

نوقشت رسالة الطالبة أماني محمد قبوض وهي بعنوان

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية

حالة دراسية: معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق

و أجازت يوم الاثنين الواقع في 2024/3/4 من قبل السادة أعضاء لجنة الحكم التالية أسماؤهم:

الاسم	الصفة	التوقيع
أ.د. محمد عماد سعدا	عضواً	
د. منى الحموي	عضواً	
د. نهى عطايا	عضواً مشرفاً	

تم إجراء التعديلات المطلوبة وأصبحت الرسالة صالحة لمنح درجة الماجستير في علم النفس العام , قسم علم النفس.



الجمهورية العربية السورية

جامعة دمشق

كلية التربية

قسم علم النفس

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلاية النفسية

حالة دراسية: معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام

إعداد

أمانى محمد قبوض

إشراف

د. نهى عطايا

المدرس في قسم علم النفس

2024/2023

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان وكل التقدير لأستاذتي الفاضلة

الدكتورة نهى عطايا المدرسة في قسم علم النفس

المشرفة على هذا البحث لما لها من فضلٍ في إتمامه وتقديم النصح والإرشاد

وأتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة الحكم الكرام لجهدهم في قراءة هذا البحث وتقويمه لإبداء ملاحظاتهم

لإستكمال هذه الرسالة ولهم كل التقدير والاحترام والامتنان

وأشكر كُلَّ مَنْ ساعدني على إنجاز هذا العمل من أساتذة أفاضل في كلية التربية وخاصة الذين ساعدوني في

تقويم أدوات البحث وتصويبها

الشكر الكبير مُوصول أيضاً إلى إدارات المدارس والمعلمين فيها وخاصة أفراد عينة البحث للمساعدة والتعاون

على إنجازهِ .

الإهداء

إلى من أبصرت بها طريق حياتي.. واستمددت منها قوتي واعتزازي بذاتي.. إلى الكفاح الذي لا يتوقف، إلى الشامخة التي علمتني معنى الإصرار وأن لأشيء مستحيل في الحياة مع قوة الإيمان والتخطيط السليم، إلى ينبوع العطاء المتفاني مدى عمري.. إلى والدتي الغالية مد الله في عمرها، وجزاها الله عني خير الجزاء.

والدتي الغالية.

إلى من بهم أفخر وأعتز وأرفع رأسي عالياً .

إخوتي (يوسف ومحمود).

إلى الملجأ... إلى الركن الآمن الذي أعود إليه في كل عقبة ومحنة.

صديقتي المخلصة (جوسلين)

فهرس المحتويات

شكر وتقدير.....	ب
فهرس الجداول.....	ح
فهرس الأشكال.....	ك
الملخص.....	ل
الفصل الأول: الإطار العام للبحث.....	1
1- مقدمة.....	2
2- مشكلة البحث ومسوغاته	3
3- أهمية البحث	5
4- أهداف البحث	5
5- أسئلة البحث	6
6- فرضيات البحث	6
7- متغيرات البحث	7
8- حدود البحث	7
9- مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية	8
الفصل الثاني: أولاً-الضغوط المهنية.....	9
1- تمهيد	10
2- التعريف الاصطلاحي للضغوط	10
3- الضغوط المهنية لدى المعلمين	11

4-	تصنيف الضغوط المهنية.....	12
-	حسب آثارها (ضغوط إيجابية - ضغوط سلبية)	13
-	حسب المدة الزمنية التي تستغرقها	13
5-	النظريات المفسرة للضغوط المهنية	13
1-5-	نظرية لازاروس	13
2-5-	نظرية التوافق بين الفرد والبيئة	14
3-5-	نظرية متلازمة التكيف	15
4-5-	نظرية حفظ المصادر لهوبفول	16
5-5-	نظرية هنري موراي	17
6-5-	نظرية "هانز سيللي" "Hans Selye"	18
6-	مراحل الضغوط المهنية	20
7-	آثار الضغوط المهنية في صحة الفرد	21
1-7-	الآثار الإيجابية	21
2-7-	الآثار السلبية للضغوط المهنية	22
8-	مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين	25
9-	تعقيب عام	25
	ثانياً-الصلابة النفسية	27
1-	تمهيد	27
2-	تعريف الصلابة النفسية	27

28.....	3- أهمية الصلابة النفسية
28.....	4- نظريات الصلابة النفسية
28.....	1- نظرية "كوباسا" Kobbassa
30.....	4-2- نظرية "لازاروس" Lazarus
30.....	4-3- "نموذج فنك" Fank
31.....	4-4- نظرية "مادي" Maddy
33.....	4-5- نظرية "بارتون" Bartone
33.....	5- مكونات الصلابة النفسية
37.....	6- خصائص ذو الصلابة النفسية
39.....	7- دور الصلابة النفسية في إدراك الضغوط
41.....	8- تعقيب
42.....	الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته
43.....	1- تمهيد
43.....	2- منهج البحث
43.....	3- مجتمع البحث
44.....	4- عينة البحث
46.....	5- الأدوات المستخدمة في البحث
47.....	5-1- مقياس الصلابة النفسية
48.....	5-2- مقياس الضغوط المهنية

50.....	-الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية.....
55.....	- الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية
63.....	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها
64.....	1- تمهيد
64.....	2- تحليل نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها
72.....	3- نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها
96.....	4- الخاتمة
96.....	5- المقترحات
98.....	6-المراجع
108	7-الملاحق

فهرس الجداول

الجدول 1 عدد أفراد المجتمع الأصلي موزعين حسب الجنس.....	44
الجدول 2 توزع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات البحث.....	44
الجدول 3 توزع مدراس التعليم الأساسي (الحكومية-الخاصة) حسب التقسيم المعتمد.....	45
الجدول 4 عدد المدراس المطلوبة.....	46
الجدول 5 ملاحظات السادة المحكمين على مقياس الصلابة النفسية.....	50
الجدول 6 معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية.....	51
الجدول 7 معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه.....	52
الجدول 8 معاملات ارتباط أبعاد مقياس الصلابة النفسية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس....	53
الجدول 9 نتائج اختبار ت ستودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على مقياس الصلابة النفسية.....	54
الجدول 10 معاملات ثبات المقياس بطريقتي ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية.....	55
الجدول 11 ملاحظات السادة المحكمين على مقياس الضغوط المهنية.....	56
الجدول 12 معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.....	57
الجدول 13 معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه.....	57
الجدول 14 معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط المهنية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس...	59
الجدول 15 نتائج اختبار ت ستودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على مقياس الضغوط المهنية.....	60
الجدول 16 معاملات ثبات المقياس بطريقتي ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية.....	61

- الجدول 17 مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث والقيم الموافقة لها64
- الجدول 18 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية.....65
- الجدول 19 عدد الأفراد ونسبهم المئوية استناداً إلى مستويات الضغوط المهنية.....66
- الجدول 20 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية.....67
- الجدول 21 عدد الأفراد ونسبهم المئوية استناداً إلى مستويات الصلابة النفسية.....69
- الجدول 22 معاملات الارتباط والتحديد وتحليل التباين لتحليل الانحدار وفق طريقة Enter.....70
- الجدول 23 نتائج معاملات الانحدار وفق طريقة Enter 70
- الجدول 24 نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصلابة النفسية.....72
- الجدول 25 نتائج اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.....74
- الجدول 26 نتائج اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.....76
- الجدول 27 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.....79
- الجدول 28 نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.....80
- الجدول 29 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.....82

الجدول 30 نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على

مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.....84

الجدول 31 نتائج اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.....86

الجدول 32 نتائج اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.....88

الجدول 33 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة

الاجتماعية.....90

الجدول 34 نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على

مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.....91

الجدول 35 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة.....93

الجدول 36 نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على

مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.....94

فهرس الأشكال

- الشكل 1 نموذج فنك Fank للصلابة النفسية.....31
- الشكل 2 المتوسطات الحسابية الرتبية لمستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث.....66
- الشكل 3 المتوسطات الحسابية الرتبية للصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث.....68
- الشكل 4 المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.....75
- الشكل 5 المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.....78
- الشكل 6 المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.....87
- الشكل 7 المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.....89

الملخص

هدف البحث الحالي إلى تعرف طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية ومستوى كل منها لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق، والكشف عن دلالة الفروق لديهم في الضغوط المهنية والصلابة النفسية تبعاً لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؛ واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي.

تكونت عينة البحث من (500) معلم ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق (الحكومية والخاصة)، وقد استُخدم مقياس الضغوط المهنية (من إعداد الباحثة)، و مقياس الصلابة النفسية (إعداد علاء دارب نصر، 2012)؛ بعد التحقق منها بالطرق المناسبة وخلص البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

- وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث.
- مستوى كل من الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث كان مرتفعاً.
- يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال الصلابة النفسية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تُعزى إلى متغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية تُعزى إلى متغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة).

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الصلابة النفسية، معلم التعليم الأساسي، المدارس الحكومية والخاصة.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

❖	مقدمة
❖	مشكلة البحث ومسوغاته
❖	أهمية البحث
❖	أهداف البحث
❖	أسئلة البحث
❖	فرضيات البحث
❖	متغيرات البحث
❖	حدود البحث
❖	مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية

الإطار العام للبحث

1- مقدمة:

يعد التعليم الركيزة الأساسية لأي بلد في العالم، لأن النجاح في أي مجال مرتبط بنجاح التعليم، و المعلم
العنصر الأساسي والأهم القائم بهذه العملية التربوية، فعليه العبء الأكبر في تحقيق أهدافها، ومهما بلغ مستوى
الأهداف التربوية، يظل المسؤول الأول عن تنفيذها ونجاح مخططاتها ؛ لذلك يجدير بنا أن نلتفت إلى الركن
الأساسي وأن ننظر إلى الأزمات والمشكلات التي يعانيها.

ولقد أولت أغلب دول العالم لقطاع التعليم أهمية كبرى سواء من ناحية التخطيط والتنفيذ والتمويل من
خلال بناء المدارس وتأهيلها، أو من خلال رفع مكانة المعلمين الاجتماعية، وتحسين ظروفهم الاقتصادية، فضلاً
عن مختلف الخدمات التربوية؛ لكن ما يزال غياب الدافعية والرضا عن العمل عند العديد من المعلمين قائماً، إذ
يعانون مشكلات ترتبط بطبيعة مهنتهم كعبء العمل وفقدان السيطرة والتحكم في مجريات الأمور المهنية، وغيرها
من العوامل التي اختلف الباحثون في تصنيفها؛ و مهنة التعليم من المهن التي يتعرض فيها المعلمون إلى كم
كبير من الضغوط النفسية والجسدية إلى درجة تجعلهم عرضة لقائمة طويلة من الاضطرابات التي تتنوع شدة
واتساعاً، كما إن الضغوط من أهم المشكلات التي تعترض الحياة المهنية للمعلم، لاسيما الضغوط المهنية التي
يتعرض لها في مكان عمله، وتتبلور هذه الضغوط في مراحل عدة؛ إذ تكون في البداية في طور الإنذار، أي
يؤدي الضغط إلى تنشيط آليات التوافق، ثم طور المقاومة حيث يتم استخدام هذه الآليات، وصولاً إلى الاحتراق
النفسي، وهنا يمتد تأثير الضغوط وأضرارها إلى كل أطراف العملية التربوية.

كذلك للضغوط المهنية انعكاسات قد تؤثر في النواحي النفسية والجسمية والاجتماعية للمعلم، و تمنعه
من القيام بواجباته على أكمل وجه، و مهنة التعليم تحتاج إلى فرد سليم جسدياً ونفسياً وصحياً يتمتع بمقدار عالٍ
من الصلابة النفسية تجعله متوافقاً نفسياً، و يشعر بالكفاية والراحة النفسية، ويكون قادراً على تحقيق ذاته
واستغلال قدراته واستثمارها ومواجهة مطالب الحياة، وإدارة الأزمات النفسية، وتكون شخصيته سوية متكاملة، وهذا
مايتم تلخيصه في الصلابة النفسية.

وتُعد الصلابة النفسية عاملاً مهمّاً في الصحة النفسية، وهي مجموعة من الخصائص النفسية تشمل الالتزام، ووضوح الهدف والتحكم والتحدي وهذه الخصائص من شأنها المحافظة على الصحة النفسية، والجسمية والأمن النفسي، عند التعرض للأحداث الضاغطة.

وقد أشارت العديد من الدراسات كدراسة المفرجي والشهري (2008) إلى أهمية الصلابة النفسية بوصفها أحد العوامل المقاومة للضغوط والأزمات، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بالصلابة من أكثر الأفراد الذين يشعرون بالصمود والمقاومة، ويستطيعون تحقيق الإنجازات والضبط الداخلي وقيادة أنفسهم والشعور بالدافعية والنشاط، وهم أقل عرضة للآثار السلبية المرتبطة بالضغوط. لذلك يمكن القول أن الصلابة النفسية تجعل المعلم يعيش بسلا مع نفسه، ومع العالم مستغلاً قواه وإمكاناته المختلفة إلى أقصى مداها على نحو يعود عليه وعلى العملية التعليمية بالنفع والرضا وتحقيق الأهداف.

2- مشكلة البحث ومسوغاته:

إن الضغوط المهنية ظاهرة قديمة؛ فقد كان كثير من العمال يتعرضون للتعب وكره العمل ويحاولون التخلي عنه، فيؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، ولكن على الرغم من المعاناة التي قد يتعرض لها أي عامل في نطاق عمله، إلا أنه لم يتبلور مفهوم الضغوط المهنية إلا حديثاً حين بدأ الباحثون في مجالات الصحة العامة وعلم النفس يتوجهون لمعرفة أسباب نقص الإنتاجية وتعب العمال والغياب المتكرر، ووجدوا أن هناك آثاراً خطيرة للضغوط المهنية في حياة العامل ومكان العمل وعلى المجتمع عامة، كما أن الضغوط المهنية بكل أنواعها تؤثر في قدرة الأفراد على تحمل المجهودات المبذولة ومقاومتهم، وهناك مجموعة من الظروف النفسية والاجتماعية والوظيفية، تقف حائلاً بين المعلم وعمله. وهذا ما أكدته دراسة "سيمون" (Simon, 2016) التي توصلت إلى أن ضغوط العمل تؤدي إلى تغيرات في الصحة الجسدية، و تنعكس سلباً على مجالي الارتياح في العمل والرضا الوظيفي للمعلم، وقد بينت دراسة "كوكس وبروكليج" (Cox & et brockleg, 1984) أن 67% من المعلمين أقرّوا بأن المصدر الأساسي لشعورهم بالتعب الضغوط التي يواجهونها نتيجة ممارستهم مهنة التدريس، وهذا السبب يجعل المعلم عرضة للإصابة بعدد من الأمراض التي تهدد صلابته النفسية.

ولا يمكن إغفال دور الصلابة النفسية في القدرة على مواجهة مصاعب الحياة، لأن الصلابة النفسية مصدراً من المصادر الشخصية التي تقاوم الآثار السلبية لضغوط الحياة، إذ تسهم في تسهيل وجود ذلك النوع من الإدراك والتقويم والمواجهة الذي يقود الفرد إلى التوصل للحل الناجح في الموقف الذي خلفته الظروف الضاغطة، فالصلابة النفسية تخفف من أثر الضغوط، وتسهم في مساعدة الأفراد على الاستمرار في إعادة التوافق وهذا ما بينته نتائج دراسة " أليكسندر وهامبوس " (Alexander & Hampus, 2017) التي أشارت إلى أن الصلابة تسهم في تخفيف التوتر لدى المعلمين، وبينت نتائج دراسة (عباس، 2010) أن مستوى الصلابة النفسية من العوامل المنبئة بضغوط العمل لدى المعلمين، و الصلابة المرتفعة تساهم في تخفيض آثار ضغوط العمل لديهم، ولكن ما إن بدأت بالتدهور انعكست تأثيراتها على حياتهم الاجتماعية والمهنية.

ومن الجدير بذكره أن المعلمين في المجتمع الذي تنتمي له الباحثة يعانون كثيراً من الضغوط المهنية بأشكالها المختلفة مثل: طول ساعات العمل، وتدني الأجور، وعدم توفر بيئة مريحة، وغياب ثقافة احترام المعلم عند كثير من الطلاب، وغير ذلك من المشكلات، ومع وجود الكثير من الدراسات الأجنبية والعربية التي تكلمت عن الضغوط المهنية إلا أنه لم يتم التطرق إلى هذا المتغير- في حدود علم الباحثة محلياً - ، وهذا دفع الباحثة إلى القيام بدراسة استطلاعية عن طريق المقابلة المقننة على عينة من المعلمين بلغ عددهم (10) لتعرف مستوى الضغوط المهنية والصلابة النفسية لديهم. وقد تضمنت هذه المقابلة مجموعة من البنود المتصلة بالضغوط المهنية، ومجموعة أخرى من البنود ذات الصلة بالصلابة النفسية، تم انتقاؤها استناداً إلى الإطار النظري لدراسات عدة، وقد توصلت الدراسة الاستطلاعية إلى أن 85% من أفراد عينة الدراسة يعانون مستوى عالٍ من الضغوط المهنية، و 15% من أفراد العينة لديهم مستوى الضغوط المهنية ضمن الحدود المتوسطة، كما توصلت إلى أن 72% منهم لديهم مستوى منخفض من الصلابة النفسية، و 21% لديهم مستوى متوسط من الصلابة النفسية، و 7% يتمتعون بمستوى عالٍ من الصلابة النفسية؛ وهذا ما دفع إلى طرح السؤال التالي:

ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في

المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق؟

3- أهمية البحث:

تتلخص أهمية البحث فيما يلي:

- تقديم معرفة نظرية عن مفهومي الضغوط المهنية والصلابة النفسية.
- تسليط الضوء على مسببات الضغوط وما يتعرض له المعلم من مواقف مجهدة على اختلاف مصادرها، والتي قد تكون مصادر تنظيمية أو مصادر نابعة من البيئة الخارجية، وما يمكن أن ينتج عنها من آثار سلبية على المعلم من الناحيتين (الجسدية والنفسية).
- أهمية الفئة المستهدفة (فئة المعلمين) حيث يعتبر هو بناء الأجيال والمسؤول الثاني بعد الأسرة عن غرس القيم والأخلاق والتربية.
- دراسة الصلابة النفسية التي تعدّ مطلباً أساسياً للإنسان، وخصوصاً بعد أن زادت عوامل الضغط المهني بشتى الأشكال، وتفاقم حجم الاضطرابات النفسية والجسمية التي يمكن أن يعانيها المعلم نتيجة تعرضه المستمر لمختلف المواقف المجهدة وانعكاساتها على استقراره المهني.
- إمكانية استفادة المسؤولين ومن لهم علاقة بالعملية التدريسية من نتائج هذه الدراسة، للتقليل من الآثار السلبية، والتكاليف الناجمة عن هذه الضغوط المادية أو المعنوية.

4- أهداف البحث:

- (1) تعرّف طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصلابة النفسية.
- (2) تعرف مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث.
- (3) تعرف مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث.
- (4) الكشف عن دلالة الفروق على مقياس الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة).

(5) الكشف عن دلالة الفروق على مقياس الصلابة النفسية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة).

5- أسئلة البحث:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث؟
- ما مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث؟
- هل يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث؟

6- فرضيات البحث

تم التحقق من الفرضيات التالية عند مستوى الدلالة 0.05:

- (1) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصلابة النفسية.
- (2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.
- (3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- (5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.
- (6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

(7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

(8) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

(9) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

7- متغيرات البحث

- الضغوط المهنية.
- الصلابة النفسية.
- متغيرات تصنيفية: (الجنس: ذكر، أنثى - نوع المدرسة: حكومية، خاصة - الحالة الاجتماعية: أعزب، متزوج، مطلق، أرمل - سنوات الخبرة: أقل من 1-5 سنوات، أكثر من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

8- حدود البحث

تأطر البحث في الحدود التالية:

- الحدود البشرية: عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق.
- الحدود الزمنية: طَبَّقَ البحث في الفترة الزمنية الممتدة من بداية شهر آذار لنهاية شهر نيسان. 2023/3/5 إلى 2023/4/25.
- الحدود المكانية: طبقت أدوات الدراسة في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق.

- **الحدود العلمية:** تتجلى بدراسة طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق.

9- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية

- **الضغوط المهنية (Occupational Stress):**

تُعرّف بأنها: "عدم قدرة الفرد العامل على مواجهة أعباء مهنته ومتطلباتها، بسبب مصادر المحيط المهني في تفاعلها مع العوامل الشخصية، ويترتب على ذلك مجموعة من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية". (مصطفى، 2010، 34)؛ وتُعرّف إجرائياً بأنها: "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم من خلال إجاباته عن بنود مقياس الضغوط المهنية الذي أُعد لهذه الدراسة".

- **الصلابة النفسية (Psychological Hardness):**

عرفت "كوباسا" (Kobassa) الصلابة النفسية بأنها: "اعتقاد عام لدى الفرد بفاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة، كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة؛ وتُعرف إجرائياً بأنها: "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم من خلال إجاباته عن بنود مقياس الصلابة النفسية الذي أُعد لهذه الدراسة".

الفصل الثاني: الإطار النظري

الضغوط المهنية (تمهيد)	❖
التعريف الاصطلاحي للضغوط	❖
الضغوط المهنية لدى المعلمين	❖
تصنيف الضغوط المهنية بحسب (آثارها-المدة التي يستغرقها)	❖
النظريات المفسرة للضغوط المهنية	❖
مراحل الضغوط المهنية	❖
آثار الضغوط المهنية في صحة الفرد/آثار الضغوط المهنية في المعلمين	❖
مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين	❖
الصلابة النفسية(تمهيد)	❖
تعريف الصلابة النفسية	❖
أهمية الصلابة النفسية	❖
نظريات الصلابة النفسية	❖
مكونات الصلابة النفسية	❖
خصائص ذوي الصلابة النفسية(المرتفعة-المنخفضة)	❖
دور الصلابة النفسية في إدراك الضغوط.	❖

أولاً -الضغوط المهنية

1- تمهيد

يقضي الإنسان حياته اليومية وهو يحاول التكيف مع ضغوطات الحياة المختلفة بشتى المجالات وينجح بذلك مرات، ويفشل في بعض الأحيان حين يصعب عليه التوافق مع هذه الضغوط ولا يستطيع التأقلم معها، فيترتب عليه تعب نفسي وجسدي، وقد أصبحت الضغوط مظهراً طبيعياً من مظاهر الحياة الإنسانية التي لا يمكن تجنبها، و من أهم صفات الضغوط أنها تتسم بالتأثير الممتد في الشخص وحالته النفسية والجسدية، كما تؤثر في عمله الذي يقوم به وعلى الأشخاص المتأثرين بنتائج عمله.

ومن المؤكد أن الضغوط المهنية أكثرها تأثيراً ، ويحدث الضغط المهني عندما يكون هناك تناقض بين متطلبات البيئة (مكان العمل) وقدرة الفرد على القيام بها، ففي كثير من الأحيان يمكن أن يؤدي الضغط المهني إلى تعرض الجسم لحالة فسيولوجية سيئة، وهذا سيؤدي إلى إجهاد الشخص جسدياً وعقلياً، و التوتر لا يحدث دائماً استجابة لأشياء فورية ولكن يكون حالة تراكمية نتيجة أحداث مستمرة وطويلة المدى، وبالطبع لا توجد مهنة خالية من الضغوط، ولكن يمكن القول هناك مهن ذات ضغوط مهنية أقل من غيرها.

2- التعريف الاصطلاحي للضغوط :

عرفت (شقيير، 2002) الضغوط بأنها: "مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في حياته وينتج عنها ضعف في قدرته على الاستجابة للمواقف، وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسيولوجية تؤثر في جوانب الشخصية الأخرى"؛ في حين عرف الرشدي الضغوط بأنها: "صيغة التفاعل بين المتغيرات البيئية والمتغيرات الذاتية" (الرشدي، 1999، 42)؛ وقد عدّ "تايلور" الضغوط على أنها: "سلسلة من عمليات التقييم البشري، التي يقوم الفرد من خلالها بتقدير مدى كفاءة موارده الشخصية في مقابل متطلبات بيئية خاصة" (Taylor، 1999)؛ وعرفت "خوجة" الضغوط بأنها: "حالة نفسية متأزمة، تتميز بالضيق والتوتر نتيجة تجاوز مطالب إمكانيات الفرد وقدراته على مواجهتها والاستجابة للضغط كتوقف حسب قدرة

الفرد على السيطرة والتحكم في المواقف الضاغطة" (خوجة، 2011، 31)؛ أما "جنيد" (jenid) فقد عرف الضغوط بأنها: "ردة فعل أو استجابة فيزيولوجية ونفسية لعامل ضاغط وعنيف يجعل الجسم في حالة دفاع، أما الجانب النفسي والسلوكي فيتغير من خلال رفع حالة التأهب والانتباه وتحرير الطاقة المناسبة للوضعية" (jenid, 238, 2011).

وعرفها "عبد الباقي" بأنها: "مجموعة من المثيرات المتواجدة في بيئة العمل، ينتج عنها مجموعة ردود الأفعال التي تظهر على سلوك الأفراد في العمل أو على حالتهم النفسية والجسمية، أو أدائهم أعمالهم نتيجة تفاعلهم مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط" (عبد الباقي، 2003، 329)؛ كما عرفت "باركندي" بأنها: "تجربة ذاتية تُحدث خللاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد و تحدث بسبب العديد من العوامل المرتبطة بالمنظمة التي يعمل فيها الفرد" (باركندي، 2011، 7)؛ في حين يرى "ماكليين" "Maclean" بأنها "تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه" (نقلاً عن: السيسي، 2009، 356).

3- الضغوط المهنية لدى المعلمين:

حتى نستطيع تعريف الضغوط المهنية لدى المعلمين يجب تعريف المعلم:

يعرفه "إبراهيم" بأنه: "العمود الفقري للتعليم وبمقدار صلاح المعلم، يكون صلاح التعليم، فالمباني الجيدة والمناهج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح، بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون من نقص في هذه النواحي" (نقلاً عن (المعشر، 2009، 65)). ويرى "ناصر": "أن المعلم إنسان مرشد وموجه، يُسير دفة التعلم، وكلما كان المعلم أكثر وعياً وإدراكاً لخبرات الطلبة الماضية وآمالهم ورغباتهم واهتماماتهم الرئيسية كان أكثر فهماً للقوى التي تعتد نفوسهم بها" (ناصر، 2004، 94).

ويعرف "بركات" المعلم بأنه: "قوام العملية التعليمية، وهو المسؤول عن تربية الأجيال بحكم اتصالاته اليومية بالتلاميذ، ومرب لشخصياتهم جسدياً وعقلياً وخلقياً" (بركات، 1995، 34).

أما الضغوط المهنية لدى المعلم فقد عُرفت "بأنها: إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديداً لذاته، ويحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات السلبية، والتي يصاحبها تغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهي لتلك الضغوط". (قاجة، 2009، 384).

و يمكن النظر إلى الضغوط بوصفها أولاً : عملية إدراكية من الدرجة الأولى، فقد يدرك فرد معنى حادث أو ظاهرة على أنها مهددة وخطرة، في حين لا يدرك آخر ذلك على هذا النحو، وثانياً: الضغوط تؤدي أحياناً إلى ردود أفعال وانفعالات متباينة، مع أن معظم الناس ينظرون إلى حالات الضغط على أنها حالات وخبرات غير سارة، إلا أنها يمكن أن تكون إيجابية.

4- تصنيف الضغوط المهنية

حسب آثارها:

الضغوط الإيجابية:

هي مفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسم بأنها معتدلة، إذ تعمل دافعاً للتعلم، وابتكار أنماط سلوكية لمواجهة هذه التحديات الضاغطة والعمل على التكيف معها، كما تثير الحافز للنجاح والإنجاز، وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج، والشعور بالسعادة والسرور، وتساعد على التفكير، وتحافظ على التركيز في العمل، وتمد الفرد بالثقة في النفس والتفاؤل بالمستقبل والقوة، وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته، وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة، وهذه الضغوط تؤدي إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى العامل من الناحيتين الكمية والكيفية معاً.

الضغوط السلبية:

هي ما يطلق عليه الضيق، وهو صورة مدمرة للضغوط، يؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن الحي، وفي الاستجابة المعرفية السلوكية النفسية، يؤدي إلى الإصابة بالأعراض الجسدية: كالإصابة بأمراض القلب، والقرحة المعدية، وتصلب الشرايين، ويؤدي إلى سوء التكيف وانخفاض مستوى الإنتاجية (حمادات، 2008، 167).

حسب المدة الزمنية التي تستغرقها:

يميل بعض العلماء مثل "جينز" "Genze" إلى تقسيم الضغوط تبعاً للفترة الزمنية التي تستغرقها والتوتر أو الشدة الناتجة عنها وفق ثلاثة أنواع:

- **الضغوط البسيطة:** تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة من أشخاص تافهين، أو لأحداث قليلة الأهمية.
- **الضغوط المتوسطة:** تستمر من ساعات إلى أيام مثل: فترات العمل الإضافية، أو زيارة شخص غير مرغوب فيه.
- **الضغوط الشديدة:** تستمر عادة من أسابيع إلى أشهر أو سنوات، مثل غياب شخص عزيز من العائلة، النقل من العمل، التوقيف عن العمل (إبراهيمي، 2015، 69).

مما سبق يمكن تصنيف أقسام ضغوط العمل كما يلي:

-وفق آثارها: هناك ضغوط إيجابية وأخرى سلبية.

-وفق المدة الزمنية التي تستغرقها و الشدة الناتجة عنها: ضغوط بسيطة،متوسطة،شديدة.

5-النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

هناك العديد من النماذج والنظريات المفسرة للضغوط، معظمها يركز على المنبهات الطبيعية والعواقب أو الأعراض الفسيولوجية، وفي العقود الثلاثة الماضية زاد الاهتمام بالضغوط داخل نطاق العلوم السلوكية، واتجهت البحوث إلى دراسة مصادر الضغوط من الناحية النفسية مثل القلق، ومن الناحية المهنية مثل غموض الدور، وصراع الدور، وفيما يلي بعض النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

5-1-نظرية لازاروس "Lazarus"

نشأت نظرية "لازاروس" "Lazarus" نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي والتقدير المعرفي الذي يُعتبر مفهوم يعتمد في الأساس على طبيعة الفرد، فتقدير الفرد لكم التهديد ليس مجرد

إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه ربط بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع تقدير وتقييم وإدراك الموقف، ويعتمد تقييم الفرد للموقف الضاغط على عوامل عدة منها: العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه (الرشيدي، 1999، 100)؛ وقد انصب اهتمام "لازاروس" Lazarus على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، واتفق مع "والتر كانون" "Walter Cannon" في كون الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة، وقد ركز بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد وثم الحكم على الموقف المواجه وتصنيفه فيما يتعلق بالضغط، وقد أكد في كتاباته أن الضغوط الناتجة عن الجوانب النفسية لا يمكن قياسها بصورة مباشرة، وإنما يُستدل عليها من ردود الفعل أو من معرفتنا للمواقف التي يمرّ بها الفرد (بن حامد محمد، 2008، 40)؛ وقد كانت هذه النظرية تكملة لأعمال "والتر"، وفي ضوء ذلك تقدم "لازاروس" عام 1968 بنوعين من التقييم هما:

- **التقييم الأولي:** الذي يحكم على الوضعية إذا كانت مهددة أم لا.
- **التقييم الثانوي:** الذي يعمل على تقويم الوسائل البديلة لمواجهة الخطر المدرك، فإذا كانت الوضعية مهددة لسلامة الشخص وأمنه ينجم عن ذلك خطتان للمواجهة هما:

- المواجهة المباشرة بالقتال أو الهروب.
 - عادة سليمة للتقويم: يعيد الفرد تقدير الوضعية، فيرى أنها ليست خطيرة بالدرجة التي حسبها.
- (قواري، 2014، 43).

وبالتالي يمكننا القول أن الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة، و أن الضغوط الناتجة عن جوانب نفسية لا يمكن قياسها وإنما يُستدل عليها من ردود الفعل.

5-2- نظرية التوافق بين الفرد والبيئة

يعكس تاريخ علم النفس الاتجاهات التي تقوم على أساس أن هنالك مبالغة في التركيز على البيئة، وقد اختار بعض الباحثين دراسة تأثيرات البيئة مثل: التكنولوجيا أو مستويات الأداء، في حين يركز باحثون آخرون

على تأثيرات خصائص الفرد مثل المستوى الاجتماعي أو نمط الشخصية في التعرض للضغوط؛ فالنظرية تتنبأ بأن الأفراد الذين يشعرون بالاستقرار سوف يُختزل لديهم هذا الشعور عندما يكون هناك سوء توافق بين خصائص الفرد والخصائص المرتبطة بالعمل، في حين يحدث التوافق الجيد بين الفرد والبيئة عندما تهتئ البيئة على سبيل المثال الأموال التي هي بمنزلة دعم يلقاه الفرد من الآخرين بغرض الإنجاز، وهذا يُعد كافياً لإشباع دوافع الفرد، وقد أشار "هارسون" "Harrison" إلى نظرية طرحت نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة، النوع الأول من المدى الذي تكون فيه مهارات الفرد وقدراته تواكب أعباء العمل ومتطلباته، والنوع الآخر المدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد. فعندما لا تتشبع بيئة العمل حاجات الفرد الذي يمتلك مهارات وقدرات، تسبب له سوء التوافق الذي يؤدي به إلى الضغط المهني؛ ومن أهم المفاهيم التي استندت إليها هذه النظرية:

(1) **الشخص المدرك لذاته:** يمثل إدراك الفرد للذات الواقعية مثل مفهوم الذات وهو (مدركات الفرد لحاجاته وقدراته).

(2) **البيئة النفسية:** وهي (البناء النفسي العام للفرد).

(3) **التوافق الواقعي بين الفرد والبيئة:** يشير إلى التوافق بين الفرد المدرك لذاته وبيئته النفسية.

(4) **البيئة الواقعية:** البيئة المادية والاجتماعية التي يدركها الفرد. (محمد، 2004، 313-314).

ترتبط هذه النظرية بين إدراك الفرد لإحدى المهامات وإدراكه لقدراته، وما لديه من حافز على إكمالها، فنظرية التوافق بين الفرد والبيئة تفترض أن الشعور بالضغط النفسية يزداد عندما تتسع الفجوة بين الفرد والبيئة، ويتفاوت مقدار الضغط بحسب مستوى التحدي الذي يواجهه الفرد ومقدار إمكانياته للتكيف.

5-3-نظرية متلازمة التكيف

يرى "سلاي" "Slay" أن الضغوط لها أساس مادي وتعتمد على مقدار التهديد الموجه إلى الفرد، كما

يرى أن استجابات الكائن العضوية تمر بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى:

هي الاستجابة بالهلع عند التعرض المفاجئ للمواقف بوصفها منبهات مزعجة أو مؤذية، ولم يكن باستطاعة الفرد التكيف معها وتكون الاستجابة على نوعين:

- **الصدمة:** هي الاستجابة الأولى والآنية للفعل المزعج فتظهر إشارات مختلفة من الاستجابة مثل: سرعة نبضات القلب، انخفاض درجة الحرارة، وضغط الدم.
- **مقاومة الصدمة:** هي مرحلة ارتداد ملحوظة عن طريق تعبئة القوى الدفاعية، وهذه المرحلة تنشأ في مرحلة دفاعية تالية من خلال توسيع قشرة الأدرينالين وزيادة إفراز هرمونات الأدرينالين.

المرحلة الثانية:

تتميز بالتكيف التام مع الموقف الضاغط من خلال تحسن الأعراض، أو اختفائها، أي هناك تناقص متلازم في مقاومة المنبهات الأخرى.

المرحلة الثالثة:

قد يكون الإنهاك قاسياً ويتبع الموقف الضاغط، فإذا كان شديداً وممتداً لفترة من الزمن تكون القدرة على التكيف محدودة وبذلك تعود الأعراض للظهور، وإذا استمرت الضغوط ولم تعالج عندئذ يحدث الموت (مزياني، 2006، 154)؛ وقد طرحت هذه النظرية بعض الأساليب في التعامل مع الضغوط هي:

- إزالة المواقف الضاغطة غير الضرورية من حياتنا.
- عدم السماح لأحداث محايدة معينة بأن تصبح ضاغطة.
- تطوير فاعلية التعامل مع الحالات التي لا نرغب بها ولا يمكن تجنبها.
- تعديل اتجاه الفرد نحو الحياة، ويعد اتباع هذا الأسلوب أسلوباً مفشلاً لتجنب الضغوط التي تسبب الأمراض (زبيدة، 2018، 37).

4-5-نظرية حفظ المصادر "هوبفول" Hopefull

يرى "هوبفول" Hopefull " أن الضغط يحدث عند وجود إحدى الحالات التالية:

- عندما يعاني الفرد من فقدان مصدر السعادة (المفيدة) التي يمتلكها في مواجهة الضغوط.
- عندما تكون هذه المصادر معرضة للتهديد.
- عندما لا يتم استثمار هذه المصادر أو تفعيلها.

وقد صنف "هوبفول" "Hopefull" المصادر إلى أربعة أصناف هي:

- المصادر الموضوعية (الحسية): مثل: البيت والملابس والحصول على وسائل النقل وغيرها.
- المصادر الحالية: مثل الوظيفة والعلاقات الإنسانية.
- المصادر الشخصية: مثل المهارات أو فاعلية الذات.
- مصادر الطاقة: هي المصادر التي تسهل تحقيق المصادر الأخرى مثل توفر المال والقروض والمعرفة.

وتوصل "هوبفول وجماعته" (1996) إلى مجموعة من الفرضيات أو المبادئ التي ركزت على نظرية

صيانة المصادر أو حفظها، وهي:

- (1) عدّ فقدان المصادر السبب الرئيسي للضغط.
- (2) تقوم بعض المصادر على حماية المصادر الأخرى وحفظها، مثلاً تقدير الذات مصدر مهم، وقد يكون مفيداً لبقية المصادر، فقد وُجِدَ أنَّ النساء اللواتي لديهنَّ تقدير ذات مرتفع يستطعن الاستفادة من الدعم الاجتماعي عند مواجهتهن للضغط، وذلك على عكس النساء اللواتي لديهن تقدير ذات منخفض، فإنَّهن يبتعدن ولا يستقدن من هذا الدعم.
- (3) يستنزف الأفراد مصادر المقاومة المخزونة بعد تعرضهم المستمر للمواقف الضاغطة، وهذا الاستنزاف يقلل قابلية الفرد لمواجهة ضغوط إضافية. (Hobofoll, 1996, 124-125).

5-5-نظرية "هنري موراي" "Murray":

تستند تفسيرات هذه النظرية إلى التفاعل بين العوامل البيولوجية النفسية والاجتماعية في ظهور

الأمراض وتطورها، ففي نظرية الحاجات "لموراي" "Murray" ثمة تفاعل بين الضغط والحاجة من خلال

الموضوع، وهي وحدة سلوكية تفاعلية تتضمن الموقف الحاضر الضاغط والحاجة، في أثناء التفاعل ترتبط بعض الحاجات خلال إشباعها لبعض المواقف أو الأشخاص؛ ويرى "موراي" أن الحاجات تؤثر في نمط السلوك، ولا يمكن الفصل بين الحاجات والقيم، وهما يلتقيان في وحدة ديناميكية يلتقي فيها ما هو نفسي بما هو اجتماعي، ويمثل الضغط بالنسبة لموراي خاصة موضوع شيء أو شخص يعوق جهود الفرد لهدف معين؛ وميز "موراي" بين نمطين من الضغوط هما:

• **ضغوط ألفا:** وهي خصائص الموضوعات البيئية كما هي في الواقع.

• **ضغوط بيتا:** وهي دلالات الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد.

وتنشأ الضغوط بحسب "موراي" عندما يكون لدى الفرد حاجة مثارة يرتبط إشباعها ببعض الأشخاص، أو القوى أو الأوضاع الاجتماعية، كما تنشأ عند تفسير الفرد لهؤلاء الأشخاص والأوضاع الاجتماعية بأنها ضاغطة، وبعبارة أخرى فإن تلك الموضوعات ليست ضاغطة في حد ذاتها، وإنما تكون ضاغطة عندما يدركها الفرد ويفسرها بأنها ضاغطة (عربية، 2016، 35).

5-6- نظرية "هانز سيلبي" "Hans Selye":

يعد "سيلبي" "Selye" من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسماؤهم بموضوع الضغوط، ويرجع الفضل إليه في تعريف الباحثين بتأثير الضغوط في الإنسان، إذ يرى أن الضغوط استجابة غير محددة للمتطلبات الواقعة على الفرد، وهذه المتطلبات هي المسببة للضغط، ويمكن أن تنتج عن المواقف السارة وغير السارة والتي تُعد من العوامل الأساسية في اختلال التوازن النفسي للإنسان؛ وقد ميز "سيلبي" نمطين من الضغوط: الضغوط السارة، الضغوط المكدرية؛ وجاء اكتشاف "سيلبي" للضغوط عن طريق المصادفة خلال أبحاثه عن الهرمونات الجنسية، إذ لاحظ بعد حقن فئران تجاربه بأنسجة غير معمقة حدوث ردود فعل غير واضحة، مثل تضخم الغدة الأدرينالينية وظهور القرحة، وهذه الأعراض أطلق عليها "سيلبي" جملة الأعراض التكيفية العامة (عقون، 2012، 97)؛ كما يقوم النسق الفكري لنظريته على فرضية أن الضغط متغير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويصفه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، ويعتقد أنه يمكن الاستدلال من استجابات الكائن أنه بالفعل يقع

تحت موقف ضاغط، ويرى "سيلبي" أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للحدث علمية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة.

طور "هانز سيلبي" مفهوم زملة التكيف العام التي تمثل حجر الزاوية والأساس في موضوع الضغوط النفسية وتتكون هذه الزملة من ثلاث مراحل:

- اليقظة أو التنبيه.
- المقاومة.
- الإعياء أو الإجهاد.

يحدث الضغط حين تفشل طريقة الجسم العادية في إحداث توازن وتوافق مع الحدث أو الظرف، وأي موقف يكون ضاغطاً إذا لم يستطيع الكائن أن يتكيف معه يؤدي إلى ما يسمى الإجهاد النفسي، والذي يتسم بالمرحل التالية:

- **مرحلة اليقظة:** تسمى أيضاً مرحلة التنبيه أو التحذير أو حالة الصدمة، وتُعد وسيلة دفاعية للجسم ضد الخطر الخارجي، ويحدث فيها قصور في وظائف الأعضاء بسبب ضعف وصول الدم إلى هذه الأعضاء مع انخفاض ضغط الدم الذي يسبب مجموعة من التغيرات، وهي مرحلة قصيرة وسريعة جداً تدوم لدقائق، وفي بعض الحالات تستمر ساعات وهي بمنزلة إنذار وتنبيه للجسم.
- **مرحلة المقاومة:** تسمى مرحلة التكيف، وتكون أعضاء جسم الإنسان في حالة يقظة تامة كرد فعل للضغوط، فيزداد معدل ضربات القلب، وتزداد وتيرة التنفس، ويكبر إنتاج الطاقة التي تمكن الفرد من المقاومة والهروب، فإذا تكيف الكائن انتهى الأمر عند هذا الحد، وإذا استمر الضغط ولم يحدث تكيف يصل الفرد إلى مرحلة الإجهاد.

- **مرحلة الإجهاد أو الإعياء:** تسمى أحياناً مرحلة الانهيار، وتحدث هذه المرحلة عندما تستمر الحالة، والضغط النفسي يتواصل، ويستنفذ الجسم جميع احتياطياته ولا يتمكن من الاستمرار في المقاومة إلى ما لانهائية، وتفشل الوسائل الدفاعية للجسم، وتظهر علامات الإعياء تدريجياً، وتتوقف قدرة الفرد على

التوافق، كما تتوقف عملية بناء الأنسجة ويضعف الفرد، وقد يصاحب ذلك أعراض الاكتئاب أو السلوك الذهاني والمرض الجسدي وربما الموت أحياناً (40).

من خلال الاستعراض للنماذج والنظريات المفسرة لضغوط العمل يتضح ما يلي:
-تعدد نماذج ضغوط العمل ونظرياتها ، فليس ثمة نموذج واحد أو نظرية واحدة مجمع عليها بين العلماء لتفسير ضغوط العمل.

-إن بعض النظريات التي سبق عرضها ركزت على جوانب معينة دون أخرى في تفسير ضغوط العمل مثل: النظرية المعرفية التي ركزت على أهمية التفكير والمصادر المعرفية وعلاقتها بدرجة التعرض للضغوط، ونظرية التوافق البيئي التي ركزت على محصلة التفاعل بين الفرد وبيئته وأثر ذلك على كل منهما. وإزاء اختلاف هذه التوجهات وتعددتها وقصورها عن تفسير ضغوط العمل بصورة متكاملة ، يمكن أخذ الأفكار المناسبة من النظريات والبناء على أساسها على نحو يتناسب مع الدراسة.

6-مراحل الضغوط المهنية:

6-1-مرحلة التعرض للضغوط:

يطلق عليها بعضهم مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء أكان داخلياً أو خارجياً، ويمكن القول إن هذا المثير يؤدي إلى حدوث ضغوط معينة، وذلك نتيجة ما تفرزه الغدد الصماء من هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر، والتي يمكن أن يستدل منها على تعرض الفرد للضغوط، ومن أهم هذه العناصر: (الأرق، زيادة ضربات القلب، التوتر الأعصاب، الضحك الهستيري، سوء استغلال الوقت، الاستهداف للحوادث، والحساسية للنقد).

6-2-مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط):

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات الأساسية السابقة، حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين، إما المواجهة أو الهروب، وذلك في

محاولة التغلب عليها والتخلص منها بسرعة، وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن، وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية.

6-3-مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف:

عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسبة الكوليسترول في الدم لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة، و يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية، بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلاً، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد، وتزداد فرص العودة إلى التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

6-4-مرحلة التعب والإنهاك:

ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة، فيُصاب بالإجهاد نتيجة تكرار المقاومة ومحاولات التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من بعض المظاهر والآثار، ومن أهمها:

- الاستياء من جو العمل.
- انخفاض معدلات الإنجاز.
- التفكير في ترك الوظيفة.
- الإصابة بأمراض نفسية مثل: النسيان المتكرر والسلبية واللامبالاة والاكتئاب.
- الإصابة بالأمراض العضوية مثل: قرحة المعدة و السكر وضغط الدم (أبو ناصر، 2008، 122).

7-آثار الضغوط المهنية على صحة الفرد:

7-1-الآثار الإيجابية:

تحدث استجابة نتيجة للمواقف الضاغطة من طرف الفرد العامل سواء أكان موظفاً في مؤسسة عمومية أم عاملاً في منظمة إنتاجية، و تكون هذه الاستجابة ذات مظهرين: مظهر إيجابي ومظهر سلبي. ومع أن مفهوم الضغوط المهنية مرتبط بالنتائج السلبية، إلا أنه يحمل في طياته آثاراً إيجابية ويمكن إيجاز بعضها فيما يلي:

- تنمية المعرفة لدى الفرد، بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية لإنجاز مختلف الواجبات والسعي لتحقيق الذات.
- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة من خلال التعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وزملائه.
- زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الإداري الذي يقوم به.
- القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر التي تكون مركزة على نتائج العمل.
- تزويد الفرد بالحيوية والنشاط: فالمتعة في أثناء العمل تؤدي إلى الإنجاز وإلى الشعور بالرضا الذي يؤدي إلى الاسترخاء والنوم المريح.
- تنمية الاتصال بين العمال والموظفين: سواء أكان الاتصال رسمياً أم غير رسمي، فالضغوط تستوجب زيادة قنوات الاتصال التي ينبغي استغلالها على أحسن وجه.
- اكتشاف المواهب والقدرات: إن ضغوط العمل الناجمة عن تحدي معين تُبرز شخصيات الأفراد في القيادة أو في حسن التدبير أو في كيفية استعمال وإصلاح آلات معقدة. (عبد المجيد، 2014، 309).
- وترى الباحثة أن من الممكن أن تكون من الآثار الإيجابية للضغوط هو قيام المعلم بالدروس الخصوصية التي تزيد من مدخول المعلم وبالتالي تزيد من حماسه.

7-2- الآثار السلبية:

تأخذ الانعكاسات السلبية للضغوط المهنية صوراً متعددة، قد تكون جسمية أو نفسية أو سلوكية أو معرفية، أو حتى اجتماعية نتيجة التحويل الذي يحدث في جسم الإنسان نتيجة زيادة أو نقصان في الإفرازات الغدية التي تؤثر في الجهاز العصبي، وتظهر لدى العامل اضطرابات وأمراض خطيرة، يمكن حصر آثارها فيما يلي:

• الآثار الفيزيولوجية:

من بين هذه الآثار الفيزيولوجية المرضية:

- آلام وصداع بالرأس، اضطرابات هضمية، سوء التغذية، الأرق الناتج عما يعرف بالاحتراق النفسي، آلام عضلية، توتر العضلات.

- ارتفاع مستوى الجلوكوز في الدم، تأثيرات جلدية، سرعة خفقان القلب وكل هذه الأعراض هي أعراض سيكوسوماتية (سلامي، 2008، 105).

• الآثار النفسية:

على الرغم من أهمية الجانب النفسي إلا أن الآثار السلبية للضغوط المهنية من الناحية النفسية لم تلق الاهتمام نفسه عند العلماء والباحثين كما هو الحال بالنسبة للآثار الجسدية؛ وقد ذكر "سيرمان" "Sirman" أن أهم الأعراض النفسية التي يمكن أن تراها تتمثل في:

- النسيان أو فقدان الذاكرة الكلي أو الجزئي.
- سرعة الغضب، الإحباط النفسي والوظيفي، القلق، الاكتئاب.
- العزلة وعدم القدرة على العمل، كثرة الأخطاء بسبب الشرود (Sarmin, 2007, 156).

• الآثار السلوكية:

تعد الآثار السلوكية أكثر وضوحاً من الأعراض الفيزيولوجية وهي تتمثل في كثرة الغيابات و اللامبالاة وتدني الاحترافية في العمل وتعاطي الكحول والتدخين وزيادة الحساسية تجاه الإحباطات وعدم مقاومتها ؛ ويذكر "هيجان" "hayjan" أن الاضطرابات السلوكية الأكثر انتشاراً تتمثل فيما يلي:

- (1) اضطرابات النوم: إذ يتميز النوم بحساسية كبيرة لأي اضطرابات انفعالية يتعرض لها الفرد، ومن أبرز الاضطرابات المتعلقة بالنوم: الأرق والكوابيس و الفزع الليلي والنعاس النهاري.
- (2) عادات الأكل والشرب: تؤثر الضغوط المهنية في الفرد من حيث رغبته في الأكل، كفقدان الشهية أو الشره أو اختلال توازن الأكل باعتماد طعام واحد أو التركيز على وجبة واحدة فقط، كذلك الإكثار من الملح نتيجة فقدانه لأي إحساس أو متعة في الطعام والإفراط في تناول المشروبات الغازية والمنبهات بكثرة مثل: القهوة والشاي.

(3) **التدخين وتعاطي المخدرات:** يُعد من أبرز السلوكيات المتعلقة بضغوط العمل وتختلف تأثيراتها باختلاف درجة الإدمان.

ويمكن القول إن هذه الآثار قد تختلف من شخص لآخر في شدتها ومدتها ونوعها، وفي ظهور جزء من هذه الأعراض أو ظهورها جميعاً، ومن الممكن أن تظهر عند أشخاص يتعرضون لنفس الضغوط قبل أشخاص آخرين، وذلك يعود لطبيعة كل شخص وقدرته على التحمل. (Djenid, 2011, 231)

آثار الضغوط المهنية في المعلمين:

إن الضغوط المختلفة لمهنة التعليم التي يواجهها المعلم في عمله لها انعكاساتها السلبية على النواحي النفسية والانفعالية والجسمية والاجتماعية لديه؛ ويمكن تلخيص هذه الآثار في النقاط التالية:

- عدم الرضا المهني والوظيفي عن مهنة التدريس.
 - ضعف الدوافع للعمل والنجاح في المهنة.
 - شعور المعلم بالإرهاك والاحتراق النفسي ما يؤثر في كفاءته.
 - ضعف مستوى الأداء وعجز المعلمين عن الابتكار داخل الغرفة الصفية.
 - زيادة معدل المشكلات والاضطرابات الانفعالية لدى المعلمين كالقلق والاكتئاب (النوايسة، 2013، 43).
- وترى الباحثة أن لهذه الضغوط آثاراً تدميرية في جميع جوانب الشخصية، ذلك أنه يمكن تشبيه الضغط بالطاقة التي لا تنتهي أو تقنى، أو أنها في حال دخول ذراتها عقل الانسان وجسمه تزعزع أركان الفرد الداخلية موسعة بذلك لنفسها، ويعتمد حجم الضرر السيكولوجي على حجم ذرات الطاقة، ويتنوع الضرر بتنوع القدرات الدفاعية والدعم الخارجي. فإذا تمكن الفرد من إخراج هذه الطاقة أو كان لديه قوة وصلابة تمنع أن يعمل الضغط في كيانه، فإنه يكون بذلك قد تكيف مع الضغوط. أما في حال بقاء الطاقة الضاغطة داخل الفرد تظهر الأعراض الجسدية لتُعرف المحيط بالضرر الكامن وغير المعبر عنه، ولأن كيان الفرد مجموعة من الأجهزة المترابطة ببعضها فلا غرابة في أن تترك الطاقة الغريبة الدخيلة آثاراً سلبية وشاملة في كل المستويات الجسمية والانفعالية والإدراكية والسلوكية.

8-مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين:

إن مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين متعددة ومتنوعة لكثرة متطلبات مهنة التعليم ومن أهمها:

- مصادر الضغوط النابعة من قبل الإدارة المدرسية:
- عدم وجود التواصل الإيجابي داخل المدرسة سواء بين المعلم وزملائه أم بين المعلم ومدير المدرسة أو بين المعلم والمشرف التربوي.
- عدم الاهتمام بحل مشكلات المعلم من قبل مدير المدرسة أو مدير التربية.
- عدم توفير المصادر المادية والتقنية التي تسهل على المعلم التعليم (كالتجهيزات التي يحتاجها لتنفيذ النشاطات في الغرفة الصفية).
- مصادر الضغوط النابعة من قبل الزملاء في العمل:
- وهي تكون ناتجة عن سوء التواصل ووجهات النظر المتعارضة والمتنافسة وحدوث أنواع مختلفة من الصراعات من أجل إظهار الأفضل والأحسن، وإثبات الذات على حساب الآخرين من الزملاء.
- مصادر الضغوط النابعة من المعلم:
- وهي تتمثل في عدم الرضا عن العمل وعدم الرضا عن الحياة، وعدم إتقان المعلم أحياناً المهارات والكفاءات التي تعينه على تعليم الطلبة، وعدم دراية المعلم بالخصائص النفسية للطلاب؛ فمن المعلمين من يجهل خصائص المرحلة التي يُعَلِّم فيها، فمثلاً لا يعلم خصائص فترة المراهقة وما صاحبها من سلوكيات، إضافة إلى عدم تمتع المعلم بالمرونة والتحلي بالصبر وتنويع الأساليب التي يعمل بها وتجديدها. (سلامي، 2008، 88).

9-تعقيب عام:

تطرق هذا الفصل إلى الضغوط المهنية التي يعانيها المعلمون والتي تكون نتيجة لمصادر مختلفة سواء أكانت متعلقة بظروف العمل أو طبيعة الأفراد، إلا أن هذه المصادر وحدها لا يمكن أن تتسبب في وجود ضغوط

لدى المعلمين دون أن تتفاعل مع الجانب الشخصي ونمط الشخصية، وهذا يؤدي إلى مجموعة من الآثار منها على الصعيد الفردي الذي يؤثر بدوره على الجانب الوظيفي ويظهر ذلك جلياً في كثرة الغيابات والتأخيرات، وكل هذا سببه الضغط المهني الذي يقع فيه المعلم من خلال مروره بمراحل عدة تبدأ بالمقاومة وتنتهي بالاستسلام والرضوخ. كما تُعدّ الضغوط المهنية من المظاهر السلبية التي تنعكس على الأفراد، وعلى مؤسساتهم التي يعملون فيها، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد ليست دائماً ذات آثار ونتائج سلبية، فهناك ضغوط إيجابية تزيد من حماس الفرد ودافعيته نحو العمل، على عكس الضغوط السلبية التي تؤدي إلى نتائج سلبية على الفرد وعلى المؤسسة.

ويمكن القول إن ضغوط مهنة التعليم تحدث كمثيرات حينما يواجه المعلم مجموعة من المطالب والمهام والواجبات والمسؤوليات المهنية التي تفوق قدرته على التكيف معها وتُلزمه بالاستجابة فيزيولوجياً ومعرفياً وسلوكياً (سيد يوسف، 2007، 13)، و قد يؤدي ذلك إلى حدوث خلل في العلاقة التفاعلية بين تلك المطالب الخارجية والأساس البنوي للمعلم ويؤثر سلباً في قدراته وكفاءاته ومهاراته، و يولد لديه الشعور بالتوتر والقلق، فينعكس ذلك على أدائه الذي يظهر في حالات مختلفة، منها القيام بالواجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج والمشاركة الوجدانية، أو التشاؤم ونقص الدافعية وفقدان القدرة على الابتكار، و قد عد "هانز سيللي" هذه العلاقة تعبر عن مدى إدراك المعلم أو تقديره للمثيرات البيئية، و تحدد وجود الضغط أم لا، ما يثير استجابة المعلم بالآلية التي حددها التفاعل والتي تم من خلالها تقدير الحدث المثير باعتباره عاملاً مهدداً أم لا.

ثانياً-الصلابة النفسية

1- تمهيد:

تعد الصلابة النفسية من المتغيرات الداعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفعالة للآزمات، كما تعد من المتغيرات النفسية المرتبطة باستمرار السلامة النفسية حتى في التعامل مع الظروف الضاغطة التي من شأنها دعم قدرة الفرد للتغلب على المشكلات التي تعترضه.

2- تعريف الصلابة النفسية:

أشار "مجدي" إلى أن الصلابة النفسية تعني "المقدرة العالية على مواجهة الضغوط بإيجابية ومواجهة التحديات المستقبلية وإمكانية استخدام كل الوسائل لتفسير هذه الأحداث التي تواجه الفرد وإيجاد طرائق مناسبة لمواجهتها، وتحقيق النجاح في الحياة" (مجدي، 2007، 75).

وتعرف "كوباسا" "Kobbassa" الصلابة بأنها: "مجموعة من السمات الشخصية تعمل كواقٍ من أحداث الحياة الشاقة، وتمثل اعتقاداً أو اتجاهًا عاماً لدى الفرد بقدرته على استغلال مصادره كافة، وإمكاناته النفسية والبيئية المتاحة، كي يدرك أحداث الحياة الشاقة إدراكاً غير مشوه، ويفسرها بمنطقية وموضوعية، ويتعايش معها على نحو إيجابي، وتتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام و التحكم والتحدي" (كوباسا، 1979، 67).

أما "لولوة وعبد اللطيف" فقد عرفا الصلابة النفسية بأنها: "مصدر من مصادر الشخصية الذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتخفيف من آثارها في الصحة النفسية والجسمية، وتسهم في تسهيل الإدراك والتقويم والمواجهة الذي يقود إلى التوصل إلى حل الموقف الذي خلفته الأحداث الضاغطة" نقلاً عن (حمادة وعز، 2002، 23).

وعرف "تايلور" "Taylor" الصلابة النفسية بأنها: "خاصية يتسم بها الفرد من مظاهرها الشعور بالالتزام والإيمان بالقدرة على ضبط الذات والاستعداد لمواجهة التحدي، ويُعتقد أن هذه السمة تشكل مصدراً مفيداً في التعامل مع الأحداث الضاغطة" (تايلور، 2008، 88).

ويعرفها "المفرجي والشهري" بأنها: "مصدر من المصادر الشخصية والذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتخفيف من آثارها في الصحة النفسية والجسمية" (المفرجي والشهري، 2008، 15).

ويعرف "فونك" "Funk" الصلابة النفسية بأنها: "خصلة عامة في الشخصية تعمل على تكوينها وتتميتها الخبرات البيئية المتنوعة والمعززة المحيطة بالفرد منذ الصغر" (Funk, 1992, 336).

3- أهمية الصلابة النفسية:

تتضح أهمية الصلابة النفسية في كونها مكوناً هاماً من مكونات الشخصية، يساعد الفرد على مواجهة الأحداث الصادمة في حياته، ويجعله مرناً ومتفائلاً وقادراً على مواجهة ما يتعرض له من ضغوطات الحياة، كما تساعد الفرد على مواجهة جميع الاضطرابات النفسية في الحياة: كالقلق، والاكتئاب، والانتكاس، والشعور بالفقد والحرمان وغير ذلك من الأمور؛ ومن ثم تساعد على امتلاك مهارات الكفاءة الشخصية والاجتماعية، ليصبح قادراً على مواجهة مواقف الحياة الضاغطة، والقدرة على التوافق النفسي والاجتماعي مع بيئته، وتحوله من شخص ضعيف المقاومة إلى قوي ومتماسك، قادر على تحمل المصائب والشدائد وتحول اتجاهاته ونظراته إلى الأحداث والمواقف والأشخاص إلى نظرة أكثر إيجابية.

وترى الباحثة أن الصلابة النفسية مركب هام من مركبات الشخصية القاعدية التي تقي الانسان من آثار الضواغط الحياتية وتجعله أكثر مرونة وتفاؤلاً وقابلية للتغلب على مشاكله الضاغطة، كما تعمل الصلابة كعامل حماية من الأمراض الجسدية وتتمثل في كونها سداً منيعاً يحمي شخصية الفرد من الضعف والاستسلام لمشكلات الحياة والضغوط النفسية، وتساعد على تحقيق النجاح والتميز، والاحتفاظ بمستوى جيد من الصحة النفسية والتفاؤل والتقدم والإنجاز.

4- نظريات الصلابة النفسية:

• نظرية "كوباسا" "Kobbassa":

فسرت "كوباسا" الارتباط القائم بين الصلابة والوقاية من الإصابة بالأمراض بتحديد لها للخصال المميزة للأفراد مرتفعي الصلابة، وتوضيحها للأدوار الفعالة التي يؤديها هذا المفهوم للتقليل من آثار التعرض للأحداث

الضاغطة؛ وترى "كوباسا" أن الأفراد الذين يتسمون بالصلابة النفسية يكونون أكثر نشاطاً ومبادأة وقيادة وضبطاً داخلياً، وأكثر صموداً ومقاومة لأعباء الحياة المجهدة، وأشد واقعية وإنجازاً وسيطرة وقدرة على تفسير الأحداث، كما أنهم يجدون أن تجاربهم ممتعة وذات معنى، على عكس الأشخاص الأقل صلابة الذين يجدون أنفسهم والبيئة لامتعة لها، ويشعرون بالتهديد المستمر، والضعف في مواجهة أحداثها المتغيرة، ويعتقدون أن الحياة تكون أفضل عندما تتميز بالثبات في أحداثها، أو عندما تخلو من التجديد، فهم سلبيون في تفاعلهم مع البيئة (زينب، 2008، 37)؛ و الصلابة النفسية تعمل كمتغير مقاوم وقائي حيث يقلل من الإصابة بالإجهاد الناتج عن التعرض للضغط ويزيد من استخدام الفرد لأساليب المواجهة الفعالة من العمل على استخدام الفرد لمصادره الشخصية والاجتماعية المناسبة تجاه الظروف الضاغطة؛ كما حددت "كوباسا" الأدوار التي يؤديها متغير الصلابة في أربعة أدوار هي:

- (1) الشخصية التي تتسم بالصلابة النفسية لديها مستوى عالٍ من القدرة على احتمال الآلام والمشاق والصمود في سير فعل ما، على الرغم من الصعاب والتوافق والتعامل مع ضغوط الحياة وتطوير مجالات العمل (جرار، 2011، 21).
- (2) الصلابة النفسية مكتسبة أكثر منها فطرية بناء على نتائج الدراسات التي تضمنت مقابلات عن تاريخ الحياة المبكرة للموظفين المشاركين. فقد وصف الموظفون حياتهم المبكرة بأنها مليئة بالضغوطات لكنها مليئة أيضاً بدعم وتشجيع أهلهم لجهودهم من أجل النمو والتطور، واقتنعوا بواسطة أهلهم بأهمية ذلك وقدرتهم على المواجهة والازدهار والنمو، فعملوا بجد في المدرسة وحظو لذلك بدعم مدرسيهم.
- (3) تتكون الصلابة النفسية من ثلاثة أبعاد: الالتزام و التحكم،التحدي؛ فالصلابة تعمل كمتغير مقاومة وقائي، حيث تقلل من الإصابة بالإجهاد الناتج عن التعرض للضغوط، وتزيد من استخدام الفرد لأساليب التعايش الفعال، ولمصادره الشخصية والاجتماعية المناسبة حيال الظروف الضاغطة (وحيدي، 2011، 42).

ويرى "عودة" (2014) أن "كوباسا" اهتمت بموضوع الصلابة النفسية في معرض حديثها عن العلاج النفسي، وممارسة الأساليب الوقائية لتجنب الأمراض النفسية، وهنا يتم عرض مفهوم الصلابة النفسية أسلوباً وقائياً من الإصابة بالضغط المهنية. (عودة، 2010، 80).

• نظرية "لازاروس" "Lazarus":

يعد نموذج "لازاروس" من أهم النماذج التي اعتمدت عليها نظرية "كوباسا" لأنهما نوقشا من خلال ارتباطهما بعدد من العوامل، حددتها "كوباسا" بثلاثة عوامل رئيسية هي:

- البيئة الداخلية للفرد.
- الأسلوب الإدراكي المعرفي.
- الشعور بالتهديد والإحباط (وحيدى، 2011، 40).

ذكر "لازاروس" "Lazarus" أن حدوث خبرة الضغط يحددها في المقام الأول طريقة إدراك الفرد للموقف، واعتباره تجربة قابلة للتعايش، تشمل الإدراك الثانوي، وتقييم الفرد لقدراته الخاصة، وتحديد مدى كفاءتها في تناول المواقف الصعبة، فتقييم الفرد لقدراته على نحو سلبي يجزم بضعفها وعدم ملاءمتها للتعامل مع المواقف الصعبة أمر يُشعره بالتهديد، ويؤدي إلى الشعور بالإحباط متضمناً الشعور بالخطر الذي يقرر الفرد وقوعه بالفعل؛ وقام "لازاروس" "Lazarus" باختيار طريقة تعرض الفرد لأحداث الحياة التي قد تؤدي للضغط، وكيفية إدراكه لهذه الأحداث وتقييمه المعرفي الذي يصدر أحكام التهديد، أو التحدي، فالتقييم المعرفي يشكل علاقة تفاعلية بين الفرد والبيئة، ووفق هذا التقييم المعرفي قد تكون هذه الأحداث صاغطة لبعض الأفراد، وقد تكون تحدياً للآخرين (راضي، 2008، 37).

• "نموذج فنك" "Fank":

ظهر هذا النموذج حديثاً في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات، وقدمه فنك "Fank" في دراسته التي أجراها لبحث العلاقة بين الصلابة النفسية والإدراك المعرفي والتعايش الانفعالي من جهة، والصحة العقلية من جهة أخرى، وقد اعتمد في تحديده لدور الصلابة النفسية على المواقف الشاقة الواقعية، وتوصل بعد مجموعة

من التجارب إلى نتائج مهمة هي: ارتباط مكون الالتزام والتحكم بالصحة العقلية الجيدة للأفراد من خلال تخفيض الشعور بالتهديد، واستخدام استراتيجيات التعايش الفعال، وارتبط بعد التحكم إيجابياً بالصحة العقلية من خلال إدراك الموقف على أنه أقل مشقة، واستخدام استراتيجية حل المشكلات للتعايش (عودة، 2010، 82).

وقام "فك" بإجراء دراسة ثانية عام(1995) لها أهداف الدراسة الأولى نفسها، ولكنه استخدم فترة تدريبية عنيفة لمدة أربعة أشهر، تم خلالها تنفيذ المشاركين للأوامر المطلوبة منهم حتى وإن تعارضت مع ميولهم واستعداداتهم الشخصية، وذلك بصفة متواصلة، ومن خلال قياس الصلابة النفسية وكيفية الإدراك المعرفي للأحداث الشاقة الحقيقية (الواقعية) وطرائق التعايش قبل فترة التدريب وبعد الانتهاء منها، تم التوصل لنفس نتائج الدراسة الأولى، فطرح فك نموذج، ويمثل نموذج "فك" المعدل نظرية "كوباسا" للتعامل مع المشقة وكيفية مقاومتها (الحسين، 20، 2012)؛ كما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (1) نموذج فك Fank للصلابة النفسية

• نظرية "مادي" Maddy:

يؤكد "مادي" Maddy أن الإنسان في كل موقفه يختار الماضي المعروف أو المستقبل المجهول، فإن اختار المستقبل بما يحمله من آمال غير معروفة يصاحبه القلق، لأنه ما من سبيل للتأكد مما سيحدث عندما يجد الإنسان نفسه في خضم بحر لم يبحر فيه أحد من قبل، وهذا القلق لا بد من تحمله، لأن تجنبه يعني ضياع فرصة النمو، أما إذا اختار الماضي المألوف بتجنبه القلق سقط في الذنب الوجودي لإضاعة فرص النمو وإثراء الحياة؛ فالناس 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 الذين أشاروا إلى وجود هدف لدى الفرد ومعنى لحياته يجعله يتحمل إحباطات الحياة ويتقبلها، وأن يتحمل الإحباط الناتج عن الظروف الحياتية الصعبة معتمداً على قدرته واستغلال إمكاناته الشخصية والاجتماعية بصورة جيدة؛ كما اعتمد على النموذج المعرفي لـ "لازاروس" الذي يرى أن أحداث الحياة الشاقة تنتج عن خبرة حادة أو ظروف مؤلمة لها تأثيراتها السلبية في الاستجابات السلوكية للموقف أو الحدث الضاغط، ولها أهمية في تحديد نمط تكيف الكائن الحي، فتقيم الفرد لقدراته على نحو سلبي، والجزم بضعفها وعدم ملائمتها للتعامل مع المواقف الصعبة يشعره بالتهديد، وبالشعور بالإحباط، متضمننا الشعور بالخطر الذي يقرر الفرد وقوعه بالفعل (جبر، 2005، 152).

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 للمشقة، وكشف "مادي" عن مصدر جديد في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسدية، وهي الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة (الالتزام، التحكم، التحدي) مؤكداً أهمية الصلابة الجسدية والنفسية للفرد؛ فالأشخاص الأكثر صلابة يتعرضون للضغوط ولا يمرضون، كما تصل الصلابة النفسية إلى مرحلة الطفولة من خلال المشاعر والسلوكيات التي تتصف بالالتزام والتحكم والتحدي، فالالتزام: نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، يرى الفرد المواقف الشاقة تدعو إلى التفاوض والمتعة، أما التحكم فيشير إلى مدى اعتقاد الفرد بقدرته على التحكم فيما يواجهه من أحداث سلبية ضاغطة، وأنه مسؤول مسؤولية شخصية عما يحدث له، ورؤيته لطبيعة الحياة على أنها متغيرة وليست ثابتة، أما التحدي فهو اعتقاد الفرد بأن ما يستجد في جوانب حياته من تغيير أمر مثير للتحدي وفرصة ضرورية للنمو أكثر من كونه تهديداً له وأنه أمر طبيعي في الحياة، كما أكد "مادي" فروض نظريته، وتوصل إلى أن الأشخاص الأكثر صلابة هم أكثر صموداً ومقاومة وإنجازاً وضبطاً داخلياً وقيادياً ونشاطاً (Maddi, et.al., 1994).

• نظرية "بارتون" "Bartone":

ينطلق "بارتون" في حديثه عن الصلابة النفسية من مبدأ أن الأفراد يعملون في بيئات معقدة ومتغيرة، وهذا يؤدي إلى مستويات متزايدة من الضغط النفسي التي تؤدي إلى إصابة كثيرين بمشكلات صحية ومهنية، وفي المقابل يبقى آخرون أسوياء وأقوياء وصامدين تحت الضغط النفسي، وكان ما يرمي إليه هو ذاته ما توصلت إليه دراسة "كوباسا ومادي" بأن الأشخاص أصحاب المستوى العالي من الصلابة أظهروا قدرات مرتفعة ومميزة في مواجهة الضغوط دون أن يُظهروا أي آثار سلبية، ويرى "بارتون" أن الأفراد ذوي المستويات العالية من الصلابة النفسية يُظهرون التزاماً أعظم ويملكون إحساساً عالياً بالالتزام تجاه الحياة والعمل ويتخطون بنشاط في الأحداث التي تجري حولهم؛ وهذا يعني أن الحياة بالنسبة إليهم ذات معنى وذات قيمة وتستحق أن تُعاش، وأكد وجود خصائص نفسية تسهم في إيجاد الصلابة النفسية وتعزيزها إلى جانب عوامل أخرى تؤثر في الطريقة التي يتصرف بها الأفراد ويستجيبون بها للمواقف، وهذه العوامل فردية مثل الخلفية الاجتماعية والظروف الأسرية وشخصية الفرد وخبراته السابقة إضافة إلى عوامل مهنية وتنظيمية ومجتمعية (الرجال، 2020، 58).

5- مكونات الصلابة النفسية:

توصلت "كوباسا" إلى ثلاثة أبعاد تتكون منها الصلابة النفسية هي: الالتزام والسيطرة والتحدي.

• الالتزام:

يُعد الالتزام من أكثر مكونات الصلابة النفسية ارتباطاً بالدور الوفاي للصلابة بوصفها مصدراً لمقاومة مثيرات الضغط، فغياب هذا المكون يرتبط بالكشف عن الإصابة ببعض الاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب. وتعرف "كوباسا" الالتزام بأنه: "ميل الشخص ليكون كائناً اجتماعياً في كل مجالات الحياة بدلاً من العزلة عن أحداثها، كالعلاقات الأسرية والصداقات والعلاقات في العمل، فالأشخاص ذوو الالتزام المرتفع يعطون معنى للأشخاص والأحداث والأشياء في محيطهم".

ويعرفه "ويبي" "Weibe" بأنه: "اعتقاد الفرد بضرورة تبنيه قيماً وأهدافاً محددة تجاه نشاطات الحياة المختلفة وضرورة تحمل المسؤولية تجاه هذه القيم والمبادئ والأهداف، وهذا ما يشير إلى اتجاه الفرد نحو التعامل

مع الأحداث الشاقة برويتها أحداثاً هادفة ذات معنى وجديرة بالتفاعل معها؛ فالالتزام يعكس إحساساً عاماً للفرد بالعزم والتصميم الهادف ذي المعنى، ويعبر عنه بميله ليكون أكثر قوة ونشاط تجاه بيئته؛ وتناولت "كوباسا وآخرون" مكون الالتزام الشخصي أو النفسي بالدراسة ورأت أنه يضم كلاً من:

- **الالتزام تجاه الذات:** ويشير إلى اتجاه الفرد نحو معرفة ذاته وتحديد أهدافه وقيمه الخاصة في الحياة، وتحديد اتجاهاته الإيجابية على نحو يميزه عن الآخرين.

- **الالتزام تجاه العمل:** ويشير إلى اعتقاد الفرد بقيمة العمل وأهميته له أو للآخرين، واعتقاده بضرورة الاندماج في محيط العمل وبكفاءته في إنجاز عمله، وضرورة تحمله مسؤوليات العمل والالتزام بنظامه (kabassa& Maddi,1985, 73).

مما سبق يتبين اتفاق العديد من الباحثين على أن الالتزام مجموعة من القيم والمبادئ والمعتقدات والأهداف التي يتبناها الفرد ويتمسك بها ويتحمل مسؤوليته تجاهها، واتجاه نفسه والآخرين حتى يصل إلى نوع من التوازن النفسي والاجتماعي.

• السيطرة والتحكم:

أشارت إلي "كوباسا" بوصفها "اعتقاد الشخص بقدرته على التأثير في أحداث الحياة والتحكم فيها من خلال مهارته ومعرفته واختياراته، بالإضافة إلى قدرته على اتخاذ القرارات وتفسير الأحداث وتحويلها إلى مكونات لخطط الحياة للتخفيف من الإجهاد الناتج عن ضغوط الحياة؛ كما يعرفها "مخير" بأنها: "اعتقاد الفرد بالتحكم فيما يلقاه من أحداث، وأنه يتحمل المسؤولية الشخصية عن حوادث حياته، و تتضمن القدرة على اتخاذ القرارات، والاختيار بين الأبدال، وتفسير الأحداث والمواجهة الفعالة وتقديرها".

ويرى "فونتنا" أن المراحل الأساسية التي يمر بها التحكم هي المبادأة والإدراك والفعل فيبدأ الفرد في التعامل مع الموقف ذي التأثير عبر اتخاذ القرار المناسب تجاهه، فإذا كان هذا القرار يهدف لتغيير الموقف فإنه يمثل مرحلة المبادأة، والدخول في مرحلة الإدراك أو المعرفة، وتعني فهم الفرد التام للموقف، وتحديد مصادر الخطر والمعوقات التي تحول دون التعامل معه، كما يتم تحديد الفرد لقدراته ومصادره الذاتية التي سوف تحميه

من الآثار السلبية للموقف، وأخيراً مرحلة الفعل أو اتخاذ القرار الذي يقوم به الفرد، إما أن تكون أفعالاً موجهة للقضاء على المشكلة، أو أفعالاً غير موجه كتجاهل الموقف الشاق بأكمله (حمزة وجيهان، 2002، 121).

هناك خمسة صور رئيسة للسيطرة هي:

- (1) **السيطرة المعرفية:** تعد السيطرة المعرفية من أهم صور السيطرة التي تقلل من الآثار السلبية للمشقة إذا تمت على نحو إيجابي، ويشير التحكم إلى القدرة على استخدام بعض العمليات الفكرية بكفاءة عند التعرض للمشقة كالتفكير في المواقف وإدراكه بطريقة إيجابية ومتفائلة وتفسيره بصورة منطقية وواقعية، فالشخص يتحكم في الحدث الضاغط باستخدامه بعض الاستراتيجيات العقلية مثل تشتت الانتباه، بالتركيز في أمور أخرى، أو عمل خطة للتغلب على المشكلة.
- (2) **السيطرة المعلوماتية:** تختص بقدرة الفرد على استخدام المعلومات المتاحة عن الموقف لمحاولة السيطرة عليه وضبطه، كما تختص بقدرة الفرد على البحث عن المعلومات الموضحة لطبيعة الموقف الشاق كأسباب حدوثه والوقت المتوقع لحدوثه والعواقب الناتجة عنه، و تساعد هذه المعلومات على التنبؤ بالمواقف قبل وقوعها، فيتهيأ لها الفرد لتناولها ويقل القلق المصاحب للتعرض لها، وتسهل السيطرة عليها.
- (3) **السيطرة في اتخاذ القرارات:** يحسم هذا التحكم طريقة التعامل مع الموقف بإنهائه أو تجنبه أو بمحاولة مواجهته، يرتبط هذا التحكم بطبيعة الموقف نفسه وظروف حدوثه، و يتضمن الاختيار من بين البدائل، فالمريض هو الذي يقرر الأطباء الذين سوف يذهب إليهم ومتى يذهب والإجراءات التي يتبعها.
- (4) **السيطرة السلوكية:** يقصد بها القدرة على التعامل مع الموقف بصورة علنية وملموسة، أي تحكم الشخص في أثر الحدث الضاغط من خلال القيام ببعض السلوكات لتعديله أو تغييره.
- (5) **السيطرة الاسترجاعية:** ترتبط بمعتقدات الفرد واتجاهاته السابقة عن الموقف وطبيعته، فيؤدي استرجاع الفرد لمثل هذه المعتقدات إلى تكوين انطباع محدد عن الموقف، ورؤيته على أنه موقف ذو معنى أو

قابل للتناول والسيطرة عليه، فنظرة الشخص للحدث الضاغط ومحاولة إيجاد معنى له في حياته، ما قد يؤدي إلى تخفيف أثر الضغوط.

وتشير "كوباسا" إلى أن الأشخاص الذين يتعرضون للضغوط ولديهم اعتقاد بقدرتهم على التحكم في أمور حياتهم والسيطرة عليها أكثر صحة نفسية وجسمية من أقرانهم الذين يشعرون بالعجز في مواجهة القوى الخارجية، وترى أن إدراك التحكم يظهر في القدرة على اتخاذ القرار و التفسير والمواجهة الفعالة؛ ويتضح من ذلك أن السيطرة تتمثل في قدرة الفرد على توقع حدوث المواقف الصعبة بناء على استقراءه للواقع، ووضع الخطط المناسبة لمواجهتها والتقليل من أثارها حين حدوثها مستثمراً كل ما لديه من إمكانيات مادية ومعنوية وإستراتيجيات عقلية، مسيطراً على نفسه، متحكماً في انفعالاته (حمزة وجيهان، 123، 2002).

وترى الباحثة أن من يتسم بقوة التحكم سيكون لديه اعتقاد بأنه يمكنه التحكم والسيطرة على أحداث حياته، ويحمل نفسه مسؤولية ما يحدث له من أجل التغيير فيما يحدث له حتى لو كان في سياق صعب، ويميل للتصرف بطريقة تؤثر في أحداث الحياة بدلاً من الشعور بالعجز عندما تقابله الشدائد والمحن.

• التحدي

يُمثل البعد الثالث من أبعاد الصلابة النفسية ويقوم على الاعتقاد الأساسي بأن الاستقرار أمر غير مألوف واعتيادي، وأن التغيير أمر متوقع، وبالإمكان رؤية التغيرات كفرص للنمو أو الحوافز المثيرة أكثر من كونها أزمات أو تهديدات؛ يعرف التحدي بأنه: "اعتقاد الشخص أن ما يطرأ من تغيير في جوانب حياته، أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً، يساعد على المبادأة واستكشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية" (مخير، 1997، 115)، فالتحدي هو الميل إلى رؤية التغير غير المتوقع، أو التهديد المحتمل تحدياً إيجابياً، وليس حدثاً مهدداً ومكروهاً (حجازي وأبو غالي، 2010، 119).

و يمكن القول إن لكل عمل ظروفه الخاصة به التي تميزه من عمل لآخر، وهذه الظروف والضغوط التي يتعرض لها الفرد تؤثر في اتجاهاته نحو عمله وعلى سلوكه، والفرد يرغب في أن يؤدي عمله في ظروف مريحة خالية من الضغوط ومشكلات العمل التي تشكل تحدياً لقدراته (قاروط، 2007، 17).

ويرى "خالد العبدلي" أن التحدي يتمثل في: " قدرة الفرد على التكيف مع مواقف الحياة، وتقبلها بكل ما فيها من مستجدات سارة أو ضارة، باعتبارها أموراً طبيعية لا بد من حدوثها لنموه وارتقائه، مع قدرته على مواجهة المشكلات بفاعلية، وهذه الخاصية تساعد الفرد على التكيف السريع في مواجهة الأحداث الضاغطة المؤلمة، وتخلق مشاعر التفاؤل في تقبل الخبرات الجديدة "، وإذا اتسم المرء بقوة التحدي، فهذا يعني اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغيرات في جوانب حياته أمر مثير وضروري وبشكل فرصة للنمو وللنضج وليس أمراً باعثاً للتهديد، والحرص على المرور بتجارب مألوفة والإحساس بالتهديد نتيجة للتغيير تبدو أموراً سطحية، كما يعتقد بأن التغيير هو الطبيعي في الحياة وليس الثبات، وأن التعامل الفعال الإيجابي مع التغيير يؤدي إلى النضج لا إلى تهديد الإحساس بالأمن (العبدلي، 2012، 30).

وترى الباحثة أن التحدي يظهر في اقتحام الفرد للمشكلات لحلها والقدرة على المثابرة وعدم الحزن عند مواجهة النكبات، مع استخدام استراتيجيات ومهارات تهيئه وتعدده لعملية التحدي، فالتحدي يظهر في قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الضاغطة والمؤلمة، وتقبلها بوصفها أموراً طبيعية لا بد من حدوثها لنموه وارتقائه.

6- خصائص ذو الصلابة النفسية:

• خصائص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة:

توصل كل من "مادي وكوباسا" في دراستهما على المديرين في الإدارتين العليا والوسطى إلى أن الأفراد الذين تتصف شخصياتهم بالصلابة النفسية يتميزون بقدرة عالية على مقاومة النتائج السيئة والمؤلمة للضغط بسبب أسلوبهم في معالجة الحوادث المسببة للضغط، فهم بدلاً من أن ينظروا إلى المواقف المثيرة للضغط على أنها مهددة لهم، ومصدر خطر، يعدونها تحدياً يفترض مواجهته؛ كما أنهم يثقون بقدرتهم على التأثير في مجرى حياتهم، إنهم ملتزمون مخلصون لوظائفهم؛ يعملون على تحويل أحداث الحياة المجهدة إلى أحداث أقل إجهاداً من

خلال عمليات الموافقة الإيجابية ولديهم نزعة تفاؤلية، وهم أكثر توجهاً للحياة، فالأفراد ذو الصلابة النفسية العالية قادرين على التفاعل مع الأحداث المجهدة بطريقة منفتحة أو تحويلية، وليس بطريقة تقليدية، فالمواجهة الجريئة والتحويلية تشير إلى النظر إلى الأحداث المجهدة بطريقة تفاؤلية لتغييرها في اتجاه أقل ضغطاً.

وفيما يلي وصف للأفراد الذين يتميزون بالصلابة النفسية المرتفعة:

- يلتزمون بالعمل الذي عليهم أدائه بدلاً من شعورهم بالغربة.
- لديهم القدرة على التحكم في الأحداث بدلاً من شعورهم بالعجز وفقدان القوة.
- ينظرون إلى التغيير على أنه عادي بدلاً من أن يشعروهم بالتهديد.
- يجد هؤلاء الأفراد في إدراكهم وتقويمهم لأحداث الحياة الضاغطة الفرصة لممارسة اتخاذ القرار (عودة، 2010، 41).

• خصائص ذوي الصلابة النفسية المنخفضة

أورد كل من "مادي وكوباسا" أن الأفراد ذوي الصلابة النفسية المنخفضة يرون البيئة مملّة وخالية من المعنى، وهم سلبيون في تفاعلهم معها، وأحياناً يُظهرون قليلاً من التفاؤل أو النشاط الفوري الذي بإمكانه أن يحول الأحداث المجهدة إلى أحداث أقل أهمية فقط؛ ومن السمات التي يتصفون بها عدم الشعور بهدف لأنفسهم، ولا معنى لحياتهم، ولا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية، ويتوقعون التهديد المستمر والضعف في مواجهة الأحداث الضاغطة المتغيرة، ويفضلون ثبات الأحداث الحياتية، كما أنهم عاجزون عن تحمل الأثر السيئ للأحداث الضاغطة.

نشير إلى أنه حتى لو قام الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الصلابة النفسية بتقدير الضغوط على أنها تشكل لهم ضغطاً بالفعل تظل سماتهم الشخصية تعمل كواقٍ من تأثير الضغوط عن طريق تسهيل اختيار أساليب المواجهة التوافقية أو عن طريق كف السلوك غير التوافقي، فهم يميلون إلى استخدام أسلوب المواجهة التحويلي، ويقومون بتغيير الأحداث التي يمكن أن تولد ضغوطاً إلى فرص نمو، ونتيجة لذلك نجدهم يتوافقون مع الأحداث الضاغطة بطريقة متفائلة وفعّالة. بينما يعتمد الأفراد ذو الصلابة النفسية المنخفضة أسلوب المواجهة

التراجعي، الذي يتضمن نكوصاً، وفيه يقومون بالتجنب أو الابتعاد عن المواقف التي يمكن أن تولد ضغوطاً (راضي، 2008، 53)؛ و يمكن القول بين مستوى الصلابة النفسية المرتفعة ومستوى الصلابة النفسية المنخفضة مستوى يطلق عليه ذوو الصلابة النفسية المتوسطة.

7- دور الصلابة النفسية في إدراك الضغوط:

إن التعرض للأحداث الضاغطة ينتج عنه الكثير من الإجهاد والاستثارة للجهاز العصبي، وفي ظل استمرار التعرض للضغوط يزداد الشعور بالإجهاد وتنتج استجابات الإجهاد المزمنة، التي تؤدي إلى استنفاد طاقات الفرد، وتعرضه لصور المعاناة المختلفة؛ وتؤدي الصلابة أداراً إيجابية لتخفف من صورة استجابات الإجهاد المزمن وتقلل الشعور بالإرهاك، وهذا يؤدي إلى وقاية الفرد من التعرض للأمراض النفسية والجسمية، وهذه التأثيرات للصلابة النفسية تتبدى في أربعة جوانب رئيسة هي:

- تغيير التقييمات الأولية للأحداث الضاغطة.
- تيسير أساليب المواجهة الفعالة.
- دعم الأثر الوافي بعض المصادر الاجتماعية.
- التقليل من فرص الإصابة بالأمراض.

وفيما يلي عرض مفصل لكل دور:

- **تغيير التقييمات الأولية للأحداث الضاغطة:** بالنظر إلى الخصال المميزة للصلابة يتضح أن الأفراد ذوي الصلابة النفسية العالية يميلون بطبيعتهم لرؤية الأحداث الضاغطة أقل مشقة وقابلة للتناول والتحكم فيها، وهذا المعنى أكدته "رودوالدت" وذلك بالقيام بكثير من المقارنات بين الأفراد مرتفعي الصلابة ومنخفضي الصلابة، إذ تبين أن الأفراد مرتفعي الصلابة كانوا أميل لتقييم الخبرة الضاغطة التي يتعرضون لها على أنها خبرات مثيرة لتحدياتهم أكثر من كونها مهددة لسلامتهم، وقد توصل كل من "الرد وسميث" إلى الكشف عن جانبين مهمين: الأول: يتمثل في ضرورة الربط بين التقييم السلبي للأحداث الضاغطة والصلابة المنخفضة؛ أما الثاني: فاختص بقدرة الصلابة النفسية على تغيير

الإدراكات السلبية لآثار الضغوط، إذ تتم عملية التغيير من خلال تسهيل الصلابة المرتفعة لعمليات مواجهتها التوافقية، ويرى الأفراد مرتفعو الصلابة الأحداث الضاغطة بقدر من التفاؤل ويتعاملون معها على أنها فرص للنمو والتطور والارتقاء، أما منخفضو الصلابة فقد اعتادوا استخدام أساليب المواجهة العدوانية أو التجنبية للمواقف الضاغطة وذلك لإدراكهم هذه المواقف بقدر كبير من التشاؤم والانسحاب إلى العزلة والاستسلام، و نكران الواقع وانعدام القوة فتكون هذه الفئة أكثر عرضة للإصابة بالأمراض مقارنة بالفئة الأولى (أبو ندى، 2007، 82).

- **دعم أساليب المواجهة الفعالة:** يتجسد ذلك في إسهام الصلابة النفسية بالتصدي الفعال واستخدام أساليب المواجهة الناجحة مع المواقف الضاغطة؛ كما أكد "بارتون" أن استخدام أساليب المواجهة التجنبية في ظل التعرض للأحداث الضاغطة الشديدة والمرتفعة يرتبط بمعدلات مرتفعة للاحتراق النفسي ومستويات منخفضة من الصلابة النفسية.
- **تقلل الصلابة من فرص الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية:** إن للصلابة تأثيرات واقية من الإصابة بالأمراض تظهر من خلال ارتباطها المباشر بالحالة الصحية العامة للجسم المرتبطة بمرونته الجسم والتمرينات الجسدية وعادات النوم، فقد تبين وجود ارتباط بين الصلابة ودرجة المرونة العامة للجسم، إذ تؤثر الصلابة إيجابياً في المرونة الجسدية ولكن لا تؤثر المرونة العامة في الصلابة.
- كما بينت دراسات "كوباسا" أن ذوي الصلابة المنخفضة قد عانوا من مشاكل صحية متنوعة مثل نوبات قلبية، والإصابة بالسرطان، والاضطرابات العقلية، والانتحار؛ وعلى النقيض من ذلك فإن ذوي الصلابة المرتفعة كانوا أكثر تماسكاً وازدهاراً ولديهم ميول جيدة للاهتمام بصحتهم مثل: ممارسة الرياضة، الاسترخاء، والاهتمام بالتغذية ونوعية الطعام (كفا، 2012، 24).

8- تعقيب:

لتحديد علاقة الصلابة النفسية بمواجهة ضغوط العمل، يجب ذكر أن الصلابة النفسية هي قدرة الفرد على وضع استراتيجيات معينة في المواقف التي يتعرض فيها للضغوط تساعد على حل المشكلات التي سببتها الضغوط، وقد برزت الصلابة النفسية كمجموعة من الخصائص الشخصية التي تساعد الأفراد على تحويل الضغوطات من كوارث محتملة إلى فرص لتعزيز النمو الجسدي، والصحة، والسلوك، والقيادة، والإنجاز، والإداء، متمثلة بأبعادها الثلاثة الالتزام، والتحكم، والتحدى، والتي تعني بالترتيب التزام الفرد بمواقف حياتية مختلفة والمشاركة الفاعلة والاندماج في العلاقات الاجتماعية.

تعني الصلابة النفسية أن ينظر الفرد إلى ما يطرأ من تغيير في جوانب حياته بوصفه أمراً مثيراً وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً له، وهذا يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة، ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية لمواجهة الضغوط بفاعلية والقدرة على المثابرة وعدم الخوف عند مواجهة المشكلات.

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته.

تمهيد.	❖
منهج البحث.	❖
مجتمع البحث	❖
عينة البحث.	❖
الأدوات المستخدمة في البحث.	❖
مقياس الصلابة النفسية.	❖
الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية.	❖
مقياس الضغوط المهنية	❖
الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية.	❖

الفصل الثالث منهج البحث وإجراءاته

1- تمهيد:

يستعرض هذا الفصل الإجراءات والخطوات المنهجية التي جرت في مجال الدراسة الميدانية، ويتناول كلاً من منهج البحث المعتمد، ومجتمع البحث، وعينته ونسبتها وتوزعها، إضافة لتوضيح الأدوات المستخدمة في البحث وخصائصها السيكمترية، والأساليب الإحصائية التي اعتمدت في تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج وتفسيرها.

2- منهج البحث:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً بوصفها، وتوضيح خصائصها كمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال أرقام وجدول توضح مقدارها أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر الأخرى؛ ويشيع استخدام هذا المنهج في الدراسات التي تصف وتفسر الوضع الراهن كما هو في أرض الواقع، و في الدراسات التي تهتم بتكوين الفرضيات واختبارها، وهو لا يقف عند مجرد جمع البيانات الوصفية حول الظاهرة، بل يتعدى ذلك إلى محاولة التشخيص والربط والتفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياسها وبيان نوعية العلاقة بين متغيراتها واستخلاص النتائج منها (أبو علام، 1998، 234).

3- مجتمع البحث:

تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع معلمي مرحلة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) ضمن المدارس الحكومية والمدارس الخاصة في محافظة دمشق للعام الدراسي 2023/2022 وهو العام الذي طبقت فيه الدراسة؛ وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي في المدارس الحكومية والخاصة (8803) معلماً ومعلمة موزعين على النحو التالي: (7679) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية (326) من

الذكور (7353) من الإناث؛ (1124) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الخاصة (32) من الذكور (1092) من الإناث.

الجدول (1) عدد أفراد المجتمع الأصلي موزعين حسب متغيري الجنس_نوع المدرسة

نوع المدرسة	الذكور	الإناث	المجموع
حكومية	326	7353	7679
خاصة	32	1092	1124
المجموع	358	8445	8803

وقد تم الحصول على أعداد المعلمين في المجتمع الأصلي من خلال الرجوع إلى إحصائيات مديرية

التربية في محافظة دمشق للعام الدراسي 2022-2023.

4- عينة البحث:

بلغ عدد أفراد عينة البحث (500) معلماً ومعلمة، من أصل (8803) معلماً ومعلمة من مدارس مدينة

دمشق بقسميها العام والخاص وقد تم سحب العينة بنسبة (5.68%) والجدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً

لمتغيرات البحث:

الجدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات البحث

الجنس	العدد	%	نوع المدرسة	العدد	%
الذكور	93	18.60	حكومية	350	70.00
الإناث	407	81.40	خاصة	150	30.00
المجموع	500	100	المجموع	500	100
الحالة الاجتماعية	العدد	%	سنوات الخبرة	العدد	%
أعزب	287	57.40	أقل من 1-5 سنوات	340	68.00
متزوج	180	36.00	أكثر من 5-10 سنوات	104	20.80
(مطلق-أرمل)	33	6.60	أكثر من 10 سنوات	56	11.20
المجموع	500	100	المجموع	500	100

تم اختيار أفراد العينة في هذا البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، فالعشوائية تعني أن يكون لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي حظوظاً متساوية في أن يجري اختياره من بين أفراد العينة، وأن لا يؤثر اختيار أي فرد بأي صورة من الصور في اختيار الفرد الآخر (منصور وآخرون، 2009، 254).

واعتمدت الباحثة في سحب عينة مدارس التعليم الأساسي على تقسيم مدينة دمشق إلى خمس مناطق جغرافية، و قامت الباحثة برسم خطين ودائرة في المنتصف بحيث تكون أنصاف أقطارها متساوية على الخريطة المدرسية فقسم هذان الخطان والدائرة مدينة دمشق إلى خمس جهات كما يلي:

- **المنطقة الشماليّة:** ركن الدين، المزرعة، الشيخ محي الدين، المهاجرين، أبو رمانة، المالكي، دمر، المزة.
- **المنطقة الشرقيّة:** العمارة- باب شرقي، دمشق القديمة (باب توما)، برزة، القابون، ساروجا (العدوي، القصاع)، الشاغور، جوبر، التجارة، العباسيين، دويلعة، جرمانا.
- **المنطقة الجنوبيّة:** الزاهرة، المخيم، المنطقة الصناعية، التضامن، ابن عساكر.
- **المنطقة الغربيّة:** كفرسوسة، القدم، الدحايل، الميدان، عسالي، نهر عيشة.
- **المنطقة الوسطى:** القنوات (باب سريجة)، البرامكة، الفحامة، باب مصلى، الحلبوني.

الجدول(3) يوضح توزيع مدارس التعليم الأساسي (الحكومية-الخاصة) حسب التقسيم المعتمد

المناطق الجغرافية	عدد المدارس الحكومية	عدد المدارس الخاصة	المجموع الكلي
المنطقة الشماليّة	70	15	85
المنطقة الشرقيّة	56	10	66
المنطقة الجنوبيّة	9	3	12
المنطقة الغربيّة	34	16	50
المنطقة الوسطى	10	2	12
المجموع	179	46	225

قامت الباحثة بسحب عدد المدارس بالطريقة العشوائية، حيث كتبت أسماء مدراس التعليم الأساسي في مدينة دمشق، في كل منطقة على حدة (شمالية، شرقية، جنوبية، غربية، وسطى) على ورقة منفصلة، مع فصل مدارس التعليم الحكومي عن مدراس التعليم الخاص، وسحبت عينة من المدراس عشوائياً ودون تمييز بنسبة (20%) حتى تم التوصل إلى عدد المدراس المطلوبة كما هو موضح في الجدول الآتي.

الجدول (4) يوضح عدد المدراس (الحكومية-الخاصة) التي تم سحبها من عدد المدراس الأصلي

المنطقة	عدد المدراس الحكومية	عدد المدراس الخاصة	عدد المدراس الأصلي
الشمالية	14	3	85
الشرقية	11	2	66
الجنوبية	2	1	12
الغربية	7	3	50
الوسطى	2	1	12
المجموع	36	10	225

وهذه المدراس موزعة على خمس مناطق جغرافية بحسب التقسيم المعتمد، ووجدت الباحثة أن المنطقة الشمالية يتركز فيها العدد الأكبر من المدراس لذلك أخذت النسبة الأكبر منها، حيث كان المجل (17) مدرسة، بينما أخذت من المنطقة الشرقية ما مجمله (13) مدرسة، ومن المنطقة الغربية فقد تم أخذ (10) مدارس، ومن المنطقة الوسطى (3) مدارس، ومن المنطقة الجنوبية (3) مدارس نظراً لأنهما من أقل المناطق عدداً للمدارس، وبالتالي تم سحب مانسبته 20% من عدد المدراس في المجتمع الأصلي.

5-الأدوات المستخدمة في البحث:

اعتمد في هذا البحث على مقياسين، هما:

(1) مقياس الصلابة النفسية (دارب نصر، 2012).

(2) مقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحثة).

• مقياس الصلابة النفسية:

الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولى على السادة المحكمين في كلية التربية، بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (7) محكمين الملحق (1)، وقد تم الالتزام بالتعليمات التي أجمع عليها السادة المحكمون من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية؛ وبلغ عدد بنود الاختبار في صورته الأولى (29) بنداً، وبعد عرضه على المحكمين تم تعديل صياغة بعض البنود بالإضافة إلى حذف أحد البنود، ونقل بعض البنود من الأبعاد التي كانت تنتمي إليها إلى أبعاد أخرى أكثر ملاءمة، وبالتالي أصبح عدد بنود الاختبار في صورته النهائية (28) بنداً.

-المقياس بصورته النهائية-

اشتمل المقياس في صورته النهائية على 28 بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد، وكل بُعد منها يتألف من عدد من البنود. وذلك على النحو الآتي:

- الالتزام: يتضمن البنود: من 1 إلى 9.
- التحكم: يتضمن البنود: من 10 إلى 19.
- التحدي: يتضمن البنود: من 20 إلى 28.

-طريقة تصحيح الإجابة على بنود المقياس:

تتدرج خيارات الإجابة على المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، ويُعطى المعلم خمس درجات إذا كان اختياره دائماً في حال كان البند إيجابياً، أما إذا كان سلبياً فيحصل المعلم على درجة واحدة، وأعلى درجة يحصل عليها المفحوص هي (140) درجة؛ ولأن المقياس يحتوي على عبارات سلبية وعبارات إيجابية فإن تصحيحه يكون على النحو التالي:

العبارات الإيجابية: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 19، 20، 21،

22، 24) ويكون تصحيحها على الشكل التالي: (5، 4، 3، 2، 1).

العبارات السلبية: (18، 23، 25، 26، 27، 28)، ويكون تصحيحها على الشكل التالي: (1، 2، 3، 4، 5).

- مقياس الضغوط المهنية : قامت الباحثة بإعداد مقياس الضغوط المهنية وفق الخطوات التالية:

مرحلة الاطلاع واختيار البنود:

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية، وكان الهدف من الرجوع إلى هذه الدراسات معرفة أنواع الضغوط المهنية التي قد يتعرض لها المعلمون ضمن عملهم .

وقامت الباحثة كذلك بالرجوع إلى المقاييس التالية في أثناء إعدادها للمقياس، وهي: مقياس الضغوط المهنية، إعداد جبيلي نسمة- لوقادي رشيدة (2017): يتألف من (37) بنداً، متوزعة على (3) أبعاد، وهي: (الظروف المتعلقة ببيئة العمل، شخصية المعلم، الالتزامات الإدارية). مقياس الضغوط المهنية، إعداد منصوري مصطفى (2010)، ويحتوي على (50) بنداً. و مقياس الضغوط المهنية، إعداد سمية بيسار (2015)، ويتضمن (27) بنداً. ومقياس الضغوط المهنية، إعداد حمزة شاعة (2015)، يتضمن (31) بنداً.

-الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولى على السادة المحكمين في كلية التربية، بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (7) محكمين الملحق (1)، وقد تم الالتزام بالتعليمات التي أجمع عليها السادة المحكمون من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية، وبلغ عدد بنود الاختبار في صورته الأولى قبل عرضه على المحكمين (46) بنداً، وبعد عرضه على المحكمين تم تعديل صياغة بعض البنود بالإضافة إلى حذف بعضها، و نقل بعض البنود من الأبعاد التي كانت تنتمي إليها إلى أبعاد أخرى أكثر ملائمة لها؛ وبالتالي أصبح عدد بنوده (42) بنداً، وسيتم عرضها لاحقاً في الفقرة المخصصة لذلك.

-المقياس بصورته النهائية:

بعد هذه المراحل التي مر بها مقياس الضغوط المهنية أصبح جاهزاً بصورته النهائية للتطبيق على عينة الدراسة السيكمترية، وشمل بيانات عامة هي: (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، نوع المدرسة)، (42) بنداً موزعة على خمسة أبعاد أساسية، ويتألف كل بُعد من عدة بنود، وذلك على النحو الآتي:

- الظروف الفيزيائية: يتضمن البنود: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8.
- العلاقة مع المدير والزملاء: يتضمن البنود: 18، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42.
- الترقية المهنية (فرص النمو والتقدم الوظيفي): ويتضمن البنود: 21، 22، 23، 24، 27، 28، 29.
- عبء العمل: يتضمن البنود: 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 19، 20، 25، 26، 30.
- مدى التعلق بالمهنة: يتضمن البنود: 31، 32، 33، 34.

طريقة تصحيح الإجابة على بنود المقياس:

تتدرج خيارات الإجابة على المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)، وبما أن المقياس يحتوي على عبارات سلبية وعبارات إيجابية فإن تصحيحه يكون على النحو الآتي:

العبارات الإيجابية: (1، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 20، 22، 24، 25، 26، 28، 30، 31، 33، 34، 35، 36، 37، 41، 42) ويكون تصحيحها على الشكل التالي: (5، 4، 3، 2، 1).

العبارات السلبية: (3، 19، 21، 23، 27، 29، 32، 38، 39، 40)، ويكون تصحيحها على الشكل التالي: (1، 2، 3، 4، 5).

- عينة الدراسة السيكمترية:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس بصورته المعدلة على عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق للتأكد من وضوح تعليماته وبنوده وسهولة فهمها من قبل المفحوصين، ولتحديد المدة الزمنية التي يستغرقها تطبيق هذا المقياس، إذ بلغ حجم العينة (88) معلماً ومعلمة، وهم من خارج أفراد العينة الأساسية، وقد اختيروا بالطريقة العشوائية في شهر كانون الأول من عام 2022؛ وبعد أن فرغت الباحثة من تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة السيكمترية تبين أن جميع البنود كانت واضحة بالنسبة لهم ؛ أما زمن التطبيق فقد تبين أن المدة الزمنية اللازمة للإجابة على بنود المقياس

تراوحت بين (15-20) دقيقة؛ وبعد ذلك تم حساب صدق الاختبار وثباته، وسيتم عرض ذلك لاحقاً في الفقرة المخصصة لذلك.

الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية :

• الصدق: قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس بالطرائق الآتية

-الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق

الملحق (1)، لإبداء ملاحظاتهم فيما يأتي:

- ملاءمة المقياس لقياس الصلابة النفسية لدى أفراد العينة.
- ملاءمة البنود للأبعاد الفرعية.
- سلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس.
- إضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث.

وجاءت ملاحظات السادة المحكمين على النحو الآتي:

الجدول (5) يوضح ملاحظات السادة المحكمين على مقياس الصلابة النفسية

البنود قبل التحكيم	البنود بعد التحكيم
4- أشارك في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه.	أشارك في الأنشطة التي تخدم مجتمعي.
1- أستطيع تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات.	أحاول تحقيق أهدافي مهما واجهني من عقبات.
اعتقد أن لحياتي معنى أعيش من أجله	حذف
14- أحاول أن أسيطر على الأحداث التي تمر بها حياتي. فلا يحدث أمر لي بمحض الصدفة.	أحاول أن أسيطر على الأحداث التي تمر في حياتي.
17- أعتقد أن تأثيري ضعيف على الأحداث التي تقع	أعتقد أنني لا أستطيع السيطرة على الأحداث التي أمر

البند قبل التحكيم	البند بعد التحكيم
لي	بها.
29- كثيراً ما أشعر أنني مثقل بالأمور التي تحدث في حياتي.	غالباً ما أشعر بأنني مثقل بالهموم من الأمور التي تحدث في حياتي.
البند الذي تم حذفها	
أعتقد أن لحياتي معنى أعيش من أجله	

-الصدق البنائي

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (88) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي(الحلقة الأولى) في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق، وهم من خارج عينة البحث الأساسية، ثم حُسبت معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، ومعاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس، وتوضح الجداول الآتية معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (6) يوضح معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	0.664**	11	0.570**	21	0.745**
2	0.652**	12	0.873**	22	0.841**
3	0.791**	13	0.810**	23	0.693**
4	0.755**	14	0.859**	24	0.642**
5	0.815**	15	.794**	25	0.663**
6	0.711**	16	0.634**	26	0.768**
7	0.597**	17	0.743**	27	0.743**
8	0.757**	18	0.756**	28	0.581**

		0.590**	19	0.740**	9
		0.742**	20	0.736**	10

يُلاحظ من الجدول (6) أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.570 -

0.873) وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

الجدول (7) يوضح معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبند الذي ينتمي إليه

الالتزام		التحكم		التحدي	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	0.707**	10	0.681**	19	0.647**
2	0.768**	11	0.639**	20	0.666**
3	0.723**	12	0.915**	21	0.819**
4	0.852**	13	0.835**	22	0.825**
5	0.817**	14	0.883**	23	0.715**
6	0.912**	15	0.843**	24	0.755**
7	0.619**	16	0.643**	25	0.763**
8	0.831**	17	0.767**	26	0.728**
9	.775**	18	0.799**	27	0.716**
				28	0.678**

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه تراوحت بين (0.619 - 0.915)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

الجدول (8) يوضح معاملات ارتباط أبعاد مقياس الصلابة النفسية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	التحكم	التحدي	الدرجة الكلية
الالتزام	.885**	.886**	.960**
التحكم	—	.905**	.967**
التحدي	—	—	.963**

يلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الصلابة النفسية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.885 - 0.967)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يشير إلى الصدق البنائي لمقياس الصلابة النفسية.

-الصدق التمييزي:

يختبر مقياسين لا يجب أن يكونا مرتبطين ليثبت أنهما بالفعل غير مرتبطين.

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الدراسة السيكمترية ثم حُسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى 25% وأدنى 25% منها، ثم حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام (ت) ستودنت لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (9) يوضح نتائج اختبار (ت) ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على مقياس

الصلابة النفسية

الأبعاد الفرعية	العدد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الالتزام	22	العليا	39.50	1.371	38.346	42	.000	دال
	22	الدنيا	23.32	1.427				
التحكم	22	العليا	39.86	1.670	36.779	42	.000	دال
	22	الدنيا	21.95	1.558				
التحدي	22	العليا	44.91	1.477	46.641	42	.000	دال
	22	الدنيا	21.77	1.798				
الدرجة الكلية	22	العليا	124.27	4.442	41.576	42	.000	دال
	22	الدنيا	67.05	4.685				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم ت دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا الفروق لصالح المجموعة العليا، مما يشير إلى الصدق التمييزي لمقياس الصلابة النفسية.

• الثبات: قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس بالطريقتين الآتيتين:

(1) الثبات بالاتساق الداخلي: استُخدمت معادلة ألفا-كرونباخ لدرجات أفراد عينة البحث السيكمترية على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتراوحَت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.898 - 0.965) مما يشير إلى درجة ثبات مرتفعة للمقياس.

(2) الثبات بطريقة التجزئة النصفية: حُسب معامل ثبات التجزئة النصفية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، ثم صحح معامل الثبات بمعادلة سييرمان براون، تراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة

بين (0.882- 0.963)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى اتصاف المقياس بالثبات وفق طريقة التجزئة

النصفية. ويوضح الجدول (10) معاملات الثبات الناتجة:

الجدول(10) يوضح معاملات ثبات المقياس بطريقتي ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية

الأبعاد الفرعية	عدد البنود	ألفا-كرونباخ	التجزئة النصفية
الالتزام	9	.909	.911
التحكم	9	.910	.898
التحدي	10	.898	.882
الدرجة الكلية	28	.965	.963

-الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:

- الصدق: قامت الباحثة بالتحقق من صدق مقياس الضغوط المهنية بالطرائق الآتية:

-الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق الملحق

(1)، لإبداء ملاحظاتهم فيما يأتي:

- ملاءمة المقياس لقياس الضغوط المهنية لدى أفراد العينة.
- ملاءمة البنود للأبعاد الفرعية.
- سلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس.
- إضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث.

وجاءت ملاحظات السادة المحكمين على النحو الآتي:

الجدول (11) يوضح ملاحظات السادة المحكمين على مقياس الضغوط المهنية

البنود قبل التحكيم	البنود بعد التحكيم
46-يُلَقِّي أولياء الأمور اللوم علي في ضعف المستوى التحصيلي لأولادهم	-يُلَقِّي أولياء الأمور اللوم على المعلم في ضعف المستوى التحصيلي لأبنائهم.
45-يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم.	-انزعج من قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أمور أبنائهم.
42-لا تقدر الإدارة المجهود الكبير الذي أبذله من أجل تحسين العملية التعليمية.	-تُقَدِّر الإدارة المجهود الكبير الذي أبذله من أجل تحسين العملية التعليمية.
28-يُعتبر نظام الترقية المتبع غير مناسب.	-نظام الترقية ضمن مجال عملي لا يتناسب مع الأداء المبذول.
40-العلاقة بيني وبين زملائي في العمل ينقصها الحوار أو النقاش	-تفتقد علاقتي مع زملائي للحوار والنقاش.
البنود التي تم حذفها	
نقص التدفئة داخل الصف في فصل الشتاء يعيق عملي	
مساحة الغرفة الصفية غير متناسبة مع عدد الطلاب.	
يحبطني عدم التطور الوظيفي في المدرسة.	
تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.	

-الصدق البنائي:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (88) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي(الحلقة الأولى)في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق، وهم من خارج عينة البحث الأساسية، ثم حُسبت معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، ومعاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس، وتوضح الجداول الآتية معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (12) يوضح معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	.518**	12	.796**	23	.695**	34	.760**
2	.594**	13	.795**	24	.586**	35	.538**
3	.518**	14	.729**	25	.671**	36	.693**
4	.628**	15	.663**	26	.725**	37	.707**
5	.534**	16	.760**	27	.663**	38	.781**
6	.691**	17	.700**	28	.482**	39	.589**
7	.550**	18	.743**	29	.779**	40	.609**
8	.533**	19	.619**	30	.619**	41	.627**
9	.792**	20	.790**	31	.854**	42	.589**
10	.741**	21	.706**	32	.730**		
11	.641**	22	.802**	33	.642**		

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (-0.482-

0.854) وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

الجدول (13) يوضح معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

الضغوط الفيزيائية							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	.632**	3	.620**	5	.751**	7	.630**

2	.771**	4	.624**	6	.836**	8	.559**
العلاقة مع المدير والزملاء							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
18	.705**	37	.747**	39	.680**	41	.720**
35	.568**	38	.850**	40	.683**	42	.719**
36	.623**						
الترقية المهنية							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
21	.801**	23	.758**	27	.680**	29	.711**
22	.830**	24	.753**	28	.620**		
عبء العمل							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
9	.801**	13	.839**	17	.709**	26	.782**
10	.717**	14	.885**	19	.620**	30	.552**
11	.690**	15	.733**	20	.802**		
12	.874**	16	.781**	25	.641**		
مدى التعلق بالمهنة							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
31	.833**	32	.877**	33	.799**	34	.756**

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه تراوحت بين (0.552 إلى 0.885)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

الجدول (14) يوضح معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط المهنية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	العلاقة مع المدير والزملاء	الترقية المهنية	عبء العمل	مدى التعلق بالمهنة	الدرجة الكلية
الضغوط الفيزيائية	.679**	.667**	.762**	.725**	.843**
العلاقة مع المدير والزملاء	————	.835**	.856**	.892**	.925**
الترقية المهنية	————	————	.887**	.768**	.910**
عبء العمل	————	————	————	.852**	.969**
مدى التعلق بالمهنة	————	————	————	————	.910**

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط المهنية مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.667 – 0.969)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يشير إلى الصدق البنائي لمقياس الضغوط المهنية.

-الصدق التمييزي:

وهو الذي يختبر مقياسين لا يجب أن يكونا مرتبطين ليثبت أنهما بالفعل غير مرتبطين. قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث السيكمترية ثم حُسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) وأدنى (25%) منها، ثم حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام (ت) ستودنت لتعرّف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (15) يوضح نتائج اختبار (ت) ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على

مقياس الضغوط المهنية

الأبعاد الفرعية	العدد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الضغوط الفيزيائية	22	العليا	32.45	1.535	35.807	42	.000	دال
	22	الدنيا	16.41	1.436				
العلاقة مع المدير والزملاء	22	العليا	40.05	1.174	68.193	42	.000	دال
	22	الدنيا	14.91	1.269				
الترقية المهنية	22	العليا	29.59	1.469	45.414	42	.000	دال
	22	الدنيا	12.00	1.069				
عبء العمل	22	العليا	63.68	1.249	61.003	42	.000	دال
	22	الدنيا	31.82	2.108				
مدى التعلق بالمهنة	22	العليا	16.00	1.069	30.519	42	.000	دال
	22	الدنيا	7.55	.739				
الدرجة الكلية	22	العليا	181.77	6.286	51.800	42	.000	دال
	22	الدنيا	82.68	6.402				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة ت دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد الفئتين العليا والدنيا، وهذه الفروق لصالح الفئة العليا، مما يشير إلى الصدق التمييزي لمقياس الضغوط المهنية.

• الثبات: قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس بالطريقتين الآتيتين:

- (1) الثبات بالاتساق الداخلي: استخدمت معادلة ألفا-كرونباخ لدرجات أفراد عينة البحث السيكومترية على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.831-0.969)، ومما يشير إلى درجة ثبات مرتفعة للمقياس.
- (2) الثبات بطريقة التجزئة النصفية: حُسب معامل ثبات التجزئة النصفية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، ثم صُحِّح معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.718 - 0.922)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى اتصاف المقياس بالثبات وفق طريقة التجزئة النصفية. ويوضح الجدول (16) معاملات الثبات الناتجة:

الجدول (16) يوضح معاملات ثبات المقياس بطريقتي ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية

الأبعاد الفرعية	عدد البنود	ألفا-كرونباخ	التجزئة النصفية
الضغوط الفيزيائية	8	.832	.799
العلاقة مع المدير والزملاء	9	.864	.843
الترقية المهنية	7	.857	.718
عبء العمل	14	.937	.883
مدى التعلق بالمهنة	4	.831	.872
الدرجة الكلية	42	.969	.922

-تعقيب على نتائج الدراسة السيكومترية لمقياسين الصلابة النفسية/الضغوط المهنية:

-مقياس الصلابة النفسية:

أظهرت نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية اتصافه بمؤشرات جيدة للصدق والثبات تجعل استخدامه ممكناً في البيئة المحلية وفق حدود عينة البحث الحالي المتمثلة بمعلمي مرحلة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق.

-مقياس الضغوط المهنية:

أظهرت نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية اتصافه بمؤشرات جيدة للصدق والثبات تجعل استخدامه ممكناً في البيئة المحلية وفق حدود عينة البحث المتمثلة بمعلمي مرحلة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

❖ تمهيد.	
❖ نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها.	
❖ نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها.	
❖ خاتمة.	
❖ مقترحات.	

1- تمهيد:

يتناول هذا الفصل المعالجة الإحصائية للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته، ومناقشة هذه النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات البحث التي تم اعتمادها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ومقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة؛ كما يتضمن تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تكون ذات فائدة في هذا المجال، وفيما يلي عرض مفصل لنتائج أسئلة البحث وفرضياته ومناقشتها وتفسيرها.

2- نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها

• السؤال الأول ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال، أُعطي كل مستوى من مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية قيمةً متدرجة وفق لمقياس ليكرت الخماسي، وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى باستخدام القانون الآتي:

$$0.80 = \frac{1 - 5}{5} = \frac{\text{عدد مستويات ليكرت} - 1}{\text{عدد المستويات}}$$

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

لتحديد مستوى الضغوط المهنية حسب الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على المقياس وأبعاده الفرعية كما يأتي:

الجدول (17) مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث والقيم الموافقة لها

مستوى الضغوط المهنية/مستوى الصلابة النفسية	القيم المعطاة لكل مستوى	فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى
مرتفع جداً	5	5-4.21
مرتفع	4	4.20-3.41

متوسط	3	3.40 – 2.61
منخفض	2	2.60 – 1.81
منخفض جداً	1	1.80 – 1

ولتحديد مستوى الضغوط المهنية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد

عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية وأبعاده الفرعية كما يأتي:

الجدول (18) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية

الأبعاد الفرعية	عدد البنود	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي الرتبي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
الضغوط الفيزيائية	8	28.58	3.57	.598	مرتفع	2
العلاقة مع المدير والزملاء	9	28.00	3.11	.518	متوسط	5
الترقية المهنية	7	22.79	3.26	.592	متوسط	4
عبء العمل	14	48.69	3.48	.538	مرتفع	3
مدى التعلق بالمهنة	4	15.12	3.78	.796	مرتفع	1
الدرجة الكلية	42	143.18	3.41	.342	مرتفع	

ويلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية الرتبية لدرجات أفراد عينة لبحث على مقياس الضغوط

المهنية وأبعاده الفرعية جاءت وفق الترتيب الآتي: بعد (مدى التعلق بالمهنة) بمتوسط حسابي بلغ (3.78) وهو

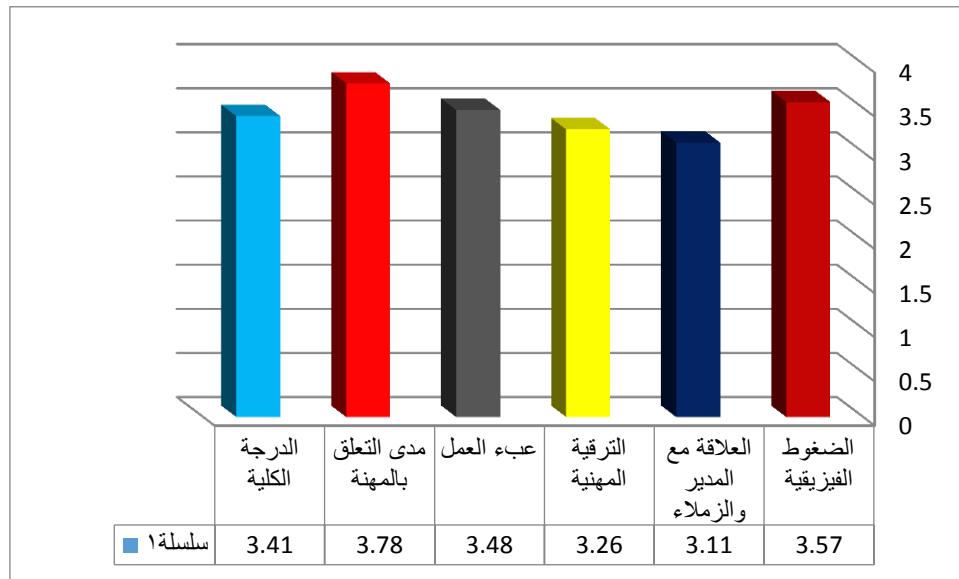
بمستوى (مرتفع)، يليه بعد (الضغوط الفيزيائية) بمتوسط حسابي بلغ (3.57) وهو بمستوى (مرتفع)، يليه بعد

(عبء العمل) بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وهو بمستوى (مرتفع)، يليه بعد (الترقية المهنية) بمتوسط حسابي

بلغ (3.26) وهو بمستوى (متوسط)، وأخيراً بعد (العلاقة مع المدير والزملاء) بمتوسط حسابي بلغ (3.11) وهو

بمستوى (متوسط). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط

المهنية (3.41) وهو بمستوى (مرتفع). ويبين الشكل الآتي المتوسطات الحسابية الرتببة لمستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث في كل بعد من أبعاد مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية له:



الشكل (2) المتوسطات الحسابية الرتببة لمستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث

كما تم تحديد عدد الأفراد والنسب المئوية في كل مستوى من مستويات الضغوط المهنية بالنسبة للأبعاد

الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (19) عدد الأفراد ونسبهم المئوية استناداً إلى مستويات الضغوط المهنية

مستويات الضغوط المهنية					القيم	الأبعاد الفرعية
منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً		
2	35	117	290	56	العدد	الضغوط الفيزيائية
0.40%	7%	23.40%	58%	11.20%	النسبة المئوية	
9	52	330	106	3	العدد	العلاقة مع المدير والزملاء
1.80%	10.40%	66%	21.20%	0.60%	النسبة المئوية	
0	93	199	184	24	العدد	الترقية المهنية

النسبة المئوية	%0	%18.60	%39.80	%36.80	%4.80
العدد	3	41	100	336	20
النسبة المئوية	%0.60	%8.20	%20	%67.20	%4
العدد	0	43	134	167	156
النسبة المئوية	%0	%8.60	%26.80	%33.40	%31.20
العدد	2	12	200	283	3
النسبة المئوية	%0.40	%2.40	%40	%56.60	%0.60

• السؤال الثاني ما مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال، أعطي كل مستوى من مستويات الصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية قيمةً متدرجة وفق مقياس ليكرت الخماسي، وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى باستخدام قانون ليكرت أنف الذكر، واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

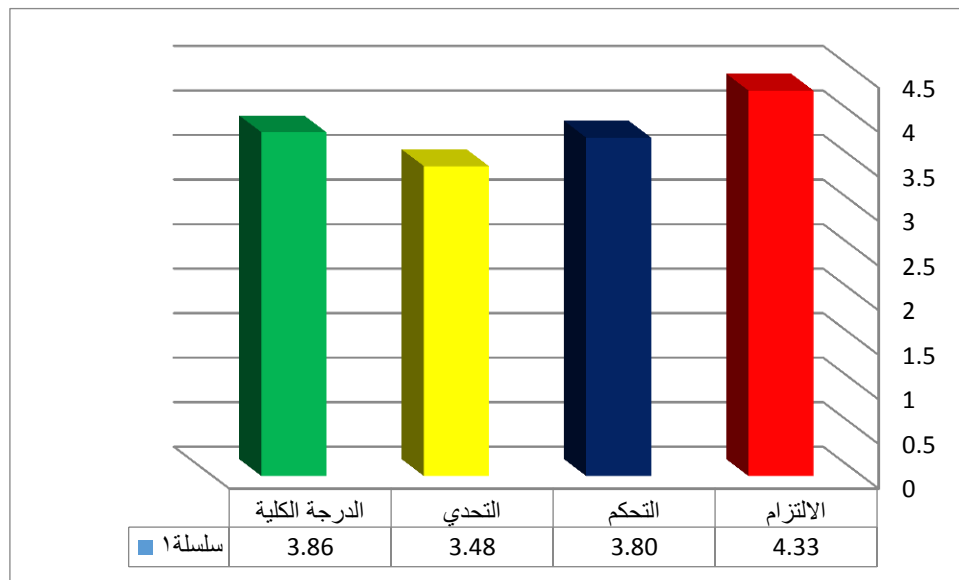
ولتحديد مستوى الصلابة النفسية حُسب الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على المقياس وأبعاده الفرعية كما يأتي:

الجدول (20) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية

الأبعاد الفرعية	عدد البنود	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي الرتبي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
الالتزام	9	38.96	4.33	.468	مرتفع جداً	1
التحكم	9	34.22	3.80	.481	مرتفع	2

3	مرتفع	.448	3.48	34.77	10	التحدي
	مرتفع	.308	3.86	107.95	28	الدرجة الكلية

يُلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية الرتبـية لدرجات أفراد عينة لبحث على مقياس الصلابة النفسية وأبعاده الفرعية جاءت وفق الترتيب الآتي: بعد (الالتزام) بمتوسط حسابي بلغ (4.33) وهو بمستوى (مرتفع جداً)، يليه بعد (التحكم) بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وهو بمستوى (مرتفع)، وأخيراً بعد (التحدي) بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وهو بمستوى (مرتفع). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية (3.86) وهي بمستوى (مرتفع). ويبين الشكل الآتي المتوسطات الحسابية الرتبـية لمستوى الصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث في كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية له:



الشكل (3) المتوسطات الحسابية الرتبـية لمستويات الصلابة النفسية لدى أفراد عينة البحث

كما تم تحديد عدد الأفراد والنسب المئوية في كل مستوى من مستويات الصلابة النفسية بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (21) عدد الأفراد ونسبهم المئوية استناداً إلى مستويات الصلابة النفسية

الأبعاد الفرعية	القيم	مستويات الصلابة النفسية				
		منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً
الالتزام	العدد	0	0	16	192	292
	النسبة المئوية	%0	%0	%3.20	%38.40	%58.40
التحكم	العدد	2	4	56	308	130
	النسبة المئوية	%0.40	%0.80	%11.20	%61.60	%26
التحدي	العدد	0	3	220	235	42
	النسبة المئوية	%0	%0.60	%44	%47	%8.40
الدرجة الكلية	العدد	0	1	25	400	74
	النسبة المئوية	%0	%0.20	%5	%80	%14.80

• السؤال الثالث: هل يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار الخطي الثنائي للمتغيرين المستقل (الضغوط المهنية) والتابع (الصلابة النفسية)، وذلك باستخدام الانحدار البسيط وفق نموذج (Enter)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (22) معاملات الارتباط والتحديد وتحليل التباين لتحليل الانحدار وفق طريقة (Enter)

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري المقدر	تحليل التباين ANOVA	
					قيمة ف	القيمة الاحتمالية
1	.646 ^a	.418	.417	.23514	357.235	0.000 ^b

نلاحظ من الجدول (22) أن قيمة معامل الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن المتغير المستقل (الضغوط المهنية) يرتبط ارتباطاً دالاً بالمتغير التابع (الصلابة النفسية). كما بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) (0.418)، في حين كانت قيمة معامل التحديد المعدل (0.417) وهذا يشير إلى أن حوالي (41.8%) من التباين في درجات الصلابة النفسية تفسرها الضغوط المهنية بدرجتها الكلية وترجع إليها، كما كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً وعليه، يمكن القول بأن النموذج المختار للدراسة يلائم البيانات، أما نتائج معاملات الانحدار يوضحها الجدول (23):

الجدول (23) نتائج معاملات الانحدار وفق طريقة (Enter)

نموذج العلاقة	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		القيمة الاحتمالية
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Beta	T	
القيمة الثابتة	5.841	.106		55.330	.000
الضغوط المهنية	-.582	.031	-.646	-18.901	.000

يُلاحظ من الجدول (24) أن قيمة ثابت الانحدار بلغت (5.841)، وأن قيمة معامل الانحدار لمتغير الضغوط المهنية بلغت (-0.582) وهي دالة إحصائياً، كما بلغت قيمة "بيتا" (-0.646) والتي تدل على قوة التأثير، مما يعني أن الضغوط المهنية تؤثر في الصلابة النفسية وتتنبأ بها.

وبالتالي يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال الضغوط المهنية وفق معادلة الانحدار الآتية:

$$\text{الصلابة النفسية} = 5.841 - (0.582 \times \text{الضغوط المهنية})$$

وهذا يعني أنه كلما انخفضت الضغوط المهنية بدرجة قدرها (0.582) رافقها زيادة في الصلابة النفسية بدرجة معيارية واحدة.

تعقيب على أسئلة البحث:

بينت النتائج تمتع المعلمين بمستوى عالٍ من الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة، فقد حصل الالتزام على أعلى نسبة، ويتجلى ذلك في قدرة المعلمين على تحديد أهدافهم، وتحمل الأعباء وشعورهم بقيمة العمل الذي يقومون به والالتزامهم بالقوانين والعادات السائدة، وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة، واستغلال قدراتهم بصورة صحيحة وتحمل مسؤولية أي حدث بإيجابية؛ كما جاء بُعد التحكم يليه بُعد التحدي وهذه الأبعاد تدل على مواجهة المعلمين الأحداث، ومقاومة الضغوط والثقة بقدراتهم في أثناء التعامل مع الأزمة، وصبرهم على ما لا يستطيعون تغييره، كما يسعون لتعديل ذواتهم، ويحولون الأحداث الضاغطة إلى أحداث أقل ضغطاً.

كما تبين وجود مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية، ويمكن تفسير ارتفاع الضغوط المهنية بتدني الراتب الذي يتقاضاه المعلمون، فهو لا يتناسب وواجباتهم ومسؤولياتهم، ولا يسد حاجاتهم، هناك ارتفاع ببعده العلاقات بالمدیر والزملاء والترقية.

بينت نتائج السؤال الأخير أنه كلما انخفض التحكم بدرجة قدرها (0.191) والتحدي بدرجة قدرها (0.131) رافقها زيادة في الضغوط المهنية بدرجة معيارية واحدة؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة المنطقية وقبولها بأن المعلمين يعملون بمهنة ضاغطة كالتعليم، وبيئة تعليمية كالتعليم الأساسي وصعوبة وحساسية تلك المرحلة التي يمر بها الأطفال -حيث يكونون بحاجة إلى مربٍّ ومرشد ومعلم- تجعل المعلمين أكثر شعوراً بالضغوط المهنية، وهنا تأتي أهمية الصلابة التي تساعد بدرجة كبيرة على التقليل من حدة الضغوط التي يتعرض لها المعلم، فكلما كان الشخص أكثر صلابة نظر إلى المشكلات التي يواجهها نظرة مختلفة تساعد على إيجاد الحلول المناسبة التي تقلل من حدة الضغوط لديه، تبعث في نفسه الارتياح وتساعد على تقبل الواقع بصورة أفضل، كما أن الصلابة

تعطي الفرد القدرة على مواجهة الضغوط المهنية بإيجابية وثقة، فالمعلمون ذوو الدرجة المرتفعة في الصلابة النفسية يستطيعون التعايش مع المشكلة وتقبلها دون أن تؤثر فيهم سلباً، كما تعمل واقعياً في مواجهة هذه الضغوط، والتقليل من آثارها في صحة المعلم النفسية والمهنية، فمن الطبيعي أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحدي والالتزام والتحكم التي تساعد على تحمل ضغوط العمل وأعباء الحياة والتخفيف من ضغوطها لهؤلاء ترفع لديهم الصلابة النفسية وتتنخفض الضغوط المهنية.

3- نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها

نوقشت الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة 0.05:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصلابة النفسية

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصلابة النفسية، والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط:

الجدول (24) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس

الصلابة النفسية

الضغوط المهنية	القيم الناتجة	الصلابة النفسية			
		الالتزام	التحكم	التحدي	الدرجة الكلية
الضغوط الفيزيائية	معامل الارتباط	-.166**	-.275**	-.242**	-.345**
	القيمة الاحتمالية	.000	.000	.000	.000
العلاقة مع المدير والزملاء	معامل الارتباط	-.126**	-.219**	-.219**	-.286**
	القيمة الاحتمالية	.005	.000	.000	.000
الترقية المهنية	معامل الارتباط	-.271**	-.330**	-.313**	-.461**
	القيمة الاحتمالية	.000	.000	.000	.000

عبء العمل	معامل الارتباط	-.283**	-.280**	-.235**	-.401**
	القيمة الاحتمالية	.000	.000	.000	.000
مدى التعلق بالمهنة	معامل الارتباط	-.298**	-.335**	-.220**	-.428**
	القيمة الاحتمالية	.000	.000	.000	.000
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	-.389**	-.479**	-.414**	-.646**
	القيمة الاحتمالية	.000	.000	.000	.000

يلاحظ من الجدول السابق:

- وجود علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس الصلابة النفسية، وهي علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً؛ أي كلما انخفضت الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث ارتفعت الصلابة النفسية لديهم.

التفسير: يمكن القول أنه من الطبيعي أن يكون للضغوط المهنية تأثير على مستوى الصلابة النفسية على الفرد بشكل عام وعلى المعلم بشكل خاص، لأن تعرض المعلم لمستويات عالية من الضغوط يؤثر في مزاجه وأنشطته المختلفة، ويسبب له حالة من عدم الاتزان وزيادة التوتر، كما يكون عرضة لأشكال عديدة من مظاهر سوء التكيف وسوء التوافق الاجتماعي، والإصابة ببعض الاضطرابات الانفعالية مثل القلق والاكتئاب، الأمر الذي يؤثر سلبياً على سلوكه وعلاقاته الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها، وبالتالي الانحدار إلى مستوى منخفض من الصلابة النفسية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "ميشيل" (Michelle, 2016) في أن مستوى الضغط ينخفض مع ارتفاع مستوى الصلابة؛ ومع دراسة "الشافعي" التي أشارت إلى أن مستوى الصحة النفسية للمعلمين يتأثر بمستوى ضغوط مهنة التعليم التي يتعرضون لها، فإذا كانت الضغوط التي يتعرضون لها في أدنى مستوياتها انعكس ذلك بشكل إيجابي على نفسياتهم، أما إذا كانت الضغوط التي يتعرض لها في مستويات عالية فإن ذلك ينعكس بشكل سلبي على نفسياتهم، الأمر الذي ينفهم من مهنة التعليم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (25) نتائج اختبار (ت-ستيوذنت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس

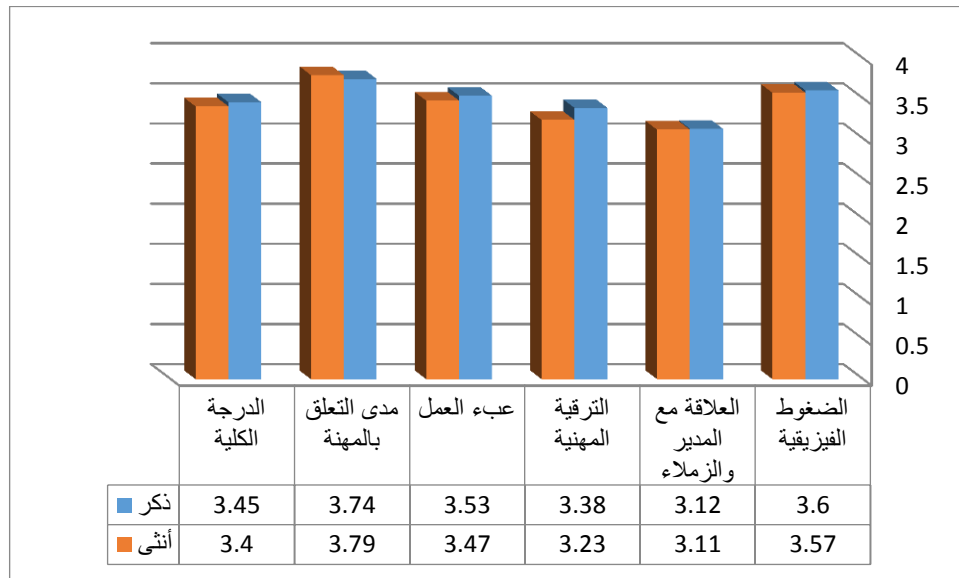
الأبعاد الفرعية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الضغوط الفيزيائية	ذكر	93	3.60	.590	.449	498	.654	غير دال إحصائياً
	أنثى	407	3.57	.600				
العلاقة مع المدير والزملاء	ذكر	93	3.12	.530	.271	498	.786	غير دال إحصائياً
	أنثى	407	3.11	.515				
الترقية المهنية	ذكر	93	3.38	.587	2.326	498	.020	دال إحصائياً
	أنثى	407	3.23	.590				
عبء العمل	ذكر	93	3.53	.606	1.078	498	.281	غير دال إحصائياً
	أنثى	407	3.47	.521				
مدى التعلق بالمهنة	ذكر	93	3.74	.802	.504	498	.616	غير دال إحصائياً
	أنثى	407	3.79	.795				
الدرجة الكلية	ذكر	93	3.45	.345	1.362	498	.174	غير دال إحصائياً
	أنثى	407	3.40	.341				

يتضح من الجدول (25) أن قيم (ت) قد بلغت بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له: (0.449، 0.271، 2.326، 1.078، 0.504، 1.362) على التسلسل عند القيم الاحتمالية (0.654، 0.786، 0.020، 0.281، 0.616، 0.174) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث باستثناء بعد (الترقية المهنية)، وبالتالي:

- تُرفض الفرضية الصفرية بالنسبة لبعد (الترقية المهنية) وتُقبل البديلة؛ أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بعد (الترقية المهنية) في مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس، والفروق لصالح الذكور ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

- تُقبل الفرضية الصفرية بالنسبة لبقية الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (الضغوط الفيزيائية، العلاقة مع المدير والزملاء، عبء العمل، ومدى التعلق بالمهنة) والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

ويوضح المخطط البياني الآتي المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس:



المخطط البياني (4) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس

الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس

التفسير: يمكن تفسير عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، وأبعاده الفرعية عدا بُعد الترقية المهنية بأنهم يواجهون المواقف والضغوط المهنية نفسها تقريباً مثل: سلوك الطلاب، العلاقة مع الآخرين، التعليمات الواردة من الإدارة التعليمية والتربوية العليا، الأعباء التدريسية، البيئة المدرسية، الإدارة المدرسية، إستراتيجيات التقييم، والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم. أما فيما يتعلق بوجود فروق على بُعد الترقية المهنية لصالح الذكور فيمكن القول إن العمل بالنسبة إلى الذكور محور حياتهم وهو في الأغلب الركيزة الأساسية لأي خطوة يقومون بها، لذا يبذلون جهداً إضافياً للحصول على ترقية مهنية في عملهم، أما الإناث فالعمل يُعد مسؤولية إضافية للعديد من المسؤوليات الملقاة على عاتقهم ومنها: أعمال المنزل وإنجاب الأطفال وتربيتهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (يختي وحابا الله، 2018)؛ (شاعة، 2015)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الضغوط النفسية الخاصة بالتدريس، وفي الدرجة الكلية للضغوط بصفة عامة لدى المعلمين تبعاً لمتغير الجنس؛ في حين أنها اختلفت مع دراسة (طلافة، 2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (26) نتائج اختبار (ت-ستيوذنت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة

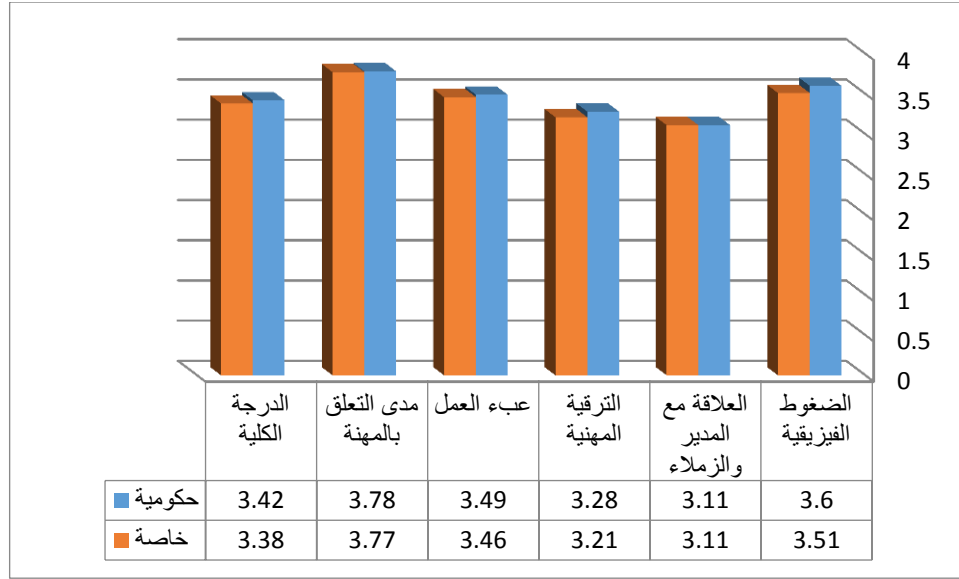
الأبعاد الفرعية	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الضغوط	حكومية	350	3.60	.598	1.504	498	.133	غير دال إحصائياً

الفيزيائية	خاصة	150	3.51	.596			
العلاقة مع المدير والزملاء	حكومية	350	3.11	.490	.042	498	غير دال إحصائياً
	خاصة	150	3.11	.580			
الترقية المهنية	حكومية	350	3.28	.554	1.189	498	غير دال إحصائياً
	خاصة	150	3.21	.672			
عبء العمل	حكومية	350	3.49	.489	.541	498	غير دال إحصائياً
	خاصة	150	3.46	.639			
مدى التعلق بالمهنة	حكومية	350	3.78	.797	.205	498	غير دال إحصائياً
	خاصة	150	3.77	.797			
الدرجة الكلية	حكومية	350	3.42	.293	1.161	498	غير دال إحصائياً
	خاصة	150	3.38	.435			

يتضح من الجدول (26) أن قيم (ت) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له: (1.504، 0.042، 1.189، 0.541، 0.205، 1.161) عند القيم الاحتمالية (0.133، 0.967، 0.235، 0.589، 0.838، 0.246) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي:

- تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

ويوضح المخطط البياني الآتي المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة:



المخطط البياني (5) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس

الضغوط المهنية تبعاً لمتغير نوع المدرسة

التفسير: يمكن تفسير عدم وجود فروق تبعاً لمتغير نوع المدرسة بأنه في ظل الأزمة التي نعيشها في بلدنا فإن رواتب المعلمين تعد قليلة سواء في المدارس الحكومية أو الخاصة، ولا تكفي لسد الاحتياجات الأساسية، ومن الممكن تسوية ذلك بأن الراتب الذي يشكل الفرق الأكبر والوحيد، وإن كان أعلى قليلاً في المدارس الخاصة إلا إنه يبقى دون المستوى الكافي والمطلوب، وبالتالي فالضغوط الناتجة عن قلة الراتب متقاربة، أما الضغوط الأخرى الناتجة عن مهنة التدريس (ظروف العمل، عبء العمل، مشكلات الطلاب، المناهج الدراسية، التعقيدات الإدارية) فمتطابقة كثيراً، وهذا ما يفسر عدم وجود فروق تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "ميشيل" (Michelle, 2004) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الضغط المهني الذي يعانيه معلمو المدارس الحكومية والخاصة؛ بينما اختلفت مع دراسة (Kaur-Kumar, 2008) التي أظهرت نتائجها أن هناك فروقاً في ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية الخاصة لصالح المدارس الخاصة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية

تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث

على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (27) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة

الاجتماعية.

الأبعاد الفرعية	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الضغوط الفيزيائية	أعزب	287	3.54	.613
	متزوج	180	3.61	.588
	غير ذلك	33	3.67	.499
	المجموع	500	3.57	.598
العلاقة مع المدير والزملاء	أعزب	287	3.13	.458
	متزوج	180	3.08	.593
	غير ذلك	33	3.12	.571
	المجموع	500	3.11	.518
الترقية المهنية	أعزب	287	3.27	.598
	متزوج	180	3.23	.600
	غير ذلك	33	3.23	.503
	المجموع	500	3.26	.592
عبء العمل	أعزب	287	3.46	.514

متزوج	180	3.48	.589
غير ذلك	33	3.60	.435
المجموع	500	3.48	.538
أعزب	287	3.76	.807
متزوج	180	3.80	.780
غير ذلك	33	3.89	.796
المجموع	500	3.78	.796
أعزب	287	3.40	.330
متزوج	180	3.41	.376
غير ذلك	33	3.48	.221
المجموع	500	3.41	.342

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما يوضح الجدول (28):

الجدول (28) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط

المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية	القرار
الضغوط الفيزيائية	بين المجموعات	.926	2	.463	1.297	.274	غير دال إحصائياً عند القيمة
	داخل المجموعات	177.441	497	.357			
	المجموع	178.367	499				

0.05	احتمالية						
غير دال إحصائياً عند القيمة 0.05	.689	.373	.100	2	.201	بين المجموعات	العلاقة مع المدير والزملاء
			.269	497	133.552	داخل المجموعات	
				499	133.753	المجموع	
0.05	احتمالية						
غير دال إحصائياً عند القيمة 0.05	.766	.266	.094	2	.187	بين المجموعات	الترقية المهنية
			.352	497	174.893	داخل المجموعات	
				499	175.081	المجموع	
0.05	احتمالية						
غير دال إحصائياً عند القيمة 0.05	.383	.961	.278	2	.556	بين المجموعات	عبء العمل
			.289	497	143.814	داخل المجموعات	
				499	144.370	المجموع	
0.05	احتمالية						
غير دال إحصائياً عند القيمة 0.05	.618	.482	.306	2	.612	بين المجموعات	مدى التعلق بالمهنة
			.635	497	315.641	داخل المجموعات	
				499	316.252	المجموع	
0.05	احتمالية						
غير دال إحصائياً عند القيمة 0.05	.498	.697	.081	2	.163	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			.117	497	58.080	داخل المجموعات	
				499	58.243	المجموع	

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (f) غير دالة إحصائياً بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس؛ حيث

كانت القيم الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

- تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

التفسير:

ويمكن أن تُفسر النتيجة الحالية بأن الأفراد يواجهون ضغوطاً مهنية متشابهة بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية وهذه الضغوط تؤثر في الأفراد تأثيراً مماثلاً، ومن ناحية أخرى قد يكون للحالة الاجتماعية تأثير أقل في مستوى الضغوط المهنية في بعض الوظائف مقارنة بالوظائف الأخرى، لأن الضغوط التي يتعرض لها المعلم في عمله واحدة بغض النظر عن حالته الاجتماعية؛ وقد يبدو للوهلة الأولى أن للحالة الاجتماعية دوراً في زيادة الضغوط عامة لدى الفرد إذ كان الفرد متزوجاً، وقد يرجع ذلك بسبب المسؤوليات التي تضاف إلى مسؤولياته وضغوطات عمله، لكن إذا كان الفرد يتمتع بقدر من التنظيم وترتيب الأولويات على الصعيد الشخصي أو على الصعيد المهني فسيكون متغير الحالة الاجتماعية ليس ذا تأثير في الضغوط المهنية، وبالمقابل إذا كان الشخص غير قادر على التنظيم فستكون لديه ضغوط حتى لو كانت الأشياء المطلوبة منه بسيطة.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (29) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد

سنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الضغوط الفيزيائية	5 فأقل	340	3.57	.601
	6-10	104	3.50	.605

أقل من 10	56	3.74	.544	
المجموع	500	3.57	.598	
5 فأقل	340	3.12	.517	العلاقة مع المدير والزملاء
10-6	104	3.14	.505	
أقل من 10	56	3.01	.540	
المجموع	500	3.11	.518	
5 فأقل	340	3.29	.612	
10-6	104	3.19	.562	الترقية المهنية
أقل من 10	56	3.18	.515	
المجموع	500	3.26	.592	
5 فأقل	340	3.50	.527	
10-6	104	3.39	.524	عبء العمل
أقل من 10	56	3.51	.618	
المجموع	500	3.48	.538	
5 فأقل	340	3.82	.782	
10-6	104	3.73	.816	مدى التعلق بالمهنة
أكثر من 10	56	3.60	.827	
المجموع	500	3.78	.796	
5 فأقل	340	3.43	.350	
10-6	104	3.36	.333	الدرجة الكلية
أقل من 10	56	3.40	.299	
المجموع	500	3.41	.342	

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما يوضح الجدول (30):

الجدول (30) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية	القرار
الضغوط الفيزيائية	بين المجموعات	2.125	2	1.063	2.997	.051	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	داخل المجموعات	176.241	497	.355			
	المجموع	178.367	499				
العلاقة مع المدير والزملاء	بين المجموعات	.718	2	.359	1.342	.262	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	داخل المجموعات	133.035	497	.268			
	المجموع	133.753	499				
الترقية المهنية	بين المجموعات	1.157	2	.579	1.654	.192	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	داخل المجموعات	173.923	497	.350			
	المجموع	175.081	499				
عبء العمل	بين المجموعات	.987	2	.494	1.711	.182	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	داخل المجموعات	143.383	497	.288			
	المجموع	144.370	499				

مدى التعلق بالمهنة	بين المجموعات	2.769	2	1.384	2.195	.112	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	313.484	497	.631			
	المجموع	316.252	499				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.391	2	.196	1.681	.187	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	داخل المجموعات	57.852	497	.116			
	المجموع	58.243	499				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (f) غير دالة إحصائياً بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس؛ حيث

كانت القيم الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

- تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث

على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

التفسير:

يمكن تفسير ذلك بأنه على الرغم مما يتعرض له المعلم من ضغوط مختلفة على صعيد مهنة التعليم، إلا أنه يكون أكثر رضا عن عمله ومهنته إذا كان على دراية بطبيعة الضغوط التي يتعرض لها، ويمتلك إستراتيجيات مواجهتها بفاعلية دون أن تتأذى سلامته النفسية، وهذه الاستراتيجيات قد لا ترتبط بالخبرة؛ وتختلف النتيجة الحالية عن نتيجة دراسة (طلافة، 2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة أي من (5-10) سنوات.

3-6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس:

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (T-Test)

للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (31) نتائج اختبار (ت-ستودنت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس

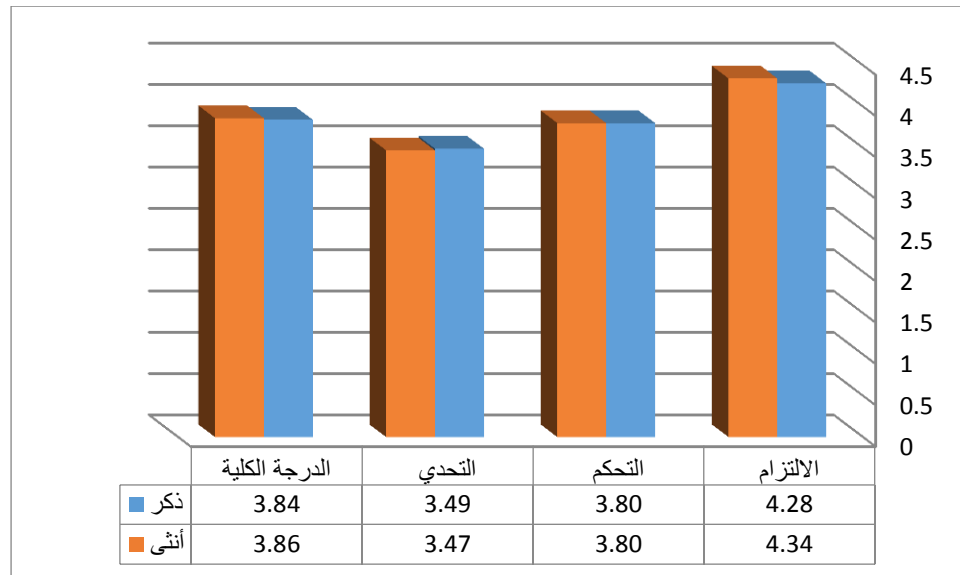
الأبعاد الفرعية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الالتزام	ذكر	93	4.28	.472	1.056	498	.292	غير دال
	أنثى	407	4.34	.467				إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
التحكم	ذكر	93	3.80	.488	.007	498	.994	غير دال
	أنثى	407	3.80	.481				إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
التحدي	ذكر	93	3.49	.429	.287	498	.774	غير دال
	أنثى	407	3.47	.452				إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
الدرجة الكلية	ذكر	93	3.84	.300	.369	498	.712	غير دال
	أنثى	407	3.86	.310				إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05

يتضح من الجدول (31) أن قيمة (ت) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له: (1.056، 0.007، 0.287، 0.369) عند القيم الاحتمالية (0.292، 0.994، 0.774، 0.712)

وجميعها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

- تقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

ويوضح المخطط البياني الآتي المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس:



المخطط البياني (6) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الجنس

التفسير:

تشير هذه النتيجة إلى أن الصلابة النفسية سمة عابرة لمتغير الجنس، ومعنى ذلك أن الرجال والنساء على حد سواء يمكن أن يكون لديهم صلابة نفسية ماثلة، كما يمكن القول إن الصلابة النفسية تعمل كمتغير يخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، إذ يتمتع الأشخاص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة بقدرة عالية على تحمل الضغوط ولديهم الشخصية القوية التي تسهم في ارتقاء الفرد ونضجه

الانفعالي، وهذا المتغير يكون متقارباً لدى المعلمين الذكور والإناث ، أي أن المعلمين (الذكور-الإناث) يتمتعون بصفات نفسية مثل: (الصلابة النفسية-المرونة النفسية - التوازن النفسي) التي تكون إلى حد ما متقاربة ويعود ذلك إلى طبيعة الصلابة النفسية، ويتم اكتسابها بالتنشئة الأسرية والاجتماعية والخبرات والفرص التي يواجهها المعلم ذكراً كان أم أنثى، وما ينتج عن ذلك من صفات مثل : قوة الشخصية، و القدرة على العطاء، والمرونة في التعامل مع مختلف الطلاب. وهذه النتيجة اختلفت مع نتائج دراسة كل من : (أبو الحاج والحجاج، 2017؛ وازي ونوار، 2018)، حيث توصلنا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية لصالح الإناث.

3-7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (T-Test)

للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (32) نتائج اختبار (ت-ستيوذنت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة

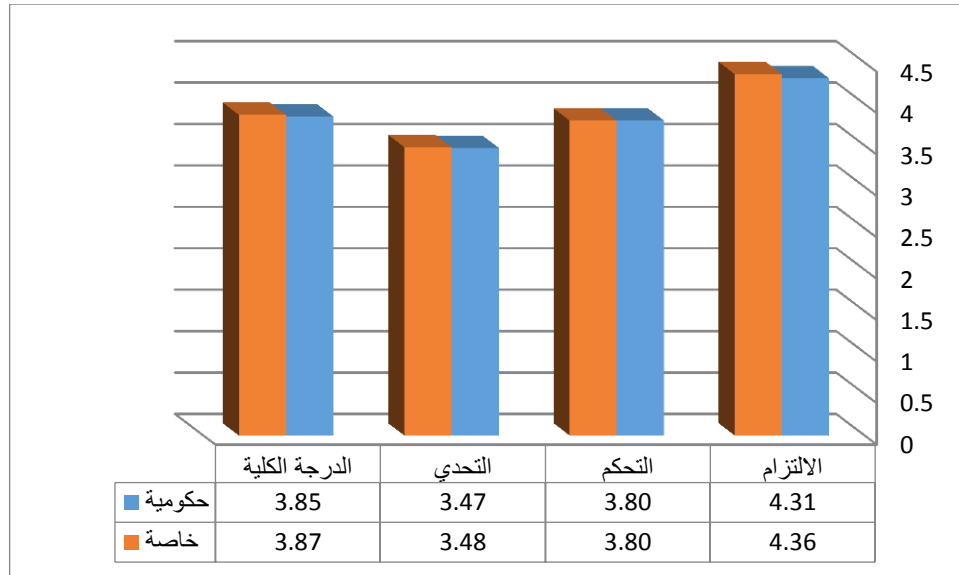
الأبعاد الفرعية	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الالتزام	حكومية	350	4.31	.428	1.076	498	.282	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	خاصة	150	4.36	.548				
التحكم	حكومية	350	3.80	.425	.151	498	.880	غير دال إحصائياً عند القيمة الاحتمالية 0.05
	خاصة	150	3.80	.594				
التحدي	حكومية	350	3.47	.441	.244	498	.807	غير دال إحصائياً

عند القيمة الاحتمالية 0.05				.464	3.48	150	خاصة	
غير دال إحصائياً				.271	3.85	350	حكومية	الدرجة الكلية
عند القيمة الاحتمالية 0.05	.565	498	.576	.381	3.87	150	خاصة	

يتضح من الجدول (32) أن قيمة (ت) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له: (1.076، 0.151، 0.244، 0.576) عند القيم الاحتمالية (0.282، 0.880، 0.807، 0.565) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

- تقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

ويوضح المخطط البياني الآتي المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة:



المخطط البياني (7) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع المدرسة

التفسير:

تُفسر هذه النتيجة بتفسيرين محتملين:

- 1-عدم وجود اختلافات في البيئة المدرسية: إذ تتشابه ظروف العمل للعينة المختارة، والخطوات التعليمية بين المدارس المختلفة، كما تتبع المدارس نفس البرامج التعليمية وتطبق نفس السياسات والإجراءات لذا لا يوجد لتأثير الملموس لنوع المدرسة في مستويات الصلابة النفسية في الحالتين.
- ويمكن تفسير هذه النتيجة كذلك بالظروف الحياتية الواحدة كما تتشابه الظروف المعيشية والاجتماعية.
- 2-وجود متغيرات أخرى مؤثرة: قد يكون هناك عوامل أخرى ذات تأثير أقوى في مستويات الصلابة النفسية بعيداً عن نوع المدرسة مثل: العوامل الاجتماعية والثقافية للطلاب والتجارب الشخصية الفردية في حياة المعلم المهنية.

3-8-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة

النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (33) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة

الاجتماعية

الأبعاد الفرعية	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الالتزام	أعزب	287	4.30	.461
	متزوج	180	4.38	.475
	غير ذلك	33	4.31	.479
	المجموع	500	4.33	.468

التحكم	أعزب	287	3.81	.479
	متزوج	180	3.80	.502
	غير ذلك	33	3.77	.392
	المجموع	500	3.80	.481
التحدي	أعزب	287	3.49	.466
	متزوج	180	3.45	.426
	غير ذلك	33	3.49	.413
	المجموع	500	3.48	.448
الدرجة الكلية	أعزب	287	3.85	.323
	متزوج	180	3.86	.294
	غير ذلك	33	3.84	.246
	المجموع	500	3.86	.308

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way

ANOVA)، كما يوضح الجدول (34):

الجدول (34) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية	القرار
الالتزام	بين المجموعات	.645	2	.323	1.478	.229	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	108.482	497	.218			عند القيمة

المجموع	109.128	499			الاحتمالية 0.05
التحكم	بين المجموعات	0.049	2	0.025	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	115.621	497	0.233	عند القيمة
	المجموع	115.670	499		الاحتمالية 0.05
التحدي	بين المجموعات	0.217	2	0.108	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	99.863	497	0.201	عند القيمة
	المجموع	100.080	499		الاحتمالية 0.05
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.009	2	0.004	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	47.277	497	0.095	عند القيمة
	المجموع	47.286	499		الاحتمالية 0.05

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (f) غير دالة إحصائياً بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس؛ حيث

كانت القيم الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

- تقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

التفسير:

لعل ضغوط مهنة التعليم أكبر من المشكلات النفسية المتعلقة بالحالة الاجتماعية، فالمعلم المحافظ على صلابته ضمن ظروف عمله من الطبيعي ألا تتأثر صلابته بالحالة الاجتماعية، كما أن الشخص ذا الصلابة والصحة النفسية يتكيف مع ضغوط حالته الاجتماعية ويحاول الحفاظ على التوازن بين المسؤوليات المطلوبة منه وحياته المهنية، ويُفسر هذه النتيجة بالحياة الزوجية والأسرية التي تنطوي على مسؤوليات كبيرة وتجعل الفرد مسؤولاً عن نفسه أولاً وعن المؤسسة الأسرية ثانياً، وهذا يضطره إلى أن يكون ملتزماً ومتحكماً بحياته وأحداثها أكثر.

3-9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث

على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (35) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة

الأبعاد الفرعية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الالتزام	5 فأقل	340	4.33	.490
	6-10	104	4.33	.424
	أكثر من 10	56	4.33	.412
	المجموع	500	4.33	.468
التحكم	5 فأقل	340	3.79	.494
	6-10	104	3.84	.477
	أكثر من 10	56	3.84	.414
	المجموع	500	3.80	.481
التحدي	5 فأقل	340	3.45	.436
	6-10	104	3.56	.459
	أكثر من 10	56	3.51	.485
	المجموع	500	3.48	.448
الدرجة الكلية	5 فأقل	340	3.84	.310

3.14	3.89	104	10-6	
.280	3.88	56	أكثر من 10	
.308	3.86	500	المجموع	

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس

الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way

ANOVA)، كما يوضح الجدول (36):

الجدول (36) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الصلابة

النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية	القرار
الالتزام	بين المجموعات	.000	2	.000	.000	1.000	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	109.128	497	.220			عند القيمة
	المجموع	109.128	499				الاحتمالية 0.05
التحكم	بين المجموعات	.286	2	.143	.615	.541	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	115.384	497	.232			عند القيمة
	المجموع	115.670	499				الاحتمالية 0.05
التحدي	بين المجموعات	1.024	2	.512	2.568	.078	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	99.056	497	.199			عند القيمة
	المجموع	100.080	499				الاحتمالية 0.05
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.277	2	.138	1.464	.232	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	47.009	497	.095			عند القيمة
	المجموع	47.286	499				الاحتمالية 0.05

يُلاحَظ من الجدول السابق أن قيمة (f) غير دالة إحصائياً بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس؛ حيث كانت القيم الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

- تقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

التفسير:

إن التكافؤ في مستوى الصلابة النفسية بين فئات الخبرة المختلفة يمكن أن يشير إلى أمور عدة منها:

- قد يوجد بين الأفراد توجهات شخصية متشابهة بغض النظر عن سنوات خبرتهم، وقد يكون لديهم مستوى مماثل من الصلابة النفسية بسبب طبيعة شخصياتهم أو نظرتهم للعمل أو الحياة عموماً، ويمكن القول إن موضوع الصلابة النفسية موضوع يتعلق بشخصية الفرد أكثر من توجهه نحو المهنة التي يعمل بها أو المدة التي قضاها فيها أي سنوات الخبرة؛ والأشخاص المتمتعون بصلابة نفسية مرتفعة لن يتأثروا كثيراً في حال تعرضهم للضغوط المهنية، فكلما كان الفرد أكثر صلابة أصبح أكثر التزاماً، واستطاع توظيف المصادر الذاتية والمجتمعية لتحويل المواقف الضاغطة إلى مواقف إيجابية واستطاع تقييمها على أنها مرحلة للنمو لا للتهديد، وهذا ينعكس على انغماسه بفاعلية في مهامه الوظيفية ملتزماً بما هو سائد في مجتمعه، متسلحاً بالإرادة والتحدي ومقاوماً للآزمات.

- قد يكون هناك تأثير لعوامل أخرى في مستوى الصلابة النفسية يتجاوز تأثير سنوات الخبرة، على سبيل المثال قد يكون للدعم الاجتماعي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل والتحفيز الذاتي تأثير أكبر في مستوى الصلابة النفسية بشكل أكبر من سنوات الخبرة.

وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة (دارب نصر، 2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الصلابة النفسية تبعاً لمتغير العمر المهني (سنوات الخبرة) لدى أفراد عينة البحث، وهذا ما يفسر بأنه مع زيادة عدد سنوات الخبرة يزداد تعرض الفرد للخبرات والتحديات، وهذا ما يولد لديه نوعاً من الالتزام خاصة إذا ترافق ذلك مع دخوله مرحلة عمر متقدمة فيصبح مسيطراً على حياته ومتحكماً بأحداثها قدر الإمكان.

4-الخاتمة

يشكل موضوع الضغوط المهنية مجالاً واسعاً للبحث والتحليل، والتعامل معه يُعد أكثر تعقيداً نظراً للكيفية التي يستجيب بها الأفراد، والأساليب التي يستعملونها للتعامل مع هذه الضغوط، وهو ما ينعكس في كثير من الأحيان على صلابتهم النفسية سواء سلباً أو إيجاباً، فالتعرض للضغوط بشتى أنواعها وعدم التحكم في الأساليب التي من شأنها أن تصرف انفعالاتها هو السبب الرئيس في انخفاض مستوى الصلابة النفسية، وهو ما يؤدي إلى الإصابة بمجموعة من الاضطرابات.

ولمعرفة طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى فئة مهمة من فئات المجتمع، وهي فئة معلمي مرحلة التعليم الأساسي نظراً للضغوط التي يتعرضون لها سواء أكانت انفعالية، اجتماعية، أسرية، اقتصادية ومهنية، وعلى عاتقهم تقع مسؤولية إعداد وبناء جيل قادر على مواجهة التحديات، إضافة إلى أنهم يتعاملون مع الأطفال ضمن مرحلة عمرية حساسة (مرحلة الطفولة)، قامت الباحثة بهذه الدراسة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وبعد جمع البيانات وتفريغها وتحليلها إحصائياً ثبت تحقق الفرضية الرئيسية القائلة بوجود علاقة بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وهي علاقة سالبة، أي كلما انخفضت الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث ارتفعت الصلابة النفسية لديهم، كما تم التأكد من تحقق الفرضيات الجزئية.

مما سبق يتضح أنه مهما تنوعت أو زادت شدة الضغوط التي يعانيها معظم المعلمين في مختلف المراحل التعليمية لاسيما مرحلة التعليم الأساسي، لا يمكن إزالتها نهائياً، ولكن يمكن إيجاد استراتيجيات هادفة لمواجهتها والتقليل منها لمساعدتهم في رفع مستوى أدائهم.

5-المقترحات:

- الاهتمام بالتدريب المستمر لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، حتى يزداد إدراكهم لأدوارهم وتزداد قدرتهم على التحكم والتغلب على المشكلات التربوية والتحكم في انفعالاتهم والسيطرة عليها.

- الاهتمام بتحسين ظروف العمل في مدارس مرحلة التعليم الأساسي للتخفيف من أعباء المهنة، والعمل على توفير كل المستلزمات والوسائل التعليمية.
- إقامة ورشات عمل ودورات تدريبية تُبنى على ما أدرج من معلومات في الجانب النظري للتوعية بمخاطر الضغوط المهنية، وأهمية وجود الصلابة النفسية لدى المعلمين.
- تعيين إختصاصيين نفسيين في كل مؤسسة تربوية لمعالجة المشكلات النفسية التي يعانيها المعلم.
- الاهتمام بإعداد البرامج الإرشادية والدورات النفسية في مواجهة الضغوط والمساعدة على التكيف مع تغيرات الحياة وضغوطها لتقوية الفاعلية الذاتية وتعزيزها لدى المعلمين، والتدريب على استراتيجية مقاومة التفكير السلبي، وتنمية مهارات التفكير الإيجابي والعمل على إنشاء مواقف وأنشطة علمية متنوعة للمعلمين والمعلمات لتخفيض الضغوط المهنية.
- العمل على توطيد العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين من خلال عقد لقاءات ودية بعيدا عن جو العمل ومشكلاته.
- زيادة الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين، وإيجاد أسس عادلة وموضوعية في توزيعها.
- تحسين الراتب الشهري للمعلمين ليتناسب مع طبيعة المهنة وحساسيتها .
- ضرورة إعادة الاعتبار لمكانة المعلم، اللبنة التي تبنى بها عقول صغار الأمة.
- العمل على تكثيف الدورات الخاصة بالمعلمين من أجل زيادة قدرتهم على التعامل مع المشكلات الصفية.

المراجع

المراجع العربية

• الكتب

- أبو شعيرة، خالد محمد. (2008). *المدخل إلى علم التربية*، ط1، مكتبة المجتمع العربي، الأردن.
- أبو علام، رجاء. (1998). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*، دار النشر للجامعات.
- أبو ناصر، فتحي محمد. (2008). *مدخل إلى الإدارة التربوية*. ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع للطباعة.
- بدري، طارق عبد الحميد، (2001). *الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية*. دار العربية للعلوم، بيروت.
- بركات، محمد خليفة. (1995). *علم النفس التعليمي*. ط3، دار التعلم، الكويت.
- تايلور، شيلي. (2008). *علم النفس الصحي*. ط1، دار الجامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حريم، حسين، (2004). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*. مكتبة الكعبيان، عمان.
- حمدات، محمد حسن. (2008). *السلوك التنظيمي*. ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الرشدي، هارون توفيق. (1999). *الضغوط النفسية: طبيعتها -نظرياتها -برنامج لمساعدة الذات في علاجها*. ط1، القاهرة: المكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع.
- الزراد، فيصل محمد خير. (2000). *الأمراض النفسية -الجسدية، أمراض العصر*. ط1، دار النفائس، بيروت.
- الزهراني، عبد الله. (2020). *الصلابة النفسية والدعم الاجتماعي لدى عينة من طلبة جامعة الملك سعود*، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

- الزيدوي، حمزة محمد. (2007). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات.
- سري، إجلال محمد. (2000). علم النفس العلاجي. ط2، عالم الكتب.
- السيسي، شعبان علي حسين. (2009). علم النفس: أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.
- شقير، زينب. (2002). الشخصية السوية والمضطربة. ط1، مكتبة النهضة المصرية.
- الشماس، عيسى، وميلاد، محمود. (2018). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. سورية: جامعة دمشق.
- شيخاني، سمير. (2003). الضغط النفسي: طبيعته، أسبابه المساعدة الذاتية المداوة. ط1 دار الفكر العربي، مؤسسة ثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1.
- صالح، قاسم حسين. (2008). الأمراض النفسية والانحرافات السلوكية - أسبابها وأعراضها وطرائق علاجها. عمان، دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- عبد الباقي، صلاح الدين. (2003). السوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر. دار الجامعة الجديدة الأزارطة.
- عبد المجيد، فلي، فاروق عبدو، السيد محمد. (2014). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط4، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عثمان، فاروق السيد. (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية. ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- علي، سعيد إسماعيل. (2010). أصول التربية العامة، ط2، دار المسيرة، الأردن.
- عياصرة، بن أحمد، معن محمد، ومروان محمد، (2008). إدارة الصراعات والأزمات وضغوط العمل. ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- غولد شتاين وآخرون. (2001). *الضغط النفسي والاحتراق والصلابة لدى العاملين في مجال الأشعة في المستشفيات*. الولايات المتحدة الأمريكية.
- محمد، جاسم محمد. (2004). *سيكولوجية الإدارة التعليمية*. ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المطرفي، سليمان دخیل الله. (2001). *معوقات الاتصال الإداري وأثرها على مستوى ضغوط العمل*. جامعة نايف العربية.
- منصور، علي، الأحمد، أمل، الشماس، عيسى. (2009). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. دمشق: سوريا. منشورات جامعة دمشق.
- منصوري، مصطفى. (2010). *الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها*. منشورات قرطبة.
- ناصر، إبراهيم عبد الله. (2004). *أصول التربية الواعي الإنساني*. ط1، مكتبة الرائد العلمية، عمان.
- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (2013). *الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة*. ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- يوسف، جمعة سيد. (2007). *إدارة الضغوط*. جامعة القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية: كلية الهندسة.
- **المجلات**
- أبو الحاج، مجدي فتحي، والحجاج، حرب خلف. (2017). *مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقتها بالصلابة في العمل*. مجلة دراسات العلوم التربوية.
- باركندي، هانم بنت عبد الرحمن. (2011). *ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة*. كلية التربية للبنات، مكة المكرمة، مجلة رسالة الخليج العربي.

- حجازي، جولتان، أبو غالي، وعطاف. (2010). مشكلات المسنين وعلاقتها بالصلابة النفسية دراسة ميدانية على عينة من المسنين الفلسطينيين في محافظات غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية.
- حمادة، لولوة، وعز، عبد اللطيف. (2001). الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة. مجلة الدراسات النفسية. العدد الثاني.
- طلافحة، حامد عبد الله. (2013). ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. مجلة العلوم الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.
- طوالو، نادين. (2016). الاحتراق النفسي لدى المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظة اللاذقية. سورية: مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية.
- مجدي، محمود (2007). بناء مقياس الصلابة النفسية لمعلمي التربية الرياضية. مجلة البحوث النفسية والتربوية.
- مخيمر، عماد. (1997). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسيطة في العلاقة بين الضغوط وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي. المجلة المصرية للدراسات النفسية.
- المفرجي، سالم والشهري، عبد الله، (2008). الصلابة النفسية والأمن النفسي لدى عينة من طلاب وطالبات أم القرى بمكة المكرمة. مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، جامعة المنيا.
- المؤتمرات
- جبر ، محمد جبر. (2005). مدى فعالية ثلاثة أساليب للتوجيه والإرشاد النفسي لتنمية مفهوم الذات والصلابة النفسية لدى المكفوفين. مؤتمر الإرشاد الاجتماعي ودوره في العملية التعليمية، الجزء 2، سورية، المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية.

○ رسائل الماجستير والدكتوراه

- الأحسن، حمزة. (2015). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم. الجزائر: جامعة مولود معمري.
- إبراهيمي، أسماء. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة. رسالة دكتوراه.
- إسماعيل، إبراهيم السيد. (2019). التفكير البنائي والصلابة النفسية كمنبئات للدافع للإنجاز لدى المعلمات في ضوء الخبرة المهنية. رسالة ماجستير، جامعة المنصور، الجزائر.
- أبو ندى، عبد الرحمن. (2007). الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة، فلسطين.
- بن حامد، محمد. (2008). مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. دراسة ميدانية لثانويات ولاية البليدة، رسالة ماجستير.
- جراد، ريم. (2019). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. جامعة تشرين.
- جرار، سنابل أمين صالح. (2011). الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- الحسين، محمد بن حسن. (2012). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية والاكتئاب لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتضررين وغير المتضررين من السيول بمحافظة جدة. رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- حليلة، حابا الله. (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي الابتدائي بولاية أدرار. رسالة ماجستير، الجزائر.

- حمزة، جيهان أحمد. (2002). دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في إدراك المشقة والتعاشيش معها لدى الراشد من الجنسين في سياق العمل. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- خاوي، فاطمة الزهراء، سماحي. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية. الجزائر: جامعة محمد بوضياف.
- خوجة، شارف. (2011). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي). رسالة ماجستير، الجزائر.
- دارب نصر، علا. (2012). استراتيجية مواجهة مشكلات العمل وعلاقتها بالصلابة بالنفسية والأمن الوظيفي. رسالة دكتوراه، جامعة دمشق.
- راضي، زينب، ونوفل، أحمد. (2008). الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الرجال، سلام فايز. (2020). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى عينة من العاملين في المصارف الخاصة في محافظة دمشق. رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة دمشق، كلية التربية، قسم علم النفس.
- زبيدة، مشري. (2018). الضغوط المهنية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل.
- سلامي، باهي، (2008). مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، دراسة ميدانية من أربع ولايات جزائرية. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة الجزائر.
- شاعة، حمزة. (2015). الضغوط النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير. جامعة الجزائر.

- عباس، مدحت الطاف. (2010). الصلابة النفسية كمنبئ بخفض الضغوط النفسية والسلوك العدواني لدى معلمين المرحلة الإعدادية. جامعة أسيوط، مصر.
- العبدلي، خالد بن محمد بن عبد الله. (2012). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسياً والعاديين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- عريس، نصر الدين. (2017). استراتيجيات تكيف أطباء مصلحة الاستعجال في وضعيات الضغط النفسي. رسالة دكتوراه في علم النفس العيادي، تلمسان.
- عربية، سعدي. (2016). العلاقة بين مصادر الضغط المهني والولاء التنظيمي على ضوء مستوى الرضا الوظيفي لدى أطباء القطاع العام. رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والأرغونوميا، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية.
- عقون، آسيا. (2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف.
- عمار، نشوة كرم. (2007). الاحتراق النفسي للمعلمين وعلاقته بأساليب المواجهة. رسالة ماجستير جامعة الفيوم.
- عودة، محمد. (2010). الخبرة الصادمة وعلاقتها بأساليب التكيف مع الضغوط والمساندة الاجتماعية والصلابة النفسية لدى أطفال المناطق الحدودية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- غليظ، شافية. (2019). علاقة الضغط النفسي بالصلابة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي. الأردن: جامعة قسنطينة.
- قاروط، صادق سمح صادق. (2007). الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا المهني لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

- قرعان، نجيب. (2014). العلاقة بين مستوى الصلابة النفسية ومستوى التوافق الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في قضاء بئر السبع. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- قواري، حنان. (2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية: دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية بالدوسن. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- كفا، رزان. (2012). الصلابة النفسية وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى المسنين. رسالة ماجستير، سورية.
- مزياني، فتيحة. (2006). أثر مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدافعية الانفعالية/العقلانية على الاحتراق المهني عند ضباط الشرطة: دراسة ميدانية بالمديرية العامة للأمن الوطني بالجزائر العاصمة. رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر.
- المعشر، عيسى إبراهيم. (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية، رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية.
- وحيدى، سارة جميل حسين. (2011). التغير في تقدير الشخصية لدى عينة من أهالي محافظات غزة قبل وبعد الحرب الإسرائيلية الأخيرة في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- يحيوي، زكية. (2009). مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.

1- المراجع الأجنبية

- Alexander, Wallnäs & Hampus Jendl. (2017) Effects of Exercise, Social Support and Hardiness on Occupational Stress in Swedish Teachers. Örebro University.
- Bank, JK, & Gannon, L, R, (1988). The influence of hardiness between stressors and Psychosomatic Symptomatology, American Journal of Community Psychology.
- Brandon A. Sullivan, (2003). Occupational Stress, Its Consequences, and Common Causes of teacher Stress, By; JO-Ida Hansen, U. S. Department Of Education
- Cooper. J. Watts & M. ELLY (1987); Job Satisfaction and Health and job stress among general dental practicenrs in the U.K British dental journal.
- Cox. (1987). Le Stress university park press Baltimore London mc Millan.
- Djenide, A. R. (2011). Les effets de violence: du stress au trauma Constantine; edition media plus.
- Durgin, Sander. (2001). *Association of teacher stress with coping strategies and leisure participation and satisfaction among special education teachers in elementary and middle schools*. Journal of Academy of child Adolescence.
- Funk, (1992). *Hardiness: A Review of Theory and Research*, Health Psychology. vol 11, no 5.
- Goldstein et al. (2001). Stress, Burnout and Hardiness in R.T.S.
- Hobfoll, S, E, Freedy, J, R, Green, B. L & Solomon, S. D. (1996). Coping reactions to extreme stress: the roles of resource loss and resource availability. in M. Zeidner, and N. S. Endler, *Handbook of Coping; theory, Research, Applications*, New York.
- Kaur. S & Kumar. (2008). "Comparative study of government and non-government college teachers in relation to job satisfaction and job stress, online Submission. ERIC.
- Kobassa, S, C, (1979). *Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness*, Journal of Personality and Social Psychology, 37, (1) pp 1 –11

- Maddi, S, et Kobaza, D, M (1994); Hardiness and mental health, Journal of Personality Assessment, vol; 63, No; 2.
- Michelle A. De Meulenaere. (2016). *A Study of the Relationship of Stress, Burnout, Hardiness, and Social Support in Pre-Kindergarten and Kindergarten Teacher*. Louisiana State University.
- Sarmin, (2007). *Psychologie du travail et des organizations*, Bruxelles: edition Boech university.
- Simone&G.CicottoJ.(2016). *Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachersLe stress au travail, la satisfaction au travail et la santé physique chez les enseignants*, Department of Pedagogy, Psychology, Philosophy, University of Cagliari
- Taylor, S. E. (1999). Health psychology. New York, 2010, Organizational stress management.
- Weibe. (1991). Hardiness and stress moderation, a test proposed mechanisms. Journal of personality and social psychology.

الملاحق

الملحق رقم (1) أسماء السادة محكمي أدوات البحث

#	اسم المحكم	الاختصاص	المرتبة العلمية	القسم والجامعة
1	أ.د. محمد عماد سعدا	علم النفس الصناعي	أستاذ	علم النفس - كلية التربية-جامعة دمشق
2	د. حياة النابلسي	علم النفس العام	مدرس	علم النفس - كلية التربية-جامعة دمشق
3	د. طه العالول	علم النفس الصناعي	مدرس	علم النفس - كلية التربية-جامعة دمشق
4	د. صافيناز جاويش	إرشاد نفسي مهني	مدرس	الإرشاد النفسي - كلية التربية-جامعة دمشق
5	د. رنا قوشحة	قياس وتقويم	مدرس	التقويم والقياس - كلية التربية -جامعة دمشق
6	د. نرمين غريب	إرشاد أسري	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي - كلية التربية-جامعة دمشق
7	د. وليم العباس	قياس وتقويم	مدرس	التقويم والقياس - كلية التربية-جامعة دمشق

الملحق رقم (2) الصورة الأولية لمقياس الضغوط المهنية

العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
ضغوط تتعلق ب(ظروف العمل).					
1- درجة حرارة الغرفة الصفية غير ملائمة لإعطاء الدروس.					
2- مساحة الغرفة الصفية غير متناسب مع عدد الطلاب.					
3- تمنعني الضوضاء عن التركيز أثناء القيام بعملي.					
4- يتناسب عدد الطلاب في المدرسة مع قدرة الصفوف على الاستيعاب.					
5- الضجيج الصادر عن الطلاب في الصف يسبب لي التوتر .					
6- نقص الوسائل التعليمية ضمن المدرسة يُعيق من أدائي لعملي.					
7- يحتاج بناء المدرسة إلى العديد من الإصلاحات والتجهيزات.					
8- بعد مكان المدرسة عن سكني يسبب لي التعب.					
9- تعتبر جودة الإضاءة في الغرفة الصفية غير مناسبة.					
10- يتوفر ضمن مكان عملي كافة التجهيزات التي تساعد على أداء العمل بتميز.					
ضغوط تتعلق ب(عبء العمل)					
11- يتعبني الوقوف لساعات طويلة أثناء شرح الدروس.					
12- ساعات عملي الطويلة تصيبني بالتعب.					

					13- أتعرض للضغط الزائدة نتيجة أداء مهام العمل في المنزل.
					14- انشغالي في متابعة أعمال المهنة يعيق متابعة أموري الخاصة.
					15- الأعمال الامتحانية تسبب ليَّ الإرهاق .
					16- مسؤولياتي المهنية كثيرة.
					17- أكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد.
					18- ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها.
ضغوط تتعلق ب(دور الفرد في العمل)					
					19- لا يتناسب مستوى المنهاج مع المستوى العقلي للطلاب.
					20- أجد صعوبة في التوفيق بين مختلف الأدوار التي تتطلبها مني مهنة التعليم.
					21- يطلب مني القيام بمهام وأعمال غير ضرورية في المدرسة.
					22- أجد قلة وضوح في التعليمات الصادرة عن الإدارة.
					23- أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي.
					24- تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.
					25- تتناسب المادة التي أدرسها مع اختصاصي الأكاديمي.
					26- . غالباً ما يُطلب مني تحسين وتطوير أدائي.
					27- لدى إدارة المدرسة توجه في وضع برامج تنمية مهنية متقدمة

					للمعلمين .
					28- لا يتناسب نظام الترقية ضمن مجال عملي مع الأداء المبذول.
					29- لا يتناسب الأجر الشهري الذي أنقضاه مع المجهود الذي أبذله.
					30- لا يكفي الأجر الشهري الذي أنقضاه لسد احتياجاتي.
					31- يعد مناخ العمل الدراسي دافعا للإنجاز.
					32- يحبطني محدودية فرص الترقى الوظيفي بالمدرسة.
					33- أحاول التحسين المستمر من مستواي في عملي .
					34- يحبطني محدودية فرص الترقى الوظيفي بالمدرسة.
					35- تختلف النظرة الاجتماعية للمعلم عما كانت عليه سابقاً من حيث التقدير والاحترام.
					36- لو أتاحت لي الفرصة لاختيار مهنة التعليم سأختارها مرة ثانية.
					37- تُعتبر مهنة التعليم من المهن المتعبة.
					38- تتناوبني الرغبة في ترك مهنة التعليم.
ضغوط تتعلق ب (العلاقات الاجتماعية في العمل)					
					39- تختلف معاملة المدير من معلم لآخر.
					40- تفنّد علاقتي مع زملائي للحوار والنقاش.

					41- لا يتعاون زملائي معي لحل أي مشكلة تواجهني في مجال عملي.
					42- تُقَدَّر الإدارة المجهود الكبير الذي أبذله من أجل تحسين العملية التعليمية.
					43- توجد خلافات بيني وبين زملاء العمل.
					44- يتسم أسلوب الإدارة بالعدل في تعاملها مع المدرسين.
					45- انزعج من قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم.
					46- يُلقَى أولياء الأمور اللوم على المعلم في ضعف المستوى التحصيلي لأبنائهم.

الملحق رقم (3) الصورة الأولية لمقياس الصلابة النفسية

الأبعاد	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الالتزام	1- أستطيع تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات.					
	2- أعتقد أن لحياتي معنى أعيش من أجله.					
	3- لدي قيم ومبادئ معينة التزم بها وأحافظ عليها.					
	4- أشارك في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه.					
	5- اهتم بكل ما يجري من حولي من قضايا وأحداث عامة.					
	6- الحياة بكل ما فيها تستحق أن نحياها.					
	7- أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين وأبادر لمساعدتهم.					
	8- أهتم بالقضايا العامة وأشارك فيها.					
	9- التزم بالقوانين والأنظمة حتى لو لم تناسبني.					
التحكم	10- اتخذ قراراتتي بنفسني دون تدخل الآخرين.					
	11- يعتمد نجاحي في حياتي (عمل-دراسة-الخ) على مجهودي وليس على الحظ والصدفة.					
	12- أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.					

الأبعاد	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	13-أحاول أن أسيطر على الأحداث التي تمر بها حياتي.					
	14-أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي.					
	15-أشعر أنني قادر على التحكم في مصيري.					
	16- أعتقد أن تأثيري ضعيف على الأحداث التي تقع لي.					
	17-أخطط لأمر حياتي ولا أتركها تحت رحمة المصادفة والحظ.					
	18- أفضل طرق علاج المشكلات هو إهمالها.					
التحدي	19- أعتقد أن متعة الحياة وإثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها.					
	20- أنظر إلى متاعب الحياة على إنها فرص تفيد مواجهتها في تطوري الشخصي.					
	21-أعتقد أن الحياة مثيرة وتتطوي على مشكلات أستطيع أن أواجهها.					
	22-لدي القدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي					

الأبعاد	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	مشكلة تواجهني.					
	23-تستنفّر المشكلات قواي وقدرتي على التحدي.					
	24-أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على المثابرة.					
	25-أعتقد أن الحياة التي لا تتطوي على تغيير هي حياة مملة وروتينية.					
	26- أخاف من تغيرات الحياة فكل تغيير قد ينطوي على تهديد لي ولحياتي.					
	27-أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث.					
	28-كثيراً ما أشعر أنني مثقل بالأمور التي تحدث في حياتي.					

الملحق رقم (4) الصورة النهائية لمقياس الضغوط المهنية

عزيري / عزيرتي: المعلم المعلمة..... المحترم

تقوم الباحثة بإعداد بحث تحت عنوان: "الضغوط المهنية وعلاقتها بالصلافة النفسية، حالة دراسية: معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة دمشق"، لذا ترحو الباحثة التكرم بقراءة فقرات هذا المقياس بدقة والإجابة عليها بكل صدق وموضوعية، وذلك بوضع إشارة (x) أمام كل فقرة من فقرات هذا المقياس تحت درجة الحكم التي تعبر عن رأيك، مع العلم أن المعلومات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة. شاكرين حسن تعاونكم

البيانات الشخصية: يرجى وضع إشارة (x) أمام الإجابة المناسبة:

1	الجنس:	ذكر:	أنثى:		
2	العمر:	أقل من 30 سنة:	بين 30-40 سنة:	بين 41-50 سنة:	51 سنة فأكثر:
3	الحالة الاجتماعية:	أعزب:	متزوج:	مطلق أرمل:	
4	المؤهل العلمي:	ثانوية عامة	معهد متوسط	جامعة	دراسات عليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراه):
5	سنوات الخدمة (الخبرة):	أقل من 1-5 سنوات:	أكثر من 5-10 سنوات:	أكثر من 10 سنوات:	
6	نوع المدرسة:	حكومية:	خاصة:		

فيما يلي مجموعة من العبارات، يُرجى منك قراءتها ووضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك:

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(1)	درجة حرارة الغرفة الصفية غير ملائمة لإعطاء الدروس.					
(2)	تمنعني الضوضاء في التركيز أثناء القيام بعملتي.					
(3)	يتناسب عدد الطلاب في المدرسة مع قدرة الصفوف على الاستيعاب.					
(4)	شغب الطلاب في الصف يسبب لي التوتر.					
(5)	نقص الوسائل التعليمية في المدرسة يُعيق أدائي لعملتي.					
(6)	يحتاج بناء المدرسة إلى العديد من الإصلاحات والتجهيزات.					
(7)	بعد مكان المدرسة عن سكني يسبب لي التعب.					
(8)	الإضاءة في الغرفة الصفية غير مناسبة لإعطاء الدروس.					
(9)	يتعبني الوقوف لساعات طويلة في أثناء شرح الدروس.					
(10)	ساعات عملي الطويلة تصيبني بالتعب.					
(11)	أعرض للعبء الزائد نتيجة أداء مهام عملي في المنزل.					
(12)	انشغالي في متابعة أعمالي المهنية يعيق متابعة أموري الخاصة.					

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(13)	لا يتناسب مستوى المنهاج مع المستوى العقلي للطلاب.					
(14)	أُكِّف بإنجاز مهام عدة في وقت واحد.					
(15)	ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها.					
(16)	أجد صعوبة في التوفيق بين مختلف الأدوار التي تتطلبها مني مهنة التعليم.					
(17)	يُطلب إلي القيام بأعمال ليست من ضمن توصيفي الوظيفي في المدرسة.					
(18)	أجد عدم وضوح في التعليمات الصادرة عن الإدارة.					
(19)	دوري في المدرسة واضح لتحقيق أهداف عملي.					
(20)	مسؤولياتي المهنية كثيرة.					
(21)	تتناسب المادة التي أدرسها مع اختصاصي الأكاديمي.					
(22)	يُطلب إلي تحسين وتطوير أدائي.					
(23)	لدى إدارة المدرسة توجه في وضع برامج تنمية مهنية متقدمة للمعلمين.					
(24)	لا يتناسب نظام الترقية في مجال عملي مع الأداء المبذول.					
(25)	لا يتناسب الأجر الشهري الذي أُنقِضاه مع المجهود الذي أبذله.					

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(26)	لا يكفي الأجر الشهري الذي أتقاضاه لسد احتياجاتي.					
(27)	يُعد مناخ العمل الدراسي في مكان عملي دافعا للإنجاز.					
(28)	تحبطني محدودية فرص الترقى الوظيفي بالمدرسة.					
(29)	أحاول التحسين المستمر من مستواي في عملي.					
(30)	الأعمال الامتحانية تسبب لي الإرهاق.					
(31)	تختلف النظرة الاجتماعية للمعلم عما كانت عليه سابقاً من حيث التقدير والاحترام.					
(32)	لو أُتيحت لي الفرصة لاختيار مهنة التعليم سأختارها مرة ثانية.					
(33)	تعد مهنة التعليم من المهن المتعبة.					
(34)	تنتابني الرغبة في ترك مهنة التعليم.					
(35)	تختلف معاملة المدير من معلم لآخر.					
(36)	تفتقد علاقتي مع زملائي للحوار والنقاش.					
(37)	لا يتعاون زملائي معي لحل أي مشكلة تواجهني في مجال عملي.					
(38)	تُقدّر الإدارة المجهود الكبير الذي أبذله من أجل تحسين العملية التعليمية.					
(39)	علاقتي مع زملاء العمل جيدة.					

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(40)	يتسم أسلوب الإدارة بالعدل في تعاملها مع المدرسين.					
(41)	أنزعج من قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أمور أبنائهم.					
(42)	يلقي أولياء الأمور اللوم على المعلم في ضعف المستوى التحصيلي لأبنائهم.					

5- الملحق رقم (5) الصورة النهائية لمقياس الصلابة النفسية

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(1)	أحاول تحقيق أهدافي مهما واجهني من عقبات.					
(2)	أعتقد أن الالتزام والنجاح مرافقان لأي عمل نقوم به.					
(3)	أحافظ على قيمي ومبادئي وألتزم بها.					
(4)	أشارك في الأنشطة التي تخدم مجتمعي.					
(5)	أهتم بكل ما يجري من حولي من قضايا وأحداث عامة.					
(6)	الحياة بكل ما فيها تستحق أن نحياها.					
(7)	أستطيع تقديم العون والمساندة للآخرين.					
(8)	مشاركتي بالقضايا المهمة في مجتمعي تجعلني أدعو الآخرين إلى المساهمة بذلك.					
(9)	ألتزم بالقوانين والأنظمة حتى لو لم تناسبني.					

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(10)	أُتخذ قراراتي بنفسي دون تدخل الآخرين.					
(11)	يعتمد نجاحي في حياتي (عمل- دراسة) على مجهودي وليس على الحظ والمصادفة.					
(12)	أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.					
(13)	أحاول أن أسيطر على الأحداث التي أمر بها في الحياة.					
(14)	أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي.					
(15)	أعتقد أنني قادر على التحكم في مصير مستقبلي.					
(16)	أعتقد أنني لا أستطيع السيطرة على الأحداث التي أمر بها.					
(17)	أخطط لأمر حياتي ولا أتركها للمصادفة والحظ.					
(18)	أفضل طريقة لعلاج المشكلات إهمالها.					
(19)	أعتقد أن متعة الحياة وإثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها.					
(20)	أنظر إلى متاعب الحياة على أنها فرص تفيد مواجهتها في تطوري الشخصي.					
(21)	مواجهة متاعب الحياة فرصة للتطور على الصعيد الشخصي.					
(22)	أمتلك القدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني.					

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(23)	المشكلات التي أمر بها تضعف قدرتي على التحدي.					
(24)	أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي.					
(25)	أعتقد أن حياتي مملة وروتينية.					
(26)	أخاف من تغيرات الحياة فكل تغيير قد ينطوي على تهديد لي ولحياتي.					
(27)	أقلق من مواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث.					
(28)	غالباً ما أشعر بأنني مثقل بالهموم بسبب الأمور التي تحدث في حياتي.					

Syrian Arab Republic
Damascus University
Faculty of Education
Department of psychology



Occupational Stress and its relationship to Hardness Psychological

Case Study: Basic Education Teachers in Public and Private Schools in Damascus Governorate

Adissertation Submitted to obtain a master,s degree in psychology

by

Amani Kaboud

Supervised by

Dr ; Nouha Ataya

Lecturer in the Department of Psychology

2023/2024

Abstract

The aim of the current research is to identify the nature of the relationship between professional pressures and psychological hardiness, in addition to identifying the level of both professional pressures and psychological hardiness among a sample of basic education teachers. The research also aims to reveal the significance of their differences in professional pressures and psychological hardiness according to variables (social status, Gender, number of years of experience, type of school). The researcher adopted the descriptive approach.

The research sample consisted of 500 male and female teachers of basic education within schools in the city of Damascus (public-private). The professional stress scale prepared by the researcher was used, in addition to the psychological hardiness scale (prepared by Ola Dareb Nasr, 2012). The current research concluded a set of results, the most important of which are:

There is a statistically significant negative correlation between professional pressures and psychological hardiness among members of the research sample.

The level of both professional stress and psychological hardiness among the research sample members was high.

Psychological hardiness can be predicted by occupational pressures.

There are no statistically significant differences in occupational pressures due to the variables (marital status - gender - number of years of experience - type of school).

There are no statistically significant differences in psychological hardiness due to the variables (marital status - gender - number of years of experience - type of school).

Keywords: Professional Pressures, Psychological Hardness, Teacher, Public and Private Schools