

مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي

(دراسة ميدانية)

د. علي عسكر د. حسن جامع أ. محمد الأنصاري

معهد المعلمين

ملخص

هناك إهتمام متزايد بظاهرة تعرف باسم ظاهرة الاحتراق النفسي في مهنة الخدمات . ويمكن تحديد هذه الظاهرة إجرائياً بأنها التغيرات السلبية في الإنجماحات والسلوك الخاصة بالفرد كرد فعل لضغوط العمل ومن أهم مظاهرها على سبيل المثال فقدان الاهتمام بالعمل ، أداء العمل بطريقة روتينية ، النقص في الدافعية ، مقاومة التغيير ، فقدان الابتكارية . . . الخ .

وللتحقق من وجود هذه الظاهرة « الاحتراق النفسي » بين معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت قام الباحثون بتصميم استبانة تحتوي على ٢٨ فقرة تناولت مصادر الضغط في مهنة التدريس وهذه المصادر هي :

- سلوك التلاميذ .
- علاقات المعلمين بعضهم ببعض .
- علاقة المعلم بالإدارة .
- علاقة المعلم بالموجه الفني .
- الصراعات الذاتية .
- الأعراض النفسية للضغط .

وللإجابة عن تساؤلات البحث تمت المقارنة على أساس الجنس والجنسية والخبرة التدريسية . وقد أخذ في الاعتبار متغير الجنسية لكثرة عدد المعلمين غير الكويتيين في المرحلة الثانوية . وقد أوضحت النتائج أن درجة الاحتراق النفسي منخفضة نسبياً بين مجتمع الدراسة ، إلا أن درجة عالية من الاحتراق النفسي وجدت بين المعلمين الكويتيين وخاصة ذوي الخبرة التدريسية ما بين ٥-٩ سنوات في جميع مصادر الاستبانة ، كذلك أظهرت النتائج بأن تعرض المعلمين الكويتيين لظاهرة الاحتراق النفسي كانت أكبر من تعرض المعلمين غير الكويتيين .

واستناداً على نتائج الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع وفي ضوء هذه الدراسة فإن الحاجة تقتضي مزيداً من الاهتمام بهذا النوع من البحوث بسبب تأثيرها على الجهود البشرية في بيئة العمل وخاصة في المجال التربوي .

مقدمة :

تشهد المجتمعات على اختلاف أنواعها تزايداً مضطرباً في عدد وحجم المؤسسات التي توفر الخدمات الضرورية لجموع المواطنين كالتعليم والعلاج والمساعدة في التوصل إلى حلول مناسبة للمشكلات الاجتماعية . وتعتمد هذه المؤسسات على متخصصين أو مهنيين (+) يفترض فيهم القيام بعملهم بطرق تتسم بالفاعلية والاهتمام .

وتعتبر المدرسة إحدى أهم هذه المؤسسات على تنوعها ، نظراً للدور الذي تلعبه في استثمار الثروات البشرية ، كما يعتبر المعلم من أهم ركائز هذه المؤسسة - ولأسباب شتى تبرز معوقات تحول دون قيام المعلم بدوره كاملاً ، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه وبالمستوى الذي يتوقعه منه الآخرون . ومتى ما حدث ذلك فإن العلاقة التي تربط بين المعلم وتلميذه تأخذ بعداً سلبياً له آثار مدمرة على العملية التربوية ككل . ويؤدي هذا الإحساس بالعجز مع استنفاد الجهد إلى حالة من الانهك والاستنزاف النفسي يمكن تعريفها بالاحتراق النفسي (*) Burnout . وبصورة عامة ، يشير هذا المفهوم إلى التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من جانب المهني نحو الآخرين بسبب ما يتعرض له من ضغوط العمل ، سواء في مجال العمل أو خارجه . وبعبارة أدق « الاحتراق النفسي هو الاستنزاف أو الاستنفاد البدني والانفعالي » (Truch, 1980, p.4) وتتجسد هذه الضغوط في التوقعات التي يتبناها الفرد ، العلاقة بزملاء العمل ، العلاقة بالرؤساء ، ومتطلبات الوظيفة والامكانيات الذاتية لمواجهةها .

ويعتبر فقدان المعلم للاهتمام بالعمل عموماً وبتلميذه خصوصاً ، السلوك السلبي الرئيسي الناتج عن حالة الاحتراق النفسي ، وهذا من شأنه أن يعامل المعلم تلميذه بطريقة آلية

(+) يقصد بهم الأفراد الذين يقومون بأعمال تعتمد على درجة من المعارف لا تتحقق إلا بمستوى من الإعداد العلمي مثل الطب ، التدريس ، المحاماة وغيرها . .

(*) تم عرض مصطلح Burnout على كل من أ . د عبد العزيز سلامة ، أ . د حامد الفقي ، د . رفيقي عيسى وذلك للاتفاق على أنسب ترجمة يمكن استخدامها للمصطلح نظراً لعدم تداوله ، وفي ضوء ما أسفرت عنه المناقشة معهم ، رأى الباحثون الأخذ بما سبق أن استخدمه أحدهم في تطرقه للموضوع في كتاب له عن السلوك البشري في مجال العمل وهو ترجمة (الاحتراق النفسي) .

وبدون اكتراث . وبالإضافة إلى ذلك ينتاب المعلم حالات من التشاؤم ، اللامبالاة ، قلة الدافعية ، مقاومة التغيير ، فقدان القدرة على الابتكار في مجال التدريس ، التغيب غير المبرر وغير ذلك من الظواهر السلبية .

بسبب هذه المتغيرات وما لها من تأثير سلبي على نوعية أداء المعلم ، فقد بدأ العديد من المنظرين والباحثين بزيادة اهتمامهم بظاهرة الاحتراق النفسي ، مستهدفين توضيح ما يؤدي إليها ، كيفية تفاديها أو التقليل من إثارته لأدنى درجة ممكنة .

والدراسة الحالية ما هي إلا محاولة عملية للوقوف على مدى تواجد ظاهرة الاحتراق النفسي في البيئة التربوية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت .

مشكلة البحث :

تحددت مشكلة البحث بمحاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

هل توجد فروق بين معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت ، في درجة تعرضهم للاحتراق النفسي ، كما تقاس باستبانة البحث التي تقيس مدى تعرض المعلم للضغوط النفسية في سبعة مجالات تدور حول سلوك التلاميذ ، علاقة المعلمين ببعضهم البعض ، علاقة المعلم بالإدارة ، علاقة المعلم بالموجه الفني ، التقدير المهني ، الصراعات الذاتية ، والأعراض النفسجسمية للضغوط .

وتفرع من هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية كالتالي :

- ١ - هل يختلف تأثير سلوك التلاميذ كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي على معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟
- ٢ - هل يختلف تأثير علاقة المعلمين ببعضهم البعض كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي على معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟
- ٣ - هل يختلف تأثير علاقة المعلم بالإدارة كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي على معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟
- ٤ - هل يختلف تأثير علاقة المعلم بالموجه الفني كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي على معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟

٥ - هل يختلف تأثير التقدير الاجتماعي لمهنة التدريس ، كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي ، على معلمي المرحلة الثانوية ، باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟

٦ - هل يختلف تأثير الصراعات الذاتية كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي على معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟

٧ - هل يختلف تأثير الأعراض النفسجسمية للضغط كأحد المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي على معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الجنس ، الجنسية ، والخبرة بالتدريس ؟

حدود البحث :

التزم الباحثون بالحدود التالية :

١ - تم هذا البحث في حدود المجتمع الكويتي ، وربما تأثرت نتائجه بالظروف البيئية والنظم التعليمية ، ومن ثم فإن الباحثين لا يستطيعون الادعاء بأن نتائج هذا البحث يمكن تعميمها على بيئات أخرى .

٢ - اقتصر البحث على معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت .

٣ - اقتصر الباحثون في تناوهم لظاهرة الاحتراق النفسي على ما يتعرض له المعلم من ضغوط في مجال العمل دون التعرض للأسباب الأخرى فردية كانت أو اجتماعية رغم أهميتها ولكونها تخرج عن نطاق البحث .

٤ - حدد الباحثون جوانب ظاهرة الاحتراق النفسي في مجال العمل بما تضمنته استبانة البحث بمجالاتها المختلفة .

أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهميته من خلال تحقيق ما يلي :

*لقاء الضوء على ظاهرة الاحتراق النفسي لما لها من تأثير على مستوى أداء العنصر البشري في مجالات العمل عموماً وفي مجال مهنة التدريس بصفة خاصة .

* توجيه أنظار العاملين في المجال التربوي على مختلف المستويات لمحاولة التخفيف من الأسباب

التي يمكن أن تؤدي إلى وجود هذه الظاهرة السلبية حسبها كشفت الدراسة .
وتعرض فيما يلي كل من الجانب النظري والجانب الميداني لهذا البحث :

أولاً : الجانب النظري : -

أ - الخلفية النظرية لظاهرة الاحتراق النفسي :

حظيت ظاهرة الاحتراق النفسي باهتمام العديد من الباحثين نظراً لآثارها السلبية على
العنصر البشري في مجال العمل . فالظاهرة تشير إلى الاتجاهات السلبية وعدم الرضا من جانب
المهني تجاه المسئوليات المناطة به . الأمر الذي يؤدي إلى عدم الفاعلية في العمل (Cherniss, 1978) .

وتلعب ضغوط العمل المختلفة الدور الرئيسي في حدوث هذه الظاهرة وبهذا الصدد يتفق
عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل حيث يشيرون إلى الموقف الذي تكون فيه
متطلبات البيئة أو ما يطلب من الفرد القيام به على درجة أكبر من إمكانات الفرد الذاتية (Lasarus and Launicr, 1978) .
فالفرد في مواجهته للمتطلبات البيئية يستخدم قدراته للتعامل مع هذه
المتطلبات وهذا الأمر يخرج عن صورته الطبيعية أو المتوازنة إذا ما زادت على المتطلبات أو القدرات
أو الامكانيات الذاتية للفرد . وفي هذه الحالة يعتمد مستوى الضغط الحادث على مدى إدراك
الفرد بالفشل في مواجهته لتلك المتطلبات .

ويأخذ مفهوم الاحتراق النفسي أبعاداً أكثر تشعباً إذا ما تطرقنا إلى الأعراض التي تدل على
وجوده والتي تذكر في الدراسات التي تناولته . وتضم قائمة الأعراض : عدم الرغبة في الذهاب إلى
العمل ، الاحساس بالذنب واللوم ، السلبية ، الاحساس بالتعب ، الانهاك معظم اليوم ،
تجنب التحدث مع الزملاء في شئون العمل ، الذاتية المطلقة ، الشك ، التغيب المستمر الخ . .
(Cherniss, 1978) .

وتجدر الإشارة هنا إلى عدة نقاط الهدف من ورائها تمييز هذه الظاهرة عن ظواهر أخرى
مشابهة أو ذات علاقة :

* قد يشكل التعب أو التوتر المؤقت العلامات المبدئية لهذه الظاهرة إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة
عليها . فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بهذه التغيرات .

* حالة عدم الرضا بحد ذاتها لا تعتبر احتراقاً نفسياً ، ومع ذلك ينبغي أن تؤخذ هذه الحالة بعين الاعتبار والتعامل معها بفاعلية لأن استمرارها يؤدي إلى الاحتراق النفسي بسبب ارتباطها القوي ذات الدلالة الإحصائية بضغط العمل (Truch, 1980) ونظراً لأهميتها فقد أفردنا لها جزءاً في القسم الخاص بالدراسات السابقة .

* لا يعتبر الاحتراق النفسي السبب الرئيسي وراء ترك الفرد لعمله . فالاحتراق النفسي ربما يؤدي بالفرد إلى ترك عمله ، ولكن في نفس الوقت ربما يستمر هذا الفرد بعمله بالرغم مما يعانيه من احتراق نفسي لأسباب متعددة مثل الراتب المغربي ، والضمان الوظيفي ، والمسئوليات البسيطة .

وتلعب ضغوط العمل الدور الأكبر في حدوث ظاهرة الاحتراق النفسي . ويتوقف ذلك على مجموعة من العوامل التي تتداخل مع بعضها البعض والتي تتمثل في الجوانب الثلاثة : الجانب الفردي ، الجانب الاجتماعي ، والجانب الوظيفي ، أو بيئة العمل في المؤسسة (cherniss, 1978, 1983) وفيما يلي عرضاً موجزاً للعوامل الخاصة بكل جانب ، نذكرها منفصلة لتحقيق مزيد من التوضيح :

١ - العوامل الخاصة بالجانب الفردي :

هناك شبه اتفاق بين معظم الباحثين على أن المهني الأكثر التزاماً وإخلاصاً في عمله يكون أكثر عرضة للإحتراق النفسي من غيره ، ويرجع ذلك إلى أن المهني الملتزم يكون تحت ضغط داخلي للعطاء ، وفي نفس الوقت يواجه ظروف خارجة عن إرادته تقلل من هذا العطاء . فعلى سبيل المثال ، المعلم الذي يتفانى في عمله ويرغب في تحقيق أهدافه بأعلى درجة من النجاح يتعرض إلى ظاهرة الاحتراق النفسي أكثر من غيره إذا ما واجه مشكلات مثل كثرة عدد التلاميذ ، المشكلات السلوكية من جانب الطلبة أو قلة الامكانيات والخدمات التعليمية المساندة . وهناك أسباب أخرى أشار إليها الباحثون نذكر أهمها بإيجاز :

— مدى واقعية المهني في توقعاته وطموحاته ، فكلما زادت درجة عدم واقعيته كلما كان أكثر عرضة للاحتراق النفسي .

— التركيز الشديد على العمل مما يترتب عليه زيادة التوقعات الشخصية المتصلة بالعمل في المجالات والاهتمامات الأخرى في الحياة .

— مدى ما يتمتع به المهني من قدرات ذاتية على التكيف .

— مستوى الطموح لدى المهني ، فكلما زاد مستوى طموحه في إحداث تغييرات اجتماعية كلما كان أكثر عرضة للاحتراق النفسي بسبب العقبات التي تقف حجرة عثرة في تحقيق أو نشر أفكاره .

٢ — العوامل الخاصة بالجانب الاجتماعي :

ترجع العوامل الخاصة بالجانب الاجتماعي إلى :

— تزايد الاعتماد من طرف أفراد المجتمع على المؤسسات الاجتماعية ، الأمر الذي يساهم في زيادة العبء الوظيفي التي تكون سببا في تقديم خدمات أقل من المستوى المطلوب أو مستوى توقعات المجتمع . وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور المهني بالإحباط وبالتالي زيادة الضغوط . فعلى سبيل المثال ، يتوقع المجتمع بأن يقوم المعلم بدور أكبر في تربية النشء دون النظر بأن هناك مداخلات متعددة تلعب دورها في تكوين شخصية التلميذ .

— الهالة المحيطة ببعض المهن الاجتماعية ومنها مهنة التدريس (غير الواقعية في بعض الأحيان) ، حيث أن هناك مجموعة من التوقعات يشترك فيها معظم أفراد المجتمع تدور حول المهنيين وما يقومون به منها :

— إن الكفاءة المهنية بجوانبها المختلفة متوفرة لدى المهنيين .

— إن العملاء على استعداد كامل للتعاون وأن أي قصور سببه المهني وليس المستفيد من الخدمة (الطالب في مجال التدريس)

— إن العمل المهني يتصف بالإثارة والتنويع .

— أن روح التعاون والمحبة متوفرة بين المهنيين .

— أن المهنيين يتمتعون بالاستقلالية وخاصة في اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم .

— إن هناك استمرارية من جانب المهني فيما يتعلق بالتزامه في تقديم أفضل الخدمات للعميل بغض النظر عن العقبات التي تواجهه .

ومع أن هناك بعض الصدق في هذه التوقعات الاجتماعية ، إلا أن الواقع الوظيفي في ظل المؤسسات البيروقراطية يحول دون تحقيق ذلك وهذا من شأنه توليد ضغط عصبي على المهني مما يجعله أكثر عرضة للاحتراق النفسي .

٣ — العوامل الخاصة بالجانب الوظيفي :

أن المهتمين بالاحتراق النفسي ينظرون إلى هذا الجانب على أنه الجانب الأكثر وزنا في

إيجابية وسلبية المهني نظرا لما يمثله العمل من دور مهم في حياة الفرد في العصر الحديث . فالعمل يحقق حاجات للفرد تتراوح بين حاجات أساسية للبناء مثل السكن والصحة إلى حاجات نسبية لها أهميتها في تكوين الشخصية السوية مثل التقدير واحترام الذات والنمو والاستقلالية .

وبهذا الخصوص تبرز ثلاثة مفاهيم تفسر إلى حد كبير طبيعة بيئة العمل ودورها في حدوث التغيرات السلبية في سلوك المهني يمكن تلخيصها في : -

أ - مفهوم المعجز المتعلم :

وهو يعبر عن الحالة التي يصل إليها المهني والذي يفقد فيها القدرة على التحكم في بيئة العمل ، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالقلق والكآبة والضغط العصبي (Seligman, 1975) وتزداد الحالة سوءا عندما ينتابه اليأس نتيجة لاستمرار هذه الحالة . وبناء على ذلك فإنه يمكن اعتبار أي بيئة عمل يفقد المهني فيها القدرة على التحكم في قراراته الخاصة بعمله وعلى حل المشاكل المتعلقة به من العوامل المساهمة في الضغط الذي يصاب به .

ب - مفهوم قلة الاثارة

تشير كتابات كثيرة إلى أن قلة الاثارة في بيئة العمل لها دخل كبير في إيجاد الضغط على الفرد . ويستند هذا المفهوم إلى نتائج الدراسات التي تشير إلى أن حرمان الحواس من مثيراتها يؤدي إلى القلق والمشاكل النفسية الأخرى (Zubek, 1969) . واستنادا إلى ذلك ، فإن الأعمال التي تفتقد التحدي والتنوع (الأعمال الرتيبة والمتكررة) تؤدي إلى الضغط وبالتالي إلى الاحتراق النفسي .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المهني يصل إلى هذه الحالة بسبب العبء الوظيفي والإحباطات المصاحبة له ، حيث أن ذلك يدفعهم إلى الابتعاد عن مسؤولياتهم وتقليل اهتمامهم بمن يستفيد من خدماتهم ، أي أنهم بذلك يحدون من الإثارة والتحدي الوظيفي .

ج - مفهوم الفشل في تحقيق الحاجات الشخصية

يساهم عدم تحقيق الشخصية التي يتوقعها المهني في عمله في حدوث عدم الرضا الوظيفي والضغط وبالتالي الاحتراق النفسي . فكما ذكرنا سابقا فإن العمل في المجتمعات الحديثة يحقق

للفرد مكاسب مختلفة . فهناك مكاسب خارجية كالمال ومكاسب داخلية كالرضا الشخصي ، وفي الحالتين تعتمد درجة الرضا الوظيفي لديه على إدراكه لهذه المكاسب في ضوء قدراته ومقارنته نفسه بالآخرين الذين هم بنفس الخبرة والمؤهلات (عسكر ، ١٩٨٣) .

وبالإضافة إلى ذلك ، هناك اعتقاد يلقي الكثير من الاهتمام لدى الكثير من المسؤولين عن قيادة المؤسسات الاجتماعية مفاده أن المؤسسة ينبغي أن تركز جهودها على حاجات العملاء ، أو المستفيدين من الخدمات وإهمال حاجات القائمين بالمسئولية . وبعبارة أخرى ، أن المعلم بعد تخرجه ليس بحاجة لمزيد من التعلم أو الإعداد (Goldenberg, 1971; Sarason, 1972) .

في ضوء ما سبق ، يعتبر الكثير من الباحثين بأن الإحترق النفسي يمثل مشكلة كبيرة في المجال التعليمي اليوم (Truch, 1980) وذلك على اعتبار أنها من المهن التي يعلو مستوى توقعات المجتمع منها أكثر من أي مهنة أخرى ، والسؤال الذي يفرض نفسه بعد هذا العرض الموجز عن ظاهرة الإحترق النفسي والجوانب المختلفة التي تساهم في حدوثها هي : كيف نتفادى أو نقلل من الإحترق النفسي في مجال العمل ؟

بهذا الصدد يشير الباحثون إلى أن ذلك ليس بالأمر السهل نظرا للتباين بين المهنيين في القدرات والتوقعات . الأمر الذي يجعل من القضاء على الإحترق النفسي أمرا صعبا . وقد استخلص هؤلاء الباحثون خطوات يعتبرونها جهودا ترمي إلى منع أو تقليل الإحترق النفسي إلى أدنى درجة ممكنة (Cherniss, 83, Frcudenberger, 74, Jones: 81)

هذه الخطوات بإيجاز هي :

- * عدم المبالغة من جانب المهني في توقعاته الوظيفية .
- * توسيع نطاق المسئولية للمرؤوسين والعمل على إيجاد فرص للمشاركة بالقرارات التي تخصهم مباشرة .
- * إعطاء المهنيين قدرا كافيا من الإستقلالية في القرارات الخاصة بأعمالهم .
- * إيجاد روح التآزر والإستعداد لتقديم الدعم النفسي في بيئة العمل .
- * تقليل العبء الوظيفي ويعتبر تقليل نسبة العملاء لكل مهني (عدد المرضى لكل طبيب ، عدد التلاميذ لكل معلم ، وعدد المترددين على الأخصائي النفسي أو الإجتماعي) من الخطوات الإيجابية بهذا الصدد . فالالتزام لعدد أقل يعطي المجال لخدمة أفضل من جانب المهني وضغط نفسي أقل . كما أن العدد المناسب من شأنه زيادة الإتصال بينه وبين العميل أو المستفيد من

- الخدمة وبالتالي تعامل أكثر إيجابية للمواقف المشتركة بينها .
- * الإبتعاد لفترة معينة عن العمل الإعتيادي والإنتغال بمسئوليات أخرى .
- * تكوين صداقات مع مهنيين آخرين في مجالات غير المجال الذي يعمل به .
- * الإعداد أو التدريب على مهارات العلاقات والتعامل مع الآخرين بجانب الإعداد التخصصي .
- * الإهتمام ببرامج التطوير والنمو من الناحية المهنية .
- * معرفة طرق لتقليل الضغط العصبي والقلق الناتجين من ظروف العمل بمختلف جوانبها .
- * النظرة للقيم الإنسانية من جانب المسؤولين على أنها أهم من القوانين والتنظيمات الإدارية التي تحكم المؤسسة .

ب - البحوث والدراسات السابقة

من العرض السابق للخلفية النظرية لظاهرة الإحتراق النفسي يتضح بأن هذه الظاهرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بضغط العمل من ناحية وبالرضا الوظيفي من ناحية أخرى . وبناء عليه فإنه يمكن تقسيم الدراسات والبحوث السابقة إلى نوعين هما :

- دراسات تتعلق بضغط العمل .
- دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي .

١ - الدراسات المتعلقة بضغط العمل :

أجريت عدة دراسات في هذا المجال بهدف التعرف على مسببات ضغوط العمل في مجالات العمل المختلفة نركز هنا على بعض منها والذي أجري في مجال التدريس - مجال إهتمام البحث الحالي . ففي دراسة قام بها آدمسون Adamson توصلت الدراسة إلى مجموعة من الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ضغوط العمل ومن ثم إلى ظاهرة الإحتراق النفسي (Adamson, 1975). وتمثلت الأسباب في المحاسبة أو المساءلة Accountability من جانب المؤسسات التعليمية ، المسؤوليات المتزايدة للمعلمين ، والعبء الوظيفي .

وهذا الصدد أعزى الباحث سبب التقاعد المبكر من قبل بعض المعلمين القدامى ، وعدم وجود دافع قوي لبذل الجهد من جانب المعلمين الجدد إلى الأسباب سالفة الذكر .

وفي دراسة تحليلية قام بها كل من كافانغ وستايلز (Styles and Cavanagh, 1977) ،

لخص الباحثان أسباب ضغوط العمل في مجال التدريس إلى مجموعة من الأسباب هي :

- التوقعات المهنية من جانب المعلمين .
- الحاجات النفسية .
- علاقة المعلم بالتلميذ .
- الكفاءة الشخصية .
- عمليات التقييم .
- القيم المتعارضة .
- الموافقة الإجتماعية .
- المعوقات المهنية أو القرارات الإدارية غير المناسبة .

وأما ادكرتون Edgerton فقد أشار إلى أن مهام المعلم المتعددة أو الأدوار مثل التوجيه ، التنفيذ ، النقد ، تقديم الدعم ، أو المساعدة ونقل المعرفة بطريقة تتناسب مع توقعات المجتمع ، تؤدي إلى القلق والتوتر بسبب التوقعات المتناقضة للأدوار المذكورة . الأمر الذي يؤدي في أغلب الأحيان إلى شعور المعلم بالضعف والنقص في قدراته الذاتية ، مما يؤدي في النهاية إلى الإحترق النفسي (Edgerton, 1977) وأوضح لورتي Lortie في كتاباته عن الضغوط التي يتعرض لها المعلم أن العبء الوظيفي وعدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي يعتبران من أهم العوامل التي يتعرض لها المعلم ، ذلك أن المتطلبات الإدارية والتعامل مع أدوار تقع خارج نطاق التدريس غالبا ما تؤدي إلى نوع من الضغوط على المعلم (Lortie, 1975) ويضيف لورتي بأن دافعية المعلم تكمن في قدرته على تحقيق النجاح لتلاميذه . وهو غالبا ما يواجه عوامل مثل الأعمال الكتابية غير الضرورية ، عدم وجود الوقت الكافي ، عدم التعاون بالدرجة المطلوبة من أولياء الأمور والإدارة ، الأمر الذي يؤدي إلى بروز علاقة غير مرضية مع تلاميذه تكون سببا للصراع الذي يكون سببا في ضغوط العمل بالنسبة للمعلم .

٢ - الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي :

أجريت عدة دراسات بهدف التعرف على العوامل التي تؤدي إلى حالة عدم الرضا في مجال التدريس على إعتبارها مؤشرا يحمل في طياته نتائج سلبية على أداء العنصر البشري في المؤسسة التربوية . وكما ذكرنا في الجزء الخاص بالخلفية النظرية لظاهرة الإحترق النفسي بأن هناك ارتباطا قويا بمستوى الرضا الوظيفي والضغوط النفسية التي تحدث في مجال العمل . هذه النتيجة تشكل المبرر وراء عرضنا لبعض الدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي في مجال التدريس .

ففي دراسة رود ووايزمان (Rud and Wiseman 1962) أسفرت النتائج بأن هناك مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي ، كانت أهمها :

- تدني الرواتب .

- العلاقات الضعيفة بين المعلم والادارة .
- البيئة المادية الفقيرة .
- العبء الوظيفي الملقى على عاتق المعلم .
- الشعور بعدم الكفاءة .
- عدم كفاية الإعداد الذي مر به المعلم .
- عدم وجود الوقت الكافي لإعداد الدروس والأعمال الأخرى .
- تدني المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس بالمقارنة مع المهن الأخرى .

وفي دراسة أخرى كان الهدف منها تحديد ما يطلبه المعلمون لكي يكونوا أكثر فعالية في عملهم حيث إعتبر الباحث متطلبات المعلمين مصادر لعدم الرضا في مهنة التدريس (Hold away, 1978) جاءت المتطلبات بالترتيب التالي :

- فصول دراسية أصغر فيما يتعلق بأعداد التلاميذ .
- وقت أطول للإعداد .
- تلقي مساعدة من متطوعين .
- تقليل ساعات المراقبة أو الواجبات الإدارية .
- الرواتب .
- توفير بيئة مادية أفضل .
- زيادة المشاركة بالقرارات التربوية .

وأما دراسة كارفر وسيرجيو فاني Carver and Sergioanni التي بنيت على نظرية مازلو في تسلسل الحاجات فقد دلت النتائج على أن عدم رضا المعلم في المرحلة الثانوية ينحصر في الحاجات النفسية العليا مثل المكانة ، والإستقلالية وفرص تحقيق الذات (Sergiovanni and Starratt, 1971) .

ومن الدراسات العربية في هذا المجال دراسة عدلي فرج الذي توصل فيها إلى أن أهم مصادر الشعور بعدم الرضا الوظيفي تكمن في عدم التقدير المادي ، الإرهاق في العمل ، طريقة التوجيه الفني ، معاملة الرؤساء ونظرة المجتمع للمعلم (فرج ، ١٩٦١) .

وكشف دراسة المنصوري في الجمهورية العراقية أسباب عدم الرضا في طريقة التوجيه ، نقص المواد التعليمية ، البيئة المادية ، وإهمال التلاميذ لواجباتهم المنزلية (المنصوري ، ١٩٦٨) .

وفي دراسة أخرى إستهدفت التعرف على العوامل التي تسبب عدم الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت . برزت بيئة العمل خاصة للمعلمات كمتغير له دوره في تحديد درجة الرضا الوظيفي مع تفاوت تلك الدرجة تبعا للمادة الدراسية (الحنبلي ، ١٩٧٣) .

وفي إطار الحاجات البشرية لمازلو أجريت دراسة حول الرضا الوظيفي بين معلمي المراحل الثلاث في دولة الكويت توصل عسكر إلى أن الحاجات التالية تمثل مصادر عدم الرضا الوظيفي بين المعلمين : الفرص المتاحة للنمو المهني ، التقدير الإجتماعي لمهنة التدريس ، المساواة في العائد المالي (عسكر ، ١٩٨١) .

أما دراسة الشيخ وسلامة حول الرضا المهني للمعلمين بدولة قطر فقد توصلت إلى أن هناك إتجاها سلبيا نحو فرص الترقى والمكافآت المالية . (الشيخ وسلامة ، ١٩٨٢) .

وكانت النظم التعليمية المتبعة في دولة الكويت في المرحلة الثانوية محور دراسات حول الرضا الوظيفي ونوع المناخ المدرسي حيث توصلت الباحثة إلى أن معلمي مدارس المقررات أكثر رضاء عن مهنة التدريس مقارنة بمعلمي المدارس التقليدية (نادية شريف ، ١٩٨٣) .

ومن هذا العرض يتضح أن هناك علاقة مباشرة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي من ناحية وظاهرة الإحترق النفسي من ناحية أخرى . وبناء عليه فقد إستفاد الباحثون من هذه الدراسات في تصميمهم لأداة البحث وكذلك تحليلهم لنتائجها .

ثانيا : الجانب الميداني :

أداة البحث :

أ - تم تصميم إستبانة لقياس الضغوط النفسية في مهنة التدريس تتضمن سبع مجالات هي : سلوك التلاميذ ، وعلاقة المعلمين ببعضهم البعض ، علاقة المعلم بالإدارة ، علاقة المعلم بالوجه الفني ، تقدير مهنة التدريس ، الصراعات الذاتية ، الأعراض النفسجسمية للضغوط .

وقد إشتمل كل مجال على عبارات أربع للتعرف على ما يتعرض له المعلم من ضغوط في كل

مجال وبحيث تكون إستجابته على مقياس متدرج من ١ - ٥ تمثل الفئات التالية مرتبة :
أبدا ، نادرا ، أحيانا ، غالبا ، دائما . وقد قام الباحثون بإعادة توزيع بنود الإستبانة
بطريقة عشوائية مع إستبعاد العناوين الدالة على المجالات وذلك للحصول على أصدق
الإستجابات الممكنة من قبل المستجيبين (أنظر ملحق أ) .

ب - صدق الإستبانة : تم الحصول على صدق الإستبانة من خلال عرضها على مجموعة من
المحكمين* المتخصصين والمهتمين بمثل هذه البحوث وذلك للتعرف على مدى صلاحية
بنود هذه الإستبانة لقياس ما أعدت له . وقد تم التعديل المناسب في بعض بنود الإستبانة
في ضوء ما أشار إليه المحكمون .

ج - ثبات الإستبانة : تم الحصول على ثبات الإستبانة من خلال تطبيقها في فترتين متتاليتين**
على مجموعة إستطلاعية من نفس مجتمع البحث بلغ عددها ٣٠ معلما ومعلمة واستخرج
معامل الارتباط بإستخدام معادلة بيرسون . وكانت نتيجتها ٠,٧٢ ، وهي دالة عند مستوى
٠,٠٠١ .

غينة البحث :

أجرى هذا البحث على ١٨٣ معلما ومعلمة (من أصل ٢١٥ وزعت عليهم
الإستبانة أي نسبة الإستجابات كانت ٨٥٪) . وقد تم إختيار العينة بالطريقة الطبقية
العشوائية بحيث تكون ممثلة للمناطق التعليمية المختلفة بالكويت (العاصمة وحولي ،
الجهراء ، الأحدي) وممثلة لمتغيرات الجنس الجنسية ، الخبرة بالتدريس وذلك بنسب
تقرب من نسبة تواجد كل من هذه المتغيرات في مجتمع البحث .

والجدول التالي يوضح عدد مدارس العينة وتوزيعها على المناطق التعليمية
بالكويت .

(*) أ.د. رجاء أبوعلام ، د. نادية شريف ، د. عبدالفتاح القدسي ، د. محمد عودة ، د. سهام أبو عطية .
(**) كان الفارق الزمني بين التطبيقين عشرة أيام .

جدول رقم (١)
يوضح عينة البحث حسب المناطق التعليمية وعدد المدارس المختارة
من كل منطقة

المنطقة	عدد المدارس		جملة
	بنين	بنات	
العاصمة وحولي	٥	٤	٩
الجهراء	١	١	٢
الأحمدي	١	١	٢
الجملة	٧	٦	١٣

كما يوضح الجدول التالي عدد أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الجنس ، الجنسية ، الخبرة بالتدريس .

جدول رقم (٢)
يوضح الجنس ، الجنسية ، وسنوات الخبرة

الجنس			الجنسية			سنوات الخبرة		
ذكور	إناث	جملة	كويتي	غير كويتي	جملة	أقل من ٥	٥ - ٩	١٠ فأكثر
٩٨	٨٥	١٨٣	٥٦	١٢٧	١٨٣	٤٤	٥٤	٨٥
								١٨٣

أسلوب تسجيل إستجابات المعلمين على الإستبانة :

١ - تم رصد استجابات العينة وذلك بإعطاء درجة واحدة للإستجابة بأكبر ، ودرجتين للإستجابة بنادراً ، وثلاث درجات للإستجابة بأحياناً ، ٤ درجات للإستجابة بغالباً ، ٥ درجات للإستجابة بدائماً .

٢ - تم إعادة ترتيب الإستجابات تبعاً للبنود حسب توزيعها الواردة به أصلاً في كل مجال من مجالات الإستبانة .

٣ - تم تصنيف الإستجابات تبعاً لمتغيرات البحث : الجنس ، الجنسية ، سنوات الخبرة .

٤ - تم جمع درجات كل مجال من مجالات الإستبانة كل على حدة .

المعالجة الإحصائية :

- ١ - تم الحصول على المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الإستبانة السبعة وتبعاً لكل متغير على حدة .
- ٢ - تم استخدام أسلوب تحليل التباين $3 \times 2 \times 2$ وقد استخدمت المتوسطات نظراً لعدم تساوي أفراد المجموعات في العينة (Winer, 1973) .
- ٣ - تحددت الفروق بين متغيرات البحث تبعاً للمتوسطات في كل مجال من مجالات الإستبانة بحيث تشير الدرجة الأعلى إلى درجة أكبر من درجات الإحترق النفسي والعكس صحيح ، على إعتبار أن بنود الإستبانة مصممة في الأصل لتعبر الدرجة الأعلى فيها على درجة أعلى من الإحترق .

نتائج البحث

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة في جداول تبين الدلالات الإحصائية للمتغيرات والمجالات التي تناولتها الدراسة ، يعقبها تفسير لتلك النتائج .

جدول رقم (٣)
يوضح المتوسطات وعدد أفراد العينة حسب الجنس
والجنسية وسنوات الخبرة لكل مجال من مجالات الدراسة

المجال	الجنسية الخبرة	الجنس							
		كويتي				غير كويتي			
		ذكور		إناث		ذكور		إناث	
		م	ن	م	ن	م	ن	م	ن
مجال سلوك التلاميذ	أقل من ٥ سنوات	١٠	١١,٣٨	١٦	٩,٣٨	٨	٨,٨	١٠	٩,٤
	من ٥ - ٩ سنوات	١٢	١١,٨	١٣	٨,٤٦	١٨	٩,٤٤	١١	٨,٨٢
	١٠ فأكثر	٤٨	٩,٥	٥	١٠,٢	٢	٩,٨٥	٣٠	٨,٤
مجال علاقة المعلمين ببعضهم	أقل من ٥	١٠	٩	١٦	٨,٩٤	٨	٦,٨	١٠	٨,٥
	من ٥ - ٩	١٢	١١	١٣	٦,٣	١٨	٨,٤	١١	٧,٦
	١٠ فأكثر	٤٨	٩,٥	٥	٨,٤	٢	٨,٣	٣٠	٧,٤
مجال علاقة المعلم بالإدارة	أقل من ٥ سنوات	١٠	١٣,٥	١٦	٨,٣	٨	٧,٦	١٠	١٠,٥
	من ٥ - ٩	١٢	١٣,٨	١٣	٨,٤	١٨	٨,٣	١١	٨,٨
	١٠ فأكثر	٤٨	٨	٥	٩,٨	٢	١٠,٢	٣٠	٩,٣
مجال علاقة المعلم بالموجه الفني	أقل من ٥ سنوات	١٠	١٢,٦	١٦	٧,٧	٨	١٢	١٠	٩,٢
	من ٥ - ٩	١٢	١٣,٨	١٣	٧,٦	١٨	١٢,٩	١١	٦,٨
	١٠ فأكثر	٤٨	١٢,٥	٥	٩,٢	٢	٩,٤	٣٠	٧,١
مجال تقدير المهنة	أقل من ٥ سنوات	١٠	١٦	١٦	١٠,٩	٨	١٢	١٠	١١,٣
	من ٥ - ٩	١٢	١٦,٨	١٣	١٤,٥	١٨	١٢,٩	١١	١٢
	١٠ فأكثر	٤٨	١٢,٥	٥	١٣,٢	٢	١٤,٩	٣٠	١٣,٣
مجال الصراعات الذاتية	أقل من ٥ سنوات	١٠	١٣,٥	١٦	١١,٨	٨	٩,٩	١٠	١١,٢
	من ٥ - ٩	١٢	١٤,٢	١٣	١٢,٦	١٨	١١,٣	١١	٩,٨
	١٠ فأكثر	٤٨	١١	٥	١٣,٤	٢	١١,٨	٣٠	١١,٨
مجال الأعراض النفسيجسمية	أقل من ٥ سنوات	١٠	١٩,٥	١٦	٩,١	٨	٨,٦	١٠	٩,٤
	من ٥ - ٩	١٢	١٢,٩	١٣	١١,٤	١٨	٩,٦	١١	٩,٨
	١٠ فأكثر	٤٨	١٠,٥	٥	١٢,٢	٢	٩,٧	٣٠	١٠,٧

جدول رقم (٤)

بوضع تحليل التباين بين متغيرات الدراسة ومجالاتها

مستوى الدلالة	النسبة الفائية	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الإحتراق
,٠١	,١٢	١,١٢	٢	٢,٢٤	سنوات الخبرة	مجال سلوك
	٢,٨٧	٢٦,٥٦	١	٢٦,٥٦	الجنسية	التلاميذ
	٧,٢٧	٦٧,٣١	١	٦٧,٣١	الجنس	
					التفاعل:	
	,١٥	١,٣٨	٢	٢,٧٥	الخبرة × الجنسية	
	,٤٧	٤,٣١	٢	٨,٦٣	الخبرة × الجنس	
	١,٦٢	١٤,٩٧	١	١٤,٩٧	الجنسية × الجنس	
	١,١٧	١٠,٨٠	٢	٢١,٦١	الخبرة × الجنسية × الجنس	
		٩,٢٧	٨٧١	١٥٨٤,٣٣	الخطأ	
,٠٥	,٠١٧	,١٦	٢	,٣٢	سنوات الخبرة	مجال علاقة
	٣,٣	٣١,٣	١	٣١,٣	الجنسية	المعلمين ببعضهم
	٤,٩	٤٦,٢	١	٤٦,٢	الجنس	
					التفاعل:	
	١,٩	١,٨	٢	٣,٦	الخبرة × الجنسية	
	٤,١٤	٣٩,٢	٢	٧٨,٤٧	الخبرة × الجنس	
	٤,٣	٤١,٣	١	٤٠,٣	الجنسية × الجنس	
	,٧٢	٦,٨	٢	١٣,٦	الخبرة × الجنسية × الجنس	
		٩,٤	١٧١	١٦١٧,٣	الخطأ	
,٠٥	,٥٨	٩,٣	٢	١٨,٥	سنوات الخبرة	مجال علاقة
	,٠٥	٧٣,٤	١	٧٣,٤	الجنسية	
	,٠٥	٨٦,٠٧	١	٨٦,٠٧	الجنس	
					التفاعل:	المعلم بالإدارة
	,٥٨	٨,٠٩	٢	١٦,٢	الخبرة × الجنسية	

تابع الجدول رقم (٤)

				١٧,٣	٢	٨,٦	,٥	الخبرة × الجنس
				١٨٨,٥	١	١٨٨,٥	١١,٠١	الجنس × الجنسية
				١٠٧,٥	٢	٥٣,٧	٣,١	الخبرة × الجنسية × الجنس
				٢٩٢٥,٨	١٧١	١٧١		الخطأ
مجال علاقة المعلم بالموجه الفني	سنوات الخبرة	٢	٢١,٠٣	٢	١٠,٥	١٠,٥	,٥٦	
	الجنسية	١	٢١٥,٢	١	٢١٥,٢	٢١٥,٢	١١,٨	,٠١
	الجنس	١	٢٦٤,٧	١	٢٦٤,٧	٢٦٤,٧	١٤,٥	,٠٠٠
	التفاعل :							
	الخبرة × الجنسية	٢	١٤,٢	٢	٧,١	٧,١	,٣٩	
	الخبرة × الجنس	٢	٦٤,٦	٢	٣٢,٣	٣٢,٣	١,٨	
	الجنس × الجنسية	١	١٩٥,٦	١	١٩٥,٦	١٩٥,٦	١٠,٧	,٠٠١
	الخبرة × الجنسية × الجنس	٢	٣٥,٦	٢	١٧,٨	١٧,٨	,٩٨	
	الخطأ	١٨٢	٣٧٩٥,٨	١٨٢	٢٠,٨	٢٠,٨		
مجال تقدير المهنة	سنوات الخبرة	٢	١٠٩,٢	٢	٥٤,٦	٥٤,٦	٤٠,٥	,٠٢
	الجنسية	١	٩٢,١	١	٩٢,١	٩٢,١	٦,٨	,٠١
	الجنس	١	١٠٨,٢	١	١٠٨,٢	١٠٨,٢	٨,٠٣	,٠١
	التفاعل :							
	الخبرة × الجنسية	٢	٤٥,٤	٢	٣٢,٧	٣٢,٧	١,٠٦	
	الخبرة × الجنس	٢	١٥,٢	٢	٧,٦	٧,٦	,٥٦	
	الجنسية × الجنس	١	٢٥,٦	١	٢٥,٦	٢٥,٦	١,٩	
	الخبرة × الجنسية × الجنس	٢	٣١,٤	٢	١٥,٧	١٥,٧	١,١	
	الخطأ	١٧١	٢٣٠٥	١٧١	١٣,٤	١٣,٤		

,٠٠١	١,٧	١٨,٤	٢	٣٦,٨	سنوات الخبرة	مجال
	١٢,٤	١٢٧,٤	١	١٢٧,٤	الجنسية	الصراعات
	,٩٩	١٠,٢	١	١٠,٢	الجنس	الذاتية
					التفاعل :	
	,٦٨	٦,٩	٢	١٣,٩	الخبرة × الجنسية	
	,٧٨	٨,٠٤	٢	١٦,٩	الخبرة × الجنس	
	,٢٨	٢,٩	١	٢,٩	الجنس × الجنسية	
	١,٣	١٣,٩٩	٢	٢٧,٩	الخبرة × الجنسية × الجنس	
		١٠,٢٦	١٧١	١٧٥٥	الخطأ	
,٠٢ ,٠١	٣,٩	٤٤,٥٨	٢	٨٩,١	سنوات الخبرة	مجال
	٦,١	٦٩,٨	١	٦٩,٨	الجنسية	الأعراض
	,٠١٣	,١٥	١	,١٥	الجنس	النفسجسمية
					التفاعل :	
	١,٢	١٤,١	٢	٢٨,٣	الخبرة × الجنسية	
	,٢	٢,٤	٢	٤,٩	الخبرة × الجنس	
	,٥٨	٦,٦	١	٦,٦	الجنسية × الجنس	
	,٤	٤,٦	٢	٩,٣	الخبرة × الجنسية × الجنس	
		١١,٣	١٧١	١٩٣٧	الخطأ	

يمكن تلخيص النتائج كما وردت في الجدولين السابقين كالتالي :

أولاً : مجال سلوك التلاميذ :

— لا توجد فروق ترجع إلى متغير الخبرة حيث ف تساوي ١٢ . .

- لا توجد فروق ترجع إلى متغير الجنسية حيث ف تساوي ٢,٨٧ .
- توجد فروق ترجع إلى متغير الجنس حيث ف ٧,٢٧ عند مستوى ٠,٠١ .
- لا توجد فروق ترجع إلى تغير التفاعل بجميع أنواعه .

ثانيا : مجال علاقة المعلمين ببعضهم :

- لا توجد فروق ترجع إلى متغير الخبرة حيث ف ١٧, - .
- لا توجد فروق ترجع إلى متغير الجنسية حيث ف ٣,٣ .
- توجد فروق ترجع إلى متغير الجنس حيث ف ٤,٩ عند مستوى الدلالة ٠,٥ .
- لا توجد فروق ترجع إلى متغير التفاعل (الخبرة × الجنسية) حيث ف ١٩, .
- توجد فروق ترجع إلى متغير التفاعل بين الخبرة × الجنس حيث ف ٤,١٤ عند مستوى ٠,٥ .
- توجد فروق ترجع إلى متغير التفاعل بين الجنسية والجنس حيث ف ٤,٣ عند مستوى ٠,٥ .

ثالثا : مجال علاقة المعلم بالإدارة :

- لا توجد فروق ترجع لمتغير الخبرة حيث ف ٥٤, .
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنسية حيث ف ٤,٣ عند مستوى الدلالة ٠,٥ .
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنس حيث ف ٥,٠٣ عند مستوى الدلالة ٠,٥ .
- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الخبرة والجنسية حيث ف ٤٧, .
- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الخبرة والجنس حيث ف ٥٠٥, .
- توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الجنسية والجنس حيث ف ١١,٨ عند مستوى الدلالة ٠,٠١ .
- توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الخبرة والجنسية حيث ف ٣,١٤ عند مستوى الدلالة ٠,٥ .

رابعا : مجال علاقة المعلم بالموجه الفني :

- لا توجد فروق ترجع لمتغير الخبرة حيث ف ٥٧, .
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنسية حيث ف ١١,٨ عند مستوى الدلالة ٠,٠١ .
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنس حيث ف ١٤,٥ عند مستوى الدلالة ٠,٠١ .

- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الخبرة والجنسية حيث $F = 3,9$.
- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الخبرة والجنس حيث $F = 1,8$.
- توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بين الجنس والجنسية حيث $F = 10,7$ عند مستوى الدلالة $p < 0,001$.

خامسا : مجال تقدير المهنة :

- توجد فروق ترجع إلى متغير الخبرة حيث $F = 4,5$ عند مستوى الدلالة $p < 0,02$.
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنسية حيث $F = 6,8$ عند مستوى الدلالة $p < 0,01$.
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنس حيث $F = 8,03$ عند مستوى الدلالة $p < 0,01$.
- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بكل أشكاله .

سادسا : مجال الصراعات الذاتية :

- لا توجد فروق ترجع إلى متغير الخبرة حيث $F = 1,7$.
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنسية حيث $F = 12,4$ عند مستوى الدلالة $p < 0,001$.
- لا توجد فروق ترجع لمتغير الجنس حيث $F = 9,9$.
- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بكل أشكاله .

سابعا : مجال الأعراض النفسجسمية :

- توجد فروق ترجع إلى متغير الخبرة حيث $F = 3,9$ عند مستوى الدلالة $p < 0,05$.
- توجد فروق ترجع لمتغير الجنسية حيث $F = 6,1$ عند مستوى الدلالة $p < 0,01$.
- لا توجد فروق ترجع لمتغير الجنس حيث $F =$.
- لا توجد فروق ترجع لمتغير التفاعل بكل أشكاله .

تفسير النتائج

١ - مجال سلوك التلاميذ :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠,١ , حيث بلغت قيمة ف ٢٧, ٧ وبالرجوع إلى الجدول رقم (٣) ، وبالنظر إلى المتوسطات في هذا المجال يتضح أن متوسطات الذكور تفوق متوسطات الإناث ، الأمر الذي يشير إلى تعرض المعلمين إلى ضغوط عمل بدرجة أعلى مما تتعرض له المعلمات ، ويرجع الباحثين ذلك إلى :

— طبيعة المرحلة النمائية التي يمر فيها طالب المرحلة الثانوية ، حيث يجتاز مرحلة المراهقة بما فيها من خصائص ، لعل من أهمها الميل للإستقلالية تحدي سلطة الكبار،، تكوين جماعات الأصدقاء ، بما يمكن أن تتجه إليه أنشطة هذه الجماعات من نواحي الشغب أو الخروج على المألوف ، الأمر الذي يزيد من أعباء المعلم في التعامل مع هذه المرحلة العمرية .

— على الرغم من أن طالبات المرحلة الثانوية يحتزن نفس المرحلة العمرية إلا أن طبيعتهم النمائية ، فضلا عن الظروف الإجتماعية التي ينشأ فيها تعرض عليهم نوعية أخرى من المشكلات ، لا تعرض المعلمات لنفس المستوى من ضغوط العمل الناشئة عن التعامل مع الطالبات .

— يشعر المعلمون بصفة خاصة بإنصراف الكثير من طلابهم عن متابعة موضوعات التعلم ، وذلك بسبب نقص دافعتهم وما ترتبط به من ظروف إجتماعية مختلفة الأمر الذي يؤدي بالمعلم في النهاية إلى الشعور بتزايد الضغوط في مجال العمل .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من (Styles and Lortie, 1975) & (Cavanagh, 1977) (المنصوري ١٩٦٨) .

٢ - مجال العلاقات بين المعلمين :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عن مستوى ٠,٥ , وحيث بلغت قيمة ف ٩, ٤ ، وبالرجوع إلى الجدول رقم ٣ وبالنظر إلى المتوسطات في هذا المجال يتضح أن متوسطات الذكور تفوق متوسطات الإناث الأمر الذي يشير إلى أن العلاقات القائمة بين المعلمين ببعضهم البعض تعتبر مصدرا لضغوط العمل لدى الذكور أكثر مما هي عليه لدى الإناث ، ويرى الباحثون أن ذلك يرجع إلى مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها في :

— شدة التنافس بين الذكور سواء في مجال العمل بشكل عام أو في محاولة الوصول إلى المناصب الإشرافية .

— العمل مازال يحتل المركز الأول في إهتمامات الرجل ، بينما يأتي العمل بالنسبة للمرأة في مرتبة أقل من تلك التي يحتلها عند الرجل . (Levinson, 1970, Burack and Smith, 1977).

— إن مواجهة الرجل لمواقف يكون فيها مضطرا لمسايرة الآخرين في آرائهم أو أعمالهم كثيرا ما يعرضه للشعور بالضغط ، بينما قد لا نجد نفس الدرجة من الضغط لدى المرأة عند مواجهتها لمثل هذه المواقف ، حيث تكون عوامل التطبيع الإجتماعي قد أهلتها للتكيف ولتقبل مثل هذه المواقف دونما تعرض للضغط الذي قد يعاني منه الرجل (سلامة وعبد الغفار ، ١٩٨٠) .

أما فيما يخص التفاعل بين متغير الخبرة في التدريس ومتغير الجنس فقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠١ ، للتفاعل بين الخبرة والجنس ، وبالرجوع إلى جدول رقم (٥) ، يتضح أن أعلى متوسط في هذه المجموعات كانت مجموعة المعلمين الذكور الذين لهم من الخبرة في التدريس ما بين ٥ - ٩ سنوات ولما كان من المتفق عليه أن إرتفاع الدرجة يشير إلى تعرض الفرد إلى درجة أعلى من الضغوط التي تؤدي إلى ظاهرة الإحترق النفسي فإن الذكور عن قضاو الفترة المشار إليها كانوا أكثر تعرضا لظاهرة الإحترق النفسي من غيرهم من فئات عينة البحث . وتؤكد هذه النتيجة ما سبق الإشارة إليه في تحليلنا السابق حول العلاقات بين المعلمين وبعضهم البعض .

جدول رقم (٥)

متوسطات الجنس وسنوات الخبرة في مجال العلاقات بين المعلمين

الجنس / الخبرة	ذكور كويتي وغير كويتي	إناث كويتية وغير كويتية
أقل من ٥ سنوات	١٥,٨	١٧,٤٤
من ٥ إلى ٩ سنوات	١٩,٤٤	١٣,٨٦
١٠ فأكثر	١٧,٧٧	١٥,٨

وأما فيما يخص التفاعل بين متغير الجنس ومتغير الجنسية فقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠٥ ، للتفاعل بين الجنس والجنسية وبالرجوع إلى جدول رقم (٦) يتضح أن أعلى متوسط في هذه المجموعات كانت مجموعة المعلمين الذكور للكويتيين ، مما يشير إلى

إرتفاع حساسية هذه الفئة للضغوط في هذه المجال ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء قلة عدد المعلمين الكويتيين العاملين في المرحلة الثانوية (حوالي ٦٪) وشعورهم بصعوبات المهنة فضلا عن أنهم يحصلون على تقدير مادي أقل بالمقارنة مع زملائهم الذين إلتحقوا بأعمال ووظائف أخرى . وقد يفسر ذلك عزوف الشباب الكويتي عن مهنة التدريس .

جدول رقم (٦)

المتوسطات في الجنس والجنسية في مجال العلاقات بين المعلمين

الجنسية	الجنس	ذكور	إناث
كويتي		٢٩,٥	٢٣,٦
غير كويتي		٢٣,٥	٢٣,٥

وفيا يتصل بالتفاعل بين متغير الخبرة في مجال التدريس ومتغير الجنس أظهرت النتائج فروقا ذات دلالة عند مستوى (٠,٠١) ، مما يبين أن المعلمين خاصة الذين أمضوا في مهنة التدريس فترة تتراوح بين ٥ - ٩ سنوات هم الأكثر تعرضا للإحترق النفسي الناتج عن ضغوط العمل ، ويرجع الباحثون ذلك إلى •

في الفترة الأولى من العمل في مهنة التدريس يكون إهتمام المعلم منصبا على محاولة النجاح في عمله والقيام بما يتطلبه منه هذا العمل من مهام جسام ولكنه سرعان ما يكتشف أنه لا يلقي من التقدير المادي أو المعنوي ما يتناسب مع الجهد المبذول ، الأمر الذي يعرضه للشعور بضغوط متزايدة في مجال العمل . ويؤكد هذا التفسير بحوث ودراسات الرضا الوظيفي التي تشير إلى أن توقعات الفرد غالبا ما تستند إلى حالة متداولة في المجتمع حول التدريس ولكن الفرد يجد من خلال ممارسته لمهنة التدريس أن الواقع غير ما كان ينتظر (Cherniss, 1978) في حين أننا نجد أن المعلمين الأكثر خبرة أصبحوا أقل تعرضا للضغوط بسبب نقص التقدير المادي والمعنوي وقد يرجع ذلك إلى قدرة كل منهم على إستخدام وسائل مختلفة للتكيف تقلل من شعورهم بمثل هذه الضغوط .

٣ - مجال علاقة المعلم بالإدارة :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠,٠٥ ، وبالرجوع إلى الجدول رقم

(٣) ، وبالنظر إلى المتوسطات في هذا المجال يتضح أن متوسطات الكويتيين العاملين بالتدريس ، تفوق متوسطات غير الكويتيين الأمر الذي يشير إلى تعرض المعلمين الكويتيين إلى ضغوط عمل بدرجة أعلى مما يتعرض له المعلمين غير الكويتيين في المرحلة الثانوية ويرجع الباحثون ذلك إلى :

- تعيين عناصر لا يتوفر لديها الإعداد العلمي في المجال الإداري للمراكز القيادية في المدارس .
- عدم وجود معايير علمية متفق عليها لتقييم أداء المعلمين مما ينعكس على علاقة الإدارة بهم .
- توقعات الكويتيين من الإدارة أكثر ، حيث ينتظر كل منهم أن يشارك في إتخاذ القرارات وأن يتحمل نصيبه من المسئولية .
- إهتمام الإدارة بالأعمال الروتينية أكثر من إهتمامهم بالأعمال الفنية التي تستأثر على إهتمامات المعلمين (Cherniss 1983) .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من (فرج ، ١٩٦١ ، Rud and ، Wiseman 62) .

وأما فيما يخص التفاعل بين متغير الجنس ومتغير الجنسية في مجال علاقة المعلم بالإدارة فقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠٠١ ، للتفاعل بين الجنس والجنسية في هذا المجال ، وبالرجوع إلى جداول (٤) ، (٧) ، (٨) يتضح أن أعلى متوسط في هذه المجموعات كانت مجموعة المعلمين الذكور الكويتيين ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما سبق الإشارة إليه .

جدول رقم (٧)

يوضح متوسطات الجنس والجنسية في مجال علاقة المعلم بالإدارة

الجنسية	الجنس	ذكور	إناث
كويتي		٣٥,٣	٢٦,٤
غير كويتي		٢٦,١	٢٨,٦

وأما فيما يخص التفاعل بين الخبرة والجنس والجنسية فقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠٥ ، للتفاعل بين الخبرة والجنس والجنسية حيث يتضح أن فئة المعلمين الكويتية الذكور سواء من قضاوا في العمل بالتدريس أقل من خمس سنوات أو من تتراوح خبرتهم ما بين ٥ - ٩ سنوات هم الأكثر تعرضا للضغوط المؤدية إلى الإحترق النفسي ويمكن تفسير ذلك بما سبق الإشارة إليه .

جدول رقم (٨)

يوضح متوسطات الجنس ، الجنسية ، الخبرة بالتدريس
وذلك في مجال علاقة المعلم بالإدارة

الجنس		الجنسية		الخبرة	
ذكور	إناث	ك	غ. ك	ك	غ. ك
١٣,٥	٧,٦	٨,٢	١٠,٥	أقل من ٥ سنوات	
١٣,٨	٨,٣	٨,٣	٨,٨	من ٥ إلى ٩ سنوات	
٨	٢,٢	٩,٨	٩,٣	١٠ فأكثر	

٤ - في مجال العلاقة بين المعلم والموجه الفني :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠,٠١ , وبالنظر إلى المتوسطات في جدول رقم (٣) يتضح أن المعلمين أكثر تعرضا للضغوط الناتجة عن العلاقة مع الموجهين الفنيين مقارنة بالمعلمات . كما أن الضغوط التي يتعرض لها الكويتيون أكثر مما يتعرض لها غير الكويتيين ويرجع الباحثون ذلك إلى :

- توقع الموجه الفني من المعلم أكثر مما يتوقعه من المعلمة مما ينعكس على أسلوبه في التعامل والتقييم مع كل من الجنسين ويترك ضغوطه بصفة خاصة على المعلمين الذكور .
- المنافسة بين الرجال أقوى منها بين النساء وبالتالي فإن تأثير الموجه الفني على هذه المنافسة لدى الرجال يكون أشد .

- تقبل توجيهات الغير تكون أكثر صعوبة لدى الكويتيين وخاصة إذا كانت من موجه غير كويتي على إعتباره يمثل نوعا من السلطة التي قد يجد المعلم الكويتي مبررا لتحديها .

وتتمشى هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من (المنصوري ١٩٦٨) ، (فرج ، ١٩٦١) ، (Styles Cavanagh, 77) & (Adamson, 1975) .

أما فيما يخص التفاعل بين متغير الجنس ومتغير الجنسية في مجال العلاقة بين المعلم والموجه الفني فقد أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠,٠١ , وللتفاعل بين الجنس والجنسية وبالرجوع إلى جدول رقم (٩) يتضح أن المعلمين الذكور الكويتيين هم أكثر الفئات تعرضا للضغوط المؤدية إلى الإحترق النفسي . ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما سبق التعرض إليه في تفسير العلاقة بين المعلم والموجه الفني بصفة عامة .

جدول رقم (٩)
يوضح متوسطات الجنس والجنسية في مجال
علاقة المعلم بالموجه الفني

الجنسية	الجنس	ذكور	إناث
كويتي		٣٨,٨	٢٤,٥
غير كويتي		٢٣,٩	٢٣,١

٥ - مجال تقدير مهنة التدريس :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى (٠,٠١) وبالرجوع إلى الجدول رقم (٣) وبالنظر إلى المتوسطات في هذا المجال يتضح أن المعلمين الكويتيين وبصفة خاصة الذكور منهم هم الأكثر تعرضا للإحترق النفسي بسبب الشعور بعدم كفاية التقدير المادي والمعنوي لمهنة التدريس ويرى الباحثون أن هذا الشعور قد يرجع إلى :

— توقعات المعلم الكويتي من التقدير المادي والمعنوي أعلى بكثير من توقعات المعلم غير الكويتي ، وما يجده في الواقع خاصة عندما يقارن نفسه بالكويتيين العاملين في المهن الأخرى وما يحققونه من إمتيازات مادية ومعنوية الأمر الذي يشعر المعلم بكثير من الضغط .

— يحق الرجل ذاته وطموحه في العمل بينما تحقق المرأة ذاتها وطموحاتها في المقام الأول في الأسرة وخاصة في المجتمعات الشرقية ، ولذا فإن أي نقص في التقدير المادي أو المعنوي يكون تأثيره أو الضغط الناتج عنه لدى الرجل أقوى منه لدى المرأة على الأقل في الوقت الحاضر . وقد أشار لورتي Lortie إلى أن المعلمين بصفة عامة .

يرغبون في الحصول على مساعدة من طرف الآباء في زيادة درجة إهتمام الآباء ، وذلك على إعتبار أن تعاون الآباء مع المعلمين هو في حد ذاته نوع من التقدير لهم .

هذا وقد توصل كل من سيرجيو فاني وستارات (Sergiovanni & Starratt, 71) إلى نفس النتيجة في بحثهما الذي أجري على معلمي المرحلة الثانوية . بالإضافة إلى ذلك أشار الباحثان في هذا الخصوص إلى أن هرزبرك Herzberg توصل إلى نفس النتيجة في مراجعته لموضوع الرضا الوظيفي بين المهن المختلفة . وكما أكد نفس النتيجة كل من (فرج ، ٦١) ، (عسكر ، ٨١) ، (Rud & Wiseman, 62) .

٦ - مجال الصراعات الذاتية :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠٠١ ، وبالرجوع إلى جدول رقم (٣) يتضح أن المعلمين الكويتيين أكثر تعرضا للصراعات الذاتية من غيرهم . ويرجع الباحثون ذلك إلى أن المعلمين الكويتيين لديهم توقعات أكثر ، كما أنهم يشعرون بتقدير أقل ، سواء من الناحية المادية أو المعنوية ، هذا فضلا عن أنهم يعيشون حالة شبه دائمة من المقارنة مع أقرانهم في مجالات العمل المهنية الأخرى ، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار طبيعة التطور الإجتماعي الذي تمر فيه دولة الكويت .

٧ - في مجال الأعراض النفسجسمية :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة عند مستوى ٠١ ، وبالرجوع إلى جدول رقم (٣) يتضح أن المعلمين الذين أمضوا في مهنة التدريس فترة ما بين ٥ - ٩ سنوات ، وبصفة خاصة المعلمين الكويتيين منهم هم أكثر الفئات تعرضا للضغوط التي قد تؤدي إلى ظهور تلك الأعراض النفسجسمية عليهم .

ويرجع الباحثون ذلك إلى أن المهنيين عموما غالبا ما يستهلون سنوات عملهم الأولى في التعرف على مهنتهم وعلى مدى ما يمكن أن يسهموا به في تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة التي يعملون بها ، ولكنهم سرعان ما يتوصلون إلى قرارات جديدة في ضوء التجربة ، وفي ضوء ما يتعرضون له من ضغوط تؤثر على مستوى دافعيتهم في العمل ، وتنعكس هذه القرارات في أشكال شتى من الأعراض لعل من أهمها ما يظهر في شكل الأعراض النفسجسمية التي يعاني منها المعلم .

أما عن تعرض المعلمين الكويتيين لتلك الأعراض بشكل أكبر من غيرهم ، فإن ذلك يبدو منطقيا مع ما كشفت عنه الدراسة من إحساس المعلم الكويتي بتعرضه للكثير من الضغوط في المجالات المختلفة التي تناولتها الدراسة والذي من شأنه أن يجعل المعلم معرضا لمثل تلك الأعراض .

الخلاصة :

كشفت الدراسة عن عدد من النتائج التي يمكن إيجازها في :

١ - أن معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لا يتعرضون إلى ضغوط العمل التي تؤدي بهم إلى الإحترق النفسي بشكل ملحوظ وهذه النتيجة إن كانت تبعث على الإطمئنان (سواء في نفوس العاملين في المرحلة الثانوية أو المسؤولين عنها بصفة عامة) إلا أنها لا تمنع من ضرورة العمل من أجل وقاية من أظهرت الدراسة أنهم فعلا يعانون من الإحترق النفسي لسبب أو آخر .

٢ - أن أكثر الفئات تعرضا للإحترق النفسي هم المعلمون الكويتيون خاصة من ذوي سنوات الخبرة ما بين ٥ - ٩ سنوات مما يتطلب الإهتمام بهذه الفئة بصفة خاصة ودراسة الأسباب ووضع الحلول المناسبة لذلك .

٣ - أن تعرض المعلمين الذكور أكثر من تعرض المعلمات الإناث لظاهرة الإحترق النفسي .

٤ - أن تعرض المعلمين الكويتيين ذكورا وإناثا أكثر من تعرض المعلمين غير الكويتيين ذكورا وإناثا وقد استرعى ذلك انتباه الباحثين ، الأمر الذي يستدعي المزيد من الدراسة والبحث للتأكد من هذه النتائج ومن ثم العمل على تلافي أسبابها ووضع الحلول لها خاصة بالنسبة للمعلم الكويتي ، في ضوء ما استعرضه هذه الدراسة في جانبها النظري من خطوات يمكن إتباعها للتقليل من آثار وسلبات هذه الظاهرة .

وأخيرا يعتبر الباحثون هذه الدراسة بداية على طريق البحث لظاهرة الإحترق النفسي التي يتزايد الإهتمام بدراساتها على كل المستويات نظرا لتأثيرها المباشر على فعالية القوى البشرية ويدعون إلى الإهتمام بنتائج مثل هذه الدراسات .

ملحق (أ) أداة البحث

الزميل / الزميلة

بعد التحية ، ،

تهدف هذه الإستبانة للتعرف على ما يلقاه بعض العاملين في مهنة التدريس من صعوبات ترتبط بطبيعة المهنة ، ولما كان الكشف عن هذه الصعوبات خطوة لا غنى عنها في سبيل العمل على وضع الحلول المناسبة لها، وإيماننا من الباحثين بأهمية آرائكم وخبراتكم التي يمكن الإستفادة منها في تحديد تلك الصعوبات ، نرجو أن تلقى هذه الإستبانة ما نطمح فيه من إهتمامكم وعنايتكم .

مع خالص الشكر والتقدير ، ، ،

الباحثون

د. علي عسكر ، د. حسن جامع ، أ. محمد الأنصاري

أولاً : بيانات عامة :

الجنسية	الجنس	الخبرة	مادة التخصص
() كويتي	() ذكر	() أقل من ٥ سنوات	
() غير كويتي	() أنثى	() من ٥ إلى ٩ سنوات	
		() ١٠ سنوات فأكثر	

ثانياً : الإستبانة :

رجاء وضع علامة (م) أمام كل عبارة فيما يأتي حسبما يعبر عن وجهة نظركم

م	العبارة	فئات الإستجابة				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١	أشعر بأن تصرفات تلاميذي تزيد من ضغوط العمل علي .					
٢	أشعر أن زملائي يعتقدون أنني لا أؤدي عملي بشكل جيد .					
٣	يضايقي ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة					
٤	تضايقي مطالب الموجه الفني .					
٥	أشعر بأن أوليات أمور تلاميذي لا يمنحوني ما أستحقه من تقدير .					
٦	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني .					
٧	أشكو من تكرار تعرضي لبعض مظاهر المرض مثل (أوجاع المعدة ، آلام الظهر ، الصداع ..) .					
٨	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي لمطالبي الدراسية منهم .					
٩	يضايقي عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل بعملتي .					
١٠	أشعر بأن الإدارة تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من إهتمامها بالأعمال الفنية .					
١١	أشعر بأن زيارة الموجه الفني تهدف إلى إصطياد أخطائي .					

م	العبارة	فئات الإستجابة				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١٢	أشعر بأن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي .					
١٣	أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي .					
١٤	أحس بالإعباء لأقل جهد أبذله .					
١٥	يضايقي ما أحس به من نقص في دافعية تلاميذي .					
١٦	تضايقي بعض التصرفات الشخصية لزملائي .					
١٧	أحس بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى الإدارة .					
١٨	أشعر بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير الموجه الفني .					
١٩	أشعر بأن فرص الترقى المادية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى .					
٢٠	أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما أتعرض له من ضغوط في العمل .					
٢١	أشعر بالإرهاك في نهاية اليوم المدرسي .					
٢٢	أشعر بصعوبة في ضبط الصف .					
٢٣	أحس بأن بعض المعلمين يمارسون ضغطاً على زملائهم غير المسايين لهم .					
٢٤	أشعر بالضيق عندما أجد نفسي مضطراً لأن أسلك على غير طبعي في تعامل مع الإدارة .					
٢٥	أشعر بصعوبة فهم توجيهات الموجه الفني المرتبطة بتطور العملية التدريسية .					
٢٦	أشعر بأن فرص الترقى المعنوية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى .					
٢٧	تضايقي تضحيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي .					
٢٨	أشعر بأني في حاجة للشكوى لغيري مما ألقاه في مهنة التدريس .					

ملحق (ب) المراجع

سلامة ، أحمد ، عبد الغفار ، عبدالسلام - علم النفس الاجتماعي ، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٣ .
الحنيلي ، حمدي : « العلاقة بين بعض المتغيرات النفسية والمتغيرات المهنية ورضا معلم المرحلة الأولى في دولة الكويت في مهنته » رسالة ماجستير ، كلية الآداب جامعة الكويت ، ١٩٧٣ .
الشيخ ، سليمان ، وسلامة ، محمد : « الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر » الكويت : مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد ٣٠ السنة الثامنة ، أبريل ١٩٨٢ ، ٧٥ - ١١٩ .
فرج ، عدلي : « الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالتعليم الثانوي بالإقليم الجنوبي » رسالة ماجستير ، كلية التربية بجامعة عين شمس ، ١٩٦١ .
عسكر ، علي : الدافعية في مجال العمل ، الكويت ، ذات السلاسل ١٩٨٣ .
المنصوري ، محمد : « الرضا في العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية » رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، ١٩٦٨ .
شريف ، نادية : « دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم في مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية » بحث في طريق النشر بمجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت .

Adamson, D. "Ease the Pain with Praise" **Instructor** Vol. 85, No. 3, November, 1975, PP. 82-83.

Askar, A. "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait" Unpublished Ph.D. Dissertation, U. of Michigan, 1981.

Burack, E. & Smith, R. **Personnel Management: A Human Resources Systems Approach**. Boston: West Publishing Co., 1977.

Chernise, C. "Recent Research and Theory on Job Stress and in the Helping Professions" Paper Presented in Grand Rapids, Mi., 1978.

———, **Staff Burnout: Job Stress in the Human Services**. London: Sage Publication, Inc., 1983.

Edgerton, C. "Teachers in Role Conflict: 1977, PP. 120-122.

Freudenberger, H. "Staff Burnout" **Journal of Social Issues**. Vol. 50, No. 1, 1974.

Goldenberg, I. **Build me a Mountain: Youth, Poverty, and Creation of New Settings**. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1971.

Holdaway, E. "Teacher Satisfaction: an Alberta Report, The U. of Alberta, Edmonton, Canada, 1978.

Jones, M. & Emanuel, J. "The Stages and Recovery Steps of Teacher Burnout" **The Education Digest**. May, 1981, PP. 9-11.

Lazarus, R. & Launier, R. "Stress-Related Transactions between Person and

- Environment" in L. Pernin & M. Lewis (Eds) **Perspectives in Interactional Psychology**. New York: Plenum Press, 1978.
- Levinson, H. "Reciprocation: The Relationship between Man and Organization" in W. Sexton (Ed.) **Organization Theories**. Columbus, Ohio, Charles and Merrill Co., 1970, PP. 370-83.
- Lorti, D. **Schoolteacher: A Sociological Study**. Chicago, ILL.: U. of Chicago Press, 1975.
- Rudd, W. & Wiseman, S. "Sources of dissatisfaction among a group of Teachers" **British Journal of Educational Psychology** Vol. 32, 1962, PP. 275-91.
- Sarason, S. **The Creation of Settings and the Future Societies**. San Francisco: Calif.: Jossey-Base Inc., 1972.
- Seligman, M. **Helplessness**. San Francisco: Freeman, 1975.
- Sergiovanni, T. & Starratt, R. **Emerging Patterns of Supervision: Human Perspectives**. New York: McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Styles, K. & Cavanagh, G. "Stress in Teaching and how to Handle it" **English Journal**. Vol. 66, No. 1, January, 1977, PP. 76-9.
- Truch, S. **Teacher Burnout**. Novate, Calif.: Academic Therapy Publications, 1980.
- Winer, J. **Statistical Principles in Experimental Design**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Zubek, J. (Ed.) **Sensory Deprivation: Fifteen Years of Research**. Appleton Century, 1969.