

الاحتراق المهني وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى ممرضي الصّحة العمومية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بوسعادة.

Burnout and its relationship to the organizational climate among public health nurses- A field study at the hospital - Bou Saada

ربعي محمد^{1*}؛ دالي لخمى².

¹ - جامعة أحمد زبانة؛ غليزان (الجزائر).

البريد الإلكتروني: mohamed.rebai@cu-relizane.dz

² - جامعة أحمد زبانة غليزان؛ (الجزائر).

البريد الإلكتروني: lakhmi.dali@cu-relizane.dz

مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية و الأثروبولوجية

جامعة أحمد زبانة؛ غليزان.

تاريخ الإرسال: 21/05/21؛ تاريخ القبول: 21/11/26؛ تاريخ النشر: 21/12/16

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة ومستوى العلاقة بين الاحتراق المهني والمناخ التنظيمي لدى ممرضي الصحة العمومية، وقد تمت بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير بمدينة بوسعادة، حيث انطلقنا في عملنا هذا من سؤال رئيسي تمثل في: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني والمناخ التنظيمي لدى ممرضي الصحة العمومية؟ وفي سبيل ذلك استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، كما جرت الدراسة على عينة قوامها 30 ممرضا وممرضة؛ تم جمع البيانات

عن طريق اختبار ماسلاش (Maslach Burnout Inventory, 1981) لقياس الاحتراق المهني ومقياس المناخ التنظيمي المصمم وفق الخصائص السيكو -مترية لنفس مجتمع الدراسة، وباستخدام معامل بيرسون (Pearson) لقياس العلاقة بين متغيرين توصلنا في الدراسة الى نتيجة تفيد بوجود علاقة عكسية قوية ذات دلالة احصائية بين كل من الاحتراق المهني والمناخ التنظيمي لدى ممرضي الصحة العمومية.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي ؛ المناخ التنظيمي؛ ممرضي؛ الصحة؛ العمومية.

Abstract:

This study aims to know the relationship between psychological burnout and the organizational climate of public health nurses, and it was done at the hospital, Riziq Al-Bashir - bou saada, where we addressed a problem: Is there a statistically significant relationship between psychological burnout and the organizational climate of public health nurses? and we used the descriptive and analytical approach, as it was The study was based on a sample of 30 male and female nurses, the data were collected by means of the Maslach test to measure psychological burnout and the organizational climate scale designed according to the psychometric characteristics of the same study population, and were statistically (Spss) treated by Pearson coefficient for the relationship between two variables and the study revealed the existence of a strong inverse relationship with Statistical significance between burnout and organizational climate for public health nurses.

Keywords: psychological burnout ; organizational climate ; Nurses ; the health ; the public.

مقدمة :

إن المؤسسة هي الهيكل الأساس لكل مجتمع يريد الرقي والنجاح والتقدم في المجال الثقافي والاجتماعي والسياسي بخلاف الجانب الاقتصادي الذي وجدت من أجله، كما علينا الاهتمام بها والبحث في مكنوناتها، حتى يسهل علينا التحكم فيها والتنبؤ بمستقبلها ومواكبة ما يحدث في العالم من ثورة تكنولوجية، ساهمت في الرفع من درجة المنافسة بين المنظمات من جهة، وبين الدول من جهة أخرى، فكان لزاما علينا الغوص في مدخلاتها الصحيحة ليكون هناك مخرجات واقعية تستقطب المستهلك وتحافظ على الروح المعنوية داخل المنظمة هيكلية وعلائقية بين الأفراد.

فالمناخ التنظيمي *Organizational Climate* هو المحيط المهني الذي يكون فيه الموظف بكل أبعاده ومؤثراته المختلفة التي ينتج عنها نتائج إيجابية او سلبية في الكم والجودة.

كما يقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة محددة من الخصائص والصفات لمنظمة معينة، والتي تنشأ عن طريق التفاعل بين المنظمة وأعضائها ومحيطها الخارجي، ويتحدد بالنسبة للفرد على شكل قوانين ومواقف وحتى توقعات. ويلعب المناخ دورا مهما وحساسا سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بتحقيق أهداف المنظمة وتبلور تلك الأهداف في أرباح داخلية وخارجية.

فيحدد المناخ التنظيمي في المؤسسة مدى فعالية وجودة المدراء في المؤسسة في المحافظة على محيط هادئ متفهم لأهداف المؤسسة، له تطلعات مستقبلية مبنية على التفاهم والعلاقات الحسنة عن طريق اتصال واع وحقيقي، ويدخل المناخ التنظيمي الحسن ضمن الحفاظ على

روح العمل إن كان ايجابيا. و إن كان واقع المناخ التنظيمي سلبي نجد مشكلات عدة أهمها مشكلة الاحتراق النفسي حيث يعد الاحتراق النفسي "Psychological burnout" من المفاهيم الحديثة نسبيا.

الاحتراق النفسي حالة من الإنهاك فقد أكد Beck 1983 و Gargiulo على أن الانفعالي والجسدي والذهني الناتج عن الضغط النفسي الزائد والذي يفوق طاقة وقوة الممرض، لا سيما وأن مجمل المرضى يعانون من احتراق نفسي يصحبه خمول مفرط وعجز على استغلال الطاقة الكامنة في تلبية متطلبات العمل، وفي دراسة أخرى قام به Bibeau و Corin 1985 بينا فيها بأن المرضى الذين يعانون من احتراق نفسي شديد يستخدمون الانسحاب والهروب والتجنب بكثرة كاستراتيجية للمواجهة.

ويعتبر Freudenberg 1974 أول من استخدم هذه المصطلح للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية، والذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة. ويعرفه Freudenberg بأنه حالة من الإعياء والضعف تصيب الجسد وتستنفد طاقته الحيوية نتيجة المتطلبات التي تفوق قدرة الفرد، كما أن الاحتراق النفسي من الممكن أن يكون نتيجة المناخ التنظيمي. وانطلاقا مما سبق سنطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي لدى ممرضى الصحة العمومية؟
التساؤلات الفرعية:

ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاجهاد الانفعالي لدى
ممرضي الصحة العمومية؟

ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر لدى ممرضي
الصحة العمومية؟

ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالإنجاز لدى
ممرضي الصحة العمومية؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة قوية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي
والاحتراق النفسي لدى ممرضي الصحة العمومية.

الفرضيات الجزئية:

توجد علاقة قوية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي
والاجهاد الانفعالي لدى ممرضي الصحة العمومية.

توجد علاقة قوية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتلبد
المشاعر لدى ممرضي الصحة العمومية.

توجد علاقة قوية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتدني
الشعور بالإنجاز لدى ممرضي الصحة العمومية.

التعاريف الاجرائية:

المناخ التنظيمي:

ويعرف اجرائيا على أنه: الخصائص والصفات التي تميز البيئة
داخل المستشفى كما يراها ويدركها ممرضي الصحة العمومية الذين
يعملون فيها و تجعلهم يسلكون سلوكيات معينة ويتمثل في الهيكل

التنظيمي وطرق اتخاذ القرار ونمط الاتصال التنظيمي وتكوين العمال والحوافز.

الاحتراق النفسي:

اجرائيا يعرف الاحتراق النفسي بأنه: مجموع المشاعر السلبية المترتبة عن مواجهة ظروف ضاغطة داخل بيئة العمل، وهو ما يعبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الأفراد الذين يتحصلون على درجات مرتفعة على كل من الإنهاك الانفعالي وتلبد المشاعر، و درجات منخفضة على تدني الشعور بالإنجاز، هم من يعانون من ظاهرة الاحتراق النفسي.

أهداف الدراسة:

- ✓ محاولة التأكد من وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي لدى ممرضي الصحة العمومية.
- ✓ محاولة التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر لدى ممرضي الصحة العمومية.
- ✓ محاولة التأكد من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالإنجاز لدى ممرضي الصحة العمومية.

أهمية الدراسة:

- تأثير المناخ التنظيمي على واقع الخدمات الصحية للمواطن.
- لما يعنيه الارتياح النفسي لدى ممرضي الصحة العمومية من تقديم خدمات أفضل للمريض.

- التقليل من حجم الاحتراق النفسي يحافظ على جو العمل العام داخل المستشفيات.
- التقليل من الأخطاء الطبية الناجمة عن الاحتراق النفسي.

الدراسات السابقة:

دراسة آيت مجبر -واكلي بديعة 2018: "الاحتراق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المرضى -دراسة ميدانية بمستشفى سطيف" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي وفاعلية الذات لدى المرضى، وكذا الفروق الموجودة في مستوى الاحتراق النفسي، الذي يعزى إلى متغير جنس و سنوات الخبرة. شملت عينة الدراسة على ثلاثين ممرضا من الجنسين، واستعملنا مقياس الاحتراق النفسي ومقياس فاعلية الذات، وللتحقق من صدق فرضيات الدراسة استعملنا اختبار $T-Test$ ومعامل الارتباط لبيرسون. بينت نتائج الدراسة أن المرضى يظهرن مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي، ومستويات مرتفعة في فاعلية الذات، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي لدى المرضى تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة، كما أنه لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات فاعلية الذات لدى المرضى تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة. بينما توصلنا في هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيا بين الاحتراق النفسي وفاعلية الذات لدى المرضى.

و دراسة نويشي فاطمة الزهراء سنة 2014: "الضغط النفسي المدرك وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط في ظل

المناخ التنظيمي لإصلاح المنظومة التربوية"، يتناول هذا البحث العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط النفسي الناجم عن المناخ التنظيمي لإصلاحات سنة 2003 للمنظومة التربوية لدى أساتذة التعليم المتوسط، وللتحقيق تم استخدام كل من سلم الضغط المدرك لكوهن والمتكون من 14 بند، مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش المتكون من 22 بنداً، يقيس الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي وهي الإجهاد الانفعالي، نقص الشعور التعاطفي وتدني الإنجاز الشخصي، ومقياس المناخ التنظيمي ليكارت والمتكون من 12 بنداً، وقياس الأبعاد التالية الإطار والهيكل، المسؤولية، الجزاء، المخاطرة، دفع العلاقات الاجتماعية والموازرة. وقد توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المدرك والاحتراق النفسي وعدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي. كما استنتج أن الضغط الناجم عن الإصلاحات يعد أحد عوامل الاحتراق لدى أساتذة التعليم المتوسط حيث كانت درجة الاحتراق النفسي عالية لدى عينة البحث.

ودراسة فوزي ميهوبي جامعة سعد دحلب البليدة 2013: "علاقة المناخ التنظيمي بالاحتراق النفسي لدى الممرضين دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصحية بالعاصمة"، هدفت الدراسة إلى تشخيص مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين ببعض المؤسسات الصحية بالجزائر العاصمة، وكذا علاقة المناخ التنظيمي بالاحتراق النفسي، ولتحقيق هذه الأهداف صممنا مقياس للمناخ التنظيمي (تحققنا من خصائصه السيكو مترية) وطبقناه مع مقياس الاحتراق النفسي ل (ك. ماسلاش)

بعد التحقق من خصائصه (MBI) السيكو مترية كذلك على عينة من 271 ممرض (138 ذكور و133 إناث) وتمت الدراسة ب: 11 مؤسسة صحية على مستوى الجزائر العاصمة، أسفرت نتائج الدراسة على أن الممرضين يعانون من مستوى مرتفع ودال من الاحتراق النفسي وعلى ارتباط موجب ودال بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي.

ودراسة برقوق عبد القادر، مجيدي محمد 2013: "المعاناة في العمل كمسبب رئيسي للاحتراق النفسي"، اهتمت الدراسة بالتحرف على مستوى الاحتراق النفسي عند حكام كرة القدم وتوضح العلاقة بينه وبين الخصائص الفردية للحكم (المؤهل العلمي، الاختصاص). وتحديد أهم الأسباب التي تؤدي إلى ظاهرة الاحتراق النفسي. وتشجيع الدراسات المستقبلية للتطرق لظاهرة الاحتراق النفسي من عدة جوانب وبكيفية مختلفة.

كما تكمن أهميتها في معرفة عواقب الضغوط المستمرة التي يعاني منها الحكام أثناء تأديتهم لمهامهم وتقدم الدراسة أهم مسببات الاحتراق النفسي وتحدد مستوياته عند حكام كرة القدم، مما يسهل على المسؤولين والجهات المختصة ووضع آليات لمعالجة هذه الظاهرة.

وبالتالي تحقيق الرضا في العمل وتحسين النتائج الرياضية، وتجنب المشاكل التي قد تنجم عن هذه الظاهرة. وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية العمدية، وبلغ عددها 132 حكما، وهم جميع حكام الرابطة باستثناء حكام العينة الاستطلاعية والبالغ عددهم 30 حكما. وقد تم استخدام مقياس الاحتراق النفسي للحكم الرياضي (واينبرج وبجي ريتشاردسون)، كأداة لجمع المعلومات، يقيس مستوى الاحتراق النفسي على الأبعاد الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر،

ونقص الشعور بالإنجاز. كما يقيس المستوى الكلي للاحتراق النفسي للحكم الرياضي وهو مقتبس من مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي العام.

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ❖ وجود مستوى متوسط للاحتراق النفسي عند الحكام، موضوع الدراسة على المقياس ككل.
- ❖ لا توجد فروق دالة إحصائية لمستوى الاحتراق النفسي عند الحكام تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- ❖ لا توجد فروق دالة إحصائية لمستوى الاحتراق النفسي للحكام تعزى لمتغير الاختصاص. (حكم ميدان، حكم مساعد).

ودراسة يوسف عبد بحر و أ. أيمن سليمان أبو سويرح 2010: "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي: الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مدى مشاركة العاملين، نمط الاتصال، طبيعة العمل، التكنولوجيا المستخدمة. وهدفت كذلك إلى معرفة على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من 80 فقرة، تم توزيعها عشوائياً على 215 موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين

بالجامعة، وقد أمكن جمع 180 استبانة صالحة للتحليل، وبلغت نسبة الاستجابة من مجموع الاستبانات الموزعة 7.83٪، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية.
- وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية، أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية في آراء أفراد $a=4$ ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي ولمكان العمل. وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها:
- ضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة.
- تطوير الجامعة للهياكل التنظيمية وتصميم هياكل جديدة تتسم بالمرونة وذلك لتمكين من تعزيز قدرتها

على التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات

الخارجية والظروف البيئية التي تواجهها.

- تعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين والتي تعمل على توفير هذه الاحتياجات لتمكن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.

ودراسة ناصر محمد ابراهيم السكران 2004: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة لمدينة الرياض" هدفت الدراسة إلى التعرف على توجهات ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة نحو المناخ التنظيمي السائد، ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين توجهاتهم نحو المناخ التنظيمي ومستوى أدائهم الوظيفي بالإضافة إلى بحث أثر المتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة، الرتبة) لدى ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة على توجهاتهم نحو المناخ التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من 223 ضابطاً من العاملين في قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، استخدم الاستمارة كأداة لجمع البيانات، كما اتبع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم برنامج (spss) لأجل المعالجة الإحصائية للبيانات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو محاور: الاتصالات، نظم واجراءات العمل، الهيكل التنظيمي للمنظمة، إدراك الموظف لدوره الوظيفي، القدرات والخصائص الفردية، أداء واجبات الوظيفة، كما توجد

توجهات محايدة للمحاور التالية: الحوافز، طرق اتخاذ القرارات، تنمية الموارد البشرية.

الجانب النظري:

المناخ التنظيمي:

يعرف المناخ التنظيمي على أنه: هو كل العناصر والعوامل والأشياء والعلاقات الموجودة أو المتصورة في المنشأة والتي يتعامل معها الأفراد (السلمي، د.ت: 376).

المناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وادراكهم، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي، وتتضمن الخصائص هذه الهياكل التنظيمية والنمط القيادي والسياسيات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال (الجوري، 2015: 20).

الاحتراق النفسي:

فيعتبر الاحتراق النفسي كحالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفي وتبلد الشعور وعدم القدرة على تحقيق الذات لدى الممارس المهني الذي يفقد حماسه واهتمامه بمن يقدم لهم الخدمات، وذلك نتيجة للضغوط النفسية والنوعية الناجمة من الخدمة، وطبيعة الوظيفة والعلاقات الاجتماعية في العمل (طبيي، 2014: 17).

أما محمود (2013) فيرى الاحتراق النفسي أنه عبارة عن مجموعة تراكمية من الضغوط النفسية والأعباء التي يتعرض لها الفرد خلال مسيرته المهنية، نتيجة عوامل عدة، ينتج عنها شعوره بالإجهاد

الانفعالي، وتدني الانجاز، وتبلد مشاعره تجاه الآخرين مما يترتب عليه تكوين اتجاهات سلبية نحو مهنته(السلخي، 2013).

بينما تعرف ماسلاش(2000) الاحتراق النفسي بأنه إحساس الفرد بالإرهاق وعدم قدرته على العمل بفعالية وفقدان الاهتمام بالأشخاص في محيط العمل، ويشمل ثلاث عناصر متميزة: الإرهاق النفسي وتبلد المشاعر وفقدان الإنجاز(Tsigilis, 2006.p257).
الدراسة الاستطلاعية:

تم برمجة زيارة استطلاعية للمركز محل البحث قصد الاستكشاف والاطلاع على بعض المعلومات التي تخص مكان الدراسة من أجل وضع أسس ميدانية لدراستنا، وضبط المعوقات والمؤثرات التي نرى أنها تتدخل وكنا نجهلها نظريا، كما تمكنا من الاحاطة بكل جوانب عملنا المستقبلية ولنا أن نضيف أو نحذف بعض الأبعاد القياسية مسايرة لما هو موجود وضمانا لنتائج جادة يمكن أن تمنح للمؤسسة تغييرا في منظومتها أو أساليبها.

الاطار المكاني والزمني للدراسة:

الاطار المكاني: المؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة.
الاطار الزمني: لقد تم تقسيم زمن الدراسة الى فترات محددة وفق الشروط المنهجية المعمول بها عادة في البحوث العلمية وكانت كالاتي :

الدراسة استطلاعية: من 15 سبتمبر 2019 إلى غاية 15 أكتوبر 2019.

جمع البيانات عينة الدراسة: من 15 أكتوبر 2019 إلى غاية
15 نوفمبر 2019.

الدراسة الميدانية: من 15 نوفمبر 2019 إلى غاية 20 نوفمبر
2019.

المنهج المستعمل في الدراسة:

يفرض علينا موضوع دراستنا الاعتماد على المنهج الوصفي
التحليلي والذي يعتبر الأسلوب الأفضل لوصف المتغيرين المدروسين
وتصويرهما كميًا ووصفيًا وتحليليًا عن طريق جمع المعلومات بطريقة
مقننة عن المشكل وتصنيفها وتبويبها وتحليلها ثم إخضاعها للدراسة.
(بوحفص، 2005: 18).

مجتمع الدراسة:

يمثله كل ممرضين عمال الصحة العمومية العاملين بمستشفى
رزيق البشير ببوسعادة.

عينة الدراسة:

وفي دراستنا يقدر عدد أفراد عينتنا ب 30 الممرض العاملين في
مصلحة الاستعجالات بذات المستشفى، كثيرا ما يقوم الباحث باختيار
عدد معين من الأفراد من المجتمع الأصلي الذي هو قيد الدراسة، وهذا
العدد هو الذي يمثل عينة البحث التي سيجرب عليها، وتم اختيارهم
بالطريقة العشوائية البسيطة.

الخصائص الوصفية لأفراد العينة:

الجنس حسب أفراد العينة:

الجدول رقم(01): خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
40 %	12	ذكر
60 %	18	أنثى
100 %	30	المجموع

بالنسبة للمتغير الجنس يوضح الجدول أن نسبة 60% من أفراد العينة الدراسية إناث يقابلها نسبة 40% من الذكور من مجموعة عينة الدراسة.

العمر حسب أفراد العينة:

الجدول رقم(02): خصائص عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
56.66 %	17 أفراد	من 20 إلى 30 سنة
26.66 %	8 فرد	من 31 إلى 40 سنة
16.66 %	5 أفراد	أكثر من 40 سنة
100 %	30 فرد	المجموع

بالنسبة لمتغير السن يوضح الجدول وجود 56.66 % من أفراد العينة التي فئتها العمرية بين 20 و30 سنة وهي الأكبر تقابلها نسبة 26.66% من الفئة العمرية بين 31 و40 سنة وفي الأخير تأتي الفئة العمرية الأكثر من 40 سنة ب 16.66%.

الأقدمية حسب أفراد العينة:

الجدول رقم(03): خصائص عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
33.33 %	10 أفراد	من 0 إلى 3 سنوات
26.66 %	08 أفراد	من 4 إلى 6 سنوات
13.33 %	04 أفراد	من 7 إلى 9 سنوات
26.66 %	08 أفراد	أكثر من 10 سنوات
100 %	30 فرد	المجموع

بالنسبة لمتغير الأقدمية جاءت الفئة الأقل الأقدمية هي الأولى بنسبة 33.33% تليها الفئة ذات الأقدمية (من 4 إلى 6 سنوات) والفئة (الأكثر من 10 سنوات) بنسبة متساوية تمثلت في 26.66% وفي الأخير جاءت فئة (من 7 إلى 9 سنوات) أقدمية بنسبة 13.33%.

أدوات جمع المعلومات:

تمثل أدوات جمع البيانات في استبيان متكون من مقياسين لمتغيري الدراسة وتم الاعتماد عليهم لتشابه المجتمع الديمغرافي والخصائص الوصفية التي استعملنا فيها وهما:

أولاً: مقياس المناخ التنظيمي تم تصميم المقياس من طرف الباحثة فوزية هواين (2014) بجامعة سطيف2، واستكمالاً لئيلها شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، ويتضمن البنود المتعلقة بالمتغير الأول للدراسة (المتغير المستقل)، وهو متغير المناخ التنظيمي، وقد ضم (39) بند، موزعة على خمس أبعاد نلخصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): توزيع البنود على أبعاد استبيان المناخ التنظيمي.

أرقام البنود السلبية	أرقام البنود الايجابية	عدد البنود	أبعاد المناخ التنظيمي
29-4	34-27-18-15-8-7-5	9	الهيكل التنظيمي
12	20-16-14-13-9-1	7	طرق اتخاذ القرارات
3	-36-31-25-24-22-19-17-10 38	10	نمط الاتصال التنظيمي
26-11	32-30-23-6	6	تدريب العمال
	39-37-35-33-28-21-2	7	نظام الحوافز
		39	المجموع

* كيفية تنقيط المقياس:

على الممرض أن يجيب على كل بند بالتعبير عن شدة ردود أفعاله ، وللتنقيط استخدمت أرقام تتراوح ما بين 1 إلى 5 لتدل على درجات الموافقة على العبارة الموجبة حيث تنقط كالاتي:

- نقطة واحدة: موافق بشدة.
- نقطتين: موافق.
- ثلاث نقاط: محايد.
- أربع نقاط: غير موافق.
- خمس نقاط: غير موافق بشدة.

وفي البنود السلبية يتم عكس التنقيط من 5 إلى 1 ، على النحو

التالي:

- نقطة واحدة: غير موافق بشدة.
- نقطتين: غير موافق.
- ثلاث نقاط: محايد.
- أربع نقاط: موافق.

○ خمس نقاط: موافق بشدة.

* الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

ولغرض التأكد من صدق وثبات أداة جمع البيانات تم تطبيق الاستبيان في صورته النهائية على عينة تتكون من 15 فردا من مجموع موظفي البلدية اختيروا بطريقة عشوائية و بعد ذلك قمنا بالتأكد من صدق وثبات الاستبيان وذلك كالتالي:

• صدق الاستبيان:

صدق المحتوى:

وقد تم الاعتماد على صدق المحتوى كونه من أكثر أنواع الصدق استخداما وشيوعا، حيث قمنا في هذه المرحلة بعرض الاستبيان في صورته الأولية على 7 محكمين من أساتذة جامعيين، وقد كانت ملاحظاتهم في أغلبها لصالح الاستبيان.

وبعد عرضه على المحكمين قمنا بتطبيق معادلة *Lawshe*

للتأكد من صدق الاستبيانين، وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات المحكمين على بنود الاستبيان تبين أن صدق محتوى استبيان المناخ التنظيمي يساوي 0.73.

صدق الاتساق الداخلي: إذ قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية، بهدف التأكد من الاتساق الداخلي أو البنائي للاستبيان، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الاستبيان.

الجدول رقم (05): ارتباطات درجات أبعاد استبيان المناخ التنظيمي مع الدرجة الكمية للاستبيان

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.75	الهيكل التنظيمي
0.01	0.76	طرق اتخاذ القرارات
0.01	0.83	نمط الاتصال
0.01	0.88	تدريب العمال
0.01	0.91	نظام الحوافز

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات ارتباط درجات أبعاد استبيان المناخ التنظيمي مع الدرجة الكمية للاستبيان تتراوح بين (0.75 - 0.91) وهي ارتباطات دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وفي ضوء ذلك يمكن القول أن استبيان المناخ التنظيمي يتمتع بصدق الاتساق الداخلي وبدرجة عالية، مما يؤدي بنا إلى الاطمئنان أكثر للنتائج المتوصل إليها.

ثبات الاستبيان: للتأكد من ثبات الاستبيان اكتفينا بتطبيق معامل "ألفا كرونباخ"، وذلك باعتبار أنه من أحسن الطرق للتحقق من ثبات الاستبيان بالاعتماد على برنامج *spss* وكانت نتائجه كالآتي:

الجدول رقم (06): نتائج تطبيق معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لاستبيان المناخ التنظيمي.

معامل الثبات	عدد البنود	أبعاد الدراسة
0.62	9	الهيكل التنظيمي
0.66	7	طرق اتخاذ القرارات
0.63	10	نمط الاتصال

0.73	6	تدريب العمال
0.88	7	نظام الحوافز
0.88	39	ثبات أداة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معاملات الثبات "ألفا" لأبعاد استبيان المناخ التنظيمي قد بين (0.63 - 0.88) وهذا ما يمكننا من القول أن مدى تجانس وانسجام عبارات استبيان المناخ التنظيمي مرتفع، وبالتالي فهي تتمتع بقدر طيب من الثبات يبرز إمكانية استخدامها في قياس ما وضعت لقياسه (هواين، 2014: 132).

ثانياً: مقياس الاحتراق النفسي *Maslach (1981) (M B I)*:

مقياس الاحتراق النفسي هو سلم اقترحه كل من *Maslach et Jackson 1981* لمهن القطاع الصحي ومهن المساعدة، يقيس أعراض الاحتراق النفسي ويتكون هذا المقياس من 22 بنداً يسمح بعرض المستويات الثلاثة للاحتراق النفسي:

1. الإنهاك الانفعالي: يقيس المشاعر الانفعالية والإنهاك في العمل ويتضمن البنود التالية: (1- 2- 3- 6- 8- 13- 14- 16- 20).
2. تلبد المشاعر: يقيس المشاعر السلبية تجاه الزملاء والمرضى، يضم البنود الآتية: (5- 10- 15- 22).
3. تدني الشعور بالإنجاز: يقيس الرغبة في النجاح والإنجاز الشخصي للمرض في عمله ويشمل البنود التالية: (4- 7- 9- 12- 17- 18- 19- 21).

وقد تم بناء بنود المقياس على شكل عبارات تسأل عن شعور الفرد نحو مهنته، بحيث يجيب الفرد حسب سلم متدرج من 6 احتمالات تتراوح من 1 (حيث يحدث الشعور قليلا في السنة) إلى غاية درجة 6 (حيث يحدث الشعور يوميا).

كيفية تنقيط المقياس:

على الممرض أن يجيب على كل بند بالتعبير عن شدة ردود أفعاله، وللتنقيط استخدمت أرقام تتراوح ما بين 1 و6 لتدل على درجة هذه الشدة حيث تنقط كآتي:

- نقطة واحدة: يحدث قليلا في السنة.
- نقطتين: يحدث مرة واحدة في الشهر أو أقل.
- ثلاث نقاط: يحدث بعض الأحيان في الشهر.
- أربع نقاط: يحدث مرة في الأسبوع.
- خمس نقاط: يحدث بعض الأحيان في الأسبوع.
- ست نقاط: يحدث يوميا.

وفقا لمقياس *Maslach* فإن الأفراد الذين يتحصلون على درجات مرتفعة على كل من الإنهاك الانفعالي وتبلد المشاعر، ودرجات منخفضة على بعد تدني الشعور بالإنجاز، يعانون من ظاهرة الاحتراق النفسي. والفرد حسب هذا المقياس لا يصنف على أساس أنه يعاني أو لا يعاني من الاحتراق النفسي، ولكن يصنف على أساس أن درجة الاحتراق عنده تتراوح ما بين مرتفعة أو معتدلة أو منخفضة، مثلما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم(7): تصنيف أبعاد مقياس *Maslach* للاحتراق النفسي وكيفية تنقيطه

الأبعاد	مرتفع	متوسط	منخفض
الاجهاد الانفعالي	30 فما فوق	18- 29	0- 17
تبلد المشاعر	12 فما فوق	6- 11	0- 5
تدني الشعور بالإنجاز	0- 33	34- 39	40 فما فوق

فمن أجل الحصول على شدة الاحتراق النفسي يتم جمع إجابات كل مستوى على حدى وهذا من أجل الوصول إلى درجة وشدة كل بعد من الأبعاد الثلاث ثم وفقا لما هو مبين في الجدول أعلاه يتم استخلاص شدة الاحتراق النفسي بحيث أن:

- الاحتراق النفسي المرتفع بالشدة = مستوى إنهاك انفعالي مرتفع (30 فما فوق) ومستوى تبلد المشاعر مرتفع (12 فما فوق)، ومستوى تدني الشعور بالإنجاز مرتفع (30 - 0).
- الاحتراق النفسي المعتدل الشدة = مستوى الإنهاك الانفعالي معتدل (29- 19)، ومستوى تبلد الشعور معتدل (11 - 6)، ومستوى تدني الشعور بالإنجاز معتدل (39 - 34).
- الاحتراق النفسي المنخفض الشدة = مستوى الإنهاك الانفعالي منخفض (17- 0) ومستوى تبلد المشاعر منخفض (5 - 0)، ومستوى تدني الشعور بالإنجاز منخفض (فوق فما 40).

صدق وثبات المقياس:

لقد طبق كل من *Maslach et Jackson* 1986 المقياس على عينة تتكون من 1316 مهنيي القطاع الاجتماعي فتحصلت على معاملات تناسق الداخلي *crombach* بالنسبة للسلاالم التحتية كالآتي:

- الإنهاك - الانفعالي: $\alpha = 0,90$
- نقص تبلد المشاعر: $\alpha = -0,79$
- تدني الشعور بالإنجاز: $\alpha = -0,71$

وقد كانت معاملات الثبات عن طريق تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه بعد مرور أسبوعين إلى أربعة أسابيع على المستويات الثلاثة للمقياس كالآتي:

- الإنهاك الانفعالي: $\alpha = 0,82$
- تبلد المشاعر: $\alpha = 0,60$
- تدني الشعور بالإنجاز: $\alpha = 0,80$

كما كانت معلومات الثبات الزمني بالنسبة للمستويات الثلاثة للمقياس على الترتيب 0.61، 0.56، 0.59 بعد مرور سنة.

وقد طبق إريك فالكوم 2000 مقياس الاحتراق النفسي على عينة من الممرضين يتراوح عددهم 1476 ممرض وممرضة من جنسية أجنبية فكانت التناسق الداخلي جيد يتراوح بين:

$$\alpha \text{ Cromback} = 0,96 \text{ و } 0,61$$

أما بالنسبة للصدق التناسقي فقد أظهر المقياس ارتباطات جيدة مع مقياس الضغط النفسي $r = 0,72$ و $r = 0,5$ مع مقياس الاكتئاب.

ويشير *1996 pierre tap* بأن دراسات عديدة أكدت الصدق الجيد للمقياس والذي يفوق 0.71 . كما أن مجموعة الباحثين أمثال: *(1983) Golem* ، *(1991)Reen et al* ، *(1994)Mickler et Rosen* ، *Bieruski et al*. تحصلوا على درجات عالية لمعاملات الثبات كانت النتائج كالآتي:

المتوسط الحسابي $x = 46,89$ $Cromback \alpha = 0.96$

الانحراف المعياري $Sd = 14,56$

أما النتائج تبعا لكل بعد فقد قدرت كالآتي:

- الانهاك الانفعالي : $(\alpha = 0,82)$ ، $(X = 18,81)$ ، $(Sd = 8,82)$.
 - نقص تلبد المشاعر : $(\alpha = 0,59)$ ، $(X = 12,04)$ ، $(Sd = 4,92)$.
 - تدني الشعور بالانجاز : $(\alpha = 0,70)$ ، $(X = 32,12)$ ، $(Sd = 5,37)$.
- (طايبي ، 2013 : 219).

الأدوات الاحصائية المستعملة:

- التكرارات والنسب المئوية لحساب الخصائص الوصفية لعينة الدراسة وذلك من خلال تحويل التكرارات إلى نسب مئوية حتى يتمكن من مناقشتها بطريقة موضوعية وذلك من خلال الجداول المعروضة في الجانب التطبيقي .

-معامل الارتباط بيرسون *Pearson* لدراسة العلاقة وطبيعتها بين التغيير التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى العمال ومن ثَمَا الإجابة على فرضيات الدراسة.
عرض وتفسير النتائج:
التحقق من الفرضية الرئيسية:

من أجل التحقق من الفرض القائل: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي لدى ممرضي الصحة العمومية".

الجدول رقم (8): يمثل معامل العلاقة الارتباطية بيرسون بين متغيري الدراسة المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي

العلاقة بين المتغيرين:	عدد افراد العينة <i>N</i>	<i>Pearson Correlation</i> معامل الارتباط بيرسون	<i>Sig</i> مستوى المعنوية	القرار
المناخ التنظيمي	30	-0.74	0.000	توجد علاقة
الاحتراق النفسي				ارتباطية عكسية قوية بين المتغيرين

ومن خلال معامل الارتباط بيرسون توصلنا إلى أن العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي لدى ممرضي الصحة العمومية هي علاقة عكسية قوية بمعامل $r = -0.74$.

ومنه يمكننا القول أن الفرضية الرئيسية القائلة: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي لدى ممرضي الصحة العمومية" قد تحققت.

التحقق من الفرضية الجزئية الأولى:

وبعد حسابنا لمعامل الارتباط بيرسون توصلنا إلى أن العلاقة بين المناخ التنظيمي والاجهاد الانفعالي لدى مرضي الصحة العمومية هي علاقة عكسية متوسطة بمعامل $r = -0.52$.

ومنه يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الأولى القائلة: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي والاجهاد الانفعالي لدى مرضي الصحة العمومية" تتحقق.

التحقق من الفرضية الجزئية الثانية:

وبعد حسابنا لمعامل الارتباط بيرسون توصلنا إلى أن العلاقة بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر لدى مرضي الصحة العمومية هي علاقة عكسية متوسطة بمعامل $r = -0.47$.

ومنه يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الأولى القائلة: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر لدى مرضي الصحة العمومية".

التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة:

وبعد حسابنا لمعامل الارتباط بيرسون توصلنا إلى أن العلاقة بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالانجاز لدى مرضي الصحة العمومية هي علاقة عكسية ضعيفة بمعامل $r = -0.24$.

ومنه يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الثالثة القائلة: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالإنجاز لدى مرضي الصحة العمومية" تحققت ومنه نقبل هذه الفرضية التي هي قريبة من التحقق الكلي لكننا لا نعيب عليها مقارنة بالفرضيات الأخرى التي لم تحقق إجمالاً.

تفسير ومناقشة النتائج:

معامل الارتباط 0.74 - بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي وهذا ما يضمن وجود علاقة ارتباطية سالبة وقوية وإن الفرض الرئيسي قد تحقق ، وهذا ما يدل على أن المناخ التنظيمي يلعب دورا كبيرا في زيادة الاحتراق النفسي لدى الموظف والعلاقة الباقية لأسباب أخرى خارج عن نطاق المناخ التنظيمي.

كما نجد معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والاجهاد الانفعالي يساوي 0.52 - وهذا ما يدل على أن تأثير المناخ التنظيمي سالب متوسط على الاجهاد الانفعالي. ولهذا نقول الفرض القائل: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي والاجهاد الانفعالي لدى ممرضي الصحة العمومية" تحقق بشكل المطلوب، وهنا نجد معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر يساوي -0.47 وهذا ما يدل على أن تأثير المناخ التنظيمي سالب على تلبد المشاعر. ولهذا نقول الفرض القائل: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر لدى ممرضي الصحة العمومية" تحقق بشكل المطلوب. ونجد معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالانجاز يساوي -0.24 وهذا ما يدل ان تأثير المناخ التنظيمي سالب ضعيف على تدني الشعور بالانجاز. ولهذا نقول الفرض القائل: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالإنجاز لدى ممرضي الصحة العمومية" تحقق بشكل المطلوب .

الاستنتاج العام:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة قوية بين المناخ التنظيمي والاحتراق النفسي لدى ممرضي الصحة العمومي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة بين المناخ التنظيمي والاجهاد الانفعالي لدى ممرضى الصحة العمومية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة بين المناخ التنظيمي وتلبد المشاعر لدى ممرضى الصحة العمومية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة ضعيفة بين المناخ التنظيمي وتدني الشعور بالانجاز لدى ممرضى الصحة العمومية.

التوصيات والاقتراحات:

- البحث في مسببات الاحتراق النفسي من خلال تبني الكثير من الدراسات العلمية حول الموضوع لما تقتضيه ضرورة توفير المناخ التنظيمي المناسب للموظف.
- القيام بدراسات أخرى تتناول متغير الاحتراق النفسي وربطه بمتغيرات أخرى ضمن الاطار المناخي للعمل، وتدعيم هذا النوع من الدراسات مادية ومعنويا.
- تسهيل دخول الباحثين في مجال المناخ التنظيمي للمؤسسات حتى يتسنى لنا التعرف أكثر على مسببات الاحتراق النفسي من جهة، والتطلع أكثر للتعرف على مشاكل أخرى داخل بيئة العمل تعيق الموظف وتؤثر على الأداء.
- المراعاة أكثر للمناخ التنظيمي والعمل على تحسينه وتطويره من أجل سلامة الموظف وتحقيق الانتاجية بفعالية أكبر.
- منح الفرص التشاركية للموظفين في التخطيط من أجل بناء قرارات تدخل ضمن خياراتهم.
- توفير المناخ الملائم لممرضى القطاع العام حتى يتسنى لهم العمل بأريحية مما ينتج عنه تقديم خدمات نوعية للمريض.

- انشاء أسس وبرامج تقييمية علمية عادلة لجميع موظفي القطاع الصحي مما يخلق عدالة في الترقية والتحفيز.
- تبني توقيت أكثر ملائمة للعمل بالدوريات ضمن الحفاظ على الساعة البيولوجية لموظفي هذا القطاع.
- تنظيم دورات ترفيهية ورياضية للممرضين خاصة والقطاع عامة للابتعاد قليلا عن الجو التمرضي وخلق روابط فردية وجماعية بين أفراد القطاع بعيدا عن الوظيفة.

قائمة المصادر والمراجع:

- 1 -برقوق، عبد القادر، ومحمد، مجيدي. (2013). المعاناة في العمل كمسبب رئيسي للاحتراق النفسي "دراسة ميدانية على مستوى حكام كرة القدم لرابطة ورقلة الجهوية"، (الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، جامعة ورقلة، الجزائر 16/15 جانفي، 2013.
- 2 -بوحفص، عبد الكريم. (2005). الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 3 -الجوري، فؤاد محمد علاء الدين. (2015). أثر المناخ التنظيمي في أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على العاملين في وزارة الزراعة السورية، (الدراسة لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال)، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
- 4 -السكران، ناصر محمد ابراهيم. (2004). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي (دراسة مسحية استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 5 -السلخي، محمود جمال. (2013). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 4(40): 1207 - 1229.

- 6 - طيبي، نعيمة. (2013). علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والنفسجسدية لدى المرضين، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العيادي)، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر2، الجزائر.
- 7 - عبد بحر، يوسف وأبو سويرح، أيمن سليمان. (2010). دراسة أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، فلسطين، 8(2): 1147- 1213.
- 8 - ميهوبي، فوزي. (2013). علاقة المناخ التنظيمي بالاحتراق النفسي لدى المرضين "دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصحية بالعاصمة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية و التربية، جامعة البليدة2، الجزائر، (10): 147- 171.
- 9 - نويشي، فاطمة الزهراء. (2014). دراسة الضغط النفسي المدرك وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى اساتذة التعليم المتوسط في ظل المناخ التنظيمي لإصلاح المنظومة التربوية، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، جامعة البليدة2، الجزائر، (2): 165- 180.
- 10 - هواين، فوزية. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم)، جامعة سطيف2، الجزائر.
- 11 - واكلي ايت مجبر، بديعة. (2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المرضين دراسة ميدانية بمستشفى سطيف، مجلة المرشد، المجلد7، العدد1، ص 18 - 31.
- 12- Tsigilis Nikolaos, Evridiki Zachopoulou and Vasilios Grammatikopoulos. (2006). *Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees, Educational Research and Review* . Vol. 1, N:8, P.P. 256-261.

