



جامعة
بنغازي الحديثة



**مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم
والدراسات الإنسانية
مجلة علمية إلكترونية محكمة**

العدد السادس عشر

لسنة 2021

حقوق الطبع محفوظة

شروط كتابة البحث العلمي في مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الإنسانية

- 1- الملخص باللغة العربية وباللغة الانجليزية (150 كلمة).
- 2- المقدمة، وتشمل التالي:
 - ❖ نبذة عن موضوع الدراسة (مدخل).
 - ❖ مشكلة الدراسة.
 - ❖ أهمية الدراسة.
 - ❖ أهداف الدراسة.
 - ❖ المنهج العلمي المتبع في الدراسة.
- 3- الخاتمة. (أهم نتائج البحث - التوصيات).
- 4- قائمة المصادر والمراجع.
- 5- عدد صفحات البحث لا تزيد عن (25) صفحة متضمنة الملاحق وقائمة المصادر والمراجع.

القواعد العامة لقبول النشر

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والانجليزية؛ والتي تتوافر فيها الشروط الآتية:
 - أن يكون البحث أصيلاً، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها من حيث الإحاطة والاستقصاء والإضافة المعرفية (النتائج) والمنهجية والتوثيق وسلامة اللغة ودقة التعبير.
 - ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى أو مستل من رسالة أو اطروحة علمية.
 - أن يكون البحث مراعيًا لقواعد الضبط ودقة الرسوم والأشكال - إن وجدت - ومطبوعاً على ملف وورد، حجم الخط (14) وبخط (Arial 'Body') للغة العربية. وحجم الخط (12) بخط (Times New Roman) للغة الإنجليزية.
 - أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA) وتثبيت هوامش البحث في نفس الصفحة والمصادر والمراجع في نهاية البحث على النحو الآتي:
 - أن تُثبت المراجع بذكر اسم المؤلف، ثم يوضع تاريخ نشره بين حاصرتين، يلي ذلك عنوان المصدر، متبوعاً باسم المحقق أو المترجم، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الجزء، ورقم الصفحة.
 - عند استخدام الدوريات (المجلات، المؤتمرات العلمية، الندوات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الصفحة.
2. يقدم الباحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية في حدود (150 كلمة) بحيث يتضمن مشكلة الدراسة، والهدف الرئيسي للدراسة، ومنهجية الدراسة، ونتائج الدراسة. ووضع الكلمات الرئيسية في نهاية الملخص (خمس كلمات).

3. تحتفظ مجلة جامعة بنغازي الحديثة بحقها في أسلوب إخراج البحث النهائي عند النشر.

إجراءات النشر

ترسل جميع المواد عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة جامعة بنغازي الحديثة وهو كالتالي:

- ✓ يرسل البحث إلكترونياً (Word + Pdf) إلى عنوان المجلة info.jmbush@bmu.edu.ly او نسخة على CD بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبة العلمي، ومكان عملة، ومجاله.
- ✓ يرفق مع البحث نموذج تقديم ورقة بحثية للنشر (موجود على موقع المجلة) وكذلك ارفاق موجز للسيرة الذاتية للباحث إلكترونياً.
- ✓ لا يقبل استلام الورقة العلمية الا بشروط وفورمات مجلة جامعة بنغازي الحديثة.
- ✓ في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضة على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمتها العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
- ✓ يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال شهرين من تاريخ الاستلام للبحث، وبموعد النشر، ورقم العدد الذي سينشر فيه البحث.
- ✓ في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن تعاد للمجلة خلال مدة أقصاها عشرة أيام.
- ✓ الأبحاث التي لم تتم الموافقة على نشرها لا تعاد إلى الباحثين.
- ✓ الأفكار الواردة فيما ينشر من دراسات وبحوث وعروض تعبر عن آراء أصحابها.
- ✓ لا يجوز نشر إي من المواد المنشورة في المجلة مرة أخرى.
- ✓ يدفع الراغب في نشر بحثه مبلغ قدره (400 دل) دينار ليبي إذا كان الباحث من داخل ليبيا، و (200 \$) دولار أمريكي إذا كان الباحث من خارج ليبيا. علماً بأن حسابنا القابل للتحويل هو: (بنغازي - ليبيا - مصرف التجارة والتنمية، الفرع الرئيسي - بنغازي، رقم 001-22540-0011. الاسم (صلاح الأمين عبدالله محمد).
- ✓ جميع المواد المنشورة في المجلة تخضع لقانون حقوق الملكية الفكرية للمجلة.

info.jmbush@bmu.edu.ly

00218913262838

د. صلاح الأمين عبدالله
رئيس تحرير مجلة جامعة بنغازي الحديثة
Dr.salahshalufi@bmu.edu.ly

الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة المرج

أ. حواء عمر فرج أ. فوزية حسين اهليل أ. فخرية محمد علي

محاضر بقسم علم النفس محاضر بقسم علم النفس محاضر بقسم علم النفس
كلية الآداب - المرج جامعة بنغازي

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي بمدينة المرج، وكانت عينة الدراسة تتكون من (60) معلمة ومعلم موزعين على عدد من مدارس مدينة المرج، وقد تم تطبيق مقياس الضغوط النفسية للتعرف على مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، والتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، والتعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي للنوع، والتعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمستوى التعليمي ووفقاً لسنوات الخبرة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي ارتفاع الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات وانخفاض الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي وعدم وجود فروق بين متوسط استجابات العينة على محور المقياس بشكل عام حيث بلغت (1.10) وهي غير دالة احصائياً عند مستوى (0.05) وعدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات وفقاً للمستوى التعليمي، وعدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغير الخبرة؛ فهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) من أهم التوصيات تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عن طريق إقامة برامج إرشادية وكذلك إقامة ورشات عمل للمعلمين والمعلمات لخفض الضغوط النفسية لديهم ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتوفير المناخ المناسب للمعلمين حتى يتسنى لهم الاطلاع على عمليات التعليم و الإبداع.

المقدمة: -

تعتبر الضغوطات النفسية من الظواهر الحياتية التي يمر بها الفرد، فأما أن يتكيف معها ويتغلب عليها أو لا يتحملها فيعيش تحت وطأتها؛ فيصاب بالإحباط. (عبد الحميد، 2009:28).

ولا يكاد مجتمع من المجتمعات أن يخلو من هذه الضغوط؛ فقد أصبح من الصعب تقاؤها أو تجاهلها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو على علاقاتهم

الأسرية والاجتماعية فحسب؛ بل أيضاً على بيئة العمل، فيحد من الرضا الوظيفي مما يتسبب في خفض الإنتاجية وتدني جودتها (خلفيات وزغول، 2003:50).

فالمعلمون في المدارس يتعرضون إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل، حيث يشعرون بأن جهودهم في العمل غير فعالة، ولا تكفي لإشباع حاجاتهم إلى التقدير والإنجاز، وإلى تحقيق الذات، وتعد مهنة التعليم من المهن التي تتطلب مهاماً كثيرة لذلك تعد من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية، والتي تجعل بعض المعلمين غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين لها، مما يترتب عليها آثار سلبية كثيرة تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي ورضاهم الوظيفي.

فالعاملون في مهنة التعليم من أكثر الأفراد عرضة للضغوط النفسية، وذلك بسبب كثرة الضغوط التي يتعرضون لها للقيام بما هو متوقع منهم، كمعلمين ناجحين في مهنتهم وتعاملهم المتواصل مع العديد من الأطراف (الإدارة، الزملاء، الطلبة، أولياء الأمور) مما يجعل بعض المعلمين غير متوافقين مع مهنتهم (عبيد، 2008:99)

مشكلة الدراسة: -

يعتبر رضا الأفراد العمال ذو أهمية كبيرة؛ حيث يعتبر في أغلب الحالات كمقياس لمدى فاعلية أداء الأفراد، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج غير مرغوب فيها، وإذا كان المعلمون راضين عن عملهم بدرجة مقبولة فإن ذلك سيؤدي إلى انخفاض حدة الضغوط النفسية لديهم.

ورضا المعلم عن وضعه أو عدم رضاه عبارة عن شعور يشعر به المعلم في قرارة نفسه، وقد يصعب في أغلب الأحيان وصفه، وإن درجة الرضا تختلف من معلم إلى معلم آخر، بل بالنسبة للمعلم قد تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يمر بها سواء في بيئة العمل أو في حياته الخاصة. (كشود، 1995:435،441).

والدراسة الحالية ماهي إلا محاولة بسيطة للكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين والمعلمات بمدينة المرج، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الفروض التالية:

1. توجد فروق في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.
2. توجد علاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.
3. توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للنوع.
4. توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمستوى التعليمي.

5. توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة.

أهداف الدراسة: -

في ضوء مشكلة الدراسة والمنظور الذي ينبثق من تسعي الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.
 2. التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.
 3. التعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للنوع.
 4. التعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمستوى التعليمي.
 5. التعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة.
- أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في الآتي:

أ. الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في كونها تهتم بدراسة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

ب. الأهمية التطبيقية

1. زيادة معرفة الطلبة بهذه المتغيرات في علم النفس.
2. الرضا الوظيفي يشكل أحد الأسباب للأداء المتميز الذي يؤديه المعلم؛ فرضا المعلم مؤثر لنجاح العملية التعليمية
3. كما تتمثل أهمية الدراسة من خلال النتائج التي تتوصل إليها في توجيه المسؤولين وأصحاب القرار والإدارة في التخفيف من حدة الضغوط النفسية لدى المعلمين

الإطار النظري:

مفهوم الضغوط النفسية: -

ورد في معجم علم النفس والتحليل النفسي أن الضغوطات النفسية تعني عوامل خارجية ضاغطة على الفرد، بدرجة تبين لديه إحساساً بالتوتر أو تشويشها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد حدة هذه الضغوطات فإن ذلك يجعل الفرد يفقد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه كما هو عليه إلى نمط جديد.

تعريف الضغط النفسي:

يعرفه "لازواس" بأنه مجموعة من المثيرات التي يتعرض لها الفرد بالإضافة إلى الاستجابة المترتبة عليه، وكذلك تقدير الفرد لمستوى الخطر وأساليب التكيف مع الضغط والدفاعات النفسية التي يستخدمها الفرد في مثل هذا الغرض.

بينما يعرفه "ولتر" بأنه الضغط الذي يوجد لدى الفرد حيال عدم قدرته على الاستجابة المناسبة لما قد يتعرض له من أمور أو عوارض قد تكون نتائج استجابتنا لها غير متوقعة، وغير مناسبة. (الطريري، 1994:8)

ثانياً: مصادر الضغوط النفسية وأنواعها:

الضغوط النفسية مصادرها عدة منها: مصادر بيئية مثل تغيرات الطقس والكوارث الطبيعية والتلوث وغيرها، مصادر جسدية مثل الشيخوخة والمرض والتغذية السيئة، مصادر نفسية مثل الصراعات النفسية والصدمات النفسية، مصادر اجتماعية واقتصادية مثل فقدان الأحبة أو حالات الطلاق والبطالة ومشاكل العمل وتعدد المهام بينما أنواعها، فهي ضغوط نفسية داخلية تنتج من الشخص نفسه وتتعلق بهومومه وتفكيره، وضغوط نفسية خارجية تنتج من الظروف المحيطة به مثل المشاكل الأسرية والاجتماعية وغيرها، ضغوط نفسية قصيرة المدى وتكون غالباً مؤقتة وتستمر لفترة قصيرة مثل ضغوط الامتحان وغيرها. (شاذلي، 1999:29)

ثالثاً: نظرية سيللي المفسرة للضغط النفسي: -

كان سيللي بحكم تخصصه كطبيب متأثراً بتفسير الضغوط تفسيراً فيسيولوجياً حين كان يرى أن أعراض الاستجابة الفيسيولوجية للضغط هدفها هو المحافظة على الكيان والحياة، فقد وضّح سيللي ثلاثة مراحل لدفاع الضغط وأطلق عليها (أعراض التكيف العامة) وهي:

الفرع: وفيه يُظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعويض المبدئي، ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم.

المقاومة: وفيها يحاول الفرد مقاومة التهديد بكل ما يملك من طاقته نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان.

الإجهاد: وفيها تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض (الجلالي، 2007:45)

مفهوم الرضا الوظيفي:

إن مفهوم الرضا الوظيفي قديم وخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية وكتابات المسلمين فيما بعد، ويذكر "المشعان" بأن الرضا ثمرة جهد الدنيا وغاية الحياة، وهو من أعلى المقامات ومنتهى الإحساس في العمل والمكافآت والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوقات، وهو الفوز العظيم وهما ليسا أمرين منفصلين حين قال الله- سبحانه وتعالى في كتابه الكريم " قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ" سورة المائدة

تعريف الرضا الوظيفي:

يعرفه "لوك" بأنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقديم عمل الفرد أو خبراته المهنية، ويعرفه (بيهلينق، 1978) بأنه عبارة عن مشاعر ناتجة مباشرة من عمل الفرد أو المكافآت التنظيمية كالأجر والمكافآت المادية، والبيئة التنظيمية والطبيعية التي يتم فيها إنجاز العمل (كسترو، 1995 ، 440 ، 441).

ثانياً: النشأة التاريخية للرضا الوظيفي

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الفرد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة "تايلور" صاحب نظرية الإدارة العلمية، وإن صاحب هذه النظرية هو أول من قام بتفسير سلوك العامل في منظمة وفي كيفية تحفيزه من أجل المزيد من العطاء والبذل، ولكن منطلق النظرية لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الاجتماعية وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة، وإنما كان المنطلق مناقشة مشكلات الإنتاجية وكيفية رفع إنتاجية الفرد العامل، ولقد أدت نظريته نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج، وعليه لكي يتمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية فلا بد أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل، وأن تم مراقبته بواسطة المشرفين مع حفزة مادية ومعاقبته إذا قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه (العميان، 2005:38).

ثالثاً: عوامل الرضا الوظيفي: -

تنقسم عوامل الرضا إلى عدة عوامل منها داخلية أو عوامل خاصة بالفرد وعوامل خاصة بمستوى الوظيفة وعوامل خاصة بالأداء وعوامل خاصة بالإنجاز، وعوامل تنظيمية.

أولاً العوامل الخاصة بالفرد:

- أ. حاجات الفرد: حيث أنه لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل، وكلما توفر الإشباع المناسب توفر في المقابل الرضا المناسب.
- ب. اتفاق العمل مع قيم الفرد: توجد لدى الأفراد العديد من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل، وبقدر تحقيقها يرتفع الرضا الوظيفي، ومن هذه القيم القيادة، وإتقان العمل، والإبداع.
- ج. الشعور باحترام الذات: فهو من الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال، ومن مجالات تحقيقها مجال العمل سواء كان ذلك عن طريق المركز الذي يشغله أو في المجتمع الذي يعيش فيه، ومن خلال إشباع هذه الحاجة "الشعور باحترام الذات" سواء في المجتمع الذي يعيش فيه أو في المركز الذي يشغله فإن ذلك يؤدي إلى الإحساس بالرضا.
- د. خصائص شخصية الفرد مدى ولاءه وانتمائه للمنظمة وعمره الزماني وراتبه الشهري ومدى ما يلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل. (عديلي، 1981:55).

ثانياً: عوامل خاصة بالوظيفة:

تلعب هذه العوامل دوراً هاماً في تحديد الرضا الوظيفي وفي مستوى الوظيفة نفسه من حيث نوعها ومهامها والنسق الذي تشير إليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى وقت وسرعة في التنفيذ، فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة.

ثالثاً: عوامل خاصة بالأداء:

يتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل التالية بالنسبة للأداء:

- أ. ارتباط الأداء بمكافآت وحوافز العمل، وشعور الفرد بأن قدراته تساعد في تحقيق الأداء المطلوب بما يتوافق مع الأهداف المحددة.
- ب. إدراك الفرد بأن حوافز ومكافآت العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة لها وإدراكهم بالعدالة في توزيع الفوائد ومكافآت العمل أي أنه يتناسب مع ما يقدمه من عمل للمنظمة بالنسبة للآخرين. (سلوم 1954:82)

رابعاً: عوامل خاصة بالإنجاز الذي يحققه الفرد

ويترتب على ذلك الجهد الذي يبذله الفرد خلال أداءه لعمله، والنتائج التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية، فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء العمل فقط، ولكن قد يكون لديه رغبة في إنجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة، فكلما كانت درجة الطموح متساوية وقريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا بصورة جيدة وأكبر.

خامساً عوامل تنظيمية:

تشمل الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرارات والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء وعلاقة كل ذلك ببيئة العمل وظروف ونوع العمل، وقد أثبتت الدراسات والبحوث أن الدخل المالي إذا كان مناسباً للفرد فإنه قد يحقق درجة عالية من الرضا. (عديلي، 1981، 68)

رابعاً النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا وعدم الرضا الوظيفي، وتعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي حيث يوضح "السلوم 1954" أن كلاً من الرضا الوظيفي والدوافع والحوافز تعتبر عملية واحدة متداخلة الأبعاد، لارتباطها جميعاً بمشاعر الموظف وميوله وتوقعاته، ومن أهم هذه النظريات نظرية "ماسلو" ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (سلوم 1954:32).

قام العالم النفسي "إبراهام ماسلو" بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية، وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات الغير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى القيام بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي، ولا يزول التوتر إلا عند إشباع الحاجة، والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات الغير مشبعة، ولا يستطيع أحد أن يترقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ثم

الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي؛ فمثلاً إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها، ثم يترقى الفرد على درجات سلم الحاجات ليشبع الحاجات تبعاً لتسلسلها (الطريبي، 1994:58).

وقسم "ماسلو" الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات على النحو التالي:

1. **الحاجات الأساسية:** تسمى الفسيولوجية، كالحاجة إلى الأكل والشرب والراحة.
2. **الحاجة إلى الأمن والأمان:** وهي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي أو الدخل والمحافظة على المستوى المعيشي.
3. **الحاجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء:** وتتمثل في الحاجة إلى مشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين.
4. **الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات:** كالحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم، ويقول "ماسلو" إن هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاثة السابقة.
5. **الحاجة إلى تحقيق الذات:** تتمثل في تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة، وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم "ماسلو" الهرمي (سالم، 1995:210). وعندما يتم إشباع الحاجة فإنها لن تعود دافعة للسلوك، ولهذا فإن الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هي الأقل إشباعاً بالمقارنة مع الحاجات الدنيا.

ثانياً: نظرية الثبات "الاتساق"

قام "كرومات 1976" بتطوير نظريته والتي تسمى نظرية الثبات أو "الاتساق"، وتهتم هذه النظرية بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعمال والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين الاثنين؛ فالعمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة.

وهناك ثلاثة أنواع من تقدير الذات: تقدير الذات المزمّن الذي يعني شعور الفرد حول نفسه العام حول نفسه وتقدير الذات الموقفي الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين، وتقدير الذات المتأثر اجتماعياً، يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين؛ فكل هذه الأنواع الثلاثة من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي، ولقد توصلت الدراسات حول نظرية الثبات أو الاتساق إلى نتائج متضاربة، فالدراسات المخبرية عادة ما أيدت هذه النظرية؛ حيث أن المفحوصين الذين قيل بأنهم سيؤدون عملهم بصورة جيدة أدوه بالفعل بصورة جيدة، بينما المفحوصين الذين قيل لهم سيؤدون عملهم بطريقة غير مرضية قد أدوه بالفعل كما قيل لهم، وعلى الرغم من ذلك واجهت النظرية بعض الانتقادات من قبل "دين بوى 1977" الذي يعتقد أن العوامل الأخرى غير تقدير الذات مثل الحاجة لتعزيز النفس، يمكننا أن تفسر لنا نفس النتائج. (كشرو، 1995:467-468)

وللتخلص من الضغوطات النفسية التي يتعرض لها المعلم لا بد من معرفة أسباب هذه الضغوطات ومحاولة تغييرها، فإن كان الشخص غير قادر على تغيير هذه الوظيفة فلا بد من تغيير الأفكار السلبية عن هذا العمل، وتغيير ردود الأفعال تجاه ما يسبب التوتر في العمل.

الدراسات السابقة أولاً الدراسات العربية:

1. دراسة (ابن خروور خيرالدين 2011)

تهدف الدراسة إلى دراسة علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرس في المؤسسة التربوية الجزائرية، والوقوف على عوامل ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس والواجب معرفتها وحصرها، وتهدف إلى رفع الروح المعنوية لدى المعلمين وترتيب مصادر ضغوط العمل حسب درجة وحدة تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للمدرس، وتكونت العينة من (12) مدرسة وهي تضم (78) معلم.

أدوات الدراسة:

تم استخدام عدة أدوات منها المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، معامل ارتباط "بيرسون" لإيجاد العلاقة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن نسبة ضغوط العمل التراكمية في هذه المؤسسات تؤثر بشكل واضح على العاملين في هذه المؤسسات وتخفض من الرضا الوظيفي لديهم.

2. دراسة (عبير رفيق 2014)

وتهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

- تحديد طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى عينة من المعلمين والمعلمات.
 - التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية والرضا الوظيفي وفق متغير النوع.
 - التعرف على الفروق بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية والرضا الوظيفي وفق متغير الخبرة.
- تكونت العينة من (688) معلم ومعلمة: (370) معلمة و (318) معلم موزعين على عدة مناطق.

أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الضغوط النفسية.

النتائج:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني ومقياس الضغوط النفسية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير النوع.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير الخبرة.

3. دراسة (وفاء خالد 2018)

- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والاكنتاب لدى عينة من الموظفين في مدينة "عمّان".

- تكونت العينة من 474 من الموظفين في الدولة.

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة مقياس قائمة "بيك" للاكتئاب، ومقياس الضغط النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي.

النتائج:

- أوضحت النتائج أن الضغط النفسي لدى الموظفين بالدولة كان متوسطاً.
- أشارت النتائج إلى وجود فروق في الضغط النفسي والرضا الوظيفي والاكتئاب لدى عينة الدراسة.
- وجود علاقة بين كل من الضغط النفسي والرضا الوظيفي والاكتئاب.

1. دراسة (وينز 1980)

- هدفت الدراسة إلى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- تكونت العينة من عمال الخدمات العمومية.

أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس الأجر المأخوذ من مقياس مانسوتا للرضا، وتم جمع بيانات عن اتجاهات نحو تكوين النقابة، دورات العمل، الغيابات، وتم حساب الارتباط الثنائي لكل العوامل أو المتغيرات.

نتائج الدراسة:

توصلت النتائج إلى أنه كلما كان العمال راضين عن رواتبهم وأجورهم كلما كانوا أقل تفضيلاً في اتجاهاتهم نحو تكوين الاتحاد أو النقابة، وكلما كان العمل أكثر استياءً أو غير راضين أكثر عن الأجر، كانت هناك احتمالية كبيرة في غيابهم أو مغادرتهم للمؤسسة.

2. دراسة (جيانلين ويلاني 1984)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور كل من رضا الفرد عن عمله والمساندة الاجتماعية كمتغيرات تخفف من حدة وقوع الأحداث الضاغطة على الفرد، وتكونت العينة من (83) من المعلمين بمدينة حلب.

أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس للرضا عن العمل ومقياس "موس" للمساندة الاجتماعية ومقياس بيك للاكتئاب النتائج توصلت إلى أن المساندة الاجتماعية تتفاعل مع الرضا لكي تخفف من حدة الضغوط النفسية على الفرد، كما أن المساندة الاجتماعية تقوي المصادر النفسية وتزيد من شعور الفرد بالقيمة والأهمية من قراراته مما يجعل الفرد أكثر نجاحاً في مواجهة الضغوط.

3. دراسة (ستيمن لوري لوب 2002)

- هدفت الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام.

- تكونت العينة من (116) معلم ومعلمة من الولايات المتحدة الأمريكية.

أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده (بيرفلدر-روفر، 1951).

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة يوجد لديهم عدم رضا أكبر من معلمي التعليم العام، وقد تمثلت أسباب عدم الرضا في الإحباط وزيادة الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه، وكان عدم الرضا هذا شائعاً بشكل أكبر لدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سناً، والأقل خبرة.

مناقشة الدراسات السابقة

1. الدراسة التي تناولت العلاقة بين الضغوط والرضا الوظيفي هي دراسة (ابن خرور خيرالدين 2011)، ودراسة (عبير رفيق 2014)، ودراسة (وفاء خالد 2018).
2. الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي عن الراتب هي دراسة (وينز 1980).
3. الدراسات التي تناولت رضا الفرد عن عمله والمساندة الاجتماعية في التخفيف من حدة الضغوط على الفرد هي دراسة (جيانلين ويلاني 1984).
4. الدراسات التي تناولت مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام هي دراسة (ستيمن لورى لوب 2002).

منهجية الدراسة:

تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة التي تسعى لمعرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمدينة المرج، ويهدف المنهج الارتباطي إلى تحديد العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وتحديد نوع ودرجة العلاقة، وهذا تسعى الدراسة الحالية لدراسته. (عبد العزيز، 195:2010)

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من 60 معلمة ومعلم، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية لملائمتها للدراسة الحالية، ويتم استخدام هذا النوع من العينات عندما يكون المجتمع غير متجانس.

الجدول "1" يبين توزيع العينة للمعلمين والمعلمات في كل مدرسة.

اسم المدرسة	عدد المعلمين	عدد المعلمات	المجموع
عمر المختار	6	8	14
جمال عبد الناصر	4	8	12
القرضابية	6	2	8
الحرية	2	6	8
طارق بن زياد	2	2	4
اسماء بنت ابي بكر	2	5	7
النور	4	3	7
المجموع	26	34	60

أدوات الدراسة:

استخدم في الدراسة الحالية الأدوات التالية:

- أ. مقياس الضغوط النفسية من إعداد "حجازي دخان" (2005) ويتكون من (70) عبارة، ويتكون من ثلاثة بدائل (غالباً، أحياناً، نادراً).
- ب. مقياس من الرضا الوظيفي، ويتكون من (60) عبارة، ويتكون من خمسة بدائل، (أوافق، أو أوافق تماماً، غير متأكد، لا أعارض، أعارض تماماً).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" في معالجة البيانات إحصائياً بالحاسبة الإلكترونية وهي: -

1. الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.
2. الاختبار التائي لعينتين لمعرفة الفروق في مستوى التحصيل وفقاً للنوع.
3. تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى الضغوط والرضا الوظيفي.
4. معامل ارتباط بيرسون لكشف العلاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط النفسية.

عرض النتائج وتفسيرها

1. عرض نتيجة الهدف الأول:

ينص الهدف الأول على التعرف على مستوى الضغوط والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وللتحقق من هذا الهدف تم استخدام اختبار "T" لعينة واحدة والجدول "2" يوضح مستويات الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

جدول "2" يبين مستويات الضغوط النفسية والرضا الوظيفي

الترتيب	ن. 1	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	متوسط العينة	المتغير
1	59	0.000	6.20	5.51	20	41	الضغوط
2	59	0.000	-6.88	6.18	33	25.22	الرضا

يتبين من الجدول "2" أن متوسط العينة للضغوط النفسية أعلى من المتوسط النظري للمقياس، وهذا يدل على ارتفاعه لدى المعلمين والمعلمات، حين كان متوسط العينة (41) والمتوسط النظري (20) بينما متوسط العينة للرضا الوظيفي أقل من المتوسط النظري للمقياس، وهذا يدل على انخفاض الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، حين كان متوسط العينة (25.22)، والمتوسط النظري (33).

2. عرض نتيجة الهدف الثاني: -

ينص الهدف الثاني على التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، وللتحقق من هذا الهدف تم حساب "معامل ارتباط بيرسون" لدلالة العلاقة بين المتغيرين.

جدول "3" يوضح قيمة معامل ارتباط الضغوط النفسية والرضا الوظيفي مستوى الدلالة الإحصائية.

العلاقات	العينة	الانحراف	قيمة الارتباط	معامل التحديد	الدلالة
الضغوط والرضا الوظيفي بشكل عام	60	8	0.81	0.61	0.000
لدى المعلمين	26	12	0.77	0.59	0.000

0.675	0.41	0.21	12	34	لدى المعلمات
-------	------	------	----	----	--------------

يتضح من الجدول أن قيمة "معامل ارتباط" بشكل عام بلغت (1) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بينما بلغت عند عينة لمعلمين (0.77) وهي قيمة دالة، أما عند المعلمات بلغت (0.21) وهي قيمة غير دالة.

3. عرض نتيجة الهدف الثالث: -

ينص الهدف الثالث للتعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي وفقاً للنوع، وللتحقق من ذلك تم حساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تم عرضها من خلال الجدول التالي:

جدول "4" يبين نتائج اختبارات حساب دلالة الفرق بين المتوسطات

المتغيرات	النوع	المتوسط	الانحراف	ت	درجة الحرية	الدلالة
الضغوط النفسية	معلمين	22.18	4.14	1.10	58	0.788
	معلمات	21.63	4.56			
الرضا الوظيفي	معلمين	20.18	4.4	8.21	58	0.000
	معلمات	15.22	4.48			

يتضح من الجدول أن قيمة (ت) للفرق بين متوسط استجابات العينة (المعلمين والمعلمات) على محور المقياس بشكل عام بلغت (1.10)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بما يعني عدم وجود فروق.

4. عرض نتيجة الهدف الرابع:-

ينص الهدف الرابع على التعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمستوى التعليمي.

وللتحقق من هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج التالية، والجدول الخامس يوضح ذلك:

جدول "5" يبين الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمستوى التعليمي.

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الضغوط النفسية	بين المجموعات	175.878	04	35.176	1.862	غير دالة
	داخل المجموعات	3605.442	55	185.87		
	المجموع	378.820	59			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	324.375	04	64.975	3.535	غير دالة
	داخل المجموعات	3565.345	55	18.379		
	المجموع		59			

يتبين من الجدول أن قيمة (ف) لحساب الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمستوى التعليمي ق بلغت (1.862) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني بأن ليست هناك فرق في الرضا الوظيفي والضغوط النفسية وفقاً للمستوى التعليمي.

5. عرض نتيجة الهدف الخامس

ينص الهدف الخامس على التعرف على الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة.

ولتحقق من هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين الأحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج، والجدول السادس يوضح ذلك.

جدول "6" يبين الفروق في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الضغوط النفسية	بين المجموعات	156.371	4	39.093	2.103	غير دالة
	داخل المجموعات	3625.449	55	18.592		
	المجموع	3781.820	59			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	45.460	4	11.365	0.576	غير دالة
	داخل المجموعات	3844.760	55	19.717		
	المجموع	3890.220	59			

يتبين من الجدول أن قيمة (ف) لحساب الفروق في مستوى الضغوط النفسية ومستوى الرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة قد بلغت (2.103) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني بأن ليست هناك فرق في الرضا الوظيفي والضغوط النفسية وفقاً لسنوات الخبرة.

تفسير النتائج:

بالنسبة للهدف الأول على أن الدراسة الحالية قد توصلت إلى ارتفاع الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات، حيث كان متوسط العينة "41" ومتوسط النظري "20"، وإلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، حيث كان متوسط العينة "25.22"، والمتوسط النظري "33".

وبالنسبة للهدف الثاني: توصلت الدراسة إلى أن معامل الارتباط بشكل عام بلغت (0.81) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

وبالنسبة للهدف الثالث: توصلت الدراسة إلى أنه ليست هناك فروق بين متوسط استجابات العينة على محور المقياس بشكل عام حيث بلغت القيمة (1.10) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

وبالنسبة للهدف الرابع: توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات وفقاً للمستوى التعليمي، حيث بلغت القيمة (1.862) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

وبالنسبة للهدف الخامس: توصلت الدراسة إلى وعدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات وفقاً لسنوات الخبرة، حيث بلغت (2.103) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (ابن خورر خيرالدين 2011)، على ارتفاع الضغوط النفسية لدى العينة، وانخفاض الرضا الوظيفي لديهم.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (عبير رفيق 2014) على أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية وفقاً لمتغير النوع، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية وفقاً لمتغير الخبرة.

وتختلف الدراسة الحالية عن دراسة (عبير رفيق 2014)، على أن الدراسة الحالية توصلت إلى وجود علاقة بين الضغوط والرضا، في حين أن دراسة (عبير) توصلت إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرين، واتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة (وفاء خالد 2018) على وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط النفسية.

كلما كان المعلم راضياً عن وظيفته فإنه يخفف من حدة الضغط النفسي وعدم الرضا يؤدي إلى ارتفاع الضغط النفسي لدى المعلم.

توصيات الدراسة:

1. تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عن طريق إقامة برامج إرشادية لزيادة تحسين الرضا الوظيفي.
 2. إقامة ورش عمل للمعلمين والمعلمات لخفض الضغوط النفسية لديهم وللرفع من مستوى الرضا الوظيفي.
 3. توفير المناخ المناسب للمعلمين حتى يتسنى لهم الاطلاع على عمليات التعليم والإبداع.
- قائمة المصادر:

1. الجالي، لمعان مصطفى، (2007) سيكولوجية القلق (دراسة في قلق الامتحان)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع والطباعة، طرابلس-ليبيا.
2. خفياي وزغول عبد الفتاح عماد(2003) -مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية.
3. سلوم، سعاد (1954) عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي كلية التربية.
4. سالم، محمد، (1995)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية-عمان - دار المسيرة للنشر والتوزيع.
5. شانلي، عبد الحميد محمد، (1999) الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع.
6. الطريبي، سليمان عبد الرحمن، (1994) الضغط النفسي مفهومه تشخيصه طرق علاجه ومقاومته ط1، الأردن مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة.
7. عدلي، ناصر (1981)، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية للاتجاهات والمواقف الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
8. عميان محمود (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، عمان دار الأوائل للنشر والتوزيع.
9. عبيد، سيد، (2008)، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء-عمان.

10. عبد الحميد، زبودي، محمد، الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق.
11. عبد العزيز، مفتاح محمد، (2010)، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية وأساليبها وتقنياتها، دار النهضة العربية، بيروت.
12. كشرود، عمار الطيب، (1995)، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، المجلد الأول، (ط)، دار الكتب الوطنية، بنغازي ليبيا.