

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل
والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية

إعداد

د/ سمية أحمد محمد الجمال

مدرس علم النفس التربوي بكلية التربية

جامعة الزقازيق

مقدمة

يُعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهد باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين، ومن ثم تطوير العملية التعليمية، وإهمال الإدارة للجوانب الإنسانية للمعلمين قد يؤدي إلى الفشل في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي المطلوب لديهم (محسن خضر، ١٩٤١: ٨٥).

والمعلم يُعتبر أهم عنصر في المؤسسات التعليمية، وأي خلل يصيبه قد يزيد من ضغوط العمل عنده وينعكس بشكل مباشر على أدائه، وعلى تكيفه مع الظروف البيئية المتغيرة (لطي راشد، ١٩٩٢: ٦٨).

وأصبحت ضغوط العمل جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات نظراً لتحديات العصر وزيادة مطالبه فلا يكاد يخلو مجتمع من هذه الضغوط، وهذا ما يتطلب مجابتهها أو التعايش معها (قادري حليلة، ٢٠١٠: ١).

والمعلمون أكثر عرضة لمظاهر متعددة من الضغوط ومشاعر الإحباط لما تقتضيه مهنتهم من أنشطة، والتي يصاحبها شعور بالتوتر، والقلق، والذي قد يؤدي إلى الإحساس بالضغوط النفسية والمهنية، وبالتالي الوصول إلى الإحترق النفسي (الذي يمثل الإستجابة الجسمية والإفعالية لضغوط العمل وبخاصة لدى الأفراد الذين يسعون لتحقيق أهداف صعبة) (القذافي عبد الوهاب، ٢٠١٠: ٣٥).

وقد أوضح Skaalvik 2007 أن المعلمين ذوي فاعلية الذات المنخفضة يواجهون صعوبات أكبر في التدريس ومستويات أعلى من ضغوط العمل وانخفاض واضح في مستوى الرضا الوظيفي، لذا يجب تفعيل فاعلية الذات لديهم لكي تعكس مدى قدرة الفرد على العمل والحكم على نوعية ذلك العمل، أي أن فاعلية الذات لدى المعلم تعكس مدى قدرته على الأداء وإنجازه للمهام مثل تنفيذ الإستراتيجيات التعليمية، وتوجيه سلوك الطلاب وإشراكهم في العملية التعليمية (30 : Skaalvik , 2007).

والبحث الحالي معني ببحث إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي، وضغوط العمل، والإحترق النفسي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية .

مشكلة البحث:-

تحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية :-

١- هل توجد فروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات ترجع إلى

النوع ؟

٢- هل توجد فروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات ترجع إلى التخصص الدراسي؟

٣- هل توجد فروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات ترجع إلى المؤهل الدراسي؟

٤- هل توجد دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات ترجع إلى سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٦-١٢ سنة - من ١٣-٢٠ سنة - من ٢١ - فأكثر)؟

٥- هل توجد علاقات إرتباطية بين درجات معلمي المرحلة الثانوية في كل من فاعلية الذات وكل من: الرضا الوظيفي ، وضغوط العمل ، والإحترق النفسي ؟

هل يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي ، وضغوط العمل ، والإحترق النفسي؟

أهداف البحث:-

١- التعرف على طبيعة العلاقة بين فاعلية الذات وكل من : الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

٢- معرفة الفروق في فاعلية الذات والتي ترجع إلى:الجنس، والتخصص، والمؤهل الدراسي، والخبرة.

٣- توفير خلفية نظرية عن الرضا الوظيفي، وضغوط العمل، والإحترق النفسي، وفاعلية الذات.

٤- تعريب وتقنين مقاييس لـ : فاعلية الذات، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل، والإحترق النفسي.

٥- بحث إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي، وضغوط العمل ، والإحترق النفسي .

أهمية البحث :-

*- إلقاء الضوء على أهم الظروف والعوامل التي يواجهها المعلمون بالمدارس للحد من خطورتها.

*- التعرف على المناخ التعليمي المدرسي وأثره على دافعية العمل لدى المعلمين.

*- إضافة تراث نظري للمكتبة العربية حول متغيرات البحث وبخاصة الاحترق النفسي وضغوط العمل .

* - قد تفيد المقاييس التي تم تعريبها وتقنينها في قياس فاعلية الذات والرضا الوظيفي وضغوط العمل والاحترق النفسي لدي فئات أخرى غير المعلمين .

* - قد تفيد نتائج البحث الحالي في عمليات الإرشاد والتوجيه المهني للمعلمين .

مصطلحات البحث:-

١- فاعلية الذات Self-Efficacy: أحكام الفرد وتوقعاته عن أداءه وانعكاس هذه التوقعات على اختياره للأشطة، والجهد المبذول في الإنجاز ومواجهة الصعاب "(أحمد عبد الجواد، ٢٠٠٦: ٨) وتعرف إجرائياً بـ: الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس فاعلية الذات المستخدم .

٢- الرضا الوظيفي Job Satisfaction :- "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح إنساناً تستغرقه وظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه المهني ورغبته في النمو والتقدم ، وتحقيق أهدافه الإجتماعية" (عماد الحديدي ، ٢٠٠٥ : ٦) .

وتعرف إجرائياً بـ : الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم .

٣- ضغوط العمل Work Stress: " ردة فعل الجسم على حافز سيء مرتبط بالعمل، وهو ضروري ويصعب تجنبه بل ينبغي التكيف معه لأنه قد يدفع نحو التميز والتفوق " (عبيد العمري ، ١٤٢٢: ٣) .

ويُعرف إجرائياً بـ: الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس ضغوط العمل المستخدم .

٤- الإحترق النفسي Psychological Burnout :

"حالة من الإستنزاف الإنفعالي والبدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، ويشير إلى التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من جانب الفرد نحو الآخرين (زايد البتال ، ٢٠٠٠: ١٠) .

ويُعرف إجرائياً بـ: الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الإحترق النفسي المستخدم .

الإطار النظري و الدراسات السابقة :-

أولاً : الإطار النظري :-

يُعرف الرضا الوظيفي علي أنه " زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل عما كان متوقفاً " أو " مشاعر الأفراد تجاه أعمالهم، أي إدراك ما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى"، وهو: "محصلة شعور الفرد تجاه عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من: الاتجاهات التي يكونها الفرد عن وظيفته، والأجر الذي يحصل عليه، وفرص الترقية المتاحة وعلاقاته مع مجموعة العمل، والخدمات التي تقدمها المؤسسة له"، ويتأثر الرضا الوظيفي لدى المعلمين بعدد من العوامل والمؤثرات، ومنها: خصائصه الشخصية والاجتماعية (مثل فاعلية الذات)، وضغوط

العمل، وما تقدمه الإدارة من إمكانيات وحوافز، والنمط القيادي بما ينتجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية (راشد الموسوي، ١٩٩٥: ١٤) .

وهناك عوامل يمكن استخدامها من قبل الإدارة التربوية في توجيه سلوك المعلمين وتحسين أدائهم المدرسي بما ينعكس بالإيجاب على تحسين العملية التعليمية، والوصول إلي درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لدي المعلمين، والنمو المتكامل لدي الطلاب ومن هذه العوامل :-

* - الإهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة تؤهلهم للعمل .
* - تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناء على نشاطهم وقدراتهم . (Nestern ,1994:317) .

* - اتباع أساليب قيادية وإشرافية ديمقراطية تركز على رفع الروح المعنوية والإلتزام للمعلمين وزيادة دافعيتهم نحو التعليم وحب مهنة التدريس . (Tharrington , 1995: 219) .

فاعلية الذات Self-Efficacy :-

ينظر "باندورا" إلى فاعلية الذات على أنها تتمثل في الفكرة الشخصية المعبرة عن إمتلاك الشخص لقابليات تؤهله لتكوين السلوك المطلوب، وتعرف فاعلية الذات بأنها " توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس هذه التوقعات على إختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء، وكمية الجهد المبذولة ومواجهة الصعاب وإجاز السلوك" ، وكلما زادت ثقة الأفراد في فاعلية الذات يزيد مجهودهم وإصرارهم على تخطي العقبات، أما الأفراد الذين لديهم شكوك في مقدرتهم الذاتية يقللون من مجهوداتهم بل ويحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة (أحمد عبد الجواد، ٢٠٠٦: ١٢) .

وتُعرف فاعلية الذات أيضاً بأنها " أحكام الأفراد على قدراتهم لتنظيم وإجاز بعض الأعمال التي تتطلب تحقيق أنواع محددة من الأداء" (بندر العتيبي ، ١٤٢٩ : ٣٠) .

وتؤكد نظرية الفاعلية الذاتية لـ" باندورا " علي معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته، ففاعلية الذات لاتهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها، ويقوم الأفراد بتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم، وتنظيم سلوكهم الاختياري، وتحديد الجهد اللازم لهذه القدرات وبالتالي يمتلك التوقعات المتعلقة بالفاعلية الذاتية، والاختيار المحدد للأهداف، والأحداث ذات الأهداف الموجهة، والجهد المبذول لتحقيق الأهداف والإصرار على مواجهة الصعوبات، والخبرات الإفعالية(البندري محمد الجاسر، ١٤٢٨ : ٣١) .

وتأخذ توقعات النتائج ثلاثة أشكال، هي: الآثار البنوية السلبية التي ترافق السلوك؛ مثل الخبرات الحسية غير السارة، والألم، والآثار الإجتماعية السلبية والإيجابية، ومن الآثار الإيجابية

التفاعل الإجماعي، والموافقة، والتقدير الإجماعي، أما الآثار السلبية فمنها عدم الإهتمام، وعدم الموافقة والرفض الإجماعي، والنقد، والحرمان من المزايا، وردود الفعل الإيجابية والسلبية للتقييم الذاتي لسلوك الفرد، فتوقع التقدير الإجماعي، والإطراء، والتكريم، والرضا الشخصي يؤدي إلى أداء متفوق، في حين أن توقع خيبة الأمل، وفقدان الدعم، ونقد الذات يقدم مستوى ضعيف من الأداء (فتحي الزيات، ٢٠٠١ : ٥١).

أبعاد فاعلية الذات :- حدد باندورا Bandura ثلاثة أبعاد تتغير فاعلية الذات تبعاً لها هي :-
* **قَدْر الفاعلية Magnitude**، ويتضح عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة ويمكن الحكم على قدر الفاعلية بوسائل مثل: الإلتقان، والدقة، والإنتاجية، والتنظيم الذاتي(السيد أبو هاشم، ٢٠٠٤: ٤٨)

* **العمومية Generality**، وتعني انتقال توقعات الفاعلية إلى مواقف متشابهة، فالأفراد غالباً يعممون إحساسهم بالفاعلية في المواقف المتشابهة للمواقف التي يتعرضون لها، والعمومية تختلف باختلاف: درجة تشابه الأنشطة، والطرق التي تعبر عن القدرات: السلوكية، والمعرفية، والوجدانية، وخصائص الشخص.

* **القوة Strength**، وتعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من إختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح، وتتحدد في ضوء خبرة الفرد وملاءمتها للموقف، والفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، وبذل جهداً أكثر في مواجهة الصعوبات (بندر العتيبي، ١٤٢٩ : ٢٧-٢٨).

مصادر فاعلية الذات :-

* **الإجازات الأدائية**، وتعني التجارب التي يقوم بها الفرد، أي الخبرات التي يمتلكها الفرد، فالنجاح عادة يرفع توقعات الفاعلية، بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، وارتفاع فاعلية الذات يجعل الأثر السلبي للفشل يتناقض؛ والتغلب على الإخفاقات العارضة يمكن أن يرفع الفاعلية الذاتية (أحمد عبد الجواد، ٢٠٠٦ : ٢٠).

وتغير الفاعلية الذاتية للأفراد من خلال الإجازات الأدائية يعتمد على: الإدراك المسبق للقدرات الذاتية، وصعوبة المهمة المدركة، ومقدار الجهد المبذول، والظروف التي تحيط بعملية الأداء، والتوقيت الزمني للنجاحات والإخفاقات، وبالرغم من أن الأفراد يعتمدون على إنجازاتهم الأدائية للحكم على فاعليتهم الذاتية، فإنهم يستخدمون مصادر أخرى للمعلومات، كمهارات الحكم الذاتي (محمد عبد السلام، ٢٠٠٢ : ٩٦).

* **الخبرات البديلة**، وتعني الخبرات غير المباشرة، كالمعلومات التي تصدر من الآخرين، وكثير من التوقعات تشتق من الخبرات البديلة، ورؤية أداء الآخرين للأنشطة الصعبة، ويمكن

للخبرات البديلة أن تنتج توقعات مرتفعة عن طريق الملاحظة، والرغبة في التقدم، والمثابرة ومقارنة القدرات الذاتية بقدرات الآخرين (السيد ابو هاشم، ٢٠٠٤ : ٥٠) .

* - الإقناع اللفظي، ويعني الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين، والإقناع بها من قبل الفرد، أو معلومات تأتي إلى الفرد لفظياً عن طريق الآخرين، والإقناع الإجتماعي له دور مهم في تقدم الإحساس بالفاعلية الشخصية، فالأفراد الذين يتلقون الإقناع الإجتماعي يمتلكون القدرات للتغلب على المواقف الصعبة، ويستطيعون بذل مزيد من الجهد، ومع ذلك فإن وجود الإقناع اللفظي وحده دون تهيئة الظروف الملائمة للأداء الفعال يؤدي غالباً إلى الفشل (Huang & Liu, 2007: 707).

الإستثارة الإفعالية ، وتظهر في المواقف الصعبة والتي تتطلب مجهوداً كبيراً، والقلق والإجهاد يؤثران على فاعلية الذات، والإستثارة الإفعالية المرتفعة تضعف الأداء، ويمكن خفض الإستثارة الإفعالية بواسطة النمذجة، والذين يخبرون خوفاً شديداً أو قلقاً حاداً يغلب أن تكون فاعليتهم الذاتية منخفضة، ومعلومات الإستثارة ترتبط بعدة متغيرات منها: مستوى الإستثارة، والدافعية المدركة للإستثارة الإفعالية، وطبيعة العمل (Bandura, A ., 2006 a : 334) .

آثار فاعلية الذات :-

تظهر آثار فاعلية الذات في الجوانب: المعرفية، والدافعية، والوجدانية، وعملية إختيار السلوك، ففي الجانب المعرفي تؤثر فاعلية الذات على مراتب الهدف للفرد، والسيناريوهات التوقعية التي بينها، فالأفراد مرتفعوا الفاعلية يتصورون سيناريوهات النجاح التي تزيد من أدائهم وتدعمه، بينما يتصور الأفراد منخفضوا الفاعلية دائما سيناريوهات الفشل ويفكرون فيها (محمود كاظم و حسن سهيل ، ٢٠٠٨ : ٣٩) .

ومعتقدات فاعلية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال: مفهوم القدرة، واعتقاد الأفراد بقدرتهم على السيطرة على البيئة، ففيما يتعلق بمفهوم القدرة يتمثل دور معتقدات فاعلية الذات في التأثير على كيفية تأويل الأفراد لقدراتهم، فالبعض يرى أن القدرة موروثه، ومن الخطأ الإرتقاء بالقدرات الذاتية ، وبالتالي فإن الأداء الفاشل يحمل تهديداً لهم ولذكائهم (Bong, M, 2006: 302).

والأفراد الذين تسيطر عليهم الشكوك يتوقعون فشل جهودهم لتعديل المواقف التي يمرون بها، ويقومون بتغيير طفيف في بينتهم، ومن يمتلكون إعتقاداً راسخاً في فاعليتهم الذاتية يتوصلون إلى طريقة لممارسة السيطرة على بينتهم، ويضعون لأنفسهم أهدافاً ملينة بالتحدي (Chan, etal, 2007: 185) .

وفي الجوانب الدافعية، أشار "باندورا" إلى أن إعتقادات الأفراد لفاعلية الذات تسهم في تحديد مستوياتهم الدافعية، وتؤثر على الدوافع العقلية في كل منها، وتقوم نظرية العزو السببي علي مبدأ

أن مرتفعي فاعلية الذات يعززون فشلهم إلى الجهد غير الكافي أو إلى الظروف غير الملائمة، بينما منخفضي فاعلية الذات يعززون فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم، وفي نظرية توقع النتائج تنظم الدوافع عن طريق توقع أن سلوكاً محدداً سوف يعطي نتيجة معينة بخصائص معينة، وبرغم وجود أكثر من طريقة للوصول للنتيجة المرغوبة ، إلا أن الأشخاص منخفضي الفاعلية لا يستطيعون التوصل إليها(أحمد عبد الجواد، ٢٠٠٦: ١٥) .

وفي الجوانب الوجدانية، وُجد أن اعتقادات فاعلية الذات تؤثر في كم الضغوط والإحباطات التي يتعرض لها الأفراد في مواقف التهديد، والأفراد منخفضو فاعلية الذات أكثر عرضة للقلق، حيث يعتقدون أن المهام تفوق قدراتهم، وأكثر عرضة للإكتئاب بسبب طموحاتهم غير المنجزة، في حين مرتفعو فاعلية الذات أقل عرضة للقلق والإكتئاب (Bandura, M., 2006 b:338).

وتؤثر فاعلية الذات على عملية إنتقاء السلوك، حيث أن اختيار الأفراد للأنشطة والأعمال التي يقبلون عليها مرهون بما يتوافر لديهم من إعتقادات ذاتية في قدرتهم، فالأفراد الذين لديهم إحساس بإنخفاض فاعلية الذات ينسحبون من المهام الصعبة، في حين أن الإحساس المرتفع بفاعلية الذات يعزز الإجاز الشخصي(بندر العتيبي ، ١٤٢٩ : ٣٣-٣٦).

فاعلية الذات العامة:

تُشير إلى معتقدات الفرد عن نفسه فيما يتعلق بقدراته على تعلم أو أداء سلوك محدد عند مستوى معين، أو ما يملكه من معتقدات عن نفسه فيما يتعلق بقدرته على تنظيم وتنفيذ مجموعة من الأفعال الضرورية للمحافظة على مستوى معين من الأداء . (Bandura , A.1997:25) .

فاعلية أداء المعلمين :-

المعلمون بحاجة إلى المزيد من الرعاية، وتوفير الإمكانيات التي تزيد نشاطهم وتساعدهم على تحسين أدائهم وزيادة فاعليتهم، وتحقيق أهدافهم والقيام بأدوارهم(هيام الشريدي و زهير عبد الرحيم، ١٩٩٩ : ٣٣).

وفاعلية الذات لدى المعلم تُعد مؤشراً فعالاً للغاية من العملية التعليمية، وتمكن المعلمين من الشعور بمدى فعالية التأثير المحتمل لقدراتهم وإمكاناتهم، والمعلمين ذوي فاعلية الذات العالية يكونون ذا فعالية أعلى في التدريس والبحث، ويتيسر وصولهم إلى مخرجات تعليمية جيدة (Swars , 2005:140) .

ودراسة فاعلية الذات لدى المعلم أمر ضروري، لأنه المسؤول الأول عن التطوير الأكاديمي، وتحسين أداء الطلاب، ويمكن استخدام نتائج الطلاب وتقييمها للكشف عن مستويات فاعلية الذات لدى المعلمين، وتوضيح دورها وتأثيرها على الجوانب النفسية لدى هؤلاء الطلاب (Adedoyin , 2010 : 15) .

وفاعلية الذات ذات تأثير مهم علي سلوكيات المعلمين، ودوافع طلابهم، ومستوى إنجازهم، والمعلمين ذوي فاعلية الذات المنخفضة يواجهون صعوبات أكبر في التدريس، ومستويات أعلى من الضغوط، وانخفاض في مستوى الرضا الوظيفي، لذلك يجب تفعيل فاعلية الذات لديهم، والكشف عن ثقتهم أثناء إنجازهم للمهام، وتنفيذ الإستراتيجيات التعليمية، وإدارة وتوجيه سلوك الطلاب (Einar Skaalvik, 2007:32).

الرضا الوظيفي Job Satisfaction :-

تتم أهمية دراسة الرضا الوظيفي في كون العمل أحد الطرق التي بواسطتها يتم إدماج الفرد في مجموعته المهنية، ومن خلال التفاعل الذي يتم بينه وأفراد مهنته يمكنه إشباع حاجاته عن طريق استخدام مهاراته وقدراته، والتعبير عن ذاته وميوله وإستعداده وطموحاته، ولا يمكن في النظم التعليمية تحقيق هذه الأهداف إلا إذا كان هناك إهتمام بالعنصر الإنساني من خلال توفير الجو المناسب للعمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم والمساعدة في حل المشكلات (Herbert, G., 1990:146).

ووجدت ثلاثة إتجاهات حول تعريف الرضا الوظيفي: يعبر الأول عن إتجاهات الفرد نحو العمل، والثاني، يعبر على درجة إشباع الفرد، وإلتجاه الثالث، يعبر عن المفهوم المتكامل، ويعني "الفرق بين ما يحققه الفرد فعلاً و ما يطمح إلى تحقيقه". (أحمد إبراهيم، ٢٠٠٣ : ٢٤).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الإجتماعية ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتوازن". (سمير نصر الدين، ١٩٩٢: ٤٠).

ويعرف بأنه "حالة التكامل التي تحدث بين الفرد ووظيفته والتي تعكس مدى قبوله وقناعته بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة عمله و المتمثلة في الأجر، والإشراف، والقيادة، والعلاقات مع الزملاء، وظروف العمل المادية، والسياسة التنظيمية للمؤسسة (عماد الحديدي ، ٢٠٠٥ : ٧).

أهمية الرضا الوظيفي :-

يُسهم الرضا الوظيفي في تعزيز الشعور بالمسؤولية، والتعرف على الضغوط، والمساعدة في حل المشكلات، وتحقيق التوافق النفسي والإجتماعي، والإستغلال الأمثل للطاقت، والتغلب على مشاعر السخط، والحفاظ على الجدية والمثابرة، وسلامة الصحة العضوية والعقلية (هيام الشريدي، زهير عبد الرحيم ١٩٩٩ : ١٥).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :-

تتعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وقد أرجعها البعض إلى عوامل تتعلق بالفرد نفسه، بينما يرجعها آخرون إلى البيئة الخارجية، وحدد "كيث" ست عوامل للرضا الوظيفي تتصل الثلاثة الأولى بالعمل مباشرة، وتمثل في: كفاية الإشراف والرضا عن العمل والإندماج مع الزملاء، والثلاث الأخرى تتصل بالعمل بصفة غير مباشرة و تتمثل في: توفير أهداف للمؤسسة وعدالة المكافآت والحالة الصحية البدنية والذهنية، أما "كيم و زملائه" فيري أن من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: ضمان الاستقرار و الدخل والتقدير، والإشراف الجيد و الشعور بالإتجاز و تفادي الصدام (سمايلي محمود ، ٢٠٠٦ : ٢٢) .

النظريات و النماذج المفسرة للرضا الوظيفي:-

برزت عدة نظريات و نماذج في تفسير الرضا الوظيفي من أهمها:

* - نظرية تدرج الحاجات لماسلو ، وتشير إلى أن الإنسان لديه عدد من الحاجات تتدرج حسب إشباعها في مدرج هرمي، وإذا لم تُشبع هذه الحاجات في العمل فإنها تنعكس سلباً علي الفرد و قد ينتج عنها سلوك عدواني و عدم الرغبة في التعامل مع أعضاء مؤسسة العمل (نواف الرويلي ، ٢٠٠١ : ٣٢) .

* - نظرية التوقع ، و تنظر إلى الرضا على أنه عملية إختيار ما بين عدة أفضليات متاحة للفرد، فالإنسان لديه هدف معين يسعى لتحقيقه، وعليه أن يختار سلوك معين لتحقيق هذا الهدف، وهنا سيقوم بتقدير مدى توقع إحتمال أن تتحقق أنواع معينه من السلوك، وتستند النظرية علي الأسس التالية: منفعة العوائد، وتوضح أن دافعية الفرد تزيد كلما حصل على عوائد تناسب حاجاته، والوسيلة وتعنى أن الفرد يعتقد أن أدائه العالي هو الوسيلة في الحصول على مكافأة عالية، والتوقع، و يشير إلى مدى توقع الشخص لقوة علاقه بين المجهود الذي يبذله و بين الأداء (عماد الحديدي ، ٢٠٠٥ : ١١) .

* - نظرية العدالة، وفي ضوئها يكون المحدد الرئيسي لجهود العامل وأدائه و الرضا عنه هو درجة العدالة و المساواة، و تقوم هذه النظرية على فكرتي المدخلات و العوائد، فتتمثل المدخلات في مستوى التعليم، و الخبرة، و الجهد المبذول، و المهارة من جانب الفرد، أما العوائد أو النواتج فهي تمثل الأجر الذي يحصل عليه الفرد، و تقدير الآخرين، و العلاقات الإجتماعية (انتصار سلامة ، ٢٠٠٤ : ٣٦) .

* - نظرية الجماعة المرجعية ، و تعتبر أن الجماعة المرجعية التي ينتمي لها الفرد مدخلاً مهماً لمعرفة أبعاد الرضا الوظيفي لديه، حيث أن الفرد الذي يحمل الشهادة الثانوية مثلاً تكون الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها مكونة من أفراد يحملون نفس الشهادة أو المستوى العلمي فيقارن الفرد

نفسه بجماعته المرجعية، و ينظر هل حصل على نفس المميزات التي يحظى بها أفراد جماعته أم لا فإن كان الفرد أقل من الجماعة المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا (ناصر الفالح ، ١٤٢٦ : ١٥٥).

*- نظرية تحديد الهدف: تشير هذه النظرية إلى أن الإختلاف بين الأفراد في الرضا الوظيفي يختلف باختلاف الدوافع والأهداف والطموحات، وتقتصر النظرية أهمية تشجيع العاملين على وضع أهداف محددة و طموحة لأنفسهم من شأنها أن تزيد من الرضا المهني، وتطوير أنظمة الحوافز على أساس الإستحقاق و تقييم الأداء بطرق أكثر موضوعية(عبد الرحيم المير، ١٩٩٥ : ٢٧).

*- نموذج يورتر ولوليرز، ويفترض أن الأداء ينتج الرضا، وأنه بإمكان الفرد تحقيق الرضا إذا أدرك بأن العوائد الداخلية والخارجية عادلة، فالعوائد الداخلية هي العوائد الناجمة عن شعور الفرد عندما يؤدي عمله بكفاءة و النجاح الذي يحققه من هذا العمل، أما العوائد الخارجية فهي التي تمنحها له المنظمة وتتمثل في رفع الأجور، وإمكانية الترقى، والرضا الوظيفي بذلك يحدد المكافأة الفعلية و يعتمد على شعور الفرد وما ينبغي على المؤسسة أن تعطيه من مكافأة مقابل الأداء المنجز (محمد الشوامرة ، ٢٠٠٧ : ٥٢) .

-: ضغوط العمل Work Stress

تعتبر ضغوط العمل من المواضيع المهمة، ويعتبرها الفرد من أولى المشاكل الصحية بالاهتمام لأن تأثيرها يتعدى الجوانب الصحية إلى تقليل كفاية العامل في محيط عمله، وكل جوانب العمل لها القدرة على إحداث الضغط مثل: الجهد المبذول، والملل، وغموض الدور، والضوضاء، وضغط العمل يعكس التوافق الضعيف بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله (محمد الشبراوي ، ٢٠٠٥ : ٣).

وبرغم شيوع استخدام مفهوم الضغط إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف واحد، ولا يزال يُعرف بطرق متنوعة، فيعرف على أنه "استجابة متكيفة تعدلها خصائص الشخص و عملياته النفسية والتي هي نتيجة عمل أو ظرف خارجي ينتج عنه خلل جسماني أو نفسي" (شيماء الخميسي ، ٢٠٠٧ : ٢٥).

و يعرف بأنه "مجموعة من التغيرات الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد في رد فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له" (محمد الشبراوي، ٢٠٠٥ : ٤).

ويعرف ضغط العمل " تجربة ذاتية تحدث إختلالاً نفسياً و عضوياً لدى الفرد أو ينتج من عوامل في البيئة الخارجية أو المؤسسة أو الفرد نفسه" (نظمي أبو مصطفى ،عطاف أبو غالي، ٢٠٠٧ : ٢٩٧).

-: أهمية دراسة ضغوط العمل

يتفق العديد من الباحثين حول أهمية دراسة ضغوط العمل لما يتميز به العصر من تغيرات متسارعة ، و لكي تضمن المؤسسات تخفيف ضغوط العمل، ومشاركة فعالة وجادة لجميع العاملين بها في العمليات الإنتاجية ينبغي أن نحتاط لمجموعة من الجوانب، منها :-
* - حماية متخذ القرار من إتخاذ قرارات تحت التأثير العاطفي الناجم عن ردود الفعل للمواقف الصعبة.

* - تنمية مهارات التفاعل والتوافق الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه العاملين بالمؤسسة
* - تحسين بيئة العمل والمشاركة الإيجابية في تدعيم روح الفريق و التعاون بين الرؤساء و المرؤوسين * - تحقيق الرقابة الفعالة بشكل يضمن تنفيذ الخطط وتلاشي الأخطاء (حمدي الفرماوي، ١٩٩٧ : ٢٨).

أنواع ضغوط العمل:- يصنف الباحثون ضغوط العمل علي النحو التالي :
* - من حيث الأثار المترتبة عن الضغوط: تقسم إلي نوعين هما:-الضغوط الإيجابية، والضغوط السلبية . * - من حيث الفترة الزمنية:- تقسم إلي:الضغوط البسيطة ، والضغوط المتوسطة ، والضغوط المضاعفة.
* - من حيث المصدر: تقسم إلي : ضغوط ناتجة عن البيئة المادية ، وضغوط ناتجة عن البيئة الإجتماعية، وضغوط ناتجة عن الخصائص الشخصية .

* - من حيث الشمول: تقسم إلي : ضغط كلي شامل، وضغط جزئي فرعي(247 :Peltzer,K,2008).

* - من حيث الموضوع: تقسم إلي ضغوط: مادية،ومعنوية،ووظيفية (عويد المشعان، ٢٠٠٢ : ٣٨).

النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل :-
أمكن تحديد ثلاث إتجاهات لدراسة ضغوط العمل هي :
- إتجاه سلوكي، يرى أن ضغط العمل يمكن دراسته من خلال الأفعال و الأنشطة الواضحة و الظاهرة.

-إتجاه عقلي، يولي أهمية لعملية الإدراك العقلي و نوعية الأخطار الناتجة عن التعرض للمثيرات الضاغطة.

-إتجاه بيولوجي، يرى في التغيرات البيوكيميائية أساس تفسير الضغط (وفية الهنداوي ، ١٩٩٤ : ٢٧).

وقد ظهرت العديد من النظريات التي اهتمت بتفسير ضغوط العمل ، منها :

* - نظرية هانز سيللي ، وتنطلق من مسلمة ترى أن ضغط العمل متغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص على أساسه إستجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك أنماط معينة من الإستجابات يمكن الإستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، وأن أعراض الإستجابة الفيزيولوجية للضغط تكون عالية هدفها الدفاع و المحافظة على الكيان والحياة.(حسن الطعاني، ٢٠٠٥: ٢٠).

* - نظرية التقدير المعرفي لازاريس، وترتكز على أهمية التفكير والعوامل المعرفية، والتفسيرات التي تضعها وفقا لخبرات الفرد في تحديد استجابته للضغوط، وتستند في تفسيرها للضغوط المهنية على التمييز بين نوعين من التقدير المعرفي هما: التقدير الأولي و يعني إدراك ومعرفة الفرد للأحداث الضاغطة، و التقدير الثانوي و يعني الطرق التي يتبعها الفرد لمواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف.

ووفقا لهذه النظرية فإن ما يعتبر ضغطاً بالنسبة لفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لآخر لأنه يتوقف على مدى تقييمه المعرفي لهذا الموقف، بالإضافة إلى الخصائص الشخصية للفرد و خبراته الذاتية في تحمل الضغوط و حالته الصحية، و كذا عوامل الموقف نفسه مثل نوع التهديد والحاجة التي تهدد الفرد، وعوامل البيئة الإجتماعية ومتطلبات العمل (نسرين نصر الدين، ٢٠١٠: ٢٢) .

* - نموذج التوافق بين الفرد و البيئة، و يشير إلى وجود نوعين من عدم التوافق بين الفرد و البيئة قد يكون لهما تأثير سلبي على صحة الفرد و الرضا الوظيفي هما: عدم التوافق بين حاجات الفرد والمزايا التي تحققها له وظيفته ، وعدم التوافق بين متطلبات المهنة و مهارات العامل، ووفقا لهذا النموذج فإن الضغوط هي نتيجة لإختلال التوازن بين إدراك الفرد للمطالب المفروضة عليه ، و إدراكه لقدراته على التكيف معها، وأن مشاعر الضغط تزداد كلما إتسعت الهوة بين الفرد و بيئة العمل.

* - نموذج الضغوط المهنية، ويقوم على أساس إدراك الفرد للموقف البيئي فعملية التقويم المعرفي للموقف تبدأ بإدراك الموقف ثم اتخاذ القرار نحو تحديد الإستجابة المناسبة، وتعتبر هذه الإستجابة حسب رأي أصحاب هذا النموذج سلوكية تطوعية وليست إستجابة فيزيولوجية (Chan,A) ..,2010:323

مصادر ضغوط العمل: -

من مصادر ضغوط العمل: عبء العمل و غموض الدور و صراع الدور وعدم المشاركة في اتخاذ القرار و قلة فرص الترقية والنمو الوظيفي، وعبء العمل work load ، يعبر عن "الأعباء المهنية العالية التي يعاني منها العاملون في مهنة ما، و ذلك لما تتطلبه من مهارات عالية لا يملكها الفرد و ليس له القدرة على أدائها" فقد يعاني المعلم من زيادة عبء العمل المتوقع

منه حيث يتطلب منه تحضير الدرس و تقديمه، وكتابة التقارير اليومية، و المشاركة في المجالس في وقت غير محدد قد يوقعه تحت مستويات عالية من الضغوط (نظمي أبو مصطفى و عفاف أبو غالي، ٢٠٠٧: ١٨).

- أما **غموض الدور Role ambiguity** ، فيعني عدم تأكد العامل من معرفة ما يخصه من مهام و بالتالي عدم معرفة ما تتوقع منه الإدارة ، و هو بذلك يعتبر حالة ناشئة عن عدم وضوح مضمون دورة ، ويعني ذلك أن المشكلة المصاحبة لغموض الدور تتعلق بالطريقة التي ينبغي أن يتبعها الفرد للقيام بعمله، و شكل و نوع المجهود الذي يعتقد أنه ضروري للإجاز الجيد للعمل (محمد الشبراوي، ٢٠٠٥: ٧).

- **وصراع الدور Role conflict** ، يظهر إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، أي عندما يواجه الفرد بطلين متعارضين فالإبقاء على أحدهما سيتعارض مع تحقيق الآخر، أو عندما تتعارض قيم الفرد ومتطلبات المؤسسة (صالح أبو عبا ، ١٤٢٤: ١٧) .

ويعرف صراع الدور بأنه "تعارض دور الفرد مع مهامه الوظيفية و قيمة الشخصية أو مع ظروفه الخاصة أو معهما معاً" ، و يأخذ عدة أشكال : **صراع التضارب الداخلي للمرسل**، و يحدث عندما يُطلب من الفرد القيام بواجبين متعارضين، و **صراع التضارب الخارجي للمرسل**، و يحدث عندما تتعارض توقعات الأعضاء مع بعضها تجاه عمل ما ، و **صراع تعدد الأدوار**، و يحدث عندما يقوم الفرد بأدوار مختلفة و متعددة ، و **صراع الدور الشخصي**، و يحدث عند تعارض قيم الفرد مع المنظمة (حمدي الفرماوي، ١٩٩٧: ٣٠).

وأوضحت الدراسات الميدانية: وجود علاقات إيجابية بين صراع الدور والتوتر والتعب، وترك العمل، وعلاقات سلبية بين صراع الدور والمشاركة في إتخاذ القرار و الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي، و عليه فإن تعريفنا لصراع الدور هو عبارة عن "تعارض دور الفرد مع مهامه الوظيفية و قيمة الشخصية أو مع ظروفه الخاصة أو معهما معاً" (قادري حليلة ، ٢٠١٠: ٦)

أما مصدر عدم المشاركة في إتخاذ القرار **The lack participation** ، فيشير إلى المدى الذي يسمح فيه بالاعتماد على آراء وأفكار وخبرات الأفراد في إتخاذ القرار، و عدم المشاركة في إتخاذ القرار لا تؤدي فقط إلى شعور العاملين بالمعاناة من ضغوط العمل، بل تؤثر على إنتاجيتهم والرضا الوظيفي لديهم .

وقلة فرص الترقية والنمو الوظيفي **Lack of career development** ، والشك في المستقبل المهني عوامل تؤدي إلى ضغوط العمل إلى جانب المصادر الأخرى مثل الخوف من الفشل أو العجز في مجارة التغيرات الجديدة المصاحبة للترقية الوظيفية (نسرین نصر الدين ، ٢٠١٠: ٤٠) .

الآثار الإيجابية لضغوط العمل :-

* - تدعيم وتقوية العلاقات الإجتماعية بين العاملين، ورفع الروح المعنوية بينهم في مواجهة الضغوط.

* - إثارة الدافعية لدى الفرد للقيام بمهامه من أجل تحقيق ذاته وتأكيد قدرته على القيام بعمله
* - إثارة روح التنافس في العمل وتحقيق أداء متميز بين العاملين من أجل إستقرار المؤسسة.

* - تنمية وزيادة مهارات الأفراد العاملين ورفع كفاءتهم المهنية .
* - إكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بين العاملين والتي يمكن إستغلالها في تحقيق أهداف المؤسسة

* - زيادة التركيز علي نتائج العمل، و رفع قدرة العامل علي التكيف مع متطلبات العملية الإنتاجية.

* - زيادة قنوات الإتصال بين العاملين بشكل فعال لمواجهة الضغوط . (عبيد العمري ، ١٤٢٢:٩)

الآثار السلبية لضغوط العمل :-

* - الضغوط العالية والمستمرة علي الفرد تؤدي الي حدوث إضطرابات نفسية فسيولوجية.
* - استمرار ضغوط العمل يؤدي الي حدوث تغيرات في أجهزة الجسم حيث تزداد الإفرازات الهرمونية بشكل مضطرب وتتأثر الدورة الدموية مما يؤدي إلى إرتفاع في ضغط الدم .

* - علي المدى البعيد تظهر الأمراض المزمنة كأمرض القلب و التوتر العصبي وغيرها.
* - تتباين الآثار السلبية للضغوط بتباين استجابات الأفراد للضغوط و طرق تعاملهم معها.
* - يُمكن تحديد طبيعة العلاقة التي تربط الضغوط بالأداء في ثلاثة اتجاهات مختلفة كالتالي :-
١ - الاتجاه الأول، ويرى أنصاره أن ضغوط العمل تعادل التحدي و الحماس، وكلما زاد الضغوط زاد الأداء.

٢- الاتجاه الثاني، ويرى أنصاره في هذه العلاقة معوقات تعيق الأفراد عن أداء العمل، وعندما يتعرض العاملون لضغط العمل فإنهم يستنفذون وقتهم و جهدهم في محاولة التكيف معها.

٣- الاتجاه الثالث، ويرى أنصاره عدم وجود علاقة بين ضغط العمل والأداء، بافتراض أن الفرد شخص رشيد و عقلائي مُقتنع بالعائد الذي يحصله نتيجة عمله، و يسيطر على العقبات الموجودة بالعمل، أي أن الأداء لن يتأثر بضغط العمل، ومما سبق نستنتج أن ضغوط العمل لها تأثير على الأداء يختلف من شخص لآخر، وقد يكون التأثير سلبياً أو إيجابياً أو منعدماً (محمد الشبراوي ، ٢٠٠٥ : ٩).

العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي:-

نالت العلاقة بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي إهتمام الباحثين بإعتبار أن تحسين الأداء الوظيفي غاية كل منظمة تسعى إلى تحسين الرضا الوظيفي لأفرادها، بالتركيز على العوامل التي تساهم بشكل مباشر في تعزيزه و تقويته، ومنع و إزالة العوامل التي تؤدي إلى الضغوط، مثل تحقيق توافق وتوازن بين مقدار العمل الذي يمارسه الفرد و إمكانياته الخاصة ، وقد يؤدي إلى الشعور بالرضا، في حين أن عدم التوازن يؤدي إلى زيادة حدة الضغوط وتدني الرضا عن العمل) سمالي محمد ، ٢٠٠٦ : ٤٥).

وأشارت نتائج بعض الدراسات إلي وجود علاقة سلبية بين صراع الدور والرضا الوظيفي وبين غموض الدور و الرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة بين الضغوط والأداء والرضا الوظيفي ويرى أصحاب هذا الإتجاه أن الأفراد قد أبرموا عقداً نفسياً بينهم و بين المنظمات التي يعملون فيها بمقتضاه يقبلون بطبيعة العمل و يؤدونه بكفاءة (قادري حليلة ، ٢٠١٠ : ٩).

الإحترق النفسي Psychological Burnout -

يعتبر مفهوم الإحترق النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً، ويستخدم للإشارة إلى الإستجابات الجسدية والإنفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة، و إن مهنة التدريس تأتي في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين فيها من المعلمين نظراً لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات مع فئات متنوعة من الأشخاص، بالإضافة إلى كثرة المشكلات التي تتعلق بها، والتي قد تخلق لدى بعض العاملين بها الشعور بالإحباط و ضعف الشعور بالإجاز أو النجاح، الأمر الذي من شأنه أن يولد لدى هؤلاء العاملين الشعور بالضغوط النفسية و المهنية و بالتالي الوصول إلى الإحترق النفسي (نوال الزهراني، ٢٠٠٨ : ١٠).

ويحدث الإحترق النفسي لدى المعلمين نتيجة للمشكلات المرتبطة بعملية التدريس، كما تؤثر الظروف والأوضاع المعيشية التي يعيشها المعلم على إحترقه النفسي مثل: قلة الرواتب، وعدم توافر المحفزات المادية و المعنوية أثناء الخدمة و تدخلات أولياء الأمور في عمله، و كثرة عدد الطلبة، و يظهر المحترق نفسياً أعراضاً منها: الإعياء و الإجهاد، والإحباط، و النظرة السلبية نحو الطلبة و المهنة، وعدم الإهتمام بنفسه (القذافي عبد الوهاب ، ٢٠١٠ : ٢٣).

ومن مسببات الإحترق النفسي: العبء الزائد في العمل والحاجة إلي المكافآت، و النظام المدرسي غير الملائم، والعزلة عن الأصدقاء و الحاجة إلي المساندة الإدارية . (عادل عبد الله : ١٩٩٥ : ٢).

والإحترق النفسي ذو نمطين: أولهما يرتبط ببروفيل الشخصية ويفسر استعداد الفرد للإحترق، والآخر يرتبط بالنظام والمناخ المدرسي و المساندة الإجتماعية و المهنية، ويقسم بعض الباحثين العوامل المؤدية إلى الإحترق النفسي إلى: عوامل ذاتية، مثل دافعية الفرد وتوقعاته وطموحاته والتزامه، وعوامل إجتماعية: مثل توقعات الآخرين، والأدوار المطلوبة من المعلم، وعوامل وظيفية مثل توافر الخدمات كالمسكن والعلاج، وتقدير رؤسائه، والإستقلالية والاحترام، ونمط الإدارة، (نسرين نصر الدين، ٢٠١٠: ٢٧).

التعريف بالإحترق النفسي :-

١- الإحترق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت بل هو يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية، وهو بذلك يختلف عن الشعور بالإرهاك و الشد العصبي الذي يحدث في بعض الأحيان.

٢- الإحترق النفسي يختلف عن التطبيع الإجتماعي، تلك العملية التي يغير فيها الفرد سلوكه نتيجة التأثير الإجتماعي، وهذه التغيرات (في الإحترق) ردود فعل لضغوط العمل (نوال الزهراني، ٢٠٠٨: ١٧).

٣- الإحترق النفسي، استجابة لضغوط العمل لدي المشتغلون بقطاع الخدمات، كالتدريس والطب وغيرها. ٤- يُعرف الإحترق النفسي بأنه " الاستنزاف الانفعالي أو البدني، بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط ".

٢- يُعرف ماسلاش Maslach الإحترق النفسي علي أنه "حالة نفسية تتميز بمجموعة من الصفات السلبية، مثل التوتر وعدم الإستقرار، والميل للعزلة، وأيضاً بالإتجاهات السالبة نحو العمل والزملاء .

٣- يوجد إتفاق بين عدد من الباحثين حول تعريفهم للإحترق النفسي على أنه عبارة عن أعراض ناتجة عن الضغوط الجسدية والإنفعالية المتواصلة، التي يواجهها العامل أو الإتهاك الإنفعالي والعاطفي والجسدي والذهني الناتج عن الضغط الزائد عن ضغط الفرد .

٤- قد يتداخل مصطلح الإحترق النفسي مع مصطلحات أخرى مثل: الضغط - القلق - التوتر والإحباط والتهرب النفسي من المسؤولية، وغيرها ويوجد عدد من الباحثين استخدم هذه المصطلحات بالتبادل عند الإشارة إلى ظاهرة الإحترق النفسي (Meslach, 2001: 52)

٥- حالة عدم الرضا الوظيفي وما قد يصاحبها من غياب للدافعية في العمل لاتعتبر إحترقاً نفسياً، وينبغي أخذها بعين الإعتبار لأن إستمرارها يؤدي إلى الإحترق النفسي . (علي الوليدي ، ٢٠٠٣ : ٥٩) .

مراحل الإحترق النفسي:- يمر الإحترق النفسي بأربعة مراحل هي:-

- ١-مرحلة الإستغراق، وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعاً، ولكن إذا حدث عدم إتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الإنخفاض.
 - ٢-مرحلة التبدل، وهذه المرحلة تنمو ببطء، وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجياً ، وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل، ويشعر الفرد بإعتلال صحته البدنية .
 - ٣-مرحلة الإنفصال، وفيها يدرك الفرد ما حدث ،ويبدأ في الإنسحاب النفسي ،واعتلال صحته البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي .
 - ٤-المرحلة الحرجة، وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً وخطراً ،ويختل تفكير الفرد، ويصل الفرد إلى مرحلة (الإنفجار)، ويفكر في ترك العمل (إيمان زيدان، ١٩٩٨: ٣١) .
- مستويات الإحترق النفسي :- حدد سبانيول Spaniol ثلاثة مستويات للإحترق النفسي ، هي :

- ١-إحترق نفسي متعادل :- وينتج عن نوبات قصيرة من التعب ،والقلق ،والإحباط ،والتهيج .
 - ٢-إحترق نفسي متوسط :-وينتج عن نفس الأعراض السابقة ،ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل .
 - ٣-إحترق نفسي شديد :- وينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة ،والآم الظهر المزمنة ،ونوبات الصداع الشديدة (نوال الزهراني ،٢٠٠٨: ١٩) .
- أبعاد ومكونات الإحترق النفسي :-

تظهر المشاعر الدالة علي الإحترق النفسي في:

- * الإستنزاف الإنفعالي، وتتمثل في شدة الإجهاد، وشعور الفرد بأنه ليس لديه شيء يعطيه للآخرين.

* فقدان الآنية، ويوضح الإتجاهات السلبية تجاه من يعمل معهم الفرد المحترق نفسياً، وقد تكون ساخرة ، أو تظهر في صورة تحقير للآخرين أثناء المعاملة،

* نقص الإنجاز الشخصي، ويحدث حينما يبدأ الأفراد في تقييم أنفسهم تقييماً سالباً، وحينما يفقدون الحماس للإنجاز ،وعندما يشعر الفرد بأنه لم يعد كفاء في العمل مع عملائه وبعدم قدرته على الوفاء بمسؤولياته (منى بدران ،١٩٩٧: ١٦-١٧) .

مظاهر وآثار الإحترق النفسي:

تتمثل مظاهر الإحترق النفسي وآثاره في مجموعة من الإستجابات التي تنتج عن

الضغوط، ومنها :

* حالة الإنهاك أو الاستنزاف البدني والإنفعالي، مثل التعب، والإرهاق ،والشعور بالعجز.

* - فقدان الاهتمام بالآخرين، والكآبة، والشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية، وتحقير الذات.

* - الانشغال الدائم والاستعجال في إنهاء الأعمال بصورة ميكانيكية دون أي إتصال عاطفي مع الآخرين.

* - تأجيل الأمور والأنشطة السارة اقتناعاً بتوافر وقت كافي، إلا أن يُصبح التأجيل قاعدة في حياة الفرد .

* - العيش حسب قاعدة يجب وينبغي هو السائد في حياة الفرد، ويترتب عليه زيادة الحساسية لديه .

* - كثرة التردد عند اتخاذ القرارات ، وليس من السهل علي الفرد إرضاء نفسه، أو إرضاء الآخرين .

* - ينهمك الفرد في العمل للدرجة التي يفقد معها روح المرح. (نوال الزهراني ، ٢٠٠٨ : ٤٠) .

* - ضعف الإحساس بالمسؤولية، والتخلي عن المثاليات، والسلبية ، ولوم الآخرين، ونقص الفعالية الخاصة بالأداء، وعدم الإستقرار الوظيفي (Elizabeth, 2006: 355).

كيفية تفادي الإحترق النفسي :-

حالة الإحترق النفسي ليست دائمة وبالإمكان تفاديها والوقاية منها، ويوصي الباحثون بإتباع ما يلي: * - إدراك أو تعرف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب الإحترق النفسي .

* - تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو بالجوء إلى الإختبارات المناسبة .

* - تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي تحددت من الناحية العملية و التعامل معها دفعة واحدة

* - اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها: تكوين صداقات للحصول على دعم فني إجتماعي، وإدارة الوقت، وتنمية الهوايات، والاعتراف بوجود المشكلة، والإيجابية في مواجهة الضغوط، وتقييم الخطوات التي اتبعتها الفرد لمواجهة الضغوط، واتخاذ حلول بديلة عند الضرورة(وضاح محمد ، ٢٠٠٩ : ٤٢).

النظريات والنماذج المفسرة للإحترق النفسي :-

* - نموذج تشيرنيس: وأشار إلى أن الإحترق النفسي يرتبط بخصائص محيط العمل وتفاعلها مع خصائص الأفراد وتوجهاتهم المستقبلية، ومن خصائص محيط العمل: أعباء العمل، والحوافز، ونظم القيادة والإشراف، ووضوح الأهداف، ومن خصائص الأفراد: نقص المسؤولية الشخصية،

التناقض بين المثالية والواقع، والاختراب النفسي، ونقص الإهتمام بالذات، وضعف الثقة بالنفس) (زايدالبтал، ٢٠٠٠: ١٨).

وكلما زادت صدمة الواقع وزاد التعرض للضغط كلما زاد الإحترق النفسي، كما أن المرتفعين في الإحترق النفسي هم الذين يتلقون مساندة إجتماعية ضعيفة، والعوامل الديموغرافية مثل السن والجنس وسنوات الخبرة ضعيفة الارتباط بالإحترق النفسي (نوال الزهراني ، ٢٠٠٨ : ٣٢).

وبناء عليه وطبقا للنموذج فإن من يحصلون على درجات إحترق مرتفعة هم العاملون الذين يشعرون بأعراض سيكوسوماتية، وهم الذين يستخدمون الأدوية بشكل متزايد، ويعانون من عدم الرضا الزوجي ، ومن صراع الدور ،وقلة الرضا الوظيفي ، وترتفع نسبة غيابهم ، (نشوة دريدر ، ٢٠٠٧ : ٦٠) .

*- نموذج شفاف وآخرون:- ويشير إلى المصادر والمظاهر المصاحبة للإحترق النفسي للمعلمين، فيشير أولاً إلى نوعين من مصادر الإحترق النفسي: أولهما يرتبط بالمدرسة ويتمثل في صراع الدور وغموضه، وعدم مشاركة المعلم في إتخاذ القرارات والتأييد الإجتماعي الرديء، وثانيهما يرتبط بالمعلم ذاته مثل توقعات المعلم نحو دوره المهني، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية الأخرى مثل العمر وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، ومن مظاهر الإحترق النفسي: الإستنزاف الإنفعالي وفقدان الهوية الشخصية ، والشعور المنخفض بالإنتاج، ومن المصاحبات السلوكية للإحترق النفسي: رغبة المعلم في ترك المهنة ، والتعب لأقل مجهود وزيادة معدل التغيب عن العمل، ونقص الجهد (نسرین نصر الدين ، ٢٠١٠ : ٤٢).

*- النموذج السببي للاتصال والإحترق النفسي في مهنة التدريس :- تؤدي الضغوط النفسية التي يواجهها المعلمين إلى الإحترق النفسي ، ويهتم هذا النموذج بتوضيح العلاقة بين :- الإحترق النفسي، والعوامل الضاغطة من جهة ، وكل من الرضا الوظيفي، والالتزام المهني، ومتغيرات الاتصال ، وأوضح أن هناك متغيران يتدخلان في تقليل الإحساس بالإحترق النفسي وهما المساندة الإجتماعية، والمشاركة في صنع القرار، وترتبط مساندة المشرفين إرتباطاً سالباً بغموض الدور وفقدان الآنية ونقص الإنتاج الشخصي، أي أن مساندة المدير تقلل من غموض الدور، وتساعد في زيادة العلاقة الإيجابية مع الطلاب والزملاء وتدعم إحساس المعلم بالإنتاج، أما المشاركة في صنع القرار فلها تأثير قوي على الرضا الوظيفي وتأثير ضعيف على الإنتاجية، والمشاركة في صنع ترتبط بإدراك المعلمين لمساندة المشرفين كما أنها ترتبط بتقليل غموض الدور وزيادة الرضا الوظيفي ، وأوضح النموذج أن المستويات العالية من الضغط كانت مقدمات لحدوث

الرضا الوظيفي المنخفض، وأن المعلمين المستنزفين إنفعالياً لديهم مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي والالتزام المهني (وضاح محمد، ٢٠٠٩ : ٥٤) .

*- نظرية سيلبي ، وفيها يقرر سيلبي أن التعرض المتكرر للاحترق يترتب عليه تأثيرات سلبية على حياة الفرد، قد تكون فسيولوجية، أو اجتماعية، أو نفسية، أو تجمع بينها جميعاً، وقد وصف سيلبي هذه الأعراض على أساس ثلاثة أطوار للإستجابة لتلك الإحترقات، وأن أول هذه الأطوار هو الإندار لرد الفعل والتي يظهر فيها الجسم تغييرات في خصائصه في أول مواجهة للاحترق ومن هنا يبدأ التوافق الحقيقي. ثم تأتي بعد ذلك مرحلة المقاومة، وتنشأ نتيجة للمرحلة السابقة، وذلك إذا استمرت مواجهة الجسم للموقف الضاغط، وفيها تكون قدرة الجسم غير كافية لمواجهة العوامل الخارجية المسببة للاحترق، ولذا يبدأ الفرد في تنمية مقاومة لعوامل الإحترق، والتي تتطلب إستخداماً قوياً لآليات التكيف مع التحمل والمكابدة مما يؤدي إلى نشأة بعض الإضطرابات النفسجسمية (السيكو سوماتية) بعد ذلك يصل الفرد إلى مرحلة الإنهاك، والتي تحدث إذا إستمرت المواجهة بين الجسم والموقف الضاغط لمدة طويلة عندئذ تصبح طاقة التوافق منهكة مما يؤدي إلى ظهور التغييرات الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى، ولكنها تكون بصورة أشد وأصعب، وقد تؤدي إلى المرض النفسي (إيمان زيدان، ١٩٩٨ : ١٤).

الإحترق النفسي للمعلم :-

تؤدي الضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها المعلم إلى إستنزاف جسمي وإنفعالي، وأهم مظاهره فقد الإهتمام بالطلاب وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية والاداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الإبتكارية، ويؤدي إفتقاد المعلم إلى الدعم الإجتماعي ومهارات التكيف لمستوى الأحداث إلى زيادة احتمال وقوع المعلم فريسة للاحترق النفسي، وتتعدد مصادر الضغوط المسببة للاحترق النفسي للمعلم ما بين سلوك التلاميذ وعلاقة المعلم بالموجه وعلاقته العلمية بزملائه، والصراعات المدرسية، وعلاقة المعلم بالإدارة، والأعباء الإدارية، وضيق الوقت، وغياب التفاهم بين المعلم والإدارة، والمعلم وأولياء الأمور، ويحدث الإحترق النفسي لدى المعلمين والمعلمات نتيجة لعدد من المشاكل كما أن التعرض للمواقف الصعبة التي ربما تستمر زمناً ليس قليلاً، لايسبب القلق المزمّن فحسب، بل يحدث تغيراً في معدلات المرض وقد يؤدي إلى الوفاة في بعض الأحيان. هذا وتسرع الأنواع المختلفة للضغوط بظهور بعض الإضطرابات السلوكية وخاصة إذا كانت الضغوط شديدة أما إذا كانت الضغوط خفيفة فإن الأفراد ذوي الاستعداد المرضي أو من الذين نشأوا في ظروف صعبة فإنهم سيعانون طويلاً من بعض الإضطرابات وحالات من التوتر والضيق (نسرين نصر الدين، ٢٠١٠ : ١٩).

العوامل والأسباب المؤدية للإحترق النفسي للمعلم :-

توجد مجموعة عوامل تؤدي إلى الإحترق النفسي للمعلم ، منها : زيادة ضغوط العمل ، وقلة التعزيز الإيجابي، وانعدام الاجتماعية ، وعدم الإنصاف والعدل، وصراع القيم (على الوليدي ، ٢٠٠٣ : ٣٢) .

ومن أسباب الإحترق النفسي ضعف السيطرة على مخرجات العمل، وضعف الرقابة والاستعداد للتعامل مع الضغوط، وغموض الدور، وإهمال الحاجات الشخصية، والبطالة أو قلة الدخل، فعدم قدرة الإنسان على إيجاد الدخل المناسب أو إيجاد الوظيفة التي تمكنه من تحقيق الحد الأدنى من طموحاته تُشعره بالضعف وقد ينسحب من الحياة الإجتماعية، وتزيد من الإحترق النفسي لديه (Tracy,S. ,2000:14) .

ومن العوامل المسببة لإحباط المعلم واحترقه النفسي تدخل الآباء في عمل المعلمين، فكثير من الآباء يجادلون المعلمين، ويشككون في قدراتهم وكفاءتهم، مما يُضعف ثقة المعلم في نفسه، ويؤدي إلى سلب المعلم هويته المهنية (إبراهيم القربوطي و فريد الخطيب ، ٢٠٠٦ : ١٣٥) .

العلاقة بين فاعلية الذات والرضا الوظيفي ، وضغوط العمل والإحترق النفسي لدي

المعلمين:

فاعلية الذات لدى المعلم ليست ثابتة وإنما تتغير بتغير ظروف العمل كما أنها تعكس أداء المعلم بصفة مستمرة من خلال ما يملكه من أساليب وإمكانات جسدية ونفسية ذات تأثير واضح على عمله ، وبالتالي على دافعيته للعمل والتي ينتج عنها إما الخوف أو الطمأنينة أثناء العمل، والتي توضح ضرورة تقديم الدعم اللفظي والمعنوي للمعلمين وخاصة المبتدئين منهم، ووجد أن معظم المعلمين من ذوي الخبرة كانوا أعلى في فاعلية الذات، ولا يمكن تعميم هذه النتيجة، لأنها تختلف باختلاف بينات العمل ونمط الشخصية (Adedoyin,2010 :80) .

ووجد أن مستويات الأداء المتعلقة بالرضا عن العمل تستمد من أنشطه العمل بصفة دائمة، والتي تظهر مستويات أعلى من الأداء، واعتبر أن الرضا الوظيفي يزيد بزيادة دقة الاداء ، وقلة ضغوط العمل، والمعلمين الذين لا يشعرون بالرضا عن عملهم أقل التزاماً وأكثر عرضة لضغوط ذلك العمل، ولا بد من التأكيد على أن ظروف العمل السيئة وزيادة الضغوط تعتبر من أقوى المؤثرات على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين بدليل أنه عندما لا يتوافر الوقت للمعلم للتخطيط والإعداد لعملية التدريس بسبب عبء العمل الثقيل فسوف يؤدي إلى الشعور بعدم الإرتياح، وظهور حالات الإجهاد مما قد يولد الاتجاهات السلبية نحو المهنة (Relfschwarzer & Suhair hallum,2008: 78) ويتضح من نتائج الدراسات أن المعلمين لديهم مستويات عالية من الفرص داخل بيئة العمل من أجل إكتساب الرضا عن العمل، والتي تضعف من الإحساس بالإجهاد وضغوط العمل، كما دلت

بعض النتائج أن معلمي المدارس الابتدائية حققوا أعلى مستوى تدريسي نظراً لإرتفاع فاعلية الذات لديهم من معلمي المدارس الثانوية، وأن النساء أقل في الشعور بالرضا الوظيفي من الرجال نظراً لإرتفاع ضغوط العمل عليهن أكثر من الذكور، بسبب زيادة عبء العمل . (Adedoyin,2010:85)

الدراسات السابقة :-

١-دراسات تتعلق بفاعلية الذات :-

دراسة (Betz & Hackett (1983) وفحصت توقع فاعلية الذات للرياضيات على اختيار الموضوعات العلمية عند ٢٦١ من طلاب الجامعة و أوضحت النتائج أن توقع فاعلية الذات للرياضيات ذات علاقة دالة مع اختيار الطلاب للموضوعات العلمية ، و توقع فاعلية الذات للرياضية للذكور أكثر منها عند الإناث .

و دراسة (susan etal.(1985) واستهدفت معرفة مدي الإستفادة من نظرية التعلم الإجتماعي والتنبؤ بالسلوكيات العدوانية للراشدين من الذكور، و تكونت العينة من ٢٦ من الذكور طبق عليهم مقياس ضغوط الحياة ومقياس فاعلية الذات،ودلت النتائج أن فاعلية الذات ترتفع مع توفر المرونة الشخصية في التعامل مع الآخرين(الإنبساط)وأن الأفراد ذوي فاعلية الذات المرتفعة لديهم القدرة على معالجة الأحداث الضاغطة

و دراسة (Raudenbush & others (1992) بحثت إدراك فاعلية الذات لدى معلمي كلية المعلمين العليا، وأوضحت النتائج أن الفاعلية الذاتية أعلى لدي المعلمين الذين يستخدمون الطرق المتقدمة في التدريس لطلابهم(تخصص الرياضيات والعلوم) .

وأوضحت دراسة (Andre , B. welko , T. (2001) مدى تأثير فاعلية الذات للمعلم على أداء الطلاب وإنجازاتهم، وتم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية على عينة مكونة من (٤١٦) من المعلمين و أوضحت النتائج أن فعالية المعلم الذاتية كلما كانت مرتفعة ساعدت في التغلب علي العوامل التي يمكن أن تجعل من الصعب تعلم الطلاب و زيادة التأثير في تعلمهم بشكل إيجابي .

واستهدفت دراسة محمودالأوسي (٢٠٠١) قياس فاعلية الذات لدى طلبة الجامعة، وقياس الفروق فيها وفقاً لمتغيرات الجنس، والتعرف على العلاقة بين فاعلية الذات وتقدير الذات، وتكونت العينة من (٤٠٠) طالب وطالبة من جامعة بغداد، ووجد أن طلبة الجامعة يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة، ولا توجد فروق بين الذكور والإناث في فاعلية الذات ، ووجدت علاقة ارتباطية عالية موجبة بين فاعلية الذات وتقدير الذات .

ويبحث دراسة صابر عبد القادر (٢٠٠٣) فاعلية الذات وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين، على عينة من (١٦٠) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة

إحصائياً بين فاعلية الذات واتخاذ القرار للمخاطرة، وعلاقة موجبة ودالة إحصائياً بين فاعلية الذات وأساليب التفكير، وفروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في فاعلية الذات، واتخاذ القرار والمخاطرة وأساليب التفكير لصالح الذكور.

وكشفت دراسة السيد أبو هاشم (٢٠٠٤) عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات والتحصيل الأكاديمي، وعدم اختلاف نوع العلاقة باختلاف أي من المرحلة التعليمية وحجم العينة .

وفي دراسة(Deemer(2004 عن كيفية تأثير الخبرة في مجال التدريس على فاعلية الذات على عينة من (٦٢٦) من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية بنيويورك، ووجد أن معلمي المرحلة الثانوية أكثر فعالية وتجانساً واستقراراً في معتقداتهم الشخصية وانخفاض الشعور بفاعلية الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية خلال السنوات الأولى من التعليم ، وزادت فعالية الذات مع الخبرة .
أما دراسة(Elliot & Kingon(٢٠٠٥ , Day فقد أظهرت أن كفاءة الذات العالية لدى المعلم أكثر اعتماداً على الطالب وخاصة داخل القاعات الدراسية، أي تكون ذات تأثير إيجابي على تعلم الطلاب ومساعدتهم ، ورفع مستوى الرضا المهني للمعلمين ورغبتهم في تحفيز طلابهم
وفي دراسة سالم عبيد(٢٠٠٦) تم بحث فاعلية الذات وعلاقتها بالإستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين ، وتكونت العينة من (٢٠٠) مرشد ومرشدة في محافظة بغداد، وتم تطبيق أدوات فاعلية الذات والإستقرار النفسي وأسفرت نتائج الدراسة عن أن فاعلية الذات عالية لدى المرشدين التربويين وأيضاً الإستقرار النفسي عالٍ ، ووجدت علاقة ضعيفة وغير دالة إحصائياً بين فاعلية الذات والإستقرار النفسي .

و دراسة كمال النشاوي(٢٠٠٦) وهدفت إلي بحث فاعلية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية و أوضحت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في فاعلية الذات، ووجود فروق دالة إحصائياً بين التخصصات العلمية و الأدبية في فاعلية الذات لصالح التخصصات الأدبية، والعلاقات بين فاعلية الذات وسمات الشخصية غير دالة.

وهدفت دراسة أحمد عبدالجواد(٢٠٠٦) إلى تناول فاعلية الذات الإرشادية لدى الإخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها بعوامل المناخ المدرسي على عينة مكونة من(١٦٩)أخصائي نفسي مدرسي، وتوصلت إلى وجود فروق دالة في فاعلية الذات الإرشادية ترجع إلى مستوى الخبرة لصالح الخبرة الأكبر ولمستوى التدريب ترجع لمستوى التدريب الأعلى كما يوجد ارتباط موجب دال بين فاعلية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ السائد في

المدرسة وأيضاً يمكن التنبؤ بفاعلية الذات الإرشادية من كل من مستوى التدريب والخبرة والعلاقة مع الطلاب وأولياء الأمور .

واتجه فرناندو دومينيك (2006) Fernando Domenech لدراسة العلاقة بين ضغوط المعلم المهنية و كفاءته الذاتية، والشعور بالإرهاق و الإحترق على عينه من معلمي المرحلة الثانوية الأسبانية تكونت من (٢٤٧) معلم و معلمه، وأوضحت النتائج أن المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية أقل إنهاكاً و معاناةً من ضغوط العمل و أكثر إيجابية في تعليم الطلبة من المعلمين ذوي المستوى المنخفض من الكفاءة الذاتية فهم أكثر إنهاكاً و شعوراً بالضغوط داخل العمل لأنهم ليس لديهم الموارد الكافية لمواجهة هذه الضغوط .

وهدفت دراسة Einar, M. skaalvit (2007) إلي بحث أبعاد الفاعلية الذاتية لدى المعلم و علاقتها بالضغوط المهنية و الكفاءة الجماعية و الإحترق النفسي عنده و كانت عينة الدراسة مكونة من (٢٤٤) من معلمي المرحلة الابتدائية و المتوسطة ، و أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين فاعلية الذات لدى المعلم وقدرته علي التكيف مع احتياجات الطلاب الفردية وتحفيزهم علي الدراسة و الإضباط و التعاون مع الزملاء و الآباء و الطموح و الإتجاه نحو الإبتكار و زيادة فاعلية الذاتيزيد معها القدرة علي إدارة الفصول و مواجهة ضغوط المهنة و يقل الإحترق النفسي .

أما دراسة و ارديم و آخرون (2007) Eda Erdem and Ozcan Dmemirel التي هدفت إلى دراسة المعتقدات الخاصة بالكفاءة الذاتية لدى المعلم تجاه التعليم، و تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠٠) من الطلاب المعلمين في كلية التربية جامعة هاستيب ،وأ وضحت النتائج أن الكفاءة الذاتية لا تؤثر فقط على توقعات النجاح أو الفشل لكنها تعتبر أيضاً بمثابة الدافع من خلال تحديد الأهداف .و الأفراد الأكثر تفاؤلاً يكونون أكثر فعالية وأقل عرضه للإكتئاب، ولديهم توقعات إيجابية عالية وأكثر واقعية.

أما هوانغ وليو (٢٠٠٧) فقد أسفرت نتائج بحثه أن المعلمين ذوي فاعلية الذات العالية أكثر تأثيراً في مواقف الطلاب الدراسية وخاصة فيما يتعلق بمهمات الإنجاز من جانب الطلاب، وعلى سلوكياتهم وتعليمهم.

و دراسة رالف شوارزر و سهير هالوم (2008) Relfschwarzer Hallum & Suhair التي هدفت إلى بحث فاعلية الذات للمعلم وعلاقتها بالضغوط الوظيفية والإحترق النفسي لدي عينه مكونه من (١٢٠٣) من المعلمين و من نتائجها أنه كلما زادت الفاعلية الذاتية لدى المعلم كلما قل الإحساس بضغوط العمل، وهذا يمنع الإحساس بالإرهاق والتوتر، و ما يترتب عليهما من إحترق و إنهاك نفسي للمعلم.

وأوضحت دراسة محمود كاظم وحسن سهيل (٢٠٠٨) العلاقة بين فاعلية الذات والسلوك الفوضوي لدى عينة مكونة من (٢٧٨) من طلاب الصف الثاني المتوسط، وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مواجهة السلوك الفوضوي لصالح المرتفعين في فاعلية الذات وهذا يفسر أن الطلاب يتصفون بفاعلية ذاتية تجعلهم يواجهون صعوبات الحياة والتحديات الجديدة بكل ثقة .

وهدفت دراسة بندر العتيبي (١٤٢٩) إلى معرفة علاقة إتخاذ القرار بكل من فاعلية الذات والمساندة الإجتماعية لدى عينه من المرشد بين الطالبين بمحافظة الطائف وتكونت العينة من (٢٤٢) مرشداً طلابياً ممن يعملون بمدارس التعليم العام الحكومي، وأوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمكان العمل و لسنوات الخبرة ، و للراتب على متوسطات فاعلية الذات .

و دراسة سامي حسونة (٢٠٠٩) و التي هدفت إلي التعرف علي درجة الكفاءة الذاتية لدى معلمي المرحلة الأساسية ثم الكشف عن تأثيرها بالجنس و التخصص علي عينة مكونة من (١٩٤) من المعلمين و قد أظهرت النتائج تفوق الإناث علي الذكور في الكفاءة الذاتية و كذلك ذوي التخصص العلمي علي ذوي التخصص الأدبي بصورة دالة إحصائياً .

و توصلت دراسة (Robert & Ming (2010) التي بحثت العلاقة بين سنوات الخبرة للمعلمين و دراسة الآثار المترتبة على كفاءة المعلمين الذاتية و الرضا الوظيفي لهم في ضوء متغيرات الجنس و سنوات الخبرة و ضغوط العمل و المؤهل مع مجالات الكفاءة الذاتية للمعلم على عينة ١٤٣٠ (٦٩% إناث-٣١% ذكور) ، ومن أهم النتائج: أن المعلمين الأكثر كفاءة ذاتية كانوا أكثر في الرضا الوظيفي و إدارة الفصول بفاعلية وأن معلمي المرحلة الثانوية هم أقل تأثراً بالضغوط المهنية، وأقل معاناة من الإرهاق والإجهاد والإحترق النفسي وهم أكثر قدرة على التعامل بسهولة مع ادارة المدرسة والمشرفين والطلاب .

و بحثت دراسة Adedoyin(2010) صورة تحليلية لتصورات المعلمين عن فاعلية الذات في المدارس الثانوية و آثارها على نوعية التعليم. على عينة عشوائية مكونة من ١٥٠ معلم ، وأوضحت النتائج أن إدراك المعلم لفاعلية الذات أمر ضروري لأنها أكثر ارتباطاً بقوة الممارسات التعليمية و نتائج تعليم الطلبة، مما يعني أن المعلم الفعال هو الذي ينتج النتائج المرجوة في أثناء قيامه بمهامه.

وهدفت دراسة محمد سليمان الوطبان(٢٠١٠) إلى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات العامة ومهارات ما وراء المعرفة لدى طلاب الجامعة، وتكونت العينة من (٢٩٩) طالباً بالمستويين السابع والثامن في قسمي اللغة العربية واللغة الإنجليزية في جامعة القصيم ، وأظهرت النتائج تفوق

الطلاب مرتفعي الفاعلية الذاتية على منخفضي الفاعلية الذاتية في مهارات: تحديد الأهداف، والتحكم والمراقبة، والتقويم الذاتي للتعلم

و هدفت دراسة (2010) Maria, Luisa, A.et al . إلي معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية وضغوط العمل و الإحترق النفسي لدى أساتذة الجامعة و تم تطبيق أدوات الدراسة على (193) من أساتذة جامعة إشبيلية، وأوضحت النتائج أن الكفاءة الذاتية كانت بمثابة الوسيط بين ضغوط العمل و الإحترق النفسي لذلك فهي تنظم الآثار السلبية التي قد تنجم عن ظروف العمل السنية و تسبب ضغوط مهنية تنتج عنها إرهاق و إجهاد و إحترق إلي آثار و مشاعر إيجابية يتبدد معها الشعور بهذه الآثار السلبية .

٢- دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي: -

دراسة سارة سميث وزميلاتها (1986) وهدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود خمس جوانب رئيسية تحدد الرضا الوظيفي وهي طبيعة العمل ، الراتب، الإشراف، التقدم الوظيفي، وزملاء العمل.

و تؤكد لورنس بسطا ذكرى (1988) في دراستها حول ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي من حيث مصادرها، والانفعالات النفسية المصاحبة لها على مجموعة من معلمي و معلمات مرحلة التعليم الأساسي بالمرحلة الابتدائية و الإعدادية أن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل و يتعرضون للانفعالات النفسية مثل الغضب و القلق و قلة الحيلة، و الإنزعاج ، و تثبيط العزم، وأن درجة إحساس معلمي المرحلة الإعدادية بضغوط العمل تزداد بإزدياد عدد الحصص التي يقومون بتدريسها. كما وأن المتخرجين حديثاً أو صغار السن من المعلمين أكثر إحساساً بضغوط العمل.

أما دراسة (Steel 1989) والتي هدفت إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات مثل الجنس والخبرة الوظيفي للمعلمين في المدارس في ولاية أيوا Iowa الأمريكية، فقد دلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للخبرة والجنس على الرضا الوظيفي (منتديات المنشاوي العلمية).

و دراسة هازارد (Hazard 1991) وهدفت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الثانوية في نبراسكا، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود أثر موجب دال إحصائياً لمقدار الراتب على الرضا الوظيفي، و الأمن الوظيفي. أما دراسة سكامبيل وستيد (Steade&Scamble 1991) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجور ومدة العمل على عينة من (64) فردا يشكلون فريقاً مهنياً يعمل في المكتبات المتخصصة ومراكز الإعلام التربوي. توصلت إلى عدة نتائج أهمها عدم

وجود علاقة بين متغير السن والخبرة والرضا الوظيفي ووجود علاقة إيجابية بين الأجور والرضا الوظيفي.

أما دراسة سمير نصر الدين (١٩٩٢) فقد استهدفت إكتشاف إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وتحديد أهم الخصائص الفردية المؤثرة على الرضا الوظيفي ، ومن أهم النتائج أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس متوسطاً وأن من العوامل التي إرتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية ، وطريقة إختيار رؤساء الأقسام والعمداء ، وإختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، ومن العوامل التي إرتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي إجراءات الترقية والمرتب والمشاركة في رسم السياسات وإتخاذ القرارات.

وهدفت دراسة عبيد عبد الله العمري (١٩٩٢) إلى بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، وقد كشفت النتائج عن مجموعة من العلاقات السببية المعنوية في النموذج حيث اتضح أن متغير الرضا الوظيفي يتحدد بكل من العمر والخدمة والراتب الشهري وصراع الدور وغموض الدور والأداء الوظيفي، وأن متغير الفعالية التنظيمية كمتغير نهائي يتحدد بكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وضغوط العمل ومتغير الأداء الوظيفي .

وفي دراسة المخلافي (١٩٩٢) التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، ودلت النتائج على أن عدم الرضا ناجم عن الأجر المنخفض لأعضاء هيئة التدريس كما بينت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للإجازة والتطور المهني والإشراف على العمل وتحمل المسؤولية ورضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل.

وقام سميث وبورك (1992) Smith & Bourke ببحث العلاقة بين ضغط العمل ، وعبء العمل ، والرضا المهني ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) معلم ومعلمة ممن يعملون في استراليا ، وأظهرت نتائج الدراسة أن ظروف العمل وأعبائه تؤثر بشكل مباشر في إحداث الضغط، كما بينت نتائج الدراسة أن متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة ، والمركز الوظيفي ، والعبء التدريسي ، وتركيبية الصف ، والمدرسة ، وموضوع التدريس لها تأثير في إحداث ضغوط العمل .

وإضافة إلى ذلك، فإن دراسة والتر جملش وجوزيف توريلي (١٩٩٣) Joseph & Walter Gmelch وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين غموض الدور وضغوط العمل والإحترق الوظيفي لدى مديري المدارس وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين غموض الدور وضغوط العمل والإحترق الوظيفي ، ومن نتائجها وجود علاقة بين المتغيرات الثلاثة، وقد أوصت الدراسة بتدريب المديرين على أساليب الاسترخاء قبل استلام مهام العمل الإدارية .

وتؤكد دراسة وفيه الهنداوي (١٩٩٤) حول إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على أنه يختلف إدراك الأفراد لمسببات ضغوط العمل بحسب طبيعتهم، وإدراكهم لتلك المسببات بحسب أعمالهم و تشير النتائج إلى أنه كلما انخفض عمر العاملين فإنهم يشعرون بمستوى من ضغط العمل أكبر مما يشعر به العاملون من كبار السن في استراتيجيات التعامل مع ضغط العمل الإداري .

وهدفت دراسة رونالد و آخرون (1996). Ronald,et. al إلى معرفة آثار ضغوط العمل،و الدعم الإجتماعي، و الإكتفاء الذاتي و نتائجه على التوقف عن العمل على عينه مكونه من ٣٦٢ من المعلمين ومديري المدارس، وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث فكان المعلمين الذكور أكثر من المعلمات في تبدد الشخصية أي الإجهاد العاطفي و أكثر توتراً و شدة تجاه طلابهم، و أن المعلمين أكثر اجهداً وإحترقاً من مديري المدارس .

وقام بيرك جرينجلاس وشورزر (1996) schwarzer & Burk Greenglass بدراسة هدفت إلى معرفة مسببات وآثار الإحترق الوظيفي بين المعلمين ومديري المدارس، وأسفرت النتائج عن أن مصادر ضغوط العمل تتمثل في كمية العمل،وغموض الدور،وصراع الدور، وأن من الآثار الناتجة عن ضغوط العمل:أمراض القلب،والشعور بالاكتئاب، ووجدت علاقة قوية بين التوقعات، وبين مستوى الإحترق الوظيفي .

وفي دراسة عبد الله العبد القادر (١٩٩٦) تم اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية ، وذلك باستخدام عينة (١٤٨) فرداً وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وغموض الدور، وإلى وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من صراع الدور وغموض الدور. ووجود علاقة إيجابية معنوية بين صراع الدور وكل من الدخل الشهري ومدة الخدمة ، ووجود علاقة إيجابية معنوية بين غموض الدور والدخل الشهري .

قام عزت عبد الحميد (١٩٩٦) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين المساندة الاجتماعية التي يلقاها المعلم وضغوط مهنة التدريس ورضائه عن عمله. وتكونت عينة الدراسة من ١٨٧ معلم ومعلمة بالمرحلة الإبتدائية منهم ٩٧ ذكور و ٩٠ إناث، وأوضحت النتائج أن المعلمين أكثر ضغوطاً من المعلمات، ووجد ارتباطاً سالباً بين ضغوط العمل ورضا المعلم عن عمله لدى الجنسين. وكما أظهرت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين، وسنوات الخبرة أيضاً ترتبط إيجابياً برضا المعلم عن عمله .

أما دراسة السيد السمدادوني و فهد الربيعة (١٩٩٨) عن الإنهاك النفسي لدي العاملين في مجال الخدمات الإنسانية (التدريس، و التمريض، والطب، والاختصاصي النفسي ، والعمل الإداري) في

ضوء بعض المتغيرات المهنية والديموغرافية، على عينه قوامها ٣٢٩ فرداً من العاملين والعاملات بتلك المهن، وأوضحت النتائج أن العاملين في مجال الخدمات الإنسانية يكونون عرضة للعديد من المؤثرات المرتبطة بطبيعة العمل وظروفه، والتي تؤدي إلى الإتهاك النفسي، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين في مجال الخدمات الإنسانية في درجة تكرار شعورهم بالاتهك النفسي، وأن العاملين بمهنتي التدريس والتمريض كانوا أكثر شعوراً بالتهك النفسي مقارنة بغيرهم من العاملين بالمهن الأخرى .

دراسة هيام الشريدي و زهير عبد الرحيم (١٩٩٩) وهدفت إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، و معرفة أثر كل من الجنس و الخبرة و التدريب على الرضا الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (٧٧٥) معلماً ومعلمة، و توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود فروق بين النمط الديمقراطي و النمط التسلطي في الرضا الوظيفي لصالح النمط الديمقراطي، ووجود فروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للمعلمين و المعلمات لصالح المعلمات، وعدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.

وقام عويد سلطان المشعان (٢٠٠٠) بدراسة مصادر الضغوط في العمل لدي المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٤٦) معلماً ومعلمة، ومنهم (٣٦٣) من الكويتيين و(٣٨٣) من غير الكويتيين، وبينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، ووجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات النفسية والجسمية لصالح الإناث، وبينت نتائج الدراسة وجود معامل ارتباط معنوي بين مصادر الضغوط المهنية، والإضطرابات النفسية الجسمية.

أما دراسة وسام بريك (٢٠٠١) فهذهت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وشملت عينة الدراسة (٤٠٩) معلم ومعلمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي العلاقة مع الآباء، والعلاقة مع الطلبة، والظروف المعنوية، والظروف المادية، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، وغموض الدور، كما أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستواها لدى المعلمات، وأن الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية، والظروف المعنوية، والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر، ووجدت فروقاً معنوية في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح حملة البكالوريوس.

وهدفت دراسة نواف الرويلي (٢٠٠١) إلى بحث الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية و التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام ،وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع المجالات ما عدا بُعد المكانة الإجتماعية، حيث وجدت فروق دالة لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات المراحل الدراسية في: البعد الكلي، وظروف العمل، وفرص النمو والتقدم لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية.

و هدفت دراسة سعاد السلوم (٢٠٠٢) إلى معرفة عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، وتوصلت الدراسة إلى أن كمية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية تعد من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات ،كما يعد غموض الدور الذي تتعرض له المشرفة الإدارية ،والتطور والنمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية

ودراسة نضال عواد ثابت (٢٠٠٣) وهدفت إلى التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والإتجاه نحو مهنة التدريس ،وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٥) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلتين الأساسية والثانوية، ومن نتائجها وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في ضغوط العمل المدرسي لصالح مجموعة المعلمين الذكور.

أما دراسة أحمد إبراهيم (٢٠٠٣) فقد هدفت إلى توضيح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين ، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة ، ومن النتائج الهامة أيضاً إجماع الموظفين على أن هناك عديد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز ، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين ، عدم تطبيق الحوافز بالعدل ، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز.

أما عبيد بن عبدالله العمري (١٤٢٢) فقام بدراسة ضغوط العمل عند المدرسين وعلاقتها بعدد من المتغيرات الوظيفية في مدارس مدينة الرياض الحكومية ، وبلغت عينة الدراسة (٤٧٢) معلماً ، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية: عبء العمل – وصراع الدور وغموض الدور – وطبيعة العمل – والأمان الوظيفي، من جهة وضغوط العمل من جهة ثانية .

وهدفت دراسة صالح أبو عباة (١٤٢٤) إلى التعرف على مصادر الضغوط لدى المرشدين المتعلقة بطبيعة ظروف العمل و شدتها لديهم، وكذلك التعرف على علاقة هذه الضغوط بمتغيرات الرضا عن العمل ، و نوع المدرسة التي يعملون بها ، و سمة و حالة القلق، و كذلك التعرف على الفروق بين المرشدين الطلابيين في تعرضهم لشدة هذه المواقف مع متغيرات البحث علي عينة قوامها (١٦٩) من المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، وتوصل البحث الي عشرة عوامل أمكن تفسير ثمانية منها نتيجة تحليل ظروف العمل الضاغطة و التوصل إلي خمسة عوامل نتيجة تحليل شدة المواقف الضاغطة أمكن تفسيرها جميعاً .

وهدفت دراسة عبد الله الشهري(٢٠٠٤) إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي لمعهد الإدارة العامة للمركز الرئيسي وفرعي جدة والدمام وما يتسم به من خصائص إيجابية أو سلبية، وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح الدور الوظيفي للموظف والرضا الوظيفي لديه، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فهم المحتوى الوظيفي من قبل الموظف والرضا الوظيفي ، كما توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المكافآت، والرضا الوظيفي، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العلاقات السائدة بين أفراد المعهد وبين رضاهم الوظيفي، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية(المكان ، الإضاءة ، التهوية ، الأثاث) وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المعهد .

وأوضحت دراسة انتصار سلامه (٢٠٠٤) دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة) على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الإلتزام المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

وهدفت دراسة هبة إبراهيم، وعود المشعان (٢٠٠٤) إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل ، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٨) معلم ،منهم (٢٥٣) معلماً مصرياً، و(١٥٥) معلماً كويتياً، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل ، لصالح المعلمين الكويتيين ، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل لصالح الإناث .

وقامت كرستين كاميليا (2004) Kristin,A.Camilli بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلم وإرهاقه وإنهاكه في ضوء سنوات الخبرة في مجال التدريس على عينة مكونة من (٦٠) معلماً و معلمة، وأوضحت النتائج أن السنه الواحده من الخبرة في مجال التدريس ليست

مؤشر كبيراً للرضا الوظيفي للمعلم و لإتهاكه، وأن سنوات الخبرة الطويلة في مجال ما يعتبر مؤشراً كبيراً لتوضيح الرضا والإرتياح داخل المهنة أي كلما زادت عدد سنوات الخبرة زاد الرضا الوظيفي، و انخفاض الرضا الوظيفي يكون مع انخفاض سنوات عمل الشخص ، وأوضحت النتائج أن عدد السنوات في مجال العمل لم تكن ذات صلة بالشعور بالإرهاق و الإتهاك و قد انخفض الإتهاك بين المعلمين ذوي سنوات الخبرة الطويلة.

وقام محمد الشبراوي (٢٠٠٥) بدراسة هدفت إلى التعرف على علاقة ضغوط مهنة التدريس بسمات شخصية المعلم ، والتعرف على الفروق في ضغوط مهنة التدريس تبعاً لمتغيري: الجنس، وسنوات الخبرة، وبلغت عينة الدراسة (١٥٥) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج وجود فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط مهنة التدريس لصالح المعلمين، وعدم وجود فروق في ضغوط مهنة التدريس، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة عماد الحديدي (٢٠٠٥) إلى بحث عوامل الرضا الوظيفي و تطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة على عينة مكونة من (٣٠٢) معلماً ومعلمة ، و توصلت الدراسة إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام و الإلتزام المدرسي،مراعاة إحتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي،توفير الأمن والأمان والحرية و الديمقراطية للمعلمين،إستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي. و أيضاً وجود فروق دالة احصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي و تطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور .

أماسمايلي محمود(٢٠٠٦) فقد هدفت دراسته إلى بحث الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوي،وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي و المهني تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة المهنية والحالة الإجتماعية ووجدت علاقة عكسية بين مستويات الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى للجنس و الخبرة المهنية و الحالة الإجتماعية.

وكشفت دراسة أحمد المعيلي(٢٠٠٦) عن الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية ، والعوامل المؤثرة على الرضا عن العمل، و تكونت العينة من (٨٨) معلماً من معلمي العلوم بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام، وأسفرت الدراسة عن وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه،وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم. كما أسفرت النتائج عن وجود

فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنس المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لاختلاف خبرة المعلم في التدريس.

كما درس نبيل دخان و بشير الحجاز (٢٠٠٦) الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلاية النفسية، و قد بلغت عينة الدراسة ٥٤ طالب و طالبة من كليات الجامعة و أقسامها ، وتوصلت النتائج إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الضغوط النفسية (عدا ضغوط بيئة الجامعة) تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور أي أن مستوي الضغوط النفسية لدي الطلاب أعلي منه لدي الطالبات، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في مستوي الضغوط النفسية (عدا الأسرية و المالية) تعزي لمتغير التخصص لصالح طلبة التخصص العلمي.

وهدفت دراسة صادق القاروط (٢٠٠٦) إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مدراء المدارس أنفسهم ،ومعرفة تأثير كل من متغيرات النوع ،والمؤهل العلمي ،والخبرة ،والراتب ،وموقع المدرسة ،على عينة قوامها (٢٢١) وتوصلت النتائج إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية متوسطة ووجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية تعزى لكل من : النوع ،والمؤهل العلمي ،والخبرة الإدارية ،والراتب ،وموقع المدرسة .

و دراسة ناصر الفالح (٢٠٠٦) التي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض، والتعرف على الفروق بينهم في الرضا الوظيفي حسب متغيرات: المرحلة الدراسية التي يعملون بها، والعمر، والخبرة في العمل، وتوصلت الدراسة إلي أن محضري المختبرات يتمتعون برضا وظيفي بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى للمرحلة الدراسية التي يعملون بها، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية الأكبر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل لصالح ذوي الخبرة الأكثر في العمل فيما يخص محوري العبء العملي في المؤسسة والمميزات المادية والمعنوية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل في العلاقات الاجتماعية لصالح ذوي الخبرة الأكثر.

أما دراسة محمد الشوامرة (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، أو متغير سنوات الخبرة.

دراسة نشوة كرم دريدير (٢٠٠٧) ، و هدفت إلي معرفة الإحترق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ) و(ب) ، وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، و أيضا مدى تأثير: المرحلة التعليمية ، و النوع على مستوى الإحترق النفسي للمعلمين، و تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) معلم و معلمة بالمرحل الثلاث الإبتدائية ، و الإعدادية ، و الثانوية من مدارس محافظة الفيوم ، و كانت النتائج كالتالي : وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي النمط (أ) و ذوي النمط(ب) في الدرجة الكلية للإحترق النفسي لصالح ذوي النمط (أ) ، و عدم وجود فروق في الإحترق النفسي بين النمطين (أ) و (ب) ترجع إلي إختلاف المرحلة التعليمية أو النوع .

وهدفت دراسة منى القناعي (٢٠٠٧) إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوجه نحو المهنة لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت على عينة قوامها (٩٢٨) من المعلمين من الجنسين بمختلف مراحل التعليم العام، وأوضحت نتائج الدراسة أن الضغوط المهنية لدى المعلمين تتمثل في الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل، ثم المرتبطة بسلوك الدارسين، ثم ضغوط للمناهج الدراسية وأخيرا ضغوط بيئة العمل، وتزداد الضغوط المهنية لدى الإناث مقارنة بالذكور، ويأتي معلموا المرحلة المتوسطة بإعتبارهم الأكثر شعوراً بالضغوط المهنية يليهم معلموا المرحلة الثانوية، ثم معلموا المرحلة الإبتدائية، كما ترتفع الضغوط المهنية لدى معلمي مادتي العلوم والمواد الإجتماعية. وقد تبين أيضا التوجه السلبي نحو مهنة التدريس يرتفع لدى الإناث ، وكشف تحليل الإندثار عن أن ضغوط طبيعة العمل، وضغوط بيئة العمل ، و ضغوط المنهج الدراسي منبئه بشدة التوجه السلبي نحو مهنة التدريس .

وهدفت دراسة paula harlow(2008) الي إستكشاف العلاقة بين الإجهاد و الرضا الوظيفي و خبرة المعلمين و طبق فيها ٤ إستبانات علي ١١٥ معلم و تم تقسيم العينة إلي ٣ مجموعات حسب سنوات الخبرة ، و أوضحت النتائج وجود علاقة سلبية دالة بين الإجهاد و الرضا الوظيفي و كذلك كان لضغط العمل و الإجهاد دور مهم في العلاقة بين التوتر و الإحترق و الرضا الوظيفي و أن إجهاد المعلم يتعلق إلي حد كبير بالوضع الإجتماعي و الإقتصادي و لم يكن هناك علاقة بين إجهاد المعلم و مستوي الصف و العمل المباشر و أساليب التعامل ، و عدم وجود علاقة بين خبرة التدريس و ضغط العمل و الرضا عن العمل .

وهدفت دراسة نوال الزهراني (٢٠٠٨) إلى معرفة العلاقة بين الإحترق النفسي وبعض سمات الشخصية، وكذلك معرفة الفروق في درجات الإحترق النفسي نتيجة لإختلاف (سنوات الخبرة - العمر - المؤهل - الحالة الإجتماعية) لدى عينة من العاملات في مدينة جدة قوامها (١٥٠) عاملة، وأوضحت النتائج أنه توجد علاقة إرتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الإحترق النفسي وبعض سمات الشخصية (الثبات الإفعالي - الإجتماعية - السيطرة)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الإحترق النفسي لدى العاملات تعزي لتباين سنوات الخبرة لصالح العاملات التي تتراوح سنوات خبرتهن من ١١-١٥ سنة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملات نتيجة لإختلاف المؤهل العلمي .

وهدفت دراسة جواد خليل وعزيزة شيرير (٢٠٠٨) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) لدى الموظفين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

ودرس أنور البنا (٢٠٠٨) المواقف الحياتية الضاغطة لدى طلبة جامعة الأقصى بمحافظة غزة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالب وطالبة، و توصلت النتائج الي المواقف الإفعالية في المرتبة الأولى، ثم تليها المواقف الدراسية و الشخصية، ثم تليها المواقف الصحية و الإقتصادية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد المواقف الحياتية الضاغطة تعزي لمتغير الجنس، ما عدا بعد المواقف الحياتية الصحية الضاغطة، و كانت الفروق لصالح الإناث .

أما دراسة لبنى فرج الله و لندا الشكري (٢٠٠٩) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط مهنة التدريس وبعض المتغيرات لدى معلمين ومعلمات المرحلة الأساسية في قطاع غزة، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في ضغوط مهنة التدريس التي ترجع إلي متغيرات: النوع، والمؤهل العلمي، والراتب الشهري و العمر، وتكونت العينة من (٧٢) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لضغوط العمل تعزي لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - الراتب الشهري - العمر) .

وهدفت دراسة نظمي أبو مصطفى، و ياسر الأثقر (٢٠١١) الي التعرف علي العلاقة بين الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي لدي المعلم الفلسطيني، والتعرف علي الفروق المعنوية في الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات النوع، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات

الخبرة ، وتكونت العينة من (٣٣٠) معلماً و معلمةً، وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة دالة بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، و الرضا الوظيفي ، و أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغيرات النوع ، ونوع المدرسة، وأنه توجد فروق معنوية في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة درجة الدبلوم، وتبعاً لسنوات الخدمة لصالح (من سنه ٥ - سنوات)، وأنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي بين الجنسين لصالح الذكور.

تعليق على الدراسات السابقة :

- * تناولت عينات متنوعة من معلمي مراحل التعليم المختلفة .
- * استخدمت غالبية الدراسات المنهج الوصفي بأشكاله المختلفة : الارتباطي ، والمقارن ، وغيرها .
- * تباينت نتائج العلاقات بين فاعلية الذات ، و الرضا الوظيفي ، و ضغوط العمل ، و الإحترق النفسي .

* لا توجد دراسة تناولت متغيرات البحث الحالي مجتمعة، والدراسات التنبؤية قليلة جداً.

فروض البحث :

- في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة تمت صياغة فروض البحث على النحو التالي :-
- ١- توجد فروق داله إحصائيا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية (ذكور - إناث) في فاعلية الذات
- ٢- توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية من ذوي التخصصات (الأدبية - العلمية) في فاعلية الذات .
- ٣- توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات معلموا المرحلة الثانوية ترجع إلي المؤهل الدراسي (بكالوريوس -دبلوم عالي - ماجستير - أخرى) في أبعاد فاعلية الذات .
- ٤- توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات ترجع إلي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - ٦-١٢ سنة - من ١٣-٢٠ سنة - من ٢١ سنة فأكثر) و الدرجة الكلية
- ٥- توجد علاقات إرتباطية دالة إحصائيا بين درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات و كلا من الرضا الوظيفي و ضغوط العمل و الإحترق النفسي .
- ٦- يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من:الرضا الوظيفي و ضغوط العمل و الإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

عينة البحث :-

إختيرت العينة الإستطلاعية بطريقة عشوائية من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من التخصصات العلمية والأدبية للعام الدراسة (١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ) من المدارس الثانوية بمدينة تبوك وتكونت العينة من (٥٢) معلما ومعلمة منهم (٢٨) معلما ، (٢٤) معلمة، أما العينة النهائية فتكونت من (٢٠٨) معلما ومعلمة ، منهم (١١٦) معلما ، (٩٢) معلمة . تم إختيارهم بطريقة عشوائية من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من ذوي التخصصات العلمية والأدبية للعام الدراسي ١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ بالمدارس الثانوية بمدينة تبوك، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة .

جدول (١)

يوضح توزيع عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

| العينة الكلية ن = ٢٠٨ | | البيان | المتغير |
|-----------------------|------|------------------|------------|
| ك | % | | |
| ١١٦ | ٥٥,٨ | ذكور | الجنس |
| ٩٢ | ٤٤,٢ | إناث | |
| ٢٠٨ | ١٠٠% | | |
| ١٠١ | ٤٨,٦ | آدبي | التخصص |
| ١٠٧ | ٥١,٤ | علمي | |
| ٢٠٨ | ١٠٠% | | |
| ١٧٢ | ٨٢,٧ | بكالوريوس | المؤهل |
| ٣٣ | ١٥,٨ | دبلوم عالي | |
| ١ | ,٥ | ماجستير | |
| ٢ | ١,٠ | آخري | |
| ٢٠٨ | ١٠٠% | | |
| ١٤٣ | ٦٨,٨ | أقل من ٥ سنوات | مدة الخدمة |
| ٤٨ | ٢٣,٠ | من ٦ إلى ١٢ سنة | |
| ١٣ | ٦,٣ | من ١٣ إلى ٢٠ سنة | |
| ٤ | ١,٩ | من ٢١ فأكثر | |
| ٢٠٨ | ١٠٠% | | |

أدوات البحث :-

١- مقياس فاعلية الذات: تعريب الباحثة، من إعداد (Bandura's,B (2010) ويتكون من (٣٠) عبارة موزعة كالتالي:(٧) عبارات لبعد فاعلية القدرات المهنية للمعلمين،(٥) عبارات لبعد فاعلية خلق مناخ جيد ، (٣) عبارات لبعد فاعلية اشتراك أولياء الأمور في تعليم الأبناء،

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

(٤) عبارات لبعدها فاعلية تحسين كفاءة نتائج تعلم الطلاب، وعبارتان لبعدها كفاءة خلق وتهيئة المناخ الإيجابي بالمدرسة، (٣) عبارات لبعدها فاعلية تعزيز العلاقة بين المدرسة والطلاب، وعبارتان لبعدها فاعلية التماس القدرة على استخدام المواد والموارد لفاعلية نتائج تعلم الطلاب، وعبارتان لبعدها فاعلية الذات التعليمية، وعبارتان لبعدها فاعلية التأثير على صنع القرار، ويجب عنها الأفراد في ضوء مقياس خماسي التدرج درجة التأثير: كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، منعدمة، وتعطي الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) في حالة العبارات الموجبة، وتدل الدرجة المرتفعة على فاعلية الذات عالية، والجدول التالي يوضح توزيع العبارات على مقياس فاعلية الذات لدى المعلم.

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع العبارات على أبعاد مقياس فاعلية الذات لدى المعلم

| العوامل | العبارات |
|--|----------------------------|
| فاعلية القدرات المهنية للمعلمين | ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ٢١، ٢٨، ٢٦ |
| فاعلية خلق مناخ جيد للتعلم | ١١، ٢٠، ٢٤، ٣٠، ٢٥ |
| فاعلية اشتراك أولياء الأمور في تعليم الأبناء | ٦، ١٧، ١٨ |
| فاعلية تحسين كفاءة و نتائج تعلم الطلاب | ٩، ٧، ١٦، ٢٢ |
| فاعلية كفاءة و تهيئة خلق المناخ الإيجابي بالمدرسة | ٢٧، ١٠ |
| فاعلية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرس و الطلاب | ٢، ٢٩، ٢٣ |
| فاعلية توظيف المواد و الموارد التعليمية في تعلم الطلاب | ٣، ١٩ |
| فاعلية الذات التعليمية | ٤، ٨ |
| فاعلية التأثير على صنع القرار | ١، ٥ |

وقامت الباحثة الحالية بتعريب المقياس وعرض الترجمة والنسخة الأجنبية على أعضاء من هيئة التدريس المتخصصين في اللغة الإنجليزية وعلم النفس واللغة العربية وتم تعديل بعض البنود، وللتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للعامل والدرجة الكلية للمقياس، وإنحصرت قيم معاملات ارتباط العوامل بالدرجة الكلية ما بين (٠,٦٢١ - ٠,٩١٨) وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) ويوضحها الجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣)

يوضح معاملات إرتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات للمعلم

| معاملات الإرتباط بالدرجة الكلية للمقياس | أبعاد مقياس فاعلية الذات |
|---|---|
| **٠,٩٢ | فاعلية القدرات المهنية للمعلمين |
| **٠,٩٠ | فاعلية خلق مناخ جيد للتعلم |
| **٠,٨٣ | فاعلية اشتراك أولياء الأمور في تعلم الأبناء |
| **٠,٨٨ | فاعلية تحسين كفاءة نتائج التعلم |
| **٠,٨١ | فاعلية كفاءة تهيئة المناخ الإيجابي بالمدرسة |
| **٠,٨٠ | فاعلية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرسة و الطلاب |
| **٠,٦٦ | فاعلية القدرة علي توظيف مواد وموارد التعلم لفاعلية نتائج الطلاب |
| **٠,٦٢ | فاعلية الذات التعليمية |
| **٠,٦٩ | فاعلية التأثير علي صنع القرار |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٣) أن معاملات إرتباط الأبعاد بالدرجة الكلية إمتدت بين (٠,٦٢١ - ٠,٩١٨) كما تم حساب معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لمقياس فاعلية الذات للمعلم ككل و جاءت قيمة معامل ألفا (٠,٩٤٥) . مما سبق يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق و الثبات مما يجعله صالح للتطبيق في البحث الحالي ، ويوضح الملحق رقم (١) الصورة النهائية للمقياس والتي يتكون من (٣٠) عبارة .

٢- مقياس الرضا الوظيفي: تعريب الباحثة ، إعداد (Kristin, A. Camilli , 2004) ويتكون من (٦٢) عبارة موزعة كالتالي: - (٧) عبارات لبعده (ظروف العمل)، (١٢) عبارة لبعده (أساليب الإشراف التربوي) ، (١١) عبارة لبعده (العلاقة مع الزملاء والإدارة) ، (٨) عبارات لبعده (العمل نفسه) ، (٥) عبارات لبعده (النهوض والرقى) ، (٣) عبارات لبعده (المسؤولية) ، (٤) عبارات لبعده الحوافز (الدفع) ، (٣) عبارات لبعده (الأمن) ، (٩) عبارات لبعده (الإعتراف) ، وهي من نوع التقرير الذاتي يجيب عنها الأفراد في ضوء مقياس خماسي التدرج (موافق بشدة - موافق - محايد - لأوافق - لأوافق بشدة) ، وتعطى الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) في حالة العبارات الموجبة والعكس في حالة العبارات السالبة (١-٢-٣-٤-٥) ، وتدل الدرجة المرتفعة على تمتع الفرد

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

بدرجة مرتفعة من الرضا الوظيفي . ويوضح جدول رقم (٤) توزيع العبارات على مقياس الرضا الوظيفي للمعلم.

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع العبارات على مقياس الرضا الوظيفي للمعلم

| العوامل | العبارات |
|------------------------------|--|
| ظروف العمل | ٣ ، -١٠ ، -٢٧ ، ٣٥ ، ٤٣ ، ٥٢ ، ٦١ |
| أساليب الاشراف التربوي | ٩ ، ١٢ ، ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٧ ، ٣٩ ، ٤٢ ، ٤٥ ، ٥١ ، ٥٣ ، ٥٦ ، ٥٨ |
| العلاقة مع الزملاء و الإدارة | ٦٢ ، ١٥ ، -١٦ ، ١٨ ، ٢٥ ، ٢٩ ، ٣٨ ، ٤٦ ، ٤٨ ، ٥٠ ، ٥٩ |
| العمل نفسه | ٤ ، -٦ ، ٨ ، -١١ ، ١٧ ، -٢٢ ، ٢٤ ، ٤٠ |
| النهوض والرقي | ١ ، -٧ ، ١٩ ، ٣٢ ، ٤٧ |
| المسؤولية | ٣٣ ، ٤٩ ، ٥٤ |
| الحوافز (الدفع) | ٣٦ ، ٤١ ، ٢١ ، ٢ |
| الأمن | ١٣ ، ٢٦ ، ٥٧ |
| الإعتراف | -٥ ، ١٤ ، ٢٠ ، ٢٣ ، ٣١ ، ٣٤ ، ٤٤ ، ٥٥ ، ٦٠ |

وقامت الباحثة بتعريب المقياس وعرض الترجمة والنسخة الأجنبية على أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في اللغة الإنجليزية وعلم النفس واللغة العربية، وتم تعديل بعض البنود، وللتحقق من صدق وثبات المقياس في تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للعامل والدرجة الكلية للمقياس، وانحصرت قيم معاملات ارتباط العوامل بالدرجة الكلية بين (٠,٤٧٢ - ٠,٧٥٩) وجميعها دالة إحصائيا.

جدول رقم (٥)

يوضح معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلم

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

| أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلم | معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس |
|----------------------------------|---|
| ظروف العمل | ** ٠,٧٦ |
| أساليب الإشراف التربوي | ** ٠,٧٦ |
| العلاقة مع الزملاء و الإدارة | ** ٠,٦٠ |
| العمل نفسه | ** ٠,٧٢ |
| النهوض و الرقي | ** ٠,٦٧ |
| المسؤولية | ** ٠,٧١ |
| الحوافز (الدفع) | ** ٠,٤٧ |
| الأمن | ** ٠,٥٨ |
| الإعتراف | ** ٠,٦٩ |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معاملات إرتباط الأبعاد بالدرجة الكلية إمتدت بين (٤٧٢,٠ - ٧٥٩,٠) كما تم حساب معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي للمعلم ككل، و جاءت قيمة معامل ألفا (٠,٧٧٦). مما سبق يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق و الثبات مما يجعله صالح للتطبيق في البحث الحالي ، ويوضح الملحق رقم (٢) الصورة النهائية للمقياس والتي يتكون من (٦٢) عبارة .

٣- مقياس ضغوط العمل : تعريب الباحثة ، إعداد (Leon, J . M . , et al , (2006) ويتكون من (٣٥) عبارة موزعة كالتالي : (٤) عبارات لـ (عدم الكفاءة وقلة الخبرة)، (٧) عبارات لـ (صراع الدور)، ٨ عبارات لـ (عبء العمل)، (٦) عبارات لـ (المستقبل والأمان الوظيفي)، (٣) عبارات لـ (غموض الدور)، (٧) عبارات لـ (التأهيل الشامل للمعلم، وهي من نوع التقرير الذاتي يجيب عنها الأفراد في ضوء مقياس خماسي التدرج (دائما - غالبا - أحيانا - نادرا - لا يتحقق) وتعطى الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) في حالة العبارات الموجبة .ويوضح الجدول التالي توزيع العبارات على مقياس ضغوط العمل .

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع العبارات على مقياس ضغوط العمل

| العوامل | العبارات |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| عدم الكفاءة و قلة الخبرة | ٣ ، ١٩ ، ٢٨ ، ٣٥ |
| صراع الدور | ٤ ، ٧ ، ١٢ ، ١٧ ، ٢١ ، ٢٤ ، ٢٧ |
| الزوائد المهنية (عبء العمل) | ٢ ، ٨ ، ٢٢ ، ٢٦ ، ١٣ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٣ |
| المستقبل والأمان الوظيفي | ٦ ، ١٠ ، ١١ ، ١٥ ، ٢٣ ، ٣٤ |
| مطلبات العمل (غموض الدور) | ١٨ ، ٢٩ ، ٢٠ |
| التأهيل الشامل للمعلم | ١ ، ٥ ، ٩ ، ١٤ ، ١٦ ، ٢٥ ، ٣٢ |

وقامت الباحثة بتعريب هذا المقياس وعرض الترجمة والنسخة الأجنبية على أعضاء من هيئة التدريس المتخصصين في اللغة الإنجليزية وعلم النفس واللغة العربية، وتم تعديل بعض البنود، وللتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمعلم والدرجة الكلية للمقياس، وإنحصرت معاملات ارتباط العوامل بالدرجة الكلية بين (٠,٤٧٢ - ٠,٨٤٢) وجميعها دالة إحصائياً ويوضحها الجدول التالي .

جدول رقم (٧)

يوضح معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

| أبعاد مقياس ضغوط العمل | معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس |
|-----------------------------|---|
| عدم الكفاءة و قلة الخبرة | ** ٠,٨٤ |
| صراع الدور | ** ٠,٧٧ |
| الزوائد المهنية (عبء العمل) | ** ٠,٨١ |
| المستقبل و الأمان الوظيفي | ** ٠,٦١ |
| متطلبات العمل (غموض الدور) | ** ٠,٨١ |
| التأهيل الشامل للمعلم | ** ٠,٤٧ |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٧) أن معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية إمتدت بين (٠,٤٧٢ - ٠,٨٤٢) كما تم حساب معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لمقياس ضغوط العمل للمعلم ككل، وجاءت قيمة معامل ألفا (٠,٧٧٨) . مما سبق يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق و

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

الثبات مما يجعله صالح للتطبيق في البحث الحالي ، ويوضح الملحق رقم (٣) الصورة النهائية للمقياس والتي يتكون من (٣٥) عبارة .

٤- مقياس الإحترق النفسي للمعلم :- تعريب الباحثة ، إعداد : Kristin, A . Camilli , (2004) ، ويتكون من (٢٠) عبارة موزعة كالتالي :- (٥) عبارات لبعده (الدعم الإداري) ، (١٢) عبارة لبعده (التعامل مع الضغوط ذات الصلة بالعمل) ، (٢) عبارتان لبعده (المواقف تجاه الطلاب) ، وهي من نوع التقرير الذاتي يجيب عنها الأفراد في ضوء مقياس خماسي التدرج (موافق بشدة - موافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) ، وتعطى الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) في حالة العبارات الموجبة ، ويوضح الجدول رقم (٨) توزيع العبارات على مقياس الإحترق النفسي للمعلم .

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع العبارات على مقياس الإحترق النفسي للمعلم

| العوامل | العبارات |
|------------------------------------|--|
| الدعم الإداري | ١٢ ، ١٣ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ |
| التعامل مع الضغوط ذات الصلة بالعمل | ١ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ |
| المواقف تجاه الطلاب | ٢ ، ٧ ، ٢٠ |

وقامت الباحثة بتعريب هذا المقياس وعرض الترجمة والنسخة الأجنبية على أعضاء من هيئة التدريس المتخصصين في اللغة الإنجليزية وعلم النفس واللغة العربية ، وتم تعديل بعض البنود وللتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للعامل والدرجة الكلية للمقياس وانحصرت معاملات ارتباط العوامل بالدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٧٦٤ - ٠,٩٥٧) وجميعها دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠١) ويوضحها الجدول التالي.

جدول رقم (٩)

يوضح معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الإحترق النفسي للمعلم

| أبعاد الإحترق النفسي للمعلم | معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس |
|------------------------------------|---|
| الدعم الإداري | ٠,٨٥ ** |
| التعامل مع الضغوط ذات الصلة بالعمل | ٠,٩٦ ** |
| المواقف تجاه الطلاب | ٠,٧٦ ** |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٩) معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية التي امتدت بين (٠,٧٦٤ -

(٠,٩٥٧)

كما تم حساب معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ لمقياس الإحترق النفسي للمعلم ككل، وجاءت قيمة معامل ألفا (٠,٩٢٩). مما سبق يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق و الثبات مما يجعله صالح للتطبيق في البحث الحالي، ويوضح ملحق رقم (٤) الصورة النهائية للمقياس .

المعالجة الإحصائية :

- استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية بواسطة برنامج (SPSS):

- معامل الارتباط .
- اختبار (ت) .
- تحليل الإحدار المتعدد
- اختبار شيفيه.

نتائج البحث و مناقشتها :

نتائج الفرض الأول : ينص الفرض الأول علي " توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في فاعلية الذات " ، ولاختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام إختبار(ت) بين مجموعتي(الذكور و الإناث)، و النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي .

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

جدول (١٠)

يوضح قيم (ت) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين في فاعلية الذات

| الجنس الأبعاد | العدد (ن) | المتوسط الحسابي | الإحتراف المعياري | ودلالاتها الإحصائية (ت) | | |
|---|--------------|--------------------|----------------------|----------------------------|------|------|
| | | | | | ذكور | إناث |
| فاعلية القدرات المهنية للمعلمين | ١١٦ | ٢٥,٠٦ | ٥,١٤ | ١,١١ | ذكور | |
| | ٩٢ | ٢٥,٨٨ | ٥,٥٠ | | إناث | |
| فاعلية خلق مناخ جيد للتعليم | ١١٦ | ١٧,٢٥ | ٤,٢٠ | ١,٧٦ | ذكور | |
| | ٩٢ | ١٨,٢٨ | ٤,٢٣ | | إناث | |
| فاعلية إشترك أولياء الأمور في تعلم الأبناء | ١١٦ | ١٠,٣٨ | ٢,٣٤ | ١,٨٦ | ذكور | |
| | ٩٢ | ١١,٠١ | ٢,٥٤ | | إناث | |
| فاعلية تحسين كفاءة و نتائج تعليم الطلاب | ١١٦ | ١٣,٧٧ | ٣,١٦ | **٣,٣٨ | ذكور | |
| | ٩٢ | ١٥,٢٠ | ٢,٨٤ | | إناث | |
| فاعلية كفاءة و تهيئة خلق المناخ الإيجابي بالمدرسة | ١١٦ | ٧,٠٩ | ٢,٠٣ | ١,٩٧ | ذكور | |
| | ٩٢ | ٧,٥٩ | ١,٥٣ | | إناث | |
| فاعلية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرسة و الطلاب | ١١٦ | ٩,٩٩ | ٢,٩٤ | **٢,٢٥ | ذكور | |
| | ٩٢ | ١٠,٨٥ | ٢,٤٢ | | إناث | |
| فاعلية توظيف الموارد التعليمية في تعلم الطلاب | ١١٦ | ٦,٨٨ | ١,٧٧ | ١,٣٨ | ذكور | |
| | ٩٢ | ٧,٢٢ | ١,٧٤ | | إناث | |
| فاعلية الذات التعليمية | ١١٦ | ٦,٩١ | ١,٩٥ | **٣,٤٥ | ذكور | |
| | ٩٢ | ٧,٧٦ | ١,٥٤ | | إناث | |
| فاعلية التأثير علي صنع القرار | ١١٦ | ٦,٨٤ | ١,٩٢ | **٢,٠٧ | ذكور | |
| | ٩٢ | ٧,٣٧ | ١,٦٨ | | إناث | |
| الدرجة الكلية | ١١٦ | ١٠٤,١٦ | ٢٠,٩٣ | **٢,٤٢ | ذكور | |
| | ٩٢ | ١١١,١٥ | ٢٠,٤٥ | | إناث | |

**دالة عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي : وجود فروق دالة إحصائية في بعض أبعاد فاعلية الذات و الدرجة الكلية في متغير الجنس (ذكور و إناث) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلا من: (1983) betz and Hackett ، و دراسة حمدي الفرماوي (١٩٩٠) ، و دراسة رولاند و آخرون (١٩٩٦) ، و دراسة (1998) bong ، و دراسة (2001) coyle، و دراسة الآلوسي (٢٠٠١) ، و دراسة صابر عبد القادر (٢٠٠٣) ، و دراسة صالح سعيد (٢٠٠٥) ، و دراسة عماد

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

الحديدي (٢٠٠٥) ، و دراسة كمال النشاوي (٢٠٠٦) ، و اختلفت مع نتائج دراسة كلا من : دراسة حنان الحربي (٢٠٠٦) ، و دراسة سامي حسونة (٢٠٠٩) ، و دراسة (Robert and 2010) ming . و قد يرجع ذلك إلى إختلاف العوامل الثقافية و طبيعة التنشئة الإجتماعية ، أو طبيعة المرحلة العمرية و المرحلة الدراسية و سنوات الخبرة . بل أيضا طبيعة المهنة و متطلباتها التي تحتاج إلى مثابرة و تحمل و خاصة فيما يتعلق بالتعامل مع الطلاب و أيضا مع الإدارة المدرسية و الإشراف ، و كيفية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرسة و الطلاب و تحسين فاعلية كفاءة الطلاب التعليمية مع نموها و تطورها، و هذا يتفق مع طبيعة الإناث أكثر من الرجال و اللاتي هن أقل عرضة للإرهاق و النضوب و الإحترق النفسي من المعلمين و التي أكدتها بعض الدراسات مثل دراسة رولاند و آخرون (١٩٩٦) أن الرجال أكثر عرضة للإحترق النفسي و الإرهاق بسبب الأدوار المهنية المختلفة ، و أما النساء فكانت نسبة الإحترق النفسي و النضوب بينهن أقل مما يجعلهن أكثر فاعلية و كفاءة في القيام بالأدوار المهنية و الإجتماعية المتعلقة بمهنة التدريس .

نتائج الفرض الثاني :- ينص الفرض الثاني علي: " توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية من ذوي التخصصات الأدبية و العلمية في فاعلية الذات بأبعادها المختلفة و الدرجة الكلية " و لاختبار صحته تم إستخدام إختبار (ت) ، و النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول (١١)

يوضح قيم (ت) و دلالتها الإحصائية للفروق بين التخصصات الأدبية والعلمية في فاعلية الذات

| الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد (ن) | التخصص الأبعاد | |
|-------------------|-----------------|-----------|----------------|---|
| | | | أدبي | علمي |
| ٥,٤٤ | ٢٥,٠٩ | ١٠١ | أدبي | فاعلية القدرات المهنية للمعلمين |
| ٥,١٨ | ٢٥,٧٤ | ١٠٧ | علمي | |
| ٤,٤٣ | ١٧,٥٦ | ١٠١ | أدبي | فاعلية خلق مناخ جيد للتعليم |
| ٤,٠٥ | ١٧,٨٥ | ١٠٧ | علمي | |
| ٢,٥٥ | ١٠,٦١ | ١٠١ | أدبي | فاعلية إشترك أولياء الأمور في تعليم الأبناء |
| ٢,٣٥ | ١٠,٧٠ | ١٠٧ | علمي | |
| ٣,١٣ | ١٤,٢٦ | ١٠١ | أدبي | فاعلية تحسين كفاءة و نتائج تعليم الطلاب |
| ٣,٠٨ | ١٤,٥٣ | ١٠٧ | علمي | |
| ١,٩٢ | ٧,٢٢ | ١٠١ | أدبي | فاعلية كفاءة و تهيئة خلق المناخ الإيجابي بالمدرسة |
| ١,٧٧ | ٧,٣٩ | ١٠٧ | علمي | |
| ٢,٨١ | ١٠,١٧ | ١٠١ | أدبي | فاعلية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرسة و الطلاب |
| ٢,٧٠ | ١٠,٥٦ | ١٠٧ | علمي | |
| ١,٨٤ | ٧,٠١ | ١٠١ | أدبي | فاعلية توظيف الموارد التعليمية في تعليم الطلاب |
| ١,٧٠ | ٧,٠٥ | ١٠٧ | علمي | |
| ١,٩٦ | ٧,٢٥ | ١٠١ | أدبي | فاعلية الذات التعليمية |
| ١,٧٠ | ٧,٣٣ | ١٠٧ | علمي | |
| ١,٩٢ | ٧,٠٠ | ١٠١ | أدبي | فاعلية التأثير علي صنع القرار |
| ١,٧٦ | ٧,١٥ | ١٠٧ | علمي | |
| ٢١,٨٠ | ١٠٦,١٦ | ١٠١ | أدبي | الدرجة الكلية |
| ٢٠,١٨ | ١٠٨,٢٩ | ١٠٧ | علمي | |

يتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي :

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد فاعلية الذات و كذلك الدرجة الكلية بالنسبة لمتغير التخصص الدراسي (أدبي - علمي) مع أن الواقع العملي يؤكد غير ذلك فمعلمي التخصصات العلمية يكونون ذا فاعلية ذاتية واضحة في آدائهم و تفاعلاتهم سواء مع طلابهم أو مع الإدارة المدرسية أو هيئة الإشراف، و كذلك في مواقف حياتهم بصفة عامة و ذلك لأنهم أكثر تعاون و

مشاركة في المواقف التعليمية المتعددة و المتنوعة وذلك لأن طبيعة تخصصاتهم تتطلب ذلك، وتمكنهم فيما بعد من التفاعل الإيجابي الفعال و الأداء الجيد و أيضا كيفية مواجهة ضغوط العمل لذلك هم يكونون أقل عرضة للإحترق النفسي و أكثر رضا عن العمل من معلمي التخصصات الأدبية، و ذلك لأن طبيعة التخصصات الأدبية يمكن تنفيذها في إطار الفصل الدراسي فقط دون الحاجة إلي مجال واسع من التفاعلات ذات العلاقة بالمواقف التعليمية المتعددة و المتنوعة مما يقصر الإحتكاك بين المعلمين و الطلاب علي جدران هذه الفصول الدراسية الضيقة مما يتولد عن هذه الإحتكاكات كثرة عمليات الشد و الجذب بينهم و التي غالبا ما تؤدي في النهاية إلي تولد نوع من ضغوط العمل و يترتب عليها الإحترق النفسي للمعلم ، و الذي يجعله أقل فاعلية و كفاءة ذاتيه و قد يرجع اختلاف النتيجة مع النتائج المتوقعة إلي إختلاف طبيعة المرحلة العمرية أو المرحلة الدراسية أو نوعية تخصصات عينة في الدراسة الحالية عن العينات في الدراسات السابقة الأخرى.

نتائج الفرض الثالث :- ينص الفرض علي " توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية ترجع إلي المؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير- أخصري) في فاعلية الذات بأبعادها المختلفة و الدرجة الكلية " و لاختبار صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه بين مجموعات المؤهل الدراسي و كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي ، جدول رقم (١٢) يوضح نتائج تحليل التباين لأثر: المؤهل الدراسي علي أبعاد فاعلية الذات و الدرجة الكلية

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

| أبعاد فعالية الذات للمعلم | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) و دلالتها الاحصائية |
|---|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------|------------------------------|
| فعالية القدرات المهنية للمعلمين | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٣١,٩٤ ٥٧٩٢,٨٣ ٥٨٢٤,٧٧ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ١٠,٦٥ ٢٨,٤٠ - | ٠,٣٨ |
| فعالية خلق مناخ جيد للتعليم | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ١٠,٩٠ ٣٦٩٦,٢١ ٣٧٠٧,١١ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ٣,٦٣ ١٨,١٢ - | ٠,٢٠ |
| فعالية إشتراك أولياء الأمور في تعليم الأبناء | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٦,٦٤ ١٢٣٠,١٣ ١٢٣٦,٧٦ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ٢,٢١ ٦,٠٣ - | ٠,٣٧ |
| فعالية تحسين كفاءة و نتائج تعليم الطلاب | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٢٣,٦٢ ١٩٦٤,٢٦ ١٩٨٧,٨٨ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ٧,٨٧ ٩,٦٣ - | ٠,٨٢ |
| فعالية كفاءة و تهيئة خلق المناخ الإيجابي بالمدرسة | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٥,٠٢ ٦٩٧,٠٩ ٧٠٢,٣١ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ١,٦٧ ٣,٤٢ - | ٠,٤٩ |
| فعالية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرسة و الطلاب | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٦,٧٨ ١٥٦١,٧١ ١٥٦٨,٥٠ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ٢,٢٦ ٧,٦٦ - | ٠,٣٠ |
| فعالية توظيف الموارد التعليمية في تعليم الطلاب | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٣,٣١ ٦٤٠,٥٢ ٦٤٣,٨٣ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ١,١٠ ٣,١٤ - | ٠,٣٥ |
| فعالية الذات التعليمية | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٧,٤٣ ٦٨٠,٨٣ ٦٨٨,٢٦ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ٢,٤٨ ٣,٣٤ - | ٠,٧٤ |
| فعالية التأثير علي صنع القرار | بين المجموعات داخل المجموعات كلي | ٦,١٩ ٦٩٠,٥٨ ٦٩٦,٧٧ | ٣ ٢٠٤ ٢٠٧ | ٢,٠٦ ٣,٠٤ - | ٠,٦١ |

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

| الدرجة الكلية | بين المجموعات | داخل المجموعات كلي | ٥٥٩,٤٢ | ٣ | ١٨٦,٤٧ |
|---------------|---------------|--------------------|----------|-----|--------|
| | | | ٩٠٣٨٠,٠٨ | ٢٠٤ | ٤٤٣,٠٤ |
| | | | ٩٠٩٣٩,٥٠ | ٢٠٧ | - |

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي:-

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد فاعلية الذات و الدرجة الكلية ترجع الي المؤهل الدراسي و اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلا من : دراسة (2004)deemer، و دراسة السيد ابو هاشم (٢٠٠٤)، و دراسة (2010) Robert and ming . و اختلفت مع نتائج دراسة كلا من: عماد الحديدي(٢٠٠٥) ، و دراسة صادق القاروط (٢٠٠٦) ، و دراسة(2006) Domenech ، و دراسة(2007) Einar Skaalvit . و يرجع ذلك إلي نوع المؤهل و خاصة المؤهلات العليا مثل دراسة عماد الحديدي و دراسة صادق القاروط . لكن باقي الدراسات الأخرى التي أتفقت في نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية في أنه لا توجد فروق في فاعلية الذات بإختلاف المؤهل و التي سبق الإشارة إليها و ذلك يمكن نظرا لتقارب مؤهلات المعلمين التي إعتد عليها كعينات في هذه الدراسات .

نتائج الفرض الرابع:-ينص الفرض الرابع علي " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات ترجع إلي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٦-١٢سنة - من ١٣-٢٠سنة - من ٢١سنة فأكثر) " ، و لاختبار صحته تم إستخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه و إختبار شيفية وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي :-

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

| أبعاد فاعلية الذات للمعلم | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|------------------------------|
| فعالية القدرات المهنية للمعلمين | بين المجموعات | ٤٥,٣٧ | ٣ | ١٥,١٢ | ,٥٣ |
| | داخل المجموعات | ٥٧٧٩,٤٠ | ٢٠٤ | ٢٨,٣٣ | |
| | كلي | ٥٨٢٤,٧٧ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية خلق مناخ جيد للتعليم | بين المجموعات | ٢٩,٩٤ | ٣ | ٩,٩٨ | ,٥٥ |
| | داخل المجموعات | ٣٦٧٧,١٧ | ٢٠٤ | ١٨,٠٣ | |
| | كلي | ٣٧٠٧,١١ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية إشترك أولياء الأمور في تعليم الأبناء | بين المجموعات | ٢٦,٢٨ | ٣ | ٨,٧٦ | ,٤٨ |
| | داخل المجموعات | ١٢١٠,٤٨ | ٢٠٤ | ٥,٩٣ | |
| | كلي | ١٢٣٦,٧٦ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية تحسين كفاءة و نتائج تعليم الطلاب | بين المجموعات | ٤٢,٨٧ | ٣ | ١٤,٢٩ | ,٥٠ |
| | داخل المجموعات | ١٩٤٥,٠١ | ٢٠٤ | ٩,٥٤ | |
| | كلي | ١٩٨٧,٨٨ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية كفاءة و تهيئة خلق المناخ الإيجابي بالمدرسة | بين المجموعات | ٣٣,١٧ | ٣ | ١١,٠١ | ,٣٦ |
| | داخل المجموعات | ٦٦٩,٢٩ | ٢٠٤ | ٣,٢٨ | |
| | كلي | ٧٠٢,٣١ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية تعزيز العلاقة الجيدة بين المدرسة و الطلاب | بين المجموعات | ٢٧,١١ | ٣ | ٩,٠٤ | ,٢٠ |
| | داخل المجموعات | ١٥٤١,٣٩ | ٢٠٤ | ٧,٥٦ | |
| | كلي | ١٥٦٨,٥٠ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية توظيف الموارد التعليمية في تعليم الطلاب | بين المجموعات | ٤٨,٤٩ | ٣ | ١٦,١٦ | ,٥٤ |
| | داخل المجموعات | ٥٩٥,٣٤ | ٢٠٤ | ٢,٩٢ | |
| | كلي | ٦٤٣,٨٣ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية الذات التعليمية | بين المجموعات | ١٨,٠٢ | ٣ | ٦,٠١ | ,٨٣ |
| | داخل المجموعات | ٦٧٠,٢٥ | ٢٠٤ | ٣,٢٩ | |
| | كلي | ٦٨٨,٢٦ | ٢٠٧ | - | |
| فعالية التأثير علي صنع القرار | بين المجموعات | ٦,٨٨ | ٣ | ٢,٣٠ | ,٦٨ |
| | داخل المجموعات | ٦٨٩,٨٩ | ٢٠٤ | ٣,٣٨ | |
| | كلي | ٦٩٦,٧٧ | ٢٠٧ | - | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ١٦٦٦,٠٩ | ٣ | ٥٥٥,٣٦ | ,٢٧ |
| | داخل المجموعات | ٨٩٢٧٣,٤١ | ٢٠٤ | ٤٣٧,٦٢ | |
| | كلي | ٩٠٩٣٩,٥٠ | ٢٠٧ | - | |

يتضح من الجدول رقم (١٣) ما يلي :-

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعض أبعاد فاعلية الذات و هما (فاعلية كفاءة خلق المناخ الإيجابي بالمدرسة - فاعلية توظيف موارد المدرسة لصالح نتائج الطلاب) بالنسبة لسنوات الخبرة لدي المعلمين و اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة برايس و آخرون (١٩٩٨) ، و دراسة رولاند و آخرون (١٩٩٦) ، و دراسة (deemer 2004) ، و دراسة عماد الحديدي (٢٠٠٥)، و دراسة احمد

عبد الجواد (٢٠٠٦)، و دراسة دومينيك (٢٠٠٦) ، و دراسة وارين و آخرون (٢٠٠٧) ، و دراسة رالف شوارزر و سهير هالوم (٢٠٠٨) ، و دراسة (2010) Robert and ming و دراسة (2010) Adedoyin . و هذه الدراسات بعضها أكد على وجود فروق في بعض أبعاد فاعلية الذات بالنسبة لسنوات الخبرة الأكبر كما في الدراسة الحالية و بعضها الآخر وجد فروق في جميع أبعاد فاعلية الذات بالنسبة لسنوات لخبرة .

و اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلا من : دراسة السيد ابو هاشم (٢٠٠٤) ، و دراسة محمد الشبراوي (٢٠٠٥) ، و دراسة صادق القاروط (٢٠٠٦) ، و دراسة بندر العتيبي (١٤٢٩) ، و التي أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد فاعلية الذات بالنسبة لسنوات الخبرة . و قد يرجع ذلك إلى إختلاف طبيعة المرحلة التعليمية أو المرحلة العمرية التي أجريت فيها هذه الدراسات أو طبيعة العينة بها فمعلمي المرحلة الثانوية أكثر فاعلية ذاتية و تجانسا و إستقرارا في معتقداتهم و أفكارهم الشخصية و المهنية عن معلمي المرحلة الإبتدائية أو المتوسطة و ذلك بسبب إنخفاض الشعور لديهم بفاعلية الذات و خاصة في السنوات الأولى من عملهم ، و مع المزيد من ممارسة هذا العمل، و زيادة سنوات الخبرة التعليمية و المهنية لديهم أدى ذلك الي نمو و تطور الفاعلية الذاتية و الشخصية بصورة تدريجية، ومع ذلك كان شعورهم بهذا النمو ليس علي نفس مستوي شعور معلمي المرحلة الثانوية بها ، و ذلك نظرا إلى إرتفاع معدلات فاعلية الذات لديهم لذلك فهم أقل تأثرا بالضغوط المهنية ، و أقل معاناة من الإرهاق و الإجهاد و الإحترق النفسي ، و أيضا هم أكثر قدرة علي التعامل بسهولة و إيجابيه مع إدارة المدرسة و المشرفين و الطلاب، يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) في بعض أبعاد فاعلية الذات بإختلاف سنوات الخبرة ، و للتعرف علي إتجاه هذه الفروق تم إستخدام إختبار "شيفية " و كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :-

جدول رقم (١٤)

يوضح قيمة (ف) للفروق بين سنوات الخبرة في بعض أبعاد فاعلية الذات للمعلم

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

| من ٢١ فأكثر | من ٢٠-١٣ | من ٦-١٢ | أقل من ٥ سنوات | المتوسط الحسابي | سنوات الخبرة | أبعاد فاعلية الذات للمعلم |
|-------------------|-------------|---------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------------|
| - | - | - | - | ٧,٥٧ | أقل من ٥ سنوات | فاعلية كفاءة خلق وتهيئة المناخ |
| - | - | - | ٠,٨٠ | ٦,٧٧ | من ٦- ١٢ | الإيجابي للمدرسة |
| - | - | ٠,٠٨ | ٠,٧٢ | ٦,٨٥ | من ١٣- ٢٠ | |
| - | ٠,٨٥ | ٠,٧٧ | ١,٥٧ | ٦,٠٠ | من ٢١ فأكثر | |
| - | - | - | - | ٧,٢٢ | أقل من ٥ سنوات | فاعلية توظيف موارد المدرسة لصالح |
| - | - | - | *٠,٩٠ | ٦,٣١ | من ٦- ١٢ | نتائج تعليم الطلاب |
| - | - | *١,٦٩ | ٠,٧٨ | ٨,٠٠ | من ١٣- ٢٠ | |
| - | ٠,٢٥ | ٠,٥٧ | ١,٤٧ | ٥,٧٥ | من ٢١ فأكثر | |

* دالة عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (١٤) ما يلي :-

* - وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في بعد (فاعلية توظيف موارد المدرسة لصالح نتائج تعليم الطلاب) بين متوسطات درجات المعلمين ذوي الخبرة من ٦-١٢ سنة وذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات حيث بلغ متوسط درجات ذوي الخبرة من ٦-١٢ (٦,٣١) في حين بلغ متوسط درجات ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات (٧,٢٢) ، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات ، وذلك قد يعود لبعد فاعلية توظيف موارد المدرسة لصالح نتائج تعليم الطلاب ذلك البعد الذي يحتاج إلى مجهود بدني بجانب المجهود العقلي والذهني لتنفيذه وذلك لأن الشخص في بداية عمره المهني داخل عمله يتطلب هذا النوع من الأداء والتي تتضح من خلال سنوات الخبرة لديه لأنه يكون أكثر طاقة ونشاط مما يساعده على بذل المزيد من الجهد واستغلال

كافة الإمكانيات من أجل تحقيق النجاح ، وإثبات الذات داخل العمل مما يؤثر على فاعلية وكفاءة الذات لدى المعلم ويؤدي أيضا إلى زيادة الإحساس بهذه الفاعلية . وأيضاً وجود فروق دالة إحصائية لنفس البعد عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات درجات المعلمين ذوي الخبرة من ١٣-٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة من ٦-١٢ سنة وكان متوسط درجات المعلمين ذوي الخبرة من ١٣-٢٠ سنة (٨,٠٠) في حين بلغ متوسط درجات ذوي الخبرة من ٦-١٢ سنة (٦,٣١) وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة من ١٣-٢٠ سنة وذلك قد يعود إلى أن الشخص كلما زادت سنوات خبرته في العمل لمدة أطول وبصورة جادة زادت ثقته بنفسه وبفاعليته الذاتية والتي يتضح أثرها من خلال مهاراته وكفاءته في كيفية توظيف موارد المدرسة وموادها التربوية والمادية لصالح نتائج تعليم وتعلم الطلاب داخل المدرسة .

الفرض الخامس :- ينص الفرض الخامس علي "توجد علاقات إرتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي المرحلة الثانوية في فاعلية الذات و كل من الرضا المهني ، و ضغوط العمل ، و الإحترق النفسي" ، ولاختبار صحته تم استخدام معاملات الارتباط، و كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي :-

جدول (١٥) يوضح معاملات الإرتباط بين فاعلية الذات و الرضا المهني و ضغوط العمل و

الإحترق النفسي للمعلم

| متغيرات البحث | فاعلية الذات |
|-----------------------|--------------|
| الإحترق النفسي للمعلم | ٠,١١- |
| الرضا الوظيفي | * ٠,٣٥ |
| ضغوط العمل | ٠,٠٦ |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (١٥) ما يلي :-

*- لا توجد علاقة بين فاعلية الذات و الإحترق النفسي للمعلم و تختلف هذه النتيجة مع نتائج كثير من الدراسات السابقة ، و ربما يرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة العينة من حيث المؤهل الدراسي و المرحلة العمرية و سنوات الخبرة و الجنس .

*- وجدت علاقة إرتباطية موجبة دالة عند مستوي (٠,٠١) بين فاعلية الذات و الرضا الوظيفي و قد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلا من : دراسة سارة سميث (١٩٨٦) - (١٩٨٧) ، ودراسة سكامبيل وستيد (١٩٩١) ، ودراسة هازارد (١٩٩١) ، ودراسة المخلافي (١٩٩٢) ، ودراسة سمير نصر الدين (١٩٩٢) ، ودراسة الموسوي (١٩٩٥) ، ودراسة لياكو شوماخر (١٩٩٥) ، ودراسة العبد القادر (١٩٩٦) ، ودراسة هيام وزهير وعبد الرحيم (١٩٩٩)

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

، و دراسة الآلوسي (٢٠٠١) ، ودراسة الرويلي (٢٠٠١) ، ودراسة أحمد إبراهيم (٢٠٠٣)، و
دراسة السيد ابو هاشم (٢٠٠٤) ، ودراسة (demeer 2004) ، ودراسة انتصار سلامة (٢٠٠٤) ،
دراسة هبة ابراهيم وعويد المشعان (٢٠٠٤) ، و دراسة عماد الحديدي (٢٠٠٥) ، و
دراسة Swars(2005) ، ودراسة محمد الشبراوي (٢٠٠٥) ، دراسة الفالح (٢٠٠٦) و دراسة
اليوت و kingot(٢٠٠٥) ، و دراسة احمد عبد الجواد (٢٠٠٦) ، ودراسة صادق القاروط
(٢٠٠٦)، ودراسة عبيد (٢٠٠٦) ، ودراسة المعيلي (٢٠٠٦) ، ودراسة هوانغ و ليو (٢٠٠٧)
، ودراسة الشوامرة (٢٠٠٧) ودراسة وارديم و آخرون(٢٠٠٧) ، ودراسة جواد خليل وعزيزة
شريير (٢٠٠٨) ، ودراسة محمد سليمان الوطبان (٢٠١٠) ، ودراسة (Adedoyin 2010) .

*- لا توجد علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات و ضغوط العمل و اختلفت هذه النتيجة مع نتائج
كثير من الدراسات السابقة، وربما يرجع الاختلاف في هذه النتيجة إلي اختلاف العينة من حيث
المرحلة العمرية و الجنس و المؤهل و التخصص و سنوات الخبرة التعليمية و المهنية .
الفرض السادس :- ينص الفرض السادس علي " يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا
الوظيفي ، و ضغوط العمل ، و الإحترق النفسي للمعلم لدي معلمي المرحلة الثانوية " و لاختبار
صحته تم استخدام تحليل الإنحدار و كانت النتائج كما هي موضحة بالجدولين التاليين :-

جدول (١٦)

يوضح تحليل التباين لإحدار الرضا الوظيفي و ضغوط العمل و الإحترق النفسي للمعلم علي فاعلية الذات

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | (ف) ودلالاتها الإحصائية |
|--------------|----------------|--------------|----------------|-------------------------|
| الإحدار | ١٣٦٠٣,٤٤ | ٢ | ٦٨٠١,٧٢ | ** ١٨,٠٠ |
| البواقي | ٧٦٧٠٤,٤٩ | ٢٠٣ | ٣٨٨,٨٦ | - |
| المجموع | ٩٠٣٠٧,٩٣ | ٢٠٥ | - | - |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

جدول (١٧)

يوضح تحليل الإحدار للتنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا المهني ، و ضغوط العمل

| المتغيرات المستقلة | المتغير التابع | معامل الإحدار | الخطأ المعياري | بيتا | (ت) و دلالاتها |
|--------------------|----------------|---------------|----------------|------|----------------|
| الثابت | فاعلية الذات | ٤٩,١٦ | ١٤,٦٢ | - | ** ٣,٣٦ |
| الرضا | | ٠,٤١ | ٠,٠٧ | ٠,٤٠ | ** ٥,٩٣ |
| الضغوط | | ٠,٢٣ | ٠,٠٩ | ٠,١٧ | ** ٢,٥٧ |

** دالة عند مستوي (٠,٠١)

و يتضح من الجدول رقم (١٦) ما يلي :-

– وجود تأثير دال إحصائيا لكل من متغيرات الدراسة الرضا الوظيفي ، و ضغوط العمل و الإحترق النفسي علي فاعلية الذات و بالنسبة لتأثير الرضا الوظيفي علي فاعلية الذات فقد أتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كلا من : دراسة السيد السمدوني و فهدالربيعة (١٩٩٨)، و دراسة(Deemer 2004) ، و دراسة إليوت و kingot(٢٠٠٥) ، و دراسة عماد الحديدي (٢٠٠٥) ، و دراسة عبيد (٢٠٠٦) ، و دراسة احمد عبد الجواد (٢٠٠٦) ، و دراسة صادق القاروط (٢٠٠٦)، و دراسة وارديم و آخرون(٢٠٠٧)، و دراسة(Robert and ming 2010) ، و دراسة محمد سليمان الوطبان (٢٠١٠) ، ودراسة نظمي أبو مصطفى و ياسر الأشقر (٢٠١١) ، و لم توجد دراسة واحدة توضح عدم وجود تأثير دال إحصائيا للرضا الوظيفي علي فاعلية الذات و ذلك في حدود علم الباحثة الحالية.

– أما بالنسبة لتأثير ضغوط العمل علي فاعلية الذات فقد أتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كلا من رونالد و آخرون (١٩٩٦) ، و دراسة محمد الشبراوي (٢٠٠٥) ، و دراسة صالح سعيد (٢٠٠٥) ، و دراسة دومينيك (٢٠٠٦) ، و دراسة وارديم و آخرون (٢٠٠٧) ، و دراسة رالف شوارزر و سهير هالوم (٢٠٠٨) ، و دراسة محمود كاظم و حسن سهيل (٢٠٠٨) ، و لم توجد دراسة واحدة توضح عدم وجود تأثير دال إحصائيا لضغوط العمل علي فاعلية الذات و ذلك في حدود علم الباحثة الحالية مما يؤكد التأثير و العلاقة الواضحة بين ضغوط العمل و فاعلية الذات لدي معلمي المرحلة الثانوية من حيث عمليات التأثير و التأثير .

– أما بالنسبة لتأثير الإحترق النفسي علي فاعلية الذات فقد أتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كلا من : دراسة هسيس و ماليين (١٩٩١) ، و دراسة والتر جملش و جوزيف تورلي (١٩٩٣) ، و دراسة بيرك و جرينجلاس و وشورزر (١٩٩٦) ، و دراسة دومينيك (٢٠٠٦) ، و دراسة رالف شوارزر و سهير هالوم (٢٠٠٨) ، و دراسة نوال الزهراني (٢٠٠٨) ، و لم توجد دراسة واحدة في حدود علم الباحثة وضحت عدم وجود تأثير دال إحصائيا للإحترق النفسي علي فاعلية الذات لدي المعلم.

– و يتضح من الجدول رقم (١٧) بالنسبة لفاعلية الذات كمتغيرأنه يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) لمعامل إحدار الرضا الوظيفي و ضغوط العمل ، و إنحصرت قيمة بيتا للرضا الوظيفي عند مستوي (٠,٤٠٠)، و لضغوط العمل عند (٠,١٧٤) و كانت $R^2=0.068$ و يعني ذلك أن الرضا الوظيفي يمثل ٦٨% من التباين في فاعلية الذات و $R^2=0.089$ ، و يعني ذلك أن ضغوط العمل تمثل ٨٩% من التباين في فاعلية الذات و يمكن كتابة معادلة التنبؤ علي النحو التالي :-
فاعلية الذات = $٤٩,١٦٤ + ٠.٤٠٥ X$ الرضا الوظيفي + $٠.٢٣٠ X$ ضغوط العمل .

و مما سبق يتضح تحقق صحة الفرض السادس حيث كانت نسب إسهام أو معاملات الإحترق المعيارية (بيتا) لمتغيري الرضا الوظيفي و ضغوط العمل علي النحو التالي:-
(٠,١٧٤-٠,٤٠٠) للعلاقة الإيجابية مع فاعلية الذات و هي دالة إحصائياً .
إذا نجد أن الرضا الوظيفي و ضغوط العمل يسهمان في زيادة فاعلية الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية.

التوصيات :-

- بناء على نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يلي:
- تصميم برامج إرشادية ومهنية تساعد في إختيار المعلمين وفق معايير مهنية وشخصية جيدة.
 - العمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية، لدى كل من المعلمين و المعلمات.
 - مراعاة السلطة الإدارية للمعلمين الحاصلين علي درجات الماجستير أو الدكتوراه بتخفيف الأعباء المدرسية الملقاة على عاتقهم .
 - العمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات.
 - تنمية فاعلية الذات لدى الطلاب من خلال استثمار كفاءتهم الذاتية في ضبط سلوكياتهم في جميع المواقف.
 - توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي مناسب للمعلمين لأداء أعمالهم المدرسية ، من خلال تحسين نظام البيئة المدرسية والإنضباط المدرسي ، والمشاركة في القرارات المدرسية، وتحسين أساليب الإشراف التربوي وتنوعها.
 - إقامة دورات وبرامج إرشادية ووقائية وعلاجية تخفف من شدة الإحترق النفسي .
- ### المقترحات :-

- دراسة بعض العوامل المنبئة بفاعلية الذات الإرشادية لدى الإخصائي النفسي .
- دراسة العلاقة بين فاعلية الذات، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل ، والإحترق النفسي لدى مديري المدارس.
- دراسة الطموح المهني للمعلم وعلاقته بفاعلية الذات والرضا الوظيفي .
- دراسة الضغوط المهنية، وعلاقتها بالإحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة.
- فعالية برنامج مقترح لتنمية فاعلية الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- دراسة مسحية لاستقصاء أسباب الشعور بالإحترق النفسي لدى المعلمين والمعلمات.

المراجع

- ١- إبراهيم أمين القريوطي، فريد مصطفى الخطيب(٢٠٠٦):الإحترق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الإحتياجات الخاصة بالأردن،مجلة كلية التربية،جامعة الإمارات العربية المتحدة،السنة ٢١ ، العدد (٣) .
- ٢- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٣) : الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي و العشرين ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- ٣- أحمد السيد عبد الجواد (٢٠٠٦) : فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي و علاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الفيوم .
- ٤- أحمد عبد الله المعيلي (٢٠٠٦) : الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية و الإدارية ، المجلد السابع ، العدد (١).
- ٥- البندري عبد الرحمن محمد الجاسر(١٤٢٨):الذكاء الإنفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات وإدراك القبول/الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب و طالبات جامعة أم القرى،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- ٦- السيد السمدوني وفهد الربيعة (١٩٩٨) : الإتهاك النفسي لدى عينة من العاملين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض و علاقته ببعض المتغيرات،مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية،العدد (١).
- ٧- السيد محمد أبو هاشم (٢٠٠٤) : مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا،مركز البحوث التربوية ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية العدد (٢٣٨) .
- ٨- القذافي خلف عبد الوهاب (٢٠١٠) : فاعلية إستراتيجيه قائمة علي التعلم النشط في خفض الإحترق النفسي و تنمية مهارات التفاعل اللفظي لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير ، قسم المناهج و طرق التدريس ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة.
- ٩- انتصار محمد سلامه (٢٠٠٤) : مستوى الإلتماء المهني و الرضا الوظيفي و العلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية .
- ١٠- أنور البنا (٢٠٠٨): المواقف الحياتية الضاغطة لدى طلبة جامعة الأقصى بمحافظة غزة ، مجلة جامعة الأقصى ، كلية التربية ، قسم علم النفس ، جامعة الأقصى ، المجلد ١٢ ، العدد (٢) .

- ١١- إيمان محمد مصطفى زيدان (١٩٩٨): مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسي الموجه و غير الموجه في تخفيف حدة الإحترق النفسي لدى عينه من المعلمات، رسالة دكتوراه غير منشورة معهد الدراسات و البحوث التربوية، جامعة القاهرة
- ١٢- بندر محمد العتيبي (١٤٢٩): إتخاذ القرار و علاقته بكل من فاعلية الذات و المساندة الإجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى .
- ١٣- جواد محمد خليل و عزيزة عبد الله شريير (٢٠٠٨) : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى الموظفين ، مجلة الجامعة للدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر ، العدد (١) .
- ١٤- حسن أحمد الطعاني (٢٠٠٥): مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية و الثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم ، قسم الأصول و الإدارة التربوية ، كلية العلوم التربوية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد الحادي و العشرون ، العدد (٢) .
- ١٥- حمدي علي الفرماوي (١٩٩٠): توقعات الفاعلية الذاتية و سمات الشخصية لدى طلاب الجامعة ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد (١٤) ، الجزء الثاني .
- ١٦- حمدي علي الفرماوي (١٩٩٧): ضغوط العمل و الإتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد السابع ، العدد (١٧) ، القاهرة .
- ١٧- راشد حسن الموسوي (١٩٩٥) : الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية للمقررات في دولة الكويت ، المجلة العلمية ، العدد (٢٧).
- ١٨- زايد محمد البتال(٢٠٠٠):الإحترق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة،أكاديمية التربية الخاصة، الرياض.
- ١٩- سالم حميد عبيد (٢٠٠٦) :فاعلية الذات و علاقتها بالإستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- ٢٠- سامي حسونة (٢٠٠٩) : الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة ،مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) ، المجلد الثالث عشر ، العدد (٢).
- ٢١- سعاد عبد الله عبد الرحمن السلوم (٢٠٠٢) : عوامل ضغوط العمل التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز .

- ٢٢- سمايلي محمود (٢٠٠٦) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي مستشاري التوجيه المدرسي و المهني للعاملين بمؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، رسالة ماجستير ، جامعة الفرحات عباس الجزائر.
- ٢٣- سمير عبد الله نصر الدين (١٩٩٢) : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد و الإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز.
- ٢٤- شيماء الخميسي (٢٠٠٧): السمات الشخصية وعلاقتها بالضغوط المهنية ،مجلة علوم التربية الرياضية ، جامعة بابل ، المجلد السادس ، العدد (٢) .
- ٢٥- صابر عبد القادر (٢٠٠٣) : فعالية الذات وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- ٢٦- صادق سميح القاروط (٢٠٠٦) : الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة
- ٢٧- صالح أبو عباة (١٤٢٤) : مصادر ضغوط العمل لدي المرشدين الطلابيين في مدارس مدينة الرياض و علاقتها بكل من حالة وسمة القلق ، مركز بحوث كلية التربية ، عماده البحث العلمي ، جامعة الملك سعود .
- ٢٨- صالح سعيد (٢٠٠٥) : أثر توكيد الذات في تنمية فاعلية الذات للطلبة ذوي القلق الإجتماعي في المرحلة الجامعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- ٢٩- صالح محمد علي أبو جادوا (٢٠٠٠): علم النفس التربوي ، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط٢ ، عمان
- ٣٠- عادل عبد الله محمد (١٩٩٥) : بعض سمات الشخصية و مدة الخبرة و أثرها علي درجة الإحترق النفسي للمعلمين ، مجلة الدراسات النفسية ، رابطة الإحصائيين النفسيين المصرية ، المجلد الخامس ، العدد(٢) .
- ٣١- عبد الرحيم علي المير (١٩٩٥): العلاقة بين ضغوط العمل و الولاء التنظيمي و الأداء و الرضا الوظيفي و صفات الشخصية ، مجلة الإدارة العامة ، المجلد الخامس و الثلاثون ، العدد (٢) .
- ٣٢- عبد الله العبد القادر و عبد الرحيم المير (١٩٩٦) : إختبار العلاقة بين صراع الدور و غموض الدور و الرضا الوظيفي و الصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، العدد (٢١) .
- ٣٣- عبد الله محمد الشهري (٢٠٠٤) : أثر المناخ التنظيمي علي الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد و الإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز.

- ٣٤- عبيد عبد الله العمري (١٤٢٢هـ-) : ضغوط العمل عند المعلمين : دراسة ميدانية ، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض .
- ٣٥- عبيد عبد الله العمري (١٩٩٢) : بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي و ضغوط العمل على الأداء الوظيفي و الفاعلية التنظيمية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .
- ٣٦- عزت عبد الحميد حسن (١٩٩٦) :المساندة الإجتماعية و ضغط العمل و علاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- ٣٧- علي محمد الوليدي (٢٠٠٣): الضغوط النفسية و الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- ٣٨- عماد الحديدي (٢٠٠٥) : عوامل الرضا الوظيفي و تطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية ، جامعة الأقصى ، غزة .
- ٣٩- عويد المشعان (٢٠٠٠) : مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت و علاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية ، مجلة العلوم التربوية ، مجلس النشر العلمي ،جامعة الكويت ، المجلد الثامن و العشرون ، العدد (١) .
- ٤٠- عويد المشعان (٢٠٠٢) : العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل و التشاؤم و الإضطرابات النفسية الجسمية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت ، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،المجلد الثامن عشر،العدد(١)
- ٤١- فتحي الزيات (٢٠٠١) : البنية العاملية للكفاءة الذاتية و الأكاديمية في سلسلة علم النفس المعرفي (٦) ج٢ "مداخل و نظريات " ، دار النشر للجامعات ، القاهرة .
- ٤٢- قادري حليلة (٢٠١٠) : مصادر الضغوط المهنية للأستاذ الجامعي و علاقتها بالرضا المهني، جامعة وهران.
- ٤٣- كمال أحمد النشاوي (٢٠٠٦) : فعالية الذات و علاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة .
- ٤٤- لبنى صبري فرج الله و لندا سمير الشكري (٢٠٠٩) : دراسة بعض الضغوط النفسية و علاقتها ببعض المتغيرات لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة غزة ، برنامج تعليم أساسي ، كلية التربية .
- ٤٥- محسن خضر (١٤١٩) : الإحترق النفسي للمعلم العربي ، مجلة المعرفة ، العدد (٣٩) .
- ٤٦- محمد الشبراوي الأتور(٢٠٠٥) : ضغوط مهنة التدريس ، مجلة علم النفس ، العدد(١٤٨).

التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية
سمية أحمد محمد الجمال

- ٤٧- محمد خليل الشوامرة (٢٠٠٧): مستوى الرضا المهني لدى معلمي و معلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا ، رسالة ماجستير ، جامعة القدس المفتوحة .
- ٤٨- محمد سليمان الوطبان (٢٠١٠) : مهارات ما وراء المعرفة لدى مرتفعي و منخفضي الفاعلية الذاتية من طلاب جامعة القصيم ، منتدى قاعات الدراسات و الأبحاث ، جامعة القصيم .
- ٤٩- محمد عبد السلام (٢٠٠٢) : الإتجاهات الحديثة في دراسة فعالية الذات ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، العدد (٣٦) .
- ٥٠- محمد عثمان المخلافي (١٩٩٢): العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء ، دراسات تربوية ، المجلد الثامن ، العدد (٤٠) .
- ٥١- محمد عطيه الغامدي (٢٠٠٠) : الضغوط النفسية للمعلمين بمراحل التعليم المختلفة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٥٢- محمود شكري الألوسي (٢٠٠١): فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة ، قسم علم النفس ، كلية الآداب ، الجامعة المستنصرية .
- ٥٣- محمود كاظم محمود وحسن أحمد سهيل (٢٠٠٨) : فاعلية الذات و علاقتها بالسلوك الفوضوي لدى طلاب المرحلة المتوسطة ، مجلة الأستاذ ، كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد ، العدد (٧٢) .
- ٥٤- منى القناعي (٢٠٠٧) : ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت ، مجلة دراسات الطفولة ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، القاهرة .
- ٥٥- منى محمد علي بدران (١٩٩٧) : الإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية و علاقته ببعض المتغيرات : دراسات ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات و البحوث التربوية ، جامعة القاهرة .
- ٥٦- ناصر عبد الرحمن الفالح (١٤٢٦): الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض ، مقبول للنشر في المجلة العلمية ، جامعة الملك فيصل ، المجلد السادس ، العدد (٢) .
- ٥٧- نبيل دخان و بشير الحجاز (٢٠٠٦) : الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد الرابع عشر ، العدد (٢) .
- ٥٨- نسرين نصر الله فهمي (٢٠١٠): عمل المرأة و الضغوط المهنية كمعلمة ، رسالة دكتوراه تربوية ، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.

- ٥٩- نشوة كرم عمار دريدر (٢٠٠٧): الإحترق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ) و (ب) و علاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الفيوم .
- ٦٠- نضال عواد ثابت (٢٠٠٣) : ضغوط العمل وعلاقتها بالإتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة رسالة ماجستير، كلية التربية ، قسم علم النفس ، جامعة الأزهر ، غزة .
- ٦١- نظمي أبو مصطفى و عطف أبو غالي (٢٠٠٧) : مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني : دراسة ميدانية على عينه من المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى ،المؤتمر التربوي الثالث ، الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز،كلية التربية ،الجامعة الإسلامية بغزة،الجزء (٢) .
- ٦٢- نظمي أبو مصطفى و ياسر حسن الأشقر (٢٠١١) : الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني ، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد التاسع عشر ، العدد (١) .
- ٦٣- نواف بن عبد الله الرويلي (٢٠٠١) : الرضا الوظيفي لدى مديري و مديرات مدارس التعلم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية) ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز.
- ٦٤- نوال عثمان أحمد الزهراني (٢٠٠٩) : الإحترق النفسي و علاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات من ذوي الإحتياجات الخاصة ،رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- ٦٥- هبه إبراهيم و عويد المشعان (٢٠٠٤) :دراسة العلاقة بين ضغوط العمل و وجهة الضبط و الرضا الوظيفي ، المجلة العربية للدراسات النفسية ، المجلد السادس ، العدد (٢) .
- ٦٦- هيام الشريدي و زهير عبد الرحيم (١٩٩٩) : أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد و علاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين ،جامعة اليرموك ، عمان ، العدد (٣٦)
- ٦٧- وسام بريك (٢٠٠١) : مصادر الضغوط المهنية و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية و المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان ، مجلة كلية التربية ، الجزء الأول ، العدد (٢٥) .
- ٦٨- وضاح محمد (٢٠٠٩) :الإحترق النفسي لدى العاملين في العلاقات العامة ، بحث مقدم للدبلوم ، دبلوم العلاقات العامة ، الأكاديمية السورية الدولية .
- ٦٩- وفية أحمد الهنداوي (١٩٩٤) : إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري ، العدد (٥٨) .

70- Adedoyin,O.O. (2010).Factor –Analytic study of Teacher's perceptions on self – Efficacy In Botswana Junior secondary schools : Implications for Educational Quality,European Journal of Educational studies ,vol. 2, No. (2) .

71- Andre, B. & welko, T. (2001). The factorial validity of scores on the teacher interpersonal self- Efficacy scale , Educational and psychological Measurement, vol.16 , No.3 .

72- Bandura , A. (1997). Self-efficacy the exercise of control NewYork Freeman .

73- Bandura ,A. (2006a). Adolescent development an agentic perspective In f, pajares & t.Urdan (Eds.), self – efficacy beliefs adolescents.

74- Bandura ,M.(2006b) Guide for constructing self-efficacy scales In f, pajares & t.Urdan (Ed.s), self- efficacy beliefs of adolescents . Greenwich,ct : Information Age .

75- Betz , N.E& Hackett, G.(1983). TheRelationship of mathematics self – efficacy Expectations to the selection of science – Based college majors. Paper presented at the journal of Vocational Behavior vol . 23 ,No. 3 .

76- Bong, M. (2006) . Asking the right question . How confident are you that you could successfully perform these taks In f, pajares & T.Urdan(Eds.)self-efficacy belifs of adolescents . Greenwich CT : Information Age.

77- Bromn, N.C. Prashanthan, B.J. & Abott ,M. (2003). service professionals in India social support and burnout among human psychology , vol. 13, Journal of community and Applied social.

78- Chase , M.A. (1995). Children's Sources of self –Efficacy Accurary of appraisal and physical activities . D iss adst . inter , Vol . 56 , No 11 .

79- Chan , K. W., Tan ,J. & Khoo ,A. (2007) . Pre-service teacher 's conception about teaching and learning :A closer look at Singapore cultural context . Asia-Pacific Journal of Teacher Education , 35 (2)

80- Chan , A. et al. (2010) . Work Stress of Teachers from primary and Secondary School in Hong Kong , proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists Vol. 111 IMECS March , Hong Kong .

81- Compell, J.P & scarapelle, v .(1983) .Job satisfaction , Journal of personal psychology, v.101 , N0.4.

82- Day ,C., Elliot , B. & Kington, A . (2005) . Reform , standards and teacher identity : challenges of sustaining commitment . teaching and teacher Education , 21 .

83- Deemer, S.A. (2004). Classroom goal orientation in high school classrooms :revealinglinks between teacher beliefs and classroom environments . Educational Research , 46(1) .

84- Eda Erdem & Ozcan Demirel. (2007). Teacher self-Efficacy Belief Hacettepe University , Ankara , Turkey , society for personality Research (Inc .)35,(5).

85- Einar, M.Skaalvik & Sidsel Skaalvik (2007) .Dimensions of Teacher self-Efficacy and Relations with strain factors , perceived collective Teacher

Efficacy and Teacher Burnout, Journal of Educational psychology , vol.99 , No. 3.

86- Fernando, D. B. (2006). Stressors , self-Efficacy , coping Resources, and Burnout among secondary school Teachers in Spain :Educational psychology . University faum 1 , castellan , Spain .vol.26, N.o.4 .

87- Hazard, B.M. (1991). Teacher Job Satisfaction , Educational Audiology, Hand book , London .

88- Herbert,G.cet (1990). personal human resource management NewYork : macmillan ,publishing 'co.

89- Huang,X.,Liu,M. & Shiomi,K.(2007) . An analysis of the relationships between teacher efficacy , teacher self- esteem and orientations to seeking help . Social Behavior and personality, 35(5).

90- Kristin , A. camilli (2004). Teacher Job satisfaction and Teacher Burnout as product of years of Experience Teaching . Submitted in partial Fulfillment of the Requirements of the Master of Arts Degree of the Graduate school at Rowan University , 4 .

91- Maria, L.A., Mercedes, B.M.,& Ana, M.L.(2010). Working conditions , Burnout and stress symptoms in University professors : validating a structural Model of the Mediating Effect of perceived personal competence , Universidad sevilla (Spain), the Spanish Journal of psychology , vol, 13, No.1 .

92- Maslach ,C.,Schaufeli , M. , Leiter , M.P. Fiske , D.L.(2001).Job Burnout : Annual Review of psychology .

93- Michael, A.H.(1991). Psychosocial stressors and behavioral interventions in gay men , international review of psychiatry , vol. 3, No. (3-4) .

94- Nestern,(1994). strategic Management , and planning in school An Oxymoron ? school leadership ,vol.18 , No. 4 .

95- Paula Harlow ,(2008). stress coping Job satisfaction and Experience in Teachers . submitted To The Department of Education In partial fulfillment of the Requirements for the Degree Master in Arts in school psychology .

96- peltzer , K. et al. (2008) . Job stress job satisfaction and stress-related illnesses among south African educators stressMedicine , 25(3).

97- Raudenbush , S.W.& others(1992). contextual effects on the self-perceived Efficacy of high school teachers. Paper presented at the sociology of Education 65,2.

98- Relf Schwarzer & Suhair Hallim ,(2008) . Perceived Teacher self-Efficacy as a Predictor of Job stress and Burnout: Mediation Analyses , Applied psychology : An International Review 57.

-
- 99- Robert , M. Klassen & Ming ,M. Chiu(2010). Effects on teacher's self-Efficacy and Job satisfaction teacher Genders, years of Experience and Job stress , Journal of Educational psychology , vol . 102 , No.3 .
- 100- Scambel , R. W, Stead ,B.N.A ,(1991). study of type and Tenure as it pertains job Satisfacyion , Journal of library Administraion , vo. 1 .
- 101- Schumacher & Liaqu (1992) . Total Quality Management Challenge to deal with Teacher in urban school Education leadership , 50(3).
- 102- Schunk , D.H.& Gunn,T.P.(1986). self- Efficacy and skill Development Influence of task and attributions . paper presented at the journal of Educational Research , 79,4 .
- 103- Susan L.O. Thomas , O.H, Graig,J .& Stephen S.E.(1985) : Apereliminary Behaviors Asocial Learning an alysis , Bulleton of the society of psychologists in Addictive behaviors vol.4 ,No 2.
- 104- Swars, S.L.(2005). Examining perceptions of mathematics teaching effectiveness among elementary per-service teachers with differing levels of mathematics teacher efficacy . Instructional Psychology , 32(2).
- 105- TharringTom ,D. E. (1995) . perceived principal leadership Behavior and reported , Teacher Job satisfaction .