



جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

الموضوع:

# الاحترق النفسي وارتباطه بالضغوط المهنية

## دراسة ميدانية على أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبة

\*عمر حجاج

\*فضيلة لحرش

الصفة	الدرجة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	دكتوراه	زينب أولاد الهدار
مشرفا	دكتوراه	عمر حجاج
مناقشا	دكتوراه	سعادة رشيد

السنة الجامعية: 1434-1435هـ / 2017-2018

## شكر و عرفان

" الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن  
هدانا الله " الأعراف 43 .

بعد إتمام هذا العمل الذي اود أن أكون قد وفقت فيه.

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ الفاضل الذي تبني  
البحث والباحثة مند بداية الطريق الدكتور حجاج عمر جزاه الله كل  
الخير وأسأل الله أن يمتعته بالصحة والعافية

كما أتوجه بالشكر الى الأستاذ معمري الذي ساعدنا كثيرا و الأستاذة أولاد  
الهدار زينب

أيضا الأستاذة أولاد حيمودة التي رافقتنا بتوجيهاتها ونصائحها حتى يتسم  
العمل بالبحث العلمي الناجح،  
والى كل أساتذة علم النفس.

بدون أن أنسى مديرون المؤسسات الابتدائية وأساتذة العينة،  
والأستاذ صوفي عبد القادر الذين ساهموا في إتمام هذا العمل.

" اللهم احفظهم وبلغهم أعلى درجات العلم "

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة متليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من "139" أستاذ وأستاذة حيث كان اختيارهم بطريقة الحصر الشامل واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بنوعيه التنبؤي والارتباطي المناسب لأغراض الدراسة كما جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط المهني لأساتذة التعليم المرحلة الابتدائية؟
  - ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية؟
  - ما مستوى الضغط المهني لدى أساتذة المرحلة الابتدائية؟
  - هل تختلف العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط المهني بإخلاف الجنس لدى أساتذة المرحلة الابتدائية؟
- ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطبيق مقياسي الاحتراق النفسي والضغط المهني، كما أنه تم استخدام نظام SPSS v 22 كأسلوب إحصائي لمعالجة البيانات.
- وقد توصلنا إلى النتائج التالية :
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الاحتراق النفسي والضغط المهني لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.
  - ارتفاع في مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.
  - ارتفاع في مستوى الضغط المهني لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.
  - لا توجد فروق في الاحتراق النفسي والضغط المهني باختلاف الجنس لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتراق النفسي - الضغط المهني - أساتذة المرحلة الابتدائية .

## **Summary:**

This study aims to identify the relationship between psychological combustion and professional pressure among the teachers of primary education in the city of Mitlili. The sample of the study consisted of 139 professors. Their selection was in a comprehensive inventory method. The researcher used the descriptive correlation method for the objectives of the study. The following questions:

- What's the nature of the relationship between psychological combustion and the professional pressure of primary education teachers?
- What's the level of psychological combustion among primary school teachers?
- What's the level of professional pressure among primary school teachers?
- Is the relationship between psychological combustion and occupational stress different from sex?

In order to achieve the objectives of the study, the researcher applied the measures of psychological combustion and occupational stress, and a system SPSS 22.0 was used as a statistical method for processing data.

We have reached the following conclusions:

- There is a strong positive correlation between psychological combustion and occupational stress among primary education teachers.
- A rise in the level of psychological combustion among teachers of primary education.
- High level of professional pressure among teachers of primary education.
- There are no differences between the psychological combustion and the professional pressures of sex among the teachers of primary education.

**Keywords: Psychological combustion - Professional pressures - Teachers of the primary stage**

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
أ	ملخص الدراسة
ج	فهرس المحتويات
هـ	فهرس الجداول
1	المقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول : مشكلة الدراسة و اعتباراتها</b>	
4	مشكلة الدراسة
6	تساؤلات الدراسة
7	فرضيات الدراسة
7	أهمية و أهداف الدراسة
8	حدود الدراسة
8	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
<b>الفصل الثاني : الدراسات السابقة</b>	
10	الدراسات العربية
18	الدراسات الأجنبية
19	تعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثالث : الاحتراق النفسي</b>	
21	تمهيد
22	مفهوم الاحتراق النفسي
24	النظريات و النماذج المفسرة للاحتراق النفسي
28	أسباب الاحتراق النفسي
29	مراحل الاحتراق النفسي
30	أعراض الاحتراق النفسي

31	مستويات الاحتراق النفسي
31	الوقاية من الاحتراق النفسي
34	خلاصة
<b>الفصل الرابع: الضغوط المهنية</b>	
36	تمهيد
37	مفهوم الضغوط المهنية
40	الأسباب العامة للضغط في مجال العمل
43	النظريات المفسرة للضغوط المهنية
46	أثار و مظاهر الضغوط المهنية
49	أساليب إدارة الضغوط
50	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
53	منهج الدراسة
53	مجتمع الدراسة
53	عينة الدراسة
54	أدوات الدراسة
56	الدراسة الاستطلاعية
61	الدراسة الأساسية
62	الأساليب الإحصائية
<b>الفصل السادس : عرض و مناقشة نتائج الدراسة</b>	
64	عرض و مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات
70	الاستنتاج العام
71	الاقتراحات
72	قائمة المراجع
79	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
53	توزيع عينة الدراسة	1
56	إختبار"ت" لمقياس الاحتراق النفسي	2
57	معامل الارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي	3
58	ثبات التجزئة لمقياس الاحتراق النفسي	4
58	الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي	5
59	إختبار"ت" لمقياس الضغوط المهنية	6
60	معامل الارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية	7
61	ثبات التجزئة لمقياس الضغوط المهنية	8
61	الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية	9
62	توزيع عينة الدراسة الأساسية	10
64	معامل الارتباط بيرسون بين الاحتراق و الضغوط	11
65	مستوى الاحتراق النفسي	12
67	مستوى الضغوط المهنية	13
68	نتائج دلالة الفروق بين الاحتراق النفسي و الضغوط المهنية باختلاف الجنس	14

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
26	نمودجشفاف وآخرون للاحتراق النفسي	1
27	نمودج تشير نسن للاحتراق النفسي	2
45	نمودج "ماكرجات" 1972م للضغوط المهنية	3
46	نمودج "كانز وكان" لضغوط العمل	4
53	النسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة	5

## فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
79	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهني	1
80	نتائج ثبات التجزئة النصفية للضغوط المهنية	2
80	الفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية	3
81	نتائج الصدق التمييزي للضغوط المهنية	4
81	نتائج ثبات التجزئة النصفية للاحتراق النفسي	5
82	الفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي	6
82	معامل الارتباط بيرسون	7
83	صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي	8
88	صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية	9
94	مقياس الضغوط المهنية	10
95	مقياس الاحتراق النفسي	11

الجانب النظري

يعيش الإنسان في مجتمع يتميز بالتغير المستمر في مختلف مجالات الحياة هذا ما أبرزته العولمة التي احتضنت العالم وجعلته ضمن قرية مصغرة يؤثر ويتأثر أفرادها إراديا أو اللاإرادي في بعضهم البعض فكان من الضروري الاجتهاد والعمل لمواكبة هذا التطور مما يتطلب من الأفراد التعامل مع المجتمع من جهة ومع التغيرات من جهة أخرى.

فالعمل من الأمور المهمة التي يجب على الإنسان أن يمارسه ليثبت ذاته أو ليحقق غاياته المادية أو المعنوية، وهو أيضا بمثابة عبادة فالقرآن الكريم حث على العمل في العديد من الآيات وبين أهميته ودعا إلى الاستمرار على العمل الصالح حتى آخر لحظة من الحياة، ومنها قوله تعالى

{ فمن كان يرجو لقاء ربه فليعمل عملا صالحا ولا يشرك بعبادة ربه أحدا } الكهف: 110.

ويعد التعليم والتدريس من أهم وأرقى وأسمى أنواع العمل لأن فيه يتم تقديم المعارف، والعلوم ومساعدة الأشخاص على التفتح الديني، والديني، وهذا ما أكدته الأحاديث النبوية الشريفة كقوله عليه الصلاة والسلام \* إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ، وَالْأَرْضِ حَتَّى النَّمْلَةِ فِي جُحُورِهَا، وَحَتَّى الْحَوْتِ يُصَلُّونَ عَلَى مَعْلَمِ النَّاسِ الْخَيْرِ (الترمذي وصححه الألباني)، إلا أنه أثناء قيام المدرسين بتأدية واجبهم يتعرضون لكثير من الصعوبات والحواجز المشحونة بالضغط والتوتر والقلق والانفعال نتيجة مثيرات ومواقف لم يختاروها بل فرضت عليهم بل وأحيانا يصل إلى درجة الإرهاق الشديد الذي يحول دون سير عملهم بطريقة سليمة وممتعة فيصطدمون ببيئة تقف عائقا أمام إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية .

فمند القدم اهتم الباحثون بالضغط التي يتعرض لها الإنسان منها الضغوط الاجتماعية والنفسية، والأسرية، والاقتصادية، والضغط المهنية المدرسية، وهذه الأخيرة لقيت صدى واسع نتيجة ما قدمه الأساتذة من شكاوي وضجر، فجل التغيرات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في ميادين العمل مجتمع أدى بالأستاذ إلى الوقوع كفريسة في العديد من الظواهر المعقدة كالأضطرابات السيكوسوماتية مثل ارتفاع ضغط الدم والأضطرابات السلوكية كالعنف والأضطرابات النفسية

كالضغوط المهنية والاحتراق النفسي فمهنة التدريس تصنف ضمن المهن الضاغطة لما تحمله من غموض الدور و كثرة المطالب واستمرارية التعرض للضغوط، فالمدرس هو العامل المهم والركيزة الأساسية في العملية التربوية، وعليه أن يحسن التعامل مع التلاميذ والمنهاج والنظام المدرسي والأجهزة هذا ما يلزمه بأن يكون مرناً لتعدد المهام المكلف بها .

كما أن ظاهرة الاحتراق النفسي أثارت اهتماماً كبيراً و أخذت مجالا بارزا في الدراسات السيكولوجية على مدى السنوات الأخيرة، ذلك لمخلفاتها على العامل بحيث أصبح من الصعب أن يحقق التوافق مع ذاته أو مع الآخرين، إضافة إلى الأداء الذي يقع دون المتوسط من المستوى المطلوب، كون أن الاحتراق النفسي المرحلة الحرجة التي يبلغها الأستاذ من كثرة الضغوط وقوتها لذا جاءت هذه الدراسة لتبحث العلاقة بين الاحتراق النفسي و الضغوط المهنية، بحيث قسم العمل الى جزئين نظري وضم أربعة فصول، الفصل الأول تم فيه تحديد مشكلة الدراسة، وفرضيات الدراسة وأهميتها وأهدافها، أيضا تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا، أما الفصل الثاني فتناول الدراسات السابقة العربية والأجنبية وفي الفصل الثالث تم عرض بعض التعاريف للضغوط المهنية وأسبابها وأعراضها وأهم النظريات والنماذج التي تناولت تفسير الضغوط المهنية، و أساليب إدارتها، كما أنه في الفصل الرابع تم تناول تعريف الاحتراق النفسي والنظريات والنماذج التي فسرت الاحتراق النفسي، وبعدها التعرف على عوامل ومراحل وأعراض الاحتراق النفسي، ثم مستوياته وكذا الوقاية منه.

أما الجزء الثاني فتعلق بالدراسة الميدانية وقد خصص له فصلين: الفصل الخامس ضم منهجية راسة وإجراءاتها من منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، أما الفصل السادس فتعلق بعرض ومناقشة نتائج الدراسة وتحليلها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري، حيث تم عرض ومناقشة الفرضية العامة تم الفرضية الأولى تم الثانية تم الثالثة، وفي الأخير جاء ملخص الدراسة وجملة من الاقتراحات.

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة واعتباراتها

- مشكلة الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة وأهدافها
- حدود الدراسة
- التعاريف الإجرائية

## 1- مشكلة الدراسة :

أهم ما يميز حياة الإنسان في القرن الواحد والعشرين انه أصبح يعيش ضمن عالم مصغر، وذلك لدخول التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة مثل الصناعة والتجارة والمواصلات والطب والتعليم و هذا الأخير يعد الركيزة الأساسية، التي تقوم عليها ميادين أخرى، وهذا ما جعل الجزائر تعطي الاهتمام لميدان التربية والتعليم، من اجل هيكلة شاملة للمنظومة التربوية لتصبح أكثر اندماجاً وأدق انسجاماً فإذا تفحصنا حالة المنظومة التربوية الجزائرية، نجد بأنها تتخبط في العديد من المشاكل سواء تعلق الأمر بالموارد البشرية المؤهلة، أو بالهياكل البيداغوجية، التي تظهر في المحيط المدرسي بأطواره الثلاث فمثلاً إذا أخذنا على سبيل المثال المرحلة الابتدائية، سوف نسجل العديد من المواقف الضاغطة كارتفاع معدلات الرسوب، والتسرب المدرسي، وانتشار العنف اللفظي والجسدي بين الأساتذة والتلاميذ، وكثافة البرامج الدراسية مع قصر المواعيد المخصصة لها، والمزيد من الإضرابات والاعتصامات المتكررة، لهذا أجبرت كل من الجهات المعنية والمسؤولين والطاقم الإداري في المؤسسات التعليمية للامتثال لحملة من الإصلاحات التي مرت بعدة مراحل ومست مختلف الجوانب كالمناهج والتأطير وتكوين الأساتذة، فتم إضافة أو حذف عدد كبير من المواضيع التي كانت مدرجة سابقاً، أيضاً إضافة بعض المواد الدراسية في مختلف سنوات التعليم الابتدائي أو تغيير مسمياتها، كما أنه تم إعطاء الحق لمختلف التخصصات التقنية والرياضية والعلمية للإجراء مسابقات من اجل التوظيف في مهنة التدريس، والذي كان في مرحلة ليست بالبعيدة يقتصر على حاملي شهادات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ومع ظهور نظام الترقيات الذي أصبح فيها الأستاذ أحياناً يمارس مهنتين، مهمة التدريس ومهمة تكوين الأساتذة واللقاءات والندوات .

كل هذا يشير على أن المنظومة التربوية تحملت وبصفة متواصلة الثقل المرهق مند الاستقلال إلى الوقت الحالي المتمثل في الضغوطات المهنية فهي من أبر التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله بحيث يجد نفسه مطالب بالاستجابة التلقائية التي تظهر لديه العديد من المظاهر كالإجهاد والإحباط كون الأستاذ لم يعد يستطيع القيام بكل هذه المهام الموكلة إليه في وقت واحد، فأصبح يتخبط

للخروج من دائرة القلق لتهيئة ظروف مريحة ومستقرة، وبالرغم القفزة النوعية التي حققتها إصلاحات الدولة الجزائرية في هذه المرحلة، إلا أنها عرفت آثار سلبية انعكست على القائمين بمهنة التدريس لعدم تمكنهم من الملائمة بين شخصياتهم ومهنة التدريس هذا ما أحدث توتر داخلي خلف حالة من عدم التوازن النفسي والجسمي، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجانب الشخصي للأفراد والبيئة فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل، وتنعكس آثارها سلبا في العديد من الجوانب العضوية والنفسية كظهور الاضطرابات السيكوسوماتية والقلق وعدم الرضا والاكنتاب والإرهاك الانفعالي... الخ وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقتهم مع الآخرين وتكيفهم، الأمر الذي يتسبب في انخفاض الأداء وتدني مخرجات التعليم.

وقد بينت العديد من الدراسات أن الضغط النفسي والمهني يحدث بسبب الاستجابات الجسمية والانفعالية السلبية، وهي موجودة في جميع المهن والوظائف، إلا أن شدتها تزيد في المهن المرتبطة بالخدمات الإنسانية، أو تلك التي تقتضي التعامل والاحتكاك المباشر مع الجمهور مثل الطب والتمريض والتعليم، (باهي سلامي، 2008:29)، فالمدارس تعد من أكثر البيئات الضاغطة التي تسبب إجهادا عصبيا وجسميا فيظهر على الأساتذة مظاهر سلبية مثل الضجر والملل والعزوف عن المبادرة والرغبة في ترك المهنة كل هذا يعتبر من المؤشرات التي تدل على الاحتراق النفسي، والضغط المهني يظهر بشكل واضح في المدرسة جراء طبيعة عمل الأستاذ الذي يعد قائد العملية التعليمية، فعلى عاتقه تقع مسؤولية إعداد الأجيال والمساهمة في تطور المجتمعات وتقدمها، ومثل هذه العملية كثيرة المهام ومتعددة المطالب تجعله يستنزف جهده ووقته بالإضافة إلى الالتزامات الأسرية و الاقتصادية و متطلبات الحياة، وهذا ما أوضحته دراسات بعض الباحثين ففي دراسة مقارنة بينت بصفة دقيقة أن درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين ذات دلالة قوية وأنها مرتفعة مقارنة بالمهنة الأخرى ذات الطابع الاجتماعي كالتمريض والصحة.

كما أظهرت بعض الدراسات أنه توجد علاقة ايجابية بين الاحتراق النفسي وضغوط العمل، أقيمت في فلسطين وقد قدمت الدراسة جملة من التوصيات والمقترحات لتوجيه أنظار المعنيين

إلى معانات المعلم الفلسطيني، والعمل على تخفيف من حدة الضغط لما له من أهمية ودور في بناء المجتمع.

كذلك تبين في دراسات أن عملية التدريس هي مهنة تنطوي على القلق والتعب ، حيث يشعر المدرسون بالوحدة أو العزلة، وهذه العزلة والمشاعر السلبية نحو التدريس أوجدت موقفاً يمكن التعرض فيه للضغوط والإرهاق إلى حد كبير بسبب الصعوبات التي يواجهها المدرسون في إدارة الصفوف أو التعامل مع المشكلات التي تنشأ في التدريس.

توصلت دراسات أجريت بمناطق مختلفة في السنوات الأخيرة إلى وجود ضغوط مهنية لدى المعلمين، منها دراسة كانت بمدارس محافظة الكرك الأردنية وذلك في سنة 2001، وفي فرنسا سنة 2005 بينت دراسة أن مهنة التعليم تخلف ضغطاً مهنيًا وتعباً عصبيًا تفوق نسبته تلك النسبة الموجودة في بقية المهن الأخرى، فقد تصدرت مهنة التدريس قائمة المهن الضاغطة حسب تصنيف منظمة العمل الدولية، (مسعودي رضا، 2010)، أما في الجزائر سنة 2008 بينت دراسة "سلامي" أن مدرسي التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي يعانون من مستويات عالية من الضغوط المهنية.

فما هو واقع يدل على أن التدريس يجعل القائمين عليه تحت ضغوط مهنية وأحياناً تشتت لتصل إلى استنزاف الطاقة الانفعالية والجسدية وحتى العقلية، مما يسبب تعب ومرض أو اضطرابات مزمنة للأساتذة، ومن هنا كان من الضرورة الاهتمام بالمدرسين والوقوف عند ما يسبب لهم الضغوط والتعرف على مستوى الضغوط التي يتعرضون لها ومستوى الاحتراق النفسي الذي يعانون منه في مجال التدريس والمشكلات التي تعيق حياتهم الاجتماعية والتدريسية ومعرفة مدى مساهمة الضغوط في إحداث الاحتراق النفسي.

وفي ظل نقص وندرة الدراسات المحلية حول موضوع الضغوط المهنية وارتباطه بالاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، جاءت تساؤلات لدراسة على النحو التالي:

## 2- تساؤلات الدراسة

ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية

بمدينة متليلي؟

- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي؟
- ما مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي؟
- هل تختلف العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية باختلاف جنس أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي؟

### 3- فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي .
- نتوقع مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي .
- نتوقع مستوى متوسط للضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي .
- لا تختلف العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية باختلاف الجنس لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي .

### 4- أهمية و أهداف الدراسة :

#### 4-1- أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية الأستاذ كركن أساسي من أركان العملية التعليمية والتي تتأثر بشكل مباشر بأداءه وبالتالي ضرورة تمتعه بالصحة الجسمية ، والنفسية الجيدة، وتوفير الظروف الملائمة المحيطة بيه، لتجنب العديد من المشكلات الناجمة عن الضغوط والاحتراق، ومنها مايلي
- كثرة شكاوي الأساتذة من ضغوطات مهنية جراء عملية التدريس .
- صراعات ما بين الأساتذة والتلاميذ والمسؤولين و الموظفين الإداريين .
- غموض الدور لدى الأساتذة في الوسط المدرسي .

#### 4-2- أهداف الدراسة :

- معرفة العلاقة بين ظاهرة الاحتراق النفسي والضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

- معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية .
- معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق في الاحتراق النفسي والضغوط المهنية باختلاف الجنس لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

#### 5- حدود الدراسة :

الحدود البشرية: أساتذة التعليم الابتدائي والمقدر عددهم 275 أستاذ وأستاذة بمدينة متليلي  
الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة بإبتدائيات مدينة متليلي، البالغ عددها 27 مؤسسة موزعين على مقاطعتين .

الحدود الزمانية : تم إنجاز هذه الدراسة ابتداء من شهر جانفي إلى غاية شهر مارس 2018 .

#### 6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

**الاحتراق النفسي** : هو نمط سلبي من الاستجابات للأحداث التدريسية الضاغطة، والتلاميذ والتدريس، بالإضافة إلى إدراك أن هناك نقصا في المساندة والتأييد من قبل إدارة المدرسة .  
 ويظهر ذلك في الدرجات التي يتحصل عليها الأساتذة على مقياس الاحتراق النفسي لماس لاش المكيف على البيئة العربية، والتي تقاس من خلال الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، والشعور بالإنجاز.

**الضغوط المهنية**: وهي مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل في إبتدائيات التعليم الابتدائي بمدينة متليلي، كمواقف مهددة تؤثر على أداء الأستاذ.

وتتمثل في الدرجة التي يحصل عليها الأساتذة على مقياس الضغوط المهنية، من خلال طبيعة المهنة، وظروف العمل، والحوافر، والعلاقات.

**أساتذة المرحلة الابتدائية**: هم الأساتذة المزاولون لمهنة التعليم في المدارس الابتدائية، وهم خرجي الجامعات أو المعهد.

# الفصل الثاني

الدراسات السابقة

أ-الدراسات العربية

ب-الدراسات الاجنبية

الدراسات السابقة :

1- دراسات العربية :

1-1- دراسة محمود الدبابسة (1993): قام بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن، وقد أجريت الدراسة على عينة تقدر بـ (308) معلما ومعلمة من العاملين في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الأردن ، وقد استخدمت الباحث مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي والمعدل على البيئة الأردنية ، وقد أظهرت النتائج أن معلمي التربية الخاصة يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي ، كما بينت معظم النتائج أن الفروق ظهرت في بعد الإجهاد الانفعالي حيث وجدت فروق في هذا البعد تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادة الجامعية و لمتغير الجنس لصالح المعلمين الذكور ، و لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة القصيرة ، و لمتغير نوع الإعاقة لصالح المعلمين الذين يعملون مع الإعاقات الحركية و لمتغير الدخل الشهري لصالح المعلمين من ذوي الدخل المرتفع .

1-2- دراسة السرطاوي (1997): وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وعلاقته ببعض المتغيرات (التخصص، نمط الخدمة، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة )، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المعلمين في معاهد ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة العاملين بالرياض، واستخدمت الدراسة مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى معتدل من الاحتراق النفسي في بعدي نقص الشعور بالإنجاز والإجهاد الانفعالي.
- وجود مستوى متدن من الاحتراق النفسي في بعد تبلد المشاعر .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخصصين في التربية الخاصة وغير المتخصصين في بعد الإجهاد الانفعالي لصالح المتخصصين

**1-3- دراسة يوسف محمد حرب عودة (1998):** بعنوان ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بالضفة الغربية وقياس مستوى ضغط العمل والتعرف على مصادره كما تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة ما بين الاحتراق النفسي وضغوط العمل وعدد من المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية). وتكونت عينة الدراسة من (5585) معلما و معلمة أخذ منهم عينة عشوائية طبقية مكونة من (558) معلما ومعلمة وذلك بنسبة 10% من المجتمع الأصلي. توصلت الدراسة إلى:

- كان مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية معتدلا.
- بينت النتائج وجود ضغوط عمل لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية متوسطا.
- لا يوجد تأثيرات لمتغيرات (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة) على كل من الاحتراق النفسي وضغوط العمل.
- يوجد علاقة ايجابية بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي.

**1-4- دراسة المحمود (2000):** بعنوان مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي اللغة الانجليزية في محافظات شمال الضفة الغربية، وهدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي اللغة الانجليزية، وأجريت الدراسة على 400 معلم، واستخدم الباحث مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي، وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي اللغة الانجليزية كان عاليا في بعد الإجهاد الانفعالي ومعتدلا في بعدي تبدل الشعور ونقص الشعور بالإنتاج.
- أن مستوى الاحتراق النفسي يزداد بازدياد عمر المعلم، وينخفض بانخفاضه.

**1-5-** بيد بن عبد الله العمري (2003) : بالرياض وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية، وذلك باستخدام عينة عشوائية بلغت "472 معلما" واستخدم استبانته مكونة من ثلاث أجزاء، الجزء الأول: مقياس ضغوط العمل والجزء الثاني: المتغيرات الوظيفية للمعلمين والجزء الثالث: المتغيرات الديموغرافية ، واستعمل الأنحدار المتعدد لتحليل البيانات، النتائج ما يلي:

- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الراتب، الشهري مدة الخدمة) وضغوط العمل
- وجود علاقة ايجابية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، الأمان الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين
- وأخيرا تبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيرا على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية. مؤهله العلمي.

**1-6-** دراسة الخرابشة وعريبات (2005): وهدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر واستخدام الباحثان مقياس ماس لاش المعرب ليتناسب مع البيئة العربية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم كانت متوسطة على بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، ودرجة عالية على بعد نقص الشعور بالإنجاز.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الجنس ولصالح الإناث بالنسبة لبعدي نقص الشعور بالإنجاز.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الجنس بالنسبة لبعدي الإجهاد الانفعالي والمشاعر.

**1-7- دراسة الرفوع (2005):** وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين في جنوب الأردن، وطبقت على عينة مكونة من "135" مشرفاً باستخدام مقياس ماس لاش، وأظهرت النتائج أن:

- درجة الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين متوسطة على تكرار أبعاد المقياس الثلاثة وشدها.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين بحسب متغيرات الجنس والخبرة الإشرافية وعدد المعلمين الذين يشرف عليهم المشرف.

**1-8- دراسة عبد العظيم المصدر وباسم علي أبو كويك (2007):** بعنوان ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة -فلسطين- وتكونت عينة الدراسة فيها من "220" معلم ومعلمة منها "108" معلم و"112" معلمة في مرحلة التعليم الأساسي الدنيا للعام، وقد استخدم الباحثان مقياس ضغوط مهنة التدريس من إعداد "عماد الكحلوت ونصر الكحلوت، 2006»، ومقياس الصحة النفسية "لحامد زهران وفيولت فؤاد، 1991" وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات على الدرجة الكلية لضغوط مهنة التدريس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات على الدرجة الكلية للصحة النفسية
- وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين الدرجة الكلية لضغوط مهنة التدريس والصحة النفسية بأبعادها ودرجتها الكلية لدى أفراد العينة.

**1-9- دراسة صديق (2009):** والتي هدفت للكشف عن العوامل المسببة للاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في نظام الدمج التربوي للأطفال ذوي الإعاقة العقلية البسيطة مع الأطفال العاديين باستخدام المنهج الإكلينيكي لثلاث معلمات، شملت عينة الدراسة "31" معلمة

واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق النفسي لمعلمات رياض الأطفال العاملات بنظام الدمج التربوي، وتوصلت الدراسة إلى:

- أن ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى الحالات الثلاثة بأبعاده الأربعة (الإرهاق البدني الضغوط المهنية، عدم الرضا الوظيفي، فقدان المساندة)

**10-1- دراسة خوجة (2010) :** تناولت هذه الدراسة موضوع مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث بولاية تيزي وزو، حيث هدفت الدراسة إلى البحث عن المصادر المسببة لضغوط المهنية لدى المدرسين في الأطوار، بالإضافة على الكشف عن الفروق الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من "210" مدرس ومدرسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المدرسين والمدرسات العاملين في خمسة بلديات من تيزي وزو، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية، مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي المراحل التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية مقارنة بمدرسي المرحلة الابتدائية والثانوية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة هذه الدراسة في الشعور بالضغوط المهنية على مصدر (طبيعة العمل).

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مدرسي المراحل التعليمية الثلاثة في مصادر الضغوط المهنية تعزى إلى متغير الخبرة، إلا في المصدر الخاص (بطبيعة العمل) وذلك لصالح الفئة طويلة الخبرة الأكثر شعورا بالضغط ثم تليها فئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة .

**11-1- دراسة فوزية محمدي وسميرة ميسون (2010):** بعنوان إدراك مصادر الضغوط المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة، على عينة اختيرت بالطريقة العشوائية تقدر بـ "85" معلم ومعلمة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لمعرفة العلاقة بين

المتغيرين، واستخدام استبيان إدراك مصادر الضغط المهني المكون من أربعة أبعاد، واستبيان الاحتراق النفسي المكون من ثلاث أبعاد، وكل منهما كان من إعداد الباحثان وتم التأكد من صدق وثبات المقياسين، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد علاقة بين إدراك المعلمين لمصادر الضغط المهني والاحتراق النفسي لديهم.
- لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الاحتراق النفسي باختلاف درجة إدراكهم لمصادر الضغط المهني.
- لا يوجد فروق بين المعلمين الأقل أقدميه و الأكثر أقدميه في الاحتراق النفسي باختلاف درجة إدراكهم له.

**12-1- دراسة عقيل بن ساسي وبوبكر دبابي (2010) :** وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال التدريس، وعمّا إذا كانت هناك فروق تعود إلى مستوى الذي يدرس به المعلم، أو الجنس أو الخبرة المهنية، وقد جرت الدراسة بمدينة ورقلة "2010" حيث تكونت العينة من "425" معلما ومعلمة، وقد استخدمت الدراسة مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي الذي كيفه يوسف حرب عودة، وتوصلت الدراسة إلى وجود احتراق نفسي منخفض لدى غالبية أفراد العينة في جميع أبعاد المقياس، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى متغيرات المستوى التعليمي، الجنس، والخبرة المهنية .

**13-1- دراسة محمود جمال السلخي (2012):** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان، في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والدخل الشهري والعمر والحالة الاجتماعية والمرحلة التي يدرسها المعلم، وتم تطبيق مقياس ماس لاش على عينة تقدر ب"166" معلما ومعلمة وكشفت الدراسة ما يلي :

- أن مستوى الاحتراق النفسي كان معتدلا بالنسبة لبعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر.

- أن مستوى الاحتراق النفسي كان مرتفعا على بعد نقص الشعور بالإنجاز.
- وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي على بعد الإجهاد الانفعالي لصالح الذكور.

**14-1- دراسة بوبكر دبابي (2012):** بعنوان مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية استكشافية بمدينة ورقلة وأجريت على عينة تقدر ب "1047" معلما ومعلمة ،واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،طبق مقياس الاحتراق النفسي الذي قام بإعداده وأظهرت النتائج ما يلي :

- وجود احتراق نفسي مرتفع لدى غالبية أفراد العينة
- عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة تعود إلى الخبرة المهنية
- عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة تعود إلى السلم الذي يصنف فيه المعلم
- عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة تعود لمتغير الجنس.

**15-1- دراسة محمد معروف (2014):** تحت عنوان استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند الأساتذة التعليم الثانوي التي طبقت على عينة التي طبقت على عينة قوامها "305" أستاذ منها "171" ذكورا "134" إناث ،موزعين على 11 ثانوية تابعة تقنيا إلى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمغنية ولاية تلمسان ، حيث استخدم فيها الباحث مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي ، وأظهرت النتائج أنه :

- انه لا يوجد ارتباط دال إحصائية بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية لاستراتيجيات التعامل عند أساتذة التعليم الثانوي
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لجنس الأساتذة

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس، باستثناء وجود فروق جزئية دالة إحصائية في بعد تبلد الشعر.

**1-16- دراسة حمزة الأحسن (2015):** بعنوان الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، وهدفت الدراسة للتعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ولايتي البليدة و تيبازة.

والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط، بالإضافة إلى تحديد مستوى تقدير الذات لدى هذه الفئة المعلمين والتعرف على طبيعة العلاقة الإرتباطية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 115 معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالي:

- وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى (66,08) من معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والأجر والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني والمكانة الاجتماعية.

2- الدراسات الأجنبية :

1-2- دراسة جو دارد وجو دارد (Goddard&Goddard 2006): التي أجريت على عينة

"112" مدرسا استراليا مبتدئا وخلصت النتائج إلى ما يلي:

- أن الاحتراق النفسي في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي عال.
- وأن ثمة علاقة بين الرغبة في ترك مهنة التدريس وارتفاع مستوى الاحتراق النفسي.

2-2- دراسة بلاتسيديو اجاليوتيس (2008): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات

الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، حيث بلغت العينة "127" معلما ومعلمة باليونان وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- وجود مستويات منخفضة للاحتراق النفسي.

وجود علاقة سالبة بين الاحتراق و الرضا عن المهنة.

2-3- دراسة كمز وزميله (combs 2009): التي أجريت على "228" مديرا باستخدام

مقياس ما سلاش:

- وأظهرت النتائج أن 9% من المبحوثين يعانون من الاحتراق النفسي.
- أن الروح المعنوية والرضا عن العمل ينخفضان لدى المديرين الذين يعانون من مستوى احتراق نفسي عال.

### 3- التعقيب على الدراسات السابقة:

- من خلال العرض السابق للدراسات السابقة التي تناولت متغيري الاحتراق النفسي والضغط المهنية، نلاحظ أنها تعددت واشتركت في الوصول إلى نفس الأهداف والمتمثلة في:
- معرفة طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي و الضغوط المهنية.
- تحديد مستوى كل من الاحتراق النفسي و الضغوط المهنية لأفراد العينة قيد الدراسة
- تحديد الفروق الموجودة بين أفراد العينة.
- ونلاحظ أيضا إن هناك اختلاف في طريقة اختيار العينة ففي دراسات كانت بطريقة عشوائية، ودراسات أخرى كانت عشوائية طبقية، أيضا اختلفت نوع العينة فمنها من كانت أطباء و منها مدرين وعمال الحماية المدنية وغيرها، وكذا الأمر بالنسبة للمنهج تنوع بين المنهج الوصفي التحليلي و المنهج الوصفي المقارن، وفيما يخص الأدوات المستخدمة فقد اعتمدت أغلب الدراسات مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي، وإعداد مقياس الضغوط المهنية حسب طبيعة كل دراسة.
- أما الدراسة الحالية فقد تشابهت مع الدراسات السابقة في الأهداف و استخدام مقياس ماس لاش للاحتراق النفسي، واختلفت في طبيعة العينة و طريقة اختيارها، أيضا اختلفت في المنهج المعتمد، و تبني مقياس الضغوط المهنية.

# الفصل الثالث

## الاحتراق النفسي

\*تمهيد

- تعريف الاحتراق النفسي
- النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي
- أسباب الاحتراق النفسي
- أعراض الاحتراق النفسي
- مستويات الاحتراق النفسي
- الوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي

تمهيد :

يعيش الإنسان في وسط مليء بالتحديات التي تفرض عليه الخوض والتفاعل مع العالم المحيط به ولذلك كان عليه التفكير في العمل من أجل توفير حاجياته، والمشاركة الاجتماعية- بما أنه ليس بمعزل عن الأفراد- وربما كانت علاقاته مع الآخرين وكثرة الانشغال بما يحقق له الرفاهية ومسيرة التطور، من الظروف التي تضعه أحيانا تحت الشعور القلق والانزعاج ، ويظهر عليه نفسيا وجسديا الثقل الذي يحمله، أحيانا يصل إلى درجة الاحتراق النفسي، ولما كان يصعب تعامل الفرد مع مختلف أنماط الشخصيات في اليوم التي تختلف من حيث البناء أو التفكير أو الاستيعاب أو .....الخ، ففي هذا المبحث نتعرف على الاحتراق النفسي وما هي الأسباب التي تكمن وراءه، والتوقف عند أهم النظريات التي فسرت حدوثه، كما أننا تطرقنا إلى المخلفات التي تنجم عنه، وأخيرا ذكر بعض الأساليب والطرق العلاجية .

### 1- مفهوم الاحتراق النفسي:

أول من تطرق لمفهوم المعنى العام للاحتراق النفسي "جراهم سين" في قصته الصادرة سنة 1960م، والتي عرض فيها حالة مهندس معماري يعاني من الاحتراق النفسي .  
وبأول بحث علمي تطرق إلى الاحتراق قام بيه "برادلي" واعتبره ناتج عن ضغوط العمل، وبحلول سنة 1974م أخذ موضوع الاحتراق النفسي قيمته العلمية على وجه التحديد في الدراسات الطبية بفضل الطبيب فرويدنبرجر " وفريقه في عيادته بالولايات الأمريكية المتحدة .

(خليل عبد الحليم زهاني نبيل الهامل، 2007: 19)

ويعد المؤتمر الدولي الأول للاحتراق النفسي والذي عقد بمدينة فيلادلفيا في نوفمبر 1981م البداية الحقيقية لتطور مصطلح الاحتراق النفسي حيث شارك فيه الرواد الأوائل للاحتراق النفسي أمثال "freudenberger" و "pines" و "chernis" و "maslash"

(أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007: 6)

وقد شاع هذا المصطلح في سنوات السبعينيات والثمانينات من طرف ماس لاش (1976 و 1982) التي تعتبر من الرواد والباحثين في مجال الاحتراق النفسي حيث ساهمت بالعديد من البحوث في تفسير هذه الظاهرة وفهمها في مختلف المهن، وقد أشارت هي وزميلتها جاكسون (1984) إلى أن الاحتراق النفسي يعبر لغة عامة عن اللفظ الذي يستعمله أغلب الأفراد لوصف التناذر والمقاومات التي يقاومون بها.

تعددت تعاريف الاحتراق النفسي فقد عرفه "تايلور" بأنه عبارة عن الإرهاق واستنفاد القوة والنشاط وعرفه "كريبياكو" بأنه مؤشرات سلوكية ناتجة عن الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد أثناء العمل لفترة طويلة.

(مزياني فتيحة : 151)

وعرفته "ماس لاش" بأنه فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي، اللذين يجعلان هذا الفرد يفقد الإحساس بالإنجاز ويفقد بذلك تعاطفه نحو العاملين، كما أن الاحتراق النفسي خبرة انفعالية فردية سلبية تقود إلى عملية مزمنة يتم تجربتها كاستنزاف الجهد على مستوى البدني والانفعالي والمعرفي .

(أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007: 13،14)

ويعني الاحتراق النفسي عند "فرويدنبرجر" خار ، أنهك، أرهاق الفرد نفسه باستغلال طاقته وقوته أو موارده بشكل مفرط، فالفرد لا يعاني من الاحتراق النفسي إلا إذا استنزفت كل موارده وقد شبه "لاكسونير" استنزاف الموارد بتعطيل السيارة عندما يستنفد وقودها، أي أن كل شيء على ما يرام لكن لا شيء يمشي لان مصدر الطاقة غير متوفر .

أما " العرقباوي 1994" عرف الاحتراق بأنه حالة نفسية سلبية نتيجة الضغوط المختلفة التي يتعرضون لها، وتنعكس هذه الحالة على سلوكهم وممارستهم اليومية في البيت والعمل .

(علي عبد الرحيم صالح، 2014: 15)

فالاحتراق النفسي هو عملية بطيئة وتدريجية، نتجت عن الاستخدام المتكرر لآليات تكيفية من قبل العامل لتحسين قدرته على التكيف، والتعامل مع الإجهاد في العمل .

(Laxenaire, M :1984N°11,pp 11-13)

عرف "كارت 2000" الاحتراق النفسي بأنه أعباء تصيب الجسم والعواطف والاتجاهات لدى المعلم حيث يبدأ بالشعور بعدم الارتياح وفقدان بهجة التعليم التي تبدأ بالتلاشي بشكل تدريجي من حياة المعلم .

(عبد العزيز خميس، 2016: 122)

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا بأن الاحتراق النفسي يحدث بعد تعرض الفرد لمواقف أو أحداث ضاغطة، يصعب عليه مواجهتها بطرق فعالة فيشعر بالإرهاق الجسدي والانفعالي، مما يؤدي

به إلى الشعور بالملل والإحباط، وعندما يقع هذا الأمر للأستاذ ينعكس على أدائه في التدريس وممارساته اليومية.

## 2- النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي:

### 2-1- نظرية الدافعية - لأداء المعلم :

إدراك المعلمين لحاجات الطلاب: يعني إدراك المعلم لحاجات ومطالب طلابه، والتي تتمثل في: حاجات تعليمية، وأخلاقية، و إرشادية، والتي تتحدد من خلال المعلم نفسه. جهود المعلمين: يشير إلى استخدام الحقيقي للطاقة العقلية والانفعالية والجسمية نحو إنجاز النتائج الجيدة والمكافآت المرتبطة بها، ويرتبط قلة جهد المعلم مع دورة الأداء غير الفعال في نظرية الدافعية - الأداء للمعلم، ويشكل الاستمرار لمدة طويلة لدورة الأداء المنخفض على حدوث الاحتراق النفسي. مصادر التكيف: تشير إلى العوامل التي تساعد المعلم على التغلب على العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل وتحقيق نتائج جيدة مع الطلاب.

العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل: وتشير إلى المتغيرات المرتبطة بالعمل والتي تتداخل مع جهد المعلم وتستنفد طاقته ووقته، وتسبب التوتر للمعلمين، وتعتبر هذه الضواغط داخلية نفسية أو خارجية بيئية، فيحدث الاحتراق النفسي عندما يفشل جهد المعلم الشخصي في التغلب على العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل وينتج عن ذلك درجة من التوتر العصبي، والنتائج السالبة التي تؤدي في النهاية إلى حدوث الاحتراق النفسي.

(نشوة كرم عمار أبوبكر دردير، 2007: 24)

### 2-2- النظرية المعرفية :

تركز في تفسيرها للاحتراق النفسي على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعاً من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق النفسي لذلك فالعلاقة بين الاحتراق النفسي وعدم الإحساس بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة

إن جاز لنا القول، إذ أن الاحتراق النفسي يؤدي لفقدان المعنى من حياة الفرد، كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي للاحتراق النفسي. ومع هذا فلا يمكن الاقتصار على وجهة نظر واحدة، ولكن يمكن الدمج بين تلك الآراء فنقول إن الاحتراق النفسي مرحلة متقدمة من الضغوط النفسية تنتج عن تفاعل سمات الفرد وصفاته مع البيئة المحيطة به، إذ تكون بيئة غير مناسبة يشعر فيها الفرد بعدم الراحة مع مراعاة استعداد الفرد للإصابة بالاحتراق النفسي فإذا تعرض الفرد لضغوط لا يتحملها سواء كانت ضغوط زيادة العبء عليه، أو ضغوط قلة العبء، ولم يستطع التعامل معها بطريقة سوية فستقل كفاءته ويترب عليه قلة الدعم المقدم له.

وكذلك قلة إنتاجه مما يعرض الفرد للاحتراق النفسي بل قد يترك عمله، أو على أقل تقدير توجد النية لترك العمل إن وجد عملاً مناسباً غير عمله الحالي، مما يبين الأثر الخطير للاحتراق النفسي على المجتمع كله

(بابا عمر جلمام حليلة، 2013: 28-29)

## 2-3- النظرية الاجتماعية :

تقدم هذه النظرية نموذجاً نفسياً اجتماعياً للضغط والاحتراق النفسي للمعلم، يؤكد على أهمية متغيرات أداء العمل ودورات تفاعل المعلم ، الطالب، وهي مستمدة من نظرية الدافعية - الأداء للمعلم والتي أشارت إلى أن هناك علاقة ديناميكية موجودة بين المعلمين والطلاب وأن هذه العلاقة هامة لفهم الأبعاد الرئيسية لأداء المعلم من منظور نظرية الدافعية - الأداء للمعلم، وأشارت هذه النظرية إلى أن الضغط يؤدي إلى حدوث الاحتراق النفسي سواء كانت استجابات المعلمين للضغط طويلة أو قصيرة المدى ففي كلتا الحالتين تؤدي إلى حدوث الاحتراق النفسي، ولكن الاحتراق النفسي يرتبط بالتأثير السالب للضغوط على المدى الطويل على مصادر تكيف المعلم، واتضح أن المعلمين ذوي الخبرة تعايشوا مع المشاكل الأولية المرتبطة بضغط العمل واكتسبوا مصادر التكيف الاجتماعية والنفسية والفنية اللازمة للعمل الفعال مع الطلاب.

(مرجع سابق، 2007: ص 39-40)

2-4- النظرية السلوكية :

التي تنظر إلى السلوك على أنه نتاج الظروف الفيزيقية والبيئية، ويرى السلوكيون ان الاحتراق النفسي هو حالة داخلية شأنه شأن القلق والغضب، وهو نتيجة لعوامل بيئية إذا ما ضبطت أماكن من خلالي التحكم بالاحتراق النفسي، وتؤمن بهذا العديد من الدراسات والنظريات العلمية حاليا وتطالب بضرورة تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل.

(جهاد عبد الفتاح صالح رمضان، 1999م: ص 15)

ومن خلال النظريات السابقة التي تناولت تفسير الاحتراق النفسي يتضح لنا أنها أجمعت على حدوده بعد تعرض الفرد لمواقف ضاغطة داخلية أو خارجية، أي منها ما يخص صفات الفرد ومنها ما يخص البيئة المهنية، وعند فشل الفرد في التعامل الجيد والتكيف مع هذه المثيرات يحدث ما يسمى الاحتراق النفسي.

أ - نموذج شفاف وآخرون للاحتراق النفسي 1986: يشير هذا النموذج إلى المصادر والمظاهر والمصاحبات السلوكية للاحتراق النفسي وذلك كما هو موضح بالشكل التخطيطي على النحو التالي :

نموذج (1) شفاف وآخرون للاحتراق النفسي

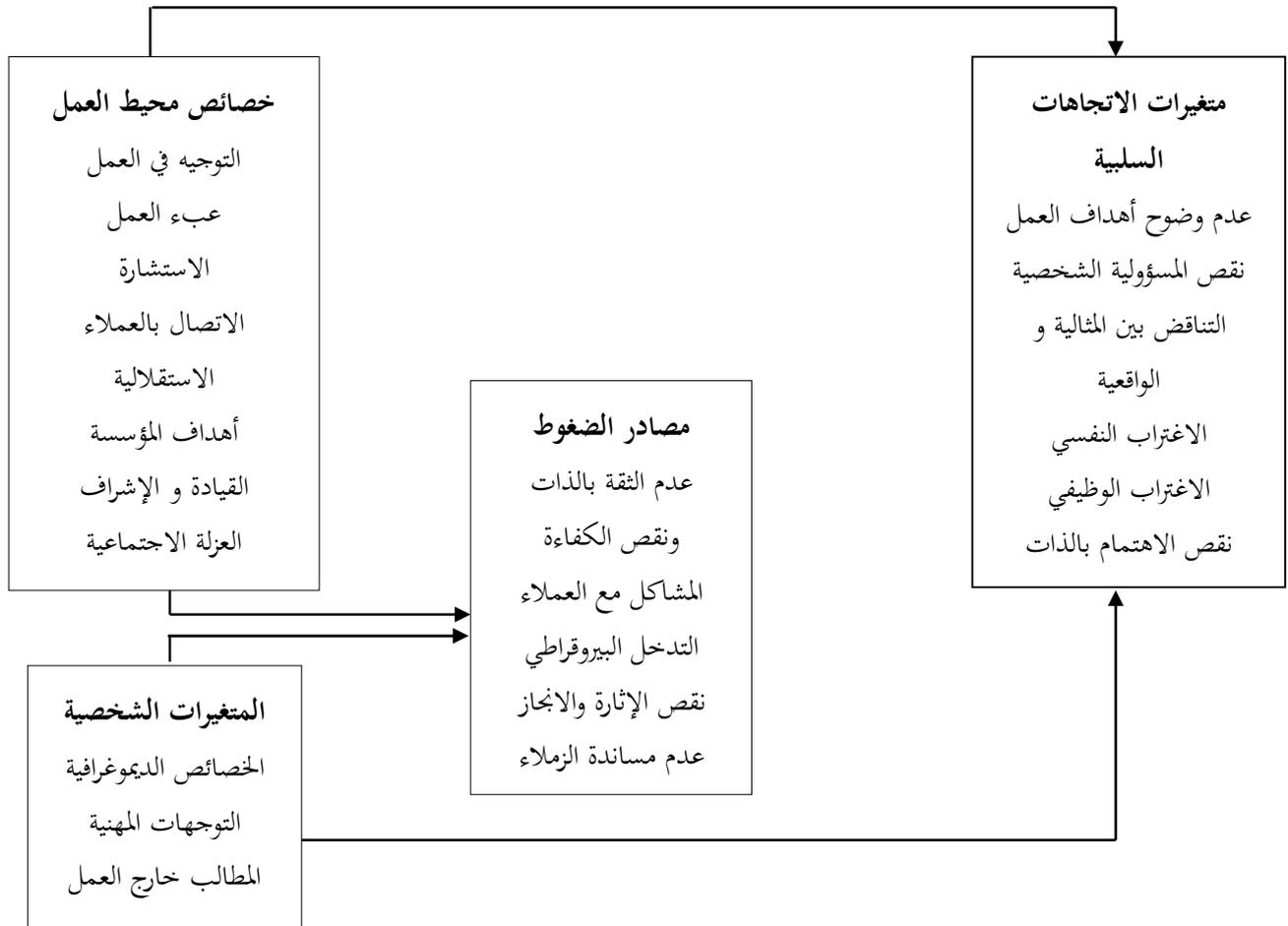
مصادره	
عوامل خاصة	عوامل ومتغيرات شخصية
صراع الدور - غموض الدور عدم المشاركة في القرار - تأييد اجتماعي ردي	الجنس - السن سنوات الخبرة - المستوى التعليمي التوقعات المهنية
مظاهره (الأبعاد)	المصاحبات السلوكية
استنزاف انفعالي - فقدان الهوية الشخصية نقص في الانجاز الشخصي	ترك المهنة - زيادة معدل الغياب التعب لأقل الجهود

يوضح هذا النموذج نوعين من مصادر الاحتراق النفسي: أولهما يرتبط بالمدرسة والذي يمثل صراع الدور فيه، وعدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات والتأييد الاجتماعي الرديء. وثانيهما يرتبط بالمعلم ذاته مثل توقعات المعلم نحو دوره المهني، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية الأخرى الخاصة بالمعلم مثل سنه وجنسه وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي.

كذلك يوضح النموذج مظاهر أو مكونات أو أبعاد الاحتراق النفسي والتي تتمثل في الاستنزاف الانفعالي وفقدان الهوية الشخصية والشعور بالإحباط الشخصي المنخفض. أيضا يوضح النموذج المصاحبات السلوكية للاحتراق النفسي والتي تتمثل في رغبة المعلم ترك المهنة والتعب لأقل مجهود والتمارض وزيادة معدل التغيب عن العمل

(www.psyco-dz.info:2017)

### نموذج (2) تشير نسن للاحتراق النفسي



(بابا عمر جلمام حليلة، مرجع سابق ص 30)

يلاحظ من نموذج تشير نس أنه يركز على خصائص محيط العمل والتي تسبب ضغوطا للفرد كما أنه يركز على بعض الاتجاهات السالبة التي توجد لدى الأشخاص المستهدفين للشعور بالضغط النفسي، وأشار النموذج أيضا إلى بعض المتغيرات الشخصية والتي تتضمن المتغيرات الديموغرافية وأعطى أهمية لبعض المتغيرات الاجتماعية مثل: مدى الحصول على المساندة الاجتماعية وأضاف النموذج بعض المتغيرات الإضافية الأخرى المرتبطة بالعمل مثل: الرضا الوظيفي، وصراع الدور، والصحة الجسمية وغيرها

(www.psyco-dz.info:2017)

### 3- أسباب الاحتراق النفسي :

#### 3-1- الأسباب الخاصة بالفرد :

هناك شبه اتفاق بين معظم الباحثين على أن الموظف الأكثر التزاما وإخلاصا في عمله يكون أكثر عرضة للاحتراق لِنفسي من غيره، ويرجع ذلك كونه يكون تحت ضغط داخلي للعطاء وفي نفس الوقت يواجه ظروفًا خارجة عن إرادته تقلل من هذا العطاء، ومن العوامل المؤثرة أيضا مدى ما يتمتع به الموظف من قدرات ذاتية على التكيف ومستوى الطموح لديه، فالمعلم الذي يتفانى في عمله ويرغب في تحقيق أهدافه بأعلى درجة من النجاح يتعرض إلى ظاهرة الاحتراق النفسي أكثر من غيره إذا ما واجهته مشكلات مثل : كثرة عدد الطلاب والمشكلات السلوكية من جانب الطلبة وضغوطات من قبل الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين وقلة الإمكانيات وغيرها .

(أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007: 15-16)

#### 3-2- الأسباب الخاصة بالتنظيم:

أ- **ضغوط العمل:** تتجلى في كثرة الأعباء الملقاة على العامل المطالب بإنجازها في وقت قصير، وهذه الأعباء راجعة إلى تقليص العمال وازدياد المهام .

ب- **محدودية صلاحيات تدخل العامل:** عدم ترك للعامل حرية التصرف واتخاذ القرارات المناسبة لحل المشكلات التي تواجهه في محيط عمله .

- ج- قلة التعزيز الإيجابي : تغييب الدعم المادي والمعنوي اتجاه ما يبذله العامل من مجهودات .
- د- نقص العلاقات الاجتماعية : انغلاق على الذات وانعزال العامل بسبب طبيعة العمل التي تفرض قلة التواصل بين العمال ونقص في النشاطات الترويجية الخاصة بالعمال .
- هـ- سوء التسيير وعدم الإنصاف : عدم مراعاة خصوصيات وقدرات العامل بحيث يكلف العامل بمهام تفوق إمكانيته مما يعرضه أي عقوبات في حالة الخطأ أو عدم الإنجاز .
- و- تعارض قيم العمل مع قيم العامل : صراع بين متطلبات العمل وما يتميز به من قيم مع ما يتبناه العامل وما يعتقد به من قيم .

(خليلي عبد الحليم زهاني نبيل الهامل، 2007: 31)

ي- الأسباب الاجتماعية : إن عبء العمل الذي يأتي من قبل أفراد المجتمع، يضطر العديد من المؤسسات بإلقاء هذا العبء الزائد على موظفيها وبالتالي تزداد مسؤولية الموظفين مع ازدياد حجم العمل، هذه الطريقة التي تجدها المؤسسات أسهل الطرق دون النظر في جلب موظفين جدد لمسايرة ومعالجة كثافة العمل، الأمر الذي قد يكون سببا مباشرا لحدوث الاحتراق النفسي لذا الموظفين، وهو الأمر الذي نجده عند الأساتذة من خلال إرهاق بعض الأساتذة والمعلمين بزيادة نصاب العمل، إذ نجد بعض المدرسين يعانون من كثافة الحجم الساعي على عكس البعض الذين يزاولون نشاطهم بحجم ساعي قليل - وإن قلة عدد هذه الفئة الأخيرة، مما ينجم عنه عدم وجود فترات للراحة، تجعل المدرس يستعيد نشاطه وحيويته خلال الأسبوع .

(معروف محمد، 2013: 16)

#### 4-مراحل الاحتراق النفسي:

أشار "الطحانة" (1995) وشهاب (2001) إلى أن عملية الاحتراق النفسي تمر بمراحل ثلاث وهي كالآتي:

4-1- المرحلة الأولى: وهي مرحلة وجود ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذه من قبل الفرد القائم بهذا العمل.

4-2- المرحلة الثانية: وهي نتيجة للمرحلة الأولى، والتي هي رد الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن حيث يشعر الفرد بالقلق والتعب، والإجهاد الناجم عن الضغط الذي تولده متطلبات العمل.

4-3- المرحلة الثالثة: وهي مجموعة التغيرات في اتجاهات الفرد وسلوكه، مثل الميل لمعاملة الأشخاص المتعامل معهم بطريقة آلية، وانشغاله عنهم بالاتجاه نحو إشباع حاجاته الشخصية، مما ينجم عنه التقليل من الالتزام الذاتي بالمسؤولية الوظيفية.

(عمر محمد عبد الله الخرايشة، 2005،:202،201)

### 5- أعراض الاحتراق النفسي:

أ - أعراض فسيولوجية: وهي الأعراض التي تظهر في شكل أعراض جسمية تتمثل في:

الإجهاد (الاستنزاف)، وتشنج العضلات والآلام البدنية وارتفاع ضغط الدم، وتناول الأدوية والكحول، وأمراض القلب والصحة العقلية.

ب- أعراض اجتماعية: وهي مجموع السلوكيات التي يقوم بها الفرد في حياته اليومية وتتمثل في:

الانسحاب الاجتماعي والسخرية، والتذمر والفاعلية المنخفضة والدعابة الساخرة وتفريغ الضغط في البيت وأيضا الارتباطات المنفرة والعزلة الاجتماعية.

(احمد محمد عوض بني احمد، مرجع سابق، 2007: 17)

ت- أعراض انفعالية: وهي الأعراض التي تتغلب على الحالة المزاجية للفرد وتتمثل في:

القلق المبالغ فيه، وسرعة الغضب وقلة المرونة في المعاملة، الشعور المتكرر بالإحباط والإكثار من الحيل الدفاع النفسي في التعامل مع الآخرين، والشعور بالاكئاب والنظرة السلبية للذات والإحساس باليأس، والعجز والفشل والخوف

(سوسن شاكر مجيد، 2012/5/10)

يؤكد "سيد ولاين" بأنه يمكن أن نستدل على وجود الاحتراق النفسي بواسطة ثلاثة مؤشرات أو أعراض بارزة هي:

1. شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي إلى فقدان الشعور بتقدير الذات.
2. الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي يقدم له الخدمة (طلاب، مرضى، مسترشدين) وفقدان الدافعية نحو العمل.
3. النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل.

(احمد عوض بني احمد، المرجع السابق: 18)

### 6- مستويات الاحتراق النفسي:

- 6-1- احتراق نفسي معتدل: وينتج عن نوبات قصيرة من التعب والقلق والإحباط والتهيج.
- 6-2- احتراق نفسي متوسط: ينتج عن الأعراض السابقة، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.
- 6-3- احتراق نفسي شديد: ينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة وآلام الظهر المزمنة، نوبات الصداع الشديدة، وليس غريبا أن يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر، ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة عندئذ يصبح الاحتراق مشكلة خطيرة.

(حاج سعيد فتيحة، 2016: 37)

### 7- الوقاية من الاحتراق النفسي:

يشير الفرح (2001) بعد تلخيصه للعديد من آراء الخبراء في التعامل مع الاحتراق النفسي من أجل التخلص منه إلى جزئيين، أو منحنيين:

أ- المنحى الوقائي: من أجل الوقاية من الاحتراق النفسي، يشترط النقاط التالية:

- الاختبار المناسب للموظفين أو العاملين.
- نشر الوعي والتدريب والتعليم في بيئة العمل.

- استخدام الحوافز المادية والمعنوية.
- تشجيع اللياقة الصحية والبدنية.

(معروف محمد، 2014: 31)

أكدت الدراسات على أن برامج الوقاية يجب تطبيقها أثناء فترة الدراسة أو التدريب، وذلك لاعتقاد الباحثين بأن مشكلة الاحتراق النفسي يمكن أن تظهر خلال السنوات الأولى من التحاق الفرد بمهنة التدريس، وفي إحدى الدراسات اقترحت برنامج وقائياً لما قبل الخدمة يشمل مايلي:

- الواقعية في العمل : يجب أن يركز تدريب المعلمين قبل الخدمة على واقع المدارس، والفصول الدراسية، وأن يعطى هؤلاء المتدربين فكرة عن المشاكل داخل الفصول الدراسية، مما يقلل من حجم الصدمة التي قد يتعرض لها الكثير من هؤلاء المتدربين بعد إلتحاقهم بالحياة العملية.
- إدراك معنى النجاح والفشل : يجب أن يدرك المعلم معنى النجاح الذي سيحققه، وكذلك الفشل الذي قد يواجهه، وذلك بالتركيز على الاستراتيجيات والخطط التي من شأنها تعزز نجاح المعلم والتلميذ.

— التوازن في العلاقة مع التلاميذ: يجب على المعلم التحكم في علاقاته مع التلاميذ، بحيث لا تكون عميقة في مشاركتهم لمشكلاتهم، لأن ذلك يؤثر سلبي على حياته الأسرية، اذا لم يكن في مقدوره فصل الحياة العملية عن الأسرية، ويكمن الحل في إيجاد علاقة متوازنة مع التلاميذ.

(محمد ربيع، 2009)

أما أثناء الخدمة فقد هناك أساليب تربوية تساهم في الوقاية من الاحتراق النفسي وهي:

- إقتصاد الجهد المبذول: من خلال استراتيجية التفكير الجمعي في التدريس، تقسيم العمل والانتهاء من المهمات طبقاً لوقت زمني تم تحديده. وهذا يقلل من الجهد المبذول والمشكلات الصفية.

— التعامل النشط مع أحداث الفصل: من خلال التنويع، والتغيير في ترتيب البيئة الصفية وتغيير الأداء، وتغيير أنماط التفاعل داخل البيئة الصفية.

– الدعم الأدائي: من خلال الاستعانة بمعلم آخر الميسر في تنفيذ الدرس، وهذا من شأنه يحقق التآزر بين المعلمين، وإقامة علاقات ودية بينهم، وهو مصدر من مصادر الراحة النفسية للمعلم.

( <http://www.kenanaonline.com> )

ب – المنحى العلاجي: من أجل العلاج من ظاهرة الاحتراق النفسي يشترط النقاط التالية:

1. العلاج الدوائي: ويكون وفقاً للأعراض على سبيل المثال مضادات الاكتئاب، حاصرات بيتا.  
( Weber, 2000 :4 )

2. تحسين مناخ العمل: وذلك من خلال توفر فرص للترفيه والمكافآت وفرص التقدم، وتوضيح الحقوق والواجبات والمهام والتوقعات لتجنب الصراعات والنزاعات المختلفة .

3. توفير المؤازرة الاجتماعية : من خلال توفير علاقات اجتماعية إيجابية بين العاملين لتبديد الشعور بالوحدة والعزلة .

4. توفير برامج الإرشاد النفسي: لتحقيق النمو النفسي السليم والتغلب على المشكلات النفسية والاجتماعية، التي تعيق التكيف المهني والاجتماعي

( معروف محمد، 2014: 31 )

### خلاصة :

من خلال العرض السابق يتبين لنا أن الاحتراق النفسي يصيب الأستاذ لعدة أسباب منها ماهي ذاتية ومنها ما هي خارجية مرتبطة بمحيط العمل وظروفه، فالاحتراق النفسي يحدث نتيجة تعرض الفرد أو الأستاذ لضغوط شديدة من جراء الغموض والتراكم، وعلاقاته مع المدير والطاقم الإداري في عمله الذي يجعله يمر بحالة سيئة ونفسية متعبة ومرهقة، وعندما تشتد هذه الأعراض تصل إلى الظاهرة المسماة بالاحتراق النفسي وكل هذا يؤثر على الأداء التعليمي .

# الفصل الرابع

## الضغوط المهنية

\*تمهيد

- مفهوم الضغوط المهنية

- الأسباب العامة للضغوط في مجال العمل

- النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية

- آثار ومظاهر الضغوط المهنية

- أساليب إدارة الضغوط

\*خلاصة

## تمهيد :

يعتبر موضوع الضغوط من أهم المواضيع التي اهتم بها علماء النفس والباحثين في مختلف المجالات، فهي ظاهرة لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد كان عليه مواجهة الكثير من التحديات والمخاطر للحفاظ على البقاء من خلال ممارسته لبعض المهن، لذا كان يتعرض لمجموعة من المثيرات الداخلية والخارجية التي سببت له الضيق والتعب، أكثر المهن الضاغطة على الفرد حسب تصنيف منظمة العمل الدولية هي مهنة التدريس، وعليه في هذا الفصل تم التطرق إلى مفهوم الضغوط المهنية وأهم الأسباب التي تؤدي إليها إضافة إلى أهم النظريات التي فسرت ظاهرة الضغوط المهنية والآثار الناجمة عنها وفي الأخير التطرق إلى الاقتراحات التي من شأنها تساهم في علاج أو إدارة الضغوط .

1- مفهوم الضغوط المهنية :

1-1- التعريف اللغوي للضغط :

الضغط مشتق من الفعل اللاتيني الذي يعني ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي êtreindre بمعنى طَوَّق ذراعيه وجسمه إلى الاحتناق الذي يسبب القلق.

(حمدوني رشيد، 2016: ص22)

1-2- التعريف الاصطلاحي للضغط:

خلال القرنين الثامن والتاسع عشر كان يشير إلى القوة أو الإجهاد أو التوتر، ثم استخدام المصطلح في العلوم الأخرى، خصوصا في علم النفس ليدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعا تحت إجهاد انفعالي أو حسي.

يسعى المهتمون بموضوع ضغوط العمل، والضغوط بصفة عامة إلى محاولة التوصل إلى تعريف متفق عليه لمعنى الضغوط.

فينظر "علي إسماعيل علي" إلى الضغط بأنه استجابة داخلية لما يدركه الفرد من مؤثرات داخلية أو خارجية تسبب تغيرا في توازنه الحالي.

يعرف الضغط المهني بأنه شدة القوة المؤثرة التي تفرض بصورة طبيعية أعباء ثقيلة على الفرد في موقع عمله ومن أعراضها الأزمات الانفعالية والسلوكية والمهنية ونقص الدافعية في العمل.

والضغط المهني عبارة عن مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين وتنجم عن التفاعل بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والمكونات الشخصية لهم وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية مما يدفعهم إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم.

(سميرة ميسون، 2010: 293)

كما يعرف الضغط المهني بأنه تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد محل هذا الضغط اختلالا نفسيا كالتوتر أو القلق أو الإحباط أو اختلالا عضويا كسرعة ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم ويحدث

هذا الضغط نتيجة لعوامل قد يكون مصدرها البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه، وتختلف المواقف المسببة لضغوط العمل باختلاف مواقف الأفراد وطبيعة عملهم.

(بوغازي الطاهر، 2014: 223)

فالضغط في مجال العمل هو ما يجمع بين جملة من النقاط من وجهة نظر العاملين بمختلف المؤسسات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- عدم التأكد مما هو مطلوب مني في أثناء الدوام، وعدم كفاية الوقت للمتطلبات الوظيفية.
- عدم كفاية المردود المالي لاحتياجات الحياة، وعدم الحصول على الترقية لأنها في معظم الحالات لا تعتمد على الكفاءة.
- التفرقة في المعاملة من جانب المسؤول، وغياب العدالة في التقييم الدوري.
- الضوضاء في مكان العمل، وخلو المكان من التهوية المناسبة.

(علي عسكر، 2003: 105)

أما فيما يتعلق بضغوط العمل عند المعلم فقد عرفه " السيد إبراهيم السيمادولي 1989" بأنه إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديدا لذاته ويحدث لديه معدلا عاليا من الانفعالات السلبية، والتي يصاحبها تغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبهي لتلك الضغوط .

(كلثوم قاجة، 2010: 384)

وفي مجال التدريس ركز البعض على العمل كمصدر للضغوط مثل عبء العمل وغموض الدور وصراع الدور، في حين ركز البعض الآخر على نوعية الأدوار وطبيعة العلاقة بين الإدارة والمعلم وتجاهلوا الجو العام للمدرسة والعلاقة بين المعلمين وبعضهم وبالطلاب ونظرة المجتمع للمدرسة ولمهنة التعليم، وعليه فضغوط مهنة التدريس خبرة أليمة يقاسيها المعلم من جراء التعرض لمثيرات متعلقة بعمله تتحدى قدرته على التكيف .

(محمد الشبراوي محمد الأنور، 2005 ص: 13)

أ- **الضغط كمثير** : يتبنى معظم علماء النفس تعريف الضغوط باعتبارها مثيرات، وهذه المثيرات الضاغطة هي في الغالب أحداث تفرض على الشخص، أو ظروف تنبع من داخل الشخص نفسه مثل ( الجوع أو الرغبة الجنسية) كما تنشأ أيضا من الخصائص العصبية لديه، وهناك أنواع عديدة من الأحداث التي توجد في البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكن أن يطلق عليها مثيرات المشقة أو الضغوط ويصنفها "لازاروس" وكوهين في ثلاث فئات وهي: التغيرات الحياتية الكبرى أو الرئيسية، وهي عادة مزلة وتؤثر في أعداد كبيرة من الأشخاص، ثم أحداث الحياة الكبرى التي تؤثر على شخص واحد أو عدد قليل من الأشخاص، ثم منغصات الحياة اليومية، ومن هنا يمكن تعريف الضغوط بأنها الأحداث التي تفرض على الشخص وتلزمه أو تتطلب منه تكيفا فسيولوجيا أو معرفيا أو سلوكيا .

ب- **الضغط كاستجابة** : يعتبر "هانزسيلي" - الذي سبق الحديث عنه - واحدا من الذين يعتبرون الضغوط استجابة للظروف البيئية، ومن ثم فهي تعرف على أساس معايير و محاكات مختلفة مثل الانزعاج الانفعالي، وتدهور الأداء، أو التغيرات الفسيولوجية مثل زيادة توصيل الجلد للكهرباء أو زيادة في مستوى هرمونات معينة .

(جمعة سيد يوسف، 2007: 12)

ج - **الضغط كعلاقة تفاعلية** : يرى بعض الباحثين ضرورة التأكيد على العلاقة بين الفرد والبيئة أي بين المثيرات والاستجابات، فالضغوط هي مرتبات عمليات التقدير لدى الفرد، وتقييم ما إذا كانت مصادر الفرد كافية للوفاء بالمتطلبات المفروض عليه من البيئة أم لا، ومن ثم فإن الضغوط تتحدد بمدى المواءمة بين الشخص والبيئة، فعندما تكون مصادر الفرد كافية ومناسبة للتعامل مع الموقف الصعب، فسوف يشعر بقليل من الضغوط، وعندما يدرك الفرد أن مصادره ربما لن تكون كافية للتعامل مع الحدث أو الموقف إلا بشق الأنفس وبذل جهد كبير، فسوف يشعر بمقدار متوسط من الضغط، أما عندما يدرك الفرد أن مصادره لن تكون كافية لتلبية متطلبات البيئة فسوف يشعر بتعرضه لكم هائل من الضغوط، وبالتالي فإن الضغوط تنتج عن عملية تقدير الأحداث، وفحص الاستجابات الممكنة لتلك الأحداث .

(نفس المرجع، 2007: 13)

والضغط المهني هو الحالة النفسية التي تعبر عن تداخلات أنساق الإنسان المعقدة، ويظهر ذلك على الشكل التالي :

- أ- نسق التنشيط " système d'activation " : وهو الذي يتضمن القدرة على اليقظة لاستيعاب المعلومات القادمة من المحيط والاستجابة لها أو التجاوب معها
- ب- النسق الوجداني " système émotionnel " : فهو يعمل على تسير وضبط الصراع الداخلي للفرد الناجم عن المثيرات والضغوط الخارجية.
- ج- النسق القيمي " système de valeurs " : للعامل الذي يساعد على مقارنة الفرد لما يتعرض له من ضغوط مع مختلف تصوراته وتمثله لذاته من جهة والمحيط الخارجي من جهة ثانية.
- د- نسق المراقبة " système de contrôle " : يعتبر مهما جدا لأنه هو الذي يسمح بتكييف الاستجابة مع إمكانيات الفرد وقدراته.

(محمد سالم، 2007 : 164،165)

و أي خلل في أحد هذه الأنساق يجعل العامل عرضة للضغط وعليه فالضغط المهني هو جملة من الأحاسيس النفسية المتمثلة في الإجهاد والتوتر والإرهاق النفسي أو الجسمي نتيجة عدم قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات المهنة.

## 2- الأسباب العامة للضغط في مجال العمل:

1-2- نقص الكفاءة المهنية – insufficient : إن نقص المهارة أو الكفاءة لدى عدد من العاملين في مجال عملك يضع حملا أكبر عليك أو على من لديه المهارات، أو عندما لا تتوفر تخصصات معينة لازمة لاستكمال المهام المهنية، مثل تسجيل المكالمات الهاتفية أو نقل المعدات أو إصلاحها أو الكتابة على الكمبيوتر، فهذه المهام الإضافية يتحملها العاملون غير المعنيين بها إضافة إلى المهام الأصلية، فرما يصلون إلى الشعور بعدم قيمة التخصص المؤهلين له أو إحساسهم بالإرهاق الجسمي والنفسي الذي يجعلهم غير قادرين على التركيز في المهام المهنية الأصلية .

(حمدي علي الفرماوي، 2009 : 62)

2-2- غموض وعبء الدور : ويعني عدم وضوح طبيعة العمل أو توفر معلومات كافية عنه تمكن العامل من أدائه بطريقة مرضية، ويشير ماتيسون (matteson ,1980) إلى العديد من الأسباب التي تخلق غموض الدور مثل: الترقية، أو النقل إلى وظيفة جديدة، ووجود مشرف جديد، وحدوث تغير في بناء المنظمة وتركيبها، و ممارسة العمل لأول مرة .

كذلك صراع الدور أي ما يحدث من صراع بين الزملاء في العمل لأسباب كثيرة، أهمها عدم رغبة العامل أو امتناعه عن القيام بالعمل الذي يعد جزءا من وظيفته .

( أحمد عيد مطيع الشحانة، 2010: 30)

فهنا المعلم لا يستطيع القيام بالمهام في الوقت المحدد لها وهو ما يواجهه المدرس أثناء تطبيق المنهاج الجديد وفق التوزيع السنوي، فيجد نفسه في صراعات ناتجة عن الفروق الفردية وضيق الوقت وكثافة البرنامج، أيضا ما يكلف به المدرس من الحراسة أثناء الاستراحة، ومرافقة التلميذ إلى المطعم أو الوحدات الصحية وأحيانا مساعدة الإدارة في بعض الأعمال.... الخ

2-3- عدم الاستقرار وفقد الأمن uncertainty and insecurity : عندما يحدث عدم الاستقرار في القرارات وتغيير مستمر في السياسات يتسبب ذلك في جمود وسلبية عند العامل، فيقف عن التخطيط أو الالتزام بإجراءات معينة.... ويكون ذلك سبيلا لشعور الإنسان بالضغط النفسي....

أيضا حينما يتعرض العامل للتنقل المستمر من مكان إلى آخر أو من دور ذو مهام معينة إلى أدوار أخرى، فيضطر إلى التعامل في كل مرة مع أناس مختلفين وخصائص شخصية متباينة، هنا يقع العامل في حالة من فقد الأمن

(المرجع السابق: 64)

2-4- العلاقات في العمل: سواء كانت العلاقة بين العامل ورؤسائه في العمل والتي تعتبر من أشد المصادر تأثيرا على العامل، ويظهر ذلك بشكل خاص إذا كانت المنظمة ذات طابع بيروقراطي

أو كانت العلاقة بين العامل وزملائه في العمل التي قد تكون أيضا من مصادر الضغوط، فالعلاقات الجيدة بين الزملاء في العمل تساعد على التقليل من تأثير الضغوط على الفرد، فوجود الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه العامل من زملائه يؤثر إيجابيا في تخفيض الشعور بالإجهاد، إذ يقلل من ارتفاع ضغط الدم، والتخفيف من آثار الاكتئاب والضييق والأعراض الجسدية.

(نفس المرجع: 27، 28)

نظرا لتعدد دور المدرس واتساع علاقاته مع الآخرين من تلاميذ ومشرفين وزملائه الأساتذة والمدير والأولياء، فقد تكون هذه العلاقات مصدر ضغط إذا لم تتوفر الثقة ونقص الدعم من الإدارة وغياب احترام المدرس.

فمصدر الضغط يكمن أساسا في الأحداث التي تطرأ على حياتنا، وفي استجاباتنا الجسدية والإدراكية والعاطفية لهذه الأحداث، فعندما يعيش الفرد تحت ضغط معين فإنه يفقد تركيزه في العمل فيترجع أداؤه.

(زينب منعم، 2013: 14)

### 3- النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

**3-1- نظرية التحليل النفسي:** ركزت هذه النظرية على مراحل النمو المتقدم، وفسرت على أساسه الاضطراب السيكوسوماتي، فمثلا يرجع أساس القرحة المعدية إلى مراحل النمو الأولى من حياة الطفل، حيث كان يواجه مشكلات متعلقة بالتغذية بسبب سلوك أمه الراض والذي يخلق مواقف انفعالية مؤلمة لدى الطفل، وهكذا بدأ الصراع وظهوره بين الاعتماد على أمه والاستقلال الذي استمر في الكبر، ولكن عبر نفسه في صورة اضطراب فسيولوجي في الجهاز المرتبط بالتغذية في شكل قرحة معدية .

ووفق هذه النظرية يرتبط ارتفاع ضغط الدم الشرياني باعتماد الطفل على أمه التي تفرض حمايتها عليه، فيقابل ذلك باستياء مع الرغبة في التحرر منها، فيبدأ الصراع بين الرغبة في التحرر وبين الرغبة

في الشعور بالأمن، وبين حب الطفل لأمه وبين الغضب منها، فيكبت هذا الغيظ ويقمعه، مما يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم الشرياني لأن الفرد غير قادر على التعبير المباشر عن غضبه وعدوانه .

(فتيحة بن زروال، 2003 : 78)

**3-2- النظرية الفسيولوجية لهانز سيلبي** : Hans Selye 1976 قدم نظريته حول التكيف الفسيولوجي للضغط، حيث انتهى من خلال دراساته العملية إلى أن حشد الفرد لطاقته لمواجهة الضغوط قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية فسيولوجية، حيث يصف هذه الأعراض على أساس أطوار ثلاث للاستجابة للضغط تؤلف معا ما يطلق عليه "زملة التوافق العام" وهي:

1- طور الإنذار بالخطر: stage of alarm reaction: وفي هذا الطور يؤدي الضغط إلى

تنشيط حشد آليات (ميكانيزمات) التوافق.

2- طور المقاومة: stage of résistance: وفي الطور الثاني (المقاومة) يتطلب من الضغط

استخداما قويا لآليات التوافق مع التحمل والمكابدة في سبيل ذلك.

3- طور الإجهاد أو الاستنزاف: stage of exhaustion: وفي هذا الطور يؤدي الضغط

إلى إنهاك آليات التوافق من خلال الاستخدام الزائد والمستمر لها.

وتؤكد البحوث المختلفة التي أجراها "سيلبي" على أن هذه الاستجابات المميزة لجملة التوافق العام للضغوط هي نفس نمط استجابة الجسم لأي ضغط، فالجسم يستجيب بنفس الطريقة لأي من الضغوط التي يتعرض لها الفرد.

(عبد العظيم المصدر، 2007: 10)

وهذه الوضعية هي المسؤولة عن حدوث تغيرات تكون مصحوبة بمظاهر فزيولوجية ونفسية، والتي تكون سبب في اختلال التوازن الداخلي للفرد، حيث أن هذه المظاهر تختلف حسب طبيعة الحدث وحسب خصائص كل فرد.

(Boudarene , 2005 :8)

## 3-3- النظرية السلوكية:

يرى السلوكيون أن الضغوط تنطلق من عملية التعلم التي من خلالها يتم معالجة معلومات المواقف الخطرة التي يتعرض لها الفرد والمثيرة للضغط، وتكون هذه المثيرات مرتبطة شرطيا مع مثيرات حياته أثناء الأزمة أو مرتبطة بخبرة سابقة حيث يصنفها الفرد على أنها مخيفة ومقلقة.

وحسب السلوكيون فإن النتائج النفسية والسلوكية التي تحدثها الضغوط تحدث من السلوك ومدى تأثيره على نمط سلوك الفرد المعتاد، والضغط في نظرهم يؤدي إلى القلق ولكنه يكون أحيانا ناجحا وعمليا لأنه يؤدي بالإنسان إلى اتخاذ قرارات حاسمة ويقوي إرادته التي تمكنه من مواجهة الفشل أو النجاح في المستقبل، كما يرون أيضا أنه لن يتمكن أحد من تفسير السلوك الخاطئ إلا بعد معرفة الضغوط النفسية الواقعة عليه وبالتالي يسهل تعديله والتخلص من مسببات هذا السلوك.

(فاطمة عبد الرحيم النوايسية، 2013: 19، 20)

ويقدم نموذج "سيلجمان" عن العجز المتعلم أهمية خاصة لإحساس الفرد بالقدرة على السيطرة أو التحكم في مجريات الأمور، فإذا فسر الفرد الأحداث التي يمر بها على أنه لن يستطيع التحكم فيها أو تعديلها فإنها تصبح أكثر ضغطا بالنسبة له، وذلك نتيجة إدراكه بأنه لا يفيد أي جهد شخصي في صنع أي شيء حيالها، أما اعتقاد الفرج بقدرته على التحكم في الأحداث فإنه يعمل على تعزيز فرص التفاؤل.

(موزة بنت حمود بن علي المعمرية، 2014: 20)

## 3-4- نموذج "برات" لضغوط المعلم : لقد استعرض "برات" في نموذج المواقف المسببة للضغط

التي تواجه المعلم، حددها في ثلاث مصادر رئيسية:

- أولا: المواقف خارج البيئة المدرسية: وهي عبارة عن تلك الأحداث التي تقع خارج إطار حدود العمل محدثة أثرا على أداء المعلم في عمله وكفاءته وعطائه وتشمل أعمار التلاميذ، مستويات الأسرة الاقتصادية والاجتماعية وأعمار المعلمين وجنسياتهم .... الخ

- **ثانيا:** الموافق داخل البيئة المدرسية: وهي الأحداث التي تقع داخل حدود المدرسة والعمل وتشمل علاقة الزملاء في المدرسة، خصائص الطلبة مثل العدوانية والنشاط الزائد وعدم التعاون، مشكلات النظام والضبط المدرسي والفصل الدراسي، ومشكلات ترتبط بالإدارة.

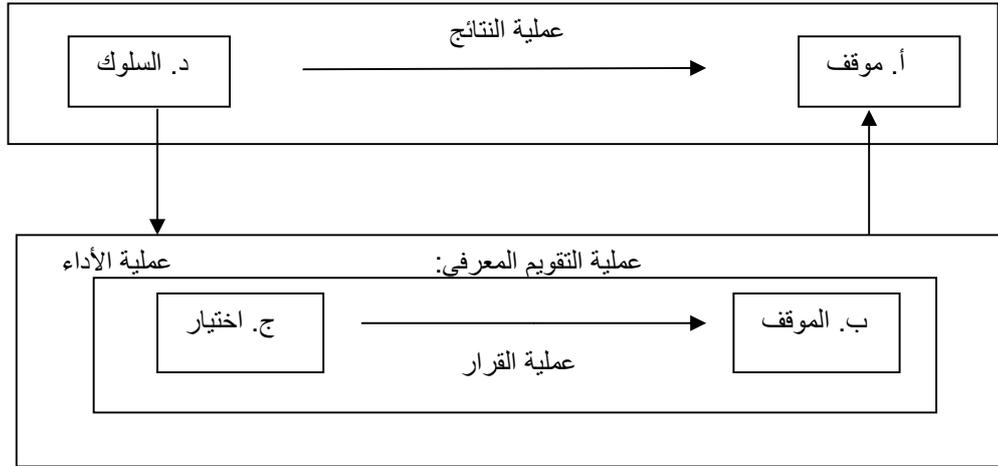
- **ثالثا:** الموافق الذاتية للمعلم: وتشمل سمات وقدرات وإمكانات واتجاهات المعلم ورضاه أو عدم رضاه عن المهنة ومستوى الدافعية والإنجاز.... الخ.

(أحمد نايل الغرير، 2009: 66)

يوضح هذا النموذج أهم المصادر التي تسبب الضغوط للمعلم من مختلف الجوانب، ويركز على الجانب المهني للأستاذ .

### 3-5- نموذج "ماكرجات" 1972م للضغوط المهنية :

نموذج "ماكرجات" 1972م للضغوط المهنية

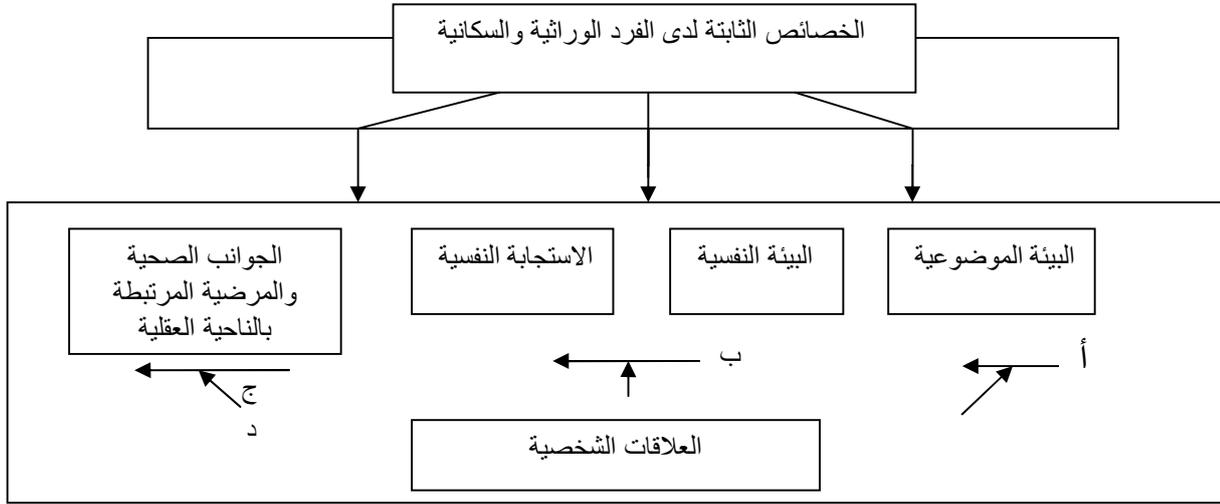


جاء هذا النموذج من دراسات ماكجرات 1972م والتي ركز فيها على إدراك الفرد البيئي، ويشير ماكجرات إلى أن إدراك الفرد لضغوط العمل يتم بعد تقويم الفرد لموقف الضغط واستجابة معينة تجاه هذا الموقف، وبما أن هذا التقويم من قبل الفرد للموقف قد يقوده إلى القيام باستجابة محددة تجاه هذا الموقف، فإن ماكجرات يرى أن هذه الاستجابة هي سلوكية تطوعية وليست استجابة فسيولوجية عضوية في المقام الأول.

(سعد بن عميقان سعد الدوسري، 2005: 42،43)

3-6- نموذج "كانز وكان" لضغوط العمل :

نموذج "كانز وكان" لضغوط العمل



اقترح هذا النموذج كل من كانز وكان على إثر الدراسات التي أجراها في معهد البحث الاجتماعي بجامعة ميتشجان و ظهر في عام 1978م، ويشير هذا النموذج إلى أن العوامل البيئية تعد أولى العوامل التي تؤثر على درجة تعرض الفرد للضغوط واستجابة لها وتشمل نوعين هما:

أ- البيئة الموضوعية (وما تحويه من عوامل متعلقة ببيئة العمل المادية مثل المكتب ووسائل الصحة والسلامة في المنظمة).

ب- البيئة النفسية (وتتضمن العوامل التي تشير إلى درجة أو سلامة الفرد للاضطرابات النفسية مثل القلق والشعور بالاكتئاب وعدم الاستقرار واضطرابات النوم والشخصية والتي تقود في نهاية الأمر إلى تذبذب في الكفاية الإنتاجية للفرد)

وتأثير هذه العوامل البيئية يتوقف على مدى إدراكهم لها والذي يتأثر بدوره بالفروق الفردية بينهم والتي مصدرها طبيعة الاستجابات النفسية والسلوكية والعاطفية الموجودة لدى الأفراد والتي تؤثر على الأسلوب الذي يستجيب به الأفراد نحو هذه المؤثرات البيئية، وكذلك الجوانب الصحية والمرضية المرتبطة بالناحية العقلية والجسدية لهم، بالإضافة إلى الخصائص الوراثية والشخصية، والعلاقات التي يتمتع بها الأفراد في محيطهم البيئي حيث من الممكن أن تغير هذه العوامل استجابات الأفراد نحو المثيرات التي يتعرضون لها في داخل بيئة العمل .

(سعد بن عميقان سعد الدوسري، 2005: 46.45)

من خلال عرض النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية نلاحظ عدم اتفاق العلماء على تفسير واحد أو الوصول إلى نظرية جامعة، إذ نجد كل نظرية تناولت الضغوط من وجهة نظرها منهم من ركز على الجانب النفسي ومنهم ركز على الجانب المعرفي الإدراكي ومنهم ركز على البيئة المهنية، فالعالم "سيللي" ركز على الدوافع النفسية أي إن حشد الفرد لطاقاته تظهر في شكل أعراض نفسية فيزيولوجية، أما النظرية السلوكية فقدمت الأولوية للخبرة السابقة وتعلم الفرد، في حين أن النظرية النفسية ترى الصراعات تنشأ نتيجة الضغط والغيظ والرغبة في الشعور بالتححر والأمن، ومن هنا فالضغط يحدث عندما لا يتمكن الفرد من مواجهة المطالب والتكيف معها، فيكون هنا الأستاذ غير قادر على الملائمة بين آليات الدفاع لديه وبين المهام والمسؤوليات المهنية التي تفوق قدرته .

#### 4- آثار ومظاهر الضغوط المهنية :

يتجلى ضغط الموظف في العديد من الأشكال المختلفة مثل: القلق أو العدوان أو التهيج أو التبعية أو الانسحاب أو الاكتئاب.

(Catherine franceschi, 1993 :8)

وعادة ما تنقسم النتائج الإجهاد المهني في الأدبيات إلى مجموعتين: العواقب النفسية والعواقب الصحية، فالمخاطر التي يشار إليها على أنها نفسية مرتبطة بالتوتر والتي تشمل مرض السكري وارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة، والصداع النفسي، وأمراض القلب، واضطرابات الجلد، أما الآثار الصحية فتشمل أمراض الجهاز العصبي والهضمي والقلب والأوعية الدموية.

(Karina Wengel-Woźny, 2015 :194)

وفي ما يلي يمكن تلخيص أهم الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية:

- أ- الآثار الجسمية ( physiological effect ): وتشمل فقدان الشهية وارتفاع ضغط الدم وتقرحات الجهاز الهضمي واضطرابات الهضم والإرهاك الجسمي والربو والحساسية الجلدية
- ب- الآثار النفسية ( physiological effect ): وتشمل التعب والإرهاق والملل وانخفاض الميل للعمل والاكتئاب والقلق وانخفاض تقدير الذات.

ج- الآثار الاجتماعية ( social effect ): وتشمل إنهاء العلاقات والعزلة والانسحاب وانعدام القدرة على قبول وتحمل المسؤولية والفشل في أداء الواجبات اليومية المعتادة .

د- الآثار السلوكية ( behavioreffect ): وتشمل ما أشار إليه "لازاروس 1966" كالارتجاف وزيادة التقلصات العضلية، واللثمة في الكلام، وتغيرات في تعبيرات الوجه، كذلك اضطراب عادات النوم، ونقص الميول، والحماس .

هـ- الآثار المعرفية ( cognitiveeffect ): وتشمل اضطراب وتدهور الانتباه، والتركيز والذاكرة، وصعوبة في التنبؤ، وزيادة الأخطاء وسوء التنظيم والتخطيط .

(أحمد نايل الغرير، 2009: 52،53)

ومن الآثار السلبية التي تنجم عن عدم قدرة الأستاذ على مواجهة و التعامل مع الضغوط المهنية

ما يلي :

- 1- تزايد الهذر التربوي في كل ما يتعلق بالعملية التعليمية ومدخلاتها ومخرجاتها.
- 2- عجز المعلمين عن القيام بواجباتهم تجاه تلاميذهم، وفق ما يمليه التطور التربوي الذي يدعو إلى الاهتمام بالنمو المتكامل لشخصية التلاميذ إلى جانب الاهتمام بتحسين التحصيل الأكاديمي.
- 3- تدني مستوى أداء التلاميذ وتحصيلهم الدراسي.
- 4- شيوع عادات سيئة لدى التلاميذ.

(زياد بركات، 2008: 29)

إلا أنه هناك آثار إيجابية للضغوط المهنية إذا لم تتجاوز الحد الملائم لذلك ومن أهم هذه الآثار

ما يلي:

- 1- تحفز الفرد على العمل بجعله يفكر فيه أكثر.
- 2- تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة.
- 3- القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.
- 4- النوم بشكل مريح والنظر الى المستقبل بتفاؤل.

5- الشعور بالمتعة والانجاز.

6- القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة سيئة

( بوغازي الطاهر، 2014: 224)

كما أنها تخلق جو للتعاون وتضافر الجهود لحل المشكلات والتنافس البناء، وتكتيف الرغبة في العمل وزيادة الدافعية وتعميق الرضا الوظيفي، وانخفاض الغياب، والتأخير عن العمل.

#### 5- أساليب إدارة الضغوط:

أشار "هيجنزو إنذر 1995" إلى وجود ثلاثة أساليب أو عمليات للتعامل مع الضغوط وهي:

أ- أسلوب التوجيه الانفعالي: ويقصد به ردود الأفعال الانفعالية التي تنتاب الفرد وتنعكس على أسلوبه في التعامل مع المشكلة، وتتضمن مشاعر الضيق، والتوتر، والانزعاج، والغضب والأسى، واليأس.

ب- أسلوب التوجيه نحو التجنب: ويقصد به محاولة الفرد تجنب المواجهة المباشرة مع المواقف الضاغطة وأن يكتفي بالانسحاب من الموقف، ويطلق على هذا الأسلوب -أيضا- أسلوب الإحجام في التعامل مع المواقف الضاغطة.

ت- أسلوب التوجه نحو الأداء": ويقصد به المحاولات السلوكية التي يقوم بها الفرد للتعامل مباشرة مع المشكلة، وبصورة واقعية، وعقلانية ويتضمن ذلك معرفة الأسباب الحقيقية للمشكلة والاستفادة من الخبرة في المواقف السابقة، واقتراح البدائل للتعامل مع المشكلة واختيار أفضلها، ووضع خطة فورية لمواجهة المشكلة.

(حسين علي فايد، 2005: 213، 214)

وهناك عمليات معرفية لها القدرة على مواجهة الضغوط وتعتمد على الأساليب التالية:

أ- أن يتم تدريب الشخص على عدم الاندفاع تجاه الضغوط، بل لابد أن يتعامل مع الموقف الضاغط وفقا لأولويات محددة، ولا شك أننا إذا نجحنا في تقليل حدة اندفاعية الشخص سوف يكون لها أكبر أثر إيجابي في مواجهة الضغوط.

- ب- إعادة البرمجة الذهنية من خلال إجبار الفرد لذاته عن التوقف الفوري في مواصلة الاسترسال في بث الأفكار السلبية التي يحدث بها نفسه داخليا، وإجبارها على التفكير المنطقي الايجابي
- ت- التصور الذهني، وهذا يتم من خلال الوعي بالموقف الذي يسبب الضيق، وإعطاء الذات الفرصة الكافية لكي يتم النظر إلى الموقف بموضوعية، وتحليل الطرق التي تساهم في المواجهة الناجحة للموقف الضاغط
- ث- اللجوء إلى الأساليب الذهنية البدنية أي الوصول إلى حالة الاسترخاء، لأن الاسترخاء يساعد على التأمل وإعادة ترتيب الأفكار.

(محمد حسن غانم، 2009: 298، 299)

#### 5-1- إدارة الضغوط عند الأساتذة:

- يمكن إدارة الضغوط النفسية عند الأساتذة للتخفيف منها، وتجنب أثارها، حتى لا تتأزم وتشكل ضغوط مهنية بإتباع عدة طرق منها:
- تدريبهم على الاسترخاء والطمأنينة.
  - تدريبهم على زيادة مهارات التفاعل الوجداني في العمل.
  - تعديل الوضع المادي للأستاذ حتى يتمكن من أن يفي بمتطلباته الحياتية.
  - إعداد برامج ودورات تدريبية للأساتذة لتدريبهم على كيفية مواجهة الضغوط في العمل وتبصيرهم بالطرق والأساليب العلمية للتغلب عليها.
  - الاهتمام بالإرشاد النفسي في المدارس والجامعات، وذلك لتدريب الأساتذة على كيفية مواجهة الضغوط النفسية، والمهنية التي تواجههم، وبالتالي التغلب عليها مما ينعكس على تكيفهم وتوافقهم معها بشكل أفضل

(زياد بركات، 2008: 48)

## خلاصة:

مما سبق نستخلص أن الوسط المدرسي كبقية الأوساط المهنية من حيث الضغوط التي تستنزف الموارد البشرية، ففي هذا الفصل تم التطرق إلى تعريف الضغوط المهنية وأسبابها وأساليب إدارتها، وعليه نستخلص أن الضغوط المهنية في الوسط المدرسي لها أسباب داخلية وأسباب خارجية كبقية المهن الأخرى، أي ما هو متعلق بالفرد وما هو متعلق ببيئة العمل، ولهذا يسعى المهتمون بهذا الموضوع اقتراح أحسن استراتيجيات للتكيف مع المهنة لرفع مستوى الأداء، وتحسين مستوى التعليم وبالتالي تغيير النظرة السلبية لمهنة التدريس .

وفي الفصل اللاحق إجراءات الدراسة والنتائج المتوصل إليها وتحليلها في ضوء دراسات علمية سابقة بهدف تقديم اقتراحات تساهم في تطوير العملية التعليمية

# الفصل الخامس

## الإجراءات المنهجية للدراسة

-منهج الدراسة

-مجتمع الدراسة

-عينة الدراسة

-أدوات الدراسة

-الدراسة الاستطلاعية

-الأساليب الإحصائية

1-منهج الدراسة:

تم اختيار المنهج الوصفي بنوعيه التنبئي والارتباطي المناسب لوصف الظاهرة ومعرفة الارتباط وطبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط المهنية.

وكثيرا ما تكون الدراسات الارتباطية دراسة استكشافية، بحيث يكون هدف الباحث من الدراسة هو التعرف على نمط العلاقة بين متغيرين أو أكثر.

(رجاء محمود أبو علام، 2006: 240)

2-مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع البحث من جميع أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة متليلي.

3-عينة الدراسة:

يقدر عدد العينة التي تم إجراء الدراسة عليها " 275 " أستاذ وأستاذة التابعين للمؤسسات التعليمية بمدينة متليلي، وتم اختيار العينة عن طريق الحصر الشامل.

فالْحَصْر الشامل: هو جمع البيانات من جميع المفردات المشمولة بالبحث و هذه الطريقة تعطي بيانات متكاملة و نتائج دقيقة .

(www.uobobybon.edu.iq)

والجدول التالي يوضح توزيع الأفراد.

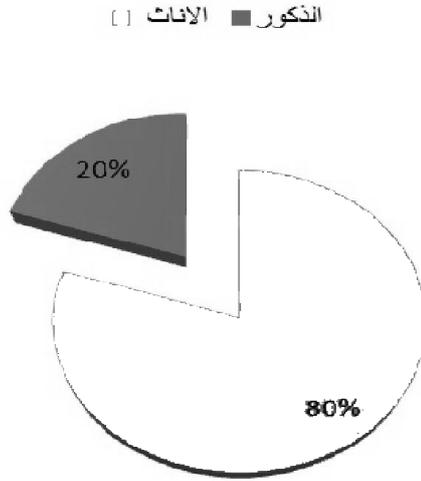
جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الجنس
20%	55	الذكور
80%	220	الإناث
100%	275	المجموع

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة بحيث بلغ عدد الأساتذة 55 أستاذ أي ما يمثل 20 %

أما الأستاذات بلغ عددهن 220 أستاذة أي ما يمثل 80 % .

شكل (1) يبين النسبة المئوية لأفراد عينة الدراس



يوضح الشكل النسبة المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة ، فكانت نسبة 20% للذكور و 80 % للإناث .

#### 4-أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياسين لجمع البيانات، وفيما يلي وصفهما:

**4-1- مقياس الاحتراق النفسي:** تم تبني هذا المقياس من الباحث خليلي عبد الحليم والذي بدوره قام بالاعتماد على النسخة العربية لمقياس ماس لاش للاحتراق النفسي المعدلة والخاضعة لإجراءات الصدق والثبات، والمطبقة من طرف الدكتور " زيد البتال" من جامعة الرياض السعودية. ويحتوي المقياس على "22" بند موزعة على ثلاث محاور وهي: الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر والشعور بالإنجاز.

محور الإجهاد الانفعالي: يضم البنود التالية: 1، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20.

محور تبلد المشاعر: يضم البنود التالية: 5، 10، 11، 15، 22.

محور شعور بالإنجاز: 4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21.

تم تقييم هذه البنود على أساس مجموع النقاط المحصل عليها، انطلاقاً من سلم سباعي كما هو مبين:

لا أعاني مطلقاً: 0	مرات في السنة: 1
مرة في الشهر: 2	مرات في الشهر: 3
مرة في الأسبوع: 4	مرات في الأسبوع: 5
كل يوم: 6	

أما فيما يخص تقييم المقياس فكان وفق مجموع الدرجات المحصل عليها وهي كالتالي:

مرتفع: 132-66

متوسط: 59-33

منخفض: أقل من 33

4-2- مقياس الضغوط المهنية:

من إعداد الباحثان " الأستاذة سميرة ميسون"، و"الأستاذة فوزية محمدي" من جامعة ورقلة، وقد

حصل المقياس على درجة عالية من الصدق المقدر ب 6,42 وهي دالة عند 0,01، وقيمة من

الثبات المقدر ب 0,56 وهي دالة عند 0,01

يتكون من (24) بند موزعة على المحاور التالية:

ظروف العمل، وطبيعة المهنة، والخوافز، والعلاقات.

وتم تقييم البنود من مجموع الدرجات المحصل عليها وفق السلم التالي:

نعم: 2

أحياناً: 1

لا: 0

أما تقييم المقياس فكان على النحو التالي:

مرتفع: 48-24

متوسط: 12-23

منخفض: أقل من 12

5- الدراسة الاستطلاعية :

أخذت العينة الاستطلاعية بنسبة 25% أي ما يمثل "70" أستاذ وأستاذة، للتحقق من صدق وثبات المقياسين ومدى ملاءمتها للدراسة.

1- الخصائص السيكومترية للأداتين في الدراسة الحالية :

1-1- مقياس الاحتراق النفسي:

1-1-1- الصدق :

أ- صدق المقارنة الطرفية: لقياس الصدق تم الاعتماد على طريقة المقارنة الطرفية، وهي مدى

قدرة الأداة على التمييز بين طرفي الخاصية المراد قياسها وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول ( 2): يوضح اختبار "ت" لمقياس الاحتراق النفسي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة الدنيا	19	4,16	0,468	36	دال عند 0,01
الفئة العليا	19	2,0	0,326		

يتضح من الجدول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا، وأن قيمة "ت"

المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا ما يدل على صدق الأداة وأنها صالحة

للتطبيق

ب - صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (3) يوضح معامل الارتباط البعد بالدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	,674**		12	,353*	
2	,497**		13	,495**	
3	,546**		14	,690**	
4	,265*		15	,366**	
5	,358*		16	,729**	
6	,705**		17	,397**	
7	,294*		18	,326**	
8	,663**		19	,304*	
9	,316**		20	,475**	
10	,562**		21	,291*	
11	,565**		22	,539**	

من خلال الجدول يتبين أن معامل الارتباط تراوح بين "0,72" و "0,31" وهي قيم دالة عند 0,01، وبين "0,30" و "0,26" وهي دالة عند 0,05، وهذا يدل على أن بنود المقياس مميزة وصادقة.

2-1-1- الثبات: وهو مدى اتساق الاختبار مع نفسه في قياس أي جانب يقيسه.

(محمد عبد السلام أحمد، 1960: 69)

أي أن نحصل على نفس النتائج للمقياس عند تطبيقه مرة أخرى بنفس الشروط وقد تم تقدير الثبات من خلال التجزئة النصفية كما يلي:

جدول (4) يوضح ثبات مقياس الاحتراق النفسي

مستوى الدلالة	بعد التعديل	قبل التعديل	معامل الارتباط
0,01	0,80	0,67	الاحتراق النفسي

من الجدول يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان يساوي 0,67 وبعد تعديلها بمعامل سييرمان براون بلغت 0,80 وهي دالة عند 0,01، ما يدل على أن الاستبيان ثابت . كما أظهرت نتائج اختبار ألفا كرونباخ درجة من الثبات وهي موضحة في الجدول التالي :

جدول (5) الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي

ألفا كرونباخ	البنود
0,79	22

يبين جدول معامل ألفا كرونباخ و الذي قدرت قيمته 0.79 و هي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس .

2-مقياس الضغوط المهنية:

أ-صدق المقارنة الطرفية:

جدول ( 6 ): يوضح إختبار "ت" لمقياس الضغوط المهنية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
دال عند 0,01	36	20,456	0,125	1,616	19	الفئة العليا
			0,701	0,701	19	الفئة الدنيا

من الجدول يتبين لنا أنه هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وأن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائية عند 0,01، وهذا ما يدل على أن الأداة صادقة وصالحة للتطبيق.

ب - صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (7) يوضح معامل الارتباط البعد بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	رقم الفقرة
دال عند 0,01	**9,47	13	دالة عند 0,01	**6,32	1
	**2,49	14		**4,33	2
	**3,50	15		**3,56	3
	*1,26	16		**5,44	4
	**6,60	17		**1,59	5
	**6,65	18		**2,51	6
	**8,66	19		**5,38	7
	**6,63	20		**6,38	8
	**8,62	21		**6,56	9
	**1,34	22		**8,44	10
	**4,45	23		**4,42	11
	**8,59	24		**6,39	12

من خلال الجدول يتبين أن معامل الارتباط تراوح بين "0,26" و "0,63" وهي قيم دالة عند 0,01 مما يدل على أن بنود المقياس مميزة وصادقة.

2-2-2- الثبات: تم تقدير الثبات من خلال: التجزئة النصفية: وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (8) يوضح ثبات مقياس الضغوط المهنية

مستوى الدلالة	بعد التعديل	قبل التعديل	معامل الارتباط
دال عند 0.01	0.68	0.51	الضغوط المهنية

من الجدول يتضح أن معامل الارتباط بلغت قيمته 0,51 وبعد تعديله بمعامل الارتباط سبير براون بلغت 0,68 وهي دالة عند 0,01 وهذا ما يبين أن استبيان الضغوط المهنية ثابت. وقد تمتع المقياس بدرجة من الثبات على اختبار ألفا كرو نباخ قدرت ب:

جدول (9) الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية

ألفا كرو نباخ	البنود
0,85	24

يبين جدول معامل لالفا كرونباخ والذي قدرت قيمته 0.85 و هي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس .

#### 6- الدراسة الأساسية :

لقد تم تطبيق أدوات القياس على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي، والذي بلغ قوامها "205" أستاذ وأستاذة، موزعين على "27" مدرسة ابتدائية .

حيث وزعت (205) استمارة لكل من مقياس الضغوط المهنية والاحترق النفسي، وبعد استرجاعها ألغيت (27) و(39) لم تسترجع، وبالتالي كانت العينة النهائية (139).

جدول رقم (10) توزيع عينة الدراسة الأساسية

النسبة	التكرار	الجنس
21,58%	30	الذكور
78,41%	109	الإناث
100%	139	المجموعة

يوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الأساسية المقدر بـ "139" أستاذ وأستاذة، مثل الذكور نسبة 21,58%، والإناث نسبة 78,41%.

7- الأساليب الإحصائية: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss v.22 لحساب معامل الارتباط بيرسون للفرضية الأولى، والتكرارات والنسب المئوية وكا<sup>2</sup> للفرضية الثانية والثالثة.

أما الفرضية الرابعة ثم حسابها بمعادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط وهي كالتالي:

$$z = \frac{z_2 - z_1}{\sqrt{\frac{1}{3 - 2n} + \frac{1}{3 - 1n}}}$$

ز1: المقابل اللوغارتمي لمعادل الارتباط في المجموعة الأولى

ز2: المقابل اللوغارتمي لمعادل الارتباط في المجموعة الثانية

ن1: العدد في المجموعة "1"

ن2: العدد في المجموعة "2"

الدلالة الإحصائية لمعادلة الفرق بين معاملات الارتباط:

إذا كانت القيمة تقع بين:

1,96 و 2,58 كان الفرق دالا عند 0,05

من 2,58 فما فوق كان الفرق دالا عند 0,01

أقل من 1,96 كان الفرق غير دال أي يقبل الفرض الصفري.

(محمد السيد أبو النيل، 1987: 246)

# الفصل السادس

## عرض و مناقشة نتائج الفرضيات

– عرض و مناقشة الفرضية الأولى

– عرض و مناقشة الفرضية الثانية

– عرض و مناقشة الفرضية الثالثة

– عرض و مناقشة الفرضية الرابعة

– الاستنتاج العام

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1-1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي".

جدول(10) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الاحتراق و الضغوط

التقنية الإحصائية المتغيرات	عدد الافراد	(ر) المحسوبة	(ر) المجدولة	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	139	0.339	0.228	دالة عند 0.01
الضغوط المهنية				

بعد حساب معامل الارتباط بيرسون تبين أن قيمت "ر" قدرت ب 0,33 وهي أكبر من قيمة "ر" المجدولة التي تقدر ب(0,22 وهي قيمة دالة عند 0,01، كما أظهرت النتائج أنها علاقة ايجابية قوية، وعليه نقبل الفرضية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة يوسف محمد حرب عودة (1998) التي توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي لمعلمي المدارس الثانوية، ودراسة فوزية محمدي وسميرة ميسون (2010) التي أظهرت بأنه توجد علاقة بين إدراك المعلمين لمصادر الضغط المهني والاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة على أنه من أهداف المنظومة التربوية هو تحقيق كفاءات تعليمية محددة، فالأستاذ هنا يكون في موقع توجيه العملية التعليمية والعطاء للتلاميذ، مما يجعله يواجه ضغوط داخلية تنبع من محاولته التفاني في العمل والأداء وبذل مجهودات أكبر لبلوغ الأهداف المسطرة أيضا يواجه ضغوط من الإدارة المدرسية والتنظيمية إضافة الى الضغوط الأسرية والاجتماعية التي تحاصره من

كل الجوانب، فكل ما كان الأستاذ مهتم بعمله ويؤديه بطريقة مثالية يجعله عرضة لضغوطات عديدة ومختلفة تؤزم وتضيق عليه، وعليه يصل إلى درجات حرجة من القلق والإجهاد وبما أن الضغط يشكل أحد مراحل أو مستويات الاحتراق النفسي فهذا يفسر بأنه وجود ضغوطات حادة ومستمرة على الأستاذ يؤدي إلى الاحتراق النفسي وبالتالي كلما ارتفعت درجات الضغوط المهنية كلما أدى ذلك إلى ارتفاع الاحتراق النفسي الأمر الذي بينته الدراسة الحالية.

### 1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

الفرضية الثانية وتنص على: نتوقع مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي.

#### جدول (11) يوضح مستوى الاحتراق النفسي

التقنية الإحصائية		مستوى الاحتراق النفسي						الأفراد	
مستوى الدلالة	كا <sup>2</sup> الجدولة	كا <sup>2</sup> المحسوبة	مستوى منخفض		مستوى متوسط		مستوى مرتفع		
			%	ن	%	ن	%		ن
دالة عند 0,01	9,21	74.928	1,43	02	18.71	26	79.85	111	أساتذة المرحلة الابتدائية

تبين من خلال نتائج التحليل أن أغلبية أساتذة المرحلة الابتدائية في مدينة متليلي الذين شملتهم هذه الدراسة لديهم مستوى مرتفع في الاحتراق النفسي والذين قدر عددهم بـ "111" أستاذ وأستاذة بنسبة مئوية بلغت 79,85%، ثم "22" أستاذ وأستاذة يعانون من احتراق نفسي بدرجة متوسطة بنسبة 18,71%، وأخيرا "2" ممن يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة منخفضة بنسبة 1,43%.

كما أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة التي بلغت قيمتها 74,928 أكبر من كا<sup>2</sup> الجدولة المقدر قيمتها بـ 9,21 وهي دالة عند 0,01 مما يدل على أن الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة مرتفع.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة محمود (2000) التي توصلت إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي اللغة الإنجليزية كان عالياً، ودراسة الصديق (2009) التي هي الأخرى توصلت إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى الحالات الثلاثة بأبعاده الأربعة، كذلك دراسة بوبكر الدبائي (2012) أظهرت نفس النتيجة وبينت أنه يوجد احتراق نفسي مرتفع لدى غالبية أفراد العينة، كما أنها تخالف نتائج دراسة بلاتسيدو واجاليوتيس (2008) التي توصلت إلى وجود مستويات منخفضة للاحتراق النفسي على عينة الدراسة، و تخالف أيضاً دراسة عقيل بن الساسي و بوبكر دبائي (2010) التي توصلت إلى وجود احتراق نفسي منخفض لدى غالبية أفراد العينة في جميع أبعاد المقياس ، إضافة إلى أنها تخالف دراسة كمنز (2009) التي أظهرت أن 9 % فقط من الباحثين يعانون من الاحتراق النفسي .

فمن المنطقي عند تعرض الأساتذ لهذا الكم الهائل من الضغوط المترتبة عن التدريس والالتزامات المهنية والاجتماعية أن يشعر بضيق وإجهاد كبير وكأنه لا يملك السبيل لمواصلة عمله فطاقته كلها تستنزف ويتراجع أدائه ويشعر بالملل والضعف وهذا ما يصل به أخيراً إلى ما يسمى بالاحتراق النفسي هي نتيجة لجملة من المشكلات التي يعاني منها الأساتذة .

1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

الفرضية الثالثة وتنص على ما يلي:نتوقع مستوى الضغوط المهنية متوسط لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بمدينة متليلي.

جدول رقم (12) يوضح مستوى الضغوط المهنية

التقنية الإحصائية		مستوى الضغوط المهنية						الأفراد	
مستوى الدلالة	كا <sup>2</sup> الجدولة	كا <sup>2</sup> المحسوبة	مستوى منخفض		مستوى متوسط		مستوى مرتفع		
			%	ن	%	ن	%		ن
دالة عند 0,01	9,21	51.165	1.43	02	45.32	47	53.23	63	أساتذة المرحلة الابتدائية

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة يتسمون بمستوى مرتفع في الضغوط المهنية حيث بلغت بلغت 53,23%، تم "63" أستاذ وأستاذة بسبة مئوية بلغت 45,32% لديهم ضغوط مهنية متوسطة، ويلها "2" من أفراد العينة بنسبة 1,43% لديهم ضغوط منخفضة، أيضا عند حساب كا<sup>2</sup> وجدنا أن كا<sup>2</sup> المحسوبة المقدر قيمتها ب 51,165 وهي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت قيمتها 9,21، وعليه تم رفض الفرضية واختيار الفرض البديل، أي نتوقع مستوى مرتفع للضغوط المهنية لدى أساتذة المرحلة الإبتدائية.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة حمزة الأحسن (2015) التي توصلت إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى معلمي المرحلة الابتدائية فارتفاع مستوى الضغوط يرجع إلى اتساع علاقات الأستاذ وزيادة الأعباء وغموض وصراع الدور، وصعوبة مواكبة التطور السريع في وسائل التعليم، وكثافة المنهاج، وصعوبة التعامل مع التلاميذ إضافة الى تحمل الأستاذ مسؤوليتهم لأن مسؤولية الأشخاص تكون مصدرا للضغط أكثر من مسؤولية الأشياء، وبالرغم من هذا يغيب الدعم المعنوي، والمادي

والاجتماعي ما يزيد الوضع تأزم، أيضا تعدد مهام الأستاذ يجعله لا يجد الوقت الكافي للتركز على دوره الأساسي، إضافة الى شعور الأستاذ بأن مستقبله المهني لا يتناسب مع طموحاته، كل هذا يجعله أكثر استجابة للتوتر والضغط، كما أن الظروف الراهنة التي تمر بها المنظومة التربوية من إصلاحات، وإضرابات، ونظام الترقيات، وشكاوي أولياء الأمور من تعقيد البرامج المفروضة على التلاميذ، كلها بمثابة مثيرات تكون استجاباتها قلق وضغوط متراكمة .

#### 1-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

الفرضية الرابعة وتنص على: لا تختلف العلاقة في الاحتراق النفسي والضغط المهنية باختلاف الجنس.

جدول رقم (13) بين نتائج دلالة الفروق بين الاحتراق النفسي والضغط المهنية باختلاف الجنس

مستوى الدلالة	الفروق	ن	ز	ر	الأساليب الإحصائية الأفراد
غير دالة	0,714	30	ز= 0,48	ر= 0,457	الذكور
		109	ز= 0,33	ر= 0,321	الإناث

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الفروق بلغت 0,714 وهي أقل من 1,96 إذا هي قيمة غير دالة، مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي والضغط المهنية باختلاف الجنس، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية.

وهذه النتيجة اتفقت مع العديد من نتائج الدراسات ا مثل دراسة الحايك(2000) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في درجة الاحتراق تعزى لجنس المعلم، ودراسة الخرايشة وعريبات (2005) التي توصلت إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق لمتغير الجنس بالنسبة لبعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، ودراسة الرفوع (2005) التي أظهرت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين بحسب متغيرات الجنس

أيضا تتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة (عقيل بن ساسي وبوبكر دبابي) التي توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى إلى جنس المعلم.

كما أن دراسة فوزية محمدي وسميرة ميسون (2010) توصلت إلى انه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الاحتراق النفسي باختلاف إدراكهم لمصادر الضغوط المهنية.

إضافة إلى دراسة محمد معروف (2014) التي توصلت هي الأخرى إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لجنس الأساتذة.

فعدم وجود فروق في الاحتراق النفسي والضغوط المهنية بين الجنسين يرجع إلى أن نفس المهام والأدوار يقوم بها كل من الأستاذ والأساتذة وفي نفس الظروف لذا فإن متطلبات وواجبات التدريس لا تختلف باختلاف جنس الأستاذ.

كذلك يمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها في الدراسة الحالية هو أن أغلب المدرسين هم إناث بنسبة 78,41%، مما يبين أنهنيتشاركن في أغلب الخصائص وبالتالي يعملن في جو من الانسجام، والتكامل، مع غياب هذا عند الذكور، وهذا ما يفسر تواجد الضغوط والاحتراق النفسي عند الجنسين لأنهم يحملون نفس الأعباء، وهذا ما يجعل الفروق لا تظهر بشكل واضح في هذه الدراسة الميدانية.

### الاستنتاج العام :

قدر عدد العينة التي تم إجراء الدراسة عليها "139" أستاذ وأستاذة التابعين للمؤسسات التعليمية بمدينة متليلي، وتطبيق عليهم مقياس الضغوط المهنية ومقياس الاحتراق النفسي، ومن خلال اختبار الفرضيات خلصت الدراسة إلى ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الاحتراق النفسي و الضغوط المهنية لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة متليلي.
- وجود مستوى مرتفع في الاحتراق النفسي لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة متليلي.
- وجود مستوى مرتفع في الضغوط المهنية لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة متليلي.
- لا تختلف العلاقة في الاحتراق النفسي و الضغوط المهنية باختلاف جنس الاساتذة .

## الاقتراحات :

في ضوء النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، نضع جملة من التوصيات التي تكون بمثابة نقطة انطلاق بحوث علمية أخرى أو تساهم في تناول جوانب أخرى لهذا الموضوع وهي كما يلي:

1. اعتماد المقاييس والاختبارات النفسية والشخصية عند اختيار أساتذة المستقبل بمدارس الابتدائية، حتى يمكن اختيار الأساتذة الأكثر قدرة على التكيف مع ضغوط مهنة التدريس.
2. القيام بإعداد الأساتذة بما يتلاءم وطبيعة مهنة التدريس، من خلال التكوين الجيد للطلاب في الجامعات أو في المعاهد لتكوين اتجاه إيجابي نحو مهنة التدريس والقدرة على التعامل مع الضغوط والتصرف الحسن معها.
3. تقديم الدعم للأستاذ ومساعدته في التصدي والحد من ضغوط مهنة التدريس والتكيف مع الظروف المستجدة، والأخذ بيده من خلال رفع مكانته الاجتماعية.
4. تنشيط دور كل من مستشاري التوجيه والأخصائي النفسي المدرسي والاجتماعي، بعقد اجتماعات من أجل توعية أولياء الأمور بضرورة المشاركة في حل مشكلات أبنائهم المدرسية وتزويدهم بطرق وأساليب علمية لإيجاد الحلول المناسبة.
5. خفض عدد التلاميذ داخل الفصل، حتى يتمكن الأستاذ من السيطرة عليه وتوزيع الوقت على كافة التلاميذ.
6. توفير الأجهزة والمستلزمات التدريسية التي تسهل وتبسط عملية التدريس
7. قيام المسؤولين والجهات المختصة بوزارة التربية الوطنية بتحديث معايير الترقية للأساتذة دون تأخير.
8. العمل على وضع استراتيجيات وقائية أو علاجية للحد من ضغوط مهنة التدريس التي يتعرض لها الأستاذ الجزائري.
9. توفير الحوافز المعنوية والمادية للأساتذة، مما يساعد في تنمية قدراته الإبداعية والابتكارية وتقديم أفضل ما لديه.
10. القيام بمزيد من الدراسات بشكل موسع للتحقق من علاقة متغيرات الدراسة في أوساط تعليمية أخرى كالتعليم الجامعي والتعليم الخاص.
11. تصميم برامج إرشادية تربوية نفسية لخفض الضغوط المهنية المترتبة عن ممارسة التدريس وتساعدتهم على تحقيق تكيف أفضل مع صعوبات العمل من خلال إتباع أساليب فعالة لمواجهة الضغوط المهنية.

### قائمة المراجع

#### 1- المراجع العربية:

- 1- أحمد عيد مطيع الشخانية، (2010): التكيف مع الضغوط النفسية، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع - عمان .
- 2- بابا عمر جلمام حليلة، (2013): الاحتراق النفسي لدى مربي أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة غرداية .
- 3- باهي سلامي، (2008): مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر .
- 4- بوبكر دبابي (2012): مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع ديسمبر ورقلة.
- 5- بوغازي الطاهر، عمامرة سميرة، (2014): الضغط المهني وعلاقته بسلوك السياقة الصحي لدى سائقي الحافلات، مجلة العلوم الإنسانية، العدد(14) ديسمبر، جامعة الجزائر 02 .
- 6- جمعة يوسف، (2007): إدارة الضغوط، ط1، مركز الدراسات العليا والبحوث في العلوم والهندسة، كلية الهندسة - جامعة القاهرة .
- 7- جهاد عبد الفتاح صالح رمضان،(1999): ظاهرة الاحتراق النفسي واستراتيجيات التكيف لدى العاملين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، جامعة النجاح الوطنية فلسطين .
- 8- حاج سعيد فتيحة،(2016): مستويات الاحتراق النفسي لدى طلبة التخدير، جامعة خيضر، بسكرة .
- 9- حامد عبد الله طلافحة، (2013): ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد 1

- 10- حسين علي فايد، (2005): المشكلات النفسية الاجتماعية رؤية تفسيرية، ط 1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع .
- 11- حمدوني رشيد،(2016): الضغوط المهنية وأثارها على الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، دراسة حالة ، الملحق الجامعية مغنية .
- 12- حمدي علي الفرماوي، (2009): الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان .
- 13- حمزة الأحسن (2015): الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، أطروحة دكتورا تيزي وزو - الجزائر .
- 14- خليلي عبد الحليم زهاني نبيل الهامل،(2007): الاحتراق النفسي لدى مربي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة باجي مختار عنابة .
- 15- دراسة السرطاوي (1997): الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة، في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات،مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد2، كلية العلوم التربوية، جامعة مودة .
- 16- دراسة خوجة ( 2010) : مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين -دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي ومتوسط وثانوي)، رسالة ماجستير جامعة مولود معمري-الجزائر
- 17- دراسة يوسف محمد حرب عودة (1998):ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير
- 18- رجاء محمود أبو علام، (2006): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط 5، دار النشر للجامعات- مصر .
- 19- زياد بركات، (2008): الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، مجلة جامعة الخليل للبحوث، المجلد(5)، العدد(1) .
- 20- زينب منعم، (2013): الضغط النفسي، الطبعة 1، مكتبة الملك فهد الوطنية

- 21- سعد بن عميقان سعد الدوسري، (2005): ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
- 22- سعيد الظفري و ابراهيم القريوتي (2010): الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلة 6، عدد 3
- 23- سميرة ميسون، فوزية محمدي،(2010): إدراك مصادر الضغوط المهنية وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل .
- 24- سوسن شاكر مجيد، (2012): الاحتراق النفسي، أعراضه، مصادره، الحوار المتمدن -العدد 3723 . عبد العزيز خميس، ( 2016): الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(24) .
- 25- عبد العظيم المصدر (2007): ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا، المؤتمر التربوي الثالث، الجودة في التعليم الفلسطيني، فلسطين 30-31 أكتوبر.
- 26- عبد القادر عابدين (2011): الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين في مدرجات التربية والتعليم في الضفة الغربية، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني .
- 27- عبد الله فلاح المنيزل، عايش موسى غرايبة، الإحصاء التربوي -تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية- دار المسيرة، الاردن
- 28- علي عبد الرحيم صالح ،(2014): المعجم العربي الجديد للمصطلحات النفسية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع - عمان معجم
- 29- علي عسكر، (2003): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط3، دار الكتاب الحديث .
- 30- عمر محمد عبد الله الخرابشة،(2005): ، الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، المجلد 17-العدد 2-جمادى الأولى، الأردن .

- 31 - فاطمة عبد الرحيم النوايسية، (2013): الضغوط والأزمات النفسية، ط 1، دار المنهاج للنشر والتوزيع-عمان
- 32- فتيحة بن زروال، (2003): العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد، العنف والمجتمع مداخل معرفية متعددة المال الملتقى الدولي الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دار الهدى للطباعة والنشر .
- 33- فتيحة مزياي، جامعة الجزائر، مفهوم الاحتراق النفسي ابعاده ومراحل تكونه، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة الجزائر .
- 34- محمد الشبراوي محمد الأنور (2005): ضغوط مهنة التدريس، نشرت بتاريخ 2005/08/14 .
- 35- محمد ربيح، (2009): الاحتراق النفسي للعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، نشرت في 11-12.
- 36- محمد حسن غانم، (2009): مقدمة في علم الصحة النفسية، ط 1، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع .
- 37- محمد سالم، (2007): مدخل إلى علم النفس العمل، ط 1، منشورات قرطبية، المحمدية - الجزائر .
- 38- محمد عبد السلام أحمد، (1960): القياس النفسي والتربوي، ط 1، مكتبة النهضة المصرية القاهرة .
- 39- محمد معروف (2014) استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة وهران .
- المحمود (2000): مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي اللغة الانجليزية، ماجستير، جامعة اليرموك
- 40- محمود جمال السلخي، (2012): مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بغض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية ، المجلد 40، ملحق 4 .

41- معروف محمد (2014): استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي، جامعة

42- موزة بنت حمودة بن علي المعمرية، (2014): ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى- عمان .

43- مسعودي رضا(2010): مؤشرات الضغط النفسي لدى المعلمين، دراسة مقارنة بين المعلمين في الجزائر ودبي، نشرت يوم 10/27.

44- نشوة كرم أبو بكر دردير،(2007): الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، جامعة الفيوم كلية التربية، رسالة ماجستير . وهران

## 2- المراجع الأجنبية :

1- boudarene,(2005) : le stress, entre bien- être et souffrance , alger, berti .

2- catherinefranceschi ,(1993) : les ndromedeburn-out: étude cl~iqueetimplications étude cl~iqueetimpli,recherche en soins infirmiers n' 32 \_ mars.

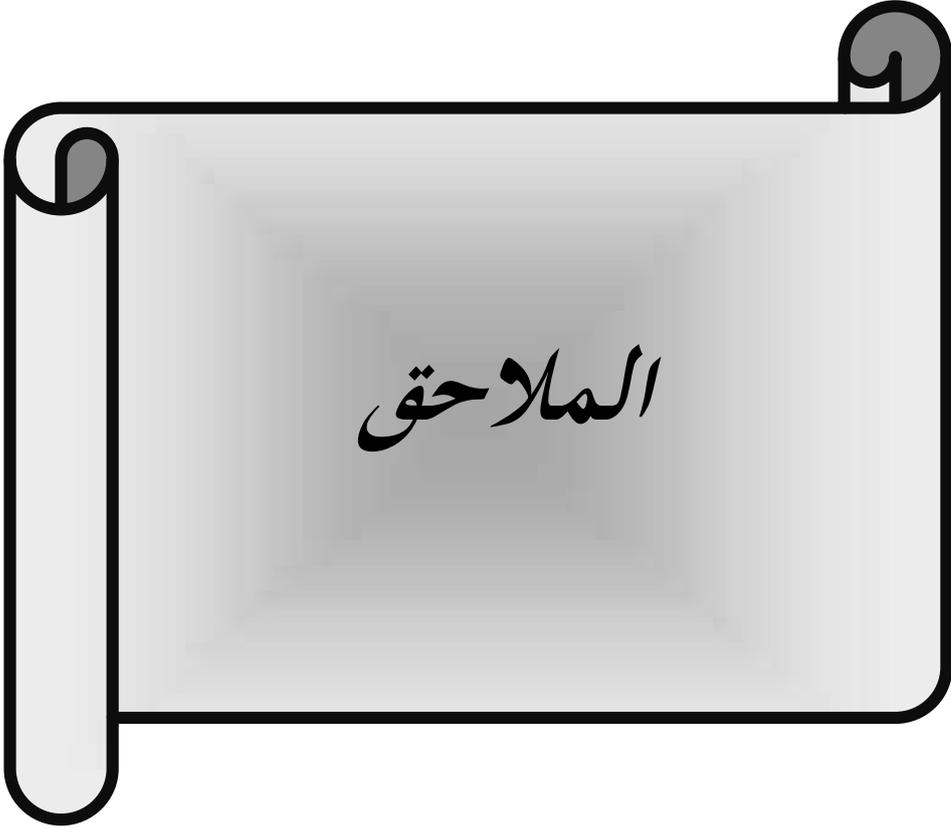
3- laxenaire, m., (1984), la dépression d'épuisement et son traitement. injournalepsychiat. biol. thé., n°11,pp 11-13 .

4-weber and&jaekel-reinhard:(2000), burnout syndrome),burnout syndrome, institute and outpatient clinic for occupational, social and environmental, voi no. 7, pp. 512-517 .

5- wengel-woźnykarina, szefczyk-polowczyklucyna, zygmuntagata.(2015) : stress in the teaching profession. journal of education, health and sport,5(6):191-210. issn 2391-8306. doi 10.5281/zenodo.18491 .

المراجع الإلكترونية

- 1-<http://www.psyco-dz.info/2017> .2018/05/14 أطلع عليه
- 2-<http://www.uobobybon.edu.iq>14/05/201 أطلع عليه
- 3-<http://www/kenanaonline.com>18/05/2018 أطلع عليه



01 :

نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
Hypothèse de variances égales	,644	,428	20,456	36	,000	,91447	,04470	,82381	1,00514
Hypothèse de variances inégales			20,456	34,976	,000	,91447	,04470	,82372	1,00523

02 :

## نتائج التباث بالتجزئة النصفية للضغوط المهنية

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.765
		Nombre d'éléments	12 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	.823
		Nombre d'éléments	12 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	24
		Corrélation entre les sous-échelles	.518
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	.683
		Longueur inégale	.683
		Coefficient de Guttman	.670

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.

b. Les éléments sont : VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024.

03 :

## الفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.859	24

04 :

## نتائج الصدق التمييزي للضغوط المهنية

### Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
Hypothèse de variances égales	1,807	,187	16,026	36	,000	2,096	,131	1,830	2,361	
Hypothèse de variances inégales			16,026	32,157	,000	2,096	,131	1,829	2,362	

05 :

## نتائج التباين بالتجزئة النصفية للاحتراق النفسي

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.742
		Nombre d'éléments	11 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	.498
		Nombre d'éléments	11 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	22
		Corrélation entre les sous-échelles	.676
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	.807
		Longueur inégale	.807
		Coefficient de Guttman	.771

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011.

06 :

### الفكرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.793	22

07 :

### معامل الارتباط بيرسون

#### Corrélations

Corrélation de Pearson	1	,336**
Sig. (bilatérale)		,000
N	139	139
Corrélation de Pearson	,336**	1
Sig. (bilatérale)	,000	
N	139	139

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## Corrélations

## صدق الاتساق الداخلي لميقياس الاحتراق النفسي

	toutal	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	
VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022													
toutal	Corrélation de Pearson	1	.674**	.497**	.546**	.265*	.358**	.705**	.294*	.663**	.316**	.562**	.565**	.353**	.495**	.690**	.366**	
		.729**	.397**	.326**	.304*	.475**	.291*	.539**										
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.027	.002	.000	.014	.000	.008	.000	.000	.003	.000	.000	.002	.000	
		.001	.006	.011	.000	.015	.000											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
		70	70	69	70	70												
VAR00001	Corrélation de Pearson	.674**	1	.492**	.425**	-.025-	.311**	.279*	.051	.443**	.024	.328**	.446**	.221	.351**	.597**	.233	
		.401**	.175	.151	.140	.269*	.274*	.452**										
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.838	.009	.020	.677	.000	.846	.006	.000	.065	.003	.000	.053	.001	
		.147	.214	.247	.025	.022	.000											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
		70	70	69	70	70												
VAR00002	Corrélation de Pearson	.497**	.492**	1	.223	.088	.124	.314**	.152	.222	.164	.251*	.233	.020	.259*	.429**	.102	
		.203	.157	-.015-	.098	.245*	.238*	.280*										
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.064	.471	.306	.008	.209	.065	.175	.036	.052	.868	.030	.000	.401	.092	
		.194	.900	.419	.043	.047	.019											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
		70	70	69	70	70												
VAR00003	Corrélation de Pearson	.546**	.425**	.223	1	.031	.028	.393**	.051	.291*	-.009-	.301*	.382**	.115	.321**	.381**	.046	
		.312**	.245*	.203	.260*	.430**	-.113-	.286*										
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.064	.797	.821	.001	.676	.014	.941	.011	.001	.343	.007	.001	.706	.009	
		.041	.091	.030	.000	.350	.016											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
		70	70	69	70	70												
VAR00004	Corrélation de Pearson	.265*	-.025-	.088	.031	1	-.011-	.200	.210	.146	.165	.091	.057	-.026-	.055	.148	.113	
		.184	.055	.074	-.108-	.045	-.025-	.138										

	Sig. (bilatérale)	.027	.838	.471	.797		.928	.097	.081	.229	.172	.455	.638	.832	.652	.223	.352	.128
	.653	.540	.375	.716	.839	.256												
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													
VAR00005	Corrélation de Pearson	.358**	.311**	.124	.028	-.011-	1	.081	-.007-	.094	-.038-	.190	.204	.874**	.104	.048	-.071-	
	.182	-.014-	.180	.217	-.020-	.188	.027											
	Sig. (bilatérale)	.002	.009	.306	.821	.928	.507	.953	.439	.757	.115	.091	.000	.390	.694	.561	.132	
	.907	.135	.071	.870	.118	.825												
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													
VAR00006	Corrélation de Pearson	.705**	.279*	.314**	.393**	.200	.081	1	.173	.495**	.168	.434**	.426**	.115	.357**	.379**	.296*	
	.622**	.352**	.135	-.016-	.462**	.184	.401**											
	Sig. (bilatérale)	.000	.020	.008	.001	.097	.507	.151	.000	.164	.000	.000	.345	.002	.001	.013	.000	
	.003	.264	.898	.000	.127	.001												
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													
VAR00007	Corrélation de Pearson	.294*	.051	.152	.051	.210	-.007-	.173	1	.253*	.460**	-.049-	-.118-	.048	.027	.222	-.011-	
	.113	.033	.196	.107	.026	.056	.058											
	Sig. (bilatérale)	.014	.677	.209	.676	.081	.953	.151	.034	.000	.687	.332	.692	.822	.065	.928	.354	
	.789	.103	.377	.829	.645	.636												
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													
VAR00008	Corrélation de Pearson	.663**	.443**	.222	.291*	.146	.094	.495**	.253*	1	.340**	.341**	.307**	.114	.366**	.437**	.276*	
	.595**	.163	.030	.087	.300*	.069	.423**											
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.065	.014	.229	.439	.000	.034	.004	.004	.010	.345	.002	.000	.021	.000	
	.178	.802	.474	.012	.572	.000												
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													
VAR00009	Corrélation de Pearson	.316**	.024	.164	-.009-	.165	-.038-	.168	.460**	.340**	1	.108	-.043-	-.006-	.081	.226	.093	
	.147	-.022-	.065	.198	.108	.084	-.021-											
	Sig. (bilatérale)	.008	.846	.175	.941	.172	.757	.164	.000	.004	.375	.724	.960	.508	.060	.445	.224	
	.855	.592	.101	.377	.489	.862												

N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
70	70	69	70	70															
VAR00010	Corrélation de Pearson		.562**	.328**	.251*	.301*	.091	.190	.434**	-.049-	.341**	.108	1	.691**	.087	.489**	.266*	.046	
	.386**	.198	.063	.084	.238*	.132	.238*												
	Sig. (bilatérale)		.000	.006	.036	.011	.455	.115	.000	.687	.004	.375	.000	.476	.000	.026	.705	.001	
	.101	.603	.487	.049	.276	.047													
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
70	70	69	70	70															
VAR00011	Corrélation de Pearson		.565**	.446**	.233	.382**	.057	.204	.426**	-.118-	.307**	-.043-	.691**	1	.092	.443**	.234	.188	
	.447**	.124	.103	.013	.388**	.107	.205												
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.052	.001	.638	.091	.000	.332	.010	.724	.000	.447	.000	.052	.119	.000	
	.307	.394	.916	.001	.376	.089													
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
70	70	69	70	70															
VAR00012	Corrélation de Pearson		.353**	.221	.020	.115	-.026-	.874**	.115	.048	.114	-.006-	.087	.092	1	.094	.091	-.017-	
	.219	-.041-	.132	.231	.036	.134	.039												
	Sig. (bilatérale)		.003	.065	.868	.343	.832	.000	.345	.692	.345	.960	.476	.447	.441	.456	.889	.069	
	.737	.277	.055	.769	.270	.748													
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
70	70	69	70	70															
VAR00013	Corrélation de Pearson		.495**	.351**	.259*	.321**	.055	.104	.357**	.027	.366**	.081	.489**	.443**	.094	1	.409**	-.063-	
	.308**	.077	-.128-	.006	.176	.052	.348**												
	Sig. (bilatérale)		.000	.003	.030	.007	.652	.390	.002	.822	.002	.508	.000	.000	.441	.000	.603	.009	
	.526	.293	.961	.147	.670	.003													
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
70	70	69	70	70															
VAR00014	Corrélation de Pearson		.690**	.597**	.429**	.381**	.148	.048	.379**	.222	.437**	.226	.266*	.234	.091	.409**	1	.183	
	.356**	.255*	.213	.125	.237*	.188	.690**												
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.001	.223	.694	.001	.065	.000	.060	.026	.052	.456	.000	.128	.003	
	.033	.077	.302	.050	.120	.000													
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
70	70	69	70	70															

VAR00015	Corrélation de Pearson	.366**	.233	.102	.046	.113	-.071-	.296*	-.011-	.276*	.093	.046	.188	-.017-	-.063-	.183	1
	.545**	.218	.087	.062	.201	.215	.175										
	Sig. (bilatérale)	.002	.053	.401	.706	.352	.561	.013	.928	.021	.445	.705	.119	.889	.603	.128	.000
	.070	.475	.608	.098	.074	.148											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70												
VAR00016	Corrélation de Pearson	.729**	.401**	.203	.312**	.184	.182	.622**	.113	.595**	.147	.386**	.447**	.219	.308**	.356**	.545**
	1	.315**	.169	.158	.407**	.206	.294*										
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.092	.009	.128	.132	.000	.354	.000	.224	.001	.000	.069	.009	.003	.000
	.008	.162	.192	.001	.088	.014											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70												
VAR00017	Corrélation de Pearson	.397**	.175	.157	.245*	.055	-.014-	.352**	.033	.163	-.022-	.198	.124	-.041-	.077	.255*	.218
	1	.315**	1	.483**	.166	.018	.116	.229									
	Sig. (bilatérale)	.001	.147	.194	.041	.653	.907	.003	.789	.178	.855	.101	.307	.737	.526	.033	.070
	.000	.170	.885	.337	.057												.008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70												
VAR00018	Corrélation de Pearson	.326**	.151	-.015-	.203	.074	.180	.135	.196	.030	.065	.063	.103	.132	-.128-	.213	.087
	.169	.483**	1	.483**	.003	-.076-	.067										
	Sig. (bilatérale)	.006	.214	.900	.091	.540	.135	.264	.103	.802	.592	.603	.394	.277	.293	.077	.475
	.000	.000	.981	.534	.583												.162
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70												
VAR00019	Corrélation de Pearson	.304*	.140	.098	.260*	-.108-	.217	-.016-	.107	.087	.198	.084	.013	.231	.006	.125	.062
	.158	.166	.483**	1	.207	-.017-	-.104-										
	Sig. (bilatérale)	.011	.247	.419	.030	.375	.071	.898	.377	.474	.101	.487	.916	.055	.961	.302	.608
	.170	.000	.088	.891	.392												.192
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70												
VAR00020	Corrélation de Pearson	.475**	.269*	.245*	.430**	.045	-.020-	.462**	.026	.300*	.108	.238*	.388**	.036	.176	.237*	.201
	.407**	.018	.003	.207	1	.036	.111										

	Sig. (bilatérale)	.000	.025	.043	.000	.716	.870	.000	.829	.012	.377	.049	.001	.769	.147	.050	.098	.001
	.885	.981	.088	.767	.366													
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	69	69	69	69	69													
VAR00021	Corrélation de Pearson	.291*	.274*	.238*	1	-.113-	-.025-	.188	.184	.056	.069	.084	.132	.107	.134	.052	.188	.215
	.206	.116	-.076-	-.017-	.036	.107												
	Sig. (bilatérale)	.015	.022	.047	.350	.839	.118	.127	.645	.572	.489	.276	.376	.270	.670	.120	.074	.088
	.337	.534	.891	.767	.376													
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													
VAR00022	Corrélation de Pearson	.539**	.452**	.280*	.286*	.138	.027	.401**	.058	.423**	-.021-	.238*	.205	.039	.348**	.690**	.175	
	.294*	.229	.067	-.104-	.111	.107	1											
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.019	.016	.256	.825	.001	.636	.000	.862	.047	.089	.748	.003	.000	.148	.014
	.057	.583	.392	.366	.376													
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	70	70	69	70	70													

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية

	toutal	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00006	VAR00005	VAR00007	VAR00008									
	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017									
	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024											
toutal	Corrélation de Pearson	1	.326**	.334**	.563**	.445**	.512**	.591**	.385**	.386**	.566**	.448**	.424**	.396**	.479**	.492**	.503**	
		.291*	.606**	.656**	.668**	.636**	.628**	.341**	.454**	.598**								
	Sig. (bilatérale)	.006	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.014	
		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000									
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70	70										
VAR00001	Corrélation de Pearson		.326**	1	.510**	.196	.105	.017	.055	-.006-	.190	.199	.302*	.162	.010	.187	.080	
		.004	-.010-	.159	.200	.197	.174	.246*	.111	-.140-	.081							
	Sig. (bilatérale)	.006	.000	.104	.388	.886	.650	.959	.116	.099	.011	.184	.934	.122	.512	.973	.931	
		.189	.097	.102	.149	.040	.359	.247	.507									
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70	70										
VAR00002	Corrélation de Pearson		.334**	.510**	1	.417**	.189	-.112-	.044	.017	.187	.107	.053	.028	-.065-	.270*	.178	
		.027	-.067-	.020	.141	.208	.208	.236*	.032	.156	.220							
	Sig. (bilatérale)	.005	.000	.000	.118	.354	.719	.887	.122	.376	.661	.821	.595	.024	.140	.824	.579	
		.869	.246	.085	.084	.049	.795	.197	.068									
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70	70										
VAR00003	Corrélation de Pearson		.563**	.196	.417**	1	.118	.295*	.211	.217	.303*	.201	.141	.228	.202	.304*	.354**	
		.272*	.073	.138	.291*	.295*	.188	.388**	.169	.309**	.306**							

	Sig. (bilatérale)	.000	.104	.000		.329	.013	.079	.071	.011	.094	.245	.059	.094	.010	.003	.023	.549
	.254	.015	.013	.118	.001	.161	.009	.010										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70										
VAR00004	Corrélation de Pearson	.445**	.105	.189	.118	1	.068	.607**	.100	.000	.480**	.572**	.146	.130	.028	.333**		
	.168	.188	.165	.150	.224	.060	.190	.066	.242*	.063								
	Sig. (bilatérale)	.000	.388	.118	.329		.577	.000	.410	.998	.000	.000	.230	.283	.815	.005	.164	.119
	.171	.214	.062	.622	.115	.585	.043	.607										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70										
VAR00006	Corrélation de Pearson	.512**	.017	-.112-	.295*	.068	1	.329**	.425**	.343**	.367**	.191	.098	.337**	.212	.191		
	.053	-.038-	.573**	.357**	.305*	.257*	.187	.056	.143	.382**								
	Sig. (bilatérale)	.000	.886	.354	.013	.577		.005	.000	.004	.002	.113	.422	.004	.078	.113	.661	.757
	.000	.002	.010	.031	.121	.648	.237	.001										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70										
VAR00005	Corrélation de Pearson	.591**	.055	.044	.211	.607**	.329**	1	.245*	.025	.507**	.588**	.289*	.322**	.232	.265*		
	.287*	.114	.402**	.262*	.249*	.213	.301*	.116	.278*	.213								
	Sig. (bilatérale)	.000	.650	.719	.079	.000	.005		.041	.834	.000	.000	.016	.007	.053	.027	.016	.349
	.001	.028	.037	.076	.011	.337	.020	.077										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70										
VAR00007	Corrélation de Pearson	.385**	-.006-	.017	.217	.100	.425**	.245*	1	.222	.140	.017	-.122-	.336**	.146	.271*		
	.064	.032	.275*	.130	.187	.054	.134	.159	.308**	.144								
	Sig. (bilatérale)	.001	.959	.887	.071	.410	.000	.041		.065	.249	.890	.319	.004	.228	.023	.600	.793
	.021	.282	.121	.658	.268	.188	.009	.234										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70										

VAR00008	Corrélation de Pearson			.386**	.190	.187	.303*	.000	.343**	.025	.222	1	.310**	.181	.163	.264*	.150	.092
	.155	-.065-	.277*	.243*	.099	.093	-.084-	.097	.046	.282*								
	Sig. (bilatérale)			.001	.116	.122	.011	.998	.004	.834	.065	.009	.133	.181	.027	.216	.449	.200
	.020	.043	.416	.442	.490	.423	.702	.018										
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00009	Corrélation de Pearson			.566**	.199	.107	.201	.480**	.367**	.507**	.140	.310**	1	.528**	.406**	.300*	.082	.207
	.259*	.193	.377**	.197	.265*	.219	.178	.094	.039	.221								
	Sig. (bilatérale)			.000	.099	.376	.094	.000	.002	.000	.249	.009	.000	.001	.012	.500	.086	.030
	.001	.102	.027	.069	.140	.441	.751	.065										
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00010	Corrélation de Pearson			.448**	.302*	.053	.141	.572**	.191	.588**	.017	.181	.528**	1	.414**	.220	.012	.038
	.262*	.186	.247*	.187	.272*	.034	.138	.031	-.011-	-.029-								
	Sig. (bilatérale)			.000	.011	.661	.245	.000	.113	.000	.890	.133	.000	.000	.067	.918	.756	.028
	.040	.121	.023	.782	.256	.801	.929	.811										
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00011	Corrélation de Pearson			.424**	.162	.028	.228	.146	.098	.289*	-.122-	.163	.406**	.414**	1	.266*	.395**	.040
	.329**	.185	.271*	.126	.193	.172	.175	.056	.116	.180								
	Sig. (bilatérale)			.000	.184	.821	.059	.230	.422	.016	.319	.181	.001	.000	.027	.001	.747	.006
	.024	.303	.113	.158	.150	.647	.344	.139										
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00012	Corrélation de Pearson			.396**	.010	-.065-	.202	.130	.337**	.322**	.336**	.264*	.300*	.220	.266*	1	.327**	-.038-
	.217	.157	.365**	.095	.099	.082	.057	-.052-	.127	.140								
	Sig. (bilatérale)			.001	.934	.595	.094	.283	.004	.007	.004	.027	.012	.067	.027	.006	.755	.071
	.002	.436	.416	.497	.637	.670	.296	.248										

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
VAR00013		Corrélation de Pearson			.479**	.187	.270*	.304*	.028	.212	.232	.146	.150	.082	.012	.395**	.327**	1	.207		
	.208	.193	.280*	.245*	.235	.255*	.303*	.060	.204	.251*											
		Sig. (bilatérale)			.000	.122	.024	.010	.815	.078	.053	.228	.216	.500	.918	.001	.006		.085	.085	.109
	.019	.041	.050	.033	.011	.620	.090	.036													
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
VAR00014		Corrélation de Pearson			.492**	.080	.178	.354**	.333**	.191	.265*	.271*	.092	.207	.038	.040	-.038-	.207	1		
	.280*	.125	.297*	.234	.267*	.281*	.268*	.128	.375**	.236*											
		Sig. (bilatérale)			.000	.512	.140	.003	.005	.113	.027	.023	.449	.086	.756	.747	.755	.085		.019	.302
	.012	.051	.026	.019	.025	.291	.001	.049													
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
VAR00015		Corrélation de Pearson			.503**	.004	.027	.272*	.168	.053	.287*	.064	.155	.259*	.262*	.329**	.217	.208	.280*		
	1	.583**	.049	.213	.202	.374**	.296*	.130	.287*	.103											
		Sig. (bilatérale)			.000	.973	.824	.023	.164	.661	.016	.600	.200	.030	.028	.006	.071	.085	.019		.000
	.689	.077	.094	.001	.013	.283	.016	.397													
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
VAR00016		Corrélation de Pearson			.291*	-.010-	-.067-	.073	.188	-.038-	.114	.032	-.065-	.193	.186	.185	.157	.193	.125		
	.583**	1	-.065-	.085	.125	.156	.089	-.015-	.207	-.078-											
		Sig. (bilatérale)			.014	.931	.579	.549	.119	.757	.349	.793	.594	.110	.122	.127	.193	.109	.302	.000	
	.595	.483	.302	.197	.463	.899	.086	.521													
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70		
VAR00017		Corrélation de Pearson			.606**	.159	.020	.138	.165	.573**	.402**	.275*	.277*	.377**	.247*	.271*	.365**	.280*	.297*		
	.049	-.065-	1	.461**	.421**	.396**	.248*	.164	.192	.511**											

	Sig. (bilatérale)	.000	.189	.869	.254	.171	.000	.001	.021	.020	.001	.040	.024	.002	.019	.012	.689	.595
		.000	.000	.038	.174	.112	.000											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70											
VAR00018	Corrélation de Pearson	.656**	.200	.141	.291*	.150	.357**	.262*	.130	.243*	.197	.187	.126	.095	.245*	.234		
		.213	.085	.461**	1	.770**	.594**	.562**	.271*	.099	.507**							
	Sig. (bilatérale)	.000	.097	.246	.015	.214	.002	.028	.282	.043	.102	.121	.303	.436	.041	.051	.077	.483
		.000	.000	.000	.000	.024	.415	.000										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70											
VAR00019	Corrélation de Pearson	.668**	.197	.208	.295*	.224	.305*	.249*	.187	.099	.265*	.272*	.193	.099	.235	.267*		
		.202	.125	.421**	.770**	1	.600**	.500**	.151	.197	.540**							
	Sig. (bilatérale)	.000	.102	.085	.013	.062	.010	.037	.121	.416	.027	.023	.113	.416	.050	.026	.094	.302
		.000	.000	.000	.211	.103	.000											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70											
VAR00020	Corrélation de Pearson	.636**	.174	.208	.188	.060	.257*	.213	.054	.093	.219	.034	.172	.082	.255*	.281*		
		.374**	.156	.396**	.594**	.600**	1	.638**	.272*	.284*	.551**							
	Sig. (bilatérale)	.000	.149	.084	.118	.622	.031	.076	.658	.442	.069	.782	.158	.497	.033	.019	.001	.197
		.001	.000	.000	.000	.023	.017	.000										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70											
VAR00021	Corrélation de Pearson	.628**	.246*	.236*	.388**	.190	.187	.301*	.134	-.084-	.178	.138	.175	.057	.303*	.268*		
		.296*	.089	.248*	.562**	.500**	.638**	1	.373**	.315**	.379**							
	Sig. (bilatérale)	.000	.040	.049	.001	.115	.121	.011	.268	.490	.140	.256	.150	.637	.011	.025	.013	.463
		.038	.000	.000	.000	.001	.008	.001										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70											

VAR00022	Corrélation de Pearson	.341**	.111	.032	.169	.066	.056	.116	.159	.097	.094	.031	.056	-.052-	.060	.128		
		.130	-.015-	.164	.271*	.151	.272*	.373**	1	.113	.269*							
	Sig. (bilatérale)	.004	.359	.795	.161	.585	.648	.337	.188	.423	.441	.801	.647	.670	.620	.291	.283	.899
		.174	.024	.211	.023	.001		.353	.024									
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00023	Corrélation de Pearson	.454**	-.140-	.156	.309**	.242*	.143	.278*	.308**	.046	.039	-.011-	.116	.127	.204	.375**		
		.287*	.207	.192	.099	.197	.284*	.315**	.113	1	.335**							
	Sig. (bilatérale)	.000	.247	.197	.009	.043	.237	.020	.009	.702	.751	.929	.344	.296	.090	.001	.016	.086
		.112	.415	.103	.017	.008	.353		.005									
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00024	Corrélation de Pearson	.598**	.081	.220	.306**	.063	.382**	.213	.144	.282*	.221	-.029-	.180	.140	.251*	.236*		
		.103	-.078-	.511**	.507**	.540**	.551**	.379**	.269*	.335**	1							
	Sig. (bilatérale)	.000	.507	.068	.010	.607	.001	.077	.234	.018	.065	.811	.139	.248	.036	.049	.397	.521
		.000	.000	.000	.000	.001	.024	.005										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	69	70	70	70	70	70	70
		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**جامعة غرداية**  
**كلية العلوم الاجتماعية والانسانية**  
**قسم العلوم الاجتماعية**

**مقياس الضغوط المهنية**

السلام عليكم:

" الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وارتباطه بالضغوط المهنية

لذا نرجو من سيادتكم التكرم بمساعدتنا وذلك بمألا الاستبيانين حيث يرجى قراءة كل عبارة والإجابة عنها بوضع إشارة (x) في الخانة الدالة على الإجابة، ونعلمكم إن جميع الإجابات ستحاط بالسرية التامة ولهذا الغرض لم نطلب منكم سوى بعض المعلومات العامة التي تساعد في فرز الإجابات وتحليلها

-1 :

أحيانا			
		إن عدم توفر أجهزة التكيف داخل حجرة الدراسة خاصة مع ارتفاع درجة الحرارة صيفا والبرودة شتاء قد يعيق أدائي لعملي ويسبب لي ضغط	1
		الضوضاء المحيطة بالمدرسة تؤثر على أداء عملي	2
		قلة الوسائل التعليمية بالمدرسة يسبب لي ضغوط أثناء التدريس	3
		التوزيع الأسبوعي لساعات العمل مكثف في مهنة التعليم	4
		عدد الحصص اليومية والأسبوعية يشكل مصدر للضغط	5
		إعداد الامتحانات يرهقني	6
		أصعب مهمة في التعليم هي تصحيح أوراق التلاميذ	7
		إن التقويم المستمر للتلميذ في المواد الأساسية يسبب لي ضغط في أداء مهنتي على أكمل وجه	8
		إن كثافة البرنامج الدراسي للمواد يجهد المعلمين	9
		الحجم الساعي لمهنة التعليم تضغط على المعلمين	10
		عدد التلاميذ في القسم يشكل عبء كبير للمعلمين	11
		التحضير اليومي للدروس يشكل صعوبة كبيرة للمعلمين	12
		قلة الامتيازات في مهنة التعليم تؤثر على أداء المعلمين	13
		صعوبة الترقيات في التعليم مصدر ضغط المعلمين	14
		إن الأجر لا يكفي حاجيات المعلمين	15
		الأجر لا يكفي مقابل الجهد	16
		إن العلاقة مع التلاميذ داخل القسم تشكل لي ضغط مهني	17
		علاقتي مع المدير تؤثر على أدائي لمهنة التعليم	18
		تحيز المدير يجعلني أعيش ضغط عند أدائي للتعليم	19
		النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريسي	20
		عدم تقدير المدير لمجهودي المبذولة يشكل لي ضغط	21
		عدم التوافق بين مهنة التعليم	22
		المكانة الاجتماعية المتواضعة لمهنة التعليم تؤثر على أدائي التعليمي	23
		ظروف المدرسة تسبب لي ضغط مهني	24

## مقياس الاحتراق النفسي

كل يوم	مرات قليلة	قليلة بالشهر	قليلة بالشهر	قليلة			
						أشعر أن عملي يستنفدني انفعاليا نتيجة عملية التدريس	1
						أشعر ن طاقتي مستنفدة مع نهاية اليوم	2
						أشعر بالإرهاك حينما استيقظ في الصباح وأعرف أن علي مواجهة عمل جديد	3
						من السهل معرفة مشاعر طلابي	4
						أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر	5
						إن التعامل مع الناس طوال يوم العمل يسبب لي الإجهاد	6
						أتعامل بفاعلية عالية مع مشاكل طلابي	7
							8
						أشعر أن لي تأثيرا إيجابيا في حياة كثير من	9
						أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بالتدريس	10
						أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من	11
						أشعر بالحيوية	12
						أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس	13
						أشعر أنني أعمل في هذه المهنة بإجهد كبير	14
						حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من	15
						إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة	16
						أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع	17
						أشعر بالسعادة و الراحة بعد إنهاء العمل مع	18
						أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارسة لهذه المهنة	19
						أشعر وكأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة	20
						أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة	21
						أشعر أن الطلبة يلومونني عن بعض مشاكلهم	22