

خصائص الشخصية عند المدراء كما يقيسها اختبار الروشاخ و دورها في التنبؤ بالإجهاد

Personal characteristics of managers as measured by the Rorschach test and their role in predicting stress

الباحث 1 عزيز إسلام مخبر الأروغونوميا والبحوث التطبيقية في علم النفس وعلوم التربية جامعة أم البواقي (الجزائر)،

ملخص :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على خصائص شخصية المديرين ، كما يقيسها اختبار الروشاخ ، و دورها في التنبؤ بظاهرة الإجهاد المهني، و من أجل ذلك حاولت الباحثة قياس الإجهاد المهني من حيث المصادر و الأثار و حساب درجة ارتباطه بخصائص الشخصية المستخرجة من خلال تطبيق الروشاخ على عينة بحث (36) مديرا ، للوصول إلى محاولة التنبؤ بالإجهاد المهني من خلال تطبيق اختبار الروشاخ .
الكلمات المفتاحية: المدير ، الإجهاد المهني ، اختبار الروشاخ ، خصائص الشخصية .

تصنيف JEL : I18

Abstract : This study aimed to identify the personality characteristics of managers, as measured by the Rorschach test , and their role in the prediction of the phenomenon of stress at work .for this, the researcher tried to measure stress at work in terms of sources and effects. in order to calculate the degree of its relation with the personality characteristics extracted thanks to the application of the Rorschach. On a research sample (36) managers, to arrive at an attempt to predict stress at work by applying the Rorschach test.

Keywords: managers, occupational stress, Rorschach test, personality characteristics.

Jel Classification Codes : I18

مقدمة:

يعد الاجهاد المهني من أمراض العصر التي لا تكاد تفتك بالأفراد إلا و أهلكت منهم وبطرق مختلفة ، حيث يتشكل منه ما يعرف بالأمراض النفسو جسدة كالقلب و ضغط الدم ، و غيرها ، كما يؤدي في الغالب كذلك إلى الإحباط و الإغتراب في العمل ، و حتى إلى البحث عن الموت في العمل أو في الحياة الإجتماعية ، ذلك أن الإنسان يصل إلى أقصى درجات اليأس و الفشل . أما ما يسببه ذلك على اقتصاديات المؤسسات و الدول فالدراسات عديدة و الإحصائيات كثيرة

، و الأخطار أكبر ، فهو ظاهرة خطيرة جدا لا يختلف فيها اثنان إلا أن أمكننا كمختصين فهمه و تحديد أسبابه و التنبؤ به لما لا ، و في هذا الإطار ندرج دراستنا ، لمحاولة البحث عن إجابة لتساؤلنا الجوهرى ، فحيث أن مصادر الإجهاد المهني متوفرة دوما و غير قابلة للضبط الدقيق و التحكم ، تبقى لنا في هذه المعادلة ، طريقة تعامل الشخصية مع هذه المصادر ، زمنه نرى أنه ومن خلال تحديد علاقة خصائص الشخصية بالإجهاد يمكننا ربما التنبؤ بظهوره ، و بالتالي اتخاذ الخطوات الضرورية لتفاديه أو تقليل مخاطره ، و بالتالي ماهي خصائص الشخصية التي يكشفها اختبار الرورشاخ ذات العلاقة بالإجهاد المهني عند المديرين ؟ وهل يمكن التنبؤ بالإجهاد المهني من خلال معرفة خصائص شخصية المدير ؟

تعريف الشخصية :

كلمة شخصية هي إحدى الكلمات الشائعة و الدارجة على ألسنة الناس في بلدان العالم المختلفة. و قد اختلف اهتمام الناس بموضوع الشخصية و تعريفها ابتداء من الإنسان القديم حتى علماء النفس في العصور الحديثة. فعند الإغريق كان سقراط مثلا (399-469 ق.م) يعتبر الوظيفة الأساسية للإنسان هي أن يعرف نفسه. و جاء أفلاطون و أكد على كلام سقراط و أضاف إليه تقسيم قوى النفس إلى شهوية و عاقلة. و جاء أبو قراط بفكر جديد ، فكان أول من جعل المشكلات السلوكية و النفسية موضع اهتمام الأطباء و دراستهم بعد أن كانت تعزى إلى تدخل الآلهة و إلى قوى أخرى تفوق الطبيعة ، و هو أول من بدأ محاولة رسم صورة كلامية للأنماط العامة لشخصية الإنسان. فقد قام بتصوير أنماط عدة للشخصية الإنسانية ، فكان يعرف السمة ثم يصف الشخصية التي تسود و لديها هذه السمة.

و لم يصف الرومان الكثير إلى معنى الشخصية عند اليونان سوى ابتداء اللفظ " personq " (ختم علي 2005، ص17) ، و يشير ألبورت إلى أن مصطلح "Personnalité" الشائع في اللغات الأوروبية الحديثة يعود أصله إلى الكلمة اللاتينية Persona و تعني هذه الكلمة : القناع أو الغطاء الذي يتستر وراءه الشخص للظهور بمظهر معين، فكان الشخصية بهذا المعنى هي ما يظهره الفرد للآخرين و ليس ما يعبر به عن حقيقته أو جوهره أو عالمه الداخلي . (أمبيناطوس ميخائيل 1998-1999 ص 87).

وتجدر الإشارة الى ان مصطلح " personnalite " يقابله في العربية مصطلح : " الشخصية" و هو الترجمة المباشرة للكلمة بالفرنسية بعد ظهورها في القرن الثاني عشر ، حيث ان المعروف في اللغة العربية هي لفظ "شخص" .

منذ الثلاثينيات من هذا القرن حتى الوقت الراهن تغير تناول مفهوم الشخصية عند الباحثين من خلال زيادة الاهتمام بدراسته ، ذلك منذ بداية الاستخدام المنظم للتحليل التفاعلي . (بدر محمد الأنصاري، 2000، ص 29)

و سوف نلقي نظرة عن العوامل الممهدة لدراسة الشخصية و التي نلخصها فيما يلي :
- ظهور نظرية التطور لداروين darwin عام 1859 و يعتبر جالتون jaltون من أوائل الذين أدركوا أهمية الفروق الفردية في بعض الصفات العقلية.

- ظهور علم النفس التجريبي بجهود كل من فخرن fichner عام (1860) و فنت fant عام (1901) و بينيه binet عام (1905) و ترومان troman و ميريل mirelle (1937) و دوث doth (1940) الذي أدى إلى استخدام الاختبارات في قياس الجانب العقلي أو المعرفي من الشخصية.

- ظهور علم النفس الإكلينيكي بجهود فرويد Freud (1856-1936) الذي أدى إلى الكشف عن الجوانب الحقيقية في شخصية الإنسان.

- ظهور علم النفس الفارق نتيجة جهود كل من (فنت، فيبر fiber ، فخرن، هولمولتر helmholtz ، جولتون golton ، ترومان ، ميل ، بينيه ...) و ذلك عام (1890 - 1930) الذي أدى إلى دراسة الفروق الفردية و الفروق بين الجنسين في الذكاء و القدرات و هو ما أسماه ألبورت باسم : علم النفس الشخصي (personalitic psychology) (بدر ، 1997، ص 16)

2. تعريف الشخصية:

تتعدد تعريفات الشخصية و تختلف بتنوع الخلفيات النظرية و المنهجية ، وعلى ذلك فعددنا يناهز الخمسين (50) تعريفا ، مما جعل هوطو M.Huteau يرى فيها مفهوما عاما و فارقيا différentielle ، لا يمكن تناوله تناولا شاملا إلا في ضوء مرجعية إيديولوجية أو إستيمولوجية معينة . (بن زروال فتيحة ، ص 144)

و على الرغم من هذا التعدد و الاختلاف في التعاريف يمكن أن نصنفها فيما يلي :

أ- تعاريف السلوكية أو شبه السلوكية للشخصية. (الشخصية كمثير و كاستجابة)

ب- تعاريف الشخصية على أنها متغير و سيط.

1.2. التعريفات السلوكية أو شبه السلوكية للشخصية:

و هي من الصيغة الشهيرة (مثير - إستجابة)

1.1.2. الشخصية كمثير: هي مجموع السمات (فروق فردية) من شأنها التأثير على الآخرين.

و من أهم الانتقادات الموجهة لهذا النوع من التعاريف أي اعتبار الشخصية كمثير أنها:
 - تجعل للفرد عدة شخصيات تختلف باختلاف الناس حوله.
 - هذا يعني أن الوسيلة الوحيدة لدراسة الشخصية هي معرفة انطباعات الناس عن هذا الشخص.
 - أنها تؤكد السطحية الظاهرية للشخصية و تغفل جوهر الشخصية و تنظيمها الداخلي.
2.1.2. الشخصية كاستجابة: التركيز على المظهر الخارجي للشخصية (السمات) و الاستجابة و هي كل ما يظهر للخارج فقط و قد تجاهلت جوهر أو عالم الشخصية الداخلي. ومن بين الانتقادات التي وجهت لهذه التعاريف (السلوكية أو شبه السلوكية) على أنها احادية الاتجاه او ذات بعد واحد ، حيث أنها تفسر السلوك برمته بطريقة آلية (مثير - استجابة) و تناست عالم الشخصية الداخلي .

2.2. تعاريف الشخصية على أنها متغير بسيط: أعطى هذا النوع من التعاريف الأولوية للعالم الداخلي للإنسان أو ما يجري في الداخل ، وأعطت الوزن الكبير لإدراكات الفرد و مشاعره الذاتية و دوافعه الخاصة و قيمة التي قد لا تظهر في سلوكه الخارجي و ترى في الشخصية أنها متغير و سيط يقع على نقطة ما في المسافة الفاصلة بين المثير أو (المنبه) و الاستجابة ، أو إنها تكويني فرضي أو مكون افتراضي تستدل عليه من آثاره كما تظهر في سلوك الفرد. (أمينياطوس 1998، 1999، ص 89) ومن بين التعاريف التي تعتبر الشخصية متغيرا و سيطا نجد:

تعريف أ.فكسليار A.vexliard: " إن الشخصية هي بنية نشيطة موحدة و كاملة تحقق وحدة نسبية و تواصل مع الزمن لمجموع الأجهزة التي تأخذ في الاعتبار خصوصيات كل فرد طريقته في الشعور و التفكير و الفعل و رد الفعل في المواقف المحسوسة.(سيمون كلايبه فالادن، 1993، ص6) و يعرفها جوردن ألبرت: " الشخصية هي التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك الأجهزة - النفسية الجسمية التي تحدد طابعه الخاص في توافقه لبيئته. (بدر 1997، ص18)

و يعرف عبد الخالق (1996) الشخصية بأنها: "نمط سلوكي مركب ، ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الأفراد ، يتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف و السمات و الأجهزة المتفاعلة معا، و التي تضم القدرات العقلية و الانفعال و الإدارة ، و التركيب الجسمي الوراثي ، و الوظائف الفيزيولوجية و الأحداث التاريخية الجبائية و التي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة ، و أسلوبه المميز في التكيف للبيئة." (بدر ، ص19)

تعريف المديرين : تعتبر الادارة المدرسية نظاما اجتماعيا مفتوحا ، يتألف من عناصر عدة متميزة، و مرتبطة مع بعضها البعض مع المجتمع المحيط بها، فالمجتمع يقوم بتزويد المدرسة بجميع الامكانيات

و الموارد اللازمة و المساعدات التي يمكن ان تساهم في تحقيق العملية المدرسية وممارسة جميع نشاطات التعليم ، وفي المقابل تزود المدرسة مجتمعها بمخرجات بشرية تسعى الى تجسيد الاهداف التربوية و الاجتماعية، و لا شك أن مهمة المدير هنا كونه قائد و مسير لخدمة هذه الموازنة و تحقيق هذه الاهداف بين المجتمع و الثانوية هي مهمة صعبة جدا اد تفتح عليه مجالات متعددة للتفاعل معها و حاجات متنوعة لأفراد متميزين يجب تحقيقها ، و تجعل منه عرضة بشكل كبير لهذه المتغيرات المرتبطة بمهامه خاصة و المجالات و الادوار التي يلعبها.

1. الإدارة العامة والتربوية والتعليمية والمدرسية :

تتميز وظيفة المدير بأنها متعددة النواحي والتفاعلات ، حيث يتعلق الامر بإدارة فريق إنساني مختلف الكفاءات و التخصصات ضمن مجموعة من القوانين بغرض تلقين مجموعة أفراد آخرين كم معين من الكفاءات و المهارات ، و ضمان استمراريته ونموه ، هذا ما أوجد ليس مفاهيم عديدة للإدارات بل أنواع عديدة لها تهتم كل واحدة منها بمجال معين ، و نظرا لتعدد المسؤولية و المهام قد تختلط على الباحث في التراث النظري بعض المفاهيم لذلك فمن المهم جدا التمييز بين مختلف أنواع الإدارات المتوفرة في هذا المجال و تحديد ما المقصود بكل واحدة منها.

الإدارة العامة: هي تنفيذ الأعمال بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة مجهوداتهم ، فإذا كانت هذه المجهودات عامة أي تتعلق بتنفيذ السياسة العامة للدولة تشمل الأعمال الحكومية على اختلاف أنواعها اقتصادية كانت أو اجتماعية أو زراعية أو صناعية أو صحية أو تعليمية وغيرها.

الإدارة التربوية: هي مجموع العمليات والإجراءات والوسائل المصممة وفق تنظيم معين ، للاتجاه بالطاقات والإمكانات البشرية والمادية نحو أهداف موضوعة، وتعمل على تحقيقها في إطار النظام التربوي الشامل وعلاقاته بالمجتمع. (جودت عزت عطوي . 2001 ص 21)

الإدارة التعليمية: هي مجموعة من العمليات المتشابكة التي تتكامل فيما بينها سواء في داخل المؤسسات التعليمية أم بينها وبين نفسها ، لتحقيق الأغراض العامة المنشودة من التربية ، وهي الهيمنة العامة على شؤون التعليم بالدولة بقطاعاته المختلفة وممارسته بأسلوب يتفق مع متطلبات المجتمع والفلسفة التربوية السائدة فيه.

الإدارة المدرسية: هي الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق من العاملين في المدرسة إداريين وفنيين بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة تحقيقاً يتماشى مع ما تهدف إليه الدولة من تربية أبنائها تربية صحيحة وعلى أسس سليمة . وهي عملية تخطيط وتنسيق وتوجيه لكل عمل تعليمي

أو تربوي يحدث داخل المدرسة من أجل تطور وتقدم التعليم فيها. (جودت عزت عطوي ،22،)
اختبار الروشاخ:

هو أكثر الاختبارات الإسقاطية شهرة، ومن أكثر الاختبارات النفسية ذيوغاً، ومن الناحية التاريخية فإن بقع الحبر كانت تستخدم لقياس الذكاء والابتكارية على يد عالم النفس الفرنسي "الفرد بينيه" Binet ، إلا أن الطبيب النفسي السويسري "هرمان روشاخ" Rorschach هو الذي استخدم الاستجابات على بقع الحبر في قياس خصائص الشخصية. ففي عام 1911م اهتم "روشاخ" بدراسة استجابات الأطفال في مدارس "زيورخ" على هذه البقع، وفي عام 1917م وسع قاعدة دراساته حيث اهتم بدراسة استجابات مجموعات من الراشدين ومجموعات من المصابين بالاضطرابات العقلية على هذه البقع. ونشر عام 1921 دراسة عن "التشخيص النفسي"، وقد توصل في هذه الأثناء إلى انتقاء عشر بقع من الحبر اعتبر "روشاخ" أنها أكثر البقع فعالية في الإبانة عن خصائص شخصية الفرد وهي التي يقوم عليها الاختبار، ومما يجدر ذكره أن "روشاخ" كان مهتماً بتفسير الاستجابات على هذه البقع من خلال مفاهيم مدرسة التحليل النفسي، وقد توفي مبكراً عام 1922م بعيد نشر البقع العشر التي تكون الاختبار. (Gregory, R. J. 1992p124).

وقد انتقل التراث العلمي لهذا الاختبار عن طريق مجموعة من العلماء الذين هاجروا إلى الولايات المتحدة في الثلاثينات ومن هؤلاء العلماء "صمويل بك" Beck وهو أول من أجرى دراسة علمية في الولايات المتحدة على الاختبار عام 1937م، وبعيد ذلك نشرت دراسة عن الاختبار عام 1938م قامت بإجرائها "مارجريت هرتز" Hertz ، أما "برونو كلوفر" Klopfer فقد اهتم في "زيورخ" في الثلاثينات باختبار "الروشاخ" ثم هاجر إلى أمريكا وعمل بجامعة "كولومبيا" ونقل إلى هذه الجامعة الاهتمام بالاختبار، ونشر أسلوبه لتفسير وتصحيح الاختبار عام 1942م، بل إنه هو الذي أسس مجلة علمية تحت اسم "بحوث الروشاخ" عام 1937م، وهذه المجلة هي التي تطورت بعد ذلك إلى اسم "الاختبارات الإسقاطية ومقياس الشخصية"، ثم إلى اسم "قياس الشخصية". (Graves P.L., Thomas (549-563) C.B., Mead L.A. (1991).

جوانب الشخصية التي يكشفها الروشاخ :

يساعد تكنيك الروشاخ على تحديد طبيعة ومستوى بعض جوانب الشخصية للمفحوص والجوانب الوجدانية، Cognitive and Intellectual Aspects وتشمل الجوانب

المعرفية والعقلية وفيما يلي Egg Functioning وفاعلية الأنا، Emotinal Aspects Affective or والانفعالية وتفصيل ذلك

1- الجوانب المعرفية والعقلية:

- مستوى القدرة العقلية وفعاليتها متوسطة، . هل هي عالية، أم ضعيفة أم متذبذبة
- نمط أسلوب المعالجة هل هو منطقي أم غير منطقي؛ منهجي أم غير منهجي؛ استدلاي أم استقرائي؟
- هل يميل المفحوص إلى ملاحظ العموميات أم إلى ملاحظة الجزئيات؛ هل يركز الجزئيات الصغيرة وغير المألوفة أم أنه يركز على الجزئيات الشائع اختيارها؟
- أصالة التفكير هل هو قادر، هل هو ابتكاري، هل هو خيالي أم واقعي.
- الإنتاجية هل ينتج بسهولة هل هو منتج أم لا، هل إنتاجه ثري،
- هل اهتماماته متسعة أم ضيقة، هل هي ثرية مدى اتساع الاهتمامات أم سطحية؟ هل هي في مجال واحد أم في عدة مجالات، هل له اهتمامات خاصة تعكس تحيز انفعالي؟

الجوانب الوجدانية أو الانفعالية:

- النغمة الانفعالية العامة: هل تتسم ردود أفعال المفحوص ، الانفعالية بالتلقائية، لاكتئابية، القلق، الانسحابية، العدوانية،... الخ؟
- علاقته الاجتماعية سلبية المشاعر نحو الذات : هل هي إيجابي أم سلبي وانسحابي في التجاوب مع الناس،
- الاستجابة للمجهودات الانفعالية : هل يتسم المفحوص بالمواجهة ، أم أنه سريع الانهيار في مواجهة المواقف المجهدة؟
- ضبط النزعات الانفعالية : ما مدى قدرة المفحوص على ، ضبط نزعاته ودوافعه، وما مدى قدرته على تأجيل الإشباع.

جوانب فاعلية الأنا:

- ما مدى قدرة الفرد على اختبار الواقع، وضوح مدركاته، قوة الأنا، وما مدة تقديره لذاته وثقته بما.
- ما طبيعة وما جوانب الصراعات التي يعاني منها الفرد؟
- ما هي صراعات جنسية، صراعات مرتبطة بالسلطة، أم بالاعتمادية والتوكل السلبي، أم بمفهوم وتأكيد الذات.... الخ؟

- ما الدفعات التي ينتهجها المفحوص؟ كبت، قمع، إنكار... الخ؟
و الجدير بالذكر ان الاتجاه الاسقاطي في قياس الشخصية لم يكتف باقتباس " الاسقاط " من مدرسة التحليل النفسي ، بل اقتبس كذلك " النظرة الكلية" للشخصية التي طرحها ايضا الجشتالتيون و التي ترفض كليا النظرة التجزئية للشخصية و يرفضون التعامل مع معها و كأنها مجرد مجموعة من الخصائص أو مجموعة لا محدودة من المثيرات و الاستجابات.(أميناطوس،1999،ص19)

أما فيما يخص موضوع دراستنا هذا ، و بعد تطبيق الروشاخ على المدراء أثناء الدراسة فقد عبرت استجابات المدراء على الروشاخ على النواحي المبينة في الجدولين ، أما باقي الخصائص أو الجوانب كالجنسي فلم تظهر في الاستجابات و إن وجدت فهي غير قابلة للتفسير .
عرض و تحليل النتائج :

استجابة المدراء على اختبار الروشاخ :

جدول رقم (1) خصائص الشخصية حسب استجابات المدراء على اختبار الروشاخ:

1. الهيكل الفكري																	
الانتاجية			نمط المقاربة				دراسة الذكاء										
سرعة		انتاجية		معالجة الواقع													
ضعيفة	عادية	عالية	عادية	عالية	بصيرة كلية	نظرية	الدخول في التفاصيل	النجاح في المعالجة	كبت	خوف من الاتهام	له الخبر العظم للموضوع	تنوع في محتوى	التتابع المظم	وضوح في الادراك	قدرة على التمييز	ذكاء نظري	ذكاء عملي
2. الهيكل العاطفي																	
الطبع و المزاج				مراقبة الانفعالات			التكيف الاجتماعي و الاتصال البشري										
متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متوسط	متطوري	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط
متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط	متطوري	متوسط

يمثل هذا الجدول خصائص الشخصية التي ظهرت عند افراد العينة بعد تطبيق إختبار الروشاخ و تقطيعه و تفسيره ، و تجدر الإشارة إلى أن هناك خصائص أخرى يقيسها الروشاخ لكنها لم تظهر عند تطبيقه على عينة الدراسة .

أولا/ الهيكل الفكري:

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول رقم (1)، يظهر أن عينة الدراسة، متنوعة من حيث وجود خصائص الشخصية التي يقيسها الروشاخ المتعلقة بالهيكل الفكري؛ فنلاحظ بأن الخاصية نفسها لا تتكرر دائما عند كل العينة، كما أن الخصائص المتكاملة لا تتواجد في شخصية إلا بجانب واحد فقط وبأثما متنوعة في مجمل تكرارها في أفراد العينة.

جدول رقم (2) : استجابات المدراء في اختبار الروشاخ(الهيكل الفكري)

ملاحظة: 1=وجود الخاصية 0=وجود نقيضها

الهيكل الفكري																		
دراسة الذكاء					نقط المقاربة					الانتاجية								
ذكاء عملي	ذكاء نظري	قدرة على التمييز	وضوح في الإدراك	الاستيعاب المنظم	تتبع في محتوى	الخبر العظم الملموس	خوف من الأثرام	كبت	البروح في المعالجة	معالجة الواقع			انتاجية					
										الدخول في التفاصيل	نظرية	بعضية كلية	عالية	عادية	ضعيفة	عالية	عادية	ضعيفة
			1	1	1	0	1	1	1	0	0	1			1	1		
			0	0		0	1	0	0	0	1	1			1		1	
				1		1	0	0	0	1	0	0	1		1		1	
			1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1			1	1	
				1		1	0	0	0	1	0	0	1			1	1	
			1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1			1	1	
						0	0	0	0	0	1	1			1			1
			1			1	0	0	0	0	1	1	1					1
	1				1		1	0	0	0	0	1	1	1				1
	0	0		0	1	1	0	1	1	0	0	0	1			1		1
					1	1	0	0	0	1	0	0	1			1	1	
	1		1	1	1	1	1	0	0	1	1	0		1		1		
	1		1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1			1		1
			0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1			1	1	
				1		1	0	0	0	1	0	0	1		1		1	
	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1				1
				1		1	0	0	0	1	0	0	1		1		1	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1			1		1

	1		1	1	1	0	0	1	1	0	0	1			1			1
1	1		1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1				1	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1			1	1		
		1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1			1			1
	1		0	1	1	0	0	0	1	0	0	1			1			1
		1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1			1			1
	1		1	1	1	0	1	1	0	0	0	1			1			1
	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1			1		1	
	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1			1			1
	1		0	1	1	1	0	0	1	0	0	1			1		1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1			1		1	
0		1		1	1	0	1	1	1	0	0	1			1		1	
0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1			1			1
	1	1	1	1	1		1	1		0		1			1			1
	1	1	1	1	1		1	1		0		1			1		1	
	1	1	1	1	1		1	1		0		1			1			1
	0	0		1	1	1				0		1	1					1
	1	1	1	1	1	1			1	0		1			1			1
		1	1		1	1			1			1			1			1

ثانيا/ الهيكل العاطفي:

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول رقم (3)، نلاحظ تنوعا في وجود خصائص الشخصية التي يقيسها الروشاخ المتعلقة بالهيكل العاطفي؛ حيث نلاحظ بأن الخصائص المتناقضة أو المتكاملة لا تتواجد في شخصية إلا بجانب واحد فقط، و بأنها متنوعة في مجمل تكرارها في أفراد العينة.

جدول رقم (3): استجابات المدراء في اختبار الروشاخ (الهيكل العاطفي)

الهيكل العاطفي										
الطبع و المزاج		مراقبة الانفعالات			التكيف الاجتماعي و					
منطوي	منبس	منبسط	مزاج	الشعور	مراقب	مراقبة	الانصاف	سطح	الحرارة	الداخلة
ي	ط	يميل	أكت	ر	الانفعالات	العدوا	ال	ية	الداخل	
			1		1		1	1		
		1			1		0			
			1		1		1			
			1		1		1	1		
	1				1		1			
			1		1		1			
			1		1		0			
		1			1		1			
			1	0	0		1			

	1	1		0		1		1	1
		0		1		1		1	
		1	0					1	
1	1	1	0		1	0		1	
		0		0		1		1	
	1	1		1		1		1	
1	1	1		1		1		1	
		1		1		1		1	
1	1	1	0		1	0		1	
	1	1	0	0		1		1	
1	1	1		1		1		1	
		1		1		1	1		
	1	1	1	1		1		1	
		1		1	1	1		1	
		1		1		1		1	
		0		0		1		1	
		1	0	0		1		1	
	1	1		1		1		1	
		1	0	1		1		1	
1	1	1	0		1	1		1	
1	1	1		1		1			1
		1	0	1		1		1	
	1	1		0		1		1	
	1	1		0		1		1	
	1	1		0		1		1	
		0		0				1	
		1	0	1		1		1	
	1	1		1	0	1		1	

ملاحظة: 1=وجود الخاصية 0=وجود نقيضها

3.1. الإرتباط بين الإجهاد و الشخصية :

الارتباط بين مستوى الإجهاد على أساس تأثير المصادر المهنية وخصائص الشخصية حسب

اختبار الروشاخ:

جدول رقم(4): معاملات الارتباط بين درجات الإجهاد على أساس تأثير المصادر المهنية

وخصائص الشخصية حسب اختبار الروشاخ

		مستوى الإجهاد على أساس المصادر	1,000	
المجال الفكري	إنتاجية	السرعة	-,094	
		الإنتاجية	-,235	
	نمط المقارنة	معالجة الواقع	بصفة كلية	,065
			بصفة نظرية	,138
			الدخول في التفاصيل	,217
			نجاح معالجة الواقع	,177
		وجود كبت	,109	
		وجود خوف من الالتزام	*,333	
		الحس العملي الملموس	-,109	
	دراسة الذكاء	التنوع في المحتوى	*,361	
		التتابع المنظم	-,248	
		وضوح الإدراك	,089	
		القدرة على التمييز	,130	
		الذكاء النظري	,208	
		الذكاء العملي	**489	
المجال العاطفي	الطبع والمزاج	الانطواء	*,396	
		الانبساط	*,381	
		الانطواء يميل الى الانبساط	,157	
		الانبساط يميل الى الانطواء	,082	
		مزاج اكتئابي	-,044	
	مراقبة الانفعالات	الشعور بالخطر والتهديد	0.00	
		مراقبة الانفعالات	-,146	
		مراقبة العدوانية	,200	
	التكيف الاجتماعي والاتصال البشري	الاتصال البشري	*,361	
		السطحية	,180	
حرارة داخلية موقفة		-,024		

* دال عند مستوى دلالة 0.05

** دال عند مستوى دلالة 0.01

من خلال الجدول رقم (4) يمكننا القول أن الارتباطات الدالة بين خصائص الشخصية التي يقيسها الروشاخ ودرجة تأثير المصادر المهنية للإجهاد لدى المدراء لا تظهر إلا على مستوى (6) ست خصائص؛ فعلى مستوى الهيكل الفكري، ظهر هذا الارتباط الدال في:

- بعد نمط المقارنة؛ حيث ارتبط وجود خوف من الالتزام ارتباطا عكسيا دالا عند مستوى دلالة 0,05 بمستوى الإجهاد، وقدر معامل ارتباطه بـ -0,333، أي أنه كلما زاد مستوى الخوف من الالتزام لدى المدراء كلما نقصت شدة تأثير المصادر المهنية للإجهاد.

- بعد دراسة الذكاء؛ حيث كان معامل ارتباط الذكاء العملي، والتنوع في المحتوى بمستوى الإجهاد على التوالي 0,489، 0,361، وهي دالة عند مستوى دلالة 0,01 و0,05 على التوالي، مما يعني وجود ارتباط إيجابي دال بين الذكاء العملي، والتنوع في المحتوى ومستوى الإجهاد. أما على مستوى الهيكل العاطفي، فقد ظهر الارتباط الدال في:

- بعد الطبع والمزاج؛ حيث ظهر هناك ارتباط عكسي دال بين كل من الانطواء (-0,396) والانبساط (-0,381) مستوى الإجهاد، وذلك عند مستوى دلالة 0,05. وعليه فكلما ارتفع مستوى انبساط أو انطوائه، كلما انخفضت شدة تأثير المصادر المهنية للإجهاد.

- بعد التكيف الاجتماعي والاتصال البشري؛ فقد قدر معامل ارتباط الاتصال البشري بمستوى الإجهاد بـ 0,361 وهو دال عند مستوى دلالة 0,05. مما يعني أنه كلما ارتفع مستوى الاتصال البشري كلما ضعف تأثير المصادر المهنية للإجهاد.

الارتباط بين مستوى الإجهاد على أساس الأعراض وخصائص الشخصية حسب اختبار الروشاخ

جدول رقم(5): معاملات الارتباط بين درجات الإجهاد على أساس ظهور الأعراض

وخصائص الشخصية حسب اختبار الروشاخ

		مستوى الإجهاد على أساس الأعراض		1,000	
الهيكل الفكري	إنتاجية	السرعة		- ,279	
		الإنتاجية		- ,180	
	نمط المقارنة	معالجة الواقع	بصفة كلية		,264
			بصفة نظرية		- ,090
			الدخول في التفاصيل		- ,005

		نجاح معالجة الواقع	108,
		وجود كبت	156,
		وجود خوف من الالتزام	-144,
		الحس العملي الملموس	-156,
		التنوع في المحتوى	*381,
		التتابع المنظم	-174,
		وضوح الإدراك	0,15,
		القدرة على التمييز	-005,
		الدكاء النظري	119,
		الدكاء العملي	265,
الهيكـل العاطفي	الطبع والمزاج	الانطواء	-
			*416,
		الانبساط	-
			*370,
		الانطواء يميل الى الانبساط	194,
		الانبساط يميل الى الانطواء	084,
	مراقبة الانفعالات	مزاج اكتثابي	-074,
		الشعور بالخطر والتهديد	0,000,
		مراقبة الانفعالات	-225,
		مراقبة العدوانية	183,
	التكيف الاجتماعي والاتصال البشري	الاتصال البشري	*347,
		السطحية	048,
		حرارة داخلية موقفة	007,

* دال عند مستوى دلالة 0.05

** دال عند مستوى دلالة 0.01

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن الارتباطات الدالة بين خصائص الشخصية التي يقيسها الروشاخ ودرجة ظهور أعراض الاجهاد لدى المدراء لم تظهر على مستوى الهيكل الفكري إلا فيما يتعلق بـ **دراسة الذكاء**؛ حيث كان معامل ارتباط خاصية **التنوع في المحتوى** يساوي 0,381، وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، أي أن المدراء الأكثر تنوعا في محتوى عمليات

التفكير هم الأكثر تعرضا للإجهاد، وهذا ما يتفق مع نتائج العلاقة بين التنوع في المحتوى وشدة تأثير المصادر المهنية للإجهاد.

وفيما يخص الهيكل العاطفي؛ فقد ظهر ارتباط دال على مستوى بعد الطبع والمزاج، حيث ارتبط كل من الانطواء (-416) والانبساط (-370) ارتباطا سلبيا دالا بدرجة ظهور أعراض الإجهاد، وذلك عند مستوى دلالة 0,01 و 0,5 على التوالي، مما يعني أن المدراء الأكثر انطواء أو الأكثر انبساطا يميل مستوى الإجهاد للإرتفاع لديهم.

أما على مستوى الهيكل العاطفي لدى المدراء عينة البحث، فإننا نجد أن معامل ارتباط خاصية الاتصال البشري بمستوى الإجهاد إيجابي ودال عند مستوى دلالة 0,05، قدر بـ 0,347، أي أنه كلما تواجد الاتصال البشري بكثرة كلما ارتفع مستوى الإجهاد لدى المدراء.

4.1. الانحدار المتعدد

1.4.1. على مستوى الهيكل الفكري

جدول رقم (6): المتغيرات المدخلة

Method	المتغيرات المازحة	المتغيرات المدخلة	النموذج
Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).		الهيكل الفكري/نمط المقارنة/نجاح معالجة الواقع	1

المتغير التابع : درجات مستوى الإجهاد على أساس الأعراض

يمثل الجدول رقم (6) الطريقة المستخدمة في الانحدار وهي Enter حيث يتبين أن البرنامج قام بإدخال المتغيرات المستقلة والمتمثلة في الهيكل الفكري (نمط المقارنة + نجاح في معالجة الواقع) في معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

الجدول رقم (7): ملخص النماذج

النموذج	R	R مربع	تعديل R مربع	Std. احتمال خطأ	Change Statistics				
					Change R مربع	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,354 ^a	,126	,101	35,549	,126	5,029	1	35	,031

a. تنبي: (مستمر) الهيكل الفكري/نمط المقارنة/نجاح معالجة الواقع

يوضح الجدول رقم (7) قيم معامل الارتباط، وهي تعبر عن معامل الارتباط البسيط R حيث بلغ 0.35 ومعامل التحديد R^2 وهو يساوي 0.21، وأخيرا معامل التحديد المصحح R^2-2 والذي بلغ 0.1، مما يعني أن المتغير المستقل المتمثل في خاصية النجاح في معالجة الواقع (بعد

الهيكل الفكري/ نمط المقاربة) استطاع تفسير 0.10، أو التنبؤ بـ 10% من التغيرات الحاصلة في مستوى الإجهاد، والباقي يعزى إلى متغيرات أخرى.

الجدول رقم (8): اختبار التباين المعنوية لاختبار F

ANOVA^b

النموذج	Sum of مربع	df	Mean مربع	F	Sig.
1 الانحدار	6355,736	1	6355,736	5,029	,031 ^a
متغير الخطأ العشوائي	44231,507	35	1263,757		
المجموع	50587,243	36			

a. تنبؤ: (مستمر) الهيكل الفكري/نمط المقاربة/نجاح معالجة الواقع

b. المتغير التابع: درجات مستوى الإجهاد على أساس الأعراض

ويظهر الجدول رقم (8) تحليل اختبار التباين المعنوي لاختبار F؛ حيث أن ($P < 0.0001$)

وهو تفسير قوي لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الاحصائية.

الجدول رقم (9): قيمة معامل الانحدار للاختبارات الدالة احصائيا.

المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة	
لا	الحد الثابت	الهيكل الفكري/ نمط المقاربة: النجاح في معالجة الواقع (م)
قيمة المعامل	95.63	-28.7
قيمة اختبار T	8.92	-2.24
الدلالة	0.000	0.031

ونستنتج من خلال الجدول رقم (9) أن المتغير المستقل متمثلا في النجاح في معالجة الواقع (الهيكل الفكري/ نمط المقاربة) ذو دلالة احصائية 0.031 عند مستوى الدلالة $P < 0.05$ غير أن كل من المتغيرات المستقلة الأخرى (السرعة، الانتاجية، معالجة الواقع بصفة كلية، معالجة الواقع بصفة نظرية، الدخول في التفاصيل، الذكاء، وضوح الإدراك...) لم تكن لها دلالة إحصائية لتفسير الإجهاد المهني.

ومن خلال قيمة معامل المتغير المستقل (نجاح معالجة الواقع)، التي قدرتها بـ -28.7، نستنتج أن النجاح في معالجة الواقع عند المدراء أفراد العينة مرتبط بعلاقة عكسية مع الإجهاد المهني، أي أنه كلما نقص مستوى النجاح في معالجة الواقع، كلما زاد مستوى الإجهاد المهني عندهم، ويمكن كتابة معادلة التنبؤ على الشكل التالي: $ص = ث + أ \times م$ حيث :

ص: مستوى الإجهاد المهني

ث: معامل الثبات

أ: معامل الإنحدار للمعادلة

م: نجاح معالجة الواقع

معادلة التنبؤ: (مستوى الاجهاد المهني = 95.63 - 28.7 x م)

2.4.1. على مستوى الهيكل العاطفي:

الجدول رقم (10): المتغيرات المدخلة

Variables Entered/Removed ^a			
النموذج	Variables Entered	المتغيرات المزاحة	Method
1	الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	الهيكل العاطفي/مراقبة الانفعالات/مراقبة العدوانية.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
4	الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/السطحية.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
5	الهيكل العاطفي/الطبع والمزاج/الانبساط يميل إلى الانطواء.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
المتغير التابع: درجات مستوى الإجهاد على أساس الأعراض			

يمثل الجدول رقم (10) الطريقة المستخدمة في الإنحدار وهي Enter؛ حيث يتبين أن البرنامج قام بإدخال المتغيرات المستقلة، المتمثلة في الخصائص التالية: حرارة داخلية موقفة، الاتصال البشري، مراقبة العدوانية، الاتصال البشري السطحي، الانبساط الذي يميل للإنطواء (بعد الهيكل العاطفي) في معادلة الإنحدار الخطي المتعدد.

الجدول رقم (11): ملخص النماذج

النموذج	R	R مربع	R تعديل مربع	Std. خطأ في تقدير	Change Statistics				
					R مربع Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,748 ^a	,559	,547	25,243	,559	44,390	1	35	,000
2	,833 ^b	,695	,677	21,318	,135	15,074	1	34	,000
3	,875 ^c	,766	,744	18,955	,071	10,006	1	33	,003
4	,897 ^d	,805	,781	17,541	,040	6,535	1	32	,016
5	,913 ^e	,834	,807	16,482	,028	5,243	1	31	,029

a - منبئ (مستمر): الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة

b - منبئ (مستمر): الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة، الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري.

c - منبئ (مستمر): الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة،

الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري.

الهيكل العاطفي / مراقبة الانفعالات /مراقبة العدوانية

d - منبئ (مستمر) الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري

الهيكل العاطفي/مراقبة الانفعالات/مراقبة العدوانية

الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/السطحية

e - منبئ (مستمر) الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري

الهيكل العاطفي/مراقبة الانفعالات/مراقبة العدوانية

الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/السطحية، الهيكل العاطفي/الطبع والمزاج/الانبساط يميل الى الانطواء

ويوضح الجدول رقم (11) قيم معامل الارتباط، التي تعبر عن معامل الارتباط البسيط R؛ حيث بلغ 0.91 ومعامل التحديد R^2 وهو يساوي 0.83 وأخيرا معامل التحديد المصحح R^{-2} ، والذي بلغ 0.80، مما يعني أن المتغير المستقل المتمثل في خصائص الهيكل العاطفي (حرارة داخلية موقفة، الاتصال البشري، مراقبة العدوانية، الاتصال البشري السطحي، الانبساط الذي يميل للإنطواء) استطاعت أن تفسر 0.80 أو التنبؤ بـ 80% من المتغيرات الحاصلة في مستوى الإجهاد والباقي يعزى إلى عوامل أخرى.

الجدول رقم (12): اختبار التباين المعنوية لاختبار F ANOVA^f

النموذج	Sum of مربع s	df	Mean مربع	F	Sig.	
1	الإنحدار متغير الخطأ العشوائي المجموع	28285,136 22302,108 50587,243	1 35 36	28285,136 637,203	44,390	,000 ^a
2	الإنحدار متغير الخطأ العشوائي المجموع	35135,617 15451,627 50587,243	2 34 36	17567,808 454,460	38,656	,000 ^b
3	الإنحدار متغير الخطأ العشوائي المجموع	38730,544 11856,699 50587,243	3 33 36	12910,181 359,294	35,932	,000 ^c
4	الإنحدار متغير الخطأ العشوائي المجموع	40741,323 9845,921 50587,243	4 32 36	10185,331 307,685	33,103	,000 ^d
5	الإنحدار متغير الخطأ العشوائي المجموع	42165,654 8421,589 50587,243	5 31 36	8433,131 271,664	31,042	,000 ^e

a - منبئ (مستمر). الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة

b- منبئ (مستمر) الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري.

c منبئ (مستمر) الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية موقفة الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري

الهيكل العاطفي/مراقبة لانفعالات/مراقبة العدوانية
d- منبئ (مستمر) الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية
موقفة

الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري

الهيكل العاطفي/مراقبة الانفعالات/مراقبة العدوانية

الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/السطحية

e - منبئ (مستمر) الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/حرارة داخلية
موقفة، الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/الاتصال البشري

الهيكل العاطفي/مراقبة الانفعالات/مراقبة العدوانية

الهيكل العاطفي/التكيف الاجتماعي والاتصال البشري/السطحية

الهيكل العاطفي/الطبع والمزاج/الانبساط يميل الى الانطواء .

المتغير التابع f : درجات مستوى الإجهاد على أساس الأعراض

يمثل الجدول رقم (12) تحليل اختبار التباين، والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق اختبار F؛ حيث جاءت حسب الجدول عالية جدا ($P < 0.0001$) وهو تفسير قوي لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية. يمثل هذا الجدول قيمة معامل الانحدار للاختبارات الدالة إحصائيا وهي بالشكل التالي:

الجدول رقم (13): قيمة معامل الانحدار للاختبارات الدالة احصائيا .

المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة					
	الحد الثابت	حرارة داخلية موقفة: ح	الاتصال البشري: ت	مراقبة العدوانية: ع	الاتصال البشري السطحي: ت س	الانبساط ، يميل للإنتواء: ن
قيمة المعامل	138.33	-75.01	73.62	-38.22	18.08	-12.91
قيمة اختبار T	13.42	-6.66	3.88	-3.16	2.55	-2.29
الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.03	0.016	0.029

نستنتج من الجدول رقم (13) أن المتغيرات المستقلة كانت دالة من الناحية الاحصائية، وحسب اختبار t عند مستوى الدلالة $P < 0.05$. فإن:

- خاصيتي الاتصال البشري، والاتصال البشري السطحي، تتناسبان بعلاقة طردية مع مستوى الإجهاد المهني؛ حيث أن قيمة t كانت موجبة وهي على التوالي (2.55،3.88).

- - بينما خصائص الحرارة الداخلية الموقفة، ومراقبة العدوانية، والانبساط الذي يميل للإنطواء تتناسب مع الإجهاد المهني عكسيا، حيث أن قيمة t سلبية، وهي التوالي: (-2.29، -3.16، -6.66)

وعليه، يمكن كتابة معادلة التنبؤ كالتالي:

$$\text{مستوى الاجهاد المهني} = 138.33 - 75.01 \times \text{ح} + 37.62 \times \text{ت} - 38.22 \times \text{ع} + 18.08 \times \text{ن} - 12.91 \times \text{س}$$

. مناقشة النتائج

. العلاقة بين خصائص الشخصية كما يقيسها الروشاخ والإجهاد المهني

تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد خصائص شخصية مدراء الثانويات التي تساعدهم على التكيف مع الإجهاد المهني، وكذا محاولة التنبؤ بمقاومة الإجهاد المهني من خلال خصائص شخصيتهم حسب ما يقيسه الروشاخ، و عليه فقد انطلقت الباحثة من افتراض أول مفاده وجود علاقة دالة بين مختلف خصائص الشخصية التي يكشفها الروشاخ و طبيعة ومستوى تأثير المجهودات المهنية على المدراء من جهة، و شدة ظهور أعراض الإجهاد لديهم من جهة أخرى . إلا أن نتائج الارتباطات بينت وجود دلالة بين ستة(6) خصائص للشخصية كما يقيسها الروشاخ ومصادر الإجهاد المهني لدى المدراء، في حين ظهرت العلاقة دالة بين خصائص الشخصية كما يقيسها الروشاخ و أعراض الإجهاد المهني في أربعة (4)عناصر فقط وهي :. التنوع في المحتوى، الانطواء، الانبساط،الاتصال البشري في حين لم تظهر خاصيتنا : وجود خوف من الالتزام و الذكاء العملي كما ظهرت في العلاقة الأولى .

حيث بينت النتائج المحصل عليها وجود ارتباط عكسي بين كل من الإنبساط والإنطواء دال على شدة تأثير المصادر المهنية للإجهاد على المدير، فالمدير المنبسط يفتح المجال لاختراق عمال آخرين مجال عمله و يزيد من إشراك الآخرين في مهامه و قراراته، و قد بينا في فصل الإدارة بأن للمدير مسؤولية كبيرة يستمدتها من مكانته الخاصة في تسيير مجموعة كبيرة من الأفراد الذين يختلفون في مستوياتهم وحاجاتهم، و على هذا الأساس يجب أن يتخلى المدير عن المركزية في اتخاذ بعض القرارات خاصة و أن لديه معينات كثيرة في الإدارة كمجلس الثانوية، و عليه فإن انبساطه

هنا يسمح له بالتشاور مع الآخرين و تقيسيم المسؤوليات معهم و بالتالي لن تظهر عليه أعراض الإجهاد بمستوى كبير و هذا ما تفسره الدلالة الإرتباطية السالبة بين الأنبساط و آثار الإجهاد ، أما الإنطواء فيستعمله المدير في حالة ما احتاج إلى إتخاذ قرارات مصيرية متعلقة بمسؤولياته كمدير كقرارات العقوبات ، و بعض القرارات الإدارية الأخرى التي يتحمل المدير المسؤولية الوحيدة في اتخاذها ، و التي ينتج عنها ردود فعل غالبا ما تكون سلبية على المدير ، و بالتالي فإن خاصية الإنطواء هنا تستعمل كطريقة لتسيير المواقف الضاغطة ، وهذا ما يقلص من أعراض الإجهاد على المدير . و هذا يعني أن المدير الجيد في التعامل مع المواقف المجهدة هو المدير الذي يتحول في سلوكه من الإنبساط إلى الإنطواء حسب ما يقتضيه الموقف .

إن الإتصال البشري يؤثر بشكل إيجابي على شدة تأثير المصادر المجهدة على مدير الثانوية فيزيد من تأثيرها كلما ارتفعت درجته ، و هذا لأن المدير الذي لديه مساحة اتصال إنساني واسعة مع باقي أفراد العمل ، سوف يوسع المجال لتلقي استجابات كثيرة من العمال غالبا ما تكون شكاوي أو تدخلات في مجال عمله أو اعتراضات وهذا ما سيشكل لديه مجهدات جديدة تولد لديه أعراضا للإجهاد ، و هذا ما يفسر ارتفاع شدة أعراض الإجهاد المهني كلما زاد الإتصال البشري .

كما نجد أن خصائص أخرى للشخصية حسب الروشاح قد ارتبطت بالإيجاب مع مصادر الإجهاد المهني لدى مدراء الثانويات ، فكلما تنوع محتوى عمليات التفكير زادت شدة تأثير المصادر على المدير حيث أن وعيه و إدراكه لمختلف المشاكل و الإلتزامات الوظيفية و تقيده بإطار زمني محدد لإنجاز مهامه ، و تحقيق كل الأهداف المسطرة يجعله في خوف دائم من الفشل في تحقيقها و بالتالي فإن اتساع مجال تفكيره هنا يزيد من قيمة المصادر إجهادا بالنسبة له ، و هذا ما يفسره وجود علاقة إيجابية كذلك بين خاصية التنوع في المحتوى و شدة ظهور أعراض الإجهاد لديه، أي أنه هنا كلما تنوع محتوى عمليات التفكير عند المدير كلما زادت شدة تأثير المصادر و شدة ظهور أعراض الإجهاد.

نلاحظ أنه كلما استعمل المدير المزيد من التفكير العملي كلما زاد تأثير المصادر المجهدة عليه ، حيث انه كلما بحث عن إجراءات عملية لحل مشاكل مهنية تواجهه (مجهدات) كلما واجه معيقات جديدة أثناء تجسيدها و بالتالي فإن مصادر الإجهاد المهني في هذه الحالة تصبح قوية ، رغم ذلك لم تظهر لخاصية التفكير العملي علاقة بأعراض الإجهاد ، وهذا ما قد يرجع إلى نجاح المدير في إيجاد الطرق المناسبة للتكيف مع المجهدات.

كما أن هناك الخوف من الإلتزام و شدة تأثير مصادر الإجهاد المهني ، حيث ان المدراء الذين يزداد خوفهم من التزامهم بمهامهم و نشاطاتهم يعطي لهم ذلك نوع من الدافعية في العمل ، و تحدي الصعوبات و المجهودات التي تواجههم ، و بالتالي انخفاض مستوى تأثير هذه الأخيرة ، و هذا ما يتطابق مع نظرية الصلابة النفسية حيث يعد الإلتزام الذي هو نوع من التعاقد النفسي ، يلتزم به الفرد تجاه نفسه ، و أهدافه وقيمه مع الآخرين ، عنصرا مقاوما للإجهاد المهني، حيث يعتبر المواقف المجهدة نوعا من المتعة .

و كما سبق الإشارة له في بادئ الأمر أنه لا يوجد اشتراك في ظهور كل من خاصيتي الذكاء العملي ، و الخوف من الإلتزام في كل من المقياسين ، حيث نجد أنهما يظهران علاقة في مقياس مصادر الإجهاد المهني و شدته فقط ، و هذا ما يؤكد على التفاعل الديناميكي الموجود بين خصائص الشخصية و الذي يؤثر في عملية الإجهاد المهني ، حيث يمكن أن تطور شخصية المدير أليات و أساليب لمواجهة المجهودات بعد إدراكها(من خلال التنوع في المحتوى) كذلك ، و بالتالي لن تتأثر فيما بعد بالأعراض و هذا ما دفع بالباحثة لاستعمال أسلوب آخر للتعرف على خصائص شخصية المدير التي لها علاقة بالإجهاد المهني مع الإهتمام بالتفاعل و الديناميكية بين خصائص شخصية المدير .

النتبؤ بمستوى الإجهاد المهني :

أما بالنسبة للفرضية الثانية التي مفادها إمكانية التنبؤ بمستوى الإجهاد المهني لدى مدراء الثانويات من خلال خصائص الشخصية التي يكشفها الروشاش ، فقد بينت النتائج أن متغير نجاح معالجة الواقع له دلالة إحصائية في مقاومة الإجهاد المهني ، وهذا ما يتطابق مع نظرية لازاروس حول " التقييم و الإدراك " حيث أنه في أي موقف مجهد يحاول الفرد تقييم و تقدير المصادر المختلفة للإجهاد ، وعليه فقد يكون بعض المدراء أكثر دراية و وعيا بالمجهودات المهنية و لذلك فإنهم أكثر دقة أو مبالغة في تقديرها في حين يكون البعض الآخر أقل وعيا وتقديرا أو مبالغة لها .

كما يلعب متغير الحرارة الداخلية الموقفة بفعل الكبت دورا في مقاومة الإجهاد المهني ، و هذه النتيجة تتطابق مع نظرية التحليل النفسي ، و كذلك أعمال "وينبرجر" عن الكبت كميكانيزم دفاعي ضد القلق و المجهودات ، فالأفراد المستخدمين لميكانيزم الكبت يكونون أقل استجابة للمجهودات ، و ذلك يرجع لكبتهم مشاعرهم الإنفعالية .

و هذا ما يؤكد أيضا متغير مراقبة العدوانية في هذه الدراسة ؛ حيث أنه كلما ارتفعت مراقبة العدوانية انخفض مستوى الإجهاد ، و هذا ما ذهب إليه 'كوباس' (1982) بالقول أن الأفراد

الأكثر تعرضا للمواقف المجهدة يصبحون أكثر استشارة و توتر و يميلون إلى الإعتماد على العمليات التي تخفف من الجوانب الإنفعالية و التركيز على الجوانب الإيجابية للموقف .
ومن جهة أخرى تبين أيضا أن للإتصال البشري دلالة إحصائية في انخفاض مقاومة الإجهاد المهني لدى المدير؛ فقد يكون الإتصال البشري هنا مصدرا مهما للإجهاد خصوصا للمدير المنطوي.
وإضافة إلى ذلك فقد تبين أن للإنبساط الذي يميل للإنبساط دلالة إحصائية في مقاومة الإجهاد المهني لدى المدير، مما قد يفسر بأن المدير المنبسط الذي يميل للإنبساط يتصف بأنه يحتاج إلى أناس من حوله يتحدث معهم، فيجدهم متنفسا للتفريغ والتنفيس عما يعانيه من المجهودات التي يتعرض لها، إلى جانب أنه يأخذ الأمور ببساطة، وله قدرة جيدة على التكيف، في الوقت ذاته لديه تواصل جيد مع الآخرين دون أن يسمح لهم باختراق مجاله المهني.
أما الإتصال البشري السطحي فهو يولد حالة من الإنعزال والإنغلاق على ذات المدير، تمنعه من التفريغ وتسيير المجهودات التي تواجهه، وبالتالي يكون تأثيرها أكبر وهذا ما تبين لدينا؛ حيث ظهر أنه كلما زاد الإتصال البشري السطحي زاد الشعور بالإجهاد.

الخلاصة:

تناولت هذه الدراسة الإجهاد المهني لدى مدراء ثانويات مدينة أم البواقي، كسيرورة ، فبدأت من التأكد من وجود إجهاد مهني لديهم، وذلك من خلال حصر مختلف العوامل التي تسبب الإجهاد لديهم، ثم الانتقال إلى تحديد مستوى الإجهاد لديهم من خلال قياس درجة ظهور أعراضه، وكذا شدة تأثير مصادره المهنية. وللكشف عن الفروق الفردية المتعلقة بالشخصية، والتي بإمكانها أن تشكل متغيرات دالة في مقاومة الإجهاد المهني لدى هذه الفئة، تم تطبيق اختبار الروشاخ الإسقاطي.

وتبين بعد معالجة البيانات إحصائيا أن علاقة خصائص الشخصية بمستوى الإجهاد لم تستطع معاملات الارتباط العادية تبيانها لأن خصائص الشخصية تتفاعل ببساطة فيما بينها بديناميكية معينة، وهو ما دفعنا إلى البحث من خلال معامل الانحدار المتعدد الذي مكنتنا من الوصول إلى النتائج التالية :

* فيما يخص علاقة خصائص الشخصية بالمجهودات عند مدير الثانوية ، وجدنا علاقة سلبية بين كل من الإنطواء ، الإنبساط و وجود خوف من الإلتزام من جهة و مصادر الإجهاد من جهة أخرى ، حيث أن وجودها يخفف من تأثير المجهودات . كما ظهرت العلاقة الموجبة بين كل من

الذكاء العملي ،التنوع في المحتوى و الإتصال البشري من جهة و مصادر الإجهاد ، حيث أن وجودها يزيد من تأثير المجهودات المهنية على المدير .

* أما خصائص الشخصية التي تؤثر سلبا على آثار الإجهاد عند مدير الثانوية ، فهي : الإنطواء و الإنبساط حيث أن وجودها يخفض من مستوى الإجهاد .في حين يؤثر كل من التنوع في المحتوى ، و الإتصال البشري بالإيجاب على أعراض الإجهاد حيث ترتفع مستوياتها كلما زادت هته الخاصيتين في الظهور .

* كما مكنتنا هذه الدراسة من تحديد خصائص شخصية ، وجودها ينبئ بارتفاع مستوى الإجهاد و هي_الإتصال البشري .و الإتصال البشري السطحي . كما بينت أن وجود كل من نجاح معالجة الواقع ، الحرارة الداخلية الموقفة بفعل الكبت ، مراقبة العدوانية و الإنبساط الذي يميل للإنطواء ينبؤنا بأنخفاض مستوى الإجهاد .

وهذا ما يؤكد أن الإجهاد المهني هو عملية تفاعل مجموعة من العناصر تلتقي في شخصية المدير ، والتي من خلالها يمكن تفسير هذه الظاهرة و التنبؤ بها ، هذه الشخصية التي اختارت الباحثة أن تدرسها عبر دراسة خصائصها المميزة .

المراجع باللغة العربية :

1. إبراهيم، لطفي عبد الباسط (1994). عوامل الضبط المدرسي المدرك في علاقتها بضغط الدراسة لدى تلاميذ المدارس الحكومية والخاصة، منبئات بالتحصيل. حولية كلية التربية. ، جامعة قطر، 1
2. أحمد عبد الخالق و بدر الأنصاري 1999 .العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مجلة علم النفس، العدد47 الشخصية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مجلة علم النفس .
3. أمينة محمد رزق 2008،2009 منشورات جامعة دمشق.
4. أمينياطوس ميخائيل 1998- 1999 ص 87).
5. الأنصاري، بدر محمد (1998). التفاؤل والتشاؤم، المفهوم والقياس والمتعلقات. جامعة الكويت مجلس النشر العلمي ، لجنة التأليف والتعريب والنشر .
6. أنور الشرقاوي، التعلم والشخصية مجلة عالم الفكر، المجلد 13، 1982.
7. ايريك فروم بدون سنة (1986)
8. بدر محمد الأنصاري،2000، قياس الشخصية ، دار الكتاب الحديث، الكويت .
9. جيهان حمزة 2002: دور الصلابة النفسية و المساندة الاجتماعية و تقدير الذات في ادراك المشقة و المواجهة معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل.رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم النفس كلية الاداب جامعة القاهرة.

10. حامد عبدالسلام زهران- الصحة النفسية والعلاج النفسي- عالم الكتب, القاهرة 1995
11. حمام .فادية كامل (1993). القلق لدى عينة من طلبة وطالبات الجامعات المصرية وعلاقته بسمات الشخصية وبعض المتغيرات الأخرى (التنشئة الاجتماعية-المناخ الدراسي -التحصيل الدراسي).
12. حنان عبدالحميد العناني الصحة النفسية 2003 - دار الفكر- عمان الأردن - الطبعة الثانيةم.
13. رجب شعبان 1991:دراسة مقارنة للاساليب الاستيعابية للمواقف الضاغطة في كل من البنية الامريكية و البنية المصرية.المؤتمر العلمي الأول لدور الالتئمية في تنمية المجتمعات المحلية.جامعة الزقازيق ، كلية التربية.
14. رجب شعبان 1991،ص43).
15. رضوان، سامر جميل ، (2003). الدوافع والشخصية. مجلة العلوم النفسية العربية. من موقع: ريتشلرد ولن - ترجمة أحمد عبدالحالق ومايسة أحمد بدون سنة مقدمة لدراسة الشخصية.
16. سعيد حسن العزة، وجودة عزة عبدالهادي، 1999م: نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، عمان، الأردن، دار المسيرة.
17. شاذلي، عبدالحميد محمد ، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، الإسكندرية المكتبة الجامعية 2001م.
18. الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية - عبدالحميد شاذلي - المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية1999.
19. طارق. 2013/02/05://-7885-tarek113.2mo-rpg.com/topic#ixzz2cjkAxFAQ
20. وهيب، محمد ياسين، وعبدالكريم، زيد (1991). دراسة مقارنة بين سمتي العصاب والإنسباط - الإنطواء لدى طلبة جامعة الموصل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، بغداد. العدد (16).

المراجع بلغات أخرى

21. Angler, B. (2009). Personality Theories: Eighth Edition. Belmont, CA: Wadsworth, Cenage Learning.
22. Carlson, Neil and et al. 2010. Psychology the Science of Behaviour, p. 438. Pearson Canada, United States of America. ISBN 978-0-205-64524-4.
23. Carlson, Neil and et al. 2010. Psychology the Science of Behaviour, p. 438. Pearson ----Canada, United States of America. ISBN 978-0-205-64524-4.
24. Sholtz and sholtz, Theories of Personality 8th ed. c2005, abstract of chapter 2
25. -Showers, C (1992). The motivational and emotional consequences of considering positive or negative possibilities for an upcoming event. Journal of Personality and Social Psychology, 63.,