحث بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS في معالجة المعطيات، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار T، تحليل التباين الأحادي، اختبار ليفني

وقد أسفرت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج التالية:

- توجد علاقة عكسية من ناحية القوة " فوق المتوسط " بين الصراع التنظيمي والصلابة النفسية أي كلما زاد مستوى الصراع التنظيمي نقصت الصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي  
برج بوعريريج

- توجد علاقة عكسية قوية بين صراع الأهداف والصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج

- توجد علاقة عكسية متوسطة بين صراع الأفكار والصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد  
البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

- توجد علاقة عكسية أقل من المتوسط بين الصراع العاطفي والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين  
بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

- توجد علاقة ضعيفة بين الصراع السلوكي والصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير  
الإبراهيمي برج بوعريريج

- مستوى الصراع التنظيمي منخفض للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

- مستوى الصلابة النفسية متوسط للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

- لا توجد فروق في مستوى الصراع في متغير الجنس وكذلك متغير السن والخبرة المهنية لدى الموظفين  
الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي.

- لا توجد فروق في مستوى الصلابة في متغير الجنس وكذلك متغير السن والخبرة المهنية لدى الموظفين  
الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.



فهرس المحتويات

أ.....	شكر وتقدير
ب.....	إهداء
ت.....	ملخص الدراسة
ث.....	فهرس المحتويات
ج.....	فهرس الجداول
خ.....	فهرس الأشكال
د.....	فهرس الملاحق
ذ.....	مقدمة
.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
12.....	1. الإشكالية
13.....	1.1 تساؤلات الدراسة
15.....	1.2 فرضيات الدراسة
16.....	1.3 أهداف الدراسة
17.....	1.4 أهمية الدراسة
18.....	1.5 أسباب ودوافع اختيار الدراسة
18.....	1.6 المفاهيم الإجرائية للدراسة
22.....	1.7 الخلفية النظرية
29.....	1.8 الدراسات السابقة
11.....	الدراسة الميدانية
.....	الفصل الثاني: الطريقة والأدوات
44.....	1. الدراسة الاستطلاعية
44.....	1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية
44.....	1.2 إجراءات الدراسة الاستطلاعية

44.....	1.3 عينة الدراسة الاستطلاعية.....
45.....	الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.....
48.....	2الدراسة الأساسية.....
53.....	2.4 منهج البحث المستخدم.....
53.....	2.5 أدوات جمع البيانات.....
59.....	2.6 أساليب المعالجة الإحصائية.....
.....	الفصل الثالث: النتائج والمناقشة.....
62.....	1. عرض، تفسير ومناقشة النتائج.....
83.....	2. النتائج.....
85.....	3. الاقتراحات والتوصيات.....
85.....	4. صعوبات الدراسة.....
87.....	الخاتمة.....
89.....	قائمة المراجع.....
92.....	قائمة الملاحق.....

## فهرس الجداول

- جدول(01) صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الصراع التنظيمي .....45
- جدول(02) معامل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصراع التنظيمي .....46
- جدول(03)معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان .....46
- جدول(04) معامل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصلابة النفسية .....47
- جدول(05) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان .....48
- جدول(06)توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بكل كلية من كليات جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية  
برج بوعريريج إضافة إلى رئاسة الجامعة.....50
- جدول(07)توزيع أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين بكل كلية من كليات جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج  
بوعريريج إضافة إلى رئاسة الجامعة.....52
- جدول(08) حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيري الصراع التنظيمي والصلابة النفسية ..62
- جدول(09)حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد صراع الأهداف و الصلابة النفسية .....64
- جدول(10)حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد صراع الأفكار و الصلابة النفسية.....66
- جدول(11)حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد الصراع العاطفي و الصلابة النفسية .....67
- جدول(12)حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد الصراع السلوكي و الصلابة النفسية .....68
- جدول(13)يتضمن حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الجنس..70
- جدول(14)حساب اختبارات للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصراع التنظيمي والتي تعزى لمتغير الجنس .....72
- جدول(15)حساب اختبارات للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية ....74
- جدول(16)حساب اختبارات للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصراع التنظيمي والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية ...76
- جدول(17)حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير السن .....79
- جدول(18)حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق في مستوى الصراع التنظيمي والتي تعزى لمتغير السن ....81

## فهرس الأشكال

- شكل (01) التأثيرات الغير مباشرة والمباشرة للصلاية النفسية.....26
- شكل (02) التأثيرات المباشرة لمتغير الصلاية النفسية.....27
- شكل (03) نموذج فنك المعد للنظرية كوبازا للتعامل مع المشقة وكيفية مقاومتها.....28

## فهرس الملاحق

1. استمارة المعلومات
2. مقياس: الصراع التنظيمي
3. مقياس: الصلابة النفسية



# الخلفية النظرية والدراسات السابقة



## مقدمة

تعد المنظمة الإدارية وفقا للاتجاهات المعاصرة في الإدارة، منظمة اجتماعية، والفرد يشكل العنصر الحيوي والفعال فيها، نظرا للجهد الذي يبذله والأداء الذي يقوم به في المنظمة، مما يبرز فعاليته ومدى تأثيره على مردودية المنظمة سواء بالإيجاب أو السلب، لقد شكل الموضوع الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية للموظفين عائقا كبيرا في كثير من المجالات داخل المنظمة، مما ساعد في الانتشار المتزايد لظاهرة للاهتمام بالعنصر البشري باعتباره هو المتغير الهام في لتنمية البشرية والإنتاجية للمؤسسات . والمنظمة تقوم على ممارسة أنشطتها في ظل العلاقات المعقدة والمتشابكة بين الأفراد داخل التنظيم، ومن بين هذه العلاقات والمشاكل المعقدة والمتشابكة قد يتولد عنها الصراع بين الأفراد خاصة تحدث هذه الصراعات في العلاقات الشخصية بين العمال المنظمة وقد يواجه الفرد عدة صراعات متنوعة والتي قد تؤثر على صلابته النفسية، ومن بين هذه الصراعات قد تكون صراعات ذاتية يعني مع الفرد ذاته أو تكون صراعات بين الأفراد أو الجماعات وحتى مع المنظمات فيما بينهم . كما أنه تربط بين الأفراد علاقات وتفاعلات مما تنتج عنه آثار سلوكية ونفسية و انفعالية , قد تكون هذه الآثار من أحد الأسباب التي قد تخفض مستوى الصلابة النفسية للموظفين في المنظمة وقد تتسبب له في خلق مشاكل بينه وبين الجماعات العاملة معه , ولكن قد يتعامل الفرد مع هذه المشاكل أو الصراعات التي قد يواجهها في المنظمة في عدة مستويات خاصة علي مستوى الفرد أو علي المستوي الجماعة أو علي مستوى بيئة العمل بغرض الرفع من مستوى الصلابة النفسية لديه كما قد يقوم بالحد من الصراعات التي بدورها تكون مشكل أو العائق في خفض من قيمة المنظمة وأداء الفرد و الجماعات.

كما لا يخفى علينا جميعاً أن تحقيق التوازن بين إدارة الصراع التنظيمي وتعزيز الصلابة النفسية يعتبر أمراً حاسماً لنجاح الفرق والمؤسسات على المدى الطويل. فالقدرة على التكيف مع التغييرات والضغوطات، وفهم كيفية التعامل مع الصراعات بشكل بناء، تسهم في بناء بيئة عمل صحية وفعالة ومن هنا تأتي أهمية الدراسة التالية التي تهدف إلى معرفة الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج - لذلك تم تقسيم الدراسة إلى جانبين:

- الجانب النظري حيث تضمن الفصل الأول كل: من إشكالية الدراسة، فرضياتها، أهدافها، أهميتها، المفاهيم الإجرائية وبعض الدراسات السابقة وتضمن الفصل الثاني الصراع التنظيمي من حيث تعريفه والنظريات المفسرة للصراع التنظيمي وتضمن أيضاً الصلابة النفسية من حيث تعريفها وأهم النظريات المفسرة لها.

- أما الجانب التطبيقي فقد تضمن الدراسة الميدانية، حيث احتوت على الدراسة الاستطلاعية، مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة، المنهج المتبع وكذلك الأساليب الإحصائية، إضافة إلى النتائج المتوصل إليها وتحليلها في ضوء تساؤلات الدراسة ولقد تم من خلال هذه الدراسة التعرف على الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي.



# الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أسباب ودافع اختيار الدراسة
- 6- المفاهيم الأساسية للدراسة
- 7- الخلفية النظرية
- 8- الدراسات السابقة
- 9- التعليق على الدراسات السابقة

## 1. الإشكالية:

في ظل ما يميز بيئة المنظمات في الوقت الراهن من تعقد واضطراب وعدم التأكد نتيجة لانهايار الحواجز والتطور التكنولوجي السريع أصبح بقاء المنظمة واستمرارها مرهون بقدرتها على مواكبة هذه التغيرات من أجل تحقيق الأداء والرفع من القدرة التنافسية لها، وهو ما يتطلب الرصد المستمر للبيئة التي تعمل فيها.

تلعب المؤسسات دورًا حيويًا في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وتعمل على توفير السلع والخدمات، وخلق فرص العمل، وتطوير المجتمعات. تختلف أهداف المؤسسات بحسب نوعها، فقد تكون بعضها موجهة نحو تحقيق الربح، بينما تكون أخرى تهدف إلى تحقيق الخدمة العامة أو تلبية الاحتياجات الاجتماعية ، تتألف المؤسسات عادةً من مجموعة من الأفراد والهيكل التنظيمية التي تعمل بتنسيق لتحقيق أهدافها المحددة. وتشمل هذه الهياكل الإدارة، والقوانين، والسياسات، والإجراءات التي تحكم عمل المؤسسة وتوجهه و يعتبر العنصر البشري أهم شيء تركز عليه هذه المؤسسات من أجل بلوغ ما تصبو إليه و ذلك لتميزه و توفر لديه مختلف المهارات و الخبرات و كذا حمله لروح المرونة و التكيف و لأن الفرد داخلها هو المحور الرئيسي الذي يعبر عن حركية المنظمة فإنه من غير المتوقع أن تستمر العلاقات المختلفة في حالة من الاستقرار و الوئام الدائم ، لا بد من أن تحدث خلافات داخل المنظمة و في تعاملها مع العاملين و أهم هذه المشكلات هي المشكلات السلوكية لهؤلاء العمال التي يمكن أن تقضي بسرعة على أي منظمة ، و كنظرة تفصيلية نستطيع تمييز أحد المشكلات الحرجة التي تواجهها المنظمات على حد سواء و هاته المشكلة هي الصراع التنظيمي .

حيث يعبر الصراع التنظيمي عن الظروف التي يعمل فيها الأفراد أو الأقسام الموجودة في إحدى المنظمات ضد بعضها البعض بدلا من العمل مع بعضها البعض ، أو يمكن القول أنه

بعض الإجراءات و المبادئ يتخذها طرف معين لخدمة غرض محدد و لكن بالنسبة للطرف الآخر فهي تلحق ضررا بمصالحه الأساسية حسب وجهة نظره ، فعندما يواجه الفرد صراعا تنظيميا في مكان العمل فإن ذلك بطبيعة الأمر يمكن أن يؤثر على صلابته النفسية و يزيد من مستويات التوتر و القلق حيث يعبر مفهوم الصلابة النفسية عن قدرة الأفراد على تحمل و التكيف مع التحديات و الضغوط الحياتية بشكل صحي و إيجابي ، و بهذا يمكن أن تساهم الصلابة النفسية بمساعدة الأفراد على التعامل مع الصراعات التنظيمية بشكل أفضل ، حيث يتمتعون بقدرة أكبر على التكيف و التحمل العاطفي و بالتالي فإن تعزيز الصلابة النفسية قد يكون ضروريا للتعامل مع التحديات التنظيمية و تأثيرها السلبي على الصحة النفسية.

وانطلاقا مما سبق ونظرا لأهمية موضوع الصراع التنظيمي وعلقته بمستوى الصلابة

النفسية قد تمحورت الإشكالية حول التساؤلات التالية:

## 1.1 تساؤلات الدراسة:

### 1.1.1 التساؤل الرئيسي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي والصلابة النفسية لدى الموظفين

الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج؟

### 1.1.2 تساؤلات الفرعية :

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الصراع السلوكي والصلابة النفسية لدى

الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الصراع العاطفي والصلابة النفسية لدى

الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد صراع الأفكار والصلابة النفسية لدى الموظفين

الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد صراع الأهداف والصلابة النفسية لدى

الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي؟

ولقد انبثق عن هذه التساؤلات الرئيسية والفرعية مجموعة من التساؤلات الجزئية كمايلي:

#### أ- التساؤل الجزئي الأول:

- ما مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج

بوعرييج؟

#### ب- التساؤل الجزئي الثاني:

- ما مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج

بوعرييج؟

#### ج- التساؤل الجزئي الثالث:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس،

السن، الخبرة)؟

#### د- التساؤل الجزئي الرابع:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير (الجنس،

السن، الخبرة)؟

## 1.2 فرضيات الدراسة:

### 1.2.1 الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

### 1.2.2 الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الصراع السلوكي والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الصراع العاطفي والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد صراع الأفكار والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد صراع الأهداف والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.

### 1.2.3 الفرضيات الجزئية:

#### أ- الفرضية الجزئية الأولى:

- مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج منخفض.

#### ب- الفرضية الجزئية الثانية:

- مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج منخفضة.

### ج- الفرضية الجزئية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس، السن، الخبرة).

### د- الفرضية الجزئية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير (الجنس، السن، الخبرة).

### 1.3 أهداف الدراسة:

بناء على إشكالية البحث وفرضيات الدراسة فإن الهدف لا يخرج عن نطاق محاولة تحقيق الأهداف التالية:

- الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على العلاقة بين الصراع التنظيمي والصلابة النفسية.

- التحقق من مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج.

- التحقق من مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي  
برج بوعريرج.

- التحقق ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي لدى  
الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج تعزى لمتغير (الجنس، السن،  
الخبرة).

-التحقق ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى  
الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج في متغير (الجنس، السن،  
الخبرة).

#### 1.4 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في موضوع الدراسة نفسه، كون هذه الدراسة تتناول موضوع  
الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية والتي تعد من أهم المواضيع التي تناولتها  
الدراسات السلوكية، كما يساهم في إثراء البحث العلمي في مختلف الدراسات والتخصصات  
السلوكية، الإدارية أو الاقتصادية.

- تقديم الأطر النظرية والميدانية لمتغيرات الدراسة والتحقق من العلاقة بينهما مما يسمح  
بالزيادة من وضوحها وفهمها.

- إبراز أهمية وديناميكية الصراع وعلاقته بتحقيق مستوى أعلى فيمن الصلابة النفسية.

- التعرف على مختلف الأساليب التي يمكن من خلالها تعزيز الصلابة النفسية لدى الأفراد  
وقدرتهم على التعامل مع مختلف الصراعات داخل التنظيم.

- المساهمة في زيادة الرصيد المعرفي في مجال السلوك التنظيمي.

### 1.5 أسباب ودوافع اختيار الدراسة:

- دقة وأهمية الموضوع حيث يعد من المواضيع الحاسمة والحساسة في مجال الدراسات السلوكية.

- محاولة إثراء البحث العلمي وتطبيقاته بما يفيد المجتمع عامة والمؤسسات الجامعية خاصة.

- السعي إلى الانتقال لمن ما هو نظري إلى التجسيد على أرض الواقع.

- الميل الشخصي للموضوع.

- السعي لجعل هذه الدراسة حلقة في سلسلة الدراسات الكمية والكيفية.

### 1.6 المفاهيم الإجرائية للدراسة:

#### 1.6.1 المفاهيم المتعلقة بالصراع التنظيمي:

أ. الصراع:

الصراع هو نزاع مباشر مقصود بين أطراف وجماعات من أجل هدف واحد وتعتبر

هزيمة للخصم شرطاً ضرورياً للتوصل إلى الهدف. (سعدوني، بس، ص301)

هو التعارض في وجهات النظر بين الأفراد أو بين الجماعات في المنظمة الواحد حول

أهداف معينة أو بين محددة أو مصالح مادية وغير مادية. (أبا الخيل، 2017، ص 3)



## ب. الصراع التنظيمي :

الصراع التنظيمي هو إرباك أو تعطيل لوسائل اتخاذ القرارات مما يصعب المفاضلة والاختيار بين البدائل (عباس، عريان، 2018، ص 28)

تعريف Boulding: الصراع التنظيمي هو وضع تنافسي يكون فيه أطراف الصراع المدركين للتعارض في إمكانية الحصول على المراكز المستقبلية ويرغب كل من الطرفين في الحصول على المركز الذي يتعارض مع رغبة الطرف الآخر. (العايب، 2009، ص 57)

هو عملية الخلاف أو الصراع أو التضارب التي تنشأ كرد فعل لممارسة ضغط كبير من جانب فرد معين أو مجموعة أو منظمة على فرد آخر أو مجموعة أو منظمة سواء من داخل ميدان عملها أو في ميدان مجتمعي آخر وذلك بهدف إحداث تغيير في بنية أو معايير أو قيم ذلك الفرد أو تلك المجموعة أو المنظمة. (خنيش، 2018، ص 30).

## ج - التعريف الإجرائي :

ويرى الباحث أن الصراع التنظيمي هو عبارة عن تباين أو توتر بين الأفراد أو الفرق داخل المؤسسة نتيجة لاختلاف الآراء أو الاهتمامات، وينشأ هذا الصراع من عدة عوامل من بينها التنافس على الموارد وتعارض الأهداف وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات.

### 1.6.2 المفاهيم المتعلقة بالصلابة النفسية:

أ. **التعريف اللغوي:** صلب، صلابة أي صلبا، صلب الخشب أي اشتد وقوي، وصلابة أي قساوة، فيقال صلابة الطين أي قساوة ومقاومة، كما تعني مقاومة التعب، والقدرة على الاحتمال، ويقال برهن عن صبر وصلابة أي ثبات على قرار، أو موقف وعزيمة لا تلين على مواصلة م ا

بدئيه، ويقال تحمل مصائبه بصلابة أي رباطة جأش، وشجاعة في تحمل الألم، ومقاساة الحرمان. (أنطوان نعمه وآخرون، 2000، ص845).

### ب. التعريف الاصطلاحي:

يعود هذا المفهوم إلى كوبازا Kobasa1979 حيث توصلت لهذا المفهوم من خلال سلسلة من الدراسات والتي استهدفت معرفة المتغيرات النفسية التي تكمن وراء احتفاظ الأشخاص بصحتهم النفسية والجسمية رغم تعرضهم للضغوط وتعرف كوبازا Kobasa الصلابة النفسية بأنها مجموعة من السمات تتمثل في اعتقاد أو اتجاه عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استغلال كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة الشاقة إدراكا غير محرف أو مشوه ويفسرها بواقعية وموضوعية ومنطقية ويتعايش معها على نحو إيجابي وتتضمن ثلاثة أبعاد وهي الالتزام التحكم، والتحدي. (زينب، 2008، 13-14).

### كما يعرفها (محمد، 2002، ص 35):

بأنها "مجموعة متكاملة من الخصال الشخصية ذات الطبيعة النفسية الاجتماعية وهي خصال فرعية تضم (الالتزام والتحدي والتحكم) يراها الفرد على أنها خصال مهمة له في التصدي للمواقف الصعبة أو المثيرة للمشقة النفسية وفي التعايش معها بنجاح".

### تعريف (حمادة وعبد اللطيف 2002، ص 233)

يعرف حمادة وعبد اللطيف الصلابة النفسية بأنها مصدر من المصادر الشخصية الذاتية المقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتخفيف من آثارها على الصحة النفسية والجسمية حيث

تساهم الصلابة النفسية في تسهيل وجود ذلك النوع من الإدراك والتقويم والمواجهة الذي يقود إلى التوصل إلى الحل الناجح للموقف الذي خلفته الظروف الضاغطة.

#### تعريف لاتسي:

يعرف لاتسي الصلابة النفسية أو المقاومة على أنها " توقع للكفاءة الذاتية عند الفرد عن قدرته في مواجهة الضغوط والمشكلات وهو يستعين بمفهوم الكفاءة الذاتية الذي اقترضه باندورا والذي يقرر بأن الأشخاص الذين لديهم مستوى عال من الكفاءة الذاتية يميلون إلى القيام بسلوكيات تقود إلى نتائج ناجحة مع الاعتقاد بقدرتهم على القيام بذلك ». (حمادة وعبد اللطيف، 2002: 235 - 236)

#### تعريف (البهاص، 2002، ص 391):

يعرف البهاص الصلابة النفسية بأنها " إدراك الفرد وتقبله للتغيرات أو الضغوط النفسية التي يتعرض لها فهي تعمل كوقاية من العواقب الحسية والنفسية للضغوط وتساهم في تعديل العلاقة الدائرية التي تبدأ بالضغوط وتنتهي بالهتك النفسي باعتباره مرحلة متقدمة من الضغوط".

#### ج. التعريف الاجرائي:

ويرى الباحث من خلال عرضه لهذه التعريفات أنه يوجد إجماع على كون الصلابة النفسية مصدرا من المصادر الشخصية الذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتخفيف من آثارها على الصحة النفسية والجسمية حيث يتقبل الفرد التغيرات والمصاعب التي يتعرض لها وينظر لها على أنها نوع من التحدي وليس تهديدا فيركز بجهوده على الأعمال التي تؤدي غرضا معيناً وتعود عليه بالفائدة.

### 1.6.3 الموظف الإداري: هو كل شخص طبيعي يملك مجموعة من الخبرات أو المهارات

التي تقوده إلى القيام بعمل أو مجموعة من الأعمال الإدارية، أي أنه كل فرد تم تعيينه ليشغل منصبا إداريا ويكون ملزما بالقيام بما يتطلبه مركزه الوظيفي من أجل ضمان سيرورة العمل.

### 1.6.4 الجامعة: هي كل مؤسسة للتعليم العالي والأبحاث العلمية، يلتحق بها الطلاب بعد

إكمال دراستهم بالمستوى الثانوي بغرض الحصول على شهادات أكاديمية وجامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج بوعرييج هي مؤسسة تعليمية تحتوي على كليات لدراسات الأدب واللغات، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاجتماعية والإنسانية، العلوم الاقتصادية والتجارية، بالإضافة إلى العلوم والتكنولوجيا، الرياضيات والإعلام الآلي، وعلوم الطبيعة والأرض وعلوم الكون.

## 1.7 الخلفية النظرية:

### 1.7.1 نظريات الصراع التنظيمي

#### أ. النظرة الكلاسيكية (التقليدية):

يرى أصحاب هذه النظرة الكلاسيكية أن الصراع شيء غير مرغوب فيه ويجب تقليله أدنى حد ممكن ، أو إزالته من خلال الاختيار السليم للأفراد ، والتدريب وتوصيف الوظائف ، وإعادة التنظيم وغالبا ما تساعد هذه المبادئ على تقليل أو احتمال مع بعض أشكال الصراع غير المرغوب فيه ، فالمفهوم التقليدي يرى في الصراع أنه عملية أو سلوك تنظيمي معطل وغير مرغوب فيه ناتج عن تعارض أو اختلاف أو خلاف بين الرئيس والعاملين ، أو بين العاملين بعضهم بعضا ، ويؤدي إلى تفتيت جهود العاملين ، وخفض درجة التعاون فيما بينهم ، وتقليل روح الجماعة ، وارتفاع معادلات دوران العمل ، وعدم القدرة على تحقيق الرضا الوظيفي ، وضعف الانتماء للمنظمة وارتفاع الخسائر المادية للمنظمة ، ما يعوق تحقيق أهدافها ويهدد بقاءها واستمرارها في نشاطها ، وبحكم هذا المفهوم التقليدي فإن الصراع التنظيمي يكون دائما

سلبياً وغير فاعل وغير صحي ، الأمر الذي يتطلب من القيادة تجنبه والابتعاد عنه قدر الإمكان لتفادي التوتر والقلق وللأسف هذا المفهوم هو الأكثر شيوعاً في منظماتنا المحلية ( ليتيم، سعدوني، ب س ، ص 302\_303)

### ب. النظرية الوظيفية(السلوكية):

وقد حلت هذه المرحلة مكان النظرية التقليدية ، وبدأ التنظير لها في نهاية الأربعينات وبداية الخمسينات من القرن العشرين ، وظلت سائدة حتى منتصف السبعينات ، وتقوم فلسفة هذه المرحلة على أساس أن الصراع ظاهرة طبيعية ، ومن ثم يجب الاعتراف بوجوده وحتميته ، وأن جميع المنظمات بطبيعتها تحتوى في داخلها على أشكال الصراعات ويرى أصحاب هذه النظرة أن كل النظم ومن خلال طبيعة بنيتها توجد فيها إمكانية الصراع ، وأن الصراع لا يشكل بالضرورة شيئاً مخيفاً ، أو شراً من الشرور ، بل قد يشكل قوة وإيجابية في أداء الجماعة ، فالنظرة السلوكية تتقبل وجود الصراع وتعتبره ظاهرة طبيعية وفي بعض الأحيان يمكن أن يعود بالفائدة على أداء الجماعة، ولكن بالرغم من أن السلوكيين قبلوا الصراع على أساس أنه أمر لا مفر منه ، إلا أن تناولهم له يتشابه إلى حد ما مع أصحاب النظرية التقليدي للصراع في الإدارة ، الذي يقوم على أساس محاولة حل الصراع وعدم تشجيع حدوثه. (العيويوي، 2013، ص 20)

### ج. النظرية التفاعلية:

والتي رأت أن الصراع ظاهرة إيجابية وعلى الإداري أن يخلقها إن لم توجد حيث أن وجود الصراع من وجهة نظر أنصار هذه النظرية يؤدي إلى بعث الحيوية في المؤسسة، وتفعيل عملها، وبالتالي تمكينها من تحقيق أهدافها بأفضل صورة ممكنة، وتقوم هذه النظرية على الفرضيات التالية:(نقبيل،2009، ص 62).

- الصراع حالة يمكن تجنبها.
- الصراع انعكاس طبيعي للتحديد.
- إدارة الصراع ممكنة.
- الصراع في حده الأدنى أمر عادي بل ضروري.

ويمكن ربط هذه النظرية بالنظرية الحديثة كنظرية النظم والتي رأت أن الصراع ضروري حيث إنه يخلق الإحباط الأمر الذي يتطلب عملاً، وهو ما يمكن أن يتمخض عن حيوية وتحديد في المنظمة.

### 1.7.2 نظريات الصلابة النفسية:

أ. نظرية كوباسا (1983): قدمت كوباسا نظرية رائدة في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية، تناولت من خلالها العلاقة بين الصلابة النفسية بوضعها مفهوماً حديثاً في هذا المجال واحتمالات الإصابة بالأمراض واعتمدت في هذه النظرية على عدد من الأسس النظرية والتجريبية حيث تمثلت الأسس النظرية في آراء بعض العلماء أمثال "فرانكل" و"ماسلو"، و"روجرز" والتي أشارت إلى أن وجود هدف للفرد أو معنى لحياته الصعبة يعتمد بالدرجة الأولى على قدرته على استغلال إمكاناته الشخصية والاجتماعية بصورة جيدة. (دري، 2016، ص 122)

كما يعد نموذج الازاروس (1961) من أهم النتائج التي اعتمدت عليها هذه النظرية حيث أنها نوقشت من خلال ارتباطها بعدد من العوامل، وحددها في ثلاثة عوامل رئيسية وهي :

- البيئة الداخلية للفرد .

- الأسلوب المعرف الإدراكي .

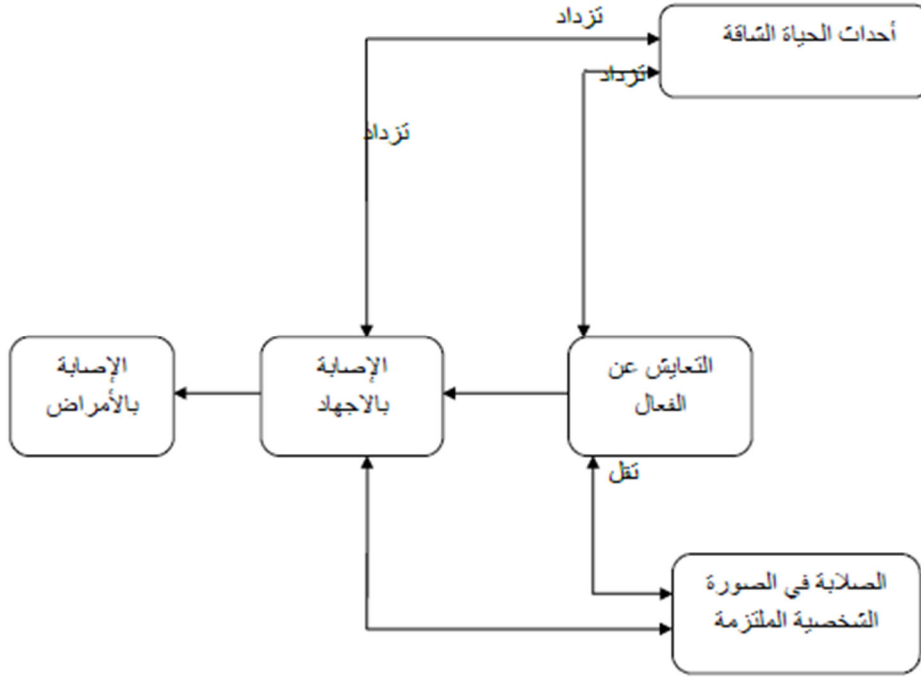
- الشعور بالتهديد والإحباط.

كما ذكر "الازاروس" أن حدوث خبرة الأحداث الضاغطة حددها في المقام الأول طريقة إدراك الفرد للحدث، اعتباره موقفا قابلا للعيش، تشمل عملية الإدراك الثانوي طريقة تقسيم الفرد لقدراته الخاصة وتحديد لمدى كفاءتها في تناول المواقف الصعبة.

فنتقييم الفرد لقدرته على نحو سلبي والجزم بضعفها وعدم ملازمتها مع المواقف الصعبة أمر يشعره بالتهديد، وهو يعني أن "الازاروس" توقع حدوث الضرر سواء البدني أو النفسي، ويؤدي الشعور بالتهديد بدوره إلى الشعور بالإحباط متضمنا الشعور بالخطر أو بالضرر الذي يقرر الفرد وقوعه بالفعل. (نفس المرجع، ص 124)

وطرحت "كوباسا" الافتراض الأساسي لنظريتها والقائل بأن التعرض للأحداث الحياتية الشاقة يعد أمرا ضروريا بل حتمي لا بد منه لارتقاء الفرد ونضجه الانفعالي والاجتماعي، وإن المصادر النفسية والاجتماعية الخاصة بكل فرد قد تقوى وتزداد عند التعرض لهذه الأحداث، ومن أبرز هذه المصادر الصلابة النفسية ومؤشراتها الثلاثة هي: الالتزام والتحكم والتحدي. (عودة، 2010، ص79)

وفيما يلي عرض لبعض الأشكال التي توضح التأثير المباشر للصلابة النفسية على الفرد:



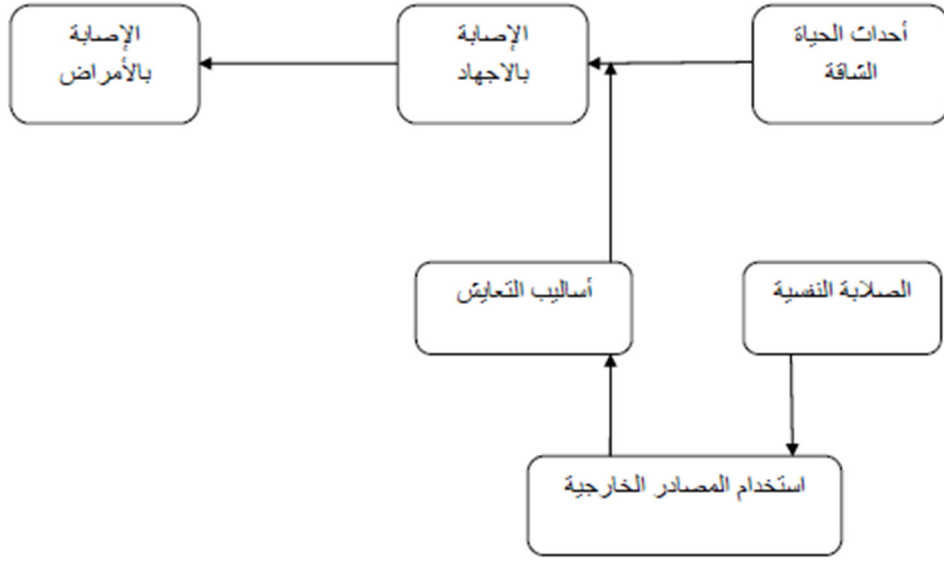
شكل (01) التأثيرات الغير مباشرة والمباشرة للصلابة النفسية

(Maddi, 1999, p192, 196)

يوضح الشكل (01) آثار الصلابة في الصورة الشخصية الملتزمة التي تقلل بشكل كبير

من التأثير السلبي لضغوط الحياة.





شكل (02) التأثيرات المباشرة لمتغير الصلابة النفسية

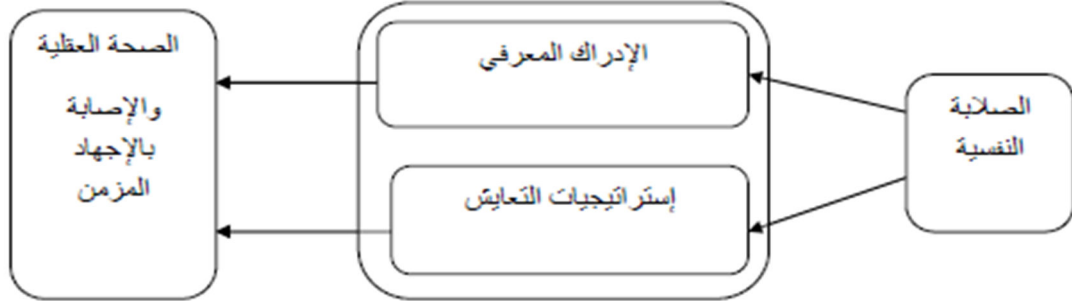
. (Maddi, p216)

ب. نموذج فنك المعدل لنظرية كوباسا (1993):

لقد ظهر في مجال الوقاية حديثاً من الإصابة بالاضطرابات أحد النماذج الذي حاول تعديل نظرية كوبازا وأعاد النظر فيها ، وهذا النموذج قد قدمه فنك وذلك من خلال دراسته التي كانت تهدف إلى بحث العلاقة الموجودة بين الصلابة النفسية والإدراك المعرفي والتعايش الفعال من ناحية والصحة العقلية من ناحية أخرى وذلك على عينة قوامها (167) جندياً إسرائيلياً ، واعتمد فنك على المواقف الشاقة الواقعية في تحديده لدور الصلابة ، وقد قام الباحث بقياس متغير الصلابة والإدراك المعرفي للمواقف الصعبة والتعايش معها قبل الفترة التدريبية .

كما توصل فنك إلى ارتباط مكوني الالتزام والتحكم فقط بالصحة العقلية الجيدة للأفراد، فارتبط الالتزام جوهرياً بالصحة من خلال تخفيض الشعور بالتهديد واستخدام استراتيجيات التعايش الفعال، وبالأخص إستراتيجية ضبط الانفعال حيث ارتبط بعد التحكم إيجابياً بالصحة العقلية من

خلال إدراك الموقف على أنه أقل مشقة، واستخدام إستراتيجية حل المشكلات.(شابي، نواورة،2018، ص 13).



شكل (03) نموذج فنك المعد للنظرية كوبازا للتعامل مع المشقة وكيفية مقاومتها  
ج. نظرية مادي (1985):

يؤكد مادي أن الإنسان في كل مواقعه يختار الماضي المعروف، أو المستقبل المجهول، فان اختار الإنسان المستقل ما يحمله من آمال غير معروفة يصاحبه القلق، لأن ما من سبل للتأكد مما سيحدث عندما يجد الإنسان نفسه في خضم بحر لم يبحر فيه أحد من قبل، وهذا القلق لا بد من تحمله، لأن تجنبه يعنى ضياع فرصة النمو، أما إذا اختار الإنسان الماضي المألوف بتجنبه القلق سقط في الذنب الوجودي لإضاعة فرص النمو وإثراء الحياة. (مخيمر، 1997،

لذلك الناس الذين يعانون من درجة عالية من الضغط النفسي، دون إصابتهم بمرض لهم سمة شخصية مختلفة عن أولئك الذين يعانون من ضغط نفسي بسبب الإصابة بمرض وهذه السمة الشخصية تسمى الصلابة.

كذلك اعتمد مادي في صياغة هذه النظرية على عدد من الأسس النظرية، تمثلت في آراء بعض العلماء أمثال: "ماسلو وروجرز وفرانكل" والذين أشاروا إلى أن وجود هدف للفرد ومعنى لحياته

يجعله يتحمل إحباطات الحياة ويتقبلها، وأن يتحمل الفرد الإحباط الناتج عن الظروف الحياتية الصعبة معتمداً في ذلك على قدرته واستغلال إمكانياته الشخصية والاجتماعية بصورة جيدة .

وانتهى مادي بالتوصل إلى صياغة نظريته من خلال الكشف عن المتغيرات النفسية والاجتماعية التي من شأنها مساعدة الفرد على الاحتفاظ بصحته الجسدية والنفسية، على الرغم من تعرضه للمثقة، وكشف مادي عن مصدر جديد في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسدية وهي الصلابة النفسية ومؤشراتها الثلاثة (الالتزام التحكم والتحدي)، مؤكداً على أهمية الصلابة الجسدية والنفسية للفرد، فالأشخاص الأكثر صلابة يتعرضون للضغوط ولا يمرضون، هما تأصل الصلابة النفسية إلى مرحلة الطفولة من خلال معايشة الخبرات المعززة التي تثري الشخصية وتقوي دعائمها وتظهر من خلال المشاعر والسلوكيات التي تتصف بالالتزام والتحكم والتحدي. (منور ، 2014، ص14).

## 1.8. الدراسات السابقة:

### 1.8.1 الدراسات المتعلقة بالصراع التنظيمي:

#### الدراسة الأولى:

دراسة بعنوان الثقافة التنظيمية وأثرها على إدارة الصراع التنظيمي، دراسة حالة شركة ذات مسؤولية محدودة عبد الله أدهمانن بالشرفة لبويرة بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، للطلبة عباس فيصل وعربان علاوة، في السنة الجامعية 2017\_2018 حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الصراع التنظيمي.

من أبرز الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها هذه الدراسة هو التعرف على الأسباب الحقيقية للصراع وتحديد مصادره بالإضافة إلى التعرف على مدى شعور العاملين في المؤسسة

الخاضعة للدراسة بنجاح أو فشل الأساليب المستخدمة من طرف الإدارة ومن خلال الجانب النظري والتطبيقي لهذه الدراسة توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- الصراع حالة منافسة بين الأفراد والجماعات.
- الصراع عملية تفاعل بين طرفين يحدث نتيجة تعارض الأهداف.
- من أسباب الصراع تواجد العديد من الأفكار داخل المؤسسة الواحدة وهذا ما يجعل الصراع حدث حتمي.

### الدراسة الثانية:

دراسة بعنوان أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس «و"كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظم تخصص السلوك التنظيمي، بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، للطالبة خميس أسماء في السنة الدراسية 2013\_2014 حيث كانت تساؤلات الدراسة حول العلاقة بين استخدام أساليب إدارة الصراع التنظيمي ومستوى التوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة عمال القطاع الصحي أساليب إدارة الصراع التنظيمي والتعرف على ما إذا كان مستوى التوافق المهني يختلف باختلاف الجنس، السن، الأقدمية الوظيفية لدى عمال القطاع الصحي.

وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- التوعية بأهمية الصراع التنظيمي وأساليب إدارته والذي بدوره يعزز مستوى التوافق المهني .

- تخفيف استخدام أسلوب التجاهل وأسلوب التنافس، بل يجب المواجهة والتعاون بين الأطراف المتصارعة وتفهم وجهات نظر بعضهم البعض، والتحاور من أجل الوصول للحلول الجذرية.
- ضرورة زيادة الاهتمام باستخدام أسلوب التعاون، الذي بدوره يعزز العمل بروح الفريق، ويحقق الرضا العام للجميع .
- تشجيع العمال على فهم بعضهم البعض، والبحث عن حلول جذرية، وتثبيت فكرة التعاون والمشاركة بينهم.
- تقديم برامج إرشادية تنموية للحفاظ على هذا المستوى من التوافق المهني للعمال والسعي للرفع منه أكثر.

### الدراسة الثالثة:

دراسة بعنوان إثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم دراسة حالة في مؤسسة الكوابل في بسكرة، بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، للطالبة زرقاوي أمال، في السنة الجامعية 2013\_2014 حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول: مدى تأثير الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين.

من أبرز الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها هذه الدراسة هي إلقاء الضوء على أسباب الصراع بين العاملين داخل المؤسسة وتحليل العلاقة التي تربط بين عناصر الصراع التنظيمي (الإشراف، الاتصال، الفروق الوظيفية، الفروق الثقافية) ومستوى الرضا الوظيفي ومن خلال الجانب النظري والتطبيقي.

توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- أن الجماعات الغير رسمية موجودة وهذا ما ذهبت له مدرسة العلاقات الإنسانية التي أثبتت أن التنظيم الغير رسمي ظاهرة ناتجة عن السلوك الاجتماعي للفرد وهذا ما هو مبين في مؤسسة الكوابل بسكرة، حيث أن العلاقات الغير رسمية داخل هذه المؤسسة تسبب العديد من الصراعات وهذا يؤثر بشكل واضح على رضا العمال، ويؤدي الى ظهور مشكلات تنظيمية داخلها كدوران العمل، والتغيب، وانخفاض في معدلات الأداء، وهذا يسبب أيضا انخفاض في معدلات الإنتاجية.

#### الدراسة الرابعة:

القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات C. P. G بقسنطينة. بإتباع المنهج الوصفي للطالب رابح العايب في السنة الجامعية 2008\_2009 حيث كانت تساؤلات الدراسة حول: العلاقة بين القيم التنظيمية والصراع التنظيمي.

يتركز الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة القيم السائدة لدى العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات بولاية قسنطينة وبيان تأثيرها في ظهور الصراع وأثر ذلك على المستويين الفردي والتنظيمي. بالإضافة إلى بيان كيف يمكن لأفراد مختلفين في قيمهم من أن يزاولوا مهامهم وأثر ذلك على ظهور الصراع والتقليل من حدة الصراع وجعله إيجابيا ومحاولة إيجاد الآلية المناسبة لإدارة الصراع وليس السعي وراء إلغائها، مع التعرف على الأسباب الحقيقية للصراع وتحديد مستوياته.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن القيم الاقتصادية هي السائدة داخل المركب وأنها احتلت المركز الأول لتليها القيم الاجتماعية في المرتبة الثانية وأوصت هذه الدراسة بضرورة أن تقوم إدارة المركب بنشر وتعزيز القيم التنظيمية التي تعزز من التفاهم والثقة المتبادلة ومراعات الاختلافات في القيم والثقافات بين العمال وجعل قيم المديرين متناسقة مع قيم العمال وفتح قنوات الاتصال المباشر بين الإدارة والعمالين.

### الدراسة الخامسة:

من إعداد مها مراد علي أحمد وهي دراسة بعنوان إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي بالمؤسسة التعليمية على ضوء نظرية المباريات، جامعة المنيا، 2018، هدفت الدراسة إلى مناقشة طبيعة الصراع التنظيمي وأهمية أن يدار بطريقة إدارية إيجابية، مع توضيح أوجه القصور التي تشوب كل إستراتيجية من خلال تحليل الدراسات السابقة لها. حتى يمكن اقتراح تصور لكيفية الإفادة من استخدام إستراتيجية نظرية المباراة كأحد الأساليب الكمية السلوكية في إدارة الصراع التنظيمي بالمؤسسات التعليمية. وعلى ضوء ذلك استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وفي النهاية قدمت تصور مقترح بهدف الإفادة من نظرية المباراة في إدارة الصراع التنظيمي بالمؤسسات التعليمية، وذلك من خلال إجراء تعديلات وتغييرات وإضافات في جوانب عملها من مؤسسات وأعضاء.

### الدراسة السادسة:

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير للباحث نعم محي الدين عبد الغفار احمد سنة 2016 بجامعة القاهرة، تحت عنوان إدارة الصراع التنظيمي ومدى تأثيره على مستوى الرضا الوظيفي للعمالين.

تتتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية وهدفت إلى التعرف على الصراعات التنظيمية داخل المنظمات وتحديد مستويات الصراعات التنظيمية ومراحل تطورها داخل المنظمات العاملة في مصر، مع تحديد الآثار الإيجابية والسلبية للصراع بشكل عام وعلى مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات بشكل خاص. توصلت إلى نتيجة وهي أن أكثر مسببات حدوث الصراع بالمنظمات محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء الإدارة العليا هي الاختلاف في السمات الشخصية للعاملين ثم التنافس بسبب قلة الموارد كالمرتبات والأجور، بالإضافة إلى ارتفاع معدل حدوث الصراعات بالمنظمات محل الدراسة وذلك خلال فترات متقاربة (يومية، اسبوعياً، شهرياً).

## 1.8.2 الدراسات المتعلقة بالصلابة النفسية:

### الدراسة الأولى:

دراسة بعنوان الصلابة النفسية لدى المرضى الراشدين المصابين بداء السكري، قام بها كل من بوجمعة حافظ، ساسي زبيدة وقانة مروة، بإتباع المنهج الإكلينيكي، في السنة الجامعية 2019/2018، حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول: مستوى الصلابة النفسية لدى الراشدين المصابين بداء السكري.

ومن أبرز الأهداف الرئيسية التي سعت إليهم هذه الدراسة هي: معرفة مستوى الصلابة النفسية لدى الراشدين المصابين بداء السكري، وكذلك معرفة مستوى كل بعد من أبعاد الصلابة النفسية لديهم والتي تم أخذها في هذه الدراسة على 3 مؤشرات: الالتزام التحكم والتحدي.

ومن خلال الجانب النظري والتطبيقي لهذه الدراسة توصل الباحثان إلى مجموعة من

النتائج من أهمها:



- لدى الراشدين المصابين بالداء السكري صلابة نفسية مرتفعة.
- لدى الراشدين المصابين بالداء السكري مستوى مرتفع من الالتزام.
- لدى الراشدين المصابين بالداء السكري مستوى مرتفع من التحكم.
- لدى الراشدين المصابين بالداء السكري مستوى مرتفع من التحدي.

### الدراسة الثانية:

دراسة بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط لدى الطالبات المقيمات، قام بها كل من شابي حليلة ونواورية أمال، بإتباع المنهج الوصفي، في السنة الجامعية 2018/2017، حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول: طبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى الطالبات المقيمات.

ومن أبرز الأهداف الرئيسية التي سعت إليهم هذه الدراسة هي: التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى الطالبات المقيمات، التعرف على أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى الطالبات المقيمات وأيضاً العلاقة بين الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط لديهم. ومن خلال الجانب النظري والتطبيقي لهذه الدراسة توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها:

- هناك علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط غير دالة إحصائياً لدى الطالبات المقيمات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الطالبات المقيمات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب مواجهة الضغوط النفسية تعزى لمتغير السن.

### الدراسة الثالثة:

دراسة بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بكل من تحمل الضيق والأبعاد الأساسية للشخصية، قام بها هلكا عمر علاء الدين، بإتباع المنهج الوصفي، في السنة الجامعية 2016/2015، حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول: هل هناك فروق دالة إحصائية في كل من الصلابة النفسية وتحمل الضيق والأبعاد الأساسية للشخصية بين عينتين من المراهقين اللبنانيين والمراهقات اللبنانيات من تلاميذ المدارس الثانوية.

ومن أبرز الأهداف الرئيسية التي سعت إليهم هذه الدراسة نجد: فحص الفروق في كل من الصلابة النفسية وتحمل الضيق والأبعاد الأساسية للشخصية بين عينتين من المراهقين والمراهق وكذلك فحص نمط العلاقة بين متغيرات الدراسة باختلاف عامل النوع.

توصلت الدراسة إلى استخلاص ثلاثة عوامل متعامدة لدى عينة الذكور العاملين الأول والثاني كلاهما ثنائي القطب، سمي العامل الأول " الصلابة النفسية وتحمل الضيق مقابل العصابية"، وسمي العامل الثاني "الذهانية مقابل الكذب"، أما العامل الثالث فتمت تسميته: "الانبساط والصلابة النفسية"؛ في حين استخرج عاملان لدى عينة الإناث وكلاهما ثنائي القطب، سمي العامل الأول "الصلابة النفسية وتحمل الضيق مقابل العصابية"، وسمي العامل الثاني "الذهانية مقابل الكذب".

### الدراسة الرابعة:

دراسة بعنوان الاتجاه نحو المخاطرة النفسية وعلاقته بالصلابة النفسية دراسة ميدانية على الشرطة الفلسطينية، قام بها الباحث محمد رزق منذر عدنان اليازجي، بإتباع المنهج

الوصفي التحليلي، في سنة 2011، حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول: هل توجد علاقة بين الاتجاه نحو المخاطرة والصلابة النفسية لدى أفراد إدارة حفظ النظام والتدخل في الشرطة الفلسطينية غزة.

ومن أبرز الأهداف التي سعت إليهم هذه الدراسة نجد:

- التعرف على اتجاهات أفراد حفظ النظام والتدخل في الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة نحو المخاطرة وعلاقته بالصلابة النفسية لديهم.

- التوصيف على مستوى الاتجاه نحو المخاطرة لدى أفراد حفظ النظام والتدخل في قطاع غزة.

- التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد حفظ النظام والتدخل في قطاع غزة.

- معرفة أثر الرتبة العسكرية على مستوى الاتجاه نحو المخاطرة لدى أفراد حفظ النظام والتدخل في قطاع غزة.

- معرفة أثر منطقة السكن على مستوى الاتجاه نحو المخاطرة لدى أفراد حفظ النظام والتدخل في قطاع غزة.

- معرفة أثر الأقدمية في العمل الشرطي على مستوى الاتجاه نحو المخاطرة لدى أفراد حفظ النظام والتدخل في قطاع غزة.

### الدراسة الخامسة:

دراسة بعنوان الصلابة النفسية في المؤسسة الجامعية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة السنة الثانية ليسانس علم النفس جامعة البليدة 2، قامت بها د. سعدي لامية، بإتباع المنهج

الوصفي، سنة 2022، حيث كانت تساؤلًا هذه الدراسة حول: طبيعة العلاقة بين متغير الصلابة النفسية وجودة الحياة.

وقد سعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:

- معرفة كل من مستوى الصلابة النفسية ومستوى جودة الحياة لدى طلبة السنة الثانية علم النفس.

- معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة الصلابة النفسية ودرجة جودة الحياة لدى طلبة السنة الثانية علم النفس.

- معرفة طبيعة الفروق بين متوسط درجات طلبة السنة الثانية علم النفس في الصلابة النفسية تعزى لمتغير التخصص، والمتغير نمط الإقامة (داخلي خارجي).

- معرفة طبيعة الفروق بين متوسط درجات طلبة السنة الثانية علم النفس في جودة الحياة تعزى لمتغير التخصص، والمتغير نمط الإقامة (داخلي خارجي).

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- وجود مستوى مرتفع للصلابة النفسية لدى طلبة السنة الثانية علم النفس مقابل وجود مستوى متوسط لجودة الحياة.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الصلابة النفسية ودرجة الجودة.

- لا وجود لفروق دالة في درجات الصلابة وجودة الحياة تعزى الى نمط الإقامة أو التخصص.

## الدراسة السادسة:

دراسة بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بالاضطرابات الجسمية وبعض المتغيرات بالديمغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، قام بها د. عبد المطب عبد القادر عبد المطب، بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، سنة 2017، حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول: ما علاقة الصلابة النفسية بالاضطرابات الجسمية وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة لدولة الكويت.

وقد سعت هذه الدراسة إلى مجموعة من الأهداف نذكر منها:

استكشاف العلاقة بين الصلابة النفسية والاضطرابات الجسمية وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج:

- أنه توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في بعض المكونات الاضطرابات الجسمية وذلك تجاه المعلمين.

- توجد فروق بين المتزوجين والعزاب والمنفصلين في اضطرابات السمع والإبصار وذلك تجاه العزاب.

- توجد فروق بينهم في اضطرابات الجهازين الهضمي والعظمي وذلك تجاه المتزوجين.

- توجد فروق بين الكويتيين والوافدين في معظم مكونات الاضطرابات الجسمية ذلك تجاه الوافدين.

- توجد علاقة ايجابية بين الصلابة النفسية ومعظم مكونات الاضطرابات الجسمية.

الدراسة السابعة:

دراسة بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة، قام بها كل من الطالبة بن قاسي دليلة ودهلو مريم، بإتباع المنهج الوصفي التحليلي، سنة 2018، حيث كانت تساؤلات هذه الدراسة حول:

- ما مستوى الصلابة النفسية لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.
- ما مستوى الرضا عن الحياة لدى المصابين بمرض السرطان المقيمين للصلاة.
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الحياة والصلابة النفسية لدى المصابين بمرض السرطان المقيمين للصلاة.

نتائج الدراسة:

- ارتفاع مستوى الصلابة النفسية لدى المصابين بالسرطان المقيمين للصلاة.
- ارتفاع مستوى الرضا عن الحياة لدى المصابين بمرض السرطان المقيمين للصلاة.
- وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن الحياة والصلابة النفسية لدى المصابين بمرض السرطان المقيمين للصلاة.

1.9 التعليق عن الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير الصراع التنظيمي نجد أن جميعها تناولت الصراع التنظيمي في بيئة العمل ولو أنها درستها لعينات مختلفة من حيث المكان والجنس... إلا أن المجال البشري مختلف حيث اختلفت الدراسات عند هذه النقطة.

- **حجم العينة:** تباينت عينات الدراسات السابقة بين ارتفاع للعينة وأخرى متوسطة وتوجد أيضا عينة يمكن اعتبارها منخفضة.

- **المنهج:** اتفقت أغلب الدراسات على الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

- **أدوات جمع البيانات:** اتفقت كذلك أغلب الدراسات على الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية في الدراسة

- **من ناحية نتائج الدراسة:** نتائج الدراسات السابقة كانت مختلفة ومتباينة باختلاف أهداف الدراسة حيث توصلت إلى أهمية التوعية بأن الصراع التنظيمي وإساليب إدارته والذي بدوره يعزز التوافق المهني وتشجيع العمال على فهم بعضهم البعض والبحث عن حلول جذرية وتثبيت فكرة التعاون والمشاركة فيما بينهم.

الدراسات الخاصة بالصلابة النفسية: من خلال عرض الدراسات السابقة التي اتخذت متغير الصلابة النفسية موضوعا لها نتوصل إلى انه كل الدراسات سعت الى معرفة مستوى الصلابة النفسية وعلاقتها بمتغيرات مختلفة وطرق تعزيز الصلابة النفسية باختلاف مجتمعات الدراسة.

- **حجم العينة:** كان هناك تقارب في حجم العينة.

- **المنهج:** تم الاتفاق في جميع الدراسات السابقة على الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستثناء دراسة ساسي زبيدة وقانة مروة بعنوان الصلابة النفسية ولدى المرضى الراشدين المصابين بداء السكري حيث اعتمدوا على المنهج الاكلينيكي .

- أدوات جمع البيانات: في كل الدراسات السابقة تم استخدام مقياس خاص بالصلابة النفسية الذي أعدها عماد مخيمر 2002.

نتائج الدراسة: اختلفت كذلك نتائج الدراسات السابقة حيث توصلت إلى اختلاف مستويات الصلابة النفسية لدى عينات الدراسة بين مستوى متوسط وآخر مرتفع وهذا راجع إلى اختلاف العوامل المؤثرة كالجنس والعمر والحالة التي يعيشها أفراد العينة.





# الدراسة الميدانية



# الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

- تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- الدراسة الأساسية

- خلاصة

### تمهيد:

إن الميدان هو تكملة للتفكير النظري وانطلاقة الجانب التطبيقي لأي دراسة كانت، فبعد تفحص التراث النظري لموضوع البحث وضبط الإشكالية وكذلك أهداف البحث، ننتقل الآن للتطرق إلى عرض المنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في القيام بهذه الدراسة الميدانية، وذلك بالتعرف على المجال الزمني والمكاني للدراسة والتعرف كذلك على عينة الدراسة كما سنركز على المنهج المتبع وسبب اختياره.

## 1. الدراسة الاستطلاعية:

انطلاق مما سبق في الجانب النظري، سوف نتطرق في هذا الفصل الى الدراسة الاستطلاعية للموضوع، وأهدافها، مكان إجرائها، وتحديد البيانات المطلوبة للدراسة، وأساليب قياسها والتعرف على الخصائص السيكومترية لها وصولاً الى الدراسة الأساسية ومنهجها ومكان إجرائها والعينة الخاصة بها والأساليب الإحصائية المعتمدة.

### 1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو التعرف على مستوى الصراع التنظيمي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمى.
- التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية لعينة الدراسة وكيفية اختيارها.
- تحضير أدوات الدراسة (الاستبيان) لقياس الصراع التنظيمي والصلابة النفسية.
- التعرف على مدى ملاءمة فقرات الاستبيان مع موضوع الدراسة.
- التعرف على مدى وضوح العبارات.
- تطبيق الخصائص السيكومترية للأدوات الخاصة بالدراسة.

### 1.2 إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية الحالية في 25 افريل 2024، حيث قمنا بتطبيق أداة الاستبيان خاص بالصراع التنظيمي واستبيان خاص الصلابة النفسية على عينة بلغ عددها (30) عامل وعاملة، وأردنا من هذه الدراسة التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان (الصدق والثبات) ومدى ملائمة فقرات الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة.

### 1.3 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم توزيع الاستبيان على موظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج الذي بلغ عددهم (25) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

### الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

#### أولاً/ الخصائص السيكومترية لمقياس الصراع التنظيمي:

##### 1. الصدق:

##### 1.1 صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الصراع التنظيمي:

##### جدول(01):صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الصراع التنظيمي

القرار الإحصائي عند هامش الخطأ 0.05	الدلالة الإحصائية (ث. ح)	درجة الحرية	معامل الارتباط	الأبعاد
دال	0.000	28	0.802	بعد صراع الأهداف
دال	0.000	28	0.790	بعد صراع الأفكار
دال	0.000	28	0.758	بعد الصراع العاطفي
دال	0.000	28	0.794	بعد الصراع السلوكي

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على برنامج الـ spss

من خلال الجدول نجد أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الصراع التنظيمي والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند درجة حرية 28 وهامش خطأ 0.05، وتراوحت قيم الارتباط بين: 0.75 و 0.80، وعليه فإن مقياس الصراع التنظيمي يتمتع بالصدق وفقاً لطريقة الاتساق الداخلي للمحاور.

##### 1.2 صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصراع التنظيمي:

جدول(02): معامل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصراع التنظيمي

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة T	درجة الحرية	قيمة الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي عند 0.05
المجموعة الدنيا	10	55.70	10.75	17.85	-6.32	9.86	0.00	دال
المجموعة العليا	10	77.70	2.35					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج الspss

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (55.70)، والانحراف المعياري بلغ (10.75)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (77.70) والانحراف المعياري بلغ (2.35)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (-6.32) وهي دالة عند 0.05 وهذا يدل على أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

## 2- الثبات:

### 2-1- ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الصراع التنظيمي:

جدول(03):معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
0.705	40	30

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج الspss

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود استبيان الدراسة، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.705) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

### ثانيا/ الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية:

#### 1.1 صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصلابة النفسية:

جدول(04):معامل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الصلابة النفسية

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة T	درجة الحرية	قيمة الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي عند
المجموعة الدنيا	10	85.40	1.71	5.00	-7.70		0.00	دال
المجموعة العليا	10	105.70	8.15					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج الspss

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (85.40)، والانحراف المعياري بلغ (1.71)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (105.70) والانحراف المعياري بلغ (8.15)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (-7.70) وهي دالة عند 0.05 وهذا يدل على أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

## 1.2 ثبات مقياس الصلابة النفسية:

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الصلابة النفسية:

جدول(05):معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
0.770	47	30

1- المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج الspss

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود استبيان الدراسة، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.770) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

## 2. الدراسة الأساسية:

### 2.1 المجال الزمني للدراسة:

إن تحديد المجال الزمني لأي بحث أو دراسة ميدانية من الأمور الأساسية والمشروطة التي وجب على الباحث القيام بها لإجراء بحث علمي.

و عليه فقد كانت المرحلة الأولى تتمثل في زيارتنا الاستطلاعية نحو رئيس مصلحة المستخدمين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي لمعرفة عدد الموظفين الإداريين في كل كلية من كليات الجامعة و ذلك يوم 25 افريل 2024 و ذلك بعد تحصلنا على طلب القيام بالبحث الميداني من قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية لجامعة برج بوعرييج ، و الذي أمضاه رئيس القسم يوم 25 افريل 2024 ، و هو الأمر الذي مكننا من بأخذ المعلومات الضرورية حول مجتمع البحث ، حيث قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين برئاسة



الجامعة و تمكنا من جمع كل المعلومات الضرورية للقيام بالدراسة الميدانية ، كما قام بتزويدنا بعدد الموظفين الإداريين بالجامعة و أيضا عدد الموظفين الإداريين بكل كلية و هي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، كلية الآداب و اللغات ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، كلية العلوم و التكنولوجيا ، كلية الرياضيات و الإعلام الالي ، كلية علوم الطبيعة و الحياة، إضافة إلى رئاسة الجامعة و من خلال المعلومات التي تم جمعها قمنا بتحديد عينة الدراسة ، مما مكننا أيضا من مناقشة موضوع الدراسة مع بعض الإطارات العاملين داخل الإدارة كمرحلة أولية .

أما المرحلة الثانية فقد تم خلالها توزيع الاستبيانات على المبحوثين وكان ذلك ابتداء من تاريخ 12 ماي 2024، وقد تم استلامها بتاريخ 15 ماي 2024 كما تم ذلك بسهولة.

## 2.2 المجال المكاني للدراسة:

لقد تمت دراستنا على ميدان جدير بالذكر وهو جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج، حيث تهدف هذه الدراسة كما سبق إلى الكشف عن مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين ومن أجل هذا قمنا بزيارات استطلاعية عديدة في إطار جمع البيانات والتعرف على الميدان حيث خلصنا إلى ما يلي:

- كانت جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج بوعرييج مركزا جامعيأ أنشأ سنة 2000 ببلدية العناصر، حيث تم تحويل ثانوية العناصر إلى مركز جامعي يضم 3 فروع فقط (ليسانس علوم اقتصادية وشهادة الدراسات الجامعية المطبقة في الإلكتروني والإعلام الآلي).
- تقع هذه الجامعة ببلدية العناصر تحديدا على الطريق الولائي رقم 42 وتبعد بحوالي 4 كيلومتر عن عاصمة الولاية.

- تتربع جامعة محمد البشير الإبراهيمي على مساحة تقدر ب 73 هكتار.
- تشهد الجامعة حركة توسع شاملة منذ تأسيسها سواء تعلق الأمر بالهيكل والمنشآت الخاصة بها (مدرجات، قاعات للدروس ومخابر..) أو ما تعلق الأمر بالجانب البيداغوجي الذي عرف هو الآخر تطورا ملحوظا بفتح تخصصات عديدة على مستوى الأطوار الثلاثة.

### 2.3 مجتمع البحث وعينة الدراسة:

#### أ. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج بوعرييج، بدون احتساب الأساتذة الإداريين. حيث بلغ عددهم 436 موظف وهي موزعة كما في الجدول (3)

جدول (06): توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بكل كلية من كليات جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج بوعرييج إضافة إلى رئاسة الجامعة.

الكلية	عدد الموظفين الإداريين
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	30
كلية الآداب واللغات	33
كلية الحقوق والعلوم السياسية	45
كلية العلوم التجارية والاقتصادية	50
كلية العلوم والتكنولوجيا	88
كلية الرياضيات والإعلام الآلي	45
كلية العلوم الطبيعية والحياة	45
رئاسة الجامعة	100

ب. عينة الدراسة:

فيما يخص عملية اختيار العينة فهو إجراء عادي في مجال البحوث والدراسات العلمية وهي عبارة عن مجموعة جزئية من الموظفين الإداريين الذين يشكلون المجتمع الأصلي، فبدلاً من إجراء البحث أو الدراسة على كامل عناصر المجتمع تم اختيار جزء منها بطريقة علمية معينة. هناك مجموعة من الأسباب التي أدت بنا إلى اللجوء إلى استخدام عملية اختيار العينة أهمها عدم إمكانية إجراء الدراسة على كامل عناصر المجتمع الأصلي نظراً وذلك لاستحالة حصر جميع عناصر المجتمع الأصلي، بالإضافة إلى أنها تتطلب وقتاً وجهداً وتكاليف عالية جداً.

تم تطبيق معادلة لحساب العينة من أجل الحصول على عدد الموظفين الإداريين المعنيين بالدراسة وذلك باستخدام معادلة تارويامان (Taro Yamane ,1967) والتي تمثل في:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

حيث أن:

N: حجم مجتمع الدراسة و هو 436 موظف إداري.

d: مستوى الدقة المطلوب و يساوي (0,05).

وعليه نجد:

$$n = \frac{436}{1 + 1,09} = \frac{436}{2,09} = 208$$

بعد حساب العينة اللازمة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي بـ برج بوعريـريـج والتي يبلغ عددها 208 موظف إداري ولأسباب مذكورة سابقـة تم اختيار عينة عشوائية طبقية عددها 83 موظف إداري موزعة على مختلف الكليات بالإضافة إلى رئاسة الجامعة. وتم حساب العينة من كل كلية إضافة إلى رئاسة الجامعة كالتالي:

$$\frac{\text{بالكلية الموظفـين عدد}}{\text{الدراسة مجتمع}} \times 100$$

ومن خلالها تم الحصول على عينة الموظفين الإداريين لكل كلية بالإضافة إلى رئاسة الجامعة وهي موزعة كما هو موضح في الجدول (4) كالتالي:

**جدول (07): توزيع أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين بكل كلية من كليات جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج بوعريـريـج إضافة إلى رئاسة الجامعة**

العينة	المعادلة	الكلية
7	$\frac{30}{436} \times 100$	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
8	$\frac{33}{436} \times 100$	كلية الآداب واللغات
10	$\frac{45}{436} \times 100$	كلية الحقوق والعلوم السياسية
12	$\frac{50}{436} \times 100$	كلية العلوم التجارية والاقتصادية
20	$\frac{88}{436} \times 100$	كلية العلوم والتكنولوجيا
10	$\frac{45}{436} \times 100$	كلية الرياضيات والإعلام الآلي
10	$\frac{45}{436} \times 100$	كلية العلوم الطبيعية والحياة
23	$\frac{100}{436} \times 100$	رئاسة الجامعة

## 2.4 منهج البحث المستخدم:

المنهج عامة هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما لإكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث وإن اختيار منهج من المناهج في البحوث العلمية ومنها البحوث في مجال العلوم الاجتماعية لا يتم إلا وفق طبيعة الموضوع المبحوث.

واعتمادا على الكتب التي تم التعرض إليها من قبل الباحثين تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي، وهو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى.

وذلك لأن الدراسة الراهنة قد فرضت على الباحثين وصف معمق لمتغيرات الصراع التنظيمي والصلابة لنفسية وكذا مستوياتهم وأبعادهم انطلاقا من الإشكالية المطروحة وتحديد الفرضيات، وكذا ضبط وتحديد مجتمع البحث وخصائص ومميزاته اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، ثم اختيار الأدوات المنهجية لدراسة مشكلة البحث.

## 2.5 أدوات جمع البيانات:

وهي الأدوات التي يعتمد عليها الباحثون والأكاديميون والطلبة خلال بحوثهم ودراساتهم، وتتغير أدوات جمع بيانات الدراسة حسب نوع البحث الذي يقوم به الباحث حيث أن طبيعة البحث الذي يقوم به الباحث هي من تحدد نوع الأداة المناسبة لذلك.

### أ. الملاحظة:

وتعتبر انطلاقة أي علم من العلوم، بحيث يشاهد الباحث ما حوله ويسعى إلى تفسيره وتعرف الملاحظة على أنها فحص الظاهرة بكل اهتمام وعناية وذلك بتسجيل الباحث ما يلاحظه في ميدان الدراسة، سواء كان ذلك سلوكاً أو كلاماً. (أوياءة، 2018، ص 9).

ومن خلال زيارتنا المتكررة لمختلف إدارات كليات الجامعة استخدمنا أسلوب الملاحظة المباشرة طيلة تواجدها في تلك الإدارات وذلك بالاستفسار عن طبيعة الأعمال التي يقومون بها وكذلك ظروف عملهم خاصة من حيث العلاقات الاجتماعية القائمة فيما بينهم وهذا بغرض الحصول على البيانات والمعلومات التي تخدم دراستنا.

### ب. المقابلة:

وتعرف على أنها: قيام الشخص الباحث بمقابلة الشخص المبحوث مباشرة ويشرح عليه أسئلة محددة ومعدة مسبقاً تغطي إجاباتها المعلومات الضرورية والهامة للمشكلة محل البحث، ويقوم الباحث بنفسه بتسجيل إجابات المبحوث على هذه الأسئلة. (سويسي، ص 20)

وقد قمنا بإجراء مقابلة مباشرة مع رئيس مصلحة المستخدمين وذلك من أجل الحصول على مجموعة من البيانات المتعلقة بالموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي وذلك من خلال تقديمه لنا لمجموعة من الإحصائيات لتوزيع الموظفين الإداريين وكذلك طرحه لمجموعة من الأسئلة حول طبيعة دراستنا وكذا نوعية الأسئلة المطروحة في الاستبيان والتي قمنا بشرحها في عين المكان وإزالة اللبس والإبهام حولها.

## ج. الاستبيان:

يعتبر الوسيلة الأمثل لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة في الاستمارة، يطلب فيها من المبحوثين الإجابة عليها سواء سلمت الإجابة بمعرفة المبحوث وحده دون تدخل من الباحث كالاستبيان البريدي والإعلامي، أو سلمت بمعرفة من الباحث نفسه أو مساعديه. (مجنوب، 2017، ص 83).

وقد تم الاعتماد في دراستنا هذه على الاستبيان وذلك للوصول إلى معلومات دقيقة وصرحة لا يمكننا الوصول إليها من خلال الملاحظة وهذا لكون المعلومات لا يملكها سوى الأفراد المبحوثين. وأيضاً لقياس الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والأقدمية المهنية.

وفي هذا الصدد ونظراً لطبيعة الموضوع الذي اخترناه ولضيق الوقت، ارتأينا استعمال مقياس يقيس مستوى الصراع التنظيمي من منكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم للطالب عطوي سعد الدين، تحت إشراف الأستاذ بغول زهير وهي بعنوان الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين - محمد بوضياف - لبلدية بوقاعة، للسنة الجامعية 2009-2010، جامعة منثوري قسنطينة.

تتكون الاستمارة من 40 بند تقيس الصراع في الأبعاد الأربعة المحددة للصراع التنظيمي وهي: صراع الأهداف، صراع الأفكار، الصراع العاطفي، الصراع السلوكي، أما فيما يخص البنود فهي مقسمة بالتساوي على الأبعاد المذكورة على النحو التالي:

- **البعد الأول:** وينطوي على 10 بنود وأرقامها على مستوى استبيان الدراسة هي 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، وذلك وفق ما هو موضح على مستوى قائمة الملاحق.

- **البعد الثاني:** وينطوي على 10 بنود وأرقامها على مستوى استبيان الدراسة هي 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، وذلك وفق ما هو موضح على مستوى قائمة الملاحق.
- **البعد الثالث:** وينطوي على 10 بنود وأرقامها على مستوى استبيان الدراسة هي 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، وذلك وفق ما هو موضح على مستوى قائمة الملاحق.
- **البعد الرابع:** وينطوي على 10 بنود وأرقامها على مستوى استبيان الدراسة هي 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، وذلك وفق ما هو موضح على مستوى قائمة الملاحق.

وتتحدد بدائل الإجابة التي انطوى عليها استبيان الصراع التنظيمي لهذه الدراسة في ثلاثة

بدائل هي:

### أعارض أوافق أحيد

- **بديل أعارض، والتقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين هو درجة واحدة -1-**
- **بديل أحيد، والتقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين هو درجتين -2-**
- **بديل أوافق، والتقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين هو ثلاث درجات -3-**

أما بالنسبة لبدايل المتغيرات الديموغرافية وهي الجنس، والسن الأقدمية المهنية والتقدير

الكمي الممنوح من قبل الباحثين فهي كالتالي:

- **بديل الجنس:** التقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين للذكر هو -2- أما التقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين للإناث فهو -1- .

- **بديل الأقدمية المهنية:**

- **التقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين للفئة أقل من 10 سنوات هو -1-**



- التقدير الكمي الممنوح من قبل الباحثين للفئة أكثر من 10 سنوات هو -2-

وقد استعملنا أيضا مقياس لقياس مستوى الصلابة النفسية من مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه بعنوان فاعلية برنامج ارشادي قائم على نظرية كويازا لتنمية الصلابة النفسية وخفض قلق الامتحان لدى تلاميذ سنة الثالثة ثانوي من إعداد عينة فاتح ناريمان وذلك سنة 2021 تم إعداد مقياس الصلابة النفسية من طرف عماد محمد مخيمر (2019)، وهو بذلك أداء تعطي تقديرا كميا لصلابة الفرد.

والأداة مكونة من 47 عبارة تركز على جوانب الصلابة النفسية للفرد متفع الإجابة على المقياس في ثلاثة مستويات (تنطبق دائما- تنطبق أحيانا - لا تنطبق أبدا)، وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين ثلاث درجات ودرجة واحدة بمعنى إذا كانت الإجابة تنطبق دائما 3 إذا كانت تنطبق أحيانا 2 إذا كانت لا تنطبق أبدا 1. وبذلك يتراوح المجموع الكلي للأداة ما بين 47 إلى 141 درجة، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى زيادة إدراك المستجيب لصلابته النفسية. والتقليل من الميل لاتخاذ نمط ثابت للاستجابات Responsa Set تم وضع بعض العبارات في عكس اتجاه العبارات الأخرى، أي تشير العبارات المعكوسة إلى الجانب السلبي للصلابة وبالتالي. فإن مثل هذه العبارات، والموضحة في استمارة التصحيح بعلامة. ينبغي أن تصحح في الالتقاء العكسي، بمعنى أن هذه العبارات تصحح كالتالي:(تنطبق دائما -1 - تنطبق أحيانا -2- لا تنطبق أبدا (3)، وبلغ عدد العبارات التي يجب أن توضع لها الدرجة المعكوسة 15 عبارة أي 31 % من مجموع عبارات المقياس والصلابة النفسية - وفقا للتراث المتاح - تقع في ثلاثة أبعاد هي:

- الالتزام:

هو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، وهذا البعد يتكون من 16 عبارة، ومن أمثلة عبارات هذا البعد:

1- قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض العبادي، والقيم.

2- أعتقد أن الحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله.

3- لا يوجد لي من الأهداف ما يدعو للتمسك به أو الدفاع عنه .

وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى أن الفرد أكثر التزاما تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين

- التحكم:

ويشير إلى مدى اعتقاد الفرد أنه بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث ويتحمل

المسؤولية الشخصية عما يحدث له، ويتضمن التحكم ما يلي:

1- القدرة على اتخاذ القرارات والاختيار بين بدائل متعددة.

2- التحكم المعرفي أي القدرة على التفسير والتقدير للأحداث الضاغطة.

3- القدرة على المواجهة الفعالة وبذل الجهد مع دافعية كبيرة للإنجاز والتحدي م وهذا البعد

يتكون من 15 عبارة، ومن أمثلة عباراته:

4- لا يوجد في الواقع شيء اسمه الحظ.

5- الحياة فرص وليس عملا وكفاحا.

6- أتخذ قراراتي بنفسني ولا تعمني على من مصدر خارجي .

وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى أن الفرد لديه تحكم واعتقاد في مسؤوليته الشخصية عما يحدث له .

- التحدي :

وهو اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا له، مما يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية وهذا البعد يتكون من 16 عبارة مومن أمثلة عباراته:

7- اقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حولها .

8- لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أية مشكلة تواجهني .

## 2.6 أساليب المعالجة الإحصائية:

نظرا لطبيعة الموضوع والإجراءات والمعلومات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية استعمل الباحثون بعض الأساليب الإحصائية حيث تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) إصدار 26 في المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة، وبما أن حجم العينة كبير واختيار أفرادها كان عشوائيا فقد استخدمت أساليب إحصائية بارامترية. المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار T، تحليل التباين الأحادي، اختبار ليفني.

### الخلاصة:

تُعد كل من الدراسات الأساسية والاستطلاعية أدوات مهمة للباحث في مجال العلوم الاجتماعية. تُساعد هاتان الدراسات الباحث على فهم الظاهرة أو الموضوع قيد البحث بشكل أفضل، وتحديد احتياجات البحث، واختبار الفرضيات، وتقديم مساهمة علمية جديدة في مجال المعرفة.

# الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

- تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري

3- نتائج الدراسة

4- الاقتراحات والتوصيات

5- صعوبات الدراسة

**تمهيد:**

يتضمن هذا الفصل عرضا شاملا ومفصلا لنتائج الدراسة وذلك للإجابة عن تساؤلات

الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

## 1. عرض، تفسير ومناقشة النتائج:

تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) إصدار 26، في المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة، وبما أن حجم العينة كبير واختيار أفرادها كان عشوائياً فقد استخدمت أساليب إحصائية بارامترية.

### 1.1 عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

- نص الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج.

$$(H_0): r = 0$$

$$(H_1): r \neq 0$$

\* حيث "ر" هو معامل الارتباط بيرسون.

- بحساب معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (08): حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين متغير بالصراع التنظيمي والصلابة النفسية

المتغيرين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر	درجة الحرية	الدالة الإحصائية (تج)	القرار الإحصائي عند 0.05
الصلابة النفسية	81	95.42	9.69	-0.58	(N-2)	0.00 <	دال
		68.95	10.80		(81-2)		
الصراع التنظيمي					79		

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (08) نجد أن المتوسط الحسابي للصلابة النفسية قدر بـ 95.42 درجة، في حين المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي قدر بـ 68.95 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 9.69 و10.80

بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.58 فإنها تشير إلى علاقة سالبة تفوق المتوسط (أي علاقة عكسية بين الصلابة النفسية والصراع التنظيمي فكلما زادت الصلابة النفسية يقل الصراع التنظيمي والعكس صحيح)

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت ( $0.00 <$ ) وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نرفض  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج (تحقق الفرضية).

يمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها من خلال أن أفراد المنظمة يسعون إلى الاستفادة من الموارد المتاحة بغية اشباع حاجاتهم ونظراً لصعوبة الموازنة بين الموارد المتاحة والأهداف المرغوب تحقيقها تحدث اشتباكات وتوترات وسط العمال، ومن أبرز الخلافات التي وجدناها خلال نزولنا إلى الميدان هي السكنات الوظيفية والمنح التي تقدم للأساتذة، فعادة ما تحدث صراعات بين الأساتذة في الوسط الجامعي على هذه الموارد فكلما انخفض مستوى الصراع يصاحبه زيادة في مستوى الصلابة النفسية من خلال جعل هؤلاء الأفراد قادرين على مواجهة هذا الصراع وتمتد إلى تعزيز الخصائص النفسية والاجتماعية التي تعزز قدرة الفرد على المواجهة مما يثبت أن التفاعل بين هاذين المتغيرين يعتبر عاملاً وقائياً ومخففاً لحدة الصراع القائم.



## 1.2 عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- نص الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وأبعاد الصراع التنظيمي (صراع الأهداف/صراع الأفكار/الصراع العاطفي/الصراع السلوكي) لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج

$$(H_0): r = 0$$

$$(H_1): r \neq 0$$

\* حيث "ر" هو معامل الارتباط بيرسون.

- بحساب معامل الارتباط بيرسون تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (09): حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد صراع الأهداف والصلابة النفسية

المتغيرين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية (ث.ح)	القرار الإحصائي عند 0.05
الصلابة النفسية بعد صراع الأهداف	81	95.42	9.69	-0.68	(n-2)	<0.00	دال
		15.82	3.10		(81-2)		
					79		

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (09) نجد أن المتوسط الحسابي للصلابة النفسية قدر بـ 95.42 درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد صراع الأهداف قدر بـ 15.82 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 9.69 و 3.10. بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.68 فإنها تعبر عن ارتباط قوي وسالب (أي علاقة قوية وعكسية بين الصلابة النفسية وبعد صراع الأهداف، فكلما زادت الصلابة النفسية يقل صراع الأهداف والعكس صحيح).

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت ( $0.00 <$ ) وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نرفض  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وبعد صراع الأهداف لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج (تحقق الفرضية).

ونفسر هذه النتيجة بأن عند تعارض وتداخل الأهداف فيما بينها حيث يسعى أحد أطراف الصراع إلى هدف أو نتيجة تختلف عما يسعى إليه الطرف الآخر وتحقيق أهداف جماعة دون انجاز جماعة أخرى لأهدافها يعد عائفاً مما يؤدي إلى نشوء الصراع بين الجماعتين ومنه يزيد مستوى الصلابة النفسية والقدرة على التحكم في مجريات هذا الصراع والتخفيف من حدته ومحاولة التوفيق بين جميع الأهداف وتحقيقها.

جدول رقم (10): حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد صراع الأفكار والصلابة النفسية

المتغيرين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية (ث.ح)	القرار الإحصائي عند 0.05
الصلابة النفسية بعد صراع الأفكار	81	95.42	9.69	-0.54	(n-2)	<0.00	دال
		17.73	3.71		(81-2) 79		

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (10) نجد أن المتوسط الحسابي للصلابة النفسية قدر بـ 95.42 درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد صراع الأفكار قدر بـ 17.73 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 9.69 و 3.71 بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.54 فإنها تعبر عن ارتباط متوسط القوة وسالب (أي علاقة عكسية بين الصلابة النفسية وبعد صراع الأفكار، فكلما زادت الصلابة النفسية يقل صراع الأفكار والعكس صحيح).

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (<0.00) وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نرفض  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الصلابة النفسية وبعد

صراع الأفكار لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريرج  
(تحقق الفرضية).

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن هذا يدل على قدرة الموظف على مواجهة المشاكل التي  
تنتج عند تعارض الأفكار وعدم انسجامها مع الطرف الآخر وهذا ما يزيد من الصلابة النفسية  
لمحاولة السيطرة على الصراع لزيادة التماسك بين الجماعة ومحاولة التركيز على المصلحة  
العامية وخفض مستوى الصراع وتحقيق أهداف المؤسسة.

جدول رقم (11): يتضمن حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد  
الصراع العاطفي والصلابة النفسية

القرار الإحصائي عند 0.05	الدلالة الإحصائية (ث. ح)	درجة الحرية	قيمة ر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغيرين
دال	0.00<	(n-2)	0.42-	9.69	95.42	81	الصلابة النفسية
		(81-2) 79		3.08	16.84		بعد الصراع العاطفي

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (11) نجد أن المتوسط الحسابي للصلابة النفسية قدر بـ 95.42  
درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد الصراع العاطفي قدر بـ 16.84 درجة، وكانت قيم  
الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 9.69 و 3.08

بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.42 فإنها تعبر عن ارتباط متوسط القوة وسالب (أي علاقة عكسية بين الصلابة النفسية وبعد صراع الأفكار، فكلما زادت الصلابة النفسية يقل الصراع العاطفي والعكس صحيح).

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت ( $0.00 <$ ) وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نرفض  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وبعد الصراع العاطفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج (تحقق الفرضية).

وتفسر هذه النتيجة من خلال البيانات المجمعة على أن هذا النوع من الصراع يحدث على مستوى الفردي نظراً لأن العاطفة هي خاصية شخصية وفردية أي يحدث بين الأفراد بحيث ينشأ عندما تتعارض مشاعر وأحاسيس أحد أطراف الصراع مع مشاعر وأحاسيس الطرف الآخر ومنه يرتفع مستوى الصلابة النفسية لتجنب الاختلالات التنظيمية ومواجهة المشكلات الإدارية وإيجاد حلول لها.

جدول رقم (12): حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين بعد الصراع

السلوكي و الصلابة النفسية

المتغيرين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية (ث.ح)	القرار الإحصائي عند 0.05
الصلابة النفسية	81	95.42	9.69	-0.24	(n-2)	0.03	دال
بعد الصراع السلوكي		18.53	3.61		(81-2) 79		

المصدر: مخرجات spss إصدار 26.

من خلال الجدول رقم (12) نجد أن المتوسط الحسابي للصلابة النفسية قدر بـ 95.42 درجة في حين المتوسط الحسابي لبعد الصراع السلوكي قدر بـ 18.53 درجة، وكانت قيم الانحراف المعياري لكلا المتغيرين على التوالي 9.69 و3.61. بما أن قيمة الارتباط (ر) كانت -0.24 فإنها تعبر عن ارتباط ضعيف وسالب (أي علاقة عكسية بين الصلابة النفسية وبعد الصراع السلوكي، فكلما زادت الصلابة النفسية يقل الصراع السلوكي والعكس صحيح).

أما عن الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط فإنه عند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد) نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.03) وهي أقل من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نرفض  $H_0$  التي تنص على أن  $r = 0$ ، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وبعد الصراع السلوكي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج (تحقق الفرضية).

ومن خلال نزول الباحث الى الميدان يرى الباحث نشوء سلوكيات لا تلقى قبولا من طرف أفراد وجماعات آخر حيث لها تأثير مباشر في توليد الصراعات بين الموظفين التي تعرض العامل للضغوط المهنية وفقدان الاهتمام بالعمل وانخفاض الأداء وغيرها من الظواهر السلبية ولتجنب المساوئ والنتائج السلبية لابد ان يتحلى الموظف بصفات التحكم ومواجهة الضغوط للتخفيف من حدة الصراع.

### 1.3 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- نص الفرضية الفرعية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين

بجامعة محمد البشير الابراهيمى تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).

(H0) : م=1م=2

(H1) : م≠1م=2

\* حيث: "م1" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لعينة الذكور.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لعينة الإناث.

- باستخدام اختبار ت للعينتين المستقلتين تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (13): يتضمن حساب اختبار ت للعينتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى

الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الجنس

القرار الإحصائي عند 0.05	الدلالة (ث.ح)	درجة الحرية	قيمة t	اختبار ليفني للتجانس			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
				القرار	sig	F				
غير دال	0.31	(n-2)	1.00	العينتين متجانستين	0.058	3.71	11.82	97.04	25	ذكور
		(81-2) 79					8.59	94.70	56	إناث

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين للصلابة النفسية لكل من

عينة الذكور والإناث يقدر بـ 2.34 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى

بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (3.71)

في حين قيمة sig كانت (0.058)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين متجانستين، أي سوف نستخدم اختبار ت في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد)، نجد أن قيمة الدلالة (0.31) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $m=1$ ، ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث). (عدم تحقق الفرضية).

ونرى من خلال هذه النتيجة التي تنص على أنه لا توجد فروق في مستوى الصلابة لدى الموظفين الإداريين في ضوء متغير الجنس وهذا راجع إلى كونهم يتمتعون على حد سواء بدرجة صلابة نفسية جيدة ولديهم القدرة جميعاً على مواجهة العقبات والمبادرة بحل ما يصادفهم من مشكلات وأزمات وقادرين على التحكم في الأحداث بنفس المستوى حيث نجد أن الذكور والإناث لديهم القدرة والاستعداد التام لمواجهة المشاكل التي تعترضهم داخل إدارة الجامعة.

#### 1.4 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

- نص الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).

(H0) :  $m=1$

(H1) :  $m \neq 1$



\* حيث: "م1" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي لعينة الذكور.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي لعينة الإناث.

- باستخدام اختبارات العينيتين المستقلتين حصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (14): حساب اختبارات العينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصراع

التنظيمي والتي تعزى لمتغير الجنس

القرار	الإحصائي عند 0.05	الدلالة (ث.ح)	درجة الحرية	قيمة t	اختبار ليفني للتجانس			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
					القرار	sig	F				
غير دال	0.54	(ث.ح)	(n-2)	0.61-	العينتين متجانستين	0.22	1.52	11.95	67.84	25	ذكور
			79					10.3	69.45	56	إناث

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين للصراع التنظيمي لكل من

عينة الذكور والإناث يقدر بـ 1.61 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبارات العينيتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما،

وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (1.52) في حين

قيمة sig كانت (0.22)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين

متجانستين، أي سوف نستخدم اختبارات في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد)، نجد أن قيمة الدلالة (0.54) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $m=1$ ، ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث). (عدم تحقق الفرضية).

ومن خلال ما تم استخلاصه من عرض البيانات أعلاه نجد أن هذه عدم وجود الفروق يتبلور حول ادارة وتوجيه الصراع التنظيمي الذي يعترى العنصر البشري داخل المنظمة والذي يؤثر بشكل مباشر على رضا العمال وولائهم، بحيث ان كلاهما ينتهج طريقة واحدة لفك وادارة هذا الصراع وأن لكلا جنس نفس الطريقة في حل المشكلات التي تقابلهم في بيئة العمل.

### 1.5 عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- نص الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات/10 سنوات فأكثر).

$H_0$  :  $m=1$

$H_1$  :  $m \neq 1$

\* حيث:

"م1" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لعينة الموظفين الإداريين ذوي خبرة أقل من 10 سنوات.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لعينة الموظفين الإداريين ذوي خبرة 10 سنوات فأكثر.

- باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (15): حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية

القرار	الإحصائي عند 0.05	الدلالة (ث.ح)	درجة الحرية	قيمة t	اختبار ليفني للتجانس			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الخبرة المهنية
					القرار	sig	F				
غير دال	0.32	(ث.ح)	(n-2)	0.98	العينتين متجانستين	0.055	3.80	10.04	96.07	59	أقل من 10 سنوات
								8.64	93.68	22	10 سنوات فأكثر

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين للصلابة النفسية لكل من

عينة الذكور والإناث يقدر بـ 2.39 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (3.80) في حين قيمة sig كانت (0.055)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينتين متجانستين، أي سوف نستخدم اختبار ت في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد)، نجد أن قيمة الدلالة (0.32) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $M_1 = M_2$ ، ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الخبرة المهنية. (عدم تحقق الفرضية).

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نزول الباحث إلى الميدان وان عدم وجود فروق في الصلابة النفسية في ضوء متغير الأقدمية دلالة على أن كل الموظفين الإداريين يتمتعون بصلابة نفسية مرتفعة ولديهم القدرة على ضبط الذات والاستعداد لمواجهة التحديات والالتزام ويتمكنون من وضع خطط وآليات في مواجهة المشكلات فهم يحتاجون إلى القدرة على التكيف بدنامية مستمرة على المواقف ومتطلبات الحياة، والسيطرة على الاحتياجات الشخصية وضبطها وتتمتع بدرجة عالية من الانجاز والأداء المتميز.

## 1.6 عرض نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

- نص الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات/10 سنوات فأكثر).

(H0) : م=1م=2

(H1) : م≠1م=2

\* حيث:

"م1" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي لعينة الموظفين الإداريين ذوي خبرة أقل من 10 سنوات.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي لعينة الموظفين الإداريين ذوي خبرة 10 سنوات فأكثر.

- باستخدام اختبار ت للعينيتين المستقلتين تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (16): حساب اختبار ت للعينيتين المستقلتين لقياس الفروق في مستوى الصراع

التنظيمي والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفني للتجانس			قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية عند 0.05	القرار
				F	sig	القرار				
أقل من 10 سنوات	59	68.93	10.69	0.09	0.75	العينتين متجانستين	-0.02	(n-2) (81-2) 79	0.98	غير دال
10 سنوات فأكثر	22	69.00	11.34							

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن الفارق بين المتوسطين الحسابيين للصلابة النفسية لكل من عينة الذكور والإناث يقدر بـ 0.07 درجة.

بما أننا استخدمنا اختبار ت للعينتين المستقلتين نقوم باختبار التجانس كخطوة أولى بينهما، وذلك عن طريق اختبار ليفني (Levene)، حيث يظهر لنا أن قيمة F كانت (0.09) في حين قيمة sig كانت (0.75)، وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه فإن العينيتين متجانستين، أي سوف نستخدم اختبار ت في حالة التجانس.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في حالة التجانس، وعند درجة حرية 79 (وفي حالة الفرض ثنائي الحد)، نجد أن قيمة الدلالة (0.98) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، وعليه فإننا نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $m=1$ ،  $m=2$ ، ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير الخبرة المهنية. (عدم تحقق الفرضية).

ومن خلال نزول الباحث إلى الميدان رأى أن الاختلاف يكمن في طريقة إدارة الصراع وهذا لا يختلف من موظف إلى آخر باختلاف خبرته في المؤسسة، حيث أن الصراع عملية ديناميكية داخل كل المؤسسات ينمو و يتطور بفعل ظروف يمكن التعرف عليها و بالتالي يسهل التخلص منه و إيجاد طرق سريعة لحله في حين يوجد صراع غير معلن عنه في مستويات مختلفة لابد من إدارته و البحث في سبل علاجه و الاستفادة منه، لأن أحيانا يكون الصراع سبب في وجود التغيير إلى الأحسن، و بالتالي تطوير فعالية المؤسسة مهما اختلف نشاطها لذا لابد من إدارته بالطريقة ذكية، لذا فالموظفين يقومون بمواكبته أكثر في ممارساتهم الإدارية بتبني إستراتيجية التعاون في إدارة الصراع، وتقوم هذه الإستراتيجية على عدد من الأسس وهي: خلق

بيئة ومناخ مؤسسي محفز على الصراع الحميد يسوده التنافس وبذل المزيد من العمل المنتج الذي يعود بالنفع والفائدة على العاملين وعلى المنظمة.

### 1.7 عرض نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

- نص الفرضية الفرعية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج تعزى لمتغير السن.

$$(H_0) : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$(H_1) : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

\* حيث:

"م1" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين الإداريين ذوي أعمار من 25 إلى 30 سنة.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين الإداريين ذوي أعمار من 31 إلى 40 سنة.

"م3" هو المتوسط الحسابي للصلابة النفسية للموظفين الإداريين ذوي أعمار تفوق 40 سنة.  
- باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لقياس الفروق بين العينات المستقلة تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (17): حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق في مستوى

الصلابة النفسية والتي تعزى لمتغير السن

القرار الإحصائي عند 0.05	الدلالة الاحصائية	F	درجة الحرية	مربع المتوسط	مجموع المربعات	التباين	المتوسط الحسابي	العينة	السن
غير دال	0.86	0.14	2	13.89	27.78	مابين المجموعات	95.12	26	من 25 إلى 30 سنة
							95.80	49	من 31 إلى 40 سنة
			78	95.94	7483.94	م داخل المجموعات	93.67	06	أكبر من 40 سنة
/	/	/	80	/	7511.72	مجموع	95.42	81	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن أعلى متوسط حسابي للصلابة النفسية كان لصالح عينة الموظفين الإداريين ذوي أعمار من 31 إلى 40 سنة ويقدر بـ 95.80 درجة، وأدنى متوسط الحسابي كان لصالح عينة الموظفين ذوي أعمار أكبر من 40 سنة ويقدر بـ 93.67 درجة، وبمدى بينهما يقدر بـ 2.13 درجة.

وباستخدامنا لتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كانت قيمة F (0.14) عند درجة حرية بين المجموعات (2) وداخل المجموعات (78)، وقيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.86) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه لا توجد دلالة إحصائية، وبالتالي نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$  ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعرييج تعزى لمتغير السن. (عدم تحقق الفرضية).



ويرى الباحث في هذه الدراسة من خلال البيانات المجمعة والنتيجة المتوصل إليها أن الصلابة النفسية لا تختلف من موظف إلى موظف آخر باختلاف السن وذلك راجع إلى أن الموظفين على حد سواء لهم خبرات ومهارات سابقة في ادارة ومواجهة الضغوط التي يتعرضون لها وهم ذوي عادات صحية جيدة ولهم مهارات مواجهة أكثر فعالية والتي من شأنها مساعدة الفرد على الاحتفاظ بصحة نفسية وجسدية جيدة.

### 1.8 عرض نتائج الفرضية الفرعية السابعة:

- نص الفرضية الفرعية السابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج تعزى لمتغير السن.

$$(H0) : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$(H1) : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

\* حيث:

"م1" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي للموظفين الإداريين ذوي أعمار من 25 إلى 30 سنة.

"م2" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي للموظفين الإداريين ذوي أعمار من 31 إلى 40 سنة.

"م3" هو المتوسط الحسابي للصراع التنظيمي للموظفين الإداريين ذوي أعمار تفوق 40 سنة.

- باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لقياس الفروق بين العينات المستقلة تحصلنا على النتائج الآتية:

جدول رقم (18): حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق في مستوى

الصراع التنظيمي والتي تعزى لمتغير السن

القرار الإحصائي عند 0.05	الدلالة الاحصائية	F	درجة الحرية	مربع المتوسط	مجموع المربعات	التباين	المتوسط الحسابي	العينة	السن
غير دال	0.13	2.08	2	236.37	472.74	ما بين المجموعات	72.35	26	من 25 إلى 30 سنة
							67.08	49	من 31 إلى 40 سنة
			78	113.60	8861.05	داخل المجموعات	69.50	06	أكبر من 40 سنة
/	/	/	80	/	9333.80	إجمالي	68.95	81	المجموع

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26.

من خلال الجدول نجد أن أعلى متوسط حسابي للصراع التنظيمي كان لصالح عينة الموظفين الإداريين ذوي أعمار من 25 إلى 30 سنة ويقدر بـ 72.35 درجة، وأدنى متوسط الحسابي كان لصالح عينة الموظفين ذوي أعمار من 31 إلى 40 سنة ويقدر بـ 67.08 درجة، وبمدى بينهما يقدر بـ 5.26 درجة.

وباستخدامنا لتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كانت قيمة F (2.08) عند درجة حرية بين المجموعات (2) وداخل المجموعات (78)، وقيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.13) وهي أكبر من هامش الخطأ (0.05)، وعليه لا توجد دلالة إحصائية، وبالتالي نقبل  $H_0$  التي تنص على أن  $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$  ونرفض  $H_1$  التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الصراع التنظيمي لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعرييج تعزى لمتغير السن. (عدم تحقق الفرضية).

من وجهة نظر الباحث والمعلومات المستتبطة من ميدان الدراسة ومن خلال استجابات افراد العينة نجد أن الفروق في الصراع التنظيمي والتي تعزى لمتغير السن راجعة إلى أن الأكبر سنا يكون قادر على معالجة الصراع ومعرفة أسبابه وذلك باستخدام المهارات الانسانية وخبراته السابقة في ادارة الصراع وايجاد لأهداف تتفق عليها أطراف الصراع وفتح قنوات الاتصال بينهم.

## 2. النتائج:

- توجد علاقة عكسية من ناحية القوة " فوق المتوسط " بين الصراع التنظيمي والصلابة النفسية أي كلما زاد مستوى الصراع التنظيمي نقصت الصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- توجد علاقة عكسية قوية بين صراع الأهداف والصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- توجد علاقة عكسية متوسطة بين صراع الأفكار والصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- توجد علاقة عكسية أقل من المتوسط بين الصراع العاطفي والصلابة النفسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- توجد علاقة ضعيفة بين الصراع السلوكي والصلابة النفسية للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- مستوى الصراع التنظيمي منخفض للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- مستوى الصلابة النفسية متوسط للموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي برج بوعريرج

- لا توجد فروق في مستوى الصراع في متغير الجنس وكذلك متغير السن والخبرة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي.

- لا توجد فروق في مستوى الصلابة في متغير الجنس وكذلك متغير السن والخبرة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الأبراهيمي.

**3. الاقتراحات والتوصيات:**

- زيادة فهم الموظفين ووعيهم بأهمية الصراع وكذلك الصلابة النفسية ومالهم من آثار ونتائج إيجابية وسلبية على مستوى الفرد والجماعة والمؤسسة .
- القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول مستويات الصراع التنظيمي والصلابة النفسية والسعي لإثراء هذا الموضوع المهم.
- العمل على توعية بأهمية الصراع وبأهمية العمل على طلب المساعدة من الآخرين لإيجاد الحلول.
- العمل على تطبيق برامج إرشادية لتقوية الصلابة النفسية للموظفين الإداريين وذلك لأهميتها البالغة.
- الاهتمام والمتابعة والتقييم والتقييم المستمر للموظفين مع جميع الجوانب المهنية والشخصية والنفسية.

**4. صعوبات الدراسة:**

- عند التحاقنا بميدان الدراسة، وإثر قيامنا بالدراسة الميدانية واجهنا مجموعة من الصعوبات والعراقيل، ولكننا تمكنا من تجاوزها لتحقيق الأهداف التي نسعى إليها من هذه الدراسة وتتمثل الصعوبات في النقاط التالية:
- صعوبة الاتصال بالموظفين الإداريين بسبب انشغالهم الدائم، حيث أن هناك بعض العمال لم نتمكن من الاتصال بهم إلا في فترات راحتهم أو بعد انتهائهم من العمل.
  - إضاعة الاستبيان أو عدم إرجاعه من طرف بعض الموظفين مما يستدعي إعداد استبيانات جديدة وإعادة توزيعها.

- عدم استيعاب بعض الموظفين لمعنى الصراع التنظيمي واعتباره موضوع يهدد مناصبهم أو يسبب لهم مشكلات مع زملائهم في العمل ورفضهم للإجابة على الاستبيان.
- إجابة بعض الموظفين على أسئلة الاستبيان بطريقة عشوائية.

# الخاتمة



## الخاتمة

وفي الختام عند الحديث عن الصراع التنظيمي وعلاقته بالصلابة النفسية يتطلب منا نظرة شاملة إلى التأثيرات النفسية والعقلية للصراع داخل البيئات التنظيمية ويظهر الصراع التنظيمي نتيجة لاختلافات في الأهداف، القيم، والمصالح بين أفراد المنظمة، مما يؤدي إلى توترات وتشتت في العمل. هذه التوترات يمكن أن تؤثر سلبًا على صحة الفرد النفسية والعاطفية.

وتؤثر درجة الصلابة النفسية للأفراد بشكل كبير على كيفية تعاملهم مع الصراع التنظيمي. الأفراد ذوو الصلابة النفسية العالية قد يكونون أكثر قدرة على التكيف مع الضغوطات والتوترات المرتبطة بالصراع، ويمكنهم المحافظة على أدائهم وفعاليتهم في العمل. بينما الأفراد ذوو الصلابة النفسية المنخفضة قد يجدون صعوبة في التكيف مع الصراع، وقد يتأثرون بشكل سلبي على صحتهم النفسية وأدائهم الوظيفي.

من هنا، يبرز أهمية تطوير استراتيجيات لدعم الصلابة النفسية داخل البيئات التنظيمية. يمكن لهذه الاستراتيجيات تشمل التدريب على إدارة الضغوطات، وتعزيز الوعي الذاتي، وتعزيز التواصل الفعال وحل النزاعات. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تعمل الإدارة على خلق بيئة عمل صحية ومشجعة تشجع على التعاون وحل المشكلات بشكل بناء ويجب أن ندرك أن الصراع التنظيمي ليس بالضرورة سلبيًا، بل يمكن أن يكون فرصة للتطور والتحسين إذا تم إدارته بشكل صحيح وإذا تم تعزيز الصلابة النفسية للأفراد داخل المنظمة.



# قائمة المراجع



## قائمة المراجع

- أبا الخيل، جوهرة بنت محمد عبدالله،(2017)،إدارة الصراع التنظيمي. دراسة ميدانية في المدارس الثانوية في مدينة الرياض. مجلة جامعة الملك سعود\_ العلوم الإدارية،المجلد 27،العدد 1 .
- أبو ندى عبد الرحمان (2007): الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. جامعة الأزهر بغزة، كلية التربية، قسم علم النفس.
- البهاص سيد أحمد (2002): النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، (31)، (1).
- الشايب محمد الساسي (2016): علاقة الصلابة النفسية بالدافعية للتعلم. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (33)، (1).
- العايب، رايح . (2009) . القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري - قسنطينة . الجزائر .
- العويوي، محمد فراس شاهر، 2012، دراسة وتحليل إدارة الصراع التنظيمي في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل"، الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل
- بن سالم خديجة (2021): آليات تعزيز المناعة النفسية بتنشيط التفكير الإيجابي وقت الأزمات. مجلة العيار، (62)، (1).
- حمادة لؤلؤة وعبد اللطيف حسن (2002): الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة. مجلة دراسات نفسية، (12)، (2).
- دري ريم (2016): الصلابة النفسية لدى الممرضين المناوبين ليلاً، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس،الجزائر.
- زينب نوفل أحمد راضي (2008): الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم علم النفس،غزة.
- شابي حليمة، نوورية آمال (2018): الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغط لدى الطالبات المقيمت، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة 8 ماي 1945، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس،الجزائر.

- عباس فيصل، عريان علاوة. (2017) الثقافة التنظيمية وأثرها على إدارة الصراع التنظيمي. دراسة حالة شركة ذات مسؤولية مخدومة عبد الله ادحمانن بالسرقه البويره، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم جامعة ألكي محند أولحاج، البويره، الجزائر
- عثمان فاروق السيد (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة.
- عطوي، سعد الدين. (2009). الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي. دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين - محمد بوضياف \_ لبلدية بوقاعة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر
- عودة محمد (2016): الخبرة الصادمة بأساليب التكيف مع الضغوط والمساندة الاجتماعية والصلابة النفسية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم علم النفس، غزة.
- ليتيم ناجي، سعدوني فانتن، (بدون سنة). تحليل ومناقشة أهم أساليب تسيير ظاهرة الصراعات العمالية في المؤسسة الجزائرية، المجلة العلمية الجزائرية للنشر asjp،
- محمد جيهان (2002): دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في إدراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الأدب، قسم علم النفس.
- محمد سعيد، سلطان. (2002) السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ، مصر.
- مخيمر عماد (1997): الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين ضغوط الحياة وأمراض الاكتئاب. المجلة المصرية للدراسات النفسية، (17)، (1).
- نقيل، بوجمعة. (2008) علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة. دراسة ميدانية بثانويات ولاية المسيلة، رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علوم التربية تخصص إدارة وتسيير تربوي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر
- يحل منور الشميري محمد (2014): الضغوط النفسية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى المصابين ببعض الأمراض السيكوسوماتية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.



# قائمة الملاحق



## قائمة الملاحق

1. استمارة المعلومات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي

- برج بوعرييج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إليك أخي- أختي الموظف (ة) الاستمارة التالية والتي تقيس مستوى الصراع التنظيمي وعلاقته بمستوى الصلابة النفسية والرجاء منك (ي) أن تجيب (ي) بكل صراحة على الأسئلة التالية وذلك بوضع علامة (x) في المكان المناسب.

### البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

أكثر من 40

31-40 سنة

30-25 سنة

السن:

أكثر من 10 سنوات

الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات

## 2. مقياس: الصراع التنظيمي

م	العبارة	أعراض	أحاييد	أوافق
1	أسعى لتحقيق أهداف لا يقبلها الزملاء			
2	أشعر أن النتائج التي أتوصل إليها لا تلقى قبولا من الزملاء			
3	أشعر بالإحباط عندما يحقق الزملاء أهدافهم			
4	يسعى الزملاء لإحداث اختلالات تنظيمية عندما أحقق أهدافي			
5	أهداف الزملاء ليست مبنية على قاعدة سليمة			
6	أشعر بعدم الرغبة في مساعدة الزملاء لتحقيق أهدافهم			
7	يتوقف تحقيقي لأهدافي على إفشال أهداف الزملاء			
8	أسعى باستمرار لإحباط أهداف الزملاء			
9	أشعر بالانزعاج لما أحاول التوفيق بين أهدافي وأهداف الزملاء			
10	أجد معارضة من طرف الزملاء في تحقيق أهدافي			
11	أسعى بشكل دائم لانتقاد أفكار الزملاء			
12	أختلف في وجهات النظر مع الزملاء			
13	أشعر بالانزعاج لما يعرض على الزملاء أفكارهم			
14	يسعى الآخرون لفرض أفكارهم بالقوة			
15	يفتقر الزملاء للتفكير المنطقي والموضوعي			
16	ينزعج زملائي في العمل من طريقة كلامي			
17	أفكار الزملاء تؤدي لإحداث مشاكل تنظيمية			
18	سبب المناوشات مع الزملاء هو النقاش الأيديولوجي			
19	لا أصغي إلى الأفكار التي يطرحها الزملاء			
20	لا أجد اهتمام لاقتراحاتي			
21	ينفر الزملاء من طبيعة الأفكار التي أفتريها عليهم			
22	ليس لدي أصدقاء حميمين في المنظمة التي أعمل فيها			
23	تتباعد اتجاهات الزملاء في المنظمة			
24	لا أتحدث إلى الزملاء في المنظمة عن الأمور الشخصية			
25	أعترض ما يبرزه الزملاء من أحاسيس ومشاعر خاصة			
26	لا نتعاطف نحن عمال المنظمة في حالة وقوعنا في أزمات			
27	أتجنب موااساة الزملاء الذين يعانون من مشاكل خاصة			
28	ينتابني شعور بعدم انجذابي نحو زملاء العمل			
29	أتجنب اللقاءات الخاصة خارج أوقات العمل مع زملاء العمل			
29	أفتقد موااساة زملائي في العمل عند مواجهتي لأزمة ما			
30	تتعدم أوصل المودة بين الزملاء في المنظمة			
31	يتصرف الزملاء بشكل طائش في المنظمة			
32	أعتد لفظيا مباشرة بعدما أشعر بالانزعاج من الزملاء			
33	أرفض بعض التصرفات من بعض الزملاء			
34	أرفض التحدث إلى الزملاء لأن طريقة كلامهم لا تعجبني			
35	لا أشارك الزملاء في النشاطات الرياضية والترفيهية			
36	أشعر بالإزعاج من طريقة التعامل التي يتميز بها بعض الزملاء			
37	نفور الزملاء من بعضهم يعود إلى طريقة الكلام فيما بينهم			
38	أقوم بردود فعل سلبية إتحافه تصرفات لا تعجبني			
39	أتجنب المزاح مع الزملاء في المنظمة			

### 3. مقياس: الصلابة النفسية

م	العبرة	تنطبق دائما	تنطبق احيانا	لا تنطبق أبدا
1	مهما كانت العقبات فإنني أستطيع تحقيق أهدافي			
2	أأخذ قراراتي بنفسني ولا تملى على من مصدر خارجي			
3	أعتقد أن متعة الحياة وإثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها			
4	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم			
5	عندما أضع خططي المستقبلية غالبا ما أكون متأكد من قدرتي على تنفيذها			
6	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها			
7	معظم أوقات حياتي تضيق في أنشطة لا معنى لها			
8	نجاحي في أموري يعتمد على مجهودي وليس على حظ أو صدفة			
9	لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة لا أعرفه			
10	أعتقد أن لحياتي معنى وهدفا أعيش من أجله			
11	الحياة فرصة وليست عمل وكفاح			
12	أعتقد أن الحياة المثيرة هي التي تنطوي على مشكلات أستطيع أن أوجهها			
13	لدي قيم ومبادئ ألتزم بها وأحافظ عليها			
14	أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه			
15	لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني			
16	لا يوجد لدي من الأهداف ما يدعو للتمسك بها أو الدفاع عنها			
17	أعتقد أن ما يحدث لي غالبا هو نتيجة تخطيبي			
18	المشكلات تستنفر قواي وقدرتي على التحدي			
19	لا أتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه			
20	لا يوجد في الواقع شيء اسمه الحظ			
21	أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي ظروف وأحداث			
22	أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة			
23	أعتقد أن الصدفة والحظ يلعبان دورا هاما في حياتي			
24	عندما أحل مشكلة أجد متعة في التحرك لحل مشكلة أخرى			
25	أعتقد أن " البعد عن الناس غنيمة "			
26	أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي			
27	أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على المثابرة			
28	اهتمامي بنفسني لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء آخر			
29	أعتقد أن سوء الحظ يرجع إلى سوء التخطيط			
30	لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي			
31	أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يخدم أسرتي ومجتمعي			
32	أعتقد أن تأثيري ضعيف على الأحداث التي تقع لي			
33	أبادر بمواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها			
34	أهتم كثيرا بما يجري حولي من قضايا وأحداث			
35	أعتقد أن حياة الأفراد تتأثر بقوى خارجية ل سيطرة لهم عليها			
36	الحياة الثابتة والساكنة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي			



			الحياة بكل ما فيها لا تستحق أن نحياها	37
			أؤمن بمثل شعبي يقول " قيراط حظ ولا فدان شطارة "	38
			أعتقد أن الحياة التي لا تتطوي على تغيير هي حياة مملة وروتينية	39
			أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين وأبادر لمساعدتهم	40
			أعتقد أن لي تأثير قوي على ما يجري حولي من أحداث	41
			أتوجس من تغييرات الحياة فكل تغير قد ينطوي على تهديد لي ولحياتي	42
			أهتم بقضايا الوطن وأشارك فيها كلما أمكن	43
			أخطط لأمر حياتي ولا أتركها تحت رحمة الصدفة والحظ والظروف الخارجية	44
			التغير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح	45
			أغير قيمي ومبادئي إذا دعت الظروف الى ذلك	46
			أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث	47