



العلاقة بين العجز الكمالية وتقدير الذات وتأثيرها على
الحق والرفسي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير
وسيط لدى المعلمين العمانيين

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM
AND SELF-ESTEEM AND ITS IMPACT TOWARDS
BURNOUT THROUGH JOB SATISFACTION AS A
INTERMEDIATE VARIABLE AMONG OMANI
TEACHERS



أحمد بن محمد هوسون المرحلي
AHMED MOHAMMED SALEEM AL RAHBI

جامعة سلطان إدريس بن بويّة

2025





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

العلاقة بين النزعة التي تتوقير الذات وأثرها على إحباط الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الرضا الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND SELF-ESTEEM AND
ITS IMPACT TOWARDS BURNOUT THROUGH JOB SATISFACTION AS A
INTERMEDIATE VARIABLE AMONG OMANI TEACHERS

أحمد بن محمد بن سليم الراحي

AHMED MOHAMMED SALEEM AL RAHBI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

رسالة مقدمته لدراسة الدكتور الفاضل سيف

كلية التربية والتعليم
جامعة السلطان قابوس للتربية

2024



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

LPS/IPS-3/BD 32
Print : 00 mbc 1/1Please tick (x)
Project Paper
Masters by Research
Master by Mixed Mode
PhD

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**DECLARATION OF ORIGINAL WORK**This declaration is made on the 11 day of March, 2025.**i. Student's Declaration:**

I, Al Rahbi Ahmed Mohammed Saleem, P20202001764. Faculty of Human Development (PLEASE INDICATE STUDENT'S NAME, MATRIC NO. AND FACULTY) hereby declare that the work entitled The Relationship between Perfectionism and Self-Esteem and its Impact towards Burnout through Job Satisfaction as a Intermediate Variable among Omani Teachers is my original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been written for me by another person.

Al Rahbi Saleem

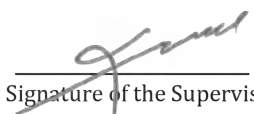
Signature of the student

ii. Supervisor's Declaration:

I Associate Prof. Dr. Muhammed Yusuf (SUPERVISOR'S NAME) hereby certifies that the work entitled The Relationship between Perfectionism and Self-Esteem and its Impact towards Burnout through Job Satisfaction as a Intermediate Variable among Omani Teachers (TITLE) was prepared by the above named student, and was submitted to the Institute of Graduate Studies as a * partial/full fulfillment for the conferment of Doctor of Philosophy (PLEASE INDICATE THE DEGREE), and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's work.

11/03/2025

Date


Signature of the Supervisor




**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: The Relationship between Perfectionism and Self-Esteem and its Impact towards
Burnout through Job Satisfaction as a Intermediate Variable among Omani Teachers

No. Matrik /Matric's No.: P20202001764

Saya / I : Al Rahbi Ahmed Mohammed Saleem
(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-
acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

Al Rahbi Saleem
(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 11/3/2025

DR. MOHAMMED Y. M. MAI
Pensyarah Kanan
Jabatan Pengajian Pendidikan
Kulliyah Pendidikan dan Pembangunan Manusi
Universiti Pendidikan Sultan Idris
(Tandatangan Pengerusi/Publisher of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini SULIT @ TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



شكر وتقدير

ب عيش كيري و ليهان بجلل ربل اعالي من على تفويقي بقي سيري همتاق دم بقلر عبارات الشكر لل عرفان،
 ولقيري والتهن ان الهل للضل، وعلى رأس هلق دوة الكري ما ألسيت اذ الكستور محمي يوسف لوي
 تفصل هليل شراف على رسلكي هذه، وعلى ما قدمه من جمد عظيم في بنبلة سرات يفي جي ع
 مر الخ هافلك ان بادر التقويم لشورة الخ ليم ولتوحي هات لس بيده وللصراطح الصاقة، لتي ك ان
 له الدور اليرزفي تطوير وتجويد مكنونات اليراسة وين لئ الهال لغمي، قدم ألي كل لئك ال عطاء
 ال معوفي وللكري يصبغة أخلقه الكريمة لوفية، في فاخت لئمي كاي مي يتسبب ألمان الفيسي
 وألصلة عمل مي تفله في جزيل الشكر وقلر لئقير وعظيم التهن ان، وكلك ال الكستور محمي
 رني ميبين سرين لذي ك ان داعماً ومهدداً خال لب شخي هذا، كم لئل كرا ألسيت اذ الكستور محمي يوسف
 مي لذي ك ان لتوحي هلكه نصرا حه أئثر ال طبيب إل كمال هذا لئح.

كملتاق دمب ألكي عبارات الشكر وأعطره إلى المديرة ال علم فتي ريو لقت علي بم ملاحظة
 مسقط، ومدرء مدرسه، وجميع ال عملين فام علم اتال في نسن لئدي لئان واخي ر ميين لئق اع تطيق
 أدارة ل دراس فلك ارال صدق ممي هو إل خال ص يني مفضل هم كل الشكر لتو لئدي، كما أخص الشكر
 والتهن ارال ص يني لئ عزي ز ألسيت اذ لئ يبين حمب ننا صال رحبي، ال لذي ك ان وما زال لئ داعم لئ سرن
 ال لئين خال ل إعداد هذه لس ال تفله في ك لئق لئدي و إل جال ل، كم انق دمب أطي ب الشكر لئ كل من
 س اهم وتع اوفني إخراج هذا لئ حثال لئمي.





THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND SELF-ESTEEM AND ITS IMPACT TOWARDS BURNOUT THROUGH JOB SATISFACTION AS A INTERMEDIATE VARIABLE AMONG OMANI TEACHERS

ABSTRACT

This study investigated the impact of perfectionism and self-esteem on burnout with job satisfaction as mediating variable, among Omani teachers in basic education schools in the Governorate of Muscat. A descriptive-analytical approach was employed, and data were collected through a questionnaire administered to a simple random sample of 572 participants. Exploratory and confirmatory factor analysis, as well as structural modeling, were conducted using AMOS software. The results demonstrated that the employed measures of the variables exhibited satisfactory factorial structures and psychometric properties. The findings revealed a statistically significant positive $\alpha=0.05$ impact for perfectionism and self-esteem on burnout within the study sample, both independently and collectively, with job satisfaction acting as a mediator. No statistically significant differences were observed in self-esteem dimensions based on gender, years of experience, and marital status. Similarly, no significant differences were found in perfectionism dimensions related to years of experience. However, gender-based differences were identified in the fear of failure dimension, favoring males Average 2.779 vs. 2.209 for females. Additionally, differences in the general dissatisfaction dimension were attributed to marital status, favoring married participants Average 4.618 vs. 4.400 for singles. Regarding job satisfaction dimensions, differences were noted, primarily related to gender, favoring males Average 3,922 vs. 3.612 for females. Based on these results, the study recommends the development of awareness, preventive, and therapeutic programs aimed at improving the mental health and personal traits of Omani teachers to mitigate burnout. It also advocates for the creation of support positions to reduce ancillary job tasks and urges the Ministry of Education to incorporate teacher job satisfaction into its strategic goals. Furthermore, the study emphasizes the need to enhance the financial and moral status of teachers. The researcher suggests conducting further studies on the personal traits of Omani teachers and proposes the development of a national program to foster creativity and professional excellence within a supportive and stimulating work environment.





HUBUNGAN ANTARA KESEMPURNAAN DAN HARGA DIRI SERTA KESANNYA TERHADAP KELESUAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMBOLEHUBAH PENGANTARA DALAM KALANGAN GURU OMAN

ABSTRAK

Kajian ini menyelidik kesan kesempurnaan dan harga diri terhadap keletihan kerja dengan kepuasan kerja sebagai pembolehubah pengantara dalam kalangan guru Oman di sekolah rendah tahap Dua di Wilayah Pentadbiran Muscat. Pendekatan deskriptif-analitik telah digunakan, dan data dikumpul melalui soal selidik yang diedarkan kepada sampel rawak mudah yang terdiri daripada 572 orang peserta. Analisis faktor penerokaan dan pengesahan, serta pemodelan struktur, dilaksanakan menggunakan perisian AMOS. Hasil kajian menunjukkan bahawa ukuran pembolehubah yang digunakan memenuhi struktur faktor dan sifat psikometrik yang memuaskan. Dapatan kajian mendapati kesempurnaan diri dan harga diri mempunyai kesan positif yang signifikan secara statistik $\alpha=0.05$ terhadap keletihan kerja dalam sampel kajian, sama ada secara berasingan atau secara kolektif, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai pembolehubah pengantara. Tiada perbezaan signifikan secara statistik ditemui dalam dimensi harga diri berdasarkan jantina, tempoh pengalaman kerja, dan status perkahwinan. Begitu juga, tiada perbezaan signifikan dikesan dalam dimensi kesempurnaan diri berkaitan tempoh pengalaman kerja. Walau bagaimanapun, perbezaan berdasarkan jantina telah dikenal pasti dalam dimensi takut gagal, yang memihak kepada lelaki Purata 2.779 berbanding 2.209 untuk wanita. Selain itu, perbezaan dalam dimensi ketidakpuasan umum dikaitkan dengan status perkahwinan, yang memihak kepada peserta yang sudah berkahwin Purata 4.618 berbanding 4.400 untuk perseorangan. Bagi dimensi kepuasan kerja, perbezaan ketara dikenal pasti, terutamanya berkaitan dengan jantina, yang memihak kepada lelaki Purata 3,922 berbanding 3.612 untuk wanita. Berdasarkan dapatan ini, kajian mencadangkan pembangunan program kesedaran, pencegahan, dan terapeutik yang bertujuan untuk meningkatkan kesihatan mental dan ciri peribadi guru Oman bagi mengurangkan keletihan kerja. Kajian juga mencadangkan kewujudan jawatan sokongan untuk mengurangkan tugas sampingan serta menggesa Kementerian Pendidikan agar memasukkan kepuasan kerja guru sebagai salah satu matlamat strategiknya. Selain itu, kajian menekankan keperluan untuk meningkatkan status kewangan dan moral guru. Penyelidik mencadangkan kajian lanjut tentang ciri peribadi guru Oman dan pembangunan program kebangsaan yang dapat memupuk kreativiti serta kecemerlangan profesional dalam persekitaran kerja yang menyokong dan merangsang.



قائمة المحتويات

لطفحة

ii

WORK ORIGINAL OF DECLARATION

iii

THESIS OF DECLARATION

iv

شكر وتقدير

v

لمخصص الدراسة ببلوغه عمومية

vi

لمخصص الدراسة بالثقلن جلبي

vii

لمخصص الدراسة ببلوغه لمالوية

viii

قائمة المحتويات

xv

قائمة الجداول

xviii

قائمة الأشكال

xxi

قائمة الملحق

فصل أول خلفي الدراسة

1

1.1 مقدمة

2

1.2 تخليق الدراسة

11

1.3 مشكل الدراسة

22

1.4 أهداف الدراسة

23

1.5 أسئلة الدراسة

25

1.6 فرضيات الدراسة

- 26 1.7 إطار الفعاليات لميل دراسة
29 1.8 مصطلحات الدراسة
34 1.9 حدود الدراسة
35 1.10 أهمية الدراسة
39 1.11 ملخص الدراسة

فصل ثانٍ: الإطار النظري والدراسات السابقة

- 40 2.1 مقدمة
41 2.2 الاحتراق الفيزيائي
46 2.2.1 مفهوم الاحتراق الفيزيائي
51 2.2.2 مدخلات أيخيمي إلى الاحتراق الفيزيائي
52 2.2.3 الاحتراق الفيزيائي وعوامله
58 2.2.4 أسباب الاحتراق الفيزيائي
62 2.2.5 أعراض الاحتراق الفيزيائي
66 2.2.6 مراحل الاحتراق الفيزيائي
70 2.2.7 العوامل المؤثرة على الاحتراق الفيزيائي
74 2.2.8 أعراض الاحتراق الفيزيائي من مظهره
76 2.2.9 بدء الاحتراق الفيزيائي
77 2.10 أهم العوامل مع الاحتراق الفيزيائي
78 2.11 أعراض نظريات وأنماذج الاحتراق الفيزيائي

- 92 2.2.12 قبيس مستوى الحتراق الفسي
- 94 2.3 النز عقق كم الية
- 99 2.3.1 مف نوم النز عقق كم الية
- 102 2.3.2 مدخلت اي خيال ال النز عقق كم الية
- 103 2.3.3 أنواع النز عقق كم الية
- 108 2.3.4 بأع الم النز عقق كم الية
- 110 2.3.5 ال نز عقق كم الية كم مة
- 111 2.3.6 ال عوامل المؤثرة على النز عقق كم الية
- 115 2.3.7 ب عضل نظريات وانماذج ألخر لم فسرلة
للنز عقق كم الية
- 130 2.3.8 قبيس مستوى النز عقق كم الية
- 132 2.4 تتقير ال ذات
- 135 2.4.1 مدخلت اي خيال مف نوم ال ذات
- 138 2.4.2 بأع مف نوم ال ذات
- 140 2.4.3 مف نوم تتقير ال ذات
- 142 2.4.4 الفرق بين مف نوم ال ذات تتقير ال ذات
- 145 2.4.5 بيشك يتقير ال ذات
- 146 2.4.6 مك من تتقير ال ذات
- 150 2.4.7 مستوي تتقير ال ذات
- 153 2.4.8 ال عوامل المؤثرة في تتقير ال ذات
- 155 2.4.9 أهمية تتقير ال ذات

- 157 2.4.10 أهيميق فيرال ذاتف يال حياةال وظيفية
- 159 2.4.11 عضال نظريات وانماذج ال خرن لمفسرة
ثيق فيرال ذات
- 175 2.4.12 م ح ك انتق فيرال ذات
- 178 2.4.13 ق ي ي س م س ت و ت ق فيرال ذات
- 180 2.5 لارض ال وظيفي
- 183 2.5.1 مفه و م لارض الظوي في
- 185 2.5.2 مدخلت اي خي لارض ال وظيفي
- 187 2.5.3 أهيم ي لارض ال وظيفي
- 190 2.5.4 نواع لارض ال وظيفي
- 192 2.5.5 ال عوامل المثرة على لارض ال وظيفي
- 195 2.5.6 ال م ح ف ت ا ل س اس ري لارض ال وظيفي
- 196 2.5.7 لارض ال وظيفي ل دي ال ع ل ي ر في ال بوية
ال م ر س ر ية
- 198 2.5.8 ب عضال نظريات وانماذج مفسر لارض
ال وظيفي
- 204 2.5.9 طرق ومقاييس لارض الظوي في
- 208 2.6 ال و اس اتل س ياق ق ي ل ت ن ا ل ت ا ل ح ت ر ا ق ن ا ل س ي
- 214 2.6.1 ثل ع ق ي ب ل ي ال و اس اتل س ي ل ق ف ي ال ح ر ا ق
ن ا ل س ي
- 216 2.7 ال و اس اتل س ياق ق ي ل ت ن ا ل ت ل ن ز ع ق ي ل ك م ا ل ية
- 222 2.7.2 ثل ع ق ي ب ل ي ال و اس اتل س ياق ق ا ل ي ت ل و ل ت
ل ك م ا ل ية

223 ال وواس انتل سباق قالي تن اول بتقيرال ذات 2.8

230 2.8.1 بتل عقيب نغى ال وواس انتل سباق لكيتولت
تقيرال ذات

232 ال وواس انتل سباق قالي تن اول تلارض ال وظيفي 2.9

239 2.9.1 بتل عقيب نغى ال وواس انتل سباق لكيتولت
لارض ال وظيفي

240 2.10 مايهيزال وواس ال حالية عن ال وواس انتل سباق.

242 2.11 لامل خص

فصل الثالث من هجي ال دراسة

244 3.1 مق دمة

245 3.2 من هج ال وواس

249 3.3 من هج ال وواس

251 3.4 عينة ال وواس

256 3.5 أداة ال وواس

256 3.5.1 ال جل بلن نظري

257 3.5.2 تصيم الداة

260 3.5.3 مقي اس ال اجابات

261 3.6 صدق أداة ال وواس

264 3.7 ال طوسة ال سبطل عجي

265 3.7.1 ثبات الداة الوتساق الداخلي

267 3.7.1.1 أوال: يتم نغى ال خراقن الى سي

270 3.7.1.2 ثلثي ا: يتم نغى ال نز عن كهم الية

272	7.1.3.3: نتائج تقيير الذات
275	3.7.1.4 ربيع: يتم غير الوض الظرفي
278	3.8 الم عمل جة إل حص طية
281	3.9 إجراءات ل دراسة
282	3.10 لامل خص
فصل ال ربيع ت حل ي ل ن ك ا ج	
284	4.1 مق دمة
285	4.2 ال فتراضات أولية
285	4.2.1 التوفي ع ال طي اع ي بي ن ات (Normality)
289	4.1.2 ل متطف ة ل ق يم
290	4.2.3 ال حل ي ال ت الوض ي ع ي ن ة ال دراسة
293	4.2.4 تقييم جودة نماذج ال دراسة
296	4.3 تعلق السؤال الأول
338	4.4 تعلق السؤال الثاني
345	4.5 تعلق السؤال الثالث
351	4.6 تعلق السؤال الرابع
360	4.7 تعلق السؤال الخامس
367	4.8 تعلق السؤال السادس
372	4.9 تعلق السؤال السابع
376	4.10 لامل خلص

فصل الخامس من اقش في تاي الهقوصيات ولمقترح اتبلح بغية

378 5.1 الم قدمة

379 5.2 مقاشل مقنتلج

379 5.2.1 مقاشل مقنتلج س و ال أول

390 5.2.2 مقاشل مقنتلج س و ال الثاني

394 5.2.3 مقاشل مقنتلج س و ال الثالث

399 5.2.4 مقاشل مقنتلج س و ال الرابع

406 5.2.5 مقاشل مقنتلج س و ال الخامس

412 5.2.6 مقاشل مقنتلج س و ال السادس

417 5.2.7 مقاشل مقنتلج س و ال السابع

420 5.2.8 النموذج الن هائل ل دراسة

422 5.2.9 ال هبة ال تطقي ل ل دراسة

423 5.2.10 ميزات ال دراسة

427 5.3 التوصيات والمقترحات ولات ج هات ال بغية

427 5.3.1 التوصيات

430 5.3.2 المقترحات ال بغية

432 للمراجع

المالحق

قائمه لاجداول

الرقم	الصفحة
2.1	مقارن قبين الجتراق لالفسيو الالكئاب 58
2.2	مقارن قبيالكم اليلسويو ال عصيلية 105
2.3	مقارن قبين مف هو مال ذات وقبير ال ذات 144
3.1	خصائيم عمل مي وم علم التمتع ليلس اس ييم مخططة مرقط 2022/2021 250
3.2	توفيع م عمل قيت شارد 255
3.3	مح اور فوق رت مق ياس ال مخر اق الفسي 258
3.4	مح اور فوق رت مق ياس ال نز ع ق كم الية 259
3.5	مح اور فوق رت مق ياس قير ال ذات 259
3.6	مح اور فوق رت مق ياس الوض الظيفي 260
3.7	مق ياس ال اج اب اتل خم اس ي ح سرب مق ياس ل ي كرت 261
3.8	تمتع ال م عم ال ت ال تبلطي قتم مخر الجتراق لالفسي 268
3.9	م عم ال ق الكرون اخ ل تم مخر ال حتر اق الفسي 269
3.10	تمتع ال م عم ال ت ال تبلطي قتم مخر ال نز ع ق كم الية 270
3.11	م عم ال ق الكرون اخ ل تم مخر ال نز ع ق كم الية 272
3.12	تمتع ال م عم ال ت ال تبلطي قتم مخر ال ذات 273
3.13	م عم ال ق الكرون اخ ل تم مخر ال ذات 275
3.14	تمتع ال م عم ال ت ال تبلطي قتم مخر ال وظيفي 276

- 277 مع عامل ألف الكرونيا اخلتم غير لارض ال وظيفي 3.15
- 287 مع عامل التواء طول طبل كوني يطلب عي ألف عادات غير ات الواسة 4.1
- 292 الحل ي الت الوظيفي معين ال دراس ل لمشراك قتب ع ك تخم غير سن وائل خ خبرة 4.2
- 293 الحل ي الت الوظيفي معين ال دراس ل لمشراك قتب ع ال تم غير ال حالة ال تخم ا عجة 4.3
- 295 مؤشرات جودة ال مطلق ل ن م اذج 4.4
- 299 اعتبار لظي زر - لخير - لو ك ي ن ي س ك ا ي ت ل تخم غير ال تخم ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.5
- 301 م ه ي و فة ال ر ت ب ا ط ي ف ي ق ر ا ن ت تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.6
- 308 م ه ي و فة ش ي ب ع ا ت ال ج ذ و ر ال ك ا م ه ل تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.7
- 311 اعتبار لظي زر - لخير - لو ك ي ن ي س ك ا ي ت ل تخم غير ي ل ا ر ض ال و ظ ي ي ت ق ي ر ال ذات 4.8
- 312 م ه ي و فة ال ر ت ب ا ط ي ف ي ق ر ا ن ت تخم غير ي ل ا ر ض ال و ظ ي ي ت ق ي ر ال ذات 4.9
- 317 م ه ي و فة ش ي ب ع ا ت ال ج ذ و ر ال ك ا م ه ل تخم غير ي ل ا ر ض ال و ظ ي و ت ق ي ر ال ذات 4.10
- 320 مؤشرات جودة ال مطلق ل تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.11
- 322 تشب ع الك عامل ي ل ن م و ذ ج ال ي ن ي ل ي ل تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.12
- 324 مع عامل ألف الكرونيا باخ و لتبليض ست خلص ل تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.13
- 325 م ه ي و فة ال ر ت ب ا ط ا ت س ي ن ب ا ع ا ت تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.14
- 326 ض ر و ض ا ع ل ا ح م ي ل ل م ز د و ج (Factor Score Weights) ل ق ر ا ت تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي و لنز عة ك م ل ية 4.15
- 327 م ه ي و فة ل ي ل ق م ي ن الت ب ل ي ض ست خلص و لتبليض ل مش ت ر ك تخم غير ي ال ح ت ر ا ق ل ي س ي ال ن ز عة ك م ل ية 4.16
- 330 مؤشرات جودة ال مطلق ل تخم غير ي ل ا ر ض ال و ظ ي ي ت ق ي ر ال ذات 4.17
- 332 تشب ع الك عامل ي ل ن م و ذ ج ال ي ن ي ل ي ل تخم غير ي ل ا ر ض ال و ظ ي ي ت ق ي ر ال ذات 4.18
- 334 مع عامل ألف الكرونيا و ا ل ي ت ب ل ي ض ست خلص ل تخم غير ي ل ا ر ض ال و ظ ي ي ت ق ي ر ال ذات 4.19

قائمة المراجع

رقم	صفحة
1.1	إل طالم فاهي م بيل ل واسة
2.1	الاحتراق النفسي لدى (Beck & Gargilo, 1983)
2.2	مراحل الاحتراق النفسي لدى (Maslach, 1991)
2.3	الاحتراق النفسي لوضغوظكسي (Lazarus & Folkman 1988)
2.4	مراحل الاحتراق النفسي المتألم (2000)
2.5	مراحل الاحتراق النفسي حسب (ميسون ويبلين بييفك) (2009)
2.6	مراحل الاحتراق النفسي لمبرال ش ولهتير (Maslach & leiter, 1999)
2.7	مراحل الاحتراق النفسي زي دان (1998)
2.8	نموذج تشي رن بلال حتراق نفسي عى دالم علمين (Chernes, 1985)
2.9	نموذج شواب وآخرون لاحتراق نفسي علم علمين (1986)
2.10	نموذج الاحتراق النفسي لعل لى رلم اسال ش ولهتير (1999)
2.11	لنز الوتكم المية (Hill, Metntive & Bacharach (1997)
2.12	لنز عتكم المية اللوية/العصبلية (Hill, et. al (2004)
2.13	لواع لنز عتكم المية لى هام شريك (Hamackek, 1978)
2.14	بأع الم لنز عتكم المية لى ناصف (2013)
2.15	لنز الوتكم المية لى لى دورا (Bandura, 1986)
2.16	لنز عتكم المية لى لى فليت (Hewitt & Flett, 1991)



- 337 النمودالجبنعلىالمنحلاليلالعالهيالتوكيديألعادلارضالويظيتقديرالذات 4.5
- 344 النمذجةالبيوايقلسوالالشلييبيبنمخريالرزعقكالميةلالاحتراقالسي 4.6
- 350 النمذجةالبيوايقلسوالالكالشبينتمخيتقيرالذاتلالاحتراقالسي 4.7
- 359 النمذجةالبيوايقيةينالتمغيرالوسيطويينالتمغيراتلانتوقلةمنجوهويينالتمغيرالتبع 4.8
- 421 النمودجالنهلإلطلالمفلهيميلدراسللحالية 5.1



قائمة للملحق

- 1 رسالة جامعية لسلطان إدريس لتربوي في تطبيق أداة الدراسة
- 2 مستبان في صورتها الأولية
- 3 مستبان في صورتها النهائية
- 4 لجنة تقييم أداة الدراسة



الفصل الأول

خلفية الدراسة



1.1 مقدمة

يستعرض هذا البحث خلال الفصل خطة الدراسة ويهيكّلها إلى عام فيقدم خلفية عن واستلهج اليّة،
ويوضح المشكّلة التي يدرسها ومبرراتها وأساليبها في عرضها لأهداف الدراسة وألّوئلها
والفرضيات التي ستعنى بها البحث إلى جبهة عليّها، وواستها، كما هيبت عرضها الحثفي لتأفصل
إلّا طالما لم يلبسها، ولذبي يوضّح الّواستها الحثفي خري طمّف ايّم ذنهي تبعد هاسيقوم
البحث إلى حيث تمّ فصل عن لمصطلحات التي جاءتها في استها، وحدودها بعد هيتيقّل البحث
للحيث عن أهّي تراستفي عدة مجالّات ذات علاقة، أيّ تمّ فصلها لبالخص عمّا حثفيّه.





الضغوطات الوجودية الفلسفية منها والحسية والذوقية، وتحت رحمة ظروف ضاغطة عيية
(الفارسي، 2018).

الضيق الفلسفي (Burnout) (بيعد من أهمل شرك اليتالي سري التي ق تصيب ال موظف،
وتعتبر التحدي الامل ميجي نفي بيعة ال عمل ورؤس لمهم، ومن لضروري أن يدرك ال موظف
والسؤول في بيعة ال عمل، خطورة ال وصول إلى ال ضراوق الفلسفي، وعلى ال اجمي ع أن يدرك سبل
الوقاية من تلك خطورة ليتبني توقيتات تخفف ظل ص حة ل سري اقل موظف يولت مرار ال داء ال ل ل م و س سة،
السري ما وأن اجمي ع ال و اس اتتوكد أن لم من إن سري (ك ال عمل م) هي ألك ثرق ليلي ف حصول هذه
الظاهرة، فال م ل م ي كون نط م ف ي موا ج ه مقسم ترة م ع حلة من ل ض غ ط ا ل ف ل س ي و ال ن ه ال ك ل ا ج س د ي
والبني، م ج ي ج ع ل ل م ع ل م ع ر ضة ل ظ ا ه رة ال ح ت ر ا ق ل ف ل س ي (ع ط ل ل و آ خ ر و ن، 2016).



ي ع د م ف ه و م ال ض ر ا ق ل ف ل س ي من ال ع و ا م ل ال ب ح ت ر ق ب ص و رة و ا ض حة ع ل ل ا ع ا م ل ي ن ف ي
ال و ه س س ا ت ن ال ل ا ن ية، ل و ق د ا ص ب ح ه ذ ا ل م ف ه و م ش ر ا ع ال س ت خ د ا م ل و ص ف ال و ض ع ل ف ل س ي ال ص ح ا ب
تلك لم ال ن ا س ا ن ية س و ا غ ل م س ا ع دة م ن ه ا و ا ل خ د ية ال ش ر ي و خ، 2011 (ع ج ت ب ر م ي ر ت ف ي ن ب ر ج
(Freedenberg, 1974) أول مرت حدث عن ال ض ر ا ق ل ف ل س ي ب ص و رة و ا ض حة و ا ج و ا ية، و ك ا ن
ل ل ف ي ح د و ن ب ص ف ل ل س ب ع ي ا ت م ر ا ل ق ر ن ال ع ش ر ي ن، ع ن د م ال ح ط ب ع ض أ ل ع ر ا ض ال ت م ك ر رة م ن
إ ل ن ه ا ك ل م ف ي ع ل ي ب ع ض م ت ا د ي ع ا د ت ه، ال ف ي ن و ص ل و ا إ ل ي م ر ح لة ح ر جة م ن س ل ا ه ت ن ز ا ف ي
ط ق ت ه م، و ق ص و ر ف ي ع ز ي ب ه م، ض ي ب ن ل و ف ل ي ن ل ح ط ل ه ف ي ال عمل، ك م ل ي ع ف ي ن ب ر ج ل ر ط ا د
أ و ل ال ذ ي اس ت ط ا ع أن ي ق د م ف ه و م ا م ح د د ا ل ل ض ر ا ق ل ف ل س ي، ي ص ف ال س ت ج ل ا ت ل ا ج س ية
و ل ك ع ا ل ي ا ق ض غ و ط ا ت ال عمل و ت ح ي ك ه م و ل ي ل م ك ا ن ي ا ت ل ف ر د و ق ر ا ت ه، و ع ف ه ع ل ي ل ه م ش ا ع ر





تعد النزعة الكمالية ظاهرة معقدة نوعاً ما، لكون لها ظاهراً محموداً وهي مجلها في
نصبله الصريح (بوسية) (بخطيرة) ومذمومة إذا ما خرجت عن لمستوى الطبيعي (عصبيية)،
ويين لمستويين خطفوي عفلثش خصالكم ال يقهيكونس لوكسول يما، وتخطي طه مجدا، وأمهله
محدد قومل تزهبش اطقه فأعله ووفيل مقلب لقيكون مص درارباك قولق وريبة ال متم امباك
صغيرة وكبيرة، ويتقد شك هو ال خرين عل لمبس طأل شرياء وأدق للافصيل، ويكون غير راض وغير
قنمن ع عن الإنجازات التي حققها. إلهي لمكن التهييزيين مستوي يلكم الية اللوي، لوكم الية
ال عصبيية) (غريال سوية) (كون أزالس وبيتهس عى ألدافع ال يفتقاس ب م عقدر اللفرد وإمكريفته
مص حوب قرضك قدير ذات، ألمل عصبي فتكون أهدافك فرفيه اع الية أيضاً؛ إله الة التتقاس ب
مع إمكريفته وقدرته، مظلول دلي الفش عورب عدم الارض الولون ية، على لدرغم من الإنجاز ال مجيد
الذي حققه بلاضة، 2002).



لقد كان علم أثير Adler رلي في اعلم يفيل لنزع الة الية الفرد، حيث جافين نظريته
ال فريية أن التطلع ال الة كم ال أمرفطري، حيث له جزء م الة حية، وهو أمر افعي الية لمكن نت فجل
ال مجاقدون، كم أن موصل لنزع الة كم الية قبله اطاقاة تمفقو قس اع لفر دعل الة ق دلفف ع جتم عه
إل الوقية والفرد من خلال عمل الة من حواله سمريين ولك جيد، إله ومن اعية أخرى لمكن ان
تمص حلك للنزعة الكمالية علقاً وأمر أسلبياً، مجني ظهر أفراد الة وموفيس لوكيكم، لعنيجة
لتطلعهم ع ليرع الية، وغير وقعية) (محمدم، 2016).

كم اذكر ماتن (Martin, 2003) وهو أحبال غم اعلم عاصري نفسي مجال ال دراسات
ن الة سريية لوكبوية والة من نظري نفسي الة بال أن الة طاقة لتي هي هذا الة لوصول إل الة كم ال
إما تحسن من ألداء أوتحد من الة صافي، 2016).





له الفردف أنفرادالينلبي همتقير ذات عالينون أكثر مرونة قدرتي مواجدهألحداث
الاضا غطقاتعامل معها وتجاوزها، ألن همينون قل عرضة لمظاهرة التهيديالنتية لامتبطه
بالأحداثالاضا غطقاتاعلوي، 2017).

تقديرالذات حاجأسري علىدليلفردفهيقوالفعل منحتأليد نكهوتتحيق إمبريكة،
وتعبر فمتالحش خصريلسوية وطريقالوصولإلىالنجالخليثير منالمجالتمثل مجال
البلقك الالجماعة والتفالشخصي وللمضي والمجال إلهداعي الالجرادي، 2006).

وبالقيعقديرالذات منلالعواملأساسيةتتيتحددمستوىالصحةالسري علىدليلفرد،
تفقديرالذات لموتبع حقلشخصريقسوينتفسريامتسبإلىجملية والندعية لوعطاءشخصرية
قادرةعلى خوض غمارالجمية واضطربلكهكلثزان وثبات ووعي، فحسبالفردالذييكون
تقيرالذات فيمعضاً، حيثيكون عرضةلثبات أنواع الاضطرابات النفسية والهرمونيةكونه مش
فسيأ، واليملك القدرة علىالتعاطي معتحدياتالجميةومعوقاتها، ممايؤديإلىاعللفلوسية
بمطيهالاحتراقالفسي الذييتحدث عنالدراساتالجمية.

تقيرالذاتيعبر عنالقيمة أوالحُب أوالثقة، وهذاكل يعتبر عناصرريسييتتحتقيق
التوازنالفلسفيلفرد والموظف، المشعوبالرضا والنسجام، المشعوريقيمذاته، أييمكوالقول
له حكممتصدر منالذات عنفسهافإنكان حكمأليجملياً إن فيكسرياعدلفرد علىالقيامبرود
فأعالنماسبة وليجملية، كهيغلبلالفرلشعوربللعادة لولتفلق والرضا، ممايخالففرد
القدرةعلى مواجدهمصعباتالجمية وحلمشكالتة، أما إنكان لالحكمسريأفإن فيكسريؤديلفرد
إلىالكش أوالموسلية، وعدمعارضالوظيفةاعلوي، 2017).





للرضاء الوظيفي من أهم الركائز لمدى الاعمال المهنية لمدرسة عمومياً، ولدى المدققين خصوصاً، كالمختبر من أهم وبارز مؤشرات النجاح لمدارس لتؤسس قلبية ريادة، محيية مثل الوضاه الوظيفي مجموعة من الحاجات إلي جلية ولاش اعرا لحيية التي يظنها الامم موزن حو علمي هفي مدارسهم، واليق حق للرضاء الوظيفي أي موظف إل إذلتفرتال حاجات التي يرجوها هيقعها في بيئية عملها التي يقيمها اليه الشريده، 2010).

تختلف حاجات العمل التي تحقق للرضاء الوظيفي بعضهم ليه حاجات تفسيرية في حاجات لتلعبت لتلقي ديال ذات والنز علقكم اليه)، وعضهم ليه حاجات مائية عالية يوشربا عها وتحققها بأقصى درجتم كن تفيم قبل فاك عمل موزن ليه حاجات اعتم اعتم إن سناية ليصل لال لرضاء الوظيفي الذي سيعود لي جلاً لغير الامم ومدرسته وطلبه ومجتمعهم كالمككي، 2007).



عيتبرالرضاء الوظيفي من افئضها الاممة والحيوية التي يشغل إل داويين والمعلمين، وكل لمقهيين الشاأل لتبوي وي يمكن القول أن العمل ليه حاجات تشي دة لى مستويات عالية من لرضاء الوظيفي، ليش عرواب أل مان والراحة، السريما وأن دورهم ألسبل ييكون ضمن عمليات البناء والتطوير والتحسين لئلك من الضروري جداً أن يتوفر للمعلمين جميع الظروف والعمال لظلية لضم ان حاج عملهم لتدريس في بيئية هم الامم سيمة مثأن امت عملهم م عطيتهم ال فين هم محور العملية التعليمية، والذي يتفق الجميع على ضرورة نموها وتطورها، كونها أهم مخرج لعملية التعليمية (الرواس، 2013).

تعد ملة علم من ببرز من الخدمات إن سريية التي تبيد من اعتم اللات عرض فيها لال بخراق الفسي، وانزع فكم اليه، وكذا التي ظهروها لخالفي يقير لذات، لئلك وجب التقدم





بالمعلم والعمل على وقته من الاضراق للفلسية عبر العمل على صفتي دي رلفادات يفالمعلم هو
ال عن صراف عالفيا العمل ليقابل بوية، إذ مهلمس عن الت جوي ببناء ال هجوع لمن اعلى ضبط الشطة
الت علمية خاص في المراحل التي سبق مرحلة ال جام عفس يقي بالمعلم ال داة البثرة والفاغ في
تلقين وقلص ال من هجوع ال جته، يصل ال ال اذ هال طلبه، وتجرين ان شطة وادارت مطوي قها
(عس كمر، 2000).

لكي يقوم المعلم بدوره المهني وحقق ال هدف ال مأمول، ال هد من توفير ال دعم لمادي
ولامعوي ال ذي يساعده في تحقيق ال من الفلسية، لمفني والجت ماعيل ه، السري مفي ظلت سارع
تم ال حياة ونس اعثر ال علمة التي ان والزال ه انثر بل غل في فلسفة التربية، وفي هجها، وأدوها
لمطالبة ال تطير ال نظم ولمستمر، وكل ما تخرج عن لك من غباء وسوءوليات موضغ وطلقت
بظللها في لمعلم، ودوره ال جيدي فالت م طلبات لمستجدة، وعالقت ب ال عداد ال تمزيدة من
ال طالب، وطي عة ال في قات ال مغيره سواعبال رؤساء والمشفيين، وزملاء ال مهنة، أو بالهواء أمور
ال طالب وفلراد ال مضمع مثلك لظروف وغيري هال مرالض غوطتن هك الم عمل متدري هيا من لان هية
ال نهية في السرية لولوج سدي، بق عز ليه التجاهات ولكص ورائس لبي قن حو عمل هال ذي قو وبه،
ونحو ال آخرين، وال حياة ال محيطة بشوك ال عام، وللتالي ي صبح ليه القبلية لظهور ماي عرف
بالجتراق للفلسية (ال حتمي، 2018).

وأضحت واساتش ورازر وشمز وتلج (Schwarzer, & Schmitz, & Tang, 2000) (لمشار ال هيا ال حتمي) 2014) أن ال عمل هينت عرضون طوال شوار حيك هم ال علمية
إلى مق دار بكيير مرالض غوط في السرية التي تؤدي إلى إصبلته مبح الة من ال كلفة وإل صاط، وإلى
إن هالك والهنز افوالى أداء وطي دون ال متهوى ال ملوب، أو ال مته غير اتواض حفي ال هياول



والاحتجاجات، وتغير انقباض خصرى قام علم، ولتبيد ورهت وديالى ظهور أعراض أمراض عمل
فسرية وجسدية، كم لتولد لرغف في لتقاعد المبكر أو لرغف في ترك العمل فن هيا.

ي عزي سبب هيا عاني منه العمل من وضغوط ولهك؛ التي تأتي ربيعية العمل الم حطة
ولتغير التمتع بة العمل سريما وأن المدارس تعد من ضمن ألقى الهيا لتلض اغ طفلي الم حطة،
كما أنه ولتتج في وضغوطات العمل طيلة الأمدت ظمر لدى الم حطة جاب اتس لبية عي دة س واء
ك لتت جبات فسية، أو جسدية، إل أن ثدها وطأة وتأثير فسي ألقى الم حطة م ليس ميب الخراق
ن لسي (خ طاب، 2008).

ل لتك جاعت هذه الدراسة هلفة إلى دراسة كل لتك التمتع خيرات (ل نزع في كم ال وقت قير

الذات الخراق لسي (بوجود المرض الوظيفي) ك لتغير و سري ط لدى العمل ين الغ ولتي انبت اع لم
الاساس يلاحقة الأول ي ب م حطة ق ط ي ل طنة غ م ان.

1.3 شكلة الدراسة

يعد الخراق لسي من أخطر الشكلات الفسية خطيرة وتأثير فسي أ تمدح أ، ي وثر فقى لرد
وعلمه، ولقى ع التمتع بالخيرين، قد جبت هذه المشكلة لتفام الم حطة وال فظيرين طوال الأربعة
ع واء الضرية، وما زال تمت ح ط ي ذات ال تفام لل ع لية م لسريما وأن الويس س اتفتج إل يت جويد
بجيات علمه امول قد تناولت ببحاث ل ل ف م اء ولا فظيرين الخراق لسي ب وصفه ن لتجأ عن
الضغوطات الم هية، وله أخطر شيوع أ لدى م ح ا ب الم من ل خ دية وإل ن لية، وتعتبر م فة



للتدريس من أكثر الامم من الضاغطة، نظراً لمتطلباته من لفاءات ومهارات علي قدر عالٍ من الفهم، إذ يعتبر المعلم الفهمي بمتطلبه للعصر الهم والقوة الفعالة للعمل التي تتعلو على مهنية، وعليه يتوقع لاجل الالكبر لنجاح العمل التي تتعلو على مهنية وتحقيق أهدافه، لذي فوييت عرض لمثل مثل ذلك المشكالات النفسية كالكسوخراق النفسية بين سيرة أخرى) الهمي، 2014 (ولقد ذكر بجر) 2017) ان من بين الامم من الالنسوية لياخد مهنة تعتبر مهنة التدريس مرأكثر الامم من الضاغطة على من يمارسها من بين الاعد من الامم، لتتم طلبه من جدم مضاعف ولفاءات علي قدر عالٍ من الفهم، 2014).

تعد مص ادرالضغوط على المعلم، مثل لولكي اتل مذته، عقلت هونم الهم، غموض أدوار الهمية، الهم الهمية التوبوية، غياب النفس جام ولفاء هميين المعلم والدارة، وعدم وجود برامج تفهني ذلك من لوم لدمج دسواء كالتفهي زماً مائاً او مبري أفنتؤدي كالتل لظلالضغوط التي يتعرض لها الهم الفهمي مته لى لتتقله من مبرياً ولفعلياً، والتي من أهم مظاهر هفقدان الهم الملمات التي ذتل لمل مشاعر متوقص الفدعية، الداء الهمي النهمي الهم، قوامه التغير في بيئية العمل لوفقدان الهم، وعدم الهم في تقويم لاجيدي لياض افة لى لجا هملت ترك لمففة بسبب التوترو واللفاض الهمي الذي عاني من ه، مياوتش ريشوك لصب اشرفى لتا حفته من جهة خاص توقع لى مخرج التتعليم من جهة ع امة الهمري، 2011).

لهميش رال قروي وتي (ولخطيب) 2006) أن هذا الهم الهمي للصحة يعبر مظهراً من مظاهر الكسوخراق النفسية، لى للمعلم، ولذي يشك لحد الامخاطر لمفوية الهمشرة، مبيشيضل مساح تفهيرة من لاعم الهمي مجال التربي في وقائع الهمي وكالتل لاعم الهمي مجال الت لم من الهمية الأخرى، لى مبال أن ظاهراً الكسوخراق النفسية التي حدثت ففة واحدة، لم لتبدل بصور تفهيرة صبر فترات زمنية مته، ولذف لياظاهرة الكسوخراق الهمي لى الهمي لتتعب موشر الهمي أكل





كما أن المقتنع بالحصر الطيحات وزاراقتري في تواع ليم ال غملي هي جد أن في لسنوات ألخيرة حصول ظاهري نفي ال مدارس ل ح ك و هية ، و هم الت حول من التديس إلى ال وظيف ال ادارية، و ظاهرة لا خروج من التديس إلى ال تلاق اعد ال بكم ال سري م ال م عمل مات ال الكتاب إل حصر طي و 2021/2020)، و هو مؤش بال غ ال م ي في عكس تحيق و ج و وض غ و طات و غ با عي عرض له ال م علم ال غملي، و تينزل ن تشار مشكل ال ال خراق ال س ي ل ي دي ه، ل ذ ي ي ر ي ال با ح ث أن ش ك لة ل ال و اس ق و ا ئ مة و مصورة أ ثر و ض و ح أ عم الكنت ل ي ي ه من قبل، ال سري م ا و ل ه في ظل)أل ز مة ال ق ت ص ا ية ال ع ل ية (التي ي ي ع ش ه ال ع ل م ي ق اف ال ث م ي ر من ل ع ال و ا ق ال ت ر ق ي ا ت و ل م ي ز ا ت ال ت ي ك ل ت ت ق د ل م و ظ ف، و ل ت ي ب د و ر ه ال ل ك ث ر س ل ه ي ع ل ال م ع ل ف ظ ي ر م ي ب ذ ل ه من ج ه د ل ي ي ر ل ي ص ل ب ه ال ح ال ال ال خ ر ا ق ن ال س ي ف ك ل ت و ن ا ع ال با ح ث أن ا م ل ل ن ا ب ح ا جة م ل حة ل و ا سة ظ ا م رة ال ال خ ر ا ق ن ف ل س ي ب ص و رة أ عم ق ي ظ ل ل م س ت ج د ا ت ال خ ي رة ح ت م ي ت ط ي ع أن ن خ ر ج ي ت ل ج ح ي ث ق ت و ي ص ي ا ت ر ص ي ر ي ق س ا ع د ال ج ه ا ت ل م ع ية و ال م خ ص ر ي ل م ع ال جة ل م ش ك لة ال ق ل ي م و ال و ق ل ية من ه ا م س ت ق ب ال . و ق د ا ش ا ر ت و ا س ت ي ال غ م ل ي) 2018 (ال الف ا ر س ية) 2020)، أن ظ ا م رة ال ال خ ر ا ق ن ال س ي ل ي م ع ل م ل ه ال ع ي د من ال س ا ب ال ت ي أ د ت ل ي ه ا، من ه ا س ا ب ا خ ا ر ج ية، و أ خ ر ي ل خ ل ي ت ك و ن ض من ل س م ال ل ش خ ص ر ية و ل ا م ع ل ي ر ن ال س ي رة ال ن ت ي ل د ل م ع ل م ل ك و ن ه ي ل ل ا ف ع ال ن ت ل ي ل ق و ع م ي ن ت م ن ق ع ال خ ر ا ق ن ا ف س ي، و من ب ل ر ز ت ل ل ك ل س م ا ت ا ب ل ن ز ع ل ك م ال ي ق ت و ق ي ر ال ذ ا ت ب ا ل ض ا فة ال م س ت و ي ل ا ر ض ال و ظ ي ل د ل م ع ل م .

تبحث ال و اس ل ل ال ي ق م ش ك لة ظ ا م رة ال خ ر ا ق ن ال س ي م ع م ج م و عة من ال ت م غ ي ر ا ت، أول ه ا ت م غ ي ر ال ن ز عة ال ك ط ل ية و م ت و ل ت ي ر ه ع ل ال خ ر ا ق ن ال ف س ي ل د ل م ع ل م ل ع م ل ي ال س ر ي م ا و ن ل ن ز عة ل ك م ال ية ه ي س مة ش خ ص ر ية م و ج و دة ل د ال ي ب ش ر ت ج س ب ب و ض ع م ي ع ل ي ر ع ال ية من ال د اء من أ ج ل ال ت ي ز، و ت م ي ق ج م ي ع ال ه د ا ف، و ل و ص ي د ر ج ا ت ال ن ج ا ح، ف ه ي س مة م ج ي دة؛ ك و ن ه م ت ب ر ف ل ع و م ح ف ل م ع ل ط ي ق ح ق أ ه ا ف ال م ل ي ق ت ع ل ي م ية، و إذا م ا خ ل ن ش خ ص ر ي ا ت ال ع ل ي ن من ال ن ز ع ل ك م ال ية،





فإن تكيفي يؤدي إلى بتأرسل بيعة على الدورال جيوي والم هم ال فإط هم ي قول قلب اضون من حصول
 الخلفي يثل لظن نز عقال كطليّة ل دي لم علم، وتحولها من لام ستوي السوي إلى هتوي غي رسوي
 (عصريكي) (تهدلل صلح فليسي ظلم علم، وتهددنت اجه ول جاز مو استمر ايتفي عمل بذات الفلعيّة
 وال قبول لول ق دذكر م حمد) 2016 (أل هي لم كن أن تصبح لل نز عة الكطليّة علقاً ع دم ليظهر أ الش خاص
 ل ج موفيس لوكي ك هم تي الخت طالع عاي ير تموف عة غير وقاعية.

إن ال نز عة الكطليّة هي بيعة ناسراية م هم فتوص فب أن لها وجهان فها طاقة اوقوة
 ش ج عة فلع عة بي جب أن توج في ل هس ار إلي جلي بدلّ من اعبارها اض طرب أسري أي جب لسري طرة
 علي ه، وهي بوج في ه لسوي و غي رال سوي م وج ود قل دي ك ل فرب درجة اوب أخرى، وي يتبطل و جه
 إلي جلي م عي لي رش خصريّة متضمّن تحقيقال ذات ق دي ره، أم ال و جه ال خ ل لنز عة ظلم ال ي فني يتب
 ينق دال ذاتوق ص ورف ي ل ق درة على بك الخ الل قرار، و الخلفي مص ادرال ضب طال ندي (يعلل خالق،
 2011).

تشير ال عي د من ال دراسات ال حنيّة ولا عوي عة على أن وج و ه ش كل ه ي ل لنز عة ك هم ال ي ل دي
 ل ام ل هم، ق هت و دي دورها لى ظهور الخراق الفس ي لي ه، ك در لة ل ع ز ام) 2015، والتي هنت
 إلى دواس ه ل لنز عة ك هم الية والخراق الفس ي ل دي ال جل ي ن ال ر ي ي ن، والتي أظ هرت تتل ج ها
 ابقاع تموس طال نز عة ل ك طليّة ل دي ال جل ي ن) 4.2، ووج و د علقة طري ه ي ن مستوي ال لنز عة
 ل ك هم الية والخراق الفس ي، كم أشارت التت ل ج إلى وج و ه فروق ذات داللة ل ج ص ل ي في تخي ر
 ال جنس ل ص ل ح إل ناث، كم أشارت دواس ه ل غ ل ري) 2018، التي أ ج را ه اعلى الم عمل ي ر فني الية
 ال غ طية أن ال نز عة ك هم ال ي ل دي ال جل ي ن ال غ م ل ي ن ع ل م ستوي ل ي ت و س ط) 2.16 (ج م ب مستوي ات
 در جة ال ست ج ب في ال دراسة، كم أشارت و است ه إلى وج و د علق ق ي ن ها والخراق الفس ي ل دي





العملية الناجمة عن إبليس وبالضفة إلى وجود غلبة ذات الدالة الإحصائية في ليز عرقكم اليق عزى إلى
لكم في رديم غولبي (سن واتال خيرة) وكل تلك فروق صلاح إلانات.

وعلى هذا الأساس أحيى النفس على لمسها معقياً يثراء مجال البحث في علمي، وسلبش حلش يدي
في الواساتل سباق التي أجري بنفسه في عالمي، ولت يتناول مثلن في تلكم التي تلي العملين،
بليض افن درة ال دراس اتال عربي في ذات المجال - حسب اطلال عالها حث-، وضى الواسات التي
تمت غلبت هدف طلاب لجامعات والمدارس، وفي فيرى لباحث أن درلة للنزعة للكلمية
وأثره اعلى ال خراق للنس يلى العملين الناجمين مزال مجال فنتوح اللها الخين لغمليين
لت غطية للاق صلالش في هذا جلب من الواساتال علمية، وأن هذا المجال البحثي جة لى الفهمير من
الدراسة والباحث والبراء، لخر و جوتل في خصوصيات انتس اهفيت في ليز عرقكم اليق سوي تلي

لم عمل مال غملي يستطيع احيى حق ال ممول منه ويتجنب حصول الختراق للنفس يدي.

تسعى الواساتل اليق الواساتل كلة ال خلاق فلسي معلكم في رثلي و هو قدي ال ذات
ومتأثريه على ال خراق للنس يلى العمل في المدارس العلمة في ما وأتق في ال ذات هو
مكون لصول من ال حاجتها الأساسية لسنان، وقد أشار الى الهال عي من ال من ظري في مجال علم
النفس بوجه عام، أمثال ال عالم "ماسلو Maslow"، ولذي صملم (ال حاجات، حيث
تم وضعت في ال ذات وتتحقق هي ألهى له مولق دذكر ببلي (2016)، لتق في ال ذات هو في
يضع على فرفر النفس، فيض من ال رضا عن ال ذات، ولتق بالنفس، والعزت زازب ال نجات والقدرة
على الففلسة، كم أن ال الصبحي (2021) أن هي لنت عربي فتق في ال ذات بله مدفع للفرفر النفس ه
وتقوي مه له من خال لوص ففأع اله ولواله.





تقدير الذات من تبسطت كما لشخصية الم علم الناجح، لم دوره من خصوصية ربيعة من
 خصوصية ربيات التي يتعامل مع العلم و هم الطالب (، حيثني عكستقديرال ذاتلم علم على
 سلوكه ونتاج وأثره على طالبه والعملية التي لحيية لذلك، يقى عيقويرال ذاتوس طين ذاتلم فرد
 والواقعاال تخم اعياال ذبي يعيشه، و هو بلكي عمل على الم حافظه على الذات من خلال لفتك ال أحداث
 لسلبية أو إيجابية التي يتعرض لها المؤلفي، 1989).

وبناء على ذلك فيشأن وعيتقديرال ذاتكوتيجة ل هذالمف اع لتقديرال ذات لم يقى عتقوير
 الذات ل في خصص (، في صنف النوع ان تبعا لتلك السلوكيات التي تنشأ عن هم، ولانظر الى الم ثم
 لتعريض ل خراق النفسين جد أن ميت و يثقير الذات ليه في خصصاً، مما أعطى لظاهرة الخراق
 نالسي لفرصة حتى تستحوذ على متوثر على صخرة السرية، وبذلك على مستوى ال داغبي



لقد كان له عض لدول ل اعربى ل سب قفي و استقديرال ذات لدى أفراد عموم، ولدى
 الم ثم يين خصصاً، لكلس ودان ففسي دريلة بعد القادر (2017)، هت إلى معونة ل ملق قيين
 ال خراق ل نفسيتقديرال ذات فكلت القتلج وواضحة حول ل خصص ميتوى الخراق ل نفسى
 لدى عينة ال دراسة م طلب ايقاع ميت و يثقديرال ذات، مع عدم وجوه فروق ذات لة إحص لية
 ل ثم غير الجنس أو أي بتغير آخر، مما أعطى نتيج تبشرة أن عينة ال دراسة كلت متفورة في
 وضع جيد.

لقد اطلع الباحث (لوى م استطا ع طينت حصل علىه من الواس اتل س ليقه التي أجريتها في
 البينة ال غمائية، التي تدرستقديرال ذات ل م عمل فها ان ال مرفي غل ياقص عوبة، لكون الواس ات





الرضا الوظيفي من اهم لاعوامنا في السرية التي تحقق الارتفاع الوظيفي للموظف، والالتزام واللاءة للمؤسسة، السريما وأن لا موظف يقضي جزءاً كبيراً من سنوات عمره في بيئة عمل غير مناسبة، ونتيجة أهدية أن يكون للموظف رضياً وقتاً عابراً ليقوم به خلال كل تلك الفترة الزمنية، وضمن تكاليفه ان المؤسسة، ألامر الذي يفرضه على الموظف ليرأس في الرضا الوظيفي وتوضيحه والقيام ببلوغه وتجاه التفوق يتوصلت معظم المؤسسات التي أجريت حول الرضا الوظيفي، إلى أن للموظفين الذين يشعرون بالرضا وظيفياً يكون مستوى تقديرات الذات لديهم أعلى، ويكونون أقل عرضة للإصابة بقرحة المعدة والوقولق. وقد أكدت دراسة (الوماني) 2020 (التي هنتل واسة العلق قبيل الرضا الوظيفي السرية للرضا الوظيفي لدى المعلمين الرياض الألف فيس لطنة غمان، أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الرضا الوظيفي للمعلمين والرضا الوظيفي للمعلمين.



كما جاءت دراسة (الاجسيلي) 2021 (لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذين يعملون في مدارسها في ظل الظروف الراهنة، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين كان مرتفعاً عند المعلمين (3.92) عن المعلمين الذين يعملون في المدارس الراهنة (4.05)، كنتك (الوماني) 2011 (المشار إلي هلي دراسة للهدري) 2016، والتي درست الارتفاع في السرية والوقت بعيداً عن المشاغل الشخصية للرضا الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، والتي أكدت على أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين يتكون من عدة عناصر ذات صلة بالرضا الوظيفي للمعلمين.





ونبغي هنا جد أن في الكثر أوضحاً وعلاقة ويطبقين لرضا الوظيفي والخرق للفيسي
 ليس المكشخصي لعمرك) لنزع عطفكم الي متوق في ال ذات (، ويرى) الباحث (أن الواس اتال غموية
 الح الي التي درست التغيريات) الخراق للفيسي ولنزع عطفكم الي متوق في ال ذات (من خلال للرضا
 الوظيفي ولهذا جءاً، كم اي يرى الباحث أن درلة جيع هذه للتغيريات معاً، يقدّم مجموعة من
 التعليل كثر شمولية إلى صنف الخراق رافيس لطنة غم ان، من أجل بناء إستراتيجية وظيفية إلى عداد
 للمعمل غملي.

في أن كل الواس لالح اليه؛ مهتم قدّم أنه ورغم الدور الهوي ولم هلم علم، وعلى الرغم من
 الضغوط المتعددة التي يواجهها، إلا أن ان جد قوصاً لغير رقي لدريلات التي تشخص الخراق
 الفيسي لمدى المتغيرين عمومًا، ولدى العملين ال غمليين خصوصاً، كم ان جد أن أغلب لدريلات لم
 توضح التغيريات ذات أهمية، والتي يتكون المؤثرات لكب لوصول الم عمل إلى مرحلة الخراق
 ن ليس يلك ال نزع عطفكم الي متوق في ال ذات تفككم استطاعت الواس انتتشنخي ص ظاهرة الخراق
 ن ليس يبعصورة أدق وترب، وأظهرت التغيريات ليس المكشخصي لمتغيرة لكل استطاع العمل
 والوهس التت علي هي تتجنب الوصول إلى يتك المرحلة ال حرجة ب لضعف إلى قوي ام ال جهات ذات
 الخلق قبوض استتوي اجي اتوق طية من لبت حمي الم عمل من الوصول إلى مرحلة الخراق للفيسي،
 أوبرامج عال حية نما سب في حال وصول الم عمل إلى يتك المرحلة ومس اعته لخصائص افية والتتبع
 بالهتق رار للفيسي.

لقد يتحقق كلة هذه درلة من إل حصطي ات الواسية ومي ال حظي ال مدارس من أعداد
 المغيرين ل في نيتكون مفة للتغيريين أيعر نظام لتقاع لالمكر للضعف إلى الخراق لحي ما
 تقدم من واس اتسباق أكذت وجو نمش كل ال واس ال ح اليه، ولأص تطلب لست م رافي واس تهي





البيئية الـ علمية، كما يمتدش عن الباحث أهمية هذه التتمك كل تبتم في ريكه الـ حالية (والمتم عددة) الـ خراق
ن الـ سي الـ نزع عنكم الـية، يتدي ر الـ ذات، الـ رض الـ وظيفي (الـ تطيع أن تحقق الـ أهداف الـ علمية
الـ مرجوع بـرم علم علمي يتتم عن الـ متقرر الـ سي و الـ وظيفي، تمعق دي ر ذات مجبوي س عى
إلى الـ علم الـ قفي عمل ه فوق إم ك لـ لـ ته وق درك بـ هـ لـ ض م ر اس ت م ر ا ر ف ي ت أ د ية عمل ه لـ حى كـ م لـ و جـ ه،
مـ فـ لـ ظاً لـ حى عـ لـ قـ تـ ه مـ ع نـ كـ ه، طـ لـ بـ ه، إـ دـ اـ تـ ه، لـ سـ تـ ه و لـ مـ مـ مـ ع، و نـ حـ يـ تـ دـ رـ ك لـ و نـ سـ اـ تـ اـ لـ قـ طـ اـ مـ
بـ إـ عـ دـ اـ لـ مـ ع لـ مـ ض ر و ر و ق لـ ك بـ ا لـ لـ ي نـ مـ عـ نـ خـ ر ا تـ a لـ و ا س لـ ح الـ ي لـ دى الـ ع لـ ي ن و و ض عـ ا هـ ا مـ ن خـ طـ ط
إـ عـ دـ a لـ ع لـ ي ن الـ جـ دـ د أـ و ت أـ يـ لـ الـ ع لـ ي ن الـ فـ ي ن ع لـ ي ر أـ س ع لـ م فـ ي نـ و ا ت، لـ تـ حـ يـ بـ a لـ ع لـ ي ن مـ ن
ا لـ ق و عـ ي ظـ ا هـ رة a لـ خـ ر a ق لـ سـ ي، و لـ ت و عـ جـ تـ م و تـ بـ صـ ر ي ر مـ مـ ف هـ و لـ مـ كـ a لـ سـ و ي قـ تـ و قـ ي ر a لـ ذات
ا لـ س و ي فـ ي مـ سـ تـ و ا ت هـ a لـ مـ مـ و دة بـ هـ لـ حـ ق لـ هـ a لـ لـ قـ ر a ن لـ سـ ي و a لـ و ض a لـ و طـ ي يـ مـ سـ تـ يـ ا تـ آ هـ نة.



1.4 أهداف الدراسة

ته دف هذال دراس ةالى:

- 1- لـ لـ حـ قـ ق مـ a لـ تـ شـ عـ بـ a تـ lـ ا عـ a مـ لـ ية و a لـ خـ مـ طـ ا صـ a لـ سـ و كـ و نـ مـ ر ية a لـ صـ دـ ق a لـ نـ يـ لـ يـ lـ مـ lـ قـ a بـ ي
و a لـ تـ لـ يـ زـ ي (مـ lـ كـ لـ مـ ن قـ يـ a سـ a لـ نـ ز عـ نـ كـ a لـ يـ قـ قـ دـ ي ر a لـ ذات و a لـ خـ ر a قـ n لـ سـ ي و ا ر ض a
a لـ و طـ ي يـ lـ دى a لـ ع لـ ي ن a لـ مـ لـ يـ ن بـ مـ د a ر a لـ و ت ع لـ ي م a لـ سـ lـ يـ lـ حـ لـ قـ a لـ نـ ا ر ي قـ مـ مـ لـ ظـ مـ سـ ر قـ طـ ي
سـ لـ طـ نة عـ مـ a ن.
- 2- و a سـ قـ تـ a يـ ر a لـ نـ ز عـ نـ Kـ a لـ ية عـ لـ y a لـ خـ ر a قـ n لـ Sـ ي lـ Dى a لـ ع لـ ي ن a لـ مـ لـ يـ ن بـ Mـ D a ر a لـ و ت ع لـ ي M
a لـ Sـ a سـ y a لـ لـ قـ n لـ lـ n ي قـ Bـ a فـ ظـ Mـ سـ قـ طـ ي سـ لـ طـ نة عـ Mـ a ن.





3- لك عرف على تأثرت يتوقدير الذات على الال خ ل ل ق فلس ي ل دى ال عمل ين ال غ م ل ي ين ب م دارس
ال ت ع ل ي م ل ل ل اس ي ل ا ح ل ق ل ق ل ل ي ق ب ف ح ل ط نة م س ق ط ي س ل ط نة غ م ا ن .

4- ب ي ا ن ال م ل ق وة ال ت س ل ي ر ية الق ل ط م ق ب ي ن ل ن ز ع ق ل ك م ال ي ق ت و ق ي ر ال ذات م ن ج هة و ي ن ال خ ر ا ق
ن ل س ي م ن ج هة أ خ ر ي م ن خ ل ل ل ر ض ال و ظ ي ل ك س ت م غ ي ر و س ي ط ل د ي ال ع ل ي ن ال غ م ل ي ين
ب م دار ال ي ت ع ل ي م ل ل ل اس ي ال ح ل ق ل ق ل ل ي ق ب ف ح ل ط نة م س ق ط ي س ل ط نة غ م ا ن .

5- لك عرف على ل ف ر و ق ذات ل د الة ال ح ص ل ط ية الة الة ال ت ر ب ل ع ال ل ن ز ع ق ل ك م ال ي ق ت و ق ي ر ال ذات
ت ع ز ي ل ك م غ ي ر ال خ س س و ن و ا ت ل خ ب رة و ال ح الة ال خ ت م ا ع ية (ل د ي ال ع ل ي ن ال غ م ل ي ين
ب م دار ال ي ت ع ل ي م ل ل ل اس ي ال ح ل ق ل ق ل ل ي ق ب ف ح ل ط نة م س ق ط ي س ل ط نة غ م ا ن .

6- و ا س ل ق ف ر و ق ذات ل د الة ال ح ص ل ط ية الة ال ت ر ب ل ع ال ل ن ز ع ق ل ك م ال ي ق ت و ق ي ر ال ذات
س و ن و ا ت ل خ ب رة و ا ل ح الة ال خ ت م ا ع ية (ل د ي ال ع ل ي ن ال غ م ل ي ين ب م دار ال ي ت ع ل ي م ل ل ل اس ي



7- و ا س ل ق ف ر و ق ذات ل د الة ال ح ص ل ط ية الة ال ت ر ب ل ع ال ل ن ز ع ق ل ك م ال ي ق ت و ق ي ر ال ذات
س و ن و ا ت ل خ ب رة و ا ل ح الة ال خ ت م ا ع ية (ل د ي ال ع ل ي ن ال غ م ل ي ين ب م دار ال ي ت ع ل ي م ل ل ل اس ي
ال ح ل ق ل ق ل ل ي ق ب ف ح ل ط نة م س ق ط ي س ل ط نة غ م ا ن .

1.5 أسئلة الدراسة

تسعى هذه الواسة إلى حجة على السلطنة حيثية التالية:

1- هل يتحقق مقوياس النزعة الكمية الية ومقوي استوقدير الذات ومقوياس الال خ ر ا ق ل س ي و ق ي اس
ال ر ض ال و ظ ي ال ي ت ش ر ع ب ا ت ل ا ع ا م ل ية و ا ل خ ص ل ص ر ال س ر ي ك و م ت ر ية ال ي ص د ق ال و ظ ي (ل ل ق ا ر ب ي





1.6 فيضيات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة عهقر ضريات هنتقة من أسؤلته هه:

1- مقياس النز عتقكم اله فتوق ير ال ذات ال ضراق لسي لارض ال وظيفي اله قاتق ش عيات
ال عهبة وال خصر طئص لسريك و نيرة وال صدق للينطاي (التق ابي ولت طيزي) (تبع ألع و اله ه
وتبغير بته اله كاهن لى ال عمل ين ال غم ليين ب مدار اللت عله لاس اس للاح لق فالث لاي قلم مخططة
مسق طيس لطنة غم ان.

2- ال يوج بنت ليرل لنز عة لك لمية على ال ضراق لسي لى ال عمل ين ال غم ليين ب مدارس
ال عليم للى اس للاح لق فالث لاي قلم مخططة مسق طيس لطنة غم ان.

3- ال يوج لث يترق دي ال ذات على ال ضراق لسي لى ال عمل ين ال غم ليين ب مدارس لى عليم

ال س اس لى حل ق تمللن ي قبح افظم مسق طيس لطنة غم ان.

4- ال يوج بنت ليرل لنز عة لك اله فتوق ير ال ذات على ال ضراق لفسى من خالل لارض
ال وظيفي كتغير و سري طدى ال عمل ين ال غم ليين ب مدار اللت عليم ال س لى حل قة الثرية
بم ح افظة مسق طيس لطنة غم ان.

5- ال توج فروق ذات الة إح ص طية أ لث ر ب أ ال لنز عة لك اله يقق دي ال ذاتت عزي لى تم غير
ال حيس و سرن و اتل خ بر قوال الة ال ح م اعية (لدى ال عمل ين ال غم ليين ب مدارس لى عليم
ال س اس لى حل ق تمللن ي قبح افظم مسق طيس لطنة غم ان.

6- ال توج فروق ذات الة إح ص طية أ لث ر ب أ ال ح تراقن لى س ي عزي لى تم غير ال حيس
سرن و اتل خ بر قوال الة ال ح م اعية (لدى ال عمل ين ال غم ليين ب مدار اللت عليم للى اس لى
ال حل ق تمللن ي قبح افظة مسق طيس لطنة غم ان.





7- التوجع وفروق ذات دلالة إحصائية أثرباً عاد الوضال وظيفية عزى لتغير الجنس
هن وائل خبر قال حالة ال تخم اعجة (لدى ال عملين ال غم ليين ب مدار للنت علم اللى اسى
ال حل ق لائلن ي ب فحظة مس ق ط ي ل طنة غم ان.

1.7 الإطار لفه ي م ي ل ل دراسة

ي قدم لها حث الإطار الفها ي م ي ل واس ت لك ص ور مش املة يعرش لبل ي ان ي ت و ض ي ح ي ف ي ل ش ك ل (1.1)،
موض حاً لتغير ات لا متقل ة ف ي در لنت ه (النزعة للك ط لية، وتغير الذات)، ولتغير لتبلع
(الضراق للئس ي) (بالضرفلة لتغير و س ر ي ط و هو الوض ال و ظ ي (ي ي ط ي ن ه ا ج ي ع م ب ا س ه م
وص ال تت و ض ح ث ج ا ه ا ل ت س ئ ي ر، ك و ن ال و ا س ل ه ا ل ح ال ي ق ت د ر س ت ئ ي ر ال ن ز عة ل ك ط لية ق ت د ي ر ال ذ ا ت ع ل ي
الضراق للئس ي من خ ل ل ال ر ض ال و ظ ي ل ك م ي ر و س ي ط ل د ي ال ع ل ي ن ال غ م ل ي ي ن ف ي م د ا ر س
ال ت ع ل ي م اللى اس ي ل ح ل ق ل ل ي ب ف ح ظ ة م س ق ط ي ل ط نة غ م ان.

ن ج د ان ال ت م ي ر ا ن ت ل ا م ت و ق ل ال ن ز عة ل ك م ال ي ق ت و ق ي ر ال ذ ا ت (م ت و ب ط ن ف ع د د م ن ل ا م س ت ط ي ا ل ت
وال ي ت م ث ل ال ع ا د ا ل ي ت د ر س ه ا ق ت ي س ه ا ف ن ج د أن ال ت م ي ر ل ل م ت و ق ل ال ن ز عة ل ك م ال ية (ي خ ر ج م ن ه
أ ب عة م س ا ر ا ن ت ب ع د د ال ع ا د ا ل ي ت ي ي س ه ا، ل و ب ك ي ذ ك ر ه ا ل غ ل ر ي) 2018 (ب ي و ا س ت ه ل ك ي ا س ت ف ت
ال ع ل ي ر ف ي ال ي ه ية ال غ م ل ية، و ث ل ك ال ع ا د ه ي: ل ه ا م س ت ي ال ك ع ا ل ية، ال خ و ف م ل ف ش ل، ع د ط ا ر ض ا
ب و ج ه ع ا م، الو ش ع و ر ل ل و ل ق ص و ع د ط ك قة)، و ل ك ب ال ع م ا د ع ل ي م ا ج ا ه ي ن م و ذ ج ه ا ل ن ي و آ خ ر و ن
(Slaney & et.al, 2001) ال ذ ي س ر ت م ي ر ال ن ز عة ل ك م ال ية، ك ن ك ال ك م ي ر ل ل م ت و ق ل ال ث ل ي و ه و
ت ق د ي ر ال ذ ا ت)، ي خ ر ج م ن أ ب عة م س ا ر ا ن ت ب ع د د ال م ح ا و ر ال ت ي ق و ي ي س ه ا، و ل ت ي ل ك ر ت ه ا ل ف ا ر س ية



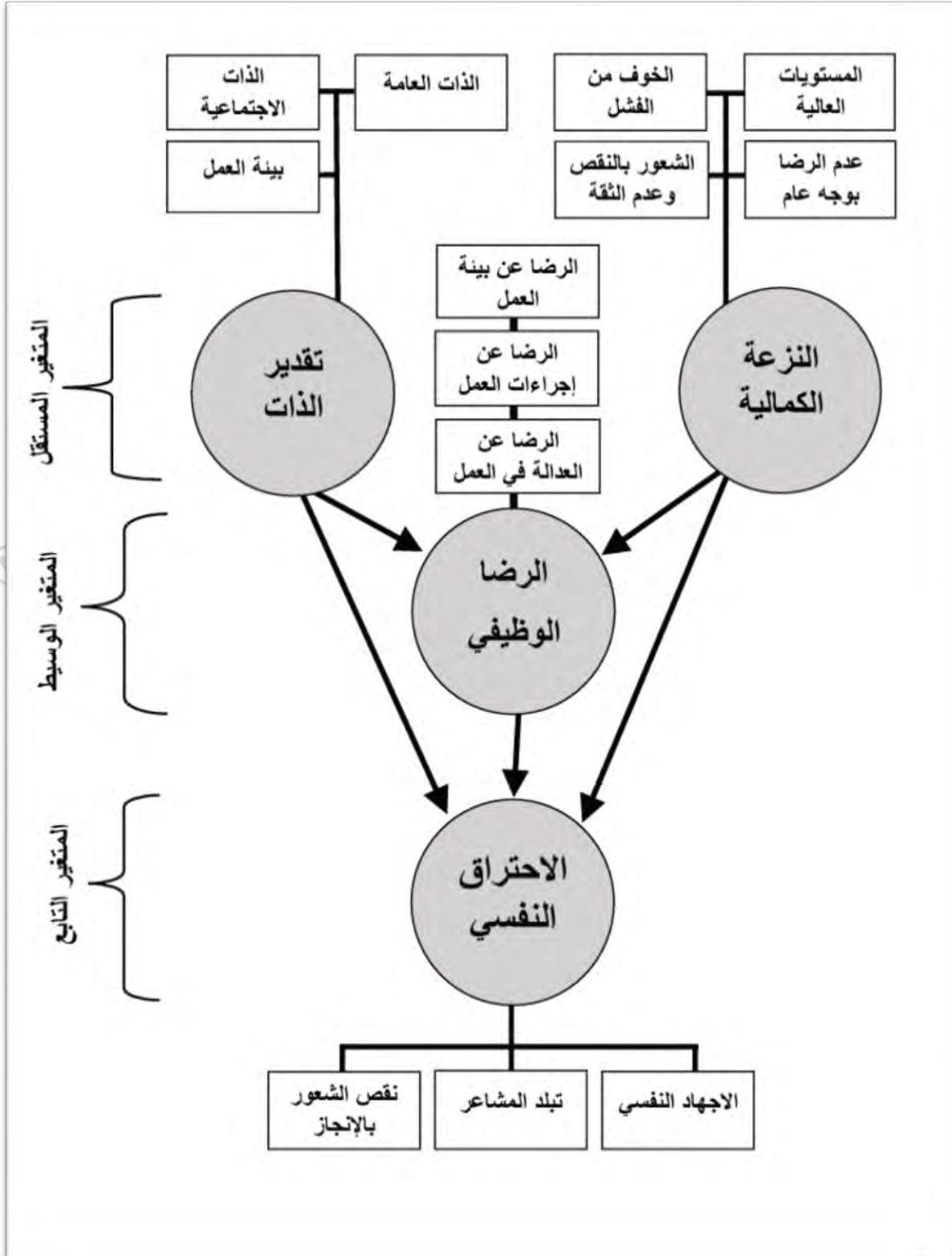


(2018) في واسته التي أجرت على العمل في الوظيفة الوظيفية، وتلك ألبعاد هي: الذات
 العامة، الذات الاجتماعية، المنزلة، وبعيداً عن العمل، (يعد الباحث في نظريته على العمل
 Maslow, 1954) (تفسي يربط بين الذات في أسفل السلم كل نجد تلك التغيير التبعي الهاتق
 نالسي (يخرج من مثال تمسار استتمثل ألبعاد الثالث والثاني سيهيها، ووظيفس لالتي اعتمدت عليها
 لالعين ماسالش لوتر) Maslach & leiter, 1999) (في نموذج لالسي ال خراق لالسي
 لالعملين، قدأشار إله الالحمي) (2014) في دراستك لتي أجراها لالعمل في الوظيفة
 الوظيفية، وتلك ألبعاد هي: (الالجه لالسي ويتبل لالمشاعر، رفق صالش عورب إنجاز)، كم انجد
 لكغير الالسي طالرض الالوظيفي (يوس طأل الالغير الالمتقول) الالنز علق كم الالفتوق لالذات
 على لكغير الاللابع) الالتراق لالسي (، وخرج من الالرض الالوظيفي) الالتمسارات لالبعاده
 الالرضاعن لالعمل لالرضاعن إجراءات لالعمل لالرضاعن الالعمل (، والتي ذكرها
 الالسي) (2021) في واسته على العمل في الوظيفة الوظيفية، وفق الالعدم الالينظرية الالناز
 لالاليند) (Mecllelland, 1967) (الاليفسرت لالرض الالوظيفي يفسر أاموضوعاً لالنازاً.



لشكّل 1.1

إلطار الفهمي لمجلى لواسة





1.8 مصطلحات الدراسة

1.8.1 مفهوم الخرافة النفسية

كأن تبدلية ال حيث عن الخرافة النفسية عني و إظهاره على الساحة العلمية على يد عالم
 فيديريج (Freudenberg) حيث جافيت عني ب أ لفري ص اسبح الة من الضعف ول ومن،
 أو ال ج هاد وال ر هاق، ويصح في ك بسبب إهرا طفي لتت خدام طقة ه (عامر، 2007). ويرى
 برانتي (Branetti, 2001, p.52) أن ظاهرة الخرافة النفسية هي مؤشرا نس لوكي قنكجة عن
 لض غطالسي الذي عرض للفرشأناء ال عم قلة طيلة، أم ال زي ودي (2007) فذكر بله
 ح ال نفسية لخلي قيس عربا لافر دتي ج قاض غوطات ال عملو ال عبا ال زطد لقا اة على علقه. وقد
 سي دمان و زاجر (Seidman & Zager, 1986) (معني أ لشر في طال خرافة النفسية لدم نون كرا
 أن من مطلبي للست جب قك جاه أ ل ح لال تدر ي سري لضا غطة لولت ال يذ والتدريس كم فة مبال ضفة
 لى ال در الكب أن قك رقص قى ال م لدة والتويد من قبل إدارة ل مدرسة ال خطب، 2007،
 ص 16). كما عونت ل اع الة م اس ال شب أنه ح الة نفسية يتم لك عرف علي ه لم جموعه من ال صفات
 السوية تمثل لتوتر وعدم ال متقران النفسي والمي للالعزل فليض افة ال ال ت ج ا ه ان لسل لبي ن حو
 ال عمل وال زملء (م حمد، 1995).

وي عرف الة حثا ل خرافة النفسية لة لخي قري لقي ش عر
 فيها لدم لوم بله م تنزف نفسي، ذهي، وحيي، بسبب م هاه ل وظيفية وادواره للتدريسية
 والتبوية، وله غير قادر لخي قري لدم زيد من ل عطاء فضل لخي عدم رضاهم اقدمه فقيتم
 كل علي مقوي م أسرياً وقصاً، أ لمر الذي يوجب له لدم زيد من ال عال ل نفسي وعدم القدرة لخي





بتلكيف مع طالبه وزمائه ولم يتعمع من حولها يصل إلى مرحلة من المبالغة وضعف الأداء والفنص النفسي عن محيطه ويستدل على المبالغة التي يحصل عليها المعلم على قبياس الاحتراق النفسي للمع في هذه المراسلة.

1.8.2 مفهوم لنزعة الكمالية

يرى فرويد (1917) Frouid أن النزعة الكمالية حاجة عصبية ملحقه قولده المغير التي يتولدها الأنواع على، وشعر أنها (EGO) أم المبالغة عجز، مما يفسر الفلتات التي تم طال بالأنواع على عيب درجة قسري فتسبب ضغوطاً هائلة غير، مما يجعله أن لتقو به جعل فاعية تمتثل في جوهره اللولوك الكمالية (Wu & Cortesi, 2009). كما أشارت تباضة (2002) إلى أن النزعة الكمالية هي عدم رضاً للفرد عن إنجازاته وأعماله، والتي يصفها غالباً بغير محي قبل قدر اللغلي، ولأنها يشوبها النقص، رغم ما يبذل من أداء وجهه دليل إضافة لحيض عمه سيئات أداءه العالي وغير وقائية وشوق قدرته والمكروهه في جاهد من أجل تحقيقها، مما قد يؤدي عودها إلى غير من توى رضاه غير فيسه وأداءه. وذلك باركر (Parker, 1997) (لأنه يفتقد في قيمة النزعة الكمالية الذي ألفه من خلال التفرق ثنائي والي السطفي المضمع الذي يشجع في وصل وغل كمال، كما يرى أن للنزعة الكمالية مكون أسس يهدف الفرد من حواله إنجاز وتكميز، إلا أن هذا يكون اللئاسي في صهيته وشوهه والتي غير مما يثر على الفرد لوكه فإذا كالتقويم لمنزعة الكمالية الموضوع ولغ فرد ع الية جهات سبب له ال اضطراب الوشعور بلعجز وعدم القدرة غير إنجاز، وإذا كالتقويم النزعة الكمالية في بعضه ستجبه خامل غير يحتاجه وال في جزءاً، لذي يجب أن يكون هذا المكون اللئاسي في معادل وض من أمهيات وقدرات الفرد اللطبيعية.





ي عرفها احثلن ز عثك الم الي قبص ورة اجرطي قبلها مي خاصري تتف ع الم عمل الى الين جاز
ول عطاء، ودرجة عالية من الكمال والجدارة فوق قدرته وامكرويكه ال تباحة، على ان يتقى قيمه
النز عثك الم الي قبي منبوا ه ال طي عي لسوي دون نحو والفراط فضاظاً لغي الص حة لفسري ظلم لغم.
ويتدل علي به ال درجة لتي حصل علي ه الم عمل على قبي اس ال نز عة ل ك طية لام عفي مذهب الواسة.

1.8.3 ف ه و يتقى لير لذات

لقد عرف ماسل في ه يتقى دي ر ال ذاتب أنه ح ال ع فرد الع تر اف ال خري ب متوق يير ممل وش عوره
ب ال يتقى اق والجدارة، ويكون من حوباً للثقة وللش عور ب التقي مة، ك م اي يؤدي عدم تباع هذه ل حاجه
ال على ش عور ان قص و اتقى ار ال الى التقي لوس لية والنس حاب من موقف ال تقيس ال نيات، 1999).
يتقى ر ال ذات ب عارة عن إدراك اوتج اوعبر عن وعلي ف ر ك ففسه و إلكه ل قدرته وم لقي و جه
من اعمل التقيس ف اتبم ل ي حقق حاجه ل ال متقال ول ح رية ب ل ف فوق ول ن جاح ه ممي، 1989). ك م
ي م ك نت ع ر ي ف ه ب أن ه ن ظرة الير ن لفسه، ب ع نى أ ر ين ظلال ف ر د ال ففسه و شك ه ن ظر ت ض من التقي
ب الفس وال ح س اسب الففاء ول جدار قو ال ست ع د ال تقي ب ل ل خ ر ات ال ج ي دة ال تي يت عرض ل ه ي ع ي ت ه
ال م ع ي طة، 2007). (وع ف خ ل ي ل) 2008 (ب أن ه ل ح ك م ل ذ ي ي ص دره ل ف ر د ع ن ف س ه س واء ح ك ماً
ل ي ج ي اً أو ح ك م أس ر ل ي اً، ه ي ت ت ب ل غ ي ل ك ال ح ك م ط ب عة ل ف ر د، ل ف ات ه، ن ش اط ه، م د ي رض اه ع ن ف س ه
وع ن ال م ح ك م ع ال ذ ي ي ت م ي ال ي ه) خ ل ي ل، 2008 (و ي م ك ن الق و ل يت ق ي دي ر ال ذات م س ت و ي ي ن و ي ي ي ن:
ل م س ت و ي ل م ي ف ع ال س و ي (، ل م س ت و ي ال ن خ ف ض) (ف ي ر ال س و ي/ال م ض ط ر ب)، و ط ل م ك ال ل ف ر د
ي ت ت ب ع ب ق ي ر ذات ع ال و س و ي، ل ظ م ك ان ق ا د ر اً ل غ ي ال ن ج ا ز و ال ن ط ل ق ل ت خ ي ق أ م ف ل م ب ت قة و ي ق ي ن
مؤ ض ل ب ق درته و إ م ك ر و ي ك ه، و إذا م ا ح ص ل ل ل ل ل ك ال م ي ت و ي ن ج ه أ ل ال ن ف ض ا ض ف إن ل ك ي و د ي ع دم





قدرة للرد على إنجاز العمل طوب وال مرجو فيه مهيباً لض طريق أفسري ألي طليك ون علقاً امامت تحقيق
أهفك بجداً عن قدرته وإمكانيته.

ي عرف طلب استحقاق ال ذات بصورة إجرائي قبله هو تلك التي م الذي يقوي مة لام فوم لنته من
حيث أله هيؤال قدرة وال مكاريات، لين غمس لئ كل التي م فو وثيقته فس ه ثم عورن حوه، أال مرال الذي
ي حدد مدى لجازة قدرته على تحقيق أال أهداف المرجو منه، ويستدل على بل ال درج ة التي حصل
عليه الم علم على قي ال يتق ي ال نكي لام مع في هذه الدراسة.

1.8.4 مفهوه المرض ال وظيفي



عيتبر وهبك (Hoppock ,1935) من لباحثين ألو طئال في ننت حثوا عن المرض ال وظيفي، حيث
عرف مأنه مجموعة من ال عوامل ال وظيفية والفسرية والبيئية التي تتج عمل ال موظفين عرب لارض ان حو
عمل) مخلي لوش يرة، 2008) المرض ال وظيفي هو مستوي وى توازن مشاعر ال موظف إلي جمليية فيه
لوسل لي قن حو علمه بت عدد مك نك مس واء ظروف ال عمل وال م هام ال وظيفية، أوال ح فونز وال روتب،
أوال علق قبيل ال موظف ورؤساءه زمالئه، أوفرص الإنماء لمقيا لت روية) ال فري، 2002).
كم قدم حيجي) 2008) تعريفاً آخر للمرض ال وظيفي نل ارفيه أنه هو ثيب اع حاجات ال موظف من
خلل ال عمل، س واء كلت حاجات م عوية أومادية، وي لمن القول إن المرض ال (وال مؤشر إلي جملي
الذي ي حمل ال موظف حو علمه، و موزع كاسل مستوي إشباع ال حاجات) الم امية وللم عوية) التي
يقققها ال موظف من علمه، أي لئيش ي ر إالى ال وض ع لفسري الذي يش عرب ال موظف ت جاه علمه،
ويؤثر لئكي جملياً على أداء ال موظف والى مل مؤسسته التي ي عمل بها.





ي عرفها بحثل مرض ال وظيفي الذي يالم على م بصورة إجرائي قبل أن حالة من الذي لحنافسي
يصل إلي ه الم علم لعتي ج إل شبا ع ال حاجات لام عويية وال م اي تل ي ه من خلال علمه، م طي ول دل ي ه
الش عوب ال رضا والوال عا ال ين تم اءن ح و و م س س ن ه ت ع ل ي ه ال تي ي ع م ل ب ه ل ك ل م ك رات ه ا و ي س ت د ل
ع ل ذ ل ل ب ال در جة ال تي ي صل ع ل ي ه ل م علم ل ع ي م ق ي اس ل ر ض ال و ظ ي ل م ع ف ي ه ذ ه ال ن و اسة .

1.8.5 مف طوبعا ل ي م ال ن اس ي ل ح ل ق ل ل ث ق ا ية

ه ت ل ي م م و ح ت ف و ر ه ال ب و لة ل ج ي ع ط ف ال س ل ط نة ع م ان م م ن ه ف ي س ن ال م ر سة , م ت ه ع ش ر
س ن و ات ت ق س م إل ح ل ق ت ي ن و م ل ح ل قة أ ل ب ي م ن ال ص ف أ ل و ل م خ ي ال ر د ع , و ل ح ل قة ال ث ر ا ية م ن
ل ا ص ف ال خ ا م س ح ت ي ال ع ش ر و ي ق و م ه ذ ال ن ظ ا م ل ي ق و ي ال م خ ي ا ج ال ت ع ل ي ه ال س ل ر ية م ن
ال م ع ل و م ات و ل م ع ا ر ف و ل م ه ا ر ات , و ت ن ه ية ال ت ج ا ه ات و ل ق ي م ال ت ي م ل ل ن م ت ع ل ي ن م ر ال س ت م ر ا ف ي
ل ت ل ي م و ل ت د ر ي ب ف و ق أ ل ي ل ي م و و ل ت ع د ا د م و ق د ر ت ه م ل ت ي ي ه د ف ه ذ ال ت ل ي م ال ي ت ن ه ية ال م و ا جة
ت ح ي ا ت و ظ ر و ف ل ل ح ا ض ر و ت ط ل ع ا ت ل م ت ن ق ل ف ي إ ط ا ر ال ت ن ه ية ال م ت ع م ع ي ل ل ش ل مة) و ز ا ر ا ق ت ر ية
ل و ي م ع ب س ل ط نة ع م ان .





1.9 حدودالدراسة

1.9.1 لحدودالموضوعية

أجرى الباحث هذه الدراسة من أجل معرفة أثر النزعة القومية الحقيقية في الذات على التصرفات السياسية من خلال للرضاء الوظيفي كمتغير وسيط لدى العمل بين الغم المهيمن بمدار اللبث على ملابس اسيل لاحقة الثأري تم مخططة مسقطي بلطنة غم ان.

1.9.2 لحدودالمكانية:



مدار اللبث على ملابس اسيل الحلقه الثأرية الخ وهي التبذعة لوزارات ريفيات على مال ميري فال عامه للتربية وللتلعي بم حلقه تسوق طبول طنة غم ان.

1.9.3 لحدودالزمانية:

تطبق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2023/2022م.





1.9.4 لحدولك بشري ة:

العمل موم لمام عملات ال غم لليون ال ذي يعي عمل ونفي مدار للنت علي لماس اس يل اح لقة الشاري لمل حك وهي ة
الشب عة لوزار ة التربية ولتل عويم ال ميري ة ال عام ة لبري اقات علي بم حمل طقس ق طفي سل طنة غم ان.

1.10 أهية ال دراسة

عتبر ال دراسة ال حلية من ال هي قب لك ان، ن ظراً لن ه لت عي بل م ن م، لذي يعبر ل م حرك ال سل بي
ل عمل ليات علمية هي تس عمل دراسة ال يتم غير ات التي وتثر عمل ال ص ح ل ل ن س ي ل م علم، بولك ال
تحد من عطية و ل ج ا ز ه، ب ع ق ه عمل ق ي ا م ب م ه ا م ل ل و ي ف و ا ل ق ط س ي ل ة، م م ا ي و ث ر س ل ب ا ع ل ي ت خ ي ق
اهداف ال بظ والمقت علي هي ق ل ي ب ال د، و علي ف ا ن ل ه ذ ه ال دراسة أهية ال نظرية وال تي طيقية وال بخية
ولكي مكن ت و ض ر ي ح ا ع ل ي ال ن ح و ا ل تي:

1.10.1 ال هي قل ن ظي ة

تكمن ال هي ة ال نظرية ال ه ذ ه ال دراسة في كون ه لت ل طل ض و ع ل ي ط ي ع ة ا ل ت ا ي ر ب ي ل ن ز ع ق ك م ال ي ة
توقير ال ذات و ال ض ر ا ق ل ل س ي، و ل ك من خ ل ل ال و ض ال و ظ ي ل ك م غ ي ر و س ي ط ل د ي ال م عمل ين
ال عمل ي ين ب مدار للنت علي لماس اس ي م ح ا ف ظ م س ق ط ف ي س ل ط ن ة غ م ان، و ل ك ب ا ع ب ا ر ا ن م ن ق ل ل ع ل ي م
عتبر من ب ل ر ز م ن ال خ د م ا ت ا ن س ر ا ي ل ت ي ي ن ي ب ه ا ا ح ت م ال ت ع ر ض ل ظ ا م ر ة ال ض ر ا ق الف س ي،





لأنك من الضروري التقدم للمعلم وحظيته من الوصول إلى مرحلة التحقّق الفلسفي، ويمكن
 أن يعبر عدة استراتيجيات وقطبية وعالجية تلك صهيح لنزع عنك اليه توقيير الذات ليه روفع
 مستو والمرض الوظيفي لوصول ولبل إلى صرح وفلسفية المرض الوظيفي الذي ساعد على نجاح
 مهامه الظهري في قدام مستوى المطلب وبفهيئة عمل داعمة ومفجرة وأنيّة قسيماً، السريماً وأن للمفهوم
 هوالعصر الأول فاعلم في العملي تلك المفهومية، ونهي مقعسي ووليّة ألبخنت علي إلى تقييق أهله
 المنش ووفات عامل معك اللامعوقات والتحيثي التي تظهر في البيدان البياض افة إلى لمستجدات
 الهاءم لموسستمرقي مباللت علمي وتكثوم لذي كالتصحيح لم على ضالسيية وحظيته من التحقّق
 نالسيي بئق اعذل ك أهيق صوي لضم انبرات مرطوبقي رسالت لسل ساهية.

كما أن هذه الدراسات تسبب أهميتها من حيث كونه ألبى في حدود علم الباحث التي

تنتج أول التحقّق الفلسفي الذي علم المغمول في عبرت أي تغيري ن أخري في هته الالهة في علم
 زالفلس للسم الملكش خصية و هما (النزع الكهلية وتقيير الذات) والفيّن لظلم الكان ندر هم لبل غلغي
 الصرح وفلسفية الوش عوربل الماخلي المرضي والنجاز لذي لانسان ب البياض افة إلى تغير
 المرض الوظيفي (الذي يدخل الواساق اليه كغيري روسيط، حيثت جمع الواساق الي قبين أبعة
 تمغيري اتم ختلفة، ف جاء التغمغيري ن أول لولثلي) النزع كالم الي تقديرات الذات (كغيري ن
 متيق لين، و جاء كغيري الثالث) التحقّق الفلسفي (كغيري بتبع ب البياض افة إلى التغمغيري الرباع)
 المرض الوظيفي (كغيري ويري طول قاتم دراسه كغيري رات الالبعض من الثاثة تغيري انتهي م غفية
 وهي) الينس، الحاله المهتم اعية من وائل خبرة)، م ما يثري لدراسة الحلية وي عطيها أهية
 نظرية وراء معوياً.





عتبر نتائج الدراسات والبحوث التي أجريتها في مجال الممارسات المهنية قبل طلبة جامعة غم ان، كوزارة التربية والتعليم والهيئات التربوية التابعة لوزارة التعليم العالي وجامعة السلطان قابوس وللمعهد العالي للتكنولوجيا التطبيقية بالبحرين، وجميع المجالات الأكاديمية وللتخصصات المهنية وللمؤسسات التعليمية؛ من أجل الاستفادة من مخرجاتها في تطوير ريفي إعداد المعلمين ووضع برامج إرشادية خاصة للمعلمين العاملين، سواء كانت برامج إرشادية وطنية، أو برامج إرشادية محلية للمعلمين العاملين من الوصول إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

يمكن الاستفادة من الدراسات التي أجريتها في مجال الممارسات المهنية لدى المعلمين العاملين في المؤسسات التربوية؛ بحيث يمكن الاستفادة من مخرجاتها في تطوير ريفي إعداد المعلمين ووضع برامج إرشادية وطنية، سواء كانت برامج إرشادية وطنية، أو برامج إرشادية محلية للمعلمين العاملين من الوصول إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي. يمكن الاستفادة من مخرجاتها في تطوير ريفي إعداد المعلمين ووضع برامج إرشادية وطنية، سواء كانت برامج إرشادية وطنية، أو برامج إرشادية محلية للمعلمين العاملين من الوصول إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

تقدم الدراسات والبحوث التي أجريتها في مجال الممارسات المهنية لدى المعلمين العاملين في المؤسسات التربوية؛ بحيث يمكن الاستفادة من مخرجاتها في تطوير ريفي إعداد المعلمين ووضع برامج إرشادية وطنية، سواء كانت برامج إرشادية وطنية، أو برامج إرشادية محلية للمعلمين العاملين من الوصول إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي.





الغمر للهيئ ب مدارس التي تخيم ألسلبي ال لخلقة لثقي قبم فخلظة مرق طفيسلطنة غمان، ويكن للباغين
الست عن قبا وتوظف طي واسلكم للباغية.

1.11 للمخص

خالل لفصل لقدم الباحث تخلي ال دراسة التي تدور حول ظاهرة لاحتراق البسي التي تتحصل
لدى ال عملين بالاضافة الى النزاع ذلك لم يفتقد ال ذات للرض ال وظيفي وابرر لمف اي م التي
تحدثت عن تلك التغيرات، كم قدم للباحث مثلثة ال درلة ال حلية من عدة جوانب متعمقاً
بالواس اتل سابقه ال سري مللك ال واس ات التي أجري تفي البوية ال غمرية، ولكي وأصتب واسة
تتم تغيرات ال واس اق حالية للاضافة الى ال ست عن قبل حصولات وقاري ال وسية من ال جهات
للمعوية) وزار لل تربية طلي علم (، كم أورد للباحث في للافصل أهداف ال دراسة وأسئلتها
فورضيتها والتي هي ج و مر ال واسة وخطوطه ال عريض قول قد ذكر ال باحث في لفصل ال طار
المف اي م لي لدراس التي ال هي تلك ونظر مشاملة لتغيرات ال واسة ولأعد كل تتم غير.

قدم ال باحث في هذا لفصل نفسياً لكل صطحات درلته، كما وضح حدودها
(للموضوعية، ال كرية، ال زمية، والشية) بالاضافة الى وتوضيح أهمية ال درلة ال حلية للظرياً،
تطوي أبغياً (للكون درلة لغوية حيث تفد للبحث ال لغوي في هذا ال جلب.

