

## المناخ النفسي وعلاقته بالأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع لدى المعلمين

د. أسماء فتحى أحمد عبد العزيز\*

### المقدمة

يعد مجال دراسة المناخ النفسي من المجالات التي اهتمت بها العلوم النفسية والاجتماعية المختصة بدراسة الانسان وتفاعله مع البيئة وقد وصف كاهن وكاتس (Katz, Kahn) المناخ علي انه نماذج متميزة للمعتقدات التي يتم توصيلها لأفراد المجموعة من خلال التنشئة ويتم تطويرها خلال التعاملات التي تتم بين الفرد والبيئات الاجتماعية والفيزيائية (Lindell, M.K. & Brandt, C.J., 2000) ولقد اخذت دراسة المناخ تاريخا طويلا في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي وقد كان اول استخدام لهذا المصطلح من قبل لوين وليبيت ووايت في اواخر الثلاثينيات في المجال الصناعي (Lewin, Lippitt & White) الذين راوا ان المناخ هو مكون متجانس من المعتقدات والادراكات الموجودة لدى الفرد تجاة مؤسسة العمل وبناء علي هذا التعريف بدأت تظهر نظرية تفسر المناخ حيث سميت نظرية المناخ Climate Theory (Moran & Volkwein, 1992).

إن المناخ النفسي له دور كبير في شعور الفرد بالإستقرار النفسي والرضا الوظيفي والشعور بالسعادة والصحة النفسية (P.Desrumau, D.Lapointe, M.Ntsame & J.Boudrias, 2015)، وقد اهتم العلماء بدراسة العوامل المرتبطة بالمناخ وأبعاده، كما أن المناخ النفسي الإيجابي يرتبط بالسعادة النفسية والأداء المتوقع والمجهودات والادراك نحو بيئة العمل والدافعية وميول الأفراد نحو العمل

\* مدرس الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا

(Brown&Leigh,1996) وأيضا ارتبط المناخ النفسي للعاملين بالرغبة في الاستمرارية في العمل والرضا الوظيفي والمشاركة والإبداع في العمل (Soumendu Biswaw,2010) وقد خلط الباحثين كثيرا بين المناخ النفسي للأفراد والمناخ التنظيمي في حين أن المناخ النفسي مكون يساعد العاملين علي ادراك البيئة المحيطة بهم وفهمها حتي لو كانت مختلفة عن المتوقع وهذا بدوره يؤثر علي تقبله لبيئة العمل وقد وضع برو (Brow& Leigh,1996) تقسيما لأبعاد المناخ النفسي تمثلت في وضوح الدور، التعبير الذاتي ، المخاطرة ، الإدارة الداعمة و المعرفة في حين وضع اونيل وارندت (ONeil&Arendt,2008) تقسيما آخر لأبعاد المناخ متمثلا في الاستقلالية ، الضغوط ، التركيب المدرك، التعبير الذاتي و الثقة. (ONeil&Arendt,2008,360) ،وقد استخدم الباحثون العديد من التسميات للمناخ فقد اطلق عليه المناخ التنظيمي ، المناخ الاداري والذي يقتصر علي طبيعة العلاقات السائدة بين المستويات الإدارية، وهناك من استخدم المناخ السيكولوجي او النفسي اي المناخ الذي يوفر للفرد بما يمكنه من القيام بمهنته بفاعلية بالقدر الذي يكون ملائما لرغبات الفرد وحاجاته النفسية، واستخدم آخرون المناخ التربوي والمناخ المدرسي. (أيمن العمري، سامر عبد الكريم، ٢٠٠٩، ٤٩٨)

إن الشاهد للأمراض النفسية في الحياة المعاصرة يعلم أهمية تحقيق الأمن النفسي في واقع الحياة ، فالقلق يستبد بالناس والخوف من المجهول يكاد يهلكهم حيث اصبح الفرد مكتئبا محبطا غير راضي بحاله،ولقد أصبح تحقيق الأمن النفسي مطلبا لكل الدول والحكومات ولكثير من مراكز الابحاث وتعد له المؤتمرات لما له من اهمية في إرساء الاستقرار والتوافق والتقدم.(محمد موسى الشريف، ٢٠٠٣: ١٠)

تأتي الحاجة إلي الأمن النفسي في مقدمة الحاجات النفسية غير العضوية وأكثرها أهمية وإذا ما أشبعها تهيأ الفرد لإشباع حاجاته النفسية

والاجتماعية حيث يعد الأمن النفسي من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية ، حيث أن جذوره تمتد من الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة، فامن الفرد يصبح مهددا اذا ما تعرض إلي صعوبات وضغوط لا طاقة له بها مما يؤدي إلي الاضطراب لذا فالأمن النفسي من الحاجات ذات المرتبة العليا عند الإنسان لا يتحقق إلا عندما تتحقق الحاجات الدنيا للإنسان.

(محمد جبر، ١٩٩٦: ٨٠)

إن فقدان الشعور بالأمن النفسي قد يشعر الفرد بعدم الإطمئنان والخوف والشعور بالنقص وضعف الثقة بالنفس، كما انه يؤدي إلي الكراهية ، فمن خاف شيئا كرهه. (زينب شقير ٢٠٠٥ : ٧٧) ولقد كانت قاعدة الإسلام التي يقوم عليها هي حماية الانسان من الخوف والفرع والحرص علي حقوقه في الشعور بالأمن والطمأنينة فالاسلام يقيم صرحه الشامخ علي عقيدة أن الإيمان مصدر الأمان (إبراهيم بن حمد النقيثان،، ٢٠٠٩، ١٨١) ولقد ذكر الأمن في عدة مواضع في القران الكريم بسم الله الرحمن الرحيم "الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ" قريش (٣، ٤) "الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ" . (الرعد، ٢٨) وقد تم الربط بين الايمان وشعور المؤمن بالأمن والاطمئنان.

وقد ذكر ماسلو مجموعة من الأعراض التي تعبر عن عدم شعور الفرد بالأمن النفسي وهي : شعور الفرد بانه غير مقبول وغير محبوب من الآخرين مع معاملتهم بقسوة، وشعور الفرد بان العالم الخارجي يعتبر مصدر تهديد وقلق له، شعور الفرد بالعزلة والوحدة والنبذ وهذا التصنيف يقوم علي اعتبار ان الشخص غير الأمن هو من يعاني من مشاعر النبذ والوحدة وبالتالي ادراك العالم كمصدر تهديد وخطر وهذه الاعراض قد

تصبح سمة ثابتة نسبيا وتستمر مع الفرد في مراحل حياته. (فهد عبدالله الدليم، ١٩٩٣)

إن الانظمة البشرية لا تبقى في حالة ثبات ما دامت في حقيقتها أنشطة اجتماعية مفتوحة تتفاعل مع البيئة بما فيها من تغير دائم وتضاؤل للحدود المكانية والزمانية ومع التعقد الهائل والتطور السريع تتعارض الاهداف والمصالح مما يؤدي إلي حالة من الغموض واختلاف الآراء والأفكار مما يخلق جو من الصراعات (صفاء جميل، ٢٠١٣، ١٦٦٣) وتعتبر الصراعات من المواقف المتكررة التي يعبر فيها الأفراد عن استجاباتهم لها وقد تكون الصراعات ظاهرة أو خفية وفيها يحاول الفرد ارضاء رغباته واحتياجاته الفردية وتحقيق الاهداف، وكلما زادت الرغبة في تحقيق الأهداف كلما كان الصراع أقوى والبحث عن حلول وكيفية الاستفادة منه تكون أكبر، وتختلف أساليب التعامل مع الصراعات من فرد لآخر، وقد بدأ الإهتمام بإدارة الصراع في علم النفس التنظيمي وأدبيات الإدارة وتشير إدارة الصراع إلي المجهود المبذول من الفرد للحصول علي الإيجابيات من مواقف الصراع وتقليل السلبات

(Valncy,F.&Prenzel,P.V.,2014,33).

حيث تعود إدارة مواقف الصراع بالنفع علي الفرد والمجموعة وأيضا مؤسسة العمل حيث تحسن من العمل الجماعي والقدرة علي القيادة الناجحة وأيضا تشجع علي الابتكار والإبداع في العمل وقد أشار موريسون (Morrison,1998) ان الأفراد يستجيبون للصراعات بأربع طرق وهي: القتال Fight وهو يعني التعامل العنيف العدوانى، Flight وهو التعامل بهدوء والهروب من الموقف، Freeze اي تجميد الصراع وهو يعني عدم فعل اي شئ وهو بذلك شخص سلبي واخيرا Being assertive اي التعامل بدقة مع موضوع الصراع لحله، وهذه تعتبر



بالإضافة إلى الإهتمام بالعلاقات الانسانية الجيدة والاتصالات النشطة الفعالة بين المعلمين وهذا بدوره يخلق مناخ نفسي إيجابي الذي يساعد علي رفع الكفاءة في الأداء مع تحقيق الرضا في العمل الذي يشجعهم علي الاستمرار في العمل.

وهناك دراسات تناولت المناخ بالدراسة بعلاقته بالأمن النفسي ففي دراسة (سامية محمد، ٢٠٠١) حاولت الدراسة الكشف عن علاقة المناخ المدرسي بالتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية علي عينة من طلاب الجامعة (٢٣٢) وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط موجب دال بين المناخ المدرسي والتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية، وحاولت دراسة كريستوفر وآخرون (Christopher,P.Pet al.,2003) اختبار العلاقة بين إدراك مستوي المناخ النفسي ومخرجات العمل مثل الاتجاهات للعمل والسعادة النفسية والدافعية ومستوي الأداء وتوصلت الدراسة الي ان المناخ النفسي للفرد يتشكل بادراكه حول بيئة العمل ومن ثم يكون له علاقة دالة مع اتجاهات الفرد للعمل والدافعية والأداء، وهناك دراسة انجليا واليزابيث (Angela,J.M.,Elizabeth,S.J.,Victor,J.C.,2005) التي افترضت أن المناخ النفسي ومتغيراته تلعب دورا هاما كمصدر للمواجهة وتنتبأ بتحسن التوافق لدي الموظفين وقد طبقت الدراسة علي عينة من الموظفين الحكوميين بلغ عددهم (٨٧٧) وأظهرت الدراسة ان وجود مناخ نفسي إيجابي يرتبط بدرجة عالية من التوافق والسعادة النفسية والرضا الوظيفي. ودراسة بايرن واخرون (Byrne,Z.S.,etal.,2005)التي ناقشت وجود متغيرات وسيطة بين الأداء في العمل والضمير والمناخ النفسي علي عينة من العاملين (ن=١٣٩) وأظهرت الدراسة أن وجود الضمير ينتبأ بالأداء في وجود مستوي عال من الأداء والمجهود مع مناخ نفسي إيجابي.وتسير نفس الدراسات في نفس الاتجاه ان المناخ النفسي للفرد وللعامل له اكبر الاثر علي مستوي الصحة النفسية ففي دراسة شارون

كلارك (Sharon Clark,2010) التي اهتمت بفحص العلاقة بين المناخ النفسي والاتجاهات للعمل والمخرجات الشخصية للعامل حيث وجدت علاقة بين المناخ النفسي الإيجابي والسلوك الأمن للعاملين، وهناك أيضا دراسة ديسروماو واخرون (P.Desrumau,etal.,2015) التي طبقت علي عينة من المعلمين بلغ عددهم (٢٩٨) معلم وأشارت النتائج إلي أن المناخ النفسي الإيجابي له دور في الشعور بالسعادة والصحة النفسية للمعلمين والرضا الوظيفي ويلعب دورا في الصحة المهنية. وهناك دراسات اهتمت بالفروق بين الجنسين في المناخ النفسي ففي دراسة ستيوارت واخرون (Stewart,S.M.etal.,2007) التي طبقت علي عينة من العاملين مكونة من ٥٥٣ حيث لا توجد فروق بين الجنسين في ادراك المناخ النفسي بأبعاده (الاستقلالية، الاندماج، الثقة، الضغوط، الدعم، المعرفة، الإبداع، والعدالة)

وهناك بعض الدراسات التي اهتمت بعلاقة المناخ النفسي وابعاده ببعض المتغيرات ومنها: دراسة اودن (Odden,C.& Sids,P.M.,1997) وجدت ان ادراك أبعاد المناخ النفسي المتمثل في (التماسك-الضغوط-الإبداع-الثقة-الدعم-المعرفة) يرتبط بانماط العلاقات والاتصال مع الاصدقاء في العمل وقد اتفقت مع هذه الدراسة دراسة كوك (Cook,J.,1995) التي أكدت علي ان أساليب إدارة الصراع الإيجابية لها دور في خلق مناخ مدرسي آمن. وأشارت دراسة موريس وبراسارد (Morris,Brittak&Brassard,M.R.,2006) إلي أن أساليب ادراة الصراع الإيجابية لها دور فعال في تحقيق مناخ صفي إيجابي وتكونت العينة من (٢٨٣) معلم من المدرسة الابتدائية وأوضحت الدراسة ان المعلمين ذو الكفاءة المرتفعة في المناخ الصفي يميلون إلي استخدام أساليب إدارة الصراع الإيجابية مثل التكامل والمساومة والتفاوض وتوجد فروق في العمر في استخدام أساليب التفاوض والتكامل

لصالح الاقل في العمر.في حين وجدت دراسة بالي(Balay,R.,2007) التي طبقت علي المعلمين البالغ عددهم (٤١٨) ان المعلمين الذكور أكثر تجنباً للصراعات مقارنة بالاناث ، كما أن الأفراد الاكبر سنا يميلون إلي إستخدام أسلوب حل المشكلات لحل ومواجهة الصراعات وقد أظهرت دراسة هولت وديفور ( Holt,J.L., De ) (Vore,C.J.2005) نتائج مختلفة في الفروق بين الجنسين في أساليب إدارة الصراع بعد تطبيق مقياس الصراع التنظيمي وجد أن الذكور يميلون إلي إستخدام أسلوب السيطرة والإجبار في حين ان الاناث يستخدمون أسلوب التجنب، وهناك دراسة جريج وكريستين(Greg,A.Chung-) (Yan&Christin,M.,2010) واتفقت هذه الدراسة أيضا علي أن إستخدام أسلوب إدارة الصراع (التكامل والمساومة) بصورة معتدلة له اثر إيجابي علي الحالة النفسية والسعادة النفسية للموظفين وقد طبقت هذه الدراسة علي عينة من الموظفين (٣١١) وتم استكمال البيانات بإستخدام الانترنت، كما وجدت دراسة اوزجان(Ozgan,H.,2011) علاقة متوسطة إلي مرتفعة بين ادراك أساليب إدارة الصراع والعدالة والالتزام لدي عينة من المعلمين بلغ عددهم (٢١٢) معلم ،ودراسة بوشر (Boucher,M.M.,2013) استخدمت نموذج متعدد الطرق واختبرت الدراسة أساليب إدارة الصراع في المدرسة الابتدائية وعلاقتها بالمناخ المدرسي وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين أساليب إدارة الصراع ومؤشرات المناخ المدرسي الإيجابي .

وأظهرت دراسة كارميل واخرون(Carmeli,A.,etal.,2014) أن الأمن النفسي يتوسط تأثير القيادة والقدرة الإبداعية علي حل المشكلات كما أن المناخ النفسي يرتبط مع القدرة الإبداعية علي حل المشكلات. ولذلك تسعى الدراسة الحالية إلي معرفة العلاقة بين المناخ النفسي وكل من

## الأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع لدي المعلمين ،وتتلخص مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية

١- هل توجد علاقة بين المناخ النفسي والأمن النفسي لدي عينة الدراسة ؟

٢- هل توجد علاقة بين المناخ النفسي وأساليب إدارة الصراع لدي عينة الدراسة ؟

٣- هل يختلف المناخ النفسي لدي كل من المعلمين والمعلمات ؟

٤- هل تختلف أساليب إدارة الصراع لدي كل من المعلمين والمعلمات ؟

٥- هل يختلف الأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع بين مرتفعي ومنخفضي المناخ النفسي من أفراد عينة الدراسة ؟

### أهمية الدراسة

١- أهمية المناخ النفسي للفرد و الأثر الأكبر في توافقه النفسي والإجتماعي والمهني.

٢- تتناول هذه الدراسة عينة المعلمين لما لها من أهمية بالغة في تربية النشء لذلك فان توافر مناخ نفسي اجتماعي إيجابي لديهم يسهم في تحسين توافقهم المهني وبالتالي يحسن من الصحة النفسية لديهم .

٣- تعزيز مستوي الأمن النفسي والإرتقاء به للمعلمين وتقديم كافة انواع الدعم لتخفيف الضغوط التي قد تؤثر علي الحالة النفسية للمعلمين.

٤- أهمية متغير الأمن النفسي فالفرد المطمئن نفسيا يملك مشاعر إيجابية عن نفسه وعلاقاته مع الآخرين اضافة الي تمتعه بمهارات اجتماعية متوازنة .

٥- تعتبر أساليب إدارة الصراع من الموضوعات الهامة الجديدة التي ظهرت في الدراسات النفسية لما لها من تأثيرات بالغة علي الفرد اذا لم يتم اختيار الأساليب الإيجابية الفعالة في حل الصراعات.

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلي دراسة المناخ النفسي ومعرفة علاقته بكل من الأمن النفسي وأساليب ادارة الصراع لدي المعلمين بالمنيا وكذلك معرفة تغير استخدام أساليب إدارة الصراع تبعاً للجنس، وكذلك معرفة هل الأفراد مرتفعي المناخ النفسي لديهم شعور بالأمن النفسي بدرجة اعلي من الأفراد منخفضي المناخ النفسي ، وأيضا معرفة هل الأفراد مرتفعي المناخ النفسي يميلون إلي استخدام أساليب إدارة صراع إيجابية أكثر من الأفراد منخفضي المناخ النفسي.

### الإطار النظري و المفاهيم الإجرائية للدراسة

#### ١- المناخ النفسي psychological Climate

اتخذت دراسة المناخ تاريخ طويل في المجال علم النفس التنظيمي والصناعي ويشير المناخ إلي مجموعة المعتقدات والادراكات المتجانسة نسبيا حول المنظمة. ان مفهوم المناخ النفسي هو تعريف متعدد الأبعاد يشير إلي ادراكات الأفراد المتجانسة والمستمرة نسبيا (Koyas & De cotiis, 1991) حيث يشير المناخ النفسي إلي السلوكيات التي تحاول تحقيق اهداف المنظمة وفي نفس الوقت يعكس مدي الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمة. وهناك محاولات للتفريق والتمييز بين المناخ النفسي والمناخ التنظيمي حيث يشير المناخ النفسي إلي مدي ارتباط الفرد وعدم ارتباطه ببيئة العمل حيث يعبر المناخ النفسي عن الخصائص الشخصية التي تساهم في احساس الفرد بالسعادة النفسية والأمن النفسي. وقد أشار Koyas and De Cotiis 1991 إلي أن المناخ النفسي لا يحتوي او يتضمن اي من البناء المؤسسي أو المهام المقدمة فيها او تكوين المنظمة (Gemma )

(Clissold, 2006) في حين يشير المناخ التنظيمي إلي مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية التي يعمل ضمنها الأفراد فتؤثر في اتجاهاتهم وادراكاتهم وذلك لأنها تتضمن مجموعة

من الخصائص من الهيكل التنظيمي والنمط القيادي والسياسات والقوانين وانماط الأتصال.

(أيمن العمري، وآخرون، ٢٠٠٩، ٤٩٨)

وقد أشار كوبلمنت (Kopelmanet,1990) إلي أن المناخ هو ما يؤثر في مخرجات العمل المتمثلة في المجهود المتوقع، الأداء، المواطنة، السلوكيات الإنسحابية والمتغيرات التنظيمية كمستويات الكفاءة والفعالية (Lindell,M.&Brandt,C.,2000). وأيضا يعرف المناخ النفسي و الإجتماعي بأنه: هو "الجانب الكيفي من العلاقات الشخصية المتبادلة الذي يتجلى كمجموع اجمالي للأوضاع النفسية ويسهل أو يعوق الأنشطة المنتجة والتطور الشامل للفرد في الجماعة وتتمثل المؤشرات الأساسية للمناخ النفسي الملائم في الثقة والمواقف التكافلية لأفراد جماعة ما تجاه بعضهم البعض والنقد البناء والتعبير الحر عن رأي المرء في مناقشة القضايا التي تهم الجماعة والرضا التام بالانتماء للجماعة والمستوي العالي للمشاركة الوجدانية. (بتروفسكي

١٩٩٦، ٤٦) ويشير إليه معجم علم النفس والطب النفس "بأنه الأثر الكلي للبيئة أو الموقف علي مشاعر الفرد عن نفسه وأثر الآخرين والعالم بصفة عامة." (جابر عبد الحميد، علاء الدين كفاي، ١٩٩٣، ٣٠٣٧)

المناخ النفسي يشير إلي المكونات الإدراكية والتجريبية من التفاعل المتبادل بين البيئة التنظيمية والفرد ، و قد تم تصويره كبناء يضم المعاني النفسية الفردية للهيكل التنظيمي والعمليات والأحداث.

(Angela,J.Martin,Elizabeth,S.J.,Victor J.C.,2005,265) ويشير

المناخ النفسي إلي الدرجة التي تصبح البيئة مصدر مفيد وصالح للفرد مقابل الشعور بالالام وحتى يصل الفرد إلي الشعور بالسعادة (Byrne,Z.S.,Thompson,S.J.& Hochwarter,W.,2005).وهناك من

يصنف المناخ النفسي إلي ثلاثة مكونات :إدراك الفرد لخصائص بيئة

العمل (علي سبيل المثال الروتين و المكافآت والإبداع والاختراع والثقة داخل مؤسسة العمل والامان)، أما المكون الثاني فهو المناخ النفسي العام المدرك وهو يركز علي القيم الشخصية للفرد المتمثلة في الوضوح، المسؤولية، الدعم، العلاقات الاجتماعية والصدقات ومدى إسهام كل ذلك في تحسين أداء الفرد في بيئة العمل، وأن ادراك العامل عن بيئة العمل تعكس مكون انفعالي لتقييم بيئة العمل من حيث مدى درجة فائدتها للفرد وصلاحيتها له من الناحية النفسية والانفعالية، أما المكون الثالث فهو يتمثل في قيم المؤسسة او المنظمة التابع لها الفرد.

(BurkeJ.M.,Borucki,C.C.,Kaufman,J.D.,2002)

وتشير موسوعة علم النفس التنظيمي الصناعي Encyclopedia of industrial and organizational psychology إلي أن المناخ النفسي يشير إلي الطريقة التي يدرك بها الأفراد البيئات التنظيمية، وبصفة خاصة تشير إلي الطريقة التي يدرك بها الموظفون خصائص بيئة العمل وذلك استنادا إلي اهدافهم واحتياجاتهم وقيمهم والشعور بالسعادة النفسية وهناك عاملين رئيسين للمناخ النفسي وهما الأمن النفسي ووجود معنى للحياة.(Steven,G.R.,2007,398)

والتعريف للمناخ النفسي في الدراسة الحالية " هي الطريقة التي يدرك بها الأفراد بيئتهم المحيطة بهم وتتمثل في مجموعة من الأبعاد وهي:

**الإبداع** Innovation: وهي ادراك الفرد لعوامل التجديد والإبتكارفي حياته الشخصية والعملية، **الاندماج** Cohesion: ادراك الفرد لانتمائه لنظام الجماعة، **الثقة** Trust : ادراك الفرد لحدوده ومدى حريته واهدافه القابلة للتحقيق، **وضوح الدور** Role Clarity: ادراك الفرد لمتطلبات مهنته والدور المتوقع منه ، والتعبير الذاتي Self Expression: ادراك الفرد لحدوده الشخصية في التعبير عن

نفسه وشخصيته بكل وضوح. ويقاس اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها في المقياس.

## ٢- الأمن النفسي Psychological Security

يعرفه (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤، ٢٨) : امن أمان وأمنة أطمأن ولم يخف فهو أمن ويقال : لك الأمان : أي قد آمنت ، وأمن البلد: اطمأن فيه أهله.

وتعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي: "الأمن هو الاطمئنان وعدم الخوف والإحساس بالثقة ازاء اشباع احتياجات الفرد الأساسية وهو مطلب أودافع أساسي من دوافع الكائن الحي عموما والإنسان خصوصا. ويكمن دافع الخوف او الرغبة في الأمن وراء كثير مما نقوم به من سلوك كالهروب بعيدا عن مصادر الخطر أو الجد والإجتهاد في التحصيل حتي ترتفع مكانة الفرد ويزداد دخله فيؤمن مستقبله ويضمن تحقيق حاجاته الأساسية". (فرج عبد القادر طه، ٢٠٠٩، ١٩٧)، وتعرف (سامية محمد، ٢٠٠١، ٢١٠) الأمن النفسي "شعور الفرد بتقبل الآخرين له وحبهم له واحساسه بالانتماء وبان له مكانا في وسط الجماعة والشعور بالسلامة وندرة الشعور بالخطر والتهديد والقلق".

إن الأمن هو التحرر من الخوف اي كان مصدر هذا الخوف والانسان يكون في حالة أمن عندما يكون مطمئنا علي عمله ومستقبله وحقوقه ومركزة الاجتماعي ويتعين علي الفرد لتحقيق هذا الأمن ان يعمل علي اكتساب رضا الناس وحبهم وإهتمامهم ومشاركاتهم الوجدانية. (إبراهيم بن حمد، ٢٠٠٩، ١٨٨)

ويري ( إبراهيم الشافعي إبراهيم ٢٠١٠، ٤٤٦) الأمن النفسي بانه "الشعور بالراحة والقناعة بما تحقق للفرد بلا حسد ولا تبرم والتسليم والاقبال علي الحياة بخيرها وشرها والسعي المتوازن لتحقيق الاهداف بلا افراط ولا تفريط". الشعور بالأمن النفسي هو حالة من الانسجام والتوافق

بين الفرد وبيئته المادية والاجتماعية وهي تظهر في قدرة الفرد علي تحقيق حاجاته وحل المشكلات بطريقة علمية ومنطقية. يعتبر ماسلو من علماء النفس الذين اكدوا علي أهمية الشعور بالأمن النفسي من خلال وضعه لهرم للحاجات حيث يبدأ هذا الهرم بالحاجات الفسيولوجية حيث تعتبر اكثرها الحاحا مما يحرك الفرد لاشباعها وعندما يتم اشباعها يسعى الفرد إلي الحاجات التالية ولكن لا يسعى الفرد إلي اشباع حاجات الحب والانتماء الا بعد اشباع الحاجات الفسيولوجية والأمن والطمأنينة (خالد ناهس، يحيي عبد الله، ٢٠١٠، ١٤١) وقد حدد ماسلو (Maslow,A.H.,Elisa Hirsh,Marcella,S.Honigmann,I,1943,21) عدد من المؤشرات التي تدل علي وجود الأمن النفسي ومنها : الشعور بالحب والإهتمام والقبول من الآخرين والشعور بالانتماء والشعور بوجوده في المحيط الأسري أو العالم الخارجي،لدي الفرد القدرة علي ادراك السعادة والدفء في الحياة مع القدرة علي تكوين صداقات وعلاقات الشعور بالصدائقة والثقة في الآخرين ، الميل الي توقع الامور الحيدة مع التفاؤل بصورة عامة.اما في حالة عدم وجود الأمن النفسي فان الفرد يمتلكه الشعور بالنبذ والعزلة والتهديد وتوقع الشر مع التشاؤم عامة وعدم الثقة في الآخرين وادراك الخوف والانانية والميول العدائية والشعور الدائم بالقلق.

أما ادلر وسوليفان فيتناولان الأمن النفسي من الناحية الاجتماعية حيث أن الانسان بصفته كائن اجتماعي يسعى إلي تطوير إهتماماته الاجتماعية وتطوير أسلوب حياته مما يحقق الأمن النفسي له ، أما هورني فتري أن العوامل الاجتماعية والثقافية لها الدور الأكبر في شعور الفرد بالأمن وهذا الشعور يبدأ في العلاقة بين الطفل والأم وعند حدوث أي اضطراب في هذه العلاقة قد يترتب عليها مشاعر من فقدان الأمن

الذي قد تؤثر علي حياته في مراحل النمو التالية.  
(فهد الدليم، ٢٠٠٥، ٣٣٢)

وهناك أسباب لانعدام الشعور بالأمن النفسي منها: ضعف الوعي الديني، الظروف الإقتصادية ، التغيير في نسق القيم، وأخيرا الحروب والخلافات التي تؤدي إلي تفكك العلاقات الاجتماعية وارتباك الأوضاع الإقتصادية وكذلك قد تكون العوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية المضطربة كاضطراب العوامل الثقافية وشيوع انماط غير مقبولة وغير سوية من أساليب التنشئة الاجتماعية تتحول إلي تناقضات وصراعات تهدد الفرد.

**ويقصد بالأمن النفسي** في الدراسة الحالية تعريف (زينب شقير، ٢٠٠٥، ٦) :هو شعور مركب يحمل في طياته شعور الفرد بالسعادة والرضا عن حياته بما يحقق له الشعور بالسلامة والإطمئنان ، وأنه محبوب ومتقبل من الآخرين بما يمكنه من تحقيق قدر أكبر من الإنتماء للآخرين مع ادراكه لإهتمام الآخرين به وثقتهم فيه حتي يستشعر قدر كبير من الدفاء والمودة ويجعله في حالة من الهدوء والإستقرار ، ويضمن له قدر من الثبات الإنفعالي والتقبل الذاتي واحترام الذات ومن ثم إلي توقع حدوث الأفضل في الحياة مع امكانية تحقيق رغباته في المستقبل بعيدا عن خطر الإصابة باضطرابات نفسية أو أي خطر يهدد أمنه واستقراره في الحياة.

### أساليب إدارة الصراع Conflict Management Styles

يعرف الصراع علي أنه العملية التي تبدأ في حالة ادراك الاحباط أو علي وشك ان يعاني من الإحباط فيما يخص الإحتياجات والمطالب والرغبات الخاصة بهم ، وقد يكون الصراع ضار أو صحي وذلك اعتمادا علي كيفية استجابة الفرد لمواجهة هذه الصراعات، وهناك اتجاهين رئيسين للمواجهة إما السلوك التوكيدي وهي الرغبة في تحقيق

رغبات الفرد الخاصة به، والثاني السلوك غير التوكيدي وهي الرغبة في ارضاء رغبات الآخرين ، ويعتبر بلاك و موتن (Blake, Mouton,1964) هما أول من صنف الصراع إلي بعدين حيث كان الصراع في الدراسات الأولية هو بعد واحد قطبي متمثل في المنافسة مقابل التعاون ، وهناك خمس أساليب لمواجهة الصراعات وهي :

١- **المنافسة** وهو يتصف بأن الفرد يكون لديه الرغبة في تلبية إهتمامات المرء علي حساب الآخرين وغالبا يميل الشخصية التنافسية إلي العدائية وعدم التعاون الرغبة في السيطرة .

٢- **التعاون** : ويقوم هذه الأسلوب علي وجود الرغبة في تلبية إهتمامات كلا الطرفين في النزاع ويتميز الفرد التعاوني باظهار السلوك التوكيدي والتعاوني ويقدر الحلول المتكافئة للطرفين .

٣- **التفاوض** وهو يعني الوساطة مع الرغبة في تحقيق التراضي بين الطرفين وحتى لو لم ياخذ كل طرف حقه بالكامل

٤- **التجنب** ويميل إلي التصرف كما لو كانوا غير مباليين علي حد سواء لإهتماماتهم الخاصة او إهتمامات الآخرين ويفضل هذه النوع العزلة والانسحاب من مواجهة الصراع.

٥- **الاستيعاب** ويكون فيه الفرد أكثر قلقا وإهتماما بارضاء الآخرين علي حساب احتياجاته الخاصة من أجل الحفاظ علي السلام وجعل الآخرين سعداء، وهناك تصنيف آخر للأساليب مشابه للتصنيف السابق وهو: الانسحاب Withdrawal ويكون فيه الفرد أقل إهتمام بالذات وكذلك الحال بالنسبة للآخرين وتقرن بهذه الإستراتيجية سلوكيات تتمثل في الانسحاب وتجنب مواقف الصراع، وهناك إستراتيجية او أسلوب يسمى التساهل (التسامح) أو المجاملة والفائدة من الإستراتيجية انها تحافظ علي الوئام وتجنب الإزعاج وتكون فعالة أكثر عندما يكون أحد الأطراف غير معتاد علي الصراعات وتكون هذه الإستراتيجية مفيدة

ولكن علي مدي قصير، إستراتيجية او أسلوب التكامل (المواجهة) ويتميز بالإهتمام العالي بالذات وبالأخرين، وهناك أيضا إستراتيجية السيطرة (الهيمنة) وهناك من يطلق عليها التنافس، واخيرا إستراتيجية المساومة (حميد أنور أحمد، ٢٠١٤، ٣٨) (Ragin, Nancy.etal,2000) (Chan,J.C.Y.,Sit,N.M.&Lau,W.M.,2014,935) (Graham,S,2009,73)

ويمر الصراع بعدة مراحل: المرحلة الاولي :الصراع الكامن : وفيه تتوفر مسببات الصراع دون حدوثه وذلك لكثرة الاهداف والرغبات وتعتبر هذه المرحلة التي يكون الصراع ضعيفا .المرحلة الثانية: الصراع المدرك:تبدأ هذه المرحلة عندما يدرك أطراف الصراع أن هناك صراعا مرتقبا بسبب تضارب المصالح والأهداف ، موحلة الصراع المحسوس: وهي المرحلة التي تظهر فيها المؤشرات الدالة علي بداية الصراع الفعلي بين الأطراف، الصراع الواقعي وهي مرحلة إستخدام السلوك في اظهار الأفعال وردود الأفعال المترتبة علي وجود الصراع، واخيرا مرحلة ما بعد الصراع (صفاء جميل، ٢٠١٣، ١٦٦٥).

ويري (محمد عبد الغني محمد، ٢٠٠٤، ٤٧-٥٢) مجموعة من الأساليب لإدارة الصراع المتمثلة في :

١- **التنافس** : وهو سلوك توكيدي غير متعاون يسعى الفرد إلي تحقيق المصالح الخاصة به علي حساب الغير وهذا الأسلوب يصلح في الحالات الطوارئ او حالات الإبداع ولكي ينجح هذا الأسلوب لابد ان يكون هادفا ومخططا لانه اذا كانت المنافسة غير محددة بقواعد فانها قد اخرج عن نطاق القيم وبالتالي تكون غير مشروعة وهذا بدوره يؤدي إلي الهدم وليس البناء .

٢- **أسلوب التوافق** : وهو عكس التنافس وهو أيضا غير تعاوني وفيه يحاول الفرد ان يكون متوافقا مع الظروف المحيطة ومع الآخرين مع اهمال الاحتياجات الشخصية للفرد والافراط في هذا الأسلوب قد يحرم الآخرين من الخبرات الشخصية للفرد ووجهات نظره.

٣- **أسلوب التجنب** : وهو أسلوب غير تعاوني وفيه الفرد لا يبحث عن مصالحه او مصالح الآخرين وغالبا ما يلجأ لهذا الأسلوب الاشخاص غير الواقعيين او غير المتأكدين من صحة التصرفات وقد يكون التجنب في بعض الصراعات نوع من الحكمة إذا كانت النتائج المتوقعة من الصراع فيها كثير من الخسائر بالنسبة للشخص.

٤- **أسلوب التعاون** : وهو سلوك عكس التجنب ويتضمن التعاون السعي للعمل مع الآخرين لايجاد حل يرضي الأطراف المتصارعة وهذا الأسلوب يتطلب قدر من مهارات التواصل والإبتكار من جانب كل فرد لإيجاد حل يرضي الطرفين ولا بد من تعاون الطرفين مع بعضهما وليس طرف دون الآخر.

٥- **التفاوض** : وهو يعني الإتفاق والسعي وتقديم التنازلات للوصول إلي نقطة التقاء مع الطرف الآخر ويساعد الإتفاق علي الخروج من موقف الصراع بسلامة.

وقد وضع روبل وتوماس (Ruble,Thomas,1976) نموذج يوضح العلاقة بين أساليب مواجهة الصراع فالملاحظ من هذا النموذج أن الفرد الذي يميل إلي أسلوب التجنب فإنه يكون غير توكيدي وغير تعاوني ، بينما البعض يصبح سلوكه للتعامل مع الصراع تعاوني وغير توكيدي ، في حين الطرف الاخر من النموذج وهو الأسلوب الذي يكون فيه الفرد توكيدي وتنافسي وهناك نوع من التوكيدي التعاوني، واخيرا هناك الأسلوب الوسطي الذي يجمع بين التوكيدية والتعاونية وهو أسلوب



- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات الذكور والانات من المعلمين على مقياس أساليب إدارة الصراع.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي المناخ النفسي من المعلمين على كل من مقياس الأمن النفسي و مقياس أساليب ادراة الصراع.

### منهج الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم من خلاله جمع المعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة ومن ثم توصيفها.

### عينة الدراسة

- ١- **عينة الخصائص السيكومترية** : تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من ١٧٨ معلم ومعلمة بالمدارس الابتدائية بمحافظة المنيا و ترواحت أعمارهم من ٢٥-٥٠ عام وذلك بمتوسط عمري ٣٨.٢١ وانحراف معياري  $\pm 6.46$ .
- ٢- **عينة الدراسة الأساسية** : تكونت عينة الدراسة الأساسية من ٢٠٨ معلم ومعلمة بواقع (١٠١ معلم ، ١٠٧ معلمة) من معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنيا (واشتملت على :مركز المنيا- ملوي- سمالوط- ابوقرقاص) ،وقد ترواحت اعمار العينة من ٢٨-٥٠ عام بمتوسط عمري قدرة ٣٥.٠٧ وانحراف معياري  $\pm 5.12$ .

### أدوات الدراسة

#### ١- مقياس المناخ النفسي (إعداد الباحثة)

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ، والرجوع إلى الأدبيات السابقة وقراءة ما كتب حول المناخ النفسي ،وما توافر من مقاييس فى هذا المجال قامت الباحثة بتصميم مقياس المناخ النفسي كأداة لتحقيق أهداف هذه الدراسة ، وقد تكونت هذه الأداة من خمسة أبعاد ،والأبعاد في صورتها الأولية قبل التحكيم هي كالتالي :البعد الأول الإبداع (١٠)

عبارات ، البعد الثاني الإندماج (٨) عبارات، البعد الثالث (١٠) الثقة،  
البعد الرابع وضوح الدور (٨) عبارات، البعد الخامس التعبير  
الذاتي (١٠) عبارات .

### أولاً: الصدق

#### ١- صدق المحكمين

لضمان صدق أداة الدراسة وصلاحيتها لقياس ما وضعت لقياسه ،  
قامت الباحثة بعرض المقياس فى صورته الأولية على مجموعة من  
المحكمين من الخبراء العاملين فى مجال الصحة النفسية بلغ عددهم  
( ٥ ) من أساتذة الصحة النفسية<sup>١</sup> بكلية التربية جامعة المنيا لتحديد مدى  
دقة وملاءمة العبارات لقياس ما وضع لقياسه وتم الإبقاء على العبارات  
التي اتفق عليها (٨٠%) من المحكمين وفى ضوء الاقتراحات  
والتوجيهات التي قُدمت من السادة المحكمين قامت الباحثة بإجراء  
التعديلات على المقياس .

٢- **الاتساق الداخلي** : قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي عن  
طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد  
الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة  
المفردة والدرجة الكلية للمقياس ،واخيرا تم حساب معامل الارتباط بين  
درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس .

جدول (١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس المناخ  
النفسى (ن=٨٦)

البعد الأول الإبداع										
العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
معامل الارتباط	٠.٥٣٥	٠.٥١٩	٠.٥٤٤	٠.٢٥٢	٠.٤٤٣	٠.٥٧٨	٠.٤٨٦	٠.٤٩٨	٠.٤٠٩	٠.٤٩٨
البعد الثاني الإندماج										
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨		

١ أ.د/ صابر حجازي عبد المولى ٢- أ.د/ مشيرة عبد الحميد اليوسفي ٣- د/ ميرفت عزمي زكي  
٤- د/ حسام محمود زكي ٥- د/ حنان فوزي

المناخ النفسي وعلاقته بالأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع لدي المعلمين د. أسماء فتحى عبد العزيز

معامل الارتباط	٠.٥٨٥	٠.٤٢٤	٠.٤٣٦	٠.٥٢٣	٠.٣٤٤	٠.٦٠٩	٠.٤٦٣	٠.٦٧٣	
البعد الثالث الثقة									
العبارة	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧
معامل الارتباط	٠.٦٣٢	٠.٥٥٧	٠.٥٩٥	٠.٥٩٤	٠.٤٧٨	٠.٥٨٦	٠.٦٤٦	٠.٤٠٨	٠.٤٨٧
البعد الرابع وضوح الدور									
العبارة	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	
معامل الارتباط	٠.٥٨١	٠.٤٠٢	٠.٦٢٥	٠.٥٣٠	٠.٤٤١	٠.٦٢٥	٠.٦٠٩	٠.٥٦٣	
البعد الخامس التعبير الذاتي									
العبارة	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	٤١	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥
معامل الارتباط	٠.٥٧٤	٠.٤٣١	٠.٦٠٢	٠.٤٩٩	٠.٤١٩	٠.٣٦٢	٠.٤٦٧	٠.٤٧٢	٠.٤٧١

دالة عند مستوي ٠.٠١ ، ٠.٠٥

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس المناخ النفسي (ن=٨٦)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
معامل الارتباط	٠.٤٩٥	٠.٣٥٩	٠.٣٨١	٠.٣٧٨	٠.٢٣٥	٠.٤٥٣	٠.٢١٦	٠.٣٣٠	٠.٠٦٥	٠.٤٤٦
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨		
معامل الارتباط	٠.٤٦٧	٠.١٥٥	٠.٣٤٢	٠.١٧٨	٠.٤٧٧	٠.٦١٤	٠.٢٨٣	٠.٣٩٩		
العبارة	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨
معامل الارتباط	٠.٤٥٣	٠.٤٥٧	٠.٥٠٩	٠.٥٠٥	٠.٤١١	٠.٤٦٢	٠.٤٧٦	٠.٣٧١	٠.٣٨٠	٠.٤٨٥
العبارة	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦		
معامل الارتباط	٠.٤١٦	٠.٣٩٨	٠.٤١١	٠.٥٤٢	٠.١٦٤	٠.٤٩٧	٠.٤٤٥	٠.٣٩٥		
العبارة	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	٤١	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦
معامل الارتباط	٠.٤٥٧	٠.٢٢١	٠.٤٤٥	٠.٢٧٢	٠.٠١٨	٠.٤١٦	٠.٣٤٤	٠.٣٨٨	٠.٢٤٢	٠.٤٨٨

دالة عند مستوي ٠.٠١ ، ٠.٠٥

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس المناخ النفسي (ن=٨٦)

البعد	الإبداع	الإندماج	الثقة	وضوح الدور	التعبير الذاتي
معامل الارتباط	٠.٦٩٣	٠.٧٠٨	٠.٨١٤	٠.٧٤٤	٠.٦٧٢

من الجداول السابقة يتضح ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوي (٠.٠١) ، مستوي (٠.٠٥) ما عدا المفردات ٩ ، ١٢ ، ١٤ ، ٣٣ ، ٤١

وأصبح المقياس في صورته النهائية مكونا من (٤١) عبارة موزعة علي الأبعاد الخمسة ، كما تراوحت الدرجة الكلية للمقياس من (١-٢٠٥) درجة طبقا لمقياس ليكرت الخماسي (٥) تنطبق دائما- ٤ تنطبق غالبا- ٣ تنطبق احيانا -٢ تنطبق نادرا - ١ لاتنطبق ابدا) وذلك للعبارات الإيجابية وتعكس في حالة العبارات السالبة.

### ثانيا: الثبات

#### طريقة ألفا كرونباخ : Cronbach's Alpha

تم حساب معامل الثبات عن طريق معادلة ألفا كرونباخ والتي يطلق عليها أسم معامل الفا Alpha وذلك لكل أبعاد المقياس الخمسة وللمقياس كله. و تراوحت معاملات الثبات للأبعاد ما بين (٠,٥٧٤) و (٠,٧٤٤) بينما كان معامل الثبات الكلي للمقياس (٠,٨٧٣).

جدول (٤) معاملات ثبات مقياس المناخ النفسي (ن=٨٦)

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
الإبداع	٩	٠.٦١١
الاندماج	٦	٠.٥٧٤
الثقة	١٠	٠.٧٤٤
وضوح الدور	٧	٠.٦٦٧
التعبير الذاتي	٩	٠.٦٢٦
الدرجة الكلية للمقياس	٤١	٠.٨٧٣

وكما يتضح من الجدول أن جميع هذه المعاملات تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات تمكن من استخدامه في الدراسة الحالية.

#### ٣- مقياس الأمن النفسي (الطمأنينة الإنفعالية) Emotional Security

إعداد (أ.د/ زينب شقير ٢٠٠٥)

يشمل المقياس في مجمله علي (٥٤) بندا تقدر الأمن النفسي لدي الفرد مقسمة علي أربعة محاور أساسية: الأمن النفسي المرتبط بتكوين الفرد ورؤيته للمستقبل (١٤ بندا)، الأمن النفسي المرتبط بالحياة العامة والعملية للفرد (١٨) بندا، الأمن النفسي المرتبط بالحالة المزاجية للفرد

(١٠ بنود)، الأمن النفسي المرتبط بالعلاقات الإجتماعية والتفاعل الإجتماعي (١٢) بنود، ويقوم المفحوص بالإجابة علي عبارات المقياس باعطاء تقدير دقيق وذلك علي مقياس يتدرج من موافق بشدة ،وموافق كثيرا، وغير موافق احيانا، وغير موافق بشدة وموضوع أمام هذه التقديرات أربع درجات هي: (٣، ٢، ١، ٠) وذلك عندما تكون العبارات في الإتجاه الإيجابي ، بينما تكون هذه التقديرات في اتجاه عكسي (٠، ١، ٢، ٣) عندما يكون اتجاه التقديرات نحو الأمن النفسي سلبيا.وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (صفر - ٦٢ درجة).

### الخصائص السيكومترية للمقياس

#### اولا: الصدق

١-الصدق الظاهري: قامت معدة المقياس بعرض المقياس خلال فترة إعدادة علي مجموعة من المتخصصين في مجال الصحة النفسية وكذلك في مجال الارشاد النفسي.

٢-الصدق التجريبي (صدق المحك): تم تطبيق مقياس الطمأنينة النفسية إعداد مستشفى الطائف مع المقياس الحالي وكان معامل الارتباط بين درجات المقياسين ٠.٧٨، ٠.٨٢، ٠.٨٠ لكل من عينة الذكور والاناث والعينة الكلية علي التوالي وهو ارتباط دال مرتفع مما يضمن صلاحية المقياس للإستخدام.

٣-صدق المفردات : حيث تم حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس لعينة من الجنسين عددها (٢٠٠) من طلاب وطالبات الجامعة وكانت جميع معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوي (٠.٠١).

٤- **صدق التمييز:** ويوضح امكانية استخدام مقياس الأمن النفسي في الكشف عن الفروق بين المجموعات في درجة الأمن النفسي سواء بين فئات كLINIكية مختلفة أو بين الجنسين.

## ٢-الصدق في الدراسة الحالية:صدق الاتساق الداخلي

تم حساب معاملات الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للبعد كما تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

جدول(٥) معاملات الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للبعد لمقياس الأمن النفسي (ن = ٦٥)

البعد	رقم المفردة	معامل الارتباط	البعد	رقم المفردة	معامل الارتباط	البعد	رقم المفردة	معامل الارتباط	البعد	رقم المفردة	معامل الارتباط
الأمن النفسي المرتبط بتكوين الفرد والمستقبل	١	٠.٥٨٩	الأمن النفسي المرتبط بالحالة المزاجية للفرد	٣٨	٠.٧٠٠	الأمن النفسي المرتبط بالحياة العامة والصلية	٦	٠.٤٢٩	الأمن النفسي المرتبط بالعلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي	١٥	٠.٥٥٧
	٢	٠.٥٣٥		٣٩	٠.٥٧٥		٧	٠.٤٠٠		١٦	٠.٦٤٨
	٣	٠.٤٧٩		٤٠	٠.٦٥٣		٨	٠.٦٢٩		١٧	٠.٧٠٢
	٤	٠.٤٦٨		٤١	٠.٦٣٣		٩	٠.٦٠٧		١٨	٠.٦٢٠
	٥	٠.٤٤٥		٤٢	٠.٧٣٢		١٠	٠.٤٢٣		١٩	٠.٦١٩
	٢٠	٠.٥٢٠		٤٣	٠.٦٩٧		١١	٠.٦١٠		٤٨	٠.٧٥٥
	٢١	٠.٧٤٤		٤٤	٠.٦٨٢		١٢	٠.٥٧٢		٤٩	٠.٦٤٩
	٢٢	٠.٦٠٢		٤٥	٠.٦٨٩		١٣	٠.٣٧٧		٥٠	٠.٥٩١
	٢٣	٠.٥٥١		٤٦	٠.٦٨٢		١٤	٠.٤٠٩		٥١	٠.٦٦٨
	٢٤	٠.٦٢٠		٤٧	٠.٤٧٥		٢٩	٠.٤٤١		٥٢	٠.٣٥٧
٢٥	٠.٦٦١			٣١	٠.٤٧١	٥٣	٠.٦٧٣				
٢٦	٠.٦٩٢			٣٣	٠.٣٥٧	٥٤	٠.٦٢٢				
٢٧	٠.٦٦١			٣٥	٠.٤٢٤						
٢٨	٠.٦١٠			٣٧	٠.٣٣٤						

دالة عند مستوي ٠.٠٠١ ، ٠.٠٥

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الأمن النفسي (ن=٦٥)

معامل الارتباط	الأبعاد
**٠.٨٧١	الأمن النفسي المرتبط بتكوين الفرد وروئيته للمستقبل
**٠.٨١٤	الأمن النفسي المرتبط بالحياة العامة والعملية للفرد
**٠.٨٩٠	الأمن النفسي المرتبط بالحالة المزاجية للفرد
**٠.٧٧٩	الأمن النفسي المرتبط بالعلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي

دالة عند مستوي ٠.٠٠١

ثانيا : الثبات

## ١- ثبات معدة المقياس

قامت معدة المقياس بالتحقق من ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ علي عينة من الكلية والكالبيات (٢٠٠) حيث بلغ معامل الفا للذكور للمقياس ككل ٠.٨٩٩ وبلغ معامل الفا للإناث للمقياس ككل ٠.٩٢٧ اما بالنسبة للعينة كلها فبلغ معامل الفا ٠.٩١٣ ويتضح من هذه المعاملات مدي ارتفاعها وثبات المقياس مما يجعله مناسباً للتطبيق.

## ٢- ثبات المقياس في الدراسة الحالية

للتأكد من ثبات المقياس، قامت الباحثة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لحساب معامل الثبات للمقياس وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية من المعلمين . ويوضح جدول (٨) ذلك.

جدول (٧) معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الأمن النفسي (ن=٦٥)

التجزئة النصفية	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	الأبعاد
٠.٧٢٣	٠.٨٥٣	١٤	الأمن النفسي المرتبط بتكوين الفرد ورؤيته للمستقبل
٠.٦٦٩	٠.٧٩٧	١٨	الأمن النفسي المرتبط بالحياة العامة والعملية للفرد
٠.٩٢٤	٠.٩٠٣	١٠	الأمن النفسي المرتبط بالحالة المزاجية للفرد
٠.٧٢٩	٠.٨٥٤	١٢	الأمن النفسي المرتبط بالعلاقات الإجتماعية والتفاعل الإجتماعي
٠.٨٧٢	٠.٩٤١	٥٤	المقياس ككل

دالة عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق جميع قيم الفا والتجزئة النصفية للمقياس وأبعاده مرتفعة ، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بقدر كبير من الثبات تمكنه من الإستخدام في الدراسة الحالية.

## ٢- مقياس أساليب إدارة الصراع (إعداد الباحثة)

بعد الاطلاع علي الدراسات السابقة ، والرجوع إلى الأدبيات السابقة وقراءة ما كتب حول أساليب ادراة الصراع، قامت الباحثة بتصميم مقياس اسليب إدارة الصراع للمعلمين كأداة لتحقيق أهداف هذه الدراسة ، وقد تكونت هذه الأداة من اربعة أبعاد والأبعاد في صورتها

الاولية قبل التحكيم هي كالتالي: البعد الاول الإجبار ويتكون من (٨ عبارات)، البعد الثاني التجنب (٩)، البعد الثالث التفاوض ويتكون من (٧ عبارات)، والبعد الرابع التعاون ويتكون من (٨ عبارات).  
١- صدق المحكمين : لضمان صدق أداة الدراسة وصلاحيتها لقياس ما وضعت لقياسه ، قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم ( ٥ ) من أساتذة الصحة النفسية بكلية التربية جامعة المنيا وتم الإبقاء على العبارات التي بلغت نسبة الاتفاق (٨٠%) وفي ضوء الاقتراحات والتوجيهات التي قُدمت من السادة المحكمين قامت الباحثة بإجراء التعديلات على المقياس .

٢-الاتساق الداخلي قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه ، كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك في جدول (٨)، جدول (٩)

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=٩٢)

البعد الأول الإجبار									
العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	
معامل الارتباط مع البعد	٠.٧٩٩	٠.٨٤٢	٠.٦٣٨	٠.٧٨٩	٠.٧٤٧	٠.٨٠٦	٠.٧٥٨	٠.٧٠٨	
مع الدرجة الكلية	٠.٤٧٥	٠.٣٥٠	٠.٤٠٨	٠.٤٤٨	٠.٤٩٦	٠.٤١١	٠.٣٣١	٠.٤١٨	
البعد الثاني التجنب									
العبارة	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧
معامل الارتباط مع البعد	٠.٦٥٩	٠.٧١٩	٠.٦٩١	٠.٧٠٣	٠.٦١٥	٠.٦٥٣	٠.٦٦٨	٠.٥٦٩	٠.٥٨٦
مع الدرجة الكلية	٠.٥٠٢	٠.٥٩٨	٠.٤٨٩	٠.٥٧٩	٠.٥٨٨	٠.٥٤٢	٠.٥٦٤	٠.٤٣٠	٠.٥٥٦
البعد الثالث التفاوض									
العبارة	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	
معامل الارتباط مع البعد	٠.٦٥٦	٠.٧٠٢	٠.٦١١	٠.٥٨٥	٠.٤٨٨	٠.٥٧٦	٠.٦٧٠	٠.٥٧٦	
مع الدرجة الكلية	٠.٥٣٥	٠.٥٠٦	٠.٣٧٣	٠.٢٥٨	٠.٣٤٠	٠.٤٦٣	٠.٤٢٧	٠.٤١٣	

البعد الرابع التعاون								
العبرة	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
معامل الارتباط مع البعد	٠.٥٨٥	٠.٦٦٠	٠.٦٣٥	٠.٧٦٨	٠.٧٤٧	٠.٧٠٠	٠.٨١٢	٠.٥٧٣
مع الدرجة الكلية	٠.٣٩٣	٠.٣٣٠	٠.٢٣٢	٠.٢٩٢	٠.٢٤٩	٠.٣١٧	٠.٢٤٢	٠.٠٢٧

دالة عند مستوي ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠٥

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس أساليب إدارة الصراع (ن=٩٢)

البعد	معامل الارتباط
الإجبار	**٠.٣٨٩
التجنب	**٠.٥٤٧
التفاوض	**٠.٨٢٥
التعاون	**٠.٦٨٩

من الجدولين السابقين يتضح ان جميع معاملات الارتباط قيمها مقبولة عند مستوي (٠.٠١) ما عدا المفردة رقم(٣٣) في البعد الرابع لذا تم حذفها.

### ٣-الصدق العاملي

بالاضافة الى ( صدق المحكمين والاتساق الداخلي) قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس إحصائيا من خلال الصدق العاملي ، حيث تم التحليل العاملي لبنود المقياس وعددها (٣٢) عبارة بإستخدام طريقة المكونات الاساسية لهوتلنج Hoteling ، واتبعت الباحثة معيار " جتمان " لتحديد عدد العوامل ، حيث يعد العامل جوهريا اذا كان جذره الكامن واحد صحيح فاكثر ، ثم اديرت العوامل تدويرا متعامدا بطريقة الفاريماكس Varimax، وقد اسفر التحليل العاملي عن اربعة عوامل استوعبت ( ٥٢.٤ ) من التباين الكلى ، وقد تشبع عليها ( ٣٢ ) بندا زادت تشبعاتها عن (٠.٣٠) وهي كالتالي:

١-العامل الاول لمقياس أساليب إدارة الصراع : تشبع عليه (٨)، تراوحت تشبعاتها من (٠.٥٨١ - ٠.٨٦٢) وبلغ الجذر الكامن له (٤.٣٥٧) ، وكانت نسبة اسهامه فى التباين الكلى (١٧.٤٣) ويطلق على هذا العامل "الإجبار".

٢- **العامل الثاني** لمقياس أساليب إدارة الصراع : تشبع عليه (١٠)، تراوحت تشبعاتها من (٠.٤٧١ - ٠.٧٩٥) وبلغ الجذر الكامن له (٣.٨٧٢) ، وكانت نسبة اسهامه فى التباين الكلى (١٥.٢٩) ويطلق على هذا العامل "التعاون".

٣- **العامل الثالث** لمقياس أساليب إدارة الصراع : تشبع عليه (٦)، تراوحت تشبعاتها من (٠.٦٦٣ - ٠.٧٩٣) وبلغ الجذر الكامن له (٣.١٥٥) ، وكانت نسبة اسهامه فى التباين الكلى (١٠.٥٧) ويطلق على هذا العامل "التجنب".

٤- **العامل الرابع** لمقياس أساليب إدارة الصراع : تشبع عليه (٦)، تراوحت تشبعاتها من (٠.٣٦٥ - ٠.٦٢٩) وبلغ الجذر الكامن له (١.٦٢٧) ، وكانت نسبة اسهامه فى التباين الكلى (٩.١٠٥) ويطلق على هذا العامل "التفاوض".

تم استبعاد عبارتين لم تصل تشبعاتها إلي محك التشبع (٠.٣)، وبذلك أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٣٠) عبارة موزعة علي الأبعاد الأربعة للمقياس ، ويتم التصحيح طبقا لمقياس ليكرت الخماسي (٥ تنطبق دائما- ٤ تنطبق غالبا- ٣ تنطبق احيانا -٢ تنطبق نادرا - ١ لاتنطبق ابدا) وذلك للعبارات الإيجابية وتعكس فى حالة العبارات السالبة.

(ب) **ثبات المقياس** قامت الباحثة بحساب الثبات لمقياس أساليب إدارة الصراع بإستخدام طريقة الفا كرونباخ على عينة التقنين (ن= ٩٢) من المعلمين والدلالة عند مستوي (٠.٠١) والجدول ( ١٠ ) يوضح ذلك

جدول (١٠) معامل الثبات لمقياس أساليب إدارة الصراع (ن= ٩٢)

أبعاد المقياس	الإيجابار	التعاون	التجنب	التفاوض
عدد البنود	٨	١٠	٦	٦
معامل الفا كرونباخ	٠.٨٩٣	٠.٨٤٥	٠.٨٢٠	٠.٧٠٦

يتضح من الجدول السابق تمتع مقياس أساليب إدارة الصراع وأبعاده بدرجة مقبولة من الصدق والثبات تمكن من استخدامه فى الدراسة الأساسية .

### إجراءات الدراسة

تحدد خطوات البحث وإجراءاته في : الاطلاع علي المراجع والابحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وإعداد المقاييس الخاصة بالدراسة وتم حساب الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة من صدق وثبات علي العينة الاستطلاعية وإعدادهم في الصورة النهائية، وقامت الباحثة بتطبيق هذه المقاييس علي أفراد العينة الأساسية من المعلمين بالمرحلة الابتدائية بمحافظة المنيا والذي بلغ عددهم (٢٠٨) معلم ومعلمة . وقد تم استبعاد المقاييس غير الصالحة أو غير المكتملة البيانات من التحليل الإحصائي، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للقيام بالتحليل الإحصائي.

### نتائج الدراسة

نتائج الفرض الأول ونصه " لا توجد علاقة دالة إحصائية بين درجات المعلمين علي مقياس المناخ النفسي ودرجاتهم علي مقياس الأمن النفسي".

جدول (١٤) معامل الارتباط بين درجات المعلمين علي مقياس المناخ النفسي وأبعاده ومقياس

الأمن النفسي وأبعاده (ن=٢٠٨)

المتغيرات	الإبداع	وضوح الدور	الإنتماج	التعبير الذاتي	الثقة	الدرجة الكلية للمناخ النفسي
الأمن النفسي المرتبط بتكوين الفرد للمستقبل	٠.٤٤٠	٠.٣٧٨	٠.٤٩٠	٠.٣١٣	٠.٤٥٣	٠.٥٠٨
الأمن النفسي المرتبط بالحياة العامة	٠.٣٦٦	٠.٢٢٧	٠.٣٥٨	٠.٢٨٠	٠.٣٥٩	٠.٣٩١
الأمن النفسي المرتبط بالحالة المزاجية	٠.٢٦١	٠.٢٦٨	٠.٤٤٣	٠.٢١٧	٠.٣٣٣	٠.٣٦٨
الأمن النفسي المرتبط بالعلاقات الاجتماعية	٠.٤٠٣	٠.٤٤٤	٠.٥٢٨	٠.٢٧٣	٠.٥٠٠	٠.٥٢٨
الدرجة الكلية للأمن	٠.٤٥٠	٠.٣٩٧	٠.٥٥١	٠.٣٣٢	٠.٥٠٠	٠.٥٤٦

						النفسي
--	--	--	--	--	--	--------

## الدلالة عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد المناخ النفسي والأمن النفسي وأبعاده وبهذا لم يتحقق الفرض، إن البيئة النفسية للفرد لها أكبر الأثر علي شعوره بالإطمئنان، وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات فالمناخ النفسي الإيجابي له دور في شعور الفرد بالاستقرار والرضا الوظيفي والشعور بالسعادة والصحة النفسية والاتجاهات للعمل والدافعية ومستوي الأداء

Christopher,P.P.,Joseph,W.H.,Robert,A.A.,Heather,A.L.&Joanne,E.R.,2003

وقد اكدت أيضا دراسة ان المناخ النفسي يمكنه التنبؤ بالتوافق لدي العاملين اي كلما كانت المناخ النفسي يتسم بالدعم والثقة للمعلم كلما شعر الفرد بالأمن في علاقاته مع الآخرين وأظهرت دراسة اتجيلا (Angela,J.Martin,Elizabeth,S.J.,Victor J.C.,2005) ان وجود مناخ نفسي إيجابي يرتبط بدرجة عالية من السعادة النفسية والرضا الوظيفي وأن المناخ النفسي يشير إلي الخصائص الشخصية التي تساهم في احساس الفرد بالسعادة والصحة النفسية (Gemma Clissod,2006) واطا اتفقت نتائج دراسة (Odden,C,1997) مع الدراسة الحالية ان أبعاد المناخ النفسي ترتبط مع انماط الاتصال والعلاقات الجيدة مع الأصدقاء في العمل. عندما يكون لدي الفرد مجموعة من المشاعر الإيجابية فان ذلك يعطي للفرد علي بناء الموارد الشخصية وبناء علاقات سوية مع الآخرين وتقليل درجة التوتر وتحسين الصحة النفسية للفرد.

(علي أحمد سيد، محمد محمود محمد، ٢٠١٣، ١٠٢)

**نتائج الفرض الثاني ونصه** " لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات المعلمين علي مقياس المناخ النفسي ودرجاتهم علي مقياس أساليب إدارة الصراع".

جدول (١٥) معامل ارتباط بيرسون لأساليب إدارة الصراع والمناخ النفسي (ن=٢٠٨)

التفاوض	التجنب	التعاون	الإجبار	الأساليب المناخ النفسي
**٠.٣٧١	**٠.٢٦٤	**٠.٤٣٣	*٠.١٣٧-	

دالة عند مستوي ٠.٠٠٥، ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق انه توجد علاقة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للمناخ النفسي وبين أساليب إدارة الصراع حيث وجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائيا سالبة بين المناخ النفسي وأسلوب الإجبار (-٠.١٣٧) عند مستوي ٠.٠٥، في حين وجدت علاقة ارتباطية موجبة عند مستوي ٠.٠١ بين المناخ النفسي والتعاون والتجنب والتفاوض. وبذلك لم يتحقق الفرض الخامس، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء بعض الدراسات حيث اكدت دراسة (Cook,J.,1995) ان المناخ النفسي له دور في اختيار أساليب إدارة الصراع المناسبة والفعالة واتفقت أيضا هذه النتيجة مع دراسة (Morris,Brittak&Brassard,M.R.,2006) التي أشارت إلي أن أساليب إدارة الصراع الإيجابية لها دور في تحقيق مناخ صفي إيجابي وان المعلمين ذو الكفاءة العالية في الصفي اكثر ميلا لإستخدام أساليب التكامل والتفاوض ، وأيضاً دراسة جريج يان وكريستين (Greg,A.Chung-Yan&Christin,M.2010) أظهرت ان إستخدام أسلوب التكامل والمساومة بصورة معتدلة له اثر إيجابي علي الحالة النفسية والسعادة النفسية للمعلمين. واتفقت أيضا مع هذه النتيجة دراسة (Carmeli,A.,Sheaffer,Z.B.,Reiter-Palmon, Roni,S.T.2014) التي وجدت ان المناخ النفسي يرتبط مع الإبداع في حل المشكلات ، اي انه كلما كان المناخ النفسي إيجابيا كلما ساعد علي اختيار الأساليب الناجحة في حل الصراعات.

**نتائج الفرض الثالث ونصه** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات الذكور والاناث من المعلمين على مقياس المناخ

النفسي. وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام اختبار T.test والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١١) الفروق بين الذكور والاناث من المعلمين علي مقياس المناخ النفسي وأبعاده (ن=٢٠٨)

أبعاد المناخ النفسي	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
الإبداع	ذكور	١٠١	٢٩.٠٩	٤.٩٠	٠.١١٢	غير دالة
	اناث	١٠٧	٢٩.٠٢	٥.٣٦		
وضوح الدور	ذكور	١٠١	٢١.٨٦	٤.٤٧	**٢.٨٩٨	دالة
	اناث	١٠٧	٢٣.٦١	٤.٢٢		
الإندماج	ذكور	١٠١	١٩.٠٨	٣.٤٢	١.٩٠٤	غير دالة
	اناث	١٠٧	٢٠.٠٦	٣.٩٤		
التعبير الذاتي	ذكور	١٠١	٢٦.٦٦	٣.٧٣	*١.٩٣٥	دالة
	اناث	١٠٧	٢٧.٦٩	٣.٩٢		
الثقة	ذكور	١٠١	٣١.٢٧	٥.٥٨	**٢.٣٥٠	دالة
	اناث	١٠٧	٣٣.١٤	٥.٨٩		
الدرجة الكلية	ذكور	١٠١	١٢٧.٩٧	١٨.٣١	*٢.١٣٦	دالة
	اناث	١٠٧	١٣٣.٥١	١٩.٠٨		

الدلالة عند مستوي ٠.٠٠١، ٠.٠٥ .

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات علي أبعاد المناخ النفسي والدرجة الكلية للمقياس ما عدا بعدين الإبداع والإندماج وبهذا لم يتحقق الفرض. حيث كانت الفروق لصالح الاناث في وضوح الدور والتعبير الذاتي والثقة والدرجة الكلية للمناخ النفسي حيث أنهم اكثر ادراكا للمناخ النفسي وقد تختلف هذه النتيجة مع بعض الدراسات ففي دراسة ستيوارت واخرون (Stewart,S.M.,Bing,M.N.,Gury,M. and Helford,M.C.,2007) التي طبقت علي عينة من العاملين لم تجد فروق بين الجنسين في ادراك المناخ النفسي بأبعاده (الاساساً تقاليدية، الإندماج،

الثقة، الضغوط، الدعم، المعرفة، الإبداع، والعدالة) بالرغم من ان الإناث كانت أكثر التزاما بالعمل من الذكور وان الجنس يتوسط العلاقة بين المناخ النفسي والالتزام التنظيمي وهناك دراسة (أيمن العمري وآخرون، ٢٠٠٩) التي لم تجد فروقا بين الجنسين في الرضا عن المناخ الجامعي وان الجنسين لديهم نفس الادراكات وهذا يختلف مع نتيجة الدراسة الحالية. وقد نستطيع تفسير هذه النتيجة ان الإناث تفضل مهنة التدريس أكثر من الذكور فيشعرون بوضوح الدور للمهنة وثقة في الذات أكثر من المعلمين الذكور وخاصة في المرحلة الابتدائية .

**نتائج الفرض الرابع ونصه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات الذكور والانات من المعلمين على مقياس أساليب إدارة الصراع. وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام اختبار T.test والجدول التالي يوضح ذلك .**

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين الذكور والإناث من المعلمين

على مقياس أساليب إدارة الصراع ن= (٢٠٨)

الدالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	الأساليب
دالة	٢٠٥١٢	٧٠٣٤٦	٢٤٠٣٦٦	١٠١	ذكور	الإجبار
		٧٠٣١٠	٢١٠٨١٣	١٠٧	اناث	
غير دالة	١٠١٩٢	٤٠٤٧٥	١٤٠١٢٩	١٠١	ذكور	التعاون
		٤٠٩٠٨	١٤٩٠٦	١٠٧	اناث	
غير دالة	٠٠٣٣٢	٤٠٨٢٨	١٨٠٣٤٦	١٠١	ذكور	التجنب
		٢٠١١٩	١٨٠١٤٠	١٠٧	اناث	
غير دالة	٠٠٩٥٧	٤٠٠٩٧	١٨٠٨٨١	١٠١	ذكور	التفاوض
		٤٠١٦٩	١٩٠٤٢٩	١٠٧	اناث	

الدلالة عند مستوي ٠.٠٥

من الجدول السابق يتضح انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والانات من المعلمين في أساليب إدارة الصراع التعاون والتجنب والتفاوض ولكن وجدت فروق دالة بين الجنسين في أسلوب الإجبار وذلك لصالح الذكور حيث بلغت قيمة ت (٢٠٥١٢) عند مستوي دلالة

(٠.٠٥) وبذلك يتحقق الفرض جزئياً. وهذا قد يختلف مع بعض الدراسات ففي دراسة (Balay,R,2007) ان المعلمين الذكور يميلون إلي إستخدام التجنب كأسلوب في مواجهة الصراعات في حين ان دراسة ( Holt,J.L., De Vore,C.J.2005) أظهرت نتائج مختلفة في الفروق بين الجنسين في أساليب إدارة الصراع بعد تطبيق مقياس الصراع التنظيمي وجد ان الذكور يميلون إلي إستخدام أسلوب السيطرة والإجبار في حين ان الاناث يستخدمون أسلوب التجنب وبذلك انفتحت مع النتائج الحالية. وقد يكون هذا منطقي مع طبيعة التكوين للجنسين حيث ان الذكور يغلب عليهم الطابع الحاد والمسيطر أكثر من الاناث وقد يعود ذلك إلي الاطار الثقافي الذي نعيش فيه ففي المجتمعات العربية تضع الكثير من القيود علي الاناث وعلي الجانب الآخر تعطي الحرية الكاملة للذكور لذلك يسعون دائماً لتحقيق مصالحهم واحتياجاتهم دون الإهتمام بالآخرين. ويعتبر أسلوب الإجبار من الأساليب غير التعاونية والتي يغلب عليها الطابع العدائي. وهناك بعض الدراسات التي أعطت نتائج مختلفة ففي دراسة (صفاء جميل الجعافرة، ٢٠١٣) وجدت أنه لا توجد فروق في أساليب إدارة الصراع تعزي للجنس.

**نتائج الفرض الخامس و نصه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي المناخ النفسي من المعلمين علي كل من مقياس الأمن النفسي و مقياس أساليب ادراة الصراع.**

جدول(١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين مرتفعي ومنخفضي

المناخ النفسي من المعلمين علي الأمن النفسي و أساليب إدارة الصراع ن= (١١٢)

المتغيرات	مرتفعي ومنخفضي المناخ النفسي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
الإجبار	مرتفعي	٥٦	١٩.٧٧	٩.٠٩	١.٧٦٣	غير دالة
	منخفضي	٥٦	٢٢.٤٣	٦.٦٩		
التعاون	مرتفعي	٥٦	١٨.٥٠	٤.٦٠	٥.٠٦	دالة
	منخفضي	٥٦	١٤.٠٩	٤.٦١		

دالة	٣.١٧٧	٥.٢٦	١٩.٣٩	٥٦	مرتفعي	التجنب
		٤.٣٣	١٦.٥٠	٥٦	منخفضي	
دالة	٤.٠٣٤	٤.٠٩	٢١.٠٤	٥٦	مرتفعي	التفاوض
		٤.٩٦	١٧.٥٧	٥٦	منخفضي	
دالة	٥.٩٨١	٥.٦٠	٢٨.١٤	٥٦	مرتفعي	الأمن النفسي المرتبط بتكوين الفرد للمستقبل
		٦.٥٥	٢١.٢٥	٥٦	منخفضي	
دالة	٤.٤٣٦	٥.٢٢	٣٤.٨٠	٥٦	مرتفعي	الأمن النفسي المرتبط بالحياة العامة
		٨.١٣	٢٩.٠٧	٥٦	منخفضي	
دالة	٥.٠٦٦	٦.٢٧	١٨.٦٤	٥٦	مرتفعي	الأمن النفسي المرتبط بالحالة المزاجية
		٥.٢٥	١٣.١٠	٥٦	منخفضي	
دالة	٧.٦٩٥	٤.٩٣	٢٥.١٨	٥٦	مرتفعي	الأمن النفسي المرتبط بالعلاقات الاجتماعية
		٤.٩٤	١٨	٥٦	منخفضي	
دالة	٧.١٢٠	١٧.٢٤	١٠٦.٧٧	٥٦	مرتفعي	الدرجة الكلية للأمن النفسي
		٢٠.٣٠	٨١.٤٣	٥٦	منخفضي	

#### الدلالة عند مستوى ٠.٠١

من الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة بين مرتفعي ومنخفضي المناخ النفسي علي كل من الأمن النفسي وأبعاده وعلي أساليب إدارة الصراع وبذلك لم يتحقق الفرض. قد ارتبط مفهوم المناخ النفسي بادراكات الأفراد حول قدرتهم علي تنبؤ الاحداث والآثار المحتملة وردود افعالهم تجاه المواقف وتأثير ذلك علي اتجاهاتهم نحو العمل والدافعية وأيضا شعورهم بالسعادة

النفسية 405,2003, Christopher,P.P.,Joseph,W.H.,Robert,A.A.,Heather,A.&Joanne,E.

ان الأفراد الذين يكون لديهم مستوي من الإبداع والتجديد في حياتهم العملية والشخصية ودرجة من الإندماج في المجتمع بحيث يكونون فعالين وأيضا لديهم القدرة علي التعبير عن شخصيتهم بحرية وبما يتناسب مع المجتمع فانهم يتمتعون بمقدار من الأمن النفسي وهذا ما تظهره نتيجة هذا الفرض.

وترتبط انخفاض مشاعر الأمن النفسي بضعف القدرة علي التفكير الناقد والإبداعي وزيادة الشعور بالتوتر والحماس مع وجود توقعات سلبية

نحن و انفسهم ونحن و الآخرين  
(خالد ناهس الرقاص، يحيى عبدالله الرفاعي، ٢٠١٠، ١٦٥)

### الخاتمة والتوصيات

- ١- العمل علي تطوير وعي المسؤولين بالهيئات التعليمية ضرورة عقد ندوات وورش عمل لمناقشة اهم المشكلات النفسية التي تواجه المعلمين والتي قد تؤثر علي البيئة النفسية لديهم وبالتالي علي ادائهم التعليمي.
- ٢- العمل علي تدريب المعلمين والمعلمات علي كيفية معرفة الصراعات ولتعرف علي اسبابه وطرق التعامل الإيجابية لتخفيف أو حل الصراعات وكيفية الاستفادة منها.
- ٣- وضع برامج ودورات تنمية قدرات المعلمين والمعلمات علي غرار ما يطبق الآن في الجامعات لاعضاء هيئة التدريس حيث تركز هذه الدورات علي الجوانب الإنسانية وأساليب التواصل الفعال وتكون هذه الدورات الزامية وتكون بمواعيد محددة ويسهل الالتحاق بها .

## المصادر والمراجع

١. إبراهيم الشافعي إبراهيم (٢٠١٠). ادمان الانترنت وعلاقته بالوحدة النفسية والطمأنينة النفسية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك خالد بالسعودية علي ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، دراسات نفسية، ٢٠(٣)، ٤٣٧ - ٤٦٤.
٢. إبراهيم بن حمد (٢٠٠٩). مستويات الطمأنينة النفسية لدى طلبة التحفيظ وكل من التعليم العام والتعليم الفني والتقني، الملتقى الرابع للجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة، ١٧٨-٢٢٨.
٣. أيمن أحمد العمري، سامر عبد الكريم، عبدالله محمد (٢٠٠٩). مستوي رضا اعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية، مجلة جامعة دمشق، ٢٥(٤+٣)، ٤٩٦ - ٥٢٩.
٤. مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤). المعجم الوسيط ، المجلد الاول، الطبعة الرابعة، القاهرة.
٥. بتروفسكي وباروشفسكي (١٩٩٦). معجم علم النفس المعاصر، ترجمة : حمدي عبد الجواد، القاهرة، دار العالم الجديد.
٦. جابر عبد الحميد، علاء الدين كفاقي (١٩٩٣). معجم علم النفس والطب النفسي، المجلد السادس، القاهرة، دار النهضة العربية.

٧. حميد انور أحمد (٢٠١٤). تحليل العلاقة بين القوة التنظيمية واستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، ٤ (١)، ٢١ - ٥٣.
٨. خالد ناهس الرقاص، يحي عبدالله الرفاعي (٢٠١٠) الطمأنينة النفسية في ضوء بعض المتغيرات لدي عينة من طلاب جامعي الملك خالد (دراسة عاملية)، مجلة كلية التربية الزقازيق، ١٣٥، ٦٦ - ١٧٣.
٩. زينب شقير (٢٠٠٥). مقياس الأمن النفسي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
١٠. سامية محمد (٢٠٠١). المناخ الدراسي وعلاقته بالتحصيل والطمأنينة النفسية لدي طالبات كلية التربية للبنات بالرياض، مجلة كلية التربية، ٢٥ (١)، ٢٠٧ - ٢٣٠.
١١. صفاء جميل الجعافرة (٢٠١٣). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٠ (٢)، ١٦٦٣ - ١٦٨٧.
١٢. علي أحمد سيد ، محمد محمود محمد (٢٠١٣). علم النفس الإيجابي، الرياض، دار الزهراء للنشر.
١٣. فرج عبد القادر طه (٢٠٠٩). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ج ١، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
١٤. فهد الدليم (١٩٩٣). مقياس الطمأنينة النفسية، مطابع الشهري، الطائف.

١٥. فهد الدليم (٢٠٠٥). الطمأنينة النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسية لدي عينة من طلبة الجامعة، **مجلة جامعة الملك سعود** ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية، ١٨(١)، ٣٢٩ - ٣٦٢.
١٦. محمد جبر (١٩٩٧). بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالأمن النفسي ، **مجلة علم النفس**، المجلد العاشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
١٧. محمد موسى الشريف (٢٠٠٣). **الأمن النفسي** ، المملكة العربية السعودية، دار الاندلس الخضراء.
١٨. محمد عبد الغني محمد (٢٠٠٤). **مهارات إدارة الصراع**. مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
19. Angela, J. Martin, Elizabeth, S. J., Victor J.C.(2005).The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change .**European Journal of work and organizational psychology**, 14(3),263-289.
20. Balay,R.(2007).**Predicting conflict management based on organizational commitment and selected demographic variables**. Educational Sciences Theory and Practice,11(1), 321- 336.
21. Boucher,M.M.(2013).**The relationship of principle conflict management styles and school climate** .**Dissertation Abstract**. South Carolina Uni .USA.
22. Brown,S.P.&Leigh,T.W.(1996).A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. **Journal of Applied Psychology**,81(4),358-368.
23. Byrne,Z.S.,Stoner,J.T.,Kennten,R.&Hochwarter,W. (2005).The interactive effects of conscientiousness, work effort and psychological climate on job

- performance. **Journal of Vocational Behavior**, 66, 326- 338.
24. Carmeli,A., Sheaffer ,Z .B., Reiter- Palmon, Roni,S.T.(2014) Transformational leadership and creative problem solving: The mediating of psychological safety and reflexivity .**Journal of Creative Behavior**.48(2),115-135.
25. Chan,J.C.Y.,Sit,E.N.M.,Lau,W.M. (2014).**Conflict management styles, emotional intelligence and implicit theories of personality of nursing students: A cross-sectional study**. Nurse Education Today.34, 934-939.
26. Christopher,P.P.,Joseph,W.H.,Robert,A,A.,Heather, A.&Joanne,E.R.(2003). Relationships between psychological climate perceptions and work out comes a meta-analysis review. **Journal of Organizational Behavior** ,24,389-416
27. Cook,J.(1995).Conflict management setting the tone for school safety. **Paper presented at the winter symposium of the California league of middle school and California league of high school**, San Leonardo.
28. Gemma Clissold (2006). **Psychological climate: What is it and what does it look like**. Department of management working paper series, Monash University.Australia
29. Graham,S.(2009).The effects of different conflict management styles on job satisfaction in rural healthcare settings. **Economics & business Journal**,2(1),71-85.
30. Greg,A.Chung-Yan&Christin,M. (2010). The psychosocial costs of conflict management styles.

- International **Journal of conflict management** .21(4), 382-399.
31. Holt,J.L., De Vore,C.J.(2005).Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis. **International Journal of Intercultural Relation**.29 , 165- 196.
32. Khanaki,Hassanzaden,(2010).Conflict management styles: the Iranian general preference compared to the Swedish. **International journal of innovation, Management and techonology**,1(4),419-426.
33. Lindell,M.K. &Brandt,C.J.,(2000).Climate quality & climate consensus as mediators of the relationship between organizational antecedents and out comes. **Journal of Applied psychology**,85,331-348.
34. Maslow,A.H.,Elisa Hirsh,Marcella,S.,Honigmann,I,(1943). A clinical derived test for measuring psychological security – insecurity. **The Journal of General Psychology**,33,21-41.
35. Moran,E.T.& Volkwein, J.F. (1992).**The cultural approach to the formation of organizational climate**. *Human Relation*,45,19-47.
36. Morris,R.,Brittak& Brassard,M.R.(2006).Teachers conflict management styles: The role of attachment styles and classroom management efficacy. **Journal of school psychology**,44(2),105- 121.
37. Odden,C.& Sias,P.M.(1997).**Peer communication relationships and psychological climate**. *Communication Quarterly*, 45(3),153-166.
38. Neil& Arendt(2008).Psychological climate and work attitudes: the importance of telling the right story. **Journal of leadership and organizational studies**,14(4),353-370.
39. Ozgan,H.(2011).**The relationship between organizational justice, confidence, commitment,**

- and evaluating the management the perception of conflict management at the context of organizational behavior.** Educational sciences theory and practice,11(1), 241- 247.
40. P.Desrumau, D. Lapointe, M. Ntsame & J.Boudrias(2015).**The impact of job demands, climate and optimism on wellbeing and distress at work:** what are the mediating effects of basic psychological need satisfaction. European review of applied psychology, 65(4),179- 188.
41. Ragin,Nancy etal (2000).**Strategies for resolving conflicts.** South California state university, Eric ED453458.
42. Sharon Clark(2010).An integrative model of safety climate: linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta analysis. **Journal of Occupational and organizational psychology**,83(3),553- 578.
43. Soumendu Biswas(2010).**Relationship between psychological climate and turnover intention and its impact on organizational effectiveness :A study in Indian organizations.** Management Review,22(3),102- 110.
44. Steven,G.R.(2007).**Encyclopedia of industrial and organizational psychology.** Vol(2), London,Sage publication.
45. Stewert,S.M.,Bing,M.N.,Gury,M. and Helford,M.C.(2007).Men ,Women and perception of work environment , organizational commitment and turnover intention. **Journal of Business and Public affairs**,1(1)
46. Vanclay,F.&Prenzel,P.V.(2014). **How social impact assessment can contribute to conflict management.** Environmental impact assessment Review,45,30-37.

### المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين المناخ النفسي وكل من الأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع لدى المعلمين بمحافظة المنيا. ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة وتكونت العينة الأساسية من (٢٠٨) من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة المنيا وقد تراوحت أعمار العينة من (٢٥ - ٥٠) عام وذلك بمتوسط عمري قدره (٣٥.٠٧) وانحراف معياري ( $\pm ٥.١٢$ ). وتكونت أدوات الدراسة من مقياس المناخ النفسي (المكون من خمسة أبعاد: الإبداع، الإندماج، الثقة، وضوح الدور والتعبير الذاتي) (إعداد الباحثة) ومقياس الأمن النفسي (إعداد: زينب شقير، ٢٠٠٥)، ومقياس أساليب إدارة الصراع (إعداد الباحثة) المكون من أربعة أساليب وهي: الإجبار، التعاون، التجنب والتفاوض.

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- ١- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات المعلمين علي مقياس المناخ النفسي وبين درجاتهم علي مقياس الأمن النفسي.
- ٢- وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجات المعلمين علي مقياس المناخ النفسي ودرجاتهم علي أساليب إدارة الصراع ،

- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والاناث من المعلمين علي أبعاد وضوح الدور والتعبير الذاتي والثقة و كذلك الدرجة الكلية للمناخ النفسي لصالح الاناث .
- ٤- وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في أسلوب الإجبار كاحد أساليب إدارة الصراع لصالح الذكور.
- ٥- وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي المناخ النفسي علي الأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع ما عدا أسلوب الإجبار لصالح مرتفعي المناخ النفسي.
- الكلمات المفتاحية: المناخ النفسي، الأمن النفسي، أساليب إدارة الصراع**

## Abstract

Study aimed to identifying the relationship between psychological climate and psychological security and conflict management styles among Minia governorate teachers .Researcher used analytic descriptive method. The study sample consisted of 208 male and female teachers from Minia primary stage ,from years ( 25 to 50) with mean age(35.07) and ( $\pm 5.12$ )Sd. The researcher used psychological climate inventory prepared by (researcher) consisted of five dimensions (innovation, cohesion, trust, role clarity, self expression) ,psychological security scale prepared by (Zeinab Shokeer,2005) , and conflict management styles scale prepared by (researcher) which consisted of four styles: forcing, collaboration , avoidance and compromising. Among the findings revealed by the current study are : 1-There are statistically positive correlation between teachers scores in psychological climate and psychological security.2- There are statistically correlation between teachers scores in psychological climate and conflict management styles.3-There are statistically significant differences between males and females of teachers in role clarity , trust, self expression and the hole psychological climate scale favoring females.4- There are statistically significant differences between males and females of teachers in forcing style favoring males 5-

There are statistically significant differences between high and low psychological climate in psychological security and conflict management styles except forcing style favoring high psychological climate .

**Key words : Psychological climate, psychological security conflict management styles**