

# الاحتراق النفسي فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من الموظفين الإداريين بالمحاكم من الجنسين<sup>١</sup>

د. أميرة فايق أمين سيد  
أ.د. محمد نجيب أحمد الصبوة  
اختصاصية نفسية إكلينيكية بمحكمة الأسرة  
قسم علم النفس - جامعة القاهرة

## ملخص

هدفت الدراسة الراهنة الكشف عن مستوى الاحتراق النفسى بأبعاده الخمسة فى ضوء كل من العمر والمستوى التعليمى ومدة خبره لدى الموظفين الإداريين بالمحاكم من الجنسين ، والتعرف على طبيعة الفروق بين الجنسين فى مستوى الاحتراق النفسى فى ضوء المتغيرات الديموجرافية السابقة ، وأجريت الدراسة على عينة من (١٦٠) من الموظفين بالمحاكم و(١٦٠) من الموظفين العاملات بالمحاكم، وبلغ متوسط عمر الموظفين ( ٣٦.٨٩ ) سنة بانحراف معيارى (٧.٢١) سنة. بينما بلغ متوسط عمر الموظفين (٣٩.١٥) سنة بانحراف معيارى(٨.٩٠) سنة ، ومستوى تعليمى يبدأ من المتوسط حتى الجامعى، ومدة الزواج والعمل لا تقل عن سنة، وجميع أفراد العينة لديهم طفل واحد على الأقل، وتم استخدام اختبار الاحتراق النفسى من إعداد الباحثة، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة فى بعدين من أبعاد الاحتراق النفسى فقط تعزى للنوع وهما البعد المعرفى والفسىولوجى، حيث يزيد الاحتراق المعرفى والفسىولوجى لدى الإناث أكثر من الذكور، بينما لا توجد فروق تعزى للنوع فى باقى الأبعاد وكذلك الدرجة الكلية . كما تبين عدم وجود فروق فى مستوى الاحتراق تعزى لمستوى التعليم على مستوى الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لدى الموظفين والموظفات فيما عدا البعد الفسىولوجى للاحتراق لدى الموظفين فيزيد لدى الموظفين متوسطى التعليم. كما تبين عدم وجود فروق تعزى للفئة العمرية لدى الموظفين والموظفات على مستوى معظم الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق النفسى فيما عدا البعد المعرفى للاحتراق لدى الموظفين حيث يزيد الاحتراق المعرفى لدى الموظفين صغار السن أكثر من كبار السن. وفيما يتعلق بمدى الخبرة توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة على مستوى معظم الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاحتراق لدى الموظفين والموظفات فيما عدا البعد المعرفى لدى الموظفين تبين وجود فروق تعزى للموظفات الأقل خبرة فهم أكثر احتراقاً معرفياً من الموظفات الأكثر خبرة.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسى ، المتغيرات الديموجرافية، الموظفين الإداريين ، المحاكم.

## مقدمة

يشهد العصر الحديث تغيرات عميقة فى حياة المجتمعات على كل المستويات، والشئ الذى يفرض نفسه على أفراد المجتمع التكيف الذى يتماشى ومتطلبات ذلك التغير، وتختلف درجة التكيف

\* بحث مستل من رسالة دكتوراه فى علم النفس الإكلينيكي تحت إشراف الأستاذ الدكتور/ محمد نجيب الصبوة أستاذ علم النفس الإكلينيكي بجامعة القاهرة .

من مجتمع إلى آخر ومن فرد لآخر حسب المرحلة العمرية والمستوى التعليمي و الاجتماعي و الثقافي والمكانة التي يحتلها هؤلاء الأفراد، وأما المنظمة فهي تعد عينة من المجتمع فهي مرآة عاكسة له .  
فذلك التغير السريع الذي أثر على حركة المجتمع أثر بدوره على المنظمة وعلى سلوكيات العمال و تصرفاتهم، مما انعكس سلبا على مردودهم و تكيفهم مع الواقع.

وأصبحت عبارة الاحتراق النفسي<sup>١</sup> شائعة الاستخدام منذ بداية العقد الأخير من القرن الماضي، وذلك لوصف الحالة النفسية للمهنيين الذين يعملون في مجال الخدمة الاجتماعية أو الإنسانية، ويقضون وقتاً طويلاً متواصلًا في العمل المجهد مع عملائهم، إذ أن طبيعة عملهم تقضي بأن يكونوا على اتصال مباشر ووثيق مع الأفراد الذين يحتاجون مساعدتهم، مثل هذا المهني قد يكون ممرضاً أو طبيباً أو مرشداً أو محامياً أو شرطياً أو إدارياً أو قد يمتحن مهنة يكون فيها التعامل بين المهني والعميل حول مشكلات راهنة لهذا العميل، كالمشكلات النفسية والاجتماعية والعاطفية والجسمية أو القانونية كالعملاء المترددين على المحاكم، وقد تكون مصحوبة أحياناً بمشاعر الغضب أو الارتباك أو الخوف أو اليأس، وأحياناً أخرى تكون مشكلات العميل غير واضحة المعالم فتصبح حالته بالنسبة للمهني أكثر غموضاً وأشد إرباطاً والشخص الذي يعمل باستمرار مع الأفراد تحت ظروف كهذه يمكن أن يصاب بالتوتر الذي قد يتطور إلى استنفاد انفعالي يؤدي بدوره للاحتراق النفسي.

ويعد الاحتراق النفسي من أبرز مشكلات العصر الحديث التي تواجه العاملين في مختلف المنظمات ، وذلك لآثاره السلبية من الناحية النفسية والسيولوجية والسلوكية، والاجتماعية التي تقلل من قدرة الفرد على الإنجاز والابداع ، وتنقص من دافعيتهم نحو العمل مما يؤثر سلبياً على الأفراد والمنظمات بشكل خاص والمجتمع بشكل عام (النفيعي ، ٢٠٠٠).

وأكد القريوتي (٢٠٠٠): أن العمل في التنظيمات الإدارية يشكل مصدراً للضغوط ، والتوترات التي يشعر بها العاملون على مختلف المستويات (خليفات، والمطارنة، ٢٠١٠)، في حين يشير منصور العتيبي إلى أن الضغوط الوظيفية الإدارية تسهم بشكل رئيس في إحداث اضطرابات التفكير، وبالتالي إحداث خلل في سلوك الإداريين مما يجعلهم يتخذون قرارات غير هادفة ( العتيبي، وجابر، ٢٠١١).  
فيعتبر الضغط النفسي من أكثر الظواهر التي أصبحت تواجه أصحاب المهن والعاملين بشكل كبير في مختلف المنظمات، فهو نتاج للصراع بين متطلبات المهنة ومقدرة الفرد على الوفاء بها ويترتب على الاستمرار فيها وصول الفرد إلى حالة الاحتراق النفسي الذي يؤدي بدوره إلى انحدار ملحوظ في حجم وجودة العمل.

وتعد الوظائف الإدارية من الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة في حياة الأفراد، والمنظمات، والشعوب، فإنجاز الوظائف الإدارية بفعالية يمثل العمود الفقري للمنظمات، وتوافر المعلومات يؤثر تأثيراً بالغاً في إنجاز المهام الإدارية، ومن أجل إنجاز الوظائف الإدارية بفعالية وذات الجدوى العالية، لا بد

من توافر قدر من المعلومات بجودة معينة، وهذه الجودة لا تتوافر إلا بوجود نظم معلومات تعتمد عليها الإدارة عند إنجازها للوظائف الإدارية، كالتخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، واتخاذ القرار، والتقييم (الحراشة، و مقابلة، ٢٠٠٩).

كما أشار خان وكوبر (Kahn & Cooper ١٩٩٣) إلى أن متغير النوع من الخصائص السكانية المؤثرة في دراسة ضغوط العمل، لاسيما مع زيادة معدلات دخول الإناث في سوق العمل، والتي يختلف موقعها الاجتماعي والوظيفي عن الرجل من تداخل مسؤولياتها بين العمل والمنزل، والعزلة الاجتماعية التي يفرضها عليها مجتمعا، ومحدودية الدور الوظيفي الذي يُسمح لها به، ناهيك عن التفرقة في التعامل عند الترقية أو اختيارها للمناصب العليا لكونها امرأة (عياد، ٢٩، ٢٠١٠).

وقد تم التوصل إلى استنتاجات متناقضة عبر مختلف الدراسات التي فحصت العلاقة بين الضغوط المهنية والفروق بين الجنسين، فبعض الدراسات قد أثبتت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير النوع على الإجهاد، في حين قررت بعض الدراسات الأخرى وجود فروق بين الجنسين في الضغوط المهنية (Herrero , Saldaña , Rodriguez , & Ritzel, 2012). كما أن غالبية دراسات الفروق بين الجنسين في الاحتراق الوظيفي، قد أفادت أن النساء شهدن مستوى أعلى من الرجال في الاحتراق النفسي، ومن ناحية أخرى وجد بعض الدراسات اختلافات في اتجاه الرجال، وأخرى لم تجد أي فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي (Capri, 2013; Bakker , Westman, & Schaufeli, 2007).

وينظر سارا سون (Sarason 1972) إلى ظاهرة الفرد المحترق من خلال خدمته الطويلة، فالعامل الأكثر تفاعلا في عمله والأكثر إخلاصا هو الذي يعرف بحماسة، والتحكم في رغباته، ومرونة تعامله مع ضغوط العمل، ولكن بعد سنوات، من الوظيفة قد يفقد جزء من حماسه، وطموحه، وعدم اهتمامه بالمهنة، كما أوضح سارا سون أن العامل كلما طال عهده بممارسة مهنته، أصبح أقل تأثرا وحيوية واستجابة لما يحيط به من مؤثرات فيما يتعلق بالدور الذي يقوم به، وقد أرجع ذلك إلى أن زيادة الخبرة ربما تؤدي إلى الإحساس بالسأم، وبالتالي فإن زيادة الخبرة تؤدي إلى زيادة مستوى الضغط لديه (صالح، ٢٠١١، ٢٣).

ووفقاً لنتائج باتل (Batel ١٩٩٨) هناك علاقات كبيرة بين عدد من المتغيرات الديموجرافية والاحتراق النفسي. ومن بين هذه المتغيرات المستوى التعليمي وسنوات الخبرة، والحصول على التدريب قبل الخدمة، ودعم المشرف، وعدد الأطفال، ودعم الأقران، والأجور. وفحص أنتونيو، وفلاشيكس بوليكروني (Antoniou and Vlachakis , Polychroni 2006) تأثير النوع والعمر على الاحتراق النفسي، وتبين لهم أن مستويات الاحتراق المهني لدى المعلمين أعلى بكثير من المعلمين، كما تبين أن مستويات الاحتراق كانت أعلى بين المعلمين الأصغر سنا (Jamshidirad , Mukundan , Nimehchisalem, 2012).

وطبقا لكتابات جولدنبيرج يميل الإداريون فى مؤسسات الخدمات الإنسانية ومن ضمنها المحاكم إلى افتراض أن المؤسسة أياً كان نوعها، يجب أن تركز على حاجات المستفيدين من خدماتها، واهمال حاجات القائمين بالمسئولية فيها، كما أنها تخلق تركيبة إدارية وظيفية وأسلوب تحكم من أجل محاسبة هؤلاء العاملين إذا ما خرجوا عن الخط المرسوم، الأمر الذي يؤدي إلى خلق أنظمة إشرافية استبدادية وصراعات بين العاملين والإدارة، يضاف إلى هذا أن ظاهرة الإحترق النفسى ظاهرة معدية، ففي أي موقع يكون الأغلبية فى حالة من الإحترق النفسى فإن نسبة حدوثه لأي عضو جديد فى العمل (أى مدة خبرتهم قليلة) تكون نسبة عالية (صالح، ٢٠١١، ٣٣). فالموظف أو الإدارى الذي يعمل فى منظمة بيروقراطية لا تشجع أية مبادرة شخصية ويشيع فيها المناخ التسلطي، فهؤلاء جميعاً معرضون للوصول إلى حالة الإحترق النفسى، فالإستمرار فى العمل لا يعتبر مؤشراً يعتمد عليه فى إصدار حكم بغياب الإحترق النفسى، فالفرد ربما يستمر فى عمله بالرغم مما يعانىه من إحترق نفسى لأسباب متعددة منها: الراتب الجيد، ومسئوليات وظيفية قليلة، ووجود ضمان وظيفي، وفي أسوأ الحالات عدم وجود فرص للإلتحاق بوظائف أخرى (صالح، ٢٠١١، ٤٠).

كما لخص بيك وجارجيلو Beck & Gargiulo العوامل التي تساهم فى خلق الإحترق النفسى فى بعض العوامل كروتين العمل اليومي، الوقت الضائع فى النشاطات غير المنظمة فى المنظمة، وحجم المنظمة، وقلة الرواتب، والاعمال الإدارية، والروتينية فى المنظمة، والتواصل الزائد مع العملاء، وعدم إدراك الموظفين لنجاحاتهم فى العمل، وقلة التفاعل وإقامة العلاقات مع زملاء العمل، وإدراك الدور، وصفات الفرد (النوري، ٢٠١١). وهناك من العوامل الشخصية ما يسهم فى إمكانية حدوث الإحترق النفسى، وتشتمل هذه العوامل على مؤهل الفرد، وتخصصه، وعمره، والدورات التدريبية التي تعرض لها أثناء الخدمة، والكفاءة المهنية، والرغبة فى العمل وطبيعة المهام التي يقوم بها ، ودخله الشهري (الظفري ، والقريوتي، ٢٠١٠).

وأسفر عديد من الأبحاث التي أجريت على المتغيرات الديموجرافية عن نتائج متضاربة. ففيما يتعلق بالسن، أشار بعضها إلى أن الأصغر سناً أكثر عرضة للإحترق من نظرائهم الأكبر سناً. وفيما يتعلق بالنوع، أكد إنزمان و شيفيل (١٩٩٨) Enzmann & Schaufeli أن النساء تملن إلى درجة أعلى على البعد الانفعالي للإحترق، فى حين أن الرجال أكثر فى بعد تبدد الشخصية. ومع ذلك، فقد وجد باحثون آخرون أنه ليس للعوامل الديموجرافية أي تأثير على المعاناة بالإحترق النفسى (Azar ,& Reyhane, 2014). لذلك هدفت الدراسة الراهنة إلى الكشف عن علاقة بعض المتغيرات الديموجرافية بالإحترق النفسى لدى عينة من الموظفين بالمحاكم من الجنسين.

### مشكلة الدراسة

- هل توجد فروق فى مستوى الإحترق النفسى لدى موظفى المحاكم ترجع للنوع؟
- هل توجد فروق فى مستوى الإحترق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع لمستوى التعليم ؟

- هل توجد فروق فى مستوى الاحتراق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع لمدى الخبرة؟

- هل توجد فروق فى مستوى الاحتراق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع للعمر ؟

### مفاهيم الدراسة والأطر النظرية المفسرة لها

#### **أولاً: مفهوم الاحتراق النفسى**

يُعد مفهوم الاحتراق النفسى من المفاهيم الحديثة نسبياً، حيث ظهر في أوائل عقد السبعينيات من القرن العشرين، وقد استخدمه فرودنبيرجر (Frudenberg) للتعبير عن الاستجابات الجسمية والانفعالية الناتجة عن التعرض طويل الأمد لضغوط العمل لدى العاملين في المهن التي تكون توقعات العاملين فيها عالية وغير واقعية، وبالذات المهن التي تقدم الخدمات الإنسانية والصحة، والإعلام، والشرطة، والتربية (Richard, Marion & Marich, 2006).

وذكر الخرابشة وعريبات (٢٠٠٥) أنه عبارة عن حالة نفسية تصيب الفرد بالإرهاق والتعب نتيجة وجود متطلبات وأعباء إضافية يشعر معها الفرد أنه غير قادر على التكيف والتحمل مما ينعكس عليه سلبياً، وكذلك على من يتعامل معه، بل يمتد فيقلل من مستوى الخدمة نفسها، ويتم ذلك عبر مراحل ثلاث: الشعور بوطأة الضغوط على كاهل الفرد، والشعور بالقلق والتعب نتيجة لعدم القدرة على التكيف مع تلك الضغوط، وحدث مجموعة من التغيرات السلبية السلوكية التي تغير اتجاهات الفرد سلوكه نحو العمل. وكذلك الآخرين مثل الروتين والجفاف في التعامل. ويعتبر الاحتراق النفسى من أخطر ما يمكن أن يصل إليه الفرد؛ حيث إنه أعلى مراحل الضغوط، لهذا ذكر بينس، و كينان (Pines & Keinan, 2005) أن الاحتراق النفسى ينشأ نتيجة كثرة الضغوط، وعدم التوافق معها بطريق مناسبة، مما قد يؤدي لفقدان الفرد المعنى في عمله، وشعوره بأن العمل ليس له قيمة، بل قد يعم تلك النظرة لباقي مجالات الحياة، مما قد يوجد لديه الرغبة لتترك عمله، لذلك فإن التعرض له يمثل خطراً (ذكى، ١٨٨، ٢٠٠٨).

وفى عام ١٩٩١ عرفت ماسلاش الاحتراق النفسى: بأنه "حالة من الإجهاد التي تصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل التي تفوق طاقته وينتج عنها مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية والعقلية" (الزيودي، ٢٠٠٧). ويمكننا أن ننظر إلى الاحتراق النفسى على إنه عملية متتابعة، بدءاً من الإجهاد الانفعالى الذي يؤدي إلى تبدل الشخصية، والذي يؤدي إلى الشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي، ويبدو للوهلة الأولى أن الإجهاد الانفعالى يحدث نتيجة لاختلال التوازن بين موارد العمل ومطالبه (De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003).

و تعرف ماسلاش وآخرون (٢٠٠١). Maslach et al. الاحتراق النفسى بأنه مفهوم ثلاثي الأبعاد. البعد الاول، وهو الإجهاد العاطفي: يشير إلى استنفاد قوة الفرد العاطفية والمادية؛ والبعد الثانى، وهو تبدد الشخصية: ويشير إلى تطوير المواقف والسلوكيات السلبية تجاه الجمهور الذى يتعامل معه، في حين أن البعد الثالث، وهو عدم الإنجاز الشخصي يشير إلى شعور الأفراد

بالفشل وعدم الكفاءة في العمل وخاصة التفاعل مع الجمهور (Buyukbayraktar, & Temiz, 2015) وتقدم الباحثة تعريفاً مقترحاً للاحتراق النفسي الوظيفي وهو: "مجموعة من الأعراض والعلامات والمظاهر المرضية التي تظهر على الفرد نتيجة لتعرضه لعدة عوامل ضاغطة في بيئة العمل، وتبدو هذه الأعراض في أبعاد متعددة منها أعراض معرفية وانفعالية وفسولوجية وبدنية واجتماعية وسلوكية، وتكون أكثر وضوحاً لدى أصحاب المهن التي يكثر فيها التعامل مع الجمهور".

## الأطر النظرية المفسرة لمفهوم الدراسة النظرية السلوكية

تنظر إلى السلوك الإنساني على أنه مجموعة من العادات التي يتعلمها الفرد ويكتسبها أثناء مراحل نموه المختلفة، ويتحكم في تكوينها الدماغ ويرجعون ذلك إلى العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد، ولم تتجاهل هذه النظرية مشاعر الإنسان وإدراكاته، مثلما لم تتجاهل العمليات الداخلية له مثل الإرادة والحرية والعقل، وحسب نظرة أصحاب هذه النظرية فإن الإحتراق النفسي هو حالة داخلية شأنها شأن القلق والغضب. لهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى أن الإحتراق النفسي يحدث كنتيجة لعوامل بيئية، وإذا ما تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالإحتراق النفسي وهذا ما يؤمن به كثير من النظريات والدراسات العلمية حالياً في أهمية تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل (صالح، ٢٠١١، ٤٤).

### نموذج متطلبات - موارد العمل<sup>1</sup>

يمثل هذا النموذج الوضع المتوازن في نماذج الصحة المهنية، الذي يسعى لشرح الجوانب السلبية (الاحتراق)، وكذلك الإيجابية (المشاركة في العمل)، وإيضاح جوانب الرفاهية واعتلال صحة الموظفين (Schaufeli, & Ahola, 2008) (Hakanen). وفقاً لهذا النموذج يتم تفسير التغيب المرضي كأحد أعراض الاحتراق حيث يتغيب الموظف؛ لأنه يريد الانسحاب من ظروف العمل، وباستخدام فرض الانسحاب نجد أن الموظفين الذين يعانون من نقص في الرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي أكثر غياباً من الموظفين الذين هم أكثر رضا والتزاماً في عملهم، والتفسير الثاني للغياب والحضور هو أن سلوك التغيب يعد استجابة لإجهاد متطلبات العمل، وينص هذا التفسير على أن الغياب قد يعد آلية للتعامل مع متطلبات العمل الضاغطة، وأنه ليس مجرد استجابة سلوكية لعدم الرضا، وباستخدام فرض استجابة الإجهاد، تبين أن الضغوط الوظيفية مثل: عبء العمل، والمطالب الوجدانية المرتفعة، ترتبط بأعلى مستويات الاحتراق النفسي.

وكشفت دراسة شوفيل، وباكر وفانرينين (Schaufeli, Bakker, & VanRhenen (2009) عن أن الزيادات في متطلبات العمل من عبء العمل الزائد، والمطالب الوجدانية، وتدخل العمل مع

المنزل، والنقصان في الموارد الوظيفية؛ أي المساندة الاجتماعية، والاستقلال الذاتي، وفرص التعلم قد ينبئ بالاحترق النفسى، وتشير متطلبات العمل إلى جوانب العمل التي تتطلب جهداً متواصلًا، ولذلك ترتبط مع بعض التكاليف النفسية والفسولوجية، بينما تشير موارد العمل إلى جوانب العمل التي قد تساعد في الحد من متطلبات العمل، وتساعد في تحقيق أهداف العمل، وتؤدي إلى نمو الشخصية وتطورها (Hakanen, Bakker, & Jokisaari, 2011) ويفسر هذا النموذج العلاقة بين مطالب العمل والأسرة، حيث أشار كاسترو وأدلر إلى أن مطالب العمل في ماليزيا تحدث تأثيراً سلبياً سريعاً على مطالب الأسرة (Odle-Dusseau, Herleman, Brittr, Moore, & Castro, 2013).

وبعد الفرض الرئيسي لنموذج متطلبات - موارد العمل هو أن خطر الاحتراق يرتفع في بيئات العمل التي يكون بها متطلبات العمل مرتفعة و موارد العمل منخفضة (Dollard, Demerouti, Schaufeli, Taris, & Schreurs, 2007)، ووفقاً لهذا النموذج يتم تطور حدوث الاحتراق النفسى من خلال عمليتين، وهما أولاً: عملية ارتفاع مطالب العمل الذي يؤدي إلى الاحتراق (مثل العمل الزائد والصراعات)، وثانياً: عملية نقص موارد العمل (مثل نقص الدعم، والتحكم الذاتي) مما يجعل الأمر أكثر صعوبة عند تلبية المطالب، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من سلوك الانسحاب (Martinussen, Richardsen, & Burke, 2007). كما يؤثر الاحتراق النفسى تأثيراً مباشراً على الصحة من خلال استنزاف الموارد اللازمة للتعامل، مما يؤدي إلى واتسام الفرد بالقيام بالمواقف السلبية، والارهاق والتعب، والجسدية والانسحاب الاجتماعى. وله أيضاً تأثير خطير على إنتاجية العمل، ومعدلات الدوران (Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic, 2015).

### نموذج الإجهاد الوظيفى لكارازيك.

يعتبر نموذج الإجهاد الوظيفى واحداً من نماذج إجهاد العمل المسيطرة في مجال علم النفس الصحى المهني، ويستخدم نموذج كارازيك (1٩٧٩) Karasek الأصلي تصميماً ثنائى الأبعاد، حيث ينطوي على مطالب الوظيفة والتحكم الوظيفى<sup>١</sup> للتعويض بمقدار الضغوط التي يتعرض لها العمال، مما يشكل نموذجاً شاملاً يمكن تطبيقه على مختلف الأماكن المهنية (De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2004; Sein, ) (Howteerakul, Suwannapong, & Jirachewee, 2010).

وهناك عدد من النماذج النظرية التي وضعت لتفسير العلاقة بين الاحتراق النفسى والصحة، ومن أشهرها "نموذج المطالب - التحكم" الذى وضعه كارازيك وثوريل (Karasek, & Theorell, 1990) حيث يبين كيف يتأثر ضعف الصحة من قبل اثنين من الأبعاد في العمل وهما (مطالب العمل و التحكم الوظيفى)، وتشمل مطالب العمل: العناصر المادية

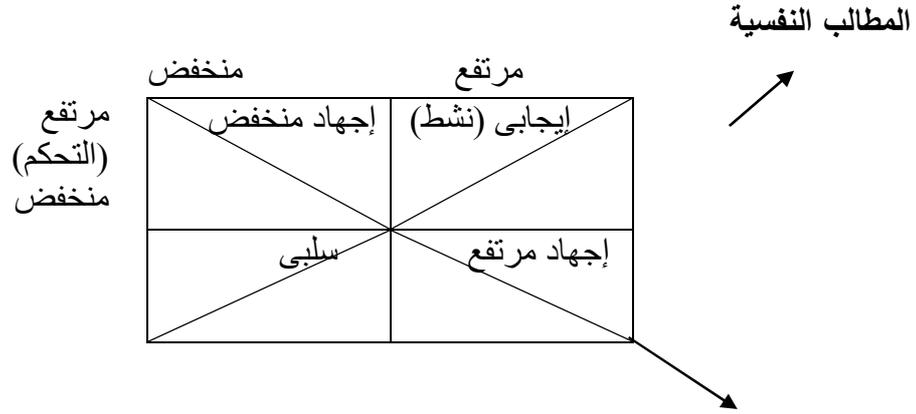
1- Job Demands

2- Job Control

والاجتماعية، والتنظيمية لنشاط العمل. ويشمل التحكم في العمل: التحكم في قدرة الموظف على السيطرة على مختلف جوانب الوظيفة، وباختصار فإن النموذج يتمثل في بعدين رئيسيين (المطالب النفسية والجسدية في العمل، و درجة السيطرة على تلك المطالب)، وهذا النموذج كان مثيراً للغاية في توقع تأثير ضغوط العمل على انخفاض الصحة، في علم النفس الصحي المهني، وهذا هو أفضل نموذج لشرح عملية الاحتراق، فمن خلال دراسة فانديردوف ومياس (1999) Vanderdoef, & Maes أظهرت النتائج أن مطالب العمل المرتفعة، والسيطرة المنخفضة يكون لها آثار سلبية على الصحة النفسية والفسولوجية للفرد (Lourel, Abdellaoui, Chevaleyre, Paltrier, & Gana, 2008).

ويمكن أن نستخلص من نموذج لكارازاك، أن عبء العمل سواء أكان منخفضاً أم مرتفعاً سيؤدي إلى الشعور بضغط العمل، وأن درجة أو مستوى هذا الشعور يحدد وفق ما يملكه الفرد من استقلالية في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله، فإذا كانت هناك استقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات، أدى ذلك إلى التخفيف من حدة الشعور بضغط العمل، في حين إذا كانت هناك استقلالية ضعيفة في اتخاذ القرارات أدى ذلك إلى الزيادة من حدة الشعور بضغط العمل، وعليه فهناك أربع حالات للشعور بضغط العمل، وهي الحالة الأولى: (تحكم ضعيف في العمل/عبء عمل منخفض)، والحالة الثانية (تحكم مرتفع في العمل/ وعبء عمل منخفض)، والحالة الثالثة: (تحكم ضعيف في العمل/عبء عمل مرتفع)، والحالة الرابعة: (تحكم مرتفع في العمل / وعبء عمل مرتفع). ومن أكثر الحالات توليداً لضغوط العمل في هذا النموذج، هي: الحالة الأولى، والثالثة (De Bruin, & Taylor, 2006)، ويسبب المزج بين المطالب المرتفعة، والسيطرة المنخفضة ما يسمى بالإجهاد الوظيفي. والذي يؤدي بدوره إلى توقع عواقب صحية خطيرة، وتوقع تعرض الموظف للإصابة بالمرض النفسي (Ahola, & Hakanen, 2007).

ويفسر هذا النموذج الآثار السلبية للمطالب الوظيفية على رفاية الموظف، وتشمل مطالب العمل الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية، أو التنظيمية للعمل التي تتطلب جهداً، وهي مرتبطة ببعض النتائج النفسية المرتبطة بالعمل كالإجهاد، والرضا عن العمل (Panatik, O'Driscoll, & Anderson, 2011)، ويفترض أن الجمع بين ارتفاع متطلبات العمل، وانخفاض التحكم يؤدي للاحتراق الوظيفي، وأكدت البحوث باستخدام هذا النموذج أن ارتفاع مطالب بيئة العمل وانخفاض السيطرة ترتبط بانخفاض الصحة النفسية وحدوث الاحتراق النفسي (Leblanc, Bakker, Peeters, Vanheesch, & Schaufel, 2001).



شكل (١) نموذج المطالب- التحكم لكارازك  
(Demerouti, Bakker, Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001)

### نموذج الاحتراق النفسي لشيرنس<sup>١</sup>

يرى شيرنس أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للمعلم، والمتمثلة في الخصائص الديموجرافية: كالعمر والنوع، وكذلك توجهات المعلم نحو مهنته، هل يتقبلها أم لا، بالإضافة إلى المطالب والدعم خارج بيئة العمل، وكذلك نظرة المجتمع للمعلم وللمهنة، وعندما لا يستطيع المعلم التوافق مع بيئته المدرسية ولا يستطيع التوافق معها، فيؤدي ذلك إلى عدم الثقة بالذات ونقص الكفاءة، والمشاكل مع الزملاء. واشتمل نموذج شيرنس على عوامل عدة تؤدي إلى حدوث الاحتراق النفسي، حيث تناول خصائص بيئة العمل واعتبرها من العوامل المؤدية للإحساس بالضغط المهنية وبالتالي حدوث الاحتراق النفسي، كما أشار إلى أن من أهم الضغوط المهنية عدم الثقة في النفس ونقص الكفاءة والمشاكل مع الزملاء، وأن العامل المؤثر في الإحساس بهذه الضغوط هو شخصية المعلم بداية من خصائصه الديموجرافية إلى أفكاره وتوجهاته عن المهنة (الحاتمي، ٢٠١٤، ١٧).

### الدراسات السابقة

هدفت دراسة محمد (١٩٩٥) إلى معرفة أثر السمات الشخصية، الجنس والخبرة في الاحتراق النفسي على عينة مكونة من ( ١٨٤ ) معلماً ومعلمة؛ حيث قام باستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ووجد أن المعلمين الأكثر خبرة هم أقل احتراقاً من الأقل خبرة. ولم تظهر فروق ذات دلالة بين المعلمين والمعلمات في مستوى الاحتراق النفسي تعزى إلى الجنس والخبرة، وأشارت دراسة بوج وفلزون (Borg & Flazon, 1989) إلى نتائج مغايرة للدراسات السابقة حيث أشارت إلى أن المعلمين أصحاب الخبرة الأطول يعانون من ضغوط أعلى (الزيودي، ٢٠٠٧).

وهدف دراسة حرب (١٩٩٨) إلى التعرف على مدى انتشار الإحترق النفسي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بالضفة الغربية، وقياس مستوى ضغط العمل والتعرف

على مصادره ، والتعرف على العلاقة بين الإحترق النفسى وضغوط العمل وعدد من المتغيرات الديموجرافية من قبيل النوع، والعمر، والخبرة، والمستوى التعليمى، والحالة الإجتماعية. وتكونت العينة من ( ٥٥٨ ) معلماً ومعلمة، وقد استخدم الباحث اختبار ماسلاش للإحترق النفسى، واختبار ضغوط العمل. وقد توصلت النتائج إلى أن مستوى انتشار الإحترق النفسى لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية فى الضفة الغربية كان معتدلاً بينما مستوى انتشار ضغوط العمل كان فوق المتوسط. كما لا يوجد أثر لمتغيرات (العمر، والجنس، والمؤهل العلمى، والحالة الإجتماعية، والخبرة على كل من الإحترق النفسى وضغوط العمل (صالح، ٢٠١١، ٥٤). وكذلك بينت دراسة يحيى وحامد (٢٠٠١) أن مصادر الإحترق النفسى لدى معلمي الطلبة المعوقين عقلياً كانت: خصائص الطلبة، وظروف العمل، كما أشارت إلى أنه لا توجد فروق فى مصادر الإحترق النفسى تعزى إلى متغيرالمؤهل العلمى وسنوات الخبرة(المجدلاوى، ٢٠١٤).

و هدفت دراسة منصور السيد (٢٠٠١) إلى معرفة علاقة الإحترق النفسى بالجنس ، والخبرة ، والمرحلة التى يعمل بها المعلم، وذلك على عينة من المعلمين تبلغ ( ٩٥ ) ممن يدرسون بمدارس الأمل بمحافظة أسوان ، منهم ( ٥٠ ) معلماً ، و (٤٥)معلمة ، وتم إستخدام مقياس الإحترق النفسى للمعلم إعداد الباحث ، وتوصلت النتائج إلى أن المعلمات أكثر تعرضاً للإحترق النفسى من المعلمين، وأن المعلمين الجدد؛ أي الأقل خبرة، أكثر شعوراً بالإحترق النفسى من المعلمين الأكثر خبرة (ذكى، ٢٠٠٨، ١٠٤) .

كما هدفت دراسة الزبيود(٢٠٠٢) إلى التعرف على مستوى الإحترق النفسى بين المرشد النفسى التربوى فى محافظة الزرقاء فى الأردن ، ومعرفت الاختلاف فى مستوى الإحترق بين أفراد العينة فى ضوء بعض المتغيرات كالنوع والخبرة ومكان العمل، والتخصص والمؤهل العلمى، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من ١٠٠ مرشد ومرشدة بنسبة ٣٤% ذكور و ٦٦ % إناث ، يعملون فى مدارس التعليم الأساسى والثانوى، وأسفرت النتائج عن أن متوسط الدرجات فى الإحترق أعلى لدى الإناث من الذكور، وأن ذوى الخبرة الأقل من أربع سنوات أكثر احترقا من ذوى الخبرة الأكثر من أربع سنوات ، ويزداد الإحترق لدى مرشدى التعليم الأساسى أكثر من التعليم الثانوى، كما أن حملة البكالوريوس أعلى احترقا ممن لديهم دراسات عليا .

وهدف دراسة الجمالى وحسن (٢٠٠٣) إلى الكشف عن مستويات الإحترق النفسى للمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة فى سلطنة عمان، وأثر كل من متغيرات الجنس والجنسية والخبرة والمؤهل العلمى ونوع إعاقة الطلبة الذين يعملون معهم فى مستويات الإحترق النفسى للمعلم .تكونت عينة الدراسة من ( ١٣٣ ) معلماً ومعلمة .وقد أظهرت النتائج أن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من احترق نفسى بدرجة معتدلة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والخبرة التدريسية فى أبعاد مقياس الإحترق النفسى الثلاثة، كما أن المعلمين العمانيين أكثر تعرضاً من غير العمانيين للإحترق فى بعدي تبدل المشاعر وتدني الشعور بالإنجاز .

إضافة إلى أن المعلمين غير المتخصصين في التربية الخاصة والمعلمين الذين يعملون مع الإعاقات المختلفة للكبار أكثر تعرضاً للاحتراق في بعد الاجهاد الانفعالي.

وفي دراسة سلمان (٢٠٠٣) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي و علاقته بمركز الضبط لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية / فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من ( ١٠٦) مرشداً ومرشدة من المدارس الحكومية، وتم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الإجهاد الانفعالي و تبدل الشعور كان متوسطاً، أما مستوى نقص الشعور بالإنجاز فكان مرتفعاً. وتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية على أبعاد الاحتراق النفسي تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والدخل الشهري، والعمر، والخبرة ( الجعافرة ، وبدح، والخطيب، والخرابشة، ٢٠١٣)

وأجرى ساري ( 2004 ) Sari دراسة للكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة في عينة من مدارس التربية الخاصة في تركيا، اشتملت عينة الدراسة على ( ٢٩٥ ) من معلمي ومشرفي التربية الخاصة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي واستبانة الرضا الوظيفي. وأشارت النتائج إلى وجود مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي في بعدي تبدل الشعور ونقص الشعور بالإنجاز، ووجود فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز لصالح الذكور، بينما كانت الفروق في بعد تبدل الشعور لصالح الإناث، وكانت درجة الرضا الوظيفي للإناث أكثر من الذكور. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي وتبدل الشعور لصالح المعلمين الأكثر خبرة تدريسية، بينما كانت الفروق في نقص الشعور بالإنجاز لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية، وكانت درجة الرضا الوظيفي أعلى لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية ( طشطوش، وجروان، ومهيدات، وبنو عطا، ٢٠١٣ ).

وقام الخرابشة وعريبات ( ٢٠٠٥ ) بدراسة للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر .تكونت عينة الدراسة من (١٦٦) معلماً ومعلمة بالأردن .أشارت النتائج إلى وجود الاحتراق النفسي لدى المعلمين بدرجة متوسطة على بعدي الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، وبدرجة عالية على بعد نقص الشعور بالإنجاز . ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث على بعد نقص الشعور بالإنجاز. بينما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية على جميع أبعاد المفهوم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح ذوي سنوات الخبرة من خمس سنوات فأكثر .

كما أجرى بتلر وكونستانتين (Butler & Constantine, 2005) دراسة للتعرف على العلاقة بين تقدير الذات ومستوى الاحتراق النفسي لعينة مكونة من ( ٥٣٣ ) مرشداً مدرسياً، وقد أشارت النتائج إلى ارتفاع تقدير الذات عند المرشدين ذوي الاحتراق النفسي المتدني، وعدم وجود فروق دالة إحصائية

فى درجات الاحترق النفسى ترجع للنوع، وإن المرشدين ذوى الخبرة (٢٠ سنة فما فوق) كان مستوى الاحترق النفسى عندهم أكبر مقارنة بالمرشدين ذوى الخبرة (١٠) سنوات فأكثر، وإن مستوى الاحترق النفسى لدى المرشدين القاطنين فى المدن أكبر مقارنة بالآخرين القاطنين فى المناطق الفقيرة (الجعفرى، وبدح، و الخطيب، و الخرابشة، ٢٠١٣). وقام زياد الطحاينة (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحترق النفسى لدى حكام الألعاب الرياضية فى الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) حكماً، واستخدم الباحث مقياس الاحترق النفسى للحكم الرياضى. وأظهرت النتائج أن حكام الألعاب الرياضية يعانون من الاحترق النفسى بدرجة متوسطة. كما تبين وجود فروق دالة إحصائية فى مستوى الاحترق النفسى لدى الحكام ترجع لمتغير العمر والخبرة (جابر، ٢٠٠٧).

وهدفت دراسة الزبيدي (٢٠٠٧) إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسى والاحترق النفسى لدى معلمي التربية الخاصة فى إقليم الجنوب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية والخبرة التدريسية والمؤهل العلمى. واشتملت عينة الدراسة على (١١٠) معلم ومعلمة، وتم تطبيق مقياس ماسلاش للاحترق النفسى. وقد أشارت النتائج إلى أن معلمي التربية الخاصة فى جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية والاحترق النفسى تراوحت بين المتوسط و العالى. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالى أكثر من المعلمات وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير سنوات الخبرة فى بعد تبدل الشعور وشدته لصالح المعلمين، كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير الدخل الشهري فى بعد نقص الشعور بالإنجاز

وكذلك دراسة الشيخ خليل (2008) التى هدفت إلى معرفة مدى شىوع الإحترق النفسى لدى المعلمين، ومعرفة الفروق فى الإحترق النفسى التى ترجع إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمى، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية التى يعمل بها المعلم، وقد اشتملت عينة الدراسة على (٣٦٠) معلماً ومعلمة منهم (١٨٠) معلماً و(١٨٠) معلمة فى قطاع غزة، وتم استخدام مقياس الاحترق النفسى من إعداد الباحث، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف شىوع الإحترق النفسى لدى المعلمين، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية فى الإحترق النفسى ترجع لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمى، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية التى يعمل بها المعلم (صالح ٢٠١١، ٥١).

وأجرى بلاتسيديو وأغاليوستيس (2008) Platisdou & Agalioitis دراسته بهدف الكشف عن مستويات الاحترق النفسى والرضا الوظيفى لدى عينة من (١٢٧) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة فى المرحلة الابتدائية باليونان. وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات منخفضة من الاحترق لدى عينة الدراسة فى الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش، ووجود درجة عالية من الرضا الوظيفى، بينما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائية بين مستويات الاحترق ومستويات الرضا الوظيفى، فى حين أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجة

الاحترق ومدة الخبرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائيةً في مستويات الاحترق تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر ( زيودي، والزغول، ٢٠٠٨).

وهدفت دراسة الزهراني (٢٠٠٨) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي و بعض السمات الشخصية، وكذلك معرفة إذا كانت هناك فروق دالة في متوسطات درجات الاحترق النفسي نتيجة لاختلاف (سنوات الخبرة، والعمر، والمؤهل، والحالة الاجتماعية) لدى عينة من العاملات في مدينة جدة، وتكونت العينة من (١٥٠) عاملة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة بين الاحترق النفسي و بعض السمات الشخصية، وكشفت الدراسة عن أن هناك فروقاً دالة إحصائيةً بين متوسطات درجات الاحترق النفسي لدى العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة تعزى لتباين سنوات الخبرة، و تبين أن الفروق تعود لصالح العاملات اللاتي تراوحت سنوات خبرتهن من ١١ - ١٥ سنة. كما وجدت فروق دالة في متوسطات درجات الاحترق النفسي نتيجة لاختلاف العمر، والحالة الاجتماعية. بينما لا توجد فروق دالة في متوسطات درجات الاحترق النفسي لدى العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة نتيجة لاختلاف المؤهل الدراسي.

وهدفت دراسة الظفري والقريوتي (٢٠١٠) إلى معرفة مستويات الاحترق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوى صعوبات التعلم بسلطنة عُمان، ومدى اختلاف هذه المستويات بناء على التخصص، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية للمعلمات بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الاحترق النفسي ومدة الخبرة، والدورات التدريبية للمعلمات، والمستويات الاقتصادية لطلاب المدرسة. وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلمة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بسلطنة عُمان، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى منخفض من الاحترق النفسي لدى عينة الدراسة. وأن مستويات الاحترق النفسي اختلفت باختلاف التخصص في اتجاه التخصصات العلمية، والمؤهل الدراسي في اتجاه حملة البكالوريوس مقارنة بحملة الدبلوم، بينما لم توجد فروق دالة تعزى للحالة الاجتماعية للمعلمة، بينما أشارت النتائج إلى أن جميع أبعاد الاحترق لدى المعلمات ترتفع كلما انخفض المستوى الاقتصادي لطلاب المدرسة، بينما لم توجد علاقة بين معظم أبعاد الاحترق ومدة الخبرة والدورات التدريبية.

وهدفت دراسة عواد (٢٠١٠) إلى تحديد درجة الاحترق النفسي لدى معلمي الطلبة ذوى الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية، ومعرفة أثر بعض المتغيرات على درجة الاحترق النفسي. تكونت عينة الدراسة من (٢٣٠) معلماً ومعلمة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحترق لدى معلمي الطلبة ذوى الاحتياجات الخاصة كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق تعزى لكل من: الجنس والمؤهل العلمي والتخصص. بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيةً تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة والدورات التدريبية.

وهدفت دراسة الرفاعي، والقضاة (٢٠١٠) إلى التعرف على مستويات الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء متغيرات العمر والمؤهل العلمي والتخصص،

والخبرة، والجنسية والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب في القاعة الدراسية والنصاب التدريسي في الأسبوع، وتم تطبيق الدراسة على عينة من (٧٧) عضو هيئة تدريس، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسط على بعد عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية وضغوط المهنة، والإجهاد الانفعالي، وبدرجة مرتفعة على بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة، كما تبين وجود فروق داله إحصائياً ترجع لمتغير النصاب التدريسي الأسبوعي في اتجاه النصاب الأكثر من عشرين ساعة، في حين لا توجد فروق في مستوى الاحتراق وفقاً للمتغيرات الديموجرافية الأخرى

كما توصلت دراسة ليم، وكيم وكيم وينج ولي (Lim, Kim, Kim, Yong, & Lee (2010) إلى أن العمر وعدد ساعات العمل هي المؤشرات الأكثر أهمية بالنسبة للإجهاد العاطفي وتبدد الشخصية، وبالنسبة لمستوى الإنجاز الشخصي كان عدد ساعات العمل هو العامل الأهم، وتوصلت دراسة موكدان وأهور (Mukundan & Ahour (2011) إلى أن عدد الأطفال ومستوى التعليم، والعمر، وسنوات الخبرة ارتبطت بالاحتراق النفسي، بينما الوضع العائلي وحجم العمل لم يرتبطا إلى حد كبير بمتلازمة الاحتراق. وكذلك دراسة جيمشيدراد ميكنادان ونميشيسالم (Jamshidirad, Mukundan, & Nimehchisalem (2012) التي أجريت على معلمى اللغة

الإنجليزية في ماليزيا وتوصلت إلى أن الجنس لا يبنى بالاحتراق النفسي لدى هذه العينة . وهدفت دراسة نعان، وعلى (٢٠١٣) إلى التعرف على درجة شيوع الاحتراق النفسي لدى المدرسين في مدارس التعليم الأساسية الحكومية في دمشق وريف دمشق، ومعرفة الفروق في الاحتراق النفسي لدى المدرسين في ضوء متغيرات (الجنس، والمؤهل التربوي، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية) وشملت عينة البحث ( ٢٢٥ ) معلماً ومعلمة. وتوصلت النتائج إلى أن درجة شيوع الاحتراق النفسي لدى المعلمين في مدارس دمج ذوي الاحتياجات الخاصة كانت مرتفعة. وتوجد فروق دالة بين متوسطات درجة الاحتراق النفسي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية تُعزى إلى الجنس، وسنوات الخبرة، و الدورات التدريبية. بينما لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجة الاحتراق النفسي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية تُعزى إلى المؤهل التربوي.

وفى دراسة السكران (٢٠١٤) التى هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية إربد الجامعية ، والتعرف على اختلاف مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، وأجريت الدراسة على (٩٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وكشفت نتائج الدراسة عن أن مستوى الاحتراق النفسي كان متوسطاً ، وجاء بعد ( نقص الشعور بالإنجاز) فى المرتبة الأولى ، ثم بعد ( الاجهاد الانفعالى ) ، ثم بعد تبدل المشاعر ، كما تبين عدم وجود فروق دالة على كل أبعاد المقياس ترجع لمتغير الجنس وكذلك مدة الخبرة ، بينما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة تعزى لمتغير المستوى التعليمى وكانت فى اتجاه المؤهل العلمى البكالوريوس والماجستير .

وهدفت دراسة المجدلوى (٢٠١٤) إلى التعرف على مصادر الاحتراق النفسي وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى السائقين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٥) سائقاً في محافظات غزة، واستخدم الباحث مقياس مصادر الاحتراق النفسي، ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداد الباحث وبينت النتائج ارتفاع مستوى مصادر الاحتراق، وانخفاض مستوى المساندة الاجتماعية لدى السائقين، وكذلك تبين أن السائقين الذين خبرتهم ١٦ سنة فأكثر كانوا أكثر احتراقاً من السائقين الذين خبرتهم ٥ سنوات فأقل، وأن مستوى الاحتراق يرتفع بارتفاع المؤهل العلمي. وتوصلت دراسة الحاتمي (٢٠١٤) إلى وجود علاقة موجبة دالة بين بعدي الاحتراق النفسي (تبلد المشاعر والاجهاد الانفعالي) وأساليب مواجهة المشكلات وعدم وجود علاقة بين بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي وأساليب المواجهة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات الاحتراق النفسي في بعدي تبلد المشاعر والاجهاد الانفعالي تبعاً لسنوات الخبرة، بينما توجد فروق جوهرية في بعد نقص الإنجاز الشخصي تبعاً لسنوات الخبرة لفئة الخبرة ١٠ سنوات وأكثر. وأشارت إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات المعلمين في الاحتراق النفسي وأبعاده ترجع إلى نوع التعليم والجنس والمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة اللالا، واللالا (٢٠١٤) إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتعاملون مع طلاب (الإعاقة العقلية، والسمعية، والبصرية) في منطقة القصيم، ومدى اختلاف هذه المستويات بناءً على متغيرات تخصص المعلم (العقلية، السمعية، البصرية)، ومتغير المؤهل العلمي للمعلم (بكالوريوس، وأقل من البكالوريوس)، ومتغير الخبرة المهنية للمعلم (أقل من خمس سنوات، وخمس سنوات فأكثر)، وتكونت عينة الدراسة من (٤١١) معلماً، واستخدم الباحثان مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي. وأشارت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع للاحتراق النفسي في بعدي نقص الشعور بالإنجاز وتبلد المشاعر، ومستوى متوسط في بعد الإجهاد الانفعالي لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق بين تخصص المعلم بعد الإجهاد الانفعالي، ووجود فروق بين تخصص المعلم بعدي نقص الشعور بالإنجاز، وتبلد المشاعر لدى معلمي الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وأظهرت الدراسة وجود فروق بين متغير المؤهل العلمي للمعلم بعد الإجهاد الانفعالي لفئة المعلمين الحاصلين على (بكالوريوس)، ولا توجد فروق في بعدي نقص الشعور بالإنجاز وتبلد المشاعر تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، ووجود فروق في بعدي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر تبعاً لمتغير الخبرة المهنية للمعلم لفئة المعلمين الذين خبرتهم (أقل من خمس سنوات)، ولا توجد فروق في بعد نقص الشعور بالإنجاز تبعاً لمتغير الخبرة المهنية للمعلم.

وكذلك هدفت دراسة القيسي (٢٠١٤) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين، وبيان أثر كل من الجنس والخبرة في درجة الاحتراق النفسي لديهم، وتكون عينة الدراسة من (٥٨) مرشداً ومرشدة في مدارس محافظة الطفيلة، وتم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وتوصلت النتائج إلى أن درجة الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين كانت بدرجة متوسطة على بعدي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وبدرجة عالية على بعد نقص الشعور بالإنجاز، بالإضافة

إلى وجود فروق دالة تعزى للجنس فى اتجاه الذكور لبعد تبدل المشاعر، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً ترجع للنوع بالنسبة لبُعدي الإجهاد الانفعالي، و نقص الشعور بالإنجاز. كما أن هناك فروقاً دالة فى بعد الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز تعزى لمستوى الخبرة الكبيرة من ٦ سنوات فأكثر فهم أكثر احتراقاً، بينما لم تظهر فروق فى بعد تبدل المشاعر تعزى لمدة الخبرة .

وفى دراسة محمد (2015) Mohamed التى هدفت إلى الكشف عن الاحتراق النفسى لدى هيئة العمل فى أحد مراكز ذوى الاحتياجات الخاصة فى عمان ، وتوصلت إحدى نتائجها إلى وجود تأثيرات دالة لمدة الخبرة على مستوى تبدل المشاعر، حيث وجدت أن هناك ارتفاعاً فى مستوى الاحتراق لدى ذوى الخبرة من (٦-١٠) سنوات ومستوى احتراقهم أعلى من الذين تكون مدة خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر .

وفحصت دراسة كين وراساى ويوسف وأحمد (2015) Khan, Rasli, Yusoff, & Ahmad العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية وأبعاد الاحتراق النفسى وتأثيرها بين الأكاديميين فى الجامعات فى باكستان. وأجريت الدراسة على عينة من (٢٦٥) أستاذاً مساعداً، وأستاذاً فى الجامعات. وأشارت النتائج إلى أن الأكاديميين الأصغر سناً لديهم مستويات عالية من الاحتراق النفسى، وتبين عدم وجود فروق فى مستوى الاحتراق تعزى للنوع والحالة الاجتماعية. وأفادت هذه الدراسة أن العمر والخبرة لهما علاقة كبيرة بأبعاد الاحتراق النفسى.

وهدفَت دراسة الجارودى (٢٠١٥) إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية فى مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمى فى ضوء عدد من المتغيرات، وتم إجراء الدراسة على عينة من ٣٣٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود . وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس فى مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمى كانت بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة للاحتراق ، ووجدت فروقاً دالة بين متوسطات درجات الذكور والإناث فى اتجاه الذكور ، كما تبين أن ذوى الدرجة العلمية الأقل هم الأكثر شعوراً بالاحتراق ، كما أن هناك فروقاً دالة فى كل أبعاد الاحتراق والدرجة الكلية تعزى إلى مدة الخبرة .

وهدفَت دراسة رزيقة (٢٠١٥) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسى لدى عينة من عمال بلديات تقرت، وتماسين، والمقارين، ووجود فروق دالة إحصائياً فى مستوى الاحتراق النفسى لدى العينة باختلاف النوع، والسن، والأقدمية. وتكونت عينة الدراسة من (٢٦١) عاملاً وعاملة ، وأسفرت النتائج عن أن مستوى الاحتراق النفسى لدى هؤلاء العمال كان مرتفعاً، كما توجد لديهم فروق دالة إحصائياً فى الاحتراق النفسى تعزى لمتغير النوع وكانت الفروق فى اتجاه الإناث، كما توجد فروق دالة فى مستوى الاحتراق النفسى تعزى لمتغير السن، فى اتجاه الفئة من ١٢ إلى ٥٢ سنة. وكذلك توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيرالأقدمية ، فى اتجاه الفئة من ١ إلى ٥ سنوات.

وأشارت دراسة شوا وكوه (2015) Choi&,Koh إلى العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسى والتعقل والرضا الوظيفى وتحديد الفروق فى هذه المتغيرات طبقاً للسمات العامة لدى الممرضات فى القسم الإكلينيكي، وتحديد العوامل التى تؤثر فى الرضا الوظيفى لدى الممرضات فى كوريا، وأجريت الدراسة على عينة من (٣٣٠) ممرضة، وأسفرت النتائج عن أن هناك فروقاً فى ضغوط العمل والاحترق تعزى إلى الفئة العمرية ومستوى التعليم، والتخصص المهني. وتبين وجود فروق فى التعقل تعزى إلى الفئة العمرية ومستوى التعليم، وفيما يخص الرضا الوظيفى تبين وجود فروق تعزى للفئة العمرية ومستوى التعليم، وهناك تأثيرات إيجابية بين الرضا الوظيفى والتعقل ولكن كان كل من الاحترق وضغوط العمل لهما تأثيرات سلبية على الرضا الوظيفى .

### فروض الدراسة

- توجد فروق فى مستوى الاحترق النفسى لدى موظفى المحاكم ترجع للنوع.
- توجد فروق فى مستوى الاحترق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع لمستوى التعليم.
- توجد فروق فى مستوى الاحترق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع لمدة الخبرة.
- توجد فروق فى مستوى الاحترق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع للعمر .

### منهج الدراسة وإجراءاتها

#### منهج الدراسة

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفى الارتباطى المقارن الذي يهدف إلى فحص الارتباطات بين المتغيرات بهدف محاولة اكتشاف الفروق فى مستوى الاحترق النفسى وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية لدى موظفى المحاكم من الجنسين.

#### تصميم الدراسة

تعتمد الدراسة الراهنة على التصميم الارتباطى لأنها تحاول الكشف عن العلاقة بين الاحترق النفسى وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى موظفى المحاكم من الجنسين.

#### عينة الدراسة

شملت الدراسة الراهنة عينة مكونة من (٣٢٠ مشاركاً) (٦٠ موظفاً و ٦٠ موظفة) من العاملين ببعض المحاكم التابعة لمحافظة الجيزة (كمحكمة البدرشين الجزئية، ومحكمة العياط الجزئية، ومحكمة الجيزة، ومحكمة الكتكات الجزئية، ومحكمة الصف الجزئية، ومحكمة السودان)، وتم التطبيق على الموظفين والموظفات ممن ينتمون إلى الأقسام التالية (موظفى القلم المدنى، وموظفى النيابة، والجدول، وموظفى الجلسات، وموظفى الأسرة)، فهم ممن تستلزم طبيعة عملهم التعامل مع عدد ضخم من الجمهور، و تحمل مسؤوليات ضخمة تتعلق بمتلقى الخدمة من ملفات ومستندات وإجراءات مالية قد تُعرض الموظف للمساءلة أو الجزاءات وغيرها، وتقتضى طبيعة عملهم الدقة والتركيز فى جميع الإجراءات. وتراوح أعمارهم بين (٢٥ - ٥٥) سنة، وتراوح المستوى التعليمي لهم بين المتوسط

والجامعى وفوق الجامعى، وأن لا تقل مدة الزواج عن سنة، ويكون لديهم طفل واحد على الأقل، ومدة الخبرة فى العمل لا تقل عن سنة، ويخلوا أفراد العينة من أى إعاقة جسمية (حسية أو حركية)، وتراوحت عينة الذكور بين مدخن وغير مدخن، ولم يتعرض أى من أفراد العينة لجزاءات أو تحقيقات. ويعرض جدول (١) لتفاصيل المتغيرات السكانية.

جدول (١) متوسطات أعمار وتعليم ومدة زواج، ومدة العمل لدى الموظفين بالمحاكم والموظفات ن=٣٢٠.

الدالة	ت	إناث (موظفات) ن=١٦٠		ذكور (موظفون) ن=١٦٠		العينة المؤشرات
		ع	م	ع	م	
السن	٢,٤٩	٨,٩٠	٣٩,١٥	٧,٢١	٣٦,٨٩	
مدة الزواج	٥,٤٦	٩,٠١	١٤,١٣	٦,٤٨	٩,٣٣	
عدد سنوات التعليم	٦٥	٢,٣٦	١٥,٢٣	٢,١٢	١٥,٣٩	
مدة العمل (الخبرة)	٣,٥٧	٨,٨٩	١٣,٣٣	٨٠,٥	١٠,٣٤	

يتضح من الجدول (١) أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث فى كل من متغير السن ومدة الزواج ومدة العمل وهذه الفروق فى اتجاه الإناث، وقد يرجع ذلك إلى إمكانية التحاق الإناث بالعمل عقب حصولهم على للؤهل الدراسى مباشرةً بينما الذكور يقوموا بقضاء خدمة عسكرية قد تؤخرهم عن الالتحاق بالعمل، وكذلك تأخر الزواج نظراً لارتباط زواج الذكور بحصولهم على فرصة عمل.

### أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة الراهنة على اختبار الاحتراق النفسى من إعداد الباحثة، ونعرض له كالتالى:

#### أ- اختبار الاحتراق النفسى

من خلال الاطلاع على الإنتاج الفكرى السابق، وتحليل ومراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة، تبين أن معظم الدراسات كانت تعتمد على مقياس ماسلاش للاحتراق بعد الترجمة، وتعد قائمة ماسلاش للاحتراق النفسى من أكثر المقاييس استخداماً على نطاق عالمي فى قياس الاحتراق النفسى، وقد شاع استخدامه فى عديد من الدراسات الأجنبية. وقد قام عدد من الباحثين بتعريب المقياس ليتلاءم مع البيئة العربية؛ ومنهم داوونى والكيلانى وعليان (١٩٨٩)؛ والطحاينة (١٩٩٥)؛ والفرح (٢٠٠١) ( طشطوش، وجروان، ومهيدات، و بنى عطا، ٢٠١٣).

قامت الباحثة بالإطلاع على مقياس ماسلاش النسخة الأجنبية (Maslach, & Jackson, 1981) وبعض النسخ المعربة منه كما ورد مثلاً لدى آدم العتيبي (٢٠٠٣)، وهناك بعض الاستخبارات العربية للاحتراق النفسى منها، ومقياس عبدالحميد (٢٠١١)، ومقياس صديق (٢٠١٠). وهناك بعض الاستخبارات التى أجريت فى إطار الثقافة العربية، ولكن أغلبها كان لقياس الاحتراق لدى المعلمين أو الممرضين، وقامت الباحثة بإعداد أداة جديدة لقياس الاحتراق النفسى لدى الموظفين والموظفات العاملين بالمحاكم المصرية، حتى يلائم سياق العمل بالمحاكم، فقدمت الباحثة تعريفاً إجرائياً للاحتراق النفسى اعتمدت عليه فى بناء الاختبار، وهو:

" مجموعة من الأعراض والعلامات والمظاهر المرضية التي تظهر على الفرد نتيجة لتعرضه لعدة عوامل ضاغطة في بيئة العمل، وتبدو هذه الأعراض في أبعاد متعددة منها أعراض معرفية وانفعالية وفسولوجية وبدنية واجتماعية وسلوكية، وتكون أكثر وضوحاً لدى أصحاب المهن التي يكثر فيها التعامل مع الجمهور، كموظفي المحاكم المصرية".

– **مضمون الاختبار:** يتكون هذا الاختبار من ٧٩ بنداً، تم توزيعها على خمسة مقاييس فرعية هي:

مقياس البعد المعرفي: ويتكون من (١١ ابناً) وهي البنود من ١-١١. وتمثلت بنوده المعكوسة في ثلاثة بنود، هي ٤ و ٨ و ١١.

مقياس البعد الوجداني (الانفعالي): ويتكون من (١١ ابناً) وهي البنود من ١٢-٣٢، وتمثلت بنوده المعكوسة في خمسة بنود، هي ١٣ و ١٥ و ٢١ و ٣٠ و ٣١.

مقياس البعد الاجتماعي: ويتكون من (٢٠ ابناً) وهي البنود من ٣٣-٥٢، وتمثلت بنوده المعكوسة في أربعة بنود، هي ٣٥ و ٤٧ و ٤٩ و ٥٠.

مقياس البعد الفسيولوجي والبدني: ويتكون من (١٠ بنود) وهي البنود من ٥٣-٦٢، وتمثلت بنوده المعكوسة في بند واحد، هو ٦١.

مقياس البعد السلوكي: ويتكون من (١٧ بنداً) وهي البنود من ٦٣-٧٩، وتمثلت بنوده المعكوسة في أربعة بنود، هي ٦٣ و ٦٧ و ٧٠ و ٧٩. وصُححت جميع البنود في اتجاه الاحتراق النفسي، وتم تضمين المقياس عدداً من البنود المعكوسة الموزعة على كل بعد، وتمثلت في البنود (١ و ٤ و ٨ و ١٣ و ١٥ و ٢١ و ٣٠ و ٣١ و ٣٥ و ٤٧ و ٤٩ و ٥٠ و ٦١ و ٦٣ و ٦٧ و ٧٠ و ٧٩)، وسيتم تصحيحها عكسياً.

### الدراسة الاستطلاعية الأولى :

أجريت دراسة استطلاعية على عينة من (٢٠ مشاركاً) ٣٠ موظفاً و ٣٠ موظفة من العاملين ببعض المحاكم التابعة لمحافظة الجيزة، ولها نفس خصائص عينة الدراسة السابق ذكرها، وتم اختيار هذه العينة لإثبات الكفاءة القياسية لأدوات الدراسة .

### تقدير الكفاءة القياسية للأدوات

لتقدير الكفاءة القياسية لأدوات الدراسة، تم التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من الموظفين والموظفات العاملين بالمحاكم، وسنقدم وصفاً إحصائياً لبعض المتغيرات السكانية لها في الجدول التالي:

جدول (٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات (السن، والتعليم، ومدة الزواج، ومدة العمل) لدى مجموعتى الدراسة الاستطلاعية الأولى ودلالة الفروق بينهما.

المتغيرات	الذكور (موظفين) ن = ٣٠		الإناث (موظفات) ن = ٣٠		ت	الدلالة
	ع	م	ع	م		
السن	٣٥,٢٠	٥,٤٥	٣٩,٩٧	٩,٣٣	٢,٤٢	,٠٢
مدة الزواج	٨,٩٠	٤,٨٧	١٥,١٠	٩,٥٧	٣,١٦	,٠٠٣
عدد سنوات التعليم	١٥,٣٣	٢,٣١	١٥,٠٧	٢,٦٦	,٤١	,٦٨
مدة العمل (الخبرة)	٩,١٠	٣,٧٥	١٤,٠٠	١٠,١٧	٢,٤٨	,٠٢

يتضح من الجدول (٢) وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعتى الدراسة فى كل من السن ومدة الزواج ومدة العمل، وجميعها فروق فى اتجاه الإناث فهم أكبر سناً وأطول فى مدة الزواج وكذلك مدة العمل، ويمكن تفسير هذه الفروق من خلال فكرة التدرج الوظيفى فى القطاع الحكومى، كما أن العينة تتناول شريحة عمرية كبيرة فهى تتراوح بين (٢٥-٥٥) سنة، كما تبين عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فى متغير التعليم.

#### أولاً : صدق الأدوات

اعتمدت الباحثة فى حساب صدق الأدوات على طرق مختلفة اندرجت جميعها تحت ما يسمى بصدق التكوين، حيث يتميز بأنه أكثر شمولاً وعمومية من الطرق الأخرى، لأنه يوضح أبعاد المفهوم الذى يقيسه الاختبار (عبد الفتاح القرشى، ١٧٠، ٢٠٠١)، وتم حساب الصدق لاختبارات الدراسة الراهنة من خلال:

١- صدق التعلق بمحك خارجى: حيث تم الاستعانة باختبار ذى صدق وثبات مقبول، وهو اختبار الاحترق النفسى لماسلاش (ترجمة: سهير فهيم الغباشى). كمحك لاختبار الاحترق النفسى الذى أعدته الباحثة

٢- كما تم الإعتماد على مؤشر آخر للصدق من خلال التحليل العاملى .

وسوف نعرض لطرق معاملات الصدق للاختبار لمجموعتى الدراسة على النحو التالى :

#### ١- صدق التعلق بمحك خارجى:

جدول (٣) صدق التعلق بمحك خارجى لاختبار الاحترق النفسى لدى مجموعتى الدراسة.

معاملات الصدق			
المحك الخارجى	العينة		م
	(ذكور) ن=٣٠	(إناث) ن=٣٠	
استخبار الاحترق النفسى لماسلاش كمحك خارجى	٨٤	٧٠	١ مقياس البعد المعرفى.
	٨٨	٨٧	٢ مقياس البعد الوجدانى (الانفعالى) .
	٨١	٧٦	٣ مقياس البعد الاجتماعى.
	٧١	٥٢	٤ مقياس البعد الفسيولوجى والبدنى.
	٧٩	٧٥	٥ مقياس البعد السلوكى
	٩٣	٨٣	٦ الدرجة الكلية لاختبار الاحترق النفسى

## ثانياً: حساب معاملات الثبات :

تم حساب معاملات الثبات لمجموعتي الدراسة (الذكور والإناث) حيث تكونت كل مجموعة من ٣٠ موظفاً و ٣٠ موظفةً. كما يعد مفهوم الثبات و الصدق من المقومات الأساسية لأي أداة قياس نفسية، لذلك تم استخدام ثلاث طرق لحساب الثبات الذي يعد الخطوة الأولى للوصول إلى الصدق، ونعرض لها على النحو التالي:

### ١- حساب الثبات بإعادة الإختبار :

تم تطبيق الإختبار على أفراد المجموعتين بطريقة فردية مرتين، بفواصل زمنية تراوح من أسبوع إلى أسبوعين، واتبعت فيها التعليمات والإجراءات نفسها. ويعتبر معامل الثبات بهذه الطريقة بمثابة حساب الارتباط بين درجات الإختبار التي يحصل عليها الأفراد في المرة الأولى بدرجات الإختبار التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في المرة الثانية من التطبيق (Anastasi, 1990, 116).

٢- الثبات بمعامل ألفا كرونباخ : تم حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ لكل إختبار، لدى مجموعتي الدراسة

٣- الثبات بطريقة القسمة النصفية تعمل هذه الطريقة على تقييم إلى أي مدى يعكس كل بند من الإختبار الخاصية نفسها التي وضع الإختبار لقياسها، كما تم الاستعانة بمعادلة سبيرمان- براون ١ لتعديل الطول\*.

وسوف نعرض لقيم معاملات الثبات بالطرق الثلاث للمقاييس الفرعية لإختبار الإحتراق النفسي والدرجة الكلية لدى عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى في جدول (٤) .

## جدول (٤) معاملات الثبات لمجموعتي الدراسة للدرجة الكلية وللإختبارات الفرعية لإختبار الإحتراق النفسي بالطرق الثلاث.

م	طرق الثبات	موظفون (ذكور) ن=٣٠			موظفات (إناث) ن=٣٠		
		ألفا كرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول	إعادة الإختبار	ألفا كرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول	إعادة الإختبار
١	مقياس البعد المعرفي	,٦٦	,٨٠	,٨١	,٨٩	,٩٢	,٩٥
٢	مقياس البعد الوجداني (الانفعالي) .	,٩١	,٩٦	,٨٨	,٩٢	,٩٥	,٩٣
٣	مقياس البعد الاجتماعي.	,٨١	,٧٩	,٧٩	,٨٧	,٩٠	,٩٦

\* معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون = ٢ × معامل الثبات + ١ معامل الثبات (جيلفورد وفروختر، من خلال صفاء اسماعيل، ٢٠٠٤ ص ١٢١)

تابع جدول (٤)

٩١	٨٧	٨٠	٩٠	٨٧	٨٤	٤	مقياس البعد الفسيولوجي والبدني.
٩٢	٩١	٨٥	٨٧	٨٠	٧٩	٥	مقياس البعد السلوكي
٩٧	٩٦	٩٧	٩٥	٩٤	٩٥		الدرجة الكلية لاستخبار الاحتراق النفسي

### الصدق العاملي

تم إجراء التحليل العاملي لاستخبار الاحتراق النفسي على عينة الذكور (ن=١٦٠) وعينة الإناث (ن=١٦٠)، كل منها على حدة، بطريقة المكونات الأساسية<sup>١</sup> لهوتلنج والتي تعد من أكثر طرق التحليل العاملي دقة. ومن خلال الإعتماد على قراءة المصفوفة العاملية بعد التدوير لإستخبار الاحتراق النفسي لدى عينة الموظفين بالمحاكم تبين ما يلي:

- أن جميع عبارات مقياس الاحتراق النفسي تشبعت على جميع عوامل المصفوفة العاملية فيمعدا بند واحد (١٦) وتم استبعاده، وبذلك يصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية هي (٧٨) عبارة عند مستوى التحليل العاملي .

- ويشير التركيب العاملي لمقياس الاحتراق النفسي إلى صدق مضمونه واتساق بنوده وكفائه في قياس ما وضع لقياسه حيث تم إستخراج عوامل تشير إلى أبعاد المفهوم، ففي استخبار الاحتراق النفسي تم إستخراج خمسة عوامل تشمل مكونات وأبعاد الاحتراق النفسي وتمثلت في العوامل (٢ و٣ و٤ و٧ و١٣)، ولذلك يمكننا الإشارة إلى الصدق العاملي ، وصدق التكوين لهذا الاستخبار لدى عينة الموظفين بالمحاكم . كما تبين من خلال حساب الصدق العاملي لهذا الإستخبار لدى عينة من موظفي المحاكم تبين ما يلي:

- أن جميع عبارات مقياس الاحتراق النفسي تشبعت على جميع عوامل المصفوفة العاملية فيمعدا البنود (١ و٦ و٣٠ و٤٦ و١ و٦٧).

- ويشير التركيب العاملي لهذا المقياس إلى صدق تكوينه واتساق بنوده وكفائه في قياس ما وضع لقياسه، حيث تم إستخرج عوامل تشير إلى أبعاد المفهوم؛ ففي استخبار الاحتراق النفسي. تم استخراج خمسة عوامل تشمل مكونات وأبعاد الاحتراق النفسي وتمثلت في العوامل (٢ و٣ و٤ و٥ و١٧)، ولذلك يمكننا الإشارة إلى صدق تكوين هذا الاستخبار لدى عينة من موظفي المحاكم .

- ومن خلال التحليل العاملي لهذا الاستخبار لدى مجموعتي الدراسة، يمكننا الإشارة إلى أن استخبار الاحتراق النفسي أصبح عدد عباراته في صورتها النهائية (٧٨) بعد استبعاد البند (١٦) نظراً لاتفاق

التحليل العاملي لدى مجموعتي الدراسة بعدم تشعبه على أى عامل من عوامل المصفوفة العاملية، لذلك تم استبعاده.

### إجراءات التطبيق:

تم تطبيق اختبار الاحتراق النفسى تطبيقاً فردياً على أفراد العينة فى أماكن عملهم، حيث تم سحب العينة من ستة محاكم مختلفة، وبدأت إجراءات التطبيق من بدايات شهر يونيو عام ٢٠١٤ حتى شهر ديسمبر ٢٠١٤، وكانت تستغرق جلسة التطبيق ما بين (٣٥-٥٠) دقيقة لكل حالة على حدة حيث كانت الباحثة تعطى الاختبار للمشاركة وتطلب منه قراءة التعليمات بدقة، وكانت تطلب منهم الاستفسار عن أى عبارة غير مفهومة بالنسبة لهم، وكانت الباحثة تعطى فترة راحة لعدة دقائق، حيث أشار بعض المشاركين إلى طول الاختبار والشعور بالملل. وكانت هناك بعض الاستفسارات من جانب المشاركين لمدى فائدة هذا العمل بالنسبة لهم، وتخوف بعضهم من تأثير تطبيقه لهذا الاستفتاء على عمله، فكانت الباحثة توضح عدم تأثيره تماماً على مصلحة الموظف، بل قد تساهم نتائج هذا العمل فى طرح حلول لبعض المشاكل التى تواجههم، والتوصية ببعض الاعتبارات التى يجب الأخذ بها للحفاظ على صحة وسلامة العاملين بالمحاكم وأسرهم. وكانت هناك بعض الصعوبات التى واجهتها الباحثة ومنها، أن هناك امتناعاً ورفضاً تاماً من قبل بعض الموظفين بمعظم المحاكم التى تم بها التطبيق.

### نتائج الدراسة

نتائج الفرض الأول : توجد فروق فى مستوى الاحتراق النفسى وأبعاده لدى موظفى المحاكم ترجع للنوع.

جدول (٥) الفروق فى مستوى الاحتراق النفسى وأبعاده باختلاف الجنس

الاحترق	النوع	م	ع	ف	ت	الدلالة
الجانب المعرفى	ذكور	٢٦,٩٥	٨,٦٨	٣٥٤	-٢,٢٤	,٠٣
	إناث	٢٩,١٧	٩,٠٣			
الجانب الوجدانى	ذكور	٥٣,٣٤	١٥,٠١	٤٧٢	,٧٩٧	,٤٣
	إناث	٥١,٩٩	١٥,٣٠			
الجانب الفسيولوجى	ذكور	٢٢,٥١	٨,١١	٤٨١	٢-,٠٩	,٠٤
	إناث	٢٤,٤٤	٨,٣٩			
الجانب السلوكى	ذكور	٣٨,٨٨	١٠,٦٠	١,٠٩	-٢,٦٣	,٧٩٢
	إناث	٣٩,٢١	١١,٤٥			
الجانب الاجتماعى	ذكور	٤٤,٣٤	١٢,٩٩	١,٦٥	-٠,٤٢	,٩٦٦
	إناث	٤٤,٤١	١٣,٤٠			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	ذكور	١٨٦,٠٥	٤٧,٩٥	٤٩٦	-,٥٨٣	,٥٦٠
	إناث	١٨٩,٢١	٤٩,٨٠			

الاحترق النفسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من الموظفين الإداريين

تبين من جدول (٥) وجود فروق دالة فى بعدين من أبعاد الاحترق النفسى وهما المعرفى والفسىولوجى والفروق فى اتجاه الإناث حيث يزيد الاحترق المعرفى والفسىولوجى لدى الإناث أكثر من الذكور، بينما لا توجد فروق فى باقى الأبعاد وكذلك الدرجة الكلية .

نتائج الفرض الثانى:

توجد فروق فى مستوى الاحترق النفسى وأبعاده لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع لمستوى التعليم.

جدول(٦) الفروق فى مستوى الاحترق وابعاده باختلاف مستوى التعليم لدى الموظفون

والموظفات بالمحاكم .

عينة الموظفين (ن=١٦٠)						
المتغيرات	مستوى التعليم	م	ع	ف	ت	الدلالة
الجانب المعرفى	متوسط	٢٧,٢٣	٨,٧٠	٠,٤٥	٢٦٦,	٧١,
	جامعى	٢٦,٨٣	٨,٧١			
الجانب الوجدانى	متوسط	٥٥,٢٩	١٥,٥٩	١,٩٠	١.٠٧٥	٢٨٤,
	جامعى	٥٢,٥١	١٤,٧٥			
الجانب الفسىولوجى	متوسط	٢٤,٢٥	٧,٦٣	٣,٩٤	١.٨٠	٠,٧٥,
	جامعى	٢١,٧٦	٨,٢١			
الجانب السلوكى	متوسط	٤٠,٧٣	٩,٠٤	١.٥٨	١.٤٥	١٤٩,
	جامعى	٣٨,٠٩	١١,١٥			
الجانب الاجتماعى	متوسط	٤٧,٢٥	١٣,٤٣	٠,٢١	١.٨٧	٠,٦٤,
	جامعى	٤٣,١٠	١٢,٦٥			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	متوسط	١٩٤,٧٥	٤٥,٦٨	٢,١٢	١.٥١	١٣٢,
	جامعى	١٨٢,٢٩	٤٨,٦٠			
عينة الموظفات(ن=١٦٠)						
الجانب المعرفى	متوسط	٢٧,٩٨	٨,١٠	٢.٢٢	١.١٧-	٢٤٣,
	جامعى	٢٩.٧٦	٩,٤٤			
الجانب الوجدانى	متوسط	٥١,٩٨	١٤,٥٦	٠.٦٢٨	-٠,٠٧	٩٩٤,
	جامعى	٥٢,٠٠	١٥,٧٢			
الجانب الفسىولوجى	متوسط	٢٦,٤٥	٨,٧١	١.٨٢	٢.١٦	٠,٣٢,
	جامعى	٢٣,٤٤	٨,٠٩			
الجانب السلوكى	متوسط	٣٩,٧٧	١٠,٩٠	٣,٩٧	٠,٤٤٠	٦٦٠,
	جامعى	٣٨,٩٣	١١,٧٥			
الجانب الاجتماعى	متوسط	٤٥,٦٠	١٤,٠٨	٠,٧١	٠,٧٩٥	٤٢٨,
	جامعى	٤٣,٨١	١٣,٠٧			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	متوسط	١٩١,٧٩	٤٨,٧١	٣,٤١	٠,٦٤٠	٦٤٦,
	جامعى	١٨٧,٩٣	٥٠,٥١			

ويتضح من جدول ( ٦ ) عدم وجود فروق دالة فى جميع أبعاد الاحترق النفسى وكذلك على مستوى الدرجة الكلية للاحتراق النفسى تعزى لمستوى التعليم لدى الموظفين، كما لا توجد فروق على مستوى معظم أبعاد الاحترق النفسى لدى الموظفات ، فيما عدا البعد الفسىولوجى تبين وجود فروق داله تعزى لمستوى التعليم حيث يزيد الاحترق الفسىولوجى لدى الإناث نوى مستوى التعليم المتوسط ، وكذلك

تبين عدم وجود فروق على مستوى الدرجة الكلية للاحتراق النفسى تعزى لمستوى التعليم لدى عينة الموظفين .

### نتائج الفرض الثالث:

توجد فروق فى مستوى الاحتراق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم ترجع للعمر .

جدول (٧) الفروق فى مستوى الاحتراق وأبعاده باختلاف الفئة العمرية لدى موظفى وموظفات المحاكم

عينة الموظفين (ن=١٦٠)						
المتغيرات	الفئة العمر	م	ع	ف	ت	الدالة
الجانب المعرفى	من ٢٥-٤٠	٢٧,٧٧	٨,٧٨	٣٤٨,	٢.٠٨	,٠٤
	من ٤١-٥٥	٢٤,٥٠	٧,٩٨			
الجانب الوجدانى	من ٢٥-٤٠	٥٤,٤٣	١٤,٩٦	٠,٣٦	١.٦٠	,١١٢
	من ٤١-٥٥	٥٠,٠٨	١٤,٨٨			
الجانب الفسيولوجى	من ٢٥-٤٠	٢٢,٢٨	٧,٨٤	٠,١٤	-٠,٦٠٢	,٥٤٨
	من ٤١-٥٥	٢٣,١٨	٨,٩٢			
الجانب السلوكى	من ٢٥-٤٠	٣٩,٣٦	١٠,٥٦	٠,٤٣	,٩٨٦	,٣٢٦
	من ٤١-٥٥	٣٧,٤٥	١٠,٧٤			
الجانب الاجتماعى	من ٢٥-٤٠	٤٤,٥٦	١٣,١١	٠,٨٥	,٣٦١	,٧١٩
	من ٤١-٥٥	٤٣,٧٠	١٢,٧٥			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	من ٢٥-٤٠	١٨٨,٤٠	٤٧,٥٣	٠,٠٢	١.٠٩	,٢٧٩
	من ٤١-٥٥	١٧٨,٩٠	٤٩,٠٩			
عينة الموظفات (ن=١٦٠)						
الجانب المعرفى	من ٢٥-٤٠	٢٩,٨٨	٩,٢٦	٣٥٥,	١,٣٣	,١٨٦
	من ٤١-٥٥	٢٧,٩١	٨,٥٧			
الجانب الوجدانى	من ٢٥-٤٠	٥٣,٠٩	١٥,٩٦	١,٩٣	١,٢٠	,٢٣١
	من ٤١-٥٥	٥٠,٠٧	١٣,٩٩			
الجانب الفسيولوجى	من ٢٥-٤٠	٢٤,٤٥	٨,٩٩	٣,٦٧	,٠٢٧	,٩٧٩
	من ٤١-٥٥	٢٤,٤١	٧,٣٠			
الجانب السلوكى	من ٢٥-٤٠	٣٩,٧٠	١١,٧٦	٤٩١,	,٧١٧	,٤٧٥
	من ٤١-٥٥	٣٨,٣٤	١٠,٩٢			
الجانب الاجتماعى	من ٢٥-٤٠	٤٤,٠٦	١٣,٩٢	٧٥٤,	-٠,٤٣٤	,٦٦٥
	من ٤١-٥٥	٤٥,٠٢	١٢,٥٣			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	من ٢٥-٤٠	١٩١,١٨	٥١,٩٤	١,٢٢	,٦٦٠	,٥١٠
	من ٤١-٥٥	١٨٥,٧٦	٤٦,٠٣			

يتضح من جدول (٧) عدم وجود فروق على مستوى أبعاد الاحتراق النفسى وكذلك الدرجة الكلية تعزى للفئة العمرية، فيما عدا الجانب المعرفى تبين وجود فروق دالة فى مستوى الاحتراق تعزى للفئة العمرية من ٢٥ إلى ٤٠ فهذه الفئة أكثر عرضة للاحتراق المعرفى من الفئات الأخرى، وذلك لدى عينة

الاحترق النفسى فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من الموظفين الإداريين

الموظفين فى المحاكم، بينما تبين عدم وجود فروق على مستوى أبعاد الاحترق النفسى وكذلك الدرجة الكلية تعزى للفئة العمرية وذلك لدى عينة الموظفين بالمحاكم.

نتائج الفرض الرابع : توجد فروق فى مستوى الاحترق النفسى لدى موظفى وموظفات المحاكم تعزى لمدة الخبرة .

جدول(٨)الفروق فى مستوى الاحترق النفسى وابعاده باختلاف مدة الخبرة لدى موظفى وموظفات المحاكم

عينة الموظفون (ن=١٦٠)						
المتغيرات	مدة الخبرة	م	ع	ف	ت	الدلالة
الجانب المعرفى	من سنه -١٧	٢٩,٩٥	٩,٠٧	٠,١٤	١,٧٠	٠,٠٩
	١٨ سنه فأكثر	٢٧,٣٠	٨,٧٧			
الجانب الوجدانى	من سنه -١٧	٥٣,٤٣	١٥,٧٢	١,٣٧	١,٨٦	٠,٠٧
	١٨ سنه فأكثر	٤٨,٥٣	١٣,٨٠			
الجانب الفسيولوجى	من سنه -١٧	٢٤,٦٧	٨,٨٣	٣,١١	٠,٥٤٨	٠,٥٨
	١٨ سنه فأكثر	٢٣,٨٧	٧,٣١			
الجانب السلوكى	من سنه -١٧	٤٠,١١	١١,٦١	١,٨٦	١,٥٥	٠,١٢٣
	١٨ سنه فأكثر	٣٧,٠٤	١٠,٨٦			
الجانب الاجتماعى	من سنه -١٧	٤٤,٧٣	١٣,٨٤	٠,٧٠٤	٠,٤٧٩	٠,٦٣٢
	١٨ سنه فأكثر	٤٣,٦٢	١٢,٣٨			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	من سنه -١٧	١٩٢,٨٩	٥١,٥٢	١,٨٨	١,٤٦	٠,١٤٨
	١٨ سنه فأكثر	١٨٠,٣٦	٤٤,٧٠			
عينة الموظفات (ن=١٦٠)						
الجانب المعرفى	من سنه -١٧	٢٧,٥١	٨,٦٨	٥٤٥,	٢,٠١	٠,٠٥
	١٨ سنه فأكثر	٢٣,٦١	٨,٠٤			
الجانب الوجدانى	من سنه -١٧	٥٣,٩٢	١٤,٨٣	١,١٢٩	١,١٩	٠,٢٤
	١٨ سنه فأكثر	٤٩,٩١	١٥,٩٩			
الجانب الفسيولوجى	من سنه -١٧	٢٢,٥٨	٧,٩٧	٠,٠٠٨	٠,٢٦٧	٠,٧٨٩
	١٨ سنه فأكثر	٢٢,٠٩	٩,٠٤			
الجانب السلوكى	من سنه -١٧	٣٩,١٧	١٠,٦٤	٠,٢٤٠	٠,٨٣٤	٠,٤٠٦
	١٨ سنه فأكثر	٣٧,١٧	١٠,٤٤			
الجانب الاجتماعى	من سنه -١٧	٤٤,٥٨	١٣,١٦	٠,٠٠٩	٠,٥٥٢	٠,٥٨٢
	١٨ سنه فأكثر	٤٢,٩٦	١٢,١٠			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسى	من سنه -١٧	١٨٧,٧٥	٤٧,٤٧	٠,٠٤٢	١,١١	٠,٢٦٨
	١٨ سنه فأكثر	١٧٥,٧٤	٥٠,٥٥			

يوضح جدول(٨) عدم وجود فروق فى مستوى الدرجة الكلية للاحتراق النفسى ترجع إلى مدة الخبرة وكذلك الأبعاد الفرعية ، فيما عدا البعد المعرفى فقد تبين وجود فروق دالة فى مستوى الاحتراق المعرفى ترجع لمدة الخبرة من سنة إلى ١٧ سنة أى يزداد الاحتراق المعرفى لدى الموظفات كلما قلت

مدة خبرتهم . كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الدرجة الكلية للاحتراق النفسى تعزى إلى مدة الخبرة وكذلك جميع الأبعاد الفرعية ، وذلك لدى الموظفين بالمحاكم.

### مناقشة النتائج

أسفرت نتائج الدراسة الراهنة عن تحقق صحة جميع فروضها جزئياً حيث وجدت فروق دالة في بعدين من أبعاد الاحتراق النفسى فقط وهما المعرفى والفسىولوجى تعزى للنوع، حيث يزيد الاحتراق المعرفى والفسىولوجى لدى الإناث أكثر من الذكور، بينما لا توجد فروق فى باقى الأبعاد وكذلك الدرجة الكلية . كما تبين عدم وجود فروق فى مستوى الاحتراق تعزى لمستوى التعليم على مستوى الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لدى الموظفين والموظفات فيما عدا البعد الفسىولوجى للاحتراق لدى الموظفات يزيد لدى الموظفات متوسطى التعليم. وكذلك تبين عدم وجود فروق تعزى للفئة العمرية لدى الموظفين والموظفات على مستوى جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق فيما عدا البعد المعرفى للاحتراق لدى الموظفين حيث يزيد الاحتراق المعرفى لدى الموظفون صغار السن أكثر من كبار السن. وفيما يتعلق بمدة الخبرة توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق داله على مستوى الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاحتراق لدى الموظفون والموظفات فيما عدا البعد المعرفى لدى الموظفات تبين وجود فروق تعزى للموظفات الأقل خبرة فهم أكثر احتراقاً معرفياً من الموظفات الأكثر خبرة.

وتتفق نتائج البحث الحالى جزئياً مع دراسة مصطفى (٢٠٠٤) التى هدفت إلى التعرف على درجة الاحتراق لدى معلمى المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية والمهنية، وبلغ حجم العينة (١٠٨) معلماً ومعلمة ، وتبين وجود احتراق بمستويات بسيطة ومتوسطة لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة فى جميع أبعاد الاحتراق والدرجة الكلية تعزى للجنس. ولم تظهر فروق دالة تعزى لعمر المعلم ومدة خبرته فى التدريس. ويؤكد بعض الباحثين أن مدة الخبرة تعمل على تقليل الاحتراق النفسى، إذ تساعد على تطوير أكثر من وسيلة يستطيع من خلالها الموظف أن يجد حلولاً للمشكلات التى تواجهه، الأمر الذى يساعد على التكيف مع العمل بكل ما فيه من تغيرات، وهناك باحثون آخرون يرون أن مدة الخبرة لا تؤثر على الاحتراق النفسى للمدرسين ولا توجد أى علاقة بينهما .

وقد بينت دراسة متولى (٢٠٠٥) أن الاحتراق النفسى موجود لدى الإناث أكثر من الذكور، كما أن الأفراد ذوو التعليم المرتفع أكثر عرضة من غيرهم من ذوى المستوى التعليمى المنخفض ، بالإضافة إلى أن الأفراد ذوو الأعمار الصغيرة أكثر عرضة للاحتراق النفسى، فتعارض نتائج البحث الحالى مع هذه الدراسة فيما يتعلق بالتعليم، بينما تتفق معها جزئياً فيما يتعلق بالجنس والعمر.

وهدفنا دراسة محمد (١٩٩٥) إلى معرفة أثر السمات الشخصية، والجنس والخبرة فى الاحتراق النفسى على عينة مكونة من ( ١٨٤ ) معلماً ومعلمة؛ حيث قام باستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسى، ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة بين المعلمين والمعلمات فى مستوى الاحتراق النفسى تعزى إلى الجنس والخبرة، ووجد أن المعلمين الأقل خبرة هم الأكثر احتراقاً من الأكثر خبرة

(الزبيدي، ٢٠٠٧). فتؤيد هذه النتائج البحث الرهن جزئياً فيما يتعلق بمدى الخبرة وذلك لدى نتائج عينة الإناث بينما تتعارض مع نتائج عينة الذكور، وتتفق جزئياً مع نتائج البحث الرهن فيما يتعلق بالجنس.

ودراسة السيد (٢٠٠١) التى هدفت إلى معرفة علاقة الاحترق النفسى بالجنس، والخبرة، والمرحلة التى يعمل بها المعلم، وذلك على عينة من (٩٥ معلماً ومعلمة) بمدارس الأمل بالمحافظة، وتوصل إلي أن المعلمات أكثر تعرضاً للاحتراق النفسى من المعلمين، ويتفق ذلك جزئياً مع النتائج الرهنة، وتبين أن المعلمين الجدد أي الأقل خبرة أكثر شعوراً بالاحتراق النفسى من المعلمين الأكثر خبرة ويتعارض ذلك مع النتائج الرهنة لدى الذكور وجزئياً لدى عينة الإناث (ذكى، ٢٠٠٨، ١٠٤). ويمكننا أن نبرهن وجود الفروق فى اتجاه الإناث من خلال ما يلقى على عاتق المرأتم تعدد الأدوار والمسؤوليات التى تجعلها أكثر تأثراً بالضغط أكثر من الذكور حيث تتعارض وتتصارع الأدوار لديها، ونظراً لما تمثله الأدوار الأسرية من أولويه لدى المرأة وتفضيلها على دور العمل واختلاف موقعها الاجتماعى والوظيفى عن الرجل والتفرقة فى التعامل فتكون المرأة أكثر تعرضاً للضغوط والاحتراق أكثر من الرجل. وقد يرجع اقتصار الفروق على البعد المعرفى والفسىولوجى وفقاً لنموذج متطلبات وموارد العلى إلى أن جوانب العمل التى تتطلب جهداً متواصلاً تكون أكثر ارتباطاً مع التكاليف النفسية والمعرفية والفسىولوجية لذلك فهما أكثر الجوانب تأثراً بالفروق.

كما هدفت دراسة الزبيدي (٢٠٠٢) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسى بين المرشد النفسى التربوى فى محافظة الزرقاء فى الأردن، ومعرفة الاختلاف فى مستوى الاحتراق بين أفراد العينة فى ضوء بعض المتغيرات كالنوع والخبرة ومكان العمل، والتخصص والمؤهل العلمى، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٠٠) مرشداً ومرشدة يعملون فى مدارس التعليم الأساسى والثانوى، وأسفرت النتائج عن أن متوسط درجات الاحتراق أعلى لدى الإناث من الذكور، وأن ذوى الخبرة الأقل من أربع سنوات أكثر احتراقاً من ذوى الخبرة الأكثر من أربع سنوات، كما أن حملة البكالوريوس أعلى احتراقاً ممن لديهم دراسات عليا. وتتفق هذه النتائج جزئياً مع النتائج الرهنة المتعلقة بالنوع، كما تتفق فيما يتعلق بمدى الخبرة والتعليم مع نتائج عينة الموظفين بينما تتعارض مع نتائج عينة الموظفين فى البحث الرهن.

وتتفق نتائج البحث الرهن جزئياً مع دراسة الجمالي و حسن (٢٠٠٣) التى هدفت إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسى لدى معلمي ذوى الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة فى سلطنة عمان، وأثر كل من متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمى فى مستويات الاحتراق النفسى للمعلم. تكونت عينة الدراسة من (١٣٣) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمى فى أبعاد مقياس الاحتراق النفسى الثلاثة، والدرجة الكلية. حيث تتفق جزئياً فيما يتعلق بالخبرة والتعليم لدى الإناث، بينما تؤيد نتائج عينة الذكور كلياً.

وقام الخرايشة وعربيات ( ٢٠٠٥ ) بدراسة للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٦) معلماً ومعلمة بالأردن. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود الاحتراق النفسي لدى المعلمين بدرجة متوسطة على بعدي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وبدرجة عالية على بعد نقص الشعور بالإنجاز. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث على بعد نقص الشعور بالإنجاز. فقد تؤيد هذه الجزئية النتيجة المتعلقة بالجنس جزئياً في الدراسة الراهنة حيث وجدت فروق على البعد المعرفي للاحتراق في اتجاه الإناث، بينما أظهرت دراسة الخرايشة وعربيات وجود فروق دالة إحصائية على جميع أبعاد الاحتراق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، في اتجاه ذوي سنوات الخبرة من خمس سنوات فأكثر. ويتعارض هذا مع نتائج الدراسة الراهنة فالفرق وجدت على البعد المعرفي فقط للاحتراق لدى الموظفين وليس في جميع الأبعاد. ولم يتبين أي فروق تعزى للخبرة لدى عينة الموظفين.

وأجرى بتلر وكونستانتين (2005) Butler and Constantine دراسة للتعرف على العلاقة بين تقدير الذات ومستوى الاحتراق النفسي لعينة مكونة من ( ٥٣٣ ) مرشداً مدرسياً، وكذلك بين الاحتراق النفسي وبيئة العمل الجغرافية، وسنوات الخبرة. تم استخدام مقياس ماسلاش، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع تقدير الذات عند المرشدين ذوي الاحتراق النفسي المتدني، ولا يوجد فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي تعزى للجنس، فتؤيد هذه النتيجة البحث الراهن جزئياً فيما يتعلق بالجنس، وتوصلت إلى إن المرشدين ذوي الخبرة (٢٠ سنة) فما فوق كان مستوى الاحتراق النفسي عندهم أكبر مقارنة بالمرشدين ذوي الخبرة أقل من (١٠) سنوات (الجعافرة، وبدح، والخطيب، والخرايشة، ٢٠١٣) ويتعارض ذلك مع نتائج البحث الراهن، وتتفق نتائج البحث الراهن جزئياً مع إحدى نتائج دراسة تانج و بانج (٢٠٠٦) التي هدفت إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي بالنوع والخبرة، لدى عينة تبلغ ( ٨٩٦ ) من المعلمين الصينيين من الجنسين، و توصلت الدراسة إلى أن الاحتراق النفسي لدى المعلمات أعلى من المعلمين، وأن المعلمين ذوي الخبرة الأكبر لديهم درجة أعلى من الاحتراق النفسي من ذوي الخبرة الأقل وتتعارض النتيجة المتعلقة بالخبرة مع نتائج البحث الراهن (ذكي، ٢٠٠٨، ١٠٥). ويمكن تفسير ما توصلت له النتائج الراهنة في ظل متغير الخبرة بأن الموظف ذوو الخبرة الأقل ليس لديهم من المرونة ما ي

ودراسة الطحايينة ( ٢٠٠٧ ) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات ، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) حكماً استخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي للحكم الرياضي. وأظهرت نتائج الدراسة أن حكام الألعاب الرياضية يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة . كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى الحكام تعزى لمتغير العمر والخبرة. ( جابر، ٢٠٠٧ ) فتؤيد

هذه الدراسة نتائج البحث الراهن جزئياً حيث توجد فروق تعزى للعمر فى بعد واحد من الاحترق النفسى لدى عينة الموظفين ، بينما تتعارض معها فيما يتعلق بمدة الخبرة .

وتتفق النتائج الراهنة فيما يتعلق بالحنس والعمر والخبرة مع دراسة بلاتسيديو وأغاليسوتيس ( 2008 ) Platisdou & Agalotis التى هدفت إلى الكشف عن مستويات الاحترق النفسى والرضا الوظيفى لدى عينة من ( ١٢٧ ) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة فى المرحلة الابتدائية باليونان .وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات منخفضة من الاحترق لدى عينة الدراسة فى الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش، وتبين وجود درجة عالية من الرضا الوظيفى، بينما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائياً بين مستويات الاحترق ومستويات الرضا الوظيفى، فى حين أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجة الاحترق ومدة الخبرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً فى مستويات الاحترق تعزى لمتغير النوع والحالة الاجتماعية والعمر (زيودى، و الزغول، ٢٠٠٨).

وهدف دراسة الزهرانى(٢٠٠٨) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسى و بعض السمات الشخصية و كذلك معرفة إذا كانت هناك فروق دالة حصائياً فى متوسطات درجات الاحترق النفسى نتيجة لاختلاف ( سنوات الخبرة والعمر والمؤهل والحالة الاجتماعية ) ، لدى عينة من العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة فى مدينة جدة، تكونت العينة من (١٥٠) عاملة، وكشفت الدراسة عن أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الاحترق النفسى لدى العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة تعزى لتباين سنوات الخبرة.و كانت فى اتجاه العاملات اللاتي تراوحت سنوات خبرتهن من ١١- ١٥ سنة. كما توجد فروق دالة فى متوسطات درجات الاحترق النفسى نتيجة لاختلاف العمر و الحالة الاجتماعية. بينما لا توجد فروق دالة فى متوسطات درجات الاحترق النفسى، لدى العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة نتيجة لاختلاف المؤهل الدراسى.تتفق هذه النتائج جزئياً مع البحث الراهن فيما يتعلق بالخبرة والتعليم لدى الإناث، بينما تتعارض معها فيما يتعلق بالعمر. وتتفق مع عينة الذكور فيما يتعلق بالتعليم وجزئياً فيما يتعلق بالعمر، بينما تتعارض معه فى مدة الخبرة.

وتتفق دراسة عواد ( ٢٠١٠ ) مع النتائج الراهنة جزئياً فيما يتعلق بالجنس والتعليم والخبرة بالنسبة لنتائج الإناث بينما تتعارض مع نتائج عينة الذكور فيما يتعلق بمدة الخبرة حيث أشارت النتائج إلى أن درجة الاحترق لدى معلمي الطلبة ذوى الاحتياجات الخاصة كانت بدرجة متوسطة، كما تبين عدم وجود فروق تعزى لكل من :الجنس والمؤهل العلمى والتخصص، بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

وهدف دراسة الرافعى،والقضاة (٢٠١٠) إلى التعرف على مستويات الاحترق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية المعلمين بأبها فى ضوء متغيرات العمر والمؤهل العلمى والتخصص، والخبرة، والجنسية والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل الشهرى، وعدد الطلاب فى القاعة الدراسية

والنصاب التدريسي في الأسبوع ، وتم تطبيق الدراسة على عينة من (٧) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق داله تعزى لمتغير النصاب التدريسي الأسبوعي ٧ في اتجاه النصاب الأكثر من عشرين ساعة، في حين لا توجد فروق في مستوى الاحتراق وفقاً للعمر والمستوى التعليمي، والخبرة والدخل والتخصص، والحالة الاجتماعية والجنسية. وتتفق هذه النتائج مع البحث الراهن فيما يتعلق بالخبرة والتعليم لدى الذكور وجزئياً لدى الإناث . وتتفق في العمر مع نتائج الإناث وجزئياً مع الذكور .

كما هدفت دراسة نعناع، وعلى (٢٠١٣) إلى التعرف على درجة شيوخ الاحتراق النفسي لدى المدرسين في مدارس التعليم الأساسية الحكومية في دمشق وريف دمشق، ومعرفة الفروق في الاحتراق النفسي لدى المدرسين في ضوء متغيرات (النوع والمؤهل التربوي و سنوات الخبرة والدورات التدريبية) واستخدمت الباحثة مقياس الاحتراق النفسي .وشملت عينة البحث ( ٢٢٥) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة شيوخ الاحتراق النفسي لدى المعلمين في مدارس دمج ذوي الاحتياجات الخاصة كانت مرتفعة. وتوجد فروق دالة بين متوسطات درجة الاحتراق النفسي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية تُعزى إلى متغير الجنس. بينما لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجة الاحتراق النفسي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تُعزى إلى متغير المؤهل التربوي. وتوجد فروق دالة بين متوسطات درجة الاحتراق النفسي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، والدورات التدريبية. وتؤيد هذه الدراسة نتائج البحث الراهن جزئياً فيما يتعلق بالجنس ، وتتفق جزئياً فيما يتعلق بالتعليم والخبرة لدى الإناث، بينما تتعارض مع نتائج الذكور فيما يتعلق بمدة الخبرة. ويتفق معها فيما يتعلق بالمستوى التعليمي. وهدفت دراسة السكران (٢٠١٤) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية إربد الجامعية، والتعرف على اختلاف مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، أجريت الدراسة على عينة من (٩٠) عضواً وتم استخدام مقياس الاحتراق لماسلاش، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة على كل أبعاد المقياس تعزى لمتغير الجنس وكذلك مدة الخبرة ، بينما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة تعزى لمتغير المستوى التعليمي وكانت في اتجاه المؤهل العلمي البكالوريوس والماجستير. وتؤيد هذه الدراسة النتائج الراهنة لدى عينة الذكور فيما يتعلق بالخبرة بينما تتعارض معها في متغير التعليم، وبالنسبة لعينة الإناث تؤيد هذه الدراسة النتائج الراهنة جزئياً فيما يتعلق بالخبرة والتعليم، حيث يزيد الاحتراق كلما قل مستوى التعليم، وتتفق جزئياً مع البحث الراهن فيما يتعلق بالنوع.

وهدفت دراسة الحاتمي(٢٠١٤) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العمانيين والعلاقة بين مستوى الاحتراق للمعلمين وكل من: نوع التعليم والجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة . وأجريت الدراسة على عينة من (٨٤) معلماً ، و١٣٧ معلمة. وأظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة بين متوسطات الاحتراق النفسي عند بعدى تبلد المشاعر والاجهاد الانفعالي تبعاً لسنوات

الخبرة، وأشارت إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات المعلمين فى الاحترق النفسى وأبعاده ترجع إلى نوع التعليم والجنس والمؤهل العلمى .وهى مؤيدة للنتائج الراهنة بشكل جزئى.

وتشير دراسة شوا وكوه (2015) Choi,Koh إلى العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسى والتعقل والرضا الوظيفى و تحديد الفروق فى هذه المتغيرات طبقاً للسمات العامة لدى الممرضات فى القسم الاكلينيكي ،وتحديد العوامل التى تؤثر فى الرضا الوظيفى لدى الممرضات فى كوريا ،أجريت الدراسة على عينة من ٣٣٠ ممرضة، وأسفرت النتائج عن وجود فروق فى ضغوط العمل والاحترق تعزى إلى الفئة العمرية ومستوى التعليم ، والتخصص . وتبين وجود فروق فى التعقل تعزى إلى الفئة العمرية ومستوى التعليم، وفيما يخص الرضا الوظيفى تبين وجود فروق تعزى للفئة العمرية ومستوى التعليم، وهناك تأثيرات إيجابية بين الرضا الوظيفى والتعقل ولكن كل من الاحترق وضغوط العمل لهما تأثيرات سلبية على الرضا الوظيفى .تنفق هذه النتائج جزئياً مع البحث الراهن فيما يتعلق بالتعليم بينما تتعارض معها فيما يتعلق بالعمر وذلك لدى عينة الإناث.

وتتعارض نتائج البحث الراهنة فيما يتعلق بالجنس جزئياً ومدة الخبرة مع نتائج دراسة الجارودى (٢٠١٥) التى هدفت إلى التعرف على مستويات الاحترق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية فى مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمى فى ضوء عدد من المتغيرات، وأجريت على عينة من (٣٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحترق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة للاحتراق، ووجدت فروقاً دالة بين متوسطات درجات الذكور والإناث فى اتجاه الذكور، كما أن هناك فروقاً جوهرية فى كل أبعاد الاحترق والدرجة الكلية ترجع إلى مدة الخبرة، كما تبين أن أصحاب الدرجة العلمية الأعلى هم الأكثر شعوراً بالاحترق، ويؤيد ذلك النتائج الراهنة جزئياً لدى نتائج عينة الإناث فيما يتعلق بالخبرة والتعليم، بينما يتعارض مع نتائج عينة الذكور فى التعليم والخبرة.

هدفت دراسة رزيقة(٢٠١٥) إلى الكشف عن مستوى الاحترق النفسى لدى عينة من عمال بلديات تقرت، وتماسين، والمقارين، ووجود فروق دالة إحصائياً للاحتراق النفسى لدى العينة باختلاف الجنس، والسن، والأقدمية. وتكونت عينة الدراسة من(٢٦١)عاملاً وعاملة، وأسفرت النتائج عن أن مستوى الاحترق النفسى لدى عمال بلديات تقرت و تماسين والمقارين مرتفع، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق النفسى لدى عمال بلديات تقرت و تماسين والمقارين تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق فى اتجاه الإناث تؤيد البحث الراهن جزئياً، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق النفسى لدى عمال بلديات تقرت و تماسين و المقارين تعزى لمتغير السن، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق النفسى لدى عمال بلديات تقرت و تماسين و المقارين تعزى لمتغير الأقدمية(الخبرة) فى اتجاه الفئة من ١ إلى ٥ سنوات. وتؤيد نتائج هذه الدراسة النتائج الراهنة فيما يتعلق بالجنس جزئياً وتنفق جزئياً فيما يتعلق بالعمر مع نتائج عينة الذكور، وتتعارض مع نتائج الإناث، وتتعارض مع نتائج الذكور فى الخبرة وتنفق جزئياً مع نتائج الإناث.

## المراجع

### أولاً : مراجع باللغة العربية

- جابر، رمزي رسمي (٢٠٠٧). دراسة تقييمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب، مجلة جامعة الأقصى، (١١)، ١، ١٢٩-١٥١.
- الجارودي، ماجدة إبراهيم (٢٠١٥). مستوى الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (١٦)، ١١، ٢-٥٢.
- الجعافرة، أسمى عبد الحافظ، وبدح، أحمد محمد، و الخطيب، بلال عادل، والخرابشة، عمر محمد (٢٠١٣). الاحتراق النفسي لدى الطلبة الجامعيين القاطنين في المنازل الداخلية وعلاقته بعدد من المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (٢١) ٢٩٥ - ٣٢٥.
- الجمالي، فوزية، وحسن، عبدالحميد (٢٠٠٣). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية بسلطنة عُمان، دراسات عربية في علم النفس، (١). ١٥١-٢١١.
- الحاتمي، سليمان بن علي (٢٠١٤). الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير (غير منشور) جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الانسانية
- الحراحشة، محمد عبود، ومقابلة، محمد قاسم (٢٠٠٩). درجة ممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة دمشق، ٣، (٢٥)، ٤٣٩٥-٤٣٢.
- الخرابشة، عمر، وعريبات، أحمد (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ١٧(٢)، ٢٩٢-٣٣١.
- خليفات، عبد الفتاح صالح، المطارنة، شرين محمد (٢٠١٠). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، (٢٦) ١-٥٩٩، ٢-٦٤٢.
- ذكي، حسام محمود (٢٠٠٨). الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة المنيا، كلية التربية، قسم الصحة النفسية.

- الرفاعي، يحيى عبدالله، القضاة، محمد فرحان (٢٠١٠). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ٢(٢)، ٢٩٨-٣٥١.
- رزيقة، عامري (٢٠١٥)، الاحتراق النفسي لدى عمال البلديات دراسة ميدانية على عينة من عمال بلديات مدينة تقرت، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة قاصدي مباح - ورقلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
- الزهراني، نوال بنت عثمان (٢٠٠٨). الاحتراق النفسي وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس.
- الزيودي، محمد حمزة (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، ٢(٢٣)، ١٨٩-٢١٩.
- الزيودي، محمد، والذغول، عماد (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية. جامعة البحرين، ٩(١)، ١٥٩-١٧٨.
- الزيود، نادر فهمي (٢٠٠٢). واقع الاحتراق النفسي للمرشد النفسي التربوي في محافظة الزرقاء في الأردن مجلة العلوم التربوية (١)، ١٩٧-٢٦٢.
- السكران، ياسر فخرى (٢٠١٤). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، مجلة دراسات في التعليم العالي، ٦، يناير، ٧٥-١٠٣.
- صالح، سنابل أمين (٢٠١١). الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين. كلية الدراسات العليا في الإدارة التربوية.
- صديق، عزة محمد (٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأدوار المنوطة بالمرأة، مجلة دراسات عربية في علم النفس، ٩(٣)، ٤٣٧-٤٩٠.
- طشطوش، رامي، و جروان، علي، و مهيدات، محمد، و بني عطا، زايد (٢٠١٣). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٧(٨)، ١٧٢٨-١٧٦٢.

- الظفري، سعيد ، والقريوتي، إبراهيم ( ٢٠١٠). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ٦(٣)، ١٧٥-١٩٠.
- عبدالحميد، زينب سيد (٢٠١١). الاحتراق النفسي لدى معالجي اضطرابات اللغة، *مجلة دراسات عربية في علم النفس*، ٣ (١٠)، ٥٨٥ - ٦٤٠.
- العتيبي، آدم غازي (٢٠٠٣). الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية (أ) والرغبة في ترك العمل، *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٣١(٢)، ٣٤٦-٣٩٠.
- العتيبي، منصور بن نايف، وجابر، أسامة حسن (٢٠١١). علاقة الضغوط الوظيفية بالتوجه الشخصي لدى عينة من الإداريين بجامعة نجران، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٢١(٢)، ٧١-٢٠.
- عواد، يوسف(٢٠١٠). الاحتراق النفسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية الناتج عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الانسانية*، ٩(٢٤٦)، ٢٥٢-٢٩٥ .
- عياد، سماهر مسلم (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها و كيفية علاجها، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية في غزة - فلسطين، بكلية التجارة، قسم إدارة الأعمال .
- القرشي، عبدالفتاح إبراهيم (٢٠٠١). *تصميم البحوث في العلوم السلوكية* ، الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
- القيسي، لما ماجد (٢٠١٤). درجة الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الطفيلة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٢(١)، ٢٣١-٢٥١.
- اللالا، زياد كامل، واللالا، صائب كامل (٢٠١٤)، الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة* ٨(٣)، ١٥٩-١٧٩.
- متولى، رجوات عبداللطيف (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية ، رسالة دكتوراة(غير منشورة)، جامعة المنيا ،كلية الاداب، قسم علم النفس.

-مرسى، صفاء إسماعيل ( ٢٠٠٤ ). بعض المتغيرات النفسية الاجتماعية المرتبطة بالاختلالات الزوجية، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ،جامعة القاهرة، كلية الاداب قسم علم النفس .

-المجدلاوى، ماهر يوسف ( ٢٠١٤ ). مصادر الاحتراق النفسي وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى عينة من السائقين، مجلة جامعة الأقصى ( سلسلة العلوم الإنسانية)، (١٨)، ٢، ٢١٢-٢٤٩.

- مصطفى، مهيد محمد ( ٢٠٠٤ ). الإرهاق النفسي لدى معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية والمهنية، مجلة أم درمان ، جامعة أم درمان ، ٧، ٩، ٤٣ .

- النفعى، ضيف الله بن عبدالله ( ٢٠٠٠ ). الاحتراق الوظيفى فى المنظمات الحكومية الخدمية فى محافظة جده، مجلة جامعة عبدالعزيز الاقتصاد والادارة ، (١٤)، ٥٥-١، ٨٨.

- نعناع، حلا ، و على، رغداء ( ٢٠١٣ ). الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسى في مدارس الدمج بين الطلبة ذوي الحاجات الخاصة والطلبة العاديين ،مجلة جامعة دمشق، (٢٩) ، ١، ٥٠٩-٥٣١.

- النوري، مرتضى جبار (٢٠١١). قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد، مجله الإدارة والاقتصاد، (٨٦)، ٨٥-٩٩.

## References

ثانياً : مراجع باللغة الإنجليزية

- Ahola, K, Hakanen,J.(2007). Job Strain, Burnout, and Depressive Symptoms: A Prospective Study among Dentists, **Journal of Affective Disorders**, 10(4),103-110.
- Anastasi, A. (1990).**Psychological testing**. (Sixth Ed).New York: PublishingCompany.
- Azar H, F, Reyhane, R. (2014). Burnout and Teaching style among Iranian English Language Educators in public schools and private institutes: cross-comparison study, **International Journal of Research Studies in Language Learning**, 20, 1-10.
- Bakker, A.B, Westman, M, Schaufeli, W.B. (2007). Crossover of Burnout: An Experimental Design, **European Journal of Work and Organizationalpsychology**,16(2),220239. Buyukbayraktar,C.G, Temiz,G.(2015). The Relationship between Perfectionism and

- Burnout in Pre-school Teachers, **The Online Journal of New Horizons in** (5), 1,131-138. **Education,**
- Çapri,B.(2013).The Turkish Adaptation of the Burnout Measure-Short Version (BMS) and Couple Burnout Measure-Short Version (CBMS) and the Relationship between Career and Couple Burnout Based on Psychoanalytic- Existential Perspective, Educational Sciences: **Theory & Practice** , 13(3) , 1408-1417
  - Choi,J.I & Koh,M.S. (2015). Relations of Job Stress, Burnout, Mindfulness and Job Satisfaction of Clinical Nurses, **International Journal of Bio-Science and Bio-Technology,** (7)3 ,121-128 .
  - De Bruin, G.P&, Taylor, N.(2006). The Job Demand-Control Model of Job Strain across Gender, **Journal of Industrial Psychology,** 32 (1), 66-73.
  - De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., Bongers, P. M .(2003). The Very Best of the Millennium: Longitudinal Research and the Demand- Control- (Support) Model. **Journal of Occupational Health Psychology,** 8,282-305.
  - De Lange, A. R., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L. D. & Bongers, P. M. (2004).The Relationships between Work Characteristics and Mental Health: Examining normal" reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study, **Work & Stress,** 18(2), 149-166.
  - Demerouti,E,Bakker,A.B,Jonge,J.D,Janssen,PP,&Schaufeli,W.B. (2001).Burnout and Engagement at Work as Function of Demands and Control ,**Scandenvian Journal of Work Environmental Health,**27(4),279-286.
  - Dollard ,M.F, Demerouti, E, & Schaufeli,W.B, Taris ,T.W ,& Schreurs, P. G .(2007). When do Job Demands Particularly Predict Burnout? The Moderating Role of Job Resources, **Journal of Managerial Psychology,** 22 (8), 766-786.
  - Hakanen, J.J, Bakker, A.B, & Jokisaari, M.(2011). A 35-Year Follow-Up Study on Burnout among Finnish Employees, **Journal of Occupational Health Psychology,** 16(3), 345-360
  - Hakanen, J.J,. Schaufeli, W.B,& Ahola,K.(2008). The Job Demands-Resources Model: A three-Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement, **Work & Stress.** 22(3) July-September, 224-241.

- Herrero, S.G, Saldaña M.A, Rodriguez J.G, Ritzel, D.O.(2012). Influence of Task Demands on Occupational Stress: Gender Differences, **Journal of Safety Research**,43,365–374.
- Jamshidirad, M, Mukundan,J , Nimehchisalem,V .(2012). Language Teachers' Burnout and Gender International Journal of Applied Linguistics & English Literature, ( 1 ). 4,4652.
- Khamisa, N, Oldenburg ,B, Peltzer ,K, & Ilic,D.(2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses, **International Journal of Environmental Research and Public Health**,(12), 652-666.
- Khan, F, Rasli, A, M, Yusoff,R.M, Ahmad,A.(2015). Do Demographic make a Difference to Job Burnout among University Academicians?, International Journal of Economics and Financial Issues, 5(Special Issue) 229-23.
- Leblanc,P.M,Bakker,A.M,Peeters,M.C,Vanheesch,N.C,&Schaufel I,W.B.(2001). –
- Emotional Job Demands and Burnout among Oncology Care Providers, **Anxiety, Stress and Coping**, 14,243-263.
- Lim, N; Kim,E,K; Kim,H; Yong,E & Lee,S,M. (2010). Individual and WorkRelated Factors Influencing Burnout of Mental Health Professionals: A Meta-Analysis, **Journal of Employment Counseling**, 47(2), 86-96.
- Lourel,M.,Abdellaoui, S.,Chevaleyre,S.,Paltrier,M.,& Gana, K.(2008).Relationships between Psychological Job Demands, Job Control and Burnout among Firefighters, **North American Journal of Psychology**, 10(3), 489-496.
- Martinussen, M, Richardsen, &Burke, R.J.(2007). Job Demands, Job Resources, and Burnout among Police Officers, **Journal of Criminal Justice**, 35, 239–249.
- Mohamed, A.H. (2015). Burnout and Work Stress among Disability Centers Staff in Oman, **International Journal of Special Education**, (30) 1, 1-12.
- Mukundan, J & Ahour,T .( 2011).Burnout Among Female Teachers in Malaysia , **Journal of International Education Research**, 7(3), 25-38 .
- -Odle-
- Dusseau,H.N,Herleman,H.A,Britt,T.W,Moore,D.W,&Castro,C.(2013). Family– Supportive Work Enviroments and Psychological

- Strain: A Longitudinal Test of Two Theories, **Journal of Occupational Health Psychology**, 18(1), 27-36.
- Panatik, S.A, O'Driscoll, M.P, & Anderson, M.H. (2011). Job Demands and Work-Related Psychological Responses among Malaysian Technical Workers: The moderating Effects of Self-Efficacy, **Work & Stress**, 25 (4), 355-370.
  - Richard, G. marion, G. marich, E. (2006). Beginning Teacher Burnout in Queensland Schools Associations with serious intentions to leave". *The Australian Educational Researcher*. 33(2). 61-76
  - Schaufeli, W.B, Bakker, A.B, & Van Rhenen, W.V. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism, **Journal of Organizational Behavior**, 30, 893-917.
  - Sein, M.M, Howteerakul, N, Suwannapong, N, & Jirachewee, J. (2010). Job Strain among Rubber-Glove-Factory Workers in Central Thailand, **Industrial Health**, 48, 503-510.

## **Burnout in light of some demographic variables among a sample of the administrative staff of the courts for sexes**

**Amira Faik Amien**

**Mohamed N.El-Sabwa**

Clinical Psychologist in Family Court

Dept-psychology-Cairo University

### **Abstract**

The purpose of the present study was to detect the level of Burnout five dimensions in the light of all of the age and educational level, experience for the staff the courts of both sexes, and identify the nature of gender differences in the level of Burnout in the light of the above variables. The study was conducted on a sample of (160) male employees, with age ranged from (36.89) years, mean and Sd. (7.21) and (160) female court employees, with age ranged from (39.15) years, mean and Sd. (8.90), with level of educational ranged preparatory to post university, and at least one year duration of marriage and experience in work. The study applied Questionnaire of Burnout prepared by the researcher, and The results indicated to the existence of significant differences in the two dimensions of burnout only two dimensions they cognitive and physiological attributed to sex, where more than burnout cognitive and physiological females more than males, while there are no differences in the remaining dimensions as well as the total score. No differences in the level of Burnout due to the level of education at the level of sub-dimensions total score among staff and employees As it

turns out, except for physiological dimension of the Burnout of the female employees than among female middle education. As well as showing no differences due to the age group among male and female employees at the level of all the dimensions of the total score for Burnout with the exception of the cognitive dimension of burning the staff where more than Burnout Cognitive the young staff more than the elderly. With regard to the duration of expertise results concluded that there is no significant difference on the level of sub- dimensions, and total score of Burnout of the staff and employees with the exception of the dimension of Cognitive among the employees and the differences are attributable to least for employees experience shows they are more burning cognitively of the employees most experienced.

**Kewordes: Burnout, demographic variables, Employees, Family courts**