

علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية في الاحتراق النفسي
دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية
في كلية التربية / الجامعة المستنصرية

الاستاذ المساعد سندس رضوي خوين

المستخلص:

تهدف الدراسة الى تحديد المتغيرات التي تؤثر في الاحتراق النفسي من خلال خمسة وثلاثون استبانة أعدت لهذا الغرض، وبالاعتماد على الرزمة الاحصائية (SPSS) للقيام بالتحليل الاحصائي للبيانات، وانطلقت الدراسة من فرضية أن هناك علاقة وتأثير بين بعض المتغيرات والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها:

- هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة.
- هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة والاحتراق النفسي.

وأخيراً انتهى البحث الى عدد من التوصيات أبرزها ضرورة أن يحظى الاحتراق النفسي باهتمام عمادة كلية التربية في بغداد بما يؤدي الى زيادة الشعور بالانتماء والاستقرار والانجاز.

Abstract

This study aims to specify the Variables effecting on Psychological Burnout through thirty five questionnaires prepared for this purpose, depending on (SPSS) to do statistical analysis of data, the hypothesis of the study is : there is a relationship and effect between some Variables lotion ship and Psychological Burnout to Faculty Members in the Education College, The study submitted a number of conclusions from them :

- There is a positive and strong correlation relationship among independent Variables.
- There is a positive and strong correlation relationship between independent Variables and Psychological Burnout.

Finally the research finished to a number of the important of them is that, it is necessary to focus on Psychological Burnout to increase the feeling of belonging and stability and accomplishment.

المقدمة:

أولت العلوم الاجتماعية والنفسية اهتماماً بارزاً خلال عقد السبعينات ببحث ظاهرة الاحتراق النفسي كإحدى العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة، وحفز ذلك الباحثين في ميدان الادارة والتنظيم الى اجراء بحوث ميدانية من أجل التوصل الى مفهوم محدد له، وتشخيص أسبابه، وثم أبعاده وعوامله.

ولفتت ظاهرة (الاحتراق النفسي) انتباه الباحثين (Ferudenderger , 1974, Maslach , 1976) كونها دالة لعلاقة الفرد مع المنظمة، وقد ركزت جهود الباحثين في محاولة لتأطير دلالاتها واتجاهاتها وتشخيص طبيعتها علاقاتها التنظيمية والسلوكية.

وقد أخضع الباحثون (الرافعي والقضاة، 2010) ؛ (النوري، 2011) العلاقة بين الاحتراق النفسي والمتغيرات الديموغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية للبحث والتحليل، واعتقاداً من الباحثين بالأهمية التي تحتلها هذه العلاقة ميدانياً اتجهوا الى بحثها من خلال اثاره تساؤل عن مدى ارتباط الاحتراق النفسي بعلاقة مع المتغيرات الديموغرافية. ويتطلب تهئية حلولاً لهذا التساؤل، تقديم مراجعة نظرية، وبيان ملامح منهجية البحث لبلورة حلولاً أولية متوقعة للمشكلة، أعقبها اختبار مدى مصداقية تلك الحلول وجدواها، وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات منسجمة مع مهمة وتوجهات الدراسة والمغزى الفكري لها.

المبحث الأول : منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

من خلال التجربة الميدانية لاحظ الباحث، إن مستوى الاحتراق النفسي يختلف من فرد لآخر ومن مجموعة الى أخرى لدى التدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية وإن صورة هذه الاختلافات تتباين تبعاً لعوامل وظروف موضوعية ترتبط أساساً بصفات التدريسين الشخصية والوظيفية والعوامل البيئية المحيطة سواء كانت داخلية خارجية.

ومن هنا تولدت لديه فكرة دراسة بعض هذه العوامل واخضاعها للبحث العلمي ربما يجد اجابة شافية للأسئلة التالية التي تعبر عن مشكلة الدراسة:

1. الى أي مدى تؤثر متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) في الاحتراق النفسي لدى التدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية ؟
2. ما هو مستوى الاحتراق النفسي لدى التدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية ؟

ثانياً: متغيرات الدراسة

1. المتغير التابع: الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي).
2. المتغير المستقل: بعض العوامل الديموغرافية للاحتراق النفسي والمتمثلة في (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر).

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى ما يلي:

1. تحديد مستوى ودرجة الاحتراق النفسي للتدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية.
2. تحديد المتغيرات والعوامل التي تؤثر في الاحتراق النفسي.
3. التعرف على تأثير بعض المتغيرات الشخصية في الاحتراق النفسي.

رابعاً: فرضيات الدراسة

تم تنمية فرضيتين أساسيتين من واقع الاطار النظري والدراسات السابقة ليتم اختبارها في هذه الدراسة وهي:

الفرضية الأولى: هناك علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) والاحتراق النفسي لدى التدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية.

الفرضية الثانية: هناك تأثير لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) في الاحتراق النفسي لدى التدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية.

خامساً: أهمية الدراسة

دائماً تسعى القيادات الادارية في المنظمات التعليمية الى الحد من الاحتراق النفسي لدى التدريسيين .. مستخدمة في هذا المجال شتى الوسائل والسبل والاجراءات الادارية بما في ذلك تهيئة المناخ التنظيمي المناسب واشباع الحاجات الشخصية للتدريسيين متوخية من ذلك تحقيق أعلى مستويات الأداء والابداع والاستقرار الوظيفي من أجل ضمان استمرار المنظمات في الحياة الاقتصادية وتطورها ، وأمام هذه الحقائق فإن دراسة الاحتراق النفسي وتحديد العوامل المؤثرة فيه ينبغي أن تحظى باهتمام الباحثين والقيادات الادارية على حد سواء التي تسعى الى الأفضل دائماً.

سادساً: طرق جمع البيانات . خصائص العينة . أدوات تحليل البيانات**- طرق جمع البيانات**

تم استخدام مقياس (Maslach & Jackson, 1981) للتعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، ويعد هذا المقياس من أكثر المقاييس استخداماً على نطاق عالمي في قياس الاحتراق النفسي (Worley, et al., 2008)، بعد التعديل البسيط الذي أجراه الباحث لتتناسب الاستبانة مجتمع الدراسة في كلية التربية/ محافظة بغداد.

- مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من التدريسيين بكلية التربية/ الجامعة المستنصرية والبالغ عددهم (49) تدريسي، تم اختيار عينة الدراسة من (35) تدريسي يعتقد الباحث إنها مثلت مجتمع الدراسة تمثيلاً مناسباً وتوزعت على أساس المتغيرات المبحوثة (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) وتشكل العينة نسبة (71%) من مجتمع الدراسة، وتم توزيع الاستبانات على أعضاء العينة وتم استرجاعها بالكامل.

المبحث الثاني : الاطار النظري للدراسة**أولاً: مفهوم الاحتراق النفسي****أ. المفهوم :-**

تزايد الاهتمام بمفهوم الاحتراق النفسي خلال الفترة الأخيرة في مجال التربية والتعليم والعاملين في مجالات المهن الانسانية، ويحدث الاحتراق النفسي لدى الأساتذة نتيجة لعدد من المشاكل التي ترتبط بشكل مباشر بعملية التدريس، والتي يواجهها الأستاذ أثناء تعامله مع الطلبة ذوي السلوك العدواني، وتؤثر الظروف المعيشية التي يعيشها الأستاذ على احتراقه النفسي ومنها عدم توافر المحفزات المادية والمعنوية أثناء الخدمة، كثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم، نقص الدعم الاجتماعي من قبل أفراد المجتمع، فقدان الأمن الوظيفي، ضغوط الإدارة وغيرها. وفي هذا السياق لابد من التعرف على اهم مفاهيم الاحتراق النفسي التي حاول المفكرون في الإدارة تحديدها، فقد اشار المصطلح الانكليزي (Burnout) الى الاحتراق النفسي والذي عرّفه قاموس (American Heritage, 84 : 2000) بأنه: " الاستنزاف العاطفي والفيولوجي ، كنتيجة للإجهاد الطويل الأمد بشكل خاص، أو ان الفرد ضَعَفَ عقلياً وجسدياً بسبب الإجهاد الطويل المدى "، وقد عرّفه قاموس (Oxford Dictionary, 105 : 2007) على أنه : " التعب المفرط الذي يكون عادة سببه العمل الكثير ". (Samall, 2004 : 150)

وأوضح (عبد الرحمن، 1992:3) أنه : " حالة نفسية سلبية تصيب العاملين وأعضاء هيئة التدريس نتيجة مجموعة من الضغوطات المختلفة التي يتعرضون لها، تتعكس هذه الحالة النفسية لديهم على سلوكهم وممارساتهم اليومية تجاه العمل، والأفراد الذين يعملون معهم " ، وأكد (Maslach, Jackson & Lieter, 1996 : 300) بأنه : " عرض من الاجهاد الانفعالي وتبدد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز يحدث لدى الأفراد الذين يعملون في مهن يتم فيها التعامل مع الأفراد بصورة رسمية " .

واتفق معهم في الرأي (Samall, 2004:150)، وضمن التصور العام وضّح (Kurtz, 2006 : 31) مفهوم الاحتراق النفسي بأنه: " شعور عام بعدم أهمية النتائج، وشعور شخصي بعدم تلقي الفرد من التقدير المادي والمعنوي ما يتناسب مع الجهود المبذولة "، وبيّن (Veath, 2009:50) إن الاحتراق النفسي هو: " حالة من الاضطراب، والتوتر، وعدم الرضا الوظيفي، تُصيب العاملين في المجال الانساني، والاجتماعي بصورة عامة، والسلوك التربوي التعليمي بصورة خاصة، ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل، تؤدي به الى استنزاف طاقاته وجهوده مما تنحدر الى مستوى غير مقبول من الأداء.

ويتزايد في كثير من الأحيان وخصوصاً في الأدبيات العربية مصطلحا الاحتراق والضغوط (Burnout and Pressures) إلا أن البحث الدقيق في المفهومين يشير الى التباعد الجوهرى حيث أكد (Maslach & Michael, 1997 : 165) إن تناول المفهومين كل على حده وبمجال بحث مستقل، إنما يؤكد على عدم التشابه أو التوافق، وقد فُرق (Niehouse) بينهما في ثلاث خصائص هي:-

- يحدث الاحتراق النفسي من ضغوط العمل النفسية نتيجة تضارب الأدوار وازدياد جهد العمل.
 - يحدث الاحتراق النفسي لهؤلاء الذين عادة ما يتبنون رؤية مثالية لأداء الأعمال والاضطلاع بالمسؤوليات المهنية.
 - يرتبط الاحتراق النفسي بالمهام التي يتعذر على الشخص تحقيقها.
- ومن كل ما تقدم يؤكد الباحث على إن الاحتراق النفسي هو: " مجموعة أعراض تتمثل في الاجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والاحساس بعدم الرضا عن الانجاز، والتي يمكن أن تحدث لدى الاشخاص الذين يؤدون نوعاً من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس " .
- ب. الأسباب :-**

من خلال مراجعة الأدب التربوي وَجَدَ الباحث إن أكثر الأسباب المؤدية للاحتراق النفسي هي:

- ظروف العمل: وتعبّر عن الأعباء الزائدة ومتطلبات العمل وضغط الوقت.
 - السمات الشخصية: وتشمل ضعف الثقة بالنفس وعدم الاستقرار الانفعالي.
 - العوامل الاجتماعية: وتتضمن المكانة الاجتماعية المنخفضة وضعف المساندة.
 - العوامل المادية: وتتمثل في انخفاض الدخل والعمل لساعات طويلة.
- (الفرح، 2001: 257-255)، (القرني، 2003 : 157)، (نبهان، 2001: 105)، (سليمان ويس، 2010 : 50)
- ت. الأعراض :-**

تؤكد دراسة (الخطيب، 2007 : 12) بأنه: يمكن أن نستدل على وجود الاحتراق النفسي بواسطة أربعة أعراض بارزة هي:

1. أعراض نفسية:

- الاحساس بعدم الرضا عن النفس والعجز والعدوانية.
- الضيق والتوتر والغضب والميل للتبرير والتقصير ولوم الآخرين.
- انخفاض المعنويات.
- قلة القدرة على التركيز والنسيان.

2. أعراض جسدية:

- الإرهاق الجسدي والصداع.
- ارتفاع ضغط الدم وآلام العضلات وأسفل الظهر وزيادة النبض وآلام المعدة.
- اضطرابات النوم وأمراض القلب والدورة الدموية.

3. أعراض اجتماعية:

- وجود مشكلات في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.
- كبت المشاعر وعدم الرغبة في الحديث مع الآخرين والعزلة الاجتماعية.

4. أعراض ترتبط بالعمل:

- الاتجاه السلبي نحو العمل.
- اللامبالاة والغياب والتأخير والرغبة في ترك العمل.
- ضعف الاستعداد في التعامل مع ضغوط العمل وفقدان السيطرة على مخرجات العمل.

ث. الأبعاد :-

يهدف الاحاطة بالاحتراق النفسي، فقد حدد الباحثون أبعاد متباينة في الصدد، فقد ميّز (Maslach & Jackson, 1986 : 155) ثلاثة أبعاد هي . الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، تدني الشعور بالإنجاز، واتفق معه في الرأي(الظفري، القريوتي، 2010: 180) ووصف (دواني وآخرون، 1989: 253) الاحتراق النفسي من خلال الإجهاد العاطفي، والعزلة عن العمل، والشعور بعدم القدرة على تحقيق الأهداف الخاصة. وعول (Fig on, 1996 : 60) على تسعة أبعاد للاحتراق النفسي تمثلت في . فقدان الحماس للعمل، وفقدان العناية بالزبائن، ونقص الدافعية، وضعف البحث عن طرق جديدة للعمل، ورغبة للاستمرار باستخدام أساليب قديمة بالعمل، وقلة قضاء الوقت، والشعور بخيبة الأمل والاحباط، والنظرة السلبية للمهنة. وحدد (Barclay & Pugh, 2008 : 55-56)، إحدى عشر بعداً هي : الانهاك العاطفي، والضيق المستمر، وتدني الروح المعنوية، وقلة الإنجاز الشخصي، وتطوير اتجاهات سلبية نحو العمل والذات، والاحساس بالغضب، والعزلة، ومشاعر القسوة بالتعامل، والتهرب من العمل وتركه، وقلة الابداع، والتعامل الجاف مع الآخرين. واعتمد في قياس الاحتراق النفسي مقياس (Maslach & Jackson, 1986) ويتكون مما يأتي:

- **الاجهاد الانفعالي:** ويعني أن يشعر الفرد بكونه متعباً ومجهداً الى درجة كبيرة، ومستنزفاً في عاطفته وذهنه ووجدانه.
- **تبدل المشاعر:** وهي حالة الشعور السلبي والاتجاهات الساخرة نحو الآخرين.
- **نقص الشعور بالإنجاز الشخصي:** ويعني الميل لتقييم الذات بصورة سلبية.

ج. العوامل:-

يعتبر موضوع الاحتراق النفسي من العلوم التي نالت اهتماماً مشتركاً ما بين علوم الإدارة والعلوم الانسانية في السعي لفهم السلوك الانساني ومعرفة العوامل التي تؤثر على الاحتراق النفسي، ولذا تبينت نتائج الدراسات في تحديد تلك العوامل، ولكنها تدور حول ثلاث محاور أساسية، تختلف من بحث لآخر ومن دراسة لأخرى من حيث تقسيمها الى مجموعات كعوامل اجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للاحتراق النفسي وتتمثل بالآتي:

أ. العوامل الديموغرافية

ب. العوامل الشخصية

ت. العوامل التنظيمية

1- العوامل الديموغرافية :

تتعلق هذه العوامل بقدرات ومهارات العاملين أنفسهم، ويمكن قياسها ومعرفتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات المميزة للعاملين، مثل، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر وغيرها، ويمكن تفصيل هذه العوامل الديموغرافية على النحو التالي:

1. الجنس:

كانت نتائج الدراسات حوله متباينة فيما بينها، إذ أشارت احدى الدراسات أن الرجال يشعرون بالاحتراق النفسي أحياناً بشكل أكبر من النساء، فيما أكدت أخرى أن النساء هُنَّ الأكثر عرضة له كدراسة (Anion, et al., 2000) التي أوضحت أن الرجال يشعرون بنقص الشعور بالإنجاز الشخصي كبعد للاحتراق النفسي أقل من النساء (Veatch, et al., 2006:15).

وبين (Bakker, et al.,2007:25) في دراسة قام بها لعينة من (125) فرد من العاملين في المركز الصحي في إسبانيا، عدم وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والجنس والعمر كمتغيرين ديموغرافيين.

2. الحالة الاجتماعية:

أكدت الدراسات أن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل بالمقارنة مع زملائهم غير المتزوجين، وبالتالي فهم أقل احتراقاً (Buk, et al.,1984)(Maslach, et al.,2001) ; نقلاً عن (BrenninKmejer, 2005:24)، ويمكن تفسير ذلك بأن المتزوجين يشعرون باستقرار عاطفي واجتماعي مقارنة بغير المتزوجين الذين يجاهدون لبناء مستقبلهم، بالإضافة الى وجود دراسات أشارت الى أن العزّاب والأرامل والمطلّقين معرضون للاحتراق النفسي أكثر من المتزوجين (Gerry, et al.,2000) ; (Jacson,1998) نقلاً عن (Dirk,2003:112).

3. المؤهل العلمي:

تبينت نتائج الدراسات التي قاست العلاقة بين المؤهل العلمي ومستوى الاحتراق النفسي لدى الأفراد، ولكن كانت غالبية النتائج تميل الى تأكيد الارتباط الموجب فيما بين التأهيل العلمي للموظف ومعدل احتراقه النفسي (Maslach, et al.,2001 ; Roach,1994 ; Finch & Krantz,1991) نقلاً عن (Folgel, et al.,2006:123) وربما كان هذا يرجع لأسباب عديدة معظمها ارتفاع مستوى طموح الفرد المؤهل وسعيه المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي أفضل، بالإضافة الى تزايد البدائل الوظيفية أمام الفرد كلما ارتفع تأهيله العلمي.

4. سنوات الخدمة:

يقصد بسنوات الخدمة بأنها الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين، وأظهرت نتائج بعض الدراسات، أنه كلما زادت أقدمية العامل كلما زاد رضاه عن عمله وقلَّ احتراقه النفسي، وكلما قلَّت الأقدمية في العمل قلَّ رضا الفرد عن عمله وزاد احتراقه (Gomez, et al.,2005:30)، وأوضح (Melamed,2006:107) أن هذه النتائج قد تتباين من مجتمع لآخر، أو من بيئة لأخرى، فكلما كانت الضغوط المترتبة عن العمل قليلة ينخفض مستوى الاحتراق النفسي، وبالعكس، بغض النظر عن سنوات الخدمة.

5. العمر:

أشارت بعض الدراسات على وجود علاقة ارتباطية سلبية بين السن وبين درجة الاحتراق النفسي، فكلما تقدم الفرد العامل في عمره، كلما زادت درجة رضاه عن العمل وقلَّت درجة احتراقه، وقد يكون السبب في ذلك، أن مستوى طموح الفرد العامل في بداية عمره الوظيفي يكون مرتفع، وبالتالي لا يقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل، إذ أن تطلعاته لما يريد تحقيقه من عمله تكون عالية، مما يتسبب في عدم رضائه الوظيفي وزيادة مستوى احتراقه النفسي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية، وينخفض مستوى طموحه ويرضى بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك، زيادة الرضا الوظيفي، وقلّة درجة الاحتراق النفسي (Russell, et al.,1987; Vredenburg, et al.,1999; Maslach,2002) ; نقلاً عن (Bakker, et al.,2007:27). وبيّنت دراسات أخرى لمجموعة من الأفراد في إسبانيا، أن الاحتراق النفسي، كان سائداً بين أولئك الأكبر سناً (Veatch, et al.,2006:15)، ويمكن تحليل ذلك في أنه: في الحالة الأولى ربما كان الأفراد الأكبر سناً بصحة جيدة مقارنة بالأصغر سناً، أما في الحالة الثانية فيمكن ربطها بالحركة المهنية، كالاستقالة والتقاعد وإنهاء الخدمة...، والتي تكون قليلة مقارنة بغيرها من الدول، وعليه فإن العمر يعتبر عاملاً مهماً للاحتراق النفسي على الرغم من اختلاف مستواه من ظرف الى آخر.

ب- العوامل الشخصية :

بيّن كل من (Steers & Porter, 1995)، أن العوامل الشخصية تهيئ الأفراد للاحتراق النفسي وتطور أبعادها والتي تتمثل بالعوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه مثلاً: نوع شخصية الفرد العامل واحترام ذاته وثقافته وقدرته على تحمّل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة. وهناك بعض الدراسات النفسية التي أكدت وجود علاقة ايجابية بين نوع الشخصية والاحتراق النفسي (Farber,1992 ; Lavanco, et al.,2001) ، وأوضح (Schuler,1997) أن العوامل الشخصية تتفاعل مع العوامل التنظيمية وتسبب الاحتراق النفسي نقلاً عن (Gomez, et al.,2005:35) وأتفق معهم في الرأي (Melamed,2006:109).

ج _ العوامل التنظيمية :

حدد (Maslach & Lieter) مجموعة عوامل تنظيمية مؤسسية تؤدي الى الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين في بعض الشركات والمؤسسات والهيئات (مجيد ، 2012 : 1) وعلى النحو التالي:

1. **ضغط العمل:** يشعر الموظف بأن لديه اعباء كثيرة مناطة به، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جداً ومن خلال مصادر محدودة وشحيحة *We have to do too much in too little time with few resources*، وكثير من المؤسسات والشركات سعت في العقود الماضية الى الترشيد من خلال الاستغناء عن أعداد كبيرة من الموظفين والعمالة، مع زيادة الأعباء الوظيفية على الاشخاص الباقين في العمل، ومطالبتهم بتحسين أدائهم وزيادة انتاجهم.
2. **محدودية صلاحيات العمل:** إن أحد المؤشرات التي تؤدي الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل. و تتأتى هذه الوضعية من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة لا تعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الأجراء المناسب من قبل الموظف.
3. **قلة التعزيز الإيجابي:** عندما يبذل الموظف جهداً كبيراً في العمل وما يستلزم ذلك من ساعات اضافية وأعمال ابداعية دون مقابل مادي أو معنوي يكون ذلك مؤشر آخر عن المعاناة والاحتراق الذي يعيشه الموظف.
4. **انعدام الاجتماعية:** يحتاج الموظف أحياناً الى مشاركة الآخرين في بعض المهوم والأفراح والتفيس، ولكن بعض الأعمال تتطلب فصلاً فيزيقياً في المكان وعزلة اجتماعية عن الآخرين، حيث يكون التعامل أكثر مع الأجهزة والحاسبات وداخل المختبرات والمكاتب المغلقة.
5. **عدم الانصاف والعدل:** يتم أحياناً تحميل الموظف مسؤوليات لا يكون بمقدوره تحملها، وعند إخلاله بها يتم محاسبته، وقد يكون القصور في أداء العمل ليس تقاعساً من الموظف، ولكن السبب رداءة الأجهزة وتواضع امكانياتها ومحدودية برامجها، اضافة الى امكانية عدم وجود كفاءات فنية مقتدرة لأداء الواجبات المطلوبة.
6. **صراع القيم:** يكون الموظف أحياناً أمام خيارات صعبة، قد يتطلب منه العمل القيام بشيء ما والاضطلاع بدور ما ولا يكون ذلك متوافقاً مع قيمه ومبادئه.

ثانياً: الدراسات السابقة

1. بينت دراسة (Etzion, 1987) وجود اختلافات ضئيلة في درجة الاحتراق النفسي تُعزى لجنس وعُمر المعلم (ذكر أو أنثى)، كما أظهرت الدراسة أيضاً أن المعلمين الأصغر سناً وذوي سنوات الخدمة القليلة يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة أكبر من المعلمين الأكبر سناً وذوي سنوات الخدمة الطويلة خصوصاً فيما يتعلق ببُعديّ الاجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي.
2. قام (Costa & Taillieu, 1995) بدراسة لمعرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من (152) معلماً يعملون في مجال التربية، وقد تبين أن مستوى الاحتراق النفسي عندهم يُعزى الى خلفية المعلم التدريسية وعمره وسنوات الخدمة.
3. درس (Miller, et al. , 2000) العوامل التي تساعد على بقاء المعلم في ميدان التربية الخاصة، أو تركه أو التحول الى مجالات أخرى، اشتملت عينة الدراسة على (595) معلم ومعلمة من ولاية فلوريدا، وأخذت الدراسة المتغيرات الديموغرافية التالية: (العمر، والجنس، وسنوات الخدمة، وعلاقة المعلم بالطلبة، وعدد الطلاب بالصف، والعلاقة مع الإدارة، والراتب)، وأظهرت الدراسة بعد فترة من المتابعة أن (21%) من المعلمين تركوا المهنة، و (31%) منهم تحول الى العمل بمجالات أخرى، أي ما يعادل (52%) من أفراد عينة الدراسة لم

يستمرّوا في عملهم في مجال التربية وأظهرت النتائج أن المعلمين الذين استمرّوا في العمل بمجال التربية كانوا من المعلمين الأكبر عُمرًا، وذوي سنوات الخدمة الطويلة، وأنهم أقلّ تعرضاً للضغوط، أما الذين انسحبوا من مجال التربية فقد أوضحت الدراسة أنهم واجهوا مشاكل في جو العمل، وقلة الدعم من قبل الإدارة، وكثرة عدد طلبة الصف الواحد.

4. تناول (الخالدي، 2002) دراسة هدفت للتعرف على النمط الإداري وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي مدارس الكرك الثانوية الحكومية، تكونت عينة الدراسة من (329) معلماً ومعلمة من العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك، وأشار النتائج إلى أن المعلمين قد سجلوا درجة عالية من الاحتراق النفسي على بعد الاجهاد الانفعالي، ودرجة متوسطة على بعد نقص الشعور بالإنجاز، ودرجة متدنية على بعد تبدل المشاعر، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائياً في درجات الاحتراق النفسي تُعزى لمتغير الجنس، حيث كانت درجات الاحتراق النفسي لدى الذكور أعلى مما لدى الإناث وفي الأبعاد الثلاثة.

5. هدفت دراسة (Ceyanes, 2004) إلى تحليل العلاقة بين الاحتراق النفسي للمعلم وثقته بالمدير في عدد من المدارس في تكساس، وطُبقت الدراسة على عينة تألفت من (315) معلم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه لم تظهر من بين العينة ككل ممن كانت ثقته بالمدير عالية أي مستوى من الاحتراق النفسي، ووجد أن لعدد من سنوات الخدمة والعمر أثر في حدوث الاحتراق النفسي بين المعلمين، فكان للأول تأثير كبير مقارنة بالثاني الذي كان تأثيره متوسط، وتقترح الدراسة أن على المدراء أن يركزوا على تطوير علاقات قائمة على الثقة مع المعلمين لتخفيف الاحتراق النفسي بينهم.

6. قام (مصطفى، 2004) بدراسة للتعرف على درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية، وبلغ حجم العينة (108) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج وجود الاحتراق النفسي بمستوياته البسيطة والمتوسطة لدى عينة الدراسة تُعزى لنوع المعلم وطبيعة المادة التي يدرسها.

7. تناول (الزيودي، 2007) الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بلغ عددها (115) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتفاع في مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين مقارنة بالمعلمات، وأظهرت النتائج عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي على مستوى الاحتراق النفسي، أما بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية فقد أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي مستويات الخبرة القليلة يتعرضون لمستوى أعلى من الاحتراق النفسي.

8. عنت دراسة (الشكري، 2008) بمعرفة العلاقة بين ثلاث متغيرات، أثنان منها تفسيرية (العدالة التنظيمية، والثقة التنظيمية) وآخر إستجابي (الاحتراق النفسي للعاملين) لتشخيص مستوى التأثير الذي تمارسه المتغيرات التفسيرية في المتغير الإستجابي، وتكونت عينة الدراسة من (140) موظفاً من العاملين في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتم استخدام مقياس Maslach للاحتراق النفسي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: انخفاض مستويات متغيري الدراسة التفسيرية (العدالة التنظيمية، والثقة التنظيمية) وهذا مؤشر جيد بالنسبة للمتغير الإستجابي (الاحتراق النفسي) بمستوياته الثلاثة (الشخصية، التفاعلية، والوظيفية) إذ أن

لتراجع مستواه آثاراً إيجابية واضحة على العاملين والمنظمة المبحوثة، فضلاً عن تأكيد النتائج على وجود علاقة معنوية بينهما، الأمر الذي يؤيد من حجم تأثيرهما، إلا إن ما يُخَفِّفُ شدة هذه النتائج هو عدم وجود تأثير معنوي لهما على الاحتراق النفسي للعاملين.

9. قام (Schwarzer & Sitter, 2009) بدراسة مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة من (157) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الثانوية بتركيا وتوصل الباحثان الى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق لدى عينة الدراسة في الابعاد الثلاثة لمقياس Maslach ، وأظهرت الدراسة عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي والجنس.

10. أجرى (الرافعي، والقضاة ، 2010) دراسة لمعرفة مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء متغيرات (العمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والخبرة في مجال التدريس، والجنسية، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب في القاعة الدراسية، والنصاب التدريسي في الأسبوع)، وتم تطبيق الدراسة على عينة تضم (77) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المعلمين بأبها، وتوصلت نتائج الدراسة الى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين في أبها كانت بدرجة متوسطة على المقياس الكلي وأبعاده الفرعية التالية: (عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، والاجهاد الانفعالي لدى المدرسين)، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير النصاب التدريسي الأسبوعي على الدرجة الكلية للمقياس ولصالح النصاب التدريسي أكثر من (120 ساعة)، في حين لم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً للمتغيرات الأخرى.

11. قدّم (النوري، 2011) دراسة للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات معاهد بغداد في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، الاختصاص، المرتبة العلمية) وبلغ حجم العينة (50) عضو هيئة تدريسية، وتم استخدام مقياس (Robert Angelo, 1989) للاحتراق النفسي، وقد بينت النتائج إن عضو الهيئة التدريسية يتأثر نفسياً وإدراكياً بعدة متغيرات من شأنها أن تولّد عنده احتراق نفسي والتي منها (المرتبة العلمية، الموقع الوظيفي) كما أظهرت النتائج إن هناك علاقة بين الاحتراق النفسي وكل من متغيرات (الجنس والعمر والمرتبة العلمية والاختصاص).

12. قدّم (العبدوي، 2014) دراسة لمعرفة مستوى الاحتراق النفسي ومدى ارتباطه بضغوط العمل والأداء الوظيفي في محافظة واسط، على عينة مكونة من (81) عامل من العاملين في مهنة التمريض، وتم استخدام مقياس (شمس وآخرون ، 2007) للاحتراق النفسي، وأظهرت الدراسة أن هناك تأثير لضغوط العمل والاحتراق النفسي في الأداء الوظيفي، كما أظهرت أن تأثير ضغوط العمل في الأداء الوظيفي يكون عبر الاحتراق النفسي ويعود ذلك الى عدم تناسب الحوافز مع الجهود المبذولة في العمل وعدم تناسب الدخل بشكل عام مع الحاجات السائدة في المجتمع فضلاً عن الحاجة الى التدريب والتطور المهني.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض بعض الدراسات السابقة التي توفرت حول الموضوع، فإنه يمكن استخلاص عدة نقاط من تحليل

ما سبق عرضه من دراسات كما يلي:

- لا توجد دراسة في البيئة العراقية على مستويات كليات التربية والجامعات تناولت موضوع الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس على حد علم الباحث، أما الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي الذي يتعرض له أعضاء هيئة التدريس فكانت الدراسة الوحيدة دراسة (النوري ، 2011) والتي تناولت التعرف على مستوى الاحتراق النفسي الذي يتعرض له عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد مع اختلاف أداة القياس والمنهجية مع الدراسة الحالية.
- وجدت دراسة على البيئة العراقية تحدثت عن الاحتراق النفسي لدى العاملين في مهنة التمريض، مثل دراسة (العبدوي ، 2014)، ودراسة تحدثت عن تأثير كل من العدالة والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (الشكرجي ، 2008).
- تم العثور على دراسات في البيئة العربية تناولت موضوع الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل دراسة (الرافعي، والقضاة ، 2010)، مع وجود ندرة في الدراسات في هذا المجال على هذه الفئة.
- معظم الدراسات التي تم عرضها في الدراسة، تحدثت عن مستويات الاحتراق لدى المعلمين العاملين في مدارس التعليم العام، والعاملين في مدارس التعليم الخاص.
- هناك ندرة في " الدراسات العراقية " التي تناولت مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، مما يدفع الى مزيد من البحث لاستكشاف مستويات الاحتراق النفسي لدى هذه الفئة، وهو ما تهدف اليه الدراسة الحالية.

المبحث الثالث : الجانب العملي للدراسة

أولاً : خصائص عينة الدراسة

يُظهر الجدول (1) خصائص عينة الدراسة وهي الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر، ويلاحظ إن الإناث وفق متغير الجنس يمثلن النسبة الأكبر في عينة الدراسة إذ بلغت نسبتهن (81.63) فيما كانت نسبة المتزوجين (93.88) من أفراد عينة الدراسة، أما متغير المؤهل العلمي فإن الجدول المذكور يؤشر إن حملة شهادة الدكتوراه يشكلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة إذ بلغت (79.59)، وهذا يتوافق مع مجتمع الدراسة وهم التدريسيون العاملون في كلية التربية / الجامعة المستنصرية، فيما يؤشر الجدول (1) إن متغير سنوات الخدمة من أبرز خصائصه، إن التدريسيين ممن لديهم عشر سنوات فأقل يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة إذ بلغت (71.43) تليها النسبة التي تمثل التدريسيين ممن لديهم خدمة أكثر من واحد وعشرين سنة إذ بلغت (20.41)، ويلاحظ كذلك إن التدريسيين الذين تنحصر أعمارهم بين (41 - 50) سنة، يشكلون نسبة (61.23) من عينة الدراسة وهذه الفئة العمرية تمثل مرحلة النضوج لدى التدريسيين العاملين في الكلية المذكورة وهذا يتناسب ويتوافق مع مستويات التحصيل الدراسي كمتغير مستقل ، ومع متغير سنوات الخدمة مما يعكس واقعية العينة المختارة ومصادقيتها في تمثيل مجتمع الدراسة.

جدول (1) خصائص عينة الدراسة

المتغير	الخصائص	التكرار	النسبة %
1. الجنس	ذكر	9	18.37
	أنثى	40	81.63
2. الحالة الاجتماعية	متزوج	46	93.88
	أعزب	3	6.12
3. المؤهل العلمي	ماجستير	10	20.41
	دكتوراه	39	79.59
4. سنوات الخدمة	6-15 سنة	35	71.43
	16-20 سنة	4	8.16
	21 فأكثر	10	20.41
5. العمر	30-40 سنة	15	30.61
	41-50 سنة	30	61.23
	51 فأكثر	4	8.16

ثانياً : مستوى اجابات عينة الدراسة حول المتغير المعتمد (الاحترق النفسي)

يُبين الجدول (2) مستوى اجابات عينة الدراسة حول متغير (الاحترق النفسي)، ويلاحظ أن المعدل العام لإجابات عينة الدراسة بلغ (3.8) وبانحراف معياري بلغ (1.04849) ومعامل الاختلاف بلغ (27.59) وهذا يؤشر الاتجاه الايجابي لإجابات عينة الدراسة وعدم تشنّتها.

جدول (2) مستوى اجابات عينة الدراسة حول الاحترق النفسي

المتغير المعتمد	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف C.V
الاحترق النفسي	3.8	1.04849	27.59

ثالثاً : مستوى اجابات عينة البحث حول المتغيرات المستقلة

يُوضح الجدول (3) مستوى اجابات عينة الدراسة حول المتغيرات المستقلة والتي خضعت للدراسة والتحليل (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر).

جدول (3) مستوى اجابات عينة الدراسة حول المتغيرات المستقلة

ت	المتغيرات المستقلة	M	S.D	C.V
1	الجنس	1.25	0.432	34.56
2	الحالة الاجتماعية	1.79	0.419	23.41
3	المؤهل العلمي	2.85	1.018	35.72
4	سنوات الخدمة	2.43	1.656	68.15
5	العمر	2.95	1.152	39.05
	المعدل	2.254	0.9354	40.18

ومن خلال الجدول يتضح الآتي:

- أ. انخفاض المتوسط العام لمتغيري (الجنس، الحالة الاجتماعية) عن المتوسط المعياري للمقياس⁽¹⁾، هذين المتغيرين قد حصلنا على أدنى الاجابات في عينة الدراسة.
- ب. اقتراب المتوسط العام لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) من المتوسط المعياري للمقياس، حيث بلغ المتوسط العام لمتغير المؤهل العلمي (2.85) بانحراف معياري (1.018) ومعامل الاختلاف (35.72)، فيما كان المتوسط العام لمتغير سنوات الخدمة (2.43) بانحراف معياري (1.656) ومعامل الاختلاف (68.15)، إن ارتفاع معامل الاختلاف الى هذا المستوى يؤشر تشتت اجابات عينة الدراسة حول متغير سنوات الخدمة، أما المتوسط العام لمتغير العمر فقد بلغ (2.95) وهو يقترب كثيراً الى المتوسط المعياري للمقياس فيما كان الانحراف المعياري (1.152) ومعامل الاختلاف (39.05).

$$(1) \text{ المتوسط الحسابي للمقياس هو } 3 = \frac{1+2+3+4+5}{5}$$

- ج. المعدل العام للمتغيرات المبحوثة كان (2.254)، الانحراف المعياري (0.9354) ومعامل الاختلاف (40.18) وهذا يؤشر الاتجاه الايجابي لعينة الدراسة تجاه المتغيرات المستقلة.

رابعاً : العلاقات بين متغيرات الدراسة المستقلة

يُلاحظ من الجدول (4) العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة، وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (person) لإيجاد هذه العلاقات وكالاتي:

جدول (4)الارتباط بين المتغيرات المستقلة

المتغيرات	الجنس x1	الحالة الاجتماعية X2	المؤهل العلمي X3	سنوات الخدمة X4	العمر X5
الجنس X1	1.000	-0.376	-0.450	-0.248	-0.155
الحالة الاجتماعية X2	-0.366	1.000	0.261	0.235	0.388*
المؤهل العلمي X3	0.150	0.245	1.000	0.307**	0.885*
سنوات الخدمة X4	-0.250	0.322	0.366	1.000	0.761*
العمر X5	-0.155	-0.145	-0.250	0.344	1.000

* * مستوى معنوية 0.01

* مستوى معنوية 0.05

- وجود علاقة ارتباطية موجبة وضعيفة بين متغيري (الحالة الاجتماعية و العمر) وبواقع (0.388) عند مستوى معنوية 0.05
- وجود علاقة موجبة ضعيفة بين متغيري(المؤهل العلمي والخدمة)وبواقع(0.307)عند مستوى معنوية0.01، يضاف الى ذلك وجود علاقة موجبة قوية بين متغيري(المؤهل العلمي والعمر)وبواقع(0.885)عند مستوى معنوية 0.05.
- وجود علاقة ايجابية قوية بين متغيري (الخدمة و العمر) وبواقع (0.761) عند مستوى معنوية 0.05.

خامساً : العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتغير المعتمد (الاحترق النفسي)
يُوضح الجدول (5) العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير المعتمد (الاحترق النفسي).

جدول (5) العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير المعتمد (الاحترق النفسي)

المتغيرات المتغير المعتمد	الجنس X_1	الحالة الاجتماعية X_2	المؤهل العلمي X_3	سنوات الخدمة X_4	العمر X_5
الاحترق النفسي	0.029	0.455	0.733**	0.745**	0.866*

1. وجود علاقة موجبة وقوية بين متغيري (المؤهل العلمي و مدة الخدمة) والمتغير المعتمد (الاحترق النفسي) وبواقع (0.733) و (0.745) عند مستوى معنوية 0.01 على التوالي.
2. وجود علاقة ارتباطية ايجابية ومعنوية بين متغيري (العمر والاحترق النفسي) وبواقع (0.866) عند مستوى معنوية 0.05.

إن هذه النتيجة التحليلية تعطينا فرصة قبول الفرضية الأولى في الدراسة ومفادها [هناك علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين المتغيرات المستقلة (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، العمر) والاحترق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية]، وذلك لتحقيق أغلبها.

سادساً : أثر المتغيرات المستقلة في الاحترق النفسي

يُوضح الجدول (6) أثر المتغيرات المستقلة في الاحترق النفسي كمتغير معتمد.

جدول (6) أثر المتغيرات المستقلة في الاحترق النفسي

المتغيرات المستقلة	Coefficient	St.Dv	T المحسوبة	T الجدولة
الجنس X_1	0.049	0.341	0.273	0.762
الحالة الاجتماعية X_2	0.526	0.429	0.065	0.247
المؤهل العلمي X_3	0.189	1.028	1.345	0.844
سنوات الخدمة X_4	0.167	1.037	1.939	0.062
العمر X_5	0.372	1.160	1.999	0.065

ويلاحظ أن المتغيرات المستقلة (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) تؤثر في الاحترق النفسي، لأن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني أن التأثير معنوي وإيجابي كما يلاحظ من خلال الجدول (6) إن متغيري الجنس والحالة الاجتماعية لا يؤثران في الاحترق النفسي، لأن قيمة (T) المحسوبة هي أقل من قيمتها الجدولية ولكلا المتغيرين، إن هذه النتيجة التحليلية تعطينا فرصة قبول الفرضية الثانية والتي مفادها [هناك تأثير لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) في الاحترق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية] وذلك لتحقيق أغلب متغيراتها.

ولغرض توضيح تأثير المتغيرات المستقلة في الاحتراق النفسي فقد اعتمد نموذج التباين (اختبار F)، وكما موضح في الجدول (7)، حيث تؤثر النتائج الواردة فيه تأثير أغلب المتغيرات المبحوثة في المتغير المعتمد (الاحتراق النفسي) لأن قيمة F المحسوبة والتي بلغت (1.602) أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.01).

جدول (7) نتائج تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثانية

التفاصيل	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	F الجدولية
الانحدار	2.577	5	0.385	1.602	0.352
الخطأ	15.825	45	0.448		
الاجمالي	18.402	50			
معامل التحديد R^2	0.328				
الخطأ المعياري	0.5921				

وهذه النسبة يدلل عليها معامل التحديد والذي يشير الى أن المتغيرات المبحوثة تفسر (32.8%) من التغير الذي يحصل في المتغير المعتمد (الاحتراق النفسي).

المبحث الرابع : الاستنتاجات و التوصيات

بعد الانتهاء من تحقيق جميع أهداف الدراسة، نجد من الضروري حصر أهم الاستنتاجات في الجانبين النظري والتطبيقي، ومحاولة وضع التوصيات التي نقتربها للباحثين والممارسين والمهنيين بهذا المجال للإفادة منها في دراساتهم أو إدارة منظماتهم من أجل تحقيق الفاعلية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الاستنتاجات:-

أ. استنتاجات الجانب النظري:

كانت حصيلة المراجعة النظرية . لبعض ما كتب حول متغير الدراسة . مجموعة استنتاجات هي:

1. أن الاحتراق النفسي ظاهرة ذات أوجه عديدة ناتجة من متغيرات شخصية وتنظيمية.
2. يشكل الاحتراق النفسي استجابة للتوتر الناتج عن أوضاع العمل باتفاق العديد من الباحثين و المهتمين بهذا الشأن.
3. تتنوع الأبعاد المشخصة للاحتراق النفسي، إلا اننا نستطيع تصنيفها ضمن ثلاث أنواع من الأبعاد (ذاتية، تفاعلية، وظيفية).
4. بالرغم من وجود دراسات وبحوث حول موضوع الاحتراق النفسي، إلا أنه يُعد من الموضوعات الحديثة في حقل المنظمة والسلوك التنظيمي، الذي انساق اليه الكثير من الجهود التي بذلها باحثي حقل علم النفس الذي كان من أولى الحقول العلمية التي اهتمت بالموضوع، ويعكس ذلك حجم التداخل الموجود بين الحقول، فضلاً على كون حقل المنظمة يُعد مجال خصب يساعد على تطبيق الكثير من النظريات والنماذج المتعلقة بالموضوع.

ب. استنتاجات الجانب التطبيقي:

- في ضوء تحليل المعطيات الاحصائية في المبحث السابق، يمكن تحديد الاستنتاجات مستتبطة وعلى النحو الآتي:
1. التوجه الايجابي لإجابات عينة الدراسة نحو الاحتراق النفسي باعتباره المتغير المعتمد في الدراسة، حيث أن المعدل العام لإجابات العينة بلغ (3.8) وبانحراف معياري (1.04).
 2. انخفاض مستوى اجابات عينة الدراسة نحو متغيري الجنس والحالة الاجتماعية عن المتوسط المعياري للمقياس.
 3. ارتفاع مستوى اجابات عينة الدراسة نحو المتغيرات المستقلة الأخرى (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) واقترباها كثيراً من المتوسط المعياري للمقياس.
 4. هناك علاقات ارتباطية موجبة وقوية نوعاً ما بين المتغيرات المستقلة (المؤهل العلمي، الخدمة، العمر) وعلاقة موجبة ضعيفة الى حد ما، ما بين متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية.
 5. وجود علاقة موجبة وقوية بين متغيري المؤهل العلمي ومدة الخدمة كمتغيرات مستقلة والمتغير المعتمد الاحتراق النفسي.
 6. هناك علاقة ارتباطية قوية ومعنوية بين متغيري العمر والاحتراق النفسي.
 7. هناك أثر للمتغيرات المستقلة (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) في المتغير المعتمد الاحتراق النفسي.

ثانياً: التوصيات:-

وانسجماً مع النتائج التي توصلت اليها الدراسة فإن الباحث يقدم التوصيات التالية:

1. ضرورة أن يحظى موضوع الاحتراق النفسي باهتمام عمادة كلية التربية في بغداد كونه علامة سلبية تؤثر عند تقييم المنظمات العاملة في المجال التربوي والعلمي.
2. التركيز البحثي حول الاحتراق النفسي من خلال محاور جديدة تُعزز من مكانة التنظيم الإداري.
3. ضرورة معرفة وتحديد العوامل المشجعة لتقليل مستوى الاحتراق النفسي بما يخدم وتحقيق أهداف المنظمة التربوية والأهداف الشخصية لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين فيها.
4. ضرورة قيام عمادة الكلية بوضع نظام عادل للمكافآت المادية والمعنوية لتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على بذل المزيد من الجهد والإنجاز وخلق الدافعية فيهم للعمل بروح الفريق وبالتالي تنمية الشعور بالانتماء.
5. ضرورة الاعتراف والتعامل مع المصالح الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية، والعمل على تحقيقها بما يضمن الانسجام والمصالح العامة للمنظمة.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:-

1. الخالدي، مائسة، (2002)، " النمط الإداري المدرك وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي مدارس الكرك الثانوية الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
2. الخطيب، محمد جواد، (2007)، " الاحترق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة"، بحث مقدم الى المؤتمر التربوي الثالث - الجودة في التعليم الفلسطيني (مدخل للتميز)، الجامعة الإسلامية.
3. داوودي، كمال والكيلاني، أنمار وعليان، خليل (1989)، " مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية في الأردن"، الكويت، المجلد (3)، العدد (10).
4. الرفاعي، يحيى عبدالله، والقضاة، محمد فرحان، (2010)، " مستويات الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (2)، العدد (2).
5. الزيودي، محمد، (2007)، " مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة دمشق، المجلد (23)، العدد (12)، ص 189-219.
6. سليمان، عبد الرحمن ويس، السيد، (2010)، " الاحترق النفسي وعلاقته بالتفكير في ترك المهنة لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد (34).
7. الشكرجي، أسماء طه نوري، (2008)، " تأثير كل من العدالة والثقة المنظمة في الاحترق النفسي للعاملين - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي"، أطروحة دكتوراه في علوم الإدارة العامة (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد.
8. الظفري، سعيد و القريوتي، ابراهيم، (2010)، " الاحترق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (6)، العدد (3).
9. عبد الرحمن، علي، (1992)، " مستويات الاحترق النفسي لدى المشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات" رسالة ماجستير غير منشورة في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
10. العبودي، زينب محمود عبد الحسن، (2014)، " الاحترق النفسي وارتباطه بضغوط العمل والأداء الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض - بحث ميداني في عينة من المستشفيات الحكومية في محافظة واسط"، رسالة ماجستير في علوم إدارة التمريض (غير منشورة) كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد.
11. الفرح، عدنان، (2001)، " الاحترق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر"، مجلة الدراسات، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد (28)، العدد (2).
12. القرني، علي، (2003)، الإعلام والاحترق النفسي، مجلة جامعة الملك سعود، السعودية، المجلد (16)، العدد (1).
13. مجيد، سوسن شاكر، (2012)، " الاحترق النفسي أعراضه، مصادره"، [http:// www.ahewar.org / debat / show. art. asp.? aid=306929](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=306929).
14. مصطفى، مهير محمد، (2004)، " الارهاق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية"، مجلة أم درمان، جامعة أم درمان، المجلد (15)، العدد (7).
15. بنهان، بديعة، (2010)، " الاحترق النفسي وعلاقته بفعالية الذات لدى معلمي التربية الخاصة"، مجلة الارشاد النفسي، القاهرة، العدد (22).
16. النوري، مرتضى جبار، (2011)، "قياس أبعاد الاحترق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد"، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد (36).

ثانياً: المصادر الأجنبية

17. "American Heritage Dictionary", (2000), Houghton Mifflin Company.
18. "Oxford Dictionary"; (2007), Oxford University press.
19. Bakker, A. ; Arino, T. ; Barrick, R., (2007), "Burnout and Job Satisfaction of Vocational Supervisors", Journal of Agricultural Education, Vol. 15, No. 3, pp. 20-45.
20. Barclay, L.; Pugh, C., (2008), "Exploring the Pole of Emotions in Justice Perceptions and Retaliation", Journal of Applied Psychology, Vol. 20, No. 15, pp. 110-130.

21. Brennin Kmejer, V., (2005), "Educator Burnout: Sources and Consequences", Journal of Organizational Behavior, Vol. 15, No. 3, pp. 18-30.
22. Ceyanes, R., (2004) "Analysis Between Teacher Trust in the Principal and Teacher Burnout As Identified By Teachers in Selected Texas Public Schools". www.instituteofpr.com.
23. Costa, A.; Tail lieu, T., (1990), "The effects of education category and type of training of job burnout in education teachers", Journal of Organization Behavior, Vol. 25, No. 15, pp. 175-195.
24. Dirk, K., (2003), "Life Events and Burnout", Journal of Applied Psychology, Vol. 38, No. 5, pp. 108-125.
25. Etzion, D., (1987), "Stress reduction Program's to Prevent teachers burnout Education", American Management Association, Vol. 15, No. 5, pp. 355-358.
26. Fig one, A. ,(1996), "Teacher-Coach Burnout: Avoidance Strategies", Journal of Education and Development.
27. Folger, R. ; Hoy, W., Koh, J., (2006), "Burnout and Engagement in Probationary Police officers: A Scoping paper", Journal of Criminal Journal, Vol. 20, No. 5, pp. 116-136.
28. Gomez, J. ; Folger, R. ; Kim, H. ; Nault, E., (2005), "An Assessment of Burnout in Human Service Providers", Journal of Rehabilitation-Jan- March, Vol. 63, No. 5, pp.25-45.
29. Kurtz, D., (2006), "Role Stressors, Burnout, Mediation, Job Satisfaction: A Stress-Outcome Model and an Empirical Test", Social work Research, Vol. 25, No. 5.
30. Maslach, C.; Jackson, S.; (1986), "Maslach Burnout Inventory" 2nd, Palo Alto, CA: Consulting Psychology press.
31. Maslach, C.; Jackson, S.; (1997), " Burnout in Organizational Settings", Applied Social Psychology Journal, Vol. 5, No. 3, pp. 155-175.
32. Maslach, C.; Jackson, S.; Lieter, M., (1996), "Maslach burnout Inventory Manual" , 3rd, Consulting Psychology press Inc. , Palo Alto , CA.
33. Maslach, C.; Michael, P.,(1997),"The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and what to do About It". San Francisco: Josses-Bass Publishers.
34. Me lamed, S., (2006), "Educator Burnout: Sources and Consequences", Education Research Quarterly, Vol. 16, No. 3, pp. 103-133.
35. Miller, M.; Robinson, S.; Grandey, G., (2000), "Factor Predict teachers staying in Learning, Or transferring from special education classroom", Academy of Management Journal, Vol. 9, No. 4, pp. 15-25.
36. Samall, A., (2004), "A comparison of the Construed Validity of two Burnout Measures in two Group of Professionals", International Journal of Stress Management, Vol. 1 , No. 2.
37. Schnauzer, R.; Sitter, V., (2009), "Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related Sources of stress in Greek special education teachers", Psychology and Health, Vol. 25, No. 5, pp. 255-265.
38. Veatch, J. ; Samall, A. ; Ruder, G., (2006), "Role Stressors, Burnout, Mediation ad Job Stress-Outcome Model and Empirical Test" Social Work Research, Vol.25 , No. 5, pp. 12-25.
39. Veath, J., (2009), "Appling a Cultural Lens to the Concept of Burnout ", Education Research Quarterly, Vol. 5 , No.3 .
40. Worley, T.; Vassar, M.; Wheeler, D.; Barnes, L., (2008), "Factor Structure of Scores from the Maslach Burnout Inventory A Review and Meta-Analysis of 45 Exploratory and Confirmatory Factor-Analytic Studies", Educational and Psychological Measurement, Vol. 68, No. 5, pp. 797-823.

ملحق (1)

استمارة الاستبيان

أختي التدريسية .. أخي التدريسي

الاستبيان الذي بين يديك خاص بدراسة " علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية المؤثرة في الاحتراق النفسي " نأمل إجابتك على فقرات الاستبيان بكل صراحة دون ذكر اسمك ، لكون دقة إجابتك سوف تسهم في نجاح دراستنا هذه. يرجى التعاون معنا من خلال الاجابة على الأسئلة المطروحة فيها وسنعتز برأيكم ونشكركم على حسن تعاونكم خدمة للبحث العلمي.

ملاحظات عامة :

1. يأمل الباحث من السادة المُجيبين قراءة العبارات بدقة و توخي الدقة لنتائج البحث.
 2. يرجى عدم ترك أي سؤال دون إجابة لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستبانة.
- شاكرين تعاونكم معنا

الباحث

المحور الأول : المعلومات الشخصية:

1. الجنس : ☐ ذكر ☐ انثى
2. العمر : ☐
3. الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ متزوج ☐
4. عدد سنوات الخدمة : ☐
5. المرتبة العلمية : أستاذ ☐ استاذ مساعد ☐ مدرس ☐ ريس مساعد ☐

المحور الثاني: يرجى وضع علامة (✓) أمام الاجابة الملائمة في ضوء درجات المقياس المثبتة في الاستبيان.
أولاً: الالتزام التنظيمي

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
	أ. الالتزام العاطفي					
1	أشعر وبجدية بأن مشاكل هذه المنظمة التعليمية وكأنها مشاكلنا الخاصة بي.					
2	أشعر بإحساس قوي بانتمائي لهذه المنظمة التعليمية.					
3	أشعر بأنني جزء من عائلة في هذه المنظمة التعليمية.					
4	أشعر بالفخر والاعتزاز عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل في هذه المنظمة التعليمية.					
	ب. الالتزام المعياري					
5	أنا مستعد للقيام بأية مهمة من أجل الاستمرار في العمل في هذه المنظمة التعليمية.					
6	هذه المنظمة التعليمية تستحق اخلاصي وولائي لها.					
7	تهمني سمعة ومستقبل المنظمة التعليمية التي أعمل بها.					
8	أبذل جهد أكثر مما هم متوقع مني عادة، من أجل مساعدة منظمتي على تحقيق الأهداف.					
	ت. الالتزام المستمر					
9	مغادرة المنظمة حالياً يسبب لي العديد من المشاكل والاضطرابات.					
10	أشعر بأن لدي خيارات وفرص قليلة جداً للنظر في مغادرة هذه المنظمة التعليمية.					
11	الفوائد التي احصل عليها في هذه المنظمة التعليمية هي أحد الأسباب الرئيسية لاستمرارني للعمل بها.					
12	إن بقائي في عملي الحالي يعكس حاجتي للعمل.					

ثانياً: الاحتراق النفسي

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
	أ. الاجهاد الانفعالي					
1	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية الدوام الرسمي.					
2	أشعر بإنهالك وتعبد جسدي حينما استيقظ صباحاً واعرف أن علي مواجهة عمل جديد.					
3	أشعر أنني أشرف على نهاية حياتي نتيجة ممارسة مهنة التعليم.					
4	في أحيان كثيرة أستخدم الأدوية المهدئة.					
5	كثيراً ما يبتابني شعور بالفشل والذنب وتأتبب الضمير.					
6	أعاني من أعراض مرضية مختلفة (صداع، أرق، ارتفاع ضغط الدم، ارتفاع السكر في الدم، اضطرابات في القولون).					
	ب. تبدل المشاعر					
7	أشعر دائماً بمشاعر سلبية تجاه جميع من أتعامل معهم.					
8	أتحاشى النقاش والدخول في حوارات مع الزملاء.					
9	أتبع أسلوب المرونة في التعامل مع الآخرين.					
10	لا أثق ولا أعتد على الزملاء في تنفيذ واجباتي.					
11	أهتم بالالتزام بوعودي.					
	ت. نقص الشعور بالإنجاز الشخصي					
12	استطيع التركيز أو الانصات العميق لكلام الآخرين من الزملاء.					
13	لا أعتبر الالتزام بالقوانين والأوامر الصادرة من الإدارة أمر مهم للغاية.					
14	أنا دقيق جداً في عملي.					
15	أشجع أي تغيير أو تطوير أو تحديث في عملي.					
16	ليس لدي ارتباط بعملي وغالباً لدى استعداد لترك عملي لو توفرت لي فرصة أخرى.					
17	أنا غير مستعد في تسلّم مسؤوليات اضافية في العمل.					
18	أحضر مبكراً الى العمل.					