

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقترار المهني لدى موظفي المؤسسات التعليمية

أ.م.د. / محمود رامز يوسف

أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسي المساعد  
كلية التربية - جامعة عين شمس

د/ أشرف محمد عبدالحليم

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي  
كلية التربية - جامعة عين شمس

أ/رغدة أبوزيد عبدالرازق أبوزيد

باحثة ماجستير بقسم الصحة النفسية والإرشاد النفسي  
كلية التربية - جامعة عين شمس

### مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالاقترار المهني، والكشف عن الفروق بين ضغوط العمل والاقترار المهني في متغير النوع وسنوات الخبرة لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية.

وتمثلت عينة الدراسة من (١٧٠) موظف وموظفة من الذكور والإناث بالمؤسسات التعليمية بإدارة مصر الجديدة التعليمية بمحافظة القاهرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستعانت الدراسة بمقياس ضغوط العمل، والاقترار المهني لجمع بيانات الدراسة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- وجود علاقة ارتباطية دالة وسالبة بين أبعاد الاقترار المهني (صنع القرار، وتحديد الأدوار، والاتصال الإداري، والتحفيز) وضغوط العمل السلبية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١، بينما توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين أبعاد الاقترار المهني (صنع القرار، وتحديد الأدوار، والاتصال الإداري، والتحفيز) وضغوط العمل الايجابية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع أبعاد ضغوط العمل حيث كانت جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع أبعاد الاقترار المهني والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في جميع الأبعاد لمقياس ضغوط العمل حيث كانت جميع قيم "ف" غير دالة إحصائياً.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاقتدار المهني حيث كانت جميع قيم "ف" غير دالة إحصائياً.
  - أن أبعاد الاقتدار المهني التي يمكن أن تنتبأ ببعدها ضغوط العمل السلبية كانت (تحديد الأدوار).
  - أبعاد الاقتدار المهني التي يمكن أن تنتبأ ببعدها ضغوط العمل الإيجابية كانت (التحفيز).
- الكلمات المفتاحية :** ضغوط العمل - الاقتدار المهني - الموظفين - المؤسسات التعليمية.

### مقدمة

العمل جزء من حياة الإنسان، وأساس لا بد منه للمجتمع ؛ فالعمل نشاط ذو أهمية كبيرة بالنسبة لحياة الفرد والمجتمع على السواء ؛ حيث يُحدد له النشاط الذي يقضي فيه مُعظم وقته، ويُظهر فيه قُدراته، واستعداداته، ومواهبه، ويُتيح له الفرصة لتحقيق آماله، وطموحاته، وكذلك فإن العمل يُحدد للفرد المجال الاجتماعي الذي يتم فيه جانباً كبيراً من علاقته بالآخرين، وللعمل أيضاً دور كبير في تحديد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد من خلال ما يحصل عليه من مُقابل مادي يُحقق له مُتطلباته، ونظراً لأهمية موضوع ضغوط العمل فقد أصبح أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال الفكر بمختلف تخصصاتهم واتجاهاتهم.

وضغوط العمل بمثابة حالة ناتجة عن عوامل مُختلفة تُصاحب الفرد في بيئة عمله، وتكون نتيجة للظروف المُحيطة به ، وتُشكل على مستوى الواقع ضغوطاً على العامل سواء من الناحية الإدارية أو من ناحية الإنتاج بالإضافة إلى الظروف التنظيمية المُتمثلة في الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل الذي يُمارسه الفرد في بيئة عمله (العارم ، ٢٠١٥ ، ٣).

بالإضافة إلى ضغوط أُخرى موجودة في مجال العمل، تعود في بعض الأحيان إلى طبيعة الأوامر المُطبقة على الموظفين، وقد يكون لهذه الأوامر بعض الآثار التي تُؤثر على العامل وتدفعه بالضرورة إلى خلق جو من الظروف والتوترات خاصة إذا كان المُشرف أو المُدير صارماً في تطبيقه للقوانين وإصدار الأوامر، وأيضاً فإن لجماعة العمل دوراً فعلياً في بعض الضغوطات في بيئة العمل على الأفراد العاملين من منطلق أنها تُؤثر في العامل وتتأثر به. (Thorsteinsson, 2014 , 1303)

كما أن مستوى الضغط أو القهر الذي يتعرض له الموظف يعود إلى ثقته بنفسه، وقُدراته، وإمكانياته التي يمتلكها، ومدى خوفه من الفشل الأمر الذي يخلق لديه حالة من عدم

## ضغوط العمل وعلاقتها بالافتقار المهني

التوازن بين إمكانياته وقدراته، وما هو مطلوب منه فيجعل منه كائنًا مقهورًا ، وعليه نخلص إلى أن ضغوط العمل حالة من الاضطراب النفسي والجسدي تسيطر على الشخص، وتؤثر في سلوكه اليومي في أثناء ممارسته لمهامه في العمل، وهي ناتجة عن عدم توافقه مع عمله بسبب ما يتعرض له من ضغوط وتحمله لأعباء أو مسؤوليات جديدة تفوق طاقته، أو تعامل المسؤولين معه خلافًا للأصول المُتبعة، سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية للعمل. (Olusegun, 2014 , 143)

وهذه الظروف الناتجة عن عوامل عديدة مصدرها العمل تقودهم في كثير من الأحيان إلى سلوكيات تترك أثرًا بالغًا عليه مما يؤثر على مستوى انسجامه مع وظيفته ورضاه عنها من خلال ما يمثل من قدرات واستعدادات خاصة واقتدار في مجال العمل لدى موظفي المؤسسات الحكومية.

وبناءً على ما سبق يتضح أن ضغوط العمل تنتشر في مختلف البيئات والمجتمعات خاصة في بيئة المهن التي يتعرض أفرادها لضغوط نفسية مهنية من قبل المؤسسات التعليمية ؛ ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة ؛ وهي تتناول ضغوط العمل وعلاقتها بالافتقار المهني لدى موظفي المؤسسات التعليمية.

### أولاً : مشكلة الدراسة

يُعد موضوع ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية من أهم المواضيع التي شغلت الباحثين في مختلف المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية، والتنظيمية لما لها من أثر كبير على الفرد والمنظمة على حد سواء حيث يُشير مفهوم ضغوط العمل إلى مجموع المؤثرات المادية والمعنوية والتنظيمية و البيئية التي تؤثر على سلوك الفرد والتي تؤدي به إلى فقدان الإلتزان في أداءه لوظائفه (وهيبة ؛ مصطفى، ٢٠٢٠ ، ٣٢٦).

وهناك ثلاثة عناصر رئيسة للضغوط المنظمة ، وهي : عنصر المُثير ، ويشمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد؛ وعنصر الاستجابة، ويشمل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يقوم بها الفرد كالقلق والتوتر والإحباط وغيرها ؛ وعنصر التفاعل، وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات والاستجابات ويأتي

هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها (العدلي، ٢٠٠٩، ٢٤٥).

وتتنوع مسببات ضغوط العمل حيث إن الظروف والعوامل والمؤثرات يمكن أن تكون ضغط للفرد، وهي عديدة ومتنوعة منها : مسببات تتعلق بعمل الفرد : من أهم مسببات الضغوط الناشئة عن عمل الفرد (عبء العمل الزائد كثيراً أو القليل جداً - ضغوط زمنية وجوانب إنجاز أعمال ومهام معينة ضمن فترة زمنية محددة - تلقي إشراف غير فعال - فقدان سيطرة الفرد على عمله من حيث وتيرة العمل وتدفق العمل واتخاذ القرارات ووضع معايير الجودة - مناخ عمل غير آمن - عدم التمتع بسلطات تناسب مسؤوليات الأفراد) ؛ مسببات الضغوط الناشئة عن جماعات العمل : غالباً ما يؤدي الفرد عمله في المنظمة ضمن جماعة عمل معينة ، وتشير الدراسات العديدة إلى التأثير الكبير للجماعة على الفرد، وليس مُستبعد أن نجد الضغوط التي يتعرض لها الفرد مصدرها الجماعة التي يعمل معها، ومن أهمها : (الافتقار إلى تماسك الجماعة - افتقار الفرد على دعم الجماعة ومؤازرتها، ويمكن للمدير أو المُشرف أن يتسبب في كثير من ضغوط العمل للأفراد الذين يشرف عليهم من خلال عدم توفر الدعم والمؤازرة للفرد، وعدم إظهار اهتمام للفرد، وممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب) (محمد، ٢٠٠٧، ١٦٨-١٦٩).

والضغوط التي تسببها المنظمة عوامل تتعلق بسياسات المنظمة (حيث يُقيم أداء العاملين بصورة ارتجالية وغير مُنظمة - عدم المساواة بين العاملين في الرواتب والحوافز - تعليمات وقواعد غير مرنة - إجراءات غير واضحة) (حريم، ٢٠٠٩، ٣٣٧).

كما يواجه الإنسان ضغوطاً كثيرة قد تكون ناشئة عن عوامل ومؤثرات وظروف ليس لها علاقة بعمل الفرد أو الجماعة أو المنظمة التي يعمل فيها، وليست جميع الضغوط التي يتعرض إليها الناس مصدرها أعمالهم فما يتعرض له الفرد من أحداث شخصية وتعقيدات الحياة العصرية الحاضرة، والتغيرات الاجتماعية والتقنية دور بالغ في إنشاء ضغوط على الأفراد خارج المنظمات (محمد، ٢٠٠٧، ١٧٠).

ويُمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

ما طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والافتقار المهني لدى عينة من الموظفين في

المؤسسات التعليمية ؟

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- [١] هل توجد علاقة ارتباطية جوهرية بين ضغوط العمل والاعتدال المهني لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية ؟
- [٢] هل توجد فروق جوهرية في ضغوط العمل ترجع لاختلاف النوع لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية ؟
- [٣] هل توجد فروق جوهرية في ضغوط العمل ترجع لاختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية ؟
- [٤] هل توجد فروق جوهرية في الاعتدال المهني ترجع لاختلاف النوع لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية ؟
- [٥] هل توجد فروق جوهرية في الاعتدال المهني ترجع لاختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية ؟
- [٦] هل يمكن التنبؤ بالاعتدال المهني من خلال ضغوط العمل لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية ؟

### ثانياً : أهداف الدراسة

- [١] التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والاعتدال المهني لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية.
- [٢] التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية تبعاً لمتغير النوع.
- [٣] التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- [٤] التعرف على الفروق في الاعتدال المهني لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية تبعاً لمتغير النوع.
- [٥] التعرف على الفروق في الاعتدال المهني لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- [٦] التنبؤ بالاعتدال المهني من خلال ضغوط العمل لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية.

### ثالثاً : أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة في كلاً مما يلي :

[١] الأهمية النظرية ، وتتمثل في :

- إعداد إطار نظري ويتناول ضغوط العمل وعلاقتها بالإقتدار المهني.
- تناول مفهوم ضغوط العمل من حيث التعريف والأسباب والنظرية المُفسرة.
- تناول مفهوم الإقتدار المهني من حيث التعريف والأبعاد والنظريات المُفسرة.
- تناول البحوث العربية المُبكرة التي تناولت الإقتدار المهني لدى عينة من العاملين في المؤسسات التعليمية (في حدود إطلاع الباحثة).

[٢] الأهمية التطبيقية ، وتتمثل في :

- إعداد مقياس ضغوط العمل لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية يمكن للباحثين استخدامه في دراسات وبحوث تتناول هذه الفئة لتحقيق التوافق النفسي.
- إعداد مقياس الإقتدار المهني.
- قد تُفيد نتائج الدراسة في إعداد برامج إرشادية لخفض ضغوط العمل من خلال تحسين الإقتدار المهني لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية.

### رابعاً : مصطلحات الدراسة

[١] ضغوط العمل (Work Stress)

تُعرف الباحثة ضغوط العمل في الدراسة الحالية بأنها الضغوط التي تصيب الموظف وتتسبب في عدم توافقه مع عمله بسبب ما يتعرض له من ضغوطات داخل المؤسسة التعليمية ، والتي مصدرها نوع العمل، صراع الدور، غموض الدور، أعباء العمل، ظروف العمل حيث تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها آثار نفسية سيئة وجسمية تؤثر بدورها على أدائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة، وتقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحثة).

[٢] الإقتدار المهني (Professional Competence)

تُعرفه الباحثة في الدراسة الحالية : بأنه القدرة على النجاح في أداء الأعمال والمهام المحددة للموظف والقيام بكل المسؤوليات المهنية في سياقاتها وامتلاك أخلاقيات العمل المهني،

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

والإحساس بالواجب والسعي الدائم نحو الاتقان؛ حيث يستند الاعتدال المهني في الدرجة الأولى إلى ثقافة الإنجاز، ومن أهم عناصر الاعتدال المهني هي قدرة الموظف على (صنع القرار، تحديد الأدوار، الاتصال الإداري، التحفيز) في المؤسسات التعليمية، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحثة).

[٣] موظفي المؤسسات التعليمية (Educational institution employees)

تُعرفه الباحثة إجرائياً في هذه الدراسة بأنهم : هم المُكلفين بوظيفة مُنظمة لخدمة مرفق العملية التعليمية الذي تُديره الدولة بهدف تيسير مُتطلبات العملية التعليمية.

### خامساً : محددات الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في التالي :

- الحدود الموضوعية : ضغوط العمل والاعتدال المهني.
- الحدود البشرية : تتمثل الحدود البشرية في عينة من الموظفين بالمؤسسات التعليمية بإدارة مصر الجديدة بمحافظة القاهرة.
- الحدود المكانية : المؤسسات التعليمية بإدارة مصر الجديدة بمحافظة القاهرة.
- الحدود الزمنية : تم تطبيق الدراسة الميدانية في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ بحول الله تعالى.

### منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة الحالية.

### عينة الدراسة

(١٧٠) موظف وموظفة من الذكور والإناث بالمؤسسات التعليمية بإدارة مصر الجديدة التعليمية بمحافظة القاهرة.

### أدوات الدراسة

مقياس ضغوط العمل، والاعتدال المهني، المستخدمة في الدراسة بما يتعلق بصدقها وثباتها، كما تستخدم الدراسة الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة على فروض الدراسة.

الأساليب الإحصائية

- اختبار T-test .

- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل التجزئة النصفية.
- معامل الفاكرونباخ.
- التحليل العاملي.
- تحليل الانحدار

### الدراسات السابقة

تعرض الباحثة في هذا الجزء الدراسات السابقة التي تناولت مُتغيرات الدراسة الحالية التي أُتيح للباحثة الإطلاع عليها مع بيان النتائج المُستخلصة منها، لمعرفة موقع مُتغيرات الدراسة في الدراسات والأبحاث السابقة لموضوع الدراسة للاستفادة منها في بناء الإطار النظري وأداة الدراسة الحالية، وسلطت الباحثة الضوء على بعض جوانب الاتفاق والاختلاف بينها، وسنقوم الباحثة بعرض هذه الدراسة طبقاً للترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم، على النحو التالي :

أولاً : ضغوط العمل.

ثانياً : الإقتدار المهني.

ثالثاً : العلاقة بين ضغوط العمل والإقتدار المهني.

ويلي ذلك تعقيب على نتائج البحوث والدراسات السابقة، لمناقشة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية من حيث الاتفاق أو الاختلاف، وتعرض الباحثة الدراسات السابقة على النحو التالي :

أولاً : دراسات تناولت ضغوط العمل :

هدفت دراسة (سماح حامد محمود، وآخرون، ٢٠٢١) عرض تصور نظري لقياس ضغوط العمل للمعلمين في جمهورية مصر العربية من خلال مقياس ضغوط العمل للمعلمين الذي قام الباحثون بتصميمه ليلائم المعلمين بمدارس جمهورية مصر العربية، وتمثلت عينة الدراسة في (١٩٠) معلم ومعلمة بالمدارس الحكومية بمحافظة البحر الأحمر، بأعمار مختلفة وسنوات خبرة مختلفة، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأوضحت نتائج التطبيق أن للمقياس درجة مقبولة من الصدق والثبات من خلال تحكيم المقياس من جانب ذوي الخبرة والاختصاص وحساب نسب الاتفاق، ومعاملات الثبات التي بلغت نسبة (٠,٨٩٧)، بمعامل ألفا، وحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمفردات المقياس (المفردات الفردية معا والمفردات الزوجية معا) بطريقة سبيرمان براون وبلغ



## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

نسبة (٠,٧٠٣)، وتم أيضًا حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار بفواصل زمني قدرة خمسة عشر يوماً على عينة من (٥٦) معلماً ومعلمة من العينة الاستطلاعية وبلغ معامل الثبات بطريقة الإعادة (٠,٦٩٨)، وجميعها معاملات ثبات عالية وثبتت دقة وصلاحية المقياس للتطبيق.

وحاول (أحمد عمار مداس؛ مصطفى داسة ، ٢٠٢١) الكشف عن إدارة ضغوط العمل لدى المرأة العاملة ، وذلك لتعرضها دوما لضغوط مختلفة في ميدان العمل نتيجة صعوبة التكيف على اعتبار أنها تتميز بسلوكيات خاصة، لذلك تفرض عليها طبيعتها ضغوطا وتوترات أكثر تؤدي إلى تنامي مشاكلها في العمل إضافة إلى ضغوط الواجبات الأسرية، وكل ذلك يدفعها إلى الدراسة عن حلول وتبني استراتيجيات معينة تتأرجح بين الحماية والمواجهة في هذا المقال، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه في كثير من الحالات يتضافر ضغط العمل مع ضغط الأسرة فيجعل حياة المرأة العاملة غاية في الصعوبة، ولا شك أن العلاقة بينها وثيقة، والتأثير بينها متبادل باعتبار أن ضغط العمل، وضغط الأسرة يشكلان عائقا اضافيا على كاهل المرأة العاملة، وقد يؤدي في النهاية إلى الاستسلام، وإهمال احد الجانبين الأسرة أو العمل.

وهدف دراسة (عبدالله سالم المهابرة ؛ يزن مشافي النعيمات، ٢٠٢١) الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الاحتراق النفسي وأساليب التعامل مع ضغوط العمل، والفروق في مستوى أساليب التعامل مع ضغوط العمل تبعاً لمُتغير (الجنس)، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٠٠) من العاملين في وحدتي الاسعاف، والانقاذ، والاطفاء في مديرية الدفاع المدني غرب عمان، وتم اختيارهم بالطريقة القصدية، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان مقياسي الاحتراق النفسي، وأساليب التعامل مع ضغوط العمل، وقد تم التحقق من دلالات صدق وثبات المقاييس، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي جاء بمستوى "متوسط" ، وأن أسلوب الاسترخاء جاء بمستوى "مرتفع" أما أساليب الدعم الانفعالي والاجتماعي، والضبط المعرفي، والمواجهة، والتعامل مع الحدث الضاغط جاءت بمستوى "متوسط"، كما أن أساليب تجنب التعامل مع الحدث الضاغط والسلوكيات غير الصحية، والعدوانية والهجوم جاءت بمستوى "منخفض" كما كشفت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية سالبة بين الاحتراق النفسي والأساليب الإيجابية للتعامل مع ضغوط العمل، وأن هناك علاقة طردية موجبة بين

الاحتراق النفسي والأساليب السلبية للتعامل مع ضغوط العمل، كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى للجنس، بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً للرتبة ولصالح الأفراد، كما أظهرت عن وجود فروق دالة إحصائياً في أساليب التعامل مع ضغوط العمل الإيجابية تبعاً للرتبة، وكانت لصالح الضباط، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً في أساليب التعامل مع ضغوط العمل السلبية وكانت لصالح الأفراد، وأوصت الدراسة بعمل برامج ارشادية علاجية تهدف إلى خفض مستوى الاحتراق النفسي لدى منتسبي المديرية العامة للدفاع المدني في الأردن.

وهدف دراسة (هيلة منديل محمد التوجيهي، ٢٠٢١) التعرف على دور العدالة التنظيمية في إدارة ضغوط العمل لدى الموظفين الإداريين بجامعة القصيم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٧) من الموظفين الإداريين بجامعة القصيم، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية لها دور كبير في إدارة ضغوط العمل داخل المنظومة الإدارية، بجامعة القصيم، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق العدالة التنظيمية بكافة صورها (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية) داخل المنظومة الإدارية في التعليم الجامعي، والمُضي قدماً في انتهاج هذه السياسة لما لها من دور إيجابي في إدارة ضغوط العمل من خلال أبعادها (إدارة الصراعات، إدارة وفض المنازعات، تدعيم العلاقات) على الموظفين الإداريين بجامعة القصيم.

وحاول (طارق عبدالفتاح الخرايشة، ٢٠٢١) اختبار أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية، وتمثلت عينة الدراسة في (٨٤) من الموظفين العاملين في صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية، وذلك بالاعتماد على قسم الموارد البشرية، وخبرة الباحث، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لجميع أبعاد الذكاء العاطفي (الوعي الذاتي، الدافعية، ضبط الذات، التعاطف) في تخفيف ضغوط العمل، وهناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) للأبعاد (الوعي الذاتي، ضبط الذات، التعاطف) في عبء العمل، أما الدافعية فكان أثره ظاهري وليس معنوي، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بفكرة الذكاء العاطفي بغرض تطوير قدرات الموظف العاطفية،

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

وتطوير مفهوم الدافعية لدى الموظفين ، وحل كافة المشكلات التي تواجهه بالطرق الإيجابية بعيداً عن القلق والتوتر والعصبية.

كما حاول (يوسف بوكديرون ؛ خالد علي، ٢٠٢١) اختبار العلاقة بين الإدارة بعاطفة الأمومة ومستوى ضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى الطاقم الطبي بمستشفى التيجاني هدام -بئر العاتر - إضافة إلى اختبار الدور التفاعلي للإدارة بعاطفة الأمومة في العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراف النفسي بالتطبيق على الطاقم الطبي العامل بالمستشفى المتكون من الأطباء والممرضين، والموظفين، والعُمال، والبالغ عددهم (٧٤) موظف كعينة عشوائية، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة، والانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر ضغوط العمل على الاحتراق النفسي، وبروساس هايز لاختبار المتغير التفاعلي، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بعاطفة الأمومة وكل من ضغوط العمل والاحتراق النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي، وبينت النتائج أن (٧٥%) من الاحتراق النفسي للطاقم الطبي سببه الضغوط التي يتعرضون لها، كما كشفت الدراسة عن وجود دور تفاعلي ملطف لأسلوب الإدارة بعاطفة الأمومة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الاحتراق النفسي.

وهدفت (عائدة محمد العريقي، ٢٠٢١) التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تعز من وجهة نظرهم، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٨) من عُمداء الكليات، ونواب الكليات، ومُديري المراكز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة يعانون من ضغوط العمل من وجهة نظرهم بمستوى متوسط، وأن محور طبيعة العمل كان أكثر المصادر مُسبباً لضغوط العمل، واحتل المرتبة الأولى حسب استجابات عينة الدراسة بمستوى ضغط عالٍ ، بينما جاءت باقي المحاور بمستوى ضغط متوسط، حيث جاء بالمرتبة الثانية محور عبء العمل، وبالمرتبة الثالثة صراع الدور، وجاء بالمرتبة الرابعة محور بيئة العمل، بينما احتل محور جماعة العمل المرتبة الخامسة والأخيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة بالعمل الإدارية على ضغوط العمل ككل، وعلى كل محور باستثناء محور عبء العمل لصالح

أصحاب الخبرة المتوسطة (أكثر من ٥ إلى ١٠ سنوات) على أصحاب الخبرة الطويلة (أكثر من ١٠ سنوات)، وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم أوقات العمل، واستغلاله الاستغلال الأمثل، وذلك عن طريق وضع جدول ترتب فيه الأنشطة حسب أهميتها مما يؤدي إلى عدم تراكم وتأخر العمل وتخفيف الضغوط التي تنشأ، التدريب على المهارات الاجتماعية كالاتصال بالآخرين وكيفية التعامل مع كل شخصية، وحل المشكلات من خلال جمع وتحليل البيانات الخاصة بالمشكلة ووضع خطة للعمل وتطويرها.

وحاول (عبدالله علي العمار ، ٢٠٢١) التعرف على أثر ضغوط العمل بأبعادها الثلاث (غموض الدور، وصراع الدور، وعبء الدور الزائد) على مستوى دوران العاملين في المؤسسات بالمنطقة الجنوبية بالسعودية، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٩٢) من الموظفين في المؤسسات بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت على الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة لضغوط العمل بأبعاده الثلاثة : (غموض الدور - صراع الدور - عبء الدور الزائد) على دوران العاملين في المؤسسات بالمنطقة الجنوبية، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الدراسة حول ضغوط العمل وأثرها على دوران العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي)، وأوصت الدراسة بعدم فقد التوازن عند مواجهة بعض المواقف المجحفة على الحقوق الوظيفية، وعدم الانشغال بالأحداث الجانبية التي تُعرقل سير العمل، كذلك ضرورة أن يستخدم المسؤولين المباشرين العلاقات الطيبة للتأثير على العاملين أكثر من السلطة الرسمية، وأن يحرص المسؤولين المباشرين على التوازن بين الحياة الشخصية للعاملين ومتطلبات العمل.

وهدف دراسة (خالدي فراح ؛ زاوي صورية ، ٢٠٢١) التعرف على أثر المعلومات المنتشرة حول فيروس (كوفيد-١٩) على ضغوط العمل لدى الموظفين بمؤسسة عموري للأجر بسكرة الجزائر، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٠) موظف بمؤسسة عموري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات الباحثين حول مستوى المتغير ضغوط العمل في المؤسسة محل الدراسة اتجهت نحو المستوع المرتفع وفقاً لمقياس الدراسة، نظراً للظرف الصحي الذي تُعاني منه البلاد واضطرارهم للعمل خوفاً من اقتطاع أجورهم، هذا بالإضافة إلى وجود أثر للمعلومات

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

المنتشرة حول فيروس (كوفيد-١٩) في ضغوط العمل السلبية في المؤسسة محل الدراسة، وقد فسرتة العينة المبحوثة أنهم كانوا يعملون وهم متأثرين بارتفاع عدد الإصابات وخائفين من نقل العدوى إلى عائلاتهم، كما أكدوا أيضاً أنهم اضطروا للعمل في مكان زملائهم المصابين بالأمراض المزمنة خوفاً على حياتهم.

وهدفت دراسة (فضيلة معمر قوادي ؛ دليلة حضري، ٢٠٢١) تحليل أبعاد ضغوط العمل وأثرها على السلوك التنظيمي الفردي بالوكالات بالمؤسسات المحلية للتشغيل، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط عكسية بين ضغوط العمل والسلوك التنظيمي، كما أثبتت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على السلوك التنظيمي الفردي بالمؤسسات المحلية للتشغيل بالشلف، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع العمل الجماعي ضمن فرق العمل لدعم التعاون والتأزر بين الموظفين لتقليل من ضغوط العمل.

هدفت دراسة (Gokalp, 2008) التعرف على أثر الضغوط لدى المعلمين عند اتخاذهم القرارات، والتعرف على الفنيات التي يختارها المعلم للتعامل مع المشكلات السلوكية للتلاميذ، وأثر هذه المشكلات على المعلم وعلى اتخاذ القرار، واختار الباحث عينة بلغت (٨٤) معلم من مختلف المدارس، وتم استخدام بعض الأدوات منها مقياس ضغوط المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة أن هناك بعض المعلمين يستخدمون فنيات ذات تأثير قوي في خفض الضغوط وبالتالي يكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، وهناك بعض المعلمين يستخدمون فنيات غير فعالة فلا تؤثر على خفض الضغوط فيعجزون عن اتخاذ القرارات المناسبة.

هدفت دراسة (محمد غازي بيومي، ٢٠٠٠) الوقوف على مصادر ضغوط العمل كما تناولتها الأدبيات لاستخلاص نموذج مقترح لضغوط العمل الإداري المدرسي، كما هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط كما تدركها عينتان من وكلاء المدرسة الأساسية بمصر والمتوسطة بالسعودية وصولاً إلى اقتراح بعض استراتيجيات مواجهة تلك الضغوط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبيان لقياس مصادر ضغوط العمل الإداري المدرسي من إعداد الباحث، وتألفت عينة الدراسة من (٦٩) وكياً من مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي

بمحافظة الإسكندرية بمصر، و(٤٧) وكيلاً من المدارس المتوسطة التابعة للمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتم معالجة البيانات ببعض الأساليب الإحصائية والتي تمثلت في المتوسطات الحسابية، والنسبة الحرجة لقياس دلالة الفروق بين النسبة المئوية المستقلة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

- اقتراح نموذج لمصادر ضغوط العمل الإداري المدرسي من خلال الأدبيات ويتمثل في المصادر الخمسة التالية :
  - مطالب النظام التعليمي .
  - مطالب العمل الإداري المدرسي (الكم والنوع).
  - مطالب الدور الإداري المدرسي (غموض الدور، صراع الدور).
  - مطالب النمو المهني.
  - مطالب العلاقات بين رجل الإدارة المدرسية والعاملين بالإدارة التعليمية.
- اتفاق العينة المصرية والسعودية فيما يتعلق بدرجة ضغوط العمل الإداري المدرسي إذ تشير النتائج إلى درجة قليلة من الضغوط في كل من البلدين.
- أن مطالب النظام التعليمي في مصر كانت أكبر مصدر لضغوط العمل الإداري المدرسي على حين كانت مطالب العمل الإداري الكمي تمثل أكبر مصدر للضغوط في السعودية.
- اتفقت نتائج العينتين (المصرية والسعودية) على أن مطالب الدور الإداري هي أقل مصادر الضغط الإداري المدرسي.
- اتفقت نتائج العينتين (المصرية والسعودية) على أن أبرز مصادر العمل الإداري المدرسي والتي لا تشكل ضغوطاً هي المسؤوليات المعقدة والتي تفوق القدرات، والشعور بتأدية الأعمال بطريقة خاطئة.

وهدفت دراسة (أسامة محمد شاكر ؛ محمد مصطفى الديب، ١٩٩٩) إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية ومصادرها لدى مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالمنطقة الشرقية بالسعودية، كذلك علاقة هذه المصادر بمظاهر الضغط لدى مديري المدارس في المراحل الثلاث، وهدفت أيضاً إلى التعرف على الفروق بين مديري المدارس على مستوى المرحلة، وسنوات الخبرة ومستوى التدريب في الضغوط النفسية ومصادرها ومظاهرها واستخدمت الدراسة مقياساً للضغوط النفسية والإدارية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي،

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

وتكونت عينة الدراسة من (١٥٨) مديراً من المراحل التعليمية الثلاثة بالمنطقة الشرقية بالسعودية، وتم معالجة البيانات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل التصميم العاملي (٢×٣×٢)، ومعاملات الارتباط، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- أن مديري المدارس في جميع المراحل التعليمية (ابتدائية - متوسطة - ثانوية) يعانون من مستوى عالٍ من الضغوط النفسية الناتجة عن العمل الإداري.
- أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مصادر الضغوط النفسية (والمتمثلة في عبء الدور وغموض الدور، وصراع الدور، والروتين الإداري، وقلة الخبرة (الحدائق) وضعف المكانة الاجتماعية) وبين مظاهر هذه الضغوط (أي ردود الفعل المعرفية والانفعالية والسلوكية).

ثانياً : دراسات تناولت الاعتدال المهني :

وتعرضها الدراسة على النحو التالي :

هدفت دراسة (Vasiutina, et al., 2022) مناقشة مشكلات تشكيل إعداد مُعلمي المرحلة الابتدائية في المستقبل للنشاط المهني على النهج القائم على الاعتدال في الجامعات البرتغالية، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠٠) مُعلم بالمدارس الابتدائية، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العملية التعليمية في الجامعات الحديثة لديها بالفعل العديد من الفرص لحل المشكلات التي تُقلق المُتخصصين منها: أشكال وأساليب التعليم على التوالي مما يؤدي إلى تحديث العملية التعليمية وتدريب المُتخصصين في المُستقبل، كما أن هناك العديد من الفرص في الجامعات لم يتم استغلالها بالكامل مثل قلة استخدام التقنيات والأساليب والوسائل التعليمية التي تُساهم في إثراء الحافز للأنشطة التعليمية، وتنمية استعداد مُعلمي المُستقبل لتحملها خارج الأنشطة المهنية، وأوصت الدراسة بأن تدريب مُعلم المُستقبل على أساس النهج القائم على الاعتدال يجب أن ينص على تكوين اقتداره المهني من خلال التطوير التدريجي، وتكوين مستوياته (الأساسية، الخاصة) كنتيجة للتخصص الدقيق.

وهدف دراسة (Sedigheh, et al., 2022) تحديد متطلبات الاعتدال المهني المستقبلية وطرق تطوير الاعتدال المهني للموظفين الصناعيين، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٦) مُقابلة شخصية مع الموظفين، والخبراء والمُتخصصين، وأعضاء هيئة التدريس

بالجامعات، وذلك بتطبيق أداة (SWOT) ، واشتملت المقابلات على مواضيع رئيسية، وهي : التطبيقات المُمكنة، التغييرات في مهام ومحتوى العمل، التعاون والقيادة، المهارات والمؤهلات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود بعض نواحي القصور والضعف في متطلبات الاقتدار المهني الحالي، وهو ما يُظهر الحاجة إلى العديد من المتطلبات الاستراتيجية منها : الاقتدار المنهجي للمرونة الاستراتيجية، المرونة الذاتية، التقنيات الرقمية، استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

وهدفت دراسة (Jarva, et al., 2022) التعرف على تصورات المُتخصصين في الرعاية الصحية للاقتدار المهني في ظل الرقمنة ، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠) من مُقدمي الرعاية الصحية من فنلندا والسويد، وتم استخدام المقابلة الفردية عن طريقة (Zoom Video)، وذلك بسبب حالة الوباء العالمي (كوفيد-١٩)، واستخدمت الدراسة التحليل النوعي باستخدام برنامج التحليل النوعي (NVivo)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات مُقدمي الرعاية الصحية يجب أن يُركز الاقتدار الصحي الرقمي على ضمان توفير رعاية تتمحور حول المريض من خلال الوسائل الرقمية، وتقييم ما تستلزمه الصحة الرقمية ، والجمع بين الأساليب الرقمية مع التقليدية وأساليب تقويم الاقتدار المهني، كما رأي مقدموا الرعاية الصحية أن الخدمات الصحية الرقمية يجب تقييمها وتنفيذها بشكل نقدي بناءً على احتياجات المريض نظراً لأن الرعاية الصحية تستلزم طرقاً وإجراءات لا يمكن رقمنتها بالكامل، فإن الاقتدار في مجال الصحة الرقمية يتطلب بشكل خاص مهارة الجمع بين الأدوات الرقمية والأساليب التقليدية مثل استخدام حلول هجينة جديدة في الرعاية الصحية ، ولا زال بعض مقدمي الرعاية الصحية لديهم بعض نواحي القصور والضعف في الاقتدار الصحي المرتبطة بالرقمنة، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب مقدمي الرعاية الصحية على مختلف أشكال الرقمنة المستخدمة في الرعاية الصحية بالمستشفيات.

وحاولت دراسة (Martin, et al., 2022) تحليل تصورات المُعلمين حول اقتدارهم المهني في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فضلاً عن أهمية تدريب المُعلمين في العصر الرقمي في ظل ضغوط أزمة (كوفيد-١٩) التي أكدت على ضعف اقتدار المعلمين على استخدام التكنولوجيا في التدريس، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٠٢) مُعلم ومُعلمة بالمؤسسات التعليمية الإسبانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع



## ضغوط العمل وعلاقتها بالافتقار المهني

بيانات الدراسة، والتي احتوت على (٣٢) عبارة في الاقتدار الرقمي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاقتدار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى المُدرسين ذات مستوى منخفض، ويُعزى ذلك إلى ضعف الاحتياجات التدريبية على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ووسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي، وأوصت الدراسة بالحاجة الماسة إلى نقلة نوعية نحو التقارب في سياسات تدريب المعلمين في ظل العصر الرقمي، وذلك من خلال العمل على التدريب المُستمر للمعلمين لمحو الأمية الرقمية المُتجددة وتحسين الاقتدار المهني لدى المعلمين في التعليم، وذلك لتلبية الاحتياجات المُتزايدة للتعليم الرقمي.

وهدفَت دراسة (Gülmez, et al., 2022) تحديد تصورات مُعلمي تقنيات الكمبيوتر والتعليم حول اقتدارهم المهني، وفحص ما إذا كانت تصورات الاقتدار المهني تختلف وفقاً لجنس المعلم قبل الخدمة، ونوع المدرسة الثانوية التي تخرجوا منها، والمجموعة الجامعية التي التحقوا بها، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٣٤) طالب وطالبة من (٣٠) جامعة مختلفة، واستخدمت الدراسة مقياس الكفاءة المهنية، وتكون المقياس من (٣٠) عنصراً تحت ثلاث محاور، وهي: معرفة المحتوى، واستراتيجيات التدريس والتعلم، والمعرفة والمهارات المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية مختلفة في تصورات الاقتدار المهني لدى الطلاب المُعلمين وفقاً للجنس ونوع المدرسة الثانوية والمجموعة الجامعية.

وتناولت دراسة (Kulbashna, et al., 2019) كيفية تكوين الاقتدار المهني لدى أطباء المُستقبل في الجامعات الطبية بتقنيات تربية مُبتكرة، وتركزت معايير الاقتدار المهني في: (العمل الذاتي، حل المُشكلات، تحليل وتوظيف المعلومات، الاتصال، العمل بروح الفريق، الإبداع، التفكير النقدي / الاكاديمي، صنع القرار، التطوير وإدارة المشاريع، مهارات استخدام الحاسب)، وتمثلت عينة الدراسة في (١٠٥) طالب طبيب بالسنة النهائية في جامعة (بوغوموليتس الطبية الوطنية) في العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨م، وتوصلت نتائج الدراسة أن التقنيات المُبتكرة التي تم تحليلها، والتي تؤثر على الجزء الأكبر من الاقتدار المهني العام والخاص، تعتبر ذات أهمية حيوية من قبل المُتخصصين الأوروبيين لاكتساب الاقتدار المهني، كما أن الميزات الأساسية للتقنيات التربوية المُبتكرة التي تم تحليلها في الدراسة والنتائج المتوقعة

لتنفيذها سمحت باستنتاج أنه ليس من المناسب أن تكون مقصورة على تقنية واحدة من أجل تكوين الاقتدار المهني لطبيب المستقبل، بل يجب الاستمرار في إدخال التقنيات التربوية المبتكرة لأنها تؤدي إلى إحداث تأثير كبير في تحقيق المخرجات المتكاملة من خلال النظام بأكمله، والذي تتكون مكوناته من مجموعة من التقنيات المتقدمة التي تهدف إلى تنمية شخصية طبيب المستقبل.

وهدفت دراسة (Milovanovic, 2016) الكشف عن العلاقة بين الكفاءة المهنية والاتجاه نحو العمل، لمُعلمي الأطفال الصم وضعاف السمع، ومن ثم التعرف على مستويات تقبل العمل مع هؤلاء الأطفال من ذوي الإعاقة الشديدة السمعية والوصول إلى معتقدات المعلمين بشأن هذه المهنة، وتمثلت عينة الدراسة في قوامها (١٢٠) معلماً من مدارس مختلفة، واستخدمت الدراسة أسلوب الملاحظة، المقابلات مع المعلمين، ومقياس الكفاءة المهنية، والاتجاه نحو العمل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والاتجاه نحو العمل مع الأطفال الصم وضعاف السمع.

وهدفت دراسة (تامر اسماعيل محمود زريق، ٢٠١٤) التحقق من فاعلية استراتيجيات التمكين في تنمية الصلابة النفسية والاقتدار المهني لدى عينة من طلبة كلية الشرطة، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٠٠) طالباً للتحقق من صدق وثبات المقياسين، ثم قام الباحث باختيار العينة الفعلية للدراسة وفقاً للإرباعي الأدنى للمقياسين في صورته النهائية، وقد تكونت العينة النهائية من ٣٠ طالباً مقسمين إلى مجموعة تجريبية مكونة من ١٥ طالب ومجموعة ضابطة مكونة من ١٥ طالباً من أكاديمية الشرطة، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي ذي التصميم القائم على المقارنة بين مجموعتين - تجريبية وضابطة، وكذلك المقارنة بين معطيات المقياس القبلي - البعدي، وتوصلت الدراسة نتائج الدراسة إلى التالي : توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس الصلابة النفسية والاقتدار المهني والدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي، كما أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس الصلابة النفسية والاقتدار المهني والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية، لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط رتب درجات أفراد

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد فترة المتابعة في أبعاد مقياس الصلابة النفسية والاعتدال المهني والدرجة الكلية للمقياس.

ثالثاً : دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والاعتدال المهني :

وتعرضها الدراسة على النحو التالي :

هدفت (نعمة محمد بعيطي ، ٢٠٢١) التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل على أداء الموظفين، وتمثلت عينة الدراسة في (١٣٤) موظف بالكلية الجامعية بصيبا بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين ضغوط العمل على أداء العمل، حيث إن شعور المبحوثين بضغوط متوسطة في العمل لها أثر على أداء الموظفين بالمؤسسة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تُعزى لبعض مصادر ضغوط العمل.

وهدفت دراسة (Muhonen, et al., 2021) الكشف عن العلاقة بين الرؤية المهنية للمعلمين نحو الضغوط المهنية والأداء التدريسي داخل الفصل، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٢٩) معلم من معلمي الفصول الابتدائية، وكانت الدراسة جزءاً من مشروع بحثي طولي لمعلمي المدارس الابتدائية الفنلندية (٢٠١٦-٢٠٢٢)، من خلال اختبار الإجهاد الناجم عن العمل بشكل منخفض، أو متوسط، أو مرتفع، وذلك عن طريقة ملاحظة المعلمين الشخصية لأدائهم بأنفسهم للفيديوهات المسجلة لهم داخل الفصل - تم أخذ موافقة المدرسين، وأولياء الأمور قبل ظهورهم في الفيديوهات المسجلة في المشروع-، ورصد مستويات التوتر، المنخفض، المتوسط، المرتفع، وشرح رؤية حول الحالة الصحية لهم داخل الفصول، والإفصاح عن أسباب التوتر والضغوط التي تواجههم داخل الفصل الدراسي، للوقوف على تلك التحديات والعمل على تذليلها من طرف المدرسين أنفسهم، وتذليل العقبات التي تخص إدارة المدرسة -البيئة الخارجية- وذلك لتحسين أدائهم الدراسي داخل الفصول، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للرؤية المهنية للمعلمين نحو الضغوط المهنية على الأداء التدريسي تُعزى لمُتغير الخبرة ، كما أكدت نتائج الدراسة أن المُعلمين بحاجة إلى المزيد من البرامج التدريبية الخاصة بممارسة المهام التدريسية تحت ظروف ضغط مرتفع، وذلك ليصبحوا أكثر وعياً داخل الفصل الدراسي، وأن يكونوا أكثر فُدرّة على التفكير بشكل أعمق، كما أن ضغوط

العمل الزائد داخل الفصل يُسهم في رفع مستوى توتر المعلمين، وينعكس ذلك على قدرتهم على التفكير الذاتي، وأوصت الدراسة بضرورة دعم الرفاهية المهنية للمعلمين من أجل تعزيز أدائهم المهني داخل الفصل الدراسي.

وهدف (إسماعيل محمد عبدالجليل ؛ وآخرون، ٢٠٢١) التعرف على أثر ضغوط العمل المتعلقة ببيئة العمل، والمُتمثلة في (صراع الدور - غموض الدور - الأعباء المُتزايدة) على أداء العاملين، والتي قد تترك آثارًا نفسية واجتماعية على العاملين تؤثر على اقتدارهم المهني، وتسليط الضوء على معوقات وعقبات أداء الموظفين، وتمثلت عينة الدراسة في (٨٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل بأبعاده (صراع الدور، غموض الدور) وأداء العاملين، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية إحصائية بين عبء الدور وأداء العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالبيئة المحيطة بالعمل وتوفير كافة المعينات التي تساعد على أداء العمل، وتحديد الوظائف والتكاليف لكل موظف حسب مؤهلاته وخبراته، وإقامة الدورات التدريبية لإكساب العاملين المهارات والخبرات وتحسين الأجور والحوافز.

وهدف (Muis, et al., 2021) التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل وأداء عمل الموظفين، في مقاطعة مكاسار بأندونيسيا، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٨) موظفة، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، والمقابلة والملاحظة مع عينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وأداء عمل الموظفين تبعاً لمتغير الخبرة، كما أن هناك أثر لضغوط سلبية في أداء الموظفين نابع عن الأدوار المُتعددة، وهناك تعارض في الأدوار المزدوجة التي أسهمت في ضغوط العمل السلبي الذي يؤثر سلباً على أداء عمل الموظفين، ويؤثر بشكل عام على المؤسسة ككل.

وحاولت دراسة (Putus, et al., 2021) التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل ومشكلات إجهاد صوت المعلمين وارتباطه بالتوتر، وجودة الهواء الداخلي بمباني المدارس الفنلندية، وتمت الدراسة على المباني المدرسية لخمس مدارس فنلندية لمدة عشر سنوات باستخدام استبيان مُماثل على عدد (١٧٢١) وبدأت الدراسة من ٢٠٠٧-٢٠٠٨، وكان الضغط المرتبطة بالعمل المبلغ عنه منخفضاً جداً وما نسبته (٣%)، وانتشار إجهاد الصوت

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

كان بقوة (١٠%)، وبعد الأزمة الاقتصادية في عام ٢٠٠٨ لوحظ تزايد التوتر أثناء المتابعة من عام (٢٠٠٨-٢٠١٧)، حيث استمر الضغط المبلغ عنه في الزيادة وفي أحدث الاستطلاعات كان (٢١%)، وانتشار إجهاد الصوت كان (٣٤%)، وارتبطت عوامل الهواء الداخلي بشكل كبير على إجهاد الصوت، وبعد الإصلاح والصيانة للمباني المدرسية الخمس انخفضت الشكاوى من قبل المدرسين حول إجهاد الصوت، وأوصت الدراسة بضرورة الصيانة المستمرة للمباني المدرسية لتقليل الغبار والغازات المهيجة من بيئة عمل المعلمين لتمكين التعافي من إجهاد الصوت، ومشاكل الصوت الأخرى للتخفيف من ضغوط العمل مع الأخذ في الحسبان التدابير الأخرى التي قد تُسهم في ضغوط العمل للقضاء عليها لتحسين البيئة المدرسية للمعلمين والطلاب.

وحاول (Dan, 2020) دراسة العلاقة بين الاقتدار والضغوط المهنية والاكنتاب لدى الممرضات الصينيات المتخصصات، وأثر الضغوط المهنية على الصحة النفسية لهؤلاء الممرضات، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٠٢) ممرضة متخصصة في مقاطعة (أنوي) واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والاقتدار المهني، حيث تتأثر الممرضات المتخصصات بضغوط العمل أكثر من الممرضات العامة في جميع أبعاد القضايا المهنية والوظيفية المتعلقة بعبء العمل، وضغط الوقت، والعلاقات الشخصية، والمشاكل البيئية، وأوصت الدراسة بضرورة الحد من ضغوط العمل من دعم وتحفيز الممرضات المتخصصات من خلال المكافآت المادية، وتخفيف ساعات العمل بما لا يتعارض مع التقليل من تقديم الخدمات بالمستشفيات، والعمل على إعداد وتعيين ممرضات متخصصات لسد العجز في الممرضات المتخصصات بالمستشفيات الصينية.

وهدف (Ekiabor, 2019) اختبار تأثير ضغوط العمل على كل من إنتاجية الموظفين والتزامهم التنظيمي، وتمثلت عينة الدراسة في (١١٥) موظف في الجامعات النيجيرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير معنوي لضغوط العمل على إنتاجية الموظفين بالإضافة إلى ذلك هناك تأثير معنويًا لضغوط العمل على التزام الموظف، وتتطلب هذه المواقف تدخلًا فوريًا من إدارة المؤسسة لاستخدام ممارسات إدارة الضغوط الفعالة لزيادة

رضا الموظفين والأداء العام للموظفين، وأوصت الدراسة بضرورة اتخاذ تدابير علاجية من قبل الإدارة لتقليل آثار ضغوط العمل على أساس دائم لهذا الغرض يجب على الإدارة إجراء برامج الدراسة لبناء المهارات الإدارية والفنية للموظفين.

وهدفت (Ramli, 2018) التعرف على العلاقة بين إدارة ضغوط العمل وقياس أداء العاملين في الخدمات الصحية في جاكرتا ومراقبة ضغوط العمل التي يمرون بها وكيفية تأثيرها السلبي على الالتزام التنظيمي وأداء العاملين، وتمثلت عينة الدراسة في (١٤٣) من العاملين في الخدمات الصحية، واستخدمت الدراسة طريقة المسح مع جمع البيانات باستخدام الاستبيان، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة على طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية كتصميم في اختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي والفاعلية في العمل، كما أكدت النتائج أيضاً أن للمستوى المرفوع من الالتزام التنظيمي تأثير إيجابي ومعنوي على أداء الموظفين.

وحاولت (سماح فؤاد علي محمد، ٢٠١٨) التعرف على طبيعة العلاقة المُحتملة الوجود بين مهارات التعامل مع الضغوط والكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المعاقين سمعياً، وقد تكونت العينة النهائية للدراسة من (١٠٠) معلم ومعلمة من معلمي المُعاقين سمعياً، تم تقسيمهم إلى (٥٠) ذكراً و(٥٠) أنثى وذلك على مستوى النوع، واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط (لمعلمي المعاقين سمعياً)، ومقياس مهارات التعامل مع الضغوط (لمعلمي المعاقين سمعياً)، ومقياس الكفاءة المهنية (لمعلمي المعاقين سمعياً)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام معاملات الصدق والثبات المناسبة لهذه الأدوات للتأكد من صحتها وثباتها، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط ودرجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية، وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقياس الضغوط في إتجاه الإناث، وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقياس الكفاءة المهنية في إتجاه الذكور. وهدفت دراسة (عونية أبواسنينة، ٢٠١٨) التعرف على مستوى الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط وعلاقتها بمستوى ضغوط العمل التنظيمية من وجهة نظرهم في ضوء متغيرات : (الجامعة، الرتبة، سنوات الخبرة)، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطورت الباحثة استبانتين ووجدت صدقهما

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

وثباتهما باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ، وكان ٠,٠٩٢ و ٠,٨٨ ، وتكونت العينة من (٥٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين استجابوا للاستبانيتين ، وأظهرت النتائج أن مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعتين كان منخفضا، وأن مستوى ضغوط العمل التنظيمية كان متوسطا، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين، وكان الفرق لصالح جامعة الشرق الأوسط، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري الرتبة الأكاديمية، والخبرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ، وكان الفرق لصالح الجامعة الأردنية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري الرتبة الأكاديمية والخبرة.

وهدفت دراسة (فوزي سعد البديري ؛ خالد عبدالجواد أبوفناش، ٢٠١٨) التعرف على العلاقة بين إدارة الوقت على مستوى ضغوط العمل لدى الموظفين، وتمثلت عينة الدراسة في (١٠٦) موظف بمكتبي الخدمات الضمانية والتضامنية في نطاق بلدية الأبيار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، والتي اشتملت على (٢٠) عبارة تقيس (وظائف إدارة الوقت، وظيفة التخطيط للوقت، وظيفة تنظيم الوقت، وظيفة توجيه الوقت، وظيفة الرقابة على الوقت)، و(١٠) عبارات تقيس مستويات ضغوط العمل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر بين تخطيط الوقت ومستوى ضغوط العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة، بينما يوجد أثر بين تنظيم الوقت ومستوى ضغوط العمل، كذلك يوجد أثر بين توجيه الوقت ومستوى ضغوط العمل، كما يوجد أثر بين الرقابة على الوقت ومستوى ضغوط العمل، يوجد أثر بين وظائف إدارة الوقت ومستوى ضغوط العمل باستثناء وظيفة التخطيط.

وهدفت دراسة (باديس بوخلوه، ٢٠١٨) التعرف على أثر ضغوط العمل (عبء العمل، صراع الدور، البيئة المادية)، وقياسها على أداء العاملين لدى المؤسسات الصحية العمومية الواقعة بولاية الوادي بالجزائر، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٠) طبيب وممرض بالمؤسسات الصحية بولاية الوادي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة بمقياس ليكرت الخماسي المُتدرج لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت نتائج

الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين ضغوط العمل و جودة الخدمة الصحية، وعدم وجود فروق في ضغوط العمل تعزى للنوع، وجود فروق دالة إحصائياً بين الاقتدار المهني تُعزى إلى سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة الحفاظ على تحسين البيئة المادية التي بدورها تُؤثر على أداء العاملين.

وهدفت دراسة (Brasfield, 2015) تحديد العلاقة بين الاحتراق النفسي والوعي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية كالسن - الخبرة - مستوى المرحلة التعليمية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٧) معلم، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي ومقياس الوعي، واستمارة البيانات التي تم إعدادها لقياس المتغيرات الديموجرافية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الوعي وبُعدي الإنجاز الشخصي والإنهاك الانفعالي للاحتراق النفسي، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين بعد الإبداع الذاتي للوعي وبعد الإنجاز الشخصي للاحتراق النفسي، كما اتضح انخفاض الإنجاز الشخصي ومتغير التبلد لدى المعلمين في مقابل مستوى أقرب إلى المتوسط من الإنهاك الانفعالي، كما اتضح عدم وجود فروق بين المعلمين في كل من المتغيرات الديموجرافية ذات العلاقة بالعمر الزمني - الخبرة التدريسية، ومستوى المرحلة التعليمية.

رابعاً : تعليق عام على الدراسات السابقة :

تناولت الباحثة في العرض السابق عدد من الدراسات السابقة، وستقوم بالتعقيب على هذه الدراسات في عدة نقاط من حيث أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية من حيث : الأهداف، عينة الدراسة، المنهج المستخدم، أدوات الدراسة، الحدود الجغرافية، على النحو التالي:

[١] أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

[أ] من حيث الأهداف :

تشابهت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في هدفها في دراسة العلاقة بين ضغوط العمل و الاقتدار المهني، أو كفاءة الموظف، أو أداءه المهني، أو إنتاجيته، أو التزامه التنظيمي؛ مثل دراسة : (نعمة محمد بعيطي ، ٢٠٢١)، (Muhonen, et al., 2021) ؛ (إسماعيل محمد عبدالجليل ؛ وآخرون، ٢٠٢١) ؛ (Muis, et al., 2021) ؛ (Ekienabor, 2019)



## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

؛ (سماح فؤاد علي محمد، ٢٠١٨)؛ (عونية أبواسنينة، ٢٠١٨) ؛ (Ramli, 2018) ؛ (فوزي سعد البديري؛ خالد عبدالجواد أبوفناش، ٢٠١٨).

في حين بحثت أخرى محاولة الدراسة في أثر ضغوط العمل على الصحة العامة مثل الاجتهاد، أو الحالة النفسية مثل الاكتئاب للموظف مثل دراسة : (Putus, et al., 2021) ؛ (Dan, 2020) .

### [ب] عينة الدراسة :

تشابهت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات التعليمية كالمدراس والجامعات ؛ مثل دراسة : (سماح حامد محمود، وآخرون، ٢٠٢١)، (Muhonen, et al., 2021) ؛ (هيلة منديل محمد التويجري، ٢٠٢١) ؛ (Ekienabor, 2019) ؛ (عونية أبواسنينة، ٢٠١٨) ؛ (سماح فؤاد علي محمد، ٢٠١٨) ؛ (Gokalp, 2008) ، (أسامة محمد شاكر ؛ محمد مصطفى الديب، ١٩٩٩)

### [ج] المنهج المستخدم :

تشابهت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفي؛ مثل دراسة : (سماح حامد محمود، وآخرون، ٢٠٢١)، (هيلة منديل محمد التويجري، ٢٠٢١) ؛ (طارق عبدالفتاح الخرايشة، ٢٠٢١) ؛ (عائدة محمد العريفي، ٢٠٢١) ؛ (عبدالله علي العمار ، ٢٠٢١) ؛ (إسماعيل محمد عبدالجليل ؛ وآخرون، ٢٠٢١) ؛ (خالدي فراح ؛ زاوي صورية ، ٢٠٢١) ؛ (فضيلة معمر قوادري ؛ دليلة حضري، ٢٠٢١) ؛ (نعمة محمد بعبطي، ٢٠٢١) ؛ (Dan, 2020)؛ (Ekienabor, 2019) ؛ (عونية أبواسنينة، ٢٠١٨) ؛ (فوزي سعد البديري؛ خالد عبدالجواد أبوفناش، ٢٠١٨) ؛ (عونية أبواسنينة، ٢٠١٨) ؛ (Gokalp, 2008) ؛ (محمد غازي بيومي، ٢٠٠٠) ، (أسامة محمد شاكر ؛ محمد مصطفى الديب، ١٩٩٩).

### [د] أدوات الدراسة :

تشابهت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في أدوات الدراسة المستخدمة ، وهو المقاييس لجمع بيانات الدراسة ؛ مثل دراسة : (سماح حامد محمود، وآخرون، ٢٠٢١)، (هيلة منديل محمد التويجري، ٢٠٢١) ؛ (طارق عبدالفتاح الخرايشة، ٢٠٢١) ؛ (عائدة محمد العريفي، ٢٠٢١) ؛ (عبدالله علي العمار ، ٢٠٢١) ؛ (خالدي فراح ؛ زاوي صورية ، ٢٠٢١) ؛ (إسماعيل محمد عبدالجليل ؛ وآخرون، ٢٠٢١) ؛ (نعمة محمد بعبطي ، ٢٠٢١) ؛

(Dan, 2020)؛ (Ekiénabor, 2019)؛ (عونية أبواسنينة، ٢٠١٨) ؛ (فوزي سعد البديري ؛ خالد عبدالجواد أبوفناش، ٢٠١٨)؛ (Ramli, 2018)؛ (Gokalp, 2008) ، (محمد غازي بيومي، ٢٠٠٠) ، (أسامة محمد شاكر؛ محمد مصطفى الديب، ١٩٩٩).

[٢] أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

#### [أ] من حيث الأهداف :

اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة حيث هدفت الدراسة الحالية التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والافتقار المهني، في حين ذهبت دراسة (خالدي فراح ؛ زاوي صورية ، ٢٠٢١) للتعرف على أثر المعلومات المنتشرة حول فيروس (كوفيد-١٩) على ضغوط العمل لدى الموظفين.

#### [ب] عينة الدراسة :

اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات التعليمية كالمدارس والجامعات (ذكور وإناث)؛ مثل دراسة : (أحمد عمار مداس؛ مصطفى داسة، ٢٠٢١) ؛ (نعمة محمد بعيطي ، ٢٠٢١) التي ركزت على المرأة العاملة فقط، في حين ركزت دراسة (عبدالله سالم المهايبة؛ يزن مشافي النعيمات، ٢٠٢١) على عينة من مُنتسبي الدفاع المدني.

#### [ج] المنهج المستخدم :

اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم حيث استخدمت المقابلة الشخصية مثل دراسة : (Muis, et al., 2021) .

#### [د] أدوات الدراسة :

اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة؛ مثل دراسة : (Putus, et al., 2021).

#### [هـ] متغيرات الدراسة :

اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في مُتغيرات الدراسة المُستخدمة؛ مثل دراسة (عبدالله سالم المهايبة ؛ يزن مشافي النعيمات، ٢٠٢١) ، التي طبقت على العسكريين حيث استخدمت المتغيرات الديموغرافية المُتعلقة بـ : (الرتبة العسكرية، الخدمة العسكرية)، في حين أن الدراسة الحالية ستنطبق على الموظفين بالمؤسسات التعليمية، كما اختلفت دراسة (هيلة

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

منديل محمد التويجري، ٢٠٢١) التي بحثت في ضغوط العمل من خلال أبعاد : (إدارة الصراعات، إدارة وفض المنازعات، تدعيم العلاقات) على الموظفين الإداريين بجامعة القصيم، كما اختلفت مع دراسة (طارق عبدالفتاح الخرابشة، ٢٠٢١) في تخفيف ضغوط العمل من خلال أبعاد (الوعي الذاتي، الدافعية، ضبط الذات، التعاطف).

تعقيب عام على الدراسات السابقة :

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة خلصت الدراسة إلى بعض النتائج النظرية، على النحو التالي :

• هناك ندرة معرفية في الدراسات السابقة -على حد علم الباحثة- التي تناولت متغيرات الدراسة المتعلقة بضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني في المكتبة التربوية بجمهورية مصر العربية، وإن كان هناك بعض المحاولات من بعض الباحثين إلا أنها لا تتناسب مع حجم الموظفين بالمؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، والتي تتصف بالتنوع في الأعمال والضغوط المهنية المختلفة، وتتنوع معها أيضاً ضغوط العمل، ولكنها في النهاية تؤثر على أحد المهارات لدى الموظف، أو على اقتداره المهني بشكل عام، وربما تكون مُبرراً للتأثير على صحته العامة، وتسبب له في الاكتئاب وبعض الأمراض النفسية أو الجسدية، أو ربما تسريه بشكل كامل من وظيفته للهروب من تلك الضغوط السلبية المُتلازمة بالمؤسسة، وهو ما كان أحد المُبررات للباحثة الحالية للشرع في هذه الدراسة.

• تؤثر ضغوط العمل على الاقتدار المهني في عوامل عدة منها : التحفيز، الاتصال الإداري بين الرؤساء وزملاء العمل، تحديد الأدوار، صنع القرار واتخاذها في العمل.

• اتفقت أغلب الدراسات السابقة على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ضغوط العمل على نواحي مُتعددة في البيئة الوظيفية للموظف، منها تأثيرها على اقتداره المهني ، أو كفاءته المهنية، وأداءه المهني.

• كما اتفقت أخرى أن ضغوط العمل السلبية لها أثر سلبي على جميع المستويات الوظيفية، والتي تؤثر بشكل سلبي على المزاج العام للموظف وحالته الصحية والنفسية، وتؤثر بالتالي على أداءه الوظيفي الذي ينتقل بالتأثير السلبي على تمكنه من أداء مهامه الوظيفية اليومية، وتأثيره على صنع القرار الخاص بعمله المكلف به، بالإضافة إلى سوء الاتصال الإداري بين زملائه في العمل ورؤسائه.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها  
يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وذلك في ضوء  
الفروض التي تسعى الباحثة للتحقق من صحتها وذلك بعد معالجتها من خلال برنامج  
(SPSS) ، ويتيح ذلك تفسير ومناقشة النتائج وذلك على النحو التالي :

الإجراءات المنهجية للدراسة  
تتناول الباحثة الإجراءات التطبيقية بشيء من التفصيل من حيث المنهج والعينة كما يتضمن  
عرض لأدوات الدراسة وجهود الدراسة للتحقق من ثبات وصدق الاداة والإجابة على فروض  
الدراسة هذا الي جانب خطوات الدراسة والأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها الباحثة في  
معالجة بياناتها وذلك سعياً للتحقق من صحة أو عدم صحة الفروض الموضوعية وسوف  
تعرض الباحثة فيما يلي كل هذه الاجراءات بشيء من التفصيل:

### أولاً : منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة الحالية.

ثانياً : عينة الدراسة

(١٧٠) موظف وموظفة من الذكور والإناث بالمؤسسات التعليمية بإدارة مصر الجديدة التعليمية  
بمحافظة القاهرة.

### ثالثاً : أدوات الدراسة

مقياس ضغوط العمل، والاقترار المهني، المستخدمة في الدراسة بما يتعلق بصحتها وثباتها،  
كما تستخدم الدراسة الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة على فروض الدراسة.

### رابعاً : الأساليب الإحصائية

• اختبار T-test .

• معامل ارتباط بيرسون.

• معامل التجزئة النصفية.

• معامل الفاكرونباخ.

• التحليل العاملي.

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

### خامساً : الخصائص السيكومترية لمقياس ضغوط العمل

مؤشرات صدق البنية لمقياس ضغوط العمل :

قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس ضغوط العمل باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20 ، و يوضح جدول (٣) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتشبع كل مفردة على أبعاد مقياس ضغوط العمل:

جدول (١) تشبعات مفردات أبعاد مقياس ضغوط العمل باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

| المفردة | الوزن الاتحادي المعيارى | الوزن الاتحادي | خطأ القياس | النسبة الحرجة | مستوى الدلالة | البعد              |
|---------|-------------------------|----------------|------------|---------------|---------------|--------------------|
| ٣       | ٠,٥٨                    | ١              | -          | -             | -             | ضغوط العمل السلبية |
| ٥       | ٠,٥٧                    | ٠,٩٩           | ٠,١٤       | ٦,٨٧          | ٠,٠١          |                    |
| ٧       | ٠,٦١                    | ١,٠٦           | ٠,١٥       | ٧,١٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٩       | ٠,٥٨                    | ٠,٩٨           | ٠,١٤       | ٦,٩٤          | ٠,٠١          |                    |
| ١٠      | ٠,٤٩                    | ٠,٨١           | ٠,١٣       | ٦,١٣          | ٠,٠١          |                    |
| ١١      | ٠,٦٣                    | ٠,٩٧           | ٠,١٣       | ٧,٣٥          | ٠,٠١          |                    |
| ١٦      | ٠,٥٨                    | ٠,٩٥           | ٠,١٤       | ٦,٩٦          | ٠,٠١          |                    |
| ١٨      | ٠,٦٣                    | ١,٠٧           | ٠,١٥       | ٧,٣٦          | ٠,٠١          |                    |
| ١٩      | ٠,٥                     | ٠,٧٨           | ٠,١٣       | ٦,١٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٢١      | ٠,٤٢                    | ٠,٧            | ٠,١٣       | ٥,٣٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٢      | ٠,٤٧                    | ٠,٨٣           | ٠,١٤       | ٥,٨٦          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٣      | ٠,٤٧                    | ٠,٧٦           | ٠,١٣       | ٥,٩١          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٤      | ٠,٥٥                    | ٠,٨٨           | ٠,١٣       | ٦,٧           | ٠,٠١          |                    |
| ٢٦      | ٠,٦                     | ٠,٩٣           | ٠,١٣       | ٧,٠٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٧      | ٠,٥٤                    | ٠,٨٨           | ٠,١٣       | ٦,٥٦          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٩      | ٠,٥٢                    | ٠,٩            | ٠,١٤       | ٦,٣٥          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٣      | ٠,٥٣                    | ٠,٨            | ٠,١٢       | ٦,٤٧          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٤      | ٠,٤٨                    | ٠,٦٩           | ٠,١٢       | ٥,٩٥          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٩      | ٠,٤٤                    | ٠,٧٥           | ٠,١٣       | ٥,٥٩          | -             |                    |
| ٣٨      | ٠,٣٨                    | ٠,٧٣           | ٠,١٥       | ٤,٨٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٧      | ٠,٤                     | ٠,٨١           | ٠,١٦       | ٥,١٥          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٦      | ٠,٤                     | ٠,٦٥           | ٠,١٣       | ٥,٠٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٥      | ٠,٣٩                    | ٠,٧٨           | ٠,١٦       | ٤,٩٩          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٢      | ٠,٤٨                    | ٠,٩٧           | ٠,١٦       | ٦             | ٠,٠١          |                    |
| ٣١      | ٠,٥٨                    | ١,٢            | ٠,١٧       | ٦,٩٤          | ٠,٠١          |                    |
| ٣٠      | ٠,٥                     | ٠,٩٦           | ٠,١٥       | ٦,١٩          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٨      | ٠,٥٤                    | ١,١            | ٠,١٧       | ٦,٥٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٥      | ٠,٥٧                    | ١,١٣           | ٠,١٦       | ٦,٨٦          | ٠,٠١          |                    |
| ٢٠      | ٠,٥٢                    | ٠,٨٥           | ٠,١٣       | ٦,٤١          | ٠,٠١          |                    |
| ١٧      | ٠,٧١                    | ١,٤٨           | ٠,١٩       | ٨,٠٢          | ٠,٠١          |                    |
| ١٥      | ٠,٦٤                    | ١,٢٦           | ٠,١٧       | ٧,٤٢          | ٠,٠١          |                    |
| ١٤      | ٠,٧١                    | ١,٣٦           | ٠,١٧       | ٨,٠٤          | ٠,٠١          |                    |
| ١٣      | ٠,٥١                    | ١,٠٨           | ٠,١٧       | ٦,٢٤          | ٠,٠١          |                    |
| ١٢      | ٠,٧                     | ١,٢٨           | ٠,١٦       | ٧,٩٤          | ٠,٠١          |                    |
| ٨       | ٠,٥                     | ١,٠٤           | ٠,١٧       | ٦,١٤          | ٠,٠١          |                    |
| ٦       | ٠,٦                     | ١,١            | ٠,١٦       | ٧,٠٨          | ٠,٠١          |                    |
| ٤       | ٠,٥٣                    | ١              | ٠,١٦       | ٦,٤٦          | ٠,٠١          |                    |
| ٢       | ٠,٦٣                    | ٠,٩٣           | ٠,١٣       | ٧,٣٨          | ٠,٠١          |                    |
| ١       | ٠,٥٨                    | ١              | -          | -             | -             |                    |

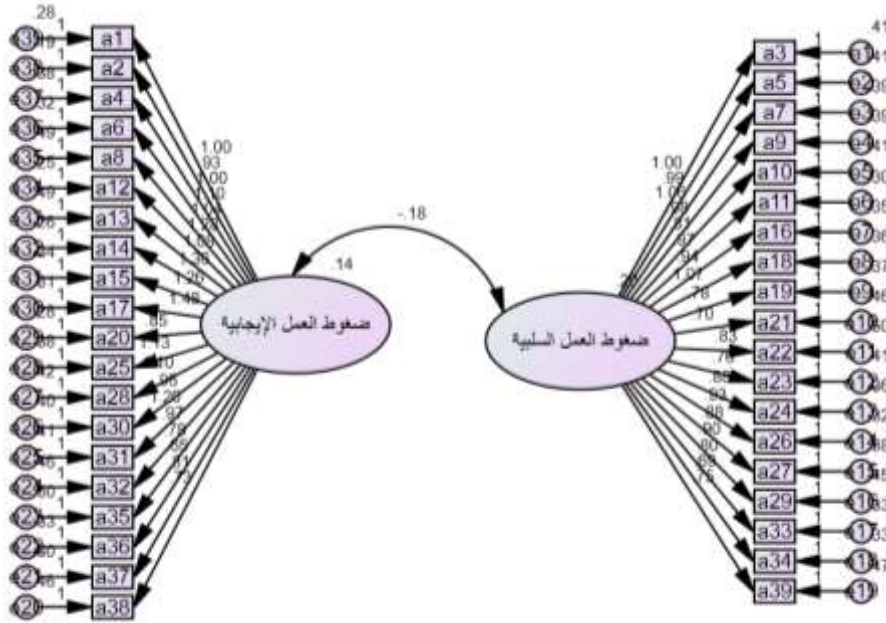
يتضح من جدول (٣) أن جميع مفردات مقياس ضغوط العمل كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، وقامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس ضغوط العمل. ويوضح جدول (٤) مؤشرات صدق البنية لمقياس ضغوط العمل:

جدول (٢) مؤشرات صدق البنية لمقياس ضغوط العمل

| المؤشر           | القيمة        | المدى المثالي   |
|------------------|---------------|---|
| Chi-square(CMIN) | ١٩٨٠,٥٦       |   |
| مستوى الدلالة    | داله عند ٠,٠١ |   |
| DF               | ٧٠١           |   |
| CMIN/DF          | ٢,٨٢          | أقل من ٥  |
| GFI              | ٠,٩٥          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| NFI              | ٠,٩٣          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| IFI              | ٠,٩١          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| CFI              | ٠,٩٤          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| RMSEA            | ٠,٠٨          | من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.                       |

يتضح من جدول (٤) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج = ١٩٨٠,٥٦ بدرجات حرية = ٧٠١ وهى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وكانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية = ٢,٨٢، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.95، NFI= 0.93، IFI= 0.91، CFI= 0.94، RMSEA= 0.08)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس ضغوط العمل، ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس ضغوط العمل. ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية أبعاد ضغوط العمل من خلال الشكل التالي:

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني



شكل (١) البناء العاملي لأبعاد مقياس ضغوط العمل  
الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه  
والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (٣) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس ضغوط العمل (ن=١٢٩)

| ضغوط العمل الإيجابية |             |                |             | ضغوط العمل السلبية |             |                |             |
|----------------------|-------------|----------------|-------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|
| معامل الارتباط       | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط     | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة |
| ٠٠٥٩٠٠               | ٢٠          | ٠٠٥٧٠٠         | ١           | ٠٠٠٠٥٦             | ٢٢          | ٠٠٦١٠٠         | ٣           |
| ٠٠٠٠٥٤               | ٢٥          | ٠٠٦٥٠٠         | ٢           | ٠٠٠٠٤٧             | ٢٣          | ٠٠٠٠٧٢         | ٥           |
| ٠٠٠٠٦٨               | ٢٨          | ٠٠٥٩٠٠         | ٤           | ٠٠٠٠٤٨             | ٢٤          | ٠٠٠٠٦٣٠        | ٧           |
| ٠٠٠٠٥٧               | ٣٠          | ٠٠٠٠٤٨         | ٦           | ٠٠٠٠٥٣             | ٢٦          | ٠٠٠٠٥١         | ٩           |
| ٠٠٠٠٦٧               | ٣١          | ٠٠٠٠٦٧         | ٨           | ٠٠٠٠٦٦             | ٢٧          | ٠٠٠٠٦٠         | ١٠          |
| ٠٠٠٠٥٦               | ٣٢          | ٠٠٠٠٦٤         | ١٢          | ٠٠٠٠٧٧             | ٢٩          | ٠٠٠٠٦٣         | ١١          |
| ٠٠٠٠٥٣               | ٣٥          | ٠٠٠٠٧١         | ١٣          | ٠٠٠٠٥٩             | ٣٣          | ٠٠٠٠٥٨         | ١٦          |
| ٠٠٠٠٥٩               | ٣٦          | ٠٠٠٠٧٣         | ١٤          | ٠٠٠٠٧٠             | ٣٤          | ٠٠٠٠٦٨         | ١٨          |
| ٠٠٠٠٧٠               | ٣٧          | ٠٠٠٠٦٦٠        | ١٥          | ٠٠٠٠٦١٠            | ٣٩          | ٠٠٠٠٥٨         | ١٩          |
| ٠٠٠٠٤٩٠٠             | ٣٨          | ٠٠٠٠٥٤٠٠       | ١٧          |                    |             | ٠٠٠٠٤٨         | ٢١          |

\*\* دالة عند ٠,٠١

## رغدة أبوزيد عبدالرازق أبوزيد

يتضح من جدول (٥) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس.

**ثبات المقياس :**

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، والتجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

**جدول (٤) ثبات أبعاد مقياس ضغوط العمل**

| العامل               | معامل ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية |
|----------------------|--------------------|-----------------|
| ضغوط العمل السلبية   | ٠,٨٤               | ٨٣.٠            |
| ضغوط العمل الإيجابية | ٨٦.٠               | ٨٦.٠            |

يتضح من الجدول السابق (٦) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية كانت مرتفعة، و بذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً.

## سادساً : الخصائص السيكومترية لمقياس الاقتدار المهني

**مؤشرات صدق البنية لمقياس الاقتدار المهني :**

قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الاقتدار المهني باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20 ، و يوضح جدول (٧) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتثبغ كل مفردة على أبعاد مقياس الاقتدار المهني :



## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

جدول (٥) تشبعات مفردات أبعاد مقياس الاقتدار المهني باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

| المفردة | الوزن الاتحادي المعياري | الوزن الاتحادي | خطأ القياس | النسبة المئوية الحرجة | مستوى الدلالة | البعد           |
|---------|-------------------------|----------------|------------|-----------------------|---------------|-----------------|
| ٤٠      | ٠,٥٥                    | ١,١٨           | ٠,١٩       | ٦,٣٥                  | ٠,٠١          | صنع القرار      |
| ٢٧      | ٠,٥٥                    | ١,٢٩           | ٠,٢        | ٦,٣٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ٢٦      | ٠,٥٧                    | ١,٣١           | ٠,٢        | ٦,٤٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ٢٢      | ٠,٦٥                    | ١,٥٦           | ٠,٢٢       | ٧,١                   | ٠,٠١          |                 |
| ٢٠      | ٠,٥                     | ١,٢٥           | ٠,٢١       | ٥,٨٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٥      | ٠,٦٦                    | ١,٦٢           | ٠,٢٣       | ٧,١٧                  | ٠,٠١          |                 |
| ١١      | ٠,٤٧                    | ٠,٨٨           | ٠,١٦       | ٥,٦٤                  | ٠,٠١          |                 |
| ٥       | ٠,٥٥                    | ١              | -          | -                     | -             |                 |
| ٣٧      | ٠,٦١                    | ٠,٨٤           | ٠,١        | ٨,٧٤                  | ٠,٠١          | تحديد الأدوار   |
| ٣٦      | ٠,٤٩                    | ٠,٨٦           | ٠,١٢       | ٧,٠٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣٥      | ٠,٥٨                    | ٠,٩١           | ٠,١١       | ٨,٣٢                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣١      | ٠,٥١                    | ٠,٧            | ٠,١        | ٧,٣٥                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣٠      | ٠,٤٨                    | ٠,٨٢           | ٠,١٢       | ٦,٩٥                  | ٠,٠١          |                 |
| ٢٥      | ٠,٦٨                    | ١,٠٧           | ٠,١١       | ٩,٦٩                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٠      | ٠,٦٨                    | ٠,٩٨           | ٠,١        | ٩,٦٦                  | ٠,٠١          |                 |
| ٩       | ٠,٤٨                    | ٠,٨٩           | ٠,١٣       | ٦,٩٤                  | ٠,٠١          |                 |
| ٦       | ٠,٦١                    | ٠,٩١           | ٠,١١       | ٨,٧٢                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣       | ٠,٥٣                    | ٠,٩            | ٠,١٢       | ٧,٦                   | ٠,٠١          |                 |
| ٢       | ٠,٧                     | ١              | -          | -                     | -             |                 |
| ٣٩      | ٠,٥٥                    | ١,١٨           | ٠,٢        | ٥,٩                   | ٠,٠١          | الاتصال الإداري |
| ٢٣      | ٠,٦٤                    | ١,٣١           | ٠,٢١       | ٦,٤                   | ٠,٠١          |                 |
| ٢١      | ٠,٥٧                    | ١,٢٢           | ٠,٢        | ٦,٠٥                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٨      | ٠,٦٧                    | ١,٣٥           | ٠,٢١       | ٦,٥٥                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٣      | ٠,٦١                    | ١,٢            | ٠,١٩       | ٦,٢٦                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٢      | ٠,٦٧                    | ١,٤٥           | ٠,٢٢       | ٦,٥٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ٤       | ٠,٧٢                    | ١,٢٨           | ٠,١٩       | ٦,٨                   | ٠,٠١          |                 |
| ١       | ٠,٤٨                    | ١              | -          | -                     | -             |                 |
| ٤١      | ٠,٧٧                    | ١,٢٥           | ٠,١٦       | ٧,٩                   | ٠,٠١          | التحفيز         |
| ٣٨      | ٠,٥٨                    | ١,٠٦           | ٠,١٦       | ٦,٦٧                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣٤      | ٠,٦٣                    | ١,٠٢           | ٠,١٥       | ٧,٠٤                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣٣      | ٠,٥٤                    | ١,٠٢           | ٠,١٦       | ٦,٣٤                  | ٠,٠١          |                 |
| ٣٢      | ٠,٤٩                    | ٠,٩            | ٠,١٥       | ٥,٨٩                  | ٠,٠١          |                 |
| ٢٩      | ٠,٦٤                    | ١,٠٦           | ٠,١٥       | ٧,٠٥                  | ٠,٠١          |                 |
| ٢٨      | ٠,٦٧                    | ١,٠٩           | ٠,١٥       | ٧,٢٩                  | ٠,٠١          |                 |
| ٢٤      | ٠,٥٧                    | ٠,٩٧           | ٠,١٥       | ٦,٥٧                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٩      | ٠,٦                     | ٠,٩٨           | ٠,١٤       | ٦,٧٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٧      | ٠,٦                     | ٠,٩٦           | ٠,١٤       | ٦,٧٨                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٦      | ٠,٦٨                    | ٠,٩٢           | ٠,١٣       | ٧,٣٥                  | ٠,٠١          |                 |
| ١٤      | ٠,٥٨                    | ١,١            | ٠,١٧       | ٦,٦٢                  | ٠,٠١          |                 |
| ٨       | ٠,٥٣                    | ٠,٨٨           | ٠,١٤       | ٦,٢٣                  | ٠,٠١          |                 |
| ٧       | ٠,٥٤                    | ١              | -          | -                     | -             |                 |

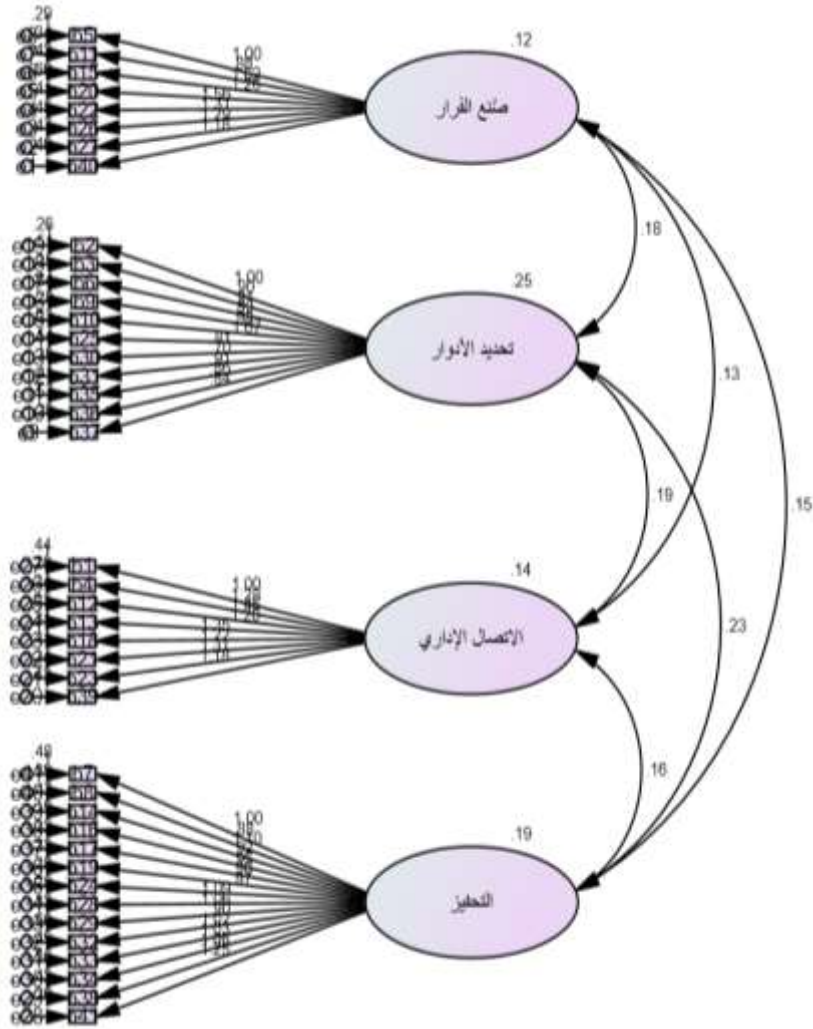
يتضح من جدول (٧) أن جميع مفردات مقياس الاقتدار المهني كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، و قام بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس الاقتدار المهني. ويوضح جدول (٨) مؤشرات صدق البنية لمقياس الاقتدار المهني:

جدول (٦) مؤشرات صدق البنية لمقياس الاقتدار المهني

| المؤشر           | القيمة        | المدى المثالي   |
|------------------|---------------|---|
| Chi-square(CMIN) | ١٥٩٣,٥٣       |   |
| مستوى الدلالة    | داله عند ٠,٠١ |   |
| DF               | ٧٣٤           |   |
| CMIN/DF          | ٢,١٧          | أقل من ٥  |
| GFI              | ٠,٩٥          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| NFI              | ٠,٩٣          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| IFI              | ٠,٩١          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| CFI              | ٠,٩٤          | من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج. |
| RMSEA            | ٠,٠٨          | من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.                       |

يتضح من جدول (٨) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج = ١٥٩٣,٥٣ بدرجات حرية = ٧٣٤ وهى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وكانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية = ٢,١٧، ومؤشرات حسن المطابقة (NFI= 0.93، GFI= 0.95، IFI= 0.91، CFI= 0.94، RMSEA= 0.08)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الاقتدار المهني. ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العائلي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس الاقتدار المهني. ويمكن توضيح نتائج التحليل العائلي التوكيدي لبنية أبعاد الاقتدار المهني من خلال الشكل التالى:

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني



شكل (٢) البناء العاملي لأبعاد مقياس الاعتدال المهني

### الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (٧) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الاقتدار المهني (ن = ١٢٩)

| صنع القرار  |                | تحديد الأدوار |                | الاتصال الإداري |                | التحفيز     |                |
|-------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|----------------|
| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة   | معامل الارتباط | رقم العبارة     | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
| ٥           | **٠,٥٢         | ٢             | **٠,٦٦         | ١               | **٠,٦٧         | ٧           | **٠,٧٩         |
| ١١          | **٠,٥٨         | ٣             | **٠,٧٧         | ٤               | **٠,٦٤         | ٨           | **٠,٧٣         |
| ١٥          | **٠,٦٣         | ٦             | **٠,٥٩         | ١٢              | **٠,٧١         | ١٤          | **٠,٧٤         |
| ٢٠          | **٠,٦٩         | ٩             | **٠,٧٠         | ١٣              | **٠,٧٣         | ١٦          | **٠,٧٠         |
| ٢٢          | **٠,٦٥         | ١٠            | **٠,٤٩         | ١٨              | **٠,٦٨         | ١٧          | **٠,٧٦         |
| ٢٦          | **٠,٦١         | ٢٥            | **٠,٥٦         | ٢١              | **٠,٤٢         | ١٩          | **٠,٦٩         |
| ٢٧          | **٠,٦٦         | ٣٠            | **٠,٥١         | ٢٣              | **٠,٧٦         | ٢٤          | **٠,٥٦         |
| ٤٠          | **٠,٥٩         | ٣١            | **٠,٤٩         | ٣٩              | **٠,٤٩         | ٢٨          | **٠,٦٣         |
|             |                | ٣٥            | **٠,٦١         |                 |                | ٢٩          | **٠,٥٨         |
|             |                | ٣٦            | **٠,٧٤         |                 |                | ٣٢          | **٠,٥٦         |
|             |                | ٣٧            | **٠,٦٣         |                 |                | ٣٣          | **٠,٤٦         |
|             |                |               |                |                 |                | ٣٤          | **٠,٤٨         |
|             |                |               |                |                 |                | ٣٨          | **٠,٧٧         |
|             |                |               |                |                 |                | ٤١          | **٠,٥٧         |

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٩) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٨) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس الاقتدار المهني

| البعد           | معامل الارتباط بالدرجة الكلية |
|-----------------|-------------------------------|
| صنع القرار      | **٠,٨٦                        |
| تحديد الأدوار   | **٠,٨٣                        |
| الاتصال الإداري | **٠,٨٧                        |
| التحفيز         | **٠,٨٢                        |

\*\* دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١٠) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٨٢.٠ - ٨٧.٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

- ثبات المقياس :

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، و طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (٩) معاملات الثبات لأبعاد مقياس الاقتدار المهني والمقياس ككل

| العامل          | معامل ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية ( سيرمان براون ) |
|-----------------|--------------------|----------------------------------|
| ضنع القرار      | ٠,٨٦               | ٠,٨٣                             |
| تحديد الأدوار   | ٠,٨٤               | ٠,٨٠                             |
| الاتصال الإداري | ٠,٨٢               | ٠,٧٩                             |
| التحفيز         | ٠,٨٩               | ٠,٨٨                             |
| المقياس ككل     | ٠,٩٢               | ٠,٨٩                             |

يتضح من الجدول السابق (١١) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية كانت مرتفعة، و بذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً.

أولاً : نتائج فروض الدراسة :

(١) نتائج التحقق من صحة الفرض الأول

ينص الفرض على " توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على الأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الاقتدار المهني و درجاتهم على أبعاد مقياس ضغوط العمل".  
للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس ضغوط العمل و الاقتدار المهني و كانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاقتدار المهني و الدرجة الكلية وأبعاد مقياس ضغوط العمل

| ضغوط العمل      | ضغوط العمل السلبية | ضغوط العمل الإيجابية |
|-----------------|--------------------|----------------------|
| ضنع القرار      | **٠,٤٣-            | **٠,٤٨               |
| تحديد الأدوار   | **٠,٤٣-            | **٠,٤٨               |
| الاتصال الإداري | **٠,٣٧-            | **٠,٤٩               |
| التحفيز         | **٠,٤٢-            | **٠,٥                |

## رغدة أبوزيد عبدالرازق أبوزيد

|               |         |        |
|---------------|---------|--------|
| الدرجة الكلية | **٠,٤٤- | **٠,٥٢ |
|---------------|---------|--------|

\*\* دال عند ٠,٠١

يتضح في جدول (١٢) أنه توجد علاقة ارتباطية دالة وسالبة بين أبعاد الاقتدار المهني (صنع القرار ، وتحديد الأدوار ، والاتصال الإداري ، والتحفيز) وضغوط العمل السلبية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١ . بينما توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين أبعاد الاقتدار المهني (صنع القرار ، وتحديد الأدوار ، والاتصال الإداري ، والتحفيز) وضغوط العمل الايجابية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١

(٢) نتائج التحقق من صحة الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني على أنه "توجد فروق إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكور - إناث) على أبعاد مقياس ضغوط العمل". للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس ضغوط العمل لكل من الذكور و الإناث ، وكذلك حساب قيم " ت " و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١١) الفروق بين الذكور و الإناث في أبعاد مقياس ضغوط العمل

| البعد                | التخصص | ن   | م     | ع    | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|----------------------|--------|-----|-------|------|--------|---------------|
| ضغوط العمل السلبية   | ذكور   | ٧٠  | ٣١,١٦ | ٩,٦١ | ٠,٦٠   | غير دالة      |
|                      | إناث   | ١٠٦ | ٣٠,٢٦ | ٩,٥٠ |        |               |
| ضغوط العمل الإيجابية | ذكور   | ٧٠  | ٣٦,٨١ | ٨,٣٦ | ٠,١٥   | غير دالة      |
|                      | إناث   | ١٠٦ | ٣٧,٠٤ | ٩,٧٦ |        |               |

يتضح من الجدول السابق (١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع أبعاد ضغوط العمل حيث كانت جميع قيم " ت " غير دالة إحصائياً .

(٣) نتائج التحقق من صحة الفرض الثالث: السؤال الثالث على الخبرة وضغوط العمل وليس الاقتدار والنوع

نص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للتخصص (ذكور - إناث) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاقتدار المهني". للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الاقتدار المهني لكل من الذكور و الإناث ، وكذلك حساب قيم " ت " وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

جدول (١٢) الفروق بين الذكور و الإناث في أبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الاعتدال المهني

| البعد           | التخصص | ن   | م     | ع     | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-----------------|--------|-----|-------|-------|--------|---------------|
| ضنع القرار      | ذكور   | ٧٠  | ١٩,٥٦ | ٣,٨٣  | ٠,٠٩   | غير دالة      |
|                 | إناث   | ١٠٦ | ١٩,٦١ | ٣,٨٢  |        |               |
| تحديد الأدوار   | ذكور   | ٧٠  | ٢٧,٢٣ | ٥,١٧  | ٠,٣٢   | غير دالة      |
|                 | إناث   | ١٠٦ | ٢٦,٩٥ | ٥,٧٤  |        |               |
| الاتصال الإداري | ذكور   | ٧٠  | ١٨,٧٠ | ٤,٢٢  | ٠,٦٢   | غير دالة      |
|                 | إناث   | ١٠٦ | ١٨,٢٧ | ٤,٥٢  |        |               |
| التحفيز         | ذكور   | ٧٠  | ٣٣,٤٤ | ٦,٨٤  | ٠,١٧   | غير دالة      |
|                 | إناث   | ١٠٦ | ٣٣,٢٦ | ٦,٧٢  |        |               |
| الدرجة الكلية   | ذكور   | ٧٠  | ٩٨,٩٣ | ١٨,٨٢ | ٠,٢٧   | غير دالة      |
|                 | إناث   | ١٠٦ | ٩٨,١٠ | ١٩,٦٦ |        |               |

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في جميع أبعاد الاعتدال المهني والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً.

(٤) نتائج التحقق من صحة الفرض الرابع:

ينص على أن " لا توجد فروق دالة إحصائياً دالة بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الاعتدال المهني وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ - ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات ".

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج :

جدول (١٣) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية في جميع أبعاد الاعتدال المهني تبعاً لسنوات الخبرة

| البعد         | سنوات الخبرة     | ن  | م     | ع     |
|---------------|------------------|----|-------|-------|
| ضنع القرار    | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ٢٩,٧٥ | ٩,٣٩  |
|               | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ٣٠,٨٣ | ٩,٣٨  |
|               | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ٣٢,١١ | ١٠,٣٩ |
| تحديد الأدوار | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ٣٦,٠٩ | ٩,٠٧  |
|               | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ٣٧,٦٧ | ٩,٠٩  |
|               | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ٣٦,٩٣ | ٩,٩٩  |

## رغدة أبوزيد عبدالرازق أبوزيد

جدول (١٤) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات أبعاد ضغوط العمل تبعاً لسنوات الخبرة

| البعد         | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|----------------|--------------|----------------------|--------|---------------|
| ضغ القرار     | بين المجموعات  | ١١٦,٥٥         | ٢            | ٥٨,٢٧                | ٠,٦٤   | غير دالة      |
|               | داخل المجموعات | ١٥٧٦٨,٩٥       | ١٧٣          | ٩١,١٥                |        |               |
|               | الكلية         | ١٥٨٨٥,٤٩       | ١٧٥          |                      |        |               |
| تحديد الأدوار | بين المجموعات  | ٩١,٢٢          | ٢            | ٤٥,٦١                | ٠,٥٣   | غير دالة      |
|               | داخل المجموعات | ١٤٧٣٥,٣٢       | ١٧٣          | ٨٥,١٨                |        |               |
|               | الكلية         | ١٤٨٢٦,٥٤       | ١٧٥          |                      |        |               |

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في جميع الأبعاد لمقياس ضغوط العمل حيث كانت جميع قيم "ف" غير دالة إحصائياً .

(٥) نتائج التحقق من صحة الفرض الخامس:

ينص على أن " لا توجد فروق دالة إحصائية دالة بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاقتدار المهني وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ - ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات " .

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج :

جدول (١٥) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية في جميع أبعاد الاقتدار المهني والدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة

| البعد           | سنوات الخبرة     | ن  | م      | ع     |
|-----------------|------------------|----|--------|-------|
| ضغ القرار       | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ١٨,٩٩  | ٤,٢٢  |
|                 | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ٢٠,٢٢  | ٣,٧٠  |
|                 | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ١٩,٢١  | ٢,٨٢  |
| تحديد الأدوار   | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ٢٦,١٥  | ٥,٩١  |
|                 | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ٢٧,٦٨  | ٥,٥٠  |
|                 | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ٢٧,٤٦  | ٤,٣١  |
| الاتصال الإداري | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ١٨,١٩  | ٤,٥١  |
|                 | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ١٨,٦٧  | ٤,٣٤  |
|                 | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ١٨,٣٩  | ٤,٤٢  |
| التحفيز         | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ٣٢,٨٥  | ٧,٧٢  |
|                 | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ٣٣,٦٣  | ٦,٣٣  |
|                 | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ٣٣,٦٤  | ٥,٤٦  |
| الدرجة الكلية   | أقل من ٥ سنوات   | ٦٧ | ٩٦,١٨  | ٢١,١٩ |
|                 | من ٥ : ١٠ سنوات  | ٨١ | ١٠٠,٢٠ | ١٨,٧٥ |
|                 | أكثر من ١٠ سنوات | ٢٨ | ٩٨,٧١  | ١٥,٧٢ |



## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

جدول (١٦) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات أبعاد الاعتدال المهني والدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة

| البعد           | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة ف الدلالة | مستوى الدلالة |
|-----------------|----------------|----------------|--------------|----------------------|----------------|---------------|
| صنع القرار      | بين المجموعات  | ٦٠,٨٥          | ٢            | ٣٠,٤٢                | ٢,١١           | غير دالة      |
|                 | داخل المجموعات | ٢٤٨٧,٧٠        | ١٧٣          | ١٤,٣٨                |                |               |
|                 | الكلية         | ٢٥٤٨,٥٥        | ١٧٥          | .                    |                |               |
| تحديد الأدوار   | بين المجموعات  | ٩١,١٩          | ٢            | ٤٥,٥٩                | ١,٥١           | غير دالة      |
|                 | داخل المجموعات | ٥٢١٩,١٣        | ١٧٣          | ٣٠,١٧                |                |               |
|                 | الكلية         | ٥٣١٠,٣١        | ١٧٥          | .                    |                |               |
| الاتصال الإداري | بين المجموعات  | ٨,٢٨           | ٢            | ٤,١٤                 | ٠,٢١           | غير دالة      |
|                 | داخل المجموعات | ٣٣٧٧,١٦        | ١٧٣          | ١٩,٥٢                |                |               |
|                 | الكلية         | ٣٣٨٥,٤٣        | ١٧٥          | .                    |                |               |
| التحفيز         | بين المجموعات  | ٢٥,٤٠          | ٢            | ١٢,٧٠                | ٠,٢٧           | غير دالة      |
|                 | داخل المجموعات | ٧٩٤٧,٨٣        | ١٧٣          | ٤٥,٩٤                |                |               |
|                 | الكلية         | ٧٩٧٣,٢٢        | ١٧٥          | .                    |                |               |
| الدرجة الكلية   | بين المجموعات  | ٥٩٤,٧٨         | ٢            | ٢٩٧,٣٩               | ٠,٧٩           | غير دالة      |
|                 | داخل المجموعات | ٦٤٤٥٢,٤١       | ١٧٣          | ٣٧٢,٥٦               |                |               |
|                 | الكلية         | ٦٥٠٤٧,١٨       | ١٧٥          | .                    |                |               |

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاعتدال المهني حيث كانت جميع قيم "ف" غير دالة إحصائياً.

(١) نتائج التحقق من صحة الفرض السادس :

الذي ينص على: يُمكن التنبؤ بدرجات أفراد العينة على مقياس ضغوط العمل من خلال درجاتهم على مقياس الاعتدال المهني .

و ينقسم هذا الفرض إلى فرضين فرعيين على النحو التالي :

أ- يمكن التنبؤ بضغوط العمل السلبية من خلال أبعاد الاعتدال المهني لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية.

و للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة الانحدار المتعدد بطريقة stepwise و الجداول التالية توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج :

## رغدة أبوزيد عبدالرازق أبوزيد

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لمدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الاقتدار المهني) على بعد ضغوط العمل السلبية:

جدول (١٧) تحليل التباين لمدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الاقتدار المهني) على بعد ضغوط العمل السلبية

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة | R <sup>2</sup> | نسبة التباين |
|--------------|----------------|--------------|----------------------|--------|---------------|----------------|--------------|
| الانحدار     | ٢٨٩٦,٣٧        | ١            | ٢٨٩٦,٣٧              | ٣٨,٧٩  | دالة عند ٠,٠١ | ١٨,٠           | %١٨          |
| البواقي      | ١٢٩٨٩,١٣       | ١٧٤          | ٧٤,٦٥                |        |               |                |              |
| الكل         | ١٥٨٨٥,٤٩       | ١٧٥          |                      |        |               |                |              |

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الفائية لتحليل التباين للمتغيرات المستقلة (أبعاد الاقتدار المهني) على بعد ضغوط العمل السلبية كانت دالة عند ٠,٠١ . بإسهام نسبي لهذه المتغيرات بلغ ١٨% ، ويوضح الجدول التالي مدى تأثير المتغيرات المستقلة على بعد ضغوط العمل السلبية .

جدول (١٨) مدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الاقتدار المهني) على بعد ضغوط العمل السلبية

| المتغيرات     | معاملات الانحدار B | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار المعيارية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---------------|--------------------|----------------|----------------------------|--------|---------------|
| الثابت        | ٥٠,٦١              | ٣,٢٧           |                            | ١٥,٤٦  | دالة عند ٠,٠٥ |
| تحديد الأدوار | -٠,٧٤              | ٠,١٢           | -٠,٤٣                      | -٦,٢٣  | دالة عند ٠,٠١ |

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد الاقتدار المهني التي يمكن أن تتنبأ ببعد ضغوط العمل السلبية كانت (تحديد الأدوار) ، ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي :

$$\text{ضغوط العمل السلبية} = -٠,٧٤ \times (\text{تحديد الأدوار}) + ٥٠,٦١$$

ب- يمكن التنبؤ بضغوط العمل الإيجابية من خلال أبعاد الاقتدار المهني لدى عينة من الموظفين في المؤسسات التعليمية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة الانحدار المتعدد بطريقة stepwise والجدول التالية توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج :

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لمدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الاقتدار المهني) على بعد ضغوط العمل الإيجابية:

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاعتدال المهني

جدول (١٩) تحليل التباين لمدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الاعتدال المهني) على بعد ضغوط العمل الإيجابية

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة | R <sup>2</sup> | نسبة التباين |
|--------------|----------------|--------------|----------------------|--------|---------------|----------------|--------------|
| الانحدار     | ٣٦٨١,٦٩        | ١            | ٣٦٨١,٦٩              | ٣٠,٩١  | دالة عند ٠,٠١ | ٢٤,٠           | ٢٤%          |
| البواقي      | ١١١٤٤,٨٥       | ١٧٤          | ٦٤,٠٥                |        |               |                |              |
| الكل         | ١٤٨٢٦,٥٤       | ١٧٥          |                      |        |               |                |              |

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الفائية لتحليل التباين للمتغيرات المستقلة (أبعاد الاعتدال المهني) على بعد ضغوط العمل الإيجابية كانت دالة عند ٠,٠١ . بإسهام نسبي لهذه المتغيرات بلغ ٢٤% ، ويوضح الجدول التالي مدى تأثير المتغيرات المستقلة على بعد ضغوط العمل الإيجابية .

جدول (٢٠) مدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الاعتدال المهني) على بعد ضغوط العمل الإيجابية

| المتغيرات | معاملات الانحدار B | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار المعيارية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-----------|--------------------|----------------|----------------------------|--------|---------------|
| الثابت    | ١٤,٣               | ٣,٠٥           |                            | ٤,٦٩   | دالة عند ٠,٠١ |
| التحفيز   | ٠,٦٨               | ٠,٠٩           | ٠,٥                        | ٧,٥٨   | دالة عند ٠,٠١ |

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد الاعتدال المهني التي يمكن أن تتنبأ ببعد ضغوط العمل الإيجابية كانت (التحفيز) ، ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي :

$$\text{ضغوط العمل الإيجابية} = ٠,٦٨ \times (\text{التحفيز}) + ١٤,٣$$

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

١- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرض الأول والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على الأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الاعتدال المهني و درجاتهم على أبعاد مقياس ضغوط العمل".

ويتضح من الجدول (١٢) أنه قد تحقق الفرض الأول وذلك بعد أن أوضحت النتائج "توجد علاقة ارتباطية دالة وسالبة بين أبعاد الاعتدال المهني (صنع القرار ، وتحديد الأدوار ، والاتصال الإداري ، والتحفيز) وضغوط العمل السلبية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١ بينما توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين أبعاد الاعتدال المهني (صنع القرار ، وتحديد

الأدوار ، والاتصال الإداري ، والتحفيز) وضغوط العمل الإيجابية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠.٠١.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما توصل إليه هويت حيث رأى أن جميع أفراد الجنس البشري يولدون ولديهم دافع أولي نحو السيطرة على بيئتهم، وهو ما يطلق عليه دافع الاقتدار، كما افترض أن وجود هذا الدافع من الممكن أن يُسهم في تفسير أنواع من السلوك ( White . 1959, 297 ) ، وفي ضوء هذا أشار باندورا وشونك " Bandura & Shunk " إلى أن الاقتدار قد يُمثل القدرة على أداء السلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة، في المواقف والجوانب المختلفة، والإمكانية على تغيير الواقع والتأثير في البيئة" ( Bandura & Shunk, 1981, 586).

ونتائج هذا الفرض تتفق مع ما ذكرته (نعمة محمد بعيطي ، ٢٠٢١) أن هناك علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين ضغوط العمل على أداء العمل، حيث إن شعور العاملين بضغط متوسط في العمل قد يكون له أثر على أداء الموظفين في المؤسسات، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تُعزى لبعض مصادر ضغوط العمل ، كما توصلت دراسة (Muhonen, et al., 2021) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للرؤية المهنية للمعلمين نحو الضغوط المهنية على أدائهم لمهام عملهم تُعزى لمُتغير الخبرة ، وأكدت نتائج الدراسة أن العاملين بحاجة إلى المزيد من البرامج التدريبية الخاصة بممارسة مهامهم الوظيفية تحت ظروف ضغط مرتفع، وذلك ليصبحوا أكثر وعياً داخل مؤسساتهم، وأن يكونوا أكثر قدرة على التفكير بشكل أعمق، كما أن ضغوط العمل الزائد داخل العمل قد تُسهم في رفع مستوى توتر العاملين، وينعكس ذلك على قدرتهم على التفكير الذاتي.

وتخلص الباحثة في المُجمل أنه ثمة علاقة إيجابية أو سلبية بين ضغوط العمل والاقتدار المهني ، فكلما زادت ضغوط العمل على العاملين في المؤسسة كلما قل اقتدارهم المهني في أداء مهام وظيفتهم المُكلفين بها، في حين كلما قلت ضغوط العمل على العاملين زادت من اقتدارهم المهني في أداء مهامهم الوظيفية بشكل إيجابي ، وهو ما قد يكون له أثر إيجابي على الفرد بشكل خاص، وعلى المؤسسة التي ينتمي إليها العاملون بشكل عام في تحسين اقتدارها المهني بين المُنافسين.

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

٢- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرض الثاني والذي ينص على "توجد فروق إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للنوع ( ذكور - إناث) على أبعاد مقياس ضغوط العمل"، للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس ضغوط العمل لكل من الذكور و الإناث".

ويتضح من الجدول (١٣) أنه قد لم يتحقق الفرض الثاني وذلك بعد أن أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في جميع أبعاد ضغوط العمل حيث كانت جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما توصلت إليه دراسة (سماح حامد محمود، وآخرون، ٢٠٢١)، (عبدالله سالم المهديرة؛ يزن مشافي النعيمات، ٢٠٢١) حيث أظهرت أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمُتغير الجنس.

وتخلص الباحثة هذه النتيجة إلى مفاده أن ضغوط العمل هي مواقف ومُشكلات مُحددة تواجه الموظفين في مؤسساتهم على حدٍ سواء من الذكور والإناث، و قد تنشأ من عدة مصادر مُتعلقة بالعمل المُكلف به الذكور والإناث، وقد تتمثل في (طبيعة العمل - عبء العمل - صراع الدور - بيئة العمل - جماعة العمل)، وتفرض عليهم حملاً زائداً مما يترتب عليه شعورهم بالقلق والتوتر وعدم الراحة النفسية" على حدٍ سواء ولا تُفرق ضغوط العمل في مُتغير النوع أثناء أداء العمل فهناك أهداف مؤسسية عامة تضعها الإدارة وعلى العاملين القيام بمهامهم الوظيفية لأدائها وتحقيق أهدافها تحت أية ضغوط داخل العمل، وهو ما يضع جميع العاملين تحت طائلة الضغوط التي لا تُفرق بين ذكور أو إناث لذا يجب العمل على التفكير بإبداعية في أداء المهام الوظيفية والحد من ضغوط العمل لتحسين الاقتدار المهني للعاملين في المؤسسة لتحقيق أهدافها.

٣- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرض الثالث والذي ينص على " لا توجد فروق إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للتخصص ( ذكور - إناث) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاقتدار المهني".

ويتضح من الجدول (١٤) تحقق الفرض الثالث وذلك بعد أن أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في جميع أبعاد الاقتدار المهني و الدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Gülmez, et al., 2022) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية مختلفة في تصورات الاقتدار المهني لدى الطلاب المعلمين وفقاً للجنس ونوع المدرسة الثانوية والمجموعة الجامعية.

وتخلص الباحثة هذه النتيجة إلى مفادها أن الاقتدار المهني صفة وجودية في حالة سلامة الأعضاء أو الجوارح، كالأقدرة على التحرك والمشى.... إلخ، وقد تكون صفة معنوية كأقدرة على التفكير أو اتخاذ القرارات، وكلها تخدم هدف معين يؤدي إلى نتاج مادي أو معنوي، وكلها أدوار يقوم بها الموظف لتحقيق أهداف مؤسسية تم وضعها مسبقاً طبقاً لاستراتيجية مؤسسية لخدمة مصالح المنتفعين من المؤسسات التعليمية وهم الطلاب والعملية التعليمية بكاملها.

٤- مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالفرض الرابع والذي ينص على " لا توجد فروق دالة إحصائية دالة بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الاقتدار المهني وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ - ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات).

ويتضح من الجدول (١٥) تحقق الفرض الرابع وذلك بعد أن أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المختلفة في جميع الأبعاد لمقياس ضغوط العمل حيث كانت جميع قيم "ف" غير دالة إحصائياً.

وتظهر هذه النتيجة أن الاقتدار المهني من الممكن قد لا يرتبط مع عامل الخبرة حيث إن الاقتدار المهني للموظف قد يستند على عوامل أخرى منها حب الموظف لعمله، وإخلاصه لمؤسسته التي ينتمي إليها مما يضطره إلى القيام بمهامه بكل تقاني وإخلاص في كل ما يكلف به من مهام تُحدده له إدارة المؤسسة ، وما قد يُسهم في تحسين اقتداره المهني. اين مناقشة باقي الفروض

### التوصيات :

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بالتالي :
- ضرورة إيفاد الموظفين بالمؤسسات التعليمية إلى برامج تدريبية للحد من ضغوط العمل مثل دورات في : (إدارة الوقت - استخدام التكنولوجيا الحديثة - تطوير الذات - التعلم الذاتي).

## ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني

- الاستعانة بالتكنولوجيا المُساعدة في القيام ببعض الوظائف للحد من ضغوط العمل على الموظفين بالمؤسسات التعليمية مثل توفير أجهزة الكمبيوتر الحديثة ، وتوفير الإنترنت، ووسائل الاتصال.
- تحسين المناخ الوظيفي بالمؤسسات التعليمية مثل الاهتمام بالنظافة في المكاتب، وتوفير التكييفات ، والمرابح ، والإضاءة الجيدة ، والتهوية الجيدة للمكاتب ، وذلك لتحسين المناخ المُحيط بالموظفين لتحسين اقتدارهم المهني في أداء وظائفهم داخل المؤسسات التعليمية.
- أهمية الالتزام بمعايير الاختيار والتعيين لكل موظف حسب مؤهله في الوظيفة المُناسبة لمهاراته ومؤهلاته التعليمية ، وذلك لضمان اقتداره المهني في وظيفته مستقبلاً.
- إفساح المجال أمام العاملين في الابتكار وتطبيق الأفكار الإبداعية أثناء أداءهم لوظائفهم من خلال عدم الجمود في تطبيقها والاهتمام بالنتائج النهائية لأداء الموظف واقتداره المهني في وظيفته.

### الدراسات والبحوث المُقترحة :

تقترح الدراسة مُستقبلاً القيام بالدراسات التالية :

- فاعلية برنامج إرشادي لتحسين التوافق المهني لدى الموظفين بالمؤسسات التعليمية.
- المناعة النفسية وأساليب مواجهة ضغوط العمل لدى عينة من العاملين في إدارة الجامعات المصرية.
- أساليب مواجهة الاحتراق الوظيفي وعلاقتها بالتعاؤل لدى عينة من العاملين في إدارة الدراسات العليا بكليات التربية في جمهورية مصر العربية.

## المراجع

- ١- محمد ، حسن محمد (٢٠٠٧). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الأردن: عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، ١-٣٢٢.
- ٢- حريم ، حسين (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي، الأردن: عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، ١-٤٠٥.
- ٣- محمود ، سماح حامد ؛ عمر ، محمود أحمد ؛ طاحون ، حسين حسن (٢٠٢١). ضغوط العمل للمعلمين : التصورات النظرية ومنهجية القياس، مجلة الإرشاد النفسي، (٦٦)، (٢)، ١٦٦-٢٠٢.
- ٤- العارم ، شويب (٢٠١٥). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، ١-٢١٢.
- ٥- المهابرة ، عبدالله سالم ؛ النعيمات ، يزن مشافي (٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب التعامل مع ضغوط العمل لدى منتسبي المديرية العامة للدفاع المدني في الأردن، غزة: الجامعة الإسلامية بغزة، شئون الدراسة العلمي والدراسات العليا، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، (٢)، (٢٩)، ٨٧٦-٩٠٢.
- ٦- وهيبية ، عيشاوي ؛ مصطفى ، عوفي (٢٠٢٠). ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، الجزائر، بسكرة، جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية، (٢٠)، (١)، ٣٢٥-٣٤٠.
- ٧- العدلي ، ناصر محمد (٢٠٠٩). السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، الرياض: معهد الإدارة العامة، ١-٣١٠.
- ٨- بعيطي ، نعمة محمد (٢٠٢١). ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين داخل المؤسسة، القاهرة: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، (٢٠)، (٤)، ٢٤٧-٢٦١.
- ٩- Bandura & Shunk (1981). Dale H. Journal Of Personality And Social, (41), (3), pp. 586-598.
- ١٠- Gülmez. A. ; Somyürek. S. (2022). Perceptions Of Computer And Instructional Technologies Education Department Teacher Candidates



## ضغوط العمل وعلاقتها بالافتقار المهني

- Towards Their Professional Competencies, Hacettepe University  
Journal Of Education, (37), (1), pp. 58-75.
- Muhonen. H. ; Pakarinen. E. ; Kristiina. L. (2021). Professional Vision -<sup>١١</sup>  
Of Grade 1 Teachers Experiencing Different Levels Of Work-Related  
Stress, Teaching And Teacher Education Journal, (110), (10), pp. 1-11.
- Olusegun, A. J. ; Olawoyim. O. (2014). An Overview Of The Effects -<sup>١٢</sup>  
Of Job Stress On Employees Performance In Nigeria Tertiary  
Hospitals. Ekonomika, Journal For Economic Theory And Practice And  
Social Issues, (60), (5), Pp. 139-153.
- Thorsteinsson. E. B, ; Brown. R. F. ; Richards. C. (2014). The -<sup>١٣</sup>  
Relationship Between Work-Stress, Psychological Stress And Staff  
Health And Work Outcomes In Office Workers. Psychology, pp. 1299-  
1319.
- White. R. (1959). Motivation Reconsidered : The Concept Of -<sup>١٤</sup>  
Competence " Psychological Review, (66), (4), pp. 297-333.

## Abstract

The study aimed to identify work pressures and their relationship to professional competence, and to reveal the differences between work pressures and professional competence in terms of gender and years of experience among a sample of employees in educational institutions. The study sample consisted of (170) male and female employees in educational institutions in the Heliopolis Educational Administration in Cairo Governorate. The study used the descriptive approach, and the study used a measure of work stress and professional competence to collect the study data.

The results of the study reached :

- There is a significant and negative correlation between the dimensions of professional competence (decision making, defining roles, administrative communication, and motivation) and negative work pressures, and all correlations were significant at the 0.01 level, while there is a significant and positive correlation between the dimensions of professional competence (decision making, defining roles, (administrative communication, motivation) and positive work pressures, and all correlations were significant at the 0.01 level.
- There are no statistically significant differences between males and females in all dimensions of work stress, as all “t” values were not statistically significant.
- There are no statistically significant differences between males and females in all dimensions of professional competence and the total degree, as all “t” values were not statistically significant.
- There are no statistically significant differences between the different years of experience in all dimensions of the work stress scale, as all “F” values were not statistically significant.
- There are no statistically significant differences between the different years of experience in all dimensions and the total score of the professional competence scale, as all “F” values were not statistically significant.
- The dimensions of professional competence that could predict the dimension of negative work stress were (defining roles).
- The dimensions of professional competence that could predict the dimension of positive work stress were (motivation).

**Keywords:** work pressures - professional competence - employees - educational institutions.