



## خداع الذات وعلاقته بكلّ من عبء العمل الذهني وإدارة الانطباع لدى معلمي التعليم الأساسي: دراسة في نمذجة المعادلة البنائية

إعداد

د/ عائشة أحمد أبوسريع

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية- جامعة عين شمس

### الملخص

تهدف الدراسة الحالية باستخدام نمذجة المعادلة البنائية إلى تقصي علاقة خداع الذات (متغير بسيط) بعبء العمل الذهني (متغير مستقل)، وإدارة الانطباع (متغير تابع) لدى معلمي التعليم الأساسي. وبلغ حجم المشاركين في الدراسة (237) معلم ومعلمةً بمرحلة التعليم الأساسي، بمتوسط عمري (32.65)، وانحراف معياري (10.10). منهم (50) من الذكور، و (187) من الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

1- يوجد ارتباط دال إحصائيًا بين خداع الذات وإدارة الانطباع. 2- يوجد فروق بين الذكور والإناث في خداع الذات لصالح الإناث، ولا يوجد فروق دالة إحصائيًا بين المرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي)، وكذلك لا يوجد فروق دالة إحصائيًا للتفاعل بين النوع والمرحلة الدراسية في خداع الذات. 3- توجد مطابقة بين النموذج البنائي المقترح للعلاقات بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل)، وخداع الذات (متغير بسيط)، وإدارة الانطباع (متغير تابع) لدى معلمي التعليم الأساسي. 4- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيًا لعبء العمل الذهني على خداع الذات لدى معلمي التعليم الأساسي. 5- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيًا لخداع الذات على إدارة الانطباع لدى معلمي التعليم الأساسي.

الكلمات المفتاحية: عبء العمل الذهني، خداع الذات، إدارة الانطباع، معلمي التعليم الأساسي

## مقدمة:

كثيرًا ما ينظر الانسان لحقيقة نفسه وإمكانياته وظروفه على نحو يخالف الواقع ويتفق مع هواه ورغباته، وقد يحدث ذلك بشكل مقصود أو غير مقصود، متعمد أو غير متعمد، بوعي أو بدون وعي، ويبيدي الفرد خلاف ما يخفيه وهو ما يعرف بخداع الذات أو خداع النفس -self-deception (أيمن منير حسن، 2018، ص. 407).

لماذا يخدع الأفراد أنفسهم؟ وما هي البنية العقلية التي تمكن نفس الفرد من أن يكون خادعًا ومخدوعًا في نفس الوقت؟ وكيف يبرهن خداع الذات عن نفسه سيكولوجيا؟ كل هذه التساؤلات تعرض لها كلا من (2011) von Hippel & Trivers مقدمين تفسيرًا تطوريًا يقول بأننا نخدع أنفسنا كي نتمكن من خداع الآخرين، وهذا من شأنه يمنح الفرد ميزة اجتماعية.

ويعد مفهوم إدارة الانطباع impression management نوعًا من أنواع خداع الآخرين، وهو عملية قد تكون شعورية أو لا شعورية يحاول الأفراد بموجبها التأثير على آراء الآخرين بخصوص شخصياتهم، أو شيء ما، أو حدث ما من خلال تنظيم وضبط المعطيات في التواصل الاجتماعي. ويُستخدم مفهوم إدارة الانطباع أحيانًا بشكلٍ مماثلٍ لتقديم الذات أو تسويقها<sup>1</sup>، وهو في جوهره محاولة الفرد التأثير على فكرة الآخرين عنه. في بدايات تطبيق المفهوم، نُفِّذ على التفاعل المباشر وجهًا لوجه، ثم جرى توسيعه ليشمل التواصل عبر الكمبيوتر. يُطبَّق مفهوم إدارة الانطباع في مجالات أكاديمية مثل علم النفس، وعلم الاجتماع وبعض الميادين العملية مثل وسائل الإعلام. هناك العديد من الأساليب لتسويق الذات، منها إدارة المظهر (محاولة الانتماء لمكان ما)، التودّد، مواءمة التصرفات (جعل تصرفات المرء تبدو مفهومة أو أكثر جاذبية)، والتغيير (فرض هويّات على الآخرين). يُعتبر الحفاظ على نسخة من تسويق الذات المقبولة بشكلٍ عام أمرًا جاذبًا كونه يساعد الأفراد على زيادة رأس مالهم الاجتماعي، ويُطبَّق الأفراد هذه الاستراتيجية في فعاليات التواصل. كما يمكن استعمال هذه الوسائل الخاصة بتسويق الذات على مستوى الشركات كإدارة الانطباع (محمد بن صقر، 2021).

توجد العديد من الطرق التي يمكن للفرد أن يخدع بها الآخرين. أحد الخيارات البديهية أن يكذب عليهم بصراحة، لكن من الممكن خداع الآخرين أيضًا عن طريق تجنب قول الحقيقة،

<sup>1</sup> تسويق الذات أو تقديم الذات هو عبارة عن إيصال الفرد معلومات عن نفسه أو صورة عن ذاته للآخرين.

أو بالتشويش والتعمية عليها، أو المبالغة فيها، أو بإلقاء ظلال الشك عليها. فعلى سبيل المثال، إذا كان بمقدور الفرد أن يخدع فرد آخر من خلال تجنب ذكر معلومة بالغة الأهمية، فمن المعقول أن يخدع هذا الفرد نفسه بنفس الطريقة. وتوجد أنماط متنوعة من خداع النفس أو الذات منها (استراتيجيات البحث المتحيزة عن المعلومات، عمليات التأويل المتحيزة، عمليات التذكر المتحيزة) (von Hippel & Trivers, 2011, p. 1).

حدد (von Hippel & Trivers (2011) عدة دلائل عامة التي يمكن أن يستخدمها الفرد لكشف خداع الآخرين أو الخداع فيما بين الأفراد:

**1-العصبية والتوتر:** تتجم العصبية عادة عند تدبر الفرد في الكلفة المحتملة لانكشاف خداعه، ومن ثم يمكن للعلامات الدالة على العصبية أن تفضح خداع الفرد.

**2-المؤشرات الجسدية:** يمكن للخداع أن يُكشف بواسطة المؤشرات الجسدية من خلال التكتم والسيطرة على النفس، على سبيل المثال، يسعى الأفراد للسيطرة على علامات العصبية الجسدية التي من شأنها أن تفضح نواياهم الخادعة. فيحاول الأفراد أن يضبطوا وجوههم وأطرافهم. وتترك هذه السيطرة بعض العلامات الفاضحة مثل علو الصوت، وهو ما يستدعي بدوره جهودًا موازية لإرخاء العضلات. ويمكن للخداع أن يُلاحظ عندما تغفل مساعي الارتخاء في إخفاء تلك علامات التكتم.

**3-الحمل الذهني:** يحدث الحمل الذهني mental load عندما يتعين على الفرد أن يبقى في نفس الوقت نوعين من المحتوى في الذاكرة العاملة. وفي حالة الخداع الصادر عن وعي، سيعنى ازدياد العبء الذهني للفرد لأنه يحتفظ في ذاكرته العاملة بمحتويين: المعلومة الصائبة والمعلومة المغلوطة، وأن عليه أن ينطق بالمعلومة المغلوطة ويكتم المعلومة الصائبة. ويمكن للخداع أن يُقتضح بواسطة إشارات ثقل العبء الذهني هذا، ومنها السكات أثناء الكلام، واختيار جمل ذات بنية بسيطة. ويفسر (Trivers, 2000, p. 115- 116) عملية خداع الذات في أن المخادع يحتفظ بمعلومات صحيحة وكاذبة في العقل الواعي، ولكنه لا يقدم سوى الأكاذيب للآخرين، ويرى أن هناك ذاكرة مزدوجة الاسترجاع؛ يفشل مُخدع الذات أولاً في استرجاع المعلومات عندما يكون دافعه خداع الآخرين، وبعد تحقيق الخداع يسترجع الفرد المعلومات ليستفيد منها، وتعمل الذاكرة بشكل جيد لتنفيذ الخداع الذاتي لأن أدائها يخضع لتأثير الأهداف والدوافع.

ويعد عبء العمل الذهني **mental workload** من المشكلات التي تواجه المعلمون أثناء اليوم الدراسي، لما يقومون به من أنشطة تدريسية، وما يدور في أذهانهم من كم هائل من المعلومات التي يفصحون بها سواء لطلابهم داخل الفصل الدراسي أو لزملائهم في فترات الراحة بين الساعات التدريسية المقررة عليهم. لذلك فهم ليس لديهم الوقت الكافي لتوجيه انتباههم لتلك المعلومات وترميزها في الذاكرة العاملة؛ وبالتالي فهم معرضون لخداع أنفسهم أو خداع الآخرون. وبالتالي فإن إزدياء عبء العمل الذهني لدى المعلمين يعني احتمال تعرضهم لاستخدام خداع الذات أو إدارة الانطباع عن ذواتهم حتى يحتفظوا بالمعلومات الصائبة لأنفسهم وينطقوا بالمعلومات المغلوطة للآخرين.

#### مشكلة الدراسة

1-الباحثون في العلوم السلوكية والإنسانية في البيئة العربية، لم يتناولوا مفهوم خداع الذات في كتاباتهم وأبحاثهم بشكل واضح، ومعظم الكتابات والأبحاث عنه قد تمت من خلال الكتاب والباحثين في المجتمعات الغربية (أيمن منير حسن، 2018، ص. 407).

2-قد اختلف الباحثون في نظرتهم للخداع الذاتي، فمنهم من نظر للخداع الذاتي نظرة إيجابية مثل (Lopez & Fuxjager, 2012, p. 315) فهما يدافعان عن الخداع الذاتي بأنه يؤدي إلى تصور إيجابي للذات، ويزيد صحة الفرد النفسية والبدنية، وتجاهل الانتقادات البسيطة، وخفض الفشل، وتجنب الأفكار السلبية، وتوقع مستوى عال من النجاح في المساعي الجديدة. كما يرى كلاً من (Smith, Trivers & von Hippel, 2017, p. 93; Nesse, 2015) أن الخداع الذاتي مفيد للفرد والمجتمع، وبدونه لا يستطيع الفرد مواجهة المشكلات والتكيف مع الأحداث الحياتية، والتعامل بنجاح في العلاقات مع الآخرين. بينما نظر باحثون إلى الخداع الذاتي بأنه ذو أضرار بالغة للفرد والمجتمع، فضلاً عن الأخطار النفسية والأخلاقية له وبخاصة آثاره المدمرة على العلاقة بين أفراد المجتمع وبعضهم البعض (Peck, 1983; Pope, 1999; Mele, 2001; Vaden, 2014).

3-البحث في خداع الذات لا يزال في مهده، خاصة في البيئة العربية (أيمن منير حسن، 2018، ص. 411).

4-اختلفت آراء الباحثين حول مفهوم خداع الذات وعلاقته بمفهوم إدارة الانطباع، فمنهم من نظر إلى خداع الذات على أنه شكل من أشكال إدارة الانطباع، حيث يقدم الفرد نفسه للآخرين

بنية تكوين صورة جيدة أو صورة أفضل (Paulhus, 1984, P. 598; Paulhus, 2001). بينما إتجه آخرون للتمييز بين خداع الذات وإدارة الانطباع؛ فخداع الذات يشير إلى ما يعتقد الفرد فعلياً في تقاريره الذاتية بصورة إيجابية، بينما إدارة الانطباع يخفي الفرد استجاباته عن وعي. وفي هذا الصدد قام العديد من الباحثين بالتمييز بين مصطلحي خداع الذات وإدارة الانطباع، ولكنهم استخدموا مسميات مختلفة لبنية كل منهما. على سبيل المثال Sackeim & Gur (1978) يفضلان مصطلحات "خداع الذات، وخداع الآخر". وفي تمييز مماثل لـ Damarin (1965) & Messick حيث قارنوا بين النزعة للتوحد العقلي في احترام الذات، والنزعة الدعائية. كما قارن Kusyszyn & Jackson (1965) بين المرغوبة والدفاعية. وكل التمييزات السابقة لهؤلاء الباحثين تعد متسقة مع مصطلحات "خداع الذات، وإدارة الانطباع" (as cited in Paulhus, 1984, p,599). وفي ضوء ما سبق نجد عدم اتفاق الباحثون حول مفهوم خداع الذات وعلاقته بإدارة الانطباع. وهل هي علاقة ارتباطية فقط؛ أم تتجاوز إلى علاقة تأثير وتأثر فيما بينهما.

5- أكد علم النفس الاجتماعي على الأهمية الأساسية لإدارة الانطباع في السلوك الشخصي (Tetlock & Manstead, 1985, P.59; Wu et al., 2022).

6- سعت العديد من الدراسات والأبحاث لبحث الفروق بين الجنسين في الخداع الذاتي، بينما جاءت نتائج الأبحاث متضاربة؛ فتوصلت دراسة (Johnston & Sherman, 1993; Cheng., et al, 2013) إلى أن الذكور أكثر ميلاً لخداع الذات من الإناث. بينما أسفرت دراسة (Tilley, George & Marett, 2005) عن عدم وجود فروق في الخداع الذاتي ترجع للنوع.

7- توجد قلة في الدراسات العربية في حدود علم الباحثة- التي تناولت العلاقة بين عبء العمل الذهني وخداع الذات وإدارة الانطباع. مما يشكل فجوة معرفية تتطلب إجراء دراسة متعمقة لهذه العلاقة.

8- ممكن أن يتأثر عبء العمل الذهني بالعديد من العوامل التي تجعل القياس النهائي صعباً. فهناك عدة أسباب لقياس عبء العمل الذهني، أهمها أنه كلما زادت صعوبة المهمة (عبء العمل) كلما انخفض الأداء وزادت الأخطاء. وعلى الرغم من الاهتمام بموضوع عبء العمل

الذهني على مدار الأربعين عاما الماضية؛ إلا أنه لا يوجد تعريف واضح ومقبول عالمياً لعبء العمل (Cain, 2007). وذلك يوضح مدى أهمية دراسة مفهوم عبء العمل الذهني وبناء مقياس له، وذلك لندرة وجود مقاييس له -في حدود علم الباحثة- في البيئة العربية.

9- ووفقاً للنظرية التطورية لخداع الذات لـ (von Hippel & Trivers, 2011) فإن الأفراد يمكنهم أن يخدعوا أنفسهم عن طريق منع تكويد أو تشفير المعلومات غير المرغوب فيها من الأساس عوض عن تكويدها وتخزينها في اللاوعي، وهو ما يسمى "بالانحياز في المعالجة الذهنية للمعلومات". وذلك يشير إلى أن الذاكرة تساعد في تنفيذ خداع الذات، لأن الفرد المخادع لذاته يحتفظ فقط بالمعلومات المغلوطة في الوعي، فيكذب على الآخرين وعلى ذاته في نفس الوقت وبنفس الطريقة. وبالتالي فإنه يمكن كشف الخداع "سواء للذات أو للآخرين" من خلال ازدياد العبء الذهني في ذاكرة الفرد. وأي من المعلومات التي يبوح بها، وأي منها التي يخفيها عن ذاته وعن الآخرين (von Hippel & Trivers, 2011). كما أشار عبد النعيم عرفة (2019) أن خداع الذات هو أحد آليات الدفاع التي تمكن الفرد من الحفاظ على احترام الذات واستمرارية هويته. وهو آليه داخل الفرد تحميه وتحصنه من تهديد الحمل الذهني الزائد، وهو شكل من أشكال إدارة الانطباع وتصور إيجابي للذات ذو فوائد تكيفية. وفي ضوء العرض السابق لمبررات مشكلة الدراسة تفترض الباحثة أن خداع الذات يمكن أن يلعب دوراً محورياً في العلاقة بين عبء العمل الذهني وإدارة الانطباع. وعليه يمكن افتراض أن عبء العمل الذهني (متغير مستقل) يؤثر في خداع الذات (متغير وسيط) بصورة مباشرة ومن ثم يؤثر بدوره في إدارة الانطباع (متغير تابع) بصورة غير مباشرة عن طريق خداع الذات.

لذلك يمكن تلخيص مبررات مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين خداع الذات وإدارة الانطباع لدى عينة معلمي التعليم الأساسي؟
- 2- هل يوجد فروق دالة إحصائية في خداع الذات تعزى إلى النوع (ذكور، إناث) والمرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي) لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي؟
- 3- ما مدى تطابق (ملائمة) النموذج البنائي المقترح للعلاقة بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل) وخداع الذات (متغير وسيط) وإدارة الانطباع (متغير تابع) لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي؟

4- هل يؤثر عبء العمل الذهني تأثيرًا مباشرًا دالًا إحصائيًا على خداع الذات لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي؟

5- هل يؤثر خداع الذات تأثيرًا مباشرًا دالًا إحصائيًا على إدارة الانطباع لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي؟

### أهداف الدراسة

- 1- الكشف عن العلاقة بين خداع الذات وإدارة الانطباع لدى معلمي التعليم الأساسي.
- 2- دراسة الفروق في خداع الذات والتي تعزى إلى النوع والمرحلة الدراسية لدى عينة الدراسة.
- 3- الكشف عن العلاقة بين عبء العمل الذهني وخداع الذات وإدارة الانطباع في ضوء النموذج البنائي المقترح.

### أهمية الدراسة

### الأهمية النظرية

1- تعد الدراسة الحالية توثيقًا لمفهوم حديث في علم النفس التربوي وهو مفهوم خداع الذات، والتي تندر الدراسات به في البيئة العربية. وكذلك مفهوم عبء العمل الذهني والذي يعد مفهومًا هامًا في علم النفس المعرفي، مع مفهوم إدارة الانطباع أحد المتغيرات الهامة في علم النفس الاجتماعي.

2- عدم تطرق الدراسات في البيئة العربية لبحث العلاقة بين عبء العمل الذهني وخداع الذات وإدارة الانطباع، مما يشير إلى وجود فجوة في المعلومات بين الدراسات فيما يخص هذه المتغيرات، وبالتالي فإن إجراء مثل هذه الدراسة يمثل أهمية نظرية في هذا المجال.

### الأهمية التطبيقية

1- تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في نتائجها، والتي يمكن أن يعتمد عليها الباحثون في مجال علم النفس التربوي في بناء برامج تدريبية للحد من خداع الذات لدى عينات من أفراد المجتمع مثل (طلاب الجامعة).

2- يمكن أن تفتح نتائج الدراسة الحالية الفرصة لدراسة خداع الذات وتأثيره في إدارة الانطباع وعلاقتهم بمتغيرات نفسية أخرى مثل سمات الشخصية.



**مصطلحات الدراسة****عبء العمل الذهني Mental workload**

تعرف الباحثة عبء العمل الذهني في الدراسة الحالية بأنه بناء ذهني يعكس الإجهاد الذهني والضغط الناتجة عن أداء عدة مهام في ظل ظروف بيئية معينة. ويعرف عبء العمل الذهني إجرائيًا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة (معلمي التعليم الأساسي) من خلال استجاباتهم على مفردات مقياس عبء العمل الذهني المستخدم في هذه الدراسة.

**خداع الذات Self-deception**

تعرف الباحثة خداع الذات بأنه توهم الفرد لحقيقة نفسه وإمكاناته وظروفه على نحو يخالف الواقع، وذلك لإعادة تعديل الحقائق لزيادة الصفات الإيجابية التي يملكها. فهو يستخدم تصورات غير صحيحة لدعم المعتقدات المسبقة عنه لدى الآخرين. ويعرف خداع الذات إجرائيًا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة (معلمي التعليم الأساسي) من خلال استجاباتهم على مفردات مقياس خداع الذات المستخدم في هذه الدراسة.

**إدارة الانطباع Impression management**

تعرف الباحثة إدارة الانطباع بأنه العملية التي يحاول من خلالها فرد ما التأثير على آراء الآخرين وتصورهم لذاته الشخصية. وعادة ما يكون ذلك التأثير الذي يسعى إليه الفرد متوافقًا مع هدف يسعى إلى تحقيقه. ويعرف إدارة الانطباع إجرائيًا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة (معلمي التعليم الأساسي) من خلال استجاباتهم على مفردات إدارة الانطباع المستخدم في هذه الدراسة.

**الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة****عبء العمل الذهني Mental workload**

إن مفهوم عبء العمل الذهني أو المعرفي تم تداوله واستخدامه كثيرًا؛ إلا أنه مازال توجد صعوبة لتعريفه. ووفقًا لكل من (Young et al., 2015) فإن هناك عددًا من التعريفات والتفسيرات لعبء العمل الذهني، ولكن اتفقت الكثير من هذه التعريفات على مكونين لعبء العمل الذهني هما الضغط والإجهاد stress and strain؛ حيث يركز الضغط على متطلبات المهمة، بينما يركز الإجهاد على التأثير الواقع على الفرد. وغالبًا ما يتم وصف عبء العمل

الذهني بمصطلحات مثل الإجهاد الذهني (مفهوم الجهد الذهني)، والإجهاد الانفعالي الزائد الناتج من القلق الذي يثير الجوانب المعرفية للمهمة (Cain, 2007).

ووفقاً لكل من Colle & Reid (1998) أن مفهوم عبء العمل الذهني ذو بنية تطبيقية ليس له علاقة بسعة الانتباه أو المصادر في نظرية تجهيز المعلومات، حيث ركزا في تعريفهم على مقدار العمل الذهني الذي يمكن انجازه في فترة زمنية محددة. وعليه فإن عبء العمل الذهني هو متوسط معدل العمل الذهني. بينما اختلف مع التعريف السابق كل من Young & Stanton (2005) حيث يريان أن عبء العمل الذهني يركز على كمية مصادر الانتباه الضرورية لأداء المهمة كوظيفة لمتطلبات المهمة، والسياق البيئي الذي تتم فيه المهمة، والخبرات السابقة للفرد عن المهمة.

ويشير عبء العمل الذهني إلى جزء من سعة تجهيز المعلومات أو المصادر المطلوبة بالفعل لتلبية متطلبات مهمة ما (Eggemeier et al., 2020, p. 207). كما يمكن النظر إلى عبء العمل الذهني على أنه الفرق بين سعة نظام تجهيز المعلومات المطلوبة لمهمة محددة لتلبية توقعات الأداء والسعة المتاحة في أي وقت (Gopher & Donchin, 1986, p. 41; Wickens., et al, 2022). وقد وافق الباحثون على أن عبء العمل الذهني يتضمن على الأقل مكونان هما متطلبات المهمة، وسياق المهمة (Collet et al., 2009).

وقدم (Longo et al., 2022, p. 18) تعريف عملي جديد لعبء العمل الذهني (MWL) وهو أن عبء العمل الذهني يمثل "درجة تنشيط لتجمع محدود من المصادر والسعة، عندما يتم التجهيز المعرفي لمهمة أولية عبر الوقت، ويتوسط ذلك عوامل موقفية وبيئية عشوائية خارجية، والتي تتأثر بخصائص داخلية محددة للمجهز البشري لمواجهة متطلبات المهمة، وذلك من خلال تكريس الجهد والانتباه. فهو ذو بنية معقدة وديناميكية ومحددة-فردية غير خطية. فعبء العمل الذهني ذو بنية متعددة الأبعاد مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بكل من الجهد والانتباه".

ويتضح مما سبق، أنه لا يوجد تعريف رسمي مقبول متفق عليه بشكل عام لعبء العمل الذهني. ولكن يمكن وصف عبء العمل الذهني بأنه بناء ذهني يعكس الضغوط والإجهاد الذهني الناتجان عن أداء عدة مهام في ظل ظروف بيئية معينة. وإن عبء العمل الذهني ذو بنية متعددة الأبعاد. تتأثر بعوامل مختلفة مثل العوامل البيئية والموقفية والتي تتبع من خارج نظام تجهيز المعلومات المعرفي الداخلي.

وعلى الرغم من تعدد التعريفات لعبء العمل الذهني المستخدمة، إلا أنه مجالٌ واحدٌ فقط وهو مجال التربية الذي طور نموذجًا يوضح فيه الفئات المختلفة لعبء العمل، وحاول تفسير علاقاته المتبادلة؛ ألا وهو نظرية (1988) Sweller للعبء المعرفي (Galy et al., 2018, p.518- 519). حيث تم اختبار نظرية العبء المعرفي في مجال علم النفس التربوي وعلم نفس التعلم. وتم اختبار هذه النظرية في السنوات الأخيرة في مجال الهندسة الإنسانية ergonomics (Galy & Melan, 2015).

### نظرية العبء المعرفي Cognitive load theory

تم بناء هذه النظرية على العديد من البحوث في مجالي علم النفس التربوي وعلم النفس المعرفي، وكانت بحوث Meller & Badlly عن الذاكرة العاملة من أهم البحوث التي استندت إليها نظرية العبء المعرفي (Elliott., et al, 2009. p2). وقد طور Sweller (1988) نظرية العبء المعرفي وذكر فيها أن المعرفة لدى المتعلم تنقسم لنوعين: أولاً معرفة أساسية؛ وهي معرفة تطورت وتم اكتسابها من جيل لآخر، مثل التحدث باللغة الأم، وتكوين العلاقات الاجتماعية، وبعض الاستراتيجيات التي يستخدمها الفرد لحل المشكلات، فهي معرفة أساسية مكتسبة من غير جهد أو تعلم مباشر من الفرد. ثانياً معرفة ثانوية وهي التعلم المقصود الذي يقوم به المتعلم ويتطلب منه جهداً لاكتسابه، وقد إهتمت النظرية بهذا النوع من المعرفة، وأنه يقوم على مبدأ التنظيم المعرفي، ومبدأ تخزين المعلومات (Sweller, 1988; Sweller et al., 2019). وتفترض هذه النظرية أن في العقل ذاكرة قصيرة المدى ومحدودة السعة (عاملة) لا تستطيع إلا أن تستقبل وتعالج عناصر محدودة من المعلومات، وهناك ذاكرة طويلة المدى ودائمة ذات سعة غير محدودة يخزن فيها المعلومات بعد معالجتها، و تشارك الذاكرة المؤقتة في فهم المعلومات وترميزها في الذاكرة الدائمة، وإذا زادت المعلومات التي تتلقاها الذاكرة المؤقتة في نفس الوقت فإن ذلك يؤدي إلى عبء ذهني زائد على المتعلم وبالتالي تفشل عملية التعلم (Cooper, 1998).

### أنواع العبء المعرفي

#### 1- العبء المعرفي الداخلي Intrinsic cognitive load

يذكر Sweller et al., (1998) أن العبء المعرفي الداخلي يشير إلى عدد العناصر التي تم معالجتها في وقت واحد في الذاكرة العاملة، وهذا يعني تفاعل هذه العناصر مع

بعضها مما يسبب العبء المعرفي. ويتطلب التعامل مع العبء المعرفي الداخلي لدى المتعلم بواسطة المعالجات التعليمية تعديل مهمة التعلم، على سبيل المثال يمكن خفض العبء المعرفي الداخلي عن طريق حذف بعض العناصر والعلاقات في المراحل الأولية من التعلم أو استبدالها بمهام أبسط نسبياً. وينشأ هذا النوع من العبء المعرفي نتيجة لصعوبة وتعقيد المحتوى الدراسي، فإذا ما احتوت المادة الدراسية على الكثير من العناصر والمفاهيم أو ضعف في عملية تنظيم المحتوى الدراسي (مستوى صعوبة عناصره) فإن المتعلم يجد صعوبة في معالجتها بوقت واحد في الذاكرة العاملة، لذلك تصبح هذه المادة صعبة الفهم.

## 2- العبء المعرفي الخارجي (غير الفعال) *Extraneous cognitive load*

ينشأ العبء المعرفي الخارجي أو غير الفعال نتيجة للتقنيات التعليمية التي يحتاجها المتعلمون للمشاركة في أنشطة التعلم، والتي لا ترتبط بمخطط البناء المعرفي للمتعم. كما يتولد هذا العبء نتيجة طرق التدريس التقليدية والتي تركز على تزويد المتعلمين بكم هائل من المعلومات المهمة وغير المهمة والتي يتطلب منهم حفظها دون الإهتمام بقدرتهم العقلية على معالجة المعلومات وترميزها وتخزينها بشكل مناسب. كما أن هذه الطرق التدريسية تجعل المتعلم متلقياً ومستمِعاً للمعلومات. وبذلك لا يستطيع التفاعل مع المعلومات المقدمة وبذلك يتشكل لديه عبء معرفي بسبب عدم قدرته في الاستمرار منتبهاً، وضعف قدرته على التركيز مما يؤدي إلى صعوبة الاحتفاظ بها (Paas et al., 2003).

## 3- العبء المعرفي وثيق الصلة (الفعال) *Germane cognitive load*

يحدث نتيجة للمعالجة المعرفية المفيدة مثل الأفكار التجريدية وغيرها، والتي تعزز من خلال الوسائل التعليمية، ويساعد في بناء مخططات معرفية جديدة ومعقدة بطريقة متعاقبة تساعد المتعلم على الانتقال بين المثيرات المقدمة له وحفظ المعلومات المفيدة، الأمر الذي يساعده على التفكير بشكل منطقي وناقد ويستطيع التحكم في المعلومات المقدمة له بموضوعية. كما يحدث هذا النوع نتيجة مشاركة المتعلم الفعالة في التعلم والتي ينتج عنها

التفاعل مع المعلومات الجديدة والانتقال بين المثيرات المقدمة له ومعالجتها في بيئته المعرفية، فضلاً عن ذلك أن بعض المعلومات قد تكون عالية التجريد معززة بالتقنيات التعليمية. بمعنى أن هذا النوع من العبء المعرفي يسهم في عملية التعلم بدلاً من أن يتعارض معها، الأمر الذي يتطلب من المتعلم بناء مخططات معرفية جديدة وبهذا يتولد لديه عبئاً معرفياً (Paas et al., 2003).

### خداع الذات Self-deception

يعرف عبد النعيم عرفة (2019, P. 228) خداع الذات بأنه عملية متعمدة وواعية لتضليل الذات أو الآخرين نتيجة ضعف القدرة على التعامل مع الواقع. وأحد آليات الدفاع التي تمكن الفرد من الحفاظ على احترام الذات واستمرارية هويته. وهو آليه داخل الفرد تحميه وتحصنه من تهديد الحمل الذهني الزائد، وهو شكل من أشكال إدارة الإنطباع وتصور إيجابي للذات ذو فوائد تكيفية.

ويعرفه (von Hippel & Trivers (2011) بأنه تفضيلات الأفراد للمعلومات المرحب بها على المعلومات غير المرحب بها على نحو يعكس أهدافهم ودوافعهم.

ووفقاً لـ (Barrick & Mount, 1996, p. 262) فإن الخداع الذاتي نزعة مقصودة للتفكير في فرد ما بشكلٍ ملائم.

ويتضح من التعريفات السابقة أن خداع الذات هو عبارة عن ميكانيزم نفسي تكيفي، يدعم الرفاهية والإحساس بالهوية، والترقي الاجتماعي. ولكن يمكن أن يكون غير تكيفي عندما يقوض التفكير الناقد اللازم للتغيير على مستوى الأفراد والمنظمات.

### النظرية التطورية لخداع الذات

قدم (von Hippel & Trivers (2011) تفسيراً تطورياً لخداع الذات من الناحية النفسية، وهو أن خداع الذات قد تطور بغرض تيسير خداع الآخرين. حيث توجد العديد من الطرق التي يمكن للفرد أن يخدع بها الآخرين. أحد الخيارات البديهية أن يكذب عليهم صراحة، لكن من الممكن خداع الآخرين أيضاً عن طريق تجنب قول الحقيقة، أو بالتشويش والتعمية عليها، أو بالمبالغة فيها، أو بإلقاء ظلال الشك عليها. وتماماً كما أن هذه الطرق ناجحة في خداع الآخرين، يمكن لها أن تكون ناجحة في خداع الذات كذلك. وتوجد عدة أنماط أو طرق

ذكرها (2011) von Hippel & Trivers لخداع الذات ، بحيث تدل هذه الأنماط على أن الأفراد يؤثرون المعلومات المرحب بها على المعلومات غير المرحب بها:

**1- استراتيجيات البحث المتحيزة عن المعلومات:** حيث يمكن للأفراد أن يخدعوا أنفسهم عن طريق منع تكويد المعلومات غير المرغوب فيها من الأساس، عوض عن تكويدها وتخزينها في اللاوعي. ويمكن لهذا التصرف- أي منع التكويد- أن يكون دافعياً بشكل واضح. وتكشف هذه الطبيعة المرنة للجمع المنحاز للمعلومات عن أن الأفراد لديهم شيء من الوعي (الدراية) بأن تلك المعلومات القادمة قد تكون غير متسقة مع ما اكتشفوه سابقاً. ويمكن للتحيزات في معالجة المعلومات أن تعد خداعاً للذات فقط عندما تفضل المعطيات المرحب بها على غير المرحب بها على نحو يعكس أهداف الفرد ومراميه.

**2- التأويل المتحيز للمعلومات:** بالرغم من استراتيجيات تجنب المعلومات غير المرحب بها إلا أن هناك بعض الظروف التي لا يمكن فيها تقادي تكويد هذه المعلومات على نحو آمن. وفي هذه الظروف يظل من الممكن للمعلومات غير المرحب بها أن تُطرح عن طريق التأويل أو التفسير المتحيز للمعلومات المتسقة معه. ويعد الشك الانتقائي ضرب من خداع الذات وليس مجرد تقييم سلبي للموضوعات. وكنتيجة لهذا الشك الانتقائي، يصبح بمقدور الأفراد أن يطلعوا على مجموعة مختلطة من الأدلة لكن تظل معتقداهم الأصلية على ما هي دون تغيير.

**3- عمليات التذكر المتحيزة للمعلومات:** حتى عندما ينتبه الأفراد للمعلومات غير المرحب بها، وحتى عندما يتقبلونها دون تشكيك، فإن ذلك لا يضمن أنهم سيكونون قادرين على تذكرها لاحقاً. فعوض عن ذلك، يمكن للمعلومات غير المتسقة مع تفضيلاتهم أن تُنسى ببساطة أو تُتذكر على نحو خاطيء بصفته معلومات متسقة مع تفضيلاتهم أو بصفته معلومات محايدة.

### دراسات تناولت العلاقة بين العبء المعرفي وخداع الذات:

هدفت دراسة (2019) Jian et al., من خلال ثلاث تجارب إلى اختبار تأثير الحالة الإجتماعية، والعبء المعرفي على خداع الذات، وأظهرت النتائج أن الأفراد المخادعين لذواتهم يستخدمون الذاكرة التكوينية لتحقيق الخداع الذاتي من خلال اختلال الذاكرة الشعورية غير العشوائية. وبالتالي فإن الأفراد ذوي العبء المعرفي الأعلى هم الأفضل احتمالية في الخداع الذاتي.

واختبرت دراسة (Vrij et al., 2008) في تجربتين فرضيين، الأول: أن الاختلاف بين الأفراد الكاذبين ورواة الحقيقة سيكون أكبر عندما يحكي الأفراد الذين أُجريت معهم المقابلات عن قصصهم بترتيب عكسي مقارنة بالترتيب الزمني، الثاني: إرشاد الأفراد الذين تمت مقابلتهم إلى تذكر قصصهم بترتيب عكسي سوف يسهم ذلك من كشف الخداع. وأشارت نتائج التجربة الأولى أن (80) فردًا من الأفراد الكاذبين قالوا الحقيقة وكذبوا بشأن حدثٍ منظمٍ، ولم يبلغوا عن قصصهم بترتيب عكسي. وقد احتوت المقابلات بالترتيب العكسي على إشارات للخداع بشكل أكبر من المقابلات المراقبة. وفي التجربة الثانية شاهد (55) ضابطًا شرطيًا مجموعة مختارة من المقابلات المسجلة بالفيديو للتجربة الأولى وأصدروا أحكامًا صادقة. وأدى الطلب من الأفراد الكاذبين لنقل قصصهم بترتيب عكسي إلى تحسين قدرة ضباط الشرطة على اكتشاف الخداع ولم ينتج عنه أي تحيز في الرد.

وفي ضوء الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين العبء المعرفي وخداع الذات، تبين للباحثة عدم أو ندرة وجود دراسات تناولت تأثير عبء العمل الذهني على خداع الذات سواء في البيئة العربية أو البيئة الأجنبية مما يُعد مبررًا قويًا لدراسة العلاقة بين عبء العمل الذهني وخداع الذات- في ضوء النموذج البنائي المقترح- وبالتالي فإنه يمكن كشف الخداع "سواء للذات أو للآخرين" من خلال ازدياد العبء الذهني في ذاكرة الفرد، وذلك وفقًا لـ (von Hippel & Trivers, 2011)

### إدارة الانطباع Impression management

إذا كانت إدارة الانطباعات سيئة النية بهدف أن يرى الآخرون ما ليس في الفرد، فإن هذا يعني "خداع الآخرين" وإذا كانت إدارة الانطباعات حسنة النية فإن هذا النوع من الإدارة يشبه فن الحرب؛ الذي يمكن أن يستخدمه في العدوان على الآخرين، كما يمكنه أن يستخدمه في الدفاع عن نفسه. فهذا النوع من الإدارة يعتمد على النوايا المسبقة لمن يستخدمه. وطبقًا لوجهة نظر علم النفس الكلاسيكي، فمن الأسهل أن يتحكم الفرد بمشاعره وسلوكه، ومن الأصعب أن يتحكم بسلوك الآخرين وردود أفعالهم وسلوكهم نحو الفرد. وبذلك ظلت هناك حلقة مفقودة بين عالمنا الداخلي والعالم الخارجي للآخرين (Dimitrius & Mazarella, 2002).

ويُعرف (Li & Bagger, 2006) إدارة الانطباع بأنه تلاعب وإع وهادف لصورة الفرد في الأماكن العامة من أجل أن ينظر إليها الآخرون بشكل إيجابي.

تُعرف إدارة الانطباع كصفة بأنها أنماط من السلوك يقوم بها الأفراد للتأثير على إدراك الآخرين نحو صورتهم الشخصية أو لتكوين انطباعات مرغوبة في ذهنهم والمحافظة عليها (Adnan & Latif, 2013).

أما إدارة الانطباع كعملية فهي عملية يسعى الأفراد من خلالها التحكم في كيفية نظر الآخرين إليهم. أو التحكم في الانطباعات التي يكونها الآخرون عنهم، ومحاولة التأثير في تلك الانطباعات (Morgan, 2013).

ومن وجهة نظر علم النفس الاجتماعي، تهتم إدارة الانطباع بدراسة كيف يقدم الأفراد أنفسهم للآخرين لكي يتم النظر إليهم بشكل إيجابي (Kandpal & Chaubey, 2017).

ووفقاً لـ (Barrick & Mount, 1996, p. 262) فإن إدارة الانطباع محاولة مدروسة (متعمدة) لتشويه استجابات فرد ما، وذلك لتكوين انطباع جيد لدى الآخرين.

### نظرية إدارة الانطباع لـ Goffman

يعد أول من قدم مفهوم إدارة الانطباع هو عالم الاجتماع Goffman في كتابه تقديم الذات في الحياة اليومية عام 1959. ثم تم تطوير الإطار النظري لإدارة الانطباعات حتى عام 2021 حيث ناقش خلاله العملية التي يقوم بها الأفراد للتأثير على انطباعات الآخرين عنهم خلال الحياة اليومية. فغالبًا كل فرد بالمجتمع يقوم بإنشاء هويته الاجتماعية وتعزيزها حتى تتناسب مع أهدافهم ومع ما يريدون عرضه على الجمهور (Goffman, 2021).

وتضمن نموذج Goffman على عنصرين رئيسيين هما: "ممثل" يشارك في "عروض"، و"جمهور" يتفاعل مع "الممثلين" في ظل "بيئات معينة". وقد قام بتصنيف سلوكيات إدارة الانطباع إلى قسمين هما: استراتيجيات حازمة، والتي يستخدمها الممثل لإثبات هوية معينة مرغوبة، واستراتيجيات دفاعية أو وقائية وهي عبارة عن أعذار ومبررات تستخدم لإصلاح هويات غير مرغوبة (Terrell & Kwok, 2011).



كما لخص Goffman نموذجه الأساسي لإدارة الانطباع إلى أربعة عوامل؛ الأشخاص وهم "الفاعلين actors" الذين يندمجون في "الأداء performance" في "مواضع مختلفة settings" مع "الجمهور audiences". إذ يقوم الأفراد الفاعلين بالتفاعل مع الجمهور لتطوير معرفتهم للموقف مما يساعدهم على السلوك بطريقة معينة. وذلك من خلال سياق معين للأحداث تندمج فيه صفات وسلوك الفاعلين مع البيئة المحيطة لإنتاج محفزات للسلوك بطريقة محددة (Teryl & Mclane, 2012) حيث وضع Goffman خمس استراتيجيات لإدارة الانطباع (كما ورد في محمد بن صقر، 2021):

أولاً: استراتيجية التعزيز الذاتي : وهي إظهار القدرات، والإنجازات، والمميزات التنافسية التي يحتاج إليها المجتمع من أجل أن ينظر إليهم المراقبون على أنهم متخصصون وذوو كفاءة متناهية ومفيدة للجمهور، وهذه الاستراتيجية قد تكون مفيدة في بعض الوقت ولكن استمراريتها قد تسبب نقصاً في محبتهم عند غيرهم وينظر لهم على أنهم مغرورون.

ثانياً: استراتيجية التكامل أو التزلف: وهنا يتم فعل الأشياء التي يفضلها المسؤولون أو مجاملتهم من أجل أن يسندوا إليهم مسؤولية عمل، ويطلق على هذه الاستراتيجية أيضاً إدارة الجاذبية؛ كونها تركز على أن يكون الشخص محبوباً وجذاباً للآخرين، وهذه الاستراتيجية تواجه تحدياً يكمن فيما يجده الأفراد والجمهور في المتزلفين وما الذي يمكن أن يقدموه حتى يجذبوا الجمهور إليهم.

ثالثاً: استراتيجية المثل الأعلى: وتتمثل في قيام الفرد بالتضحية الذاتية أو الذهاب إلى أبعد من أداء الواجب المنوط به حتى يظهر بصورة المتفاني في عمله، والذي يرسم صورة التضحية والالتزام والاستعداد أن يعاني من أجل قضية معينة.

رابعاً: استراتيجية الترهيب: وهي إبراز القوة والقدرة على معاقبة الآخرين من أجل أن ينظر إليه الجمهور على أنه شخص ذو سلطة وهيبه، وتستخدم هذه الاستراتيجية عادة في فرض وبناء هوية السلطة، وتبنى على التهديد وتكتيكات لانتزاع احترام الموظفين بالخوف.

خامساً: استراتيجية التوسل: وهي القيام بالإعلان عن مواطن ضعفهم، وأوجه القصور لكي يتم استشارة الآخرين، كونهم يحتاجون إلى الدعم، ويطلق على هذه الاستراتيجية الملاذ الأخير، إذ يلجأ فيها الأفراد إلى التوسل في الحوارات من أجل كسب تعاطف المرؤوسين عن طريق التواضع والتقليل من قيمة أنفسهم.

#### دراسات تناولت العلاقة بين خداع الذات وإدارة الانطباع

تحقق كلٌّ من Pauls & Crost (2004) من دراسة تأثير تمثيل الذات على صدق مقاييس بنية إدارة الانطباع وتعزيز خداع الذات لقائمة المرغوبية الاجتماعية. وبلغت عينة الدراسة (155) مشارك استجابوا على مقياس إدارة الانطباع وخداع الذات. وتضمنت النتائج أن كلٌّ من خداع الذات وإدارة الانطباع عرضة للتزييف مثل أي مقاييس أخرى، وأن خداع الذات وإدارة الانطباع يفقدان معناهما الأصلي تحت تأثير التزييف والمرغوبية الاجتماعية المزيفة.

واختبرت دراسة Barrick & Mount (1996) ما إذا كان خداع الذات وإدارة الانطباع يؤثران على الصدق التنبؤي على سمتين من السمات الخمسة الكبرى للشخصية والثبات العاطفي (الانفعالي). وتوصلت النتائج من خلال نمذجة المعادلة البنائية إلى أن المشاركين في الدراسة قاموا بتشويه درجاتهم على كلٍّ من أبعاد الشخصية، وأن التشويه حدث من خلال خداع الذات وإدارة الانطباع، ومع ذلك، لم يخفف أي نوع من التشويه من القدرة التنبؤية لصدق بنى الشخصية.

بينما هدفت دراسة Farrow et al., (2015) إلى فصل ركائز الدماغ لخداع الذات وإدارة الانطباع والكشف عن الارتباطات العصبية بينهما. حيث خضع (20) مشاركاً

بصحة جيدة لفحص الرنين المغناطيسي بعد إتمام الاستجابة على اختبار قائمة الاستجابة المرغوبة، وذلك تحت شرطين الأول "الصالح المزيف fake good" والذي يعطي انطباعاً مرغوباً بقدر الإمكان، الثاني "السيئ المزيف fake bad" والذي يعطي انطباعاً غير مرغوب فيه. وكانت نتائج إدارة الانطباع أكثر مرونة للتلاعب والتزييف من درجات خداع الذات. وارتبط الخداع الذاتي والتلاعب في إدارة الانطباع والسيئ المزيف بتنشيط القشرة الأمامية من الدماغ.

#### تعقيب:

يتضح من العرض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة، انقسام الدراسات

إلى:

1- إما دراسات تناولت تأثير العبء المعرفي على خداع الذات، دون الإهتمام بدراسة تأثير عبء العمل الذهني (على وجه التحديد) على خداع الذات.

2- أو دراسات تناولت العلاقة بين خداع الذات وإدارة الانطباع، أو العلاقة بينهما ومتغيرات نفسية أخرى. دون الاهتمام بدراسة تأثير خداع الذات في إدارة الانطباع سواء في البيئة العربية أو الأجنبية. لذلك يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية كما يلي.

#### فروض الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين خداع الذات وإدارة الانطباع لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي.

2- يوجد فروق دالة إحصائياً في خداع الذات تعزى إلى النوع (ذكور، إناث) والمرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي) لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي.

3- يوجد تطابق (ملائمة) بين النموذج البنائي المقترح وعبء العمل الذهني (متغير مستقل) وخداع الذات (متغير وسيط) وإدارة الانطباع (متغير تابع) لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي.

4- يوجد تأثيرٌ مباشرٌ دالٌّ إحصائيًا لعبء العمل الذهني على خداع الذات لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي.

5- يوجد تأثيرٌ مباشرٌ دالٌّ إحصائيًا لخداع الذات على إدارة الانطباع لدى الذات لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي.

#### منهج البحث:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي.

#### عينة البحث:

#### عينة أدوات الدراسة:

تكونت عينة أدوات الدراسة من (92) معلمًا ومعلمةً من معلمي مرحلة التعليم الأساسي، من إدارات تعليمية مختلفة على مستوى محافظة القاهرة للعام الدراسي 2021، 2022، الفصل الدراسي الأول. بمتوسط عمري (36.58) وانحراف معياري (9.43). حيث بلغ عدد الذكور (24) بما يمثل (26.1%) من العدد الكلي لعينة أدوات الدراسة، وبلغ عدد الإناث (68) بما يمثل (73.9%). وبلغ عدد المعلمون في المدارس الحكومية (49) ، بينما بلغ عدد معلمون المدارس الخاصة (43).

#### عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (237) معلمًا ومعلمةً من معلمي مرحلة التعليم الأساسي، من إدارات تعليمية مختلفة على مستوى محافظة القاهرة للعام الدراسي 2021، 2022 الفصل الدراسي الأول. بمتوسط عمري (36.65) وانحراف معياري (10.10). حيث بلغ عدد الذكور (50) بما يمثل (21.1%) من العدد الكلي لعينة الدراسة الأساسية، وبلغ عدد الإناث (187) بما يمثل (78.9%). وبلغ عدد المعلمون في المدارس الحكومية (125) بما يمثل (52.7%)، بينما بلغ عدد معلمون المدارس الخاصة (112) بما يمثل (47.3%). كما بلغ عدد المعلمين في المرحلة الابتدائية (118) معلم ومعلمة بنسبة (49.8%). وبلغ عدد المعلمين في المرحلة الإعدادية (119) معلم ومعلمة بنسبة (50.2%).

أدوات الدراسة:

1- مقياس عبء العمل الذهني (إعداد الباحثة) (Mental workload scale (MWLS)

أصل وهدف المقياس: يهدف المقياس إلى قياس مدى عبء العمل الذهني لدى المعلمين أثناء العملية التدريسية، وقد أطلعت الباحثة على مقاييس عبء العمل الذهني mental workload، مثل مقياس NASA-TLX والذي أعده Hart & Staveland (1988) وهو يتكون من ستة أبعاد لتقييم "عبء العمل الذهني" والذي يضم (مطلبًا ماديًا، مطلبًا مؤقتًا، الفشل، الجهد، والأداء). ومقياس أسلوب تقييم عبء العمل الذاتي subjective workload assessment technique (SWAT) الذي أعده كلاً من Reid & Nygren (1988) وهو يتكون من ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) لثلاثة أعباء (عبء الوقت، الجهد الذهني، عبء الضغط النفسي). وفي ضوء المقاييس السابقة والإطلاع على الأطر النظرية، فقد استرشدت الباحثة بالمقاييس السابق ذكرها، وتم وضع (18 مفردة) تتلائم مع طبيعة عينة الدراسة وهم فئة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي "الإبتدائي والإعدادي" (as cited in Galy et al., 2018).

وصف المقياس: تألف المقياس في صورته الأولية من (18 مفردة). ودرجت الاستجابة على المقياس بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي، موافق بشدة "5 درجات"، موافق "4 درجات"، أحياناً "3 درجات"، غير موافق "درجتان"، غير موافق بشدة "درجة واحدة". ولا توجد مفردات سالبة تصحح بصورة عكسية. وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى زيادة عبء العمل الذهني لدى أفراد عينة الدراسة. وبذلك تتراوح درجات المقياس بين (18) و (90) درجة.

البنية العاملية للمقياس: تم التحقق من البنية العاملية باستخدام التحليل العاملية الاستكشافي لمفردات مقياس عبء العمل الذهني، باستخدام برنامج spss v.22. وهدفت هذه الخطوة إلى التحقق من صدق المقياس عن طريق الكشف عن البنية العاملية للمقياس وتحديد العوامل المتميزة فيه. وقد طُبق المقياس وعدد مفرداته (18 مفردة) على (92) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي. واستخدم التحليل العاملية الاستكشافي لمفردات المقياس باستخدام طريقة المكونات الأساسية، والتدوير المتعامد بطريقة فاريمكس varimax، واعتماداً على محك كايزر Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن - القيمة المميزة Eigen value عن

الواحد الصحيح. واستبعدت المفردات ذات التشبعات الأقل من (0.3). كما تم إجراء اختبار Kaiser- Mayer- Oklin (KMO) لكفاءة العينة وهو يساوي (0.847)، كما وجد اختبار Bartlett للتكوير دال احصائياً ( $\chi^2=730.62$ ,  $DF=153$ ,  $P=0.000<0.001$ ) أي أن اختبار (KMO) أكبر من (0.60) والدلالة الاحصائية لاختبار Bartlett تشير إلى أن البيانات مناسبة للتحليل العاملي الاستكشافي. وقد أسفر التحليل العاملي الاستكشافي عن ظهور (4 عوامل) بجذر كامن قيمته (1.42) فأكثر تفسر (62.77%) من قيمة التباين الكلي للمقياس. ويمكن عرض نتائج التحليل العاملي في الجدول رقم (1):

### جدول (1)

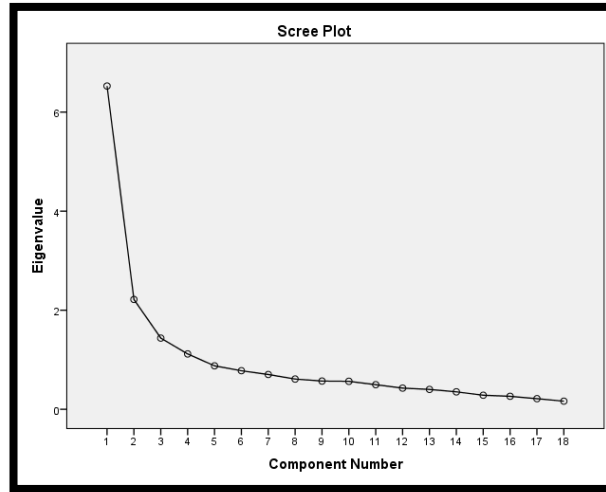
تشبعات مفردات مقياس عبء العمل الذهني بالعوامل المشتقة بعد التدوير باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

العامل				رقم المفردة
الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
			0.78	6
			0.77	3
			0.66	9
			0.64	18
			0.63	15
			0.50	17
		0.84		11
		0.74		2
		0.73		5
		0.73		14
		0.72		8
	0.80			4
	0.75			10
	0.58			13
	0.58			7
	0.56			1

العامل				رقم المفردة
الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
	0.46			12
0.80				16
1.42	2.79	3.48	3.62	الجذر الكامن لكل عامل "القيمة المميزة"
%7.87	%15.48	%19.31	%20.12	نسبة التباين المفسر لكل عامل
%62.769				نسبة التباين المفسر للمقياس ككل

## شكل (1)

العوامل المتميزة لمقياس عبء العمل الذهني



يتضح من جدول (1) و شكل (1) ظهور ثلاثة عوامل متميزة:

الأول: تشبعت عليه (6) مفردات أرقام (6، 3، 9، 18، 15، 17). وتدور هذه المفردات حول شعور المعلم بالقلق أثناء الدراسة، والإجهاد المتزايد بسبب أعباء التدريس، ومواجهة الإحباطات التي يصعب على المعلم تحملها. مثال "أشعر كثيرا بالقلق بسبب ضغوط العمل". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "عبء الضغوط النفسية". حيث امتدت تشبعتات هذا

العامل من (0.50 – 0.78). وفسر هذا العامل (20.12%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس. وبلغت قيمته المميزة (3.62).

الثاني "تشبعت عليه (5) مفردات أرقام (11، 2، 5، 14، 8). وتدور هذه المفردات حول الجهد الذهني المرتفع الذي يقوم به المعلم أثناء العملية التدريسية، وما يبذله من مجهود ذهني أثناء تحضير الدروس والأنشطة المطلوبة لشرح دروس تعليمية معينة. مثال "أبذل مجهودًا ذهنيًا عندما أقوم ببعض الأنشطة التدريسية". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "عبء المجهود الذهني". حيث امتدت تشبعات هذا العامل من (0.72 – 0.84). وفسر هذا العامل (19.31%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (3.48).

الثالث: تشبعت عليه (6) مفردات أرقام (4، 10، 13، 7، 1، 12). وتدور هذه المفردات حول تعدد المهام والأنشطة التي يقوم بها المعلم أثناء الدراسة، مع ضيق ومحدودية الوقت وعدم وجود وقت فراغ كافي أثناء اليوم الدراسي لإنهاء كافة المهام المطلوبة منه. مثال "أواجه صعوبة في أداء القيام بالمهام المطلوبة مني بسبب ضيق الوقت". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "عبء الوقت" حيث امتدت تشبعات هذا العامل من (0.46 – 0.80). وفسر هذا العامل (15.48%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (2.79).

أما العامل الرابع: الموضح بالجدول (1) فهو يعبر عن عوامل خاصة، ولم يتشعب عليه سوى مفردة واحدة رقم (16) لذلك تم استبعادها من المقياس. وبالتالي أصبح عدد مفردات مقياس عبء العمل الذهني بعد التحليل العملي الاستكشافي (17) مفردة.

وقامت الباحثة بعد ذلك بإجراء التحليل العملي التوكيدي للتأكد من العوامل المستخرجة من التحليل العملي الاستكشافي، وذلك على النحو التالي:

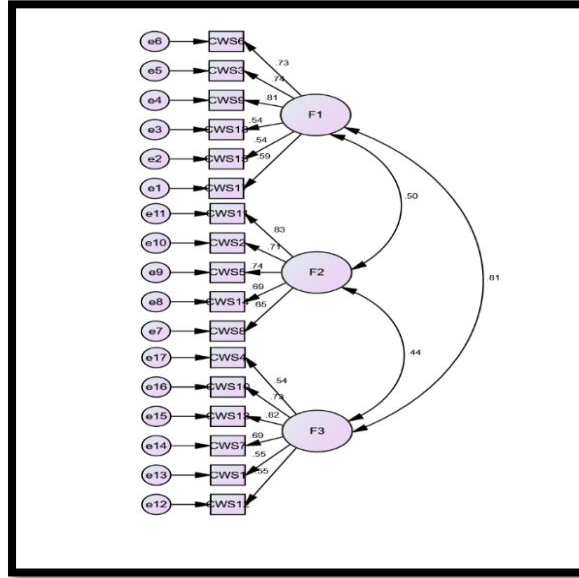
**التحليل العملي التوكيدي للعوامل المستخرجة من التحليل العملي الاستكشافي لمقياس عبء العمل الذهني:**

تهدف هذه الخطوة إلى التحقق من صدق البنية لعوامل عبء العمل الذهني المستخرجة من التحليل العملي الاستكشافي، وذلك من خلال استخدام برنامج Amos v.22، والشكل التالي يوضح البناء العملي التوكيدي لمقياس عبء العمل الذهني:



## شكل (2)

التحليل العاملي التوكيدي لمقياس عبء العمل الذهني



جدول (2)

الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس عبء العمل الذهني

المفردة ← العامل	الوزن الاتحادي المعيارى	الوزن التحداري غير المعيارى	الخطأ المعيارى	النسبة الحرجة	الدلالة
1 ← 17 <sup>1</sup>	0.59	1	-	-	-
1 ← 15	0.54	0.88	0.20	4.28	0.01
1 ← 18	0.54	0.87	0.20	4.29	0.01
1 ← 9	0.81	1.17	0.21	5.66	0.01
1 ← 3	0.74	1.07	0.20	5.35	0.01
1 ← 6	0.73	0.95	0.17	5.31	0.01
2 ← 8	0.64	1	-	-	-
2 ← 14	0.68	0.86	0.16	5.45	0.01
2 ← 5	0.74	1.44	0.25	5.79	0.01
2 ← 2	0.71	1.34	0.24	5.58	0.01
2 ← 11	0.83	1.36	0.22	6.21	0.01

<sup>1</sup> تم تثبيت قيم تشبعات المفردات (17، 8، 12) بالواحد الصحيح لكي يتم إجراء التحليل العاملي التوكيدي.

الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن النحدياري غير المعياري	الوزن الاتحداري المعياري	المفردة ← العامل
-	-	-	1	0.55	12 ← 3
0.01	4.06	0.19	0.78	0.55	1 ← 3
0.01	4.73	0.27	1.29	0.69	7 ← 3
0.01	5.15	0.30	1.53	0.82	13 ← 3
0.01	4.85	0.27	1.33	0.72	10 ← 3
0.01	4.00	0.24	0.95	0.54	4 ← 3

ويتضح من جدول (2) أن جميع المفردات دالة عند مستوى (0.01) وذات تشبعات مرتفعة على أبعاد عبء العمل الذهني. ويوضح جدول (3) مؤشرات صدق البنية لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس عبء العمل الذهني.

### جدول (3)

مؤشرات صدق البنية لمقياس عبء العمل الذهني

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
	149.59	-
درجات الحرية DF	116	-
CMIN/DF	1.29	أقل من 3
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.94	من (0): (1) القيمة المرتفعة أي التي تقترب أو تساوي واحد صحيح تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
جذر متوسط البواقي (SRMR)	0.08	من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.05	من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج
P close قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	0.33	القيمة الأكبر من (0.01) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج

يتضح من جدول (3) أن جميع قيم مؤشرات حسن المطابقة في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يعد دليلاً يستحق الاعتبار على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات، ومما سبق يمكن القول أن

نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البنية لمقياس عبء العمل الذهني.

#### الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس عبء العمل الذهني:

قامت الباحثة بتقدير الاتساق الداخلي لمفردات العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، ثم حساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية للمقياس.

#### جدول (4)

الاتساق الداخلي لارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية لمقياس عبء العمل الذهني ن= (92)

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
1	**0.58	7	**0.65	13	**0.73
2	**0.58	8	**0.53	14	**0.49
3	**0.68	9	**0.76	15	**0.54
4	**0.49	10	**0.63	16	**0.66
5	**0.60	11	**0.54	17	**0.56
6	**0.68	12	**0.53	-	-

(\*\*) دال عند مستوى (0.01)

#### جدول (5)

الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس عبء العمل الذهني وذلك بعد حذف أثر المفردة من البعد الذي تنتمي إليه ن= (92).

البعد الأول عبء الضغوط النفسية		البعد الثاني عبء المجهود الذهني		البعد الثالث عبء الوقت	
6	**0.73	11	**0.84	4	**0.69
3	**0.77	2	**0.81	10	**0.79
9	**0.77	5	**0.81	13	**0.80
18	**0.72	14	**0.72	7	**0.76
15	**0.68	8	**0.72	1	**0.62

البعد الثالث عبء الوقت		البعد الثاني عبء المجهود الذهني		البعد الأول عبء الضغوط النفسية	
**0.64	12	-	-	**0.72	17

(\*\*) دال عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (5) أن جميع معاملات ارتباط المفردات بالأبعاد دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) وأن عدد مفردات مقياس عبء العمل الذهني في صورته النهائية (17) مفردة. البعد الأول: عبء الضغوط النفسية (6) مفردات، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.68، 0.77)، البعد الثاني: عبء المجهود الذهني (5) مفردات، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.72، 0.84). والبعد الثالث: عبء الوقت (6) مفردات، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.62، 0.80). مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمفردات هذه الأبعاد. كما تم حساب معاملات الارتباط بين العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي والدرجة الكلية لهذه العوامل، والجدول التالي يوضح قيم هذه المعاملات.

### جدول (6)

ارتباط عوامل المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس عبء العمل الذهني بالدرجة الكلية لهذه العوامل ن=(92)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	العامل
**0.88	عبء الضغوط النفسية
**0.70	عبء المجهود الذهني
**0.84	عبء الوقت

يتضح من جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط قوية ودالة عند مستوى (0.01) مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس ككل.

ثبات العوامل المشتقة لمقياس عبء العمل الذهني من التحليل العاملي الاستكشافي:

حُسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام معامل ألفا كرونباك، والجدول التالي

يوضح هذه المعاملات:

## جدول (7)

ثبات العوامل المشتقة لمقياس عبء العمل الذهني من التحليل الاستكشافي والمقياس ككل

العامل	معامل ألفا كرونباك
عبء الضغوط النفسية	0.82
عبء المجهود الذهني	0.84
عبء الوقت	0.81
المقياس ككل	0.89

ويتضح من جدول (7) أن معاملات قوية، حيث تراوحت معاملات الثبات من (0.81) في بعد عبء الوقت إلى (0.84) في بعد عبء المجهود الذهني. كما بلغ معامل ألفا كرونباك لمقياس عبء العمل الذهني ككل (0.89).

والخلاصة أن مقياس عبء العمل الذهني يتميز بصدق البنية مع توافر شرطي الصدق والثبات، ويمكن استخدامه علمياً في أغراض البحث العلمي.

## 2- مقياس خداع الذات (إعداد الباحثة) (SDS) The Self-Deception Scale

**أصل وهدف المقياس:** يهدف المقياس إلى قياس محاولة الفرد لتكوين صورة جيدة عن ذاته، وقياس الخدع التي يقوم بها حول طبيعته الحقيقية عن مشاعره أو دوافعه. وقامت الباحثة بإعداده مسترشدة في ذلك بالأدبيات النفسية ذات الصلة، مثل مقياس Self-deception questionnaire (SDQ-12)، وقائمة الغموض وخداع الذات The self-deception and mystification Inventory (IAM-40) والتي تتكون من خمسة عوامل (النفاق والغموض الصريح، التلاعب، ميكانيزمات الإنكار، عدم الثقة والغموض، الإدراك المشوه للحقيقة).

**وصف المقياس:** تألف المقياس في صورته الأولية من (28 مفردة). ودرجت الاستجابة على المقياس بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي، موافق بشدة "5 درجات"، موافق "4 درجات"، أحيانا "3 درجات"، غير موافق "درجتان"، غير موافق بشدة "درجة واحدة". ولا توجد مفردات سالبة تصحح بصورة عكسية. وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع مستوى الخداع الذاتي لدى المشاركين في الدراسة والعكس صحيح. وبذلك تتراوح درجات المقياس بين (28) و (140) درجة.

**البنية العاملية للمقياس:** تم التحقق من البنية العاملية باستخدام التحليل العنقري الاستكشافي لمفردات مقياس خداع الذات، باستخدام برنامج spss v.22. وهدفت هذه الخطوة إلى التحقق من صدق المقياس عن طريق الكشف عن البنية العاملية للمقياس وتحديد العوامل المتميزة فيه. وقد طُبق المقياس وعدد مفرداته (28 مفردة) على (92 معلم ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي. واستخدم التحليل العنقري الاستكشافي لمفردات المقياس باستخدام طريقة المكونات الأساسية، والتدوير المتعامد بطريقة فاريمكس varimax، واعتمادًا على محك كايزر Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن- القيمة المميزة Eigen value عن الواحد الصحيح. واستبعدت المفردات ذات التشبعات الأقل من (0.3). كما تم إجراء اختبار (KMO) Kaiser- Mayer- Oklin لكفاءة العينة وهو يساوي (0.85)، كما وجد اختبار Bartlett للتكوير دال احصائيًا ( $x^2=1412.99$ ,  $DF=378$ ,  $P=0.000<0.001$ ) أي أن اختبار (KMO) أكبر من (0.60) والدلالة الاحصائية لاختبار Bartlett تشير إلى أن البيانات مناسبة للتحليل العنقري الاستكشافي. وقد أسفر التحليل العنقري الاستكشافي عن ظهور (3 عوامل) بجذر كامن قيمته (3.05) فأكثر تفسر (51.027%) من قيمة التباين الكلي للمقياس. ويمكن عرض نتائج التحليل العنقري في الجدول رقم (8):

### جدول (8)

تشبعات مفردات مقياس خداع الذات بالعوامل المشتقة بعد التدوير باستخدام التحليل العنقري الاستكشافي

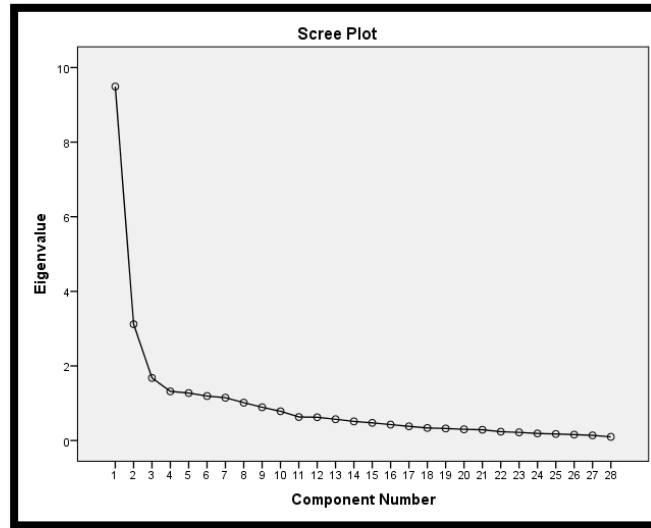
العامل			رقم المفردة
الثالث	الثاني	الأول	
		0.857	13
		0.832	21
		0.819	6
		0.817	5
		0.705	4
		0.696	22

العامل			رقم المفردة
الثالث	الثاني	الأول	
		0.685	20
		0.667	3
		0.628	18
		0.601	2
		0.561	27
		0.557	26
		0.489	7
		0.479	10
		0.450	17
		0.404	1
	0.824		14
	0.672		12
	0.649		8
	0.631		16
	0.498		28
0.740			19
0.685			15
0.679			11
0.678			24
0.678			23
0.621			25
3.05	3.37	7.86	الجذر الكامن لكل عامل "القيمة المميزة"

العامل			رقم المفردة
الثالث	الثاني	الأول	
%10.904	%12.038	%28.086	نسبة التباين المفسر لكل عامل
%51.027			نسبة التباين المفسر للمقياس ككل

شكل (3)

العوامل المتميزة لخداع الذات



يتضح من جدول (8) و شكل (3) ظهور ثلاثة عوامل متميزة:

الأول: تشبعت عليه (16) مفردة أرقام (13، 21، 6، 5، 4، 22، 20، 3، 18، 2، 27، 26، 7، 10، 17، 1). وتدور هذه المفردات حول استخدام الفرد للكذب وتضليل الآخرين، واستخدامه للتلاعب بالألفاظ، وإظهاره عكس ما بداخله اتجاه الآخرين. مثال "أجأ للكذب لأحقق أهدافي". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "التلاعب والنفاق". حيث امتدت تشبعت هذا



العامل من (0.40 – 0.86). وفسر هذا العامل (28.086%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس. وبلغت قيمته المميزة (7.86).

الثاني "تشبعت عليه (5) مفردات أرقام (14، 12، 8، 16، 28). وتدور هذه المفردات حول محاولة الفرد لإيجاد مبررات لتصرفاته حتى وإن كانت خاطئة، والبحث عن أي أعذار تبرر هذه التصرفات. مثال "أبحث عن أعذار مقبولة عندما أخطئ". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "التبرير". حيث امتدت تشبعت هذا العامل من (0.498 – 0.824). وفسر هذا العامل (12.038%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (3.37).

الثالث: تشبعت عليه (6) مفردات أرقام (19، 15، 11، 24، 23، 25). وتدور هذه المفردات حول عدم الثقة بالآخرين وتقديم سوء النية عند التعامل معهم، مع قدرة الفرد على طمس الوقائع وتغيير الحقائق لإظهار عيوبه على أنها مميزات. مثال "طمس الحقائق هو منهجي الذي أسير عليه". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "الواقع المشوه" حيث امتدت تشبعت هذا العامل من (0.62 – 0.74). وفسر هذا العامل (10.904%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (3.05).

وفي ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس خداع الذات، تبين حذف المفردة رقم (9) لأن تشبعتها كان أقل من (0.3)، وبالتالي أصبح عدد مفردات مقياس خداع الذات بعد التحليل العاملي الاستكشافي (27) مفردة.

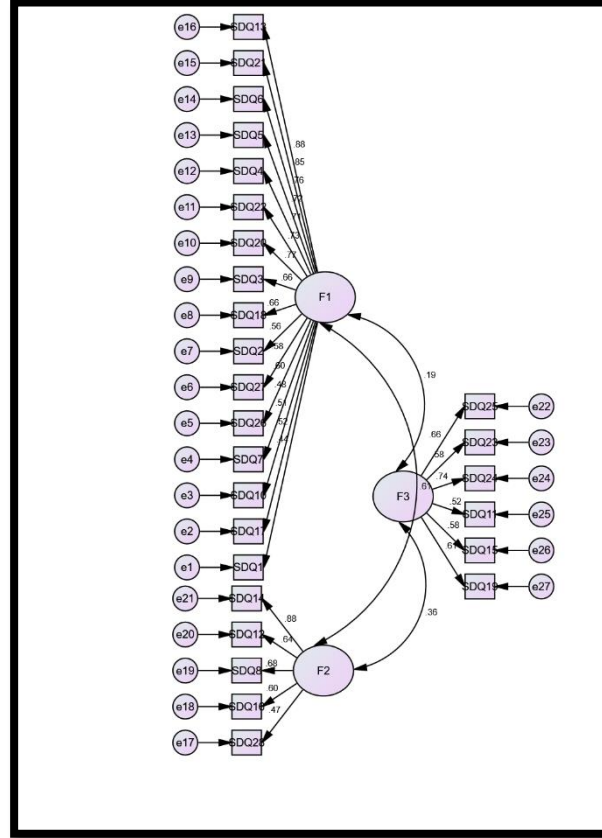
وقامت الباحثة بعد ذلك بإجراء التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك على النحو التالي:

**التحليل العاملي التوكيدي للعوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس خداع الذات:**

تهدف هذه الخطوة إلى التحقق من صدق البنية لعوامل خداع الذات المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك من خلال استخدام برنامج Amos v.22، والشكل التالي يوضح البناء العاملي التوكيدي لمقياس خداع الذات:

## شكل (4)

التحليل العائلي التوكيدي لخداع الذات



## جدول (9)

الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس خداع الذات  
والنتيجة من التحليل العائلي الاستكشافي

المفردة ← العامل	الوزن الانحداري المعيارية	الوزن الانحداري غير المعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
F1 <---	1	1.00	-	-	-
F1 <---	17	1.104	.314	3.512	0.01
F1 <---	10	.910	.259	3.512	0.01
F1 <---	7	.875	.259	3.378	0.01
F1 <---	26	.864	.228	3.790	0.01
F1 <---	27	.492	.132	3.738	0.01

الدالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن النحدي غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة ← العامل		
0.01	3.682	.357	1.315	.564	2	<---	F1
0.01	3.946	.297	1.172	.656	18	<---	F1
0.01	3.944	.342	1.347	.655	3	<---	F1
0.01	4.199	.298	1.251	.773	20	<---	F1
0.01	4.115	.283	1.164	.730	22	<---	F1
0.01	4.077	.309	1.258	.712	4	<---	F1
0.01	4.103	.306	1.257	.724	5	<---	F1
0.01	4.181	.339	1.418	.763	6	<---	F1
0.01	4.335	.240	1.041	.853	21	<---	F1
0.01	4.374	.265	1.160	.880	13	<---	F1
-	-	-	1.00	.472	28	<---	F2
0.01	3.847	.404	1.553	.605	16	<---	F2
0.01	4.075	.384	1.566	.682	8	<---	F2
0.01	3.959	.461	1.826	.641	12	<---	F2
0.01	4.415	.472	2.086	.876	14	<---	F2
-	-	-	1.00	.661	25	<---	F3
0.01	4.517	.294	1.330	.576	23	<---	F3
0.01	5.406	.233	1.261	.738	24	<---	F3
0.01	4.144	.267	1.106	.520	11	<---	F3
0.01	4.542	.208	.944	.580	15	<---	F3
0.01	4.746	.244	1.160	.612	19	<---	F3

ويتضح من جدول (9) أن جميع المفردات دالة عند مستوى (0.01) وذات تشعبات مرتفعة على أبعاد خداع الذات. ويوضح جدول (10) مؤشرات صدق البنية لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس خداع الذات

## جدول (10)

مؤشرات صدق البنية لمقياس خداع الذات

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	501.16	-
درجات الحرية DF	321	-
CMIN/DF	1.56	أقل من 3
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.95	من (0): (1) القيمة المرتفعة أي التي تقترب أو تساوي واحد صحيح تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
جذر متوسط البواقي (SRMR)	0.09	من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.07	من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج
P close قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA $\leq 0.05$	0.1	القيمة الأكبر من (0.01) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج

يتضح من جدول (10) أن جميع قيم مؤشرات حسن المطابقة في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يعد دليلاً يستحق الاعتبار على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات، ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البنية لمقياس خداع الذات.

## الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس خداع الذات:

قامت الباحثة بتقدير الاتساق الداخلي لمفردات العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، ثم حساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية للمقياس.

## جدول (11)

الاتساق الداخلي لارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية لمقياس خداع الذات ن= (92)

معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**0.72	20	*0.26	11	**0.47	1
**0.70	21	**0.54	12	**0.50	2
**0.69	22	**0.72	13	**0.59	3
**0.40	23	**0.67	14	**0.61	4
**0.53	24	**0.38	15	**0.60	5
**0.38	25	**0.54	16	**0.69	6
**0.57	26	**0.57	17	**0.43	7
**0.47	27	**0.65	18	**0.63	8
**0.48	28	**0.33	19	**0.50	10

(\*\*) دال عند مستوى (0.01)، (\*) دال عند مستوى (0.05).

## جدول (12)

الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس خداع الذات وذلك بعد حذف أثر المفردة من البعد الذي تنتمي إليه ن= (92).

البعد الثاني التبرير		البعد الأول التلاعب والنفاق	
**0.87	14	**0.84	13
**0.76	12	**0.81	21
**0.73	8	**0.78	6
**0.71	16	**0.74	5
**0.56	28	**0.72	4
البعد الثالث الواقع المشوه		**0.75	22
		**0.76	20
**0.73	19	**0.70	3
**0.66	15	**0.71	18
**0.68	11	**0.74	2
**0.72	24	**0.59	27
**0.72	23	**0.63	26

**0.65	25	**0.53	7
-	-	**0.56	10
-	-	**0.57	17
-	-	**0.52	1

(\*\*) دال عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (12) أن عدد مفردات مقياس خداع الذات في صورته النهائية (27) مفردة. البعد الأول: التلاعب والنفاق (16) مفردة وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.52، 84.0)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). البعد الثاني: التبرير (5) مفردات وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.56، 0.87)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). والبعد الثالث: الواقع المشوه (6) مفردات وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.65، 0.73)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمفردات هذه الأبعاد. كما تم حساب معاملات الارتباط بين العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي والدرجة الكلية لهذه العوامل، والجدول التالي يوضح قيم هذه المعاملات.

### جدول (13)

ارتباط عوامل المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس خداع الذات بالدرجة الكلية لهذه العوامل ن= (92)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	العامل
**0.88	التلاعب والنفاق
**0.74	التبرير
**0.54	الواقع المشوه

يتضح من جدول (13) أن جميع معاملات الارتباط قوية ودالة عند مستوى (0.01) مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس ككل.

ثبات العوامل المشتقة لمقياس خداع الذات من التحليل العاملي الاستكشافي:

حُسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام معامل ألفا كرونباك، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

#### جدول (14)

ثبات العوامل المشتقة لمقياس خداع الذات من التحليل الاستكشافي والمقياس ككل

العامل	معامل ألفا كرونباك
التلاعب والنفاق	0.91
التبرير	0.77
الواقع المشوه	0.78
المقياس ككل	0.89

ويتضح من جدول (14) أن معاملات قوية، حيث تراوحت معاملات الثبات من (0.77) في بعد التبرير إلى (0.91) في بعد التلاعب والنفاق. كما بلغ معامل ألفا كرونباك لمقياس خداع الذات ككل (0.89).

والخلاصة أن مقياس خداع الذات يتميز بصدق البنية مع توافر شرطي الصدق والثبات، ويمكن استخدامه علمياً في أغراض البحث العلمي.

### 3- مقياس إدارة الانطباع (إعداد الباحثة) (Impression Management Scale (IMS)

أصل وهدف المقياس: يهدف إلى قياس درجة تحكم الفرد في كيفية نظر الآخرين إليه، أو التحكم في الانطباعات التي يكونها الآخرون عنه. وقامت الباحثة بإعداده مسترشدة في ذلك بالأدبيات النفسية ذات الصلة، منها على سبيل المثال مقياس Bilino & Turnley's (1999) impression management scale لإدارة الانطباع والذي يتكون من (22 مفردة) ويضم خمسة أبعاد.

**وصف المقياس:** تألف المقياس في صورته الأولى من (22) مفردة، ودرجت الاستجابة على المقياس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، كثيرا "5 درجات"، عادة "4 درجات"، أحيانا "3 درجات"، قلما "درجتان"، نادرا "درجة واحدة". والذي يبدأ بالسؤال التالي: "كم مرة تتصرف فيها بهذه الطريقة؟" وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى قدرة الفرد المرتفعة في التحكم في إدارة انطباع الآخرين عنه. وبذلك تتراوح درجات المقياس بين (22) و (110) درجة.

**البنية العاملية للمقياس:** تم التحقق من البنية العاملية باستخدام التحليل العنقري الاستكشافي لمفردات مقياس إدارة الانطباع، باستخدام برنامج spss v.22. وهدفت هذه الخطوة إلى التحقق من صدق المقياس عن طريق الكشف عن البنية العاملية للمقياس وتحديد العوامل المتميزة فيه. وقد طبق المقياس وعدد مفرداته (22 مفردة) على (92) معلم ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي. وأستخدم التحليل العنقري الاستكشافي لمفردات المقياس باستخدام طريقة المكونات الأساسية، والتدوير المتعامد بطريقة فاريمكس varimax، واعتمادًا على محك كايزر Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن - القيمة المميزة Eigen value عن الواحد الصحيح. وأستبعدت المفردات ذات التشيعات الأقل من (0.3). كما تم إجراء اختبار (KMO) Kaiser- Mayer- Oklin لكفاءة العينة وهو يساوي (0.79)، كما وجد اختبار Bartlett للتكوير دال احصائيًا ( $x^2=835.97, DF=231, P=0.000<0.001$ ) أي أن اختبار (KMO) أكبر من (0.60) والدلالة الاحصائية لاختبار Bartlett تشير إلى أن البيانات مناسبة للتحليل العنقري الاستكشافي. وقد أسفر التحليل العنقري الاستكشافي عن ظهور (4 عوامل) بجذر كامن قيمته (2.47) فأكثر تفسر (55.51%) من قيمة التباين الكلي للمقياس. ويمكن عرض نتائج التحليل العنقري في الجدول رقم (15):

### جدول (15)

تشيعات مفردات مقياس إدارة الانطباع بالعوامل المشتقة بعد التدوير باستخدام التحليل العنقري الاستكشافي

العامل				رقم المفردة
الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
0.728				1

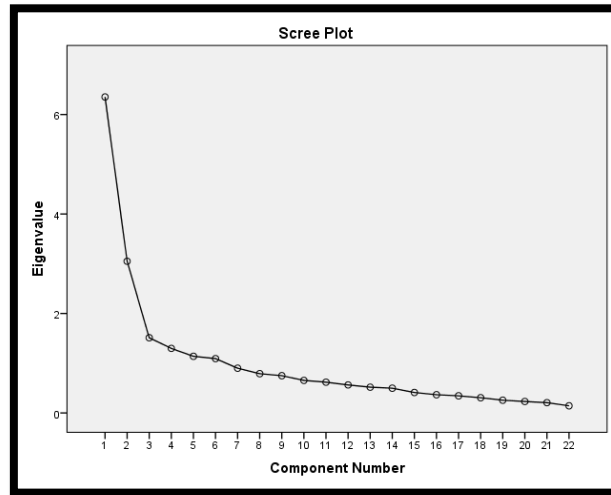


العامل				رقم المفردة
الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
			0.706	20
			0.690	7
			0.665	9
			0.630	3
			0.622	5
			0.592	2
			0.545	22
		0.750		4
		0.722		12
		0.609		16
		0.441		15
	0.734			13
	0.723			10
	0.567			11
	0.504			6
	0.456			8
	0.417			14
0.769				18
0.768				17
0.687				21
0.463				19

العامل				رقم المفردة
الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
2.471	2.772	2.773	4.197	الجذر الكامن لكل عامل "القيمة المميزة"
%11.23	%12.60	%12.61	%19.07	نسبة التباين المفسر لكل عامل
%55.51				نسبة التباين المفسر للمقياس ككل

شكل (5)

## العوامل المتميزة لإدارة الانطباع



يتضح من جدول (15) و شكل (5) ظهور أربعة عوامل متميزة:

الأول: تشبعت عليه (8) مفردات أرقام (1، 20، 7، 9، 3، 5، 2، 22). وتدور هذه المفردات حول تفاخر الفرد أمام الآخرين بمؤهلاته العلمية، والتحدث بفخر عن إنجازاته الشخصية . مثال "أتحدث بفخر عن تعليمي ومؤهلاتي العلمية". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "الترويج الذاتي". حيث امتدت تشبعت هذا العامل من (0.54 – 0.73). وفسر هذا العامل (19.07%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس. وبلغت قيمته المميزة (4.197).

الثاني" تشبعت عليه (4) مفردات أرقام (4، 12، 16، 15). وتدور هذه المفردات حول استخدام الفرد لأسلوب الترهيب مع زملائه في العمل، حتى يستطيع تحقيق أهدافه واجبارهم على احترامه ومعرفة قيمته بينهم. مثال "أرفض بقوة تدخل زملائي في عملي". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "الترهيب". حيث امتدت تشبعت هذا العامل من (0.44 - 0.75). وفسر هذا العامل (12.61%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (2.773).

الثالث: تشبعت عليه (6) مفردات أرقام (13، 10، 11، 6، 8، 14). وتدور هذه المفردات حول محاولة الفرد لكسب ود واحترام الآخرين له من خلال تقديم المساعدات الشخصية لهم، والظهور بمظهر الفرد المتقاني في عمله. مثال "أهتم بحياة زملائي الشخصية حتى أكسب ودهم". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "التملق" حيث امتدت تشبعت هذا العامل من (0.417 - 0.73). وفسر هذا العامل (12.60%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (2.772).

الرابع: تشبعت عليه (4) مفردات أرقام (18، 17، 21، 19). وتدور هذه المفردات حول تصرف الفرد على نحو غير مماثل للواقع. حتى يحسن من صورته أمام الآخرين ليعطي انطباعًا إيجابيًا عن ذاته. مثال "أعرض على زملائي بأنني مستعد للقيام ببعض أعمالهم". وبذلك يمكن تسمية هذا العامل "التمثيل" حيث امتدت تشبعت هذا العامل من (0.462 - 0.769). وفسر هذا العامل (11.23%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (2.471).

وفي ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس إدارة الانطباع، تبين أن عدد مفردات المقياس (22) مفردة توزعوا على أربعة عوامل (الترويج الذاتي، الترهيب، التملق، التمثيل) وبالتالي لم تحذف أي مفردة في ضوء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس.

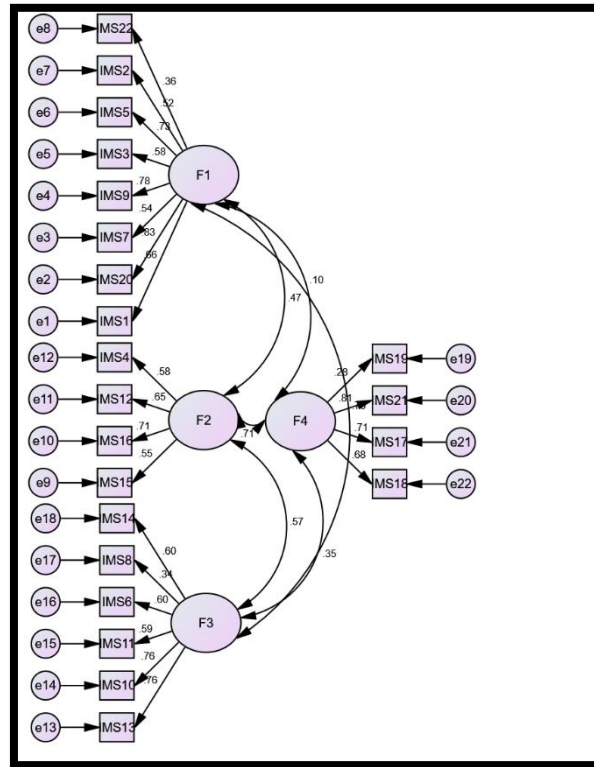
وقامت الباحثة بعد ذلك بإجراء التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك على النحو التالي:

التحليل العاملي التوكيدي للعوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدارة الانطباع:

تهدف هذه الخطوة إلى التحقق من صدق البنية لعوامل إدارة الانطباع المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك من خلال استخدام برنامج Amos v.22، والشكل التالي يوضح البناء العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الانطباع:

شكل (6)

التحليل العاملي التوكيدي لإدارة الانطباع



جدول (16)

الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس إدارة الانطباع والنتيجة من التحليل العاملي الاستكشافي

المفردة ← العامل	الوزن الانحداري المعيارية	الوزن الانحداري غير المعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
F1 <---	1	1.00	-	-	-
F1 <---	20	1.244	.188	6.621	0.01
F1 <---	7	.629	.136	4.641	0.01

0.01	6.359	.184	1.168	.783	9	<---	F1
0.01	4.963	.134	.664	.584	3	<---	F1
0.01	5.992	.199	1.192	.727	5	<---	F1
0.01	4.481	.162	.724	.522	2	<---	F1
0.01	3.135	.139	.434	.356	22	<---	F1
-	-	-	1.00	.551	15	<---	F2
0.01	4.521	.296	1.340	.714	16	<---	F2
0.01	4.301	.217	.934	.649	12	<---	F2
0.01	4.008	.256	1.027	.578	4	<---	F2
-	-	-	1.00	.756	13	<---	F3
0.01	6.773	.156	1.056	.756	10	<---	F3
0.01	5.314	.160	.851	.593	11	<---	F3
0.01	5.334	.145	.774	.595	6	<---	F3
0.003	2.985	.181	.541	.337	8	<---	F3
0.01	5.416	.161	.874	.604	14	<---	F3
-	-	-	1.000	.277	19	<---	F4
0.016	2.412	.963	2.322	.814	21	<---	F4
0.017	2.381	.919	2.188	.715	17	<---	F4
0.018	2.366	.880	2.082	.683	18	<---	F4

ويتضح من جدول (16) أن جميع المفردات دالة عند مستوى (0.01) وذات تشعبات مرتفعة على أبعاد إدارة الانطباع. ويوضح جدول (17) مؤشرات صدق البنية لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الانطباع.

### جدول (17)

مؤشرات صدق البنية لمقياس إدارة الانطباع

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	281.042	-
درجات الحرية DF	199	-
CMIN/DF	1.41	أقل من 3
مؤشر المطابقة المقارن	0.88	من (0):(1) القيمة المرتفعة أي التي

تقرب أو تساوي واحد صحيح تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج		(CFI)
من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج	0.12	جذر متوسط البواقي (SRMR)
من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج	.067	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)
القيمة الأكبر من (0.01) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج	.068	P close قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05

يتضح من جدول (17) أن جميع قيم مؤشرات حسن المطابقة مقبولة لكل مؤشر، مما يعد دليلاً يستحق الاعتبار على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات، ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البنية لمقياس إدارة الانطباع.

#### الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس إدارة الانطباع:

قامت الباحثة بتقدير الاتساق الداخلي لمفردات العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، ثم حساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية للمقياس.

#### جدول (18)

الاتساق الداخلي لارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية لمقياس إدارة الانطباع ن= (92)

معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**0.35	17	**0.67	9	**0.58	1
**0.46	18	**0.66	10	**0.47	2
**0.32	19	**0.59	11	**0.52	3
**0.74	20	**0.47	12	**0.48	4
**0.41	21	**0.64	13	**0.59	5
**0.30	22	**0.64	14	**0.58	6
-	-	**0.51	15	**0.42	7
-	-	**0.64	16	**0.40	8

(\*\*) دال عند مستوى (0.01).

## جدول (19)

الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس إدارة الانطباع وذلك بعد حذف أثر المفردة من البعد الذي تنتمي إليه ن = (92).

البعد الرابع التمثيل		البعد الثالث التملق		البعد الثاني الترهيب		البعد الأول الترويج الذاتي	
**0.75	18	**0.77	13	**0.73	4	**0.75	1
**0.77	17	**0.77	10	**0.72	12	**0.81	20
**0.79	21	**0.69	11	**0.77	16	**0.66	7
**0.59	19	**0.65	6	**0.72	15	**0.78	9
-	-	**0.58	8	-	-	**0.66	3
-	-	**0.66	14	-	-	**0.73	5
-	-	-	-	-	-	**0.62	2
-	-	-	-	-	-	**0.51	22

(\*\*) دال عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (19) أن عدد مفردات مقياس إدارة الانطباع في صورته النهائية (22) مفردة. البعد الأول: الترويج الذاتي (8) مفردات وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.51، 0.75)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). البعد الثاني: الترهيب (4) مفردات وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.72، 0.77)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). والبعد الثالث: التملق (6) مفردات وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.58، 0.77)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). والبعد الرابع: التمثيل (4) مفردات وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.59، 0.79)، وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01). مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمفردات هذه الأبعاد. كما تم حساب معاملات الارتباط بين العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي والدرجة الكلية لهذه العوامل، والجدول التالي يوضح قيم هذه المعاملات.

## جدول (20)

ارتباط عوامل المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدارة الانطباع بالدرجة الكلية لهذه العوامل ن=92)

العامل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الترويج الذاتي	**0.79
الترهيب	**0.72
التملق	**0.85
التمثيل	**0.53

يتضح من جدول (20) أن جميع معاملات الارتباط قوية ودالة عند مستوى (0.01) مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس ككل.

ثبات العوامل المشتقة لمقياس إدارة الانطباع من التحليل العاملي الاستكشافي:

حُسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام معامل ألفا كرونباك، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

## جدول (21)

ثبات العوامل المشتقة لمقياس إدارة الانطباع من التحليل الاستكشافي والمقياس ككل

العامل	معامل ألفا كرونباك
الترويج الذاتي	0.84
الترهيب	0.71
التملق	0.76
التمثيل	0.68
المقياس ككل	0.87

ويتضح من جدول (21) أن معاملات الارتباط قوية، حيث تراوحت معاملات الثبات من (0.68) في بعد التمثيل إلى (0.84) في بعد الترويج الذاتي. كما بلغ معامل ألفا كرونباك لمقياس خداع الذات ككل (0.87).



والخلاصة أن مقياس إدارة الانطباع يتميز بصدق البنية مع توافر شرطي الصدق والثبات، ويمكن استخدامه علمياً في أغراض البحث العلمي.

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

مناقشة نتائج الفرض الأول: والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين خداع الذات وإدارة الانطباع لدى معلمي التعليم الأساسي"

وقد قامت الباحثة بالتحقق من هذا الفرض باستخدام معامل ارتباط بيرسون باستخدام الحزمة الإحصائية spss v.22، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين خداع الذات وإدارة الانطباع حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.51) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.001). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Farrow et al., (2015) والتي أشارت إلى وجود ارتباطاً عصبياً بين خداع الذات والتلاعب في إدارة الانطباع من خلال تنشيط القشرة الأمامية من الدماغ.

مناقشة نتائج الفرض الثاني: والذي ينص على "يختلف خداع الذات باختلاف النوع (ذكور، إناث)" والمرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي).

وقد قامت الباحثة بالتحقق من هذا الفرض باستخدام تحليل التباين 2×2 النوع (ذكور، إناث) والمرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي) على خداع الذات. ويمكن عرض نتائج تحليل التباين كما يلي:

#### جدول (22)

الإحصاء الوصفي لأفراد عينة الدراسة في خداع الذات وفقاً لمتغيري النوع (ذكور، إناث) والمرحلة الدراسية (ابتدائي، إعدادي)، (ن=237)

المتغير	النوع	المرحلة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
خداع الذات	ذكور	ابتدائي	21	53.62	10.02
		إعدادي	29	53.55	10.36
مجموع الذكور					
خداع الذات	الإناث	ابتدائي	97	59.23	13.81

12.23	56	90	إعدادي	
13.14	57.67	187		مجموع الإناث
13.35	58.23	118	إبتدائي	المجموع
11.81	55.40	119	إعدادي	

## جدول (23)

نتائج تحليل التباين لدرجات عينة الدراسة على خداع الذات وفقاً لمتغيري النوع (ذكور، إناث) والمرحلة الدراسية (إبتدائي، إعدادي)، (ن=237)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الدرجات	قيمة ف	مستوى الدلالة
خداع الذات	النوع (ذكور، إناث)	626.915	1	626.915	3.987	0.05
	المرحلة الدراسية (إبتدائي، إعدادي)	104.821	1	104.821	0.667	غير دالة
	النوع×المرحلة الدراسية	96.427	1	96.427	0.613	غير دالة
	الخطأ	36637.135	233	157.241	-	-
	الكلية	802676	237	-	-	-

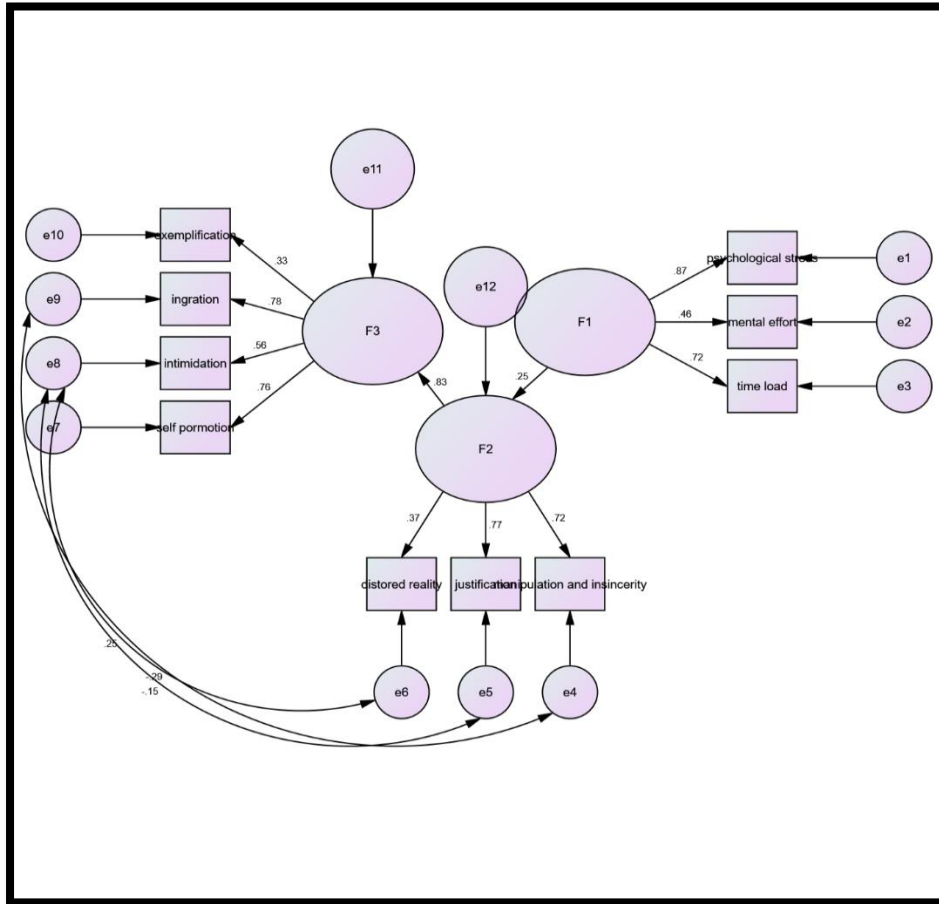
يتضح من جدولي (22،23) أنه توجد فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين الذكور والإناث في خداع الذات لصالح الإناث. حيث أن متوسط درجات معلمي التعليم الأساسي الإناث على مقياس خداع الذات (57.67)، بينما متوسط درجات معلمي التعليم الأساسي الذكور على مقياس خداع الذات (53.58). بينما لم تظهر أي فروق دالة إحصائياً في خداع الذات بين معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية. وكذلك التفاعل بين النوع والمرحلة الدراسية لم يكن دال إحصائياً. وجاءت هذه النتيجة متعارضة مع دراسة (Kohen 1999) التي توصلت إلى أن الذكور أكثر ميلاً لخداع الذات من الإناث. بينما أسفرت دراسة (Tilley, George & Marett 2005) عن عدم وجود فروق في الخداع الذاتي ترجع للنوع.

مناقشة نتائج الفرض الثالث: والذي ينص على "توجد مطابقة بين النموذج البنائي المقترح بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل) وخداع الذات (متغير وسيط) وإدارة الانطباع (متغير تابع) لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي".

قامت الباحثة بالتحقق من هذا الفرض باستخدام برنامج Amos v.22، وقد أجري هذا التحليل استناداً لطريقة الأرجحية القسوى. ويوضح شكل (7) وجدول (24) نتائج هذا التحليل.

## شكل (7)

نتائج التحليل الإحصائي للنموذج البنائي المقترح بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل) وخداع الذات (متغير وسيط) وإدارة الانطباع (متغير تابع).



والجدول رقم (24) يلخص نتائج هذا التحليل الإحصائي لهذا النموذج.

## جدول (24)

نتائج التحليل الإحصائي للنموذج البنائي المقترح بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل) وخداع الذات (متغير وسيط) وإدارة الانطباع (متغير تابع).

المسارات	الوزن المعياري	الوزن الانحداري المعياري	الخطأ المعياري	النسبة حرجة	الدلالة
عبء العمل الذهني-	0.253	0.315	0.122	2.886	0.01

					<خداع الذات
0.001	7.791	0.075	0.581	0.834	خداع الذات--إدارة الانطباع
-	-	-	1.000	0.873	عبء العمل الذهني- عبء الضغوط النفسية
0.001	5.382	0.061	0.329	0.458	عبء العمل الذهني- عبء المجهود الذهني
0.001	6.507	0.113	0.735	0.718	عبء العمل الذهني- عبء الوقت
-	-	-	1.000	0.721	خداع الذات--< التلاعب والنفاق
0.001	8.262	0.056	0.465	0.772	خداع الذات--< التبرير
0.001	4.227	0.238	0.238	0.371	خداع الذات--< الواقع المشوه
-	-	-	1.000	0.756	إدارة الانطباع--< الترويج الذاتي
0.001	6.475	0.058	0.377	0.555	إدارة الانطباع--< الترهيب
0.001	9.400	0.101	0.950	0.781	إدارة الانطباع--< التملق
0.001	3.932	0.051	0.199	0.329	إدارة الانطباع--< التمثيل

## جدول (25)

مؤشرات جودة المطابقة للتحليل الإحصائي للنموذج البنائي بين متغيرات الدراسة

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	66.358	-
درجات الحرية DF	35	-
CMIN/DF	2.212	أقل من 3
مؤشر جودة المطابقة Goodness fit index (GFI)	0.94	من (0): (1) القيمة المرتفعة أي التي تقترب أو تساوي واحد صحيح تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.072	من (0): (0.1) تشير القيمة القريبة من الصفر إلى مطابقة أفضل للنموذج
P close قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفرى بأن RMSEA ≤0.05	0.062	القيمة الأكبر من (0.01) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج

يتبين من جدول (25) التحقق من الفرض الثالث، والذي يشير إلى تطابق النموذج البنائي المقترح مع البيانات محل الدراسة، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة والتي كانت أغلبها في مداها المثالي.

**مناقشة نتائج الفرض الرابع: والذي ينص على " يوجد تأثيرًا مباشرًا دالًا إحصائيًا لعبء العمل الذهني على خداع الذات لدى عينة الدراسة".**

أشارت نتائج الدراسة الحالية في ضوء جدول (24): إلى وجود تأثير موجب مباشر دال إحصائيًا لعبء العمل الذهني على خداع الذات (0.253) عند مستوى (0.01). مما يشير إلى مدى التحقق من صحة الفرض الرابع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عبء العمل الذهني لدى معلمي التعليم الأساسي (عينة الدراسة) والمتمثل في عبء الضغوط النفسية، وعبء المجهود الذهني، وعبء الوقت؛ يؤثر على خداعهم لذواتهم والذي يظهر في صورة استخدامهم للتلاعب والنفاق، والتبرير، والواقع المشوه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Jain et al., (2019) والتي توصلت إلى أن الأفراد المخادعين لذواتهم يستخدمون الذاكرة الواعية لتحقيق خداع الذات من خلال اختلال الذاكرة الواعية اللاإرادية لتقليل عبئهم المعرفي. وبمعنى آخر فإن الأفراد ذوي العبء المعرفي الأعلى هم الأكثر احتمالاً لخداع ذات أكثر. كما اتفقت نتائج الفرض الرابع مع دراسة Vrij et al., (2008) والتي توصلت إلى أن زيادة العبء المعرفي لدى الأفراد عينة الدراسة أدت إلى تحسين قدرتهم على اكتشاف الخداع. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن عبء العمل الذهني من المشكلات التي تواجه المعلمون أثناء اليوم الدراسي، لما يقومون به من أنشطة تدريسية، وما يدور في أذهانهم من كم هائل من المعلومات التي يُفصحون بها سواء لطلابهم داخل الفصل الدراسي أو لزملائهم في فترات الراحة بين الساعات التدريسية المقررة عليهم. لذلك فهم ليس لديهم الوقت الكافي لتوجيه انتباههم لتلك المعلومات وترميزها في الذاكرة العاملة؛ وبالتالي فهم معرضون لخداع أنفسهم أو خداع الآخرون. وبالتالي فإن إزدياد عبء العمل الذهني لدى المعلمون يعني احتمال تعرضهم لاستخدام خداع الذات أو إدارة الانطباع عن ذواتهم حتى يحتفظوا بالمعلومات الصائبة لأنفسهم وينطقوا بالمعلومات المغلوطة للآخرين.

مناقشة نتائج الفرض الخامس: الذي ينص على "يوجد تأثيرًا مباشرًا دالًا إحصائيًا لخداع الذات على إدارة الانطباع لدى عينة الدراسة".

أشارت نتائج الدراسة الحالية في ضوء جدول (24) إلى وجود تأثيرًا مباشرًا دالًا إحصائيًا لخداع الذات على إدارة الانطباع (0.834) عند مستوى (0.01). مما يشير إلى مدى التحقق من صحة الفرض الخامس. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن خداع الذات وأبعاده (التلاعب والنفاق، والتبرير، والواقع المشوه) لدى معلمي التعليم الأساسي (عينة الدراسة)؛ يؤثر تأثيرًا دالًا على إدارة الانطباع وأبعاده (الترويج الذاتي، والترهيب، والتملق، والتمثيل). وتعد هذه النتيجة إضافة لنتائج الدراسات الإمبريقية في البيئة العربية. وذلك لأن معظم الدراسات في البيئة الأجنبية تناولت علاقة خداع الذات بإدارة الانطباع بمتغيرات مثل سمات الشخصية الكبرى كما في دراسة (Barrick & Mount (1996). أو دراسات تناولت الارتباطات العصبية بين خداع الذات وإدارة الانطباع مثل دراسة (Farrow et al., (2015). ولا توجد دراسة في حدود علم الباحثة سواء في البيئة العربية أو الأجنبية تناولت تأثير خداع الذات في إدارة الانطباع. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن من يمتلك القدرة على خداع ذاته ويستطيع أن يستخدم التلاعب والنفاق، والتبرير في عمله وحياته اليومية، ولديه القدرة على تشويه واقعه حتى يظهر بصورة إيجابية أمام ذاته؛ يستطيع أن يؤثر في الآخرين ويدير انطباعاتهم عنه، ويتلاعب بشكل واع وهادف في صورته من أجل أن ينظر إليها الآخرين بشكل إيجابي.

#### الخاتمة:

تعرضت الدراسة الحالية لمفهوم خداع الذات كمحاولة أولية لتناول هذا المفهوم في البيئة العربية، وارتباطه بمتغيرين هما (عبء العمل الذهني، وإدارة الانطباع). حيث أوضحت نتائج هذه الدراسة الدور المحوري الذي لعبه خداع الذات كمتغير وسيط بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل) وإدارة الانطباع (متغير تابع). حيث يحتاج هذا المفهوم لمزيد من الدراسة والبحث نظرًا لحدوثه في البيئة العربية. حيث أن حدود الدراسة الحالية لا تسمح بدراسة خداع الذات مع متغيرات نفسية أخرى كثيرة على درجة من الأهمية. وكانت أهم نتائج الدراسة الحالية كما يلي:

- 1- يوجد ارتباطاً دالاً إحصائياً بين خداع الذات وإدارة الانطباع.
  - 2- يوجد فروق بين الذكور والإناث في خداع الذات لصالح الإناث.
  - 3- توجد مطابقة بين النموذج البنائي المقترح للعلاقات بين عبء العمل الذهني (متغير مستقل)، وخداع الذات (متغير وسيط)، وإدارة الانطباع (متغير تابع) لدى معلمي التعليم الأساسي.
  - 4- يوجد تأثيراً موجباً مباشراً دالاً إحصائياً لعبء العمل الذهني على خداع الذات لدى معلمي التعليم الأساسي.
  - 5- يوجد تأثيراً موجباً مباشراً دالاً إحصائياً لخداع الذات على إدارة الانطباع لدى معلمي التعليم الأساسي.
- التوصيات:**

في ضوء نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يلي:

- 1- الاهتمام بالتوجيه المهني والتربوي لمعلمي التعليم الأساسي لخفض خداعهم الذاتي، واختيارهم بعناية واهتمام كبيرين؛ لأنهم يربون أطفال المستقبل في سن النشء وهو سن مهم وخطير للغاية، لأن ما شب على شئ شاب عليه.
- 2- بحث الآثار السلبية المحتملة لخداع الذات لمساعدة الباحثين في وضع برامج تدريبية للمساعدة في تخفيضه أو الحد منه، وذلك بالنسبة للمعلمين بصفة خاصة والطلاب بجميع المستويات التعليمية بصفة عامة. لأنه إذا ازداد خداع الذات للمعلمين سوف ينتقل ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة للطلاب في المدارس، مما يعد مشكلة تستحق الاهتمام بالدراسة والبحث.
- 3- عقد دورات تدريبية للمعلمين بالمدارس، لتعريفهم بمفهوم خداع الذات ومحاولة الكشف عن أسبابه. وقد توصلت الدراسة الحالية إلى أحد هذه الأسباب وهو زيادة عبء العمل الذهني لديهم.
- 4- توجيه اهتمام الباحثين في الدراسات اللاحقة فيما يخص متغيرات الدراسة الحالية لاستخدام عينات أكثر تنوعاً، وفي نطاق عمر أوسع، ومهن متنوعة، ومع أعداد أكبر من المشاركين.

5- محاولة خفض عبء العمل الذهني لدى المعلمين بجميع المراحل من خلال الندوات التثقيفية والدورات التدريبية.

#### الدراسات المستقبلية:

قدمت الدراسة الحالية محاولة أولية لدراسة علاقة خداع الذات كمتغير وسيط بين عبء العمل الذهني وإدارة الانطباع. ولذلك فإن ثمة حاجة إلى إجراء العديد من الدراسات المستقبلية عبر عينات مختلفة، وتقتصر الباحثة ما يلي:

1-دراسة علاقة خداع الذات بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية.

2-دراسة المتغيرات المسهمة والمنبئة بخداع الذات.

3-دراسة أثر خداع الذات في إدارة الانطباع.

4-دراسة علاقة المرغوبية الاجتماعية بخداع الذات وإدارة الانطباع.

5-دراسة عبء العمل الذهني وعلاقته بالضغط النفسية المدركة.

6-دراسة خداع الذات وعلاقته بالذاكرة وتوجهات الدافعية.

7-دراسة خداع الذات وعلاقته بالتفكير الإيجابي.

#### المراجع

أيمن منير حسن الخصوصي (2018). التنبؤ بالخداع الذاتي من التفكير الأخلاقي ووجهة الضبط لدى طلبة الجامعة. *العلوم التربوية، 26*(4)، 403 - 485.

عبد المنعم عرفة محمود (2019). علاقة خداع الذات بالسعادة النفسية والتكؤ الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 3*(183)، 215-302.

محمد بن صقر (2021، ابريل 6). إدارة الانطباع والاستراتيجيات الخمس. الجزيرة.

<https://www.al-jazirah.com/2021/20210406/ar5.htm>

Adnan, A. & Latif, K. I. (2013). Impression management and its impact on employee promotion. *Abasyn University Journal of Social Sciences, 6*(1), 2-10.

Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1996). Effects of impression management and the self-deception on predictive validity of personality constructs. *The Journal of Applied Psychology, 81*(3), 261-272.



- Cain, B. (2007). A review of the mental workload.
- Cheng, C., Cheung, S. F., Chio, J. H. M., & Chan, M. P. S. (2013). Cultural meaning of perceived control and psychological symptoms across 18 cultural regions. *Psychological Bulletin*, 139(1), 152-188.
- Colle, H. A., & Reid, G. B. (1998). Context effects in subjective mental workload ratings. *Human Factor*, 40(4), 591-600.
- Collet, C., Avery, P., & Dittmar, A. (2009). Autonomic nervous system and subjective rating of strain in air-traffic control. *Applied Ergonomics*, 40, 23-32.
- Cooper, G. (1998). Research into cognitive load theory and instructional design and instructional design at UNSW, (1-33).
- Dimitrius, J. E., & Mazarella, M. (2002). *Put your best foot forward: Make a great impression by taking control of how others see you*. Simon and Schuster.
- Eggemeier, F. T., Wilson, G. F., Kramer, A. F., & Damos, D. L. (2020). Workload assessment in multi-task environments. In D. L. Damos (Ed.) *Multiple-task performance* (pp. 207-216). CRC Press.
- Elliott, S. N., Kurz, A., Beddow, P., & Frey, J. (2009, February 24). *Cognitive load theory: Instruction-based research with application for designing test*. [Pister presentation]. National Association School Psychologists, Boston, MA.
- Farrow, T. F., Burgess, J., Wilkinson, I. D., & Hunter, M. D. (2015). Neural correlates of self-deception and impression management. *Neuropsychologia*, 67, 159-174.
- Galy, E., & Melan, C. (2015). Effects of cognitive appraisal and mental workload factors on performance to an arithmetic task. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 40, 313-325.
- Galy, E., Paxion, J., & Berthelon, C. (2018). Measuring mental workload with the NASA-TLX need to examine each dimension rather than relying on the global score: an example with driving. *Ergonomics*, 61(4), 517-527.
- Goffman, E. (2021). *The presentation of self in everyday life*. Anchor.

- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload- An examination of the concept. In K. R. Boff, L. Kauffman and J. P. Thomas (Ed.) *Handbook of perception and human performance* (pp. 41-49). John Wiley & Sons.
- Jian, Z., Zhang, W., Tian, L., Fan, W., & Zhong, Y. (2019). Self-deception reduces cognitive load: The role of involuntary conscious memory impairment. *Frontiers in Psychology, 10*, 1718.
- Johnston, D. A & Sherman, M, F. (1993, August, 20-24). Gender and locus of control as predictors of accidental death anxiety. [Poster presentation] *The Annual Meeting of the American Psychological Association*, Toronto, Canada.
- Kandpal, B. C., |& Chaubey, D. S. (2017). A study of impression management techniques applied by academicians in select educational institutions of Dehradun. *Uttaranchal Business Review, 7*(1), 9-20.
- Kohen, E. F. (1999). Rewriting history: Resume falsification more than a passing fiction. *Houston Business Journal, 30*(21), 30-55.
- Li, A. & Bagger, J., (2006). Using the BIDR to distinguish the effects of impression management and self-deception on the criterion validity of personal measure: a meta-analysis. *Int.J.Sel.Assess. 14*(2), 131- 141.
- Longo, L., Wickens, C. D., Hancock, G., & Hancock, P. A. (2022). Human workload: A survey and a novel inclusive definition. *Frontiers in Psychology, 13*. doi:10.3389/fpsyg.2022.883321.
- Lopez, J. K., & Fuxjager, M. J. (2012). Self-deception's adaptive value: Effects of positive thinking and the winner effect. *Consciousness and Cognition, 21*(1), 315-324.
- Mele, A. R. (2001). *Self-deception unmasked*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Morgan, J. C. (2013). Impression management: The web of college presidents. [Unpublished doctoral dissertation]. Dallas Baptist University.

- Nesse, R. M. (2015). Evolutionary psychology and mental health. In D. M. Buss (Ed.), *The Handbook of Evolutionary Psychology* (pp. 903-927). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons
- Paas, F., Rankl, A., & Sweller, J. (2003). Cognitive load theory and instructional design: Recent development. *Educational Psychologist*, 38(1) 1-4.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of Socially desirable responding. *Journal of Personality Processes and Individual Differences*, 46(3), 598-609.
- Paulhus, D. L. (2001). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 49-69). Lawrence Erlbaum.
- Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2004). Effects of facing on self-deception and impression management scales. *Personality and Individual Differences*, 37(6), 1137- 1151.
- Peck, M, S. (1983). *People of the lie: The hope for healing human evil*. New York: Simon and Schuster.
- Pope, S. T. (1999). Compassion and self-deception: The unity of love and truthfulness in Leo Tolstoy's "The death of Ivan Ilyich". *The Annual of the Society of Christian Ethics*, 19, 115- 129.
- Smith., M., Trivers, R. & von Hippel, W. (2017). Self-deception facilitates interpersonal persuasion. *Journal of Economic Psychology*, 63, 93-101.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Sweller, J., Van Merriënboer, J. J., & Paas, F. G. (1998). Cognitive architecture and instructional design. *Educational Psychology Review*, 10(3), 251-296.
- Sweller, J., Van Merriënboer, J. J., & Paas, F. G. (2019). Cognitive architecture and instructional design: 20 years later. *Educational Psychology Review*, 31(2), 261-292.
- Terrel, K., & Kwok, L. (2011, January 1). *Organizational impression management behavior in social media: A perspective of a social*

- networking* *site.*  
<https://www.researchgate.net/publication/254698962>.
- Teryl, A., & Mclane, B. A. (2012). *From the top: impression management strategies and organizational identity in executive authored weblogs*. [Unpublished master dissertation]. University of central Florida, Orlando.
- Tetlock, P. E., & Manstead, A. S. (1985). Impression management versus intrapsychic explanation in social Psychology: A useful dichotomy. *Psychology Review*, 92(1), 59- 77.
- Tilley, P., George, J. F., & Marett, K. (2005, January). *Gender differences in deception and its detection under varying electronic media conditions*. [Poster presentation] Proceedings of the 38<sup>th</sup> Annual Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii.
- Trivers, R. (2000). The elements of a scientific theory of self-deception. *Annals of the New York Academy of Science*, 907(1), 114-131.
- Vaden, B. (2014). Theodramatic rehearsal: Fighting self-deception through the dramatic imagination. *Religions*, 5(1), 304-320
- von Hippel, W. & Trivers, R. (2011). The evolution and Psychology of self-deception. *Behavioral and Brain Sciences*, 34, 1-56.
- Vrij, A., Mann, S. A., Fisher, R. P., Leal, S., Milne, R., & Bull, R. (2008). Increasing cognitive load to facilitate lie detection: The benefit of recalling an event in reverse order. *Law and Human Behavior*. 32(3), 253- 265.
- Wickens, C.D., Helton, W. S., Hollands, J. G., & Banbury, S. (2022). *Engineering psychology and human performance*. Routledge.
- Wu, B., Monfort, A., Jin, C., & Shen, X. (2022). Substantial responses or impression management? Compliance strategies for sustainable development responsibility in family firms. *Technological for Ecasing and Social Change*, 174, 121214. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121214>
- Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., Hancock, P. A. (2015). "State of science: Mental workload in ergonomics". *Ergonomics*, 58(1), 1-17.

Young, M. S., Stanton, N. A. (2005). Mental workload. In N. A. Stanton, A. Hedge, K. Brookhuis, E. Salas, and H. W. Hendrick (Ed.), *Handbook of human Factors and Ergonomics Methods* (chap. 39). London: Taylor & Francis.

**Self-deception and its relation with mental workload and impression management among primary education teachers: A study in structural equation modeling**

**DR/Aisha, A. Abosreea**

**Lecturer of Educational Psychology**

**Faculty of Education – Ainshams University**

**Abstract:**

The current study aims to investigate the relationship among self-deception (mediator variable), mental workload (independent variable), impression management (dependent variable) using the structural equation modeling. The sample consists of (237) of primary education teachers; (50) males, (187) females. (mean=32.65, SD= 10.10). Result, showed: 1-there is statistic significant relationship between self-deception and impression management. 2-there are statistic significant differences between males and females in self-deception due to females, and there are no statistic significant differences between (primary, preparatory) in self-deception, also there are no statistic significant differences for interaction between gender and level of studing in self-deception. 3-the proposed model confirms to the data of study sample. 4-there is statistic significant direct positive effect for mental workload on self-deception. 5- there is statistic significant direct positive effect for self-deception on impression management.

**Keywords:** self-deception, mental workload, impression management, primary education teachers.