

## القدرة التنبؤية للصمت المهني بالاحترق النفسي

دراسة ميدانية إحصائية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان

## The predictive ability of Professional silence with burnout A Statistical Field study on a Sample of primary education teachers in some Educational institutions in the provinces of Tlemcen

يوسف حوياد<sup>1</sup>، هناء بوحارة<sup>2</sup><sup>1</sup> جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس (الجزائر)، .houbayoucef13@gmail.com<sup>2</sup> جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس (الجزائر)، .hanab7275@gmail.com

تاريخ النشر: 202/12/31

تاريخ القبول: 2023/10/6

تاريخ الاستلام: 2023/3/4

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على القدرة التنبؤية للصمت المهني بالاحترق النفسي لدى الأساتذة ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان، ولتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على فرضياتها تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واختيار العينة بالطريقة القصدية قوامها (450) أستاذ من الجنسين، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس الصمت المهني ل عبد الرحمن الصليبي (2019)، ومقياس الاحتراق النفسي ل نصرأوي صباح (2019)، وبعدما جمعت البيانات أجريت المعالجات الإحصائية عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v26)، من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية ، التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل سبيرمان وبراون، تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار (ت) للفروق بين المتوسطات، ومعامل الانحدار البسيط. وعليه توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: يمكن التنبؤ بالاحترق النفسي من خلال درجات الأساتذة على الصمت المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي. لا توجد فروق في مستوى درجة الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان. لا توجد فروق في مستوى درجة الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان. لا توجد فروق في مستوى درجة الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان.

**الكلمات المفتاحية:** الصمت المهني؛ الاحتراق النفسي؛ أساتذة التعليم الابتدائي.

### Abstract:

The study aimed to identify the predictive ability of Professional silence with psychological burnout among teachers in some Educational institutions in the provinces of Tlemcen state. To achieve the objectives of the study and answer its hypotheses, the descriptive approach was relied upon, and In the intentional way of (450) teachers of both genders was selected, where the study Tools were applied, including the Professional Silence Scale by Abdul Rahman Al-Salibi (2019) and the Burnout Scale by Nasrawi Sabah (2019). After the data were collected, Statistical treatments were carried out through

the (SPSS v26), by relying on Statistical Methods, frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation,

Pearson's correlation coefficient, alpha Cronbach coefficient, Spearman's and Brown's coefficient, one-way analysis of variance (ANOVA), test (T) for differences between averages, and simple regression coefficient.

-Burnout can be predicted by the teachers' scores on the Professional silence scale of primary education teachers.

- There are no differences in the level of Professional silence among teachers due to the gender variable among primary education teachers in some Educational institutions in the provinces of Tlemcen state.

-There are no differences in the level of Professional silence among teachers due to the scientific qualification variable among primary education teachers in some Educational institutions in the provinces of Tlemcen state.

- There are no differences in the level of Professional silence among teachers due to the seniority variable among primary education teachers in some Educational institutions in the provinces of Tlemcen state.

**Keywords :** Professional silence, burnout, primary education teachers.

---

المؤلف المرسل: يوسف حوياد،

يعد الصمت المهني أحد المفاهيم السلوكية التي جذبت انتباه الباحثين في الآونة الأخيرة، وأصبحت تشكل جزءاً من اهتماماتهم البحثية الهادفة الي إحداث تغيير إيجابي في المنظمات، حيث يرجع مفهوم صمت الموظف الي (Hirschman 1970) الذي كان أول من حاول تعريفه، وقد حدد إطاراً للصمت باعتباره استجابة سلبية، ومنذ ذلك التاريخ وعلماء الإدارة مستمرون في مفهوم الصمت المهني (عيسى ويسي العاملون في شتي المنظمات ببذل أقصى جهد ممكن لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها، ولكن يوجههم بعض المعوقات في مجال عملهم تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة، حيث يتعرض المعلمون للعديد من المواقف الضاغطة والتي تشعرهم بالضيق والتوتر، الأمر الذي من شأنه أن يحدث تأثيراً سلبياً عليهم سواء في حياتهم بشكل عام أو في مجال عملهم بشكل خاص، ومن أهم هذه الضغوط التي تواجه العاملين ظاهرة الاحتراق النفسي (Burnout) وتحدث هذه الظاهرة علي نطاق واسع وخاصة في قطاع المؤسسات التعليمية نظراً لما يتصف به هذا القطاع من تعامل مباشر مع التلاميذ مثل قطاع التعليم الابتدائي. (العرياني، 2016) . ويتناول الباحث في هذا لبحث لمحددات: القدرة التنبؤية للصمت المهني بالاحتراق النفسي من أساتذة التعليم الابتدائي، حيث تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى ندرة الدراسات الأجنبية والعربية التي اهتمت بالعلاقة بين الصمت المهني والاحتراق النفسي

**1- إشكالية الدراسة:**

من بين التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المنظمات، هي تنامي التغيير في بيئة العمل (pozveh&karimi,2016)، حيث تعد مشاركة العاملين بأرائهم ومعارفهم، وخبراتهم المرتبطة بالمنظمات المصدر الرئيسي للتطوير والتغيير والابتكار والتنظيم (Sufian et al,2015)، ومن ثم توليد المزايا التنافسية للمنظمات إلا أنهم عادة ما يفضلون الصمت (Moghaddampour et al,2013) والذي أصبح ظاهرة سائدة في كافة أنواع المنظمات في مختلف دول العالم.

وعلى الرغم من خطورة الآثار المترتبة عليه على مستوى المنظمات والمؤسسات التعليمية خاصة أو الأفراد على حد سواء (Qazelvand and Shatalebi,2016) ركزت

الدراسات على سلوك التعبير عن الرأي في مقابل الصمت المهني ( Maynes and podsakof,2014). وهناك دراسات أخرى توصلت أن صمت العمال يرفع من مستوى الضغوط المهنية مما يترتب عنا اصابتهم بالاحتراق النفسي كدراسة ( Hany& al,2021)، بنسبة قدرت بـ 49% من الموظفين يتجنبون الإفصاح عن أي معلومات أو بيانات تتعلق بالعمل بهدف تحقيق فائدة المنظمة وينتج عنها نسبة 55.33% من الأفراد يزداد الضغط النفسي والمهني لديهم وبالتالي يتعرضون إلى الاحتراق النفسي.

في السياق نفسه أكد الباحث النفسي (Binchi,2018) أن الموظفون يتعرضون عموماً لضغوط مختلفة، ولكن لا يتعرضون لنفس المخاطر حسب العمل والمؤسسة التي يعملون فيها، حيث يختلف نوع مدى التعرض للاحتراق النفسي من فرد إلى آخر حسب شخصيته التكوينية، وطبيعة العمل، والمجتمع المحيط به، والسلوك والإدارة التي يتعامل معها الموظفون. إذن من خلال هذا التصور الفكري تحاول الدراسة الحالية الكشف على مدى تنبؤ الصمت المهني لدى الأساتذة في ضوء دراسة ميدانية إحصائية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان، بطرح جملة من التساؤلات جاءت على النحو التالي:

- هل يمكن التنبؤ بالاحتراق النفسي من خلال درجات الأساتذة على الصمت المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى سنوات الأقدمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

## 2- فرضيات الدراسة:

- يمكن التنبؤ بالاحتراق النفسي من خلال درجات الأساتذة على الصمت المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- لا توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
  - لا توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
  - لا توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لسنوات الأقدمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 3- أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية الكشف عن الأهداف التالية:

- 1- الكشف عن قدرة تنبؤ درجات الصمت المهني بالاحترق النفسي لدى أفراد العينة.
  - 2 - الوقوف عند مدى وجود فروق في مستوى درجات الصمت المهني لبعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
  - 4- اقتراح برامج ارشادية موجهة لأفراد العينة يمكن الاستفادة منها، والاسترشاد بها في تحسين دور المعلم في مدارس مقاطعات ولاية تلمسان للحد من الصمت المهني والاحترق النفسي.
- 4. أهمية الدراسة:**

- 4-1 **الأهمية النظرية:** تبحث هذه الدراسة في متغيرين لهما من الأهمية بمكان، حيث يعتبران من موضوعات الفكر التنظيمي الحديث، إذ تتناول الدراسة الحالية موضوع القدرة التنبؤية للصمت المهني بالاحترق النفسي. ومن ذلك تساعد الدراسة في التأسيس لمفاهيم الإدارة الحديثة والتعرف على العوامل المؤثرة فيها. وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة على - في حدود اطلاعنا- التي تناولت القدرة التنبؤية للصمت المهني بالاحترق النفسي، حيث من المتوقع أن تسهم في إثراء المكتبة الجزائرية والعربية على وجه التحديد بهذا النوع من الدراسات وإضافة الشيء الجديد للمعرفة العلمية.
- 4-2 الأهمية العملية:**

أصبحت مهنة التعليم أكثر من أي وقت مضى تواجه الكثير من التحديات والعقبات، ولعل أبرز هذه التحديات هي ظاهرة الاحترق النفسي السائد في المدارس الابتدائية، والعمل على خفض مستوى الصمت المهني والاحترق النفسي الذي

يتعرض له المعلمون في تلك المدارس ومن ثم التأثير على أدائهم الوظيفي وعليه تكتسي الدراسة الحالية أهمية من خلال:

محاولة سد النقص في هذا المجال الذي يمكن من خلاله التعرف على الصمت المهني في المدارس الابتدائية في مقاطعات ولاية تلمسان، وذلك من منطلق توفير البيئة التعليمية المناسبة.

توفر هذه الدراسة تغذية راجية بحيث يمكن في ضوء ما تفسر من نتائج على أن تساعد على وضع استراتيجيات كفيلة بتحسين مهنة المعلم، في المدارس الابتدائية في ولاية تلمسان بغية خفض الصمت المهني والاحتراق النفسي الذي يتعرض له المعلمون في تلك المدارس، ومن ثم أخذ القرارات اللازمة لوضع المعلمين في بيئة مدرسية ملائمة حتى تسمح لهم القيام بمهامهم في أحسن الظروف.

#### 5- التعريف الإجرائية للدراسة:

**5-1 الصمت المهني:** يعرف بأنه " غياب الصوت بشكل خاص من التواصل، والذي يتضمن مجموعة من الادراكات مثل العواطف، والاعتراض، والتأييد، بالإضافة ظاهرة صمت الموظف قد تحدث نتيجة معاني مختلفة حسب الدوافع الأساسية ( Pinder & Harlos, 2001, p.65). ويرى مورسون، وميليكي أن الصمت المهني " عندما تختار بعض المنظمات الاحتفاظ بالصمت التنظيمي بشأن المسائل التنظيمية، يصبح الصمت سلوكا جماعيا الذي يشار إليه باسم الصمت التنظيمي (Maria, 2006: p219).

ويعرف الصمت المهني اجرائيا: هو ميل المرؤوسين في المنظمات إلى تجنب تقديم المعلومات أو المقترحات لرؤسائهم، أو الإخبار عن المشكلات خوفا من أي ردود فعل سلبية، أو أية نتائج غير مرضية. أيضا هو الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة وفق مقياس الصمت المهني ل عبد الرحمن الصليبي (2019)

**5-2 الاحتراق النفسي:** هو "مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الانفعالية 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 (Maslache & Jackson,1981: p99)

أما اجترانيا هو: الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة وفق مقياس الاحتراق النفسي لـ نصراوي صباح (2019).

## 6 - الإطار النظري والدراسات السابقة:

### 6-1 مفهوم الصمت المهني:

بالرغم من أن الصمت التنظيمي حديث في الأدب الإداري والتنظيمي، إلا أن مفهومه يبدو في بعض الأحيان إلى نتيجة عدة عوامل، وأحيانا إلى أسباب. ولهذا فإن الصمت التنظيمي من وجهة نظر الباحثين لا يوجد له تغييرا محددًا ودقيقًا، نظرا لتعدد مصادره، إلا أن التعريفات تختلف باختلاف نظرة الباحثين من زوايا مختلفة فبعضهم مثل هونغ و آخرين Huang & al (2005) "يري أن البعد الأول هو الدعم المتلقي وأما البعد الثاني فوه الدعم المدرك والذي يشير إلى مدى ادراك الموظف إلى المساعدات الاجتماعية، والتغذية الرجعية، والحوافز المادية، والتماسك الاجتماعي، واشباعه لحاجاته النفسية، وفي هذا الخصوص فإن الدعم المقدم فعليا يؤدي إلى مناعة نفسية من حدة حدوث الصمت التنظيمي (إبراهيم، 2019، ص.45).

تعددت الأبحاث والدراسات الأجنبية في مجال الصمت التنظيمي، فقد ظهرت تعاريف متعددة، التي تشير إلى دراسة مويسون ومليكان Morrison & milliken " بأنه ديناميكية الشعور الجماعي التي تولد إدراك حلول المشاكل التنظيمية، وهو خوف المرؤوسين بالتحدث حول المشاكل التي يتعرضون لها (إبراهيم، 2019، ص.40)، وهذا ما سبب لهم ضغوط وصعوبات حول قضايا العمل، والأداء والدافعية، والولاء نحو مؤسساتهم.

### 6-2 مفهوم الاحتراق النفسي:

يعد مفهوم الاحتراق النفسي من المفاهيم الحديثة نسبيًا، ويعتبر فرويدنبرجر (Freudenberger) أول من استخدم هذا المصطلح في السبعينات للإشارة للاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية ومنها مهنة (التدريس)، الذين يرهقون أنفسهم لتحقيق أهداف صعبة، وقد أصبح مفهوم الاحتراق النفسي مصطلحا واسع الانتشار، إذ وضحت ماسلاش (Maslach) أن ظاهرة الاحتراق النفسي تصيب أصحاب المهن فتسبب لهم القصور، والعجز، عن تأدية مهامهم في المستوى المطلوب

(دواني وآخرون، 1989)، وأشار فريدمان (Friedman , 1991) أن هذا المفهوم يرتبط بمهنة التعليم أكثر من غيره من المهن الأخرى (إبراهيم، 2019، ص23) ويقصد بالتعب في العمل نتيجة إلى الضغط المرتفع في العمل، حيث قامت كريستينا ماسلاش (Christina Maslach) بتقديم بتعريفها للاحتراق النفسي: عدم القدرة على التوافق والانسجام مع مستويات الضغط الانفعالي المتواصل الناتج عن العمل، وفي سنة 1997 تناولت (كريستينا ماسلاش) و( ميكائيل ليدر) تعريف آخر للاحتراق النفسي وهذا التعريف يعد بعد جهد كبير من نتائج الدراسات التي قامت بها الأستاذة (كريستينا ماسلاش)، بأنه: تغيير في اتجاهات وسلوك العامل نحو زملائه في العمل وعملائه وعمله سلبيًا، وفقدان الإحساس بالإنجاز وشعوره بالإرهاق البدني والعاطفي (بن زروال، 2015، ص.263).

#### 7- الدراسات السابقة:

- دراسة رامي محمد عبدربه الختاتنة (2009) تحت عنوان: أثر الصمت التنظيمي على الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الصمت التنظيمي على الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبان لجمع البيانات، وقد تم استخدام عينة طبقية عشوائية كأسلوب لتحديد عينة الدراسة، وتم توزيع (682) استبانة الصمت التنظيمي واستبانة الثقة التنظيمية وتم استرجاع (582) منها لدى أساتذة التعليم الأساسي، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- 1- أن أبعاد الصمت التنظيمي وفقاً لتصورات أفراد عينة الدراسة ذات مستوى متوسط.
- 2- أن أبعاد الثقة التنظيمية وفقاً لتصورات أفراد عينة الدراسة ذات مستوى مرتفع.
- 3- وجود أثر لأبعاد الصمت التنظيمي في الثقة التنظيمية، وأن أبعاد الصمت التنظيمي تقسر %56.9 من التباين في بعد الثقة التنظيمية.

وتوصي الدراسة بضرورة التوجه من قبل الإدارات العليا للمؤسسات المبحوثة لتعزيز الشفافية في تدفق المعلومات الموثوق فيها عن أعمالها للعاملين فيها، لما لهذه القيمة من أثر إيجابياً في تقليل مستوى الصمت التنظيمي وبالتالي تعزيز الثقة لدى العاملين مؤسساتهم السعي لتشجيع الانفتاح والمرونة في العلاقات الشخصية، مع سياسة الباب

المفتوح عن طرق فتح قنوات الاتصال أمام المرؤوسين لتوصيل آرائهم وأفكارهم كتغذية رجعية من أجل القرارات اللازمة، تعزيز المبادرة الشخصية، وتقديم الحوافز، والأفكار الريادية (رامي محمد، ص.254).

- دراسة: بن ساسي عقيل وأبو مقارنة (2010): هدفت التعرف إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين في مجال التدريس، وعمّا إذا كانت هناك فروق تعود إلى المستوى الذي يُدرس به المعلم، الجنس والخبرة المهنية. وقد أجريت الدراسة بمدينة ورقلة بالجمهورية الجزائرية، حيث تكونت العينة الدراسة (425) معلماً ومعلمة منهم (201) معلماً من المرحلة الابتدائية و(146) معلماً من المرحلة المتوسطة (88) معلماً من المرحلة الثانوية، وقد استخدم الباحثان مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وقد أظهرت النتائج إلى وجود احتراق نفسي منخفض لدى غالبية أفراد العينة في جميع أبعاد المقياس، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى متغيرات المستوى التعليمي، والجنس، والخبرة المهنية، وقد أوصى الباحثان بتدريب المعلمين على كيفية التعايش مع ضغوط الضغوط بوضع استراتيجيات من طرف المختصين النفسانيين لهذه الفئة، مع وضع قنوات الحوار مع المعلمين للسماع لانشغالاتهم، وتوفير مناخ مدرسي ملائم مع الرفع من التحفيزات المادية والمعنوية للتقليل من الضغوط النفسية التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي (بن سامي، 2010، ص.30)

8 - منهجية الدراسة وإجراءاتها:

8-1 منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد لنا المنهج المستخدم في الدراسة، وعليه في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي وهذا لملائمته وطبيعة الدراسة التي تتناول القدرة التنبؤية للسمت المهني بالاحتراق النفسي ضمن دراسة ميدانية إحصائية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان

8-2: حدود الدراسة:

أ- المكانية: تم إجراء الدراسة ببعض المؤسسات الابتدائية بمقاطعات ولاية تلمسان.

ب- الزمانية: دامت فترة البحث في الدراسة الاستطلاعية من الفترة 21 فيفري 2021 الى غاية 30 ماي 2022 وامتدت فترة هذه الدراسة بسبب جائحة كوفيد (19) التي تعرضت لها الجزائر كغيرها من بلدان العالم.

ج- البشرية: تكون مجتمع الدراسة من أساتذة الطور الابتدائي ببعض ابتدائيات ولاية تلمسان.

8-3 مجتمع وعينة الدراسة: إن الهدف من الدراسة هو الكشف عن الصمت المهني كمنبئ والاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات ولاية تلمسان. حيث بلغ مجموع أفراد العينة (450) معلما ومعلمة بابتدائيات ولاية تلمسان، تم اختيارهم بالطريقة القصدية.

#### 8-4 أدوات جمع البيانات

تمثلت أدوات الدراسة فيما يلي:

2- مقياس الصمت المهني من اعداد الباحث رائد عبد الرحمن الصليبي (2019).

2- مقياس الاحترق النفسي من اعداد الباحث نصراري صباح (2016)

أولا: مقياس الصمت المهني:

- وصف المقياس

صمم المقياس من طرف الباحث رائد عبد الرحمن الصليبي (2019) حيث تم الاستعانة بدراسة (خوالدة، 2016)، ودراسة (أحمد، 2017)، ودراسة (البنوي، 2017) في اعداد فقرات المقياس حيث هدف المقياس: (عن دور الصمت التنظيمي في السلوك الابداعي لمنتسبي جهاز الشرطة البحرية)، حيث تكون من ثلاث مجالات، المجال الأول: صمت الاذعان (الاستسلام)، ويتكون من (7) فقرات، المجال الثاني: الصمت الدفاعي، ويتكون من (7) فقرات، والمجال الثالث: الصمت الاجتماعي ويتكون من (6) فقرات.

وتم استخدام مقياس ليكارت Likert Skale المتدرج ذي النقاط الخمسة لقياس العبارات، ويعتبر من أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء والتوجهات وذلك لسهولة فهمه وتوازن درجاته، حيث يشير الى درجة موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات المقياس، ويقابل كل عبارة من عبارات المحور الثاني ( مقياس الصمت المهني)

قائمة تحمل العبارات التالية: (موافق بشدة - موافق - محايد غير موافق غير موافق بشدة)، وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها احصائياً وفقاً للأوزان التالية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة كما يلي: موافق بشدة (5)، موافق (5)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1). (عبد الرحمن، 2019).

#### - ثبات وصدق المقياس:

- ثبات مقياس الصمت المهني: تم التحقق من ثبات مقياس الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ وتوصل الباحث الى النتائج التالية: بعد صمت الاذعان (الاستسلام) قيمة قدرت بـ (0.879)، وبعد الصمت الدفاعي قيمة قدرت بـ (0.924)، وبعد الصمت الاجتماعي بقيمة (0.726)، وجميع فقرات المقياس بقيمة (0.884).

- صدق مقياس الصمت المهني: وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات المقياس والدرجة الكلية وعليه بلغت قيمة بعد صمت الاذعان (الاستسلام) من (0.706 - 0.854)، بعد الصمت الدفاعي قيمة قدرت بـ (0.774 - 0.836)، وبعد الصمت الاجتماعي (0.503 - 0.663)

واعتمد الباحث على الصدق البنائي حيث توصل الى النتائج التالية: صمت الاذعان (الاستسلام) بقيمة (0.907)، الصمت الدفاعي قيمة (0.929)، ويليه الصمت الاجتماعي بـ (0.3899) والمقياس ككل بقيمة قدرت (0.754). وبذلك تعتبر جميع مجالات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه. (عبد الرحمن، 2019).

#### - الخصائص السيكومترية لمقياس الصمت المهني :

للاستخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الصمت المهني سوف نحاول الكشف عن الصدق والثبات وفيما يلي عرض مفصل لهما:

#### - صدق الاتساق الداخلي:

في هذه الخطوة قمنا بحساب معاملات الارتباط لكل بند من بنود المقياس مع البند التي تنتمي اليه ومع الدرجة الكلية للمقياس وذلك من أجل التعرف على الاتساق الداخلي بينهما حيث تم التوصل الى النتائج التالية:

**الجدول رقم (01) معامل الارتباط بيرسون الفقرات مع الأبعاد ومع الاختبار ككل لمقياس الصمت المهني:**

الفقرة	البعد	اتساق الفقرات مع البعد	اتساق الفقرات مع الاختبار ككل
01	صمت الأذغان	0.68**	0.53**
02		0.72**	0.61**
03		0.70**	0.61**
04		0.80**	0.68**
05		0.78**	0.68**
06		0.81**	0.77**
07		0.78**	0.70**
08		0.85**	0.79**
09		0.81**	0.79**
10	الصمت الدفاعي	0.88**	0.81**
11		0.83**	0.72**
12		0.87**	0.76**
13		0.75**	0.63**
14		0.83**	0.78**
15	الصمت الاجتماعي	0.72**	0.57**
16		0.73**	0.53**
17		0.78**	0.39**
18		0.68**	0.227**
19		0.59**	0.34**
20		0.70**	0.37**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن بنود المقياس كان لها اتساق مع البند الذي تنتمي إليه، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.01^{**}$ )، و ( $0.05^{*}$ )، تتراوح ما بين ( $0.59^{**}$ ) و ( $0.88^{**}$ )، وارتباطها مع الاختبار ككل تراوحت ما بين ( $0.22^{*}$ ) و ( $0.81^{**}$ )

**الجدول رقم (02) يوضح معامل الارتباط بيرسون الأبعاد مع الاختبار ككل للصمت المهني**

الأبعاد	الاختبار ككل
صمت الأذغان	0.86**
الصمت الدفاعي	0.90**
الصمت الاجتماعي	0.60**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن ارتباط بيرسون بين الأبعاد والاختبار ككل تراوحت ما بين  $(0.60^{**})$  و  $(0.90^{**})$ . وهذا مما يثبت بأن الاختبار قوي صادق وقابل للاستعمال.  
- ثبات المقياس:

الجدول رقم (03): يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية وثبات ألفا كرونباخ لمقياس

### الصمت المهني

المتغيرات	معامل ارتباط التجزئة النصفية	تصحیح الطول سيرمان وبروان	الفاكرونباخ
صمت الاذعان	0.71	0.83	0.87
الصمت الدفاعي	0.81	0.89	0.92
الصمت الاجتماعي	0.49	0.65	0.79
الاختبار ككل الصمت المهني	0.62	0.77	0.91

يتضح من خلال الجدول رقم (03): أعلاه أن الاختبار قوي بالنسبة لكل الأبعاد والاختبار ككل وهذا يفسر بأن الاختبار يمتاز بثبات قوي وقابل للاستعمال.

### ثالثاً: المقياس الاحتراق النفس

#### أ- وصف المقياس:

صمم المقياس من طرف الباحثة نصرأوي صباح (2016)، حيث تمت الاستعانة بدارسة الباحثة ماسلاش بالاشتراك مع فريق بحثها بإنشاء الأداة الأكثر شهرة في قياس الاحتراق النفسي (M B I) والمتوفرة بثلاث نسخ هي، Survey: صدرت هذه النسخة سنة (1981)، أنشأها ماسلاش بالاشتراك مع سوزان جاكسون Susan et Jackson تتكون من (22) بندا، موزعين على ثلاث محاور هي: الانهاك العاطفي ويضم (9) بنود، تبدل المشاعر يضم (5) بنود، الإنجاز الخصي: ويضم (8) بنود، حيث تم ترجمة مقياس الاحتراق النفسي (MBI-SHH) بالاعتماد على ثلاث أساتذة جامعيين لغة انجليزية ( منهم 2 مختصين في الترجمة)، قمنا بعملية الترجمة الأولية للمقياس، بتوحيد الترجمات الثلاث المقترحة من قبلهم، وصلوا الى ترجمة أولية (1) والتي قدر صدقها (0.433)، وهو الامر الذي استوجب إعادة النظر في ترجمة كل من ( أقسام المقياس، والتفسيرات)، ومن ثم عرضت لاحقا على ثلاث خبراء تتوافر لديهم خلفية باللغة الإنجليزية منهم (2) في مجال علم النفس وعلوم التربية، و1 في اللغة العربية)، وتم التوصل في ضل تقييماتهم للترجمة الأولى الى صياغة النسخة الأولية (2)، وتم تعديل

البود الغير واضحة في ظل التطبيق بالحوار معهم، وهنا توصلنا الى النسخة النهائية المعربة والقبالة للتطبيق على عينة التقين. هدف المقياس إلى الكشف عن تكيف مقياس ماسلاش للاحترق النفسي (MBI-HSS)، على المهن التعليمية في البيئة الجزائرية، حيث تكون المقياس من ثلاث أبعاد، العد الأول الانهاك العاطفي ويتمون من البود (1،2،3،6،8،13،14،16،20) يليه بعد تبدل المشاعر ويتكون من البود (5،10،11،15،22)، وبعد الإنجاز الشخصي ويتكون من البود (4،7،9،12،17،18،19،21). (نصراوي،2016).

#### ب- ثبات وصدق المقياس:

ثبات مقياس الاحترق النفسي: للتأكد من ثبات المقياس، اعتمد الباحثة على التطبيق مرة واحدة، وباستخدام برنامج SPSS (V17)، حيث طبقت طريقة التجزئة النصفية: حيث أوضح معمل (f.test) أن المعادلة التصحيحية المناسبة لمعامل الارتباط بين نصفي المقياس: هي معادلة جيتمان (Guttman) فكان معامل ثبات درجات المقياس قبل وبعد التصحيح كالآتي، معمل الفا كرونباخ الجزء الأول من المقياس قدر ب (0.82)، والجزء الثاني قدر ب (0.82)، معامل الثبات قبل التصحيح ب (0.95)، ومعامل جتمان التصحيحي هو (0.95).

طريقة الاتساق الداخلي (Inter item consistency): باستعمال الثبات الفا كرونباخ، لحساب معامل الثبات الكلي لدرجات المقياس، ومعاملات الثبات المتعلقة بدرجات البود، فكانت مالاتي: حيث قدر الثبات الكلي لدرجات المقياس ب (0.91)، لثبات المقياس وهو ما يوضح ويبين ثبات المقياس وقابل للاستعمال.

- **صدق مقياس الاحترق النفسي:** أما عن صدق المقياس توصل الباحث برصد الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، للتعرف على مدى التجانس الداخلي للمقياس. ومنه رصدنا قيم مقبولة تعبر عن صدق المقياس وبذلك تراوحت قيم المقياس ما بين (0.623 - 0.848) وهي قيم مقبولة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وجاءت الارتباطات بين البعد والاختبار ككل على النحو التالي: الاجهاد الانفعالي قدرت قيمة ب (0.893)، تبدل المشاعر قدرت قيمة ب (0.879)، نقص الشعور بالإنجاز قدرت قيمة ب (0.841). تشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق عالي وصالح للاستعمال.

## - الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق النفسي

للاستخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق النفسي سوف نحاول الكشف عن الصدق والثبات وفيما يلي عرض مفصل لهما:

### - صدق الاتساق الداخلي:

في هذه الخطوة قمنا بحساب معاملات الارتباط لكل بند من بنود المقياس مع البند التي تنتمي اليه ومع الدرجة الكلية للمقياس وذلك من أجل التعرف على الاتساق الداخلي بينهما حيث تم التوصل الى النتائج التالية:

الجدول رقم (04): معامل الارتباط بيرسون الفقرات مع الأبعاد ومع الاختبار ككل الاحتراق

### النفسي

الفقرة	البعد	اتساق الفقرات مع البعد	اتساق الفقرات مع الاختبار ككل
01	الانهاك العاطفي	**0.22	**0.46
02		**0.22	**0.46
03		**0.34	**0.45
04		**0.30	**0.24
05		**0.18	**0.27
06		0.01	**0.12
07		0.82	**0.21
08		**0.643	**0.58
09		**0.32	**0.23
10	تبدل المشاعر	**0.11	**0.41
11		**0.16	**0.44
12		**0.10	**0.28
13		**0.34	**0.61
14		**0.28	**0.56
15	تدني الشعور بالإنجاز	**0.40	**0.35
16		**0.62	**0.59
17		**0.48	**0.22
18		**0.35	**0.20
19		**0.36	**0.26
20		**0.59	**0.48
21		**0.26	**0.14
22		**0.44	**0.33

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن بنود المقياس كان لها اتساق مع البند الذي تنتمي إليه، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.01^{**}$ )، و ( $0.05^{*}$ )، تتراوح ما بين ( $0.11^{**}$ ) و ( $0.64^{**}$ )، وارتباطها مع الاختبار ككل تراوحت ما بين ( $0.12^{*}$ ) و ( $0.61^{**}$ ). الاتساق الداخلي بين الفقرة والبند الذي تنتمي إليه وبين البند والاختبار ككل كان من الضعيف الى المتوسط

**الجدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون الأبعاد مع الاختبار ككل الاحتراق النفسي:**

الأبعاد	الاختبار ككل
الانهاك العاطفي	0.78
تبلد المشاعر	0.733
تدني الشعور بالإنجاز	0.766

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن ارتباط بيرسون بين الأبعاد والاختبار ككل تتراوح ما بين ( $0.73^{**}$ ) و ( $0.78^{**}$ ). وهذا مما يثبت بأن الاختبار قوي صادق وقابل للاستعمال.

**الجدول رقم (06): يوضح الثبات بطريق التجزئة النصفية نصفي الاختبار وثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي**

المتغيرات	معامل ارتباط التجزئة النصفية	تصحيح الطول سبيرمان وبروان	الفاكرونباخ
الانهاك العاطفي	0.16	0.28	0.29
تبلد المشاعر	0.34	0.51	0.56
تدني الشعور بالإنجاز	0.40	0.58	0.41
الاختبار ككل الاحتراق النفسي	0.44	0.61	0.64

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أعلاه أن الاختبار من الضعيف الى المتوسط بالنسبة لكل الأبعاد والاختبار ككل وهذا يفسر بأن الاختبار يمتاز بثبات وقابل للاستعمال

**9- الأساليب الإحصائية المستخدمة:** بهدف تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها وتساؤلاتها، اعتمدنا على رزمة إحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical package for social science بنسختها (26) وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المستعملة التي تنوعت ما بين الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي وهي:

- التكرارات والنسب المئوية
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- معامل بيرسون (Person) للتعرف على ارتباط الدرجات ومعرفة العلاقة بين المتغيرات.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova) للتعرف على الفروق.
- اختبار (ت) للفروق (T.test) للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.

## 10 - عرض وتحليل النتائج:

### 1-10 عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه "يمكن التنبؤ بالاحترق النفسي من خلال درجات الأساتذة على الصمت المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان".

وللتحقق من هذه الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي تحليل الانحدار البسيط والذي سنتحقق من خلاله من مدى إمكانية التنبؤ بالاحترق النفسي من خلال الصمت المهني. والنتائج الجدول رقم (40) توضح ذلك:

جدول رقم (07) يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالاحترق النفسي من خلال

#### الصمت المهني

المتغير التابع	المتغيرات المتنبئة (المفسرة)	معامل R	معامل R <sup>2</sup>	قيمة F	دلالة F	معامل Beta	قيمة T	دلالة T	معامل تضخم التباين
الاحترق النفسي	الصمت المهني	0.0.179	0.035	14.738	0.000	- 0.179	- 3.748	0.000	1.000

ومن أجل معرفة العلاقة بين الاحترق النفسي والمتغير المفسر الصمت المهني، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط كما يوضحه الجدول (07) والذي اعتبرت فيه متغير الصمت المهني كمتغير مفسر الاحترق النفسي كمتغير تابع. أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) التي بلغت (14.738) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.001)، وتفسر هذه النتائج على أن المتغير المفسر الصمت المهني فسر 3% من التباين الحاصل في الاحترق النفسي وذلك من خلال النظر إلى قيم معامل التحديد (R<sup>2</sup>) الذي يساوي (0.035).

كما جاءت قيمة معامل بيتا (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق النفسي المهني والصمت المهني بقيمة (-0.179) وهي قيمة سالبة عكسية وذات دلالة إحصائية. ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء ما أشارت إليه الدراسات حيث اتفقت فرضية دراستنا الحالية مع كل من نتائج دراسة: Ratanasiripond&Nungdanjajark & Thonthammarat & Toyama (2021) وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الإرهاق العاطفي والاكتئاب نتيجة، مع وجود علاقة تبدل المشاعر والاكتئاب، ووجود علاقة في القدرة على الصمود والاكتئاب، مع وجود اختلاف في مستوى الاحتراق النفسي والاكتئاب لدى المعلمين ودراسة: (Aylsworth,2008) التي أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائية بين مستويات الاحتراق ومستويات الرضا الوظيفي لدي المعلمين في المدارس الحكومية واتفقت أيضا مع دراسة: Miray Dagyar. (2022). التي توصلت الى وجود احتراق نفسي في ضل صمت المعلمين داخل المؤسسات التعليمية مما ينتج عنه احتراق نفسي لديهم.

علما أن جل الدراسات السابقة اتفقت مع دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة التي لم تشترك معها بصفة كبيرة في مخرجات فرضياتها التي تؤكد أن المعلمين يعاون بعدم الادلاء بالمطالب والمشاكل التي يعيشونها في الابتدائية ضغوط متعددة المصادر اذ أنها مهنة اجتماعية كثيرة المتغيرات والمطالب. في الوقت الذي يطلب من المعلم او الموظف القيام بمسؤوليات كبيرة وجاء هذا ليؤكد أن العمل في بيئة مدرسية تفتقر الى المتطلبات الضرورية، وكذلك سواء من جانب المكان او الزمان، والمرافق، وقلة الاتصال سواء مع التلاميذ، وأوليائهم وكذا مع مدير المؤسسة مع قلة الحواز، واشراك المعلم في اتخاذ القرارات كل هذا من شأنه إذا تكرر في مسيرته التعليمية يؤدي به الى درجة كبيرة من الاحتراق النفسي حسب الفروقات الفردية لديهم.

تتعد الأسباب المؤدية الى الاحتراق النفسي حيث أن الانسان الأكثر انتماء والتزاما بعمله واخلاصا هو الأكثر تعرضا للاحتراق النفسي، إحساس العامل بفشله في اشباع حاجاته الأساسية من خلال العمل الذي يقوم به، كما يشعر الموظف بأن لديه أعباء كثيرة منوطة به وعليه تحقيقها في مدة قصيرة مما يعرضه لغوط العمل، مع عدم وجود صلاحيات اتخاذ القرارات لحل مشكلات العمل أحد الأسباب المؤدية

للاحتراق النفسي، وعندما يبذل الموظف جهدا كبيرا في العمل وما يستلزم ذلك من ساعات إضافية وأعمال إبداعية دون مادي أو معنوي يمكن ذلك مصدر للمعاناة ، مع محدودية العلاقات الاجتماعية ، مع تحميل الموظف مسؤوليات لا يكون في مقدوره تحملها، وعند اخلاله بها يتم محاسبته ضف الى عوامل متعددة من شأنها تعرض العامل الى الاحتراق النفسي.

## 10-2 عرض وتفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: "لا توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان".

### جدول (08) يعرض اختبار (T.test) للفروق في الصمت المهني تبعاً لمتغير الجنس

المقياس	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	f.test	sig
الصمت المهني	ذكر	63	167.328	23.261	448	0.178
	أنثي	387	164.328	26.708		

يبين الجدول (08) نتائج تحليل اختبار "ت" لعينتين مستقلتين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لدرجات مقياس الصمت المهني الكلي تعزى لمتغير الجنس.

يمكن تفسير تلك النتائج في ضوء ما أشارت اليه الدراسات السابقة حيث اتفقت

تما مع دراسة: Ratanasiripond&Nungdanjark & Thonthammarat & Toyama (2021):

التي توصلت الى أنه لا توجد اختلاف في مستوى الاحتراق النفسي

والاكتئاب لدى المعلمين بالنسبة لمتغير الجنس ونسبة عالية عند النساء عكس الرجال

واختلفت أيضا مع دراسة عطير، ربيع شفيق لطفي. (2016). لا توجد فروق ذات

دلالة إحصائية على جميع متغيرات الدراسة وهي (الجنس، والتخصص، والمؤهل

العلمي) واختلفت كذلك مع دراسة خليل على خليل أبو جراد صالح. (2021). عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من نوع الصمت المهني والاحتراق الوظيفي

تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، الحالة

الاجتماعية). ودراسة (Yahya Altinkurt (2017 الى عدم وجود فروق في مستوى

الصمت المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت نتائج فرضية الدراسة الحالية مع دراسة كل من نتائج دراسة حسن بن ظافر أحمد عكدي (2017). التي توصلت الى وجود فروق للاحتراق الوظيفي وفقا للمتغيرات (المؤهل العلمي، نظام الدراسة، الجنس، وسنوات الخدمة). واختلفت أيضا مع دراسة (2017) Yahya Altinkurt التي توصلت الى وجود فروق في مستوى الصمت المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الأقدمية في العمل واختلفت أيضا مع دراسة أحمد إبراهيم عواد (2019) التي توصلت الى وجود فروق بين إجابات العاملين في الشركة المصرية للاتصالات بالنسبة لمتغير الجنس

من نتائج هذه الفرضية نعزو ذلك الى أن كلا الجنسية يعيشا في نفس الظروف، ومناخ العمل وتعرضهم لنفس العوامل والمتغيرات الذي يميزه الوسط التربوي بصفة عامة والمؤسسات التربوية التعليمية بصفة خاصة حيث يسود بينهم شعور مشترك نحو قضايا التسيير واتخاذ القرارات، وبالتالي فان التزام الصمت عند كلا الجنسين هو حتمية يفرضها ذلك الشعور المشترك الذي يشير الى حالة الخوف والقلق من الردود الفعل السلبية للمدراء نحو المجاهرة والمصارحة التنظيمية لطريقة تسيير المؤسسة التربوية وعليه فان نوع الرد الفعلي السلبي الذي تمارسه الإدارة في الوسط التعليمي وخاصة ضد الأساتذة لا تفرق بين الذكور والاناث، كما يشير الباحث أن من الشائع في الإدارة أن فئة الذكور هي التي تعبر وترفض ولها الأولوية في ذلك وبالتالي فغياب هذا السلوك عند هذه الفئة ينعكس بالسلب لدى فئة الاناث وهذا ما لمستته الدراسة المؤسسات التربوية. وعليه نستنتج أن الذكور والاناث في مهنة التعليم يعيشون نفس الظروف وعدم الأداء بالرأي خوفا على وظيفتهم مما يعرضهم الى الاحتراق النفسي

### 10-3 عرض وتفسير الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "لا توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان.

## جدول (09) يوضح نتائج اختبار (Anova) لتباين الفروق في درجات الصمت المهني

### تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	f.test	sig
الصمت المهني	ليسانس	338	172.384	24.332	2.228	0.085
	ماستر	103	171.356	27.256		
	دكتوراه	09	178.626	26.326		

يبين الجدول (09) نتائج تحليل التباين الأحادي والذي يظهر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد عينة الدراسة على الصمت المهني الكلي تعزى لمتغير المستوى الدراسي

ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء ما أشارت اليه الدراسات السابقة حيث اختلفت فرضية دراستنا الحالية مع كل من نتائج دراسة: خليل على خليل أبو جراد صالح. (2021) التي توصلت هذه الدراسة الى عدم وجود فروق في أبعاد الصمت المهني تعزى لمتغير المستوى الدراسي، ودراسة: Yahya Altinkurt (2017) التي توصلتن أيضا الى عدم وجود فروق في درجات الصمت المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة: Zekeria Nas(2021) التي توصلت أن المستويات الدراسية لا تدخل في اختلاف الموظفين في المؤسسات الحكومية، ودراسة: Ji- Hai yaho & Xiao- Tong - (2020). Tong Xiang & Ling Shen التي توصلت انه لا توجد فروق لدى الأساتذة في المدارس الابتدائية والثانوي تعزى لمتغير المستوى الدراسي كون أن هذه المؤسسات بيئة تعليمية جيدة في كل متطلبات العمل الجدية من مرافق والتنظيم البرامج الدراسية، والحجم الساعي والحوافز المقدمة للرفع من قدرات الأستاذ بالخروج بأهداف المنظمة التربوية. وارتبطت الدراسة مع الدراسات السابقة مع دراسة كل من: أحمد إبراهيم عواد (2019)، ودراسة حسن بن ظافر أحمد عكدي (2017). أن يوجد اختلاف في مستوى درجات المناخ التنظيمي لدى الأساتذة تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

و ترجع نتيجة هذه الدراسة أيضا الى أن المعلمين على اختراق مؤهلهم الدراسي يمارسون مهامهم في نفس ظروف الصمت المهني وفق الظروف التي تقتضي ممارستها ، حيث يعزو الباحث الى أن كل الرتب الأكاديمية في المؤسسات التربوية التعليمية تشترك في نفس المشكلات التنظيمية أمام مسؤولي الإدارة والتعبير عن الرأي ، وتقديم الأفكار الابداعية، والابتكارية حق مشروع داخل المؤسسة، في ضل

غياب ممثلين حقيقيين كنفابيين لمساعدتهم في تجاوز مشكلا العمل، وتوصيل الاقتراحات حول ما يعانیه الأستاذ، والذي أثر على العملية التعليمية والتكوينية، لأن هدف الأستاذ بغض النظر عن رتبه الاكاديميون مرافقة وتوجيه التلميذ من خلال مساعدته على تحقيق مشروعه الدراسي، بتوفير المعرفة العلمية والمنهجية الدراسية بحكم عاملي المستوى العلمي والاكاديمي، في ظل توفير شروط معينة، مثل التسيير الجيد، والوسائل التعليمية وظروف العمل، غياب بيئة تعليمية مناسبة يستلزم المطالبة بالتغيير والتحسين نحو الأفضل عند جميع الرتب الاكاديمية لتحقيق الأهداف التعليمية في الطور الابتدائي.

#### 10-4 عرض وتفسير الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: " لا توجد فروق في مستوى الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير سنوات الأقدمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان.

**جدول (10) يوضح نتائج اختبار (Anova) لتباين الفروق في درجات الصمت المهني**

**تبعاً لمتغير سنوات الخبرة**

المقياس	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	f.test	sig
الصمت المهني	أقل من 5 سنوات	215	168.450	25.025	0.548	0.589
	من 6 الى 10 سنوات	215	164.869	27.123		
	من 11 سنة فما فوق	172	166.215	24.213		

يبين الجدول (09) نتائج تحليل التباين الأحادي والذي يظهر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد عينة الدراسة على الصمت المهني الكلي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه الدراسات السابقة حيث اختلفت فرضية دراستنا الحالية مع كل من نتائج دراسة: خليل على خليل أبو جراد صالح. (2021). ودراسة Sait revda & Cemil Kuzey & Muhammet sait Dinc (2020)، ودراسة (2016) Asghar Zamani Pozveh & Fariba Karimi، ودراسة (2017) Yahya Altinkurt، ودراسة محمد خليل حسن الحجار (2019)، ودراسة منقار مراد، وادي أمين (2016).، ودراسة الفاعوري حمود (2004)، الذين توصلوا لعدم وجود فروق لدى الموظفين تعزى للخبرة المهنية، حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة: أحمد إبراهيم عواد (2019) التي توصلت الى وجود فروق لدى الموظفين

على الشركة المصرية للاتصالات تعزى لمتغير الخبرة المهنية، حيث أكدت الدراسة ان العمال يعيشون الظروف التي يندم فيها ، والحوافز، ومشاركة العمال في أهداف المؤسسة، واتفقت مع دراسة : ميهفان شريف يوسف (2015). التي توصلت الى وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة المهنية لان الذين يمتلكون خبرة مهنية بإمكانهم التعامل مع أبعاد المناخ السائد في المنظمة والوقاية من سلوك الصمت وتجنب الضغوط المهنية التي تسبب الاحتراق النفسي.

أيضا عدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة المهنية وهذا راجع أن المعلمين على اختلاف خبرتهم يشتركون في نفس الظروف التي تعيشها المؤسسة التربوية نتيجة لعوامل شخصية، وثقافية، وتنظيمية دون النظر الى خبرتهم، فغالبيتهم يمارسون الصمت التنظيمي خوفا من ردود الفعل السلبية من الإدارة، وتغير مكان عملهم وطردهم من الوظيفة، ويتعرضون الى نفس الضغوط المهنية، وكذا تعرضهم الى الاحتراق النفسي فعندما تكون بيئة تنظيمية غير ملائمة لظروف العمل فهنا الخبرة العامل لا تكون لها ردة فعل في الوقاية من سلبيات الصمت والاحتراق النفسي، وخصوصا الأساتذة التي تكون مدة عملهم تفوق 20 سنة تجدهم يتجنبون الصراعات داخل العمل ويميلون الى الصمت المهني خوفا من تعرضهم الى عقوبات من قبل الإدارة وتغير مكان عملهم مما تجد هدفهم هو المطالبة من التقاعد النسبي او الصبر لوصولهم الى التقاعد .

#### - خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع القدرة التنبؤية للصمت المهني بالاحتراق النفسي تم التوصل الى النتائج التالية وفق الفروض المقترحة في الدراسة وهي كالاتي:

- يمكن التنبؤ بالاحتراق النفسي من خلال درجات الأساتذة على الصمت المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- لا توجد فروق في مستوى درجة الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان.
- لا توجد فروق في مستوى درجة الصمت المهني لدى الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان.

- لا توجد فروق فى مستوى درجة السمت المهنى لى الأساتذة تعزى سنوات الأقدمية لى أساتذة التعليم الابتدائى ببعض المؤسسات التربوية بمقاطعات ولاية تلمسان

- **التوصيات والاقتراحات:**

فى ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التى قد تسهم فى تحسين صرف الأساتذة فى المؤسسات التربوية، وبتالى الحد أو التقليل من السمت المهنى والاحترق النفسى لى معلمي المدارس الابتدائية.

1- وضع نظام فعال لاختيار القيادات التربوية فى المدارس الابتدائية وفق تحليل الفرد، وتحليل العمل.

2- استحداث نظام للحوافز يخص قادة المدارس بحيث يعكس تمايزهم فى الأداء

3- تغيير معايير القبول للوظائف التعليمية بحيث تكون أكثر قدرة بالتوفيق بين متطلبات الوظيفة وخصائص وقدرات الأفراد.

4- إعادة النظر فى برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية والتركيز على تكوينه تكويناً تربوياً.

5- وضع نظام فعال للحوافز للمعلمين بحيث يساهم فى كسر الجمود ويحقق أثراً رجعياً لدرجة الأداء الوظيفى للمعلم.

6- وضع نظام لرتب المعلمين يعكس تمايز المعلمين فى الخبرة والأداء والانجاز.

7- العناية والاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين باعتبارها من أهم وسائل رفع الأداء والوقاية فى تعرضهم للسمت المهنى والاحترق النفسى.

8- ضرورة أن تكون برامج التنمية للمعلمين منسجمة مع التحولات والتغيرات الحديثة فى المناهج الدراسية وموجهة لتحقيق متطلباتها.

9- تحسين بيئة العمل المدرسية ووضع الاستراتيجيات الممكنة للحد من الضغوطات المهنية التى يعانى منها الأستاذ

#### **قائمة المراجع:**

- المغربى، كامل محمد، (1995)، السلوك التنظيمى مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة والتنظيم، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

- العميان، محمد سلمان، (2004)، السلوك التنظيمى فى منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

- البدرى، طارق عبد الحميد، (2001)، الأساليب القيادية والإدارية فى المؤسسات التعليمية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن

- أحمد، ماهر، (2014)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر الإسكندرية، مصر

- العجمي، محمد حسين، (2000)، الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي.
- الأغبري، عبد الصمد، (2000)، الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- أحمد إبراهيم، عواد، (2019)، أثر السلوك التنظيمي على الاحتراق الوظيفي، مجلة كلية التجارة عين شمس، 8(12)، 12.
- القرني على، (2014)، الاعلام والاحتراق النفسي دراسة على مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، 3(1)، 13.
- الشمري غربي بن مرجي، (2011)، المناخ التنظيمي في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية كلية جامعة الرياض، مجلة جامعة الملك سعود الرياض، 2(1)، 55.
- الشفيرات محمد، (2003)، مصادر الضغوط النفسية لدي العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية والاعراض المرتبطة بها وعلاقتها ببعض العوامل الديمغرافية وتأثير ذلك في الانتماء للشركة، مجلة الإداري، 25(92)، 157.
- السعد صالح، ودرويش مراد، (2008)، أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المرجعية السعودية، دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 22(1)، 45.
- ايمان محمد، (2019)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الفني جامعة الازهر، مجلة كلية التربية، 183(1).
- الفتلاوي ميثاق، (2018)، العلاقة بين الرأس مال النفسي والصمت التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 10(4)، 253.
- رائد، صالح، (2019)، دور الصمت المهني لمنتمي جهاز الشرطة البحرية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسات والدراسات، جامعة الأقصى، فلسطين.
- رامي محمد، عبد ربه، (2009)، أثر الصمت التنظيمي على الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة موته للدراسات العليا.
- رباح، سامي عوض الله، (2008)، دور مدير المدارس الثانوية بمحافظة غزة في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم وسبل تطويره، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- مدوي، يمينة، (2015)، الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بالقائد تلمسان.
- محمود، عايش، (2008)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- نصر، سلامة، (2014)، درجة ممارسة مديري المدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.

- Pinder, C.C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, *Research in Personnel and Human, Ressources Management*, 20, 331-369.

- Maslache, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99.<https://doi.org/10.1002/Job.403002020>.