

DEVELOPING A SCALE FOR MEASURING JOB BURNOUT AMONG AGRICULTURAL EXTENSION SUPERVISORS IN UPPER EGYPT.

Mostafa, M. M.

Agricultural Extension, Department of Rural Sociology and Agric. Extension, Fac. of Agric., Ain Shams Univ.

تطوير مقياس للاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين في مصر العليا

محمود محمد مصطفى

قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة عين شمس

المستخلص

استهدف البحث اختبار ثبات وصدق مقياس Maslach للاحتراق الوظيفي بعد ترجمته وتعديله لكي يتناسب مع الثقافة المصرية وطبيعة العمل الإرشادي بالتنظيم الإرشادي الزراعي في مصر العليا. وتضمن هذا المقياس ثلاث مكونات رئيسية هي: الإجهاد العاطفي، وفقدان التعامل الإنساني أو الشخصي، والإنجاز الشخصي، كما تكون هذا المقياس من ٢٢ عبارة يحدد المبحوث موقفه من مضمون كل منها على متصل من ٣ درجات (١، ٢، ٣) وقد تم جمع جميع البيانات للتقنين واختبار الثبات والصدق من المشرفين الإرشاديين المباشرين في محافظات مصر العليا وهي أسيوط وسوهاج وقنا وأسوان، بالإضافة إلى مدينة الأقصر وأخذت منهم عينة عشوائية قوامها ١٥٠ مشرفاً إرشادياً من إجمالي عدد المشرفين بالمحافظات الخمس والبالغ عددهم ٤٣٤ مشرفاً حيث مثلت العينة نحو ٣٤,٥٦% من إجمالي الشاملة وقد جمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام إستمارة إستبيان خلال شهرى أبريل ومايو من عام ٢٠٠٤. وأظهرت النتائج:-

- ١- أن المقياس على درجة عالية من الثبات والصدق، حيث بلغت قيمة معامل الثبات ٠,٨٥٧، كما تبين ارتفاع معامل الصدق والذي بلغ ٠,٩٢٦.
 - ٢- أظهرت نتائج الاختبار تحقق الإتساق الداخلي للمقياس، حيث إتضح وجود علاقة ارتباط معنوي بين جميع عبارات المقياس ودرجته الكلية، كما إتضح أن المكونات الثلاث للمقياس متسقة مع الدرجة الكلية لهذا المقياس.
- وطبقاً لهذه النتائج فإن المقياس يصلح للتطبيق في قياس الاحتراق الوظيفي للعاملين الإرشاديين الزراعيين على المستويات الإرشادية بالتنظيم الإرشادي في مصر العليا.

المقدمة والمشكلة

تعتمد المنظمات المصرية على اختلاف أشكالها على المتخصصين في تنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها والذين يفترض قيامهم بواجباتهم بطرق تتسم بالفاعلية سواء في الأداء أو العلاقات مع الآخرين. Cary, C. 1983 (5 : 69). ونتيجة للمثيرات البيئية والمهنية المتعددة التي يتأثر بها الفرد في حياته العامة والوظيفية والتي تسبب له التوتر والقلق وعدم الرضا ونقص الدافعية وعدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل وشعوره بعدم الأمان والإستقرار وإضطراب علاقاته الوظيفية الأمر الذي يفقده القدرة على العطاء والأداء في وظيفته بالشكل المتوقع منه بما ينعكس سلباً على أدائه الوظيفي وعلاقاته بزملائه وروؤسائه وصحته النفسية والجسدية. Cary, C. 1983 (5 : 74) و Herlrigel et al. 1992 (12 : 294)، و الضرعامى وحلوه ١٩٩٨ (٢ : ١٢١)، وأمين وهاشم ٢٠٠٠ (٣ : ٣٨٠). وقد أطلق الباحثون على التأثيرات السلبية الناشئة عن المثيرات البيئية والمهنية المتعددة مصطلح الاحتراق الوظيفي Job Burnout الذي يعرفه Herlrigel et al. 1992 (12 : 294)، و

الضرغامى وحلوه ١٩٩٨ (٢ : ١٢١) على أنه ظاهرة نفسية سيكولوجية بدأت في الإنتشار بين العاملين في المنظمات في العصر الحالي ، متمثلة في الإحباط والصراع وعدم التكيف مع بيئة العمل والتي غالباً ما تعود إلى العديد من المشكلات النفسية والجسدية والسلوكية . ويعرف 1974 Freudianberger (8 : 162) الاحتراق الوظيفي بأنه حالة ضعف وإرهاق وإستنزاف ناتجة من عدم قدرة العاملين في القيام بواجباتهم نتيجة لكثرة المسؤوليات والضغط وإتخاذ القرارات وزيادة كمية العمل والمهام المطلوب إنجازها في وقت زمني ضيق .

ويرافه 1982 French et al (7 : 25) ، و Farber 1983 (6 : 22) ، و Griffin 1996 (11 : 11) بأنه شعور بإستنزاف جسدي وعاطفي وعقلي ناتج من حالة مزمنة من الإجهاد والضغط المتزايد في العمل ، وهذا الاحتراق شائع فيما بين الموظفين الذين لديهم مستوى عال من المثالية ، ويعتبر المديرين والمشرفين من أكثر الفئات تعرضاً للاحتراق الوظيفي بسبب تعاملهم اليومي المستمر مع مشكلات العمل ومع عديد من الأفراد المختلفين في الصفات والشخصية ، وبسبب مسؤولياتهم المتعددة . ويرافه 1992 Herlrigel et al (12:287) ، وأميس وهاشم ٢٠٠٠ (٣ : ٣٨٣) بأنه إستنزاف المشاعر التي قد تظهر عندما يعاني فرد ما من كثرة الضغوط لفترة زمنية كبيرة ، وينتج من الإحباط ، وعدم السعادة ، والقسوة الزائدة بإستمرار ، مما يؤدي إلى فقد الثقة بالنفس وعدم الرغبة في الذهاب للعمل .

ويعنى الاحتراق الوظيفي لدى 1982 Perelman & Hartman (16 : 35) (١) الفشل والإرهاق والإنهاك ، و (٢) فقدان القدرة على الابتكار ، و (٣) نقص الولاء للعمل ، و (٤) حالة نفور من العمل والزملاء والمنظمة ، و (٥) إستجابة قوية للضغوط ، و (٦) أعراضاً لإتجاهات سلبية نحو الزملاء ونحو الذات مصحوبة بأعراض جسدية وعاطفية غير مريحة .

ويورد 1983 Cary, C. (5 : 82) أربع تعريفات محددة لمفهوم الاحتراق الوظيفي هي: (أ) هو الإستنفاد العاطفي أو الإنفعالي Emotional Exhaustion نتيجة للحمل الوظيفي الزائد . (ب) هو فقدان الإهتمام بالناس الذين يتعاملون معه كرد فعل لضغوط العمل Job-related stress . (ج) هو الإنسحاب النفسي Psychological withdrawal من العمل بسبب ضغوط العمل . (د) هو مفهوم مرادف للاغتراف Alienation . ويرى 1983 Cary (5 : 110) الاحتراق الوظيفي أنه عملية يصاحبها ثلاث مراحل الأولى: تتمثل بوجود ضغط عمل نتيجة لعدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات الذاتية اللازمة لمواجهة تلك المتطلبات من جانب العمل . والثانية: وهي إمتداد للمرحلة الأولى كرد فعل إنفعالي لحالة عدم التوازن وتتصف بالشعور بالقلق والتعب والإجهاد . والثالثة: تتكون من مجموعة من التغييرات في الإتجاهات والسلوك لدى العامل كالميل إلى معاملة الآخرين بطريقة آلية والإنشغال بإشباع الحاجات الشخصية وما يترتب على ذلك من تقليل في الإلتزام بالمسؤولية الوظيفية .

ويعد تعريف 1982a Maslach, C. (14 : 45) ، و 1982b (15 : 29-40) صاحبة المقياس الشهير الذي أطلق إسمها Maslach Burnout Inventory (MBI) من أكثر التعريفات قبولا وأوسعها إنتشاراً ، وهي تشير إلى أن الاحتراق الوظيفي هو شعور الفرد بأعراض الإجهاد العاطفي ، وفقدان الشعور الإنساني ، وتدنّي الإنجاز الشخصي ، ويحدث عادة للأفراد الذين يعملون في خدمة الآخرين . وهذا المقياس يقاس ثلاث مكونات أساسية هي: (١) الإجهاد العاطفي Experienced Emotional Exhaustion ويشير للإجهاد التام وإستنزاف موارد الفرد العاطفية والجسدية ، و (٢) فقدان المشاعر الإنسانية Lacking a feeling of personal ، ويشير للعلاقات الوظيفية وفقدان الشعور الإنساني عند التعامل مع الآخرين ومعاملتهم بسلبية وقسوة ، و (٣) الإحساس بعدم الفاعلية وتدنّي الإنجاز الشخصي Lacked of accomplishment .

وقد طبق هذا المقياس في عديد من الثقافات والمجتمعات المختلفة المتقدمة أو النامية وكانت النتائج متشابهة إلى حد كبير Hofsted 1980 (13 : 50) .

وقد لفت الاحتراق الوظيفي إهتمام الباحثين في العقدين الأخيرين لعدة أسباب أولها: تأثيره السيء على العاملين والمنظمات والجمهور المتلقي للخدمة ، وثانيهما: خطورة إنتشار هذه الظاهرة بين المشتغلين في المنظمات المهنية والإجتماعية وتزايد الطلب بشكل كبير على الخدمات التي يقدمها المهنيون ، وفي حالة

تعرض هؤلاء للاحتراق الوظيفي فإن المنظمة والمجتمع كله سيواجه بدون شك مشكلة خطيرة ، وثالثهما: أنه من الممكن أن تقلل أو نحد من إنتشار هذه الظاهرة لو تم فهمها بشكل جيد .
ويتميز التنظيم الإرشادي الزراعي المصرى بتعدد مستوياته الإشرافية والإدارية مع تشعب علاقاته مع مختلف القطاعات الزراعية والفنية ، وإزداد أعداد المستفيدين منه ، وزيادة أعداد المديرين والمشرفين على مختلف مستوياته الإشرافية ، وهذا التنظيم لا تألوا الحكومة جهدا فى تدعيمه وتمويله نظرا لما يتحمله من مسؤوليات كبيرة فى الإسراع بدفع عجلة التنمية الزراعية والريفية قدما للأمام وتقديم خدماته لجمهوره ب جودة عالية . ويعتبر المشرفون الإرشاديون المباشرون بالتنظيم الإرشادي قادة العمل التنفيذى ويقع عليهم عبء تحقيق الأهداف من خلال تشغيل المرشدين المنفذين للعمل ، ولذا فقد يكون المشرفون الإرشاديون من أكثر الفئات تعرضا للاحتراق الوظيفي ، ومن ثم فإن على المسئولين عن التنظيم الإرشادي قبول التحدى والإستعداد لما قد يعترض هذا التنظيم من مشكلات وأزمات قد تعصف به وتشل قدرته على أداء رسالته بالشكل المطلوب وفى المقدمة ظاهرة الاحتراق الوظيفي ، خاصة وأن هذا التنظيم ليس محصنا ضد مخاطر الاحتراق الوظيفي الذى قد يتعرض له المشرفين بكل مايمثله من مخاطر صحية وسيكولوجية تنعكس على أدائهم الوظيفي ، ونظرا لقلّة البحوث فى مجال الاحتراق الوظيفي للعاملين الإرشاديين فى مصر خاصة فقد توجه هذا البحث لتطوير وتقنين مقياس للاحتراق الوظيفي يصلح تطبيقه على المشرفين الإرشاديين الزراعيين فى ظل ظروف المجتمع المصرى .

أهداف البحث:

- 1- اختيار ثبات الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين المباشرين بمصر العليا .
- 2- اختبار صدق مقياس الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين المباشرين بمصر العليا .
- 3- اختبار الاتساق الداخلى لمقياس الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين الزراعيين المباشرين بمصر العليا .
- 4- تحديد أهمية المقياس فى تحسين أداء المشرفين المبحوثين .

التعريفات الإجرائية:

- الاحتراق الوظيفي: ويقصد به فى هذا البحث الدرجة الكلية التى يحصل عليها المشرف المبحوث على مقياس الاحتراق الوظيفي نتيجة لشعوره بأعراض الإجهاد العاطفي ، وفقدان التعامل الإنساني ، وتدننى الإنجاز الشخصى .

الإجراءات البحثية

إعداد المقياس:

تم ترجمة مقياس Maslach (1982) وهو من أشهر المقاييس إنتشارا لأنه أعد خصيصا لمقياس الاحتراق الوظيفي للمعلمين فى مجال الخدمة الإجتماعية والإنسانية ، وقد تم تعديل وصياغة عباراته لتناسب مع طبيعة العمل الإشرافي الإرشادي مع عدم الإخلال بالمعنى الأصيل للعبارة ، وقد استقر عدد عبارات المقياس المعد للاختبار على اثنين وعشرين عبارة تغطى الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين المباشرين عليها المبحوث على متصل من ثلاث فئات للإجابة هي: (موافق ، موافق لحد ما ، غير موافق) ، وأعطيت درجات مقابلة (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب . وتم إعداد الصورة التجريبية للمقياس من خلال تطبيقه على ٢٥ مشرفا إرشاديا بمحافظة قنا خلال شهر فبراير ٢٠٠٤ للتأكد من سلامة صياغة العبارات وفهمها . وتوزعت عبارات المقياس الإثني عشر عبارة فى الصورة النهائية على ثلاث مكونات أساسية هي: (١) الإجهاد العاطفي وقيمه ٩ عبارات تعبر عن شعور المبحوث بالإجهاد العاطفي والإستنزاف الجسدي فى العمل . و (٢) فقدان التعامل الإنساني أو الشخصى وقيمه ٥ عبارات تعبر عن عدم شعور المبحوث بالإنسانية فى تعامله مع الآخرين . و (٣) الإنجاز الشخصى العاطفي وقيمه ٨ عبارات تعبر عن إحساس المبحوث بالكفاءة والإنجاز فى عمله . وقد تراوحت الدرجة الكلية على المقياس بين ٢٢ درجة و ٦٦ درجة .

شاملة البحث وعينته:

شاملة البحث هم المشرفون الإرشاديون المباشرون فى مصر العليا (أسبوط وسوهاج وقنا والأقصر وأسوان) . وقد بلغت شاملة البحث ٤٣٤ مشرفا إرشاديا ، وأخذت منهم عينة عشوائية بلغ حجمها ١٥٠

مشرفا إرشاديا يمثلون ٣٤,٥٦% من إجمالي الشاملة. وجمعت البيانات من خلال المقابلة الشخصية مع استخدام إستمارة إستبيان خلال شهري أبريل ومايو ٢٠٠٤ .
النتائج ومناقشتها

أولاً: ثبات المقياس Scale reliability:

تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ لإستخراج معامل ألفا (α) خيرى ١٩٧٠ (٤ : ٤٢٩) والذي بلغت قيمته ٠,٨٥٧ ، مما يدل على ثبات المقياس .

ثانياً: صدق المقياس Scale validity:

للتحقق من صدق المقياس إستخدام معامل الارتباط البسيط خيرى ١٩٧٠ (٤ : ٤١٤) وذلك من خلال:

١- الصدق الذاتى Intrinsic validity: وذلك من خلال إستخدام المعادلة التالية السيد ١٩٧٩ (١) :
٠,٥٥٢

معامل الصدق = $\sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0,857} = 0,926$ ، وهى قيمة عالية وتشير إلى صدق المقياس .

٢- الإتساق الداخلى Internal consistency:

أ- إتساق عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس:

أوضحت النتائج بجدول (١) أن جميع عبارات المقياس وعددها اثنين وعشرون عبارة كانت معنوية الارتباط عند مستوى ٠,٠١ مع الدرجة الكلية للمقياس مما يشير إلى الإتساق الداخلى لعبارات المقياس .

ب- إتساق عبارات مكون الإجهاد العاطفى:

وعدها ٩ عبارات من الدرجة الكلية لهذا المكون ، وتبين من النتائج بجدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا المكون ودرجته الكلية كانت معنوية عند مستوى ٠,٠١ ، مما يدل على تحقيق الإتساق الداخلى لعبارات هذا المكون ودرجته الكلية .

ج- إتساق عبارات مكون فقدان التعامل الإستسى أو الشخصى:

وعدها ٥ عبارات مع الدرجة الكلية لهذا المكون ، وتشير نتائج جدول (٢) أن جميع العبارات الخمسة كانت معنوية الارتباط عند مستوى ٠,٠١ مع الدرجة الكلية لهذا المكون ، مما يدل على الإتساق الداخلى لعبارات هذا المكون ودرجته الكلية .

د- إتساق عبارات مكون الإحترام الشخصى:

وعدها ٨ عبارات مع الدرجة الكلية لهذا المكون ، وأتضح من النتائج بجدول (٢) أن جميع العبارات الثمانية كانت معنوية الارتباط عند مستوى ٠,٠١ مع الدرجة الكلية لهذا المكون ، مما يدل على الإتساق الداخلى لعبارات هذا المكون ودرجته الكلية .

هـ- إتساق الدرجة الكلية لكل مكون مع الدرجة الكلية:

وتوضح نتائج جدول (٣) وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجات الكلية للمكونات الثلاث مع الدرجة الكلية للمقياس .

ثالثاً: تجانس نصفى المقياس:

للتحقق من التجانس بين نصفى المقياس تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين ، النصف الأول يحتوى على العبارات الفردية وعددها ١١ عبارة ، والنصف الثانى يضم العبارات الزوجية وعددها ١١ عبارة ، وتبين أن معامل الارتباط بينهما يساوى ٠,٦٩١ ، وبحساب قيمة (t) لمقارنة الأزواج بين المتوسطين تبين أنها ١,٨٦٢ وهى أقل من نظيرتها الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين نصفى المقياس ، أى أن هناك تجانس بين نصفى المقياس موضوع الدراسة .
مما سبق يتضح أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات وصدق مرتفعتين مما يجعله صالح للتطبيق فى قياس الاحترق الوظيفى للعاملين الإرشاديين فى مصر العليا .

جدول رقم (1): قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين الإرشاديين

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط البسيط
1- أشعر أن وظيفتي الإشرافية تستنزفني عاطفياً	٢,١١	٠,٧٩	**٠,٤٢٢
2- أشعر بالتعب والإجهاد في نهاية يوم العمل.	٢,٠٨	٠,٧٩	**٠,٢٣١
3- أحس بالإرهاق عندما أستيقظ في الصباح وأمامي يوم عمل طويل.	٢,١٤	٠,٨٠	**٠,٢٧٥
4- إن العمل مع الآخرين طوال اليوم يسبب لي توتراً.	٢,١٨	٠,٧٨	**٠,٢٦٩
5- أشعر بالإحباط من وظيفتي بالإرشاد الزراعي.	٢,١٥	٠,٧٧	**٠,٢٥٣
6- أشعر بأنني أجهد نفسي كثيراً في وظيفتي.	١,٩٩	٠,٨٣	**٠,٢٢٩
7- العمل مباشرة مع الآخرين يسبب لي ضغوطاً كثيرة.	٢,٠٤	٠,٨٤	**٠,٢٨٧
8- أشعر بأن وظيفتي الإشرافية تستنفذ كل طاقتي وصحتي.	٢,١٠	٠,٧٩	**٠,٣١١
9- أشعر بأنني على وشك السقوط من كثرة ضغوط العمل.	٢,٠٤	٠,٨٢	**٠,٢٦٤
10- أشعر بأنني أعامل بعض المرشدين معاملة غير مريحة.	١,٩٧	٠,٨٢	**٠,٣٧١
11- أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ توليت هذه الوظيفة.	٢,٠٥	٠,٨٣	**٠,٢٨٥
12- أشعر بالقلق من وظيفتي لأنها جعلتني قاسي القلب.	١,٨٠	٠,٧٥	**٠,٢٤٢
13- لا أهتم بما يحدث للمرشدين من مناسبات سارة أو حزينة.	١,٦٦	٠,٦٩	**٠,٢٩٢
14- أشعر بأن المرشدين يوجهون لي اللوم بسبب بعض مشكلاتهم.	١,٩٦	٠,٨٤	**٠,٣٤٩
15- أستطيع بسهولة معرفة كيف يفكر الآخرين في بعض الأمور.	١,٩٥	٠,٨٣	**٠,٣٣٣
16- أتعامل مع مشكلات المرشدين بكفاءة عالية.	٢,٠٨	٠,٨٤	**٠,٣٧٧
17- أشعر بأن لي تأثيراً إيجابياً في حياة المرشدين.	٢,١٦	٠,٨٠	**٠,٤١٠
18- أستطيع بسهولة إيجاد جو مريح مع المرشدين.	٢,٠٣	٠,٧٩	**٠,٢٢٨
19- أشعر بحيوية ونشاط زائد في عملي.	٢,٠٥	٠,٨٣	**٠,٥٨١
20- أشعر بسعادة عند العمل على مقربة من المرشدين.	٢,١١	٠,٧٧	**٠,٣١٩
21- حققت الكثير من الأشياء المهمة من وظيفتي.	٢,٠٨	٠,٧٩	**٠,٢٩٩
22- أتعامل مع مشكلات عملي بهدوء تام.	١,٧٦	٠,٧٤	**٠,٢٨٤

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية.
** معنوي عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (2): قيم معاملات الارتباط البسيط (الإتساق الداخلي) بين عبارات كل مكون ودرجته الكلية

رقم العبارة	مكون الإجهاد العاطفي	رقم العبارة	مكون فقدان التعامل الإنساني	رقم العبارة	مكون الإنجاز الشخصي
١	**٠,٤٦٢	١٠	**٠,٣٤٠	١٥	**٠,٥٨٤
٢	**٠,٤٥٦	١١	**٠,٢٤٧	١٦	**٠,٤٧٣
٣	**٠,٨٥٥	١٢	**٠,٤٣٣	١٧	**٠,٣٥٢
٤	**٠,٤٤٦	١٣	**٠,٣٣٣	١٨	**٠,٤٢٠
٥	**٠,٣٦٣	١٤	**٠,٣٦١	١٩	**٠,٥١٦
٦	**٠,٤٩٤			٢٠	**٠,٣١٧
٧	**٠,٦٦٢			٢١	**٠,٥٤٢
٨	**٠,٥٢٦			٢٢	**٠,٢٩٥
٩	**٠,٦١٨				

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية.
** معنوي عند مستوى ٠.٠١

جدول رقم (٣): قيم معاملات الارتباط البسيط (الاتساق الداخلي) بين الدرجة الكلية لكل مكون والدرجة الكلية للمقياس

المكون	المقياس الكلى	الإجهاد العاطفى	فقدان التعامل الإنسانى	الإحجاز الشخصى
الدرجة الكلية للمقياس	----			
الدرجة الكلية للإجهاد العاطفى	**٠,٥٧٢	----		
الدرجة الكلية لفقدان التعامل الإنسانى	**٠,٥١٧	**٠,٣٣٣	----	
الدرجة الكلية للإنجاز الشخصى	**٠,٥٥١	**٠,٥٠٧	**٠,٣٠٥	----

المصدر / بيانات للدراسة الميدانية.
** معنوى عند مستوى ٠,٠١

المراجع

- ١- السيد ، فؤاد البهى ، (دكتور) ، علم النفس الإحصائى وقياس العقل البشرى ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربى ، القاهرة ، ١٩٧٩ .
- ٢- الضرعامى ، أمين فؤاد ، وحلوه ، على محمد ، (دكتوران) ، دراسات فى السلوك الإنسانى فى التنظيم ، الجزء الثانى ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
- ٣- أمين ، عادل محمد ، وهاتم ، عبد العزيز ، (دكتوران) ، أساليب السلوك التنظيمى ، مدخل النظم ، الطبعة الثانية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٠ .
- ٤- خيرى ، السيد محمد ، (دكتور) ، الإحصاء فى البحوث النفسية والتربوية والإجتماعية ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٠ .
- 5- Cary, C. (1983). Staff Burnout: Job Stress in the Human Services, London, Sage Publications.
- 6- Farber, B.A. (1983). Introduction: A Critical Perspective on Burnout. N.Y.
- 7- French, J. Et al. (1982). Mechanism of job satisfaction and stress. Journal of Organizational Behavior, 20.
- 8- Freudianberger, H.J. (1974). Staff Burnout. Anchor Press, N.Y.
- 9- Gary (1992). Organizational Behavior, Understanding Life At Work. 3rd ed. Harper Colloins Publishers, USA.
- 10- Golembiewski, R.T. & Munzenrider, R. (1988). Phases of Burnout, Scott, Foresman and Comp. Illinois, N.Y.
- 11- Griffin, R.W. (1996). Management. 5th ed., Houghton Mifflin Comp., N.J.
- 12- Herlrigel, D.; Slocum, J. & Woodman, R. (1992). Organizational Behavior. Western Press, N.Y.
- 13- Hofsted, G. (1980). Cultures Consequences, International Differences in Work Related Values. Beverly Hills C.A. Sage Publications.
- 14- Maslach, C. (1982a). Burnout, The Cost of Caring. Prentice Hall, Inc., N.J.
- 15- Maslach, C. (1982b). Understanding Burnout: Definitional Issues In Analyzing a Complex Phenomenon. California, Sage Publishing.
- 16- Perelman, B. & Hartman, E. (1982). Burnout: Summary and Future Research. Addison Wesley Publishing Comp., Inc., California.

DEVELOPING A SCALE FOR MEASURING JOB BURNOUT AMONG AGRICULTURAL EXTENSION SUPERVISORS IN UPPER EGYPT.

Mostafa, M. M.

Agricultural Extension, Department of Rural Sociology and Agric. Extension, Fac. of Agric., Ain Shams Univ.

ABSTRACT

The main objective of this research was to test reliability and validity of Maslach Scale related to measuring job burnout after translation into Arabic and modification to adequate nature of the Agricultural Extension Organization.

The scale was consist of three components: experienced emotional exhaustion; lacked of human feeling and lacked of personal accomplishment. The scale in its final shape consist of 22 statements. Each statement ranked with three degree (3, 2, 1).

To test validity and reliability of the scale, data were collected from random sample amounted to 150 extension supervisors in Upper Egypt, which represented 34.56% of total extension supervisors (434) in Asuit, Sohag, Quana and Aswan governorates addition Al-Aksor city.

The findings revealed that high degree of validity and reliability, whereas the reliability coefficient (Alpha) showed 0.857, and intrinsic validity coefficient showed 0.926.

.In addition, test findings showed that the internal consistency was accomplished, and all of statements were correlated significantly with total scale degree.

According to previous results, this study recommends to using the scale to measure job burnout among supervisors in Agriculture Extension Organization in Upper Egypt.