

## الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

أ. د. رشيدة عبدالرءوف رمضان

كلية التربية - جامعة الزقازيق

ج ٢٠٠٤ ع

### ملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مع تحديد وتفسير مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم والكشف عن تأثير متغيرات كل من: الجنس، ومتغير المستوى الصفّي بالمرحلة الابتدائية "صفوف دنيا - صفوف عليا". ومتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس، ومتغير مستوى المؤهل التعليمي "فوق متوسط - جامعي" على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى هذه العينة من المعلمين.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية جاءت مرتفعة بدرجة دالة إحصائية. وأوضحت النتائج كذلك عدم فاعلية عاملي الخبرة ونوع المؤهل في التأثير إحصائياً في الاحتراق الوظيفي ومكوناته الثلاثة. كذلك عدم وجود تأثير دال لكل من الجنس في انخفاض الإنجاز الشخصي؛ ومستوي الصفّ التدريسي للمعلم في كل من الاستنزاف العاطفي، انخفاض الإنجاز الشخصي، الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي. كما كشفت الدراسة عن وجود تأثيرات دالة إحصائية لكل من: عامل الجنس في الاستنزاف العاطفي، اختلال الأنوية، الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي لصالح عينة الذكور؛ مستوى الصف الدراسي في اختلال الأنوية لصالح معلمي الصفوف العليا.

وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك ارتباطات سالبة دالة إحصائية بين مكونات الاحتراق الوظيفي من ناحية، وبعض مكونات الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من ناحية أخرى.

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات المفيدة في مجال الاحتراق الوظيفي وعلاقة ذلك بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بصفة عامة.

## مقدمة

يمثل الاحتراق الوظيفي في المجتمع العربي مشكلة تتورق جميع العاملين في كافة مجالات العمل، بل وتسبب لهم الكثير من الاضطرابات العضوية والنفسية، وقد تكون هذه الاضطرابات من الأسباب المباشرة التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل وظهور الأعراض المرضية لديهم، بالإضافة إلى حالة العُزلة والوحدة والاكتئاب.

ويعد المعلم أهم الروابط التربوية التي تربط وشائج المجتمع ومنظومة مفرداته، حيث يقوم بأدوار مجتمعية متعددة عندما يزاول مهنته في المدرسة. والأهم المتقدمة تتفق المال وتبذل الجهد والوقت في إعداد وتأهيل ثروتها البشرية من المعلمين، وتكسيبهم الخبرة من خلال الممارسة الفعلية، ثم تعمل جاهدة على عدم التفريط فيهم. والدليل على ذلك ظاهرة جذب الكفاءات المؤهلة إلى الدول المتقدمة وتشجيعها على العمل فيها.

ويشير إبراهيم (١٩٩٨ : ١١٩) إلى أن أحداث الحياة الخارجية والداخلية وما تفرزه من ضغوط وانعكاساتها السلبية تؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة للفرد؛ حيث تمثل الأحداث الخارجية بما فيها ظروف العمل والتلوث البيئي والخلافات الأسرية ضغوطاً مثلها في ذلك مثل الأحداث الداخلية كالإصابة بالمرض أو القلق أو التغيرات الهرمونية الدورية. كما تؤكد دراسات أخرى (مصطفى، ١٩٩٤) أن الحروب والنكبات والكوارث والمشكلات الأسرية تمثل أحداث الحياة الضاغطة تسبب الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المهن المختلفة.

والاحتراق الوظيفي حالة يمكن أن يصل إليها الموظف، يفقد فيها رغبته في العمل والاستمرار فيه، أو يرفض أي تغيير أو تطوير في مجال عمله، بل يمكن أن يبقى على ما هو عليه في تكرار ما يعمل لسنوات طويلة، إلى أن يتقاعد وهو في نفس مرتبته المهنية دون أي تطوير أو تغيير، فضلاً عن أن الاحتراق الوظيفي يمثل حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي، والإحباط ونقص الدافعية (Leclair, 2008). وقد تناولت الدراسات مؤشرات الاحتراق الوظيفي في المجالات المهنية المختلفة.

وأشارت العديد منها إلى أن العاملين بمهنة التمريض هم من أكثر الموظفين عرضة للاحتراق الوظيفي، وبصفة خاصة الممرضات اللاتي يعملن في أقسام العلاج النفسي (Williams, 2007). وتأتي بحوث أكثر تشير في نتائجها إلى أن الاحتراق الوظيفي يحدث أثراً سلبياً ليس فقط في مهنة التمريض، وإنما في كافة المهن والقطاعات في المجتمع خاصة القطاع التعليمي الذي يمكن اعتباره من أكثر المهن التي يكون العاملون فيها عرضة للاحتراق الوظيفي، خاصة في ظل الأعباء الملقاة على عاتق المعلم أثناء ممارسته للمهنة وتوابعها النفسية.

ويتطلب التطوير المهني للمعلم توفير مناخ مهني جيد، والتقليل بقدر الإمكان من انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي، خاصة وأن هذه الظاهرة قد يكون لها آثار سلبية على مستويات أداء المعلمين، وبالتالي على مستوى رضاهم المهني، الذي قد يؤدي إلى تدني مستوى طلابهم. ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة الحالية.

### مشكلة الدراسة

يُعد العمل على الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للمعلمين مطلباً أساسياً لتحقيق الجودة في التعليم وهي التي ينشدها المجتمع بأكمله وسخر لها إمكانيات مادية وبشرية ضخمة (السرطاوي، ١٩٩٧). لذلك تأتي الدراسة الحالية كمحاولة لطرح إحدى الزوايا المتعلقة بالاحتراق الوظيفي وهي الرضا المهني للمعلم. ولما كانت فئة العاملين في المجال التربوي والتعليمي على وجه الخصوص من أكثر العاملين عرضة للاحتراق الوظيفي، نشأت الحاجة إلى إعداد الدراسة الحالية؛ التي تهتم بدراسة الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وما علاقته بالرضا المهني لديهم؟

وتتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية:

- ١ - ما طبيعة العلاقة بين درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة البحث ومستوى رضاهم المهني؟
- ٢ - ما درجة الإحساس الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
- ٣ - ما حجم الفروق بين معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في درجة الاحتراق الوظيفي؟
- ٤ - ما حجم الفروق بين معلمي الصفوف الدنيا ومعلمي الصفوف العليا بالمرحلة الابتدائية في درجة الاحتراق الوظيفي؟
- ٥ - ما حجم الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة البحث التي يمكن إرجاعها لعدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات - أكبر من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)؟
- ٦ - ما حجم الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة البحث التي يمكن إرجاعها للمؤهل التعليمي (تعليم فوق متوسط - تعليم جامعي)؟

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- أنها تتناول بعدين هامين في تكوين شخصية المعلم: مستوى الاحتراق الوظيفي، ومستوى الرضا المهني لديه.
- أنها تطرح مقياساً للاحتراق الوظيفي تم الاستعانة به من قبل الباحثين الأوائل، خاصة وأن هذا المجال لا يزال حديثاً ويخضع لتأثيرات التغير في العوامل ذات العلاقة، ومن ثم بناء مقاييس لهذا المتغير تتمتع بدرجة أعلى من الصدق والمناسبة.
- أن تعرف طبيعة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى المعلمين، قد يساهم في وضع الخطط التربوية المناسبة لخفض أحاسيس الاحتراق الوظيفي ومن ثم رفع مستوى الرضا المهني لديهم.

## أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى:
- تعرف طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- تحديد درجة الاحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية.
- تعرف تأثير متغير الجنس "ذكر - أنثى" على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية.
- تعرف تأثير متغير المستوى الصفي بالمرحلة الابتدائية "صفوف دنيا - صفوف عليا" على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية.
- تعرف تأثير متغير عدد سنوات الخبرة على درجة الاحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية.
- تعرف تأثير متغير مستوى المؤهل التعليمي "متوسط - جامعي" على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية.

## مصطلحات الدراسة

**الاحتراق الوظيفي Burnout** عرف تايم وبترسون (Timm & Peterson, 400: 1993) الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإجهاد الانفعالي والاتجاهات السلبية، وفقدان الاهتمام بالعملاء، وتكوين مفهوم سلبي عن الذات، وينتج عن الاستغراق لفترات طويلة مع العمل.

كما عرف زمباردو ووبر (Zambardo & Weber, 1994:363) الاحتراق الوظيفي بأنه حالة شعورية أو نفسية تعبر عن شعور الفرد بالمشقة المهنية المتراكمة، وتبدأ حينما يدرك الفرد أن المطالب الملقاة على عاتقه تفوق قدراته، بحيث يعجز عن تحملها، ويتمثل في انخفاض الدافعية للعمل، ونقص الكفاءة الشخصية، والاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء.

كما عرفت متولي (٢٠٠٥) الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإجهاد الانفعالي، ونقص الكفاءة الشخصية، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل، ويتعرض له العاملون في المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين مثل مهن "التدريس والتمريض والطب".

وبالنسبة للدراسة الحالية فإن الاحتراق الوظيفي يعبر عنه إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاحتراق الوظيفي المستخدم فيها.

### مكونات الاحتراق الوظيفي:

١ - الاستنزاف العاطفي Emotional Exhaustion: وهو يعبر عن المكون الأساسي للمشقة الفردية في المتلازمة، ويشير إلى وجود مشاعر مستنزفة من مصادرها العاطفية (Maslach, 1998).

٢ - اختلال الآنوية Depersonalization: وهو يعبر عن المكون الشخصي للاحتراق في المتلازمة، ويشير إلى استجابات سلبية وتهكمية ويتم التعامل معها بإفراط مع الناس الآخرين في العمل (Maslach, 1998).

٣ - انخفاض أو اختزال الإنجاز الشخصي Reduced Personal Accomplishment: وهو يعبر عن مكون التقويم الذاتي للاحتراق في المتلازمة ويشير إلى وجود مشاعر هبوط في كفاية الشخص وقدرته الإنتاجية، وانخفاض في إحساسه بالفاعلية، (Maslach, 1998).

ويمكن الإشارة إلى أن هناك أكثر من ١٠٠٠ دراسة استخدمت بطارية ماسلاش للاحتراق (MBI) في تقييم درجة الاحتراق لدى الأفراد، لذلك يعتبرها البعض معيار الذهب (Gold Standard) في قياس بنية وتركيب الاحتراق (Schaufeli & Enzmann, 1998).

الرضا المهني Job Satisfaction: يتضح مفهوم الرضا الوظيفي من خلال مراجعة التعريفات الآتية:

تعرفه شريف (١٩٨٥) بأنه قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية

لدى الفرد بما يُشعره بتحقيق ذاته. كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية وإدراك المنفعة التي تعود على الفرد من جراء القيام بالعمل نفسه.

كما يعرفه هيربرت ورفاقه (Herbert et al., 1980) بأنه مشاعر العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم الحالي بما تقدم الوظيفة لهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه منها.

ويقصد بالرضا المهني في الدراسة الحالية أنه قدرة معلم المرحلة الابتدائية على التعامل مع رؤساء العمل وزملائه وإدراكه لظروف العمل ومنفعته من المردود المادي وشعوره بالمسؤولية ونظام الترقى والتقدير من الزملاء وإدراكه الكامل لطبيعة مهنته كمعلم للمرحلة الابتدائية.

### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) معلما ومعلمة من معلمات التعليم الابتدائي بمحافظة الشرقية بمصر، واختيرت هذه العينة نظرا لسهولة التطبيق عليها لأنها تقترب من محل إقامة الباحثة، الأمر الذي ييسر العديد من الأمور الإدارية والفنية أثناء عملية التطبيق.

### الأساليب الإحصائية

تستخدم الدراسة الحالية مجموعة من الأساليب الإحصائية: هي المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، واختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية، وتحليل التباين ذي الاتجاه الواحد (ANOVA ONE WAY).

### الإطار النظري:

أولاً - الاحتراق الوظيفي:

تقليدياً تم اعتبار الاحتراق على أنه متلازمة ثلاثية الأبعاد - Three Dimensional Syndrome هي الاستنزاف أو الإعياء العاطفي، واختلال الآنوية،

واختزال أو خفض الإنجاز الشخصي. هذه الأبعاد الثلاثة يتم التعرف عليها وقياسها باستخدام بطارية ماسلاش للاحتراق - Maslach Burnout Inventory (Human Services Survey (MBI-HSS; Maslach & Jackson, 1981).

أصول نظرية الاحتراق : جاء الاستعمال الأول لمصطلح الاحتراق في الرواية التي قدمها جرين (Greene, 1961) تحت مسمى "A Burnt-Out Case". وطبقاً لما ورد في مجلة نيويورك تايمز (Davis, 1961) حول هذه الرواية فقد قدمت شخصية المصمم على أنه متعب، كما أنه فقد دافعيته للعمل، ويمكن أن يظهر على أنه "لا يتألم ولا يضحك" لأن لب الأعراض تتمثل في عدم القابلية للضحك أو المعاناة مع عدم وجود إشارات بدنية للجروح. إن المفهوم المبتكر للاحتراق من الرواية بشكل حريفي لم يدرك في ذلك الوقت على أنه مكان للعمل في هذا الاتجاه.

وظهر مصطلح الاحتراق في المجال الأكاديمي Academic Senario للمرة الأولى في عام ١٩٧٤ على يد فرويدنبرجر (Freudenberger, 1974: 159) الذي عرفه على أنه: "فشل، إضعاف، استنزاف من خلال أداء طلبات مفرطة لكل من الطاقة، القوة، المصادر". وركز البحث في مجال الاحتراق أصلاً على الناس في فئات مهنية معينة شملت العاملين في مجال الخدمات الإنسانية، المعلمين، الممرضات، المرشدين النفسيين.

أعراض الاحتراق Burnout's Symptoms: إن مراجعتنا للتراث السيكلولوجي والكتابات النفسية حول موضوع الاحتراق، تبين لنا أن هناك مجموعة من الأعراض ارتبطت بهذه المتلازمة، ومن هذه الأعراض:

أ - الشعور بعدم الأهمية وعدم الفاعلية أو الإضعاف (Worn Out) (Farber, 2000a; Juhasz, 1990; Pines & Maslach, 2002)

ب - شعور بالعجز، والاستنزاف أو الإنهاك الجسدي، والجفاء العاطفي (Gold, 1984).

ج - الانسحاب وعدم الاهتمام (Mearns & Cain, 2003).

د - القسوة العاطفية، قلة الإحساس بالإنجاز الشخصي، وتقييم ذاتي سلبي (Cordes & Dougherty, 1993)

ولعل الدراسة المبكرة التي أجراها جولد (Gold,1985: 255) خلصت إلى أن المعلمين الذين يعانون من احتراق وظيفي وصفوا أنفسهم بأنهم "فارغون، منعزلون، مهذورون، مخذولون ويتم استخدامهم من قبل الآخرين". كما أن دراسة "جولد" لوصف الاحتراق نفسه كشفت على أنه "النتائج أو المحصلة النهائية للإجهاد أو الضغط". في حين أن دراسة ماسلاش وليتر (Maslach & Leiter,1997:19) أظهرت أن هناك أعراضاً جسدية ونفسية. ترتبط بالاحتراق، من مثل صداع وأمراض المعدة، وضغط دم عال.

مكونات الاحتراق Components of Burnout: يتكون الاحتراق من ثلاثة عوامل:

١ - الاستنزاف العاطفي Emotional Exhaustion؛ الاستنزاف أو الإعياء العاطفي يعبر عن إشارة واضحة من الضيق الوجداني في أثناء العمل (Maslach, 1998)، ويتمثل ذلك في الشعور بعدم الراحة والإعياء والشعور كذلك بالتعب المتواني والعصبية (Farber, 1991). وأيدت الدراسات التي أجريت على العمال المنهكين عاطفياً أنهم فقدوا العاطفة بالإضافة إلى إحباطهم المستمر في العمل (Maslach & Jackson, 1981)، لذلك فهم في غالب الأحوال غير قادرين على تزويد زبائنهم بما يحتاجونه من طلبات. وفي مجال التعليم أيدت بعض الدراسات التي أجريت على معلمين يعانون من إعياء عاطفي أنهم غير قادرين على "أن يعطوا أنفسهم لطلابهم كما ينبغي أن يكون ولو لمرة واحدة" (Maslach,1998)، وعادة ما يقولون لا يوجد شيء لم نعطه لطلابنا وهم يعلمون أن هذا غير صحيح، وهذا يعكس نغمة المعاناة التي يشعر بها المعلمون من ذوي الإعياء أو الاستنزاف العاطفي.

٢ - اختلال الأنوية Depersonalization: اختلال الأنوية، أيضاً يعبر عن التهكم Cynicism، لها انعكاسات خطيرة في مجال الخدمات الإنسانية منذ أن لوحظت علاقة اللامبالاة بين كل من العميل (الزبون) والعمل

ذاته. فنجد أن العمال الذين يعانون من اختلال في الأنوية يشعرون بالقسوة والسلبية تجاه زبائنهم، وبالتبعية يعالجون ذلك بالابتعاد عنهم (Maslach et al., 2001).

وارتبطت خصائص الأفراد الذين يعانون من اختلال الأنوية بالشعور بالتهكم، البرودة والابتعاد، كما يخلص كل من ماسلاش وليتر في ذلك إلى أن إرتداء مبدأ اللامبالاة المتهكمة يعمل كميكانيزم دفاع ذاتي في حالات فقدان السيطرة والانسحاب النفسي (Maslach & Leiter, 1997).

وكما يقرر فاربر (Farber, 1991: 82) في مقابله مع عينة من المعلمين الذين يعانون من اختلال الأنوية: "أنا أفضل أن أنفق وقتي في إجراء ورقة عمل مكتبية من أن أتفاعل مع طلابي، أغلب الطلاب هم الذين لا يحاولون، لماذا يجب علي أنا أن أحاول"، وهذا يعكس نغمة المعلمين الذين يعانون من اختلال الأنوية.

٣ - اختزال الإنجاز الشخصي Reduced Personal Accomplishment: اختزال أو انخفاض الإنجاز الشخصي هو إشارة واضحة وعلامة مميزة لأعراض الاحتراق التي تتعلق بالعاملين الذي يقيمون أنفسهم سلبيا في العمل خاصة عندما يتعاملون مع زبائنهم. وتتمثل خصائص الأفراد الذين يعانون من انخفاض في الإنجاز الشخصي في الحزن العام وعدم الرضا أو الاستياء مع أنفسهم، انخفاض قدراتهم المهنية، انخفاض في تأثيرهم أو فاعليتهم وتوصل البعض إلى خصائص أخرى مثل انعدام الثقة أو نقصانها وفقدان الإحساس بالكفاءة (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 1996, Maslach et al., 2001).

والمعلمون الذين يعانون من انخفاض في الإنجاز الشخصي لا يكون لديهم شعور جيد بعيد المدى بأنهم سيساهمون في تطوير طلابهم، ولذلك فهم عرضة لمواجهة إحباط عميق وهو شعور دائم وحاد (Maslach, 1998) ويقرر فاربر (Farber, 1991:82) لدى مقابله مع عدد من المعلمين الذين يعانون من انخفاض

في الانجاز الشخصي: "أنتي سأحاول مع طلابي، ولكنها قضية خاسرة" وهذا يعكس نغمة المعلمين الذين يعانون من انخفاض في إنجازاتهم الشخصية.

ولمزيد من الدقة والفحص المتمعن حول قضية هل أن هذه الأبعاد الثلاثة للاحتراق (الاستنزاف العاطفي، اختلال الآنوية، انخفاض الإنجاز الشخصي) يمكن التعامل معها في منظومة واحدة ثلاثية الأبعاد أو أنها عملية تتابعية أو أنه يمكن التعامل مع بعد واحد منها دون النظر إلى الأبعاد الأخرى؟ فلقد أجرينا إجابة لهذا السؤال، وهو ما نعرضه في الفقرات التالية.

لقد جذب هذا السؤال نظر الكثير من الباحثين الأوائل في موضوع الاحتراق، ولعل الدراسات التي بحثت في ذلك بشكل دقيق هي دراسات كل من كوردس ودوفرتي (Cordes & Dougherty, 1993) وماسلاش وآخرين (Maslach et al., 2001) ففي حين توصل سشواب وأيوانيكي (Schwab & Iwanicki, 1982) إلى أن عملية الاحتراق ليست بالضرورة أن تكون عملية تتابعية بها مكون يؤدي إلى آخر.

وهو ما توصلت إليه دراسة (Lee & Ashford, 1996) من أن الاحتراق الوظيفي عبارة عن عملية متسلسلة أي متتالية الأبعاد.

أما شيروم (Shirom, 1989) فقد توصل إلى أن الاحتراق يحتوي مجموعة مركبة من العوامل وهي: الإعياء البدني، الإعياء العاطفي، التعب الإدراكي Cognitive Weariness (P.589) وعلى نفس النسق فإن كويسك وكويسك (Koeske & Koeske, 1989) عرضا مفاهيم فارقة للاحتراق بين كل من الإعياء العاطفي الذي اعتبر على أنه جوهر عملية الاحتراق، أما اختلال الآنوية، وانخفاض الإنجاز الشخصي من وجهة نظرهما فهما على الرغم من أنهما يمثلان مفهومين مرتبطين ارتباطا وثيقا، إلا أنهما ليسا جزءاً من بنية أو تركيب الاحتراق. وبالتالي مع ذلك فإن كل من ماسلاش ورفاقه، وكوردس ودوفرتي (Maslach et al., 2001, Cordes & Dougherty, 1993) قد جادلوا في أن استعمال مصطلح الإعياء Exhaustion كمعيار وحيد كان سيتسبب في عدم فهم الاحتراق كظاهرة متعددة الأبعاد مرتبطت بعضها مع البعض الآخر.

علاقة الاحتراق الوظيفي بكل من المشقة والاكنتاب وإدمان العمل : يمكن تلخيص العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وكل من المشقة والاكنتاب وإدمان العمل في مظاهر عديدة لعل من أهمها ما يلي (متولي، ٢٠٠٥ : ٤٠-٤٥):

١ - الاحتراق الوظيفي يمثل درجة الاحتراق القصوى من التعرض للمشقة المزمنة والمتراكمة.

٢ - ينتج عن الاحتراق الوظيفي انخفاض في المعنويات، في حين ينتج عن المشقة الإجهاد الشديد.

٣ - ينتج عن الاحتراق الوظيفي شعور بالعجز وفقدان الأمل، في حين ينتج عن المشقة شعور بالعبء والنشاط الزائد.

٤ - الاحتراق الوظيفي يتميز بأنه دائماً ذو تأثير سلبي على الأفراد، أما المشقة فليست دائماً ذات نتائج سلبية، فالمشقة البسيطة قد تحفز على الأداء الإيجابي.

٥ - الاحتراق الوظيفي يحدث لدى الأفراد الذين يعملون في مهن إنسانية فيها تواصل مع الآخرين بينما المشقة تحدث في كل أنواع العمل.

٦ - المشقة بصفة عامة قصيرة المدى ومحدودة، بعكس الاحتراق الوظيفي الذي يحدث لفترات طويلة المدى.

٧ - الاكنتاب الناتج عن الاحتراق الوظيفي يحدث بسبب الحزن المتولد نتيجة لفقدان المثالية، وعدم تحقيق آمال الفرد وأهدافه، في حين الاكنتاب الناتج عن المشقة يحدث بسبب حاجة الجسم إلى حماية نفسه من فقدان طاقته.

٨ - الأفراد الأكثر ميلاً أو لديهم نزعة للاكنتاب يكونون أكثر استهدافاً للاحتراق الوظيفي.

٩ - إدمان العمل يعتبر سلوكاً إيجابياً يلجأ إليه العديد من الأفراد لتعويض الانخفاض في الأداء الناتج عن الاحتراق الوظيفي، مما يجعلهم يؤدون أعمالهم حتى في أثناء العطلات، وعلي الرغم من ذلك فهم لا يتقدمون

في أعمالهم، بل إن كفاءاتهم تتناقص ويصبحون في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنجاز الكم نفسه من العمل، وهذا بالطبع يسهم في وجود مزيد من المشقة التي تعتبر سببا رئيسيا في حدوث الاحتراق الوظيفي لديهم (متولي، ٢٠٠٥: ٤٠-٤٤).

مصادر الاحتراق الوظيفي: تشير نتائج العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة مصادر الاحتراق الوظيفي إلى أنه يمكن تصنيف تلك المصادر إلى مصدرين :

الأول: مصادر مهنية ضاغطة.

الثاني: مصادر شخصية ونفسية.

ويمكن توضيح تلك المصادر كما يلي:

أولاً - المصادر المهنية الضاغطة: Stress Professional Resources: هناك عدة مصادر مهنية تجعل الفرد معرضا للاحتراق الوظيفي، تتمثل فيما يلي:

١ - نقص المساندة الاجتماعية: تعتبر المساندة الاجتماعية من قبل (الأسرة - المشرفين - الزملاء) مصدراً مهماً من مصادر شعور الفرد بالأمن النفسي خلال قيامه بأداء مهنته، وخاصة عندما يواجه صعوبات أو أخطار تهدده، ويدرك أنه لم يعد قادراً على مجابته، وأنه بحاجة إلى عون الزملاء ومؤازرة الآخرين (متولي، ٢٠٠٥: ٤٩).

كما قام زيلرز وآخرون (Zellares et al., 1999: 225) بدراسة لفحص تأثير مصادر المساندة الاجتماعية من قبل (المؤسسة - الزملاء - المشرف) على درجة الاحتراق الوظيفي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المساندة المؤسسية ارتبطت إيجابياً بشعور الفرد بالكفاءة الشخصية، والمساندة من قبل الزملاء ارتبطت إيجابياً بشعور الفرد بالكفاءة الشخصية، في حين أن المساندة من المشرف لم ترتبط بأي متغير من متغيرات الاحتراق الوظيفي.

- ٢ - غموض الدور: عرف زيلرز وآخرون (Zellares et al, 1999: 224) غموض الدور بأنه حالة من الشك تحدث عندما يكون العاملون غير واثقين من أهدافهم، ووسائلهم لتحقيق هذه الأهداف. ويرجع غموض الدور إلى الاختلاف بين ما يتوقعه الآخرون من الفرد العامل في عمله، وبين ما يجب عليه أن يعمل به بالفعل، ويوجد العديد من العوامل التي تتسبب في حدوث غموض الدور منها: الانتقال من وظيفة إلى أخرى، ووجود مدير جديد للعمل، وحدوث تغيير للهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- ٣ - زيادة أعباء العمل: تعتبر زيادة أعباء العمل مظهراً سلبياً من مظاهر الحياة داخل المؤسسات (Timm & Peterson, 1993: 391). وقد وجد أن زيادة أعباء العمل تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأفراد، حيث يشعرون بأنهم مثقلون بالأعباء المهنية خاصة عندما تكون هذه الأعباء موقوتة (Helms, 1998: 297). ويمكن القول أن الاحتراق الوظيفي ينتج عن كل من الزيادة في أعباء العمل الكمية والكيفية، فالأفراد الذين يعانون من زيادة أعباء العمل الكيفية لا يمكنهم إنجاز عملهم بفاعلية لنقص المهارات الأساسية اللازمة.
- ٤ - انخفاض أعباء العمل: إن قلة أعباء العمل تعتبر مصدر إزعاج للفرد وتتمثل في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد، ولا تتحدى قدراته (متولي، ٢٠٠٥: ٥٤). ويمكن القول أن الفارق الرئيسي بين زيادة أعباء العمل، وانخفاض أعباء العمل هو أن انخفاض أعباء العمل قد يؤدي إلى حدوث الاحتراق الوظيفي، فقد يجد الفرد نفسه عرضة للملل والضجر والصراع الداخلي، واهتزاز الثقة بالنفس.
- ثانياً - المصادر الشخصية والنفسية: Personal and psychological resources: هناك عدة مصادر شخصية ونفسية تجعل الفرد معرضاً للاحتراق الوظيفي، تتمثل فيما يلي (متولي، ٢٠٠٥: ٥٥-٥٦):
- ١ - الجنس: إن الهوية الجنسية لا تزيد أو تنقص من احتمال تعرض الفرد للاحتراق الوظيفي.

- ٢ - المكانة الزوجية: إن الذكور غير المتزوجين أكثر استهدافا للاحتراق الوظيفي من أقرانهم المتزوجين، والأشخاص غير المتزوجين يعانون من الاحتراق الوظيفي أكبر من المطلقين.
  - ٣ - مستوى التعليم: إن الأفراد ذوي المستوى التعليمي المرتفع أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيرهم من ذوي المستوى التعليمي المتوسط أو المنخفض.
  - ٤ - العمر: إن الأفراد ذوي الأعمار المنخفضة أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، حيث إن التقدم في العمر يؤدي إلى زيادة الخبرة في الوظيفة، وهذا يمد الفرد بالعديد من المصادر الداخلية لكيفية التعامل مع المشقة ومواجهتها.
- العوامل التي تجعل الفرد معرضا للاحتراق الوظيفي: Burnout factors:
- هناك عدة عوامل رئيسة تجعل الفرد معرضا للاحتراق الوظيفي، وهي على الترتيب كما يري ليكير (Leclair, 2008):
- نقص استعداد الفرد للوظيفة.
  - الفتور تجاه الوظيفة.
  - غياب المهارات التي تتطلبها الوظيفة لدى الفرد.
  - الصراع بين قيم الفرد وتلك القيم التي تتطلبها الوظيفة.
  - الاكتئاب، ونقص الطاقة، وقلة الإنتاجية.
- خصائص الأفراد المعرضين للاحتراق الوظيفي: يوجد مجموعة من الخصائص يتسم بها الأفراد المعرضون للاحتراق الوظيفي وهي: (Wantman et al., 1992).
- الالتزام الزائد في العمل.
  - عدم الوعي بحدودهم وقدراتهم المهنية.
  - التفاني الشديد في العمل.
  - عدم الفصل بين الحياة الشخصية ومجال العمل.
  - يرجحون الفشل في التعامل مع الآخرين بعزوه إليهم كاستجابة تكيفية دفاعية.

المؤشرات الأولية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي، Burnout syndrome: يرى ويليامز (Williams, 2007) أن هناك مجموعة من الأعراض الدالة على وجود الاحتراق الوظيفي تشمل الشعور بالإحباط، واليأس، وقلة الإنتاجية. ويمكننا أن نبرز عدداً من الأعراض التي تتاب الأشخاص من ذوي الاحتراق الوظيفي كما يلي:

\* أعراض نفسية انفعالية: وتتمثل هذه الأعراض في الإرهاق النفسي والعصبي، والإحساس بعدم الرضا عن النفس والعجز والدونية، والضيق والتوتر والغضب، والميل للتبرير والتقصير ولوم الآخرين عليه، وانخفاض المعنويات، وضعف الانجاز الشخصي.

\* أعراض جسدية: وتتمثل في الإرهاق الجسدي والصداع وارتفاع ضغط الدم، وآلام في العضلات وأسفل الظهر، وزيادة النبض وآلام المعدة وتقوس الجسم، واضطرابات النوم والشعور الدائم بالإرهاك البدني.

\* أعراض اجتماعية: وتتمثل في وجود مشاعر نحو مشكلات في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وكبت المشاعر وعدم الرغبة في الاندماج مع الآخرين والعزلة الاجتماعية والاستنزاف العاطفي.

\* أعراض ترتبط بالعمل: وتتمثل في الاتجاه السلبي نحو العمل، واللامبالاة والغياب والتأخير، والرغبة في ترك العمل ونقص الإبداعية، وعدم وضوح الدور، والرتابة والملل في العمل، وضعف الاستعداد للتعامل مع ضغوط العمل.

وترى الباحثة أنه يمكن الاستدلال على وجود الاحتراق الوظيفي من خلال ثلاثة مؤشرات وأعراض نفسية بارزة هي: الاستنزاف العاطفي واختلال الآنية وضعف الانجاز الشخصي. وهي تلك العوامل التي تحدث عنها ماسلاش في بداية نظريته.

الطرق التي تحد من الاحتراق الوظيفي:

يوجد عدة طرق قد يلجأ الفرد إليها للحد من الاحتراق الوظيفي منها (متولي، ٢٠٠٥: ٥٦):

\* تغيير الوظيفة: حيث يبدأ الفرد في البحث عن وظيفة أخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها تزيل عن عاتقه عبء المطالب الضاغطة عليه في وظيفته الحالية، وإن لم يجد فإنه يبحث عن وظيفة في مؤسسة أخرى اعتقاداً منه أنه مجرد تغيير المكان في حد ذاته قد يحل المشكلة.

\* تحاشي الاتصال بالجمهور: حيث يعتقد الفرد الذي يعاني من الاحتراق الوظيفي أن عمله في وظيفة أخرى يتحاشى من خلالها الاتصال بالجمهور سيخفض من مقدار المشقة التي يعاني منها، وهذه الخطوة أكثر جدوى من تغيير الوظيفة.

\* الاستسلام: حيث يقرر الفرد أن يظل كما هو وينتظر بلوغ سن التقاعد.

\* تغيير المهنة: يعتقد بعض الأفراد الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي أنهم أخطئوا ولم يحالفهم الصواب عندما اختاروا هذه المهنة، لذلك يقوموا بتغيير مهنتهم، وغالباً ما يشعر هؤلاء الأفراد بالفشل واللوم، وإهدار الوقت، خصوصاً إذا أمضوا سنوات طويلة في الدراسة أو التدريب لمهنتهم الأولى.

\* التقدم للأمام: تعد هذه الاستجابة أكثر الاستجابات إنتاجاً وفاعلية لأنها تستخدم الاحتراق الوظيفي كنقطة انطلاق للنمو الشخصي، حيث تجعل الأفراد المثاليين في عملهم على دراية بمشكلاتهم، فيرتبوا حياتهم ونقاط قوتهم وضعفهم فيتقدموا للأمام.

خطوات عامة لمنع وتفادي الاحتراق الوظيفي: يوضح ويليامز (Williams, 2008) مجموعة من الخطوات لمنع وتفادي الاحتراق الوظيفي منها:

- ١ - الاهتمام النفسي والجسدي بالذات ليتمكن الموظف من الاهتمام بالآخرين ورعايتهم.
- ٢ - المرونة والتغيير والتكيف والنظر لمن هم أكثر نجاحاً، وتقديم الدعم لمن هم أقل كفاءة.
- ٣ - المحافظة على المبادئ والقيم، والعمل على تحقيق الأهداف المهنية.

- ٤ - الانفتاح نحو المواقف والفرص الجديدة المتاحة.
- ٥ - المحافظة على إقامة علاقات شخصية ومهنية ناجحة.
- ٦ - السعي نحو أنشطة لتفعيل وتنشيط مخزون الطاقة الانفعالية والجسدية.
- ٧ - ممارسة فنون التسامح والطيبة مع النفس ومع الآخرين.

وترى الباحثة أن هناك أشخاصا من الصعب أن يعانون من الاحتراق الوظيفي وهم أولئك الأفراد الذين يؤديون أعمالهم بصدق وضمير، والملتزمون بمبادئهم والقادرون على تحمل المسؤولية المهنية، والمؤمنون بالقضاء والقدر.

### ثانياً - الرضا المهني للمعلم :

إن المعلم الناجح هو الذي يظهر شخصيته السوية مع تلاميذه من خلال كفاءاته ومهاراته في قيادتهم وتدريبه الفعال وحسن التصرف في المواقف التدريسية المختلفة. ويتميز المعلم الفعال بمجموعة من الخصائص المعرفية المتمثلة في الإعداد المهني والأكاديمي، ومجموعة من الخصائص الشخصية المتمثلة في الاتزان الانفعالي والدفء والمودة والحماس والإنسانية والثابرة.

ولذلك فإن الارتفاع بمستوي الرضا المهني لدى المعلم أثناء قيامه بأدائه الوظيفي قد يساهم في تجنب الاحتراق الوظيفي لديه. وقبل الربط بين المفهومين فإنه من المناسب أن نعرض لبعض المفاهيم الرئيسة في الرضا المهني للمعلم التي تساعدنا في تقديم تصور أفضل حول الموضوعات المطروحة في الدراسة الحالية.

العوامل المؤثرة في الرضا المهني للمعلم : قسم بدر (١٩٨٣) في دراسته المرتبطة بالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بصفة عامة هذه العوامل إلى خمسة أقسام، هي :

- ١ - عوامل مرتبطة بالوظيفة : مثل الحوافز المادية والشعور بالأمن الوظيفي والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

- ٢ - عوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة : مثل اكتساب معرفة جديدة في الوظيفة والنظرة الاجتماعية لطبيعة الوظيفة وما تحققه من مركز لشاغلها، وشعور الفرد بالإنجاز في وظيفته ومدى استغلاله لقدراته.
  - ٣ - عوامل تنظيمية : وهي مرتبطة بسياسات المنظمة كساعات العمل، وظروف العمل، والأجر.
  - ٤ - عوامل شخصية : وهي مرتبطة بشخصية الفرد نفسه، وقيمه وانتماءاته الاجتماعية خارج العمل، ودرجة استقراره في حياته، وأهمية العمل بالنسبة له، وعمره، ودرجة تعليمه، وجنسه.
  - ٥ - عوامل بيئية : وهي مرتبطة بنشأة الفرد سواء كانت في الريف أم البادية أم الحضر، وكذلك بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.
- وفي دراسة الصراف وآخرين (١٩٩٤) التي أجريت بهدف إعداد مقياس للرضا الوظيفي للعاملين في مجال التعليم توصلوا إلى ستة أبعاد هي : الراحة في العمل، التحديات في العمل، الثواب المادي، العلاقات بالزملاء، كفاية المصادر، الترقية في العمل.

وبحث زيمبلاس وبابنستسيو (Zembylas & Papanastasiou, 2006) مصادر الرضا وعدم الرضا المهني للمعلم في قبرص في دراستهما التي أجريت على (٥٢) معلماً تم انتقاؤهم بشكل عشوائي من بين (١٧) مدرسة حيث تم استخدام المقابلة الشخصية المقتنة في كل الأسئلة المقدمة للأفراد عينة البحث، وتوصلت تلك الدراسة إلى أن أهم مصادر رضا المعلم هي : البيئة الاجتماعية، النفوذ أو التأثير الاجتماعي، الاستقلال الذاتي المهني، اتجاهات المعلم، تفويض المعلم ومنحه السلطة والإدارة، التعاون مع المدرسة، الاشتراك في تأليف الكتب المدرسية.

أما موتيت وزملاؤه (Mottet et al., 2004) فقد بحثوا تأثير الاستجابات اللفظية وغير اللفظية للطلاب على الرضا المهني للمعلم، وتوصلوا إلى أنه كلما كانت الاستجابات اللفظية وغير اللفظية للطلاب موجبة فإن ذلك يؤدي إلى

درجة عالية من الرضا المهني للمعلم. وعلى جانب آخر فإن الرضا المهني للمعلم ينخفض في حالة وجود تفاعل لفظي أو غير لفظي سالب من قبل الطالب. كما أن التدريس الفعال هو مجموعة من الأنشطة والإجراءات التي يقوم المعلم بها في البيئة المدرسية أو داخل حجرة الدراسة عن قصد بهدف الوصول إلى نتائج مرضية في مجال التدريس دون إهدار للوقت أو الطاقة بما يحقق التوافق النفسي له ولتلاميذه داخل الفصل الدراسي (الشرقاوي، ١٩٩٦: ٢٢٤). وحيث إن إعداد المعلم عملية بالغة الأهمية والتعقيد، فإن نجاحه في عمله متوقف على نوع إعداد المهني، وعلى طبيعة الظروف المهنية التي يمكن أن يتعرض لها المعلم أثناء ممارسته لمهنته، مما قد يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على أدائه التدريسي.

ويعد التوافق المهني للمعلم من أهم الأسباب التي تحقق أكبر قدر من النجاح للعملية التعليمية والتربوية ككل، ويعني التوافق المهني عمل الترتيبات اللازمة والإعداد لعمل شئ ما من أجل إنجازه والوصول به إلى الصورة التي يرضى عنها المجتمع (عبدالقادر، ٢٠٠٠: ١٠٧). وعلى العكس من ذلك فإن سوء التوافق المهني للمعلم يؤدي إلى فشل العملية التعليمية والتربوية، وينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها، أو عندما تتحقق بطريقة لا تتوافق مع المجتمع. لذا فإن سوء التوافق يمثل حالة من العجز من جانب المعلم في أن يحقق حلاً مناسباً لمشاكله وإرضاء موقفا لحاجاته وحاجات تلاميذه التربوية والتعليمية (طه، ١٩٩٢: ٣١). كما أن سوء التوافق المهني هو عجز المعلم عن التكيف السليم لظروف عمله المادية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية بما يجعله غير راض عنها (عوض، ١٩٩٦: ٤١).

مما سبق يمكن القول أن الرضا المهني في الدراسة الحالية يعبر عن قدرة معلم المرحلة الابتدائية على التعامل مع رؤساء العمل وزملائه وإدراكه لظروف العمل ومنفعته من المردود المادي وشعوره بالمسؤولية ونظام الترتي والتقدير من الزملاء وإدراكه الكامل لطبيعة مهنته كمعلم للمرحلة الابتدائية.

## الدراسات السابقة

يمكن تقسيم الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث الحالي إلى محورين هما:

- \* دراسات وبحوث سابقة ترتبط بالاحتراق الوظيفي.
- \* دراسات وبحوث سابقة ترتبط بالرضا المهني لدى المعلم.

المحور الأول - دراسات وبحوث سابقة ترتبط بالاحتراق الوظيفي:

هدفت دراسة كيربي (Kirby, 1989) إلى تعرف العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا المهني لدى المشرفين التربويين، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس الرضا المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة لديهم مستوى عال من الاحتراق الوظيفي، كما توصلت نتائج الدراسة كذلك إلى أن هناك علاقة دالة بين الاحتراق الوظيفي والرضا المهني، حيث سجل الأفراد الذين لديهم رضا مهني مرتفع درجة منخفضة على مقياس الاحتراق الوظيفي.

أما والتر (Walter, 1993) فقد اهتم بدراسة غموض الدور وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين غموض الدور وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي. واستخدمت الدراسة مقاييس ثلاثة لكل من غموض الدور وضغوط العمل، والاحتراق الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين غموض الدور وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس. كما أوصت الدراسة بضرورة تدريب المديرين على أساليب الاسترخاء قبل استلام مهام العمل الإدارية.

أما دراسة بيرك وشورزر (Burk & Schwarzer, 1996) فهدفت إلى معرفة تأثير ضغوط العمل والدعم الاجتماعي وأثر عدم الثقة بالنفس على نشأة الإحساس بالاحتراق الوظيفي، وكذلك إلى تعرف أسباب وآثار الاحتراق الوظيفي بين المعلمين ومديري المدارس، وطبقت الدراسة عدة مقاييس من بينها

مقياس الاحتراق الوظيفي؛ مرتين بفواصل زمني مدته سنة كاملة. وأشارت النتائج إلى أن مصادر ضغوط العمل لدى أفراد العينة تتمثل في كمية العمل، وغموض الدور، وصراع الدور، والدعم الإشرافي، كما أوضحت أن من الآثار الناتجة عن ضغوط العمل: أمراض القلب، والشعور بالاكنتاب، وأكدت وجود علاقة قوية بين التوقعات، ومستوى الاحتراق الوظيفي.

في حين هدفت دراسة ريتشارد وسميث ( Richard & Smith, 1997 ) إلى تعرف الاحتراق الوظيفي والعوامل المشتركة بين المديرين والمشرفين في شمال ووسط ولاية "أوهايو" بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الاحتراق الوظيفي والرضا المهني وضغوط العمل، وعوامل توافق الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لكل من الاحتراق الوظيفي، والرضا المهني، وضغوط العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن حوالي واحد من كل خمسة مديرين أي (٢٠٪) من عدد المديرين لديهم مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي، كذلك شارك المشرفون المديرين في النسبة ذاتها تقريبا، كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة دالة بين المتغيرات الديموغرافية ومستوى الاحتراق الوظيفي، وأوصت بضرورة تنظيم ورش عمل عن استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل.

أما السيد (٢٠٠٦) فقد هدفت من دراستها إلى تحديد أساسيات العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ومستوى الثقافة المهنية الواجب إكسابها للمعلمين أثناء الخدمة، وكذلك إعداد برنامج تدريبي قائم على الاحتراق الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلما ومعلمة من معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية من ثلاث مدارس بمحافظة الشرقية، واستخدمت الدراسة اختبار الثقافة المهنية أثناء الخدمة واختبار الاحتراق الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى فعالية البرنامج التدريبي المقترح في رفع معدل الثقافة المهنية لعينة الدراسة، كما توصلت نتائج الدراسة كذلك إلى عدم وجود ارتباط موجب دال بين مستوى الثقافة المهنية للمعلم ومستوى الاحتراق الوظيفي لديه.

في حين هدفت دراسة العتيبي (٢٠٠٧) إلى تعرف مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتية وكذلك بحث العلاقة بين الاحتراق الوظيفي، ونمط الشخصية، والرغبة في ترك العمل. تكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) موظفاً وموظفة من حملة الجنسية الكويتية، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق الوظيفي، واختبار التعامل الإنساني. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى العمالة الكويتية ترجع لمستواهم التعليمي. كما توصلت الدراسة إلى شعور نسبة كبيرة من عينة الدراسة بلغت (٤٤٪) بتدني مستوى الإنجاز الشخصي. ويشعر الأفراد صغار السن قليلاً سنوات الخبرة بتدني إنجازهم الشخصي مقارنة بنظرائهم كبار السن الذين تمتد مدة خدمتهم إلى (٥ سنوات فأكثر)، كما أظهرت نتائج تلك الدراسة كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى العمالة الكويتية على مقياس: الإنهاك العاطفي، فقدان التعامل الإنساني أو الشخصي؛ طبقاً لجنسهم أو حالتهم الزوجية أو مستواهم التعليمي.

أما ساينج (Siyng, 2007) فقد هدفت دراسته إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والضغط المهنية بين الممرضات في الصين، وتكونت عينة الدراسة من ٥٩٥ ممرضة ممن يعملون في مستشفيات ثلاث محافظات، واستخدمت قائمة ماسلاش للاحتراق الوظيفي، وطريقة المسح العام، وتوصلت الدراسة إلى أن انخفاض المستوى التعليمي قد ارتبط بانخفاض الكفاءة المهنية. وأوصت الدراسة بأنه يجب خفض الضغط المهنية لدى الممرضات لخفض مستوى الاحتراق الوظيفي لديهن.

في حين ركز بريك (Brake, 2007) في دراسته على مفاهيم الاحتراق الوظيفي والشراكة في العمل، وتحديد مستوياته بين أطباء الأسنان. تكونت عينة الدراسة من (٤٩٣) منهم (٣٧٢) طبيباً و(١٢١) طبيبة، واستخدمت قائمة ماسلاش للاحتراق الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الشراكة في العمل

مرتبطة سلبياً بالاحتراق الوظيفي، وأن مستويات الاحتراق الوظيفي بين أطباء الأسنان جاءت بدرجة مرتفعة ذات دلالة إحصائية.

وهدف دراسة هالبيرج (Hallberg, 2008) إلى تعرف نوع السلوك وتصور حالة العمل والعوامل المرتبطة بالاحتراق الوظيفي والشاركة في العمل. تكونت عينة الدراسة من (٣٢٩) فرداً ممن يعملون استشاريين في المركز السويدي لتكنولوجيا المعلومات. وتوصلت إلى أن كلاً من حالة العمل ونوع السلوك يرتبطان بالشاركة بالعمل ومستوى الاحتراق الوظيفي، كما أن الرقابة في العمل ونقاء الضمير والمزاج وضغوط العمل هي عوامل مسئولة عن درجة الاحتراق الوظيفي.

في حين نري أن كומר (Kumar, 2008) اهتم في دراسته بتقدير مدي انتشار الاحتراق الوظيفي والرضا المهني بين الأطباء النفسيين في نيوزلندا وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية الديموغرافية، واستخدم الباحث في تلك الدراسة ثلاثة مقاييس وهي: استبانة العوامل الاجتماعية، والعوامل الديموغرافية، وقائمة ماسلاش للاحتراق الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع معدل انتشار الاحتراق الوظيفي بين الأطباء النفسيين في نيوزلندا، حيث إن ثلثي مجموع الأطباء النفسيين يعانون من مستويات متوسطة ومرتفعة من الإرهاق النفسي ونسبة مماثلة من تدني الإنجاز الشخصي، أما الرضا عن العمل فقد ظل مرتفعاً رغم تفشي الإرهاق الشديد.

أما أونسل (Oncel, 2008) فقد هدفت دراسته إلى تحديد مستويات الإجهاد والإرهاق والاحتراق الوظيفي والرضا عن العمل بين القابلات. تكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) قابلة مقيمة في (٣٥) عيادة من عيادات الصحة العامة في تركيا، واستخدمت قائمة ماسلاش للاحتراق الوظيفي، ومقياس مينسوتا للرضا عن العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن القابلات لديهن مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي والإرهاق العاطفي، في حين كان الإنجاز الشخصي مستواه معتدلاً.

### المحور الثاني - دراسات وبحوث سابقة ترتبط بالرضا المهني:

أجرى الشيخ وسلامة (١٩٨٢) دراستهما حول الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر على عينة تكونت من (٢٤٠) معلماً ومعلمة في المراحل الثلاث الابتدائية والإعدادية والثانوية، وبرهنت الدراسة على أن عوامل الإدارة المدرسية، وفرص الترقية، والأجور والمكافآت والمركز الأدبي، وظروف العمل والعلاقات مع الزملاء والتلاميذ عوامل مؤثرة في الرضا المهني لدى المعلم.

في حين قام عيسى (١٩٨٦) بدراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال واتجاهات الأطفال نحو العملية التربوية، حيث إن تلك الدراسة ألفت الضوء على طبيعة العلاقة بين اتجاهات الفئتين معلمات الروضة وأطفالها نحو العملية التربوية. فاختيرت عينة من رياض الأطفال في دولة الكويت تتمثل في ثلاث روضات في ضواحي مختلفة وبلغ حجم العينة ٢٢٤ طفلاً وطفلة كلهم في الصف الثاني موزعين على ست عشرة معلمة وثمانية مكملات. وقام الباحث بتصميم أداتين لقياس المتغيرين اللذين بلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٥٨ بدلالة إحصائية على مستوى ٠,٠١.

كما هدفت دراسة آل ناجي والمحبوب (١٩٩٣) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي للمعلمين والمعلمات، وإدراك أثر العوامل الشخصية في درجة رضاهم عن عملهم ومعرفة آرائهم في احتمال ترك عملهم، والعوامل التي تساعد على الارتقاء بمستوى رضاهم الوظيفي. تم حساب معامل الارتباط لاختبار فرضيات البحث، وتبين وجود ارتباط دال إحصائياً بين الرضا الكلي والرضا الجزئي المتمثل في كل من الرضا عن محتوى العمل وعوامله، والرضا عن بيئة العمل وعوامله. وتم التحقق من الفرض الذي يتعلق بوجود تأثير دال إحصائياً للجنس وسنوات الخبرة، والعمر على الرضا عن بيئة العمل.

في حين اهتم عيسى (١٩٩٤) بدراسة العلاقة بين العون الإرشادي من قبل الزميلات المتمثل في تبادل المعلومات حول الأمور المتعلقة بالممارسات الصفية وبين متغيرات الرضا الوظيفي والإحساس بصعوبة المهنة واشتملت عينة

البحث على (١٢٤) معلمة مقسمة على المناطق التعليمية في دولة الكويت، وحسب معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة أسفرت عن وجود ارتباط موجب دال بين الرضا الوظيفي والعون الإرشادي وكذلك بين الإحساس بالضغط الوظيفية والثقل الذي تعطيه المعلمات للعقبات المتعلقة بالمهنة.

كما هدفت دراسة كل من بن دانية، والشيخ حسن (١٩٩٨) إلى الكشف عن العلاقات بين عوامل التكيف الدراسي والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المعلمات الطالبات في الانتساب الموجه بجامعة الإمارات العربية المتحدة كما تهدف إلى التعرف على مدى اختلاف الطالبات في دافعيتهن للإنجاز عند مستويات تكيفهن الدراسي ورضاهن عن وظيفتهن. طبق على العينة البالغ عددها ١٠٤ طالبات اختبارات التكيف الدراسي والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وتوصلت تلك الدراسة إلى تأثير الرضا الوظيفي في متغيرات الدراسة بشكل دال إحصائياً.

كما هدفت دراسة المشعان (٢٠٠٣) إلى بحث العلاقة بين سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين (ن=٤٠٦). وعما إذا كان هناك فروق جوهرية بين المدرسين والمدرسات في نمط السلوك (أ) والرضا الوظيفي والمتغيرات المتضمنة فيه. كشفت نتائج الدراسة أنه توجد فروق جوهرية بين المدرسين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، حيث أظهر الذكور رضا وظيفياً أكثر من الإناث. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين نمط السلوك (أ) والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى المدرسين الذكور والإناث ولدى المدرسين الكويتيين والمصريين.

كما هدفت دراسة موسي (٢٠٠٠) إلى التعرف على العلاقة بين الخجل والقلق من التدريس وعلاقته بالأداء المهني للطلبة المعلمين أثناء ممارستهم للتربية العملية. تكونت عينة الدراسة من (٦٣٨) طالباً وطالبة من طلاب التربية العملية. استخدمت الدراسة مقياس الخجل، ومقياس القلق من التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة بين الخجل وأداء الطلبة المعلمين، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين القلق التدريسي وأداء الطلبة المعلمين،

وإلى وجود فروق دالة في الأداء المهني بين الذكور والإناث لصالح الإناث، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين طلبة الأقسام العملية وطلبة الأقسام الأدبية لصالح طلبة الأقسام العلمية.

كما هدفت دراسة الحفري (٢٠٠٣) إلى التعرف على آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، والفروق بين آراء الطالبات (ن=٢٩٨) في الأداء المهني وفق جنس عضو هيئة التدريس والكليات التي يدرسون بها. واستخدمت الدراسة استبانة لجمع المعلومات تم توزيعها على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس مقبول بشكل عام في كل من الإعداد والتخطيط لتدريس المقرر، والأداء المهني والتعامل مع محتويات المقرر، وإعداد الاختبارات وإعطاء الدرجات، والتفاعل مع الطالبات داخل وخارج قاعة المحاضرات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق جوهرية ترجع لمتغير الجنس بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث.

أما أبو دينا (٢٠٠٥) فقد هدفت من دراستها إلى إبراز أهمية الوقت والعمل على استغلاله وتوجيهه لتحقيق الأهداف المرجوة، ومعرفة الفروق بين المتفوقين والمتأخرين تحصيلياً من حيث تنظيم الوقت ودقة تقديره، ومعرفة أثر كل من التحصيل والشخصية على الأداء المهني لدى الطالبة المعلمة. تكونت عينة الدراسة من (١٩٣) طالبة، منهن (٩٨) طالبة من المتفوقات، و(٩٥) طالبة من المتأخرات تحصيلياً. واستخدمت الدراسة استبيان تنظيم الوقت، واختبار أيزنك للشخصية، واستمارة تقييم الطالب في التربية العملية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الوقت والأداء المهني، كما أنه لا توجد علاقة بين دقة تقدير الوقت والأداء المهني.

واهتمت دراسة الخولي (٢٠٠٦) بالكشف عن أثر التفاعل بين مستوى المؤهل الدراسي والنوع، ومستويات الخبرة على كل من الدرجة الكلية للإعزاءات السببية للنجاح في الأداء المهني، واتخاذ القرار لدى معلمي المرحلة الابتدائية. تكونت عينة الدراسة من (١٧٣) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الابتدائية

بمحافظة السويس، واستخدمت استبيان الإعزاءات السببية للنجاح في الأداء المهني، واستبيان اتخاذ القرار المهني. وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية للعزو السببي للنجاح في الأداء المهني، ووجود فروق بين مجموعات الخبرة المتباينة في الدرجة الكلية للعزو السببي للنجاح المهني.

وأوضحت دراسة كل من ستيفن وجاز (Steven & Jase, 2008) أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين رضا المعلم عن عمله وكل من سنوات التدريس، والجنس، والاستقرار الوظيفي في المهنة.

وفي الصين أجري بولين (Bolin, 2007) دراسة حول العوامل المؤثرة في الرضا المهني لدى المعلم. واستنتج في دراسته أن العوامل التي تؤثر بشكل دال إحصائياً في الرضا المهني للمعلم هي الحالة الاجتماعية لديه، وخصائص سمات الطلبة في الصف الدراسي، وراتب المعلم الشهري، والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم، ودور المعلم في الصف الدراسي، العلاقات المتبادلة بين المعلم والإداريين بالمدرسة، وطرق تقويم المتعلمين، واتجاهات المعلم.

أما زياوفو، وكوين (Xiaofu & Qiwen, 2007) فقد استنتجا من دراستهما التي أجريت على المجتمع الصيني كذلك أن هناك علاقة موجبة دالة بين كل أبعاد المناخ الصفّي وكل من أبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلم.

خلاصة وتعقيب على الدراسات السابقة: يمكن تلخيص أبرز ما أشارت إليه الدراسات والبحوث السابقة وبما يظهر أوجه الاستفادة منها للدراسة الحالية كما يلي:

- ١ - أن الدراسة الحالية هي الدراسة الأولى في حدود علم الباحثة التي تربط الاحتراق الوظيفي بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الأولى.
- ٢ - استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إعداد وتصميم وانتقاء أدوات الدراسة الحالية.

- ٣ - الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية في أنها تركز على المعلمين باعتبارهم الفئة الأكثر تعرضا للاحتراق الوظيفي، في حين أن الدراسات السابقة كانت تركز على مديري المدارس والمشرفين التربويين ومهن أخرى ذات الصلة.
- ٤ - أن أكثر المهن عرضة للاحتراق الوظيفي هي المهن التي تتطلب تعاملًا واحتكاكا بأفراد المجتمع من كافة المستويات، وبصفة خاصة مهنتي التمريض والتعليم.
- ٥ - أن هناك ارتباطا بين العمر والاحتراق الوظيفي، حيث وجد أن الأفراد الأصغر سنا يكون لديهم مستوى أكبر من الاحتراق الوظيفي.
- ٦ - أن هناك علاقة بين الرضا عن العمل والاحتراق الوظيفي رغم وجود إرهاق شديد في العمل.

#### فروض الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية اختبار صحة الفروض الآتية:

- ١ - لا يصل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية إلى متوسط نسبي ٥٠٪.
- ٢ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ترجع لمتغير الجنس.
- ٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الصفوف الدنيا ومعلمي الصفوف العليا بالمرحلة الابتدائية في مستوى الاحتراق الوظيفي.
- ٤ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ترجع لعدد سنوات الخبرة.
- ٥ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ترجع للمؤهل التعليمي (تعليم فوق متوسط - تعليم جامعي).
- ٦ - لا توجد علاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى رضاهم المهني.

## إجراءات البحث

أولاً - عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) معلماً ومعلمة تم انتقاؤهم بطريقة عشوائية من بين مدارس منطقة الزقازيق التعليمية بمحافظة الشرقية والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة البحث.

## جدول رقم (١)

## توزع عينة البحث

| م        | الجنس |      | اسم المدرسة                     |
|----------|-------|------|---------------------------------|
|          | ذكور  | إناث |                                 |
| ١        | ٢٢    | ٢٠   | كفر أباطة الابتدائية المشتركة   |
| ٢        | ١٥    | ١٧   | بردين الابتدائية المشتركة       |
| ٣        | ٣٠    | ٢١   | العصلوجي الابتدائية المشتركة    |
| ٤        | ١٥    | ١٤   | إنشاص البصل الابتدائية المشتركة |
| ٥        | ١١    | ٩    | الزهراء الابتدائية المشتركة     |
| ٦        | ٢٠    | ٢٠   | الناصرية الابتدائية المشتركة    |
| ٧        | ١٥    | ١٨   | طلحة الابتدائية المشتركة        |
| ٨        | ٢١    | ١٧   | صفيفة الابتدائية المشتركة       |
| الإجمالي |       | ١٣٦  | ٢٨٥                             |

ثانياً - أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة مقياسين قامت بإعدادهما لقياس المتغيرين الرئيسيين:

١ - مقياس الاحتراق الوظيفي: أعد هذا المقياس في الأصل "ماسلاش جاكسون" (MBI) "Maslach Burnout Inventory"، وقامت الباحثة بنقله للبيئة العربية (رمضان، ٢٠٠٩). ويهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ويتكون من (٢٢) مفردة في صورته النهائية وتعتبر كل مفردة من مفردات المقياس عن مدي وجود الموقف المسبب للاحتراق الوظيفي لدى المعلم، وعلي المفحوص أن يضع علامة (×) أمام الاختيار الذي يتفق مع حالته على تدرج خماسي: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - قليلة -

قليلة جداً)، ويشير الاختيار كبيرة جداً إلى أعلى مستوى من الاحتراق الوظيفي، ويصحح بخمس درجات، في حين يشير الاختيار قليلة جداً إلى أدنى مستوى من الاحتراق الوظيفي، ويصحح بدرجة واحدة، وعليه يعد المعلم محترقاً وظيفياً إذا حصل على درجة (٥٥) فما فوق من أصل (١١٠) درجة، أي بنسبة مئوية (٥٠٪) ومتوسط نسبي (٢,٥). مع ملاحظة تغيير اتجاه المفردات السالبة عند تصحيح المقياس لتصبح الدرجة معبرة عن الاحتراق الوظيفي لدى المعلم بدرجة دقيقة.

صدق المقياس: تم استخدام صدق المضمون وكذلك عرض مفردات المقياس على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس والصحة النفسية بجامعة القاهرة والزقازيق والكويت للحكم على المفردات الواردة بالمقياس من حيث الدقة السلوكية واللغوية لكل مفردة، ومدي مناسبة كل مفردة للبعد الذي تندرج تحته، وتعديل المفردات التي تحتاج إلى ذلك، وبناء على ما أبداه المحكمون من ملاحظات وتوصيات تم تعديل بعض مفردات المقياس وحذف البعض الآخر أو إبداله، ليصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٢٢) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية يوضحها الجدول رقم (٢).

### جدول رقم (٢)

#### توزيع مفردات مقياس الاحتراق الوظيفي على الأبعاد الرئيسية

| م | أبعاد المقياس         | عدد المفردات | الوزن النسبي | أرقام الفقرات                 |
|---|-----------------------|--------------|--------------|-------------------------------|
| ١ | الاستنزاف العاطفي     | ٩            | ٤٠,٩٠٪       | ٢٠، ١٤، ١٣، ١١، ٨، ٦، ٣، ٢، ١ |
| ٢ | اختلال الأنوية        | ٥            | ٢٢,٧٣٪       | ٢٢، ١٦، ١٥، ١٠، ٥             |
| ٣ | انخفاض الإنجاز الشخصي | ٨            | ٣٦,٣٧٪       | ٢١، ١٩، ١٨، ١٧، ١٢، ٩، ٧، ٤   |
|   | المقياس الكلي         | ٢٢           | ١٠٠٪         |                               |

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بتطبيقه على عينة تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات محافظة الشرقية، واستخرجت قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل، والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

## جدول رقم (٣)

معاملات ثبات ألفا-كرونباخ لمقياس الاحتراق ولكل بعد من أبعاده

| م | أبعاد المقياس         | معامل ألفا |
|---|-----------------------|------------|
| ١ | الاستنزاف العاطفي     | ٠,٨١       |
| ٢ | اختلال الأنوية        | ٠,٩٢       |
| ٣ | انخفاض الإنجاز الشخصي | ٠,٨٩       |
|   | المقياس الكلي         | ٠,٩١       |

يتضح من الجدول رقم (٣) أن معاملات ثبات المقياس مرتفعة، الأمر الذي يجعلنا نشق في استخدامه في الدراسة الحالية، وإذا ما أعيد استخدامه مرة أخرى على دراسات مماثلة.

٢ - مقياس الرضا المهني: يهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلم المرحلة الابتدائية. ويتألف المقياس من (٢٥) مفردة في صورته النهائية، ويعكس كل بند مستوى أداء المعلم المهني، ويوجد أمام كل بند تدريج خماسي (من ٥ إلى ١) تعكس درجة توافر تلك المفردة لدى المعلم وفقا للتدرج التالي: (ممتازة - جيدة جدا - متوسطة - مقبولة - ضعيفة). ويطلب من المعلم وضع علامة (x) أمام الاختيار المناسب الذي يراه مناسباً، وعليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المعلم هي (١٢٥) درجة، وأقل درجة هي (٢٥) درجة. مع ملاحظة تغيير اتجاه المفردات السالبة عند تصحيح المقياس لتصبح الدرجة معبرة عن الرضا المهني لدى المعلم بدرجة دقيقة.

صدق المقياس: تم استخدام صدق المضمون وكذلك عرض مفردات المقياس على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة التربية وعلم النفس والصحة النفسية بجامعة القاهرة والزقازيق والكويت وذلك للحكم على مفردات المقياس من حيث الدقة اللغوية لكل مفردة، ومدي مناسبتها للبعد الذي تندرج تحته، وتعديل المفردات التي تحتاج إلى ذلك أو حذفها أو استبدالها، وبناء على ما أبداه المحكمون من ملاحظات وتوصيات تم تعديل بعض مفردات المقياس وحذف البعض الآخر أو إبداله، ليصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٢٥) مفردة موزعة على خمسة أبعاد كما يتضح ذلك من الجدول رقم (٤).

## جدول رقم (٤)

توزيع مفردات مقياس الرضا المهني للمعلم على الأبعاد الرئيسة

| م | أبعاد المقياس  | عدد الفقرات | الوزن النسبي | أرقام الفقرات         |
|---|----------------|-------------|--------------|-----------------------|
| ١ | طبيعة المهنة   | ٥           | ٢٠٪          | ٤ - ٨ - ١٢ - ١٩ - ٢٢  |
| ٢ | رؤساء العمل    | ٥           | ٢٠٪          | ١ - ٦ - ١٥ - ١٦ - ١٥  |
| ٣ | زملاء العمل    | ٥           | ٢٠٪          | ٢ - ٧ - ١٤ - ١٧ - ٢٤  |
| ٤ | نظام الترقى    | ٥           | ٢٠٪          | ٥ - ٩ - ١١ - ٢٠ - ٢١  |
| ٥ | المردود المادي | ٥           | ٢٠٪          | ٣ - ١٠ - ١٣ - ١٨ - ٢٣ |
|   | المجموع الكلي  | ٢٥          | ١٠٠٪         |                       |

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس وذلك بتطبيقه على عينة تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الشرقية، ومن ثم حساب قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

## جدول رقم (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا المهني للمعلم ولكل بعد من أبعاده

| م | أبعاد المقياس  | قيمة ألفا |
|---|----------------|-----------|
| ١ | طبيعة المهنة   | ٠,٩٠      |
| ٢ | رؤساء العمل    | ٠,٨٨      |
| ٣ | زملاء العمل    | ٠,٨٧      |
| ٤ | نظام الترقى    | ٠,٩١      |
| ٥ | المردود المادي | ٠,٨٧      |
|   | المقياس الكلي  | ٠,٨٩      |

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معاملات ثبات المقياس مرتفعة، الأمر الذي يجعلنا نشق في استخدامه في الدراسة الحالية، وإذا ما أعيد استخدامه مرة أخرى على دراسات أخرى مماثلة.

ثالثاً - خطوات الدراسة: تم إتباع الخطوات التالية عند القيام بتنفيذ الدراسة الحالية :

- ١ - إعداد الأدوات المستخدمة في الدراسة وهي مقياس الاحتراق الوظيفي ومقياس الرضا المهني مع التأكد من صدقها وثباتها قبل الاستخدام.
  - ٢ - اختيار أفراد العينة من بين معلمي ومعلمات محافظة الشرقية.
  - ٣ - تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي على العينة.
  - ٤ - تطبيق مقياس الرضا المهني على العينة.
  - ٥ - تصحيح الاستجابات، وجدولة البيانات، وإجراء العمليات الإحصائية المناسبة عليها.
  - ٦ - اختبار صحة فروض البحث.
  - ٧ - استخلاص النتائج وتقديم تفسير لكل منها.
  - ٨ - تقديم التوصيات والمقترحات المرتبطة بموضوع البحث.
- رابعاً - نتائج الدراسة: اختبار صحة الفرض الأول وتفسيره: لاختبار صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه "لا يصل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين عينة الدراسة إلى متوسط نسبي ٥٠٪"، قامت الباحثة بحساب متوسط الوزن النسبي والنسبة المئوية لكل بعد فرعي وللمقياس ككل، والجدول رقم (٦) يوضح نتائج هذا التحليل.

#### جدول رقم (٦)

##### مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة

| م | أبعاد المقياس         | عدد المفردات | متوسط الوزن النسبي | النسبة المئوية |
|---|-----------------------|--------------|--------------------|----------------|
| ١ | الاستنزاف العاطفي     | ٩            | ٣,٩٥               | ٧٩,٠٪          |
| ٢ | اختلال الأنوية        | ٥            | ٢,٨٩               | ٥٧,٨٪          |
| ٣ | انخفاض الإنجاز الشخصي | ٨            | ٢,٨٥               | ٥٧,٠٪          |
|   | المقياس الكلي         | ٢٢           | ٣,٢٣               | ٦٤,٦٪          |

يتضح من الجدول رقم (٦) أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع، حيث انحصرت نسبة متوسطات الأوزان النسبية لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل بين (٥٧٪، ٧٩٪)، وهذا يعني أن الفرض الأول لم يثبت صدقه وأن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين زاد عن المستوى المتوقع (٥٠٪)؛ خاصة فيما يتعلق ببعد الاستنزاف أو الإعياء العاطفي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة " بيرك (Burk, 1996) التي أشارت إلى ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

وترى الباحثة أن مسببات الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة قد ترجع إلى كبر حجم المنهج مقارنة بالفترة الزمنية المقررة لإنهائه وعدم مناسبة قدرات واستعدادات التلاميذ، وارتفاع العبء التدريسي عليهم، وعدم تعاون أولياء الأمور معهم وتدني مستوى تحصيل التلاميذ رغم الجهود المبذولة للعلاج.

اختبار صحة الفرض الثاني وتفسيره: لاختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ترجع لمتغير الجنس (ذكور - إناث)"، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين، والجدول رقم (٧) يبين نتائج هذه الفروق.

#### جدول رقم (٧)

قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة  
(ذكور - إناث)

| م | أبعاد المقياس         | ذكور: ٩٥ |       | إناث: ١٩٠ |      | قيم (ت) | مستوى الدلالة |
|---|-----------------------|----------|-------|-----------|------|---------|---------------|
|   |                       | ع        | م     | ع         | م    |         |               |
| ١ | الاستنزاف العاطفي     | ٣٦,٣٨    | ٧,٤٠  | ٢١,٥٨     | ٩,٢١ | ٥,٥٣    | دالة*         |
| ٢ | اختلال الأنوية        | ٩,٧٧     | ٦,٩٣  | ٦,٠٥      | ٥,١٩ | ٢,٣١    | دالة**        |
| ٣ | انخفاض الإنجاز الشخصي | ٣٧,١٥    | ٥,٧٠  | ٣٩,٤١     | ٥,٣٨ | ١,٤٠    | غير دالة      |
|   | المقياس ككل           | ٨٣,٣     | ١٠,٥٤ | ٦٧,٠٤     | ٩,٩٧ | ١٢,٣٢   | دالة*         |

❖ دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١، ❖ عند مستوى أقل من ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٧) أن قيم (ت) غير دالة إحصائياً في بعد الإنجاز الشخصي، وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة في هذه الجزئية فقط. وتشير هذه النتيجة إلى أن عامل الجنس كمتغير مستقل ليس له تأثير على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسات كل من متولي (٢٠٠٥) والعتيبي (٢٠٠٧) التي توصلتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى انخفاض الانجاز الشخصي، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى تشابه الظروف المحيطة لكلا الجنسين خاصة في مجال الإنجاز الشخصي، مما يجعل استجاباتهم للظروف المحيطة بالعمل تكاد تكون متشابهة ومتقاربة، وهذا يعمل بدوره على إذابة الفروق بين الجنسين في مستوى الإنجاز الشخصي كبعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي.

أما بالنسبة لعوامل الاستنزاف العاطفي، اختلال الأنوية، الدرجة الكلية للمقياس فقد جاءت النتائج ذات دلالة إحصائية أقل من ٠,٠١, ٠,٠٥, ٠,٠١, على الترتيب. وتعني هذه النتيجة رفض الفرض الثاني، أي أن المعلمين الذكور أكثر احتراقاً من الملمات في بعدي الاستنزاف العاطفي، واختلال الأنوية، وكذلك في الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، وهكذا فإن الفرض الثاني لم يتحقق وفق ما سبق بيانه. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات متولي (٢٠٠٥) ودراسة العتيبي (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن الجنس ليس عاملاً مؤثراً في الاحتراق الوظيفي، وتفسر الباحثة هذه النتائج بسبب الضغوط الواقعة على المعلمين الذكور وتحملهم المسؤولية داخل الأسرة والمدرسة والمجتمع وفي كثير من الأحيان لا يستطيعون تحقيق أهدافهم وبذلك زيادة مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم الأمر الذي يجعلنا نتوقع مثل هذه النتائج.

اختبار صحة الفرض الثالث وتفسيره: لاختبار صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الصفوف الدنيا ومعلمي الصفوف العليا بالمرحلة الابتدائية في مستوى الاحتراق

الوظيفي"، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين، والجدول رقم (٨) يبين نتائج هذه الفروق.

#### جدول رقم (٨)

قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة  
(صفوف عليا - صفوف دنيا)

| م | أبعاد المقياس            | صفوف دنيا<br>ن = ١٤٥ |       | صفوف عليا<br>ن = ١٤٠ |       | قيم (ت) | مستوى<br>الدلالة |
|---|--------------------------|----------------------|-------|----------------------|-------|---------|------------------|
|   |                          | ع                    | م     | ع                    | م     |         |                  |
| ١ | الاستنزاف العاطفي        | ٨,٢٢                 | ٢٨,٩٦ | ٢٩,٠٠                | ٦,٩٨  | ٠,٠٤٣   | غير دالة         |
| ٢ | اختلال الأنوية           | ٤,٨٩                 | ٦,١١  | ٩,٧٢                 | ٥,٢١  | *٦,٠٢٧  | دالة             |
| ٣ | انخفاض الإنجاز<br>الشخصي | ٥,٤٨                 | ٣٨,٨٥ | ٣٨,٧٥                | ٥,٦٨  | ٠,١٤٩   | غير دالة         |
|   | المقياس ككل              | ٩,٦٦                 | ٧٣,٩٢ | ٧٦,٥١                | ١٠,٠٥ | ١,٥٣٤   | غير دالة         |

❖ دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٨) أن قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ في بعد اختلال الأنوية فقط لصالح معلمي الصفوف العليا، وهذا يعني رفض صحة الفرض الثالث في هذه الجزئية. حيث توجد فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي بين معلمي الصفوف الدنيا ومعلمي الصفوف العليا في بعد اختلال الأنوية لصالح معلمي الصفوف العليا. بينما لم تكن دالة لباقي الأبعاد وللمقياس ككل، وبذلك تحقق الفرض الثالث من فروض الدراسة في كل من أبعاد الاستنزاف العاطفي وانخفاض الانجاز الشخصي والدرجة الكلية للمقياس، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير مستوى الصف الدراسي (أدنى - أعلى) كمتغير مستقل لا تأثير له على مستوى الاحتراق الوظيفي فيما عدا بعد "اختلال الأنوية" من أبعاد المقياس، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الأطفال في الصفوف العليا قد يكون لهم دور فاعل أكثر في التأثير على بعضهم البعض،

لرفع أو خفض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمهم بحكم طبيعة المرحلة العمرية التي يتعاملون فيها، وكذلك طبيعة المناهج الدراسية، والأعباء المهنية والفنية التي يكلف بها المعلمون داخل المدرسة في كل مستوى صفي على حدة، وبذلك يكون من المتوقع أن يعاني المعلمون في الصفوف العليا من مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي مقارنة بزملائهم من المعلمين في الصفوف الدنيا خاصة في بعد اختلال الأنوية، ويتفق هذا مع ما تشير إليه دراسة هيلمز (Helms, 1998) من أن الاحتراق الوظيفي ينتج عن كل من زيادة أعباء العمل الكمية والكيفية.

اختبار صحة الفرض الرابع وتفسيره: لاختبار صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ترجع لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار تحليل التباين ذي الاتجاه الواحد لدراسة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات غير مرتبطة، والجدول رقم (٩) يبين نتائج قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الفئات الثلاث في متغيرات الاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية له وفقا لعدد سنوات الخبرة.

#### جدول رقم (٩)

نتائج قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (أقل من ٥ سنوات، ٥ - أقل من سنوات ١٠، أكثر من ١٠ سنوات)

| م | أبعاد المقياس         | أقل من ٥ سنوات<br>ن = ٦٢ |      | ٥-أقل من ١٠ سنوات<br>ن = ١٠١ |      | أكبر من ١٠ سنوات<br>ن = ١١٢ |      |
|---|-----------------------|--------------------------|------|------------------------------|------|-----------------------------|------|
|   |                       | م                        | ع    | م                            | ع    | م                           | ع    |
| ١ | الاستنزاف العاطفي     | ٢٧,٨٩                    | ٨,٥٣ | ٢٨,٠١                        | ٩,٤١ | ٢٧,٥٦                       | ٨,٩٢ |
| ٢ | اختلال الأنوية        | ٧,٥٦                     | ٦,٢٩ | ٧,٨٣                         | ٥,٧٨ | ٧,٦٧                        | ٥,٧٧ |
| ٣ | انخفاض الإنجاز الشخصي | ٣٨,٠٥                    | ٥,٥٦ | ٣٧,٩٢                        | ٥,٧٩ | ٣٧,٤٦                       | ٥,٦١ |
|   | المقياس ككل           | ٧٥,٢٢                    | ٩,٥٥ | ٧٥,٩٩                        | ٩,٢١ | ٧٤,٨٩                       | ٩,٣٤ |

يتضح من الجدول رقم (٩) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من: الاستنزاف العاطفي، اختلال الأنوية، انخفاض الانجاز الشخصي والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة كمتغير مستقل. والجدول رقم (١٠) يوضح نتائج تحليل التباين بين هذه المجموعات الثلاث.

### جدول رقم (١٠)

نتائج قيم (ف) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (أقل من ٥ سنوات، ٥ سنوات - أقل من سنوات ١٠، ١٠ سنوات فأكثر)

| المتغير                | المصدر                          | درجات الحرية | مجموع المربعات      | متوسط المربعات   | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|------------------------|---------------------------------|--------------|---------------------|------------------|----------|---------------|
| الاستنزاف العاطفي      | بين المجموعات<br>داخل المجموعات | ٢<br>٢٨٢     | ٧٨,٥١٤٨<br>١٥٣٩٧,٢  | ٣٩,٢٥٧٤<br>٥٤,٦  | ٠,٧١٩    | غير دال       |
| اختلال الأنوية         | بين المجموعات<br>داخل المجموعات | ٢<br>٢٨٢     | ٤١,٧٩٢<br>٤٢٩٤,٨٦   | ٢٠,٨٩٦<br>١٥,٢٣  | ١,٣٧٢    | غير دال       |
| انخفاض الإنجاز الشخصي  | بين المجموعات<br>داخل المجموعات | ٢<br>٢٨٢     | ١٦٣,٧٤٦<br>٢٠٩١٣,١٢ | ٨١,٨٧٣<br>٧٤,١٦  | ١,١٠٤    | غير دال       |
| الدرجة الكلية للاحتراق | بين المجموعات<br>داخل المجموعات | ٢<br>٢٨٢     | ١٥٤,٤٠<br>٤١٣١٠,١٨  | ٧٧,٢٠٠<br>١٤٦,٤٩ | ٠,٥٢٧    | غير دال       |

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيم (ف) غير دالة إحصائياً في كل من: الاستنزاف العاطفي، اختلال الأنوية، انخفاض الإنجاز الشخصي، والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة. وبذلك يكون الفرض الرابع قد تحقق، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير سنوات الخبرة كمتغير مستقل ليس له تأثير على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، فالمعلمون الذين لهم سنوات خدمة أقل من ٥ سنوات لا يختلفون في مستوى الاحتراق الوظيفي عن أولئك الذين تتراوح سنوات خدمتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، وأولئك الذين تزيد سنوات خدمتهم عن ١٠ سنوات، وترى الباحثة أن كل المجموعات الثلاث موضع الدراسة الحالية لها مبرراتها التي قد تجعلها متقاربة في مستوى

الاحتراق الوظيفي، فالمعلمون صغار السن (أقل من ٥ سنوات) وذوو سنوات الخدمة القليلة يشعرون بتدني إنجازهم الشخصي مقارنة بزملائهم كبار السن الذين تكون سنوات خدمتهم طويلة. أما كبار السن ذوو سنوات الخدمة الطويلة فإنهم ربما يميلون إلى الاستسلام، حيث يقرر الفرد منهم أن يظل كما هو أو ينتظر الإحالة المبكرة للمعاش، وذلك كله يعد سببا في ذوبان الفروق بين المجموعات الثلاث في مستوى الاحتراق الوظيفي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة العتيبي (٢٠٠٧)، ويختلف مع دراسة متولي (٢٠٠٥)، ودراسة (Siyang, 2007) التي تفيد نتائجهم بأن الأفراد ذوي الأعمار المنخفضة أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيرهم من ذوي الأعمار المرتفعة، الأمر الذي لم يتحقق في الدراسة الحالية.

اختبار صحة الفرض الخامس وتفسيره: لاختبار صحة الفرض الخامس الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ترجع لمتغير المؤهل التعليمي (فوق متوسط - جامعي)، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين، والجدول رقم (١١) يبين نتائج هذه الفروق.

#### جدول رقم (١١)

قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (فوق متوسط - جامعي)

| م | أبعاد المقياس            | فوق متوسط<br>ن = ٥٨ |      | جامعي<br>ن = ١٢٧ |      | قيم (ت) | مستوى<br>الدلالة |
|---|--------------------------|---------------------|------|------------------|------|---------|------------------|
|   |                          | م                   | ع    | م                | ع    |         |                  |
| ١ | الاستنزاف العاطفي        | ٢٨,٣٨               | ٧,٧٢ | ٢٩,٥٨            | ٨,٣٣ | ٠,٩٥٦   | غير دالة         |
| ٢ | اختلال الأنوية           | ٧,٥٥                | ٥,٩٦ | ٨,٢٧             | ٤,٧٣ | ٠,٨١١   | غير دالة         |
| ٣ | انخفاض الإنجاز<br>الشخصي | ٣٧,٨٨               | ٥,٢  | ٣٨,٦٨            | ٥,٧٤ | ٠,٩٢٣   | غير دالة         |
|   | المقياس ككل              | ٧٤,٩١               | ٩,٠١ | ٧٦,٥١            | ٩,٩٩ | ١,٠٨٣   | غير دالة         |

يتضح من الجدول رقم (١١) أن قيم (ت) غير دالة إحصائياً وبذلك يكون الفرض الخامس قد تحقق، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير مستوى المؤهل التعليمي كمتغير مستقل ليس له تأثير على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في المجموعتين، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة السيد (٢٠٠٦)، ودراسة العتيبي (٢٠٠٧)، اللتين توصلت نتائجهما إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاحتراق الوظيفي ترجع للمستوى التعليمي للمعلم، بينما تتعارض هذه النتيجة مع دراسة متولي (٢٠٠٥) التي توصلت إلى أن المعلمين ذوي المستوى التعليمي المرتفع أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيرهم من ذوي المستوى التعليمي المنخفض. وترجع الباحثة السبب في هذه النتيجة إلى تشجيع العديد من المعلمين من حملة المؤهلات المتوسطة على تكملة دراستهم الجامعية والحصول على مؤهل عال من شأنه أن يزيل الفروق بين مجموعتي هذا الفرض.

اختبار صحة الفرض السادس وتفسيره: لاختبار صحة الفرض السادس الذي ينص على أنه: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى المعلمين"، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة، والجدول رقم (١٢) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (١٢)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة (ن=٢٨٥)

| المتغير | V1      | V2      | V3      | V4      | V5      | V6    | V7 | V8 | V9 | V10 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|----|----|----|-----|
| V1      |         |         |         |         |         |       |    |    |    |     |
| V2      | ٠,٧٢١** |         |         |         |         |       |    |    |    |     |
| V3      | ٠,٥٨٠** | ٠,٥٢٦** |         |         |         |       |    |    |    |     |
| V4      | ٠,١١٠-  | ٠,٠٥٨-  | ٠,٠٨٠-  |         |         |       |    |    |    |     |
| V5      | ٠,٣٣٦** | ٠,١٠٢-  | ٠,١٨٩*  | ٠,١١٤   |         |       |    |    |    |     |
| V6      | ٠,١٦٤-  | ٠,١٩٧-  | ٠,٢٥٦-  | ٠,١٠٨   | ٠,٠٩٧   |       |    |    |    |     |
| V7      | ٠,٥٥٥** | ٠,٤٤٨** | ٠,٤٥٤** | ٠,٣٢١** | ٠,٢٢٧** | ٠,٠٤٢ |    |    |    |     |

تابع / جدول رقم (١٢)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة (ن=٢٨٥)

| V10 | V9     | V8     | V7     | V6     | V5     | V4     | V3     | V2     | V1     | المبلغ |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |        |        | ٢٢٢.٠٠ | ٢٣٥.٠٠ | ٢٢٦.٠٠ | ٢٣٥.٠٠ | ٤٣٧.٠٠ | ٣٨٧.٠٠ | ٤٥٩.٠٠ | V8     |
|     |        | ٤٣٥.٠٠ | ٣١١.٠٠ | ١١٩.٠٠ | ١١٣.٠٠ | ١٠٨.٠٠ | ٥٦٨.٠٠ | ٦٥٤.٠٠ | ٧٢٠.٠٠ | V9     |
|     | ٥٦٨.٠٠ | ١٩٩.٠٠ | ٣٧١.٠٠ | ١٢٢.٠٠ | ١٥٧.٠٠ | ٣٩٧.٠٠ | ٣٣٢.٠٠ | ٥٢٦.٠٠ | ٤٥٦.٠٠ | V10    |

❖ دالة عند مستوى أقل من 0,05 ❖❖ دالة عند مستوى أقل من 0,01

### حيث ترمز :

- |     |                                                                   |
|-----|-------------------------------------------------------------------|
| V1  | إلى الاستنزاف العاطفي البعد الأول في مقياس الاحتراق الوظيفي.      |
| V2  | إلى اختلال الأنوية البعد الثاني في مقياس الاحتراق الوظيفي.        |
| V3  | إلى انخفاض الإنجاز الشخصي البعد الثالث في مقياس الاحتراق الوظيفي. |
| V4  | إلى طبيعة المهنة البعد الأول في مقياس الرضا المهني.               |
| V5  | إلى رؤساء العمل البعد الثاني في مقياس الرضا المهني.               |
| V6  | إلى زملاء العمل البعد الثالث في مقياس الرضا المهني.               |
| V7  | إلى نظام الترقي البعد الرابع في مقياس الرضا المهني.               |
| V8  | إلى المردود المادي البعد الخامس في مقياس الرضا المهني.            |
| V9  | إلى الدرجة الكلية في مقياس الاحتراق الوظيفي.                      |
| V10 | إلى الدرجة الكلية في مقياس الرضا المهني.                          |

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي :

- ١ - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل من الاستنزاف العاطفي، اختلال الأنوية، انخفاض الإنجاز الشخصي من ناحية؛ والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي من ناحية أخرى.
- ٢ - جميع الارتباطات بين مكونات الاحتراق الوظيفي ومكونات الرضا المهني حاءت سالبة.

٣ - توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠,٠١ بين الاستنزاف العاطفي وكل من (رؤساء العمل، نظام الترقى، المردود المادي، الرضا المهني للمعلم).

٤ - توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠,٠١ بين اختلال الأنوية وكل من (نظام الترقى، المردود المادي، الرضا المهني للمعلم).

٥ - توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠,٠١ بين انخفاض الإنجاز الشخصي وكل من (رؤساء العمل عند مستوى أقل من ٠,٠٥، نظام الترقى، المردود المادي، الرضا المهني للمعلم عند مستوى أقل من ٠,٠١).

٦ - توجد علاقة ارتباطية سالبة (-٠,٥٦٨) دالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠,٠١ بين الاحتراق الوظيفي والرضا المهني للمعلم.

ويعني وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية للرضا المهني، أنه يتم رفض الفرض السادس من فروض الدراسة، وتشير هذه النتيجة إلى أن انخفاض الرضا المهني للمعلم يؤدي إلى ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لديه. وربما يعود هذا إلى أن الغالبية من المعلمين على الرغم من أنهم يعتبرون أنفسهم مجتدين في هذه المهنة، إلا أن هناك عوامل أخرى كثيرة كأنظمة الترقى والعائد المادي البسيط جميعها تؤثر على أدائهم، مما يكون له أكبر الأثر النفسي عليهم في ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم.

إن الدراسة الحالية قد برهنت بدرجة دالة إحصائية أن الرضا المهني للمعلم يؤثر تأثيراً عكسياً فعالاً في كل من الاستنزاف العاطفي، اختلال الأنوية، انخفاض الانجاز الشخصي، ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلم المرحلة الابتدائية.

## توصيات البحث

من خلال ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- ١ - التخفيف قدر الإمكان من أعباء العمل الملقاة على عاتق المعلم وتزويد من الضغوط المهنية لديه، خاصة عند إنجاز الأعمال الموقوتة، والمهام المطلوبة في وقت محدد، وحتى لا يتسبب ذلك في زيادة الاحتراق الوظيفي لديهم.
  - ٢ - تقديم برنامج إرشادي لمديري المدارس يهتم بتطوير قدراتهم للتعرف على أعراض الاحتراق الوظيفي وطرق تشخيصه وعلاجه لدى المعلمين.
  - ٣ - تدريب مديري المدارس على التعامل الأمثل مع المعلمين، وذلك لتجنب شعورهم بالدونية والعجز وانخفاض الإنجاز، وذلك من خلال التشجيع والثناء، والاعتراف بفضل المعلمين، وإبراز النواحي الإيجابية في عملهم.
  - ٤ - إيجاد أنظمة ترقية متميزة للمعلم تساهم في المساندة الاجتماعية كمصدر مهم من مصادر شعور المعلم بالأمن النفسي خلال قيامه بمهام وظيفته.
- دراسات وبحوث مقترحة: تفتح الدراسة الحالية الطريق أمام مزيد من البحوث والدراسات؛ نقترح منها:
- دراسة عاملية لتحديد عوامل التشبع العالية بالاحتراق الوظيفي لدى المعلم.
  - فاعلية برنامج إرشادي تدريبي يهدف إلى اختزال الاحتراق الوظيفي لدى المعلم.
  - دراسة مقارنة بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم العام والمعلمين في مدارس التعليم الخاص.

- دراسة مقارنة بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينات مختلفة من الموجهين في تخصصات دراسية مختلفة بمدارس التعليم العام، خاصة من ذوي الأعباء الكبيرة في التوجيه.
- دراسة سببية تفسيرية لطبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلم ومستوى الاحتراق لدى الطالب.

## BURNOUT AND ITS RELATION TO JOB SATISFACTION AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS

**Prof. Rasheeda A. Ramadan**

College of Education - Zaqaziq University  
A.R.E.

### Abstract

The present study aims at exploring the level of both burnout and job satisfaction among primary school teachers. To determine the effect of certain variables: gender, level of grade (low or high), experience in teaching, level of teacher preparation program on teachers' burnout.

To examine research hypotheses, adequate statistical procedures were used: descriptive statistics, one way analysis of variance, and "t" test.

The main results indicate that the percentage level of teachers burnout was significant. Also results revealed that experience of teaching, type of graduation certificate have no statistical effect on total score of burnout and its components. There are also some statistical negative correlations between the components of burnout and components of job satisfaction.

Recommendations are cited in the field of learning and psychology in general through paying more attention to burnout and job preparation for primary school teachers in particular.

## المراجع

- ١ - آل ناجي، محمد؛ المحبوب، عبد الرحمن (١٩٩٣). متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعلم العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، ٨ (٢٩).
- ٢ - إبراهيم، عبد الستار (١٩٩٨): "الاكتئاب" اضطراب العصر الحديث - فهمه وأساليب علاجه. الكويت: عالم المعرفة.
- ٣ - أبو دينا، نادية (٢٠٠٣). أثر كل من التحصيل الأكاديمي وبعض خصائص الشخصية على تنظيم الوقت ودقة تقديره والأداء المهني لدى الطالبة المعلمة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٩ (٣)، ٢٢٥ - ٢٦٥.
- ٤ - بدر، حامد (١٩٨٣). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ١ (٣)، ٧٦-٨٨.
- ٥ - بن دانية، أحمد محمد والشيخ حسن، محمد محمود (١٩٩٨) علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي بدافعية الإنجاز لدى المعلمات طالبات في الانتساب الموجه بجامعة الإمارات العربية المتحدة. *المجلة التربوية*، ١٢ (٤٦).
- ٦ - الحفري، ابتسام (٢٠٠٣). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. *المجلة التربوية*، جامعة الكويت، ٦٤ (١٦)، ١٠٩ - ١٥٠.
- ٧ - الخولي، محمد (٢٠٠٦). مدة الخبرة والمؤهل الدراسي وأثرهما على العزو السببي للنجاح المهني واتخاذ القرار المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٦ (٢)، ٢٣٥ - ٢٧٥.

- ٨ - رمضان، رشيدة (٢٠٠٩). مقياس الاحتراق الوظيفي. القاهرة: مكتبة القرطاسية.
- ٩ - السرطاوي، زيدان (١٩٩٧). الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ومصادره "دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٣(٥)، ١١٤-١٤٧.
- ١٠ - السيد، سوزان (٢٠٠٦). برنامج تدريبي قائم على الاحترافية المهنية للمعلم وأثره على تنمية الثقافة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة واتجاهاتهم نحوها. مجلة التربية العلمية، ٩(٢)، ١٣٩-٢٠٢.
- ١١ - الشرقاوي، أنور (١٩٩٦). التعلم وأساليب التعليم - علم النفس التربوي" مستخلصات البحوث والدراسات العربية، الجزء الثاني. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٢ - شريف، نادية (١٩٨٥). دراسة مقارنة لنمو المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٣ (٣)، ٧-٩٦.
- ١٣ - الشيخ، سليمان الخضري وسلامة، محمد أحمد (١٩٨٢). الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد (٣٠).
- ١٤ - الصراف، قاسم والنقيب، خلدون وأبو علام، رجاء والرفاعي، سعاد (١٩٩٤). مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم، مشروع الأوضاع التربوية والتعليمية والنفسية في الفترة ما بعد التحرير في دولة الكويت، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية.
- ١٥ - طه، فرج (١٩٩٢). سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج "دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية". رسالة دكتوراه منشورة. القاهرة، مكتبة الخانجي.
- ١٦ - عبد القادر، زكية (٢٠٠٠). التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في

- مجالات الممارسة المهنية. مجلة علم النفس، ٥٤، السنة الرابعة عشرة. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ١٧ - العتيبي، آدم (٢٠٠٧). الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية وعلاقته بنمط الشخصية والرغبة في ترك العمل. مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٣٥ (١)، ٥-٤٥.
- ١٨ - عوض، عباس (١٩٩٦). الموجز في الصحة النفسية، الطبعة الثانية. القاهرة: دار المعارف.
- ١٩ - عيسى، محمد رفقي (١٩٨٦). العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال نحو العملية التربوية. المجلة التربوية، مجلد ٣.
- ٢٠ - عيسى، محمد رفقي (١٩٩٤). علاقة العون الإرشادي للزميلات، بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض ورؤيتهن العامة للمهنة. المجلة التربوية، ٣٣ (٩).
- ٢١ - متولي، رجوات (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المنيا.
- ٢٢ - المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٣). العلاقة بين السلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين. المجلة التربوية، ١٧ (٦٧).
- ٢٣ - مصطفى، حسن (١٩٩٤). ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية وبعض متغيرات الشخصية. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ٩.
- ٢٤ - موسي، ديبية (٢٠٠٠). الخجل والقلق من التدريس وعلاقته بالأداء المهني لطلاب المعلم داخل الفصل المدرسي لدى طلبة كلية التربية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.

- 25 - Bolin, Feng. (2007). A study of Teacher Job Satisfaction and Factors that Influence It. **Chinese Education and Society**, 40(5), 47-64.
- 26 - Brake, H. (2007). Professional Burnout and Work Engagement Among Dentists. **European Journal of Oral Sciences**, 115(3), 180-185.
- 27 - Burk, R. & Schwarzer, R. (1996). Predicting Teacher Burnout Over Time: Support, Social Self Doubts on Burnout and its Consequences. Paper downloaded from w.w.w. yorku. Com.
- 28 - Cordes, C.L.; & Dougherty, T.W. (1993). A Review and Integration of Research on Job Burnout. **Academy of Management Review**, 18, 621-656.
- 29 - Davis, R.G. (1961). A Man Must Suffer to be Whole [Book review]. Retrieved October 15, 2004, from The New York Times Web site:
- 30 - Farber, B. (1991). **Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher**. San Francisco: Jossey-Bass.
- 31 - Farber, B.A. (2000a). Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture. **Journal of Clinical Psychology**, 56(5), 589-594.
- 32 - Farber, B. A. (2000b). Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout. **Journal of Clinical Psychology**, 56(5), 675-689.
- 33 - Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout [Electronic version]. **Journal of Social Issues**, 30(1), 159-165.
- 34 - Gold, Y. (1984). The Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory in a Sample of California Elementary and Junior High school Classroom Teachers [Electronic version]. **Educational and Psychological Measurement**, 44, 1009-10016.
- 35 - Gold, Y. (1985). Does Teacher Burnout Begin with Student Teaching. **Education**, 105(3), 255-257.
- 36 - Greene, G. (1961). **A Burnt-out Case**. New York: Viking Press.
- 37 - Hallberg, U. (2007). Type A Behavior and Work Situation: Associations with burnout and work engagement. **Scandinavian Journal of Psychology**; April, 48(2), 135- 142.
- 38 - Helms, J. (1998). Science and Me: subject matter and identity in

- secondary school science teacher. **Journal of Research in Science Teaching**, 35(7), 118-122.
- 39 - Herbert, G. Henemon, Donal P.; Schaupad & John A. Fossas (1980). Personnel Human Resource Management. Illinois Richard Irwin. Inc.
- 40 - Juhasz, A. (1990, Winter). A Teacher Self-esteem: a triple-role approach to this forgotten dimension, **Education**, 111(2), 234-241.
- 41 - Koeske, G. F. and Koeske, R. D. (1989). Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and re-conceptualization. **Journal of Applied Behavioral Sciences**, 25, 131-132.
- 42 - Kirby, B. (1989). Job Satisfaction and Burnout Vocational Supervisors. **Journal of Agricultural Education**, 30(4), 35- 41.
- 43 - Kumar, S. (2008). Burnout and Job Satisfaction in New Zealand Psychiatrists; a national study. **International Journal of Psychiatry**; 53(4), 306- 316.
- 44 - Leclair, K. (2008). Burnout. **Academic Search premier**, 27(6), 104- 108.
- 45 - Lee, R., & Ashforth, B.E. (1996). A Meta-analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. **Journal of Applied Psychology**, 81, 123-133.
- 46 - Maslach, C. (1998). A Multidimensional Theory of Burnout. In C.L. Cooper (Ed.), **Theories of organizational stress**. Oxford: Oxford University Press.
- 47 - Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 2(2), 99-113.
- 48 - Maslach, C., & Leiter, M. (1997). **The Truth about Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it**. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- 49 - Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and Conceptual Development of Burn-out. In C.L. Cooper (Ed.), **Theories of organizational stress**. Oxford: Oxford University Press.
- 50 - Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. **Annual Review of Psychology**, 52(1), 397-422.
- 51 - Mearns, J., & Cain, J. (2003). Relationships Between Teachers' Occupa-

- tional Stress and their Burnout and Distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. **Anxiety, Stress & Coping**, 16(1), 71.
- 52 - Mottet, Timothy P., Beebe, Steven A.; Raffeld, Paul C. & Medlock, Amanda L (2004). The Effects of Student Verbal and Nonverbal Responsiveness on Teacher Self - Efficacy and Job Satisfaction. **Communication Education**, 53(2), 150- 163.
- 53 - Oncel, S. (2008). Work Related Stress, Burnout and Job Satisfaction in Turkish Midwives. **Social Behavior and Personality**, 35(3), 317-328.
- 54 - Pines, A., & Maslach, C. (2002, May). Teacher burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. **Teachers & Teaching**, 8(2), 121-140.
- 55 - Richard, C. & Smith, K. (1997). Burnout Associated Factors Among Administrators Mid Central Region. **Dissertation Abstract International**.
- 56 - Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998) **The Burnout Companion to Study and Research: A critical analysis**. London, Taylor & Francis.
- 57 - Schwab, R. L. & Iwanicki, E.F. (1982). Perceived Role Conflict, Role ambiguity, and teacher burnout. **Educational Administration Quarterly**, 18, 60-74.
- 58 - Siying, O. (2007). Relationships between Burnout and Occupational Stress Among Nurses in China. **Journal of Advanced Nursing**, 59(3), 233-239.
- 59 - Shirom, A. (1989). Burnout in Work Organizations. In C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology** (pp. 25-48). New York: Wiley.
- 60 - Steven, Liu. Xiaofeng & Jase, Ramsey (2008). Teachers' Job Satisfaction: Analysis of Teacher Follow - Up Survey in the United States for 2000-2001 Teaching and Teacher Education. **International Journal of Research and Studies**, 24 (5), 1173 - 1184.
- 61 - Timm, P. & Peterson, B. (1993). **People at Work: Human Relation in Organization**. New York: West Publishing Company.
- 62 - Wantman, C. & Louftus, E. & Marshall, M. (1992). **Psychology**. New York: McGraw Hill.

- 63 - Walter, G. (1993). The Association of Role conflict and Ambiguity with Administration Stress and Burnout. Ed.359631.
- 64 - Williams, M. (2007). Follow These Tips to Prevent Professional Burn-out. **Academic Search Premier**, 22(4),26-28.
- 65 - Xiaofu, Pan & Qiwen, Qin (2007). An Analysis of the Relation between Secondary School Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction. **Chinese Education and Society**, 4 (5),65-77.
- 66 - Zambardo, P. & Weber, A. (1994). **Psychology**. Harper Collins: College Publishers.
- 67 - Zellars, K. & Perrewe, P. & Hoch, W. (1999). Mitigating Burnout among High Employees in Health Care what can Organization do. **Journal of Applied Social Psychology**, 11(5),2250-2271.
- 68 - Zembylas, Michalinos & Papanastasiou, Elena (2006) Sources of Teacher Job Satisfaction and Dissatisfaction in Cyprus Compare. **Journal of Comparative Education**, 36(2), 229 - 247.

## ملحق رقم (١)

## مقياس ماسلاش Maslach للاحتراق الوظيفي

## العامل الأول: الاستنزاف العاطفي Emotional Exhaustion

- ١ - أَحْسُ بِالْجَفَاءِ الْعَاطِفِيِّ مِنْ عَمَلِي.
- ٣ - أَبْذُو مُرْهَقًا عِنْدَمَا أَنْهَضُ فِي الصَّبَاحِ وَيَجِبُ عَلَيَّ أَنْ أُوَاجِهَ يَوْمًا آخَرَ فِي الْعَمَلِ.
- ٢٠ - أَحْسُ أَنِّي أَحَبُّ أَنْ أَكُونَ فِي نَهَايَةِ مَطَائِفِي.
- ١٣ - أَشْعُرُ أَنِّي مُحِيطٌ بِعَمَلِي.
- ٢ - أَشْعُرُ بِأَنِّي مُسْتَهْلِكٌ فِي نَهَايَةِ يَوْمِ الْعَمَلِ.
- ١٤ - أَشْعُرُ بِأَنِّي أَعْمَلُ أَعْمَالًا شَاقَّةً فِي عَمَلِي.
- ١١ - أَفْلَقُ بِأَنَّ هَذَا الْعَمَلَ يُصَلِّبُنِي عَاطِفِيًّا.
- ١٥ - أَنَا لَا أَعْتَنِي حَقًّا بِمَا يَحْدُثُ إِلَى بَعْضِ الْعَمَلَاءِ.
- ٨ - أَحْسُ بِالْجَفَاءِ الْعَاطِفِيِّ عِنْدَ مَجْرَدِ سَمَاعِي أَخْبَارَ سَارَةٍ تَخْصُ أَحَدَ زَمَلَائِي فِي الْعَمَلِ.

## العامل الثاني: الإنجاز الشخصي Personal Accomplishment

- ١٧ - يُمْكِنُنِي بِسَهُولَةٍ أَنْ أَخْلُقَ مَنَاحًا هَادِئًا مَعَ عَمَلَائِي.
- ٧ - أَتَعَامَلُ بِفَاعِلِيَّةٍ عَالِيَةٍ مَعَ مَشَاكِلِ عَمَلَائِي.
- ١٨ - أَشْعُرُ بِالْبَهْجَةِ بَعْدَ عَمَلِي مُبَاشَرَةً مَعَ عَمَلَائِي.
- ٢١ - فِي عَمَلِي، أَتَعَامَلُ مَعَ مَشْكَلاتٍ عَاطِفِيَّةٍ بِشَكْلِ هَادِئٍ جَدًّا.
- ١٩ - أَنْجَزْتُ الْعَدِيدَ مِنَ الْأَشْيَاءِ النَّافِعَةِ فِي هَذَا الْعَمَلِ.
- ٩ - أَشْعُرُ أَنَّنِي أُؤَثِّرُ عَلَى حَيَاةِ النَّاسِ الْآخَرِينَ إيجابياً مِنْ خِلَالِ عَمَلِي.
- ٤ - أَنَا يُمَكِّنُنِي أَنَّ أَفْهَمَ بِسَهُولَةٍ كَيْفَ أَنْ زَبَاتْنِي يَشْعُرُونَ بِالْأَشْيَاءِ مِنْ حَوْلِهِمْ.
- ١٢ - أَشْعُرُ أَنَّنِي نَشِيطٌ.

## العامل الثالث: اختلال الأنوية Depersonalization

- ٥ - أَشْعُرُ أَنَّنِي أَتَعَامَلُ مَعَ بَعْضِ الْعَمَلَاءِ كَمَا لَوْ أَنَّهُمْ كَانُوا أَجْسَامًا غَيْرَ آدَمِيَّةٍ.
- ٦ - عَمَلِي مَعَ النَّاسِ طَوَالَ النَّهَارِ حَقًّا إِجْهَادًا لِي.
- ١٠ - أَنَا أَصْبَحْتُ أَكْثَرَ قَسَاوَةً نَحْوَ النَّاسِ مِنْذُ أَنْ التَّحَقَّقْتُ بِعَمَلِي.
- ١٦ - عَمَلِي مَعَ النَّاسِ مَبَاشَرَةً يَضَعُ إِجْهَادًا أَكْثَرَ مِنَ الْإِلْزَامِ عَلَيَّ.
- ٢٢ - أَشْعُرُ بِأَنْ عَمَلَاتِي يُلُومُونَنِي عَلَى بَعْضِ مِنْ مَشَاكِلِهِمْ.

## ملحق رقم (٢)

## مقياس الرضا المهني لمعلم المرحلة الابتدائية

الاسم (الاختياري): -----

١. الجنس: ذكر أنثى

☐☐٢. عدد السنوات: ☐ أقل من ٥ سنوات.☐ من ٥ - ١٠ سنوات.☐ أكثر من ١٠ سنوات.

- الكلية التي درست فيها مرحلتها الجامعية أو التعليم فوق المتوسط:

أ - جامعة: -----

ب - مدرسة: -----

ج - أخرى تذكر: -----

## تعليمات المقياس:

١ - فيما يلي عدد من العبارات تم وضعها بعناية تامة لتقيس الرضا المهني لدى معلم المرحلة الابتدائية.

٢ - المطلوب منك أن تجيب عن كل عبارة من عبارات المقياس بكل دقة وصدق.

٣ - يرجى وضع إشارة في المربع الذي ترى أنه مناسب لاختيارك.

دائماً كثيراً متوسطاً قليلاً نادراً

☐☐☐☐☐

١

٢

٣

٤

٥

٤ - لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولكن الصحيح هو ما يعبر عن وجهة نظرك الحقيقية حول كل عبارة من عبارات المقياس.

٥ - إذا انتهيت من الإجابة عن المقياس رجاء التكرم بتسليمه للباحثة أو للمشرف بالمدرسة.

مع تمنياتنا لكم بدوام التوفيق.

| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | العبارة                                                               |
|---|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------|
|   |   |   |   |   | ١ إن العمل مع رؤسائي متعة لأنهم جاهزون دائماً لتقديم النصيحة.         |
|   |   |   |   |   | ٢ علاقتي الجيدة بزملائي تجعلني أقبل على التدريس بصدر منشرح.           |
|   |   |   |   |   | ٣ المسؤوليات الملقاة على أكثر مما يجب.                                |
|   |   |   |   |   | ٤ متعة التدريس لا تضاهيها مهنة أخرى.                                  |
|   |   |   |   |   | ٥ نظام الترقيات في التدريس يجب أن يكون مختلفاً عن بقية المهن الأخرى.  |
|   |   |   |   |   | ٦ أحصل على ثناء رؤسائي لما أقدمه من اقتراحات وأقوم به من أعمال جيدة.  |
|   |   |   |   |   | ٧ نوعية زملائي من عوامل حبي للمهنة.                                   |
|   |   |   |   |   | ٨ لا يوجد شيء يريحني أكثر من أن أرى ثمرة التدريس على تلاميذي.         |
|   |   |   |   |   | ٩ شدتني مهنة التدريس بدرجة كبيرة.                                     |
|   |   |   |   |   | ١٠ أنا راض عن إجراءات الترقية في مهنة التدريس.                        |
|   |   |   |   |   | ١١ المعلم الحقيقي هو الذي لا يضع الترقية شرطاً لاستمراره في المهنة.   |
|   |   |   |   |   | ١٢ حماسي للمهنة بسبب أنها مهنة غير روتينية.                           |
|   |   |   |   |   | ١٣ لا أتهاون في تدريسي مهما كانت الظروف.                              |
|   |   |   |   |   | ١٤ إنني مرتاح من مهنتي نتيجة توافقي مع زملائي في الرأي.               |
|   |   |   |   |   | ١٥ رئيسي المباشر لا يبخل على بتقديم المساعدة من أجل تحسين أدائي.      |
|   |   |   |   |   | ١٦ العدالة في معاملة الزملاء أهم ما يتميز به رئيسي المباشر.           |
|   |   |   |   |   | ١٧ حصولي على نصائح زملائي حول كيفية التدريس من عوامل بقائي في المهنة. |
|   |   |   |   |   | ١٨ أتابع باهتمام النشرات التي تصدرها المدرسة.                         |
|   |   |   |   |   | ١٩ سأكون سعيداً في تدريسي إذا أعطيت حرية أكثر.                        |
|   |   |   |   |   | ٢٠ نظام الترقيات يمثل بالنسبة لي عامل طرد لمهنة التدريس.              |

| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | العبارة                                                     |    |
|---|---|---|---|---|-------------------------------------------------------------|----|
|   |   |   |   |   | استمراري في التدريس يحقق لي الفرصة في الحصول على منصب أفضل. | ٢١ |
|   |   |   |   |   | أحب مهنة التدريس لأنها تدفع المعلم للتفكير.                 | ٢٢ |
|   |   |   |   |   | اهتمامي بالتلاميذ هو عامل بقاء في المهنة.                   | ٢٣ |
|   |   |   |   |   | نوعية زملائي تجعلني أجتهد في العمل.                         | ٢٤ |
|   |   |   |   |   | إصدار أوامر غير ذات معنى تجعلني أفقد حماسي للمهنة.          | ٢٥ |