



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

**التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة
البنائية: دراسة دور كل من الجنس والتخصص في العلاقات
بين التسويق ومتطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في
الوقت والإرهاق الوجداني**

إعداد

د. أحمد سمير مجاهد أبو الحسن

أستاذ علم النفس التربوي المساعد

كلية التربية - جامعة الزقازيق

تاريخ استلام البحث : ١١ سبتمبر ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٥ أكتوبر ٢٠٢٤ م

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من وجود فروق ترجع إلى متغير الجنس (ذكور - إناث)، ومتغير التخصص (علمي - أدبي) في متغير الإرهاق الوجداني، كما يهدف إلى التحقق من متغيري الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - أدبي) كمتغيرين معدلين على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني، كما يحاول البحث التوصل لأفضل نموذج بنائي للعلاقات بين التسوية ومتطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور - إناث)، والتخصص (علمي - أدبي)، وقد بلغ عدد العينة الاستطلاعية (١٠٤) طالباً وطالبة من طلاب كلية التربية جامعة الرقازيق تم اختيارهم بطريقة عشوائية وتم تطبيق أدوات البحث عليهم؛ وهي عبارة عن (مقياس التسوية - مقياس متطلبات عبء العمل - مقياس التحكم المدرك في الوقت - مقياس الإرهاق الوجداني)، وتم تبني هذه المقاييس وترجمتها وتعريبها، وبعد أن اطمئن الباحث إلى ثبات وصدق المقاييس، تم التطبيق على عينة البحث النهائية والتي بلغت (٧٨١) طالباً وطالبة من طلاب كلية التربية جامعة الرقازيق، وتم اختيارهم أيضاً بطريقة عشوائية؛ بهدف التحقق من فروض البحث. وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث هي: اختبار (ت) للعينات المستقلة، والتحليل المعدل باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والتحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ترجع إلى متغيري الجنس والتخصص لصالح الإناث والتخصص العلمي على التوالي في متغير الإرهاق الوجداني، كذلك وجود تأثير لمتغيري الجنس والتخصص كمتغيرين معدلين على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني، أيضاً توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير غير مباشر للتسوية على الإرهاق الوجداني من خلال التحكم المدرك في الوقت كوسيط لدى التخصصات العلمية.

الكلمات المفتاحية: التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية- التأثير

المعدل - التسوية - متطلبات عبء العمل - التحكم المدرك في الوقت - الإرهاق الوجداني

***Structural Equation Modeling-Based Multi-Group Analysis:
Examining the Role of Gender and Specialization in the Relationships
between Procrastination, Workload Demands, Perceived Control of
Time, and Emotional Exhaustion.***

Abstract:

The current research aims to verify the existence of differences due to the gender (males - females), as well as to the specialization (scientific - literary) in the emotional exhaustion. It also aims to verify the gender (males - females) and the specialization (scientific - literary) as a variable modifying the relationship between perceived control of time and emotional exhaustion. The research also attempts to reach the best structural model for the relationships between procrastination, workload demands, perceived control of time, and emotional exhaustion according to the gender (males - females), and according to the specialization (scientific - literary), The number of the pilot sample was (104) male and female students from the Faculty of Education, Zagazig University. They were chosen randomly, and the research tools were applied to them, which are (procrastination scale- Workload Demands- perceived control of time scale - - emotional exhaustion scale). These scales were adopted, translated and arabized. After the researcher was assured of the reliability and validity of the scales, they were applied to the final research sample, which consisted of (781) male and female students from the Faculty of Education, Zagazig University, and they were also selected randomly, to verify the research hypotheses. The statistical methods used in the research were: t-test for independent samples, moderation analysis using multiple linear regression analysis, and Structural Equation Modeling-Based Multi-Group Analysis. The results indicated that there were differences due to the gender variable in favor of females and the specialization variable in favor of scientific in the emotional exhaustion variable. There was also an effect of the gender and specialization variables as moderating variables on the relationship between perceived control of time and emotional exhaustion. The research results also concluded that there was an indirect effect of procrastination on emotional exhaustion. Emotional exhaustion through perceived control of time as a mediator among a sample of scientific specialization.

Key words: Structural Equation Modeling-Based Multi-Group Analysis-Moderation Effect- Procrastination- Workload Demands - Perceived Control of Time - Emotional Exhaustion.

المقدمة :

تُعد النماذج النظرية التي وضعها العلماء والباحثون في مجال علم النفس بمثابة حجر الزاوية في هذا العلم الإنساني؛ فهي تفسر الظواهر النفسية، وتحدد أبعادها، وتوصل لها نظرياً، وتحاول جاهدة الاستفادة العملية منها ووضعها في حيز التنفيذ؛ لتحقيق أقصى استفادة منها في واقع الحياة المتسارع. ويعد تكامل نموذجين أو أكثر لتفسير ظاهرة نفسية معينة أحد أهداف علم النفس؛ لذلك يهدف البحث الحالي إلى التكامل بين نموذجين؛ النموذج الأول: **Job Demand-Control Model**، والنموذج الثاني: **Time Management Process Model**؛ لتفسير العلاقات البنائية بين متطلبات بيئة العمل والتسويق والتحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني، في ضوء التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية؛ حيث تم افتراض نموذج بنائي للعلاقات موضع الدراسة في ضوء الدراسات السابقة وتم اختياره على المجموعات الأربع (ذكور - إناث - أدبي - علمي).

في الدراسة الحالية نركز على متطلبات عبء العمل بما يشمل من ضغوطات الوقت كإجهادات خارجية في محيط العمل تؤثر على الحالة النفسية للأفراد متمثلة في الإرهاق الوجداني وهذا ما يشير إليه النموذج الأول: **Job Demand-Control Model**، ووفقاً للنموذج الثاني: **Time Management Process Model** عندما يكون اختيارات الفرد بمثابة استخدامات غير فعالة للوقت بما في ذلك عملية التسويق؛ فإن مثل هذه الأفعال يجب أن تؤثر سلبياً على مدى ما يشعر به الأفراد/الطلاب من تحكم في وقتهم؛ وبالتالي يؤثر ذلك أيضاً على الحالة النفسية للأفراد متمثلة في الإرهاق الوجداني.

أيضاً في الدراسة الحالية نبحث هل يُعدل متغيري الجنس والتخصص - كل على حده - العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني.

ويقترح نموذج متطلبات العمل والموارد حدوث عملية متبادلة بين متطلبات العمل والشكاوى الصحية حيث يضخم كل منهما الآخر. وتبحث دراسة (Maas et al., 2021, p. 442) الافتراضات المتعلقة بضغط الوقت المتصور لدى المعلمين (كطلب وظيفي رئيسي للمعلمين)، والإرهاق العاطفي (كشكاوى صحية).

ففي بيئة العمل سريعة التغير في القرن الحادي والعشرين، أصبح الإجهاد المزمن المرتبط بالعمل يشكل خطراً صحياً متزايداً على كافة الدول وهو في ارتفاع في العديد من البلدان، إحدى النتائج الشائعة للإجهاد المزمن المرتبط بالعمل هي متلازمة الإرهاق (Buruck et al., 2020, pp. 1-2)

ويُنظر إلى الإرهاق العاطفي على أنه أحد أبعاد الإرهاق الذي يتطور نتيجة للإجهاد المزمن المرتبط بالعمل. ويتميز بانخفاض الطاقة والتعب المزمن، وتشير الأبحاث التجريبية إلى أن الإرهاق العاطفي ينجم عن ظروف العمل المرهقة وينتج أيضاً عن انخفاض الكفاءة الذاتية، ووجد أن ضغط الوقت يبنى بالإرهاق العاطفي. ومن المتوقع أن يرتبط الإرهاق العاطفي بشكل إيجابي بمتطلبات عبء العمل المدركة ويرتبط سلباً بموارد العمل المدركة. (Skaalvik, 2020b, pp. 1347-1348) (Skaalvik, 2020a, pp. 484-485)

كما يمكن أن يؤدي التعرض لفترات طويلة لبيئات العمل التي تتطلب جهداً بدنياً ونفسياً إلى الإرهاق الجسدي والعقلي نتيجة لضغوط العمل المزمنة. والإرهاق العاطفي الذي يتعلق بمشاعر الإرهاق النفسي واستنزاف الموارد النفسية، ويعد الإرهاق العاطفي هو العرض الأكثر تمثيلاً وجوهراً للإرهاق، وأشارت الأبحاث إلى أن الإرهاق العاطفي يمكن أن يؤثر سلباً على صحة الفرد وإنتاجيته ورفاهيته، فمتطلبات العمل المركبة هذه تجعل الإرهاق العاطفي أمراً محتملاً جداً والقلق الأكبر هو أن الإرهاق العاطفي يمكن أن يزيد من إضعاف رفاهيتهم، كما أن احتمالية تأثير الإرهاق العاطفي سلباً على الروح المعنوية، والتي تشمل الثقة العالية والمواقف الاستباقية والرضا الوظيفي المرتفع؛ فقد أظهرت الدراسات أن الإرهاق العاطفي المرتفع يمكن أن يرتبط بانخفاض الروح المعنوية؛ وترتبط الروح المعنوية ارتباطاً وثيقاً بالنتائج التنظيمية المهمة مثل الأداء والإنتاجية؛ وبالتالي، فإن الإدارة السليمة للإرهاق العاطفي أمر ضروري لتعزيز الروح المعنوية العالية في بيئة العمل. (Lee et al., 2022, pp. 4-5)

كما يؤثر الإرهاق العاطفي سلباً على تعلم الأفراد وتطورهم، وتظهر الأبحاث السابقة أن الإرهاق العاطفي يضعف العمليات المعرفية التنفيذية (عالية الرتبة)، مثل التفكير المجرد، والمرونة المعرفية، والتخطيط، والانتباه، الذاكرة العاملة وحل المشكلات. كما أن الإرهاق العاطفي يقلل من المرونة العقلية ويؤدي إلى فشل معرفي وضعف الذاكرة. ومن المنطقي أن الإرهاق يستنزف موارد الأفراد وقدراتهم اللازمة لتحسين الممارسات المختلفة. (Khan et al., 2019, pp. 933-934)

علاوة على ذلك، يمكن أن ينتشر الإرهاق العاطفي الذي يحدث في مجال العمل، مما يؤدي إلى الاكتئاب في المجال الشخصي بمرور الوقت، كما يمكن أن يؤدي الإرهاق العاطفي على مدار العمل إلى جعل الأفراد أكثر عرضة للتدهور النفسي في مجال أوسع. وقد يؤدي استمرار التهديد إلى ظهور أعراض مثل انخفاض المتعة، والشعور المستمر بالمشاعر السلبية، وفقدان الاهتمام، وتعطيل الأداء اليومي، وتشير الأدلة المتراكمة إلى أن الإرهاق (بما في ذلك بعد الإرهاق العاطفي) والاكتئاب مرتبطان، ولكنهما تجارب مختلفة من الضيق النفسي. (Lee et al., 2022, p. 5)

ويحدث الإرهاق العاطفي عندما يشعر الفرد أنه لم يعد قادرًا على إعطاء المزيد من نفسه، وهو انخفاض في الطاقة أو الموارد العاطفية، وانخفاض الإنجاز الشخصي، وتبدد الشخصية بين الأشخاص الذين يعملون مع أقرانهم. بين طلاب التعليم العالي، تعتبر كفاءة الطلاب مشكلة كبيرة وأصبحت مشكلة صحية عامة، ويعد الضيق الذي يعاني منه الطلاب من الإرهاق العاطفي معقدًا مثل الاضطراب العقلي الناجم عن التدخين واستهلاك الكحول ونمط الحياة غير الصحي، ويمكن أن يمتد الإرهاق العاطفي أيضًا إلى الاكتئاب والقلق والتسرب والاعتماد على الإنترنت وعدم الرضا عن الحياة والمسارات التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك عواقب، مثل الهجر، واضطرابات النوم، والاكتئاب، والانتحار، وحتى الأعراض التي ترتبط عادةً باضطراب ما بعد الصدمة والأعراض الانفصالية. (Martínez-Líbano & Yeomans, 2023, pp. 272-273)

كما يؤثر الإرهاق أيضًا بشكل مباشر على مستويات كفاءة الطلاب وإنتاجيتهم ويزيد من عزمهم على الانسحاب من الجامعة. وعلى الرغم من أن الأدلة التجريبية ركزت على المعلمين المحترفين، إلا أن هناك القليل من الأدلة على عواقب الإرهاق العاطفي وتداعياته على الصحة العقلية لدى المعلمين قبل الخدمة. ونظرًا لأهمية الإرهاق العاطفي للمعلمين المتدربين، وانعكاساته على الصحة النفسية للمعلمين المتدربين، والعواقب المحتملة على الطلاب المستقبليين لهؤلاء المعلمين المتدربين؛ لذلك هدفت دراسة (Martínez-Líbano & Yeomans, 2023, pp. 272-273) لتحديد درجة الإرهاق العاطفي لدى المعلمين المتدربين وأثره. وانعكاسات ذلك على صحتهم النفسية.

ويعد الإرهاق العاطفي مشكلة كبيرة بين طلاب التعليم العالي ومشكلة صحية عامة بشكل عام، ويعد التعليم العالي سببًا مليئًا بالتحديات حيث يكون الطلاب، وخاصة أولئك الذين لديهم موارد منخفضة، عرضة للإرهاق العاطفي. ويشير الإرهاق العاطفي إلى الموقف الذي يشعر فيه الناس أنهم لم يعودوا قادرين على إعطاء المزيد من أنفسهم على المستوى العاطفي؛ إنها حالة استنفاد الطاقة أو الموارد العاطفية. وفي السنوات الأخيرة، اكتسب الإرهاق العاطفي بين طلاب المراهقين والجامعات أهمية أوسع في السياسة التعليمية الوطنية في العديد من البلدان. علاوة على ذلك، يتطور الإرهاق العاطفي من مشكلة حادة إلى مشكلة مزمنة عند مواجهة ظروف ضاغطة باستمرار. ويؤثر مستوى الإرهاق لدى الطالب بشكل مباشر على مستوى كفاءة الطالب وإنتاجيته. ويعاني أكثر من ثلث طلاب الجامعات من اختلالات ضارة بين الجهد الذي يبذلونه في دراستهم والمكافآت التي يتلقونها في المقابل. ويمكن أن يؤدي الإرهاق العاطفي إلى الاكتئاب والقلق، ومشاعر الهجر وإدمان الإنترنت، والرضا المهبط عن الحياة بشكل عام، والنجاح في المسارات التعليمية. ويمكننا أن نضيف عواقب عملية مثل ترك المدرسة، مما قد يؤدي إلى

اضطرابات النوم والاكنتاب وحتى الأفكار الانتحارية والتفكير. (Martinez-Libano et al., 2022, pp. 50-51)

ويرى الباحثون أن الإرهاق العاطفي يعوق تطور التفاعلات الإيجابية أو علاقات التبادل، الأمر الذي بدوره يقلل من الالتزام التنظيمي. وينظر الأفراد عمومًا إلى الإرهاق العاطفي على أنه مكلف وغير مبرر. على هذا النحو، كما أن الإرهاق العاطفي، يلعب دورًا مهمًا في تحديد استجابات الأفراد للمنظمة (مثل التراجع عن الالتزام التنظيمي) لأن مثل هذه الانتهاكات تنتج عن فشل المنظمة في تلبية توقعات الأفراد العالية (Mostafa et al., 2023, p. 197)

ومن المهم أن يظل المعلمون متحفزين وصحيين في عملهم؛ لتلبية متطلباتهم المهنية، ومع ذلك، يعاني العديد من المعلمين من ضغط العمل المرتفع، ونقص وقت التعافي، والإرهاق. وقد يكون لضعف صحة المعلمين عواقب وخيمة مثل انخفاض جودة التدريس، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة النية لترك المهنة، وانخفاض تحصيل الطلاب. ومن ثم، تعد صحة المعلمين شرطًا أساسيًا لتحقيق المهمة التعليمية. لذلك، يعد تعزيز صحة المعلمين والحفاظ عليها أحد التحديات العديدة التي تواجهها المدارس (Maas et al., 2021, p. 442)

والتسويق هو نقص في التنظيم الذاتي والميل إلى تأخير المهام الضرورية، أو هو فشل في التنظيم الذاتي يؤدي إلى تأجيل غير ضروري للمهام الضرورية، والذي يمكن أن يؤثر سلباً على الحياة بعدة طرق (Roster & Ferrari, 2020)

ويتم تعريف متطلبات عبء العمل إجرائياً، عادةً من حيث حجم العمل المطلوب من الفرد، أو مقدار العمل الذي يجب إنجازه في فترة زمنية محددة، أو المتطلبات العقلية للأفراد في العمل المنجز (Claessens et al., 2004; Spector & Jex, 1998)

كما أن التحكم المدرك في الوقت بأنه مدى اعتقاد الشخص بأنه يمكنه التأثير على كيفية قضاء الوقت، ويرتبط بشكل إيجابي بسلوكيات إدارة الوقت، بما يعكس شعورًا بالكفاءة الذاتية (Darini et al., 2011, pp. 203-204)

ومن الثابت في أدبيات علم النفس أنه لا يتم التنبؤ بالنتائج بشكل منفرد ولا بشكل مباشر، وبدلاً من ذلك فإن النتائج تتكشف من خلال بنيات الوساطة الخاصة بالسياق Mediation Constructs؛ لذلك كان أحد أغراض الدراسة الحالية؛ هو التحقق من التأثير المخفف/الملطف Mitigating Influence للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني الناتج من متطلبات

العمل، أيضاً هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من التأثير المخفف/الملطف **Mitigating Influence** للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني الناتج من التسوية.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على وجود فروق ترجع إلى الجنس (ذكور - إناث) وإلى التخصص (علمي - أدبي) في متغير الإرهاق الوجداني، وكذلك التحقق من وجود تأثير متغير الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - أدبي) كمتغيرات معدلة على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني، أيضاً يسعى البحث الحالي إلى تطوير نماذج بنائية قائمة على التكامل بين نموذجين؛ النموذج الأول: **Job Demand-Control Model**، والنموذج الثاني: **Time Management Process Model**؛ ليعطي تأثيرات كل من التسوية والتحكم المدرك في الوقت ومتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني، وأيضاً يبحث الدور الوسيط الذي يلعبه التحكم المدرك في الوقت بين التسوية والإرهاق الوجداني، وبين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني؛ من خلال التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية، ومن خلال دراسة النماذج البنائية المقترحة وتأثيرها باختلاف الجنس (ذكور - إناث)، واختلاف التخصص (علمي - أدبي). ويمكن صياغة أسئلة البحث كما يلي:

- ١- هل توجد فروق ترجع إلى الجنس (ذكور - إناث) في متغير الإرهاق الوجداني؟
- ٢- هل توجد فروق ترجع إلى التخصص (علمي - أدبي) في متغير الإرهاق الوجداني؟
- ٣- هل يوجد تأثير لمتغير الجنس (ذكور - إناث) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني؟
- ٤- هل يوجد تأثير لمتغير التخصص (علمي - أدبي) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني؟
- ٥- ما أفضل نموذج بنائي للعلاقات بين التسوية ومتطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟
- ٦- ما أفضل نموذج بنائي للعلاقات بين التسوية ومتطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني وفقاً لمتغير التخصص (علمي - أدبي)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من وجود:

- ١- فروق ترجع إلى الجنس (ذكور - إناث) في متغير الإرهاق الوجداني.

- ٢- فروق ترجع إلى التخصص (علمي - أدبي) في متغير الإرهاق الوجداني.
- ٣- تأثير لمتغير الجنس (ذكور - إناث) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني.
- ٤- تأثير لمتغير التخصص (علمي - أدبي) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني.
- ٥- أفضل نموذج بنائي للعلاقات بين التسوية ومتطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
- ٦- أفضل نموذج بنائي للعلاقات بين التسوية ومتطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني وفقاً لمتغير التخصص (علمي - أدبي).

أهمية البحث:

- ١- يتبنى البحث الحالي تكاملاً بين نموذجين؛ النموذج الأول: **Job Demand-Control Model**، والنموذج الثاني: **Time Management Process Model**؛ لتفسير العلاقات البنائية بين متغيرات البحث؛ مما يوفر نماذج بنائية لكل نوع/جنس وكل تخصص على حده.
- ٢- يقدم البحث إطاراً نظرياً حديثاً عن متغيرات النفس وقياس كل متغير؛ بما يثري المكتبة العربية بالأطر النظرية لفهم الظواهر النفسية موضع الدراسة.
- ٣- يقدم البحث أدوات قياس معربة ومقننة على البيئة العربية ذات معاملات ثبات وصدق جيدة؛ مما يثري تخصص علم النفس التربوي بالمقاييس النفسية اللازمة لفهم وقياس الظواهر النفسية موضع الدراسة.
- ٤- يسهم البحث في التعرف على العوامل المؤثرة بصورة مباشرة وغير مباشرة على الإرهاق الوجداني؛ مما يساعد في الحد منه؛ وبالتالي تحقيق بيئة عمل جيدة والارتقاء بالعمل.

مصطلحات البحث:

- ١- **الإرهاق الوجداني (EE): Emotional Exhaustion**؛ يشير الإرهاق الوجداني إلى الموقف الذي يشعر فيه الأفراد أنهم لم يعودوا قادرين على إعطاء المزيد من أنفسهم على المستوى الوجداني؛ إنها حالة استنفاد الطاقة أو الموارد الوجدانية (Martinez-Libano et al., 2022)

٢- التسويف Procrastination:

يُعرف التسويف بأنه نقص في التنظيم الذاتي والميل إلى تأخير المهام الضرورية، أو هو فشل في التنظيم الذاتي يؤدي إلى تأجيل غير ضروري للمهام الضرورية، والذي يمكن أن يؤثر سلباً على الحياة بعدة طرق (Roster & Ferrari, 2020)

٣- التحكم المدرك في الوقت (PCT) Perceived Control of Time:

يُقصد بالتحكم المدرك في الوقت بأنه مدى اعتقاد الشخص بأنه يمكنه التأثير على كيفية قضاء الوقت، ويرتبط بشكل إيجابي بسلوكيات إدارة الوقت، بما يعكس شعوراً بالكفاءة الذاتية (Darini et al., 2011, pp. 203-204)

٤- عبء العمل (WD) Workload Demands:

يتم تعريف متطلبات عبء العمل إجرائياً، عادةً من حيث حجم العمل المطلوب من الفرد، أو مقدار العمل الذي يجب إنجازه في فترة زمنية محددة، أو المتطلبات العقلية للأفراد في العمل المنجز (Claessens et al., 2004; Spector & Jex, 1998)

حدود البحث:

الحدود المنهجية: المنهج الوصفي التنبؤي هو المنهج المستخدم في البحث.
الحدود البشرية: يتحدد البحث الحالي بعينة من طلاب كلية التربية جامعة الزقازيق.
الحدود الزمنية والمكانية: أجري البحث الحالي خلال العام الجامعي ٢٠٢٤ م على عينة البحث.
الإطار النظري:

أولاً: الإرهاق الوجداني (Emotional Exhaustion (EE)، ومتطلبات عبء العمل
Workload Demands (WD) وضغط الوقت Time Pressure في إطار نموذج
(Job Demand-Control Model):

في جوهر نموذج JDC توجد العلاقة بين ضغوطات العمل job stressors (أي المتطلبات demands) والإجهادات الخاصة بالعمل job strains (أي ردود الفعل على الضغوطات reactions to stressors). ولقد عرّف (كاراسيك) متطلبات العمل بأنها "الضغوطات النفسية التي ينطوي عليها إنجاز متطلبات عبء العمل workload"، و"ضغوطات العمل" الأكثر شيوعاً التي تم فحصها في نموذج JDC هي متطلبات عبء العمل، والتي يتم تعريفها إجرائياً عادةً من حيث حجم العمل المطلوب من الفرد، أو مقدار العمل الذي يجب إنجازه في فترة زمنية محددة، أو المتطلبات العقلية للأفراد في العمل المنجز (Roster & Ferrari, 2020, p. 3)

ويشير الإرهاق الوجداني إلى مشاعر التعب والإرهاق، وهو الشعور بعدم القدرة على إعطاء المزيد من الذات بسبب أعباء العمل الكبيرة التي يعاني منها الفرد وفقدان الموارد العاطفية لمواجهة هذه الأعباء. وينشأ عندما يكون هناك طلب كبير على الموضوع وإدراك نقص الموارد الوجدانية والجسدية لمواجهة المطالب المذكورة، وبهذا المعنى، يوضح عدد من الباحثين أن الإرهاق الوجداني يشير إلى التعب الجسدي والعقلي الذي يمكن أن يظهر في المهنيين. أيضاً فإن الإرهاق الوجداني يشير إلى الحالة الذهنية المتدهورة التي يعاني منها الأفراد، والتي تحدث نتيجة لتصورهم للمتطلبات المفرطة، فضلاً عن النقص الكامن في الموارد (Cuadrado et al., 2022, p. 112)

ووفقاً لهذا النموذج؛ فإن نتائج الرفاهية النفسية أو الجسدية للعامل هي دالة لكل من متطلبات الوظيفة والتحكم الوظيفي. عرّف (كاراسيك) التحكم الوظيفي بأنه "السيطرة المحتملة للفرد العامل على مهمته وسلوكه خلال يوم العمل"، يقدم النموذج فرضيتين مركبتين فيما يتعلق بكيفية الجمع بين متطلبات الوظيفة job demands والتحكم في الوظيفة job control لخلق نتائج بديلة. تتنبأ "فرضية الإجهاد strain hypothesis" بنتائج سلبية للعاملين في مواقف العمل شديدة الإجهاد high-

وتكون سيطرة العمال **workers' control** منخفضة. والفرضية المركزية الأخرى هي فرضية "التخفيف/التلطيف **buffer**"، التي تتنبأ بأن التأثيرات الضارة للطلبات العالية على رفاهية/سعادة العمال يتم تخفيفها من خلال زيادة السيطرة على الوظائف **job control**. (Roster & Ferrari, 2020, p. 3)

وعندما يعتمد العمل الذي سيتم تنفيذه على التفاعل مع الأفراد الآخرين؛ فالعمل مع الناس له سلسلة من الفوائد التي تميل إلى تحسين قدرات الفرد. ومع ذلك، يمكن أن يسبب - في حالة كونه مفراطاً - أيضاً تطور الأمراض الجسدية والعقلية، بالإضافة إلى مشاعر القلق والتعب والإحباط، وهي الأعراض النموذجية لتطور الإرهاق. وبالتالي، يبدو أن الإرهاق ينتشر بشكل أكبر في تلك الوظائف التي تنطوي على اتصال مستمر ومباشر مع المستفيدين من الخدمة التي تقدمها، مثل التدريس. وبعبارة أخرى، فإن هذا الاتصال المستمر بين العامل والمستفيدين من الخدمة من شأنه أن ينطوي على عبء وجداني كبير والحاجة إلى التكيف المستمر مع احتياجات الآخرين، الأمر الذي يمكن أن يؤدي بسهولة إلى التوتر والإرهاق الوجداني في نهاية المطاف. وبهذا المعنى، فإن علاقات العمل ذات العبء الوجداني الكبير غالباً ما تكون سبباً في تطور هذه المتلازمة. ولهذا السبب فإن المعلمين، هم عادةً الأكثر تضرراً (Cuadrado et al., 2022, p. 112)، لذلك، أصبح من الأهمية بمكان تحليل المتغيرات التي قد تؤثر على احتمالية إصابة المعلمين بالإرهاق الوجداني (Cuadrado et al., 2022, p. 112)

لذلك الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل كيفية ارتباط بعض المتغيرات المحددة المحتملة للإرهاق الوجداني ببعضها البعض وبالإرهاق الوجداني؛ من خلال التوصل إلى نماذج بنائية وفقاً للجنس والتخصص.

ويتم وصف الإرهاق عموماً بثلاثة أبعاد: الإرهاق الوجداني (EE)؛ زيادة تبدد الشخصية. وانخفاض الإنجازات الشخصية. (Alsharif, 2020, p. 990)

ووصفت دراسة (McFarland & Hlubocky, 2021) الإرهاق الوجداني لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية في الخطوط الأمامية وآثارها على صحة المرضى والأطباء الأفراد والمنظمات بشكل متزايد بين مختلف أماكن الرعاية الصحية. (McFarland & Hlubocky, 2021, pp. 1433-1434)

ويشير نموذج الإرهاق الذي وضعه ماسلاخ وليتر (٢٠١٦) إلى أن الإرهاق وسمته الرئيسية وهي الإرهاق الوجداني ليس مجرد النتيجة النهائية للتوتر، ولكن من المحتمل جداً أن يكون له تأثيرات متفارقة أخرى على الصحة والإنتاجية والرفاهية. وبالتالي، يمكن النظر إلى الإرهاق الوجداني على أنه سياق نفسي يرسل إشارة تحذير إلى الشخص بشأن استنزاف موارده وعدم قدرته على التعامل مع المواقف العصيبة. (Lee et al., 2022, p. 4)

ويحدث الإرهاق الوجداني على المدى الطويل بعد انخفاض الرضا الوظيفي للموظفين. فالشخص الذي يعاني من الإرهاق الوجداني ليس لديه الطاقة الكافية لمواجهة يوم عمل آخر أو التعامل مع العملاء. ويتأثر الإرهاق الوجداني بخصائص مكان العمل (Abdi et al., 2023, pp. 2-3) ويحدث الإرهاق الوجداني عندما لا يتمكن الأفراد من إدارة الضغوطات؛ فقد ساهمت الضغوطات بشكل رئيسي في الإرهاق الوجداني (Akdag et al., 2023, p. 20048) والإرهاق الوجداني يعني الشعور بالإرهاق للموارد الوجدانية. وهكذا فإن الفرد الذي يعاني من مستوى عالٍ من الإرهاق الوجداني يعاني من مشاعر التعب، ويعتقد أن أداءه قد تأثر تبعاً لذلك. (Hu et al., 2022, p. 2)

وقد ركزت مجموعة كبيرة من الدراسات على بُعد الإرهاق الوجداني للإرهاق للتحقيق في علاقته مع سلوكيات ونتائج العديد من الموظفين المتعلقة بالعمل. وقد كشف عدد من الدراسات عن ارتباطات إيجابية بين الإرهاق الوجداني وعدد لا يحصى من النتائج السلوكية والأدائية المدمرة المرتبطة بالعمل، مثل انخفاض الدافع للعمل، وضعف جهد العمل، والأداء الوظيفي، وسلوك الانسحاب، وانخفاض الرضا الوظيفي. (Khan et al., 2019, pp. 933-934)

وبحثت دراسة (Martínez-Líbano & Yeomans, 2023) أن الإرهاق الوجداني يعد لدى المعلمين المتدربين موضوعاً ذا صلة لأنه قد يكون له تداعيات على حياة تلاميذهم المستقبليين.

وفيما يتعلق ببنية المقياس الأحادية فقد قامت دراسة (Martinez-Libano et al., 2022) بتقدير الخصائص السيكومترية لمقياس الإرهاق الوجداني (ECE) في عينة مكونة من ١٣٠٨ من طلاب الجامعات التشيلية وتأكيد البنية الأحادية للمقياس. وأشارت النتائج إلى أن ECE لديه خصائص سيكومترية كافية لاستخدامها مع طلاب التعليم العالي في تشيلي. وقد يكون استخدامه مناسباً جداً للمساهمة في مؤسسات التعليم العالي في التركيز على الصحة العقلية للطلاب ومنع الأمراض الخطيرة المحتملة لدى المهنيين في المستقبل.

ومن ناحية أخرى، تم تطوير مقياس الإرهاق الوجداني لاستبيان كوبنهاجن النفسي الاجتماعي (CPQ) من قبل مجموعة من الباحثين في مجال الصحة والرفاهية في مكان العمل. يتكون المقياس من أربعة عناصر بمقياس ليكرت حيث يقوم المشاركون بتقييم ما يشعرون به حاليًا على مقياس مكون من خمس نقاط، والذي كان متوسط موثوقيته المقدر ٠,٧٧. أخيرًا، مقياس الإرهاق العاطفي (ECE) هو مقياس محدد يأخذ في الاعتبار آخر اثنا عشر شهرًا من حياة الطالب، كما يعد وجود مقياس ذو خصائص سيكومترية جيدة يمكن قياسه في سياق الجامعة أمرًا مهمًا للغاية للمساهمة في سلطات مؤسسات التعليم العالي للتأكيد على الصحة العقلية للطلاب ومنع الأمراض الخطيرة المحتملة لدى المهنيين في المستقبل. لذلك، هدفت دراسة (Martinez-Libano et al., 2022, pp. 50-51) إلى تقدير الخصائص السيكومترية ECE لدى طلاب الجامعات التشيلية.

كما تسعى الدراسة الحالية في سبيل تحقيق أهدافها إلى ترجمة وتعريب مقياس الإرهاق العاطفي (ECE)؛ مما يدل على أن هذا أمرًا مهمًا للغاية للمساهمة في سلطات مؤسسات التعليم العالي للتأكيد على الصحة العقلية للطلاب ومنع الأمراض الخطيرة المحتملة لدى المعلمين في المستقبل.

وفيما يتعلق بمخاطر الإرهاق على الأداء الأكاديمي فقد أكدت نتائج دراسة (Khan, 2023) أن اليقظة الذهنية وجودة التفاعل عبر الإنترنت (OIQ) خففت من التأثيرات المباشرة لتصورات الطلاب حول المخاطر الصحية لفيروس كورونا (PHRC) على الإرهاق الوجداني بالإضافة إلى التأثيرات غير المباشرة على الأداء الأكاديمي من خلال الإرهاق الوجداني. توفر هذه الدراسة بعض الآثار الجديدة للممارسة والبحث.

وأكدت دراسة (Aarons et al., 2009) أن الإرهاق الوجداني محورًا رئيسيًا للبحث لعقود من الزمن وخاصة داخل منظمات الخدمة الاجتماعية والإنسانية. لقد أظهر الباحثون باستمرار المخاطر الجسدية والعاطفية للإرهاق بالنسبة للأفراد وتركز مجموعة متزايدة من الأبحاث على الآثار التنظيمية للإرهاق الوجداني. على سبيل المثال، تم ربط الإرهاق الوجداني بالأداء الوظيفي، ونوايا دوران العمل، ودوران الموظفين. (Aarons et al., 2009, pp. 2-3)

ويمكن تصنيف جوانب العمل إلى حد كبير إلى متطلبات العمل وموارد العمل. ديمروتي وآخرون. (٢٠٠١) يروا أن متطلبات العمل هي جوانب العمل التي تتطلب جهدًا كبيرًا من قبل الأفراد، بما في ذلك متطلبات الجهد البدني أو المعرفي أو الوجداني التي تبذلها المهنة والمنظمة. موارد الوظيفة هي جوانب العمل التي يمكن أن تخفف من متطلبات الوظيفة، أو تسهل تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمل، أو توفر فرصًا للنمو الشخصي. ووفقًا للنموذج، يُفترض أن تكون متطلبات العمل أكثر بروزًا من موارد

العمل في التنبؤ بالإرهاق، على الرغم من أن الاختبارات التجريبية للنموذج تشير إلى أن موارد الوظائف لا تزال ذات صلة. يتوافق هذا التنبؤ بوجود ارتباطات أقوى لمتطلبات العمل بالنسبة لموارد الوظيفة مع التحليلات البعدية الأخرى. (Knudsen et al., 2009, pp. 2-3)

وركزت دراسة (Maas et al., 2021, p. 443) على الإرهاق الوجداني باعتباره العنصر المركزي والمظهر الأكثر وضوحًا للإرهاق. يشير الإرهاق إلى متلازمة نفسية استجابة لضغوط العمل العاطفية والشخصية المزمدة ويتم تعريفه بثلاثة أبعاد: الإرهاق الوجداني، والسخرية، وعدم الكفاءة. يعكس الإرهاق الوجداني عنصر التوتر في الإرهاق ويتميز بنقص الطاقة، واستنزاف الموارد العاطفية، والتعب المزمن، والشعور بالإرهاق. علاوة على ذلك، يبدو أن تجربة ضغط الوقت بين المعلمين أقوى فيما يتعلق بالإرهاق الوجداني مقارنة بالأبعاد الأخرى تبعد الشخصية (السخرية) وعدم الكفاءة.

ونعرض للدراسات التي تناولت تأثير متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني:

دراسة (Roster & Ferrari, 2020, pp. 3-4) تم تحديد الضغوطات إجرائياً في صورة عبء العمل workload demands وضغوط الوقت time pressures والإجهاد النفسي psychological strain على أنها الإرهاق الوجداني. استناداً إلى الأبحاث السابقة التي وجدت دعمًا واسع النطاق لفرضية الإجهاد عبر سياقات وعينات متعددة، وارتبطت متطلبات عبء العمل بشكل إيجابي بالإرهاق الوجداني.

دراسة (Näring & van Droffelaar, 2006) وضحت هذه الدراسة علاقة العمل الوجداني بأبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة في سياق نموذج دعم التحكم في الطلب لدى الممرضات. كانت خصائص الوظيفة مرتبطة بشكل كبير بالإرهاق الوجداني وكان التمثيل السطحي مرتبطاً بشكل كبير بالإرهاق الوجداني وتبعد الشخصية. كما أن التناغم الوجداني، وهو الموقف الذي يشعر فيه شخص ما دون جهد بالعاطفة المطلوبة، يرتبط بالإنجاز الشخصي.

دراسة (Voss et al., 2023) درست التغيرات المرتبطة بالإرهاق الوجداني في فترة البوباء والحماس في التدريس لدى معلمي الرياضيات. أشارت نتائج نماذج منحني النمو الكامن إلى زيادة واضحة في الإرهاق الوجداني وانخفاض في الحماس أثناء البوباء. ووجدنا أيضاً أن المعدات التقنية الجيدة والانفتاح العالي يمثلان موارد مرتبطة بزيادة أقل في الإرهاق الوجداني، في حين كانت الصعوبات مع الطلاب أثناء جائحة كوفيد-١٩ والانبساط العالمي من عوامل الخطر. وتسلسل النتائج الضوء على الحاجة إلى دعم المعلمين لتجنب المزيد من العواقب السلبية على المعلمين والطلاب.

دراسة (Buruck et al., 2020) فحصت العلاقة بين العوامل السياقية المرتبطة بالعمل من حيث متطلبات الوظيفة (عبء العمل - WL) وموارد الوظيفة (مرونة العمل - WF)، والصراع بين العمل والحياة (WLC) وُبعد الإرهاق والإرهاق الوجداني. كشفت نتائج نمذجة المعادلة البنائية أن EE يرتبط بشكل إيجابي بـ WL، ويرتبط سلبًا بـ WF، باختصار، قد يساعد WF في تقليل أعراض الإرهاق لدى الموظفين، في حين أن WL قد يزيدهما. تشير نتائج الدراسة إلى أن كلا الارتباطين يعتمدان على مستويات WLC.

دراسة (Malik et al., 2022) درست العلاقات المتبادلة بين الإشراف المسيء، والإرهاق الوجداني للمرؤوسين، والإهمال الوظيفي، ودراسة الدور الوسيط للإرهاق الوجداني في العلاقة المتداخلة بين الإشراف المسيء والإهمال الوظيفي. وجدنا أن التعاطف الذاتي يخفف من التأثير الإيجابي للإشراف المسيء على الإرهاق الوجداني. تشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أن المرؤوسين قد يجدون أنفسهم في علاقات مسيئة، ويرجع ذلك جزئيًا إلى أن استجاباتهم السلوكية للإساءة يمكن أن تعزز الإشراف المسيء. علاوة على ذلك، حددنا تأثير التعاطف مع الذات في تخفيف التوتر على الإرهاق الوجداني.

دراسة (Gkorezis et al., 2015) بحثت العلاقة بين القيادة المكيفيلية والإرهاق الوجداني. والأكثر من ذلك، قمنا بدراسة آلية تفسيرية لهذا الارتباط من خلال تضمين السخرية التنظيمية كوسيط. أظهرت النتائج أن القيادة المكيفيلية لديها تأثير مباشر وغير مباشر، من خلال السخرية التنظيمية، على الإرهاق الوجداني للموظفين.

دراسة (Lee et al., 2022) تبحث هذه الدراسة في آثار السياق التنظيمي - مناخ السلامة - والسياسات النفسية - الإرهاق الوجداني - على سلوكيات السلامة والرفاهية مع مرور الوقت. أظهرت النمذجة متعددة المستويات أن العلاقة بين مناخ السلامة وسلوكيات الامتثال للسلامة يمكن تخفيفها عندما يعاني الأفراد من الإرهاق الوجداني الشديد. كما ارتبط الإرهاق الوجداني سلبًا بالروح المعنوية بينما ارتبط مناخ السلامة إيجابياً بالروح المعنوية. كما ارتبط ارتفاع مناخ السلامة بانخفاض الاكتئاب عندما كان الإرهاق الوجداني ضمن نطاق منخفض إلى متوسط. وارتبط ارتفاع مناخ السلامة أيضًا بانخفاض مستويات الاكتئاب المطلقة عبر مجموعة كاملة من الإرهاق الوجداني.

دراسة (Abdi et al., 2023) هدفت الدراسة الحالية إلى تطوير نموذج للتنبؤ بأداء السلامة للممرضات على أساس مناخ السلامة النفسية والاجتماعية (PSC) ودور متطلبات العمل والموارد، والرضا الوظيفي، والإرهاق الوجداني كوسيط. أشارت النتائج إلى أن PSC ومتطلبات العمل والرضا الوظيفي كانت مرتبطة بشكل مباشر بأداء السلامة، كما أن PSC والإرهاق الوجداني وموارد العمل

ومتطلبات العمل كلها مرتبطة بشكل غير مباشر بأداء السلامة. وكان لمتطلبات العمل تأثير مباشر على الإرهاق الوجداني.

دراسة (Rubio et al., 2015) واستنادًا إلى نموذج متطلبات العمل والموارد المنقح، فإننا نهدف إلى اختبار العلاقات بين الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوجداني عبر الزمن، وتحديد دور الكفاءة الذاتية المهنية في هذه العلاقة. تم إجراء دراسة طولية على مرتين، مع فاصل زمني لمدة عام في عينة من الجيش الإسباني (العدد = ٢٤٢). وتم اختبار العلاقات السببية بين العمل والأسرة والإرهاق الوجداني. تؤكد نتائج نمذجة المعادلات البنائية أن الصراع يتنبأ بين العمل والأسرة بالإرهاق الوجداني وفي الوقت نفسه يؤدي الإرهاق الوجداني إلى زيادة الصراع بين العمل والأسرة.

دراسة (Hwang et al., 2021) هدفت الدراسة الحالية إلى مقارنة الإرهاق الوجداني للموظفين الكوريين الجنوبيين قبل وبعد الوباء، وكذلك فحص كيفية تأثير الخصائص الديموغرافية للموظفين على الإرهاق الوجداني. أجرينا استطلاعات رأي على ٢٧٦ موظفًا قبل تفشي جائحة فيروس كورونا (من يوليو إلى أكتوبر ٢٠١٩) و ٣٠١ موظفًا بعد ظهوره (من مارس إلى أبريل ٢٠٢٠). أظهرت سلسلة من اختبارات (ت) أن عيني الموظفين كانتا متشابهتين من الناحية الديموغرافية. كشفت تحليلات الانحدار الهرمي أنه حتى عند التحكم في المشاعر الأساسية، فإن الموظفين الذين تم تقييمهم بعد كوفيد-١٩ تعرضوا لإرهاق وجداني أعلى بكثير من أولئك الذين تم تقييمهم من قبل. علاوة على ذلك، كرد فعل على فيروس كورونا، شعرت الموظفات بالإرهاق الوجداني أكثر من نظرائهن الرجال. أخيرًا، بعد جائحة كوفيد-١٩، أبلغ الموظفون الأصغر سنًا والذين يعملون لفترات قصيرة عن إرهاق وجداني أعلى من الموظفين الأكبر سنًا والأكثر خبرة.

دراسة (Gopalan et al., 2013) قامت هذه الدراسة بتقييم المدى الذي يمكن أن يؤدي به نوعان من العمل الوجداني (التمثيل السطحي والعميق) إلى الإرهاق الوجداني، مما يقلل من الرضا العام عن الحياة. استنادًا إلى نظرية تقرير المصير، تمت أيضًا دراسة أهمية الاستقلالية المتصورة فيما يتعلق بكيفية تعديل العلاقة بين العمل العاطفي والإرهاق الوجداني. كشفت البيانات التي تم جمعها عبر الإنترنت من ٢٤١ موظفًا يعملون في إحدى الجامعات بوسط الولايات المتحدة أن العلاقة بين التمثيل السطحي والإرهاق الوجداني كانت أقوى بين الأشخاص الذين لديهم تصور أقل للاستقلالية، مما كان له تأثير على الرضا العام عن الحياة. لم يتم العثور على علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمثيل العميق والإرهاق الوجداني. يجب أن تتضمن الاتجاهات المستقبلية دراسة النموذج على عينات أخرى واستخدام التصميم الطولي.

دراسة (Spagnoli & Molinaro, 2020) حللت الدراسة الحالية البعد الوجداني لإدمان العمل فيما يتعلق بالإرهاق الوجداني، مع الأخذ في الاعتبار استقلالية اتخاذ القرار كمشرف على هذه العلاقة. في عينة مكونة من ١٠١ مديراً وموظفاً. أظهرت النتائج أن العلاقة بين المشاعر السلبية (مدمنة العمل) والإرهاق الوجداني تم التحكم فيها من خلال استقلالية اتخاذ القرار وهذا الاعتدال يؤثر على العلاقة بين المشاعر السلبية (مدمنة العمل) والإرهاق الوجداني. كما أظهرت النتائج ارتباط المستويات العالية من التجارب الوجداني السلبية المرتبطة بإدمان العمل وانخفاض الاستقلالية في اتخاذ القرار بمستويات أعلى من الإرهاق الوجداني، في حين ترتبط المستويات العالية من التجارب الوجداني بإدمان العمل والاستقلالية العالية في اتخاذ القرار. أنتجت مستويات أقل بكثير من الإرهاق الوجداني. على العكس من ذلك، ارتبطت المستويات المنخفضة من الاستقلالية الوظيفية بمستوى أعلى من الإرهاق الوجداني عندما كانت المشاعر السلبية (مدمنة العمل) منخفضة بالنسبة للموظفين المستقلين.

دراسة (Mostafa, 2022) بالاعتماد على نظرية الحفاظ على الموارد، تختبر هذه الدراسة ما إذا كانت العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوجداني في القطاع العام تتوقف على التصرف في التضحية بالنفس ومعنى العمل. على وجه الخصوص، تفترض الدراسة أن الارتباط الإيجابي بين الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق سوف يضعف عندما يمتلك موظفو القطاع العام مستويات عالية من التصرف في التضحية بالنفس ويختبرون مستويات عالية من معنى العمل. وباستخدام عينة مكونة من ٤٨٤ طبيياً يعملون في ٢١ مستشفى عام في مصر، تم اختبار الفرضيات باستخدام النمذجة الخطية الهرمية. أظهرت النتائج أن الصراع بين العمل والأسرة كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالإرهاق الوجداني عندما كانت الرغبة في التضحية بالنفس وتجربة المعنى في مستويات منخفضة ومتوسطة. ومع ذلك، عندما كان التصرف في التضحية بالنفس ومعنى الخبرة عالياً، لم يكن الصراع بين العمل والأسرة مرتبطاً بالإرهاق.

دراسة (Serrano et al., 2017) كان الهدف من الدراسة هو تحديد العلاقة بين العامل النفسي والاجتماعي والإرهاق الوجداني أثناء العمل ومتلازمة الإرهاق. أكمل ١٤٤ مشاركاً استبيانات التقرير الذاتي: مقياس العمل الوجداني، وقائمة الإرهاق، واستبياناً لتحديد العوامل النفسية الاجتماعية التي تشير إلى المشكلات الشخصية أو الاجتماعية أو مشاكل المسار (المنزل والعمل والمنزل). تكونت العينة من مجموعتين من أطباء الأسنان: ٧٢ معلماً (من الجامعات) و ٧٢ من العيادات الخاصة. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين عامل الخطر النفسي الاجتماعي مع ضغوط العمل والإرهاق الوجداني، ولم يتم العثور على اختلاف في مستويات الإرهاق بين المجموعات.

دراسة (Knudsen et al., 2009) تم دراسة ما إذا كان اثنان من متطلبات العمل (متطلبات الأداء والمركزية) واثنين من الموارد الوظيفية (الابتكار في صنع القرار والتخطيط الاستراتيجي طويل المدى) مرتبطين بالإرهاق الوجداني ونية الدوران. لقد درسنا أيضاً ما إذا كان الإرهاق الوجداني يتوسط كلياً أو جزئياً في الارتباطات بين التدابير المتعلقة بالوظيفة ونية الدوران. دعمت النتائج نموذج الوساطة الجزئية. وارتبط كلا الطالبين الوظيفيين بشكل إيجابي بالإرهاق الوجداني، في حين كان الارتباط بالتخطيط الاستراتيجي طويل المدى سلبياً. وارتبط الإرهاق الوجداني بشكل إيجابي مع نية دوران.

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت تأثير التحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني:

دراسة (Alsharif, 2020) تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الإرهاق، وتحديدًا الإرهاق الوجداني (EE)، وفحص تأثير العوامل النفسية الوقائية والمخاطر للإرهاق الوجداني بين طلاب طب الأسنان على المستوى السريري في المملكة العربية السعودية (SA). تم توزيع استبيان ذاتي على ٥٠٠ طالب للحصول على البيانات الاجتماعية والديموغرافية وتقييم الخصائص النفسية للطلاب (مقياس Maslach Burnout Inventory EE الفرعي، مقياس الإجهاد البيئي لطب الأسنان [DES] ومقياس المرونة المختصر [BRS]). تم إجراء تحليلات الانحدار اللوجستي الوصفية وثنائية المتغير ومتعددة المتغيرات. أظهرت نماذج الانحدار اللوجستي المعدلة متعددة المتغيرات أن الطلاب الذين أبلغوا عن درجات أعلى في BRS كانوا أقل عرضة للإبلاغ عن EE عالية.

دراسة (Akdag et al., 2023) هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير قلق الوالدين من كوفيد-١٩ على الإرهاق الوجداني وتحديد أدوار المرونة والإيجابية والتفاؤل في هذه العلاقة. أظهرت النتائج أن السلوك الاجتماعي الإيجابي يخفف من العلاقة بين القلق الشخصي من كوفيد-١٩ والإرهاق الوجداني من خلال تخفيف الآثار المستنفدة للقلق الشخصي من كوفيد-١٩. وفي الوقت نفسه، عززت السلوكيات الإيجابية التأثير السلي للمرونة على الإرهاق الوجداني. على الجانب الآخر، أدى التفاؤل إلى تخفيف العلاقة بين قلق الوالدين من كوفيد-١٩ والمرونة من خلال تخفيف التأثير السلي لقلق الوالدين من كوفيد-١٩.

دراسة (Skaalvik, 2020a) استكشفت الدراسة الحالية العلاقات بين الكفاءة الذاتية الرئيسية للقيادة التعليمية، والإرهاق الوجداني، والمشاركة، والدافعية لترك العمل كمدير. كان المشاركون في الدراسة ٣٤٠ مديراً في المدارس الابتدائية والثانوية في خمس مقاطعات تم اختيارها عشوائياً في النرويج. وكشف تحليل SEM أن الكفاءة الذاتية للقيادة التعليمية كانت مرتبطة بشكل سلبى بالإرهاق الوجداني وترتبط بشكل إيجابي بالمشاركة. إن بُعد الكفاءة الذاتية للقيادة التعليمية الذي كان مرتبطاً بقوة بالإرهاق

الوجداني والمشاركة هو الكفاءة الذاتية لتحفيز المعلمين. وكان البعد الأضعف ارتباطاً بهذه المتغيرات هو الكفاءة الذاتية في خلق بيئة تعليمية إيجابية وآمنة للطلاب.

دراسة (Maas et al., 2021) تناولت الدراسة العلاقة المتبادلة بين ضغط الوقت المتصور لدى المعلمين والإرهاق الوجداني وما إذا كانوا يتلقون دعماً اجتماعياً من مدير المدرسة يخفف هذه العلاقة. تظهر النتائج وجود علاقة قوية بين ضغط الوقت المتصور لدى المعلمين والإرهاق الوجداني على المستوى بين الأشخاص، ولكن لا توجد تأثيرات على المستوى داخل الشخص. علاوة على ذلك، كان الدعم الاجتماعي الذي تم تلقيه مرتبطاً بشكل مباشر بضغط الوقت الأقل وإرهاق وجداني أقل. لم تظهر النتائج أي دليل على وجود تأثيرات متبادلة بين ضغط الوقت المتصور والإرهاق الوجداني ولا على تأثير مخفف للدعم الاجتماعي المستلم من مدير المدرسة. في الختام، تشير النتائج الحالية إلى أن تلقي الدعم الاجتماعي من مدير المدرسة هو مورد وظيفي مركزي يرتبط بشكل مفيد بتجربة المعلمين في ضغط الوقت والإرهاق الوجداني.

دراسة (Moon & Chen, 2014) أظهرت خمس دراسات تجريبية أن قوة التحكم في الوقت **the power to control time** تزيد من إدراك الوقت المتاح، وأن التحكم المدرك في الوقت يكمن وراء هذا التأثير، وهذه الدراسات قدمت أدلة أولية على أن زيادة التحكم المدرك في الوقت تؤدي إلى شعور الأفراد بقدر أقل من التوتر.

دراسة (Darini et al., 2011) تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين سلوكيات واتجاهات إدارة الوقت ومقاييس الإبداع، كما يتم تقييمها من خلال تقييم الإبداع الذاتي ومقاييس الشخصية الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، يتم فحص الإبداع الإجمالي، حيث يتم بناء مجموع الإبداعين عند تسجيل الدرجات المعيارية. باستخدام بيانات أجريت على ٢١٦ مشاركاً، تشير النتائج إلى أن الإبداع يرتبط بشكل إيجابي بسلوك التخطيط اليومي، والثقة في التخطيط طويل المدى، والتحكم الملحوظ في الوقت والمثابرة ويرتبط سلباً بتفضيل عدم التنظيم. ولهذه النتائج آثار نظرية لفهم كيفية ارتباط الإبداع بإدارة الوقت.

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت تأثير متطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت:

دراسة (Roster & Ferrari, 2020, p. 4) توصلت إلى أن متطلبات عبء العمل

ترتبط بشكل سلبي بالتحكم المدرك بالوقت

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت التأثير غير المباشر لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني من خلال التحكم المدرك في الوقت كوسيط:

دراسة (Lyu et al., 2021) تستكشف هذه الورقة العلاقة الطولية بين المرونة ونمو ما بعد الصدمة (PTG)، بالإضافة إلى دور الإرهاق الوجداني في هذه العلاقة، بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في الخطوط الأمامية خلال جائحة كوفيد-١٩، الذين تعرضوا لبيئات عمل عالية المخاطر خلال أيام عمل طويلة للغاية. أشار التحليل إلى أن المرونة في الوقت ١ تنبأت بشكل إيجابي بـ PTG في الوقت ٢، والذي بدوره تنبأ بشكل إيجابي بالمرونة في الوقت ٣. كما تنبأ PTG في الوقت ١ بشكل إيجابي بالمرونة في الوقت ٢. ومع ذلك، كان الإرهاق الوجداني مرتبطاً سلباً بكل من المرونة و PTG؛ على وجه الخصوص، أدار الإرهاق الوجداني العلاقة بين PTG والمرونة. تدعم النتائج التي توصلنا إليها دورة التعزيز بين المرونة و PTG مع مرور الوقت. ومع ذلك، فإن التأثير الإيجابي لـ PTG على المرونة يتم تقويضه بسبب الإرهاق الوجداني.

دراسة (García-Arroyo & Segovia, 2019) تقوم هذه الدراسة بتحليل العلاقة بين عبء العمل الزائد وأساليب المواجهة والإرهاق الوجداني لدى عينة مكونة من ٢٠٢ معلم جامعي باستخدام تحليل نموذج الانحدار الهرمي. أظهرت النتائج أن عبء العمل الزائد والمراوغة يرتبطان بشكل إيجابي بالإرهاق الوجداني، في حين أن التكيف النشط يرتبط سلباً بالإرهاق الوجداني. لقد خفف أسلوب المواجهة من العلاقة بين عبء العمل الزائد والإرهاق الوجداني، بحيث يعاني المعلمون الذين يستخدمون أسلوب تعامل أكثر مواجهة في مواقف العمل الزائد من إرهاق أقل من المعلمين الذين يستخدمون أسلوب التكيف هذا بشكل أقل.

ثانياً: الإرهاق الوجداني (Emotional Exhaustion (EE) والتحكم المدرك في الوقت (PCT) والتسويق Procrastination في إطار نموذج (Macan's time Management Model)

قدم (غانستر) تعريفاً أكثر مرونة للتحكم المدرك في الوقت على أنه "القدرة على ممارسة بعض التأثير على بيئة الشخص بحيث تصبح البيئة أكثر إرضاءً أو أقل تهديداً"، كما ميز بين الوجود الموضوعي للسيطرة وتصور الفرد أو اعتقاده بهذه السيطرة، وخلص إلى أن هذا الأخير كان أكثر عرضة للتأثير بشكل مباشر على نتائج الصحة العقلية والجسدية. (Roster & Ferrari, 2020, p. 4) والتحكم المدرك بالوقت (PCT) هو بناء يستخدم في أدبيات إدارة الوقت ليعكس "تصور الفرد بوجود وقت كافٍ لإنهاء عمله والقدرة على الوفاء بالمواعيد النهائية"

ويشير الإرهاق الوجداني إلى استنفاد الموارد والطاقة الوجدانية. وهو جانب مهم من رفاة الموظف وعادة ما يرتبط بنتائج صحية سلبية. كما أنه أحد العوامل الرئيسية التي تساعد في فهم مواقف

الموظفين وسلوكياتهم في المنظمات. ولذلك، فإن تقييم أسلافه والوسطاء المحتملين له أهمية كبيرة. (Mostafa, 2022, p. 1580)

كما أن الوقت هو العملة في قيمته، وفي الحكمة (الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك)؛ ويوجد نوعان من الأفراد: النوع الأول يمكن تسميتهم فقراء الوقت؛ فهم يعيشون دقيقة بدقيقة؛ محاولين كسب ما يكفي من الوقت ليعيشوا يوماً آخر، النوع الثاني يمكن تسميتهم أغنياء الوقت؛ فهم لديهم ما يكفي من الوقت المدخر للعيش إلى الأبد. ولا شك أن الوقت هو نفسه بالنسبة لجميع الأفراد، ذوي القوة العالية والمنخفضة على حد سواء، ونظراً لطبيعة الوقت المتناقضة باستمرار، كثيراً ما يشتكي الأفراد من عدم توفر الوقت الكافي لديهم، ومن المرجح أن يبلغ الأشخاص الذين يشعرون بضغط الوقت هذا عن تعرضهم للتوتر. (Moon & Chen, 2014, p. 97)

ويمكن تحليل الوقت النفسي إلى العديد من العناصر المختلفة، وأحد العناصر المرتبطة بالرفاهية أو السعادة هو توفر التحكم المدرك في الوقت، وعلى الرغم من الاعتقاد بأن توفر التحكم المدرك في الوقت مهم في تخصصات أخرى، مثل علم الاجتماع وعلم النفس السريري، إلا أن هناك ندرة نسبية في أبحاث علم النفس الاجتماعي حول هذا الموضوع. ومن الناحية العملية لم يتم أي بحث بفحص ما إذا كانت هناك اختلافات ظرفية أو فردية تجعل الفرد يدرك أن لديه وقتاً متاحاً أكثر أو أقل. (Moon & Chen, 2014, p. 97)

وعلى الرغم من حقيقة أن كل شخص لديه نفس القدر من الوقت بشكل موضوعي، إلا أن الأفراد أغنياء الوقت يمكن أن يدركوا ذاتياً أن لديهم المزيد من الوقت. لماذا قد تزيد القوة عند أغنياء الوقت من مقدار الوقت المتصور؟ نقترح أن القوة عند أغنياء الوقت تقود الناس إلى الشعور كما لو أنهم يتمتعون بقدر أكبر من السيطرة على وقتهم، مما يؤدي إلى تقييمات أكثر تفاؤلاً للوقت. في الواقع، يعتقد الأفراد أغنياء الوقت أن لديهم سيطرة أو تحكماً على النتائج التي لا يمكنهم التحكم فيها، مثل نتيجة رمي النرد. إذا شعر الأفراد أغنياء الوقت أيضاً أنهم يسيطرون على أو يتحكمون في وقتهم؛ فمن المنطقي أنهم قد يشعرون أيضاً أن لديهم المزيد من الوقت. على سبيل المثال، قد يشعر الرئيس التنفيذي الذي يمكنه تفويض مهامه إلى مرؤوسيه أن لديه وقتاً متاحاً أكثر من المساعد الذي يتعين عليه اتباع أوامر مشرفه والقيام بمهام إضافية (Moon & Chen, 2014, p. 97)

ولقد وجدت الأبحاث دعماً كبيراً لفرضية الإجهاد، بشكل عام، أظهرت النتائج التي توصلت إليها دراسات متعددة أن العمل في وظيفة عالية التوتر مع انخفاض التحكم يبدو أنه يرتبط بانخفاض الصحة النفسية العامة، وانخفاض الرضا الوظيفي، والمزيد من الإرهاق، والمزيد من الضيق النفسي المرتبط

بالوظيفة. فيما يتعلق بأربع دراسات بحثت في الإرهاق، أيدت جميع الدراسات باستثناء واحدة التأثيرات الرئيسية لفرضية الإجهاد، ولكن لم يدعم أي منها تأثير التخفيف/التلطيف المؤقت للتحكم المدرك في الوقت، توصلت الأبحاث إلى استنتاجات مماثلة بعد مراجعة محدثة للدراسات المنشورة بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٧، وخاصة بالنسبة للتأثيرات الرئيسية لأبعاد JDC على الرفاهية النفسية وللتأثيرات الإضافية للمتطلبات والتحكم على الإرهاق الوجداني. ولم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالجنس، أو تكوين العينة، أو تطبيق أدوات القياس، أو التجانس الوظيفي المتعلق بالإرهاق الوجداني.

(Roster & Ferrari, 2020, p. 3)

في حين أنه لم يتم أي بحث بفحص قوة السمات ومدى توافر الوقت بشكل واضح، فإن الأدبيات المتنامية حول قوة التحكم في الوقت والظواهر المرتبطة بالوقت تتقارب مع فكرة أن قوة السمات قد تزيد من إدراك الفرد للوقت. على سبيل المثال، وُجد أن الأفراد ذوي الطاقة العالية، مقارنة بالأفراد ذوي الطاقة المنخفضة، متحيزون بشكل خاص في التقليل من مقدار الوقت الذي يتوقعون أن تستغرقه المهام. هذه التنبؤات المتفائلة بمدة المهام يمكن أن تجعل الأفراد ذوي القوة العالية في السمات يشعرون أيضاً كما لو أن لديهم المزيد من الوقت، وهذه النتائج تتفق مع الفرضية القائلة بأن قوة السمات قد تكون مرتبطة بزيادة في توافر الوقت المتصور. (Moon & Chen, 2014, pp. 97-98)

كما أن إدارة الوقت هي في الأساس عملية تخطيط (Darini et al., 2011, p. 204) ويوجد منظور ذي صلة لكيفية التحكم في متطلبات العمل من قبل العمال في نموذج (ماكان) لإدارة الوقت. يقترح هذا النموذج أن سلوكيات التخطيط ترتبط بشكل إيجابي بالتحكم المدرك في الوقت (PCT)، والذي بدوره يتوسط العلاقة بين التخطيط والنتائج الإيجابية، مثل الأداء الوظيفي الأعلى، والرضا، وتقليل الضغط الوظيفي. تم إجراء اختبار لنموذج (ماكان) الذي شمل متطلبات عبء العمل كمتغير مستقل إلى جانب سلوكيات التخطيط ووجد أن التحكم المتصور في الوقت (PCT) كوسيط جزئي للعلاقة بين متطلبات الوظيفة وضغوط العمل. يشير هذا إلى أن بالتحكم المتصور في الوقت (PCT) يمكن أن تعمل كمنطقة عازلة لمتطلبات الوظائف العالية في نموذج -job demand control (JDC) model، ودفعت مؤلفي الدراسة إلى التوصية بأن تبحث الأبحاث المستقبلية دور الوساطة المحتمل للتحكم المتصور في الوقت (PCT) في نموذج -job demand-control (JDC) model (Roster & Ferrari, 2020, p. 2)

وكان الغرض من دراسة (Roster & Ferrari, 2020, p. 2) هو دراسة التأثير المخفف للتحكم المتصور في الوقت (PCT) على الإرهاق الوجداني الناجم عن متطلبات عبء العمل

الثقيل. قمنا بجمع البيانات من عينة مكونة من ٣٥٦ موظفًا في المكاتب الأمريكية تم شراؤها من شركة **Prolific**، والذين أكملوا استبيانًا عبر الإنترنت تم إنشاؤه باستخدام **Qualtrics**. لقد اخترنا فرضياتنا في نموذج الوساطة المعدلة، حيث افترضنا أن التحكم المتصور في الوقت توسط في العلاقة الإيجابية بين متطلبات العمل والضغط الوجداني. لقد توقعنا أن العمال الذين لديهم مستويات أعلى من التحكم المدرك في الوقت سيشعرون بإرهاق وجداني أقل بسبب أعباء العمل الثقيلة مقارنة بالعمال ذوي المستويات المنخفضة من التحكم المدرك في الوقت. بالإضافة إلى ذلك، ونظرًا لأن التحكم المتصور في الوقت هو متغير موجه نحو الوقت، فقد توقعنا أن العمال الذين لديهم ميل أكبر للمماطلة/التسويق لن يستفيدوا كثيرًا من خلال التحكم بشكل أكبر في وقتهم مثل أولئك الأقل عرضة للمماطلة/التسويق (Roster & Ferrari, 2020, p. 2)

وبشكل عام، تشير إدارة الوقت إلى الأنشطة التي تنطوي على الاستخدام الفعال للوقت الذي يعتبر لتسهيل الإنتاجية وتخفيف التوتر. السمة المشتركة بين مفاهيم إدارة الوقت هي "سلوك التخطيط. ويشير سلوك التخطيط إلى القرارات المتعلقة بالمهام التي سيتم تنفيذها، وتحديد أولويات المهام والإدارة الفعالة للمشتتات المحتملة، ويمكن اعتبار إدارة الوقت، كسلوك تخطيطي، طريقة معينة لتحديد الأهداف. قد تزيد الأهداف من الاهتمام والجهد (أي الدافع) من خلال توفير أهداف واضحة يمكن للأفراد توجيه طاقاتهم نحوها (Darini et al., 2011, p. 203)

أما فيما يتعلق بالتسويق الأكاديمي أو المماطلة؛ فإنه ينتشر بين طلاب الكليات والجامعات. علاوة على ذلك، يرتبط التسويق بشكل كبير بالضمير وضعف التحصيل الأكاديمي. من الناحية النظرية، فإن الضمير كسمة شخصية واسعة النطاق يفسر الفروق الفردية في التسويق؛ إن مقدار تسويق الطلاب يفسر الفروق الفردية في التحصيل الأكاديمي اللاحق. نظرًا لأن الآلية التي يرتبط بها الضمير بالتحصيل الأكاديمي لم تحظ بعد بالكثير من الاهتمام (Sparfeldt & Schwabe, 2024, p. 1)

إن المماطلة، التي تتميز بتأخير المهام أو تأجيلها، تؤدي دائمًا إلى عواقب سلبية على حياة الأفراد التعليمية والمهنية والشخصية. وبالنظر إلى انتشاره وعواقبه الضارة، فقد قام الباحثون باستمرار بالتحقيق في العلاقة بين خصائص الشخصية والمماطلة لتحديد الأفراد الذين قد يكونون أكثر أو أقل ميلاً للانخراط في هذا السلوك. لقد برزت وجهتا نظر مختلفتان في هذا المجال. يستكشف أحدهما الروابط بين المماطلة وسمات الشخصية "التقليدية"، المعروفة باسم الخمسة الكبار (B5) - القبول، والضمير، والانبساط، والانفتاح على الخبرة، والاستقرار العاطفي. وفي الآونة الأخيرة، تم لفت انتباه كبير إلى ارتباطها بالسمات المظلمة، مثل المكيافيلية، والاعتلال النفسي، والرجسية - المعروفة مجتمعة باسم الثالوث

المظلم. وهذا يشكل الاتجاه الآخر للبحث في فهم علاقة المماطلة الشخصية (Meng et al., 2024, p. 1)

يتم تعريف المماطلة على أنها نقص في التنظيم الذاتي والميل إلى تأخير المهام الضرورية. يعتمد فهم التسوية على نظريات متعددة، مثل نظرية تقرير المصير (Deci & Ryan, 1985)، ونظرية التحفيز الزمني (Steel & Koenig, 2006)، ونظرية التنظيم الذاتي (Carver & Scheier, 1982)، ونظرية LH. من بينها، تعتبر نظرية التنظيم الذاتي ونظرية LH ذات قيمة خاصة لأبحاثنا. تسلط نظرية التنظيم الذاتي الضوء على كيفية تأثير نجاح أو فشل التنظيم الذاتي على الميول السلوكية للفرد، بما يتماشى مع مفهوم فشل التنظيم الذاتي في المماطلة. علاوة على ذلك، تلعب نظرية LH دورًا حاسمًا في تفسير العلاقة بين الشخصية والمماطلة. يقترح أن الأفراد يتبنون استراتيجيات LH سريعة أو بطيئة، مع سمات شخصية مختلفة تعكس التعبيرات على طول هذه السلسلة السريعة البطيئة. ترتبط هذه الاستراتيجيات بمستويات مختلفة من ضبط النفس والتنظيم الذاتي، مما يتيح لنا مقارنة الأهمية النسبية لخصائص الشخصية في فهم التسوية. (Meng et al., 2024, p. 2)

ويتبنى الباحثون بشكل متزايد منظور التنظيم الذاتي لاستكشاف أسباب المماطلة، مع التركيز على خصائص الشخصية كمساهمين مهمين. الإطار المستخدم على نطاق واسع هو نموذج العوامل الخمسة الكبرى B5، الذي يشتمل على القبول، والضمير، والانبساط، والانفتاح على الخبرة، والاستقرار العاطفي (McCrae & Costa, 1992). لقد أظهرت التحليلات البعدية السابقة بالفعل ارتباطات سلبية بين المماطلة والقبول والضمير والانبساط والاستقرار العاطفي. (Meng et al., 2024, p. 2)

تم ربط نموذج العوامل الخمسة بعدم الأمانة الأكاديمية والمماطلة، ولكن تحديد سمات شخصية محددة تساهم في هذه السلوكيات لا يزال يمثل تحديًا. قد يكون سبب المماطلة هو انخفاض درجة الشغف. يتمتع المستوى الأعلى من التسلسل الهرمي للشخصية بفائدة عملية محدودة ضمن سياق تطبيقي، حيث يظهر الأفراد مجموعة مركبة من سمات بعثة تقصي الحقائق بدلاً من الدرجات التي تشير إلى سمات منخفضة أو عالية. لم تقم أي دراسة بالتحقيق في العلاقة بين العوامل الخمسة وخيانة الأمانة الأكاديمية والمماطلة. (Kokkinos et al., 2023, pp. 2-3)

والتسوية هو مشكلة تنظيم عاطفي، والتي تُعرف بأنها تأخير بداية و/أو إنهاء المهام المهمة والحاسمة. قد يكون الأكاديميون الذين يميلون باستمرار إلى تأجيل الأعمال المهمة بسبب المماطلة، عرضة بشكل متزايد لمخاطر الإصابة بالمرض جسديًا ونفسيًا. كلما قل احتمال اتباعهم للعادات الصحية

والانخراط بانتظام في عادات غير صحية (على سبيل المثال، أساليب التكيف التجنبية مثل تعاطي المخدرات أو الكحول)، كلما زاد ميلهم إلى تجربة العلاقات الشخصية المتوترة. والإرهاق وانخفاض الرضا الوظيفي. وارتبطت الخصائص النفسية والفردية أيضاً بالمطالبة، بما في ذلك ضبط النفس، والكفاءة الذاتية، والتعاطف مع الذات، والسعي إلى الكمال. تشير هذه النتائج إلى أن المماطلين يعانون من الاندفاع، وعدم ضبط النفس، والخوف من الفشل. هذه أيضاً هي المشكلات المتأصلة بعمق في الأداء المعرفي والعاطفي للشخص الذي يسعى إلى الكمال. إن ميل المماطلين إلى تأجيل المهام التي يجدونها غير سارة أو صعبة أو معقدة، والانخراط في أعمال غير مخطط لها، يصاحبه عدم الراحة والمشاعر غير السارة. بسبب إدارة الحالة المزاجية قصيرة المدى المدفوعة بالاندفاعات، يعاني غالبية المماطلين من مشاعر الذنب والخوف والإذلال قبل وبعد حادث المطالبة. وبناء على ذلك، يمكن القول إن كلا من الكمالية والمطالبة يشتركان في بعض التشوهات المعرفية والخوف المعوق من الفشل. نظرًا لأنهم يرون فجوة أكبر بين من هم وكيف يريدون أن يكونوا، فمن المرجح أن يشعر المماطلون بالضغط لكي يكونوا مثاليين، ويعانون من الشك الذاتي، ولديهم خوف كبير من ارتكاب الأخطاء. وبناء على ذلك، يمكن القول إن الأكاديميين ذوي الميول الكمالية هم أكثر عرضة للمطالبة. (Elemo & Dule, 2023, p. 2)

لقد كانت المطالبة، باعتبارها مشكلة سلوكية عالمية، محط اهتمام الباحثين النفسيين والتربويين طوال معظم القرن الماضي. تم تعريف المطالبة على أنها "تأخير طوعي لمسار العمل المقصود على الرغم من توقع أن يكون التأخير أسوأ". في دراسة أجراها هامر وفيراري (٢٠٠٢)، أفاد ٢٠٪ من البالغين بأنهم يماطلون في أداء المهام اليومية. معدل المطالبة أعلى في البيئة الأكاديمية. أفاد أن ٥٢٪ من الطلاب الذين شملتهم الدراسة قاموا بتأخير مهامهم الأكاديمية. أفاد أيضاً أن ما يقرب من ٥٠٪ من الطلاب ينغمسون في المطالبة المستمرة. عادة ما يعتبر المطالبة المعتادة في البيئة الأكاديمية ظاهرة مثيرة للقلق. وقد أظهرت الدراسات السابقة أن التسويف الأكاديمي يرتبط بضعف الأداء الأكاديمي، وزيادة المخاطر الصحية، والعلاقات المتوترة، ويرتبط بالاكتئاب والقلق والتوتر. أما بالنسبة للجوانب المختلفة للتسويف، فقد استكشفت العديد من الدراسات أسباب التسويف، وتشمل المتغيرات الفردية الأكثر ذكراً التنظيم الذاتي، والكفاءة الذاتية، واحترام الذات، والخوف من الفشل، والعواطف، والشخصية. تظهر هذه الدراسات أن انخفاض الكفاءة الذاتية وتدني احترام الذات والخوف من الفشل قد تكون العوامل المعرفية الرئيسية التي تؤدي إلى المطالبة. من حيث العاطفة، فقد وجد أن القلق والاكتئاب والقلق مرتبطة بالمطالبة. فيما يتعلق بسمات الشخصية، ترتبط العصائية بخصائص الاندفاع وانخفاض الضمير مع سمة المطالبة. وقد أثبتت بعض الدراسات أن خصائص المهمة باعتبارها العوامل الخارجية الرئيسية، مثل توقيت المكافآت ونفور

المهمة، ترتبط أيضًا بالمطالبة. لقد تم الاعتراف بشكل متزايد بأن المطالبة هي شكل من أشكال الفشل في التنظيم الذاتي. يبدو أن المطالين يفتقرون إلى مهارات التنظيم الذاتي اللازمة لإدارة عواطفهم وأفكارهم وسلوكياتهم ووقتهم بشكل فعال. في البداية، يُعتقد أن المطالين يمتلكون مهارات سيئة في إدارة الوقت، وعادة ما يقللون من الوقت اللازم لإنجاز المهام الأكاديمية، ومن المرجح أن يبدأوا الدراسة في وقت متأخر. في الوقت نفسه، يُظهر المطالون أيضًا مشاكل تحفيزية، حيث إن هؤلاء الأفراد عادةً ما يكون لديهم دافع إنجاز أقل ودوافع جوهرية منخفضة المستوى. تشمل الخصائص الأخرى للمطالبة عدم التنظيم، والاندفاع، وضعف التحكم العاطفي، والافتقار إلى المهارات ما وراء المعرفة لمراقبة سلوك الفرد والتحكم فيه أثناء عمليات السعي لتحقيق الأهداف، والفجوة بين النية والعمل، والإعاقة الذاتية (Wang et al., 2021, pp. 1-2)

وتشير المطالبة إلى التأخير الطوعي وغير الضروري للإجراء المقصود، على الرغم من العواقب غير المرغوب فيها التي لا مفر منها. فيما يتعلق بالجال التعليمي، يتم تعريف التسويف الأكاديمي على أنه الاستعداد غير العقلاني لتأخير بدء و/أو إكمال مهمة/مهمة أكاديمية (على سبيل المثال، كتابة الأوراق، والدراسة، والقيام بالقراءات). يعتبر التسويف الأكاديمي مشكلة مهمة للطلاب الجامعيين ويرتبط بالنتائج غير القادرة على التكيف مثل انخفاض الأداء الأكاديمي، والمزيد من الزيارات لمتخصصي الرعاية الصحية، والمشاعر السلبية مثل القلق. نظرًا للدور البارز الذي يحتله التسويف الأكاديمي في حياة الطلاب، مما يعيق نجاحهم الأكاديمي المحتمل ورفاههم الشخصي، فمن الأهمية الأساسية أن نفهم بشكل شامل العملية التي يبدأ من خلالها التسويف. (Rahimi & Vallerand, 2021, p. 1)

يرتبط التسويف بالوظائف التنفيذية للعمل المخطط وضبط النفس (مثل بدء العمل أو إيقافه). ترتبط الوظيفة التنفيذية الضعيفة بمزيد من المطالبة. فالمطالبة ترتبط بشكل إيجابي باستراتيجيات التعلم غير القادرة على التكيف (على سبيل المثال، الإنكار، وفك الارتباط السلوكي (غير الإندماجية)، وما إلى ذلك). إن طبيعة المطالبة هي في الأساس "نمط سلوكي مدمر للذات يتميز بفوائد قصيرة المدى وتكاليف طويلة المدى". وفي المجال الأكاديمي يشكل التسويف الأكاديمي عائقاً خطيراً يحول دون نجاح الطلاب في واجباتهم المدرسية لأن هدف إتقان المراحل التعليمية المختلفة يتأثر سلباً بتأجيل دراسة المواد المختلفة اللازمة لتحقيق المتطلبات الأكاديمية. باختصار، التسويف الأكاديمي هو التأخير المتعمد وغير الضروري في إكمال المهام الأكاديمية (Zhao & Elder, 2020). وقد وجدت الأبحاث السابقة أن التسويف الأكاديمي يمكن أن يتنبأ بأداء التعلم ويثير مشاكل نفسية (حسين وسلطان، ٢٠١٠). يؤدي التسويف الأكاديمي إلى مشاعر مؤلمة وتجارب تعليمية سلبية. علاوة على ذلك، قد يكون للتسويف الأكاديمي تأثير

سلبي على إكمال الواجبات المنزلية، بل وقد يؤثر على قرار ترك دورات التعلم عن بعد. على سبيل المثال، عند التعلم عن بعد، غالبًا ما يشعر المماطلون بالتحفيز للعمل على مساهمهم في البداية، ولكن بعد ذلك يشعرون بالرغبة في ترك الدراسة بعد مرور بعض الوقت. (Hong et al., 2021, p. 1)

لقد وجدت الدراسات أن المماطلين النشطين يماطلون بقدر المماطلين السلبيين؛ ومع ذلك، فإنهم يشبهون غير المماطلين من حيث استخدامهم المتعمد والهادف للوقت، وتصوراتهم للوقت، والكفاءة الذاتية، وأساليب التكيف، وانخفاض مستويات التوتر والاكنتاب، ومستوياتهم العالية من الاستقرار العاطفي، والرضا عن الحياة، والتحصيل الأكاديمي. ويتألف التسويف النشط من أربعة أبعاد: تفضيل ضغط الوقت (PP)، والقرار المتعمد بالمماطلة (ID)، والقدرة على الوفاء بالمواعيد النهائية (AD)، والرضا عن النتائج (OS). يشير تفضيل ضغط الوقت (PP) إلى الجانب العاطفي للمماطلة النشطة ويشير إلى أن المماطلين النشطين يحفزهم ضغط الوقت في اللحظة الأخيرة. يرتبط القرار المتعمد بالمماطلة (ID) بالجانب المعرفي للمماطلة النشطة ويؤكد القرار المتعمد بتأجيل الأنشطة وعدم التثبيت على جدول زمني محدد. تمثل القدرة على الوفاء بالمواعيد النهائية (AD) الجانب السلوكي للمماطلة النشطة وتشير إلى أن المماطلين النشطين قادرين على تقدير الحد الأدنى من الوقت المطلوب لإنجاز مهمة محددة بشكل صحيح. وأخيرًا، يشير الرضا عن النتائج (OS) إلى جانب القدرة في التسويف النشط؛ يشير نظام التشغيل إلى القدرة على تحقيق إكمال ناجح ومرضي لمهمة معينة. يتطلب نسيان نظرية التثبيت وقتًا لتحدث تأثيرات الحضانة، وبالتالي فإن القرار المتعمد بالمماطلة يسمح للفرد بأخذ الراحة اللازمة لخلق مساحة لتأثيرات الحضانة. كل من تفضيل (PP) لضغط الوقت والقدرة (AD) على الوفاء بالمواعيد النهائية يجذب الأفراد للتوصل إلى حلول بشكل صريح. يشير الرضا عن النتائج (OS) إلى الفرد عندما يتم فهم المشكلة بشكل صحيح، ويتم توفير الحل المناسب. ومن حيث المكونات العاطفية والمعرفية والسلوكية للمسوفين النشطين، بالمقارنة مع نظرائهم "الأكثر قتامة"، فإن تأثيرهم هو القرار المتعمد للمماطلة، ومعرفتهم هي تفضيل ضغط الوقت، ويوضح سلوكهم أن المماطلين النشطين يميلون إلى إكمال المهام في الوقت المحدد، وفقًا للمواعيد النهائية المحددة مسبقًا، وتحقيق أهدافهم الأكاديمية. يمكن أن يكون عقل المماطل نشطًا في المهمة بينما يحول المماطل انتباهه إلى مكان آخر. وفقًا لنظرية تثبيت النسيان، تسمح فترة الحضانة للشخص بنسيان كتلة التثبيت وتمكين الوصول إلى حلول أفضل دون وعي. من خلال استبعاد التثبيت من العقل، يمكن للمرء فهم المشكلة بشكل أفضل دون التأثيرات العكسية للمعرفة المطبقة بشكل غير مناسب. نحن نقترح أن يقوم المماطلون النشطون بإبقاء المهمة على نار هادئة أثناء احتضانهم للمشكلة. على سبيل المثال، وجد أن المشاركين في نجوم العلوم استخدموا المماطلة كشكل

من أشكال الحصانة لتأخير الاختيار المبكر للمشكلة العلمية أو الحل. احتاج المشاركون إلى وقت حتى تنضج أفكارهم. إلى جانب توفير الوقت لتوليد أفكار إبداعية، فإن التسوية النشط يبقي إمكانية الارتجال مفتوحة. يتطلب التخطيط المسبق بناء هيكل ومخطط قد يكون من الصعب الانحراف عنه، مما قد يغلق الباب أمام الإمكانيات الإبداعية. وصف سميث وزملاؤه (٢٠٠٠) التسوية بأنه "علاج للتثبيت"، حيث إنه يتيح الوقت بعيداً عن المهام الصعبة، فضلاً عن تغييرات السياق. (Zanjani et al., 2020, p. 3)

ويُعرف التسوية من خلال خاصيتين أساسيتين، الأولى هي تأخير بعض السلوكيات المقصودة، والثانية أن هذا التأخير يتم اختياره على الرغم من إدراك العواقب السلبية للتأخير. يشير المعيار الأخير إلى أن المماثلة "غير عقلانية" بمعنى أن الفرد يتصرف ضد الحكم الأفضل، هذا الفهم للمماثلة يعني أن المعايير الداخلية والتقييمات المعرفية العاطفية للتأخير تلعب دوراً مهماً في تحديد المماثلة. والمماثلة لا تشير إلى فعل واحد من فعل التأخير، ولكن إلى ميل يظهر مع مرور الوقت. لتأخير الأعمال المتعلقة بالهدف. في الواقع، يبدو من المهم أن ندرك أن المماثلة هي ظاهرة ديناميكية تتكشف مع مرور الوقت، وتتجلى في الميل إلى التصرف بطرق تثبت أنها دون المستوى الأمثل في تحقيق الأهداف. قد تنجم مثل هذه التأخيرات عن تأخيرات واضحة، كما قد تكون نتيجة ثانوية للاستراتيجيات غير القادرة على التكيف في السلوك المستدام الموجه نحو الهدف. في كلتا الحالتين، يجب أن تكون التأخيرات والاستراتيجيات "غير عقلانية" أو غير متوقعة حتى يتم اعتبارها مماثلة. (Svardal et al., 2020, p. 2)

تقليدياً، تم تعريف المماثلة على أنها فعل تأخير السلوك إلى درجة الشعور بعدم الراحة الذاتية. تتعلق المماثلة بالتأخيرات غير المبررة، والتي لا يمكن الدفاع عنها على أساس التزامات أكثر إلحاحاً أو أهمية. ما يصل إلى ٢٠٪ من البالغين يعرفون أنفسهم بأنهم يعانون من مشاكل في التسوية. ومما يثير القلق أن المماثلة مرتبطة بانخفاض الرفاهية، وتعاطي المخدرات والكحول والنتائج الصحية السيئة، وانخفاض الرواتب. ومدة عمل أقصر، واحتمال أكبر للبطالة أو التوظيف الجزئي. (Wessel et al., 2019, p. 152)

يتضمن التنظيم الذاتي القدرة على إدارة الأنشطة الموجهة نحو الأهداف. إنه ينشط العمليات التي من خلالها يدير الأشخاص أفكارهم وعواطفهم وسلوكهم بطرق تتفق مع أهدافهم. يمكن اعتبار كل جهد لتغيير حالات الفرد الداخلية واستجاباته علامة على التنظيم الذاتي. تلعب مهارات التنظيم الذاتي دوراً حاسماً في الانتقال من النية إلى السلوك المتوافق مع هذه النية. ومن ثم فإن ضعف التنظيم الذاتي يعتبر عاملاً هاماً مسؤولاً عن الفجوة السلوكية. أحد مظاهر عدم اتساق النية والسلوك هو المماثلة أو تأخير

الإجراء المقصود. المماثلة تعني أن الفرد قد كون نية، لكنه غير قادر على الانتقال من النية إلى الفعل. وبالتالي، فإن المماثلة لا تنتج عن انخفاض الحافز، بل عن ضعف آليات التحكم في السلوك أو انخفاض التنظيم الذاتي. (Kadzikowska-Wrzosek, 2018, p. 11)

ويذكر (Tibbett & Ferrari, 2015) أنه يقوم المماطلون عمداً بتأخير بدء المهام أو إكمالها لأسباب غير عقلانية ويشعرون بالقلق من التأخير. ومع ذلك، فإن تحيل "المماطل" النموذجي يثير العديد من الصور المتضاربة مع تجارب مختلفة وشخصيات مرتبطة. قد يكون أحد أسباب هذه الصورة المشوشة هو التركيبات المختلطة.

"السعادة ليست شيئاً جاهزاً، قد يكون أحد التفسيرات المحتملة لسلوك المماثلة هو احترام الذات وحماية الاحترام الاجتماعي، حيث يخشى المماطلون من الكشف عن عدم كفاءتهم المحتملة لأنفسهم وللآخرين. ونتيجة لذلك، فقد قاموا بتأجيل القيام بالمهام حتى آخر ثانية ممكنة لنسب الجهد المنخفض إلى القدرة المنخفضة، مما يذكرنا بالإعاقة الذاتية. يؤدي هذا السلوك المتجنب إلى خسائر في المجالات المالية، والأكاديمية، والصحة والمجالات الاجتماعية، الأمر الذي قد يعزز أيضاً المعتقدات السلبية للمسوفين المزمين حول قدراتهم. يبدو أن هذه الحلقة المفرغة تعمل على إدامة التجنب، مما قد يمنع الأفراد من أن يعيشوا حياة سعيدة. إن التسويف المزمين ليس سلوكاً تكيفياً، فهو يشبه نبوءة تحقق ذاتها، حيث يقوم الأفراد بإعداد أنفسهم للفشل. إن سلوك الإعاقة الذاتية هذا هو عملية متميزة عن الانتظار. عندما ينتظر الأفراد بين المهام، فإنهم يأخذون وقتاً لجمع الموارد - العقلية أو المعلوماتية أو غير ذلك - لإكمال مهمتهم التالية. المماطلون المزمينون لا ينتظرون عادةً؛ وبدلاً من ذلك، فإنهم يجدون أعذاراً أو أنشطة لشغل وقتهم وتبرير عدم إكمال المهمة التي بين أيديهم. ثم يربطون إخفاقهم بالعقبات البيئية، مثل وجود ما يكفي من الوقت أو إلقاء اللوم على الموقف، بدلاً من المخاطرة بإسناد شخصية سلبية. على الرغم من أن المماثلة تتجلى في أشكال متعددة وجميعها تبدو وقائية للفرد على المدى القصير، إلا أنها تضر أكثر مما تنفع. (Tibbett & Ferrari, 2015, pp. 175-176)

ويذكر (Rebetez et al., 2015) أن المماثلة هي ظاهرة واسعة الانتشار ارتبطت بمجموعة من العوامل المعرفية والعاطفية والتحفيزية ولكن لا تزال الصورة الواضحة والمتكاملة مفقودة. إن المماثلة، أو "تأخير مسار العمل المقصود طوعاً على الرغم من توقع أن يكون الوضع أسوأ بسبب التأخير"، هي ظاهرة واسعة الانتشار تم إثباتها باعتبارها سمة مستقرة ويرتبط بمجموعة من العوامل النفسية. على الرغم من الدراسات والأدلة العديدة المتعلقة بالعوامل الرئيسية المتعلقة بالمماثلة، إلا أنه لا يوجد حتى الآن فهم واضح ومتكامل لها. في الواقع، على الرغم من أن الاتجاه كان نحو اعتبار التسويف

مجموعة معقدة من العوامل المعرفية والعاطفية والتحفيزية، فقد تم فحصها في الغالب بشكل مستقل عن بعضها البعض، مما أدى إلى تمثيل مجزأ لهذه الظاهرة. ١,١. العوامل النفسية المرتبطة بالتسويق يُنظر إلى التسويق بشكل كلاسيكي على أنه فشل في التنظيم الذاتي، ويمثل انخفاض الضمير والاندفاع العالي (ستيل، ٢٠٠٧). وبشكل أكثر تحديداً فيما يتعلق بالاندفاع، أثبت ستيل (٢٠٠٧) أن هذا البناء هو أحد أقوى الارتباطات المرتبطة بالتسويق. (Rebetez et al., 2015, p. 2)

ودعمًا لدور الإلحاح في التسويق، شددت بعض الدراسات الحديثة على أهمية اعتبار تنظيم العواطف أمرًا أساسيًا في التسويق. على سبيل المثال، يعطي المماطلون الأولوية لإدارة الحالة المزاجية المباشرة (على سبيل المثال، التأخير الطوعي لمهمة مقصودة يُنظر إليها على أنها مكروهة لإصلاح الحالة المزاجية السلبية المحيطة بالمهمة) على السعي لتحقيق الأهداف على المدى الطويل. وتعتبر المماطلة بمثابة استراتيجية للحماية الذاتية تخفي احترام الذات الهش. ومن خلال تجنب إكمال المهمة، لا يتم اختبار عدم قدرة الفرد على الإطلاق. (Rebetez et al., 2015, p. 2)

ودراسة (Malatincová, 2015) تستكشف الدراسة تأثير سمة التفاعل على التسويق والتأخير لدى طلاب برنامجين دراسيين مختلفان في هيكلة المهام الأكاديمية والدور الذي تلعبه في تقييم المقرر. أكملت كلا العينتين الفرعيتين (ن = ٩٧ و ١٣٩) مقاييس تفاعل السمات، والتسويق الأكاديمي المزمّن، وتسويق المهام المبلغ عنها ذاتيًا، وتأخير المهمة الفعلية. وقد تم تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار وSEM. كما هو مفترض، فإن التفاعل النفسي تنبأ بشكل إيجابي بالمماطلة، وخاصة عنصر "التأخير المزمّن" الذي يقوم عليه جميع التدابير الثلاثة المتعلقة بالمماطلة. ومع ذلك، يبدو أن بعض تأثير التفاعل على عنصر التسويق المعتمد على التأخير قد تم قمعه من خلال ما قد يكون عنصرًا ذاتيًا (مستقلًا عن التأخير) من ملاحظة المهام المبلغ عنها ذاتيًا. علاوة على ذلك، كانت الاستجابة مرتبطة بشكل كبير بالتأخير فقط عندما كان الأداء الجيد في المهمة ذا أهمية عالية نسبيًا. وبصرف النظر عن تقديم أدلة على وجود صلة محتملة بين المفاعلة والتسويق، تظهر النتائج أيضًا أنه من المهم التمييز بين المكونات التجريبية والموضوعية (الزمنية) للمماطلة، حيث قد يتم تمثيل الاثنين بشبكات تسمية مختلفة تمامًا.

ومن الصعب التحدث عن المماطلة عندما لا يكون من الواضح بعد ما يجب على المرء فعله. ومع ذلك، فإن المماطلة تتعلق إلى حد كبير بالاختيار - أي بتحديد شروط تنفيذ المهمة التي يرغب المرء في إكمالها. عندما نبدأ العمل لا يعتمد بشكل أساسي على مدى أهمية المهمة لأنه لا يؤثر بشكل مباشر على نتيجة المهمة. على مدى فترة زمنية طويلة، هناك العديد من الطرق لتنظيم تصرفات الفرد بحيث يتم

إكمال المهام الأكثر أهمية والأقل أهمية في الوقت المحدد، وقد يكون الاختيار بين هذه المهام (مع الأخذ في الاعتبار الأهمية والإلحاح والجاذبية وما إلى ذلك) أمرًا صعبًا ومرهقًا. تشير نظرية التفاعل النفسي (بريم، ١٩٦٦) إلى أن الناس يميلون عمومًا إلى حماية حرياتهم المهمة في الاختيار: عندما يتعرض اختيار الفرد الحر للتهديد، تصبح البدائل غير المتاحة فجأة أكثر جاذبية، في حين يصبح البديل "المفروض" أقل جاذبية. وبالتالي، يبحث الناس عن طرق لاستعادة البدائل التي تم إلغاؤها بدلاً من القيام بما "ينبغي" عليهم فعله. الأمر المهم هو أن رد الفعل لا يحدث عندما لا تكون هناك حرية اختيار أولية، أو عندما تختلف البدائل الفردية بشكل كبير في قوتها التحفيزية. وبالتالي، يتم إثارة التفاعل بشكل أساسي في مراحل ما قبل اتخاذ القرار، خاصة عندما يُنظر إلى القرار المستقبلي على أنه مهم. (Malatinová, 2015, p. 52)

تم ربط المماثلة، وهي الميل إلى تأجيل المهام الضرورية، بالفشل في التنظيم الذاتي (ستيل، ٢٠٠٧)، وهو أمر نموذجي للأفراد الذين لديهم درجة عالية من الاندفاع. في الواقع، يمكن أن يكون المماثلة في جوهر الاندفاع، والذي يتجلى في عدم القدرة على تأخير الإشباع الحالي من أجل تحقيق الأهداف المستقبلية. على الرغم من وجود اهتمام كبير مؤخرًا بالثالوث المظلم، إلا أنه لم يتم التحقيق فيه بعد فيما يتعلق بالمماثلة. (Lyons & Rice, 2014, p. 34)

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت تأثير التسوية على الإرهاق الوجداني:

تشير نتائج دراسة (Voss et al., 2023, p. 104) إلى أن الإرهاق الوجداني الشديد يؤثر على صحة المعلمين وسلوكهم المهني الناجح. في المقابل، أظهر التحفيز العالي، مثل الحماس العالي للتدريس، أنه يرتبط بشكل إيجابي بصحة المعلمين وسلوكهم المهني؛ فيشير حماس التدريس إلى الفرح والإثارة والمتعة في العمل كمعلم.

كان الغرض من دراسة (Skaalvik, 2020b) هو استكشاف الارتباطات بين الكفاءة الذاتية لمديري المدارس في القيادة التعليمية، وتصوراتهم للمتطلبات والموارد المتعلقة بالعمل، والإرهاق الوجداني، والرضا الوظيفي، والدافع لترك المنصب الرئيسي (الاستقالة). شارك أربع مائة وسبعة وأربعون مديرًا في المدارس الابتدائية والثانوية في دراسة مسحية. كانت الارتباطات بين الكفاءة الذاتية والإرهاق الوجداني، والرضا الوظيفي، والدافع للانسحاب غير مباشرة، وتوسطت من خلال تصور متطلبات الوظيفة وموارد الوظيفة.

دراسة (Raman et al., 2016) الهدف الرئيسي من هذا البحث هو دراسة تأثير الشخصية والذكاء الوجداني (EI) والعاطفة والعمل الوجداني والإرهاق الوجداني على سلوك العمل

المضاد للإنتاجية (CWB) لموظفي الخطوط الأمامية في القطاع الحكومي. تلقينا ردودًا من ٥١٩ موظفًا. وقد تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات البنائية (SEM). النتائج الرئيسية هي: عوامل شخصية الموظفين تدفع الذكاء الوجداني لديهم، والعاطفة، والعمل الوجداني، والإرهاق الوجداني، وCWB.

دراسة (Sparfeldt & Schwabe, 2024) يعد التسويق الأكاديمي منتشرًا بين طلاب الجامعات ويرتبط بشكل كبير بالضمير والتحصيل الأكاديمي. يتعلق السؤال المفتوح بالآلية التي يؤثر بها الضمير على التحصيل الأكاديمي، حيث يعمل التسويق الأكاديمي كوسيط محتمل للعلاقة بين الضمير والإنجاز. أظهرت تحليلات الوساطة ليس فقط التأثيرات المباشرة من الضمير إلى التسويق ومن التسويق إلى الإنجاز، ولكن أيضًا تأثير غير مباشر حيث تتوسط التسويق التأثير من الضمير إلى الإنجاز. دراسة (Meng et al., 2024) على الرغم من الأبحاث المكثفة حول التسويق، إلا أن المعرفة بصورتها لا تزال محدودة. نحن ندمج منظورين في استكشاف العلاقة بين الشخصية والتسويق: السمات الخمس الكبرى التقليدية والسمات الأكثر قتامة المعروفة باسم الثالث المظلم. من خلال التحليل البعدي (meta-analysis) لـ ٤٧ عينة مستقلة مع ١٨٨٣٩ مشاركًا، وجدنا أن معظم السمات الخمس الكبرى كانت مرتبطة سلبًا بالتسويق، في حين كانت سمات الثالث المظلم مرتبطة بشكل إيجابي بالتسويق. علاوة على ذلك، كشفت تحليلات التباين المتزايد أن الثالث المظلم رصد التباين في التسويق بما يتجاوز الخمسة الكبرى.

دراسة (Rahimi & Vallerand, 2021) تناول هذا البحث دور العاطفة الأكاديمية والعواطف في المماثلة. أظهرت نتائج الدراسة الأولى أن العاطفة الوسواسية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالمشاعر السلبية، في حين أن العاطفة المتناغمة كانت مرتبطة بشكل سلبي بالمشاعر السلبية وإيجابية بالمشاعر الإيجابية. وفي المقابل، ارتبطت المشاعر السلبية إيجابياً بالتسويق الأكاديمي، في حين حالت المشاعر الإيجابية دون ذلك. كما أن العاطفة والعواطف تجاه الأنشطة الأخرى تنبأ أيضًا بالتسويق الأكاديمي بما يتجاوز العاطفة والعواطف الأكاديمية. توفر هذه النتائج الدعم لدور العاطفة والعواطف في الأوساط الأكاديمية والترفيهية كمنبئات لسلوكيات التسويق الأكاديمي وتؤدي إلى آثار نظرية وعملية.

دراسة (Chowdhury & Pychyl, 2018, p. 7) التسويق هو شكل من أشكال فشل التنظيم الذاتي وهو هزيمة ذاتية بمعنى أنه يرتبط بالتأثيرات السلبية على الأداء والأداء النفسي والرفاهية وحتى الصحة. خلص ستيل (٢٠٠٧) إلى أن "المماثلة عادة ما تكون ضارة، وأحيانًا غير

ضارة، ولكنها ليست مفيدة أبداً". بالنظر إلى أن الأدبيات الموجودة تحدد بوضوح التسويق باعتباره فشلاً في التنظيم الذاتي وشكلاً سلبياً من أشكال التأخير.

دراسة (Liu et al., 2017) هدفت الدراسة الحالية إلى فحص الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الإبداعية (CSE) في العلاقة بين التسويق النشط والتفكير الإبداعي. كان المشاركون ٨٥٣ طالباً جامعياً (٣٧٪ ذكور، تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٧ عاماً، الذكور = ٢٠,٣٠ عاماً، الانحراف المعياري = ١,٢٨ عاماً) من ثماني جامعات في الصين. تم جمع البيانات باستخدام مقياس التسويق النشط الجديد، والمقياس القصير للذات الإبداعية، ومقياس رونكو للسلوك الفكري. أشارت نتائج الارتباط إلى أن المماثلة النشطة، وCSE، والتفكير الإبداعي كانت مرتبطة بشكل إيجابي مع بعضها البعض.

دراسة (Lyons & Rice, 2014) يشترك التسويق في العديد من السمات مع التالوث المظلم للشخصية، مثل الاندفاع العالي وانخفاض الضمير. قمنا بالتحقيق في التالوث المظلم للشخصية (أي النرجسية والميكافيلية والاعتلال النفسي) فيما يتعلق بنوعين من أنماط المماثلة (أي الإثارة والتسويق التجنيبي) في استطلاع عبر الإنترنت شارك فيه ٣٦٩ مشاركاً. لقد وجدنا أن تجنب المماثلة كان له علاقة إيجابية مع الاعتلال النفسي الثانوي وجانب الاستحقاق/الاستغلال في قائمة الشخصية النرجسية.

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت تأثير التسويق على التحكم المدرك في الوقت:

دراسة (Kokkinos et al., 2023) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد السمات المميزة بين طلاب الجامعات اليونانية على نموذج العوامل الخمسة (FFM) على مستوى الجوانب باستخدام تحليل الملف الشخصي الكامن (LPA). وكان الهدف الثاني هو استكشاف ما إذا كانت السمات الشخصية المميزة تختلف فيما يتعلق بعدم الأمانة الأكاديمية والتسويق الأكاديمي. في الشخصية، قام الباحثون بفحص عدد من السمات، مع ظهور FFM (O): الانفتاح على الخبرة، ١ C: الضمير، E: الانبساط، A: القبول، و N: العصبية (٢) كواحدة من أكثر السمات المهيمنة. قد تؤثر سمات بعثة تقصي الحقائق على عدم الأمانة الأكاديمية والمماثلة، ولكن على الرغم من الإجماع على أهميتها، فإن الأدلة ذات الصلة نادرة ومتناقضة (Kokkinos et al., 2023, p. 2)

دراسة (Elemo & Dule, 2023) تناولت هذه الدراسة العلاقة بين المماثلة والضعف النفسي والكمالية بعواملها الثلاثة الكبرى (الكمالية الجامدة والنقد الذاتي والنرجسي). تم استخدام تصميم بحثي مقطعي لجمع البيانات من ١٤١ عضواً أكاديمياً يعملون في الجامعات العامة في إثيوبيا. أشارت نتائج تحليل الارتباط إلى أن أبعاد الكمالية الثلاثة (الصلبة، والنقد الذاتي، والنرجسي) كانت

مرتبطة بشكل إيجابي ومعنوي بالضعف النفسي. وبالمثل، كان للمماثلة علاقة إيجابية وهامة بالضعف النفسي. أظهرت تحليلات الانحدار الهرمي أيضاً أن المماثلة هي عامل خطر محتمل تنبأ بالضعف النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الإثيوبيين.

دراسة (Wang et al., 2021) هذه الدراسة هي الأولى التي تبحث في العلاقة بين القيادة الذاتية والتسويق الأكاديمي في عينة مكونة من ٥٣٣ طالب جامعي صيني. قمنا بتضمين الاستراتيجيات الأساسية الثلاثة للقيادة الذاتية في نماذج الانحدار المتعددة بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية المختلفة، والكفاءة الذاتية، والقلق في السمات، والعصائية، والضمير. جميع استراتيجيات القيادة الذاتية الثلاثة الأساسية، وهي الاستراتيجيات التي تركز على السلوك، واستراتيجيات المكافأة الطبيعية، واستراتيجيات نمط التفكير البناء، تنبأت بشكل كبير بالتسويق الأكاديمي لدى الطلاب، بالإضافة إلى زيادة العصائية وانخفاض الضمير. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ممارسة استراتيجيات القيادة الذاتية النسبية قد تقلل من ملاحظة الطلاب.

دراسة (Teoh et al., 2021) قمنا بفحص نموذج الوساطة التسلسلية وافترضنا أن العلاقة بين الملل وضعف نوعية النوم يمكن أن تتوسط بشكل متسلسل عن طريق عدم الانتباه وتأجيل وقت النوم. تم قياس الملل على أنه ميل إلى الملل، والتأمل، وشروود الذهن. أجرينا دراسة ارتباطية على عينة مكونة من ٢٧٠ مشاركاً (النساء = ١٩٨، الرجال = ٧٢) الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٩ عاماً (الذكور = ٢٢,٣٩، الانحراف المعياري = ٥,٤١). وأظهر التحليل مع الميل إلى الملل باعتباره المنتبئ أن الميل إلى الملل يتنبأ بعدم الانتباه، والذي بدوره ارتبط بزيادة المماثلة في وقت النوم وبالتالي انخفاض جودة النوم. تسلط النتائج الضوء على كيفية تأثير الملل على ملاحظة وقت النوم، كما أنها جلبت آثاراً مهمة للتدخلات في التعامل مع ملاحظة وقت النوم.

دراسة (Cheung & Ng, 2019) تناولت هذه الدراسة العلاقة الطولية بين اليقظة الذهنية والتسويق. شارك ما مجموعه ٣٣٩ طالباً جامعياً صينياً في أربع نقاط زمنية، حيث امتدت كل نقطة زمنية بفارق ستة أشهر. أشارت النتائج الأولية المستندة إلى نموذج لوحة متخلفة إلى وجود علاقة عكسية بين اليقظة الذهنية والمماثلة مع مرور الوقت. تُعلم هذه النتائج الممارسين بأهمية تنمية اليقظة الذهنية كوسيلة للحد من المماثلة. وبالمثل، فإن تقليل ميل الأفراد إلى المماثلة يمكن أن يعزز أيضاً السلوكيات الواعية.

دراسة (Kadzikowska-Wrzosek, 2018) بحثت دور النمط الزمني في العلاقة بين مهارات التنظيم الذاتي وتأجيل وقت النوم. تم اختبار نموذجين محتملين، مع افتراض أن المساء قد

يخفف أو يتوسط العلاقة بين قدرات التنظيم الذاتي وتأجيل وقت النوم. أكملت عينة مكونة من ٣٠٤ مشاركين مقياس التنظيم الذاتي، والصبح والمساء، وتأجيل وقت النوم، والمؤشرات الذاتية لكمية ونوعية النوم. وأظهرت التحليلات أن المماثلة قبل النوم ارتبطت سلباً مع ساعات النوم وارتبطت بشكل إيجابي مع ترددات عدم كفاية النوم والتعب اليومي. تؤكد النتائج أن انخفاض مهارات التنظيم الذاتي قد يكون سبباً في زيادة المماثلة في وقت النوم، وتشير إلى أن هذا التأثير السلبي يكشف عن نفسه، جزئياً، من خلال تعزيز المساء.

دراسة (Moon & Chen, 2014, p. 98) قام ٥٦ طالباً جامعياً بملاء استبانة عبر الإنترنت. تم قياس قوة السمات باستخدام مقياس الإحساس الشخصي بالقوة المكون من ثمانية عناصر، وتم قياس مدى توفر الوقت المدرك باستخدام مقياس مكون من سبعة عناصر يجمع عناصر مختارة من مقياس منظور الزمن المستقبلي ومؤشر توفر الوقت المدرك. ارتبطت قوة السمات الأعلى بتوفر وقت أكبر.

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت التأثير غير المباشر للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال التحكم المدرك في الوقت كوسيط:

دراسة (Roster & Ferrari, 2020, p. 4) في هذه الدراسة، اقترحنا واختبرنا نموذج وساطة معدل، حيث تخفف السيطرة المتصورة مع مرور الوقت بشكل مشروط من العلاقة الإيجابية بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني اعتماداً على ميول المماثلة/التسويق لدى العامل. وأظهرت النتائج أن ميول المماثلة/التسويق العالية قوضت التأثير المخفف للتحكم العالي في الوقت على الإرهاق الوجداني. تدعم هذه النتائج تأثير التخزين المؤقت للتحكم في نموذج JDC التقليدي لضغط العمل. علاوة على ذلك، توضح هذه الدراسة أن السمات الفردية، مثل المماثلة/التسويق، قد تخفف من تأثيرات التحكم المتصور مع مرور الوقت على نتائج العمل (Roster & Ferrari, 2020, p. 12)

دراسة (Moon & Chen, 2014, p. 98) تم اختبار الفرضية القائلة بأن قوة السمات تزيد من مقدار الوقت المدرك للفرد بسبب زيادة التحكم المدرك في الوقت. وحدد نتيجة محتملة لتوافر التحكم المدرك في الوقت، وهي الإجهاد. فلطالما اعتبر ضيق الوقت عامل ضغط كبير، وتشير الأبحاث إلى أن كلا من القوة والسيطرة الملموسة على الوقت يرتبط بانخفاض التوتر.

دراسة (Huang & Lin, 2014) حددت هذه الدراسة بنيتين تتوسطان العلاقة بين الاستباقية أو المبادرة (proactivity) والتحكم المتصور في الوقت في استخدام البريد الإلكتروني،

واختبرت النموذج بيانات من ٢٥١ عاملاً في مجال المعرفة. أظهرت النتائج أن الاستباقية تتنبأ بالتحكم الملحوظ في الوقت في استخدام البريد الإلكتروني من خلال سلوك إدارة الوقت الخاص بالبريد الإلكتروني والكفاءة الذاتية للبريد الإلكتروني. علاوة على ذلك، فإن زيادة الكفاءة الذاتية للبريد الإلكتروني تؤدي إلى تحسين سلوك إدارة الوقت الخاص بالبريد الإلكتروني.

دراسة (Claessens et al., 2004) بحثت هذه الدراسة في نموذجين للوساطة لإدارة الوقت. يتكون النموذج الأول من أجزاء من نموذج ماكان (١٩٩٤). أما النموذج الثاني فقد جمع بين هذا النموذج ونموذج كاراسيك (١٩٩٨) للتحكم في الطلب على الوظائف. تم جمع مجموعتين من استبيانات التقرير الذاتي وتم تحليلها باستخدام نموذج المعادلة البنائية. النموذج الأول، الذي افترض فيه التحكم المتصور في الوقت للتوسط الكامل في العلاقة بين سلوك التخطيط وضغط العمل، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، وجد أنه أقل ملاءمة من النموذج الثاني، الذي أضاف عبء العمل والاستقلالية الوظيفية كمستقلين المتغيرات. أشارت النتائج أيضاً إلى أن الوساطة الجزئية، وليس الكاملة، للتحكم المتصور في الوقت تناسب البيانات بشكل أفضل. وأظهرت الدراسة أهمية دراسة كل من السلوك التخطيطي والخصائص الوظيفية، والتي لم تكن جزءاً من البحوث السابقة.

دراسة (Zampetakis et al., 2010) تبحث الدراسة في العلاقة بين سلوكيات واتجاهات إدارة الوقت ومقاييس الإبداع، تشير النتائج إلى أن الإبداع يرتبط بشكل إيجابي بسلوك التخطيط اليومي، والثقة في التخطيط بعيد المدى، والسيطرة الملموسة على الوقت والمثابرة ويرتبط سلباً بتفضيل عدم التنظيم. وهذه النتائج آثار نظرية لفهم كيفية ارتباط الإبداع بإدارة الوقت.

دراسة (Roster & Ferrari, 2020) يفترض نموذج التحكم في متطلبات العمل (job demand-control (JDC) model) أن زيادة التحكم في موارد العمل تخفف الارتباط الإيجابي بين ضغوطات العمل وردود الفعل تجاه هذه الضغوطات. قمنا بدمج جوانب إطار نموذج JDC ونماذج عملية إدارة الوقت لبناء نموذج يختبر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتحكم المدرك في الوقت (PCT) على الإرهاق الوجداني الناتج عن متطلبات عبء العمل. وعلاوة على ذلك، قمنا باختبار ما إذا كانت ميول التسوية تخفف من مميزات التحكم المدرك في الوقت على ضغوطات وضغوط العمل. تم جمع البيانات الخاصة بـ ٣٥٦ من موظفي المكاتب البالغين في الولايات المتحدة. دعمت النتائج التأثير الملطف للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني. وقد توسط التحكم المدرك في الوقت وأحدث تأثيرات مباشرة على العلاقة بين عبء العمل والإرهاق الوجداني. أدت ميول التسوية إلى تعديل التحكم المدرك في الوقت، وفي المقابل، قوضت قدرة التحكم المدرك في الوقت العالية على الحد من الإرهاق

الوجداني. وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن منح العمال المزيد من السيطرة على وقتهم قد يقلل من التوتر المرتبط بأعباء العمل الصعبة. ومع ذلك، فإن المماطلين/المسوفين المزمين قد يستفيدون بشكل أقل من التحكم بشكل أكبر في موارد الوقت إذا لم يتم تزويدهم بالأدوات التي تساعد على التنظيم الذاتي بشكل أكثر فعالية.

مما سبق يتضح أنه قد أشارت نتائج البحوث السابقة بصورة مباشرة وأخرى ضمنية إلى وجود علاقات بين متغيرات البحث، كما أشارت إلى وجود علاقات غير مباشرة (وسيط) من خلال التحكم المدرك في الوقت، ولا يوجد - في حدود علم الباحث - أبحاث تناولت التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية وفقاً للجنس والتخصص، كما لا يوجد دراسات تناولت الجنس والتخصص كمتغيرات معدلة للعلاقات القائمة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني؛ وفي ضوء نتائج هذه البحوث يمكن للباحث صياغة فروض البحث على الوجه التالي:

فروض البحث؛

١. توجد فروق ترجع إلى الجنس (ذكور - إناث) في متغير الإرهاق الوجداني.
٢. توجد فروق ترجع إلى التخصص (علمي - أدبي) في متغير الإرهاق الوجداني.
٣. يوجد تأثير لمتغير الجنس (ذكور - إناث) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني.
٤. يوجد تأثير لمتغير التخصص (علمي - أدبي) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني.
٥. توجد تأثيرات مباشرة لكل من التسوية والتحكم المدرك في الوقت ومتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف الجنس (ذكور - إناث).
٦. توجد تأثيرات غير مباشرة للتحكم المدرك في الوقت (كوسيط) في العلاقة بين التسوية والإرهاق الوجداني، وأيضاً كوسيط في العلاقة بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف الجنس (ذكور - إناث).
٧. توجد تأثيرات مباشرة لكل من التسوية والتحكم المدرك في الوقت ومتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف التخصص (علمي - أدبي).
٨. توجد تأثيرات غير مباشرة للتحكم المدرك في الوقت (كوسيط) في العلاقة بين التسوية والإرهاق الوجداني، وأيضاً كوسيط في العلاقة بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف الجنس (ذكور - إناث).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

كانت أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة هي:-

١. اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent sample t-test).
٢. التحليل المعدل (Moderation Analysis) باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression analysis).
٣. التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling-Based Multi-Group Analysis).

منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: عينة البحث:

(أ) العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (١٠٤) من طلاب كلية التربية جامعة الزقازيق، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، بمتوسط عمر زمني (١٩,٥٩٦٢) عامًا وانحراف معياري (١,٢٦٥٨٣)، وتوصيف العينة موضح بالجداول (١، ٢، ٣، ٤).

جدول (١)
توصيف العينة الاستطلاعية وفقاً للفرقة والتخصص

العدد الكلي	التخصص		الفرقة	الفرقة
	علمي	أدبي		
24	23	1	الفرقة الأولى	
30	27	3	الفرقة الثانية	
24	16	8	الفرقة الثالثة	
16	1	15	الفرقة الرابعة	
10	5	5	الدراسات العليا	
104	72	32		العدد الكلي

جدول (٢)
توصيف العينة الاستطلاعية وفقاً للفرقة والعمر

العدد الكلي	العمر						
	22	21	20	19	18		
24	0	0	0	0	24	الفرقة الأولى	الفرقة
30	0	0	0	30	0	الفرقة الثانية	
24	0	0	24	0	0	الفرقة الثالثة	
16	0	16	0	0	0	الفرقة الرابعة	
10	10	0	0	0	0	الدراسات العليا	
104	10	16	24	30	24		العدد الكلي

جدول (٣)
توصيف العينة الاستطلاعية وفقاً للنوع والتخصص

العدد الكلي	التخصص		النوع	العدد الكلي
	علمي	أدبي		
87	58	29	أنثى	
17	14	3	ذكر	
104	72	32		

جدول (٤)
توصيف العينة الاستطلاعية وفقاً للنوع والعمر

العدد الكلي	العمر						
	22	21	20	19	18		
87	9	14	19	25	20	أنثى	النوع
17	1	2	5	5	4	ذكر	
104	10	16	24	30	24		العدد الكلي

(ب) العينة النهائية:

تكونت عينة البحث النهائية من (٧٨١) من طلاب كلية التربية جامعة الزقازيق، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، بمتوسط عمر زمني (١٩,٥٩٦٢) عامًا وانحراف معياري (١,٢٦٥٨٣)، وتوصيف العينة النهائية موضح بالجدول (٥، ٦، ٧، ٨).

جدول (٥)

توصيف العينة النهائية وفقاً للفرقة والتخصص

العدد الكلي	التخصص		الفرقة	العدد الكلي
	علمي	أدبي		
224	216	8	الفرقة الأولى	
206	141	65	الفرقة الثانية	
152	93	59	الفرقة الثالثة	
147	14	133	الفرقة الرابعة	
52	32	20	الدراسات العليا	
781	496	285		العدد الكلي

جدول (٦)

توصيف العينة النهائية وفقاً للفرقة والعمر

العدد الكلي	العمر					الفرقة	العدد الكلي
	18	19	20	21	22		
224	0	0	0	0	0	الفرقة الأولى	
206	0	0	0	0	206	الفرقة الثانية	
152	0	0	152	0	0	الفرقة الثالثة	
147	0	147	0	0	0	الفرقة الرابعة	
52	52	0	0	0	0	الدراسات العليا	
781	52	147	152	206	224		العدد الكلي

جدول (٧)

توصيف العينة النهائية وفقاً للنوع والتخصص

العدد الكلي	التخصص		النوع	العدد الكلي
	علمي	أدبي		
671	414	257	أنثى	
110	82	28	ذكر	
781	496	285		العدد الكلي

جدول (٨)

توصيف العينة النهائية وفقاً للنوع والعمر

العدد الكلي	العمر					النوع	العدد الكلي
	18	19	20	21	22		
671	181	186	125	131	48	أنثى	
110	43	20	27	16	4	ذكر	
781	224	206	152	147	52		العدد الكلي

ثانياً: أدوات البحث:

١ - مقياس الإرهاق الوجداني (EES): Emotional Exhaustion Scale

إعداد: (Martinez-Libano et al., 2022) (تعريب وتقنين الباحث):

ويتكون المقياس من (١٠) مفردات من نوع التقرير الذاتي (self-report) حيث يجب عنها الأفراد من خلال مقياس ليكوت خماسي التدرج (نادراً - مرات قليلة - أحياناً - كثيراً - دائماً)، وجميع المفردات تقاس في الاتجاه الموجب، وقام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية، وُعدلت بعض المفردات من حيث الصياغة لتتفق مع البيئة العربية وتناسب عينة التقنين التي بلغت (ن = ١٠٤) من طلاب كلية التربية جامعة الزقازيق، تم اختيارهم عشوائياً، وتم استخدام بيانات هذه العينة في حساب الثبات والصدق لمقياس الإرهاق الوجداني، وقام الباحث بالإجراءات الآتية:
أولاً: حساب الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ" في حالة حذف درجة المفردة (If-item deleted)، والنتائج موضحة بالجدول (٩):

جدول (٩):

معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الإرهاق الوجداني (ن = ١٠٤)

مقياس الإرهاق الوجداني			
رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة
١	0.802	٦	0.802
٢	0.813	٧	0.805
٣	0.814	٨	0.828
٤	0.824	٩	0.800
٥	0.804	١٠	0.795
معامل ألفا العام للمقياس = ٠,٨٢٥			

ويتضح من الجدول (٩) أن قيمة معامل ألفا للمقياس في حالة حذف كل مفردة أقل من أو يساوي تقريباً معامل ألفا للمقياس ككل.

ثانياً: حساب الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها دالة عند (٠,٠١)، كما هو موضح بالجدول (١٠).

جدول (١٠):

معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٤)

مقياس الإرهاق الوجداني			
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
.686**	٦	.681**	١
.658**	٧	.585**	٢
.449**	٨	.592**	٣
.693**	٩	.490**	٤
.735**	١٠	.670**	٥

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)

تالاً: حساب الصدق:

تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس (**corrected item total correlation**)، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

جدول (١١):

معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس (**corrected item total correlation**) (ن = ١٠٤)

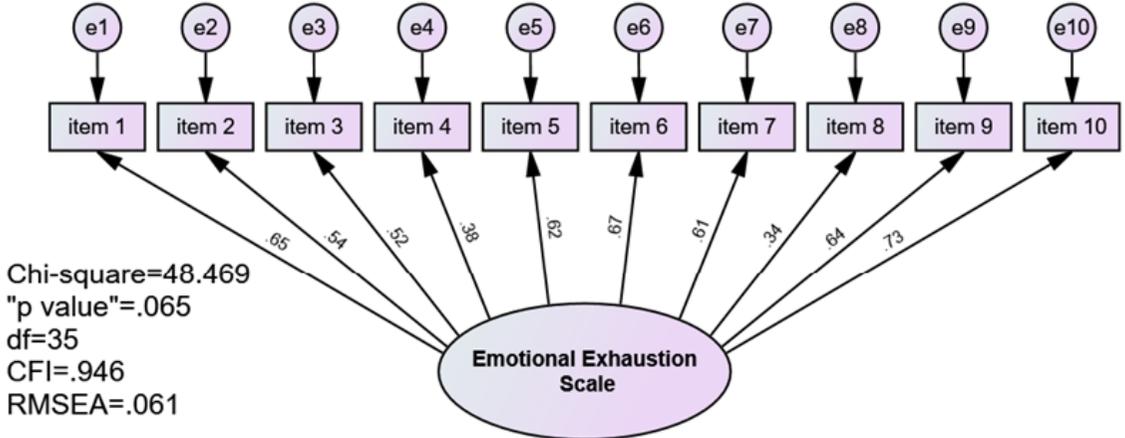
مقياس الإرهاق الوجداني			
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
0.61**	٦	0.58**	١
0.544**	٧	0.469**	٢
0.313**	٨	0.464**	٣
0.594**	٩	0.355**	٤
0.637**	١٠	0.56**	٥

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)

وتم التحقق من صدق العامل للمقياس عن طريق استخدام التحليل العامل التوكيدي (**Confirmatory Factor Analysis**) باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (26) ، وذلك عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد، وقد كانت جميع البارامترات دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة (٠,٠١)، وقد حظى هذا النموذج على مؤشرات حسن مطابقة مرتفعة كما يتضح من الجدول (١٢)، حيث إن قيمة المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠-٣٧١)؛ مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات.

شكل (١): التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) لمقياس الإرهاق



الوجداني باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (V.26)

جدول (١٢):

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لمقياس الإرهاق الوجداني (ن = ١٠٤)

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي مربع كاي درجات الحرية df مستوى دلالة مربع كاي	٤٨,٤٦٩ ٣٥ ٠,٠٦٥	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً
٢	نسبة (مربع كاي على درجات الحرية)	١,٣٨٥	من (صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩١٧	من (صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٨٧٠	من (صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربع الاقتراب RMSEA	٠,٠٦١	من (صفر) إلى (٠,١)
٦	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	٠,٨٥٩ ١,٠٦٨	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
٧	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٨٣٦	من (صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٤٦	من (صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٧٨٩	من (صفر) إلى (١)

وفي ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق فإن المقياس على درجة عالية من الثبات والصدق،

مما يسمح بتطبيقه على العينة النهائية لاختبار فروض البحث الحالي.

٢- قائمة التسويف للبالغين (AIP) Adult Inventory Procrastination:

إعداد: ((Roster & Ferrari, 2020)) (تعريب وتقنين الباحث):

وتتكون القائمة من (٨) مفردات من نوع التقرير الذاتي (self-report) حيث يجب عنها الأفراد من خلال مقياس ليكرت خماسي التدرج (غير موافق بشدة - غير موافق - محايد - موافق - موافق بشدة)، وجميع المفردات تقاس في الاتجاه الموجب معاً العبارات أرقام (١ - ٥ - ٨)، وقام الباحث بترجمة القائمة إلى اللغة العربية، وُعدلت بعض المفردات من حيث الصياغة لتتفق مع البيئة العربية وتناسب عينة التقنين التي بلغت (ن = ١٠٤) من طلاب كلية التربية جامعة الرقازيق، تم اختيارهم عشوائياً، وتم استخدام بيانات هذه العينة في حساب الثبات والصدق لقائمة التسوية للبالغين، وقام الباحث بالإجراءات الآتية:
أولاً: حساب الثبات:

تم حساب ثبات القائمة باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ" في حالة حذف درجة المفردة (If-item deleted)، والنتائج موضحة بالجدول (١٣):

جدول (١٣):

معاملات الثبات ألفا كرونباخ لقائمة التسوية للبالغين قبل الحذف (ن = ١٠٤)

قائمة التسوية للبالغين			
رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة
١	0.544	٦	0.503
٢	0.482	٧	0.538
٣	0.52	٨	0.704
٤	0.516	-	-
٥	0.502	-	-
معامل ألفا العام للمقياس = ٠,٥٧٩			

ويتضح من الجدول (١٣) أن قيمة معامل ألفا للقائمة في حالة حذف كل مفردة أقل من أو يساوي تقريباً معامل ألفا للقائمة ككل، فيما عدا المفردة رقم (٨)، ومن ثم تم حذف المفردة رقم (٨) وتم إعادة الحساب مرة أخرى وأصبحت النتائج كما بالجدول (١٤)

جدول (١٤):

معاملات الثبات ألفا كرونباخ لقائمة التسوييف للبالغين بعد الحذف (ن = ١٠٤)

قائمة التسوييف للبالغين			
رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة
١	0.694	٦	0.644
٢	0.642	٧	0.679
٣	0.685	-	-
٤	0.673	-	-
٥	0.673	-	-
معامل ألفا العام للمقياس = ٠,٧٠٤			

ويتضح من الجدول (١٤) أن قيمة معامل ألفا للقائمة في حالة حذف كل مفردة أقل من معامل

ألفا للقائمة ككل.

ثانيًا: حساب الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة

الكلية للقائمة، وكانت جميعها دالة عند (٠,٠١)، كما هو موضح بالجدول (١٥).

جدول (١٥):

معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للقائمة (ن = ١٠٤)

قائمة التسوييف للبالغين			
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	.500**	٦	.682**
٢	.689**	٧	.577**
٣	.554**	-	-
٤	.610**	-	-
٥	.576**	-	-

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)

ثالثًا: حساب الصدق:

تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للقائمة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للقائمة (**corrected item total correlation**)، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

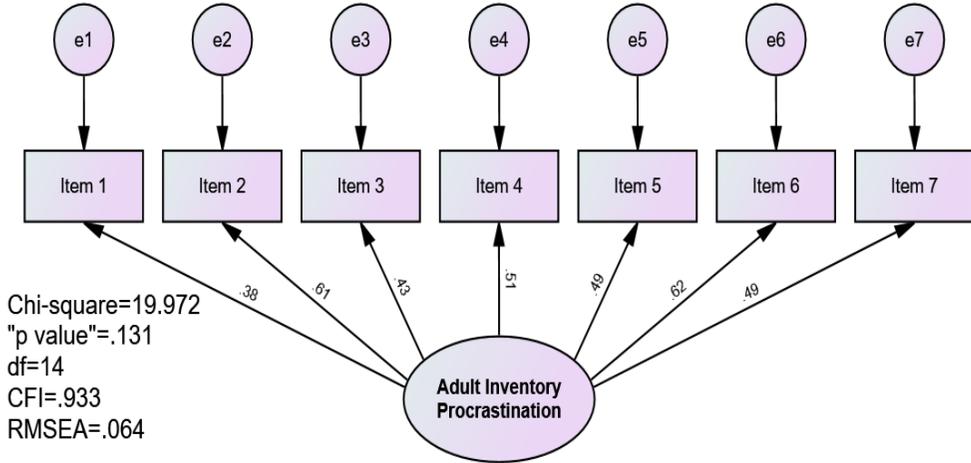
جدول (١٦):

معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للقائمة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للقائمة (**corrected item total correlation**) (ن = ١٠٤)

قائمة التسوييف للبالغين			
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
0.511**	٦	0.311**	١
0.383**	٧	0.514**	٢
-	-	0.357**	٣
-	-	0.408**	٤
-	-	0.406**	٥

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)

وتم التحقق من صدق العملي للمقياس عن طريق استخدام التحليل العملي التوكيدي (**Confirmatory Factor Analysis**) باستخدام برنامج (**IBM SPSS Amos (26)**) ، وذلك عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد، وقد كانت جميع البارامترات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وقد حظى هذا النموذج على مؤشرات حسن مطابقة مرتفعة كما يتضح من الجدول (١٧)، حيث إن قيمة المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠-٣٧١)؛ مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات.



شكل (٢): التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) لقائمة التسويف للبالغين باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (V.26)

جدول (١٧):

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لقائمة التسويف للبالغين (ن = ١٠٤)

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي مربع كاي درجات الحرية df مستوى دلالة مربع كاي	١٩,٩٧٢ 14 ٠,١٣١	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً
٢	نسبة (مربع كاي على درجات الحرية)	١,٤٢٧	من (صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٤٦	من (صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٨٩٣	من (صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربع الاقتراب RMSEA	٠,٠٦٤	من (صفر) إلى (٠,١)
٦	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	٠,٤٦٦ ٠,٥٤٤	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها لنموذج المشبع
٧	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٨١٩	من (صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٣٣	من (صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٧٢٩	من (صفر) إلى (١)

وفي ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق فإن المقياس على درجة عالية من الثبات والصدق،

مما يسمح بتطبيقه على العينة النهائية لاختبار فروض البحث الحالي.

٣- مقياس التحكم المدرك في الوقت (PCT) Perceived Control of Time:

إعداد: (Claessens et al., 2004) (تعريب وتقنين الباحث):

ويتكون المقياس من (٥) مفردات من نوع التقرير الذاتي (self-report) حيث يجب عنها

الأفراد من خلال مقياس ليكرت خماسي التدرج (غير موافق بشدة - غير موافق - محايد - موافق -

موافق بشدة)، وجميع المفردات تقاس في الاتجاه الموجب ماعدا العبارة رقم (٢)، وقام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية، وُعدلت بعض المفردات من حيث الصياغة لتتفق مع البيئة العربية وتناسب عينة التقنين التي بلغت (ن= ١٠٤) من طلاب كلية التربية جامعة الرقازيق، تم اختيارهم عشوائياً، وتم استخدام بيانات هذه العينة في حساب الثبات والصدق لمقياس التحكم المدرك في الوقت، وقام الباحث بالإجراءات الآتية:

أولاً: حساب الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ" في حالة حذف درجة المفردة (If-item deleted)، والنتائج موضحة بالجدول (١٨):

جدول (١٨):

معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التحكم المدرك في الوقت (ن= ١٠٤)

مقياس التحكم المدرك في الوقت	
رقم المفردة	معامل ألفا بعد حذف المفردة
١	0.634
٢	0.659
٣	0.587
٤	0.679
معامل ألفا العام للمقياس = ٠,٧٠٤	

ويوضح من الجدول (١٨) أن قيمة معامل ألفا للمقياس في حالة حذف كل مفردة أقل من معامل ألفا للمقياس ككل.

ثانياً: حساب الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها دالة عند (٠,٠١)، كما هو موضح بالجدول (١٩).

جدول (١٩):

معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٤)

مقياس التحكم المدرك في الوقت	
معامل الارتباط	رقم المفردة
.732**	١
.730**	٢
.779**	٣
.672**	٤

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)

تاليًا: حساب الصدق:

تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس (**corrected item total correlation**)، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١).

جدول (٢٠):

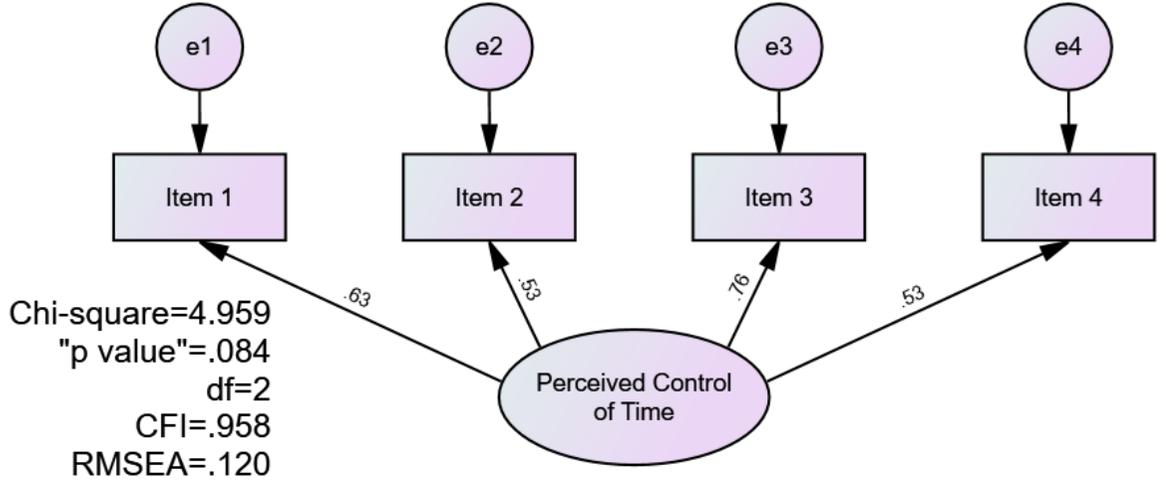
معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس (**corrected item total correlation**) (ن = ١٠٤)

مقياس التحكم المدرك في الوقت	
معامل الارتباط	رقم المفردة
0.500**	١
0.465**	٢
0.576**	٣
0.424**	٤

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)

وتم التحقق من صدق العامل للمقياس عن طريق استخدام التحليل العنقودي التوكيدي (**Confirmatory Factor Analysis**) باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (26)، وذلك عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد، وقد كانت جميع البارامترات دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وقد حظي هذا النموذج على مؤشرات حسن مطابقة مرتفعة كما يتضح من

الجدول (٢١)، حيث إن قيمة معظم المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠-٣٧١)؛ مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات.



شكل (٣): التحليل العائلي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) لمقياس التحكم المدرك في الوقت باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (V.26)

جدول (٢١):

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لمقياس التحكم المدرك في الوقت (ن) = (١٠٤)

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي مربع كاي درجات الحرية df مستوى دلالة مربع كاي	٤,٩٥٩ ٢ ٠,٠٨٤	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً
٢	نسبة (مربع كاي على درجات الحرية)	٢,٤٧٩	من (صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٧٨	من (صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٨٩١	من (صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربع الاقتراب RMSEA	٠,١٢٠	من (صفر) إلى (٠,١)
٦	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشيع	٠,٢٠٣ ٠,١٩٤	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشيع
٧	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٣٥	من (صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٥٨	من (صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٨٠٦	من (صفر) إلى (١)

وفي ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق فإن المقياس على درجة عالية من الثبات والصدق؛

مما يسمح بتطبيقه على العينة النهائية لاختبار فروض البحث الحالي.

٣- قائمة عبء العمل الكمية Quantitative Workload Inventory

(QWI):

إعداد: (Claessens et al., 2004; Spector & Jex, 1998) (تعريب وتقنين الباحث):

تم قياس متطلبات عبء العمل باستخدام قائمة عبء العمل الكمي؛ المكون من خمس مفردات؛ حيث يستخدم المقياس لتقييم حجم العمل ووتيرة العمل. تم صياغة الإجابات على مقياس مكون من خمس نقاط من نوع التقرير الذاتي (self-report)؛ يتراوح من ١ = أقل من مرة واحدة في الشهر أو أبداً؛ ٢ = مرة أو مرتين في الشهر؛ ٣ = مرة أو مرتين في الأسبوع؛ ٤ = مرة أو مرتين في اليوم؛ ٥ = عدة مرات في اليوم، وجميع المفردات تقاس في الاتجاه الموجب. وقام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية، وُعدلت بعض المفردات من حيث الصياغة لتتفق مع البيئة العربية وتناسب عينة التقنين التي بلغت (ن = ١٠٤) من طلاب كلية التربية جامعة الزقازيق، تم اختيارهم عشوائياً، وتم استخدام بيانات هذه العينة في حساب الثبات والصدق لمقياس متطلبات عبء العمل، وقام الباحث بالإجراءات الآتية:

أولاً: حساب الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ" في حالة حذف درجة المفردة (If-**item deleted**)، والنتائج موضحة بالجدول (٢٢):

جدول (٢٢):

معاملات الثبات ألفا كرونباخ لقائمة عبء العمل الكمية قبل الحذف (ن = ١٠٤)

قائمة عبء العمل الكمية	
معامل ألفا بعد حذف المفردة	رقم المفردة في المقياس الأصلي
0.604	١
0.633	٢
0.725	٣
0.597	٤
0.609	٥
معامل ألفا العام للقائمة = 0.688	

ويتضح من الجدول (٢٢) أن قيمة معامل ألفا للقائمة في حالة حذف كل مفردة أقل من أو يساوي تقريباً معامل ألفا للقائمة ككل، فيما عدا المفردة رقم (٣)، ومن ثم تم حذف المفردة رقم (٣) وتم إعادة الحساب مرة أخرى وأصبحت النتائج كما بالجدول (٢٣)

جدول (٢٣):

معاملات الثبات ألفا كرونباخ لقائمة عبء العمل الكمية بعد الحذف (ن = ١٠٤)

قائمة عبء العمل الكمية	
معامل ألفا بعد حذف المفردة	أرقام المفردات وفقاً للترتيب الجديد
0.643	1
0.700	2
0.639	3
0.671	4
معامل ألفا العام للقائمة = 0.725	

ويتضح من الجدول (٢٣) أن قيمة معامل ألفا للقائمة في حالة حذف كل مفردة أقل من معامل ألفا للقائمة ككل.

ثانياً: حساب الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للقائمة، وكانت جميعها دالة عند (٠,٠١)، كما هو موضح بالجدول (٢٤).

جدول (٢٤):

معامل الارتباط لبيرسون بين المفردة والدرجة الكلية للقائمة (ن = ١٠٤)

قائمة عبء العمل الكمية	
معامل الارتباط	رقم المفردة
.755**	١
.702**	٢
.770**	٣
.735**	٤

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)
ثالثاً: حساب الصدق:

تم حساب صدق القائمة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للقائمة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للقائمة (**corrected item total correlation**)، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

جدول (٢٥):

معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للقائمة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للقائمة (**corrected item total correlation**) (ن = ١٠٤)

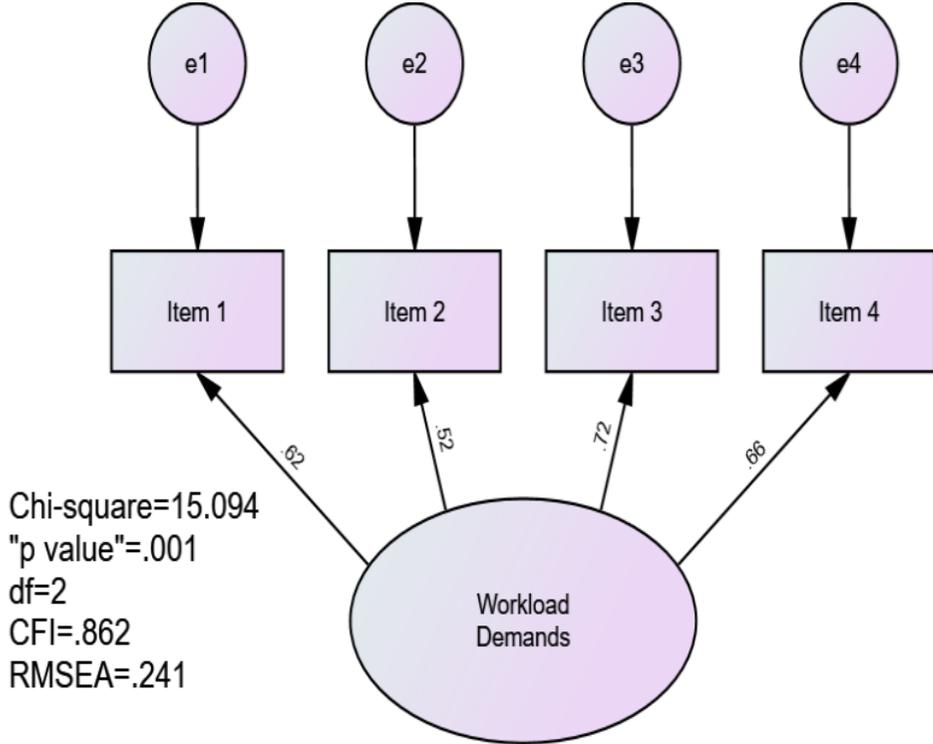
قائمة عبء العمل الكمية	
معامل الارتباط	رقم المفردة
0.551**	١
0.451**	٢
0.554**	٣
0.502**	٤

** تعني أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)

وتم التحقق من صدق العامل للمقياس عن طريق استخدام التحليل العامل التوكيدي

(**Confirmatory Factor Analysis**) باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (26)

، وذلك عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد، وقد كانت جميع البارامترات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وقد حظى هذا النموذج على مؤشرات حسن مطابقة مرتفعة كما يتضح من الجدول (٢٦)، حيث إن قيمة معظم المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠-٣٧١)؛ مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات.



شكل (٤): التحليل العائلي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) لقائمة
عبء العمل الكمية باستخدام برنامج IBM SPSS Amos (V.26)

جدول (٢٦):

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لمقياس التحكم المدرك في الوقت (ن) = (١٠٤)

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي مربع كاي درجات الحرية df مستوى دلالة مربع كاي	١٥,٠٩٤ ٢ ٠,٠٠١	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً
٢	نسبة (مربع كاي على درجات الحرية)	٧,٥٤٧	من (صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٣٣	من (صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٦٦٧	من (صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربع الاقتراب RMSEA	٠,٢٤١	من (صفر) إلى (٠,١)
٦	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشيع	٠,٢٧٥ ٠,١٧٧	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشيع
٧	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٨٥٠	من (صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٨٦٢	من (صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٥٥٠	من (صفر) إلى (١)

وفي ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق فإن المقياس على درجة عالية من الثبات والصدق؛

مما يسمح بتطبيقه على العينة النهائية لاختبار فروض البحث الحالي.

نتائج البحث ومناقشتها:

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "توجد فروق ترجع إلى الجنس (ذكور - إناث) في متغير الإرهاق الوجداني"؛ وللتحقق من صحة ذلك الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) T-test لعينتين مستقلتين، والجدول (٢٧) يوضح ذلك:-

جدول (٢٧)

الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الإرهاق الوجداني (ن=٧٨١)

المقياس	النوع	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية
الإرهاق الوجداني	إناث	671	33.1446	7.54578	779	5.567**
	ذكور	110	28.7182	8.77144		

** تعني أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)

ويتضح من الجدول (٢٧) أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور

والإناث على مقياس الإرهاق الوجداني لصالح الإناث.

الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه " توجد فروق ترجع إلى التخصص (علمي - أدبي) في متغير الإرهاق الوجداني."؛ وللتحقق من صحة ذلك الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) **T-test** لعينتين مستقلتين، والجدول (٢٨) يوضح ذلك: -

جدول (٢٨)

الفروق بين التخصص العلمي والأدبي على مقياس الإرهاق الوجداني (ن=٧٨١)

المقياس	التخصص	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية
الإرهاق الوجداني	أدبي	285	31.3333	7.67136	779	- **3.214
	علمي	496	33.2036	7.91883		

** تعني أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)

ويتضح من الجدول (٢٨) أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ذوي التخصص العلمي والأدبي على مقياس الإرهاق الوجداني لصالح ذوي التخصص العلمي. مناقشة نتائج الفرضين الأول والثاني:

من نتائج الفرضين الأول والثاني يتضح أن الإناث وذوي التخصصات العلمية يعانون من إرهاق وجداني أكبر وبصورة دالة إحصائية عن أقرانهم من الذكور وذوي التخصصات الأدبية.

ويتفق ذلك مع دراسة (Hwang et al., 2021)؛ حيث شعرت الموظفات بالإرهاق الوجداني أكثر من نظرائهن الرجال.

ويختلف ذلك مع دراسة (Serrano et al., 2017)؛ حيث لم يتم العثور على اختلاف في مستويات الإرهاق بين المجموعات.

وقد يظهر ذلك جلياً في واقع الحياة المتسارع حيث أننا نلاحظ أن الإناث في تلك المرحلة العمرية حريصات على التحصيل وإظهار التفوق، كما أنهن أكثر ضعفاً من الناحية الجسدية وتحمل الضغوط والأعباء الدراسية بالإضافة إلى الأعباء المنزلية مثل مساعدة أمهاتهن، كما أننا نلاحظ أن ذوي التخصصات العلمية في تلك المرحلة العمرية يتسابقون في التحصيل وإحراز التفوق على أقرانهم، كما أن طبيعة المواد الدراسية العلمية وكماها المهائل والمترتب على بعضه البعض يمكن أن يسبب مزيداً من الإرهاق الوجداني لدى كل من ذوي التخصصات العلمية.

الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على "يوجد تأثير لمتغير الجنس (ذكور - إناث) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني" وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار بالطريقة المعيارية (Standard Method)، حيث تم تكويد متغير الجنس (١ = إناث، ٢ =

ذكور)، وتم تكوين متغير جديد يمثل التفاعل (Interaction) بين المتغيرين التفسيريين (المنبئين) وهو حاصل ضربهما، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (٢٩): -

جدول (٢٩)

نتائج تحليل التباين لانحدار الإرهاق الوجداني على كل من الجنس والتحكم المدرك في الوقت والتفاعل بينهما (ن = ٧٨١)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية
الانحدار	7531.533	3	2510.511	**47.746
البواقي	40855.368	777	52.581	-
المجموع	48386.901	780	-	-

** تعنى دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويظهر جدول تحليل التباين اختبار الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار باستخدام (a one-way between-subjects ANOVA)، ونموذج الانحدار يمتلك (٣) درجات حرية؛ لأن هذا هو رقم المتنبئات في النموذج، ودرجات الحرية الكلية تساوى $N-1$ أو ٧٨٠، تاركة ٧٧٧ درجة حرية للبواقي (الخطأ)، ويفسر النموذج كمية دالة لتباين المتغير التابع؛ $F(3, 777) = 47.746$ ، وقيمة مربع ايتا R^2 (eta square value) تساوى تباين الانحدار مقسوما على التباين الكلى (المجموع) أي يساوى $48386.901/7531.533 = 6.42$ أي يساوى ٠,١٥٦، وبذلك نجد أن الارتباط المتعدد R (multiple correlation) يساوى ٠,٣٩٥، وأن قيمة R^2 تساوى ٠,١٥٦؛ وتعنى أن ١٦٪ تقريباً من التباين في درجات الإرهاق الوجداني يفسر بواسطة مجموعة المتنبئات (الجنس والتحكم المدرك في الوقت والتفاعل بينهما).

والتفاعل بين المتغيرات المنبئة في هذا النموذج دال إحصائياً ويفسر بمفرده حوالي ١٤,٢٪ من التباين في درجات الإرهاق الوجداني وهذه النسبة هي ناتج الفرق بين إجراء تحليلين أحدهما لا يتضمن باقي المتنبئات بالنموذج

جدول (٣٠)

نتائج تحليل الانحدار للتنبؤ بالإرهاق الوجداني من مجموعة المتنبئات (الجنس والتحكم المدرك في الوقت والتفاعل بينهما) (ن = ٧٨١)

المتغير المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار غير المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (بيتا)	(ت)	الدلالة الإحصائية
الثابت	الإرهاق الوجداني	39.14 6	3.03	-	*12.919 *	0.000
التحكم المدرك في الوقت	-	-0.179	0.215	-0.092	-0.833	0.405
الجنس	-	1.682	2.534	0.074	0.664	0.507
التفاعل	-	-0.411	0.177	-0.366	-2.317 **	0.021

** تعني دالة عند مستوى (٠,٠١)

ومن الجدول (٣٠) يتضح أن التفاعل بين المتغيرات المنبئة في هذا النموذج دال إحصائياً؛ وهذا يمكن أن يظهر في القيم المرتفعة نسبياً لمعاملات بيتا المرتبطة مع هذه المتغيرات، وتكتب معادلة الانحدار على النحو التالي:

أولاً: بالنسبة للإناث (الكود = ١)؛ فإن معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 39,146 - 0,179 * (\text{التحكم المدرك في الوقت}) + 1,682 * (\text{الجنس}) - 0,411 * (\text{التفاعل})$$

وباستبدال الجنس بكود الإناث وهو (١)؛ فإن معادلة الانحدار تكون على النحو التالي:

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 39,146 - 0,179 * (\text{التحكم المدرك في الوقت}) + 1,682 * (١) - 0,411 * (\text{التحكم المدرك في الوقت} * ١)$$

وبتصفية الحسابات تنتج معادلة الانحدار للإناث في صورتها الأخيرة:

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 40,828 - 0,59 * (\text{التحكم المدرك في الوقت})$$

ثانياً: بالنسبة للذكور (الكود = ٢)؛ فإن معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 39,146 - 0,179 * (\text{التحكم المدرك في الوقت}) + 1,682 * (\text{الجنس}) - 0,411 * (\text{التفاعل})$$

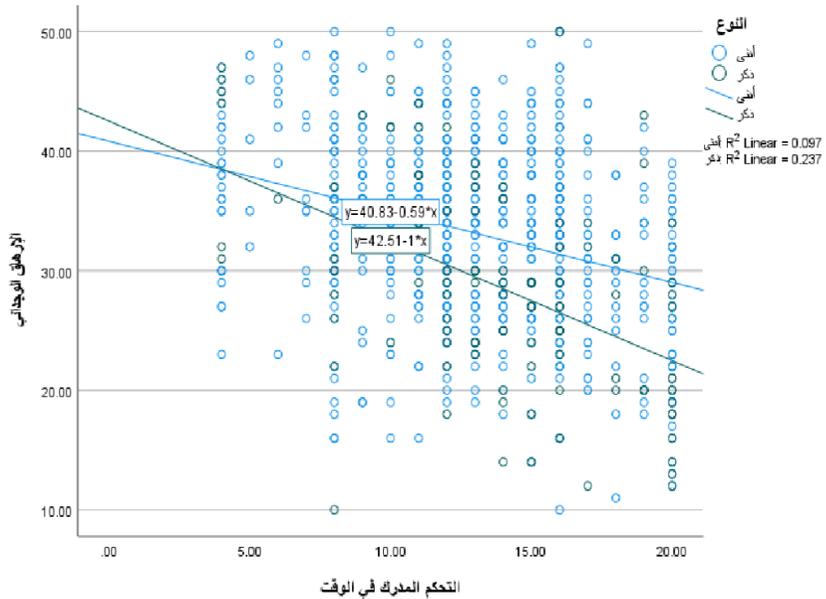
وباستبدال الجنس بكود الذكور وهو (٢)؛ فإن معادلة الانحدار تكون على النحو التالي:

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 39,146 - 0,179 * (\text{التحكم المدرك في الوقت}) + 1,682 * (2) - 0,411 * (\text{التحكم المدرك في الوقت} * 2)$$

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 39,146 - 0,179 * (\text{التحكم المدرك في الوقت}) + 3,364 - 0,822 * (\text{التحكم المدرك في الوقت})$$

وبتصفية الحسابات تنتج معادلة الانحدار للذكور في صورتها الأخيرة:

$$\text{الإرهاق الوجداني} = 42,01 - 1,001 * (\text{التحكم المدرك في الوقت})$$



شكل (٥) يوضح التفاعل بين متغير الجنس ومتغير التحكم المدرك في الوقت عن طريق

تقاطع خط الانحدار للذكور مع خط الانحدار للإناث

من الشكل (٥) نجد أنه بزيادة المتغير المستقل وهو التحكم المدرك في الوقت يقل الإرهاق الوجداني؛ إلا أن هذا النقصان ليس بنفس الكيفية لاختلاف خط الانحدار وفقاً للنوع (إناث- ذكور)، ولا يظهر هذا الفرق في القيم المتعدية لمتغير التحكم المدرك في الوقت، في حين يظهر الفرق تدريجياً في حالة زيادة قيم متغير التحكم المدرك في الوقت إلا أن يظهر جلياً في القيم المرتفعة من متغير التحكم المدرك في الوقت؛ وهذا يدل على أن متغير النوع هو متغير له تأثير معدل (moderation effect)

وهذا يشير إلى أن الذكور يمكن أن يقل الإرهاق الوجداني لديهم عندما يظهرون تحكماً مدركاً في وقتهم بصورة دالة عن الإناث.

الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على "يوجد تأثير لمتغير التخصص (علمي - أدبي) كمتغير معدل على العلاقة بين التحكم المدرك في الوقت والإرهاق الوجداني" وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار بالطريقة المعيارية (Standard Method)، حيث تم تكويد متغير التخصص (١ = أدبي، ٢ = علمي)، وتم تكوين متغير جديد يمثل التفاعل (Interaction) بين المتغيرين التفسيريين (المتنبئين) وهو حاصل ضربهما، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (٣١):-

جدول (٣١)

نتائج تحليل التباين لانحدار الإرهاق الوجداني على كل من التخصص والتحكم المدرك في الوقت والتفاعل بينهما (ن = ٧٨١)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	توسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها لإحصائية
الانحدار	6515.056	3	2171.685	40.29**
البواقي	41871.846	777	53.889	-
المجموع	48386.901	780	-	-

** تعني دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويظهر جدول تحليل التباين اختبار الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار باستخدام (a one-way between-subjects ANOVA)، ونموذج الانحدار يمتلك (٣) درجات حرية؛ لأن هذا هو رقم المتنبئات في النموذج، ودرجات الحرية الكلية تساوي $N-1$ أو ٧٨٠، تاركة ٧٧٧ درجة حرية للبواقي (الخطأ)، ويفسر النموذج كمية دالة لتباين المتغير التابع؛ $F(3, 777) = 47.746$ ، وقيمة مربع ايتا R^2 (eta square value) تساوي تباين الانحدار مقسوماً على التباين الكلي (المجموع) أي يساوي ٠,١٣٥، وبذلك نجد أن الارتباط المتعدد R (multiple correlation) يساوي ٠,٣٦٧ وأن قيمة R^2 تساوي ٠,١٣٥؛ وتعني أن ١٤٪ تقريباً من التباين في درجات الإرهاق الوجداني يفسر بواسطة مجموعة المتنبئات (التخصص والتحكم المدرك في الوقت والتفاعل بينهما).

والتفاعل بين المتغيرات المنبئة في هذا النموذج دال إحصائياً وكذلك التخصص ويفسران معاً حوالي ١٣,٤٪ من التباين في درجات الإرهاق الوجداني وهذه النسبة هي ناتج الفرق بين إجراء تحليلين أحدهما لا يتضمن باقي المتنبئات غير الدالة بالنموذج

جدول (٣٢)

نتائج تحليل الانحدار للتنبؤ بالإرهاق الوجداني من مجموعة المتنبئات (التخصص والتحكم المدرك في الوقت والتفاعل بينهما) (ن = ٧٨١)

المتغير ت المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار غير المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (بيتا)	(ت)	الدلالة الإحصائية
الثابت	الإرهاق الوجداني	31.945	3.315	-	*9.637*	0.000
التحكم المدرك في الوقت	-	-0.161-	0.238	-0.082-	-0.675-	0.500
التخصص ص	-	5.633	1.909	0.345	**2.95	0.003
التفاعل	-	-0.305	0.138	-0.357-	** 2.211-	0.027

** تعنى دالة عند مستوى (٠,٠١)

ومن الجدول (٣٢) يتضح أن التفاعل بين المتغيرات المنبئة في هذا النموذج دال إحصائياً؛ وهذا يمكن أن يظهر في القيم المرتفعة نسبياً لمعاملات بيتا المرتبطة مع هذه المتغيرات، وتكتب معادلة الانحدار على النحو التالي:

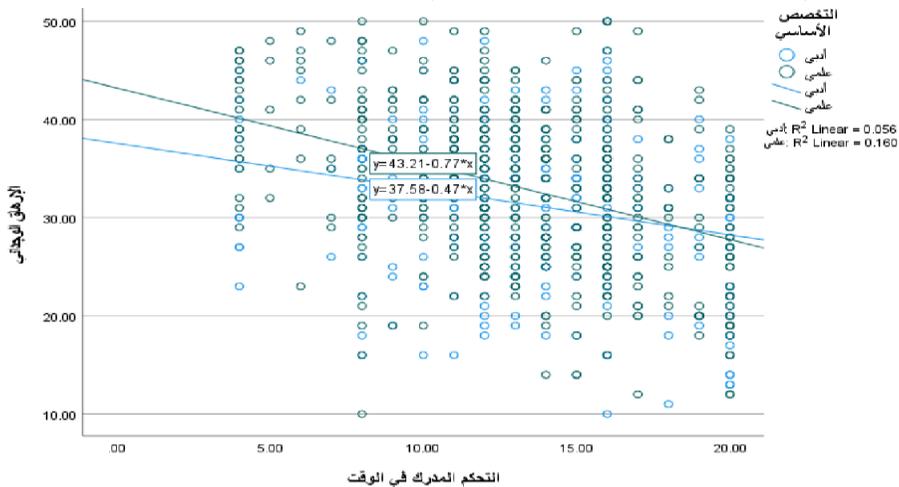
أولاً: بالنسبة للتخصص الأدبي (الكود = ١)؛ فإن معادلة الانحدار كما يلي:
الإرهاق الوجداني = ٣١,٩٤٥ - ٠,١٦١ * (التحكم المدرك في الوقت) + ٥,٦٣٣ (التخصص) - ٠,٣٠٥ * (التفاعل)

وباستبدال التخصص بكود الأدبي وهو (١)؛ فإن معادلة الانحدار تكون على النحو التالي:
الإرهاق الوجداني = ٣١,٩٤٥ - ٠,١٦١ * (التحكم المدرك في الوقت) + ٥,٦٣٣ * (١) - ٠,٣٠٥ * (التحكم المدرك في الوقت * ١)

وبتصفية الحسابات تنتج معادلة الانحدار للتخصص الأدبي في صورتها الأخيرة:
الإرهاق الوجداني = ٣٧,٥٧٨ - ٠,٤٦٦ * (التحكم المدرك في الوقت)
ثانياً: بالنسبة للتخصص العلمي (الكود = ٢)؛ فإن معادلة الانحدار كما يلي:
الإرهاق الوجداني = ٣١,٩٤٥ - ٠,١٦١ * (التحكم المدرك في الوقت) + ٥,٦٣٣ (التخصص) - ٠,٣٠٥ * (التفاعل)

وباستبدال التخصص بكود العلمي وهو (٢)؛ فإن معادلة الانحدار تكون على النحو التالي:
الإرهاق الوجداني = ٣١,٩٤٥ - ٠,١٦١ * (التحكم المدرك في الوقت) + ٥,٦٣٣ * (٢) - ٠,٣٠٥ * (التحكم المدرك في الوقت * ٢)

وبتصفية الحسابات تنتج معادلة الانحدار للتخصص العلمي في صورتها الأخيرة:
الإرهاق الوجداني = ٤٣,٢١١ - ٠,٧٧١ * (التحكم المدرك في الوقت)



شكل (٦) يوضح التفاعل بين متغير التخصص ومتغير التحكم المدرك في الوقت عن طريق تقاطع خط الانحدار للتخصص الأدبي مع خط الانحدار للتخصص العلمي

من الشكل (٦) نجد أنه بزيادة المتغير المستقل وهو التحكم المدرك في الوقت يقل الإرهاق الوجداني؛ إلا أن هذا النقصان ليس بنفس الكيفية لاختلاف خط الانحدار وفقاً للتخصص (أدي-علمي)، ولا يظهر هذا الفرق في القيم المرتفعة لمتغير التحكم المدرك في الوقت، في حين يظهر الفرق جلياً في حالة نقصان قيم متغير التحكم المدرك في الوقت إلى أن يتلاشى تدريجياً في القيم المرتفعة من متغير التحكم المدرك في الوقت؛ وهذا يدل على أن متغير التخصص هو متغير له تأثير معدل (moderation effect)

وهذا يشير إلى أنه بزيادة التحكم المدرك في الوقت يمكن أن يقل الإرهاق الوجداني لدى التخصصات الأدبية والعلمية على السواء بحيث لا يوجد فرق دال إحصائياً بينهما، إلا أن الفرق يكون جلياً بينهما في حالة المستوى المنخفض من التحكم المدرك في الوقت، وتظهر التخصصات العلمية إرهاقاً وجدانياً مرتفعاً عن التخصصات الأدبية.

مناقشة نتائج الفرضين الثالث والرابع:

تشير نتائج الفرضين الثالث والرابع إلى أن:

- الذكور يمكن أن يقل الإرهاق الوجداني لديهم بصورة دالة عندما يظهرون تحكماً مدركاً في وقتهم عن الإناث.

- أنه بزيادة التحكم المدرك في الوقت يمكن أن يقل الإرهاق الوجداني لدى التخصصات الأدبية والعلمية على السواء بحيث لا يوجد فرق دال إحصائياً بينهما، إلا أن الفرق يكون جلياً بينهما في حالة المستوى المنخفض من التحكم المدرك في الوقت، وتظهر فيه التخصصات العلمية إرهاقاً وجدانياً مرتفعاً عن التخصصات الأدبية.

وهذا يتفق جزئياً مع دراسة (Alsharif, 2020)، ودراسة (Akdag et al., 2023)، ودراسة (Moon & Skalvik, 2020a)، ودراسة (Maas et al., 2021)، ودراسة (Chen, 2014)، ودراسة (Darini et al., 2011) التي توصلت نتائجها إلى وجود تأثير للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني.

وقد يكون ذلك؛ لطبيعة الإناث المرهفة وعدم تحملهن للضغوطات العالية كما أظهرت تلك النتيجة بالفرض الأول من الدراسة الحالية، أيضاً فإنه نظراً لطبيعة وكَم المقررات العلمية وتسارع الطلاب على تحقيق مراكز مرموقة فيها وظهور التدني والتفوق لطلابها بصورة ملحوظة عن أقرانهم بالتخصصات الأدبية؛ نجد أنهم مرتفعون في الإرهاق الوجداني، إلا أن التحكم المدرك بالوقت يمكن أن يكون له أثر دال

على هذا الارتفاع ولا تظهر الفروقات بين العلميين والأدبيين في المستويات المرتفعة من التحكم المدرك بالوقت.

الفرضين الخامس والسادس: ينص الفرض الخامس على أنه " توجد تأثيرات مباشرة لكل من التسوية والتحكم المدرك في الوقت ومتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني، وتوجد تأثيرات مباشرة لكل من التسوية ومتطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف الجنس (ذكور - إناث)"، وينص الفرض السادس على أنه " توجد تأثيرات غير مباشرة للتحكم المدرك في الوقت (كوسيط) في العلاقة بين التسوية والإرهاق الوجداني، وأيضاً كوسيط في العلاقة بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف الجنس (ذكور - إناث)؛ وللتحقق من صحة هذين الفرضين قام الباحث باستخدام التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling-Based Multi-Group Analysis) باستخدام برنامج (IBM AMOS V. 26).

ويتضح من جدول (٣٢) والشكل (٧) أنه بالنسبة لعينة الذكور:

- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسوية على الإرهاق الوجداني.
- يوجد تأثير مباشر سلبي غير دال إحصائياً للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني.
- يوجد تأثير مباشر إيجابي دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني؛ فعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار الواحد الصحيح؛ يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٥٣٨، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، ٠,٥٣٨، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,١٥١، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي ٣,٥٦٥ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٣,٥٦٥ خطأ معياري فوق الصفر، وعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار انحراف معياري واحد، يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٤٩٩ انحراف معياري.
- يوجد تأثير مباشر سلبي دال إحصائياً للتسوية على التحكم المدرك في الوقت؛ فعندما يرتفع التسوية بمقدار الواحد الصحيح؛ ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٦٣٤، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، -٠,٦٣٤، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,١٤١، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي -٤,٥٠٩ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٤,٥٠٩ خطأ معياري تحت الصفر، وعندما يرتفع التسوية

بمقدار انحراف معياري واحد، ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٧١٢ انحراف معياري.

- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت.

ويتضح من جدول (٣٢) والشكل (٨) أنه بالنسبة لعينة الإناث:

- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني.
 - يوجد تأثير مباشر سلبي غير دال إحصائياً للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني.
 - يوجد تأثير مباشر إيجابي دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني؛ فعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار الواحد الصحيح؛ يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٣١٩، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، ٠,٣١٩، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,٠٥٨، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي ٥,٤٧٧ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٥,٤٧٧ خطأ معياري فوق الصفر، وعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار انحراف معياري واحد، يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٣٣٠ انحراف معياري.

- يوجد تأثير مباشر سلبي دال إحصائياً للتسويق على التحكم المدرك في الوقت؛ فعندما يرتفع التسويق بمقدار الواحد الصحيح؛ ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٨٦٨، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، -٠,٨٦٨، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,٠٨٠، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي -١٠,٨٧٣ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ١٠,٨٧٣ خطأ معياري تحت الصفر، وعندما يرتفع التسويق بمقدار انحراف معياري واحد، ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٨٩٥ انحراف معياري.

- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت.

ولمعرفة مدى اختلاف التأثيرات الدالة إحصائياً باختلاف الجنس (ذكور - إناث)؛ فقد تم استخدام التحليل متعدد المجموعات للنموذج البنائي لكل من (الذكور - الإناث)، وكانت النتائج كما هي موضحة بجدول (٣٣) تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين عينة الذكور والإناث؛ مما يشير إلى أن

التأثيرات واحدة بالعينتين وأهمية النتائج وفقاً للعينتين كل على حده، ومما سبق يتضح تحقق صحة الفرض الخامس جزئياً.

جدول (٣٢)
نتائج التأثيرات المباشرة للنموذج البنائي لكل من (الذكور- الإناث)

عينة الإناث				عينة الذكور				نوع التأثير	التأثير من.... على....
قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير		
0.594	0.111	0.154	0.092	1.816	0.301	0.131	0.238	مباشر	التسويق على الإرهاق الوجداني
-1.797	-0.346	0.163	-0.293	-1.683	-0.271	0.143	-0.241	مباشر	التحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني
5.477**	0.330	0.058	0.319	3.565**	0.499	0.151	0.538	مباشر	متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني
-10.873**	-0.895	0.080	-0.868	-4.509**	-0.712	0.141	-0.634	مباشر	التسويق على التحكم المدرك في الوقت
1.866	0.088	0.054	0.100	0.600	0.066	0.135	0.081	مباشر	متطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت

** تعني دالة عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٣٣)
نتائج التحليل متعدد المجموعات للنموذج البنائي لكل من (الذكور- الإناث)

دلالة الفروق بين الذكور والإناث	عينة الإناث				عينة الذكور				نوع التأثير	التأثير من.... على.....
	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيننا المعيارية	الخطأ المعيارى	التأثير	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيننا المعيارية	الخطأ المعيارى	التأثير		
0.198	5.477**	0.330	0.058	0.319	3.565**	0.499	0.151	0.538	مباشر	متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني
0.192	-10.873**	-0.895	0.080	- 0.868	-4.509**	-0.712	0.141	- 0.634	مباشر	التسويق على التحكم المدرك في الوقت

** تعنى دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من جدول (٣٤) والشكل (٧) أنه بالنسبة لعينة الذكور:

- يوجد تأثير غير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,١٣٣ إلى ٠,٩٩٢) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,١٧٤).

- يوجد تأثير غير مباشر سلبي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,٢٦٨ إلى ٠,٠٦١) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,٤٤٦).

ويتضح من جدول (٣٤) والشكل (٨) أنه بالنسبة لعينة الإناث:

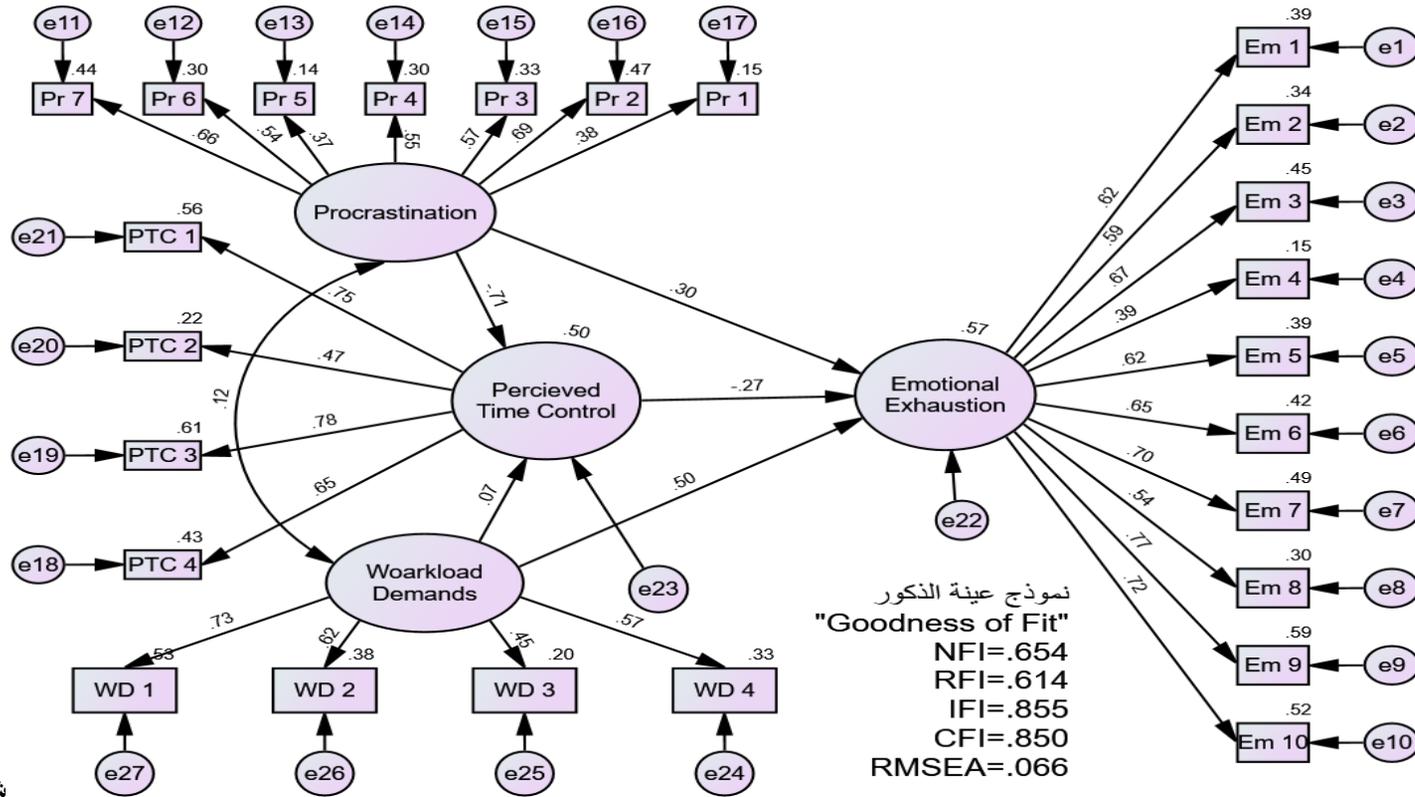
- يوجد تأثير غير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,١١٤ إلى ١,٠٤٧) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,١٢٠).

- يوجد تأثير غير مباشر سلبي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,١٩٧ إلى ٠,٠٠٥) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,١١٥).

ولا يوجد داعي لاستخدام التحليل متعدد المجموعات للنموذج البنائي لكل من (الذكور - الإناث) لمعرفة مدى اختلاف التأثيرات غير المباشرة باختلاف الجنس (ذكور - إناث)؛ لأنه لا توجد تأثيرات غير مباشرة دالة لكل من عينة الذكور وعينة الإناث، ومما سبق يتضح تحقق صحة الفرض السادس جزئياً.

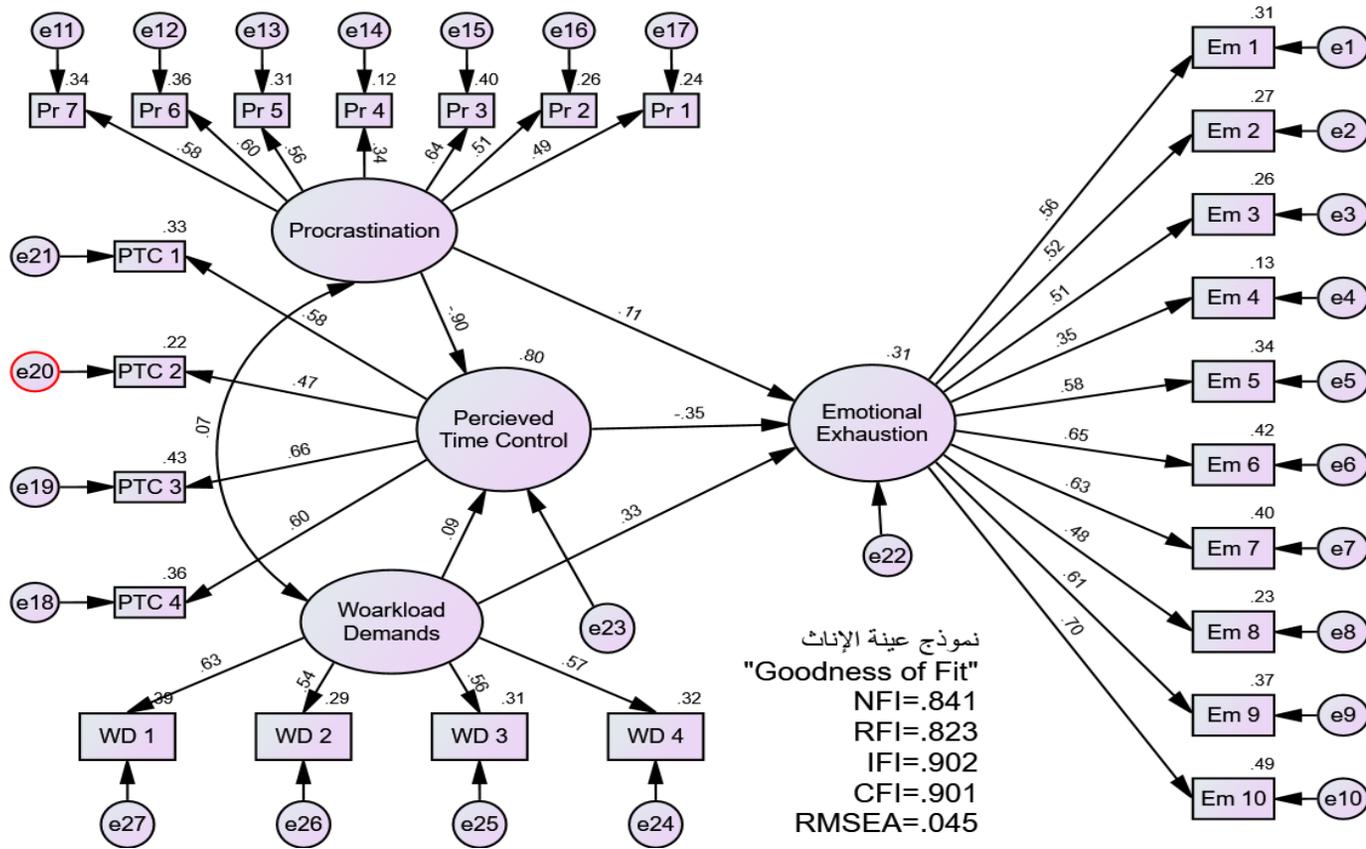
جدول (٣٤)
نتائج التأثيرات غير المباشرة للنموذج البنائي لكل من (الذكور- الإناث)

عينة الإناث					عينة الذكور					نوع التأثير	التأثير من على.....
مستوى الدلالة الإحصائية	الحدود العليا لفترة الثقة	الحدود الدنيا لفترة الثقة	الخطأ المعياري	معاملات بيتا المعيارية	مستوى الدلالة الإحصائية	الحدود العليا لفترة الثقة	الحدود الدنيا لفترة الثقة	الخطأ المعياري	معاملات بيتا المعيارية		
0.120 غير دال	1.047	-0.114	0.321	0.309	0.174 غير دال	0.992	-0.133	0.391	0.193	غير مباشر	التسويق على الإرهاق الوجداني (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط
0.115 غير دال	0.005	-0.197	0.050	-0.030	0.446 غير دال	0.061	-0.268	0.076	-0.018	غير مباشر	متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط



شكل

(٧): النموذج البنائي لعينة الذكور



شكل

(٨): النموذج البنائي لعينة الإناث

الفرضين الفرض السابع والثامن : ينص الفرض السابع على أنه " توجد تأثيرات مباشرة لكل من التسويق والتحكم المدرك في الوقت ومتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني، وتوجد تأثيرات مباشرة لكل من التسويق ومتطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف التخصص (علمي - أدبي)" وينص الفرض الثامن على أنه " توجد تأثيرات غير مباشرة للتحكم المدرك في الوقت (كوسيط) في العلاقة بين التسويق والإرهاق الوجداني، وأيضاً كوسيط في العلاقة بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني، وهذه التأثيرات تختلف باختلاف التخصص (علمي - أدبي)؛ وللتحقق من صحة هذين الفرضين قام الباحث باستخدام التحليل متعدد المجموعات القائم على نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling-Based Multi-Group Analysis) باستخدام برنامج (IBM AMOS V. 26).

ويتضح من جدول (٣٥) والشكل (٩) أنه بالنسبة لعينة التخصص الأدبي:

- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني.
- يوجد تأثير مباشر سلبي غير دال إحصائياً للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني.
- يوجد تأثير مباشر إيجابي دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني؛ فعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار الواحد الصحيح؛ يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٤٤١، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، ٠,٤٤١، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,١٣٢، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي ٣,٣٣٢ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٣,٣٣٢ خطأ معياري فوق الصفر، وعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار انحراف معياري واحد، يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٣٥٨ انحراف معياري.
- يوجد تأثير مباشر سلبي دال إحصائياً للتسويق على التحكم المدرك في الوقت؛ فعندما يرتفع التسويق بمقدار الواحد الصحيح؛ ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٩٨١، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، -٠,٩٨١، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,١٥٦، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي -٦,٢٩٧ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٦,٢٩٧ خطأ معياري تحت الصفر، وعندما يرتفع التسويق بمقدار انحراف معياري واحد، ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٨٢٥ انحراف معياري.

- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت.
- ويتضح من جدول (٣٥) والشكل (١٠) أنه بالنسبة لعينة التخصص العلمي:
- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني.
- يوجد تأثير مباشر سلبي دال إحصائياً للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني؛ فعندما يرتفع التحكم المدرك في الوقت بمقدار الواحد الصحيح؛ ينخفض الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٤٨١، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، ٠,٤٨١، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,٢٠٠، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي -٢,٤١٠ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٢,٤١٠ خطأ معياري تحت الصفر، وعندما يرتفع التحكم المدرك في الوقت بمقدار انحراف معياري واحد، ينخفض الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٥٢٣ انحراف معياري.
- يوجد تأثير مباشر إيجابي دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني؛ فعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار الواحد الصحيح؛ يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٣٥٣، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، ٠,٣٥٣، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,٠٦٦، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي ٥,٣٤٨ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٥,٣٤٨ خطأ معياري فوق الصفر، وعندما يرتفع متطلبات عبء العمل بمقدار انحراف معياري واحد، يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٣٥١ انحراف معياري.
- يوجد تأثير مباشر سلبي دال إحصائياً للتسويق على التحكم المدرك في الوقت؛ فعندما يرتفع التسويق بمقدار الواحد الصحيح؛ ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٧٩٩، ويحتوي تقدير وزن الانحدار، -٠,٧٩٩، على خطأ معياري يبلغ حوالي ٠,٠٨١، كما أن ناتج قسمة تقدير وزن الانحدار على تقدير الخطأ المعياري الخاص به يعطي -٩,٨٧٣ بمعنى آخر، تقدير وزن الانحدار هو ٩,٨٧٣ خطأ معياري تحت الصفر، وعندما يرتفع التسويق بمقدار انحراف معياري واحد، ينخفض التحكم المدرك في الوقت بمقدار ٠,٨٩٥ انحراف معياري.
- يوجد تأثير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على التحكم المدرك في الوقت.

ولمعرفة مدى اختلاف التأثيرات الدالة إحصائياً باختلاف التخصص (علمي - أدبي)؛ فقد تم استخدام التحليل متعدد المجموعات للنموذج البنائي لكل من (التخصص العلمي - الأدبي)، وكانت النتائج كما هي موضحة بجدول (٣٦) تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين عينة (التخصص العلمي - الأدبي)؛ مما يشير إلى أن التأثيرات واحدة بالعينتين وأهمية النتائج وفقاً للعينتين كل على حده، ومما سبق يتضح تحقق صحة الفرض السابع جزئياً.

جدول (٣٥) نتائج التأثيرات المباشرة للنموذج البنائي لكل من (التخصص الأدبي- العلمي)

عينة التخصص العلمي				عينة التخصص الأدبي				نوع التأثير	التأثير من.... على.....
قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير		
0.010	0.002	0.171	0.002	0.915	0.183	0.212	0.194	مباشر	التسويق على الإرهاق الوجداني
-2.410*	-0.523	0.200	- 0.481	-1.032	-0.210	0.181	- 0.187	مباشر	التحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني
5.348**	0.351	0.066	0.353	3.332**	0.358	0.132	0.441	مباشر	متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني
-9.873**	-0.895	0.081	- 0.799	-6.297**	-0.825	0.156	- 0.981	مباشر	التسويق على التحكم المدرك في

عينة التخصص العلمي				عينة التخصص الأدبي				نوع التأثير	التأثير من.... على.....
قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير		
								الوقت	
1.427	0.073	0.056	0.079	1.581	0.133	0.116	0.184	متطلبات عبء العمل على التحكم المدرک في الوقت	

** تعنى دالة عند مستوى (٠,٠١) & * تعنى دالة عند مستوى (٠,٠٥)

جدول (٣٦) نتائج التحليل متعدد المجموعات للنموذج البنائي لكل من (التخصص الأدبي - العلمي)

دلالة الفروق بين التخصص الأدبي والعلمي	عينة التخصص العلمي				عينة التخصص الأدبي				نوع التأثير	التأثير من.... على.....
	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير	قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية	معاملات بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	التأثير		
0.533	5.348**	0.351	0.066	0.353	3.332**	0.358	0.132	0.441	مباشر	متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني
0.280	-9.873**	-0.895	0.081	- 0.799	-6.297**	-0.825	0.156	- 0.981	مباشر	التسويق على التحكم المدرك في الوقت

** تعني دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من جدول (٣٧) والشكل (٩) أنه بالنسبة لعينة التخصص الأدبي:

- يوجد تأثير غير مباشر إيجابي غير دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,٢٨٨ إلى ٠,١٠١) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,٣٥٨).

- يوجد تأثير غير مباشر سلبي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,٣١٠ إلى ٠,٠٢٨) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,٣٢٥).

ويتضح من جدول (٣٧) والشكل (١٠) أنه بالنسبة لعينة التخصص العلمي:

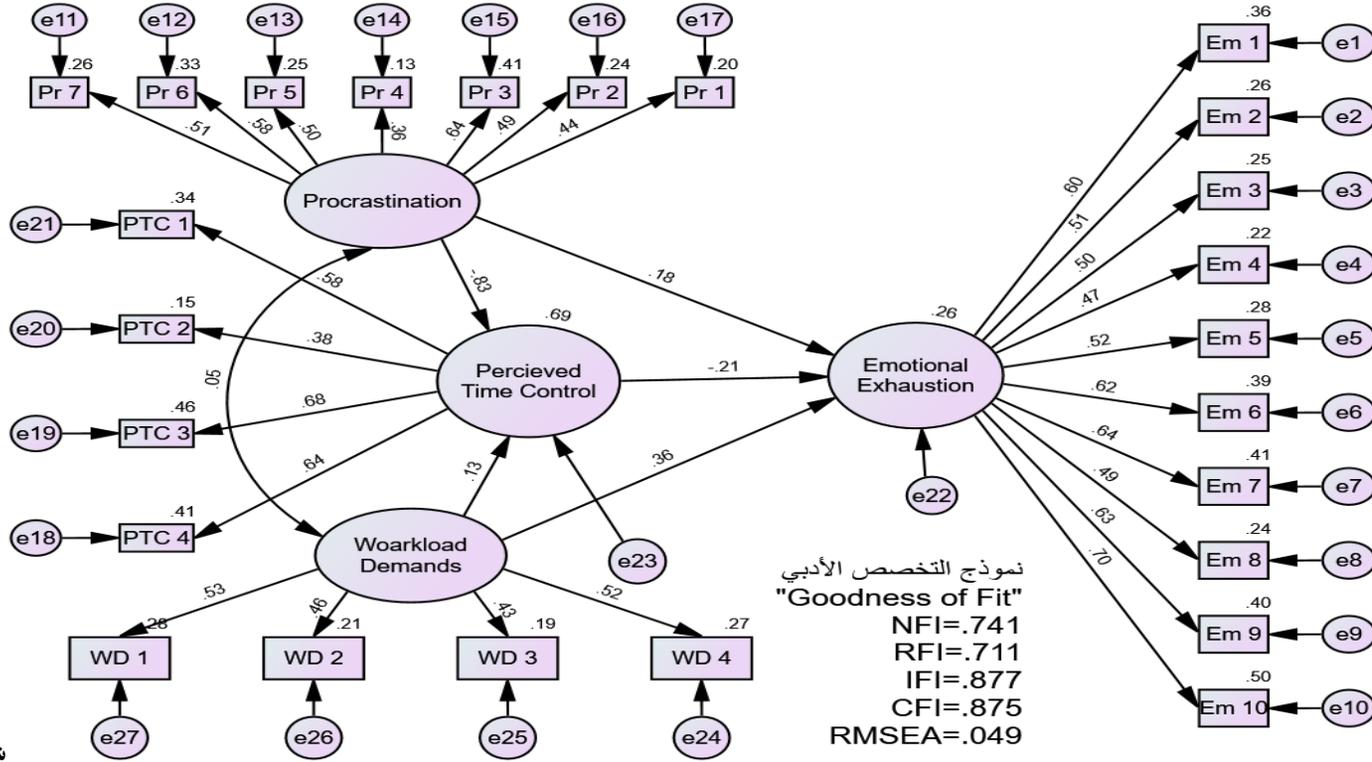
- يوجد تأثير غير مباشر إيجابي دال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (٠,٠٧٤ إلى ٢,٠٣٢) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي لا تتضمن الصفر؛ لذلك فهي دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,٠٢٨)، وهذا يعني أن التأثير غير المباشر (الوسيط) للتسويق على الإرهاق الوجداني هو ٠,٤٦٨ أي أنه بسبب التأثير غير المباشر (الوسيط) للتسويق على الإرهاق الوجداني، عندما يرتفع التسويق بمقدار انحراف معياري واحد، يرتفع الإرهاق الوجداني بمقدار ٠,٤٦٨ انحراف معياري، هذا بالإضافة إلى التأثير المباشر (غير الوسيط) الذي أحدثه التسويق على الإرهاق الوجداني وهو مقداره ٠,٠٠٢ وكان غير دال إحصائياً، ليكون التأثير الكلي مقداره ٠,٤٧١ ودال إحصائياً.

- يوجد تأثير غير مباشر سلبي غير دال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني من خلال (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط؛ حيث إن حدود الثقة تقع بين (-٠,٣٣٦ إلى ٠,٠٠٩) للحدود الدنيا والحدود العليا لفترة الثقة على التوالي؛ وهي تتضمن الصفر؛ لذلك فهي غير دالة إحصائياً؛ حيث إن مستوى الدلالة (٠,١٣٠).

ولا يوجد داعي لاستخدام التحليل متعدد المجموعات للنموذج البنائي لكل من (التخصص العلمي - الأدبي) لمعرفة مدى اختلاف التأثيرات غير المباشرة باختلاف التخصص (العلمي - الأدبي)؛ لأنه لا توجد تأثيرات غير مباشرة دالة لعينة التخصص الأدبي، وما سبق يتضح تحقق صحة الفرض الثامن جزئياً.

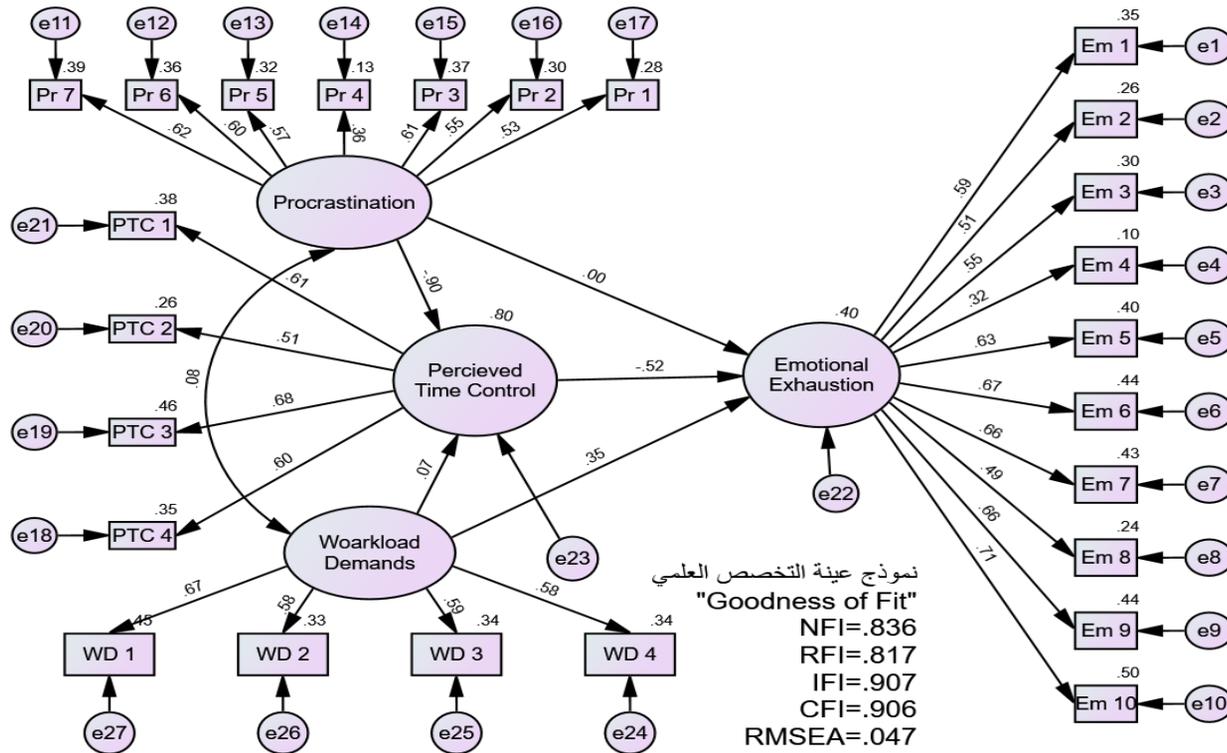
جدول (٣٧) نتائج التأثيرات غير المباشرة للنموذج البنائي لكل من (التخصص الأدبي - العلمي)

عينة التخصص العلمي					عينة التخصص الأدبي					نوع التأثير	التأثير من على
مستوى الدلالة الإحصائية	الحدود العليا لفترة الثقة	الحدود الدنيا لفترة الثقة	الخطأ المعياري	معاملات بيتا المعيارية	مستوى الدلالة الإحصائية	الحدود العليا لفترة الثقة	الحدود الدنيا لفترة الثقة	الخطأ المعياري	معاملات بيتا المعيارية		
0.028 دال	2.032	0.074	0.547	0.468	0.358 غير دال	1.101	-0.288	0.368	0.173	غير مباشر	التسويق على الإرهاق الوجداني (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط
0.130 غير دال	0.009	-0.336	0.072	-0.038	0.325 غير دال	0.028	-0.310	0.091	-0.028	غير مباشر	متطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني (التحكم المدرك في الوقت) كوسيط



شكل

(٩): النموذج البنائي لعينة التخصص الأدبي



شكل (١٠): النموذج البنائي لعينة التخصص العلمي

مناقشة نتائج الفرض الخامس والسادس والسابع والثامن:

نتائج الفرض الخامس والسادس والسابع والثامن، أشارت إلى:

- وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً لمتطلبات عبء العمل على الإرهاق الوجداني وفقاً لكل من الجنس (ذكور- إناث) والتخصص (أدبي- علمي).
- وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً للتسويق على التحكم المدرك في الوقت وفقاً لكل من الجنس (ذكور- إناث) والتخصص (أدبي- علمي).
- وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً للتحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني وفقاً للتخصص (علمي) فقط.

- وجود تأثير غير مباشر موجب ودال إحصائياً للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال التحكم المدرك في الوقت (كوسيط) وفقاً للتخصص (علمي) فقط.

من الملفت بالنتائج أن التحكم المدرك في الوقت يتوسط العلاقة بين التسويق والإرهاق الوجداني لدى عينة التخصص العلمي فقط، ولكن ليس للجنس وليس للتخصص الأدبي؛ نظراً لوجود تأثير مباشر من التحكم المدرك في الوقت على الإرهاق الوجداني وفقاً للتخصص (علمي) فقط، وهو تأثير سلبي، أيضاً هناك تأثير سلبي من التسويق على التحكم المدرك في الوقت؛ لذلك فإن حاصل ضرب التأثيرين السالبين من التسويق على التحكم المدرك في الوقت ومن التحكم المدرك في الوقت على الإرهاق ينتج تأثير غير مباشر موجب من التسويق على الإرهاق الوجداني.

وهذا يتفق جزئياً مع ما نتاج دراسة (Roster & Ferrari, 2020, pp. 3-4)، ودراسة (Voss et al., 2023)، ودراسة (Buruck et al., 2020)، ودراسة (Lee et al., 2022)، ودراسة (Rubio et al., 2015)، ودراسة (Serrano et al., 2017)، ودراسة (Knudsen et al., 2009)؛ حيث أكدوا على وجود علاقة موجبة بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني.

ويتفق جزئياً أيضاً مع ما نتاج دراسة (Kokkinos et al., 2023)، ودراسة (Teoh et al., 2023)، ودراسة (Wang et al., 2021)، ودراسة (Eleme & Dule, 2023)، ودراسة (al., 2021)، ودراسة (Cheung & Ng, 2019)، ودراسة (Kadzikowska- Wrzosek, 2018)، ودراسة (Moon & Chen, 2014, p. 98)؛ حيث أكدوا على وجود علاقة سالبة بين التسويق والتحكم المدرك في الوقت.

ويتفق جزئياً أيضاً مع ما نتائج دراسة (Roster & Ferrari, 2020, p. 4)، ودراسة (Moon & Chen, 2014, p. 98)، ودراسة (Huang & Lin, 2014)، ودراسة (Claessens et al., 2004)، ودراسة (Zampetakis et al., 2010)، ودراسة (Roster & Ferrari, 2020) من وجود تأثير غير مباشر للتسويق على الإرهاق الوجداني من خلال التحكم المدرك في الوقت كوسيط.

توصيات البحث:

- في ضوء ما قد تم توصل إليه من نتائج في البحث الحالي يمكن التوصية بما يلي:
- ضرورة عمل برامج لتنمية التحكم المدرك في الوقت؛ حيث إنه يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين التسويق والإرهاق الوجداني لطلاب التخصص العلمي.
 - ضرورة البحث عن وسائل تعمل على تقليل الإرهاق الوجداني؛ من خلال دراسته مع متغيرات أخرى مثل التنظيم الذاتي.
 - يمكن دراسة المتغيرات عند العاملين الفعليين في مجال التدريس سواء بالمدارس أو المعاهد أو الجامعات.
 - يمكن دراسة المتغيرات عند الموظفين أو العمال بصفة عامة.
 - يمكن اختبار نماذج بنائية أخرى تتناول نفس المتغيرات مع إعادة ترتيبها وفقاً لنتائج أبحاث إضافية.
 - يمكن اختبار نماذج بنائية أخرى تتناول نفس المتغيرات على عينات أخرى؛ مثل المرحلة الثانوية بأنواعها.
- البحوث المقترحة:

- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن اقتراح بعض الموضوعات التالية:
- دراسة العلاقات بين التسويق والتحكم المدرك في الوقت ومتطلبات عبء العمل لدى عينة من المعلمين.
 - دراسة العلاقات بين التسويق والإرهاق الوجداني ومتطلبات عبء العمل لدى عينة من المعلمين.
 - دراسة أثر الجنس والتخصص كمتغيرين معدلين في العلاقة بين التسويق والإرهاق الوجداني لدى عينات مختلفة.
 - دراسة أثر الجنس والتخصص كمتغيرين معدلين في العلاقة بين متطلبات عبء العمل والإرهاق الوجداني لدى عينات مختلفة.
 - دراسة أثر الجنس والتخصص كمتغيرين معدلين في العلاقة بين التسويق والتحكم المدرك في الوقت لدى عينات مختلفة.
 - دراسة أثر الجنس والتخصص كمتغيرين معدلين في العلاقة بين متطلبات عبء العمل والتحكم المدرك في الوقت لدى عينات مختلفة.

المراجع

المراجع العربية:

عزت عبد الحميد محمد (٢٠٠٨). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية: تطبيقات باستخدام برنامج ليزرل ٨.٨. دار المصطفى للطباعة والترجمة، بنها.

المراجع الأجنبية:

- Aarons, G. A., Fettes, D. L., Flores, L. E., & Sornmerfeld, D. H. (2009). Evidence-based practice implementation and staff emotional exhaustion in children's services [Article]. *Behaviour Research and Therapy*, 47(11), 954-960. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2009.07.006>
- Abdi, F., Jahangiri, M., Kamalinia, M., Cousins, R., & Mokarami, H. (2023). Developing a model for predicting safety performance of nurses based on psychosocial safety climate and role of job demands and resources, job satisfaction, and emotional exhaustion as mediators [Article]. *Bmc Psychology*, 11(1), 13, Article 187. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01223-1>
- Akdag, B., Ege, D., Goksuluk, D., Ipekten, F., Erdogan, A., & Onder, A. (2023). The parental COVID-19 anxiety and emotional exhaustion in healthcare workers: exploring the roles of resilience, prosocialness, and optimism [Article]. *Current Psychology*, 42(23), 20042-20051. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04414-6>
- Alsharif, A. (2020). The Protective Role of Resilience in Emotional Exhaustion Among Dental Students at Clinical Levels [Article]. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 989-995. <https://doi.org/10.2147/prbm.S281580>
- Buruck, G., Pfarr, A. L., Penz, M., Wekenborg, M., Rothe, N., & Walther, A. (2020). The Influence of Workload and Work Flexibility on Work-Life Conflict and the Role of Emotional Exhaustion [Article]. *Behavioral Sciences*, 10(11), 17, Article 174. <https://doi.org/10.3390/bs10110174>
- Cheung, R. Y. M., & Ng, M. C. Y. (2019). Being in the moment later ?Testing the inverse relation between mindfulness and procrastination. *Personality and Individual Differences*, 141, 123-126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.015>
- Chowdhury, S. F., & Pychyl, T. A. (2018). A critique of the construct validity of active procrastination. *Personality and Individual Differences*, 120, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.016>
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial,*

- Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 937-950 .
- Cuadrado, E., Jimenez-Rosa, M., & Taberero, C. (2022). Risk and Protective Factors of Emotional Exhaustion in Teachers. A Moderating Mediation on Emotional Exhaustion [Article]. *Journal of Work and Organizational Psychology-Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 38(2), 111-120. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- Darini, M., Pazhouhesh, H., & Moshiri, F. (2011). Relationship between Employee's Innovation (Creativity) and time management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 201-213. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.541>
- Elemo, A. S., & Dule, A. (2023). Investigating the link between procrastination, Big Three perfectionism and psychological vulnerability in academic staff. *Personality and Individual Differences*, 213. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112286>
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2019). Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles [Article]. *Universitas Psychologica*, 18(2), 12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- Gkorezis, P., Petridou, E., & Krouklidou, T. (2015). The Detrimental Effect of Machiavellian Leadership on Employees' Emotional Exhaustion: Organizational Cynicism as a Mediator [Article]. *Europes Journal of Psychology*, 11(4), 619-631. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i4.988>
- Gopalan, N., Culbertson, S. S., & Leiva, P. I. (2013). Explaining Emotional Labor's Relationships with Emotional Exhaustion and Life Satisfaction: Moderating Role of Perceived Autonomy [Article]. *Universitas Psychologica*, 12(2), 347-356. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-2.eelr>
- Hong, J. C., Lee, Y. F., & Ye, J. H. (2021). Procrastination predicts online self-regulated learning and online learning ineffectiveness during the coronavirus lockdown. *Pers Individ Dif*, 174, 110673. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110673>
- Hu, L., Chang, T. W., Lee, Y. S., & Huang, C. H. (2022). A Moderated Mediation Model of Emotional Engagement in the Development of Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Emotional Resources [Article]. *Frontiers in Psychology*, 13, 4, Article 878415. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.878415>
- Huang, E. Y., & Lin, S.-W. (2014). How does e-mail use affect perceived control of time? *Information & Management*, 51(6), 679-687. <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.05.013>
- Hwang, H., Hur, W. M., & Shin, Y. (2021). Emotional exhaustion among the South Korean workforce before and after COVID-19 [Article].

- Psychology and Psychotherapy-Theory Research and Practice*, 94(2), 371-381. <https://doi.org/10.1111/papt.12309>
- Kadzikowska-Wrzosek, R. (2018). Self-regulation and bedtime procrastination: The role of self-regulation skills and chronotype. *Personality and Individual Differences*, 128, 10-15. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.02.015>
- Khan, A. N. (2023). Students are at risk? Elucidating the impact of health risks of COVID-19 on emotional exhaustion and academic performance: role of mindfulness and online interaction quality [Article; Early Access]. *Current Psychology*, 14. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04355-0>
- Khan, M. A. S., Du, J. G., Mann, A., Saleem, S., Boamah, K. B., Javed, U., & Usman, M. (2019). Rejuvenating The Concept Of Work Alienation Through Job Demands-Resources Model And Examining Its Relationship With Emotional Exhaustion And Explorative And Exploitative Learning [Article]. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 931-941. <https://doi.org/10.2147/prbm.S204193>
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2009). Turnover Intention and Emotional Exhaustion "at the Top": Adapting the Job Demands-Resources Model to Leaders of Addiction Treatment Organizations [Article]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 84-95. <https://doi.org/10.1037/a0013822>
- Kokkinos, C. M., Antoniadou, N., & Voulgaridou, I. (2023). Personality profile differences in academic dishonesty and procrastination among Greek university students :A five factor facet-level latent profile analysis. *Personality and Individual Differences*, 214. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112337>
- Lee, J., Resick, C. J., Allen, J. A., Davis, A. L., & Taylor, J. A. (2022). Interplay between Safety Climate and Emotional Exhaustion: Effects on First Responders' Safety Behavior and Wellbeing Over Time [Article; Early Access]. *Journal of Business and Psychology*, 23. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09869-1>
- Liu, W., Pan, Y., Luo, X., Wang, L., & Pang, W. (2017). Active procrastination and creative ideation: The mediating role of creative self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 119, 227-229. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.033>
- Lyons, M., & Rice, H. (2014). Thieves of time? Procrastination and the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 61-62, 34-37. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.002>
- Lyu, Y. Z., Yu, Y. J., Chen, S. Q., Lu, S., & Ni, S. G. (2021). Positive functioning at work during COVID-19: Posttraumatic growth, resilience, and emotional exhaustion in Chinese frontline healthcare workers [Article]. *Applied Psychology-Health and Well Being*, 13(4), 871-886. <https://doi.org/10.1111/aphw.12276>

- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal [Article]. *Social Psychology of Education*, 24(2), 441-464. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8>
- Malatincová, T. (2015). The mystery of “should”: Procrastination, delay, and reactance in academic settings. *Personality and Individual Differences*, 72, 52-58. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.015>
- Malik, O. F., Jawad, N., Shahzad, A., & Waheed, A. (2022). Longitudinal relations between abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and job neglect among Pakistani Nurses: The moderating role of self-compassion [Article; Early Access]. *Current Psychology*, 21. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03817-1>
- Martínez-Líbano, J., & Yeomans, M. M. (2023). Emotional Exhaustion Variables in Trainee Teachers during the COVID-19 Pandemic [Article]. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 13(2), 271-283. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020271>
- Martinez-Libano, J., Yeomans, M. M., & Oyanedel, J. C. (2022). Psychometric Properties of the Emotional Exhaustion Scale (ECE) in Chilean Higher Education Students [Article]. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 12, 60-50, (1) <https://doi.org/10.3390/ejihpe12010005>
- McFarland, D. C., & Hlubocky, F. (2021). Therapeutic Strategies to Tackle Burnout and Emotional Exhaustion in Frontline Medical Staff: Narrative Review [Review]. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1429-1436. <https://doi.org/10.2147/prbm.S256228>
- Meng, X., Pan, Y., & Li, C. (2024). Portraits of procrastinators: A meta-analysis of personality and procrastination. *Personality and Individual Differences*, 218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112490>.
- Moon, A., & Chen, S. (2014). The power to control time: Power influences how much time (you think) you have. *Journal of Experimental Social Psychology*, 54, 97-101. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.04.011>
- Mostafa, A. M. S. (2022). The Moderating Role of Self-Sacrificing Disposition and Work Meaningfulness on the Relationship Between Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion [Article]. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 1579-1597. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00463-5>
- Mostafa, A. M. S., Yunus, S., Au, W. C., & Cai, Z. M. (2023). Co-worker undermining, emotional exhaustion and organisational commitment: the moderating role of servant leadership [Article; Early Access]. *Journal of Managerial Psychology*, 16. <https://doi.org/10.1108/jmp-03-2022-07-2022-07>
- Näring, G., & van Droffelaar, A. (2006, Aug 10-12). INCORPORATION OF EMOTIONAL LABOR IN THE DEMAND-CONTROL-SUPPORT MODEL: THE RELATION WITH EMOTIONAL EXHAUSTION

- AND PERSONAL ACCOMPLISHMENT IN NURSES. *Research on Emotion in Organizations* [Functionality, intentionality and morality]. 5th International Conference on Emotions and Worklife (Emonet V), Atlanta, GA.
- Rahimi, S., & Vallerand, R. J. (2021). The role of passion and emotions in academic procrastination during a pandemic (COVID-19). *Personality and Individual Differences*, 179. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110852>
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion [Article]. *Journal of Work and Organizational Psychology-Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 32(1), 25-37. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.002>
- Rebetez, M. M. L., Rochat, L., & Van der Linden, M. (2015). Cognitive, emotional, and motivational factors related to procrastination: A cluster analytic approach. *Personality and Individual Differences*, 76, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.044>
- Roster, C. A., & Ferrari, J. R. (2020). Time is on My Side-or Is It? Assessing How Perceived Control of Time and Procrastination Influence Emotional Exhaustion on the Job. *Behavioral Sciences*, 10(6), 15, Article 98. <https://doi.org/10.3390/bs10060098>
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects [Article]. *Journal of Work and Organizational Psychology-Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 31(3), 147-154. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- Serrano, M. D. P., Pozos-Radillo, B. E., Colunga-Rodríguez, C., Vázquez-Goñi, J. M., & Avalos-Latorre, M. L. (2017). Relationship between Psychosocial Factors, Work Emotional Exhaustion and Burnout in Mexican Dentists [Article]. *Universitas Psychologica*, 16(2), 11. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>
- Skaalvik, C. (2020a). School principal self-efficacy for instructional leadership: relations with engagement, emotional exhaustion and motivation to quit [Article]. *Social Psychology of Education*, 23(2), 479-498. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09544-4>
- Skaalvik, C. (2020b). Self-efficacy for instructional leadership: relations with perceived job demands and job resources, emotional exhaustion, job satisfaction, and motivation to quit [Article]. *Social Psychology of Education*, 23(5), 1343-1366. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09585-9>
- Spagnoli, P., & Molinaro, D. (2020). Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic

- Role in Workers with Responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown? [Article]. *Behavioral Sciences*, 10(12), 11, Article 192. <https://doi.org/10.3390/bs10120192>
- Sparfeldt, J. R., & Schwabe, S. (2024). Academic procrastination mediates the relation between conscientiousness and academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112466>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367 .
- Svartdal, F., Klingsieck, K. B., Steel, P & ,Gamst-Klaussen, T. (2020). Measuring implemental delay in procrastination: Separating onset and sustained goal striving. *Personality and Individual Differences*, 156. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109762>
- Teoh, A. N., Ooi, E. Y. E., & Chan, A. Y .(٢٠٢١) .Boredom affects sleep quality: The serial mediation effect of inattention and bedtime procrastination. *Personality and Individual Differences*, 171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110460>
- Tibbett, T. P., & Ferrari, J. R. (2015). The portrait of the procrastinator: Risk factors and results of an indecisive personality. *Personality and Individual Differences*, 82, 175-184. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.014>
- Voss, T., Klusmann, U., Boenke, N., Richter, D., & Kunter, M. (2023). Teachers 'Emotional Exhaustion and Teaching Enthusiasm Before Versus During the COVID-19 Pandemic Results From a Long-Term Longitudinal Study [Article]. *Zeitschrift Fur Psychologie-Journal of Psychology*, 231(2), 103-114. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000520>
- Wang, Y., Gao, H., Sun, c., Liu, J., & Fan, X.-l. (2021). Academic procrastination in college students: The role of self-leadership. *Personality and Individual Differences*, 178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110866>
- Wessel, J., Bradley, G. L., & Hood, M. (2019). Comparing effects of active and passive procrastination: A field study of behavioral delay. *Personality and Individual Differences*, 139, 152-157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.020>
- Zampetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S .(٢٠١٠) .On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity*, 5(1), 23-32. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2009.12.001>

Zanjani, S., Yunlu, D. G., & Beigh, J. N. S. (2020). Creative procrastinators: Mapping a complex terrain. *Personality and Individual Differences, 154*.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109640>