

مستوى إدارة الغضب لدى المدارس الابتدائية في مركز مدينة

الرمادي وعلاقته ببعض المتغيرات معلمات الديموغرافية

الباحثة رانية حمد موسى أ.م.د. صافي عمال صالح

جامعة الأنبار- كلية التربية للعلوم الانسانية

المستخلص

استهدف البحث الحالي الى التعرف على إدارة الغضب، والتعرف على مستويات هذا المفهوم لدى افراد العينة، والفروق في تلك المستويات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة)، و(العمر)، و(الحالة الاجتماعية).

شمل مجتمع البحث (معلمات المدارس الابتدائية) في مركز مدينة الرمادي للعام الدراسي (٢٠٢١/٢٠٢٢) البالغ عددهن (٣٠١٧) معلمة، توزعن على (١٥٤) مدرسة، اختار الباحثان عشوائياً عينة بلغ حجمها (٤٠٠) معلمة، ولتحقيق أهداف البحث عمد الباحثان على بناء مقياس (إدارة الغضب) وفقاً لنظرية نوافكو (Nofaco) ، يتكون من (٤٣) فقرة توزعت على ثلاثة ابعاد هي (البعد المعرفي (٢٠) فقرة، والبعد الفسيولوجي (١٢) فقرة، والبعد السلوكي (١١) فقرة وكانت البدائل الاجابية (تتطبق علي بدرجة كبيرة، تتطبق علي بدرجة متوسطة، تتطبق علي بدرجة قليلة، لا ينطبق علي ابدأ)، وقد تحققا من الخصائص السايكومترية للمقياس، باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي كأحد أساليب التحقق من صدق المقياس، فضلاً عن تمييز الفقرات بأسلوب العينتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه، كما تحققت من ثبات المقياس بإعادة الاختبار واستعمال معادلة الفا كرونباخ.

باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة، توصل البحث الى النتائج الآتية: ارتفع مستوى إدارة الغضب لدى معلمات المدارس الابتدائية، كما ان هنالك فروق في مستوى إدارة الغضب لدى المعلمات وفقاً للمتغيرات (سنوات الخبرة، والعمر، والحالة الاجتماعية)، ولصالح المعلمات ممن يتمتعن بسنوات خبرة (١١ سنة فما فوق)، تليها (٦ - ١٠ سنوات) ثم (١ - ٥ سنوات)، وبالنسبة لمتغير العمر، فقد كانت المعلمات اللواتي اعمارهن (٥٠ - ٥٤ سنة) يتمتعن بمستوى مرتفع من إدارة الغضب مقارنة بالمعلمات اللواتي اعمارهن (٤٥ - ٤٩ سنة).

الكلمات المفتاحية : إدارة الغضب، معلمات المدارس الابتدائي.

Anger Management for Primary School Female Teachers
Researcher Ranya H. Mousa Asst.Prof. Dr. Safi A. Saleh
University of Anbar - College of Education for Humanities
ed.safee.saleh@uoanbar.edu.iq

Abstract

The current research aimed to identify anger management, and to identify the levels of this concept among the sample members, and the differences in those levels according to the demographic variables (years of experience), (age), (marital status) .(

The research community included (primary school teachers) in Ramadi city center for the academic year (2021/2022), who numbered (3017) female teachers, distributed among (154) schools. The researcher randomly chose a sample of (400) female teachers. Building a scale (Anger Management) according to Novaco's theory, consisting of (43) items distributed on three dimensions: the cognitive dimension (20) items, the physiological dimension (12) items, and the behavioral dimension (11) items. The answer alternatives were (It applies to me to a large degree, applies to me to a moderate degree, applies to me to a small degree, does not apply to me at all). In the total score of the scale, and its relationship to the dimension to which it belongs, also verified the stability of the scale by re-testing and using the alpha-Cronbach equation.

Using the appropriate statistical means, the research reached the following results: The high level of anger management among primary school teachers, and there are differences in the level of anger management among female teachers according to the variables (years of experience, age, and marital status), and in favor of female teachers who have years of experience (11 years). year and above), followed by (6-10 years), then (1-5 years), and for the age variable, the female teachers aged (50-54 years) had a high level of anger management compared to female teachers aged (45-49 years).), (40-44 years), (55 and over), (35-39 years), (30-34 years), (25-29 years), and (20-24 years) respectively. And the (married) female teachers were higher in the level of anger management than the (single), then (separated), and (widowed), respectively.

Keywords: anger management, primary school female teachers.

التعريف بالبحث

نحن بالحاجة الى ادارة هذا الانفعال وتغييره من خلال تحقيق التوازن والاستقرار وإذا كنا في حاجة الى تغيير هذا الانفعال فأنا بحاجة الى تنمية قدرتنا على السيطرة على انفسنا بشكل إيجابي والذي بدوره سوف يؤثر على الطمأنينة النفسية بشكل خاص وعلى الصحة النفسية بشكل عام (أبوسليمة ،٢٠١٠، ص٣٣) .

مشكلة البحث

جُبِلَ الانسان على انفعالات فطرية متعددة منها الغضب الذي يشترك فيه أبناء البشرية على هذه البسيطة، بمختلف توجهاتهم الفكرية ومستوياتهم المعرفية وخصائصهم الشخصية، والغضب في حد ذاته ليس مشكلة بالغة الخطورة عندما يكون بمستوياته الطبيعية والمعقولة والتي لا تؤثر على الفرد أو على الافراد الاخرين المحيطين به، ولكن خطورة هذا الانفعال تكمن عندما يخرج عن السيطرة ويصعب التحكم فيه، ويترتب عليه عواقب غير محمودة، خاصة لدى الافراد الذين يتعاملون مع فئات اجتماعية أخرى تختلف عنها ديمغرافياً في الاعمار والخصائص الشخصية، ومنهم العاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية، كما ان الواقع يفرض علينا الاهتمام بدراسة هذا الانفعال في ظل العصر الراهن الذي تعتريه الكثير من الضغوط النفسية، والمليء بالمشكلات والتغيرات المتعاقبة والفجائية والتي قد يصعب على الإنسان التكيف معها بسهولة، مما يوقعه في سلسلة من الاحباطات التي تزيد من عدم قدرته على التحكم في انفعالاته وإخضاعها للسيطرة.

يعد الغضب انفعال أولى يؤدي إلى تهديد السواء النفسي للكائن البشري ولقد اخذ الاهتمام بدراسته يتزايد في السنوات الأخير لما له من نتائج سلبية في تمزيق روابط المودة والمحبة بين الافراد، وعُدَّ بانه من المهددات واضحة المعالم لعمليات التفاعل الاجتماعي بين افراد الاسرة الواحدة او زملاء العمل او في العلاقات الحميمة (بسيوني ، ٢٠٠٥، ص٦٢٠)، فعدم القدرة على السيطرة والتحكم بالغضب، وفي التعبير عنه يترتب عليه نتائج لها آثار سلبية على الجوانب المعرفية على وجه الخصوص عند الفرد، فالانفعالات الشديدة يكون لها تأثير مباشر على التفكير، والاتزان العاطفي ويصبح عندها الفرد غير قادر على التفكير السليم أو اتخاذ القرارات السليمة، وبذلك يفقد الفرد أهم الوظائف التي تميزه وهي الاتزان النفسي والعقلي (بسيوني، ٢٠١٩، ص١٠٥٠)، والغضب يكون تصاعدي الانفعال مالم يتعلم الأفراد كيفية

إدراكه والوعي به، والتعامل معه بطريقة مقبولة، إذ إنه يحتاج الى طاقة نفسية وتوجيه سليم (Maccaffery, 2000, p.2). وبالتالي فإن صحته النفسية يصيبها الوهن والاعتلال، فالصحة النفسية الإيجابية هي الأساس في بناء الطمأنينة النفسية التي هي منطلق الانفتاح على الحياة والثقة بالنفس والبعد عن الوحدة والانعزال (العطاس، ٢٠١٢، ص ١٢)، كما ان فن إدارة المشاعر أحد اهم أسباب السعادة والنجاح، وإعادة ترتيب الصورة الذهنية لتحسين الاداء في العمل، والابتعاد عن الكسل وفوضى التعامل مع الآخرين (كاظم، ٢٠٠٨، ص ١٧٧).

لقد تأثر لدى الباحثان من خلال سيرتهما الدراسية من الابتدائية مروراً بالمتوسطة والاعدادية، والجامعية ان المعلمة كجزء من العملية التعليمية في الابتدائية تواجه الكثير من المواقف الانفعالية الغاضبة، التي يمكنها ان تؤثر بشكل او بآخر على سير العملية التعليمية وعلى مستوى أدائها في الصف الدراسي وفي ردود أفعال التلاميذ عندما تكون معلمتهم في موقف غاضب، كما وجدا (الباحثة) خلال التحاقها بإحدى المدارس الابتدائية بعد تخرجها كمرشدة تربوية (عقد مؤقت) ان من الأهمية بمكان ان التعرف على مستوى إدارة الانفعالات ومنها الغضب لدى المعلمات، وهي التساؤلات الخاصة بمشكلة هذه الدراسة ومحاولة الإجابة عنها؟.

اهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث الحالي بكونه يتعرض بالبحث والدراسة لشريحة هامة هي محور العملية التعليمية في المدارس الابتدائية، (المعلمة) لما لها من دور مهم في العملية التعليمية، وعلى وجه الخصوص الطريقة التي يتم تعليم التلاميذ بها، وكيفية تعامله معهم ذات تأثير كبير في شخصية الاطفال المستقبلية، كما ان من الأهمية بمكان معرفة الكيفية التي تقوم بها المعلمات في إدارة انفعالاتهن داخل اسوار المدرسة وصفوفها، لما لذلك من انعكاسات كبيرة على مستوى تقبل التلاميذ للمادة العلمية والتفاعل معها، فضلاً عن أهمية ما ستقدمه هذه الدراسة من أساس نظري وتطبيقي للمفاهيم النفسية المدروسة، وأدوات حديثة لقياسها.

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية.
٢. الفروق في مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة - ارملة).

٣. الفروق في مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير العمر: (٢٠-٢٤ سنة)، (٢٥-٢٩ سنة)، (٣٠-٣٤ سنة)، (٣٥-٣٩ سنة)، (٤٤-٤٠ سنة)، (٤٥-٤٩ سنة)، (٥٠-٥٤ سنة)، (٥٥ سنة فما فوق).

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهوم إدارة الغضب Anger (Management)، لدى معلمات المدارس الابتدائية في مركز مدينة الرمادي للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١).

تحديد المصطلحات: إدارة الغضب (Anger Management):

- **توماس (Thomas, 2001):** بأنها قدرة الفرد على تغيير الحالة النفسية غير المستقرة لديه، وتغيير ادراكه العدائي غير العقلاني، وتغيير السلوكيات السلبية التي لا تؤدي الى حل المشكلات (Thomas, 2001, p.48).

التعريف النظري: يعرف الباحثان إدارة الغضب: بأنها مجموعة من المهارات والفنيات التي تساعد المعلمة على التخلص من مشاعر الغضب والاثار التي يسببها على جوانب المعرفية والفسولوجية والسلوكية، بهدف التعبير عن الانفعالات الغضب بطريقة مقبولة اجتماعياً .

التعريف الاجرائي: فيتمثل بعينة ممثلة لمحتوى النشاط السلوكي لمفهوم إدارة الغضب وتتضمن اداء المفحوص الذي يعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها على مقياس إدارة الغضب الذي تم بناؤه من قبل الباحثان.

الفصل الثاني

إطار نظري: إدارة الغضب (Anger Management):

مفهوم إدارة الغضب:

يُعد نوافكو (Nofaco) أول من استخدم مفهوم إدارة الغضب Anger (Management) لأول مرة في السبعينات القرن الماضي في قاموس أكسفورد عام (١٩٧٥) كما أعد برنامج للتدريب على إدارة الغضب والتحكم فيه اعتماداً في إطاره النظري السلوكي المعرفي، مسترشداً بأسلوب ميتشنبوم (Metshenbom) وطريقة للتدريب على التحصين ضد الضغوط، اذ يرى نوافكو (Nofaco) أن الغضب هو استجابة انفعالية نحو المواقف الاستفزازية والتي تتحدد عن طريق التغيرات الفسيولوجية والمتغيرات المعرفية

والسلوكية (حسين، ٢٠٠٧، ص ٨٩)، وقدم البراهين العلمية لإثبات صحة الفرضية التي تذهب إلى أن أسلوب تفكيرك في أي موقف هو مصدر كل الغضب إن مثيرات الغضب لا تغضبك في الواقع، فالعبارات الجارحة التي تتطوي على هجوم موجة إليك لا تغضبك، والمواقف المسببة للضغط النفسي والإحباط والعجز لا تغضبك، إن ما يحول موقفاً مؤلماً مثيراً للضغط إلى غضب هو أفكارك المثيرة.

اطر نظرية فسرت إدارة الغضب:

١. انموذج ريموند نوفافو (Remond Nofaco, 1975):

قدم نوفافو (Nofaco, 1975) مفهوم الغضب انطلاقاً من فكرة مفادها أن الخبرة الانفعالية لدى الفرد يمكن تعريفها وتحديدتها من خلال البناء المعرفي (Cognitive Structuring) لديه عن الموقف، وهو عبارة عن التقييمات المعرفية والتفسيرات التي يعطيها الفرد للحدث أو الموقف، ويُعد مفهوم البناء المعرفي مفهوماً رئيسياً في انموذج نوفافو (Nofaco) عن الغضب إذ أعطى له أهمية كبيرة للتقييمات المعرفية التي تصدر عن الفرد تجاه المواقف الاستفزازية والتهديدية في استثارة الغضب لديه، فالأحداث أو المواقف التي يدركها الفرد بوصفها استفزازية وتؤدي إلى الغضب، وشدة الانفعال فيها يعتمد في الأساس على التقييم المعرفي لهذه المثيرات أو الأحداث البيئية الاستفزازية، وكذلك على السمات والخصائص الشخصية لدى الفرد، فضلاً عن المحددات الموقفية، وتوقعات الفرد فالغضب لدى (Nofaco) هو انفعال سوي وله وظيفتان احدهما إيجابية وأخرى سلبية (كامل، ٢٠١٤، ص ٤٤٠).

استثمر (Nofaco) مفهوم الضغوط لفهم التأثيرات السلبية للغضب على المدى الطويل وخصوصاً في ضوء علاقته بالأمراض الجسمية مثل أمراض القلب، فالغضب يحدث نتيجة لوجود أحداث ومواقف يتعرض لها الفرد في حياته (الأحداث الاستفزازية) وتفسيرات الفرد لها من خلال العمليات المعرفية والاستثارة الوجدانية ثم الاستجابات السلوكية تجاه تلك المواقف والخبرات الاستفزازية التي سبق وتعرض لها الفرد في بيئته، لذ يرى (Nofaco) أن الغضب يتكون من ثلاثة مكونات هامة وأساسية وهي المكونات المعرفية والاستثارة الفسيولوجية والمكونات السلوكية، كما حدد نوعين من العوامل المعرفية التي تؤدي إلى استثارة الغضب:

- التقييمات المعرفية: وهي الطريقة التي تساعد الفرد على تفسير الأحداث التي يتعرض لها بوصفها تمثل تهديداً واستقرازا له ولذا فإن الخبرة الانفعالية التي يعيشها الفرد تؤدي إلى نفور وألم فإن استجابة الفرد للأحداث تكون بشكل عنيف وذلك وفقاً لتقييماته المعرفية لها وأن هذه التقييمات تتضمن فكرتين أساسيتين، هما:

- تفسير الأحداث الماضية والحالية وفق درجة التهديد والأذى الذي تمثله هذه الأحداث.

- الأحكام (Judgment): وهي تشير إلى الأحكام التي يكونها الفرد فيما يتعلق بمدى قدرته على التعامل مع تلك الأحداث أو المطالبات التهديدية المدركة في البيئة.
- التوقعات: وهي تمثل وجهات النظر الذاتية لدى الفرد والتي يكونها عن الأحداث المستقبلية والاستجابات السلوكية التي سيقوم بها الفرد وغالباً ما تكون هذه التوقعات مبنية على التقييمات المعرفية السابقة، فالحديث الذاتي للفرد يتكون من والتقييمات عن الأحداث البيئية التي تواجهه (Shahsavarani, et al ,2016, p. 359).

٢. نظرية العلاج العقلاني الانفعالي لـ (اليس) (Ellis' Rational Emotive Theory):

العلاج العقلاني- الانفعالي هو: علاج مباشر موجه يستخدم فنيات معرفية وانفعالية لمساعد الإنسان على تصحيح معتقداته اللاعقلانية التي يصابها خلل انفعالي وسلوكي إلى معتقدات عقلانية تؤدي إلى ضبط انفعالي وسلوكي (Ellis, 1977,p.44)، يعد العلاج العقلاني من أشكال العلاج النفسي الحديث نسبياً، وهي واحدة من أهم النظريات التي فسرت إدارة الغضب والطمأنينة النفسية، وقد ركز البرت أليس (Ellis) في العلاج العقلاني للإنسان في أن هناك تشابكاً بين العاطفة والعقل، أو التفكير والمشاعر ويركز العلاج العقلاني على أن البشر يفكرون ويشعرون ويتصرفون بشكل متأن، ويستخدم العلاج العقلاني الانفعالي مجموعة كبيرة من الطرق المعرفية، ولكنه يركز بشكل أساسي على مهاجمة الأفكار غير المنطقية، وإكساب الإنسان التفكير العقلاني، وإعادة تنظيم أفكاره، ومدركاته، وذلك من أجل إزالة الصعوبات التي يعاني منها، كما أن سلوكياتهم هي وظيفة لتفكيرهم وتعاطفهم وعملهم، لأنهما مرتبطان، ويؤثر كل منهما في الآخر، ويشير (Ellis) أليس إلى أن الإنسان يستطيع إدارة غضبه عن طريق تمسكه بأفكار العقلانية، أما إذا سمح للأفكار الغير العقلانية بأن

تسيطر عليه فإنه لا يستطيع ضبط انفعالات الغضب أو مواجهة المشاكل المرتبطة بالغضب، والنتيجة أن الإنسان يبدأ في التفكير بطريقة مدمرة لذاته (خلفه، ٢٠١٦، ص ١٨٢)، إذا يتفق مع رأي ادلر (Adlr) بأن الانفعالات العاطفية للفرد ترتبط ارتباطاً عضوياً بأفكاره ومعتقداته (المعروف، 2012، ص 122)، ويرى أيضاً أنه ينبغي مجابهة الأفكار والانفعالات السلبية، وذلك بإعادة تنظيم الإدراك والتفكير بدرجة يصبح معها الفرد عقلياً ومنطقياً (المعروف، ٢٠١٢، ص ٢٣٤).

يرى (Ellis) أن التفكير غير العقلاني يحدث في مرحلة الطفولة المبكرة عندما يكون الطفل حساساً لمؤثرات البيئة الخارجية (العقاد، ٢٠٠٢، ص ٧١)، فالأفكار العقلانية (المنطقية) تزيد من مشاعر الطمأنينة النفسية وتحقق مستوى مرتفع من الصحة النفسية مقارنة بتسرب الأفكار غير المنطقية (اللاعقلانية) إلى عقل الإنسان، وأن القناعات الخاطئة التي لقنها الآباء للأبناء هي التي تسببت في التفكير غير المنطقي ومن هنا يتوجب على كل إنسان أن يعي القناعات الخاطئة الموجودة لديه (الاسي، ٢٠١٤، ص ٤٤).

تستنتج الباحثة أنه في ضوء نظرية العلاج العقلاني الانفعالي الذي قدمها (Ellis) يمكن أن نفسير إدارة الغضب، من خلال التحليل المنطقي للأفكار غير العقلانية المسببة للغضب ونسبدها بأفكار أكثر عقلانية وتنمية أفكار إيجابية والتخلي عن أساليب التفكير الغير المنطقية مثل التضخيم والمبالغة والتعميم وأخطاء الحكم، وأن الإنسان حين يفكر ويتصرف بطريقة عقلانية يصبح ذا فاعلية، ويؤدي ذلك إلى زيادة صحته النفسية ويشعر بالسعادة والكفاءة.

الدراسات السابقة:

• دراسة بلخير (٢٠٠٨): (فاعلية أسلوب حل المشكلات في إدارة الغضب)

استهدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية أسلوب حل المشكلات في إدارة الغضب لدى طلبة كلية التربية بجامعة أسيوط، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٥٥) طالب وطالبة، واستخدمت الدراسة أدوات متعددة أعدها الباحث وهي (مقياس الغضب، مقياس حل المشكلات، ونموذج دراسة حالة)، وقد بينت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط سالب بين الغضب وحل المشكلات، كما أنه يوجد اختلاف في حل المشكلات لصالح الذكور.

• دراسة ارنوط (2009): (فاعلية برنامج تدريبي لإدارة الغضب في خفض مستوى

اضطرابات النوم لدى طلبة جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية)

استهدفت الدراسة فحص مدى فاعلية برنامج تدريبي لإدارة الغضب في خفض مستوى اضطرابات النوم لدى طلبة الجامعة، وذلك على عينة مكونة من (60) طالبة من طالبات كلية التربية للبنات بالقنفذة جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في خفض مستوى الغضب، وكذلك فاعليته في خفض مستوى اضطرابات النوم لدى المجموعة التجريبية من طلبة الجامعة.

الإفادة من الدراسات السابقة:

- ١- تدعيم مشكلة البحث وأهميته وصياغة أهدافه وفرضياته.
- ٢- إعداد أداة البحث إدارة الغضب
- ٣- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.
- ٤- قد تقيد نتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته:

سيستعرض الباحثان في هذا الفصل منهجية البحث والإجراءات المتبعة فيه، المتمثلة بتحديد مجتمع البحث واختيار عينته، واستعمال أداة البحث: (إدارة الغضب)، وتطبيقها، فضلاً عن استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وفيما يأتي تفصيل ذلك:

منهجية البحث:

استعمل الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، لكونه أنسب المناهج لوصف الظاهرة المدروسة وتفسيرها ودراسة العلاقات الارتباطية بينها وبين المتغيرات الأخرى أو الكشف عن الفروق فيما بينها، إذ إنّ المنهج الوصفي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره وصفاً دقيقاً، ويعبر عنه تعبيراً كيفياً يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو تعبيراً كمياً يعطينا وصفاً رقمياً يوضح هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (حلّس، ٢٠٠٠، ص١٥٧).

مجتمع البحث وعينته

تألف مجتمع البحث من المعلمات في المدارس الابتدائية للبنات والمختلطة منها ايضاً في مركز مدينة الرمادي، اذ بلغ عددهن (٣٠١٧)* معلمة، توزعن على (١٥٤) مدرسة، اختار الباحثان منهن (٤٠٠) معلمة، والجدول (١،٢،٣) توضح توزيع افراد العينة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية المدروسة (سنوات الخبرة - العمر - الحالة الاجتماعية).

أداة البحث:

على الباحث جمع البيانات المتعلقة بموضوع بحثه بطريقة علمية منظمة، وعليه أن يدقق في اختيار أدوات بحثه أو يعدّها بنفسه لتناسب مشكلة بحثه وهدفه والمنهجية البحثية ومن ثم تفسير نتائجه (الزهيري، ٢٠١٧، ص ١٦٩).

وفيما يأتي عرض الإجراءات التفصيلية التي اتبعها الباحثان:

مقياس إدارة الغضب:

اطلعت الباحثان على أدبيات ودراسات سابقة تناولت إدارة الغضب، ووجدا ان الأدوات المستعملة في تلك الأدبيات والدراسات اعتمدت تصنيفاً يتناسب مع غاياتها البحثية وأهدافها، فضلاً عن ذلك أعدت لعينات مختلفة عن عينة هذا البحث، ووفقاً لما جاء في الإطار النظري اعتمد الباحثان نظرية نofako (1975) للإدارة الغضب، وفيما يأتي وصف للإجراءات التي اعتمدها الباحثان في بناء مقياس إدارة الغضب:

أ. الالتزام بأبعاد نظرية نofako (Nofaco)

ب. الإفادة من الأفكار الواردة في فقرات المقاييس المتوفرة في أدبيات ودراسات السابقة، منها:

- مقياس (حمزة) الذي اعد عام (2012) وطبق على عينة من، المراهقين، وتكون المقياس من (74) فقرة توزعت على (6) ابعاد.

- مقياس (الخوالدة والجرادات) الذي اعد عام (2014) يتكون (34) فقرة موزعة على (6) ابعاد.

- مقياس (كامل) الذي اعد عام (2014) وطبق على عينة من الطالبات المرحلة الاعدادية وتكون المقياس من (34) فقرة توزعت على (3) ابعاد.

* حصلت الباحثان على البيانات من مديرية تربية الانبار في ضوء كتاب تسهيل مهمة (ملحق-١)

- مقياس (المطيري) الذي اعد عام (2019) وطبق على القيادات الأكاديمية في جامعة الكويت وتكون المقياس (28) فقرة توزعت على (6) ابعاد.

كما اطلع الباحثان على دراسات السابقة التي تناولت إدارة الغضب ومنها دراسة (ناجي، 2015) ودراسة (الحموري، 2018) ودراسة (المطيري، 2019) ودراسة (باطه وآخرون، 2020)، كما اعتمد الباحثان على التعريف النظري والذي ينص على أنها مجموعة من المهارات والفنيات التي تساعد المعلمة على التخلص من مشاعر والاثار التي يسببها على الجوانب المعرفية والفسولوجية والسلوكية، بهدف التعبير عن الانفعالات الغضب بطريقة مقبولة اجتماعياً.

❖ **اعداد فقرات مقياس إدارة الغضب ووصفها:** تكون مقياس إدارة الغضب المعتمد في هذا البحث حسب نظرية نوافكو (Nofaco) من ثلاثة ابعاد هي: (البعد المعرفي، والبعد الفسيولوجي، والبعد السلوكي)، توزعت عليها (٤٥) فقرة، وكانت البدائل: (تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة قليلة، لا ينطبق علي ابدأ)، واعطيت الاوزان (١-٢-٣-٤) على التوالي.

- **صلاحية فقرات مقياس إدارة الغضب:** بعد الانتهاء من بناء فقرات المقياس الملحق عرض الباحثان وفقاً لأبعادها على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية، ملحق (٢)، لبيان صلاحيتها وملاءمة بدائل الإجابة، واعتمدت نسبة (٨٠%) لآراء المحكمين بالقبول او الرفض، وتم الاتفاق على البدائل لكونها تتناسب العينة، والاتفاق على صلاحية جميع الفقرات.

بدائل المقياس: وقد اعتمد الباحثان على أسلوب (ليكرت Likart) وذلك بوضع مدرج (ثلاثي) لبدائل الإجابة (دائماً، احياناً، ابدأ) على فقرات مقياس الذكاء الوجودي التي تتراوح من أقصى انطباق الفقرة بحسب الأوزان التي تتالت من (١،٢،٣).

تعليمات المقياس: روعي عند وضع تعليمات المقياس ان تكون واضحة وبسيطة ومختصرة وتتناسب مع مستوى افراد العينة ، كما تضمنت التعليمات كيفية استخدام البدائل ومثالاً يوضح كيفية الاجابة مع الإشارة الى ان الاجابات ستكون لأغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها احداً سوى الباحث ، فضلاً عن ان التعليمات تضمنت تعريفاً بموضوع البحث.

❖ **اعداد تعليمات المقياس:** تعد عملية توضيح تعليمات المقياس من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس التربوية والنفسية التي ينبغي أن تكون واضحة ودقيقة تساعد المستجيب على دقة الإجابة، ومن الأفضل أن لا يتم الإشارة بشكل مباشر إلى الهدف من المقياس، لأن ذلك قد يجعل إجابة المستجيب مزيفة (علام، 2003، ص 44). لذا جرى مراعاة أن تكون هذه التعليمات واضحة ودقيقة ومناسبة لأعمار المعلمات، حيث اعلمتهن بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة بقدر ما هو تعبير عن رأي، وأن هذا الاجراء معد لأغراض البحث العلمي فقط لتطمئن المستجيبات، وحث الباحثان المستجيبات على عدم ترك أية فقرة من دون إجابة مع ذكر البيانات المطلوبة كالعمر وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

❖ **التطبيق الاستطلاعي:** اختار الباحثان عشوائياً (60) معلمة من (٦) مدارس ابتدائية للبنات بطريقة عشوائية في مركز مدينة الرمادي، وتم تطبيق المقياس إدارة الغضب عليهن، من اجل الكشف عن الصعوبات التي يمكن أن تواجه افراد العينة عند الإجابة لتلافيها، وقد كانت فقرات المقياس واضحة ولم يسجل أي غموض أو عدم فهم لأي منها، كما تم احتساب وقت الإجابة، الذي قد بلغ متوسطه (١٥) دقيقة.

❖ **التحليل الاحصائي لمقياس إدارة الغضب: القوة التمييزية لفقرات المقياس:** لأجل الإبقاء على الفقرات الجيدة والكشف عن دقتها في قياس ما وضعت لقياسه قام الباحثان بتحليل فقرات المقياس إحصائياً والكشف درجة تمييزها وارتباطها بالدرجة الكلية، فالفقرات التي تمتلك قوة تمييزية هي الفقرات التي تميز بين المستجيبين ذوي الدرجات العالية والمستجيبين ذوي الدرجات الواطئة في المفهوم الذي تقيسه الفقرات، وفي حالة عدم قدرة الفقرة على التمييز على وفق هذه الصورة فإنها تكون عديمة الفائدة ويجب حذفها من الصورة النهائية للمقياس، وقد تم استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية إجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرة:

• المجموعتان المتطرفتان (Extreme Groups Method):

لأجل حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس قامت الباحثة بالخطوات

الآتية:

أ. تطبيق المقياس على العينة (٤٠٠) معلمة من معلّات الابتدائية ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.

ب. ترتيب الاستمارات تنازلياً بحسب درجتها الكلية من الأعلى إلى الأدنى.
تعيين (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات واللّتان تمثلان مجموعتان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi, 1976: 208)، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (٨١) استمارة، تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المفحوصين لكل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ثم تطبيق الاختبار التائي (T. Test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وقد تبين أنّ جميع الفقرات مميزة عند درجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

• علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ويقصد بها إيجاد معامل الارتباط بين الأداء على كل فقرة من فقرات المقياس والأداء على المقياس بأكمله، إذ إنّ من مميزات هذا الأسلوب ان يقدم مقياساً متجانساً في فقراته، ويمكن التحقق من صدق المقياس عن طريق ارتباط فقراته بمحك خارجي أو داخلي وأفضل محك داخلي هو الدرجة النهائية للمقياس نفسه ولغرض التحقق من صدق مقياس إدارة الغضب اعتمد الباحثان على الدرجة الكلية للمقياس والتي تُعدُّ محكاً داخلياً يمكن عن طريقها استخراج معاملات صدق فقرات المقياس، إذ جرى استعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس باستعمال عينة التحليل ذاتها لفقرات والبالغة (٤٠٠) معلمة وبعد الحصول على النتائج ومقارنة معاملات الارتباط بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط تبين أنّ جميع فقرات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

إجراءات الصدق:

- **الصدق الظاهري:** تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس من خلال إجراءات عرضه على مجموعة من الخبراء في مجالات علم النفس.
- **صدق البناء:** تم استخراج صدق البناء من خلال التحليل العاملي الاستكشافي:
- **التحليل العاملي الاستكشافي:** لتحقيق صدق البناء والتحقق من البنية العاملية لمقياس إدارة الغضب لدى المعلّات تم استعمال التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة

المكونات الرئيسية، اذ اخضعت (٤٠٠) استمارة الى التحليل وقد أسفر التحليل عن جودة وصلاحية مصفوفة الارتباطات الخاصة بالتحليل على وفق المعايير الاتية:

- ان اغلب معاملات الارتباط كانت دالة احصائيا حيث بلغت بين (0.575-0.308) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير الى توفر الحد الادنى من الارتباطات بين المتغيرات.

- ان قيمة مؤشر كايزر ماير اولكن (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of (Sampling) Adequacy) لكفاية المعاينة بلغت (0.848) وهو يزيد عن (٠,٥٠) مما يشير الى ملائمة عينة البحث وكفايتها لدراسة المتغير.

- ان معاملات الارتباط الخاصة بالمصفوفات كانت أكبر من (٠,٣٠) ودالة احصائيا عند (٠,٠٠١).

ان قيمة مربع كاي في اختبار برتلليت (Bartlett's test of sphericity) التحليل العاملي بلغت (5075.527) وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ودرجة حرية (٩٩٠)،

وقد اسفرت التحليل العاملي بعد تدوير العوامل بطريقة المكونات الرئيسية الى ان مقياس إدارة الغضب تشعبت فيه (٤٣) فقرة تراوحت تشعباتها بين (0.575-0.308) موزعة على ثلاث عوامل، اذ بلغ عدد فقرات العامل الأول (٢٠) فقرة تراوحت تشعباتها بالعامل بين (0.575-0.321)، فيما بلغ عدد فقرات العامل الثاني (١٢) فقرة بتشعبات تراوحت بين (0.695-0.321)، اما العامل الثالث فتكون من (١١) فقرة تراوحت تشعباتها بالعامل بين (0.596-0.308) وبموجب نتائج التحليل فقد تبلورت ثلاثة عوامل لمقياس إدارة الغضب لدى المعلمات تشعبت فيها (٤٣) فقرة وقد تم تسمية العامل الأول (البعد المعرفي) والثاني (البعد الفسيولوجي) والثالث (البعد السلوكي)، وقد حذفت الفقرتان (٤) (اعرف متى سأبدأ بالغضب من زميلاتي)، و(٢٠) (اتخيل التغيرات الجسمانية التي يمكن ان يفضي اليها غضبي)، وهما في البعد (المعرفي) و (الفسيولوجي) وتسلسلاتها (2، 7) على التوالي من التحليل وبذلك فان المقياس بصورته النهائية تكون من (٤٣) فقرة،

ثبات المقياس (Scale Reliability): تحقق الثبات من خلال استخراج ثبات الاتساق الداخلي للمقياس (الفا كرونباخ، وإعادة الاختبار) وقد بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ للمقياس (٠,٩٠) وإعادة الاختبار (0.85)، وكما يأتي:

• **طريقة الاختبار - إعادة الاختبار (Test-Retest):** يؤكد فيركسون (Ferekson)

على أن استخراج معامل الثبات بهذه الطريقة هو بإعادة تطبيق المقياس مرتين وفي مدتين زمنيتين مختلفتين وعلى نفس المجموعة من الأفراد (ملحم، ٢٠٠٢، ص٢٥٧)، ويرى (Ebel, 1972) إن معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول للاختبار والتطبيق الثاني هو معامل ثبات الاختبار ومعامل الثبات في هذه الحالة يسمى معامل الاستقرار عبر الزمن (Ebel, 1972, p. 132).

ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) معلمة وبفاصل زمني بلغ (١٤) يوماً من التطبيق الأول، إذ إن إعادة تطبيق المقياس لغرض التعرف على ثباته يجب أن لا يتجاوز الأسبوعين من التطبيق الأول، ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠,٨٥) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن، فقد أشار (العيصوي) إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين هو (٠,٧٠) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية (العيصوي، ١٩٨٥، ص٥٨). وتستخدم هذه الطريقة لأن الحصول من خلالها على قيمة ثبات عال يدل على قلة احتمال تأثر الدرجات (قيمة الثبات) بالمتغيرات اليومية العشوائية، أو في البيئة التي يجري فيها الاختبار (Anastasi, 1976, p. 110).

• **معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** الهدف من إيجاد معامل الثبات

بهذه الطريقة هو للتأكد من اتساق أداء الفرد على عموم المقياس من فقرة إلى أخرى، إذا يدل على التجانس الكلي لفقرات المقياس وعلى استقرار استجابات الأفراد، فإن محتوى المقياس كلما كان متجانساً فإن ثبات الاتساق الداخلي سيكون مرتفعاً (الزامل وآخرون، ٢٠٠٩، ص٢٧٦)، على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته، إذ يتم حساب التباينات بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس، إذ يقسم المقياس إلى عدد من الأفراد يساوي عدد فقراته (عودة، والخليلي،

١٩٨٨، ص ٢٥٤)، وقد أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (٤٠٠) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٩٠) **وصف المقياس بصيغته النهائية:** يتألف مقياس إدارة الغضب في البحث الحالي بصورته النهائية من الثلاثة ابعاد هي: (البعد المعرفي) يتكون من (20) فقرة، (البعد الفسيولوجي) يتكون من (12) فقرة، (البعد السلوكي) يتكون من (11) فقرة، وكل فقرة لها اربعة بدائل وهي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، لا تنطبق عليّ ابدًا)، وكانت اوزان البدائل (٤، ٣، ٢، ١) ويتم حساب درجة كلية للمقياس من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب للمقياس هي (172) درجة التي تمثل أعلى الدرجات، وأقل درجة يحصل عليها (٤٣) درجة والتي تمثل أدنى درجة كلية للمقياس، وبذلك فإن المتوسط النظري للمقياس يكون (107,٥) درجة

المؤشرات الإحصائية لمقياس إدارة الغضب لدى المعلمات: عن طريق بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس إدارة الغضب لدى المعلمات تبين أنها تظهر انسجامًا مقبولا مع المؤشرات الإحصائية للتوزيع الاعتدالي حيث تتقارب درجات الوسط والوسيط والمنوال مما يشير إلى أنَّ العينة المختارة تمثل الى حد قريب المجتمع المأخوذة منه تمثيلاً حقيقياً وإمكانية تعميم النتائج البحث.

■ الوسائل الإحصائية:

ان معظم الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث الحالي حسبت بواسطة برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) هي:

١. التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية (Principle Component) مع إعادة التحليل بطريقة الفايروماكس (Vairmax) للتحقق من البنية العاملية للمقياس فيما إذا كان يقيس عامل واحد ام عوامل متعددة.
٢. الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرات عند العينة.
٣. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقاييس البحث.

٤. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) حساب الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وايضاً علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد التي تنتمي اليه.

٥. معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي للمقاييس.

الفصل الرابع:

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية.

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس إدارة الغضب على عينة البحث البالغة (٤٠٠) معلمة ان متوسط درجات مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية هو (140.347) بانحراف معياري مقداره (13.576)، وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٠٧,٥)، يلاحظ انه اكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، ولاختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين انه ذي دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (399)، وهذا يعني ان معلمات الابتدائية يتمتعن بمستوى مرتفع من القدرة على إدارة الغضب، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات مستوى إدارة الغضب والمتوسط الفرضي للعينة

المقياس	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
إدارة الغضب	140.347	13.5761	١٠٧,٥	٤٨,٣٨٩	دالة

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير سنوات الخبرة (١-٥ سنة)، (٦-١٠ سنة)، (١١ سنة فما فوق).

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى لعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) اذ

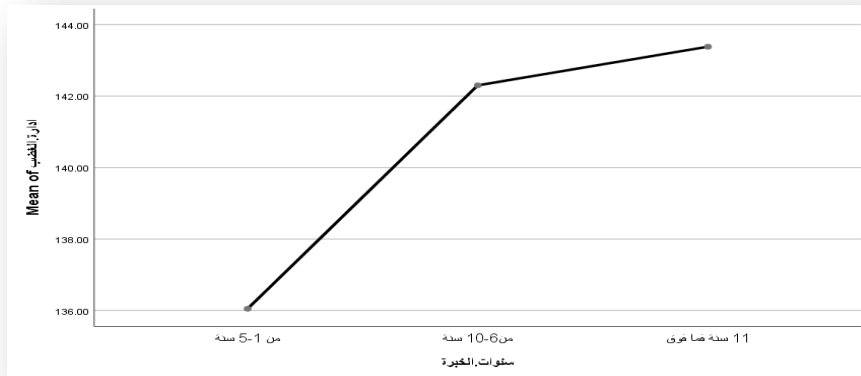
بلغت القيمة الفائية المحسوبة (12.118)، وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٠٢) عند درجتي حرية (٣٩٧-٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير سنوات الخبرة وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (٢) تحليل التباين من الدرجة الاولى للمقارنة في قياس إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير سنوات الخبرة

مصادر التباين Source Of Variance	مجموع التربيقات Sum of Squares	درجات الحرية Df	متوسط التربيقات Mean Square	قيمة اختبار F المحسوبة
بين المجموعات Between Groups	4231.334	2	2115.667	12.118
ضمن المجموعات Within Groups	69309.363	397	174.583	
المجموع الكلي Total	73540.698	399		

وعند استعمال اختبار (Student-Newman-Keuls^a) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات إدارة الغضب للمجاميع العمرية الثلاثة ظهر ان المعلمات ذوات سنوات الخبرة (١١ سنة فما فوق) كنَّ افضل من اقرانهن في إدارة الغضب بمتوسط بلغ (143.381) تلاه المعلمات ممن كانت خبرتهن ما بين (٦-١٠) سنة بمتوسط بلغ (142.301) وأخيرا المعلمات ممن كانت خبرتهن بين (١-٥) سنة (136.048) والشكل (١) يبين ذلك

شكل (١) يبين العلاقة بين إدارة الغضب وسنوات الخبرة



الهدف الرابع: التعرف على الفروق في مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة - ارملة).

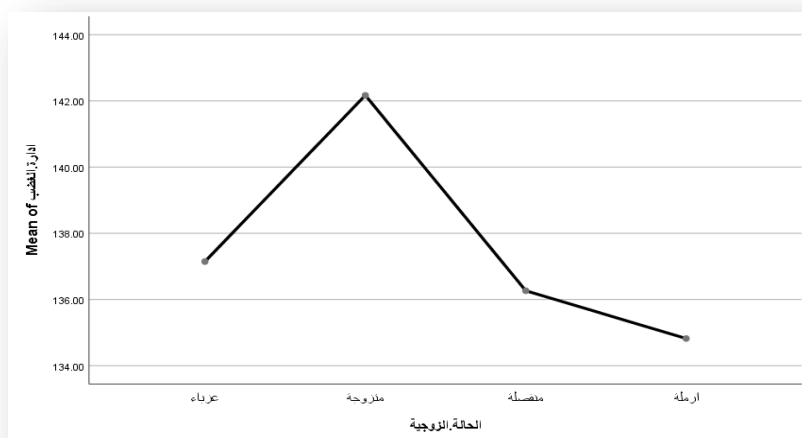
لتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (5.957)، وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٢,٦٢) عند درجتي حرية (٣٩٦-٣) ومستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير الحالة الزوجية وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) تحليل التباين من الدرجة الاولى للمقارنة في قياس إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية وفق متغير الحالة الزوجية

مصادر التباين	مجموع الترتيبات	درجات الحرية	متوسط مجموع الترتيبات	قيمة اختبار F المحسوبة
Source Of Variance	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
بين المجموعات Between Groups	3175.275	3	1058.425	5.957
ضمن المجموعات Within Groups	70365.423	396	177.690	
المجموع الكلي Total	73540.698	399		

وعند استعمال اختبار (Student-Newman-Keuls^a) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات إدارة الغضب بحسب الحالة الزوجية، ظهر ان المعلمات المتزوجات كن اكثر من اقرانهن في إدارة الغضب بمتوسط بلغ (142.168)، تلاه المعلمات العزباوات بمتوسط بلغ (137.145) ثم المعلمات المنفصلات (١٣٦,٢٦٤) وأخيرا المعلمات الارامل بمتوسط بلغ (134.820) وشكل (٢) يبين ذلك.

شكل (٢) يبين العلاقة بين إدارة الغضب والحالة الزوجية للمعلمات



تفسير النتائج ومناقشتها:

سيعمد الباحثان على تفسير نتائج بحثها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وكما يأتي:

١. أظهرت نتائج البحث ان عينة البحث (معلمات الابتدائية) يتمتعن بمستوى عالٍ من القدرة على إدارة الغضب، وهذه النتيجة تتفق مع توجهات النظرية لمفهوم إدارة الغضب، اذ يشير نوفافكو (Nofaco) ان الوعي والإدراك الجيد لأسلوب التفكير يؤثر على نمط السلوك المتبع لذا يعد التعرف على أفكارنا ومشاعرنا والتأثير الذي تحدثه علينا من أهم خطوات السيطرة على سلوكنا، كما ان إدارة الغضب تساعد الافراد على أن ينتبهوا لطريقة تفكيرهم وانفعالاتهم لتساعدهم على أن يجدوا تغيرات إيجابية في حياتهم، ومن ثم تؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية والاجتماعية والانفعالية، وهذا ما تبدو عليه المعلمات من افراد عينة هذا البحث.

كما اشارت النتائج الأخرى ان القدرة على إدارة الغضب ترتبط بالعمر وسنوات الخبرة، فضلا عن الاستقرار العاطفي والاسري والاجتماعي، وهذا مايفسر من وجهة نظر الباحثان وفقاً لاستنتاجاتهما من الاطار النظري، ان الأفراد الذين لديهم سيطرة على انفعالاتهم، ويتمتعون بدرجة عالية من التسامح، هم أكثر مرونة، ولديهم حس المسؤولية والتعاطف، يكونون أكثر قدرة على النجاح في علاقاتهم الشخصية، وأكثر قدرة على حل المشكلات، وكذلك أكثر فرحاً وتفاؤلاً في السيطرة على غضبهم، فمن مؤشرات إدارة الغضب، السيطرة على الانفعالات والتسامح والثقة بالنفس والمسؤولية الاجتماعية، فالأشخاص الذين يمتلكون مهارات الذكاء الوجداني ينخفض مستوى الغضب لديهم وتعزز علاقاتهم بشكل إيجابي، وهذا المتغيرات جميعها ترتبط بالتقييم المعرفي لهذه المثيرات أو أحداث البيئة الاستفزازية من وجهة نظر (Nofaco)، اذ تضيف طبيعة المعنة (التعليم) حتمية السلوك التكيفي الذي ورد في توجهات ميتشينبوم (Metshinpom) في التكيف مع الظروف البيئية التي تعيشها المعلمات في البيئة المدرسية وتعاملها مع فئة فاعلم وسنوات الخبرة والاستقرار الزواجي عوامل حاسمة في مدى القدرة على ضبط انفعالات المعلمات وإدارة غضبهن بشكل مقبول وفعال.

ثانياً: الاستنتاجات (Conclusions):

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية يمكن استنتاج ما يأتي:

١. تتمتع المعلمات بالقدرة العالية على إدارة الغضب، يبدو ان مبعثه الاستقرار الحياتي والمعاشي الذي يعيشه في ظل استقرار الأوضاع المعاشية والحياتية للمحافظة بشكل عام، فضلاً عن استقرار العملية التربوية والتعليمية وفق الأسلوب التعليمي الذي سارت عليه المؤسسة التعليمية خلال هذه الفترة المتمثلة بجائحة كورونا واقتصار على التعليم الالكتروني، وانحسار عملية التفاعل المباشر مع التلاميذ والإدارة المدرسية والزملاء التي قد تكون مدعاة للضغط النفسي والغضب.

٢. هنالك وعي معرفي بجوانب العملية التعليمية لدى المعلمات وفي أسلوب تعاملهن مع عناصر البيئة التعليمية التي يتفاعلن معها من إدارة مدرسية وزملاء وتلاميذ.

ثالثاً : التوصيات (Recommendations):

في ضوء نتائج البحث الحالي، توصي الباحثة بما يأتي:

١. تفعيل دور المؤسسات التعليمية في الاهتمام بالجانب الانفعالي والعاطفي للمعلمات الابتدائية عن طريق تهيئة مناخ نفسي وتعليمي مناسب وإعداد برامج ونشاطات ودورات لتنمية إدارة الغضب بهدف زيادة الصحة النفسية للمعلمات في البيئة المدرسية.
٢. توجيه المرشدين النفسيين في المدارس الابتدائية بمساعدة المعلمات ممن يفقدن الى القدرة على السيطرة على غضبهن على إدارة انفعالاتهن ومنها الغضب بطريقة سليمة.
٣. العمل على تخطيط وتصميم برامج إرشادية لتنمية مهارات إدارة الغضب لدى معلمات الابتدائية.

٤. حث المعلمات من قبل الإدارة المدرسية على التحلي بالوعي الانفعالي والصبر والحكمة واتخاذ إجراءات المناسبة أثناء الغضب.

رابعاً: المقترحات (Suggestions):

في ضوء ما سبق واستكمالاً لهذا البحث يقترح الباحثان ما يأتي:

١. إجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي على مستوى التعليم الابتدائي والثانوي في العراق.
٢. إجراء دراسات عن مفهوم إدارة الغضب مع متغيرات أخرى كالتكيف المدرسي، ودافعية الإنجاز، والتكؤ الأكاديمي.

٣. إجراء دراسات مقارنة لإدارة الغضب بين المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية العراقية.

٤. اعداد برامج تدريبية لإدارة الغضب لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العراقية.

قائمة المصادر:

١. أبو ازريق، محمد محمود (2016): مستوى الغضب والذكاء العاطفي لدى المراهقين وفاعلية برنامج مرتكز على الانفعالات في تنمية مهارات الذكاء العاطفي وإدارة الغضب، اطروحة دكتوراه، جامعة الأردن.
٢. الأسى، هدير (2014): العلاج المعرفي السلوكي لاضطراب القلق العام - دراسة اكلينيكية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٣. الأعسر، صفاء وكفاقي، علاء الدين، (2000): الذكاء الوجداني، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة.
٤. بسيوني، وآخرون (٢٠١٩): سمة ما وراء المزاج وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الغضب لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمكة المكرمة، جامعة سوهاج - كلية التربية .
٥. بسيوني ، سوزان صدقة (٢٠٠٥): التعبير الانفعالي للغضب وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بجدة وفعالية برنامج إرشادي للتخفيف من حدة الغضب ، المؤتمر الثاني عشر للإرشاد النفسي بجامعة عين شمس ، مجلد ١، ص ٦٣٥-٦٧٦ .
٦. حسين، طه عبد العظيم (٢٠٠٧): استراتيجيات إدارة الغضب والعدوان، عمان: دار الفكر.
٧. حلس، داود درويش (2000): دليل الباحث في تنظيم وتوضيح البحث العلمي في العلوم السلوكية، جامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٨. الخطيب، عبدالله عبدالهادي (2018): برنامج ارشادي انتقائي لإدارة انفعال الغضب لدى المراهقين في قطاع غزة، مجلة التونسية للعلوم الاجتماعية، مركز الدراسات والابحاث الاقتصادية والاجتماعية.
٩. خلفه، دعاء فؤاد (2016): فعالية برنامج للتدخل في الأزمات في تنمية مهارة إدارة الغضب لدى الزوج في فترة النقاضي للخلع، مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلة المصرية للإخصائيين الاجتماعيين، العدد (٥٦)، المجلد (٣).
١٠. الزهيري، حيدر عبدالكريم محسن (2017): مناهج البحث التربوي، عمان، مركز ديبونو لتعليم التفكير للنشر .
١١. سعد ثويني سعيد (٢٠١٩): الطمأنينة النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات ومستوى لدى طلبة مرحلة الثانوية في دولة الكويت.

١٢. الشلول، رزان سالم (2017): علاقة الغضب واستراتيجيات التعامل بالتفاؤل لدى طلبة جامعة اليرموك، كلية التربية جامعة اليرموك.
١٣. العطاس، عبدالرحمن بن علي حسن (٢٠١٣): الشعور بالطمأنينة والوحدة النفسية لدى الأيتام المقيمين في دور الرعاية الاجتماعية والمقيمين لدى ذويهم "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى.
١٤. علاء الدين كفاي ومايسة أحمد النبال (1997): الغضب وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية دراسة لدى شرائح عمرية مختلفة في المجتمع المصري والقطري، مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٦، السنة ٥، ص ١٠٧-٢١٧.
١٥. علام، صلاح الدين محمود (2003): تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، ط3، القاهرة، دار الفكر العربي.
١٦. كاظم، محمد نبيل (٢٠٠٨): كيف نتحرر من نار الغضب، الطبعة الأولى، القاهرة: دار السلام للنشر والتوزيع.
١٧. كامل، سلمى حسين (2014): بناء مقياس لإدارة الغضب لدى طلبة طالبات المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ديالى.
١٨. ماثيو ماكاي، وآخرون (٢٠٠٧): الأفكار والمشاعر، ط 2، دار النشر هاربنجر.
١٩. المعروف، صبحي عبداللطيف (2012): نظريات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي.
20. Anastasi, A. (1976): psychological Testing, New York. the Macmillan publishing. p.126.
21. Corey, G. (2001): Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. New York: Brooks Cole.
22. Ebel, R, L, (1972): Essentials of Educational Measurment, New Jersey Hall Engle wood, cliffs.
23. Ellis, Albert (1977): Rational Emotive Therapy: Research Data That support the clinical and personality hypotheses of RET and other modes of cognitive behavior. Counseling psychology, 7, 2-44.
24. Maccaffary, s., (2000). It can't Happen Here: Teens And Anger, The Masks of Aggression, New York: chanters publishing company, pp.1-18.
25. Suzanne, p., Terasa, C., Cheryl, E., & Holly, T. (2016). Anger Management program participant of Gain Behavioral Changes in Interpersonal Relationships. Journal of Extention, 54(5) 1- 12.
26. Thomas, S. P. (2001): Teaching Healthy Anger Management, Perspectives in Psychiatric Care, 37, (2), 41-48.
27. Shahhsavarani, et al (2016): Anger Management and Control in Social and Behavioral Sciences: A Systematic Review of Literature on Biopsychosocial Model.