



مَحْكَلَةُ الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ

للعلوم التربوية والاجتماعية

مَجَلَّةُ عَامِيَّةٍ رُوِيَّةٍ مُحَكَّمَةٍ

تصدر أربع مرات في العام خلال الأشهر:

(مارس، يونيو، سبتمبر، ديسمبر)

العدد 24 - المجلد 46

جمادى الآخرة 1447 هـ - ديسمبر 2025 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمك : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمك : 1658-8495

معلومات وسائل التواصل

الموقع الإلكتروني للمجلة



<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



ترسل البحوث على موقع المجلة

البريد الإلكتروني للمجلة



iujournal4@iu.edu.sa

حساب المجلة على منصة X



@iujournal4

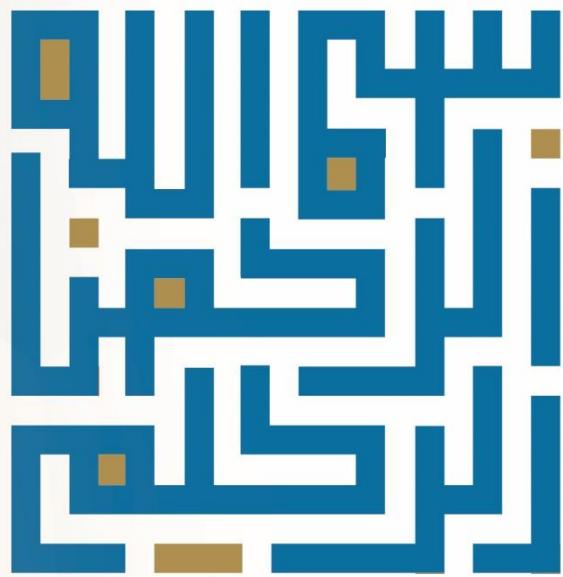


الجامعة الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

- أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
- لم يسبق للباحث نشر بحثه.
- أن لا يكون مستللاً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.
- أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
- أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
- أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).
- أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.
- لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
- أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
- أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، وملخص، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق الازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.
- أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.
- يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً، بصيغة WORD (WORD) وبصيغة PDF (PDF) ويرفق تعهدا خطياً بأن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.
- المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليبي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

أ. د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



هيئة التحرير:

رئيس التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهنبي

أستاذأصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

مدير التحرير :

أ.د : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذأصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أعضاء التحرير:

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعو

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د : علي بن حسن الأحمد

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

أستاذ المناهج وتطوير العلوم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس بجامعة أم القرى

أ.د. حمدي أحمد بن عبد العزيز أحمد

عميد كلية التعليم الإلكتروني

وأستاذ المناهج وتصميم التعليم بجامعة حمدان الذكية بدبي

أ.د. أشرف بن محمد عبد الحميد

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بجامعة الزقازيق بمصر

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشرييف

التنسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. سعيد يعقوب حسيني

أ. دابري عبدالكريم



جامعة الدّين الْمُهَاجِرَة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



فهرس المحتويات :

الصفحة	عنوان البحث	م
11	فاعلية برنامج تدريسي قائم على التدريس الاستراتيجي في تنمية مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية الأكademية لدى طالبات الصف الأول الثانوي د. غادة بنت ناصر حمود التميمي	1
61	مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز د. إبراهيم بن محمد إبراهيم الخضر	2
99	فعالية برنامج تدريبي في تنمية المفاهيم الازمنية للتلמיד ذوي الإعاقة الفكرية بالمرحلة الابتدائية في منطقة الباحة د. ناصر بن عطيه عطوان الزهراني	3
145	تصور مقترن لتضمين قسم رؤية 2030 في محتوى كتاب الثقافة الإسلامية (١) بالمراحل الجامعية بجامعة الباحة د. مهديه بنت صالح خلف النقفي	4
173	استراتيجية مقترنة لتفعيل دور إعادة الهيكلة في تحقيق كفاءة الإنفاق بجامعة حائل د. يوسف بن مبروك نامي المطيري	5
211	الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بمحافظة ينبع د. بندر بن صالح عتيق الميلبي	6
253	درجة تضمين مفاهيم جودة الحياة في كتاب اللغة الإنگلizerية لصف الثالث الثانوي د. عبد الله بن عبد الرحمن محمد السجيفاني	7
287	فاعلية برنامج تدريبي قائم على الوعي الذاتي والتأمل في تحسين المهارات الاجتماعية لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم د. عبد الله بن مناحي هدب القحطاني	8
349	التحليل المكانی لأسعار الأراضی السکنیة فی المدینة المنورۃ د. ستر بن متروک دخیل الله العصیمی	9
393	الآثار الإيجابية لغزوہ خیر على الدولة الإسلامية الناشئة (٥٦٢ھ)	10

*ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



جامعة الدّين الْمُهَاجِرَة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



**الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة
بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى
مديرات المدارس ووكيلاتها بمحافظة ينبع**

**The Mediating Role of Psychological Capital
in the Relationship Between Occupational
Stress and Mental Health Among School
Principals and Vice-Principals in Yanbu
Governorate**

[إعداد]

د. بندر بن صالح عتيق الميلبي

أستاذ علم النفس الاجتماعي المشارك

قسم التربية - كلية اللغة العربية والدراسات الإنسانية - الجامعة الإسلامية
بالمدينة المنورة

Dr. Bandar Salah Ateeq Al-Mailabi

Associate Professor of Social Psychology

Department of Education - College of Arabic Language and
Human Studies - Islamic University of Madinah

Email: almailabi@iu.edu.sa

DOI:10.36046/2162-000-024-016

تاریخ القبول: ٢٠٢٥/٠٣/٢٧ م

تاریخ التقديم: ٢٠٢٥/٠٢/١٩ م

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستويات الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية، وتقصي الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة بنیع. اتبع البحث المنهج الوصفي الارتباطي، واختيرت عينة عشوائية طبقية مكونة من (٨٢) مدیرة، و (١٠٤) وكيلة في المراحل التعليمية الثلاثة (ابتدائية، متوسطة، وثانوية). طُبّقت مقاييس: الصحة العامة لـ "جولدبرج" و "ويليمز" (Golderberg & Williams, 1988) والضغط المهني لـ "الفیز" وزملائه (Alves et al., 2004)، ورأس المال النفسي لـ "لوثنر" وزملائه (Luthans et al, 2006). وأسفرت النتائج عن مستويات متوسطة من الضغوط المهنية، إلى جانب ارتفاع مستويات كل من رأس المال النفسي والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها. كما أظهرت النتائج أن جميع مسارات النموذج البنائي كانت دالة إحصائياً، إذ إن هناك أثراً سالباً مباشراً بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، وأثراً سالباً مباشراً ما بين الضغوط المهنية ورأس المال النفسي، في حين كان الأثر المباشر موججاً بين رأس المال النفسي والصحة النفسية. كما أن هناك دوراً وسيطاً لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية. وبناءً عليه، قدم البحث توصيات تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية لدى القيادات التربوية، من خلال تطوير برامج لدعم رأس المال النفسي والحد من الضغوط المهنية في البيئة التعليمية.

الكلمات الرئيسية: الصحة النفسية، الضغوط المهنية، رأس المال النفسي، مدیرات المدارس، وكيلات المدارس.

Abstract

The current study aimed to examine the levels of occupational stress, psychological capital, and mental health, and to investigate the mediating role of psychological capital in the relationship between occupational stress and mental health among school principals and their vice-principals in the Education Department of Yanbu Governorate. The research adopted a descriptive-analytical approach, utilizing a stratified random sample comprising 82 principals and 104 vice-principals from the three educational stages (primary, intermediate, and secondary). The study employed the following scales: the General Health Questionnaire by Goldberg and Williams (1988), the Occupational Stress Scale by Alves et al. (2004), and the Psychological Capital Scale by Luthans et al. (2006). The findings indicated moderate levels of occupational stress, alongside high levels of both psychological capital and mental health among school principals and their vice-principals. Additionally, all structural model paths were found to be statistically significant. Specifically, there was a direct negative effect of occupational stress on mental health, as well as a direct negative effect of occupational stress on psychological capital. Conversely, the direct effect of psychological capital on mental health was positive. Moreover, psychological capital was found to play a mediating role in the relationship between occupational stress and mental health.

Based on these findings, the study presented recommendations aimed at enhancing mental health among educational leaders by developing programs to support psychological capital and reduce occupational stress within the educational environment.

Keywords: Mental Health, Occupational Stress, Psychological Capital, School Principals, Vice Principals

المقدمة

حظيت الصحة النفسية باهتمام كبير في رؤية السعودية ٢٠٣٠ حين وضعتها كأحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع التعليمي. وانطلاقاً من محور "مجتمع حيوي" الذي يعني بتعزيز جودة الحياة والصحة العامة، يأتي الاهتمام بالصحة النفسية للقيادات التعليمية - بما في ذلك مديرات المدارس ووكيلاتها - باعتبارها عنصراً رئيساً يسهم في بلوغ الأهداف التربوية بكفاءة وفاعلية. وتتظر جمعية علم النفس الأمريكية للصحة النفسية باعتبارها "حالة ذهنية تتميز بالرفاهية الانفعالية، والتوافق السلوكي الجيد، والتحرر النسيي من القلق وأعراضه المعوقة، مع القدرة على إقامة علاقات بناءة، والتعامل مع متطلبات، وضعوط الحياة اليومية" (VandenBos, 2007: 639).

وعلى الرغم من ذلك، فإن الصحة النفسية للفرد نسبية الدرجة، تتأثر بعوامل عدة وظروف مختلفة، منها ما يتعلق بالفرد، ومنها ما يتعلق بالعوامل البيئية المحيطة به، وتفاعل كلا العاملين. ومن بين العوامل البيئية، الضغوط المهنية التي قد يواجهها العاملون في القطاع التعليمي، إذ تعد تحديداً حقيقياً لصحة الفرد النفسية إذا لم يحسن التعامل معها. فوفقاً لاندبسيرج وزملاؤه (٢٠١٧) تسهم الضغوط المهنية في مجموعة واسعة من المشكلات الصحية الجسدية، بما في ذلك الإصابات الحادة، واضطرابات الجهاز العضلي، وأمراض الجهاز المضمي، وأمراض القلب والأوعية الدموية. ولا يقتصر الأمر على الأمراض الجسدية، بل تمت لتشمل الاضطرابات النفسية ومنها: القلق، والاكتئاب، والاحتراق النفسي، وقد يصل الأمر إلى وجود أفكار انتتحارية في بعض الحالات الشديدة.

توصف الضغوط المهنية بأنها حالة انفعالية غير سارة يشعر فيها من يخربها بالخوف، والرهبة، والقلق. وهي إحدى المشكلات التي قد تواجه القيادات في القطاع التعليمي، نظير ما يتحملن من مسؤوليات إدارية، ومشكلات تربوية، وتحدى الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. وفي هذا السياق، خلصت دراسة الضيدان (٢٠١٧) إلى أن مديرى المدارس في مدينة الرياض يعانون من درجة مرتفعة من الضغوط المهنية. في حين كشفت دراستي (الراشد والخوجلي، ٢٠٠٥؛ الفضلي، والشنقيطي، ٢٠١٥) عن درجة متوسطة من الضغوط المهنية تعانى منها

مديرات المدارس. وتنشأ الضغوط المهنية من مصادر متعددة، منها ما ذكره الفيز وزملاؤه (Alves et al., 2004) حين أشار إلى ثلاثة مصادر للضغط في بيئة العمل: أولها، المطالب الوظيفية التي تشير إلى حجم الأعباء والمهام الواجب على الموظف إنجازها أثناء عمله. وتشمل كثافة المهام، وضغط الوقت، وزيادة التوقعات من قبل الإدارة وأولياء الأمور، وتضارب المتطلبات، حين يطلب من القيادات تنفيذ مهام أو تحقيق أهداف متضاربة. وثانيها: الشعور بالتحكم الذي ينطوي على مدى ما تمتلكه القيادات من قدرات وإمكانيات تناسب الدور الذي يقمون به، ومدى شعورهن بحرية اتخاذ القرار، وكيفية أداء عملهن. وأخيراً، الدعم الاجتماعي الذي يحصلن عليه للقيام بأداء مهامهن، سواء كان ذلك من زميلات العمل أو الرؤساء. وتتسق مصادر الضغوط هذه إلى حد كبير مع ما آلت إليه نتائج الدراسات السابقة الذكر.

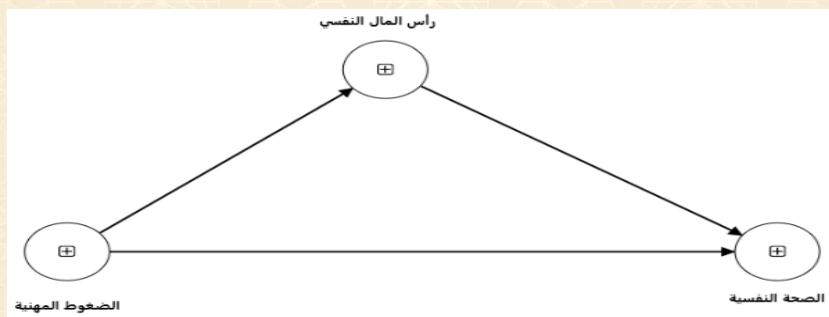
ورغم الأثر السلبي الذي تخلفه الضغوط المهنية على الصحة النفسية، فإن ثمة عوامل عدة وسيطة يمكن أن تعدل من ذلك الأثر، ومنها الدور الذي يمكن أن يؤديه رأس المال في طبيعة العلاقة بين المتغيرين، إذ كشفت دراسات (عبدالمنعم، ٢٠٢٣؛ Rehman & lui, et al., 2012؛ Mubashar, 2017؛ Celik, 2018) عن علاقة سالبة بين الضغوط المهنية ورأس المال النفسي.

يعد رأس المال النفسي وفقاً لـ "لوثانز" وزملائه (Luthans et al, 2006) بأنه حالة إيجابية من النمو يتسم بأربعة موارد نفسية هي: الكفاءة الذاتية التي تنطوي على شعور الفرد بامتلاكه للقدرات والامكانيات التي تسهم في تنفيذه المهام الموكلة إليه بنجاح. والأمل الذي يعد حالة من الدافعية الإيجابية تدفع الفرد نحو بلوغ المهدف، وتعديل المسار حال مواجهة تحديات تعيقه عن بلوغ غايته. وثالث تلك الموارد المرونة التي تنطوي على قدرة الفرد على التعافي بعد الشدائدين، والنمو في ظل التحديات. وأخيراً، التفاؤل وفيه يعزى الفرد نجاحاته لأسباب شخصية، وانخفاضاته لعوامل خارجية.

وعليه يسعى البحث الحالي إلى استكشاف مستويات الصحة النفسية، والضغط المهنية، ورأس المال النفسي والدور الوسيط الذي يمكن أن يؤديه رأس المال النفسي في تعديل العلاقة بين المتغيرين لدى القيادات في القطاع التعليمي. ويقدم البحث نموذجاً مقترناً ينطوي على شبكة من العلاقات، تُفحص فيها الآثار المباشرة وغير المباشرة باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية عبر برنامج SMART PLS.

يظهر النموذج الوارد في الشكل (١) العلاقة المباشرة ما بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، والعلاقة غير المباشرة ما بينهما من خلال رأس المال النفسي. وتمثل النمذجة بالمعادلات الهيكلية بمرونة المتغيرات في النموذج، إذ يعد متغير رأس المال النفسي متغيراً تابعاً في علاقته مع الضغوط المهنية، ومتغيراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، ثم يظهر مرة أخرى ليكون متغيراً مستقلاً في علاقته مع الصحة النفسية.

شكل (١): النموذج المقترن للدراسة الذي ينطوي على العلاقات المباشرة وغير المباشرة للدراسة، وتمثل الأشكال الدائرية المتغيرات الكامنة (الضغط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية)



مشكلة البحث وأسئلاته

أدت التطورات المتسارعة في النظام التعليمي إلى زيادة متطلبات الدور القيادي لمديري المدارس ووكيلاته، مما فرض عليهم تحديات مهنية متزايدة، إذ انتهت الأبحاث في هذا المجال إلى أن مدير المدارس يعانون من ضغوط مهنية كبيرة بسبب عوامل مختلفة. ومنها: عبء العمل الزائد، والصراعات الشخصية، ونقص الموارد والمسؤوليات الإدارية (Sogunro, 2012; Elomaa et al., 2015; Mushoriwa & Dlamini, 2023)، مما قد يفضي إلى آثار سلبية على الصحة النفسية، إن لم يحسن المرء مواجهة الضغوط مواجهة فاعلة. وفي هذا السياق، يبرز رأس المال النفسي بوصفه مورداً نفسياً هاماً يمكن أن يساعد في التخفيف من آثار الضغوط المهنية، من خلال مكوناته الرئيسية: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة النفسية، والتي قد تسهم في تحسين قدرة القائدات على التعامل مع التحديات وتعديل أثرها على الصحة النفسية.

وعلى الرغم من أهمية هذه العلاقات، إلا أن الأبحاث التي تستكشف أثر هذه العوامل مجتمعة على الصحة النفسية في السياق التعليمي تكاد تكون منعدمة، إذ سعت جل الأبحاث العربية والأجنبية إلى بحث متغيرات الدراسة الحالية على أساس العلاقات الثنائية بينها، دون دراستها في شبكة من العلاقات تعكس طبيعة الظواهر النفسية الاجتماعية في الحياة الواقعية. ومن تلك الدراسات على سبيل المثال: (اليوي وزميلاتها، ٢٠٢١؛ Chitra, T., & Karunanidhi, 2013؛ الزيات وزميلاتها، ٢٠٢٢).

وبناء على ما سبق، يسعى البحث الحالي إلى فحص العلاقة المباشرة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، والعلاقة غير المباشرة بينهما من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي، مما قد يسهم في سد الفجوة المعرفية في هذا المجال، وقد يساعد على توفير رؤى مهمة تسهم في تطوير استراتيجيات لدعم القيادات في مواجهة التحديات المهنية وتحسين صحتهن النفسية.

ويمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤالين التاليين:

١. ما مستويات الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة بنیع؟
٢. ما طبيعة الدور الوسيط الذي يؤديه رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة بنیع؟

أهداف البحث

في ضوء أسئلة البحث يسعى البحث الحالي إلى الكشف عما يلي:

١. مستويات الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية، لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة بنیع.
٢. الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة بنیع.

أهمية البحث

يمكن وصف أهمية البحث الحالي من خلال النقاط التالية:

الأهمية النظرية

١. نظرًا لخصوصية البيئة التعليمية في المملكة العربية السعودية، فإن هذا البحث قد توفر بيانات جديدة تعكس طبيعة الضغوط المهنية التي تواجه مديريات المدارس ووكيلاتها وأثرها على صحتهن النفسية.

٢. قد يسهم البحث الحالي في تطوير نموذج بنائي يفسر أثر رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

٣. إثراء الإطار النظري المتعلق بمتغيرات البحث: الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية، مما يساهم في فهم أعمق لكيفية تأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية لمديريات المدارس ووكيلاتها والدور الذي يؤديه رأس المال النفسي في التخفيف من آثار هذه الضغوط.

الأهمية العملية

١. المساهمة في تحسين البيئة التربوية من خلال فهم أثر رأس المال النفسي في التخفيف من أثر الضغوط المهنية على الصحة المهنية للعاملين في القطاع التعليمي، وإقامة برامج تدريبية وقائية ونمائية لتعزيز رأس المال النفسي.

٢. تعزيز الأداء القيادي التربوي من خلال تطبيق ممارسات مبنية على أسس علمية في التعامل مع الضغوط وتحسين جودة العمل المدرسي.

٣. تقديم توصيات لصانعي القرار في القطاع التعليمي لوضع سياسات تعزز من الصحة النفسية للقيادات التربويات.



حدود البحث

التم البحث الحالي الحدود التالية: -

الحدود الموضوعية: موضوع الضغوط المهنية ورأس المال النفسي والصحة النفسية لدى مديريات المدارس ووكيلاتها.

الحدود البشرية: مديريات المدارس الحكومية ووكيلاتها بإدارة التعليم في محافظة ينبع.

الحدود الزمانية: الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٤٥ / ١٤٤٦ هـ.

الحدود المكانية: مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة ينبع.

التعريفات النظرية والإجرائية

الضغوط المهنية

عرفت جماعة علم النفس الأمريكية APA الضغوط المهنية بأنها: "الاستجابة الفسيولوجية والنفسية للأحداث أو الظروف في مكان العمل والتي تضر بالصحة والرفاهية. وتتأثر بعوامل مثل الاستقلالية، والحرية في اتخاذ القرار، وحجم العمل، ومستوى المسؤولية، والأمان الوظيفي، والبيئة المادية، وطبيعة العمل وسرعته والعلاقات مع زملاء العمل والمشرفين" (VandenBos, 2007: 727). وتحددت مصادر الضغوط المهنية في الدراسة الحالية بطلاب الوظيفة، والتحكم، والدعم الاجتماعي. وتُعرف إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المستجيبة على مقياس الفيز وزملائه (Alves et al., 2004).

رأس المال النفسي

حالة إيجابية من النمو تتسم بأربع قدرات هي: الأمل، والكفاءة الذاتية، المرونة، والتفاؤل (Luthans, et al., 2006). ويعرف إجرائياً بدرجة المستجيبة على مقياس رأس المال النفسي لـ"لوثنز" وزملائه (Luthans et al, 2006).

الصحة النفسية

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية تعرف الصحة النفسية بأنها: "حالة من الرفاهية يدرك فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكنه التعامل مع ضغوط الحياة العادلة، والعمل بشكل منتج ومثير، ويكون

قادراً على المساهمة في مجتمعه" (World Health Organization, 2004). وتعرف إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المستجيبة على مقاييس الصحة النفسية المختصر (١٢) عبارة لـ "جولدبيرج" و "هيلر" (Golderberg & Williams, 1988).

الإطار النظري

أولاً: الضغوط المهنية

يُنظر إلى الضغط على أنه تجربة افعالية غير سارة مرتبطة بعناصر من الخوف، والرهبة، والقلق، والانزعاج، والغضب، والحزن، والاكتئاب. وفي السياق الوظيفي عرف المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (National Institute for Occupational Safety and Health) الضغوط المهنية بأنها: "الاستجابات الجسدية والانفعالية الضارة التي تحدث عندما لا تتوافق متطلبات الوظيفة مع قدرات العامل، أو موارده، أو احتياجاته، أو تتجاوزها".

ذكر موتوولدو وزملاؤه (Motowidlo et al., 1986) عدداً من الخصائص المرتبطة بالضغط المهنية ومنها: الخبرة الوظيفية، إذ ترتبط الضغوط سلباً بالضغط المهنية، وتفسير ذلك أن الأشخاص الذين يعانون من ضغوط مهنية يفضلون ترك وظائفهم مبكراً، أو أئم يبنون استراتيجيات تكيفية مع زيادة خبرتهم الوظيفية تقلل من مستويات الضغوط التي يواجهونها. كما أن الأفراد الذين يتمتعون بنمط السلوك من النوع A الذي يتميز بالعدائية، والتنافسية، ونفاد الصبر يعانون يخلقون لأنفسهم أحداً أكبر مسببة من الضغوط مقارنة بغيرهم. إضافة إلى ذلك فإن الأفراد الذين يخشون التقييم السليبي يتتجنبون المواقف التي توقعهم في هذا الشعور مما يفضي إلى شعورهم بضغوط أكبر. وأخيراً، فمن يتمتع بتقدير ذات مرتفع أقل عرضة للضغط من زملائهم الأقل تقديرًا للذات.

ثمة نموذجان رئيسيان للضغط تشرح كيفية حدوثها، أولاً: النموذج البيولوجي للضغط Biological Stress Model

يعتمد هذا النموذج على فكرة أن الضغط هو استجابة فسيولوجية تحدث عندما يتعرض الكائن الحي لضغط خارجي. يتضمن هذا النموذج مفهوم متلازمة التكيف العام (General Adaptation Syndrome - GAS) الذي طوره العالم هانز سيلي عام ١٩٥٦. يتضمن النموذج

ثلاث مراحل رئيسة: أولها، مرحلة التنبية Alarm Stage التي تتطوّي على استجابة فسيولوجية (مثل: إفراز هرمونات التوتر) حين يتعرّض الفرد لحدث ضاغط، ثم مرحلة المقاومة Resistance Stage وفيها يحاول الجسم المقاومة من خلال التكيف مع الحدث الضاغط من خلال تنظيم الاستجابات الفسيولوجية حفاظاً على التوازن. وفي حال فشل المقاومة يؤدي ذلك إلى وصول الفرد لمرحلة الإرهاق Exhaustion Stage وفيها يفقد قدرته على مقاومة الضغوط مما يفضي إلى مشكلات صحية نفسية وجسدية. ويؤخذ على هذا النموذج إفراطه في التركيز على الجانب الفسيولوجي وإغفاله للسياق الاجتماعي الذي تحدث فيه الضغوط.

ثانياً: النموذج الهندسي للضغط Engineering Stress Model الذي طوره سميث (1987) حيث ركز على جانب الشبه بين الضغوط التي يتعرّض لها البشر وتلك التي تتعرّض لها المعادن. وفي كلتا الحالتين حين يتعرّض البشر أو المعادن لقوة تفوق قدرهما على التحمل فإنّهما يصلان إلى حالة من الانهيار والانكسار. وفي حال كان الضغط ضمن المحدود الطبيعية يمكن الفرد من العودة إلى حالته الطبيعية بعد تجاوز الضغوط. وتحت الضغوط وفق هذا النموذج ضمن شكلين: إما أن تكون مفاجئة، أو مستمرة بطيئة تؤدي إلى الانهيار (Wheaton., et al, 2013).

وفقاً لنظرية التنشيط المعرفي Cognitive Activation Theory of Stress فإن الضغوط المهنية تحدث حينما يواجه الفرد تحديات في عمله فتصدر تنبّيات داخلية تفضي إلى أمرٍ من: إما أن يشعر الفرد أنه يمتلك التحكم الكافي لمواجهة التحدي كشعوره بأنه يمتلك القدرات والموارد اللازمة لمواجهة التحدي عندها يظل التنبّيه بسيطاً ولا ينجم عنه ضغط مؤثر، وإما أن يشعر الفرد بفقدانه للتّحكم، وعدم امتلاكه أدوات وموارد لمواجهة الحدث الضاغط حينها يظل التنبّيه نشطاً لفترة طويلة مما يفضي إلى شعوره بالإرهاق، والقلق. ووفقاً للنظرية تعدّ توقعات الفرد عاملاً رئيساً في تحديد كيفية استجابته للمواقف المسببة للضغط، إذ يتوقف الأمر على إدراك الفرد لما يمتلكه من قدرات وإمكانيات وما يتوقعه من نتائج جراء استجابته. فالتوقعات الإيجابية تسهم في تجاوز العقبات والتقليل من النتائج السلبية المرتبطة على التحديات، في حين تؤدي التوقعات السلبية إلى استمرار التوتر، وزيادة أثاره السلبية سواء على الصحة النفسية أو الجسدية. وتؤدي التوقعات دوراً هاماً في تحديد استجابة الفرد للمواقف الضاغطة. وثمة نوعان من التوقعات هما: توقعات التحفيز، وتوقعات النتائج. وتعلق توقعات التحفيز بإدراك الفرد أن ضغطاً معيناً يؤدي إلى حدث معين،

ما يوفر للفرد القدرة على الدفاع النفسي أو تشويه الحدث الضاغط. أما توقعات النتائج فتنطوي على كيفية ربط الفرد استجابته للضغوط والنتائج المتوقعة لهذا الاستجابة والتي قد تكون إيجابية يعمد الفرد فيها إلى مواجهة الحدث الضاغط نتيجة اعتقاده بقدرته على التعامل مع الموقف. في المقابل، قد يستجيب الفرد بطريقة سلبية يشعر فيها بالأس وأنه لن يتمكن من تحقيق النتائج المرجوة. وأحياناً قد لا يمتلك الفرد توقعًا معيناً، ويحدث ذلك حين يشعر أنه عاجز عن مواجهة الموقف ولافائدة مرجوة من استجابته للحدث الضاغط (Ursin & Eriksen, 2004; Meurs & Perrewé, 2011).

ثانياً: رأس المال النفسي

يُعرف لوثانر وزملاؤه (2015) رأس المال النفسي على أنه "حالة نفسية إيجابية للنمو لدى الفرد تتميز بما يلي: (١) الثقة (الفعالية) في تحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة؛ (٢) العزو الإيجابي (التفاؤل) للنجاح الحالي والمستقبل؛ (٣) المثابرة لبلغ الأهداف. وإعادة توجيه المسار - عند الضرورة - نحو الأهداف (الأمل) من أجل تحقيق النجاح؛ (٤) القدرة على الصمود والتعافي والتفوق عند مواجهة المشاكل والشدائد (المرونة) لبلغ الأهداف".

وفقاً لـ "لوثرنر" وزملائه (2006) يعد رأس المال النفسي مفهوماً يعكس الحالة النفسية الإيجابية للفرد والتي تتسم بأربع قدرات أو موارد نفسية أساسية، تُعرف اختصاراً باسم HERO، وهي:

أولاً: الأمل Hope، وهو "حالة دافعية إيجابية تعتمد على شعور مستمد من (أ) الإرادة الموجهة نحو الهدف، و (ب) المسارات أو التخطيط لتحقيق الأهداف". وبالرغم من استخدامنا اليومي لكلمة الأمل إلا أنها تشير غالباً إلى التمني أو التفاؤل غير الواقعي، ولكنها في السياق النفسي تشير إلى معنى أعمق من ذلك. إذ إن الأمل مزيج من الرغبة القوية لتحقيق الأهداف، والقدرة على إيجاد طرق بديلة لتحقيق الأهداف عند مواجهة الصعوبات.

ثانياً: الكفاءة الذاتية Efficacy وهي: "ققاعة أو ثقة الفرد بقدراته على حشد الدافعية والموارد المعرفية أو اتخاذ مسارات العمل الازمة لتنفيذ مهمة معينة بنجاح ضمن سياق معين".

ويتميز الأشخاص ذوو الكفاءة الذاتية بخمس خصائص جوهرية إذ نجدهم: يضعون لأنفسهم أهدافاً طموحة ويبذرون باختيار التحديات الصعبة، ويحققون التمييز في مواجهتها، كما يتمتعون بدافع ذاتي قوي ومستمر، ويستثمرون الجهد اللازم لتحقيق أهدافهم بكفاءة، ويواصلون المثابرة والإصرار عند مواجهة العقبات.

ثالثاً: المرونة Resilience وهي: "قدرة الفرد على التعافي أو النهوض مجدداً بعد مواجهة الشدائدين، أو الصراعات، أو الإخفاقات. وفي الماضي، كانت المرونة تقتصر على قدرة الفرد على التعافي بعد الشدائدين، لكن اليوم مجرد التعافي والعودة إلى الحالة السابقة ليس كافياً، بل المطلوب أن يتعلم الفرد وينمو حتى في ظل وجود التحديات والصعوبات.

رابعاً: التفاؤل Optimism، أسلوب تفسيري إيجابي يعزز فيه الفرد الأحداث الإيجابية إلى أسباب شخصية دائمة و شاملة، ويفسر الأحداث السلبية على أنها ذات أسباب خارجية، مؤقتة، ومحددة بالسياق. وعلى النقيض من ذلك، فإن الأسلوب التفسيري التشاوئي يعزز الأحداث الإيجابية إلى أسباب خارجية مؤقتة ومحددة بالسياق، بينما يعزز الأحداث السلبية إلى أسباب شخصية دائمة و شاملة".

يمكن استغلال هذه الموارد النفسية الأربع عند الحاجة. وتحديداً، يستفيد الأفراد من كفاءتهم الذاتية لاختيار أهداف صعبة وتوليد الدافع لتحقيقها. ويتبع لهم الأمل والتفاؤل تقييم فرص نجاحهم بشكل إيجابي وتوليد مسارات مختلفة لتحقيق أهدافهم ومتابعتها. بالإضافة إلى ذلك، تزودهم المرونة بالقدرة على التعافي من الانتكاسات أثناء محاولتهم تحقيق أهدافهم (Nolzen, 2018).

ونظراً لكون رأس المال النفسي مفهوم قابل للتطوير والنمو يمكن إجراء تدخلات تسهم في تطويره، وفق برامج منظمة مصممة لتعزيز المكونات الأربع لرأس المال النفسي: الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، والتفاؤل. تهدف هذه التدخلات، التي تُقدم عادةً في جلسات تدريبية قصيرة، إلى تحسين الموارد النفسية الإيجابية للمشاركين من خلال تعزيز النمو الشخصي والقدرة على التكيف. "وفقاً لـ"لوثنر" وزملاؤه (Luthans et al, 2006: 38-388) يُطور رأس المال النفسي من خلال جلسات قصيرة تتراوح مدهماً بين ساعة إلى ثلاثة ساعات، يُركز فيها على

الأهداف الشخصية للمشاركين، ويبدأ التدريب بتحديد أهداف شخصية مهمة للمشاركين، مع التركيز على وضع نقاط نهاية ملموسة لقياس النجاح. تُحدد الأهداف بعد ذلك حيث يتطلب من المشاركين وضع أهداف في إطار "الاقراب من الهدف" بدلاً من "تجنب الفشل"، مما يعزز من الدافع الإيجابي. يساعد تقسيم الأهداف إلى أهداف فرعية أصغر في تحقيق نجاحات صغيرة تعزز الشعور بالإنجاز. يركز التدريب على مفاهيم علم النفس الإيجابي، إذ يستند نجح التدريب إلى مفاهيم الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، والمرنة.

ثالثاً: الصحة النفسية

تارياً كان ينظر إلى الصحة النفسية على أنها مجرد غياب الاضطرابات النفسية، أي أن النظرة كانت مقتصرة على غياب الجوانب السلبية في الشخصية، مع إغفال للجوانب الإيجابية. ثم تطور المفهوم لتظهر تعريفات تستند إلى التوافق النفسي والاجتماعي. يدعم هذه النظرة تعريف منظمة الصحة العالمية (WHO) للصحة النفسية التي ترى بأنها: "حالة من الرفاهية يدرك فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكنه التعامل مع ضغوط الحياة العادلة، والعمل بشكل منتج ومشمر، ويكون قادرًا على المساهمة في مجتمعه" (World Health Organization, 2004). ويفتفق هذا التعريف مع تعريف جمعية علم النفس الأمريكية (APA) حين عرفت الصحة النفسية بأنها "حالة ذهنية تتميز بالرفاهية الانفعالية، والتوازن السلوكي الجيد، والتحرر النسبي من القلق وأعراضه المعققة، مع القدرة على إقامة علاقات بناء، والتعامل مع متطلبات، وضغوط الحياة اليومية" (VandenBos, 2007: 639). ويظهر مما سبق أن كلا التعريفين يعززان الجانب الوقائي والنمائي عوضًا عن الاقتصار على الجانب العلاجي. فالصحة النفسية وفق هذه الرؤية لا تقتصر على خلو الفرد من الاضطرابات النفسية، بل هي حالة من التوافق النفسي والاجتماعي تسهم في رفاهية الفرد النفسية.

ويصف زهران (٢٠٠٥) الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بأنها تمتلك عدداً من الخصائص ومنها: أولاً: التوافق النفسي، ويكون فيه الفرد قادر على تحقيق توازن داخلي بين حاجاته ومتطلبات بيئته، يشعر بالأمن والطمأنينة الداخلية. ثانياً، التوافق الاجتماعي، الذي ينطوي على شعور الفرد بالسعادة مع الآخرين، وقدرته على بناء علاقات إيجابية معهم، ملتزماً بأخلاقيات المجتمع، ومسايراً لمعاييره الاجتماعية. ثالثاً: تحقيق الذات ودلائله معرفة الفرد لقدراته وإمكاناته، وطاقاته، ونقاط قوته، وضعفه، واستغلالها بما يوفر له حياة قيمة ذات معنى. رابعاً:

القدرة على مواجهة مطالب الحياة، التي تشير إلى استغلال الفرد لمهاراته وقدراته للتعامل بفاعلية مع معظم التحديات اليومية التي تواجهه في مختلف جوانب حياته. خامسًا: السلوك العادي، إذ نجد أن الشخص المتمتع بصحة نفسية جيدة يظهرًا سلوكًا مألوفًا غير شاذ عن السلوكيات التي يمارسها أبناء مجتمعه. سادسًا: حسن الخلق، ومن مظاهره لين الجانب، واحترام الآخرين، والحياء، والصدق، والإخلاص في العمل. وفي الحديث الشريف "إن من أحبك إلينا، وأقربكم مني مجلسًا يوم القيمة، أحسنكم أخلاً".

يُنظر للصحة النفسية من منظور مدرسة التحليل النفسي باعتبارها توازن بين مكونات النفس الثلاثة: المهو، والأنا، والأنا الأعلى. فإن استطاع الأنا — باعتباره المدير التنفيذي للشخصية— أن يخلق توازنًا بين حاجات المهو ومتطلبات الأنا الأعلى أفضى ذلك شخصية سوية متزنة. كما أن قدرة الفرد على تجاوز المراحل النفسية الجنسية بنجاح دون أن يتعرض لتشويش للمرحلة يفضي هو الآخر إلى تحقيق صحيحة نفسية جيدة.

ومن وجهة نظر سلوكيَّة فإن سلوكيات الأفراد مكتسبة، ولدى الفرد قدرة على اكتساب السلوكيات التكيفية وغير التكيفية. إذ ترتكز على العلاقة بين المثير والاستجابة، والنتائج المرتبطة على السلوك، وتكتسب السلوكيات من خلال مبدأي الشواب والعقاب، وعليه تعد الصحة النفسية من منظور سلوكي حالة من التكيف للسلوك الإيجابي، إذ يتعلم الفرد السلوكيات المناسبة التي تساعدُه على التفاعل المثمر مع بيئته.

في حين يرى "كارل روجرز" مؤسس العلاج المتمرّك حول العميل بأن الصحة النفسية حالة من التوافق الداخلي وقدرة الفرد على تحقيق ذاته، ووجود انسجام بين ذاته الحقيقة والمثالية، إذ إن اتساع الفجوة بين الذاتين قد يفضي إلى شعور بالقلق أو الاكتئاب.

ويظهر مما سبق، أن اختلاف الرؤى بين هذه المدارس (السيكودينامية، السلوكيَّة، الإنسانية) يكشف عن حقيقة مفادها أن الصحة النفسية مفهوم متعدد الأبعاد يتطلب نهجًا شاملًا يجمع بين فهم العوامل البيولوجية، والنفسية، والبيئية، والاجتماعية التي تؤثر على الفرد.

الدراسات السابقة

أولاً: دراسات تناولت الضغوط المهنية

هدفت دراسة شويطر وعبدالحق (٢٠١٣) إلى معرفة الفروق في مستويات الضغوط المهنية بين المدارس والممرضات، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) امرأة عاملة متزوجة، منها (١٠٠) ممرضة و (١٠٠) مدرسة. وبغية تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدارسة على أداة للقياس متمثلة في استبانة الضغوط المهنية من إعداد الباحثان وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية بين عيني: المدارس والممرضات المتزوجات لصالح الممرضات. أي أن الممرضات يعانين من ضغوط مهنية أعلى مقارنة بالمدارس.

كان الغرض من دراسة سوليمان وزملائه (Suleman et al., 2018) فحص ومقارنة الضغوط المهنية لدى مديري المدارس الثانوية من الذكور والإإناث في باكستان. شكل جميع مديري المدارس الثانوية من الذكور والإإناث العاملين في المدارس الثانوية العامة في "خير باختوخوا" مجتمع الدراسة. تكونت عينة الدراسة من ٤٠٢ مدير مدرسة ثانوية باستخدام المعاينة متعددة المراحل، ٢٦٠ من الذكور و١٤٢ من الإناث. اتبع المنهج الوصفي الكمي، وطبقت أداة مؤشر الضغوط المهنية (OSI). كشفت النتائج أن كل من مدير المدارس الثانوية من الذكور والإإناث كانوا يعانون من ضغوط مهنية فيما يتعلق بزيادة عبء العمل، وصراع الأدوار، وظروف العمل الشاقة، والضغط السياسي غير المعقولة، وقلة المشاركة، وعدم الرجاحة. وبالمقارنة، لم يكن هناك فرق دال بين الضغوط المهنية الإجمالية لمديري المدارس الثانوية من الذكور والإإناث.

وفي دراسة لأشي (Al-Ashi, 2020) للكشف عن أثر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية على المناخ الأسري. اتبعت الباحثة المنهج التحليلي، وطبقت مقياس الضغوط المهنية لطه والسيد (٢٠١٠). تكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) امرأة عاملة في قطاعات وظيفية متعددة في مدينة جدة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري الإيجابي، في حين كشفت النتائج عن علاقة طردية بين مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري السلبي. كما خلصت نتائج الدراسة إلى أن أهم مصادر ضغوط العمل التي يتعرض

لها أفراد عينة الدراسة كانت متطلبات العمل بنسبة (٩,٢٪)، يليها نقص التغذية الراجعة بنسبة (٩٪)، ونقص المعلومات بنسبة (٨,٨٪)، وأعباء العمل بنسبة (٨,٧٪)، والانخفاض الإيرادات بنسبة (٨,٦٪)، والشعور بالغربة بنسبة (٨,٥٪)، وفقدان العمل الجماعي بنسبة (٨,٣٪)، وغموض متطلبات العمل بنسبة (٨,١٪)، وصراع القيم بنسبة (٧,٩٪)، والشعور بالعجز بنسبة (٧,٨٪)، والعقاب بنسبة (٧,٧٪)، وأخيراً الملل بنسبة (٧,٤٪).

هدفت دراسة عبدالعزيز ورنيم (٢٠٢١) إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في مجال التعليم العالي والمناخ الأسري في الشمال السوري، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واختبرت (٦٠) امرأة من النساء العاملات في جامعتي حلب وإدلب، بطريقة مقصودة كعينة للبحث، وطبقت عليهن استبيان الضغوط المهنية من إعداد طه والسيد (٢٠١٠)، ومقاييس المناخ الأسري من إعداد خليل (٢٠٠٠). كشفت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية والمناخ الأسري، أي أنه كلما زادت الضغوط المهنية انخفض مستوى المناخ الأسري لدى المرأة العاملة. وعدم وجود فروق بين متوسط درجات أفراد العينة على مقاييس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الوضع الاجتماعي ومكان الإقامة.

سعت دراسة عبدالمنعم (٢٠٢٣) للكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي، والضغط النفسي، والصلابة، والإنجاز الأكاديمي لدى عينة من الشباب الجامعي تكونت العينة من (٣١٧) طالب وطالبة، وتم الاعتماد مقاييس رأس المال النفسي من إعداد (Luthans et al., 2007) ترجمة وتعريب: الباحث، ومقاييس الضغوط والإنجاز الأكاديمي من إعداد الباحث. وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير موجب لمتغير رأس المال النفسي على الصلابة النفسية، دال إحصائياً عند مستوى دالة ٠٠١، وأيضاً وجود تأثيرات موجبة ذات دلالة إحصائية لكل من الصلابة النفسية ورأس المال النفسي على الإنجاز الأكاديمي؛ وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير سلبي ذات دلالة إحصائية للضغط النفسي على الإنجاز الأكاديمي، وبذلك فقد شكلت متغيرات رأس المال النفسي والضغط النفسي والصمود النفسي والإنجاز الأكاديمي فيما بينها نموذجاً يوضح العلاقات التأثيرية بينها عند توسط الصمود النفسي مطابقاً لبيانات العينة.

ثانيًا: دراسات تناولت رأس المال النفسي

هدف دراسة أبو المعاطي ومنصور (٢٠١٨) إلى التعرف على مستوى ما يمتلكه المعلمين من رأس المال النفسي والالتزام المهني، والعلاقة بينهما، والفرق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والالتزام المهني وفقاً للنوع والمرحلة التعليمية، والتباين بالالتزام المهني من درجة رأس المال النفسي، وقد أعد الباحثان مقاييسن لرأس المال النفسي والالتزام المهني طبقاً على عينة تكونت من ٤٣ مديراً ووكيلًا و ٢٩٧ معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث متبعين المنهج الوصفي. توصلت الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المعلمين لرأس المال النفسي كان متوسطاً بينما درجة التزام المعلمين المهني أقل من المتوسط. وقد وجدت علاقة موجبة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني. كما أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وكشف تحليل الانحدار البسيط عن إمكانية التباين بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي.

سعت دراسة طه (٢٠١٩) إلى الكشف عن أبعاد رأس المال النفسي وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، والكشف عن مدى الاختلاف في درجتي رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والنوع. وقد تكونت العينة (٤٠) معلم ومعلمة من العاملين بمدارس التربية الخاصة التابعة لمنطقة مصر الجديدة التعليمية. واستخدم مقاييس: رأس المال النفسي، وأساليب مواجهة الضغوط وكلها من أعداد الباحثة، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة طردية بين أبعاد رأس المال النفسي، وبين درجة الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة، ووجود علاقة عكسية بالاستراتيجيات الانفعالية والتجنبية في مواجهة الضغوط. حققت المعلمات درجات أعلى في بعد المرونة فقط، وحقق المعلمين الذكور درجات أعلى في استخدام الاستراتيجيات المعرفية من المعلمات، بينما حققت المعلمات درجات أعلى في استخدام الاستراتيجيات الانفعالية من المعلمين الذكور.

هدفت دراسة الحملاوي (٢٠١٩) إلى بحث العلاقة السببية بين أبعاد رأس المال النفسي (فاعلية الذات، التفاؤل، الأمل، والصمود النفسي) كمتغيرات مستقلة، وأساليب المواجهة الإيجابية والسلبية للضغط كمتغيرات وسيطة، والرفاه النفسي كمتغير تابع لدى المعلمين، وبلغت عينة الدراسة ٢٨٦ معلماً ومعلمة من الطلاب الدارسين للدبليوم العامة. واستخدمت الباحثة مقاييس: رأس المال النفسي، وأساليب مواجهة الضغوط، والرفاه النفسي. وأسفرت الدراسة عن

النتائج الآتية: مطابقة النموذج المقترن مع وجود تأثير مباشر من فاعلية الذات على أبعاد الرفاه النفسي، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي وأساليب المواجهة الإيجابية والسلبية، وأن أساليب مواجهة الضغوط تؤدي دوّاراً مهّماً في تحقيق الرفاه النفسي.

سعت دراسة علي (٢٠٢١) إلى الكشف عن إمكانية وجود ارتباط بين رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي، إلى جانب بحث الفروق تبعاً النوع الاجتماعي، وكذلك تقضي الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي، وذلك لدى عينة مكونة من (١٧١) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة، باستخدام مقاييس رأس المال النفسي لـ "لوثرز" وزملاؤه (٢٠٠٧)، ومقاييس الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة (إعداد الباحثة)، ومقاييس الاندماج الوظيفي لـ "شوفيلي" وزملاؤه (٢٠٠٢). خلص البحث إلى وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي، والاندماج الوظيفي، وأيضاً وجود ارتباط سالب بين الضغوط المهنية، وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى أفراد العينة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الضغوط المهنية ترجع لنوع الاجتماعي لصالح الذكور، وأمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الضغوط المهنية، كما أمكن التنبؤ بالاندماج الوظيفي من خلال كل من رأس المال النفسي والضغط المهنية لدى أفراد عينة البحث، وأيضاً تم التوصل إلى توسط رأس المال النفسي العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

هدفت دراسة عبدالحميد (٢٠٢٣) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وفاعلية اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس، وإمكانية التنبؤ بفاعلية اتخاذ القرار بناءً على مستوى رأس المال النفسي. تكونت العينة من (١٩٦) مديرًا من مديري مدارس محافظة القاهرة، استعملت الباحثة مقاييس رأس المال النفسي وفاعلية اتخاذ القرار من إعدادها. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة بين رأس المال النفسي وفاعلية اتخاذ القرار، مع إمكانية التنبؤ بفاعلية اتخاذ القرار بناءً على درجات مقاييس رأس المال النفسي. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي وفاعلية اتخاذ القرار تُعزى إلى متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية.

تناولت دراسة عبدالحليم والشويقي (٢٠٢٤) العلاقة بين رأس المال النفسي وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة. اتبع المنهج الوصفي الارتباطي لتحليل العلاقة بين هذه المتغيرات. شملت العينة ١٧١ طالبة من كلية التربية بجامعة طنطا، طبق الباحثان مقياس رأس المال النفسي (Liran & Miller, 2019)، ومقياس عوامل الشخصية الخمسة الكبرى لإعداد الشويقي (٢٠٠٨)، ومقياس أساليب مواجهة الضغوط إعداد (Len & chen, 2010). توصلت الدراسة إلى: وجود ارتباط موجب دال عند مستوى .١٠٠، بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى (الانبساط، الضمير الحي، الانفتاح، المقبولية)، باستثناء العلاقة بين رأس المال النفسي والعصاية كانت العلاقة سالبة) كما بين وجود ارتباط موجب عند مستوى .٥٠٠، وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط الإيجابية (كل من التعايش الإيجابي مع الانفعالات والتعايش الإيجابي مع المشكلات).

ثالثاً: دراسات تناولت الصحة النفسية

هدفت دراسة عبدوي وزملائه (٢٠١٦) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مديرى المدارس، والفرق في الضغوط المهنية والصحة النفسية تبعاً لمتغير سنوات العمل، اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (٣٥) مديرًا للمدارس في مدينة طولقة. طبق عليهم مقياس الضغوط المهنية لأبو نعه (١٩٩٩)، والصحة النفسية لزهران وإبراهيم (١٩٩١). خلصت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير سنوات العمل، في حين كانت هناك فروق في الصحة النفسية لصالح ذوي الخبرة العملية الأعلى، كما أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية بمعامل ارتباط بلغ (-.٣٤٠).

سعت دراسة القرالة وبطاخ (٢٠١٧) إلى التعرف على مستوى الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديرى المدارس الثانوية في محافظة الكرك، طبقت الباحثة مقاييس الصحة النفسية من إعدادها على عينة من (٨٢) مديرًا ومديرة للمدارس الثانوية في محافظة الكرك. وقد أظهرت النتائج أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الصحة النفسية لدى مديرى المدارس الثانوية في محافظة الكرك جاء متوسطاً، وأظهرت كذلك وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً

بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي لدى مدیري المدارس الثانوية في محافظة الكرك. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو المستوى الكلي للصحة النفسية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح تنوعها في المتغيرات التي تناولتها، إذ ركز بعضها على العلاقة بين الضغوط وكل من: الطموح، ودافعية الإنجاز، والمناخ الأسري، ورأس المال النفسي، والصلابة، والإنجاز الأكاديمي (؛ عبدالعزيز ورتيم، ٢٠٢١؛ عبدالمنعم، ٢٠٢٣)، في حين ركزت دراسة شويطر وعبدالحق على مقارنة الضغوط بين المدارس والممرضات. اتبعت جميع الدراسات المنهج الوصفي، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Suleman et al., 2018) في العينة المستهدفة، في حين طبّقت دراسات (شويطر وعبدالحق، ٢٠١٣؛ واشي، ٢٠٢٠؛ عبدالعزيز ورتيم، ٢٠٢١) على عينات متنوعة من الموظفات في قطاعات مختلفة، وطبّقت دراسة عبدالمنعم (٢٠٢٣) على عينة من الطلبة الجامعيين.

وفيما يتعلّق بمتغير رأس المال النفسي فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة علي (٢٠٢١) في الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والضغط المهني، واختلفت مع دراسات (أبو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨؛ والحملاوي، ٢٠١٩؛ عبدالحميد، ٢٠٢٣؛ طه، ٢٠١٩، وعبدالحليم والشويفي، ٢٠٢٤) التي تناولت متغيرات أخرى. واتفقت مع دراسات (أبو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨؛ عبدالحميد، ٢٠٢٣) من حيث العينة المستهدفة واختلفت مع بقية الدراسات في استهدافها عينات من المعلمين والمعلمات. واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المتبّع.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة عبدالوي وزملائه (٢٠١٦) في الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية والضغط المهني، في حين سمعت دراسة القرالة وبطاح (٢٠١٧) في معرفة العلاقة بين الصحة النفسية والأداء الوظيفي. واتفقت مع الدراستين السابقتين من حيث العينة المستهدفة.

وخلاله ما سبق، يتميز البحث الحالي باستعماله منهجية إحصائية متقدمة تتجاوز اجتزاء متغيرين من شبكة علاقات الظواهر المدروسة إلى تقديم نموذج بنائي ثلاثي للتحقق من دور رأس المال النفسي بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى القيادات في تعليم حافظة بنى بما يضيف بعداً ثقافياً وسياسياً مهماً. يتيح النموذج الوسيط (Mediation) قياس التأثير المباشر وغير المباشر لمتغيرات الدراسة الحالية، مما يُظهر أثر رأس المال النفسي على العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

منهجية البحث

صمم البحث الحالي بطريقة تسهم في التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات البحث، وبناء عليه استعمل الباحث مندجة المعادلات الهيكيلية؛ للكشف عن طبيعة هذه العلاقات، ويتم ذلك وفق مراحلتين، هما: تحليل نموذج القياس، وتحليل النموذج البنائي. ففي تحليل النموذج القياسي يتم التتحقق من صدق وثبات أدوات البحث، ويكون ذلك من خلال فحص الصدق التقاري والصدق التمازجي، وفحص الثبات من خلال معاملات ألفا كرونباخ. في حين يُحلل النموذج البنائي للمتغير الوسيط من خلال خمس خطوات هي: تحليل الآثار المباشرة، وتحليل الآثار غير المباشرة، وحجم الأثر، والقوة التنبؤية للنموذج، ومستوى القوة التنبؤية للنموذج (Hair, et al., 2022) ويتم ذلك باستخدام النمذجة الهيكيلية باستعمال برنامج SMART PLS.

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي؛ لفهم العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية والدور الوسيط لرأس المال النفسي، واستخدمت مندجة المعادلات البنائية (SEM) باعتبارها أداة تحليلية لفحص العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات.

مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من جميع مديرات المدارس الحكومية ووكيلاتها في إدارة التعليم بمحافظة بنى، واختيرت عينة عشوائية طبقية مكونة من (٨٢) مديرية، و (٤) وكيلة في المراحل التعليمية الثلاثة (ابتدائية، متوسطة، وثانوية). ويظهر الجدول (١) إحصائية لمجتمع البحث وعينته.

جدول (١): وصف عينة البحث

العينة		ال المجتمع		المرحلة
وكيلات	مدیرات	وكيلات	مدیرات	
52	48	80	61	الابتدائية
27	15	39	21	المتوسطة
25	19	36	27	الثانوية
104	82	155	109	المجموع

أدوات البحث

عمد الباحث إلى ترجمة أدوات البحث متبعاً الخطوات المنهجية التالية:

١. بعد مسح شامل للدراسات والأدب، اختار الباحث مقاييس: الصحة النفسية النسخة المختصرة لـ "جولدبيرج" و "وليمز" (Goldberg & Williams, 1988)، والضغوط المهنية لـ "ألفيرز" وزملائه (Alves et al., 2004)، ورأس المال النفسي لـ "مارتينيز" وزملائه (Martinez, 2019).
٢. ترجمت المقاييس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية مع مراعاة الحفاظ على المعنى الأصلي وضمان التكافؤ اللغوي والثقافي.
٣. عرضت المقاييس بعد ترجمتها على خمسة محكمين متخصصين بعلم النفس، ولغة الإنجليزية من الجامعة الإسلامية، وجامعة طيبة. وأجريت التعديلات المطلوبة في ضوء آراء المحكمين.
٤. طُبّقت النسخة المبدئية للمقياس على عينة استطلاعية بهدف تقييم خصائصها السيكومترية، ثم طبّقت على العينة الأساسية للبحث.

أولاً: مقياس الصحة النفسية

يعد مقياس الصحة العامة (General Health Questionnaire) لـ Goldberg & Hillier, (1979) أحد أهم وأشهر مقاييس الصحة النفسية أحادي البعد الذي ما زال يستخدم في الدراسات العلمية حتى وقتنا الحاضر. وقد أجريت دراسة عدّة استهدفت التحقق من صلاحية

المقياس الذي يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، إذ بلغ معامل الفا كرونباخ (.90)، كما بلغ معامل الاستقرار (.90-.98). طبق المقياس في بيئات ثقافية مختلفة، إذ ترجم إلى (٣٨) لغة. وتتوفر ثلاثة نسخ للمقياس، يتكون أحدها من (٦٠) عبارة، والثاني من (٣٠) عبارة، والثالث من (٢٨) عبارة، واعتمد الباحث النسخة المختصرة للمقياس والمكونة من (١٢) عبارة (Golderberg & Williams, 1988) يحصل المستجيب على خمس درجات حال اختياره بدلاً من (٤) درجة الاستجابة (موافق بشدة)، ودرجة واحدة عند اختيار البديل (غير موافق بشدة)، ومثل الدرجة الأعلى مستوىً أعلى من الصحة النفسية لدى المستجيب.

ثانياً: مقياس الضغوط المهنية

يتكون مقياس الضغوط المهنية لـ "ألفيرز" وزملائه (Alves et al., 2004) من (١٧) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد: المطالب الوظيفية (٥) عبارات، والتحكم والدعم الاجتماعي (٦) عبارات لكل بعد. قدرت استجابات المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، حيث يُمنح المستجيب خمس درجات عند اختياره لبدائل الاستجابة (موافق بشدة)، ودرجة واحدة لبدائل (غير موافق بشدة). وتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (١٧) و (٨٥) درجة، حيث تمثل الدرجة الأعلى مستوىً أكبر من الخاصية المقاسة.

يتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة، إذا تراوح معامل الاستقرار لإعادة تطبيق الاختبار ما بين (.82) و (.91) لأبعاد المقياس، كما تراوح معامل ألفا كرونباخ ما بين (.73, .86, .63, .82) لأبعاد المطالب، والتحكم، والدعم الاجتماعي على التوالي.

مقياس رأس المال النفسي

يعد مقياس رأس المال النفسي أداة علمية مصممة لقياس الأبعاد الأربع الأساسية لرأس المال النفسي، وهي: الفاعلية الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرنة النفسية. طور المقياس استناداً إلى الإطار النظري لرأس المال النفسي الذي قدمه لوثرن وزملاؤه (Luthans et al, 2006). عمل "مارتينيز" وزملاؤه (2019) على إعداد أداة مختصرة مكونة من (١٢) عبارة، موزعة على الأبعاد الأربع، بحيث يحتوي كل بعده على (٣) عبارات تقيّم جوانب مختلفة من ذلك البعد. ويطلب من المستجيب تقييم مدى انطباق العبارات عليه على مقياس خماسي، بحيث يحصل على خمس

درجات عند اختياره لبديل الاستجابة (موافق بشدة)، ودرجة واحدة عند اختياره (غير موافق بشدة)، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (١٢) إلى (٦٠) درجة، مما يعكس مستوى المتغير المقاس وفقاً لمدى ارتفاع الدرجة.

الإجابة عن أسئلة البحث ومناقشتها

السؤال الأول: ما مستويات الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة بنیع؟

للتعرف على مستويات الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية أستعملت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (٢): مستويات الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية لدى القيادات في القطاع التعليمي

المتغير	البعد	المتوسط الحسابي	الاخراف المعياري	المستوى
الضغط المهنية	المطالب الوظيفية	2.98	0.89	متوسط
	التحكم	2.75	0.98	متوسط
	الدعم الاجتماعي	2.84	0.84	متوسط
	الدرجة الكلية	2.87	0.86	متوسط
رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	3.64	1.01	مرتفع
	التفاؤل	3.70	0.76	مرتفع
	الأمل	3.78	0.73	مرتفع
	المرونة النفسية	3.90	0.70	مرتفع
الصحة النفسية	الدرجة الكلية	3.61	0.67	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.67	0.58	مرتفع

تشير النتائج الواردة في الجدول (٢) أن مدیرات المدارس ووكيلاتها في القطاع التعليمي بمحافظة بنیع يتعرضن لمستويات متوسطة من الضغوط المهنية ($M = 2,87$) . اتفقت نتيجة الدارسة

الحالة مع دراسة شويطر وعبدالحق (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن الضغوط في القطاع الصحي أعلى مقارنة بالقطاع التعليمي، وتفق ذلك مع مستويات الضغوط المتوسطة في البحث الحالي. كما اتفقت مع دراسة سوليمان وزملائه (Suleman et al., 2018) التي أظهرت أن القياديين في القطاع التعليمي يعانون من ضغوط مهنية تتعلق ببعض العمل، وصراع الأدوار.

إن المستوى المتوسط من الضغوط المهنية لدى مديرات المدارس ووكيلاتها هو أمر متوقع نظراً لطبيعة العمل القيادي الذي يتطلب اتخاذ قرارات حساسة وتحمّل مسؤوليات كبيرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النموذج البيولوجي للضغط (GAS) إذ يظهر أن المستويات المتوسطة للضغط المهنية لدى القياديات يتسمون مع مرحلة المقاومة Resistance Stage في نموذج "سيلي" (١٩٥٦) التي يحاول فيها الجسم مقاومة الأحداث الضاغطة من خلال تنظيم الاستجابات حفاظاً على التوازن. يكشف ذلك عن قدرتهم على التكيف مع مطالب الدور وضغوطه دون أن يصلن إلى مرحلة الإرهاق. ووفقاً لنظرية التنشيط المعرفي فإن القياديات في تعليم يشعرون بقدرة لا يأس بما من التحكم مواجهة التحديات، من خلال ما يمتلكن من قدرات وموارد لازمة تسهم في تجاوز الصعوبات، كما يمتلكن توقعات إيجابية جيدة نحو قدراتهن وإمكانياتهن تسهم في التقليل من النتائج السلبية المرتبطة على التحديات. ورغم هذا إلا أنهن ما زلن في حاجة لتحكم أكبر وتوقعات إيجابية أعلى تسهم في تقليل الضغوط المهنية إلى حد أدنى. كما يعبر المستوى المتوسط للضغط المهنية لدى مديرات المدارس ووكيلاتها في تعليم ينبع عن أن الضغوط المعتدلة تعد جزءاً طبيعياً من العمل القيادي، لكنها لم تصل إلى الحد الذي يسبب الانهيار، مما يعزز استمرارية الإنتاجية ويطلب تدخلات لضمان عدم تفاقم الضغوط إلى مستويات أعلى. وقد كشفت هذه النتيجة عن قدرة القياديات على التكيف مع بيئه العمل، مع وجود ضغوط متوسطة تتعلق بالمطالب الوظيفية، والتحكم، والدعم الاجتماعي.

في المقابل، يظهر ارتفاع مستويات رأس المال النفسي أن القياديات يتمتعن بخصائص نفسية إيجابية مرتفعة ($M = 3,61$) مثل: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة النفسية، مما يمكنهن من مواجهة الضغوط والتغلب على التحديات المهنية. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة أبو المعاطي ومنصور (٢٠١٨) التي خلصت إلى مستوى متوسط من رأس المال النفسي لدى مديرى

ووكلاء المدارس بالقاهرة، وقد يعزى هذا الأمر إلى الاختلاف في الظروف البيئة والاقتصادية بين عيتي الدراسة.

يتسرق ارتفاع رأس المال النفسي في الدراسة الحالية مع فرضية أن رأس المال النفسي يعزز من القدرة على مواجهة التحديات والتكيف مع الضغوط المهنية، ووفقاً لـ "لوثانز" وزملائه (Luthans et al, 2006) فإن الدرجة المرتفعة من الأمل تشير إلى رغبة قوية لدى القيادات لبلوغ الأهداف، والقدرة إلى إيجاد طرق بديلة لتحقيقها عند مواجهة التحديات. وتقنن بقدرهن على حشد الدافعية، واتخاذ مسارات العمل الازمة لأداء المهام بنجاح ضمن سياق معين، وقدرهن على التعافي بعد مواجهة الإخفاقات، والتعلم والنمو في ظل وجود التحديات المهنية، كما يمتلكن تفاؤلاً نتيجة عزو الأحداث الإيجابية إلى أسباب شخصية، وتفسير الأحداث السلبية على أنها ذات أسباب مؤقتة خارجية.

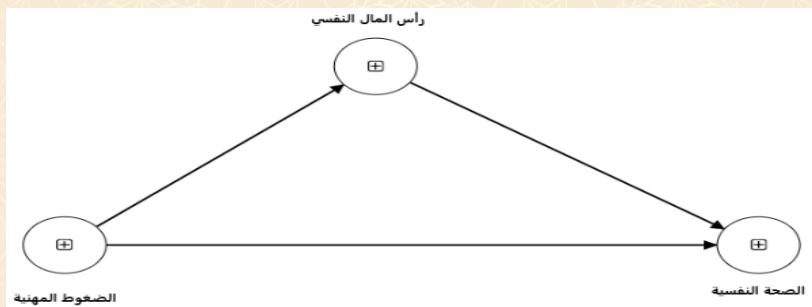
من ناحية أخرى أظهرت النتائج عن مستوى مرتفع الصحة النفسية ($M = 3.67$) لدى القيادات في التعليم. وتحتفل هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة القرالة وبطاح (2017) التي كشفت عن مستوى متوسط من الصحة النفسية لدى مديرى ومديرات المدارس.

يتسرق المستويات المرتفعة للصحة النفسية مع رأس المال النفسي في الدراسة الحالية، حيث يساهم الأخير بشكل مباشر في تعزيز قدرة الفرد على التكيف مع ضغوط الحياة المهنية والشخصية. ويتسرق هذه النتيجة مع تعريف المنظمة العالمية للصحة النفسية وجمعية علم النفس الأمريكية باعتباره حالة من الرفاهية والتواافق السلوكي، والتحرر النسبي من القلق، والقدرة على التعامل مع ضغوط الحياة اليومية، إذ أظهرت هذه النتيجة قدرة القيادات على التكيف مع الضغوط وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي. كما يمكن عزو المستوى المرتفع للصحة النفسية للقيادات في تعليم ينبع نظير ما يجدهن من دعم مؤسسي من قبل وزارة التعليم بالسعودية إذ وفرت لهن بيئة عمل داعمة اشتغلت على رواتب مجانية، ومكافآت شهرية، وبرامج تدريب وتطوير مهني.

السؤال الثاني: ما طبيعة الدور الوسيط الذي يؤديه رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مديريات المدارس ووكيلاتها بإدارة التعليم بمحافظة ينبع؟

يوضح الشكل (٢) النموذج المفترض للدراسة الذي ينطوي على علاقة مباشرة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، وعلاقة غير مباشرة من خلال التغير الوسيط رأس المال النفسي. كما أن هناك علاقة مباشرة ما بين الضغوط المهنية ورأس المال النفسي، وعلاقة مباشرة ما بين رأس المال النفسي والصحة النفسية.

شكل (٢) النموذج المفترض للدراسة



وفقاً لـ (Chua, 2022; Hair, et al., 2022; Radomir, et al., 2023) يفضل اختيار النموذج المفترض من خلال مرحلتين هما: تحليل نموذج القياس، وتحليل النموذج البنائي. وجرى ذلك عبر الخطوات التالية: -

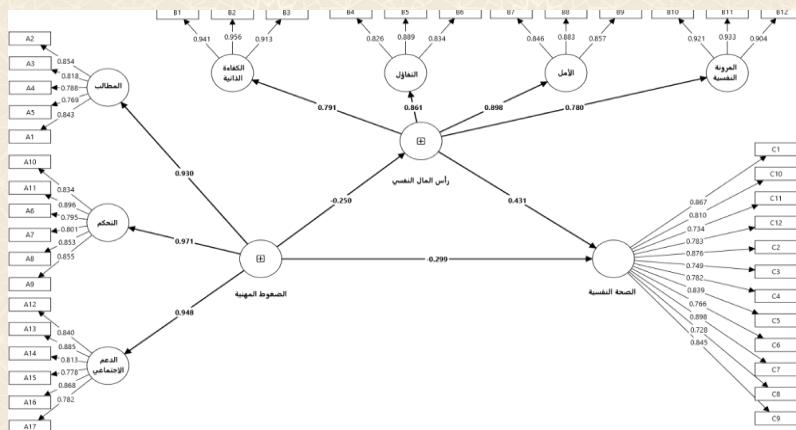
أولاً: تحليل نموذج القياس

يحرى تحليل نموذج القياس من خلال فحص الصدق التقاري والصدق التمايزى، وفحص الثبات من خلال معاملات ألفا كرونباخ.

أ: الصدق التقاري

في الصدق التقاري، ثمة شرطان لا بد من تحقهما: أولاً، تشبع المؤشرات المقاسة (ال الفقرات) على عواملها الكامنة، إذ لا بد أن تكون تشبع الفقرات على عواملها أكبر من أو تساوى (٧٠،٧٠). ويظهر الشكل (٣) تشبع المؤشرات المقاسة على عواملها الكامنة الذي يكشف عن أن جميع المؤشرات المقاسة قد تشبع على عواملها بقيم أكبر من أو تساوى (٧٠،٧٠).

شكل (٣): تشبّع المؤشرات المقاسة (فقرات المقاييس) على عواملها الكامنة. يشير الشكل الدائري إلى العوامل الكامنة ومتناهياً متغيرات البحث الثلاث، في حين تشير المستطيلات إلى المؤشرات المقاسة ومتناهياً فقرات المقاييس



ثانيًا: يجب أن تكون قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) أكبر من أو تساوي (٠,٥٠)، وقد أسفر التحليل عن قيم (AVE) التي بلغت (٠٠,٦٤ ، ٠٠,٥٤ ، ٠٠,٦١) لمتغيرات: الضغوط المهنية، ورأس المال النفسي، والصحة النفسية، على التوالي محققة بذلك درجة القطع البالغة (٠,٥٠). وللوضوح هذا المؤشر، فإن أن قيمة متوسط التباين المستخلص للضغط المهنية البالغ (٠,٦٤) يعني أن (٦٤٪) من التباين في إجابات المستجيبين على مقياس الضغوط المهنية تعزى للضغط المهنية نفسها، في حين أن (٣٦٪) تعزى لعوامل أخرى مثل الخطأ العشوائي أو عوامل خارجية (مثل: تحيز الاستجابة، الضوضاء والتشتت، والحالة المزاجية للمستجيبين).

ب: الصدق التمايزي

يتحقق من الصدق التمايزي من خلال ثلاث مؤشرات:

أولاً، مؤشر "فورنل لاركر" (Fornell-Larcker)، إذ يجب أن يكون الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) للمتغير الكامن أكبر من ارتباطه بالمتغيرات الأخرى في النموذج.

جدول (٣): الصدق التمايزي لمتغيرات الضغوط المهنية، رأس المال النفسي، الصحة النفسية

الصحة النفسية	رأس المال النفسي	الضغط المهنية	المتغير
-0.42	-0.26	0.83	الضغط المهنية
0.74	0.74	-0.26	رأس المال النفسي
0.80	-0.51	-0.42	الصحة النفسية

تكشف النتائج الواردة في الجدول (٣) تحقق مؤشر "فورنل لاركر" (Fornell-Larcker) إذ إن الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لمتغيرات الضغوط المهنية (٠,٨٣)، رأس المال النفسي (٠,٧٤)، والصحة النفسية (٠,٨٠) لكل متغير أكبر من ارتباطه بالمتغيرات الأخرى في النموذج، مما يشير إلى غياب التداخل بين مقاييس النموذج.

ثانيًا، التشبّعات المتقطعة (Cross-loadings) وفيه يجب أن تكون قيمة تشبع المؤشر على المتغير الكامن أعلى من تشبعه على المتغيرات الكامنة الأخرى.

جدول (٤): التشبّعات المتقطعة لعبارات المقاييس

الصحة النفسية	رأس المال النفسي	الضغط المهنية	العبارة
-0.38	-0.23	0.84	A1
-0.36	-0.27	0.85	A2
-0.43	-0.22	0.81	A3
-0.36	-0.27	0.78	A4
-0.33	-0.15	0.76	A5
-0.31	-0.07	0.79	A6
-0.32	-0.16	0.80	A7
-0.32	-0.17	0.85	A8
-0.29	-0.22	0.85	A9
-0.42	-0.08	0.83	A10
-0.35	-0.17	0.89	A11
-0.21	-0.21	0.84	A12
-0.30	-0.23	0.88	A13
-0.12	-0.23	0.81	A14
-0.37	-0.22	0.77	A15
-0.22	-0.26	0.86	A16
-0.25	-0.23	0.78	A17
0.31	0.94	-0.25	B1
0.37	0.95	-0.27	B2
0.35	0.91	-0.26	B3
0.22	0.82	-0.19	B4
0.39	0.88	-0.22	B5
0.38	0.83	-0.05	B6

العبارة	الضغط المهنية	رأس المال النفسي	الصحة النفسية
B7	-0.14	0.84	0.36
B8	-0.13	0.88	0.34
B9	-0.10	0.85	0.43
B10	-0.15	0.92	0.38
B11	-0.26	0.93	0.44
B12	-0.20	0.90	0.45
C1	-0.34	0.47	0.86
C2	-0.45	0.47	0.87
C3	-0.36	0.34	0.74
C4	-0.44	0.41	0.78
C5	-0.24	0.37	0.84
C6	-0.22	0.41	0.76
C7	-0.39	0.55	0.89
C8	-0.32	0.39	0.72
C9	-0.38	0.45	0.84
C10	-0.45	0.42	0.81

تكشف النتائج الواردة في الجدول (٤)، قيم التшибعات المتقطعة لفقرات المقاييس، ويظهر أن جميع المؤشرات قد ارتبطت ارتباطاً مرتفعاً بعواملها الكامنة، وارتباطاً ضعيفاً بالعاملين الآخرين.

ثالثاً، مؤشر (HTMT) الذي يكشف عن مدى التداخل بين المتغيرات الكامنة في النموذج، إذ إن التداخل الكبير بين المتغيرات يشير إلى أن المتغيرات تقيس المفاهيم ذاتها، مما يضعف الصدق التمايزي، وعليه ينبغي أن يكون معامل الارتباط بين العوامل الكامنة أقل من أو يساوي (٠.٩٠).

جدول (٥) مؤشر (HTMT) لمتغيرات النموذج

المتغيرات	قيمة (HTMT)
الضغط المهنية ← الصحة النفسية	0.41
رأس المال النفسي ← الصحة النفسية	0.52
الضغط المهنية ← رأس المال النفسي	0.27

تبين النتائج الواردة في الجدول (٥) أن قيمة (HTMT) للعوامل الثلاث الكامنة جميعها كانت أقل من (٠.٩٠) مما يشير إلى تحقيق مؤشر (HTMT) للمقاييس الثلاث. وعليه، فقد تحققت جميع الشروط الثلاث الخاصة بالصدق التمايزي.

ثانياً: الثبات

جدول (٦): قيم معاملات ألفار كرونباخ، والفا كرونباخ المركب

لمتغيرات البحث

معامل ألفا كرونباخ المركب	معامل ألفا كرونباخ	المتغير
0.960	0.951	الصحة النفسية
0.926	0.925	المرونة النفسية
0.962	0.961	الضغط المهنية

تظهر النتائج الواردة في الجدول (٦) أن قيم معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ألفا كرونباخ المركب مرتفعة، كما أنها تجاوزت الحد، إذ إن جميع متغيرات البحث قد تجاوزت درجة القطع (٠,٧٠).

ثانياً: تحليل النموذج البنائي للمتغير الوسيط

يجرى تحليل النموذج البنائي للمتغير الوسيط من خلال خمس خطوات هي: تحليل الآثار المباشر، وتحليل الآثار غير المباشرة، وحجم الآثر، والقوة التنبؤية للنموذج، ومستوى القوة التنبؤية للنموذج، وفيما يلى عرض للخطوات الخمس:

أولاً: الآثار المباشرة

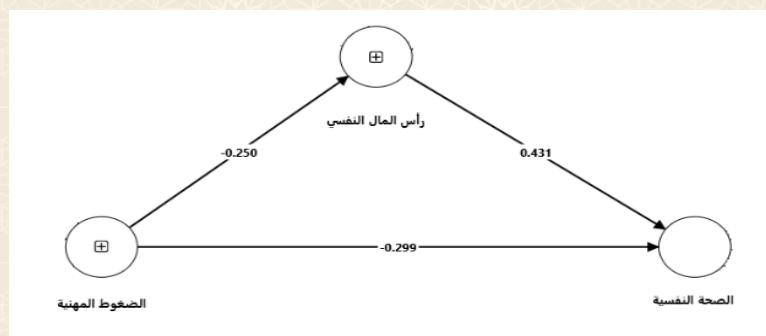
جدول (٧): الآثار المباشرة لمتغيرات البحث

القيمة الاحتمالية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة الأساسية	المتغير
0.000	4.49	0.09	-0.43	-0.42	الضغط المهنية ← الصحة النفسية
0.01	2.632	0.10	-0.27	-0.26	الضغط المهنية ← رأس المال النفسي
0.000	3.95	0.11	0.45	0.45	رأس المال النفسي ← الصحة النفسية

تظهر النتائج الواردة في الجدول (٧) والشكل (٣) أن جميع مسارات النموذج البنائي كانت دالة إحصائياً. إذ يوجد أثر مباشر سالب للضغط المهنية على الصحة النفسية ($\beta = 0.30$,

($P < 0.001$)، وهذا يعني أن زيادة الضغوط المهنية بوحدة واحدة يقلل من الصحة النفسية بمقدار (-0.250) وحدة. كما يوجد أثر مباشر سالب للضغط المهنية على رأس المال النفسي ($\beta = 0.25$)، أي أن زيادة الضغوط المهنية بوحدة واحدة يقلل من رأس المال النفسي بمقدار (-0.25) وحدة. كما أن هناك أثر مباشرًا موجباً لرأس المال النفسي على الصحة النفسية ($\beta = 0.431$) وهذا يعني أن زيادة رأس المال النفسي بوحدة واحدة يزيد من الصحة النفسية بمقدار (0.431) وحدة. يبين ذلك أنه كلما ارتفعت الضغوط المهنية لدى القيادات قلت صحتهن النفسية، وكلما زادت الضغوط المهنية أثر ذلك سلباً على رأس المال النفسي. وفي المقابل، كلما ارتفع رأس المال النفسي زادت الصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها.

شكل (٣): الآثار المباشرة بين متغيرات البحث



ثانيًا: الآثار غير المباشرة

جدول (٨): الآثار غير المباشرة لمتغيرات البحث

المتغير	العينة الأساسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الاحتمالية	القيمة
الضغط المهني \rightarrow رأس المال النفسي \rightarrow الصحة النفسية	-0.121	-0.120	0.057	2.164	0.03	

تظهر النتائج الواردة في الجدول (٨) الأثر الوسيط لمتغير رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية إذا بلغت قيمة β (0.121) التي كانت دالة عند مستوى

(٥٠،٠٠). تشير هذه النتيجة إلى أن الضغوط المهنية تؤثر سلباً على الصحة النفسية من خلال رأس المال النفسي. بمعنى آخر، عندما تزداد الضغوط المهنية، فإنها تقلل من رأس المال النفسي، مما يؤدي بدوره إلى خفض الصحة النفسية لدى مديرات المدارس ووكيلاً لها. في المقابل، فإن ذلك يعني أيضاً أن زيادة رأس المال النفسي يمكن أن يخفيض من أثر الضغوط المهنية على الصحة النفسية، وبالتالي فإن العمل على تعزيز رأس المال النفسي يمكن أن يكون استراتيجية فعالة ترفع من الصحة النفسية وتقلل من أثر الضغوط المهنية عليها.

ثالثاً: حجم الأثر

جدول (٩) قيم معامل مربع الارتباط (معامل التحديد) للعلاقة بين متغيرات البحث

المتغير التابع	قيمة (R^2)	قيمة (R^2) المصلح
الصحة النفسية	0.33	0.32
رأس المال النفسي	0.06	0.05

تكشف النتائج الوارد في الجدول (٩) أن الضغوط المهنية تفسر (٣٣٪) من التباين في متغير الصحة النفسية. في حين تفسر الضغوط المهنية ورأس المال النفسي مجتمعة (٦٪) من التباين في الصحة النفسية.

رابعاً: القوة التنبؤية للنموذج

جدول (١٠): نتائج القوة التنبؤية للنموذج المفترض

المتغير التابع	$Q^2predict$
رأس المال النفسي	0.04
الصحة النفسية	0.14

تظهر النتائج الواردة في الجدول (١٠) أن القيمة التنبؤية (Q^2) للمتغيرين التابعين رأس المال النفسي والصحة النفسية كانت قيم موجبة، مما يشير إلى أن نموذج الوساطة يتمتع بقوة تنبؤية كافية.

خامسًا: مستوى القوة التنبؤية للنموذج

يمكن تحديد مستوى القوة التنبؤية من خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ بين نموذج PLS-SEM ونموذج الانحدار الخطي المتعدد LM model. وفقاً لـ "هير" وزملائه (Hair, et al., 2022) فإن كانت جميع مؤشرات PLS-SEM أصغر من مؤشرات LM فإن النموذج النهائي يمتلك قوة تنبؤية مرتفعة، وإن كان ما يزيد عن نصف المؤشرات أصغر كان القوة التنبؤية متوسطة، أما إن كان أقل من نصف المؤشرات أصغر فإن القدرة التنبؤية تعد ضعيفة، وأخيراً، أن كانت جميع مؤشرات PLS-SEM أكبر من مؤشرات LM فإن النموذج يفتقد للقوة التنبؤية.

جدول (١١): المقارنة بين قيم الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ ونموذج الانحدار الخطي المتعدد

نموذج الانحدار الخطي المتعدد (LM Model_RMSE)	PLS-SEM_RMSE	الفقرة
0.915	0.892	A1
0.901	0.887	A2
0.940	0.923	A3
0.932	0.910	A4
0.917	0.896	A5
0.920	0.905	A6
0.894	0.878	A7
0.922	0.901	A8
0.910	0.892	A9
0.940	0.919	A10
1.025	1.012	B1
1.034	1.020	B2
1.018	1.007	B3
1.029	1.015	B4
1.020	1.009	B5
1.026	1.013	B6
1.032	1.018	B7
1.019	1.005	B8
1.035	1.022	B9
1.030	1.017	B10
1.028	1.014	B11
1.031	1.016	B12

توضح النتائج الواردة في الجدول (١١) أن جميع مؤشرات PLS-SEM أصغر من مؤشرات LM مما يعني أن نموذج البحث الحالي يتمتع بمستوى مرتفع من القدرة التنبؤية.

اتسقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة علي (٢٠٢١) من حيث العلاقة السلبية بين الضغوط المهنية ورأس المال النفسي، كما اتفقت مع نتيجة دراسة عبدالواي وزملائه (٢٠١٦) من ناحية العلاقة السلبية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية.

ولتفسير نتائج السؤال الثالث، وفقاً للنموذج البيولوجي للضغط فإن الضغوط المهنية تؤدي إلى استجابات فسيولوجية يمكن أن تفضي إلى مشكلات صحية نفسية وجسدية إذا لم يتمكن الفرد من محاكمة هذه الضغوط والتكيف معها، ويمكن لرأس المال النفسي أن يكون عاملاً مهمًا في التكيف، يسهم في التخفيف من أثر الضغوط المهنية على الصحة النفسية. والأمر ذاته يفسره النموذج الهندسي للضغط الذي يكشف عن أن الضغوط المهنية التي تفوق قدرة الفرد على التحمل يمكن أن تفضي إلى الانهيار والانكسار، ما لم تكن لدى الفرد موارد نفسية مثل: الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل تحسن من قدرته على التكيف مع الضغوط، وتسمم في تقليل احتمالية بلوغه مرحلة الانهيار النفسي.

وتلخيصاً لما سبق، يمكن القول: إن جميع مسارات النموذج البنائي كانت دالة إحصائياً. إذ إن هناك أثراً سابلاً مباشراً بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، وأثراً سابلاً مباشراً ما بين الضغوط المهنية ورأس المال النفسي، في حين كان الأثر المباشر موجياً بين رأس المال النفسي والصحة النفسية. كما أن هناك دوراً وسيطاً لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، ففي الوقت الذي تقلل الضغوط المهنية من أثر رأس المال النفسي على الصحة النفسية يمكن أن يؤدي تعزيز رأس المال النفسي إلى خفض أثر الضغوط المهنية على الصحة النفسية.

التوصيات

١. تعزيز الصحة النفسية لدى مديري المدارس ووكيلاتها من خلال تقديم برامج وقائية ونماذج تعنى بالصحة النفسية لدى القيادات في القطاع التعليمي.
٢. تعزيز رأس المال النفسي من خلال برامج تدريبية مهنية تعزز من مصادره النفسية.
٣. تقديم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز الوعي حول الضغوط المهنية وأثرها المحتملة على الصحة النفسية وكيفية التعامل معها.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو المعاطي، وليد محمد، ومنصور، منار منصور أحمد. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمى التعليم العام. *العلوم التربوية*، مج. ٤٤١-٤١٠، ع ٣، ٢٦٠.

الآسي، أفت بنت عبد العزيز. (٢٠٢٠). ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية وأثره على المناخ الأسري. *مجلة الفنانون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، مج. ٢٠٢٠، ع. ٥٨، ٥٧٩-٦٣١.

تركية، إيمان، وفارس، نسرين. (٢٠١٩). الاحتراق النفسي وعلاقته بالمرأة العاملة في قطاع الصحة. *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة يحيى فارس بالمدية*.

الحملاوي، من المنصور علي. (٢٠١٩). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين. *دراسات نفسية*، مج. ٢٩، ع ٢، ٢١٧-٣٠٧.

الراشد، سامي بن حسين محمد، وخوجلي حيدر. (٢٠٠٥). مستوى مصادر ضغوط العمل لدى مدراء ومديريات المدارس الثانوية في محافظة الأحساء بالملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). *جامعة أم درمان الإسلامية*.

زناتي، عبدالكريم، وحرباب، محمد عرفات. (٢٠١٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز: دراسة ميدانية على عينة من أعيان الحماية المدنية بورقة (رسالة ماجستير غير منشورة). *جامعة قاصدي مراد-وقفلة*.

زهران، حامد عبدالسلام (٢٠٠٥). الصحة النفسية والعلاج النفسي (ط٤). *علم الكتب*.

الزييات، آية أشرف محمد سعيد، وخيس، إيهان أحمد، ويونس، ياسمينا محمد. (٢٠٢٢). أبعاد المرأة العاملة وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية، *مجلة كلية التربية*، مج ٣٧ عدد خاص، ٣٧٦-٤٠٦.

شوبيطر، خيرة، وعبد الحق الفاصلة منصوري. (٢٠١٣). الضغوط المهنية بين المدرسات والممرضات. *مجلة دراسات نفسية وتنمية*، ع ١٠، ٨٥-١٠٢.

صلحية، عزة، وإسماعيلي، يا منة. (٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية في ثانوية مدينة عين الملح، *دراسات نفسية*، مج ١٢، ع ١٤، ٣٨١-٤٠٤.

الضيدان، الحميدي محمد ضيدان. (٢٠١٧). الضغوط النفسية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى مدربى المدارس الثانوية في مدينة الرياض. *مجلة الاتصالات الاجتماعية*، ع ١٢، ٤٩-٢٠٣.

طه، هبة حسين إسماعيل. (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط لدى معلمى التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب*، ع ٤، ج ٢٠٢، ٤٧-٧٢.

عبد العزيز، سهام، واليوسفى، ريني سعير. (٢٠٢١). الضغوط المهنية وعلاقتها بالمناخ الأسري لدى المرأة العاملة في التعليم العالي، *مجلة تبيان للعلوم التربوية والاجتماعية*، ع ٢٦، ٧٣-١٠٩.

عبدالحليم، مني؛ الشويقي، أبو زيد. (٢٠٢٤). رأس المال النفسي وعلاقته بعوامل الشخصية الخمسة الكبرى وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية بجامعة طنطا، المجلد (٣)، العدد (٢)، ص ص (١-٣٨).

عبدالحميد، عزة خضرى. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي كمنبع بفاعلية اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس في ضوء بعض التغيرات. دراسات نفسية، مجل، ٣٤، ٤٦٧-٤٢٩.

عبدالنور، احمد السيد (٢٠٢٣). تذبذبة العلاقات بين رأس المال النفسي والضغط النفسي والصلابة النفسية والإنجاز الأكاديمي. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، مجل، ٤٧، ٤، ١٥ - ٨٠.

عبدوى، عبد الحميد، شاي حي، سليماء، وساعده، صباح. (٢٠١٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع، ٢٥، ٥٢٥ - ٥٤٠.

عفاشة، هنادي بنت محمد إسماعيل. (٢٠٢٢). الضغوط المهنية وعلاقتها بكل من دافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى المشرفات التربويات في المدينة المنورة. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، مجل، ٩، ١٣٩ - ١٠٩.

على، أمانى عادل سعد (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، مجل، ٥٤، ٣، ١٧٣٣-١٧٩٤.

الفضلى منى عبد المحسن عبد الرحمن، والشناقطى، أسميل محمد السالك. (٢٠١٥). تفويض الصالحيات وعلاقتها بضغط العمل لدى مديري ومديرات المدارس بمحافظة القنفذة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع، ٥٩، ٣٢١-٣٦٦. القراءة، خالد جليل، وبطاح، أحمد محمد. (٢٠١٧). الصحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة الكفر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة.

مصطفى، سارة عبد السلام. (٢٠٢٣). فاعلية الذات وعلاقتها بالاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الطفولة، (١)، (٤٥)، ٧٠٦-٧٦٢.

اليوي، عهود محمود عطية الله، كليتون، ابتهاج عبد العزيز، وحمد، إرادة عمر حمد. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط النفسي لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع، ٣١١ - ٣٤٠، ١٣٤.

ترجمة المراجع العربية:

Abdawi, Abdul Hamid, Shai Hai, Salima, and Saed, Sabah. (2016). Professional stress and its relationship to mental health among directors of educational institutions. Journal of Humanities and Social Sciences, Issue 25, 525 and 540.

Abdul Aziz, Suhaam, and Al-Yousfi, Ranim Samir. (2021). Professional stress and its relationship to the family climate among women working in higher education in northern Syria. Tebyan Journal of Educational and Social Sciences, Issue 2, 73-109.

Abdul Halim, Mona; Al-Shawiqi, Abu Zaid. (2024). Psychological capital and its relationship to the Big Five personality factors and methods of coping with psychological stress

among university students. Journal of the Faculty of Education, Tanta University, Volume (3), Issue (2), pp. (1-38).

Abdul Hamid, Ezzat Khadri. (2023). Psychological capital as a predictor of the effectiveness of decision-making among a sample of school principals in light of some variables. Psychological Studies, Vol. 33, No. 3, 467-529

Abdul Moneim, Ahmed Al-Sayed (2023). Modeling the relationships between psychological capital, psychological stress, psychological resilience, and academic achievement. Journal of the Faculty of Education in Psychological Sciences, Vol. 47, 4, 15 - 80.

Abu Al-Maati, Walid Muhammad, and Mansour, Manar Mansour Ahmed. (2018). Psychological capital and its relationship to professional commitment among general education teachers. Educational Sciences, Vol. 26, No. 3, 410-441

Afasha, Hanadi bint Muhammad Ismail. (2022). Professional stress and its relationship to both achievement motivation and the level of ambition among educational supervisors in Medina. Journal of Shaqra University for Humanities and Administrative Sciences, Vol. 9, No. 1

Al-Ashi, Alfat bint Abdul Aziz. (2020). Work pressures among Saudi working women and its impact on the family climate. Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences, Vol. 2020, No. 58, 579-631.

Al-Dhaidan, Al-Hamidi Muhammad Dhaidan. (2017). Psychological stress and its relationship to emotional balance and decision-making ability among secondary school principals in Riyadh. Social Journal, No. 12, 149-203.

Al-Fadhli, Mona Abdul Mohsen Abdul Rahman, and Al-Shanqiti, Asseel Muhammad Al-Salik. (2015). Delegation of powers and its relationship to work stress among school principals in Al-Qunfudhah Governorate. Arab Studies in Education and Psychology, No. 59, 321-366.

Al-Hamlawi, Man Al-Mansour Ali. (2019). Stress coping methods as an intervening variable between psychological capital and psychological well-being of teachers. Psychological Studies, Vol. 29, No. 2, 217-307

Ali, Amani Adel Saad (2021). Psychological capital as an intervening variable in the relationship between professional stress and job integration among special education teachers. Journal of Special Needs Sciences, Vol. 3, No. 5, 1733-1794

Al-Qaraleh, Khaled Jameel, and Battah, Ahmed Mohammed. (2017). Mental health and its relationship to job performance of secondary school principals in Karak Governorate (unpublished master's thesis). Mutah University.

Al-Rashed, Sami bin Hussein Mohammed, and Khojali Haider. (2005). Level of sources of work stress for male and female secondary school principals in Al-Ahsa Governorate, Kingdom of Saudi Arabia (unpublished master's thesis). University of Omdurman Islamic.

Al-Youbi, Ahoud Mahmoud Attia Allah, Clinton, Ibtihaj Abdul Aziz, and Hamad, Irada Omar Hamad. (2021). Psychological resilience and its relationship to occupational stress among a sample of working mothers during the distance learning period during the Corona pandemic. Arab Studies in Education and Psychology, No. 342 - 311, 134

Al-Zayat, Aya Ashraf Mohammed Saeed, and Khamis, Iman Ahmed, and Younis, Yasmina Mohammed. (2022). Dimensions of psychological resilience and its relationship to

- strategies for coping with professional stress among kindergarten teachers in Menoufia Governorate, Journal of the Faculty of Education, Vol. 37, Special Issue, 376-406
- Mustafa, Sarah Abdel Salam. (2023). Self-efficacy and its relationship to psychological burnout and achievement motivation among kindergarten teachers. Childhood Magazine, 45(1), 706-762
- Saliha, Ezza, and Ismaili, Ya Mona. (2021). Psychological burnout and its relationship to marital compatibility among working women, a field study in Ain Al-Malh City Secondary School, Psychological Studies, Vol. 12, No. 1, 381-404
- Shwarter, Khaira, and Abdul Haq Al-Fasla Mansouri. (2013). Occupational stress among female teachers and nurses. Journal of Psychological and Educational Studies, No. 10, 85-102
- Taha, Hiba Hussein Ismail. (2019). Psychological capital and its relationship to stress coping methods among special education teachers. Journal of Scientific Research in Arts, No. 20, Vol. 4, 47-72
- Turkiya, Iman, and Faris, Nisreen. (2019). Psychological burnout and its relationship to psychological resilience among working women in the health sector, unpublished master's thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, Yahya Fares University in Medea.
- Zanati, Abdul Karim, and Jakhrab, Mohammed Arafat. (2015). Professional pressures and their relationship to achievement motivation: A field study on a sample of civil protection workers in Ouargla (unpublished master's thesis). University of Qasdi Merbah - Ouargla.

المراجع الأجنبية:

- Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the " job stress scale": a Portuguese-language adaptation. Revista de saude publica, 38, 164-171.
- American Psychological Association. (n.d.). APA dictionary of psychology. Retrieved January 20, 2025, from <https://dictionary.apa.org/>
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 5(3), 244-255.
- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. Innovar, 28(68), 67-75.
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2013). Influence of occupational stress, resilience, and job satisfaction on psychological well-being of policewomen. Indian Journal of Health and Wellbeing, 4(4), 724-730
- Elomaa, M., Eskelä-Haapanen, S., Pakarinen, E., Halattunen, L., & Lerkkanen, M. K. (2023). Work-related stress of elementary school principals in Finland: Coping strategies and support. Educational Management Administration & Leadership, 51(4), 868-888.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. Psychological medicine, 9(1), 139-145. <https://doi.org/10.1017/s0033291700021644>
- Golderberg, D., & Williams, P. (1988). A user's guide to the General Health Questionnaire. Windsor, UK: NFER-Nelson.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3e). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Landsbergis, P. A., Dobson, M., LaMontagne, A. D., Choi, B., Schnall, P., & Baker, D. B. (2017). Occupational stress. In B. S. Levy, D. H. Wegman, S. L. Baron, & R. K. Sokas (Eds.), *Occupational and Environmental Health* (Chapter 17). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190662677.003.0017>
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC public health*, 12, 1-8.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339-366.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford university press.
- Martínez, I. M., Youssef-Morgan, C. M., Chambel, M. J., and Marques-Pinto, A. (2019). Antecedents of academic performance of university students: academic engagement and psychological capital resources. *Educ. Psychol.* 39, 1047–1067. doi: 10.1080/01443410.2019.1623382
- Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of management*, 37(4), 1043-1068.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of applied psychology*, 71(4), 618.
- Mushoriwa, T. D., & Dlamini, N. R. (2015). School headship and occupational stress: The case of primary school heads. *Journal of Psychology*, 6(1), 41-48.
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277.
- O'Connor, P., Lydon, S., O'Dowd, E., & Byrne, D. (2021). The relationship between psychological resilience and burnout in Irish doctors. *Irish Journal of Medical Science* (1971-), 190, 1219-1224.
- Pluut, H., Curseu, P. L., & Fodor, O. C. (2022, February). Development and validation of a short measure of emotional, physical, and behavioral markers of eustress and distress (MEDS). In *Healthcare* (Vol. 10, No. 2, p. 339). MDPI.
- Rehman, N., & Mubashar, T. (2017). Job stress, psychological capital and turnover intentions in employees of hospitality industry. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2), 59-79.
- Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2001). Eustress at work: The relationship between hope and health in hospital nurses. *Health care management review*, 26(4), 7-18.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief

- resilience scale: assessing the ability to bounce back. International journal of behavioral medicine, 15(3), 194-200
- Sogunro, O. A. (2012). Stress in school administration: Coping tips for principals. Journal of School Leadership, 22(3), 664-700.
- Suleman, Q., Hussain, I., & Jumani, N. B. (2018). Occupational Stress among Secondary School Heads: A Gender Based Comparative Study. Journal of education and educational development, 5(2), 240-258.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. 2004. The cognitive activation theory of stress. Psych neuroendocrinology, 29: 567-592.
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2007). APA Dictionary of Psychology. American Psychological Association.
- Wheaton, B., Young, M., Montazer, S., & Stuart-Lahman, K. (2013). Social Stress in the twenty-first century. Handbook of the sociology of mental health, 299-323.
- World Health Organization. (2004). Promoting mental health: concepts, emerging, evidence, practice (Summary report)





جامعة الدارالعلوم الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





Islamic University Journal For

Educational and Social Sciences

A peer-reviewed scientific journal

Published four times a year in:
(March, June, September and December)

