



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الميدان: العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر بعنوان:

الاحترق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة استكشافية على عينة من الأساتذة ببعض متوسطات مدينة ورقلة

أعضاء لجنة المناقشة	
مشرفا ومقررا	د.باوية نبيلة
مناقشا	د.إسماعيل الأعور
رئيسا	د.كادي الحاج

من إعداد الطالبتين :

- بلخيري حسينة

- بالخامسة سايحية

الموسم الجامعي : 2023\2024

ملخص الدراسة:

تهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، في بعض متوسطات مدينة ورقلة، حيث اتبعنا المنهج الوصفي في هذه الدراسة كما اعتمدنا في جمع البيانات على استبيان من طرف الطالب (عامر تواتي حمد)، تم إعادة صياغته من طرف الطالبتين. وإخضاعه لبعض التعديلات وعرضه فيما بعد على مجموعة من الأساتذة المحكمين، ثم تم حساب خصائصه السيكومترية (الصدق، الثبات) والتأكد من صلاحيتها، ثم طبق على (93) من الأساتذة في بعض متوسطات مدينة ورقلة. (25) أستاذ و (68) أستاذة، تم اختيارهم بالطريقة العرضية، وتم الاعتماد في المعالجة الإحصائية للبيانات على المتوسط الحسابي واختبار "ت" لدراسة الفروق والتكرار والنسب المئوية (لوصف العينة)، بحيث أظهرت نتائج الدراسة الحالية إلى:

_ وجود مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع،

_ لا توجد فروق دالة إحصائية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس

_ لا توجد فروق دالة إحصائية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير المستوى التعليمي

_ لا توجد فروق دالة إحصائية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي، أساتذة التعليم المتوسط

Study summary

The purpose of the study was to investigate the level of job burnout among middle school teachers in some schools in Ouargla. The descriptive approach was followed in this study, and data were collected through a questionnaire administered by the student (Amer Touati Hamad) that was rephrased by the two students. It was modified and later presented to a group of expert teachers. Its psychometric properties (validity and reliability) were calculated, ensuring its

integrity. The questionnaire was then administered to 93 teachers, consisting of 25 male and 68 female teachers, who were selected through convenience sampling. Statistical analysis of the data involved mean calculation, t-test for studying differences, frequency, and percentages for sample description. The results of the current study revealed that... (additional findings). The summary of the study reveals the following findings:

- The level of job burnout among middle school teachers is high.
- There are no statistically significant differences in the level of job burnout among middle school teachers attributed to gender.
- There are no statistically significant differences in the level of job burnout among middle school teachers attributed to educational level.
- There are no statistically significant differences in the level of job burnout among middle school teachers attributed to seniority

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وعرهان
ب	الإهداء
هـ	مخلص الدراسة
و	فهرس الأشكال
ز	فهرس الجداول
ح	فهرس الملاحق
1	مقدمة البحث
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
05	مشكلة الدراسة
07	فرضيات الدراسة
08	أهمية الدراسة
08	أهداف الدراسة
09	التعاريف الإجرائية
11	حدود الدراسة
11	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الاحتراق الوظيفي	

	تمهيد
20	تعريف الاحتراق الوظيفي
21	نشأة مفهوم الاحتراق الوظيفي وتطوره
22	الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المصطلحات
23	أبعاد الاحتراق الوظيفي
24	أسباب الاحتراق الوظيفي
26	مصادر الاحتراق الوظيفي
28	مستويات الاحتراق الوظيفي
29	أعراض الاحتراق الوظيفي
30	مؤشرات الاحتراق الوظيفي
31	خصائص الاحتراق الوظيفي
32	مراحل الاحتراق الوظيفي
34	كيفية حدوث الاحتراق الوظيفي
34	نظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي
37	نماذج الاحتراق الوظيفي
42	أثار في الوسط المدرسي
43	تشخيص الاحتراق الوظيفي

45	استراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي
	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية	
	تمهيد
53	منهج الدراسة
54	الدراسة الاستطلاعية
54	الهدف من الدراسة الاستطلاعية
54	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
56	الأداة المستخدمة في الدراسة
56	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
60	الدراسة الأساسية
60	وصف عينة الدراسة الأساسية
63	أداة الدراسة الأساسية
63	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
	خلاصة
الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج	

	تمهيد
65	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
66	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
67	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
68	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
69	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
70	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
71	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
72	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
	الاستنتاج العام
	الاقتراحات والتوصيات
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
51	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية	01
53	يوضح نتائج التحكيم الخاص بمدى ملائمة الأبعاد للسمة المقاسة	02
54	يوضح نتائج التحكيم الخاص بمدى ملائمة البدائل للأجوبة الفقرات	03
54	يوضح نتائج التحكيم الخاص بمدى وضوح البيانات الشخصية	04
55	يوضح نتائج قياس صدق الأداة لمقياس الاحتراق الوظيفي باستخدام المقارنة الطرفية	05
55	يوضح نسبة الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ	06
57	يوضح خصائص عينة دراسة الأساسية	07
62	يوضح المتوسط الحسابي لدرجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة	08
63	يوضح دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس	09
64	يوضح دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير	10
65	يوضح دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير	11

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الملحق
38	يوضح نموذج عمليات الاحتراق النفسي ليشرنس	01
40	يوضح نموذج شواب للاحتراق النفسي	02
51	تصنيف أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس	03
52	تصنيف أفراد العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية	04
52	تصنيف أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي	05
57	تصنيف أفراد العينة الأساسية حسب الجنس	06
58	تصنيف أفراد العينة الأساسية حسب الأقدمية	07
58	تصنيف أفراد العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي	08

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
80	يوضح استمارة خاصة بالتحكيم	01
86	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين للأداة الدراسة	02
87	يوضح أداة الدراسة بصورتها النهائية	03
90	يوضح قياس صدق المقارنة الطرفية	04
90	يوضح نسبة الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ	05
91	يوضح العامة.التحقق من اعتدالية بيانات الدراسة الأساسية	06
91	يوضح نتائج الفرضية الأولى	07
92	يوضح نتائج الفرضية الثانية	08
92	يوضح نتائج الفرضية الثالثة	09
93	يوضح نتائج الفرضية الرابعة	10

إحدى السمات المميزة لحياة الإنسان في وقتنا الحاضر هي أنه أصبح يعيش في عالم متقدم، نتيجة انتشار التكنولوجيا في كافة ميادين الحياة مثل الصناعة والتجارة والمواصلات والطب والتعليم، إلا أن هذا الأخير يُعتبر الركيزة الأساسية التي تدعم الميادين الأخرى، من أجل تنظيم شامل للمنظومة التعليمية لتصبح أكثر اندماجا وتناغما. كما يعتبر العمل التربوي من أهم الأدوار في بناء جيل مثقف ومتمكن من ثقافته الخاصة، وقادر على التكيف مع التطورات والتقنيات الحديثة. فمهنة التدريس لها أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف المرجوة، وتعتبر مهنة متميزة بين الوظائف الأخرى في تأثيرها على تكوين شخصيات الأفراد قبل التخصص في مجال معين. لذلك، يُعتبر الكثيرون أن التعليم "المهنة الأم"، لأن نجاح أو فشل المعلم ينعكس على سائر المهن، إذ يعتبر المعلم وسيلة للتغيير في المجتمع. (لحرش, 2018, ص, 09)

إن رسالة التعليم رسالة سامية لأهمية الدور الذي تمثله في التنمية و التطور الحضاري ، و لا يمكن إبراز مكانة التعليم في المجتمع ما لم نهتم بشخصية الأستاذ و استعداده و تأهيله لهذه المهنة النبيلة، إذا أن الأستاذ هو الركيزة الأساسية داخل المؤسسة التربوية والتعليمية ، وأصبح التعليم كغيره من المهن يتطلب القدرة على مقاومة الصعاب والتحلي بالصبر والإرادة والسعي وراء اكتساب خبرات نظرية ميدانية فالأستاذ الكفء عليه أن يملك شخصية قوية قادرة على فهم المشاكل وتقبل الثغرات والمعوقات لتقديم أدائه على الوجه الأكمل، لأنه أكثر الأفراد تأثرا لما يجري حوله من أحداث داخل المجتمع وفي مختلف المجالات خصوصا المجال المهني ، نجد تزايدا في معدلات الرسوب والتسرب المدرسي، بالإضافة إلى انتشار العنف اللفظي والجسدي بين الأساتذة والتلاميذ، وزيادة كثافة المناهج الدراسية مع انخفاض في المواعيد المخصصة لها، وكذلك زيادة في الإضرابات والاعتصامات المتكررة. وهذا ما يؤدي حتما إلى تأثيرات وانعكاسات تجعله يعيش حالة من عدم الرضا وحالة من اضطرابات النفسية التي تشعره بالتعب النفسي والجسدي واستنزاف الجهد وحالة من إنهاك واستنزاف النفسي وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالضغط النفسية والمهنية، والمخيف في الأمر أنها إذا اشتدت هذه الضغوط واستمرت فإنها تصل إلى ما يعرف بالاحتراق الوظيفي وهذا ما سنتطرق إليه من خلال دراستنا الحالية واستنادا إلى خطوات البحث العلمي قامت الطالبتين بتقسيم الدراسة إلى باين أحدهما متعلق بالجانب النظري للدراسة والآخر بالجانب الميداني ، وفق الفصول التالية :

- الفصل الأول : بعنوان مشكلة الدراسة واعتباراتها ، وشملت مشكلة الدراسة وفرضياتها، إضافة إلى أهميتها وأهدافها ، ثم مفاهيمها وأخيرا حدود إجراءها.
- الفصل الثاني الإطار لمفاهيمي: تعريف الاحتراق الوظيفي ، نشأة الاحتراق الوظيفي، الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المصطلحات، أبعاد الاحتراق الوظيفي و خصائص الاحتراق الوظيفي ، مراحل الاحتراق الوظيفي ، مصادر الاحتراق الوظيفي، مستويات الاحتراق الوظيفي، أعراض الاحتراق الوظيفي ، مؤشرات الاحتراق الوظيفي ، كيفية حدوث الاحتراق الوظيفي، نظريات الاحتراق الوظيفي، نماذج الاحتراق الوظيفي، آثار الاحتراق الوظيفي، تشخيص الاحتراق الوظيفي، مقاييس الاحتراق الوظيفي، استراتيجيات الوقاية للاحتراق الوظيفي .
- الفصل الثالث : والموسوم بعنوان الإجراءات الميدانية الميدانية للدراسة ، ونعرض بين ثناياه ، منهج ومجتمع الدراسة وعينتها ، ثم الدراسة الاستطلاعية بما تقدمه من أهداف ووصف لعينتها، لنتطرق لاحقا إلى وصف أدوات القياس وخصائصها السيكمترية والأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار فروض الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.
- الفصل الرابع: قسمنا هذا الفصل إلى قسمين ، قسم تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج الفرضيات الثلاث ، وقسم خصصناه لمناقشة تلك النتائج في ضوء الدراسات السابقة .
- وأخير خالصنا إلى استنتاج عام للدراسة يحتوي على أهم ما توصل إليه البحث ، وتوصيات واقتراحات يمكن أن تكون مفتاح بحوث علمية في المستقبل .

الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

1- مشكلة الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

6- الدراسات السابقة

1- مشكلة الدراسة:

يعتبر مجال التربية والتعليم من القطاعات التي تتسبب فيها الضغوط والتوترات في تأثير نفسي واجتماعي على العاملين في هذا القطاع. ومن أجل إنشاء جيل متميز يتلقى تعليمًا متميزًا، فإننا بحاجة إلى نظام تربوي فعال يوفر الرفاهية المادية والنفسية والصحية. كما يجب أن تتوفر جميع عوامل النجاح في المؤسسات التعليمية لضمان عدم تأثر المعلمين والإداريين بصحتهم الجسدية والنفسية. وفي ظل سرعة الحياة وتأثير العولمة، يواجه اقطاع التربية والأساتذة بصفة عامة ، وأساتذة التعليم المتوسط بصفة خاصة. تحديات كبيرة في أداء أدوارهم وفي التعامل مع التلاميذ هذه الظروف الصعبة والضغوطات المتزايدة تؤثر سلبًا على الجوانب الجسدية والنفسية للأساتذة ، مما يزيد من اتجاهاتهم السلبية نحو العمل والآخرين. ونتيجة لذلك، يمكن أن يعاني أساتذة التعليم المتوسط من الانهيار النفسي بشكل تدريجي وهذا مما يجعله يعاني من الاحتراق الوظيفي. (نعماش، 2023، ص، 43)

كما يعتبر التعليم في المرحلة المتوسطة مهمة جدًا في مجتمعنا. وهذا لتعليم وتنمية التلاميذ للمستقبل. هذه المهنة تحمل الكثير من المعاني الإنسانية والاجتماعية والأخلاقية، لأنها تهتم بتكوين الشباب وتأهيلهم على أكمل وجه. إن المعلم هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به، وتتعدد وتتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي والدور التقويم والدور الإداري ويتأثر أداء تلك الأدوار بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية من الكفاءة للالتحاق بها وكثيرا ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل ومن ثمة القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية. (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص، 38)

كما لا يمكننا أن ننسى أن مرحلة التعليم المتوسط تعتبر مرحلة مراهقة، وهذا ما يجعل الأساتذة يواجهون تحديات كثيرة وضغوطاً كبيرة خلال عملهم، مما يمكن أن يؤدي إلى التعب الشديد وفقدان التوازن في حياتهم. هذا يحدث بسبب الضغوط المهنية التي يتعرضون لها بسبب طبيعة العمل في هذا المجال. حيث ظهرت في الواقع مشكلة التعب المنهني الشديد في المؤسسات التعليمية مؤخرًا، حيث يصل بعض المعلمين إلى مرحلة الاحتراق الوظيفي بسبب الضغوط التي يواجهونها.

وكما يعرف أن الاحتراق الوظيفي هو مشكلة نفسية تتصف بالقلق والتوتر والإنهاك الجسمي والانفعالي كاستجابة لضغوط المرتبطة بالعمل، يعتبر هذا المصطلح حديثاً نسبياً في عالمنا العربي، بالرغم من أنه ظهر منذ السبعينيات في مجال ضغوط العمل، ولكنه ينتشر بشكل كبير في قطاع التربية والتعليم. حيث يواجه العاملون في هذا القطاع بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة مواقف وظروف متعددة، حيث يشعر الأستاذ بالتعب النفسي والجسدي واستنزاف الجهد وحالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والإرهاق العاطفي نتيجة للعمل المكثف والزائد. تزيد حقيقة الأجور والمكافآت غير المناسبة من الضغوط النفسية والمهنية على الأستاذ. مما يؤدي إلى مشاكل نفسية وتأثير سلبي على الأداء الوظيفي. نتيجة تعرضهم لحالات من الاضطراب والقلق والإحباط والغضب، بالإضافة إلى توجهات سلبية تجاه الآخرين والذات، مما يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية، على الرغم من وجود اختلافات في تعريفات الاحتراق النفسي، إلا أن النقطة المشتركة بينهما هي أنها تصف تجربة سلبية داخلية تؤثر على الشخص نفسه وعلى علاقته بالآخرين. (رابحي رابح، 2022، ص، 02)

ويحدث الاحتراق لدى المعلمين نتيجة تعدد العوامل التي ترتبط بشكل مباشر بمهنة التعليم سواء ما يتعلق بالجانب المهني من ظروف العمل غير ملائمة والجانب لعلائقي كسوء العلاقة مع الطلاب ومع إدارة المدرسة أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها. بالإضافة إلى العوامل التنظيمية التفاعلية فإن العوامل المتعلقة بشخصية المعلم لها دور في حدوث الاحتراق الوظيفي (حسن بن ظافر أحمد عقدي، 2018، ص، 146)، وهذا ما أكدته دراسة عمر بوقصة، وليلى مدور: حول مستوى احتراق النفس المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. أظهرت الدراسة أن أساتذة التعليم المتوسط يعانون من احتراق وظيفي بمستوى مرتفع في أبعاده الأربعة. الضغوط المهنية، وانخفاض الدعم الإداري، وعدم الرضا الوظيفي، والاتجاه السلبي نحو التلاميذ، على هذا النحو تحديداً. بالإضافة إلى ذلك، هناك فروق إحصائية ملموسة في متوسط درجات احتراق الوظيفي لدى أساتذة المرحلة المتوسطة تعزى لعامل الجنس لصالح الأساتذة الذكور. كما نجد أيضاً دراسة دراسة نعماش فاطمة، بومنقار مراد 2023: هدفت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما هي درجة الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط وهل توجد فروق في درجة الاحتراق النفسي تعزى إلى متغير الأقدمية والجنس ولتحقيق الأهداف اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام مقياس ماسلاس كأداة لقياس درجة الاحتراق النفسي تم تطبيقها على عينة قصديه مكونة من 50 أستاذ وأستاذة يعملون بولاية قسنطينة. توصلت الدراسة إلى أنه يظهر الاحتراق النفسي لدى الأساتذة بدرجة مرتفعة كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي تعزى إلى

متغير الأقدمية والجنس .(نعماش,2023,ص 41) وكذلك دراسة د.نبال عباس الحاج محمد(2015):تهدف إلى الكشف عن لاحتراق النفسي، لدى عينة من معلمي المدارس ،وعلاقته بمجموعة من المتغيرات , توصلت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى معلمي القطاع الرسمي،مقارنة بمعلمي القطاع الخاص.كما أشارت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى المعلمات،مقارنة بالمعلمين الذكور.أيضا كشفت النتائج أن المعلمين غير الراضين عن مستوى دخلهم، عرضة للاحتراق النفسي أكثر من المعلمين الراضين عن مستوى دخلهم.وأظهرت النتائج أن المعلمين , المتزوجين أكثر عرضة للاحتراق النفسي من المعلمين العازبين .وأخيرا ،أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يدرسون في المرحلة الثانوية،هم أقل عرضة للاحتراق النفسي،من غيرهم من المعلمين الذين يدرسون في باقي المراحل الدراسية،ما تبين أنه كلما زادت سنوات الخبرة لدى المعلمين أصبحوا أكثر عرضة للاحتراق النفسي.(.نبال عباس الحاج محمد,2015,ص199).

وهذا ما سنتطرق إليه من خلال دراستنا لمعرفة الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس ,المستوى العلمي,الأقدمية) لدى أساتذة التعليم المتوسط وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤلات التي تهدف الدراسة الحالية الإجابة عنه وهي كالاتي:

1. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس.؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير المستوى التعليمي.؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية ؟

(2) فرضيات الدراسة :

5. نتوقع مستوى مرتفع للاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

6. توجد فروق دالة إحصائيا في الاحترق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم المتوسط.
7. توجد فروق فردية دالة إحصائيا في الاحترق الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
8. توجد فروق دالة إحصائيا في الاحترق الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

(03) أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

- تساهم الدراسة في معالجة موضوع الاحترق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس,المستوى التعليمي ,الأقدمية) .
- تساهم الدراسة في تقديم رؤية علمية تساعد المختصين في تشخيص مشكلة الاحترق الوظيفي.
- تعزيز الصحة النفسية والاجتماعية لدى أساتذة التعليم المتوسط .
- تساهم الدراسة في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

(4) أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية لما يلي :

- التعرف على مستوى الاحترق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- الكشف عن دلالة الفروق لمستوى الاحترق الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس والمستوى التعليمي والأقدمية .

(5) التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة :

تتمثل التعاريف الإجرائية للدراسة فيما يلي :

(1) الاحترق الوظيفي:

الاحترق الوظيفي هو حالة نفسية تصيب الأستاذ بالإرهاق البدني والنفسي والشعور بالتوتر واستنفاد الطاقة والانفعالية وفقدان الهوية الشخصية والتعب الشديد نتيجة كثرة الإجهاد في العمل، ويعبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحترق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية .

(2) أبعاد الاحترق الوظيفي :

9. الإجهاد الانفعالي: شعور الأستاذ بانخفاض روح المعنوية والتعب والعصبية والقلق والأرق وفقدان الحماس. ويعبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحترق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية

10. تبرد المشاعر: شعور الموظف بالقسوة اتجاه الآخرين مع الرفض تعاملات مع المواقف للإنسانية. ويعبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحترق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية

11. نقص الشعور بالإنجاز : شعور الموظف بعدم القدرة على الإنجاز والكفاءة والتعامل مع الآخرين في مواجهة عمله. وانخفاض الحماس والمثابرة لبلوغ أهدافه الشخصية. ويعبر عنه بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحترق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية

7- الدراسات السابقة :

الدراسات العربية:

1- دراسة "حمزة الزيودي (2007) :

بعنوان مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من 110 معلما ومعلمة من مدارس جنوب الأردن حيث تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الاحتراق النفسي تراوحت من المتوسط إلى العالي كما أشارت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في بعد الإجهاد الانفعالي وذلك لصالح المعلمين ، كما لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس في بعدي تبلد الشعور ونقص الشعور بالإنجاز ، كما خلصت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي سواء على الأبعاد الفرعية أو على الدرجة الكلية للمقياس مما يشير إلى أن درجات الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة كانت متقاربة.(الزيودي ، 2007،ص189)

2- دراسة "بوبكر دبابي" و " عقيل بن ساسي"(2010):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال التدريس،وعما إذا كانت فروق تعود إلى المستوى الذي يدرس به المعلم، أو الجنس أو الخبرة المهنية، وقد جرت الدراسة بمدينة ورقلة الموسم الدراسي 2009/2010 حيث تكونت العينة من 245 معلماً ومعلمة منهم (201) معلم مرحلة ابتدائية و(146) أستاذ متوسط و(88) أستاذ ثانوي، وقد استخدمت الدراسة مقياس ماسلاش المقنن للاحتراق النفسي الذي كلفه "يوسف حرب عودة" في دراسته حول انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي بين المعلمين في الضفة الغربية بفلسطين، وتوصلت دراستهم إلى وجود احتراق نفسي منخفض لدى غالبية أفراد العينة في جميع أبعاد المقياس ، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى متغيرات المستوى التعليمي، الجنس، والخبرة المهنية (. دبابي وبن ساسي، 2010، ص30)

3- دراسة محمود جمال السلخي 2013:

4- هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة، في مدينة عمّان، في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والدخل الشهري، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمرحلة التي يدرسها المعلم ، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بلغت . (166) معلماً ومعلمة باستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach) ، أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية كان معتدلاً كشفت. حسب معايير ماسلاش للاحتراق النفسي، على بعدي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ومرتفعاً على بعد نقص الشعور

بالإنجاز , وأشارت النتائج إلى وجود فرق دال في مستوى الاحتراق النفسي على بعد الإجهاد الانفعالي لصالح الذكور . وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لعمر المعلم، وحالته الاجتماعية وكشفت الدراسة أن المعلمين ذوي المؤهلات العلمية العليا، وسنوات الخبرة الطويلة، والدخل الشهري المرتفع، هم الأكثر شعوراً بالاحتراق , كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير المرحلة التدريسية، ولصالح المرحلة الأساسية. (محمود جمال السليحي 2013,ص1207)

5- دراسة د.نبال عباس الحاج محمد :2015

هدف الدراسة : إلى الكشف عن لاحتراق النفسي، لدى عينة من معلمي المدارس في لبنان، وعلاقته بمجموعة من المتغيرات مثل جنس المعلمين، وأعمارهم، وحالتهم الاجتماعية، ومستواهم العلمي ورضاهم عن راتبهم الشهري، وعدد سنوات الخبرة، والمراحل الدراسية التي يدرسونها، وأخيراً نوع المدرسة التي يدرسون فيها، رسمياً أم خاصة. واشتملت عينة الدراسة على (260) معلماً ومعلمة، تراوحت أعمارهم ما بين 21 سنة وما فوق، توزعوا ما بين 70.4% من المعلمين في قطاع التعليم الرسمي، و 29.6% من المعلمين في قطاع التعليم الخاص. توصلت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى معلمي القطاع الرسمي، مقارنة بمعلمي القطاع الخاص. كما أشارت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى المعلمات، مقارنة بالمعلمين الذكور. أيضاً كشفت النتائج أن المعلمين غير الراضين عن مستوى دخلهم، عرضة للاحتراق النفسي أكثر من المعلمين الراضين عن مستوى دخلهم. وأظهرت النتائج أن المعلمين المتزوجين أكثر عرضة للاحتراق النفسي من المعلمين العازبين. وأخيراً، أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يدرسون في المرحلة الثانوية، هم أقل عرضة للاحتراق النفسي، من غيرهم من المعلمين الذين يدرسون في باقي المراحل الدراسية، ما تبين أنه كلما زادت سنوات الخبرة لدى المعلمين أصبحوا أكثر عرضة للاحتراق النفسي. (نبال عباس الحاج محمد، 2015، ص199).

6- دراسة أمينة عزيزي 2018:

الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط، دراسة ميدانية لدى معلمي المتوسط بولاية سعيذة والبيض , تهدف الدراسة للكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية سعيذة و بوسمعون ولاية البيض , وتمت هذه الدراسة وفق المنهج الوصفي الذي يقوم بتحليل وتفسير النتائج والمعطيات الإحصائية حيث تم الاعتماد على مقياس الاحتراق النفسي ماسلاش الذي يتكون من (22) فقرة تم تطبيقه

على عينة مكونة من (100) أستاذ وأستاذة وتم اختيارهم بطريقة عرضية وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- يوجد مستوى متوسط من الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط،
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحترق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس ،
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحترق النفسي عند أساتذة المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية. (أمينة عزيزي، 2018، ص01)

7- دراسة غسلي عوالي. 2020:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة المحتملة بين الذكاء الانفعالي الاحترق النفسي لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي، حيث اختارت الطالبة الباحثة عينة قوامها (66) مفردة بطريقة عشوائية من ست (06) مؤسسات تربوية في كل من ولايتي مستغانم وتيسمسيلت.

حيث اعتمدت الباحثة على أداتين لقياس متغيرات الدراسة، وقد تمثلت الأدوات في: مقياس ماسالش للاحتراق النفسي (MBI)، ومقياس الذكاء الانفعالي لجيمس باركر وبارون؛ وكلاهما مكيفان على البيئة العربية

كما اعتمدت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي، و لتحليل النتائج اعتمدت المعالجة الإحصائية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V20) وقد كانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

- أساتذة التعليم الابتدائي مستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي.
- أساتذة التعليم الابتدائي مستوى متوسط من الاحترق النفسي.
- توجد علاقة ارتباطيه بين الذكاء الانفعالي و الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق النفسي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة

المهنية. (غسلي عوالي.2020,ص6)

8-دراسة حمدون منال .حدوش سار 2022:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي في بعض إبتدائيات والية بومرداس .

حيث استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من(70) أستاذ وأستاذة

و لجمع المعلومات تم استخدام مقياس "ماسالش" سنة (1993) و قد تم الاعتماد على الأساليب

الإحصائية التالية : الحزمة الإحصائية spss، النسب المئوية، اختبار T(، الانحراف

المعيار ي، المتوسط الحسابي) و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. يعاني أساتذة التعليم الابتدائي من الاحترق النفسي.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في درجة الاحترق النفسي حسب

متغير الجنس.

3. توجد فروق في الاحترق النفسي حسب متغير الأقدمية (أكثر من 5 سنوات . أقل من 5 سنوات).

9-4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحترق النفسي حسب الوضع الاجتماعي. (حمدون

حدوش, 2022,ص9)

10- دراسة نعماش فاطمة ،بومنقار مراد 2023 :

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي :ما هي درجة الاحترق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط

وهل توجد فروق في درجة الاحترق النفسي تعزى إلى متغير الأقدمية والجنس ولتحقيق الأهداف اعتمد

الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام مقياس ماسلاس كأداة لقياس درجة الاحترق النفسي تم

تطبيقها على عينة قصديه مكونة من 50 أستاذ وأستاذة يعملون بولاية قسنطينة .توصلت الدراسة إلى أنه

يظهر الاحتراق النفسي لدى الأساتذة بدرجة مرتفعة كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي تعزى إلى متغير الأقدمية والجنس . (نعماش فاطمة ،بومنقار مراد, 2023,ص42)

الدراسات الأجنبية :

1-دراسة انجل 1997 :Angle

بعنوان " العلاقة بين الإجهاد و الاحتراق الوظيفي والجدية في العمل والدعم الاجتماعي لدى معلمي المدارس الثانوية في المدن "

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإجهاد و الاحتراق الوظيفي والجدية في العمل والدعم الاجتماعي لدى معلمي مدارس الثانوية في المدن ،قام الباحث بفحص اثر المتغيرات السكانية من ناحية إحصائية واستخدام معامل ارتباط بيرسون ،حيث تبين وجود علاقة كبيرة دالة إحصائيا بين الجدية في العمل والإجهاد والدعم الاجتماعي و الاحتراق الوظيفي . الاحتراق . كما فسرت الجدية في العمل جزءا كبيرا من التباين في مستويات الاحتراق

وكما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لكل من متغيرات العمر ، ومستوى التعليم ،وسنوات الزواج ،كما أثبتت النتائج إن قلة الطلاب وقلة دافعيتهم هي المصدر الرئيسي المسبب للإجهاد لدى المعلم (مشر حليمة.2018.ص17)

2-دراسة ديفتو. 2009 : Divito

إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي،والاحتراق النفسي،لدى معلمي المرحلة الثانوية،في المدارس العامة،تكونت عينة الدراسة من (64) معلما و معلمة، أجابوا على مقياس (بار-أن) للذكاء الانفعالي، ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي .أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي الكلي، وبعدي الاحتراق النفسي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وأظهرت كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائيا في

مستوى الاحترق النفسي، تعزى لمتغيري العمر، والخبرة التدريسية. (السلخي، 2013، ص1211).

3- دراسة "همامس وبيرسين 2012 :

بعنوان اختبار العلاقة بين الاحترق النفسي واستراتيجيات المواجهة عند المدرسين في تركيا تألفت من (159) معلما و(79) من الذكور (و 83) من الإناث، تم استخدام مقياس ماسلاش للاحترق النفسي، وبرنامج إرشادي قائم على المهارات المعرفية والسلوكية، حيث توصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المقترح في خفض الاحترق النفسي، وان التدريب على السلوك التوكيدي من أهم التقنيات الفعالة في تخفيف الاحترق النفسي. (عزيزي أمينة، 2018، ص51).

4- دراسة بينفين و فيوريللي 2015:

دراسة لمعرفة مستويات الاحترق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس الرسمية، و أخرى من المدارس الخاصة. ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، كما استخدم مقياس ماسلاش للاحترق النفسي، و تألفت العينة من (469) معلما ومعلمة. وأظهرت النتائج ارتفاع مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي المدارس الرسمية، مقارنة بمعلمي المدارس الخاصة. (نبال عباس. 2021. ص206)

التعليق على الدراسات السابقة : من خلال عرض كل هذه الدراسات السابقة التي تناولت الاحترق النفسي عند المعلمين نلاحظ كلا منها توصلت إلى نتائج تختلف عن الأخرى لذلك يمكن التعليق عليها مقارنة بالدراسة الحالية

1. من حيث الهدف: فكل هذه الدراسات قد تشابهت وقد هدفت إلى معرفة درجة الاحترق

النفسي عند الأساتذة لمعرفة أهم الأسباب التي أدت إلى الاحترق النفسي، وأيضا معرفة

الفروق بينهم

2. من حيث اختيار العينة: إن اغلب الدراسات تمت اختيار العينة بالطريقة العشوائية فنجد هذا في دراسة

"محمود جمال السلخي" (2013)، وكذلك دراسة "غسلي عوالي" (2020) أما دراسة "أمينة عزيزي" قد

اختيرت العينة بطريقة عرضية. كما نجد دراسة "نعماش فاطمة" (2023) تم اختيار العينة بطريقة قصدية.

3. من حيث المنهج: اتفقت دراسات سابقة مع دراستنا الحالية من ناحية المنهج الوصفي، وذلك بهدف وصف الظاهرة كما هي في الواقع كدراسة " بينفين وفيوريلي" (2015)، وكذلك دراسة " نعماش فاطمة" (2023) التي اعتمدت على هذا المنهج لتحليل وتفسير المعطيات والبيانات الإحصائية .

4. من حيث العينة: تنوعت عينة البحث والمراحل الدراسية فنجد دراسة "دي فيتو" (2009) ودراسة " انجل" (1997) اختارا مرحلة الثانوية، أما في المرحلة المتوسطة كما في دراستنا الحالية نجد دراسة "أمينة عزيزي" (2018) وكذلك دراسة نعماش" (2023)، أما دراسة "عوالي غسلي" (2020)، ودراسة "حمدون منال" (2022) كانت العينة من معلمي المرحلة الابتدائية، أما "دراسة دبابي وبن ساسي" (2010) فكانت المراحل الثلاثة ابتدائي، متوسط، ثانوي، فنجد دراسة كل من "نبال عباس" (2015) وأيضا دراسة "همامس" (2012) فكان اختيارهم للعينة معلمي المدارس بصفة عامة .

5. من حيث الحدود الزمنية: يتضح خلال الدراسات السابقة أن هناك دراسات حديثة الانجاز

كدراسة "نعماش فاطمة" و"حمدون منال" و"عزيزي أمينة" و"عوالي غسلي" "نبال عباس" من 2015 إلى 2023، أما دراسة "حمزة الزيودي" و "ديفيتو" و دبابي وبن ساسي" و "همامس" و"جمال السخلي" من 2007 إلى 2013، أما دراسة انجل من 1997.

6. من حيث الأدوات المستخدمة : كل الدراسات السابقة المذكورة استخدمت مقياس ماسلاش للاحترق النفسي عن قياسهم لمستوى الاحترق العام لعينة بحثهم .

7. من حيث الأساليب الإحصائية والنتائج: يلاحظ أن هناك اختلاف من حيث المعالجة

الإحصائية للبيانات وكذلك من حيث النتائج وذلك بحسب فروضها .

❖ و في الأخير نستنتج من كل هذه الدراسات السابقة على اختلافها في عدة أمور إلا أنها دراسات

يبقى الاستفادة منها بشكل كبير والاستعانة بها في الدراسة الحالية

الفصل الثاني: الاحتراق الوظيفي

تمهيد

- 1- تعريف الاحتراق الوظيفي
- 2- نشأة مفهوم الاحتراق الوظيفي وتطوره
- 3- الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المصطلحات
- 4- أبعاد الاحتراق الوظيفي
- 5- أسباب الاحتراق الوظيفي
- 6- مصادر الاحتراق الوظيفي
- 7- مستويات الاحتراق الوظيفي
- 8- أعراض الاحتراق الوظيفي
- 9- مؤشرات الاحتراق الوظيفي
- 10- خصائص الاحتراق الوظيفي
- 11- مراحل الاحتراق الوظيفي
- 12- كيفية حدوث الاحتراق الوظيفي
- 13- نظريات الاحتراق الوظيفي
- 14- نماذج الاحتراق الوظيفي
- 15- آثار الاحتراق الوظيفي في الوسط المدرسي.
- 16- تشخيص الاحتراق الوظيفي
- 17- بعض مقاييس الاحتراق الوظيفي
- 18- إستراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي

الخلاصة

تمهيد:

لقد حظيت قضية الاحترق الوظيفي التي يتعرض لها الأساتذة بالعديد من الاهتمامات مما استوجب ضرورة دراستها حتى يمكن تطوير أداء الأساتذة وتحسين مخرجات الأداء التعليمي ووضع خطط لمحاولة خفض حدة الاحترق الوظيفي لديهم ومساعدتهم على تحسين الأداء والإنجاز في العمل وهذا من ما سنتطرق إليه من خلال معرفة الاحترق الوظيفي

❖ تعريف الاحترق الوظيفي :

رغم تعدد مفاهيم الاحترق الوظيفي إلا أن هناك اتفاقا على معناه وخصائصه بشكل عام وفي ما يلي

نورد بعض التعريفات لمفهوم الاحترق الوظيفي :

1- كما يعرفه ماسلاش الاحترق الوظيفي :

بأنه مجموعة من الأعراض من الإجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي والتبليد الشخصي والإحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني ،اذ يحدث الاحترق الوظيفي عندما يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الفرد الذي ينخرط في أداء العمل .(فرج علي فرج نصر 2020،ص189)

2- عرف الاحترق “بأنه شق من المعاناة البدنية والعاطفية وتغيرات أداء وأعراض سلوكية”

3- كما عرف الاحترق : بأنه “مجموعة من الأعراض الجسدية والعاطفية والعقلية التي تتسم بالإرهاك الشديد وتمتاز بمشاعر تدني الذات العليا للفرد أو تخفيض الكفاءة الذاتية والنتيجة عن التعرض المستمر والمكثف للضغوط”

4- تعريف الاحترق الوظيفي: يعرف بأنه “المعاناة العاطفية ، إنكار الذات وتخفيض الإنجازات الشخصية لهؤلاء الذين يعملون مع أناس آخرين” (فوزي شعبان مذكور، 2006،ص2)

5- كما يعرف الاحترق الوظيفي: بأنه حالة من الإرهاق التي تحدث في مجموعة واسعة من السباقات المهنية التي يصل الموظفين إلى مرحلة اليأس فيما يتعلق بعملهم وخبرتهم مما يؤدي إلى الانخفاض الكفاءة المهنية كما يتم وصف الاحترق الوظيفي بأنه حالة من الإرهاق النفسي وتدهور العلاقات والشعور بعدم الكفاءة المهنية وخيبة أمل (الشيءاء محمد محمد غانم وآخرون 2020ص3)

6- كما يعرفه جاكسون 1984: بأنه إرهاق انفعالي وجسماني وسخط على الذات وعلى الآخرين و أيضا عن العمل مع فقدان الحماس ،والكسل والتبليد ونقص الإنتاجية .(نوال بنت عثمان .2008.ص22)

7- ويعرفه تايلور 1986: بأنه عبارة عن الإرهاق واستنفاد القوة والنشاط . (محمد عوض .2007.ص14)

8- ويعرفه شرنيس 1980: إن الاحترق الوظيفي ظاهرة تتصف بالقلق والتوتر والإرهاك الجسمي والانفعالي كاستجابة لضغوط المرتبطة بالعمل ،وتحدث في النهاية تغيرات سلوكية وتتعلق بالاتجاهات نتيجة لذلك .(شريط محمد.2012.ص86) .

9- كما يعرف الاحتراق الوظيفي عند العلم : استجابات جسدية وانفعالية سلبية ،يتعرض لها المعلم نتيجة ضغوط داخلية وخارجية التي تفوق طاقته ،مما يؤثر على شخصيته وعلاقته الاجتماعية والمهنية (الشامني والحديدي .2022.ص132).

10- ويعرف أيضا : أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلم هو مشاعر الإجهاد البدني والنفسي الذي يصاب بها المعلم نتيجة تعدد المهام على عاتقه والتي قد يؤديها تحت الضغط.(عبد الرحمان .2023.ص42).

11- تعرفه باوية نبيلة :

الاحتراق النفسي هو حالة من التعب والإرهاق والإجهاد البدني، النفسي،

العقلي، يصل إليها الفرد عند تعرضه المستمر لمواقف ضاغطة شديدة في حياته

اليومية، الأسرية، الاجتماعية، المهنية خاصة، فيفقد بذلك ثقته وتقديره لذاته، و إحساسه

بالمسؤولية، انخفاض انجازه، وكذلك انسحابه من المجتمع ومن علاقاته بالآخرين .(باوية، نبيلة، . 2012.ص322)،

❖ وفي الأخير يمكننا أن نعرف الاحتراق الوظيفي على انه حالة نفسية يصاب بها الأستاذ نتيجة كثرة الإجهاد في العمل مع تراكم الضغوط داخل المؤسسة أو خارجها .

❖ نشأة مفهوم الاحتراق الوظيفي وتطوره:

حظيت ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الآونة الأخيرة باهتمام كبير وذلك على الرغم من حداثة المصطلح إلا أن المفهوم يعود بجذوره إلى مصطلحات متشابهة تم استخدامها في الدراسات السيكولوجية من قبل مثل (التوتر،الضغط) لوصف الكثير من الأعراض المتشابهة للاحتراق الوظيفي والذي يعتبر مرض العصر حيث لا تخلو كافة مجالات حياتنا

في بداية السبعينيات من القرن العشرين بدأ مصطلح الاحتراق الوظيفي عند مقال بعنوان احتراق الموظفين بحث عن حساسية عمل الرعاية ويصف العملية التي أدت بهم إلى الاحتراق مختلف تماما عن الاكتئاب وزيادة العمل والإجهاد الذهني وأنه عبارة عن عملية عميقة يحاصر فيها الشخص نفسيا

في عام 1976 تحولت (ماسلاش) إلى مصطلح الاحتراق الوظيفي بعد أن كانت تعبر عنه بالإجهاد العاطفي حتى عام 1973 حيث نشرت العديد من الأبحاث في الاحتراق الوظيفي واعتبرت ماسلاش منذ ذلك الوقت خبيرة في الاحتراق الوظيفي خاصة بعد ما قامت بمساعدة تلميذتها سوزان جاكسون بعمل مقياس الاحتراق الوظيفي عام 1981 ثم تم تطور المقياس مرة أخرى 1986 وذلك لقياس الاحتراق الوظيفي للعاملين في مجالات المهن الاجتماعية ليكون قادرا على قياس ثلاثة أبعاد (الإجهاد الشخصي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) والذي تم الاعتماد عليه بهذه الدراسة (جيهان أحمد محمد دغيم، 2017، ص55)

❖ أبعاد الاحتراق الوظيفي:

تشير كل من كرسستينا وماسلاش وسوزان جاكسون أن الاحتراق النفسي ظاهرة تشمل ثلاث أبعاد هي:

1. **الإجهاد (الاستنزاف العاطفي):** و يعني شعور الفرد بفقد طاقته وقدرته على العمل. الإحساس بزيادة متطلبات العمل . الإحساس بزيادة متطلبات العمل بأن مصادره العاطفية مستنزفة (عبد العزيز علي مرزوق، 2018، ص333)

2. تبدل المشاعر والجمود في العلاقات :

حيث يفقد المعلم دفاء التفاعل الإنساني في علاقته بهم كما يدرك نفسه على أنه جزء في آلة وتتنوع المسافة النفسية بينه وبينهم حيث يتباعد عنهم نفسيا وسلوكيا وانفعاليا في المواقف المدرسية.

3. **نقص الشعور بالإنجاز الشخصي :** ويكون بانخفاض درجة شعور المعلم بالنجاح و الكفاءة والتأثير الموجب في الطلاب والتفاعل السلبي مع مشكلاتهم وآلية الأداء وانخفاض الحماس والمثابرة لبلوغ أهدافه الشخصية وتشتت انتباهه بين متطلبات الدور (زينب محمد أحمد لموم، ص22)

❖ الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المصطلحات:

الاحتراق النفسي و الضغط النفسي: كالهما يعبر عن حالة من الإجهاد أو الإنهاك النفسي والبدني، لكن يختلف الاحتراق عن الضغط فغالبا ما يعاني المعلم من ضغط مؤقت، ويشعر كما لو كان محترقا نفسيا،

لكن بمجرد التعامل مع مصدر الضغط ينتهي هذا الشعور، فقد يكون الضغط داخليا أو خارجيا وقد يكون طويلا أو قصيرا، و إذا طال هذا الضغط فإنه يستهلك أداء الفرد، ويؤدي إلى انهيار في أداء وظائفه أما الاحتراق النفسي فهو عرض طويل المدى يرتبط حدوثه بالضغوط النفسية وبمصادر وعوامل أخرى، وبذلك فإن الضغط النفسي يكون سببا في الاحتراق النفسي، إذا ما استمر، ولم يستطع الفرد التغلب عليه. (سيد محمود، 2008، ص22).

الاحتراق النفسي والإجهاد : الإجهاد عبارة عن عبء انفعالي زائد ناتج عن تعرض الفرد لمطالب زائدة تؤدي إلى الإنهاك البدني والنفسي ، إذ اعتبر قريبا من الإجهاد الانفعالي فإنه يمثل أحد مكونات الاحتراق النفسي كما يعتبر عرضا من أعراضه العديدة (مقلا لي بولفان .2011.ص43)

الاحتراق النفسي و الإرهاق العاطفي :إن الإرهاق العاطفي المتكرر والإنهاك الشعوري العاطفي الناتج عنه يشكلان أساس الاحتراق

النفسي فمعظم المرين يببالغون في عطائهم ومن ثم يشعرون بالتعب والإرهاق الجسدي والعقلي ويشعرون بأن مصادرهم العاطفية أو الشعورية تنصب وهذه أهم مظاهر الاحتراق النفسي (الحاتمي.2014.ص12)

الاحتراق النفسي والتعب:

يلاحظ أن الاحتراق النفسي هو ليس التعب أو التوتر المؤقت، مع أن وجود هذا الشعور بما يكون علامة مبكرة له فقد يشكل التعب أو عليها التوتر المؤقت للعلامات المبدئية لهذه الظاهرة، إلا أن ذلك ليس كافيا لدلالة عليها . فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بهذه التغيرات . (الزهراني،2008.ص20).

الاحتراق النفسي والقلق النفسي:

يرى جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاقي إن القلق عبارة عن شعور بالوحدة وقلة الحيلة وعدوان مضاد لبيئة يدركها الفرد على أنها عدائية القلق قد تلتبس هذه الأعراض بمظاهرة الاحتراق النفسي، والذي من مظاهره: فقدان الاهتمام بالآخرين والسخرية من الآخرين، والشك في قيمة الحياة، والعلاقات الاجتماعية،

إلا أن الشعور بالقلق قد يتكون لدى الفرد منذ مرحلة الطفولة يعكس الاحتراق النفسي فهو مرتبط بالأداء الوظيفي، أو المهني ويصيب الفرد في مرحلة الرشد.(نبار.2012.ص26).

❖ أسباب الاحتراق الوظيفي :

وتتجلى في أسباب خاصة بالفرد والمجتمع وكذلك توجد مسببات خاصة بالعمل نذكرها في ما يلي:

1- أسباب خاصة بالفرد : يعتبر « فرودينبيرجر, Freudenberjer » أول من استخدم تعبير الاحتراق في كتابه مدعيا بأن المخلصين والملتزمين هم الأكثر عرضة للاحتراق ومن أسباب حدوث الاحتراق على المستوى الفردي نجد :

- مدى واقعية الفرد في توقعاته وآماله فزيادة عدم الواقعية تحمل في طياتها مخاطر الوهم والاحتراق. (كريبع، 2010 ، ص 75) .

- عدم شعور الفرد بالتكيف النفسي والمهني مع الآخرين .

- ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل وزيادة العبء .

- الخصائص الشخصية للفرد حيث أن الشخص الانفعالي والمدمن على العمل يعتبر أكثر

عرضة للاحتراق النفسي بينما الشخص الذي يأخذ العمل بهدوء هو أقل عرضة.

- شعور الفرد بغياب الدعم في العمل ونقص الإحساس بالإنجاز المهني.

- النجاح السابق في مهن ذات تحد لقدرات الفرد.

- غموض الدور والرتابة والملل في العمل.

- يحدث الاحتراق النفسي عادة عند الأفراد الذين يختارون مجالا مهنيا على خلفية أنه سوف

يوفر لهم درجة من تحقيق الذات والانجاز ولكنهم يصطدمون بواقع مخالف يؤدي بهم إلى

الشعور بعدم الرضا الوظيفي والضغط وبالتالي الاحتراق. (هوارى، 2014 ، ص37)

2- أسباب خاصة بالمجتمع: وتتمثل فيما يلي:

- تزايد الاعتماد من طرف أفراد المجتمع على المؤسسات الاجتماعية الأمر الذي يسهم في زيادة العبء الوظيفي الذي يكون سببا في تقديم خدمات أقل من المستوى المطلوب وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور الموظف بالإحباط وبالتالي زيادة الضغط.
- التغيرات الاجتماعية واقتصادية التي حدثت بالمجتمع وما ترتب عليها من مشكلات قد تؤدي إلى هذه الظاهرة.

- طبيعة التطور الاجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع التي تساعد على إيجاد بعض المؤسسات الهامشية التي لا تلقى دعما جيدا من المجتمع، فيصبح العاملون بها أكثر عرضة للاحتراق النفسي. (منصور، 2011 ، ص56 - 57).

3- أسباب خاصة بالجانب المهني: إن المهنة ومتطلباتها هي الجانب البارز والبعد الأهم الذي

يحدد للعامل فيها انتماءه لعمله والتزامه به وبأهدافه فظروف العمل والبيئة تسهمان في زيادة أو انخفاض حدة ضغط العمل الواقع على العامل لأن إحساسه بفشله في تحقيق أهداف العمل و إحساسه بفشله في إشباع حاجاته الأساسية من خلال عمله سوف يقوده إلى حالة من الانخفاض المعنوي مع عدم الرضا و إصابته بالاحتراق النفسي". (جلنبو، 2016 ، ص44 - 45)

❖ أسباب الاحتراق النفسي لدى المدرسين :

- الأسباب المتعلقة بالتلميذ :

- سوء السلوك في الصف .
- انخفاض الدافعية للتعلم .
- بطئ التعلم .

• إهمال الواجبات .

- الأسباب المتعلقة بالمدرس :

• عدم إمامه بالقواعد الصحيحة للتعلم

• عدم إمامه بالخصائص النفسية للطلاب

• عدم الإلمام بالفروق الفردية للمتعلمين

• عدم التحلي بالصبر

• الميل إلى استعمال أسلوب واحد في التدريس وعدم التحديد

- الأسباب المتعلقة بالمدرسة :

• وجود مشاكل داخل المدرسة بين المدرس وزملائه أو بين المدرس والمدير

• عدم توفير الجو المدرسي الأخوي

• نظام المرتبات و الترقيات المالية

• عدم مشاركة الأستاذ في اتخاذ القرارات بالمدرسة

• الشعور بعدم تقدير المجتمع للمهنة

• الصراع مع الزملاء في العمل ومع الإدارة المدرسية أو مع أولياء التلاميذ .

• ضغوط الوقت والعمل. (مقلاي وبولقان، 2011، ص 48)

❖ مصادر الاحتراق الوظيفي: من المعروف أن مصادر الضغوط النفسية جد متنوعة ومتداخلة

ومتشابكة ومن أبرز مصادر الاحتراق الوظيفي ما يلي :

- أعباء العمل الزائدة عن الحد: أي تحميل الفرد أعباء أكثر من طاقته، وللتعبير عن تلك الحالة، فقد

أشار علي حمدان "2002" إلى نمطين ينطبقان عن هذه الحالة: هما

- **العبء الكمي:** بحيث يكون الفرد مثقلا بالأعمال الضخمة المطلوبة منه في أوقات العمل المسموح به، ومن الواضح أن هذا الأخير يكون مصدرا مهما من مصادر الضغوط التي تتسبب في حدوث الاحتراق الوظيفي.

- **العبء الكيفي:** يهو تمثل في وجود صعوبة شديدة لأداء هذا العمل ، وهو ما يُعرف بزيادة الحمل وتتمثل في عدة عوامل مثل:

- عدم وجود وقت كافي لإنجاز متطلبات العمل

- وزيادة المسؤولية ، وعدم وجود دعم و مساندة اجتماعية ،

وبالتالي فإن العمل ينطوي على أعباء زائدة جدا، وعلى ضغوط نفسية .

- **ضغوط مرتبطة بالدور:** يمثل دور الفرد في مجال العمل مصدرا من مصادر الضغوط النفسية ، حيث يوجد هناك جانبين لدور الفرد يجعلانه مصدرا لمثل هذه الضغوط هما غموض الدور وصراع الدور . (سهام إبراهيم كامل محمد، 2008، ص 86- 87) .

• **غموض الدور :** هو الموقف الذي لا يكون فيه لدى القائم بالدور المعلومات الكافية لأداء دوره بشكل مناسب أو حينما تكون المعلومات التي تلقاها قابلة لأكثر من تفسير، وقد تحدث المواقف الغامضة في الوظائف التي تتسم بوجود فاصل زمني بين تنفيذ الإجراء ونتائجه المترتبة؛ أو حينما يكون القائم بالدور عاجز عن رؤية نتائج تصرفاته وأعماله. (جيرمي ستراكس، 2003، ص 195).

• **صراع الأدوار:** صراع الدور يحدث عندما يواجه العامل مطلبين متعارضين والإبقاء على أحدهما يتعارض مع تحقيق الآخر، قد تتطلب وظيفة العمل ساعات طويلة والسفر لمسافات بعيدة مما يتعارض مع دوره كأب أو زوج. (عبد الرحمن بن أحمد محمد هيجان ، 1998، ص 176).

تقييم الأداء: يمثل تقييم الأداء مصدرا مهما من مصادر الضغوط النفسية بالنسبة للعديد من الأفراد، فالتقييم السيئ والغير موضوعي يمكن أن يكون له تأثير في مستقبل الفرد ، فربما يؤدي إلى الطرد أو فقدان الوظيفة ، لذا فتقييم الأداء يعد مصدرا من مصادر الضغوط النفسية .

التغيير: أي تغيير في حياة الفرد يتطلب منه إعادة التوافق، فحياة الفرد عبارة عن سلسلة من

الأحداث المتلاحقة المتغيرة؛ فالفرد الذي ينظر إلى التغيير على أنه أمر مثير و يعده نوع من التحدي هو أقل عرضة للضغوط النفسية على عكس من يراه بأنه نوع من التهديد مثير للربح فمن المحتمل أن يتعرض لضغوط شديدة، وبالتالي فإن نظرة الفرد هي التي تجعله يدرك أو يتفاعل معه، وليس تغيير نفسه مما يجعله مصدرا من مصادر الضغوط النفسية.

مشكلات التطور المهني: ينشأ هذا النوع من الضغوط عندما يفشل الفرد في أن يسبق غيره في الوصول إلى النمو في عمله، مما يعرضه للإحباط الشديد. (سهام إبراهيم كامل محمد، 2008. ص88).

❖ **ومن مصادر الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة تؤثر بدورها على أدائهم التدريسي وتفاعلهم مع الحصة الصفية ومن الضغوط ما يلي:**

- **كثرة الأعمال الكتابية:** قد يكلف المعلم بكتابة محاضرة اجتماعات، أو تحضير مسودات ردود على مراسلات رسمية وغيرها، مما يشعره بزيادة العبء ويشكل لديه نوع من الضغط

- **الطلبة المشاغبون:** فقد يتحول دور المعلم من التدريس إلى عملية ضبط الصف وحفظ النظام فيه، والحد من سلوكيات التلاميذ الغير مرغوب فيها داخل الصف، مما يؤثر بدوره على سير الحصة، ومقدار المعلومات المقدمة في الحصة. (قميحة. 2012، ص15)

❖ **مستويات الاحتراق النفسي:**

- **احتراق نفسي معتدل:** وينتج عن نوبات قصيرة من التعب والقلق والإحباط والتهيج.

- **احتراق نفسي متوسط:** ينتج عن الأعراض السابقة، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.

- **احتراق نفسي شديد:** ينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة وآلام الظهر المزمنة، نوبات

الصداع الشديدة، وليس غريبا أن يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر، ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة عندئذ يصبح الاحتراق مشكلة خطيرة. (حاج سعيد فتيحة، 2016: 37)

❖ أعراض الاحتراق الوظيفي:

- الأعراض الأساسية :

ترى كل من "كريستينا ماسلاك" و"سوزان جاكسون" أن الاحتراق النفسي يتكون من ثلاثة "

أعراض أساسية وهي :

1- الانفعالي الإجهاد- "L'épuisement émotionnel"

2- تلبد الشخصية "Dépersonnalisation"

3- نقص الإنجاز الشخصي "La réduction de l'accomplissement personnel"

ولا يمكننا تشخيص حالة احتراق نفسي ، إلا بتوفر هذه الأعراض الثلاثة معا .(ملال خديجة.2010. ص34).

- الأعراض الثانوية :

1- الأعراض الجسمية (الفسولوجية) : وتتمثل هذه الأعراض في

الإرهاق البدني الشديد المصاحب بارتفاع ضغط الدم والأوجاع المتفرقة في الجسم وخاصة ألم أسفل الظهر بسبب تشنج العضلات نتيجة التعب وحالة الإعياء المستمرة والمفرطة بالإضافة إلى آلام في الرأس والصداع المزمن وآلام في المعدة والاضطرابات المعوية الشيء الذي يفقد الفرد حماسه ونشاطه ويدفعه إلى اللجوء للعادات سيئة كالتدخين وشرب الكحول والمخدرات ، الأمر الذي قد يحول إحساسه بالضعف العام في جسمه من كونه مجرد شعور بالإنهاك والتعب إلى أمراض واضطرابات حقيقية تستوجب التدخلات الطبية وتناول الأدوية .

2- الأعراض العقلية (المعرفية الإدراكية) : وتتمثل في تراجع مهارات الفرد في صنع القرارات ومعالجة

المعلومات والمواقف نتيجة عدم قدرته على التركيز أو حتى الانتباه بسبب التفكير المفرط في ضغوط العمل الشيء الذي يؤدي مع مرور الزمن إلى تغيير جذري في نمط إدراك الفرد ، حيث يتحول من كونه شخص مرن متساهل ومتفهمه إلى شخص آخر عنيد دو مزاج حاد

3- الأعراض النفسية (عاطفية): وتتمثل هذه الأعراض في الإرهاق النفسي والعصبي وإحساس الفرد بعدم الثقة والرضا عن نفسه والشعور الدائم بالدونية (ضعف تقدير الذات) نتيجة الإحساس المستمر بالإحباط واليأس والعجز والفشل عند محاولته تحقيق أي نوع من الإنجازات الشخصية ما يدفعه إلى عيش حالة من الغضب والخوف والقلق والاستياء والتذمر أو الإنكار وتبرير تقصيره من خلال إلقاء اللوم على الآخرين. (مينة شهري، مريزق عدمان، 2022، ص265)

4- الأعراض الاجتماعية: تتمثل في الانسحاب الاجتماعي، الارتباطات المنفردة،

والعزلة الاجتماعية إعطاء الموظف لوقته الكامل لوظيفته على حساب عائلته كونه يجب أن

يكون في استعداد دائم. (حشاني، 2015، ص185-184)

5- الأعراض الانفعالية: هي الأعراض التي تتغلب على الحالة المزاجية للفرد في حياته اليومية

وتتمثل في :

- القلق المبالغ فيه

- سرعة الغضب وقلة المرونة في المعاملة

- الإحساس المتكرر بالذنب واليأس والخوف والعجز والفشل

- استعمال المفرط للحيل الدفاعية لتجنب الآخرين

- الشعور بالاكتئاب والنظرة السلبية إلى الآخرين وإلى الذات (فضيلة لحرش ..2018، ص30)

6- أعراض عضوية : تتمثل في الإعياء، والأرق، ارتفاع ضغط الدم، وكثرة التعرض

للصداع، والإفراط في التدخين، والإحساس، بالإرهاك طوال اليوم، والإحساس بالتعب بعد

العمل مما يؤدي إلى فقدان الطاقة النفسية والمعنوية وضعف الحيوية والنشاط. (النوري ، 2011، ص91)

❖ مؤشرات الاحتراق النفسي :

يؤكد سيدولن انه يمكن أن نستدل على وجود الاحتراق النفسي بواسطة ثلاثة مؤشرات

بارزة هي :

- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الم بفقدان الطاقة النفسية والمعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي فقدان الشعور بتقدير الذات.
- . الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي تقدم له الخدمة (طلاب ،مرضى ،مسترشدين) وفقدان الدافعية نحو العمل .
- النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل.(عوض، 2007، ص 18).

❖ خصائص الاحتراق الوظيفي:

يتصف الاحتراق الوظيفي بالخصائص التالية:

- يمثل حالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالمتغيرات السلبية التعب الدائم والتوتر
- تأثير كردود مباشرة لأفعال معينة .وليس بسبب التطبيع الاجتماعي نتيجة التفاعل مع الآخرين .
- عدم الرضا الوظيفي وغياب الدافعية في العمل لا تعتبر احتراقا نفسيا إلا إذا كانت حالة مستمرة ودائمة .(عبد الله على .ص76).
- يعاني ضحايا الاحتراق من إرهاك بدني شديد حيث تكون لديهم طاقة إيجابية منخفضة ويشعرون بالإجهاد المستمر ، وإضافة لذلك لديهم أعراض الشد البدني والذي يشعرون أن هناك جهدا عنيفا تم بدله وينعكس في صداع شبه مستمر ، دوار، نوم قليل فقدان الشهية للطعام ، تغيرات في عادات النوم
- المعاناة العاطفية حيث الشعور بالإحباط والشعور باليأس والضعف وأنه قد قيد في وظيفة واحدة
- الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق غالبا ما يتعرضون لإرهاك عقلي أو اتجاهي ،فهم يسخرونا من الآخرين ويحملون اتجاهات سلبية ويحملون إلى الحظ من أنفسهم ، وللتبسيط، نجدهم ينظرون للعالم المحيط بهم من خلال نظرة مريبة وسوداء ليست نظرة وريدية ملونة

• أنهم يشعرون بتريديد الإنجازات الشخصية المحققة ، فهم يستنتجون أنهم لن يستطيعوا إنجاز أكثر مما تحقق في الماضي ويفترضون أنهم لا يريدون النجاح في المستقبل.(فوزي شعبان مدكور، 2006، ص10)

• يمثل حالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالمتغيرات السلبية التعب الدائم والتوتر

❖ بعض الخصائص المرتبطة بالتعرض للاحتراق النفسي :

النوع : يتشابه الرجل مع المرأة في المعاناة من الاحتراق النفسي ولكن المرأة تميل للمعاناة من الإرهاق الانفعالي بدرجة أكبر حدة من الرجل.

العمر : هناك علاقة واضحة بين العمر والضغط، حيث يرتفع في مرحلة الشباب ويقل لدى الأكبر سناً، وذلك لان الموظفين الشباب لديهم الخبرة أقل وثباتاً واتزاناً، ومفهوماً للحياة وأكثر تعرضاً للضغوط و الاحتراق.

الشخصية : يتميز الشخص الذي يتعرض للاحتراق النفسي، بأنه غير حازم في التعامل مع الآخرين، قلق، خائف، غير صبور، يغضب بسرعة، ويحبط بغير عائق، طموحه ضعيف وأهدافه غير محددة وغير واضحة.(رزق هلال، 5182، ص82).

كما يصف ستراسماير 1992 المعلم المحترق نفسياً بأنه:

- ذو مستوى تعليمي عال .
- يعمل أكثر من نصف الوقت مع الطالب .
- يشعر بعدم الرضا بصفة عامة عن كل مظاهر الحياة .
- يميل إلى عدم الرغبة في منافسة زملائه أو الاختلاف معهم .
- لديه مشاعر سلبية .
- يشعر بالمعاناة الشديدة تحت الضغوط .

- يبذل كل مجهود للعمل بدقة.

- يحاول الابتعاد عن طالب (عزيزي أمينة .2018.ص.28)

❖ مراحل الاحتراق الوظيفي:

عملية الاحتراق الوظيفي تمر بثلاث مراحل وهي كالآتي:

المرحلة الأولى: وهي مرحلة وجود ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذها من قبل الفرد القائم بهذا العمل

المرحلة الثانية: وهي نتيجة المرحلة الأولى والتي هي رد الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن ، حيث يشعر الفرد بالقلق والتعب ، والإجهاد.

المرحلة الثالثة: وهي مجموعة التغيرات في اتجاهات الفرد وسلوكه مثل الميل لمعاملة

الأشخاص المتعامل معهم بطريقة آلية وانشغاله عنهم بالاتجاه نحو إشباع حاجاته الشخصية ، مما ينجم عنه القليل من الالتزام الذاتي بالمسؤولية الوظيفية

إن ظاهرة الاحتراق لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل الآتية :

مرحلة الاستغراق: وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعاً وتشمل حالة من الاستثارة والسرور وعندما يحدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وبين ما يحدث فعليا فإن هذا يؤدي إلى الاحتراق النفسي (إلهام أحمد. 2020.ص.40).

مرحلة التبدل: هذه المرحلة تنمو ببطء وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجياً ، وتقل الكفاءة ، وينخفض فيها مستوى الأداء في العمل ويشعر الفرد باعتقال صحته البدنية وينقل اهتمامه بمظاهر أخرى في الحياة كالهويات واتصالات الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه.

مرحلة الانفصال: وفيها يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ بالانسحاب النفسي و يرتفع لديه مستوى الإجهاد النفسي ويصل إلى الاحتراق النفسي المزمن واعتلال الصحة. (إلهام أحمد. 2020.ص.40)

المرحلة الحرجة: وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية ،
سواء وخطرة ويختلف تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات ويصل الفرد إلى مرحلة انفجار ويفكر في ترك
العمل.(سماهر مسلم عياد ، أبو مسعود،2010ص45)

❖ كيفية حدوث الاحتراق الوظيفي :

يحدث الاحتراق الوظيفي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الإنسان الذي ينخرط في
أداء ذلك العمل، وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الموظف في مكان
عمله، وأشارت ماسالش إلى أن جذور وأساس الاحتراق الوظيفي الذي يواجهه الموظف في مكان العمل
يمكن في مجموعة عوامل تتركز في الظروف الاقتصادية و التطورات التكنولوجية، والفلسفة الإدارية، لتنظيم
العمل وقد حددت " ماسالش " و"ليتر "مجموعة عوامل تنظيمية مؤسسية تؤدي إلى الاحتراق النفسي لدى
الموظفين، والعاملين في بعض الشركات والمؤسسات، والهيئات على النحو التالي:

- ضغط العمل .
- محدودية صلاحيات العمل .
- قلة التعزيز الايجابي
- انعدام الاجتماعية.
- عدم الإنصاف والعدل .
- صراع القيم.(ابو موسى و كلاب،2012، ص25).

❖ النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي:

لم يدرس مفهوم الاحتراق الوظيفي بشكل محدد واضح في النظريات النفسية إنما بدأ بصورة استكشافية ،
وتم ربطه بضغوط العمل ، وعلى أي حال فقد نظرت إليه بعض النظريات من خلال الإطار العام له ،
وبحسب أدبيات علم النفس فإن هناك نظريات نفسية تناولت ظاهرة الاحتراق وهي:

1- نظرية التحليل النفسي : فسرت نظرية التحليل النفسي الاحتراق على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة ، و ذلك بسبب الاهتمام الزائد بالعمل ، مما قد يمثل جهدا مستمرا لقدرات الفرد ، مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية ، وأنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف الرغبات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية مما ينشأ عنه صراع ينتهي بحالة احتراق الوظيفي (الفريحات.والربضي .2009.ص10)

2- نظرية الدافعية - لأداء المعلم :

إدراك المعلمين لحاجات الطلاب: يعني إدراك المعلم لحاجات ومطالب طلابه، والتي تتمثل في: حاجات تعليمية، وأخلاقية، و إرشادية، واتي تتحدد من خلال المعلم نفسه.

جهود المعلمين: يشير إلى استخدام الحقيقي للطاقة العقلية والانفعالية والجسمية نحو إنجاز النتائج الجيدة والمكافآت المرتبطة بالأداء، ويرتبط قلة جهد المعلم مع دور الأداء الغير الفعال في نظرية الدافعية -لأداء للمعلم، ويشكل الاستمرار لمدة طويلة لدور الأداء المنخفض على حدوث الاحتراق النفسي.

مصادر التكيف: تشير إلى العوامل التي تساعد المعلم على التغلب على العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل وتحقيق نتائج جيدة مع الطلاب.

العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل: وتشير إلى المتغيرات المرتبطة بالعمل والتي تتداخل مع جهد المعلم وتستنفد طاقته ووقته، وتسبب التوتر للمعلمين، وتعتبر هذه الضواغط داخلية نفسية أو خارجية بيئية، فيحدث الاحتراق النفسي عندما يفشل جهد المعلم الشخصي في التغلب على العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل وينتج عن ذلك درجة من التوتر العصبي، والنتائج السالبة التي تؤدي في النهاية إلى حدوث الاحتراق النفسي.(نشوة كرم عمار أبوبكر دردير، 2007، ص24)

3- النظرية الإنسانية :

ويمثل هذا الاتجاه كل من " روجرز" و "ماسلو" و "ستين" و " فروم" ، وتتنظر هذه النظرية إلى

أن الإنسان متكاملًا و أن الطبيعة البشرية خيرة بالطبع، ولكنها تتأثر بعدم تحقيق الذات،

ويرى "روجرز" أن تحقيق الذات هو المركز الذي تنتظم حوله كل الخبرات، وإن الخبرات

التي تتعارض مع المعايير الاجتماعية تؤدي إلى التوتر والقلق وسوء التوافق النفسي، كما إن

عدم تحقيق الحاجات الإنسانية وفق هرم متدرج ل: "ماسلو" قاعدته الحاجات الأساسية وقمته

الحاجة إلى تحقيق الذات، من شأنه أن يحدث اضطرابًا في الصحة النفسية للفرد قد يؤدي

إلى جملة من الاضطرابات النفسية منها الاحتراق النفسي. (معروف، 2013، ص)

4- النظرية السلوكية :

تغير النظرية السلوكية للاحتراق الوظيفي في ضوء عملية التعلم على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير مناسبة ، فالمعلم مثلاً يعمل في مدرسة لا تتوفر فيها الوسائل التعليمية اللازمة ويوجد بها مدير ومعلمين غير متعاونين، وذلك تلاميذ لا تتوفر لديهم دافعية صادقة للتعلم ، فضلاً عن ضغوط الزوجة والأولاد، إضافة إلى ارتفاع الكبير في تكاليف الحياة وكل ذلك يدخل تحت ظروف البيئة المحيطة بالمعلم وتلك البيئة بهذا الشكل غير مناسبة ،ومع ذلك فيمكن استخدام فنيات تعديل السلوك لمقابلة تلك المشكلة ،ومن الفتيات المفيدة في التصدي لمشكلة الاحتراق الوظيفي فنية تعزيز وزيادة الدعم للفرد ، والضبط الذاتي من خلال السيطرة الذاتية ،على الضغوط والاسترخاء وأخذ الحمامات الدافئة . (أبو مسعود 2010، ص 19)

5- النظرية الوجودية :

تركز في تفسيرها الاحتراق على عدم وجود المعنى في حياة الفرد ،فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى في حياته فإنه يعاني نوعاً من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته ويحرمه من التقدير الذي يشجعه من مواصلة حياته فلا يحقق أهداف ما يعرضه الاحتراق الوظيفي ، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي وعدم الإحساس بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة إن جاز القول ، إذا أن الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى فقدان المعنى من حياة الفرد ، كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي. (هبة تراس، 2011، ص 10-11)

6- نظرية العلاج المعرفي :

ترى أن الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق النفسي هم أشخاص لديهم أخطاء في طريقة تفكيرهم، بما يحملونه من آراء واتجاهات ومعتقدات نحو أنفسهم ونحو الأحداث الضاغطة، فهم يتصورون الأخطار الصغيرة في صورة كوارث كبيرة، وذلك رغم أن الأحداث الضاغطة أقل خطراً من الطريقة التي يدرك بها الأشخاص هذه الأحداث، ويرى أصحاب هذه النظرية ، أن الاحتراق النفسي والضغط النفسية لا يمكن عزلهما عما يتعلمه الفرد من البيئة أو المجال المحيط به، ويمكن تقليل مستوى الاحتراق النفسي من خلال التفكير الايجابي بالأحداث المحيطة بهم، والتركيز على النقاط الايجابية وتغيير وتعديل الأفكار السلبية لديهم. (مشاقبة ، 2016 ، ص547)

❖ النماذج المفسرة للاحتراق النفسي :

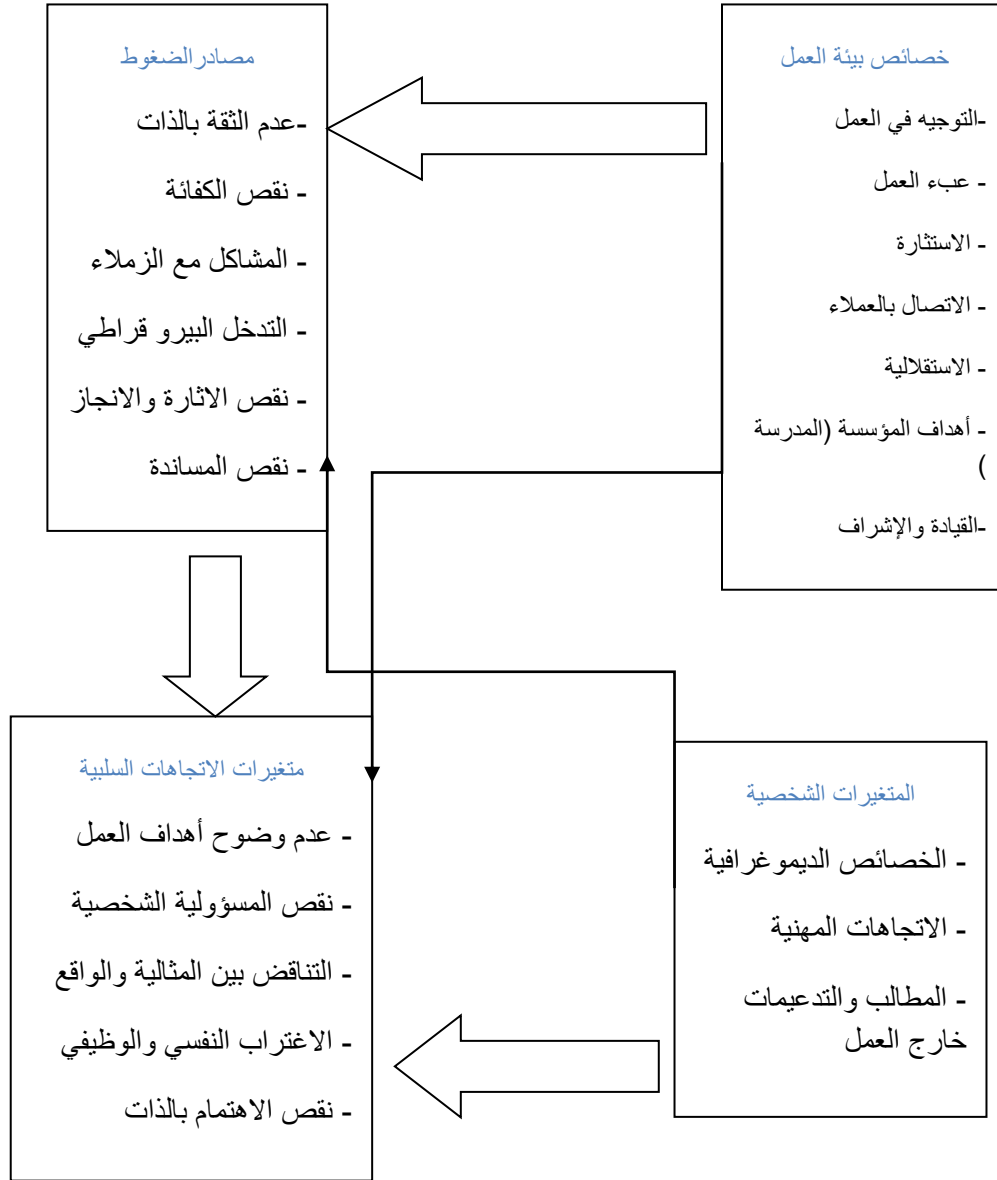
1- نموذج ليشر نس 1985:

وقد اشتمل نموذج "شرنس" على عدة عوامل مؤدية إلى حدوث الاحتراق النفسي، حيث تناول خصائص بيئة العمل، واعتبرها من العوامل المؤدية للإحساس بالضغط المهنية، بالتالي حدوث الاحتراق النفسي، كما أشار إلى مصادر هذه الضغوط وتشمل عدم الثقة بالنفس، نقص الكفاءة، المشكلات مع الزملاء والعملاء، نقص الدعم الاجتماعي، حيث أن العامل المؤثر في الإحساس بهذه الضغوط هو شخصية العامل بداية من خصائصه الديمغرافية إلى أفكاره واتجاهاته المهنية، كما أشار إلى أن خصائص بيئة العمل عندما يتعامل معها الفرد لأول مرة فإنها تؤثر عليه، فيكون أساليب لمواجهة مشكلات بيئة العمل عن طريق الأساليب غير الفعالة، وهنا تظهر الاتجاهات السلبية مثل عدم وضوح أهداف

العمل، التناقض بين المثالية والواقع، الاغتراب النفسي والوظيفي، نقص المسؤولية الشخصية،

كل هذا من شأنه أن يؤدي بالعامل إلى الاحتراق النفسي وفيما يلي: هذا الشكل يوضح نموذج

cherniss(عادل سالمى .2022.ص34)



شكل رقم (01): يوضح نموذج عمليات الاحتراق النفسي ليشيرنس. (عادل سالمى .2022.ص35)

2- نموذج الاحتراق النفسي عند الأساتذة 1986:

ويحدد هذا النموذج مصادر الاحترق النفسي، ومظاهره ومصاحباته السلوكية، حيث يضيف مصادر أخرى أو أسباب الاحترق النفسي إلى: أسباب تتعلق بالروضة، وأخرى تتعلق بشخصية الأستاذ، تتمثل الأولى في: عدم مشاركة الأستاذ في اتخاذ القرارات، والتأييد الاجتماعي الرديء، إضافة إلى صراع الدور وغموضه، أما المصادر التي ترتبط بالأستاذ ذاته تتمثل في: توقعات الأستاذ نحو دوره المهني، والمتغيرات الشخصية الخاصة بالأستاذ مثل: العمر، والنوع، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، كما أشار النموذج إلى مظاهر أو أبعاد الاحترق النفسي والتي تتمثل في الإجهاد لانفعال، وتبدل المشاعر، ونقص لانجاز الشخصي الأستاذ، وتناول النموذج بعد ذلك التأثيرات السلبية الناتجة عن حدوث الاحترق النفسي، والتي يمكن أن نطلق عليها المصاحبات السلوكية الناتجة عن الإصابة بالاحترق النفسي والمتمثلة في: التعب الأقل مجهود، وزيادة معدل الغياب، بل وقد يصل الأمر بالأستاذ إلى ترك المهنة (عوالي غسلي، 2020ص52).

3- نموذج شواب وآخرون للاحترق النفسي عند المعلمين 1986 :

يشير هذا النموذج إلى المظاهر التي يبيدها الفرد خلال تعامله مع أفراد المجتمع وذلك من خلال ما يظهر عليه من مصاحبات سلوكية .

حيث يحدد هذا النموذج مصادر ومظاهر ومصاحبات سلوكية، للاحترق النفسي حيث يحصر النموذج مصادر الاحترق النفسي للمعلم في جانبين أولهما ع: وامل ومتغيرات شخصية متعلقة بالمعلم(التوقعات المهنية،عدد سنوات الخبرة، النوع، المستوى التعليمي) وثانيهما عوامل تتعلق بالمهنة (عدم المشاركة في صنع القرار، تأييد اجتماعي رديء،

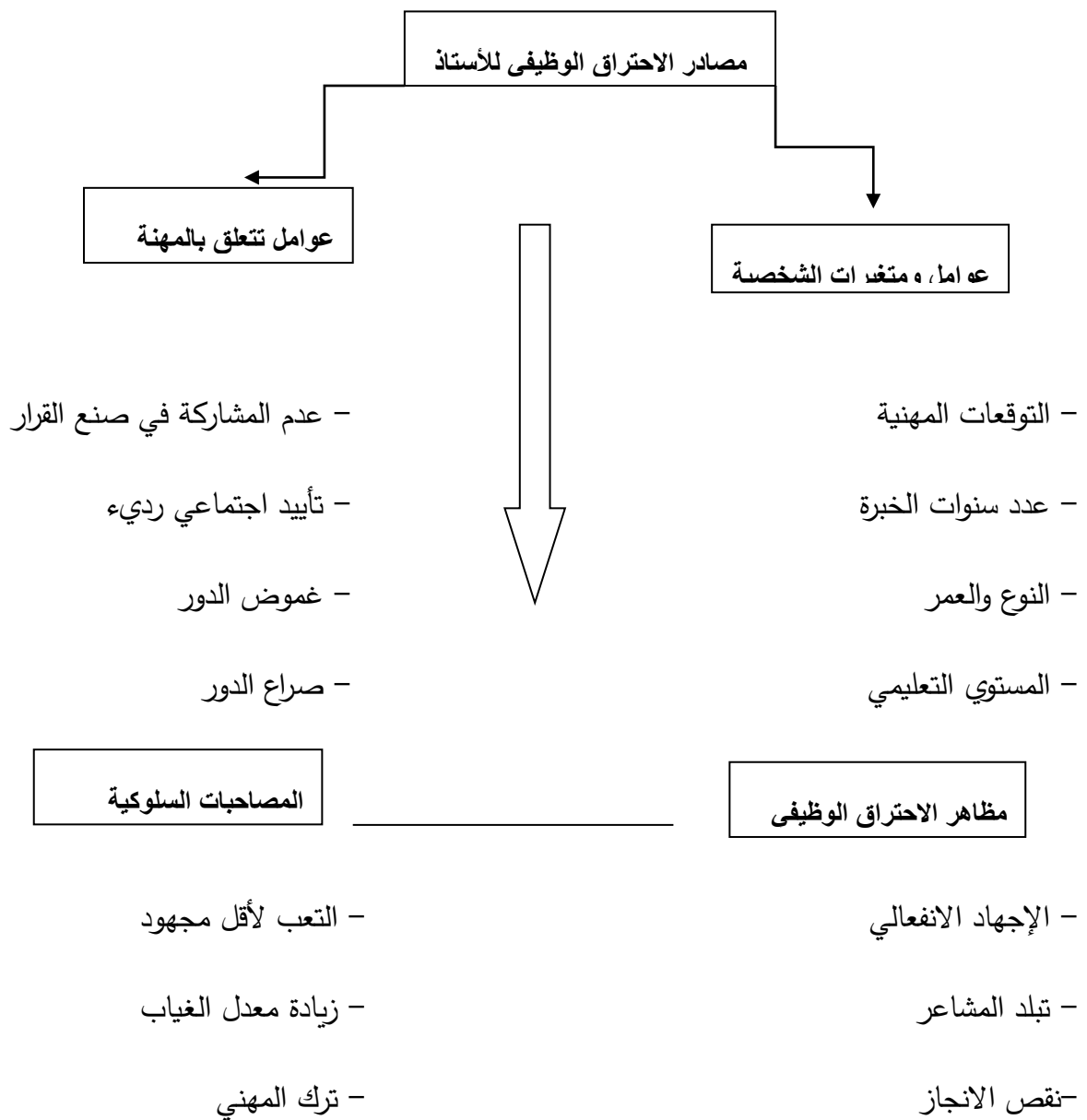
غموض الدور، صراع الدور) أما المصاحبات السلوكية التي يحددها النموذج فتتمثل في

تأثيرات سلبية ناتجة عن الإصابة بالاحترق النفسي والتمثلة في: التعب لأقل مجهود، زيادة

معدل الغياب، مما يؤدي بالمعلم لترك المهنة، كما قدم النموذج مظاهر وأبعاد للاحترق

النفسي تتفق تماما مع نموذج ماسلاش وهي الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، ونقص

الانجاز الشخصي. (غبشي وقيسي، 2015، ص)



شكل رقم(02):نموذج شواب للاحتراق النفسي (عوالي غسلي، 2020ص53).

يشير هذا النموذج إلى مصادر الاحتراق النفسي، والمظاهر التي يتميز بها المحترق بينه وبين ذاته، ثم المظاهر التي يبديها الفرد خلال تعامله مع أفراد المجتمع، وذلك من خلال ما يظهر عليه من مصاحبات سلوكية كما هو موضح في الشكل التالي:(الزهراني، 2008، ص)

4- نموذج عمليات الاحتراق النفسي 1995:

يشير هذا النموذج إلى أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للعامل، والمقصود بالمتغيرات الشخصية والسمات والخصائص الشخصية التي يتصف بها العامل، والمتمثلة في: الخصائص الديمغرافية كالعمر، النوع، وكذلك اتجاهات العامل نحو مهنته، هل هو راض عنها؟ أو هل يتقبلها أم لا؟ إضافة إلى المطالب والتدعيمات خارج العمل، والمقصود بها مدى ما يتلقاه العامل التوافق مع بيئته المهنية، وتثقله ضغوطها، ولا يستطيع، التوافق معها فإن ذلك حتما سيؤدي إلى عدم الثقة بالذات، ونقص الكفاءة، والمشاكل مع الزملاء ... وغيرها والتي تعد بمثابة مصادر للضغط، ويمكن القول أن العامل إذا أحسن توافقه مع بيئته المهنية، فإنه يؤدي هذا إلى مخرجات ايجابية، أما إذا فشل هذا التوافق، فإنه يؤدي إلى مخرجات سلبية، تظهر في عدم وضوح أهداف العمل بالنسبة للعامل، نقص المسؤولية الشخصية، والتناقض بين المثالية و الواقع، الاعتراب النفسي والوظيفي، نقص الاهتمام بالذات، والتي في حالة معاناة العامل منها تدل على إصابته بالاحتراق النفسي .(منى .محمد.1997.ص).

❖ آثار الاحترق الوظيفي:

من أهم الآثار التي يمكن أن تنجم على الاحترق النفسي لدى الأفراد ما يلي :

- من الناحية الجسمية : حيث يزيد الاحترق النفسي من شعور الفرد بالمرض والتوتر و ارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والصداع المستمر و التهاب المفاصل .
- من الناحية النفسية: فالاحترق يعمل على تدني مفهوم الذات لدى الفرد والشعور باليأس والتعاسة وانخفاض الثقة في النفس وفقدان الذاكرة والشعور بالعجز و بالحزن.
- من الناحية الاجتماعية: حيث يسبب الاحترق النفسي للفرد تدهور العلاقات الاجتماعية مع الزملاء والمحيطين به.(مختار بوفرة .2012.ص27)

وهناك آثار أخرى في الوسط المدرسي وهي كالآتي :

- الغياب والتأخير عن العمل لضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى الولاء للمدرسة وانخفاض الروح المعنوية والتأخير عن العمل من قبل المدرسين وفي بعض الأحيان ترك العمل هروبا من الضغوط يعود أساسا إلى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل مما يؤدي بالمعلم إلى الانسحاب
 - ضعف الاتصالات: أن المستوى المرتفع من ضغوط العمل يؤثر على نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة وكلما ازداد غموض الدور وصراعه أدى ذلك إلى زيادة معدل الضغوط التي يترتب عنها تدهور جانب العلاقات في المدرسة وتوكيد الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء كما أن تؤثر هذه العلاقات يترتب عنها انخفاض رضا بين المعلمين مما يظهر أحيانا في الغياب وعدم النظام حضورهم اليومي وعدم إتقان المهام
 - اتخاذ القرارات الخاطئة: إن اضطراب العلاقات في العمل وانسداد قنوات الاتصال بين المعلمين يؤدي إلى عدم الثقة الموضوعية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية نتيجة تعرض المعلم لحالة عدم الاتزان والتوافق النفسي وعدم إيجاد حلول للمشاكل المختلفة التي تواجه المعلم وبالتالي .
- اتخاذ صورة خاطرة هذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية على الفرد أو المدرسة بصفة عامة(عمر بوقصة وآخرون،2019،ص200-201).

❖ تشخيص الاحتراق الوظيفي:

هناك عبارات تقديرية يقوم الفرد بالإجابة عن سؤال يتضمنها، وذلك بالموافقة من عدمها، ويعد ذلك الأمر أداة من الأدوات البحثية التي يعتمد عليها الباحثون، وتساعدهم الإجابة على معرفة ما إذا كان الفرد محترقا نفسيا أولا، وفيما يأتي بعض العبارات التي هي في الأصل ضمن مقياس يتفاوت من ثلاثة خيارات إلى أحد عشر خيارا، ومن العبارات:

- أسلوب المعاملة مع الآخرين .
- مدى العزلة أو التقرب من الآخرين .
- مدى الشعور بالتعب .
- أسلوب الاتصال بالآخرين .
- مدى الشعور بالألم رغم غياب الأمراض البدنية .
- مدى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية .
- مدى الرغبة في مساعدة الآخرين .
- غياب الأهداف أو غموضها . (الغيلاني، 2013، ص64)

بعض مقاييس الاحتراق الوظيفي :

1-مقياس ماسالش للاحتراق النفسي : يعرف مقياس ماسالش للاحتراق النفسي 1981: burnout inventory maslach باختصار (MBI) يتكون هذا المقياس من (22) فقرة ، متصلة بشعور الفرد نحو مهنته وموزعة على ثلاثة أبعاد هي:

- الإجهاد الانفعالي.
- تبدل المشاعر .
- نقص الشعور بالانجاز الشخصي.

وهو يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، كما انه يصلح لأغراض التشخيص والبحث لعلمي، وقد استخدم في العديد من الدراسات، وترجم إلى العديد من اللغات العربية. ويعتبر من أبرز المقاييس المستخدمة لقياس ظاهرة الاحتراق النفسي فقد اعتمدت عليه العديد من الدراسات العربية والأجنبية، (الوابلي، 1995، ص33ص35).

2- مقياس بيتر للاحتراق النفسي: يهدف إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي ويتكون من 20 عبارة، يتم الإجابة عنها من خلال مقياس متدرج من 1 إلى 5 يمثل الفئات التالية على الترتيب (نادرا، أحيانا، غالبا، كثيرا، عادة) وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق النفسي لديه ويقسم الأفراد كالاتي :

20- 40: أنت على ما يرام وال خوف عليك.

41- 60 : ألبأس عليك طالما اتخذت الاحتياطات والوقاية اللازمة.

61- 80 : أنت مرشح للإصابة بالاحتراق النفسي.

81- 100 : أنت تعاني من الاحتراق النفسي.

أمثلة على عبارات المقياس :

- أشعر بالتعب حتى وإن أخذت قسطا كافيا من النوم .

- أشعر غالبا بعدم الرضا والقناعة

- أشعر بالحزن بدون سبب واضح

- أنا كثير النسيان . (زيد محمد البتال، 2000.ص168)

3- مقياس "سيدمان" و"نزارجر" للاحتراق النفسي للأستاذة 1987: Burnout seidman and nezarger

يتكون من 21 عبارة موزعة على أربع أبعاد قياس، تقيس عدم الرضا، وانخفاض المساندة

الإدارية كما يدركها الأستاذ، والضغط المهنية، والاتجاه السلبي نحو التلاميذ، وتتم الإجابة على

العبارات المقياس من خلال (5) مستويات تمثل الفئات التالية : (لا تنطبق تماما، تنطبق إلى حد ما،

تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق تماما (وقام عادل عبد الله إلى ترجمته إلى العربية عام 1999 (شبلوعة. عميروش. 2023. ص36)

❖ إستراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي: يشير الفرح (2001) بعد تخليصه للعديد من آراء الخبراء في التعامل مع الاحتراق النفسي من أجل التخلص منه إلى جزئيين أو منحيين:

- المنحى الوقائي: من أجل الوقاية من الاحتراق النفسي يشترط النقاط التالية:

- اختبار المناسب للموظفين أو العاملين.

- نشر الوعي والتدريب والتعليم في بيئة العمل.

- استخدام الحوافز المادية والمعنوية.

- تشجيع اللياقة الصحية والبدنية.

- المنحى العلاجي: من أجل العلاج من ظاهرة الاحتراق النفسي يشترط النقاط التالية:

❖ تحسين مناخ العمل: وذلك من خلال توفر فرص للترقية والمكافآت وفرص التقدم، وتوضيح

الحقوق والواجبات والمهام والتوقعات لتجنب المراعاة والنزاعات المختلفة.

❖ توفير الموازنة الاجتماعية: من خلال توفير عالقات اجتماعية إيجابية بين العاملين لتبديد

الشعور بالوحدة والعزلة.

❖ توفير برنامج الإرشاد النفسي: لتحقيق النمو السليم والتغلب على المشكلات النفسية

والاجتماعية، التي تعيق التكيف المهني والاجتماعي (معروف. 2014، ص. 31)

خلاصة الفصل :

بعد عرضنا للفصل يمكن القول أن الاحتراق الوظيفي له انعكاس كبير على مردود الأساتذة وما يواجههم من مشاكل داخلية أي داخل المؤسسة التعليمية ككثافة البرامج التعليمية وعلاقتهم بالإدارة والتلاميذ ، الأمر الذي يتطلب وضع إستراتيجية تعمل على التخفيف من مشكلة الضغط الذي يسبب الاحتراق الوظيفي لدى المدرسين للنهوض بالمستوى التعليمي وتحقيق فعالية عالية في ميدان التعليم وهذا من خلال وضع إجراءات مخططة وهادفة يقوم بها الأستاذ من أجل اكتساب المتعلم المعارف والمهارات و هدفها الإنجاز المحقق، ووضع حلول وقائية لتصدي اثار الاحتراق الوظيفي

الجانب الميداني

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. الدراسة الاستطلاعية

- الهدف من الدراسة الاستطلاعية
- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
- الأداة المستخدمة في الدراسة
- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

3. الدراسة الأساسية

- وصف عينة الدراسة الأساسية

- حدود الدراسة

- أداة الدراسة الأساسية

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

5. خلاصة

تمهيد:

يعد الجانب الميداني جزء مهم ضمن خطوات البحث العلمي والمتعلقة بجهود الباحث في التحقق من موضوع دراسته. وعليه ومن هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى منهج الدراسة المعتمد ووصف لعينة الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، وكذلك وصف لأدوات الدراسة واختبار لبعض خصائصها السيكومترية، بالإضافة إلى وصف لعينة الدراسة الأساسية وخطوات إجرائها، وفي الأخير عرض للأساليب الإحصائية المستعملة حسب ما تقتضيه طبيعة الدراسة ومجرياتها.

أولا منهج الدراسة :

❖ **المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن :**

اعتمدنا في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، لأنه يركز على استقصاء الظاهرة ودراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وقد استخدمنا المنهج الوصفي بأسلوبيه الاستكشافي والمقارن .

***المنهج الاستكشافي :** أن المنهج الوصفي الاستكشافي يهتم بدراسة حاضر الظواهر، ويشمل في الكثير من الأحيان على عمليات التنبؤ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها، ويقوم المنهج الوصفي الاستكشافي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية نوعية في فترة معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره، وقد يستعمل المنهج الوصفي طرقا في تعامله مع الظواهر المدروسة، من بين هذه الطرق دراسة الحالة، الدراسة المسحية، الدراسة التبعية، المقارنة، دراسة تاريخية أو استكشافية وغيرها" (ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، 2000، ص 42-43)

***المنهج الوصفي المقارن :** يقوم هذا المنهج على معرفة كيف ولماذا تحدث الظاهر من خلال مقارنتها مع بعضها البعض من حيث أوجه الشبه والاختلاف وذلك من أجل التعرف على العوامل المسببة لحدث أو ظاهرة معينة والظروف المصاحبة لذلك، والكشف على الروابط والعلاقات أوجه الشبه والاختلاف بين الظواهر (مصطفى وآخرون، 2000 _ 56)

ثانيا:الدراسة الاستطلاعية : قبل البدء في الدراسة الأساسية يتوجب على الباحث النزول إلى الميدان والتجريب الأولي للأداة المستخدمة في الدراسة وهذا من خلال التطرق إلى الهدف من الدراسة الاستطلاعية ووصف عينتها ووصف أداة جمع البيانات المستخدمة وأخيرا الخصائص السيكومترية للأداة وفيها يلي كل عنصر على حدا

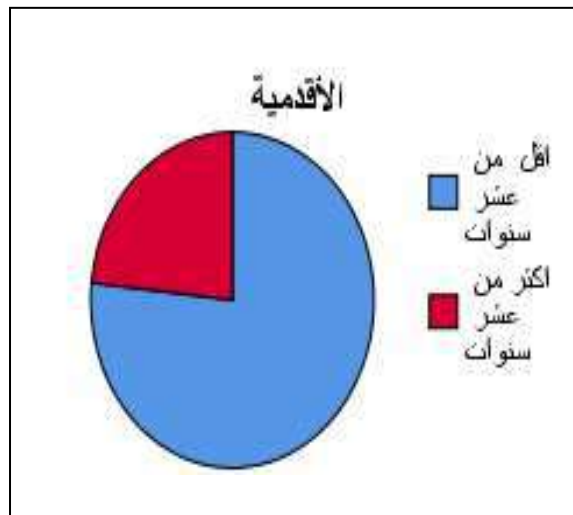
- 1- **الهدف من الدراسة الاستطلاعية :** التأكد من صلاحية الأداة المستخدمة في جمع البيانات (الاستبيان) قبل استخدامها في الدراسة الأساسية. من خلال الخصائص السيكومترية والتعرف على عينة الدراسة وخصائصها.

- 2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30 أستاذ و أستاذة) وقد تم اختياره بطريقة عشوائية من أساتذة التعليم المتوسط ببعض متوسطات مدينة ورقلة والجدول الموالية توضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية
- جدول رقم (1): يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية**

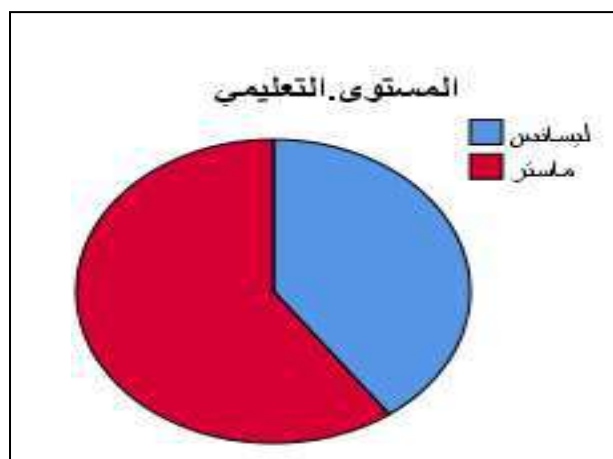
التقييم	النسبة	التكرار	الفئة	
				الجنس
	3,43%	13	ذكور	الجنس
	756, %	17	إناث	
	7,76%	23	اقل من 10 سنوات	
	23,3%	7	اكثر من 10 سنوات	الأقدمية
	40%	12	ليسانس	المستوى التعليمي
	60%	18	ماجستير	
	100%			المجموع



الشكل رقم (03) تصنيف أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس نلاحظ من خلال الشكل (03) والجدول أعلاه رقم (01) أن الأساتذة الإناث نسبتهم (56.7%) والأساتذة الذكور بنسبة (3.43%).



شكل (04): تصنيف أفراد العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية من خلال الشكل (04) والجدول اعلاه رقم (01) يتضح أن الأساتذة التي خبرتهم أقل من عشر سنوات كانت نسبتهم (7,76 %) والأساتذة التي خبرتهم أكثر من عشر سنوات كانت نسبتهم (23,3 %)



الشكل رقم (05) تصنيف أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي

من خلال الشكل (05) والجدول أعلاه رقم (01) أن الأساتذة المتحصلين على شهادة ليسانس كانت نسبتهم (40%) والأساتذة المتحصلين على شهادة ماستر نسبتهم (60%)

3- وصف أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة :

الاستبيان هو الأداة التي تسمح للباحث بالحصول على أكبر قدر من المعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة و تم اعتماد الاستبيان لمشكلة الدراسة الحالية من طرف الطالب (عامر تواتي حمد) وقد تم صياغته و إخضاعه لبعض التعديلات من طرف الطالبتين وعرضه فيما بعد على مجموعة من الأساتذة المحكمين ، وقد روعي في تقديم هذه الأسئلة بالترتيب المنطقي و الصياغة البسيطة و السهلة الواضحة

4- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة صلاحية لقياس الظاهرة موضوع

الدراسة، وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأداة المستخدمة في بحثنا الحالي:

❖ صدق الأداة:

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس صدق الأداة على نوعين صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية:

1- صدق المحكمين : من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للإجابة عن التساؤلات

المطروحة تم تم صياغة أداة الدراسة و إخضاعه لبعض التعديلات من طرف الطالبتين، و عرض المقياس

في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة ذوي الاختصاص (البالغ عددهم 5 أساتذة بجامعة

قاصدي مرياح ورقلة) (أنظر الملحق 02) وقد أجمع الأساتذة على بعض التعديلات البسيطة التي مست جانب الصياغة اللغوية ، وتم ضبط صياغتها وفق التعديلات المطلوبة ، وعملا باقتراحات الأساتذة المحكمين تم بناء الأداة في صورتها النهائية بحيث يتكون الاستبيان من 30 فقرة

جدول (02) يوضح جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة الأبعاد للسمة المقاسة:-

الرقم	البعد	يقيس	لا يقيس	ملاحظة
01	الاستنزاف الانفعالي	×		
02	تبلد المشاعر	×		
03	الإنجاز الشخصي	×		

- من خلال نتائج صدق المحكمين في الجدول أعلاه المتعلقة بمدى انتماء الأبعاد للسمة يتضح أن ابعاد السمة المقاسة، كل المحكمين صادقوا عليها أنها تنتمي للسمة.

جدول(03) يوضح جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة بدائل الأجوبة الفقرات: -

بدائل الأجوبة	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
مناسبة					
غير مناسبة	×	×	×	×	×
التعديل	دائما	أحيانا	أبدا		

- من خلال نتائج صدق المحكمين في الجدول أعلاه المتعلقة بمدى ملائمة بدائل الأجوبة: تم تحديد (05) بدائل متدرجة (أتفق تماما, أتفق, محايد, لا اتفق, لا اتفق تماما) ولم تتم الموافقة عليها من قبل المحكمين. وكان التعديل (03) بدائل متدرجة (دائما, أحيانا ,أبدا).

- جدول (04) يوضح مدى وضوح البيانات الشخصية:

غير ملائمة	ملائمة	المتغيرات/مدى الملائمة
	X	الجنس: ذكر، أنثى
	X	المستوى التعليمي: ليسانس ماستر، ماجستير، دكتوراه
	X	الأقدمية: أقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

- من خلال نتائج صدق المحكمين في الجدول أعلاه المتعلقة بمدى وضوح البيانات الشخصية يتضح أن كل المحكمين صادقوا عليها أنها تنتمي لملائمة و واضحة.

2- صدق المقارنة الطرفية: والذي يطلق عليه اسم الصدق التمييزي، لأنه يميز بين متوسطي الدرجات المجموعة الدنيا، و العليا ويتم اختيار أفراد هاتين المجموعتين، بعد ترتيب الأفراد تنازليا حسب الدرجات المحصل عليها بعد تطبيق الاختبار. تم نختار 33% من الطرف العلوي، 33% من الطرف السفلي ثم يتم مقارنة متوسطي المجموعتين والموضح في الجدول أدناه :

جدول رقم (05) يوضح نتائج قياس صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاحتراق الوظيفي لعينة

الدراسة الاستطلاعية (ن = 30):

الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	10	53,2	1,75	-11,09	18	0,00
الفئة الدنيا	10	41,2	2,93			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (53,2) بانحراف معياري قدره (1,75)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (41,2) بانحراف معياري قدره (2,93)، وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب(18) و"ت" المحسوبة التي بلغت (-11,09) لوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,00). هو ما يدل على أن الأداة على درجة من الصدق يجيز تطبيقها في الدراسة الأساسية.

❖ **ثبات الأداة:** يشير مفهوم ثبات الأداة إلى اتساق درجة الاختبار والمقياس لمجموعة معينة من الأفراد أي اتساق عبر الزمن أو اتساق صيغ مختلفة من نفس الاختبار أو اتساق مفردات الاختبار ذاته . (صلاح الدين محمود علام 2006ص89)

1: ثبات بطريقة الفاكرومباخ:

جدول رقم(06) يوضح نتائج قياس الثبات باستخدام الفاكرومباخ:

المتغير	العدد	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
الاحتراق الوظيفي	25	0.71

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة الثبات تقدر ب (0.71) وهي أكثر من (0.70) فالبنود تعتبر ثابتة. وعليه قد تم الاعتماد على قياس ثبات الأداة على حساب معادلة الفاكرومباخ والذي قدر ب (0.71) وهي قيمة دالة إحصائياً مما يدل إن الاختبار يتمتع بقدرة عالية من الثبات .

ثالثاً : الدراسة الأساسية_ من خلال النتائج المتحصل عليها في حساب صدق وثبات الأداة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الأساسية. بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة سنتناول الاجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الأساسية مجتمعا وبياناتها وتتمثل في العناصر الاتية:

1 وصف عينة الدراسة الأساسية: تم توزيع (93) استمارة على أساتذة بعض متوسطات ولاية ورقلة وتم اختيار عينة دراسية بطريقة عشوائية طبقية. للموسم الدراسي 2023\2024 ببعض متوسطات ولاية ورقلة

- متوسطة رحمانى بن مبارك البور

- متوسطة أحمد بن أحمد إنقوسة

- صلاح الدين الأيوبي انقوسة

- متوسطة ابن روشيق القيرواني سعيد عتبة

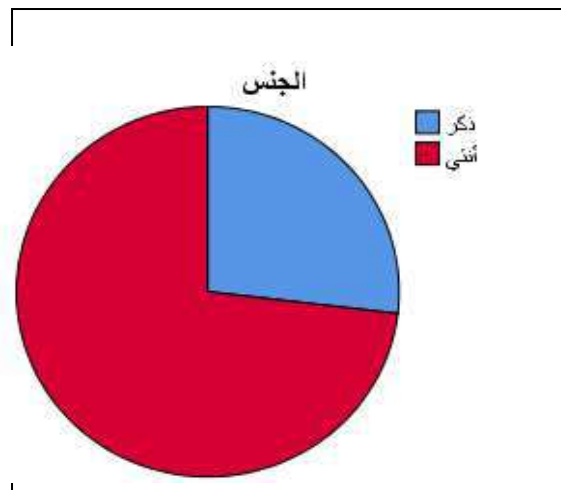
- متوسطة شبوعات محمد بور الهايشة

- متوسطة ابن جرير الطبري ورقلة

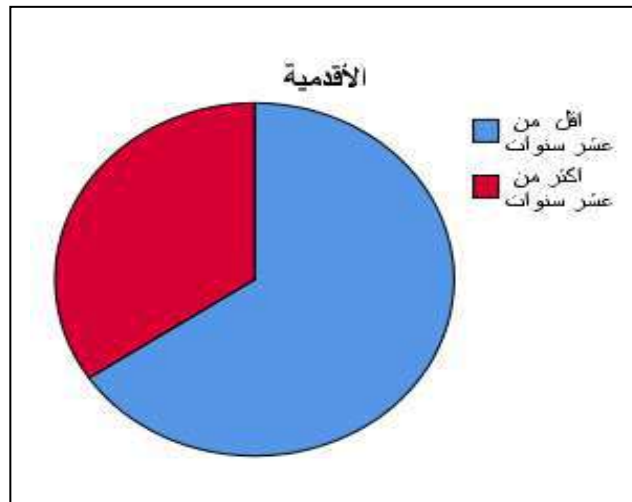
وذلك بتعاون مع الطاقم الإداري العامل بمديرية التربية ومستشاري التوجيه والأستاذة بالمؤسسات المذكورة مما سمح وسهل لنا بتطبيق الأداة وذلك من الفترة الممتدة من 01 الى 25 أفريل 2024م للموسم الدراسي 2023/2024موبعدها سنتناول الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الأساسية مجتمعا وبياناتها ,والجدول التالي يبين توزيع الأفراد حسب الجنس والمستوى التعليمي و الأقدمية .

جدول رقم (07) : يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية:

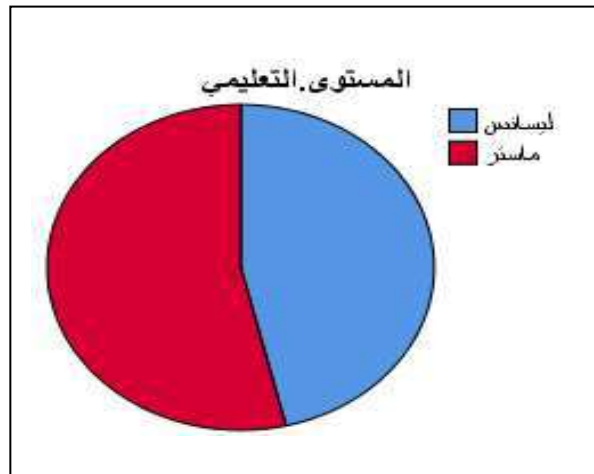
النسبة	التقييم		الفئة
	التكرار	النسبة	
26.9%	25	ذكور	الجنس
%73.1	68	إناث	
%65.6	61	اقل من 10 سنوات	الأقدمية
%34.4	32	اكثر من 10 سنوات	
%46.2	43	ليسانس	المستوى التعليمي
%53.8	50	ماستر	
%100			المجموع



الشكل رقم (06): تصنيف أفراد العينة الأساسية حسب الجنس نلاحظ من خلال الشكل (06) والجدول أعلاه (07) يتضح أن الأساتذة الإناث بنسبة (73.1%) والأساتذة الذكور بنسبة (26.9%)



الشكل رقم (07): تصنيف أفراد العينة الأساسية حسب الأقدمية من خلال الشكل (07) والجدول اعلاه رقم (07) يتضح أن الأساتذة التي خبرتهم أقل من عشر سنوات كانت نسبتهم (65.6%) والأساتذة التي خبرتهم أكثر من عشر سنوات كانت نسبتهم (34.4%)



الشكل رقم (08) تصنيف أفراد العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي من خلال الشكل (08) والجدول أعلاه رقم (07) أن الأساتذة المتحصلين على شهادة ليسانس كانت نسبتهم (46.2%) والأساتذة المتحصلين على شهادة ماستر نسبتهم (53.8%)

حدود الدراسة :

2- حدود الدراسة:

- ✓ الحدود البشرية : أساتذة التعليم المتوسط
- ✓ الحدود المكانية : طبقت هذه الدراسة في بعض متوسطات مدينة ورقلة
- ✓ الحدود الزمنية : تم تطبيق هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 26 أفريل إلى غاية 25 أفريل

خلال الموسم الدراسي 2023/2024

2- أداة الدراسة الأساسية : تم الاعتماد في جمع البيانات في الدراسة الأساسية على مقياس الاحتراق الوظيفي في صورته النهائية, بعدما قمنا بحساب الصدق والثبات للمقياس بحيث يحتوي على 25 فقرة و يتكون من ثلاث أبعاد:

- بعد الإجهاد الانفعالي.

- وبعد تبدل المشاعر .

- وبعد نقص الشعور بالإنجاز .

4- الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة البيانات:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي

- اختبار (ت) لعينة واحدة

- اختبار الفروق "ت" لمجموعتين مستقلتين لدراسة الفروق .

- التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة)

كما تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام البرامج الإحصائي المستخدم في العلوم الاجتماعية (spss25).

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات الميدانية للدراسة بتوضيح مجتمع ومنهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية والهدف منها ووصف عيناتها ووصف و وصف أداء جمع البيانات المستخدمة في الدراسة (استبيان) كما تم عرض مصادر اشتقاقها وخطوات بنائها وصولاً إلى حساب خصائصها السيكومترية والمتمثلة في صدق وثبات حتى أمكن الاطمئنان إلى تلك الخصائص وتم التوصل إلى استبيان مكون من 25 بند و وصف عينة الدراسة الأساسية والأداة المستخدمة فيها تم توضيح كيفية إجراءات تطبيقها وفي الأخير الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة البيانات المتحصل عليها . وسيتم عرض وتفسير نتائج الدراسة في الفصل الموالي .

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

الاستنتاج العام

الاقتراحات

تمهيد:

تعتبر النتائج التي يتوصل إليها الباحث في دراسة همزة وصل بين المعطيات النظرية و الأخرى الميدانية، يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها، وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها (93) وقد اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة معرفة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في درجات العينة باختلاف (الجنس،الأقدمية،المستوى التعليمي)

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى : نصت الفرضية العامة على ما يلي :

- نتوقع مستوى مرتفع للاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائيا باستخدام اختبار (ت) تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة

الدراسة.

الاحتراق الوظيفي	العدد	t المحسوبة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
	93	-6.87	46.48	50	92	4.93	0.01

المتوسط الفرضي : عدد البنود في البديل الأوسط ($2 \times 25 = 50$)

يبين الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة يبلغ (46.48) بانحراف معياري قدره

(4.93)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-6.87) عند درجة الحرية (92)، كما يلاحظ أن قيمة (sig)

قدرت ب (0.01). وهو دال والمتوسط الفرضي المقدر ب(50) من خلال مقارنة درجات أفراد العينة مع

المتوسط الفرضي يمكن القول أن أفراد العينة لديهم مستوى الاحتراق مرتفع ، مما يدل على تحقق الفرضية،

وعليه نقبل الفرضية التي نصت على أن مستوى لاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين متوسط الجنس تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المؤشرات الإحصائية المتغيرات	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
الاحتراق الوظيفي	ذكور	25	48.00	4.60	91	1.819	0.72	غير دالة
	إناث	68	45.92	4.96				

يبين الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لفئة الذكور بلغ (48.00) بانحراف معياري قدره

(4.60) ، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة الإناث (45.92) وانحراف معياري قدره (4.96) ، بينما

بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.819) عند درجة الحرية (91)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ)

(0.72). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية

الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي نصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق

الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الثالثة على ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين متوسط المستوى التعليمي تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

القرار	مستوى الدلالة	t المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	المستوى التعليمي	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	0.23	-1.20	90	5.17	45.88	43	ليسانس	الاحتراق الوظيفي
				4.67	47.12	49	ماستر	

يبين الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لفئة ليسانس بلغ (45.88) بانحراف معياري قدره (5.17)

بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة ماستر (47.12) وانحراف معياري قدره (4.67)، بينما بلغت قيمة (ت)

المحسوبة (-1.20) عند درجة الحرية (90)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.23). وهي أكبر

من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل

الفرضية البديلة التي نصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد

عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة على ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين متوسط الجنس تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الأقدمية

القرار	مستوى الدلالة	t المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الأقدمية	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	0.06	1.85	91	4.60	74.16	61	أقل من 10س	الاحتراق
				5.35	45.18	32	أكثر من 10س	الوظيفي

يبين الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي للفئة أقل من 10سنوات بلغ (74.16) بانحراف معياري قدره (4.60) ، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة أكثر من 10سنوات (45.18) وانحراف معياري قدره

(5.35)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.85) عند درجة الحرية (91)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ (0.06). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي نصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية

2- عرض تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

دلّت نتيجة الفرضية العامة أن الأساتذة يعانون من مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي ، في مرحلة التعليم المتوسط ، حيث تفسر الطالبتين هذه النتيجة بناء على عدة عوامل محيطة قد تمس كل الأساتذة دون استثناء ، كما يمكن أن تعود النتائج المذكورة بسبب عوامل داخلية وخارجية ، مثل الضغوط النفسية والانفعالات الزائدة التي تؤثر على الأساتذة وعلاقاتهم وتفاعلاتهم. وتشير دراستنا الحالية إلى أن معظم الأساتذة يواجهون مستوى عالٍ من الاحتراق الوظيفي، مما يشير إلى أن مهنة التعليم قد تكون مصدرًا للضغط النفسي والإرهاق ومع الاستمرار تفوق قدرة الأستاذ على التحمل. حيث يواجه الأساتذة العديد من المشاكل والضغوط الداخلية والخارجية التي تؤثر على صحته النفسية وحياته المهنية وحتى العائلية . ومن بين هذه المشاكل نجد كل ما يتعلق بالجانب المهني من ظروف العمل غير ملائمة وغير مريحة . والنظام المتعلق بالتنظيم داخل المؤسسة التعليمية مثل كثافة البرنامج الدراسي ونقص الوسائل التعليمية والاحتفاظ في الأقسام . وكذلك من الجانب الخاص بالعلاقات سواء مع الإدارة أو مع التلاميذ أو مع أوليائهم . كما لا يمكن أن ننسى دور الأستاذ في استيعاب التلاميذ لدروس خاصة أن هناك بعض المواد الأساسية التي تتطلب على الأستاذ جهد عقلي لإيصال المعلومات بطريقة جيدة وصحيحة لتلاميذ . ومنه قد تؤدي هذه الضغوط والمشاكل إلى إنهك بدني وانفعالي . إلا أن تراكمها قد يجعل الأستاذ يقع في مختلف المشاكل كالاحتراق الوظيفي . وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي للأساتذة و توصلت إلى نتائج مختلفة ومن بين الدراسات التي اتفقت مع نتيجة دراستنا وهي دراسة " نعماش فاطمة .وبومنقار مراد" :حيث توصلت الدراسة إلى أنه يظهر الاحتراق النفسي لدى الأساتذة بدرجة مرتفعة

(نعماش، 2023، ص42) كما نجد أيضا دراسة "فضيلة لحرش" حيث أشارت إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية مرتفع. (فضيلة لحرش، 2018، ص65). وتطابقت أيضا مع دراسة "حسن بن ظافر أحمد عقدي" والتي أظهرت نتائج دراسته، ارتفاع الاحتراق الوظيفي بأبعاده لدى معلمي الثانوي. (حسن بن ظافر أحمد عقدي، 2018، ص212)، وكذلك دراسة "حلا نعاغ" (2013) والتي أظهرت أن درجة شيوخ الاحتراق النفسي لدى المعلمين في مدارس دمشق ذوي الحاجات الخاصة كانت مرتفعة. (حلا نعاغ، 2013، ص01). واتفقت أيضا مع دراسة "لميعة الشيوخ" 2011: كشفت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي، لدى معلمات المرحلة الثانوية. (السلخي، 2013، ص1211).

بينما يستطيع البعض من الأساتذة تجاوز بعض هذه العوامل الداخلية والخارجية مثل الضغوط النفسية والانفعالات الزائدة بسهولة، ولهذا السبب نجد نتائج دراستنا تتعارض مع بعض الدراسات منها نتائج دراسة بوبكر دبابي و عقيل بن ساسي : حيث توصلت الدراسة إلى وجود احتراق نفسي منخفض في جميع أبعاد المقياس. (دبابي، بن ساسي، 2010، ص30) كما لم تتطابق مع نتائج دراسة "رابحي رابح" والتي أظهرت نتائج دراسته على أن مستوى الاحتراق النفسي لدى الأساتذة بكامل أبعاده جاءت بدرجة متوسطة. (رابحي رابحي، 2022، ص34). كما اختلفت أيضا مع دراسة " الشيخ خليل " 2008 : وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف شيوخ الاحتراق النفسي لدى المعلمين. (عزيزي أمينة، 2017، ص45)

2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

دللت نتيجة الفرضية الثانية على أنها لا توجد فروق دالة إحصائية في لاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. بحيث فسرت هذه النتيجة إلى أن كل الأساتذة (الذكور وإناث) يواجهون نفس الجوانب الصعبة في بيئة العمل ويمارسون نفس المهام بنفس الطريقة في نفس الظروف القاسية. حيث تُظهر أن هناك عوامل عديدة تلعب دوراً في درجات الاحتراق الوظيفي بين الأساتذة بغض النظر عن الجنس. من الممكن أن يكون هناك تأثيرات مختلفة لكل جنس ولكن بشكل عام يمكن أن تكون عوامل البيئة والعمل والضغوط النفسية هي العوامل الرئيسية. على سبيل المثال، يمكن أن يؤثر تحمل الضغط المستمر وعدم التوازن بين الحياة الشخصية والعمل وظروف العمل الصعبة على درجات الاحتراق الوظيفي بغض النظر عن الجنس. كما يبدو أيضاً أن الظروف العملية وساعات العمل المتساوية بين الجنسين وممارسة نفس المهام يمكن أن تقلل من الاختلافات في درجات الاحتراق. ومن بين الدراسات التي اتفقت مع دراستنا الحالية نجد دراسة "دبابي وبن

ساسي": حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي عند المعلمين تعزى لمتغير الجنس. بسبب معاناتهم بنفس الدرجة . (ديابي بن ساسي, 2010, ص30) , كما تطابقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة "البخيث والحسن" (2011) والتي لم تظهر النتائج أية فروق دالة إحصائية تعزى للجنس (. مشاقبة، 2016، ص550). وأيضا دراسة " الشيخ خليل " 2008 : أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الجنس.(عزيزي أمينة , 2017, ص45), وكذلك دراسة "عمر محمد الخرابشة" (2005): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس بالنسبة لبعدي الإجهاد الانفعالي و تبدل المشاعر.(حمدون, حدوش, 2022, ص12).

كما تشير بعض الدراسات إلى وجود فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للجنس , فقد يواجه الأساتذة (الذكور, الإناث) تحديات وضغوطات مختلفة في بيئة العمل وذلك قد يؤثر على مستوى الاحتراق الوظيفي, ومن بين الدراسات التي تعارضت مع نتائج دراستنا نجد دراسة "نعماش فاطمة وبومنقار مراد ": توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.(نعماش. 2023. ص42). كما اختلفت أيضا مع دراسة " حمزة الزيودي " 2007: والتي أشارت إلى أنها لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الجنس في بعدي تبدل الشعور ونقص الشعور بالإنجاز.(الزيودي ، 2007، ص189).

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

دللت نتيجة الفرضية الثالثة على أنها لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي .حيث فسرت الطالبتين هذه النتيجة إلى أن المستوى التعليمي أو الشهادة المتحصل عليها من طرف الأساتذة سواء ليسانس أو ماستر, ربما لا يؤثر كثيرا في مستوى الاحتراق الوظيفي للأساتذة مما أدى إلى عدم ظهور الفروق بينهما وذلك حسب ما دللت عليه النتيجة الحالية , إلا أنه قد يواجه الأساتذة باختلاف مستوياتهم التعليمية تقريبا نفس الصعوبات و الأعباء التدريسية ,مثال على ذلك (تحضير الدروس, التواصل مع التلاميذ ,إدارة الصف ,تقديم المحتوى التعليمي بشكل ملائم وفعال ,نقص الدعم الإداري),

قد تتفاوت مسؤولياتهم و موضوعات التدريس ولكن الضغوط الوظيفية والتحديات اليومية التي يواجهونها يمكن أن تكون متشابهة , وهذا ما أدى إلى عدم وجود اختلاف بين كل من الأساتذة المتحصلين على شهادة ماستر أو ليسانس في درجة الاحتراق الوظيفي , وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي للأساتذة تبعا لمتغير المستوى التعليمي و توصلت إلى نتائج مختلفة ومن بين الدراسات التي اتفقت مع نتيجة دراستنا وهي دراسة " فريحات عمارأحمد والربضي وائل"(2010):حيث توصلت دراستهم على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.(فريحات عمارأحمد والربضي وائل,2010,ص1578) كما اتفقت مع دراستنا الحالية دراسة محمود جمال السلخي 2013: توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (محمود جمال السلخي 2013,ص1207) كما تطابقت أيضا مع دراسة "حلا نغاع" (2013): أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين تعزى لمتغير المؤهل التربوي . (حلا نغاع,2013,ص01)

كما يمكن أن تكون هناك فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي مرتبطة بالمستوى التعليمي , بحيث قد يكون لدى الأساتذة ذوى المستوى التعليمي العالي مستوى أعلى من الضغوط والمسؤوليات في العمل , وهذا ما قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي, ومن بين الدراسات التي اختلفت مع نتائج دراستنا نجد .دراسة "عابدين" 2011: و التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية لدى المشرفين تعزى للمؤهل العلمي . وكانت لصالح المؤهل العلمي (بكالوريوس فأدنى) (محمود جمال السلخي 2013,ص1210). واختلفت أيضا مع دراسة "حسن بن ظافر أحمد عقدي"والتي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق الدرجة الكلية ترجع إلى متغير المؤهل العلمي وتعزى هذه الفروق لصالح مؤهل البكالوريوس . (حسن بن ظافر أحمد عقدي ,2018,ص221).

4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

دلّت نتيجة الفرضية الرابعة على أنها لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية .حيث تفسر الطالبتين هذه النتيجة إلى أن الأساتذة يعانون من مشكلة الاحتراق الوظيفي بنفس الدرجات بغض النظر عن مستوى الخبرة الذي يمتلكونه , فالضغوط العمل و المسؤوليات التدريسية يمكن أن تكون متشابهة بين الأساتذة سواء كانوا ذوي خبرة كبيرة أو أقل .حيث يعمل جميعهم على تقديم العمل التربوي والتعليمي بأكمل وجه لكنهم قد يواجهون عدة عوامل و تحديات مشابهة في بيئة العمل وتتمثل في طبيعة العمل الصعبة ,و الضغط الشديد في تطوير و تنفيذ برامج تعليمية فعالة , وعدم توازن الحياة الشخصية والمهنية , وكثرة الضغوط الإدارية والنفسية التي تؤدي إلى شعور الأساتذة بالإرهاق وفقدان الحماس والرغبة في العمل .هذا يعني أن مشكلة الاحتراق الوظيفي قد تؤثر على بعض الأساتذة بشكل متساوٍ دون النظر إلى مدى خبرتهم . وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي للأساتذة تبعاً لمتغير الأقدمية و توصلت إلى نتائج مختلفة ومن بين الدراسات التي اتفقت مع نتيجة دراستنا وهي دراسة " عزيزي أمينة" 2017: والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية وتطابقت أيضاً مع نتائج دراسة " الشيخ خليل " 2008 :أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير وسنوات الخبرة. (عزيزي أمينة ,2017,ص45)

كما يمكن أن تكون هناك فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للأقدمية , فقد يواجه الأساتذة الذين لديهم خبرة طويلة تحديات مختلفة عن تلك التي تواجه الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل , ومن بين الدراسات التي لم تتطابق مع نتائج دراستنا نجد دراسة "نعماش فاطمة وبومنقار مراد 2023 :حيث توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية لصالح

الأساتذة الذين يعملون أكثر من 15 سنة . (نعماش.2023.ص42) واختلفت أيضا مع دراسة "حلا نعاغ"

(2013) أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين تعزى إلى متغير

سنوات الخبرة (. النعاغ، 2013، ص).

الاستنتاج العام :

إن الاحتراق النفسي يشكل تهديدًا على كل العاملين في شتى المجالات ومن بينهم مجال التربية والتعليم. إنه نتيجة مباشرة للضغوط والتحديات التي يواجهها الأساتذة في بيئة العمل الحالية، ويمكن أن يكون بوابة لاضطرابات نفسية أخرى مثل الاكتئاب والقلق. هذا السبب دفعنا إلى إجراء بحث حول هذه القضايا الحساسة والتي تتطلب من الباحثين السعي والتحقيق بخصوص هذه الظاهرة التي يمكن أن تؤدي إلى الشعور بالضغوط النفسية والمهنية لدى المدرسين ولذا تصبغ محور اهتمام العديد من الباحثين. بحيث نحن بحاجة إلى دراسات أكثر حول هذا الموضوع لفهم أفضل للعوامل التي تسهم في الاحتراق النفسي وكيف يمكننا التصدي له بفعالية.

استنادًا إلى النتائج التي تم التوصل إليها والمقدمة حول موضوع الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، واستنادًا إلى البيانات الإحصائية والمنطق الرئيسي للدراسة الذي يهدف إلى تحديد مستوى الاحتراق النفسي والتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذا المستوى بين أساتذة التعليم المتوسط، بناءً على المتغيرات (الجنس و المستوى التعليمي و الأقدمية) والمشكلات والتساؤلات المطروحة، توصلت الطالبتين إلى استنتاج بوجود مستوى ممرتفع من الاحتراق النفسي يعاني منه أساتذة التعليم المتوسط. وأظهرت نتائج فرضيات الدراسة ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين معلمي التعليم المتوسط تعزى عن الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين معلمي التعليم المتوسط تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين معلمي التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية .

ومن خلال النتائج التي تحصلنا عليها نقدم بعض المقترحات

رغم تعرض العديد من الدراسات على المستوى العالمي وفي أماكن وأزمنة مختلفة إلى موضوع الاحتراق الوظيفي, إلا أن الموضوع يحتاج دراسات أكثر عمقا, للوصول إلى تشخيص دقيق لأسباب هذه المشكلة, وبالتالي اقتراح حلول لها حتى لا تتحول إلى عامل يعيق أداء المعلم لتوصيل رسالته على أكمل وجه, وعليه تعتبر الدراسة الحالية حلقة مكملة في سلسلة الدراسات فيما يخص الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط , ومنه لنا مقترحات وهي كالآتي :

- 1.زيادة مراكز الإرشاد والدعم النفسي والاجتماعي لمواجهة الضغوط لدى الأساتذة.
- 2.إجراء المزيد من الدراسات فالمعلومات المتوفرة حول هذا الموضوع ضئيلة جدا في الجزائر.
- 3.تدريب عمال التربية على كيفية التعايش مع ضغوط العمل.
- 4.العمل على إعطاء نظرة ايجابية من قبل المجتمع تجاه التعليم.
- 5.اعتماد المقاييس والاختبارات النفسية والشخصية أساتذة المستقبل .
- 6.تقليص البرنامج التدريسي , والاعتماد على التكنولوجيا في عملية التدريس.
- 7.التقليل من عدد التلاميذ داخل كل قسم وهذا لصالح التلاميذ في سهولة الإستيعاب والأستاذ في ضبط القسم .

قائمة المراجع

المراجع:

- أبو موسي وكلاب. 2012. الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين. دراسة تطبيقية على الإداريين في جمعي إعمار للتنمية والتأهيل. معهد التنمية المجتمعية إدارة منظمات المجتمع المدني. غزة. فلسطين.
- أحمد محمد عوض، 2007، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، عمان دار الحامد.
- إلهام أحمد عبد الفتاح عبد البصير 2020. الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. بحث مقدم لنيل شهادة الدكتوراه. تخصص صحة نفسية. دراسات تربوية واجتماعية. مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية. جامعة حلوان. المجلد 26 العدد 4.
- باوية، نبيلة، (2012)، مستوى الاحتراق النفسي لدى الطالب الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد، 8.
- بن علي، بن راشد الحاتمي، سليمان، 2014، الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العاديين في محافظة الظاهرة، جامعة نزوى، عمان.
- بن محمد الغيلاني. سالم. 2013. بعض سميات الشخصية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مدربي الفرق الأولى والاتحادات الرياضية في محافظة مسقط. رسالة ماجستير. جامعة نزوى
- بوبكر دبابي، لعيس إسماعيل، 2013، البرامج الإرشادية كأحد أهم الاستراتيجيات الخفيف من حدة الاحتراق النفسي في مهنة التدريس، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 12.
- جبار النوري مرتضي. 2011. قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد. بغداد العراق
- جلنبو، حليلة عطية حسن، (2016)، مستوى ممارسة معلمي المدارس الأساسية
- جيهان أحمد محمد دغيم، 2017، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على هيئة النقل، مجلة الدراسات المعاصرة العدد الثالث.
- حاج سعيد فتيحة، 2016، مستويات الاحتراق النفسي لدى أطباء التخدير، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة بسكرة، الجزائر.
- حسن بن ظافر أحمد عقدي، 2018، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي، مجلد 34 العدد الخامس، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة سيوط.
- حسن بن ظافر أحمد عقدي، 2018، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي، مجلد 34 العدد الخامس، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة سيوط.

- حسن مصطفى عبد المعطى، 2006، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، طبعة الأولى ، مكتبة زهراء الشرق، جمهورية مصر العربية ، القاهرة.
- حسين رزق الله سهيلة . 2015. الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة .رسالة ماجستير جامعة كرري السودان .
- حلا النعناع ، 2013، الاحترق النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس الدمج بين الطلبة ذوي الحاجات الخاصة ، والطلبة العاديين ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 29، العدد الأول، سوريا
- حمدون منال و حدوش سارة. 2022. الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. مذكرى لنيل شهادة ماستر. جامعة مولود معمري .تيزي وزو . الجزائر.
- الخاصة في محافظة للعاصمة عمان للأنماط الإدارة الصحية وعلاقته بالاحترق النفسي لديهم
- خدام مشاقبة ، محمد أحمد، 2016، الاحترق النفسي لدى المرشد الطلابي في منطقة الحدود الشمالية وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة الحدود الشمالية ، المجلد 17، العدد 1.
- خطاب ، سيد محمود ، كريمة ، 2008، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمين ، مجلد 11 العدد 41، مصر.
- د. نبال عباس الحاج محمد 2021. الاحترق النفسي لدى معلمي المدارس. المجلة العربية لنشر العلمي العدد 33 .
- دبابي ابوبكر وبن ساسي عقيل . 2010. مقارنة مستوى الاحترق النفسي عند كل من معلمي المرحلة الابتدائية وأساتذة التعليم الثانوي .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الوادي وغرداية. الجزائر. رسالة ماجستير تخصص إرشاد نفسي رياضي، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم .
- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، 2000، مناهج وأساليب البحث العلمي .
- رباح رابحي. 2022، مستوى وأبعاد الاحترق النفسي لدى منتسبي قطاع التربية بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر.
- الزويدي حمزة محمد . 2007. مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات . المجلد 23. العدد 2. جامعة موتة . دمشق
- زيد محمد البتال . 2000. الاحترق النفسي (ضغوط العمل النفسية) . لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة .سلسلة إصدارات أكاديمية التربية الخاصة . الرياض .
- زينب محمد أحمد لموم، 2009، الاحترق النفسي للمعلم ، كلية الآداب جامعة سبها ليبيا.
- سماهر مسلم عياد أبو مسعود ، 2010، ظاهرة الاحترق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة أسبابها وكيفية علاجها ، رسالة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية في غزة ، فلسطين.

- سعد الدين ,صديق محمود قميحة ألاء,2012,الاحترق النفسي لدى معلمي الأساسي و علاقته بتقدير الذات و بعض المتغيرات الديموغرافية ,رسالة ماجستير ,جامعة ام درمان, السودان.
 - الشامني .مريم راشد .والحديدي .سعود عبد العزيز . 2022. الاحترق النفسي لدى بعض معلمات المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة في ضوء التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا .مجلة العلوم التربوية والنفسية 6(58).129-157 .
 - شبلوغة أمينة .عميروش أنيسة . 2023.مستويات الاحترق النفسي الوالدي لدى أمهات الأطفال المصابين باضطراب التوحد .مذكرة لنيل شهادة ماستر .جامعة محمد الصديق بن يحي .جيجل .الجزائر.
 - شريط محمد الحسن المأمون 2012.دراسة مقارنة لمستويات الاحترق الوظيفي عند مدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة .رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه.جامعة سيدي عبد الله .الجزائر .
 - الشيماء محمد غانم وآخرون،2023،أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحترق الوظيفي ،دراسة تطبيقية على التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق إسكندرية المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، المجلد الخامس عشر العدد الثاني .
 - عوض بني أحمد ,محمد, 2007, الاحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس,ط1, دار الحامد, عمان.
 - عادل سالمى .2022.مستوى الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية في ثانويتي دائرة سيقوس. جامعة العربي بن مهدي .أم البواقي .الجزائر.
 - عبد الرحمان بن عصمت بن محمد عرفات 2023.العوامل المؤدية إلى الاحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بجدة .المجلة العربية للنشر العلمي . المجلد6العدد54 .
 - عبد العزيز علي مرزوق،2018،أثر إيمان العمل على الاحترق الوظيفي ،دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس،بجامعة كفر الشيخ.
- العلوم .
- عمر بوقصة وآخرون،2019, مستوى الاحترق النفسي الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط ، دراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط دراسات نفسية تربوية المجلد12عدد3
 - عوالي غسلي .2020.الذكاء الانفعالي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .مذكرة لنيل شهادة ماستر .جامعة عبد الحميد بن باديس .مستغانم .الجزائر .

- غبشي خالد، قيسي سليم، 2015، الاحتراق النفسي وعلاقته باستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مذكرة ماستر، ورقة الجزائر.
- فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، طبعة الأولى دار المناهج، للنشر والتوزيع، الأردن.
- فضيلة لحرش. 2018. الاحتراق النفسي وارتباطه بالضغوط المهنية. دراسة ميدانية على أساتذة الابتدائية بمدينة متليلي. مذكرة لنيل شهادة ماستر. جامعة غرداية. الجزائر.
- فوزي شعبان مدكور 2006، ضغوط صراعات العمل، كلية التجارة، جامعة القاهرة
- كريع، محمد، (2010)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المدربين، كرة القدم، رسالة ماجستير تخصص الإرشاد النفسي الرياضي، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضة.
- محمد معروف. 2014. إستراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي
- محمود جمال السلخي. 2013. مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان. دراسات العلوم التربوية. المجلد 40. الملحق 04.
- مختار بوفرة 2012. الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير. جامعة وهران. الجزائر.
- مشتر حليلة. 2018. ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط. مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي. جامعة محمد بوضياف. المسيلة. الجزائر.
- معروف محمد، 2013، استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة ماجستير جامعة وهران، الجزائر.
- مقاللي ملوكة، بولقان عائشة، 2011، ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة ليسانس، جامعة سعيدة، الجزائر.
- ملال خديجة. 2010. تقنين مقياس الاحتراق النفسي لماسلاك و جاكسون في الوسط الشبه الطبي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير. جامعة وهران. الجزائر.
- من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الأوسط، كلية
- منصور، نبيل، (2011)، مفهوم الذات وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى حكام
- منى محمد بدران. 1997. الاحتراق النفسي لدى أساتذة المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات. دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. معهد الدراسات والبحوث التربوية. جامعة القاهرة. مصر.

- مينة شهري، مريزق عدمان، 2022، دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، بحث ميداني على الموظفين بالمديرية المركزية لبريد الجزائر في ولاية بومرداس وفق مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي المخصص للخدمات الإنسانية، المجلد 9 العدد 1 المدرسة العليا للتجارة، القليعة، تيبازة، الجزائر.
- نبار، رقية 2012. الاحتراق النفسي لدى أساتذة التكوين والتعليم المهنيين، مذكرة ماجستير جامعة وهران، الجزائر.
- نشوة كرم أبو بكر دردير، 2007، الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، جامعة الفيوم كلية التربية، رسالة ماجستير، وهران.
- نوار شهرزاد وحشاني سعاد. 2015. الاحتراق النفسي لدى رجال الحماية المدنية. مجلة العلوم والإنسانية جامعة ورقلة. الجزائر.
- نوال بنت عثمان بن أحمد الزهراني 2008. الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير. تخصص إرشاد النفسي جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- هبة تراس، 2011، الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين ومعدل دوران العمل في المنظمات الإنسانية، دراسة تطبيقية على عدد المنظمات الإنسانية تحت مظلة الأمم المتحدة في سورية، بحث أعد للتسجيل على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
- هواري، أحلام، (2014)، الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي
- الوابلي سليمان محمد. 1995. الاحتراق النفسي ومستوياته لدى أستاذي التعليم العام والمهني في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير تخصص انتقاء وتوجيه، جامعة أبي بكر

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) يوضح إستمارة الخاصة بالتحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

الأستاذ/الأستاذة:

التخصص:

الدرجة العلمية:

إستمارة صدق المحكمين:

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن أعرض على سيادتكم هذه الاستمارة بغية تحكيمها وذلك في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، والتي تدرج تحت عنوان "الأحترق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية" من أجل الحصول على النتائج المرجوة نأمل من سيادتكم التفضل لتحكيم هذه الاستمارة وإبداء رأيكم حول الفقرات الموجودة في الاستبيان المعد لهذا الغرض من حيث:

• مدى وضوح البيانات الشخصية. /2. مدى وضوح الفقرات للأبعاد من حيث الصياغة اللغوية

3. مدى ملائمة الأبعاد للسمة المقاسة

4. مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات

5. عدد البنود الإجمالية مناسبة أو غير مناسبة

6. مدى وضوح التعليمات

التعريف الإجرائية

الاحترق الوظيفي:

الاحتراق الوظيفي هو حالة نفسية تصيب الأستاذ بالإرهاق البدني والنفسي والشعور بالتوتر واستنزاف الطاقة والانفعالية وفقدان الهوية الشخصية والتعب الشديد نتيجة كثرة الإجهاد في العمل, ويعتبر بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحتراق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية .

أبعاد الاحتراق الوظيفي

الإجهاد الانفعالي: شعور الأستاذ بانخفاض روح المعنوية والتعب والعصبية والقلق والأرق وفقدان الحماس. ويعتبر بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحتراق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية

تبلد المشاعر: شعور الأستاذ بالقسوة اتجاه الآخرين مع الرفض تعاملات مع المواقف للإنسانية. ويعتبر بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحتراق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية

نقص الشعور بالإنجاز: شعور الأستاذ بعدم القدرة على الإنجاز والكفاءة والتعامل مع الآخرين في مواجهة عمله. وانخفاض الحماس والمثابرة لبلوغ أهدافه الشخصية. ويعتبر بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات استبيان الاحتراق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية

1_مدى وضوح البيانات الشخصية

المتغيرات/مدى الملائمة	ملائمة	غير ملائمة
الجنس: ذكر، أنثى		
المستوى التعليمي: ليسانس ماستر، ماجستير، دكتوراه		
الأقدمية: أقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات		

2_ جدول التحكيم الخاص بمدى إنتماء الفقرات الأبعاد ومدى وضوح الصياغة اللغوية

أبعاد الإحتراق الوظيفي	الرقم	الفقرات	إنتماء الفقرات للبعد	الصياغة اللغوية
الإجهاد الإنفعالي	01	أشعر أن عملي يستنفذني انفعاليا نتيجة عملية التدريس	ينتمي	غير سليمة
	02	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية الدوام	لا تنتمي	سليمة
	03	أتعامل بفعالية عالية نتيجة عملي		
	04	أشعر بالتعب أثناء العمل		
	05	أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس		
	06	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوة عواطفي		
	07	أحس بضغوط كبيرة		
	08	أشعر بالإرهاك حينما استيقظ في الصباح وأعرف أن علي مواجهة عمل جديد		

				أرى بأن التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي الإجهاد	09	
				أشعر بالملل أثناء ممارستي لمهنتي	10	
				أعرف مشاعر تلاميذي	11	تبلد المشاعر
				أشعر أنني أتعامل مع بعض التلاميذ وكأنهم أشياء لا بشر	12	
				أشعر أن تلاميذي يلوموني عن بعض مشاكلهم	13	
				أحس أنني قاسي مع الناس نتيجة عملي بالتدريس	14	
				أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل تلاميذي	15	
				أشعر بأنني لا أهتم بما يحدث مع تلاميذي من مشاكل	16	
				أستطيع بسهولة خلق جو مريح مع تلاميذي	17	
				أشعر وكأنني أحترق داخليا بسبب عملي	18	

				أحس بالإجهاد من عملي	19	
				أفهم ما يشعر به تلاميذي	20	
				أفهم ما يشعر به تلاميذي	20	
				أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع تلاميذي	21	نقص الإنجاز الشخصي
				أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة	22	
				أشعر بالحيوية عندما أكون مع تلاميذي	23	
				أنجز أعمالي بكل نشاط	24	

				أتعامل بكل هدوء أثناء العمل	25
				أفقد الرغبة في أداء مهامي أثناء عملية التدريس	26
				أشعر أن لي تأثير إيجابيا في حياة كثير من الناس خلال عملي	27
				أشعر بأنني أكثر إيجابيا مع تلاميذي	28
				أتعامل بهدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة	29
				أشعر بالحيوية والنشاط	30

4-جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة الأبعاد للسمة المقاسة

ملاحظة	لا يقيس	يقيس	البعد	الرقم
			الاستنزاف الانفعالي	01
			تبلد المشاعر	02
			الإنجاز الشخصي	03

5-جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة بدائل الأجوبة الفقرات:

لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما	بدائل الأجوبة
					مناسبة
					غير مناسبة
					التعديل

: مدى وضوح التعليمات والمثال المقدم 6_

التعليمية	ملائمة	غير ملائم	البديل

			<p>أخي الأستاذ، أختي الأستاذة</p> <p>في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم نضع بين يديك مجموعة من العبارات التي تتناسب معك وتتوافق على ما ينطبق عليك، وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة أملين منك عدم ترك أي عبارة دون إجابة للعلم أن هذه الإجابات سوف تستخدم لغرض علمي بحث يتجسد ذلك كلما كانت إجاباتكم أكثر صدق . فلا يوجد إجابة صحيحة أو خاطئة إنما هي تعبيرات على ما ينطبق عليكم فقط.</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

المثال	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً

الملحق رقم (02) الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الرتبة العلمية
01	إسماعيل الأعور	علم النفس المدرسي	دكتوراه
02	الحاج كادي	علم النفس المدرسي	دكتوراه
03	طاوس وازي	علم النفس الاجتماعي	أستاذة التعليم العالي
04	غربي صبرينة	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذة التعليم العالي

بروفيسورا	علم النفس الاجتماعي	خلادي يمينة	05
-----------	---------------------	-------------	----

الملحق رقم (03) يوضح الاداة في صورتها النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

❖ التعليمية : أخي الأستاذ ، أختي الأستاذة

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان الاحترق الوظيفي لدي أساتذة التعليم المتوسط والثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات ، نرجو قراءة كل من تلك العبارات ووضع إشارة (x) في المكان المناسب الذي يعبر عن موقفك منها راجين منكم التكرم بالإجابة على جميع العبارات بكل موضوعية ، آملمين منك عدم ترك أي عبارة دون إجابة ، للعلم أن هذه الإجابات ستحاط بالسرية و تستخدم لأغراض علمية فقط .

❖ المثال الآتي سيوضح لك طريقة الإجابة على كل عبارة تعبر عن موقفك

منها :

أبدا	أحيانا	دائما	مثال توضيحي
	x		أشعر وكأنني أحترق داخليا بسبب عملي

❖ البيانات الشخصية

الجنس: ذكر () ، أنثى ()

المستوى التعليمي: ليسانس () ، ماستر () ، ماجستير () ، دكتوراه ()

الأقدمية :

أقل من 10 سنوات () ، أكثر من 10 سنوات ()

الطور : متوسط () ثانوي ()

شكرا على تعاونكم معنا

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
1	أشعر أن عملي يستنفذني انفعاليا			
2	أحس أن طاقتي مستنفذة مع نهاية الدوام			
3	أشعر بالإرهاك حينما استيقظ في الصباح لمواجهة عمل جديد			
4	أعرف مشاعر تلاميذي			
5	أحس أنني أتعامل مع بعض من التلاميذ وكأنهم أشياء لا بشر			
6	أرى أن التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي الإجهاد			
7	أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل تلاميذي			
8	أحس بالإجهاد من عملي			
9	أشعر أن لي تأثيرا إيجابيا في حياة كثير من الناس خلال عملي			
10	أحس أنني قاسي مع الناس نتيجة عملي بالتدريس			
11	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوتي			
12	أحس بالحيوية والنشاط أثناء عملية التدريس			
13	أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس			
14	أشعر بأنني أعمل في هذه المهنة بإجهد كبير			

			أحس بأنني لا أهتم بما يحدث مع تلاميذي من مشاكل	15
			أحس بضغط كبيرة أثناء عملي	16
			أشعر بالملل أثناء ممارستي لمهنتي	17
			أفقد الرغبة في أداء مهامي أثناء عملية التدريس	18
			أستطيع بسهولة خلق جو مريح مع تلاميذي	19
			أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع تلاميذي	20
			أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة	21
			أتعامل بهدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة	22
			أحس أن التلاميذ يلوموني عن بعض مشاكلهم	23
			أشعر بأنني أكثر إيجابيا مع تلاميذي	24
			أفهم ما يشعر به تلاميذي	25
			أحس بالتعب أثناء العمل	26
			أشعر بالحيوية عندما أكون مع تلاميذي	27
			أتعامل بكل هدوء أثناء العمل	28
			أشعر وكأنني أحترق داخليا بسبب عملي	29
			أنجز أعمالي بكل نشاط	30

السنة الجامعية 2024/2023

الملحق رقم (04) يوضح قياس صدق المقارنة الطرفية

T-Testw] صدق المقارنة الطرفية

[DataSet1]

Group Statistics

	الأساتذة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدنيا	10	41.2000	2.93636	.92856
	العليا	10	53.2000	1.75119	.55377

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	M
الدرجات	Equal variances assumed	.426	.522	-11.099-	18	.000	-1
	Equal variances not assumed			-11.099-	14.683	.000	-1

الملحق رقم (05) الثبات الفا كرونباخ:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	25

الملحرقم (06) إعتدالية بيانات الدراسة الأساسية

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الاحتراق الوظيفي	93	100.0%	0	0.0%	93	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الاحتراق الوظيفي	.082	93	.141	.983	93	.253

a. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم (07) نتائج الفرضية الأولى:

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاحتراق الوظيفي	93	46.4839	4.93570	.51181

One-Sample Test

Test Value = 50					
95% Confidence Interval of the Difference					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper

الاحتراق، الوظيفي	-6.870-	92	.000	-3.51613-	-4.5326-	-2.4996-
-------------------	---------	----	------	-----------	----------	----------

الملحق رقم (08) نتائج الفرضية الثانية:

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاحتراق، الوظيفي	ذكر	25	48.0000	4.60977	.92195
	أنثى	68	45.9265	4.96650	.60228

Independent Samples Test						
Levene's Test for Equality of Variances						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
الاحتراق، الوظيفي	Equal variances assumed	.525	.471	1.819	91	.072
	Equal variances not assumed			1.883	45.863	.066

الملحق رقم (09) نتائج الفرضية الثالثة:

Group Statistics					
	المستوى التعليمي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاحتراق الوظيفي	ليسانس	43	45.8837	5.17415	.78905
	ماستر	49	47.1224	4.67989	.66856

Independent Samples Test						
Levene's Test for Equality of Variances						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
الاحتراق الوظيفي	Equal variances assumed	.315	.576	-1.206-	90	.231
	Equal variances not assumed			-1.198-	85.426	.234

الملحق رقم (10) نتائج الفرضية الرابعة

Group Statistics					
	الأقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاحتراق الوظيفي	أقل من عشر سنوات	61	47.1639	4.60138	.58915

اكثر من عشر سنوات	32	45.1875	5.35475	.94660
-------------------	----	---------	---------	--------

		Levene's Test for Equality of Variances		Independent Samples Test		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
الاحتراق الوظيفي	Equal variances assumed	1.141	.288	1.859	91	.066
	Equal variances not assumed			1.773	55.375	.082







