

التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الإحترق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

اعداد

د/هبة محمود شعراوي

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

أ.د/ هشام إبراهيم عبدالله

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

محمد متولى سامى متولى

قسم الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة الزقازيق

Doi:10.33850/ajahs.2019.52203

القبول : ٢٠ / ٨ / ٢٠١٩

الاستلام : ٢٥ / ٧ / ٢٠١٩

المستخلص :

يهدف البحث الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الإحترق النفسي والرضا الوظيفي وكذلك دراسة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال أبعاد الإحترق النفسي لهم، ولتحقيق هذا الهدف أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣١١) من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من المعيدين والمدرسين المساعدين بالكليات النظرية والعملية، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات منها إستمارة البيانات العامة (إعداد الباحث) ، ومقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (إعداد الباحث) ، ومقياس الإحترق النفسي لماسلاش ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين الرضا الوظيفي والإحترق النفسي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وكذلك يمكن التنبؤ عكسياً بالرضا الوظيفي وابعاده من بعض ابعاد الاحترق النفسي وهما الإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور .

الكلمات المفتاحية : الإحترق النفسي ، الرضا الوظيفي ، معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

Abstract:

The purpose of the study was to identify the nature of the relationship between psychological combustion and functional satisfaction, as well as to study the possibility of predicting job

satisfaction through the dimensions of psychological combustion. To achieve this objective, the study was conducted on a sample of 311 faculty members, The study was based on a set of tools including the general data form (researcher preparation), the job satisfaction measure for the faculty members' assistants (Prepared by: The researcher) , and the psychological measurement of maslash. The results of the study revealed a negative relationship Statistically significant at (0.01) between job satisfaction and burning psychological assistants university faculty members, as well as predictable reverse job satisfaction and remove him from some of the psychological dimensions of combustion are emotional exhaustion and sag feeling.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Assistants of Faculty Members.

مقدمة البحث :

تعد الجامعة من اهم مؤسسات المجتمع ، وخاصة في ظل النظرة الى التعليم على انه استثمار وليس مجرد خدمة تقدم للأفراد فحسب ، وذلك لما للتعليم بصفة عامة والجامعي منه بصفة خاصة من اثر ايجابي على التنمية بمختلف جوانبها وكافة مستوياتها ، الامر الذي يتطلب مراجعة شاملة ومستمرة للتعليم الجامعي ولاسيما لمخرجاته التي تؤثر على المجتمع والعوامل التي تتأثر بها تلك المخرجات ، ومنها بالدرجة الأولى المسؤولين عن تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والخدمية في المستقبل الا وهم المعيدون والمدرسون المساعدون .

وتتمثل اهمية الجامعة في مخرجاتها التي تؤثر في المجتمع وكذلك في العوامل التي تؤثر في هذه المخرجات ، ومن بينها بالدرجة الأولى المسؤولين عن تقديم الخدمات التعليمية والبحثية في المستقبل ألا وهم معاونو اعضاء هيئة التدريس . (علياء رجب، ٢٠١٣)

وفي السنوات الاخيرة بدأ المشتغلون في التربية وعلم النفس يتزايد اهتمامهم بعلم النفس الإداري وبخاصة لدى اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمؤسسات التعليم العالي انطلاقا من أهمية ومكانه اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بناء واعداد جيل صالح يغذى جميع اجهزة الدولة ورسم سياسة المستقبل (شيرى حليم ، ٢٠١٧)

ويؤكد (محمد المصليح، ٢٠٠٣) على ان معاوني أعضاء هيئة التدريس من العوامل الأساسية لنجاح الجامعة في تحقيق وظائفها حيث يعدون على قدر من الأهمية بين جوانب العنصر البشري في الجامعة فرغم التطور والتعقيد في رسالة الجامعة ومهامها يظل معاونو أعضاء هيئة التدريس _ بوصفهم نواة أعضاء هيئة التدريس ببحوثهم وتميزهم العلمي _ حجر الزاوية لرسالة الجامعة ومناطقاً لما تقوم به من أنشطة في المستقبل .

وحيث ان المعيدين والمدرسين المساعدين هم نواة المدرس الجامعي ، وهؤلاء الأفراد لديهم ادوار متعددة وعليهم اعباء عمل كثيرة وتواجههم مشكلات في العمل والبحث بالإضافة الى أعباء حياتهم الشخصية ، كل هذه المشكلات والأعباء إذا فاقت قدراتهم سوف تؤثر بالضرورة على أدائهم ، بل سوف تؤثر على اعتقادهم في قدراتهم على الأداء ومن ثم رضاهم الوظيفي على العمل القائم به .

ونجاح الفرد في عمله يرتبط مباشرة بمدى رضاه عن ذلك العمل فلما كان راضياً عن طبيعة العمل الذي يقوم به والبيئة المحيطة به والمزايا التي تمنحها جهة عمله له أدى ذلك بالضرورة الى ارتفاع مستوى الاداء والتميز في نوعية النتائج التي يسعى الفرد الى تحقيقها ، ولذلك كان الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي (Job satisfaction) للعاملين في التنظيمات الرسمية كالجامعات الحكومية او غيرها . (دلال النصير، ٢٠٠٧)

وبذلك فإن قيام المعيد او المدرس المساعد بأدواره المنوطة به في سياق وظائف الجامعة امر مرتبط ومحكوم ببعض المحددات ومن اهمها رضاه عن مهنته، اذ ان ذلك الرضا له دوره الفعال في مدى انجاز المعيد او المدرس المساعد وتحقيقه لتلك الادوار من جانب ، ومن ثم ضمان بقاء النخبة الجيدة منهم في مهنتهم بما يضمن بقاء الجامعة واستمراريتها في القيام بمهامها في المستقبل من جانب اخر .

ومن هنا بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي وذلك نتيجة الى الاهتمام التراكمي في بلدان عديدة بجودة الحياة وبالتالي فإن الرضا الوظيفي قد يزيد من جودة الحياة بينما يؤثر عدم الرضا الوظيفي بشكل سلبي على سعادة الفرد في العمل والمنزل ، ومن هنا فإن من اهم الأسباب لاستمرارية الاهتمام بالدراسات في مجال الرضا الوظيفي الرغبة في تحسين جودة الحياه ككل ، وبذلك فهي رغبة مستمرة باستمرار الحياة، لان الرضا الوظيفي يسهم في الرضا الكلي للحياة.(على الوليدي ، ٢٠٠٥)

ومن هنا يجب الاهتمام بالمعيدين والمدرسين المساعدين وصقل قدراتهم لأنهم الفئة المميزة من آلاف طلاب الجامعة من ناحية ، واعضاء هيئة التدريس بالجامعة في المستقبل من ناحية اخرى ، لذا يجب ان ينظر اليهم نظرة خاصة تراعى تكوينهم العلمي ودورهم التربوي . (ابراهيم السنودي، ٢٠٠٥)

مشكلة البحث :

نظرا لأهمية الدور الذي يقوم به معاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة بوصفهم النواه لأعضاء هيئة التدريس ومستقبل العملية التعليمية بالجامعة كان من الضروري التعرف على العوامل المؤثرة على اداء هذه الفئة ، حيث ان شاغلي هذه الوظيفة يتعرضون لمستويات عالية من الضغوط قد تؤدي الى انخفاض الرضا الوظيفي وهو ما قد يؤدي الى ضعف الاداء وانخفاض الدافعية ، ولقد اهتم الباحث بدراسة الرضا الوظيفي لمعاوني اعضاء هيئة التدريس حيث انه اجريت دراسات عديدة للوقوف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والموظفين الاداريين وكذا رضا الطلاب عن الجامعة ، الا ان المعيدين والمدرسين المساعدين لم يتم التركيز على دراسة الرضا الوظيفي لديهم او العوامل المؤثرة فيه او اتجاهاتهم نحو تلك العوامل - في حدود اطلاع الباحث - .

وبذلك تسعى الدراسة الحالية الى الاجابة على الاسئلة التالية :

- 1- ما طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- 2- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

اهداف البحث :

تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معاوني اعضاء هيئة التدريس (المعيدون والمدرسون المساعدون) ، وتشتمل الدراسة الحالية على هدفين رئيسيين هما :
اولاً : دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي و الرضا الوظيفي لدى عينة من معاوني اعضاء هيئة التدريس بوصف هذه المتغيرات متغيرات متعلقة بمهام تدريسية ومهنية لمعاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
ثانياً : دراسة أبعاد الاحتراق النفسي ومعرفة أيها يمكن التنبؤ من خلالها بالرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

أهمية البحث :

وتكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الشريحة التي تناولتها وهم معاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث تهتم هذه الدراسة بزيادة المعلومات عن هذه الشريحة ، كما تكمن اهميتها ايضا في توسيع المجال امام الباحثين لدراسة عينة الدراسة والاهتمام بها وبما يخصها من موضوعات ومشكلات كثيرة ومختلفة .

وايضا تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع التي تتصدى لدراسته ، حيث انها تسعى لدراسة الاحتراق النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، حيث انه هناك أهمية

كبرى للرضا الوظيفي للعاملين في مجال التعليم الجامعي بصفة عامة والمعيدين والمدرسين المساعدين بصفة خاصة حيث تحتاج تلك الفئة الى توفر مجموعة من العوامل التي تساعدهم على انجاز بحوثهم التي تقدم حلولاً لمشكلات المجتمع وتحديثه وتطويره وبذلك فهم بحاجة الى ان يوفر لهم المسؤولين الخدمات والحوافز المادية اللازمة والمناسبة لإجراء تلك البحوث ، والمراعية لظروفهم الاجتماعية المرتبطة بتكوين اسرة .

كما تكمن الاهمية التطبيقية للدراسة الحالية في الوصول الى مجموعة من التوصيات التي تساعد في التخفيف من الاحتراق النفسي لدى معاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وذلك لرفع مستوى الرضا الوظيفي لهم .

مصطلحات البحث :

١- الاحتراق النفسي Burnout

سوف يتبنى الباحث تعريف ماسلاش الذي يعرف الاحتراق النفسي على انه اعراض تصيب العديد من الاشخاص خاصة اولئك الذين يعملون في قطاع الخدمات الانسانية او في نطاق عمل جماهيري معين ، واحتراق العمل هو استجابة الفرد لفترات طويلة للضغوط النفسية والمزمنة بين الافراد في العمل.

٢- الرضا الوظيفي Job satisfaction

لقد حظى مفهوم الرضى الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المهن ، وعبروا عن هذا المفهوم بعدة تعريفات ، حيث انهم لم يتفقوا على تعريف محدد له ، ويعود السبب في عدم وجود تعريف محدد الى الاختلافات في الظروف والبيئة المحيطة والمتطلبات المرتبطة بالمهن المختلفة وهكذا فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من كونه شعوراً يحمله الفرد نحو عمله الى مفهوم مركب يحدد مكونات الرضا الوظيفي وجوانبه المتعددة (Blandford, 2000)

وقد اطلق العلماء مصطلحات مختلفة لمشاعر الإنسان نحو عمله ، ومن هذه المصطلحات الروح المعنوية ، والاتجاه النفسي نحو العمل ، والرضا الوظيفي ومنها تعريف (Sari H, 2004) الذي ينظر اليه على انه تعبير العاملين على مشاعرهم نحو اعمالهم بحيث تعتمد هذه المشاعر على مدى ادراك الفرد لما تحققة له مهنته من حاجات وريجات وما تقدمه من منافع مادية ومعنوية ، كما ان الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد ، وعناصر تتعلق ببيئة العمل .

وعرف بلاندفورد (Blandford, 2000) الرضا الوظيفي بانه شعور الفرد النفسي بالرضا نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات من متطلبات العمل ، ويرى ان هذا الشعور يمكن تحقيقه من خلال الاحتفاظ بعلاقة ايجابية مع الافراد داخل المؤسسة التعليمية ، وتحقيق درجة من النمو المهني والرغبة في متابعة العمل في مجال التعليم.

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي اجرائيا على انه مجموعه من مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة ، وتلك المشاعر هي التي تعطي قيمة تتمثل برغبة الفرد في العمل .الحالة والتكامل مع عمله والتفاعل مع وظيفته وشعوره بالرضا عن علاقته بزملائه واساتذته وطبيعة الاشراف التربوي، والرضا عن دورة الاجتماعي وتقديره لمهنته

٣- معاوني اعضاء هيئة التدريس " المعيدون والمدرسون المساعدون "

يعرف معاوني اعضاء هيئة التدريس بأنهم الاعضاء الذين لم يحصلوا على درجة مدرس (الدكتوراه) طبقا لقانون تنظيم الجامعات لجمهوريه مصر العربية وينقسم معاونو اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الى فئتين :

اولا / المعيدون : وهم اولئك الخريجون الحاصلون على درجة البكالوريوس او الليسانس في احد التخصصات العلمية وتم تعيينهم طبقا لاحد الطريقتين السابق ذكرهم .

ثانيا / المدرسون المساعدون : وهم الحاصلون على درجة (الماجستير) في احد التخصصات العلمية بالجامعة ، ويطلق عليهم في بعض الجامعات العربية المحاضرون. وحدد قانون تنظيم الجامعات (٢٠٠٦) الباب الثالث ادوار ومهام كلا من المعيدون والمدرسون المساعدون كما حدد واجبات معاوني اعضاء هيئة التدريس كالتالي :

مادة (١٤٨) : على المعيدين والمدرسين المساعدين بذل اقصى الجهد في دراستهم وبحوثهم العلمية في سبيل الحصول على الماجستير او الدكتوراه وما يعادلها ، كما عليهم القيام بما يكفون به من تمرينات ودروس علمية وغيرها من الأعمال ويجب ان يراعى في تكليفهم ان يكون الاعضاء بالقدر الذي يسمح لهم بمواصلة دراستهم وبحوثهم دون ارهاق او تعويق .

مادة (١٥٠) : على المعيدين والمدرسين المساعدين تلقى اصول التدريس والتدريب عالية وفق النظام المقرر .

مادة (١٥١) : على المعيدين والمدرسين المساعدين المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للكلية او المعهد والمؤتمرات العلمية للأقسام ، وذلك وفقا للأحكام المقررة في اللائحة التنفيذية.

مادة (١٥٢) : لا يجوز للمعيدين والمدرسين المساعدين لقاء دروس في غير الجامعة التي يتبعونها.

دراسات سابقة :

هدفت دراسة ايسن وآخرون (Aysun_A et al , 2018) الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به لدى اطباء الرعاية الصحية الاولية بمدينة ارضروم بتركيا - وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٣ طبيبا يعملون

في مؤسسات الرعاية الصحية الاولية في ارضروم واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات كان اهمها نموذج جمع البيانات الاولية باستخدام نموذج المعلومات الشخصية ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس مينسوتا للرضا الوظيفي ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها انخفاض درجات الانجاز لدى اطباء الذين تتراوح اعمارهم من ٢٩ او اقل مقارنة باولئك الذين تتراوح اعمارهم من ٤٠ فأكثر و ان درجات الرضا الوظيفي والانجاز الشخصي لدى اطباء الذين يقضون اجازات منتظمة اعلى في حين كان الاحتراق النفسي اعلى بين الذين لاياخذون اجازات منتظمة وبالتالي وجود علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .

وهدف دراسة جاميسون (Jameson B, 2018) الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى الممرضات العاملات بالمدارس ، وتكونت عينة الدراسة من ٢٠ ممرضة عاملة بالمدارس بمراحله المختلفة بولاية نيوجيرسي ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات كان اهمها مقياس للمسح الالكتروني لجمع البيانات النوعية الاولية الشخصية والمهنية ، واستماره مقابلات فردية ، ومقياس للرضا الوظيفي ومقياس للاحتراق النفسي اعداد الباحث ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها ان معظم الممرضات لديهم مستوى معتدل من الاحتراق النفسي ومستوى معتدل من معدلات الرضا الوظيفي في بيئة العمل المناسبة ، ولكن للخصائص البيئية الديمغرافية مثل الفقر والموقع الجغرافي واعباء العمل الاضافية لها دور كبير وسلبية في زياده معدلات الاحتراق النفسي ومن ثم نقص معدلات الرضا الوظيفي لديهم ، واوصت الدراسة باجراء دراسات بيئية لخلق بيئة عمل مناسبة لهن للعمل في بيئة عمل صحية لتخفيف الضغوط الوظيفية وتقليل اثارها ومن ثم تقليل معدلات الاحتراق النفسي ورفع معدلات الرضا الوظيفي .

وهدف دراسة كابوني وبتريلو (Capone V & Pettrillo G, 2018) الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية من جهة والرضا الوظيفي وعدم الفعالية المهنية من جهة اخرى واثرها على سلامة الصحة النفسية لدى المعلم ، وتكونت عينة الدراسة من ٢٨٥ من معلمى المدارس الثانوية ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات منها مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الضغوط المهنية ومقياس الرضا الوظيفي اعداد الباحث ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها ان المعلمون الذين حققوا مستويات عالية من الاحتراق النفسي لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي وعدم الفعالية المهنية ويتمتعون بمستوى منخفض في الرضا الوظيفي ومن ثم يتمتعون بمستوى اقل في سلامة الصحة النفسية .

وهدفت دراسة رامزان (Ramazan, S, 2018) الى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمى مرحلة الطفولة المبكرة من الجنسين ، وتكونت عينة الدراسة من ٢٣٣ معلم في مرحلة الطفولة المبكرة وانقسمت الى ١٤١ من الاناث و ٩٢ من الذكور ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات اهمها مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس للرضا الوظيفي اعداد الباحث ، واستبيان نموذج المعلومات الشخصية ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها وجود اختلافات كبيرة بين الذكور والاناث في معدلات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وان الذكور لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي وان الاحتراق النفسي لدى الذكور اعلى من الاناث .

وهدفت دراسة (عمر النعاس ، ٢٠١٧) الى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الثانوى بمدينة مصراتة ، في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى الارتباطى ، وقد تم تطبيق البحث على عينى قوامها ٩٣ معلم ومعلمة من مرحلة التعليم الثانوى بمدينة مصراتة ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات منها مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي اعداد الباحث ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها وجود علاقة ايجابية ودالة بين البعد الخاص بالمعلم والادارة والاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ونقص الشعور ووجود علاقة دالة بين الإشراف التربوى وتبلد المشاعر ووجود علاقة دالة بين الحوافز والرواتب والاجهاد الانفعالي وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة بين تبلد المشاعر ونقص الشعور ، وكذلك عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقييم المعلم لمعنته في جميع ابعاد الاحتراق النفسي .

وهدفت دراسة (محمد مقلد ، ٢٠١٧) الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والسمات الشخصية بالاحتراق النفسي لدى معلمى السباحة ، وتكونت عينة الدراسة من ٤٧ معلم ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى ، كما اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات كان أهمها مقياس السمات الشخصية ومقياس الاحتراق النفسي للمدرسين لمحمد علاوى ١٩٩٨ ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي لويلز وزملائه ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها وجود ارتباط دال احصائيا ما بين محاور الرضا الوظيفي و الاحتراق النفسي ووجود ارتباط عكسي سالب ما بين محاور الاحتراق النفسي الرضا عن الوظيفة والرضا عن الدخل والرضا عن اسلوب الإدارة والرضا عن اسلوب الترقية وجميع محاور الاحتراق النفسي فيما عدا التغيير الشخصي الي الاسوأ ولم يحقق الرضا عن الزملاء اي ارتباط دال احصائيا مع محاور الاحتراق انفسى .

وتناولت دراسه (دعاء حسن ، ٢٠١٦) معرفة العلاقة بين الرضا المهني والاحترق النفسي لدى حكام رياضة الكاراتية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة قوماها ٧٠ حكم ، واعتمدت الدراسة على كجموعة من الادوات كان اهمها مقياس الاحترق النفسي اعداد احمد السيد بحيرى ومقياس الرضا المهني اعداد الباحثة وكانت من اهم نتائج الدراسة توجد علاقة عكسية داله احصائيا بين الدرجة الكلية للاحترق النفسي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى حكام رياضة الكاراتيه .

وهدف دراسة (اميرة امين ، ٢٠١٦) الى الكشف عن الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الاحترق النفسي والعلاقات الأسرية ، وتكونت عينة الدراسة من ١٥٠ عاملا من العاملين بالمحاكم من الجنسين ولهم صفات وخصائص مشتركة للعمل ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات كان اهمها مقياس الاحترق النفسي لماسلاش ومقياس الرضا الوظيفي اعداد الباحثة ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية دالة وسالبة بين جميع المقاييس الفرعية للاحترق النفسي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وكذلك بين المقاييس الفرعية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الاحترق النفسي وهذه الارتباطات اكثر دلالة لدى عينة الموظفين ويعد الرضا العام من اكثر جوانب الرضا الوظيفي ارتباطا بالاحترق النفسي .

وهدف دراسة كاميسا والدين بيرج (Khamisa,N & Oldenburg,B et al) (2015) الكشف عن العلاقة بين الاحترق النفسي والاجهاد المرتبط بالعمل والرضا الوظيفي والصحة العامة للممرضات ، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٠٠ ممرضة من المستشفيات الحكومية ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات كان اهمها استبيان اجتماعي ديموغرافي و مقياس الاحترق النفسي لماسلاش و مقياس الخدمات البشرية ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس الصحة العامة ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها ان الافراد الذذين يمتلكون معدلات عالية من الاحترق النفسي يمتلكون معدل اقل من الصحة العامة والرضا الوظيفي وهذا له اكبر الاثر في تهديد الانتاجية والاداء ، ومن ثم توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي والاداء .

وهدف دراسة هامفرى (Humphrey,C ,2015) الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي وضغوط الدور لدى عينة من مترجمي لغة الإشارة ، وتكونت عينة الدراسة من ٨١ مترجم ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات كان اهمها مقياس الاحترق النفسي لماسلاش ومقياس الرضا الوظيفي في نسخة الكترونية وفي شكل استطلاع راي عبر الانترنت ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها وجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي رغم كثرة الضغوط على العينة محل الدراسة ، ولاتوجد علاقة ارتباطية داله بين مستويات

الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى المترجمين ، وكان من اهم توصيات الدراسة العمل على دراسة مصادر ضغوط المهنة للعينة محل الدراسة لتحقيق اقصى قدر من الرضا الوظيفي .

وهدفت دراسة براوين ودوجلاس (Hayes, B., Douglas, C 2015) الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين خصائص وبيئة العمل والرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى ممرضات غسيل الكلى حيث ان ممرضات غسيل الكلى يتعرضون دائما للعمل في بيئة معقدة مما يصابون ببعض الضغوط ، وتكونت عينة الدراسة من ٤١٧ من ممرضات الغسيل الكلوي ، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات كان اهمها دراسة استقصائية مستعرضة عبر الانترنت لجميع افراد العينة لقياس طبيعة وخصائص وبيئة العمل ، ومقياس بيئة الممارسة المهنية لبريسبان ، ومقياس الرضا الوظيفي وضغوط العمل ، ومقياس ماسلاش للاحترق النفسي ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها تمتع الممرضات بمستوى مقبول من الرضا الوظيفي بشكل عام واعتبروا بيئة عملهم ايجابية على الرغم من وجود مستويات عالية من الاحترق النفسي، وكانت معدلات الرضا الوظيفي للممرضات كبار السن اعلى من الممرضات صغار السن ، ومن ثم ارتبط ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بمستوى الرضا عن بيئة العمل وانخفاض معدلات الاحترق النفسي .

فروض الدراسة

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- ٢- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الاحترق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

محددات الدراسة :

اشتملت الدراسة الحالية على مجموعة من المحددات تتمثل فيما يلي :

المحددات المنهجية :

المنهج : اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج (الوصفي الارتباطي المقارن)
العينة : أجريت الدراسة الحالية على عينة قوامها (٣١١) معيد ومدرس مساعد "معاوني أعضاء هيئة التدريس " من الذكور والاناث وذلك بعدد من الكليات بجامعة الزقازيق
الأدوات : اعتمدت الدراسة الحالية على

مقياس الاحترق النفسي لماسلاش - ١٩٨٢ . (ترجمة الباحث) : حيث قام الباحث بترجمة مقياس الإحترق النفسي وتقنيته عينة قوامها ١٢٥ من معاوني أعضاء هيئة

التدريس بالجامعة للتأكد من الخصائص السيكومترية له ، وأثبتت النتائج ان المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية من حيث الصدق والثبات مرتفعة جداً .
مقياس الرضا الوظيفي (اعداد الباحث) : حيث قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وتم عرضه على مجموعة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس التربوي ، ثم قام بتطبيقه على عينة قوامها ١٢٥ من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتأكد من الخصائص السيكومترية له ، وتم حساب الصدق العاملي والثبات وكذلك الإتساق الداخلي للمقياس ، وتكون المقياس في صورته المهنية من ٧٠ مفردة موزعة على ٩ أبعاد ، وذلك كما يلي :

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

أولاً : الإتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة :

يستخدم الاتساق الداخلي للمقياس للتعرف على مدى التماسك الداخلي للمقياس ، واتساق بنود كل بعد فيهم ، ولحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه ، ومعامل الارتباط بين درجة كل بعد من ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وقد كانت جميع العبارات مُتسقة بالأبعاد التي تنتمي اليها عند مستوى دلالة ٠.١ ، كما قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

جدول (١) الإرتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

م	البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة
١	مجال وطبيعة العمل	.٨١٠ **	٠,٠١
٢	النمو المهني والإشراف	.٨٤٧ **	٠,٠١
٣	أسلوب ونمط القيادة وصناعة القرار	.٧٨٨ **	٠,٠١
٤	بيئة وظروف العمل والعلاقات الإجتماعية	.٦٨٢ **	٠,٠١
٥	الرضا عن الأجر والراتب والمكافآت	.٢٥٨ **	٠,٠١
٦	الرضا عن الخدمات العلمية والصحية والمهنية	.٦٣٢ **	٠,٠١
٧	الرضا طبيعة التكاليفات	.٥٥٤ **	٠,٠١
٨	الرضا عن معايير تقويم الأداء	.٦٢٥ **	٠,٠١

٠,٠٥	* ١٧٨	٩ الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي
------	-------	------------------------------------

ويتضح من الجدول السابق ان إبعاد مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة قد إرتبطت بالدرجة الكلية له ، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ . ماعدا البعد التاسع " الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي " إرتبط بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .

ثانياً : صدق مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة :
قام الباحث بالإعتماد على بعض الطرق الوصفية والإحصائية للتأكد من صدق المقياس وهي :

الصدق الظاهري " صدق المحكمين " : للتحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مجموعة من السادة المحكمين بلغ عددهم ١٠ محكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم الصحة النفسية بكلية التربية جامعة الزقازيق ، وقسم علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة الزقازيق ، وقسم علم النفس بكلية الآداب جامعة الزقازيق .

الصدق العاملي : للتعرف على صدق البنية العاملية للمقياس أجرى الباحث التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج ، وتدوير المحاور بطريقة فاريماكس لكايزر لأبعاد المقياس على عينة قوامها ١٢٥ من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ولذلك للتعرف على قدرة مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأبعاده التسعة على قياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، قام الباحث بإجراء التحليل العاملي لبنود كل بعد من الأبعاد على حدة بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج وتدوير المحاور بطريقة فاريماكس لكايزر ، على إعتبار ان الحد الأدنى للتشبع ٥٠ . لجعل العوامل أكثر نقاءاً ووضوحاً وللتأكد من ان عبارات كل بعد فرعي تنتمي الى البعد الذي تنتمي اليه وتقيس بالفعل ما اعدت لقياسه بعد ان تأكد الباحث من مناسبة العينة لإجراء التحليل العاملي عن طريق إختبار كمو (Kaiser – Meyer – Olkin) KOM ويعنى إختبار جودة القياس ، وكانت درجة KOM في جميع الأبعاد اعلى من ٧٠ . مما يؤكد مناسبة العينة لإجراء الصدق العاملي ، وكانت نتيجة إجراء الصدق العاملي تم إستبعاد ٤ فقرات (٢٩ ، ٤١ ، ٥٥ ، ٧٣) ليكون المقياس في صورته النهائية ٧٠ عبارة بدلاً من ٧٤ عبارة .

ثالثاً : ثبات مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة :
لحساب ثبات المقياس استخدم الباحث البرنامج الإحصائي SPSS ، وقم تم حساب معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ " معامل الفا " Alpha Cronbach .

وقد قام الباحث بحساب ثبات المقياس بحساب ثبات عبارات كل بعد على حدة ومقارنة ثبات البعد في وجود جميع العبارات التي تنتمي اليه ، وحساب ثبات البعد في حالة حذف كل عبارة وإتضح للباحث ان جميع العبارات ثابتة ، حيث وجد ان معامل الفا للبعد الفرعى في حالة حذف كل عبارة اقل من او يساوى معامل الفا العام للبعد الفرعى الذى تنتمى اليه العبارة ليكون ثبات المقياس ٩٤٧ .
ثم قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية كما يلى :

جدول (٢) معامل ثبات الفا كرونباخ
لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي لمعاونى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة بطريقة التجزئة
النصفية

البيان	- براون سبيرمان	الإرتباط معامل	معامل الفا		عدد العبارات		معامل الفا	البعد
			الجزء الثانى	الجزء الاول	الجزء الثانى	الجزء الاول		
٩١٦	٩٢٢	٨٥٥	٨١٥	٩٠٠	٤	٤	٨٨٤	البعد الأول : مجال وطبيعة العمل
٨٧٧	٨٧٧	٧٨١	٨٤٦	٧٤٦	٤	٤	٨٨٢	البعد الثانى : النمو المهنى والإشراف
٩٣٩	٩٤٠	٨٨٨	٨١٧	٧٩٩	٤	٤	٩٠٤	البعد الثالث : نمط القيادة وصناعة القرار
٩٣٧	٩٣٩	٨٨٦	٧٩٩	٨٥٥	٥	٥	٩١٢	البعد الرابع : بيئة وظروف العمل والعلاقات الإجتماعية
٩٠١	٩١٠	٨٣٣	٧٧٠	٥٨١٩	٤	٥	٨٩٢	البعد الخامس : الرضا عن الأجر والراتب والمكافئات
٨٧٤	٨٩٠	٨٠٠	٧٩١	٨٤٢	٤	٥	٨٩٩	البعد السادس : الرضا عن الخدمات العلمية والصحية والمهنية
٩١١	٩٢٣	٨٥٤	٧٩٨	٧٨٩	٣	٤	٨٧٥	البعد السابع : الرضا عن طبيعة التكاليفات
٨٠٧	٨١٠	٦٧٦	٧٨٥	٧٥٥	٣	٤	٨٥٠	البعد الثامن : معايير تقويم الأداء
٨٥٠	٨٧٠	٧٦٤	٦٥٠	٦٨٨	٢	٣	٨٢٥	البعد التاسع : الشعور بالأمن الإستقرار الوظيفى
٩٦٨	٩٦٨	٩٣٨	٩٠٠	٨٩٣	٣٥	٣٦	٩٤٧	الدرجة الكلية للمقياس

ومما سبق يتضح ان مؤشرات ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بطريقتى
جتمان وسبيرمان - براون ، تؤكد النتائج التى جرى التوصل لها بطريقة الفا كرونباخ ،
حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٨١٠ - ٩٦٨) . بينما بلغ معامل ثبات المقياس
ككل ٩٤٩ . مما يؤكد تمتع أبعاد المقياس والدرجة الكلية له بمستوى جيد من الثبات

الخصائص السيكومترية لمقياس الإحترق النفسي (ترجمة الباحث) :

أكدت النتائج الإحصائية ثبات جميع عبارات المقياس حيث كان معامل الفا العام لكل بعد اصغر من او يساوى معامل الفا للبعد بعد حذف العبارة من البعد مما يؤكد ثبات المقياس .

المحددات الزمنية :

تم تطبيق هذه الدراسة (اثناء العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩)

المحددات المكانية :

تم التطبيق على مجموعه من المعيدين والمدرسين المساعدين (معاوني اعضاء هيئة التدريس) وذلك بعدد من كليات جامعة الزقازيق النظرية والعملية.

إجراءات الدراسة :

تم إجراء الدراسة الميدانية على المراحل التالية :

١- أجرى الباحث دراسة إستطلاعية لتوضيح مشكلة الدراسة والأكد من وجودها وثبوتها على عينة قوامها ٣٠ من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق .

٢- قام الباحث بتطبيق الصورة الأولية لمقياس الرضا الوظيفي لمعاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة على عينة قوامها ١٢٥ من معاوني اعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق ، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس.

وبعد حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي لمعاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة تم إستبعاد ٤ عبارات ومن ثم أصبحت عبارات المقياس ٧٠ عبارة موزعة على ٩ ابعاد من اصل ٧٤ عبارة ، وفي ضوء ما سبق تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة على العينة النهائية .

٣- تطبيق الصورة النهائية من المقياس على العينة النهائية وكانت قوامها ٣١١ من معاوني اعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق ، وتم استخدام الأدوات التالية

أ- استمارة بيانات عامة "إعداد الباحث"

ب- مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة "إعداد الباحث"

ج- مقياس الإحترق النفسي "إعداد : ماسلاش ، ترجمة : الباحث "

قام الباحث باختيار صحة فروض الدراسة كل على حدة من خلال عرض كل فرض من فروض الدراسة ، ثم الأساليب الإحصائية التي استخدمها للتحقق من صحة هذه الفروض ، يلي ذلك عرض نتائج كل فرض من فروض الدراسة ، يعقب ذلك تفسير النتائج التي توصل اليها في ضوء الدراسات والبحوث السابقة والإطار النظرى .

١- إختيار صحة الفرض الأول ومناقشة نتائجه :

أ- ينص القرص الأول على أنه : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإحترق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ؛ ولإختبار صحة هذا الفرض فقد تم إستخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح النتائج

جدول (٣) معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي والإحترق النفسي ن = ٣١١

م	البعد	الإنهك الانفعالي	تبلد الشعور	نقص الإنجاز الشخصي
١	مجال وطبيعة العمل	**٠,٥٩٧-	**٠,٥٦١-	**٠,٥٦٧-
٢	النمو المهني والإشراف	**٠,٥٩٩-	**٠,٦١٥-	**٠,٥٩٢-
٣	اسلوب ونمط القيادة وصناعة القرار	**٠,٦٠٢-	**٠,٦١٥-	**٠,٦١٩-
٤	بيئة وظروف العمل والعلاقات الإجتماعية	**٠,٦٢١-	**٠,٦٠٤-	**٠,٦٠٠-
٥	الأجر والراتب والمكافآت	**٠,٦١٣-	**٠,٥٩٥-	**٠,٦٠٧-
٦	الخدمات العلمية والصحية والمهنية	**٠,٦١٤-	**٠,٥٩١-	**٠,٥٩٠-
٧	طبيعة التكاليفات	**٠,٦٠٥-	**٠,٥٨٧-	**٠,٥٩٥-
٨	معايير تقويم الأداء	**٠,٦٠٠-	**٠,٥٩٤-	**٠,٥٧٣-
٩	الأمن والإستقرار الوظيفي	**٠,٦٠٧-	**٠,٥٦٥-	**٠,٥٧٨-

تشير (***) إلى أن معامل الارتباط دال عند (٠,٠١)

يتضح من جدول (١) مايلي :

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد مجال وطبيعة العمل في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهك الانفعالي و تبلد الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحترق النفسي"
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد النمو المهني والإشراف في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهك الانفعالي و تبلد الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحترق النفسي"
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد أسلوب ونمط القيادة وصناعة القرار في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهك الانفعالي و تبلد الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحترق النفسي"
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد بيئة وظروف العمل والعلاقات الإجتماعية في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهك الانفعالي و تبلد الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحترق النفسي"

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد الأجر والراتب والمكافآت في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي"

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد الخدمات العلمية والصحية والمهنية في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي"

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد طبيعة التكاليفات في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي"

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد معايير تقويم الأداء في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي"

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين بعد الأمن والإستقرار الوظيفي في مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي"

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للإحتراق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

ب- مناقشة نتائج الفرض الأول :

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبدل الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي" ، وبالتالي وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للإحتراق النفسي .

وما سبق يؤكد وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والإحتراق النفسي ، وتتفق هذه النتائج مع ماتوصلت اليه دراسة (Aysun et al 2018) ودراسة (Platidou, M & Agaliotis, I 2008) وكذلك دراسة (Chan, C., Chang, S 2008) et al 2015) وايضاً دراسة (مختار بوفرة ، ٢٠١٤) ودراسة (Salyers, M et al 2014) التي اشارت الى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وبين ابعاد الاحتراق النفسي والدرجة الكلية . ودراسة (Capone, V & Petrillo, G 2018) ودراسة (De Souse, V 2013) ودراسة (Sibel, Y & Bostanci, O 2012) ودراسة (كربيح ربيع ، ٢٠١٣) ودراسة (رامى طشطوش ، ٢٠١٣) ودراسة ، (Talachi, R & Gorji, M 2013) التي هدفت الى الكشف عن

طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لتوفير بيئة مهنية مناسبة وقد أشارت نتائج جميع الدراسات السابقة الى وجود علاقة عكسية سالبة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وأشارت الى ان الذين حققوا مستويات عالية من الاحتراق النفسي لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي وعدم الفعالية المهنية ومن ثم يتمتعون بمستوى اقل في سلامة الصحة النفسية .

وتختلف نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة (Humphrey, C, 2015) التي هدفت الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وضغوط الدور لدى عينة من مترجمي لغة الإشارة، وتوصلت الدراسة الى وجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي رغم كثرة الضغوط على العينة محل الدراسة ، ولا توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى المترجمين ، وكذلك تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (هناك بوحارة ، ٢٠١٥) التي اسفرت نتائجها عن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين مستويات الاحتراق النفسي ومستويات الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ، كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Jahrami, H, 2013) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى مقدمي الرعاية الصحية في مستشفى الطب النفسي بالبحرين ، واطهرت نتائج الدراسة ان العينة تنسم برضا وظيفي متوسط بشكل عام وبمعدل احتراق نفسي متوسط بشكل عام ، واستنتجت الدراسة ان مفهوم الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي هما مفهومين لظاهرتين منفصلتين عن ارض الواقع بخلاف ما هو متوقع .

وكذلك نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Koumar, S, 2008) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ويرجع الباحث هذا الاختلاف الى اختلاف العينة . كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Kafetsios, K, 2007) والتي تؤكد على انه لا يمكن القول إطلاقاً بأن الرضا الوظيفي يرتبط سلباً بالاحتراق النفسي والضغوط ، فهناك عوامل أخرى قد تتدخل في إزالة هذه العلاقة مثل الإلتزام الشخصي وتأثير الدين والقناعة وكذلك الصحة النفسية للفرد ، وايدت أيضاً دراسة (Hallberg, U et al, 2007) هذا الاختلاف حينما اكدت على ان ازدياد معدلات الرضا الوظيفي قد لا ترجع الى انخفاض معدلات الاحتراق النفسي بل قد ترجع الى نمط الشخصية والالتزام الشخصي .

٢- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الاحتراق النفسي لدى معاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدام تحليل الإنحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الاحتراق النفسي وهي (الإجهاد الانفعالي وتبدل

المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي) على الدرجة الكلية للمتغير التابع وهو الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وكانت النتائج كما يلي :

جدول (٤) نتائج تحليل التباين لأبعاد المتغير المستقل (الإنهاك الانفعالي ، تبليد الشعور) على المتغير التابع (الدرجة الكلية للرضا الوظيفي)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الانحدار	١٣١٣١٩,١١	٢	٦٥٦٥٩,٥٦	١٣١,٦٥	,٠٠	,٠١
البواقي	١٥٣٦١٨,٣١	٣٠٨	٤٩٨,٧٦			
المجموع	٢٨٤٩٣٧,٢٤	٣١٠				

جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار لأبعاد المتغير المستقل (الإنهاك الانفعالي ، تبليد الشعور) على المتغير التابع (الدرجة الكلية للرضا الوظيفي)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئة به	الإرتباط المتعدد "R"	نسبة المساهمة "RS."	قيمة "B"	قيمة "Beta"	قيمة ت	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	الإنهاك الانفعالي	,٦٦	,٤٤	-١,١٦	-٠,٤١	-٤,٨٧	,٠٠	,٠١
	تبليد الشعور	,٦٨	,٤٦	-١,١٣	-٠,٢٩	-٣,٥٨	,٠٠	,٠١
قيمة الثابت العام = ١٨٦,٤٥								

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

ينبأ كل من الإنهاك الانفعالي وتبليد الشعور دون غيرهما بالرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بنسبة مساهمة إجمالية (٤٦%) موزعة كالآتي (٤٤% للإنهاك الانفعالي و ٢% لتبليد الشعور) ، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية التالية لتوضيح

$$\text{الرضا الوظيفي} = (-٠,٤١) \times \text{الإنهاك الانفعالي} + (-٠,٢٩) \times \text{تبليد الشعور} + ١٨٦,٤٥$$

$$\text{الرضا الوظيفي} = -٠,٤١ \times \text{الإنهاك الانفعالي} - ٠,٢٩ \times \text{تبليد الشعور} + ١٨٦,٤٥$$

٣- مناقشة نتائج الفرض السادس :

أظهرت النتائج تؤكد صحة الفرض حيث يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي وابعاده من بعض ابعاد الاحتراق النفسي وهما الإنهاك الانفعالي وتبليد الشعور تنبؤ عكسي .

تتفق مع (Talachi, R & Gorji, M , 2013) الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لتوفير بيئة مهنية ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان اهمها وجود علاقة عكسية بين مستويات الاحتراق النفسي

ومستوى الرضا الوظيفي وانها يمكن التنبؤ بمعدلات الرضا الوظيفي من خلال معدلات الاحتراق النفسي.

تختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (Jahrami, H, 2013) التي اكدت على انه لا يمكن التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي بناء على درجات الاحتراق النفسي ، وتستننتج ان مفهومي الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي هما مفهومين لظاهرتين منفصلتين عن ارض الواقع بخلاف ما هو متوقع .

نتائج الباحث :

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكل من الإنهاك الانفعالي و تبلد الشعور ، نقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي" ، وبالتالي وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للإحتراق النفسي ، وكذلك يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي وابعاده من بعض ابعاد الاحتراق النفسي وهما الإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور تنبؤ عكسي .

المراجع :

ابراهيم عبد الرافع السمودى (٢٠٠٥) : اتجاهات المعيدى والمدرسى المساعدين بالجامعات المصرية نحو عوامل الرضا الوظيفى ودرجة توافرها لديهم ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ١٢٨ ، الجزء الأول ، ص ص ١٧ : ٣٠ .

اميرة فايق امين (٢٠١٦) : الرضا الوظيفى كنتغير وسيط فى العلاقة بين الإحترق النفسى والعلاقات الأسرية لدى الموظفين الإداريين بالمحاكم على الجنسين ، المجلة المصرية لعلم النفس الاكلينيكى والارشادى ، الجمعية المصرية للمعالجين النفسى "جمعن" ، المجلد ٤ ، العدد ١ ، ص ص ٧١ : ١١٢ .

خالد سعد الحارثى (٢٠١٢) : الاحترق النفسى وعلاقته بالاداء الوظيفى لدى مديرى المدارس الثانوية بمحافظة الطائف ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد ٣٦ ، الجزء ٣ ، ص ص ٧١٧ : ٨١٤ .

دعاء فاروق حسن (٢٠١٦) : الرضا المهنى وعلاقته بالإحترق النفسى لدى حكام رياضة الكاراتيه ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، العدد ٧٦ ، ص ص ٢٠٩ : ٢٢٦ .

دلال بنت منزل النصير (٢٠٠٧) : الرضا الوظيفى لدى اعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدى بكليات المعلمين وكليات البنات فى مدينة الرياض ، مجلة رسالة التربية وعلم النفس ، الرياض ، العدد ٢٩ ، ص ص ١٢٧ : ١٤٤ .

رامى عبد الله طشطوش و اخرون (٢٠١٣) : ظاهرة الاحترق النفسى والرضا الوظيفى والعلاقة بينهما لدى معلمى غرف المصادر فى الاردن ، مجلة جامعة النجاح للعلوم الانسانية ، المجلد ٢٧ ، العدد ٨ ، ، فلسطين ، ص ص ١٧٢٧ : ١٧٦٢ .

سعيد الظفيرى و ابراهيم القريوتى (٢٠١٠) : الاحترق النفسى لدى معلمات التلاميذ ذوى صعوبات التعلم فى سلطنة عمان ، المجلة الاردنية فى العلوم التربوية ، المجلد ٦ ، العدد ٣ .

شارف خوجة مليكة (٢٠١١) : مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين . دراسة مقارنة فى المراحل التعليمية الثلاث ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة تيزى وزو .

شبرى مسعد حليم (٢٠١٧) : التمكين النفسى لدى اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفى لديهم ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد ٩٥ ، ص ص ١١٨ : ٥٧ .

عبد السلام تركي طربية و كايد محمد سلامة (٢٠٠٩) : العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحترق النفسي لدى مديري المدارس داخل الخط الاخضر ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ، الاردن .

على محمد الوليدى (٢٠٠٥) : الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة بمدينة ابها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى .

علياء رجب محمد (٢٠١٣) : فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من معاونى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مجلة القراءة والمعرفة ، العدد ١٤٢ ، ص ٢٣ .

عمر مصطفى النعاس (٢٠١٧) : الإترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الثانوى بمدينة مصراته ، مجلة كلية الآداب ، جامعة مصراته ، ليبيا ، ص ص ٩٥ : ١١٩ .

محمد المصيلحي محمد (٢٠٠٣) : عوامل الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر ، العدد ١١٣ .
محمد عبد الحميد مقلد (٢٠١٧) : الرضا الوظيفي والسمات الشخصية وعلاقتهما بالاحترق النفسي لدي معلمى السباحة ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها .

مختار بوفره و مصطفى منصورى (٢٠١٤) : علاقة الاحترق النفسي بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوى ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، العدد ١٧ ، ص ٨٢ .

نايف محمد الحربى (٢٠١٠) : الرضا المهني وعلاقته بالإحترق النفسي فى ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر ، اللقاء السنوى الخامس عشر " تطوير التعليم : رؤى ونماذج ومتطلبات " الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "جستن" ، الرياض .

يحيى عبد الله الرافعى و اخرون (٢٠١٠) : مستويات الاحترق النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس فى كلية المعلمين فى ضوء بعض المتغيرات ، مجلة ام القرى للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد الثانى ، العدد ٢ .

Aysun A. et al (2018) : Burnout syndrome, job satisfaction and associated factors among primary health care doctors in

- Erzurum, Turkey , Journal of surgery and medicine , J Surg Med. 2018;2(2):105-110.
- Blandford, S (2000) : Managing Professional Development in Schools Routledge, London.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417.
- Capone, V., & Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 1-10
- Chan, C. M., Chang, S. M., Chong, Y. S., & Tang, C. U. (2015). The influence of job stress, burnout and job satisfaction among primary school teachers in Ipoh (Doctoral dissertation, UTAR).
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588-598.
- <https://digitalcommons.wou.edu/theses/24>
- Humphrey, C, (2015) : Job Satisfaction, Role Strain, Burnout, and Self-Care Among American Sign Language/English Interpreters Master's of Arts in Interpreting Studies (MAIS) Theses. 24.
- Jahrami, H., Thomas, A., Saif, Z., Peralta, F., Hubail, S., Panchasharam, G., & AlTajer, M. (2013). The Relationship between Burnout and Job Satisfaction among Mental Health Workers in the Psychiatric Hospital, Bahrain. *The Arab Journal of Psychiatry*, 44(473), 1-16.
- Jameson, B. E. (2018). Exploring the factors that influence the role, burnout and job satisfaction of the school nurse: a

- mixed methods study (Doctoral dissertation, Rutgers University-Graduate School-Newark).
- 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(1), 652-666.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192
- Platsidou, M., & Agalotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Ramazan, S. (2018). Gender differences in turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. *Early Childhood Education Journal*, 46(6), 643-653
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306
- Talachi, R. K., & Gorji, M. B. (2013). Job burnout and job satisfaction among industry, mine and trade organization employees: A questionnaire survey. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7),