

نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتهما بالضغط النفسي لدى المديرين
دراسة ميدانية لدى عينة من المؤسسات التربوية - بولاية البويرة-

Type de personnalité (A) et type de personnalité (B) et leur relation avec le stress psychologique des managers

étude de terrain sur un échantillon d'institutions éducatives - dans la Wilaya de Bouira -

* ط.د. مريم عيسات⁽¹⁾ د. بديدة ايت مجبر واكلي⁽²⁾

¹ جامعة محمد لين دباغين سطيف2، مخبر وحدة البحث الموارد البشرية، طالبة دكتوراه، m.aissat@univ-setif2.dz

² جامعة محمد لين دباغين سطيف2، أستاذة محاضرة (أ)، Aitmedjber63dz@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2019/12/27 تاريخ القبول: 2021/01/12 تاريخ النشر: 2021/12/28

ملخص:

تسعى هذه الدراسة لمعرفة نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتهما بالضغط النفسي لدى المديرين، مع دراسة ميدانية لدى عينة من مؤسسات التربية بولاية البويرة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدنا على مقياسين لغرض جمع البيانات، هما مقياس نمط الشخصية (أ، ب) "ل بن زروال فتيحة 2008"، ومقياس إدراك الضغط النفسي لفليستين "1993" لavenstein والتي تم توجيهها على عينة قدرت ب(64) مدير، وقمنا باستخدام برنامج (SPSS)، لتحليل البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، وأن النمط الغالب لدى المديرين هو نمط الشخصية (أ).

الكلمات المفتاحية: الشخصية، نمط الشخصية (أ)، نمط الشخصية (ب)، الضغط النفسي، المديرين.

Abstract:

This study seeks to find out the personality type (A) and the personality type (B) and their relationship to psychological stress among the managers, with a field study by a sample of educational institutions in the Wilayat of Bouira, and to achieve the objectives of the study we used the descriptive-analytical method, and two measures to collect data, a measure of namely the measure of personality type (A, b) "Ben Zeroual Fatiha 2008", and the psychological pressure

perception scale of "1993 Lavenstein", which was directed on a sample of (64) managers, and we used the program SPSS to analyze the data, and The study found that there is a correlation between the two variables, and that the predominant pattern among managers, is the personality type(A).

Key words: personality, personality type (A), personality type (B), psychological stress, managers.

Résumé :

Cette étude vise à identifier le type de personnalité (A) et le type de personnalité (B) et leur avec le stress psychologique des managers, avec une étude de terrain sur un échantillon d'établissements d'enseignement dans le Wilayat de Bouira, et pour atteindre les objectifs de cette l'étude on s'est réponse sur la méthode analytique descriptive, et l'utilisation de deux tests pour la collecte de données, le test type de personnalité (A, b) «Ben Zeroual Fatiha 2008» et le test de la perception de la pression psychologique de« lavenstein 1993», qui sont désignés à l'échantillon de l'étude (64) Directeur, et nous avons utilisé le programme (SPSS), pour analyser les resulta, L'étude a montré qu'il existe une corrélation entre les deux variables, et que le modele prédominant parmi les managers est le type de personnalité (A).

Mots-Clés : Personnalité, type de personnalité (A), type de personnalité(B), stress psychologique, managers.

مقدمة:

يعتبر العمل من أسى الأمور التي يقوم بها الإنسان في حياته, فلا يخلو أي عصر من العصور بدون عمل, ومن بين الأعمال التي تعتبر من الأعمال الصعبة, نجد مهنة المدير, بحيث تعتبر هذه المهنة من بين الوظائف التي تساهم في توفير السيطرة اللازمة على العمل, إذ لا يوجد تقدم وازدهار سواء في المجال الاقتصادي أو التربوي أو الاجتماعي... بدون إدارة فعالة وناجعة.

و نالت مواضيع الأنماط الشخصية, مصدرا لفهم السلوك ومحاولة التنبؤ به, والتي تتعلق بالقيادة والتسيير الناجح أو الفاشل في المجال الإداري, إلا أنهم لم يتوصلوا على اتفاق واحد للمدير الناجح" بحيث ترى نظرية الأنماط أن لكل فرد لديه سمات شخصية ونمط سلوكي ثابت نسبيا يؤثر في تعامله مع المواقف الضاغطة, وتختلف باختلاف الأفراد" (حمزاوي, 2013, صفحة 3).

فتعتبر الضغوط النفسية, واحدة من بين أكثر الاضطرابات النفسية شيوعا خاصة في عصرنا الحالي, ما استجابات الأفراد لهذه الضغوط فإنها متفاوتة بحسب اختلاف مجالاتهم واتجاهاتهم.

الإشكالية:

نجاح معظم المهن، مرتبط بالكفاءات من المهارات والمعارف والقدرات المتنوعة التي تؤهله لتحمل المسؤولية لضمان نجاحه وجودة العمل الذي يقوم به، ومن بين المهن نجد مهنة المدير التي تفترض شخصية معينة، وهذه الأخيرة تعتبر من المواضيع الهامة التي نالت اهتمام كبير في مجال علم النفس، فهي البناء الخاص التي تميز الفرد عن الآخرين بصفاته وسلوكياته، وبالتالي الشخصية تعتبر " من أكثر المفاهيم تعقيدا وتركيبا " (عمر مصطفى، 2013، صفحة 105)، ويظهر هذا التعقيد والتركيب بارتباطها بالمظهر الداخلي الذاتي والمظهر الخارجي الموضوعي فهي التفرد والتميز بين الأفراد في مهارة أو مجال معين.

وقد درست أنماط الشخصية من قبل مجموعة من الأخصائيين النفسانيين التي تم على إثرها تقسيم الشخصيات البشرية إلى عدة مجموعات رئيسية، بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الصفات تعد بمثابة المحدد الأساسي للطريقة التي يتصرف بها الأشخاص، وتتحدد سلوكياتهم بناء عليها. (Stephanie, 2017).

ومن بين الأنماط السلوكية نجد النمط (أ) والنمط (ب)، " حيث أطلق روزمان وفريدمان على الأشخاص الذين لا يملكون خصائص النمط (أ) باسم النمط (ب)، الذين يتميزون عموما بأنهم أكثر صبرا وأقل تنافسية. (بن زروال، 2008، صفحة 21).

بالإضافة إلى ذلك، يحتوي البناء الوظيفي للشخصية على مكونات متكاملة، ترتبط ارتباطا وثيقا بحالة الاستقرار والخلو من الاضطرابات، " لكن ليس هناك إنسان على وجه الأرض إلا يعاني من ضغوطات نفسية، بأنماطها المختلفة على نحو يكاد يكون يوميا، وتتفاوت هذه الضغوط في شدتها وحدتها ونوعها من شخص لآخر لدى الشخص نفسه". (غازي العبد الله، 2014، صفحة 2).

ونظرا لأهمية موضوع نمط الشخصية، والضغط النفسي كونه حالة من التوتر الانفعالي، وبالتالي يصعب التحكم فيه ارتأت الدراسة إلى التطرق إلى دراسة العلاقة بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب)، وبين الضغط النفسي لدى المديرين، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة سؤال الإشكالية على النحو الآتي:

ما علاقة نمط الشخصية (أ و ب) بالضغط النفسي لدى المديرين ؟

وقد تمخض من خلال هذه الإشكالية الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع لدى عينة الدراسة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع؟
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض؟
 - ما نوع نمط شخصية التي يتميزون بها المدرسين؟
- فرضيات الدراسة: في ضوء موضوع الدراسة واستجابة لمتطلبات تحقيق أهدافها، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:
- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة بين نمط الشخصية (أ)، و نمط الشخصية (ب) وبين الضغط النفسي لدى المدرسين.
 - الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.
 - الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض.
 - الفرضية الخامسة: المدرسين في المؤسسات التربوية بولاية البويرة يتصفون بنمط الشخصية (أ).

1. تحديد المفاهيم:

1.1 تعريف الشخصية:

يعرفها ايزنك Eysenek: انها التنظيم الثابت المستمر نسبيا لخلق الشخص ومزاجه وعقله وجسده، وهذا التنظيم هو الذي يحدد تكيفه الفريد في محيطه. (شاكر مجيد، 2015، صفحة 21)

2.1 تعريف نمط الشخصية:

" نمط الشخصية يدل على سمات الفرد التي تميزه عن غيره، وتساعده على معرفة شخصيته وتحديدها والتنبؤ بها سيكون عله الفرد إزاء ما يواجهه من مواقف متعددة في حياته" (خلود رحيم، ازدهار هادي رشيد، 2016، صفحة 3)

3.1 تعريف أنماط الشخصية (أ،ب):

" مفهوم يشير إلى فئة أو صنف من الناس أو الأفراد الذين يشتركون في الصفات العامة، وان اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات، حيث أن النمط A يعتبر مسؤولاً عن استجابة مفردة إزاء المواقف المجهدة، ويذكر فريدمان وآلمر (1984)، بأنه أكثر كفاً متواصلاً لإتمام وانجاز الأشياء أكثر، ومحاولة للمشاركة في أحداث أكثر، وفي أقل وقت ممكن، ويحاول مواجهة المعارضة الحقيقية من الأشخاص الآخرين معارضة متواصلة، وهو نمط يحب السيطرة نتيجة شعوره بعدم أمان الخفي، والذي يعبر عنه بواسطة العدوانية المفردة تجاه الآخرين، أما النمط B فهما لأشخاص الذين لا يملكون خصائص النمط A ويتميز ونعموماً بأنهم أكثر صبراً وأقل تنافسية وأقل عدوانية ولدى هؤلاء قدرة جيدة على الاستمتاع والاسترخاء دون الشعور بالذنب (زقار فتحي، ابراهيم شبلي، 2018، صفحة 177).

4.1 تعريف الإجرائي:

هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المديرين في مقياس " بن زروال فتيحة 2008 " المستعمل في هذه الدراسة.

5.1 تعريف الضغط النفسي:

azarus et Folkman 1984 :

" الضغط النفسي هو علاقة خاصة بين الشخص والبيئة ، والتي يتم تقييمها من قبل الشخص على أنها مرهقة أو تتجاوز موارده وتهدد رفاهيته " (Lazarus, 1984, p. 19).
عرفه الطائي (2000):

" على أنه المواقف والأحداث الغير سارة، التي تؤدي الى حالة الشعور بعدم الارتياح والقلق والخوف والتوتر، تتجاوز قدرة الفرد على التوافق معها ويوجد من الصعوبة حلها " (الكيكي، 2007، صفحة 260) .

تعريف يوسف 2002 :

" الضغوط النفسية هي الحالة التي يدركها الكائن الذي يتعرض لأحداث أو ظروف معينة بأنها غير مريحة ومزعجة وتختلف شدة الضغط النفسي حسب الموقف الضاغط الذي يعيش فيه الفرد " (صبوح، 2016، صفحة 8).

6.1 تعريف الإجرائي:

هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المديرين في مقياس إدراك الضغط النفسي لفيستاتين " lavenstein 1993 " المستعمل في هذه الدراسة.

7.1 المدير:

" هو فرد في منظمة يكون مسؤولاً عن أداء مجموعة من المرؤوسين بغرض تحقيق أهداف المنظمة، من خلال ما يقوم به، من وظائف تخطيط وتنظيم، وصنع قرارات وقيادة ورقابة والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية، وهناك ثلاثة عناصر أو مكونات أساسية لتعريف المدير وهي:

- العمل مع ومن خلال الآخرين.
- القيام بالوظائف الإدارية.
- تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة" (بوعافية، 2008، صفحة 84)

2. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم الركائز الأساسية التي يعتمد عليها كل بحث علمي، وبالتالي تم التركيز في دراستنا هذه على الدراسات التي جمعت بين المتغيرين الدراسة وهو نمط الشخصية (أ) و نمط الشخصية (ب)، و متغير الضغط النفسي، ذات العلاقة بالدراسة الحالية وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

1.2 دراسة (الشريف ليلي، 2003)، الموسومة ب، أساليب مواجهة الضغط النفسي وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ- ب) لدى أطباء الجراحة القلبية والعصبية العامة، أطروحة دكتوراه، جامعة دمشق، سوريا.

هدفت الدراسة إلى تعرف على درجة الضغط النفسي، وتعرف على أساليب المواجهة التي يستخدمها الأطباء وقد أجريت الدراسة على (152) طبيباً وطبيبة، وقد استخدم لهذا الغرض قائمة أعراض الضغوط (Leatz) واستبانة أساليب مواجهة الضغوط النفسية، واستبانة نمطي الشخصية (A-B).

وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الضغط النفسي، ونمط الشخصية A، كما أشارت إلى أن أفراد العينة لديهم درجة متوسطة من الضغط النفسي، ويرجع ذلك إلى استخدام أساليب فعالة في مواجهة الضغط النفسي مثل أسلوب حل المشكلة، والمواجهة الفعالة، كما أوصت الدراسة إلى ضرورة إعداد برامج لإدارة الضغوط النفسية في العمل.

2.2 دراسة (بن زروال فتيحة 2008)، الموسومة ب " أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد، (المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة)، دراسة على عينة من العاملين بالحماية المدنية، البريد مصلحتي الاستعجال والتوليد بولاية أم البواقي. أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية أ، ب، ج، بكل أبعادها والإجهاد

من حيث مستواه، أعراضه مصادره المهنية، واستراتيجيات مواجهته، وقد تم ذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالحماية المدنية، مصالح الاستعجالات والتوليد، كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وعينة مقصودة قوامها 395 فردا، وطبقت عليهم مقياس نمط الشخصية، ومقياس الاجهاد لقياس مستواه وأعراضه مقياس مصادر الاجهاد المهني، ومقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد، وقد توصلت الدراسة إلى:

- علاقة موجبة دالة بين نمطي الشخصية أ ج ومستوى الإجهاد.
- علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية ب ومستوى الإجهاد.
- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية أ وأعراض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية.
- علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية ب وأعراض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية.
- علاقة موجبة دالة بين نمط الشخصية ج وأعراض الإجهاد النفسية والسلوكية فقط.
- ميل ذوي النمط الشخصية أ لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر.
- ميل ذوي النمطي الشخصية ب، ج لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر.

ومن أهم توصيات الدراسة، الاهتمام الجدي بخصائص أنماط الشخصية خلال عمليات الانتقاء المهني، خاصة المهن الأكثر عرضة للإجهاد.

3.2 دراسة (بوعافية نبيلة 2008)، الموسومة ب، نمط الشخصية المديرين وعلاقته بالضغط المهني واستراتيجيات المواجهة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة نمط الشخصية المديرين وعلاقته بالضغط المهني واستراتيجيات المواجهة، وقد تم ذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من المديرين بالمؤسسات (الصناعية، والتربوية والصحية)، كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وعينة مقصودة قوامها 146 مديرا، وطبقت عليهم مقياس أنماط الشخصية، ومقياس مصادر الضغط في مكان العمل، ومقياس المواجهة، وقد توصلت إلى أن المديرين يتصفون بنمط الشخصية أ وهذا بنسبة كبيرة قدرت ب 70.5% مقابل 29.5% من أفراد النمط ب مقابل مع انعدام نسبة الأفراد ج، كما توصلت نتائج الدراسة كذلك أن المديرين يدركون ضغطا مهنيا تفوق شدته المتوسط وهذا في مصادره الستة المختلفة (العمل في حد ذاته، الدور الإداري، العلاقات البيئشخصية، السيرة المهنية والانجاز، الجو والبنية

التنظيمية، التوجه البيت/العمل)، وأنه ليس هناك فرق دال إحصائيا بين النمط "أ" والنمط "ب" لشخصية المديرين ودرجات الضغط المهني المدركة من طرفهم في مصادره الستة، وكذلك على أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين النمط "أ" والنمط "ب" للمديرين في استخدام استراتيجيات حل المشكل، ومن أهم توصيات الدراسة، العمل على ترسيخ ثقافة الحوار والاتصال في كل المستويات داخل المؤسسات، والتي من دونها تجد الإشاعة منفذا لها، فتخلق جو عمل معكر وضاعط يتميز بفقدان الثقة مما يؤدي غالبا الى النفور عن العمل.

4.2 دراسة (سامية حمزاوي، 2013)، الموسومة ب، نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتهما بالضغط المهني، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) بالضغط المهني لدى عينة من العمال الجزائريين والمتمثلة في (60) موظفا من موظفي المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف، كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي استعملت فيه مجموعة من الأساليب الإحصائية، وطبقت عليهم مقياسين الأول مقياس نمط الشخصية (أ) ونمط (ب)، والثاني مقياس الضغط المهني، وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف يغلب عليهم نمط الشخصية (أ).
- موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف يعانون من ارتفاع الضغط المهني لديهم.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين نمط الشخصية (أ) والضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف.
- هناك علاقة ضعيفة بين نمط الشخصية (ب) والضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف.
- لا يوجد تأثير الجنس على الضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف ذوو النمط الشخصية (أ).
- لا يوجد تأثير الجنس على الضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف ذوو النمط الشخصية (ب).
- يوجد تأثير للسن على الضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف ذوو النمط الشخصية (أ).
- لا يوجد تأثير للسن على الضغط المهني لدى موظفو المديرية الجهوية للخرزينة بسطيف ذوو النمط الشخصية (ب).

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات المذكورة سابقا، من حيث عينة الدراسة اعتمدت كل من دراسة (الشريف ليلى، 2003)، على عينة قوامها (152) طبيبا وطبيبة و دراسة (بن زروال فتيحة، 2008) قدرت عينتها ب(395) فردا من العاملين بالحماية المدنية، و دراسة سامية حمزاوي، 2013، اعتمدت على عينة قوامها (60) موظفا من موظفي المديرية الجهوية للخزينة بسطيف، ودراسة (بوعافية نبيلة 2008) على عينة قوامها (146) مديرا، بينما دراستنا سنعتمد على عينة قوامها(64) مدير، وكذلك اختلاف منهج الدراسة، في كل الدراسات المذكورة آنفا، ماعدا دراسة سامية حمزاوي، 2013، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وهو نفس المنهج الذي تم اعتماده في دراستنا هذه، بالإضافة إلى ذلك جاءت الدراسات متنوعة من حيث مجالاتها الزمنية والمكانية، وكانت مستهدفة مؤسسات صحية، تربوية، اقتصادية، بينما دراستنا استهدفت المدربين العاملين في القطاعي الصناعي والتربوي، بالإضافة إلى ذلك أن الدراسات قامت بدراسة نمط الشخصية والضغط المهني لدى المدربين كدراسة (سامية حمزاوي 2013، وبوعافية نبيلة 2008)، بينما دراستنا هذه تطرقت إلى نمط الشخصية والضغط النفسي لدى المدربين، وهذا كاختلاف بين الدراسات السابقة وكإضافة جديدة.

3. الإطار النظري للدراسة:

1.3 تعريف أنماط الشخصية:

" اهتم الإنسان منذ القدم بتصنيف من يعاشرونه من الناس إلى شخصيات مختلفة يرجعها إلى أنماط معينة، ويصعد بالنمط أو الطراز Type، أو صنف من الأفراد يشتركون في نفس الصفات العامة وان اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات أو مجموعة من السمات المترابطة". (حمزاوي، 2013، صفحة 31)

، تعرف كذلك أنماط الشخصية بكونها مجموعة الصفات والاختلافات الفردية التي تم دراستها من قبل مجموعة من الأخصائيين النفسيين، والتي تم على إثرها تقسيم الشخصيات البشرية إلى عدة مجموعات رئيسية، بالإضافة لذلك فإن هذه الصفات قد بمثابة الموجد الأساسي للطريقة التي يتصرف بها الأشخاص، وتحدد سلوكياتهم بناء عليها (Stephanie, 2017)

2. 3 تعريف النمط أ Type A : (type A de comportement)

" ظهر هذا النمط أو النموذج السلوكي لأول مرة مع نهاية الخمسينيات على يد فريدمان وورنمان (...)". ومن جهة يعرف كل من جنكتر وزملائه نمط السلوك (أ) على أنه مجموعة من السلوكات المتميزة بالرغبة الجامحة في النجاح والمنافسة ونفاذ الصبر والعدائية وحدة الصوت وخشونة الحركة" (الزروق، 2015، الصفحات 61-63)

3.3 الخصائص التركيبية لنمط السلوك (أ):

"هناك من العلماء كجانستر Ganster وزملاؤه 1991 وكذا لي Lee وزملاؤه 1993 ممن يميزون هذا النمط انطلاقاً من الأبعاد التالية:

- السعي نحو الانجاز **Effort vers la realisation**: يندرج ضمنه الاندماج والالتزام المهني الكبير، الطموح ووضع الأهداف الكبيرة.
- قلة الصبر/ سرعة التأثر **impatience/ irritabilité**: يشمل نفاذ الصبر، حس متطور بضيق الوقت، السرعة في الكلام مع استخدام كبير للحركات، مقاطعة المحدث مراراً.
- غضب/عدائية **colère/ hostilité**: يتضمن روح المنافسة والتحدي، الميل للعدوانية الذي يساهم في حرمان أفراد هذا النمط من دعم المحيطين بهم" (بن زروال، 2008، صفحة 221)

4.3 تعريف النمط ب (Type B (type B de comportement)

"يرتبط ظهور هذا النمط (ب) بالنمط (أ)، حيث أطلق روزنمان وفريدمان على الأشخاص الذين لا يملكون خصائص النمط أ باسم النمط (ب)، يتميزون عموماً بأنهم أكثر صبراً وأقل تنافسية وأقل عدوانية.

ويشير كابلان Kaplan 1992 إلى أنه إذا كان النمط أ قد استرعى اهتمام البحوث والدراسات، فإن النمط ب لم يحظى بنفس القدر من الاهتمام، يمثل هذا الأخير فئة تتميز بغياب سمات النمط (أ) خاصة الشعور بضغط الوقت **L'urgence du temps** والعدائية، فلدى هؤلاء قدرة جيدة على الاستمتاع والاسترخاء دون الشعور بالذنب.

5.3 الخصائص التركيبية لنمط السلوك (ب): يتصف أصحاب نمط السلوك (ب) ب:

- الصبر.
- الواقعية والهدوء في أعمالهم أكثر من ذو النمط أ.
- الثقة والهدوء والعمل باعتدال في إيقاع منظم.
- إعطاء أهمية لمشاعر وأحاسيس من يتعاملون معه أكثر من الأعمال المنجزة.
- الاستمتاع وقت فراغهم.
- لا يعانون من ضيق الوقت.
- يتطلعون إلى النجاح لكن بدرجة أقل من ذو النمط أ (بن زروال، 2008، الصفحات 226-227).

6.3 أنواع الضغوط النفسية:

- الضغط النفسي المرتفع: " هي تلك الضغوط التي تعوق الفرد عن الأداء ومن تم يتأثر سلبا تبعا لذلك، وتؤدي به أيضا الى الارتباك والتردد في اتخاذ القرارات المناسبة ونقص التفاعل الاجتماعي مع الآخرين والتعرض للاضطرابات النفسية والجسمية، والاختلالات الوظيفية المعرفية، حيث يشعر الفرد بالقلق واليأس وفقدان الدافعية" (داود، 2012، صفحة 92)
- الضغط النفسي المنخفض (Over Stress): ويحدث عندما يشعر الفرد بالملل وانعدام التحدي والشعور بالإثارة". (أحمد نايل الغرير، أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، 2009، صفحة 29)

7.3 أنماط الشخصية والضغط النفسي:

يبدو منطقيا أن شخصيتنا ستؤثر - إذ لم تحدد- الكيفية التي نستجيب فيها بشكل كامن للأحداث الضاغطة والناس لا تواجه معظم الأدلة عن تأثيرات الشخصية في الضغط هذا الاعتقاد وأكثر من ذلك فان المنظرين يؤكدون الأهمية النسبية للشخصية أو كيف تؤثر في الضغط النفسي، في حياتنا وهناك كم جوهري من الأدب حول أنماط الشخصية الميالة للضغط أو مقاومة للضغوط النفسية وفي الواقع فان الشخصيات يمكن أن تصنف الى مجموعات والتي تكون أكثر ميلا أو أقل للضغط النفسي (أحمد نايل الغرير، أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، 2009، صفحة 37)

4. منهجية الدراسة:

1.4 منهج الدراسة: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة تطبيق مقياسين وتحليلهما إحصائيا لاختبار صحة الفرضيات والإجابة على إشكالية الدراسة.

2.4 حدود الدراسة: من أجل التحكم في موضوع الدراسة، ومعالجة الإشكالية محل البحث، قمنا بوضع حدود الدراسة تجسدت أساسا فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: تستهدف دراستنا بشكل أساسي معالجة نمط الشخصية وعلاقته بالضغط النفسي، أي أن المتغير المستقل هو نمط الشخصية بأبعادها (أ، ب) أما المتغير التابع فتمثل في الضغط النفسي والذي شمل على الأبعاد الآتية (المرتفع، المنخفض).

- الحدود الزمانية: امتدت هذه الدراسة في المؤسسات التربوية بولاية البويرة خلال الفترة من 2018 إلى غاية 2019.

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة لدى المدربين في مؤسسات التربية لولاية البويرة كنموذج للدراسة التطبيقية.

3.4 مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت الدراسة جميع المديرين في مؤسسات ولاية البويرة، كمجال لتطبيق الدراسة واستحصل البيانات المطلوبة من خلال المقياسين، أما عينة الدراسة فتمثلت في العينة القصدية التي شملت المديرين في المؤسسات التربوية المتكونة من 90 مديرا .

4.4 أدوات جمع البيانات: اعتمدنا في دراستنا على مقياسين وهما: مقياس نمط الشخصية ل بن زروال فتيحة 2008، الذي أخذنا منه البنود التي تتعلق بالنمطين (أ وب)، ومقياس إدراك الضغط النفسي لفيسستاين" 1993 lavenstein"، الموزعين على عينة الدراسة قوامها 71، وقمنا بتحليل النتائج المتوصل إليهما باستعمال العديد من الأساليب الإحصائية، من خلال استخدام برنامج (SPSS)، والجدول الموالي يلخص تعداد استبانات الدراسة:

الجدول رقم (01): تعداد استبانات الدراسة

الاستبانات	الموزعة	المسترجعة	المفقودة	المستبعدة	النهائية
المجموع	90	71	19	7	64
النسبة المئوية (%)	100	78.88	21.11	7.77	71.11

المصدر: تم إعداده بالاعتماد على الاستبانات المسترجعة.

يتبين لنا من الجدول رقم (01) أن مجموع الاستبانات المسترجعة بلغ 71 استبانة من 90 استبانة أي بنسبة 78.88 %، وتعد نسبة مرتفعة جدا، إذا ما تم مقارنتها مع الاستبانات المفقودة التي بلغت نسبتها 77.7 %، وبعد القيام بفحص الاستبانات لبيان مدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي، تم استبعاد 7 استبانات وذلك بسبب عدم استكمالها لشروط التحليل، وبهذا يصبح إجمالي عدد الاستبانات الصالحة لعملية التحليل الإحصائي 64 استبانة، أي بنسبة 71.11 % تعكس التفاعل الإيجابي الكبير لأفراد العينة مع البحث، كما أن هذه النسبة مناسبة جدا للاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

5.4 مقياس أنماط الشخصية :

1. 5.4 عرض المقياس: استعينا في دراستنا هذه على مقياس " بن زروال فتيحة 2008" صممت الباحثة هذا المقياس بهدف تحديد نمط الشخصية الذي يميل كل فرد للانتماء إليه، ومن بين الأنماط الشخصية (أ) و (ب)، (ج)، حيث صيغت بنوده وفق سلم تدريجي (سلم ليكرت الخماسي)، يحمل خمس بدائل: أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما، " يتكون هذا المقياس من ثلاثة أجزاء رئيسية وهي :

- الجزء الأول: معلومات عامة، حول الجنس، السن المهنة، وسنوات الأقدمية.
- الجزء الثاني: خصص للنمطين (أ) و (ب)، باعتبار أنهما مقترنان، من حيث أن الميل للنمط (أ)، يعني غياب خصائص النمط (ب)، مع مراعاة أن غياب هذا الأخير لا يعني بالضرورة الميل

للنمط (أ)، يمثل هذا الجزء 34 بندا، تتوزع على أربعة أبعاد غير متساوية من حيث الأهمية وهي:

- بعد الاستعجال (Sens de l'urgence)(impatience) :

يشمل 08 بنود، تتمحور حول خصائص كالميل للانجاز أكثر من عمل في نفس الوقت (العبارة رقم 01)، وللتكلم بسرعة (العبارة رقم 04)، والميل لاعتماد معيار السرعة كمعيار لتقييم الأداء (العبارة رقم 07)، ولعدم تخصيص وقت للراحة (العبارة رقم 05)...

- بعد الاندماج المهني / السعي نحو الانجاز (Engagement professionnel) :

الذي يضم 06 بنود، تدور حول خصائص كالميل لتحسين الأداء في المواقف الضاغطة (العبارة رقم 10)، ولتحقيق أهداف كثيرة، أو كبيرة (العبارة رقم 12، 14)، واتخاذ تحقق هذه الأخيرة كمعيار لتقييم حياة الفرد (العبارة رقم 15)...

- بعد العدائية (التنافسية، الطموح) (Hostilité (compétitivité, ambition) :

تمثل هذا البعد في 11 بندا، تتمحور حول خصائص كالميل لممارسة الألعاب بهدف التنافس (العبارة رقم 19)، ولتحدي الذات (العبارة رقم 21)، إضافة إلى الرغبة في تحمل المسؤوليات (العبارة رقم 23)، والإيمان بفكرة البقاء للأكثر فعالية (العبارة رقم 26)...

- بعد التعبير الخارجي عن الانفعالات (Extériorisation des émotions) :

الذي يحدث 09 بنود، من أمثلتها الميل لاستخدام حركات الجسم خلال التكلم (العبارة رقم 31)، وسهولة ملاحظة علامات الانفعال على الفرد (العبارة رقم 32، 33)، والميل للتعبير الخارجي عن المشاعر لأنه يحقق الشعور بالراحة (العبارة رقم 36)" (بن زروال، 2008، الصفحات 256-257) لكن في دراستنا هذه اعتمدنا على جزئين من المقياس الجزء الأول والجزء الثاني فقط، لأنه يخدم البحث وبالتالي الاعتماد على نمطين من الشخصية النمط (أ) و (النمط (ب).

2.5.4 الخصائص السيكومترية للمقياس:

1.2.5.4 صدق المقياس:

بحيث قامت الباحثة بالتأكد من صدق المقياس باتباع طريقة التحليل العاملي، وتحليل البنود، وكذلك الاتساق الداخلي والصدق التقاربي والاختلافي، وتوصلت الباحثة الى أن المقياس يتميز بالصدق من جميع النواحي.

6.4 مقياس إدراك الضغط النفسي:

1.6.4 وصف المقياس: أعد هذا الاختبار من طرف الباحث ليفيستاين "lavenstein" سنة 1993 بهدف قياس مؤشر الضغط، ويتكون هذا الاختبار من 30 عبارة تميز منها بنود مباشرة وبنود غير مباشرة.

- البنود المباشرة: تمثل 22 عبارة وتتمثل في عبارات رقم:
- (2,3,4,5,6, 8,9,11,12,14,15,16, 18,19,20,22,23,24,26, 27,30) (حمودة، 2006، صفحة 225).

وتدل هذه العبارات على جود مؤشرات الضغط المرتفع عندما يجب عليها المفحوص بالقبول واتجاه الموقف، ومؤشر إدراك الضغط المنخفض عندما يجب عليها بالرفض.

البنود الغير مباشرة: وتشمل 8 عبارات المتمثلة في العبارات رقم (1,7,10,13,17,21,25,29)، تدل على وجود إدراك الضغط المرتفع عندما يجب عليها المفحوص بالرفض ومؤشر إدراك الضغط المنخفض عندما يجب عليها بالقبول (حمودة، 2006، صفحة 225).

2.6.4 كيفية تطبيق المقياس:

يقوم الفاحص بشرح التعليمات للفرد المعرض لوضعية القياس النفسي وتتمثل التعليمات: أمام كل عبارة من العبارات التالية ضع علامة (X) في الخانة التي تصف ما ينطبق عليك عموماً، وذلك من خلال سنة أو سنتين، أجب بسرعة دون أن تزج نفسك بمراجعة إجابتك، وأحرص على وصف مسار حياتك بدقة خلال هذه المدة: هناك أربع خيارات عند الإجابة على كل عبارة من العبارات الاختبارية بالترتيب: تقريباً أبداً، أحياناً، كثيراً، عادة (حمودة، حكيمة ایت، 2006، صفحة 225).

3.6.4 كيفية تصحيح الاختبار:

تکمن كيفية تصحيح المقياس وتنقيط عبارات الاختبارات تتم بالتدرج فيها من (1) إلى (4) نقاط، وهذه التدرجات تتغير حسب البنود، وتنقط البنود المباشرة من (1) إلى (4) من اليمين الى اليسار (تقريباً أبداً)، إلى (عادة)، أما البنود الغير مباشرة فتتنقط من (4) الى (1) من اليمين الى اليسار. والجدول التالي يوضح ذلك ويعد تنقيط كل بند يقوم بجمع الدرجات المحصل عليها لايجاد الدرجة الكلية للاختبار.

جدول رقم (02) : يمثل كيفية تنقيط اختبار ادراك الضغط النفسي " ليفيستاين "

بنود الاختبار	بنود مباشرة	بنود غير مباشرة
تقريباً أبداً	نقطة	4 نقاط
أحياناً	نقطتان	3 نقاط
كثيراً	3 نقاط	نقطتان
عادة	3 نقاط	نقطة

المصدر: (حمودة، 2006)

4.6.4 الأساليب الإحصائية الخاصة بالمقياس:

تقريباً كل البحوث تتطلب اللجوء إلى العديد من التقنيات الإحصائية تمكن الباحث من ترجمة السلوكيات إلى أرقام وتعالج بصورة موضوعية ويمثل القانون الإحصائي لاختبار "ليفستين" فيما يلي:

يتم الحصول على نقاط الخام بجمع كل النقاط المتحصل عليها في المقياس البنود المباشرة والغير مباشرة، ثم نحسب مؤشر إدراك الضغط بتطبيق المعادلة السابقة الذكر تتراوح درجة مؤشر إدراك الضغط النفسي بين (0) إلى أدنى مستوى من الضغط إلى (1) ويدل على أعلى مستوى ممكن من الضغط (حمودة، 2006)

7.4 أساليب جمع البيانات: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وباستعمال البرنامج الإحصائي SPSS بهدف تحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، واختبار فرضياتها، تمثلت في :

- الوسط الحسابي: الهدف من استعماله تحديد مستوى إجابات العينة لمتغيرات الدراسة؛
- الانحراف المعياري: تم استخدامه من أجل التعرف على مستوى تشتت إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي إذا كلما قلت قيمته ازداد تركيز الإجابات حول الوسط الحسابي.
- معامل الارتباط بيرسون: يستخدم في تحديد العلاقة بين كافة متغيرات الدراسة وقوة هذه العلاقة من خلال المعاملات المتحصل عليها؛

- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة الميدانية (Kolmogorov-Smirnov Test K-S): للتأكد من مدى إتباع البيانات التوزيع الطبيعي، والنتائج موضحة في الجدول رقم (03)، علماً أن هذا الاختبار يقوم على فرضيتين:

- الفرضية الصفرية (H_0): بيانات العينة المسحوبة من مجتمع الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي؛
- الفرضية البديلة (H_1): بيانات العينة المسحوبة من مجتمع الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (03): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	القيمة الاحتمالية Sig
نمط الشخصية (أوب)	224.0
الضغط النفسي	112.0
جميع متغيرات الدراسة	0.243

المصدر: تم إعداده بالاعتماد على نتائج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول (03) أن القيمة الاحتمالية Sig لجميع متغيرات الدراسة والتي

بلغت 0.243 وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$), وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة الميدانية تخضع للتوزيع الطبيعي, ما يسمح لنا بإجراء مختلف الاختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

8.4 معاملات الثبات والصدق للاستبانة: يتمثل في معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha), للتأكد من ثبات أداة الدراسة, وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (01):

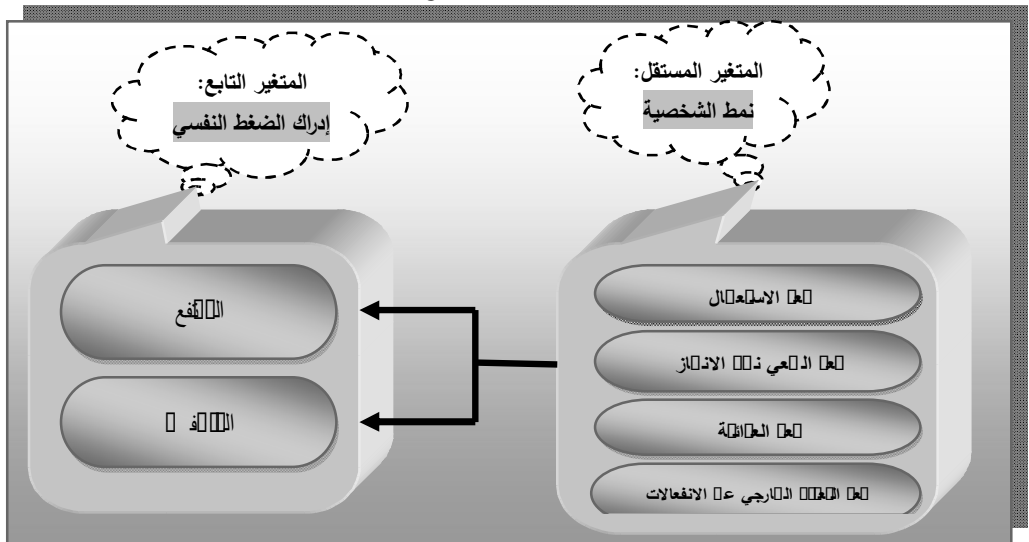
الجدول رقم (04): قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
نمط الشخصية (أ) و(ب)	0.86
الضغط النفسي	0.78
المقياس ككل	0.82

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS يلاحظ من الجدول رقم (04) أن معاملات الثبات للاستبانة مقبولة وهي أكبر من 0.60 حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات الإستبانة الأولى (0.82), وهي نسبة ثبات يمكن الاستناد عليها في التطبيق.

9.4- نموذج الدراسة: يضم المتغيرين وأهم أبعاد كل متغير والعلاقات الارتباطية بين المتغير المستقل (نمط الشخصية (أ) و(ب)) والمتغير التابع (إدراك الضغط النفسي), كما مبين في الشكل (01):

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين.

يتبين من الشكل (01) الذي في الأعلى، أنه يشمل متغيرين رئيسيين هما: المتغير المستقل (نمط الشخصية) والذي يتضمن الأبعاد التالية: (بعد الاستعجال، بعد السعي نحو الانجاز، بعد العدائية، بعد التعبير الخارجي عن الانفعالات)، والمتغير التابع (إدراك الضغط النفسي) والذي يتضمن الأبعاد التالية: (المرتفع، والمنخفض)، كما أن حركة المخطط تكون بوجود تأثير مباشر نمط الشخصية لكل متغير من متغيرات الضغط النفسي، وذلك الذي تشير إليه الأسهم في المخطط أعلاه.

5. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1.5 التحليل الوصفي لخصائص العينة: تم بناء هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المرتبطة بالخصائص الشخصية لأفراد العينة، فعلى إثر هذه المتغيرات يمكن تحديد الخصائص والسمات التي تتميز بها عينة الدراسة، بحيث تبين أن نسبة 80 % من عينة الدراسة عبارة عن رجال ، والباقي نساء، وبالتالي وجود للعنصر النسوي قليل مقارنة مع العنصر الرجالي، السن الذي كان ما بين 51 سنة إلى 78 سنة، أما المستوى التعليمي فوجدنا النسب التالية: 100 % مستوى جامعي.

2.5 نتائج تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة:

وسنوضح من خلال الجدول الموالي العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل نمط الشخصية (أ) و نمط الشخصية (ب) و بين المتغير التابع الضغط النفسي.

الجدول رقم 05: نتائج تحليل علاقات الارتباط بين المتغير المستقل نمط الشخصية (أ) و(ب)

والضغط النفسي

نمط الشخصية		إدراك الضغط النفسي المرتفع		إدراك الضغط النفسي المنخفض	
نمط الشخصية (أ)	R	مستوى الدلالة	R	مستوى الدلالة	R
نمط الشخصية (أ)	0.74	0.01	- 0.53	0.01	
نمط الشخصية (ب)	-0.45	0.01	0.49	0.01	
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.					

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.

من خلال الجدول رقم(05) نلاحظ وجود علاقة ارتباطية موجبة عند المستوى 0.01 بين نمط الشخصية (أ) وإدراك الضغط النفسي المرتفع، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة حوراء محمد الجابري 2007، " إن الأشخاص من النمط الشخصية (أ)، قد يضعون لأنفسهم تحت ضغط كبير وأن عدائيتهم قد يستفز على سبيل الآخرين وتسبب لهم الكثير من المتاعب أو الجدل أو الخصومة أو الصراع معهم والصراع معهم" (حمزاوي، 2013، صفحة 92)، بالإضافة إلى ذلك ما توصلت إليه دراسة زروال فتيحة ونشوء كرم إن الذين لهم النمط (أ) لهم قابلية كبيرة للتعرض إلى مختلف مصادر الضغوط والمشاكل

والأمراض" (حمزاوي، 2013، الصفحات 92-130)، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة على أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض.

من خلال الجدول رقم 05، نلاحظ أن معامل الارتباط بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض قدر بـ (-0.53)، عند المستوى 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين المتغيرين.

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.

من خلال الجدول رقم 05، يتبين لنا أن معامل الارتباط بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع قدر بـ (-0.45) عند المستوى 0.01 ما يدل على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين المتغيرين في المؤسسات التربوية محل الدراسة. و تتفق كذلك مع دراسة بن زروال فتيحة 2008 التي توصلت إلى وجود علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية (ب)، ومصادر الإجهاد، ولهذا نمط الشخصية (ب) يتجنب في الوقوع في الضغط النفسي المرتفع، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة على أنه "توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.

- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض.

من خلال الجدول رقم 05، يتبين لنا أن معامل الارتباط بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض قدر بـ (0.49) عند المستوى 0.01 ما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين، أي أن المديرين الذين يمتلكون نمط الشخصية (ب) يتميزون بإدراك الضغط النفسي منخفض، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة أبو حطب وصادق 1999 "إن خصائص شخصية النمط (ب)، تلائم الأعمال التي تتزايد فيها الحاجة إلى مهارات الاتصال الشخصية والتفاعل مع الغير بسبب تميزه بالهدوء والحكمة (حمزاوي، 2013، صفحة 91)، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة على أنه "توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض.

- الفرضية الخامسة: المدرسين في المؤسسات التربوية بولاية البويرة يتصفون بنمط الشخصية (أ).

ومن أجل اختبار هذه الفرضية قمنا بتشكيل الفئات (منخفض، متوسط، مرتفع)، وسنوضح من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): تشكيل الفئات (منخفض، متوسط، مرتفع) في مقياس نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب).

الأفراد	الدرجات	مستوى الميل	النمط	الأفراد	الدرجات	مستوى الميل	النمط
1	150	13-فما فوق	مرتفع	23	77	133-85	متوسط
2	38	84-36	منخفض	24	90	133-85	متوسط
3	137	134-فما فوق	مرتفع	25	144	134-فما فوق	مرتفع
4	140	134-فما فوق	مرتفع	26	138	134-فما فوق	مرتفع
5	155	134-فما فوق	مرتفع	27	94	133-85	متوسط
6	139	134-فما فوق	مرتفع	28	40	84-36	منخفض
7	99	133-85	متوسط	29	88	133-85	متوسط
8	134	134-فما فوق	مرتفع	30	115	133-85	متوسط
9	138	134-فما فوق	مرتفع	31	140	134-فما فوق	مرتفع
10	87	133-85	متوسط	32	141	134-فما فوق	مرتفع
11	144	134-فما فوق	مرتفع	33	86	133-85	متوسط
12	154	134-فما فوق	مرتفع	34	70	84-36	منخفض
13	134	134-فما فوق	مرتفع	35	136	134-فما فوق	مرتفع
14	55	84-36	منخفض	36	91	133-85	متوسط
15	160	134-فما فوق	مرتفع	37	134	134-فما فوق	مرتفع
16	136	134-فما فوق	مرتفع	38	151	134-فما فوق	مرتفع
17	135	134-فما فوق	مرتفع	39	81	84-36	منخفض
18	155	84-36	منخفض	40	134	134-فما فوق	مرتفع
19	138	134-فما فوق	مرتفع	41	82	84-36	منخفض
20	143	134-فما فوق	مرتفع	42	140	134-فما فوق	مرتفع
21	48	84-36	منخفض	43	133	134-فما فوق	مرتفع
22	160	134-فما فوق	مرتفع	44	109	134-فما فوق	مرتفع

الأفراد	الدرجات	مستوى الميل	النمط	الأفراد	الدرجات	مستوى الميل	النمط
45	145	134-فما فوق	مرتفع	55	140	134-فما فوق	مرتفع
46	100	133-85	متوسط	56	134	134-فما فوق	مرتفع
47	137	134-فما فوق	مرتفع	57	80	84-36	منخفض

مرتفع	134فمافوق	138	58	مرتفع	134فمافوق	140	48
منخفض	84-36	75	59	منخفض	84-36	45	49
مرتفع	134فمافوق	150	60	متوسط	133-85	98	50
مرتفع	134فمافوق	142	61	منخفض	84-36	50	51
منخفض	84-36	39	62	مرتفع	134فمافوق	139	52
متوسط	133-85	99	63	متوسط	133-85	85	53
مرتفع	134فمافوق	148	64	مرتفع	134فمافوق	155	54

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

وبالتالي نلاحظ من الجدول الذي في الأعلى فان النمط (أ) هو النمط تواجدا بكثرة وبالتالي أفراد العينة ينتمون الى المستوى المرتفع وبالتالي فالنمط الغالب لدى المديرين هو النمط (أ).

وقمنا كذلك بحساب التوزيع التكراري لكل نمط (أ، ب)، وسنوضح من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (07): نتائج التوزيع التكراري لأنماط الشخصية (أ، ب)

نمط الشخصية (ب)		نمط الشخصية (أ)		مستوى النمط
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
30%	3	20.38%	11	منخفض
20%	2	18.51%	10	متوسط
50%	5	61.11%	33	مرتفع
100%	10	100%	54	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الجدول رقم (06).

من خلال الجدول رقم (07)، نلاحظ أن نسبة الميل المرتفع للنمط (أ)، قدرا ب 61.11% وهي النسبة الأكبر، ثم يليه المنخفض بنسبة قدرت ب 20.38%، وأخيرا المستوى المتوسط قدر بنسبة 18.51%، أما بالنسبة للميل لدى نمط الشخصية (ب)، قدرا ب 50% وهي نسبة مرتفعة، ثم يليه المستوى المنخفض بنسبة قدرت ب 30%، وأخيرا المتوسط قدر بنسبة 20%. وبالتالي النمط (أ) بنسبة 84.38%، أما فيما يخص النمط (ب)، فظهر بنسبة 15.62%، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة بن زروال فتيحة 2008، وسامية حمزاوي 2013.

الشكل رقم (02): دائرة تمثل النسب المئوية حسب أنماط الشخصية (أ، ب) لدى المديرين.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الجدول رقم 07.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 06 و 07، والشكل رقم 02 أن النمط (أ) هو النمط الغالب لدى المديرين حيث بلغ تكراره 54 بنسبة مئوية بلغت بنسبة 84.38%، أما بالنسبة للنمط (ب) بتكرار 10، وبنسبة مئوية قدرت 15.62%، وبالتالي نستنتج أن النمط الأكثر شيوعاً لدى المديرين هو النمط (أ)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة بن زروال فتيحة 2008 ودراسة سامية حمزاوي 2013، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: أن المديرين في المؤسسات التربوية بولاية البويرة يتصفون بنمط الشخصية (أ).

- أما بالنسبة للفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة بين نمط الشخصية (أ)، ونمط الشخصية (ب) وبين الضغط النفسي لدى المديرين.

من خلال مناقشتنا لمختلف الفرضيات الفرعية (الجزئية)، توصلنا إلى أن هناك علاقة طردية قوية بين نمط الشخصية (أ) وبين الضغط النفسي بمختلف أبعاده، وهذا ما تتفق مع دراسة (حمزاوي، 2013)، بأن هناك علاقة طردية بين نمط الشخصية (أ) وبين الضغط المهني، وهذا راجع لسمات الشخصية (أ) الذين يتميزون بالاستعجالية في التصرف واتخاذ القرار.

أما بالنسبة للعلاقة بين نمط الشخصية (ب) والضغط النفسي، فيتضح أنه وجود علاقة لكنها ضعيفة بالمقارنة مع نمط الشخصية (أ)، وهي ذات النتيجة التي توصلت إليها دراسة كل من نشوء كرم، وبن زروال فتيحة 2008، وسامية حمزاوي 2013.

ومن خلال ما سبق نستنتج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ)، وبين نمط الشخصية (ب) بين الضغط النفسي لدى المديرين محل الدراسة.

رابعاً: نتائج وتوصيات الدراسة

1- نتائج: بعد دراستنا للموضوع والإحاطة بمختلف جوانبه توصلنا إلى جملة من النتائج، نذكر منها ما يلي:

- أظهرت نتائج الدراسة على أن المديرين في المؤسسات التربوية بولاية البويرة محل الدراسة يغلب عليهم نمط الشخصية (أ).
 - بينت نتائج الدراسة على أن المديرين في المؤسسات التربوية بولاية البويرة محل الدراسة يعانون من ارتفاع الضغط النفسي لديهم.
 - أوضحت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية إيجابية قوية بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.
 - أفرزت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية سالبة بين نمط الشخصية (أ)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض، أي أن امتلاك المديرين لنمط الشخصية (أ) كلما ارتفع الضغط النفسي لديهم.
 - كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية سالبة بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المرتفع.
 - أوضحت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية إيجابية بين نمط الشخصية (ب)، وبين إدراك الضغط النفسي المنخفض.
- 2- توصيات: في ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم مجموعة من التوصيات، من أهمها:
- الضغط النفسي لدى المديرين هو موضوع واسع وكبير، لذلك يجب زيادة الدراسات والأبحاث بهدف التخفيف من حدة الضغط النفسي لدى هذه العينة ربما المهمة نظرا لقيمة منصبتهم، فكلما ارتفع منصب الفرد ازدادت ضغوطهم.
 - إعداد برامج تكوينية تهدف لعلاج ظاهرة الضغوط النفسية لدى المديرين.
 - تفويض بعض السلطات الصلاحيات للعاملين للتخفيف من أعباء التي يتحملها المديرين مما يساهم في انخفاض الضغط النفسي لديهم.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

- (1) أحمد نايل الغرير. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد. (2009). التعامل مع الضغوط النفسية (stress coping). الأردن. دار الشروق للنشر والتوزيع.
- (2) ايت حمودة حكيمة. (2006). دور سمات الشخصية واستراتيجيات المواجهة في تعديل العلاقة بين الضغوط النفسية والصحة الجسدية والنفسية دراسة ميدانية بمدينة عنابة. أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر. الجزائر. علم النفس العيادي. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- (3) بوعافية نبيلة. (2008)، نمط شخصية المدربين وعلاقته بالضغط المهني واستراتيجيات المواجهة. أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر. الجزائر. علم النفس الاجتماعي. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- (4) خلود رحيم. ازدهار هادي رشيد. (2016)، توجه الزماني وعلاقته بنمط الشخصية (A&B) لدى طلبة الجامعة. كلية التربية للبنات. قسم العلوم التربوية والنفسية. جامعة بغداد.
- (5) الزروق فاطمة الزهراء، (2015). علم النفس الصحي، مجلاته، نظرياته والمفاهيم المنبثقة عنه. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- (6) داود راضية، (2012)، الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى المعاق حركيا -دراسة ميدانية على عينة من المستشفى رأس الماء سطيف. رسالة ماجستير. جامعة سطيف. الجزائر. علم النفس. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- (7) زقعار فتحي، ابراهيم شبلي. (2018). نمط الشخصية A و B وعلاقته بسلوك التدخين لدى الطالب الجامعي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. (27).
- (8) سامية حمزاوي، (2013). نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتها بالضغط المهني. رسالة الماجستير. جامعة سطيف 2. الجزائر. قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- (9) شاكر مجيد سوسن (2015). اضطرابات الشخصية أنماطها-قياسها). ط 2. عمان. الاردن. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- (10) صبوح محمد يوسف صلاح. (2016). الضغوط النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو الهجرة لدى خريجي الجامعي الفلسطينية في محافظات قطاع غزة. رسالة ماجستير. غزة، فلسطين. علم النفس الصحة المجتمعية.
- (11) غازي العبد الله فايزة. (2014). استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية عند اليافعين في مدارس مدينة دمشق الثانوية. أطروحة دكتوراه في الارشاد النفسي. جامعة

- دمشق.سوريا. قسم العلوم الاجتماعية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- (12) فتیحة بن زروال، (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالاجتهاد (المستوى الأعراض المصادر، واستراتيجيات المواجهة). أطروحة دكتوراه. جامعة قسنطينة. الجزائر. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،
- (13) محسن محمد أحمد الكيكي. (2007). الضغوط النفسية التي تواجه طلبة ثانوي المتميزين والمتميزات في مركز محافظة نينوى. مجلة التربية والعلم. 14. (4).

باللغة الأجنبية:

14. Lazarus, R. S. (1984). Stress, appraisal, and coping. . New York: Springer.
15. Stephanie,P.(2017). Personality Traits & Personality Types: What is Personality? www.livescience.com.Retrieved 2-5-2018.Edit. Consulté le 09 11, 2019, sur www.psychologytoday.com, Retrieved 2-5-2018. Edited.
- 16.<https://alkhaleejonline.net/%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9/%D8%B6%D8%BA%D9%88%D8%B7-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D8%AA%D8%AF%D9%85%D9%91%D8%B1%D9%86%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%AA%D9%83%D8%9F%D8%A5%D9%84%D9%8A%D9%83%D8%AD%D9%84%D9%88%D9%84%D8%A7%D9%8B%D9%8.> (2019, 09 16).