

الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)  
كلية التربية - جامعة الملك سعود - الرياض  
اللقاء السنوي الخامس عشر

**الرضا المهني وعلاقته بالاحترق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات لدى  
عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر**

إعداد

**د/ نايف بن محمد الحربي**

أستاذ الصحة النفسية المساعد

وكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحث العلمي ورئيس قسم علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة طيبة

المدينة المنورة



## الرضا المهني وعلاقته بالاحترق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر

إعداد

د/ نايف بن محمد الحربي

أستاذ الصحة النفسية المساعد

وكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحث العلمي ورئيس قسم علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة طيبة

المدينة المنورة

### ملخص الدراسة

تسعي المؤسسات التعليمية في كثير من دول العالم إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الجودة بالتعليم المدرسي بعناصره المتنوعة، والتي يعد المعلم من أهم عناصرها. ويعد الرضا المهني Job Satisfaction من المتغيرات النفسية الهامة التي يرجى تحقيقها من أجل دعم مستويات الجودة بالعملية التعليمية وعناصرها المتنوعة، حيث إن المعلم قد يتعرض لعدد من الضغوط المهنية Job Stress، ومن ثمَّ الشعور بالاحترق النفسي Psychological Burn out الذي قد ينتج من متطلبات وظروف العمل التي تواجه المعلمين خلال مزاولتهم للمهنة، ويعد الاحتراق النفسي أحد أهم معوقات النمو المهني والكفاءة الإنتاجية للمعلمين، في حين أنه عندما يرضى الفرد عن مهنته قد يؤدي به ذلك إلى تحقيق قدر من التوافق النفسي والاجتماعي، وأيضاً إلى النجاح المهني الذي يحقق به مفهوم ذات اجتماعي إيجابي، وشعور المعلم بالرضا عن عمله قد يدفعه لإتقان الأداء وزيادة الإنتاجية.

وقد هدفت الدراسة الحالية إلى فحص نوع العلاقة الارتباطية بين الرضا المهني والاحترق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات مثل الجنس (ذكور وإناث)، والمستوي الاجتماعي / الاقتصادي، وعدد سنوات الخبرة التدريسية لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع، وقد تكونت العينة الأولية للدراسة من (٥٠٠) خمسمائة معلم ومعلمة من معلمين المدارس الحكومية، ثم اختيار العينة النهائية للدراسة منهم التي كان قوامها (٢٠٠) معلم ومعلمة، منهم (١٠٠) مائة معلم و (١٠٠) مائة معلمة، وقد تم تقسيم المجموعتين أنفة الذكر إلى مجموعتين فرعيتين في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات، ومن ١٠ سنوات فأكثر، وقد تم مجانسهم سلفاً من حيث متغير المستوى الاجتماعي / الاقتصادي والمؤهل الدراسي.

وسوف يتم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة التي تتعلق بالمتغيرات

موضوع الاهتمام، ومن ثم سرد عدد من التوصيات التربوية والبحوث العلمية المقترحة.

## **Job Satisfaction and its Relationship with psychological Burnout among a Sample of Male / Female Teachers**

### **Abstract:**

The Research aims to investigate the Job Satisfaction and its Relationship with psychological Burnout among a Sample of male / female teachers. The sample of the study Consists of (200) male and female teachers , the age of the sample was between 30 – 52 years old. The sample divided into four sub groups according to their (sex) male / female teachers, and also according to the expences in their work. The study tools were :- The Teacher Job Satisfaction Questionnaire, the Teacher Burnout scale, and The Family socio – Economic status Inventory, The data analysed statistically by using ANOVA ( 2×2 ), "T". test, and pearson correlation. The Results of the study show that there are negative correlation between Job satisfaction and burnout among male / female teachers. The study Recommended more studies to be conducted of the effect of teachers job satisfaction

## مقدمة

تسعى المؤسسات التعليمية في كثير من دول العالم إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الجودة بالتعليم المدرسي بعناصره المتنوعة، والتي يعد المعلم من أهم عناصرها. وبعد الرضا المهني Job Satisfaction من المتغيرات النفسية الهامة التي يرجى تحقيقها من أجل دعم مستويات الجودة بالعملية التعليمية وعناصرها المتنوعة؛ وذلك لما يترتب عليه من نتائج إيجابية، فعندما يرضى الفرد عن مهنته يؤدي ذلك إلى تحقيق قدر من التوافق النفسي والاجتماعي، مما يدعم الصحة النفسية والتقدير المرتفع للذات لدى الأفراد ويشبع حاجاتهم لتحقيق الذات، self-Actualization، وتقديرها Self – Esteem.

(فاروق موسى ، ٢٠٠٥م ، ٤ ، سيد صبحي ، ١٩٨٧م ، ٨ ) ، (Koeske , G.& Kelly , T. , 1996 , 289 , Petrovski , P.& Gleeson , G. , 1997 , 199) ، وزيادة الإنتاجية ، والإنجاز الشخصي، والتوافق المهني، ونجاح الفرد في العمل؛ لأنه يوفر له المناخ المناسب الذي يدفعه إلى تحقيق الأهداف التي يصبو إليها الفرد، وأيضاً لما له من نواتج إيجابية على العملية التعليمية.

(بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ٦٣ ، محمد آل ناجي & عبد الرحمن المحبوب ، ١٩٩٣م ، عبد الصمد الأغبري ، ٢٠٠٣م (١٩٩٧، ٣٨٢ م ) ، - Onyett , S. , et al . , 1997 , 64 , Moe , D . & Scrivens , R . , 1979 , 35 , Cianfrina , C . , 1997 , 382)

وبصفة خاصة فإن الرضا المهني للمعلمين يعد أحد العوامل الهامة التي تؤثر إيجابياً في تحصيل التلاميذ، و في تحقيق الأهداف العامة للتربية. (محمد آل ناجي ، عبد الرحمن المحبوب ، ١٩٩٣م) ، (Moe,D.& Scrivens , R. ,1979 , 35)

هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الإخفاق في تحقيق الفرد لقدر من الرضا المهني قد يؤدي ذلك إلى نتائج سلبية لدى كل من المعلمين، والتربويين، والموظفين، الحكوميين، حيث ارتبط الرضا المهني سلبياً بالانحراج النفسي والشعور بالوحدة النفسية (Petrovski,P.& Gleeson,G., 1997 , 209 , feeling of loneliness, الشخصية , deparonalization ، و الإنهاك / الاستنزاف Emotional Exhaustion ، وأيضاً بوجهه الضبط الخارجية غير الصحية Ex. locus of control والتي يفسر ويعزو الأفراد من خلالها أسباب المشكلات التي تواجههم . , 2001 , Al Mashaan , O . , 1257 , Jain , V. , et al . , 1996 , 1151).

كما تبين لدى عدد من الباحثين أن التعرض المستمر للضغوط المهنية يمكن أن

ينهك فعالية المعلم وكفاءته، مما يترتب عليه من آثار سلبية قد تتفاقم لتحدث الاحتراق النفسي الذي قد يتصاحب بنقص القدرة وضعفها على التركيز والإرهاق الجسدي، والاستنزاف النفسي، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي .

(خوله يحي ، رنا حامد ، ٢٠٠١م ، ٩٩ ، بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ١٠٦ ، زياد طحانيه ، سهي عيسى ، ١٩٩٦م ، ١٣١ ، طلعت منصور ، وفيولا الببلاوي ، ١٩٨٩م ، ٩ ) ،

(Konert , K. , 1998 , 4143 , Acker , Gila M. , 1997 , 288 , Edelstein Janice , 2001 , 4638 , Cianfrini , C . , 1997 , 3824 , Prosser , D . , et al . , 1997 , 56 , fuente , J. & fuente , E. & Trujillo , H . , 1997 , 492 , Huebner , S. , 1994 , 184 , Austin , D. & Voelki , Judith , 1986 , 19 , Pawell , W. , 1994 , 230 , Plyn , P. , 2001 , 2532 , Byrne , Barbara , M. , 1992 , Whitaker , Kathryn , 1996 , 69 , Onyett , S. , et al . , 1997 , 64) Deparonalization (Huston , Joan , 1989 , 77 , Glass , D . , et al . , 1993 , 153 ) □

، وكذلك ارتباط الاحتراق النفسي إيجابياً بمشاعر الاغتراب النفسي alienation (Pawell , W. , 1994 , 233)

وقد أكد بعض الباحثين على أهمية تحقيق المعلمين لقدر مناسب من الشعور بالرضا المهني؛ لما يترتب عليه من نواتج إيجابية على العملية التعليمية ، حيث إن عدم شعور المعلمين بالرضا المهني قد يؤدي إلى ازدياد شعورهم بالضغط النفسي، الذي قد يتفاقم إلى الاحتراق النفسي ونتائج السلبية مما يعوق مهامهم التربوية.

مما سبق يتبين للباحث الحالي أن هناك ضرورة ملحة لدراسة الرضا المهني لكونه أحد العوامل المؤثرة على زيادة نواتج الكفاءة، والإنتاجية، والفعالية الشخصية من حيث علاقته بمتغير الاحتراق النفسي Burnout الذي له نواتج سلبية تؤدي إلى إهدار الطاقة، والإنهاك، والاستنزاف الانفعالي، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي، خاصة لدى فئة مهنية هامة، هم التربويون أو العاملون بمجال التربية والتعليم ، وأيضا محاولة فحص نوع العلاقة الارتباطية وتبينها بين الرضا المهني والاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات ، وذلك في ضوء عدد من المتغيرات المنتجة ذات العلاقة المحتملة.

### مشكلة الدراسة:

في ضوء التراث السيكلوجي المتعلق بدراسة الرضا المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى العاملين بمجال التربية والتعليم من معلمين تربويين، وموظفين حكوميين ، يفترض الباحث الحالي أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين درجة/مستوى الرضا المهني والشعور بالاحتراق النفسي لدى المعلمين من الجنسين من أفراد عينة الدراسة. وعليه ، فإن مشكلة الدراسة تتضح في محاولة الباحث معرفة مدى شيوع الاحتراق النفسي وانتشاره لدى المعلمين ، وكذلك إيجاد الفروق بين الجنسين في درجة الرضا المهني والاحتراق النفسي، وذلك في ضوء عدد من المتغيرات الأخرى، وهي النوع/الجنس (ذكر/أنثى) ، وسنوات الخبرة التدريسية

- سألفة الذكر - .

### ومن ثم يمكن للباحث أن يصيغ تساؤلات الدراسة على النحو التالي :

- ١- ما مدى درجة الرضا المهني للمعلمين والمعلمات من أفراد عينة الدراسة الحالية المعنية بالمقياس المستخدم؟
  - ٢- ما مدى انتشار الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات من أفراد عينة الدراسة الحالية؟
  - ٣- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا المهني والاحتراق النفسي لدى المعلمين من الجنسين؟
  - ٤- هل هناك فروق بين المعلمين الذكور والمعلمات الإناث - أفراد عينة الدراسة الحالية - في درجة الشعور بالرضا المهني؟
  - ٥- هل هناك فروق بين المعلمين الذكور والمعلمات الإناث - أفراد عينة الدراسة الحالية - في درجة الشعور بالاحتراق النفسي؟
  - ٦- هل هناك فروق بين المعلمين الذكور والمعلمات الإناث - أفراد عينة الدراسة الحالية - ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، وذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر في درجة الشعور بالرضا المهني؟
  - ٧- هل هناك فرق بين المعلمين الذكور والمعلمات الإناث - أفراد عينة الدراسة الحالية - ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، وذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر في درجة الشعور بالاحتراق النفسي؟
- لذا يجد الباحث الحالي أن هناك حاجة ملحة لطرح هذه المشكلة وإخضاعها للبحث العلمي لمحاولة إيجاد إجابات لتلك التساؤلات التي وضعها ، خاصة وأنها تتعلق بمتغيرات هامه لها أسبابها ومبرراتها ، ومن هنا فإن إخضاع تلك المتغيرات للدراسة قد يسهم في محاولة اقتراح الحلول المناسبة للحد من تفاقم الشعور بالاحتراق النفسي والعمل على زيادة الرضا المهني لدى المعلمين من الجنسين؛ وذلك لما تمثله هذه الفئة المهنية من أهمية ، من حيث كونها مسؤولة عن تربية الأبناء وتوجيههم.

### أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الجانب الذي يتصدى الباحث لدراسته ، حيث إنه يسعى لدراسة الرضا المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في ضوء عدد من المتغيرات ذات العلاقة المحتملة ، وهي الجنس / النوع / (معلمين / معلمات) ، و سنوات الخبرة التدريسية ( من ٥ - ١٠ سنوات) ، ومن ( ١٠ سنوات فأكثر)، كما حرص الباحث على مجانسة أفراد عينة الدراسة من حيث متغيري المستوى الاجتماعي / الاقتصادي ، والمؤهل الأكاديمي؛ وذلك لتحديد تأثير هذين المتغيرين ذوي العلاقة المحتملة. وتتمثل أهمية الدراسة في الجانبين النظري والتطبيقي ، حيث يقوم الباحث بعرض

لبعض الأطر النظرية العربية والأجنبية لكل من متغيري الرضا المهني والاحترق النفسي لدى المعلمين، والتربويين، والموظفين الحكوميين، ويرى الباحث أن هناك ضرورة ملحة تتطلب إجراء دراسات عربية عديدة لوضع برامج تزيد من تحقيق الرضا المهني للمعلمين وإيجاد حلولاً توافقية لمشكلاتهم، وأيضاً للحد من تفاقم الضغوط النفسية والمهنية التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي للمعلمين، مما يؤدي إلى إهدار طاقاتهم و ضعف كفاءتهم الإنتاجية. وقد تمثلت الدراسة الحالية إضافة للمكتبة العربية يمكن الاستفادة منها في التوصية بتواجد برامج إرشادية تختبر فاعليتها في بحوث ودراسات مستقبلية وإعدادها - بمشيئة الله تعالى - قد تسهم في تجنب فئة المعلمين والتربويين الآثار السلبية التي تترتب على الاحتراق النفسي هذا من جهة، ومن جهة أخرى إعداد برامج لزيادة كفاءة المعلمين و فاعليتهم المهنية و الرضا المهني، ومن ثم حسن توظيف طاقاتهم بأقصى درجة ممكنة.

### هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة الكشف عن نوع العلاقة الارتباطية بين الرضا المهني والاحترق النفسي لدى عينة من المعلمين من الجنسين في ضوء كل من متغيري الجنس / (ذكر / أنثى)، وسنوات الخبرة التدريسية، وكذلك تهدف الدراسة إلى تحديد نسبة انتشار الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة من المعلمين والمعلمات، وكذلك فحص درجة الشعور بالرضا المهني لديهم و استقصائه.

### مصطلحات الدراسة:

#### الرضا المهني: Job satisfaction

سوف يتبنى الباحث التعريف الإجرائي لمصمم الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية، الذي يعرف الرضا المهني بأنه يتضمن المشاعر النفسية والسيولوجية نحو الوظيفة بما فيها من مظاهر البيئة، والقيادة، والمكافآت، والرواتب، وتوقعات العاملين، و تعد الاتجاهات نحو العمل في أي منظمة ينظر إليها على أنها استجابة لبيئة العمل. كما يتبين ذلك من الدرجة التي يحصل عليها المفحوصين من أفراد العينة للدراسة الحالية على المقياس المستخدم.

(فاروق موسى، ٢٠٠٥م، ٤، ٥)

#### الاحترق النفسي: Burnout

سوف يتبنى الباحث التعريف الإجرائي لمصمم الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية، والذي يعرف الاحتراق النفسي بأنه: "انعكاس ورد فعل لظروف العمل غير المحتملة، الذي ينتج عنه آثار عديدة منها: تدني الإحساس بالمسؤولية، و استنفاد الطاقة النفسية،



والتخلي عن المثاليات، وزيادة السلبية، ولوم الآخرين في حالة الفشل، وقلة الدافعية، ونقص فعالية الأداء، وكثرة التغيب عن العمل، وعدم الاستمرار الوظيفي، إلى جانب عدد من الأعراض التي تترتب على الاحتراق النفسي ومنها الإحساس بالذنب و اللوم، والإحساس بالتعب والإجهاد والإنهاك معظم اليوم، و تجنب التحدث مع الزملاء في شؤون العمل والذاتية المطلقة والشك، وذلك كما سيتضح من الدرجة المرتفعة التي سيحصل عليها أفراد العينة للدراسة الحالية على المقياس المستخدم".

(عادل محمد، ١٩٩٤م، ٣)

### عدد من المتغيرات الأخرى:

ويقصد بها عدد من المتغيرات التي حددها الباحث لكونها ذات العلاقة المحتملة والتأثير، حيث تلعب دور الوسيط في العلاقة بين الرضا المهني والاحتراق النفسي للمعلمين وهي:

١- الجنس/ النوع: وفيها تكونت عينة الدراسة من كل من المعلمين الذكور والإناث في المدارس الحكومية.

٢- سنوات الخبرة التدريسية: وفيها تضمنت عينة الدراسة مجموعتين فرعيتين: الأولى لها سنوات خبرة تدريسية من ٥ - ١٠ سنوات، والأخرى لها سنوات خبرة تدريسية من ١٠ سنوات فأكثر.

### الإطار النظري:

يعرف الرضا المهني للمعلم بأنه: "مدى شعور المعلم باحترام و اعتراف المحيطين به في مجال العملية التعليمية، هذا المجال الذي يحتوي على الزملاء والرؤساء في العمل، وكذلك الطلاب وأولياء أمورهم، أيضا يحتوي هذا المجال على المجتمع الخارجي المحيط بالمدرسة. كذلك يشمل هذا المجال نظام الأداة المدرسية، و مدى إشباع الحاجات المادية المتمثلة فيما يحصل عليه المعلم من رواتب". (حسن حسان، عبد العاطي الصياد، ١٩٨٦م، ١٢٥).

ويعرفه بعض الباحثين بأنه: " يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف إبعاده (كالراتب، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء و الزملاء، و فرص الترقى والنمو المهني)

(عبد الرحمن الأغبري، ٢٠٠٣م، ١٧٢)

ويشير مصطلح الرضا إلى مشاعر الفرد الإيجابية تجاه عمله، ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين الرضا و الإرضاء.

(بشرى إسماعيل، ٢٠٠٤م، ٦٤)

ويعرف التوافق المهني بأنه: " توافق العامل و تكيفه، وانسجامه مع مختلف جوانب بيئة العمل، فهو دينامية التكامل بين كل من مددعات العمل و حاجات الفرد و قدراته و

متطلبات العمل الذي يبدو في تقبل العمل بوجه عام من حيث نوع العمل، والظروف المحيطة به، والأجر، والترقيات، و الإدارة، و الإشراف، و العلاقة بزملاء العمل، و ظروف السوق المتغيرة الخاصة بالعمل، و كذلك تناسب العمل مع قدرات الفرد و ميوله و مزاجه ، الأمر الذي يترتب عليه رضا زملائه و مشرفه عنه و زيادة إنتاجيته".

(بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ٥٤ ، ٥٥)

ويؤكد بعض الباحثين على أن الإحساس بالرضا يعد من المطالب الهامة التي يسعى إليها الإنسان و يهدف إلى تحقيقه ، حيث يعد ذلك في حد ذاته ملمحاً من ملامح الشخصية السوية ، حيث يشعر الإنسان بمدى انعكاس هذا الشعور بالرضا على سلوكياته و تصرفاته.

(سيد صبحي ، ١٩٨٧م ، ٨)

كما تبين أن هناك أهمية لتحقيق قدر من الرضا المهني و السعي إلى تحسينه لدى الأفراد العاملين، و لاسيما المعلمين ليكونوا أكثر إنتاجاً و عطاء ، حيث يلعب المعلمون دوراً هاماً في التحصيل الأكاديمي لتلاميذهم ، و من هناك يمكن أن يكون الرضا المهني أحد العوامل التي تؤثر في تحصيل التلاميذ و أيضاً في الأهداف العامة للتربية ، كما تؤكد أن المعلمين الراضين عن عملهم يتوقع أن يعملون بفاعلية أكثر.

(آل ناجي ، عبد الرحمن المحبوب ، ١٩٩٣م)

ويؤدي رضا الفرد عن عمله الناتج عن حصيلة التفاعل بين ما يحتاجه، و بين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين من مواقف العمل إلى التوافق المهني لديه.

(بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ٦٣)

و يرتبط الرضا المهني إيجابياً بالتقدير المرتفع للذات self – Esteem (فاروق موسى ، ٢٠٠٥م ، ٤) (Koeske , G.& Kelly , T. , 1996 , 289) كما يرتبط إيجابياً بإشباع بعض الحاجات التي حددها ماسلو Maslow (١٩٥٤م) في نظريته مثل الحاجة إلى تحقيق الذات ، Self – actualization

(فاروق موسى ، ٢٠٠٥م ، ٤)،

وكذلك يرتبط إيجابياً بالصحة النفسية لدى الموظفين الحكوميين. (Petrsovski , 1997-209) P.& Gleeson , G. , ويعد الرضا المهني من العناصر الهامة لنجاح الفرد في عمله؛ لأنه يوفر له المناخ الملائم الذي يدفعه إلى زيادة وتحقيق الأهداف التي يصبو إليها.

(عبد الصمد الأغبري ، ٢٠٠٣م ، ١٧١)

فإنه - من الأهمية بمكان- تحقيق المعلمين لقدر من الشعور بالرضا المهني؛ لما يترتب عليه من نواتج إيجابية على العملية التعليمية. (Moe , D . & Scrivens , R . , 1979) (35) فقد تبين ارتباط الرضا المهني إيجابياً بمستوى الإنجاز الشخصي المرتفع وسلبيًا بالإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور الشخصي. (Onyett , S. , etal . , 1997, 64 , Cianfrina, C., 1997) (3824) كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى ارتباط الرضا المهني سلبياً بوجهة الضبط

الخارجية (غير صحيحة) Ex. locus of control لدى الموظفين.  
(Al Mashaan , O. , 2001, 1151, Jain , V. , et al . , 1996 , 1257)

كما تبين ارتباط الرضا المهني سلبياً بالشعور بالانجراف النفسي وبالوحدة النفسية feeling of loneliness في العمل. (Petrovski , P.& Gleeson , G. , 1997-209)

وتتنوع المصادر التي تحقق الرضا المهني للموظفين والمعلمين ، حيث تبين ارتباط الرضا المهني إيجابياً بالقيادة والإدارة المهنية الجيدة، وإدراك العاملين الإيجابي لرؤسائهم ورئاستهم ، حيث تلعب العلاقة بين الرئيس والمرؤوس دوراً هاماً في الرضا عن العمل و زيادة الإنتاجية.(فاروق موسى ، ٢٠٠٥م ، ٣ ، حسن حسان ، عبد العاطي الصياد ، ١٩٨٦م ١٤٠ ) ، (Mena , C . & Marguerite , K. , 2001 , 3771) ويرجع بعض الباحثين مصادر

الشعور بالرضا المهني إلى عدد من العوامل و هي :

العطاء المادي المجزي ، و طبيعة العمل مع أفراد متعاونين و مريحين ، و النجاح و التقدم المهني ، و الفرص المتاحة للنمو المهني ، والإدارة الجيدة ومدى المشاركة في اتخاذ القرار ، و الإحساس بالأمن و الاستقرار الوظيفي.(عبد الصمد الأغبري، ٢٠٠٣م ، ١٩٥ ) ، (Prosser , D . , et al . , 1997 , 57)

ويذهب بعضهم إلى أهمية المساندة الاجتماعية المدركة والمتلقاة من الأهل والأسرة في تحقيق الرضا المهني لدى الأفراد و من ثم تحقيق الرضا عن الحياة.  
(Ernst , Ellen & Ozeki , Cynthia , 1998 , 145)

كما أشارت نتائج بعض الدراسات التي أجريت أن المساندة الاجتماعية ترتبط إيجابيا بالرضا المهني لدى المعلمين والموظفين الحكوميين ، تلك المساندة الاجتماعية المتلقاة من الأسرة و الرؤساء ، و زملاء العمل، حيث إنها تكون بمثابة الوسيط المرتبط إيجابيا بالرضا المهني والإنتاجية والكفاءة المهنية والإنجاز الشخصي. (بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ٨١)

(Baruch-Feldman, Caren , et al . , 2002 ,90 ,Huebner,S.,1994,184 ,Koeske,G . , & Kelly , 1996 , 290 ,Dyer , S . & quine , L . , 1998 , Haddad , Afaf , 1998 , 119)

وقد اختلفت نتائج الدراسات التي أجريت حول علاقة سنوات الخبرة التدريسية للمعلمين بالرضا المهني ، حيث أشارت نتائج دراسات إلى ارتباط الرضا المهني سلبيا بسنوات الخبرة التدريسية / المهنية للمعلمين.

(Koeske , G.& Kelly , T. , 1996 , 290)

بينما ذهبت أخرى إلى ارتباط الرضا المهني إيجابياً بسنوات الخبرة التدريسية / المهنية لدى المعلمين بالمدارس الحكومية.(انتصار الصبان،١٤٠٧هـ)

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن المساندة الاجتماعية Social Support المتلقاة من الأسرة، والأصدقاء، والزملاء بالعمل ترتبط سلبيا بالاحترق النفسي و الضغوط النفسية لدى المعلمين والتربويين، و تساعد على القدرة على التعايش مع الضغوط، وإيجاد

حلولاً توافقية للتصدي لها و مواجهتها. (بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ١٦٩ ، ١٧٠ ، )  
(Dyer , S . & quine , L. , 1998 , 330 , Koeske , G . & Kelly , T . , 1996 ,  
290 , Flynn , P . , 2001 , 2532 , Austin , D . & Voelki , Judith , 1986 , 20 , Baruch –  
Feldman , Caren , et al . , 2002 , 9٥ , Hubner , S. 1994 , 185 , Cianfrini , C . 1997 ,  
3824 , Cronin , Diane , 1984 , 127 , Haddad , Afaf , 1998 , 119)  
ويعرف الاحتراق النفسي **Burn out** بأنه: " حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني  
والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط مرتفعة".

(علي عسكر ، ٢٠٠٠م ، ١١٢)

في حين يعرف الاحتراق النفسي للمعلمين **Teacher Burn Out** بأنه: " إدراك المعلم بأن  
متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء المتزايدة للعمل وغياب المعلومات  
الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمعلم ، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة  
من جانب حياته ، وعدم استخدام مهاراته و خبراته في التدريس".

(عزت عبد الحميد ، ١٩٩٦م ، ١٠)

وللاحتراق النفسي عدد من الأبعاد والآثار السلبية التي تؤثر على الصحة النفسية ،  
والسواء النفسي للمعلمين ، وكفاءاتهم و حياتهم الشخصية ، و فاعليتهم المهنية (طلعت  
منصور ، و فيولا الببلاوي ، ١٩٨٩م ، ٩ ، خوله يحي ، رنا حامد ، ٢٠٠١م ، ٩٩ ، )  
(Al Mashaan , O. , 2001, 1151, Prosser , D . , et al . , 1997 , 56)

### ومن أعراض الاحتراق النفسي للمهنة وآثاره:

الإرهاك النفسي **Emotional Exhaustion** ، و تبدد الشعور الشخصي **Deparonalization**  
ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي **Reduced feeling of personal accomplishment**  
(بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ١٠٦)

(Huston , Joan , 1989 , 77 , Whitaker , Kathryn S. , 1996 , 78 , Byrne ,  
Barbara , M. , 1992 , Austin , D. & Voelki , Judith , 1986 , 19 , Huebner , S. , 1994  
, 184 , Konert , E. , 1998 , 4143 , Glass , D. , et al . , 1993 , 153 , plyn , P . , 2001 ,  
2532 , Onyett , S. , et al . , 1997 , 64 , Cianfrini , C. , 1997 , 3824 , Acker , Gila ,  
M. , 1997 , 288 , Edelstein , Janice , 2001 , 4638 , fuente , J . & fuente , E. &  
Trujillo , H. , 1997 , 492)

وكذلك تبين ارتباط الضغوط النفسية المرتفعة للمعلمين إيجابياً بالاحتراق النفسي ،  
حيث تبين أن كثيراً من المعلمين لا يرغبون بالاستمرارية في ممارسة مهنة التدريس نتيجة لما  
يواجهونه من مشكلات لا يجدون لها حلولاً توافقية ، ويصبحون غير قادرين على التكيف .  
(خوله يحي ، و رنا حامد ، ٢٠٠١م ، ٩٩ ، إبراهيم القريوتي ، و فيصل عبد الفتاح ، ١٩٩٨م  
، ١٠٥ ، زياد طحانية ، سهى عيسى ، ١٩٩٦م ، ١٣١ ، )

(Prosser , D . , et al . , 1997 , 65 , Konert , E . , 1998 , 4143 , Rosmussen ,  
Betty K . , 1996 , 3402 , Cronin , Diane , 1984 , 127)

النفسي بعدد من النتائج السلبية مثل الإحساس بالفشل، والغضب، والعناد، والإحساس بالإرهاق، وأيضا التغيب المستمر عن العمل وأيضا الإحساس بالاغتراب النفسي.

(Pawell , W. , 1994 , 230)

و تبين أيضا ارتباط الاحتراق النفسي بالقلق و التوتر والاضطراب العام الذي يتصاحب بنقص القدرة على التركيز و ضعفها، و الشعور بالإعياء، أي ظهور عدد من الأعراض النفسجسمية ، و من ثم الشعور بالإرهاق الجسدي و نقص القدرة على العطاء أو فقدها. (خوله يحي، و رنا حامد ، ٢٠٠١م ، ٩٩).

حيث يتبين أن الاحتراق النفسي يكون بمثابة الاستجابة الأكثر انتشاراً للضغوط المهنية، ويظهره الشخص الذي يعمل في مواقف مجهددة و مستنزفة له انفعالياً . (بشرى إسماعيل ، ٢٠٠٤م ، ١٠٦)

و يشير بعض الباحثين إلى أن مهنة التعليم تنتمي إلى المهن المساعدة Helping professions و هي مهن أكثر أثقالاً بالضغوط ، حيث إن التعليم قد صار مهنة فنية معقدة تتطلب مسؤوليات عالية من الكفاءات والمهارات ، و تزخر بالعديد من الأعباء و المسؤوليات، بالإضافة إلى صراع الدور ونقص المكانة الاجتماعية، ونقص التقدير العادي، مما صار يشكل مفهوماً يعرف بالضغوط النفسية للمعلم Teacher stress والتي يتناولها بعض الباحثين بمفهوم الاحتراق، أو المعلمون المحترقون Burnout teachers (طلعت منصور و فيولا البيلاوي ، ١٩٨٩م ، ٨ ، ٩)

ويرجع بعضهم أسباب الاحتراق النفسي للمعلمين إلى زيادة الأعباء التدريسية. (عزت عبد الحميد ، ١٩٩ ، ١٠ )،

(Edelstien , Janice , 2001 , 4638 , koeske , G.&Kelly , T., 1996 , 290 , prosser , D . , et al . , 1997 , 56 , Rasmussen , Betty K . , 1996 , 3402 , Dyer , s. & quine , L . , 1998 , 321 , Byrne , Barbara M. , 1992 , Hipps , Elizabeth & Halpin , Glennelle , 1991)□

**بينما يرى البعض أن من أسباب الضغوط النفسية المولدة للاحتراق النفسي لدى المعلمين هي :**

- ١- صدور سلوكيات غير مرغوبة من الطلاب.
  - ٢- سوء العلاقة مع الرؤساء و المشرفين.
  - ٣- نقص إدراك المعلمين لدورهم وواجباتهم بالضبط.
- (عزت عبد الحميد ، ١٩٩٦م ، ١٠ )،  
(Tang , T . & yeung , A . , 1999 , Prosser , D . , et al . , 1997 , 56)

**في حين يذهب بعض الباحثين إلى أسباب أخرى للاحتراق النفسي للمعلمين وهي :**

- ١- سوء الإدارة.
- ٢- ممارسة العقوبات والجزاءات .

٣- عدم إمكانية الترقى.

٤- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

٥- الرواتب و الحوافز غير المجزية.

(Dyer , S. & quine , L . , 1998 , 321 , fuente , J& Fuente , E . & Tryjillo , H . , 1997 , 493 , Hipps , Elizabeth & Halpin , Glennelle , 1991 , Rasmussen , Betty K . , 1996 , 3402)

ويتأكد لدى الباحثين أن الضغط النفسي للمعلمين قد ينشأ نتيجة لتقييم المعلمين السلبي للأحداث والمشكلات المدرسية ، حيث يعتقدون أنها مرهقة وتفوق قدراتهم ، مما يشير إلى وجود عدد من الأفكار غير المنطقية التي لا ترتبط بالواقع ويصعب على الفرد دائماً تحقيقها. أو تبني هؤلاء المعلمين لوجهة ضبط خارجية (غير صحيحة) يعززون في ضوءها أسباب المشكلات التي تواجههم.

(محمد غنيم ، ٢٠٠٢م ، ٢٠٥ ، ٢٠٧)

(AlMashaan , O. , 2001, 1150, Huston , Joan , 1989, 77 , Capel , Susan , 1992 , 199 , fielding , Marianne & Gall , Mareidith , 1982 , Hipps , Elizabeth & Halpin , Glennelle 1991 , Byrne , Barbara M. , 1992 , Cadavid , Victoria & Lunenburg , 1991)

في حين أشارت نتائج دراسات أخرى إلى ارتباط الاحتراق النفسي سلبياً بالمساندة الاجتماعية المدركة والمتلقاة من الأسرة / العائلة و الأصدقاء و الزملاء في العمل ، حيث يرتبط الاحتراق النفسي و المتصاحب بالإنهاك الانفعالي / العاطفي سلبياً بالمساندة الاجتماعية و بالعلاقات الطيبة و الناجحة مع الآخرين .

(Austin , D. & Voelki , Judith , 1986 , 19 , prosser , D . , et al . , 1997 , 56 , Byrne , J. , 1998 , 89 , Capel , Susan , A. , 1992 , 209 , Baruch , f. , et al . , 2002 , 91 )

وتؤكد نتائج دراسات أخرى على ارتباط الاحتراق النفسي إيجابياً بسنوات الخبرة التدريسية و المهنية.

(Koeske , G.& Kelly , T. , 1996 , 290 , Cronin , Diane , 1984 , 127)

بينما توصل آخرون إلى ارتباط الاحتراق النفسي سلبياً بسنوات الخبرة التدريسية ، حيث تبين أن المعلمين و المعلمات ذوي الخبرة التدريسية الأقل ( اقل من سبع سنوات ) لديهم احتراق نفسي و إنهاك نفسي أكثر من قرنائهم ذوي الخبرة التدريسية الأكثر من سبع سنوات في الحقل التعليمي.

(عادل عبد الله ، ١٩٩٥م ، ٣٧٤ )

في حين لم يتبين في نتائج دراسات أخرى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق و الإنهاك النفسي بين المعلمين و المعلمات حديثي الخبرة التدريسية و ذوي الخبرة التدريسية الأكثر.

(زياد طحانيه ، سهى عيسى ، ١٩٩٦م ، ١٤٥)

كذلك تبين ارتباط الضغط النفسي و الاحتراق النفسي لدى المعلمين إيجابياً -

وبدرجة أعلى- لدى المعلمين الذكور أكثر منه لدى المعلمات الإناث. (Flynn , p., 2001 , 2532 )

وقد أوضحت نتائج بعض الدراسات أهمية تحقيق المعلمين لقدر مناسب من الشعور بالرضا المهني؛ لما يترتب عليه من نواتج إيجابية على العملية التعليمية ، من حيث إن عدم شعور المعلمين بالرضا المهني عندما يفقد المعلم القدرة على تحقيق حاجاته وإشباعها يؤدي إلى شعور بالضغوط النفسي و الجسمي، والذي يتفاقم إلى الشعور بالاحترق النفسي وآثاره السلبية التي يعوق مهامهم التربوية المنوطين للقيام بها.

(Moe , D. & Scrivens , R . , 1979 , 35 , Tang , T . & yeung , A . , 1999 , Rasmussen, Betty K. , 1996, 3402 , wolpin , J . , et al . , 1991 , 206 , Jain , v . , et al . , 1996 , 1256 , Konert , K . , 1998 , 4143 , Koeske , G . & Kelly , T . , 1996 , 289 , koustelios , A. & kousteliou 2001 , 37 ) ، كما تبين ارتباط الرضا المهني سلبياً بكل من (

الضغوط والاحترق النفسي لدى الأفراد العاملين برعاية ذوي صعوبات التعلم والأخصائيين الاجتماعيين و بمجال الخدمة الاجتماعية بالمدارس.

(Dyer , S. & Quine , L . , 1998 , 329 , Huebner , S . , 1994 , 184 , Acker , Gila M . , 1997 , 288 , Cianfrini , C . , 1997 , 3824)

كذلك أشارت نتائج دراسات أخرى ارتباط الرضا المهني والإنتاجية المهنية الجيدة سلبياً بالاحترق النفسي والإنهاك الانفعالي لدى كل من الموظفين والعاملين بمجال العناية الطبية (أطباء، وممرضين، وممرضين مساعدين) وأخصائيين اجتماعيين بالمستشفيات وعاملون بالخدمات الوقائية.

(Edelstein , Janice , 2001 , 4638 , Onyett , S . , et al . , 1997 , 64 , Jayaratne , Srinika , 1991 , 260 , Mena , C . & Marguerite , K . , 2001 , 3771 , fuente , J . & fuente , E . & Trujillo , H . , 1997 , 492 , Baruch – Feldman , caren , et al . , 2002 , 91 , Prosser , D . et al . , 1997 , 56)

هذا ، كما تبين لدى بعض الباحثين ارتباط الرضا المهني سلبياً بوجهة الضبط الخارجية ( غير الصحية ) لدى الموظفين الحكوميين ، حيث لا يتم إدراك إيجابي و تفسير منطقي للأحداث التي يواجهها الأفراد من حيث تعامل مع الزملاء أو الرؤساء. (Blegen , M . , 1993 , 38 , Jain , V . , et al . 1996 , 1256 , Al Mashaan , O . , 2001 , 1151)

يتضح مما سبق ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحترق النفسي لدى الموظفين الحكوميين في المجالات المختلفة عامة، والمعلمين و المعلمات بصفة خاصة، و ذلك بناء على دراسات أجريت في البيئة الأجنبية ، وقد احتلت متغيرات الدراسة الحالية اهتمام عدد من الباحثين العرب ، كذلك تعددت محاولاتهم في بحث هذه المتغيرات - موضع الاهتمام - لذا يجد الباحث الحالي أن هناك حاجة إلى إجراء دراسة تتناول فحص نوع العلاقة الارتباطية بين الرضا المهني والاحترق النفسي وتقصيها، ودرجة شيوعهما وانتشارهما لدى فئة مهنية هامة وهي المعلمين والمعلمات بالملكة العربية السعودية ، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه، والوصول إلى نتائج تكون بمثابة منطلق إلى سرد عدد من التوصيات التربوية، وعدد

من البحوث المستقبلية - بمشيئة الله - و التي تسعى لاقتراح بعض الحلول من خلال إجراء بعض البرامج الإرشادية التي تسعى إلى زيادة الرضا المهني ودعمه لدى المعلمين، وخفض الشعور بالاحترق أو الضغط النفسي لحسن استثمار طاقاتهم إلى أقصى درجة ممكنة بدلا من إهدارها.

### الدراسات السابقة :

سوف يتم - بمشيئة الله تعالى - عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية معا ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية وفقا لتسلسلها الزمني - من الأحدث إلى الأقدم - ، ثم استخلاص أهم النتائج التي قد توصلت إليها .

- دراسات تناولت علاقة الرضا المهني بالاحترق النفسي لدى المعلمين، و التربويين، و الموظفين من الجنسين:

١- قام عبد الصمد قائد الأغبري (٢٠٠٣م ، ص ص ١٦٩ - ١٩٧ ) بدراسة للبحث عن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري المدارس بالتعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ، و التعرف على العناصر الثلاثة التي مثلت أعلى مستوى من الرضا الوظيفي / المهني ، و تلك التي مثلت أدنى مستوى فيه ، كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا المهني و بعض المتغيرات المستقلة الأخرى مثل العبء المدرسي ، و المرحلة التعليمية ، و سنوات الخبرة التدريسية ، و عامل السن . وقد صمم الباحث استبانة للرضا الوظيفي، و المتضمنة لتساؤلات عن الراتب الشهري ، و مدى المشاركة في اتخاذ القرار و الفرص المتاحة للنمو المهني ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (٨٣) ثلاثة و ثمانين مديراً بالمدارس السعودية بالإحساء ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً أشارت النتائج إلى أن هناك مصادر هامة لشعور المعلمين بالرضا المهني مثل الراتب الشهري للمعلمين ، و الشعور بالإنجاز ، و الرضا عن تعاون المعلمين ( المرؤوسين) ، و الإحساس بالأمن و الاستقرار الوظيفي.

٢- قام كل من بروتش، و آخرون . Baruch , f. , et al (٢٠٠٢م ، ص ص ٨٤ - ٩٣) بدراسة تهدف إلى فحص نوع العلاقة الارتباطية بين مصادر المساندة الاجتماعية و الاحترق النفسي ، و الرضا المهني ، و الإنتاجية . و قد تحددت المساندة الاجتماعية المدركة و المتلقاة من مصادر متنوعة ( العائلة / الأسرة ، و الزملاء في العمل ، و الرؤساء في المهنة ) كمرتبط هام بمخرجات العمل المختلفة . و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (٢١١) مائتي و إحدى عشر موظف من متعهدي الشخصيات التجارية ، منهم عدد (٩٢) رجل ، ١١٩ أنثى ) اثنتان و تسعون رجل ، و مائة و تسعة عشر أنثى ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً تبين أن هناك علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين كل من الاحترق النفسي و الرضا المهني و الإنتاجية الجيدة لدى الأفراد العينة من الجنسين . كما تبين ارتباط المساندة الاجتماعية



**Social support** المدركة والمتلقاة من الأسرة أو العائلة سلبيا و بقوة بالاحترق النفسي ، وإيجابيا بالرضا المهني و الإنتاجية المهنية الجيدة ، حيث تبين أن المساندة الأسرية / العائلية من أكثر مصادر المساندة الاجتماعية ارتباطاً سلبيا بالاحترق النفسي ، أما بالنسبة للمساندة الاجتماعية المتلقاة من الرؤساء في العمل فقد تبين ارتباطها إيجابيا بالرضا المهني و بالإنتاجية في العمل و لكن ليس بالاحترق النفسي.

٣- و قد أجرى المشعان Al Mashaan , O . (٢٠٠١ م ، ص ص ١١٤٥ - ١١٥٢) دراسة للضغوط المهنية والرضا المهني و علاقتهما بالعصابية ووجهة الضبط لدى عينة من موظفين كويتيين في ضوء الفروق بين الجنسين ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٨٩) مائة وتسعة وثمانين رجلاً ، و عدد (٢١٠) مائتي عشرة امرأة من الموظفين ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً ، توصل الباحث إلى أن النساء من أفراد العينة لديهن مستويات أعلى من الضغوط المهنية ، والعصابية ، ووجهة الضبط الخارجية (غير الصحية) Ex.L.o.c. أكثر من الرجال من أفراد العينة ، بينما تبين مستويات أعلى من الرضا الوظيفي لدى الرجال من أفراد العينة أكثر من قرنائهم من الإناث. كذلك تبين - وبدلالة إحصائية- ارتباط إيجابي بين الضغوط المهنية المصاحبة لعدد من الأعراض العصابية ووجهة الضبط الخارجية (غير الصحية) لدى كل من الرجال و النساء / الإناث من أفراد العينة. كما أشارت النتائج إلى ارتباط الرضا الوظيفي سلبياً و بدلالة إحصائية قوية بوجهة الضبط الخارجية (غير الصحية) لدى كل من الجنسين من أفراد العينة ، كما ارتبط الرضا المهني سلبياً و بدلالة إحصائية بالضغوط المهنية.

٤- و قد قامت جانيسي ايدليستين Edelstein , Janice (٢٠٠١ م ، ص ص ٤٦٣٨) بدراسة للاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا المهني لدى التربويين، و قد هدفت الدراسة إلى تقصي تأثير كل من الاحتراق النفسي و الرضا المهني في كل وقت لدى الحاضنات التربويات و فحصه. و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٢٢) مائة واثنين وعشرين حاضنة تربوية ، تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين ٣٩ - ٥٦ عام ، طبقت الباحثة عليهن عدد من أدوات القياس النفسي ثم تم تحليل بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، و معامل ارتباط بيرسون ، الذي أسفر عن عدد من النتائج التي أشارت إلى أن هناك علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا المهني و الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة ، كما ارتبط الضغط النفسي ، والشعور بالإرهاك، والاستنزاف، والتعب إيجابياً بكون الأفراد لديهم عبء عمل زائد مثقلين به.

٥- كما قام كل من كوستيليوس ، وايوانا كوستيليوس Kousteliou , Koustelios , A . (٢٠٠١ م ، ص ص ٣٠ - ٣٩) بدراسة للرضا المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى التربويين ، و قد هدف الباحثان إلى دراسة انتشار الرضا المهني، ومعرفة درجته لدى أفراد العينة من التربويين ، كما هدفت الدراسة إلى:

- فحص المستوى المدرك للاحتراق النفسي لدى المعلمين اليونان.  
- التنبؤ بالاحترق النفسي للمدرسين اليونان باستخدام محك تنبؤي من أوجه مختلفة للرضا المهني. وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٠٠) مائة مدرسة من مدينة ثيسالونيكى Thessaloniki ، وقد طابق الباحثان على أفراد العينة قائمة بيانات الرضا المهني للموظف ، و قائمة بيانات الاحتراق النفسي لماسلاتش Maslach وبعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثان إلى عدد من النتائج تشير إلى أن الاحتراق النفسي لمعلمين اليونان قد ارتبط سلبياً بالرضا المهني ، و كمنبئ بقدرة أقل من الرضا المهني بوجهه المتنوعة.

٦- كما أجرى كل من مينا و كريستين مارجيريتي . Mena,C.&Marguerite,K (٢٠٠١م، ص ٣٧٧)

بدراسة العلاقة بين الرضا المهني للعاملين والاحتراق النفسي ، محصلات مساندة الرؤساء، التي تتضمن الوقاية من الاحتراق النفسي و التأكيد على الرضا المهني المرتفع ، هذا من شأنه أن يزيد من عطاء العامل لأحسن خدمات ممكنة للعملاء ، هذه الدراسة تسعى لفحص العلاقة بين نوعية رئاسة العاملين وعلاقتها بكل من الرضا المهني والاحتراق النفسي ، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٨٠) ثمانين من الأفراد العاملين ، و عدد (٥١) واحد و خمسين رئيس ، وقد طبق على أفراد العينة قائمة بيانات ماسلاتش للاحتراق Maslach, Burnout Inventory وأيضاً استبيان منسوتا للرضا Minnesota satisfaction questionnaire ، وقد تم تحليل بيانات الدراسة إحصائياً الذي أسفر عن نتائج تشير إلى أن نوعية الرئاسة الجيدة قد ارتبطت إيجابياً بالرضا المهني المرتفع والاحتراق النفسي المنخفض ، كما تبين وجود علاقة ارتباط سلبية بين الرضا المهني ومستويات الاحتراق النفسي لدى العاملين من أفراد العينة . بصفة عامة قد تبين أن المستويات المرتفعة للرضا المهني قد تصاحب مع مستويات منخفضة للاحتراق النفسي ، كما تبين أهمية إدراك العاملين لجودة رئاستهم.

٧- وقد قام كل من تانج و يونج . Tang , T . & yeung , A (١٩٩٩م) بدراسة عن مصادر الضغوط لمعلمي هونج كونج وعلاقتها بكل من الاحتراق النفسي و الرضا المهني لدى مدرسين المدارس الثانوية بهونج كونج . وبعد إجراء المقابلات الشخصية والتقارير الذاتية لعدد من المعلمين خلص الباحثان إلى أن هناك مصادر لضغوط المعلمين - كما أقرها أفراد العينة - وهي:

- الطلاب (سلوكيات الطلاب غير المقبولة و الاتجاهات غير المرغوبة).
- آخرين (الرؤساء و المشرفين).
- المنهج (مطالبات الاختبار).
- الواجبات (الواجبات خارج ، خدمة التدريس).
- التدريس (الأوقات المضطربة أو الإجبارية ، و مردود و نواتج العمل).
- الإدراك (نقص إدراك المدرسين لواجباتهم بالضبط).

وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٢٥٩) مائتي وتسعة وخمسين معلم للمرحلة الثانوية من هونج كونج ، والذين قد أجابوا على المسح الذي اختبر و فحص مصادر الضغوط ، و الاحتراق النفسي و الرضا المهني لديهم . و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثان إلى أن كل مصادر الضغوط الستة - سألقة الذكر - قد ارتبطت إيجابياً وبدلالة إحصائية بكل من مخرجات الاحتراق النفسي لديهم ، كما تبين أن المدرسين المرهقين والمتقلين بالعمل كانوا أكثر احتراقاً نفسياً ، كما تبين أن الإدراك الإيجابي للرؤساء والمشرفين من مرؤوسيههم من أفراد العينة قد ارتبط إيجابياً بحدوث الرضا المهني لدى المعلمين من أفراد العينة.

٨- وقد أجرى كل من دييرو كويني . L . quine , S . & Dyer (١٩٩٨م ، ص ص ٣٢٠ - ٣٢٢) دراسة هدفت إلى تقصي الضغوط المهنية و فحصها، وعلاقتها بالاحتراق النفسي وبالرضا لدى أعضاء العناية المباشرة لمجتمع خدمة ذوي صعوبات التعلم. و قد تم تطبيق استبيان لفحص الخصائص المهنية المؤثرة على الرضا المهني والاحتراق النفسي على أفراد عينة الدراسة، وكذلك نموذج الضغوط المهنية، والمتضمن لعدد من المتغيرات الوسيطة ذات العلاقة المحتملة بمتغيرات الدراسة الحالية مثل دور الغموض والالتباس في المهام الوظيفية ، و دور العبء المهني الزائد ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات. وبعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثان إلى عدد من النتائج التي تشير إلى :

أ- ارتباط الرضا المهني سلبياً بالضغوط المهنية وبالاحتراق النفسي لدى أفراد العينة.  
ب- أن أفضل وسيلة لخفض الضغوط المهنية لدى أفراد العينة هي زيادة المساندة الاجتماعية من الآخرين، وقد أوصى الباحثان بضرورة إجراء بحوث مستقبلية - بمشيئة الله تعالى - تعني بإعداد برامج إرشادية لزيادة الدعم والمساندة الاجتماعية لخفض الضغوط المهنية وزيادة الرضا المهني.

٩- وقد قامت جيلا أكير. Gila M , Acker (١٩٩٧م ص٢٨٨) بدراسة لفحص العلاقة بين الرضا المهني والاحتراق النفسي لدى العاملين بمجال الخدمة الاجتماعية ، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد ( ١٢٨ ) مائة و ثمانية و عشرين شخص يعملون بمجال خدمة المجتمع، والذين يشاركون ويشرفون بجلسات للمرضى النفسيين في مدينة نيويورك ، وقد تم تطبيق عدد من المقاييس عليهم و هي : مقياس المهنة بصفة عامة (The Job in (J I G) General لقياس الرضا المهني ، وقائية بيانات ماسلاتش للاحتراق النفسي (The (MBI Maslach Burnout Inventory ، وقد استخدمت لقياس ثلاثة أبعاد لأعراض الاحتراق وهي : الإنهاك الانفعالي / العاطفي ، و تبلد المشاعر ، والإنجاز الشخصي المنخفض ، و مقياس الإنهماك Involvement scale ، الذي عدلته الباحثة التي أجرت الدراسة، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون توصلت الباحثة إلى نتائج تشير إلى أن العاملين بمجال خدمة المجتمع، والمشاركين في جلسات الصحة النفسية من

أفراد العينة قد خبروا مستويات مرتفعة من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور الشخصي ، بينما لم يتأكد لديهم المستويات الأقل من الرضا المهني والإنجاز الشخصي . كما تبين أن أفراد العينة من العاملين بمجال الصحة النفسية قد تأثروا سلبيا بهذا النمط من العمل . كذلك أشارت الدراسة إلى ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحترق النفسي لدى أفراد العينة ، وقد اقترحت الباحثة إجراء أبحاث مستقبلية تسعى إلى تخفيض وطأة الضغوط المهنية لدى الأفراد مما يزيد من درجة الشعور بالرضا المهني والإنجاز الشخصي لديهم.

١٠- وقد قام كذلك سيبا نفريني . C , Cianfrini (١٩٩٧م ٣٨٢٤) بدراسة مقارنة

بين المرشدين الأكاديميين والمرشدين النفسيين وذلك في درجة الشعور بالاحترق النفسي ، وفحص علاقته بالمساندة الاجتماعية والرضا المهني، و كذلك تحري أساليب المواجهة التي يتبناها الأفراد و استقصائها للتصدي لمشاعر الاحتراق النفسي . حيث افترض الباحث أن هناك عوامل متضمنة للمساندة الاجتماعية ، و استراتيجيات المواجهة و الرضا المهني من الممكن أن تسهم في خفض درجة الشعور بالاحترق النفسي . و قد هدف الباحث إلى فحص مستويات الاحتراق النفسي بين أفراد العينة من المرشدين الأكاديميين والنفسيين من جامعة كاليفورنيا ، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد(١٢٣) مائة وثلاثة وعشرين مرشد مشارك في هذه الدراسة ، وقد انقسمت العينة الكلية إلى مجموعتين فرعيتين : تتضمن المجموعة الفرعية الأولى المرشدين الأكاديميين . بينما تتضمن الثانية المرشدين النفسيين ، وقد استخدم الباحث تحليل التغيرات المتعددة و اختبار "ف" ، معاملاً ارتباط بيرسون لتحليل بيانات الدراسة إحصائياً ، والذي أسفر عن نتائج تشير إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الفرعيتين في درجة الشعور بالاحترق النفسي ، وتبدل الشعور الشخصي لصالح مجموعة المرشدين الأكاديميين ، كما تبين أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين الاحتراق النفسي وأوجه أساليب المواجهة ، والمساندة الاجتماعية، والرضا المهني بين جميع أفراد العينة . كذلك تبين أيضاً أن المساندة الاجتماعية المتلقاة من الأصدقاء و العائلة / الأسرة ، و الزملاء بالعمل قد ارتبطت إيجابياً بالإنجاز الشخصي، و سلبياً بالإنهاك النفسي و تبدل الشعور الشخصي . كذلك أشارت النتائج إلى أن درجة الاحتراق النفسي كان أكثر ارتفاعاً لدى أفراد العينة الذين لم يتبنوا أساليب واستراتيجيات لمواجهة الشعور بالاحترق النفسي . كما تبين ارتباط الرضا المهني إيجابياً بالإنجاز الشخصي، و سلبياً بالاحترق النفسي والإنهاك الانفعالي.

١١- وفي سعي آخر قام كل من فوينتي، و خونتي، و تروجيلو ، J . & Fuente

. H , & Trujillo (١٩٩٧م و ص ص ٤٨١ - ٤٩٤ ) بدراسة العلاقة الارتباطية بين

الاحترق النفسي و الرضا المهني لدى عينة من العاملين بمجال العناية الصحية ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٢٣) مائة وثلاثة وعشرين من الذكور والإناث الراشدين الأسباب، الذين كانوا من الأطباء والمرضى الذين كان متوسط أعمارهم الزمنية (٣٧,٤) عام ، وقد فحص الباحثان هذه الدراسة في ضوء عدد من المتغيرات الوسيطة ذات

العلاقة المحتملة مثل المتغيرات الاجتماعية والديموجرافية ، والأعراض النفسية ، والرضا المهني ، وقد تم إجراء قائمة بيانات ماسلاش Maslach للاحتراق النفسي على أفراد العينة ، وبعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام تحليل التباين الإحصائي المتعدد ، ومعامل ارتباط بيرسون P . c. واختبارات "T . test" توصل الباحثان إلى نتائج قد قيمت وفقاً للعمر الزمني ، و الجنس (ذكر/ أنثى)، والوضع المهني (دكتور/ ممرض / ممرض مساعد) ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتباط الاحتراق النفسي سلبياً بالرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة . كما ارتبط الاحتراق النفسي إيجابياً بالإرهاق الانفعالي/العاطفي ، والمشاعر السلبية عن الإنجاز الشخصي ، وتبدل الشعور الشخصي ، كما تبين أن عدم الرضا عن الإدارة والمشرفين ، وممارسة العقوبات أو الجزاءات، وعدم إمكانية الترقى، قد ساهموا جميعاً في الشعور المرتفع بالاحتراق النفسي ، وكذلك عدم الرضا المهني لدى أفراد العينة من الجنسين.

١٢- قام كل من أونيت، وآخرون . Onyett , S . , et al . (١٩٩٧م ، ص ص ٥٥ – ٦٦) بدراسة للرضا المهني والاحتراق النفسي لدى أعضاء مجتمع فرق الصحة النفسية ، وقد تم فحص علاقة كل من الإنهاك الانفعالي والإنجاز الشخصي المنخفض وتبدل الشعور الشخصي بالرضا المهني لدى عينة قوامها (٤٤٥) أربعمائة وخمسة وأربعين عضواً بفريق من عدد (٥٧) سبعة وخمسين مجتمعاً للعلاج النفسي. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود إنهاك انفعالي مرتفع لدى مجموعة الأفراد أعضاء الفريق المعالج، و الخدمة الاجتماعية، والمرضات، والعلاج النفسي . كما تبين ارتباط كل من الرضا المهني المرتفع ومستوى الإنجاز الشخصي المرتفع سلبياً بالاحتراق النفسي و تبدل الشعور الشخصي لدى أفراد العينة الكلية للدراسة.

١٣- قام كل من بروسير، وآخرون . Prosser , D . , et al . (١٩٩٧م ، ص ص ٥١ – ٥٩) بدراسة للمصادر الملاحظة عن ضغوط العمل، ودرجة الرضا المهني لدى أعضاء قسم الصحة النفسية ، و علاقتهم بالصحة النفسية والاحتراق النفسي ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٢١) مائة و واحد وعشرين عضواً من أعضاء قسم الصحة النفسية بالمستشفى ليختبر الباحثون عليهم المصادر المدركة للضغوط والرضا ، والتي تضمنت عدداً من الجوانب للخلفية الاجتماعية، وعوامل مرتبطة بالمهنة ، و الصحة النفسية، والاحتراق النفسي ، والرضا الوظيفي ، والمصادر المدركة للضغوط المهنية والرضا المهني . وبعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثون إلى وجود خمسة عوامل تمثل مصادر لضغوط العمل، ومنها: (المساندة الضعيفة ، و الدور المهني ، و المرض ، و المستقبل ، و تحميل العبء المهني فوق الطاقة) . كما تبين أن هناك أربعة مصادر للرضا المهني وهي (النجاح، والتقدم المهني ، تنوع العمل مع أفراد آخرين ، الإدارة الجيدة ، والعطاء المادي المجزي ، وأيضا العمل والمشاركة المهنية مع أفراد مريحين ومتعاونين ) ، أما الضغوط

التي تأتي في زيادة العبء، أو التحميل فوق الطاقة فقد ارتبطت إيجابيا بالمرض ، وبالإرهاك الانفعالي / العاطفي ، وبالصحة النفسية الأسوأ . أما الرضا الوظيفي المرتفع فقد تبين ارتباطه إيجابيا بالإدارة الجيدة ، و طبيعة العمل مع أفراد مريحين ومتعاونين ، الذين يمثلون أحد مصادر الرضا المهني / الوظيفي . هذا ، بينما تبين أن الإرهاك الانفعالي / العاطفي، وضعف مستوى الصحة النفسية قد ارتبط سلبيا بالنجاح، والتقدم، والرضا المهني.

- ١٤- كما قام كل من جاين و آخرون . Jain , v . , et al . (١٩٩٦م ، ص ص ١٢٥٦ - ١٢٥٨) بدراسة لتأثيرات وجهة الضبط والضغط المهنية والنفسية على الرضا المهني لدى الممرضات، وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٣٤) أربعة وثلاثين ممرضة مشاركة ، وكما كان متوقعا فإن عبء العمل ومهامه الأكثر، قد ارتبطت إيجابيا بالضغط النفسية، وسلبيا بالرضا المهني / الوظيفي . كما ارتبطت وجهة الضبط الخارجية ( غير الصحية ) سلبيا بالرضا الوظيفي / المهني.
- ١٥- وقد أجرى كل من كويسكي و كيللي Koeske , G . & Kelly,T. (١٩٩٥م ص ص ٢٨٢- ٢٩٢) دراسة لفحص التأثير للانهماك الزائد في الاحتراق النفسي، وعلاقته بالرضا المهني . وقد انطلقت الدراسة من فرضية مؤداها أن المساندة الاجتماعية - المدركة و المتلقاة من الأسرة و الزملاء من العمل أو الرؤساء - تخفف من وطأة الشعور بالاحتراق النفسي، و تزيد من القدرة على التعايش معه و مواجهته، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٠٧) مائة و سبعة عاملاً بمجال الخدمة الاجتماعية ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثان إلى نتائج تشير إلى صدق الفرضية و صحتها، تلك الفرضية التي انطلقت منها الدراسة التي أجريت ، كما تبين ارتباط الرضا المهني سلبيا بالاحتراق النفسي و سنوات الخبرة المهنية في العمل، و إيجابيا بالتقدير المرتفع للذات.
- ١٦- وقامت بيتي راسموسين Rasmussen , Betty K. (١٩٩٦م ، ص ص ٣٤٠٢) بدراسة هدفت إلى فحص الاختلافات / الفروق بين مجموعتين للمعلمين ذوي نماذج مختلفة للتغيب عن العمل، و يخلفيات ديموجرافية، وخصائص شخصية متنوعة ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١١٨) مائة و ثمانية عشر معلماً، تم انتقاءهم من (١٢) مرحلة دراسية ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصلت الباحثة إلى أن هناك متغيرات ذات علاقة ارتباط إيجابية بمستوى الرضا المهني لدى المعلمين من أفراد العينة ، مثل ( السن ، و الجنس / النوع ، و المستوى التعليمي ، عدد التلاميذ الأقل في الفصل المدرسي ، سنوات الخبرة التدريسية الأقل ، الحالة الزوجية) هذا ، وكما أشارت نتائج الدراسة إلى ارتباط الاحتراق النفسي إيجابياً بالضغط المهنية المرتفعة ، و عدد التلاميذ الأكثر في الفصل، و سنوات الخبرة التدريسية الأكثر ، وسلبياً بالرضا المهني لدى أفراد العينة من المعلمين.
- ١٧- وقد قام هيبينر Huebner , S. (١٩٩٤م ص ص ١٨١ - ١٨٦) بدراسة لفحص

العلاقات بين عدد من المتغيرات الديموجرافية و تقصيتها ، و مستويات المساندة الاجتماعية ، و الرضا المهني العام ، و أبعاد الاحتراق النفسي ، و تكونت عينة الدراسة من عدد (١١٤) مائة وأربعة عشر أخصائياً نفسياً بالمدارس كمارسين للجلسات النفسية ، و طبق الباحث عليهم قائمة بيانات ماسلاتش للاحتراق Maslach Burnout Inventory ، والمتضمنة لعدد من أعراض الاحتراق النفسي وهي: مشاعر الإنهاك الانفعالي ، و تبدل الشعور الشخصي ، و انخفاض الإنجاز الشخصي ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحث إلى أن المساندة الاجتماعية المتلقاة من الأصدقاء وزملاء العمل قد ارتبطت إيجابياً بالرضا المهني ، و سلبياً بالاحتراق النفسي ، كما تبين أن هناك منبئات لحدوث الإنهاك الانفعالي، و تبدل الشعور الشخصي، ومنها: عمر أفراد العينة الأكثر ، و الخلفية الاجتماعية . كما تبين ارتباط الرضا المهني سلبيا بالاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من الأخصائيين النفسيين بالمدارس.

١٨- كذلك أجرى بليجين Blegen , M. (١٩٩٣م و ص ص ٣٦ - ٤١) بدراسة للرضا المهني للممرضات وعلاقته بعدد من المتغيرات ، و قد هدفت الدراسة إلى فحص نوع العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي/ المهني للممرضات و عدد من المتغيرات ذات العلاقة الارتباطية المحتملة وقد تكونت عينة الدراسة من عدد (٤٨) ثمانية وأربعين ممرضة ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية و عدد من المتغيرات وهي: (التواصل الإيجابي مع الرؤساء في العمل ، و الاستقلالية ، و التواصل الإيجابي مع الزملاء ، و الصفاء ، و حسن إدراك، و تحليل مشكلات العمل) وإيجابيا بالروتينية ، ووجهة الضبط الخارجية (غير الصحية). Ex.L.O.C.

١٩- كما أجرى كل من سرينيك جاياراتني و آخرون . Jayaratne , Srinika , et al (١٩٩١م ، ص ص ٢٤٥ - ٢٦٢) دراسة لفحص نوع العلاقة الارتباطية بين الرضا المهني والاحتراق المهني / الوظيفي ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (١٦٨) مائة وثمانية وستين شخصاً من العاملين بالخدمات الوقائية. و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثون إلى ارتباط الرضا المهني سلبيا بالاحتراق النفسي في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من العاملين بالخدمات الوقائية.

٢٠- وقد قام كل من وولبين و آخرون . Wolpin , J. , et al (١٩٩١م و ص ص ١٩٣ - ٢٠٩) بدراسة لفحص العلاقة بين الرضا المهني والاحتراق النفسي ، و قد تكونت عينة الدراسة من عدد (٢٤٥) مائتي وخمسة وأربعين شخصاً من التربويين بالمدارس و الذين تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين ٢٥ - ٦٢ عام ، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً ، و قد توصل الباحثون إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين عدم الرضا الزوجي والشعور بالضغوط المهنية، التي قد تصاحب بازياد الاحتراق النفسي ، و أيضا قلة الشعور بالرضا المهني من

ناحية أخرى . كما تبين ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من التربويين بالمدارس.

٢١- وأجرت ديانى كرونين Cronin, Diane (١٩٨٤م ، ص ١٢٧) دراسة لتحري نوع العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية، و ضغوط الحياة، و المساندة الاجتماعية، و خبرات الاحتراق المخبرة وفحصها، و ذلك لدى مجموعة من الممرضات يعملن بمستشفيات متنوعة. وقد تكونت عينة الدراسة من عدد(٢٩٦)مائتين وست وتسعين ممرضة مهنية، و يحملن دبلوم عالي في التمريض، اللواتي يعملن يوم دوام كامل في عيادات الطب النفسي، و غرفة العمليات، و العناية المركزة، أو عيادات طبية خاصة في واحدة من أكبر مراكز مستشفيات شيكاغو Chicago، و بعد تحليل بيانات الدراسة إحصائياً توصلت الباحثة إلى أن الضغوط المهنية، وأحداث أو تغيرات الحياة السلبية، والعمل في غرف العمليات، و العمل في قسم عيادات الطب النفسي ارتبطوا جميعاً إيجابياً بحدوث الاحتراق النفسي، هذا كما خبرت ممرضات العناية المركزة الطبية ضغوط مهنية، بشكل و درجة أكبر من قريناتهن، كذلك ارتبطت طول الفترة المهنية والخبرة إيجابياً بالاحتراق النفسي لدى أفراد العينة من الممرضات، كذلك ارتبطت العلاقة المتواصلة مع المرضى والتعامل معهم سلبياً بحدوث الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة، كما ارتبطت المساندة الاجتماعية المدركة والمتلقاة من الآخرين سلبياً بالاحتراق النفسي.

### مما سبق عرضه، يمكن للباحث الحالي استخلاص ما يلي :

أولاً :

١- ارتباط الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية سلبياً بالاحتراق النفسي لدى التربويين، والمعلمين، والمعلمات، وقد تبين ذلك لدى عدد من الباحثين ( عبد الصمد الأغبري، ٢٠٠٣م)، (Edelstein , Janice , 2001 Koustelios , A. & Kousteliou , Ioanna , 2001, Tang , T . & yeung , A . , 1999 , konert , E , Rasmussen , Betty , K. , 1996)

٢- ارتباط الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية سلبياً بالاحتراق النفسي لدى العاملين بمجال خدمة ذوي صعوبات التعلم والصحة النفسية، و المرشدين الأكاديميين، و الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.

(Dyer , S . , et al . , 1997 , Koeske , G . & Kelly , T . , 1996 , Huebner , S . , 1994, Prosser , D., et al . , 1994)

٣- كما تبين ارتباط الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية سلبياً بالاحتراق النفسي لدى العاملين بالخدمات الوقائية، والأطباء، و الممرضات بالمستشفيات.

(Fuente , J . & Fuente , E . & Trujillo , H . , 1997 , Jain , V . , et al . , 1996 , Blegen , M . , 1993 , Cronin , Diani , 1984)



٤- كذلك تبين ارتباط الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية والإنتاجية الجيدة سلبياً بالاحترق النفسى لدى العمال، والموظفين في المؤسسات الحكومية المختلفة (Jayaratne , Srinika , et al . , 1991 , Mena , C . & Marguerite , K . , 2001 , Al Mashaan , O . , 2001)□

### ثانياً :

١- تبين أهمية شعور العاملين بالمجالات المختلفة بالرضا المهني؛ لما له من أعراض إيجابية وزيادة الكفاءة الإنتاجية.(عبد الصمد الاغبري ، ٢٠٠٣م)، (Baruch , F. , etal . , 2002)

٢- أسباب حدوث الرضا المهني و مصادره لدى العاملين بالمجالات المختلفة، التي منها (الراتب المجزي ، و الشعور بالإنجاز ، والرضا من الرؤساء ، والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي). (عبد الصمد الأغبري ، ٢٠٠٣م)

(Mena , C . & Marguerite , K . , 2001 , Tang , T . & yeung , A . , 1999 , Cianfrini , C . , 1997 , fuente , J . & Trujillo , H . , 1997)

٣- من أسباب حدوث الرضا المهني ومصادره المساندة الاجتماعية Social support المدركة، والمتلقاة من الزملاء في العمل والأسرة / العائلة و من الأصدقاء ، حيث تبين - وبدلالة إحصائية- ارتباط المساندة الاجتماعية إيجابياً بالرضا المهني، و سلبياً بالاحترق النفسى لدى الأفراد من المعلمين، و التربويين، و الموظفين في المجالات المتنوعة.

(Baruch , F. , etal . , 2002 , Dyer , S . & Puine , L . , 1998 , Cianfrini , C . , 1997 , Prosser , D . , et al . , 1997 , Koeske , G . & Kelly , T . , 1996 , Huebner , S . , 1994 , Cronin , Diani , 1984 , Dyer , S . & Puine , L . , 1998)□

### ثالثاً :

كما أشارت نتائج بعض الدراسات أن الاحتراق النفسى له أسباب و أعراض سلبية لدى المعلمين التربويين، و الموظفين، والعاملين بالمجالات و القطاعات الإنتاجية المختلفة، ومنها: (تبني الأفراد لوجهة ضبط خارجية (غير صحية)، والروتينية في العمل ، عدد التلاميذ الزائد في الفصل الدراسي ، العبء الوظيفي المرتفع ، عدم الرضا عن الإدارة ، ممارسة العقوبات والجزاءات التباعد عن الآخرين من الزملاء، و عدم كون الزملاء متعاونين ، تبدل الشعور الشخصي ، والإنهاك الانفعالي، والإنجاز الشخصي المنخفض) (عبد الصمد الأغبري، ٢٠٠٣م)،

(Blegen , M . , 1993 Huebner , S . , 1994 , Rasmussen , Betty K . , 1996 , Koeske , G . & Kelly , T . 1996 , Jain , V . , et al . , 1996 , fuente , J . & Fuente , E . & Trujillo , H . , 1997 , Cianfrini , C . , 1997 , Acker , Gila M . , 1997 , Konert , E . , 1998 , Tong , T . & Yeung , A . , 1999 , Mena , C . & Marguerite , K . , 2001 , Edelstein , Janice , 2001 , Al Mashaan , O . 2001 )

### فروض الدراسة :

١- لا ينتشر الرضا المهني لدى المعلمين و المعلمات - أفراد الدراسة الحالية - من المدارس المتوسطة والثانوية.

- ٢- لا ينتشر الاحترق النفسى لدى المعلمين والمعلمات - أفراد الدراسة الحالية - من المدارس المتوسطة والثانوية.
- ٣- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الدرجات التى يحصل عليها أفراد العينة الكلية للدراسة من المعلمين والمعلمات على مقياس الرضا المهني و الدرجات التى يحصل عليها نفس الأفراد على مقياس الاحترق النفسى.
- ٤- لا يوجد تأثير دال لكل من متغيرات الجنس/ النوع و سنوات الخبرة التدريسية أو المهنية و التفاعل بينهما في تباين الدرجات التى يحصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع - موضع الاهتمام في الدراسة - على مقياس الرضا المهني.
- ٥- لا يوجد تأثير دال لكل من متغيرات الجنس / النوع و سنوات الخبرة التدريسية والتفاعل بينهما في تباين الدرجات التى يحصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع - موضع الاهتمام في الدراسة - على مقياس الاحترق النفسى.

## منهج البحث وإجراءاته :

### أولاً : عينة الدراسة :

تبنى الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، والسببي للمقارنة من خلال إجراء الدراسة الحالية، وتكونت العينة الأولية للدراسة الحالية من عدد (٥٠٠) خمسمائة معلم ومعلمة طبقت عليهم أدوات الدراسة ، وقد تم اختيارهم بشكل عشوائي، ومن العاملين بالمدارس الحكومية بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر، وقد قام الباحث بانتقاء منهم أفراد العينة النهائية والكلية للدراسة الحالية، والمتكونة من عدد (٢٠٠) مائتي معلم ومعلمة ، منهم (١٠٠) مائة معلمة من مدارس المرحلتين التعليميتين المتوسطة والثانوي ، الذين تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين ٧ ، ٣٠ ثلاثين عاماً و سبعة أشهر - ٥٢ اثنان وخمسين عاماً ، بمتوسط عمري قدره ٧٩ ، ٤١ وواحد وأربعين عاماً وثلاثة أشهر، وقد تمت مجانستهم من حيث المستوى الاجتماعي/الاقتصادي ، والدرجة العلمية التى حصل عليها أفراد العينة من المعلمين و المعلمات ، وفيما يلي جدول يبين عدد أفراد العينة المنتقين للدراسة و المرحلة الدراسية التابعين لها مهنياً.

### جدول رقم (١)

يوضح عدد أفراد العينة النهائية للدراسة و مصادر توزيعها

م	المرحلة الدراسية	عدد الأفراد	عدد المدارس
١-	المدارس المتوسطة بالمدينة المنورة	٣٠ معلم ذكر	٧ مدارس

١٢ مدرسة	٧٠ معلم ذكر	المدارس الثانوية بالمدينة المنورة	٢-
	٤٥ معلمة أنثى	المدارس المتوسطة بمحافظة ينبع البحر	٣-
	٥٥ معلمة أنثى	المدارس الثانوية بمحافظة ينبع البحر	٤-

يتضح من الجدول السابق مصادر توزيع أفراد عينة الدراسة من المعلمين الذكور و الذين كان عددهم (١٠٠) مائة معلم من معلمين المدارس المتوسطة و الثانوية بالمدينة المنورة. وأيضا عدد أفراد عينة الدراسة من المعلمات الإناث، اللواتي كان عددهن (١٠٠) مائة معلمة من معلمات المدارس الحكومية بمحافظة ينبع البحر . وهذا هو العدد النهائي للعينة النهائية للدراسة الحالية من المعلمين و المعلمات، الذين تم انتقاؤهم من عدد (٧) سبع مدارس متوسطة و (١٢) و اثني عشرة مدرسة ثانوية، وذلك بعد استبعاد الاستمارات والمقاييس غير مستوفاة البيانات، وبعد مجانسة أفراد العينة من حيث المستوى الاجتماعي / الاقتصادي للأسرة ، حيث عمد الباحث إلى انتقاء أفراد العينة النهائية للدراسة ذوي المستوى الاقتصادي المتوسط ، وأيضا من حيث المؤهل العلمي وهو درجة البكالوريوس ، وقد استبعد الباحث الأفراد الحاصلين على درجة علمية مادون ذلك، وما أعلى من ذلك ، وقد تم تقسيم أفراد العينة النهائية للدراسة الحالية إلى أربع مجموعات فرعية، وذلك في ضوء متغير الخبرة التدريسية، وذلك على النحو التالي:

- أ- مجموعة فرعية أولى : وتتضمن مجموعة المعلمين ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات، وعددهم (٥٠) خمسون معلما.
- ب- مجموعة فرعية ثانية: وتتضمن مجموعة المعلمين ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، وعددهم (٥٠) خمسون معلماً.
- ت- مجموعة فرعية ثالثة : وتتضمن مجموعة المعلمات ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات، وعددهم (٥٠) خمسون معلمة.
- ث- مجموعة فرعية ثانية : وتتضمن مجموعة المعلمات ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، وعددهم (٥٠) خمسون معلمة.

### ثانياً: أدوات الدراسة:

#### استخدم الباحث في سعيه لإنجاز هذه الدراسة الأدوات الآتية:

- ١- مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين : إعداد / فاروق موسى (٢٠٠٥م)  
قام فاروق موسى (٢٠٠٥م) بتعريب مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين الذي أعدته ليستر Lester, P. في صورته الأجنبية، و التي تضمنت تسعة عوامل تقيس إدراك المعلمين عن مهنة التدريس، وإجمالي عدد (٦٦) ستة وستين عبارة تكونت منها الأداة الأجنبية Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)  
وقد تكون المقياس في صورته العربية من تسعة أبعاد، وعدد (٦٦) ستة وستين عبارة

يجاب عليها بناء على تدريج من الاستجابات من خمس نقاط (لا أوافق بشدة ، لا أوافق ، لا أستطيع أن أقرر ، أوافق ، أوافق بشدة) بعض العبارات ذات صياغة إيجابية، أي تتضمن خاصية مرغوبة ، وبعضها الآخر ذات صياغة سلبية أي تتضمن خاصية غير مرغوبة . ويتم التصحيح في العبارات الإيجابية على النحو التالي (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) ، وفي حالة العبارات السلبية تعطي الاستجابات على النحو التالي (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) ، على أن تكون أكبر درجة يحصل عليها فرد ما في المقياس ٣٣٠ ، وأقل درجة ٦٦ ، على أن تشير الدرجة المرتفعة إلى رضا أعلى للمعلم المفحوص عن المهنة، والعكس صحيح ، فكلما انخفضت الدرجة الكلية للمقياس دل ذلك على انخفاض رضا المعلم المفحوص عن المهنة.

### صدق الأداة :

لقد عمد معد الأداة إلى استخدام أسلوب الصدق الظاهري و صدق البناء ، حيث تم إجراء التحليل العاملي لدرجات عينة من المعلمين، تم من خلالها الحصول على سبعة عوامل وأبعاد للمقياس، وهي: الإشراف ، و الزملاء ، و ظروف العمل ، والتقدم ، والأمن ، والمرتببات، والمسؤولية، والعمل نفسه ، والتميز. وكذلك صدق المحكمين ، حيث تم عرض المقياس في صورته العربية على ثلاثة من المتخصصين في القياس النفسي؛ لتقرير مدى مطابقة الفقرات لموضوع الرضا عن المهنة للمعلمين ، كذلك تحديد الفقرات الموجبة والفقرات السالبة ، و قد جاءت الاستجابات متطابقة تماماً من حيث الملاءمة ، ومن حيث الاتجاه ، و قد نتج عن هذه الخطوة أن المقياس يتكون من عدد (٣٨) ثماني وثلاثين فقرة موجبة، وعدد (٢٨) ثماني وعشرين فقرة سالبة.

### ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك لثلاث عينات من ثلاثة مستويات من المعلمين هي (ثانوي عام ، إحصائي / متوسط، ابتدائي)، و قد تراوحت معاملات الثبات ما بين (٦٨،) إلى (٩٠،) وجميعهم قيم دالة عند مستوى (٠١،) للدلالة الإحصائية، وتشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام في البحوث العلمية.

وللتحقق من صلاحية المقياس للإجراء في البيئة السعودية، قام الباحث معد الدراسة الحالية بإعداد حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي ، Internal Consistency ، و إيجاد معامل ألفا Alpha Cefficient ، الذي عدل إلى معادلة كيوودور – ريتشاردسون (K - R ٢٠) ، وقد توصلت الباحثات إلى إيجاد معاملات ارتباط بينية لكل بند من بنود المقياس – محور الاهتمام – مع الدرجة الكلية للمقياس لنفس الأفراد (ن = ٦٠)، التي تراوحت ما بين (٧٧،) ، (٨٠،) وجميعها قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠١،)، مما يدل على صلاحية الأداة للإجراء على أفراد الدراسة الحالية.

أما بالنسبة لإعادة حساب الثبات للأداة، فقد تم بطريقة الإجراء وإعادة الإجراء Test & Re-test ، حيث أراد الباحث للدراسة الحالية التأكد من صلاحية الأداة للتطبيق و الإجراء على أفراد عينة الدراسة الحالية بالمجتمع السعودي ، فقد عمد إلى تطبيق الأداة على عينة عشوائية قوامها (٦٠) ستون معلماً ومعلمة من معلمين المدارس الحكومية (متوسط / ثانوي) بمحافظة ينبع البحر والمدينة المنورة ، ثم تم الإجراء مرة أخرى على نفس أفراد العينة بفارق زمني قدره ثلاثة أسابيع ، ثم تم حساب معامل الارتباط بين الإجراءين ، حيث بلغ قيمته (٠,٧٩) وهو يفوق القيمة الحدية عند مستوى دلالة (٠,٠١) و درجات حرية (٥٩)، حيث أن د. ح = ن - ١ .

وقد تأكد ذلك عندما تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان ، براون Spearman & Brown و ذلك من خلال معامل ارتباط بين مجموع البنود / العبارات الفردية للمقياس ، وبين مجموع البنود / العبارات الزوجية للمقياس نفسه على عينة عشوائية ممثلة لأفراد العينة النهائية للدراسة الحالية، علماً بأن (ن=٦٠) ثم تم إجراء معادلة بيرسون لإيجاد معامل الارتباط بين مجموع الدرجات للبنود الفردية و مجموع الدرجات للبنود الزوجية ، ثم أجريت معادلة سبيرمان - براون لإيجاد معامل الارتباط المحسوب للتجزئة النصفية للمقياس ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٦) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد ثبات المقياس وصلاحيته للإجراء على أفراد عينة الدراسة الحالية من المجتمع السعودي.

## ٢- مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين: إعداد / عادل عبد الله محمد (١٩٩٤م)

قام عادل عبد الله محمد (١٩٩٤م) باشتقاق هذا المقياس من مقياس ليكرت Likert الذي يتضمن (٦٥) خمسة وستين عبارة موزعة على خمسة أبعاد ، ويتكون المقياس في صورته العربية من إحدى وعشرين عبارة، وهي نفس العبارات المتضمنة في الصورة الأجنبية ، وتدور هذه العبارات حول أربعة أبعاد أظهرها التحليل العاملي للصورة الحالية للمقياس ، ويمثل كل منها مقياساً مستقلاً يقيس جانباً من الجوانب التي تتضمنها ظاهرة الاحتراق النفسي للمعلمين ، أما الاختبارات التي توجد أمام كل عبارة ، فقد تم اختصارها إلى خمسة فقط ، في محاولة للحصول على استجابات أكثر دقة ، وبذلك يكون على المفحوص أن يحدد مدى انطباق كل عبارة عليه، وذلك على مقياس متدرج من (١ - ٥) يمثل الفئات التالية على الترتيب (لانطبق إطلاقاً ، لا تنطبق كثيراً ، لا تنطبق إلى حد ما ، تنطبق بدرجة كبيرة ، تنطبق تماماً) ، أما العبارات التي تحمل أرقام (١ - ٣ - ٥ - ٨ - ١٠ - ١٦ - ١٧ - ١٩) فتمثل عكس هذا التدرج ، ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الفئات الخمس للمقياس، الذي تتراوح درجته ما بين (٢١ - ١٠٥) درجة ، و تدل الدرجة المرتفعة على معدل مرتفع للاحتراق النفسي ، والعكس صحيح ، وبنفس الطريقة يمكن الحصول على

درجة كل مفحوص في الأبعاد الأربعة التي يتضمنها المقياس، التي تمثل أربعة مقاييس فرعية. وقد تم حساب الصدق من خلال إيجاد صدق المحكمين ، و إيجاد معامل الصدق الذاتي للمقياس ، حيث بلغ (٩٠٥)، للمقياس ككل ، و للمقاييس الفرعية تراوح معامل الصدق ما بين (٧٥)، ، (٨٩) ، وجميعهم دالة عند مستوى (٠١)، للدلالة الإحصائية. وللتحقق من صلاحية المقياس وصدقه في البيئة السعودية قام الباحث بحساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency، وذلك باستخدام معامل ألفا Alpha coefficient ، الذي عدل إلى كيوذر- ريتشاردسون (K-R20) ، حيث تم حساب الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة لكل بند / عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ، وذلك على أفراد العينة التي تم إجراء عليهم إعادة التقنين للأداة ، و قد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٣٠٧) ، ، (٨٧٤) ، و جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠١) ، ، (٠٥) ، مما يدل على صدق الأداة و صلاحيتها للإجراء على أفراد الدراسة الحالية. أما بالنسبة لثبات المقياس ، فقد قام معد الأداة بحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار Test&Retest بفارق زمني قدره شهر بين الإجراءين ، حيث بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٨٧) ، و للمقاييس الفرعية ما بين (٥٨) ، ، (٦٧) ، و جميعها دالة عند مستوى (٠١).

وقد قام الباحث الحالي بإعادة حساب ثبات المقياس في سعيه للتحقق من صلاحيته للاستخدام والإجراء على أفراد الدراسة الحالية بالمجتمع السعودي؛ لذا، فقد تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية قوامها (٦٠) ستون معلم ومعلمة من المدارس المتوسطة والثانوية بمحافظة ينبع البحر والمدينة المنورة ، من خلال طريقته الجزئية النصفية لسبيرمان- براون Brown, Spearman ، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين مجموع البنود / العبارات الفردية ، و بين مجموع البنود / العبارات الزوجية للمقياس نفسه ، حيث بلغت قيمته معامل الارتباط (٧٩)، ، وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠١) ، مما يؤكد صلاحية الأداة للإجراء بالدراسة الحالية على أفراد العينة الكلية للدراسة.

٣- استمارة المستوى الاقتصادي – الاجتماعي في البيئة السعودية: قام محمود منسي (١٩٩٨م – ١٤١٩هـ) بإعداد استمارة المستوى الاقتصادي / الاجتماعي في البيئة السعودية، و قد تكونت الاستمارة من :

**أولاً:** معلومات عن البيانات الشخصية للمفحوص ، والتي تتضمن اسم المفحوص، وجنسه، والمرحلة التعليمية ، ومكان دراسته والجنسية ، والعمر الزمني بالسنوات .

**ثانياً:** المستوى الوظيفي للأسرة : والذي يتضمن وظيفة الوالد، ووظيفة الوالدة، و حالة الوالدين ، ووظيفة الأخ أو الأخت الأولى و الثانية إلى الخامسة ، وعدد الأخوات ووظائفهم جميعاً.

**ثالثاً:** المستوى التعليمي للأسرة: و الذي يتضمن مستوى تعليم الأب و الأم، و مستوى تعليم الأخوات حسب ترتيبهم.

**رابعاً:** الحالة الاجتماعية و السكنية: و يتضمن عدد الأخوات المقيمين في السكن مع المفحوص، و عدد الحجرات بالمنزل، و ما إذا كان المنزل إيجار أو تملك.

**خامساً:** المستوى الثقافي: و يتضمن هذا البند أسئلة موجهة للمفحوص عن عدد الصحف اليومية، أو المجلات الشهرية، أو الأجهزة الإعلامية بالمنزل، و أيضاً عدد السيارات التي تمتلكها الأسرة، و تساؤلات عن اهتمامات الأسرة بكيفية قضاء أوقات الفراغ لديهم.

أما بالنسبة لمفتاح التصحيح، فقد جعل معد الأداة الدرجات التي تمنح إجابات المفحوص تنازلية، ووفقاً للمستويات الاقتصادية، و الثقافية، و الاجتماعية من الأعلى إلى الأدنى، و تجمع الدرجات و تصبح درجة كلية للأداة، التي تشير إلى مستوى المفحوص الاقتصادي / الاجتماعي، علماً بأن الدرجة الأعلى تشير إلى مستوى اقتصادي اجتماعي مرتفع للمفحوصين. و قد تضمن دليل المقياس البيانات الخاصة بصدقه و ثباته، و قد استخدمت هذه الأداة بهدف مجانسة أفراد العينة الكلية من حيث المستوى الاقتصادي - الاجتماعي.

٤- استمارة جمع بيانات عامة: إعداد / الباحث.

قام الباحث بإعداد استمارة جمع بيانات عامة تناولت معلومات عن أفراد العينة تتضمن المؤهل العلمي، و عدد سنوات الخبرة، و المستوى الاقتصادي و الاجتماعي لأفراد العينة الكلية للدراسة و كذلك استفسار عن الحالة الاجتماعية لكل من المعلمين و المعلمات بالدراسة الحالية (متزوج / غير متزوج / مطلق / أرمل).

### الأساليب الإحصائية:

في سعي الباحث لاختبار صحة فروض الدراسة الحالية، تم إخضاع بيانات الدراسة إلى التحليل الإحصائي، و ذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- التكرارات و النسب المئوية.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون؛ و ذلك لإيجاد معامل الارتباط بطريقة الانحراف؛ للتعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- ٣- معامل ارتباط سبيرمان، براون Brown & Spearman فقد تم استخدام معادلة سبيرمان- براون من أجل معامل ارتباط التجزئة النصفية؛ للتأكد من ثبات المقياس المستخدم، و التأكد من صلاحيته للإجراء على أفراد عينة الدراسة الحالية.
- ٤- أسلوب تحليل التباين المتعدد (ثنائي الاتجاه  $2 \times 2$ ) Anova، و ذلك لإيجاد قيمة "ف" المحسوبة.
- ٥- اختبار "ت" test "T": و قد تم استخدام اختبارات "ت" لمعرفة دلالة فروق المتوسطات بين المجموعات الفرعية المكونة للعينة الكلية للدراسة الحالية و فحصها. ( فؤاد البهي السيد ١٩٧٩م، ص ٤٧٩، ٢٤١،

### إجراءات تطبيق الدراسة :-

- ١- تم تطبيق أداة جمع البيانات و استمارة المستوى الاجتماعي / الاقتصادي على عينة أولية قوامها (٥٠٠) خمسمائة معلم و معلمة من معلمين مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر.
- ٢- تم استبعاد استمارات الأفراد ذوي البيانات غير المستوفاة أو ذات الإجابة الناقصة / غير المكتملة.
- ٣- تم انتقاء أفراد العينة النهائية للدراسة التي قوامها (٢٠٠) مائتي معلم ومعلمة من معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية، والمتجانسين من حيث متغير (ص) المستوى الاجتماعي / الاقتصادي للأسرة ، و المؤهل الدراسي (البكالوريوس) ، وقد تم استبعاد الباحث أفراد عينة الدراسة الأولية الذين لا تنطبق عليهم مواصفات العينة النهائية للدراسة.
- ٤- إجراء إعادة تقنين لمقياسي الرضا عن المهنة للمعلمين الذي أعده فاروق موسى، ومقياس الاحترق النفسي للمعلمين وقد أعده عادل عبد الله محمد؛ وذلك للتأكد من صلاحيتها للتطبيق على أفراد عينة الدراسة النهائية .
- ٥- تم إجراء مقياسي الرضا عن المهنة للمعلمين تطبيقه عليهم، الذي أعده فاروق موسى، الاحترق النفسي للمعلمين، الذي أعده عادل عبد الله محمد على أفراد عينة الدراسة النهائية.
- ٦- تم إخضاع درجات أفراد العينة النهائية للدراسة على كل من مقياس الرضا المهني للمعلمين ، ومقياس الاحترق النفسي للتحليلات الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة فروض الدراسة ، ذلك بعد تصحيح المقاييس وفقا لمفتاح تصحيح كل أداة .
- ٧- صياغة نتائج الدراسة الإمبريقية التي نتجت عن التحليل الإحصائي ، ثم تفسيرها في ضوء الخلفية النظرية و التراث الأدبي لأراء بعض الباحثين و نتائج عدد من الدراسات السابقة التي أجريت في كل من البيئة العربية و الأجنبية.
- ٨- وضع عدد من التوصيات التربوية و البحوث العلمية المقترحة بمشيئة الله.

### نتائج الدراسة و مناقشتها :-

#### أ- نتائج الدراسة :-

أولاً: للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على "لا ينتشر الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات - أفراد الدراسة الحالية - من المدارس ذوات المراحل الدراسية المتنوعة ، فقد تم حساب متوسط الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة الكلية على مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين، لكل مجموعة المفحوصين من المعلمين و المعلمات أفراد العينة الكلية



لِلدراسة ، ( ن = ٢٠٠ ) ، منهم عدد (١٠٠) مائة معلم ذكر ، و عدد (١٠٠) مائة معلمة أنثى من معلمين مدارس المرحلتين المتوسطة و الثانوية ومعلماتها ، و قد بلغ متوسط الدرجات للعيينة الكلية (١٦٣,٣) ، و بانحراف معياري قدره (٢, ٢٧) ، لذلك فقد اعتبر أن لديه رضا عن المهنة كل من حصل على درجة (٢٣, ١٩٠) ، أو زاد عنها على المقياس المستخدم وفقا للمعادلة الآتية (م + ع) التي استخدمها غريب عبد الفتاح (١٩٨٨م - ص ٤٦) ، وعند تطبيق ذلك (٣ . ١٦٣ + ٢, ٢٧ = ١٩٠, ٢٣ ) أي (١٩٠) درجة تقريبا ، و قد انطبق هذا المحك على عدد(٥٥) فرداً من أفراد المجموعة الكلية، أي بنسبة ٢٧,٥ ٪ من المجموع الكلي لأفراد العينة بهذه النسبة ، منهم عدد(٤٩) بنسبة (٤٩٪) من مجموع عينة المعلمين الذكور، حيث إن (ن=١٠٠) ، و كذلك على عدد (٦) ستة أفراد من مجموع عينة الإناث ، حيث إن (ن=١٠٠) ، وذلك يعني انتشار الرضا عن المهنة بنسبة (٦٪) من المجموع الكلي لعينة الإناث كما يتضح من الجدول التالي:-

#### جدول رقم (٢)

يوضح نسبة شيوع الرضا عن المهنة لدى أفراد العينة الكلية من المعلمين والمعلمات ، (ن=٢٠٠)

عدد أفراد العينة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	عدد المعلمين الراضين عن المهنة	نسبة الشيوع
٢٠٠	١٦٣ ، ٣	٢٧ ، ٢١	٥٥	٢٧ ، ٥ ٪ تقريباً
معلمين ذكور ١٠٠	١٣٨,٧	٢٩,٥٦	٤٩	٤٩٪
معلمات إناث ١٠٠	١٤٢,٧	٢٣,٧٨	٦	٦٪

يوضح الجدول السابق شيوع الرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة الكلية من المعلمين و المعلمات بنسبة ٢٧,٥ ٪ تقريبا ، وهي نسبة تفوق ربع أفراد العينة الكلية ، حيث إن (ن=٢٠٠) ، كما تبين انتشار الرضا عن المهنة لدى العينة النهائية من المعلمين الذكور ، حيث بلغت نسبة انتشار الرضا المهني لديهم بنسبة ٤٩٪ حيث إن (ن=١٠٠) ، بينما لم يتضح انتشار الرضا المهني لدى المعلمات الإناث ، حيث بلغت نسبة انتشار الرضا المهني لديهن (٦٪) ، حيث إن (ن=١٠٠) ، ومما سبق يتضح صحة الفرض الأول جزئياً.

**ثانياً:-** للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على "لا ينتشر الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات - أفراد الدراسة الحالية - من المدارس ذوات المراحل الدراسية المتنوعة"

، فقد تم حساب متوسط الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة الكلية للدراسة ، (ن=٢٠٠) منهم عدد (١٠٠) مائة معلم ذكر، عدد (١٠٠) مائة معلمة أنثى من معلمين مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية ومعلماتها، وقد بلغ متوسط الدرجات للعينة الكلية (٦٣,١٨) ، وبانحراف معياري قدره (١١,٦) ، ولذلك فقد اعتبر أن لديه شعورا بالاحتراق النفسي كل من حصل على درجة (٧٤,٨٢)، أو زاد عنها المقياس المستخدم وفقا للمعادلة الآتية (م+ع) التي استخدمها غريب عبد الفتاح (١٩٨٨م ، ص ٤٦) ، وعند تطبيق ذلك (٦٣,١٨ + ١١,٦٤ = ٧٤,٨٤) ، أي (٧٥) درجة تقريبا، وقد انطبق هذا المحك على عدد (٨٨) فرداً من أفراد المجموعة الكلية أي بنسبة ٤٤٪ من المجموع الكلي لأفراد العينة بهذه النسبة ، منهم عدد (٨) أفراد وبنسبة (٨٪) من مجموع عينة المعلمين الذكور ، حيث إن (ن=١٠٠) ، وكذلك على عدد (٨٠) وبنسبة (٨٠٪) من مجموع عينة المعلمات الإناث، حيث إن (ن=١٠٠). كما يتضح من الجدول التالي:-

### جدول رقم ( ٣ )

يوضح نسبة شيوخ الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة الكلية من المعلمين والمعلمات ، ( ن = ٢٠٠ )

عدد أفراد العينة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	عدد المعلمين المحترقون نفسياً	نسبة الشيوخ
٢٠٠	٦٣, ١٨	١١, ٦٤	٨٨	٤٤ ٪ تقريبا
معلمين ذكور ١٠٠	٧٢, ٤٥	١٤, ٩	٨	٨ ٪
معلمات إناث ١٠٠	٨٠, ٦٤	١٤, ٢	٨٠	٨٠ ٪

يوضح الجدول السابق شيوخ الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة الكلية من المعلمين والمعلمات بنسبة ٤٤٪ تقريبا ، وهي نسبة تفوق ربع أفراد العينة الكلية ، حيث أن (ن=٢٠٠) ، ولكن تبين عدم الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة النهائية من المعلمين الذكور، حيث بلغت نسبة انتشار الاحتراق النفسي لديهم بنسبة ٨٪ من أفراد العينة ، (ن=١٠٠) ، بينما تبين انتشار الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمات الإناث ، حيث بلغت نسبة الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمات الإناث (٨٠٪) من أفراد العينة ، علما بأن (ن=١٠٠) وهذا يعني انتشار الاحتراق النفسي لدى المعلمات الإناث وبقوة أكثر من أفراد عينة الدراسة من المعلمين الذكور وهذا يعني صحة الفرض الثاني جزئيا.

**ثالثا:-** للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الدرجات التي يحصل عليها أفراد الكلية للدراسة من المعلمين والمعلمات على مقياس الرضا المهني والدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد على مقياس

الاحترق النفسي"، فقد تم إيجاد معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات التي حصل عليها المعلمين والمعلمات على مقياس الرضا عن المهنة، والدرجات التي حصل عليها نفس أفراد العينة الكلية للدراسة على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين، ثم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات التي حصل عليها أفراد كل من المجموعات الفرعية الأربعة - سائلة الذكر - على مقياس الرضا عن المهنة، بين درجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي، كما يتضح من الجدول التالي:-

#### جدول رقم ( ٤ )

يوضح معاملات الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة الكلية على مقياس " الرضا عن المهنة" و الدرجات التي حصل عليها نفس الأفراد على مقياس " الاحتراق النفسي"

أفراد العينة الكلية	مج ١	مج ٢	مج ٣	مج ٤
- ٨٥ ،	- ٤١ ،	- ٥٠ ،	- ٥٦ ،	- ٧٢ ،

علمًا بأن قيمة "ر" الجدولية عند مستوى شك ٠.١ = (١٨١)، لدرجات حرية (١٩٨)، وقيمة "ر" الجدولية عند مستوى شك ٠.١ = (٢٥٤)، لدرجات حرية (٩٨)، حيث إن درجات الحرية = مج ١ + مج ٢ - ٠٠ دح = ن - ٢. (فؤاد البهي السيد، ١٩٧٩م، ص ٦٥)

#### يتضح من الجدول السابق ما يلي:-

- ١- بالنسبة للمجموعة الكلية للدراسة الحالية: توجد علاقة ارتباط سلبية ودالة إحصائيًا عند مستوى ثقة (٩٩)، للدلالة الإحصائية بين متغيري الرضا المهني و الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة الكلية للدراسة، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (- ٨٥)، وهي تفوق القيمة الحدية المطلوبة لمستوى الدلالة، مما يؤكد ارتباط الرضا المهني سلبياً مع الاحتراق النفسي لدى مجموعة المعلمين والمعلمات أفراد العينة الكلية للدراسة الحالية.
- ٢- أما بالنسبة لمجموعة المعلمين الذكور من أفراد عينة الدراسة الحالية ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات (مج ١):-  
توجد علاقة ارتباط سلبية ودالة إحصائيًا عند مستوى ثقة (٩٩)، للدلالة الإحصائية بين متغيري الرضا المهني والاحتراق النفسي لدى أفراد مجموعة المعلمين الذكور ذوي سنوات الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (- ٤١)، وهي تفوق القيمة الحدية المطلوبة لمستوى الدلالة، مما يؤكد ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحتراق النفسي لدى أفراد المجموعة الفرعية الأولى الممثلة لعينة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات.
- ٣- و بالنسبة لمجموعة الذكور من أفراد عينة الدراسة الحالية ذوي الخبرة التدريسية من ١٠

سنوات فأكثر (مج ٢):-

توجد علاقة ارتباط سلبية ودالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٩,٠) للدلالة الإحصائية بين متغيري الرضا المهني والاحترق النفسي لدى أفراد مجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (- ٥٠,٠)، وهي تفوق القيمة الحدية المطلوبة لمستوى الدلالة، مما يؤكد ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحترق النفسي لدى أفراد المجموعة الفرعية الثانية الممثلة لعينة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر.

٤- أما بالنسبة لمجموعة المعلمات الإناث من أفراد عينة الدراسة الحالية ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات (مج ٣):-

فقد تبين وجود علاقة ارتباط سلبية ودالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٩,٠) للدلالة الإحصائية بين متغيري الرضا المهني والاحترق النفسي لدى أفراد مجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (- ٥٦,٠)، وهي تفوق القيمة الحدية المطلوبة لمستوى الدلالة، مما يؤكد ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحترق النفسي لدى أفراد المجموعة الفرعية الثالثة، والممثلة للمعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات.

٥- وبالنسبة لمجموعة المعلمات الإناث من أفراد عينة الدراسة الحالية ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر (مج ٤):-

فقد تبين وجود علاقة ارتباط سلبية ودالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٩,٠) للدلالة الإحصائية بين متغيري الرضا المهني والاحترق النفسي لدى أفراد مجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (- ٧٢,٠)، وهي تفوق القيمة الحدية المطلوبة لمستوى الدلالة، مما يؤكد ارتباط الرضا المهني سلبياً بالاحترق النفسي لدى أفراد المجموعة الفرعية الرابعة والممثلة للمعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر.

#### رابعاً :

للتحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على "لا يوجد تأثير دال لكل من متغيرات الجنس / النوع و سنوات الخبرة التدريسية أو المهنية والتفاعل بينهما في تباين الدرجات التي يحصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع - موضع الاهتمام في الدراسة - على مقياس الرضا المهني"

و للتحقق من صحة هذا الفرض فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الإحصائي (٢١ ٢) و ذلك للدرجات التي حصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع ، مج ف١ و

المتضمنة لمجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، مج ف٢  
والمتضمنة لمجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، و مج ف٣  
والمتضمنة لمجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، و مج ف٤ و  
المتضمنة لمجموعة المعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر وذلك على مقياس  
الرضا عن المهنة للمعلمين ، وفيما يلي جدول يوضح نتائج ذلك :-

جدول (٥)

يوضح نتائج تحليل التباين الإحصائى ثنائى الاتجاه (٢  $\hat{I}$ ) بالنسبة للدرجات التى حصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع ، وذلك على مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين

الدالة الإحصائية	(ف) المحسوبة	متوسط المربعات	د. ح	مجم المربعات	مصدر التباين
دالة عند مستوى ٠.١ وشك	١٦,٢٧	٣٠٤٨٥,١ ٧	١	٣٠٤٨٥,١٧	الجنس
دالة عند مستوى ٠.٥ وشك	١,١٦٩	٢١٩٠,٢٤	١	٢١٩٠,٢٤	سنوات الخبرة التدريسية
غير دالة	٠,٥٧	١٠٨,١٦	١	١٠٨,١٦	التفاعل (جنس $\hat{I}$ سنوات الخبرة)
		١٨٧٣,٤٨	١٩٧	٣٦٩٠٧٥,٦ ٨	الخطأ
			١٩٩	٤٠١٨٥٩,٢ ٥	الكلى

يتضح من الجدول السابق ما يلى :

وجود تأثير دال على تباين درجات أفراد المجموعات الفرعية بالنسبة لمتغير الجنس (ذكور / إناث) مقياس "الرضا عن المهنة" ، حيث قيمة "ف" المحسوبة (١٦,٢٧) وهى تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ف" دالة عند مستوى شك (٠,١) ، كما تبين وجود تأثير دال لمتغير سنوات الخبرة التدريسية على تباين أفراد المجموعات الفرعية الأربعة للدراسة الحالية على مقياس "الرضا عن المهنة" ، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (١,١٦٩) وهى تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ف" دالة عند مستوى دلالة (٠,٥) ، ولم يتضح وجود تأثير دال لمتغير التفاعل بين الجنس و سنوات الخبرة التدريسية على تباين أفراد المجموعات الفرعية الأربعة للدراسة الحالية على مقياس الرضا عن المهنة ، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (٠,٥٧) ، وهى غير دالة عند أى من مستويى الدلالة الإحصائية (٠,١) أو (٠,٥) شك.

وقد تم استخدام اختبارات" للتحقق من وجهة الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الفرعية الأربعة على مقياس "الرضا عن المهنة" والجدول التالى يوضح نتائج ذلك :-

جدول (٦)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الفرعية الأربع للدرجات التي حصلوا عليها على مقياس "الرضا عن المهنة" باستخدام اختبار "ت"

مجموعتي المقارنة	عدد الأفراد	١م	٢م	٤ع	٢ع	قيمة ت	مستوى دلالتها
١- مجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات	٥٠	١٩٢	-	٢١	-	٨,١٥٥	دالة عند مستوى ٠,١ للشك
٢- مجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات	٥٠	-	١٦٣,٩٨	-	٢٦,٧		
١- مجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر	٥٠	١٧٤,٧٤	-	٢٩,١٣	-	١٤,٦١	دالة عند مستوى ٠,١ للشك
٢- مجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر	٥٠	-	١٢١,٤٢	-	٢١,٤		
١- مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوي الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات	١٠٠	١٧٠,٩٠	-	٢٦,٥١	-	٦,٥٥	دالة عند مستوى ٠,١ للشك
٢- مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر	١٠٠	-	١٥٤,٧٢	-	٢٢,٤٨		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات المجموعات التالية على مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين،

أولاً في ضوء متغير الجنس (ذكور/ إناث) :-

١- مجموعة المعلمين ذوي الخبرات التدريسية من ٥- ١٠ سنوات، ومجموعة المعلمات ذوات الخبرات التدريسية من ٥- ١٠ سنوات ، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٨,١٥٥)، وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٩٩)، للثقة ، وذلك لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى ، وهي مجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات.

٢- مجموعة المعلمين ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، ومجموعة المعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (١٤,٦١) وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٩٩)، للثقة، وذلك لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى وهي مجموعة المعلمين ذوي الخبرات التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر.

#### ثانياً في ضوء متغير سنوات الخبرة التدريسية :-

- مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، ومجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٦,٥٥)، وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٠,١)، للثقة، وذلك لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى وهي مجموعة المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات.

#### خامساً:

للتحقق من صحة الفرض الخامس الذي ينص على "لا يوجد تأثير دال لكل من متغيرات الجنس / النوع و سنوات الخبرة التدريسية و التفاعل بينهما في تباين الدرجات التي يحصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع - موضع الاهتمام في الدراسة - على مقياس الاحتراق النفسي".

للتحقق من صحة هذا الفرض، فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الإحصائي (٢  $\hat{I}$ )، وذلك للدرجات التي حصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع - مع ١، والمتضمنة لمجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، مع ٢، والمتضمنة لمجموعة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر ، و مع ٣ والمتضمنة لمجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات ، و مع ٤ والمتضمنة لمجموعة المعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، وذلك على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين ، وفيما يلي جدول يوضح ذلك :-

#### جدول (٧)

يوضح تحليل التباين الإحصائي ثنائي الاتجاه (٢  $\hat{I}$ ) بالنسبة للدرجات التي حصل عليها أفراد المجموعات الفرعية الأربع على مقياس "الاحتراق النفسي"

مصدر التباين	مع الترتيبات	د.ح	متوسط المربعات	ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	٣٣٢٨,٦٠	١	٣٣٢٨,٦٠	١٨,٦٤	دالة عند مستوى ٠,٠١، للشك
سنوات الخبرة التدريسية	٧٦٢,٥٧	١	٧٦٢,٥٧	٤,٢٧	دالة عند مستوى ٠,٠١، للشك
التفاعل (جنس × خبرة)	١٤٤,١٢	١	١٤٤,١٢	٨,٠٧	غير دالة عند أي من مستويي الشك



		١٧٨,٥٧	١٩٧	٣٥١٧٨,٥١	الخطأ
			١٩٩	٣٩٤١٣,٨٠	الكلّي

**يتضح من الجدول السابق :-** وجود تأثير دالٍ لمتغير (الجنس) على تباين درجات أفراد المجموعات الفرعية الأربع على مقياس "الاحترق النفسي"، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (١٨,٦٤)، وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ف" دالة عند مستوى شك (٠,٠١)، للدلالة الإحصائية، كما تبين وجود تأثير دالٍ لمتغير سنوات الخبرة التدريسية على تباين أفراد المجموعات الفرعية الأربعة للدراسة الحالية على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (٤,٢٧)، وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ف" دالة عند مستوى (٠,٠١) شك، ولم يتضح وجود تأثير دالٍ لمتغير التفاعل بين الجنس و سنوات الخبرة التدريسية على تباين أفراد المجموعات الفرعية الأربع للدراسة الحالية على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (٨,٠٧)، وهي غير دالة عند أي من مستويي (٠,٠١)، (٠,٠٥)، للدلالة الإحصائية.

وقد تم استخدام اختبار "ت" T. test للتحقق من وجهة الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الفرعية الأربع على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين و الجدول التالي يوضح ذلك :-

#### جدول (٨)

يوضح دلالة الفروق بين متوسط المجموعات الفرعية الأربع بالنسبة للدرجات التي حصلوا عليها على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين باستخدام اختبار "ت"

مجموعتي المقارنة	عدد الافراد	١م	٢م	١ع	٢ع	قيمة ت	مستوى دلالتها
١- مجموعة معلمين ذوي خبرات تدريسية من ٥-١٠ سنوات	٥٠	٤٢,٠٨	-	٨,١	-	٥,٨١٦	دالة عند ٠,٠١، ومن الشك للدلالة الإحصائية
٢- مجموعة معلمات ذوات خبرات تدريسية من ٥-١٠ سنوات	٥٠	-	٤٩,٣٦	-	٩,٤١		
١- مجموعة معلمين ذوي خبرات تدريسية من ١٠ سنوات فأكثر	٥٠	٧٤,٩٢	-	١٥,٤	-	٥,٠٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠١، للشك من للدلالة الإحصائية
٢- مجموعة معلمات ذوات خبرات تدريسية من ١٠ سنوات فأكثر	٥٠	-	٨٦,٣٦	-	١٦,٢٨		
١- مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث	١٠٠	٥٨,٥	-	١٧,٩	-	٤,٩٧٣	دالة عند مستوى

١٠، للشك من للدلالة الإحصائية						ذوي الخبرة التدريسية من ٥-١٠ سنوات
	١٩,٥٢	-	٦٧,٨٦	-	١٠٠	٢- مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المجموعات التالية على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين.

#### أولاً: في ضوء متغير الجنس/النوع:-

١- مجموعة المعلمين ذوي خبرات تدريسية من ٥- ١٠ سنوات مقارنة بمجموعة المعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات ، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٥,٨١٦) ، وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٩٩) ، للثقة ، وذلك لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى وهي مجموعة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات.

٢- مجموعة المعلمين ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر ، مقارنة بمجموعة المعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٥,٠٥٣) ، وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ٩٩ ، للثقة ، وذلك لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى ، وهي مجموعة المعلمات ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر.

#### ثانياً: في ضوء متغير سنوات الخبرة التدريسية :-

٣- مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوي الخبرة التدريسية من ٥- ١٠ سنوات ، مقارنة بمجموعة المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (٤,٩٧٣) وهي تتجاوز القيمة الحدية المطلوبة لتصبح "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٩٩) ، للثقة ، وذلك لصالح المجموعة ذات المتوسط الأعلى ، وهي مجموعة المعلمين ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر.

#### ب- مناقشة نتائج الدراسة:-

أوضحت نتائج الدراسة الحالية شيوع الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات من أفراد العينة بنسبة (٥,٢٧%) من مجموع العينة الكلية ، و بنسبة (٤٩%) لدى المعلمين الذكور ، و بنسبة (٦%) لدى المعلمات الإناث ، وذلك يعني أن المعلمين الذكور أكثر شعوراً بالرضا المهني أكثر من المعلمات الإناث ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى تبين انتشار الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة الكلية من المعلمين والمعلمات بنسبة (٤٤%) ، و بنسبة (٨%) لدى المعلمين

الذكور، بنسبة ٨٠ ٪ لدى المعلمات الإناث وذلك يعني إن المعلمات الإناث أكثر شعوراً بالاحترق النفسى أكثر من المعلمين الذكور من أفراد العينة الكلية للدراسة الحالية . ولعل ذلك يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (flynn,p.2001)، ويختلف ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسات أخرى قد أجريت وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المعلمين الذكور والإناث في كل من ذهني الشعور بالرضا المهني والاحترق النفسى (زياد طحانية ، سها عيسى ١٩٩٦م) ، (Konert , E .,1998)

كما تبين ارتباط الرضا المهني سلبياً بالشعور بالاحترق النفسى لدى أفراد العينة الكلية للدراسة، وقد بلغ معامل الارتباط (- ٥٨،) ، وهو معامل ارتباط إيجابي ودال عند مستوى ثقة ٩٩ ، للدلالة الإحصائية ، كذلك ارتبط الرضا المهني سلبياً بالشعور بالاحترق النفسى لدى جميع أفراد المجموعات الفرعية الأربع المكونة لعينة الدراسة ، فنجد أن معامل الارتباط لدى عينة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات بلغت قيمته (- ٤١،) ، و لدى عينة المعلمين الذكور ذوي الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر قد بلغت قيمته (- ٥٠،) ، ولدى عينة من المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ٥ - ١٠ سنوات بلغت قيمته (- ٥٦،) ، ولدى عينة المعلمات الإناث ذوات الخبرة التدريسية من ١٠ سنوات فأكثر قد بلغت قيمته (- ٧٢،) ، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ثقة ٩٩ ، وهو مستوى ثقة عالٍ و مقبول إحصائياً، ولعل هذه النتيجة تتفق مع ما قد توصلت إليه نتائج دراسات سابقة قد أجريت في هذا الصدد مثل:

(Koeske , G.& Kelly T. , 1996 , Rasmussem , Betty K. , 1996 , Wolpin , J . , et al . , 1991 , Huebner , s . , 1994 , Begen , M . , 1993 , Baruch , f . , et al . , 2002 , Al Mashaan , O . , 2001 , Edelstein , Janice , 2001 , Kousteliotes , A. & Kousteliou , Ioanna , 2001 , Mena , C . & Marguerite , K . , 2001 , Tang , T . & yeung , A . , 1999 , Dyer , S . & Quine , L . , 1998 , Konert , E . , 1998 , Acker , Gila M . , 1997 , Cianfrini , C . , 1997 , fuente , J . & fuente , E . & Trujillo , H . , 1997 , Prosser , D . , et al . , 1997)

كما تبين أن أفراد العينة الكلية من المعلمين الذكور والمعلمات الإناث ذوي الخبرة التدريسية الأقل أكثر شعوراً بالرضا عن المهنة، و أقل شعوراً بالاحترق النفسى مقارنة بقرنائهم ممن هم ذوي الخبرة التدريسية الأكثر، ولعل ذلك يتفق مع ما يراه كل من Cronin (1984) ، Diane ، ويختلف مع ما أشارت إليه نتائج دراسات توصلت إلى ارتباط الرضا المهني إيجابياً بسنوات الخبرة التدريسية الأكثر لدى المعلمين بالمدارس الحكومية (انتصار الصبان ، ١٤٠٧هـ ، عادل عبد الله ، ١٩٩٥م)

## التوصيات التربوية و البحوث المقترحة :-

أولا : التوصيات التربوية :-

- في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج في الدراسة الحالية يمكن سرد عدد من التوصيات التربوية وهي :-
- ١- الاهتمام بوجود مرشد نفسي مؤهل علمياً ومهنياً لتناول مشكلات المعلمين، والتصدي لها، وإيجاد حلولٍ توافقية لها .
  - ٢- إعداد البرامج الإرشادية المناسبة لخفض الشعور بالضغط النفسي، وزيادة الرضا المهني للمعلمين من أجل حسن استثمار الطاقات، و عدم هدرها، وزيادة الإنتاجية المهنية.
  - ٣- الاهتمام بالتدخل الوقائي لتحقيق توافق مهني مناسب للمعلمين والتربويين بصفة عامة لأنهم الفئات المسؤولة عن تربية النشء.

### ثانياً : البحوث المقترحة :-

- ١- إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث أسباب الرضا المهني وكيفية تحقيقه بدرجة مناسبة لدى المعلمين و المعلمات.
  - ٢- إعداد البرامج الإرشادية المقننة للتخفيف من حدة الشعور بالاحترق النفسي لدى المعلمين، و فحص فاعليتها بعد تقنينها وتحكيمها على قطاعات متعددة .
  - ٣- إعداد دراسات لفحص متطلبات المهنة وكفاءة المعلمين في القطاعات الثقافية المتنوعة.
  - ٤- دراسة علاقة الرضا المهني للمعلمين بعدد من المتغيرات الأخرى مثل فاعلية الذات، وكفاءة الذات، والتوافق النفسي، وتقدير الذات، وخاصة عبر الثقافات .
- دراسة علاقة الاحترق النفسي للمعلمين بعدد من المتغيرات الأخرى ذات العلاقة الارتباطية المحتملة ، تمهيداً لإعداد البرامج المناسبة لمواجهة مشكلات المعلمين والتصدي لها؛ من أجل حسن استثمار الطاقات إلى أقصى درجة ممكنة مثل: القلق ، الاكتئاب ، الشعور بالوحدة النفسية ، وجهة الضبط الداخلية ( الصحية ) والخارجية ( غير الصحية ) ، والصراع النفسي .

## (مراجع الدراسة)

### أولا : المراجع العربية :-

- ١- إبراهيم القريوتي، و فيصل عبد الفتاح ، (١٩٩٨م) : " الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين ومعلمي الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة " ، مجلة كلية التربية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العدد الخامس عشر ، السنة الثالثة عشر ، ص ص ٩٥ - ١٣٥ .
- ٢- انتصار سالم الصبان (١٤٠٧هـ) : " الرضا الوظيفي عن العمل لدى معلمات المرحلة المتوسطة و علاقته بعدد من المتغيرات الاجتماعية و الشخصية " ، رسالة ماجستير - كلية التربية للبنات - جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
- ٣- بشرى إسماعيل ، (٢٠٠٤م) : " المساندة الاجتماعية و التوافق النفسي " ، الناشر ، مكتبة الانجلو المصرية.
- ٤- حسن حسان ، وعبد العاطي الصياد ، (١٩٨٦م) : " البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة (السعودية)" ، رسالة الخليج العربي (تربوية- ثقافية- فصلية)، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، العدد ١٧، السنة السادسة ، ص ص ٩٧ - ١٤٤ .
- ٥- خوله يحي ، و رنا حامد ، (٢٠٠١م) : " مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقليا في اليمن " ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد العشرون ، السنة العاشرة ، ص ص ٧٩ - ١٢٤
- ٦- زياد لطفي طحانيه ، و سهى أديب عيسى ، (١٩٩٦م) : " مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن و علاقتها ببعض المتغيرات " ، مجلة العلوم التربوية ، مجلد (٢٣) ، العدد (١) ، ص ص ٣١ - ١٤٨ .
- ٧- سيد سيد صبحي ، (١٩٨٧م) : " الرضا لمن يرضى : دراسات في الصحة النفسية " ، الناشر ، القاهرة - المطبعة التجارية الحديثة.
- ٨- طلعت منصور ، و فيولا البيلواي ، (١٩٨٩م) : " دليل قائمة الضغوط النفسية للمعلمين " ، (كراسة التعليمات) ، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.
- ٩- عادل عبد الله ، (١٩٩٥م) : " بعض سمات الشخصية و الجنس و مدة الخبرة و أثرها على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين " ، مجلة دراسات نفسية ، مجلد (٥) ، عدد (٢) ، ص ص ٣٤٥ - ٣٧٦
- ١٠- عادل عبد الله ، (١٩٩٤م) : " مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين " ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١١- عبد الصمد قائد الأغبري ، (٢٠٠٣م) : " الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية " ، مجلة دراسات الخليج

- والجزيرة العربية ، العدد مائة وتسعة ، السنة التاسعة والعشرون ، ص ص ١٦٩ - ١٩٧
- ١٢- عزت عبد الحميد ، (١٩٩٦م) : " المساندة الاجتماعية و ضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن العمل " ، دكتوراه ، كلية التربية - جامعة الزقازيق
- ١٣- علي عسكر ، (٢٠٠٠م) : " ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها " ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، دار الكتاب الحديث.
- ١٤- فاروق عبد الفتاح موسى ، (٢٠٠٥م) : " دليل مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين " ، الناشر ، مكتبة الأنجلو المصرية - القاهرة.
- ١٥- غريب عبد الفتاح غريب ، (١٩٨٨م) : " دراسة مستعرضة للفروق بين الجنسين في الاكتئاب لدى عينة مصرية ، مجلة الصحة النفسية ، مجلد (٩) ، العدد السنوي ، ص ص ٣ - ٦٣ .
- ١٦- فؤاد البهي السيد ، (١٩٧٨م) : " علم النفس الإحصائي و قياس العقل البشري " ، الطبعة الثالثة ، القاهرة : دار الفكر العربي.
- ١٧- محمد أحمد غنيم ، (٢٠٠٢م) : " أثر المعتقدات اللاعقلانية والتخصص الأكاديمي على الضغط النفسي للمعلمين ، دراسة عبر ثقافية في مصر والسعودية ، " المجلة التربوية ، العدد ٦٤ ، المجلد السادس عشر ص ص ١٧٥ - ٢١٣ .
- ١٨- محمد عبد الله آل ناجي ، عبد الرحمن إبراهيم المحبوب ، (١٩٩٣م) : " متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية ، المجلة التربوية - جامعة الكويت ، العدد التاسع والعشرون ، المجلد الثامن.
- ١٩- محمود عبد الحليم منسي ، (١٩٩٨م - ١٤١٩ هـ) : " استمارة المستوى الاقتصادي والاجتماعي في البيئة السعودية " ، كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز - المدينة المنورة .

#### ثانيا : المراجع الأجنبية :-

- 20- Acker , Gila M., (1997) : " Impact of clients ' mental illness on social workers' Job satisfaction and burnout " , **Dissertation Abstracts International , section A : Humanities and Social Sciences** , vol . 58 , No . 1 , A , P . 0288. □
- 21- Al Mashaan , O . , (2001): " Job stress and Job satisfaction and their relation to neuroticism , type A behavior and locus of control among Kuwaiti personnel" **Psychological Reports** , Vol. 88, Issue 3 , Part 2 , PP. 1145 – 1152. □
- 22- Austin , David & Voelki , Judith , (1986) : "Effects of social support and locus of control on camp staff Burnout " , **Camping Magazine** , Vol . 58 , No . 7 , PP.18 – 21.
- 23- Baruch , Feldman , et al . , (2002) : " Sources of social support and burnout ,

- Job Satisfaction , and productivity " , **Journal of Occupational Health psychology** , Vol . 7 No . 1 , PP. 84 – 93 □
- 24- Blegen , M . , (1993) : " Nurses' Job Satisfaction : a meta – analysis of Related Variabl " , **Nursing Research** , Volume 42 , Issue 1 , January-February PP.36 – 41 .
- 25- Byrne , Barbara M . , (1992) : " Investigating Causal links to Burnout for Elementary, Intermediate , and Secondary teachers" , **Paper Presented at Annual Meeting of the American Educational Research Association** (San Francisco , C A , April , PP. 20 –24)
- 26- Byrne , John J . , (1998) : " Teachers as Hunger Artist : Burnout : Its causes , Effects , and Remedies" , **Contemporary Education** , Vol . 69 , No.2 , PP.86-91. □
- 27- Cadavid , Victoria & Lunenburg , Fred , (1991) : " Locus of control , pupil control Ideology , and Dimensions of teacher Burnout " , **paper presented at the Annual Meeting of American Educational Research Association** , (Chicago , IL , April 3-7) □
- 28- Capel , Susan A. (1992) : " Stress and Burnout in teachers" , **European Journal of teachers Education** , vol . 15 , No.3 , PP.197-211 □
- 29-Cianfrini , Crystal L . , (1997) : " A comparison of university academic and psychological counselors : Burnout and its relationship with social support , coping , and Job Satisfaction" , **Dissertation Abstracts International , Section A , Humanities and social sciences** , Vol.57, No.9 , A , P.3824
- 30- Cronin , Diane S . , (1984) : " The relationship among Occupational stress , life stress , social support and the burnout experienced by staff Nurses Working in diverse Hospital " , **Diss. Abst. Inter.** , vol . 45 , No.01 , B P. 127.
- 31- Dyer , Steve & Quine , Lyn , (1998) : " Predictors of Job Satisfaction and Burnout among the direct care staff of a community learning disability service " , **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities** , vol.11 , No.4 , PP.320-332 □
- 32- Edelstein , Janice , (2001) : " Burnout and Job Satisfaction of full-time nurse educators Between 39-56 years of age in state – supported Baccalaureate programs in Wisconsin " , **Diss . Abst. Inter . , section , B, The sciences and Engineering** , vol . 61 , No.9 , B , P.4638
- 33- Ernst Kossek , Ellen & Ozeki , Cynthia , (1998) : " work – family conflict", policies , and the Job – life Satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior – human resources research " , **Journal of Applied**

**psychology** , vol . 83 , No.2 , PP.139 – 149

- 34- Fielding , Marianne A.& Gall , Meredith D . , (1982) : "Personality and situational correlates of teacher stress and Burnout" , **paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational research Association** (New York , Ny , March). □
- 35- Flynn, Philip Dunne , (2001) : " Identification of the level and perceived causes of stress and burnout among high school principals in south Carolina" , **Diss . Abst. Inter. Section A : Humanities an social sciences** , vol. 61 , No.7 , A,P.2532
- 36- Fuente , L.& Fuente , E . & Trujillo , H . , (1997) : " Burnout and Job Satisfaction : Occupational Health Indicators in a health care context " , **Clinica – y-Salud** , vol .3 , PP. 481-494 □
- 37- Glass , David , et al . , (1993) : " Depression , Burnout , and perceptions of control in Hospital Nurses " , **Journal of consulting and clinical Psychology** , vol .61 , No.1 , PP. 147-155
- 38- Haddad , Afaf , (1998) : " Sources of Social Support among school counselors in Jordan and its relationship to burnout " , **International Journal for the Advancement of counselling** , vol.20 , No.2, PP.113-121
- 39- Hippa , Elizabeth , S . & Halpin , Glennelle , (1991) : " Job stress , stress Related to Performance – Based Accreditation , Locus of control , Age , And Gender as Related to Job satisfaction and Burnout in teachers and principals " , **Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid – South Educational Research Association** (Lexington , KY , November 13-15).
- 40- Huebner , S . , (1994) ; ' Relationships among demographics , Social support , Job satisfaction and burnout among school psychologists " , **school psychology International** , vol.15, No.2 , pp.181-186
- 41- Huston , Joan , (1989) : " Teacher Burnout and Effectiveness : A case Study" , **Education** , vol .110 , Issue 1 , PP.70-79
- 42- Jain , v . , et al . , (1996) : " Effects of Locus of Control , Occupational Stress , and Psychological distress on Job satisfaction among Nurses " , **psychological Reports** , Volume 78 , Issue 3 , Part2 , PP. 1256-1258
- 43- Jayaratne , Srinika , et al . , (1991) : " Job Satisfaction and burnout : Is there a difference? " , **Journal of Applied Social Sciences** , vol.15 , No.2 , PP.245-262
- 44- Koeske , Gary & Kelly , Thomas , (1995) : " The impact of over- involvement on burnout and Job satisfaction" , **American Journal of Orthopsychiatry** , Vol.65 , No.2 , PP.282-292
- 45- Koustelios , Athanasios & Kousteliou, Ioanna, (2001) : " Job Satisfaction and



burnout in education , **The Journal of the Hellenic psychological society** ,  
vol.8 No.1 , PP.30-39 □

46- Mena , Cotter & Marguerite , Kristin , (2001) : " Impact of supervisory relationship on worker Job satisfaction and burnout" , **Diss. Abst . Inter . , section A : Humanities and social sciences** , vol .61 , No.9 , A , P.3771.

47-Moe , D. & scrivens , R . , (1979) : " A prescription " , **Today 's Education** ,  
vol.68 , No.4 , PP. 34-36.

48- Onyett , S . , et al . , (1997) : " Job satisfaction and burnout among members of community mental health teams " , **Journal of mental Health** , vol.6 , No.1 ,  
PP. 55-66  
□

49- Pawell, William E. , (1994) : " The relationship between feelings of alienation and burnout in social work" , **families in society** , vol.75 , PP.229-235  
□

50- Petrovski , Pandora , Gleeson , G . , (1997) : " The Relationship between Job satisfaction and psychological Health in people with an Intellectual Disability in competitive Employment " , **Journal of Intellectual & Developmental Disability** , Vol.22 , No.3 , PP.199-211

51- Prosser , David , et al . , (1997) : " Perceived sources of work stress and satisfaction among hospital and community mental health staff , and their relation to mental health , burnout and Job satisfaction " , **Journal of psychosomatic research** , vol . 43 , No.1 , PP.51-59.

52- Rasmussen , Betty K . (1996) : " Perceptions of school climate , Job satisfaction , stress , and burnout , and their relationship to teacher absenteeism " , **Diss . Abst. Inter. , section A : Humanities and social sciences** , vol . 56 , No.9 , P.3402

53- Tang , Tak O. & Yeung , Alexander S. , (1999) : " Hong Kong teachers' sources of stress , Burnout , and Job satisfaction " , **Paper presented at the International conference on teacher Education** (Hong Kong , February 22-24).  
□

54- Tishler , A . & Ernest , B. , (1989) : " Career Dissatisfaction among Al-abama teachers" , **paper presented at the annual meeting of the Mid – south Educational Research Association.**

55- Whitaker , Kathryn S . , (1996):" Exploring Causes of principal Burnout",  
Journal of Educational Administration , vol.34 , No.1 , PP.60-71

56- Wolpin , Jacob , et al . , (1991) : " Is Job satisfaction an antecedent or a Consequence of psychology burnout?" , **Human Relations** , Vol.44 , No.2 ,

PP.193-209.

(استمارة جمع بيانات عامة)

الرجاء إكمال البيانات التالية بوضع علامة R فيما يلي أو تكملته:

الإسم: (اختياري): .....

أ- العمر: ١ - £ أقل من ٢٥ ٢ - £ من ٢٥ - ٣٠ ٣ - £ من ٣٠ - ٣٥

٤ - £ من ٣٦ - ٤٠ ٥ - £ من ٤١ - ٤٥ ٦ - £ من ٤٦ - ٥٠

٧ - £ أكثر من ٥٠

ب- المؤهل التعليمي:

١ - £ معهد إعداد معلمين ٢ - £ كلية معلمين ٣ - £ كلية

تربية

٤ - £ بكالوريوس غير تربوي ٥ - £ بكالوريوس غير تربوي مع دبلوم

تربوي

ج- المرحلة الدراسية التي تعمل بها:

١ - £ المرحلة الابتدائية ٢ - £ المرحلة المتوسطة ٣ - £ المرحلة الثانوية

د- عدد سنوات الخبرة في مهنة التعليم:

١ - £ (٥ - ١٠ سنوات) ٢ - £ (١٠ سنوات فأكثر)

هـ- الحالة الاجتماعية:

١ - £ متزوج ٢ - £ غير متزوج ٣ - £ مطلق ٤ - £ أرمل

و- الدخل الشهري: ( )

ز- الحالة السكنية:

١ - نسكن في منزل ملكنا ( ) ٢ - نسكن في شقة منزلنا ( )

٣ - نسكن في شقة بالإيجار ( ) ٤ - نسكن في شقة مع أقاربنا ( )

٥ - إذا كانت الإجابات السابقة غير مطابقة لحالتك اذكر بالضبط حالتك

السكنية .....

ح - عدد أفراد الأسرة المقيمين بالمنزل: ( )

ط - عدد الحجرات بالمسكن:

١ - £ أكثر من ١٠ غرف ٢ - £ من ٧ - ٩ غرف

٣ - £ من ٥ - ٧ غرف ٤ - £ ٣ - ٥ غرف



بسم الله الرحمن الرحيم

## التعليمات

إن مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين أداة لاستطلاع رأي المعلمين حول عدد من الأمور المتعلقة بالعمل كمعلم مثل العلاقة بالزملاء، وبالإدارة، وبالطلاب، وما يتعلق بالمرتبات، والحوافز، و كل الأنشطة التي تتضمنها عملية التدريس، علماً بأنه لا توجد إجابات صواب، أو إجابات خطأ، و المطلوب الإجابة التي تعبر عن رأي المعلم بصدق وواقعية.

إن تعاونك وصدقك في الإجابة عن هذه الاستبانة يعد مؤشراً علي جديتك، كما أنه متطلب أساسي لنجاح البحث، وبالتالي الباحث.

وأتعهد لك زميلي المعلم بأن هذه الاستبانة سوف تعامل بسرية تامة، فلن يطلع عليها أحد خلاف الباحث، وستستخدم فقط لأغراض هذا البحث، وسوف تلتف فور الانتهاء من تصريغ بياناتها.

✓ تأكد من فضلك أنك أكملت جميع البيانات المطلوبة في هذه الاستبانة. أخيراً وليس آخراً، لا يفوتني أن أعبرك مقدماً عن جزيل شكري ووافر تقديري لما بذلته من وقت، وما أظهرته من صدق في إجابتك

الباحث

د/ نايف بن محمد الحربي

أستاذ الصحة النفسية المساعد

وكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحث العلمي

ورئيس قسم علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة طيبة

مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين

١- اقرأ كل عبارة من العبارات الآتية وضع علامة **R** في المكان المناسب:

الدرجة	أوافق بشدة	أوافق	لا أستطيع أن أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
						١- تهيئ لي مهنة التدريس الفرصة للنمو مهنيًا.
						٢- دخل المعلم مناسب للمتطلبات العادية.
						٣- تهيئ مهنة التدريس الفرصة لاستخدام مهارات متنوعة.
						٤- عدم كفاية الدخل لا تجعلني أعيش بالطريقة التي أريدها.
						٥- يعمل رئيسي المباشر على الوقعة بين المعلمين.
						٦- لم يشعرني أحد بأنني معلم جيد.
						٧- يقوم العمل بالتدريس على أنشطة روتينية.
						٨- لا تحقق لي مهنة التدريس التقدم إلى الأمام.
						٩- يمكن أن تتحسن ظروف العمل في مدرستي.
						١٠- أتلقى الثناء من رئيسي المباشر.
						١١- ليس لدي الحرية في صناعة قراراتي بنفسي.
						١٢- يقدم رئيسي المباشر اقتراحات لتحسين أدائي التدريسي.
						١٣- تحقق مهنة التدريس مستقبلًا آمنًا.
						١٤- أتلقى ثناءً كاملاً على نجاحي في مهنة التدريس.
						١٥- علاقتي جيدة بزملائي في المدرسة.
						١٦- لا تقدم الإدارة في مدرستي توضيحاً لأهدافها.
						١٧- يقدم لي رئيسي المباشر العون عندما أكون في حاجة إلى مساعدة.

الدرجة	أوافق بشدة	أوافق	لا أستطيع أن أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
						١٨- ظروف العمل في مدرستي مريحة.
						١٩- تهيئة عملية التدريس الفرصة لمساعدة طلابي على التعلم.
						٢٠- أحب الناس الذين أعمل معهم.
						٢١- مهنة التدريس تحقق فرصا محدودة للتقدم.
						٢٢- يحترمني طلابي كمعلم.
						٢٣- أخشى فقد وظيفتي كمعلم.
						٢٤- لا يساعد رئيسي المباشر على تقديمي.
						٢٥- التدريس عملية ممتعة جدا.
						٢٦- ظروف العمل في مدرستي ليست سيئة.
						٢٧- التدريس لا يشجع على الابتكار.
						٢٨- الإدارة في مدرستي، توضح أهدافها بصورة جيدة.
						٢٩- لم أشعر مطلقا بالأمن في مهنة التدريس.
						٣٠- مهنة التدريس لا تهيئ الفرصة لاكتساب مهارات جديدة.
						٣١- يعامل رئيسي المباشر كل المعلمين بالعدل.
						٣٢- يحفزني زملائي على التحسن.
						٣٣- تهيئة مهنة التدريس الفرصة للترقي.
						٣٤- أكون مسؤولاً عن تخطيط دروسي اليومية.
						٣٥- مبنئ مدرستي والأثاث بالفصول والمكاتب غير مريح.

الدرجة	أوافق بشدة	أوافق	لا أستطيع أن أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
						٣٦- أتقاضى مرتباً يتناسب مع قدراتى.
						٣٧- ينتقد زملائى كل منهم الآخر بقسوة.
						٣٨- تقع على عاتقى مسؤولية نتيجة تدريسي للطلاب.
						٣٩- يمدنى زملائى باقتراحات لتحسين مهارتى فى عملية التدريس.
						٤٠- يمدنى رئيسى المباشر بالعون لتحسين طريقة تدريسي.
						٤١- لا أشعر بالتعاون مع من أعمل معهم.
						٤٢- تشجعنى مهنة التدريس على الابتكار.
						٤٣- لا يحب رئيسى المباشر سماع الاقتراحات الجديدة.
						٤٤- لا يكفى دخل المعلم لتحقيق متطلبات الحياة.
						٤٥- لا اهتم بعملية التدريس.
						٤٦- إن العمل كمعلم أمر ممتع.
						٤٧- أتلقى من رئيسى المباشر تعليمات كثيرة لا معنى لها.
						٤٨- لا أحب من اعمل معهم.
						٤٩- لا أتلقى سوى القليل من التقدير.
						٥٠- تحقق مهنة التدريس فرصة جيدة لتحقيق التقدم.
						٥١- تتفق ميولى مع ميول زملائى.
						٥٢- لست مسؤولاً عن أفعالى.
						٥٣- يوفر رئيسى المباشر المواد التى احتاجها حتى أبذل قصارى جهدى فى



الدرجة	أوافق بشدة	أوافق	لا أستطيع أن أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
						العمل
						٥٤- تربطني بزملائي صداقات دائمة.
						٥٥- ظروف العمل في مدرستي جيدة.
						٥٦- يجعلني رئيسي المباشر أشعر بالمسؤولية.
						٥٧- دخل المعلم أقل مما أريد.
						٥٨- أحاول الانتباه إلى أهداف مدرستي.
						٥٩- يلاحظ رئيسي المباشر تقدمي في عملية التدريس.
						٦٠- يوضح رئيسي المباشر ما هو متوقع مني.
						٦١- يحقق عملي بالتدريس الأمان المالي
						٦٢- يثني رئيسي المباشر على تقدمي في التدريس.
						٦٣- لا أهتم بشؤون مدرستي.
						٦٤- علاقاتي جيدة مع طلابي.
						٦٥- تختلف الرواتب من وظيفة لأخرى في نفس المدينة.
						٦٦- يبدو لي أن زملائي مجانيين.

### مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين

(٢) اقرأ كل عبارة من العبارات الآتية وضع علامة R في المكان المناسب:

م	العبارات	لا تنطبق إطلاقاً	لا تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق إلي حد ما	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق تماماً
١	أتطلع إلى أن أستمر في التدريس مستقبلاً					
٢	أشعر بالإحباط بسبب ما مررت به من خبرات في مهنة التدريس					
٣	أحصل على الثناء الملائم من المشرفين عندما أحسن القيام بعمل					

م	العبارات	لا تنطبق إطلاقاً	لا تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق إلى حد ما	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق تماماً
٤	يبدو اليوم الذى أقوم فيه بالتدريس وكأنه يمتلئ بالكثير والكثير من الضيق					
٥	أنا سعيد باختيار التدريس مهنة لي .					
٦	يتصرف التلاميذ بأسلوب لا يليق بالبشر					
٧	أعتقد أن الضغوط التى تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه من أمراض جسمية					
٨	أشعر بأن المسؤولين في المدرسة يرغبون في مساعدتي على حل المشكلات التى قد تواجهني في الفصل حال ظهورها.					
٩	أشعر بأنه من الصعب أن أهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالتدريس					
١٠	أرى أن التدريس أكثر إرضاء لي مما كنت أتوقع					
١١	أعتقد أن ما أبذله من جهد في الفصل لا ينال التقدير من جانب المسؤولين في المدرسة.					
١٢	إذا كنت سأختار من جديد فلن أختار أن أكون مدرساً					
١٣	أشعر أن باستطاعتي أن أقدم ما هو أفضل في عملي كمدرس إذا لم تكن المشكلات التى تواجهني فيه بهذا الكم .					
١٤	الضغوط التى تواجهني في عملي كمدرس تفوق ما يمكنني تحمله					
١٥	ينتقدني المشرفون أكثر مما يثنون عليّ					
١٦	معظم تلاميذي مهذبون					
١٧	يأتي معظم تلاميذي للمدرسة وهم متأهبون للتعلم					
١٨	أشعر أن المسؤولين في المدرسة لن يقدموا لي المساعدة للتغلب على الصعوبات التى قد تواجهني داخل الفصل					
١٩	أطلع بشغف إلى كل يوم أقوم فيه بالتدريس					

م	العبارات	لا تنطبق إطلاقاً	لا تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق إلي حد ما	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق تماماً
٢٠	توجه إدارة المدرسة اللوم لي على ظهور أي مشكلات داخل الفصل					
٢١	يأتي العديد من التلاميذ إلى المدرسة باتجاهات خاطئة ومزعجة					

تأكد أنك قد أجبت عن كل العبارات السابقة، وشكراً على تعاونك.