



**Mental Toughness and its Relationship to Psychological Entitlement among
Faculty Members at the University**

Researcher Zainab K. Hussein Asst. Prof. Dr. Abdulkareem O. Jumaa
University of Anbar - College of Education for Humanities

Corresponding author E-mail:

zkha12199712@gmail.com
ed.abdulkarim.obeid@uoanbar.edu.iq

Submitted: 29/07/2023

Accepted: 24/08/2023

Published: 15/03/2024

ORCID

0000-0000-0000-0000

0000-0001-9528-0049

©Authors, 2024, College of Education for Humanities
University of Anbar. This is an open-access article under the
CC BY 4.0 license

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.



10.37653/juah.2023.141968.1236

Abstract:

The current research aims to identify the mental toughness and psychological entitlement levels, identify the correlation between these two variables, and to identify the differences in mental toughness and psychological entitlement according to gender (Male-Female) and according to specialization (Scientific-Humanitarian). To achieve the objectives of the study, a sample of (250) male and female teachers was selected from the University of Anbar, distributed among (4) colleges, with (202) male and (48) female teachers. The researchers adopted the mental toughness scale, including (39) items, and prepared the psychological entitlement scale, consisting of (26) items. Using the statistical means of analysis (SPSS), the study revealed that the level of mental toughness of the study sample is statistically high at the level (0.05). Besides, there are statistically significant differences in mental toughness according to the gender variable (Male, Female) and in favour of males, while the results indicated that there are no statistically significant differences according to the specialization variable (Scientific, Humanitarian). In addition, the level of psychological entitlement is statistically high at the level of (0.05). Moreover, there are no statistically significant differences in psychological entitlement according to the gender variable (Males-Females), while the results indicated that there is a statistically

significant difference between the scientific and human specializations and in favour of the human specialization. Finally, there is a positive correlation between mental toughness and psychological entitlement among the study sample and there is a possibility of predicting psychological entitlement through mental toughness. In the light of these results, the researchers presented some recommendations and suggestions

Keywords: Mental toughness, Psychological Entitlement, Faculty members at the university.

المتانة العقلية وعلاقتها بالإستحقاق النفسي لدى أعضاء

هيئة التدريس في الجامعة

الباحثة زينب خميس حسين أ.م.د. عبد الكريم عبيد جمعة

جامعة الأنبار- كلية التربية للعلوم الانسانية

الملخص:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى المتانة العقلية والإستحقاق النفسي والتعرف على العلاقة الإرتباطية بين متغيري المتانة العقلية والإستحقاق النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار والتعرف على الفروق في المتانة العقلية والإستحقاق النفسي حسب الجنس (ذكور- إناث) وحسب التخصص (علمي- إنساني)، وتحقيقاً لأهداف البحث تم إختيار عينة بلغت (٢٥٠) تدريسيًا وتدرسية من جامعة الأنبار موزعين على (٤) كليات بواقع (٢٠٢) تدريسيًا و(٤٨) تدرسية، وقام الباحثان بتبني مقياس المتانة العقلية الذي تكون من (٣٩) فقرة بصيغتها النهائية، وإعداد مقياس الإستحقاق النفسي الذي تكون من (٢٦) فقرة بصيغتها النهائية ، استخرجت عدة انواع للصدق والثبات للمقياسين، وإستخدام الوسائل الإحصائية المتوفرة في الحقيبة الإحصائية (SPSS)، توصل البحث الى النتائج الآتية: مستوى المتانة العقلية لدى عينة البحث مرتفع بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتانة العقلية تبعًا لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ولصالح الذكور، في حين أشارت النتائج أنه لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغير التخصص (علمي، إنساني)، ومستوى الإستحقاق النفسي مرتفع بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإستحقاق النفسي تبعًا لمتغير الجنس

(ذكور، إناث)، في حين أشارت النتائج الى وجود فرق دال إحصائياً بين التخصص العلمي والإنساني ولصالح التخصص الإنساني ، وتوجد علاقة إرتباطية موجبة بين المتانة العقلية والإستحقاق النفسي لدى عينة البحث، وإمكانية التنبؤ بالإستحقاق النفسي من خلال المتانة العقلية. وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحثان بعض التوصيات والمقترحات

الكلمات المفتاحية: المتانة العقلية، الإستحقاق النفسي، أعضاء هيئة التدريس في الجامعة

مشكلة البحث :

يتعرض الافراد بشكل عام واعضاء هيئة التدريس في الجامعة بشكل خاص يومياً الى كثير من المشكلات والضغوط المهنية والحياتية المتنوعة، التي تتطلب مواجهة قسم منها وانجاز القسم الآخر بكفاءة ومهارة واتقان، وهذا يتطلب وجود سمات وخصائص وقدرات تساعد على التعامل معها . وان ضعف وجود بعض هذه السمات والخصائص والقدرات قد يؤدي الى التباطؤ او الضعف او صعوبة اتمامها بكفاءة واتقان، ويشير بعض الباحثين الى ان من بين الاسباب المؤثرة في ذلك انخفاض او تدني مستوى المتانة العقلية لدى هؤلاء الافراد (Thelwell et al, 2005: 329) ، أو الصعوبة في الوصول إلى مستوى المتانة العقلية الذي يؤهل الى النجاح والكفاءة في مواجهة الاحداث والمواقف. (Weinberg, 2013 : 3) الأمر الذي ينتج عنه الشعور بالقلق والتوتر والاكنتاب نتيجة هذا الضعف في مواجهة المشكلات الحياتية، وهذا قد يترتب عليه فقدان القدرة على ايجاد اساليب واستراتيجيات معرفية تمكن الفرد من التعامل الجيد لمواجهة هذه الاحداث والمواقف المثيرة : Diener et al,1998: (37) . فحينما ينخفض مستوى المتانة العقلية ينخفض مدى قدرة الفرد على مواجهة التحديات، والضغوط والشدائد بفاعلية بغض النظر عن الظروف غير الملائمة (Clough & Strycharezyk, 2012 : 31)

ويرى الباحثان ضمن عملية احساسهما بمشكلة البحث الحالي، انه حينما ينخفض مستوى المتانة العقلية بناء على عوامل قد تكون ذاتية خاصة بالفرد او قد تكون خارجية تتعلق بالعوامل البيئية الخارجة عن ارادة الفرد بطبيعة الحال سوف ينعكس هذا الانخفاض على الوضع النفسي للفرد وعلى مستوى انجازاته الحياتية بشكل عام وقدراته وامكاناته في ادارة المواقف الصعبة والاحداث الضاغطة التي تواجهه ، وبالتالي تضعف لديه القدرة على ثبات الاداء المثالي، خاصة عندما تشتد ضغوط مواقف التحدي والتنافس وتتنخفض مستويات الثقة

والمهارات النفسية ومن جانب آخر ان ما يقدموه من عطاء تربوي وعلمي وبحثي كبير تجاه المجتمع بشكل عام وطلبة الجامعة بشكل خاص، باعتبارهم ثروات لا تقدر بثمن للمجتمع، يجعلهم يشعرون بالاستحقاق النفسي اكثر مما يقدمه لهم المجتمع من استحقاقات مادية او معنوية لا تفي استحقاقاتهم النفسية الفعلية لا سيما في وضع المجتمع الراهن حيث ان اغلب الحقوق مسلوقة .

فعندما يعتقد اعضاء هيئة التدريس في الجامعة انهم لا يحصلون على ما يستحقون سيشعرون بضعف الرضا وضعف الأنصاف لما يحصلون عليه مقابل ما يكفون به من مهام والذي بدوره سيؤثر سلبا على مجمل انجازاتهم وابداعهم وعطائهم، وهذا بدوره سيزيد من المشاعر السلبية والغضب والاكتئاب في بيئة العمل والذي يعبر عن ارتفاع في مستوى الاستحقاق النفسي (الجبوري، ٢٠٢١ : ١٤٤) ، وعندما يعتقد الفرد بأنه يستحق أكثر من الآخرين هذا الاعتقاد سيجعله يركز على احتياجاته فقط وسينعكس سلبياً على علاقاته مع المحيط مما قد ينتج عنه صراعات وانقسامات في البيئة الخاصة به ومنها بيئة العمل و بالتاكيد أن ضغوط هذه البيئة سينتقل تأثيره إلى تكوينات حياة الفرد العائلية والاصدقاء وكل ما يتعلق بالجانب الاجتماعي ، وستكون نتائجها عدم الرضا والاستياء والعدوان اتجاه من ينتقده، وسيسلك سلوكاً انانياً وسيتمركز حول ذاته مما يؤدي إلى انخفاض الجهد والأداء في العمل أو التكاليفات العائلية وغيرها (2 : Thomason et al, 2015) بناءً على المؤشرات السابقة وكذلك تحسس الباحثان لما يصرح به التدريسيون في الجامعة اثناء المحاضرات حول استحقاقاتهم، تولدت مشكلة البحث الحالي ، والتي يمكن صياغتها بالتساؤل الآتي :

ما مستوى المتانة العقلية والاستحقاق النفسي وطبيعة العلاقة بينهما لدى اعضاء هيئة

التدريس في الجامعة؟

أهمية البحث:

يعد مفهوم المتانة العقلية مفهوم ذو أهمية كبيرة في العديد من المجالات العلمية المهمة التي تتطلب فكر وأداء راقى ومتميز كالمجال التعليمي، والطبي، والرياضي، بالإضافة الى المجال العسكري وغيرها من المجالات الحيوية الاخرى، وقد تتبّع أهميته هذه من كونه يدعم الأداء العقلي المتميز، والسلوك الابتكاري، والقدرة على التحدي والمنافسة، بل ذهب بعض العلماء والمختصين بالمجال المعرفي إلى أنّ المتانة العقلية ركيزة أساسية للنجاح في الحياة بصفة عامة (Jones & Moorhouse,2007:65). وفي هذا الصدد أشارت نتائج

دراسة كولد واخرون (Gould et al, 2002) الى أنّ المتانة العقلية تعد من أهم السمات النفسية التي تحدد الأداء الناجح في المواقف الحياتية المختلفة (Gould et al, 2002 : 45)

كما إنّ المتانة العقلية تلعب دورًا كبيرًا جدًا ورئيسي في عملية التعلم والتعليم، وفي هذا السياق يشير ارنستن (Arnsten, 2009) إلى أنّ المتانة العقلية تؤثر على مخرجات عملية التعلم ومستويات إنجاز الطلاب وذلك من خلال الحد من تأثير مجموعة من العوامل النفسية التي تؤثر سلبيًا على مخرجات عملية التعلم مثل الحد من تأثير عوامل القلق وخفض مستويات التوتر التي قد يعاني منها المتعلم، وكذلك تعزيز قدرات الأداء الأكاديمي لهم (Bell et al, 2013:281) فقد أكدت نتائج دراسة (الليثي، ٢٠٢٠) وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين المتانة العقلية والدافعية الأكاديمية وأساليب مواجهة الضغوط(الليثي، ٢٠٢٠: ١٣٩).

وفي ذات السياق أشارت نتائج دراسة جبري وآخرون (Gerbe et al, 2013) إلى أنّ هناك إرتباط إيجابي بين المتانة العقلية والمستويات المنخفضة من القلق وندرة في اعراض الإكتئاب والمشكلات النفسية ومستويات مرتفعة من الرضا عن الحياة والرفاهية النفسية (Gerbe et al, 2013 : 7) ومن هذا المنطلق أشارت نتائج دراسة ستامب واخرون (Stamp et al, 2015) إلى أنّ المتانة العقلية تتنبأ بالرفاهية النفسية (Stamp et al, 2015 : 153)، مما يجعل الفرد يشعر بمشاعر إيجابية تجاه ذاته ويميل الى الاعتدال في سلوكياته وما يستحقه من موارد ومزايا وخصائص مادية أو معنوية دون الإفراط في الرغبة في الحصول على أكثر مما يستحق الفرد، لأنّ الإستحقاق النفسي يعكس إعتقاد الفرد غير القائم على حقائق ملموسة أو فعلية بأنّه يستحق أكثر من غيره ويجب معاملته من قبل الآخرين على وفق هذا الإعتقاد وعند تقاقمه يصل إلى النرجسية، أما إذا كان مبني على حقائق يتجه إلى الجدارة (Bishop & Lane, 2002 : 739)

ويمثل الإستحقاق النفسي أحد الظواهر الآخذة في الصعود، ومحورًا للعديد من التساؤلات المتعلقة بكيفية توزيع الموارد في بيئة العمل (Campbell et al, 2004 : 29) إذ إنّه يؤثر تأثيرًا سلبيًا على الأداء الوظيفي في بيئة العمل، كونه يتأثر بكمية العطاء الذي يقدمه الموظف وفقًا لما أشارت اليه نتائج دراسة كامبل وآخرون : Campbell et al, 2004: (37-30)، وقد كشفت مراجعة الأدبيات المتعلقة بمفهوم الإستحقاق النفسي عن إرتباطه

السلبى باتجاهات وسلوكيات الأفراد داخل بيئة العمل؛ ومنها: نية ترك العمل والصراع مع الرؤساء المباشرين (Harvey & Martinko, 2009:21) فقد أشارت نتائج دراسة هارفي مارتينكو (Harris, 2010) إلى أن الإستحقاق النفسي يرتبط بالإساءة للزملاء والسلوكيات المسيئة والإحباط الوظيفي (Harvey & Harris, 2010 : 1639) ، كما يرتبط بتراجع الإلتزام التنظيمي حسب ما أشارت اليه نتائج دراسة لي وآخرون (Lee et al, 2018:74).

أهداف البحث :

- ١- التعرف على مستوى المتانة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ٢- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية في المتانة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - إنساني).
- ٣- التعرف على مستوى الإستحقاق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ٤- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية على مستوى الإستحقاق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - إنساني).
- ٥- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين المتانة العقلية والإستحقاق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ٦- التعرف على مدى إسهام المتانة العقلية في تفسير التباين الحاصل في الإستحقاق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهومي (المتانة العقلية والإستحقاق النفسي) على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار (ذكور ، إناث) ولتخصص (علمي - إنساني) للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)

تحديد المصطلحات :

أولاً - "المتانة العقلية" (Mental Toughness): عرفها كل من:

- كليوج وزملاءه (Clough et al, 2002):

القدرة على الإحتفاظ بالهدوء والإسترخاء، وإمكانية المنافسة في العديد من المواقف مع التحكم في مشاعر القلق، ومستوى مرتفع من الإعتقاد بالذات، والإيمان الراسخ، والتحكم، والشعور بالتماسك في مواقف الشدائد والمنافسة (Clough et al, 2002 : 65).

- **التعريف النظري:**

اعتمد الباحثان تعريف كليوج وزملاءه (Clough et al, 2002) للمتانة العقلية كونهما تبنيان مقياس (الليثي، ٢٠٢٠) للمتانة العقلية الذي اعتمد على التعريف ذاته.

ثانياً – **الإستحقاق النفسي: Psychological Entitlement** عرفه كل من:

- كامبل وآخرون (Campbell et al, 2004):

" إحساس ثابت بان المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن متناسباً مع قدراته وجهوده الفعلية " (Campbell et al, 2004: 30)

- **التعريف النظري :**

اعتمد الباحثان تعريف كامبل وآخرون (Campbell et al, 2004) للإستحقاق النفسي كونهما تبنيان نظريتهم.

- **الاطار النظري :**

المحور الاول: المتانة العقلية: **Mental Toughness**

يعد مفهوم المتانة العقلية من المفاهيم المعرفية التي ترتبط بالعديد من مصادر وقوى الشخصية، حيث تعد من المتغيرات الوسيطة بين الأحداث الضاغطة Stressful Events وإستجابات الفرد لها، وتمت الإشارة اليه كأحد المتغيرات التي تتجلى فيها الفروق الفردية في قدرة الأفراد على التعامل بفاعلية مع التحديات والضغوط والمواقف الضاغطة التي تتطلب من الفرد قدرة كبيرة في التعامل معها، ولذلك فإن مفهوم المتانة العقلية بوصفه متغير وسيط يدعم قدرة الفرد على مجابهة المواقف الضاغطة والشدائد، ومداومة السعي نحو تحقيق الأهداف والمنافسة من أجل التفوق ومجابهة العوامل التي تعوق الفرد عن تحقيق أهدافه، كما إنها تمكن الفرد من التعامل الجيد في مواقف الكفاح من أجل التميز كالتعليم، التفوق والإبتكار بمجالاته المتعددة، مواقف الضغوط والأزمات، مواقف المنافسة وغيرها من المجالات الحياتية الأخرى وأشار لوهر (Loehr, 1986) الى أن هناك سبعة عوامل نفسية هامة بدورها تعكس المتانة العقلية هي الثقة بالنفس، والطاقة السلبية، والتحكم في الإنتباه، والتحكم البصري والصوري، والدافعية، والطاقة الايجابية، والتحكم في الموقف (Loehr, 1986 : 52)

الانموذج الرباعي للمتانة العقلية (كليوج وآخرون - ٢٠٠٢):

قام كليوج وآخرون (Clough et al, 2002) بوضع نموذج للمتانة العقلية مستلهم من نظرية الصلابة النفسية لكوباسا (Kobasa, 1979) حيث قاموا بتطوير نموذج متعدد



الأبعاد للمتانة العقلية، وبهذا يشير كليوج وآخرون إلى أنّ مصطلح المتانة العقلية قد يبدو مرادفاً للصلاية النفسية التي أشارت إليها كوباسا (Clough et al, 2002: 34)، إلا أنهم عكفوا على عقد المقارنة بين المتانة العقلية (MT) وبين مفهوم الصلاية Hardiness ودورها في عمليات التخفيف من الضغوط المختلفة التي تواجه الأفراد في مواقف الحياة من منظور كوباسا، وقد أشاروا إلى أنّ المتانة العقلية تعدّ إمتداد وتطور لمفهوم الصلاية لدى كوباسا (Stemp et al, 2015: 170).

كما أشاروا بأنّ المتانة العقلية تعدّ من أهم السمات النفسية التي تحدد الأداء الناجح كونها تتضمن جوانب إيجابية: كالثقة، والتنظيم، وردود الأفعال الإيجابية نحو المحن، وقد قاموا ببناء إستبيان المتانة العقلية (Mental Toughness (MTQ48 استند على النموذج الرباعي للمتانة العقلية، وتتميز هذه القائمة بمعاملات ثبات وصدق مرتفعة (Clough et al, 2002: 34) من جانب آخر يهدف الإنموذج الرباعي الى دراسة المتانة العقلية كعامل مهم من عوامل الفروق الفردية بين الأفراد والذي يسمح بالتعامل بصورة فعالة في مواجهة الظروف والمواقف الضاغطة والتحديات المختلفة ومقاومة الضغوط المختلفة، اذ يتسع المفهوم ليستظل به العديد من موضوعات علم النفس الإيجابي ومفاهيمه (Stemp et al, 2015: 171).

مجالات المتانة العقلية هي:

- ١- التحكم: وهو على مستويين هما التحكم في الإنفعالات وفي الحياة بصورة عامة وهذا المكون يشير إلى قدرة الفرد على التحكم في كلاً من إنفعالاته والمواقف الحياتية بصفة عامة ومدى شعوره بقدرته على التأثير.
- ٢- الإلتزام: وهو يشير الى مستوى إستغراق الفرد في أداء المهام المنوطة به والإلتزام النفسي الفعلي بها.
- ٣- التحدي: ويتمثل هذا المكون في إعتبار المواقف التي تتسم بالصعوبة كفرص في ذات الوقت لنمو الفرد وتطوير ذاته أكثر من إعتبارها تهديداً أو خطراً على الفرد.
- ٤- الثقة: ويعني الثقة في قدرات الفرد وفي ذاته K وتعرف على إنها إيمان الفرد التام بقدرته على النجاح وثقته بعلاقاته الشخصية بالآخرين (Clough et al, 2002: 65).

المحور الثاني / الإستحقاق النفسي: psychological entitlement

أشار (Bishop & Lane, 2002) إلى أنّ الإستحقاق النفسي يمثل إعتقاد الفرد



غير القائم على حقائق ملموسة بأنه يستحق أكثر من غيره ويجب معاملته من قبل الآخرين على وفق هذا الاعتقاد وعند تفاقمه يصل إلى النرجسية، أما إذا كان مبني على حقائق يتجه إلى الجدارة (739 : Bishop & Lane, 2002) ويرتكز مفهوم الإستحقاق النفسي وفقا لرأي نيومان وآخرون (Naumann et al, 2002) في جوهره على المقارنة، ويشير إلى إعتقاد ثابت بأحقية الفرد في الحصول على معاملة متميزة، وبشكل واضح، مصحوبة بالحد الأدنى من النقاشات حول مدى استحقاقه لتلك المميزات (: Naumann et al,2002)

98

نظرية الإستحقاق النفسي (كامبل وآخرون ، ٢٠٠٤):

يرى كامبل وآخرون (Campbell et al, 2004) إنَّ الإستحقاق النفسي يمثل أحد الظواهر الأخذة في الصعود، ومحورًا للعديد من التساؤلات المتعلقة بكيفية توزيع الموارد في بيئة العمل، ولذلك تشير النظرية إلى أنَّ كلاً من الإستحقاق النفسي والجدارة يعكسان الفكرة الشائعة التي تقول عند مساهمة الأفراد في عمل ما فيجب أن يحصلوا على شيء في المقابل، وعندما لا يحصل الأفراد على ما يشعرون بأنهم يستحقونه فيعدون ذلك الوضع غير عادل وقد ينزعجون أو يغضبون ويطالبون بالإنصاف، وتشير ايضا إلى أنَّ الإستحقاق النفسي والجدارة متشابهات لكنهما يختلفان لكن ليس بشكل كبير اذ يشير الإستحقاق النفسي عادة الى المكافأة التي يجب أن يحصل عليها الفرد نتيجة لعقد إجتماعي، (على سبيل المثال، يمكن للفرد أن يقول أنه يحق له الحصول على معاش تقاعدي لأنه عمل في وظيفة لعدد معين من السنوات)، بالمقابل تشير الجدارة في العادة الى المكافأة التي يجب أن يحصل عليها الفرد نتيجة لجهوده الشخصية (على سبيل المثال، يمكن للفرد أن يقول أنا يحق لي الحصول على معاش تقاعدي لأنني موظف مجتهد و متمسك بمثل هذا الموقف الإيجابي في مكان العمل) (Campbell et al, 2004: 30).

وتؤكد النظرية على أنَّ الإستحقاق النفسي هو سمة عامة للأفراد وليس متغيرا عبر المواقف المختلفة وبعبارة أخرى أنَّ مشاعر المرء في الإستحقاق النفسي هي ذاتها بغض النظر عن السياق الذي يجد الفرد نفسه فيه، في هذا المعنى يمكن أن يعد الإستحقاق النفسي متغير فرق فردي أي إنَّه يعكس إختلاف عام كبير بين الأفراد في المعتقدات والسلوكيات، اذ يتمتع بعض الأفراد بمستويات مرتفعة من الإستحقاق النفسي بينما يمتلك البعض الآخر مستويات معتدلة في حين يوجد أفراد آخرون يتمتعون بمستويات منخفضة من الإستحقاق



النفسي، (716 : 2007, Campbell & Bufferdi).

وتشير النظرية إلى أنّ الإستحقاق النفسي يصنف على أنّه طبيعي أو مفرط أو مفيد في نهاية المطاف كونه يتوقف على تقييمات مستوى الفرد للإستحقاق النفسي، أي إنّ حكم شخصي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بين السلوك وعواقبه عندما تكون عواقب تصرفات الشخص منسقة مع نواياه التي تقف وراءه ، فالإستحقاق النفسي سمة سلبية تتعلق بسلسلة من العواقب غير المرغوب فيها كونه إحساس ثابت بأن المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن متناسباً مع قدراته وجهوده الفعلية (30: 2004, Campbell et al).

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث :

استعمل الباحثان في بحثيهما (منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية) الذي يعمل على رصد الظاهرة وتفسيرها كونه منهجاً ملائماً لطبيعة أهداف البحث الحالي.

ثانياً : مجتمع البحث :

يحدد مجتمع البحث الحالي بالهيئة التدريسية في جامعة الأنبار للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والبالغ عددهم (١٧٠٧)* تدريسياً وتدرسية ، بواقع (١٣٨٣) تدريسياً و (٣٢٤) تدرسية .

ثالثاً : عينة البحث:

تشير نانلي (Nannally, 1978) أنّه يفضل إختيار عينة تتكون من (٥ - ١٠) أفراد أمام كل فقرة من فقرات المقياس (202 : Nannally, 1978) ولذلك عمد الباحثان إلى إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية وبأسلوب التوزيع المتناسب، علماً إنّ تم اعتماد عدد (٦) أفراد أمام كل فقرة من فقرات المقياس وتبعاً لأكبر مقياس والمؤلف من (٤٠) فقرة ، وفي ضوء ذلك بلغت العينة (٢٤٠) فرداً من أفراد المجتمع الكلي اذ قام الباحثان بإضافة (١٠) أفراد وذلك لتقليل أثر الصدفة فبلغت عينة البحث (٢٥٠) تدريسياً وتدرسية، موزعين على أربع كليات اثنتان منها علمية وإثنتان منها إنسانية.

* تم الحصول على البيانات من رئاسة الجامعة/قسم الموارد البشرية بالكتاب ذي العدد (٨٥٣٣) بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/١٩ .

رابعاً : أداتا البحث :

بعد الإطلاع على الادبيات النظرية و دراسات سابقة لمتغيري البحث قرر الباحثان تبني مقياس المتانة العقلية واعداد مقياس الإستحقاق النفسي و كما سيتم توضيح ذلك بالتفصيل :

مقياس المتانة العقلية:

بعد إطلاع الباحثان على الدراسات السابقة والأدبيات الخاصة بالمتانة العقلية تبني مقياس (الليثي، ٢٠٢٠) بعد تكييفه على عينة البحث الحالي بالإعتماد على إنموذج كليوج واخرون (Clough et al, ٢٠٠٢) .

١- وصف المقياس بصيغته الأولية :

يتكون المقياس من (٤٠) فقرة موزعة على أربعة مجالات (١٠) فقرات لكل مجال من المجالات الأربعة (التحكم ، الإلتزام ، التحدي ، الثقة) وكانت بدائل الإجابة على المقياس هي (دائماً ، كثيراً ، قليلاً ، احياناً، لا ابدأ) تأخذ الفقرات التي تكون باتجاه المفهوم (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) في حين ان الفقرات التي تكون عكس اتجاه المفهوم فتكون درجاتها (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على الترتيب ، وعليه فإن أدنى درجة وأعلى درجة للمقياس تتراوح ما بين (٤٠-٢٠٠) درجة

٢- صلاحية فقرات مقياس المتانة العقلية :

للتحقق من صلاحية فقرات المقياس في صيغته الأولية عُرض على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (١٥) محكماً لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس وقد اعتمد الباحثان على قيمة مربع كاي لمعرفة صلاحية الفقرات عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية لمربع كاي البالغة (٣,٨٤) بدرجة حرية (١) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وهي توازي نسبة (٨٠%) من اراء الخبراء تمت الموافقة على اغلب الفقرات لموافقة اغلبية المحكمين عليها عدا الفقرة رقم (٨) من المجال الثالث (التحدي) ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الإحصائي يتكون من (٣٩) فقرة .

٣ - تجربة وضوح التعليمات والفقرات لمقياس المتانة العقلية :

إنَّ الغرض من تجربة وضوح الفقرات و التعليمات للمقياس هو التعرف على وضوح فقرات المقياس-لغة و محتوى- وبدائله، والوقت اللازم للإجابة فضلاً عن تعليمات الإجابة عليه من أجل معرفة جاهزيته للتطبيق، إذ طُبِق المقياس لعينة مكونة من (٤٠) تدريسي

وتدريسيه من جامعه الأنبار ومن التخصصين الإنساني و العلمي ، اختيروا بالطريقة العشوائية ، وبعد إجراء التجربة أتضح أنّ فقرات المقياس و بدائله و تعليماته كانت واضحة، أما الوقت المستغرق للإجابة على المقياس تراوح بمدى بين (٦ - ٨) دقيقة ومتوسط الوقت المستغرق كان (7) دقيقة .

٤- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس المتانة العقلية:

إنّ إجراء التحليل الإحصائي للفقرات يساعد على فحص قدرة كل فقرة في التمييز بين أفراد العينة و في إتخاذ قرار بشأن تعديل أو حذف الفقرات أو الإبقاء عليها، و يعتمد ثبات درجات الاختبارات و صدق تفسير النتائج على جودة فقرات الإختبار و بالتالي ستساعد في تحسين جودة المقياس المُعد للإختبار (رينولدز، لينفجستون، ٢٠١٣ : ٣٠٠).

• عينة التحليل الإحصائي لفقرات:

أنّ القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها من أهم الخصائص القياسية التي ينبغي التأكد منها في المقاييس النفسية، (المصري، ١٩٩٩، ٩٢)، و لقياس هاتين الخاصيتين لفقرات مقياس المتانة العقلية، طبق المقياس الذي يتألف من (٣٩) فقرة على العينة (٢٥٠) تدريسي وتدرسية ومن أجل إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، طُبّق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المكونة من (٢٥٠) تدريسي وتدرسية اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقيّة ذات التوزيع المتناسب ومن كلا الاختصاصين العلمي والإنساني ولإجراء التحليل الإحصائي قام الباحثان باستخراج ما يأتي :

ب. القوة التمييزية للفقرات : أستخرجت القوة التمييزية بطريقة :

• اسلوب المجموعتين الطرفيتين :

لأجراء ذلك أتبع الباحثان ما يأتي :

(١) تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس المتانة العقلية التي طبقت على عينة التحليل الإحصائي .

(٢) ترتيب درجات أفراد العينة في استجابتهم على مقياس المتانة العقلية من (أعلى) درجة إلى (أدنى) درجة.

(٣) اعتمدت نسبة (٢٧%) من المجموعتين العليا والدنيا، لتمثل المجموعتين المتطرفتين، إذ إن اعتماد نسبة (٢٧%) للمجموعتين المتطرفتين تُمثل أفضل نسبة يُمكن اعتمادها، لأنها تُقدم مجموعتين بأقصى ما يُمكن من حجم وتمايز (عبد الرحمن، ١٩٩٨ : ٧٤) ولأن عينة

التحليل الإحصائي تألفت من (٢٥٠) تدريسي وتدرسية لذا فقد كان عدد الأفراد في المجموعتين العليا والدنيا (١٣٦) تدريسي وتدرسية أي (٦٨) في المجموعة العليا و(٦٨) في المجموعة الدنيا.

٤) تم إستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لإستخراج الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا، اذ تبين أن جميع فقرات المقياس مميزة لأن القيم التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (١٣٤)، وبمستوى دلالة (٠,٠٥).

ب . الإتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الإتساق الداخلي كالتالي:

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

تشير (انستازي) إلى أن ارتباط الفقرة بمحك داخلي أو خارجي يعد مؤشراً لصدقها، وحينما لا يتوافر محك خارجي مناسب فان الدرجة الكلية للمقياس تمثل أنسب محك داخلي في حساب العلاقة (Anastasi,1976:260) واعتمد الباحثان في حساب صدق الفقرة على معامل إرتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة ، علماً أن العينة تتكون من (٢٥٠) تدريسي وتدرسية في البحث الحالي وتبين أن جميع معاملات الإرتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الإرتباط البالغة (٠,١٢٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨) وهذا يعد مؤشر على إن المقياس صادقاً لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها.

٥- الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس :

قام الباحثان بحسابهما على وفق الخطوات الآتية:

أ . صدق المقياس :

استخرج للمقياس الحالي مؤشرا للصدق هما الصدق الظاهري ، وصدق البناء

الصدق الظاهري:

تحقق الباحثان منه عن طريق عرض مقياس المتانة العقلية بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس ما أعد لقياسه، فضلاً عن تقويم تعليماته وبدائل الإجابة عن الفقرات، وإذا ما كانت التعليمات والفقرات وبدائل الإجابة تحتاج إلى تعديل، وإذا كانت هناك أي مقترحات.

• صدق البناء:

تحقق الباحثان من صدق البناء من خلال التمييز من خلال إيجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

ب. ثبات المقياس :

تم حساب الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ وكالاتي:

• طريقة الاختبار - إعادة الاختبار:

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) تدريسي وتدرسية وبفاصل زمني بلغ (١٤) يوماً من التطبيق الأول، حيث بين آدمز (Adams) بأن إعادة تطبيق المقياس لغرض التعرف على ثباته يجب أن لا يتجاوز الأسبوعين من التطبيق الأول ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠,٩١) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن، حيث أشار (العيسوي) إلى انه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية (العيسوي، ١٩٨٥ : ٥٨).

• معادلة ألفا كرونباخ:

أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (٢٥٠) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ وبلغ معامل ألفا (٠,٨٨) وهو معامل ثبات جيد.

٦- المؤشرات الإحصائية لعينة التحليل الاحصائي لمقياس المتانة العقلية:

أوضحت الأدبيات العلمية أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي، الذي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري وانه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر، دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع. كذلك فإن الالتواء والتفرطح وان كانا يُعدان خاصيتين من خصائص التوزيعات التكرارية، حيث يشير معامل الالتواء إلى درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة للتوزيع، ومعامل التفرطح إلى مدى تركيز التكرارات في منطقة ما للتوزيع الاعتدالي (عودة والخليلي ، ١٩٩٨ : ٧٩-٨١)، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع الالتواء والتفرطح، حيث يستعمل عادةً مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما إذ كلما كان معامل

الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر ، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريب من شكل التوزيع الاعتدالي (عودة ، ٢٠٠٢ : ٢٤٧).

ويكون التوزيع التكراري متماثلاً حينما تتقارب قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال، ويكون التوزيع التكراري ملتوياً سالباً أو موجباً حينما تكون قيم هذه المقاييس الثلاثة لا تنطبق مع بعضها البعض (فيركسون، ١٩٩١ : ٧٨) وقد تطلب ذلك من الباحثان استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية ، وكما موضحة في جدول الآتي:

المؤشرات الاحصائية	المئة العقلية	المؤشرات الاحصائية	الاستحقاق النفسي
الوسط الحسابي	١٥١,٨٩	الوسط الحسابي	٨٩,٤٠
الوسيط	١٥٢	الوسيط	٩٠
المنوال	١٤٩	المنوال	٩٢
الانحراف المعياري	١١,٩٤	الانحراف المعياري	١٤,٧٤
التباين	١٤٢,٥٩	التباين	٢١٧,٢٧
الالتواء	٠,٠٨٩	الالتواء	-٠,٤١٠
التفرطح	٠,٥٠١	التفرطح	١,١١٩
أقل درجة	١١٧	أقل درجة	٣٣
أعلى درجة	١٩٠	أعلى درجة	١٢٩
المدى	٧٣	المدى	٩٦

مقياس الاستحقاق النفسي :

١- تحديد مفهوم الاستحقاق النفسي و مجالاته :

بعد اطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات المتعلقة بهذا المفهوم قررا اعداد مقياس الاستحقاق النفسي بالاعتماد على اربعة مقاييس هي مقياس (كامبل ، ٢٠٠٣) ومقياس (Piotrowska et al, 2015) ومقياس (هوانغ ، ٢٠١٧) ومقياس (عباس ، ٢٠٢٠) ، وقد تبنى الباحثان نظرية كامبل وآخرون (Campbell et al, 2004) ، والذين عرفوا الاستحقاق النفسي بأنه (احساس ثابت بأن المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن متناسباً مع قدراته وجهوده الفعلية (30: Campbell et al, 2004) وبناء على ذلك تم جمع (٢٧) فقرة .

٢- بدائل الاجابة :

اعتمد الباحثان طريقة ليكرت (Likert) في تحديد بدائل الاجابة و التي تُعد من الطرائق العلمية المهمة لما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا ومحاسن كسهولة التصحيح وتوفير مقياس أكثر تجانساً كما انها تسمح بأكثر تباين بين الأفراد وانها تتسم بالمرونة (Hopkins , 170 : 1998) ووفقاً لذلك وضعت خمسة بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس و هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) تأخذ الفقرات الاوزان الاتية (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) ، وعليه فإن اعلى درجة هي (١٣٥) وأدنى درجة هي (٢٧) على المقياس بصيغته الأولية .

٣- صلاحية فقرات مقياس الاستحقاق النفسي:

اعتمد الباحثان على قيمة مربع كاي لمعرفة صلاحية الفقرات من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية لمربع كاي البالغة (٣,٨٤) بدرجة حرية (١) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وهي توازي نسبه (٨٠%) من اراء المحكمين وفي ضوء اراء المحكمين البالغ عددهم (١٥) محكماً، تمت الموافقة على اغلب الفقرات لموافقة اغلبية المحكمين عليها عدا الفقرة رقم (٧) غير دالة، ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (٢٦) فقرة .

٤- تجربة وضوح التعليمات والفقرات لمقياس الاستحقاق النفسي :

طبق المقياس على عينة مكونة من (٤٠) تدرسيًا وتدرسيّة ، واتضح ان فقرات المقياس و بدائله و تعليماته كانت واضحة كما هو الحال في مقياس المتانة العقلية، اما الوقت المستغرق للإجابة على المقياس تراوح بمدى بين (٩ - ١١) دقيقة و متوسط الوقت المستغرق كان (١٠) دقائق .

٥- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي:

طبق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (250) تدرسيًا وتدرسيّة وكما موضحة في جدول (٤) ولأجراء التحليل الاحصائي اتبع الباحثان ما يأتي :

أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي: أستخرجت القوة التمييزية بطريقة :

• اسلوب المجموعتين الطرفيتين: ولأجراء ذلك أتبع الباحثان ما يأتي :

❖ تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس الاستحقاق النفسي التي طبقت على عينة التحليل الاحصائي .

- ❖ ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة (تنازلياً) .
- ❖ اختيرت نسبة ال(٢٧ %) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بعدها مجموعة عليا ونسبة ال(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أقل الدرجات بعدها مجموعة دنيا وبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة(٦٨) استمارة أي أن الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (١٣٦) استمارة.
- ❖ قام الباحثان بتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً؛ لأن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (١٣٤) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) .
- ❖ ب. الإتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب صدق الفقرات، على النحو الآتي:

* علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

اعتمد الباحثان في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط " بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومرتجة، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (٢٥٠) تدريسيًا وتدرسية ، واتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,١٢٤) بدرجة حرية (٢٤٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) .

٦- الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس: تحقق الباحثان من هذه الخصائص وكما يأتي:

أ. صدق المقياس : تم التحقق من صدق المقياس الحالي على النحو الآتي:

• الصدق الظاهري :

تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الاستحقاق النفسي على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

• صدق البناء :

تحقق الباحثان من صدق البناء من خلال مؤشرين هما التمييز من خلال ايجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية.

ب . ثبات المقياس:

تم حساب الثبات لمقياس الاستحقاق النفسي بطريقتين هما:

• طريقة الاختبار - إعادة الاختبار:

أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) تدريسي وتدرسية بوقت بلغ (١٤) يوماً من التطبيق الأول، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠,٨٦) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن، لأنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر، فإن ذلك يُعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية. (العيسوي، ١٩٨٥ : ٥٨).

• طريقة ألفا كرونباخ:

أستخرج الباحثان الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (٢٥٠) استمارة، وباستعمال معادلة ألفا كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٨٣) وهو معامل ثبات جيد، ويمكن الاعتماد عليه في البحث الحالي.

٧- المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق النفسي :

قام الباحثان باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية.

نتائج البحث وتفسيرها :

اولاً: التعرف على مستوى المتانة العقلية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة .
لأجل تحقيق هذا الهدف، طبق الباحثان مقياس المتانة العقلية المتكون من (٣٩) فقرة على افراد عينة البحث البالغ عددها (٢٥٠) تدريسي وتدرسية، وتبين ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة على المقياس بلغ (١٥١,٨٩٦) درجة، وبانحراف معياري قدره (١١,٩٤١) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والبالغ (١١٧) درجة، استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد اتضح ان الفرق دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٦,٢٠٦) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٩) وهذا يعني ان عينة البحث لديهم مستوى عالي من المتانة العقلية،

جدول (٢).

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
المتانة العقلية	٢٥٠	١٥١,٨٩٦	١١,٩٤١	١١٧	٤٦,٢٠٦	١,٩٦	دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء انموذج (Clough et al,2002) في إن هناك عدد من المقومات الايجابية التي تكون مسؤولة بشكل مباشر وغير مباشر عن الاداء الناجح في المواقف المختلفة بناء على بعض الجوانب الايجابية كالثقة ، والتنظيم وردود الأفعال الايجابية نحو المحن ، والتحكم، والشعور بالتوافق الذاتي في مواقف التحدي، كما ان التدريسيين كانوا يقدرن الضغوط ويرون فيها فرص للنمو وبالتالي يقومون بالمقاومة المستمرة والمحاولة للوصول لأهدافهم مما جعلهم يتمكنون من الازدهار والنمو الذاتي أثناء المواقف التي تتضمن مستويات تحدي وصعاب مختلفة بناء على رغباتهم الذاتية ومهاراتهم الانفعالية والاجتماعية وقدراتهم العقلية وثقافتهم العالية التي تؤهلهم كي يكونوا قادرين على مواجهة الضغوط والتحديات والمواقف المعقدة (Clough & Strycharezyk 2015 : 190). وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الليثي، ٢٠٢٠) ودراسة (Stamp et al ,2015) التي توصل الى ان عينة البحث يتمتعون بالمتانة العقلية .

ثانيا: التعرف على دلالة الفروق احصائية في المتانة العقلية لدى اعضاء هيئة

التدريس في الجامعة تبعا لمتغيري الجنس (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني).

١. تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

لتحقيق هذا الهدف، طبق المقياس على افراد عينة البحث، وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها احصائيا استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (١٥٢,٧٥٢) درجة وانحراف معياري (١١,٤٤٥) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (١٤٨,٢٩٢) درجة وانحراف معياري (١٣,٣٧٣) درجة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,٣٤٧) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، وهذا اشار الى وجود فرق دال احصائيا بين الذكور والاناث في المتانة العقلية ولصالح الذكور ، وجدول (٣) يوضح ذلك.

مستوى الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٢,٣٤٧	١١,٤٤٥	١٥٢,٧٥٢	٢٠٢	ذكور
			١٣,٣٧٣	١٤٨,٢٩٢	٤٨	اناث

تعزى هذه النتيجة في ضوء الانموذج الرباعي للمتانة العقلية لكليوج وآخرون (Clough et al,2002) المتبنى بأن المتانة العقلية وما يؤثر بها من سمات نفسية ايجابية تجعل الفرد يمتلك قدرات ومهارات ذاتية تمكنه من مواجهة المواقف الحياتية الصعبة والتغلب عليها لها ارتباط وثيق بمجموعة من الصفات والسمات الشخصية الايجابية كالدوافع الذاتية والثقة بالنفس والسيطرة الانفعالية والقدرة على الاحتفاظ بالاسترخاء والثقة في القدرات العامة وبناء العلاقات الاجتماعية مع الاخرين والتفاعل الايجابي بينهم وازدياد العمل الجماعي بين الفئات ذات مستويات الثقة في القدرات وهو ما ينعكس على فعالية الذات لدى الافراد ، وبما ان تدريسي الجامعة الذكور لديهم فرص اكثر في العلاقات الاجتماعية والتفاعلات الاجتماعية فيما بينهم مما جعل الكفة تميل لصالح الذكور على حساب الاناث من تدريسي الجامعة، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الليثي، ٢٠٢٠) ودراسة (عيسى وعبد المجيد ، ٢٠٢٠) التي توصلت الى عدم وجود فروق دالة احصائيا في المتانة العقلية تعزى للنوع (ذكور ، اناث) .

٢. تبعا لمتغير التخصص (علمي - انساني)

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس المتانة العقلية على عينة البحث البالغة (٢٥٠) تدريسي وتدرسية، وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اذ بلغ المتوسط الحسابي للتخصص العلمي (١٥٢,١٢٩) درجة وانحراف معياري (١٣,٣٥٨) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي للتخصص الانساني (١٥١,٦٠٠) درجة وبانحراف معياري (٩,٩٠١) درجة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠,٣٤٧) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، وهذا يشير الى عدم وجود فرق دال احصائيا بين التخصص العلمي والانساني وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	التخصص
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	١,٩٦	٠,٣٤٧	١٣,٣٥٨	١٥٢,١٢٩	١٤٠	علمي
			٩,٩٠١	١٥١,٦٠٠	١١٠	انساني

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان تدريسيي الجامعة بكل تخصصاتهم يتفاعلون مع بيئات اجتماعية وثقافية واكاديمية متقاربة او تكاد تكون متماثلة الى حد ما في مقوماتها الاجتماعية والمعرفية والثقافية والاخلاقية وما ينبثق عنها من آثار وانعكاسات ايجابية تصقل قدراتهم ومهاراتهم العقلية والانفعالية والاجتماعية معززة بذلك المتانة العقلية لديهم وبغض النظر عن طبيعة تخصصات العلمية مما جعل النتيجة تشير الى عدم وجود فروق في المتانة العقلية بين اصحاب التخصص العلمي واصحاب التخصص الانساني كما ان هذه النتيجة جاءت متسقة مع انموذج كليوج واخرون (Clough et al, ٢٠٠٢) المتبنى والذي لم يشر الى ان المتانة العقلية تتأثر بنوع وطبيعة التخصص العلمي، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الليثي ، ٢٠١٩) التي وجدت فروق دالة احصائيا في المتانة العقلية لصالح الكليات العلمية مقارنة بالكليات الادبية .

ثالثا: التعرف على مستوى الاستحقاق النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس في

الجامعة .

لأجل تحقيق هذا الهدف، طبق الباحثان مقياس الاستحقاق النفسي المتكون من (٢٦) فقرة على افراد عينة البحث المتكونة من (٢٥٠) تدريسيا وتدرسية، وظهرت النتيجة ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة على المقياس بلغ (٨٩,٤٠٤) درجة، وانحراف معياري قدره (١٤,٧٤٠) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والبالغ (٧٨) درجة، استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد اتضح ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢,٢٣٣) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٩) وهذا يعني ان عينة البحث لديهم مستوى عالي من الاستحقاق النفسي، والجدول (٥).

جدول (٥)

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
الاستحقاق النفسي	٢٥٠	٨٩,٤٠٤	١٤,٧٤٠	٧٨	١٢,٢٣٣	١,٩٦	دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الاستحقاق النفسي (Campbell et al, 2004) بأن تدريسي الجامعة يشعرون بالاستحقاق النفسي بناء على تقييماتهم الذاتية من خلال ما يقدمونه من اداء اكايمي مميز لان هذا الحكم الشخصي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بين السلوك وعواقبه فيما ان تبعات تصرفاتهم ونشاطاتهم وما يقدمونه لم تكن متسقة مع نواياهم وتصوراتهم فقد كوّن لديهم ذلك احساس ثابت بأنهم يستحقون أكثر من غيرهم كونه لم يكن متناسباً مع جهودهم الفعلية ووفقاً لما يتميزون به من نجاحات مستمرة ومرتبة علمية راقية ومكانة اجتماعية مرموقة تكاد تكون هي الافضل في السلم الوظيفي فانهم يعتقدون ويشعرون انهم اكثر اهمية مقارنة بالآخرين كما انهم يستحقون اكثر مما يقدم لهم من مزايا مادية ومعنوية ، اذ ان هذه المشاعر المتوسطة من الاستحقاق النفسي عادة ما تأخذ طابع ايجابي كونها تنشأ عن ادراك لقدرات الافراد وامكاناتهم الشخصية علاوة على ذلك يكون لديهم معرفة بتقشير البيئة التي يتفاعلون معها مما شكل مشاعر الاستحقاق النفسي لديهم (Campbell, 2005-206: Twenge & 2009)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Karim, 2022) التي اظهرت ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعات لديهم استحقاق نفسي، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (علي، ٢٠٢٠) ودراسة (الجبوري، ٢٠٢١) التي توصلت الى ان عينات البحث لديهم مستوى منخفض من الاستحقاق النفسي .

رابعا: التعرف على دلالة الفروق احصائية في الاستحقاق النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغيري الجنس (ذكور- اناث) والتخصص (علمي - انساني).

١. تبعا لمتغير الجنس (ذكور- اناث)

لتحقيق هذا الهدف، طبق المقياس على افراد عينة البحث، وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها احصائيا استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (٨٩,٤٠٦) درجة وانحراف معياري (١٤,٢٩٥) درجة، في حين بلغ المتوسط

الحسابي للإناث (٨٩,٣٩٦) درجة وبانحراف معياري (١٦,٦٤٧) درجة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٠٤) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، وهذا يشير الى عدم وجود فرق دال احصائيا بين الذكور والاناث في الاستحقاق النفسي ، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	١,٩٦	٠,٠٠٤	١٤,٢٩٥	٨٩,٤٠٦	٢٠٢	ذكور
			١٦,٦٤٧	٨٩,٣٩٦	٤٨	اناث

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الاستحقاق النفسي لكامل وآخرون (Campbell et al, 2004) التي تبناها الباحثان بأن الفرق بين الذكور والاناث من تدريسيي الجامعة في الاستحقاق النفسي لم يكن دال احصائياً اي كانت لديهم مشاعر ثابتة بالاستحقاق النفسي كونهم يقدمون ذات الجهود والنشاطات والاداء الاكاديمي المميز بناء على متطلبات المرحلة الجامعية فالبيئة التي يعملون بها ويتفاعلون معها هي واحدة ولها احتياجات ومتطلبات متماثلة بالإضافة الى انعكاساتها ونتائجها هي الاخرى متماثلة او متقاربة جدا مما ادى الى تشابه وتمائل في مشاعر الاستحقاق النفسي لدى الجنسين من اعضاء هيئة التدريس في الجامعة كما ان هذه النتيجة جاءت متسقة مع ما جاء في النظرية التي تم تبنيها كونها اشارت الى ان الذكور والاناث كانوا يشعرون بنفس المستوى من الاستحقاق النفسي حينما اخضعوا الى الدراسات (Campbell et al, 2004: 38)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الجبوري، ٢٠٢١) ودراسة (Campbell et al, 2004) التي توصلت الى عدم وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير الجنس، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (علي، ٢٠٢٠) التي اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير (الجنس) ولصالح الذكور .

٢. تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)

لأجل تحقيق هذا الهدف، طبق مقياس الاستحقاق النفسي على افراد عينه البحث المتكونه من (٢٥٠) تدريسي وتدرسيية، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها احصائيا استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اذ بلغ المتوسط الحسابي للتخصص العلمي

(٨٧,٦١٤) درجة وانحراف معياري (١٦,٣٣٢) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي للتخصص الانساني (٩١,٦٨٢) درجة وبانحراف معياري (١٢,١١٩) درجة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,١٨٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا بين بين التخصص العلمي والانساني في الاستحقاق النفسي ولصالح التخصص الانساني ، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينه	التخصص
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٢,١٨٢	١٦,٣٣٢	٨٧,٦١٤	١٤٠	علمي
			١٢,١١٩	٩١,٦٨٢	١١٠	انساني

يمكن ان تعزى هذه النتيجة وفقا لما جاء في نظرية كامبيل واخرون (Campbell et al, 2004) بأن الفروق في الاستحقاق النفسي بين ذوو التخصص العلمي والتخصص الانساني من اساتذة الجامعة كان لصالح الاخير وقد جاء ذلك نتيجة لما يبذله اصحاب التخصص الانساني من جهود مضنية ونشاطات انسانية كبيرة كونهم يقدمون محاضرات نظرية تتطلب مزيد من جهود المضاعفة في اداء نشاطاتهم ومهامهم الاكاديمية وخصوصاً مع الطلبة او في بشكل عام ، فهم يعتقدون في الكثير من الاحيان أنه يجب أن يحصلوا أكثر من الآخرين على الرغم من أن وظائفهم مماثلة لوظائف الآخرين مما ادى الى ارتفاع مستوى الشعور بالاستحقاق النفسي للأساتذة من التخصص الانساني على حساب اساتذة التخصص العلمي (٧١٦ : Campbell & Bufferdi, 2007).

خامسا : التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتانة العقلية والاستحقاق النفسي

لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

للتحقق من هذا الهدف ، قام الباحثان بأخذ اجابات العينة على مقياس المتانة العقلية ومقياس الاستحقاق النفسي، ثم استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (٨).

الجدول (٨)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيمه معامل الارتباط	العدد
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	١,٩٦	٨,٤٧٣	٠,٤٦٦	٢٥٠

تشير قيمة معامل الارتباط الى وجود علاقة طردية دالة احصائياً، اي انه كلما زادت المتانة العقلية ارتفع الاستحقاق النفسي ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الانموذج الرباعي لكليوج واخرون (Clough et al, ٢٠٠٢) التي تبناه الباحثان بان المتانة العقلية وما ينتج عنها من نشاطات ايجابية واداءات ناجحة والقدرة على تجاوز مواقف التحدي والمنافسة الايجابية بصورة فعالة ومواجهة المواقف الصعبة من منطلق العوامل والمقومات الايجابية كالثقة والكفاءة والاصرار ، وايضا قدرة الفرد على التفاعل مع عوامل الضغط بصورة مغايرة عن اقرانه، وتقديره للضغوط باعتبارها فرص للنمو والاداء الناجح وقدرته على التغلب على الصعاب (Clough et al, ٢٠٠٢ : 32) كل ما سبق يعزز من مشاعر الاستحقاق النفسي كونه يبعث على احساس الفرد بانه يستحق مزيد من العطاء والحصول على المزايا اكثر من غيره بناء على قدراته وما حققه من نجاحات وانجازات متعددة والاعتقاد بأن احتياجاته ومتطلباته أكثر أهمية مقارنة باحتياجات ومتطلبات الآخرين، وإحساس الثابت بأنه يستحق معاملة خاصة والمزيد من النجاحات والأشياء المادية مما يبني لديه الشعور بالاستحقاق النفسي العالي بالحصول على مكانة او ترقية أو مكافأة لأنه حقق افضل من الاخرين (Klimchak et al , ٢٠١٦:3)

سادسا : مدى إسهام المتانة العقلية في تفسير التباين الحاصل في الاستحقاق النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحثان باسعمال تحليل الانحدار البسيط لمعرفة مدى إسهام المتغير المستقل (المتانة العقلية) في تفسير التباين الظاهر في المتغير التابع المتنبأ به (الاستحقاق النفسي) ، واتضح ان معامل التحديد بلغ (٠,٤٦٦) أما مربع معامل التحديد (R^2) بلغ (٠,٢١٧) .

وتدل قيمة معامل التحديد (R^2) على جودة نموذج تحليل الانحدار في التنبؤ وتدل على ان المتغير المستقل يفسر ما مقداره (٢١,٧%) من التباين الكلي في الاستحقاق النفسي.

وعند إخضاع معامل التحديد الى تحليل الانحدار، كانت القيمة الفائية دالة عند مستوى (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١) و (٢٤٨) و الجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
٠,٠٥	٣,٨٤	٦٨,٨٧٦	١١٧٥٩,٦٠٠	١	١١٧٥٩,٦٠٠	الانحدار
			١٧٠,٧٣٦	٢٤٨	٤٢٣٤٢,٥٩٦	المتبقي
				٢٤٩	٥٤١٠٢,١٩٦	الكلية

يتبين من الجدول (١٢) ان القيمة الفائية المحسوبة لتحليل الانحدار البالغة (٦٨,٨٧٦) اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجتي حرية (١) و (٢٤٨)، وهذا يشير الى ان المتانة العقلية لها تأثير في التباين الحاصل في الاستحقاق النفسي، ومن خلال قيم معامل الانحدار (Beta) والخطأ المعياري، وقيم الاسهام النسبي ل (Beta) المعيارية يمكن من خلالها معرفة دلالة المتغير المستقل في المتغير التابع والجدول (١٠) يوضح ذلك.

الجدول (١٠)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		معامل بيتا (Beta) المعياري	الخطأ المعياري	معامل بيتا (B)	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة				
٠,٠٥	١,٩٦	٢,٦٢٥	-	٤,٥٦٦	١١,٩٨٧	الحد الثابت
٠,٠٥	١,٩٦	٨,٢٩٩	٠,٤٦٦	٠,٠٦٩	٠,٥٧٦	المتانة العقلية

يتضح من الجدول اعلاه ما يأتي :

- ١- الحد الثابت: تشير النتيجة الى ان قيمة (B) قد بلغت (١١,٩٨٧) درجة، والقيمة التائية المحسوبة لها بلغت (٢,٦٢٥)، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يشير الى ان هناك متغيرات اخرى لها تأثير على الاستحقاق النفسي لم يشملها البحث الحالي .
- ٢- أن تأثير (المتانة العقلية) في تفسير التباين الحاصل في الاستحقاق النفسي لدى عينة البحث يساوي (٠,٤٦٦) ويعكسه مربع بيتا (Beta) والذي يساوي (٠,٢١٧)

أي ان (٢١,٧%) من التباين الحاصل في الاستحقاق النفسي لدى عينة البحث يعود الى تأثير المتانة العقلية وهو دال احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٨,٢٩٩) اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨).

يمكن ان تعزى هذه النتيجة في ضوء الانموذج الرباعي لكليوج واخرون (Clough et al, ٢٠٠٢) التي اعتمده الباحثان بان المتانة العقلية كسمة ايجابية تمد الفرد بالقدرة على مواجهة المواقف والاحداث الحياتية المختلفة والتغلب عليها والقدرة على السيطرة المعرفية والانفعالية واطهار الاداء الناجح وانجاز المهام الاكاديمية بكفاءة واتقان وثقة عالية بصورة مغايرة عن اقرانهم كونهم يميلون الى مواجهة المواقف الصعبة لاطهار القدرة على التحدي وتحقيق النجاحات والانجازات المتعددة (32 : Clough et al, ٢٠٠٢) مما يوضح اسهام المتانة العقلية في الاستحقاق النفسي من خلال القدرة على مواجهة المواقف وتجاوزها واطهار النجاحات والانجازات المتكررة والتي من شأنها ان تقود الى مشاعر واحاسيس الاستحقاق النفسي من خلال ما حققه الاستاذ من نجاحات وانجازات متعددة مما كون لديه اعتقادات بأنه يستحق مميزات مادية ومعنوية خاصة تميزه عن الاخرين (3-١ : ٢٠١٦ , Klimchak et al)

التوصيات :

١. بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحثان بالاتي :
 ١. دعوة الجهات المختصة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على التأكيد للاهتمام بمجالات المتانة العقلية ضمن دورات تطويرية للتدريسين والمناهج الدراسية لطلبة الجامعة لما لها من دور كبير في التغلب على المشكلات الحياتية المختلفة.
 ٢. تأكيد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على الاهتمام بالتدريسي الجامعي والايفاء بمتطلباته المادية والمعنوية بغية تخفيض الشعور بالاستحقاق النفسي.
 ٣. تصميم برامج تعليمية من قبل المرشدين التربويين تنمي المتانة العقلية لدى طلبة المدارس بشكل عام لما لها من دور كبير في تحقيق النجاحات في الحياة .

المقترحات :

١. يقدم الباحثان في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الاتية :
 ١. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين المتانة العقلية ومتغيرات اخرى مثل (الرفاهية

الاكاديمية ، الثقة الانفعالية) .

٢. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين الاستحقاق النفسي و متغيرات اخرى مثل (الكفاءة المزيفة ، اليقظة الاخلاقية) .

٣. إجراء دراسة حول المتانة العقلية لدى (الطلاب ، غير الطلاب) في المرحلة العمرية نفسها لمعرفة تأثير التعليم على المتانة العقلية.

المصادر والمراجع الاجنبية :

English Reference

- Abdul Rahman, Saad. (1998). *Psychometrics (Theory and Practice)*. Amman: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Issawy, Abd Al-Rahman Muhammad (1985). *Measurement and Experimentation in Psychology and Education*. Dar Al-Ma'arifa Aljamieya, Alexandria, Egypt.
- Al-Jubouri, Jalal Abd Zaid, (2021). *Psychological entitlement and its relationship to the personal struggle of educational counsellors*. **Journal of Arts**, Issue No.: 138, 143-178.
- Al-Laithi, Ahmed Hassan Mohamed, (2020). *Mental toughness and its relationship to academic motivation and methods of coping with stress for a sample of students in Helwan*
- Anastasi, A . (1976): *Psychological Testing*. New York the Macmillan, Company . ASCD, Alexandria, VA.
- Bell, J., Hardy, L., & Beattie, S. (2013): *Enhancing mental toughness and performance under pressure in elite young cricketers: A 2-year longitudinal intervention* Sport, Exercise, and Performance Psychology, 2, 281-297.
- Bishop, J., & Lane, R. C. (2002): *The dynamics and dangers of entitlement*. *Psychoanalytic Psychology*, 19(4), 739.
- Campbell, W. K, & Buffardi, L. E. (2007): *PSYCHOLOGICAL ENTITLEMENT*. In R. F. Baumeister & D. Vohs (Eds.). *Encyclopedia of Social Psychology* (Vol. 1). (pp. 716-717), USA: SAGE
- _____, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004): *Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure*. **Journal of Personality Assessment**, 83(1), 29-45.
- Clough, P., & Strycharczyk, D. (2012): *Developing mental toughness: Improving performance, wellbeing and positive behavior in others*. London: Kogan Page
- _____, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002): *Mental toughness: The concept and its measurement*. In I. M. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 32-43). Boston, MA: Cengage Learning.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. M . (1998): Subjective well-being is essential to well-being. **Journal Psychological**, (3).
- Ferguson, George, A. (1991). *Statistical*



- analysis in education and psychology*. Translated by: Hana Al-Aqili, Al-Mustansiriya University, Dar Al-Hikma for printing and publishing.
- Gerber, M., Brand, S., Feldmeth, A. K., Lang, C., Elliot, C., Holsboer-Trachsler, E., (2013): ***Adolescents with high mental toughness adapt better to perceived stress: a longitudinal study with Swiss vocational students***. *Personality and Individual Differences*, 54, 808–814.
 - Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002): *Psychological characteristics and their development in Olympic champions*. ***Journal of Applied Sport Psychology***, 14, PP172-204.
 - Harvey, P., & Harris, K. J. (2010): ***Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication***. *Human Relations*, 63(11), 1639-1660. doi:10.1177/0018726710362923
 - Hopkins, K. D. (1998). *Educational and psychological measurement and evaluation*. Allyn & Bacon, A Viacom Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194; Internet: <http://www.abacon.com>.
 - Jones, G., & Moorhouse, A. (2007): ***Developing mental toughness: Gold medal strategies for transforming your business performance***. Begbroke, Oxford, UK: Spring Hill
 - Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D., & MacKenzie Jr, W. I. (2016): Employee entitlement and proactive work behaviors: The moderating effects of narcissism and organizational identification. ***Journal of Leadership & Organizational Studies***, 1-10. DOI:
 - Lee, M., Pitesa, M., Pillutla, M. M., & Thau, S. (2018): *Perceived entitlement causes discrimination against attractive job candidates in the domain of relatively less desirable jobs*. ***Journal of Personality and Social Psychology***, 114(3), 422.
 - Loehr, J. E. (1986): *Mental toughness training for sports: Achieving athletic excellence*. Lexington, MA: Stephen Greene Press. –
 - Naumann, S. E., Minsky, B. D., & Sturman, M. C. (2002): ***The use of the concept “entitlement” in management literature: A historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications***. *Human Resource Management Review*, 12(1), 145- 166
 - Odeh, Ahmed Salman and Al-Khalili, Khalil Youssef. (1998). ***Statistics for the Researcher in Education and Human Sciences***. Amman: Al-Fikr Library.
 - _____, Ahmed Suleiman. (2002). ***Measurement and Evaluation in the Teaching Process***. Fifth Edition, Faculty of Educational Sciences, Yarmouk University, Dar Al-Amal.
 - Reynolds, Geisel, and Livingston, Ronald. (2013). ***Mastering modern psychometrics - theories and methods***. Translated by: Salah El-Din Mahmoud Allam, Dar Al-Fikr, Amman, Jordan.
 - Stamp, E., Crust, L., Swann, C., Perry, J., Clough, P., & Marchant, D. (2015) : Relationships between mental toughness and psychological wellbeing in undergraduate, ***students***. *Personality and Individual Differences*, 75, 170- 174
 - Thelwell, R, Weston, N, & Greenlees, I, (2005): Defining and Understanding



Mental Toughness within Soccer, *Journal of Applied Sport Psychology*, 17: 326–332,

- Thomason, S., Etling, C., Brownlee, A., & Charles, T. (2015): *Psychological entitlement and conscientiousness as predictors of socially responsible workplace decisions*. Small Business Institute Journal, 11(2), 1-15.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009): *The narcissism Epidemic: Living in The age of Entitlement*. New York: Simon & Schuster, Inc.
- Weinberg, Robert , (2013): *mental toughness: WHAT IS IT AND HOW TO BUILD IT*, ORIGINAL ARTICLES, Rev. Educ. Fis/UEM, v. 24, n. 1, p. 1-10.

