

## الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد: أ. فتحية على جعفر

أ. ربيعة عبد الجليل الشكري

أ. صالحة التومي الدروقي

أ. أمينة محمد العكاشي

## المقدمة:

إن أهم قوة يمتلكها أي مجتمع القوة البشرية وأن قيمة هذه القوة أو الثروة تحدد بما يمتلكوا الأفراد من قيم تساعد في تحقيق الأهداف والوصول إلى الغايات المنشودة حيث تعمل هذه القيم على الرقي بالمجتمع لذا تسعى المجتمعات الإنسانية إلى تربية تكفل لهم قوة نفسية تحمي هؤلاء الأفراد من خطر أية ضغوط أو مشكلات لذلك يعد هذا المطلب ضروري وحتمي يسعى، إليه القائمون على التربية بصفة عامة والقائمون على العملية التعليمية بصفة خاصة. (فائقة بدر 7002:371)

ومن هنا بدأت الحاجة إلى التركيز على المتغيرات المدعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفعالة أو عوامل المقاومة أي المتغيرات النفسية والبيئية المرتبطة دائماً بالسبل النفسية في مواجهة الظروف الضاغطة والتي من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة المشكلات والتغلب عليها. (مخير، 1997:301)

ولهذا تعد الصلابة النفسية هي مصدر نجاح المعلم في مقاومة الضغوط والصعوبات التي تواجهه في عمله وتساعد في عمله (يوسف الرحبيي 2017، 27)

وقد أشار هانتون Hanton إلى أن الفرد الذي يتمتع بالصلابة النفسية يستخدم التقييم واستراتيجيات المواجهة بفاعلية وهذا يشير إلى أن لدى الفرد مستوى عالي من الثقة

النفسية الذي يمكنه من مرور المواقف الضاغطة بهدوء وإعادة بناءه إلى شيء أكثر ايجابية (مدحت عباس، 2010، 175)

ومعظم الدراسات التي تناولت دراسة الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات فقد ركزت على متغير الرضا الوظيفي بأعتبره أحد مكونات السعادة لدى الفرد في الحياة بشكل عام وعن نفسه بشكل خاص وهي تؤكد على وجود علاقة ايجابية وثيقة الصلة ما بين رضا الفرد عن عمله وكمية انتاجه من جهة وتوافقه مع نفسه من جهة أخرى. (أدم غازي العتيبي 1995، 31) ومن هنا رأَت الباحثات ضرورة البحث في العلاقة ما بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالخمس.

### مشكلة البحث:

بما أن مهنة التدريس بصفة عامة هي مهنة شاقة ومثيرة للتوتر ويتعرض فيها المعلم إلى صعوبات وضغوط عديدة وخاصة في مجال تدريس الفئات الخاصة فالامر أصعب فتلميذ في هذه المدارس يحتاج إلى خدمات تعليمية وتربوية ومعها خدمات علاجية بما يتفق مع إعاقته مما يسبب الضغط على المعلم الذي يقع على عاتقه تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي وأكساب المعاقين طرق تربوية تمكنهم من تعلم مهارات حياتية وتعليمية تساعدهم على التعايش في الحياة بطرق مقبولة اجتماعيا وهذا كله يعتمد على مدى صلابة المعلم النفسية.

وبناءً على ما سبق ترى الباحثات ضرورة دراسة الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالخمس. **تساؤلات البحث:**

س1/ هل توجد علاقة ارتباطية ما بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالخمس؟

**أهداف البحث:**

الكشف عن العلاقة ما بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالخمس.

**أهمية البحث:**

تكمن أهمية البحث الحالي في معرفة العلاقة ما بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي كونهما من عوامل المقاومة التي تساعد الفرد على مواجهة المواقف الصعبة وتحقيق التوافق النفسي للمعاقين وكما يعد هذا البحث بمثابة الاضافة للتراث السيكولوجي وكما يسهم أيضاً البحث الحالي في إعداد المعلم بشكل يلبي حاجات المدارس الخاصة والتعليم في التربية الخاصة.

**منهج البحث:**

يعتمد البحث الحالي في تحقيق أهدافه ودراسة متغيراته الأساسية على المنهج الوصفي.

**مفاهيم ومصطلحات البحث:**

1- الصلابة النفسية هي الدرجة التي يتحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس التربية الخاصة.

تعريف الباحثات الإجرائي هي قدرة المعلم على مواجهة الضغوط والتحديات في عمله بواسطة استخدام طرق تربوية معينة تساعده على حل مشكلاته بصلابة.

2- الرضا الوظيفي هو حالة يصل لها المعلم في عمله بحيث يكون قد حقق أهدافه الوظيفية بنجاح. (مصطفى عبد الجواد ونور الدين متولي 1993، 149).

وتعرفه الباحثات على أنه حالة من التوافق النفسي والمهني يصل إليها المعلم عندما يكون ناجحاً في عمله.

الإطار النظري:

أولاً: الصلابة النفسية:

عرفها فهيم 2007 على أنها القدرة العالية للمعلم في مواجهة الايجابية للضغوط وحلها ومنع الصعوبات المستقبلية والتي تعكس مدى اعتقاده وقدرته على الاستخدام الأمثل لكل المصادر الشخصية والبيئية المتاحة لكي يدرك ويفسر تلك الضغوط بفاعلية وتحقيق الإنجاز والتفوق في العمل. (بدر الشمري، 13، 2015)

وكما يرى فلوريان 2001 بأن الصلابة النفسية هي سمة يتمتع بها الفرد في الالتزام بما يقوم به في حياته ويعتقد أن لدبه التحكم على الأسباب وحلول المشكلات التي تواجهه التحدي للظروف وفرص النمو.

أهمية الصلابة النفسية:

تكمن أهمية الصلابة النفسية في اعتبارها من عوامل الوقاية من الضغوط العمل وكما تعد منبأ بالرضا الوظيفي وتوصي الدراسات بأهمية التدخل لرفع مستوى الصلابة النفسية للفرد لكي يزداد الرضا الوظيفي له والصلابة النفسية لها تأثير مهم على الصحة النفسية للفرد فهي تشكل الدرع الذي يخفف من وطأة الضغوط ومن هذه التأثيرات ما يلي:

1- الصلابة النفسية تعدل من إدراك الفرد للأحداث وتجعلها أقل وطأة عليه.  
2- تكمن الفرد من مواجهة المواقف بطريقة فعلية وتساعد على الانتقال من حال إلى حال.

3- تؤثر في أسلوب مواجهة الفرد بطريقة مباشرة عن طريق تأثيرها على الدعم الاجتماعي.

4- تقود الفرد إلى التغيير في الممارسات الصحية على سبيل المثال (اتباع نظام غذائي صحي، ممارسة الرياضة، مما يساعد على التقليل من الإصابة بالأمراض الجسمية).

5- كما أنها مركب مهم في تركيب الشخصية القاعدية.

- 6- تحمي الفرد من آثار الضغوط الحياتية المختلفة.
- 7- تجعل الفرد أكثر مرونة وتقاؤل وقابلية للتغلب على مشاكل الحياة اليومية.
- 8- تعمل كعامل حماية من الأمراض الجسمية والاضطرابات النفسية (فاتح، 2015، 50).

### خصائص الصلابة النفسية:

تتمتع خصائص الصلابة النفسية في النقاط التالية:

- 1- الالتزام.
- 2- التحكم.
- 3- التحدي. (حمادة عبد الطيف 2002، 237 - 238)

### أولاً: الالتزام:

هو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه والآخرين ولتحقيق ما يريده. (عماد مخيمر 2002، 6)

### ثانياً: التحكم:

وهو مدى اعتقاد الفرد بأنه يمكن أن يتحكم فيما يواجهه من أحداث ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له. (مخيمر، 1996، 383)

ويوجد للتحكم أربعة صور رئيسية هي القدرة على اتخاذ القرارات والاختيار من بين متعدد وأيضاً التحكم المعرفي والتحكم السلوكي والتحكم الإسترجاعي. (الفضل، 2014، 51)

### ثالثاً: التحدي:

وهو اعتقاد الفرد بأن التغيير في الأحداث شيء عادي وهو كل ما يطرأ على الفرد من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري أكثر من كونه تهديداً مما يساعده على

المبادأة واكتشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تمكن الفرد من مواجهة الضغوط بفاعلية. (مخير، 2015، 22)

**بعض النظريات المفسرة للصلابة النفسية:**

**Kobaza نظرية كوبازا 1979:**

اعتمدت هذه النظرية على نموذج المعرفي لازورس والذي يرى أن الحياة الضاغطة تنتج على الخبرة أو ظروف مؤلمة لها تأثير سلبي على استجابات الفرد السلوكية نحو المواقف الحياتية وهذا النموذج يبدأ بأدراك الضغوط والتعرض لها والوراثة والخبرات الطفولية ومتغيرات شخصية ومصادر اجتماعية تؤدي لنواتج صحية نفسية أو مرض نفسي. (فاطمة صالح وبن كتيلة فتحة 2019، 378)

**نظرية كوباسا 1983:**

تعتمد هذه النظرية على مصدر ايجابي في مجال الوقاية من الاضطرابات النفسية والجسمية وهو الصلابة النفسية للفرد التي تقدم الحماية له من المرض النفسي في الاحداث الضاغطة في الوقت الحالي والمستقبل وهي تؤدي إلى تحويل المواقف الصعبة والضاغطة إلى أقل صعوبة وضغط على الفرد ويتم ذلك عن طريق الرياضة والمساندة الاجتماعية ولهذا تعد الصلابة النفسية مكتسبة حسب رأي هذه النظرية والشخصية التي تتسم بالصلابة النفسية لديها مستوى عال ن القدرة على التحمل والصمود رغم الصعاب والتوافق مع الحياة في جميع المواقف المختلفة. (يوسف الرجبي، 2017، 30-31)

**ثانياً: الرضا الوظيفي:**

يوجد لهذا المصطلح العديد من الدلالات منها نفسية ومهنية ولذلك ترى الباحثة بأن هنا يستخدم بمعنى التوافق النفسي للمعلم واعتباره مؤشرا له وقد عرف الرضا الوظيفي بعدة تعريفات من أهمها تعريف الزهراني 2009 على أنه نجاح الفرد في عمله بحيث يبدو في

جانبيين أساسيين هما رضاه عن عمله وحببه له وسعادته ورضا المسؤولين والمشرفين في العمل بوجوده في هذا العمل وكفاءته في إنجازه وتوافقه مع زملائه. وكما عرفه عباس 2006 بأنه يحصل لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له. وأيضاً يعرفه لوك 1969 بأنه الحالة النفسية الناتجة عن العلاقة بين ما يريده الفرد من وظيفة معينة وبين ما تقدمه هذه الوظيفة له فعلاً. (سليمان الهويثش 1420، 32)

### أهمية الرضا الوظيفي:

وتعرفه منال 2014 بأنه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده هذا العمل وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئته العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى المشاعر الوظيفية والنفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (منال البارودي ، 2014، 12).

### فوائد الرضا الوظيفي:

#### أولاً: فوائد سلوكية اجتماعية:

- 1- القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المدرسة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وزملائهم بسبب عدم رضاهم عن عملهم لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم وشعورهم بالاحباط في عملهم.
- 2- زيادة الولاء التنظيمي داخل المدرسة وتكريس كل طاقاتهم للعمل الذي يقومون به.
- 3- تقليل ظاهرة التغيب وتخفيف معدل دوران العمل في المدرسة الذي يساهم في إبعاد الخسائر المادية والمعنوية عن المدرسة.
- 4- زيادة الاستقرار التنظيمي في الوظائف المدرسية.

5- تحفيز السلوك الإبداعي هو حصيلة رضا الفرد عن مستوى الأداء في المؤسسة التعليمية.

#### ثانياً: الفوائد المادية والاقتصادية:

فتلليل الغياب يترتب عليه تقليل التكاليف التي تصل إلى مبالغ كبيرة متعلقة بالغياب. (كريم علي وأحمد الدليمي، 2009، 127 - 128)

#### عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي:

ويرى هرزبرج أن العوامل الرئيسية التي تتصل بالرضا الوظيفي هي (التقدم والمعرفة والمسؤولية والنمو والوظيفة نفسها)، اما العوامل التي تتصل بعدم الرضا الوظيفي فتمثل: (ظروف العمل ومميزاته والسياسات الادارية والعلاقة مع الرؤساء وكفاية المشرفين العملية) والراتب والأمن الوظيفي، والعلاقة مع الزملاء. (بدر الشمري، 2015، 33)

#### أهمية الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية:

أكدت دراسة فولكينز 1976 أنه ليس هناك عامل معين يمكن أن يكون له تأثير على الروح المعنوية بمفرده وإنما هناك متغيرات كثيرة تؤثر على الروح المعنوية أهمها الجوانب المتعلقة بالمكافآت المالية ويؤكد الباحثون على مجموعة من العوامل والتي تجتمع معا لتحقيق الرضا الوظيفي وهي الأجر ومحتوى العمل وفرص الترقية وجماعة العمل وساعات العمل وظروف العمل المادية وعدالة العائد. (منال البارودي، 2014، 17 - 21)

#### محددات الرضا الوظيفي:

1- عوامل ذاتية تتعلق بالأفراد أنفسهم وتشمل قدرات ومهارات العاملين في ضوء العمر والجنس والحالة التعليمية ومدة الخدمة ومستوى الدافعية ويتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي لهم.



2- عوامل تنظيمية وتشمل الرضا عن الوظيفة ونظم وأساليب إجراءات العمل والعلاقة بالرؤساء والزملاء وظروف وشروط العمل.

3- عوامل بيئية وهي ترتبط بالبيئة وتأثيرها التنظيمي على العاملين وهي تتمثل في الانتماء الاجتماعي وقدرة الفرد على التكيف مع العمل واندماجه فيه وكذلك الانتماء الديموغرافي لبعض العاملين (ريف - مدينة) وأيضا نظرة المجتمع وتقديره لبعض الوظائف كل ذلك ينعكس على رضا الفرد نحو عمله أم لا.

(كريم ناصر وأحمد الدليمي، 2009، 136 - 137)

وكما يعرض محمد أسعد ونبيل رسلان عوامل ومحددات أخرى للرضا الوظيفي وتتمثل في كفاية الإشراف المباشر على العمل والرضا عن العمل ذاته والاندماج مع الزملاء وتوفير الهادفية في التنظيم وعدالة المكافآت والحالة الصحية والذهنية للفرد.

(عبد الحميد بن عبد المجيد حكيم ، 2009 ، 18)

### نظريات الرضا الوظيفي:

#### 1- نظرية ماسلو:

وهي تقوم على أساس حاجات الفرد حسب أهميتها في تحفيزه للعمل بغية إشباعها فأعطى لإشباع المستوى الأدنى الأولوية قبل غيره لكونه حسب رأيه يتحكم في سلوك الفرد أكثر من المستويات الأخرى وقسم هذه الحاجات إلى خمس أقسام حاجات فسيولوجية وحاجات الأمن وحاجات الحب وحاجات الاحترام وحاجات تحقيق الذات.

#### 2- نظرية التوقع:

أكد فروم على أن استمرارية الأداء وفعاليته تعتمد على قناعاته ورضاه عن عمله وهما محصلة إدراكه بمدى العلاقة بين الكافئة التي يتحصل عليها وبين ما يعتقد أنه يستحقه.

#### 3- نظرية المساواة:

وتتضمن هذه النظرية عنصرا اجتماعيا أي مقارنة الفرد بين مدخلاته ونتائجه مع تلك التي يلاحظها لدى الآخرين وعلاقة الفرد مع العمل والزملاء علاقة متبادلة تعطي جموعة من المدخلات وهي تتضمن المستوى التعليمي للفرد وخبراته وقدراته والجهد المبذول في العمل. (كريم ناصر وأحمد الدليمي، 2009، 128 - 135)

### الدراسات السابقة:

\* الدراسات التي تناولت الصلابة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة:

#### 1- دراسة سيد أحمد البهاص 2002:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة ما بين النهك النفسي والصلابة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة بمنطقة الطائف بالسعودية تكونت العينة من 76 ذكور و68 إناث وطبق في الدراسة مقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمير 2002 ومقياس النهك النفسي إعداد الباحث وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية سالبة ما بين النهك النفسي والصلابة النفسية.

#### 2- دراسة يسرى جودة 2002:

تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير المستوى الاقتصادي والاجتماعي على الصلابة النفسية لدى المعاقين وتكونت العينة من 150 طالبا ذكور معاقين وطبقت الباحثة مقياس الضبط الداخلي وإعداد رشاد موسى 1985 واختبار الصلابة النفسية وتوصلت الدراسة إلى تأثير دال للمستوى الاقتصادي والاجتماعي على الصلابة النفسية لأفراد العينة.

#### 3- دراسة فاطمة محمد صالح وبن كتيلة فتيحة 2019:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الصلابة النفسية لدى المعاقين حركيا طبقت الدراسة مقياس الصلابة النفسية على عينة قوامها 60 معاق حركيا وتوصلت الدراسة إلى تمتع أفراد العينة بمستوى صلابة نفسية عالية.

#### 4- دراسة هبة حسين إسماعيل ونشمية عمهوج حمدان الرشيدى 2020:

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت وتكونت عينة الدراسة من 165 معلمة بمدارس التربية الخاصة بالكويت وطبقت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد Cooper 1988 ترجمة المشمان 1994 ومقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمر 2002 وتوصلت الدراسة إلى انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة والصلابة النفسية كانت لدى العينة متوسطة.

\* الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة:

### 1- دراسة ستيمن نوري ولوب 2002 Stempie&Loeb:

تهدف الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة قوامها 116 معلم ومعلمة وطبقت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى عدم الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام بسبب الضغوط المهنية على معلمي التربية الخاصة أكثر من معلمي التعليم العام.

### 2- دراسة عبد الحميد بن عبد المجيد حكيم 2009:

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي بمدارس التعليم العام ومدارس الفئات الخاصة وتكونت عينة الدراسة من 335 معلم ومعلمة من التعليم العام والفئات الخاصة واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان منخفض لدى معلمي التعليم العام وكذلك معلمي التربية الخاصة كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم منخفض.

### 3- دراسة Westhuizen 2012:

وهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة بجنوب أفريقيا وتكونت عينة الدراسة من 101 وطبق على العينة مقياس الرضا الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطا لدى عينة الدراسة

**4- دراسة خالد زيدان 2014:**

تهدف الدراسة إلى عرفة علاقة الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة وتكونت عينة الدراسة من 189 معلم ومعلمة في التربية الخاصة بمنطقة الحائل واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي إعداد الشابي 1417 ومقياس فاعلية الذات إعداد العدل 2001 وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة مابين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات.

**5- دراسة يسرا ياسين الشيخ محمد 2014**

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى واتبعت الباحثة منهج الوصفي في دراستها وتكونت عينة الدراسة من 103 معلما ومعلمة في التربية الخاصة وطبقت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد الباحثة وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة على بعض أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وفي بعض الأبعاد كانت النتيجة منخفضة في الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وخاصة فيما يختص بالراتب والحوافز وتحسن البيئة العمل وترقية معلمي التربية الخاصة.

**6- دراسة فاطمة أبو زيد 2017**

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي والتكيف النفسي والاجتماعي بين معلمين مدارس الصم وتكونت عينة الدراسة من 145 معلما وتضمنت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة الدراسة كان منخفضاً.

**• تعليق على الدراسات السابقة:**

يتضح من خلال الدراسات السابقة بأن أغلب الدراسات كانت على الصلابة النفسية ومتغيرات أخرى وكذلك الرضا الوظيفي الوحده أو مع متغيرات أخرى ولم توجد دراسات تناولت الصلابة النفسية والرضا الوظيفي سوء دراسة واحدة وعلى دولة الكويت وليس في ليبيا ولهذا قد تم الاستفاداة من تلك الدراسات في تحديد متغيرات البحث وفي تحديد عينة البحث وأبعاد المقياس في الصلابة النفسية وفي مقياس الرضا الوظيفي وفي دراسة هذا الموضوع في دولة ليبيا.

**فروض البحث:**

1- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا ما بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

**إجراءات البحث:**

لتحقيق أهداف البحث الحالي لابد من تحديد مجتمع البحث وعينة البحث من هذا المجتمع وإعداد مقاييس البحث المثلثة في مقياس الصلابة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي ومن ثم تطبيق هذه المقاييس على عينة البحث بعد تحديد ثباتها وصدقها الاحصائي، وكما يتضمن إجراءات البحث الأساليب الاحصائية لتحقيق أهداف البحث.

**1- مجتمع البحث:**

تحدد مجتمع البحث الحالي في معلمي التربية الخاصة بمنطقة الخمس.

**2- عينة البحث:**

وزعت عينة البحث الحالي على مدارس التوحد والقدرات الذهنية بالخمس، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية مجموعة من المعلمين في مجال التربية الخاصة بما يخدم أهداف البحث والجدول التالي يوضح ذلك.

**جدول (1) توزيع عينة البحث**

معلمة	عينة البحث
15	مركز التخابط في الخمس
15	مدرسة القدرات الذهنية
15	مركز التوحد بالخمس
45	المجموع

**3- منهج البحث:**

يعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يستهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.

## 4- أدوات البحث:

1 - مقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمر 2002 المقسم إلى ثلاثة أبعاد (الالتزام - التحكم - التحدي) ويشمل المقياس 47 فقرة بشكل كامل وبدائل المقياس (تتطبق دائماً - تتطبق أحياناً - لا تتطبق) ويتكون مقياس البحث من 31 عبارة موجبة و16 عبارة سالبة وتصحيح المقياس يكون وفق درجات المعلم على المقياس، أما (1-2-3) في حالة العبارات السالبة وتتمثل العبارات السالبة في الأرقام التالية (7، 11، 16، 17، 21، 23، 25، 28، 32، 35، 36، 37، 38، 42، 46، 47) والباقي موجبة و(1-2-3) في حالة العبارات الإيجابية. وتتراوح الدرجة الكلية ما بين (47-141).

## • الكفاءة السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية

## الصدق للمقياس الصلابة النفسية:

استخدمت الباحثة في حساب صدق المقياس الطرق الآتية:

## الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي قامت الباحثة بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه على عينة مكونة من 45 معلمة، والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين عبارات مقياس الصلابة النفسية

ومجموع عبارات البعد الذي تنتمي له (ن=45)

م	بعد الالتزام	م	بعد التحكم	م	بعد التحدي
1	.315*	2	.367*	3	.569**
4	.376*	5	.448**	6	.556**
7	.586**	8	.435**	9	.525**
10	.512**	11	.457**	12	.472**
13	.295*	14	.446**	15	.439**
16	.427**	17	.364*	18	.423*
19	.494**	20	.338*	21	.441**
22	.497**	23	.620**	24	.357*
25	.469**	26	.392**	27	.367*
28	.407**	29	.384*	30	.595**
31	.657**	32	.466**	33	.363*
34	.478**	35	.414*	36	.326*
37	.386**	38	.637**	39	.359*
40	.532**	41	.304*	42	.470**
43	.424*	44	.489**	45	.390**
46	.577**			47	.366*

\* (0.361) دالة عند مستوى (0.05). \*\* (0.463) دالة عند مستوى (0.01).

• ثبات مقياس الصلابة النفسية:

تم حساب ثبات المقياس على عينة مكونة من 45 معلمة بطريقة الفا كرونباخ وكانت درجة معامل الثبات للمقياس (0.82) وهي درجة جيدة ما طمأن الباحثات على المقياس. 2 - مقياس الرضا الوظيفي إعداد رامي طشطوش وآخرون 2013 ومكون المقياس من 36 عبارة موزعة على ستة أبعاد رئيسية (طبيعة العمل والراتب والترقية والعلاقة مع المدير والعلاقة مع الزملاء والمكانة الاجتماعية ويحتوى المقياس على خمس بدائل ويتم تصحيح المقياس وفق الدرجات التالية دائماً 5 وغالباً 4 وأحياناً 3 ونادراً 2 وأبداً 1 تتراوح درجة الدرجة الكلية للمقياس ما بين (36 - 216).

### • الكفاءة السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي

#### صدق المقياس:

استخدمت الباحثة في حساب صدق المقياس الطرق الآتية:

#### الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي قامت الباحثات بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه من خلال عينة مكونة من 45 معلمة في الترتيب الخاصة بالخمس، والجدول التالي يوضح ذلك:

### جدول رقم (3) قيم معاملات الارتباط بين عبارات مقياس الرضا الوظيفي

#### ومجموع عبارات البعد المنتمية له (ن=45)

المكانة الاجتماعية	م	العلاقة مع الزملاء	م	العلاقة مع مدير	م	الترقية	م	الراتب	م	طبيعة العمل	م
.786**	31	.727**	25	.606**	19	.457**	13	.617**	7	.572**	1
.742**	32	.763**	26	.708**	20	.748**	14	.795**	8	.768**	2
.735**	33	.745**	27	.683**	21	.839**	15	.732**	9	.645**	3
.723**	34	.627**	28	.773**	22	.827**	16	.807**	10	.668**	4
.671**	35	.586**	29	.763**	23	.766**	17	.764**	11	.672**	5
.506**	36	.751**	30	.849**	24	.483**	18	.863**	12	.722**	6



\*\* (0.463) دالة عند مستوى 0.01. \* (0.0361) دالة عند مستوى 0.05.

• ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ من عينة مكونة من 45 معلمة وكانت درجة معامل ثبات المقياس (0.76) وهي نسبة جيدة التي جعلت الباحثات مطمئن على صلاحية المقياس.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- معامل الارتباط بيرسون.

- نتائج البحث.

- فرض البحث.

الذي ينص "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة".

ولتحقيق صحة هذا الفرض استخدمت الباحثات معامل الارتباط بيرسون في تحقيق من صحة أو بطلان هذا الفرض وفيما يلي الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) معامل الارتباط بين درجات مقياس الصلابة النفسية

والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (ن=45)

التحدي	التحكم	الالتزام	الرضا الوظيفي	الأبعاد
			0.37*	الالتزام
		0.41*	0.25	تحكم
	0.43*	0.55*	0.29	تحدي
0.83**	0.71**	0.855**	0.38	صلابة النفسية

ويتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبعد الالتزام في مقياس الصلابة النفسية وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية ما بين

بعد التحكم والرضا الوظيفي وكذلك بعد التحدي والرضا الوظيفي وكانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 مابين الصلابة النفسية ككل والرضا الوظيفي (0.38). وهذا ما تؤكد نتائج البحث وتتفق مع نتائج دراسة يسرى جودة (2002) ودراسة هبة إسماعيل ونشمية (2020) التي توصلت إلى وجود علاقة دالة إحصائياً مابين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي وتتفق الباحثات مع هذه النتيجة بأنه كلما كان مستوى الصلابة النفسية عالي كلما كانت الرضا الوظيفي لديهم عالي وكلما كان مستوى الرضا الوظيفي عالي لديهم ينعكس إيجابياً على صلابتهم النفسية وأيضاً المجتمع له دور في تكوين النظرية الاجتماعية نحو المعلم في مجال التربية الخاصة داخل المدرسة التي يشغل فيها.

### توصيات البحث:

- 1) توصي الباحثات بضرورة الاهتمام بمعلم التربية الخاصة من حيث التواصل الدائم معة من قبل المهتمين والمسؤولين في هذا المجال.
- 2) أيضاً تؤكد نتائج البحث على علاقة الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ما يدل على أهمية تحسين مستوى الصلابة النفسية في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم وكذلك بالعكس.
- 3) كذلك توصي الباحثات بأهمية معلم التربية الخاصة في تعليم الأطفال المعاقين وحول الرضا الوظيفي له لكي تتحسن الصلابة النفسية له.

### البحوث المقترحة:

- 1) علاقة الرضا الوظيفي وجوده الحياة لدى معلم التربية الخاصة.
- 2) الصلابة النفسية وعلاقتها بالنظرة الاجتماعية لمعلم التربية الخاصة في المجتمع.

## قائمة المصادر والمراجع

- 1- أدم غازي العتيبي 1990 - الرضا الوظيفي بين موظفي القطاع الخاص بالكويت مجلة معهد الإدارة (69) (31).
- 2- بدر بن عودة الشمري 2015 - الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس إرشاد نفسي.
- 3- حمادة عبد اللطيف 2002 - الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى الطلاب الجامعة مجلة نفسية (12) (2) 229 - 235.
- 4- خالد بن زيدان الزيدان 2014 - الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل. رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس بالسعودية.
- 5- سهيلة محمد عباس 2006 - إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي عمان، دار وائل للنشر، ط1، الأردن.
- 6- سليمان الهويش 1420 - العلاقة بين الضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى مصانع الحديد والصلب ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس.
- 7- سيد أحمد البهاص 2002 - النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا (1) (31) 383-414.
- 8- عبد الحميد بن عبد المجيد حكيم 2009 - الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة دراسة مقارنة، مجلة جمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد (94) 15 - 30.

- 9- عبد النور معمري 2015 - المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى المعاقين حركيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مسيلة الجزائر.
- 10- عماد مخيمر 1997 - الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية ومتغيرات وسيطة في العلاقة بين الضغوط وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي، مجلة المصرية للدراسات النفسية (17) (7) 1 - 20.
- 11- عماد مخيمر 2002 - استبيان الصلابة النفسية، جامعة الزقازيق، كلية الآداب، مكتبة الانجلو المصرية 1 - 43.
- 12- عماد مخيمر 2015 - مقياس الصلابة النفسية كراسة التعليمات القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- 13- علي حسن رشدي ويسرى محمد الزهراني 2009 - الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق 2 - 12.
- 14- فاطمة حسن علي أبوزيد 2017 - الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي مدارس الصم في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية بغزة، كلية التربية، قسم علم النفس.
- 15- فاطمة محمد وبين كتيلة 2019 - الصلابة النفسية لدى المعاقين حركيا بالجزائر، المؤتمر الأول نقابة الاكاديميين العراق، جامعة دهوك العراق.
- 16- كريم على الدليمي 2009 - علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر، ط1، عمان.
- 17- مدحت عباس 2010 - الصلابة النفسية كمنبئ لخفض الضغوط النفسية والسلوك العدواني لدى معلمي المرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية بجامعة جنوب الوادي أسوان، مجلد (2) العدد(1) 168 - 233.

- 18- منال أحمد البارودي 2014 - الرضا الوظيفي والإرتقاء بالعمل المهني، دار الكتب المصرية ط1 القاهرة.
- 19- هبه إسماعيل ونشمية الرشيدي 2020 - علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، مجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد (107) المجلد (30).
- 20- يسرا ياسمين الشيخ 2014 - الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة بالخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة السودان، كلية التربية، فسم علم النفس.
- 21- يوسف الرجيبى 2017 - الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، مجلة التنمية البشرية، العدد (3) مجلد (3) 173 - 2462.
- 22- Florian. V,g,mikulincer,mg Hirschbeger G(2001) Anexistentiast view on Mortality Salience effects personal hardiness death thought eccessibility and cultural Worldview defencs British Journa of Social psychology (40) 437-455.
- 23- Stempien, D,lone,R, and Loeb, c.(2002). Differences in job Satisfaction between general education and Special education teachers Remedial and Special Education, 23 (5), 258-267.
- 24- Westthuisen, j, (2012) jjob Satisfaction amongst teachers at Special needs Schools South African Journal of Education, 1 (1); 255-266

## الملحق مقياس الصلابة النفسية والرضا الوظيفي

عزيزي المعلم والمعلمة .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تسعى الباحثة لإجراء بحث حولة الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة ولهذا يرجى منكم قراءة الفقرات ووضع علامة أمام كل عبارة بما يتفق مع تصورك ونظرتك الخاصة وعلمنا بأن الاجابات ستعامل بسرية تامة بما يخدم البحث فقط. وشكرا جزيلاً لتعاونكم

## الجزء الأول المعلومات العامة

الجنس .....

المستوى التعليمي .....

سنوات الخبرة .....

الحالة الاجتماعية .....

## مقياس الصلابة النفسية:

رقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبدأ
1	مهما كانت العقبات فأنتي أستطيع تحقيق أهدافي			
2	اتخذ قراراتي بنفسني			
3	أعتقد أن متعة الحياة وإثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها			
4	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم			
5	عندما أضع الخطط المستقبلية غالباً ما أكون متأكدة من قدرتي على تنفيذها			
6	أقتحم المشكلات لحلها ولا أنتظر حدوثها			
7	معظم أوقات حياتي تضيق في أنشطة لا معنى لها			
8	نجاحي في أمور حياتي يعتمد على مجهودي وليس على الحظ والصدفة			
9	لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة ما لأعرفه			
10	أعتقد أن لحياتي هدفاً أعيش لأجله			
11	الحياة فرص وليست عمل وكفاح			
12	أعتقد أن الحياة هي التي تتطوي على مشكلات أستطيع أن أوجهها			
13	لدي قيم ومبادئ معينة ألتزم بها وأحافظ عليها			

رقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
14	أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه			
15	لدي قدرة المثابرة حين أنتهي من حل مشكله تواجهني			
16	لا يوجد لدي من الأهداف ما يدعو إلى التمسك بها والدفاع عنها			
17	أعتقد أن ما يحدث لي غالباً هو نتيجة لتخطيطي			
18	المشكلات تستنزف قواي وقدراتي على التحدي			
19	لا أتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه			
20	لا يوجد في الواقع شيء أسمه حظ			
21	أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي من ظروف وأحداث			
22	أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة			
23	أعتقد أن الصدفة والحظ يلعبان دوراً هاماً في حياتي			
24	عندما أخل مشكلة أجد متعة في التحرك لحل مشكلة أخرى			
25	أعتقد أنه البعد عن الناس غنيمة			
26	أستطيع التحكم في جرى أمور حياتي			
27	أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار قوة تحملي وقدرتي على المثابرة			
28	اهتمامي بنفسني لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء			
29	أعتقد سوء الحظ يعود لسوء التخطيط			
30	لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي			
31	أبادر بعمل أي شيء أعتقد بأنه يخدم أسرتي أو مجتمعي			
32	أبادر في مواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها			
33	أعتقد أن تأثيري ضعيف على الأحداث التي تقع علي			
34	أهتم كثيراً في ما يدور حولي من أحداث والقضايا			
35	أعتقد أن حياة الأفراد تتأثر بقوى خارجية لا سيطرة لهم عليها			
36	الحياة الثابتة والساكنة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي			
37	الحياة بكل ما فيها لا تستحق أن نحياها			
38	أؤمن بالمثل (قراط حظ ولا فدان شطارة)			
39	أعتقد أن الحياة التي لا تحتوي على تغيير هي حياة مملة وروتينية			
40	أشعر بالمسؤولية أمام الآخرين وأبادر بمساعدتهم			
41	أعتقد أن لي تأثير قويا على ما يجري حولي من أحداث			
42	أتوجس من تغييرات الحياة فكل تغير قد ينطوي على تهديداً لي ولحياتي			
43	أهتم بقضايا الوطن وأشارك فيها بكل ما أمكن			
44	أخطط لأمر حياتي ولا أتركها للحظ والصدفة والظروف الخارجية			
45	التغير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهتها بنجاح			
46	أغير قيمي ومبادئه إذا دعت الحاجة لذلك			
47	أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات حتى قبل ما تحدث			

## مقياس الرضا الوظيفي:

رقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يوفر لي العمل الذي أؤديه المتعة					
2	يوفر لي العمل الراحة والطمأنينة					
3	يوفر لي عملي مكانة اجتماعية					

رقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
4	يمتاز العمل بوضوح الإجراءات المتبعة					
5	أحب عملي رغم الأعباء الإضافية					
6	يتيح لي عملي الفرصة لتقديم أفضل ما أستطيع					
7	يعطي الراتب الاحتياجات الأساسية والأسرية					
8	يتناسب الراتب مع طبيعة العمل					
9	يوفر لي الراتب العيش الكريم					
10	يتناسب الراتب مع الجهد المبذول في العمل					
11	يوفر لي الراتب قسطا من الرفاه الاجتماعي					
12	يتناسب الراتب مع أهمية العمل الذي أقوم به					
13	فرصة الترقية متاحة ومتوفرة					
14	تعتمد الترقية على الكفاءة في العمل					
15	تعتمد فرص الترقية على المؤهل العلمي					
16	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة					
17	تعتمد فرص الترقية على الأقدمية					
18	يوفر لي عملي الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي					
19	يحرص المدير على الالتزام العاملين باللائحة والقوانين					
20	يساعد المدير العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها في العمل					
21	يعتمد المدير على أسلوب الحوار والمناقشة					
22	يشارك المدير العاملين في اتخاذ القرارات					
23	يوازن المدير بين متطلبات العمل وظروف العاملين					
24	يعتمد المدير أسلوب القدوة الحسنة في العمل					
25	يحرص الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم					
26	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم					
27	يتواصل الزملاء بأساليب مقبولة					
28	يتعاون الزملاء للقيام بالمسؤوليات المؤكدة لهم					
29	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام					
30	يقدر زملاؤك ما تقوم به من عمل					
31	يحقق لي عملي المكانة الاجتماعية التي أطمح لها					
32	وظيقتي مهمة وتمنحني قيمة اجتماعية					
33	أشعر بانني محترم من قبل المجتمع لما أقوم به من عمل					
34	أعتقد أن المجتمع يقدر عملي الحالي حق تقدير					
35	ألتقى النقاء والاحترام لما أقوم به من عمل					
36	أشجع الآخرين على اختيار مهنة معلم التربية الخاصة					