



مجلة الإرشاد النفسي

Journal of psychological Counseling

مجلة علمية دورية محكمة

تصدر عن مركز التوجيه والإرشاد النفسي

بكلية التربية – جامعة المنيا

Issn Print 2682-4566

Issn on-line 2735 - 301X

ديسمبر ٢٠١٧

العدد الرابع

المجلد الثالث

مجلس إدارة المجلة

رئيس مجلس الإدارة ورئيس تحرير المجلة

أ.د/ أحمد شحاتة محمد

(عميد الكلية)

نائب رئيس تحرير المجلة

أ.د/ اسهام أبو بكر عثمان

(وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة)

مدير تحرير المجلة

د/ فدوي أنور وجدي توفيق

(مدير مركز الخدمة العامة للتوجيه والإرشاد النفسي)

هيئة التحرير

أ.د/ إبراهيم على إبراهيم
أ.م.د/ إسهام أبو بكر عثمان

أ.د/ صابر حجازي عبد المولي
أ.د/ مشيرة عبد الحميد اليوسفي

سكرتير المجلة:

أ/ أحمد مصطفى محمد مدير مكتب عميد كلية التربية – جامعة المنيا

محتويات العدد

رقم الصفحة	البحث	م
٢٦ - ١	الصورة الاعلامية لذوى الإعاقة وعلاقتها بالاتجاه نحوهم لدى عينة من طلاب جامعة المنيا أ/ أمنية أحمد ناجي	١
٥٩ - ٢٧	الاتجاه نحو ذوى الإعاقة الفكرية وعلاقته باضطراب اللغة الاستقبالية لذوى الإعاقة الفكرية القابلين للتعلم أ/ آيات محمد محمود	٢
٨٩ - ٦٠	العنف الأسري وعلاقته بإدمان الإنترنت لدى طلاب الجامعة أ. مني محمود محمد سعيد	٣
١٠٩ - ٩٠	التدفق النفسى كمنبئ بالرفاهية النفسية وفق نموذج (رايف Ryff) لدى عينة من معلمى التربية الخاصة بمحافظة المنيا أ.نانسى زكريا صموئيل يسى	٤
١٤٢ - ١١٠	الإيذاء النفسى في ضوء القهر الوظيفي وعلاقته بالقدرة على حل المشكلات فى ضوء نظريات السلوك الإبداعي لدى معلمي المدارس الخاصة بالمنيا هند ممدوح عبد الحميد	٥

إيذاء النفسي في ضوء القهر الوظيفي وعلاقته بالقدرة على حل المشكلات في ضوء نظريات السلوك الإبداعي لدى معلمي المدارس الخاصة بالمنيا إعداد

هند ممدوح عبد الحميد *

المقدمة :

مما لا شك فيه أن الحق في العمل من أهم حقوق الإنسان الأساسية ، فهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ، وحق متأصل فيها ، فلكل إنسان الحق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة ، فقد قال الله تعالى ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ (سورة الإسراء . الآية ٧٠) ، ومن الأمور التي تمتهن حقوق الشباب وكرامتهم ، هو عدم توافر فرص عمل ، فالشباب لديهم العديد من الحاجات مثل الحاجة للأمن ، والحاجة للتقدير ، وتقدير الذات ، والاستقرار وتكوين الأسر وهذا كله لن يتحقق إلا من خلال العمل اللائق الذي يتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم .

ويعد ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات من أهم العوامل التي ساهمت في ظهور مشكلة القهر الوظيفي ، حيث أشارت الجمعية العامة لحقوق الإنسان أن أسباب القهر الوظيفي كثيرة ومتنوعة ، فالبطالة والطلب على أيدي عمل رخيصة من أهم هذه الأسباب . الأمر الذي أدى إلى تفاقم مشكلة القهر الوظيفي في القطاعين الرسمي وغير الرسمي ، إلا أن العاملين في القطاع غير الرسمي يتعرضون أكثر من غيرهم للقهر الوظيفي ، وهذا ما أثبتته منظمة العمل الدولية في تحليل لاتجاهات القهر الوظيفي ، حيث أثبتت أن أكثر أشكال القهر الوظيفي يمارسها وكلاء خاصون (الجمعية العامة، ٢٠٠٩ ، ٨-٩) .

ومن هنا جاء الإحساس بالمشكلة ، حيث لاحظت الباحثة من خلال عملها كمعلمة في مدرسة خاصة ، توافد أعداد كبيرة من خريجي الكليات التربوية ، و غير التربوية للتقدم للعمل والقبول والاستمرار به على الرغم من ما يتعرضوا له من الانتقادات المستمرة ، والتقليل من شأن ما يقوموا به من أعمال والسخرية من قدراتهم والحط من قيمتهم والحط من قيمتهم هذا بالإضافة إلى تعرضهم لسياسات التهميش من قبل الرؤساء و أصحاب العمل . فعدم توافر فرص عمل

* باحثة بقسم الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا

حكومية بجانب عدم وجود فرص عمل بديلة تجعل الشباب يقبلون بأى عمل وتحت أى ضغوط سواء من صاحب العمل أو من العمل نفسه .

ويعد الإيذاء النفسى أحد أشكال القهر الوظيفي التي يتعرض لها المعلمون ، فالقهر هو السيطرة الساحقة، فالفعل يقال عنه فعلا قهريا عندما يمنع الافراد من الاحساس بإنسانيتهم . فالمضطهدون يرون انفسهم "بشر" أما الآخرون "أشياء" ، والحق الوحيد الموجود هو "حقهم فى العيش بسلام"، ووجود الفئة المقهورة ضرورى لوجودهم الخاص. (Freire , 1987 ,

43- 42) فالافراد الذين يتعرضون للقهر ، يعيشون فى ثقافة الصمت أو لا صوت لهم عندما يتقرر مصيرهم وبالتالي فهم عاجزون سياسيا وإقتصاديا ، ولا يستطيعون السيطرة على مصيرهم ، حيث يقوم المضطهدون بتحديد مستقبلهم. (Toress , 2013, 19)

ويعد معلمو المدارس الخاصة هم أكثر الفئات إحساسا بعدم الأمن الوظيفي، فالعاملون الذين هم فى تنقل دائم غير واثقين من استمرارهم فى نفس العمل ، هم أكثر الأفراد شعورا بعدم الأمن ، وغالبا ما يتسموا بخاصية عدم التأكد أو الشك . الأمر الذى يخلق نوعا من الضغط نظرا لعدم توافر فرص عمل ، وهذا يجعلهم يقومون بالأعمال التي تطلب منهم خوفا من التعرض لعقوبات مادية أو الطرد من العمل أو الاستبعاد من العمل فى المستقبل. (ديفيد فونتاننا ، ١٩٩٣ ، ٦٠) وعلى الرغم من ذلك كله ، نجد المعلمين قادرين على تحمل ما يواجهونه فى عملهم من إحباط ، وضغوط وغيرها من الآثار السلبية نظرا لعدم وجود وظائف بديلة مناسبة ولحاجتهم الشديدة للعمل ، وبهذا يتضح أهمية المعلم فهو حجر الزاوية فى العملية التعليمية ، وذلك لما يقوم به من أدوار متعددة يمكن تلخيصها فى أنه المسئول المباشر عن تحقيق أهداف المدرسة بشكل عام ، كما أنه من أكثر العوامل المدرسية تأثيرا فى سلوك طلابه ، وهو بذلك أكثر تأثيرا من المناهج نفسها والوسائل التعليمية والمرافق المدرسية ، فالمعلم المؤهل يستطيع إغناء المناهج وإعطائها معنى يجعلها وثيقة الصلة بحاجات الطلبة ، واهتماماتهم ، كما أنه قادر على استغلال المرافق المختلفة لجعلها أكثر ملائمة لتعليم الطلبة. (حامد عبد الله ، ٢٠١٣ ، ٢٥٩)

ومما سبق يتضح أهمية الإبداع ، فهو بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشرى لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه ، فمستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها ، وإنما يعتمد على توفير نوع مبدع من العاملين ، أى على أفراد مبدعين. فالمدرسة كمؤسسة من مؤسسات المجتمع تواجه تحديا كبيرا لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع.

ثانيا - مشكلة الدراسة :-

يعد الإيذاء النفسى من المشكلات العامة التى تواجه معلمى المدارس الخاصة ، فهى ظاهرة تستحق أن تدرس فى قطاع التربية والتعليم الخاص ، حيث لاحظت الباحثة من خلال عملها كمعلمة فى مدرسة خاصة ، توافد أعداد كبيرة من خريجي الكليات التربوية ، و غير التربوية للتقدم للعمل والقبول والاستمرار به على الرغم من ما يتعرضوا له من الإنتقادات المستمرة ، والتقليل من شأن ما يقوموا به من أعمال والسخرية من قدراتهم والخط من قيمتهم هذا بالإضافة إلى تعرضهم لسياسات التهميش من قبل الرؤساء و أصحاب العمل . فعدم توافر فرص عمل حكومية بجانب عدم وجود فرص عمل بديلة تجعل الشباب يقبلون بأى عمل وتحت أى ضغوط سواء من صاحب العمل أو من العمل نفسه ، وبالرغم من ذلك نجدهم يبذلون قصارى جهدهم فى أعمالهم من أجل البقاء فى العمل، وبذلك يتضح الجانب الأول من المشكلة متمثلا فى الإحساس بها والحاجة الملحة لدراستها.

أما الجانب الثانى للمشكلة يتضح فى التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفى وثورة المعلومات والاتصالات، ولعل استمرار التقدم العلمى والتطور التقنى الذى حققته البشرية فى مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة ، وتشجيع الإبداع للحاق بركب التقدم العلمى والتطور التكنولوجى .وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو المعلم وما يمتلكه من قدرات الإبداع الذى منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع . فالميدان التربوى من الميادين التى تأثرت بالتغيير والتطورات السريعة التى يشهدها العالم حيث طال هذا التغيير المؤسسات التربوية وأنظمة التعليم والمناهج ، الأمر الذى يتطلب من المعلم متابعة الأفكار الجديدة وتطويرها والتكيف مع التغيير الذى قد يحدث فى إطار العمل ، وتقديم مقترحات وأفكار جديدة يمكن تطبيقها على ارض الواقع ، وتقديم حلول مناسبة للمشكلات التى تواجهه واتخاذ القرارات المناسبة لحل هذه المشكلات فى الوقت المناسب ومحاولة توقعها وتجنبها .

وبناء على ما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية تصاغ فى التساؤلات التالية :

- ١_ هل توجد علاقة بين الإيذاء النفسى والقدرة على حل المشكلات لدى عينة الدراسة ؟
- ٢_ هل يختلف الإيذاء النفسى باختلاف الجنس (ذكر - أنثى) لدى عينة الدراسة؟
- ٣_ هل يختلف القدرة على حل المشكلات باختلاف الجنس (ذكر - أنثى) لدى عينة الدراسة؟

ثالثا - أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- ١_ معرفة العلاقة بين الإيذاء النفسي والقدرة على حل المشكلات لدى عينة الدراسة .
- ٢_ معرفة الاختلاف في الإيذاء النفسي لدى عينة الدراسة تبعا للجنس.
- ٣_ معرفة الاختلاف في القدرة على حل المشكلات لدى عينة الدراسة تبعا للجنس.

رابعا - أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في الآتي:-

- ١- محاولة إلقاء الضوء على ظاهرة الإيذاء النفسي ومدى انتشارها و أسبابها ومظاهرها من أجل التصدي لها ، حيث إن خفضها يسهم في تحسين العملية التعليمية.
- ٢- ندرة الدراسات - على حد علم الباحثة - التي تناولت الإيذاء النفسي لدى المعلمين (عربية- أجنبية) من المنظور السيكولوجي .
- ٣- أهمية عينة الدراسة فالمعلمون هم صانعو أجيال المستقبل.
- ٤- إعداد مقياس لكل من (القهر الوظيفي -السلوك الابداعي) للمعلمين، يمكن الاستفادة بهما في مجال الدراسات النفسية الخاصة بعينة الدراسة.
- ٥- نتائج الدراسة التي يمكن الإستفادة منها في مجال الإرشاد النفسي- المهني وإعداد برامج تأهيلية وإرشادية لهذه الفئة.

خامسا - مصطلحات الدراسة:

١ - القهر الوظيفي (Career oppression):-

- أ- القهر في اللغة : فلقد جاء في لسان العرب (لابن منظور) أن القهر: هو الغلبة و الأخذ من فوق . والقهار: من صفات الله عز وجل . قال الأزهري : والله القاهر القهار . قهر خلقه بسلطانه وقدرته وصرّفهم على ما أراد طوعا وسخرها ؛ والقهار للمبالغة . وقال ابن الأثير : القاهر هو الغالب جميع الخلق . وقهر- يقهره - قهرا : غلبة ونقول : أخذتهم قهرا ، أى من غير رضاهم . وأقهر الرجل ؛ وجده مقهورا .(ابن منظور ، ٢٠٠٤ ، ٣٧٦٤)
- ب- العمل القهري اصطلاحا : عرفت منظمة العمل الدولية العمل القهري بأنه كل الأعمال أو الخدمات التي تؤدى عنوة من أى شخص تحت التهديد بأية عقوبة ودون أن يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إختياره .(Hidron , C. & Koepe , R . , 2014, 8)
- ج- التعريف النفسي للقهر : الإنسان المقهور هو ذاك المغلوب على أمره ، الذى تعرض لفرض السطوة عليه من قبل المتسلط عنوة (مصطفى حجازى ، ٢٠٠٥ ، ص ١٥). ويشير إلى

التمييز، وعرقلة تحسين ظروف المعيشة والتي يفرضها المضطهدين على الافراد والفئات الاجتماعية والطبقات المستغلة ، وامتهان الكرامة الانسانية. (Gil, 1994, 23)
وترى الباحثة أن العمل القهري هو قبول الفرد لعمل أو وظيفة بدون رضا نظرا لعدم وجود بديل.
٢- الايذاء النفسى (Psychological abuse) :-

١- الايذاء فى اللغة :أذى الشئ أذى . أذى من باب تعب بمعنى قدر ، قال الله تعالى هو أذى أى مستقذر.وأذى الرجل أذى أى وصل إليه المكروه فهو (أذى) مثل عم ويعدى بالهمزة فيقول أذيته ايذاء و الأذية اسم منه فتأذى هو (إذا). (أحمد محمد أحمد ، ١٩٨٧ ، ٤)
٢- المفهوم النفسى للإيذاء النفسى:

ويعرف بانه أى تصرفات أو تعبيرات أو ألفاظ يقصد بها التقليل من شأن الشخص المقابل بغرض التقليل من قيمته أو تحقيره أو إعطائه صورة غير مرضية عن نفسه أو عن أى تصرف يقوم به ، وقد ينطوى الإيذاء النفسى على ألفاظ أحيانا تكون بريئة جدا وعلى سبيل المديح ولكن المسىء يقصد منها إهانة الشخص المقابل أو إيذائه ويعى الشخص المقابل هذه الرسالة ويفهم مغزاها ولا يستطيع الدفاع عن نفسه (Zapf, D. & Knorz , M. , 2009 , 32)
كما يعرف بانه سلوك متكرر غير مقبول يوجه لموظف أو مجموعة من الموظفين بهدف إذلالهم أو تهديدهم ، وينطوى على واحد أو اكثر من الجناه ، كما يتضمن سوء استخدام للسلطة وبذلك لا يستطيع المتحرش بهم الدفاع عن أنفسهم . (Cassitto , M. G. & et al , 2003 , 12)
وتعرف الباحثة الإيذاء النفسى على أنه أى تصرفات أو تعبيرات أو ألفاظ يقصد بها التقليل من شأن الشخص المقابل أو التقليل من قيمته أو تحقيره أو إعطائه صورة غير مرضية عن نفسه أو عن أى عمل يقوم به . ويعرف اجريئا من خلال الدرجة التى يحصل عليها المفحوص فى المقياس المعد لذلك فى هذه الدراسة من قبل الباحثة .

٢- السلوك الابداعى (creative behavior):

أ_ الإبداع فى اللغة : الإبداع من بدعه بدعا أى أنشأ على غير مثال سابق ، و الإبداع هو إيجاد الشئ من العدم . (المعجم الوجيز ، ٢٠١١ ، ٤٠)
ب_ السلوك الإبداعى إصطلاحا : هو السلوك المميز الذى يمارسه الفرد فى موقع العمل وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتاج جديد أو خدمة . (كفى حمود ، ٢٠٠٩ ، ٣٣٧) بينما يعرف السلوك الإبداعى للمعلم بأنه السلوك المميز الذى يمارسه المعلم فى المدرسة ، ويظهر على

شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل أو استحداث استخدامات جديدة لشيء قائم (معن أمين الشمالية ، ٢٠٠٦ ، ١٨).

٣_ القدرة على حل المشكلات (Solving problem Ability) :

وهي قدرة الفرد على تقديم حلول إبداعية للمشكلات التي يمر بها ، واتخاذ القرارات المناسبة لحل هذه المشكلات في الوقت المناسب ،بالإضافة لمحاولة توقع المشكلات التي قد تحدث ، ومحاولة تجنبها وإيجاد الحلول المناسبة ، حتى في حالة ندرة المعلومات المتوفرة . (محمد ذيب ، ومحمد أحمد ، ٢٠١١ ، ٤٨٦)

وترى الباحثة أن القدرة على المشكلات هي تقديم حلول إبداعية للمشكلات التي يمر بها ، واتخاذ القرارات المناسبة لحل هذه المشكلات في الوقت المناسب ، بالإضافة لمحاولة توقع المشكلات التي قد تحدث ، ومحاولة تجنبها وإيجاد الحلول المناسبة لها .ويعرف اجريئا من خلال الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في المقياس المعد لذلك في هذه الدراسة من قبل الباحثة

سادسا - حدود الدراسة :-

تحددت حدود الدراسة بالآتي :

١- الحدود المنهجية :

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف وتحليل الظاهرة.

٢- الحدود المكانية :

اختير أفراد العينة من معلمى المدارس الذين يعملون بمدارس القطاع الخاص(المدارس الأهلية) بالمنيا ، مدينتى (المنيا - ملوى).

٣- الحدود الزمنية :

تحددت الحدود الزمنية فى الدراسة الحالية فى :

_تطبيق أدوات الدراسة الاستطلاعية فى بداية الفصل الدراسى الأول من العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨م وامتد تطبيق أدوات الدراسة الاستطلاعية لبداية الفصل الدراسى الثانى من العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨م .

_تطبيق أدوات الدراسة الأساسية فى بداية الفصل الدراسى الثانى من العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨م .

٤_ أدوات الدراسة:

استخدمت في الدراسة الأدوات الآتية:

أ_ مقياس الايذاء النفسى إعداد الباحثة (٢٠١٧)

ب_ مقياس القدرة على حل المشكلات إعداد الباحثة (٢٠١٧)

٤- الأساليب الإحصائية:

استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار صحة فروض الدراسة والمتمثلة في :

أ_ معاملات الارتباط .

ب_ اختبار "ت" T-test.

سابعاً - الإطار النظرى:

١- مفهوم القهر **Oppression**:-

أ- التعريف اللغوى للقهر :

يعرف القهر في المصباح المنير قهره : (قهر) غلبه فهو (قاهر) و (قهار) مبالغة و

(أقهرته) بالألف وجدته (مقهوراً) و(أقهر) هو صار إلى حال يقهر فيها . (أحمد محمد

على ، ٢٠١٦ ، ٥١٨)

كما ذكر القهرى المعجم الوجيز بأنه : قهره - قهراً أى غلبه . فهو قاهر ، وقهار .(المعجم

الوجيز ، ٢٠١١ ، ص ٥١٨)

ب- المفهوم النفسى والاصطلاحى للقهر:

الإنسان المقهور هو ذاك المغلوب على أمره ، الذى تعرض لفرض السطوة عليه من قبل

المتسلط عنوة ، وأما فى تعريف التخلف الإجتماعى فيتمثل القهر فى فقدان السيطرة على

المصير إزاء قوى الطبيعة واعتباطها وقوى التسلط فى آن معا (مصطفى حجازى ، ٢٠٠٥ ،

ص ١٥).

قالقهرهو تلك العوامل اللصيقة التى تجبر الإنسان على ما لا يرغبه ، أو تحول دونه وما يرغبه

الإنسان (ماجد موريس ، ١٩٩٩ ، ١٨).

ويحدث القهر عندما يتعرض الأفراد بشكل منتظم للتدهور السياسى والإقتصادى والثقافى

والاجتماعى وذلك لانهم ينتمون إلى فئة اجتماعية ناتجة عن هياكل الهيمنة والتبعية وايدولوجيات

التمييز والدونية.(Charlton ,1993, 8) فلكل فئة اجتماعية متميزة ، واحد أو أكثر من

الفئات المقهورة والمضطهدة. فمفهوم القهر يشير إلى القوى الاجتماعية التى تميل للضغط على

الاشخاص وتعرقل مسيرتهم فى الحصول على حياة طيبة .(Johnson, 2000, 39)

ويعرف القهر أيضا بأنه تجربة الظلم المتكررة على نطاق واسع وبشكل منتظم ،وليس بالضرورة ان تنطوى بشكل كبير على الانظمة القانونية كما فى (العبودية ، التفرقة العنصرية ،عدم وجود حق التصويت) ولا العنف كما فى (المجتمعات الاستبدادية). كما يشير إلى انه لا يمكننا القضاء على هذا القهر من خلال التخلص من الحكام وسن بعض القوانين الجديدة وذلك لان القهر فى اساسه يرد إلى المؤسسات الاقتصادية والسياسة والثقافية الكبرى ،حيث تكون الفئات المميزة هى المستفيدة من قهر واضطهاد الفئات الاخرى ، وبالتالي يكون لديهم مصلحة فى استمرار الوضع الراهن وهم لا يدركون انفسهم كعوامل للقهر . (Deutsch , 2006,10)

٢- المنظور الاجتماعى والنفسانى للقهر:-

يركز المنظور الاجتماعى على الأسباب المؤدية لظاهرة القهر. حيث يرى " لاكوست" ان الانفجار السكانى الذى يشهده العالم الثالث بعد الحرب العالمية الثانية فى زيادة مستمرة .وعلى عكس هذه الزيادة الهائلة فإن الموارد الاقتصادية لا تزيد القدر نفسة ، ما يخلق اختلالا متزايدا فى التوازن بين عدد السكان والموارد المتوفرة، ويؤدى إلى مآزق اقتصادية واجتماعية متنوعة تسير نحو تفاقم الخطورة مهددة بالكوارث ، ويضاعف من خطورة اختلال التوازن بين عدد السكان والموارد ، انتشار قلة الاستخدام بشكل واسع ،ولا تقتصر قلة الاستخدام أو انخفاضه على العمل اليدوى بل تشيع فى مختلف القطاعات الفكرية والإدارية والاقتصادية ..كما يركز المنظور الاجتماعى على التعارض الحاد والصارخ بين الغنى المفرط لقلة من السكان ، وبؤس غالبيتهم الساحقة .فبين هذه القلة ذات الامتيازات المفرطة ، والغالبية البائسة تقوم علاقات اقطاعية أو شبه إقطاعية . العلاقات الاقتصادية بين المستخدم ورب العمل لا تقوم على العقد ، بل تتصف بالتبعية.المنظور النفسانى للقهر يركز على سيكولوجية الإنسان المقهور. فالقهر هو استلاب اقتصادى اجتماعى من الناحية المادية ، يولد استلابا نفسيا على المستوى الذاتى. هو نمط وجودى غير محتمل يولد آلاما معنوية تهدم التوازن النفسى .ولذلك تبرز آليات دفاعية ضد هذه الآلام حيث تجعل تحمل وضعية الاستلاب ممكنا.فالمقهور هو الإنسان الذى فقدت إنسانيته قيمتها ، قدسيته ،والاحترام الجديرة به ، فالقهر هو عالم فقدان الكرامة الإنسانية بمختلف صورها (مصطفى حجازى ،٢٠٠٥، ٢٨ -٣٣)

٣- الخصائص النفسية للإنسان المقهور :-

إحساس الإنسان المقهور بالعجز أمام المصير المهدد دوماً، وانعدام مشاعر الأمن تجاه قوى الطبيعية ، تؤدي إلى بروز مجموعة من العقد تميز حياة الإنسان المقهور ،ومن أهم السمات النفسية التي تميز الإنسان المقهور وهي كالتالي :

- أ- الشعور بالدونية ، والاستسلام والمبالغة في تعظيم السيد .
- ب- سيادة علاقات التشيؤ ، حيث يتعامل البشر مع بعضهم البعض بوصفهم أشياء.
- ج- تحقير الذات.
- د- شيوع مظاهر الشك والحذر من الآخرين .
- هـ- الميل للغضب السريع والعنف .
- و- اضطراب الديمومة وما يرتبط بها من هروب من الواقع .
- ز- التسلبية كنمط عام بنقيضها (السيطرة - الخضوع) فكل إنسان مسيطر وخاضع في نفس الوقت يقبل سيطرة الآخرين عليه ، ويخضع لها ، ويفرض سيطرته على غيره ويخضعهم له . ونجد هذا النمط من أعلى قمة الهرم الإجتماعي إلى أدناها من الحاكم الأول إلى مرؤوسيه ومن هؤلاء إلى مرؤوسيه (سمير نعيم أحمد، ١٩٨٣ ، ٩٩ - ١٠٠)

٤- آليات التحايل على القهر :-

وضعية الانسان المقهور بما تتصف به من قهر ورضوخ ، تخل بالتوازن الوجودي ، وتجعل الحياة غير ممكنة دون حلول . إنها تولد توترا نفسيا كبيرا ، كما انها تمس القيمة الحميمية للإنسان المقهور ، قيمته في نظر نفسه وفي نظر الآخرين ، فالمرء لا يمكنه العيش دون اعتبار ذاتي، وهنا تبرز الحاجة الماسة إلى حلول لمجابهة هذه الوضعية المأزقية ، تعيد بعض التوازن وتؤمن بعض الكبرياء وتجعل الوجود محتملا ومبررا . الاساليب الدفاعية الهامة التي يلجأ لها الانسان المقهور :

أ-**التماهي بالمتسلط** : إنه كحل عبارة عن هروب من الذات وتتكسر لها ، وهروب من الجماعة وتتكسر للانتماء إليها ، من خلال التشبه بالمتسلط وتمثل عدوانيته وطغيانه ونمط حياته وقيمه المعيشية . إنه استلاب الانسان المقهور الذي يهرب من عالمه كي يذوب في عالم المتسلط ونظامه آملا في الخلاص .(محمد حلمي عبد الوهاب ، ٢٠٠٩ ، ص ١٩٩)

ب-**العنف**: يبقى العنف الوسيلة الأخيرة التي يستخدمها المقهور عندما يعجز عن إيصال صوته بوسائل الحوار العادي ،وتترسخ القناعة لديه بالفشل في إقناعهم بالاعتراف بكيانه وقيمه .وهذه الآلية تساعده على الافلات من مأزقه ،ومن خطر الاندثار الداخلي الذي يتضمنه هذا المأزق ،

وإعادة شيء من الاعتبار المفقود إلى الذات . وقد يكون هذا العنف عشوائيا مدمرا يذهب في كل اتجاه ، أو قد يكون بناء يوظف في أغراض تغيير الواقع (مصطفى حجازى ، ٢٠٠٥ ، ١٦٥)

ج-الانكفاء على الذات : وهى أولية دفاعية تسير فى اتجاه التوقع والانسحاب بدل من مجابهة التحديات الراهنة والمستقبلية ، حيث يدير الإنسان المقهور ظهره للمتسلط . يبتعد عنه ويقطع الصلة به . يغذى مشاعر عداا باطنية تجاهه تعزز ميله إلى تجنبه وتجنب رموزه وأدواته . وتتضخم عنده مشاعر الفرقة و الاختلاف للذين يغذيها الخوف بالإضافة إلى العدوانية الباطنية . علاقة الخوف والعدوان ، لا تبعده عن المتسلط فحسب ، بل عن كل ما يمثله من نمط حياة وقيم المتسلط . العلاقة هى من نوع الشك والحذر والحيطه من الأذى الذى قد يلحقه به المتسلط وأدواته. إنه يتقى الشر بابتعاده عن الاحتكاك به ، لانه يعيش العلاقة معه كتهديد دائم له. (مصطفى حجازى ، ٢٠٠٥ ، ١٠١ - ١٠٢)

٥- الإيذاء النفسى فى مكان العمل :

أ- تعريف الإيذاء النفسى :

يعرف بالإجراءات المتكررة التى يقوم بها صاحب العمل أو أى شخص يمثل صاحب العمل وذلك بهدف الحط من الموظف ، وهذا النوع من التحرش يهدف إلى تدمير التوازن الإنفعالى للشخص من أجل تلبية الأهداف الاقتصادية أو السلطة وتتضمن مضايقات وإيذاءات على الموظف ويمكن أن تكون أوامر متناقضة وأشكال معينة من الاضطهاد المعنوى (Gilioli R . , 2006, 162).

كما يعرف بانه أى سلوك مسيء سواء عن طريق الكلمات أو النظرات أو الايذاءات ، وقد يكون هذا السلوك (مقصود ، أو غير مقصود) ، ويركز هذا السلوك على إحداث التوتر النفسى والانفعالى للفرد ، وهو أكثر من مجرد الضغط على العمل وغالبا لا يترك له دليل مادى .(مايسة جمال أحمد ، ٢٠١٣ ، ٢٠)

وينظر إلى الإيذاء النفسى على انه تكنيك مباشر أو غير مباشر يستخدم للتخلص من شخص ما أو لإيذاؤه نفسيا ، ويعرف بانه أى تصرفات أو تعبيرات أو ألفاظ يقصد بها التقليل من شأن الشخص المقابل بغرض التقليل من قيمته أو تحقيره أو إعطائه صورة غير مرضية عن نفسه أو عن أى تصرف يقوم به ، وقد ينطوى الإيذاء النفسى على ألفاظ أحيانا تكون بريئة جدا وعلى

سبيل المديح ولكن المسمى يقصد منها إهانة الشخص المقابل أو إيذائه ويعى الشخص المقابل هذه الرسالة ويفهم مغزاها ولا يستطيع الدفاع عن نفسه (Zapf, D. & Knorz, M., 2009, 32) كما يعرف بأنه سلوك متكرر غير مقبول يوجه لموظف أو مجموعة من الموظفين بهدف إذلالهم أو تهديدهم ، وينطوى على واحد أو أكثر من الجناه ، كما يتضمن سوء استخدام للسلطة وبذلك لا يستطيع المتحرش بهم الدفاع عن أنفسهم .(Cassitto, M. G. & et al, 2003, 12) مما سبق يتضح أن الإيذاء هو اعتداء قد يكون مقصود أو غير مقصود ، وتكمن خطورته فى الألم الذى يسببه المسمى بالطريق المقابل كأن يحتوى كلامه على ألفاظ فى الغالب ليست نابية أو حقيرة وأيضاً غير مفهومة فلا يستطيع المسمى به الدفاع عن نفسه كونها ألفاظاً فى غالبها لا تؤخذ على إنها إهانة أو تحقير أو تحرش إلا فى التحليل الشخصى للمسمى به .

ب- مؤشرات تواجد الإيذاء النفسى فى مكان العمل :

- ١- القيادة الاستبدادية ، فتسوية الصراعات أو التعامل مع الخلافات من خلال القيادة الاستبدادية يتم ربطها بالتحرش النفسى .
- ٢- الإفتقار إلى علاقات اجتماعية سليمة داخل مجموعة العمل .
- ٣- ضغوط العمل والاعمال الاضافية .
- ٤- صراع الدور .
- ٥- غموض الدور .
- ٦- عدم الأمن الوظيفى .
- ٧- التمييز بين الموظفين . (CUPE , 2014 , 9 -10)

ج- مظاهرا لإيذاء النفسى فى العمل :

- ١- الانتقادات المستمرة عن (العمل - الحالة الاجتماعية - الملابس - الأصل - الدين) .
- ٢- الإساءة اللفظية .
- ٣- التهديدات المستمرة .
- ٤- عزل الموظف اجتماعيا وتجاهله .
- ٥- التمييز بين الموظفين .
- ٦- إعطاء مهام لا معنى لها أو مهام صعبة على نحو غير مقبول .
- ٧- السخرية من الموظف . (Strandmark , M. , 2013 , 26- 27)

المحور الثاني : السلوك الإبداعي :-

١- تعريف الإبداع :-

لقد تعددت التعريفات التي تناولت الإبداع ، حيث اختلفت باختلاف الباحثين و أهداف الدراسات التي أجريت.

أ- التعريف اللغوي للإبداع :-

لقد جاء في لسان العرب (لابن منظور) أن البدع : أى الشئ الذى يكون أولاً والبديع من أسماء الله سبحانه تعالى لإبداعه الاشياء وإحداثه إياها وهو البديع الأول قبل كل شئ سبحانه وتعالى الخالق المخترع (ابن منظور ، ٢٠٠٤ ، ٢٦)

كما يعرف على انه فكرة تواجد شيئاً جديداً أو رأياً جديداً لحل مشكلة أو طريقة مستحدثة للتعبير عن فن أو علم ويستطيع أن يقوم به أى إنسان عادى فى حدود الإبداع الدنيا (ممدوح عبد المنعم الكنانى ، ٢٠٠٥ ، ٢٨).

ويعرف أيضاً على أنه القدرة على رؤية الاشياء بطريقة جديدة ، والنظر إلى المشكلات التي لم يتوصل إليها أحد من قبل ، ثم التوصل إلى حلول فعالة ومتفردة وجديدة لهذه المشكلات (مجدى عبد الكريم حبيب ، ٢٠٠٠ ، ١٨٣)

ويعرف أيضاً بأنه عملية خلق الافكار الجديدة البعيدة عن السياق التقليدى فى التفكير ، واستحداث كافة الطرائق والاساليب التي من شأنها تحويل هذه الافكار إلى واقع مطبق وذى قيمة نافعة للمجتمع (كفى حمود عبدالله ، ٢٠٠٩ ، ٣٤٠)

كما يعرف بأنه عملية فكرية تقود إلى حلول مبتكرة لمشكلة ما ، فهو تصور أصيل للبدائل التي يمكنها المساهمة فى حل ومواجهة المشكلات القائمة والمحتملة (عاصم الأعرجى ، ١٩٩٥ ، ٣٤٦).

ويقصد بالإبداع قدرة الفرد على توليد عدد من الأفكار والحلول والبدائل المبتكرة لمعالجة المشكلات التي تواجهه بحيث تخرج عن النطاق التقليدى وتتسم بالجدة و الأصالة (سعود سعيد مسفر ، ٢٠١٢ ، ١٧)

وينظر إلى السلوك الإبداعي على انه السلوك أو التصرف المميز الذى يمارسه الفرد أو الجماعة فى موقع العمل وليس بالضرورة ان ينتج عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة ، إذ إنه سلوك يسبق الإبداع فى صيغته النهائية و وقد يكون هذا السلوك إبداعاً فى حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة فى المنظمة (مؤيد سعيد السالم ، ١٩٩٩ ، ١٠٠)

كما يعرف السلوك الإبداعي بأنه السلوك المميز الذي يمارسه المعلم في المدرسة ، ويظهر على شكل تقديم أفكار جديدة في أسلوب العمل أو استحداث استخدامات جديدة لشيء قائم (معن أمين الشمايلة ، ٢٠٠٦ ، ١٨)

ويتضح من التعريفات السابقة ان السلوك الابداعي هو إنتاج لأفكار جديدة ومفيدة أو اختراع لأشياء تقع خارج نطاق المؤلف وتحقق فائدة اجتماعية أو عمليات تعتمد على قدرات عقلية وفكرية تحقق النفع للمجتمع .

٢-مراحل الابداع :

يمر الابداع بعدد من المراحل ، حيث يشعر الفرد بحاجة معينة داخلية يريد إشباعها ، حيث ان الحاجة أم الاختراع ، والعرب يقولون : الحاجة تفتق الحيلة ، فتتولد عند الفرد قوة كامنة أو رغبة داخلية لعمل شيء ما يسمى دافعا والاستمرار فيها ومن أجل التمكن من الاداء الاجتماعي المناسب فى المجتمع (مدحت محمد أبو نصر ، ٢٠١٢ ، ٢٨ - ٣٦) . وهذه المراحل هي :

أ-مرحلة الاعداد : وتتضمن جمع المعلومات المرتبطة بالمشكلة. كما تتضمن تحديد المشكلة وفهم المشكلة وفهم عناصرها .كما قد تتضمن محاولات لحل هذه المشكلة وقد يفيد ذلك فى فهم المشكلة بشكل أفضل والتعرف على جزئيات المشكلة والعلاقات التى ترتبط بتلك الجزئيات.

ب-مرحلة الاحتضان(الحضانة) :وفى هذه المرحلة يكون الشخص المبدع خاملا ، ولا يظهر أى نشاط فكرى يذكر .وفيهما يستوعب العقل كل المعلومات التى لها علاقة بالمشكلة .ويختلف فى الافكار والمعلومات التى ليس لها علاقة، كما يكون الخيال نشيطا فى هذه المرحلة ، ويكون الفرد المبدع قلقا ومتوترا وقد أطلق على هذه المرحلة اسم مرحلة المخاض لما يصاحبها من توترات نفسية وتقلبات مزاجية . وتشير خبرات الاشخاص المبدعين ان انجازاتهم الابداعية تحدث خلال الازمات التى يتركز وعيهم على موضوع آخر ، أو عندما يكاد الاحباط ان يجهز عليهم .

ج-مرحلة الإلهام أو الإشراق (البلورة) : وهى المرحلة التى تتولد فيها الافكار الجديدة التى تقود إلى حل المشكلة وعادة تاتى الافكار ، فالمبدع يحدد ضالته فى هذه المرحلة التى كان فى خضم البحث عنها ، كما إنه يشعر بنشوة الفرح والنصر عند حل المشكلة .

د-مرحلة التحقيق : وهى المرحلة التى يتم فيها تجريب واختيار الفكرة الجديدة التى توصل إليها المبدع ، وهذه المرحلة تفيد الشخص المبدع فى التعرف على مواطن الضعف والقصور فى

فكرته حيث يقوم المبدع بتجريب فكرته قبل ان يعلمها ويتأكد من صحتها (زيد الهويدى ، ٢٠٠٧ ، ٣١-٣٢).

٣-الابداع وحل المشكلات:

تعد المشكلات اساسا للابداع ، فالمشكلة هى حدث يثير القلق والاهتمام لدى الشخص مما يحتم عليه التعامل مع هذا الحدث ،وذلك بالتفكير فى بديل أوعدد من البدائل والحلول للتعامل مع هذا الحدث أو الموقف وتنفيذها ، ولحل المشكلات يوجد عدد من الخطوات التى يمكن توظيفها فى حل هذه المشكلات وهى كالتالى :

أ-إدراك المشكلة حيث تبدأ عملية حل المشكلات عادة بملاحظة بروز أو وجود مشكلة تستدعى القيام بإجراء مناسب من أجل تصحيح الوضع وحل المشكلة.

ب-جمع معلومات المتوقع أن تساعد على تحديد المشكلة ،

ج- تحديد المشكلة أو إعادة صياغة المشكلة ، وتتبع اهمية هذه المرحلة من قدرتنا على تشخيص المشكلة بصورة سليمة .

د- توليد الأفكار التى يمكن من خلالها حل المشكلة .

هـ-إيجاد الحل حيث تتم عملية تقييم الافكار التى تم طرحها سابقا .

و-الحصول على قبول وتأييد الحل .

ز- تنفيذ الحل حيث يتم تطبيق الحل الذى تم اختياره والمواقفة عليه.

ح-متابعة تنفيذ الحل حيث يتم مراقبته ومتابعة تنفيذه للوقوف على مدى فعاليتة فى علاج المشكلات . (عبد الرحمن أحمد هيجان ، ١٩٩٩ ، ٧٨-١١٧)

٤- مستويات الابداع :-

لقد توصل تايلور إلى ان الابداع له خمس مستويات وهذه المستويات الخمسة هى:

أ-الابداع التعبيرى : وفق هذا المستوى من الابداع يتم العمل على تطوير افكار بغض النظر عن نوعيتها أو أصالتها ، وقد يكون الابداع غير ذى صلة بالموضوع .

ب_الابداع المنتج : فى هذا المستوى الثانى من مستويات الابداع يكون الشخص عنوانا لاي منتج تجديدى،حيث تتوافر بعض القيود التى تضبط الاداء المنطلق للافراد.

ج-الابداع الابتكارى : فى هذا المستوى يظهر الفرد براعة فى توظيف أو استخدام مواد لتطوير استخدامات جديدة دون توافر إسهامات اصيلة فى توليد أفكار اساسية .

د-الابداع التجديدي : يتضمن هذا المستوى من الابداع توليد استخدانات وظيفية جديدة لاشياء معروفة أو متواجدة ، او اشياء متبعة من خلال العمل على تخليق افكار أبداعية جديدة.

هـ-الابداع الانبثاقى أو الاختراقى : يعتبر الابداع فى هذا المستوى أعلى درجات الابداع ونادرا ما يتم الوصول إليه من قبل الافراد ، ويحقق فيه قدرة الفرد على الوصول إلى نظرية أو مبدأ جديد ، ويترتب على ذلك بروز مدارس فكرية ومثال ذلك نظرية اينشاتين وفرويد (صالح محمد على ، و محمد أبو بكر نوفل ، ٢٠٠٧ ، ١٣٩ - ١٤٠)

٥- نظريات الابداع :-

أ_ نظرية التحليل النفسى :

يفسر فرويد الابداع وفقا لمفهوم التسامى أو الاعلاء أى ان الدافع الجنىسى يتم إعلاوه عند كفته وصراعه مع جملة الضوابط والضغوط الاجتماعية ويوجه هذا الدافع إلى دافعية مقبولة إجتماعيا ، ثم يتسامى نحو اهداف ومواضيع ذات قيمة اجتماعية ايجابية (ألكسندر وروكشا ، ١٩٨٩ ، ٢١)

وبموجب هذه النظرية فإن النمو الطبيعى يتحقق من خلال حل الصراعات والتغلب على العقبات والاحباطات التى تبرز خلال محاولات الفرد إشباع حاجاته ، وعلى ذلك فإن الصراع ضرورى لحدوث الابداع الذى يتحقق عندما يتسامى الفرد على دوافعه الاولية ويحول طاقاتها عن هدفها البدائى إلى هدف اسمى من الناحية الاخلاقية والاجتماعية ، حيث ترى نظرية التحليل النفسى ان الابداع تعبير عن محتويات لا شعورية مرفوضة شعوريا فى صورة يقبلها المجتمع مفترضة وجود علاقة بين الابداع والمرض النفسى من منطلق كليهما يستمد طاقته من الدافع الغريزى ، ففى حالة المرض النفسى فإن محتويات اللاشعور تصب فى قنوات يرفضها المجتمع ، اما فى حالة الابداع فان هذه الطاقة تصب فى قنوات يقبلها المجتمع وما يؤكد تلك العلاقة فى الابداع والمرض النفسى ما ذهب إليه كريس الذى يرى ان العملية النفسية الاساسية فى الابداع هى عملية نكوص فى الأنا ، فالأنا توقف ضوابطها بصورة تسمح للمحتويات اللاشعورية بالتعبير عن نفسها من صورة إنتاج إبداعى ، ومن ثم فالعمل الابداعى ينبعث اساسا من المحتويات اللاشعورية بما تشتمل عليه من ذكريات وغرائز ، وتقوم الأنا بدور الموجه لهذه المحتويات فى اتجاه المشكلات التى يحاول المبدع إيجاد حل لها (سامية الانصارى ، وإبراهيم عبد الهادى ، ٢٠٠٩ ، ٣٢ - ٣٣).

ب_ النظرية السلوكية :

اهتم أنصار هذا المنحى السلوكى بتفسير الظاهر الإبداعية وفق المسلمات الرئيسية لاتجاهاتهم . حيث أن السلوك ان السلوك الانسانى فى جوهره يتمثل فى تكوين علاقات أو ارتباطات بين المثيرات والاستجابات ، وقد برزت مجموعة من النظريات التى فسرت الظاهرة الإبداعية والمنتمية إلى هذا المنحى ومنها نظرية ميدنيك الترابطية التى ترى الإبداع يتمثل فى قدرة الفرد على صوغ الافكار القديمة بقالب جديد ويقدر ما تكون العناصر الجديدة الداخلة فى التركيب أكثر تباعدا عن الاخرى بقدر ما يكون الحل أكثر إبداعا (صالح محمد أبو جادو ، محمد بكر نوفل ، ٢٠٠٦ ، ٣٥)

ويشير جروان (٢٠٠٢) إلى رأى الباحثين الذين يرون أن أغلب الاعمال الإبداعية يتم إنجازها عندما يعمل الفرد من أجل الحصول على السعادة والرضا ، أى فى حالة الوصول إلى حل جديد للموقف أو المشكلة المطروحة وليس طلبا للمكافأة الخارجية .وبالتالى فالاعتراف لشخص ما بأنه مبدع أو مبتكر أصيل هو فى حد ذاته تعزيز له ،كما أن انشغال الفرد المبدع واستغراقه فى التفكير بهدف الوصول إلى حل جديد للمشكلة ، وقوة دوافعه الداخلية فى شحذ همته وقدراته على العمل ، وهى التى تمدده الشعور بالسعادة لما يفعله وينجزه بالرغم من الاحباطات والتحديات التى يتوقع أن يواجهها(عدنان يوسف العتوم ، وعبد الناصر نياى وآخرون ، ٢٠٠٧ ، ١٣٤).

ج_ النظرية الانسانية :

يؤكد أصحاب هذا الاتجاه عموما على أهمية الدوافع الإبداعية ودورها فى النشاط الإبداعى ، لكنهم يوجهون معظم اهتمامهم إلى دافع تحقيق الذات ، ودوره فى النشاط الإبداعى بوجه عام ، حيث أكد روجرز على الدور الكبير لدافع تحقيق الذات ، فالفرد يبدع أساسا لارضاء ذاته ، بغض النظر عن مدى كون الانتاج جيد أو سيئا ، ويضيف روجرز أن الافراد المبدعين يجب ان يكونوا قادرين على اللعب بالافكار وتخيل التراكيب الممكنة وتقدير الافتراضات ، وبذلك يؤكد مفهوم الإبداع عند أصحاب الاتجاه الانسانى على أهمية الدافعية فى العمل الإبداعى . (سامية الانصارى ، وإبراهيم عبد الهادى، ٢٠٠٩ ، ٣٧ - ٣٨).

ثامنا-الدراسات السابقة :

١- الدراسات التي تناولت الإيذاء النفسى:

أ_ دراسة إينرسن وراكينز (١٩٩٧)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة التحرش والإيذاء بين العاملين الذكور على عينة مكونة من (٤٦٠) من العمال الصناعيين والمشرفين والمديرين ، وأشارت النتائج إلى وجود العدوان والتحرش كمشاكل كبيرة فى الإعداد التنظيمى، فقد افاد (٧%) من الرجال أنهم يتعرضون لواحد على الأقل من السلوكيات التالية من زملاء العمل أو المشرفين منها : السخرية ، والإهانة ، والإغاظه ، والإساءة اللفظية ، والإشاعات ، والثرثرة، والتذكير المتكرر على الأخطاء ، والصمت عند دخول مساعدة ، والتقليل من قيمة الجهد . كما أشارت الدراسة إلى أن العمال يتعرضون لواحد أو أكثر من هذه الأفعال بنسبة (٢٢%) على الأقل شهريا . وهذه الأفعال تضعف بشكل ملحوظ الصحة النفسية وكذلك الرضا الوظيفى عندما تحدث باستمرار وبشكل منتظم لذا فهناك ارتباط بين التعرض للمضايقات والرضا الوظيفى العام والصحة النفسية .

ب- دراسة زاف و نورز (٢٠٠٨)

لقد قامت هذه الدراسة بتحليل العلاقة بين المتغيرات البيئية الإجتماعية والنفسية والخصائص الوظيفية والمهاجة واعتلال الصحة معتمدة على قائمة ليمان للترهيب النفسى لعينتين من ضحايا المهاجة ن = ٥٠ ، ن = ٩٠ . وأظهرت الدراسة سبعة عوامل للمهاجة منها إتخاذ تدابير تنظيمية ، والهجوم على اتجاهات ومواقف الضحية ، والعزلة الإجتماعية ، والهجوم على الحياة الخاصة للضحية ، والعنف الجسدى ، والعدوان اللفظى ، والشائعات . وقد ارتبطت المهاجة بمحتوى الوظيفة السيء ، والبيئة الإجتماعية السيئة ، واعتلال الصحة النفسية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الضحايا أقرروا أنهم يتعرضون للإنتقادات المستمرة ، وأنهم منعزلين اجتماعيا، وتعرضوا للسخرية فيما يتعلق بالحياة الخاصة والتي ترتب عليها اعتلال الصحة النفسية وفى المقابل فإنهم تلقوا المزيد من الدعم الإجتماعى من زملائهم ، كما أشارت إلى أن العوامل التنظيمية هى الأسباب الجوهرية للمهاجة فى مكان العمل .

ج- دراسة مايسة جمال أحمد (٢٠١٣)

هدفها قياس أثر التدخل المهنى باستخدام برنامج وقائى من منظور إنتقائى فى خدمة الفرد على التحرش النفسى للممرضات .ولقد إستعانت الباحثة بالمنهج التجريبي باستخدام تصميم التجربة القبليّة والبعديّة لمجموعة واحدة مكونة من (١٠)ممرضات ، حيث تكون مجتمع الدراسة من

(٢٤٥) ممرضة من ممرضات مستشفى بورسعيد العام ، وتم إختيار عينة قوامها (١٠) مفردات. ولقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال المقابلات ، بالإضافة إلى إستخدام مقياس التحرش النفسى من إعداد الباحثة . ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج الوقائى من منظور إنتقائى فى خدمة الفرد فى الوقاية من التحرش النفسى للممرضات.

٢_ الدراسات التى تناولت السلوك الابداعى :-

أ_ دراسة كينى (٢٠٠٥)

هدفها التعرف على الإبداع كعملية وكمنتج بمعنى التعرف على التدريس الإبداعى كمنشأ يقوم به المعلمون ، والتدريس من أجل الإبداع كمنشأ للتعرف على إبداع الدارسين ، وتشجيع التفكير الإبداعى لديهم فى مدارس التعليم الإبتدائى فى الولايات المتحدة واليابان ، كما هدفت إلى التعرف على مدركات المعلمين فى اليابان مقارنة بأقرانهم فى الولايات المتحدة الامريكىة عن الإبداع والتدريس الإبداعى ومسيراته ومعيقاته . وقد تم تطبيق إستبانة على عينة قوامها (٢٩) معلمة ، (١٤) معلما فى منطقة مورافيا الامريكىة ، وهم معلمون من الروضة حتى الصف الثالث الإبتدائى ، بينما قدمت النسخة اليابانية لعينة من المعلمين قوامها (١٥) معلما فى عدة مناطق فى طوكيو اليابانية وقد أشارت الدراسة إلى أن الممارسات التدريسية التى يقوم بها المعلمون إما انها تشجع الإبداع وترتقى به أو تخنقه وتحدده .

ب_ دراسته عبدالله على محمد (٢٠٠٦)

هدفها التعرف على مؤشرات الذكاءات المتعدده لدى معلمى العلوم ، والكشف عن فعالية البرنامج فى تنميه مهارات التدريس الإبداعى لديهم ، والكشف عن فعالية البرنامج فى تنمية مهارات حل المشكلات لدى المتعلمين بالمرحلة المتوسطة. كما هدفت أيضا إلى التعرف على علاقه الإرتباطيه بين الذكاءات المتعدده ومهارات التدريس الإبداعى لمعلمى العلوم ومهارات حل المشكله لدى طلابهم. ولقد تكونت عينه الدراسة من معلمى العلوم والتى بلغ عددها (٣٠) معلما طبق عليهم البرنامج التدريسى فى الذكاءات المتعدده، وتم تطبيق مقياس الذكاءات المتعدده ومقياس مهارات التدريس الإبداعى كما تم تطبيق مقياس مهارات حل المشكله على تلاميذ الصف الثانى المتوسط (المجموعه التجريبيه) والتى بلغ عددها (٢٢٠) طالبا تم اختيارهم من نفس المدارس التى تم إختيار عينة المعلمين منها بحيث تكون ممثله لمجتمع العينه من المعلمين والمتعلمين. ولقد توصلت نتائج الدراسه إلى وجود فروق دالة إحصائيا لصالح التطبيق

البعدي في مهارات التدريس الإبداعي ، كما توجد علاقة ارتباطية قوية بين مهارات التدريس الإبداعي والذكاءات المتعددة فالمعلم الذي لديه مهارات تدريس إبداعي لديه ذكاءات متعددة.

ج_ دراسة معن أمين الشمايلة (٢٠٠٦)

هدفها الكشف عن الأنماط الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للمعلمين . وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن العاملين فيها خلال العام الدراسي (٢٠٠٥/٢٠٠٦) البالغ عددهم (١٠٤٢) مديرا ومديرة ، و(١٢٨٩٧) معلما ومعلمة . واشتملت عينة الدراسة على (١٣٠) مديرا ومديرة ، مثلوا (٢٥%) من مجتمع الدراسة من المديرين ، و(٦٥٠) معلما ومعلمة ، مثلوا نسبة (٥%) من مجتمع الدراسة من المعلمين ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية . أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة معلمى المدارس الثانوية العامة للسلوك الإبداعي جاءت متوسطة . كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس في بعد القدرة على المجازفة لصالح الذكور . كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة (٥ سنوات فأقل) في بعد القدرة على التغيير ، والابداع ككل . كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي ، والموقع الجغرافي في كل من ابعاد السلوك الإبداعي للمعلمين ، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين ممارسة المديرين للأنماط الإدارية الأربعة ، ومستوى السلوك الإبداعي للمعلمين .

د_ دراسة حسين الصرايرة (٢٠١٢)

هدفها التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الإبداعي الفردي لمعلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين . وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٥٨) معلما ومعلمة . أظهرت نتائج الدراسة أن المديرين يمارسون القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وأن المعلمين يمارسون السلوك الإبداعي بدرجة متوسطة ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين القيادة التحويلية بمجالاتها الأربعة متفرقة ومجموعة ، وبين السلوك الإبداعي الفردي لدى المعلمين ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية متنبؤ متوسط ذو دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي الفردي لدى المعلمين، وان أكثر أبعاد القيادة التحويلية تنبؤا في السلوك الإبداعي الفردي لدى المعلمين كان بعد الدافعية الإلهامية، يليه بعد التأثير المثالي ، يليه بعد الاستثارة الفكرية .

د_ دراسة بوروجيردى وهاسنى (٢٠١٤)

هدفها معرفة العلاقة بين أنماط التفكير و الإبداع لدى معلمى التربية البدنية . ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى التربية البدنية بالمرحلة المتوسطة فى إيران وكان عددهم (٦٠٠) فرد ، واشتملت عينة الداسة على (٢٣٥) فرد تم إختيارهم بإستخدام جدول مورجان . ولجمع بيانات الدراسة ، تم إستخدام أداتين : الأولى ، استبانة انماط التفكير لسترنبرج ، والثانية استبانة الإبداع لتورانس(١٩٧٢) ، كما تم التحقق من ثباتهما إذا بلغ معامل ثبات الأداتين على التوالى (٠.٨٦) ، و(٠.٨٩) على التوالى. ولقد تم معالجة البيانات احصائيا باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومعامل ارتباط سبيرمان واختبار فريدمان واختبار شففيه . ولقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الخصائص الديموغرافية (النوع - التعليم - الخبرة) وانماط تفكير المعلمين. كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الإبداع وانماط تفكير المعلمين . كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى معدلات أنماط تفكير المعلمين ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فى إبداع المعلمين فى علاقتها بأنماط التفكير .

تاسعا_ فروض الدراسة :-

فى ضوء الإطار النظرى والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة كالتالى :-

- ١_ لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين القهر الوظيفى والسلوك الإبداعى لدى معلمى المدارس الخاصة بالمنيا.
- ٢_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على مقياس القهر الوظيفى لدى معلمى المدارس الخاصة بالمنيا .
- ٣_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث على مقياس السلوك الإبداعى لدى معلمى المدارس الخاصة بالمنيا.

عاشرا- المعاملات العلمية للإيذاء النفسى :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالى :

أ. الصدق :

لحساب صدق المقياس استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلى للمقياس قامت بتطبيقه على عينة قوامها (١٥٠) معلم من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول (١) توضح النتيجة .

جدول (١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
١	**٠.٦٨	٠.٠١
٢	**٠.٦٧	٠.٠١
٣	**٠.٦٧	٠.٠١
٤	**٠.٧٢	٠.٠١
٥	**٠.٧٧	٠.٠١
٦	**٠.٧٧	٠.٠١
٧	**٠.٧٣	٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩ (٠.٠١) = ٠.٢٠٨
 * دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من جدول (١) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٦٧) : (٠.٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.
 ب . الثبات :

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٥٠) معلم من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وقد بلغ معامل ألفا للمقياس (٠.٨٤) وهو معامل دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

المعاملات العلمية للقدرة علي حل المشكلات :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي :
 أ . الصدق :

لحساب صدق المقياس استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي للمقياس قامت بتطبيقه على عينة قوامها (١٥٠) معلم من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول (٢) توضح النتيجة .

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
٦	**٠.٧٠	٠.٠١
٧	**٠.٤٨	٠.٠١

٠.٠١	**٠.٨٢	٨
٠.٠١	**٠.٦٩	١٣
٠.٠١	**٠.٧٣	١٨
٠.٠١	**٠.٦٤	١٩
٠.٠١	**٠.٨٣	٢٠
٠.٠١	**٠.٧٧	٢١
٠.٠١	**٠.٧٥	٢٢
٠.٠١	**٠.٥٩	٤٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩ (٠.٠١) = ٠.٢٠٨

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٤٨) : (٠.٨٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ب . الثبات :

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٥٠) معلم من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وقد بلغ معامل ألفا للمقياس (٠.٨٨) وهو معامل دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

عرض النتائج ومناقشتها :

التحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على :

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الإيذاء النفسي والقدرة على حل المشكلات لدى عينة الدراسة .

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الإيذاء النفسي والقدرة على حل المشكلات

لدى عينة الدراسة (ن = ٣٠٠)

المقياس	القدرة على حل المشكلات
---------	------------------------

مستوي الدلالة	قيمة ر	
٠.٠١	٠.٢٩- **	الإيذاء النفسي

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١١٣ (٠.٠١) = ٠.١٤٨

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

. توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الإيذاء النفسي والقدرة علي حل المشكلات لدى عينة الدراسة .

ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي :

أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الإيذاء النفسي والقدرة على حل المشكلات، إذا بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠.٢٩) عند مستوي دلالة (٠.٠١). و يرجع تفسير هذه النتيجة إلي أن الإيذاء النفسى يلعب دورا هاما فى الحد من تنمية السلوك الإبداعى .

ولقد أعطي المنظور النفسى للقهر تفسيراً لهذه النتيجة حيث يرى أن الإيذاء النفسى كشكل من أشكال القهر نمط وجودى غير محتمل يولد آلاما نفسية معنوية تهدم التوازن النفسى (مصطفى حجازى ، ٢٠٠٥ ، ٢٨ - ٢٩) ، الامر الذى يؤثر سلبا على السلوك الإبداعى . فالعلاقة بين القهر والابداع ليست علاقة بين ضدين أو مقابلة بين نقيضين لأن الوحدة التى تشكلها هذه العلاقة لا تكتمل إلا بوجود الطرفين بحيث لا يطغى أحدهما على الآخر فيمحوه أو يتلاشى أحدهما فيضيع بتلاشيه مبرر وجود الاخر (ماجد مورييس ابراهيم ، ١٩٩٩ ، ١٩).

كما أعطت النظرية السلوكية للإبداع تفسيراً لهذه النتيجة والتي تقيد بأن السلوك الإبداعى فى جوهره يتمثل فى تكوين العلاقات أو ارتباطات بين المثيرات والاستجابات (صالح محمد ابو جادو ، محمد بكر نوفل ، ٢٠٠٦ ، ٣٥) ، حيث أشار جراون (٢٠٠٢) إلى رأى الباحثين الذين يرون أن أغلب الأعمال الإبداعية يتم إنجازها عندما يعمل الفرد من أجل الحصول على السعادة والرضا ، وذلك من تعزيزه ماديا (المكافآت الخارجية) و معنويا (الإعراف لشخص ما بأنه مبدع أو مبتكر). وعلى هذا فالحد من القهر الوظيفى المتمثل فى الإيذاء النفسى داخل المدارس الخاصة (الأهلية) سيمكنها من التعايش والتكيف مع تغيرات البيئة ومتطلبات المستقبل ، الأمر الذى يهيأ جوا يساعده المعلمين على تنمية قدرتهم على المشكلات وفى إبراز أفكار جديدة ينتج عنها سلوك إبداعى خلاق .

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة كل من دراسة إينرسن وراكينز (١٩٩٧)، ودراسة زاف ونورز (٢٠٠٨) ، ودراسة حيث أشارت هذه الدراسات إلى أن تعرض للإيذاء النفسى فى مكان

العمل يؤثر على الصحة والثقة في النفس والأداء الوظيفي ، الأمر الذي يؤثر تبعاً على سلوكهم الإبداعي بالسلب المتمثل في القدرة على حل المشكلات . وعلى هذا ترى الباحثة أن القهر الوظيفي المتمثل في (الإيذاء النفسي) يؤدي إلى الحد من النشاط الإبداعي (القدرة على حل المشكلات) نظراً لان عملية الإبداع يلزمه الاعتراف بقدرات الافراد وتشجيعهم كما يحتاج إلى المزيد من حرية التفكير والمرونة والتفكير التباعدي وعدم التقيد بأساليب محددة تقليدية تحد من النشاط العقلي للفرد، مما يؤدي إلي عدم الرضا الوظيفي والمهني وعليه يصبح المعلم - المعلمة محدداً بانماط واساليب لا يستطيع تجاوزها للوصول إلي فكر جديد أو نمط جديد في مجال العمل .

التحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص على :

لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الإيذاء النفسي تبعاً للجنس .

جدول (٤)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الإيذاء النفسي (ن = ٣٠٠)

مستوي الدلالة	قيمة ت	الإناث		الذكور		المقياس
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	١.٧٤	٦.٤٣	١٤.٨٦	٦.١٥	١٣.٤٤	الإيذاء النفسي

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٦ (٠.٠١) = ٢.٥٨

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الإيذاء النفسي.

ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي :

أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الإيذاء النفسي، فالإيذاء النفسي يعرف بأنه الإجراءات المتكررة التي يقوم بها صاحب العمل أو أى شخص يمثل صاحب العمل وذلك بهدف الحط من الموظف ، وهذا النوع من الإيذاء يهدف إلى تدمير التوازن الإنفعالي للشخص من أجل تلبية الأهداف الاقتصادية أو السلطة وتتضمن مضايقات وإيذاءات على الموظف ويمكن أن تكون أوامر متناقضة وأشكال معينة من الاضطهاد المعنوي (Gilioli R ., 2006, 162).

كما يعرف بأنه أى سلوك مسيء سواء عن طريق الكلمات أو النظرات أو الإيماءات ، وقد يكون هذا السلوك (مقصود ، أو غير مقصود) ، ويركز هذا السلوك على إحداث التوتر النفسى والانفعالى للفرد ، وهو أكثر من مجرد الضغط على العمل وغالبا لا يترك له دليل مادى (مايسة جمال أحمد ، ٢٠١٣ ، ٢٠ ، ٢٠) .

ولقد أعطى كل من المنظور النفسى والمنظور الاجتماعى للقهر تفسيراً لهذه النتيجة ، فالمنظور الاجتماعى يشير إلى أن الانفجار السكانى فى زيادة مستمرة وعلى عكس هذه الزيادة فإن الموارد الإقتصادية لا تزيد بالقدر نفسه ، الأمر الذى يخلق اختلالاً متزايداً فى التوازن بين عدد السكان والموارد المتوفرة ، الأمر الذى يؤدى أيضاً إلى قلة الأستخدام فى العمل وانتشار البطالة ، كما يشير هذا المنظور إلى التعارض الحاد بين الغنى المفرط لقلّة من الناس وبؤس غالبية الساحة فبين هذه القلة ذات الامتيازات المفرطة والغالبية البائسة تقوم علاقات إقطاعية أو شبه إقطاعية - علاقات شبه عبودية - تفرض عليه الرضوخ ، إذا أراد ضمان قوته والاطمئنان ليوومه وغيره (مصطفى حجازى ، ٢٠٠٥ ، ٢٨ - ٣٠) ، أما المنظور النفسى يشير إلى أن عالم القهر هو عالم سيادة القلة ذات الحظوة التى تفرض هيمنتها على الغالبية ، خالقة نوعاً من علاقة التسلط والرضوخ والتى تمارس فيها أنواعاً من العنف المادى والمعنوى من أعلى قمة الهرم إلى ادناها ، من الحاكم الأول إلى مروضيهم بين هؤلاء من الأقوى إلى الأضعف ، ومن الرجل إلى المرأة (سماح خالد ، ٢٠٠٥ ، ٢٤٦ - ٢٤٧) . وعلى هذا نجد المعلمين فى المدارس الخاصة (الأهلية) ذكورا و إناث على حد سواء يتعرضون للقهر الوظيفى المتمثل فى الإيذاء النفسى .

وعلى هذا ترى الباحثة أن العمل فى القطاع الخاص لا يفرق بين ذكر وانثى فى العمل فالكل لديه مهام ومسؤوليات يجب القيام بها باى طريقة فالرؤساء وأصحاب الاعمال قد يلجأون إلى النبذ ومحاولة تحقير أداء المعلمين والمعلمات وتحقير كل ما ينجزوه من أعمال وتوجيه اللوم لهم ، وجعل حياتهم داخل العمل وخارجه أكثر صعوبة وذلك بهدف جعلهم أكثر طاعة والتزاماً ، وذلك بهدف الاستفادة من قدراتهم وامكانياتهم فى تحقيق أرباحهم ومكاسبهم دون اعطائهم ما يستحقونه من مستحقات مادية أو معنوية مستغلين بذلك حاجة المعلمين والمعلمات للعمل .

التحقق من صحة الفرض الثالث والذي ينص على :

لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة فى القدرة على حل المشكلات تبعاً للجنس .

جدول (٥)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث فى القهر الوظيفى (ن = ٣٠٠)

مستوي الدلالة	قيمة ت	الإناث		الذكور		المقياس
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	**٢.٩٢	٥.٨٧	٣٩.٨٩	٥.٤٢	٤٢.٠٥	القدرة على حل المشكلات

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٦ (٠.٠١) = ٢.٥٨

* دال عند مستوي (٠.٠٥) ** دال عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

بينما توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في القدرة على حل المشكلات وفي اتجاه الذكور .

ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي :

أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور القدرة على حل المشكلات. فالسلوك الإبداعي المتمثل في القدرة على حل المشكلات هي تقديم حلول إبداعية للمشكلات التي يمر بها ، واتخاذ القرارات المناسبة لحل هذه المشكلات في الوقت المناسب ، بالإضافة لمحاولة توقع المشكلات التي قد تحدث ، ومحاولة تجنبها وإيجاد الحلول المناسبة لها . فالإبداع ظاهرة انسانية طبيعية وليس قاصرا على ذوى الموهبة . وهذا معناه ان الابداع موجودا لدى البشر بدرجات متفاوتة واساليب متنوعة ، وبذلك يصبح التحدى الحقيقي أمام الانسان أن يفهم ويوظف ما لديه من امكانات إبداعية ، فحين يتعرف الإنسان على ما لديه من إبداع ويستطيع توظيفه فسوف يعود عليه ذلك بالرضا والانجاز والاثابة . (صفاء الأعسر ، ٢٠٠٠ ، ١٢ - ١٣)

لقد أعطت النظرية الانسانية تفسيراً لهذه النتيجة حيث يؤكد أصحاب هذا الاتجاه عموماً على أهمية الدوافع الإبداعية ودورها في النشاط الإبداعي ، لكنهم يوجهون معظم اهتمامهم إلى دافع تحقيق الذات ، ودوره في النشاط الإبداعي بوجه عام ، حيث أكد روجرز على الدور الكبير لدافع تحقيق الذات ، فالفرد يبذل أساساً لارضاء ذاته ، بغض النظر عن مدى كون الانتاج جيد أو سيئاً ، ويضيف روجرز أن الافراد المبدعين يجب ان يكونوا قادرين على اللعب بالافكار وتخيل التراكيب الممكنة وتقدير الافتراضات ، وبذلك يؤكد مفهوم الابداع عند أصحاب الاتجاه الانساني على أهمية الدافعية في العمل الإبداعي . ويمكن تلخيص الابداع عند المذهب الانساني في النقاط التالية:

١- أن الابداع ليس حكراً على أحد ، فهو موجود لدى كل الافراد بدرجات متفاوتة.

٢- ان الدافع الاساسى المحرك للبداع هو تحقيق الذات .(سامية الانصارى ، وإبراهيم عبد

الهادى، ٢٠٠٩ ، ٣٧ - ٣٨)

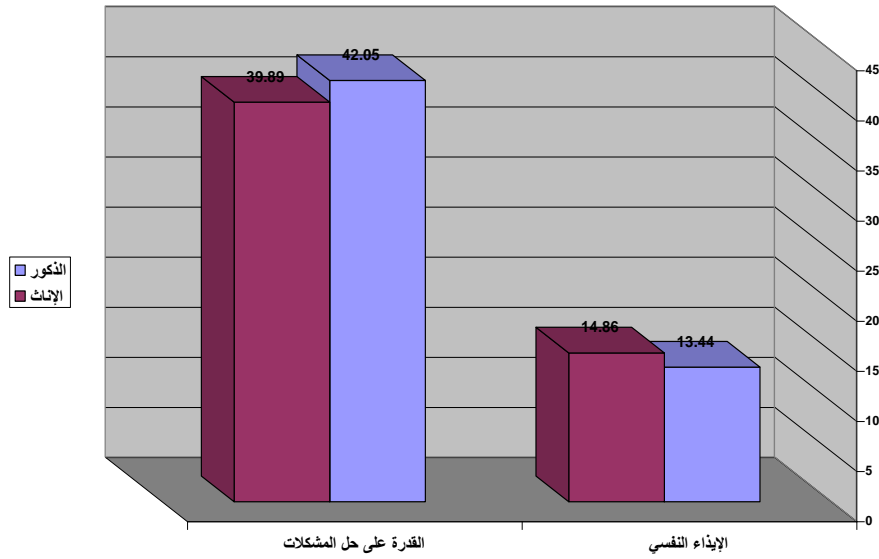
فالفردي عندما بحاجة معينة داخلية يريد إشباعها ، حيث ان الحاجة أم الاختراع ، والعرب يقولون : الحاجة تفنق الحيلة ، فتولد عند الفرد قوة كامنة أو رغبة داخلية لعمل شيء ما يسمى دافعا . ويعد الابداع نفسه إحدى الحاجات الهامة لدى الإنسان وتدخل ضمن الحاجة إلى تحقيق الذات وذلك كما أشار ماسلو Maslow فى رسمه لهرم الحاجات الإنسانية التى تشير إلى تلك الموارد التى يحتاجها الناس كأفراد من أجل المحافظة على الحياة والاستمرار فيها ومن أجل التمكن من الاداء الاجتماعى المناسب فى المجتمع (مدحت محمد أبو نصر ، ٢٠١٢ ، ٢٨ - ٣٦)

كما أعطت النظرية السلوكية تفسيراً لهذه النتيجة حيث اهتم أنصار هذا المنحى السلوكى بتفسير الظاهر الإبداعية وفق المسلمات الرئيسية لاتجاهاتهم . حيث أن السلوك ان السلوك الانسانى فى جوهره يتمثل فى تكوين علاقات أو ارتباطات بين المثيرات والاستجابات ، وقد برزت مجموعة من النظريات التى فسرت الظاهرة الإبداعية والمنتمة إلى هذا المنحى ومنها نظرية ميدنيك الترابطية التى ترى الابداع يتمثل فى قدرة الفرد على صوغ الافكار القديمة بقلب جديد ويقدر ما تكون العناصر الجديدة الداخلة فى التركيب أكثر تباعدا عن الاخرى بقدر ما يكون الحل أكثر إبداعا (صالح محمد أبو جادو ، محمد بكر نوفل ، ٢٠٠٦ ، ٣٥) . ويشير جروان (٢٠٠٢) إلى رأى الباحثين الذين يرون أن أغلب الاعمال الإبداعية يتم إنجازها عندما يعمل الفرد من أجل الحصول على السعادة والرضا ، أى فى حالة الوصول إلى حل جديد للموقف أو المشكلة المطروحة وليس طلبا للمكافأة الخارجية .وبالتالى فالاعتراف لشخص ما بانه مبدع أو مبتكر أصيل هو فى حد ذاته تعزيز له ، كما أن انشغال الفرد المبدع واستغراقه فى التفكير بهدف الوصول إلى حل جديد للمشكلة ، وقوة دوافعه الداخلية فى شحذ همته وقدراته على العمل ، وهى التى تمدده الشعور بالسعادة لما يفعله وينجزه بالرغم من الاحباطات والتحديات التى يتوقع أن يواجهها(عدنان يوسف العتوم ، وعبد الناصر ذياب وآخرون ، ٢٠٠٧ ، ١٣٤).

كما أعطت أيضا نظرية التحليل النفسى تفسيراً لهذه النتيجة ، حيث يفسر فرويد الابداع وفقا لمفهوم التسامى أو الاعلاء أى ان الدافع الجنىسى يتم إعلاؤه عند كبتة وصراعه مع جملة الضوابط والضغوط الاجتماعية ويوجه هذا الدافع إلى دافعية مقبولة إجتماعيا ، ثم يتسامى نحو اهداف ومواضيع ذات قيمة اجتماعية ايجابية (ألكسندر وروكشا ، ١٩٨٩ ، ٢١) وبموجب هذه النظرية فإن النمو الطبيعى يتحقق من خلال حل الصراعات والتغلب على العقبات والاحباطات التى تبرز خلال محاولات الفرد إشباع حاجاته ، وعلى ذلك فإن الصراع ضرورى لحدوث

الابداع الذى يتحقق عندما يتسامى الفرد على دوافعه الاولية ويحول طاقاتها عن هدفها البدائى إلى هدف اسمى من الناحية الاخلاقية والاجتماعية ، حيث ترى نظرية التحليل النفسى ان الابداع تعبير عن محتويات لا شعورية مرفوضة شعوريا فى صورة يقبلها المجتمع مفترضة وجود علاقة بين الابداع والمرض النفسى من منطلق كليهما يستمد طاقته من الدافع الغريزى ، ففى حالة المرض النفسى فإن محتويات اللاشعور تصب فى قنوات يرفضها المجتمع ، اما فى حالة الابداع فان هذه الطاقة تصب فى قنوات يقبلها المجتمع وما يؤكد تلك العلاقة فى الابداع والمرض النفسى ما ذهب إليه كريس الذى يرى ان العملية النفسية الاساسية فى الابداع هى عملية نكوص فى الأنا ، فالأنا توقف ضوابطها بصورة تسمح للمحتويات اللاشعورية بالتعبير عن نفسها من صورة إنتاج إبداعى ، ومن ثم فالعمل الابداعى ينبعث اساسا من المحتويات اللاشعورية بما تشتمل عليه من ذكريات وغرائز ، وتقوم الأنا بدور الموجه لهذه المحتويات فى اتجاه المشكلات التى يحاول المبدع إيجاد حل لها (سامية الانصارى ، وإبراهيم عبد الهادى ، ٢٠٠٩ ، ٣٢ - ٣٣).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة معن أمين الشمايلة (٢٠٠٦) ، بينما اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة كل من خالد شفيق أحمد (٢٠٠٩) ، ودراسة فاطمة أبراهيم سعيد (٢٠١٢). وعلى هذا ترى الباحثة أن تفسير هذه النتيجة قد يرجع إلى رغبة المعلمين الذكور فى الاحتفاظ بوظائفهم أكثر من الإناث نظرا لعدم توافر فرص عمل حكومية للشباب وانتشار البطالة بين خريجي الجامعات الأمر الذى يدفعهم الى الابداع فى عملهم ، فالذكور مقارنة بالإناث لديهم العديد من الحاجات مثل الحاجة للأمن ، والحاجة للتقدير، واحترام الذات ، والاستقرار وتكوين الأسر وهذا كله لن يتحقق إلا من خلال العمل اللائق الذى يتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم ، أما الإناث وخاصة فى المجتمعات العربية فهن يعتمدن على آبائهن وزواجهن فى النفقات والمعيشة ولهذا قد نجد البعض منهن يتركن عملهم إذا لم يشعروا بالارتياح،



شكل (١) رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الإيذاء النفسي والقدرة علي حل المشكلات

المراجع:

أولاً: المراجع العربية :

١. أبو الفضل جمال الدين (٢٠٠٤) . لسان العرب ، ط٣ ، بيروت - دار صادر للطباعة والنشر.
٢. أحمد محمد علي (٢٠١٦) . المصباح المنير في غريب الشرح الكبير ، ط٢، القاهرة - دار المعارف.
٣. أحمد محمد علي (١٩٨٧) . المصباح المنير في غريب الشرح الكبير ، مكتبة لبنان.
٤. الجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠٠٩) . تعزيز وحماية حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما في ذلك الحق في التنمية : تقرير المقررة الخاصة المعنية بأشكال الرق المعاصرة بما في ذلك أسبابه وعواقبه ، مجلس حقوق الإنسان، الدورة الثانية عشر ، النسخة العربية.
٥. ألكسندر وروكشا (١٩٨٩) . الإبداع العام والخاص ، ترجمة غسان عبد الحى ، عالم المعرفة ، الكويت.

٦. حسين الصرايرة (٢٠١٢) العلاقة بين ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك لقيادة التحولية السلوك الإبداعي الفردي للمعلمين ، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية ، ٢٦(٥) ، ص ١٠٩٩ - ١١٢٦ .
٧. حامد عبدالله طلافحة (٢٠١٣) . ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الإجتماعية للمرحلة الاساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها ، مجلة الجامعة الاسلامية التربوية والنفسية ، ٢١(١) ص ٢٥٧ - ٢٩٤ .
٨. ديفيد فونتانا (١٩٩٣) . الضغوط النفسية : تغلب عليها وأبدا الحياة ، ترجمة : حمدى على الفرماوى ، ورضا عبدالله أبو سريع ،مراجعة وتقديم : فؤاد أبو حطب ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
٩. زيد الهويدي (٢٠٠٧) . الإبداع : ماهيته ، اكتشافه ، تنميته ، ط٢ ، الإمارات العربية المتحدة ، دار الكتاب الجامعي .
١٠. سامية الانصاري ، إبراهيم عبد الهادي (٢٠٠٩) . الإبداع في حل المشكلات بإستخدام نظرية تريز ، مكتبة الأنجلو المصرية.
١١. سعود سعيد مسفر السلمي (٢٠١٢) . رؤية مستقبلية للممارسات السلوكية لمديري وفق مدخل الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على مديري مدارس التعليم العام بمحافظة جدة ، ٢٢(١) ، ص ١٣ - ٣١ .
١٢. سمير نعيم أحمد (١٩٩٣) . التكوين الاقتصادي - الاجتماعي وأنماط الشخصية في الوطن العربي ، مجلة العلوم الاجتماعية ، ١١(٤) ، ص ٨٣ - ١٢٧ .
١٣. سناء محمد نصر حجازي (٢٠٠٦) . سيكولوجية الإبداع : تعريفه وتنميته وقياسه لدى الأطفال ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
١٤. صالح محمد على، ومحمد بكر نوفل (٢٠٠٦) . تعليم التفكير : النظرية والتطبيق ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
١٥. عاصم الاعرجي (١٩٩٥) . دراسات معاصرة في التطوير الإداري ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ..
١٦. عبدالله على محمد إبراهيم (٢٠٠٦) أثر برنامج في الذكاءات المتعددة لمعلمي العلوم في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ومهارات حل المشكلة لدى تلاميذهم ، مجلة التربية العلمية - مصر ، مج ٢٩ ، ص ٢٧ - ٨٩ .

١٧. عبدالرحمن أحمد هيجان (١٩٩٩). المدخل الإبداعي لحل المشكلات، الرياض.
١٨. عدنان يوسف العتوم ، عبد الناصر ذياب الجراج ، موفق بشارة (٢٠٠٧) . تنمية مهارات التفكير : نماذج نظرية وتطبيقات عملية ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٩. كفى حمود عبدالله النوايسة (٢٠٠٩) . أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمى نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية ، دراسات العلوم الإدارية ، ٣٦ (٢) ، ص ٣٣٢ - ٣٥٨.
٢٠. ماجد مورييس إبراهيم (١٩٩٩) . سيكولوجيا القهر والإبداع ، بيروت - لبنان ، دار الفارابي.
٢١. مایسة جمال أحمد فرغلى (٢٠١٣) . استخدام برنامج وقائي من منظور إنتقائي لخدمة الفرد للوقاية من لتحرش النفسى لدى الممرضات ، مجلة دراسات فى الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية ، ١٧ (٣٥) ، ص ٩٠ - ١٥٧.
٢٢. مجمع اللغة العربية (٢٠١١) . المعجم الوجيز ، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية .
٢٣. مجدى عبد الكريم حبيب (٢٠٠٩) . الإبداع ثلاثى الأبعاد : نموذج بنائى متكامل حديث ، القاهرة ، دار الفكر العربى .
٢٤. محمد اوحى (٢٠١١) . القهر الوظيفى من الأسباب المؤدية لمغادرة العمل ، المجتمع والأسرة ، ع ٢٢٠٨٠ ، ١٧ من شوال ١٤٣٢ الموافق ١٦ من سبتمبر ٢٠١١.
٢٥. محمد خضر عبد المختار ، انجى صلاح فريد عدوى (٢٠١١) . التفكير النمطى والإبداعي ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث .
٢٦. مدحت محمد أبو النصر (٢٠١٢) . التفكير الابتكارى والإبداعي طريقك إلى التميز والنجاح ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
٢٧. مصطفى حجازى (٢٠٠٥) . التخلف الاجتماعى : مدخل إلى سيكولوجية الانسان المقهور ، ط ٩ ، الدار البيضاء - المغرب ، المركز الثقافى العربى .
٢٨. مصطفى حجازى (٢٠٠٥) . الإنسان المهودر : دراسة تحليلية نفسية اجتماعية ، الدار البيضاء - المغرب ، المركز الثقافى العربى .
٢٩. معن أمين الشاميلة (٢٠٠٦) . الانماط الادارية لمديرى المدارس الثانوية العامة فى

الأردن وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للمعلمين ، رسالة دكتوراة ، كلية الدراسات التربوية العليا ،
جامعة عمان العربية .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

30. Boroujerdi , S.S.& Hasani ,K.(2014)The survey thinking style and its relation with creativity in physical education teachers, International journal of education and management , vol. 2, No. 4, P400-412.
31. Charlton , J.I. (2000) . Nothing about us without disability oppression empowerment. Berkeley : University of California Press.
32. Cassitto , M.G., Fottorini ,E. et al (2003)Raising awareness of psychological harassment at work , protecting worker's health No. 4.
33. CUPE (2014) Workplace harassment and mental injuries : Examining root causes . work paper.
- 34.Deutsch , M. (2006) . A framework for thinking about oppression and its change . social justice Research , 19(1) , P7 -41.
- 35.Freire , P.(1987) .Pedagogy of the oppressed .New York : Continuum.
- 36.Gil, D. G. (1994) . Confronting social injustice and oppression – The foundations of social work knowledge . New York : Columbia.
- 37.Gilioli R., et al (2006) Emerging aspects of psychological risks , violence and harassment at work , National library of medicine , vol 197, Issue 2 , P 160- 164 .
- 38.Goodin , R .(1988) Reasons for welfare , princeton : Princeton university pres
- 39.Hidron , C. &Koepke , R. (2014) . Addressing forced labor in artisanal and small scale mining (ASM). A practitioner's Toolkit. Envigado- Colombia.

40. Strandmark , M. (2013) Work place bullying and harassment in Sweden:mobilizing against bullying ,JIPT report , No. 12, P12-38.
41. Torres, V .H. (2003) .Development of diverse populations implications for teaching and administration in higher education. The H.W. Wilson Company.
42. Zapf , D. ,Knorz,G., Kulla , M. (2009)On the relationship between mobbing factors , and job content , social work environment and health outcomes , Journal of work and organizational psychology, vol. 56, Issue 1, p 34-40.