المجلد (١٣)، العدد (٤٥)، الجزء الأول، نوفمبر ٢٠٢١، ص ص ١ – ٦٤

# الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

**د/ نشوة عبد المنعم عبدالله**

استاذ مساعد علم النفس التربوي

كلية البنات - جامعة عين شمس

# الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

د/ نشوة عبد المنعم عبدالله (*)

## ملخص

استهدف البحث التعرف على دور رأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. التعرف على مستوى رأس المال النفسي والاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية، ودراسة الفروق فى هذه المتغيرات فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة– النوع– التعليم (حكومى أو خاص)) لدى معلمي التربية الخاصة. تم استخدام المنهج الوصفى، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، (٢٧) ذكور، و(٩٨) إناث بمتوسط عمرى (٤٢,٢٥)، وانحراف معيارى(٩,٧٤±). واستخدمت الباحثة مقياسى الأعراض السيكوسوماتية والاستغراق المهني (إعداد الباحثة)، ومقياس رأس المال النفسي (إسماعيل،٢٠١٩). نتائج الدراسة: وجود رأس المال النفسي والاستغراق المهني بدرجة مرتفعة والأعراض السيكوسوماتية بدرجة متوسطة، إمكانية التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية، وجود فروق دالة إحصائيًا في رأس المال النفسي والاستغراق المهني لصالح المعلمين الأكثر خبرة. وجود فروق دالة فى الأعراض السيكوسوماتية لصالح الإناث. وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمي التعليم الحكومي والخاص فى رأس المال النفسي والأعراض السيكوسوماتية لصالح معلمي التعليم الخاص، وجود فروق دالة إحصائيًا في الاستغراق المهني لصالح معلمي التعليم الحكومي. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتوفير مناخ صحي لنمو رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مختلف المراحل حيث أن ذلك له اثر بالغ في انجاز المعلم وتحقيق الأهداف وتطوير قدرات الطلاب من الفئات الخاصة.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي– الاستغراق المهني – الأعراض السيكوسوماتية.

(*) استاذ مساعد علم النفس التربوي- كلية البنات- جامعة عين شمس Nashwa.abdelmonem@women.asu.edu.eg

# The Relative Contribution of Psychological Capital in Predicting Work Involvement and Psychosomatic Symptoms among Teachers of Special Education

*By*

**Dr. Nashwa A. Abdallah**(*)

## Abstract

This study aimed to investigate the contribution of Psychological capital (Psy.Cap) in predicting work involvement (W.I) and psychosomatic symptoms (Psy.Sym) among teachers of special education. It explores the level of These Variables. The differences of these variables due to some demographic variables (Teaching experience years, gender, and education) were investigated. The study was based on the descriptive approach. The sample consisted of 125 teachers of special education (27 Males and 98 Females) with mean age (42,25) years, S.D.(±9.74).Tools: Psy.Sym, W.I Scales (by Researcher), Psy.Cap Scale (Ismail, 2019). Study results: it was possible to predict W.I, Psy.Sym through components of Psy.Cap. Psy.Cap, W.I variables was presented at High level, Psy.Sym was presented at average level.There were statistical significant differences in Psy.Cap & W.I in favor of teaching experience, There were statistical significant differences in Psy.Sym in favor of females. There were statistical significant differences in Psy.Cap and Psy.Sym in favor of special Schools; there were statistical significant differences in W.I in favor of Public Schools. The study recommended it must be a healthy environment for developing psychological capital among teachers of special education in various stages.

**Keywords:** Psychological Capital, Work Involvement, Psychosomatic Symptoms, Teachers of Special Education.

(*) Associated Professor Of Educational Psychology- Women's College- Ain Shams University

**المقدمة**:

يشهد المجتمع المصرى في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً بمجال الفئات الخاصة، وكيفية تطوير قدراتهم على كافة المستويات النفسية والإجتماعية والأكاديمية، وذلك انطلاقاً من مبدأ حقهم في الحصول على فرص متكافئة بما يمكِن من الاستفادة من قدراتهم. ولكن مع ذلك الإهتمام ورغم أن العمل في هذا المجال من الأعمال الإنسانية التى تتضمن تقديم خدمات تربوية وعلاجية؛ نجد أن المعلمين القائمين على رعاية وتعليم وتدريب هذه الفئات لم تجد اهتماماً كافياً، فهى لم تجد الرعاية والاهتمام الكافي بخاصة في البلاد العربية، على الرغم من كم الصعوبات والمشكلات والتحديات النفسية التى يتعرضون لها والتى تنعكس سلباً على صحتهم النفسية والجسدية ومن ثم على أداءهم وكفاءتهم في التعامل مع هذه الفئات، والتى تتطلب معلم بمواصفات خاصة، يتمتع بالحماس والرضا والتوافق مع مهنته وهو ما يعبر عنه بالاستغراق المهني Work Involvement، الذى يترجم في صورة مساعدة هؤلاء الأطفال والتعامل معهم بالطريقة العلمية والتربوية السليمة حتى يتمكن هؤلاء الأطفال من الاعتماد على أنفسهم (الإمام وخليل،٢٠١٠، ٢٨٧). حيث تتسم طبيعة العمل مع الفئات الخاصة بمجموعة من العلاقات المتداخلة التى تؤثر في تحقيق الاستغراق المهني للمعلم، ولا شك أنه كلما كان الاستغراق المهني للمعلم مرتفعاً كلما كان الأداء المهني والقدرة على العطاء والتميز مرتفعاً.

ونجد ان هذه الفترة الزمنية تعج بالكثير من الأحداث وتنفرد بأوضاع وأحداث مثيرة فرضتها التطورات التكنولوجية والاجتماعية والصحية والاقتصادية مما ساهم بشكل أو بآخر في انتشار القلق والاضطرابات النفسية الجسمية التى تهدد الأمن النفسي والجسمى والمادى والاجتماعى للفرد، وأصبح الإنسان أكثر عرضة للضغوط الحياتية اليومية المرتبطة بالعمل وكافة مناحى الحياة، بشكل يوحى بعدم الرضا وعدم الانسجام مع بيئة العمل مما يؤثر على سلوكه الشخصي، وقد تتسبب في ظهور بعض الأعراض السيكوسوماتية Psychosomatic Symptoms، التى تمثل نوعاً من التعبير عن التوتر والقلق والانفعالات المكبوتة غير المشبعة، والتى لا يستطيع الفرد التعبير عنها بشكل مباشر فتنوب عنه أعضاء الجسم المختلفة في التعبير عنها وتظهر في شكل أعراض جسدية كنتيجة لمواقف الإحباط المتكررة التى يتعرض لها. وتأخذ الأعراض السيكوسوماتية استجابات مرضية متعددة مثل الصداع النصفي، والشراهة في الطعام، وآلام الظهر والمفاصل، وضغط الدم المرتفع، واضطرابات

التنفس، وغيرها العديد من الاستجابات الفسيولوجية غير التوافقية. ولاشك أن العاملين بمهنة التدريس بصفة عامة ومعلم الطلاب ذوى الفئات الخاصة يتعرضون لضغوط يومية متكررة مرتبطة ببيئة العمل وطبيعة الفئات التى يتعاملون معها مما يجعلهم أكثر عرضة لظهور الأعراض السيكوسوماتية. ونجد الجزء الذي يلعبه العقل في الوظائف البدنية، وعندما تعمل التوترات الانفعالية بالعقل فإنها تؤثر على وظائف البدن فالغضب يجعل المعدة تتهيج ليصل الى القرحة وعندما تستمر الانفعالات تنتج تأثيرات بدنية هامة، وهوما يعبر عنه بالأعراض السيكوسوماتية (عبدالرازق، ٢٠٢٠، ١٤).

ويتضمن رأس المال النفسي Psychological capital مجموعة من المشاعر الإيجابية التى تجعل المعلم يشعر بالأمل والتفاؤل والكفاءة والمرونة والأمان بشأن مستقبله المهني في حالة تعرضه لأية أزمات أو مشكلات، كما أن قناعته بالقدرة على القيام بمهامه بنجاح يشكل أحد أهم الدعائم التى تمكِن المعلم من الصمود أمام التحديات والضغوط الشخصية والمهنية بما يساعد على تحسين صحته النفسية والجسدية (Simen & Özgan, 2018, 309) .

وقد أشارت نتائج دراسات كل من (Chai,2016; Chamisa, Mjoli, & Mhlanga, 2020; De Waal & Piennaar, 2013; Hams, Vanhova & Luthans, 2017; Yuan, 2015;) (الزير، ٢٠١٩؛ **اسماعيل، ٢٠١٩** ؛ الغامدى،٢٠٢٠). **إلى دور رأس المال النفسي في** تحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي وانخفاض معدلات التغيب واستنزاف الطاقة، فضلًا عن دوره في الإحساس بالسعادة والرضا والصلابة النفسية لدى العاملين بشكل عام ولدى المعلمين بشكل خاص لاسيما العاملين في مجال التربية الخاصة الذين يتعرضون لضغوط يومية متكررة مرتبطة ببيئة العمل وما تستلزمه متطلبات العمل من أساليب خاصة تتوافق وطبيعة الفئات التى يتعاملون معها.

إن إعداد معلم التربية الخاصة يتطلب الاهتمام بتحسين صحته النفسية والجسدية، وتزويده بالخبرات التى تؤهله للعمل التربوى المتميز، ويعد رأس المال النفسي لمعلم التربية الخاصة بمثابة استثمار إيجابي، يعود مردوده على طلابه ليصبحوا قادرين على مواجهة تحديات المستقبل وما يتطلبه ذلك من إعداده وبناءه على أسس تربوية سليمة بوسائل نفسية إيجابية تمكنه من تنمية قدرات طلابه على النحو الأمثل؛ خاصة أن التوجه الحديث في علم النفس يركز على كل ما هو إيجابى في الفرد.

وانطلاقاً من ذلك كان البحث الحالي الذي يتناول متغيرات تخدم معلم التربية الخاصة على الجانبين الشخصي والمهني، ويعد رأس المال النفسي بمكوناته (الكفاءة الذاتية – الأمل – المرونة – التفاؤل) والتى ترتبط بالجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية من الأهمية التى يحتاجها لتساعده على الاستغراق المهني وتحسن صحته النفسية والجسدية وتخفض الأعراض السيكوسوماتية.

## مشكلة البحث وأسئلته:

تلعب الحالة النفسية للعاملين أينما كانوا، دورا مهمًا في تصحيح آداءهم المهني، وتحسينه، وتشير أغلب الأطر النظرية إلى أن امتلاك العاملين لحالة نفسية إيجابية من شأنه أن يسهم في تحسين أداء الأفراد، ويحفزهم للعمل بدافعية أعلى من أولئك الذين لا يمتلكون مثل تلك الحالة النفسية الإيجابية (الزير، ٢٠١٩، ٧٤). وأوضحت العديد من الدراسات أن معلمي التربية الخاصة بوجه عام من أكثر فئات المعلمين تعرضًا للضغوط النفسية نتيجة للمتطلبات الوظيفية اليومية المثيرة للتوتر والضغط، وأن المعلمين هم أكثر الفئات تفردًا في الإصابة باضطرابات الجهاز الهضمى والجهاز العصبى وتكرار المرض؛ نتيجة الضغوط المهنية والاقتصادية والإجتماعية والأسرية (اسماعيل، ٢٠١٩، ٥٠ ). ويرى كابلان Keplan أن العوامل النفسية والانفعالية تلعب دورا مهمًا في الإصابة بهذه الأعراض (حامد ومحمود،٢٠١٠، ٣١٥). كما يشير D'Amico, Geraci & Tarantino (2020) أن المعلمين يعانون من فقدان المكانة الاجتماعية، وتدني الأجور، وعدم كفاية التعليم والمعدات، وعدم اهتمام أولياء الأمور، ونقص الدعم الاجتماعي، الأمر الذى يؤدى إلى وجود ظروف عمل صعبة لها تأثير قوي على طيب الحياة الصحية والجسدية، وكذلك على كفاءتهم الاجتماعية والتعليمية. ويمكن لهذه الضغوط المرتبطة بالعمل أن تزيد بسهولة من مخاطر الاحتراق ومستويات التوتر، الأمر الذي قد يؤدي إلى انخفاض الاستغراق المهني وانخفاض الشعور بالرضا، وينتهى الأمر بالتغيب، وسوء الأداء، والتقاعد المبكر والتسرب المهني والأداء غير اللائق من قبل المعلمين، بالنظر إلى دورهم الحاسم في التعليم والتنمية الاجتماعية، مما يحتمل معه نتائج سلبية يظهر أثرها على إنجازات الطلاب الشخصية والأكاديمية (D'Amico et al ,2020,67). وقد أفادت دراسة Da Silva Junior, Ferreira & De freitas(2019) أن زيادة متطلبات العمل مع الفرص الأقل

للترقي، ووجود مرتبات أعلى تتسبب في مشكلات على مستويات الصحة الجسدية والنفسية، والتى من المحتمل أن تتداخل مع الاستغراق المهني والوظيفي للعاملين. وبذلك فإن المواقف والأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الفرد تؤثر على البناء النفسي لديه في إطار علاقته بالبيئة الاجتماعية التي يحيا فيها، حيث أصبحت تشكل حجر الأساس في ظهور أعراض الاضطرابات السيكوسوماتية، مما ينتج عنه الشعور بالضيق والإحباط والاكتئاب والقلق وغيرها من الانفعالات السلبية الأخرى، بالإضافة إلى الاستجابات السلوكية غير الملائمة كالانطواء والإنعزال وتجنب التفاعل الاجتماعي مع الآخرين والإحساس بالاغتراب، وتصبح الحياة بلا هدف أو معنى، كما أشارت دراسة De Waal & Piennaar (2013) أن العاملين الأكثر استغراقاً في أعمالهم يتسمون بمواصفات هى التفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة وأساليب المواجهة النشطة التى تساعدهم على إدارة بيئة العمل بما يحقق مزيدًا من النجاح، كما أن وجود مستويات مرتفعة من رأس المال النفسي يوفر ميزة تنافسية، حيث إنه مرتبط بتحسن الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي وانخفاض معدلات التغيب واستنزاف الطاقة. كما أشارت نتائج العديد من الدراسات أن المعلمين يتعرضون لأعراض القلق والاكتئاب والإحتراق النفسي التى تؤثر سلباً على بيئة الفصل والمدرسة، ومن أجل ذلك كان من الأهمية دراسة رأس المال النفسي الذى يبرز كبناء ومكون نفسي يشكل عامل وقاية للمعلمين لمقاومة الأعراض النفسية المختلفة كالانفعالات السلبية والاحتراق النفسي والإنهاك الإنفعالى والتعب الجسدي والنفسي والقلق والاكتئاب والضغوط التى يواجهونها داخل الفصول الدراسية Cimen& Özgan,2018,310). وتشير دراسة Kundson (2020) إلى أن رأس المال النفسي يسهم في التوظيف والاستثمار الأمثل لمهارات العاملين وتحسن مهاراتهم.

**وفي ضوء ما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:**

١- ما مستوى الاضطرابات السيكوسوماتية والاستغراق المهني ورأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة؟

٢- إلى أى مدى يمكن لرأس المال النفسي التنبؤ بالاستغراق المهني لدى معلمي التربية الخاصة؟

٣- إلى أى مدى يمكن لرأس المال النفسي التنبؤ بالأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة؟

٤- هل توجد فروق في رأس المال النفسي وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية- النوع (ذكور-إناث) – نوع التعليم (حكومي – خاص)؟

٥- هل توجد فروق في الاستغراق المهني وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية- النوع (ذكور-إناث) – نوع التعليم(حكومي – خاص)؟

٦- هل توجد فروق في الأعراض السيكوسوماتية وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية- النوع (ذكور-إناث) – نوع التعليم (حكومي – خاص)؟

## أهـــداف البحـــث:

**يهدف البحث الحالي إلى:**

- تحديد مستوى رأس المال النفسي والاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.
- الكشف عن إمكانية التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية من خلال رأس المال النفسي لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.
- التعرف على الفروق في متغيرات البحث الراهن (رأس المال النفسي – الاستغراق المهني – الأعراض السيكوسوماتية) لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية) سنوات الخبرة التدريسية – النوع (ذكور-إناث) – نوع العمل حكومي أو خاص).

## أهميـــة البحـــث:

### الأهميـــة النظـــريـــة:

- تنبع أهمية البحث من أهمية مجتمع الدراسة وهم معلمي التربية الخاصة. حيث أنه ركن أساسي من أركان المنظومة التربوية لذوى الاحتياجات الخاصة، لما يمثله من أهمية في تنمية وإثراء طلابه نفسياً وأكاديمياً واجتماعياً وتطوير قدراتهم إلى أقصى حد ممكن.
- أهمية المتغيرات التي يتناولها البحث والعلاقات المتبادلة بين كل منهما، حيث أن رأس المال النفسي والاستغراق المهني تمثل مفاهيم حديثة في علم النفس الإيجابي، وكيف يمكن لرأس المال النفسي ومكوناته أن تلعب دوراً في الاستغراق المهني وخفض الأعراض السيكوسوماتية.

- إلقاء الضوء على الأعراض السيكوسوماتية، التى تمثل تغيرات وظيفية في أعراض الجسم وقد تكون تغيرات مزاجية لم تصل إلى حد المرض أو الاضطراب دون أن يكون لها سبب عضوى سواء كانت جسمية أو نفسية وهو ما ينعكس تأثيره على أداء الفرد في عمله واستغراقه المهني وتفاعله مع الآخرين.

**الأهميـــة التطبيقيـــة:**

- قد تفيد النتائج التي توصل إليها البحث الحالي التربويين والباحثين في زيادة الوعي بأهمية رأس المال النفسي ودوره في تحسين الاستغراق المهني وخفض الأعراض السيكوسوماتية وما يترتب عليه من إعداد برامج إرشادية تدخلية لتحسينه لدى معلمي التربية الخاصة، وهى من الفئات المهمة التى تحتاج لمزيد من الرعاية والإهتمام.
- دعم وتعزيز الجهود التي تبذلها المؤسسات التربوية في مجال تنمية الاستغراق المهني للعاملين وخفض الاعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة.
- إعداد مقياسي الاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لمعلمي التربية الخاصة.

## مصطلحـــات البحـــث

**تستعرض الباحثة المصطلحات الإجرائية للبحث من خلال العرض التالى:**

**رأس المـال النفسي:** يعرف على أنه خصائص الشخصية التى تسهم في إنتاجية الفرد، فهى تؤثر في التوجه الأخلاقي والنظرة العامة للحياة والسمات التى تتضح في الإدراكات الذاتية والأداء والاتجاه نحو العمل، وتشمل الفاعلية الذاتية وتقدير الذات والثقة والثبات الإنفعالي ووجهة الضبط والتفاؤل والأمل والصمود (Bekmezci, Orcanli & Firat, 2020). ويُعرف إجرائياً على أنه قدرة الفرد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية التى تساعده على تحقيق أهدافه، والتأقلم مع مصاعب الحياة المهنية، ويتبلور ذلك من خلال أربعة مكونات هى (الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل). والذى يُقاس من خلال الدرجة التى يحصل عليها المعلم أو المعلمة على مقياس رأس المال النفسي المستخدم في البحث الحالي.

**الاستغراق المهني:** يعرف على أنه المدى الذى يرتبط فيه العامل ويندمج مع الظروف المحيطة بعمله (Dele, 2019, 39). ويعرف على أنه حالة ذهنية إيجابية ترتبط بالعمل وتضم ثلاثة جوانب هى: القوة والحيوية (الإيجابية) والوجدان (التفانى والإخلاص)، والمعرفة (الانغماس) Chai, (2016,11). ويعرف إجرائيًا في البحث الحالي على أنه تركيز الحالة الذهنية والعقلية المتعلقة بالعمل إلى أعلى مستوى والتى يعبر عنها بالحماس وهو الحماس نحو العمل كمعلم، والحيوية والنشاط والانشغال والفاعلية في العمل مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة والعمل على تطوير قدراتهم وإمكاناتهم. الإخلاص: ويعكس الفخر والإعتزاز بقيمة العمل بمهنة معلم للطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة ورفض العمل بمهنة اخرى، الانهماك ويعكس الانشغال والاستغراق والسعادة المرتبطين بالعمل بمهنة معلم تربية خاصة. والتى تتحدد بالدرجة التى يحصل عليها المعلم أو المعلمة على مقياس الإستغراق المهني المعد للبحث الراهن.

**الأعراض السيكوسوماتية:** تعرف في الموسوعة البريطانية بأنها الاستجابات الجسمية للضغوط الانفعالية والتى تأخذ شكل اضطراب جسمى .ويرى كابلان Keplan أنها اضطرابات جسمية تلعب العوامل الانفعالية دورا مهما في الإصابة بها، إذ يرى أن العوامل النفسية ليست المسئولة فقط عنها، ولكن تلعب دورًا رئيسيًا في تزايد الاضطراب الجسمي (حامد ومحمود، ٢٠١٠، ٣٢٨-٣٢٩). وتُعرف إجرائياً في البحث الحالي على أنها مجموعة الأعراض التى تظهر مع التعرض للضغوط الانفعالية والإحباطات المحيطة، والتى تظهر على شكل مجموعة من الأعراض النفسية والجسمية تتدرج تحت المكونات التالية: التعب العام وهو شعور الفرد بالتعب والإجهاد والإرهاق العام، اضطرابات القلب والتنفس ويقصد به الشعور بمتاعب في القلب والصدر، واضطرابات الهضم ويقصد به شكاوى وآلام واضطرابات المعدة، مثل الشعور بالعطش والقيء والغثيان وعدم انتظام عمليات الإخراج، صعوبة التركيز في العمل ويقصد به عدم القدرة على مواصلة الجهد والتركيز وصعوبة الدخول في النوم او استمراره. والتى تتحدد بالدرجة التى يحصل عليها المعلم أو المعلمة على مقياس الأعراض السيكوسوماتية المعد للبحث الراهن.

**معلم التربية الخاصة: Teacher of Special Education**

تعرفه الباحثة إجرائيًا على أنه المعلم المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ويقوم بالتدريس للطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة داخل فصول الدراسة بمدارس التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم. وهم معلمو صعوبات التعلم، ومعلمو التربية الفكرية الذين يقومون بالتدريس في مدارس التربية الفكرية، ومعلمو الإعاقة السمعية الذين يقومون بالتدريس للتلاميذ المعاقين سمعيا بمدارس الأمل، ومعلمو التوحد ومعلمو الأطفال ذوى الشلل الدماغى والإعاقة الحركية ومعلمو الأطفال ذوى صعوبات التعلم.

## الإطـــار النظـــرى للبحـــث

### أولاً: رأس المـــال النفســـي:

يشير سيلجمان (٢٠٠٥/ ٢٠١٢) مؤسس علم النفس الإيجابي إلى ضرورة التركيز أكثر علي الجوانب الإيجابية للأفراد بدلا من التركيز علي الجوانب السلبية، وما يجعل حياة الأفراد أكثر إنتاجية، وجديرة أن تعاش، وكذلك تحقيق إمكانات البشر وليس الاقتصار على إصلاح جوانب القصور ولذلك كان التوجه نحو القوى، والسمات، والمواهب والفضائل. ويعطي رأس المال النفسي الفرد ثقَّة عالية في بذل الجهد الضروري للنجاح في المهام الصعبة، الأمر الذى يمنحه سمات إيجابية فيما يتعلق بالأحداث من حوله حاضرة كانت أو مستقبلية وقدرة على التعافي من العثرات والمحن التى تواجهه، وتمكينه من المثابرة فيما يتعلق بالمعرفة وتخطيطه لما يسعى إليه من أهداف وإعادة توجيهه لأهدافه (De Lima, Nassif & Garçon, 2020, 320).

وتعود الأصول النظرية لرأس المال النفسي عندما أدخل علم النفس الإيجابي الإدارة المبنية على القوى الإيجابية في مجال العمل تحت مفهومين، الأول مفهوم الخصائص المؤسسية الإيجابية والثانى مفهوم السلوك المؤسسى الإيجابي الذى يتضمن الكفاءة الذاتية – الأمل – التفاؤل– الصمود والتي يُشار إليها برأس المال النفسي. ويعرفه كلا من Kaplan & Bickes (2013) على أنه مجموعة من العوامل النفسية الإيجابية لدى الأفراد ذات أثر إيجابى على إنتاجيتهم. وأنه حالة من التطور النفسي الإيجابية للأفراد والذي يتميز بأربعة خصائص هي الكفاءة الذاتية، والتفاؤل والأمل

والصمود (الزير، ٢٠١٩) (Cimen & Özgan, 2018). ويعرف بأنه خصائص الشخصية التى يعتقد علماء النفس أنها تسهم في إنتاجية الفرد، فهى تؤثر في التوجه الأخلاقي والنظرة العامة للحياة والسمات التى تتضح في الإدراكات الذاتية والأداء والاتجاه نحو العمل، وتشمل الفاعلية الذاتية وتقدير الذات والثقة والثبات الإنفعالي ووجهة الضبط والتفاؤل والأمل والصمود، بالإضافة إلى السمات الأخرى المحتمل أن تتأثر بها وتشمل الإبداع والرفاهية النفسية والقدرات الإجتماعية (محمد، ٢٠١٨) ( Bekmezci et al.,2020). ويعبرعن رأس المال النفسي بمجموعة من الموارد التى يستخدمها الأفراد للتعامل مع متطلبات البيئة الخارجية، ويتكون من الكفاءة الذاتية، والتفاؤل والأمل والصمود، وتشير الكفاءة الذاتية إلى ثقة الفرد في تولي مهمة ما؛ والتفاؤل يشير إلى القدرة النفسية الإيجابية لجعل السمات التكيفية تحت الظروف المعاكسة، والأمل على أنه القدرة التحفيزية الإيجابية على العمل، والصمود ويعرَّف بأنه القوة النفسية الإيجابية في التغلب على العقبات (Adil&Kamal, 2016; Chai, 2016; Chamisa, Mjoli, & Mhlanga, 2020; Knudson, 2020; Xiong, Hai, Wang, Li, & Jiang, 2020). ويؤثر رأس المال النفسي بشكل إيجابي على سلوك العاملين، ويحدد معدل إنجاز المهمة ويحفزهم على أداء المزيد في بيئة المهام، كما أنه يرتبط بشكل كبير وإيجابي مع سلوك المواطنة (Chamisa et al.,2020,5) .

## خصـــائـــص رأس المـــال النفســـي

يمكن اعتبار رأس المال النفسي بناءاً جوهرياً؛ لأنه يضم الموارد النفسية الأربعة، ولأنها أكثر أهمية وتأثير في مجموعها بالمقارنة بالأثار الفردية لكل مصدر على حدة، وهو بناء يمكن قياسه وتنميته وتحسينه وتطويره من خلال التدخلات النفسية المختلفة (Sava, Virga & Palos, 2020, 47). ويضم أربعة أبعاد من الموارد البشرية تتمثل في الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والصمود. ويتفاوت رأس المال النفسي لدى الأفراد بين المجالات المختلفة، فقد يكون أكاديمى أو بالعمل أو اجتماعي، وقد يتم تفعيله بالعمل ويعنى ذلك أن الفرد يمتلك رأس مال نفسي مرتفع يمكن معه تحقيق أهداف العمل ويكون أكثر مقاومة للعقبات في العمل، ولكنه لا يملك صموداً بنفس المستوى في مجال آخر مثل المواقف العاطفية على سبيل المثال (Hams, Vanhova &

(Luthans, 2017, 80). ورأس المال النفسي يرتبط بالإدراك الإيجابي للفرد وثقته بقدراته النفسية والمهارية والوجدانية وإمكانية إدارتها بكفاءة كما يرتبط بالمخرجات التوافقية مثل السعادة والرضا عن العمل. (Hams et al., 2017; Cimen & Özgan, 2018)

## أبعـاد رأس المـال النفسـي:

تناول عدد من الدراسات مفهوم رأس المال النفسي النفسي (Youssef & Luthans, 2015; De lima, nassif & Garcon, 2020) وتوصلت الدراسات إلى تحليل هذا المفهوم إلى عدد من الأبعاد والتى اتفقت أن التصنيف الأشهر والأكثر اتفاقاً هو ما يعرف بنموذج هيرو لرأس المال النفسي والذى يتكون من اربعة مكونات رئيسية هى الكفاءة الذاتية Self-efficacy والتى تأسست من خلال البناء النظرى للتعلم الإجتماعى المعرفي عند باندورا، حيث يتناول الكفاءة من خلال أحكام الفرد وتوقعاته المتعلقة بمهاراته ومدى كفاياته وقدرته على المبادرة والمثابرة للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة والظروف المحيطة به وإدراكه هذه القدرة وثقته في امتلاك الكفاءة اللازمة للقيام بسلوك ما بصورة ناجحة وهى من العوامل التى تسهم في خفض القلق والتوتر لدى الفرد (Cimen & Özgan, 2018, 310).

وتتكون الكفاءة الذاتية من عدد من الأبعاد هى المدى أو الحيز أو القدرة Magnitude وهى مدى استخدام الفرد لكفاءته الذاتية وفقاً لطبيعة الموقف أو صعوبته وما يضمه من تحديات، والعمومية وهى قدرة الفرد على انتقال وتعميم توقعات الفاعلية إلى مواقف مشابهة والتى تتباين بين اللامحدودية (العمومية) والمحدودية وهى التى تقتصر على مجال أو نشاط ومهام محددة، والقوة وتعنى قوة اعتقاد الفرد في الكفاءة الذاتية وتشمل المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التى تمكن من اختيار الأعمال والأنشطة التى سوف تؤدى للنجاح، حيث يتسم الأفراد ذوي الاعتقاد القوي بالتنظيم الذاتي وأداء الأنشطة بشكل منظم في فترات زمنية محددة على عكس ذوى المعتقدات الضعيفة عن الكفاءة الذاتية تجعل أداء الفرد ضعيفاً وأكثر استسلاماً وأكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه . الأملHope وهومفهوم قدمه عالم النفس الإيجابي Rick Snyder's (2000) ويعرف بأنه "حالة تحفيزية إيجابية قائمة تتضمن إيمان الفرد بقدرته وامتلاكه القدرة اللازمة للتخطيط لتحقيق الأهداف . (Youssef&Luthans,2015,181) وتشير الأعسر (٢٠١٨) أنه يتكون من ثلاثة مكونات

هى: التخطيط لتحقيق الأهداف التى نسعى للوصول إليها، والتى قد تكون على المستوى المعنوى أو المادى وقد تكون على المستوى القريب أو على المستوى البعيد، والعزيمة Agency وهى قوة الإرادة والدافع الداخلى الذى يدفع الفرد للوصول إلى الأهداف المرجوة كما أنها الطاقة الذهنية التى يمتلكها الفرد للوصول إلى أهدافه. والمسارات Pathways وهى القدرة على التخطيط للوصول للهدف وإمكانية خلق مسارات أو خطط ذهنية تساعد في الوصول للهدف وكذلك القدرة على إيجاد خطط بديلة للوصول إلى الأهداف إذا ما واجهتنا عوائق وعقبات. والتفكير في الأمل يتطلب إيجاد مسارات للوصول للهدف والتصميم والمثابرة على استخدام هذه المسارات وتعديلها وفقاً للقدرات الشخصية أو الظروف البيئية، ويمكن التعبير عن العلاقة بين مكونات الأمل الثلاثة: أنه خلال السعى للهدف يقوى التفكير في المسارات، التفكير في العزيمة والتى بدورها تزيد من التفكير في المسارات والتى يمكن تمثيلها بالمعادلة التالية: هدف X مسارات X عزيمة = أمل

والتفاؤلOptimism وعرفه Seligman(1998) من خلال وصفه للمتفائلين، بأنهم أولئك الأفراد الذين يتسمون بالإستقرار الداخلي، والذين يجعلون الأحداث الإيجابية مستمرة نتيجة لعوامل ذاتية وعدم إعطاء الأحداث السلبية أكبر من حجمها والنظر إليها على أنها أحداث عابرة ومؤقتة وترتبط بعوامل خارجية، فالتفاؤل كونه أحد مكونات رأس المال النفسي يرتبط بوجهات النظر والأحداث الإيجابية التى تنم عن المشاعر الإيجابية، وهو يمكن أن يكون سمة وحالة ويمكن تنميته، ونتيجة ذلك فإن المتفائلين يتميزون بأن لديهم توقعات إيجابية عن مخرجات أحداث محددة، ويؤمنون بقدرتهم على تحقيق النجاح في مجالات عديدة، والثبات والاستمرارية في تحقيق ذلك النجاح، وعند تعرضهم للفشل يقومون بمواجهة ذلك الفشل من خلال العديد من الاسهامات غير المحدودة ( Youssef&Luthans,2015).

وأشارت الأعسر(٢٠١٠) إلى الصمود على أنه مفهوم له مترادفات عديدة مثل المرونة والصلابة ومقاومة الإنكسار، وكان في كل منها قصور في احتواء المعنى الأصلى، ثم انتهت إلى ترجمته إلى "الصمود" حيث (الصاد) صلابة، و(الميم) مرونة، و(الواو) وقاية، و(الدال) دافعية. ويشير الصمود إلى تلك القوة النفسية الإيجابية للإرتداد أو النهوض مرة أخرى من العثرات

والعقبات، والقدرة على مواجهة الصراع، والفشل، بل وحتى الأحداث الإيجابية والتقدم الذي يحرزه الفرد، وزيادة المسئوليات الملقاة على عاتقه (Youssef&Luthans,2015,181). وبذلك فإن الصمود لا يعنى الإستجابة الإيجابية فقط للأحداث المعاكسة ولكن أيضاً للأحداث الإيجابية التي يمكن أن تسبب ردود أفعال معاكسة من قبل الفرد، وأيضاً في شكل زيادة الضغوط التي يتعرض لها الفرد. وللتعرف على دور رأس المال النفسي في تحسين الأداء الوظيفي.

وقد اقترح Luthans et al(2013) تقسيم رأس المال النفسي إلى ثلاثة مجالات هى العمل والعلاقات والصحة، وأنه يمكن بذلك تدبير الإجراءات التى تمكن من التنبؤ برأس المال النفسي في مجال محدد وليس بشكل عام كما يحدث، لا يوجد أدلة مؤكدة على ذلك، على الرغم من التوصل إلى دلالات إيجابية للعلاقة بين رأس المال النفسي في العمل والصحة والسعادة وعلى الرغم من أن رأس المال النفسي يركز على مجال العمل، إلا أنه أصبح من الواضح أن المخرجات الصحية هامة لتوظيف النجاح سواء داخل بيئة العمل أو خارجها. وبالأخص كل من الأفراد والمجتمع ينتبهون للتهديدات الكامنة للصحة، مثل الإدمان والسرطان والسكر، هذه الضغوط المرتبطة بالصحة يمكن أن تؤدى إلى إجهاد كبير وتأثير سلبى على الصحة النفسية والقدرة على المثابرة وتخطى الضغوط وهى أمور لها أهميتها في السياق الصحى(Hams et al.,2017, 80-81 ).

ولا يختلف رأس المال النفسي في المجال الصحي كثيراً عنه في المجالات الأخرى كمفهوم شائع وعام. هو يمدنا بمزيد من التركيز على الظواهر الصحية في إطار مرجعي لتقييم قدرة الأفراد على المثابرة والتغلب على المحن والشدائد، فقد يؤثر رأس المال النفسي على الطريقة التى يقيم بها الأفراد الأحداث المتعلقة بالصحة في الماضي والمستقبل بحيث يكون الأفراد أكثر احتمالاً لإدراك فرصة أكبر للعودة إلى صحة جيدة في ظل الجهود المبذولة لذلك.

ويشير Luthans et al(2013) إلى أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي الأعلى سيكونون أكثر قابلية للحفاظ على الصحة وتحسينها والاستمرار في الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف على هذا المستوى. ومن المتوقع أن يكون هؤلاء الأفراد أكثر عرضة للإبتعاد عن السلوكيات غير الصحية أو الاستراتيجيات غير الفعالة للتعامل مع التدهور الصحي، وإعادة تركيز طاقاتهم دون

رؤية الفشل أو النكسات على أنها مصدر تهديد لهم. وتعد الخبرات الصحية الإيجابية في مواجهة الصراع مع الأمراض أو الإعاقات والسلوكيات الصحية الإيجابية معززًا للتطور الإيجابي للفرد وتجعله أكثر قدرة على مواجهة تحديات أكبر بشكل ناجح وفاعل (in:Hams et al.,2017, 81).

**ثانيًا: الاستغراق المهني**

يأتي الاستغراق المهني كأحد المصطلحات الناشئة في مجال علم النفس الإيجابي باعتباره أحد الروافد التى يمكن من خلالها تحقيق الرفاهية النفسية للعاملين وتحسين مستوى الأداء، كما أنه يعد من أهم الأبعاد الرئيسية اللازمة لفهم سلوك الأفراد داخل المؤسسات المختلفة، باعتباره مؤشراً فاعلاً يعكس متغيرات سلوكية أخرى كالأداء والغياب والرضا والإنتاجية ودوران العمل كما أنه يعد قرينة على مدى ثراء الوظيفة وتصميمها بشكل جيد (الزبيدى، ٢٠١٧، ١٥٧).

وتعود جذور الاستغراق المهني إلى نظرية الدور التى أشار إليها Erving ، حيث درست هذه النظرية الأدوار المختلفة التى يمكن أن يشغلها الأفراد في المجتمع مع تحديد التوقعات الاجتماعية والسلوكية المرتبطة بالأدوار، ومع ظهور الحاجة إلى مصطلح لوصف شعور ارتباط العاملين العاطفي بالمؤسسة، وبشركائهم وبالوظيفة، ظهر مصطلح الاستغراق، والذى يعرف بأنه بأنه تسخير العاملين أنفسهم لأداء أدوارهم، وأنه التزام وجدانى عقلى نحو العمل (سلامة، ٢٠١٨، ٥٤). ويعبر الاستغراق المهني عن الدرجة التى يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التى يمارسها، ويستشعر مدى أهميتها وقيمتها، وبذلك فهى تضم جوانب عقلية واخرى عاطفية. ويتأثر استغراق الفرد بعدد من العوامل مثل تقديره لذاته وشعوره بالسعادة ويحدث العكس مع انخفاض الاستغراق في العمل فيظهر على مشاعر الفرد في صورة الضيق والقلق والإحساس باليأس. كما يعبر الاستغراق المهني عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محورى في حياته وفي تقديره لذاته (المغربى، ٢٠٠٤؛ مومنى، ٢٠٢٠).

والاستغراق المهني يعنى الارتباط بالعمل والتفاني والاستيعاب لأنشطة العمل (D'Amico Geraci & Tarantino,2020,67) وهو دالة لاستقرار الشخصية، حيث أنه احتياج جوهرى مثله في ذلك مثل الحاجة للإنجاز، والاستقلالية، والسيطرة. وهو يعد حاجة جوهرية وغاية في حد ذاته

(Riipinen,1996,292). وهو المدى الذى يرتبط فيه العامل ويندمج مع الظروف المحيطة بعمله (Dele, 2019, 39) . ويعرف على أنه حالة ذهنية إيجابية ترتبط بالعمل وتضم ثلاثة جوانب هى: القوة والحيوية (الإيجابية) والوجدان (التفانى والإخلاص)، والمعرفة (الانغماس) ,Chai (2016,11). وأفادت دراسة Georgiou, Nikolaou & Turban (2019) أن تنمية رأس المال النفسي لدى الباحثين عن عمل يسهل أنشطة ونتائج البحث عن عمل. وأن فعالية التدريب على رأس المال النفسي يسهم في تحقيق مستويات أعلى من سلوك البحث عن عمل .

في ضوء ما سبق يتضح أن تعريفات الاستغراق المهني تتفق في أنه يمثل العلاقة الارتباطية الإيجابية بين الفرد والعمل، والشعور بأن العمل هو المصدر الرئيسى للرضا عن الحياة وعدم القدرة على تصور الحياة بدون عمل مع الرغبة الدائمة في الذهاب للعمل وعدم التغيب عنه. وهناك اتجاهات متعددة في تعريف الاستغراق المهني يمكن إيجازها فيما يلي:

**الاتجاه الأول:** يرى أن الاستغراق المهني حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله عندما يكون للعمل القدرة على إشباع حاجات الفرد. **والاتجاه الثاني:** أن الاستغراق المهني هو درجة إدراك الفرد لأهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته. والاتجاه الثالث: يرى أن الاستغراق المهني هو عملية مشاركة الفرد في وظيفته التي تستوعب كل طاقاته من أجل نجاح أهداف مؤسسة العمل (زهران وزهران، ٢٠١٣، ٣٣٦).

**كما يُنظر إليه على** انه مفهوم ذو ثلاثة أبعاد هى: الاستغراق في العمل أو التوافق مع العمل، الاستغراق في التخصص، أو التوافق النفسي مع التخصص الذي تعتبر الوظيفة الحالية جزءًا منه؛ وأهمية الأداء من أجل تقدير الذات. والشخص المستغرق في عمله، هو ذلك الذى يأخذ وظيفته و/ أوحياته المهنية على محمل الجد وهو الذى تشكل مهنته قيمة كبيرة بالنسبة له، وينشغل ذهنيًا وعقليًا بعمله، وهو الذى يكون أكثر قابلية للتأثر العاطفي والوجداني وبشكل ملحوظ بما يقابله من خبرات. ويرى البعض أن الرضا عن العمل هو السعادة، بينما الاستغراق يعنى الإلتزام، والذى يعبر عنه في مشاعر مختلفة هى التوافق والتجاوب والتكيف مع العمل أكثر من مجرد الرضا. كما يُنظر إليه على أنه يمثل اتجاهين يعبران عن الاستغراق، الأول هو أن الشخص المستغرق في مهنته "يتوافق نفسياً مع وظيفته"، حيث يكون قادراً على التعبير عن ذاته وأهمية دوره وقيمته في

الحياة، والثاني هو أن الشخص يستغرق في مهنته إلى الحد الذي يؤثر على تقديره لذاته أو مشاعره بقيمته الشخصية، أي أن أداءه الجيد يشعره بالرضا، والعكس آداءه الضعيف يشعره بالضيق، ويُطلق على هذا الموقف الثاني "عرضية تقدير الذات في الأداء". وأشارت الدراسات أن الإستغراق المهنى يتفاوت بين اذا كان العمل مجرد وظيفة أو أنه تخصص يقوم به الفرد بناء على دراسته، والمؤسسة العلمية التى ينتمى إليها، وهناك عوامل نفسية واجتماعية تحكم ذلك، مثل الخلفية الأسرية وما يتم نقله عن الضغوط المرتبطة بطبيعة عمل ما، تقدير الشخص الذاتى للتخصص وأهميته وكل ذلك يؤثر بالمقارنة بشخص من خلفية أسرية اخرى، ومع النمو المهني تتغير صورة الفرد عن ذاته مع مرور الوقت، ويصبح أكثر توافقاً مع تخصصه.

ويتكون الاستغراق المهني من ثلاثة أبعاد هى (أ) أهمية الأداء لتقدير الذات، ويقصد به جودة العمل وأثرها على تقدير الذات، (ب) الاستغراق الوظيفي وهو الشعور بالتوافق النفسي مع الوظيفة. (ج) الاستغراق المهني أو التخصصى، وهو التوفق مع المهنة أو التخصص الذي تعتبر الوظيفة الحالية للشخص جزءًا منه (Jans, 1982, 57-59).

كما يُنظر إليه على أنه بناء يمكن أن يسهم في تحسين أداء الموظف، ويتكون من عدد من المكونات، حيث الوصول بالحالة الذهنية والعقلية المتعلقة بالعمل إلى أعلى مستوى من الإيجابية (Vigor) والتى تظهر من خلال نشاط الموظفين وترتبط بالنشاط والطاقة العالية وارتفاع مستوى والمثابرة والجهد في تطوير مهام الفرد. والتفاني (absorbtion) ويشير إلى الحماس والإلهام والشعور بالعمل التفانى واستيعاب متطلبات العمل. بينما يشير الانغماس إلى مشاركة الموظفين وتركيزهم وانغماسهم في أداء مهامهم (سلامة،٢٠١٨ Ferreira) (Da Silva Junior & De Freitas,2019) . ومن ناحية أخرى، أى عمل يرتبط بمجموعة من المتطلبات الوظيفية، على المستوى الجسدي (عبء العمل) والنفسي والانفعالي (الإجهاد المتعلق بالعلاقات الشخصية، والعلاقات مع زملاء العمل والمشرفين والمقيمين وأفراد الأسرة المقيمين)، بالإضافة إلى الضغوط الشخصية التى ترتبط بمخاوف الأسرة والمخاوف المالية والتغيرات الطارئة على الصحة بشكل عام يكون له الأثر الكبير على الاستغراق المهني ( Dele,2019,38-39).

**الأعـــراض السيكـــوســـومـــاتيـــة:**

تؤثر الأحداث والمواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد على بنائه النفسي وعلاقته بالبيئة الاجتماعية؛ مما يدفعه للشعور بالضيق والإحباط والقلق وغيرها من الانفعالات السلبية الأخرى، فتظهر عليه أعراض مرضية تجعلنا نصف حالته بالوقوع في المرض السيكوسوماتي. وقد أثبتت الدراسات أن أكثر من ٤٠% من من الأشخاص الذين يراجعون العيادات الأولية أو عيادات طب الأسرة والمجتمع، ويشكون من أعراض جسدية يكون السبب وراء هذه الشكاوى هو اضطرابات نفسية وليست عضوية، حيث وجد أن ١٠% من المرضى الذين يستشيرون أطبائهم كانت معاناتهم الصحية ترتبط بمتغير الضغوط، كما أشارت منظمة الصحة العالمية في تقرير حول الصحة في العالم إلى أن ٥٠-٨٠% من الأمراض المعروفة لها صلة بالضغوط والظروف البيئية الأخرى المحيطة، وتشير الإحصاءات إلى أن هناك ما يقرب من ٨٠% من الأفراد يمرون بخبرة واحدة أو أكثر من الأعراض السيكوسوماتية في فترة معينة من فترات حياتهم، حيث أنها تتلازم مع وجود خلل في جودة الحياة والمشاعر الإنفعالية السلبية، وزيادة القيود الوظيفية وتزايد ضغوط العمل وتكلفة الرعاية الصحية (عبدالرازق، ٢٠٢٠) ( Heidari, Feizi, Rezaei,Roohafza, & Li Zhang et al.,2020 Adibi,2021 ;

ويشير عبد القوي (١٩٩٥) أن الفرد يعبر عما يدور بداخله من صراعات في شكل أعراض جسمية يطلق عليها الأعراض النفس- جسدية، وهناك قائمة طويلة من هذه الأمراض تتضمن السكر، وارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة وبعض الأمراض الجلدية وأمراض القلب، وغيرها. ويترتب عليها خلل في وظائف الجسم يتحول إلى مرض مزمن حقيقي يصعب علاجه. كما تنقسم تلك الأمراض وفقًا للجهاز الجسمي المصاب، ويبدو أنه لا يوجد عضو فى الجسم لديه مناعة ضد الإصابة، فنجد فى الجهاز الدوري والقلب أمراض ارتفاع ضغط الدم وفى الجهاز الهضمي حالات القولون العصبي وقرحة المعدة التى ترتبط بصورة واضحة بمشاعر القلق والخوف والضغوط المختلفة. ويعرفها على أنها الأعراض الجسمية الناتجة من استمرار تعرض الفرد لضغوط انفعالية متزايدة بالصورة التى تؤدى إلى اضطراب وظيفة العضو المصاب وكذلك تكوينه التشريحي.

وأنها اعراض جسمية ذات منشأ نفسي أو تغيرات فسيولوجية ناتجة عن أسباب نفسية، ويشير الدليل الإحصائى التشخيصى الخامس إلى أنها تغيرات جسمية تنتج عن أساليب تعايش سلبية مع مختلف جوانب البيئة وتتأثر بسمات الشخصية (عشماوى، ٢٠١٨، ٣٦٣). ويذكر كاتز Katz أن الأعراض السيكوسوماتية هي أعراض جسمية – عضوية – مرتبطة بالعوامل الانفعالية، ولقد كان كانون Canon وهو أول من قدم بحثا علميا أوضح فيه العلاقة بين الضغوط الانفعالية والاستجابات الفسيولوجية، وتعرف في الموسوعة البريطانية بأنها الاستجابات الجسمية للضغوط الانفعالية والتى تأخذ شكل اضطراب جسمى. ويرى كابلان Keplan أنها اضطرابات جسمية تلعب العوامل الانفعالية دورا مهما في الإصابة بها، إذ يرى أن العوامل النفسية لم تكن المسئولة عنها فقط ولكن تلعب دور رئيسي في تزايد الاضطراب الجسمي (حامد ومحمود،٢٠١٠، ٣٢٨-٣٢٩).

وتبدو الأعراض السيكوسوماتية عندما تختفي الانفعالات ويلعب العامل النفسي دوراً رئيسياً في تطوير الأعراض الجسدية وتنتج عن عدم حدوث تفريغ انفعالى لما يواجهه الفرد في الضغوط الحياتية اليومية، وكلما كان الكبت شديداً كلما كان التأثير على الجسد أشد، كما أن ظهورها يرتبط بنمط الشخصية والاستعداد الشخصي. وقد اختلف العلماء من حيث العوامل الأساسية المسببة لظهور الأعراض السيكوسوماتية فمنهم من فسر ظهورها نتيجة عوامل مهنية: فهناك بعض الأعمال والمهن التي تخلق ضغطًا وتوترًا دائمين في الشخص وتجعل صاحبها أكثر عرضة للأعراض السيكوسوماتية كالقرحة وضغط الدم وأمراض القلب. وقد تفسر في ضوء الاستعداد الفسيولوجي المرتبط بعوامل وراثية، وأثر العوامل المؤثرة على الجنين قبل ولادته، وظروف الحمل والولادة، وأمراض الأم، وظروف التغذية، وتناول الأم للعقاقير، أو الكحول أو المخدرات، أو تعرضها للحوادث. وأرجعها البعض إلى اضطراب العلاقة بين الطفل والوالدين :خاصة الأم في عملية الغذاء والتدريب على الإخراج، ونقص الأمن وفقدان الحب والخوف من الانفصال، والحرمان، والحاجة إلى القبول، وفقر واضطراب المناخ الانفعالي في المنزل وسيادة جو العدوان والمشاحنات والغيرة، والخلافات الأسرية، وسوء التوافق الزواجي. ومنهم من فسرها في ضوء **نمط الشخصية**، حيث بينت الدراسات التجريبية والسريرية أن هناك نمطين لشخصية هما (أ) و(ب). فالنمط (أ) الذي يتميز بالعدوان والتنافس والطموح المرتفع وعدم التنظيم، والشعور الدائم بضيق

الوقت، وكأنه يعمل تحت آخر لحظة، وكثرة الأعمال المطلوب إنجازها في وقت قصير، يسارع الزمن ويشعر بفقدان الصبر، أمثال هؤلاء عرضة للاضطرابات السيكوسوماتية (وخاصة القلبية والدورانية). أما النمط (ب) فعلى العكس، معتدل الطموح ومنظم، ويترك وقتًا للراحة، إنه أقل عرضة لهذه الاضطرابات. أو نتيجة الصراع الانفعالي الطويل: مثل الصراع بين الاعتماد على الغير وبين الاستقلال، والكبت الانفعالي (وخاصة كبت الغضب المرتبط بنقص القدرة والقوة)، والعدوان المكبوت واختزان الحقد والغيظ، والشعور الطويل بالظلم، والضغط الانفعالي الشديد والمستمر والتوتر النفسي، والانفعال الطويل المزمن واستدخال التوتر وتحويله داخليًا وتسلطه على عضو ضعيف فيحدث اضطراب في وظيفته العادية، والحزن العميق على وفاة عزيز أو الطلاق، والمطامح غير الواقعية أو غير الممكن تحقيقها (عبد الله، ٢٠٠٦؛ قويدرى، ٢٠١٦). **وفيما يلى عرض لمجموعة من النظريات التى فسرت الأعراض السيكوسوماتية:**

**نظرية التطور والاتزان اللاإرادي:Evolution Theory and Atonomic Balance:**

تؤكد هذه النظرية أن الاضطراب النفسي الفسيولوجي يؤثر عادة على أحد الأجهزة العضوية والتي يتحكم فيها الجهاز العصبي الذاتي، في الجسم السليم فإن ردود أفعال هذا الجهاز المتضمن لكل من الجهازان (السمبثاوي، والباراسمبثاوي) واللذان يعملان أحياناً في ألفة وأحياناً ضد بعضهما لإدارة شئون الجسم الداخلية يصلان أحياناً إلى حالة معقدة من ضعف التوازن وعندما يعمل الجهازان في تناغم نجد أن زيادة نشاط الجهاز السمبثاوي تعادل في الحالة زيادة نشاط الجهاز الباراسمبثاوي.

وهكذا نرى أن الأفكار الضاغطة يمكن أن تحدث تغيرات جسمية ومن الجدير بالذكر أن استمرار ضغطها لفترة طويلة يساهم في إحداث عدم اتزان بين نشاط الجهازين (السمبثاوي، والباراسمبثاوي) وبذلك يسهل حدوث المرض نتيجة لأي تغير ولو طفيف في الظروف الخارجية أو الداخلية.

**نظرية الضعف الجسمي :Weakness Theory – Somatic**

ترى هذه النظرية أنه عندما يصبح الجسم ضعيفاً فإنه يكون سريع التأثر بالضغوط، وطبقاً لهذه النظرية فإن الضعف الجسمي هو الرابط بين الضغوط والاضطراب النفسي والفسيولوجي الذي

يتمثل في الضعف النوعي لبعض الأعضاء الجسمية، ويُضرب مثلاً لذلك بإطا السيارة الذى ينفجر من أضعف نقطة فيه. كذلك جسم الإنسان يضطرب ويمرض من أكثر الأعضاء ضعفًا.

**نظرية رد الفعل النوعي Qualitative reaction Theory**

تشي هذه النظرية إلى الاختلافات الوراثية التي تحدد طرق استجابة الأفراد للضغوط، فقد وجد أن هناك أفراد لديهم نمط خاص من الاستجابة اللاإرادية للضغوط، فربما يزداد معدل ضربات القلب لدى شخص ما عند تعرضه لضغوط، بينما الآخر يزداد لديه سرعة التنفس ولا يحدث له أي تغيير في معدل نبضات القلب (عبد القوى، ١٩٩٥؛ جمعة،٢٠١٢).

وتشير دراسة والتر كانون W. Canmon حين أجرى ملاحظاته المنظمة على التغييرات الفسيولوجية المصاحبة للانفعالات الشديدة والظروف المثيرة للضغوط. وانتهى إلى أن المنبهات التي تحدث إثارة انفعالية تسبب تغييرات في العمليات الفسيولوجية الأساسية. بحيث لا يتوقف رد الفعل أمام الانفعال على تفكير الشخص بل يتعداه إلى رد فعل جسدي يسبق الانفعال النفسي، تؤدي إلى إحداث تغيرا جسدية. وقدم هانز سيلي (1956) H. Selye ، إنجازاته النظرية حول التكيف الفسيولوجي للمشقة. ومن هنا فإن تراكم الانفعالات غير السارة على الفرد والتي لا يستطيع أن يعبر عنها، تعمل على تراكم هذه المشاعر، واختزانها في الجسد، لعدم قدرة الفرد على التكيف معها، وهكذا تستمر التوترات مع كبت الفرد لمشاعره وعدم قدرته على التعبير عنها، وغالبًا لا يشكو المريض من الناحية النفسية، بل يشكو من الناحية الجسدية، حيث التعبير عن طاقة حبيسة غير مشبعة، أو تعبير عام عن توتر يتم التعبير عنه بالوسائل المباشرة وهي أشبه بالأعراض العصابية، وإن اتخذت صورة التعبير الجسمي كما أن الأفراد الذين يصابون بمثل تلك الأعراض قد يكونون مهيئين أكثر من غيرهم للتعبير الجسمي عن التعبير السلوكي وقد يكون لهذه الأعراض دورًا رمزيًا، أي أن إصابة عضو معين في الجسم لا يعود إلى ضعفه التكوينى بقدر ما يعود إلى علاقة هذا العضو بالموقف الإحباطى الذى سبب هذه الاضطرابات مثل أزمة الربو، وعليه يتوجه الفرد للعلاج الطبي الذي لا يستطيع أن يساعده، بسبب أن شكواه الأساسية إنما تعود إلى أسباب نفسية، وليست جسدية، وهو ما يعبر عنه بالإضطرابات السيكوسوماتية (سعود، ٢٠١٥؛ عباسة

ومنصوري، ٢٠١٦). وبذلك نجد أن التعريفات السابقة اتفقت على أن الاعراض السيكوسوماتية هي أعراض جسمية لها أسباب مرتبطة بعوامل نفسية وانفعالية وذلك من خلال الجهاز العصبي اللاإرادي، وقد يكون الفرد غير واع شعوريًا بهذه الانفعالات، وتلك الأعراض تستمر مع استمرار وجود السبب النفسي وان تم معالجتها طبيًا.

ومما سبق عرضه سابقة نستخلص الدور الهام الذى قد يلعبه مدى توفر رأس المال النفسي في ارتفاع أو انخفاض الاستغراق المهني، وكذلك احتمالات وجود الأعراض السيكوسوماتية.

## دراســـات ســـابقـــة:

تستعرض الباحثة عدداً من الدراسات السابقة من خلال ثلاثة محاور؛ الأول: رأس المال النفسي وبيئة العمل، والثانى: رأس المال النفسي والاستغراق المهني، والثالث رأس المال النفسي والأعراض السيكوسوماتية وضغوط العمل وفيما يلى عرضاً لهذه الدراسات:

### المحور الأول: دراسات تناولت رأس المال النفسي وبيئة العمل

أكد عدد من الدراسات على الدور البارز الذى يلعبه رأس المال النفسي في بيئة العمل واسهامه في إنجاز المهام وتحسين الأداء وبالتالى مزيدًا من الاندماج ومنها دراسة De Waal & Piennaar (2013) التى استهدفت توضيح العلاقة السببية بين رأس المال النفسي والاندماج في العمل من أجل وضع تصور للتدخلات التدريبية الممكن تعزيزها بما يحقق الرفاهة النفسية للعاملين. وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي ومقياس اوترخت للاندماج بالعمل على عينة مكونة من ١٦٣ فرد، وتوصلت النتائج إلى وجود إشارات أولية لوجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والاندماج في العمل. كما دعم ذلك ما خرجت به دراسة **شاى** (2016) Chai التى فحصت أثر رأس المال النفسي الإيجابي والمساندة المدركة على الاستغراق في العمل لدى عينة مكونة من (٤٣٨) كوري وافد في ٣٢ دولة، وفحص الدور الوسيط للتوافق عبر الثقافي والاستغراق في العمل. وأشارت نتائج التحليلات إلى أن النموذج المفاهيمي المفروض تم دعمه بشكل كافٍ بنتائج هذه الدراسة، حيث ارتبط رأس المال النفسي بجميع أبعاد الاستغراق في العمل. وكذلك فحصت دراسة **النجار وعبدالوهاب وعبدالقادر (٢٠١٧)** الدور الوسيط لراس المال النفسي في

العلاقة بين المناخ النفسي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، وأظهرت نتائج الدراسة ان المناخ النفسي له تاثير موجب مباشر علي كل من رأس المال النفسي والإستغراق الوظيفي للعاملين، وأن رأس المال النفسي له تأثير موجب مباشر علي الإستغراق الوظيفي، كما أثبتت نتائج الدراسة الدور الوسيط لراس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والإستغراق الوظيفي. وأجريت دراسات أخرى بينت دور **رأس المال النفسي في مقاومة ما يواجه الفرد من متاعب وضغوط**، كما في دراسة **السنباني والسنباني (٢٠١٨)** التى أجرت على العاملين بمستشفي نمار العام، وأفادت نتائجها أن تصورات العاملين لمستوى رأس المال النفسي جاءت مرتفعة، وأن هناك تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي، من خلال بعدي (الانهماك العاطفي، وتدني الإنجاز) على رأس المال النفسي لدى العاملين بالمستشفي، ووجود فروق غير دالة إحصائيا في وجهات نظر العاملين حول تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لديهم، تعزى إلى المتغيرات التالية: (العمر، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة). ودراسة **اسماعيل (٢٠١٩)** التى طبقت على (٤٠) معلم ومعلمة من العاملين بمدارس التربية الخاصة التابعة لمنطقة مصر الجديدة التعليمية، تراوحت أعمارهم ما بين ٣٠- ٥٠ سنة، وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي، وبين درجة الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة ووجود علاقة عكسية بالاستراتيجيات الانفعالية والتجنبية في مواجهة الضغوط. وأن المعلمين الأكثر في سنوات الخبرة حققوا درجات أعلى في بعد الكفاءة الذاتية، بينما المعلمين الأقل في سنوات الخبرة حققوا درجات أعلى في بعد المرونة.

**المحور الثاني: دراسات تناولت رأس المال النفسي والاستغراق المهني**

وفي هذا الصدد نجد عددًا من الدراسات السابقة التى دعمت وجود علاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق المهني والوظيفي لدى شرائح مهنية مختلفة، ومنها دراسة الزبيدى(٢٠١٧) التى استهدفت تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة؛ وذلك من خلال أبعاده الرئيسة وهي: الحماس، والإخلاص، والانغماس. كما هدفت أيضا إلى اقتراح آليات لتعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم من خلال الآليات التنظيمية، والآليات البشرية، والآليات المادية.

وهدفت كذلك إلى الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي، وفقاً لاختلاف (الجنس، والمؤهل التعليمي، والتخصص، وسنوات الخبرة). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة (مرتفعة). كما أظهرت أن آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم جاءت بدرجة موافقة (عالية جدا)، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي تعزي لاختلاف المؤهل العلمي واختلاف التخصص، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم تعزي للجنس وسنوات الخبرة، وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين (الذكور). كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوي الاستغراق في بعدي (الحماس) و(الانغماس) تعزي لاختلاف سنوات الخبرة وكانت هذه الفروق لصالح استجابات الأفراد الأكثر خدمة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم في بعد (الإخلاص) تعزي إلى سنوات الخبرة. وكذلك دراسة سلامة (٢٠١٨) التى استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي لدى (٣٧٥) فرد من العاملين في الجهاز الإدارى بجامعة أسيوط، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة معنوية بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي. ودراسة ابو المعاطي ومنصور (٢٠١٨) التى استهدفت التعرف على مستوى ما يمتلكه المعلمين من رأس المال النفسي والالتزام المهني والعلاقة بينهما والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والالتزام المهني وفقا للنوع والمرحلة والتنبؤ بالالتزام المهني من درجة رأس المال النفسي وتم إعداد مقياسين لرأس المال النفسي والالتزام المهني تم تطبيقهما على عينة تكونت من (٤٣) مديرا ووكيلا و(٢٩٧) معلما ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي بأبعاده والالتزام المهني كما كشف تحليل الانحدار البسيط عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي بنسبة ١٤%. ودراسة أمين(٢٠١٩) التى استهدفت التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من استراتيجيات الجهد الإنفعالى والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الإبتدائية وتحديد مسارات التأثير والتأثر بينهم بالإضافة إلى

الكشف عن أثر بعض المتغيرات الديموجرافية والتفاعل بينهما على متغيرات البحث، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثيرات دالة مباشرة وغير مباشرة لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل. وكذلك دراسة الشطى (٢٠١٩) التى استهدفت دراسة أثر رأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي بإدارة الفتوى والتشريع. وتوصلت إلى وجود أثر جوهري لرأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي بإدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت. كما تناولت دراسة محمود (٢٠٢٠) الدور الوسيط لكل من رأس المال النفسي والامتنان في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتى لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) معلم ومعلمة بالمرحلة الإعدادية، واستخدمت مقاييس رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتى باستخدام تحليل المسار. وتوصلت الدرسة فيما يرتبط بمتغيرات الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من رأس المال النفسي وجودة حياة العمل المدركة لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. ودراسة (Cetinkaya & Ünsever, 2020) التى استهدفت دراسة أثر مستويات رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين بجامعة الأناضول، واستخدمت مقاييس خاصة برأس المال النفسي والرضا الوظيفي وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بن رأس المال النفسي والرضا الوظيفي وكذلك تأثيرات إيجابية دال على كل بعد من الأبعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية – الأمل– التفاؤل– الصمود) والرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة. ودراسة الزير (٢٠١٩) التى توصلت إلى أن العاملين في جامعة فلسطين الأهلية لديهم مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي ورأس المال النفسي. كما تبين أيضا وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال النفسي بجميع أبعاده والأداء الوظيفي للعاملين، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائيًا في درجة رأس المال النفسي والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموجرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة).

### المحور الثالث: دراسات تناولت رأس المال النفسي والأعراض السيكوسوماتية وضغوط العمل

في إشارة إلى العلاقة التى تربط بين ضغوط العمل والأعراض السيكوسوماتية أوضحت دراسة حامد ومحمود (٢٠١٠) العلاقة بين الاحتراق النفسي وبعض الأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمحافظتى قنا وسوهاج، وكذلك الفروق في أبعاد الاحتراق النفسي

وفقا لمتغيري العمر والخبرة لدى أفراد عينة الدراسة، والفروق بين المعلمين والمعلمات في أبعاد الاحتراق والاضطرابات السيكوسوماتية وتكونت عينة الدراسة من (١٤٩) معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بقنا وسوهاج. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات على أبعاد الاحتراق النفسي المدروسة جميعا، في حين أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في متغير الضغوط المهنية لصالح الفئة الأكبر سنا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة ذوي مستويات الخبرة المختلفة في متغير انخفاض المساندة الإدارية كما يدركها المعلم، لصالح فئة المعلمين دوي مستويات الخبرة الأقل، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين اضطراب التنفس وبعدي عدم الرضا الوظيفي، وضغوط المهنة، وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين اضطراب القلب والأوعية الدموية وبعدي عدم الرضا الوظيفي وضغوط المهنة، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين اضطراب الجهاز الهضمي وبعدي عدم الرضا الوظيفي، وضغوط المهنة، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين اضطراب الهيكل العظمي وبعد ضغوط المهنة، وعلاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين اضطراب الجهاز العصبي وأبعاد عدم الرضا الوظيفي، وضغوط المهنة، والاتجاه السلبي نحو التلاميذ والتعب وجميع أبعاد الاحتراق النفسي، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين عدم الكفاية وأبعاد عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، وكشفت عن وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في جميع المتغيرات والمقاييس الفرعية لمقياس قائمة كورنل الجديدة فيما عدا مقياسي الجلد، والأمراض المتنوعة. وقد كان الفرق دالا في بقية المقاييس لصالح مجموعة المعلمات في حين كان الفرق دالا لصالح المعلمين في مقياس العادات فحسب. ودراسة يوان (2015) Yuan التى استهدفت تنمية رأس المال النفسي الإيجابي المستند إلى الويب، وأثره على الصحة العقلية والاستغراق في العمل، من خلال تطبيق البرنامج المكون من أربع جلسات تدريبية على شبكة الإنترنت، كل منها يستهدف أحد مكونات رأس المال النفسي (الأمل والفعالية والتفاؤل والصمود (المرونة)) على مدى ٤ أسابيع على ٢٣ مشترك من الذكور الإناث، وكان من نتائجه حدوث تحسن على مستوى مكونات رأس المال النفسي

بالإضافة إلى انخفاض أعراض الاكتئاب لدى الأفراد عينة الدراسة. ودراسة Xiong et al.,(2020) التى تناولت الارتباطات بين رأس المال النفسي والمخاطر التراكمية والنفسية من قلق/اكتئاب، لدى المراهقين الصينيين، وخلصت الدراسة إلى ان الطلاب الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي لديهم مخاطر أقل لظهور أعراض القلق والاكتئاب ويمتلكون مستوى تكيف أعلى، كما لوحظ ارتفاع الصمود لدى طلاب المدارس الثانوية الذين لديهم رأس مال نفسي مرتفع، والذين أظهروا الرضا عن الحياة بالتزامن مع انخفاض القلق / الاكتئاب في ظل ظروف المحنة الشديدة. ويدعم العلاقة بين رأس المال النفسي والأعراض السيكوسوماتية ما خرجت به دراسة الغامدى (٢٠٢٠) التى استهدفت التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية وبعض أعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء المعنفات بدار الحماية الاجتماعية في مدينة نجران، حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى الصلابة النفسية وأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى النساء المعنفات، كما أنه لا يوجد تغير في مستوى كلاً من الصلابة النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية وفقاً لتغير الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي.

**تعقيب عام على الدراسات السابقة**:

أوضحت نتائج الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي في بيئة العمل واسهامه في إنجاز المهام وتحسين الأداء والاندماج والاستغراق في العمل كما في دراسة النجار وعبدالوهاب وعبدالقادر (٢٠١٧) (De Waal & Piennaar, 2013; Chai, 2016) بينما توصلت نتائج دراسات أخرى إلى أهمية وتأثير رأس المال النفسي في مواجهة الضغوط والمتاعب المرتبطة بالعمل كما في دراسة السنباني والسنباني (٢٠١٨) ودراسة اسماعيل (٢٠١٩). واستهدفت دراسات أخرى تحديد مستوى رأس المال النفسي كما في دراسة الزبيدى (٢٠١٧). وأخرى بينت وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والإلتزام المهني والرضا عن العمل وجودته والاستغراق الوظيفي وبينت تأثيره على تلك المتغيرات كما في دراسة (سلامة، ٢٠١٨؛ ابو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨؛ أمين، ٢٠١٩؛ الزير، ٢٠١٩؛ الشطى، ٢٠١٩؛ محمود، ٢٠٢٠) (2020 Cetinkaya&Ünsever). كما بينت نتائج الدراسات العلاقة الاتباطية بين ضغوط العمل والأعراض السيكوسوماتية كما في دراسة حامد ومحمود (٢٠١٠). والعلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي

وضغوط العمل والأعراض السيكوسوماتية كما في دراسة كل من Yuan(2015) و Xiong, Hai, Wang, Li & Jiang(2020) . وبذلك يتضح من نتائج الدراسات السابقة أهمية وحيوية الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تحسين إنتاجية بيئة العمل والقدرة على مواجهة تلك الضغوط بشكل إيجابي مما يسهم في تحسين الصحة النفسية والجسدية وهو ما استفادت منه الباحثة في إختيار عينة البحث؛ واستخلاص وتحديد المفاهيم الإجرائية، وطرح الفروض فى ضوء ما أسفرت عنه الدراسات السابقة، وإعداد أدوات الدراسة، فضلاً عما يمكن استخلاصه من تعزيز للنتائج عند مناقشتها لاحقاً. كما يتضح أن هناك ندرة في الدراسات التي اهتمت بتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث الحالى مجتمعة رأس المال النفسي والاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة في حدود إطلاع الباحثة، وهو ما يمثل جديداً يضيفه البحث الراهن مقارنة بغيره من الأبحاث السابقة؛ فضلاً عن أهمية الموضوع ومواكبته لاهتمام مؤسسات الدولة والمجتمع المحلي والعالمي بقضايا الفئات الخاصة والعاملين فيها. وبناء على ذلك أمكن بلورة فروض البحث الراهن، باستثناء الفرض الأول لصعوبة صياغة سؤال مقابل له، وهى كالتالي:

## فـــروض البحـــث:

سعى البحث الراهن إلى التحقق من الفروض التالية:

- ما مستوى المتغيرات موضوع الدراسة (رأس المال النفسي – الاستغراق المهني – الأعراض السيكوسوماتية)؟
- يمكن التنبؤ بالاستغراق المهني من خلال رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
- يمكن التنبؤ بالأعراض السيكوسوماتية من خلال رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
- توجد فروق دالة إحصائيًا في رأس المال النفسي وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية – النوع – التدريس حكومي أو خاص).
- توجد فروق دالة إحصائيًا في الإستغراق المهني وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية – النوع – التدريس حكومي أو خاص).
- توجد فروق دالة إحصائيًا في الأعراض السيكوسوماتية وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية – النوع – التدريس حكومي أو خاص).

## منهج وإجراءات البحث:

### أولاً: منهج البحث:

اعتمدت الباحثة في البحث الراهن على المنهج الوصفي، حيث أنه الأمثل للتحقق من فروض البحث.

### ثانياً: عينة البحث:

اعتمدت الباحثة في بحثها الراهن على مجموعتين هما (العينة الاستطلاعية – العينة الوصفية)

أ) **العينة الاستطلاعية**، للتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقاييس المستخدمة في البحث الراهن، وهى: مقياس الأعراض السيكوسوماتية والاستغراق المهني (إعداد الباحثة)، مقياس رأس المال النفسي (اسماعيل، ٢٠١٩). وتكونت من (٥٧) معلم ومعلمة من العاملين في مجال التربية الخاصة من الطلاب المعلمين الدارسين بالدراسات العليا بكلية البنات، بمتوسط عمرى (٣١,١١) وانحراف معيارى (٥,٩٠).

ب) **العينة الوصفية** وتكونت من (١٢٥) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، من القاهرة والجيزة (إدارة مصر القديمة – إدارة السيدة زينب– إدارة شرق مدينة نصر – إدارة السلام – إدارة الهرم)، بمتوسط عمري ٤٢,٢٥ سنة وانحراف معياري ٩,٧٤ وفيما يلى وصف احصائى لعينة الدراسة:

**جدول(١) وصف عينة الدراسة**

| المتغير | الفئة | العدد | النسة المئوية |
|---|---|---|---|
| سنوات الخبرة | أقل من ١٠ سنوات | ٤٤ | %٣٥,٢ |
| | أكبر من ١٠سنوات | ٤٠ | %٣٢ |
| | أكبر من ٢٠ سنة | ٤١ | %٣٢,٨ |
| النوع | ذكور | ٢٧ | %٢١,٦ |
| | إناث | ٩٨ | %٧٨,٤ |
| نوع التدريس | حكومي | ٧١ | %٥٦,٨ |
| | خاص | ٥٤ | %٤٣,٢ |
| نوع الفئة | إعاقة سمعية | ١٦ | %١٢,٨ |
| | إعاقة عقلية | ٤٦ | %٣٦,٨ |
| | شلل دماغى | ١٩ | %١٥,٢ |
| | صعوبات تعلم | ١٩ | %١٥,٢ |
| | توحد | ٢٥ | ٢٠ |

## ثالثاً: أدوات البحـــث

تضمنت أدوات البحث ما يلى:

### أولاً : مقياس رأس المال النفسي (إسماعيل، ٢٠١٩) ملحق (١)

يتكون المقياس من (٤٠) عبارة، يمثل كل منها مظهر من مظاهر رأس المال النفسي، وموزعة على أبعاد تتمثل في (الكفاءة – الأمل – المرونة – التفاؤل) وتتدرج الاستجابات ما بين (تنطبق– إلى حد ما – لاتنطبق) وتقدر الدرجات (٣– ٢– ١) على الترتيب اذا كان اتجاه العبارة موجباً، وتأخذ تقديرات عكسية (١– ٢– ٣) اذا كان اتجاه العبارة سالباً. حسب صدق المقياس باستخدام صدق المحكمين وصدق البناء والتكوين. وحسب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا لكرونباخ وبلغت قيمته (٠,٧٢) وطريقة التطبيق وإعادة التطبيق وقد بلغت معاملات الارتباط (٠,٦٩) وهى قيم دالة تشير إلى ثبات المقياس. وبذلك تكون الدرجة العليا للمقياس (١٢٠) والدرجة الصغرى (٤٠). وقامت الباحثة في البحث الراهن بالتحقق من ثبات المقياس واتساقه الداخلى، حيث جاءت قيم معامل الثبات باستخدام طريقتين؛ الأولى معادلة معامل ألفا لكرونباخ، حيث كانت قيم معامل الفا ٠,٠,٨١، وتراوحت قيم معامل ألفا لأبعاد المقياس من ٠,٦٧٤ إلى ٠,٧٦٧، والثانية باستخدام التجزئة النصفية حيث كانت قيمة معامل الثبات ٠,٨٣٦ وتم التحقق من الإتساق الداخلى للمقياس عن طريق إيجاد معامل الإرتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد، ويوضح الجدول التالى النتائج التى أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:

**جدول (٢) قيم معامل الإرتباط بين كل عبارة**
**والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه لمقياس رأس المال النفسي(ن= ٥٧ )**

| الكفـــاءة | | الأمـــل | | المـرونـــة | | التفـاؤل | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط |
| ١ | ٠,٥١٠** | ١ | ٠,٧٠٥** | ١ | ٠,٥٣٢** | ١ | ٠,٤٦٩** |
| ٢ | ٠,٤٧٢** | ٢ | ٠,٣٠٣* | ٢ | ٠,٦١٤** | ٢ | ٠,٢١٢ |
| ٣ | ٠,٥٤٦** | ٣ | ٠,٤٥٦** | ٣ | ٠,٤٣٤** | ٣ | ٠,٢٩١* |
| ٤ | ٠,٦٥٩** | ٤ | ٠,٥٩٢** | ٤ | ٠,٧٠٧** | ٤ | ٠,٣٢٤* |
| ٥ | ٠,٦٣٥** | ٥ | ٠,٥٧١** | ٥ | ٠,٨٠٤** | ٥ | ٠,٥٩٩** |
| ٦ | ٠,٠٧٣ | ٦ | ٠,١٥٣ | ٦ | ٠,٧٣١** | ٦ | ٠,١٥٤ |
| ٧ | ٠,٦١٢** | ٧ | ٠,٧٩٣** | ٧ | ٠,٧٣٩** | ٧ | ٠,٣١٨* |
| ٨ | ٠,٠٩٢ | ٨ | ٠,٧٧٧** | ٨ | ٠,٦٢٥** | ٨ | ٠,٢٨٤* |
| ٩ | ٠,٧١٧** | ٩ | ٠,٧٥٠** | ٩ | ٠,٣١٤* | ٩ | ٠,٥٣٧** |
| ١٠ | ٠,١٠٠ | ١٠ | ٠,٤٠١** | ١٠ | ٠,٤٥٩** | ١٠ | ٠,٣٩٣** |

ويتضح من القيم المبينة بالجدول السابق أن غالبية قيم معاملات الإرتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١(**)، باستثناء (٦) فقرات قيمها دالة عند مستوى ٠,٠٥ بينما كانت هناك (٦) فقرات أخرى لم تظهر قيمها اتساقاً مع درجة البعد، وهى الفقرات(٦، ٨، ١٠) في بعد الكفاءة، والفقرة (٦) في بعد الأمل، والفقرة (٢، ٦) في بعد التفاؤل، وبذلك تم استبعادها من المقياس.

**جدول (٣) قيم معامل الإرتباط بين درجة كل بعد من المقياس والدرجة الكلية(ن=٥٧)**

| م | البعـــد | معامل الإرتباط |
|---|---|---|
| ١ | الكفاءة | ٠,٨٠٩** |
| ٢ | الأمل | ٠,٨٨٧** |
| ٣ | المرونة | ٠,٧٣٤** |
| ٤ | التفاؤل | ٠,٦٦٤** |

من الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ لأبعاد المقياس الأربعة مع الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي. وبذلك توافرت للمقياس شروط الصحة من الصدق والثبات؛ والإتساق الداخلى بمعدلات جيدة مما يبين صلاحية استخدامه للتطبيق، حيث تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد.

## ثانياً: مقياس الاستغراق المهني (إعداد الباحثة) ملحق(٢)

تم إعداده بهدف التعرف على مستوى الاستغراق المهني لدى عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة، وقد استغرق إعداد المقياس عدداً من الخطوات تضمنت الإطلاع على الأطر النظرية العربية والأجنبية التي تناولت **الاستغراق المهني**، للتعرف على المفهوم ومكوناته مما يسهم في تحديد أبعاد المقياس، ثم الإطلاع على المقاييس الخاصة بـ**الاستغراق المهني**، مثل مقياس الاستغراق الوظيفي (صادق وأحمد، ٢٠١٩)، ومقياس ابو بكر (٢٠٢٠)، ومقياس The Utrecht Work Engagement Scale (UWES): The UWES (Schaufeli & Bakker, 2003) (in: De Waal&Piennaar,2013)

ومقياس Job involvement لكلا من .Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976) ومن خلال الإطلاع على المقاييس السابقة انتهت الباحثة إلى تكوين وعاء المفردات، حيث تكون المقياس من (١٨) بند يمثل كل منهم مكون من مكونات الاستغراق المهني، وتحديد

الأبعاد(المكونات) الأساسية للمقياس؛ وهى الحماس: وهو الإقبال على العمل كمعلم للفئات الخاصة، والحيوية والنشاط والانشغال والفاعلية في العمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة والعمل على تطوير قدراتهم وإمكاناتهم. الإخلاص: ويعكس الفخر والإعتزاز بقيمة العمل بمهنة معلم الفئات الخاصة ورفض العمل بمهنة اخرى، الانهماك ويعكس الانشغال والاستغراق والسعادة المرتبطين بالعمل بمهنة معلم فئات خاصة. وبناء على ذلك تم صياغة بنود المقياس في صورته الأولية في ضوء مراجعة الأطر النظرية والإطلاع على المقاييس السابقة، والإسترشاد بها في صياغة بنود كل بعد من الأبعاد الثلاثة مع مراعاة شروط الصياغة، بحيث جاءت في لغة سهلة واضحة، وتضمن المقياس في صورته الأولية (١٨) بنداً: البعد الأول: الحماس، ويتكون من (٧) بنود، والبعد الثاني: الإخلاص، ويتكون من (٧) بنود، والبعد الثالث: الإنهماك، ويتكون من (٤) بنود، وجميع الفقرات في الإتجاه الإيجابي. وتم تحديد بدائل الإستجابة؛ حيث تم اختيار بدائل الإستجابة الخماسية، حيث يتم اختيار أحد البدائل من(٥) بدائل للإجابة على كل بند هى (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أرفض، أرفض بشدة) وتعطى الدرجات (٥،٤،٣، ٢، ١) على الترتيب.

**التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس:**

**الصـــدق:**

تم التحقق من الصدق باستخدام:

**صدق المحكمين:** تم عرض المقياس على مجموعة من السادة أساتذة علم النفس، عددهم (٥) (ملحق١) لإبداء الرأى بشأن عباراته ومدى مناسبتها لقياس البعد الذى تنتمى إليه العبارات، علاوة على وضوحها ومدى فهمها من قبل عينة الدراسة، فضلاً عن مدى وضوح التعليمات، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على جميع العبارات مع تعديل صياغة فقرتين. وبذلك يتكون المقياس من ثلاثة أبعاد هى: الحماس، ويتكون من (٧) بنود، والإخلاص، ويتكون من (٧) بنود، والإنهماك، ويتكون من(٤) بنود. وبذلك تكون أقل درجة للمقياس (١٨) درجة وتشير إلى انخفاض الاستغراق المهني، وأعلى درجة (٩٠) وتشير إلى ارتفاع الاستغراق المهني.

**صدق المحك:** قامت الباحثة باستخدام صدق المحك من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة على مقايس الاستغراق المهني المعد للبحث الراهن والدرجة على مقياس الاستغراق الوظيفي(صادق واحمد، ٢٠١٩). وكانت القيمة ٠,٧٢٢** وهى قيمة دالة عند مستوى ٠,٠١مما يعطي الثقة فى صدق الأداة المعدة للبحث الراهن.

**الثبـــات:**

تم حساب ثبات مقياس الاستغراق المهني باستخدام طريقتين؛ الأولى معادلة معامل ألفا لكرونباخ، حيث كانت قيم معامل الفا ٠,٩٢ وتراوحت قيم معامل الفا للأبعاد بين ٠,٨٠٤ و٠,٨٧٦ والثانية باستخدام التجزئة النصفية حيث كانت قيمة معامل الثبات ٠,٨٨٥

**حساب الاتساق الداخلى للمقياس:**

تم التحقق من الإتساق الداخلى للمقياس عن طريق إيجاد معامل الإرتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد، ويوضح الجدول التالى النتائج التى أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:

**جدول (٤) قيم معامل الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه لمقياس الاستغراق المهني(ن= ٥٧ )**

| الحمـــاس | | الإخـــلاص | | الإنهمـــاك | |
|---|---|---|---|---|---|
| رقم المفردة | معامل الإرتباط | رقم المفردة | معامل الإرتباط | رقم المفردة | معامل الإرتباط |
| ١ | **٠,٦٥٩ | ٨ | **٠,٧٥٣ | ١٥ | **٠,٧٢٨ |
| ٢ | **٠,٧٠٥ | ٩ | **٠,٧١٠ | ١٦ | **٠,٨٠٨ |
| ٣ | **٠,٧٨٢ | ١٠ | **٠,٧٦٠ | ١٧ | **٠,٨٦٣ |
| ٤ | **٠,٦٩٢ | ١١ | **٠,٧٢٥ | ١٨ | **٠,٧٧٩ |
| ٥ | **٠,٥٨٤ | ١٢ | **٠,٨١٩ | | |
| ٦ | **٠,٨٠٩ | ١٣ | **٠,٧٨٤ | | |
| ٧ | **٠,٧٩٥ | ١٤ | **٠,٨٢٨ | | |

ويتضح من القيم المبينة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات الإرتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١(**)، مما يدل على أن أبعاد المقياس تتسم بالإتساق الداخلى.

**جدول (٥) قيم معامل الإرتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية(ن= ٥٧)**

| م | البعـــد | معامل الإرتباط |
|---|---|---|
| ١ | الحماس | **٠,٨٩٦ |
| ٢ | الإخلاص | **٠,٨٧٢ |
| ٣ | الإنهماك | **٠,٨٥٧ |

من الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ لأبعاد المقياس الثلاثة مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق المهني. وبذلك توافرت للمقياس شروط الصحة من الصدق والثبات والإتساق الداخلى بمعدلات جيدة مما يبين صلاحية استخدامه للتطبيق، حيث تكون المقياس في صورته النهائية من (١٨) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد.

**ثالثًا: مقياس الأعراض السيكوسوماتية (إعداد/ الباحثة) ملحق (٣)**

تم إعداده بهدف التعرف على مستوى الأعراض السيكوسوماتية لدى عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة، وقد استغرق إعداد المقياس عدداً من الخطوات تضمنت الإطلاع على الأطر النظرية العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الأعراض السيكوسوماتية، للتعرف على المفهوم ومكوناته مما يسهم في تحديد أبعاد المقياس، ثم الإطلاع على المقاييس الخاصة بالأعراض السيكوسوماتية، مثل اختبار الاضطرابات السيكوسوماتية منى حسين أبو طيرة (١٩٨٩)، قائمة كورنيل الجديدة في النواحي العصابية والسيكوسوماتية تعريب وإعداد محمود السيد أبو النيل، مقياس الأعراض الانفعالية والسيكوسوماتية، تعريب محمد عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسي . وتضمن المقياس في صورته الأولية (٣٣ عبارة). وتم تحديد بدائل الإستجابة؛ حيث تم اختيار بدائل الإستجابة الخماسية، حيث يتم اختيار أحد البدائل من(٥) بدائل للإجابة على كل بند هى (تنطبق بشدة، تنطبق، محايد، لا تنطبق، لا تنطبق بشدة) وتعطى الدرجات (٥،٤،٣، ٢، ١) على الترتيب.

**التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس:**

**الصـــدق:**

تم التحقق من الصدق باستخدام:

**صدق المحكمين**[١]: تم عرض المقياس على مجموعة من السادة أساتذة علم النفس (ملحق١) لإبداء الرأى بشأن عباراته ومدى مناسبتها للهدف، علاوة على وضوحها ومدى فهمها من قبل عينة الدراسة، فضلاً عن مدى وضوح التعليمات، وكان من نتائج التحكيم تعديل صياغة بعض العبارات، وحذف (٤) عبارات.

(١) تتقدم الباحثة بالشكر للأساتذة الذين تفضلوا بتحكيم المقاييس أ.د/ هيام شاهين، أ.د/ هبة حسين، أ.د/ ماجى وليم، د/ شاهيناز عبد الهادى، د/ هبة اسماعيل سرى.

**الصدق العاملى:** تم حساب الصدق العاملى للمقياس بإجراء التحليل العاملى الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية لمعاملات الإرتباط المتبادلة بين مفردات مقياس الأعراض السيكوسوماتية، على عينة من معلمي التربية الخاصة بلغت (٥٧ معلم ومعلمة) للتحقق من صلاحية الأداة، وتم استخدام محك الجذر الكامن كيزر Kaiser لاستخراج العوامل واستخدام التدوير المتعامد بطريقة فاريماكس Varimax، وكان محك التشبع (٠,٣) أو أكثر، وأظهرت النتائج عن تشبع المفردات على ٤ عوامل، العامل الأول التعب والإجهاد العام بجذر كامن (١٢,٣٧) ويفسر (٣٧,٤٩) من التباين الكلى وتشبعت عليه (٨مفردة) وقد تراوحت تشبعات المفردات على البعد ما بين (٠,٤٢ : ٠,٧٩ )، والعامل الثانى مشكلات القلب والتنفس بجذر كامن (٢,٢٢) ويفسر (٤٤,٢٣) من التباين الكلى تشبعت عليه (٦ مفردة) وقد تراوحت تشبعات المفردات على البعد ما بين (٠,٤٨ : ٠,٧٩)، والعامل الثالث مشكلات الهضم بجذر كامن (١,٧٠) ويفسر(٤٩,٤٠) من التباين الكلى تشبعت عليه (٧ مفردة) وقد تراوحت تشبعات المفردات على البعد ما بين(٠,٤٤ : ٠,٧٣)، والعامل الرابع صعوبة التركيز في العمل بجذر كامن (١,٥٨) ويفسر (٥٤,٢٠) من التباين الكلى تشبعت عليه (٣ مفردة) وقد تراوحت تشبعات المفردات على البعد ما بين (٠,٥٣: ٠,٧٧). وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس ٢٤ فقرة جميعها فى الإتجاه الإيجابى.

**جدول (٦) يوضح نتيجة التحليل العاملى الإستكشافى لمقياس الأعراض السيكوسوماتية**

| الفقرة | العامل | | | |
|---|---|---|---|---|
| | الأول | الثاني | الثالث | الرابع |
| 1 | .421 | | | |
| 2 | | | | .747 |
| 3 | | | | .534 |
| 4 | .601 | | | |
| 5 | | | | .772 |
| 6 | | | .443 | |
| 7 | | | .652 | |
| 8 | | | .536 | |
| 9 | | | .542 | |
| 10 | | | .731 | |
| 11 | | | .704 | |
| 12 | | | .528 | |

| الفقرة | العامل | | | |
|---|---|---|---|---|
| | الأول | الثاني | الثالث | الرابع |
| 13 | | .480 | | |
| 14 | | .759 | | |
| 15 | | .776 | | |
| 16 | | .656 | | |
| 17 | | .440 | | |
| 18 | | .647 | | |
| 19 | .653 | | | |
| 20 | .748 | | | |
| 21 | .552 | | | |
| 22 | .793 | | | |
| 23 | .727 | | | |
| 24 | .730 | | | |

**الثبـــات:**

تم حساب الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ وبلغت قيمته (٠,٩٤٨) على المقياس الكلى، وتراوحت قيم معامل الفا كرونباخ على الأبعاد الفرعية من (٠,٧٣٧) إلى (٠,٩٠٦)، كما حُسب معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية وجاءت القيمة ٠,٨٨٨

**حساب الاتساق الداخلي للمقياس:**

تم التحقق من الإتساق الداخلى للمقياس عن طريق إيجاد معامل الإرتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد، ويوضح الجدول التالى النتائج التى أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:

**جدول (٧) قيم معامل الإرتباط بين كل عبارة**

**والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه لمقياس الأعراض السيكوسوماتية (ن= ٥٧)**

| الإجهاد العام | | اضطرابات القلب والتنفس | | مشكلات الهضم | | صعوبة التركيز في العمل | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الفقرة | معامل الإرتباط | الفقرة | معامل الإرتباط | الفقرة | معامل الإرتباط | الفقرة | معامل الإرتباط |
| 1 | .543** | 15 | .645** | 6 | .699** | 2 | .834** |
| 4 | .686** | 17 | .753** | 7 | .759** | 3 | .815** |
| 24 | .825** | 18 | .866** | 8 | .746** | 5 | .788** |
| 25 | .868** | 19 | .848** | 9 | .768** | | |
| 26 | .790** | 21 | .706** | 11 | .610** | | |
| 27 | .831** | 22 | .800** | 12 | .830** | | |
| 28 | .811** | | | 13 | .768** | | |
| 29 | .801** | | | | | | |

ويتضح من القيم المبينة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات الإرتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ (**) ، مما يدل على أن أبعاد المقياس تتسم بالإتساق الداخلى.

**جدول (٨) قيم معامل الإرتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية (ن=٥٧)**

| م | البعـــــد | معامل الإرتباط |
|---|---|---|
| ١ | التعب العام | ٠,٥٧٦** |
| ٢ | اضطرابات القلب والتنفس | ٠,٥٤٢** |
| ٣ | مشكلات الهضم | ٠,٦٢٤** |
| ٤ | صعوبة التركيز في العمل | ١,٠٠** |

من الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ لأبعاد المقياس الأربعة مع الدرجة الكلية لمقياس الأعراض السيكوسوماتية. وبذلك توافرت للمقياس شروط الصحة من الصدق والثبات؛ والإتساق الداخلى بمعدلات جيدة مما يبين صلاحية استخدامه للتطبيق، حيث تكون المقياس في صورته النهائية من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وتتراوح الدرجات بين أقصى درجة (١٢٠) وتعبر عن ارتفاع الأعراض السيكوسوماتية وأدنى درجة(٢٤) وتعبر عن انخفاض الأعراض السيكوسوماتية.

## نتائج فروض البحث ومناقشتها

**الفرض الأول** وقد صيغ في صورة سؤال: ما مستوى المتغيرات موضوع الدراسة (رأس المال النفسي – الاستغراق المهني – الأعراض السيكوسوماتية)؟

### أولاً: رأس المال النفسي:

**جدول (٩) المتوسط والانحراف المعياري قيم أبعاد أس المال النفسى لدى عينة الدراسة (ن=١٢٥)**

| المتغير | العدد | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط النسبى | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة | ١٢٥ | ١٩,٥٨ | ٣,٠٤ | ٢,٧٩ | مرتفع |
| الأمل | | ٢٣,١٣ | ٣,١٠ | ٢,٥٧ | مرتفع |
| المرونة | | ٢٥,٧٩ | ٢,٨٤ | ٢,٥٨ | مرتفع |
| التفاؤل | | ١٩,١٤ | ٢,٤١ | ٢,٣٩ | مرتفع |
| الدرجة الكلية لرأس المال النفسي | | ٨٧,٦٥ | ٨,٨٠ | ٢,٥٧ | مرتفع |

يتضح من الجدول(٩) أعلاه أن رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام يتواجد بدرجة مرتفعة، وكذلك جميع الأبعاد المكونة لرأس المال النفسى: الكفاءة والأمل والمرونة والتفاؤل تتواجد بدرجة مرتفعة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة دراسة **الزير (٢٠١٩)** أن العاملين في جامعة فلسطين الأهلية يمتلكون رأس مال نفسي مرتفعا، كذلك، جاء الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية مرتفعا.

ويمكن تفسير ذلك إلى الأفكار والمعتقدات المهنية لأفراد عينة البحث بأهمية عملهم مع ذوي الاحتياجات الخاصة الذي يحتاج إلى مجهود وصبر ومثابرة يدعمها الأمل في التغيير والتحسين، وهى تعكس مفهومى الكفاءة والأمل اللذان يمثلان دوافع داخلية، وكذلك المرونة والتفاؤل؛ المرونة التي تشكل أساسًا لمقاومة اية تحديات ترتبط بصعوبة العمل مع الفئات الخاصة وإمكانية تحسين قدراتهم والوصول بها إلى أقصى حد يمكن الوصول إليه، والتفاؤل بما هو متوقع من تغيير للأفضل فى تحسين قدرات هؤلاء الأطفال، وكلا من التفاؤل والمرونة يعكسان الدوافع الخارجية، وجاء رأس المال النفسي بدرجة مرتفعة رغم الظروف العامة التى يعيشها معلمو الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تتمثل في الأوضاع الاقتصادية والظروف الصعبة التى يعمل خلالها معلمو التربية الخاصة والتى تتمثل في ضعف الرواتب ونقص وفقر الإمكانات المتاحة وضعف إمكانيات البيئة التدريسية مع كم الجهد المبذول مع فئات تحتاج إلى كامل طاقتهم النفسة والجسدية. ويعكس ذلك أهمية وقيمة رأس المال النفسى فى التعامل مع الضغوط والتحديات المختلفة المرتبط ببيئة العمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة.

## ثانياً: الاستغـــراق المهنـــي

**جدول (١٠) المتوسط والانحراف المعياري قيم أبعاد الاستغراق المهني لدى عينة الدراسة (ن =١٢٥)**

| المتغـــــير | العدد | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط النسبى | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحماس | ١٢٥ | ٢٨,٣٦ | ٤,٠٨ | ٤,٠٥ | مرتفع |
| الإخلاص | | ٢٩,٠٦ | ٤,٢١ | ٤,١٥ | مرتفع |
| الانهماك | | ١٦,٤٩ | ٢,٦٨ | ٤,١٢ | مرتفع |
| الدرجة الكلية للاستغراق المهنى | | ٧٥,٩٢ | ٩,٦٢ | ٤,٢١ | مرتفع |

يتضح من الجدول (١٠) أن الاستغراق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام يتواجد بدرجة مرتفعة، وأن أبعاد الحماس والإخلاص والإنهماك تتواجد بدرجة مرتفعة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الزبيدى (٢٠١٧) التى توصلت إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد

العينة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة على أبعاده الثلاثة الرئيسة وهي: الحماس، والإخلاص، والانغماس جاء بدرجة مرتفعة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الجهد البدنى والذهنى والعاطفي للمعلمين يتركز على بناء طلابهم واستثمار قدراتهم بالشكل الأمثل. ولعل ذلك يوضح تواجد بعدى الحماس والإخلاص بدرجة مرتفعة، حيث يرتبطان بدرجة كبيرة بالسمات الشخصية للمعلمين، الذين أظهروا بالفعل حماساً وارتباطاً بعملهم وأن فكرة بناء أو تغيير أو تعديل إيجابى في إمكانات الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة من أسعد اللحظات التى يعيشونها.

وكذلك على بعد الإنهماك الذى يرتبط بالمعلم وقيامه بعمله بسعادة وشغف وصعوبة فصل نفسه عن العمل وعدم شعوره بالوقت ويؤكد ذلك على أهمية عوامل الحماس والإخلاص والانهماك فى العمل كمتغيرات حيوية للعاملين مع ذوى الاحتياجات الخاصة على الرغم من طبيعة المهنة وما يكتنفها من مشقة وصعوبات ترتبط بزيادة العبء التدريسى والالتزامات الوظيفية فضلاً عن طبيعة العمل مع الفئات الخاصة والأنشطة التربوية خارج نطاق الجدول التدريسى وعدم إيجاد الوقت الكافي للعمل المطلوب بالإضافة إلى المستجدات على الواقع التربوى المرتبط بعملية التطوير والتحولات في سياسة التعليم إلا أن عوامل وهى جميعها عوامل تضافرت في توليد مزيد من الأعباء التى أظهرت استغراقهم المهني بدرجة متوسطة.

وتجدر الإشارة إلى أن الإستغراق يصف سلوك العامل الذى يرتبط بعمله ومايستلزمه من نشاط جسدى وعاطفي ومعرفي بما ينعكس على تحقيق الأداء الكامل، فالعاملين المستغرقين يتركز جهدهم البدنى والذهنى والعاطفي حول عملهم (Rizwan et al.,2011). كما يتأثر استغراق الفرد بعدد من العوامل مثل تقديره لذاته وشعوره بالسعادة ويحدث العكس مع انخفاض الاستغراق في العمل فيظهر على مشاعر الفرد في صورة الضيق والقلق والإحساس باليأس. الاستغراق في العمل يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محورى في حياته وفي تقدديره لذاته (مومنى، ٢٠٢٠؛ المغربى، ٢٠٠٤).

## ثالثاً: الأعـــراض السيكـــوســـومـــاتيـــة

**جدول (١١) قيم المتوسط والانحراف المعياري لأبعاد مقياس الأعراض السيوسوماتية لدى عينة الدراسة (ن =١٢٥)**

| المتغـــــــير | العدد | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط النسبى | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| التعب العام | ١٢٥ | ٢٤,٤٩ | ٧,٥٥ | ٣,٠٦ | متوسط |
| مشكلات القلب والتنفس | | ١٥,٠٠ | ٥,٣٨ | ٢,٥٨ | متوسط |
| مشكلات الهضم | | ١٦,٧١ | ٥,٤٥ | ٢,٣٨ | متوسط |
| صعوبة التركيز في العمل | | ٨,٢١ | ٢,٤٢ | ٢,٧٣ | متوسط |
| الدرجة الكلية للأعراض السيكوسوماتية | | ٦٤,٤٢ | ١٧,٩٠ | ٢,٦٨ | متوسط |

يتضح من الجدول (١١) أعلاه أن الأعراض السيكوماتية لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام تتواجد بدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الردعان (٢٠٢٠) التى توصلت إلى وجود الأعراض السيكوسوماتية بمستوى منخفض جداً لدى معلمات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. ويمكن تفسير ذلك في ضوء امتلاك معلمي ومعلمات التربية الخاصة استراتيجيات إيجابية في التعامل مع ما يواجههم من ضغوط العمل ومن خلال الحوار الذى دار بينهم وبين الباحثة أظهر كثيراً منهم توافقاً مع ضغوط العمل وحبهم للتعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة علاوة على أن كثير منهم اكتسب خبرة سنوات في مجال العمل مما أكسبهم استراتيجيات توافقية يمكن بها مجابهة ما يواجهونه من صعوبات. كما يمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية رد الفعل النوعي والتى تبين وجود اختلافات وراثية تحدد طرق استجابة الأفراد للضغوط، فهناك أفراد لديهم نمط خاص من الاستجابة اللاإرادية للضغوط، فربما يزداد معدل ضربات القلب لدى شخص ما عند تعرضه لضغوط، بينما الآخر يزداد لديه سرعة التنفس ولا يحدث له أي تغيير في معدل نبضات القلب. وأنه علينا أن نتعلم كيف نستجيب بردود انفعالية واعية لتخفيف التوتر ونبذل جهدًا وعايًا للإهتمام بأجسامنا (https://www.usatoday.com)

كما يمكن تفسير ظهور الأعراض السيكوسوماتية في ضوء الظروف الإقتصادية والإجتماعية الضاغطة التي تسبب نوعًا من القلق والتوتر والضغط النفسي، يُضاف إلى ذلك ما أشار إليه العلماء من ارتباط الأعراض السيكوسوماتية بنمط الشخصية والاستعداد الشخصي. وقد

اختلف العلماء من حيث العوامل الأساسية المسببة لظهور الأعراض السيكوسوماتية فمنهم من فسر ظهورها نتيجة عوامل مهنية: فهناك بعض الأعمال والمهن التي تخلق ضغطًا وتوترًا دائمين في الشخص وتجعل صاحبها أكثر عرضة للأعراض السيكوسوماتية، وقد تفسر في ضوء الاستعداد الفسيولوجي المرتبط بعوامل وراثية. كما يمكن تفسيرها في ضوء نمط الشخصية، فهناك أشخاص يسارعون الزمن ويشعرون بفقدان الصبر، وهؤلاء عرضة لأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية، وعلى العكس هناك آخرون أكثر تنظيماً واعتدالا وهم الأقل عرضة لأعراض هذه الاضطرابات النفسية (عبد الله، ٢٠٠٦ ; قويدرى، ٢٠١٦).

**الفرض الثاني:** يمكن التنبؤ بالاستغراق المهني من خلال رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الإدخال

**جدول (١٢) تحليل الانحدار المتعدد(ن=١٢٥)**

| النموذج | معامل الارتباط | معامل التحديد |
|---|---|---|
| رأس المال النفسي | 0.466 [a] | 0.217 |

**جدول anova**

| النموذج | النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ١ | الانحدار | ٢٤٩٧,٩٨٥ | ٤ | ٦٢٤,٤٧٨ | ٨,٣٣٢ | ٠,٠٠٠ |
| | البواقى | ٨٩٩٤,٤٤٠ | ١٢٠ | ٧٤,٩٥٤ | | |
| | الكلية | ١١٤٩٢,٣٥٢ | ١٢٤ | | | |

| المتغيرات المستقلة | B | بيتا المعيارية | ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|
| ثابت | ٣٨,٦٦ | – | ٤,٥٢٣ | ٠,٠٠٠ |
| الكفاءة | ١,٩٣٦ | ٠,٥١١ | ٤,٩٤٤ | ٠,٠٠٠دالة |
| الأمل | ٠,٢١١ | ٠,٠٦٨ | ٠,٥٣٩ | ٠,٥٩١ |
| المرونة | ١,٤٤٢ | ٠,٤٢٦ | ٤,٣٧٢ | ٠,٠٠٠دالة |
| التفاؤل | ٠,٧٣٩ | ٠,١٨٦ | ١,٧١٣ | ٠,٠٨٩ |

**(معادلة الانحدار) الاستغراق المهني= ٣٨,٦٦+ ١,٩٣٦ (الكفاءة) +١,٤٤٢ (المرونة) .**

يتضح من الجدول (١٢) أن قيمة معامل الارتباط ٠,٤٦٦ وقيمة معامل التحديد ٠,٢١٧، وأن قيمة "ف" المحسوبة تساوى ٨,٣٣٢ وقيمة الدلالة ٠,٠٠٠ مما يدل على وجود علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥، كما يتضح من الجدول أن قيم الدلالة لعوامل الكفاءة والمرونة لها تأثير معنوي دال إحصائيا على الاستغراق المهني عند مستوى ٠,٠٥. وهذا يعني وجود علاقة انحدار دالة بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي ببعديه الكفاءة والمرونة) والمتغير التابع (الاستغراق المهني) ولكنها علاقة غير تامة وأن رأس المال النفسي ليس المتغير الوحيد الذى يؤثر في الاستغراق المهني لمعلمي التربية الخاصة ،حيث يسهم المتغير المستقل بنسبة(رأس المال النفسى ببعديه الكفاءة والمرونة) بنسبة ٠,٢٢% تقريبا فى تفسير التباين فى المتغير التابع (الاستغراق المهني). وتتسق هذه النتيجة مع ما خرجت به نتائج الدراسات السابقة مثل(النجار وعبدالوهاب وعبدالقادر،٢٠١٧؛ سلامة ،٢٠١٨؛ ابو المعاطي ومنصور،٢٠١٨ ؛ أمين،٢٠١٩؛ الشطى،٢٠١٩؛ محمود،٢٠٢٠) ودراسة كل من (De; ; Waal& Piennaar,2013; Chai,2016; Cheung,Tang,& Tang 2011 ,2020 Cetinkaya&Ünsever) عن وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والإلتزام المهني والرضا عن العمل وجودته والاستغراق والاندماج المهني والوظيفي، وأن هناك إمكانية التنبؤ بالأداء المهني من زيادة أو انخفاض رأس المال النفسي، ووجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والأداء المهني، وكذلك دراسة Maher,Mahmoud &Elhefny(2017) التي أوضحت وجود علاقة ارتباطية بين مكونات أس المال النفسي وطيب الحياة الوظيفية لدى العاملين ورضاهم عن العمل. وخلاصة هذه النتيجة أنه يمكن التنبؤ بالاستغراق المهني لدى معلمي التربية الخاصة من خلال بعدى الكفاءة والمرونة. بينما لم تكن هناك قيم دالة إحصائياً لبعدى الأمل والتفاؤل في التنبؤ بالاستغراق المهني لمعلمي التربية الخاصة. وتفسر الباحثة ذلك في ضوء ارتباط شعور المعلم بالكفاءة وتقديره لمدى اخلاصه وحماسه واستغراقه المهني وثقته في النجاح والتطور وتحديد مجهوده في الأعمال المختلفة ومواصلته للجهد وكذلك المرونة في تحديد التوقعات والنتائج المرتبطة بالعمل مع الفئات الخاصة وتقدم أدائهم وتأثيرهم على طلابهم في حدود إمكاناتهم الفعلية، وكذلك المرونة في تقبل الرؤى المختلفة وتقبل أى استراتيجية أو فكرة جديدة يمكن استخدامها وتطويرها لتحسين قدرات طلابهم في الإعاقات المختلفة ومن ثم تسهم في تحسين الاستغراق المهني لمعلمي التربية الخاصة. وتشير دراسة يوسف (٢٠١٢) أن هناك علاقة ارتباطية دالة بين سمات شخصية المعلم واداءه وكفاءته المهنية وأنها

تسهم بنسب متفاونة في النمو اللغوى والأداء الأسرى والمهني للمتعلم، وكذلك مناخ البيئة المدرسية يلعب دوراً أساسياً في دعم الإحساس بالكفاءة وانعكاس ذلك على الأداء المهني(في: شمس والجمال، وأحمد، ٢٠٢٠، ١٦٧). كما تشير دراسة كل من (جلاب،٢٠١٥; ابوسيف، ٢٠١٨) ودراسة Luthans,Avolio,Aey,&Norman(2007) إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وبعض المتغيرات المرتبطة بالأداء مثل الرضا المهني والاستغراق والإبداع. ويرى باندورا أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات رأس المال النفسي يكونون أكثر تفاؤلاً بإمكاناتهم وقدراتهم وأن هذا التفاؤل يساعدهم على إنجاز مهامهم وتحقيق أهدافهم كما أنهم يكونون أكثر دافعية للعمل ويدفعون تلاميذهم لمزيد من التطور والتحسين كما يكون لهم القدرة على التأثير والقيادة لتلاميذهم.

**الفرض الثالث:** يمكن التنبؤ بالأعراض السيكوسوماتية من خلال رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الإدخال

**جدول (١٣) تحليل الانحدار المتعدد(ن=١٢٥)**

| المتغير المستقل | معامل الارتباط | معامل التحديد |
|---|---|---|
| رأس المال النفسي | 0.338 [a] | 0.114 |

| المتغيرات المستقلة | النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| رأس المال النفسي | الانحدار | ٤٥٣٠,٧٦٣ | ٤ | ١١٣٢,٦٩١ | ٣,٨٥٧ | ٠,٠٠٦ |
| | البواقى | ٣٥٢٤١,٧٦٥ | ١٢٠ | ٣,٨٥٧ | | |
| | الكلية | ٣٩٧٧٢,٥٢٨ | ١٢٤ | – | | |

| المتغيرات المستقلة | B | بيتا المعيارية | ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|
| ثابت | ١١٣,٩٤٩ | – | ٦,٧٣٥ | ٠,٠٠٠ |
| الكفاءة | ٠,٧٩٨ | ٠,١٣٦ | ١,٢٠٤ | ٠,٢٣١ |
| الأمل | ٠,٧٣٧ | ٠,١٢٨ | ٠,٩٥٠ | ٠,٣٤٤ |
| المرونة | ١,٩٧٢- | ٠,٣١٣ | ٣,٠٠٢ | ٠,٠٠٢دالة |
| التفاؤل | ١,٦٣٧- | ٠,٢٢١ | ١,٩١٧ | ٠,٠٤٤دالة |

**(معادلة الانحدار) الأعراض السيكوسوماتية= ١١٣,٩٤٩- ١,٩٧٢ (المرونة) - ١,٦٣٧(التفاؤل) .**

يتضح من الجدول (١٣) أن قيمة معامل الارتباط ٠,٣٣٨ وقيمة معامل التحديد ٠,١١٤، وأن قيمة "ف" المحسوبة تساوى ٣,٨٥٧ وقيمة الدلالة ٠,٠٠٦ مما يدل على وجود علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥، كما يتضح من الجدول أن قيم الدلالة لعوامل المرونة والتفاؤل لها تأثير معنوي دال إحصائيا على الأعراض السيكوسوماتية وهذا يعني وجود علاقة انحدار دالة بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي ببعديه المرونة والتفاؤل) والمتغير التابع (الأعراض السيكوسوماتية) ولكنها علاقة غير تامة وأن بعدى المرونة والتفاؤل ليسا المتغيران الوحيدان اللذان يؤثران في الأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة، حيث يسهم المتغير المستقل (رأس المال النفسي ببعديه المرونة والتفاؤل) بنسبة ٠,١١٤% تقريبا فى تفسير التباين فى المتغير التابع (الأعراض السيكوسوماتية). بينما لم تكن هناك قيم دالة إحصائياً لبعدى الكفاءة والأمل في التنبؤ بالأعراض السيكوسوماتية لمعلمي التربية الخاصة. وترى الباحثة أنه من المسلم به حالياً أن الجانب الصحى والأعراض السيكوسوماتية ظاهرة لها أثارها السلبية في جميع المهن لا سيما مهنة التدريس للفئات الخاصة لما تختص به من خصائص، أهمها أنها تقوم على العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعى بين المعلم وطلابه بشكل يتسم بالخصوصية اذا ما قارناه بمعلم الطلاب العاديين. فشعور المعلم بالتفاؤل ومرونته في التعامل مع مختلف الموضوعات يلعب دوراً هاماً في الحد من التوتر والقلق والشعور بالإرهاق المرتبط بالمهنة. ويتفق ذلك مع ما ورد عن Avey,Luthans,&Jensen(2009)أن المشاعر الإيجابية توسع من مخزون الأفراد في الأفكار والأفعال وتبني موادهم الشخصية الدائمة بما فيها الموارد العقلية والإجتماعية والنفسية والجسمية التي تساعدهم من مواجهة مختلف التحديات وبالتالي كلما كان التمتع بتلك المشاعر أكبر كلما كانت فرصة ظهور الأعراض السيكوسوماتية أقل. ويدعم ذلك ما خرجت به دراسة كل من (Xiong et al .,2020; Yuan,2015)عن وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي وضغوط العمل والأعراض السيكوسوماتية، ومعلمي التربية الخاصة يواجهون صعوبات وتحديات من خلال تعاملهم مع طلابهم من الفئات الخاصة وأسرهم مما يؤدى إلى الشعور بمزيد من الضغوط، ومزيد من إدارة الانفعالات والتعامل معها، وكبتها أحياناً والقدرة على الخروج من الحالات المزاجية السلبية، ومع تكرار التعرض لتلك الضغوط المحيطة المرتبطة بالعمل قد تفقده

تلك المرونة وتلك القدرة على التفاؤل مما ينعكس سلباً على ظهور بعض الأعراض السيكوسوماتية، أما حجم هذه الأعراض والتغيرات الفسيولوجية الناتجة عنها ومدى استمرارها فهوم مرهون بمتغيرات أخرى مثل سمات الشخصية والبيئة الاجتماعية والمناخ المدرسى العام وأسلوب القيادة التربوية داخل المدارس ومصداقية وعدالة تقييم الأداء، وطبيعة الحالات التى يتعامل معها معلم التربية الخاصة، وضعف العائد المادى جميعها عوامل تحد من مرونة المعلم وتفاؤله داخل بيئة العمل، واستمرار ذلك يؤثر عليه سلباً وينهك قواه وفاعليته بشكل يؤثر على صحته الجسمية والنفسية والاجتماعية بل وتفاعله مع طلابه ومدى انتاجيته.ويدعم ذلك ما أشارت إليه الأعسر (٢٠٢٠) أن رأس المال النفسي يعطى مزيد من المرونة والتفاؤل ومواجهة متطلبات الحياة وضغوطها، كما أنه يلعب دوراً في مواجهة تحديات الحياة وإنجاز المهام والانهماك فيها، وخفض درجة التوتر والقلق.

**الفرض الرابع:** توجد فروق في رأس المال النفسي وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية – النوع – التدريس حكومي أو خاص). وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادى one way anova واختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

### أولاً: الفروق في رأس المال النفسي وفق سنوات الخبرة التدريسية:

**جدول(١٤) لدلالة الفروق في رأس المال النفسي**

**وفق سنوات الخبرة التدريسية باستخدام تحليل التباين الأحادى one way anova (ن=١٢٥)**

| المتغير | العدد | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|
| أقل من ١٠ سنوات | ٤٤ | ٩٠,٢٥ | ٨,٢٩ |
| أكبر من ١٠ سنوات | ٤٠ | ٨٨,٤٠ | ٧,٦٣ |
| أكبر من ٢٠ سنة | ٤١ | ٨٤,١٤ | ٩,٤٤ |
| الكلية | ١٢٥ | ٨٧,٦٥ | ٨,٨٠ |

| العامل | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ٨٢٣,٢٣٦ | ٢ | ٤١١,٦١٨ | ٥,٧٠ | *٠,٠٠٤ |
| | داخل المجموعات | ٨٧٩٦,٩٧٢ | ١٢٢ | ٧٢,١٠٦ | | |
| | الكلي | ٩٦٢٠,٢٠٨ | ١٢٤ | – | | |

**جدول (١٥) فحص دلالة متوسط الفروق واتجاهاتها باستخدام اختبار شيفيه**

| البعـــد | الحالة الإجتماعية | العدد (ن) | دلالة متوسط الفروق بين كل مجموعتين | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ٢/١ | ٣/١ | ٣/٢ |
| الدرجة الكلية | ١- أقل من ١٠ سنوات | ٤٤ | ٠,٦٠٩ | *٠,٠٠٥ | ٠,٠٨٣ |
| | ٢- أكبر من ١٠ سنوات | ٤٠ | | | |
| | ٣- أكبر من ٢٠ سنة | ٤١ | | | |

ويتضح من النتائج المبينة بالجدول (١٥) أن هناك فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي لصالح المعلمين ذوى سنوات الخبرات التدريسية الأكثر. وتتفق هذه النتجة مع دراسة اسماعيل (٢٠١٩) التى توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي لصالح سنوات الخبرة التدريسية الأكثر. كما تتفق مع دراسة كل من Luthans et al., 2007; Plessis & Barkhuizen, 2011). التى خرجت بنتيجة مفادها وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي لصالح السن الأكبر مقارنة بالسن الأصغر وأن أصحاب السن الأكبر يتميزون بارتفاع رأس المال النفسي الذى يظهر جلياً في مكونات رأس المال النفسي مقارنة بأصحاب السن الأصغر. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الزير (٢٠١٩)، ودراسة السنباني والسنباني(٢٠١٨) التى توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رأس المال النفسي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة التدريسية. وهناك عوامل نفسية واجتماعية تحكم ذلك، مثل الخلفية الأسرية وما يتم نقله عن الضغوط المرتبطة بطبيعة عمل ما، تقدير الشخص الذاتى للتخصص وأهميته وكل ذلك يؤثر بالمقارنة بشخص من خلفية أسرية اخرى، ومع النمو المهني تتغير صورة الفرد عن ذاته مع مرور الوقت، ويصبح أكثر توافقاً مع تخصصه. وترى الباحثة تفسيراً لهذه النتيجة من منظور أن طبيعة العمل مع الفئات الخاصة تحتاج إلى مهارات شخصية واجتماعية لابد أن تتوفر لدى معلم التربية الخاصة حتى يرى إنجازاً وتطوراً في العمل مع هذه الفئات، وهى أمور لا تكتسب دون احتكاك أو تجارب مختلفة واطلاع على أساليب وطرق العمل مع هذه الفئات وهى أمور تحتاج إلى الممارسة والخبرة وصقل المهارات النفسية والاجتماعية. وتشير الأعسر (٢٠٢٠) أن الأفراد الأكبر عمراً يكتسبون خبرات تضاف إلى خريطتهم المعرفية ويستفيدون منها في المواقف المستقبلية التى يتعرضون لها ومن ثم

يستطيعون التصرف فيها أو مواجهتها، واكتسابهم مهارات المجابهة مثل حل المشكلات واتخاذ القرار نتيجة تعرضهم لتحديات شخصية ومهنية مختلفة تمكنهم من الصمود وتحقيق النجاح. الأمر الذى يتحسن ويتطور معه الأداء الشخصي للمعلم من جانب، وتحسن الأداء الوظيفي للطالب وفقاً لإعاقته من جانب آخر. كما أن المعلمين الأكثر امتلاكاً لرأس المال النفسي يملكون درجة من المرونة والكفاءة والثقة بالنفس والرؤى حول التدريس للفئات الخاصة بالإضافة إلى تحمل المسئولية والنضج والاتزان الذى لا يأتى من فراغ وإننا يستند إلى الخبرات والمعارف السابقة يضاف إليه التطور والرقى في الأداء المهني مما ينعكس على أداء المعلم والمتعلم.

## ثانياً: الفروق في رأس المال النفسي وفقاً للنوع

**جدول(١٦) قيم ت لدلالة الفروق في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً للنوع (ن=١٢٥)**

| العوامل | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة | ذكور | ٢٧ | ١٩,٦٦ | ٢,٨٨ | ١٢٣ | ٠,١٥٩ | ٠,٨٧٤ |
| | اناث | ٩٨ | ١٩,٥٦ | ٣,٠٩ | | | |
| الأمل | ذكور | ٢٧ | ٢٢,٧٧ | ٣,٣٦ | ١٢٣ | ٠,٦٧٥ | ٠,٥٠١ |
| | اناث | ٩٨ | ٢٣,٢٣ | ٣,٠٤ | | | |
| المرونة | ذكور | ٢٧ | ٢٥,٧٧ | ٣,٠٠٤ | ١٢٣ | ٠,٠٢٩ | ٠,٩٧٧ |
| | اناث | ٩٨ | ٢٥,٧٩ | ٢,٨١ | | | |
| التفاؤل | ذكور | ٢٧ | ١٩,٣٣ | ١,٩٤ | ١٢٣ | ٠,٤٥٨ | ٠,٦٤٨ |
| | اناث | ٩٨ | ١٩,٠٩ | ٢,٥٤ | | | |
| الدرجة الكلية لرأس المال النفسي | ذكور | ٢٧ | ٨٧,٥٥ | ٩,٥٤ | ١٢٣ | ٠,٠٦٧ | ٠,٩٤٧ |
| | اناث | ٩٨ | ٨٧,٦٨ | ٨,٦٤ | | | |

ويتضح من الجدول (١٦) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية وفقاً للنوع (ذكور – إناث). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزير (٢٠١٩) التى أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رأس المال النفسي تعزى إلى النوع، بينما تختلف مع دراسة السنباني والسنباني (٢٠١٨)، ودراسة ابو المعاطى ومنصور (٢٠١٨) التى توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تعزى إلى النوع

لصالح الإناث. وترى الباحثة تفسيراً لهذه النتيجة في ضوء السياق الثقافي والمجتمعى والواقع المعاش من قبل معلمي التربية الخاصة والذى قد يسهم في الخروج بعدة دلالات تساعد في الفهم، ومن أهمها أن رأس المال النفسي بأبعاد النفسية تسرى على جميع الأفراد، لا فرق بين ذكر وأنثى، إنما الفرق يكمن في قدرة كل منهما على الاستفادة من الخبرات والأحداث التى مروا بها، فضلًا عن كون الطبيعة الإنسانية لا تفرق فى نظرتها بين الذكور والإناث، الأمر الذي يؤدى إلى عدم وجود فروق في رأس المال النفسي تعزى إلى عامل النوع.

## ثالثاً: الفروق في رأس المال النفسي وفقاً وفقاً لنوع التعليم (كومي- خاص)

**جدول (١٧) قيم ت لدلالة الفروق في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً لنوع التعليم (ن=١٢٥)**

| العـــوامـــل | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة | حكومي | ٧١ | ١٧,٨٧٣ | ٢,٤١٣ | ١٢٣ | ٩,٤١٦ | *٠,٠٠٠ |
| | خاص | ٥٤ | ٢١,٨٣٣ | ٢,٢١٢ | | | |
| الأمل | حكومي | ٧١ | ٢٢,٤٠٨ | ٣,٠٠٢ | ١٢٣ | ٣,١٠٥ | *٠,٠٠٢ |
| | خاص | ٥٤ | ٢٤,٠٩٢ | ٣,٠٠٤ | | | |
| المرونة | حكومي | ٧١ | ٢٦,١٢ | ٢,٨٨ | ١٢٣ | ١,٥١٧ | ٠,١٣٢ |
| | خاص | ٥٤ | ٢٥,٣٥١ | ٢,٧٥٥ | | | |
| التفاؤل | حكومي | ٧١ | ١٨,٣٢٣ | ٢,٥٦ | ١٢٣ | ٤,٧٠٢ | *٠,٠٠٠ |
| | خاص | ٥٤ | ٢٠,٢٢٢ . | ١,٧١ | | | |
| الدرجة الكلية لرأس المال النفسي | حكومي | ٧١ | ٨٤,٧٣٢ | ٨,٥٧ | ١٢٣ | ٤,٥٨٦ | *٠,٠٠٠ |
| | خاص | ٥٤ | ٩١,٥٠٠ | ٧,٦١ | | | |

توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي والأبعاد الفرعية (الكفاءة – الأمل– التفاؤل) بين العاملين في التعليم الحكومي والخاص لصالح العاملين بالتعليم الخاص، باستثناء بعد المرونة، حيث جاءت قيم الفروق غير دالة بين معلمي التربية الخاصة بالتعليم الحكومي والخاص.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء عوامل الخطورة التى أشير إليها على أنها من العوامل المهيئة لانخفاض رأس المال النفسي وقد بدا ذلك مع الزيارات الميدانية للمدارس التى تعانى ضعفاً شديدا في الإمكانيات علاوة على تزامن ذلك مع الظروف الاستثنائية التى ارتبطت بجائحة كورونا والتى لا شك

أنها كان لها أثرها النفسي بدرجة ما على المعلمين. يضاف إلى ذلك ما ما يواجهه المدرسون بالتعليم الحكومى من مؤثرات نفسية سلبية لها تأثيرها على رأس المال النفسي فهناك صراع بين الدوافع والأمال وبين الفرص المتاحة لهم وما تتضمنه من ضغوط على المعلم مع ضعف البيئة التشاركية التى تتيحها القيادات التربوية داخل المدارس للمعلمين في عملية صنع القرار داخل المدارس مقارنة بنظرائهم فى التعليم الخاص. وتبين دراسة (Cimen & Özgan, 2018) أن ضعف الرواتب يعد أحد أقوى العوامل المسهمة في انخفاض وتدمير رأس المال النفسي الذى يجعلهم قلقين نحو المستقبل مع التصاعد المستمر في تكاليف المعيشة فضلاً عن الشكل البيروقراطى الذى تتم به الأمور داخل المدارس الحكومية وضعف الإمكانات المتوفرة على كافة المستويات والتى يمكن أن تساعد في خلق حالة من النشاط الثقافي والاجتماعى، يُضاف إلى ذلك المناخ المدرسى غير المناسب وأعداد الطلاب وضعف الإمكانيات بشكل عام وهو ما يتوفر بدرجة أفضل نوعًا ما في المدارس الخاصة مقارنة بالمدارس الحكومية والتى ترتفع فيها الإمكانات المدرسية مع ضعف الأعداد بالدرجة التى تسهم في ارتفاع الكفاءة والثقة بالنفس والأمل والتفاؤل، بينما جاءت الفروق غير دالة على بعد المرونة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء ارتباط المرونة بدرجة كبيرة بالسمات الشخصية للمعلم بعيداً عن مكان العمل حكومياً كان أو خاصاً، وتشير الباحثة إلى أنها لم تجد دراسة تناولت الفروق في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في قطاعى التدريس الحكومي والخاص وذلك في حدود إطلاعها.

**الفرض الخامس:** توجد فروق في الاستغراق المهني وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية – النوع – نوع التعليم حكومي أو خاص). وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادى one way anova

**جدول(١٨) لدلالة الفروق في الاستغراق المهني**

**وفق سنوات الخبرة التدريسية باستخدام تحليل التباين الأحادى one way anova (ن=١٢٥)**

| المتغير | العدد | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|
| أقل من ١٠ سنوات | ٤٤ | ٧٢,٧٢ | ٩,٠١ |
| أكبر من ١٠ سنوات | ٤٠ | ٧٥,٩٥ | ١١,٠١ |
| أكبر من ٢٠ سنة | ٤١ | ٧٩,٣٤ | ٧,٦٤ |
| الكلية | ١٢٥ | ٧٥,٩٢ | ٩,٦٢ |

| العامل | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ٩٢٨,٥٠٥ | ٢ | ٤٦٤,٢٣٥ | ٥,٣٦٢ | ٠,٠٠٦ |
| | داخل المجموعات | ١٠٥٦٣,٨٤٧ | ١٢٢ | ٨٦,٥٨٩ | | |
| | الكلي | ١١٤٩٢,٣٥٢ | ١٢٤ | – | | |

**جدول (١٩) فحص دلالة متوسط الفروق واتجاهاتها باستخدام اختبار شيفيه**

| البعد | الحالة الإجتماعية | العدد (ن) | دلالة متوسط الفروق بين كل مجموعتين | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ٢/١ | ٣/١ | ٣/٢ |
| الدرجة الكلية | ١- أقل من ١٠ سنوات | ٤٤ | ٠,٢٥٦ | *٠,٠٠٤ | ٠,٢٣٣ |
| | ٢- أكبر من ١٠ سنوات | ٤٠ | | | |
| | ٣- أكبر من ٢٠ سنة | ٤١ | | | |

ويتضح من الجدول **(١٩)** أن هناك فروق دالة في الاستغراق المهني لصالح المعلمين ذوى سنوات الخبرات التدريسية الأكبر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزبيدى (٢٠١٧). وترى الباحثة تفسيراً لهذه النتيجة من منظور أن الاستغراق المهني يعكس نمط من الحالة الموقفية والشخصية والحياتية والاستعداد النفسي والتى تترابط معاً لتصل بالفرد للدرجة المطلوبة، والتى تتزايد وتتطور مع التقدم في العمر. كما أن ذوى الخبرات التدريسية الأكبر يكونون أكثر جرأة في مواجهة المشكلات المختلفة المتعلقة بالطلاب من الفئات الخاصة مما ينعكس على نموهم واستغراقهم المهني وذلك نتيجة للثقة المرتفعة التى صقلتها سنوات الخبرة المتتالية.

**ثانياً: الفروق في الاستغراق المهني وفقاً للنوع**، وللتحقق من ذلك تم استخدام اختبار (ت) للتحقق من دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين

**جدول (٢٠) قيم ت لدلالة الفروق في الاستغراق المهني لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً للنوع (ن=١٢٥)**

| العوامل | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الحماس | ذكور | ٢٧ | ٢٨,٤٨ | ٣,٢١ | ١٢٣ | ٠,٣١٥ | ٠,٧٥٣ |
| | اناث | ٩٨ | ٢٨,٤٢ | ٤,٣٠ | | | |
| الإخلاص | ذكور | ٢٧ | ٢٩,٩٦ | ٤,٥١ | ١٢٣ | ١,٥٤٢ | ٠,١٢٦ |
| | اناث | ٩٨ | ٣١,٣٦ | ٤,١٠ | | | |
| الانهماك | ذكور | ٢٧ | ١٦,٠٧ | ٢,٠٣ | ١٢٣ | ٠,٩٢٠ | ٠,٣٥٩ |
| | اناث | ٩٨ | ١٦,٦١ | ٢,٨٤ | | | |
| الدرجة الكلية للاستغراق المهني | ذكور | ٢٧ | ٧٤,١٨ | ٨,٤٠ | ١٢٣ | ١,٠٦ | ٠,٢٩٠ |
| | اناث | ٩٨ | ٧٦,٤٠ | ٩,٩٢ | | | |

يتضح من النتائج المبينة بالدول أن جميع قيم (ت) غير دالة إحصائياً على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية وأنه لا توجد فروق في الاستغراق المهني باختلاف النوع. ويمكن تفسير ذلك في إطار مهام العمل مع الفئات الخاصة، حيث أن التنامى والانفتاح على تلك الخبرات والتجارب المتباينة لا تميز بين ذكور وإناث فهما يتقاسمان العمل في ميدان التربية الخاصة، ويتعرضان لنفس الخبرات والأحداث والتحديات ويتبادلان الخبرات والتجارب ويقومان بنفس المهام والواجبات ويتلقون نفس التعليمات، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بان التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية السريعة كان من نتيجتها تعقد الحياة وتزايد مطالبها من ناحية وتزايد ضغوط العمل من ناحية أخرى، ونتيجة لهذه التغيرات الحضارية تكاد تتلاشى تلك الفجوة بين الرجل والمرأة إلى حد بعيد، ومعها يتساوى الإدراك والوعي، وأصبحت المرأة تتحمل جملة من المسئوليات والأعباء مكافئة للرجل، الأمر الذى ينعكس واضحاً في عدم وجود فروق بينهما يرجع إلى النوع.

**ثالثاً:** الفروق في الاستغراق المهني وفقاً لنوع التعليم (حكومي- خاص)

**جدول(٢١) قيم ت لدلالة الفروق في الاستغراق المهني لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً لنوع التعليم (ن=١٢٥)**

| العوامل | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الحماس | حكومي | ٧١ | ٢٩,٦٦ | ٣,٧٠ | ١٢٣ | ٤,٣٤ | *٠,٠٠٠ |
| | خاص | ٥٤ | ٢٦,٦٦ | ٣,٩٥ | | | |
| الإخلاص | حكومي | ٧١ | ٣١,٤٦ | ٤,١٧ | ١٢٣ | ١,٢٢ | ٠,٢٢٤ |
| | خاص | ٥٤ | ٣٠,٥٣ | ٤,٢٥ | | | |
| الانهماك | حكومي | ٧١ | ١٧,٣٩ | ٢,٥٠ | ١٢٣ | ٤,٦١٩ | *٠,٠٠٠ |
| | خاص | ٥٤ | ١٥,٣١ | ٢,٤٧ | | | |
| الدرجة الكلية للاستغراق المهني | حكومي | ٧١ | ٧٨,٥٢ | ٩,١٣ | ١٢٣ | ٣,٦١٨ | *٠,٠٠٠ |
| | خاص | ٥٤ | ٧٢,٥١ | ٩,٢٥ | | | |

ويتضح من الجدول (٢١) أن هناك فروق في الدرجة الكلية للاستغراق المهني والأبعاد الفرعية بين المعلمين العاملين بالتعليم الحكومي وبين المعلمين العاملين بالتعليم الخاص لصالح معلمي التعليم الحكومي، باستثناء بعد الإخلاص حيث لم تظهر فروق دالة بينهما. ويمكن تفسير ذلك

في ضوء ما أشارت إليه الأطر النظرية عن الاستغراق المهني والذى يرتبط بعوامل شخصية مثل الإخلاص وهى صفة شخصية تغلب على المعلم واداءه ولا تفرق بين عمله بالتعليم الحكومي أو التعليم الخاص، بينما نجد هناك عوامل أخرى تنظيمية مثل مناخ المدرسة ونمط الإدارة والمناخ التنظيمى للمؤسسة التعليمية والعلاقة بين العاملين وفرص العمل البديلة والخدمات الصحية والتعليمية المتوفرة وهى ربما تتواجد في التعليم الحكومي بشكل أكثر مرونة واستقرار عنه في التعليم الخاص مما يدعم درجة أكبر من الحماس والانهماك في العمل. وقد أشارت الدراسات، ان الإستغراق في العمل يتفاوت بين اذا كان العمل مجرد وظيفة أو انه تخصص يقوم به الفرد بناء على دراسته، والمؤسسة العلمية التى ينتمى إليها، وهناك عوامل نفسية واجتماعية تحكم ذلك، مثل ما يتم نقله عن الضغوط المرتبطة بطبيعة عمل ما (Jans, 1982, 57-59)، تقدير الشخص الذاتى للتخصص وأهميته خاصة اذا كان العمل يتطلب مجهوداً خاصاً كالذى يتطلبه العمل مع الفئات الخاصة.

**الفرض السادس:** توجد فروق في الأعراض السيكوسوماتية وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة التدريسية – النوع – نوع التعليم حكومي أو خاص). وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادى one way anova

### أولاً: الفروق وفق سنوات الخبرة التدريسية

**جدول (٢٢) لدلالة الفروق في الأعراض السيكوسوماتية وفق سنوات الخبرة التدريسية باستخدام تحليل التباين الأحادى one way anova**

| المتغير | العدد | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|
| أقل من ١٠ سنوات | ٤٤ | ٦٧,٩٧٧ | ١٩,٢٧ |
| أكبرمن١٠ سنوات | ٤٠ | ٦٢,٢٧٥ | ١٦,٤٨ |
| أكبر من ٢٠ سنة | ٤١ | ٦٢,٧٠٧ | ١٧,٥٦ |
| الكلية | ١٢٥ | ٦٤,٤٢٤ | ١٧,٩٠ |

| العامل | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ٨٦١,٠٨٨ | ٢ | ٤٣٠,٥٤٤ | ١,٣٥٠ | ٠,٢٦٣ |
| | داخل المجموعات | ٣٨٩١,٤٤٠ | ١٢٢ | ٣١٨,٩٤٦ | | |
| | الكلي | ٣٩٧٧٢,٥٢٨ | ١٢٤ | | | |

ويتضح من النتائج المبينة عدم وجود فروق في الأعراض السيكوسوماتية وفقاً لسنوات الخبرة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة دراسة عيسى (١٩٩٥) من عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمات وفق سنوات الخبرة ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما أشار إليه العلماء من ارتباط الأعراض السيكوسوماتية بنمط الشخصية والاستعداد الشخصي. وقد اختلف العلماء من حيث العوامل الأساسية المسببة لظهور الأعراض السيكوسوماتية فمنهم من فسر ظهورها نتيجة عوامل مهنية: فهناك بعض الأعمال والمهن التي تخلق ضغطًا وتوترًا دائمين في الشخص وتجعل صاحبها أكثر عرضة للأعراض السيكوسوماتية، وقد تفسر في ضوء الاستعداد الفسيولوجي المرتبط بعوامل وراثية. كما يمكن تفسيرها في ضوء نمط الشخصية، فهناك أشخاص يسارعون الزمن ويشعرون بفقدان الصبر، وهؤلاء عرضة لأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية، وعلى العكس هناك آخرون أكثر تنظيماً واعتدالا وهم الأقل عرضة لأعراض هذه الاضطرابات (عبد الله، ٢٠٠٦؛ قويدرى، ٢٠١٦). كما يمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة الفئات الخاصة التى يتعامل معها المعلمون والتى تحتاج إلى معلم متزن انفعالياً، وكذلك تشابه الظروف التى تواجه معلمي التربية الخاصة، والعوامل المشتركة التى تواجههم مثل عدم كفاية الرواتب، وعدم كفاية دعم الإدارة وعدم مناسبة المناهج لتلبية احتياجات الطلاب المتنوعة والمختلفة وفقاً لإعاقاتهم وعد وجود الوقت الكافي للتخطيط والإعداد للمواد التعليمية المختلفة وفق احتياجات الطلاب (السرطاوى، ١٩٩٧، ٧١).

**ثانياً: الفروق في الأعراض السيكوسوماتية وفقاً للنوع**، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار (ت) للتحقق دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين

**جدول (٢٣) قيم ت لدلالة الفروق في الأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً لنوع التعليم (ن=١٢٥)**

| العوامل | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التعب العام | ذكور | ٢٧ | ٢٢,١٤ | ٦,٦١ | ١٢٣ | ١,٨٤٢ | ٠,٠٦٨ |
| | إناث | ٩٨ | ٢٥,١٤ | ٧,٦٩ | | | |
| اضطرابات القلب والتنفس | ذكور | ٢٧ | ١٢,٤٠ | ٤,٠٢ | ١٢٣ | ٢,٩٠٧ | *٠,٠٠٤ |
| | إناث | ٩٨ | ١٥,٧١ | ٥,٥١ | | | |
| اضطرابات الهضم | ذكور | ٢٧ | ١٥,٠٠ | ٤,٦٦ | ١٢٣ | ١,٨٥٩ | ٠,٠٦٥ |
| | إناث | ٩٨ | ١٧,١٨٣ | ٥,٥٨ | | | |
| صعوبة التركز في العمل | ذكور | ٢٧ | ٧,٩٦ | ٢,٠٢ | ١٢٣ | ٠,٦١١ | ٠,٥٤٢ |
| | إناث | ٩٨ | ٨,٢٨ | ٢,٥٢ | | | |
| الدرجة الكلية للأعراض السيكوسوماتة | ذكور | ٢٧ | ٥٧,٥١ | ١٣,٩٧ | ١٢٣ | ٢,٣٠٢ | *٠,٠٢٣ |
| | إناث | ٩٨ | ٦٦,٣٢ | ١٨,٤٥ | | | |

يتضح من النتائج المبينة بالجدول أعلاه (٢٣) تحققت صحة الفرض على الدرجة الكلية للأعراض السيكوسوماتية وكانت هناك فروق لصالح الإناث، بينما على مستوى الأبعاد كانت الفروق دالة على البعد الثانى (اضطرابات القلب والتنفس) بين الذكور والإناث لصالح الإناث، في حين لم تكن هناك فروق دالة على باقى الأبعاد الأول والثالث والرابع. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الطبيعة التى تحكم الخصائص النفسية للإناث حيث يغلب عليهن العامل العاطفي، وأن عددا من الدراسات أشار إلى أن الإناث يتفوقن على الذكور في التعاطف (عبدالله، ٢٠٠٦، ٦٠٣). فضلاً عن كون الإناث يسعين لتقديم أفضل ما لديهن رغم ما تواجهه من ضغوط الحياة ومشكلات العمل في محاولة لإثبات دورهن كما أنهن أكثر انضباطاً بمواعيد العمل وبالأنظمة والقوانين المدرسية وتنفيذ الأعمال المدرسية، ويتمتعن بالصبر، بالإضافة إلى علاقتهن مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة أفضل وأكثر تعاطفاً وأكثر تحكماً في الانفعالات مما يجعلها أكثر تأثراً وعرضة للأعراض السيكوسوماتية.

## ثالثاً: الفروق في الأعراض السيكوسوماتية وفقاً لنوع التعليم (حكومي- خاص)

**جدول(٢٤) قيم ت لدلالة الفروق في الأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً لنوع التعليم (ن=١٢٥)**

| العوامل | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التعب العام | حكومي | ٧١ | ٢٣,٣٥ | ٧,٦٧ | ١٢٣ | ١,٩٦٤ | ٠,٠٤٩ |
| | خاص | ٥٤ | ٢٦,٠٠ | ٧,١٨ | | | |
| اضطرابات القلب والتنفس | حكومي | ٧١ | ١٤,٠٨ | ٥,٢٩ | ١٢٣ | ٢,٢١٢ | ٠,٠٢٩ |
| | خاص | ٥٤ | ١٦,٢٠ | ٥,٣٢ | | | |
| اضطرابات الهضم | حكومي | ٧١ | ١٥,٣٨ | ٥,٠٧ | ١٢٣ | ٣,٢٤٦ | ٠,٠٠٢ |
| | خاص | ٥٤ | ١٨,٤٦ | ٥,٤٩ | | | |
| صعوبة التركز في العمل | حكومي | ٧١ | ٧,٦٩ | ٢,٤٣ | ١٢٣ | ٢,٨٥٩ | ٠,٠٠٥ |
| | خاص | ٥٤ | ٨,٩٠ | ٢,٢٥ | | | |
| الدرجة الكلية للأعراض السيكوسوماتة | حكومي | ٧١ | ٦٠,٥٠٧ | ١٧,١٦٧ | ١٢٣ | ٢,٨٨ | ٠,٠٠٥ |
| | خاص | ٥٤ | ٦٩,٥٧ | ١٧,٧٠ | | | |

يتضح من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه (٢٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين العاملين في التدريس الحكومي والخاص على الدرجة الكلية للأعراض السيكوسوماتية والأبعاد الفرعية لصالح العاملين في التعليم الخاص. ويمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة العمل

بالمدارس الخاصة وأنه على الرغم من توفر الإمكانيات بها بدرجة أفضل مقارنة بالمدارس الحكومية مع ضعف الأعداد إلا أنها تضم عدداً من القيود الشديدة واللوائح المقيدة لنظام العمل من حيث المواعيد والرواتب والأجازات، وعدم الشعور بالأمن المهني داخل المؤسسة المدرسية وشعور المعلم بأنه يمكن أن يفقد عمله في أى وقت مقارنة بنظرائهم العاملين في المدارس الحكومية، فضلاً عن المتاعب المرتبطة بالعمل مع الفئات الخاصة، مما يجعلهم أكثر عرضة للضغوط والكبت الانفعالى الذى يعد مدخلا لظهور الأعراض السيكوسوماتية.

## توصيات

- العمل على تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مختلف المراحل حيث أن ذلك له اثر بالغ في انجاز المعلم وتحقيق الأهداف وتطوير قدرات الطلاب من الفئات الخاصة
- المعلمون من أكثر الفئات المهنية تعرضاً للمشكلات النفسية والصحية الناتجة عن ضغوط العمل، وبالتالى من الضرورى توفير المناخ المدرسى والإدارى المناسب وإيلاء المعلمين رعاية واهتمام خاص حتى يكون ذلك حائط للوقاية والتخفف من الأعراض السيكوسوماتية التى تحد من كفاءة المعلم وانتاجيته.
- الاهتمام بوضع خطة لتحسين أوضاع المعلمين الأدبية والمادية، مما يجعلهم أكثر إقبالا على العمل وأكثر فعالية وأكثر انتاجية وفي الوقت ذاته تنمية الانتماء للمؤسسة التعليمية.
- تطبيق نظم جيدة لاختيار المعلمين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من رأس المال النفسي مما ينعكس على فعالية الأداء التدريسى.
- الاهتمام بالمعلمين ذوى الخبرات التدريسية والاستفادة من إمكاناتهم وقدراتهم المختلفة.
- بذل المزيد من الجهود لتذليل الصعوبات التى تواجه معلمي التربية الخاصة في أدائهم التعليمى وتعيق فاعليتهم في تطوير برامج التنمية النفسية والمهنية للمعلمين.

## بحوث مقترحة:

- نمذجة العلاقة السببية بين مكونات رأس المال النفسي والاستغراق المهني والمناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة
- تنمية رأس المال النفسي مدخل لتحسين المناعة النفسية لدى المعلمين
- أعراض الاضطرابات السيكوسوماتية كمخرجات للإحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة

# المـــــراجـــــع

## أولاً: المـــراجـــع العـــربيـــة:


السرطاوى، زيدان أحمد. (١٩٩٧). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس – كلية التربية*، ١(٢١)، ٥٧-٩٦.

أبو بكر، نشوة كرم. (٢٠٢١). التسامي بالذات وأبعاده الفرية كمنبئات بالاتجاه نحو المهنة والاستغراق الوظيفي لدى عينة من المرشدين النفسيين. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (١٤)، ٥٢- ٨٠.

ابو طيره، منى حسين؛ أبو النيل، محمود السيد. (١٩٨٩). *علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالشخصية والتنشئة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة*(رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.

أبو المعاطي، وليد؛ منصور، منار. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالإلتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية –جامعة المنصورة*، (٢)،٤٠٩-٤٤١.

ابو سيف، محمود سيد. (٢٠١٨). دور جودة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الإلتزام التنظيمى لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للأبحاث العلوم التربوية– المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، ١(٤)، ١٠٩- ١٨١.

اسماعيل، هبة حسين. (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب: جامعة عين شمس – كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٢٠(٤)، ج٤*، ٤٧- ٧٢.

الأعسر، صفاء يوسف. (٢٠١٠). *الصمود من منظور علم النفس الإيجابي*. الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، (٦٦)، ٢٥- ٢٩.

الأعسر، صفاء يوسف. (٢٠١٨). *دليل علم النفس الإيجابي*. المركز القومى للترجمة، القاهرة.

الإمام، محمد صالح؛ خليل، محمد يعقوب. (٢٠١٠). بناء برنامج إرشادي قائم على تطوير مهارات التعامل لأمهات الأطفال ذوي الشلل الدماغي وقياس أثره في تنمية السلوك التكيفي لدى أطفالهن. *المجلة التربوية: جامعة سوهاج – كلية التربية*، ج٢٧، ٢٥٥-٢٨٦.

أمين، أحمد عبدالحميد. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسى على الإبداع الوظيفى بالتطبيق على البنوك الخاصة فى مدينة المنصورة . *مجلة التجارة والتمويل: جامعة طنطا – كلية التجارة*، ع١ ، ٤٤٤-٤٨٨.

جلاب، إحسان دهش. (٢٠١٤). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعى دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في جامعتى القدس والمقثنى. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية-العراق*، (١٧)، ٦- ٢٩.

جمعة، اميمة مصطفي كامل. (٢٠١٢). الضغوط النفسية لدى معلمات المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالاعراض السيكوسوماتية . *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ٣٣(٩١)،٦٣ – ١٠٥.

حامد، سمير سعد؛ محمود، ماجدة حسين. (٢٠١٠). الاحتراق النفسي والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. *حوليات أداب عين شمس، كلية الأداب، جامعة عين شمس*، مج٣٨، ٣١٣-٣٨٠.

الردعان، دلال عبد الهادى. (٢٠٢٠). مستوى الضغوط المهنية كدالة تنبؤية لأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى معلمات المرحلة المتوسطة في دولة الكويت. *مجلة الطفولة والتربية: جامعة الأسكندرية- كلية رياض الأطفال*، ١٢(٤٢)،٢٣٠-١٧٣.

الزبيدي، عقيل هاشم. (٢٠١٧). آليات تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة. *مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس – كلية التربية – الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، (١٩٣)، ١٥٣-٢٢٤ .

زهران، محمد حامد، وزهران، سناء حامد. **(٢٠١٣)**. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس. *مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي-جامعة عين شمس*، (٣٦)، ٣٣٣-٤٢٠.

الزير، عماد داود. (٢٠١٩). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية . *مجلة الأطروحة للعلوم الإنسانية: دار الأطروحة للنشر العلمي، س٤، ع٦* ، ٦٧-٩٦.

سعود، ناهد شريف. (٢٠١٥). فعالية برنامج علاجى معرفي لخفض حدة الأعراض السيكوسوماتية (النفسية – الجسدية) لدى عينة من طالبات كلية التربية في جامعة القصيم . مجلة *العلوم التربوية: جامعة القاهرة – كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٣ (٤ )*، ٦٠٩-٦٣٩.

سلامة، رشا أبو سيف النصر. (٢٠١٨). العلاقة بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية . *أعمال المؤتمر الدولي الثاني: إدارة المنظمات الصناعية والخدمية : الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية: جامعة جنوب الوادي – كلية التجارة، مج١* ، الغردقة: جامعة جنوب الوادي – كلية التجارة، ٥٠ – ٧١.

سليجمان، مارتن. (٢٠٠٥). *السعاد الحقيقية*، ترجمة صفاء الأعسر وأخرون، القاهرة: دار العين للنشر.

السنباني، توفيق مصلح ؛ السنباني، عامر عبدالوهاب. (٢٠١٨). الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم .*مجلة الآداب: جامعة ذمار – كلية الآداب*، (٨)، ٣٦- ٧٩.

الشطى، فاطمة خالد. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على إدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت. ***المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة: كلية التجارة- جامعة عين شمس***، (٤)، ١٠٥-١١٨.

شمس، نعيمة جمال، والرفاعى، محمد، والجمال، حنان محمد. (٢٠٢٠). أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من المعلمين مرتفعى ومنخفضى الكفاءة المهنية. *مجلة كلية التربية–جامعة المنوفية*، ٣٥(٣)، ١٤٢- ١٨٥.

صادق، محمد فكري، وأحمد، دينا علي حامد. (٢٠١٩). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفى لدى معلمى التعليم الثانوى العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية . *مجلة كلية التربية: جامعة طنطا – كلية التربية*، ٧٣(١)، ٢٤٤-٣٠٥.

عباسة، أمينة، ومنصوري، مصطفى. (٢٠١٦).الضغوط المهنية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية. *مجلة الحوار الثقافي: جامعة عبدالحميد بن باديس – كلية العلوم الإجتماعية – مخبر حوار الحضارات والتنوع الثقافي وفلسفة السلم*، ٥(٢)، ٣٩١ – ٣٩٦.

عبد القوى، سامي محمد. (١٩٩٥).*علم النفس الفسيولوجي*. القاهرة: دار النهضة المصرية.

عبدالرازق، جميل بن رمزى. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج علاجى في خفض أعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من المرضى العالمين والمراجعين للعيادات الطبية. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية: المؤسسة العربية للبحث العلمى والتنمية البشرية*، (١١)، ٣٦– ٥٥.

عبدالله، جابر محمد. (٢٠٠٦). الذكاء الوجدانى وعلاقته بالكفاءة الذاتية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى معلمي المرحلة الإبتدائية. *مجلة دراسات عربية: رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية*، ٥(٣)، ٥٣٣–٦٤١.

عشماوى، فيفيان أحمد. (٢٠١٨). تعرض السيدات للإساءة كمنبىء بالأعراض السيكوسوماتية :دراسة مقارنة بين العاملات وغير العاملات. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨(٩٩)، ٣٥٥–٣٩٠.

عواد، أميرة علي جابر. (٢٠١٦). العلاقة بين ممارسة العلاج الأسري والتخفيف من حدة الضغوط الأسرية لامهات الأطفال المصابين بالشلل الدماغى. *مجلة الخدمة الإجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين*، (٥)، ٢٠٥–٢٤١.

عيسى، محمد رفقي. (١٩٩٥). التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض. *المجلة التربوية: جامعة الكويت – مجلس النشر العلمي*، ٩(٣٤)، ١١٧–١٦١.

الغامدى، رحمة على. (٢٠٢٠). الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض أعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدي النساء المعنفات بدار الحماية الاجتماعية في مدينة ***نجران***. *مجلة التربية: جامعة الأزهر – كلية التربية*، (١٨٦)، ٢٥٧ – ٢٨١.

قويدري، علي. (٢٠١٦). الإضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من مدرسي الطور الإبتدائي والمتوسط: دراسة ميدانية بولاية الأغواط. *دراسات: جامعة عمار ثليجي بالأغواط*، ع٤٣، ١٠٥ – ١١٩.

محمد، أميرة محمد بدر. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدي معلمي المرحلة الإبتدائية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية: الجمعية المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨(١٠٠)، ١٠٩-٢١١.

محمود، جيهان عثمان. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية: جامعة سوهاج – كلية التربية، ج٧٥*، ٩٩-١٧٦.

المغربي، عبدالحميد عبدالفتاح. (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث التجارية: جامعة الزقازيق – كلية التجارة، ٢٦(٢)*، ٢٥١-٣١٨.

مومني، خالد سليمان. (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديرى المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي للمعلمين. *المجلة التربوية الناشر: جامعة سوهاج – كلية التربية*، ج٩٦، ٣٩٣ – ٤٣٥.

النجار، محمد صابر صلاح، وعبدالوهاب، محمد أبو القمصان، وعبدالقادر،علي أحمد. (٢٠١٧). الدور الوسيط لراس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والإستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ .*المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة – كلية التجارة، ٤١(١)*، ٢٧١ – ٣٠٩.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research, 31*(1), 1–21.

Avey, J., Luthans, A., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management, 48(5), 677-693.

Bekmezci, M., Orcanli, K., & Firat, Z. M. (2020). Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, *34*(3), 853–876. https://doi.org/10.16951/atauniiibd.687592

ÇETİNKAYA, F. F., & ÜNSEVER, M. O. (2020). The Effect of Psychological Capital Levels on Job Satisfaction: A Research on University Employees. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, *20*(1), 137–158. ttps://doi.org/10.18037/ausbd.700340

Chai, D. S. (2016). *The impact of positive psychological capital and perceived support on work performance of korean expatriates: The mediating effects of cross-cultural adjustment and work engagement* (Order No. 10290914). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1846144632).

Chamisa, S. F., Mjoli, T. Q., & Mhlanga, T. S. (2020).Psychological capital and organisational citizenship behaviour in selected public hospitals in the eastern cape province of south africa. *SA Journal of Human Resource Management, 18*, 1-12,doi:http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1247

Cheung, F., Tang, C. S.-k., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management, 18*(4), 348–371. https://doi.org/10.1037/a0025787

Çimen, İ. ,& Özgan, H.(2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. Issues in Educational Research, 28(2), 308- 328.

D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The Relationship between Perceived Emotional Intelligence, Work Engagement, Job Satisfaction, and Burnout in Italian School Teachers: An Exploratory Study. *Psihologijske Teme / Psychological Topics*, *29*(1), 63–84.

DA Silva Junior, D. I., Ferreira,C. M., & De Freitas, C. P. P. (2019). Effects of an Intervention Program Based on Job Crafting Behaviors on the Work Engagement of Teachers. *Acción Psicológica*, *16*(2), 119–128.

De Lima,G. L., Nassif,G. V. M., & Garçon,M. M. (2020). The Power of Psychological Capital: The Strength of Beliefs in Entrepreneurial Behavior. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, *24*(4), 317–334.

de Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, *39*(2), 1–10.

Dele, A. O. (2019). Job Demands, Job Involvement and Job Discrimination as Predictors of Job Satisfaction among Frsc Personnel in Ilorin Kwara State, Nigeria. *IFE PsychologIA*, *27*(2), 37–48.

Georgiou, K., Nikolaou, I., & Turban, D. B. (2019). The Impact of a Training Intervention Developing Psychological Capital on Job Search Success. *Journal of Career Development*. https://081137i2j-1103-y-https-doi-org.mplbci.ekb.eg/10.1177/0894845319852425

Hams, P. D., Vanhova, A., & Luthans, F. (2017). Positive Projections and Health: An Initial Validation of the Implicit Psychological Capital Health Measure. *Applied Psychology: An International Review*, *66*(1), 78–102.

Heidari, Z., Feizi, A., Rezaei, S., Roohafza, H., & Adibi, P. (2021). Psychosomatic symptoms questionnaire (PSQ-39): a psychometric study among general population of Iranian adults. *BMC Psychiatry*, *21*(1), 1–14.

Jans, N. A. (1982). The nature and measurement of work involvement. *Journal of Occupational Psychology*, *55*(1), 57–67.

Knudson, M. (2020). Psychological Capital: Building the Mental Strength and Flexibility to Manage Stress and Boost Performance. *Utah Bar Journal*, *33*(2), 24–27.

Li Zhang, Yin Cao,Yun Chen, Bo Zhou,Jinny Wang, Xueqin Mao, Lejin Yang, Jianqun Fang, Honglan Shi, Aiqin Wu, & Yonggui Yuan(2020). Development of the psychosomatic symptom scale(PSSS) and assessment of its reliability and validity in general hospital patients in China, General Hospital Psychiatry,64,1-8.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, *60*(3), 541-572.

Maher, A., Mahmoud, H., & Elhefny, S. (2017). Authentic Leadership and Psychological Capital: The Impact on Egyptian Employees' Work Well Being. *The Electronic Journal of Knowledge Maangement*, 15(3), 204-212.

Plesis,Y. & Barkhuizen,E.(2011). Pychological Capital a requisite for organization performance, *South African Journal of Economic and Management Sciences(SAJEMS)*, 15(1),16-30.

Riipinen, M. (1996). The Relation of Work Involvement to Occupational Needs, Need Satisfaction, Locus of Control, and Affect. *Journal of Social Psychology*, *136*(3), 291–303.

Rizwan, M., Pakistan, I., Khan, J., & Saboor, F. (2011),"Relationship of Job involvement With Employee Performance: Moderating role of Attitude, ***European Journal of Business and Management,*** 3 (8), 77-86.

Sava, S. L., Virga, D., & Palos, R. (2020). The Role of Teacher Support, Students' Need Satisfaction, and Their Psychological Capital in Enhancing Students' Self-regulated Learning. *Studia Psychologica*, *62*(1), 44–57.

Xiong, J., Hai, M., Wang, J., Li, Y., & Jiang, G. (2020). Cumulative risk and mental health in Chinese adolescents: The moderating role of psychological capital. *School Psychology International*, *41*(5), 409–429.

Youssef, M. C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *31*(3), 180–188.

Yuan, Q. (2015). *Evaluating the effectiveness of A psychological capital development program on mental health, engagement and work performance* . Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1846509447). Retrieved from https://search.proquest.com/docview/1846509447?accountid=178282

**مـــواقـــع إلكـــترونيـــة :**

https://www.usatoday.com/story/life/health-wellness/2021/02/01/physical-symptoms-stress-warning-sign-mental-health-issues/4307318001