



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس

إعداد

أ/ مها صالح عبد الله الغنيلي

كليات التربية جامعة القصيم

«المجلد الخامس والثلاثون - العدد العاشر - جزء ثانى - أكتوبر ٢٠١٩ م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص البحث: -

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الاحتراق الوظيفي لديهن تبعاً لمتغير التخصص والخبرة والتعرف على أبرز معوقات الاحتراق الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة في جمع المعلومات، وبلغ عدد العينة ١٧٩ معلمة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق في بعدي (الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر) ترجع لصالح التخصصات العلمية، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بتدني الشعور بالإنتاج ترجع لاختلاف التخصص والخبرة. وأوصت الدراسة بالاهتمام بالمعلمات، وعقد برامج تدريبية وتنقيفية لهن، ومراعاة العدل في توزيع المهام..

المقدمة: -

تهتم المؤسسات التعليمية اهتماماً كبيراً بأداء المعلمات وتطويرهم لأنها تتعكس على بناء وتطوير المؤسسة التعليمية والارتقاء بأدائها، وتسعى لتكون ناجحة في تحقيق أهدافها لاسيما في ظل مواجهة التحديات الكبيرة مثل الضغوط في المدرسة التي تجعل المعلمة غير قادرة على القيام بعملها على أكمل وجه، ونتيجة لذلك تزداد الخطورة إذا لم تكن المعلمة لديها القدرة على مواجهتها والتأثير عليها بشكل سلبي.

فتمثل المعلمات العنصر الأساسي لنجاح المؤسسة التعليمية، وبالتالي يجب التعرف على جميع المشاكل التي تعيقها عن القيام بأعمالها على أكمل وجه والتعرف على مصادر هذه الضغوط ومعرفة مسبباتها للسيطرة عليها لكي تتاح الفرصة لها بالقيام بأعمالها وإنجازها في الوقت المناسب (الشهودي، ٢٠١٤)

فتعتبر ظاهرة الاحتراق الوظيفي من أهم الظواهر التي تعمل على الحد من إمكانيات المعلمات وتمنع نجاحهم، حيث تمثل تغييراً سلبياً في سلوكياتهن واتجاهاتهن بسبب ضغوطات العمل المتزايدة والمنكرة (العززي، ٢٠١٨).

فضغوط العمل تحد من كفاءة المعلمات في العمل ويترجع الأداء الوظيفي لهن مما يجعلهن أكثر إصابة بالإرهاق والاحتراق وظيفياً، أي يصبحن غير قادرات على الإنجاز مطلقاً، وتعد مصادر هذه الضغوط يجعلهن أكثر إصابة بالقلق مما ينعكس على الأداء الوظيفي لهن، بالإضافة إلى تشتت العلاقة بينهن وبين زميلاتهن في العمل، وتبعاً لها تتدهور الحالة الصحية لهن (أبو مزيد، ٢٠١٥).

مشكلة الدراسة: -

تعتبر المعلمة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية، ويتوقف عليها نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى المتعلمين ومن بعدها الارتقاء بالمجتمع بأكمله، وقد تتعرض لضغوط مختلفة تحول دون قيامها بدورها المطلوب بسبب الإجهاد والتوتر الذي تتعرض له من خلال ضغوط العمل الكبيرة، والتي تعمل على خفض مستوى الإنتاجية والأداء لديها وربما يتطور الأمر ويصل للاحتراق وظيفياً ويجعلها غير قادرة على إنجاز الأعمال المطلوبة منها بدقة عالية.

وقد تباينت الدراسات في نتائجها حول مستوى الاحتراق الوظيفي منها دراسة الشيوخ (٢٠١١) توصلت إلى ان الاحتراق الوظيفي مرتفع لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة القطيف، بينما توصلت دراسة أمينة (٢٠١٨) أن الاحتراق الوظيفي متوسط لدى أساتذة التعليم، وقد توصلت دراسة رزق الله (٢٠١٦) إلى أن الاحتراق الوظيفي منخفض لدى المرأة العاملة في جامعة كروي.

وأشارت دراسة الشيوخ (٢٠١١) إلى وجود اتجاه سلبي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة القطيف، ووضحت دراسة Khairat (2016) إلى أن الموظفين الذين يملكون خبرة طويلة وأعمارهم بين الثلاثين والاربعين هم الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي.

وبينت دراسة عقدي (٢٠١٧) إلى أن المناخ التنظيمي الجيد يقلل من الاحتراق الوظيفي، وأكدت دراسة عبد اللطيف وجواد (٢٠٠٧) على ضرورة تهيئة المناخ المناسب والتسهيلات الفيزيائية التي تعمل أيضاً على التقليل من الاحتراق الوظيفي، وتوصلت أيضاً دراسة عبد القادر وعلي (٢٠١٧) إلى أن تقدير الذات يقلل من الاحتراق الوظيفي، وكذلك دراسة أحلام (٢٠١٣) التي وضحت أثر الاحتراق الوظيفي على الفرد وإصابته بالإحباط والتوتر وفقدانه نشاطه بشكل تدريجي.

ونظراً لأن إنتاجية المعلم تتأثر إلى حد كبير بالظروف المحيطة به في مقر عمله، فإن الدراسة الحالية سلطت الضوء على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الرس.

أسئلة الدراسة: -

حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية: -

- ١- ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الرس؟
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (التخصص - الخبرة)؟
- ٣- ما أبرز معوقات الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الرس؟

أهداف الدراسة: -

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: -

- ١- معرفة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الرس.
- ٢- الكشف على الفروق في مستويات الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بالرس تبعاً لمتغير التخصص والخبرة.
- ٣- التعرف على أبرز معوقات الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بالرس.

أهمية الدراسة: -

تعد المعلمة ركن أساسي يركز عليه النظام التعليمي بأكمله، وبالتالي يجب معرفة جميع الأمور التي تحد من إنتاجيتها وتؤثر على أدائها بشكل سلبي، ومن هذه المعوقات ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي أصبحت لها تأثيراً على الجانب النفسي للمعلمة، ومن أهم الأسباب التي دعت إلى تناول هذا الموضوع: -

- ١- الحاجة الماسة لإجراء هذا النوع من الدراسات في ظل اختلاف نتائج الدراسات.
- ٢- تحليل ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومعرفة مسبباتها والعمل على حلها.
- ٣- تطوير البرامج التربوية والعلاجية وتحسين أوضاع المعلمات ومساعدتهم في تحقيق الصحة النفسية والتغلب على العوامل المؤثرة عليهم.
- ٤- تفيد نتائج الدراسة في عملية اتخاذ القرارات في وزارة التعليم من خلال اتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة.

حدود الدراسة: -

- التزمت الدراسة بالحدود التالية: -
- الحدود الموضوعية: - اقتصرت الدراسة على ثلاثة أبعاد وهي تلبد الشعور والاجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز.
- الحدود المكانية: - المدارس الحكومية بمحافظة الرس في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: - عام ١٤٣٨ هـ / ١٤٣٩ هـ.

الحدود البشرية: - معلمات المرحلة الثانوية.

مصطلحات الدراسة: -

الاحتراق الوظيفي Job Burnout: -

عرفه الشاوي (٢٠١٧) على أنه حالة من الانهك العقلي والعاطفي والجسمي التي يتعرض الفرد لها نتيجة الضغوط النفسية المستمرة، وتتعاكس على عدم الرضا عن العمل والظروف الاجتماعية والمهنية ووجود الكثير من المشاكل، وعدم الارتياح وانخفاض الروح المعنوية والانسحاب وعدم القدرة على المواجهة نتيجة الخبرة النفسية السلبية التي عاشها الفرد. وتعرفها الباحثة إجرائياً: - هي حالة تصيب معلمات المرحلة الثانوية نتيجة المهام والضغوطات الكثيرة في مجال العمل مما تجعلهن يشعرن بقلق وتعب نفسي وبالتالي يكن غير قادرات على انجاز المهام بالشكل المطلوب.

الإطار النظري: -

مفهوم الاحتراق الوظيفي: -

يعتبر مفهوم الاحتراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة والتي جذبت اهتمام الباحثين في الفترة الأخيرة نظراً للآثار السلبية التي تسببها هذه الظاهرة، ومن التعاريف الأكثر شيوعاً في الاحتراق الوظيفي تعريف ماسلاك حيث عرفته على أنه إحساس الفرد بعدم القدرة على التعامل مع الآخرين وتبذل في المشاعر وانعدام الإنجاز الشخصي (Maslach, Jackson, 1981).

وعرفه باوية (٢٠١٢) بأنها ظاهرة مرتبطة في العمل وتظهر نتيجة للضغوط والعوائق التي يتعرض لها الفرد لفترة مستمرة، وعدم قدرته على مواجهتها تجعله يصاب بالإجهاد النفسي والتعب والقلق وتجعله منعزل عن الناس وغير قادر على إنجاز مهامه وواجباته. أما نصر (٢٠١٣) فعرفه على أنه استهلاك للطاقة البشرية والجسدية للفرد نتيجة لضغوطات في مجال العمل وبالتالي تعمل على انخفاض الرضا الوظيفي لدى الفرد وانعدام العلاقات مما يؤدي إلى تكوين أثر سلبي على الإنجاز المهني لديه وتدهور المخرجات التعليمية.

أبعاد الاحتراق الوظيفي: -

أشارت نتائج دراسة مشتركة أجرتها Maslach, Jackson (1981) حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي إلى وجود عدد من الأبعاد: -

- ١/ **الإجهاد الانفعالي:** - استهلاك طاقة الفرد البدنية والنفسية مما يعمل على فقدانه لنشاطه الذي كان يتمتع به سابقاً، فيصبح الفرد عديم الثقة بنفسه وفاقد للروح المعنوية ويشعر بالخوف.
- ٢/ **تبدل المشاعر:** - يتكون نتيجة المواقف المتكررة السلبية للفرد فيشعر بالفشل وتدني مستوى الإنجاز لديه وانخفاض احساسه بالنجاح والتفاعل مع الآخرين.
- ٣/ **نقص الشعور بالإنجاز:** - يرى الفرد نفسه سلبياً ويشعر بعدم قدرته على الإنجاز والعمل ومواصلة عمله بنفس المستوى المطلوب منه.

أسباب الاحتراق الوظيفي: -

ذكر العرايضة (٢٠١٥) والعياصرة (٢٠٠٦) ومحمد (٢٠١٤) أن الأسباب التي تؤثر في ظاهرة الاحتراق الوظيفي متعددة، وصنفت المصادر إلى أسباب وظيفية وشخصية واجتماعية على النحو التالي: -

- ١- **أسباب وظيفية:** - يلعب الجانب الوظيفي دوراً كبيراً في الاحتراق الوظيفي، فبعض الوظائف تكون فيها الضغوط عالية جداً وبعض الوظائف الأخرى لا تكون فيها الضغوط عالية وتكون بسبب: -

أ- **صراع الدور:** - توجد صراعات يتعرض لها الفرد مثل متطلبات المعيشة وواجباته الاسرية كأن يكون كلا الزوجين يعملان طوال الوقت.

ب- **غموض الدور:** - يحصل حينما لا يدرك الفرد ما هو العمل الواجب عليه القيام به.

ت- **زيادة المسؤولية:** - تحميل الفرد أعمال كثيرة تفوق طاقته تعتبر مصدر من مصادر الضغوط، حيث يطلب منه كم كبير من الأعمال ويجب عليه إنجازها في وقت محدد.

ث- **نقص الدعم الاجتماعي:** - يحتاج الفرد للأمان إذا وجد من يستشيريه في أموره عندما تواجهه مشكلة ما، فيجب أن تكون العلاقة بين المدير ومروؤسيه جيدة للتخفيف من ضغوط الفرد.

- ٢- **أسباب شخصية:** - هناك اتفاق على أن المعلم الأكثر إخلاصاً في عمله يكون معرض للاحتراق الوظيفي أكثر من غيره، ويرجع ذلك للضغوط التي يتعرض لها.

٣-أسباب اجتماعية: - ازدياد اعتماد أفراد المجتمع على المؤسسات الاجتماعية أدى إلى كثرة الأعباء والمهام مما ترتب عليه انخفاض الخدمات المقدمة إلى المستوى الغير مأمول وبالتالي إحباط الفرد كالمعلم الذي يتم زيادة نصابه ويكون عرضة للاحتراق الوظيفي.

أعراض الاحتراق الوظيفي: -

- ١-أعراض بدنية: - الإحساس بالتعب طوال اليوم والإحساس بالتعب بعد العمل وكثرة الإرهاق.
- ٢-أعراض نفسية انفعالية: -انعدام الحماس والقلق والتوتر وعدم الرغبة في العمل وفقدان الثقة بالنفس.
- ٣-أعراض اجتماعية: - العزلة ووجود اتجاهات سلبية نحو العمل.

مراحل الاحتراق الوظيفي: -

- ذكر أبو دهوم (٢٠١٧) والجمل (٢٠١٣) أن الاحتراق الوظيفي يعد من الظواهر التي تظهر أعراضها على فترات تدريجية وليست مرة واحدة فقط، فتنم على ٣ مراحل تتابعية: -
- ١-مرحلة الإنذار والتنبيه: - يبدأ الجسم بالإحساس بالخطر، فيرسل المخ تنبيهات للجسم بفقدانه للتحمل تدريجياً، ويفرز هرمون الأدرينالين فيؤثر على طاقة الجسم فتزداد سرعة نبضات القلب.
 - ٢-مرحلة المقاومة: - في هذه المرحلة يحاول الفرد التكيف مع الخطر من خلال الإجازات المتكررة، وتفويض العمل لموظف آخر، وفي حالة الفشل يجعله يدخل في المرحلة الثالثة.
 - ٣-مرحلة الإنهاك أو الاحتراق: - في هذه المرحلة يفشل الفرد في التكيف مع الضغوط فيجعل جسمه يصاب بالتعب، وهذه المرحلة تعتبر من أخطر المراحل فهناك احتمالية أن يصاب الفرد بجلطة فيترك العمل ويكون غير قادر على التفاعل مع الآخرين.

نظريات ونماذج الاحتراق الوظيفي: -

- ١/ النظرية السلوكية: - يفسر الاحتراق على أنه سلوك غير جيد حيث يتعلمه الفرد نتيجة عوامل بيئية غير مناسبة، فالفرد إذا لم يتعلم سلوكيات جيدة قد يتعلم سلوكيات غير جيدة ويسبب له احتراقاً، وترفض النظرية السلوكية أن يرجع الاحتراق النفسي إلى تعامل الفرد مع الآخرين فقط إنما يرجع لعوامل أخرى مثل الضغوط والعوامل البيئية (القحطاني، ٢٠١٥).
- ٢/ نظرية التحليل النفسي: - فسر الاحتراق النفسي على أنه عملية ضغط الفرد على الأنا لفترة طويلة وذلك مقابل الجدية في العمل، ويتطلب جهد كبير يقوم به الفرد وفي نفس الوقت يكون غير قادر على التكيف ومواجهة الضغوط بطريقة جيدة مما يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي (أبو مسعود، ٢٠١٠).

٣/النظرية المعرفية: - أشارت النظرية المعرفية إلى أن سلوك الفرد يرجع إلى مصدر داخلي مثل عمليات العقل والتي من خلالها يدرك الفرد الموقف المحيط به ويحقق الهدف الذي يريد الوصول إليه (السلخي، ٢٠١٣).

٤/نموذج هانز سيلبي: - يعتبر هانز سيلبي المؤسس الأول لنظرية الضغوط النفسية الحديثة، ويؤكد إلى أن التعرض بشكل متكرر للضغوط يعمل على التأثير سلبياً على حياة الفرد، مما يفرض على الفرد مواجهة هذا الموقف (الريسيس، ٢٠١٤).

٥/نموذج مارشال: - ذكر عثمان (٢٠٠٨) أن نموذج مارشال يوضح العوامل التي تسبب الضغوط في العمل وكذلك يوضح الأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة إصابته بهذه الضغوطات، وتنقسم هذه الأعراض إلى أعراض تتعلق بالمؤسسة تؤدي إلى العدوانية وأعراض متعلقة بالفرد تؤدي به إلى الأمراض.

الطرق التي تحد من الاحتراق الوظيفي: -

ذكر رمضان (٢٠١١) أن من الطرق والاستراتيجيات التي تحد من الاحتراق الوظيفي: - المواصلة نحو الأمام: - تعد الأكثر فاعلية لأنها تجعل الأفراد على علم كامل بمشاكلهم، فيعرفون نقاط القوة والضعف لديهم ويحاولون على حلها والتقدم نحو الأمام.

تغيير الوظيفة: - يعمل الفرد على البحث عن وظيفة أخرى تبعده عن الضغوط التي تقع على عاتقه في وظيفته الحالية اعتقاداً منه أن تغيير المكان له دور في حل المشكلة.
عدم مواجهة الجمهور: - قد يعتقد الفرد أن تغييره للوظيفة الحالية وانتقاله لوظيفة أخرى لا يواجه فيها جمهوراً كبيراً قد يحل مشكلته، وهذه الخطوة أهم من تغيير الوظيفة.

الاستسلام: - يستسلم الفرد للوضع الذي عليه ويبقى كما هو وينتظر سن التقاعد.

الدراسات السابقة: -

١/ الدراسات العربية: -

- في دراسة أجرتها أمينة (٢٠١٨م) حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم، وتم استخدام المنهج الوصفي واعتمد على مقياس الاحتراق النفسي ما سلاك وتم تطبيقه على عينة مكونة من ١٠٠ أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عرضية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: - يوجد مستوى متوسط من الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمغيب الجنس والمهنة.

-وقام العنزي وبنبي خالد (٢٠١٨م) بدراسة هدفت الى قياس أثر بيئة العمل الداخلية في الاحتراق الوظيفي لدى المرضى في الكويت، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وبلغ حجم العينة ٢٩٥٠ ممرض وممرضة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: - وجود دلالة إحصائية لكل من علاقات العمل والاتصال الإداري على الاحتراق الوظيفي -لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لكل من القيادة الإدارية والحوافز المادية والمكونات المادية على الاحتراق الوظيفي.

-وتناولت الدراسة التي أجراها عقدي (٢٠١٧م) إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، والتعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس، والتعرف على الفروق على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى افراد الدراسة وفقا لمتغيرات الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وبلغ حجم العينة ٣٢٢ معلم، ومن أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها :- وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي - ارتفاع الاحتراق الوظيفي بأبعاده المدروسة لدى أفراد العينة- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير نظام الدراسة والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي وابعاده ترجع لعامل الحالة الاجتماعية.

- وأجرى عبد القادر وعلي (٢٠١٧م) دراسة هدفت الى التعرف على الاحتراق المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى المرشدين النفسيين في الخرطوم، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الباحثان مقياس الاحتراق المهني لما سلاك و مقياس تقدير الذات، وبلغ حجم العينة ١٣٠ فرد، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- يتصف الاحتراق المهني لدى المرشدين النفسيين في ولاية الخرطوم بالانخفاض -توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق المهني و تقدير الذات لدى المرشدين النفسيين -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى المرشدين النفسيين تبعاً لمتغير النوع و العمر وسنوات الخبرة.

- وفي دراسة أجراها حمد الله ومقابلة (٢٠١٧ م) هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لديهم، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الباحثان الاستبانة لجمع المعلومات، وبلغ حجم العينة ٣٠٠ معلم ومعلمة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: - مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية والاساسية الخاصة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الصرع والاحتراق الوظيفي.

- وقام رزق الله (٢٠١٦م) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياس ما سلاك للاحتراق النفسي ومقياس الأداء الوظيفي، وبلغ حجم العينة ٥٠ عاملة تم اختيارهن بالطريقة القصدية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- يتسم الاحتراق النفسي لدي المرأة العاملة بجامعة كرري بالانخفاض- توجد علاقة ارتباطية دلالة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدي المرأة العاملة بجامعة كرري تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي.

- وفي دراسة أجراها العرايضة (٢٠١٥م) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية بمدارس الرس في المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض متغيرات الدراسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام مقياس للاحتراق النفسي من إعداد الباحث يتضمن ٢٢ فقرة، وبلغ حجم العينة ٣٢ معلم تم اختيارهم بالطريقة الشاملة من المدارس الحكومية بمحافظة الرس، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- أن معلمي التربية الخاصة بمحافظة الرس يعانون من الاحتراق النفسي بمستوى متوسط - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الخبرة التدريسية والتخصص والمرحلة الدراسية وعدد الطلاب في الفصل.
- وأجرى أحمد (٢٠١٥م) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية بمدينة أمدردمان وعلاقته ببعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام مقياس ما سلاك للاحتراق النفسي، وبلغ حجم العينة ٩٠ معلمة، ومن أهم النتائج التي تم الوصول إليها :- أن درجات الاحتراق النفسي للمعلمات وجدت منخفضة في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وبصورة مرتفعة في بعد تبدل المشاعر تجاه التلاميذ، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر والدرجة الكلية للاحتراق النفسي تبعاً للتخصص الأكاديمي واتجاه الفروق في درجات الاحتراق كان لصالح بكالوريوس التربية.
- وفي دراسة أجراها محمد (٢٠١٤م) هدفت الدراسة إلى معرفة استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياس ما سلاك للاحتراق النفسي، وبلغ حجم العينة ٣٠٥ أستاذ وأستاذة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- عدم وجود ارتباط بين الدرجة الكلية لاستراتيجيات التعامل عند أساتذة التعليم الثانوي وبين الاحتراق النفسي، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي كأحد ابعاد الاحتراق النفسي وبعد حل المشكلة كأحد أبعاد استراتيجيات التعامل - وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد الإجهاد الانفعالي بالإنجاز الشخصي كأحد ابعاد الاحتراق النفسي وبعد الانفعال كأحد أبعاد استراتيجيات التعامل - عدم وجود فروق للاحتراق النفسي واستراتيجيات التعامل تعزى لجنس الأستاذ.
- وقامت أحلام بدراسة (٢٠١٣م) هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام مقياس الاحتراق النفسي لما سلاك باستخدام النسخة المعربة له، وبلغ حجم العينة ٩٥ مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي ككل وكذلك في بعد الإنهاك الانفعالي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس وعدم وجود فروق دالة إحصائية على بعدي تبدل المشاعر والإنجاز وفي مستوى الاحتراق النفسي بأبعادها الثلاثة باختلاف الحالة العائلية والأقدمية والتخصص الجامعي.

- وفي دراسة أجراها الخوالدة والحراشة (٢٠١٣م) حيث هدفت الدراسة الى معرفة العوامل التنظيمية وعلاقتها في الاحتراق الوظيفي لأداء معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه المفرق من وجهة نظر المعلمين و أثر متغيرات الدراسة في ذلك، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وبلغ حجم العينة ٧١٥ معلم ومعلمة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- جاء مستوى الاحتراق الوظيفي لأداء معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه المفرق بمستوى متوسط -عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة - وجود علاقة إيجابية طردية بين مستوى العوامل التنظيمية والاحتراق الوظيفي لأداء معلمي هذه المدارس.

-وفي دراسة أجراها الشيوخ (٢٠١١م) حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس التعليم الثانوي للإناث بالقطيف وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم، حيث تم استخدام مقياسين الأول جيلدر من إعداد الباحثة وهو خاص بالاحتراق النفسي والذي يتضمن ٤٠ فقرة والثاني خاص بالاتجاهات للمعلم ويتضمن ٤٥، وبلغ حجم العينة ١٠٠ معلمة يمثلن عينة عشوائية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها :- وجود مستوى رفيع من الاحتراق النفسي لدى معلمات المرحلة الثانوية اللواتي يعملن بمحاظفة القطيف - وجود اتجاه سلبي لدى هؤلاء المعلمات.

٢/ الدراسات الأجنبية:-

-أجرى Khairat (2016) دراسة تهدف إلى فهم ظاهرة الاحتراق وتحديد مصادر الاحتراق بين العاملين في وكالات السفر، ودراسة العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الدراسة مقياس ما سلاك لعملية جمع المعلومات، وبلغت حجم العينة ٢٨٤ موظف في وكالات السفر، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق ومواقف العاملين اتجاه عملهم، وتوصلت أيضا إلى أن الموظفين الذين يملكون خبرة طويلة من ٥-١٠ سنوات وأعمارهم ما بين ٣١-٤٠ سنة هم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي.

-وتناولت دراسة Kotb& Khalid& Mohamed& Mosleh& Abdul Majeed (2014) إلى تحسين الأداء الوظيفي للأطباء العاملين في مراكز طب الأسرة في جامعة قناة السويس ومن ثم تحديد مستوى الاحتراق النفسي، وتم استخدام المنهج شبه تجريبي، واستخدمت الدراسة مقياس ما سلاك للاحتراق المهني وبلغت حجم العينة ١٧١ طبيب، وتم تقديم برنامج معرفي سلوكي تعليمي للخفض من اعراض الاحتراق النفسي على ٣١ من الأطباء المشاركين ثم تقييم الاحتراق النفسي بعد ستة أشهر، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:- انخفاض معدل انتشار الاحتراق النفسي بين الأطباء المشاركين في البرنامج بعد ستة اشهر مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وكانت نسبة الأطباء المشاركين بالبرنامج كانوا راضين عن البرنامج بنسبة تصل إلى أكثر من ٨٠%.

-وفي دراسة أجراها Werang & Redan. & Okto (2012) حيث هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين احتراق المعلمين والالتزام التنظيمي للمدرسين والأداء الوظيفي للمدرسين في المرحلة الابتدائية في اندونيسيا، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لعملية جمع المعلومات، وبلغ حجم العينة ١٢٣ معلم ومعلمة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: - وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي للمعلمين وبين الالتزام التنظيمي لديهم وبين أدائهم الوظيفي من جهة أخرى.

-وأجرى Sabanci (2009) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق لدى المعلمين والصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية في انطاليا التركية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم مقياس ما سلاك لقياس الاحتراق الوظيفي واستبانة الصحة التنظيمية، وبلغت حجم العينة لتشمل ٧٩ مديرا ومساعدة للمدراء و ٢٧٧ معلمي المدارس الابتدائية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:-

أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق للمدرسين كان منخفضاً في الإنهاك العاطفي والإنجاز الشخصي وكان مستوى الاحتراق للمدرسين عالياً في فقدان الشخصية.

الفرق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: -

تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في محاولة التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بالرس، حيث لم تجد الباحثة دراسة بحثت بذلك، فلم يتم التطرق لمعرفة الاحتراق لدى معلمات المرحلة الثانوية بالرس مطلقاً، وهذه ما يجعل هذه الدراسة متميزة عن سابقتها، فهناك ندرة بالدراسات التي سلطت الضوء على المملكة العربية السعودية، حيث أن معظم الدراسات تمت في الخارج.

الإطار الميداني للدراسة: -

منهج البحث وإجراءاته

تعرض الباحثة هنا لإجراءات البحث من حيث المنهج الذي تم الاعتماد عليه، ومجتمع وعينة البحث والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وكيفية بناؤها والإجراءات التي تم اتباعها في التأكد من صدقها وثباتها وكذلك الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها للإجابة عن أسئلة البحث.

أولاً: منهج البحث:

في البحث الحالي تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وذلك للإجابة عن أسئلة البحث وهو المنهج المناسب لمثل البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث:

يمثل مجتمع البحث الحالي في جميع معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة الرس في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ، والبالغ عددهم ٣٣٦ وفق إحصائية لوزارة التعليم.

ثالثاً: عينة البحث:

عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من ٣٠ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة الرس، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة وطبقت عليهن الاستبانة في صورتها الأولية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩ هـ.

عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من ١٧٩ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس القصيم، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وطبقت عليهن الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩ هـ، والجدول التالي يوضح توزيع المعلمات عينة البحث في ضوء المتغيرات المختلفة:

جدول (١): توزيع المعلمات عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

النسبة	العدد	التخصص
٥٩.٢%	١٠٦	أدبي
٤٠.٨%	٧٣	علمي
النسبة	العدد	سنوات الخبرة
١٠.١%	١٨	أقل من ٥ سنوات
٣٩.١%	٧٠	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات
٥٠.٨%	٩١	من عشر سنوات فأكثر

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة البحث الأساسية كن من التخصصات الأدبية بنسبة بلغت ٥٩.٢%، بينما بلغت نسبة المعلمات من التخصصات العلمية ٤٠.٨%.

كذلك يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة البحث الأساسية كن من أصحاب سنوات الخبرة من عشر سنوات فأكثر بنسبة بلغت ٥٠.٨%، يليهن أصحاب سنوات الخبرة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات فأكثر بنسبة بلغت ٣٩.١%، وأخيراً أصحاب سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات بنسبة بلغت ١٠.١%.

رابعاً: أدوات البحث:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث الحالي وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة البحث، فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات تم بناء الاستبانة الحالية، وفيما يلي وصف للاستبانة المستخدمة في البحث وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات.

علماً بأن الاستبانة تتكون من محورين المحور الأول الاحتراق الوظيفي لدى المعلمات؛ ويتضمن ثلاثة أبعاد هي الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، تدني الشعور بالإنجاز، وفي عبارات البعدين الأول والثاني الدرجة المرتفعة تعبر عن ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، أما عبارات البعد الثالث فهي معكوسة الاتجاه حيث تدل الدرجة المرتفعة فيها على انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي، ولذلك تصحح بطريقة عكسية عند جمع درجات الأبعاد الثلاثة معاً للحصول على المستوى العام للاحتراق الوظيفي.

المحور الثاني مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي

الكفاءة السيكومترية للاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على طريقتين هما:

✓ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية إليه.

✓ صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
المحور الأول: الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية									
تدني الشعور بالإنجاز			تبلد المشاعر			الإجهاد الانفعالي			
**٠.٦٥٨	١	**٠.٥١٣	١	**٠.٦٥١	١	**٠.٧٨٧	٦	**٠.٧١٣	١
**٠.٧٥٠	٢	**٠.٧٢٢	٢	**٠.٨٦١	٢	**٠.٨٤٠	٧	**٠.٧٤٦	٢
**٠.٥٤٢	٣	**٠.٥٠١	٣	**٠.٨٤٨	٣	**٠.٧٤٣	٨	**٠.٦٥٦	٣
**٠.٧٣٨	٤	**٠.٦٥٦	٤	**٠.٦٨٢	٤	**٠.٨٥٨	٩	**٠.٦٩٧	٤
				**٠.٦٧٧	٥			**٠.٥٩٤	٥
المحور الثاني: مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية									
**٠.٦٠٨	٥	**٠.٥٣٢	٤	**٠.٧٣٨	٣	**٠.٥٣٣	٢	**٠.٦٠٣	١
**٠.٦٩٩	١٠	**٠.٧٥٦	٩	**٠.٧٥٧	٨	**٠.٥٢٠	٧	**٠.٧٤٨	٦
** دالة عند مستوى ٠.٠١									

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من اتساق الأبعاد الفرعية للمحور الأول والمتعلقة بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

تدني الشعور بالإنجاز	تبلد المشاعر	الإجهاد الانفعالي
**٠.٦٥١	**٠.٦٧٩	**٠.٨٣٤

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالاحتراق الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٨٩٥	الإجهاد الانفعالي	المحور الأول: الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية
٠.٧٩٩	تبلد المشاعر	
٠.٧٥٨	تدني الشعور بالإنجاز	
٠.٨٦٧	المحور الأول ككل	
٠.٧٩٦	المحور الثاني: مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية	

يتضح من الجدول السابق أن لمحاور الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية من خلال الاختيار من خمسة اختيارات تتمثل في (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد من أبعاد المحور الأول تعبر عن درجة عالية من الاحتراق الوظيفي، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحاظرة الرس بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد:

جدول (٥): محكات تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية

بمحاظرة الرس

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد
منخفضة جداً	أقل من ١.٨
منخفضة	من ١.٨ لأقل من ٢.٦
متوسطة	من ٢.٦ لأقل من ٣.٤
عالية	من ٣.٤ لأقل من ٤.٢
عالية جداً	من ٤.٢ فأكثر

وتم الحصول على المحكات السابقة بتحديد مدى الاستجابات لكل عبارة (أكبر درجة - أقل درجة = $5-1=4$)، وقسمة هذا المدى على عدد الاستجابات لنحصل على سعة كل محك ($4/0.8=5$)؛ أما في حالة مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية فنتم الاستجابة من خلال تدرج ثلاثي يحدد أهمية وقوة كل مقترح من هذه المقترحات وتتمثل الاستجابات في (مهم جداً، مهم، غير مهم) لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة تعبر عن درجة عالية من قوة وأهمية المقترح، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد قوة وأهمية كل مقترح من المقترحات بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات:

جدول (٦): محكات تحديد قوة وأهمية مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات

المرحلة الثانوية بمحافظة الرس

قوة المقترح وأهميته	المتوسط الحسابي للعبارة
ضعيفة	أقل من ١.٦٧
متوسطة	من ١.٦٧ لأقل من ٢.٣٤
كبيرة	من ٢.٣٤ فأكثر

وتم تحديد هذه المحكات بنفس الطريقة التي تم بها تحديد محكات الحكم على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للبحث الحالي على "ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الرس؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلقة بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الرس، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

١- البعد الأول: الاجهاد الانفعالي:

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الأول: الاجهاد الانفعالي

م	العبارات	الاستجابة										الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق	الترتيب
		أيداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	أشعر أن عملي يستنزفني نفسياً وعاطفياً	٥	٢.٨	١٦	٨.٩	٢٨	١٥.٦	٦٤	٣٥.٨	٦٦	٣٦.٩	٣.٩٥٠	١.٠٦٧	عالية	٢
٢	أشعر بأنني مستنزفة في نهاية النوم اليومي	٢	١.١	١٨	١٠.١	١٩	١٠.٦	٧٤	٤١.٣	٦٦	٣٦.٩	٤.٠٢٨	٠.٩٩١	عالية	١
٣	أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح	٦	٣.٤	٣٦	٢٠.١	٤٢	٢٣.٥	٦٢	٣٤.٦	٣٣	١٨.٤	٣.٤٤٧	١.١٠٧	عالية	٥
٤	التعامل المباشر مع الناس يسبب لي الكثير من الضغط النفسي	١٣	٧.٣	٥٠	٢٧.٩	٤٦	٢٥.٧	٤٤	٢٤.٦	٢٦	١٤.٥	٣.١١٢	١.١٨٠	متوسطة	٧
٥	عملي مع الناس طيلة اليوم يجعلني مجهداً	١٠	٥.٦	٣٦	٢٠.١	٣٤	١٩.٠	٦٤	٣٥.٨	٣٥	١٩.٦	٣.٤٣٦	١.١٧٦	عالية	٦
٦	أشعر بالإحباط في عملي	١٨	١٠.١	٥٠	٢٧.٩	٤٩	٢٧.٤	٣٨	٢١.٢	٢٤	١٣.٤	٣.٠٠٠	١.١٩٩	متوسطة	٨
٧	أشعر بأنني محترقة في عملي	٨	٤.٥	٢٩	١٦.٢	٣٥	١٩.٦	٦٤	٣٥.٨	٤٣	٢٤.٠	٣.٥٨٧	١.١٥٠	عالية	٤
٨	أشعر بأنني أبتذل جهداً شاقاً في عملي	٦	٣.٤	٢٥	١٤.٠	٢٧	١٥.١	٧٦	٤٢.٥	٤٥	٢٥.١	٣.٧٢١	١.٠٩١	عالية	٣
٩	أشعر بأنني على وشك الانهيار	٢٨	١٥.٦	٤٧	٢٦.٣	٣٥	١٩.٦	٤١	٢٢.٩	٢٨	١٥.٦	٢.٩٦٦	١.٣٢٤	متوسطة	٩
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الأول: الاجهاد الانفعالي										٣.٤٧٢	١.١٤٣	عالية	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس فيما يتعلق بالإجهاد الانفعالي متحقق بدرجة عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدراجات الكلية على هذا البعد ٣.٤٧٢ بانحراف معياري ١.١٤٣، وهذا يدل على أن المعلمات مصابات بدرجة عالية من الإجهاد الانفعالي، والحاجة الماسة إلى تحسين الجو العاطفي، وذلك بسبب وجود عدد كبير من المشاكل التي يتعرضن لها أثناء العمل، وتعدد مصادر الضغوط عليهن مثل كثرة اللوائح والأنظمة والقوانين مما يشعرهن بالملل وعدم القدرة على الإبداع والابتكار، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصل لها (الطلاء، ٢٠١٥) بأن هناك إجهاد انفعالي مرتفع لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بغزه، بينما تختلف عن نتيجة دراسة (حمد الله، ٢٠١٧) التي بينت أن معلمي المدارس الثانوية والأساسية الخاصة بمحافظة الزرقاء يعانون من إجهاد انفعالي بدرجة متوسطة ودراسة (الجمل، ٢٠١٢) التي أكدت عدم معاناة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة بالاحتراق الوظيفي في بعد الإجهاد الانفعالي.

وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "أشعر بأني مستنزفة في نهاية الدوام اليومي" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٠٢٨ بانحراف معياري ٠.٩٩١، وقد يعزى هذا إلى كثرة النصاب التدريسي مع الإشراف الميداني للمعلمة.

- جاءت العبارة "أشعر بأني على وشك الانهيار" في الترتيب التاسع من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٩٦٦ بانحراف معياري ١.٣٢٤، وقد يعزى هذا إلى كثرة ضغوط العمل وكثرة الطالبات في الفصل الواحد.

٢- البعد الثاني: تبدل المشاعر:

جدول (٨): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثاني: تبدل المشاعر

م	العبارات	الاستجابة										الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق	الترتيب
		أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	شعر بأنني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات	٢٠	١١.٢	٦٢	٣٤.٦	٢٩	١٦.٢	٥٣	٢٩.٦	١٥	٨.٤	٢.٨٩٤	١.١٩٢	متوسطة	١
٢	أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ توليت هذا العمل	٢٨	١٥.٦	٦٦	٣٦.٩	٢٤	١٩.٠	٣٢	١٧.٩	١٩	١٠.٦	٢.٧٠٩	١.٢٣٤	متوسطة	٢
٣	أشعر بالقلق لإحساسي بأن هذا العمل يجعلني قاسية القلب	٣٦	٢٠.١	٦٩	٣٨.٥	٣٣	١٨.٤	٣٤	١٣.٤	١٧	٩.٥	٢.٥٣٦	١.٢٣٤	منخفضة	٤
٤	لا أكثر كثيراً لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل	٢٨	١٥.٦	٧٥	٤١.٩	٣٦	٢٠.١	٣١	١٧.٣	٩	٥.٠	٢.٥٤٢	١.١٠٣	منخفضة	٣
٥	أشعر ان بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سببا لبعض مشكلاته	٤٤	٢٤.٦	٥٧	٣١.٨	٢٩	٢١.٨	٣٦	١٤.٥	١٣	٧.٢	٢.٤٨٠	١.٢١٥	منخفضة	٥
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثاني: تبدل المشاعر										٢.٦٣٢	١.١٩٣	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس فيما يتعلق بتبلد المشاعر متحقق بدرجة متوسطة أقرب للمنخفضة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدراجات الكلية على هذا البعد ٢.٦٣٢ بانحراف معياري ١.١٩٣، وهذا يدل على أن المعلمات لديهن تبلد مشاعر بدرجة متوسطة، وذلك بسبب طبيعة العلاقات الرسمية ما بين القائدة والمعلمات بالإضافة إلى كثرة الأعباء والمسؤوليات المطلوبة منهن، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصل لها (جرار، ٢٠١١) بأن هناك تبلد مشاعر بشكل متوسط لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، بينما تختلف عن نتيجة دراسة (أحمد، ٢٠١٥) التي بينت أن معلمات ذوي الإعاقة العقلية بمراكز التربية الخاصة تعانين من تبلد في المشاعر بدرجة متوسطة ودراسة (محمد، ٢٠١٤) التي أكدت بإصابة معلمي التعليم الثانوي بتبلد مشاعر من الدرجة المنخفضة.

وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح

في التالي:

- جاءت العبارة "أشعر بأني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٨٩٤ بانحراف معياري ١.١٩٢، وذلك يعزى إلى أهمية العلاقات الجيدة بين الزملاء في العمل.
- جاءت العبارة "أشعر ان بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سبباً لبعض مشكلاته" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق منخفضة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٤٨٠ بانحراف معياري ١.٢١٥، وذلك يعزى إلى وجود الاحترام والمودة بين المعلمات داخل نطاق المدرسة.

٣- البعد الثالث: تدني الشعور بالإنجاز:

جدول (٩): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة

الدراسة حول عبارات البعد الثالث: تدني الشعور بالإنجاز

م	العبارات	الاستجابة														
		أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار					
١	استطيع ان لهم بسهولة نوعية مهامهم للمتعلمين معي نحو التفهاء	٠.٠	٠	٠.٠	١٤	٧.٨	٢٤	١٩.٠	٩٧	٥٤.٢	٢٤	١٩.٠	٢.٨٤٤	٠.٨٢٠	عالية	٧
٢	تعامل بكفاءة عالية مع المشكلات التي يسببها الآخرون في العمل	٢	١.٧	٢٦	١١.٧	٤٥	٢٥.١	٩٢	٥٢.٠	١٧	٩.٥	٢.٥٥٩	٠.٨٨١	عالية	٨	
٣	أفقر ان لي تأثيراً جيداً على الآخرين في العمل	٢	١.١	٧	٢.٩	٢٤	١٩.٠	١٠٣	٥٧.٥	٣٣	١٨.٤	٢.٨٨٢	٠.٧٨٨	عالية	٧	
٤	أفقر ان لدي طاقات كبيرة	٦	٢.٤	١٧	٩.٥	٢٤	١٩.٠	٨٥	٤٧.٥	٣٧	٢٠.٧	٢.٧٢٦	١.٠٠٤	عالية	٥	
٥	استطيع بسهولة إيجاد جو عمل مريح مع الآخرين في العمل	٧	٢.٩	١٤	٧.٨	٤٤	٢٤.٦	٨٠	٤٤.٧	٢٤	١٩.٠	٢.٦٧٠	٠.٩٩٩	عالية	٧	
٦	أفقر بمساعدة غامرة عندما تعامل مع الآخرين في العمل	٢	١.١	١٥	٨.٤	٤٧	٢٦.٢	٧٢	٤٠.٨	٤٢	٢٢.٥	٢.٧٧١	٠.٩٤١	عالية	٤	
٧	لقد تخرجت الكثير من التفهاء الناضجة في عملي الحالي	١	٠.٦	٧	٢.٩	٢٠	١١.٢	٨٦	٤٨.٠	٦٥	٣٦.٢	٤.١٥٦	٠.٨١٣	عالية	١	
٨	تعامل بدهوء تام مع المشكلات الناتجة من علاقاتي مع الآخرين في العمل	٩	٠.٥	١٨	١٠.١	٢٦	١٤.٥	٨٨	٤٩.٢	٣٨	٢١.٢	٢.٧١٥	١.٠٦٧	عالية	٦	
المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثالث، تدني الشعور بالإنجاز												٢.٢٠٩	٠.٦٠٢	منخفضة		

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس فيما يتعلق بتدني الشعور بالإنجاز متحقق بدرجة منخفضة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٢.٢٠٩ بانحراف معياري ٠.٦٠٢.

وهذا يدل على أن معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس لديهن نقص في الشعور بالإنجاز بدرجة منخفضة، وذلك بسبب وضوح المهام المطلوبة من المعلمات التي لا تتضمن أي تعقيدات مما يجعلهن أكثر تقيماً لأدائهن وقدراتهم بشكل إيجابي، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصل لها (أبو مسعود، ٢٠١٠) بأن هناك نقص في الشعور بالإنجاز بشكل منخفض لدى الموظفين الإداريين في قطاع التربية والتعليم بمحافظة غزة، بينما تختلف عن نتيجة دراسة (محمد، ٢٠١٤) التي بينت أن أستاذة التعليم الثانوي يعانون من نقص الشعور بالإنجاز بدرجة عالية ودراسة (الخالدة، ٢٠١٣) التي أكدت بإصابة معلمي مدراس مديرية التربية والتعليم قسبة المفرق في الأردن بتبلد مشاعر من الدرجة المتوسطة.

وبعد عكس ترتيب درجات الاستجابات لعبارات هذا البعد حيث أن الدرجة المرتفعة على العبارات تعني انخفاض الاحتراق الوظيفي بينما ارتفاع درجات أي بعد من أبعاد الاستبانة تعني ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "لقد أنجزت الكثير من الأشياء النافعة في عملي الحالي" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.١٥٦ بانحراف معياري ٠.٨١٣، وذلك يعزى إلى التخطيط الجيد من قبل المعلمات.

- جاءت العبارة "أتعامل بكفاءة عالية مع المشكلات التي يسببها الآخرون في العمل" في الترتيب الثامن من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٥٥٩ بانحراف معياري ٠.٨٨١، وذلك يعزى إلى قدرة المعلمات على السيطرة ومعالجة المشكلات بشكل كبير.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس يمكن تلخيصه بالجدول التالي:

جدول (١٠): مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس

الاحتراق الوظيفي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
الاجهاد الانفعالي	٣.٤٧٢	١.١٤٣	عالية	١
تبلد المشاعر	٢.٦٣٢	١.١٩٣	متوسطة	٢
تدني الشعور بالإنجاز	٢.٢٠٩	٠.٦٠٢	منخفضة	٣
الاحتراق الوظيفي ككل	٢.٧٧١	٠.٩٧٩	كبيرة	

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس متحقق بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور للاستبانة ٢.٧٧١ بانحراف معياري ٠.٩٧٩ مع ارتفاع واضح للإجهاد الانفعالي والذي جاء متحققاً بدرجة عالية بمتوسط وزني ٣.٤٧٢ وانحراف معياري ١.١٤٣، بينما كان مستوى تبلد المشاعر بدرجة متوسطة قريبة للمنخفضة بمتوسط وزني ٢.٦٣٢ وانحراف معياري ١.١٩٣، وانخفاض واضح لمستوى تدني الشعور بالإنجاز والذي جاء متحققاً بدرجة منخفضة بمتوسط وزني ٢.٢٠٩ وانحراف معياري ٠.٦٠٢.

ثانياً: نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للبحث الحالي على "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس حول مستوى الاحتراق الوظيفي ترجع لاختلاف (التخصص، سنوات الخبرة)؟".

١- بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتراق الوظيفي والتي ترجع لاختلاف التخصص (أدبي، علمي) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١١): دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة
الرس باختلاف التخصص (درجات الحرية = ١٧٧)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	الاحتراق الوظيفي
٠.٠١	٢.٤٢٩	٧.٧٠٢٩	٣٠.١٣٢	أدبي	الاجهاد الانفعالي
		٦.٩١٤٨	٣٢.٨٦٣	علمي	
٠.٠١	٣.٣١١	٤.٣٣٠٥	١٢.٢٣٦	أدبي	تبلد المشاعر
		٤.٧٥٨٤	١٤.٥٠٧	علمي	
٠.١٤١ غير دالة	١.٤٧٧	٤.٧٧٦	١٧.٢٣٦	أدبي	تدني الشعور بالإنجاز
		٤.٨٤١٦	١٨.٣١٥	علمي	
٠.٠١	٣.٤٠٤	١١.٩٣٥	٥٩.٦٠٤	أدبي	الاحتراق الوظيفي ككل
		١١.٤٦	٦٥.٦٨٥	علمي	

يتضح من الجدول السابق أنه:

-توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعدي (الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر) ترجع لاختلاف التخصص، لصالح التخصصات العلمية.

-لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس فيما يتعلق بتدني الشعور بالإنجاز ترجع لاختلاف التخصص.

والنتائج هنا تؤكد في مجملها أن المعلمات من التخصصات العلمية أعلى من المعلمات من التخصصات الأدبية في الاحتراق الوظيفي وبصفة خاصة في الشعور بالاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، بينما لا توجد فروق بين التخصصين (الأدبي والعلمي) في تدني الشعور بالإنجاز، وذلك يعزى إلى عدم رغبة الطالبات بالفهم واعتمادهن على الحفظ مما يجعلهن غير قادرات على الإلمام بالمادة العلمية وبالتالي تبذل معلمات التخصصات العلمية جهداً كبيراً مما يعرضهن للاحتراق الوظيفي بشكل أكبر، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أحمد، ٢٠١٥)، في حين تختلف مع نتيجة دراسة (أحلام، ٢٠١٣) و (العرايضة، ٢٠١٥) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لنوع التخصص.

٢- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلمات عينة البحث حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات، من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، من عشر سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٢): المتوسطات والانحرافات المعيارية للاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس وفقاً لسنوات الخبرة

الاحتراق الوظيفي								سنوات الخبرة
الاحتراق الوظيفي ككل		تدني الشعور بالإنجاز		تبلد المشاعر		الإجهاد الانفعالي		
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
١١.٣١٣	٦٣.٢٧٨	٤.٤١٩	١٦.٠٠٠	٥.٤٥٨	١٤.٥٠٠	٦.٨٧٣	٣٢.٧٧٨	أقل من ٥
١٢.١٣٤	٦٣.١٨٦	٥.٤١٥	١٨.٥٧١	٤.٢٣١	١٣.١٥٧	٧.٣٣٠	٣١.٤٥٧	٥-١٠
١٢.٢٢٩	٦١.٠٠٠	٤.٢٩٤	١٧.٣١٩	٤.٧٦٣	١٢.٩٠١	٧.٧٦٠	٣٠.٧٨٠	من ١٠ فأكثر

جدول (١٣): دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة

الاحتراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الإجهاد الانفعالي	بين المجموعات	٦٥.٠٩٧	٢	٣٢.٥٤٩	٠.٥٧٧	٠.٥٦٣ غير دالة
	داخل المجموعات	٩٩٣٠.٠٨٧	١٧٦	٥٦.٤٢١		
	الكلي	٩٩٩٥.١٨٤	١٧٨			
تبلد المشاعر	بين المجموعات	٣٨.٤٢٠	٢	١٩.٢١٠	٠.٨٩٤	٠.٤١١ غير دالة
	داخل المجموعات	٣٧٨٣.٨٨١	١٧٦	٢١.٤٩٩		
	الكلي	٣٨٢٢.٣٠٢	١٧٨			
تدني الشعور بالإنجاز	بين المجموعات	١١٨.٣٠٦	٢	٥٩.١٥٣	٢.٥٩٣	٠.٠٧٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٤٠١٤.٩٠١	١٧٦	٢٢.٨١٢		
	الكلي	٤١٣٣.٢٠٧	١٧٨			
الاحتراق الوظيفي ككل	بين المجموعات	٢١٧.٥٤٦	٢	١٠٨.٧٧٣	٠.٧٤٢	٠.٤٧٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٧٩٤.١٩٧	١٧٦	١٤٦.٥٥٨		
	الكلي	٢٦٠١١.٧٤٣	١٧٨			

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس ترجع لاختلاف سنوات الخبرة، ويعزى ذلك لكون البعد لا يحظى بأي اهتمام من قبل الجهات التدريسية، حيث لا تلقى المعلمات أي دورات تثقيفية تستهدف القدرة من التقليل من انفعالات المعلمات والحد من الاحتراق الوظيفي لديهن، حيث أن هذه الدراسة هي أول دراسة استخدمت هذا المتغير ولا توجد أي دراسة أخرى.

ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث للبحث الحالي على "ما أبرز مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الثاني للاستبانة والمتعلقة بمقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة أهمية وقوة كل مقترح من هذه المقترحات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٥): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي

م	العبارات	الاستجابة						الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الأهمية	الترتيب
		مهم جداً		مهم		غير مهم					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	خفض ساعات العمل	٢٦	١٤.٥	٧١	٣٩.٧	٨٢	٤٥.٨	٢.٣١٣	٠.٧١٣	متوسطة	١٠
٢	توفير المناخ الجيد الذي يشجع على العمل	٠.٠	٠.٠	٣٠	١٦.٨	١٤٩	٨٣.٢	٢.٨٣٢	٠.٣٧٥	كبيرة	٣
٣	زرع الثقة لدى المعلمات من خلال إشراكهم باتخاذ القرارات	٢	١.١	٣٠	١٦.٨	١٤٧	٨٢.١	٢.٨١٠	٠.٤٢١	كبيرة	٥
٤	مراعاة العدل في توزيع المهام والأعمال	٠.٠	٠.٠	٢٢	١٢.٣	١٥٧	٨٧.٧	٢.٨٧٧	٠.٣٢٩	كبيرة	٢
٥	الاستعانة بالاختصاصيين لتقديم استشارات للمعلمين	١٨	١٠.١	٥٦	٣١.٣	١٠٥	٥٨.٧	٢.٤٨٦	٠.٦٧٣	كبيرة	٧
٦	توفير كافة الخدمات التي تساعد المعلمة على القيام بأعمالها	٠.٠	٠.٠	١٩	١٠.٦	١٦٠	٨٩.٤	٢.٨٩٤	٠.٣٠٩	كبيرة	١
٧	مكافأة المعلمة مادياً ومعنوياً حينما تنجز الأعمال بالوقت المحدد	٢	١.١	٢٨	١٥.٦	١٤٩	٨٣.٢	٢.٨٢١	٠.٤١٢	كبيرة	٤
٨	إعداد برامج ترفيحية للمعلمات	٢١	١١.٧	٦٤	٣٥.٨	٩٤	٥٢.٥	٢.٤٠٨	٠.٦٩٢	كبيرة	٨
٩	عقد دورات ونشرات تثقيفية للحد من ظاهرة التحزب لدى المعلمات	٢٧	١٥.١	٥٤	٣٠.٢	٩٨	٥٤.٧	٢.٣٩٧	٠.٧٣٨	كبيرة	٩
١٠	عقد دورات لإعداد المعلمات على مواجهة الضغوط وكيفية مواجهتها	١٤	٧.٨	٥٣	٢٩.٦	١١٢	٦٢.٦	٢.٥٤٧	٠.٦٣٨	كبيرة	٦
المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة حول مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية								٢.٦٣٩	٠.٥٣٠	كبيرة	

ينضح من الجدول السابق أن:

مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس على درجة كبيرة من القوة والأهمية حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور ٢.٦٣٩ بانحراف معياري ٠.٥٣٠، وجاءت جميع المقترحات على درجة كبيرة من القوة والأهمية ما عدا مقترح واحد فقط، وجاءت المقترحات مرتبة من حيث درجة الأهمية كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "توفير كافة الخدمات التي تساعد المعلمة على القيام بأعمالها" في الترتيب الأول من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٨٩٤ بانحراف معياري ٠.٣٠٩ .

- جاءت العبارة "مراعاة العدل في توزيع المهام والأعمال" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٨٧٧ بانحراف معياري ٠.٣٢٩ .

- جاءت العبارة "توفير المناخ الجيد الذي يشجع على العمل" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٨٣٢ بانحراف معياري ٠.٣٧٥ .

- جاءت العبارة "مكافأة المعلمة مادياً ومعنوياً حينما تنجز الأعمال بالوقت المحدد" في الترتيب الرابع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٨٢١ بانحراف معياري ٠.٤١٢ .

- جاءت العبارة "زرع الثقة لدى المعلمات من خلال اشراكهم باتخاذ القرارات" في الترتيب الخامس من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٨١٠ بانحراف معياري ٠.٤٢١ .

- جاءت العبارة "عقد دورات لإعداد المعلمات على مواجهة الضغوط وكيفية مواجهتها" في الترتيب السادس من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٥٤٧ بانحراف معياري ٠.٦٣٨ .

- جاءت العبارة "الاستعانة بالاختصاصيين لتقديم استشارات للمعلمين" في الترتيب السابع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٤٨٦ بانحراف معياري ٠.٦٧٣ .

- جاءت العبارة "إعداد برامج ترفيهية للمعلمات" في الترتيب الثامن من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٤٠٨ بانحراف معياري ٠.٦٩٢ .

-جاءت العبارة "عقد دورات ونشرات تثقيفية للحد من ظاهرة التحزب لدى المعلمات" في الترتيب التاسع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٣٩٧ بانحراف معياري ٠.٧٣٨.

-جاءت العبارة "خفض ساعات العمل" في الترتيب العاشر من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٣١٣ بانحراف معياري ٠.٧١٣.

التوصيات: -

- ١- توفير المناخ الجيد الذي يساعد المعلمات على العمل الجيد.
- ٢- مراعاة القائدة للعدل وتوزيع المهام بشكل متساوي بين المعلمات.
- ٣- عقد دورات تدريبية وتثقيفية للتقليل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمات.
- ٤- اشراك المعلمات بالقرارات مما يؤدي إلى تحسين العلاقات بين القائدة والمعلمات.

المراجع: -

- أبو دهوم، طيبة والحوالدة، تيسير محمد (٢٠١٧). الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.
- أبو مزيد، سمر، والسحار، ختام (٢٠١٥). فاعلية الإشراف الإرشادي في تخفيف ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- أبو مسعود، سماهر وبحر، يوسف (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة: أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- أحلام، هوري (٢٠١٣). الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.
- أحمد، سلوى محمد (٢٠١٥). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- أمينة، عزيزي (٢٠١٨). الاحتراق النفسي لدى أستاذة التعليم المتوسط، دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة د. مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر.
- باوية، نبيلة (٢٠١٢). مستوى الاحتراق النفسي الطالب "دراسة ميدانية على عينة من طلبة السنة الرابعة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة". مجلة العلوم الاجتماعية، ٨: ٣١٥-٣٣٤.
- جرار، سنابل أمين (٢٠١١). الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الجمل، أماني وبحر، يوسف (٢٠١٢). الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمدالله، ميساء ومقابلة، عاطف (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لإستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.

الحوالدة، إيناس والحراشنة، محمد (٢٠١٣). العوامل التنظيمية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.

رزق الله، سهيلة حسين (٢٠١٦). الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة كرري، السودان.

الريسيس، يوسف (٢٠١٤). مهارات إدارة الوقت والضغط النفسية. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.

رمضان، رشيدة (٢٠٠٩). مقياس الاحترق الوظيفي (كراسة تعليمات). القاهرة: مكتبة القرطاسية.

السلخي، محمود (٢٠١٣). مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات. دراسات العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج ٤٠، ١٢٠٧-١٢٢٩.

الشاوي، ميادة محمد (٢٠١٧). أثر الحد من الاحترق الوظيفي على تحسين درجة الالتزام التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، ٦٠٦ - ٦٢٨.

الشهودي، أماني والزعبي، خالد (٢٠١٤). أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل: دراسة ميدانية على الشركات الاستخراجية في جنوب الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الكرك.

الشيوخ، لميعة محسن (٢٠١١). الاحترق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

الطلاح، سليمان (٢٠١٥). واقع الاحترق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، مجلة جامعة الأزهر - سلسلة العلوم الإنسانية، ١٧(٢)، ص ١٨١-٢١٤.

عبد القادر، نور الهدى وعلي، أشرف (٢٠١٧). الاحترق المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النيلين، الخرطوم.

عبد اللطيف، قصي وجواد، محمد (٢٠٠٧). الاحترق النفسي لدى معلمي العلوم الاجتماعية في المدارس. مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة المنصورة، ع ٥٢.

عثمان، فاروق (٢٠٠٨). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.

العرايضة، عماد صالح (٢٠١٥). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة القصيم، ٢(١)، ٢٢٧-١٩٧.

عقدي، حسن ظافر (٢٠١٧). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤(٥)، ٢٤٩-١٣٩.

العنزي، مشاعل وبني خالد، مرعي (٢٠١٨). أثر بيئة العمل الداخلية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.

العياصرة، معن ودواني، كمال (٢٠٠٦). الأنماط القيادية للمشرفين التربويين وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.

الفضلي، خلف علي (٢٠١٥). تأثير الاحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة، ١٦٤ع، ٢٠٤-١٧٧.

القحطاني، ظافر (٢٠١٥). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية: كلية الملك فهد الأمنية - مركز البحوث والدراسات، مج ٢٤ع، ٦٢ع، ١٥١-١٩٥.

القضاة، معاوية والجوازنة، بهجت (٢٠١٨). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي. رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق.

محمد، معروف (٢٠١٤). استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة وهران، الجزائر.

نصر، عزة جلال (٢٠١٣). إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية: دراسة اثنوجرافية. مجلة مستقبل التربية العربية، مصر، ٨٢، ٢٣٣-٢٨٢.

ثانياً: - المراجع الأجنبية: -

- Ali Sabanci, The effect of primary school teacher's burnout on organizational health. Procedia Social and Behavioral Science, 1 (2009) 195-205.
- Khairat, G. M. (2016). Job Burnout Effects on Employees 'Attitudes in Egyptian Travel Agencies. Mina Journal of Tourism and Hospitality Research, 1, 29-48.
- Kotb, A. A., Khalid, A. M., Mohamed, H. k.& Mosleh, I. A.& Abdul Majeed, A. A. (2014). Evaluating the Effect of an Educational Program on Level of Professional Burnout among Family Physicians in the Faculty of Medicine - Suez Canal University. The Arab Journal of Psychiatry, 25, 52-60.
- Maslach, C., and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior, 2 (2), 99-113.
- Werang, B.; Redan, A. & Okto, I. (2012). Relationship between teacher's job burnout, teacher's organizational commitment, and teachers job performance at state elementary schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. International journal of since and research, 24, 6-14.