

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

معهد التربية البدنية والرياضية

قسم النشاطات البدنية والتربية الرياضية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الشعبة : النشاط البدني الرياضي التربوي

التخصص : البحث والتكوين في النشاط البدني الرياضي المدرسي

العنوان

**الإغتراب المهني وعلاقته بالإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية
وانعكاساته على الرضا الوظيفي**

دراسة ميدانية أجريت على أساتذة التربية البدنية والرياضية (الشلف-عين الدفلى-غليزان-تيسمسيلت)

من إعداد

إبراهيم صبايحية

المناقشة بتاريخ 2021/10/24 من طرف اللجنة المكونة من:

رئيس	جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف	أستاذ التعليم العالي	يحياوي محمد
مقرر	جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف	أستاذ التعليم العالي	سعدي زروقي يوسف
مقرر مساعد	الجامعة الأردنية -الأردن-	أستاذ محاضر أ	وليد يوسف الحموري
ممتحن	جامعة سوق أهراس	أستاذ محاضر أ	تيايبية فوزي
ممتحن	جامعة سوق أهراس	أستاذ محاضر أ	ناصر محمد الشريف
ممتحن	جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف	أستاذ محاضر أ	مخطاري عبد الحميد

إهداء

لله المنة والحمد على إتمام هذا العمل المتواضع، نسأل الله تعالى أن يكون في خدمة العلم

إلى معلم البشرية ومنقذ الإنسانية، إلى سيدي وحببي نور الهدى رسول الله صلى الله عليه وسلم.

إلى أساتذتي الأجلاء.

إلى من قال الله في حقهما جل شأنه «وبالوالدين إحسانا».

إلى أعظم من خلف ربي أصدق حب في قلبي والعيون التي سهرت على مراقبتي من بعيد لتزرع في

نفسي الأمل و روح الإستمرار إلى منبع الحنان إلى التي أحيا وأعيش لأجلها "أمي نصيرة".

إلى قمر ضلمتي إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضيء دربي في الحياة ومنبع النصح الشديد

إلى "أبي الحبيب أحمد". أسأل الله لهما دوام الصحة والعافية وأن يجعلهما من عباده المتقين الفائزين

بجنات النعيم.

إلى جميع إخوتي وأقاربي كبارا وصغارا وأتمنى لهم جميعا حياة طيبة.

إلى كل الأصدقاء والزملاء خلال رحلة دراستي، وإلى كل من ساهم في بناء هذا العمل جزاكم الله

سبحانه وتعالى كل الخير.

إلى كل طالب علم.

ب

شكر وتقدير

الله المنة والفضل من قبل ومن بعد والحمد لله الله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، وعلى أصحابه الغر الميامين وبعده.

في نهاية هذا العمل، أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف البروفيسور "سعيد زروقي يوسف" على التوجيهات و المساعدات القيمة و المعاملة الحسنة، والأستاذ د. "وليد يوسف صالح الحموري" كمشرف مساعد من الجامعة الأردنية في البلد الحبيب الأردن، على رحابة صدره ومساعدته الفانية في إنجاز وإثراء هذا العمل، دون أن ننسى كل من الأساتذة مسؤولي التكوين وكل من قدم لنا من مساعدات و معلومات و نصائح، و توجه لهم أخلص معاني الشكر و الإحترام،

كما لا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر لأعضاء لجنة المناقشة التي شرفنتي بمناقشة رسالتي، وكذا إلى كل أستاذ نهلت من معين علمه، وإلى كل ناصح شقّت لي نصيحته درب التّجّاح، وإلى كل ناقد بصّرني بعيوبي فاهتديت نور السبيل.

الباحث

إبراهيم صبايحية

ملخص

عنوان البحث: الإغتراب المهني وعلاقته بالإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية وانعكاساته على الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية (الشلف-عين الدفلى-غليزان-تيسمسيلت)

هدف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الإغتراب المهني والإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، كما تهدف أيضا لمعرفة انعكاس الإغتراب المهني على أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي لبعض الثانويات التابعة للمديريات التربوية وسط والبالغ عددهم (413) أستاذ(ة)، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية و حجمها (160) أستاذ(ة).

أدوات الدراسة: لتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث بتطبيق ثلاث مقاييس،

مقياس الإغتراب المهني : استخدم الباحث مقياس عويدات وحمادنة (1994) المصمم لقياس الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، وقد قام الباحث الجزائري عبد الخالق خضير عليوي (2002) بتكييف هذا المقياس من أجل الصلاحية في البيئة الجزائرية وإيجاد الخصائص السيكومترية للمقياس من الصدق والثبات، وذلك من خلال رسالة ماجستير موسومة بعنوان " الإغتراب المهني وعلاقته بالأسلوب المعرفي لدى الأستاذ الجامعي".

مقياس الإحترق النفسي: استخدم الباحث مقياس كريستينا ماسلاش (1981) المصمم لقياس الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، وقد قامت الباحثة الجزائرية قدوس ضاوية (2014) بتكييف هذا المقياس من أجل الصلاحية في البيئة الجزائرية وإيجاد الخصائص السيكومترية للمقياس من الصدق والثبات، وذلك من خلال رسالة ماستر تخصص إضطرابات الشخصية موسومة بعنوان " الإحترق النفسي لدى الشخصية الأجنبية".

مقياس الرضا الوظيفي: هو مقياس للدكتور عصام الدين متولي الذي طوره وعده عن الدكتور محمد نصر الدين (1997-1998) وهو مقياس وصف العمل كاداة لجمع البيانات واشتمل هذا المقياس على (36) عبارة موزعة على (6) ابعاد وتم التحقق من مدى صلاحيته من خلال حساب الصدق والثبات.

نتائج الدراسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس، و (T-test) لعينتين مستقلتين تبين بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة ونظام التكوين، وباستخدام معامل الارتباط بيرسون تبين أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والاحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي. كما تبين أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي. **توصيات الباحث:** وفي ضوء ما تم توصل إليه من نتائج يوصي الباحث بضرورة: تهيئة المناخ المناسب الذي يشبع إحتياجات الأساتذة ويبيدهم عن الشعور بالإغتراب المهني ويوفر لهم حالة جيدة من الرضا الوظيفي، الإهتمام بالمحاضرات والندوات وعقد اللقاءات الخاصة بتنمية العوامل النفسية لأساتذة التربية البدنية والرياضية بهدف تقليل الشعور بالإغتراب المهني والإحترق النفسي.

الكلمات المفتاحية:

الإغتراب المهني - الإحترق النفسي - الرضا الوظيفي - التربية البدنية والرياضية - الطور الثانوي -

Abstract :

Research title: professional alienation and its relationship to psychological burnout among teachers of physical and sports education and its implications for job satisfaction "A field study on physical education and sports teachers (Chlef – Ain Defla – Relizane – Tissemsilt).

The aims of the study:

This study aims at investigating the relationship between professional alienation and psychological burnout, It also aims to know the reflection of professional alienation on the dimensions and components of job satisfaction, The study population is represented in all the physical education and sports professors in the secondary phase of some secondary schools affiliated with the middle educational directorates, whose number is (413) professors. The sample was chosen randomly and its size is (160) professor. To achieve this study, the researcher applied three measures, the first to measure professional alienation, the second to measure psychological burnout, and the third to measure job satisfaction among teachers of physical education and sports in the secondary phase. The validity of these tools was verified by calculating the validity and reliability.

Study tools: To achieve the objectives of this study, the researcher applied three measures:

professional alienation: The researcher used the Oweidat and Hamadna (1994) scale designed to measure alienation among primary school teachers in Jordan. Through a master's thesis entitled "Alienation and its relationship to the cognitive style of the university professor."

Psychological Burnout Scale: The researcher used the Christina Maslach (1981) scale designed to measure alienation among primary school teachers in Jordan. The Algerian researcher Quddus Dhaouia (2014) adapted this scale for validity in the Algerian environment and to find the psychometric properties of the scale of honesty and stability, from During a master's thesis specializing in personality disorders, entitled "Psychological Burnout in the Foreign Personality".

Job Satisfaction Scale: It is a measure of Dr. Essam El-Din Metwally, which was developed and modified by Dr. Muhammad Nasr El-Din (1997–1998). It is a scale of job description as a tool for data collection. By calculating honesty and constancy.

Results:

and by using the T-test for two disconnected samples in order to calculate the significance of the differences between males and females. And (T-test) for two independent samples, it was found that there are no statistically significant differences in professional alienation among teachers of physical education and sports in the secondary phase due to the experience variable and the formation system, and by using the correlation coefficient, Pearson found that there is a statistically significant positive correlation relationship between professional alienation And psychological burnout among teachers of physical education and sports in the secondary stage. It was also found that there is a Negative correlation between professional alienation and job satisfaction among teachers of physical education and sports in the secondary phase. In light of the findings of the findings.

Researcher's recommendations:

the researcher recommends the necessity of: Creating an appropriate climate that satisfies the needs of professors and keeps them away from feeling of professional alienation and provides them with a good state of job satisfaction, paying attention to lectures and seminars and holding meetings on the development of psychological factors for teachers of physical education and sports in order to reduce the feeling of professional alienation And psychological burnout.

key words:

professional alienation – Psychological Combustion – Job Satisfaction – Sport and Physical Education – Secondary Stage –

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	كلمة شكر وعرفان
ج	ملخص البحث
و	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
ص	فهرس الأشكال
ق	فهرس الملاحق
	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل التمهيدي: مدخل إلى الدراسة	
7	مشكلة البحث
12	فرضيات البحث
12	أسباب إختيار البحث
13	أهمية البحث
13	أهداف البحث
14	تحديد المفاهيم الإجرائية
الفصل الأول: الإغتراب المهني	
17	- تمهيد
18	-1 نبذة تاريخية عن الإغتراب المهني

19	تعريف الإغتراب المهني	-2
22	مفهوم الإغتراب المهني	-3
24	أنواع الإغتراب المهني	-4
30	أبعاد الإغتراب المهني	-5
36	مراحل الإغتراب المهني	-6
37	العوامل المسببة للإغتراب	-7
41	خصائص الشخصية المغتربة	-8
42	9-النظريات المفسرة للإغتراب	
51	10- نتائج الإغتراب المهني	
52	- خلاصة	
الفصل الثاني: الاحتراق النفسي		
53	- تمهيد	
54	1- مفهوم الإحتراق النفسي	
56	2- علاقة الإحتراق النفسي ببعض المصطلحات الأخرى	
57	3- مظاهر الإحتراق النفسي	
57	4- أعراض الإحتراق النفسي	
60	5- أسباب الإحتراق النفسي	
61	6- مراحل الإحتراق النفسي	
63	7- مؤشرات الإحتراق النفسي	
64	8- مستويات الإحتراق النفسي	
65	9- قياس الإحتراق النفسي	
67	10- النماذج والنظريات المفسرة للإحتراق النفسي	
71	11- طرق الوقاية من الإحتراق النفسي	

73	- خلاصة
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي	
75	- تمهيد
76	1. مفهوم الرضا الوظيفي
78	2. أنواع الرضا الوظيفي ومحدداته
79	3. نظريات الرضا الوظيفي
84	4. عوامل الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية
90	5. أهمية الرضا الوظيفي
92	- خلاصة
الفصل الرابع: الدراسات السابقة والمثابفة	
94	- تمهيد
95	أ. الدراسات السابقة والمثابفة لمتغير الإغتراب المهني
95	أ. الدراسات العربية
97	ب. الدراسات الأجنبية
102	ج. نقد والتعليق على الدراسات الخاصة بمتغير الإغتراب المهني
103	II. الدراسات السابقة والمثابفة لمتغير الإحتراق النفسي
103	أ. الدراسات العربية
105	ب. الدراسات الأجنبية
108	ج. نقد والتعليق على الدراسات الخاصة بمتغير الإحتراق النفسي
109	III. الدراسات السابقة والمثابفة لمتغير الرضا الوظيفي
109	أ. الدراسات العربية
110	ب. الدراسات الأجنبية
114	ج. نقد والتعليق على الدراسات الخاصة بمتغير الرضا الوظيفي

116	- خلاصة
الجانب التطبيقي	
إجراءات البحث الميدانية	
الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءات الميدانية	
119	- تمهيد
120	1. منهج البحث
122	2. الدراسة الإستطلاعية
123	3. مجتمع وعينة البحث
123	4. أدوات القياس
126	1.4. مقياس الإغتراب المهني
128	2.4. مقياس الإحترق النفسي
129	3.4. مقياس الرضا الوظيفي
133	5. متغيرات البحث
135	6. حدود الدراسة
137	7. الأساليب الإحصائية
138	- خلاصة
الفصل الثاني: عرض ومناقشة النتائج	
140	1. عرض نتائج الفرضية الأولى
140	2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
141	3. عرض نتائج الفرضية الثانية
142	4. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
142	5. عرض نتائج الفرضية الثالثة
145	6. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

149	7. عرض نتائج الفرضية الرابعة
150	8. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
154	9. عرض نتائج الفرضية الخامسة
155	10. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
156	الإستنتاج العام
158	الخلاصة
160	الخاتمة
	الإقتراحات والتوصيات
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد مجتمع الدراسة	123
02	توزيع أفراد عينة البحث الكلية	125
03	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	125
04	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	125
05	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نظام التكوين	126
06	يوضح نتائج معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي	129
07	يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى)	130
08	يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة)	131
09	يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د)	132
10	يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى)	134
11	يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة)	136
12	يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د)	140
13	يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).	141
14	يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة)	143
15	يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).	144
16	يبين الارتباط بين مقياس الإغتراب المهني والاحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية	145
16	يبين الارتباط بين مقياس الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية	147

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	العوامل التي تؤثر على درجة الإغتراب المهني	41
02	علاقة الإحتراق النفسي ببعض المصطلحات	57
03	أعراض الإحتراق النفسي	59
04	مستويات الإحتراق النفسي	65
05	نموذج لعملية الإحتراق	67
06	أطوار الإستجابة للإحتراقات النفسية	68
07	نموذج "شيرنيس" للإحتراق النفسي	70
08	المدج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماسلو	79
09	نظرية العاملين لهرزبرغ	81

فهرس الملاحق

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	مقياس الإغتراب المهني بصورته النهائية	178
02	مقياس الإحترق النفسي بصورته النهائية	181
03	مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية	182
04	كتاب تسهيل من الجامعة الأردنية	184
05	الإرتباط بين مقياس الإغتراب المهني والإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	185
06	يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعا لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)	185
07	يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعا لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).	186
08	يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعا لمتغير نظام التكوين (كلاسيكي/ل م د)	187
09	يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعا لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)	188
10	يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعا لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).	189
11	يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعا لمتغير نظام التكوين (كلاسيكي/ل م د)	190
12	يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)	191
13	يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).	192
14	يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير نظام التكوين (كلاسيكي/ل م د)	193
15	الإرتباط بين مقياس الإغتراب المهني والإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	194
16	يبين معاملات ثبات ابعاد مقياس الإغتراب المهني النفسي عن طريق إعادة تطبيق الإختبار	195
17	يوضح نتائج معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي	195

مقدمة

مقدمة:

لقد حقق الإنسان في العصر الحديث (القرن 21) تقدما علميا وماديا وتكنولوجيا هائلا، فقد استطاع الوصول إلى الكثير من المبتغيات المادية والتي وفرت له الكثير من أسباب الرفاه ووسائل الراحة، وفي عدت مجالات (الطب، الصناعات الإلكترونية، الإتصالات، الفلك...).

و رغم أن الإنسان وصل في هذا العصر إلى القمر وعالج الكثير من الأمراض المستعصية و أصبح يقوم بكل الأعمال اليدوية سابقا من مكانه فقط، إلا أن هذا التقدم أصاب الإنسان بالخلل في جوانب كثيرة، فقد فقد اتصاله مع عالمه، وأصبح تقدمه الأخلاقي و الروحي متواضعا جدا، فالمجتمعات الحديثة عانت أثناء تطورها السريع من غياب المعايير، وفقدت حياتها التي كانت تتسم بنظام معين يقوم على التكافل أو التضامن الإجتماعي، تخضع فيه مصالح الأفراد لصالح المجموعة، كما أن التطورات الإقتصادية والإجتماعية التي شهدتها الدول العربية، وبخاصة الدول المنتجة للبتترول، قاد إلى شيوع بعض مظاهر الإغتراب المهني كاليأس و الوحدة و الخوف و الإكتئاب والقلق، إن الإغتراب المهني كان أحد المخلفات السلبية للتكنولوجيا إلى جانب التلوث و الصراع والتفكك الإجتماعي والدمار البيئي، ويعد الإغتراب المهني شعور الفرد بعدم الانتماء وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية وتعرض وحدة الشخصية للضعف و الانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع (كباحة، 2015).

و اتفق كل من امحمد و رامي بأنه يمكن أن يصنف الاغتراب بنظرة متعمقة على أنه عبارة عن حالة نفسية تنتشر بين الأفراد، يعيشها الإنسان نتيجة للظروف التي يمر بها، كما يعد من المشكلات التي يجب دراستها والحد من انتشارها لما لها من آثار سلبية على الفرد و قدرته على المشاركة في تنمية بلده وتطوره لأنه يؤثر مباشرة في قدراته الذاتية و درجة انتمائه لمجتمعه، كما تجعله يشعر بالإنفصال عن نفسه ومجتمعه، و عليه فقد اهتم علماء النفس و الاجتماع بهذه الظاهرة و انتشارها و أكدوا على وجودها، بل أكدوا على أنها ظاهرة قديمة قدم الإنسان نفسه فهو المخلوق الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن ذاته، أو مجتمعه أو عالمه، وقد يتعايش الإنسان مع اغترابه بصفته جزءا من حياته و مكونا من مكوناته النفسية و الاجتماعية دون أن يشعر أو يعي حالة اغترابه، و قد أصبح اغتراب الفرد عن ذاته أو مجتمعه صفة من صفات العصر الحالي، و قد يكون هذا الاغتراب عن المجتمع، بما يطلق عليه الاغتراب العام، بينما يسمى اغتراب الفرد عن مؤسسة أو تنظيم اجتماعي ما بالاغتراب الخاص (ناصر، 2009، ص 7).

ومن أبعاد الإغتراب المهني فقدان السيطرة، أو العجز، وهو شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الإجتماعية التي يتفاعل معها، والشعور بفقدان المعنى، أي أن الفرد يفتقر إلى ما يوجه سلوكه وهنا يشعر الفرد بالفراغ، كما أن من مظاهر الإغتراب المهني الإنعزال الإجتماعي وهنا يشعر الفرد بالغرابة والإنعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع.

وبالنظر إلى مجموعة الأدوار التقليدية للأستاذ وأدواره الحديثة والجديدة التي تتماشى مع تطور مناهج التربية والتعليم في مجال التربية البدنية والرياضية، فإن من الطبيعي أن تواجه الأستاذ الكثير من المشكلات والضغوطات التي تعرقل عمله فلا يؤديه بإتقان، ومن هذه الضغوط مايلي:

1- ضغوط تتعلق بالتلاميذ: من حيث عدم وعيهم بأهمية ونوع الحصة التي يدرسونها وما يقدمه أستاذ التربية البدنية والرياضية، وخوفهم من الفشل اثناء تأدية التمارين التي يملئها عليهم، وضعف الوعي النفسي لديهم، هذا بالإضافة إلى توجه بعض التلاميذ إلى عدم ممارسة النشاط البدني الرياضي، وطلب الإعفاء من الحصة.

2- ضغوط تتصل بأولياء التلاميذ: وتتبع من ضعف اتصال أولياء الأمور بالمدرسة، أو عدم اهتمامهم بمعرفة المشكلات التي يواجهها أبناءهم في المدرسة وخارجها، وهو ما ينتج اتساع بعد الاتصال بين الأستاذ والولي، وتتعمد الثقة مما يدفع الأولياء إلى رفض مناقشة مشكلات أبنائهم، أو تقديم أية مساعدة للأستاذ أو المدرسة.

3- ضغوط تتعلق بالإدارة والزملاء: وتتمثل بعدم إلمام المديرين والزملاء في المدرسة بطبيعة المادة التي يقدمها أستاذ التربية البدنية والرياضية، بالإضافة إلى عدم قناعتهم بالعمل الذي يقوم به في سبيل إكمال العملية التعليمية ونجاح المدرسة، بالإضافة إلى انعدام التسهيلات والمواد البيداغوجية التي يحتاجها في عمله.

4- ضغوط متعلقة بأستاذ التربية البدنية والرياضية نفسه: حيث يحمل أساتذة التربية البدنية والرياضية مؤهلات و كفاءات علمية مختلفة، ولهذا الإختلاف أثر في طبيعة الحصة التي يقدمها للتلاميذ ومدى استجابتهم، فبعضهم حضر دورات تأهيلية و ترقيات ميدانية بالمؤسسات التعليمية، وبعضهم الآخر لم يحضر أية دورات و ترقيات ميدانية.

تعد ظاهرة الإغتراب المهني من أكثر الظواهر النفسية والاجتماعية تعقيدا ويلاحظ أن هذه الظاهرة تزايدت مع تزايد سرعة التقدم التكنولوجي، بل إن بعض الباحثين ينظرون إليها باعتبارها إفراز للفجوة التي حدثت من التقدم المادي واللامادي.

ولدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه إلى خمسة فصول يسبقها مقدمة الدراسة يليها فصل تمهيدي تحتوي على الكيفية التي برزت فيها الإشكالية ثم تحدثنا عن فرضيات الدراسة ومن ثم دوافع وأهداف الدراسة والأهمية كما حددنا المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث.

بينما عالجتنا في الفصل الأول مفهوم الإغتراب المهني واستعرضنا أهم النظريات التي عالجت الإغتراب المهني وذكرنا أيضا أنواع ومؤشرات ونتائج الإغتراب المهني ، وفي الفصل الثاني تناولنا الإحترق النفسي بمفهومه وذكرنا نظريات التي تحدثت عنه وأهم نماذجه كما حددنا مراحل حدوث الإحترق النفسي، أما الفصل الثالث فقد أفردناه للتحدث عن الرضا الوظيفي وحددنا مفهومه وأهم نظريات الرضا الوظيفي ومؤثراته. وأضافنا الفصل الرابع ليكون خاص بسرد الدراسات السابقة والمثابهة والتعقيب عليها.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد قسمناه إلى فصلين رئيسيين كالآتي:

الفصل الأول إشمتمل على الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة وهي بمجملها إجراءات تقليدية تنسجم وطبيعة الدراسة الإرتباطية، وكان من الطبيعي أن يخصص الفصل الثاني والأخير لعرض النتائج ومناقشتها تبعا لفرضيات الدراسة، وأخيرا اليها ألا ننهي الدراسة قبل الخروج بخاتمة وبعض التوصيات والمقترحات اليسيرة.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي: مدخل إلى الدراسة

الفصل الأول : الإغتراب المهني

الفصل الثاني : الإحترق النفسي

الفصل الثالث : الرضا الوظيفي

الفصل التمهيدي: مدخل إلى الدراسة.

1. مشكلة البحث
2. فرضيات البحث
3. دوافع اختيار البحث
4. أهمية البحث
5. أهداف البحث
6. التعاريف الإجرائية

مشكلة البحث:

لقد لاحظ الباحث أن العصر الحديث قد شهد جملة من التغيرات السريعة التي ساعدت على تبديل وتغيير الكثير من القيم، وأسهمت إلى حد كبير في انتشار القلق والإكتئاب واضطراب العلاقات الإنسانية والشعور بعدم الامن النفسي. وأصبح في كثير من الأحيان من الصعب على البعض أن يحيي إنسانيته، بل ذهب البعض الآخر إلى أن الخلاص من ذلك يكمن في مسايرة الأمور كما هي ومحاولة التلاؤم معها (ريا، 2010، ص2). كما أن الشعور بعدم الأمن النفسي يؤثر لدى العاملين إذ أن التقدم التقني الذي حصل قد أحدث تغيرات عميقة في طبيعة العمل، خاصة في المدارس التعليمية والتربوية في كل أطوارها، حيث تحتل المدرسة أهمية بالغة في حياة الفرد لما تلعبه من دور في عملية التنشئة الإجتماعية، ويقع على عاتق هذه المؤسسة التعليمية مسؤولية تنمية شخصية التلاميذ، وكذلك تفجير طاقاتهم الكامنة وتشجيعهم على الإبداع وخلق جو تواصل مع مختلف المؤسسات الإجتماعية من أجل إيجاد تكامل في العملية التعليمية، وتعد المدرسة بشكل أو بآخر تنظيماً رسمياً يمارس فيها نظام منظم، بطريقة تتصف بالصرامة، وبذلك ينشأ عن هذه السلطة ضغوطات على المشرفين عليها خاصة المعلمين والذين هم محور العملية التعليمية، كان لها انعكاسات على مهنة التدريس فقد أصبح المعلم لا يرتبط إلا بجزء صغير من عمله، مما أفقده الإنسجام والتأقلم مع هذا العمل، وبالتالي برزت مظاهر الشعور بالوحدة والغربة عن محيط هذا العمل، وهذه المشاعر بما تحمل بين طياتها من عدم الرضا واختفاء روح المبادرة والمسؤولية، وغيرها من المظاهر السلبية التي تختلف بين المعلمين ومستوى انتاجهم، ويمكن أن نلمسها في مجالات عديدة كالمواظبة والحضور، والإلتزام بالخطط التدريسية والبرامج الموضوعية وغيرها من المجالات، حيث أصبح الأداء التدريسي للأستاذ يعبر عن مقدار ماأحرزه من تقدم نحو تحقيق الأهداف التربوية المعنية من خلال قياس سلوك تلامذته وليس سلوكه هو شخصياً. وتظهر معايير أداء الأستاذ(ة) أيضاً في قدرته واستعداده لمهنة التدريس والكفايات التدريسية المتوفرة لديه إضافة إلى الخصائص الشخصية والمهنية والمؤهلات والخبرات التي يمتلكها الأستاذ وعلاقته بالزملاء والمدير والمشرفين وبأولياء التلاميذ (العسال، ص3، 2009). تلك العوامل الضاغطة نذكر، أن اكتظاظ الأقسام، والتغير المستمر في المناهج والمقررات، تدني الأجر الشهري مقارنة بالمهن الأخرى، التخوف من زيارة المفتش، السلوك العدواني للتلاميذ والزملاء، نقص فرص التكوين والترقية، كلها مؤشرات تدل على الوظيفية الصعبة لمهنة التدريس، مما يؤثر حتماً على الحالة النفسية للأستاذ، ويجعله يعاني من حالات التوتر والإجهاد الإنفعالي، وقلة

الإنجاز المهني وعدم الرضا الوظيفي، فالأستاذ الذي لا يحسن التعامل مع متطلبات مهنة التدريس قد يتحول إلى فرد يعاني من ضغط مهني ناتج عن بيئة العمل (سراي، 2011، ص19).

ومن بين هذه المشاعر السلبية التي طغت على أساتذة التربية والتعليم في الأطوار التعليمية، الإغتراب المهني و هو"الحالة النفسية الإجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريبا وبعيدا عن واقعه الإجتماعي. وهو عدم وجود الهدف عند الشخص فهو لا يستطيع توجيه سلوكه ومعتقداته وأهدافه (الهيحاء، 2013، ص3). يعد الإغتراب المهني أحد أهم المشاكل النفسية الراهنة التي يعيشها المعلم، خاصة أستاذ التربية البدنية والرياضية، فالظروف الإجتماعية والإقتصادية المصاحبة لهذه المهنة، تجعلها مهنة صعبة شائكة المسارب، حيث أن التحديات الصارخة تحيط بأستاذ التربية البدنية والرياضية من جميع الإتجاهات، فالوضع الإقتصادي لهذه المهنة غير مرض، والقوانين الحديثة في التربية سلبت من المعلم بعض مظاهر القوة والضببط وجعلته أعزلا في مواجهة التلاميذ وأوليائهم والمجتمع المحلي، مما أدى إلى ظهور حالات من الإستياء وعدم الرضا عن العمل، وغيرها من ظواهر الرفض والمقاومة، و إنفصال الإنسان عن وجوده الإنساني، ويمثل هذا الإنفصال جملة من الأعراض المصاحبة تتمثل في:
اللامعيارية، العجز، اللامعنى، التمرد (عليوي، 2001، صفحة 15).

إضافة إلى ازدحام الصفوف بالتلاميذ وطبيعة الأبنية والمنشآت البيداغوجية الغير ملائمة للعملية التربوية، كل هذه العوامل تؤدي به لظاهرة الإغتراب المهني والتي تؤثر سلبا على رضاه الوظيفي وانتاجيته، وهذا بدوره سيؤثر على تحصيل التلاميذ، وأداء المدرسة، ومن ثم العملية التعليمية. (الحكيم غ.، 2008، صفحة 66). حين يشير أحمد زكي بدوي إلى أن الرضا الوظيفي ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من العمل، كعلاقات العمل الطيبة وفرص الترقية وغيرها، وبين مقدار ما يحصل عليه فعلا من هذا العمل (صقر، 2017، صفحة 22). في نفس الاتجاه يذهب ميشال دوكوستر (Michel De Coster) و

فرانسوا بيشو (François Pichaut) معتبرين الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع الحاجات أولا، لأن وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة

ومن ثمة الرضا الوظيفي (Pichaut, 1998, p. 406)

ويرى ماركس Marx (1977م) إلى أن الإنسان المغترب في العمل لايفقد نفسه فحسب بل يفقد نفسه بوصفه موجودا نوعيا له خصائص النوع الإنساني وهو إذ يغترب عن وجوده النوعي فإنما يغترب عن اخوانه في الإنسانية ومن ثم يفقد تلقائيته ومعها مرح الحياة، أي يفقد وجوده الحيوي

ولا يشعر بهويته بل باستئصالها وبتشيؤه وبأنه يمضي في الحياة على نحو لاإنساني (الجماعي، 2013، ص10).

حيث يشعر المغترب بأنه عبد لعمله، وأن العمل غريب عنه وأنه لا يرى نفسه في العمل المنتج، وقد يرجع ذلك إلى عدم حصول العامل على ناتج عمله وعدم وجود نظام عادل في توزيع الأجور (ناصر، 2009، ص22). ولعل من أهم هذه المعوقات وأكثرها انتشاراً في المهنة، وهناك دراسات أكدت وجود الإغتراب المهني بمظاهره المختلفة لدى قطاعات واسعة من المعلمين العرب، حيث يرى بعض الباحثين بأن معلمي المرحلة الثانوية في الأردن يعانون من الإغتراب المهني الوظيفي المرتفع، الذي ينتج عن ضغوط العمل المتزايدة على المعلمين، وقلة الحوافز، وعدم المشاركة في صنع القرار، وقلة العائد المادي (أبوكركي، 2014، ص28). كما جاء في دراسة (عويبات، 1993م) التي بعنوان "مظاهر الإغتراب المهني عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن" حيث توصل إلى شيوع ظاهرة الإغتراب المهني الوظيفي بدرجة كبيرة- حيث تعد هذه الظاهرة من أخطر الظواهر الاجتماعية انتشاراً على الإطلاق، خاصة في ظل الطفرة الاقتصادية التي تعيشها عدد من دول العالم الإسلامي المعاصرة، ومنها الجزائر، حيث أثرت هذه الطفرة في عدد من القيم والمفاهيم الموجودة في تلك المجتمعات، وساعدت على ظهور العديد من مظاهر السلوك المنحرف، والمعاناة من العديد من الأمراض النفسية، وسوء التكيف، والإغتراب المهني (السبيعي، 2010، ص1). كما أن الرقابة الاجتماعية والفنية التي تفرض على مهنة التعليم رقابة مستمرة. فالإستاذ عرضة لرقابة الطلبة وإدارة المدرسة والمؤسسة التربوية وأولياء التلاميذ، الأمر الذي يشكل ضغطاً مستمراً على صاحب هذه المهنة، كما أن المطالب الهائلة من الأستاذ تتركه ممزقاً بين مطالب المهنة وضغوط المجتمع، وإلحاح أولياء التلاميذ ورقابة السلطة، وبين تنمية ذاته، والوفاء بحاجاته والقيام بالالتزامات، وقصور ذات يده، وقصور الإمكانيات المتاحة لديه. كل ذلك يوقع المعلم ضحية لصراعات لها نتائج مباشرة على علاقته مع الآخرين وذاته (عوض، 2003، ص7).

ويعد الإغتراب المهني أحد أهم المشاكل النفسية الراهنة التي يعيشها المعلم، خاصة أستاذ التربية البدنية والرياضية، فالظروف الاجتماعية والاقتصادية المصاحبة لهذه المهنة، تجعلها مهنة صعبة شائكة المسارب، حيث أن التحديات الصارخة تحيط بأستاذ التربية البدنية والرياضية من جميع الإتجاهات، فالوضع الإقتصادي لهذه المهنة غير مرض، والقوانين الحديثة في التربية سلبت من معلم التربية الرياضية بعض مظاهر القوة والضببط وجعلته أعزلاً في مواجهة التلاميذ وأولياءهم والمجتمع المحلي، مما أدى إلى ظهور حالات من الإستياء وعدم

الرضا عن العمل، وغيرها من ظواهر الرفض والمقاومة، إضافة إلى ازدحام الصفوف بالتلاميذ وطبيعة الأبنية والمنشآت البيداغوجية الغير ملائمة للعملية التربوية، كل هذه العوامل تؤدي به لظاهرة الإغتراب المهني والتي تؤثر سلبا على أدائه الوظيفي ونتاجيته، وهذا بدوره سيؤثر على تحصيل التلاميذ، وأداء المدرسة، ومن ثم العملية التعليمية. (الحكيم، 2008، ص66).

إن محدودية دراسات الإغتراب المهني ليست ملاحظة محلية فحسب، فحتى الدراسات العربية لم ترتقي لبناء تصور متكامل، لذلك بقيت في إطار إعادة الدراسات الأجنبية، أو إحداث تغيير طفيف في أحسن الأحوال وقد تكون دراسة "رنا محمد مصطفى العسال" أكثر الدراسات انسجاما مع دراستنا الحالية، إذ درس الإغتراب المهني على أسانذة التعليم الثانوي، كما أنها أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الإغتراب المهني الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. كما أشار عويدات (1995) إلى أن الذكور من الأسانذة أظهروا اغترابا أعلى من الإينات وعلى كافة الأبعاد في حين لم تظهر اثار ذات دلالة إحصائية في باقي العوامل المستقلة (الهيحاء، 2013، ص42). كما أن تراكم الضغوط على الأستاذ جعله يصل إلى مرحلة الإحترق النفسي الذي يصفه (الشرنوبي، 2001). بأنه اضطرابا استجابيا للضغوط التي يتعرض لها المعلم، مما يجعله يؤثر سلبا في حياته بل في العملية التعليمية ككل (سراي، 2011، ص20).

وأشار فريدمان (Friedman, 1991) إلى أن هذا المفهوم يرتبط بمهنة التعليم أكثر من غيرها من المهن الأخرى ولذلك فكلما كان العاملون بالتربية على مختلف مستوياتهم ووظائفهم أكثر وعيا بالإحترق النفسي والوقاية منه والتقليل من اثاره أدى ذلك إلى فاعلية أفضل في العملية التربوية. (أبو العسل، 2011، ص88).

وفي نفس نتائج الدراسات التي قام بها: (Grousse (1984) Lee (1994) Powel و Brown - Ashforth (1993) و Brady أكدت على أن الإحترق النفسي حالة نفسية بيولوجية ناتجة عن عوامل الضغط النفسي واستمرارها في الزمن، غير أن ظهور أعراض الإحترق النفسي غالبا ما تؤثر على الصحة النفسية والعقلية والجسمية. بظهور أعراض إكتئابية وأعراض جسدية مثل: التعب، الصداع، اضطرابات المعدة، اضطرابات النوم والتغذية وغيرها من المشكلات السيكوسوماتية. (طايبي، 2012، ص9).

حيث أن الرضا الوظيفي بقدر ما يوفر إلى المعلم من إشباع لحاجاته ويحسن دافعيته، فإنه يزيد من التزامه الوظيفي وارتباطه بعمله، وبالمؤسسة التربوية التي يعمل بها، ويعد عامل رئيسي لاستقراره في عمله

والإرتياح فيه، كما يحسن من انتمائه إلى مدرسته ووطنه، وقد يؤثر في شخصيته ويبعده عن مشاعر الإغتراب المهني (مرباح، 2016، ص183).

ونظرا لما لهذه المشاعر السلبية من اثار على التنظيم وعلى الفرد، فإنه ينبغي عدم إغفال أو غض البصر عن هذه الظاهرة أو إهمالها، خاصة وهي تمس أساتذة(ة) التربية البدنية والرياضية الذي يقوم بمهام وأدوار مختلفة ومتعددة في تطور اساليب واستراتيجيات التدريس التي تواكب التقدم التكنولوجي والمعرفي.

وكنتيجة لأهمية البحث في هذه الظاهرة الإجتماعية والنفسية جاء الغرض من التعرف على مظاهر الشعور بالإغتراب المهني وأسبابه لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، وكذلك معرفة انعكاساته على الرضا الوظيفي لديهم، وذلك إيمانا من الباحث بأهمية هذا الموضوع الذي يمكن أن يصيب الأستاذ، مانعا منه العطاء، ومشكلا عبئا نفسيا كبيرا للإحباط والإكتئاب، ومؤثرا في نهاية المطاف على رضاه الوظيفي، مما دفع الباحث إلى التحقق من ذلك.

ومنه تمثلت مشكلة الدراسة الحاية في معرفة انعكاسات الإغتراب المهني لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور الثانوي على مستوى الرضا الوظيفي.

لكن قبل التطرق إلى دراسة العلاقة بين متغيرات البحث، ارتأى الباحث إلى ضرورة ضبط بعض المتغيرات (متغير الجنس، الخبرة، ونظام التكوين) لذا أمكن طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي حسب متغير(الجنس، الخبرة، نظام التكوين) ؟

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب متغير(الجنس، الخبرة، نظام التكوين) ؟

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب متغير (الجنس، الخبرة، نظام التكوين) ؟

وبهدف الكشف عن انعكاسات الإغتراب المهني لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي على مستوى الرضا الوظيفي، تم طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ؟

2. فرضيات البحث:

- وللإجابة على هذه التساؤلات اقترح الباحث الفرضيات التالية:
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب متغيرات (الجنس، الخبرة، نظام التكوين) عند مستوى الدلالة 0.05.
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب متغيرات (الجنس، الخبرة، نظام التكوين) عند مستوى الدلالة 0.05.
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب متغيرات (الجنس، الخبرة، نظام التكوين) عند مستوى الدلالة 0.05.
- توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.
- توجد علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

3. أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على الفروق الموجودة بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظاهرة الإغتراب المهني تبعا لمتغير الجنس والخبرة و نظام التكوين.

- التعرف على الفروق الموجودة بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظاهرة الإحترق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والخبرة و نظام التكوين.
- التعرف على الفروق الموجودة بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظاهرة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس والخبرة ونظام التكوين.
- الكشف على العلاقة الإرتباطية بين الإغتراب المهني والإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي.

4. أسباب اختيار البحث:

- إن عملية إختيار موضوع البحث تعد من الصعوبات التي تواجه أي باحث عند القيام بدراسة علمية ومن بين الأسباب التي دفعت الباحث لإختيار هذا الموضوع هي:
- أ- ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الإغتراب المهني عند الأساتذة في المراحل التعليمية وانعكاساته على رضاهم الوظيفي.
 - ب- أن الموضوع أصيل وحديث في نفس الوقت.
 - ج- الإحصائيات الواردة لدينا تبين أن هذه الظاهرة وصلت لمؤسساتنا التعليمية وانتشرت بين المدرسين خاصة في الطور الثانوي.
 - د- نظرة المجتمع إلى أساتذة التربية البدنية والرياضية على المستوى الخارجي والداخلي.
- وانطلاقاً من هذه الدوافع أردت تسليط الضوء على عاملين نفسيين من الأهمية بما كان من خلال تعرضي لدراسة الإغتراب المهني لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية وانعكاساته على الرضا الوظيفي.

5. أهمية البحث:

تتحدد أهمية هذه الدراسة في جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي:

أولاً: الأهمية النظرية تتمثل في:

1. يؤمل أن تلقي الضوء على انعكاسات علاقة الإغتراب المهني والإحترق النفسي بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية تتمثل في :

1. يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في اثراء العديد من البحوث والدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية، ومساعدة المختصين والمرشدين التربويين والنفسيين القائمين على تصميم وتطوير البرامج الإرشادية للتعامل مع مشاكل أساتذة التربية البدنية والرياضية وحتى أساتذة التخصصات الأخرى في المؤسسات التربوية.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية:

1.6. الإغتراب المهني :

- **التعريف الإصطلاحي:** هو مايعانيه الفرد من انفصال عن ذاته حيث ينفصل الفرد عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته وطاقاته، وكذلك يفقد الإحساس بالوجود الفعال وقوة التصميم في حياته الخاصة، ومن ثم يفقد الإحساس بذاته باعتباره كلا عضويًا، ويصاحب هذا الشعور الانفصال عن الذات مجموعة الأعراض النفسية، التي تتمثل في الإحساس باختلاف الشخصية عن نفسه كما لو كانت موجودا اخر منفصلا ومغتربا (الزبيديين، 2015، ص7).

- **التعريف الإجرائي:** هو مايعانيه أستاذ التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي من مظاهر مثل فقدان الشعور بالإنتماء، عدم الإلتزام بالمعايير، وبالعجز، وعدم الإحساس بالقيمة، وفقدان الهدف، وفقدان المعنى، والتمركز حول الذات. من خلال ماتدل عليه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ على مقياس الإغتراب المهني المستخدم في الدراسة الحالية، ويتضمن الإغتراب المهني في هذه الدراسة (7) من الأبعاد التي يشملها المقياس وهي (فقدان الشعور بالإنتماء، عدم الإلتزام بالمعايير، العجز، عدم الإحساس بالقيمة، فقدان الهدف، فقدان المعنى، مركزية الذات).

2.6. الإحترق النفسي:

- التعريف الإصطلاحي: الإحترق النفسي هو حالة استنفاد انفعالي لطاقات الفرد الجسمية والعقلية والوجدانية والمهارية نتيجة لعوامل التوتر والتدهور الناجمة عن ضغوط نفسية أو مهنية أو اجتماعية أو معرفية (عكاشة، 1999، ص96).

- التعريف الإجرائي: هو ما يعانيه أستاذ التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي من استنفاد انفعالي لطاقات الفرد الجسمية والعقلية والوجدانية والمهارية نتيجة لعوامل التوتر والتدهور الناجمة عن ضغوط نفسية أو مهنية أو اجتماعية أو معرفية. من خلال ماتدل عليه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ على مقياس الإحترق النفسي المستخدم في الدراسة الحالية، ويتضمن الإحترق النفسي في هذه الدراسة (3) من الأبعاد التي يشملها المقياس وهي (الإجهاد الإنفعالي، بلادة المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي).

3.6. الرضا الوظيفي:

- التعريف الإصطلاحي: هو عبارة عن شعور الفرد العامل بالإنسجام والتوافق مع العمل، والظروف المحيطة ذات العلاقة بهذا العمل، والتي تجعلهم سعداء به ومقبلين عليه (شماطة، 2011، ص44)

- التعريف الإجرائي: هو متوسط مجوع اتجاهات أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي من كل النواحي المختلفة للعمل في المؤسسة التربوية.

4.6. أستاذ التربية البدنية والرياضية المغترب:

هو الأستاذ الذي يعتقد بأنه لا يمتلك القدرة للتكيف مع أوضاعه الوظيفية المختلفة في المدرسة، ولا يستطيع تغيير وضعه الوظيفي نحو الأفضل في المستقبل، ويتمشى مع النظام والتعليمات دون الإقتناع بها بحيث عنده الإستعداد لمخالفة هذه الأنظمة والتعليمات عندما تمنح له الفرصة المواتية دون علم الآخرين بذلك.

الفصل الأول: الإغتراب المهني

- تمهيد

1. نبذة تاريخية عن الإغتراب المهني

2. تعريف الإغتراب المهني

3. أنواع الإغتراب المهني

4. أبعاد الإغتراب المهني

5. مراحل الإغتراب المهني

6. العوامل المسببة للإغتراب

7. خصائص الشخصية المغتربة

8. النظريات المفسرة للإغتراب

9. نتائج الإغتراب المهني

- خلاصة

تمهيد:

تعد مشكلة الإغتراب المهني حالة وشعور، يشعر به الفرد في حالة تعرضه بضغوط معينة أو مروره بازمات معينة، والإغتراب المهني مفهوم قديم عرف منذ القدم ولكن الان بدأ إلقاء الضوء عليه بشكل أكبر فتعددت التعاريف وتنوعت بتنوع وجهات النظر للباحثين.

والحقيقة أن ظاهرة الإغتراب المهني ظاهرة مرضية ميزت هذا العصر مع اختلاف المجتمعات فالتحدي والفسل والإدمان... إلخ ما هي إلا مؤشرات لما يعانيه البعض من إحساس بالإغتراب المهني ذلك أن مشكلة الإغتراب المهني هي من أكثر المشكلات في المجتمع وضوحاً، حيث كان من مظاهرها اغتراب الإنسان عن ذاته وعن مجتمعه، مما يؤدي إلى المزيد من الاضطرابات النفسية لديه.

1- نبذة تاريخية عن الإغتراب المهني :

إن أولى أحاسيس الإنسان بالإغتراب المهني أدركه بشكل أو باخر منذ أن هبط على الأرض، وغدا بعيدا عن الحياة الجميلة التي كان فيها، ومن ثم بات مغتربا على أرض جديدة، فحصل ما حصل، فتعاقب اغترابه عبر الدهور والمراحل، وهنا التقينا مع اول اغتراب في الكون، حين بدأ الإنسان بعد الاف السنين الكشف على سر الوجود الإنساني(حسين، 2016، ص26).

وشاع استخدام مفهوم الإغتراب المهني في التراث السوسيولوجي المتعلق بتحليل البناء الإجتماعي للمجتمعات المعاصرة وذلك للوقوف على طبيعة وحدود إغتراب الإنسان عن المجتمع والتنظيمات الإجتماعية وإغترابه عن نفسه، وقد أدى إتساع حوار الفلاسفة والعلماء حول موضوع الإغتراب المهني إلى تزويدنا ببعض التعميمات المتعلقة بموضوع الإغتراب المهني بالنسبة للمفاهيم والفروض والتناول التجريبي، وقد ساعدتنا هذه الإهتمامات وما تمخض عنها من حوار فكري منهجي حول الجانب البنائي والجانب الدينامي لظاهرة الإغتراب المهني للوقوف على أبعاد العملية الإجتماعية للإغتراب (بحري، 2008، ص75).

وعموما فإن مفهوم الإغتراب المهني مر بثلاث مراحل تاريخية وهي:

- **مرحلة النشأة:** وهي المرحلة التي ظهر فيها مفهوم الإغتراب المهني بمعنى الانفصال والتخرج وكانت خلال فترة بداية الخمسينات ولكن في تلك الفترة لم يكثرث الناس لهذا المعنى وكان غير قابل للتصديق، فلم تظهر دراسات الإغتراب المهني إلا لدى الفلاسفة والباحثين اليونانيين والألمانيين ولم يتواجد في هذا الفترة أي كتاب أو دراسة باللغة الانجليزية لهذا المفهوم. أبرز من تحدث عن الإغتراب المهني في هذه الفترة هو "لوكاتش" و "هيجل".

- **مرحلة التكوين:** وهي المرحلة التي يكون فيها مفهوم الإغتراب المهني بمعنى الانفصال والتخارج واشتقت هذه الكلمة طريقها إلى القواميس الفلسفية في الستينات حيث لفتت الأنظار إلى مفهوم الإغتراب المهني وبدأت فيها ظهور الدراسات والكتب باللغة الإنجليزية وذلك خلال فترة الستينات وصل الإغتراب المهني ذروته وظهر في هذه الفترة "هربرت ماركيزوز" الذي أحرز تقدماً على "لوكاتش".

- **مرحلة النضوج:** وهي المرحلة الأكثر تعقيداً وتمتد منذ بداية القرن التاسع عشر حيث التطورات سواء كان ذلك في المجال العسكري أم الاقتصادي أم السياسي أم الاجتماعي وغيرها، حيث أنه كلما ازدادت المجتمعات تطوراً وتقدماً كلما ازداد الإغتراب المهني بين أفراد المجتمع، وما يتبع التقدم والتطور من ثقافات دخيلة حيث أن الأفراد يسعون إلى مواكبة هذه التطورات جميعها لكن دون الوعي والفهم الكافي لها ولآثارها ومخاطرها المستقبلية لأن بعض الأفراد يفكرون للفترة اللحظية التي يعيشونها ومحاولة تغيير ثقافتهم وقيمهم من خلال تقليدهم الأعمى للغير (الغرب). (العرب، 2016، ص 224).

2. تعريف الإغتراب المهني :

لقد استخدمت كلمة الإغتراب المهني منذ العصور القديمة للإشارة إلى المرض والإضطراب العقلي (Mental disorder) غير أن الاستخدام الحالي لمصطلح الإغتراب المهني امتد ليشمل مظاهر العجز Powerlessness، والعزلة Isolation، والانعكاس Reflection، والإنسحاب Withdrawal، واللامبالاة Indifferate، والفتور العاطفي REJECTION. (موسى، 2003، ص14).

إن مفهوم الإغتراب المهني يضرب بجذوره في أعماق الوجود الإنساني، فهو متنوع الاستعمال ومتعدد المعاني، والكثير من هذه المعاني يكتنفها الغموض، وقد يرجع ذلك إلى تعدد الآراء والاتجاهات ذات التخصصات المختلفة، التي حاولت تناول هذا المفهوم، كل في إطار تخصصه مما أدى إلى تشتت معانيه وتضاربه.

وقد استخدم مفهوم الإغتراب المهني لوصف الكثير من الاضطرابات النفسية - اجتماعية، كحالات الإحساس بفقدان الهوية واختلاف الشخصية والشعور بالعجز، واللاجدوى، واللامبالاة والإحساس بعدم الثقة، والشعور بالتشاؤم أو الشعور بالتحلل من القيم ورفض المعايير الاجتماعية، أو الانسحاب من المجتمع والشعور بالضياع وعدم الفاعلية، وغير ذلك من الاستخدامات.

أ.التعريف اللغوي:

إن مفهوم الإغتراب المهني مشتق من الكلمة اللاتينية *Aliente* والتي تعني غير منتم لأو غير متطابق، وكان الإغريق ينظرون إلى الشخص المغترب بأنه الشخص الذي تجاوز ذاته أي فقد الوعي بها.

والإغتراب المهني في اللغة العربية مشتق من الفعل "غرب، اغتراب، غربة" وتعني البعد والتتحي والتباعد عن الأفراد، والمعنى اللغوي والإصطلاحي هو واحد، وهو الذهاب والتتحي عن الناس (أبو ريا، 2010، ص9)

وكلمة (غرب) في اللغة العربية تأتي بمعنى (ذهب) ومنها (الغربة) أي الإبتعاد عن الوطن، وتوحي كلمة (الغروب) و (الإغتراب المهني) بالضعف والتلاشي فهو عكس (النمو) الذي منه (الإنتماء)، فنقول: (غربت شمس العمر) إذا كان الإنسان في مرحلة الشيخوخة (أبو حماد، 2008 ص33).

ونعرض الآن لتعريف مصطلح الاغتراب كما جاء في اللغة العربية، فاللغة العربية تزخر باستخدامات عديدة لمصطلح الاغتراب والشيء الملفت للنظر في هذه الإستخدامات أنها تشير إلى القدر من الاتفاق فيما بينها وبين الإستخدامات المختلفة في تراث اللغات الأجنبية، خاصة في جوانبها المتعلقة بالانفصال، وغربة النفس، والخضوع وفيما يتعلق باغتراب الانفصال نجدهم مستخدما في إشارة القواميس العربية لارتباط حالة الانفصال بين الرجل والمرأة بهذا المعنى في بعض جوانبه جعله كناية عن طلاق المرأة، كما يشير مصطلح الانفصال إلى فقدان الإنسان السيطرة على الملكية ليشير إلى حالة أخرى من حالات اغتراب الإنسان. هذا بالإضافة إلى الإستخدام الإيستيمولوجي لاغتراب الانفصال للدلالة على الاغتراب عن الجوانب المادية والجوانب الموضوعية في مراحل تحصيل المعرفة في إشارة أيضا لبعض مظاهر الاغتراب النفسي في القول "اغترب وغرب بنفسه تغريبا" إذ انفصلت ذاته وذلك ما أوضحه " التوحيدي " بقوله "أغرب الغرباء من صار غريبا عن وطنه وأبعد البعداء من كان غريبا في محل قربه وقصى عن المعهود". ومن ثم نجد أن " التوحيدي " يشير للغريب هنا بالشخص الذي صار شقيا والذي يقتلع من عالمه ولا يمتلك جذور ثقافة تربطه به. (جوزة، 2012 ، ص22).

وقال الرازي (محمد بن ابي بكرت 666هـ / 1267م) في باب (غ ر ب) الغربة والإغتراب المهني تغرب وغرب، بمعنى غريب، وغرب: الغرباء والأبعاد، ويقال اغتراب فلان، اذا تزوج من غير الاقارب، تيمننا بالحديث النبوي الشريف : اغتربوا ولا تضووا وبالعودة الى باب(ض و ي) في الصحاح بدأ الحديث المذكور هكذا: اغتربوا ولا تضووا: أي تزوجوا في الأجنيبات ولا تتزوجوا في العمومة، وذلك أن العرب تزعم أن ولد الرجل من قرابته يجيء ضاويا(هزيلا) نحيفا غير أنه يجيء كريما على طبع قومه أما التغريب فهو النفي عن البلد، واغرب جاء بشيء غريب أو صار غريبا، أو غرب عني: أي تباعد، بجميع المقاييس الطبع، العلم، الخلق، العادة، السلوك.. الخ. (الجابري، 2005، ص62).

وإلى نفس المعنى ذهب صاحب مختار الصحاح حيث يقول: اغْتَرَبَ الرجل: نَكَحَ في الغَرَائِبِ، وتزوج إلى غير أقرابه واغْتَرَبَ: تزوج في غير الأقارب.

أما في القرآن الكريم فهذا إبراهيم - عليه السلام - نموذجاً للمغترب حين يُواجه قومه الذين عبدوا أصناماً لا تضر ولا تنفع، ويشعر بالغرابة بعد أن دعاهم إلى الحق واليقين، فلم يستجيبوا: ﴿وَأَعْتَرَلَكُمْ وَمَا تَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَأَدْعُوا رَبِّي عَسَىٰ أَلَّا أَكُونَ بِدُعَاءِ رَبِّي شَقِيًّا﴾ (مريم: 48)

ثم ها هو يُهاجر إلى جزيرة العرب، ولا يجد في المكان الفقر المُوحش - الذي هاجر إليه عند بيت الله الحرام - من يأنس به، فيدعو الله تعالى أن يُبدد غُربته هو وزوجته هاجر وابنه اسماعيل: ﴿رَبَّنَا إِنِّي أَسْكَنْتُ مِنْ ذُرِّيَّتِي بِوَادٍ غَيْرِ ذِي زَرْعٍ عِنْدَ بَيْتِكَ الْمُحَرَّمِ رَبَّنَا لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ فَاجْعَلْ أَفْئِدَةً مِنَ النَّاسِ تَهْوِي إِلَيْهِمْ وَارْزُقْهُمْ مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَشْكُرُونَ﴾ (إبراهيم: 37).

وقد جاء في الحديث الشريف، روى مسلم في صحيحه عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (إن الإسلام بدأ غريباً وسيعود غريباً كما بدأ فطوبى للغرباء، قيل ومن الغرباء يارسول الله؟ قال: الذين يصلحون إذا فسد الناس) وقد كان مانتبأ به الرسول صلى الله عليه وسلم، لن يكون إذا لم ينقض زمن طويل حتى عاد الإسلام مغترباً من جديد وأول مظاهر الشعور بالإغتراب المهني ظهرت نتيجة الحزن على ال البيت، الحزن على مصائيرهم (الحمداني، 2011، ص 87).

وفي قاموس أكسفورد اللغوي يعطي جذر المصطلح (Alienation) وهو (Alien) عدة معاني هي (اللامألوف واللاصدقة والعدائية واللامقبول ومختلف ومعزول وأجنبي أي ليس من مواطني البلد الذي يسكن فيه، وأما الفعل (Aliente) فيعطي عدة معاني في القاموس ذاته، منها) الحالة التي يشعر فيها الإنسان بالعزلة والغرابة عن أصدقائه ومجتمعه). (خلف، 2011، ص 48)

الإغتراب المهني لغة: الغربة الإغتراب المهني تقول (تغرب) و(اغترب) بمعنى فهو (غريب) و(غرب) بضممتين والجمع (غرباء). والغرباء أيضاً الأبعاد. و(التغريب) النفي عن البلد. و(أغرب) جاء بشيء غريب. وأغرب أيضاً صار غريباً. وفي اللغة أيضاً: الغربة النزوح عن الوطن، يقال: (غربت) الشمس تغرب غروباً: بعدت وتوارت عن مغيبها، و(غرب) الشخص بالضم (غرابة) بعد عن وطنه، فهو (غريب) فعيل بمعنى فاعل، وجمعه (غرباء)، و(غربته أنا تغريباً) فتغرب، واغترب، و(أغرب بنفسه تغريباً): أيضاً، و(أغرب): بالألف دخل في الغربة.. (شحادة، 2011، ص 9)

وفي قاموس أكسفورد اللغوي يعطي جذر المصطلح (Alientation) وهو (Alien) عدة معاني هي اللامألوف واللاصدقة والعدائية واللامقبول، ومختلف ومعزول وأجنبي أي ليس من مواطني البلد الذي يسكن فيه. (Swannel, Julla, 1993, p30)

ب-التعريف الاصطلاحي:

وفي ذخيرة العلوم يشير كمال دسوقي أن الاغتراب هو شعور بالوحدة و انعدام علاقات المحبة مع الآخرين، و افتقاد هذه العلاقات خصوصا عندما تكون متوقعة. فهو ضرب من الإدراك الخاطئ فيه تظهر المواقف والأشخاص المعروفة من قبل وكأنها غير مألوفة؛ كما تشير إلى انفصال الفرد عن الذات الحقيقية بسبب الانشغال العقلي بالمجردات وبضرورة مجازاة رغبات الآخرين وما تمليه النظم الاجتماعية فاغتراب الإنسان المعاصر عن الغير وعن النفس هو أحد الموضوعات المسيطرة على فكر الوجوديين. (ناصر، 2009، ص 38)

كما عرف إيريك فروم الإغتراب المهني بقوله: "هو تلك الحالة التي لا يشعر فيها الفرد بأنه المالك الحقيقي لثرواته وطاقاته، بل يشعر أنه كائن ضعيف ويعتمد كيانه على وجود قوى خارجية لا تمت له بصلة". (منير مشابك موسى، 1981، ص 51) كما أنه دلالة سلبية غير مقبولة تتمثل في انفصال الإنسان عن ذاته وعن العالم، انفصالا يصبح معه غير قادر على التناغم والانسجام لا مع نفسه ولا مع العالم. (الخولي، 1987، ص 19).

ويشير (شيلر) أن ظاهرة الإغتراب المهني هي التباين بين وضع الإنسان الفعلي وطبيعته الحقة الجوهرية. (عثمان، 2004، ص 5).

ويرجع فروم الإغتراب المهني إلى انقطاع العلاقة مع الذات ومع الآخرين فيرى أن أولى بوادر الإغتراب المهني تظهر في الشعور بالوحدة والعزلة، ويعتقد أنهما يؤديان إلى اضطراب في الشخصية.

يعرف فروم (1976) Fromm الإغتراب المهني على أنه " نمط من التجربة يعيش فيها الإنسان نفسه كمغترب عن ذاته، إنه لم يعد يعيش نفسه كمركز لعالمه وكخالق لأفعاله لإو إنتاجه، وإنما أفعاله تصبح سادته الذين يطيعهم، أو الذين حتى قد يعبدهم (سعيد، 2015، ص 65)

ويذهب السيد شتا(1984) في تعريفه للإغتراب باعتباره عرض عام مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية التي تظهر في أوضاع اجتماعية وفنية يصاحبها سلب معرفة الجماعة وهويتها بالقدر الذي تفقده معه القدرة على إنجاز الأهداف والتنبؤ في صنع القرارات ويجعل تكيف الشخصية والجماعية مغتربا. (الجماعي،2013، ص 49).

أما سعد المغربي (1993) أن الإغتراب المهني هو الحصيلة النهائية للإغتراب في أي شكل من أشكاله، وهو انتقال للصراع بين الذات والموضوع من المسرح الخارجي إلى المسرح الداخلي في النفس الإنسانية، وتتبلور فكرة الإغتراب المهني في أنه اضطراب في العلاقة التي تهدف إلى التوفيق بين مطالب الفرد وحاجاته وإمكانياته من جانب، وبين الواقع وأبعاده المختلفة من جانب آخر، وبعبارة أخرى هي اضطراب في العلاقة بين الإنسان والموضوع (بهجات ، 2007، ص 22).

وهو الشعور بعدم الإلتزام ورفض الفرد للآخرين وللمجتمع الذي يعيش فيه، أو رفض الآخرين، والمجتمع له، وهذه الحالة وهذه الحالة تبدو مظاهرها في عدم الرغبة بالإرتباط بالآخرين أو المشاركة في الأنشطة التي يقومون بها، أو الأخذ بمعايير سلوكهم وقيمهم، وقد يظهر في شكل انسحاب، أي أن الشخص المغترب يفصل نفسه عن عادات وقيم ومعايير سلوك من حوله ومسؤولياتهم، وقد ينطوي على ذلك عنصر الكراهية والعداء لهؤلاء الآخرين (الرجاوي، 2005، ص 54).

ويوضح كمال دسوقي أن مفهوم الإغتراب المهني يشير إلى ما يلي:

- شعور بالوحدة والغربة، وانعدام علاقات المحبة والصدقة مع الآخرين من الناس، وافتقاد هذه العلاقات خصوصا عندما تكون متوقعة.
- انفصال الفرد عن الذات الحقيقية بسبب الانشغال العقلي بالمجردات وبضرورة مجارة رغبات الآخرين وما تمليه النظم الاجتماعية. (خليفة، 2003، ص 29).

ويحدد حماد معاني الإغتراب المهني في العصر الحديث بالمصطلحات الآتية:

- الإغتراب المهني بمعنى الانفصال: ويصف الحالات الناجمة عن الانفصال الحتمي والمعرفي لكيانات أو عناصر معينة في واقع الحياة.
- الإغتراب المهني بمعنى الانتقال: وهو المعنى المتمثل في النزوح عن الوطن.

- الإغتراب المهني بمعنى الموضوعية: أي وعي الفرد بوجود الآخرين، فنظرة الفرد للآخرين كشيء مستقل عن ذاته بصرف النظر عن العلاقات التي تربطه بهم، غالباً ما تكون مصحوبة بالوحدة والعزلة بدلاً من التوتر والإحباط.
- الإغتراب المهني بمعنى انعدام القدرة والسلطة: أي الشعور بالعجز وعدم القدرة على مواجهة الآخرين.
- انعدام المغزى: أي ضياع المغزى بالنسبة لحياة الفرد وانعدام إحساسه بقيمة الحياة.
- تلاشي المعايير: أي أن المجتمع الذي يصل إلى هذه المرحلة يصبح مفتقراً للمعايير الاجتماعية لضبط الأفراد، أو أن معاييرها التي كانت تتمتع باحترام أعضائه لم تعد تستأثر بذلك الاحترام الأمر الذي يفقدها السيطرة على السلوك.
- اغتراب العزلة: وهو يستعمل في وصف وتحليل دور المفكر أو المثقف الذي يغلب عليه الشعور بالتجرد وعدم الاندماج النفسي والفكري في المجتمع. فالأشخاص الذين يحيون حياة عزلة واغتراب لا يرون قيمة كبيرة لكثير من الأهداف والمفاهيم التي يثمنها أفراد المجتمع. كذلك يبرز في أوضاع التمرد التي تدفع الأفراد للبحث عن بديل للقيم التي يعتمد عليها البناء الاجتماعي لمجتمعهم، وهذا النمط يتميز عن باقي المعاني بكونه ينطوي على شعور الفرد بانفصاله عن ذاته. (لمين، 2003، ص148).

ومن خلال هاته التعاريف يمكن تعريف الإغتراب المهني حسب الباحثة بأنه:

"شعور الفرد بفقدان الذات، وبعدها عن الواقع وانفصالها عن المجتمع، لتمثل مشاعر العزلة واللامعنى واللاهدف، والتشبيؤ واللامعيارية، وهو غربة بين البشر والعالم."

3. أنواع الإغتراب المهني :

تعد ظاهرة الإغتراب المهني من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين والفلاسفة في كل العصور، وقد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الإغتراب المهني وأهملت الاهتمام بأسبابها. ولقد اختلف الدارسون حول تحديد الإغتراب المهني تبعاً لتخصصاتهم وطبيعة موضوعاتهم. وبالتالي تعددت أنواعه وهي كالتالي:

1. الإغتراب المهني :

إن الإغتراب المهني من منظور نفسي هو الحويلة النهائية للاغتراب في أي شكل من أشكاله، حيث أنه انتقال للصراع بين الذات والموضوع من المسرح الخارجي إلى المسرح الداخلي في النفس الإنسانية. فهو حالة نفسية يشعر الإنسان من خلالها بانفصاله عن الآخرين وعدم الانسجام معهم، وعدم القدرة على التكيف الاجتماعي مما يضطره إلى الانعزال.

كما أن الإغتراب المهني لا ينفصل عن الإغتراب المهني الديني أو السياسي أو الإقتصادي، ذلك لأن شخصية الإنسان وحدة متكاملة في جوانبها البيولوجية والنفسية والاجتماعية، كما هي وحدة مع العالم الذي يعيش فيه الإنسان بكل أبعاده المختلفة، هذا فضلا عن أن العالم بالنسبة للإنسان أمر حيوي وضروري لوجوده.

(عسل، 2010، ص47).

ويشير مفهوم الإغتراب المهني في علم النفس إلى العلاقات الحياتية لشخص ما مع العالم المحيط، التي تبدو فيها نتائج نشاطه، وذاته نفسها، وكذلك الأفراد والفئات الاجتماعية كنفوض للشخص، وهي مناقضة تتراوح من الإغتراف إلى الرفض والعداء، ويتم التعبير عن ذلك بتجارب إنفعالية .

(عليوي، 2001، ص41).

كما عرفها هورني (Horney) بأنه مايعانيه الفرد من انفصال عن ذاته حيث ينفصل الفرد عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته وطاقاته، وكذلك يفقد الإحساس بالوجود الفعال وقوة التصميم في حياته الخاصة، ومن ثم يفقد الإحساس بذاته باعتباره كلا عضويا، ويصاحب هذا الشعور الانفصال عن الذات مجموعة الأعراض النفسية، التي تتمثل في الإحساس باختلاف الشخصية عن نفسه كما لو كانت موجودا اخر منفصلا ومغتربا (الزبيديين، 2015، ص7).

وفي حالة الإغتراب المهني يحدث اضطراب علاقة الذات بالموضوع على مستويات مختلفة تقترب حيناً من السواء وحيناً آخر من الاضطراب وقد تصل إلى اضطراب الشخصية.

وحسب وايت « White » فهو يرى أن الإغتراب المهني هو: اغتراب عن الذات حيث يرتبط ارتباطاً موجباً بالإغتراب المهني عن المجتمع ومنهم من يذهب إلى أن الإغتراب المهني غربة عن الذات. (محمد عباس ، 2005، ص 38).

فالفرد الذي لم تحدد هويته بعد يعتبر مغترباً لأنه يفقد الإحساس بالأمن الناتج عن عدم تحديد الهدف المركزي لحياته. كما يشير الإغتراب المهني إلى النمو المشوه للشخصية الإنسانية، حيث تفقد فيها الشخصية مقومات الإحساس المتكامل بالوجوه والديمومة، وتعد حالات الاضطراب النفسي أو التناقضات صورة من صور الأزمة الإغتراب المهني التي تعترى الشخصية.

ويتحدد مفهوم الإغتراب المهني في الشخصية بالجوانب التالية:

- حالات عدم التكيف التي تعانها الشخصية، من عدم الثقة بالنفس، والمخاوف المرضية والقلق، والإرهاب الاجتماعي.
- غياب الإحساس بالتماسك والتكامل الداخلي في الشخصية.
- ضعف أحاسيس الشعور بالهوية والانتماء والشعور بالقيمة والإحساس بالأمن. (وظفة، 1998، ص 241).

ويعد الإغتراب المهني ظاهرة اجتماعية نفسية ومشكلة إنسانية عامة سوية مقبولة حيناً ومرضية معوقة حيناً آخر شائعاً في كثير من المجتمعات بغض النظر عن النظم والإيديولوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم المادي والتكنولوجي كما أنها تعد أزمة معاناة للإنسان المعاصر وإن تعددت الأسباب ومصادرها. (جواد الشيخ، 2003، ص 37).

2- الإغتراب الثقافي:

وهو ابتعاد الفرد عن ثقافة مجتمعه ورفضها والنفور منها، والإنبهار بكل ما هو غريب أو أجنبي من عناصر الثقافة، وخاصة أسلوب حياة الجماعة والنظام الاجتماعي، وتفضيله على ما هو محلي. ومن أمثلة وشواهد الإغتراب المهني الثقافي: التعليم للغات الأجنبية (على حساب اللغة العربية)، واستخدام أسماء أجنبية للمدن والقرى السياحية والمؤسسات الإنتاجية.

والإنسان في هذا النوع من الإغتراب المهني يعيش في ظل عالمين متناقضين، حاملا في شخصيته ثقافتين متباعدتين يصعب التقريب بينهما، ثقافتين غير متكافئتين، ثقافة تراثية مفعمة بالمواطنة وأخرى عولمية تغريبية تسلبه الأولى، وهكذا يصبح منفصلا عن ذاته مغتربا عن ثقافته (سعيد، 2015، ص80).

ينشأ الإغتراب المهني الثقافي من عدم إمكانية (عجز) الإنسان أمام قوى المؤسسات والأنظمة التي أنشأها لرفاهيته فصادرت "ذاته وحرية، فوق ذلك ينشأ من استيراد منظومات حضارية وثقافية" مع كل المنتج التكنولوجي الذي أصبح شائعا، كنتيجة طبيعية ونهائية، ولذا فالإغتراب المهني عندئذ له مكونان هما: المادي والثقافي.

إن الإغتراب المهني الثقافي كمعطى إنساني لا يفسر استنادا إلى قوانين طبيعية، وبطريقة ميكانيكية فقط. إذ أن مثل هذا التفسير تفسير قاصر عن الوصول إلى الواقعية (بن زاهي، 2006، ص 32).

فاغتراب مجتمع عن ثقافته المادية أو اللامادية يكون إما بسبب عدم كفايتها لإتمام مطالبه، أو لعدم وعيه بآفاقها، ولجوءه لثقافة أخرى بديلة تلبى له مطالبه، ولا تحقق له التوحد معها لا يمكن فهمها بمعزل عن الوعي والمعرفة.

3- الإغتراب الاجتماعي:

يعد الإغتراب المهني الاجتماعي أحد الأشكال التي حضت بالمعالجة والبحث من قبل علماء الاجتماع والباحثين حيث احتفظ بمستواه وفائدته في العلوم الاجتماعية بشكل عام، وذلك على اعتبار أنه يثير جزء من الوجود والنشاط الإنساني الذي يكون واضحا وجليا في المجتمعات الإنسانية. ويضيف ليكومبتي إلى أن "الإغتراب المهني يساعد في الكشف وإلقاء الضوء على عدم الإتصال بين الخبرات الفردية في المجتمعات المختلفة". وبالتالي فإن مثل هذه الأمور قد تدفع الفرد إلى الإغتراب المهني عن مجتمعه هذا الإغتراب المهني الذي يختلف باختلاف الثقافات، واختلاف الأفراد. (ناصر، 2009، ص90).

ويعرف الإغتراب المهني الاجتماعي بأنه: شعور الفرد بالانفصال عن المجتمع المحيط به وإحساسه بالغرابة إزاءه فهو الإنسلاخ عن المجتمع والعجز عن التلاؤم والإخفاق في التكيف مع الأوضاع السائدة في المجتمع واللامبالاة وعدم الشعور بالانتماء (بشاير، 2011، ص23).

وهو عجز الفرد عن أن يتواصل اجتماعياً مع عادات وتقاليد الثقافة التي يعيش فيها فيكون ميالاً إلى العزلة عن الآخرين وفاقداً للقدرة على إدراك أحداث الحياة بصورة موضوعية وبعيدة عن الذاتية فضلاً عن شعوره بعدم جدوى الحياة. وهو اغتراب عن المجتمع، ومغايرة معايير، والشعور بالعزلة والهامشية الاجتماعية والمعرضة للرفض، والعجز عن ممارسة السلوك الاجتماعي العادي. (جديدي زليخة، 2012، ص 349)، كما يشكل الإغتراب المهني الاجتماعي بعداً من أبعاد الإغتراب المهني الثلاثة، فهو يقع بين الإغتراب المهني أي اغتراب الفرد عن ذاته، والإغتراب المهني الثقافي أي تعامل الفرد غير الأصل مع مفردات الثقافة التي يعيش في إطارها فهو مفهوم يقع على الضد تماماً من مفهوم الانتماء الاجتماعي وهو أحد المفاهيم الأساسية التي تدور حول عملية تشكيل العلاقات الاجتماعية، وهو يتساقق ويتناغم مع مفهوم الوحدة النفسية التي يشير إلى تلك الخبرات المؤلمة التي تحدث عندما تكون شبكة العلاقات الاجتماعية لشخص أو جماعة ما ناقصة في أحد جوانبها كما ونوعاً. حيث عرفه William بأنه عدم القدرة على الشعور بالتواصل الاجتماعي المتمثل بالعادات والتقاليد إضافة إلى الميل للعزلة عن الناس وضعف القدرة على تفسير الأحداث بشكل واضح وموضوعي والشعور بأن الحياة لا معنى لها. (لمين، 2013، ص 152).

4- الإغتراب السياسي:

وهو شعور المرء بعدم الرضا أو عدم الإرتياح للقادة السياسية والرغبة في الإبتعاد عنها وعن التوجيهات السياسية الحكومية والنظام السياسي برمته، كما يتمثل في التباعد والتقاوس عن أداء دور ليس لعدم القدرة بل لتقييم الفرد لذاته وللموقف السياسي (مهريّة، 2013، ص 48).

وفيه يصبح الفرد تحت تأثير السلطة الدكتاتورية مجرد وسيلة لقوة خارجه عنه، وبنتابه الشعور بعدم الإرتياح للقيادة السياسية الحكومية والنظام السياسي برمته، والشعور بالعجز إزاء المشاركة الإيجابية في الإنتخابات السياسية الحرة، وكذلك الشعور بالعزلة عن المشاركة الحقيقية الفعالة في صنع القرارات المصيرية المتعلقة بمصالحه، واليأس من المستقبل في هذا البلد. ولالإغتراب السياسي خمسة أبعاد هي: الشعور بالعجز، والإستياء، وعدم الثقة، والنفور، واليأس.

ويرى "أحمد فاروق حسن (1992) أن الإغتراب المهني السياسي له خمسة أبعاد هي:

- انعدام المعنى السياسي.

- انعدام المعيار السياسي.
- العزلة السياسية.
- اللامبالاة السياسية وفقدان الإهتمام بالسياسة (عبد الله، 2007، ص45).

7-الإغتراب الديني:

ورد الإغتراب المهني الديني في كافة الأديان على أنه " الانفصال أو التجنب عن الله، فقد جاء الإغتراب المهني في الإسلام على هذه الصورة التي يوضحها حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم حيث قال " بدأ الإسلام غريباً وسيعود غريباً كما بدأ، فطوبى للغرباء". قيل ومن الغرباء يارسول الله قال: الذين يصلحون إذا أفسد الناس. والغرباء هم فئة قليلة من أهل الصلاح والتقوى استجابت للرسول صلى الله عليه وسلم في مبتدأ الدعوة، ونأت بنفسها عن الشبهات والشهوات (عياش، 2007، ص30).

كما جاء الإغتراب المهني في الدين، بمعنى التشدد في الدين، وطغيان الطقوسية في العبادة، حتى أنه لم يعد في الممارسة الدينية من تمييز بين الوسائل والغايات الكبرى، والظاهر والمعنى، والجوهري والتفصيلي، فأصبحت كل هذه متساوية في قيمتها ومدلولاتها ووظائفها.....، كذلك يعني الإغتراب المهني في الدين استخدام سلطة الدين كأداة سيطرة وأداة لتسوية الفقر والطبقية وأداة مصالحة مع الواقع الأليم (جوزة، 2012، ص102).

8-الإغتراب الوظيفي:

إن الإغتراب الوظيفي في أبسط معانيه هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل الطرفين. "و يمر الإغتراب المهني الوظيفي بمراحل ثلاث، المرحلة الأولى: مرحلة الإغتراب المهني تليها مرحلة الإغتراب المهني الذهني ثم مرحلة الإغتراب المهني الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجياً وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التالية لها علاقة تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها". (العسال، 2009، ص29). كما يعرفه سلطان (2003، 279) الإغتراب المهني الوظيفي بأنه "انفصال العامل عن عمله وعدم اهتمامه أو اكتراثه به، بمعنى أن يشعر

العامل أن العمل الذي يقوم به بلا معنى ولا قيمة له، وينتج اغتراب العامل من الطبيعة الروتينية المتكررة للعمل الذي يقوم به (جلس، 2012، ص 28).

9- الإغتراب المعلوماتي:

يتخذ الإغتراب المهني المعلوماتي ثلاث صور هي: حالة عدم التكيف مع الثورة المعلوماتية نتيجة عدم إتقان وسائل تكنولوجيا المعلومات مما يؤدي إلى الشعور بالتخلف. ثم الإستغراق الكامل للإنسان وذوبانه في بوتقة النزعة المعلوماتية بعيدا عن مظاهر الحياة الإنسانية الطبيعية ويتضح هذا جليا عند شباب هذا العصر وعلمائه، وأخيرا عدم قدرة الإنسان على متابعة أو ملاحقة المتغيرات التي تحدث في أي ميدان من ميادين المعرفة.

وقد يعبر الإغتراب المهني المعلوماتي عن الواقع المعاش للإنسان المعاصر، وإن كان مصدره ثورة المعلومات فإنه لا يؤثر على جانب واحد فقط ولكن على فاعلية الشخصية على كافة الجوانب (رسلان، 2017، ص 718).

10- الإغتراب التعليمي:

مثل ما أشرنا إلى هناك اغتراب ثقافي يشمل المثقفين فإن هناك نوع اخر من الإغتراب المهني تلعب المؤسسات التعليمية دورا بالغا في تعميقه أو التقليل منه، هذه المؤسسات التعليمية سواء المدرسة أو الجامعة لها أثر كبير في تنشئة الأبناء حيث أنها تعمل جنبا لجنب مع الأسرة، وأن أهم الجوانب التي تدفع الشاب الجامعي إلى الإغتراب المهني هو أن الشاب الجامعي يلتحق بالكلية التي يقوم بدراسة فيها لا عن اختيار شخصي بل عن إجبار إجتماعي، والأصل في الدراسة أن تقوم على اختيار شخصي والتدوق الفردي لما يقوم الإنسان بدراسته. فالمجموع الذي يحصل عليه في الثانوية العامة كان الفيصل الوحيد الذي يدفع به لانخراطه في الكلية التي يوجد بها اليوم، فحاضر الطالب الجامعي ومستقبله هما نتيجة لضغط اجتماعي. كما أن المسألة ليست متعلقة باختيار الكلية فحسب، بل تتعدى ذلك إلى المنهج الذي تضرب الجامعة فيه اليوم.

حيث أصبح ملتزما بمنهج محدد الحدود والأبعاد، وقد صار غير مختلف في هذا الصدد عن التدريس في المراحل الغير الجامعية ومعنى هذا الواقع أن الشباب الجامعي قد فقدوا أهم مقوم من مقومات الفكر الحر، وهو البحث المتحرر من القيود والضغوط الخارجية. لقد صار المقرر والإمتحان يهددانهم و

يجعلان منهم شخصيات منغلقة غير منفتحة على أفق الفكر المتحرر. وكثير ما يضطر الشباب إلى الإضطراب والتوتر والقلق و العزلة الأمر الذي يدفعهم إلى الشعور بالإغتراب المهني عن أنفسهم وعن جامعتهم وعن مجتمعهم. وأن من أكثر ما يشغل الشاب الجامعي هو مسألة الحكم عن ذواتهم وقدراتهم، حيث يسعى جميع الناس كما تقرر نظرية المقارنة الإجتماعية إلى تقدير ذواتهم بمقارنة أنفسهم بالآخرين (ناصر، 2009، ص100) .

4. أبعاد الإغتراب المهني :

الإغتراب المهني ظاهرة متعددة الأبعاد أي أنه ظاهرة تتكون من أكثر من مكون، نسمي مكوناتها الأساسية بالأبعاد، وقد اختلف الباحثون في تحديد تلك الأبعاد كل حسب مفهومه للظاهرة، ووجهة نظره فيها، وهو يوصف بأنه قطبي الاتجاه، أي يقع في أحد طرفيه الإغتراب المهني وعلى طرفه الآخر يقع الانتماء، ويشير محمد عاطف غيث(1990) إلى أن مصطلح الإغتراب المهني يستخدم الان في العلوم الإجتماعية والإنسانية بمعان عديدة أبرزها ما كتبه "سيمان" في مقال له عن معنى الإغتراب المهني the meaning Alienation وذلك عام 1909 حيث ميز فيه بين خمسة استخدامات لهذا المصطلح:

أولاً: انعدام القوة Powerlessness

ثانياً: فقدان المعنى Meaninglessness

ثالثاً: فقدان المعايير Normlessness

رابعاً: العزلة Isolation

خامساً: غربة الذات Self-estrangement. (بهجات، 2007، ص45).

- وفيما يلي توضيح لبعض أبعاد الإغتراب المهني :

1- اللامعيارية Normlessness:

تنطوي كل ثقافة على مجموعة من القيم والمعايير التقليدية التي تشكل نسيج الشخصية الإنسانية وتصبح جزءاً منها، وهذه القيم هي محور شخصية الفرد. كما تعد المعايير والقيم الإجتماعية مصدراً للضغط على الأفراد لكي تتشابه أهدافهم المختلفة مع أهداف الجماعة وهي القواعد الإجتماعية والعادات

المعترف بها والإتجاهات السائدة التي تعد مرشداً للفرد داخل الجماعة تحدد سلوكه المقبول فيها. والمعايير الاجتماعية تشمل عدداً هائلاً من نتائج تفاعل الجماعة في ماضيها وحاضرها مثل الأخلاق، والقيم الاجتماعية، والعادات والتقاليد.

من أهم علماء الاجتماع الذين تحدثوا عن "اللامعيارية" دوركهايم (Durkheim) حيث عرفها بحالة انعدام القيم والمعايير في المجتمع (بشايره، 2011، ص44).

ويشير (سليمان) إلى أن هذا البعد يعبر عن الموقف الذي تتحطم فيه المعايير الاجتماعية المنظمة لسلوك الفرد حيث تصبح هذه المعايير غير مؤثرة ولا تؤدي وظيفتها كقواعد للسلوك وهذا يعني الوصول إلى الحالة التي تغرق فيها القيم العامة في خضم الرغبات الخاصة الباحثة عن أشباع بأي وسيلة. (ناصر، 2009، ص 105).

وهو شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه (فضالة، 2010، ص63).

ويتسق ذلك مع ما أوضحه أحمد النكلوي (1989) من أن مصطلح الأنومي يشير إلى حالة تجمع بين اللامعيارية وحالة الفراغ الخلقى المتمثل في عدم الثقة أو الشك في القواعد بمعنى الرجوع إلى المبادئ والقواعد ومن ثم فالأنومي حالة تفترض وجود حالة سابقة كان فيها سلوك الفرد متسقاً معيارياً، وأن أزمة معيارية قوضت هذا التوازن وأضعفت القوة الضاغطة للتقاليد مما أدى إلى شيوع الأنومي.

ويستخدم مصطلح اللامعيارية حسب "ميرتون" و"بارسونز" بمعان ثلاث هي:

- تصدع في البناء الثقافي.
- رفض التكامل العام مع النسق الاجتماعي .
- غياب الإتساق أو التوازن في إطار عملية التفاعل الاجتماعي. (عبد الله، 2007، ص 36).

وحسب الباحث يشير بعد اللامعيارية إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة والإنسان بحاجة لها لإنجاز أهدافه في الحياة. وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه فهي حالة معبرة عن التناقضات التي يعيشها الفرد في مجتمع

يعطي الأهمية القصوى للنجاح في حين أن ذلك لا يمنح الفرصة بالتساوي في استخدام الوسائل التي يرضاها لجميع أفرادها للوصول إلى تلك الغاية المطلوبة اجتماعياً. وعليه يتصل معيار الفرد السلوكي بمصلحته الخاصة قصد الوصول إلى أهدافه وتحقيق أغراضه. فهو نوع من رفض التكامل العام مع النسق الاجتماعي، وغياب الاتساق أو التوازن في إطار عملية التفاعل الاجتماعي مما يولد نقصاً في الالتزام بالقيم الخلقية، وانتفاضا من قيمة الشرعية، وشعورا لدى الفرد أن استخدام الوسائل غير المشروعة أمر ضروري لتحقيق أهدافه.

2- العزلة الاجتماعية Social Isolation:

ويقصد بها: "شعور المعلم بالغرابة واحساسه بالدونية والخوف والقلق وعدم الثقة بالآخرين وابتعاده عنهم." (حمدانة، 1994، ص20).

ويمكن التعبير عنها بأنها نوع من الإحساس بالإقصاء والرفض كنعيقض للقبول الاجتماعي، وهو بالتالي شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمية والبعد عن الآخرين حتى وإن كان بينهم.

ويقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمية. والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم، وعدم الإحساس بالإنتماء، كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والإنعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، والإنفصال عن أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعاييره (مرباح، 2016، ص187).

ويقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم. كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والإنعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، والإنفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع، ومعاييره (عبد الله، 2007، ص37).

وتنتج العزلة عن حالة انفصال الفرد عن مجتمعه، حيث يفتقر إلى علاقات إيجابية مع المحيطين به، فهو يبدي تعارضاً معهم، ولا يستطيع الاندماج معهم مما يدفعه إلى التخلي عن الروابط التي تجمعهم بهم.

ولقد حددت دائرة المعارف البريطانية مفهوم العزلة الإجتماعية (1974) بأنه الإحساس بالعزلة والوحدة في العلاقات الإجتماعية(كباجة، 2015، ص48).

وترى الباحثة أن العزلة الاجتماعية هي انسحاب الفرد وانفصاله عن تيار الثقافة السائدة في مجتمعه مما يجعله يشعر بالانفصال عن الآخرين والإحساس بعدم الانتماء واللامبالاة بطريقة يشعر فيها الفرد بأنه وحيد منفصل عن نفسه ومجتمعه حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الإغتراب المهني فيما بينهم.

3- التمرد Rebelliousness :

ويقصد به شعور الفرد بالعد عن الواقع، ومحاولته الخروج عن المألوف والشائع، وعدم الإنصياع للعادات والتقاليد السائدة، والرفض والكرهية والعداء لكل ما يحيط بالفرد من قيم ومعايير، وقد يكون التمرد على النفس، أو على المجتمع بما يحتويه من أنظمة ومؤسسات أو على موضوعات وقضايا أخرى(عقبوب، 2015، ص 221).

5- اللاهدف Ailessness :

يقصد به شعور المرء بأن حياته تمضي دون وجود هدف أو غاية واضحة، ومن ثم يفقد الهدف من وجوده ومن عمله ونشاطه وفق معنى الإستمرار في الحياة فيصبح لايرى جدوى من حياته ولافائدة من مواصلة الطريق، ويترتب على ذلك اضطراب سلوك الفرد وأسلوب حياته، مما يؤدي إلى التخبط في الحياة(إبراهيم، 2019، ص16).

6- العجز Powerlessness :

ويقصد به شعور الفرد باللاحول واللاقوة، وأنه لايستطيع التأثير في المواقف الإجتماعية التي يواجهها، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره وإرادته ليس بيديه بل تحددهما عوامل وقوى خارجة عن إرادته الذاتية، كما لايمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث أو صنع القرارات المصيرية الحياتية وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته أو يشعر بحالة من الإستسلام والخنوع.

وجوهر العجز أو فقدان القدرة هو "توقع" الفرد بأنه لا يملك القدرة على التحكم وممارسة الضبط، لأن الأشياء حوله تسيطر عليها ظروف خارجية أقوى منه ومن إرادته. وفي تحليل "ميلفن سيمان" (عبد الله، 2007، ص 34).

ويرى الباحث أن العجز عند الفرد هو النتيجة السلبية للتجارب المتكررة الفشل والمؤدية إلى التخلي عن بذل أي جهد ويكسبه شعوراً بالقهر وسلب الإرادة وعدم القدرة على الاختيار.

7- فقدان المعنى Meaningless:

وهو شعور الفرد بأن الحياة لا معنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق أن نحيا وأن نسعى من أجلها، وأن كل ما يحيط به من وقائع وأحداث فقد دلالاته ومعقوليته، ومنه عدم اليقين ولايستطيع الفرد تحديد معنى بما يقوم به ومايتخذه من قرارات، حينما تكون المستويات الدنيا المطلوبة من الوضوح في اتخاذ القرارات غير متوفرة، فيسير الفرد وفق منطق غير مفهوم وغير معقول، وبالتالي يفقد واقعيته ويحيا باللامبالاة (دبلة، 2013، ص 99).

ويقصد به أن الفرد يرى الحياة لا معنى لها، وأنها تسير وفق منطق غير معقول ومن ثم يشعر المغترب أن حياته عبث لا جدوى منها، فيفقد واقعيته، ويحيا نهياً لمشاعر اللامبالاة والفراغ الوجداني.

والفرد المغترب هنا يرى بأن الحياة خالية من المعنى وهي عبارة عن صحراء فارغة لكونها تسير وفق منطق غير معقول، وهذا ما يدفعه للعيش فيها غير مبالي وفاقد للواقعية الحياتية وينظر إلى الحياة بأنها غير مجدية ولا معنى لها لكونها تسير وفق منطق غير مفهوم وغير معقول، وبالتالي يفقد واقعيته ويحيا باللامبالاة.

ويتبلور هذا المفهوم عند "فرانك" والذي يقوم على أساس أن حياة الفرد تتمركز حول إرادة المعنى والتي من خلالها يحقق الفرد المعنى والجدوى والهدف من الحياة، حيث يرى "فرانك" (أنه إذا غاب عن الإنسان الإحساس بمعنى الحياة فإنه يخبر الفراغ الوجودي والذي يعني أن الحياة أصبحت رتيبة مملة وأنها تسير بغير معنى أو هدف)، وبالتالي فهو عبارة عن شعور الفرد بافتقاده للموجه أو المرشد فيما يتعلق بسلوكه ومعتقداته، مما ينجم عنها شعور بفراغ كبير لانعدام الأهداف الأساسية التي تقوده وتعطيه معنا للحياة وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وبهذا فإن الفرد هنا يرى بأن الحياة خالية من المعنى وهي عبارة عن صحراء فارغة لكونها تسير وفق منطق غير معقول، وهذا ما يدفعه للعيش فيها غير مبالي وفاقد

للواقعية الحياتية وينظر إلى الحياة بأنها غير مجدية ومملوءة بالروتين والملل مع عدم رغبته في أن يكون فيها أصلاً (ناصر، 2009، ص 150).

فاللامعنى هو شعور الفرد أن الحياة فقدت معناها، ودلالاتها معقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية.

وعليه يعبر اللامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين فهو مرتبط جداً بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته، وهي نابعة عن النظام الاجتماعي والتي قد يصعب عليه فهمها وإيجاد معنى لها.

ويرى الباحث أن اللامعنى هو إحساس الفرد أن الحياة لا معنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق أن يحيا وأن يسعى من أجلها، ولا جدوى منها، وأنه لا يتحكم في أحداثها، ويسير فيها بلا غاية أو هدف معين بسبب الإحباط الذي يتعرض له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة لديه.

8- الإغتراب المهني عن الذات Self-estrangement:

هي من أهم مظاهر الإغتراب المهني وهو أساس كل مظاهر الإغتراب المهني ، حيث يرتبط اغتراب الفرد عن ذاته- عند "سيمان" Seaman- بعدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال بين ما يرغب أن يكون عليه وبين إحساسه بنفسه في الواقع، وتتميز الأبعاد الخمسة التي حددها "سيمان" كأبعاد للإغتراب بخاصية الانفصال في وعي الفرد، فهو يذكر بأن الشعور بالعجز والذي يكمن في عدم قدرة الفرد على التحكم في نواتج السلوك والأحداث مستقل منطقياً عن الإحساس باللامعنى والذي يعبر عن عدم قدرة الفرد على التنبؤ بنواتج السلوك، فقد يعي الفرد الكثير من الأحداث وما يحيط به ويملك قدرة على التنبؤ بما هو قادم لإستقراره للواقع، ولكن يشعر بالعجز لأنه لا يستطيع تغيير ما هو قائم لأنه بعيد عن مركز صنع القرار (خضر، 2011، ص 55).

ويشير إلى عدم القدرة على إيجاد المكافأة والقبول الحسن وهذا يعني عجز الفرد وفشله في الحصول على الرضا الذاتي أو الشعور بأن لأفعاله قيمة في نظره فهو يفقد صلته بذاته الحقيقية ولا يشعر بها إلا في حالات نادرة، وبصورة عامة فقد "سيمان" تحدياته لمعاني الإغتراب المهني من ثلاث عناصر رئيسية هي: قيمة المكافأة، السلوك، التوقع (الحمادني، 2011، ص 133) .

وفي ضوء ما سبق يتضح أن أبعاد الإغتراب المهني هي مرتبطة ومكملة لبعضها البعض، ولكل بعد من هذه الأبعاد أهمية كبيرة جداً لتحديد مدى ودرجة الإغتراب المهني .

5-مراحل الإغتراب المهني :

حسب" الرواشدة" إن ظاهرة الإغتراب المهني تمر بمراحل ثلاث حيث تؤدي كل مرحلة منها إلى الأخرى، وهذه المراحل هي:

أ.مرحلة التهيؤ للاغتراب:

إن مؤشر بداية هذه المرحلة يأتي من عدم معرفة الفرد لما يرغب فيها أو ما يفعله، ومن هنا فإن مرحلة التهيؤ للاغتراب تتضمن مفهوم فقدان السيطرة ببعديه المتمثلين في سلب المعرفة وسلب الحرية ومفهومي فقدان المعنى والمعيارية على التعاقب وعندما يشعر المرء بالعجز أو فقدان السيطرة إزاء الحياة والمواقف الاجتماعية وأنه لا حول له ولا قوة فلا بد أن تتساوى معاني الأشياء لديه بل وإن تفقد الأشياء معانيها أيضاً وتبعاً لذلك فلا معايير تحكمه ولا قواعد يمكن أن ينتهي إليها.

ب.مرحلة الرفض والنفور الثقافي:

وهي المرحلة التي تتعارض فيها اختيارات الأفراد مع الأحداث والتطلعات الثقافية وهناك تناقض بينما هو واقعي وبينما هو مثالي وما يترتب عليه من صراع الأهداف. وفي هذه النقطة يكون مهياً للدخول في المرحلة الثالثة.

ت.مرحلة تكيف المغترب:

وهي العزلة الاجتماعية بأبعادها المتمثلة في "الإيجابية بصورتها المتمثلين في المجازاة المغترية والتمرد والثورة السلبية بصورها المتعددة التي يعكسها الانسحاب بمستوياته المختلفة، ويشير الانسحاب إلى الأشخاص المغتربين الذين يميلون للانسحاب من النسق الاجتماعي أكثر من المواجهة وبعض الأشخاص يفضل الهروب على المواجهة.

وفي هذه المرحلة يحاول الفرد التكيف مع المواقف بعدة طرق:

- الاندماج الكامل والمسايرة والخضوع لكل المواقف.

- التمرد والثورة والاحتجاج أي يتخذ المرء موقفاً إيجابياً نشطاً. ويتخذ الفرد موقف الرفض للأهداف الثقافية ويكون المرء في هذه الحالة يقف بإحدى قدميه داخل النسق الاجتماعي وبالأخرى خارجه مما يحيله في نهاية المطاف إلى إنسان هامشي (المين، 2013، ص 164).

6. العوامل المسببة للاغتراب النفسي:

اختلف الباحثون والعلماء حول الأسباب أو العوامل المؤدية للاغتراب النفسي حيث تم تقسيمها كما يلي:

أولاً: أسباب نفسية: وتتمثل في:

- الصراع: بين الدوافع والرغبات المتعارضة، وبين الحاجات التي لا يمكن إشباعها في وقت واحد مما يؤدي إلى التوتر الانفعالي والقلق والاضطرابات الشخصية.
- الإحباط: حيث تعاق الرغبات الأساسية أو الحوافز أو المصالح الخاصة بالفرد، ويرتبط الإحباط بالشعور بالفشل والعجز التام والشعور بالقهر وتحقيق الذات.
- الحرمان: حيث تقل الفرصة لتحقيق دوافع أو إشباع الحاجات كما في حالة الحرمان من الرعاية الوالدية والاجتماعية.
- الإهمال: إهمال العائلة للشباب وعدم متابعته مما ينعكس على الشاب بتركه للمدرسة لعدم وجود رقابة من الأهل (عبد الله، 2013، ص 203).
- الخبرات الصادمة: وهذه الخبرات تحرك العوامل الأخرى المسببة للاغتراب مثل الأزمات الاقتصادية والحروب (مرياح، 2016، ص 191).

ثانياً: أسباب اجتماعية: ومن أهمها ما يلي:

- ضغوط البيئة الاجتماعية ومن أهم الأسباب الاجتماعية للاغتراب النفسي هو الفشل في مواجهة هذه الضغوط وعدم التحكم بها.
- التطور الحضاري والتغير الاجتماعي وفق معطيات الحضارة الجديدة، وعدم توافر القدرة النفسية على التوافق معه ومع متطلبات الحياة الصناعية المعقدة والمتغيرة، ويضاف إلى ذلك تعقيد القوانين وزيادة المسؤوليات الاجتماعية.

- المشكلات الإجتماعية من نقص التفاعل الإجتماعي الموجود عند الأقليات، والإتجاهات الإجتماعية السالبة والمعاناة في خطر التعصب والشعور بالنقص وانعدام الأمن.
- سوء الأحوال الإقتصادية وتتمثل في صعوبة الحصول على مستلزمات الحياة والضعف الأخلاقي.
- تدهور نظام القيم والأخلاق وتصارعها بين الأجيال.
- الضلال والبعد عن الدين والضعف الأخلاقي(صلاح،2018، ص 29).

ثالثاً: أسباب اقتصادية: ومن أهمها ما يلي:

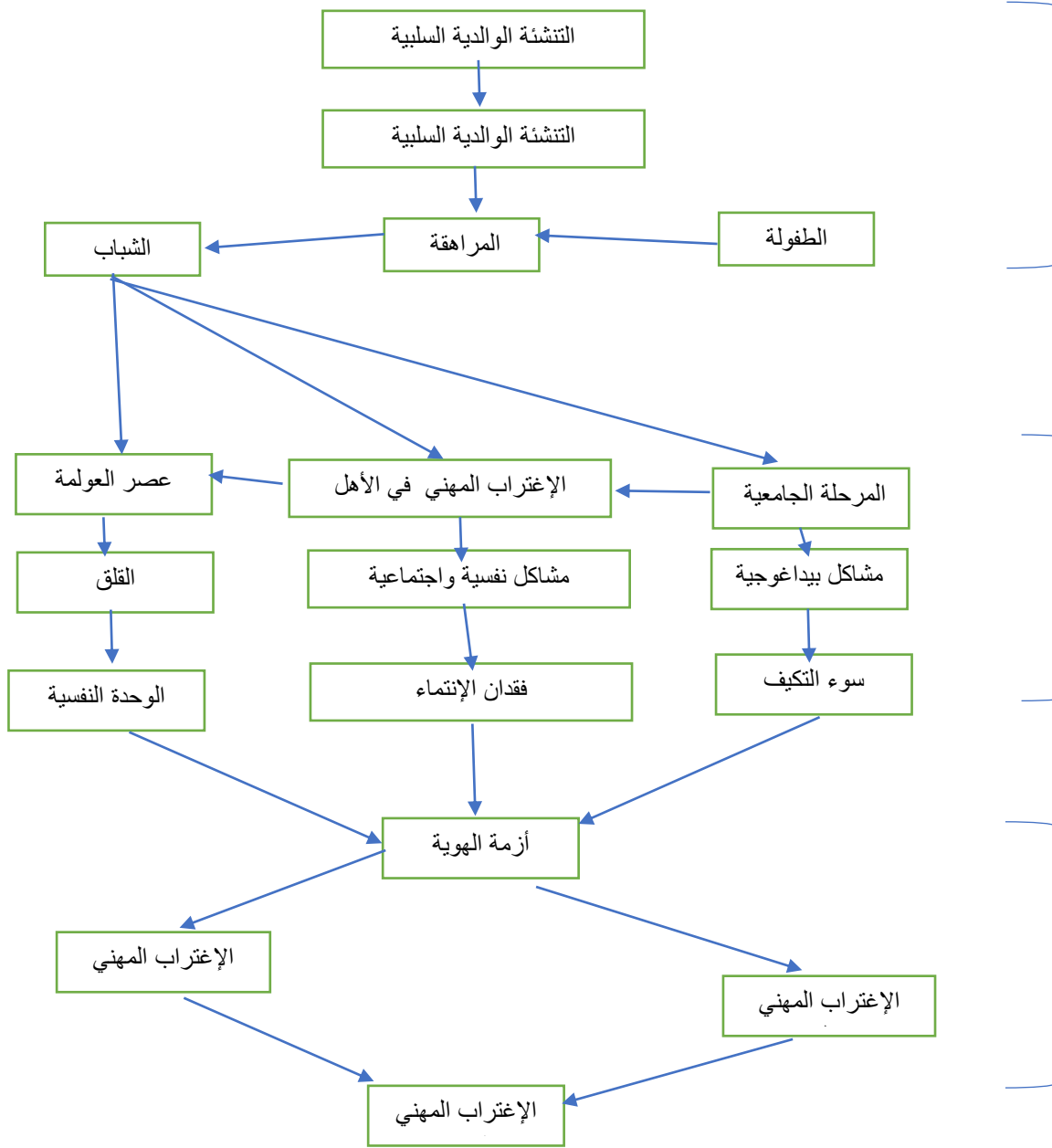
- سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة.
- الاختلاف في مستوى المعيشة مما يؤثر بشكل واضح وكبير في مستوى العلاقات الاجتماعية.
- ويشير كل من مارك وكيري (Gahoda, 2003, p35) إلى أن هناك أربعة متغيرات يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر في التسبب بالإغتراب المهني والتي يمكن إجمالها بالآتي:
- التحديات المدركة ضمنها لمهام عملنا، وأن هذه التحديات الكبيرة يمكن أن تتشأ وتتحول إلى صعوبات كبيرة في العمل مما يجلب السأم والملل واللامعنى.
- التنظيم للعمل والبيئة، حيث أن المبالغة فيه يعني الكثير من القوانين والأنظمة والإجراءات بالإضافة إلى الإشراف الصارم والقاسي المؤدي إلى نشوء الإعاقات المرهقة والمتعبة للفرد.
- التوظيف الاجتماعي لعمل الفرد وبيئته، حيث أن الإكثار منها وزيادتها ربما يؤدي إلى الانزعاج والتصادم مع عواطف الآخرين والأقران وفقدان الاستقلالية، وأن القليل منها قد يبعث على العزلة وقلة الدعم والمساندة والمساعدة.
- التوافق والانسجام للعمل والمنظمات وللقيم والمعايير والأهداف والتعايش معها طيلة العمر، حيث أن الكثير منها يؤدي إلى أن يكون هناك غياب للرؤية بالنسبة للنتائج والنهيات، وأن القليل منها قد يدفع الفرد إلى عمل أشياء ضد ضميره وغير معياريه أي أنها غير متوافقة مع المعايير الاجتماعية وبالشكل التي تكون مخالفة وخارقة لقوانين المجتمع والآخرين(سعيد،2015، ص85).

وعموماً يرى بعض العلماء أن الشعور بالإغتراب المهني يأتي نتيجة عوامل نفسية مرتبطة بنمو الفرد وعوامل اجتماعية مرتبطة بالمجتمع الذي يعيش فيه مما تجعله غير قادر على التغلب على مشكلات الحياة. كما يحدث الإغتراب المهني نتيجة التفاعل بين العوامل النفسية والاجتماعية.

كما أن من أهم مصادر الشعور بالإغتراب المهني :

- غياب القيم الدينية والإنسانية في حياة الطلاب الشباب.
- الفجوة بين ثقافة الشباب وثقافة الراشدين من حولهم.
- عدم وجود معنى و أهداف للحياة، وعدم تحقيق ذواتهم وبالتالي عدم قدرتهم على تقبل ذواتهم.
- التناقضات الموجودة داخل مجتمع الراشدين من حولهم مما يجعل الطلاب يفقدون المثل العليا الذي يمكنهم أن يحتذوا به (كباجة، 2015، ص 49).
- الروتين وتقسيم العمل: إن محاصرة العامل بالروتين هو سبب لإزعاج العاملين وشعورهم بالقلق واللامبالاة اثناء ممارسة العمل، فهم يشعرون أن هذا العمل غير مفيد ويتحدى كبريائهم ويقلل من شعورهم بأهمية ما يعملون (القطار، 2010، ص 53).
- وترجع هورني أسباب الإغتراب المهني إلى ضغوط داخلية حيث يوجه معظم نشاطه نحو الوصول إلى أعلى درجات الكمال حتى يحقق الذاتية المثالية ويصل بنفسه إلى الصورة التي يتصورها وكما تقول "هورني" (يصبح المغترب غافلاً عما يشعر به حقيقة، وعما يحبه، أو يرفضه، أو يفترقه، أي يصبح غافلاً عن واقعه ويفقد الإهتمام به، ويصبح عاجزاً عن اتخاذ قراراته حيث لا يعرف حقيقة ما يريد، كما يعيش في حالة من اللاواقعية، وبالتالي في حالة من الوجود الزائف) (كباجة، 2015، ص 49)

شكل رقم (01) يوضح العوامل التي تؤثر على درجة الإغتراب المهني .



خصائص وملامح الشخصية المغتربة:

- عدم وجود هدف يرشد مسيرته في الحياة وينقذه من الضياع.
- ضعف في معايير الإجتماعية وتهل في قيمه، الأمر الذي يجعله عاجزا عن إقامة حوار بينه وبين نفسه من جانب وبينه وبين مجتمعه من جانب اخر، فتكون النتيجة العزلة النفسية والعزلة الإجتماعية.
- النظرة إلى الحياة نظرة عبثية وعدم وجود معنى لها.

- شعوره أنه مجرد من إنسانيته ويعامل على هذا الأساس مما يشعر بعدم الأمان والإطمئنان.
- تمرده ورفضه لأي لأي التزامات يضعها المجتمع، ويعمل على مقاومتها بكل السبل.
- فقدان الإلتواء سواء لعقيدة دينه أو للوطن بسبب اهتزاز القيم وعدم اكتراثه بها.
- التهافت على المادة التي أصبحت بالنسبة له غاية وليست وسيلة ومن أجلها يمكن أن يفعل أي شيء يفسد الحياة (كباجة، 2015، ص 52).

8. النظريات المفسرة للإغتراب المهني:

هناك العديد من النظريات التي فسرت الإغتراب المهني وهي كالآتي:

1- نظرية التحليل النفسي:

تفسر النظرية السلوكية المشكلات السلوكية بأنها أنماط في الإستجابات الخاطئة أو غير السوية المتعلمة بارتباطها بمثيرات منفرة ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير المرغوبة والفرد وفقا لهذه النظرية يشعر بالإغتراب المهني عن ذاته عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين بلا رأي أو فكرة محددة حتى لا يفقد التواصل معهم وبدلا من ذلك يفقد تواصله مع الآخرين (رغداء، 2012، ص 128).

وفيهما يتناول كلا من وجهات نظر: سيجموند فرويد، إريك فروم، كارين هورني، إريكسون.

أ. سيجموند فرويد S.Freud:

تنصوي تحت هذا المنظور توجهات تختلف بشأن العديد من المسائل، لكنها تتفق على وجود قوى نفسية داخل الفرد بمثابة محركات للسلوك، فقد أشار فرويد (1856-1939, freud) إلى أن الإغتراب المهني يقع نتيجة الانفصال بين قوى الشعور واللاشعور، إذ يصبح الفرد بعيدا عن ذاته. ولا يلمسها لأن الرغبات المكتوبة هي التي تحرك سلوكه. لقد استخدم فروم مفهوم الإغتراب المهني لتفسير النمو المرضي للشخصية في ثقافة غربية من التكوين الطبيعي للإنسان، ومعادية له ذلك أن فرويد يعزو الحضارة لنظام الكبت، أو مايسميه ماركيز عقلة القمع ولا يكتفي مؤسس التحليل النفسي بإعادة وضع التاريخ الفردي فحسب، بل أيضا دراسة تاريخ تطور الحضارة البشرية (عليوي، 2001، ص 43).

وحسبه فالحضارة قامت على حساب مبدأ اللذة ولم تقدم للإنسان سوى الإغتراب المهني . وعليه فقد استطاع فرويد أن يصل إلى الحقائق التالية:

-**اغتراب الشعور:** فالخبرات يتم كبتها لتقليل الألم الناتج منها ولذلك فإن تذكرها أمر صعب يحتاج إلى مجهود كبير للتغلب على المقاومة التي تحول دون ظهور هذه الخبرات إلى الشعور وبذلك يغترب الشعور عن الخبرات المكبوتة والمقاومة هنا مظهر من مظاهر اغتراب الشعور.

-**اغتراب اللاشعور:** ويشير فرويد إلى أن الخبرات المكبوتة تبدأ حياة جديدة شاذة في اللاشعور وتبقى هناك محتفظة بطاقتها تتحين فرصة للخروج وطالما أن أسباب الكبت لا زالت قائمة فإن الشعور يظل مغترباً على شكل انفصال عن الشعور وما محاولة الأنا في التوفيق بين الضغط الواقع ومتطلبات الهو وأوامر الأنا الأعلى إلا هروباً من اغتراب الفرد عن الواقع الاجتماعي(الصنعاني، 2009، ص43).

ب. إيريك فروم E.Fromm:

يعتبر فروم أبو الإغتراب المهني في التحليل النفسي المعاصر فإنه يتناول الإغتراب المهني بطرق مختلفة والتي يمكن إيجازها في " الانفصال عن الطبيعة، الذي يصاحب سيطرة الإنسان عليها طابع يختلف عن طابع الانفصال الذي يصاحب ظهور وعي الذات وافتقاد القدرة على ربط ذات الفرد بطبيعته، وأخيراً محاولة الفرد لإيجاد مرة أخرى التناسق مع الطبيعة بالنكوص إلى شكل قبل الوجود الإنساني يقضي على صفاته الإنسانية الخاصة، ويعتقد أن أحد جوانب عملية التفرد تتمثل في أن الفرد يصبح كياناً واعياً منفصلاً عن الآخرين وأنه من الممكن تماماً لمن أصبح يعي بالإنفصاله عن الآخرين أن يجد روابط جديدة مع رفاقه من الناس لتحل محل تلك الروابط القديمة التي كانت تنظم من قبل الغرائز(ناصر، 2007، ص108).

ينظر فروم إلى الإغتراب المهني نظرة سلبية تماماً، إذ يرى أن الإنسان المغترب إنسان مريض من الناحية الإنسانية على الرغم من أنه يبدو سويًا بمعيار النظرة الحديثة للصحة العقلية، ولأن فروم يرى أننا نحيا في عالم مغترب ونظريات التحليل النفسي هي نتاج لهذا العصر المغترب، فالشخص الذي قد يبدو لنا سويًا جداً في عالمنا المغترب، إنما يبدو بالنسبة ل"فروم" مريضاً من الناحية الإنسانية وأن مرضه ليس فردياً بل اجتماعياً يمثل خلل في النظام الاجتماعي. والصحة العقلية حسب المعيار الإنساني في نظر فروم تعتمد في القدرة على الحب، الإبداع، وشعور الفرد بالهوية الذي يقوم على إدراك الفرد لذاته

باعتبارها موضوعاً يمثل قواه الخاصة، وكذلك بالإستحواذ على الحقيقة داخل وخارج أنفسنا، أي بتقدم العقل والموضوعية (دبلة، 2013، ص 81).

ويؤكد فروم أن شعور الإنسان الحديث بالعزلة وفقدان السيطرة متزايد، وهو السمة التي تبدو فيها جميع العلاقات البشري، حيث إن علاقة الفرد مع الآخر فقدت صفتها البشرية، وقد أصبحت قوانين السوق تحكم كل العلاقات الإجتماعية والشخصية، فمالك رأس المال سيستخدم الكائن البشري كما يستخدم الآلة، وكلاهما يستخدم الآخر لتحقيق مصالح اقتصادية، فعلاقتهم من النوع الذي يعني أن كليهما وسيلة لغاية، وكليهما وسيلة أو أداة لآخر، وهي ليست من نوع علاقات الكائنات البشرية التي لها مصلحة في شيء خارج لهذه المنفعة المتبادلة (العازمي، 2015، ص 22).

ت.كارين هورني Horney.K:

ترى هورني أن الإغتراب المهني هو تعبير عما يعانيه الإنسان من انفصال عن ذاته، فالأصل هو إغتراب الذات وحسب نظرية هورني هناك نمطين من الذات: الذات الفعلية والذات المثالية، وإغتراب الذات يعني الانفصال أو التعارض ما بين هذين النمطين، وإن إغتراب الذات الفعلية لحساب النمطية، يؤدي بالفرد إلى الانفصال عن مشاعره الخاصة وارتباطه بالواقع وحياته الحاضرة، أما الإغتراب المهني عن الذات المثالية لحساب الذات الفعلية نتيجته الانفصال عن مركز القوى الأصلية في الطاقة الدافعة الكامنة في داخله وبشيء من التفصيل نستطيع القول أن هورني تعزو الإغتراب المهني إلى:

- نشوء حلول قصيرة لصراعات العصابية، كالجري وراء محبة الآخرين له، والعدائية المزمنة نحو الآخرين.
- الإبتعاد الفعال عن الذات الحقيقية، من خلال محاولة الحياة وفق ذات مثلى غير قابلة للتحقق.
- تحرك فعال ضد الذات الحقيقية- الفعلية- كما هو الحال في كراهية وتدمير الذات.

وترى هولرني أن ثمة مؤشرات للإغتراب، يمكن ملاحظتها على الفرد والآخرين وهي:

- خلل في القدرة العامة على الخبرة الواعية، فلا يوجد ما هو واضح أمام المرء.
- تناقص الإحساس بالجسم والإعتناء به، وكذا تناقص الإحساس بالحاجات والمشاعر، والإهتمام بالممتلكات المادية كالبيت والملابس والأدوات (عليوي، 2001، ص 44).

حيث ترى هورني أن الإغتراب المهني باعتباره حالة تتضمن قمع ذاتية الفرد وعفويته وأن الهدف الأساسي لمحلل النفسي يكمن في كيفية إرجاع الفرد لعفويته وقدرته على الحكم أي مساعدته على التغلب على اغتراب الذات (ناصر، 2007، ص 111).

ويصاحب هذا الشعور بالانفصال عن الذات مجموعة من الأعراض النفسية التي تتمثل في الإحساس باختلال الشخصية والخزي وكراهية الذات واحتقارها، فتصبح علاقة الفرد بنفسه علاقة غير شخصية، ومن ثم فهو ينظر إلى أفعاله على أنها تنتمي إلى شخص آخر مما يدفعه إلى إنكارها. وعليه تعتبر هورني الفرد المغتراب عن ذاته الفعلية عصابياً.

ث- إريكسون Erikson :

أما الإغتراب المهني عند إريك أريكسون E.Ericsson فيقع في المرحلة الخامسة، مرحلة تطور هوية الأنا كنقيض لتشتت الأنا، حيث أن النشاط النفسي يتراوح ما بين اكتساب الأنا لهويتها مقابل اختلاط أو تشتت الأدوار، وهو يعني موقف الفرد الواضح لدوره، وهو يرى أن الأمر صعب للغاية في عالم سريع التغيير اجتماعياً حيث الفجوة بين الأجيال تجعل أدوارهم المتوقعة مختلفة، ويكون الإغتراب المهني و تشتت "الأنا" الناتج عن فقدان القدرة على تكوين وتطوير وجهة نظر متماسكة نحو العالم وموقف الفرد منه (سعيد، 2015، ص 72).

يرى إريكسون أن أساس الإحساس بالإغتراب المهني هو عدم تعيين الهوية الذي ينتج عن الشعور بالعزلة والخزي والإحساس بالذنب وإلى كراهية الذات ويفقد الإنسان قدرته على التخطيط لحياته وينتابه إحساس بالدونية وعدم الثقة ويمضي "إريكسون" إلى أن اللامعنى واللامعيارية هم سبب ونتيجة للإغتراب وأن الوسواس والقهر والكبت من الممكن أن يكونوا نتيجة لعدم اكتشاف الفرد لذاته أو هويته وأن الإغتراب المهني الذي يتضح في عدم تعيين الهوية يأتي نتيجة للإزمات التي تعترض مراحل العمر وتسفر عن زملة من أعراض تتمثل في القلق والشعور بالذنب والخزي (عبد الله، 2007، ص 52).

ويلاحظ أن إريكسون قد أكد على أن فقدان الهوية يؤدي إلى الشعور بالإغتراب المهني من خلال الإحساس بالعجز والعزلة وعدم الانتماء. يؤدي هذا الشعور الضاغط بالفرد إلى كراهية ذاته. وينعكس هذا الأمر بطبيعة الحال على مستوى الأداء المهني والتكيف النفسي داخل مجالات الحياة وما تتضمنها من مواقف متعددة.

2. النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية هي عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة أو غير السوية المتعلمة بارتباطها بمثيرات منفردة، ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة. ويرى أنصار هذا الإتجاه في تفسيرهم للإغتراب أن الثواب والعقاب المصطنع هو أساس إغتراب الفرد عن سلوكياته، وأفعاله حيث تصبح هذه السلوكيات والأفعال شيء منفصل عنه، حيث أن العامل يعمل من أجل الحصول على الراتب الذي يمثل له تعزيزاً مصطنعاً وليس طبيعياً للعامل للإستمرار في العمل، وبالتالي فإن الراتب سوف يؤثر في سلوك العامل، فالعامل هنا يعمل من أجل تجنب فقدان الراتب وليس بفضل النتائج الطبيعية الفورية لعمله مما يؤثر في قدراته الإبداعية في العمل. حيث أن الفرد وفقاً لهذه النظرية " يشعر بالإغتراب المهني عن ذاته عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين بلا رأي أو فكر محدد حتى لا يفقد التواصل معهم وبدلاً من ذلك يفقد تواصله مع ذاته" (ناصر، 2009، ص 125).

كما يرى السلوكيون أن الإغتراب المهني نتاج لعناصر بعضها في البيئة الخارجية وبعضها في عالم القيم والوجدان (أي العوامل الذاتية).

كما نجد أن مفهوم الإغتراب المهني ذكر بشكل ضمني في إطار النظرية السلوكية وذلك من خلال بعض المظاهر والأعراض في اضطراب الشخصية، ومع ذلك لجأ بعض الباحثين إلى استخدام أساليب العلاج السلوكي في علاج الإغتراب المهني وذلك من خلال تعلم الفرد أن يفكر تفكيراً إيجابياً والابتعاد عن التفكير السلبي وأن يتعلم طريق جديدة في التعامل مع الآخرين.

في حين يعتبر سكرن أن الإنسان يكتسب سلوك الإغتراب المهني بطرائق وأساليب متعددة كأسلوب المحاولة والتعزيز والثواب والعقاب.

وعليه فالإغتراب المهني يحدث نتيجة نقص في عدد التعزيزات الإيجابية وأنواعها أي أن الإغتراب المهني يبدو على شكل مخيف من الإحباط الناشئ عن اضطراب نظام الاستجابة التي تلقت تعزيزاً في بيئة اجتماعية معينة، كما وأن الشخص الذي يشعر بالإغتراب المهني لا يجد من يتحدث إليه أينما اتجه لأن سلوكه لا يخلق تأثيراً يذكر، فالإغتراب المهني قد ينشأ بسبب فقدانه للأشخاص الذين يقومون بدور

التعزيز على شكل الحنان والأواصر العاطفية مما يترك تأثيراً عميقاً ويعمم إلى أشكال أخرى من السلوك (لمين، 2013، ص 173).

وحسب الباحث فالفرد يشعر بالإغتراب المهني عن ذاته عندما يساير الآخرين، وينهمك معهم بلا رأي أو فكر حتى لا يفقد التواصل معهم، ونتيجة ذلك يفقد تواصله بذاته، وهذا ناتج عن تأثير عوامل بيئية خارجية تحدث نتيجة تعلم خاطئ تم اكتسابه من خلال ارتباطات خاطئة بين المثيرات والاستجابات التي حصلت على تدعيم أدى إلى تقوية هذا الشعور بالإغتراب المهني .

3. النظرية الوجودية:

يرى فرانكل أن الوجود الإنساني هو وجود مشوب بالقلق والإغتراب المهني وأن الإنسان ليس مخلوقاً متوازناً فهو لا ينشد التوازن داخل نفسه ومع البيئة ويعتبر قلقه واغترابه متأصلين ويضربان بعمق في أغواره بحيث لا يستطيع التخلص منهما بالإرضاءات الوقتية، أنه ينشد معادلة أكثر متانة للحياة والمعيشة وهو شيء سوف يمكنه من أن يرقى على الإغتراب المهني والمعاناة (لمين، 2013، ص 174).

ويحدث الإغتراب المهني عند فرانكل عندما تحل إرادة القوة محل إرادة المعنى ومهمة العلاج بالمعنى عند فرانكل مساعدة المريض على أن يجد معنى في حياته، ولذلك لاعتماد هذا الأسلوب العلاجي على مسلمة مؤداها أن الاهتمام الرئيسي للإنسان هو تحقيق المعنى وتحقيق القيم.

كما يؤكد فرانكل أن بحث الإنسان عن المعنى قوة أولية في حياته وليس تبريراً ثانوياً لحوافره الغريزية. وهذا المعنى فريد ونوعي من حيث أنه لا بد أن يتحقق بواسطة الفرد نفسه. وعندئذ فقط يكسب هذا المعنى مغزى يشبع إرادة المعنى عنده، وشعور المرء بالفراغ الوجودي هو الأثر الناتج عن فقدان المعنى. وفقدان المعنى هو الإغتراب المهني باعتبار المعنى هو جوهر الوجود الإنساني. وهذا المعنى يتحقق بصورة أساسية في وجود هدف للحياة يناضل المرء من أجله وقيم يسعى إلى تحقيقها (محمد عباس، 2005، ص 78).

وبشير فرانكل إلى أنه من الممكن للفرد أن يكشف هذا المعنى في الحياة بثلاث طرق مختلفة هي:

- القيام بفعل أو عمل، وذلك عن طريق القيام بصنيع ما.

- بواسطة قيمة من القيم كالحب، وذلك عن طريق تجربة شخص نقدره ونحبه، وبذلك يمكن لنا أن نجد المعنى من خلال هذه التجارب.

- أن نعيش حالة من المعاناة باعتبارها فرصة لتحقيق القيمة العليا، ولتحقيق المعنى الأعمق، وهو معنى المعاناة(لمين، 2013، ص 174).

وطبقاً للوجوديين فإن الإغتراب المهني هو نوع من الموت الروحي، حيث ينتاب الفرد فيها الإحساس بعدم معنى الحياة وبالرعب من الموت المحتم. فحياة المغترب تتسم بالخواء وهو لم يعثر على ذاته بعد، وإذا عثر عليها ليس في مقدوره أن يتطابق معها. ووجود المعنى في حياة الفرد وأفعاله يعني وجود ديمومته واستمراره وهذا ما يجعله أكثر قدرة في الكشف على أسرار ذاته وأغوارها وبذلك يلتحم بها ويكون صديقاً حميماً لها.

4-النظرية الإنسانية:

يتضح المنظور الإنساني من خلال كتابات كارل روجرز Rogers وماسلو Maslow؛ فقد أكد روجرز أن لكل فرد حقيقة خبرها بشكل فردي ومميز، وأن السلوك يعد نتيجة للأحداث المدركة كما وكيفا، وكما خبرها الفرد فعلا، وهذا يعني أن كل إنسان هو في الواقع أكثر خبرة ودراسة بنفسه ولديه أفضل المعلومات عن ذاته، فالإغتراب المهني يحدث عندما لا يستطيع الفرد أن يختار قراراته بحرية بفعل القيود المفروضة عليه من الآخرين لأنه حينها لا يستطيع أن يفهم ذاته كما هي ومن ثم لم يتمكن من تحقيقها، فيتكون لديه مفهوم سلبي عن ذاته(لمين، 2013، ص 176).

كما أن سوء التوافق هو جوهر اغتراب الإنسان فلا يعود صادقا مع نفسه، ولا مع تقييمه الكياني الطبيعي للخبرة، لأنه من أجل أن يحتفظ بالتقدير الإيجابي للآخرين يزيغ بعض قيمه ولا يدركها إلا في ضوء تقدير الآخرين لها.

ومفهوم الذات عند روجرز يتكون بشكل ثابت من مجموعة منتظمة من الصفات والاتجاهات والقيم نتيجة تفاعل الكائن الحي مع البيئة، وخلال خبراته مع الأشياء والأشخاص وقيمهم التي يمكن أن يتمثلها في ذاته.

لذلك فالإنسان عندما يسعى إلى تكوين مفهوم عن ذاته حسب نظر الآخرين يؤدي إلى اغترابه وسوء توافقه النفسي.

5- نظرية المجال:

عند الإستقصاء عن أسباب الإضطراب والمشكلات النفسية يوجه الإهتمام إلى أمور هامة مثل:

- شخصية العميل وخصائصها المرتبطة بالإضطراب والمسببة له.
- خصائص حيز الحياة الخاصة بالعميل من زمن حدوث الإضطراب.
- أسباب اضطرابه شخصياً وبيئياً مثل الإحباطات والعوائق المادية، والحواجز النفسية التي تحول دون تحقيق أهدافه والصراعات وماقد يصاحبها من إقدام وهجوم غاضب أو إحجام وتقهر خائف.

وعلى هذا فإن الإغتراب هنا ليس ناتجا عن عوامل داخلية فقط، بل عن عوامل خارجية تتضمن سرعة التغيرات البيئية والإتجاه نحو هذه التغيرات والعوامل (عبد الله، 2007، ص50)

6- نظرية الذات:

يعرف حامد زهران (1998) مفهوم الذات بأنه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات التقييمية الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته.

ويتكون مفهوم الذات من مفهوم الذات المدركة، ومفهوم الذات الإجتماعي، ومفهوم الذات المثالي.

ويتكون الذات من كل ماندركه عن أنفسنا، ويتم تنظيم مكوناته من المشاعر والمعتقدات التي تشكل في مجموعها إجابة عن تساؤلات من نوع: من نكون؟ وكيف نبدو أمام الآخرين؟ وكيف ينبغي أن نتصرف؟ وإلى من ننتمي؟ والعنصر المهم في تشكيل مفهوم الذات هو الطريقة التي نتحقق بها عملية تنظيم تلك المشاعر والمعتقدات المتناثرة في إطار وحدة متكاملة (عبد الله، 2007، ص51)

فالإغتراب المهني ينشأ حينما يطور الفرد صورة مثالية عن ذاته، بلغ من اختلافها عما هو عليه حد أنه توجد هوة عميقة بين صورته المثالية وذاته الحقيقية، وحينما يتشبث المرء بالاعتقاد بأنه هو ذاته المثالية فإنه لا يعود قادراً على إدراك ذاته الحقيقية. والإغتراب المهني وفق هذه النظرية، إنما ينشأ عن الإدراك

السالب للذات أو انخفاض مفهوم الذات أو التفاوت الكبير بين تصور الفرد عن ذاته المثالية وذاته كما هو متوقع.

7- نظرية اغتراب الشباب:

حسب كينستون الإغتراب المهني يظهر في ثنايا المجتمع تبعاً لاختلاف الأنماط الثقافية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات والإغتراب المهني يتضمن فيما يتضمنه معاني التشاؤم والتوتر والصراعات النفسية تبعاً لما تحدثه تلك الأطر من ضغوط لا يتقبلها الشباب ويصبح الإغتراب المهني وفق هذا الاعتراض من قبل الشباب بمثابة الرفض لهذه المعطيات الثقافية والاجتماعية والسياسية.

حيث يرى أن الإغتراب المهني هو فقدان أو غياب علاقة مرغوبة أو سابقة حيث يتناول العلاقة من خلال أربعة جوانب هي:

- بؤرة الإغتراب المهني : ويقصد بها اتجاه هذا الشعور نحو الذات.
- الموضوع والإحلال: وهو ما يحل محل العلاقة القديمة المفقودة عند الشعور بالإغتراب المهني .
- الشكل: ويقصد به الصورة التي يظهر بها الشعور بالإغتراب المهني وهي الرفض والثورة.
- الإرادة والوسيلة(لمين، 2013، ص 178).

ويكون هذا الرفض من وجهة نظر كينستون هو الخيط الأساسي الذي ينسج من خلاله بعض الأفراد تصوراتهم المعبرة عن السخط وعدم الانتماء والتهرب من تحمل المسؤولية فيفقد هؤلاء ذواتهم ويخسر المجتمع قدراتهم. وقد حاول كينستون أن يحدد الخصائص التي تشكل ملامح المغترب والتي تدفعه إلى فقدان الثقة بمن حوله وتحرمه من توظيف إرادته والسعي إلى تحقيق أهدافه والانصياع لمشاعر التشاؤم والغضب على الوجه الآتي:

- فقدان الثقة في التعامل مع الآخرين.
- الإحساس بالقلق والتوتر النفسي.
- الغضب. واحتقار التفاعل مع المواقف.
- ضياع القيم الجمالية في مقابل المساييرة لحركة الآلية وما يتبعها من عوامل مادية وتكنولوجية.

- رفض القيم الاجتماعية التي تضغط على إرادة الإنسان.
- الانسحاب وعدم تحمل المسؤولية.

ويحدد "كينستون" نظريته عن اغتراب الشباب حيث بين أن الإغتراب المهني يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية، فالإغتراب المهني تحمل معاني تشاؤمية، ولا يتحدد وجوده بعوامل محددة لو زالت هذه العوامل زال معه الإغتراب المهني (ناصر، 2009، ص 119)

9. نتائج الإغتراب المهني :

حسب دراسة (لمين، 2013، ص 179) هناك العديد من نتائج الإغتراب المهني يمكن إيجازها كالاتي:

أ. التراجع والهامشية:

هنالك العديد من الناس ممن يعجزون عن التكيف مع حركة المجتمع باتجاه مواكبة الاندفاع وراء المغانم المالية وتحقيق المكانة الاجتماعية الأرفع، ومن أسباب ذلك استمرارهم في التمسك بالقيم التقليدية، مما يعرقل مواكبة سلوكه مع التغيرات الاجتماعية الجارية، وهم كثيراً ما يغالون في تصورهم للأثر الإيجابي لما يفعلون ووقعه الاجتماعي والنفسي في نظر الآخرين، وفي إطار هذه التطورات الكيفية تخف وطأة الإحباط ويتحول الإخفاق المادي إلى نجاح أخلاقي ويتصدر الشرف مختلف الاعتبارات التي ينطلق منها هؤلاء في تبرير مواقفهم الراضية لبهاج الحياة.

ب. اضمحلال الهوية:

يلاحظ في ضوء الأبحاث الحديثة أن أقصى ما تصله حالة الإغتراب المهني في سياقات التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتصنيع هو انفصال الإنسان عن ذاته، وهي التي سماها "ملفن سيمان" بالإغتراب المهني عن الذات.

ج- العزلة وتآكل الانتماء:

وهي التي تكون ناتجة غالباً في المجتمعات الحديثة الغربية والتي تكون قائمة على الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة، وكذلك ضمور التواصل بين سكان المدن الحضرية، وبروز الحواجز النفسية والاجتماعية التي تسبق المسافات التفاعلية بينهم.

خلاصة:

من خلال ما تقدم في هذا الفصل اتضح أن الإغتراب المهني ظاهرة إنسانية عامة، تحمل في طياتها الجانب الإيجابي والجانب السلبي شائعة في كثير من المجتمعات بغض النظر عن النظم والإيديولوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم المادي والتكنولوجي، فالإنسان هو المخلوق الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن نفسه وعن مجتمعه، وقد يعيش الإنسان الإغتراب المهني ويكابه بصفته جزءاً من حياته ومكوناً من مكوناته النفسية والاجتماعية، والوجودية دون أن يعي أن يعيش حالة من الإغتراب المهني وأنه مستقل عن ذاته أو عن مجتمعه نظراً لدخول عناصر معينة في مفهوم الإغتراب المهني مثل الانسلاخ عن المجتمع، والعجز عن التلاؤم والفضل في التكيف مع الواقع الاجتماعي واللامبالاة، وعدم الشعور بالانتماء.

وعموماً إذا لم نتمكن من الوقاية من الإغتراب المهني يمكن مواجهته بعدة أساليب أهمها العمل على توفير جو من الألفة والتفهم والثقة بالذات وبالآخرين، والاهتمام بالجانب التربوي والروحي لدى الإنسان.

الفصل الثاني: الإحتراق النفسي

- تمهيد
- 1. مفهوم الإحتراق النفسي
- 2. علاقة الإحتراق النفسي ببعض المصطلحات الأخرى
- 3. مظاهر الإحتراق النفسي
- 4. أعراض الإحتراق النفسي
- 5. أسباب الإحتراق النفسي
- 6. مراحل الإحتراق النفسي
- 7. مؤشرات الإحتراق النفسي
- 8. مستويات الإحتراق النفسي
- 9. قياس الإحتراق النفسي
- 10. النماذج و النظريات المفسرة للاحتراق النفسي
- 11. طرق الوقاية من الإحتراق النفسي
- خلاصة

تمهيد:

الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة ولكنه يبدأ بصورة تدريجية عبر فترات زمنية ممتدة حيث يمر الفرد بسلسلة من الضغوط النفسية لا يستطيع التغلب عليها فتصل به في النهاية.

حيث أن دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي ضرورة من ضروريات الاهتمام بالصحة النفسية وهو من الظواهر التي جذبت اهتمام الباحثين بوصفه ناتجاً عن الضغوط المهنية، ومن خلال هذا الفصل سنحاول التعرف على ماهية الاحتراق النفسي بجميع جوانبه.

1. مفهوم الاحتراق النفسي: PSYCHOLOGICAL BURNOUT

أشارت مراجع علم النفس إلى أن نشأة ظهور الإحترق النفسي كان بارتباطه بظاهرة ضغط العمل Job stress وكان يعرف على أنه حالو من الإنهاك العقلي والإنفعالي والبدني الناجم عن الحب الشديد والإخلاص والتفاني المستمرين في أداء العمل، ولكن دون تحقيق الفائدة المرجوة، أو دون تحقيق عائد يذكر (علاوى، 2017، ص242).

والإحترق النفسي كمفهوم يمثل الحالة التي يكون عليها الفرد حينما يقع تحت ضغط داخلي لدوافع العطاء والإلتزام وتقف الظروف الخارجية (الخارجة عن إرادته ومركز التحكم لديه) حائل دون هذا الهطاء أو تحقيقه بالمستوى المرغوب مما يعوقه عن تحقيق ذاته والوصول بأداءهم إلى أعلى مستوى مرغوب من النجاح. والحالة النفسية التي تصف الفرد في هذا الموقف من الصراع بين الرغبة في العطاء والإلتزام الداخلي ومعوقات الأداء الخارجية يطلق عليها مصطلح الإحترق النفسي.

وعليه يمكن الخروج بمفهوم الإحترق النفسي على أنه حالة استنفاد انفعالي لطاقات الفرد الجسمية والعقلية والوجدانية والمهارية نتيجة لعوامل التوتر والتدهور الناجمة عن ضغوط نفسية أو مهنية أو اجتماعية أو معرفية... (عكاشة، 1999، ص96).

وهو عبارة عن إختلال التوازن بين الموارد "القدرة، والوقت"، والمتطلبات، مما يسبب استجابة انفعالية سريعة وقصيرة المدى نحو هذا الإختلال في التوازن، وتتميز هذه الإستجابة بمشاعر القلق Anxiety و التوتر Tension و التعب Fatigue والإنهاك Exhaustion (الهيبي، 2012، ص129).

وهو مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الإنفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز في المجال المهني. والتي يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون نوعا من الأعمال التي تقتضي التعامل مع البشر (ذياب، 2017، ص5).

ورغم تعدد التعريفات في مفهوم الإحترق النفسي إلا أن هناك اتفاق على معناه وخصائصه بشكل عام، فيما يلي بعض التعريفات لمفهوم الإحترق النفسي.

1.1.1 تعريف تايلر: TAYLOR يعرف الإحترق النفسي بأنه من المؤشرات السلوكية ناتجة عن الضغط الذي يتعرض له الفرد أثناء العمل لفترة طويلة (ذياب، 2017، ص118).

2.1. تعريف كرنيس: SHERNISS تعرف الاحترق النفسي بأنه العملية التي ينسحب فيها المهني المعروف بالتزامه السابق بالعمل من ارتباطه بعمله نتيجة ضغوط العمل التي يتعرض لها المهني أثناء أداء هذا العمل (Freudenberger,1975, p12,13).

وهو "حالة من الإستنزاف الإنفعالي والبدني، بسبب مايتعرض له الفرد من ضغوط، أي أنه يشير إلى التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من جانب الفرد نحو الآخرين، بسبب المتطلبات الإنفعالية والنفسية الزائدة" (الزهراني، 2007، ص11).

3.1. تعريفه ماسلاش Mmslash (1997): بأنه تلك الأعراض النفسية المتمثلة بالإرهاك الإنفعالي النفسي وتطوير اتجاهات سلبية نحو العمل، بالإضافة إلى فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي الذين يجعلان من هذا الفرد يفقد الإحساس بالإنجاز، ويولدان عنده الإتجاهات السلبية نحو الأفراد، ويفقد بذلك تعاطفه نحوهم. كما وصفت الاحترق النفسي بأنه خبرة انفعالية فردية سلبية تقود إلى عملية مزمنة يتم تجربتها كاستنزاف الجهد على المستوى البدني، والانفعالي، والمعرفي (الحراملة، 2007، ص3).

وقد أوضحت Maslach (1991) بأن الإحترق النفسي يشير إلى فقدان الإهتمام بالأفراد الموجودين في محيط العمل، حيث يشعر الفرد بالإرهاق والإستنزاف العاطفي اللذين يجعلان الفرد يفقد الإحساس بالإنجاز، ويفقد بذلك تعاطفه نحو العاملين، إذ يعد الإحترق النفسي كخبرة إنفعالية فردية سلبية تقود إلى عملية مزمنة يتم تجربتها كإستنزاف الجهد على المستوى البدني والإنفعالي والمعرفي (طايبي، 2012، ص17).

أما (Moss,1999) فقد عرفه بأنه الشعور العام بالإرهاك والذي ربما يتطور عندما يعاش الفرد الكثير من الضغوط والقليل من الرضا (النوري، 2011، ص89).

ومنه نستنتج أن الاحترق النفسي تسببه مجموعة من الضغوط النفسية التي تبدأ بأعراض جسمية ونفسية تجعل الفرد فريسة سهلة لتبلد مشاعره ونقص شعوره بالإنجاز الشخصي، لأن الاحترق يصب الفرد بصفة عامة ويصاحب المهنة بصفة خاصة.

2. علاقة الاحتراق النفسي ببعض المصطلحات الأخرى:

1.2 الاحتراق النفسي والضغط النفسي والمهني:

يعرف على أنه مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال واثار تظهر فيسلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية أو أثناء ادائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط والتي توحى بأن الأفراد غير مرتاحين، نتيجة عدم قدرتهم على الإستجابة للمتغيرات البيئية والتوافق معها أو مواجهتها، وتختلف درجة التعامل مع الضغوط ومواجهتها من فرد لآخر وحسب إدراكه لها.

من خلال ماتقدم يمكن القول أن الضغط المهني قد يحدث لمدة قصيرة أو طويلة فإذا استمر وزاد ولم يتم مجابهة مصدر الضغط يصبح احتراقا نفسيا، كما أن الضغط المهني متواجد في جميع أنواع المهن عكس الإحتراق النفسي الذي يحدث في المهن الإنسانية والتي يتعامل فيها العمال بشكل كثير مع الجماهير.

وهذا ماأكدت عليه(كريستينا ماسلاش) على أن الفرد العامل الذي لايستطيع التعامل مع الضغوط المهنية ولا يتغلب عليها أو يتكيف معها تؤدي بالفرد العامل إلى عدم رغبته في مساعدة الآخرين والإحساس بهم فيصبح معزولا عنهم مع مرور الوقت.

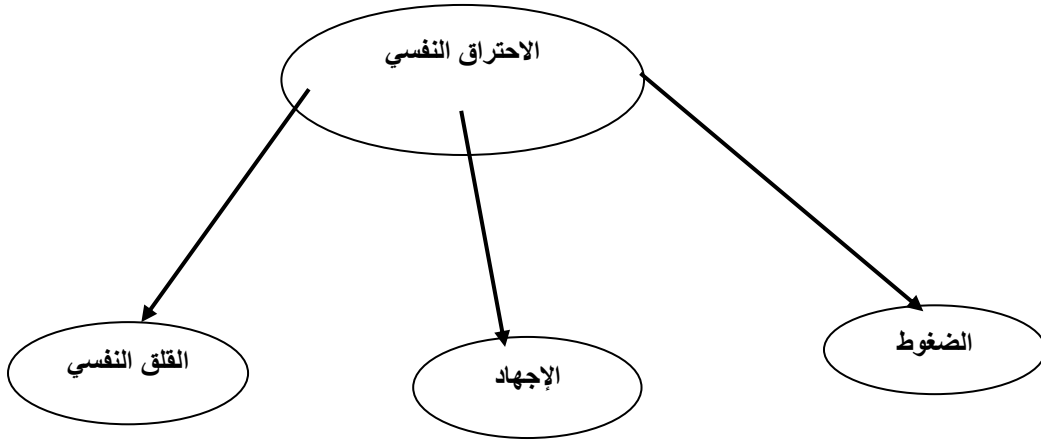
وعليه يمكن اعتبار الإحتراق النفسي بأنه يحدث نتيجة للضغط المهني المستمر الناتج عن متطلبات العمل الزائد بالمقارنة مع قدرات الفرد العامل(تلالي، 2016، ص 43).

2.2. الاحتراق النفسي والإجهاد النفسي:

الإجهاد النفسي عبارة عن عبئ انفعالي زائد ناتج عن تعرض الفرد لمطالب زائدة فتؤدي إلى الإنهاك النفسي والبدني.

ويمكن أن نعتبر الضغط النفسي سابق على الإجهاد النفسي، كما أن الإجهاد يشكل ضغطا أيضا فهي علاقة دائرية، قد لا تكون لها نهاية بين الضغوط النفسية والإجهاد النفسي(منصوري، 2013ص89).

الشكل رقم 02: "علاقة الاحتراق النفسي ببعض المصطلحات



3. مظاهر الإحتراق النفسي:

الإحتراق النفسي يمثل استجابة للتوتر النفسي الناتج عن ضغوط العمل التي تتصل بالفرد مباشرة ومن أهم مظاهره مايلي:

- 1- الإجهاد الإنفعالي: ويمثل استنفاد المصادر العاطفية لدى العامل إلى المستوى الذي يعجز به عن العطاء.
- 2- تبدل المشاعر اتجاه العمل: وتمثل حالة العامل الذي ينشأ لديه شعور سلبي واتجاهات ساخرة نحو العمل، وهي مرتبطة نوعاً ما بالإجهاد الإنفعالي.
- 3- شعور النقص بالإنجاز: ويقصد به قيام معلم التعليم العام بتقييم ذاته بطريقة سلبية في ضوء ممارسته التربوية والتعليمية مع تلاميذه. وشعوره بعدم الرضا عن إنجازاته أثناء ممارسته لمهنته (الوالبلي، 1991، ص32). الإحتراق النفسي ومستوياته.
- 4- عدم الرضا الوظيفي.
- 5- انخفاض المستوى المدرك: ويمثل انخفاض المستوى المدرك من قبل العامل للمساندة الإدارية له. (عكاشة، 1999، ص97).

2. أعراض الاحتراق النفسي:

صنف بعض الباحثين أمثال وبيك وجراجويل شولر (GARGUIL , S HOLER BECK,

1998) أعراض الاحتراق النفسي أربع فئات هي:

- الأعراض الفسيولوجية الجسمية:

وتشمل ارتفاع ضغط الدم والألم في الظهر والإنهاك الشديد، بحيث يفقد الفرد حماسه ونشاطه وقد يتحول الشعور بالإنهاك إلى مرض حقيقي، كما أن الإحساس بالتعب يؤدي إلى صداع مستمر وشديد، وضعف عام في الجسم، مما ينتج عنها خلل في بعض أجهزة الجسم، ومن ثم التأثير على سير حياته(منصوري، 2013، ص 100)

- الأعراض المعرفية الإدراكية:

وتشمل على عدم القدرة على التركيز والمزاج الساخر إذ يتحول الفرد من كونه شخصاً "متسامحاً" إلى شخص عنيد ذو تفكير متصلب ومتشدد(الجباري، 2014، ص 38).

- الأعراض النفسية:

وهنا يميل الفرد إلى حالة من التغيرات في عواطفه، وهذه التغيرات تكون سلبية ومزعجة وأكثرها حدة الشعور بالإحباط، وتمتد هذه الأعراض من صدق العاطفة إلى الإرهاق العاطفي والإحساس بالعجز واليأس.

بالإضافة إلى الشعور بالخوف والقلق والاكتئاب والبلادة والنسيان والتذمر .

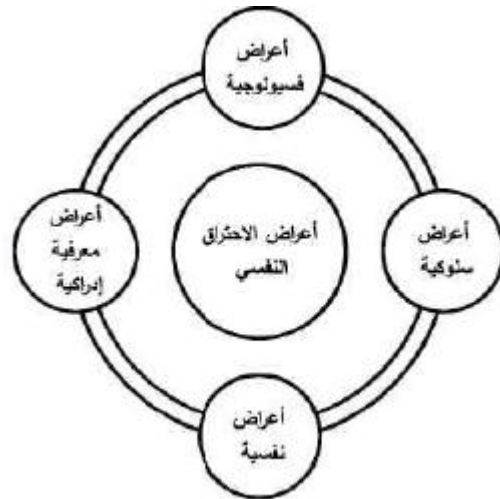
• الأعراض السلوكية: وتتمثل في:

- ضعف الدافعية وفقدان الحماس للعمل.
- تراجع الفرد في علاقاته مع الآخرين ورغبته في الهروب من الواقع.
- الغيابات المتكررة والرغبة في تغيير الوظيفة أو تركها.
- عدم الرضا عن العمل وميل العامل لتقويم ذاته بطريقة سلبية فيما يتعلق بعمله، إلى جانب إدراكه بانعدام المساندة الإدارية له، والإحساس بالفشل والعجز عن العطاء(تلالي، 2016، ص64).

وقد صنفتها كل من "كريستينا ماسلاش" و " سوزان كارتر" إلى أعراض يتكرر حدوثها هي الشعور بالإجهاد والإستنفاد والإحباط والنوم المتقطع والإنعزال عن الموظفين الآخرين والصراع الناجم عن التوتر موضحة في خمسة مظاهر هي كما يلي:

1. جسمية: في صورة تعب وإرهاق مزمن وألم جسدي وحوادث متكررة والتخوف من النظر بالعين أو الإتصال الجسماني أو إدمان الكحول أو المخدرات.

2. فكرية: تتمثل في صعوبة تحليل المعلومات وضعف التركيز، عدم الإنتباه، عدم القدرة على الوفاء بالمواعيد، عدم القدرة على خلق والإبداع.
 3. عاطفية: تتمثل في الشد النفسي العصبي والحساسية المفرطة وعدم المقدرة على الصبر والخضوع والإنسحاب وعدم ضبط النفس.
 4. إجتماعية: هي أعراض متعلقة بالآخرين تتمثل في الإتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء، الميل للإعزال والإبتعاد عن التجمعات الإجتماعية والتفاعل معها وعدم إيجاد وقت للآخرين(الحسن، 2015، ص 21).
 5. نفسية: وفيها يميل المعلم المحترف إلى حالة من التغيرات في عواطفه بحيث تصبح سلبية ومزعجة وأكثرها حدة مايلي:
 - الشعور بالإحباط والقلق وكثرة الغضب.
 - الإحساس بالعجز واليأس.
 - فقدان الإهتمام بالآخر والرغبة في العزلة.
 - السخط على الغير(التنمر).
 - الإجهاد الإنفعالي (سراي، 2011، ص55).
- الشكل رقم 03 : يوضح أعراض الاحتراق النفسي



*التعليق على الشكل:

الشكل يوضح أعراض الاحتراق النفسي، فنلاحظ أن أعراضه تصيب جسم الإنسان سواء جسمياً أو سلوكياً أو معرفياً أو نفسياً.

3. أسباب الاحتراق النفسي:

إن البحث عن أسباب الإحتراق النفسي لا يختلف عن البحث في أسباب الضغوط المهنية، وذلك في مناطق تشابه الظروف والخلفية التي ينمو فيها كل منهما، علما بأن شعور الفرد باضغوط المهنية أو الضغوط النفسية في مجال العمل لايعني بالضرورة إصابته بالإحتراق النفسي ولكن إصابة الفرد بالإحتراق النفسي هو حتما نتيجة لمعاناته من الضغوط النفسية الناجمة عن ظروف العمل، ومن الأسباب الرئيسية للإحتراق النفسي هي:

- 1- العمل لفترات طويلة دون الحصول على قسط كاف من الراحة.
- 2- غموض الدور.
- 3- فقدان الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل أو الإنتاج.
- 4- الشعور بالعزلة في العمل وضعف العلاقات المهنية.
- 5- الزيادة في عبئ العمل وتعدد المهام المطلوبة.
- 6- الرتابة والملل في العمل.
- 7- ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل.
- 8- القيام بالأعمال نفسها مع القليل من التغيير لاسيما إذا كانت هذه الأعمال لاعمى لها.
- 9- الصراع والتوتر مع الزملاء وبالتالي غياب الدعم في أجواء العمل.
- 10- ضعف الإحساس بالإنجاز وكذلك عدم إعطاء العمل معنى وأهمية(الجباري،2014، ص37).

يصف جمعة يوسف(2006)م أسباب الإحتراق النفسي بأن أغلبها مرتبطة ببيئة العمل، وماتتيحه من فرص تساعد على تعظيم مستويات الضغوط والإحباط والقهر لفترات طويلة من الزمن، وفي المقابل تكون المكافآت ضئيلة لمواجهة كل هذه الأسباب، ويمكن تلخيص هذه الأسباب في:

1. عبء العمل الزائد.
2. المهام البيروقراطية المتزايدة.
3. الأعمال الكتابية.
4. التواصل الضحل والمردود الضعيف.
5. نقص المكافآت وغياب الدعم(دريدر، 2007،ص21).

وترى (كريستينا ماسلاش) و (ليتر) 1997، أن الإحترق النفسي يعود إلى مايلي:

- العمل الزائد(عبئ العمل).
- عدم وجود رقابة.
- قلة المكافآت وعدم دفع المستحقات.
- انعدام الإنصاف والعدالة.
- غياب الشعور الجماعي.
- صراع القيم(تلالي،2016، ص56).

كما يشير " فاندارهيدان" من ناحية أخرى أن الإجهاد يؤدي إلى الإحترق النفسي ومنه إلى الإنهيار العصبي وأنه يعتمد على على التشوهات الكيميائية حيث أن العلاج بمضادات الإكتئاب له تأثيرات واضحة على النقل العصبي للدماغ(vanderheyden,2013,p32).

6. مراحل حدوث الإحترق النفسي:

إن الإحترق النفسي هو عبارة عن سيرورة تتطور تدريجيا عبر الزمن، كما يشر "وولبي" وزملائه(1990) إلى أن مفهوم المراحل التطورية قد أيدت من طرف العديد من الباحثين وعليه فإن الإحترق النفسي يمر بمراحل سنتعرف عليها وذلك من خلال ماتوصل إليه الباحثين.

أ. مراحل الإحترق النفسي عند ماسلاش وجاكسون:

يتكون الإحترق النفسي حسب ماسلاش وجاكسون من ثلاثة أبعاد يمر تطورها بثلاث مراحل تتبع ترتيبا زمنيا معينا وهي:

- الإنهاك الإنفعالي.
- تبدل المشاعر.
- إنخفاض الإنجاز الشخصي.

فعندما تصبح طلبات الفرد غير محتملة، يشعر هذا الأخير بإنهاك إنفعالي الذي يأتي في المرحلة الأولى، ثم تتبدل مشاعره في المرحلة الثانية وهذا من أجل حماية نفسه من هذه الطلبات التي تصبح غير محتملة، ثم ينجم عن ذلك فقدان الإنجاز الشخصي في المرحلة الثالثة والأخيرة(مزباني، 2011، ص156).

بينما يرى الباحثان Edelwich و Brodsky (1982) أن المصاب بالإحترق النفسي يمر عبر 4 مراحل كالآتي:

1. مرحلة الحماس:

يلتحق العامل بمنصب عمله بأمال عالية وتطلعات وانتظارات غير واقعية وتظهر قدراته المهنية ساطعة وبراقة.

2. مرحلة الركود:

يحدث الركود عندما يشعر العامل أن الحاجيات المادية والمهنية والشخصية لم تشبع، ويستدل على هذه المرحلة بملاحظة ترقية من هم أقل منه كفاءة إلى مناصب إباح الأسرة على إشباع المتطلبات المادية المتزايدة وغياب الحوافز الداخلة للأداء الجيد للمهمة.

3. مرحلة الإحباط:

غياب التعزيز الداخلي والخارجي يدفع العامل إلى مرحلة الإحباط التي تشير إلى أن العامل في حالة توتر واضطراب، وفي مثل هذه الحالات يتساءل العامل عن أهميته وفاعليته وعن دور جهوده المبذولة في مواجهة مختلف العراقيل المتزايدة (طايبي، 2012، ص40).

4. مرحلة البلادة:

تعد البلادة إنهاكاً، وهي تشير إلى اللامبالاة المزمنة أمام الوضعية الراهنة، يصل فيها الشخص إلى حالة قصوى من عدم التوازن والجمود أو الركود، ففي هذه الحالات غالباً يصبح العلاج النفسي أمراً ضرورياً (كربيع، 2009، ص84).

حسب فاروق السيد عثمان (89، 2001): يمر الفرد بعد من المراحل حتى يصل لدرجة الإحترق النفسي وهذه المراحل هي:

أ- مرحلة الإنذار لرد الفعل:

وفيها يظهر بالجسم تغيرات في خصائصه في أول مواجهة للضغط، ومن هنا يبدأ التوافق الحقيقي، ويحدث فيها أن يستجيب الجسم للضغط من خلال أنه يفرز هرمون الأدرينالين الذي يؤثر على طاقة الجسم، ومن أعراضه: سرعة دقات الجسم، وسرعة التنفس وشد العضلات.

ب-مرحلة المقاومة:

تنشأ بوصفها نتيجة إذا استمرت مقاومة الجسم للموقف الضاغط، وفيها تختفي التغيرات التي حدثت في الخصائص الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى ويرجع الشخص لحالته الطبيعية، ولكن في حين استمر الموقف الضاغط فإنه يحدث فيها بداية الإحساس بالتعب، والتوتر وعدم القدرة على تحمل الأشياء الأخرى والضغط.

ت-مرحلة الإنهاك:

وتحدث حين تستمر المواجهة بين الجسم والموقف الضاغط لمدة طويلة عندئذ فإن طاقة التوافق تصبح منهكة(متدهورة) مما يؤدي إلى ظهور التغيرات الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى مرة أخرى، ولكنها عند عودتها تكون بصورة أشد وأصعب، وقد تؤدي بالفرد إلى أمراض نفسية أو إلى الوفاة. ويكون الفرد فيها أكثر عرضة للأمراض وعدم القدرة على اتخاذ القرارات أو التفاعل مع الآخرين.(قدوس،2014،ص23).

7. مؤشرات الاحتراق النفسي: هناك ثلاثة مؤشرات للاحتراق النفسي:

أ.شعور الفرد بالإنهاك الجسدي والنفسي: مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية ومعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي إلى فقدان الشعور بتقدير الذات.

ب.الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي يقدم لها خدمة وفقدان الدافعية نحو العمل.

ج.النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والكل. (معروف، 2016، ص 13).

كما تشير "باربارأبراهام" Barberberhan بأن هناك أربع مؤشرات أولية ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار كنوع التحذير بأن الفرد في طريقه للاحتراق النفسي.

الانشغال الدائم Busyness والاستعجال في إنهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه كل يوم فعندما يقع في إشراك الانشغال الدائم فإنه يضحى بالحاضر. وما يعني أن وجوده في اجتماع أو مقابلة يكون جسدياً وليس ذهنياً ففكره إما يكون في المقابلة السابقة فيما ينبغي عمله في اللقاء اللاحق وعادة في مثل هذه الحالة ينجز الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال عاطفي مع الآخرين، حيث هم الوحيد الذي يشغل باله هو السرعة والعدد ليس الإتقان والاهتمام.

تأجيل الأمور السارة والانشطة الاجتماعية من خلال الإقناع الذاتي بأن هناك وقت لمثل هذه الأنشطة، ولكن فيما بعد يأتي أبداً ويصبح لتأجيل القاعدة أو المعيار في حياة الفرد (رحال، 2012، ص54).

العيش حسب قاعدة وهو السائد في حياة الفرد، الذي يترتب عليه زيادة حساسة للفرد لما يظنه الآخرون ويصبح غير قادر على إرضاء نفسه وحتى في حالة الرغبة في إرضاء الآخرين التي تصاحب هذه القاعدة فإنه يجد ذلك ليس بالأمر السهل عليه.

فقدان الرؤية أو المنظور الذي يؤدي إلى أن يصبح كل شيء عنده مهماً وعاجلاً وتكون النتيجة بأن ينهمك الفرد في عمله لدرجة يفقد معها روح المرح ويجد نفسه كثير التردد عند اتخاذ القرارات خاضع لقوانين محددة.

ومنه نستنتج أن مراحل الاحتراق النفسي تحدث بالتدرج، تبدأ بمرحلة الاستنزاف مرور بمرحلة الحفاظ، ثم تليها مرحلة الاستغراق، ثم مرحلة التبدل التي فهي تبدأ ظهور بوادر الاحتراق النفسي، ثم مرحلة الانفصال التي من خلالها يزيد مستوى الاحتراق النفسي إلى أن يصل الفرد إلى آخر مرحلة وهي المرحلة الحرجة وهي أقصى مراحل الاحتراق النفسي.

8. مستويات الاحتراق النفسي:

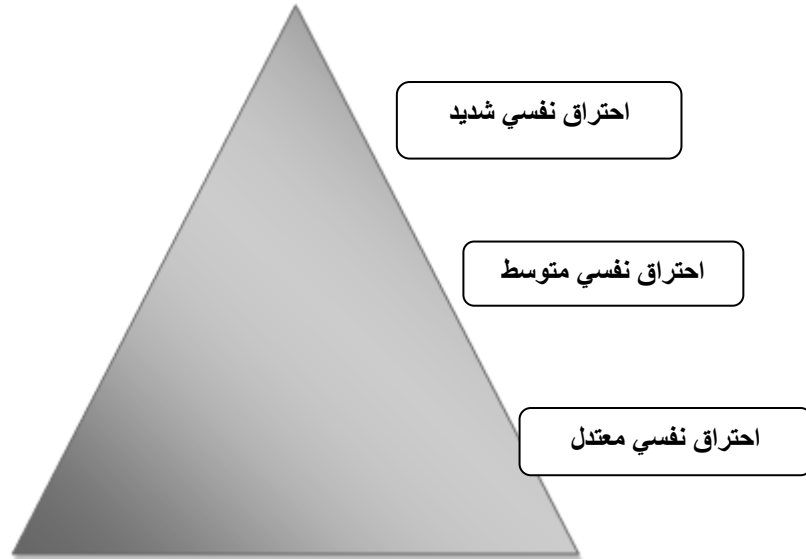
أشار سبانيول "1989" أن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل وقد حدد له مستويات وهي:

احتراق نفسي معتدل: وينتج عنه نوبات قصيرة من التعب والقلق والإحباط والتهيج(منصوري، 2013، ص92).

احتراق نفسي متوسط: وينتج عنه نفس الأعراض السابقة لكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل (جرار، 2011، ص27).

احتراق نفسي شديد: في هذا المستوى تدوم الأعراض وتصل المشكلات النفسية والبدنية مرحلة صعبة جدا لا يمكن التغلب عليها، وليس غريبا أن يشعر الفرد بمشاعر الإحتراق النفسي المعتدلة والمتوسطة من حين لآخر، ويترتب عن هذه المرحلة عدم الإلتزام بالمسؤولية ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل مظاهر جسمية ونفسية مزمنة، حينها يمكن القول بأن الإحتراق النفسي أصبح يشكل مشكلة خطيرة على الفرد ويهدد حياته بصفة عامة. (تلالي، 2016، ص 68).

الشكل رقم 04: يوضح مستويات الاحتراق النفسي



9. قياس الاحتراق النفسي:

• مقياس ماسلاش Maslach Burnout Inventory

أعدت ماسلاش وسوزان جاكسون هذا المقياس عام (1981م)، ويتكون من ثلاثة مقاييس فرعية:

- إجهاد إنفعالي
- تيلد المشاعر
- نقص الإنجاز الشخصي

وهو يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، كما أنه يصلح لأغراض التشخيص والبحث العلمي، وقد استخدم في العديد من الدراسات، وترجم إلى العديد من اللغات: كالإسبانية والعربية. فقد ترجمه إلى العربية زيد البتال (2000)م ، ونصر يوسف (1991)م، وفاروق عثمان (2001)م.

يتكون المقياس من (22) عبارة، يجاب عنها من خلال بعدين، الأول: بعد التكرار، ويعني عدد مرات تكرار إحساس الفرد باشعور، التي تدل العبارة التي يقرأها، وذلك على متصل من (1) إلى (6)، والبعد الثاني بعد الشدة، ويعني درجة قوة شدة الإحساس، ويجاب عنها من خلال متصل من (1) إلى (7)، ويعتبر الإحتراق النفسي منخفضاً، إذا حصل الفرد على درجات منخفضة على البعدين الأول والثاني، ودرجة مرتفعة على البعد الثالث، ويكون الإحتراق النفسي متوسطاً، عندما يحصل الفرد على درجات متوسطة على الأبعاد الثلاثة، بينما يكون الإحتراق النفسي مرتفعاً، إذا حصل الفرد على درجات مرتفعة على البعدين الأول والثاني ومنخفضة على البعد الثالث (دردير، 2007، ص 33).

تشكل الاستجابات السلوكية والمظاهر الدالة على الاحتراق النفسي القاعدة الأساسية التي تعتمد على الباحثين في تصميم أدوات تساعدهم على الإجابة على التساؤل فيما إذا كان الفرد خبير أو محترق نفسياً وفي العادة يقوم المستجيب بالإجابة على عبارات تقريرية بالموافقة أو عدم الموافقة عليها أو الإجابة نفسها من بعد أو المنظور التدريجي.

مدى شعور بالتعب والإرهاق.

أسلوب المعاملة مع الآخرين.

مدى الشعور بالألم رغم غياب الأمراض البدنية.

مدى العزلة أو القرب عن الآخرين.

أسلوب الاتصال مع الآخرين.

النظرة الشخصية للعمل.

درجة التفاؤل أو التشاؤم في النظرة الشخصية للحياة.

مدى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

الشعور الشخصى بأهمية العمل الذى يزاوله.

الشعور الشخصى اتجاء المستفيدين من خدماته للعاملين فى المهن الاجتماعية.

مدى الرغبة فى مساعدة الآخرين.

الحالة المزاجية ومدى القدرة على التحكم فى الانفعال.

درجة الطموح الوظيفى.

غياب أو غموض الأهداف فى حياة الفرد.

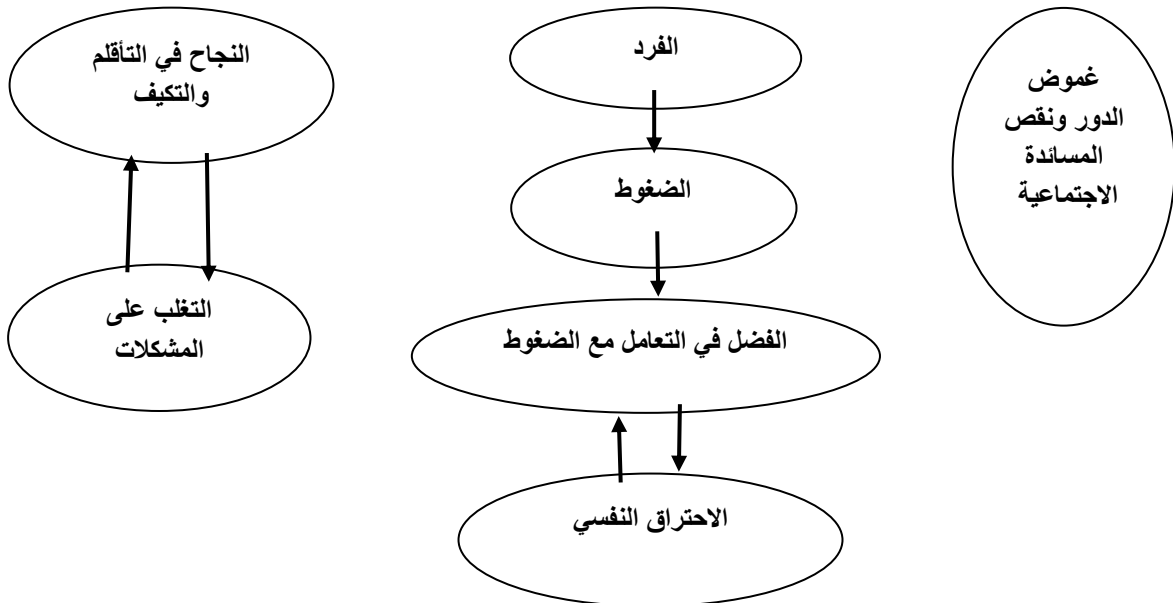
مدى فقدان روح الدعابة عند الفرد. (معروف ، 2017 ، ص 15)

10. النماذج والنظريات المفسرة للاحتراق النفسى:

أ. نموذج لىتر وماسلاش 1988 leiter&Maslach, Model

يتعرض الفرد فى الحياة للعديد من الضغوط وبالأخص فيما يتعلق بالجوانب المهنية فهى تولد لديه مصادر متنوعة من الضغوط والتي تزيد من حملة وتنعكس سلباً عليه محاولاً بذلك التخلص من المواقف الضاغطة ولن يستطيع ذلك إلا بفهم عملية سير هذه الظاهرة لمعرفة مواجهتها والتخلص منها، والشكل الموالى يوضح ذلك.

الشكل رقم 5: يوضح نموذج لعملية الاحتراق.



شرح المخطط: يوضح النموذج عملية الاحتراق النفسي بحيث يبين أسباب وتأثير الضغوط على الفرد بحيث يعتبر سوء البيئة وغموض الدور ونقص المساندة الاجتماعية ومن بين الضواغط التي تتسبب في خلق تهديد لحاجة من حاجات الفرد أو تشكل خطر يهدد الفرد وأهدافه في الحياة، فيشعر بحالة من الضغط ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع المواقف فإذا هو ناجح في التغلب على مشكلات سعني ذلك أنه نجح في التأقلم والتكيف مع هذه الضغوط وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات وإذا استمرت الضغوط لفترة طويلة فإنها تؤدي إلى للإصابة بالاحتراق النفسي.

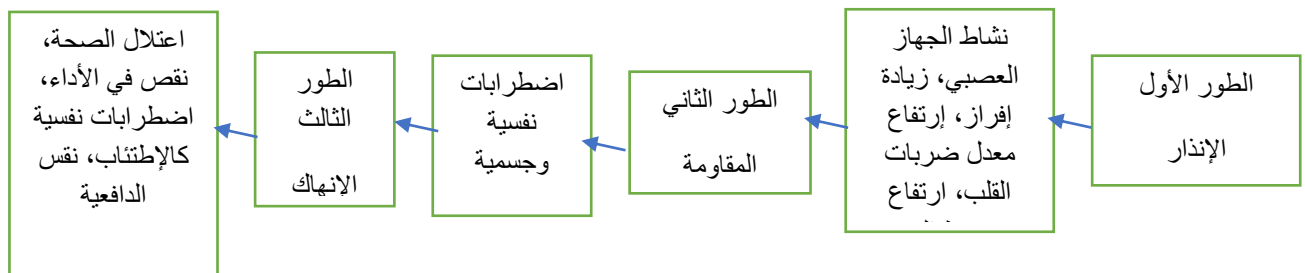
لذلك يمكن القول أن الأصل في الاحتراق النفسي هو الضغوط المهنية التي إذا ما استمرت يمكن أن تؤدي إلى ظهور أعراض ومؤشرات الاحتراق النفسي.

ومن هنا نتطرق إلى بعض النماذج والنظريات المفسرة للاحتراق النفسي فنبداً أولاً بالنماذج ثم نتطرق إلى النظريات:

ب. نموذج سيلبي G/A /S :

قدم سيلبي نظريته عام "1956" ثم أعاد صياغتها مرة أخرى "1976" وأطلق عليها زملة التوافق العام، GENERAL ADPTAIONS SYMDFROM وفيها يقرر "سيلبي" "1980" أن التعرض المتكرر للاحتراق يترتب عليه تأثيرات سلبية على حياة الفرد، حيث يفرض الاحتراق النفسي على الفرد متطلبات قد تكون فيسيولوجية أو اجتماعية أو نفسية أو تجمع بينها ورغم أن الاستجابات لتلك الضغوط قد تبدو ناجحة فإن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة تلك الاحتراقات، قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية وفيسيولوجية، وقد وصف سيلبي هذه الأعراض على أساس ثلاثة أطوار للاستجابة لذلك الاحتراق والتي تتضح من الشكل التخطيطي التالي :

الشكل رقم (6): يوضح أطوار الاستجابة للاحتراقات النفسية



يتضح من الشكل أن أول هذه الأطوار هو الانحدار لرد الفعل التي يظهر فيها بالجسم تغيرات في خصائصه في مواجهة الاحتراق ومن هنا يبدأ التوافق الحقيقي أي هذه المرحلة تصف رد الفعل الطارئ الذي يظهر الكائن الحي عند مواجهته للتهديد أو الخطر بهدف إعداده للتعامل مع التهديد سواء بمواجهته أو تجنبه ثم تأتي بعد ذلك مرحلة المقاومة والتي تنشأ بوصفها نتيجة للمرحلة السابقة، وذلك إذا استمرت مواجهة للموقف الضاغط.

وفي هذه المرحلة تختفي التغيرات التي تحدث في الخصائص الجسمية، حيث تكون قدرة الجسم غير كافية لمواجهة العوامل الخارجية المسببة للاحتراق النفسي عن طريق إحداث رد فعل تكيفي ولدا يبدأ الفرد في هذه المرحلة في تنمية مقاومة نوعية لعوامل الاحتراق والتي تتطلب استخداماً قوياً لآليات التكيف مع تحمل والمكابدة في سبيل ذلك، مما يؤدي إلى نشأة بعض الاضطرابات النفسجسمية "السيكوماتية" بعد ذلك يصل الفرد إلى مرحلة الإنهاك. والتي تحدث إذا استمرت المواجهة بين الجسم والموقف الضاغط لمدة طويلة عندئذ تصبح طاقة التوافق منهكة "متدهورة" مما يؤدي إلى ظهور التغيرات الجسمية التي تحدث في المرحلة الأولى، ولكنها تكون بصورة أشد وأصعب وقد تؤدي إلى المرض النفسي أو الوفاة.

وقد أوضح سيللي أن تكوين الاضطراب السيكوماتي يمر بمراحل، حيث يبدأ بمثير حسي يعقبه إدراك وتقدير معرفي للموقف مما يؤدي إلى استثارة انفعالية وينتج عن ذلك استثارة بدائية تؤدي إلى المرض (معروف، 2017، ص 17).

ج. نموذج شيرنيس Chirniss,s Model of Burnout 1980:

يعرف شيرنيس الإحتراق النفسي بأنه عملية تبدأ بمستويات متزايدة ومفرطة ممتدة من التوتر المهني حيث أن الضغط الموجود في العمل يؤدي إلى خلق نوع من التوتر في نفس العامل مشاعر، توتر، حدة، إجهاد) وتكتمل العملية عندما يقوم العامل باتخاذ وضع دفاعي من خلال مواكبة مع ضغوط العمل وذلك بعزل نفسه نفسياً عن العمل ليصبح فائر المشاعر ومتشائم.

ومن هذا المنظور فقد طور "شيرنيس" واحدة من النظريات الأولى التي تتعلق بكيفية تنمية الإحتراق، ويقترح أن بيئة العمل وصفات الأفراد تعمل كمصدر للتوتر فعلى سبيل المثال يؤدي التدخل البيروقراطي في إتمام المهام وإنجاز الأهداف والقصور في العلاقات مع الزملاء إلى وجود شكوك لدى الشخص حول كفاءته.

ويحاول الأفراد التكيف والتعايش مع مسببات الضغط وفق العديد من الطرق مثل تقليل أهداف العمل، تولي مسؤولية أقل لنتائج العمل، يصبح أقل مثالية في اتجاهه نحو الوظيفة، كما يصبح مستقلا عن العملاء أو حتى عن الوظيفة نفسها.

اشتمل نموذج "شيرنيس" على عوامل عديدة مؤدية إلى حدوث الإحترق النفسي، حيث تناول خصائص بيئة العمل واعتبرها من العوامل المؤدية للإحساس بالضغط المهنية وبالتالي حدوث الإحترق النفسي كما أشار إلى مصادر هذه الضغوط، وتشمل عدم الثقة بالنفس وعدم الكفاءة والمشكلات مع المتعلمين ونقص الدعم الإجتماعي وأن العامل المؤثر في الإحساس بهذه الضغوط هو الشخصية.

ويدعي " شيرنيس" أن المواقف السلبية لاستراتيجيات الإدارة تساهم في ظهور الإحترق النفسي وفق الشكل التالي:

الشكل رقم 7: يمثل نموذج "شيرنيس" للإحترق النفسي (منصوري، 2013، ص 103).

خصائص بيئة العمل

- التوجيه في العمل
- عبء العمل
- الإستشارة
- الإتصال بالعملاء
- الإستقلالية
- الأهداف
- المؤسسية
- القيادة/الإشراف
- العزلة
- الإجتماعية

الشخص

- التوجيهات المهنية
- الطلب / الدعم من الخارج

مصادر الضغوط

- الشك في القدرات
- المتاعب مع العملاء
- التدخل البيروقراطي
- قصور الإستشارة
- والإنجاز
- قصور مساندة
- الزملاء

اتجاهات التغيير

- أهداف العمل
- المسؤولية
- الشخصية عن
- النتائج
- الواقعية/ الخيال
- الإنفصال
- العاطفي
- الإغتراب
- المهني الوظيفي
- المنفعة الذاتية

• **النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:** هناك مجموعة من النظريات فسّرت الاحتراق النفسي، حيث أن تلك النظريات فسّرت الاحتراق النفسي حسب نظرتها له ونحن نأخذ على سبيل الحصر بعض النظريات وهي كالتالي :

النظرية السلوكية: يرى واضعوا هذه النظرية أن السلوك نتاج عن الظروف غير المهيأة، ولم تتجاهل هذه النظرية مشاعر وأحاسيس الإنسان مثلما لم تتجاهل العمليات العقلية الداخلية له مثل الأداة، والحرية والعقل حسب السلوكيين فإن الاحتراق النفسي هو نتيجة العوامل فإن السهولة بمكان التحكم بالاحتراق النفسي، وهذا ما تؤمن به العديد من أهمية وضرورة تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل.

النظرية المعرفية: تشير هذه النظرية إلى أن سلوك الإنسان يحدده مصدر داخلي، وبهذا تخالف النظرية السلوكية، ويعني أن الإنسان عندما يكون في موقف معين فإنه سوف يفكر بالضرورة في هذا الموقف، ومن ثم يحاول الاستجابة من أجل الوصول إلى هدف محدد، وإذا استطاع الإنسان أن يدرك الموقف إدراكاً "إيجابياً" فإن ذلك سيقوده بالضرورة إلى حالة من الرضا والتوافق الإيجابي معه في حين إذا أدرك الإنسان هذا الموقف إدراك "سلبياً" فإن النتيجة تؤدي إلى ظهور أعراض الاحتراق النفسي عليه. (الجباري، 2014، ص43).

النظرية الفرويدية: يتلقى الفرويديون مع المعرفيون في تفسيرهم لسلوك الإنسان حيث يرى هؤلاء أن القوى الدافعة للسلوك هي قوى داخلية وتسبب الصراع الداخلي بين مكونات الأنا والهو الذي يسبب القلق والاكتئاب والاحتراق وحسب رأي الفرويديون فإن العمليات النفسية كالانفعالي والقلق والاكتئاب والتوتر هي مصادر السلوك الظاهري للإنسان مثل تبدل المشاعر، الإجهاد الانعزال عن الآخرين. (معروف، 2017، ص 19).

11. طرق الوقاية والتغلب على الاحتراق النفسي:

مع أن استعرض الظروف المحيطة بهذه الظاهرة يوحي بالكآبة ومحدودية فرص للتعامل معها، إلا أنه في الواقع هناك ما يمكن عمله لتقليل هذه الظروف، وبالطبع تتفاوت مواقع العمل في مدى نجاحها تبعاً للظروف المحيطة بها. ويمكن اعتبار الخطوات التالية كجهود رامية لتقليل من ظهور الاحتراق النفسي، بين العاملين في مجال الخدمات المهنية:

- عدم المبالغة في التوقعات الوظيفية.
- المساندة المالية للمؤسسات الاجتماعية بالمجتمع.
- وجود وصف تفصيلي للمهام المطلوب أدائها من قبل المهني.
- تغيير الأدوار والمسؤوليات.
- الاستعانة باختصاصي نفسي للتغلب على المشكلة.
- زيادة المسؤولية والاستقلالية للمهني.
- المعرفة بنتائج الجهود المبذولة سواء على المستوى الفردي أو المستوى الإداري.

وجود روح التآزر والاستعداد للدعم النفسي للزميل في مواجهة مشاكل العمل اليومية، الأمر الذي يتطلب الحوار المفتوح وطرح المشاكل بطريقة دورية (ميهوبي، 2006، ص 66).

يرى جمعة سيد يوسف "2007" أحد الاستراتيجيات التي يمكن اتخاذها للتعامل مع الاحتراق النفسي ومحاولة التغلب عليه وذلك من خلال عدد من الخطوات والتي إذا اتبعها المعرض للاحتراق النفسي فبإمكانه تفاديه وعليه هي:

- على الفرد عمله الشخصي والأساليب الملائمة في الإستجابة للضغوط وفهم تلك الإستجابة للتمكن من تحديد أنماط السلوك الغير مهمة وتغييرها.
- على الفرد إعادة فحص قيمه وأهدافه وأولوياته. فالأهداف غير الواقعية والتي لايمكن تحقيقها في العمل تعرض الفرد للإحباط والارتباك، لذلك يجب التأكد من قابليتها للتحقق وترتيبها حسب الأولوية.
- على الفرد أن يقسيم حياته إلى مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية، والتركيز على كل مجال يعيشه قدر الإمكان وعدم السماح لضغوط أي مجال مكان أن يؤثر على مجال آخر.
- العمل على بناء نظام للمساعدة، فكل فرد بحاجة إلى أصدقاء وزملاء يقدمون له النصح ويصغون إليه ويهتمون به ويشاركون اهتماماته (تلالي، 2016، ص 70).

خلاصة:

ومن خلال ما سبق تم التوصل إلى ما يلي:

نستخلص من هذا الفصل أن الاحتراق النفسي من المواضيع الهامة والشائكة (المعقدة)، حيث اختلفت تعاريفه وأنواعه والنظريات المفسرة له، فنجد "هانز سيلبي" هو الوحيد الذي أشار إلى مراحل الاحتراق النفسي، حيث وضع الاحتراق، كمرحلة متقدمة من مراحل الضغط النفسي، فاعتبره المرحلة الثالثة من مراحل التكيف العام للإنسان في الضغوط.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

- تمهيد

1. مفهوم الرضا الوظيفي
2. أنواع الرضا الوظيفي ومحدداته
3. نظريات الرضا الوظيفي
4. عوامل الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية
5. أهمية الرضا الوظيفي

- خلاصة

تمهيد:

قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا.

1- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضاً و تنوعاً نظراً لارتباطه بالعديد من العوامل النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية الموجودة في محيط العمل. فيعرفه لوك (Locke) على أنه الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة و ينتج من خلال خبرة العامل (مزياني، 1990، ص5).

أما هلريجل (Hellriegel) فيعتبره حالة انفعالية إيجابية ناجمة عن الانطباع الجيد الذي

يجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية، لذلك هو الشعور الشخصي الذي بواسطته يعبر الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة (بن صديق، 1998، ص633).

الرضا الوظيفي حسب منصور فهمي مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه "مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه والإشراف الذي يخضع له و سياسات الإدارة المتبعة و ظروف العمل الأخرى (فهمي، 1980، ص35).

وعندما يعتبر الرضا الوظيفي مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات، لهذا " يعرفه

"بدر حامد" على أنه عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في إشباعها وذلك

من خلال عمله في وظيفة معينة وما تشعبه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل (بدر، 1983، ص61).

في نفس الاتجاه يذهب ميشال دوكوستر (Michel De Coster) و فرانسوا بيشو

(François Pichaut) معتبرين الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع

الحاجات أولاً، لأن وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة

ومن ثمة الرضا الوظيفي (coster, 1998, p406).

و يتفق روش (Rush 1971) مع ميشال دوكوستر (Michel De Coster) و فرانسوا بيشو

(François Pichaut) على ربط الرضا الوظيفي بالدافعية، حيث يؤكد على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار

الاحتياجات الإنسانية والحوافز التي تكون سبباً في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج

(منتظر، 1989، ص102).

إذا كان بعض العلماء ركزوا على البعد الفردي في تحديد أبعاد و مفهوم الرضا الوظيفي، فإن البعض الآخر إتجه نحو البعد الجماعي، وهي نظرة كل من سارتن وتيت (Sartan&Tate) اللذان يعتبرانه شعورا جارفا بالانتماء إلى الجماعة (orstman,1999,p92)، متفقين مع رأي كاهن و مورس (Morse &Kahn) اللذان يؤكدان على أن الرضا الوظيفي اتجاه أو استجابة فردية بعقل الجماعة، بحيث يكون الفرد مستعدا للتفاعل مع أي موقف قد تتعرض له الجماعة.

يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبيراً عن موقف العامل من عمله تعكس نظريته و تقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل. لذلك يعتبره بولوك (Bullock) محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة و غير المحبوبة المرتبطة فالرضا الوظيفي عنده يتوقف على المدى الذي يجد فيه بالعمل (الحظري،1980،ص77).

أما سوبر (Super) فيرى الشخص منفاً مناسباً لقدراته و ميوله و سمات شخصيته و قيمه، كما يتوقف أيضاً على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه فيعتبر الرضا الوظيفي شعور ناتج عن خبراته. أما بول سبكتور (Paul.E.Spector) فيعبر عنه بأنه تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل، بمعنى أنه نتاج مقارنة بين الوضعية الحالية والوضعية المرجوة (sekiou,2004,p407).

من الصعب الوصول إلى الرضا الوظيفي للعامل من كل الجوانب، فقد يرضى العامل عن أجره و لا يرضى عن مشرفه، و هذا الترابط أدى بإيفان (Evan1970) لتصنيف الرضا الوظيفي إلى كلي وجزئي، فالكلي مرتبط بالمحيط بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل كمستوى الرضا عن الأجر و العلاقات مع الزملاء.

كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي و غير دائم لأنه مرتبط بالانفعالات وظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحول والتغيير الدائمين (بن صديق،1998، ص633).

ويعرفه هريارت (1980) "Herbert" أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة. وقد أثبتت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل عديدة، منها المنظمة التي يعمل بها الشخص، الوظيفة التي يقوم بها والموظف نفسه. كما أوضحت الدراسات أن الرضا الوظيفي والولاء لهما علاقة إيجابية بالمستوى الوظيفي، والعمر، بينما توجد علاقة سالبة بالمستوى التعليمي، وكذلك لا توجد علاقة بين المفهومين وبين الجنس (يعقوبي، 2018، ص2).

انطلاقاً من هذه المفاهيم، فإننا نعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه.

2_ أنواع الرضا الوظيفي و محدداته :

بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما أنه أيضاً هناك إختلافات في درجة الرضا الوظيفي خلال الحياة الوظيفية، فإنه يمكننا تقسيم الرضا إلى عدة أقسام وفقاً لإعتبارات معينة كالتالي :

2-1- أنواع الرضا الوظيفي بإعتبار شموليته :

- الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل:الإعتراف، القبول، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات .

- الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية البيئية للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل .

- الرضا الكلي العام: و هو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية و الخارجية معا.

2-2-أنواع الرضا الوظيفي بإعتبار زمنه:

- الرضا الوظيفي المتوقع: و يشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

- الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي (الرويلي،1989،ص18).

ويعتبر مناخ العمل محددًا مهما للرضا الوظيفي فقد إفترض كل من "فريد لاندر" و "مورجولس" عام 1969 بأن مناخ العمل يعتبر محددًا أوليا للرضا الوظيفي مع إعتبار القيم بمثابة مؤثرات تلطيف للعلاقة بين المناخ والرضا الوظيفي.

أما من حيث الجنس فقد أظهرت بعض الدراسات أن مصدر الرضا الوظيفي يختلف عند الرجال عنه عند النساء، فمصدره لدى الرجال يتركز حول إثبات الذات من خلال عمل يتميز بالتحدي والتنوع، أما مصدره لدى النساء فيأتي نتيجة الحاجات الاجتماعية من خلال علاقات عمل طيبة.

3- نظريات الرضا الوظيفي:

1-2 نظريات تسلسل الحاجات:

تسمى هذه النظرية غالبا بنظرية إبراهيم ماسلو (Abraham Maslow)، و هي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكات معينة، فداغية كل شخص تكون بسبب إرادة تحقيق الحاجات البشرية، و عندما تكون للشخص هذه الإرادة يكتسبها (rossel,2001,pp5,6).

تعتمد هذه النظرية على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي على أساس تسلسلها على قاعدة « كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في المستوى الأعلى ». (عسكر، 1986، ص122). ويفترض في نظرية تسلسل الحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بهدف إشباع حاجاتهم الذاتية (سيزلافي، 1987، ص93).

يمكن توضيح نظرية ماسلو من خلال الشكل التالي:

شكل رقم 08 : المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماسلو (العناني، 2000، ص17).



في الخطوات التالية: تتلخص نظرية ماسلو (Maslow1954)

- الحاجات الغير مشبعة تسبب توترا لدى الفرد فيود أن ينهيه من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن اشباع الحاجة.
- تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الجسم.
- يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا من الحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفيزيولوجية) ثم يصعد سلام الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.
- الحاجات الغير مشبعة تؤدي إلى إحباط و توتر حاد قد يسبب آلام نفسية تؤدي إلى ردود أفعال من طرف الفرد، فيحاول من خلالها أن يحمي نفسه.
- حسب ماسلو أغلبية الناس في بداية حياتهم المهنية يعملون على كسب بعض المال من أجل توفير الحاجيات الأساسية كالأكل والسكن، و مع التقدم في الحياة العملية فإنهم يصبحون في حاجة إلى ما هو أكبر من المال، و هو إشباع حاجياتهم النفسية.

فبعد إشباع الغرائز يريد الإنسان أن يحس بالأمان ثم يعمل على أن يكون عمله سببا في تطوير مواهبه وهكذا.

يمكن اعتبار نظرية ماسلو (Maslow,1954) التي تطرقنا إليها و الاجتهادات التي اعتمدت عليها الإطار المبسط لفهم تدرج قوة الدوافع انطلاقا من حاجات الأفراد، إلا أنها لاتصلح لفهم حاجات كل الناس. فقيمة أفكار ماسلو تكمن في بساطتها كإطار لفهم ترتيب أهمية الحاجات الإنسانية لدى الناس بصفة عامة (حنفي،1996،ص212). كما تتميز هذه النظرية بنقاط الضعف التالية:

- إشباع حاجة في فترة معينة لا تعني أنها مستبعدة في المراحل الأخرى.
- حاجة الأفراد لا يمكن ترتيبها بشكل متسلسل لأن لكل فرد نظرتة و حاجته الخاصة.
- تعتبر الحاجات متداخلة مترابطة و لا يمكن فصل حاجة عن أخرى، فمن الممكن ظهور حاجتين أو أكثر في آن واحد، كما أن هذا التداخل يمكن أن يتكرر عدة مرات حسب تطلعات الأفراد، و يتبنى هذه الفكرة ميشار وريدل.

2-2 نظرية العاملين (الدفاعية- الصحة) :

تقدم هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ (Herzberg,1966) رؤية محددة عن كيفية تنشيط

دافعية الأفراد و ربط إشباع هذه الدوافع بسلوك الأداء، وتفسر دافعية الأفراد بنوعين من العوامل

النوع الأول هو الدافعية، و يتضمن الإنجاز و التقدير والتطور والعمل في حد ذاته، أما النوع الثاني فهي العوامل الصحية و تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة و ظروف العمل و الأجر والضمان الوظيفي و الإشراف والعلاقات المتبادلة بين المسؤولين و الزملاء. وتسمى هذه العوامل بالعوامل الدافعة لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا، كما تسمى العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة (Herzberg,1978,p36).

تعتبر نظرية هرزبرغ (Herzberg,1966) العوامل الدافعة وحدها قادرة على تنشيط الدافعية، و كل ما تستطيع عمله هو منع أو تقليل حالات عدم الرضا لذا يطلق عليه «العوامل المانعة».

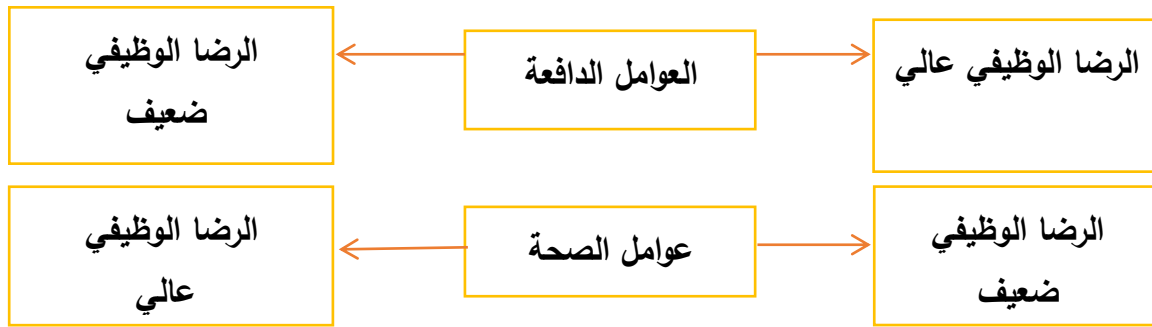
(حنفي، 1996،ص219).

حظيت هذه النظرية باهتمام كبير عندما قدمها "هرزبرغ" سنة 1966 نظرا لمخالفتها النظريات السابقة، فهي تنظر للرضا على أنه عامل مختلف عن عدم الرضا، كما اعتبر هرزبرغ (Herzberg,1966) العوامل الدافعة تحفز الفرد و تحثه على العمل، أما العوامل الصحية فتحمي و تصون العامل ولا تدفعه للعمل، فمشاعر الرضا هي التي تؤثر على الأداء أما مشاعر عدم الرضا فلا علاقة لها بالدافعية لأداء الأفراد، لهذا فإن هذين البعدين مستقلان (العديلي،1993،ص46).

على العموم يصنف هرزبرغ (Herzberg1966) الحاجات إلى نوعين حاجات فيزيولوجية التي يربطها بالعوامل الصحية، وحاجات نفسية متعلقة بالعوامل الدافعة، ويضع بالتالي الأسس القاعدية لمفهوم إثراء العمل (rossel,2001,p7).

يمكن توضيح هذه النظرية من خلال الشكل التالي:

شكل رقم 09 : نظرية العاملين لهرزبرغ (christopher,2004,pp3,4)



أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي، مما دفع لدراسة العوامل التي تؤثر في الرضا، كما يعتبر ظهور علامات الشعور بعدم الرضا دليل على وجود حاجات و دوافع لم يتم إشباعها، وما يعاب على هذه النظرية أنها لم تعمل على قياس درجات الرضا و عدم الرضا و إنما تطرقت إلى كيفية حالة الرضا وعدم الرضا.

3-2 نظرية التوقع:

تسمى غالبا نظرية فروم (Vroom 1964) و تتأسس على قاعدتين:

- الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل ومن ثمة يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر.

- تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما، ينبغي أن لا يضع في اعتباره الغايات التي يريد

الناس تحقيقها فحسب، و إنما أيضا مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها.

إذا قام الفرد بهذين الاقتراحين، يكون ذلك له تأثير كبير على رضاه العملي، لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على تكييف الفرد في موقف ما (مرسي، 1974، ص115).

من خلال نظريته يرى فروم (Vroom, 1964) أن الدافعية ترتبط بعاملين، التفضيل والتوقع، فإذا كان التفضيل هو ما يتمنى الفرد حدوثه فإن التوقع هو ما يعتقد حدوثه، وتتم المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة، فدافعية الفرد للقيام بأداء معين تحكمه منافع العوائد التي توقع أن يحصل عليها (العناني، 2000، ص320). وتنقسم هذه العوائد إلى عوائد داخلية متعلقة بطبيعة العمل نفسه كإحساس الفرد بالإنجاز، و عوائد خارجية كالمكافآت المالية والتقدير الذي يحصل عليه عند أدائه لعمله (Lingard, 2005, p300).

2-4 نظرية الإنصاف:

تنسب هذه النظرية لكل من أدامس و باتشن (Adams & Pantchen) اللذان يعتبران

الرضا الوظيفي متوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة على أساس الإنصاف

ضمن الإطار الاجتماعي الذي تواجد فيه، فيميل الفرد إلى مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون الذين لهم نفس المؤهلات و لهذا تسمى هذه النظرية « بنظرية الإنصاف » بسبب تأثير الجماعة على الفرد، و تعتبر أكثر ديناميكية لذا تسمى « الاجتماعية » حيث يميل العامل إلى اختيار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة للتأكد من أن العمليات راتبه عادل أو غير عادل (Gellman, 1971, p157)، وعلى ضوء هذه المقارنة تتحدد درجة الرضا، إذا اعتبر العامل عائدته لا يعادل جهده أحس بلا عدالته و بالتالي يكون غير راض. هذه النظرية تركز على المكافآت المالية باعتبار المال من المكافآت الملموسة بخلاف التقدير المعنوي (عسكر، 1986، ص48).

حسب هذه النظرية إذا أحس العامل أن وضعه أسوأ من وضع الآخرين فأمامه عدة بدائل:

- يحاول استعادة التكافؤ بالضغط لزيادة أجره مثلا.
- الضغط لتقليل عوائد العامل الآخر أو الآخرين.
- التقليل من مستوى الجهد الذي يبذله.
- الضغط لزيادة أعباء العمل للعامل الآخر.
- يراجع العامل تقديراته وأن تثور عنده الشكوك في دقة هذه التقديرات.
- تغيير الفرد المرجعي الشخص الذي يقارن به.
- قد يلجأ إلى تغيير مؤسسته (حنفي، 1996، ص 236، 235).

2-6 نظرية التعارض لولر (Lawler 1973):

قدم لولر (Lawler, 1973) نموذج المستقل الذي يركز على فكرة وجود تعارض بين ما يتوقعه الفرد من عمله و ما يحصل عليه فعلا، فدرجة الرضا الوظيفي حسبته تحدد بالفارق بين ما يحصل عليه الفرد و مستوى محدد يتخذ كمعيار لما يجب أن يحصل عليه، فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجره فلا يكون راضيا، و في حالة التساوي يكون راضيا، في حين عندما يكون الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الإرتياح (عسكر، 1989، ص 45). و الفكرة الأساسية لنظرية " لولر " هي ترقب نتيجة الجهد الذي يقوم به العامل.

2-7 - نظرية الهدف (Locke):

أكد لوك (Locke) أن العمال يندفعون إلى العمل وفق الشروط التالية:

- توفر حوافز معينة في البيئة: يتم ذلك بتحديد ما تريده المؤسسة من العامل و توضيح الحوافز (زيادة الراتب و الترقية).
- تحقق عملية المشاركة في تحديد الأهداف: يقوم العمال و رئيسهم باتخاذ القرارات بصورة مشتركة.
- تحديد طبيعة الأهداف المقررة و خصائصها و مدى وضوح و درجة الصعوبة والتحدي والتنافس بين الزملاء و التغذية الراجعة.
- يتضمن قبول الأهداف المقررة من قبل العامل و عزمه على أداء العمل.

الذي يحقق الأهداف (صلاح الدين، 2000، ص137، 135).

حسب نظرية (Locke) الدافعية نحو العمل و الأداء يكونان مرتفعين عندما يحدد العمال أهدافهم و يشاركون في تحديد الأهداف مع مسؤوليهم. كما أن تحديد الأهداف يرسم بدقة المسار الذي يجب أن يسلكه العامل، مما يسمح له بتوجيه طاقته بشكل مركز قد يمكنه من تحسين أدائه، لأن تحديد الأهداف يوفر معيارا واضحا للمحاسبة و مراقبة السلوك، كما تقدم الأهداف المحددة بدقة تحديا للعامل يسعى لتحقيقه (حنفي، 1996، ص131).

4- عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية:

3-1 الرضا عن ظروف العمل:

يعتبر هيرزبرغ (Herzberg, 1966) المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي، تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه، و كلما تنوعت المهام ارتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لان العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة.

درجة السيطرة الذاتية تعتبر عاملا هاما من عوامل الرضا الوظيفي لأنها تقدم للفرد حرية و اختيار طرق أداء العمل، وهو ما دلت عليه أبحاث فروم (Vroom, 1964) و جيست (Guest, 1952) الذين توصلوا إلى ارتباط إدراك العامل بتوظيف قدراته وارتفاع درجة رضاه الوظيفي، و يتفق ماسلو مع هذه الفكرة (Maslow, 1954) و يعتبر استخدام الفرد لقدراته ومهاراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات.

في جانب آخر يؤكد جورج فريدمان "و" بيار نافيل "على تأثير الظروف المحيطة بالعمل كالضجيج في رضا العامل وأدائه، في حين يلح علي السلمي على ضرورة اهتمام الجهات المستخدمة بعوامل الضوء و الرطوبة و التهوية (السلمي، 1981، ص303).

عدة دراسات تناولت العوامل الفيزيائية في الوسط المدرسي مثل دراسات ساندهولتز (Sandholtz, 1990) وأرنست وشتلر (Anderson&Iwanicki) و توصلت إلى أثر هذه العوامل على الرضا الوظيفي للأساتذة (Lee, Dedrik and Smith, 1991). (Nodoye, 2000, p442).

حسب أفكار هؤلاء الباحثين العمل لا يتم في الفراغ بل يتأثر بصفة مباشرة بالبيئة المحيطة به، لهذا كان من الضروري الاهتمام بالموضوعات المتعلقة ببيئة العمل ومدى تأثيرها على العامل و مردوبيته ومنها:

-الإضاءة.

-درجة الرطوبة و الحرارة.

-الضوضاء.

-التعب و الملل(Blanchet,2007,p2).

رغم أن أغلب أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يعانون من جل هذه الظروف لأنهم يمارسون مهنتهم في ساحات اللعب و المساحات المفتوحة، إلا أن بعض المؤسسات التربوية تتوفر على قاعة واحدة يجتمع فيها أكثر من قسم، و تتعدم فيها شروط التهوية ويكثر فيها الضجيج نظرا لكثرة التلاميذ .و يعاني أساتذة التربية البدنية و الرياضية كذلك من ساعات العمل الغير موزعة توزيعا عادلا، حيث يعد برنامج المؤسسات التربوية على حسابهم بتفضيل التخصصات الأخرى، بدعوى أن مادة التربية البدنية والرياضية غير أساسية.

توصلت دراسة" بريسلر "إلى وجود ارتباط بين ساعات العمل و قدرة الأداء و الرضا الوظيفي، فكلما كانت ساعات العمل مناسبة كان الأداء مرتفعا .و كلما كانت غير ملائمة تتأثر قدرة الفرد و رغبته في العمل . لذلك تحديد ساعات العمل المثلى هو السبيل الذي يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها و يسمح للعامل بفترات راحة مناسبة و ضرورية للتخلص من التعب و استعادة النشاط.

في دراسة أنجزت سنة 2001 على عينة من 1003 عاملا أمريكيا لا تقل أعمارهم عن 18سنة، تناولت كثافة العمل من جوانب ساعات العمل و عدد أيام العمل و متطلبات الحياة اليومية، توصلت إلى تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي للعمال، و نفس النتيجة توصلت إليها الدراسة التي قام بها" جران و آخرون " سنة 1997 على عينة من 1345 عاملا يتكفلون على الأقل بطفل واحد، لكن هذه الدراسة تناولت عوامل: كثافة العمل و التوقيت و التنقل للعمل و غموض الدور (Tremblay,2003,p5).

3-2 الزملاء:

الزملاء جمع مفردة زميل، و يعني الشخص الذي يمتهن نفس المهنة أو الذي يعمل في نفس المؤسسة(شماطة،2011،ص122).

يرتبط الرضا الوظيفي بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معهم، لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هي التعاون و المنافسة، لذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل المنافسة، و قد بحث " هوت وبيت" في أثر المنافسة على جو العمل فوجد أن البنات اللواتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجهن بمعدل % 46، ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار % 30 عندما زادت حدة التنافس، إلا أن الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات، فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا ويتبادلن الآراء إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد، و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة (عوض،1985،ص110).

العلاقات الجيدة بين الزملاء تجعلهم يتفاعلون مع بعضهم و بذلك تحقق المؤسسة أهدافها، هذه العلاقة إذا قامت على التخوف و الحذر و التنافس على تولي المناصب القيادية ستؤدي حتما إلى التنافر و تسبب ظهور الصراعات.

يعتمد رضا الفرد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء، فكلما كان التفاعل بين الفرد و جماعة العمل يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضاه، أما إذا كان تفاعله مع الجماعة يحقق توترا أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على أدائه(عوض،1985،ص140). لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان و الاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

3-3 الترقية:

تعني الترقية " جعل الوضع المهني للعمال في تدرج مهني و اجتماعي،

و هي أيضا تنمية (Fluck Claude) تحول معين لوضع العامل،(بوعجاج،2006،ص170).

كما تعتبر حسب فلوك كلود رجل قادر على الفهم و التحصيل يتقدم باستمرار في عمله و يعد نفسه لعمل أكثر مسؤولية.

الترقية تعتبر دليلا على اعتراف الإدارة بالمجهود المبذول و التفاني في العمل و تتيح الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل، كما تعتبر هدفا مشروعاً لأي موظف يحسن من خلالها وضعه الاجتماعي و المادي لإبراز أهمية الترقية و أثرها في الرضا الوظيفي و الأداء أجرى " جورج فريد مان" و "بيار نافيل" مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، شارك في هذه المقابلة 3500 عاملاً، طرح خلالها السؤالين التاليين:

- ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية ؟

- ما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية ؟

أكدت هذه الدراسة أن ارتياح العامل و رضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه و ما يحصل عليه فعلاً لدى اعتبرت الترقية منبعاً للرضا الوظيفي، و تتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور، التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية و الرضا الوظيفي للعمال (شماطة، 2004، ص128).

2-4 الأجر:

الأجر من الحوافز التي تعتبر من "الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد، ويمكن الحصول عليها واستخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معين، و أدائه لنشاط وأنشطة محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقعاته(سلامة، 1999، ص128).

يمكن تقديم الحوافز على شكل نقود كالرواتب و العلاوات أو بشكل مكافئ كالبدايات، وأظهرت العديد من التجارب أنه عندما نطلب من المشرفين ترتيب مختلف العوامل التي تشكل دوافع العمال، فإن النقود و الأجر و الحوافز المادية كثيراً ما توضع على رأس القائمة أو في مرتبة قريبة منها جداً، لأن النقود هي الوسيلة و العائد المادي الوحيد لسد الحاجات الأساسية وتحسين ظروف الحياة.

توصل ميلر (Miller, 1933) و كاندل و سميث (Kendall & Smith, 1963)

و طومبسون (Thompson, 1950) و ستيوارت و سوبر و برنت و أند

رسمان (Stewart, Super, Brentt and Handersman, 1952) إلى وجود علاقة طردية بين

مستوى الدخل و الرضا الوظيفي الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط وأن توافره لا يسبب الرضا وإنما يسبب فقط مشاعر الاستياء.

تعتبر الحوافز المادية و الأجر أداة طبيعة في أيدي المشرفين لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين نحو أنفسهم و نحو غيرهم و نحو المؤسسة و أهدافها و طموحاتها من أجل تحقيق أداء أحسن، و تظهر أهمية الأجر و الحوافز المادية في مساهمتها في تحقيق أية أعمال وأنشطة تسعى المؤسسة التربوية و غيرها لإنجازها(شماطة،2011،ص126).

من الحاجات الأساسية، حيث وضعه في (Maslow,1954) يعتبر الأجر عند ماسلو قاعدة هرمه المعروف، وأكد ريس و آخرون (Rice & al) على أنه وسيلة تحقيق العدالة بين العمال و تتمين الجهود المبذولة.

4-6 التلاميذ:

يلعب الأستاذ دورا اجتماعيا يساهم من خلاله في تطور المجتمع عن طريق تربية النشء، كما يعمل على تسليح تلاميذه بطرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة اكتساب المعارف والقدرات و المهارات المختلفة و غرس القيم الصحيحة في أنفسهم(عوض،1985،ص140). و لن يتمكن الأستاذ من تحقيق هذه الأهداف السامية إلا إذا كان راضيا عن محيطه و خاصة عن تلاميذه، لأنه يخصص الأساتذة أهمية لعلاقتهم بتلاميذهم (Christian Maroy) حسب كريستيان ماروي و كل ما يحيط بهؤلاء التلاميذ أكبر من اهتمامهم بمادتهم و بأوقات فراغه (سلطان،2002،ص195).

عدة دراسات تطرقت إلى الرضا عن التلاميذ، منها الدراسات التي قام بها كل من ليميكيا ليا و يانسنجا (Lumeka, Lua & Yansenga,1985)

و بايور و دافيد (Payeur & David, 1991) و التي توصلت إلى تأثير عدد التلاميذ على سير العملية التربوية و على رضا الأساتذة. جوانب أخرى لم تهملها الدراسات العلمية و تتمثل في عوامل التوقيت و كثافة البرنامج و جوبل و بورتير (Gobel & Porter,1980) حيث توصلت باير و شوفي (Bayer & Chauvet,1980) منها دراسات لعدم رضا الأساتذة عن هذه العوامل وتأثيرها الكبير على مستوى تلاميذهم. كما يشتكي الأساتذة من بعض النشاطات كمجالس الأقسام واستقبال

الأولياء، التي تعتبر جزءا من نشاطهم و مسؤولياتهم، ويعتبرونها سببا في تدني أدائهم نظرا لكثافته (شماطة، 2011، ص132).

تناول القدومي وخضر محور الرضا عن الطلبة في دراستهما التي شملت الجامعات الأردنية و الفلسطينية بشكل مغاير للدراسات السالفة الذكر، فشمّل هذا المحور عشرة بنود مرتبة كما يلي:

- تفاعل الطلبة مع الأستاذ أثناء الإشراف على النشاط.
- استيعاب الطالب لطبيعة عمل الأستاذ و التقيد بالنظام أثناء النشاط.
- فهم الطلبة لشروط أداء النشاط و المشاركة فيه من حيث التقيد بالزي الرياضي ومواعيد النشاط.
- استجابة الطلبة لتوجيهات الأستاذ و إرشاداته.
- سلوك الطلبة أثناء المشاركة في النشاط الرياضي.
- ردود فعل الطلبة اتجاه القائمين على النشاط.
- أعداد الطلبة الذين يتعامل معهم الأستاذ يوميا.
- وعي الطلبة بقوانين الألعاب الرياضية التي يمارسونها.
- مشاركة الطلاب من حيث أعدادهم للنشاط. (شماطة، 2004، ص ص133، 134).

رغم الاختلاف الملاحظ في تحديد بنود محور الرضا عن التلاميذ في الدراسات العلمية

يعد هذا المحور جانبا رئيسيا و مهما في تحديد الرضا الوظيفي العام للأساتذة، لأن التلميذ هدف كل الجهود المبذولة، نظرا للعلاقة المباشرة و الدائمة بين الأستاذ والتلميذ.

5- أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من أهم الظواهر التي يستوجب الإهتمام بها لسببين بالغين الأهمية:

أولاً: كون الرضا هدف كل فرد بحد ذاته، فأيا كان الفرد العامل فهو يطمح أن يكون راضيا وينعكس ذلك على بقاء جديته في العمل.

ثانياً: إسهام الرضا في التأثير على كل سلوكيات الفرد.

ومن بين جملة النقاط التي تبرز أهمية الرضا الوظيفي نذكر مايلي:

1- للرضا الوظيفي أهمية على الصحة العضوية، فمما لاشك فيه أن الحالة النفسية للفرد لها تأثيرا واضحا على الناحية العضوية هذه الأخيرة التي لها اثار كذلك على الصحة النفسية، فرضا الفرد يتيح معه راحة نفسية تعود بالفائدة على الجسد كله، والعكس أن المشاكل والتوتر والقلق كلها متغيرات تتعب الحالة النفسية مما يتسبب في بعض الأمراض التي قد يعاني منها الفرد العامل كارتفاع ضغط الدم مثلا.

وبهذا يعد الرضا الوظيفي أحد أهم مسببات التوازن النفسي المؤثر على الصحة العضوية.

2- تعد وضعية العمل من بين عوامل الرضا ومشاكل الصحة العقلية، فإذا قلنا وضعية جيدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العامل مما يبعث الإرتياح والطمأنينة وتكون حالته العقلية ابعده عن المشاكل والإضطرابات، ومقابل ذلك فإن العامل الذي ترغمه ظروفه الإجتماعية على البقاء في العمل مهما كان نوعه فإنه يتخبط في صراع داخلي يزداد يوما بعد يوم سواء في مكان العمل أو خارجه لأنه دائم التفكير في وسطه الإجتماعي ووسط عمله، ونتيجة ذلك حتما ستكون سلبية على حالته العقلية.

3- العمل جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية التي يعيشها الفرد، فهو جزء من الكل له تأثيره الخاص على مختلف الإتجاهات في الحياة العادية للفرد، فرضا هذا الأخير يكون بمثابة المصدر الأساسي في سعادة أفراد العائلة، وإنما لنجد تأثيرا متبادلا فكما أن لاتجاهات العمل اثار على اتجاهات الحياة فلهذا الأخيرة اثارا على اتجاهات العمل، والدليل على ذلك أن المشاكل التي يعاني منها العامل خارج عمله مثلا في وسطه العائلي سيكون لها تأثيرا على توازنه في عمله وتشكل بذلك أحد العوامل المؤثرة على مستوى الوظيفي (عزيون، 2006، ص53).

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم الرضا الوظيفي، و قمنا بتحديد مفهوم يتماشى مع موضوع بحثنا، حيث اعتبرناه شعورا شخصيا يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية والرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما يتقبله أو يرفضه.

استعرضنا التسلسل التاريخي لظهور الرضا الوظيفي انطلاقا من المدرسة الكلاسيكية بجميع اتجاهاتها الفكرية التي لم تعر اهتماما للظروف النفسية و الاجتماعية للعامل، واعتبرت الحوافز المادية الحافز الوحيد لتحقيق الأداء المطلوب. حين المدرسة السلوكية بجميع نظرياتها كنظرية الحاجات بل تناولت مفاهيم أخرى كنظرية التوقع التي تبناها فروم 1964.

كما تناولنا في هذا الفصل مختلف عوامل الرضا الوظيفي في الدراسات التي تحصلنا عليها، واستنتجنا خمسة عوامل للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية :ظروف العمل و الأجر و الزملاء و الترقية و التلاميذ.

الفصل الرابع: الدراسات السابقة والمشابهة

- تمهيد

1. الدراسات السابقة والمشابهة المتعلقة بمتغير الإغتراب المهني
النفسي

أ. الدراسات العربية

ب. الدراسات الأجنبية

ج. نقد والتعليق على الدراسات السابقة والمشابهة الخاصة بمتغير
الإغتراب النفسي

2. الدراسات السابقة والمشابهة المتعلقة بمتغير الإحترق النفسي

أ. الدراسات العربية

ب. الدراسات الأجنبية

ج. نقد والتعليق على الدراسات السابقة والمشابهة الخاصة بمتغير
الإحترق النفسي

3. الدراسات السابقة والمشابهة المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي

أ. الدراسات العربية

ب. الدراسات الأجنبية

ج. نقد والتعليق على الدراسات السابقة والمشابهة الخاصة بمتغير
الرضا الوظيفي

تمهيد:

سنحاول من خلال هذا الفصل تناول أو جرد لأهم الدراسات والبحوث السابقة أو المثابفة التي ترتبط بالمتغيرين المستقلين للبحث لكل من الإغتراب المهني والإحترق النفسي وكذا المتغير التابع الرضا الوظيفي، سواء منها الأجنبية و العربية، حيث سيتم عرض ملخص لهدف كل دراسة والعينة التي شملتها والأدوات المستعملة في الدراسة بالإضافة إلى أهم النتائج التي توصلت إليها والكلمات الدالة أو المفتاحية لكل متغير على حدى، وهذا من أجل تحديد درجة إرتباط الدراسة مع بحثنا الحالي من جهة وحدود وإمكانية توظيفها والإستناد إليها في تفسير ومناقشة النتائج من جهة أخرى، إذا كلما اقتربت الدراسة من حيث العينة وأدات الدراسة والنتائج المتوصل إليها مع دراستنا كما كان لها أهمية في المقارنة وتدعيم النتائج والعكس صحيح إذا حتى ولو تشابفة الدراسة السابقة مع دراستنا إلا أن اختلاف المنهج أو الأداة المستعملة والعينة المستهدفة قد يكون السبب في اختلاف النتائج مما يتيح لنا هامش من المقارنة والتحليل، كما اعتمدنا على التدرج من الدراسات الأجنبية إلى العربية ثم الدراسات الأجنبية، مع توضيح أهم نقاط التشابه والإختلاف وحدود توظيفها وتعميم نتائجها على بحثنا، لنخلص في الأخير إلى نقد وتعليق على الدراسات الخاصة بكل متغير على حدا.

الدراسات السابقة

1. متغير الإغتراب المهني

أ. الدراسات العربية:

1- دراسة عويدات(1995) "مظاهر الإغتراب المهني الوظيفي عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن":

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مدى شيوع مظاهر الإغتراب المهني عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن، وبيان أثر عوامل الجنس والمؤهل الأكاديمي والخبرة والحالة الإجتماعية على أبعاد الإغتراب المهني . وتكون عينة الدراسة من(966) معلما ومعلمه وشملت(77) مدرسة ثانوية موزعة على محافظات المملكة المختلفة، اختيرت بالطريقة العشوائية التطبيقية. صممت أداة لقياس الإغتراب المهني تكونت من مئة فقرة في صورتها النهائية واستخرج لها معاملا الصدق والثبات المناسبان. أشارت النتائج إلى أن عينة الدراسة تعاني من الإغتراب المهني المرتفع على المقياس ككل كما أظهرت العينة اغترابا مرتفعا على أبعاد: فقدان المعايير، وفقدان المعنى، وفقدان السيطرة، والإنعزال الإجتماعي، في حين كان الإغتراب المهني منخفضا على بعد اللامبالاة وعدم الإنتماء. وأظهرت النتائج أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي اظهر دلالة إحصائية، يعود إلى أن الذكور اظهروا اغترابا أعلى من الإناث وعلى كافة الأبعاد في حين لم تظهر آثار ذات دلالة إحصائية في باقي العوامل المستقلة.

2- دراسة العسال(2009) " الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم ":

هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. كما هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر كل من الجنس والإقليم في متغير الإغتراب المهني الوظيفي، واستخدام الباحث المنهج الوصفي(دراسة مسحية)، تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمديرات والمعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة في الأردن، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة التطبيقية العشوائية من ، وقد بلغت عينة البحث(110)مديرين ومديرات، و(330)معلما ومعلمة،

ادوات جمع البيانات: استمارة استبيان، دليل مقابلة.

الاستنتاجات:

- هناك مستوى متوسط من الإغتراب المهني الوظيفي لدى عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية: فقدان المعنى، فقدان المعايير، الإنعزال الإجتماعي فقدان السيطرة، واللامبالاة.

- هناك مستوى أداء وظيفي عالي لدى أفراد عينة الدراسة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن بشكل عام وفي جميع المجالات، تعزي إلى متغير الجنس حيث أن الذكور كانوا أكثر إغترابا من الإيئات، أما بالنسبة لمتغير الإقليم فإن المعلمين في إقليم الوسط أظهروا إغترابا وظيفيا أكبر من معلمي إقليمي الشمال والجنوب في مجال فقدان السيطرة فقط.

- توجد علاقة ارتباطية سلبية عند ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن ومستوى أدائهم الوظيفي أي أنه كلما زاد مستوى الإغتراب المهني انخفض مستوى الاداء.

أهم مظاهر الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم كانت: فقدان المعنى، وفقدان المعايير، الإنعزال الإجتماعي، وفقدان السيطرة واللامبالاة وعدم الإنتماء.

- من أهم أسباب الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس العامة في الأردن من وجهة نظرهم كانت: تدني راتب المعلم وغلاء المعيشة و عدم الإرتقاء بعدالة في السلم الوظيفي وانتشار الوساطة والمحسوبية، واكتضاض الصفوف بالطلبة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- إطلاع المسؤولين في وزارة التربية والتعليم على نتائج هذه الدراسة من حيث مستوى الإغتراب المهني الوظيفي لبحث السبل للتقليل من مستواه لدى المعلمين، كإعطاء المعلم المزيد من الحرية الأكاديمية في مجال عمله ومشاركته في إتخاذ القرار الخاص

به، وتمكينه بتفويض السلطة له، والحرص على توفير بيئة عمل يسودها الإحترام والتقدير.

- الإهتمام بمشاعر الإغتراب المهني لدى المعلمين في إقليم الوسط، والبحث عن أسبابه ودراستها ومحاولة علاجها من قبل المسؤولين التربويين والعمل على مواجهتها قبل تفاقمها.

3- دراسة مرياح أحمد " الإغتراب المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في مرحلة التعليم الإبتدائي " :

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين المتعاقدين العاملين في مرحلة التعليم الإبتدائي من جهة والكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الإبتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب المهني المرتفع وذوي الإغتراب المهني المنخفض من جهة أخرى. وبعد استخدام المنهج الوصفي وتطبيق مقياسي الإغتراب المهني والرضا الوظيفي على عينة من المعلمين المتعاقدين قوامها (100) معلم ومعلمة تابعين لمديرية التربية لولاية المسيلة. وذلك لتقدير درجات استجابتهم حول المتغيرات السالفة الذكر. أسفرت النتائج عما يلي:

- وجود علاقة عكسية ودالة إحصائيا بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في التعليم الإبتدائي.

- وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الإبتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب المهني المرتفع وذوي الإغتراب المهني المنخفض.

4- دراسة (عوض، 2003) "مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة شيوع مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين، كما هدفت إلى بيان أثر متغيرات الدراسة على درجة شيوع مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس

الحكومية في محافظات شمال فلسطين والبالغ عددهم (9660) معلم ومعلمة موزعين على مديريات التربية والتعليم في المحافظات. وتوصل الباحث إلى مايلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين تعزى لمتغير المحافظة والجنس والعمر والمؤهل الأكاديمي والتخصص ومكان السكن والحالة الإجتماعية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات فلسطين تعزى لمتغير الخبرة ومتغير مستوى الدخل.

5- دراسة (رياء، 2010) "علاقة الإغتراب المهني ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا".

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة علاقة الإغتراب المهني ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل، لدى طلبة المرحلة الثانوية في عكا.

تكونت عينة الدراسة من (180) طالبا وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا. وتم استخدام مقياسي الإغتراب المهني ومستوى الطموح بعد تحقيق درجات مقبولة من الصدق والثبات لهما. أشارت نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إلى أن مستوى الإغتراب المهني ومستوى الإغتراب المهني الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا يقع ضمن المتوسط، وأظهرت نتائج اختبار (ت) بأن الفروق في أبعاد الإغتراب المهني وأبعاد الإغتراب المهني الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية تبعا لمتغير الجنس، أما النتائج المرتبطة بمتغير التخصص فقد اتضح بأن الفروق في أبعاد الإغتراب المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية تبعا لمتغير التخصص. اما في مجال فقدان المعنى والانعزال الإجتماعي فقد كان أعلى لدى الطلبة من التخصصات العلمية. كما تبين من النتائج بأن الفروق في أبعاد الإغتراب المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية لم تبلغ مستوى الدلالة تبعا لمتغير التحصيل العلمي، أما مجال فقدان المعايير فقد تبين أن مستوى الإغتراب المهني اعلى لدى الطلبة من ذوي التحصيل المرتفع.

6- دراسة حمادنة (1995) بعنوان: "مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن".

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى شيوع ظاهرة الإغتراب المهني عند معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، وقام حمادنة بتطوير مقياس الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن لقياس مظاهر الإغتراب المهني لدى المعلمين وتحقق من صدق المقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين واستخدام الأساليب الإحصائية- وتكونت عينة الدراسة من (1683) وكانت أهم النتائج: شيوع ظاهرة الإغتراب المهني بدرجة كبيرة بين أفراد العينة، وأن متغير الجنس أظهر أثرا كبيرا ذا دلالة إحصائية، حيث كان الذكور أكثر إغترابا من الإناث في العينة وكانت أهم التوصيات: أهمية معالجة الظروف المحيطة بالعمل والتي تؤدي إلى اغتراب المعلمين، وضرورة تحسين ظروف العمل الخاصة بالمعلمين وبخاصة النواحي المادية.

7- دراسة موسى (2003) بعنوان: "مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين".

هدفت الدراسة لمعرفة وقياس مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين، وتكونت العينة من (966) معلما ومعلمة من محافظات شمال فلسطين، استخدم الباحث أداة لقياس الإغتراب المهني لدى المعلمين.

توصلت الدراسة إلى أنه لا أثر للمحافظة والجنس والعمر والمؤهل الأكاديمي والتخصص ومكان السكن والحالة الاجتماعية في درجة شيوع ظاهرة الإغتراب المهني عند المعلمين. ولكن يوجد أثر للخبرة ومستوى الدخل.

أوصى الباحث بربط المدرسة بالمجتمع المحلي، وإجراء دراسات على مجتمعات عربية أخرى.

ب. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة أندرسن وكلابريس (Anderson and Clabrese, 1986): "المدارس الحكومية مصدر للضغوط والإغتراب المهني لدى المعلمين".

هدفت الدراسة للتعرف على اتجاه المعلمين نحو الشعور بالضغط والإغتراب المهني والتحيز.

عينة الدراسة: مجموعة من معلمين (76) مدرسة من المدارس الحكومية في أمريكا.

أدوات الدراسة: مجموعة من مقاييس مثل مقياس الإغتراب المهني ، مقياس الضغوط للمعلم.

النتائج: المدرسات الشابات ذات الخبرة القليلة يتعرضن لمخاطر الإغتراب المهني والتحيز، المدرسات أكثر عرضة للضغط النفسي، لم تكن هناك علاقة كبيرة بين الإغتراب المهني والضغط النفسي، يعاني المدرسون اناثا وذكورا من الإغتراب المهني بنسبة متقاربة. وقد أوصت الدراسة: إجراء التغييرات الإدارية من أجل تجاوز الشعور بالإغتراب المهني والضغط بين المعلمين.

2- دراسة نوب (Knoop,1982) دراسة بعنوان: " المعلم المغترب".

وعرف تغريب المعلمين على أنه شعور المعلم بخيبة الأمل المهنية والتطورات الوظيفية. وعرضت النتائج من خلال عينة تقدر بـ(1869) معلما من معلمي المدارس الحكومية الثانوية والأساسية(أونتاريو) في كندا، وكانت أهم النتائج: أن 35% من معلمي المدارس الحكومية يشاركون في صنع القرار. وأن 45% فقط من المعلمين كان لديهم رضا وظيفي، ورضى عن الإشراف التربوي.

وكانت أهم التوصيات: بأن يسهم إدارية المدرسة بإعادة مراجعة الأنماط السلوكية للإدارة، واشراك المعلمين في العملية التربوية.

3- دراسة سيلنسكي وهوي (Silinsky&Whoy,1989) بعنوان: " الإغتراب المهني عند المعلمين الأمريكيين في المرحلة الابتدائية في مقاطعة نيوجرسي".

هدفت الدراسة لمعرفة ظاهرة الإغتراب المهني عند المعلمين الأمريكيين في المرحلة الابتدائية في مقاطعة نيوجرسي. حيث تم اختيار ثلاث عشرة مدرسة انطبقت عليها المواصفات المطلوبة من حيث حجم وعدد المدرسين. وقد وصلت عينة عدد المعلمين (417) معلما، وقد طبق مقياس يحتوي ثلاثة أبعاد من مظاهر الإغتراب المهني هي: الشعور بالعزلة، النفور الذاتي، الشعور بعدم القوة.

وكانت أهم النتائج: أن المعلمين يشعرون بالعزلة في المدرسة الابتدائية لقلّة التفاعل بين الجماعات، ولعدم تبادل المعلومات إلى مع الإداريين. وهناك ارتباط إيجابي بين الشعور بالعزلة والنفور من الذات، وهناك علاقة موجبة بين الشعور بالعزلة بين المعلمين والعجز التدريسي والعجز الإداري عند المعلمين.

4- دراسة شوهو ومارتن (Shoho&Martin,1999) بعنوان: "مقارنة الإغتراب المهني بين معلمي المدارس البديلة، غسير التقليدية والمدارس التقليدية".

هدفت الدراسة إلى فحص مفاهيم الإغتراب المهني بين معلمي المدارس البديلة ومعلمي المدارس التقليدية.

تكونت عينة الدراسة من (288) معلما يعملون في المدارس الحكومية في ولاية تكساس الأمريكية.

وكانت أهم النتائج: أن المعلمين في المدارس البديلة أقل عرضة للعزلة من أقرانهم المعلمين في المدارس التقليدية، وهذا يعزى إلى قلة وحدائهم كمعلمين وإلى قلة مشاركتهم في البرامج المدرسية التي تعزلهم وتبعدهم عن التأثير بالإغتراب المهني في المدرسة، أما بالنسبة للمقارنة بين معلمي المدارس البديلة والتقليدية، وجد أنه لا يوجد فرق واضح بين المعلمين في مستويات عدم القدرة واللامعنى والإغتراب المهني الكلي، مما يشير إلى أن المعلمين في المدرستين (التقليدية، البديلة) لديهم نفس المفاهيم عن الإغتراب المهني المدرسي.

ج- نقد والتعليق على الدراسات السابقة والمثابفة الخاصة بمتغير الإغتراب المهني :

يتبين من العرض السابق للدراسات السابقة، أن العديد من الدراسات تناولت ظاهرة الإغتراب المهني بالبحث والدراسة.

وقد هدفت هذه الدراسات في مجملها إلى تحديد درجة شيوع ظاهرة الإغتراب المهني لدى أفراد العينة. كما ركزت هذه الدراسات على فحص أثر المتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتمثل في الغالب في: الجنس، الدخل الشهري، الحالة الإجتماعية، العمر... الخ، ففي حين أكدت بعض الدراسات وجود أثر لهذه المتغيرات على ظاهرة الإغتراب المهني ، عارضتها دراسات أخرى.

وهذا شيء طبيعي ويتأثر بعوامل عديدة منها مايتعلق بمجتمع البحث، وحجم العينة والأدوات المستخدمة في الدراسات. وعلى الأغلب بينت هذه الدراسات أن ظاهرة الإغتراب المهني تنتشر في مجتمعات مختلفة، وبنسب متفاوتة لدى الأفراد في مختلف قطاعات وشرائح المجتمعات.

كما لوحظ أن الدراسات العربية منها والأجنبية التي تبحث في موضوع الإغتراب المهني لدى معلمي المدارس بطريقة مباشرة كانت قليلة، كما أن الدراسات التي بحثت في موضوع الإغتراب المهني لدى

أساتذة التربية البدنية والرياضية تكاد تكون معدومة (على حد علم الباحث)، وخاصة في الجزائر مما يعطي هذه الدراسة أهمية كبيرة ويؤدي إلى ميلاد بحوث جديدة من قبل باحثين آخرين.

قام الباحث بالإستعانة بالدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة منها:

دراسات أشارت نتائجها إلى أن عينة الدراسة تعاني من الإغتراب المهني المرتفع (حمادنة، 1994 وعويدات، 1995)، وأن الذكور أكثر شعورا بالإغتراب المهني من الإناث. في حين أشارت دراسة (عبادة واخرون، 1997) ودراسة (knoop) إلى وجود فروق بين الجنسين في مستوى الإغتراب المهني لدى المعلمين.

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الإغتراب المهني لدى معلمي المدارس، فقد بينت نتائج دراسة نوب (knoop, 1982) أن 45% فقط من المعلمين لديهم رضا وظيفي ورضا عن الإشراف التربوي.

أما نتائج دراسة (Calabrese & Anderson, 1986) فقد بينت أن المدرسات الشابات حديثات الخبرة يتعرضن لمخاطر الإغتراب المهني بنسبة كبيرة، وأن المدرسين الذكور والمعلمات الإناث يعانون بنسبة متشابهة ومتماثلة من الإغتراب المهني .

الدراسات السابقة

1. متغير الإحترق النفسي

أ. الدراسات العربية:

1. دراسة هياجنه أيتان محمود (2012): "الإحترق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس وكالة الغوث الدولية"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الإحترق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس وكالة الغوث الدولية في عمان. وقد تكونت عينة الدراسة من 55 معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدمت الباحثة مقياس الإحترق النفسي الذي صممه محمد حسن علاوي (1998)، ويشمل محاور تتضمن الإنهاك العقلي، والإنهاك البدني، والإنهاك الإنفعالي، والتغير الشخصي نحو الأسوأ، ونقص

الإنتاج الشخصي، وقد أظهرت نتائج الدراسة على أن درجة الإحترق النفسي لدى المعلمين جاءت بدرجة قليلة على ثلاثة محاور وهي محور الإنهاك العقلي والإنهاك الإنفعالي والتغير نحو الأسوأ وبدرجة متوسطة على محوري الإنهاك البدني ونقص الإنتاج الشخصي، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحترق النفسي تعزى لمتغيرات الدراسة مثل (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العملي، ومرحلة التدريس للمعلم، ونوع الضمان الوظيفي، والتخصص).

وأوصت الباحثة بتزويد المعلمين بالبرامج والدورات المتعلقة بضبط مشاكل الإحترق النفسي والوقاية منه من قبل الإداريين في المدارس وإجراء المزيد من الدراسات حول الإحترق النفسي يتضمن متغيرات جديدة مثل المستوى الإقتصادي والحالة الإجتماعية.

2. دراسة نصر مقابلة (1996) بعنوان: العلاقة بين مركز الضبط والإحترق النفسي لدى عينة من المعلمين.

هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين مركز الضبط والإحترق النفسي، لدى عينة من المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (309) معلما ومعلمة (199 ذكور، 110 إناث) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (24) مدرسة ثانوية في تخصصات مختلفة، وكانت مؤهلاتهم العملية تتراوح بين الدبلوم المتوسط والماجستير وكانت سنوات الخبرة تتراوح (من سنة واحدة إلى 12 سنة فأكثر)، وقد طبق على عينة مقياس روتر لقياس مركز الضبط، ومقياس الإحترق النفسي لدى المعلمين.

نتائج الدراسة: وجود علاقة بين مركز الضبط الخارجي وبين فقدان الهوية الشخصية في مقياس الإحترق النفسي، ووجود علاقة سالبة بين مركز الضبط الخارجي وبين بعد نقص الشعور بالإنتاج الشخصي في مقياس الإحترق النفسي.

3. دراسة زيدان السرطاوي (1997) بعنوان: الإحترق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإحترق النفسي لدى عينة من العاملين من ذوي الإحتياجات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وعلاقته ببعض المتغيرات (التخصص، نمط الخدمة، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة) وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المعلمين في معاهد ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة المعارف بالرياض. واستخدمت الدراسة مقياس ماسلاش للإحترق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية والإجتماعية.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين ذوي المؤهلات المختلفة في الإحترق النفسي لصالح الحاصلات على الثانوية العامة في بعد الإجهاد الإنفعالي ونقص الشعور بالإنجاز والدرجة الكلية.

5. دراسة الشيخ خليل(2008):

هدفت الدراسة إلى معرفة " مدى شيوع الإحترق النفسي لدى المعلمين بالإضافة إلى معرفة الفروق في الإحترق النفسي"، التي تعزى لآلى متغيرات(الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية التي يعمل بها المعلم)، وقد اشتملت الدراسة على (360) معلما ومعلمة منهم (180) معلما و(180) معلمة في قطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الإحترق النفسي من إعداد الباحث، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى:

ضعف شيوع الإحترق النفسي لدى المعلمين، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي تعزى لمتغيرات(الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية التي يعمل بها المعلم)، بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الإحترق النفسي تعزى للمؤهل الدراسي لصالح حملة البكالوريوس.

6. دراسة عثمان(2004): " الإحترق النفسي وعلاقته بالإكتئاب لدى المعلمين في دولة الإمارات".

هدفت الدراسة إلى معرفة الإحترق النفسي وعلاقته بالإكتئاب لدى المعلمين في دولة الإمارات، واستخدم الباحث مقياس ماسلاش ومقياس الإكتئاب متعدد الأبعاد لرفيديبيرندت، وقد بلغت عينة الدراسة(216) معلما في المدارس الثانوية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الإحترق النفسي والإكتئاب تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، كما لا توجد فروق دالة احصائية في الإكتئاب تعزى لمتغير المؤهل العملي والخبرة وأيضا لا توجد فروق في الإحترق تعزى للخبرة.

ب. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة "Zournatzi" (2011):

هدفت الدراسة التعرف إلى الإحترق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في المدرسة الأساسية والثانوية، وتكونت عينة الدراسة من(437) معلم تربية رياضية (207) من المرحلة المتوسطة و(230) من المرحلة

الثانوية، واستخدم الباحث مقياس (aslach & Jackson) للإحترق النفسي، وقد أظهرت النتائج أن معلمي المرحلة الأساسية أعلى إحترقا من المرحلة الثانوية، والإرهاق العاطفي لدى معلمي المرحلة الثانوية أعلى من معلمي المرحلة الأساسية، وقد أوصى الباحث بضرورة الإهتمام بالمعلمين أثناء تعرضهم لظاهرة الإحترق النفسي في مجال التعليم.

2-دراسة "martin"(1984):

هدفت الدراسة التعرف إلى المقارنة بين مستويات الإحترق النفسي لدى ملعمي التربية الرياضية في المدارس الإبتدائية والمتوسطة والثانوية، واستخدمت الباحثة مقياس (Maslach&Jackson) للإحترق النفسي وتكونت عينة الدراسة(463) معلما ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن المعلمين في المراحل الدراسية كافة يعانون من الإجهاد العاطفي وبدرجة شدة أكبر من تلبد المشاعر، كذلك المعلمون العاملون في المراحل الثانوية عانوا من الإحترق النفسي بدرجة أكبر من المعلمون في المرحلتين المتوسطة والإبتدائية، وقد أوصى الباحث المسؤولين بتهيئة الظروف التدريسية المناسبة للمعلمين من أجل الوفاء بالعملية التعليمية.

3-دراسة ساروس واخرين "Sarros and Others1990" بعنوان: " مدى الإحترق النفسي

لدى مدرسي المدارس الثانوية في (فيكتوريا بأستراليا) ومعلمي المدارس العامة والخاصة بشمال أمريكا.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى الإحترق النفسي، لدى عينة من مدرسي المدارس الثانوية في (فيكتوريا بأستراليا) ومعلمي المدارس العامة والخاصة بشمال أمريكا، ولقد أشارت النتائج إرتفاع معدل الإحترق النفسي لدى المدرسين الأستراليين، نظرا لقلّة احترافهم، ونقص خبراتهم المهنية، وبطئ نموهم المهني.

4-دراسة بلاتسيديو وأجالوتيس Platsidou&Agalotis2008 بعنوان: " مستويات الإحترق

النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الإبتدائية بالونان.

تهدف الدراسة لقياس مستويات الإحترق النفسي لدى عينة من (127) معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الإبتدائية باليونان، وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات

منخفضة من الإحترق لدى عينة الدراسة في الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش، كما أشارت النتائج إلى:

- وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستويات الإحترق النفسي ومستويات الرضا الوظيفي.
- عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجة الإحترق والخبرة التدريسية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات الإحترق تعزى لمتغير الجنس.

5-دراسة لوب(Laub,1998)

هدفت هذه الدراسة التي أجريت في جامعة نيويورك إلى التعرف على المدى الذي تشكل فيه العزلة عن الزملاء مؤشراً على الإحترق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية، وقد طبق الباحث مقياس ماسلاش للإحترق النفسي ومسح المرابين، ومقياس العزلة عن الزملاء، وقد أشارت النتائج إلى أن التأثير المشترك للأبعاد الثلاثة من العزلة عن الزملاء والمتغيرات الشخصية قد فسرت مانسبته(25%) من التباين للإرهاق العاطفي الذي يسبب الإحترق النفسي، بالإضافة إلى ذلك كانت الإرتباطات هامة إحصائياً في تحديد صراع الدور، والعمر، والإرهاق العاطفي، والجنس، والعمر، والإنجاز الشخصي، وسنوات التعليم، والسنوات المتوقعة قبل المغادرة، والأبعاد الثلاثة من العزلة عن الزملاء على بعد الإرهاق العاطفي للإحترق النفسي، كما بينت أن الشبان وخاصة النساء هم الأكثر عرضة للإحترق النفسي.

ج- نقد والتعليق على الدراسات السابقة والمثابفة الخاصة بمتغير الإحترق النفسي:

يتبين من العرض السابق للدراسات السابقة، أن العديد من الدراسات تناولت ظاهرة الإحترق النفسي بالبحث والدراسة.

وقد هدفت هذه الدراسات في مجملها إلى تحديد درجة شيوع ظاهرة الإحترق النفسي لدى أفراد العينة. كما ركزت هذه الدراسات على فحص أثر المتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتمثل في الغالب في: الجنس، الدخل الشهري، الحالة الإجتماعية، العمر... الخ، ففي حين أكدت بعض الدراسات وجود أثر لهذه المتغيرات على ظاهرة الإحترق النفسي، عارضتها دراسات أخرى.

وهذا شيء طبيعي ويتأثر بعوامل عديدة منها ما يتعلق بمجتمع البحث، وحجم العينة والأدوات المستخدمة في الدراسات. وعلى الأغلب بينت هذه الدراسات أن ظاهرة الإحتراق النفسي تنتشر في مجتمعات مختلفة، وينسب متفاوتة لدى الأفراد في مختلف قطاعات وشرائح المجتمعات.

كما لوحظ أن الدراسات العربية منها والأجنبية التي تبحث في موضوع الإحتراق النفسي لدى معلمي المدارس بطريقة مباشرة كانت معبرة، إلا أن الدراسات التي بحثت في موضوع الإحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تكاد تكون معدومة (على حد علم الباحث)، وخاصة في الجزائر مما يعطي هذه الدراسة أهمية كبيرة ويؤدي إلى ميلاد بحوث جديدة من قبل باحثين آخرين.

قام الباحث بالإستعانة بالدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة منها:

دراسات أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة احصائيا لمتغير الخبرة (هياجنة، 2012 و دراسة أسماء العطية، وطارق العيسوي 2004)، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإحتراق النفسي. في حين أشارت دراسة (دراسة الشيخ خليل 2008) ودراسة (عثمان، 2004) إلى وجود فروق في المؤهل الدراسي في مستوى الإحتراق النفسي لدى المعلمين.

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الإغتراب المهني لدى معلمي المدارس، فقد بينت نتائج دراسة نوب (Zournatzi, 2011) ودراسة (martin, 1984) وآخرون إلى إرتفاع معدل الإحتراق النفسي.

أما نتائج دراسة (Platsidou&Agalotis, 2008) فقد بينت عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين درجة الإحتراق والخبرة التدريسية.

الدراسات السابقة

II. متغير الرضا الوظيفي

أ. الدراسات العربية:

1- دراسة عليش عيسى (2017): "قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة، حيث تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي يحتوي على ستة أبعاد على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية قوامها 54 أستاذ في التعليم الثانوي بولاية تيارت تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد جمع البيانات وإجراء عمليات التحليل الإحصائي، تم التوصل إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية، كما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغيرين المؤهل العلمي، الخبرة المهنية.

2- دراسة نبيلة على مصطفى الحلاشة (2015): "الكفايات التدريسية و الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الأساسية من وجهة نظرهم بمديرية تربية لواء الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات"

هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة الكفايات التدريسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الأساسية من وجهة نظرهم بمديرية تربية لواء الجامعة وعلاقتها بمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، تم إعداد لأداتي الدراسة وتطبيقهما على عينة الدراسة التي شملت (65) معلما ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية لواء الجامعة في العاصمة عمان، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014/2015.

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إمتلاك معلمي التربية الرياضية للكفايات التدريسية كانت مرتفعة بشكل عام ولجميع المجالات، وأن الدرجة الكلية لمستوى إمتلاك الرضا الوظيفي جاءت ضمن مستوى متوسط.

كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث للكفايات التدريسية (كفايات التخطيط، وكفايات التنفيذ، وكفايات التقويم)، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية).

وأوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها: تضمين الكفايات التدريسية الواجب توافرها لدى المعلمين والمعلمات ببرامج إعداد وتأهيل المعلمين وتدريبهم عليها، والإهتمام بالنواحي المعنوية والإقتصادية والإجتماعية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية.

3- دراسة عماد خالد ظاظا (1992): "الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن، وإجراء مقارنات في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات الجنس، الحالة الإجتماعية، المرحلة الدراسية، نوع المدرسة، العمر، الخبرة، المؤهل العملي. ولقد تم إجراء الدراسة على عينة قوامها (318) معلما ومعلمة من مختلف مديريات التربية والتعليم في المملكة للعام الدراسي 91/95 وزع عليها استبيان الرضا الوظيفي المكون من ثمانية مجالات هي (طبيعة العمل، الإشراف، الحوافز المادية، زملاء العمل، الإدارة، أولياء أمور التلاميذ، التلاميذ، والنمو المهني).

أشارت نتائج الدراسة إلى ان درجة الرضا الوظيفي للمجالات مجتمعة كانت متوسطة حيث وصل متوسط النسبة المئوية إلى 75.7% كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس وللحالة الإجتماعية، والمؤهل العلمي، في حين أظهرت النتائج وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لنوع المدرسة حكومية خاصة لصالح المدارس الخاصة، والعمر لصالح الفئة الأكبر عمرا، والخبرة لصالح الأكثر خبرة، ومرحلة الدراسة لصالح المرحلة الثانوية.

4- دراسة بن صديق عيسى وخباط عبد القادر بعنوان: "مستوى رضا الأستاذ الجامعي وأثره على مردوده بالمؤسسة الجامعية".

استخدم الباحثان المنهج المسحي على عينة قوامها 123 أستاذا واعتمد الباحثان على استبيان يضم 62 سؤالاً لجمع المعلومات. من نتائج البحث والمعالجة الإحصائية للجداول والبيانات التي تم الحصول عليها توصل الباحثان على الإستنتاجات التالية:

- إن مستوى الأداء كان متقاربا عند معظم الأساتذة.
- هناك نقص كبير في الأجهزة والأدوات والملاعب الرياضية وهذا ما يصعب على بعض المدرسين ويؤثر على أدائهم.
- إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي والأداء.
- 5- دراسة بعداني عبد القادر بعنوان: " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم".
- استخدم الباحث المنهج المسحي على عينة قوامها 100 أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
- ويهدف هذا البحث المسحي إلى معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتهم بالأداء على بعض ثانويات ولاية الغرب الجزائري (تسمسيلات، مستغانم، تلمسان). والهدف من هذه الدراسة تحليل العوامل المؤدية للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة هذا الرضا بمستوى الأداء وهذا خدمة لقطاع التربية والتعليم، وقد خلص الباحث لمجموعة من الإستنتاجات:
- إن معظم مدرسي التربية البدنية لا يجدون عراقيل في العمل وصعوبات من طرف التلاميذ.
- إن الأساتذة المتحصلون على شهادة أستاذ التعليم المتوسط أو تقني سامي الذين يعملون في الثانويات يحسون لبعض الضغط في الكفاءة العلمية أما الأساتذة الحاصلين على شهادة الليسانس مما ينعكس سلبا على مردودهم.
- إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي والأداء بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- 6- دراسة براهيم براهيم وقرين 2017 بعنوان: " مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ. بالبيئة والعمل".
- هدفت الدراسة الحالية لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل وفحص دلالة الفروق في هذا المجال وفق متغيري الجنس والخبرة المهنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات.

وبتطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحثان استنادا لمراجعة التراث السيكلوجي ذي العلاقة بالموضوع، على عينة قوامها 68 أستاذا وأستاذة، أظهرت النتائج مايلي:

- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- وجود فروق دالة احصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.
- وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل.

7- دراسة هبة إبراهيم، وهويد المشعان (2004) بعنوان: " الرضا الوظيفي وعلاقته بالنوع".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (408) معلم، منهم (253) معلما مصريا، و(155) معلما كويتيا.

وبينت النتائج الدراسة أنه:

- لا توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين.

- لا توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل والرضا الوظيفي لصالح الإناث.

ب- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة ديلفيشييو (Delvecchio,2000) بعنوان: العلاقة الديناميكية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس العامة في إنجلترا.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة في إنجلترا وقد شملت عينة الدراسة (56) معلما ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من بين العاملين في المدارس. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين يستمدون رضاهم من مصادر مختلفة وأن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا هذه مثل الرواتب، وطبيعة وزخم العمل والإشراف لن يؤدي إلى تغييرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد، وبينت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للخبرة التعليمية للمعلمين على كل من

الرضا الوظيفي للمعلمين، توصلت الدراسة إلى أنه كلما ارتفع المؤهل العلمي للمعلم فإن أداءه يزداد.

2- دراسة دي فرانك وستورب (DeFrank&Srtoup,1989) بعنوان: "الضغط النفسي وعلاقته بصحة المعلم"

هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة المتبادلة بين كل من العوامل الشخصية وضغط العمل والرضا الوظيفي والأعراض المرضية. وقد تكونت عينت الدراسة من 245 معلمة من المدارس الابتدائية في جنوب تكساس، وقد كان الإستطلاع هو الأداة المستخدمة في الدراسة. ومن ضمن التساؤلات التي تضمنها الإستطلاع هو أن العوامل الديمغرافية والخلفية التدريسية لا تؤثر على الضغط والرضا أو المخاوف الصحية. وقد بينت النتائج أن ضغط العمل وعلى الرغم من أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي، لكنه لم يكن ذو علاقة مباشرة بالمشكلات الصحية، وهذه النتيجة لم تكن متوقعة. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات قد أشرن في إجاباتهن إلى مصادر إضافية للضغط، وكانت الكثير منها بيئية أو سياسية.

3- دراسة ساندرز وواتكتر بعنوان: "علاقة ضغوط الحياة وأسلوب حياة المعلم بضغوط مهنة التدريس".

هدفت الدراسة إلى بيان علاقة ضغوط الحياة وأسلوب حياة المعلم بضغوط مهنة التدريس، حيث طبقت على 1400 معلم بالمرحلتين الابتدائية والإعدادية بولاية ليونيا الأمريكية بمقياس clark للضغط المهني واستبيان everlz لأسلوب حياة المعلم وقد أوضحت أن المعلم الذي يعاني من ضغوط في حياته العامة هو أكثر احساسا بضغوط المهنة وأن ضغوط المهنة ترجع لمصادر أهمها العائد الإقتصادي للمهنة وعلاقة المعلم بطلابه وتلاميذه.

ج. نقد والتعليق على الدراسات السابقة والمثابفة الخاصة بمتغير الرضا الوظيفي:

يتبين من العرض السابق للدراسات السابقة، أن العديد من الدراسات تناولت الرضا الوظيفي بالبحث والدراسة.

وقد هدفت هذه الدراسات في مجملها إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. كما ركزت هذه الدراسات على فحص أثر المتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتمثل في الغالب في: الجنس، الدخل الشهري، الحالة الإجتماعية، العمر... الخ، ففي حين أكدت بعض الدراسات وجود أثر لهذه المتغيرات على الرضا الوظيفي، عارضتها دراسات أخرى.

وهذا شيء طبيعي ويتأثر بعوامل عديدة منها مايتعلق بمجتمع البحث، وحجم العينة والأدوات المستخدمة في الدراسات. وعلى الأغلب بينت هذه الدراسات أن الرضا الوظيفي ينتشر وينسب متفاوتة لدى الأفراد في مختلف قطاعات وشرائح المجتمعات.

كما لوحظ أن الدراسات العربية منها والأجنبية التي تبحث في موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس بطريقة مباشرة كانت معتبرة، إلا أن الدراسات التي بحثت في موضوع الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية متوسطة (على حد علم الباحث)، وخاصة في الجزائر مما يعطي هذه الدراسة أهمية كبيرة وإثراء لها ويؤدي إلى ميلاد بحوث جديدة من قبل باحثين آخرين.

قام الباحث بالإستعانة بالدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة منها:

دراسات أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا لمتغير الخبرة (عليش، 2017) و دراسة نبيلة على مصطفى الحلاشة (2015)، في حين أشارت دراسة (عماد خالد ظاظا 1992) ودراسة (براهمي، 2017) إلى وجود فروق في الخبرة و المؤهل الدراسي في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس، فقد بينت نتائج دراسة ديلفيشييو (Devecchio, 2000) ودراسة (DeFrank&Stroup, 1989) بأنه لا يوجد تأثير للخبرة التعليمية للمعلمين على مستوى الرضا الوظيفي، أما نتائج دراسة ساندرز وواكتر فقد بينت أن ضغوط المهنة ترجع للعائد الإقتصادي للمهنة وعلاقته بطلابه.

خلاصة:

لقد قمنا خلال الفصل الرابع والأخير من الجانب النظري للبحث بجرء وعرض ملخص لأهم البحوث والدراسات السابقة والمثابفة التي استطعنا الوصول إليها سواء الأجنبيبة أو العربية، بعد سرد ملخص كل دراسة قمنا في الأخير بمقابلتها مع دراستنا الحالية من أجل معرفة أوجه التشابه والإختلاف وذلك لكي يتضح لنا حدود الإعتماد عليه في تفسير وتعميم المناقشة تبعاً لتشابه أو الإختلاف في كل هدف الدراسة وعينة البحث وأدوات الدراسة المستعملة، مع العلم أن نتائج الدراسات السابقة والمثابفة هي التي كونت الخلفية العلمية والإطار العام لمشكلة البحث من جهة والمرجع أو الباب النظري لبحثنا، حيث يليه الجانب التطبيقي أو الدراسة الميدانية.

الجانب التطبيقي

الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءات الميدانية

الفصل الثاني : عرض و مناقشة النتائج

الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءات الميدانية

- تمهيد.

1 . منهج البحث.

2 . الدراسة الإستطلاعية.

3 . مجتمع وعينة البحث.

4 . أدوات القياس.

5 . متغيرات البحث.

6- حدود البحث.

7 . الأساليب الإحصائية.

- خلاصة.

تمهيد:

تعد كل من ظاهرتي الإغتراب المهني والإحترق النفسي من الظواهر الإنسانية التي تناولها العديد من الباحثين في ميدان علم النفس وميدان التربية البدنية والرياضية، والتعرف عليهما كظاهرتين تعتري أساتذة التربية البدنية والرياضية يساعدنا على فهم أسبابها والعوامل التي تؤثر فيها وبالتالي معرفة انعكاساتها على الرضا الوظيفي لديهم ثم معالجتها.

وهنا تكمن أهمية الجانب التطبيقي في الدراسات الميدانية وذلك تدعيما للجانب النظري لكل دراسة بهدف الإجابة على التساؤلات المطروحة والوقوف على مدى تحقق الفرضيات وعليه سنتطرق في هذا الجانب إلى المنهج المستعمل وكذا الإجراءات التطبيقية المتبعة وعرض العينة وتحديد خصائصها وكذلك أدوات القياس والوسائل المستعملة ومدى ثباتها كما سنتطرق إلى الأساليب الإحصائية المناسبة.

1. منهج البحث:

يقع هذا البحث ضمن الدراسات الوصفية الميدانية التقييمية، أي دراسة الموضوع بالنزول إلى الميدان، كما يقول كل من Festinger Katz مهما كان موضوع البحث فإن قيمة النتائج تتوقف على قيمة المناهج المستخدمة (موريس أنجريس، 2006، ص 97). فسلامة المنهج المستخدم في إجراء الدراسة يضمن بلوغ نتائج موثوقة يمكن تعميمها.

ونظرا لطبيعة الموضوع المطروح نرى أن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب والملائم في إعداد هذا البحث، ويعرف هذا المنهج في مجال التربية البدنية و الرياضية بأنه: " كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية النفسية كما هي قائمة في الحاضر قصد تشخيصها أو كشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية أو أخرى (الزوبغي، 1994، ص 51)

إذن فنوع الدراسة هي دراسة ارتباطية وهي تسعى: " إلى محاولة التحقق من وجود أو عدم وجود علاقة بين متغيرين أو أكثر، وكذلك استخدام هذه العلاقة لمحاولة التنبؤ " (علاوي، 1999، ص 103).

وبصفة عامة تستعمل الدراسة الارتباطية لمحاولة الإجابة عن ثلاثة أسئلة رئيسية هي:

هل توجد علاقة بين متغيرين أو أكثر؟

ما هو اتجاه هذه العلاقة (سالبة أو عكسية، موجبة أو طردية) ؟

ما هو مقدار وحجم هذه العلاقة ؟ (سعيد زروقي، 2013، ص 188)

" ومن المهم أن نذكر أن الدراسات الارتباطية لا ينتج عنها علاقة الأثر والسبب، ولكن ينتج عنها علاقة فقط، وان كان ارتفاع درجة الارتباط يمكن أن يفيد في التنبؤ، أما درجة العلاقة فيعبر عنها باستخدام معامل الارتباط، وهو رقم يتراوح بين الصفر والواحد صحيح " (علاوي، 1999، ص 191)

أما الدراسة المقارنة فهي تسعى إلى معرفة الفروق بين متغيرين أو أكثر ومدى وحجم هذه الفروق من خلال مستوى دلالة الفروق والذي يعبر عنه احصائيا الدلالة المعنوية للفروق، كما تسعى الدراسة الارتباطية إلى معرفة اتجاه الفروق في حالة ما إذا كانت هناك فروق دالة احصائيا. ومن هنا يمكننا أن نقسم عملنا إلى أربعة مراحل هي:

أولاً: قياس علاقة الإرتباطية بين الإغتراب المهني والاحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

ثانياً: قياس الفروق المعنوية للإغتراب النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب اختلاف الجنس والخبرة ونظام التكوين.

ثالثاً: قياس الفروق المعنوية للإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب اختلاف الجنس والخبرة ونظام التكوين.

رابعاً: قياس الفروق المعنوية للرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي حسب اختلاف الجنس والخبرة ونظام التكوين.

خامساً: قياس العلاقة الإرتباطية بين الإغتراب المهني الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

فالظاهرة أو المتغيرات التي نحن بصدد وصفها أو قياسها في هذا البحث تنقسم إلى ثلاثة متغيرات.

2- الدراسة الإستطلاعية:

من أجل التأكد من سلامة المقاييس المستخدمة، ومدى وضوح عباراتها كان لزاماً علينا القيام بدراسة استطلاع، وهذا قصد معرفة ملائمة الأسئلة المطروحة ومدى وضوحها واستيعابها من أجل معرفة وقياس صدق وثبات مقياس "الإغتراب المهني" ومقياس "الإحترق النفسي" ومقياس "الرضا الوظيفي" عند أساتذة التربية البدنية والرياضية وذلك لاستخدامهم في إنجاز الجانب الميداني، وكذلك معرفة الوقت المستغرق للإجابة على عبارات المقاييس والصعوبات اللغوية التي قد تحول دون فهم المختبرين لمعنى العبارات.

وذلك لأن الدراسة الموضوعية للمتغيرات النفسية تتطلب استخدام أدوات مقننة حتى لا تكون دراسة تحكمه عوامل ذاتية (سعيد زروقي، ص 189، 2013). حيث تم توزيع 20 استمارة على مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

3. مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي لبعض الثانويات التابعة للمديريات التربوية وسط والبالغ عددهم (437) أستاذ(ة).

جدول "01"

توزيع أفراد مجتمع البحث				
غليزان	تيسيمسيلات	عين الدفلى	الشلف	
57	29	52	60	عدد الثانويات
114	58	104	161	عدد الأساتذة
437				المجموع

يمثل الجدول أعلاه توزيع أفراد مجتمع البحث

وإن اختيار العينة من أهم المشكلات التي تواجه الباحث فالنتائج العلمية تتوقف على مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي وجميع فئاته، حيث أن العينة هي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا، حيث أن استعمال العينة يوفر الكثير من الوقت والجهد لا يوجد قانون محدد لتحديد حجم العينة، ولكن المنطق عليه من وجهة نظر الباحثين في مجال العلوم الإنسانية وخصوصا في الدراسات المسحية، تأخذ 20% من أفراد المجتمع إذا كان صغيرا نسبيا (500-1000) وتصبح 5% من أفراد المجتمعات الكبيرة جدا (نبيل جمعة صالح النجار، 2007، ص24). قد اعتمد الباحث في اختيار أفراد الدراسة على طريقة العينة الطبقيّة العشوائية التي تتدرج ضمن العينة الإحصائية وهي أخذ عينة من مجتمع البحث بواسطة السحب بالصدفة من داخل مجموعات فرعية أو طبقات مكونة من عناصر لها خصائص مشتركة (موريس انجرس، 2004، ص304).

إختيار عينة البحث ومواصفاتها:

انطلاقا مما سبق تم اختيار عينة الدراسة بطريقة الطبقيّة عشوائية حجمها (160) أستاذ(ة) مقسمين على ثانويات الولايات الأربعة المختارة، 60 أستاذ(ة) من ولاية الشلف و 40 أستاذ(ة) من ولاية عين الدفلى، و 30 أستاذ(ة) من ولاية تيسيمسليت، و 30 أستاذ من ولاية غليزان.

ويسهل الوصول الى النتائج بسرعة (عبد المجيد لطفي، 1976، ص353) . وذلك لتمثيل المجتمع الاصلى الذي يسمح لنا فيما بعد بتعميم النتائج وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية في اختيار عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات وفق الخطوات التالية:

1. إحصاء مختلف الثانويات المتواجدة على مستوى ولاية الشلف والذي بلغ عددهم 72 ثانوية(مديرية التربية لولاية الشلف 2019).
2. إحصاء عدد الثانويات على مستوى ولاية عين الدفلى والتي بلغ عددهم 52 ثانوية (مديرية التربية لولاية عين الدفلى).
3. إحصاء عدد الثانويات على مستوى ولاية تيسيمسليت والتي بلغ عددهم 29 ثانوية (مديرية التربية لولاية تيسيمسليت).
4. إحصاء عدد الثانويات على مستوى ولاية غليزان والتي بلغ عددهم 57 ثانوية (مديرية التربية لولاية غليزان).

توزيع أفراد عينة البحث				
غليزان	تيسيمسيلات	عين الدفلى	الشلف	
15	15	20	30	عدد الثانويات
30	30	40	60	عدد الأساتذة
160				المجموع

جدول "02" توزيع عينة البحث الكلية

وتتكون العينة من 160 أستاذ(ة) مقسمين على ثانويات الولايات الأربعة المختارة، 60 أستاذ(ة) من ولاية الشلف و 40 أستاذ(ة) من ولاية عين الدفلى، و 30 أستاذ(ة) من ولاية تيسيمسيلات، و 30 أستاذ(ة) من ولاية غليزان.

جدول "3" توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

العدد	النسبة المئوية	المتغير
140	87.5%	الذكور
20	12.5%	الإناث
160		المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة لمتغير الجنس حيث كانت بلغت نسبة الذكور (87.5%) بمعدل (140) أستاذ(ة)، في حين بلغت نسبة الإناث (12.5%) بمعدل (20) أستاذ(ة).

جدول "4" توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

العدد	النسبة المئوية	الخبرة
78	48.75%	أقل من 15 سنة
82	51.25%	أكثر من 15 سنة
160		المجموع

يوضح الجدول أعلاه عينة الدراسة لمتغير الخبرة حيث بلغت نسبة أقل من 15 سنة (48.75%) بمعدل (78) أستاذ(ة)، في حين بلغت نسبة أكثر من 15 سنة (51.25%) بمعدل (82) أستاذ(ة).

جدول "05" توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نظام التكوين

العدد	النسبة المئوية	نظام التكوين
96	60%	كلاسيك
64	40%	ل م د
160		المجموع

يوضح الجدول أعلاه عينة الدراسة لمتغير نظام التكوين حيث بلغت نسبة نظام الكلاسيك (60%) بمعدل (96) أستاذ(ة)، في حين بلغت (40%) بمعدل (64) أستاذ(ة).

4- أدوات القياس:

4-1- مقياس الإغتراب المهني :

استخدم الباحث مقياس عويدات وحمادنة (1994) المصمم لقياس الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، وقد قام الباحث الجزائري عبد الخالق خضير عليوي (2002) بتكييف هذا المقياس من أجل الصلاحية في البيئة الجزائرية وإيجاد الخصائص السيكومترية للمقياس من الصدق والثبات، وذلك من خلال رسالة ماجستير موسومة بعنوان "الإغتراب المهني وعلاقته بالأسلوب المعرفي لدى الأستاذ الجامعي".

والمقياس يتكون أصلاً من (100) عبارة تنقسم إلى خمسة أبعاد أو محاور، هي مظاهر الإغتراب التي تناولها كل من عويدات وحمادنة في دراستهما، وقد تم إنتقاء فترات المقياس الأصلي وفقاً للخطوات التالية:

- توجيه مجموعة كبيرة من الأسئلة لأكثر من (500) معلم ومعلمة لتحديد المشكلات التي يواجهونها في عملهم.
 - قام الباحثان بتصنيف المشكلات وحصرتها، ثم توزيعها على أبعاد الإغتراب.
 - صياغة العبارات بصيغة سلبية تتم عن الإغتراب.
- وقد توزعت العبارات على الأبعاد الخمسة على النحو التالي:
- بعد فقدان المعايير وتضمن العبارات من 1 إلى 20.
 - بعد الإنعزال الإجتماعي وتضمن العبارات من 21 إلى 40.
 - بعد فقدان المعنى ومثله العبارات من 41 إلى 60.
 - بعد فقدان السيطرة وتضمن العبارات من 61 إلى 80.
 - بعد اللامبالاة وتضمن العبارات من 81 إلى 100.

جدول رقم 06: يوضح أبعاد مقياس الإغتراب المهني والعبارات الخاصة بكل بعد

عدد العبارات	رقم العبارة(البند)		الأبعاد
	العبارات السالبة	العبارات الموجبة	
عبارة 17	-04-42-34-41-12--10-08 37-14-13	79-44-66-62-07-02-01	1- فقدان المعايير
عبارة 20	29-27-67-09-26-76-24-23 15-30	20-50-73-25-49-19-18 74-22-21	2- الإنعزال الإجتماعي
عبارة 13	28-65-45-57-40-39-38	-36-35-11-33-32-31	3- فقدان المعنى
عبارة 15	59-58-56-06-05-55-54-53 60	43-52-51-78-47-46	4- فقدان السيطرة
عبارة 14	75-72-16-03-71-70-69-68	-17-78-77-64-63-61	5- اللامبالاة

وبما أن المقياس يتكون من مجموعة من العبارات الموجبة والسالبة، فإن لكل نوع من العبارات سلم في التصحيح مدرج إلى خمس درجات، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 07: يوضح سلم تصحيح مقياس الإغتراب المهني

طريقة الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
درجات العبارات الموجبة	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
درجات العبارات السالبة	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

حيث أن الطالب الذي يتحصل على درجات خام عالية دل ذلك على شعور الفرد المتزايد بالإغتراب المهني ، وكلما زاد في أحد الأبعاد الفرعية دل ذلك أن شعوره بالإغتراب المهني في ذلك البعد هو المسيطر، كما يمكن أن يزداد في بعد واحد فرعي أو قد يزداد في عدة أبعاد معا.

2-1-6 الخصائص السيكومترية لمقياس الإغتراب المهني :

أ- صدق المقياس: يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الإهتمام بها عند إجراء بحث ما، حيث تعتبر أداة البحث صادقة إذا كانت تقيس الشيء الذي وضعت من أجله، والصدق من العوامل المهمة التي يجب أن يتأكد منها الباحث عند وضع اختباره.

• الصدق الذاتي:

الصدق الذاتي يمكن التوصل إليه إحصائيا وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الإختبار وهو يعد بمثابة الحد الأقصى لما يمكن أن يصل إليه معامل صدق الإختبار.

وفي هذه الدراسة فلقد سجلنا معامل صدق ذاتي لمقياس الإغتراب المهني النفسي يقدره 0.954 وهو ما يدل على أن المقياس صادق بدرجة كبيرة.

• صدق الإتساق الداخلي:

ويمكن التوصل إليه من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وهو ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 08: معاملات صدق الإتساق الداخلي لمقياس الإغتراب المهني

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية عند مستوى 0,05
1- فقدان المعايير	0,886	دال احصائيا
2- الإنعزال الإجتماعي	0,715	دال احصائيا
3- فقدان المعنى	0,859	دال احصائيا
4- فقدان السيطرة	0,899	دال احصائيا
5- اللامبالاة	0,803	دال احصائيا

يتبين من النتائج المتضمنة في الجدول السابق أن جميع قيم الارتباطات دال احصائيا، وهو ما يؤكد الإتساق الداخلي لأبعاد المقياس، وأن هذه الأبعاد تشترك معا في مقياس الإغتراب المهني النفسي وهو ما يؤكد ما وضعت لأجله.

ب- ثبات المقياس:

إن ثبات الإختبار يعطي مؤشر جيد للباحث على إمكانية الإعتماد على الإختبار في الدراسة حيث أن الإختبار يعد ثابتا إذا كان يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة وتحت نفس الظروف والشروط (فاطمة عوض، 2002، ص165)

• حساب الثبات بطريقة إعادة تطبيق الإختبار:

وفي هذه الطريقة يقوم الباحث بتطبيق المقياس على مجموعة من المبحوثين (عينة استطلاعية) ثم إعادة تطبيق نفس الإختبار على نفس المبحوثين بعد مدة زمنية مناسبة و تحت ظروف متشابهة قدر الإمكان، ثم استخدام معامل الارتباط بين نتائج التطبيق في المرتين لإيجاد مستوى الثبات.

وفي هذه الدراسة وبعدما طبق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (20) فرد وبفاصل زمني قدره 15 يوما، ثم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيق الأول للاختبار ودرجاتهم في التطبيق الثاني للاختبار، حيث بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين 0.910 وهو معامل ارتباط العالي ودال إحصائيا.

جدول رقم (09): معاملات ثبات ابعاد مقياس الإغتراب المهني عن طريق إعادة تطبيق الاختبار

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية عند مستوى 0,05
1- فقدان المعايير	0,882	دال إحصائيا
2- الإنعزال الإجتماعي	0,775	دال إحصائيا
3- فقدان المعنى	0,973	دال إحصائيا
4- فقدان السيطرة	0,684	دال إحصائيا
5- اللامبالاة	0,924	دال إحصائيا
معامل الثبات الكلي	0,91	دال إحصائيا

يتبين من خلال الجدول أن معاملات ثبات ابعاد مقياس الإغتراب المهني النفسي عالية وذات دلالة احصائيا عند مستوى يقدر (0.05) مما يدل على إمكانيات الإعتماد على المقياس و أبعاده في قياس مظاهر الإغتراب المهني النفسي لدى افراد العينة.

• حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

في هذه الطريقة يطبق الباحث الاختبار مرة واحدة، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية والفقرات الزوجية، حيث يلاحظ ارتفاع معامل الثبات كلما زاد حجم العينة (فاطمة عوض، 2002، ص165).

وبعد تطبيق مقياس الإغتراب المهني النفسي، والمعالجة الإحصائية تم التوصل الى معامل ثبات يقدر بـ 0.966 وذلك باستخدام معادلة (سبيرمان - براون).

• حساب الثبات من خلال معامل الفا- كورنباخ:

ويتم التأكد من ثبات المقياس في هذه الحالة عن طريق حساب معامل ألفا-كرونباخ و ذلك سواء لدرجات الأبعاد أو لدرجات العبارات في كل بعد على حدة للتأكد من ثبات الابعاد الفرعية وبنود المقياس خاصة إذا كانت لها معاني متمايضة (عبد الرحمان سعد، 1983، ص207).

ولقد تم حساب معاملات ثبات المقياس الكلي للإغتراب باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لتحليل استجابات أفراد العينة الإستطلاعية وتم التوصل إلى معامل ثبات يقدر بـ 0.926 وهي دلالة على الثبات العالي للمقياس.

- من خلال الطرق السابقة لقياس الثبات تم التأكد العالي لمقياس الإغتراب المهني النفسي وهو ما يعطي مؤشر إيجابي لإمكانية الإعتماد على المقياس في الدراسة.

4-2- مقياس الإحتراق النفسي:

استخدم الباحث مقياس كريستينا ماسلاش (1981) المصمم لقياس الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، وقد قامت الباحثة الجزائرية قدوس ضاوية (2014) بتكييف هذا المقياس من أجل الصلاحية في البيئة الجزائرية وإيجاد الخصائص السيكومترية للمقياس من الصدق والثبات، وذلك من خلال رسالة ماستر تخصص إضطرابات الشخصية موسومة بعنوان "الإحتراق النفسي لدى الشخصية الأجنبية".

- بناء مقياس الإحتراق النفسي:

يحتوي مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي (وهو سلم حسب نموذج likert مثبت ومصادق عليه) على ثلاثة ابعاد مكونة من 22 فقرة، الأبعاد هي:

- الإجهاد الإنفعالي: وعدد فقراته 09، الفقرات هي: (1-2-3-6-8-13-14-16-20).
- بلادة المشاعر: وفقراته 05 وهي: (5-10-11-15-22).
- نقص الإنجاز الشخصي: وعدد فقراته 08 وهي: (4-7-9-12-17-18-19-21).

ويمكن تصنيف نتائج المقياس على أساس درجة الإحتراق النفسي لدى الحالات، وهي ثلاث مستويات، فقد يكون الإحتراق بدرجة عالية، أو متوسطة، أو منخفضة من خلال الإستجابة لمقياس من سبع درجات وهي عدد التكرارات أو شدة الأبعاد (أبدأ=0، بضع مرات في السنة=1، مرة في الشهر أو أقل=2، بضع مرات في الشهر=3، مرة كل أسبوع=5، كل يوم تقريبا=6).

يكون مستوى الإحتراق عاليا وحادا إذا كانت درجات البعدين الأول (الإجهاد الإنفعالي) والثاني (بلادة المشاعر مرتفعة)، ودرجة البعد الثالث (نقص الإنجاز الشخصي) منخفضة.

ويبين الجدول التالي المعدلات التي اعتمدها كل من ماسلاش و جاكسون (1981) لحساب شدة الإحترق النفسي من خلال حساب معدلات درجات أبعاده الثلاثة الذي وصلت إليه ماسلاش للمهن المختلفة بعد تطبيق مقياسها على أكثر من 11000 مستجيب، حيث ستعتمده الباحثة لقياس مستويات الإحترق النفسي.

الجدول رقم (10): تصنيف درجات مقياس ماسلاش حسب مستويات الإحترق

البعد	منخفض	معتدل	عالي
الإجهاد الإنفعالي	$16 \geq$	17-26	$27 \geq$
بلادة المشاعر	$6 \geq$	12-juil	$13 \leq$
نقص الإنجاز الشخصي	$39 \leq$	32-38	$31 \geq$

2- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

2-1 صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس اعتمدت الباحثة على الصدق المنطقي أو ما يعرف بصدق المحتوى حيث عرضت أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الإختصاص العلمي واللغوي، وكان عددهم اربعة (04)، وقد طلبت منهم الباحثة تحكيم المقياس وذلك بإبداء رأيهم وملاحظاتهم العلمية والشكلية واللغوية في سلامة كل عبارة من عباراته، ومدى ملائمتها للغرض الموضوع من أجله، مع إجراء تعديل بالحذف أو بالإضافة للعبارات التي تحتاج إلى ذلك وإعطاء درجة سلامة المقياس.

وبالإطلاع على ملاحظات الأساتذة المحكمين، تبين للباحثة أن هناك بعض العبارات والكلمات لم تكن واضحة بشكل كبير حيث كانت نسبتها 50% وأقل، فقامت بإدخال بعض الحذف والتغيرات والتعديلات على بعض عبارات المقياس، وعرضت الاستبيان كاملا على الأساتذة المحكمين فكانت أغلب ملاحظاتهم ايجابية، وأجمعوا كلهم على أن عبارات المقياس أصبحت متصلة بالأبعاد وبالتالي على صلاحية المقاس لهذه الدراسة وذلك بنسبة 89.4% لهذا فقد اعتبرت الباحثة استجابة السادة

المحكمين وملاحظاتهم وإجماعهم على صلاحية الأداة لقياس الغرض المطلوب كافية لأغراض البحث والدراسة.

2-2/ ثبات المقياس:

لتحديد ثبات المقاس، تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار حيث تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، وبعد مرور فاصل زمني قدره 20 يوماً، أعيد تطبيق الاختبار على نفس أفراد العينة، ثم جمعت درجاتهم، وتم حساب ثبات المقياس باستخدام التحليل الإحصائي وفقاً لمعامل الارتباط بيرسون (PEARSON) وذلك لكل بعد، وتبين أن المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات، حيث كانت قيمة معامل ثبات .

4-3- مقياس الرضا الوظيفي:

- وصف مقياس الرضا الوظيفي: هو مقياس للدكتور عصام الدين متولي الذي طوره وعدله عن الدكتور محمد نصر الدين (1997-1998) وهو مقياس وصف العمل كأداة لجمع البيانات واشتمل هذا المقياس على (36) عبارة موزعة على (6) ابعاد عبارة كما هي موضحة في الملحق رقم (01) وهي :

- ابعاد المقياس:

- 1- طبيعة تدريس التربية البدنية والرياضية: ويتكون هذا البعد من احدى عشر عبارة.
- 2- المستقبل المهني للتربية البدنية والرياضية: ويتكون هذا البعد من ستة عبارات .
- 3- الدخل الشهري: ويتكون هذا البعد من ستة عبارات.
- 4- مكانة المهنة في المجتمع: ويتكون هذا البعد من ستة عبارات.
- 5- الاشراف الاداري والمدرسي: ويتكون هذا البعد من اربعة عبارات.
- 6- طبيعة الاشراف والتوجيه: ويتكون هذا البعد من ثلاثة عبارات .

- تطبيق وتصحيح المقياس: فيما يتعلق بتصحيح الاجابات او تنقيطها يكون كما يلي:

عند الاجابة ب "وافق بشدة" = 5 درجات

عند الاجابة ب "وافق" = 4 درجات

عند الاجابة ب "غير متأكد" = 3 درجات

عند الاجابة ب "غير موافق" = 2 درجة

عند الاجابة ب "غير موافق بشدة" = 1 درجة

- تقدير درجات المقياس :

-أعلى درجة: $180 = 36 \times 5$

-أدنى درجة: $36 = 36 \times 1$

- التحليل العلمي لأدوات البحث المستعملة في مقياس الرضا الوظيفي :

الثبات : يتم حساب ثبات الاختبار بحساب معامل الثبات الذي هو في الواقع عبارة عن الارتباط الذاتي

للاختبار، وهناك عدة طرق لحساب معامل الثبات ومن أهمها

-طريقة التجزئة النصفية

-طريقة اعادة الاختبار

والجدول التالي يوضح نتائج معامل الثبات :

الجدول رقم (11): يوضح نتائج معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي

معامل الارتباط الكلي	معامل الثبات الكلي	الدالة الإحصائية عند 0,05
0,92	0,95	دالة إحصائية

5. متغيرات البحث:

- المتغير المستقل:

هو العلاقة بين السبب والنتيجة، أي العامل المستعمل الذي نريد من خلاله قياس النواتج

(Deland Sheer J ,1976,p20)

أو هو تلك المتغيرات التي يتناولها الباحث بالتجريب في الدراسات العلمية المختلفة وحدد المتغير المستقل هذا: - الإغتراب المهني .

- الإحترق النفسي.

المتغير التابع:

هو الذي يوضح الناتج أو الجواب لأنه يحدد الظاهرة التي نحن بصدد محاولة شرحها، وهي تلك العوامل أو الظواهر التي يسعى الباحث إلى قياسها وهي تتأثر بالمتغير المستقل (Maueica Angers,1996,p118)

• الرضا الوظيفي.

6- حدود الدراسة:

- المجال الزماني والمكاني للدراسة :

6-1- المجال المكاني:

تم إجراء البحث على مستوى أربعة ولايات مجاورة (الشلف-عين الدفلى- تيسيمسليت-غليزان) تمثل مقاطعات وسط، حيث شملت الدراسة بعض المؤسسات التربوية والمتمثلة في الثانويات.

- المؤسسات التعليمية(الثانويات):

ولاية الشلف:

1	ثانوية قوادري بوجلطية عبد القادر	16	ثانوية عبد الرحمان كرزازي
2	ثانوية الخوارزمي	17	ثانوية كتروسي أحمد
3	ثانوية مرواني الجيلالي	18	ثانوية خنتاش محمد
4	ثانوية علي شاشي حي الألمبي	19	ثانوية قوادري هني
5	ثانوية بلحاج عبد الهادي شارف	20	ثانوية العقيد لظفي
6	ثانوية شيهان علي	21	ثانوية مبروكة بنونة

7	ثانوية دعلوز	22	ثانوية قوجيل
8	ثانوية ضياف أحمد	23	ثانوية مرسلي عبد الله
9	ثانوية المكي عبد القادر	24	ثانوية الكريمة الجديدة
10	ثانوية حلمواي عبد القادر	25	ثانوية روم خليفة
11	ثانوية حاج ميلود عبد الحميد	26	ثانوية مهدي محمد
12	ثانوية حسيبة بن بوعلي	27	ثانوية الإخوة سعدي
13	ثانوية الشارف	28	ثانوية محمد سحنون
14	ثانوية هواري بومدين	29	ثانوية السلام
15	ثانوية بلحاج قاسم نور الدين	30	ثانوية الوتشريسي

ولاية عين الدفلى:

1	ثانوية مصطفى فروخي	9	ثانوية بن حاج طاهر عبد القادر
2	ثانوية قويدري محمد	10	ثانوية سليمان جلول
3	ثانوية 20 أوت	11	ثانوية أحمد علي
4	ثانوية واضحة عبد القادر	12	ثانوية فراش أحمد اللوحي
5	ثانوية حشامة بن عودة	13	ثانوية بوشارب الطاهر
6	ثانوية مالك بن نبي	14	ثانوية العربي سعيد عبد القادر
7	ثانوية حمزة علي	15	ثانوية العربي بن مهدي
8	ثانوية الإخوة فروج	16	ثانوية أحمد ملاح
17	ثانوية الإخوة فروج	18	ثانوية المصالحة الوطنية
19	ثانوية محمد قويدري	20	ثانوية محمد بوراس

ولاية تيسيمسيلات:

1	ثانوية ديسمبر 11	9	ثانوية محمد بوضياف
2	ثانوية ترقو أحمد	10	ثانوية المصالحة الوطنية

ثانوية ساردو عبد القادر	11	ثانوية العقيد لطفي	3
ثانوية ساري محمد	12	ثانوية عبد المجيد مزيان	4
ثانوية محمد بونعامة	13	ثانوية الأمير عبد القادر	5
ثانوية رابح بيطاط	14	ثانوية الشاذلي بن جديد	6
ثانوية مفدي زكرياء	15	ثانوية محمد بلال	7
		ثانوية هواري بومدين	8

ولاية غليزان:

ثانوية محمد بوضياف	9	ثانوية ديسمبر 11	1
ثانوية المصالحة الوطنية	10	ثانوية ترقو أحمد	2
ثانوية ساردو عبد القادر	11	ثانوية العقيد لطفي	3
ثانوية ساري محمد	12	ثانوية عبد المجيد مزيان	4
ثانوية محمد بونعامة	13	ثانوية الأمير عبد القادر	5
ثانوية رابح بيطاط	14	ثانوية الشاذلي بن جديد	6
ثانوية مفدي زكرياء	15	ثانوية محمد بلال	7
		ثانوية هواري بومدين	8

2-6- المجال الزمني:

تمت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين من 2018/2017 إلى 2021/2020.

7. الأساليب الإحصائية:

تم استخدام برنامج SPSS لمعالجة النتائج إحصائياً، وذلك باستخدام القوانين الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي: هو طريقة مباشرة لإجراء المقارنة بين مجموعتين وهو مجموع القيم على عددها وتحديد نوع الاتجاه لمعرفة اتجاه الفقرة أو السؤال.

- الانحراف المعياري: هو انحراف تكرار الفقرة على المتوسط الحسابي ل فقرات الاستبيان.

-
- معامل الارتباط بيرسون "Pearson" لحساب معامل صدق الاتساق الداخلي و معامل الثبات لإجراء الإختبار وإعادة تطبيق الإختبار.
 - لمعرفة الفروق بين أساتذة التربية البدنية والرياضية من حيث النوع، إعتد الباحث على الأسلوب الإحصائي (T- test) إختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

- خلاصة:

من خلال الدراسة الإستطلاعية تأكدنا من صلاحية المقاييس، وهذا بداية بصدق المحكمين، كما تحققنا من المقاييس السيكمترية للمقاييس بحساب صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي، وفي حساب معامل الثبات إتمدنا طريقة إجراء الاختبار وإعادة تطبيق الاختبار بفارق زمني يقدر ب(15) يوماً، وتأكدنا من ثبات المقاييس مما يقودنا إلى اعتماده في الدراسة الأساسية للتحقق من صلاحية الفرضيات ومناقشة نتائجها وتعميمها على المجتمع الأصلي لعينة البحث.

الفصل الثاني: عرض، تحليل ومناقشة

النتائج

1- عرض وتحليل النتائج

2- مناقشة النتائج

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

من خلال تطبيق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية sciencesocial for packagestatistical

أي باستخدام برمجية SPSS تحصلنا على النتائج التالية:

1. عرض نتائج الفرضية الأولى:

- عرض نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمتغير الجنس:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس". وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطين من أجل حساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (13): يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ذكر	225.34	37.476	158	-1.092	0.276	0.05
أنثى	240.50	52.041				

يتضح من الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ (225.34) أصغر منه عند الإناث والذي قدر بـ (240.50)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (37.476) عند الذكور، وعند الإناث فقد بلغت قيمته (52.041) عند درجة حرية (157). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطين مساوية لـ -1.092 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.276 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس، وعليه إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) قد تحققت.

1.1 . مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- مناقشة نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بالجنس:

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن وظيفة تدريس التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ليست مرتبطة بأحد الجنسين، فكل من الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث بإمكانهم ممارسة هذه المهنة، وكذلك فإنهم قد حصلوا على شهادات تؤهلهم لممارسة هذه المهنة، كما أنهم يخضعون لنفس الدورات والخبرات التعليمية والتدريبية بغض النظر عن جنسهم.

إلى تغير الظروف الاجتماعية والثقافية من فرص التربية والتعليم والوظائف وغيرها جمعت الفروق بين الذكر والأنثى. و تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "أبو ريا" (2010) بحيث لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة النتائج بين الجنسين. ودراسة "سليم موسى" (2003) حيث أظهر أن المدرسين (الذكور والإناث) يعانون بنسبة متشابهة ومتماثلة من الإغتراب المهني .

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات رنا محمد مصطفى العسال (2009) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات أن الذكور أكثر إغترابا من الإناث، ودراسة عويدات (1995)، أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر دلالة إحصائية، يعود إلى أن الذكور اظهروا اغترابا أعلى من الإناث. وقد يعود التناقض في نتائج هذه الدراسات إلى التباين في عينات الدراسة في المجتمعات المختلفة.

- عرض نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمتغير الخبرة:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة".

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطتين من أجل حساب دلالة الفروق حسب متغير الخبرة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (14): يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
أقل من 15 سنة	225.58	37.805	158	-0.358	0.721	0.05
أكثر من 15 سنة	228.37	40.785				

يتضح من الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لأقل من 15 سنة قدر بـ (225.58) أصغر منه عند أكثر من 15 سنة والذي قدر بـ (228.37)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (37.805) لأقل من 15 سنة، وعند الأكثر من 15 سنة فقد بلغت قيمته (40.785) عند درجة حرية (157). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطتين مساوية لـ -0.358 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.721 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة، وعليه إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة) قد تحققت.

- مناقشة نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمتغير الخبرة:

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة.

حيث تظهر أن مستوى الإغتراب المهني للأساتذة ذو الخبرة أقل من 15 سنة يعادل مستوى الإغتراب المهني من الأساتذة أكثر من 15 سنة. ويعلل الباحثون هذه النتيجة أن طبيعة العمل تبقى نفسها مهما

زادت الخبرة المهنية، كما وتعارضت نتيجة الدراسة مع دراسة أندرسن وكلايريس (Anderson and Clabrese,1986) التي بينت أن المدرسات الشابات ذات الخبرة القليلة يتعرضن لمخاطر الإغتراب المهني ، ودراسة "عوض"2003 و دراسة موسى(2003) لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات فلسطين تعزى لمتغير الخبرة.

- عرض نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بنظام التكوين:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين". وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطين من أجل حساب دلالة الفروق حسب متغير نظام التكوين، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (15): يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
كلاسيك	225.63	35.980	158	-0.312	0.755	0.05
ل م د	228.00	46.873				

يتضح من الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي للنظام الكلاسيكي قدر بـ (225.63) أصغر منه عند نظام ل م د والذي قدر بـ (228.00)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (35.980) للنظام الكلاسيكي، وعند النظام ل م د فقد بلغت قيمته (46.873) عند درجة حرية (157). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطين مساوية لـ -0.312 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.755 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب

المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د) قد تحققت.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين.

حيث تظهر أن مستوى الإغتراب المهني للأساتذة المتكونون في نظام ل م د يعادل مستوى الإغتراب المهني من الأساتذة المتكونون في النظام الكلاسيكي. ويعلل الباحثون هذه النتيجة أن البرامج التعليمية في التكوين متقاربة، حيث أن معظم مايتناوله أساتذة التربية البدنية والرياضية في المعاهد والجامعات الخاصة بتكوين أساتذة التربية البدنية والرياضية في النظام القديم كلاسيكي (أربعة سنوات) يأخذه الأستاذ المتكونون في نظام ل م د (ثلاث سنوات).

1. عرض نتائج الفرضية الثانية:

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس".

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطين من أجل حساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (16): يبين الفروق في الاحتراق النفسي تبعا لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ذكر	49.22	15.112	158	1.276	0.204	0.05
أنثى	42.25	13.730				

يتضح من الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ (49.22) أكبر منه عند الإناث والذي قدر بـ (42.25)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (15.112) عند الذكور، وعند الإناث فقد بلغت قيمته (13.730) عند درجة حرية (157). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطتين مساوية لـ 1.276 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.204 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) قد تحققت.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن وظيفة تدريس التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ليست مرتبطة بأحد الجنسين، فكل من الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث بإمكانهم ممارسة هذه المهنة، وكذلك فإنهم قد حصلوا على شهادات تؤهلهم لممارسة هذه المهنة، كما أنهم يخضعون لنفس الدورات والخبرات التعليمية والتدريبية بغض النظر عن جنسهم.

إلى تغير الظروف الإجتماعية والثقافية من فرص التربية والتعليم والوظائف وغيرها جمعت الفروق بين الذكر والأنثى. و تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "بلاطسيديو وأجالوتيس" (Platsidou&Agaliotis2008) و دراسة هياجنه أيتان محمود(2012) بحيث لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مقارنة النتائج بين الجنسين. ودراسة " دراسة الشيخ خليل(2008) حيث أظهر أن المدرسين(الذكور والإناث) يعانون بنسبة متشابهة ومتماثلة من الإحتراق النفسي.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات عثمان(2004) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات أن الذكور أكثر إحتراقا من الإناث، و دراسة لوب(Laub,1998) أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر دلالة إحصائية، يعود إلى أن الذكور

اظهروا إحتراقاً أعلى من الإناث. وقد يعود التناقض في نتائج هذه الدراسات إلى التباين في عينات الدراسة في المجتمعات المختلفة.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة".

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطين من أجل حساب دلالة الفروق حسب متغير الخبرة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (17): يبين الفروق في الإحترق النفسي تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
أقل من 15 سنة	48.55	15.613	158	-0.531	0.596	0.05
أكثر من 15 سنة	50.16	12.804				

يتضح من الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي لأقل من 15 سنة قدر بـ (48.55) أصغر منه عند أكثر من 15 سنة والذي قدر بـ (50.16)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (15.613) لأقل من 15 سنة، وعند الأكثر من 15 سنة فقد بلغت قيمته (12.804) عند درجة حرية (157). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطين مساوية لـ -0.531 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.596 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناءً على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة) قد تحققت.

2.6. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة.

حيث تظهر أن مستوى الإحترق النفسي للأساتذة ذو الخبرة أقل من 15 سنة يعادل مستوى الإحترق النفسي من الأساتذة أكثر من 15 سنة. ويعلل الباحثون هذه النتيجة أن طبيعة العمل تبقى نفسها مهما زادت الخبرة المهنية، واتفقت نتيجة الدراسة مع كل من دراسة هياجنه أيتان محمود(2012) ودراسة دراسة أسماء العطية، وطارق العيسوي(2004) وبلاتسيديو وأجاليويتيس(2008) ودراسة الشيخ خليل(2008) ودراسة عثمان(2004) لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجة الإحترق والخبرة التدريسية

كما وتعارضت نتيجة الدراسة مع دراسة دراسة ساروس واخرين 1990 "Sarros" حيث أشارت إلى إرتفاع معدل الإحترق النفسي لدى المدرسين الأستراليين، نظرا لقلة احترافهم، ونقص خبراتهم المهنية، وبطئ نموهم المهني.، ودراسة "عوض" 2003 ودراسة موسى(2003) لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات فلسطين تعزى لمتغير الخبرة.

1.7. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين".

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطين من أجل حساب دلالة الفروق حسب متغير نظام التكوين، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (18): يبين الفروق في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
كلاسيك	49.17	15.064	158	0.494	0.622	0.05
ل م د	47.69	15.338				

يتضح من الجدول رقم (18) أن المتوسط الحسابي للنظام الكلاسيكي قدر بـ (49.17) أكبر منه عند نظام ل م د والذي قدر بـ (47.69)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (15.064) للنظام الكلاسيكي، وعند النظام ل م د فقد بلغت قيمته (15.338) عند درجة حرية (157). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطتين مساوية لـ 0.494 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.622 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لنظام التكوين، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د) قد تحققت.

2.7. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين.

حيث تظهر أن مستوى الإحترق النفسي للأساتذة المتكونون في نظام ل م د يعادل مستوى الإحترق النفسي من الأساتذة المتكونون في النظام الكلاسيكي. ويعلل الباحثون هذه النتيجة أن البرامج التعليمية في التكوين متقاربة، حيث أن معظم مايتناوله أساتذة التربية البدنية والرياضية في المعاهد والجامعات الخاصة بتكوين أساتذة التربية البدنية والرياضية في النظام القديم كلاسيكي (أربعة سنوات) يأخذه الأستاذ المتكونون في نظام ل م د (ثلاث سنوات).

4. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس". وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطتين من أجل حساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (19): يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ذكر	111.75	11.766	158	-0.232	0.817	0.05
أنثى	112.75	14.170				

يتضح من الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ (111.75) أصغر منه عند الإناث والذي قدر بـ (112.75)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (11.766) عند الذكور، وعند الإناث فقد بلغت قيمته (14.170) عند درجة حرية (158). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطتين مساوية لـ -0.232 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.817 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) قد تحققت.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس. وهذا مايفسر التقارب قيم المتوسطات الحسابية. حيث نجد أن متوسط الإناث بلغ (85.50)، ومتوسط الذكور بلغ (95.60)، وعليه فإن الفرضية الرابعة قد تحققت.

أي أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث لا يختلف عنه لدى الذكور من أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي كما في عينة الدراسة، ويعزوا الباحثون هذه النتيجة إلى الوضع والمستوى الذي توصلت إليه إدارات مديريات التربية من وعي وإدراك وعدالة نسبية تقريبا لجميع الأفراد والأساتذة وبغض النظر عن الجنس، ولا يمكن التغاضي عن الثورة الفكرية وعن التطور المجتمعي الذي حل في الفترة الأخيرة في بلادنا والذي سيؤثر حتما في مستوى الرضا لكلا الجنسين، ويجب علينا عدم غض الطرف عن الوضع الإقتصادي السيئ الذي تمر به معظم البلاد وكذلك البلاد المحيطة وشعور الأستاذة(ة) بصرف النظر عن نوع الجنس بمدى أهمية العمل وتأثير عدم وجود فرص عمل كثيرة محيطة به أي (البطالة)، يجبر أساتذة التربية البدنية والرياضية على التقبل النفسي والمالي للوضع الحالي ويظهر ذلك جليا بشكل رضا وظيفي وإن كان يبدو للبعض أنه فقط للتماشي مع الأوضاع السائدة في البلاد من ناحية اقتصادية واجتماعية، وعليه فالمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية هي نفسها لكل فئات الأساتذة بغض النظر عن الجنس. ويربط نتائج الفرضية الرابعة بنتائج الدراسات السابقة، فقد انفقت نتائج الدراسة مع دراسة رياض ستراك(2000) ودراسة براء يوسف بشر صفور(2018) ودراسة أحمد محمد عبد القادر الدرايع(2009)، دراسة نبيلة على مصطفى الحلاشة(2015)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى المعلمين، كما توصلت نتائج دراسة براهيم براهيم (2017) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي خصوصا فيما يتعلق بالإستقرار المهني والقيمة الاجتماعية للعمل وهذا ماينفق مع نتائج الدراسة الحالية بشكل عام. ، واختلفت الدراسة مع دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان(2004) حيث أشارت النتائج لوجود فروق دالة احصائية لعوامل الرضا الوظيفي لصالح الذكور.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة". وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابنتين من أجل حساب دلالة الفروق حسب متغير الخبرة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (20): يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
أقل من 15 سنة	112.74	11.695	158	2.060	0.041	0.05
أكثر من 15 سنة	107.90	11.870				

يتضح من الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي لأقل من 15 سنة قدر بـ (112.74) أكبر منه عند أكثر من 15 سنة والذي قدر بـ (107.90)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (11.695) لأقل من 15 سنة، وعند الأكثر من 15 سنة فقد بلغت قيمته (11.870) عند درجة حرية (158). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطين مساوية لـ 2.060 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.041 وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة) لم تتحقق.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة.

حيث تظهر أن مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة ذو الخبرة أقل من 15 سنة يعادل مستوى الرضا الوظيفي من الأساتذة أكثر من 15 سنة. ويعلل الباحثون هذه النتيجة أن طبيعة العمل تبقى نفسها مهما زادت الخبرة المهنية، واتفقت نتيجة الدراسة مع كل من دراسة ديلفيشييو (Delvecchio, 2000) ودراسة دراسة عليش عيسى (2017) ودراسة نبيلة على مصطفى الحلاشة (2015) لعدم وجود علاقة

دالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي والخبرة التدريسية، وأشارت دراسة بن صديق عيسى وخياط عبد القادر دراسة بعداني عبد القادر أن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي والأداء.

كما وتعارضت نتيجة الدراسة مع دراسة عماد خالد ظاظا (1992) حيث أظهرت النتائج وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للخبرة حيث كانت لصالح الأساتذة الأكثر ممارسة للمهنة، و دراسة براهيم براهيم وقرين 2017 وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين".

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين غير مترابطين من أجل حساب دلالة الفروق حسب متغير نظام التكوين، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (21): يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
كلاسيك	111.91	12.018	158	0.243	0.808	0.05
ل م د	111.34	11.313				

يتضح من الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي للنظام الكلاسيكي قدر بـ (111.91) أكبر منه عند نظام ل م د والذي قدر بـ (111.34)، أما الانحراف المعياري قدر بـ (12.018) للنظام الكلاسيكي، وعند النظام ل م د فقد بلغت قيمته (11.313) عند درجة حرية (158). هذا وقد جاءت قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين غير مترابطين مساوية لـ 0.243 والقيمة الاحتمالية (sig) البالغة 0.808 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين، إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي

لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د) قد تحققت.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين".

حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين. ويعزوا الباحثون هذه النتيجة لتقارب مستوى العلمي والتكوينين للنظام الكلاسيكي و نظام ل م د للتربية البدنية والرياضية (مدة التكوين في ليسانس نظام كلاسيكي (4) سنوات، وفي نظام ل م د (3) سنوات).

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة "عليليش عيسى" (2017) التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير نظام التكوين.

- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي".

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط "بيرسون" بين مقياس الإغتراب المهني ومقياس ومقياس الاحترق النفسي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (12): يبين الارتباط بين مقياس الإغتراب المهني والاحترق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

مستوى	درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط
الدلالة	(ن-2)	المحسوبة	المقياس
0.05	158	0.288**	الإغتراب المهني
			الإحترق النفسي

**دال عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من الجدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مقياس الإغتراب المهني ومقياس الاحتراق النفسي الذي بلغت قيمته (0.288) عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن القيمة الاحتمالية قدرت بـ (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01) أي 1%، وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 99% بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي. إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي قد تحققت.

1.1. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

التي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، وللتأكد من مدى صدقها. استخدمنا معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين المتغيرات. تبين النتيجة الإحصائية للفرضية الموضحة في الجدول رقم (01) وجود علاقة ارتباطية (طردية) دالة إحصائية بين الإغتراب المهني والاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة حيث كلما ارتفعت درجات الإغتراب المهني لديهم كلما ارتفعت درجاتهم في الاحتراق النفسي والعكس صحيح. ويعود لعدة أسباب حسب عبد الله، 2013 و مرياح، 2016 كإهمال العائلة للشباب وعدم متابعته مما ينعكس على الشاب بتركه للمدرسة لعدم وجود رقابة من الأهلووالحرمان حيث نقل الفرصة لتحقيق دوافع أو إشباع الحاجات كما في حالة الحرمان من الرعاية الوالدية والاجتماعية، كذلك الخبرات الصادمة وهذه الخبرات تحرك العوامل الأخرى المسببة للإغتراب مثل الأزمات الاقتصادية والحروب، و أسباب اجتماعية حسب "صلاح، 2018" أهمها: ضغوط البيئة الاجتماعية ومن أهم الأسباب الاجتماعية للإغتراب النفسي هو الفشل في مواجهة هذه الضغوط وعدم التحكم بها، التطور الحضاري والتغير الاجتماعي وفق معطيات الحضارة الجديدة، وعدم توافر القدرة النفسية على التوافق معه ومع متطلبات الحياة الصناعية المعقدة والمتغيرة، ويضاف إلى ذلك تعقيد القوانين وزيادة المسؤوليات الاجتماعية، المشكلات الاجتماعية من نقص التفاعل الاجتماعي الموجود عند الأقليات، والاتجاهات الاجتماعية السالبة والمعاناة في خطر التعصب والشعور بالنقص وانعدام الأمن، سوء الأحوال الاقتصادية وتتمثل في صعوبة الحصول على مستلزمات الحياة والضعف الأخلاقي، وتدهور نظام القيم والأخلاق وتصارعها بين الأجيال. الضلال والبعد عن الدين والضعف الأخلاقي. فحسب النظرية السلوكية يرى

أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية هي عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة أو غير السوية المتعلمة بارتباطها بمثيرات منفردة، ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة. ويرى أنصار هذا الإتجاه في تفسيرهم للإغتراب أن الثواب والعقاب المصطنع هو أساس إغتراب الفرد عن سلوكياته، وأفعاله حيث تصبح هذه السلوكيات والأفعال شيء منفصل عنه، حيث أن العامل يعمل من أجل الحصول على الراتب الذي يمثل له تعزيزا مصطنعا وليس طبيعيا للعامل للإستمرار في العمل، وبالتالي فإن الراتب سوف يؤثر في سلوك العامل، فالعامل هنا يعمل من أجل تجنب فقدان الراتب وليس بفضل النتائج الطبيعية الفورية لعمله مما يؤثر في قدراته الإبداعية في العمل. حيث أن الفرد وفقا لهذه النظرية " يشعر بالإغتراب المهني عن ذاته عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين بلا رأي أو فكر محدد حتى لا يفقد التواصل معهم وبدلا من ذلك يفقد تواصله مع ذاته"ناصرى، 2009".

حيث يبين "ناصرى 2009" الإغتراب المهني عبارة عن شعور الفرد بافتقاده للموجه أو المرشد فيما يتعلق بسلوكه ومعتقداته، مما ينجم عنها شعور بفراغ كبير لانعدام الأهداف الأساسية التي تقوده وتعطيه معنا للحياة وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وبهذا فإن الفرد هنا يرى بأن الحياة خالية من المعنى وهي عبارة عن صحراء فارغة لكونها تسير وفق منطق غير معقول، وهذا ما يدفعه للعيش فيها غير مبالي وفاقد للواقعية الحياتية وينظر إلى الحياة بأنها غير مجدية ومملوءة بالروتين والملل مع عدم رغبته في أن يكون فيها أصلا.

كما اتفقت الدراسة مع دراسة أندرسن وكلابريس (Anderson and Clabrese, 1986) المدرسات أكثر عرضة للضغط النفسي، لم تكن هناك علاقة كبيرة بين الإغتراب المهني والضغط النفسي، يعاني المدرسون اناثا وذكورا من الإغتراب المهني بنسبة متقاربة. وقد أوصت الدراسة: إجراء التغييرات الإدارية من أجل تجاوز الشعور بالإغتراب المهني والضغط بين المعلمين. أهم مظاهر الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم كانت: فقدان المعنى، وفقدان المعايير، الإنعزال الإجتماعي، وفقدان السيطرة واللامبالاة وعدم الإنتماء.

ويبين العسال (2009) في دراسته " الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم "

من أهم أسباب الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس العامة في الأردن من وجهة نظرهم كانت: تدني راتب المعلم وغلاء المعيشة و عدم الإرتقاء بعدالة في السلم الوظيفي وانتشار الوساطة والمحسوبية، واكتضاض الصفوف بالطلبة.

وهذه النتيجة تسير في اتجاه توقع الفرضية، حيث تحققت على مستوى الدراسة.

5. عرض نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي". وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط "بيرسون" بين مقياس الإغتراب المهني ومقياس ومقياس الرضا الوظيفي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (22): يبين الارتباط بين مقياس الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	درجة الحرية	مستوى
المقياس	المحسوبة	(ن-2)	الدلالة
الإغتراب المهني	0.288**	158	0.05
الرضا الوظيفي			

** دال عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من الجدول رقم (22) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مقياس الإغتراب المهني ومقياس الرضا الوظيفي الذي بلغت قيمته (0.298) عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن القيمة الاحتمالية قدرت بـ (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01) أي 1%، وبناء على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 99% بأنه توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي. إذن بينت نتائج الدراسة أن الفرضية التي تنص على

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي قد تحققت.

1.2. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

التي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، وللتأكد من مدى صدقها. استخدمنا معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين المتغيرات. تبين النتيجة الإحصائية للفرضية الموضحة في الجدول رقم (22) وجود علاقة ارتباطية (عكسية) دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة حيث كلما ارتفعت درجات الإغتراب المهني لديهم كلما انخفضت درجاتهم في الرضا الوظيفي والعكس صحيح. فقد أشار فرويد (Freud, 1939-1856) إلى أن الإغتراب المهني يقع نتيجة الانفصال بين قوى الشعور واللاشعور، إذ يصبح الفرد بعيداً عن ذاته. ولا يلمسها لأن الرغبات المكتوبة هي التي تحرك سلوكه. لقد استخدم فروم مفهوم الإغتراب المهني لتفسير النمو المرضي للشخصية في ثقافة غريبة من التكوين الطبيعي للإنسان، كما أوضح كل من أدامس و باتشن (Adams & Pantchen) اللذان يعتبران الرضا الوظيفي متوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة على أساس الإنصاف ضمن الإطار الاجتماعي الذي تواجد فيه، فيميل الفرد إلى مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون الذين لهم نفس المؤهلات. كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة مراح أحمد " الإغتراب المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في مرحلة التعليم الابتدائي " حيث بينت نتائج جود علاقة عكسية ودالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في التعليم الابتدائي. كما بينت نتائج دراسة ديلفيشييو (Delvecchio, 2000) إلى أن العاملين يستمدون رضاهم من مصادر مختلفة وأن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا هذه مثل الرواتب، وطبيعة وزخم العمل والإشراف لن يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد، كما تطرقت دراسات التي قام بها كل من ليمكا لييا و يانسنجا (Lumeka, Lua & Yansenga, 1985) و بايور و دافيد (Payeur & David, 1991) و التي توصلت إلى تأثير عدد التلاميذ على سير العملية التربوية و على رضا الأساتذة. جوانب أخرى لم تهملها الدراسات العلمية و تتمثل في عوامل التوقيت و كثافة البرنامج و جوبل و بورتير (Gobel & Porter, 1980) حيث توصلت باير و شوفي (Bayer & Chauvet, 1980) منها دراسات لعدم رضا الأساتذة عن هذه العوامل وتأثيرها الكبير على مستوى

تلاميذهم. كما يشتمكي الأساتذة من بعض النشاطات كمجالس الأقسام واستقبال الأولياء، التي تعتبر جزءا من نشاطهم و مسؤولياتهم، ويعتبرونها سببا في تدني أدائهم نظرا لكثافته (شماطة، 2011، ص132).

ويوضح بن صديق عيسى وخياط عبد القادرفي دراسته أن هناك نقص كبير في الأجهزة والأدوات والملاعب الرياضية وهذا مايصعب على بعض المدرسين ويؤثر على أدائهم ورضاهم.

وتدعم دراسة ساندرز وواتكتر نتائج الدراسة بعنوان: " علاقة ضغوط الحياة وأسلوب حياة المعلم بضغوط مهنة التدريس". بمقياس clark للضغط المهني واستبيان everlz لأسلوب حياة المعلم وقد أوضحت أن المعلم الذي يعاني من ضغوط في حياته العامة هو أكثر احساسا بضغوط المهنة وأن ضغوط المهنة ترجع لمصادر أهمها العائد الإقتصادي للمهنة وعلاقة المعلم بطلابه وتلاميذه.

كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة دي فرانك وستورب (DeFrank&Srtoup,1989) اللذان قاما بدراسة الضغط النفسي وعلاقته بصحة المعلم" وقد بينت النتائج أن ضغط العمل وعلى الرغم من أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي، لكنه لم يكن ذو علاقة مباشرة بالمشكلات الصحية، وهذه النتيجة لم تكن متوقعة. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات قد أشرن في إجابتهن إلى مصادر إضافية للضغط، وكانت الكثير منها بيئية أو سياسية.

كما اشارت دراسة ديلفيشييو (Delvecchio,2000) بعنوان: العلاقة الديناميكية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس العامة في إنجلترا والتي قد توصلت إلى أن العاملين يستمدون رضاهم من مصادر مختلفة وأن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا هذه مثل الرواتب، وطبيعة وزخم العمل والإشراف لن يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد، وبينت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للخبرة التعليمية للمعلمين على كل من الرضا الوظيفي للمعلمين، توصلت الدراسة إلى أنه كلما ارتفع المؤهل العلمي للمعلم فإن أداءه يزداد.

وهذه النتائج تسير في اتجاه توقع الفرضية، حيث تحققت على مستوى الدراسة.

2. الاستنتاج العام:

- بالنسبة إلى متغير الجنس:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الإغتراب المهني عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس (الذكور والإيئات)
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس (الذكور والإيئات).
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس (الذكور والإيئات).

- بالنسبة إلى متغير الخبرة:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الإغتراب المهني عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة).

- بالنسبة لنظام التكوين:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الإغتراب المهني عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين (الكلاسيكي ول م د).
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين (الكلاسيكي ول م د).

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تعزى لمتغير نظام التكوين (الكلاسيكي ول م د).
- بالنسبة للعلاقة:
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

4. الخلاصة:

لقد قمنا خلال هذا الفصل الثاني من الدراسة الميدانية بتناول فرضيات الدراسة التي كانت تنص على وجود علاقة ووجود فروق دالة احصائيا في الإغتراب المهني والإحتراق النفسي والرضا الوظيفي تبعا لكل من متغير الجنس والخبرة ونظام التكوين، حيث قمنا بعرض أو تناول كل متغير في شكل فرضية جزئية وذلك وفق الخطوات التالية:

أولاً: عرض نتائج الدراسة في شكل جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

ثانياً: تحليل وقراءة النتائج ومقارنتها مع بعضها البعض بالنسبة إلى معطيات الجدول.

ثالثاً: الإعتماد على اختبار بيرسون واختبار ستيودنت من أجل معرفة العلاقة والفروق الدالة معنوياً.

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة بعد تلخيصها في شكل نقاط حسب كل بعد وذلك بالإعتماد على نتائج البحوث والدراسات السابقة والمشابهة الواردة في الفصل الرابع من الجانب النظري الخاص بالدراسات السابقة.

ثم ختم الفصل بعرض نتائج الدراسة في شكل استنتاجات عامة أو النتائج النهائية للبحث حسب كل متغير وبعد توضيح الفروق الدالة والغير دالة والعلاقات المتواجدة بينهم.

خاتمة

الخاتمة:

لقد كان الهدف من دراستنا الحالية هو محاولة تسليط الضوء أو معرفة الفروق وطبيعة العلاقة بين الإغتراب المهني والإحترق النفسي وانعكاسه على الرضا الوظيفي وذلك من خلال دراسة الفروق تبعا لكل من متغير الجنس والخبرة ونظام التكوين لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي، حيث قمنا خلال دراستنا هذه بالإعتماد على مقياس الإغتراب المهني سميرة حسن ابكر (1989)، ومقياس الإحترق النفسي كريستينا ماسلاش، ومقياس الرضا الوظيفي لمحمد نصر الدين (1997-1998)، على عينة البحث والمقدرة بـ160 أستاذة(ة) موزعين على على مستوى أربعة ولايات مجاورة (الشلف-عين الدفلى - تيسيمسيلت-غليزان) تمثل مقاطعات وسط.

وما النتائج التي توصلنا إليها إلا إجابة مرحلية عن مجموعة من التساؤلات التي كانت تدور حول الإغتراب المهني كظاهرة إنسانية موجودة حقا ولكنها كانت تحتاج لرؤية معمقة من أجل تحليلها، وتفسير أسبابها وعلاقتها بالإحترق النفسي، وخاصة أن فئة المستهدفة متمثلة في أساتذة التربية البدنية والرياضية تظل من أكثر الفئات عرضة وقابلية للتأثير بهذه الظواهر وهي فئة حساسة جدا في الوسط التربوي لاسيما وأنها تشرف على بيئة حية من التلاميذ ولها أهداف جد مهمة تساهم في تطوير التلميذ المتمدرس، وهذا لتحسين لرضاهم الوظيفي في الوسط المهني. وكانت لظاهرة الإغتراب المهني انعكاس على الرضا الوظيفي حيث كلما ازدادت درجات الإغتراب المهني كلما انخفضت درجات الرضا الوظيفي للأساتذة.

وبالتالي أصبح من الضروري أخذ النتائج المتحصل عليها في الدراسة مأخذ الجد بل يجب أن تكون انطلاقة حقيقية من أجل توفير قدر كافي من الرعاية لهذه الفئة المكونة للأجيال وإطلاق دفعة جديدة للتطور وتحويل هذا من أجل الحفاظ على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وإبعاده من مظاهر الإغتراب المهني والإحترق النفسي.

6. التوصيات والإقتراحات:

إستنادا إلى النتائج التي أظهرتها الدراسة الحالية، فإن الباحث يقدم بعض التوصيات والمقترحات الخاصة بإجراء البحوث المتعلقة بطبيعة هذا الموضوع وهي كالآتي:

• التوصيات:

- تهيئة المناخ المناسب الذي يشبع إحتياجات الأساتذة ويبيدهم عن الشعور بالإغتراب المهني ويوفر لهم حالة جيدة من الرضا الوظيفي.
- إنشاء وحدات الإرشاد النفسي الخاصة بالأساتذة من أجل الإرتقاء بالحالة النفسية للأساتذ الجزائري، وهو ما يؤدي بالضرورة إلى القضاء على مظاهر الإغتراب المهني والإحترق النفسي.
- الإهتمام بالمحاضرات والندوات وعقد اللقاءات الخاصة بتنمية العوامل النفسية لأساتذة التربية البدنية والرياضية بهدف تقليل الشعور بالإغتراب المهني والإحترق النفسي.
- ضرورة متابعة الأساتذة بإجراء برامج واختبارات علمية حديثة سنوية لمعرفة مستوى شعور الأساتذة بالإغتراب المهني والإحترق النفسي والرضا الوظيفي وتوجيههم بالحلول اللازمة المناسبة للتخفيف من اثاره.
- علاج قضايا مهنة التعليم عن طريق وسائل الإعلام بصورة جدية، والعمل على تحسين الوضع الإجتماعي للمعلم، والتأكيد على أهمية دوره التربوي والتعليمي.
- الإهتمام بالنواحي المعنوية والإقتصادية لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- الإقتراحات: من خلال ما سبق توصلنا إلى طرح الإقتراحات الآتية :
- بناء مقاييس للإغتراب النفسي والإحترق النفسي خاصة بأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- إجراء دراسات ميدانية حول الأسباب المؤدية للإغتراب النفسي والعوامل التي تحد من انتشاره تخص طلبة التربية البدنية والرياضية.
- إجراء دراسات تحاول تسليط الضوء على الإغتراب المهني والإحترق النفسي وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية واجتماعية: القلق، دافعية الإنجاز (الدافعية نحو العمل)، التوافق، الإكتئاب، أزمة الهوية.
- دراسة إحصائية للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- دراسة العلاقة بين الإغتراب المهني و البطالة لدى عينة من الطلبة المتخرجين من الجامعة.
- تصميم برنامج إرشادي للتقليل من الإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- دراسة مصادر الإحترق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- إجراء المزيد من الدراسات لبحث العلاقة بين الإغتراب المهني والرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى مثل الروح المعنوية، الدافعية نحو العمل، المواطنة التنظيمية، وتناول مجتمعات أخرى مثل أساتذة الجامعات والكليات الجامعية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع.

. المراجع بالعربية:

- القران الكريم

- 1- إبراهيم، أشرف محمد(2019). الإغتراب المهني وعلاقته بقلق المستقبل لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة فرع طولكرم. رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- 2- أبو ريا، مرسي محسن (2010). علاقة الإغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن.
- 3- أبوحماد، أشرف فهد أحمد (2008). أثر ضغوط العمل والإغتراب المهني الوظيفي في أداء موظفي أمانة عمان. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن.

ب- الأطروحات والرسائل:

- 4- بحري، صابر(2008). الإجهاد المهني وعلاقته بالإغتراب المهني لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية. رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.
- 5- بدر، حامد(1983). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الإجتماعية، 61، جامعة الكويت، العدد 3.
- 6- بشايره، خلدون سعيد (2011). الملل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بالإغتراب المهني الإجتماعي والأداء الوظيفي. أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، الأردن.
- 7- بن زاهي، منصور(2006). الشعور بالإغتراب المهني الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري.
- 8- بن صديق، عيسى(1998). مستوى رضا الأستاذ الجامعي وأثره على مردوبيته بالمؤسسة الجامعية. عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج2.

- 9- بهجات، محمد السميع(2007). الإغتراب المهني لدى المكفوفين. عمان، الأردن: دار الوفاء، ط1.
- 10- بوعجاج، كمال(2006). دوافع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير. جامعة الجزائر.
- 11- تلالى، نبيلة(2016). الإحترق النفسي وعلاقته باتوافق المهني لدى المرأة العاملة. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر.
- 12- الجابري، علي حسين (2005). الإنسان المعاصر بين غروب الحضارة واغترابه. عمان، الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1.
- 13- الجباري، جنار عبد القادر أحمد(2014). السلوك التربوي وعلاقته بالإحترق النفسي. الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث، ط1.
- 14- جديدي، زوليخة(2012). الإغتراب المهني . مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 08، جامعة ورغلة، الجزائر.
- 15- جرار، سنابل(2011). الجدية في العمل وعلاقتها بالإحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الضفة الغربية. رسالة ماجستير، نابلس، فلسطين.
- 16- الجرجاوي، زياد علي محمد (2005). سمات الشخصية والإغتراب المهني والهوية لدى لدى عينة من موظفي وطلبة كليات التربية في الجامعات الفلسطينية. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- 17- الجماعي، صلاح الدين أحمد (2013). الإغتراب المهني الإجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي. عمان، الأردن: دار زهران، ط1.
- 18- جواد الشيخ، خليل(2003)، الإغتراب المهني وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة. رسالة ماجستير، غزة، فلسطين.
- 19- جوزة، عبد الله (2012). الإغتراب المهني الحضاري والعنف الإجتماعي. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- 20- الحراملة، أحمد (2007). علاقة مفهوم الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية بالإحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.
- 21- حسن علاوى، محمد(2017). علم نفس الرياضة والممارسة الرياضية. القاهرة، مصر: مركز الكتاب الحديث، ط1.

- 22- الحسن، سلوى(2015). الإحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة. رسالة ماجستير، أمدرمان، السودان.
- 23- حسين، محسن محمد(2016). الإغتراب المهني . الأردن: دار الزمان، ط1.
- 24- الحظري، يليمان(1980). الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. العدد30.
- 25- الحلاشة، نبيلة(2015). الكفايات التدريسية و الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الأساسية من وجهة نظرهم بمديرية تربية لواء الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 26- حلس، مازن أكرم عبد الله(2012). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإغتراب المهني الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 27- حمدانة، لورنس بادي محمد (1994). مظاهر الإغتراب المهني لدى معلمي المرحلة الأساسية في الأردن. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 28- الحمداني، اقبال محمد رشيد صالح (2011). الإغتراب المهني -التمرد قلق المستقبل. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1.
- 29- حنفي، عبد الغفار(1996). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. الدار الجامعية.الإسكندرية.
- 30- خضر، لطيفة إبراهيم (2011). التقوى وقهر الإغتراب المهني . القاهرة، مصر: عالم الكتب، ط1.
- 31- خلف، جمعة جاسم(2011). أبعاد الإغتراب المهني المؤسسي عند جماعات العمل. دراسات موصلية، العدد33، الموصل، العراق.
- 32- خليفة، عبد اللطيف محمد(2003). دراسات في سيكولوجية الإغتراب المهني . القاهرة، مصر: دار غريب.
- 33- الخولي، يمنى طريف(1987). العلم والإغتراب المهني والحرية. مصر: دار الكتب.

د- المؤتمرات العلمية:

- 34- دبله، خولة عبد المجيد أحمد (2013). دور التصدع الأسري المعنوي في ظهور الإغتراب المهني لدى المراهق. عمان، الأردن: دار الجنان، ط1.
- 35- دردير، نشوة كرم (2007). الإحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب) وعلاقته بأساليب حل المشكلات. رسالة ماجستير، جامعة الفيوم، القاهرة، مصر.
- 36- ذياب، حسان محمد فتحي (2017). مستوى الإحتراق النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء الرصيفة. رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، الأردن.
- 37- رحال، سامية (2012). الإحتراق النفسي لدى موظفي الأمن الوطني في ضوء بعض العوامل الفردية والبيئة التنظيمية. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار جامع نايف للنشر.
- 38- رسلان، نجلاء محمد (2017). ضغوط التكنولوجيا وعلاقتها بالإغتراب المهني في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 172.
- 39- رغداء، نعيمة (2012). الإغتراب المهني وعلاقته بالأمن النفسي. مجلة جامعة دمشق. المجلد 28-العدد 3.
- 40- الرويلي، نواف (1989). الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- 41- الزهراني، نوال (2007). الإحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الإحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- 42- الزيديين، بثينة حسين زيدان (2015). علاقة استخدام مواقع التواصل الإجتماعي في الإغتراب المهني وأزمة الهوية لدى طلبة المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- 43- سراي، مهدي (2011). الإحتراق النفسي وعلاقته باتوافق الزواجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسط والثانوي. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2.
- 44- سراي، مهدي (2011). الإحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى أساتذة المرحلتية المتوسطة والثانوية. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2.

- 45- سعيدي زروقي، يوسف(2013). تأثير ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية على المهارات العقلية وإدراك الذات البدنية عند تلاميذ المرحلة المتوسطة والثانوية. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، الجزائر.
- 46- سعيدي، عتيقة(2015). أبعاد الإغتراب المهني وعلاقتها بتعاطي المخدرات. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر.
- 47- سلامة، عادل(1999). الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. جامعة عين الشمس.
- 48- سلطان، محمد(2002). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية. دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 49- السلمي، علي(1981). إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. القاهرة. مكتبة غريب للنشر.
- 50- سيزلافي، اندري(1987). السلوك التنظيمي والأداء. الرياض. ج1.
- 51- شحادة، أسماء محمد(2011). الإغتراب المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعاقين بصريا في محافظات غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- 52- شماطة، عبد الناصر(2011). أوضاع المعلم ورضاه الوظيفي عن مهنة التعليم. جامعة عمر المختار. ليبيا.
- 53- الصالحي، هجران عبد الاله (2015). الإنسان والإغتراب المهني في فلسفة نيتشه. سوريا، دمشق: دار الفرقد.
- 54- صلاح الدين، محمد عبد الباقي(2000). السلوك الإنساني في المنظمات. الدار الجامعية للطبع والنشر. الإسكندرية.
- 55- صلاح، محمد محمود(2018). إسهامات المرونة النفسية في التنبؤ بالتغلب على الإغتراب المهني لدى الطلاب المصريين الدارسين في الخارج. مجلة المعهد العالي للدراسات والبحوث. العدد4، لندن، المملكة المتحدة.

- 56- الصنعاني، عبدة سعيد محمد(2009). العلاقة بين الإغتراب المهني وأساليب المعاملة الوالدية لدى الطلبة المعاقين سمعياً في المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير، جامعة تعز، اليمن.
- 57- طالب، ياسين(1992). الإغتراب المهني ، تحليل اجتماعي ونفسي لأحوال المغتربين وأوضاعهم: مكتبة الجامعة الأردنية، ط1، عمان.
- 58- طايبي، نعيمة(2012). علاقة الإحترق النفسي ببعض المتغيرات النفسية والنفسجسدية لدى الممرضين. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر2.
- 59- ظاظا، عماد(1992). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن.رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 60- العازمي، فواز(2015). الإغتراب المهني وعلاقته بالجريمة في دولة الكويت. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 61- عبد الله، عبد الله(2007). الإغتراب المهني وعلاقته بالصحة النفسية. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- 62- عبد الله، مجدي أحمد محمد (2013). الإغتراب المهني والهجرة غير الشرعية. جامعة الاسكندرية، مصر.
- 63- عبوقب، عيسى(2015). الإغتراب المهني وتعاطي المخدرات لدى المراهق المتمدرس. مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة محمد خيضر، العدد216.
- 64- عثمان، علي (2004). الإستلاب-تحطيم العقل. دمشق، سوريا: دار التكوين.
- 65- العديلي،ناصر محمد(1993). الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة السعودية.مجلة الإدارة العامة. الرياض. العدد32.
- 66- العرب، أسماء(2016). الإغتراب المهني الإجتماعي لدى الشباب الأردني في عصر العولمة. المجلة الأردنية للعلوم الإجتماعية، العدد2.
- 67- عزيون، زهية(2006). التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الإقتصادية. رسالة ماجستير، جامعة سكيكدة.

- 68- العسال، رنا محمد مصطفى(2009). الإغتراب المهني الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، الأردن.
- 69- عسكر، علي(1986). اتجاهات في دافعية العنصر البشري في مجال العمل. مجلة الإدارة العامة.الرياض.العدد52.
- 70- عسل، خالد محمد (2010). الإغتراب المهني بين الفهم النظري والإرشاد النفسي الإكلينيكي. الإسكندرية، مصر: دار الوفاء، ط1.
- 71- العطار، سلامة ابراهيم (2010). أثر استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في الإغتراب المهني الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- 72- عكاشة، محمود فتحي(1999). علم النفس الصناعي. الإسكندرية، مصر: مطبعة الجمهورية. (تكرار 2)
- 73- عليوي، عبد الخالق خضير(2001). الإغتراب المهني وعلاقته بالأسلوب المعرفي لدى الأستاذ الجامعي. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- 74- العناني، حنان عبد الحميد(2000). الصحة النفسية. عمان:دار الفكر.
- 75- عوض، محمود عباس(1985). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعارف.
- 76- عياش، خالد شريف عيسى(2007). الإغتراب المهني وعلاقته بالقلق النفسي لدى طلبة الصف الحادي عشر في مدارس محافظات"طولكرم، وقلقيلية، وسيلفييت". رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- 77- فضالة، عبد الرحيم محمد حسن (2010). الإغتراب المهني الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين. رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.
- 78- فهمي، منصور(1980). الروح المعنية بين العاملين، مجلة الإقتصاد والإدارة، مركز البحوث العلمية، جامعة الملك عبد الله.
- 79- قدوس، ضاوية(2014). الإحتراق النفسي لدى الشخصية الأجنبية. رسالة ماستر أكاديمي، جامعة سعيدة.

- 80- كباجة، سناء (2015). التغير القيمي وعلاقته بهوية الذات والإغتراب المهني لدى طلبة الثانوية العامة في قطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- أ- الكتب:
- 81- كريع، محمد(2009). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإحترق النفسي لدى المدربين. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر.
- 82- لمين، نصيرة (2013). فعالية برنامج إرشادي في تحسين مستوى الصحة النفسية لدى عينة من الطلاب الأجانب الذين يعانون من الإغتراب المهني . أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 02.

المجلات:

- 83- محمد عباس، يوسف(2005). الإغتراب المهني والإبداع الفني لدى الفئات الإكلينيكية. القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 84- مرياح، أحمد تقي الدين(2016). الإغتراب المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في مرحلة التعليم الإبتدائي. دراسات في علوم التربية. العدد 01-2016.
- 85- مرسي، سيد علي(1974). السلوك الإنساني في العمل. مصر. دار النهضة.
- 86- مزياني، فتيحة(1990). أثر الضغط المهني ومميزاته النفسية على الصحة والرضا الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- 87- مزياني، فتيحة(2011). مفهوم الإحترق النفسي: أبعاده ومراحل تكونه. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، الملتقى الدولي حول المعانات في العمل.
- 88- معروف، خديجة(2017). الإحترق النفسي لدى الأطباء الجراحين. رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورغلة .
- 89- المفتي محمد الأمين. (2004). الذكاءات المتعددة بين النظرية والتطبيق. المؤتمر العلمي السادس عشر لتكوين المعلم، الجامعة المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، المجلد الأول.

- 90- منتظر، حمزة(1989). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. مجلة الملك عبد العزيز لعلوم التربية، الرياض، العدد2.
- 91- منصورى، نبيل(2013). فاعلية برنامج إرشادي في التخفيف من الإحترق النفسى لى حكام كرة القدم. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3.
- 92- مهريه، خليدة(2013). الإغتراب المهني وعلاقته بالأمن النفسى. رسالة ماجستير، جامعة وهران.
- 93- موريس، انجرس(2004). منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية: دار القصبه للنشر، الجزائر.
- 94- موسى، محمود عوض محمود سليم (2003). مظاهر الإغتراب المهني لى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- 95- ميهوبى، فوزى(2006). المناخ التنظيمى السائد داخل المؤسسة الصحية وعلاقته بالإحترق النفسى لى الممرضين. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- 96- ناصري، محمد الشريف(2009). مظاهر الإغتراب المهني لى طلبة التربية البدنية والرياضية وانعكاساته على الطمأنينة النفسية. رسالة ماجستير، جامعة بسكرة.
- 97- النورى، جبار(2011). قياس أبعاد الإحترق النفسى وعلاقته بالمتغيرات الديمغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد86.
- 98- هياجنة، ايتان(2012). الإحترق النفسى لى معلمي التربية الرياضية في مدارس وكالة الغوث الدولية. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 99- الهيتى، موفق أسعد(2012). التوجيه والإرشاد والصحة النفسية للرياضيين. دمشق، سوريا: دار العرب، ط1.
- 100- الوابلى، سليمان(1991). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 101- وطفة، علي(1998). المظاهر الإغتراب المهني لى الشخصية العربية. الكويت: دار الفكر.

102- يعقوبي، خليفة(2018). الرضا الوظيفي أداة لحماية العامل من خلال تحقيق الإلتزام

النتظيمي. مجلة المقار للدراسات الإقتصادية، العدد3.

2- المراجع الأجنبية:

- 1- Vanderheyden, jean emile(2013). Le burn-out des quinquas. Belgique, Bruxelles: Bibliothèque royale de Bruxelles, 1re édition.
- 2- Didier Blanchet & Thierry Debrand(2007). Aspiration a la retraite, santé et satisfaction au travail, une comparaison européenne, Institut de recherche et documentation, Paris, février.
- 3- Helen Lingard & Steve Rowlinson(2005). Occupational health and safety in construction project management, Spon Press, U.K.
- 4- Christopher, A Chung(2004). Simulation modeling handbook: a practical approach, CRC Press edition, London.
- 5- Lakhdar, Sekiou(2004). Gestion des ressources humaines, édition De Boeck Université, Bruxelles, 2eme Edition.
- 6- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). Conciliation emploi -famille et temps de travail, le nouveau enjeux sociétaux, les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques, Université de Québec.
- 7- Patrice, Roussel(2001). La motivation au travail -concept et théories, Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi, Université des sciences sociales, Toulouse.
- 8- Ndoye, Abdou Karim (2000). L'insatisfaction au travail des professeurs de second degrés au Sénégal, Revue de science de l'éducation, Vol XXVI, N2.
- 9- Andreson, M. (1999). *The development of Intelligence Psychological*. Press, Uk.
- 10- Oscar Orstman(1999). Quel travail pour demain ?, édition Dunod entreprise, Paris.
- 11- Armstrong, T. (1994). *Multiple Intelligences in the classroom*. Retrieved on15-06-2008 from:http://www.ascd.org/readingroom/Books/armstrong_94.html.
- 12- Swannell , Julla,(1993). Oxford Modern English Dictionary , Oxford University Press Inc, New York.
- 13- F.Herzberg(1978). (Traduction: Charles Voraz), Le travail et la nature de l'homme, Entreprise Moderne d'Edtion, 4 eme édition, Paris.
- 14- Freudenberger,HJ (1975). the staff burnout syndrome in alterantive institution psychotherapy Theoryresearch,and practice.
- 15- Michel De Coster & François Pichault(1998).Traité de sociologie du travail, De Boeck Université, Bruxelles.

- 16-** Gellerman .S.W,(1971). Les motivations clefs d'une gestion efficace, Dunod entreprise, Paris.
- 17-** Gahoda.Mark (1958).Current concepts of positive mental health, New York book

الملاحق

ملحق رقم (1)

مقياس الإغتراب المهني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-

قسم التربية البدنية والرياضية

يندرج هذا الإستبان في إطار إعداد أطروحة دكتوراه لذلك نطلب من سيادتكم ملاً المعلومات التالية مع العلم أننا سوف نستعملها في نطاق البحث العلمي.

بيانات أولية:

الرجاء ملاً المعلومات التالية بوضع علامة X

اسم المؤسسة : المتوسطة	الثانوية
الجنس :	ذكر <input type="checkbox"/>	أنثى <input type="checkbox"/>	
الخبرة:	أقل من 15 سنة : <input type="checkbox"/>	أكثر من 15 سنة: <input type="checkbox"/>	
نظام التكوين:	كلاسيكي <input type="checkbox"/>	ل م د <input type="checkbox"/>	

تعليمات:

أخي الأستاذ/ أختي الأستاذة:

أمامك مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض القضايا والأمور التي تهتمك وتهتمنا معرفة رأيك الشخصي فيها، ولهذا الغرض يرجى منك وضع علامة (X) بجانب كل عبارة تنطبق على حالتك ومشاعرك .

ملاحظة:

لاتوجد عبارات صحيحة وأخرى خاطئة و لهذا المطلوب منك الإجابة على جميع الأسئلة بصدق، وتأكد أن جميع إجاباتك ستكون في سرية ولا تستخدم إلا في البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير لمساعدتكم

لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا رأي لي	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
				المعايير المستخدمة في تقويم أداء الأستاذ فيها درجة عالية من الذاتية	1
				أرى أن التزام الأستاذ بأخلاقيات المهنة ضعيف	2
				تربية الجانب الخلقى في مؤسستنا يقع في مرتبة متدنية من أولويات المؤسسة	3
				أشعر بالظلم من حيث مستوى المعيشة مقارنة مع موظفي بعض مؤسسات الدولة الأخرى الذين لهم نفس المؤهل العلمي	4
				أشعر عدم الإرتياح نتيجة التمييز بين مهنة الأستاذ والمهن الأخرى في معظم مؤسسات الدولة	5
				الإدارة لا تعامل الأستاذ بمعيار واحد	6
				يقع الأستاذ المبدع ضحية لأساليب التقويم التقليدية المتبعة في مؤسستنا	7
				العلاقة بين مدير المؤسسة والأساتذة تتسم بقلة الثقة	8
				يتأثر توزيع حصص البرنامج السنوي بين الأساتذة بعملية مزاجية أكثر منها موضوعية	9
				يعطي نظام الترقيات المستخدم إحساسا بالظلم لدة معظم الأساتذة	10
				يفتقر نظام الترقية الحالي إلى القدرة على التمييز بين أداء الأستاذ	11
				أشعر أن اتجاهات التلاميذ سلبية نحو الأستاذ	12
				يفتقد نظام تعيين الأستاذ الحالي للمعايير التي تحترم المهنة	13
				معايير توظيف الأستاذ تخضع للذاتية والمحسوبية	14
				النظام التعليمي الحالي أفقد الأستاذ قسما كبيرا من هيئته ونفوذه في قاعة الدرس	15
				ينظر المجتمع إلى العلم والعاملين فيه بنظرة إزدراء	16
				الأجواء الإدارية السائدة في المؤسسة تدفع باتجاه التباعد والتصادم بين الأساتذة	17
				رغبتي محدودة بالمشاركة في الندوات العلمية	18
				رغبتي محدودة بالمشاركة في النشاطات الإجتماعية والاحتفالات التي تقيمها المؤسسة	19
				كثيرا ماتدفعني الأجواء السائدة إلى التفكير بإعتزال المهنة والناس	20
				أفضل أن أكون رسميا في علاقاتي مع التلاميذ	21
				إهتمامي قليل بمتابعة قضايا التلاميذ	22
				رغبتي ضعيفة في المشاركة في الأحزاب السياسية	23
				دافعتي ضعيفة للإشتراك في الإنتخابات العامة للبلاد	24
				أشعر بغياب الصداقة الحقيقية في مجتمعنا التربوي	25
				سلوك التلاميذ داخل المؤسسة يولد لدي اعتقاد بأنه جيل غريب الأطوار	26
				تهمني مصلحتي قبل كل شيء	27
				أفضل الجلوس وحدي عندما لا يكون لدي عمل	28
				أفتقد الزميل الذي أعتمد عليه وقت الضرورة في عملي	29
				أفضل الإحتفاظ بأرائي لنفسي	30
				أكره أن يطلع الآخرون على أموري الشخصية	31

					32	أشعر بأنني قادر على تحقيق النجاح دون الاعتماد على أحد
					33	كوني أستاذ أمر يشعرنى بالإبتعاد على باقي الناس

لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا رأي لي	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					أشعر أن معظم ما درسته عندما كنت طالبا ضعيف الصلة بعلمي الحالي	34
					إن الكثير من المواد الدراسية التي يتعلمها التلاميذ ليست لها أهمية في حياتهم اليومية	35
					القرارات التي تتخذها الوزارة لا تمثل تطلعات الأساتذة	36
					مهما بذلت من جهد لا أجد من يقدره في الجهاز التربوي	37
					أرى أن دور الأستاذ محدود في توجيه تلاميذ هذا الجيل	38
					أشعر أن جهودي في لإستثارة التلاميذ نحو رفع مستوى التحصيل لا جدوى منها	39
					أشعر أن ثمرة جهودي قليلة اللامبالاة التي يتسم بها معظم التلاميذ	40
					أحس بوجود جو تربوي عام تسوده المظهرية في العمل وليس الرغبة الجادة فيه	41
					أشعر أن المحسوبة والوساطة في الحياة التربوية جردت أكثر من طموحاتي	42
					القيم السائدة داخل المؤسسة هي القيم المادية	43
					دخل الأستاذ لا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة	44
					غالبا ما أحدث نفسي بأن عناصر جمال المهنة قد تم سلبها	45
					مع مرور كل سنة في الخدمة أشعر بأنه ليس هناك ما يستأثر باهتمامي	46
					كثيرا ما أشعر أن حياتي الحالية لا معنى لها	47
					أتضايق أحيانا لعدم تمكني من المادة التي أقوم بتدريسها	48
					أحس بعدم تمكني من ضبط التلاميذ أحيانا	49
					أشعر بعدم كفاية الصلاحيات الممنوحة للأستاذ في التعامل مع القضايا التربوية	50
					أشعر بالإحباط لعجزني عن حل الكثير من القضايا اليومية داخل المؤسسة	51
					أعزف عن التعبير عن آرائني بحرية خشية العواقب المترتبة على ذلك	52
					أشعر أن قدرتي على مساعد تلاميذي في حل مشكلاتهم محدودة للغاية	53
					أحس بالعجز في دفاع عن حقوقي، خاصة إذا اسطدمت مع أصحاب النفوذ	54
					أرى أن الفرص المتاحة لتحقيق ذاتي قليلة جدا	55
					أعتقد أن إجراءات التقويم المعمول بها في التعليم أفرزت سلبيات عديدة	56
					أشعر بالإحباط لعدم قدرتي على تحسين وضعي وظروفي المعيشية	57
					أحس أن متاعب النقل للوصول للمؤسسة تأخذ مني جهدا أكثر من التدريس نفسه	58
					أشعر أن مسؤوليات الأستاذ كثيرة ومرهقة	59

					أرفض كل مسؤولية إدارية بسبب كثرة المشاكل فيها	60
					أشعر بأن الأستاذ مهضوم الحقوق المادية والمعنوية	61
					أشعر أن قدراتي الإبداعية في التدريس محدودة للغاية	62
					أذهب لقاعة الدرس بتثاقل شديد	63
					أحس بعدم الإهتمام بلياقتي ومظهري الشخصي	64
					أفضل عدم الإنضمام لهيئات الأساتذة(ال نقابات مثلا) لأنها خدمة لغيري	65
					على حساب مصلحتي	65
					لا أشعر بالإهتمام لما يدور من حوار بين الأساتذة والإدارة	66

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
67	أحس بأن المجالس والهيئات لا تمثلني					
68	أفضل عدم المشاركة باللقاءات والنشاطات التربوية					
69	أعتقد أنه ليس من مسؤوليتي الحفاظ على ممتلكات المؤسسة					
70	سمعة المؤسسة لا تهمني فأن جزء ثانوي فيها					
71	أنتظر انتهاء اليوم التدريسي بلهفة لأن الحياة التعليمية مملة					
72	مطالعاتي في ميدان تخصصي محدودة وقليلة					
73	متابعة واجبات التلاميذ ليست مهمة عندي					
74	تهمني فقط الأمور التي تسهل عملي كأستاذ					
76	أرى أنه ليس من مسؤوليات الأستاذ إبداء ملاحظات حول شكل التلميذ وأناقته ولياقته					
77	لا أتضايق من عبث التلاميذ ونزاعاتهم مع بعضهم البعض					
78	أحس بالملل من أخذ الحضور والغياب باستمرار					
79	لو سمحت لي الظروف لاخترت غير هذه المؤسسة					
80	أرى أنه ليس من واجبي إبلاغ التلاميذ عن سوء تصرف التلاميذ					

ملحق رقم (2)

مقياس الإحترق النفسي

الرقم	العبارات	أبدا	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر أو أقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل أسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم تقريبا
1	أشعر بأنني أصبحت عاطفي بسبب عملي							
2	أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضيه في عملي							
3	أشعر بالإرهاق حينما أصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر							
4	أستطيع أن اتفهم بسهولة شعور زملائي							
5	أشعر بأنني أعامل الزملاء بأنهم جمادات لابشر							
6	أشعر أن التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي التوتر							
7	أتعامل بكفاءة عالية مع مشاكل العمل والزملاء							
8	أشعر وكأنني أحترق داخليا بسبب عملي							
9	أشعر أنني من خلال عملي أؤثر إيجابيا في حياة الآخرين							
10	أصبحت قاسيا على الناس منذ بدأت هذا العمل							
11	أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قسوة في مشاعري							
12	أشعر بالنشاط والحيوية							
13	أشعر بالإحباط في عملي							
14	أشعر بأنني ابذل جهدي الأكبر في عملي							
15	إنني في الواقع لا أعبأ لما يحدث للآخرين							
16	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطا كبيرا علي							
17	أستطيع وبسهولة تهينة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه							
18	أشعر بالإبتهاج من خلال عملي وتعاملي مع الزملاء							
19	حققت اشياء كثيرة جديدة بالتقدير في هذا العمل							
20	أشعر وكأنني على شفا الهاوية بسبب عملي							

							21	في عملي تعامل بهدوء تام مع المشاكل الإنفعالية
							22	أشعر أن الزملاء يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها

ملحق رقم (3)

مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	العمل في تدريس التربية البدنية والرياضية مرهق للغاية					
2	يوجد نقص ملحوظ في الأجهزة و الأدوات الرياضية بالمدارس					
3	صعوبة إكمال دراستي يجعلني أضيق بالمهنة					
4	أشعر بتضاؤل فرص استكمال دراستي مادمت في هذه المهنة					
5	ألاحظ أن شخصية بعض المعلمين تمنعهم من العمل في تدريس التربية البدنية والرياضية					
6	ألاحظ أن تدني معلمي التربية البدنية والرياضية يرجع لظروف العمل في تدريس التربية البدنية والرياضية					
7	ألاحظ ضعف المستوى للخريجين الجدد					
8	ألاحظ عدم توفر الزي الرياضي في دروس التربية البدنية والرياضية					
9	عدم التزام التلاميذ بالزي الرياضي في دروس التربية البدنية والرياضية					
10	أشعر بدور التوجيه في التربية البدنية والرياضية					
11	زمن الحصة لا يكفي درس التربية البدنية والرياضية					
12	ألاحظ أن البحوث والدراسات التي تجربها كليات التربية البدنية والرياضية تساهم في تطوير المهنة					
13	ألاحظ أن معلم التربية البدنية والرياضية يسعى للعمل الإداري لعدم إقتناعه بالعمل بالتدريس					
14	يقل الرضا عن المهنة كلما زادت سنوات عملي بالتدريس					
15	أشعر أن مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية غير معترف بها بين المهن الأخرى					
16	أشعر أحيانا بالخرج من ذكر إسم مهنتي أمام من لا أعرفهم					
17	يتصف العمل في مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية بالرقابة والنمطية و عدم التجديد					
18	يتناسب الدخل الشهري مع الجهد المبذول في المدرسة					
19	أفضل وجود منحة إضافية لأعمال معلم التربية البدنية والرياضية					
20	منح المعلم منحة للملابس الرياضية					
21	يحتاج المعلم منحة إنتقال للأنشطة التي تتم خارج المدرسة					

					المميزات المادية في المهن الأخرى أفضل من مهنة التربية البدنية والرياضية	22
					أعتبر أن قيامي بتدريس التربية البدنية و الرياضية ليس إلا وسيلة لمواجهة أعباء الحياة المادية	23
					أشعر بتدني نظرة المجتمع لمهنة تدريس التربية البدنية والرياضية	24
					أشعر بقلّة إهتمام المسؤولين بمهنة التربية البدنية والرياضية	25
					أشعر بتقدير بعض معلمي و معلمات المواد الدراسية الأخرى للجهود المبذولة من معلم التربية البدنية والرياضية	26
					أشعر بنظرة المجتمع لمعلم التربية البدنية والرياضية على أنه أقل شأنًا من مدرسي المواد الأخرى	27
					العبارات	
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		الرقم
					ألاحظ تقدير المجتمع للرسالة التربوية لمعلم التربية البدنية والرياضية	28
					أشعر بكياني و إثبات ذاتي من خلال ممارستي لمهنة تدريس التربية البدنية والرياضية	29
					ألاحظ إدارة المدرسة تهتم بدروس و أنشطة التربية البدنية و الرياضية	30
					أشعر أحيانا أن الأعمال التي تكلفني بها إدارة المدرسة ليس لها صلة بالتربية البدنية و الرياضية	31
					أشعر أحيانا أن المدرسة تكلفني ما أستطيع	32
					ألاحظ أن إدارة المدرسة لا توفر الإمكانيات لمعلم التربية البدنية والرياضية	33
					أسلوب التوجيه الذي يتبعه المفتش يشجعني على بذل المزيد من الجهد	34
					أشعر أن المفتش يهتم بالعلاقات الإنسانية في معاملة معلم التربية البدنية و الرياضية	35
					التقارير التي يضعها المفتشين للمعلمين صورية و لا تمثل الواقع	36

ملحق رقم (4)

كتاب تسهيل من الجامعة الأردنية



THE UNIVERSITY OF JORDAN

الرقم: 3906/2019/15
التاريخ: 2019/12/12
الموافق:

السيد صباحية ابراهيم المحترم
جامعة حسنية بن بوعلي الشلف الجزائر
الموضوع: رسالة استقبال

تحية طيبة وبعد،،

فبالإشارة إلى كتاب رئيس جامعة حسنية بن بوعلي الشلف والمتضمن طلب رسالة استقبال لكم لغرض تريض علمي في الجامعة الأردنية، فإنه لا مانع لدينا من استقبالكم للاستفادة من مرافق الجامعة البحثية وزيارة الأقسام في الكليات ذات العلاقة بتخصصكم وفقاً لتعليماتنا، على ان لا تتحمل الجامعة الأردنية اية نفقات مالية وذلك خلال العام الجامعي 2020/2019.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام



نسخة:

-الاستاذ الدكتور عميد كلية التربية الرياضية (تسهيل مهمة الباحث في مراجعة الأقسام المعنية حسب الأصول)
- الدكتور مدير المكتبة (تسهيل مهمة الباحث في الحصول على بطاقة اشتراك إلكتروني واستخدام المكتبة حسب الأصول).

م ٤

ملحق رقم (05)

يبين الارتباط بين مقياس الإغتراب المهني والاحتراق النفسي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

Corrélations

		ightirab	ihтираq
ightirab	Corrélation de Pearson	1	,288**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	159	158
ihтираq	Corrélation de Pearson	,288**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	158	159

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

ملحق رقم (06)

يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعا لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ightirab	m	151	225,34	37,476	3,050
	f	8	240,50	52,041	18,399

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ightirab	Hypothèse de variances égales	,33 6	,563	-1,092	157	,276	-15,156	13,875	-51,334	21,023
	Hypothèse de variances inégales			-,813	7,390	,442	-15,156	18,650	-79,266	48,955

ملحق رقم (07)

يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).

Statistiques de groupe

	experience	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ightirab	15 من أقل	129	225,58	37,805	3,329
	15 من أكثر	30	228,37	40,785	7,446

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ightirab	Hypothèse de variances égales	,506	,478	-,358	157	,721	-2,785	7,778	-23,066	17,496
	Hypothèse de variances inégales			-,341	41,373	,734	-2,785	8,156	-24,807	19,237

ملحق رقم (08)

يبين الفروق في الإغتراب المهني تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).

Statistiques de groupe

	system	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ightirab	k	127	225,63	35,980	3,193
	lmd	32	228,00	46,873	8,286

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ightirab	Hypothèse de variances égales	,708	,401	-,312	157	,755	-2,370	7,591	-22,163	17,423
	Hypothèse de variances inégales			-,267	40,668	,791	-2,370	8,880	-26,366	21,625

ملحق رقم (09)

يبين الفروق في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ihtiraq	m	151	49,22	15,112	1,230
	f	8	42,25	13,730	4,854

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ihtiraq	Hypothèse de variances égales	,283	,595	1,276	157	,204	6,969	5,461	-7,271	21,208
	Hypothèse de variances inégales			1,392	7,926	,202	6,969	5,007	-9,879	23,816

ملحق رقم (10)

يبين الفروق في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).

Statistiques de groupe

	experience	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ihtiraq	15 من أقل	128	48,55	15,613	1,380
	15 من أكثر	31	50,16	12,804	2,300

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ihtiraq	Hypothèse de variances égales	,474	,492	-,531	157	,596	-1,607	3,026	-9,497	6,284
	Hypothèse de variances inégales			-,599	53,849	,552	-1,607	2,682	-8,768	5,555

ملحق رقم (11)

يبين الفروق في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).

Statistiques de groupe

	system	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ihtiraq	k	127	49,17	15,064	1,337
	lmd	32	47,69	15,338	2,711

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ihtiraq	Hypothèse de variances égales	,189	,664	,494	157	,622	1,478	2,990	-6,320	9,275
	Hypothèse de variances inégaies			,489	47,215	,627	1,478	3,023	-6,636	9,592

ملحق رقم (12)

يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى).

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
rida	m	152	111,75	11,766	,954
	f	8	112,75	14,170	5,010

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
rida	Hypothèse de variances égales	,399	,528	-,232	158	,817	-1,000	4,310	-12,238	10,238
	Hypothèse de variances inégales			-,196	7,517	,850	-1,000	5,100	-18,437	16,437

ملحق رقم (13)

يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 15 سنة/أكثر من 15 سنة).

Statistiques de groupe

	experience	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
rida	15 من أقل	129	112,74	11,695	1,030
	15 من أكثر	31	107,90	11,870	2,132

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différen ce écart- type	Intervalle de confiance 99% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
rida	Hypothèse de variances égales	,005	,945	2,060	158	,041	4,833	2,346	-1,283	10,950
	Hypothèse de variances inégales			2,041	45,055	,047	4,833	2,368	-1,534	11,200

ملحق رقم (14)

يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير نظام التكوين (كلاسيك/ل م د).

Statistiques de groupe

	system	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
rida	k	128	111,91	12,018	1,062
	lmd	32	111,34	11,313	2,000

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 99% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
rida	Hypothèse de variances égales	,013	,908	,243	158	,808	,570	2,349	-5,553	6,694
	Hypothèse de variances inégales			,252	49,989	,802	,570	2,264	-5,493	6,634

ملحق رقم (15)

يبين الارتباط بين مقياس الإغتراب المهني والرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

Corrélations			
	ightirab	rida	
ightirab	Corrélation de Pearson	1	,288**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	159	158
rida	Corrélation de Pearson	,298**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	168	169

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

ملحق رقم (16)

يبين معاملات ثبات ابعاد مقياس الإغتراب المهني النفسي عن طريق إعادة تطبيق الإختبار

الأبعاد	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية عند مستوى 0,05
1- فقدان المعايير	0,882	دال إحصائيا
2- الإنعزال الإجتماعي	0,775	دال إحصائيا
3- فقدان المعنى	0,973	دال إحصائيا
4- فقدان السيطرة	0,684	دال إحصائيا
5- اللامبالاة	0,924	دال إحصائيا
معامل الثبات الكلي	0,91	دال إحصائيا

ملحق رقم (17)

يوضح نتائج معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي

معامل الارتباط الكلي	معامل الثبات الكلي	الدالة الإحصائية عند 0,05
0,92	0,95	دالة إحصائيا