

دور التعقل فى تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى لدى عينة من مدراء ووكلاء المدارس الحكومية

د / صفاء إسماعيل مرسى

قسم علم النفس – كلية الآداب – جامعة القاهرة

ملخص

هدف البحث الراهن إلى الكشف عن دور التعقل فى تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى لدى عينة من مدراء ووكلاء المدارس الحكومية. وتكونت عينة البحث من (97) من مدراء ووكلاء بعض المدارس الحكومية بمحافظة القاهرة والجيزة ، بواقع (51) مديرا ، و(46) وكلاء، تراوحت أعمارهم بين 35-59 سنة، بمتوسط عمر $47,02 \pm 5,37$ سنة. بلغ عدد الذكور (47) وعدد الإناث (50). واستخدمت الباحثة مقياس ضغوط العمل لمدراء ووكلاء المدارس إعداد الباحثة الحالية، و مقياس فيلادلفيا للتعقل ترجمة ياسمين فياض، ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسى. وبعد التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات تم التطبيق على العينة المذكورة ، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباطات سلبية دالة بين التعقل وكل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى، بينما وجد ارتباط إيجابى بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى. كما وجدت فروقا دالة بين الذكور والإناث فى ضغوط العمل فى اتجاه الذكور، وعدم وجود فروق بين الجنسين فى التعقل أو فى الاحتراق النفسى، وتمت مناقشة النتائج فى ضوء الدراسات السابقة وبعض النماذج والنظريات المفسرة لمنظومة العلاقات بين المتغيرات.

الكلمات المفتاحية :

التعقل – ضغوط العمل – الاحتراق النفسى – مدراء ووكلاء المدارس الحكومية .

مقدمة

هدف البحث الراهن إلى الكشف عن دور التعقل⁽¹⁾ في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل⁽²⁾ والاحتراق النفسي⁽³⁾ لدى عينة من مدراء ووكلاء المدارس الحكومية .

ويأتى البحث الراهن في إطار البحوث التى تشير إلى دور المتغيرات النفسية الإيجابية التى تمكن الأفراد من التوافق مع ما يتعرضون له من ضغوط أثناء حياتهم المهنية، ومن بين هذه المتغيرات متغير التعقل. وبدأت البحوث المعاصرة في علم النفس الإيجابى في الاهتمام بدراسة جوانب القوة لدى الفرد، كذلك ازداد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالمتغيرات المدعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفعالة للظروف النفسية فى بيئة العمل؛ والتى من شأنها تدعيم قدرة الفرد على مواجهة ضغوط العمل. ويتعرض الأفراد لمواقف ضاغطة تؤثر على توافقهم سواء المهني أم العائلي أم الاجتماعي، ومن ثم فقد يحتاجون إلى تدخل يستند على ما لديهم من سمات شخصية بهدف تميمتها وزيادة فعاليتها وتوظيفها توظيفاً هادفاً. ونجد أن تعرض الأفراد للضغوط أمر حتمي، ولا حياة بدون مشكلات، ولا يوجد فرد لديه مناعة ضد الضغوط الموجودة في البيئة وخاصة بيئة العمل، لذا أصبح لزاماً علينا أن نعد أنفسنا لمواجهة تلك الضغوط، ولتحقيق ذلك علينا أن نعرف المتغيرات التى تسهم في رفع درجة التعقل لمواجهة الحياة والتعامل معها بكفاءة. وتختلف استجابات الأفراد إزاء المواقف التى تواجههم والظروف التى يتعرضون لها باختلاف سماتهم الشخصية وقدرتهم على استغلال مهاراتهم.

ويواجه العاملون في المجال التربوي بشكل عام والمدراء والوكلاء بشكل خاص عددا من ضغوط العمل بسبب المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهم والتي يحاولون الوفاء بها مما ينعكس بالسلب على أدائهم المهني، وبناء عليه تم إجراء البحث الراهن للوقوف على بعض من تلك الضغوط، ومعرفة دور متغير التعقل في خفضها وتعديل العلاقة بينها وبين الاحتراق النفسي. ولاشك أن نجاح أى مؤسسة تربوية يعتمد على قدرة مديرها على التواصل الفعال مع الزملاء والمرؤسين وأيضاً مع الإدارة التعليمية التابع لها، وهذا لن يحدث إلا إذا شعر المدير بالتوافق المهني وتغلب على ضغوط العمل. وتختلف الضغوط والمسؤوليات التى يتعرض لها المديرون باختلاف مستوياتهم ودرجاتهم، فإذا كانوا فى قمة الهرم الإداري كانت مسؤولياتهم أعم وأشمل، كما أن زيادة المسؤولية فى العمل كتحمل مسؤولية المواد والأجهزة أو مسؤوليات الأشخاص والزملاء والمرؤسين قد تؤدي إلى زيادة ضغوط العمل، وأكثر من يتعرض لهذه الضغوط الناتجة عن زيادة المسؤولية وعناء العمل هم المدراء نظراً لثقل هذه المسؤوليات (العتبى ، جابر ، 2011 ، 18).

Mindfulness (1)

work stress (2)

Psychological Burnout (3)

ويعتبر المديرون من أهم الموارد البشرية، وتحتاج جميع منظمات العمل إلى مديرين فعالين لمواكبة بيئة العمل التنافسية، لذلك من المهم دراسة هذه الفئة والاهتمام بمشكلاتهم. وتعتبر مشكلة ضغوط العمل من العوامل التي تقلل من درجة توافق الموظف مع متطلبات وظيفته اجتماعيا ونفسيا؛ حيث تؤدي به إلى الضغط النفسي والاجتماعي وتسبب له عديدا من المشكلات في العمل (حمداوى ، دناقة ، 2016 ، 620).

وأصبحت ضغوط العمل في الآونة الأخيرة ملموسة في معظم المجتمعات باختلاف درجة تحضرها، ربما بسبب شدة الصراع وسرعة التغير في نمط الحياة، مما جعل ضغوط العمل مظهرا أساسيا يصعب تجنبه في بيئة العمل. ونظرا لما تتسم به بيئة العمل المعاصرة بالتعقيد والتداخل والتغير السريع يجعل الموظف يشعر بالعجز والإحباط والقلق مما يؤدي إلى ظهور الاحتراق النفسي في بيئة العمل (فايق ، 2016).

ومن أخطر نتائج ضغوط العمل الاحتراق النفسي للموظف؛ حيث يسبب له عدم الرضا عن إنجازاته الشخصي، وانخفاض المردود المهني ، وبصفة خاصة لدى العاملين في المهن ذات البعد الإنساني والتي تحتوى على مسئولية تجاه الأفراد مثل العمل في مجال التربية والتعليم وفي مجال الطب (عدوان، مهدي ، 2016، 220)، ونتيجة التعرض المزمن لظروف العمل غير المناسبة وضغوط العمل ينشأ الاحتراق النفسي، وهو أزمة مهنية تشمل خبرات التوتر وتفاعلات مجهدة للفرد وخاصة في مجال المهن الاجتماعية والخدمات التي تتعامل مع الجمهور.

كما تعد ضغوط العمل من أهم أنواع الضغوط التي تواجه الفرد في سياق حياته اليومية؛ حيث تتسبب في نشأة الاحتراق النفسي وتؤدي إلى عدم الرضا عن العمل وسوء الأداء واضطراب العلاقات بين الزملاء والرؤساء وكثرة الشكوى والغياب والتأخير عن العمل (فايق، 2016).

ويؤكد عديد من الباحثين أن تزايد ضغوط العمل وتراكمها وعدم القدرة على مواجهتها أو التغلب عليها يؤدي إلى الإحساس بالاحتراق النفسي (الظفرى، القريوتي ، 2010 ، 180).

وتذكر التقارير أن حوالى 3-7 % من الأفراد في جميع أنحاء العالم يعانون من الاحتراق النفسي الناتج عن ضغوط العمل (Gorji , 2011 , 244).

كما تشير الدراسات السابقة إلى ارتباط ضغوط العمل (المشقة المهنية) بالقلق والاكتئاب (فؤاد، 2017 ، 176). ولا تقتصر ضغوط العمل على مهنة معينة ولكنها تشمل مهناً كثيرة وخاصة مهن المساعدة الإنسانية كالتمريض والخدمة الاجتماعية والطب والشرطة والتدريس، وترجع ضغوط العمل إلى عوامل كثيرة بعضها خاص بالتنظيم المؤسسي، ويشمل أعباء العمل، والبيئة الفيزيائية، والصراعات، وغموض الدور، وعدد ساعات العمل (*) .

(*) راعت الباحثة معظم هذه العوامل عند إعداد مقياس ضغوط العمل لمدراء ووكلاء المدارس المستخدم في البحث الراهن؛ حيث تضمن المقياس معظم الأبعاد المشار إليها.

أهداف البحث

- 1- الكشف عن الدور الذى يؤديه التعقل فى تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى لدى مدرء ووكلاء المدارس.
- 2- إلقاء الضوء على مفهوم التعقل ودوره فى التخلص من ضغوط العمل.
- 3- الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة موضع البحث وهى التعقل وضغوط العمل والاحتراق النفسى.

مبررات إجراء البحث

- 1- الاستجابة لما أوصت به الدراسات السابقة من دراسة دور متغير التعقل؛ حيث أن هذا المتغير من الأهمية بمكان فى خفض المعاناة وتحسين جودة الحياة؛ كما أن دراسة متغير التعقل وهو أحد المتغيرات الإيجابية -خاصة فى مجال بيئة العمل- من المتغيرات المدعمة للقدرة على المواجهة الفعالة أو عوامل المقاومة التى من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة الضغوط.
- 2- التصدى لدراسة ضغوط العمل فى مجال التعليم نظرا لما يعانيه مديرو المدارس من الآثار السلبية لتلك الضغوط سواء على الأداء المهنى أو على الصحة النفسية والجسمية لهم.
- 3- توجيه الانتباه إلى أهمية الدور الذى يقوم به التعقل وفائدته فى حياة الإنسان بصفة عامة لاسيما أنه مفهوم حديث نسبيا ولم يحظ بالقدر الكاف من الاهتمام فى الدراسات السابقة، كذلك ما اتضح من أهميته فى خفض الضغوط بصفة عامة.
- 4- توفير بعض مؤشرات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة فى البحث الراهن على عينات مصرية، خاصة مقياس التعقل ومقياس الضغوط المهنية الذى أعدته الباحثة الحالية خصيصا للبحث الراهن.

وبناء على ما سبق يمكننا صياغة تساؤلات البحث الراهن والتى نعرضها فيما يلى :

مشكلة البحث

يحاول البحث الراهن الإجابة عن التساؤلات الآتية :

- 1- هل توجد علاقة بين التعقل وضغوط العمل لدى مدراء ووكلاء المدارس ؟
- 2- هل توجد علاقة بين التعقل والاحتراق النفسى لدى مدراء ووكلاء المدارس ؟
- 3- هل يؤدي التعقل دوراً معدلاً للعلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى ؟
- 4- هل يمكن التنبؤ من متغير التعقل بكل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى ؟
- 5- هل توجد فروق بين المدراء والوكلاء فى التعقل وضغوط العمل والاحتراق النفسى؟
- 6- هل توجد فروق بين الذكور والإناث فى التعقل وضغوط العمل والاحتراق النفسى؟
- 7- هل توجد فروق بين مرتفعى التعقل ومنخفضيه فى ضغوط العمل والاحتراق النفسى ؟ .
- 8- ما المكونات العاملية لاختبار ضغوط العمل لدى مدراء ووكلاء المدارس ؟ .

أهمية البحث

أولاً : الأهمية النظرية

- 1- تأتى أهمية البحث الراهن من تصديه لدراسة متغير التعقل الذى يعتبر من المصادر النفسية الواقية التى تجعل الفرد أكثر فعالية خاصة فى بيئة العمل.
- 2- تصميم أداة جديدة تتناسب مع الثقافة المصرية يمكن من خلالها قياس ضغوط العمل لدى مدراء ووكلاء المدارس.
- 3- توفير بيانات علمية تستفيد منها البرامج الإرشادية والوقائية فى هذا المجال لخفض ضغوط العمل والتدريب على ممارسة التعقل.
- 4- محاولة توظيف بحوث علم النفس الإيجابى ومتغيراته خاصة التعقل فى خدمة الأفراد وتحسين حياتهم .

ثانيا :الأهمية التطبيقية

- 1- يمكننا الاستفادة من نتائج البحث الراهن فى تحديد أسباب ضغوط العمل لدى مدرء المدارس؛ وبالتالي مساعدتهم فى تخفيف آثار هذه الضغوط .
- 2- قد تفيد النتائج التى نتوصل إليها فى إعداد برامج قائمة على متغير التعقل وممارسته لتخفيف المعاناة من الضغوط وخاصة المهنية.
- 3- توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية إلى ضرورة التوعية بمتغير التعقل للأفراد ودوره فى خفض ضغوط العمل.

مفاهيم البحث والنظريات المفسرة لها

أولا : مفهوم التعقل

حظى مفهوم التعقل مؤخرا على اهتمام الباحثين فى الدراسات النفسية؛ حيث وجدوا أن هناك خصائص معينة من شأنها المحافظة على الصحة بالرغم من التعرض للضغوط. كما أنه من المفاهيم الحديثة نسبيا و أصبح موضوعا محوريا من موضوعات علم النفس الإيجابى الذى يحفز السلوك الإنسانى لمواجهة الضغوط بفعالية؛ حيث وجد له تأثير فى أداء الفرد وتوافقه من حيث كونه حاجزا ضد الضغوط.

ويعرف "كابات زن" Kabat-Zinn التعقل بأنه الانتباه بطريقة محددة على غرض محدد فى اللحظة الآنية دون الحكم عليها (ميشيل ،2019).

كما يعرفه البعض بأنه الوعى الناشئ عن توجيه الانتباه توجيهها مقصودا للخبرة التى تحدث فى اللحظة الحالية وتقبلها كما هى دون إصدار حكم عليها (Nathan , 2011,15). ويعرفه زايجل (2019 ، 52) بأنه الوعى بالخبرة الحالية وتقبلها. والتعقل هو الانتباه لما يحدث فى اللحظة الراهنة سواء كان منبهات داخلية (أفكار وأحاسيس جسدية) أم خارجية من البيئة الاجتماعية والمادية، ومراقبة هذه المنبهات دون الحكم عليها أو تقييمها (نجيب ،2019).

والتقبل يعنى الاستبصار وتقبل الأحداث والتأمل والاسترخاء والتفاعل الجيد مع الخبرات التى يواجهها الفرد فى حياته اليومية (سامى ، 2012 ، 704).

خصائص التعقل

- 1- الوعي بالعالم الداخلى والخارجى.
- 2- المرونة فى نقل الانتباه من شيء معين إلى عدة أشياء بمنظور أوسع.
- 3- تجريب الواقع وإرجاء الحكم على الأحداث.
- 4- التركيز على اللحظة الراهنة.
- 5- الاستمرارية فى ممارسة التعقل (صالح، 2018، 306).

المفاهيم المتشابهة مع مفهوم التعقل

يوجد عدد من المفاهيم المتداخلة مع مفهوم التعقل والمتشابهة معه؛ منها على سبيل المثال اليقظة العقلية، والتأمل، وإدارة العقل، وسوف نتناول الفروق بين هذه المفاهيم فيما يلى:

الفرق بين التعقل واليقظة العقلية: يستخدم مصطلح التعقل بالتبادل مع مصطلح اليقظة العقلية وكلاهما يتضمن تركيز انتباه الفرد على الخبرة التى يمر بها ويدمج بين المعرفة والانفعال ليتمكن من التعرف على المنبهات بمشاركة الخبرة الداخلية (ميشيل، 2019، 16)، وكلا المفهومين يتضمن انتباه الفرد للخبرة التى يمر بها بطريقة تخفف من الاندفاعية ورد الفعل الشديد وكلاهما يؤكد الدمج بين المعرفة والانفعال ليتمكن الفرد من التعرف على المنبهات بمشاركة الخبرة الداخلية، وتعد اليقظة العقلية هى نقطة البدء التى ينطلق منها التعقل الحقيقى (عبد القادر، 2013، 7).

الفرق بين التعقل والتأمل⁽¹⁾: يمكن أن يمارس التعقل فى أى وقت وفى أى مكان من خلال التركيز على ما يحدث فى اللحظة الراهنة، فى حين أن التأمل يحتاج إلى الممارسة المقننة والمجهزة فى وقت ومكان محددين على مدار اليوم (صالح، 2018، 330، جودة، 2019). كما يرى "زن" أن هناك اختلافا بين المفهومين التعقل والتأمل هو أن التعقل أحد أشكال التأمل.

الفرق بين التعقل وإدارة العقل⁽²⁾ التعقل مفهوم متطور لإدارة العقل حيث يعطى الفرد الفرصة لتطوير عمليات عقلية كالتركيز والرحمة والوعى والحماس لتقليل المعاناة بمهارة (المرشدى، 2017، 5).

Mediation (1)

Mind Management(2)

مكونات التعقل وأبعاده

ينظر إلى التعقل على أنه مفهوم متعدد الأبعاد؛ حيث يرى بير Bear أن له خمسة وجوه هي الملاحظة، والوصف، والتصرف بوعي، وعدم الحكم على الخبرة الداخلية، وعدم التفاعل مع الخبرة الداخلية (نجيب ، 2019 ، Bear,2006).

ويذكر براون Brown أن هناك مكونين للتعقل الأول حالة الوعي كما هي في اللحظة الحالية مع الشعور الهادف والمركز والوعي، والثاني هو المعالجة المعرفية للتعقل؛ أي ملاحظة فضولية ومحيدة بدون إصدار أحكام تقييمية على الواقع (الضبع، 2013، 14).

وترى (ميشيل، 2019، 34 ، وعبد القادر، 2013، 15) أن التعقل يشمل مكونين الأول هو المراقبة المستمرة للخبرة مع التركيز على الخبرة الحالية أكثر من الماضي أو المستقبل، والثاني عدم الحكم عقليا مع توجه بالقبول والانفتاح وتقبل الخبرات كما هي مع عدم محاولة تغييرها.

ويذكر لانجر Langer عدة مكونات للتعقل هي الانفتاح على الخبرة والانتباه والحساسية لمختلف السياقات والوعي بوجهات النظر المتعددة والتوجه في الوقت الحاضر (جودة، 2019).

ومن مكونات التعقل الوعي بالخبرة الحالية والمرونة والاستمرارية في الوعي والانتباه (عثمان، 2016، 627). كما يشمل التعقل مكونين هما التنظيم الذاتي للانتباه وتقبل الخبرة والانفتاح عليها (المرشدي، 2017، 6).

التعقل كحالة أو سمة State or Trait

على الرغم من وصف التعقل كحالة يتباين الفرد في امتلاكها عبر الوقت ويمكن صقلها بالممارسة والتدريب إلا أنه قد يكون سمة ثابتة نسبيا مثل سمات الشخصية (نجيب، 2019). بينما ينظر البعض إلى التعقل على أنه حالة وليس سمة، ويمكن تنميته من خلال الممارسات التأملية (ضاحي ، وبكري ، 2018).

التعقل كنتيجة أو عملية Output or Process

التعقل كنتيجة هو أن يحاول الفرد أن يصبح أكثر وعيا وانتباها للحظة الراهنة، وعلى النقيض فإن التعقل كعملية يشير إلى الممارسة المنتظمة اليومية التي يمارس فيها الفرد الوعي والانتباه ويتضمن حركات واعية مثل الوعي بالتنفس وممارسة اليوجا والوعي بالجسد (شاهين، 2017، 510 ، عبد القادر، 2013، 14).

التعقل كمنهج أو مهارة Method or Skill

يرى العلماء أن التعقل يعد منهجا لأنه جزء من ممارسة التأمل اليقظ الذى يجعل الفرد واعيا لعملية التنفس والخبرة الداخلية، لذا يجب عدم اعتبار التعقل قاصرا على مجموعة مهارات لأنه موجود بالفطرة لدى الأفراد (عبد القادر ، 2013 ، 14).

فوائد التعقل وأهميته

يؤدى التعقل إلى زيادة الوعى الذاتى وخفض الانفعالات وزيادة الإبداع وتحسين اتخاذ القرار، بالإضافة إلى أثره الجيد على التعلم والتفكير الإيجابى والثقة والحكمة (عبد القادر ، 2013).

كما أن للتدريب على ممارسة التعقل أثرا فى علاج القلق والاكتئاب وبعض الضغوط النفسية وتنظيم الانفعالات السلبية، كما يساعد على التحرر من الاستغراق المؤلم مع الذات (زايجل ، 2019 ، 60).

ويعد التعقل تدخلا علاجيا حديثا أثبت كفاءته فى علاج عدد من الاضطرابات النفسية والضغوط، فهناك العلاج المعرفى المعتمد على التعقل، والعلاج السلوكى الجدلى، والعلاج بالتقبل والالتزام (ميشيل ، 2019 ، 20).

وأشار (حسن ، 2018 ، 204) إلى إمكانية خفض الضغوط من خلال اليقظة العقلية التى تركز على معاشة الخبرة الراهنة دون إصدار أحكام والنظر إلى الأفكار والانفعالات كأحداث عقلية عابرة دون فحصها أو التفاعل معها، كما يساعد التعقل الفرد على أن يصبح أكثر وعيا بأفكاره وأكثر فعالية ويساهم فى تحسين وتعميق العلاقات.

آليات التعقل

حدد هولز ولازار (Holze & Lazer, 2011) ست آليات لممارسة التعقل وهى: تنظيم الانتباه، والوعى بالجسم، والتنظيم الانفعالى، والتعرض لإزالة حساسية الموقف، والمرونة، وتغيير الانطباع السلبي نحو الذات (جودة ، 2019).

معوقات تهدد التعقل وتشتته

توجد بعض المتغيرات تهدد التعقل وتمنع حدوثه؛ مثل الاجترار، وتقسيم الانتباه ، والتصرفات القهرية الآلية والغفلة أو السهو، حيث تمثل كل تلك الأحوال مصدات للتعقل وللانتباه للخبرة الراهنة سواء داخل الشخص أم خارجه (نجيب ، 2019).

النظريات والنماذج المفسرة لمفهوم التعقل

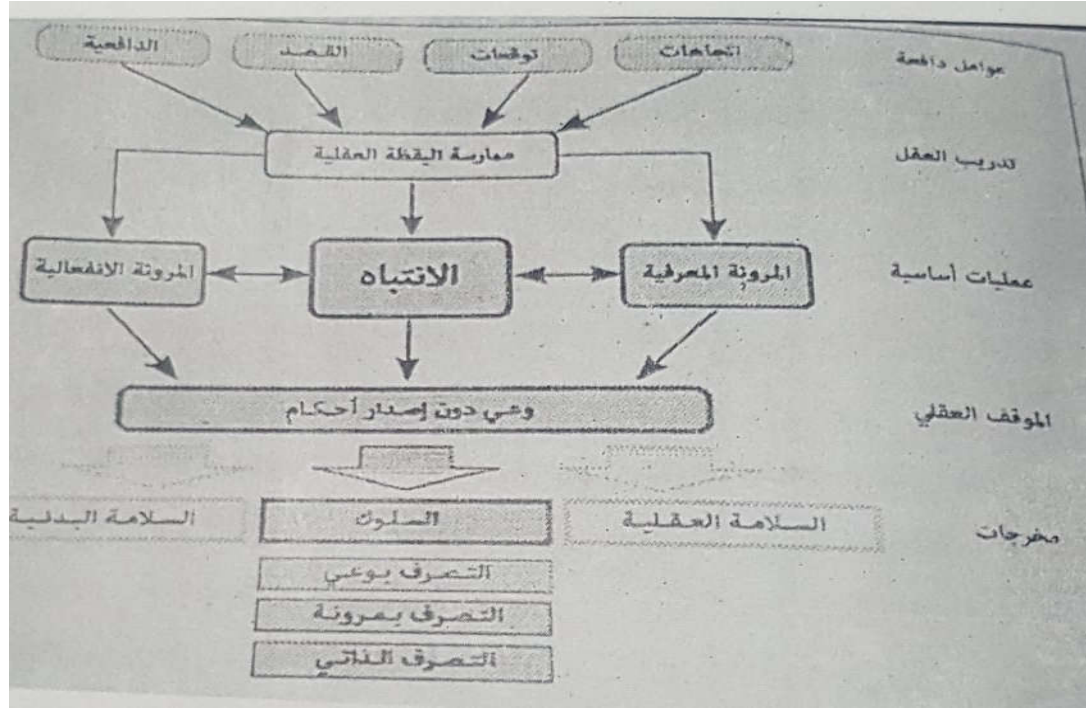
1- نموذج كابات زن K.Zenn للتعقل

صمم "كابات زن" نموذجاً للتعقل يركز على ثلاث عمليات هي القصد والانتباه والتوجه، وهذه العمليات ليست منفصلة عن بعضها وإنما متشابكة في عملية واحدة تحدث في وقت واحد بحيث يكون التعقل هو العملية التي تحدث لحظة بلحظة (الضبع، 2013، 5). كما حدد "زن" سبعة عوامل هي الركائز الأساسية التي يتمتع بها الفرد ذو التعقل المرتفع وهي عدم إصدار أحكام، والصبر، والفترة، والثقة، والتأكيد على الفعل، وعدم السعي لمعرفة النتيجة والقبول، والتخلي (عثمان ، 2016، 631).

2- نموذج ليفربول للتعقل

قدمه مالينوسكى Malinowski ، ويتكون من خمسة مستويات هي :

- 1- العوامل الدافعة والتوقعات والقصد .
- 2- ممارسة تدريبات التعقل بانتظام .
- 3- الانتباه للعمليات الانفعالية والمعرفية .
- 4- الوعي دون إصدار أحكام .
- 5- المخرج الإيجابي نتيجة التوازن في الموقف العقلي وبالتالي السلامة العقلية والجسمية وتحسين السلوك والتصرف بوعي ومرونة (عبد القادر ، 2013، 17). والشكل التالي يوضح نموذج ليفربول ومستوياته :



شكل رقم (1) يوضح نموذج ليفربول للتعقل (عبد القادر، 2013 ، 17)

3- نظرية "لانجر"

يرى لانجر أن هناك أربعة أبعاد للتعقل هي اليقظة للتمييز أى تطوير الفرد للأفكار الجديدة، والانفتاح على الجديد وحب الاستطلاع، والتوجه نحو الحاضر واللحظة الحالية، والوعي بوجهات النظر المتعددة (عبد الله، 2012، 93، جودة، 2019).

4- نموذج شابيرو وزملائه

وضع شابيرو وزملاؤه نموذجاً به ثلاثة مبادئ لتفسير التعقل، الأول الانتباه ويعنى قدرة الفرد على تركيز ذهنه ووعيه على شيء ما لفترة طويلة ومنع أى مدركات أخرى تدخل إلى حيز انتباهه، والثانى الغرض ويعنى الهدف من ممارسة التعقل، والثالث الاتجاه وهو المكون الوجدانى فى ممارسة التعقل مثل الصبر والتقبل (Shapiro et al., 2006 , 380).

تعليق على نظريات التعقل بالنظر إلى العرض السابق للنماذج والنظريات المفسرة لمفهوم التعقل نلاحظ أنها تركز على مكوناته وأبعاده، وسوف تتبنى الباحثة الحالية نموذج ليفربول للتعقل؛ حيث أنه يشمل المكونات الخمسة للمفهوم.

ثانياً : مفهوم ضغوط العمل

تؤثر الضغوط بصفة عامة فى أداء الأفراد سواء من الناحية المعرفية أو الانفعالية أو السلوكية. وينشأ الضغط عندما يقارن الشخص ما هو مطلوب منه بقدرته على مواجهة هذه المتطلبات، وعندما يحدث اختلال وعدم تحكم ينتج الضغط.

وهناك ثلاثة مفاهيم مترابطة عند الحديث عن ضغوط العمل وهى مصدر الضغط Stressor ، والتوتر Strain ، والضغط Stress ، فمصدر الضغط هو العامل المثير للضغط والذى قد يكون شخصاً أو موقفاً مثل خطورة العمل وكثرته وضيق الوقت ونظام الترقية وغيرها، أما الضغط فهو عملية ينتج من خلالها ما يعرف بالتوتر أو الإجهاد، أى أن التوتر نتيجة للضغط (الخضر ، 2007).

ومناخ بيئة العمل الذى يعمل فيه مديرو ووكلاء المدارس قد يكون سبباً فى الشعور بضغوط العمل وبالتالي عدم التوافق. وتعرف ضغوط العمل بأنها حالة انفعالية سالبة تنتج عن عدم قدرة الفرد على مواجهة الأعباء والمتطلبات ذات الصلة بمجال عمله. وتتمثل مظاهر ضغوط العمل فى زيادة حجم أعباء العمل وارتفاع مستوى الكفاءة المطلوبة فى العمل وغموض الدور وتحمل المسؤولية وانعدام فرص الترقى والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين والأمان الوظيفى والظروف المادية والبيئية، وهو ما راعته الباحثة عند تصميم مقياس ضغوط العمل .

ويقصد بضغوط العمل الشعور بالعبء والهموم الناشئة عن المهنة ومجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التى يواجهها الفرد فى عمله مثل الخلافات مع الزملاء وضغوط عدم الرضا عن العمل أو الترقية. وتعد ضغوط العمل أحد التحديات المعاصرة التى يتعرض لها الأفراد فى أى منظمة على اختلاف نشاطها وذلك لما يترتب عليها من آثار سلبية تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية، وبالتالي تؤثر على أداء الفرد فى العمل وتعوق المؤسسة من الوصول إلى أهدافها (عبيد، هبيته ، 2015 ، 212).

كما يقصد بضغوط العمل تلك الحالات التى تجمع بين القلق والتوتر والارتباك التى تواجه الفرد العامل فى مواقف حياته العملية والتى تجعل العامل ينحرف عن الأداء المعتاد فى عمله بالاتجاه السلبى مما يؤدى إلى عدم توافق بين قدراته وإمكانياته كعامل وبين طبيعة عمله مقارنة بالإمكانات المتاحة له (النعاس، 2005 ، 171).

وتعرف ضغوط العمل بأنها إدراك الفرد للمواقف الضاغطة التي يتعرض لها في عمله وإدراكه لها أنها تفوق قدرته على الاحتمال وتهدد راحته وشعوره بحسن الحال (علاء الدين، 2018).

ويشير ناش (Nash, 2010) إلى أن ضغوط العمل هي العوامل المادية أو الوجدانية المؤذية التي تسبب توترا نفسيا وجسميا للعامل، وتنتشأ نتيجة غياب المواءمة بين متطلبات العمل وقدرات العامل وموارده واحتياجاته.

المراحل التي يمر بها الموظف عندما يتعرض لضغوط العمل

- 1- مرحلة الاستثارة : ويشعر فيها بالقلق وبعض مظاهر الاضطراب.
- 2- مرحلة المحافظة على الطاقة : يؤجل بعض المهام المطلوبة منه ويكثر الغياب والتأخير.
- 3- مرحلة الإنهاك: عدم الرغبة في المشاركة مع الزملاء (فؤاد، 177، 2017، أبو بكر، 2016).

مصادر ضغوط العمل

يمكن تقسيم مصادر الضغوط إلى ثلاث فئات، الأولى ترجع إلى العامل أو الموظف، والثانية إلى المؤسسة، والثالثة إلى البيئة الاجتماعية التي يعمل فيها. كما تنتشأ ضغوط العمل من خلال عدم التوافق بين الفرد والبيئة مما ينتج عنه إجهاد نفسي وجسمي (علاء الدين، 2018). كذلك عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرارات وحل مشكلات العمل ووجود سياسات روتينية وأنظمة صارمة خاصة في القطاع الحكومي.

ومن أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعا الضغوط الناتجة عن المردود المادي (نعامة، على ، 2011، 140). كما يرى عبد اللطيف (2004) أن مصادر ضغوط العمل المجهود الكبير المبذول وعدم كفاية الوقت وعدم تناسب العائد وضغوط زملاء العمل. ومن أسباب ضغوط العمل لدى مدرء المدارس ما تزخر به البيئة التعليمية في المدارس من مثيرات ضاغطة، واللوائح والقوانين وعدم التقدير للدور الذي يقوم به مدير المدرسة. ومن مصادر الضغوط التي يتعرض لها مدرء المدارس أولياء الأمور، والعلاقات بالزملاء، والتلاميذ، وحجم الأعمال المكلفين بها، والإدارة التعليمية، ونظرة المجتمع، وتدنى الرواتب، وعدم التأهيل، وعدم الرضا عن العمل، وضعف الامكانات، والنقد ، وانخفاض الدافعية.

كذلك من أسباب ضغوط العمل الصراعات بين الأشخاص والمنافسة غير الشريفة، وتتمثل ضغوط العمل فى عبء المهنة، وصراع الدور، وضغط الوقت، ومشكلة العلاقات سواء مع الإدارة أو مع أولياء الأمور أو مع التلاميذ أو مع البرامج الدراسية، أو السياسة التربوية العامة التى تتبعها المدرسة (سلامى ، 2008 ، 50).

ومن مصادر ضغوط العمل ضعف الرواتب، وحجم العمل، وصراع الدور وغموضه، والتقدم المهني، وعدم الاستقرار الوظيفي، وسوء العلاقات فى العمل مع الرؤساء أو الزملاء أو المرؤوسين، وضغوط الهيكل التنظيمي. كما صنف البعض مصادر ضغوط العمل فى فئتين هما المصادر المتعلقة بالعمل، والمصادر المتعلقة بالفرد، و صنفها آخرون فى ثلاث فئات هى المصادر المتعلقة بالخصائص التنظيمية، والمصادر المتعلقة بخصائص الدور، والمصادر المتعلقة بسمات الفرد وتوقعاته.

عواقب ومرتبات ضغوط العمل

ينتج عن ضغوط العمل عدد من الآثار السلبية منها التوتر والملل والتمارض والغياب عن العمل، وترك العمل وقلة الإنتاج. وتترك ضغوط العمل آثارا سلبية على الفرد والمؤسسة فهى تؤثر عليه من الناحية النفسية والجسمية وبالتالي على أدائه فى العمل، ولما كان من الصعب تجنب ضغوط العمل أو إزالتها نهائيا لجأت المؤسسات إلى تطبيق بعض الاستراتيجيات للتخفيف من ضغوط العمل ومساعدة الفرد على أداء مهامه بصورة أفضل (هبيته ، 2017 ، 365).

كما تلحق بالمؤسسة خسائر كبيرة جراء ضغوط العمل منها انخفاض الرضا الوظيفي والغياب المتكرر، والصراعات، ومشكلات ترك العمل، والانتقال إلى منظمات أخرى (الخضر ، 2007).

وتشير الدراسات إلى التأثير السلبي لضغوط العمل على الصحة النفسية والجسمية للأفراد وعلى كفاءة الأداء فى العمل بوجه عام، كما ترتبط ضغوط العمل بانخفاض الرضا عن العمل وزيادة معدلات ترك العمل والغياب بدون عذر وانخفاض الالتزام.

طرق التغلب على ضغوط العمل

أثبتت دراسة شاو Chaw وآخرين أن المساندة الاجتماعية تساهم في خفض الإحساس بمشاق العمل وتوتراته، كما أن مصادر التعايش الخارجى ومنح الموظف شعورا بالتحكم الكلى فى التصرف فى المواقف الضاغطة تعد أهم متغير فى خفض مشاق العمل (محروس، 2014، 34).

وحدد لازاروس وفولكمان خمسة مصادر للدعم يلجأ إليها الفرد فى التعامل مع الحدث الضاغط وهى المعتقدات، والمهارة فى حل المشكلات، وشبكة العلاقات الاجتماعية ومصادر المساندة، والحالة الصحية والجسمية (ميشيل، 2019، 29).

النظريات المفسرة لضغوط العمل

1- النظرية المعرفية للضغوط (لازاروس)

يعتبر لازاروس مؤسس نظريات الضغوط الحديثة التى تنطلق من موقع إنسانى (أبو بكر، 2016، 109). وتفترض هذه النظرية أنه عندما يتعرض الأفراد إلى موقف ضاغط يجرى هؤلاء الأفراد عملية التقييم المعرفى للموقف ثم للموارد المتاحة (علاء الدين، 2018).

ووضع لازاروس تصورا لمكونات الضغوط تبدأ بالحدث المسبب للضغط، ثم تفاعلات بين الشخص والبيئة ثم مقاومة وطاقة نفسية وجسمية للمواجهة ثم الشدة والمعاناة التى تنتج عن المواجهة وأخيرا قد ينتج عن جهود المواجهة الحل، بينما قد يؤدي استمرار الضغط إلى هبوط تدريجى فى الطاقة أو الدافعية وهو ما يسمى رد الفعل للضغوط (Lazarus , 1993 , 4).

ويرى لازاروس أن منشأ الضغط يتحدد بأسلوب مواجهته وتقييم الفرد للموقف ، كما يؤكد دور العوامل المعرفية فى تفسير الضغوط ، فإذا كانت مصادر مواجهة الفرد كافية وملائمة فلن يحدث الضغط أما إذا كانت ضعيفة ومحدودة فسوف يحدث الضغط (ميشيل، 2019).

وهناك أربعة مبادئ مهمة فى هذه النظرية هى:

- 1- أن الضغط ينشأ نتيجة تفاعل الفرد والبيئة.
- 2- العملية الوسيطة فى هذا التفاعل هى التقييم.
- 3- التقييم نوعان أولى وثانوى.
- 4- بعد التقييم تبدأ عملية المواجهة (علاء الدين، 2018)

2- نموذج سيلى (Selye , 1976)

يرى سيلى أن الضغوط هي استجابة لمثير ضاغط، وهناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئى مزعج، وحدد سيلى ثلاث مراحل لمقاومة الضغوط تمثل مراحل للتكيف العام، وهي الإنذار بالخطر، و المقاومة، و التعب (حسن، 2013، 14).

3- نموذج كارازيك Karasek لضغوط المهنة

هو أحد نماذج إجهاد العمل ويتمثل فى بعدين الأول هو المطالب النفسية والجسمية للعمل، والثانى درجة السيطرة على تلك المطالب، كما يرى هذا النموذج أن عبء العمل سواء كان منخفضا أم مرتفعا سيؤدى إلى الشعور بضغوط العمل (فايق ، 2016). ويعتبر نموذج ضغوط المهنة لـ "كارازيك" من أفضل النماذج ؛ فقد أظهرت الدراسات أن مطالب العمل المرتفعة والسيطرة المنخفضة يكون لها آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للفرد، ويعتمد ذلك على قدرة الفرد على الاستقلالية فى اتخاذ القرار فإذا كانت ضعيفة يزداد الشعور بضغط العمل، ويفترض النموذج أن الجمع بين متطلبات عمل مرتفعة وتحكم منخفض سيؤدى الى الاحتراق النفسى (فايق، الصبوة ، 2016 ، 571).

4- نموذج متطلبات- موارد العمل The Job Demands- Resources

يسعى هذا النموذج إلى شرح الجوانب السلبية (الاحتراق) والإيجابية (المشاركة فى العمل) وتوضيح جوانب الصحة والمرض للموظفين، ويرى أن خطر الاحتراق يرتفع فى بيئات العمل التى يكون بها متطلبات العمل مرتفعة وموارد العمل منخفضة. ووفقا لهذا النموذج يتم تفسير التغيب عن العمل كأحد أعراض الاحتراق حيث يرى أن سلوك التغيب هو استجابة لإجهاد متطلبات العمل وبالتالي يفترض أن الضغوط الوظيفية كعبء العمل وزيادة المطالب وصراع العمل يرتبط بأعلى مستويات الاحتراق النفسى (فايق، 2016 ، 262).

5- النموذج الحيوى النفسى الاجتماعى للضغوط

هناك ثلاثة جوانب متفاعلة معا عند حدوث الموقف الضاغط وهى الجانب البيولوجى (الاستعدادات والصفات الوراثية) والجانب النفسى، والجانب الاجتماعى ويشمل دور المجتمع والبيئة، وهذه الجوانب الثلاثة تؤثر فى إدراك الفرد للضغط فإما أن يتمكن من مواجهة الموقف والتغلب عليها ويستعيد توافقه أو لا يمكنه المواجهة وبالتالي يضطرب (كرم، 2010، 59).

6- نموذج بولجر وزوكرمان Bolger & Zuckerman للسّمات الشخصية المرتبطة بالضغوط

يقوم هذا النموذج على فكرة الفروق الفردية في إدراك الضغوط والاستجابة لها، كما يرتبط هذا النموذج ببعض سمات الشخصية حيث يفترض الباحثان أن السمات الشخصية تؤثر في عملية الضغط سواء في مرحلة التعرض للضغط أو في مرحلة الاستجابة له (Bolger & Zuckerman, 1995)

تعليق على نظريات ضغوط العمل على الرغم مما قد يبدو من اختلاف بين النظريات المعروضة نلاحظ أنها متكاملة وليست متعارضة، ويتناول كل منها الضغوط من زاوية مختلفة، فاختلاف هذه النظريات في التفسير لا يعنى تناقضها بقدر ما يعنى التكامل بينها في التفسير.

ثالثاً : مفهوم الاحتراق النفسى

يعد الاحتراق النفسى من أبرز الظواهر فى ميدان العمل نتيجة الإحساس المتزايد بضغوط المهنة، ومن أكثر الوظائف التى شاعت فيها هذه الظاهرة هى المهن الاجتماعية والإنسانية التى تقدم خدمات للآخرين كالطب والتعليم والتمريض والشرطة وغيرها (بوحارة، 2016 ، 235).

والاحتراق النفسى عبارة عن خبرة نفسية سلبية داخلية تتضمن المشاعر والاتجاهات والدوافع وتشمل استجابات سلبية وغير ملائمة نحو الذات. وتعرفه ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson , 1996) بأنه حالة من الإنهاك الجسدى والانفعالى والعقلى تظهر على شكل إعياء شديد وشعور بعدم الجدوى وفقدان الأمل وتطور مفهوم ذات سلبى واتجاهات سلبية نحو العمل والحياة والناس. كما قدمت الباحثتان تعريفاً آخر للاحتراق النفسى بأنه تغيرات فى اتجاهات وسلوك الفرد نحو العمل وتغيرات أخرى تشمل الإجهاد الانفعالى وتبلد المشاعر واللامبالاة المهنية وانخفاض الإنجاز الشخصى.

وسوف تتبنى الباحثة الحالية تعريف ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسى ؛ حيث تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسى بأبعاده الثلاثة فى البحث الراهن.

الاحتراق النفسى فى مجال العمل

هو الانهاك الانفعالى والجسمى والعقلى الذى يحدث بسبب التورط طويل المدى فى المواقف المشحونة انفعاليا والضاغطة ويرتبط بالعمل بشكل أساسى لأن الكثير من الأعمال حاليا خاصة الخدمية منها ينطوى على ضغوط شديدة ومزمنة (متولى ، 2018).

وحددت ماسلاش ستة مثيرات ضاغطة مهنية تسبب الاحتراق النفسى هى عبء العمل الزائد، ومحدودية صلاحيات العامل، وقلة الدعم الإيجابى، وانعدام الاجتماعية بالعمل، وعدم الإنصاف، وصراع القيم (محمود ، 2014 ، 483).

كما يؤدى عبء العمل سواء كىفيا أم كميا إلى حدوث الاحتراق النفسى مما يقلل من فرص إشباع الخبرات فى العمل وانخفاض الرضا الوظيفى وانخفاض الالتزام بالعمل. كما يؤدى الاحتراق النفسى الى تدهور العلاقات مع زملاء العمل ويقلل رضا العامل عن حياته المهنية (فايق ، 2016 ، 257). وأصبح الاحتراق النفسى حاليا يصف الحالة النفسية للمهنيين الذين يعملون فى مجال الخدمة الإنسانية ويقضون وقتا طويلا فى العمل المجهد مع عملائهم لأن طبيعة عملهم تقضى بأن يكونوا على اتصال وثيق مع الأفراد، فالشخص الذى يعمل باستمرار تحت ظروف ضاغطة يصاب بالتوتر ويتطور إلى إنهاك انفعالى يؤدى إلى الاحتراق النفسى.

أبعاد الاحتراق النفسى ومكوناته

ذكرت كرم (2007 ، 56) أربعة أبعاد للاحتراق النفسى فى المجال التربوى هى عدم الرضا الوظيفى، وضغوط المهنة، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، والاتجاه السلبي نحو التلاميذ.

ويشمل الاحتراق النفسى ثلاثة مكونات هى الإجهاد الانفعالى، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصى (Maslach & Jackson , 1996).

ويذكر فاروق عثمان أن الاحتراق النفسى له ثلاثة مكونات هى المكون البدنى (كسل وتعب) والمكون الانفعالى (إحباط وقلق) والمكون العقلى (عدم القدرة على اتخاذ القرار والمعتقدات غير الصحية) (متولى ، 2018).

أسباب الاحتراق النفسى

يؤدى عبء العمل سواء كان كميا أم كيفيا إلى حدوث الاحتراق النفسى مما يقلل من الالتزام بالعمل وانخفاض الرضا الوظيفى. ويمكن أن يحدث الاحتراق النفسى نتيجة تفاعلات معقدة بين خصائص العمل والعوامل الاجتماعية والشخصية كما يؤدى إلى عواقب وخيمة. وتشير ماسلاش إلى أن أسباب الاحتراق النفسى فى مجال العمل تعود إلى العمل الزائد والمكثف، وأن المكافآت والأجور لا تساوى الجهد المبذول وفقدان المتعة فى العمل (Maslach & Jackson , 1996)

كما يمكن إرجاع الاحتراق النفسى إلى ثلاث فئات من الأسباب:

- أسباب شخصية : مثل العصابية والخل وعدم الصلابة النفسية.
- أسباب اجتماعية : مثل الأعباء الأسرية والحياتية.
- أسباب فى العمل : مثل الروتين والجمود فى الوظيفة.

عواقب الاحتراق النفسى

يؤدى الاحتراق النفسى إلى تدهور العلاقات الاجتماعية سواء مع الرؤساء أم زملاء العمل أم مع المرؤوسين. كما ينتج عن الاحتراق النفسى آثار عديدة منها تدنى الإحساس بالمسؤولية، واستنزاف الطاقة النفسية، والتخلّى عن المثاليات، والسلبية، ولوم الآخرين فى حالات الفشل، وقلة الدافعية، وكثرة التغيب عن العمل، وعدم الاستقرار الوظيفى.

النماذج المفسرة للاحتراق النفسى

نموذج لايتير وماسلاش Leiter & Maslach

يفترض أن الإنهاك الانفعالى هو البعد الأساسى فى الاحتراق النفسى، وأن الضغوط الناشئة نتيجة التفاعل مع الآخرين فى مجال العمل تؤدى إلى الإنهاك الانفعالى، وبالتالي اختلال شخصية الفرد وانخفاض قدرته على الإنجاز، وتختل هويته وكل ذلك يرتبط بصراع الدور (محمود، 2014، 484).

نموذج عمليات الاحتراق النفسى "شيرنس" Cherniss

يفترض هذا النموذج أن الاحتراق النفسى ينشأ نتيجة تفاعل خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للفرد كالعمر والنوع والتوجه نحو المهنة، كما افترض هذا النموذج أن خصائص بيئة العمل تؤثر على الفرد فيكون أساليب سلبية لمواجهة مشكلات بيئة العمل وذلك لعدم وضوح أهداف العمل والتناقض بين المثالية والواقع والاغتراب الوظيفى (محمود، 2014، 484).

الدراسات السابقة: العلاقات بين متغيرات الدراسة فى ضوء الانتاج البحثى السابق

الفئة الأولى : دراسات فى ضغوط العمل فى مجال التعليم والإدارة المدرسية.

الفئة الثانية : دراسات فى العلاقة بين التعقل والضغط.

الفئة الثالثة : دراسات فى العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسى.

الفئة الأولى : دراسات فى ضغوط العمل فى مجال التعليم والإدارة المدرسية

كشفت دراسة حبشى وباخوم (2000) عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من مديرى ووكلاء المدارس فى المصادر المتعلقة بضغوط المهنة، وضغط النزاع وضغط النواحي المالية والرضا الخارجى، بينما وجدت فروق بينهما فى المصادر المتعلقة بضغط الدور والدعم النفسى والرضا الداخلى، ولا توجد فروق تعزى إلى العمر أو إلى عدد سنوات الخبرة.

وفى دراسة لـ (جلال ، 2015 ، 436) على عينة من مديرى المدارس الثانوية بغزة تبين وجود علاقة بين أساليب إدارة الصراع فى العمل ومستوى التوافق المهنى.

كما وجد عبد الوهاب (2012) فروقا بين الذكور والإناث من المعلمين والمعلمات فى بعض أساليب مواجهة ضغوط المهنة، كما وجدت فروق فى أساليب المواجهة تعزى إلى العمر فى اتجاه المعلمات الأكبر سنا، ووفقا لعدد سنوات الخبرة فى اتجاه المعلمات الأكثر خبرة، ووجدت فروق بينهما تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية فى اتجاه المعلمين المتزوجين.

وهدف دراسة (حيدرى ، 2006) على عينة من 115 من مديرى ومديرات المدارس الابتدائية الحكومية بالبحرين إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل الإدارى المدرسى وأساليب إدارة الوقت، وتبين عدم وجود فروق بين الجنسين فى مستوى ضغوط العمل الإدارى المدرسى،

وتم قياس متغير ضغوط العمل من خلال تسعة مجالات هي طبيعة العمل المدرسي، والعلاقات السائدة، ودور المدير، والرضا الوظيفي، والمناخ السائد، وحجم المدرسة، والمرافق، والقيود الإدارية، والنظام المدرسي، وتبين وجود ارتباط سلبي بين أساليب إدارة الوقت وضغوط العمل الإداري المدرسي؛ حيث أنه كلما قلت ممارسة المدير لأساليب إدارة الوقت زاد مستوى معاناته من ضغوط العمل الإداري المدرسي.

ودرس (صالح ، 2009) مصادر ضغوط العمل لدى 50 من مديري ومديرات المدارس الثانوية باستخدام مقياس مصادر ضغوط العمل ذي المجالات التسعة، وتبين عدم وجود فروق بين المديرين والمديرات في مصادر ضغوط العمل لديهم.

وفي دراسة لـ (حسين ، 2011) تناولت ضغوط العمل لدى 200 معلم ومعلمة تبين أن كلا الجنسين يعانيان من ضغوط العمل وأن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل ومركز الضبط الخارجي، كما تبين عدم وجود فروق في ضغوط العمل حسب مدة الخدمة.

وهدف دراسة (المومني و المومني ، 2016) إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والقيادة التربوية لدى مديرات المدارس، وتكونت العينة من 96 مديرة مدرسة وتبين أن 36.5 % منهن يعانين من ضغوط العمل ، كما أن 79% منهن تعانين من عدم قدرتهن على استخدام جوانب القيادة التربوية، ولا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى إلى المؤهل الدراسي أو سنوات الخبرة.

ودرس (خليفة و المطارنة ، 2010) أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في جنوب الأردن، وتبين أن مستوى ضغوط العمل يؤثر بدرجة متوسطة في الأداء الوظيفي، ووجدت فروق في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والخبرة والعمر .

الفئة الثانية : دراسات في العلاقة بين التعقل والضغوط

هدفت دراسة (سامي ،2012) إلى معرفة فعالية برنامجين لخفض حدة الضغوط، الأول يعتمد على التعقل باستخدام الوعي بالشعور والوعي بالتنفس وبعض فنيات التعقل الأخرى، والثاني يعتمد على العلاج المعرفي السلوكي، وذلك على عينة من 50 طالبا وطالبة لمدة ستة أيام في الأسبوع، لمدة 8 أسابيع، بواقع 25 دقيقة للتأمل يوميا، وتوصل إلى فعالية كلا البرنامجين في خفض الضغوط ورفع مستوى جودة الحياة، إلا أن البرنامج القائم على التعقل كان أكثر فعالية في خفض حدة الضغوط من البرنامج المعرفي السلوكي.

وفى دراسة لـ (عبد الخالق ، 2016) على 48 شخصا التحق بعضهم ببرنامج للتدريب على التأمل لمدة 8 أسابيع فى مكان العمل، تبين حدوث بعض التغيرات المعرفية مثل الإيجابية والمرونة والتسامح والتقبل والموضوعية والوعى، وبعض التغيرات الوجدانية مثل التفاؤل، كما تبين آثار إيجابية للتعقل على الصحة الجسمية والنفسية.

ودرس كوزيكي وزملاؤه (Koszycki et al., 2007) فعالية التعقل للحد من الضغوط، وذلك على عينة من 53 مشاركا يعانون من اضطراب القلق العام، واستمر البرنامج لمدة 8 أسابيع، وتبين أن التعقل طريقة فعالة للحد من الضغوط، وخفض أعراض القلق.

وأشار عدد من الدراسات إلى وجود علاقة سالبة دالة بين التعقل والضغوط (خاصة الضغوط الأكاديمية)، وكذلك بين التعقل والضغوط المدركة (حسن ، 2018 ، 205).

الفئة الثالثة : دراسات فى العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسى

درس "سو و لين" (Swu & Lin , 2012) العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى و هدفت دراستهما إلى معرفة مشاق العمل والتوتر النفسى ومصادر التعايش والاحتراق النفسى، وذلك على عينة من 2721 من الأطباء والمرضى وتبين وجود ارتباط إيجابى بين مشاق العمل والتوتر النفسى، بينما وجد ارتباط سلبى بين مصادر التعايش والاحتراق النفسى، وفسر ذلك بأن مصادر التعايش تساعد على التحكم فى مشاق العمل وتؤدى إلى تقليل التوتر والاحتراق النفسى.

أما (البخيت، والحسن، 2012) فقد درسا الاحتراق النفسى والضغوط المهنية لدى معلمى الموهوبين بالسودان، وذلك على عينة مكونة من 60 معلما ومعلمة، وتبين وجود ارتباط موجب بين مصادر الضغوط المهنية والإجهاد الانفعالى، وأيضا بين الضغوط المهنية وتبدل المشاعر، كما كان أقوى المنبئات بالإجهاد الانفعالى هو الضغوط المهنية.

وفى دراسة (خميس، 2016) حول الاحتراق النفسى لدى مستشارى التوجيه المدرسى والمهنى، تبين وجود فروق بين الجنسين فى الاحتراق النفسى.

ووجد كل من (البخيت ، وعمر ، 2013) فى دراسة لهما علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية والإجهاد الانفعالى، وذلك على عينة من 62 معلما للتربية الخاصة بالخرطوم.

ودرس جريفيين وزملاؤه (Griffin et al., 2010) علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفى والاحتراق الوظيفى، على 166 موظفا فى الإصلاحات الاجتماعية، وتبين علاقة سلبية بين الرضا الوظيفى والإجهاد الانفعالى وضغوط العمل، وعلاقة إيجابية بين ضغوط العمل والإجهاد الانفعالى .

وتوصل كل من دورن و هيلشيجيرا (Doorn & Hulshegera , 2015) فى دراسة على عينة من مديرى احدى المؤسسات إلى وجود علاقة بين متطلبات العمل (مثل عبء العمل سواء كان كفيًا أم كميا والعمل فى ورديات مختلفة) واستجابات الإجهاد مثل الاكتئاب والتوتر .

وفى دراسة ل "كيم وكيم ولى" (Kim , Kim , & Lee , 2017) للتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسى، لدى 405 من الطلاب، وباستخدام استبيان عدم التوازن بين الجهد والمكافأة ومقياس ماسلاش للاحتراق، تبين وجود علاقة موجبة بين أبعاد الضغوط والاحتراق النفسى، حيث وصل الارتباط الى 0,68 وتزداد هذه العلاقة بمرور الزمن.

كما درس جيربر وزملاؤه (Gerber et al ,2015) العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسى والصحة النفسية لدى 56 طالبا، وتبين أن الطلاب مرتفعى الاحتراق النفسى كانوا يشعرون بالضغوط بشكل أكبر وحصلوا على درجات منخفضة للرضا عن الحياة ولديهم اضطرابات النوم.

وارتبطت ضغوط العمل بدلالة بالإجهاد النفسى وعدم الرضا الوظيفى والقلق (Ibrahim , Al Mashaan , 2004 , 9).

ودرس كل من "شواى وكوه" (Choi &Koh ,2015) العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى والتعقل والرضا عن العمل، وذلك على عينة مكونة من 330 من الممرضات، وتبين وجود علاقة إيجابية بين التعقل والرضا الوظيفى، وعلاقة سلبية بين كل من الاحتراق النفسى وضغوط العمل من جهة والرضا الوظيفى من جهة أخرى، كما وجدا فروقا بين الممرضات فى كل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى ترجع إلى الفئة العمرية والتعليم والتخصص.

تعقيب عام على الدراسات السابقة

1- أن أغلب الدراسات أجريت كانت على العاملين فى مجال التمريض والطب والخدمة الاجتماعية والمعلمين، ولم تجد الباحثة - فى حدود علمها - دراسة هذه المتغيرات (ضغوط العمل والاحتراق النفسى والتعقل) لدى فئة مدراء المدارس.

2- عدم الإشارة فى بعض الدراسات المعروضة إلى خصال العينات المستخدمة - كالعمر أو التعليم أو مدة الخبرة بالعمل - وهى متغيرات فى غاية الأهمية لموضوع البحث الراهن.

3- أجمعت معظم الدراسات على أهمية المتغيرات المدعمة للفرد مثل التعقل والمساندة الاجتماعية فى مواجهة الأحداث الضاغطة والمواقف الصعبة.

4- أظهرت نتائج بعض الدراسات ارتباط التعقل بعدد من المتغيرات مثل أساليب المواجهة الفعالة للضغوط والتوافق والصحة النفسية وحل المشكلات والرضا عن الحياة بصفة عامة.

وبناء على ما سبق نستطيع صياغة فروض البحث فيما يلي:

فروض البحث :

- 1- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين التعقل وضغوط العمل لدى مدرء ووكلاء المدارس .
- 2- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين التعقل والاحتراق النفسى لدى مدرء ووكلاء المدارس .
- 3- يؤدى التعقل دورا معدلا للعلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى.
- 4- يمكن التنبؤ من متغير التعقل بكل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى.
- 5- توجد فروق دالة بين المدرء والوكلاء فى كل من التعقل وضغوط العمل والاحتراق النفسى .
- 6- توجد فروق دالة بين الذكور والإناث فى المتغيرات الثلاثة موضع البحث فى اتجاه الذكور.
- 7- توجد فروق دالة بين مرتفعى التعقل ومنخفضيه فى كل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى فى اتجاه منخفضى التعقل.
- 8- توجد مكونات عاملية واضحة لمقياس ضغوط العمل تنتظم فى عدد من العوامل.

المنهج والإجراءات

استخدم في البحث الراهن المنهج الوصفى الارتباطى المقارن، فهو **منهج ارتباطى** حيث تسعى الباحثة إلى استكشاف العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الثلاثة (التعقل وضغوط العمل والاحتراق النفسى)، وهو **منهج مقارن** حيث تهتم الباحثة بدراسة الفروق بين المدرء والوكلاء وكذلك بين الذكور والإناث فى المتغيرات الثلاثة، وكذلك التحقق من دور التعقل فى تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى.

العينة

شمل البحث الراهن (97) شخصا، تراوحت أعمارهم بين 35 – 59 سنة ، بمتوسط عمر 47,02 سنة، وانحراف معيارى 5,37 سنة، فى مجموعتين، إحداها من مدرء المدارس ابتدائى وإعدادى وثنائى بلغ عددهم (51) مديرا، والأخرى من الوكلاء بلغ عددهم (46) وكلاء، وبلغ عدد الذكور (47) وعدد الإناث (50) وجميعهم من المدارس الحكومية بمحافظة القاهرة والجيزة، وتراوحت مدة الخبرة بالعمل من سنة واحدة إلى 34 سنة ، بمتوسط $12,22 \pm 9,39$ سنة.

الأدوات

في ضوء استعراض الدراسات السابقة - وخاصة المحلية منها - وفي ضوء الاطلاع على ما هو متاح من مقاييس واختبارات في المجال لاختيار أفضلها أو الاستعانة بها عند تكوين الأدوات، تم استخدام الاختبارات الآتية:

1- استمارة المقابلة المبدئية (من إعداد الباحثة الحالية).

2- مقياس ضغوط العمل لمدرء ووكلاء المدارس (من إعداد الباحثة الحالية).

3- مقياس فيلادلفيا للتعقل، إعداد كارداكيو وآخرين (Cardaciotto , et al., 2008)
ترجمة ياسمين فياض.

4- مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي.

أولا : استمارة المقابلة المبدئية (من إعداد الباحثة)

أعدت الباحثة الحالية هذه الاستمارة و اشتملت على مقدمة تعريف بالبحث والباحثة، وتنويه أن البيانات المجمعة في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وتضمنت عددا من البيانات الديموجرافية كالسن، والنوع، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية، ومدة العمل، ومواقفه الحالية، والمنطقة السكنية، والدخل الشهري بالتقريب، وغيرها.

ثانيا : مقياس ضغوط العمل لمدرء ووكلاء المدارس (من إعداد الباحثة)

بعد الاطلاع على عدد من مقاييس ضغوط العمل، مثل مقياس ضغوط العمل المدركة (علاء الدين، 2018) ومقياس مسح ضغوط العمل لسبيلبرجر وفاج تعريب (الخضر، 2007) وغيرها، فضلت الباحثة تصميم مقياس لضغوط العمل خصيصا لدى مدرء ووكلاء المدارس وليس لضغوط العمل بصفة عامة؛ وذلك نظرا لما تلاقيه هذه الفئة بالتحديد من ضغوط مهنية، فقامت الباحثة الحالية بإعداد مقياس ضغوط العمل لمدرء ووكلاء المدارس، ومر إعداد المقياس بعدد من الخطوات نعرضها على النحو التالي :

مراحل إعداد مقياس ضغوط العمل لمدرء ووكلاء المدارس فى البحث الراهن

1-اطلعت الباحثة على عدد من المقاييس والاختبارات التى أعدت لقياس ضغوط العمل، كما أجرت مسحاً نظرياً لعدد من البحوث والدراسات العربية والأجنبية .

2- تم تجميع وعاء للبنود من خلال توجيه سؤال مفتوح، وذلك فى دراسة استطلاعية مصغرة على عدد (10) من مدرء ووكلاء بعض المدارس الحكومية، وكانت صيغة السؤال كالتالى :

ما الضغوط المهنية التى تعاني منها أثناء عملك بالمدرسة؟

3- نتج عن الخطوة السابقة عدد كبير من العبارات، وتم تحليل مضمون لهذه الإجابات، حيث تم حذف المكرر منها، وإجراء محاولة مبدئية لصياغة البنود التى بلغ عددها فى هذه المرحلة (115) بندا تم تصنيفها فى أربعة فئات شكلت فيما بعد الأبعاد الأساسية للمقياس، وهى الأعباء الإدارية، والتفاعلات فى سياق العمل، ونظام الأجور والترقيات، والبيئة الفيزيائية والخدمات .

4- تم عرض المقياس فى صورته الأولية مصحوباً بالتعريف الإجرائى للأبعاد الأربعة، على عدد من المحكمين المتخصصين فى علم النفس^(*) ، وذلك لإبداء الرأى فى البنود وفحص مضمونها، ولحساب نسب الاتفاق ومعرفة آرائهم فى صياغة العبارات وانتمائها للبعد نفسه.

5-نتج عن الخطوة السابقة تعديل صياغة عدد من البنود، وحذف عدد آخر لم تصل نسب الاتفاق عليه إلى 75 % ، أو لأن مضمون البند مكرر، أو لإدراجه فى فئة أخرى؛ حيث تم حساب نسب الاتفاق بين المحكمين وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{نسب الاتفاق} = \frac{\text{عدد البنود المتفق عليها}}{100 \times \text{العدد الكلى للبنود}}$$

واطمأنت الباحثة إلى أن نسب الاتفاق بين المحكمين على بنود المقياس والفئة التى تنتمى إليها كانت مرتفعة؛ مما يعطى مؤشراً مبدئياً للصدق.

(*) تتوجه الباحثة بخالص الشكر إلى الأساتذة الذين قاموا بمهمة تحكيم المقياس وهم: أ.د. شعبان جاب الله، أ.د. عزة عبد الكريم، وأ.د. عبير أنور ، د. ايمان عبد الحليم، و د. نصره منصور، و د. عماد محجوب ، و د. شيرين عبد القادر و د. إلهام عاشور، وجميعهم من قسم علم النفس جامعة القاهرة.

6- بناء على الخطوات السابقة أصبح العدد النهائي لبنود المقياس موزعة على الأبعاد الأربعة هو (79) بنداً كالتالى:

- بعد الأعباء الإدارية و يضم 20 بندا
 - بعد التفاعلات فى سياق العمل و يضم 18 بندا
 - بعد نظام الأجور والترقيات والتدريب والأجازات و يضم 25 بندا
 - بعد البيئة الفيزيائية والخدمات والصيانة و يضم 16 بندا
- 7- روعى في صياغة البنود أن تكون كل البنود إيجابية وليس بها بنود معكوسة أو منفية، وذلك لما ثبت في بحوث سابقة أن لتلك الصيغ عيوب كثيرة حيث تحدث خطأ في الفهم لدى المشاركين عند الإجابة عنها.
- 8- تم وضع تعليمات للمقياس، وثلاثة بدائل للإجابة تتراوح بين "نعم" وتأخذ الدرجة (3) ، و"أحياناً" وتأخذ الدرجة (2) ، و "لا" وتأخذ الدرجة (1) .
- 9- تم تنقيح المقياس ومراجعته لغوياً، ثم حساب الثبات والصدق، ثم التطبيق على العينة الأساسية.

ثبات و صدق المقياس

ثبات المقياس : حسبت الباحثة ثبات مقياس ضغوط العمل للمدراء بثلاث طرق نعرضها في الجدول التالى :

جدول (1) معاملات ثبات مقياس ضغوط العمل لمدراء ووكلاء المدارس بالطرق الثلاث

معامل الثبات	إعادة الاختبار بعد أسبوعين	ألفا كرونباخ	القسمه النصفية بعد تصحيح الطول(*)
الأبعاد			
الأعباء الإدارية	,98	,86	,92
التفاعلات فى سياق العمل	,98	,89	,67
نظام الأجور والترقيات والتدريب والأجازات	,97	,91	,84
البيئة الفيزيائية والخدمات والصيانة	,99	,94	,87
الدرجة الكلية لضغوط العمل	,99	,97	,98

(*) معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون = $2 \times \text{معامل الثبات}$

1 + معامل الثبات (صفوت فرج، 1980، 359)

وبالنظر إلى جدول معاملات الثبات نلاحظ أنها مرتفعة إلى حد كبير؛ حيث تراوحت بين 0,67 و 0,99 ، مما يشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام. ولا يزال المجال مفتوحا لإجراء مزيد من الدراسات عليه على عينات أكبر حجما من أجل تحسين كفاءته السيكمترية.

كما تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية، وذلك لتحقيق أهداف ثلاثة وهي إثبات أن البند يمثل البعد تمثيلا حقيقيا، واستبعاد البنود غير المرتبطة والتي تقل قيمتها عن 3 ، ومعرفة مكونات كل بعد من الأبعاد الأربعة. وبالفعل تم استبعاد (5) بنود يقل ارتباطها بالدرجة الكلية عن المحك . وهي البنود أرقام 1-7-16-17-18 ونعرض فيما يلي جدولاً يوضح ارتباط البند بالدرجة الكلية:

جدول (2) ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل لمدراء ووكلاء المدارس(*)

البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	,13	21	,77	41	,62	61	,78
2	,45	22	,76	42	,92	62	,30
3	,87	23	,46	43	,83	63	,51
4	,65	24	,68	44	,83	64	,54
5	,32	25	,91	45	,92	65	,81
6	,91	26	,76	46	,67	66	,78
7	,19	27	,76	47	,30	67	,81
8	,50	28	,91	48	,57	68	,89
9	,48	29	,64	49	,34	69	,83
10	,76	30	,30	50	,72	70	,89
11	,55	31	,91	51	,71	71	,90
12	,76	32	,30	52	,42	72	,62
13	,87	33	,65	53	,78	73	,83
14	,85	34	,71	54	,72	74	,67
15	,65	35	,51	55	,43	75	,81
16	,15	36	,85	56	,76	76	,90
17	,08	37	,40	57	,61	77	,87
18	,07	38	,51	58	,89	78	,38
19	,44	39	,73	59	,35	79	,56
20	,36	40	,42	60	,54		

(*) تم الاقتصار فقط على عرض البنود ذات الارتباط الدال بالدرجة الكلية و حذفت البنود التي لم يصل ارتباط البند إلى حد الدلالة

ونستخلص من الجدول السابق مؤشرات لثبات المقياس، حيث كانت ارتباطات البنود بالدرجة الكلية مقبولة ، حيث تراوحت بين 30 ، ، 92 .

كما تم حساب ارتباط البند بالبعد فى كل من الأبعاد الأربعة كالتالى :

جدول (3) ارتباط البند بالبعد لمقياس ضغوط العمل

الأعباء الإدارية		التفاعلات فى سياق العمل		نظام الأجور والترقيات		البيئة الفيزيائية والخدمات	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	,21	1	,73	1	,31	1	,54
2	,31	2	,73	2	,68	2	,81
3	,89	3	,42	3	,30	3	,78
4	,35	4	,60	4	,80	4	,81
5	,54	5	,92	5	,39	5	,89
6	,78	6	,83	6	,56	6	,83
7	,30	7	,83	7	,35	7	,89
8	,51	8	,92	8	,40	8	,89
9	,30	9	,68	9	,46	9	,61
10	,94	10	,30	10	,68	10	,06
11	,82	11	,72	11	,60	11	,78
12	,59	12	,68	12	,35	12	,45
13	,72	13	,92	13	,42	13	,83
14	,59	14	,34	14	,73	14	,67
15	,89	15	,72	15	,54	15	,81
16	,94	16	,71	16	,83	16	,90
17	,35	17	,42	17	,30		
18	,46	18	,78	18	,67		
19	,20			19	,90		
20	,21			20	,89		
				21	,78		
				22	,30		
				23	,32		
				24	,35		
				25	,34		

كما تم حساب ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس وجاءت النتائج كالتالى :

جدول (4) ارتباط البعد بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

م	الأبعاد	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
1	الأعباء الإدارية	,67
2	التفاعلات فى سياق العمل	,86
3	نظام الأجور والترقيات والتدريب والأجازات	,89
4	البيئة الفيزيائية والخدمات والصيانة	,82

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس فى الحدود المقبولة، حيث تراوحت بين 67 ، ، 89 .

صدق المقياس:

تم تقدير صدق المقياس باتباع الإجراءات التالية:

1- اعتمدت الباحثة على حساب نسب الاتفاق بين المحكمين السابق الإشارة إليها كمؤشر جيد لصدق المضمون، حيث تراوحت نسب الاتفاق بين 75 % ، 100 %.

2- حصلت الباحثة على مؤشرات للصدق العاملى من خلال تشبع البنود على العوامل ، وهو يعد من أفضل طرق حساب صدق التكوين، وسوف تقتصر الباحثة على عرض المصفوفة العاملية بعد التدوير فقط؛ لأن العوامل التى حصلت عليها بعد التدوير قد أعطت معنى نفسياً واضحاً، وتشبعاتها مرتفعة إلى حد كبير مقارنة بالعوامل قبل التدوير.

وهذا ما سوف يوضحه الجدول التالي:

جدول (5) التحليل العاملي بعد التدوير لمقياس ضغوط العمل للمدراء

العوامل البنود	1	2	3	4	قيم الشبوع
1			,34		,71
2	,33	,45	,34		,76
3					,82
4	,36		,40		,75
5	,53		,41		,79
6	,39		,58		,81
7					,72
8					,76
9					,79
10					,86
11					,78
12					,74
13				,38	,76
14	,38		,35		,77
15	,33				,73
16	,50				,76
17	,42			,36	,85
18	,44				,87
19					,77
20	,49				,75
21	,47	,36			,82
22	,35	,52			,79
23	,58	,35			,81
24		,59			,73
25	,43	,33	,36		,77
26					,81
27					,74
28	,40		,48		,81
29					,71
30		,34			,75
31	,45				,82
32	,42		,30		,79
33					,81
34			,41		,75
35			,47		,73
36	,52	,34			,76
37	,54	,47			,79
38	,34	,52			,82
39	,51				,81
40	,49				,79
41				,32	,78

العوامل البنود	1	2	3	4	قيم الشيوخ
42	,56			,32	,76
43	,64				,78
44	,36	,31		,31	,78
45	,52				,82
46	,55				,79
47	,38				,77
48	,30				,81
49	,45				,76
50	,38				,79
51	,53				,79
52	,55				,72
53	,59				,78
54	,39				,85
55	,31				,79
56	,35				,80
57	,46			,38	,83
58	,33				,84
59	,39				,74
60	,48				,82
61	,50				,81
62	,46				,75
63					,79
64	,53				,73
65	,53				,83
66	,50				,81
67	,64				,79
68	,58			,46	,74
69	,61			,31	,76
70	,54				,82
71	,51			,34	,81
72					,83
73	,51				,73
74	,49				,82
75	,54				,76
76	,59				,76
77	,50				,75
78	,52			,51	,73
79	,51				,77
الجذر الكامن	15,29	5,10	3,71	3,32	
نسبة التباين	19,35	6,46	4,70	4,35	

(*) تم وضع التشبعات الدالة فقط داخل المصفوفة العاملية .

ونستنتج من الجدول السابق وجود أربعة عوامل لمقياس ضغوط العمل، استوعبت نسبة كبيرة من التباين الكلى، و أمكن تفسيرها كالتالى:

العامل الأول واستوعب 19,35 % من التباين العاملى وهو عامل عام حيث تشبع عليه معظم البنود تشبعا دالا (وفقا للمحك الذى وضعه جيلفورد وهو 3, على الأقل) وبعد ترتيب هذه البنود وفقا لقيم تشبعاتها تبين أن أعلاها تشبعا هى بنود 5-16-23-37-42-43 ، كما وجدت تشبعات أخرى دالة على هذا العامل أغلبها يتضمن معنى عدم وضوح المهام وغياب التعاون والروتين ، لذا تقترح الباحثة تسمية هذا العامل عامل كثرة المهام الوظيفية.

العامل الثانى واستوعب 6,46 % من التباين العاملى، وتشبع عليه أحد عشر بندا، أعلاها هما بندا 23 ، 38 ، ويحملان معنى التنافس غير الشريف فى العمل ووجود الشائعات السيئة، لذا تقترح الباحثة تسميته عامل التفاعلات فى سياق العمل.

العامل الثالث واستوعب 4,70 % من التباين وتشبع عليه 7 بنود تتضمن معنى عدم التأهيل وقصور نظام الترقيات، ولذا تقترح الباحثة تسميته بهذا الاسم.

العامل الرابع واستوعب 4,35 % من التباين وتشبع عليه 10 بنود تتضمن معنى عدم كفاءة البنية التحتية للمدرسة وضعف الصيانة، ويمكن تسميته عامل نقص الخدمات .

ولمزيد من التوضيح نعرض فيما يلى ملخصا للعوامل الناتجة لمقياس ضغوط العمل:

العوامل الأربعة المستخلصة من التحليل العاملى لمقياس ضغوط العمل :

1- عامل كثرة المهام الوظيفية .

2- عامل التفاعلات فى سياق العمل .

3- عامل عدم التأهيل الجيد وقصور نظام الترقيات .

4- عامل نقص الخدمات .

والخلاصة فقد عرضنا للصدق العاملى لمقياس ضغوط العمل لمدراء ووكلاء المدارس وعوامله الأربعة، والذى تبين منه انتظامه فى عدد واضح من العوامل مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الصدق.

3- مقياس فيلادلفيا للتعلل، إعداد كارداسيتو وآخرين (Cardaciotto , et al., 2008) ترجمة ياسمين فياض

بعد اطلاع الباحثة على عدد من مقاييس التعلل؛ مثل قائمة كنتاكي لمهارات التعلل (Bear, Smith, & Allen, 2004)، واستبيان اليقظة العقلية خماسي الأوجه (FFMQ)، ومقياس تورنتو للتعلل (Lau et al., 2006)، وقائمة فرايبورج للتعلل (FMI) (Walach & Bucheld , 2006)، ومقياس فيلادلفيا للتعلل (Cardaciotto , et al., 2008)، تم استخدام المقياس الأخير، وفيما يلي نبذة عنه:

أعد هذا المقياس كارداسيتو وزملاؤه (Cardaciotto , et al., 2008) وترجمته ياسمين فياض (Fayad , 2010). ويتكون الاختبار من 20 بنداً، مقسمة على بعدين هما الوعي 10 بنود و التقبل 10 بنود ، حيث تمثل البنود الفردية بعد الوعي والبنود الزوجية بعد التقبل وتمثلت طريقة الإجابة عنه في اختيار بديل من ثلاثة بدائل، تراوح بين "نعم" وتأخذ الدرجة (3)، و"أحياناً" وتأخذ الدرجة (2)، و"لا" وتأخذ الدرجة (1)، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للاختبار بين 20 و 60 درجة (20 X 3)، حيث أشار ارتفاع الدرجة إلى زيادة التعلل .

ثبات وصدق مقياس التعلل :

1- حسب مؤلفو المقياس ثباته وصدقه، حيث تم التحقق من الصدق التلازمي بالتعلق بمحك خارجي مع مقياس وعي الانتباه اليقظ، وتبين وجود ارتباط قدره 0,40 كصدق تلازمي وهو ارتباط دال (ميشيل ، 2019).

2- حسب ثبات المقياس في عدد آخر من الدراسات والبحوث السابقة ، وذلك على عينات متباينة نعرض لجزء منها فيما يلي:

جدول (6) معاملات ثبات وصدق مقياس التعلل في بعض الدراسات السابقة

م	الباحث	البلد	العينات	السنة	الثبات	الصدق
1	شيرين عبد القادر	مصر	200 (أسوياء)	2013	إعادة الاختبار=0,86	ارتباط البعد بالدرجة الكلية بعد الوعي = 0,87 بعد التقبل = 0,89
2	ميريام ميشيل	مصر	100(أمهات أطفال التوحد)	2019	إعادة الاختبار=0,97 التجزئة النصفية=0,74 ألفا كرونباخ= 0,86	ارتباط البعد بالدرجة الكلية بعد الوعي = 0,78 بعد التقبل = 0,91
3	فتحي عبد الرحمن واحمد على	السعودية	150 (طالبا)	2013	التجزئة النصفية وألفا كرونباخ مرتفعة	الصدق العاملي عوامل محددة.

و نستنتج من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات وصدق مقياس التعقل في الدراسات السابقة بشكل مقبول وعلى عينات مختلفة، مما يجعلنا نطمئن إلى حد كبير لصلاحية السيكومترية عند استخدامه.

أما في البحث الراهن فقد حسبت الباحثة الثبات بثلاث طرق هي إعادة الاختبار بعد أسبوعين - على عينة قوامها 10 مشاركين عبارة عن 5 مدراء و 5 وكلاء - وألفا كرونباخ، والقسمة النصفية، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (7) معاملات ثبات مقياس التعقل في البحث الراهن

طرق الثبات المقياس	إعادة الاختبار بعد أسبوعين	ألفا كرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحیح الطول
مقياس التعقل	,88	,76	,73

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات مقياس التعقل في الحدود المقبولة .

كما حسبت الباحثة الحالية الاتساق الداخلي لمقياس التعقل عن طريق حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية كما هو واضح بالجدول التالي :

جدول (8) ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس التعقل

البند	الارتباط
1	,55
2	,70
3	,53
4	,69
5	,32
6	,30
7	,69
8	,70
9	,98
10	,89
11	,16
12	,69
13	,59
14	,75
15	,15
16	,49
17	,59
18	,35
19	,49
20	,53

ونلاحظ من الجدول السابق أنه تم الاختصار على عرض البنود ذات الارتباط الدال بالدرجة الكلية فقط ، وتم حذف بندين لم يصل ارتباط البند بالدرجة الكلية إلى حد الدلالة هما رقم 11- 15 ، فأصبح عدد بنود الاختبار 18 بندا بدلا من 20 بندا.

كما تم حساب ارتباط البند بالبعد ، وجاء كالتالى :

جدول (9) ارتباط البند بالبعد لمقياس التعقل

(البعد الأول : الوعى)		(البعد الثانى : التقبل)	
البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	,82	2	,87
3	,81	4	,81
5	,82	6	,91
7	,02	8	,47
9	,82	10	,48
11	,55	12	,72
13	,30	14	,87
15	,82	16	,49
17	,83	18	,69
19	,50	20	,61

ونستنتج من الجدول السابق وجود ارتباط مرتفع بين البند والبعد فى كلا البعدين .

كما تم حساب ارتباط البعد والدرجة الكلية وجاء كالتالى :

جدول (10) ارتباط البعد بالدرجة الكلية لمقياس التعقل

م	البعد	الارتباط
1	بعد الوعي	, 87
2	بعد التقبل	,82

ويتضح من الجدول السابق ارتباط مرتفع بين كل بعد من بعدى المقياس بالدرجة الكلية.

كما اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على الطرق الآتية :

1- اطمأنت الباحثة إلى صدق مقياس التعقل والذي ثبتت صلاحيته السيكمترية في المجال منذ فترة، حيث استخدمه عديد من الباحثين في دراساتهم كما سبق أن ذكرنا (انظر جدول 6) سواء داخل مصر أم خارجها، وذلك على عينات متباينة من حيث الحجم والخصال، مما يدل على أنه يتمتع بحدود مقبولة من الصدق والثبات.

2- و أجرت الباحثة الحالية التحليل العاملي لمقياس التعقل ككل، وذلك على العينة الكلية (ن=97) وتبين انتظام بنود المقياس في عاملين، أمكن تفسيرهما بعد التدوير كالتالي:

جدول (11) المصفوفة العاملية بعد التدوير لمقياس التعقل(*)

العوامل البنود	1	2	قيم الشيوخ
1		,46	,67
2		,33	,63
3	,36		,55
4		,45	,49
5	,53		,41
6	,31	,62	,60
7	,32	,41	,64
8		,49	,39
9	,65		,69
10	,36	,47	,63
11	,75		,70
12	,48		,67
13	,49	,33	,63
14	,39	,71	,57
15	,50		,59
16	,46		,54
17	,62		,60
18	,44	,33	,53
19	,34	,36	,63
20	,34	,68	,64
الجذر الكامن	3,57	2,38	
نسبة التباين	17,85	11,90	

(*) تم الاقتصار على وضع التشبعات الدالة فقط داخل المصفوفة العاملية .

ونستنتج من الجدول السابق استخلاص عاملين استوعبا نسبة كبيرة من التباين أمكن تفسيرهما كالتالى:

العامل الأول واستوعب 17,85 % من التباين العاملى وهو عامل عام حيث تشبع عليه 16 بندا تشبعا دالا (وفقا للمحك الذى وضعه جيلفورد وهو 3, على الأقل) وبعد ترتيب هذه البنود وفقا لقيم تشبعاتها تبين أن أعلاها تشبعا هما بندا 9 ، 17 ، كما وجدت تشبعات أخرى دالة على هذا العامل أغلبها يتضمن معنى الوعى سواء الداخلى مثل المشاعر أو خارجى مثل الاحساس بالهواء والروائح ، لذا تقترح الباحثة تسمية هذا العامل عامل الوعى.

العامل الثانى وتشبع عليه 13 بندا، أعلاها خاص بتقبل الحزن وعدم التفكير فى الذكريات الأليمة، كما يعكس مضمون بقية التشبعات معنى تقبل الأحداث بصفة عامة، وبالتالي يمكن تسميته عامل التقبل.

تعليق على التحليل العاملى لمقياس التعقل:

بالنظر للمصفوفة العاملية الخاصة بمقياس التعقل المعروضة آنفا يمكننا أن نستنتج مؤشراً للصدق العاملى، وهو من أفضل طرق حساب صدق التكوين، ولكن ينبغى النظر إلى هذه النتائج بشيء من الحذر نظرا لصغر حجم العينة التى أجرينا عليها التحليل العاملى فى البحث الراهن (ن = 97)، كما ينبغى التحقق من هذه العوامل فى دراسات لاحقة على عينات أكبر .

رابعا: مقياس ماسلاش للاحتراق النفسى (Maslach & Jackson, 1996)

بعد اطلاع الباحثة على عدد من مقاييس الاحتراق النفسى؛ تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسى، وفيما يلى نبذة عنه:

أعدت هذا المقياس "كريستينا ماسلاش" و"سوزان جاكسون"، واستخدمه عديد من الباحثين على عينات مختلفة من المعلمين والأطباء والممرضين وضباط الشرطة والمحامين وغيرهم، ويعتبر هذا المقياس الأكثر شيوعا واستخداما على المستوى العالمى لمقياس الاحتراق النفسى.

ويتكون المقياس من 22 بندا، مقسمة على ثلاثة أبعاد، هى الإنهاك الانفعالى ويشمل البنود من 1-9 ، وفقدان التعامل الإنسانى ويشمل البنود من 10-14 ، وضعف الإنجاز الشخصى ويشمل البنود من 15-22 . وتمثلت طريقة الإجابة عنه فى اختيار بديل من ثلاثة بدائل، تراوحت بين "نعم" وتأخذ الدرجة (3)، و "أحيانا" وتأخذ الدرجة (2)، و "لا" وتأخذ الدرجة (1)، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للاختبار بين 22 و 66 درجة (3 X 22) ، حيث أشار ارتفاع الدرجة إلى زيادة الاحتراق النفسى وانخفاضها إلى انخفاضه.

ثبات وصدق مقياس ماسلاش

حسبت مؤلفتا المقياس ثباته وصدقه، حيث تم التحقق من الثبات بطريقة معامل ألفا للأبعاد الفرعية فبلغ لبعد الإنهاك الانفعالي = 0,90 ، وبعد فقدان التعامل الإنساني = 0,79 ، وبعد ضعف الإنجاز الشخصي = 0,71 . كما تم حساب التجانس الداخلي للبنود وتراوحت معاملات الارتباط لجميع البنود بين 0,50 ، 0,65 . أما الصدق فقد استخدمت الباحثان الصدق العاملي الذي كشف عن ثلاثة عوامل (وهي الأبعاد الأساسية المذكورة سابقاً) استقطبت 43,4 % من التباين الكلي للمقياس. وبلغ صدقه التلازمي مع مقياس الإنهاك العاطفي = 0,74 .

كما حسب ثبات المقياس في عدد آخر من الدراسات والبحوث السابقة داخل مصر وخارجها على عينات متباينة نعرض لجزء منها فيما يلي :

جدول (12) معاملات ثبات وصدق مقياس ماسلاش في بعض الدراسات السابقة

م	اسم الباحث	البلد	العينات	السنة	الثبات	الصدق
1	سعد الكلابي ومازن الرشيد	السعودية	عينات سعودية	2006	معامل ألفا = 0,90	
2	آدم العتيبي	الكويت	موظفين كويتيين	2003	ألفا = 0,85	
3	هبة محمود	مصر	231 من الأزواج والزوجات	2014	ألفا كرونباخ للدرجة الكلية = 0,79 ألفا كرونباخ لبعد الإنهاك الانفعالي = 0,75 ألفا كرونباخ لبعد فقدان التعامل = 0,59 ألفا كرونباخ لبعد ضعف الإنجاز الشخصي = 0,77	الصدق العاملي واسفر عن 6 عوامل . والتجانس الداخلي بارتباط البند بالبعد تراوح بين 0,25 ، 0,72 وارتباط البعد بالدرجة الكلية للأبعاد الثلاثة على الترتيب 0,71 ، 0,75 ، 0,49

و نستنتج من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات وصدق مقياس ماسلاش في الدراسات السابقة بشكل مقبول وعلى عينات مختلفة، مما يجعلنا نطمئن إلى حد كبير لصلاحيته السيكمترية عند استخدامه.

أما في البحث الراهن فقد حسبت الباحثة الحالية الثبات بثلاث طرق هي إعادة الاختبار بعد أسبوعين - على عينة قوامها 10 مشاركين عبارة عن 5 مدراء و 5 وكلاء- وألفا كرونباخ ، والقسمة النصفية ، وهو ما يوضحه الجدول التالي :

جدول (13) معاملات ثبات مقياس ماسلاش في البحث الراهن

المقياس	طرق الثبات	إعادة الاختبار بعد أسبوعين	ألفا كرونباخ	القسمه النصفية تصحيح الطول	بعد
مقياس ماسلاش		,96	,91	,97	

كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ والقسمه النصفية للأبعاد الثلاثة للمقياس على حدة ، وجاءت كالتالى:

جدول (14) معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لمقياس ماسلاش في البحث الراهن

طرق الثبات	ألفا كرونباخ	القسمه النصفية تصحيح الطول	بعد
الأبعاد الفرعية			
الإجهاد الانفعالى	,67	,76	
فقدان التعامل الانسانى	,85	,87	
الإنجاز الشخصى	,86	,82	

ويتضح من الجداول السابقة أن معاملات ثبات مقياس ماسلاش في الحدود المقبولة ،

كما حسبت الباحثة الحالية الاتساق الداخلى عن طريق حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية كما هو واضح بالجدول التالى :

جدول (15) ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس ماسلاش

البند	الارتباط
1	, 87
2	, 63
3	, 73
4	, 21
5	, 35
6	, 93
7	, 49
8	, 45
9	, 60
10	, 69
11	, 89
12	, 45
13	, 44
14	, 98
15	,34
16	, 78
17	, 61
18	, 51
19	, 89
20	, 85
21	, 60
22	, 78

ونلاحظ من الجدول السابق أنه تم الاختصار على عرض البنود ذات الارتباط الدال بالدرجة الكلية فقط، وتم حذف بند واحد فقط لم يصل ارتباط البند بالدرجة الكلية إلى حد الدلالة وهو رقم 4 فأصبح عدد بنود الاختبار 21 بندا بدلا من 22 بندا.

كما تم حساب ارتباط البند بالبعد في كل من الأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الاحتراق النفسي وجاء كالتالي :

جدول (16) ارتباط البند بالبعد في الأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الاحتراق النفسي

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث	
الإنهاك الانفعالي (9 بنود)		فقدان التعامل الانساني (5 بنود)		الإنجاز الشخصي (8 بنود)	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	,88	10	,64	15	,30
2	,63	11	,95	16	,65
3	,78	12	,54	17	,94
4	,28	13	,65	18	,72
5	,51	14	,91	19	,61
6	,92			20	,86
7	,53			21	,72
8	,41			22	,94
9	,61				

كما اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على الطرق الآتية :

1- اطمأنت الباحثة إلى صدق مقياس ماسلاش والذي ثبتت صلاحيته السيكمومترية في المجال منذ فترة، حيث استخدمه عديد من الباحثين في دراساتهم كما سبق أن ذكرنا (انظر جدول 12) سواء داخل مصر أم خارجها، وذلك على عينات متباينة من حيث الحجم والخصال، مما يدل على أنه يتمتع بحدود مقبولة من الصدق والثبات.

2- أجرت الباحثة الحالية التحليل العاملي للمقياس وذلك على العينة الكلية (ن= 97) وتبين انتظام بنود المقياس في 3 عوامل ، أمكن تفسيرها بعد التدوير ، في الجدول التالي:

جدول (17) المصفوفة العاملية بعد التدوير لمقياس ماسلاش (*)

العوامل البنود	1	2	3	قيم الشبوع
1	,53	,32		,76
2	,52	,50		,61
3	,61	,34		,58
4				,77
5	,46		,30	,54
6	,32	,49		,63
7			,67	,74
8	,54	,35		,57
9	,55		,32	,70
10	,63		,36	,69
11	,62		,43	,67
12	,66			,66
13	,71			,64
14	,54	,42		,69
15	,55	,59		,56
16	,55	,44		,73
17	,63	,31		,56
18	,48			,72
19	,47	,57		,76
20	,70			,67
21	,62		,33	,71
22	,49			,56
الجذر الكامن	6,35	2,29	1,44	
نسبة التباين	28,90	10,41	6,56	

(*) تم الاقتصار على وضع التشبعات الدالة فقط داخل المصفوفة العاملية .

ونستنتج من الجدول السابق استخلاص 3 عوامل استوعبت نسبة كبيرة من التباين أمكن تفسيرها كالتالي :

العامل الأول واستوعب 28,90 % من التباين العاملى وهو عامل عام حيث تشبع عليه عدد كبير من البنود تشبعا دالا (وفقا للمحك الذى وضعه جيلفورد وهو 3, على الأقل) وبعد ترتيب هذه البنود وفقا لقيم تشبعاتها تبين أن أعلاها تشبعا هما بندا الإنهاك واستنفاد الطاقة، كما وجدت تشبعات أخرى دالة على هذا العامل أغلبها يتضمن معنى الاحتراق والإجهاد ، لذا تقترح الباحثة تسمية هذا العامل عامل الإجهاد الانفعالى.

العامل الثانى وتشبع عليه عدد من البنود، يعكس مضمونها الشعور بعدم القيمة وعدم الإنجاز بصفة عامة، وبالتالي يمكن تسميته عامل عدم الإنجاز الشخصى.

العامل الثالث وتشبع عليه عدد من البنود ، اختص أعلاها بتبلد المشاعر والإحباط لذا يمكن تسميته بهذا الاسم .

تعليق على التحليل العاملى لمقياس ماسلاش:

بالنظر للمصفوفة العاملية الخاصة بمقياس ماسلاش المعروضة آنفا يمكننا أن نستنتج مؤشراً للصدق العاملى، وهو من أفضل طرق حساب صدق التكوين، ولكن ينبغى النظر إلى هذه النتائج بشيء من الحذر نظرا لصغر حجم العينة التى أجرينا عليها التحليل العاملى في البحث الراهن (ن = 97)، كما ينبغى التحقق من هذه العوامل في دراسات لاحقة على عينات أكبر .

إجراءات التطبيق :

بعد التحقق من الكفاءة السيكمترية للأدوات من ثبات وصدق، تم التطبيق على العينة الأساسية (ن= 97)، تم التطبيق الميدانى فى عدد من المدارس بمحافظتى القاهرة والجيزة بداية من شهر مارس عام 2019 وانتهى فى يوليو من العام نفسه، وكان ترتيب تطبيق الأدوات كالتالى: تتم فى البداية تعبئة استمارة البيانات المقابلة المبدئية، يليها مقياس ضغوط العمل بأبعاده الأربعة، ثم مقياس التعقل، وأخيرا مقياس ماسلاش للاحتراق النفسى.

واستغرقت جلسة تطبيق المقاييس من 25 – 30 دقيقة متصلة، وبعد إكمال التطبيق تم إعداد الاستمارات وترقيمها ومراجعتها تمهيدا لإجراء المعالجات الإحصائية .

التحليلات الإحصائية : أجريت التحليلات الإحصائية الآتية :

- 1- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكافة المتغيرات .
- 2- حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات لدى كل عينة على حدة (الذكور والإناث، المدراء والوكلاء).
- 3- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين مرتفعى التعقل ومنخفضيه في ضغوط العمل .
- 4- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين مرتفعى التعقل ومنخفضيه في الاحتراق النفسى.

- 5- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين المدراء والوكلاء في المتغيرات الثلاثة .
- 6- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة .
- 7- تحليل الانحدار المتعدد .
- 8- التحليل العاملي للمقاييس المستخدمة (والذي سبق عرضه في الجزء الخاص بالصدق) .

النتائج ومناقشتها

أولاً : المتوسطات والانحرافات المعيارية لكافة المتغيرات

جدول (18) المتوسطات والانحرافات المعيارية لكافة المتغيرات

الاختبار		عينة الذكور ن = 47		عينة الإناث ن = 50		العينة الكلية ن = 97	
		ع	م	ع	م	ع	م
التعقل		5,17	48,63	4,98	48,71	5,05	48,67
الاحترق النفسي		7,58	42,53	8,38	41,40	7,98	41,94
ضغوط العمل (الدرجة الكلية)		23,88	163,91	24,63	151,06	24,99	157,29
الأبعاد الفرعية لضغوط العمل:							
1- الأعباء الإدارية						6,87	41,60
2- التفاعلات في سياق العمل						7,25	33,20
3- نظام الأحمال والترقيات						10,77	60,80
4- البيئة الفيزيائية والخدمات						10,15	35,20

ثانياً: معاملات الارتباط بين المتغيرات:

1- عينة الإناث

جدول (19) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات لدى عينة الإناث (ن = 50)

المتغيرات	التعقل	ضغوط العمل	الاحترق النفسي
التعقل	1		
ضغوط العمل	-0,31 (*)	1	
الاحترق النفسي	-0,13	0,52 (**)	1

(**) دال عند 0,01

2- عينة الذكور

جدول (20) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات و بعضها لدى عينة الذكور (ن= 47)

الاحتراق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		1	التعقل
	1	0,17	ضغوط العمل
1	0,71 ^(**)	-0,30 ^(*)	الاحتراق النفسي

(^(*)) دال عند 0,01 (^(*)) دال عند 0,05

3- عينة المدراء

جدول (21) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات و بعضها لدى عينة المدراء (ن= 51)

الاحتراق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		1	التعقل
	1	- 0,04	ضغوط العمل
1	0,62 ^(**)	- 0,15	الاحتراق النفسي

(^(*)) دال عند 0,01 (^(*)) دال عند 0,05

4- عينة الوكلاء

جدول (22) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات و بعضها لدى عينة الوكلاء (ن= 46)

الاحتراق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		1	التعقل
	1	-0,22	ضغوط العمل
1	0,61 ^(**)	-0,14	الاحتراق النفسي

(^(*)) دال عند 0,01 (^(*)) دال عند 0,05

5- العينة الكلية

جدول (23) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات و بعضها لدى العينة الكلية (ن= 97)

الاحتراق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		1	التعقل
	1	-0,07	ضغوط العمل
1	0,60 ^(**)	0,06	الاحتراق النفسي

(^(*)) دال عند 0,01

ونستنتج من الجداول الخمسة السابقة وجود ارتباط دال بين الاحتراق النفسي وضغوط العمل لدى كل العينات وكذلك لدى العينة الكلية، وكذلك وجود ارتباط سلبى بين التعقل وكل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى ، مما يؤكد صحة الفروض.

وفيما يتعلق بوجود ارتباط سلبى دال بين التعقل وضغوط العمل ، فقد ترجع هذه النتيجة إلى أن متغير التعقل متغير إيجابى وضغوط العمل متغير سلبى ، والشخص ذو التعقل المرتفع يتعامل مع ضغوط العمل بوعى وتقبل، وهما البعدان المكونان لمقياس التعقل، وبالتالي يقل تأثير ضغوط العمل عليه، وانخفاض درجة تأثره بها.

وكذلك يمكننا تفسير هذه النتيجة الخاصة بوجود ارتباط سلبى بين التعقل وضغوط العمل فى ضوء السمات المميزة للأشخاص مرتفعى التعقل؛ حيث يتميزون بالوعى وتركيز الانتباه ومعايشة اللحظة الراهنة، وبالتالي لا يتأثرون بالمشتتات ويدمجون بين الوعى والفعل، كما أنهم لا ينشغلون بتقييم أدائهم سواء من الآخرين أو من ذواتهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه بلامر (Plamer , 2009) وكذلك ما توصلت إليه (محمود ، 2012) من وجود ارتباط سلبى بين التعقل والضغوط ، حيث يرى الباحثون أن للتعقل دورا فى خفض حدة الضغوط لأنه يساعد على رؤية المواقف كما هى على حقيقتها، كما يساعد على معرفة أن الضغوط جزء متأصل فى الحياة البشرية ينبغى مواجهتها بحكمة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن السمات الشخصية الإيجابية (ومنها التعقل) تعزز وتزيد النتائج الإيجابية، حيث أن التعقل يحسن من قدرة الفرد على التعايش الجيد؛ ومن ثم التغلب على ضغوط العمل والاحتراق النفسى.

وفيما يتعلق بالنتيجة الخاصة بوجود ارتباط سلبى بين التعقل والاحتراق النفسى فالشخص المتعقل لا تصل به المعاناة إلى درجة الاحتراق النفسى، حيث أنه يتعامل مع المواقف بتعقل ووعى وحكمة وتقبل؛ وبالتالي لا يحدث له إنهاك انفعالى وهو أحد الأبعاد المكونة للاحتراق النفسى.

أما بالنسبة للنتيجة الخاصة بوجود ارتباط إيجابى بين ضغوط العمل والاحتراق النفسى فهى نتيجة متسقة مع ما سبق؛ حيث توجد علاقة متبادلة بين الضغوط والاحتراق النفسى، فكلما زادت ضغوط العمل زادت معها درجة الاحتراق النفسى التى يشعر بها المدير أو الوكيل وكلما قلت الضغوط انخفض معها كذلك الاحساس بالاحتراق النفسى.

وترى الباحثة الحالية أن ندرة فرص الترقى وعدم التواصل الإيجابى مع القيادات التربوية فى الوزارة وطول ساعات العمل كلها تشكل ضغوطاً مهنية على المدراء والوكلاء وكلها متغيرات ومواقف ترتبط بالاحتراق النفسى.

وتتفق النتيجة الخاصة بوجود علاقة ايجابية دالة بين الضغوط المهنية والاحتراق النفسى مع دراسة (البخيت ، عمر ، 2013) حيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباط بين الإجهاد الانفعالى ومصادر ضغوط العمل .

والمتمثل للنتائج الحالية يلاحظ اتساقا في معاملات الارتباط عبر المجموعات في العينات المختلفة (الذكور والإناث - المدراء والوكلاء - والعينة الكلية)، حيث حصلنا على النتائج نفسها فجميعها يؤكد وجود ارتباط إيجابي بين الضغوط المهنية والاحتراق النفسي، وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن عدم الرضا الوظيفي والمهني لدى المدراء والوكلاء وانخفاض الدافعية للعمل وعدم وضوح الأدوار، أو قد يرجع إحساسهم بضغوط العمل والاحتراق النفسي إلى وجود تناقض بين ما هو مثالي وما هو واقعي، ووجود البيروقراطية في النظام التعليمي، كل ذلك أدى إلى وجود ضغوط في العمل وبالتالي إحساسهم بالاحتراق النفسي.

ثالثا: اختبار (ت) للفروق بين منخفضى التعقل ومرتفعيه على ضغوط العمل والاحتراق النفسي

بعد تقسيم العينة إلى ربيعات (وهى عبارة عن ثلاث نقاط تقسم عدد الحالات إلى أربعة أقسام متساوية) وذلك لتحديد الربع الأعلى -مرتفعى التعقل- وهى النقطة التى يقع أدناها 75% من الحالات، والربع الأدنى -منخفضى التعقل- وهى النقطة التى يقع أعلاها 75% من الحالات، وذلك طبقا للأساس العلمى الاحصائى لحساب الربيعات (أبو حطب، صادق، 1991 ، 703)، تم حساب الفروق بين مرتفعى التعقل ومنخفضيه في ضغوط العمل والاحتراق النفسي، وذلك لمعرفة دور التعقل كمتغير معدل، حيث يعرف المتغير المعدل بأنه المتغير الذى يظهر أثره عندما تتنوع قوة العلاقة بين متغيرين كدالة لوجوده، والمتغير المعدل ليس بحاجة إلى التأثير على المتغير التابع ولكنه يمثل مجموعة من الظروف تعدل من العلاقة بين متغيرين أو أكثر (ياسر، 2016، 81). والمتغير المعدل يؤثر في قوة العلاقة واتجاهها بين المتغير التنبؤى والمتغير التابع ويستخدم معامل الارتباط للمتغير المعدل لمعرفة مدى تأثير المتغير المعدل في وجهة العلاقة بين المتغيرات وقوتها. ويتباين تأثير المتغير التنبؤى على المتغير المحكى نتيجة لقيمة المتغير المعدل ويتفاعل المتغير المعدل مع المتغير المنبئ بالطريقة التى تؤدي إلى تأثيرها على المتغير التابع أو المحكى (Baron & Kenny , 1986 , 1174).

1- اختبار (ت) لدلالة الفروق بين منخفضى التعقل ومرتفعيه في ضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى العينة الكلية :

جدول (24) نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين منخفضى التعقل ومرتفعيه

لدى العينة الكلية (ن = 97)

المتغيرات	منخفضو التعقل		مرتفعو التعقل		قيمة (ت)	الدلالة	
	ع	م	ع	م			
ضغوط العمل	23,61	159,31	26,65	154,93	0,67	0,51	غير دال
الاحتراق النفسى	8,60	42,68	8,24	41,47	-0,35	0,72	غير دال

ونستنتج من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة بين منخفضى التعقل ومرتفعيه في

في أى من ضغوط العمل أو الاحتراق النفسى؛ مما يدل على عدم تحقق الفرض السابع

للدراسة والذي ينص على وجود فروق بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في كل من ضغوط العمل والاحتراق النفسى .

وترى الباحثة أنه ربما لم تظهر الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في التعقل نتيجة صغر حجم العينة التى أجرى عليها البحث .

وإذا رتبنا متوسطات المجموعات الثمانية في ضغوط العمل - والتي ظهرت فيها الفروق بوضوح - بطريقة تنازلية تبين أن أعلى مجموعة على ضغوط العمل هي مجموعة المديرين منخفضي التعقل؛ حيث حصلوا على أعلى متوسط على مقياس ضغوط العمل، وأن أدنى مجموعة والتي جاءت في المركز الثامن هي مجموعة المديرات مرتفعات التعقل ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول (25) الترتيب التنازلى للمجموعات الثمانية على متغير ضغوط العمل

م	المجموعات	المتوسط على ضغوط العمل
1	مديرون منخفضو التعقل	210,00
2	وكيلات منخفضات التعقل	203,00
3	مديرون مرتفعو التعقل	197,00
4	وكلاء منخفضو التعقل	178,20
5	وكلاء مرتفعو التعقل	166,00
6	مديرات منخفضات التعقل	151,40
7	وكيلات مرتفعات التعقل	143,00
8	مديرات مرتفعات التعقل	134,86

وإذا رتبنا متوسطات المجموعات الثمانية في الاحتراق النفسى- والتي ظهرت فيها الفروق بوضوح - بطريقة تنازلية تبين أن أعلى مجموعة هن مجموعة المديرات منخفضات التعقل ؛ حيث حصلن على أعلى متوسط على مقياس الاحتراق النفسى، وأن أدنى مجموعة والتي جاءت في المركز الثامن هي مجموعة المديرات مرتفعات التعقل، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول (26) الترتيب التنازلى للمجموعات الثمانية على متغير الاحتراق النفسى

م	المجموعات	المتوسط على الاحتراق النفسى
1	مديرات منخفضات التعقل	59,00
2	مديرون منخفضو التعقل	58,12
3	وكيلات منخفضات التعقل	57,06
4	وكلاء منخفضو التعقل	55,04
5	وكلاء مرتفعو التعقل	46,15
6	مديرون مرتفعو التعقل	45,00
7	وكيلات مرتفعات التعقل	40,10
8	مديرات مرتفعات التعقل	37,60

- اختبار(ت) للفروق بين المدرء والوكلاء فى المتغيرات الثلاثة

جدول (27) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المدرء والوكلاء فى المتغيرات الثلاثة

المتغيرات	المدرء		الوكلاء		قيمة (ت)	الدلالة	
	م	ع	م	ع		غير دال	دال
التعقل	48,64	5,27	48,69	4,84	0,04	0,96	غير دال
ضغوط العمل	155,12	25,53	159,70	24,43	0,90	0,37	غير دال
الاحتراق النفسى	40,35	8,18	43,17	7,45	2,10	0,03	دال

ونستنتج من الجدول السابق عدم وجود فروق بين المدرء والوكلاء فى كل من التعقل وضغوط العمل ، بينما وجدت فروق بينهما فى الاحتراق النفسى فى اتجاه الوكلاء ؛ حيث كان متوسط الوكلاء فى الاحتراق النفسى أعلى من متوسط المدرء ، وجاءت قيمة (ت) دالة مما يعنى أن الوكلاء يعانون من الاحتراق النفسى بشكل أكبر من المدرء، وقد يكون ذلك بسبب المسؤوليات الملقة على عاتق وكيل المدرسة على الرغم من أنه يؤديها فى الظل وليس فى الصدارة، وفى الوقت نفسه لا يلقى نفس الهيبة والاحترام التى يعامل بها المدرء، فهو لذلك يشعر أكثر بالاحتراق النفسى، كما أن نسبة كبيرة من وكلاء المدارس يقومون بهذه المهمة متطوعين إلى جانب التدريس، فهو تكليف ضمنى بالوكالة وليس لها أيه مكافآت أو حوافز إضافية ، وذلك فى حدود علم الباحثة من خلال المحادثات مع الوكلاء.

– اختبار(ت) للفروق بين الذكور والإناث فى المتغيرات الثلاثة

جدول (28) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث فى المتغيرات الثلاثة

المتغيرات	الذكور		الإناث		قيمة (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
التعقل	48,63	5,17	48,70	4,98	0,06	0,95 غير دال
ضغوط العمل	163,91	23,88	151,06	24,63	2,60	0,01 (دال)
الاحتراق النفسى	42,53	7,58	41,40	8,38	0,69	0,48 غير دال

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فى متغرى التعقل والاحتراق النفسى بينما وجدت فروق بينهما فى الإحساس بضغوط العمل فى اتجاه الذكور، حيث يشعر الذكور بالضغوط بشكل أكبر من الإناث ، وقد يرجع ذلك إلى توقع المجتمع وأولياء أمور التلاميذ ونظرتهم إلى إدارة المدرسة عندما يقوم بها الذكور أن يتولوا مسئوليات أكبر، ويتوقع منهم الكثير، أما عندما تدير المدرسة سيدة فقد يلتبسوا لها بعض الأعذار، وبالتالي لا تشعر بكم ضغوط العمل الملقاة على عاتق المدير الرجل.

وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كل من (محروس ،2014 ، المشعان ، 1998 ، جعفر ، 2006) حيث وجدوا فروقا بين الجنسين فى ضغوط العمل ولكن فى اتجاه الإناث وليس الذكور كما وجدنا فى الدراسة الراهنة، حيث تبين أن النساء أكثر تعرضا للضغوط فى العمل من الرجال؛ بسبب الصراع بين متطلبات العمل والأسرة ، وكثرة المسئوليات الملقاة على عاتق المرأة.

كما تتعارض أيضا مع ما توصلت إليه دراسة (Ibrahim & Almashaan, 2004) من وجود فروق بين الذكور والإناث فى ضغوط العمل فى اتجاه الإناث، وذلك فى دراسة لهما على عينة من المعلمين المصريين والكويتيين.

وتتعارض هذه النتيجة والخاصة بوجود فروق بين الجنسين فى ضغوط العمل مع دراسة (حيدرى ، 2006 ، وصالح ، 2009 ، والفرماوى ، 1997 ، وعزت وجلال ، 1997 ، وعبد اللطيف ، 2004 ،) والتي تبين منها عدم وجود فروق بين الجنسين فى الإحساس بضغوط العمل .

بينما تتفق مع دراسة (صالح ، 2009) حول مصادر ضغوط العمل لدى 50 من مديري ومديرات المدارس الثانوية باستخدام مقياس مصادر ضغوط العمل ذى المجالات التسعة، وتبين عدم وجود فروق بين المديرين والمديرات فى مصادر ضغوط العمل لديهم.

وترجع الباحثة وجود فروق دالة بين الجنسين فى الإحساس بضغوط المهنة إلى الطريقة التى يتعامل بها كل منهما مع الضغوط، وطريقة إدراكهما للمواقف الضاغطة أثناء العمل، فبناء على الأسلوب الذى يتبعه كل طرف يشعر بعبء المهنة من عدمه.

وتتفق هذه النتيجة والخاصة بوجود فروق بين الجنسين فى ضغوط العمل مع دراسة بارون (Baroun , 2000) من وجود فروق فى الإحساس بالضغوط فى اتجاه الذكور .

وترى الباحثة أن الإحساس بضغوط العمل يتوقف على طبيعة شخصية الفرد، وبنيته المعرفية والانفعالية التى يواجه بها الموقف الضاغط فى العمل، وبالتالي يقوم بعملية تقييم للموقف المهني الضاغط، فهناك أفراد يبالغون فى إدراكهم للضغوط المهنية، وبالتالي يتحول الموقف إلى عبء مهني كبير، كما أن ما يمثل ضغطا لشخص قد لا يكون كذلك لشخص آخر .

وتتعارض النتيجة الحالية والخاصة بعدم وجود فروق بين الجنسين فى الاحتراق النفسى مع دراسة (خميس ، 2016) التى تناولت الاحتراق النفسى لدى مستشارى التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني، وتبين منها وجود فروق بين الجنسين فى الاحتراق النفسى فى اتجاه الإناث.

وتتعارض هذه النتيجة كذلك مع دراسة (الأنور ، 2003) والتى تناولت ضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسى وتبين منها وجود فروق بين الجنسين فى الاحتراق النفسى فى اتجاه الذكور، حيث أن المعلمين أكثر إحساسا بالاحتراق النفسى من المعلمات.

وقد يرجع هذا التعارض فى نتائج الدراسات إلى نوعية المقاييس المستخدمة لقياس المتغيرات محل الدراسة؛ لذا فبعضها نتج عنه وجود فروق بين الجنسين فى اتجاه الذكور، وبعضها فى اتجاه الإناث ، وبعضها الآخر لم يجد فروقا ، وهكذا .

بينما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (لبوز ، حجاج ، 2016) والتى تناولت فيها الاحتراق النفسى عند مدرسى المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية، حيث تبين لهما عدم وجود فروق بين الجنسين فى الاحتراق النفسى.

كما تتفق مع نتيجة دراسة (دبابي، 2010، و زكى، 2008) والتي تبين منها عدم وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي.

وتتعارض مع ما توصلت إليه (محمود، 2014، والعنزي والمشعان، 2006) من وجود فروق دالة بين الجنسين في الاحتراق النفسي في اتجاه الإناث.

أما النتيجة الخاصة بعدم وجود فروق بين الجنسين في التعقل فتتفق مع دراسة بلامر (Plamer، 2009) بينما تختلف مع دراسة بيتر وآخرين (Petter et al., 2013) التي تبين منها وجود فروق بين الجنسين في التعقل تجاه الذكور.

كما تشير النتائج أيضا إلى وجود فروق بين الجنسين في متغير ضغوط العمل في اتجاه الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع عدد كبير من الدراسات أثبتت أن الذكور أكثر احساسا بضغوط العمل من الإناث، سواء على مستوى تقبل ومواجهة المشكلات أو على مستوى الطرق التي يستخدمونها للتعامل مع ضغوط العمل، فقد أوضح "هامبل وبيترمان" Hampel & Peterman (2006) أن الإناث يتعاملن مع الضغوط اليومية من خلال البحث عن الدعم الاجتماعي واستخدام المصادر الاجتماعية، وعلى العكس فإن الذكور يستخدمون التسلية البدنية مثل الرياضة للتعامل مع المشكلات، وبالرغم من الوقوع تحت الضغط (أشرف عطية، 2011، 589).

وتعتبر هذه النتيجة الخاصة بوجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الإحساس بضغوط العمل في اتجاه الذكور مثيرة للتأمل، حيث المتوقع عكس هذه النتيجة، ففي ضوء نظرية صراع الأدوار نجد أن صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة بين بيتها وأسرته وعملها يجعلها تشعر بضغوط العمل بشكل أكبر من الرجل، وهذا ما لم تؤيده نتائج البحث الحالي، وتأمل الباحثة الحالية إعادة البحث على عينات أكبر كي تتضح الصورة ويمكننا تفسيرها بشكل أعمق وأكثر ثراء.

ولم تظهر فروق بين الجنسين في متغير التعقل، وتتعارض هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التي أظهرت أن الإناث أكثر تعقلا من الذكور وأرجعوها إلى كثرة المشكلات والأزمات التي تتعرض لها السيدات عبر مراحل حياتهن المختلفة وضغوط أفراد المجتمع عليهن مما يجعلهن يكافحن لتحقيق ذواتهن؛ وبالتالي يظهر لديهن التعقل ويستطعن مواجهة المشكلات والضغوط بطريقة إيجابية أكثر من الرجال.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن خروج المرأة للعمل جعلها تقوم بعبء أكبر ومسئوليات إضافية؛ لذلك نجد لديها إصراراً أكبر على النجاح في العمل، بالإضافة إلى شعور

المرأة باستقلالها ماديا عن زوجها يجعلها تتمتع بدرجة من التعقل تماثل الرجال، وبالتالي لا توجد فروق بين الجنسين. كما أن النساء لديهن هدف أساسي هو تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي الذي لا يتم إلا باستخدام طرق مواجهة قوية من أجل التغلب على المشكلات دون آثار سلبية سواء نفسية أو جسمية أو اجتماعية.

وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت اليه بعض الدراسات من تمتع الذكور بمستوى من التعقل أكبر من الإناث والتي أرجعها الباحثون إلى التنشئة الاجتماعية حيث أن الأسرة تشجع الذكور منذ الصغر على الاستقلالية واتخاذ القرار، وهذا لم يظهر في البحث الحالي حيث لم يتبين أية فروق بين الجنسين في التعقل .

رابعاً : نتائج تحليل الانحدار

تم إجراء تحليل الانحدار على مرحلتين ، الأولى باعتبار أن متغير الضغوط المهنية متغيراً تابعاً والتعقل متغير مستقل ، والثانية باعتبار أن متغير الاحتراق النفسي متغيراً تابعاً والتعقل متغير مستقل، وجاءت النتائج كالتالي :

جدول (29) نتائج تحليل الانحدار (التعقل متغير مستقل، وضغوط العمل والاحتراق النفسي تابعان)

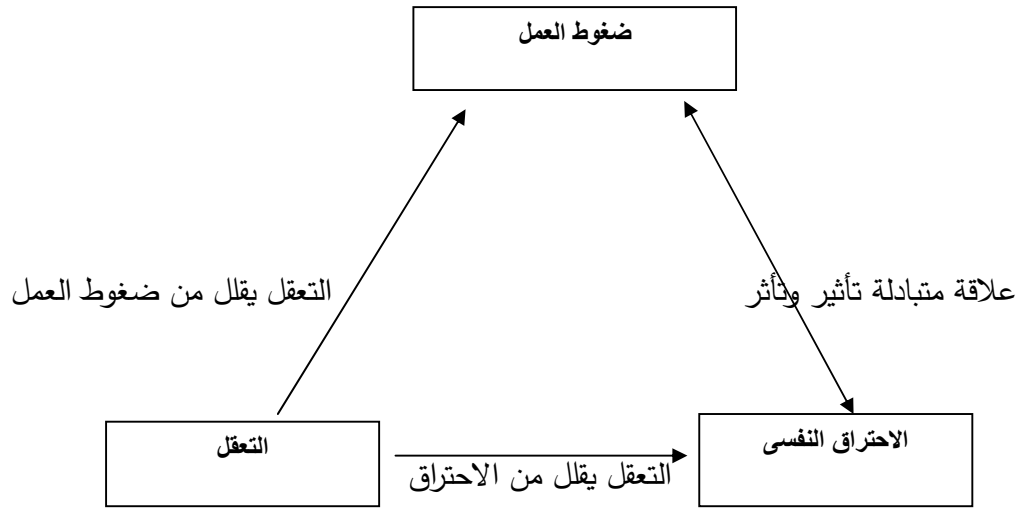
المؤشرات مصدر التباين	ر	ر ²	ر ² المعدلة	الخطأ المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة	B	ت	الدلالة
الضغوط	,07	,005	,005	25,01	326,85	1 95 96	326,85 59659,07 59985,92	,52	,47	175,07	7,06	,0001
الاحتراق	,07	,005	,005	8,01	29,83	1 95 96	29,83 6092,90 6122,74	,46	,49	36,57	4,62	,0001

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) غير دالة بالنسبة للمتغيرين .

ويبدو أن هناك بعض العوامل المرتبطة بالتعقل تجعل الأشخاص يستخدمون أساليب فعالة ويتخذون خطوات لتطبيق هذه الأساليب وتنفيذها، بالإضافة إلى الثقة في قدراتهم ومهاراتهم الشخصية على إدارة الانفعالات عند مواجهة مشكلات العمل وضغوطه .

وبهذا نكون قد عرضنا للنتائج بشكل مفصل وحاولنا مناقشتها في ضوء نتائج البحوث السابقة سواء المتفقة أم المتعارضة معها.

وبعد إلقاء نظرة عامة إجمالية على نتائج البحث الراهن ومقارنتها بالأهداف التي أجرى من أجلها ؛ تقترح الباحثة الشكل التالي لتفسير العلاقة بين المتغيرات الثلاثة موضع البحث ، وإن كانت بحاجة إلى مزيد من التأكد منها على عينات أكبر :



شكل (2) تصور مقترح من الباحثة للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة موضع البحث

حيث نلاحظ في الشكل السابق أن كلاً من ضغوط العمل والاحتراق النفسي يؤثر كل منهما في الآخر ويتأثر به (حيث السهم مزدوج الرأس)، بينما التعقل يكون السهم في اتجاه واحد يقلل من الاحتراق النفسي وضغوط العمل أيضاً.

بهذا تكون الدراسة الراهنة قد حققت بعض أهدافها التي أجريت من أجلها، وتكون كذلك قد وضعت عددا من التوصيات ولإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال؛ كما يلي:

وفي خاتمة البحث تضع الباحثة عددا من التوصيات توردها فيما يلي :

التوصيات

- ضرورة مراجعة اللوائح والأنظمة والقوانين التى تحكم العمل داخل الإدارات التعليمية.
- محاولة تهيئة بيئة تعليمية أفضل فى المدارس؛ بحيث تكون أكثر إيجابية، وتوفير المناخ المناسب فى مجال العمل.
- العمل على رفع كفاءة أداء مدراء ووكلاء المدارس بالتعرف على مشكلاتهم ومقترحاتهم .
- إعطاء مزيد من الصلاحيات لمدراء المدارس لإيجاد مرونة فى إصدار القرارات.
- حث المسؤولين عن العملية التعليمية على اتخاذ خطوات فعالة فى اتجاه الحد من الضغوط المهنية من على كاهل مدراء المدارس.
- محاولة توفير الفرص للنمو المهني فى الإدارة المدرسية مما يمكن المدراء من إدارة العمل بكفاءة، وبالتالي يقل إحساسهم بضغوط العمل (خليفات، المطارنة، 2010).
- التوعية بمفهوم التعقل وفوائده التى تعود على الفرد والمجتمع والتدريب عليه، وتعلم بعض مهارات التعقل للمساعدة فى التغلب على الضغوط بشكل فعال.
- توضيح محكات الترقى وتيسير ظروف العمل وتعديل مواعيده.
- تحديد المسؤوليات وتقليل مطالب العمل وتحديد السلطات.
- عدم إغراق الموظفين بالأعمال الادارية وتخفيف العبء الوظيفي.
- تطوير إمكانيات المدارس وتحسين بيئة العمل.
- تأهيل المدراء والعاملين فى مجال التعليم مهنيا واجتماعيا ونفسيا بعقد درورات تدريبية متخصصة فى مجال إدارة المدارس وذلك لرفع مستوى الأداء.
- إيجاد طريقة لإحداث التكامل بين النتائج والمعلومات التى توفرها البحوث العلمية وتلك الموجودة في مؤسسات المجتمع الأخرى مثل كليات التربية، وذلك حتى يمكن الاستفادة القصوى منها.

البحوث المستقبلية

- 1- إجراء مزيد من الدراسات حول علاقة التعقل بسمات الشخصية والانفعالات.
- 2- دراسة بعض المتغيرات المعدلة الاخرى مثل مستوى التعليم والمؤهل تربوى أم عام ونسبة الذكاء .
- 3- البحث فى مصادر ضغوط العمل لدى المهن المختلفة.
- 4- بحث موضوع التوافق المهنى لدى العاملين بالتربية والتعليم (سواء معلمين - مدراء - موجهينإلى آخره).
- 5- دراسة فعالية برنامج قائم على التعقل فى خفض ضغوط العمل.

المراجع

أولاً : مراجع باللغة العربية

- أبو بكر، إبراهيم(2016) الضغوط البيئية لدى طلبة الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات ،
مجلة علم النفس ، 108 ، يناير ، السنة 29 ، 101-120 .
- الأنور (2003) ضغوط مهنة التدريس وبعض متغيرات الشخصية ، مجلة علم النفس ، 67 ،
يوليو ، 148-163.
- البخيت ، صلاح الدين ، الحسن ، زينب (2012) الاحتراق النفسى ومصادره لدى معلمى
الموهوبين فى السودان ، بحوث المؤتمر العلمى العربى التاسع لرعاية الموهوبين ،
الجزء الأول ، 255-300 .
- البخيت، صلاح الدين ، عمر ، محمد (2013) الاحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة
فى ولاية الخرطوم ، مجلة التربية الخاصة والتأهيل ، 1،1، أكتوبر ، 110-152.
- الخضر ، عثمان (2007) تقنين نسخة عربية لقياس مسح ضغوط العمل ، المجلة المصرية
للدراستات النفسية ، 17 ، 54 ، فبراير .
- الضبع، فتحى (2013) فعالية اليقظة العقلية فى خفض أعراض الاكتئاب لدى عينة من
طلاب الجامعة ، مجلة الإرشاد النفسى ، 1،34-75.
- الظفرى ، سعيد ، القريوتى ، إبراهيم (2010) الاحتراق النفسى لدى معلمات ذوى صعوبات
التعلم ، المجلة الأردنية فى العلوم التربوية ، 3 ، 175 - 190 .
- العتبى ، منصور ، جابر ، أسامة (2011) علاقة الضغوط الوظيفية بالتوجه الشخصى لدى
عينة من الإداريين بجامعة نجران ، دراسات عربية فى علم النفس ، 21 ، 2 - 71 .
- العتيبي ، آدم (2003) الاحتراق الوظيفى لدى العاملين فى قطاع الخدمة المدنية الكويتى
وعلاقته بنمط الشخصية(أ) والرغبة فى ترك العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية، 31 ، 2
، 348-390 .
- العنزى، عوض ، المشعان، عويد (2006) خصائص العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفى لدى
الموظفين بالكويت ، دراسات نفسية ، 16 ، 4 ، أكتوبر ، 693 - 728 .
- الفرماوى (حمدى) ، 1997 ، ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب ، المجلة المصرية
للدراستات النفسية ، 17،139،7-158.
- المرشدى، سمىة(2017) ، التعقل كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط الأسرية والأعراض
النفسجسمية لدى الأزواج والزوجات ، خطة دكتوراة ، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- المشعان (عويد) ، 1998، مصادر الضغوط فى العمل ، المجلة المصرية للدراسات النفسية
، 21،110،8-142.

- المومنى ، ابتسام ، المومنى ، محمد عمر (2016) **المجلة الليبية العالمية** ، جامعة بنى غازى ، 12، نوفمبر ، 1-21.
- النعاس ، عمر (2005) **الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراتة** ، رسالة ماجستير ، جامعة 7 أكتوبر ، كلية الآداب .
- بوحارة ، هناء (2016) **ظاهرة الاحتراق النفسى كاستجابة لضغوط العمل فى المهن الخدماتية** ، منشورات جمعية الاجتماعيين ، الإمارات ، 33، 130، 217-246 .
- جعفر (هدى) ، 2006 ، التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بضغوط العمل والرضا عن العمل ، دراسات نفسية ، 16،1،يناير،83-111.
- جلال، خالد (2015) **التأثيرات السببية فى العلاقة بين أساليب إدارة الصراع وفعالية العمل ودور الرضا الوظيفى والصحة العامة، دراسات نفسية**، 25 ، 3 ، يوليو ، 399-485.
- جودة، أمانى (2019) ، الدور الوسيط لمهارات التعقل والتقبل فى العلاقة بين تنظيم الانفعال والكرب لدى مريضات أورام الثدي ، **خطة دكتوراة** ، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- حبشى ، نجدى ، باخوم ، رأفت (2000)**الضغوط النفسية لعمل مدرء ووكلاء المدارس فى مدينة المنيا** ، مجلة البحث فى التربية وعلم النفس ، 151،3،13-245.
- حسن ، شروق (2013) **الصلابة والمساندة كمتغيرات وسيطة فى العلاقة بين ضغوط الحياة والسيكوسوماتية** ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب، جامعة حلوان.
- حسن، سامح (2018) **النموذج البنائى للعلاقات بين اليقظة العقلية وإشباع / إحباط الحاجات النفسية والتدفق والضغوط الأكاديمية لدى طلاب الجامعة** ، **المجلة المصرية للدراسات النفسية** ، 99 ، 28 ، الجزء الثانى، 198-298.
- حسين، عزة (2011) **ضغوط العمل لدى معلمى المدارس الابتدائية وعلاقتها بمركز الضبط** ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، 31 ، 404 - 428 .
- حمداوى ، عمر ، دناقة ، أحمد (2016) **الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل** ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، 617،25-629 .
- حيدرى، بتول (2006) **أساليب إدارة الوقت لدى مدرء المدارس الابتدائية الحكومية وعلاقتها بضغوط العمل الإدارى** ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2،7،يونيو، 266-297 .
- خليفات ، عبد الفتاح ، المطارنة ، شرين (2010) **أثر ضغوط العمل فى الأداء الوظيفى لدى مديرى المدارس الأساسية الحكومية فى إقليم جنوب الأردن** ، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية ، 26 ، 1 ، 2 ، 599-642 .
- خميس، عبد العزيز (2016) **الاحتراق النفسى لدى مستشارى التوجيه والإرشاد المدرسى والمهنى** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 24 ، يونيو ، 121-133 .

- دبابة (بو بكر) 2010، مقارنة مستوى الاحتراق النفسى عند معلمى المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدى مرباح-الجزائر.
- زكى (حسام) ، 2008، الانهاك النفسى وعلاقته بالتوافق الزوجى لدى معلمى الفئات الخاصة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنيا .
- زايجل (2019) **التعقل: ممارسات عملية لحل مشكلات الحياة اليومية** ، ترجمة: شعبان جاب الله، القاهرة : المركز القومى للترجمة .
- سامى، هبة (2012) دور التعقل فى خفض حدة الضغوط النفسية لدى الشباب ، مجلة الإرشاد النفسى ، أغسطس، 32 ، 703-729.
- سلامى، باهى (2008) مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسى الابتدائى ، مجلة دراسات جامعة عمار ثلجى ، الجزائر ، فبراير ، 8 ، 43-70 .
- شاهين، هيام (2017) اليقظة العقلية كمتغير معدل للعلاقة بين القلق الاجتماعى وجودة الحياة المدركة لدى المراهقين المكفوفين ، دراسات نفسية ، 507، 4، 27-562.
- صالح ، أنور (2009) مصادر ضغوط العمل لدى مديرى ومديرات المدارس الثانوية والإعدادية فى محافظة نينوى، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل ، 1، 1، 9-20 .
- صالح، أحمد (2018) التقدم فى العمر والانفعالات السلبية كمتغيرات معدلة للعلاقة بين الادخار المعرفى والتعقل وكفاءة بعض القدرات العقلية والصحة الجسمية لدى المسنين ، **المجلة المصرية للدراسات النفسية** ، 301، 3، 6-336.
- ضاحى ، عزة ، بكرى ، سامية (2018) فعالية اليقظة العقلية فى خفض أعراض القلق وزيادة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة ، **حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية** ، جامعة القاهرة ، الحولية 14 ، الرسالة الأولى .
- عبد الخالق، أحمد (2016) **الضغوط والأمراض: مدخل فى علم نفس الصحة** ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد الرحمن، فتحى ، على ، أحمد (2013) ، فاعلية اليقظة العقلية فى خفض أعراض الاكتئاب لدى طلاب الجامعة ، **مجلة الارشاد النفسى** ، 34 ، 1-75 .
- عبد القادر، شيرين (2016) اليقظة العقلية كمتغير وسيط للعلاقة بين مظاهر اضطراب الشخصية الحدية والتعلق العاطفى، **حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية** ، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية التاسعة ، الرسالة الثامنة.

- عبد اللطيف ، محمد (2004) مصادر الضغوط لدى معلمى التربية الخاصة ، **المجلة المصرية للدراسات النفسية** ، 14 ، 43 ، أبريل ، 171 - 223 .
- عبد الله ، أحلام (2013) الكفاية الذاتية المدركة وعلاقتها باليقظة العقلية والوظائف المعرفية لدى طلبة الجامعة ، **رسالة دكتوراة** ، كلية التربية ، جامعة بغداد .
- عبد الوهاب، محمد (2012) مفهوم الذات وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط لدى معلمى المرحلة الاعدادية بمحافظة قنا ، **دراسات نفسية** ، 1، 22، يناير، 105-148.
- عبيد، عائشة، هبيرة، صبرين(2015) الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسمية، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، جامعة زيان عاشور، الجزائر، 212-220.
- عثمان ، وردة (2016) العلاقة بين التعقل وكل من الغضب وإدارته ، **مجلة البحث العلمى فى التربية** ، 17 ، 625 - 649 .
- عدوان، يوسف، مهدى ، حفناوى (2016) الضغط المهني وعلاقته بالأنماط السلوكية ABC والاحتراق النفسى عند الأطباء، **مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية**، 215، 25-252.
- علاء الدين ، شيرين (2018) التقييم الجوهرى للذات كمتغير معدل للعلاقة بين ضغوط العمل المدركة والرضا الوظيفي، **رسالة ماجستير**، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- عزت(فوزى) ، جلال (نور) ، 1997، الضغوط النفسية لمعلمى الابتدائى وعلاقتها بالشخصية ، **المجلة المصرية للدراسات النفسية** ، 155، 7، 16-184.
- فايق ، أميرة (2016) الرضا الوظيفي كعملية وسيطة فى العلاقة بين الاحتراق النفسى والعلاقات الأسرية لدى موظفين المحاكم، **المجلة المصرية لعلم النفس الاكلينيكي والإرشادى** ، أبريل ، 4 ، 2 ، 255 - 312 .
- فايق ، أميرة ، الصبوة ، محمد نجيب (2016) الاحتراق النفسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من الموظفين الإداريين بالمحاكم ، **المجلة المصرية لعلم النفس الاكلينيكي والإرشادى**، أكتوبر ، 4 ، 4 ، 565-604 .
- فرج ، صفوت (1980) ، **القياس النفسى**، القاهرة: دار الفكر العربى.
- فؤاد، فيفيان (2017) المشقة المهنية وعلاقتها بالقلق والاكتئاب ، **مجلة علم النفس** ، 114 ، يوليو ، 163 - 183 .
- كرم ، نشوة (2010) فعالية برنامج إرشادى عقلانى فى تنمية أساليب مواجهة الضغوط الناتجة عن الأحداث الحياتية لدى طلاب الجامعة ، **رسالة دكتوراة** ، معهد البحوث والدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .
- كرم، نشوة (2007) الاحتراق النفسى للمعلمين ذوى النمط أ ، ب وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، **رسالة ماجستير** ، كلية التربية ، جامعة الفيوم .

- لبوز(عبد الله)، حجاج (عمر)، 2016، الاحتراق النفسي عند مدرسي المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- متولى ، منى (2018) ، دور استراتيجيات التعايش في التنبؤ بكل من الاحتراق النفسي والرضا الزوجي لدى أمهات أطفال التوحد ، رسالة دكتوراة ، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- محروس ، رشا (2014) العلاقة بين الأمية ومهارات التعايش لدى النساء مع إشارة إلى تأثير العمل، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- محمود، هبة(2014) الصمود النفسي كمعدل للعلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الزوجي ، المجلة المصرية لعلم النفس الاكلينيكي والإرشادي ، 2 ، 4 ، أكتوبر ، 475-525 .
- محمود (هبة) ، 2012، دور التعقل في خفض حدة الضغوط النفسية لدى الشباب ، مجلة الارشاد النفسي ، 703، 22-729.
- ميشيل، ميريام (2019) التعقل كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط الوالدية والقلق لدى أمهات أطفال طيف التوحد ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- نجيب، أشرف محمد (2019) مظاهر اليقظة العقلية وعلاقتها بالعصابية لدى الطلاب الجامعيين ، بحوث المؤتمر الاقليمي الثالث لقسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 19-20 فبراير، 2019.
- نعام ، سليم ، على ، أنور (2011) الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات ، 4، 131، 33-158.
- هبيته ، صبرين (2017)الضغوط المهنية وآليات إدارتها، مجلة تاريخ العلوم، 6، 363-370.
- ياسر، هند (2016) الأفكار الآلية كعملية وسيطة في علاقتها بالقلق والاكتئاب لدى الراشدين المدخنين وغير المدخنين من الجنسين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الآداب ، جامعة القاهرة .

ثانيا : مراجع باللغة الانجليزية :

- Baer, R.,(2006) Mindfulness training as clinical intervention:A conceptual & empirical review,**Clinical psychology**,10,125-143.
- Baer, R., Smith , G., Allen,K., (2004) Assessment of Mindfulness by self-Report : The Kentucky Inventory of Mindfulness skills , **Assessment Journal** , 11,3,191-206.

- Baroun,K., (2000) Job stress & Sex Role among Kuwaitis Employees ,
Derasat Nafseyah , 10,2,April,267-288.
- Bolger , N., Zuckerman , A.,(1995) A framework for studying
personality in the stress process , **Journal of Personality of
social psychology** , 69,890-902.
- Cardaciotto,L., Herbert , J., Forman , E., (2008) The Assessment of
present Moment Awareness and Acceptance : The Philadelphia
Mindfulness Scale , **Assessment Journal**, 12,4,15, 204-223.
- Choi, J., Koh ,M., (2015) Relations of Job stress , Burnout ,
Mindfulness and job satisfaction of clinical nurses , **International
journal of Bio-science and Bio-technology** ,7,3,121-128.
- Doorn , R., Hulsheger , U., (2015) What makes employees resilient to
job demands ? The role of core self evaluations in the
relationship between job demands & strain reactions , **European
journal of work & organizational psychology** , 24,1,76-87.
- Evan, D., Segerstrom, S.,(2011) Why do mindfull people worry less ?
Cognitive therapy & Research , 35 , 6 , 505-510.
- Fayad,Y., (2010) Validation of the Philadelphia Mindfulness Scale
(PHLMS) in a Lebanese community sample , **Unpublished
master thesis** , American university of Beirut.,
- Gerber , M., Lang, C., Felmeth , A., Elliot , C., Brand, S., Holsboer,
E., Puhse, U., (2015) Burnout & mental health is swiss
students , **Journal of Research on Adolescence** , 25,63-74.
- Glomb, T., Duffy,M., Bono,J., Yang, T.,(2012) Mindfulness at work ,
Research in personal & Human Resource Management , 30,
115-157.
- Gorji,M., (2011) The effect of job burnout dimension on employees
performance , **International journal of social science &
Humanity** , 1,4,243-246.
- Griffin , M., Hogan , N., Lambert, E., Tucker – Gail , K., Baker , D.,
(2010) Job involvement , Job stress , Job satisfaction and

organizational commitment and the burnout of correctional staff ,
Criminal Justice & Behavioral , 2 , 37,239–255.

- Ibrahim, H. , Al Mashaan , O., (2004) Job stresses , and its relation with type A , Locus of control & Job satisfaction among Egyptian & Kuwaiti teachers , **Arabic studies in psychology** ,3,2, April , 5_32 .
- Kim, B., Kim , E., Lee , S., (2017) Examining Longitudinal relationship among effort reward imbalance , coping strategies & academic burnout in Korean middle school students , **school psychology International** , 628 – 646 .
- Koszycki , D., Benger , M., Shilk, J., Bradwein , J., (2007) Randomized trial of a mediation based stress reduction program & cognitive behavior therapy in generalized social anxiety disorder , **Behavior researcher and therapy** , 45,2518–2526.
- Lau,M., Bishop , S., Segal,Z.,(2006) The Toronto Mindfulness scale : Development & Validation , **Journal of clinical psychology**, 62,1445–1467.
- Lazarus , R., (1993) From psychological stress to the emotions : A history of changing outlooks , **Annual Review of psychology** , 44 , 1–21.
- Maslach , C., Jackson , S., (1996) Maslach Burnout Inventory Manual , **Consulting psychologist press** , IC , 3 rd ed.
- Maslach , C., Jackson, S., (1981) The measurement of experienced burnout , **Journal of occupational behavior** , 2,99–113.
- Nash , J.,(2010) Taking the stress out of work , **Risk Management** , 57,1,42–47.
- Nathan , L., (2011) Measuring Mindfulness , A critical Review , **Doctoral Dissertation** , Faculty of Chicago school of professional psychology .
- Plamer , A., (2009) Mindfulness , Stress and coping among university students , **Canadian Journal of counseling** , 43,3,198–212.

- Petter , M., et al ., (2013) The role of trait Mindfulness in the pain experience of adolescents , **Journal of Pain** , 14 , 12, 1709–1718.
- Selye, H.,(1976) The stress of life , New York : Mc–Grow – Hill.
- Shapiro , S., Carlson ,L., Asten , J., Freedman , B., (2006) , Mechanisms of Mindfulness , **Journal of clinical psychology** , 62,3,373–386.
- Swu,H., Lin , S., (2012) Effect of work stressors personal in strain & Coping resources on Burnout in Chinese Medical professionals , **Journal of Industrial health** , 50 , 279–287.
- Walach,H., Bucheld , N., (2006) Measuring Mindfulness The Freiburg Mindfulness Inventory , **Journal of personality & Individual Differences** , 40,1,8,1543–1555.

The Role of Mindfulness in Moderating The Relationship Between work stress and psychological burnout Among school managers and agents

Dr. Safaa E. Morsy

Dept. Psychology– Faculty of arts – Cairo University

Abstract.

The present study aimed to explore the Role of Mindfulness as a Moderator Variable of the Relationship Between work stress and psychological burnout Among school managers and agents. The sample consisted of (97) persons with mean age 47.02 ± 5.37 . Using three main questionnaires , the first was work stress prepared by the present researcher, and the second was Mindfulness scale prepared by Cardaciotto , The third was Burnout scale by Maslach & Jackson .The results revealed that there is a negative correlation between Mindfulness & work stress , and also there is a negative correlation between Mindfulness & Burnout , But there is a positive correlation between work stress and Burnout. there are also differences between males and females in work stress towards males , But there is not any differences between them in Mindfulness These results were discussed in terms of the theoretical framework and previous studies , and also were discussed in terms of the past literature at the same field .

Key words :

Mindfulness – work stress – Psychological Burnout – School managers.