

## الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين<sup>١</sup>

د/ مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي<sup>٢</sup>

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية بالإسماعيلية - جامعة قناة السويس

### المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى معرفة مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين، واستُمدت عينة البحث بصورة عشوائية بسيطة من المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية، وتكونت العينة من (170) معلماً ومعلمةً، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي السببي، وقامت بترجمة مقاييس: رأس المال النفسي وأنماط إدارة الصراع، وقامت الباحثة بإعداد مقياس الإبداع الانفعالي، وتوصلت نتائج البحث إلى: إن بُعدي التفاوض وكفاءة الذات (من أبعاد رأس المال النفسي) منبئان إيجابياً بنمط التكامل لإدارة الصراع، وأن بُعد التهيؤ/ الاستعداد الانفعالي (من أبعاد الإبداع الانفعالي) وبُعد المرونة من أبعاد رأس المال النفسي منبئان إيجابياً بنمطي الخضوع والتجنب لإدارة الصراع، وأن بُعد التهيؤ/ الاستعداد الانفعالي من أبعاد الإبداع الانفعالي وبُعدي التفاوض وكفاءة الذات (من أبعاد رأس المال النفسي) منبئان إيجابياً بنمط التفاوض لإدارة الصراع، كما أن بُعد التهيؤ/ الاستعداد الانفعالي والجدة الإنفعالية منبئان بنمط السيطرة لإدارة الصراع لدى المعلمين بمحافظة الإسماعيلية.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي - الإبداع الانفعالي - أنماط إدارة الصراع - المعلمين.

<sup>١</sup> تم استلام البحث في ١٥/ ١٠/ ٢٠٢٤ وتقرر صلاحيته في ٢٩/ ١١/ ٢٠٢٤

<sup>٢</sup> ت: 01285342209 Email: [marwa.draz@edu.suez.edu.eg](mailto:marwa.draz@edu.suez.edu.eg)

[marwa.aboufotouh137@gmail.com](mailto:marwa.aboufotouh137@gmail.com)

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآتماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■

## مقدمة:

إن تركيز الدراسات والبحوث على فئة المعلمين أمرٌ بالغ الأهمية، كون هذه الفئة تنصدى للتعامل مع شريحة كبيرة من المجتمع تؤثر في بعضها وتتأثر ببعضها الآخر، كما أن دورها المؤثر بالغ الأهمية في تربية النشء على نحو سليم، فالمكون النفسي والإنفعالي للمعلمين يؤثر على كيفية تعاملهم مع النزاعات والصراعات المختلفة أثناء العمل سواء مع المديرين أو زملاء أو الطلاب أو حتى أولياء الأمور.

وتتكون المنظومة الاجتماعية كالمدرسة من عدد من البشر الذين يسعون إلى تحقيق مهام محددة من خلال التعاون، وكل إنسان هو وحدة من العلاقات والأفعال التي تتطور في وحدة المدرسة، ومع ذلك نظراً لأن كل شخص لديه شخصيته الفريدة التي تختلف عن الباقي من حيث القدرات والدوافع والقيم والمعرفة والاحتياجات والخبرات، كما يجب عليه التعاون والتعايش مع الأعضاء الآخرين في المنظومة؛ لذا فإن الصراعات بين أعضاء المنظومة تكاد تكون حتمية (Saiti, 2015)؛ حيث أن الصراع ظاهرة إنسانية أساسية لا مفر منها، وذلك لأنه حيثما يكون هناك تفاعل بشري؛ فهناك احتمال لوجود تفضيلات واختلافات في سمات الشخصية، وهذه الاتفاقات والاختلافات بين الأفراد والجماعات تؤدي إلى الصراعات، والصراعات ليست بناءة ولا مدمرة، ولكن الطرق التي يتم بها التعامل معها تجعلها إما إيجابية أو سلبية، والمدارس مثلها كمثل المنظمات البشرية الأخرى معرضة لنوع أو آخر من الصراعات، وتبني استراتيجيات مختلفة لإدارة الصراعات للتعامل مع الصراع؛ ومن أهمها التفاوض والتجنب والتعاون وما إلى ذلك (Ghaffar, 2009).

وتلعب الحالة الإنفعالية والعاطفية للمعلمين دوراً بارزاً في مستوى الأداء المهني والاجتماعي وفي كيفية التعامل مع الضغوطات والأزمات المختلفة، كما أن مقومات الشخصية لها دورها المؤثر في ذلك؛ لذا فمن المهم تركيز الاهتمام على تعزيز المقومات النفسية والشخصية والتهيئة الإنفعالية للأحداث المختلفة وردود الأفعال الإنفعالية الجديدة والمختلفة التي تناسب الموقف مع مرونتها، والتي من شأنها أن تعمل على تهدئة النزاعات واختلاف وجهات النظر وامتصاص الغضب بين الأفراد.

ومن ثم فإن علم النفس الإيجابي يتعلق بالحياة الوظيفية والتفاوض والأمل والتطور الشخصي والنضال ضد صعوبات الحياة وإيجاد معنى للحياة، والرضا عن الحياة الماضية وخلق معنى للحياة هي السمات الرئيسية لهذا المنظور، وبالمثل فإن إيجاد السلام من المشاعر الإيجابية هو جهد للحصول على شعور بالعيش في سلام، والعيش في وئام مع نفسك، وخلق معنى للحياة

د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي. من خلال استخدام إمكانات الفرد (Seligman, & Csikszentmihalyi, 2000).

### مشكلة البحث:

لقد أصبح البحث في الضغوط التي يتعرض لها المعلمون مجالاً رئيساً من مجالات الاهتمام البحثي الدولي، كما استعرض (Kyriacou, 2001) نتائج البحث في الضغوط التي يتعرض لها المعلمون واقترح خمسة اتجاهات للبحوث المستقبلية: (أ) رصد مدى تسبب الإصلاحات التعليمية المحددة في توليد مستويات عالية من الضغوط التي يتعرض لها المعلمون. (ب) استكشاف الأسباب التي تجعل بعض المعلمين قادرين على التفاوض بنجاح خلال فترات إعادة تقييم حياتهم المهنية والاحتفاظ بالتزام إيجابي تجاه العمل، في حين لا يتمكن آخرون من ذلك. (ج) توضيح طبيعة عملية الضغوط من حيث نوعين من المحفزات، أحدهما قائم على المطالب المفرطة والآخر قائم على الاهتمام بصورة الذات. (د) تقييم فعالية استراتيجيات التدخل المحددة للحد من الضغوط التي يتعرض لها المعلمون. (هـ) استكشاف تأثير التفاعل بين المعلم والتلميذ ومناخ الفصل الدراسي على الضغوط التي يتعرض لها المعلمون.

فالكثير يتغير في مجال التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة وما بعدها، فالإصلاح الحالي يركز في المقام الأول على الممارسة الموحدة، والنتائج الأكاديمية، والمساءلة، ولم يتم إيلاء سوى القليل من الاهتمام لكيفية تأثير هذه التغييرات على الرفاهية النفسية للمعلمين، وقد تبين أن الأدبيات مجزأة إلى حد كبير، وضيقة ومحدودة إلى حد ما، ومن بين الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث الذي يتناول على نطاق أوسع الرفاهية لدى المعلمين، بما في ذلك الكفاءة الذاتية، والرضا عن الحياة، والاستقرار المالي، والصحة الإنفعالية والجسدية، والاستقلالية (Aloe, Amo, Hall-Kenyon, Bullough, MacKay, & Marshall, 2014)، أشار كل من (Shanahan, 2014) في دراسة نوعية أجروها فيما وراء التحليل أنه: مثل العديد من العاملين في مهن الخدمات الإنسانية، فإن المعلمين معرضون لمشاعر الاحتراق النفسي (الارهاق) بسبب متطلبات ووظائفهم، فضلاً عن التفاعلات مع الطلاب والزلاء والإداريين وأولياء الأمور، وقد حددت العديد من الدراسات بأن الاحتراق النفسي للمعلمين أحد المكونات الحاسمة التي تؤثر على استنزاف المعلمين، واقترحت أن الكفاءة الذاتية هي عامل وقائي لتجنب الاحتراق النفسي، ومن خلال ما وراء التحليل المتعدد المتغيرات تم فحص الأدلة على الكفاءة الذاتية لإدارة الفصل الدراسي فيما يتعلق بالأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي: الإنهاك الإنفعالي، وتبدد الشخصية، والإنجاز الشخصي (المنخفض)، تشير نتائج ست عشرة دراسة إلى وجود علاقة مهمة بين الكفاءة الذاتية لإدارة الفصل الدراسي والأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي؛ مما يشير إلى أن المعلمين الذين لديهم

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■ مستويات أعلى من الكفاءة الذاتية لإدارة الفصل الدراسي هم أقل عرضة لتجربة مشاعر الإحترق النفسي.

ومن ثم لا يمكن للصراعات أن تتوقف عن الوجود، فهي متأصلة في البشر، وتشكل جزءاً لا يتجزأ من نموهم الأخلاقي والإنفعالي، وبالمثل فهي موجودة في جميع المدارس، ويتم إدراج المدرسة في مساحة يتجلى فيها الصراع يومياً ويكتسب أهمية؛ كونه نتيجة للعلاقات الشخصية المتعددة التي تحدث في سياق المدرسة، وبالتالي فإن الصراع جزء من الحياة المدرسية؛ مما يعني أن المعلمين يجب أن يتمتعوا بالمهارات اللازمة لإدارة الصراع بشكل بناء مع إدراك تنوع الصراعات المدرسية؛ لذا من المهم مواجهة الصراع وحله بالمهارات اللازمة لإدارته بشكل صحيح وبناء، وإقامة علاقات تعاونية، وإنتاج حلول تكاملية، يجب أن يتوافر التعايش ويسود الانسجام والتقدير في بيئة الفصل الدراسي وخارجها، ولا ينبغي للصراع أن يتدخل سلباً في عملية التدريس والتعلم، مما يستدعي الحاجة إلى تطوير مهارات إدارة الصراع أثناء التدريب الأولي للمعلمين (Valente, Lourenço & Németh, 2020).

وبملاحظة الباحثة المناخ العام داخل المؤسسات التعليمية، والطبيعة البشرية، ومن خلال أخذ آراء الطلاب المعلمين حول ما يحدث داخل المدارس ومعايشتهم المناخ المدرسي، وكذلك ما لاحظته الباحثة أثناء القيام بتدريب مجموعة من المعلمين ومناقشتهم حول بعض المشكلات المدرسية في إطار خدمة المجتمع، وما نوهت إليه كثير من الأدبيات والدراسات المطروحة سابقاً؛ ما دفع الباحثة لإجراء البحث للربط بين متغيرات البحث الحالية والتحقق من مدى ارتباطها والأسباب المؤدية لكل منها؛ لذا تتمحور مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين؟.

### **أهداف البحث:**

يهدف البحث إلى: معرفة مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين.

### **أهمية البحث:**

تكمن أهمية البحث في:

(١) الأهمية النظرية:

- تنمية وعي المعلمين بأنماط إدارة الصراع المختلفة وأنها سلاح ذو حدين؛ أي استخدام النمط الذي



## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

يتناسب مع الموقف وعدم الإفراط، كذلك أهمية التدريب التدريجي على كيفية التعامل مع المواقف الضاغطة دون فقدان العلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء.

• معرفة دور أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الإنفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع؛ ومن ثم العمل على تعزيزها عند الأفراد.

### ٢) الأهمية التطبيقية:

- تساعد نتائج البحث في إعداد برامج إرشادية وقائية لكيفية التعامل مع المشكلات المدرسية بين الزملاء بتغذية المعلمين ببعض المقومات في رأس المال النفسي (كفاءة الذات، الأمل، المرونة، التفاؤل) وكذلك الإبداع الانفعالي وضبط الذات ومراعاة مشاعر الآخرين وكسب ودهم.
- الاستفادة من نتائج البحث للباحثين والعاملين في المجال التربوي في التعرف على أنماط إدارة الصراع وكيفية توجيه المعلمين وإرشادهم نحو التعامل مع الصدمات والضغوطات المختلفة.
- تنفيذ نتائج البحث القائم في مجال الإرشاد والعلاج النفسي في خفض الصراعات المختلفة بين المعلمين وإدارتها بحكمة من خلال أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي، أي المقومات النفسية والشخصية الإيجابية.
- التصدي لدراسة متغيرات مهمة في البحوث النفسية تدرج تحت فرع علم النفس الإيجابي، للوصول للعوامل الكامنة وراء إدارة الصراعات بين الزملاء للعمل على تهيئة مناخ مدرسي صحي وسوي بين الزملاء؛ مما ينعكس إيجاباً على المتعلمين والعملية التعليمية برمتها.

### مصطلحات البحث:

#### ١) رأس المال النفسي: Psychological Capital

يُعرف كل من (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) رأس المال النفسي بأنه: حالة من النمو أو التطور النفسي الإيجابي للفرد، يتميز فيها الفرد بما يلي: (١) الثقة (الكفاءة الذاتية) في تحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة؛ (٢) وضع تصور إيجابي (التفاؤل) للنجاح الآن وفي المستقبل؛ (٣) المثابرة نحو تحقيق الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف (الأمل) من أجل النجاح؛ و(٤) عند مواجهة المشكلات والشدائد، الاستمرار والتعافي وحتى ما هو أبعد من ذلك (المرونة) لتحقيق النجاح، وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص عند الإجابة على مفردات مقياس رأس المال النفسي.

#### ٢) الإبداع الانفعالي: Emotional Creativity

تُعرفه الباحثة على أنه: قدرة الفرد على التعامل بكفاءة وفعالية مع المواقف الحياتية المختلفة بفهمه لذاته وللآخرين، وتلبية الاحتياجات الشخصية والبيئية ومشاركة الآخرين

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
بإيجابية مشاعرهم وانفعالاتهم؛ مؤثراً عليهم متأثراً بما يدور حوله، يُظهر ردوداً انفعالية متنوعة  
ومبتكرة حسب ما تقتضيه الظروف أو المواقف، وفي الغالب تكون غير متوقعة، ويتضمن أربعة  
أبعاد: التهيوؤ/ الاستعداد الانفعالي (فهم مشاعر الذات والآخرين والانتباه لها)، الجودة الانفعالية  
(الخروج عن المألوف في استجابة الفرد الانفعالية)، الفعالية (القدرة على التعبير عن الانفعالات  
بكفاءة وصدق وذات فائدة وقيمة للفرد والمجتمع)، المرونة (القدرة على تغيير الإستجابة بتغير  
الموقف أو الأشخاص وفقاً لطبيعة الظروف المحيطة عكس الجمود)، وهي الدرجة الكلية التي  
يحصل عليها المفحوص عند الإجابة على مفردات مقياس الإبداع الانفعالي للمعلمين.

### ٣) أنماط إدارة الصراع: Styles of Conflict-Management

يمكن تعريف أنماط إدارة الصراع بأنها: الأساليب التي يستخدمها المعلمين أثناء التعامل  
مع مواقف النزاعات المختلفة التي تنشأ مع بعضهم البعض داخل العمل المدرسي، للوصول على  
حلول مشتركة بين الأطراف المتنازعة أو ترجح كفة طرف على آخر؛ حسب ما يستدعيه الموقف،  
وفي بعض الأحيان قد يتخذ قرار الانسحاب وتتمثل هذه الأنماط في: (التكامل- التفاوض-  
التجنب- الخضوع- السيطرة).

وتستخدم الباحثة مقياس رحيم (٢٠١٥) لأنماط إدارة الصراع مع الزملاء ويقس خمسة  
أنماط لإدارة الصراع، والخمسة أنماط تعتمد على بعدين، "الاهتمام بالذات والاهتمام بالآخرين"،  
هذه الأنماط الخمسة للصراع هي: نمط التجنب ويُعرّف بأنه: انخفاض الاهتمام بالذات والآخرين،  
وينطوي على تأخير القضية وقد ارتبط بالانسحاب، أو التهرب من المسؤولية، أو الالتفاف، أو  
مواقف «لا أرى شراً، ولا أسمع شراً، ولا أتكلم شراً»، ونمط التفاوض ويُعرّف بأنه: يتوسط  
الاهتمام بالذات والآخرين، وينطوي على العطاء والأخذ أو المشاركة؛ حيث يتخلى الطرفان عن  
شيء ما لاتخاذ قرار مقبول لهما، ونمط السيطرة ويُعرّف بأنه: ارتفاع الاهتمام بالذات وانخفاض  
الاهتمام بالآخرين، ويُعرّف من خلال اتجاه الفوز والخسارة أو سلوك الإكراه للفوز بمنصب، أما  
نمط التكامل يُعرّف بأنه: ارتفاع الاهتمام بالذات والآخرين، يتضمن التعاون بين الأطراف  
(أي الانفتاح وتبادل المعلومات وفحص الاختلافات للوصول إلى حل مقبول لكلا الطرفين)، بينما  
يُعرّف نمط الخضوع بأنه: انخفاض الاهتمام بالذات وارتفاع الاهتمام بالآخرين، ويرتبط بمحاولة  
التقليل من الاختلافات والتأكيد على القواسم المشتركة لإرضاء اهتمام الطرف الآخر. (Salinas,  
2023)، وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص عند الإجابة على مفردات مقياس أنماط  
إدارة الصراع.

## الإطار النظري ودراسات سابقة:

### (١) رأس المال النفسي: Psychological Capital

ظهر رأس المال النفسي نتيجة لحركة علم النفس الإيجابي، التي بدأت تغييراً يهدف إلى تحسين جودة الحياة، ومنع المواقف السلبية، وتنمية الصفات الإيجابية، ويتعامل رأس المال النفسي مع «من هو الشخص» و«من يمكن أن يكون» ويُعرف على نطاق واسع بأنه التطور النفسي الإيجابي للشخص (Bekmezci, Orçanlı, & Firat, 2020).

وتعرفه نشوة البصير (٢٠٢١) على أنه: قدرة الفرد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية التي تساعد على تحقيق أهدافه، والتأقلم مع مصاعب الحياة المهنية، ويتبلور ذلك من خلال أربعة مكونات هي (الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل).

ويعبر رأس المال النفسي عن التطور النفسي الإيجابي للفرد، وله هيكل يتكون من مكونات: الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، ومن خلال هذه الميزة يمكن لرأس المال النفسي أن يوفر ميزة تنافسية للمنظمة من خلال توفير الأداء الفردي والتنظيمي وزيادة الإنتاجية؛ لذلك تم تقييم رأس المال النفسي باعتباره قضية مهمة يجب أخذها في الاعتبار في المنظمات (Bekmezci, Orçanlı, & Firat, 2020).

### أبعاد رأس المال النفسي:

يمثل رأس المال النفسي «التقييم الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح بناءً على الجهد المحفز والمثابرة» يتم تضمين أربعة موارد نفسية في هذا البناء: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، ترتبط الكفاءة الذاتية بثقة الفرد في تحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، ويشير الأمل إلى المثابرة نحو الأهداف أو مسار إعادة التوجيه نحو الأهداف من أجل النجاح، ويتكون التفاؤل من تقديم إسناد إيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل، وترتبط المرونة بقدرة الفرد عند مواجهة الشدائد على مواصلة جهوده لتحقيق النجاح، وينظر إلى رأس المال النفسي باعتباره بنية أساسية؛ لأن الموارد النفسية الأربعة مجتمعة لها تأثير أكثر أهمية من مجموع تأثيراتها الفردية (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

### (١) كفاءة الذات: Self-Efficacy

إن المهام التي تشعر بالثقة نحوها هي المهام التي تدربت عليها وأتقنتها مراراً وتكراراً، أما المهام التي لا تشعر بثقة نحوها، فمن المرجح أن تكون مهام تميل إلى تجنبها أو التي لا تمتلك خبرة كبيرة فيها، وتستند الكفاءة إلى تقديرك لاحتمالية نجاحك في المستقبل، وبالتالي، فإنها

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآتماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■

تتطلب أن يكون لديك بعض الخبرة للتوصل إلى تقدير إيجابي للكفاءة الذاتية، ويعتمد مستوى ثقنتك بنفسك على العديد من العوامل، وبعض هذه العوامل تقع تحت سيطرتك، مثل اكتساب المعرفة والمهارات والقدرات التي يمكن أن تساعدك على تحقيق هدف معين، قد توجد عوامل أخرى في السياق الذي تحتاج فيه إلى تنفيذ الخطوات اللازمة لتحقيق هدف وعلى سبيل المثال: قد يكون لديك فكرة رائعة لمنتج مبتكر، ولكن قد تفقر مؤسستك إلى الموارد المالية لمساعدتك على تحقيق حلمك، وحتى صحتك الجسدية والنفسية يمكن أن تساهم في كفاءة الذات الخاصة بك وعلى سبيل المثال: عندما تعيش نمط حياة صحي وتكون راضياً عن علاقاتك، فإنك تميل إلى أن تكون أكثر ثقة مما لو لم تتم جيداً ليلتين متتاليتين أو عندما تشاجرت للتو مع زميل في العمل، وفي الواقع يمكن اعتبار وجود الموارد المناسبة شكلاً آخر من أشكال الكفاءة المعروفة باسم «كفاءة الوسائل»، ويمكنك الحكم على ما إذا كانت لديك الوسائل لتحقيق النجاح، وهذا يمكن أن يساهم في أو ينتقص من كفاءتك الذاتية، فالكفاءة أو الثقة هي: «اقتناع الفرد (أو ثقته) بقدراته على حشد الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين»، ويتميز الأشخاص الذين يمتعون بالكفاءة الذاتية بخمس خصائص:

- ١ . يضعون أهدافاً عالية لأنفسهم ويختارون بأنفسهم المهام الصعبة.
- ٢ . يرحبون بالتحدي ويزدهرون فيه.
- ٣ . لديهم دافع ذاتي كبير.
- ٤ . يستثمرون الجهد اللازم لتحقيق أهدافهم.
- ٥ . عندما يواجهون العقبات، فإنهم يتأبرون.

هذه الخصائص الخمس تزود الأفراد ذوي الكفاءة العالية بالقدرة على التطور بشكل مستقل والأداء بشكل فعال، حتى مع القليل من المدخلات الخارجية لفترات طويلة من الزمن، ولا ينتظر الأشخاص ذوو الكفاءة العالية تحديد أهداف صعبة لهم، وهو ما يشار إليه غالباً باسم "تقليل التناقض"، على العكس من ذلك فإنهم يخلقون تناقضاتهم الخاصة من خلال تحدي أنفسهم باستمرار بأهداف أعلى وأكثر تحدياً (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

## ٢) التفاؤل: Optimism

هو أحد أكثر نقاط القوة النفسية التي يتم الحديث عنها ولكن أقلها فهماً، فالمتفائل هو الشخص الذي يتوقع أحداثاً إيجابية ومرغوبة في المستقبل، بينما المتشائم هو الشخص الذي لديه أفكار سلبية باستمرار وهو مقتنع بأن أحداثاً غير مرغوبة سوف تحدث، يتفاعل الموظفون المتفائلون والمتشائمون بشكل مختلف جداً مع الأوقات المضطربة، فمن المرجح أن يستجيب المتفائلون

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

للتغييرات، ويرون الفرص التي يحملها المستقبل، ويركزون على الاستفادة من تلك الفرص، ويتفاعل المتفائلون بشكل مختلف عن المتشائمين مع التغييرات التي تسبب عواقب وخيمة، كتقليل عدد الموظفين على سبيل المثال، ويميل الموظف المتفائل واقعياً إلى إرجاع تسريحه إلى البيئة الاقتصادية والتكنولوجية الحالية، يفسر المتفائلون التسريح على أنه يرجع إلى عوامل سببية خارجية ومؤقتة ومحددة للموقف بدلاً من الانغماس في مشاعر عدم الكفاءة ولوم الذات، سيساعد هذا الأسلوب التفسيري المتفائل الموظفين الذين تم تقليص عددهم على أن يكون لديهم توقعات إيجابية بشأن المستقبل (على سبيل المثال: سيتحسن الاقتصاد؛ يمكنني إعادة ضبط نفسي؛ أو ربما أعود إلى العمل مرة أخرى) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

حتى تتمكن المنظمات من البقاء إلى جانب الازدهار يجب أن تكون متفائلة، وتحتاج المنظمات القادرة على خلق ميزة تنافسية مستدامة إلى التأكيد على نظرة داخلية ودائمة وشاملة يمكن أن تؤدي إلى أحداث إيجابية الآن وفي المستقبل، ولا تستطيع المنظمات اليوم الانتظار والتفاعل أو حتى مسح البيئة بشكل سلبي والتكيف بشكل استباقي مع التغييرات التي تواجهها، ويجب عليها أن تخلق تغييراً مضطرباً عمداً وأن تكسر قواعد اللعبة لصالحها، مما قد يسهل الكفاءة، ويضع سيطرة أكبر في أيدي القادة، ويجب عليها أن تخلق مستقبلها الخاص؛ حيث يمكنها التحكم في مصائرهما، من الواضح أن هذا أسهل قولاً من فعله، لكن الأمثلة الناجحة تتحدث بصوت عالٍ عن هذه الحقائق الجديدة وتثبت أنه يمكن القيام بذلك، إن المنظمة المتفائلة لن تسمح للنجاح بأن يدفعها إلى الرضا عن الذات والجمود، بل ستستمر في إعادة اختراع نفسها وتحدي افتراضاتها الأساسية، من ناحية أخرى، حتى لو كان الماضي والحاضر يتضمنان إخفاقات وأحداث غير مرغوبة، فإن المنظمة المتفائلة ستظل قادرة على اكتشاف ما هو إيجابي، وتقديره، والتعلم من الجوانب القابلة للسيطرة في الموقف، ومنح نفسها فرصة الشك فيما هو خارجي حقاً وغير قابل للسيطرة، والسعي إلى الفرص المستقبلية وفقاً لذلك، وهناك ثلاث آليات عامة تستحق اهتمامنا بشكل خاص نظراً لقابليتها للتطبيق في مكان العمل وهي: المعرفية والاجتماعية والسلوكية، ويفكر الأشخاص الذين يتبنون أسلوب تفسير متفائل ويتواصلون مع الآخرين ويتصرفون بطرق تتسبب بالفعل في حدوث المزيد من الأحداث الإيجابية في حياتهم (أي تصبح ذاتية التحقق) على عكس المتشائمين، وتماشياً مع التأكيد على المرونة باعتبارها وليدة التفاوض، كان لزاماً علينا الفهم الأعمق للآليات والعمليات المحددة التي ينطوي عليها التفاوض المرن (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

### ٣) الأمل: Hope

يستخدم الأمل عادةً في اللغة اليومية، وباعتباره قوة نفسية، فهناك العديد من المفاهيم

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآتماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■ الخاطئة حول ما يُشكله الأمل وما هي خصائص الأفراد والمجموعات والمنظمات المتفائلة، ويخلط الكثيرون بين الأمل والتفكير المتمني، أو الموقف الإيجابي غير المثبت، أو النشوة الانفعالية، أو حتى الوهم؛ ومن ثم فإن الأمل هو حالة معرفية أو «تفكير» حيث يكون الفرد قادراً على تحديد أهداف وتوقعات واقعية ولكنها صعبة ثم الوصول إلى تلك الأهداف من خلال التصميم الموجه ذاتياً والطاقة وإدراك السيطرة الداخلية؛ مما يشير إلى قوة الإرادة، وهناك مكوناً آخر ضرورياً ومتكاملاً للأمل وهو ما يشار إليه باسم «المسارات» أو «قوة الطريق»، في هذا المكون من الأمل، يكون الناس قادرين على توليد مسارات بديلة إلى وجهاتهم المرغوبة إذا أصبحت المسارات الأصلية مسدودة (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

#### ٤) المرونة: Resilience

المرونة هي: «سمة قابلة للقياس يتصف بها مجموعة من الأفراد بناء على تصرفهم في المواقف المختلفة، تتنبأ بنتيجة إيجابية في المستقبل بناءً على معيار نتيجة محدد»، وعلى وجه التحديد تعتبر القدرات المعرفية والمزاجية والتصورات الذاتية الإيجابية والإيمان والنظرة الإيجابية للحياة والاستقرار الانفعالي والتنظيم الذاتي وحس الفكاهة والجاذبية العامة كأصول محتملة يمكن أن تساهم في زيادة المرونة، بما في ذلك البصيرة والاستقلال والعلاقات والمبادرة والإبداع والفكاهة والأخلاق؛ واستناداً إلى علم النفس الإيجابي تم التركيز بشكل خاص على أهمية الأصول القائمة على العلاقات ومساهماتها في المرونة، وخاصة في سياق التعامل مع الأحداث المعاكسة أو السلبية، وعلى سبيل المثال: أهمية رعاية البالغين، والتربية الفعّالة، والأقران المؤيدين للمجتمع والملتزمون بالقواعد، والفعالية الجماعية في المجتمع، الدور المتكامل للأصول الشخصية والعلاقاتية في تعزيز المرونة، من خلال إظهار أن أولئك الذين يمكنهم اكتشاف وصقل مواهبهم، ثم العثور على مرشدين فعالين يكون «أبطالهم» لديهم فرص أعلى للعودة إلى النجاح (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

#### خصائص الأفراد ذوي رأس المال النفسي:

يمكن اعتبار رأس المال النفسي بناءً جوهرياً؛ لأنه يضم الموارد النفسية الأربعة، لأهميتها وتأثيرها مجتمعة بالمقارنة بتأثيراتها الفردية على حدة، وهو بناء يمكن قياسه وتطويره وتحسينه من خلال التدخلات النفسية المختلفة الخاصة بالتدريب والممارسة (Sava, & Virgă, 2020) ويضم أربع موارد نفسية تتمثل في: الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والصمود، ويتفاوت رأس المال النفسي لدى الأفراد بين المجالات المختلفة، فقد يكون أكاديمي أو بالعمل أو

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

اجتماعي، وقد يتم تفعيله بالعمل، ويعنى ذلك أن الفرد يمتلك رأس مال نفسي مرتفع يمكن معه تحقيق أهداف العمل ويكون أكثر مقاومة للعقبات في العمل، ولكنه لا يملك صموداً بنفس المستوى في مجال آخر مثل المواقف الانفعالية (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

ويمكن من خلال رأس المال النفسي التنبؤ بالالتزام المهني والاستغراق الوظيفي (وليد أبو المعاطي ومنار منصور، ٢٠١٨؛ فاطمة الشطي، ٢٠١٩)، كما أظهرت نتائج دراسة أحمد محاسنة وعمر العظامات ومحمد عبود وإنعام شيشاني (٢٠٢٢) إلى: وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاده (الفعالية الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل) وأساليب المواجهة الفعالة، ووجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاده (الفعالية الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل) وأساليب المواجهة غير الفعالة، وتوصلت نتائج دراسة منى عبد الحليم وأبو زيد الشويقي (٢٠٢٤) أيضاً إلى: وجود ارتباط موجب دالاً إحصائياً بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى (الانبساط، الضمير الحي، الانفتاح، المقبولية، باستثناء العلاقة بين رأس المال النفسي والعصابية كانت العلاقة سالبة) كما تبين وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط الإيجابية (كل من التعايش الإيجابي مع الانفعالات والتعايش الإيجابي مع المشكلات)، وكذلك توصلت نتائج دراسة عبد العال عبد الله (٢٠٢١) إلى أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي كمتغير مستقل بأبعاده المختلفة (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) في الالتزام التنظيمي كمتغير تابع بأبعاده (الالتزام الفعال، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري)،

كما توصلت نتائج دراسة عزة عبد الحميد (٢٠٢٣) إلى: وجود علاقة ارتباطية دالة بين كل من رأس المال النفسي وفاعلية اتخاذ القرار، كما اتضح أنه يمكن التنبؤ بفاعلية اتخاذ القرار بمعلومية الدرجة على مقياس رأس المال النفسي لدى مديري المدارس، وتوصلت نتائج دراسة نشوة البصير (٢٠٢١) إلى: وجود رأس المال النفسي والاستغراق المهني بدرجة مرتفعة والأعراض السيكوسوماتية بدرجة متوسطة، وإمكانية التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية من خلال رأس المال النفسي، وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي والاستغراق المهني لصالح المعلمين الأكثر خبرة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتوفير مناخ صحي لنمو رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مختلف المراحل؛ حيث أن ذلك له أثر بالغ في انجاز المعلم وتحقيق الأهداف وتطوير قدرات الطلاب من الفئات الخاصة.

وتوصلت نتائج دراسة إحسان جلاب ويوسف آل طعين (٢٠١٥) إلى استنتاجات عديدة منها وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآتماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■  
مجتمعة وبشكل منفرد في كل بعد من أبعاد الأداء الإبداعي (توليد الفكرة، وترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة) وعلاقة أثر بنسب مختلفة وكذلك أتضح بأن أفراد العينة لديهم رغبة بأن يكون هنالك اهتمام من قبل إدارات الكليات في مكافأة الأفراد المبدعين وتذليل العقبات لتبادل الآراء والأفكار والمعلومات التي تمكنهم من تطوير أنفسهم وبالتالي كلياتهم من خلال تحقيق إبداعات نوعية، ويوصي البحث القيادات الجامعية بالتحري عن أفضل الوسائل لجذب الأفراد ذوي الكفاءات العالية ووضع آليات لاستقطابهم والاحتفاظ بهم، والتوأمة بين الجامعات والمنظمات العالمية بهدف إنكاء القدرات الإبداعية لدى الملكات التدريسية، توصلت نتائج دراسة ميسون الشملة ووردة الهاموندي (٢٠٢٠) إلى أن رأس المال النفسي يسهم بشكل كبير في التوصل إلى إحداث المزيد من التطورات والدعم لتنمية القدرات الإبداعية المتمثلة في القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتفادي الأزمات وإدارتها بالشكل الصحيح، وتعزيز الاتصالات وروح المجازفة، والقدرة على التغيير فضلاً عن تشجيع الإبداع، ويوصي البحث باستثمار تأثير رأس المال النفسي في إدارة الأزمات وبما يعزز من تبنى الوزارة للقيم والأفكار والأهداف في سبيل ترسيخ السلوكيات الطوعية المتمثلة بالعلاقات الشخصية والتفاني في العمل.

كذلك هدفت دراسة أميرة محمد (٢٠١٨) إلى: التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وتحديد مسارات التأثير والتأثر بينهم، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود تأثيرات سالبة مباشرة وكلية دالة إحصائياً لرأس المال النفسي على استراتيجية الجهد السطحي، وجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة وكلية دالة إحصائياً لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل، وجود تأثيرات سالبة مباشرة وكلية دالة إحصائياً لاستراتيجية الجهد السطحي على الرضا عن العمل، كما تمثلت معادلات تحليل المسار لعلاقات المتغيرات فيما يلي: استراتيجية الجهد السطحي = (-٠,٣١\*\*) رأس المال النفسي. استراتيجية الجهد العميق = (-٠,٠٤٦) رأس المال النفسي، التعبير عن المشاعر الحقيقية = (٠,٢٩\*\*) رأس المال النفسي، الرضا عن العمل = (-٠,٢٧\*\*) استراتيجية الجهد السطحي + (٠,١٣\*\*) استراتيجية الجهد العميق - (٠,٠٨٢) التعبير عن المشاعر الحقيقية + (٠,٢٤\*\*) رأس المال النفسي.

هدفت دراسة (Bekmezci, Orçanlı, & Firat, 2020) إلى: معرفة ما إذا كان الدعم التنظيمي له دور وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح الوظيفي الذاتي، وتم تطبيق استبيانات على ١٧٧ موظفاً، وتبين أن العلاقات بين المتغيرات كانت ذات دلالة إحصائية وأن الدعم التنظيمي كان له دور وسيط جزئي في العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح الوظيفي

■(٤١٠): المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■■■



## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

الذاتي؛ مما يتضح أن نتائج الدراسة ستكون دليلاً لمن يشغلون مناصب إدارية في المؤسسات كمدخل في تطوير برامج التنمية والتطوير الشخصي للموظفين، كذلك هدفت دراسة فاطمة الزهراء المصري (٢٠٢٢) إلى: اختبار مدى فعالية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في تنمية رأس المال النفسي والابتكارية الانفعالية لدى طالبات الجامعة الموهوبات، وطبق البرنامج على المجموعة التجريبية فقط، وأثبتت النتائج فعالية البرنامج الإرشادي الانتقائي التكاملي في تنمية رأس المال النفسي والابتكارية الانفعالية لدى الطالبات الموهوبات فنياً.

تشير الأدلة التجريبية إلى أن كفاءة المعلم الذاتية قد تكون ذات قيمة تنبؤية أعلى للعوامل الإيجابية مثل: الإنجاز الشخصي، مقارنة بأبعاد الإجهاد والإرهاق (Aloe, Amo, & Shanahan, 2014)، على وجه التحديد، يبدو أن معتقدات كفاءة المعلم الذاتية العالية، وخاصة تلك التي تتجاوز المجال التعليمي، تساعد المعلمين على البقاء متحفزين وراضين بالتالي في العمل؛ ومن ثم يمكن التحقق من العلاقات المتبادلة المعقدة بين كفاءة الذات للمعلم والمشاعر الإيجابية للهناء والبحث في هذا الشأن الخاص بالمعلمين (Zee, & Koomen, 2016)، ورأس المال النفسي يرتبط بالإدراك الإيجابي للفرد وثقته بقدراته النفسية والمهارية والوجدانية وإمكانية إدارتها بكفاءة كما يرتبط بالمرجات التوافقية مثل السعادة والرضا عن العمل (نشوة البصير، ٢٠٢١).

هدفت دراسة (Xu, & Choi, 2023) إلى: التحقيق في تأثير المشاركة في الأنشطة الثقافية والفنية على رضا الطلاب الجامعيين عن حياتهم، من خلال استبيان وتحليل بيانات ٧٠٨ طالب جامعي، ووجدت الدراسة علاقة إيجابية مهمة بين المشاركة في الأنشطة الثقافية والفنية ورضا الطلاب الجامعيين عن حياتهم، وأظهر تحليل الوساطة الإضافي أن رأس المال النفسي الإيجابي لعب دوراً وسيطاً بين المشاركة في الأنشطة الثقافية والفنية ورضا الطلاب الجامعيين عن حياتهم، كذلك وجد أن الذكاء الانفعالي يلعب دوراً معتدلاً في هذه العلاقة، وكان للطلاب الجامعيين ذوي الذكاء الانفعالي الأعلى تأثير أكثر أهمية على رأس المال النفسي الإيجابي من خلال المشاركة في الأنشطة الثقافية والفنية.

### ٢) الإبداع الانفعالي: Emotional Creativity

يعد مفهوم الإبداع الانفعالي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس وقد ظهر هذا المفهوم نتيجة تغير نظرة الباحثين حول الانفعالات وتأثيرها على العمليات المعرفية، وهو يحدد مدى إبداع الفرد في تعامله مع ذاته ومع الآخرين، ويشكل مدخلاً جديداً لدراسة الشخصية؛ حيث يظهر مدى قدرة الفرد على السيطرة على سلوكه، وضبط انفعالاته، كما يتمثل في قدرة الفرد على التعامل

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآمناد إدارة الصراع لدي المعلمين. ■

بنجاح مع الآخرين حينما يستطيع التأثير في الآخرين عن طريق إشعارهم بمشاركة الفرد مشاعرهم وانفعالاتهم متقبلاً لها، مشاركة إيجابية تجعله من الممكن أن يؤثر في الآخرين ويتأثر بما يدور حوله (حسني النجار، ٢٠١٤).

ويشير أفريل (Averill, 1999) إلى أهمية الذكاء الانفعالي والكفاءة الانفعالية في تحديد مستوى الإبداع الانفعالي؛ حيث يرى وجود مستويات مختلفة من الإبداع الانفعالي تتطلب من الأفراد استجابات وجدانية بكفاءات مختلفة، ويرى أنه لكي يتم اعتبار الاستجابة إبداعية يجب أن تلبى (في بعض التركيبات المتغيرة) ثلاثة معايير رئيسية: الحدأة/ الجدة والفعالية والأصالة، ويشير أن الإبداع الانفعالي يتميز بدرجات وأنواع، فعلى المستوى الأدنى، ينطوي الإبداع الانفعالي على تطبيق الانفعالات كما هي موجودة بالفعل في المجتمع بفعالية وبشكل محدد ومعبرة عن ثقافته لمواجهة موقف معين دون غيره، وعلى مستوى أكثر تعقيداً أي المستوى الأوسط، فإنه ينطوي على تعديل أو تغيير («نحت») للاستجابة الانفعالية؛ لتلبية احتياجات الفرد أو المجتمع بشكل أفضل، وفي المستوى الأعلى: فإنه ينطوي على تطوير شكل جديد من الاستجابات الانفعالية، على أساس التغيير في المعتقدات والقواعد التي تشكلت من الانفعالات السابقة؛ فالإبداع الانفعالي هو بناء «متوسط المستوى»، فإذا نظرنا إلى الأعلى في التسلسل الهرمي، نتوقع أن نجد عمومية متزايدة مثلاً: بين الإبداع الانفعالي والإبداع الفكري، وإذا نظرنا إلى الأسفل، فنسجد تحديداً متزايداً مثلاً: بين أنواع الانفعال.

وتوصل أفريل (Averill, 1999) إلى بنية الإبداع الانفعالي ومرتبطاته في سلسلة من ست دراسات، باستخدام مقياس مصمم خصيصاً للاختلافات الفردية - قائمة الإبداع الانفعالي، وأشارت تحليلات قائمة الإبداع الانفعالي إلى: أنه يمكن التمييز بين ثلاثة جوانب للإبداع الانفعالي تجريبياً ونظرياً، وهي الاستعداد (فهم وتعلم مشاعر الفرد ومشاعر الآخرين)، والحدأة/ الجدة (الفترة على تجربة المشاعر غير العادية)، والفعالية/ الأصالة (المهارة في التعبير عن المشاعر ببراعة وصدق)، وفيما يلي تفصيل كل على حدة:

• الحدأة/ الجدة: ويُعد المعيار الأكثر شيوعاً للإبداع، قد تكون الاستجابة جديدة بالمقارنة بسلوك الفرد في الماضي، أو قد تكون جديدة بالمقارنة بالسلوك النموذجي في المجتمع ككل، ويجب أن نضع في الاعتبار أن الإبداع ليس «شياً منفصلاً» فريداً تقلة من الأفراد فقط، لكنه يتضمن كل تعلم وتطور يُكسب الفرد سلوك جديد (من منظور الفرد)، يُعد درجة معينة من الإبداع.

• الفعالية: ليست كل الاستجابات الجديدة إبداعية؛ فبعضها ببساطة غريب أو شاذ، ولكي نعتبر أي استجابة إبداعية، فلا بد أن تكون ذات فائدة محتملة للفرد أو المجموعة، فمعظم المشاعر هي

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

طرق للتعامل مع المشكلات، مثل تصحيح الخطأ (الغضب)، والهروب من الخطر (الخوف)، والانتقام (الذنب)، وحماية العلاقة (الغيرة) وما إلى ذلك، وفي هذه الحالات تعتمد الفعالية على الأقل في الأمد القريب على تحقيق الهدف الكامن في الإنفعال، ولكن حتى المشاعر التي ليس لها غرض أو غاية خارج ذاتها مثل: الفرح أو الحزن يمكن التعبير عنها بشكل جيد أو سيئ وبشكل مناسب أو غير مناسب.

• الأصالة: تعكس الاستجابة الإبداعية بطريقة ما قيم الفرد ومعتقداته حول العالم؛ فهي تعبير عن الذات، تخيل طالباً موهوباً للغاية في الفن ينسخ لوحة لأحد الأساتذة القدامى بكل تفاصيلها، ولأن اللوحين متماثلتان تماماً من الناحية النظرية؛ فهما متميزتان (جديدتان) وجماليتان (فعالتان)، ولكن الأصل وحده هو الذي يعتبر إبداعاً حقيقياً؛ أما النسخة، فقد نقول عنها إنها تفتقر إلى الأصالة، وعلى حد تعبير البعض فإن الأصالة تنطوي على «الرؤية الحاملة للواقع»، والاستجابة الأصيلة تنبض بالحياة والاحتمالات الجديدة.

كما تبنى سعيد سرور وعادل المنشاوي (٢٠١٠) قائمة أبريل (١٩٩٩) للإبداع الإنفعالي متضمنة الأبعاد الأربعة على النحو التالي:

• الاستعداد أو التأهب الإنفعالي Preparedness Emotional ويشير إلى قدرة الفرد على فهم انفعالاته وانفعالات الآخرين وإمكانية توظيف المعلومات المستمدة من الانفعالات في توجيه التفكير والأفعال.

• الجودة الإنفعالية Novelty Emotional وتشير إلى قدرة الفرد على إنتاج استجابات إنفعالية في سياق اجتماعي جدي بالمقارنة بالسياق الاجتماعي النمطي السائد في المجتمع والمرتبط بالاستجابة الإنفعالية.

• الفعالية الإنفعالية Effectiveness Emotional وتشير إلى قدرة الفرد على إصدار استجابات إنفعالية ملائمة ومناسبة للموقف وتساعد على حل المشكلة ولها آثار إيجابية قيمة وذات فائدة بالنسبة للفرد والمجتمع على المدى البعيد.

• الأصالة الإنفعالية Authenticity Emotional وتشير إلى القدرة على إصدار استجابات إنفعالية تعكس بدقة آراء ومعتقدات وتوجهات الفرد.

في ضوء ما سبق تبنت الباحثة أبعاد الإبداع الإنفعالي الأربعة لأفريل مع دمج بُعدي الفعالية والأصالة معاً وإضافة بُعد المرونة الإنفعالية ليتناسب مع طبيعة البحث وذلك لبناء مقياس له طابع خاص بعينة البحث وهم المعلمون وكانت الأبعاد على النحو التالي:

### (١) التهيؤ/ الاستعداد الإنفعالي: Emotional Readiness

قدرة الفرد على فهم انفعالاته وانفعالات الآخرين، والبحث عن إمكانية توظيف المعلومات المستمدة

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
من الانفعالات في توجيه التفكير والأفعال.

٢) الجودة الإنفعالية: Emotional Novelty

٣) قدرة الفرد على إنتاج استجابات انفعالية في سياق اجتماعي جديد وغير مألوف عن السياق الاجتماعي النمطي المرتبط بالإستجابة النمطية أو السائدة في سياق المجتمع وتحدد الجودة من خلال أحد المعايير الثلاثة:

٤) مقارنة الاستجابات الراهنة للفرد باستجاباته الماضية (المعيار الشخصي).

٥) مقارنة استجابة الفرد باستجابات أقرانه (معيار جماعة الرفاق).

٦) مقارنة استجابة الفرد بالإستجابات السائدة في المجتمع (معيار المجتمع).

٧) وتحدد الجودة كمؤشر للإبداع الانفعالي من خلال مقارنة استجابات الفرد بالاستجابات في المجتمع باعتباره أكثر المعايير ملائمة.

٨) الفعالية الانفعالية: Effectiveness

٩) كل استجابة جديدة ومختلفة لكي تكون إبداعية يجب أن تكون ذات قيمة وفائدة للفرد وللمجتمع.

١٠) المرونة الإنفعالية: Emotional Resilience

١١) القدرة على التعبير عن الحالة الانفعالية بأسلوب إيجابي بحيث يمكن للفرد أن يغير استجاباته بتغيير الموقف عكس الجمود أو الصلابة (التمسك بالرأي/ التعصب) (هبة سعد، ٢٠٢٠؛ حسني النجار، ٢٠١٤؛ سامح سعادة، ٢٠١٢؛ حليم العنكوشي، ٢٠١٨)

كما أكدت سلسلة الدراسات التي أجراها أفريل على الاختلافات الفردية في الإبداع الإنفعالي؛ وهذا لا ينفي أهمية العوامل الطرفية للإبداع من أي نوع، ومع ذلك، فإن المتغيرات الشخصية والطرفية ليست متعارضة مع بعضها البعض خلال المسار الطبيعي للأحداث، ويسعى الناس إلى إيجاد أو المساعدة في خلق المواقف التي يستجيبون لها، ولكن سواء سعينا إلى التحدي أم لا فإن التحدي سيجدنا حتماً، وعندما نواجه محنة محتملة، أو حتى خطأ سعيداً غير عادي يمكننا جميعاً أن نكون أكثر إبداعاً مما قد توحى به معظم النظريات التقليدية للانفعال (Averill, 1999).

في ضوء ذلك هدفت دراسة سعيد سرور وعادل المنشاوي (٢٠١٠) إلى: التوصل إلى نموذج بنائي يوضح علاقات التأثير والتأثر بين الإبداع الانفعالي وكل من الكفاءة الانفعالية والتفكير الإبداعي وأساليب مواجهة الضغوط الدراسية، وإمكانية التنبؤ بالإبداع الانفعالي من هذه المتغيرات، تكونت العينة من طلبة الفرقة الرابعة بكلية التربية وبلغ حجمها ٣٠٠ طالب وطالبة، وتوصلت النتائج إلى تسهم أبعاد الكفاءة الانفعالية (دافعية الذات والمهارات الاجتماعية وتنظيم

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

الذات) وأبعاد التفكير الإبداعي المتمثلة في (الأصالة والطلاقة والتحسين)، وأساليب مواجهة الضغوط المتمثلة في (التعايش الإيجابي مع المشكلات) في التنبؤ بالإبداع الانفعالي. ويرتبط الإبداع الانفعالي بالذكاء الانفعالي بنفس العلاقة تقريباً التي يرتبط بها الإبداع المعرفي بالذكاء المعرفي، إن درجة معينة من الذكاء أو الموهبة مطلوبة لكي يكون الأداء إبداعياً في مجال معين، ومع ذلك فإن الذكاء لا يضمن الإبداع؛ فالأشخاص المبدعون بطرق انفعالية قد يكونون تقليديين فيما يتصل بالعدوان، أو التجنب على سبيل المثال (Averill, 1999).

هدفت دراسة حسني النجار (٢٠١٤) إلى: الكشف عن العلاقة بين الإبداع الانفعالي وكل من فعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار والنموذج البنائي بينهم لدى طلاب الجامعة، والتعرف على مدى إمكانية التنبؤ بمهارات اتخاذ القرار من خلال الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية، توصلت أهم النتائج إلى: وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الإبداع الانفعالي وكل من فعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار، وإمكانية التنبؤ بمهارات اتخاذ القرار من خلال كل من الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية، ووجود نموذج بنائي يوضح علاقات التأثير والمسارات القائمة بين الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة.

### ٣) أنماط إدارة الصراع: Styles of Conflict-Management

حظيت دراسة الصراع الاجتماعي باهتمامات متعددة من قبل علماء الفلسفة وعلم الاجتماع والاقتصاد والعلوم السياسية والأنثروبولوجيا وعلم النفس في فترات مختلفة من التاريخ، وجاءت معظم المساهمات المبكرة في دراسة الصراع الاجتماعي من الفلاسفة وعلماء الاجتماع، وأصبح علماء الإدارة مهتمين به في السنوات الأخيرة، ومن المتفق عليه أن للصراع عواقب وظيفية واختلال وظيفي (Rahim, 2001)، إلى جانب أنه تم دراسة أنماط إدارة الصراع على نطاق واسع في مجالات متنوعة من بينها (التفاوض -الاتصالات -علم النفس -علم الإدارة -علم الاقتصاد....) (Zarankin, 2008).

إن الصراع أمر لا مفر منه بين البشر عندما يتخذ أعضاء فرق الإدارة قرارات معقدة، ويبدو أن الطبيعة المتشعبة والغامضة للفضايا المعقدة تؤدي إلى عدم التوافق بين أعضاء الفريق فيما يتعلق بالمهام والتوجهات الشخصية (Janssen, Van de Vliert, & Veenstra, 1999)، وهو نتيجة طبيعية للتفاعل البشري الذي يبدأ عندما ينخرط كيانان اجتماعيان أو أكثر في صراع فيما بينهما أثناء سعيهما إلى تحقيق أهدافهما، وتصبح العلاقات بين الأشخاص أو المنظمات غير متوافقة أو متضاربة عندما يرغب اثنان أو أكثر منهم في الحصول على مورد مماثل نادر؛ أو عندما لا يتشاركون في تفضيلات سلوكية فيما يتعلق بعملهم المشترك؛ أو عندما يكون لديهم

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
مواقف وقيم ومعتقدات ومهارات مختلفة، ومن مظاهر سلوك الصراع التعبير عن الخلاف مع  
الخصم والصراخ والإساءة اللفظية والتدخل وما إلى ذلك (Rahim, 2001).

ويُنظر للصراع على أنه: شكل من أشكال الاحتكاك، أو الخلاف، أو الشقاق الناشئ  
بين الأفراد، أو داخل مجموعة عندما يتم مقاومة معتقدات أو تصرفات أحد أو أكثر من أعضاء  
المجموعة أو رفضها من قبل أحد أو أكثر من أعضاء مجموعة أخرى، ويتعلق الصراع بالأفكار  
والأفعال المتعارضة للكيانات المختلفة، وبالتالي ينتج عن ذلك حالة عدائية -Tschannen-  
(Moran, 2001).

وتُعرف إيمان جريش (٢٠١٨) الصراع: Conflict بأنه: «اختلاف في الفكر أو الرأي  
أو الاحتياجات أو المصالح أو القيم أو الاتجاهات أو الأهداف، وينشأ عن هذا الاختلاف خلاف بين  
شخصين أو أكثر داخل نطاق العمل المدرسي».

ويمكن تعريف الصراع بأنه: «اختلاف المصالح المدركة، والاعتقاد بأن التطلعات  
الحالية للأطراف غير متوافقة، بعبارة أخرى، الصراع هو الاعتقاد بأنه إذا حصل أحد الطرفين  
على ما يريد، فلن يتمكن الطرف الآخر (أو الآخرون) من القيام بذلك» (Rahim, 2001).

يُعرف الصراع أيضاً بأنه: عملية تفاعل اجتماعي تنطوي على صراع حول المطالبات  
بالموارد والسلطة والمكانة والمعتقدات والتفضيلات والرغبات الأخرى، وقد تمتد أهداف الأطراف  
المتنازعة من مجرد محاولة للفوز بالموافقة على تفضيل ما، أو تأمين ميزة الموارد، إلى أقصى  
حد من إيذاء أو القضاء على المعارضين (Rahim, 2001).

يُعرف (Moberg, 2001) أنماط إدارة الصراع بأنها: أنماط سلوكية محددة يفضل  
المرء استخدامها عند معالجة مواقف الصراع، باعتبارها نتاجاً للعمليات المعرفية التي ينخرط فيها  
الناس لاختيار الاستراتيجية الأكثر فعالية للتعامل مع الصراع.

ويُعرف الصراع على أنه: عملية تفاعلية تتجلى في عدم التوافق أو الخلاف أو التنافر  
داخل الكيانات الاجتماعية أو بينها (أي الفرد أو المجموعة أو المنظمة، إلخ)، إن تسمية الصراع  
بحالة تفاعلية لا يستبعد احتمالات الصراع داخل الفرد؛ لأنه من المعروف أن الشخص يتفاعل  
غالباً مع نفسه، ومن الواضح أن المرء يتفاعل أيضاً مع الآخرين، ويحدث الصراع عندما يكون  
أحد الكيانات الاجتماعية أو (الكيانين):

١. مطلوباً منه الانخراط في نشاط لا يتوافق مع احتياجاته أو مصالحه.
٢. لديه تفضيلات سلوكية لا يتوافق إشباعها مع تنفيذ شخص آخر لتفضيلاته.
٣. يريد بعض الموارد المرغوبة بشكل متبادل والتي تكون نادرة، بحيث قد لا يتم إشباع رغبات

الجميع بشكل كامل.

٤. يمتلك مواقف وقيم ومهارات وأهدافاً بارزة في توجيه سلوك الفرد ولكن يُنظر إليها على أنها حصرية للمواقف والقيم والمهارات والأهداف التي يتبناها الآخرون.
٥. لديه تفضيلات سلوكية حصرية جزئياً فيما يتعلق بالأفعال المشتركة.
٦. مترابطاً في أداء الوظائف أو الأنشطة (Rahim, 2001).

#### تبيين أن تعريفات الصراع تتداخل في العناصر التالية:

١. يشمل الصراع المصالح المتعارضة بين الأفراد أو المجموعات في موقف محصلته صفر.
٢. يجب الاعتراف بهذه المصالح المتعارضة حتى يوجد الصراع.
٣. يتضمن الصراع اعتقادات من جانب كل طرف بأن الطرف الآخر ستحبط (أو أحبط بالفعل) مصالحه.

٤. الصراع هو عملية؛ تتطور من العلاقات القائمة بين الأفراد أو المجموعات ويعكس تفاعلاتهم السابقة والسياقات التي حدثت فيها.

٥. تؤدي أفعال أحد الجانبين أو كليهما في الواقع إلى إحباط أهداف الآخرين (Rahim, 2001).

لا تكتمل دراسة نظرية التنظيم دون فهم ظاهرة الصراع، وافترض منظرو التنظيم الكلاسيكي ضمناً أن الصراع يضر بالمنظمات، لذلك حاولوا القضاء عليه من خلال تصميم هياكل تنظيمية آلية، واعتبر منظرو العلاقات الإنسانية أو الكلاسيكية الجديدة أن الصراع مُضر، وحاولوا القضاء عليه من خلال تحسين النظام الاجتماعي للمنظمة، بينما النظرة الحديثة للصراع هي أنه ليس بالضرورة مُضراً للمنظمات؛ فقدرًا معتدلاً من الصراع -يتم التعامل معه بطريقة بناءة- ضروري لتحقيق المستوى الأمثل من الفعالية التنظيمية، ولكن لا يزال هناك كتاب ينظرون إلى الصراع على أنه مُضر ويوصون بالقضاء عليه، ويُعتبر الصراع التنظيمي الآن مشروعاً ولا مفر منه؛ بل قد يكون مؤشراً إيجابياً للإدارة التنظيمية الفعالة، وأنه في حدود معينة، يُعد الصراع ضرورياً للإنتاجية، قد يؤدي الصراع إلى حلول إبداعية للمشكلات أو يؤدي إلى تحقيق أهداف فرعية أو تنظيمية أكبر لم تكن لتتحقق لولا ذلك، قد يؤدي القليل من الصراع أو عدم وجود صراع في المنظمات إلى الركود واتخاذ قرارات سيئة وعدم الفعالية، هذا تحليل قوي للتطبيق العقلاني لنظرية الصراع في الحياة التنظيمية (Rahim, 2001).

وتنشأ الصراعات في نطاق المدرسة لعدة أسباب من بينها «الاختلافات في الأفكار أو الآراء أو الأهداف أو التصورات أو القيم أو متطلبات الدور أو الاحتياجات، أو تضارب المصالح الشخصية» (Ghaffar, 2009)، وينعكس نمط إدارة المعلم للصراع على الروح المعنوية لتلاميذه وطبيعة التواصل بينه وبينهم وتقتهم نحوه (Madalina, 2016)، كما لها دور في تحقيق نتائج

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الاتفغالي في التنبؤ بآنماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■  
فعالة لصنع القرارات، وجعل الأفراد يسعون لتقارب وجهات النظر (Janssen, Van de Vliert, & Veenstra, 1999)

تم تقديم نموذج قائم على الأدبيات يحدد كيف يغير صراع المهام والأشخاص العلاقة بين الترابط الإيجابي للأهداف وفعالية اتخاذ القرار في فرق الإدارة، يفترض النموذج أن الترابط الإيجابي يعزز سلوكيات اتخاذ القرار الفعالة فقط إذا تدخل صراع الأشخاص مع صراع المهام، ولكن ليس في حالات صراع المهام من جانب واحد، أو صراع الأشخاص من جانب واحد، أو عدم وجود صراع، توضح نتائج المسح التي تم الحصول عليها من ١٠٢ عضواً من فرق الإدارة هذا التأثير التفاعلي المعقد للترابط الإيجابي ونوع الصراع، قد يؤدي التحسين المقترح لنموذج الترابط الكلاسيكي إلى تقدم النظرية والأبحاث الحديثة حول دور نوع الصراع في اتخاذ القرار الجماعي (Janssen, Van de Vliert, & Veenstra, 1999)

### أنواع الصراع:

بسبب التعريفات المتنوعة والمختلفة للصراع تتنوع أيضاً المواقف تجاهه وصور دوره، ويأخذ الصراع في المدارس أشكالاً مختلفة على سبيل المثال: يبدو المعلمون مترددين في طاعة المديرين، ولا يبدو أنهم يتبعون القواعد أو يقبلون العمل الإضافي، ولا يتوافقون بسهولة مع مديريهم، ويتبنى المديرين أيضاً نهجاً تسلطياً على سبيل المثال: يضغطون على المعلمين للعمل دون انقطاع أثناء الأنشطة المدرسية؛ لذلك أصبح من الشائع أن يحدث الصراع بين المعلمين ومدير المدرسة بشكل متكرر في أي وقت في المدرسة، وفي المؤسسات يحدث الصراع بين الأفراد المختلفين بسبب تفاعلهم المتكرر مع بعضهم البعض، والصراع هو تعبير عن العداء والخصومة والتفاهم بين الموظفين، ويتم تصنيف الصراع إلى الأنواع الأربعة التالية:

- يشير الصراع بين الأشخاص إلى صراع بين فردين، ويحدث بسبب اختلاف الناس عن بعضهم البعض.
- يحدث الصراع بين الأشخاص داخل الفرد، تحدث التجربة في ذهن الشخص، وبالتالي فهو نوع من الصراع النفسي الذي ينطوي على أفكار الفرد وقيمه ومبادئه وعواطفه.
- الصراع داخل المجموعة هو نوع من الصراع يحدث بين الأفراد داخل فريق، ويؤدي عدم التوافق وسوء الفهم بين هؤلاء الأفراد إلى صراع داخل المجموعة.
- يحدث الصراع بين المجموعات عندما ينشأ سوء فهم بين فرق مختلفة داخل منظمة (Madalina, 2016).

بالإضافة إلى ذلك تساهم المنافسة أيضاً في ظهور الصراع بين المجموعات، وهناك



عوامل أخرى تغذي هذا النوع من الصراع، وقد تشمل بعض هذه العوامل التنافس على الموارد أو الحدود التي تضعها مجموعة على الآخرين والتي تؤسس لهويتهم كفريق، بالإضافة إلى هذه الفئة اقترحا جين ومانيكس تقسيم الصراعات إلى ثلاثة أنواع: العلاقات، والمهمة، والعملية، ينبع صراع العلاقات من عدم التوافق بين الأشخاص، ويرتبط صراع المهام بالاختلافات في وجهات النظر والرأي حول مهمة معينة، ويشير صراع العمليات إلى الخلاف حول نهج المجموعة للمهمة وأساليبها وعملية المجموعة، وعلى الرغم من أن صراع العلاقات وصراع العمليات ضاران، فقد وجد أن صراع المهام مفيد لأنه يشجع على تنوع الآراء، ويجب توخي الحذر حتى لا يتطور إلى صراع عمليات أو علاقات، وهناك الصراع المعرفي والصراع الإنفعالي، فالمعرفي موجهاً نحو المهمة أما الانفعالي ينشأ من الاختلافات والنزاعات الشخصية (Madalina, 2016).

ويمكن تصنيف الصراعات التي تحدث في المنظمات أو نتيجة للعضوية فيها إلى ثلاث فئات رئيسية: صراعات داخلية، والصراعات داخل المجموعة، وصراعات بين المجموعات، وتنشأ الصراعات في كل فئة عن عوامل مختلفة تتعلق بالبنية الشخصية والثقافية والتنظيمية، ويمكن تحديد هذه العوامل من خلال التشخيص المناسب وتأثيراتها وتداعياتها على كل من المستويات الثلاثة للصراعات التي تم تحديدها، ويشكل هذا التشخيص شرطاً أساسياً للتطوير المناسب وتنفيذ استراتيجيات التدخل، وتتضمن إدارة الصراعات التنظيمية التشخيص والتدخل للحفاظ على قدر معتدل من الصراع ومساعدة أعضاء المنظمة على تعلم أساليب مختلفة للتعامل الفعال مع مواقف الصراع المختلفة (Rahim, & Bonoma, 1979).

يمكن تصنيف الصراع على أساس المصادر أو الظروف السابقة التي تؤدي إلى الصراع، وبناءً على ذلك، يمكن تصنيف الصراع إلى عشرة أنواع: الصراع الانفعالي أو العاطفي، والصراع الجوهري، وصراع المصالح، وصراع القيم، وصراع الأهداف، والصراع الواقعي مقابل غير الواقعي، والصراع المؤسسي مقابل الصراع غير المؤسسي، والصراع الانتقامي، والصراع المنسوب بشكل خاطئ، والصراع النازح، كما يمكن تصنيف الصراع أيضاً وفقاً لمستويات حدوثه—مثل: الصراع داخل الشخص، والصراع بين الأشخاص، وداخل المجموعة، وبين المجموعات، ويظهر تصنيف الصراع وفقاً للمستويات التنظيمية أن تحليل الصراع على مستويات مختلفة يمكن أن يكون فعالاً اعتماداً على طبيعة المشكلة، ويمكن تصنيف أنماط التعامل مع الصراع بين الأشخاص على أنها تكاملية، ومتعاونة، ومسيطر، ومتجنبة، وخاضعة، ويمكن تنظيم هذه الأنماط وفقاً للأبعاد التكاملية (التكاملية- التجنبية) والتوزيعية (المهيمنة- المتعاونة) (Rahim, 2001).

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

#### النتائج الوظيفية للصراع:

- يحفز الصراع الإبداع والابتكار والنمو ويحسن اتخاذ القرارات التنظيمية.
- يتم إيجاد حلول بديلة لمشكلة ما.
- يؤدي الصراع إلى حلول تآزرية للمشكلات المشتركة، وتحسين الأداء الفردي والجماعي.
- يضطر الأفراد والمجموعات إلى البحث عن مناهج جديدة.
- يُطلب من الأفراد والمجموعات التعبير عن مواقفهم وتوضيحها.

#### النتائج غير الوظيفية للصراع:

- يتسبب الصراع في ضغوط العمل والإرهاق وعدم الرضا.
- يقل التواصل بين الأفراد والمجموعات وينشأ مناخ من عدم الثقة والشك.
- تتضرر العلاقات ويقل الأداء الوظيفي.
- تزداد مقاومة التغيير ويتأثر الالتزام والولاء التنظيمي (Rahim, 2001).

#### نموذج الأنماط الخمسة لإدارة الصراع:

ينظر (Shell, 2001) إلى أنماط إدارة الصراع باعتبارها استعدادات للسلوك في مواقف الصراع، وهذه الاستعدادات مدفوعة بسمات شخصية مستقرة نسبياً.

ويمكن تعريف أنماط إدارة الصراع بأنها: أساليب سلوكية يقوم بها الأشخاص عندما يواجهون صراعاً ما، عندما يدركون التعارض بين القيم والأفكار والآراء الخاصة والمصالح الذاتية أثناء التفاعل مع الآخرين، ويصاحب هذا التعارض الشعور بالتهديد (Zarankin, 2008).

وتعرف إيمان جريش (٢٠١٨) أنماط إدارة الصراع بأنها: «الأساليب التي يتخذها المعلم في التعامل مع مواقف الخلاف بين الأطراف المتنازعة أو المتصارعة داخل نطاق العمل المدرسي، وتحدد هذه الأساليب في ضوء ما يظهره المعلم من توكيد الذات والتعاون في موقف الصراع، وتمثل في خمسة أنماط هي (التعاون - الاستيعاب - التنافس - التجنب - المساومة)».

يركز الأدب بشكل أساسي على التمييز بين أنماط الصراع المختلفة، أو قياس وتقييم أنماط الصراع، قدم بليك وموتون (١٩٦٤) نموذجاً ثنائي الأبعاد لإدارة الصراع كان الأساس للعديد من النماذج اللاحقة لتقييم وتصور سلوك الصراع والمساومة، واقترحا أن البعدين - الاهتمام بالمصلحة الذاتية والاهتمام بالطرف الآخر أو العلاقة - يندرج منهما خمسة أنواع مميزة من أنماط إدارة الصراع: التعاون (يُطلق عليه أحياناً "التكامل")؛ السيطرة (يُطلق عليه أحياناً «التنافس»)؛ التفاوض/التكيف؛ التجنب (يُطلق عليه أحياناً "الانسحاب")؛ والخضوع (Zarankin, 2008).

وفقاً لرحيم (٢٠١٥) هناك خمسة أنماط لإدارة الصراعات تعتمد على بعدين، «الاهتمام

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

بالذات والاهتمام بالآخرين»، وهذه الأنماط الخمسة للصراع هي نمط التجنب الذي يُعرّف بأنه انخفاض الاهتمام بالذات والآخرين، وينطوي على تأخير القضية وقد ارتبط بالانسحاب، أو التهرب من المسؤولية، أو الالتفاف، أو مواقف "لا أرى شراً، ولا أسمع شراً، ولا أتكلم شراً"، ويُعرّف نمط التفاوض بأنه متوسط في الاهتمام بالذات والآخرين، وينطوي على العطاء والأخذ أو المشاركة؛ حيث يتخلى الطرفان عن شيء ما لاتخاذ قرار مقبول للطرفين، ويُعرّف نمط الهيمنة أو السيطرة بأنه ارتفاع الاهتمام بالذات وانخفاض الاهتمام بالآخرين. وقد تم التعرف عليه من خلال اتجاه الفوز والخسارة أو سلوك الإيجار للفوز بموقف المرء، ويُعرّف نمط التكامل بأنه ارتفاع الاهتمام بالذات والآخرين، يتضمن التعاون بين الطرفين (أي الانفتاح وتبادل المعلومات وفحص الاختلافات للوصول إلى حل مقبول لكلا الطرفين)، ويُعرّف نمط الخضوع بأنه انخفاض الاهتمام بالذات وارتفاع الاهتمام بالآخرين، ويرتبط بمحاولة التقليل من أهمية الاختلافات والتأكيد على القواسم المشتركة لإرضاء اهتمام الطرف الآخر (In: Salinas, 2023).

ورغم أن نمط التعاون يبدو أكثر الأنماط المرغوب فيها، إلا أنه ليس من مصلحة كلا الطرفين استخدام هذا النمط في كل موقف صراع، كما أنه لا يصلح عندما تكون الأطراف المعنية لا تمتلك مهارات حل المشكلات، وكذلك لا يصلح في حالة ضرورة اتخاذ قرارات فورية للقيام بتنفيذها (Antonioni, 1998).

ولكن ما الذي يحدد أي هذه الأنماط الأفضل ليستخدمها الفرد؟ لقد اختلف العلماء والباحثون في آرائهم حول ما إذا كانت أنماط إدارة الصراع أنماط مستقرة نسبياً أم أنها إختيارية تظهر كنتيجة للعمليات المعرفية والتقييم المعرفي لأكثر الأنماط فعالية في التعامل مع الصراع (Zarankin, 2008)، أم أنها تعتمد في الأساس على طبيعة العوامل الظرفية مثل: موقف الصراع وهوية الأطراف المتصارعة، فليس بينها الأفضل في كل وقت فكل حالة صراع النمط الأنسب للتعامل معها (Rahim, 2002)، وفي ضوء ذلك هناك تأكيد على أنها قابلة للتدريب والتغيير (Zarankin, 2008) ويمثل الصراع مشكلة عندما يعوق الإنتاج أو يخفض المعنويات (Ghaffar, 2009; Sava, 2002) ومن السلبيات المترتبة على وجود الصراع لدى المعلمين ارتفاع ضغوط العمل، كما تُصاحب الصراعات بانفعالات سلبية مثل «الحزن، والغضب، والوحدة» (Madalina, 2016).

لذا يجب توفير بيئة تنظيمية تعاونية يسود بها روح الفريق الذي يسعى لتحقيق أهداف مشتركة تختفي معها الصراعات وتتوحد بها الاتجاهات، قائمة على الاستماع للآخر وتقبله (Madalina, 2016)، ولكون الصراع يمثل جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية، سواء داخل العمل أو خارجه، كما أن للصراع انعكاساته على العلاقات المستقبلية بين الأطراف (Zarankin,

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■ (2008)، ولأن دور المعلم هو توفير علاقات تربوية جيدة مع تلاميذه من أجل نموهم نمو سوي إيجابي، فعليه أن يسعى لتوفير مناخ نفسي وتربوي داخل البيئة التعليمية بهدف لتمكين التلاميذ (Sava, 2002)، وكذلك توافر علاقات اجتماعية مهنية إيجابية مع زملائه داخل بيئة العمل بإدارة النزاعات والمشكلات بشكل إيجابي؛ مما ينعكس ذلك على أدائه داخل غرفة الصف.

كما تم التمييز بين أنماط التعامل مع الصراع بين الأشخاص على أساس بُعدين أساسيين: الاهتمام بالذات والاهتمام بالآخرين، ويوضح البعد الأول الدرجة (عالية أو منخفضة) التي يحاول بها الشخص إشباع اهتمامه الخاص، ويوضح البعد الثاني الدرجة (عالية أو منخفضة) التي يرغب بها الشخص في إشباع اهتمام الآخرين. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأبعاد تصور التوجهات التحفيزية لفرد معين أثناء الصراع، ويؤدي الجمع بين البعدين إلى خمسة أنماط محددة للتعامل مع الصراع بين الأشخاص، ويمكن وصف أنماط التعامل مع الصراع بين الأشخاص على النحو التالي.

#### ١. نمط التكامل: Integrating Style

يشير هذا النمط إلى الاهتمام الكبير بالذات والآخرين، ويُعرف هذا النمط باسم حل المشكلات، وهو يتضمن التعاون بين الأطراف (أي الانفتاح وتبادل المعلومات وفحص الاختلافات للوصول إلى حل مقبول لكلا الطرفين). «القاعدة الأولى... للحصول على التكامل هي وضع أوراقك على الطاولة ومواجهة القضية الحقيقية وكشف الصراع وإخراج الأمر برمته إلى العلن» ويتم وصفه بأنه تعاون -«عملية يمكن من خلالها للأطراف التي ترى جوانب مختلفة من المشكلة استكشاف اختلافاتهم بشكل بناء والبحث عن حلول تتجاوز رؤيتها المحدودة لما هو ممكن»؛ حيث أن هذا النمط يحتوي على عنصرين مميزين: المواجهة وحل المشكلات، وتتضمن المواجهة التواصل المفتوح وتوضيح سوء الفهم وتحليل الأسباب الكامنة وراء الصراع، وهذا شرط أساسي لحل المشكلات، والذي يتضمن تحديد المشكلة (المشكلات) الحقيقية وإيجاد حل لها لتوفير أقصى قدر من الرضا لمخاوف الطرفين (Rahim, 2001).

#### ٢. نمط الخضوع: Obliging Style

يشير هذا النمط إلى انخفاض الاهتمام بالذات وارتفاع الاهتمام بالآخرين، ويُعرف هذا أيضاً باسم نمط التكيف، ويرتبط بمحاولة التقليل من أهمية الاختلافات والتأكيد على القواسم المشتركة لإرضاء اهتمام الطرف الآخر، وهناك عنصر من التضحية بالنفس في هذا النمط. وقد يتخذ شكل الكرم غير الأناني، أو الصدقة، أو الطاعة لأمر الطرف الآخر؛ حيث يتجاهل الشخص الملتمزم اهتمامه الخاص لإرضاء اهتمام الطرف الآخر، ومثل هذا الفرد يشبه "ممتص الصراعات"،

أي "الشخص الذي يكون رد فعله تجاه الفعل العدائي المتصور من جانب شخص آخر منخفضاً في العداة أو حتى الود الإيجابي" (Rahim, 2001).

### ٣. نمط السيطرة: Dominating Style

يشير هذا النمط إلى ارتفاع الاهتمام بالذات وانخفاض الاهتمام بالآخرين، ويُعرف هذا أيضاً باسم أسلوب المنافسة، وقد تم تحديد هذا النمط بتوجه الفوز والخسارة أو بسلك الإيجار للفوز بموقف المرء، إن الشخص المسيطر أو المتنافس يبذل قصارى جهده لتحقيق هدفه، ونتيجة لذلك يتجاهل غالباً احتياجات وتوقعات الطرف الآخر، وقد تعني الهيمنة الدفاع عن حقوق المرء و/أو الدفاع عن موقف يعتقد الطرف الآخر أنه صحيح، وأحياناً يريد الشخص المسيطر الفوز بأي ثمن، ومن المرجح أن يستخدم المشرف المسيطر سلطته في المنصب لفرض إرادته على المرؤوسين وأمرهم بالطاعة.

### ٤. نمط التجنب: Avoiding Style

يشير هذا النمط إلى انخفاض الاهتمام بالذات والآخرين، ويُعرف هذا أيضاً باسم القمع، وقد ارتبط بالانسحاب، أو إلقاء اللوم على الآخرين، أو الالتفاف، أو المواقف التي لا ترى فيها شراً، ولا تسمع شراً، ولا تتحدث عن شر، وقد يأخذ شكل تأجيل قضية إلى وقت أفضل، أو الانسحاب ببساطة من موقف مهدد، ويفشل الشخص المتجنب في إرضاء اهتمامه الخاص وكذلك اهتمام الطرف الآخر، غالباً ما يتسم هذا النمط بعدم الاهتمام بالقضايا أو الأطراف المشاركة في النزاع، وقد يرفض مثل هذا الشخص الاعتراف علناً بوجود نزاع يجب التعامل معه، Rahim (2001).

### ٥. نمط التفاوض: Compromising Style

يشير هذا النمط إلى الاهتمام المتوسط بالذات والآخرين، ويتضمن الأخذ والعطاء أو المشاركة؛ حيث يتنازل كل طرف عن شيء ما، من أجل اتخاذ قرار مقبول للطرفين، ويعني ذلك تقسيم الخلاف، أو تبادل التنازلات، أو السعي إلى موقف وسطي سريع، يتنازل الطرف المتفاوض عن أكثر مما يتنازل عنه الطرف المسيطر ولكن أقل مما يتنازل عنه الطرف الخاضع، ويتعامل هذا الطرف مع القضية بشكل أكثر مباشرة من الطرف المتجنب ولكنه لا يستكشفها بعمق مثل الطرف المتكامل (Rahim, 2001).

ويمكن اكتساب رؤى إضافية من خلال إعادة تصنيف الأنماط الخمسة للتعامل مع الصراع بين الأشخاص وفقاً لمصطلحات نظرية اللعبة، ويمكن إعادة تصنيف نمط التكامل إلى أسلوب محصلته إيجابية على نمط محصلته غير صفرية (ربح-ربح)، ونمط التفاوض إلى نمط مختلط (لا

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
ربح/لا خسارة)، ونمط الخضوع، والسيطرة، والتجنب إلى نمط محصلته صفرية أو سلبية (خسارة-ربح، وربح-خسارة، وخسارة-خسارة، على التوالي)، وبشكل عام يمكن استخدام الأنماط التكاملية، وإلى حد ما الأنماط التنافسية للتعامل بفعالية مع الصراعات المتعلقة بقضايا استراتيجية أو معقدة، واستخدام الأنماط المتبقية للتعامل بفعالية مع الصراعات التي تنطوي على مشكلات تكتيكية أو يومية أو روتينية، وبالتالي يمكن اعتبار اختيار كل نمط واستخدامه أسلوباً مريحاً للجميع بشرط استخدامه لتعزيز فعالية الفرد والجماعة والمنظمة (Rahim, 2001).

ويرى (Hopkins, & Yonker, 2015) أن المديرين الفعالين يجب أن يتمتعوا بالقدرة على استخدام مجموعة متنوعة من أنماط إدارة الصراع، وهذا المنظور يتعارض مع الأبحاث السابقة وكذلك الحكمة التقليدية التي تسلط الضوء على الأنماط التعاونية، فالصراع هو موقف محدد وسياق محدد، وبالتالي هناك ظروف معينة بحيث يكون كل نمط من أنماط إدارة الصراع مناسباً، على سبيل المثال: يكون تجنب الصراع مناسباً عندما تكون القضية تافهة؛ ويمكن استخدام السيطرة أو الهيمنة في الصراع عندما يكون العمل السريع والحاسم ضرورياً في موقف حرج أو عندما لا يتم تقدير العلاقة مع الآخرين المتورطين في الصراع، من المعروف أن هذين النمطين التجنب والسيطرة، يجب أن يستخدم بحكمة، وأن السيناريو المثالي هو العمل نحو أنماط إدارة الصراع الأكثر تعاوناً، لذا يحتاج المديرين التعرف على مواقف الصراع التي تتطلب نهجاً معيناً لإدارة الصراعات وأن يكونوا أكثر مرونة في أساليبهم للتعامل مع الصراع بشكل فعال.

كما تم تطوير نموذج يوضح العديد من الأسباب والعواقب للعلاقات السلبية بين المعلم والتلميذ، تم تحليل البيانات من ١٠٩ معلم و ٩٤٦ تلميذ في المدرسة الثانوية باستخدام تحليل المسار، تشير النتائج إلى: إن المعلمين الذين يفضلون نهجاً احترازياً للتحكم في التلاميذ، والذين لديهم معنويات أقل بسبب ظروف مناخ المدرسة والذين هم أقل عرضة للإرهاق، يميلون إلى تبني مواقف تسبب الصراع تجاه التلاميذ، كما توضح النتائج ارتفاع معدل الشكاوى التعليمية والنفسية والجسدية لدى الطلاب الذين يُنظر إلى معلمهم المميزين على أنهم أكثر عدائية في موقفهم تجاه التلاميذ (Sava, 2002).

قد يحدث الصراع في أي منظمة (وبالتالي المدرسة)، وبالنسبة للمدارس، فإن أنماط إدارة الصراع هو نشاط مشترك ودرجة فعاليته تحدد نوع تأثير الصراع على أداء المدرسة، وأظهرت النتائج أن الصراعات المدرسية تنشأ غالباً في المدرسة وأنه عندما تحدث الصراعات المدرسية فإنها تُعزى بشكل أساسي إلى أسباب شخصية وتنظيمية، أظهرت النتائج أن هناك احتمالاً أكبر لنشوء هذه الصراعات في المدارس الحضرية مقارنة بالمناطق الأخرى، وتدعم الدراسة الرأي

د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي. **الفاعل بأن التكامل والتعاون والتماسك هي العوامل الرئيسية لزراعة استراتيجية بناءة لإدارة الصراعات وتحسين أداء المدرسة (Saiti, 2015).**

وتتضمن إدارة الصراع التنظيمي تشخيص الصراعات الانفعالية والموضوعية والتدخل فيها على المستويات الشخصية وداخل المجموعة وبين المجموعات والأنماط (الاستراتيجيات) المستخدمة للتعامل مع هذه الصراعات، يجب أن يشير التشخيص إلى ما إذا كانت هناك حاجة للتدخل ونوع التدخل المطلوب، بشكل عام، ويتم تصميم التدخل للأسباب التالية: (أ) لتحقيق والحفاظ على قدر معتدل من الصراع الموضوعي في المهام غير الروتينية على مستويات مختلفة، (ب) للحد من الصراع الإنفعالي على جميع المستويات، و(ج) لتمكين أعضاء المنظمة من اختيار واستخدام الأساليب المناسبة للتعامل مع الصراع بحيث يمكن التعامل مع المواقف المختلفة بشكل فعال، ويمكن تعزيز التعلم التنظيمي والفعالية من خلال التشخيص المناسب للتدخلات الإجرائية والبنوية في الصراع (Rahim, 2002).

### **فروض البحث:**

**الفرض الأول:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بنمط التكامل لإدارة الصراع (كمتغير تابع) لدى المعلمين».

**الفرض الثاني:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بنمط الخضوع لإدارة الصراع (كمتغير تابع) لدى المعلمين».

**الفرض الثالث:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بنمط التجنب لإدارة الصراع (كمتغير تابع) لدى المعلمين».

**الفرض الرابع:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بنمط التفاوض لإدارة الصراع (كمتغير تابع) لدى المعلمين».

**الفرض الخامس:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بنمط السيطرة لإدارة الصراع (كمتغير تابع) لدى المعلمين».

### **الطريقة والإجراءات:**

#### **أ) منهج البحث:**

يهدف البحث إلى معرفة مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين؛ لذا اعتمد البحث على المنهج الوصفي السببي.

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

### ب) عينة البحث:

• عينة التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات: استمدت العينة بصورة عشوائية بسيطة من المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية، وتكونت من (١٣٠) معلماً ومعلمةً بمتوسط العمر الزمني للعينة (٤١,٨٧) عاماً، بانحراف معياري (١١,٣٧)، ويوضح جدول (١) توصيف العينة في ضوء النوع والحالة الاجتماعية والمرحلة الدراسية:

جدول (١): توصيف عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

النسبة	النوع		الحالة الاجتماعية			المرحلة التدريسية	
	ذكور	إناث	متزوج	أعزب	طفولة	ابتدائي	إعدادي
٣٠%	٣٩	٩١	١١٠	٢٠	١١	٧٤	١٧
٢١,٥%	٣٠%	٧٠%	٨٤,٦%	١٥,٤%	٨,٥%	٥٦,٩%	٣,١%

• عينة البحث الأساسية: استمدت العينة بصورة عشوائية بسيطة من المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية، وتكونت من (١٧٠) معلماً ومعلمةً بمتوسط العمر الزمني للعينة (38.87) عاماً، بانحراف معياري (11.70)، ويوضح جدول (٢) توصيف العينة في ضوء النوع والحالة الاجتماعية والمرحلة الدراسية:

جدول (٢): توصيف عينة البحث الأساسية.

النسبة	النوع		الحالة الاجتماعية			المرحلة التدريسية	
	ذكور	إناث	متزوج	أعزب	طفولة	ابتدائي	إعدادي
٥٠,٩%	٤٤	١٢٦	١٢٠	٤٧	٢٠	٨٦	٢٤
٥٠,٩%	٥٥,٩%	٤١,١%	٧٠,٦%	١٧,٦%	١١,٨%	٥٠,٦%	١٤,١%

### ج) أدوات البحث:

لتحديد القدرة التنبؤية بين رأس المال النفسي والإبداع الإنفعالي وأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين، قامت الباحثة بترجمة وإعداد الأدوات وإجراء الخصائص السيكومترية عليها باستخدام برنامجي SPSS 22 والتحليل الإحصائي Amos 24 كما يلي:

(١) مقياس رأس المال النفسي: (إعداد: Luthans, Youssef & Avolio, 2007، ترجمة الباحثة).

تكون المقياس من أربعة أبعاد ممثلة في: (٢٤) مفردة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق:

أجرى معدو المقياس الخصائص السيكومترية أبعاد المقياس؛ فوجدوا أنها تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ حيث تكون المقياس من أربعة أبعاد: كفاءة الذات (٦) مفردات، والأمل (٦) مفردات، والمرونة (٦) مفردات، والتفاؤل (٦) مفردات، وجميع المفردات تنتمي

■ (٤٢٦): المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■



د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

للمقياس ككل من الناحية الإيجابية أما المفردات (١٣، ٢٠، ٢٣) فهي مفردات عكسية تأخذ في التصحيح الدرجات بالترتيب على النحو التالي (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

كما أجرت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي باستخدام طريقة أقصى احتمال Maximum-likelihood (ML) لاختبار البنية العاملية لمفردات المقياس على أربعة عوامل كامنة، وأسفرت النتائج عن تشبع جميع المفردات على العوامل الكامنة، وكان تشبع المفردات على الأبعاد الأربعة على النحو التالي:

جدول (٣): قيم تشبع المفردات على العوامل الأربعة لمقياس رأس المال النفسي.

البعد	المفردة	التشبع	الخطأ المعياري (SE)	قيمة ت (CR)	الدلالة (P)
كفاءة الذات	١	٠,٥٩٩	٠,١٨٣	٥,٣٢	***
	٢	٠,٤٥٣	٠,١٥٠	٤,٢٥	***
	٣	٠,٦١٩	--	--	--
	٤	٠,٥٦١	٠,١٥٦	٥,٠٦	***
	٥	٠,٦١٢	٠,٢٢١	٥,٣٩	***
	٦	٠,٤٦٥	٠,١٥٦	٤,٣٩	***
الأمل	٧	٠,٥٦٤	٠,١١٦	٥,٨٩	***
	٨	٠,٥٥٣	٠,١٢٢	٥,٧٨	***
	٩	٠,٧٠١	--	--	--
	١٠	٠,٦٠٠	٠,١٢٢	٦,٢٥	***
	١١	٠,٦٨٣	٠,١٠٨	٧,٠٦	***
	١٢	٠,٤٥٠	٠,١٣٤	٤,٧٥	***
المرونة	١٣	٠,٢٨٨	٠,٢٩٣	٣,٠٢	٠,٠٠٣
	١٤	٠,١٩٨	٠,١٧٢	٢,٠٦	٠,٠٠٤
	١٥	٠,٦٠٧	٠,١١٧	٦,٠١	***
	١٦	٠,٦٣٦	٠,١٧٠	٦,٢٨	***
	١٧	٠,٦٨٦	--	--	--
	١٨	٠,٦٤٦	٠,١٤٣	٦,٣٥	***
التفاؤل	١٩	٠,٥٨٣	--	--	--
	٢٠	٠,٢٢١-	٠,٢٥٢-	٢,٣١-	٠,٠٠٢
	٢١	٠,٣٥٤	٠,١٤٨	٣,٥٥	***
	٢٢	٠,٥١٢	٠,١٥٤	٤,٨٧	***
	٢٣	٠,٠٥١-	٠,٢٥٧	٠,٥٤٥-	٠,٥٨٦
	٢٤	٠,٢٨٨	٠,١٤٥	٢,٩٧	٠,٠٠٣

(\*\*\* ترمز لوجود مستوى دلالة عند (٠,٠٠١))

وأسفرت نتائج التحليل عن تشبع دال لجميع المفردات على الأبعاد الفرعية للمقياس، عدا المفردة (١٤) من بُعد المرونة والمفردات (٢٣، ٢٠) من بُعد التفاؤل كان التشبع ضعيف وغير دال؛ ومن ثم أسفرت النتائج عن مطابقة مقبولة في ضوء مؤشرات المطابقة للنموذج المقترح؛ حيث بلغت قيمة CMIN (٢٥٤,٨٥٧)؛ وبلغت قيمة درجات الحرية (١٧٨)، وفيما يلي قيم مؤشرات النموذج:

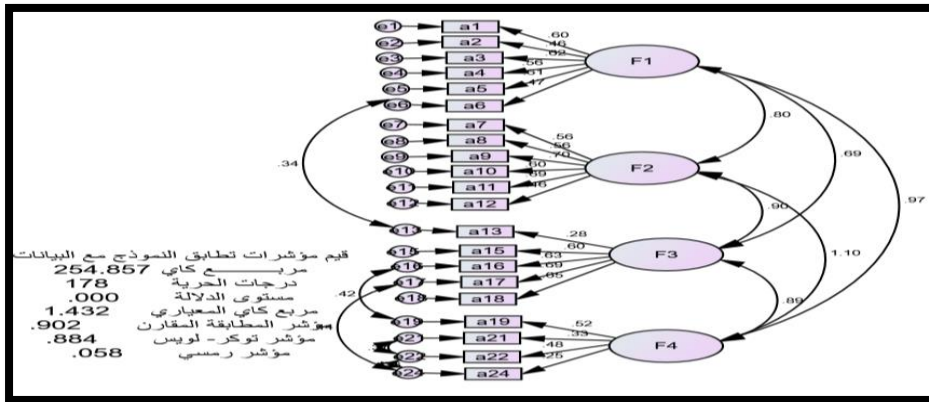
■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الاتفغالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■

جدول (٤): مؤشرات حسن المطابقة لمقياس رأس المال النفسي.

م	مؤشرات حسن المطابقة	مدى المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	القرار
١	مؤشر X2 أو CMIN	أن يكون غير دال ن=٢٠٠	--	٢٥٤,٨٥٧ P= 0.000	غير مقبول ن > ٢٠٠
٢	مؤشر النسبة بين X2 ودرجات الحرية (CMIN/DF) df	من واحد إلى خمسة	أقل من خمسة (٥)	١,٤٣٢	مقبول
٣	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الصفر (يفضل أقل من ٠,١)	٠,٠٢٩	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٨٥	مقبول
٥	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٨٠	مقبول
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٩١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٩٠	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٨٨	مقبول
٩	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	الاقتراب من الصفر	أقل من (٠,٠٨)	٠,٠٥٨	مقبول

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ ويتضح مما سبق مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي بأبعاده الفرعية مع بيانات عينة التحقق من الخصائص السيكومترية.

وفيما يلي شكل (١) يوضح نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي:



شكل (١): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي

ثانياً: الثبات:

حسبت الباحثة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغ ثبات المقياس (0,885).

جدول (5): قيمة ألفا لأبعاد مقياس رأس المال النفسي.

م	البُعد	ثبات ألفا عند حذف المفردة
١	كفاءة الذات	٠,٧٢٧
٢	الأمل	٠,٧٦٥
٣	المرونة	٠,٧٤٨
٤	التفائل	٠,٥٤٧
عدد أفراد العينة (ن=١٣٠) / قيمة معامل الثبات للمقياس ككل = (٠,٨٨٥) عدد المفردات = ٢٠		

يتضح من جدول (5) أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد رأس المال النفسي بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين: (٠,٥٤٧ - ٠,٧٦٥)، وجميعها قيم مقبولة؛ مما يدل على تمتع المقياس بقدر مناسب من الثبات، وتم استبعاد المفردة (١٣) من بُعد المرونة كونها تقلل من ثبات البُعد ليصبح عدد مفردات المقياس ككل (٢٠) مفردة وبُعد المفردة ارتفع ثبات البُعد من (٠,٥٩٨) إلى (٠,٧٤٨).

(٢) مقياس أنماط إدارة الصراع: (إعداد: Rahim, 2011) (In: Salinas, 2023).

ترجمة الباحثة

تكون المقياس من خمسة أبعاد ممثلة في: (٢٨) مفردة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق:

أجرى مُعد المقياس الخصائص السيكومترية على المقياس؛ حيث تم تطبيق المقياس؛ حيث يحتوي المقياس على ٢٨ مفردة: ٦ مفردات لبُعد التجنب، و٤ مفردات لبُعد التفاوض، و٥ مفردات لبُعد السيطرة، و٧ مفردات لبُعد التكامل، و٦ مفردات لبُعد الإيجاب، يستخدم الاستبيان مقياس ليكرت المكون من ٥ نقاط حيث ١ = لا أوافق بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة. يتم تجميع الدرجات وفقاً لأنماط إدارة الصراع. وينتج عن هذا خمس درجات متوسطة. كلما زادت الدرجة زاد استخدام أنماط إدارة الصراع، وتم قياس ثبات الاتساق الداخلي لهذا المقياس لكل من الأنماط الخمسة لإدارة الصراع، وتم قياس البيانات التي تم جمعها وتراوحت بين ٠,٦٥ إلى ٠,٨٠، لكرونباخ ألفا، وكانت درجة ألفا الكلية للمقياس أكبر من ٠,٧٠ في الاستبيان المكون من ٢٨ بنداً، وتم الإبلاغ عن تقديرات ألفا كرونباخ للأبعاد على النحو التالي: التجنب = ٠,٨٤، التفاوض = ٠,٧٥، السيطرة = ٠,٨٤، التكامل = ٠,٨١، والالزام = ٠,٨٣.

كما أجرت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي باستخدام طريقة أقصى احتمال Maximum-likelihood (ML) لاختبار البنية العاملية لمفردات المقياس على

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
خمس عوامل كامنة، وأسفرت النتائج عن تشبع جميع المفردات على العوامل الكامنة، وكان تشبع المفردات على الأنماط الخمسة على النحو التالي:

جدول (٦): قيم تشبع المفردات على العوامل الخمسة لمقياس أنماط إدارة الصراع.

البعد	المفردة	التشبع	الخطأ المعياري (SE)	قيمة ت (CR)	الدلالة (P)
نمط التكامل/ الدمج	١	٠,٦٠٦	٠,١٤٥	٦,٠٦	***
	٤	٠,٦٦١	٠,١٤٤	٦,٥٥	***
	٥	٠,٧٤٢	--	--	--
	١٢	٠,٦١٤	٠,١٩٩	٦,١٤	***
	٢٢	٠,٤٢٧	٠,٢٣٤	٤,٣٣	***
	٢٣	٠,٣٩٤	٠,١٢٥	٤,٠٠	***
	٢٨	٠,٢٩٢	٠,١٤٨	٢,٩٨	***
نمط الخضوع	٢	٠,٥٧٨	٠,٠٤٩	٧,٢٠	***
	١٠	٠,٧٢٨	٠,٠٥٨	٩,٩٧	***
	١١	٠,٨٨٥	--	--	--
	١٣	٠,٨١٢	٠,٠٦٦	١١,٩٧	***
	١٩	٠,٠٣٠	٠,٢٦٧	٠,٣٣٣	٠,٧٣٩
	٢٤	٠,٥٢٩	٠,٠٥٧	٦,٤٣	***
نمط التجنب	٣	٠,٥١٥	٠,٠٧٥	٥,٩٦	***
	٦	٠,٥٩٦	٠,٠٨٣	٧,٠٨	***
	١٦	٠,٤٠٨	٠,٠٦٢	٤,٥٩	***
	١٧	٠,٨٣٣	--	--	--
	٢٦	٠,٥١٠	٠,٠٧٩	٥,٨٩	***
	٢٧	٠,٤٦٨	٠,٠٦٩	٥,٣٤	***
نمط التفاوض	٧	٠,٥٦٢	٠,١٤٦	٦,١٢٦	***
	١٤	٠,٨١٨	--	--	--
	١٥	٠,٧٧٧	٠,١١٢	٨,٥٣	***
	٢٠	٠,٥٣٩	٠,١٣٩	٦,٢٠	***
نمط السيطرة	٨	٠,٩٦٢	٠,٠٣٥	٢٨,٧٤	***
	٩	٠,٩٧٣	--	--	--
	١٨	٠,٥٦٣	٠,٠٥٩	٧,٥٢	***
	٢١	٠,٥١٠	٠,٠٤٤	٧,٠٥	***
	٢٥	٠,٨٤٢	٠,٠٥٢	١٦,٢٥	***

(\*\*\* ترمز لوجود مستوى دلالة عند (٠,٠٠١))

== (٤٣٠): المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==

د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

وأُسفرت نتائج التحليل عن تشبع دال لجميع المفردات على الأبعاد الفرعية للمقياس؛ عدا المفردة (١٩) من بُعد نمط الخضوع تم استبعادها؛ كون المفردة تشبعها ضعيف وغير دال وقيمة (ت) منخفضة جدا أقل من (٢,٥)، ومن ثم أسفرت النتائج عن مطابقة مقبولة في ضوء مؤشرات المطابقة للنموذج المقترح؛ حيث بلغت قيمة CMIN (٥٤٢,٥٠٠)؛ وبلغت قيمة درجات الحرية (٣٠٩)، وفيما يلي قيم مؤشرات النموذج:

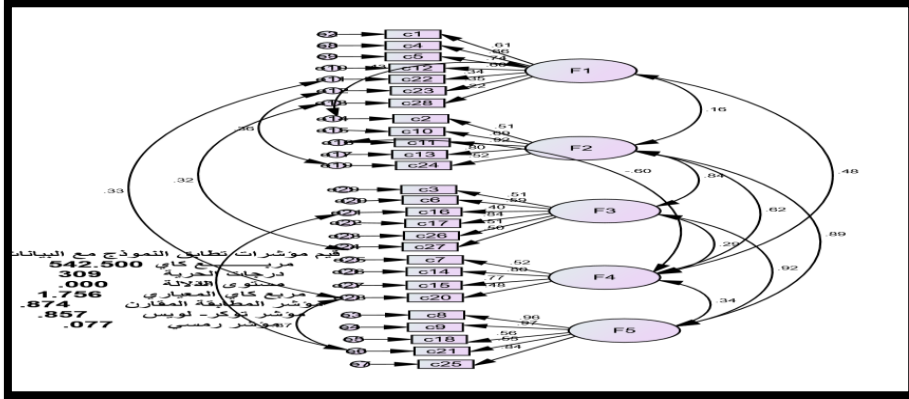
جدول (٧): مؤشرات حسن المطابقة لمقياس إدارة الصراع.

م	مؤشرات حسن المطابقة	مدى المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	القرار
١	مؤشر X2 أو CMIN	أن يكون غير دال ن = ٢٠٠	--	٢٧٥,٦٥٦ P= 0.000	غير مقبول ن > ٢٠٠
٢	مؤشر النسبة بين X2 ودرجات الحرية df (CMIN/DF)	من واحد إلى خمسة	أقل من خمسة (٥)	١,٧٥٦	مقبول
٣	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الصفر (يفضل أقل من ٠,١)	٠,١٠٤	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٧٧	مقبول
٥	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٧٢	مقبول
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٨٨	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٨٧	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٨٦	مقبول
٩	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	الاقتراب من الصفر	أقل من (٠,٠٨)	٠,٠٧٧	مقبول

يتضح من جدول (٧) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ ويتضح مما سبق مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الصراع بأبعاده الفرعية مع بيانات عينة التحقق من الخصائص السيكومترية.

وفيما يلي شكل (٢) يوضح نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أنماط إدارة الصراع:

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■



شكل (٢): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أنماط إدارة الصراع

ثانياً: الثبات:

حسبت الباحثة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغ ثبات المقياس (٠,٩١٥).

جدول (٨): قيمة ألفا لأبعاد مقياس إدارة الصراع.

م	البعد	ثبات ألفا عند حذف المفردة
١	نمط التكامل/الدمج	٠,٧٣١
٢	نمط الخضوع/الإلزام	٠,٨٣٢
٣	نمط التجنب	٠,٧٥١
٤	نمط التفاوض	٠,٧٣١
٥	نمط السيطرة/الهيمنة	٠,٨٨٢
عدد أفراد العينة (ن=١٢٠) / قيمة معامل الثبات للمقياس ككل = (٠,٩١٥) = عدد المفردات = ٢٧		

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الثبات الخاصة بأنماط إدارة الصراع بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين: (٠,٧٣١ - ٠,٨٨٢)، وجميعها قيم مقبولة؛ مما يدل على تمتع المقياس بقدر مناسب من الثبات.

### (٣) مقياس الإبداع الانفعالي: (إعداد: الباحثة).

قامت الباحثة بإعداد مقياس الإبداع الانفعالي بهدف توفير مقياس يلائم المعلمين والمعلمات، وقد مرَّ إعداد المقياس وفق المراحل الآتية:

- الإطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة المعنية بالإبداع الانفعالي وتعريفاته وسمات الذين يتسمون به؛ بهدف إعداد مقياس يتناسب مع طبيعة العينة، ومعرفة محتواها.

- قامت الباحثة بالإطلاع على بعض من مقاييس عربية وأجنبية أعدت لقياس الإبداع الانفعالي لاختيار المناسب للبحث الحالي، ومن هذه المقاييس: (مقياس أفريل 1999، Averill؛ محمود عبد الله، ٢٠٢٠؛ هبة سعد، ٢٠١٩؛ بشرى عمر وربيعة زيدان، ٢٠١٤؛ ربيعة الحمداني، ٢٠١٤؛

عبد العزيز حيدر ونهلة مسير، ٢٠١٩).

- تحديد أبعاد المقياس التي تضمنت أربع أبعاد تتمثل في: (التهيؤ/ الاستعداد الانفعالي، الجدة الإنفعالية، الفعالية الانفعالية، المرونة الانفعالية)، وتم صياغة مفردات لكل بُعد، وتضمن المقياس في صورته الأولية أربعة أبعاد ممثلة في (٢٨) مفردة، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين في التخصص والإفادة بصلاحيية المفردات مع عينة الدراسة وملائمتها وارتباطها بأبعاد المقياس.

#### - طريقة تصحيح المقياس:

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	التصحيح
١	٢	٣	٤	٥	المفردة

#### الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق:

قامت الباحثة بحساب التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد مقياس الإبداع الإنفعالي - بطريقة تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principle-Component Analysis؛ للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجذر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح، أسفرت فيه نتائج مقياس كفاية العينة ل كايزر ماير-أولكين (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin (٠,٨٥٠) وهي قيمة مرتفعة وقريبة من الواحد الصحيح، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه كايزر وهو (٠,٥٠)؛ ومن ثم يمكننا أن نحكم بكفاية حجم العينة في التحليل الحالي، أي مدى مناسبة عينة الارتباطات في المصفوفة لإجراء هذا التحليل، لإعطاء معنى نفسي لهذه العوامل في كل بُعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل بطريقة البروماكس (Promax Rotation)، واتبعت الباحثة محك Kaiser لاختبار تشعب المفردات بالعوامل، ويعتبر التشعب الذي يصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشعب دال، كما أسفر التحليل عن وجود أربعة عوامل كامنة، بلغ الجذر الكامن للعامل الأول: (١٠,٣٨٣)، ونسبة التباين المفسر: (٣٧,٠٨%)، وبلغ الجذر الكامن للعامل الثاني: (٢,١٣٣)، ونسبة التباين المفسر: (٧,٦٢%)، كما بلغ الجذر الكامن للعامل الثالث: (١,٨٢٦)، ونسبة التباين المفسر: (٦,٥٢%)، كما بلغ الجذر الكامن للعامل الرابع: (١,٤٩١)، ونسبة التباين المفسر: (٥,٣٣%).

كما أجرت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي باستخدام طريقة أقصى احتمال (Maximum-likelihood (ML) لاختبار البنية العاملية لمواقف المقياس على أربعة عوامل كامنة، ويوضح الجدول التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمفردات مقياس الإبداع الإنفعالي كالاتي:

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

جدول (٩): قيم تشبع المفردات على العوامل الأربعة لمقياس الإبداع الانفعالي.

البُعد	المفردات	التشبع	الخطأ المعياري (SE)	قيمة ت (CR)	الدلالة
التهيؤ/ الإستعداد الانفعالي	1	٠,١٥٨	٠,١٦٥	١,٥٩	٠,١١٢
	٢	٠,٦٨٨	--	--	***
	٣	٠,٦٠٠	٠,١٨٥	٥,٥٩	***
	٤	٠,٥٠٩	٠,٢٠٢	٤,٨٦	***
	٥	٠,٤١٠	٠,١٦٠	٣,٩٩	***
	٦	٠,٣٦٥	٠,١٧٥	٣,٥٨	***
الجدة الإنفعالية	٧	٠,٦٥٩	٠,١٣٢	٧,٦٧	***
	٨	٠,٦٤٨	٠,١٠٤	٧,٥٣	***
	٩	٠,٦٣١	٠,١٠٢	٧,٣٠	***
	١٠	٠,٧٦٦	--	--	***
	١١	٠,٦٤٧	٠,١٠٢	٧,٥١	***
	١٢	٠,٧٦٣	٠,١٠٣	٩,٠٨	***
	١٣	٠,٥٨٦	٠,١١٤	٦,٧٣	***
	١٤	٠,٧٥٥	٠,١٢٠	٨,٩٦	***
الفعالية الإنفعالية	١٥	٠,٨٤٢	--	--	***
	١٦	٠,٨٢٧	٠,٠٨٦	١١,٤٣	***
	١٧	٠,٨١١	٠,٠٨٣	١١,١١	***
	١٨	٠,٧٥٦	٠,٠٧١	٩,٩٩	***
	١٩	٠,٧٣٠	٠,٠٧٥	٩,٥١	***
	٢٠	٠,٤٣٥	٠,٠٧١	٥,٠٢	***
المرونة الإنفعالية	٢١	٠,٥٥٨	٠,٠٨٣	٦,٣٢	***
	٢٢	٠,٦٣٢	٠,٠٩١	٧,٢٧	***
	٢٣	٠,٥٩٨	٠,٠٨٥	٦,٨٣	***
	٢٤	٠,٧٢٧	٠,١١٣	٨,٥٩	***
	٢٥	٠,٧٠٦	٠,١٠٥	٨,٢٩	***
	٢٦	٠,٨٠٨	--	--	***
	٢٧	٠,٤٨٣	٠,٠٨٧	٥,٣٨	***
	٢٨	٠,٢٨٤	٠,٠٧٩	٣,٠٤	٠,٠٠٢

(\*\*\* ترمز لوجود مستوى دلالة عند (٠,٠٠١))

وأُسفرت نتائج التحليل عن تشبع دال لجميع المفردات على الأبعاد الفرعية للمقياس عدا المفردة (١) في البُعد الأول تم استبعادها كون تشبعها ضعيف وغير دال وأيضاً المفردة (٢٨) من البُعد الرابع تشبعها منخفض وقيمة (ت) منخفضة فتم استبعادها؛ ومن ثم أسفرت النتائج عن مطابقة مقبولة في ضوء مؤشرات المطابقة للنموذج المقترح؛ حيث بلغت قيمة CMIN (٥٨٤,٤٩٥)؛ وبلغت قيمة درجات الحرية (٢٨٣)، وفيما يلي قيم مؤشرات النموذج:

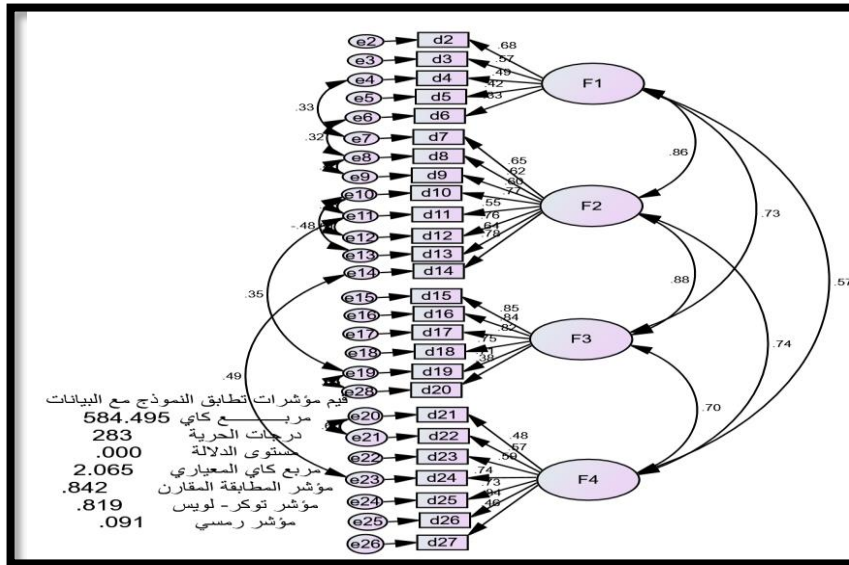
== (٤٣٤)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==



جدول (١٠): مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الإبداع الإنفعالي.

م	مؤشرات حسن المطابقة	مدى المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	القرار
١	مؤشر X2 أو CMIN	أن يكون غير دال ن=٢٠٠	--	٥٨٤,٤٩٥ P= 0.000	غير مقبول ن > ٢٠٠
٢	مؤشر النسبة بين X2 ودرجات الحرية (CMIN/DF) df	من واحد إلى خمسة	أقل من خمسة (٥)	٢,٠٦٥	مقبول
٣	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الصفر (يفضل أقل من ٠,١)	٠,٠٧٥	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٠٧٥	مقبول
٥	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٠٦٩	مقبول
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٠٨٥	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٠٨٤	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	من صفر إلى واحد	الاقتراب من الواحد	٠,٠٨٢	مقبول
٩	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	الاقتراب من الصفر	أقل من (٠,٠٨)	٠,٠٠٩	مقبول

يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ ويتضح مما سبق مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإبداع الإنفعالي بأبعاده الفرعية مع بيانات عينة التحقق من الخصائص السيكومترية.



شكل (٣): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإبداع الإنفعالي

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

ثانياً: الثبات:

حسبت الباحثة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغ ثبات المقياس (0,936).

جدول (١١): قيمة ألفا لأبعاد مقياس الإبداع الانفعالي.

م	البعد	درجة ألفا عند حذف المفردة
١	التهيو/ الإستعداد الإنفعالي	٠,٦٠٠
٢	الجدة الإنفعالية	٠,٨٧٢
٣	الفعالية الإنفعالية	٠,٨٧٧
٤	المرونة الإنفعالية	٠,٨٣٤
عدد أفراد العينة (ن= ١٣٠) / قيمة معامل الثبات للمقياس ككل= (٠,٩٣٦) عدد المفردات = ٢٦		

يتضح من جدول (١١) أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد كفاءة الذات الاجتماعية بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين: (٠,٦٠٠ - ٠,٨٧٧)، وجميعها قيم مقبولة؛ مما يدل على تمتع المقياس بقدر مناسب من الثبات.

## نتائج البحث ومناقشتها:

قد حسبت مصفوفة ارتباط بيرسون بين متغيرات البحث، وهي موضحة فيما يلي:

جدول (١٢): بوض مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث:

م	المتغيرات	كفاءة الذات	الأمل	المرونة	التفؤل	الإستعداد الإنفعالي	الجدة الإنفعالية	الفاعلية الإنفعالية	المرونة الإنفعالية	التكامل	الخضوع	التجنب	نمط التفويض	نمط السيطرة
1	رأس المال النفسي	1												
		0.577**	1											
		0.427**	0.618**	1										
2	الإبداع الانفعالي	0.297**	0.369**	0.377**	0.432**	1								
		0.358**	0.387**	0.394**	0.338**	0.618**	1							
		0.350**	0.371**	0.284**	0.401**	0.734**	0.544**	1						
		0.300**	0.252**	0.319**	0.399**	0.626**	0.664**	0.439**	1					
3	إدارة الصراع	0.450**	0.302**	0.414**	0.511**	0.339**	0.246**	0.216**	0.280**	1				
		0.326**	0.292**	0.413**	0.351**	0.508**	0.423**	0.342**	0.319**	0.467**	1			
		0.238**	0.293**	0.362**	0.328**	0.518**	0.438**	0.336**	0.308**	0.279**	0.646**	1		
		0.434**	0.341**	0.389**	0.508**	0.418**	0.279**	0.268**	0.351**	0.655**	0.330**	0.330**	1	
		0.220**	0.263**	0.342**	0.219**	0.502**	0.508**	0.375**	0.261**	0.127	0.650**	0.670**	0.323**	1

(\*\*) ترمز لوجود ارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠١) (\*) مستوى دلالة (٠,٠٥)

يوضح جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد رأس المال النفسي (كفاءة الذات والأمل والمرونة والتفؤل) وأبعاد الإبداع الانفعالي (الاستعداد الانفعالي والجدة الانفعالية والفاعلية الانفعالية والمرونة الانفعالية) وأنماط إدارة الصراع (التكامل والخضوع والتجنب والتفويض والسيطرة) لدى المعلمين بمحافظة الإسماعيلية.

■ (٤٣٦): المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

**الفرض الأول:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط التكامل لإدارة الصراع لدى المعلمين».

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام برنامج Spss, V.22، وبطريقة Stepwise؛ باعتبار أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي كمتغيرات منبئة (مستقلة)، ونمط التكامل لإدارة الصراع متغير تابع، نتج عن التحليل نموذجين؛ ومن ثم تم تبني النموذج الأخير وهو الثاني، وفيما يلي نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار:

**جدول (١٣): نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.**

الدالة	ف	متوسط المربعات	د. ح	مجموع المربعات	النموذج
٠,٠٠٠	٣٧,٢١٦	٢٧٣,٤٤٢	٢	٥٤٦,٨٨٣	الانحدار
		٧,٣٤٧	١٦٧	١٢٢٧,٠٢٣	اليواقي
		--	١٦٩	١٧٧٣,٩٠٦	الكلّي

وأُسفرت نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه عن: إسهام بعض أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بنمط التكامل لإدارة الصراع، فيما أنه لم تسهم أي من أبعاد الإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط التكامل، وفيما يلي جدول (١٤) للتعرف على الإسهام النسبي ومعاملات التنبؤ المعيارية وغير المعيارية:

**جدول (١٤): قدرة (أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي) على التنبؤ بنمط التكامل لإدارة**

### الصراع.

الدالة	قيمة ت	بيتا	المعاملات غير المعيارية		النموذج
			الثابت	الخطأ المعياري	
٠,٠٠٠	٤,١٩٧	--	٢,٣٥٤	٩,٨٧٩	الثابت
٠,٠٠٠	٥,٠٥٣	٠,٣٨٠	٠,١٣٢	٠,٦٦٩	١. التفاؤل
٠,٠٠١	٣,٣٦٥	٠,٢٥٣	٠,٠٩٦	٠,٣٢٤	٢. كفاءة الذات

يتضح من الجدول السابق أن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التنبؤ بنمط التكامل لإدارة الصراع لدى المعلمين ولترتيب هذه المتغيرات حسب الأهمية تم حساب قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لتحديد الأهمية النسبية لكل متغير مستقل من حيث تأثيره في المتغير التابع ومعاملات الانحدار الجزئي B غير المعياري وحساب قيمة ت الانحدارية ودلالاتها الإحصائية على حسب المنبئات.

ويتضح من النتائج أن بُعدا (التفاؤل وكفاءة الذات) من أبعاد رأس المال النفسي متغيرات منبئة بنمط التكامل لإدارة الصراع لدى المعلمين، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ (معادلة الانحدار غير المعيارية) الخاصة بنمط التكامل لإدارة الصراع من رأس المال النفسي على النحو التالي:

$$= (٤٣٧) - ٢٠٢٥ \text{ يناير } (٣٥) \text{ المجلد } ٢ \text{ ج } ١٢٦ \text{ العدد } ١٢٦ \text{ ج } ٢ \text{ المجلد } (٣٥) - \text{يناير } ٢٠٢٥ (٤٣٧) =$$

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآمناط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

نمط التكامل (إدارة الصراع) = (٩,٨٧٩) + (٠,٦٦٩) + (٠,٣٢٤) كفاءة الذات.

شكل (٤): معادلة الانحدار غير المعيارية (معادلة التنبؤ)

### تفسير نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

**النتيجة وتنص على:** «يسهم التفاؤل وكفاءة الذات كأحد أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بنمط التكامل لإدارة الصراع لدى المعلمين».

ترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فكلما ازداد التفاؤل وكفاءة الذات لدى الشخص كان مُسبباً لاستخدامه نمط التكامل أي التعاون والمشاركة والتفاعل الإيجابي مع زملائه؛ حيث أن الشخص المتفائل لديه قابلية للتغيير والعمل في ظل ظروف مختلفة ولديه قابلية لاختلاف الآخرين، ويتفاعل بإيجابية مع التغييرات التي قد تسبب عواقب وخيمة في العمل وفي علاقاته مع الزملاء، إلى جانب أن الشخص الذي يتمتع بكفاءة الذات لديه ثقة مرتفعة بقدراته وإمكاناته ويضع أهدافاً أعلى وأكثر تحدياً ويسعى جاهداً لتحقيقها بتناغم وانسجام مع فريق العمل ويستطيع تخطي أي شيء يعوق تحقيق أهدافه؛ وبالتالي فإن هذه المقومات تجعل هذا الشخص قادراً على تحقيق التكامل والتوازن في الإهتمام بالذات والآخرين والتعاون بين جميع الأطراف والقدرة على حل المشكلات وذلك بالانفتاح والوصول إلى حل مقبول يرضي جميع الأطراف.

أظهرت نتائج دراسة (Yusof, Ishak, Zahidi, Abidin, & Bakar, 2014) أن موجهي المعلمين حصلوا على أدنى درجة في المهارات الاجتماعية مقارنة بالكفاءات الأخرى، فالمهارة الاجتماعية هي القدرة على إظهار الذات كعضو متعاون ومساهم وبناءً في مجموعته الاجتماعية، وأظهرت النتائج أنه على الرغم من أن موجهي المعلمين لديهم كفاءة في تطوير العلاقات والعمل الجماعي والتعاون، إلا أنهم وجدوا أنهم أقل كفاءة في إدارة الصراع، ويرجع ذلك إلى افتقارهم إلى مهارات الاتصال؛ مما جعل من الصعب عليهم التأثير على الآخرين، يجب أن يتمتع المعلمون بمستوى عالٍ من كفاءات المهارات الناعمة مثل العلاقات الإنسانية والمهارات الاجتماعية وتحديداً مهارات الاتصال والتأثير من أجل خلق بيئة تعليمية إنسانية، إن إتقان هذه المهارات سيولد مهارات الإقناع ومهارات التعامل وحل المشكلات أو مهارات إدارة الصراع باستخدام أسلوب الفوز للجميع بروح العمل الجماعي، كما أظهرت نتائج دراسة عبد الناصر الجراح وهدي الهندال (٢٠٢١) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي وحل المشكلات الاجتماعية لدى الطلبة الموهوبين بالمرحلة الثانوية، وأنه يمكن التنبؤ من خلال الذكاء الانفعالي وأنماط إدارة الصراع بحل المشكلات الاجتماعية.

كما أن كفاءة ضبط النفس أمر بالغ الأهمية لأنها تساعد المعلمين على أن يكونوا أكثر

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

استقراراً عند مواجهة أي حالة غير منتظمة وقادرين على الحفاظ على الهدوء أثناء مواجهة المواقف المعاكسة، حيث يعزز الوعي الذاتي الانفعالي الجيد حل النزاعات بنجاح، ويؤدي إلى تحسين التفاعل بين الأفراد، سيساعدهم هذا على أن يكونوا أكثر مرونة في التعامل مع التغييرات أو المواقف المعاكسة، والإبداع في اتخاذ القرار، والديناميكية في خوض عملية تحول التعليم (Yusof, Ishak, Zahidi, Abidin, & Bakar, 2014).

تشير نتائج دراسة (Hopkins, & Yonker, 2015) إلى أن مجموعة من قدرات الذكاء الانفعالي مهمة لإدارة الصراعات بشكل فعال، ووجود علاقات مهمة بين عناصر الذكاء الانفعالي (يتضمن ثلاثة قياسات) وأنماط مختلفة لإدارة الصراعات، تشمل هذه المقاييس العلاقات الشخصية (الأفراد الذين يتمتعون بمهارات اجتماعية جيدة)، والقدرة على التكيف (الأفراد الذين يتمتعون بالمرونة والواقعية)، وإدارة الإجهاد (الأفراد القادرون على التعامل مع المواقف العصيبة)، تمكن هذه المجموعة من قدرات الذكاء الانفعالي المدير من الاستجابة بشكل مناسب وتجنب نهج ضيق يناسب الجميع في التعامل مع سيناريوهات الصراعات المختلفة، وأن المقاييس التي لم تظهر نتائج مهمة هي مقياس الشخصية الداخلية (يقيس الذات الداخلية) والمزاج العام (يقيس السعادة والتفاؤل)، قد يكون تفسير هذه النتائج غير المهمة هو أن العناصر في أداة إدارة الصراع تركز في المقام الأول على التفاعلات مع الآخرين بدلاً من الوعي الذاتي أو التأمل الذاتي.

هدفت دراسة (Montes, Rodríguez, & Serrano, 2012) تحديد العوامل الانفعالية الكامنة وراء سلوك الصراع لدى طلاب الجامعة، تفترض أبحاث الصراع التقليدية أنه عندما يواجه الأفراد صراعات فإنهم يتبعون عملية عقلانية، وبالتالي ينكرون دور المتغيرات ذات الصلة بالانفعال، تم تصنيف ٣٥٨ طالباً جامعياً من جامعة سانتياغو دي كومبوستيلا إلى أربع مجموعات انفعالية مختلفة: (سعيدة، وغير نشطة، و حزينة، ومندهشة) بناءً على تجربتهم الانفعالية الفعلية، تكشف النتائج أن المجموعات الانفعالية تختلف إحصائياً في أنماط إدارة الصراع التي أبلغت عنها ذاتياً، وقد وجد أن المزاجات والانفعالات الإيجابية مرتبطة بتفضيل استراتيجيات أكثر تعاوناً.

وفقاً لما أوضحه (Hopkins, & Yonker, 2015) كانت القدرة الثانية للذكاء الانفعالي التي ارتبطت بأنماط متعددة لإدارة الصراع هي المسؤولية الاجتماعية، وهي قدرة بين الأشخاص، تشير إلى أن الفرد يدرك ويتحمل المسؤولية عن تأثير قراراته وأشطته على الآخرين، إنهم منسجمون مع العلاقات بين الأشخاص وهم أعضاء متعاونون ومساهمون في مجموعات العمل الخاصة بهم، وبالتالي فإن الأفراد الذين يظهرون هذه القدرة على الذكاء الانفعالي قادرون على تكيف نهجهم في التعامل مع الصراع بناءً على تفاصيل الظروف، مع التركيز بشكل خاص على

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. — العلاقات مع الآخرين.

إن الحالات الإنفعالية (أو الإثارة) والرفاهية النفسية والفسولوجية لا ترتبط بشكل مباشر بمعتقدات الكفاءة بقدر ارتباطها بالنجاح والنمذجة والإقناع/التغذية الراجعة، إلا أنها يمكن أن تساهم أيضاً في الكفاءة؛ حيث أنه يمكن للحالة النفسية الإيجابية أن تنشط العمليات المعرفية لدى الأشخاص من الترميز والاستفسار والتأمل والملاحظة والتنظيم الذاتي والتأمل الذاتي، تعمل هذه المعالجة على تنشيط تصوراتهم ومعتقداتهم حول الثقة والتحكم الشخصي، بينما يميل الفرد الذي يعاني من حالة نفسية وتوقعات سلبية مثل: شخص محترق نفسياً أو متوتر إلى أقصى حد، إلى تجربة اليأس والعجز والتشاؤم؛ مما يؤدي إلى دوامة هبوطية من الشك الذاتي وتدهور الكفاءة، ويمكن للحالات النفسية الإيجابية أن تعزز قدرة الأفراد على دعم واستدامة التغييرات في وجهة نظرهم حول ما يمكنهم إنجازها (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

ويشير نموذج الكفاءة في التواصل في حالات الصراع إلى أن الأفراد الذين يستخدمون أنماط صراع مختلفة سوف يُنظر إليهم بشكل مختلف من حيث الملاءمة والكفاءة، تناولت مهمة صنع القرار التنظيمي أن نمط الصراع التكاملي يُنظر إليه عموماً على أنه الأكثر ملاءمة (من حيث كونه استراتيجية مهذبة ومؤيدة للمجتمع واستراتيجية تكيفية ومناسبة للموقف) والأكثر كفاءة، لكن بعض المشاركين حكموا على أنفسهم بأنهم كانوا أكثر كفاءة عندما استخدموا تكتيكات الهيمنة جنباً إلى جنب مع تكتيكات التكامل، توفر هذه النتائج دعماً عاماً لتوقعات نموذج الكفاءة (Gross, & Guerrero, 2000).

وعلى الرغم أن أبعاد الإبداع الانفعالي غير دالة في التنبؤ بنمط التكامل لإدارة الصراع، بينما توصلت نتائج دراسة (Zhang, Chen, & Sun, 2015) إلى أن الذكاء الإنفعالي يرتبط بشكل إيجابي بنمط التكامل، وأن نمط التكامل له علاقة إيجابية قوية مع أداء الابتكار، كما يؤكد أيضاً على التأثير الوسيط لنمط التكامل على العلاقة بين الذكاء الانفعالي وأداء الابتكار، وأنه لتحسين الأداء الابتكاري يجب تدريب الموظفين على أهمية استراتيجيات إدارة الصراع، وخاصة نمط التكامل؛ حيث أن نمط التكامل يرتبط بشكل إيجابي بأداء الابتكار، كما أنه وفقاً (Gross, & Guerrero, 2000) فالأشخاص الأنكياء انفعالياً لديهم القدرة على التفكير بوضوح والتركيز على أنماط أكثر فائدة للتعامل مع الصراعات الشخصية لأن هذه الأنماط ستعود عليهم بالفائدة، نظراً لأن أنماط التكامل والتفاوض لها تأثيرات إيجابية على حل النزاعات، كما كشفت نتائج دراسة (Salinas, 2023) إلى وجود متنبئات مهمة للذكاء الإنفعالي في نمط التكامل لإدارة الصراع، وقد فسرت إدارة انفعالات الذات ٣,٨% من التباين خلال فترة ما بعد جائحة كوفيد-١٩.

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

ويرتبط النمط التكاملي في التعامل مع الصراع والذي يتضمن فحص الاختلافات للوصول إلى حل مقبول للطرفين بقدرتين محددتين من الذكاء الانفعالي: حل المشكلات والمسئولية الاجتماعية، وبذلك يمكن للمديرين الذين يعملون نحو عملية ونتيجة تكاملية أن يكونوا استراتيجيين للغاية في استخدامهم لهذين الجانبين من الذكاء الانفعالي، كذلك يرتبط نمط التكامل بشكل مباشر بالقدرة على حل المشكلات المعقدة بشكل فعال، فالمدير الذي يواجه اثنين من الموظفين ذوي الأداء العالي الذين لا يتعاونون مع بعضهم البعض ولا يتشاركون المعلومات، فيجب على المدير تشخيص المشكلات الأساسية الفعلية بين الموظفين وعدم الاعتماد فقط على المشكلة التي تم ملاحظتها -وهي الافتقار إلى التعاون- وقد تكون هناك أسباب عديدة لسلوك الموظفين، واستخدام المدير القدرة على حل المشكلات من أجل تحقيق نتيجة تكاملية أمر بالغ الأهمية إذا لم يكن من الممكن التوصل إلى إجماع بين الموظفين، فيمكن أن تكون النتيجة المؤقتة باستخدام نمط التفاوض في التعامل مع الصراع مسار عمل احتياطي فعال، وفي النهاية يميل المدير الذي لديه القدرة على حل المشكلات إلى مواجهة المشكلات بدلاً من تجنبها، كما أن خاصية المرونة في القدرة على حل المشكلات مهمة لأنها تسمح للفرد باختيار نمط إدارة الصراع الأمثل بناءً على تفاصيل الموقف، كما أن القدرة على حل المشكلات مرتبطة بشكل إيجابي بنمط التكامل التعاوني ونمط التفاوض في التعامل مع الصراعات، وأن المسئولية الاجتماعية مرتبطة بشكل إيجابي بأنماط إدارة الصراع التعاونية التكاملية، تتمثل إحدى المسئوليات الأساسية للمدير في تحفيز تواصل وتطوير موظفيه من أجل إنشاء فريق فعال ومنتج، تعتمد قدرة المدير على تحقيق الوظيفة التكاملية لدوره على مهارته في تعزيز العلاقات الشخصية، وهو الأساس لقدرة الذكاء الانفعالي على تحمل المسئولية الاجتماعية (Hopkins, & Yonker, 2015).

**الفرض الثاني:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط الخضوع لإدارة الصراع لدى المعلمين».

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام برنامج Spss, V.22، وبطريقة Stepwise؛ باعتبار أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي كمتغيرات منبئة (مستقلة)، ونمط الخضوع لإدارة الصراع متغير تابع، نتج عن التحليل نموذجين؛ ومن ثم تم تبني النموذج الأخير وهو الثاني، وفيما يلي نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار:

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

جدول (١٥): نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.

الدلالة	ف	متوسط المربعات	د.ح	مجموع المربعات	النموذج
٠,٠٠٠	٣٨,٤٤٨	٤٣٤,٨٨٨	٢	٨٦٩,٧٧٦	الانحدار
		١١,٣١١	١٦٧	١٨٨٨,٩٣٦	البواقي
		--	١٦٩	٢٧٥٨,٧١٢	الكلية

وأُسفرت نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه عن: إسهام أحد أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط الخضوع لإدارة الصراع، وفيما يلي جدول (١٦) للتعرف على الإسهام النسبي ومعاملات التنبؤ المعيارية وغير المعيارية:

جدول (١٦): قدرة (أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي) على التنبؤ بنمط الخضوع لإدارة

الصراع.

الدلالة	قيمة ت	بيتا	المعاملات غير المعيارية		النموذج
			الثابت	الخطأ المعياري	
٠,١٨٤	١,٣٣٣-	--	٢,٦١٣	٣,٤٨٣-	الثابت
٠,٠٠٠	٥,٩٤٩	٠,٤١١	٠,٠٩٩	٠,٥٨٧	١. التهيوؤ/ الاستعداد الانفعالي
٠,٠٠٠	٣,٧٢٠	٠,٢٥٧	٠,١٤٧	٠,٥٤٧	٢. المرونة

يتضح من الجدول السابق أن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التنبؤ بإدارة الصراع لدى المعلمين ولترتيب هذه المتغيرات حسب الأهمية تم حساب قيمة Beta معامل الانحدار الجزئي المعياري لتحديد الأهمية النسبية لكل متغير مستقل من حيث تأثيره في المتغير التابع ومعاملات الانحدار الجزئي B غير المعياري وحساب قيمة ت الانحدارية ودلالاتها الإحصائية على حسب المنبئات.

ويتضح من النتائج أن بُعد (التهيوؤ/ الاستعداد الانفعالي) من أبعاد الإبداع الانفعالي وبُعد (المرونة) كأحد أبعاد رأس المال النفسي منبئان بنمط الخضوع لإدارة الصراع لدى المعلمين، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ (معادلة الانحدار غير المعيارية) الخاصة بنمط الخضوع لإدارة الصراع من رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي على النحو التالي:

نمط الخضوع (إدارة الصراع) = - (٣,٤٨٣) + (٠,٥٨٧) الاستعداد الإنفعالي + (٠,٥٤٧) المرونة.

شكل (٥): معادلة الانحدار غير المعيارية (معادلة التنبؤ)

### تفسير نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

تنص النتيجة على: «يسهم الاستعداد الانفعالي كأحد أبعاد الإبداع الانفعالي والمرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بنمط الخضوع لإدارة الصراع لدى المعلمين».

ترى الباحثة أنه في ضوء هذه النتيجة فكلما ازداد الإستعداد الإنفعالي والمرونة لدى الفرد زاد استخدام الفرد لنمط الخضوع؛ حيث تشير النتيجة أن الشخص الذي لديه فهم لمشاعر الذات

== (٤٤٢): المجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ==



والآخرين والانتباه لها وكذلك يتسم بالطابع المرن ذو الحس الفكاهي والتصورات الإيجابية والالتزام الانفعالي يميل إلى التعامل مع الآخرين عن طريق تقليل الاختلافات والاهتمام بالآخرين، وذلك بالتأكيد على القواسم المشتركة وتقليل الاهتمام بالذات.

إن خاصية المرونة في القدرة على حل المشكلات مهمة لأنها تسمح للفرد باختيار نمط إدارة الصراع الأمثل بناءً على تفاصيل الموقف، كما ارتبطت المسؤولية الاجتماعية بشكل إيجابي بنمط الخضوع لإدارة الصراع، وهو نمط يركز على اهتمامات الآخرين، ويؤكد الفرد المسئول اجتماعياً على المصالح المشتركة لكلا الطرفين في الصراع ويقلل من الاختلافات من أجل إرضاء اهتمامات الطرف الآخر، وقد تكون هناك عدة ظروف محتملة عندما يتعين على المدير استخدام نمط إدارة الصراع الخاضع، خاصة عندما يكون القصد الحفاظ على العلاقة مع الشخص الآخر في الصراع (Hopkins, & Yonker, 2015).

وأشارت نتائج دراسة (Riaz, Batool, & Riaz, 2012) إلى أن الذكاء الإنفعالي له تأثير غير مهم على نمط الخضوع أو الإيجار لإدارة الصراع، وتشير نتائج دراسة Hopkins, & Yonker (2015) إلى وجود العديد من العلاقات المهمة بين قدرات الذكاء الإنفعالي وأمات إدارة الصراع لدى المشاركين، كانت قدرات الذكاء الانفعالي في حل المشكلات والمسؤولية الاجتماعية والتحكم في الانفعالات هي الأكثر ارتباطاً بشكل مباشر بكيفية إدارة المشاركين للصراع في مكان العمل، توصلت نتائج دراسة (Zhang, Chen, & Sun, 2015) إلى أن نمط الخضوع يرتبط سلباً بأداء الابتكار، ولا يرتبط بالذكاء الإنفعالي، كذلك كشفت نتائج دراسة (Salinas, 2023) إلى عدم وجود متنبات مهمة للذكاء الانفعالي في نمط الخضوع خلال فترة ما بعد جائحة كوفيد-19.

ومن غير المتوقع أن يحتل نمط السيطرة المرتبة الثالثة بين الأنواع الخمسة يليه نمط الخضوع والتجنب، وتؤكد الفلسفة الكونفوشيوسية في الصين على الانسجام وتتصح الأفراد بتبني نهج متناغم وتجنب المواجهة والمنافسة عند مواجهة الصراع (Zhang, Chen, & Sun, 2015)، كما يلعب الذكاء الانفعالي دوراً مهماً في حل الصراعات التنظيمية؛ كونه يتعرف ويتحكم في الانفعالات الذاتية وانفعالات الآخرين، ويعمل على تخفيض الصراعات بين الأفراد، وذلك لأن الحلول البناءة للصراع التنظيمي تتطلب التنازلات والتي بدورها تتطلب المقدرة على التعرف على المشاعر وحسن إدارتها (نبيل الجعيدي، عائشة دقيق، ٢٠١٧)، كما توصلت نتائج دراسة أماني علي (٢٠٢١) إلى وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي، ووجود ارتباط عكسي بين الضغوط المهنية، وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى أفراد العينة، وأمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الضغوط المهنية، كما أمكن التنبؤ بالاندماج الوظيفي من خلال كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية لدى أفراد العينة، وأيضاً تم التوصل إلى

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآتماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
توسط رأس المال النفسي العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

**الفرض الثالث:** ينص على: «تسهام أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط التجنب لإدارة الصراع لدى المعلمين».

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام برنامج Spss, V.22، وبطريقة Stepwise؛ باعتبار أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي كمتغيرات منبئة (مستقلة)، ونمط التجنب لإدارة الصراع متغير تابع، نتج عن التحليل نموذجين؛ ومن ثم تم تبني النموذج الأخير وهو الثاني، وفيما يلي نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار:

جدول (١٧): نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.

النموذج	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الانحدار	٧٦٣,١٦٠	٢	٣٨١,٥٨٠	٣٥,٩٨١	٠,٠٠٠
اليواقي	١٧٧١,٠٥٢	١٦٧	١٠,٦٠٥		
الكلية	٢٥٣٤,٢١٢	١٦٩	--		

وأسفرت نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه عن: إسهام أحد أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط التجنب لإدارة الصراع، وفيما يلي جدول (١٨) للتعرف على الإسهام النسبي ومعاملات التنبؤ المعيارية وغير المعيارية:

جدول (١٨): قدرة (أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي) على التنبؤ بنمط التجنب لإدارة

#### الصراع.

الدلالة	قيمة ت	بيتا	المعاملات غير المعيارية		النموذج
			الخطأ المعياري	الثابت	
٠,٠٠٧٦	١,٢٧١	--	٢,٥٣٠	٣,٢١٧	الثابت
٠,٠٠٠	٦,٣٦٩	٠,٤٤٥	٠,٠٩٦	٠,٦٠٩	١. التهيوؤ/ الاستعداد الانفعالي
٠,٠٠٠	٢,٧٨٥	٠,١٩٥	٠,١٤٢	٠,٣٩٦	٢. المرونة

يتضح من الجدول السابق أن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التنبؤ بنمط التجنب لإدارة الصراع لدى المعلمين ولترتيب هذه المتغيرات حسب الأهمية تم حساب قيمة Beta معامل الانحدار الجزئي المعياري لتحديد الأهمية النسبية لكل متغير مستقل من حيث تأثيره في المتغير التابع ومعاملات الانحدار الجزئي B غير المعياري وحساب قيمة ت الانحدارية ودالاتها الإحصائية على حسب المنبئات.

ويتضح من النتائج أن بُعد (التهيوؤ/ الاستعداد الانفعالي) كأحد أبعاد الإبداع الانفعالي وبُعد (المرونة) كأحد أبعاد رأس المال النفسي منبئان بنمط التجنب لإدارة الصراع لدى المعلمين، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ (معادلة الانحدار غير المعيارية) الخاصة بنمط التجنب لإدارة الصراع من

■(٤٤٤)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■■■

نمط التجنب (إدارة الصراع) = (3,217) + (0,609) الاستعداد الإنفعالي + (0,396) المرونة.

شكل (٦): معادلة الاحدار غير المعيارية (معادلة التنبؤ)

### تفسير نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

**تنص النتيجة على:** «يسهم الاستعداد الانفعالي كأحد أبعاد الإبداع الانفعالي والمرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بنمط التجنب لإدارة الصراع لدى المعلمين».

تري الباحثة أنه في ضوء هذه النتيجة فكلما ازداد الإستعداد الإنفعالي والمرونة لدى الفرد زاد استخدام الفرد لنمط التجنب؛ حيث تشير النتيجة أن الشخص الذي لديه فهم لمشاعر الذات والآخرين والانتباه لها وكذلك يتسم بالطابع المرن ذو الحس الفكاهي والتصورات الإيجابية والانتزان الانفعالي يميل إلى تجنب الصراعات والدخول فيها أو حتى محاولة حلها، ينطوي على إهمال الإهتمام بالذات والآخرين والانسحاب والهروب من مسئولية الحل للمشكلات.

على الرغم أن الحالات الانفعالية والرفاهية النفسية والفسولوجية لا ترتبط بشكل مباشر بمعتقدات الكفاءة بقدر ارتباطها بالنجاح والنمذجة والإقناع/التغذية الراجعة، إلا أنها يمكن أن تساهم في الكفاءة، فيمكن للحالة النفسية الإيجابية أن تنشط العمليات المعرفية لدى الأشخاص من الترميز والاستفسار والتأمل والملاحظة والتنظيم الذاتي والتأمل الذاتي (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)، ويؤدي الوعي بالانفعالات إلى القدرة على إدارة الانفعالات والتأثير على العلاقات في مكان العمل (Yang, & Mossholder, 2004)، الوعي الذاتي هو أساس مفهوم الذكاء الانفعالي، وعلى الرغم من أن العلماء يواصلون تعريف مفهوم الذكاء الانفعالي، فإن الفهم الشائع للذكاء الإنفعالي هو قدرة الشخص على تحديد وإدراك المشاعر في نفسه وفي الآخرين، وفهم هذه المشاعر وإدارتها بشكل فعال (Ashkanasy, & Daus, 2002).

على خلاف ما سبق توصلت نتائج دراسة (Riaz, Batool, & Riaz, 2012) إلى أن الذكاء الانفعالي له تأثير غير مهم على نمط التجنب لإدارة الصراع، وكذلك نتائج دراسة (Hopkins, & Yonker, 2015) أن هناك علاقة سلبية بين حل المشكلات ونمط تجنب إدارة الصراعات، وتوصلت نتائج دراسة (Zhang, Chen, & Sun, 2015) إلى أن نمط التجنب يرتبط سلباً بأداء الابتكار، ولا يرتبط بالذكاء الانفعالي؛ حيث احتل نمط السيطرة المرتبة الثالثة بين الأنواع الخمسة يليه نمط الخضوع والتجنب، وتؤكد الفلسفة الكونفوشيوسية في الصين على الانسجام وتتصح الأفراد بتبني نهج متناغم وتجنب المواجهة والمنافسة عند مواجهة الصراع، وكشفت نتائج دراسة

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. = (Salinas, 2023) إلى عدم وجود متنبئات مهمة للذكاء الإنفعالي في نمط التجنب خلال فترة ما بعد جائحة كوفيد-19.

**الفرض الرابع:** ينص على: «تسهّم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط التفاوض لإدارة الصراع لدى المعلمين».

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام برنامج Spss, V.22، وبطريقة Stepwise؛ باعتبار أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي كمغيرات منبئة (مستقلة)، ونمط التفاوض لإدارة الصراع متغير تابع، نتج عن التحليل ثلاث نماذج؛ ومن ثم تم تبني النموذج الأخير وهو الثالث، وفيما يلي نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار:

**جدول (١٩): نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.**

النموذج	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الانحدار	٢٠٩,٤٥٧	٣	٦٩,٨١٩	٢٨,٣٤٩	٠,٠٠٠
اليواقي	٤٠٨,٨٣١	166	٢,٤٦٣		
الكلّي	٦١٨,٢٨٨	١٦٩	--		

وأُسفرت نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه عن: إسهام بعض أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع، وفيما يلي جدول (٢٠) للتعرف على الإسهام النسبي ومعاملات التنبؤ المعيارية وغير المعيارية:

**جدول (٢٠): قدرة (أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي) على التنبؤ بنمط التفاوض لإدارة الصراع.**

الدلالة	قيمة ت	بيتا	المعاملات غير المعيارية		النموذج
			الثابت	الخطأ المعياري	
٠,٠٠٢	٣,٢١٣	--	١,٤١٠	٤,٥٢٩	الثابت
٠,٠٠٠	٣,٨٥٣	٠,٣٠٢	٠,٠٨١	٠,٣١٤	١. التفاوض
٠,٠٠٢	٣,٢٠٠	٠,٢٢٥	٠,٠٤٨	٠,١٥٢	٢. التهيو/ الاستعداد الانفعالي
٠,٠٠٢	٢,٨٣٦	٠,٢١٠	٠,٠٥٦	٠,١٥٩	٣. كفاءة الذات

يتضح من الجدول السابق أن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التنبؤ بنمط التفاوض لإدارة الصراع لدى المعلمين ولترتيب هذه المتغيرات حسب الأهمية تم حساب قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لتحديد الأهمية النسبية لكل متغير مستقل من حيث تأثيره في المتغير التابع ومعاملات الانحدار الجزئي B غير المعياري وحساب قيمة ت الانحدارية ودلائنها الإحصائية على حسب المنبئات.

ويتضح من النتائج أن (التفاوض وكفاءة الذات) من أبعاد رأس المال النفسي، وبعُد (التهيو/ الاستعداد الانفعالي) كأحد أبعاد الإبداع الانفعالي متغيرات منبئة بنمط التفاوض لإدارة الصراع لدى

د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.=====

المعلمين، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ (معادلة الانحدار غير المعيارية) الخاصة بنمط التفاوض لإدارة الصراع من رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي على النحو التالي:

$$\text{نمط التفاوض (إدارة الصراع)} = (4,529) + (0,314) \text{ التفاؤل} + (0,152) \text{ الاستعداد الإنفعالي} + (0,159) \text{ كفاءة الذات.}$$

شكل (٧): معادلة الانحدار غير المعيارية (معادلة التنبؤ)

### تفسير نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

**تنص النتيجة على:** «يسهم التفاؤل وكفاءة الذات من أبعاد رأس المال النفسي وُبعد الاستعداد الإنفعالي كأحد أبعاد الإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط التفاوض لإدارة الصراع لدى المعلمين». ترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فكلما ازداد التفاؤل وكفاءة الذات لدى الفرد تسبب ذلك في استخدام الفرد لنمط التفاوض؛ حيث تشير النتيجة أن الشخص المتفائل لديه قابلية للتغيير والعمل في ظل ظروف مختلفة ولديه قابلية لاختلاف الآخرين، ويتفاعل بإيجابية مع التغييرات التي قد تسبب عواقب وخيمة في العمل وفي علاقاته مع الزملاء، إلى جانب أن الشخص الذي يتمتع بكفاءة الذات لديه ثقة مرتفعة بقدراته وإمكاناته ويضعون أهدافاً أعلى وأكثر تحدياً يسعى جاهداً لتحقيقها بتناغم وانسجام مع فريق العمل ويستطيع تخطي أي شيء يعوق تحقيق أهدافه؛ وبالتالي فإن هذه المقومات تجعل هذا الشخص قادراً على تحقيق التفاوض والوسطية بين جميع الأطراف، ويميل إلى اتخاذ سبيل التفاوض بين أطراف الصراع فيتخلى الطرفان عن شيء ما لاتخاذ قرار مقبول؛ حيث يتعامل هذا الشخص بالتوسط في الاهتمام بالذات والآخرين.

تشير نتائج دراسة (Hopkins, & Yonker, 2015) إلى وجود العديد من العلاقات المهمة بين قدرات الذكاء الإنفعالي وأنماط إدارة الصراع لدى المشاركين، وكانت قدرات الذكاء الإنفعالي في حل المشكلات والمسئولية الاجتماعية والتحكم في الانفعالات هي الأكثر ارتباطاً بشكل مباشر بكيفية إدارة المشاركين للصراع في مكان العمل؛ فقد تم اكتشاف أن حل المشكلات والمسئولية الاجتماعية هما أهم قدرات الذكاء الإنفعالي المستخدمة مع أنماط متعددة لإدارة الصراع، ويتخذ الفرد الذي يظهر هذا الجانب من الذكاء الإنفعالي قراراً بشأن الحل الأمثل بناءً على تقييم إيجابيات وسلبيات كل نتيجة محتملة، وتشير هذه القدرة إلى أن الشخص يسعى في نفس الوقت إلى تحقيق مخاوفه ومخاوف الآخرين في الصراع ويكون مرناً في حل المشكلات من أجل تحقيق الحل الأكثر منطقية، فالأفراد في مواقف الصراع يحتاجون إلى المهارات والقدرة على إصدار أحكام مستنيرة من أجل إدارة الصراع بكفاءة، والانفعالات هي عامل مساهم في تصور الفرد للصراع وقدرته على اتخاذ القرار لإدارة الصراع بكفاءة، وكانت القدرة على حل المشكلات

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
مرتبطة بشكل إيجابي بنمط التكامل التعاوني ونمط التفاوض أو التنازل في التعامل مع الصراعات،  
وكانت المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بشكل إيجابي بأنماط إدارة الصراع التعاونية التكاملية  
والخاضعة.

وتوصلت نتائج دراسة (Riaz, Batool, & Riaz, 2012) إلى أن الذكاء الإنفعالي  
له تأثير إيجابي كبير على نمط التفاوض لإدارة الصراع، وتوصلت نتائج دراسة (Zhang,  
Chen, & Sun, 2015) إلى أن الذكاء الإنفعالي يرتبط بشكل إيجابي بنمط التفاوض، وبالأداء  
الابتكاري في صناعة القرار، بينما كشفت نتائج دراسة (Salinas, 2023) إلى عدم وجود  
متنبات مهمة للذكاء الإنفعالي في نمط التفاوض خلال فترة ما بعد جائحة كوفيد-19.  
يشير نموذج كفاءة التواصل في حالات الصراع إلى أن الأفراد الذين يستخدمون  
أنماط صراع مختلفة، يُنظر إلى نمط التفاوض على أنه نمط محايد نسبياً، على الرغم من أن بعض  
المشاركين حكموا على شركائهم بأنهم أكثر فعالية وملاءمة للعلاقات إذا قدموا تنازلات؛ مما يوفر  
دعماً عاماً لتوقعات نموذج الكفاءة (Gross, & Guerrero, 2000)، ويلعب الذكاء الانفعالي  
دوراً مهماً في حل الصراعات التنظيمية؛ كونه يتعرف ويتحكم في الانفعالات الذاتية وانفعالات  
الآخرين، ويعمل على تخفيض الصراعات بين الأفراد، وذلك لأن الحلول البناءة للصراع التنظيمي  
تتطلب التنازلات والتي بدورها تتطلب المقدرة على التعرف على المشاعر وحسن إدارتها (نبيل  
الجعدي، عائشة دقيق، ٢٠١٧).

كما أظهرت نتائج دراسة (Yusof, Ishak, Zahidi, Abidin, & Bakar, 2014) أن  
موجهي المعلمين حصلوا على أدنى درجة في المهارات الاجتماعية أي عدم القدرة على إظهار الذات  
كعضو متعاون ومساهم وبناء في مجموعته الاجتماعية، أظهرت النتائج أنه رغم أن موجهي  
المعلمين لديهم كفاءة في تطوير العلاقات والعمل الجماعي والتعاون، إلا أنهم وجدوا أنهم أقل كفاءة  
في إدارة الصراع، ويرجع ذلك لافتقارهم لمهارات الاتصال؛ فإتقان هذه المهارات سيولد مهارات  
الإقناع ومهارات التعامل وحل المشكلات أو مهارات إدارة الصراع باستخدام أسلوب الفوز للجميع  
بروح العمل الجماعي، كما أن كفاءة ضبط النفس تساعد المعلمين بأن يكونوا أكثر استقراراً عند  
مواجهة أي حالة غير منتظمة وقادرين على الحفاظ على الهدوء أثناء مواجهة المواقف المعاكسة؛  
حيث يعزز الوعي الذاتي الانفعالي الجيد حل النزاعات بنجاح ويؤدي إلى تحسين التفاعل، فيساعدهم  
على أن يكونوا أكثر مرونة في التعامل مع التغييرات أو المواقف المعاكسة، والإبداع في اتخاذ  
القرار، والديناميكية في حوض عملية تحول التعليم، كما أن إحدى الكفاءات التي يجب تطويرها هي  
السلوك المتفائل لتعزيز الدافع الذاتي لموجهي المعلمين؛ حيث تُكسبهم الدرجة المتفائلة الشجاعة

## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

لاستكشاف أو تجربة شيء جديد أو أفكار جديدة، فالمتفائل سينظر دائماً لأي موقف من وجهة نظر «الأمل في النجاح»، وليس من وجهة نظر «احتمال الفشل»، ينظر للمشكلات أو العقبات في العمل باعتبارها تحديات يمكن التغلب عليها، وليس عيباً شخصياً، والإيمان بأن النجاح سيكون موجوداً دائماً إذا استمر المرء في المحاولة، بالإضافة إلى تمتع موجهي المعلمين بمستوى متوسط من التعاطف، وتظهر هذه الكفاءة من خلال موقفهم المهتم مثل: الاستعداد لتطوير الآخرين، والاستعداد الدائم للخدمة، والقدرة على فهم أي موقف يحدث في محيطهم، هذه كفاءات تعمل على تطوير جودة موجهي المعلمين، وتحقيق رؤية ورسالة إعداد المعلمين في تطوير وإنتاج معلمين أكفاء.

**الفرض الخامس:** ينص على: «تسهم أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط السيطرة لإدارة الصراع لدى المعلمين».

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام برنامج Spss, V.22، وبطريقة Stepwise؛ باعتبار أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي كمتغيرات منبئة (مستقلة)، ونمط السيطرة لإدارة الصراع متغير تابع، نتج عن التحليل نموذجين؛ ومن ثم تم تبني النموذج الأخير وهو الثاني، وفيما يلي نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار:

**جدول (٢١): نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.**

الدالة	ف	متوسط المربعات	د.ح	مجموع المربعات	النموذج
.٠٠٠٠	٣٨,٤٥٣	٧٣١,٨٠٦	٢	١٤٦٣,٦١٣	الانحدار
		١٩,٠٣١	١٦٧	٣١٧٨,١٧٥	البواقي
		--	١٦٩	٤٦٤١,٧٨٨	الكل

وأُسفرت نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه عن: إسهام بعض أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بنمط السيطرة لإدارة الصراع، ولم تسهم أي من أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بنمط السيطرة، وفيما يلي جدول (٢٢) للتعرف على الإسهام النسبي ومعاملات التنبؤ المعيارية وغير المعيارية:

**جدول (٢٢): قدرة (أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي) على التنبؤ بنمط السيطرة لإدارة**

### الصراع.

الدالة	قيمة ت	بيتا	المعاملات غير المعيارية		النموذج
			الخطأ المعياري	الثابت	
.٠٠٧٨	١,٧٧٠-	--	٢,٤٦١	٤,٣٥٧-	الثابت
.٠٠٠٠	٣,٩٣٥	٠,٣٢٠	٠,٠٧٣	٠,٢٨٦	١. الجودة الإنفعالية
.٠٠٠٠	٣,٧٣٢	٠,٣٠٤	٠,١٥١	٠,٥٦٣	٢. التهيو/ الاستعداد الانفعالي

يتضح من الجدول السابق أن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في التنبؤ بنمط السيطرة لإدارة الصراع لدى المعلمين ولترتيب هذه المتغيرات حسب الأهمية تم حساب قيمة Beta معامل

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بآمناط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■  
الانحدار الجزئي المعياري لتحديد الأهمية النسبية لكل متغير مستقل من حيث تأثيره في المتغير التابع ومعاملات الانحدار الجزئي B غير المعياري وحساب قيمة ت الانحدارية ودلالاتها الإحصائية على حسب المنبئات.

ويتضح من النتائج أن بُعد (التهيؤ/ الاستعداد الانفعالي، الجدة الانفعالية) من أبعاد الإبداع الانفعالي متغيرين منبئان بنمط السيطرة لإدارة الصراع لدى المعلمين، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ (معادلة الانحدار غير المعيارية) الخاصة بنمط السيطرة لإدارة الصراع من الإبداع الانفعالي على النحو التالي:

$$\text{نمط السيطرة (إدارة الصراع)} = (٤,٣٥٧) + (٠,٢٨٦) \text{ الجدة الانفعالية} + (٠,٥٦٣) \text{ الاستعداد الإنفعالي.}$$

شكل (٨): معادلة الانحدار غير المعيارية (معادلة التنبؤ)

### تفسير نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

**تنص النتيجة على:** «يسهم الاستعداد الانفعالي والجدة الانفعالية في التنبؤ بنمط السيطرة لإدارة الصراع لدى المعلمين».

ترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فكلما ازداد الاستعداد الإنفعالي والجدة الإنفعالية لدى الفرد زاد استخدام الفرد لنمط السيطرة لإدارة الصراع؛ حيث تشير النتيجة أن الشخص الذي لديه تهيؤ واستعداد انفعالي للأحداث والمواقف والمشكلات المختلفة إلى جانب قدرته على الاستجابة في هذه المواقف بشكل جديد ومميز لا يتوقعه الأطراف الأخرى؛ فإن هذا الشخص مسيطر في إدارة المشكلات والنزاعات المختلفة وقادر على التحكم والضبط في سير أي نزاع، وفي هذه الحالة قد يستغل الفرد هذه القدرات الانفعالية بالتسلط والاهتمام المتزايد نحو الذات والأقل بالآخرين وذلك لتحقيق أهدافه، فمبدأه المكسب أو الخسارة فهو يسعى للفوز حتى ولو بإجبار الأطراف الأخرى.

يرتبط الإبداع الانفعالي بالذكاء الانفعالي بنفس العلاقة تقريباً التي يرتبط بها الإبداع المعرفي بالذكاء المعرفي، إن درجة معينة من الذكاء أو الموهبة مطلوبة لكي يكون الأداء إبداعياً في مجال معين، ويعتمد ما إذا كنا نجد التحديد أو العمومية جزئياً، على المستوى الذي نحدد فيه بنياتنا (Averill, 1999).

فقد توصلت نتائج دراسة (Riaz, Batool, & Riaz, 2012) إلى أن الذكاء الانفعالي له تأثير إيجابي كبير على نمط السيطرة لإدارة الصراع، كشفت نتائج دراسة Salinas, (2023) أن هناك متنبئات مهمة للذكاء الإنفعالي في نمط السيطرة، وقد فسرت إدارة انفعالات



## د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.

الأخرين ٩,٦% من التباين في نمط السيطرة خلال فترة ما بعد جائحة كوفيد-١٩، وتشير نتائج دراسة (Zhang, Chen, & Sun, 2015) إلى أن الذكاء الانفعالي يرتبط بشكل إيجابي بنمط السيطرة، ويرتبط نمط السيطرة سلباً بأداء الابتكار.

يشير نموذج الكفاءة في التواصل في حالات الصراع إلى أن الأفراد الذين يستخدمون أنماط صراع مختلفة، يميل نمط السيطرة إلى أن يُنظر إليه على أنه غير مناسب عند استخدامه من قبل الآخرين، لكن بعض المشاركين حكموا على أنفسهم بأنهم أكثر فعالية عندما استخدموا تكتيكات السيطرة جنباً إلى جنب مع تكتيكات التكامل (Gross, & Guerrero, 2000).

يلعب الذكاء الإنفعالي دوراً مهماً في السيطرة على الصراعات التنظيمية وحلها؛ وذلك لأن الحلول البناءة للصراع التنظيمي تتطلب التنازلات والتي بدورها تتطلب القدرة على التعرف على المشاعر وحسن إدارتها، لقد ارتبط الذكاء الانفعالي بالتعرف والتحكم في الانفعالات الذاتية وانفعالات الآخرين، لذلك فإنه يلعب دوراً مهماً في تخفيض الصراعات بين الأفراد؛ حيث أن الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي يمكنهم التحكم في انفعالاتهم، واستخدام قابلياتهم في التقليل من التعارض؛ وبالتالي حل الصراعات داخل المنظمات، كما أنه يمكنهم توجيه التعاملات باتجاهات إيجابية في المواقف السلبية أكثر من غيرهم، وهذا يعد مهماً في مواقف الصراعات التي تحدث في المنظمات، فالذكاء الانفعالي المرتفع يساعد على إدارة الصراعات بشكل بناء وأكثر فعالية من الذكاء الانفعالي منخفض (Gunkel, Schlaegel, & Taras, 2016) ويتضح أن الذكاء الانفعالي يوفر قدرات للمديرين على التعامل مع الصراع التنظيمي، فمثلاً: ترتبط المستويات المنخفضة من الذكاء الانفعالي بنمطي التجنب والسيطرة لإدارة الصراع؛ حيث أن الذكاء الانفعالي المنخفض يعني قابليات أقل من الوعي والسيطرة على الانفعالات، الأمر الذي ينتج عنه تجنب الصراع أو السعي إلى السيطرة على الصراع، بينما الدرجات المرتفعة من الذكاء الانفعالي ترتبط بأنماط فعالة من إدارة الصراع مثل التكامل، والتفاوض، والخضوع (Yusof, Ishak, Zahidi, Abidin, & Bakar, 2014).

وكذلك توصلت نتائج دراسة محمد مهدي (٢٠٢٣) إلى وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة المتواضعة بأبعدها: (الوعي الذاتي، والقابلية للتعلم، وتقدير العاملين، وانخفاض التركيز الذاتي) على كل من: السلوك الابتكاري للعاملين، ورأس المال النفسي بأبعاده: (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، ووجود تأثير دال إحصائياً لرأس المال النفسي بأبعاده: (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة) على السلوك الابتكاري للعاملين، وأيضاً وجود تأثير دال إحصائياً لأبعاد القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال رأس المال النفسي بأبعاده كمتغير وسيط داخلي بينهما.

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

**في ضوء ما سبق، من نتائج يمكن القيام بما يلي:**

١. إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول الإبداع الانفعالي للمعلمين والموظفين والمديرين؛ فمن الممكن إجراء دراسات نوعية للكشف عن مقومات ورؤى المعلمين والمديرين وواعقاداتهم قيمهم حول هذا المفهوم.
٢. مواجهة وتعزيز إدارة الصراع من خلال زيادة المقومات النفسية المتمثلة في: بعض أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الانفعالي.
٣. التركيز على أنماط الصراع المناسبة حسب المواقف المختلفة والتي تُعزز قيم التقبل والمرونة والسلام.
٤. إجراء بحث بعنوان: فعالية برنامج قائم على الإبداع الانفعالي وأثره على استخدام أنماط إدارة الصراع لدى المعلمين.

### **قائمة المراجع:**

#### **أولاً: المراجع العربية:**

أحمد موسى محاسنة وعمر علي العظامات ومحمد هاني عبود وإنعام شاهر شيشاني. (٢٠٢٢). رأس المال النفسي الإيجابي وعلاقته بأساليب المواجهة لدى طلبة الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، ٢٣(٤)، ٩ - ٣٦.

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

أماني سعد علي. (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، ٣(٥)، ١٧٩٤ - ١٧٣٣.

إحسان دهش جلاب ويوسف سبتي آل طعين. (٢٠١٥). تأثير راس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمنتى. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٧(٣)، ٦ - ٢٩.

إيمان عطية جريش. (٢٠١٨). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بأنماط إدارة الصراع

■(٤٥٢)؛ *المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥* ■

د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي.=====

وتوجهات الأهداف لدى المعلمين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨ (٩٩)، ١٦٣-٢٢٣.

بشرى خطاب عمر وربيعة مانع زيدان. (٢٠١٤). الإبداع الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلاب الجامعة. *مجلة الدراسات التاريخية الحضارية (مجلة علمية محكمة)*، ٦ (١٨).

حسني زكريا النجار. (٢٠١٤). النموذج البنائي للعلاقة بين الإبداع الانفعالي وفعالية الذات الانفعالية ومهارات اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ٢٥ (٩٨)، ١٠١-١٤٤.

حليم صخيل العنكوشي. (٢٠١٨). الإنفعال الإبداعي ومرونة الأنا لدى الإمام زين العابدين عليه السلام بعد فاجعة كربلاء: دراسة تحليلية. *مجلة الكلية الإسلامية الجامعة*، ٤٦، ٤٩٩-٥٣١.

ربيعة طه الحمداني. (٢٠١٤). الإبداع الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مدرء المدارس الثانوية. *جرش للبحوث والدراسات*، ١٥ (٢)، ١٧-٣٥.

سعيد عبد الغنى سرور وعادل محمود المنشاوي. (٢٠١٠). نموذج بنائي للإبداع الانفعالي والكفاءة الانفعالية والتفكير الإبداعي وأساليب مواجهة الضغوط لدى الطالب المعلم. *مجلة كلية التربية بدمهور، جامعة الإسكندرية*، ١ (٢).

سامح أحمد سعادة. (٢٠١٢). تمييز الابتكار الانفعالي عن الابتكار المعرفي والذكاء الانفعالي لدى الشباب من الجنسين. *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٤٦، ١٢٩-١٨٥.

عبد العزيز حيدر ونهلة عبد الهادي مسير. (٢٠١٩). الإبداع الانفعالي لدى طلبة الجامعة. *كلية الآداب، جامعة الكوفة*، ١٠ (٣٨)، ٩٣-١١٦.

عبد العال عبد العال عبد الله. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ١٢ (٣)، ١٥٣-١٩٠.

===== *المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ (٤٥٣)* =====

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الانفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. —  
عبد الناصر ذياب الجراح وهدي سعود الهندال. (٢٠٢١). القدرة التنبؤية للذكاء الانفعالي وأساليب  
إدارة الصراع في حل المشكلات الاجتماعية لدى الطلبة الموهوبين. *مجلة الدراسات  
والبحوث التربوية*، ١(٣)، ١٥٨ - ٢١٠.

عزة خضري عبد الحميد. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي كمنبئ بفاعلية اتخاذ القرار لدى عينة من  
مديري المدارس في ضوء بعض المتغيرات. *دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين  
النفسيين المصرية (رثم)*، ٣٣(٣)، ٤٦٧ - ٥٢٩.

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

فاطمة الزهراء جاد المصري. (٢٠٢٢). فعالية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في تنمية كل من  
رأس المال النفسي والابتكارية الانفعالية لدى طالبات الجامعة الموهوبات. *مجلة جامعة  
الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، كلية التربية، جامعة الفيوم، ١٦(٧)، ٨٦٧ - ٩٨٥.

محمد أحمد مهدي. (٢٠٢٣). القيادة المتواضعة وتأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار  
الدور الوسيط لرأس المال النفسي: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، كلية  
التجارة، جامعة بور سعيد، ٤، ٩٦ - ١٤٧.

محمود شاکر عبد الله. (٢٠٢٠). الإبداع الانفعالي عند عينة من طلبة قسم الإرشاد النفسي،  
*المنتدى الوطني لأبحاث الفكر والثقافة*، جامعة البصرة، ١(٤٢)، ٣١١ - ٣٢٦.

منى عبد الحليم وأبو زيد سعيد الشويقي. (٢٠٢٤). رأس المال النفسي وعلاقته بعوامل الشخصية  
الخمسة الكبرى وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة. *مجلة العلوم  
المتقدمة للصحة النفسية والتربية الخاصة*، ٣(٢)، ١ - ٣٨.

ميسون أحمد الشملة ووردة عبد الرحمن الهاموندي. (٢٠٢٠). تأثير رأس المال النفسي في إدارة  
الأزمات التنظيمية: دراسة مسحية لآراء عينة من القيادات الإدارية ديوان وزارة الرياضة  
والشباب. *الإسائيات، زانكو*، جامعة صلاح الدين، ٢٣(خ)، ٢٠٩ - ٢٢٥.

■ (٤٥٤)؛ *المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج ٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥* ■

د / مروة محمد أبو الفتوح دراز مصلحي. **نذبل محمد الجعدي، عائشة علي دقيق. (٢٠١٧). الذكاء العاطفي في منظمات الأعمال: النظرية والاستخدامات. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، ٥(خ)، ٤٧-٦١.**

نشوة عبد المنعم البصير. (٢٠٢١). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. **مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ١٣(٤٥)، ٦٥-١.**

هبة محمد سعد. (٢٠٢٠). أساليب التفكير ودلالاتها التنبؤية بالإبداع الانفعالي لدى طلاب الجامعة. **المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٣(٢)، ٤٥٧-٥٢٩.**

وليد محمد أبو المعاطي ومنار أحمد منصور. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. **كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٦(٣)، ٤١٠-٤٤١.**

#### ثانياً: ترجمة المراجع العربية:

Ahmed Mousa Mahasneh, Omar Ali Al-Azamat, Mohamed Hani Aboud, and Enaam Shaher Shishani. (2022). Positive psychological capital and its relationship to coping styles among university students. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Scientific Publishing Center, University of Bahrain, 23(4), 9- 36.

Amira Badr Mohamed. (2018). Psychological capital and its relationship to both emotional effort strategies and job satisfaction among primary school teachers. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, Egyptian Society for Psychological Studies, 28(100), 109- 211.

Amani Saad Ali. (2021). Psychological capital as an intervening variable in the relationship between occupational stress and job integration among special education teachers. *Journal of Special Needs Sciences*, Faculty of Special Needs Sciences, Beni Suef University, 3(5), 1733-1794.

Ehsan Dahsh Jalab and Youssef Sabti Al-Tain. (2015). The impact of positive psychological capital on creative performance: An analytical study of the opinions of a sample of lecturers at Al-Qadisiyah and Al-Muthanna Universities. *Al-Qadisiyah Journal of Administrative and*

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الاتفعالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدى المعلمين. ■

*Economic Sciences*, 17(3), 6-29.

Iman Attia Greish. (2018). The Big Five Personality Factors and Their Relationship to Conflict Management Styles and Goal Orientations among Teachers. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 28(99), 163-223.

Bushra Khattab Omar and Rabia Manea Zidane. (2014). Emotional Creativity and Its Relationship to Some Variables among University Students. *Journal of Historical and Civilizational Studies (A Refereed Scientific Journal)*, 6(18).

Hosni Zakaria Al-Najjar. (2014). The Structural Model of the Relationship between Emotional Creativity, Emotional Self-Efficacy, and Decision-Making Skills among University Students. *Journal of the Faculty of Education*, Benha University, 25(98), 101- 144.

Halim Sakhil Al-Ankoshi. (2018). Creative Emotion and Ego Flexibility in Imam Zain Al-Abidin (PBUH) after the Karbala Tragedy: An Analytical Study. *Journal of the Islamic University College*, 46, 499- 531.

Rabia Taha Al-Hamdani. (2014). Emotional Creativity and Its Relationship to Educational Leadership among Secondary School Principals. *Jarash for Research and Studies*, 15(2), 17- 35.

Saeed Abdel-Ghani Sorour and Adel Mahmoud Al-Minshawi. (2010). A Structural Model for Emotional Creativity, Emotional Efficiency, Creative Thinking and Stress Coping Methods among Student Teachers. *Journal of the Faculty of Education*, Damanhour, Alexandria University, 1(2).

Sameh Ahmed Saada. (2012). Distinguishing emotional innovation from cognitive innovation and emotional intelligence among young men and women. *Journal of the Faculty of Education*, Tanta University, 46, 129- 185.

Abdul Aziz Haider and Nahla Abdel Hadi Masir. (2019). Emotional creativity among university students. *Faculty of Arts*, University of Kufa, 10(38), 93- 116.

Abdul Aal Abdel Aal Abdullah. (2021). Psychological capital and its impact

■ (٤٥٦)؛ المجلد المصرية للدراسات النفسية العدد ٢٦١٢٦ ج٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■

on organizational commitment: A field study on the group of mobile companies in Egypt. *Scientific Journal of Business and Environmental Studies, Faculty of Commerce*, Ismailia, Suez Canal University, 12(3), 153- 190.

Abdul Nasser Diab Al-Jarrah and Hoda Saud Al-Hindal. (2021). The predictive ability of emotional intelligence and conflict management methods in solving social problems among gifted students. *Journal of Educational Studies and Research*, 1(3), 158-210.

Azza Khadry Abdel Hamid. (2023). Psychological capital as a predictor of decision-making effectiveness among a sample of school principals in light of some variables. *Psychological studies, Egyptian Association of Psychologists (RANEM)*, 33(3), 467-529.

Fatima Khaled Al-Shatti. (2019). The impact of psychological capital on job absorption: A field study on the Fatwa and Legislation Department in the State of Kuwait. *Scientific Journal of Economics and Commerce*, Faculty of Commerce, Ain Shams University, 4, 105-118.

Fatima Al-Zahraa Gad Al-Masry. (2022). The effectiveness of an integrated selective guidance program in developing both psychological capital and emotional innovation among gifted female university students. *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*, Faculty of Education, Fayoum University, 16(7), 867-985.

Mohamed Ahmed Mahdi. (2023). Humble leadership and its impact on employees' innovative behavior: Testing the mediating role of psychological capital: A field study. *Journal of Financial and Commercial Research*, Faculty of Commerce, Port Said University, 4, 96-147.

Mahmoud Shaker Abdullah. (2020). Emotional creativity among a sample of students in the Department of Psychological Counseling, *National Forum for Thought and Culture Research*, University of Basra, 1(42), 311-326.

Mona Abdel Halim and Abu Zaid Saeed Al-Shuwaiqi. (2024). Psychological capital and its relationship to the Big Five personality factors and methods of coping with psychological stress among university students. *Journal of Advanced Sciences for Mental Health and*

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الاتفغالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■

*Special Education*, 3(2), 1-38.

Maysoun Ahmed Al-Shamla and Warda Abdul Rahman Al-Hamawandi. (2020). The impact of psychological capital in organizational crisis management: A survey study of the opinions of a sample of administrative leaders in the Ministry of Sports and Youth. *Humanities, Zanko*, University of Salahuddin, 23(S), 209-225.

Nabil Mohammed Al-Jaidi, Aisha Ali Daqiq. (2017). Emotional intelligence in business organizations: theory and uses. *Journal of Economics and Business Studies*, 5(S), 47-61.

Nashwa Abdul-Moneim Al-Basir. (2021). The relative contribution of psychological capital in predicting professional absorption and psychosomatic symptoms among special education teachers. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 13(45), 1-65.

Heba Mohammed Saad. (2020). Thinking styles and their predictive significance of emotional creativity among university students. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 3(2), 457- 529.

Walid Mohamed Abu Al-Maati and Manar Ahmed Mansour. (2018). Psychological Capital and its Relationship to Professional Commitment among General Education Teachers. *Faculty of Graduate Studies for Education*, Cairo University, 26(3), 410- 441.

### ثالثاً: المراجع الأجنبية:

Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational psychology review*, 26, 101-126.

Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 76-86.

Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International journal of conflict management*, 9(4), 336-355.

■ (٤٥٨)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٦ ج٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■



Averill, J. R. (1999). Individual differences in emotional creativity: Structure and correlates. *Journal of personality*, 67(2), 331-371.

Bekmezci, M., Orçanlı, K., & Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 853-876.

Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, 247-266.

Ghaffar, A. (2009). Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies. *Journal of Managerial Sciences*, 3(2).

Gunkel, M., Schlaegel, C., & Taras, V. (2016). Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study. *Journal of World Business*, 51(4), 568-585.

Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49-50.

Gross, M. A., & Guerrero, L. K. (2000). Managing conflict appropriately and effectively: An application of the competence model to Rahim's organizational conflict styles. *International journal of conflict management*, 11(3), 200-226.

Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162.

Hopkins, M. M., & Yonker, R. D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. *Journal of Management Development*, 34(2), 226-244.

Hopkins, M. M., & Yonker, R. D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. *Journal of Management Development*, 34(2), 226-244.

Janssen, O., Van de Vliert, E., & Veenstra, C. (1999). How task and person conflict shape the role of positive interdependence in management teams. *Journal of management*, 25(2), 117-141.

Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of management journal*, 44(2), 238-251.

Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research.

■ الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والإبداع الاتفغالي في التنبؤ بأنماط إدارة الصراع لدي المعلمين. ■

*Educational Review*, 53(1), 27-35. doi:10.1080/00131910120033628

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford, UK: Oxford University Press*.

Madalina, O. (2016). Conflict management, a new challenge. *Procedia Economics and Finance*, 39, 807-814.

Moberg, P. J. (2001). Linking conflict strategy to the five- factor model: theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12(1), 47-68.

Montes, C., Rodríguez, D., & Serrano, G. (2012). Affective choice of conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 23(1), 6-18.

Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in organizations*. Routledge. 3rd ed, London, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data,

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International journal of conflict management*, 13(3), 206-235.

Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological reports*, 44(3\_suppl), 1323-1344.

Riaz, M. N., Batool, N., & Riaz, M. A. (2012). Emotional intelligence as a predictor of conflict management styles. *Pakistan Journal of Psychology*, 43(1).

Salinas, J. I. (2023). *An Exploration of Self Perceived Emotional Intelligence and Use of Conflict Management Style in Healthcare Leaders* (Doctoral dissertation, Our Lady of the Lake University).

Saiti, A. (2015). Conflicts in schools, conflict management styles and the role of the school leader: A study of Greek primary school educators. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 582-609.

Sava, F. A. (2002). Causes and effects of teacher conflict-inducing attitudes towards pupils: A path analysis model. *Teaching and teacher education*, 18(8), 1007-1021.

Sava, S. L., & Vîrgă, D., Paloş, R. (2020). The role of teacher support, students' need satisfaction, and their psychological capital in enhancing students' self-regulated learning. *Studia*

■ (٤٦٠)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٢٦١٢٦ ج٢ المجلد (٣٥) - يناير ٢٠٢٥ ■

- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. **Simon and Schuster**.
- Shell, G. R. (2001). Bargaining styles and negotiation: The Thomas-Kilmann conflict mode instrument in negotiation training. *Negotiation journal*, 17(2), 155-174.
- Tschannen-Moran, M. (2001). The effects of a state-wide conflict management initiative in schools. *American Secondary Education*, 2-32.
- Valente, S., Lourenço, A. A., & Németh, Z. (2020). School conflicts: Causes and management strategies in classroom relationships. *Interpersonal Relationships. IntechOpen Limited*.
- Xu, J., & Choi, M. C. (2023). Can emotional intelligence increase the positive psychological capital and life satisfaction of Chinese university students?. *Behavioral Sciences*, 13(7), 614.
- Yang, J., & Mossholder, K. W. (2004). Decoupling task and relationship conflict: The role of intragroup emotional processing. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(5), 589-605.
- Yusof, R., Ishak, N. M., Zahidi, A. M., Abidin, M. H. Z., & Bakar, A. Y. A. (2014). Identifying emotional intelligence competencies among Malaysian teacher educators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 485-491.
- Zarankin, T. G. (2008). A new look at conflict styles: goal orientation and outcome preferences. *International Journal of Conflict Management*, 19(2), 167-184.
- Zhang, S. J., Chen, Y. Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and innovation performance: An empirical study of Chinese employees. *International journal of conflict management*, 26(4), 450-478.
- Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational research*, 86(4), 981-1015.

## **The Relative Contribution of Psychological Capital and Emotional Creativity in Predicting Styles of Conflict-Management among Teachers**

**Dr. Marwa Mohamed Abou-Elfotouh Draz Meselhy**

**Lecturer of Mental Health**

**Faculty of Education, Ismailia- Suez Canal University**

### **Abstract:**

The current research aims to know the extent to which the dimensions of Psychological Capital and Emotional Creativity Contribute to Predicting conflict management Styles among Teachers. The research Sample was drawn randomly from Male and Female Teachers in Ismailia Governorate. The sample consisted of (170) Male and Female Teachers. The researcher used the Descriptive causal approach, and Translated the scales: Psychological Capital and Conflict Management Styles. The researcher prepared the Emotional Creativity Scale. The research results concluded that: the Dimensions of Optimism and Self-Efficacy from the Dimensions of Psychological Capital are Positive Predictors of the Integration Style for Conflict Management, and that the Dimension of Emotional Readiness/Preparedness from the Dimensions of Emotional Creativity and the Dimension of Flexibility from the Dimensions of Psychological Capital are Positive Predictors of the Styles of Submission and Avoidance for Conflict Management, and that the Dimension of Emotional Readiness/Preparedness from the Dimensions of Emotional Creativity and the Dimensions of Optimism and Self-Efficacy from the Dimensions of Psychological Capital are Positive Predictors of the Negotiation Style for Conflict Management. The Dimensions of Emotional Readiness and Emotional Novelty are Predictors of the Control style of Conflict Management among Teachers in Ismailia Governorate.

**Keywords:** Psychological Capital- Emotional Creativity- Conflict\_Management Styles- Teachers.