

الإلتزام المفرط لدى معلمات الرياض

زهراء عبد الحسين

zahraa.abd2308m@coeduw.uobaghdad.edu.

iq

أ.د. إلهام فاضل عباس

ilham.fadhil@coeduw.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد/ التربية للبنات

الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على :

١. الإلتزام المفرط لدى معلمات رياض الأطفال.
 ٢. الفروق في الإلتزام المفرط وفقاً لمتغير مدة الخدمة.
 ٣. الفروق في الإلتزام المفرط لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير الحالة الاجتماعية (متزوجة_ غير متزوجة) وحالات أخرى (مطلقة _ أرملة).
- ولتحقيق أهداف البحث أتمتت الباحثة بما يلي:

تألفت عينة البحث من (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال وتم اختيارهن بالطريقة العشوائية، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بأختيار مجتمع البحث من مديريات التربية الست في جانبي الكرخ (الأولى، الثانية، الثالثة) الرصافة (الأولى، الثانية، الثالثة) وتم بناء مقياس الإلتزام المفرط وتم تطبيقها على عينة البحث، وقامت الباحثة باستخراج معاملات الصدق والثبات للمقياس على عينة البحث إذ تألف المقياس من خمس بدائل وبأوزان (١،٢،٣،٤،٥) ثم إدخال البيانات في برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) وعند أستخراج النتائج أظهرت مايلي :

١. يوجد التزام مفرط لدى معلمات رياض الأطفال .
 ٢. وجود فرق دال إحصائياً في الإلتزام المفرط تبعاً لمتغير مدة الخدمة.
 ٣. لا يوجد فرق دال إحصائياً في الإلتزام المفرط تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة_ غير متزوجة) وحالات أخرى (أرملة_ مطلقة).
- الكلمات المفتاحية: الإلتزام المفرط، معلمات رياض الأطفال.

Over-Commitment Among Kindergarten Teachers

Zahraa Abdul-Hussein.

Prof. Dr. Ilham Fadel Abbas

Abstract

The current study aims to identify the following:

1. The level of excessive commitment among kindergarten teachers.
2. Differences in excessive commitment according to the variable of years of service.
3. Differences in excessive commitment among kindergarten teachers according to marital status (married – unmarried) and other categories (divorced – widowed).

To achieve the study objectives, the researcher adopted the following approach:

The research sample consisted of 400 kindergarten teachers, randomly selected. The population was drawn from six directorates of education in Baghdad — three from Karkh (First, Second, Third) and three from Rusafa (First, Second, Third). A scale measuring excessive commitment was developed and applied to the sample. The researcher calculated the scale's validity and reliability indicators. The scale consisted of five response options, weighted as (1, 2, 3, 4, 5). Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results revealed the following:

1. Kindergarten teachers exhibit excessive commitment.
2. There is a statistically significant difference in excessive commitment based on years of service.
3. There is no statistically significant difference in excessive commitment based on marital status (married – unmarried – divorced – widowed).

Keywords: Over Commitment, Kindergarten Teachers.

الفصل الأول

مشكلة البحث :

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المكونة للمؤسسات المختلفة، فهو المحرك الأساسي لكل نشاطاتها ومصدر لفاعليتها لما يتميز به من قدرات ومعارف تتناسب مع طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة فمهما بلغت الحياة من تعقيد وتطور إلا أنها لا تستطيع الاستغناء عن العنصر البشري، فالفرد كلما تطابقت أهدافه مع أهداف مؤسسته تتولد لديه رغبة قوية في أداء عمله والمحافظة عليه وبذل جهداً أكبر للبقاء فيه ويتجلى ذلك في تفعيله لذاته أي إشباع الحاجات الأكثر إلحاحاً وتنشيط مالمدى الفرد من إمكانيات .

تواجه معلمة الروضة مواقف وظروف عديدة قد تتعرض خلالها لحالات من الأضطراب والقلق والخوف الإحباط والغضب مما يؤثر سلباً في حالتها الصحية والجسدية والنفسية وينعكس بدوره على مستوى أدائها في العمل وعلى القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة التي تعمل بها ، إذ أن للضغط النفسي تأثيراً غير مباشر يتمثل في إنخفاض دافعية الأفراد نحو العمل وضعف قدراتهم على اتخاذ القرارات اللازمة لتسيير أعمالهم وضعف قدراتهم الإبداعية (أبو مغلي، 13:1987).

إن الأشخاص الذين يتميزون بنمط تحفيزي من الإلتزام المفرط المرتبط بالعمل يسعون إلى تحقيق إنجازات عالية باستمرار بسبب حاجتهم الأساسية إلى الأستحسان والتقدير في العمل على الرغم من أن هذه الجهود المفرطة لاتقابل في غالب الأحيان بمكافآت مالية كافية إلا أن الأشخاص الملتزمين أكثر من اللازم يميلون إلى الحفاظ على مستوى مشاركتهم هناك سبب للأعتقاد بأن هذا الأسلوب التحفيزي يؤثر على كيفية تقييم المتطلبات، يمنع التنشوء الإدراكي الأشخاص الملتزمين بشكل مفرط من إجراء تقييم دقيق للعلاقات بين التكلفة والربح ونتيجة لذلك فإنهم يقللون من أهمية المطالب ويبالغون في تقدير مواردهم الخاصة للتكيف بينما لا يدركون مساهمتهم في التبادل غير المتبادل على المدى الطويل يكون الأشخاص المتلزمون أكثر من اللازم عرضة للارهاق والأنهيار التكيفي على الرغم من أن الإلتزام المفرط المرتبط بالعمل يعد مصدراً جوهرياً للجهد إلا أن هذا المكون من النموذج لا يتم تصوره على أنه سمة شخصية تقليدية وبدلاً من ذلك غالباً ما يتم تحفيز هذا النمط من التعامل مع المطالب وتعزيزه من خلال ضغط العمل الخارجي سواء كان غير رسمي او رسمي وبالتالي قد يكون بمثابة مضخم للارتباط بين ضغوط العمل والحياة. (Siegrist,2008:167)

وتكمن مشكلة البحث هل لدى معلمات رياض الأطفال إلتزام مفرط ؟

ثانياً: أهمية البحث Research Significance

نظراً للتطورات والتغيرات الحديثة، أصبح من الضروري تطوير الأنظمة التربوية وعناصرها بشكل مستمر لمواكبة التحديات المستقبلية، يهدف التعليم إلى تنمية قدرات الافراد وتعزيز مهاراتهم

المعرفية والتفكيرية مما يسهم في إعداد جيل واعٍ قادر على إحداث التغيير الإيجابي في مختلف مجالات الحياة، كما يعد مستوى التنمية في أي مجتمع مؤشراً على مدى أهتمامه بإعداد الأجيال القادمة وتوجيههم بالأساليب المناسبة لتحقيق مستقبل مستدام ومزدهر. (الكبيسي والخزرجي، ١٩٩٩: ١١)

يعتبر الأفراد الركيزة الأساسية لأي منظمة ونظراً لاعتماد المؤسسات بشكل كبير على مواردها البشرية لتحقيق الإنتاجية والتميز، فإن الموظفين يعدون العامل الرئيس في بلوغ الأهداف المنشودة ودفع المؤسسة نحو آفاق جديدة من النجاح ولهذا كثيراً ما تتجاهل بعض المؤسسات المخاطر التي قد تهدد استمراريتها في ظل المنافسة، وتعول بشكل كبير على قدرة العاملين على إنجاز المهام اليومية بكفاءة، وفي حال تعثر الأداء قد تمارس ضغوطاً متزايدة تجبر الموظفين على بذل جهد مفرط بغية الوصول للأهداف، ومن أبرز التحديات التي تواجهها معلمات الرياض في هذا السياق هو اختلال التوازن بين الجهد المبذول والمكافأة المستلمة حيث يعرف هذا الخل بعدم توافق الجهد العالي مع مستوى المكافآت سواء تمثل ذلك في الحصول على مكافآت منخفضة مقابل جهد كبير، أو أحياناً مكافآت مرتفعة مقابل جهد ضئيل، ما يؤدي إلى نشوء مشاعر سلبية وتوتر نفسي وفي ظل العولمة الاقتصادية ورغم ما تتيحه من فرص للنمو والتطور توجد أيضاً مخاطر تهدد صحة العاملين النفسية والجسدية، مما يستدعي ضرورة اتخاذ إجراءات وقائية فعالة للحد من الآثار الصحية السلبية الناتجة عن ضغوط العمل. (سيغرس، ٢٠١٦: ١٧)

ومن هنا تأتي أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية إن حدوث حالة عدم الأتزان وعدم التناسق والتوافق الداخلي والخارجي عند الفرد وما بين العاطفة والفكر يؤدي إلى الخلل وتضارب وتعارض وظائفه النفسية ومكونات شخصيته وهذا مؤشر لحدوث المرض النفسي إذا يعرف انه خلل في التوازن بين الفرد ونفسه وبين الفرد والآخرين حيث أن التوازن يختل عندما تظهر عدم عدالة المعاملات والعلاقات عندما تعطي أكثر مما تأخذ، حيث أن توازن الإنسان مكون من ثلاث مساحات محاطة بالنسج الاجتماعي كل واحدة منها لها قوة تدعم بها المساحة الأخرى وتتكون من المساحة الشخصية ومساحة العمل والمساحة العائلية إن تضخم مساحة العمل على حساب المساحة الأسرية فهذا يعني تفكك اسري وتفكك في شبكة العلاقات العامة واضطرابات تتعلق بضغوط العمل وأثرها على صحة الفرد الجسدية والنفسية (عبد الفتاح، ٢٠٢٤، ٤٣).

ثالثاً : حدود البحث Scope of the Study

١. الحدود البشرية :- معلمات رياض الأطفال .
٢. الحدود المكانية :- رياض الأطفال (الكرخ الأولى ، الثانية ، الثالثة / الرصافة الأولى، الثانية، الثالثة).

3. الحدود الزمانية : (2024-2025).

رابعاً : تحديد المصطلحات

الإلتزام المفرط (Over-Commitment) عرفه كلٌّ من:

1- (Maskach 1992) :- هو نوع من السلوك الذي يتميز بتمسك شديد بالقواعد والتعليمات

دون مراعاة للسياق أو الظروف المحيطة وقد يؤدي إلى نتائج غير مرنة أو غير ملائمة .

2- (Siegrist 2001) :- بأنه مجموعة المواقف والسلوكيات والعواطف التي تعكس السعي

المفرط جنباً إلى جنب مع رغبة قوية في الحصول على الموافقة

والتقدير. (Siegrist, 2001, p:55)

3- (Siegrist 2004) :- بأنه نمط معرفي تحفيزي للتعامل مع المتطلبات التي تتميز بالإلتزام

المفرط المرتبط بالعمل والحاجة العالية للموافقة ويفترض أنه يخفف من آثار عدم توازن الجهد

والمكافأة على صحة الانسان. (Siegrist, 2004, p:426)

4- (Siegrist 2004) :- هو نمط من السعي المفرط كرد فعل لجهود العمل المرهقة .

5- (Siegrist 2008) :- هو عبارة مشاركة وجهد مبالغ فيه في العمل مما يؤدي إلى تقاوم

عملية الاستفاد بمرور الوقت (Avanzi, 2014, p:456).

6- (Siegrist 2016) :- قابلية للتوتر المتوقع بين الأشخاص الذين يظهرون نمطاً محدداً

للتعامل مع المواقف الصعبة التي تتميز بالمشاركة المفرطة والرغبة في السيطرة

(Siegrist, 2016, p:2)

7- كونتز (2016) :- هو حالة تحدث عندما يكون الشخص ملتزماً بشكل زائد أو بشكل مفرط

بأفكار أو سلوكيات معينة مما يؤدي إلى تقديم جهد زائد أو تضييع موارد زائد دون فائدة فعلية .

التعريف النظري للباحثة :استنتجت الباحثة التعريف النظري من نظرية سيغريست

(Siegrist 2001) هو مجموعة من المواقف والسلوكيات والعواطف التي تعكس السعي المفرط

جنباً إلى جنباً بالإلتزام المفرط المرتبط بالعمل والحاجة العالية للموافقة ويفترض أنه يخفف من

آثار عدم توازن الجهد والمكافأة على صحة الانسان. (Siegrist, 2004, p:426).

التعريف الإجرائي للباحثة :-

تعرف الباحثة إجرائياً مجموع الفقرات التي تعبر عن الإلتزام المفرط بالعمل لمعلمة الروضة والتي

تقدر بالدرجة التي يحصل عليها مقياس الإلتزام المفرط المتبنى في البحث.

الفصل الثاني

نظريات فسرت الالتزام المفرط :

مقدمة:

إن أهمية العمل من أجل الصحة تتجاوز الأمراض المهنية التقليدية ونظراً للتغيرات البعيدة المدى في طبيعة العمل في المجتمعات المتقدمة ، فإن بيئات العمل النفسية الاجتماعية الضارة بالصحة أصبحت أكثر انتشاراً وتتميز بيئات العمل النفسية الاجتماعية هذه بضغوط العمل والأنقطاعات المتكررة وقد تؤدي ساعات العمل غير المنتظمة والتعرض للضوضاء إلى تفاقم الشدائد كما هي الحال مع تهديدات عدم الاستقرار الوظيفي والفصل من العمل والتنقل القسري وأحتمالات التقاعد غير الطوعي ، كما يساهم العمل في زيادة العبء الناجم عن الضغوط النفسية وآثارها الضارة على الصحة في كل المجتمعات يحظى العمل والمهنة في حياة البالغين بالأولوية إن نظرية عدم التوازن بين الجهد والمكافأة تنظر إلى ضغوط العمل في إطار العدالة التوزيعية مع التركيز على المعاملة بالمثل في عقد العمل وتفترض هذه النظرية أن الجهد المبذول في العمل ينفق من أجل الحصول على مكافآت مثل المال والتقدير وفرص العمل بما في ذلك الأمن الوظيفي ويرى سيغريست أن الأفتقار إلى المعاملة بالمثل بين التكاليف والمكاسب (تكلفة مرتفعة / ربح منخفض) يثير ردود فعل إجهادية مستمرة حيث يؤدي الحصول على وظيفة غير مستقرة أو بذل جهد كبير بشكل مستمر دون تقديم أي احتمالات للترقية حيث يعرف الإفراط في الالتزام أنه مجموعة من المواقف والسلوكيات والعواطف التي تعكس السعي المفرط مع الرغبة القوية في الموافقة والتقدير وغالباً ما يصاحب عدم التوازن بين الجهد والمكافأة مشاعر ضعف احترام الذات ، في حين يفترض أن تجربة التوازن تعزز مشاعر الرضا الصحيحة وتعزز احترام الذات والنجاح. (سيغريست، ١٩٩٦)

أولاً: نموذج عدم التوازن بين الجهد والمكافأة لسيغريست (١٩٩٦-٢٠٠٤):

ركزت نظرية عدم التوازن بين الجهد والمكافأة (ERI) ركزت على العلاقة بين جهود العاملين والمكافآت المتعلقة بالعمل التي يتلقاها الفرد، كما وتشير أيضاً إلى أن الإلتزام الذي يتميز بمستويات عالية من الجهد وبما يقابله من المكافآت المنخفضة يؤدي الى مشكلات في الصحة البدنية والنفسية وأبرزها أعراض الأجهاد والقلق والتوتر كما وقد تقسم المكافآت الوظيفية إلى مادية ملموسة كالحوافز والمكافآت و الغير ملموسة كالتقدير والمعاملة العادلة، وأشار سيغريست إلى أن الإلتزام المفرط بالعمل يمكن أن يؤدي إلى عدم التوازن بين الجهد والمكافأة و عدم التوازن بين العمل والحياة حيث يدل التوازن بينهما إلى مدى التوازن بين متطلبات العمل وحياة الفرد الشخصية خارج العمل، كما يواجه الأفراد تحديات متزايدة في تلبية متطلبات مكان العمل والوفاء بأدوارهم الأخرى خارج العمل كالأدوار الشخصية و الأسرية ، تعتبر هذه النظرية في

أبحاث الأجهاد انموذجاً واعداً للغاية في التنبؤ بمخاطر الأصابة بالأمراض , كأرتفاع ضغط الدم وأختلال مستوى السكر في الدم و أمراض القلب والأوعية الدموية, ويشير جوهر الأنموذج إلى أفترض بأن عدم التوازن بين المجهود المهني والمكافأة يرتبطان بالمخاطر الصحية الجسدية و النفسية ونوعية وجوده الحياة المتعلقة بالصحة - كأضطراب المزاج الأكتتابي والأرهاق الحيوي أضطرابات في النوم, كما وقد حظي أنموذج عدم التوازن بين الجهد والمكافأة بأهتمام كبير في ابحاث الصحة المهنية حيث يعرف هذا الأنموذج التجارب المجهدة في العمل على أنها اختلال بين الجهد العالي والمكافأة المنخفضة وهو مزيج يمكن أن يتفاقم بسبب أسلوب المواجهة الفردي المعين. (Van, 2002,p.1117)

هناك أسباب نفسية لعدم التوافق المتكرر بين الجهد المبذول والمكافآت في العمل تؤكد نظرية عدم التوازن بين الجهد والمكافأة في العمل على أن الأشخاص الذين يعانون من الإلتزام المفرط سواء بشكل منفصل أو مجتمع غالباً ما يتعرضون إلى فشل المعاملة بالمثل في العمل وعواقبها الصحية الضارة وتؤكد النظرية من خلال مصطلحات الإجهاد والتي تركز على أحترام الذات الناتجة عن فشل التبادل الاجتماعي أي الشعور بالإحباط الناجم عن عدم التكافؤ بين الجهد المبذول و المكافآت, على الرغم من أن فشل المعاملة بالمثل ينتج بشكل رئيسي من مصادر خارجية إلا أن سلوك الشخص المفرط يمكن أن يساهم في ذلك. (سيغريست، 2008: 164)

وفقاً لنموذج اختلال التوازن بين الجهد والمكافأة يعتبر الجهد المبذول في العمل جزءاً من عقد اجتماعي يقابله مكافأة كافية يتم توزيع المكافآت من خلال ثلاثة أنظمة إرسال التقدير، وفرص العمل، والأمن الوظيفي قد يؤدي فشل التبادلية بين الجهود والمكافآت إلى تعزيز تنشيط الجهاز العصبي اللاإرادي والتأثير وفقاً للنموذج، يمكن أن يؤثر على صحة الفرد و الإصابة بأمراض القلب التاجية ، ويمكن ان تحدث بعض التأثيرات الصحية الضارة بسبب أسلوب الفرد الشامل في التكيف، والمعروف باسم الإلتزام المفرط .

الفرضيات المكونة للنموذج:

١. فرضية ERI الخارجية يؤدي عدم التوازن بين الجهد الخارجي المرتفع والمكافأة المنخفضة إلى زيادة خطر تدهور الصحة ، بالإضافة إلى المخاطر المرتبطة بكل عنصر من المكونات أي الجهود العالية والمكافآت المنخفضة.

٢. فرضية الإلتزام الزائد الجوهري OVC ان المستوى العالي من الإلتزام المفرط، الذي قد يؤدي إلى استمرار الجهود المبالغ فيها مقترناً بمكافآت مخيبة للآمال، قد يزيد أيضاً من خطر تدهور الحالة الصحية حتى في حالة عدم وجود خارجي ERI ، أي التأثير الرئيسي للإلتزام المفرط ولان الإلتزام الشخصي المفرط يزيد من خطر انخفاض الصحة حتى في حالة غياب مؤشر التعافي.

3. فرضية التفاعل ERI OVC: يؤدي ERI الخارجي مع مستوى عالي من الالتزام المفرط الى أعلى خطر لتدهور الحالة الصحية فأن الاختبار الكامل لانموذج ERI يغطي جميع الشروط الثلاثة المذكورة الجهد والمكافأة والالتزام المفرط).

لقد أثبتت الدراسات أن الجهد العالي وشروط المكافأة المنخفضة ترتبط بشكل إيجابي بأحداث صحة الفرد كما ان الالتزام المفرط يحدث بسبب عدم التوازن وأنه يرتبط بزيادة مخاطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية. (van Vegchel:2001,p.128)

كما اقترح سيغريست (2001) أن الأشخاص الذين يبذلون في الألتزام يبذلون في جهودهم بما يتجاوز المستويات التي تعتبر مناسبة عادة، أو أنهم يعرضون أنفسهم لمتطلبات عالية في العمل في كثير من الأحيان وبالتالي، فإن هذه الجهود تقلل من قدرتهم على التعافي من متطلبات العمل وتزيد من تعرضهم للإحباط عندما لا تأتي المكافآت المتوقعة كما هو متوقع لها، مما يؤدي في النهاية إلى اعتلال صحتهم وفقاً لأنموذج اختلال التوازن بين الجهد والمكافأة، أظهرت الدراسات المقطعية أن الالتزام المفرط يرتبط بالألم العضلي الهيكلي. (Siegrist,2001,p.52) حيث اعتمد أنموذج على فرضية مفادها أن الفوائد المرتبطة بالعمل تعتمد على العلاقة المتبادلة بين الجهد والمكافآت في العمل تتمثل الجهود لمتطلبات العمل و الالتزامات المفروضة على العاملين. تتكون المكافآت المهنية التي يوزعها صاحب العمل والمجتمع ككل من المال والتقدير والأمن الوظيفي / الفرص الوظيفية وبشكل أكثر تحديداً، يدعي نموذج ERI ان العمل الذي يتميز بالجهود العالية والمكافآت المنخفضة يمثل عجزاً في المعاملة بالمثل بين "التكاليف" و"المكاسب" قد يتسبب هذا الخلل ردود فعل إجهاد مستمرة لذا، فإن العمل الجاد دون الحصول على التقدير هو مثال على عدم التوازن المجهد بالإضافة إلى ذلك، من المفترض أن يتم تكثيف هذه العملية من خلال اعتبار الالتزام المفرط "سمة شخصية" بحيث يستجيب الموظفون الملتزمون للغاية بردود فعل أكثر إجهاداً مقارنة بالموظفين الأقل التزام (Siegrist, 1996,p.27).

نظرية الحفاظ على الموارد:

يقدم ستيفن هوبفول (Steven E. Hob Foll) أطارا لتنفيذ استراتيجيات تعزيز الصحة العامة من خلال التركيز على موارد الأفراد والمجتمع وتعد هذه النظرية من النظريات التحفيزية إذ تستند على مبدأ تحفيز الأفراد لحماية مواردهم الحالية واكتساب موارد جديدة من وجهة نظرهم تكون نافعة مستقبلاً، وقد انطلقت هذه النظرية من افتراض هو أن الأفراد لديهم دافع فطري للاحتفاظ بمواردهم الشخصية وحمايتها وتعزيزها وبنائها وأن ما يهددهم هو الخسارة المتوقعة لهذه الموارد القيمة وتختلف قيمة الموارد بين الأفراد من شخص لآخر إذ ترتبط بتجاربههم المختلفة وقدراتهم الذاتية ، وموابعهم الشخصية (Hobfoll,1989,p.43).

مفهوم الموارد من الركائز الأساسية في هذه النظرية، حيث يعرف بأنه الأشياء أو الخصائص الشخصية أو الظروف أو القدرات التي يقدرها الأفراد أو تعمل كوسيلة لتحقيق تلك الأهداف أو الخصائص. وقد وصف هالبسليين الموارد بأنها أي شيء يراه الموظفون مفيداً لتحقيق الأهداف، مما يتيح للقائمين على تحقيق الهدف فهماً أعمق لخصائص هذه الموارد وكيفية تعزيزها للوصول إلى الغاية المنشودة. (Habesleben, 2014, p.5)

ينشأ الإجهاد استناداً لهذه النظرية عندما تتعرض الموارد الأساسية للأفراد لخطر فقدان أو تفقد بالفعل. وعندما يواجه الفرد تهديداً أو خسارة في موارده، فإنه يلجأ إلى آليات متعددة لمواجهةها. إحدى هذه الآليات تتمثل في تكريس وقت وجهد إضافيين لحماية نفسه من ما يعرف بدورات فقدان الموارد المتتالية. وتشير النظرية إلى أن التعرض المستمر لبيئات عمل تتسم بمتطلبات عالية قد يدفع الأفراد إلى تبني استراتيجيات تكيف سلبية أكثر للتعامل مع المواقف الصعبة. وقد يؤدي ذلك إلى بذل المزيد من الجهد للحفاظ على مستويات أداء وظيفي مرتفعة في ظل ظروف العمل المجهدة، حتى وإن أسفر ذلك عن زيادة الإنهاك الانفعالي على المدى الطويل. وفي المهن التي تتطلب التزاماً مفرطاً، قد يعتمد العاملون استراتيجيات تعويضية تضاعف جهودهم وتسهم في ظهور الالتزام المفرط بالعمل. وفي النهاية، فإن الخسائر المحتملة أو الفعلية في الموارد قد تقضي إلى حالة سلبية تشمل مشاعر عدم الرضا أو الاكتئاب أو القلق والتوتر. (Hobfoll et al, 2018, p.5-6).

مبادئ نظرية الحفاظ على الموارد:

المبدأ الأول يؤكد أن الأفراد يميلون إلى جمع الموارد والحفاظ عليها، حيث ينظر إلى فقدان الموارد على أنه أكثر تأثيراً وسرعة من اكتسابها. وبالتالي، فإن خسارة مورد معين تترك أثراً نفسياً أعمق مقارنة بتأثير امتلاكه. وكما هو موضح في الشكل (1)، فقد قدم كل من Kahneman وTversky (1979) في نظريتهما الاحتمالية فكرة الانحياز المعرفي، حيث يميل الأفراد إلى تجنب الخسارة أكثر من سعيهم لتحقيق مكاسب مساوية لها.

وتدعم الأبحاث هذا المبدأ، حيث تظهر أن التوتر النفسي غالباً ما ينشأ نتيجة أحداث حياتية تنطوي على خسائر كبيرة، وليس بسبب مكاسب أو مجرد تغييرات. أما في نظرية COR، فإن ضغوط الحياة تنشأ عندما يؤدي حدث معين إلى فقدان الموارد أو يهدد بحدوث سلسلة من الخسائر، بمعنى أن فقدان الموارد يؤثر سلباً على الحالة النفسية للأفراد في بيئة العمل، مما يزيد من احتمالية تعرضهم للإجهاد، مثل الإرهاق والاكتئاب. (Honfoll, 1998, p.74)

المبدأ الثاني: وفقاً لنظرية COR، ينبغي على الأفراد استثمار مواردهم لحماية أنفسهم من فقدانها، والتعافي من الخسائر، واكتساب موارد جديدة تقلل من تأثير الخسارة. يوضح هذا المبدأ كيف تؤثر العلاقات المعقدة بين فقدان الموارد، واكتسابها، والضيق النفسي على مجموعة من

السلوكيات الصحية. فعلى سبيل المثال، يستثمر الأفراد مواردهم في الحفاظ على صحتهم من خلال تعزيز الأداء المناعي عبر النوم والراحة. وبذلك، يشير المبدأ الثاني إلى أن الأفراد يستخدمون مواردهم كوسيلة للحماية من فقدان، والتعافي من الخسائر، وتحقيق مكاسب جديدة. المبدأ الثالث: يوضح هذا المبدأ أن أهمية اكتساب الموارد تزداد في حالات فقدان، أي أنه كلما ارتفعت احتمالية فقدان الموارد، أصبح الحصول على موارد جديدة أكثر ضرورة. بمعنى آخر، الأفراد الذين يمتلكون موارد أكبر يكونون أقل عرضة لخسارتها، كما يكونون أكثر قدرة على تنظيم عملية اكتساب الموارد في المستقبل. (Hobfoll, 1998, p.73)

المبدأ الرابع ينص على أنه عندما يتم استنفاد الموارد، يدخل الأفراد في حالة دفاعية تهدف إلى الحفاظ على ذواتهم، وغالبا ما تتجلى هذه الحالة في سلوكيات دفاعية وعدوانية. وتؤكد نظرية COR على أهمية حماية الموارد، واكتسابها، واستخدامها بشكل يخدم الأفراد. بالإضافة إلى ذلك، هناك بعد إضافي يتمثل في عملية تبادل الموارد، والتي تستند إلى نموذج التداخل، حيث يتم وصفها بأنها العملية التي تؤثر من خلالها العلاقات الشخصية على مستويات التوتر النفسي والوظيفي بين الأفراد في نفس البيئة الاجتماعية. أي أن الإجهاد الذي يعاني منه شخص معين يمكن أن يؤثر على مستوى الإجهاد لدى شخص آخر في البيئة نفسها.

حدد هوبفول مجموعة من النتائج المرتبطة بعملية استثمار الموارد:-

- تشير النتيجة الأولى إلى أن الأفراد الذين يمتلكون فائضا من الموارد يكونون أقل عرضة لخسارتها، كما أنهم قادرون على استثمار مواردهم الحالية بشكل أكثر كفاءة.
- أما النتيجة الثانية، فتبين أنه عندما يفقد الأفراد مواردهم، يصبح من الصعب عليهم استثمار ما تبقى لديهم، مما قد يؤدي إلى دخولهم في دوامة فقدان الموارد (Resource Loss Spiral)، حيث يؤدي فقدان الموارد إلى مزيد من الخسائر.
- بينما تبرز النتيجة الثالثة أن الأفراد الذين يكتسبون موارد جديدة يكونون في وضع أفضل لاستثمارها وتحقيق المزيد من المكاسب، مما قد يؤدي إلى الدخول في دوامة اكتساب الموارد (Resource Gain Spiral)، حيث يسهم امتلاك الموارد في تسهيل الحصول على موارد إضافية.

- أما النتيجة الرابعة، فتوضح أنه عندما يفقد الأفراد مواردهم، فإنهم يتخذون خطوات لحماية ما تبقى لديهم من موارد من أجل تقليل المزيد من الخسائر. (Hobfoll, 2009, p.444)

إنموذج التعافي - الجهد (1998): The Effort-Recovery

طرح ميجمان وجسبيرتس مفهوم إنموذج التعافي - الجهد، والذي يقوم على فكرة أساسية مفادها أن ردود الفعل التلقائية تجاه متطلبات العمل يمكن أن تتطور إلى آثار سلبية، خاصة إذا كان هناك تعرض مستمر لضغوط العمل مع عدم الحصول على تعافٍ كافٍ. ويعرف هذا المفهوم

باسم ظاهرة عبء العمل الوظيفي (Functional load phenomena)، حيث يؤدي استمرار الضغط المرتبط بالوظيفة إلى تأثيرات سلبية متراكمة على المدى الطويل.

في البداية، قد تظهر آثار عبء العمل من خلال مشكلات صحية جسدية واضطرابات في الرفاهية النفسية، ولكن مع استمرار التعرض لهذه الضغوط وعدم تحقيق التعافي الكافي، قد وتتفاقم هذه الآثار إلى درجة تؤدي إلى فقدان الوظيفة أو الإصابة بإعاقات صحية دائمة.

ولفهم تأثير العمل على الصحة والأداء الوظيفي، استحدثت ميجمان مفهوم إجراءات العمل، والذي يعتمد على ثلاثة عوامل رئيسية تحدد كيفية استجابة الأفراد لمتطلبات العمل، وهي:

١ . المستوى الفعلي لمتطلبات العمل: يشمل هذا العامل جميع المتطلبات المرتبطة بالمهام الوظيفية، بالإضافة إلى العوامل النفسية والاجتماعية الموجودة في بيئة العمل، والتي تعرف باسم متطلبات العمل (Work demands). وتشمل هذه المتطلبات الجوانب الجسدية والعقلية التي يتعين على الموظف التعامل معها أثناء أداء مهامه.

٢ . القدرة الفعلية والجهد المبذول لتلبية متطلبات العمل: يشير هذا المفهوم إلى إمكانات العمل (Work potential)، أي قدرة الموظف على التعامل مع ضغوط الوظيفة، والمهارات التي يمتلكها، ومدى الطاقة التي يمكنه استثمارها لأداء المهام المطلوبة بكفاءة.

٣ . حرية اتخاذ القرار والجهد المبذول: يعرف هذا العامل باسم عرض القرار والجهد (Decision Latitude and Effort)، ويعكس مدى تحكم الموظف في بيئة عمله وإمكانية اتخاذ قرارات مستقلة أثناء أداء وظيفته. حيث تؤكد النظرية أن المواقف الوظيفية التي لا تمنح الموظف حرية اتخاذ القرار تشكل مصدرا كبيرا للضغوط النفسية، لأنها تقيد قدرته على تعديل استراتيجياته في أداء المهام وفقاً لظروفه وقدراته.

وينظر إلى هذه العملية على أنها ديناميكية، حيث تعتمد إلى حد كبير على حجم عبء العمل ومستوى التحكم الذي يتمتع به الموظف في تحديد العلاقة بين الأداء المطلوب والجهد الذي يجب أن يبذله لتحقيق هذا الأداء.

وباختصار، يشير إنموذج ميجمان وجسبيرتس إلى أن التعرض المستمر لمتطلبات العمل مع عدم الحصول على فترات تعاف مناسبة يمكن أن يؤدي إلى آثار ضارة على الصحة، مما يجعل تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والراحة أمراً ضرورياً للحفاظ على الأداء والرفاهية على المدى الطويل.

نتائج إجراءات العمل وفقاً لإنموذج التعافي - الجهد:

تؤدي إجراءات العمل إلى نوعين رئيسيين من النتائج، وهما النتائج النهائية وردود الفعل الفسيولوجية والنفسية قصيرة المدى.

- النتائج النهائية: تعرف بأنها المخرجات الملموسة للأنشطة التي يقوم بها الموظف في سياق عمله، حيث يتم تقييم هذه النتائج بناء على معايير العمل والأنظمة المعتمدة داخل بيئة العمل.
- ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية قصيرة المدى: تعتبر هذه الاستجابات بمثابة ردود فعل تكيفية تشمل جميع التغيرات الفسيولوجية والنفسية والسلوكية والانفعالية التي تحدث كرد فعل مباشر على ضغوط العمل. وترتبط هذه الاستجابات بعبء العمل، حيث ينظر إليها على أنها نوع من الإرهاق قصير المدى.

عندما يتوقف الموظف عن أداء العمل ويتوقف تعرضه لمتطلبات الوظيفة، تبدأ الأنظمة النفسية والبيولوجية في العودة إلى مستوياتها الطبيعية، وهي العملية التي تعرف باسم التعافي (Recovery). ويحدث هذا التعافي خلال فترة زمنية معينة، حيث يتم تقييم مستوى الاستقرار النفسي والبدني من خلال قياس مدى غياب متطلبات عبء العمل عن الموظف خلال هذه الفترة.

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث من حيث تحديد منهجية البحث و مجتمع البحث و اختيار عينته ، و إجراءات بناء مقياس (الإلتزام المفرط) فضلاً عن ذكر الوسائل الاحصائية المستعملة فيه، و على النحو الآتي:

اولا : منهج البحث (Method of the research):

أعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي ، اذ يمتاز هذا المنهج بأنه اول خطوة يقوم عن طريقها الباحث بوصف الظاهرة التي يرغب بدراستها ، مع جمع معلومات دقيقة عنها ، لذا فانه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي متواجدة في الواقع ، و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً و يعبر عنها تعبيراً كمياً و كيفياً ، و يعد المنهج الوصفي الارتباطي من اكثر المناهج توظيفاً في دراسة الظروف و الوقائع الاجتماعية و العلمية و الاقتصادية و غيرها (القصاص، 2007: 22)، كما أن المنهج الوصفي الارتباطي ينصب على كشف العلاقات بين متغيرين أو أكثر ، من أجل التعرف على مدى ارتباط هذه المتغيرات والتفسير عنها كمياً عن طريق اعتماد معامل الارتباط (حسانين، 2003: 55)، و يعد البحث الحالي من الدراسات الوصفية الارتباطية .

ثانيا: مجتمع البحث (Population Of Research) :

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (النوح، 2004: 81) . و لقد تكون مجتمع البحث من معلمات رياض الاطفال التابعة للمديريات العامة الستة للتربية في محافظة بغداد للعام الدراسي(2024/2025) منها (3) في جانب الكرخ و (3) في جانب الرصافة و قد بلغ عددها

(33) روضة بواقع (14) روضة بجانب الرصافة و (19) روضة في جانب الكرخ و تم الحصول على احصائيات مجتمع البحث من قسم الاعداد و التدريب في وزارة التربية .

ثالثاً: عينة البحث (the Research Population) :

تمثل عينة البحث جزءاً من مجتمع البحث الاصيلي ، اذ يتم اختيارها من قبل الباحث بتوظيف اساليب مختلفة، و تمثل خصائص ذلك المجتمع و يتم توظيفها في البحوث لأنها تختصر الوقت و الجهد (عبيدات، 1984: 102).

جدول (1) توزيع أفراد عينة البحث الاساسية بحسب متغيري الحالة الاجتماعية ومدة الخدمة

المجموع	الحالة الاجتماعية			الخدمة
	(أرملة)	أخرى (ومطلقة)	غير متزوجة	
100	18	30	52	1-5 سنوات
132	26	38	68	6-10 سنوات
168	28	44	96	11 سنة فاكثر
400	72	112	216	المجموع

رابعاً: أداة البحث

لغرض تحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس "الإلتزام المفرط" و ذلك لعدم تواجد مقياس جاهز لمشكلة الدراسة يلانم عينة البحث ويحقق اهدافه، و بشكل عام فأن عملية اعداد المقياس تمر بالخطوات الآتية:

- 1- تحديد الهدف و تعريف السمة موضوع القياس و قد تم ذلك في الفصل الاول .
- 2- صياغة فقرات المقياس .
- 3- تنقيح فقرات المقياس استناداً الى اراء المحكمين و اخراجه بالصورة الاولية (صلاحية الفقرات).
- 4- تنقيحه وفق الخطوات السابقة ، ثم تطبيقه على عينة اخرى لإستخلاص مؤشرات فاعلية الفقرات كالصعوبة و التمييز و تنقيحه على وفق ذلك لبيان مؤشرات الصدق والثبات (الشايب، 2009: 90).

واتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية :

1. التخطيط للمقياس : حددت الباحثة مفهوم كل متغير و كما موضح في الفصل الاول من البحث و اعتماداً على النظرة التكاملية الموضحة في الفصل الثاني.
1. صياغة فقرات المقياس : و تعد هذه القاعدة احدى الخطوات الرئيسة الواجب اتباعها عند الحاجة في بناء أي مقياس (الراوي، 1986: 47) و قد اعتمدت الباحثة في اعداد فقرات المقياس على النحو التالي:

- بالاطلاع على الدراسات و الادبيات السابقة في المجال، قامت الباحثة (٤٢) فقرة تشير الى الإلتزام المفرط .

٢. **الصدق الظاهري:** تشمل استطلاع آراء المحكمين على كل فقرة (النعيمي ، ٢٠١٤ : ١٥) و ما يقيسه المقياس في الظاهرة (ميخائيل ، ٢٠٠٨ : ٢٦٢) فلتتعرف على صلاحية الفقرات عرضت الباحثة فقرات المقياس بصورته الاولية على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال علم النفس و رياض الاطفال بلغ عددهم (19) محكماً لإبداء آرائهم و ملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله .

١- **تعليمات المقياس:**

أكدت الباحثة عند اعداد مقياس (الإلتزام المفرط) لدى معلمات الرياض أن تكون الفقرات سهلة و مفهومة و تؤكد ضرورة البديل المناسب ، و لقد بينت الباحثة لمعلمات الروضة بأن اجاباتهم ستكون لأغراض البحث العلمي لذا لا داعي لذكر الاسم .

الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات :

يسعى التحليل الاحصائي للفقرات عادة إلى حساب القوة التمييزية لها وحساب معاملات صدقها، لانهما أهم مؤشرين لدقة الفقرات ،وقياسها لما أعدت لاجله (الكبيسي، ٢٠٠١ : ٣٢).

تعد طريقة المجموعتين الطرفيتين (الموازنة الطرفية) ، والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) اجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرات ، وبذلك لجأت الباحثة إلى كلتا الطريقتين في تحليل فقرات مقياس الإلتزام المفرط .

أ- **القوة التمييزية لمقياس الإلتزام المفرط :**

يقصد بالقوة التمييزية هي قدرتها على التمييز بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الصفة أو السمة، وبين من يتمتعون بدرجة منخفضة من الصفة أو السمة نفسها، ولحساب القوة التمييزية أو ما يسمى بصدق التمايز إذ حددت الصفة أو السمة المراد قياسها تحديداً دقيقاً، ومن ثم تحدد مجموعتان أحدهما ذات مستوى مرتفع في هذه الصفة أو السمة والأخرى ذات مستوى منخفض في الصفة أو السمة نفسها، ومن ثم تقارن نتائج تطبيق الاختبار للمجموعتين بأستعمال أي إختبار إحصائي مناسب لقياس دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين (عبد المجيد ولفته، ٢٠١٣:١٤٧) .

ولتحقيق ذلك أتبعته الباحثة الخطوات الآتية :

- ١- تم تطبيق مقياس الإلتزام المفرط على عينة عشوائية من معلمات رياض الاطفال بلغ عددهن (400) معلمة .
- ٢- تصحيح كل استمارة وتحديد الدرجة الكلية لكل منها .
- ٣- ترتيب الدرجات التي حصل عليها المعلمات تنازلياً (من أعلى درجة إلى أدنى درجة).

٤- إختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين إذ أقتراح " كيللي " Kelly " أن يكون عدد أفراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (27%) من أفراد العينة (عودة ، ١٩٩٨ ، ص ٢٨٦).

وفي ضوء هذه النسبة (27%) بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (108) استثمارة ، أي إن عدد الاستثمارات التي خضعت لاجراء التمييز بلغ (216) استثمارة ، ومن ثم قامت الباحثة بأستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الإلتزام المفرط وقد تبين ان جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) عدا الفقرات (٣-١٥-٢٨-٢٩-٣٢) في مقياس الإلتزام المفرط .

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة Item Validity) يعد هذا الأسلوب من الوسائل الدقيقة المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس ، إذ يهتم هذا الأسلوب بمعرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله (عيسوي ، ١٩٨٢ ، ص ٥١) .

ولتحقيق ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياسي تفعيل الذات والالتزام المفرط والدرجة الكلية ل (٤٠٠) فرد، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.098) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (٣٩٨) أتضح أن الارتباطات جميعها دالة إحصائياً .

ج- الخصائص الاحصائية الوصفية لمقياس الإلتزام المفرط :

بعد تطبيق مقياس الإلتزام المفرط على أفراد عينة البحث البالغ عددهن (٤٠٠) معلمة حصلت الباحثة على عدد من المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (12) ولما كان توزيع درجات أفراد العينة على المقياس توزيعاً اعتدالياً إذا كانت قيم الالتواء ضمن مدى قياسي (١.٩٦) ± (Cleophas,2017,p.107) , لذا لجأت الباحثة الى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية (Parametric Statistic) في تحليل بيانات بحثها احصائياً .

ث - ثبات مقياس الإلتزام المفرط :

تحققت الباحثة من ثبات مقياس الإلتزام المفرط بطريقة الفا كرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية .

وقد أشار ثورندايك وهيجن Thorandike&Hegen إلى أن استخراج الثبات على وفق هذه الطريقة يتوقف على الاتساق في استجابة الفرد على كل فقرة من فقرات المقياس ، وهو يعتمد على الانحراف المعياري للمقياس ككل والانحراف المعياري لكل فقرة على المقياس (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩، ص ٧٩) ، وبعد تطبيق معادلة الفا حصلت الباحثة على معاملات الثبات .

ج- الوسائل الإحصائية :

أعدمت الباحثة على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في المعالجات الإحصائية للبيانات سواء في إجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث ، أو في استخراج النتائج ، وقد استعملت الوسائل الإحصائية الآتي ذكرها :

- ١- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين : أستعمل لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين الطريقتين في حساب القوة التمييزية لمقياس الإلتزام المفرد .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون **Person Correlation Coefficient** : وقد أستعمل في تحقيق الآتي :

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياسي الإلتزام المفرد.

- ٣- معادلة ألفا للاتساق الداخلي **Alfa Coefficient For Internal Consistency** :

استعملت لاستخراج الثبات بطريقة ألفا للاتساق الداخلي لمقياسي الإلتزام المفرد .

- ٤- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة : أستعمل لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الإلتزام المفرد .

- ٥- تحليل التباين الاحادي : أستعمل للتعرف على دلالة الفروق في الإلتزام المفرد حسب متغيري الحالة الاجتماعية وسنوات الخدمة .

- ٦- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية : أستعمل لمتابعة الفروق في تفعيل الإلتزام المفرد حسب المستويات المختلفة لمتغير الخدمة .

الفصل الرابع

الهدف (١) : قياس الإلتزام المفرد لدى معلمات رياض الاطفال .

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الإلتزام المفرد على أفراد عينة البحث البالغ عددهن (٤٠٠) معلمة ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (١٢٨.٣٨) درجة وبانحراف معياري مقداره (٨) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي (١) للمقياس والبالغ (١٠٨) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (٣٩٩) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (٢) يوضح ذلك .

^١ تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس (الإلتزام المفرد) وذلك من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الخمسة وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس والبالغة (٣٦) فقرة.

جدول (٢) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الالتزام المفرط

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٤٠٠	١٢٨.٣٨	٨	١٠٨	٥٠.٩٦	1.96	٣٩٩	دال

تشير نتيجة الجدول (٢) الى ان عينة البحث لديهم الالتزام المفرط بمستوى مرتفع ، وتعتقد الباحثة أن التزام المعلمات المفرط يعزى سببه حسب نظرية سغريست إلى حاجة الفرد للإستحسان والتقدير والرغبة في السيطرة تؤدي إلى المشاركة المفرطة (Siegrist,2008:p,167).

الهدف (٢) : تعرف دلالة الفرق في الالتزام المفرط لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير مدة الخدمة .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في الالتزام المفرط لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير مدة الخدمة والجدول (٣) يوضح ذلك :

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الالتزام المفرط تبعا لمتغير مدة الخدمة

الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-5	100	128.42	8.64
6-10	132	127	8.08
11 فاكثر	168	129.43	7.40
الكلي	400	128.38	8

جدول (٤) تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في الالتزام المفرط تبعا لمتغير مدة الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات s.of.s	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	الدلالة Sig
بين المجموعات	436.247	2	218.124	3.45	دال
داخل المجموعات	25081.503	397	63.178		
الكلي	25517.750	399			

وتشير النتيجة أعلاه الى أن هناك فرق دال احصائيا في الالتزام المفرط تبعا لمتغير مدة الخدمة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٣.٤٥) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (2-397) أشارت دراسة أجراها Louvseth و(2008) Degerud على موظفين في إحدى البلديات النرويجية إلى وجود علاقة إيجابية بين التقدم في السن، وبالتالي سنوات الخدمة الأطول، وبين ارتفاع مستويات الجهد المبذول في العمل، كما أظهرت النتائج أن الموظفين ذوي الكفاءات والمهارات العالية يميلون إلى إظهار مستويات مرتفعة من الالتزام المفرط (Overcommitment) وتفسر هذه العلاقة بأن تراكم

الخبرة والمسؤوليات عبر السنوات قد يدفع الموظف إلى الانخراط الزائد في العمل، بهدف الحفاظ على الأداء المرتفع وتفادي التقصير، مما يرفع من احتمالية التعرض للإجهاد المهني.

ولمعرفة الفروق في الالتزام المفرط تبعا لمستويات الخدمة المختلفة تم أستعمال اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ، والجدول (٥) يوضح ذلك :

جدول (٥) قيم الفروق بين الاوساط وقيم شيفيه الحرجة لتعرف الفروق في الالتزام المفرط تبعا لمستويات الخدمة المختلفة

المقارنات	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين الوسطين	قيمة شيفيه الحرجة	الدلالة
1-5 سنوات	100	128.42	1.42	2.58	غير دال
6-10 سنوات	132	127			
1-5 سنوات	100	128.42	1.01	2.46	غير دال
11 فاكثر	168	129.43			
6-10 سنوات	132	127	2.43	2.26	دال لصالح
11 فاكثر	168	129.43			11 فاكثر

الهدف (٣) : تعرف دلالة الفرق في الالتزام المفرط لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في الالتزام المفرط لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية والجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الالتزام المفرط تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
متزوجة	216	128.12	8.48
غير متزوجة	112	128.45	7.26
أرملة ومطلقة	72	129.03	7.64
الكلي	400	128.38	8

جدول (٧) تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في الالتزام المفرط تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الدلالة
s.of.v	s.of.s	D.F	M.S	F	Sig
بين المجموعات	45.257	2	22.628		
داخل المجموعات	25472.493	397	64.162	0.35	غير دال
الكلي	25517.750	399			

وتشير النتيجة أعلاه الى أنه ليس هناك فرق دال احصائيا في الالتزام المفرط تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.35) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (2-397) .

أشارت بعض الأبحاث إلى أن الالتزام المفرط بالعمل يرتبط بدرجة أكبر بالعوامل الداخلية كالدافعية الذاتية والرغبة في الإنجاز، مقارنة بتأثير المتغيرات الديموغرافية مثل الحالة الاجتماعية. وقد أوضح Schaufeli وزملاؤه (٢٠٠٨) أن السمات الشخصية والمهنية، مثل الانخراط في العمل والشعور بالمسؤولية، تعد من المؤشرات الأقوى التي تفسر مستويات الالتزام الزائد، في حين لا تشكل الخصائص الاجتماعية للفرد تأثيراً جوهرياً في هذا السياق.

التوصيات :

١. تحديد حدود واضحة للمهام والمسؤوليات اليومية للمعلمات لتجنب الإجهاد المهني الناتج عن تحمل أعباء تفوق القدرة الواقعية، مع تعزيز الوعي بأهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
٢. تدريب ذاتي مستمر على مهارات إدارة الوقت وتنظيم الأولويات، لضمان إنجاز المهام بكفاءة دون الانغماس الزائد في تفاصيل لا تؤثر جوهرياً على جودة عمل المعلمات.
٣. ممارسة التأمل الذاتي والتقييم الأسبوعي لمدى التزام المعلمات، بهدف التعرف على علامات الإنهاك المبكر وإعادة ضبط التوقعات المهنية بصورة واقعية.

المقترحات:

١. دراسة العلاقة بين الإلتزام المفرط وجودة الحياة النفسية لدى العاملين في المهن التربوية أو الصحية.
٢. تحليل دور السمات الشخصية (مثل الكمالية أو القلق) في التنبؤ بمستوى الإلتزام المفرط في بيئات العمل.
٣. مقارنة مستويات الإلتزام المفرط بين الجنسين في مجالات مهنية مختلفة (مثل التعليم، الطب، العمل الإداري).
٤. استكشاف أثر بيئة العمل التنظيمية (مثل الدعم الإداري أو التحفيز) في زيادة أو تقليل الإلتزام المفرط.
٥. إعداد برامج إرشادية أو وقائية تهدف إلى مساعدة العاملين في ضبط مستويات التزامهم بما يحقق الكفاءة دون إرهاق.

المصادر العربية :

- ١- عيسوي، عبد الرحمن. القياس النفسي: أسسه وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٢
- ٢- الكبيسي، وهيب مجيد محمد، وكاظم عوان علوان الخرجي. المؤتمر الفكري الخامس. بغداد: مكتب الثقافة والإعلام، ١٩٩٩

- ٣ - النوح، مساعد بنعبدالله. ٢٠٠٤. مبادئ البحث التربوي. الرياض: كلية المعلمين-جمعية عمال مطابع
- ٤ - عبيدات، ذوقان. البحث العلمي: مفهومه - أدواته - أساليبه. عمان: مكتبة الأقصى، ١٩٨٤
- ٥ - الشايب، عبد الحافظ قاسم. أسس البحث التربوي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩
- ٦ - عبد المجيد، قادر، ولفته محمد (٢٠١٣): القياس والتقويم في العلوم الانسانية، عمان: دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٧ - ابو مغلي، سمير عبدالله السعود (١٩٨٧)، مستوى ومصادر التوتر النفسي لدى معلم المدارس الحكومية الاعدادية والثانوية، رسالة ماجستير الجامعة الاردنية، عمان.
- ٨ - عبد الفتاح ، فدوى (٢٠٢٤) ، نظرية في التوازن الفردي ، الطبعة الأولى ، دار موازيك للدراسات والنشر ، اسطنبول ، تركيا .
- ٩ - حسانين، محمد صبحي ، (٢٠٠٣). القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية (الطبعة الرابعة- الجزء الثاني)، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ١٠ - الراوي، خاشع محمود. مبادئ الإحصاء. الطبعة الأولى. الموصل، العراق: جامعة الموصل، ١٩٨٦
- ١١ - القصاص ، مهدي محمد (٢٠٠٧): مبادئ الأحصاء والقياس والاجتماعي ، عامر للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، المنصورة ، مصر .
- ١٢ - ميخائيل ، امطانيوس (٢٠٠٨): القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط ٦ ، منشورات جامعة دمشق ، سوريا .
- ١٣ - النعيمي ، مهند محمد (٢٠١٤) : القياس النفسي في التربية وعلم النفس ، ط ١ ، دار الكتب والوثائق الوطنية ، بغداد ، العراق .
- المصادر الأجنبية :

1. Hobfoll, Stevan E. 1989. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress." American Psychologist 44, no. 3: 513-524
2. Koseoglu Ornek, Özlem, and Nurcan Kolac. (2021). "Quality of Life in Employee with Workaholism." In Occupational Wellbeing, edited by Kavitha Palaniappan, Pamela McCauley, and Anthony Dixon. London: IntechOpen. DOI:10.5772/intechopen.95353

3. Schaufeli, Wilmar B., Toon W. Taris and Willeke van Rhenen. (2008). "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being Applied Psychology: An International Review 57(2):173_203.
4. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, p.44-43
5. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, p.44-43
6. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018) Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5
7. Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34, 163-168. 464
8. Siegrist, Johannes, and Rolf Peter. *Measuring Effort-Reward Imbalance at Work: Guidelines*. Düsseldorf: Heinrich Heine University, 1996.
9. Siegrist J (2001) A theory of occupational stress. In: Dunham J (ed) *Stress in the workplace: past, present and future*. Whurr, London, pp 52-66.
10. Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2002). Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance Model: does it make any difference? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(4), 403-421
11. Thorndike, Robert L., and Elizabeth P. Hagen. *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. 6th ed. New York: John Wiley, 1997.
12. van Vegchel, N., de Jonge, J., Meijer, T., & Hamers, J. P. H. (2001) Different effort constructs and effort-reward imbalance: effects on

employee well-being in ancillary health care workers. Journal of Advanced Nursing, 34z

13. Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. Journal of Management, 40(5), 1334–1364. doi:10.1177/0149206314527130.