

**الذكاء الوج다اني وعلاقته بأساليبه مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية
والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية
(دراسة مقارنة بين الذكور والإإناث بشركات الاتصالات)**

رسالة مقدمة من الطالبة

غادة زكريا رجب إبراهيم

بكالوريوس خدمة اجتماعية – المعهد العالي للخدمة الاجتماعية – القاهرة – ١٩٩٩
دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠١
ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس –
٢٠١٠

**لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في العلوم البيئية**

**قسم العلوم الإنسانية البيئية
معهد الدراسات والبحوث البيئية
جامعة عين شمس**

صفحة الموافقة على الرسالة
الذكاء الوج다اني وعلاقته بأساليبه مواجهة الشغوط النفسية الاجتماعية
والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية
(دراسة مقارنة بين الذكور والإناث بشركته الكهرباء)

رسالة مقدمة من الطالبة

غادة زكريا رجب إبراهيم

بكالوريوس خدمة اجتماعية — المعهد العالي للخدمة الاجتماعية — القاهرة — ١٩٩٩

دبلوم في العلوم البيئية — معهد الدراسات والبحوث البيئية — جامعة عين شمس — ٢٠٠١

ماجستير في العلوم البيئية — معهد الدراسات والبحوث البيئية — جامعة عين شمس — ٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

التوقيع

اللجنة:

١ - أ.د/أحمد مصطفى العتيق

أستاذ علم النفس البيئي ورئيس قسم العلوم الإنسانية البيئية — معهد الدراسات والبحوث
البيئية — جامعة عين شمس

٢ - أ.د/جمال شفique أحمد

أستاذ علم النفس — كلية الدراسات العليا للطفلة
جامعة عين شمس

٣ - أ.د/مدحت محمد محمود أبو النصر

أستاذ تنظيم المجتمع — كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة حلوان

**الذكاء الوج다اني وعلاقته بأساليبه مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية
والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية
(دراسة مقارنة بين الذكور والإإناث بشركات الضراء)**

رسالة مقدمة من الطالبة

غادة زكريا رجب إبراهيم

بكالوريوس خدمة اجتماعية – المعهد العالي للخدمة الاجتماعية – القاهرة – ١٩٩٩
دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠١
ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس –
٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

**قسم العلوم الإنسانية البيئية
تحت إشراف:**

١ - د/أحمد مصطفى العتيق

أستاذ علم النفس البيئي وعميد معهد الدراسات والبحوث البيئية
جامعة عين شمس

٢ - د/ محمود عبد الحميد حسين

أستاذ علم الاجتماع – كلية الآداب
جامعة دمياط

ختم الإجازة:

أحجزت الرسالة بتاريخ / ٢٠١٨/

موافقة مجلس الجامعة / ٢٠١٨/

موافقة مجلس المعهد / ٢٠١٨/

٢٠١٨

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}

[المجادلة: ١١]

صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَاٰلِهِ وَسَلَّمَ،

صدق رسول الله حيث قال:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْثُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ))

[رواه مسلم]

شكر وتقدير

الحمد لله الذي ينعمت به تبیع الصالحة

يطيب لي أن أتوجه بأسمى معاني الشكر والتقدير والعرفان إلى أ.د/ **أحمد مصطفى العتيق** - أستاذ علم النفس البيئي وعميد معهد الدراسات والبحوث البيئية بجامعة عين شمس - لقبول سيادته الإشراف على الرسالة، كما تشرف الباحثة بالتلذذ على يد سيادته واهتمام سيادته بكل صغيرة وكبيرة في سبيل أن تخرج هذه الرسالة بشكل علمي مشرف، وتشكر الباحثة أستاذها على معاملته النبيلة ودعمه واللامتناه، ولا تجد الباحثة من الكلمات ما يوافيه حقه من التقدير والثناء إلا الدعاء لسيادته بدوام الصحة وأن يحفظه الله ويجعله سندًا لجميع أبنائه وجزاه الله عنا خير الجزاء.

كما تتقدم الباحثة بأسمى معاني الشكر والاحترام والعرفان بالجميل إلى أ.د/ **محمود عبد الحميد حسين** - أستاذ علم الاجتماع وكيل كلية الآداب دمياط، لقبول سيادته الإشراف على هذه الرسالة، فقد كان بحق نعم الأستاذ ونعم المشرف الذي لا يألى جهداً في مساعدة طلابه الباحثين، وتشكر الباحثة لأستاذه معاملته النبيلة ورعايته ومساعدته المتواصلة للباحثة، ولسيادته كل الشكر والتقدير وجزاه الله عني خير الجزاء، ولا تجد الباحثة من الكلمات ما يوافيه حقه من التقدير والثناء غير الدعاء إلى الله سبحانه وتعالى بدوام الصحة، وأن يديم الله على سيادته حب الناس وتقديرهم له.

كما تتوجه الباحثة بالدعاء بالرحمة والمغفرة أ.د/ **سوسن إسماعيل عبد العادي** - أستاذ علم النفس المساعد كلية البنات بجامعة عين شمس فقد أعطتني سيادتها من ثقتها وحبها، كما تشرفت بالباحثة بالتلذذ على يد سيادتها.

الحمد لله الذي هرانا لهذا وما لنا ننهض لو لا أن هرانا الله

مستخلص الدراسة

يعاني قطاع الخدمات في معظم الدول النامية من قلة الموارد البشرية المؤهلة وقلة الموارد المالية، مما يحتم التركيز على أداء الفرد وإنتحاريه ودراسة المشكلات التي تؤثر فيهما، ولعل تعرض الفرد العامل لمستويات عالية من ضغط العمل يعتبر من أهم تلك المشكلات، وذلك لما يتربّه من آثار سلبية نفسية وجسدية على الفرد، وبالتالي على المنظمة، والمجتمع بصفة عامة، لذا تحاول الباحثة في تلك الدراسة أن تتوصل إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوج다كي (الانفعالي، العاطفي) وأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية التي يتعرض لها العاملون في شركة توزيع الكهرباء، ولقد قامت الباحثة بتطبيق أدواتي الدراسة (مقياس الذكاء الوجداكي ومقياس الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية) على العاملين بقطاع الموارد البشرية بمنطقتي جنوب وشمال القاهرة للكهرباء، ولقد بلغت عينة الدراسة (١٢٦) فرداً. نوع الدراسة تحليلية وصفية مقارنة، وتستخدم الباحثة في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وقد أوضحت النتائج وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداكي وأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية، كما لا يوجد فرق دال إحصائياً بين منطقة جنوب ومنطقة شمال في ضغوط بيئية العمل والضغط الاجتماعي وضغط العمل وضغط الدور المهني، كما يوجد فروق دالة إحصائياً بينهما في الضغوط المعرفية والضغط السلوكية لصالح منطقة جنوب حيث أن منطقة الجنوب تتعرض لضغط سلوكيه ومعرفية أكثر من منطقة شمال، وعدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإإناث في الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية.

ملخص الدراسة

مقدمة

احتل الذكاء الوج다كي (العاطفي، الانفعالي) مركزية هامة في مجال علم النفس حيث قام علماء النفس بدراسة الذكاء من جميع جوانبه، ولقد بنيت العديد من النظريات التي تفسر أبعاده وبنيته ومن هذه النظريات نظرية سيربرمان وثرستون وثورنديك والقوصي وجيلفورد وأبو حطب وجولمان، حيث اجتمعت العديد من التصورات النظرية والأدلة العلمية التي قدمتها العديد من الدراسات لتشير إلى أهمية الذكاء الوجداكي في التأثير بالنجاح في مختلف مجالات الحياة، سواء كان نجاحاً علمياً أو عملياً وغيره، كذلك ارتبطت أهمية مفهوم الذكاء الوجداكي بعدد من المتغيرات الأخرى التي أسهمت في إبراز القيمة الحقيقية له.

(Parlini: 2006, p. 45)

وتوضح أهمية الذكاء الوجداكي من أهميته في تحقيق التواصل والتوفيق مع الآخرين من خلال فهم مشاعرهم والتعاطف معهم، فقد أشار جولمان إلى أن النجاح في الحياة يتطلب (٢٠%) من الذكاء العام و (٨٠%) من الذكاء الوجداكي، كما أن هذه الأهمية تظهر في أن الفرد الذي لديه ذكاء وجداني يستطيع استخدام المدخلات الوجداكية في الحكم وفي اتخاذ القرارات ويتميز بالدقة في التغيير عن الانفعالات مما يجعله قادراً على الاتصال الوجداكي مع الآخرين .(Caruso: 2003, p. 78).

كما أن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع المعاصر قد أدت إلى تغير في الهوية الإنسانية وفي النسق القيمي، فقد أصبحنا في عصر الضغوط والأزمات النفسية والاجتماعية والبيئية والتحولات السريعة والعميقة في حياة البشرية. وازدادت الحياة تعقيداً وتوسعت مطالبها وحاجتها وازدادت الضغوط الواقعية على الفرد لمواكبة التسارع الحضاري والعلمي لتحقيق رغباته وإنجاز مطالبة وطموحاته، هذا التسارع زاد مرة أخرى من الضغوط على النفس البشرية وتحملها أكثر من طاقاتها بغية اللحاق بالحضارة ومجاراة التغير والتطور العلمي والحضاري المستمر، والتغير يحمل معه التبدل في السلوك، وينتج عنه بعض

الاحباطات، والانحرافات، والضغوط التي تشكل عبئاً على قدرة ومقاومة الأفراد في التحمل، وهذا القلق والضيق والتوتر شيء طبيعي وقد يكون إيجابي ولكن عندما تستمر الأعراض لفترة زمنية طويلة فإنها تصبح آنذاك دلائل على اضطراب وضغط نفسي مزمن وضار مما يتطلب التدخل لحل تلك المشكلات والضغط النفسي والاجتماعية والبيئية التي تعد "القاتل الصامت" في هذا العصر (ماجدة بهاء الدين: ٢٠٠٨، ص ص ١٩ - ٢٠).

كما تعد ضغوط العمل إحدى التحديات المعاصرة التي يتعرض لها العنصر البشري في أي منظمة أو مؤسسة على اختلاف نشاطها، وذلك لما يترتب عليها من آثار سلبية خاصةً على المدى الطويل سواء بالنسبة للأفراد أو المنظمات، ومن هنا، فقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة من جانب الباحثين في مجالات الطب، وعلم النفس، والسلوك التنظيمي بهذه الظاهرة، حيث تمثل ضغوط العمل رد الفعل النفسي، والفيزيولوجي، والسلوكي للتغيرات، والأحداث في البيئة المحيطة بالفرد وقد تزايد الاهتمام بضغط العمل، حيث أثبتت الدراسات المتخصصة أن ما يتعرض له العاملون غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر على صحتهم الصحية والنفسية من اضطراب، وقلق، وإحباط، وتوتر فقط، بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل التي تعيق بالتالي المنظمات والمؤسسات في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها (حريم: ٢٠٠٤، ص ١٦٠).

مشكلة الدراسة

إن التقدم في جميع مجالات الحياة المتسارعة يؤثر على العاملين وكثيراً ما يتعدد أن الضغوط والضيق، والقلق والتوتر، والإحباط، والفشل في أداء العمل، والانفعالات غير السارة التي يمر بها العاملين تؤثر في سلوكهم، كما أن عدم اتقانهم لاستراتيجيات أو أساليب مواجهة الضغوط بشكل علمي في ميدان العمل قد يؤدي للعديد من المشكلات التي تسبب العديد من الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين وعدم انجاز مهام العمل وعدم التكيف مع الزملاء والرؤساء. كما يعني قطاع الخدمات في معظم الدول النامية من قلة الموارد البشرية المؤهلة، وقلة الموارد المالية، مما يحتم التركيز على أداء الفرد وإنتجيته ودراسة المشكلات التي تؤثر فيما ولعل تعرض الفرد العامل لمستويات عالية من ضغط العمل يعتبر من أهم تلك المشكلات، وذلك لما يتركه من آثار سلبية نفسية وجسدية على الفرد، وبالتالي على المنظمة

والمجتمع بصفة عامة. وقد تم اختيار شركة توزيع الكهرباء كمجال للتطبيق لأهمية الدور الذي تقوم بهذه الشركة في تقديم الخدمات، والدفع في عجلة التنمية والتطوير. وبالتالي تمثل مشكلة البحث في الذكاء الوج다اني وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية التي يتعرض لها العاملون في شركة توزيع الكهرباء.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق هدفها من خلال معرفة العلاقة بين الذكاء الوجدااني وأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية بشركات الكهرباء وذلك من خلال الكشف عن الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركات الكهرباء والكشف عن مستوى الذكاء الوجدااني لدى العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركات الكهرباء.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية البحث في جانبيين هما الجانب العلمي والجانب العملي كما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية وحداثة موضوع الذكاء الوجدااني باعتباره ركيزة وسمة أساسية من سمات العصر الحديث وباعتباره أسمى أهداف التنمية البشرية، لما له من دور في تطوير المجتمع وازدهاره من خلال إنتاج الأفكار والحلول الجديدة للمشكلات والضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية غير المألوفة.
- تساعد الدراسة الحالية في توجيه نظر المؤسسات المهنية إلى تنمية الموارد البشرية وتطويرها لتواكب اتجاهات الحديثة في العمل والتي تدعو إلى أهمية التدريب على تنمية الذكاء الوجدااني لحل المشكلات والضغط النفسي الاجتماعي والبيئي.
- تساعد الدراسة الحالية في توجيه نظر الرؤساء إلى أهمية تنمية الذكاء الوجدااني عند العاملين والتعرف على الطرق والأدوات المستخدمة لتحقيق ذلك.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تسهم الدراسة الحالية في معرفة علاقة الذكاء الوج다اني بأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية للعاملين بقطاع الموارد البشرية بشركات الكهرباء. بهدف النهوض بمستوى الذكاء الوجدااني للعامل باعتباره الركيزة الأساسية للإنتاج وتزويدهم بمعلومات حول الطرق والأساليب لمواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية.
- وتعتبر الدراسة الحالية تطبيقاً لطرق حل المشكلات ومواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية.
- تسهم الدراسة الحالية في تزويد القائمين على عملية تنمية الموارد البشرية بمهارات الذكاء الوجدااني وحل المشكلات في مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية.
- المساعدة على تنظيم برامج إرشادية وعلاجية وفقاً لما سبق عن النتائج.

فرض الدراسة

تحدد فرض الدراسة فيما يلي:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الذكاء الوجدااني وأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئة لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً لمنطقة العمل (شمال وجنوب) على مقاييس أساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئة لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً لمنطقة العمل (شمال وجنوب) على مقاييس الذكاء الوجدااني لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً للجنس (ذكور - إناث) على مقاييس أساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئة لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً للجنس (ذكور - وإناث) على مقاييس الذكاء الوجدااني لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٦. لا توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للفئة العمرية على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.

٧. لا توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للفئة العمرية على مقياس الذكاء الوجданى لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٨. توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للوظيفة على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.
٩. توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للوظيفة على مقياس الذكاء الوجданى لدى العاملين بشركات الكهرباء.
١٠. توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للمؤهل على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.
١١. توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للمؤهل على مقياس الذكاء الوجданى لدى العاملين بشركات الكهرباء.
١٢. توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكاء الوجданى ونوع عينة البحث (ذكور - إناث) ومنطقة العمل (شمال - جنوب).
١٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء ونوع عينة البحث (ذكور - إناث) ومنطقة العمل (شمال - جنوب).
٤. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئة لدى العاملين بشركات الكهرباء.

منهجية الدراسة

نوع الدراسة: دراسة وصفية تحليلية مقارنة.

المنهج: تعتمد هذه الدراسة على استخدام المنهج الاجتماعي الذي يساعد على عرض مشكلة الدراسة وأهدافها وفروعها والذي يستهدف معرفة خصائص ظاهرة معينة من خلال جمع الحقائق وتحليلها وتقسيرها لاستخلاص دلالاتها، ومن خلال ذلك نستطيع وضع توصيات بشأن الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها.

حدود الدراسة:

الحد المكاني:

١. شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء.
٢. شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء.

الحد الزمني: استغرقت هذه الدراسة حوالي عامين تقريباً، حيث تم تطبيق المقاييس على العاملين بشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء وشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء في شهر مايو / ٢٠١٧ وبذلك تحدد الدراسة بالإطار الزمني للدراسة، وهو العام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨).

الحد البشري: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء وشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة طبقية عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة مكونة من (١٢٦) مفردة تقسم إلى (٦٦) من الذكور و(٦٠) من الإناث، مقسمة كالتالي:

- (٣٣) ذكور من العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء.
- (٣٠) إناث من العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء.
- (٣٣) ذكور من العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء.
- (٣٠) إناث من العاملين بقطاع الموارد البشرية بشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء.

أدوات الدراسة: تمثلت في

- مقياس الذكاء الوج다كي (إعداد: بار - أون: ترجمة أ.د/ صفاء الأعسر، د/ سحر فاروق علام).
- مقياس أساليب مواجهه الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية (إعداد الباحثة).

الاختبارات الاحصائية:

- معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient
- المتوسط والانحراف المعياري Mean & Standard Deviation
- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T Test

نتائج الدراسة

١. نتيجة الفرض الأول:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الذكاء الوج다كي وأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.
- توجد علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداكي وأساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وذلك يدل على أن كلما زاد الذكاء الوجداكي قلت الضغوط النفسية والاجتماعية والبيئية لدى العاملين في شركات الكهرباء.

٢. نتيجة الفرض الثاني:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً لمنطقة العمل (شمال وجنوب) على مقاييس أساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين منطقة جنوب ومنطقة شمال في أساليب مواجهة الضغوط المتمثلة في (ضغط بيئه العمل والضغط الاجتماعية وضغط العمل وضغط الدور المهني)، في حين توجد فروق دالة إحصائياً بينهما في الضغوط المعرفية والضغط السلوكية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح منطقة جنوب أي إن منطقة الجنوب تتعرض لضغط سلوكية ومعرفية أكثر من منطقة شمال.

٣. نتيجة الفرض الثالث:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً لمنطقة العمل (شمال وجنوب) على مقاييس الذكاء الوجداكي لدى العاملين بشركات الكهرباء
- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين منطقة جنوب ومنطقة شمال في الذكاء الوجداكي، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٠٧٤) فنجد أن الذكاء الوجداكي لدى منطقة الجنوب أقل من منطقة الشمال حيث بلغ المتوسط لمنطقة الجنوب (٣٩٥,٢٠) مقابل (٤١١,١٩) للمنطقة الشمال.

٤. نتيجة الفرض الرابع:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً للجنس (ذكور - إناث) على مقاييس أساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإإناث في أساليب مواجهة الضغوط النفسية الاجتماعية البيئية، حيث بلغت قيمة "ت" على الترتيب (١١٠، ١٤٢، ٣٩٣، ٢٧٥، ٥١٨، ٦٦٥).

٥. نتيجة الفرض الخامس:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً للجنس (ذكور وإناث) على مقاييس الذكاء الوجداني لدى العاملين بشركات الكهرباء.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإإناث في الذكاء الوجداني، حيث بلغت قيمة "ت" (٥٥٢).

٦. نتيجة الفرض السادس:

- لا توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للفئة العمرية على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.
- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين العاملين بشركات الكهرباء طبقاً للفئة العمرية على مقاييس أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية، حيث بلغت قيمة "ف" على الترتيب (٢٤٣٥، ٣٠٥٠، ١٦٧، ٢٠١٢، ٢٠٢٠). وذلك يعني صحة الفرض القائل عدم وجود فرق طبقاً للفئة العمرية على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.

٧. نتيجة الفرض السابع:

- لا توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للفئة العمرية على مقاييس الذكاء الوجداني لدى العاملين بشركات الكهرباء.

- وجود فرق دال إحصائياً بين العاملين بشركات الكهرباء طبقاً للفئة العمرية على مقاييس الذكاء الوجداني، حيث بلغت قيمة "ف" (٥,٩٩٩) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أن الأكبر سنًا أكثر ذكاء وجداني. وبالتالي هذا يعني عدم صحة الفرض.

٨. نتيجة الفرض الثامن:

- توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للوظيفة على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.

- وجود فرق دال إحصائياً بين العاملين بشركات الكهرباء طبقاً للوظيفة على مقاييس أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية، حيث بلغت قيمة "ف" على الترتيب (٣,٢٢٢، ٦,٢٣٧، ٣,٥٣٦، ٢,٦٦٤، ١٠,٠٤٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي وجود اختلاف بين درجة مدخل البيانات وأخصائي الحاسب مع كلاماً من الباحث والكاتب والمحاسب حيث أن مدخل البيانات وأخصائي الحاسب أكثر ضغوط نفسية وبالتالي هذا يعني صحة الفرض.

٩. نتيجة الفرض التاسع:

- توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للوظيفة على مقاييس الذكاء الوجداني لدى العاملين بشركات الكهرباء.

- وجود فرق دال إحصائياً بين العاملين بشركات الكهرباء طبقاً للوظيفة على مقاييس الذكاء الوجداني، حيث بلغت قيمة "ف" (٥,٩٩٩) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي وجود اختلاف بين درجة أخصائي الحاسب مع كلاماً من الباحث والمحاسب والكاتب ومدخل البيانات حيث أن أخصائي الحاسب أقل ذكاء وجداني وبالتالي اتضح صحة فرض الدراسة وبالتالي هذا يعني صحة الفرض.

١٠. نتيجة الفرض العاشر:

- توجد فروق دالة إحصائياً طبقاً للمؤهل على أساليب الضغوط النفسية الاجتماعية والبيئية لدى العاملين بشركات الكهرباء.