



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة

إعداد

أ/ حصه عبدالعزيز الحميد

ماجستير ادارة تربوية

كلية التربية - جامعة القصيم

﴿المجلد الخامس والثلاثون-العدد الحادى عشر-جزء ثانى- نوفمبر ٢٠١٩م﴾

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

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى ادراك المعلمات للاحتراق الوظيفي في المدارس الثانوية بمدينة بريدة و الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة والتي تعزى لمتغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) والتعرف على مقترحات عينة الدراسة للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من ٣١٧ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة، واستخدمت الباحثة مقياس ماسلاك (Maslach) المكون من ٢٢ فقرة وثلاثة ابعاد (الإنهاك العاطفي، التبدل الحسي، تدني الإنجاز الشخصي) لقياس الاحتراق الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي: أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالإنهاك العاطفي والتبدل الحسي متحقق بدرجة متوسطة، أما فيما يتعلق بتدني الإنجاز الشخصي فهو متحقق بدرجة منخفضة. وأظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة ترجع لاختلاف التخصص العلمي وسنوات الخبرة. بينما توجد فروق دالة إحصائية في الإحتراق الوظيفي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية.

الاطار العام للدراسة:

مقدمة:

بالرغم مما يعيشه العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا ان الكثير من الباحثين وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية والاحترق الوظيفي. وتعتبر المهن التعليمية من اكثر المهن التي يكثر فيها الضغوط النفسية لما تنطوي عليها من اعباء ومسئوليات ومطالب بشكل مستمر. (الزيودي، ٢٠٠٧).

كما يعتبر الإجهاد والاحترق الوظيفي خطرا مهنيا يتعرض له جميع العاملين في المهن المساعدة ، بما في ذلك المعلمات، نتج عنه ترك بعض المعلمات لمهنة التعليم لعدم قدرتهن من التغلب على اثار الاحترق الوظيفي في مهنتهن. (Carter, 1994).

وبدأ استخدام مصطلح الاحترق الوظيفي بالظهور في السبعينيات في الولايات المتحدة، خاصة بين العاملين في مجال الخدمات الانسانية. والجدير بالذكر ان اهمية الاحترق الوظيفي كمشكلة اجتماعية تم تحديدها من قبل الممارسين والمعلقين الاجتماعيين منذ فترة طويلة قبل تحولها الى دراسة منهجية لدى الباحثين. (Maslach & others. 2001)

وايضا يعد الاحترق الوظيفي من أحد القضايا التي تعيق نجاح العنصر البشري، لذلك يجب الاهتمام بدراسة أسبابه وسبل مواجهته، وعلى الرغم من التأثير السلبي للاحترق الوظيفي على المعلمات والمدرسة إلا أنه يمكن الحد من انتشار هذه الظاهرة، إذا استطعنا التعامل معها بشكل مناسب.

وتعد مهنة التعليم مهنة عظيمة لأهمية الدور الذي تقوم به في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي التطور الحضاري، فالمعلمة هي الركيزة الأساسية في الحقل التعليمي لما تقوم به من دور اساسي في تحقيق الغايات التربوية والتعليمية، والمعلمة تتعرض للكثير من الضغوط وابعاء العمل التي تجعلها معرضه للإصابة بالقلق والتوتر بسبب معاناتها اليومية كعبء العمل المدرسي وكثافة المنهج والفصول المدرسية. (النعاس ومنصور، ٢٠١٦).

ويتم وصف الاحترق الوظيفي على أنه عملية متعددة المراحل، وعبارة عن الحالة النهائية التي تصل إليها المعلمة والتي تضم الشعور بالضيق وانخفاض الإنتاجية وعدم الرغبة في العمل. كما أنه عملية نفسية تشمل سلسلة من ردود الأفعال العاطفية والسلوكية التي تمر بها المعلمة نتيجة ما تتعرض له من تجارب شخصية وأخرى مرتبطة بالعمل. (سليمان والفار، ٢٠١٤).

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في أنه لا يزال هناك حاجة الى معرفة المزيد عن ظاهرة الاحترق الوظيفي ومدى انتشارها لدى الكثير من فئات المجتمع وخصوصا المعلمات لما لهن من قيمة كبيرة واثر واضح.

كما اشار الزيودي (٢٠٠٧) بأن المعلمة لها مكانة مهمة في العملية التعليمية في جميع انحاء العالم، وبالرغم من التطورات السريعة التي يشهدها العالم اليوم وفي مقدمتها العولمة الا انها لم تقلل من قيمة وأهمية المعلمة، بل ركزت عليها واعتبرتها اساس وركن مهم للعملية التعليمية، وعلى الرغم من ذلك فإن الواقع الفعلي يشير الى ان بعض المشاكل والضغوطات التي تواجهها المعلمة تؤثر بشكل سلبي في العملية التعليمية، فتعتبر ظاهرة الاحتراق الوظيفي من المعوقات التي ظهرت في مجال التعليم.

كما ذكر العمري ونصر (٢٠١٦) بأن المعلمات يقع عليهن مسئولية التعليم والتعامل مع طالبات لديهن قدرات ومشكلات عديدة في كثير من الأحيان خصوصا فترات المراهقة بالإضافة الى اعباء العمل داخل الفصول الدراسية والأعمال المفروضة خارج الفصول الدراسية، فاليوم المدرسي لا ينتهي بمجرد العودة الى المنزل، حيث تقوم المعلمات ببعض الأعمال خارج ساعات العمل، ويضاف الى ذلك حصص الاحتياط التي تشعر المعلمة بمزيد من الضغط والتعب مما قد ينتج عنه ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

واشارت نتائج دراسة Heidari & Gorjian (٢٠١٧) إلى أن مستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تؤثر بشكل كبير على الإنجاز الإنجليزي العام للمتعلمين. ووضحت نتائج دراسة الشعلان (٢٠١٦) بأن هناك العديد من الاسباب التي تقف وراء حالة الاحتراق الوظيفي منها ما يتعلق بالمنظمة وظروفها واسلوب تعاملها مع العاملين وضغط العمل. و كشفت نتائج دراسة Martin (٢٠١٠) بأن ضغوطات العمل ومتطلباته ونوعية القيادة المتبعة تعتبر مؤشرات على وجود الاحتراق الوظيفي.

وعلى ذلك تم صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة؟

اسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الاجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مستوى ادراك المعلمات للاحتراق الوظيفي في المدارس الثانوية بمدينة بريدة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) ؟
- ما مقترحات عينة الدراسة للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي؟

اهداف الدراسة:

- التعرف الى مستوى ادراك المعلمات للاحتراق الوظيفي في المدارس الثانوية بمدينة بريدة.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) .
- التعرف على مقترحات عينة الدراسة للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة في الآتي:

- ١- يحتاج العاملون في الحقل التعليمي اليوم الى المزيد من المعلومات عن ظاهرة الاحتراق الوظيفي واسبابه وما الى ذلك لقللة الابحاث العربية حول هذه الظاهرة حتى يمكنهم من فهمها ورسم استراتيجيات مناسبة لمواجهتها.
- ٢- ان الاحتراق الوظيفي موضوع عملي، فكل دراسة تسلط الضوء عليه ستزيد من التحليل الواقعي له.
- ٣- التعرف على مستويات الاحتراق الوظيفي قد يساهم في ايجاد خطط تربوية تساعد في خفض احساس الاحتراق الوظيفي السلبي لدى المعلمات.
- ٤- قد تتيح هذه الدراسة مجالاً خصباً للباحثين من حيث اضافة معلومات أو اقتراحات بموضوعات تحتاج دراسة.

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة بالحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة.

الحدود المكانية: المدارس الثانوية في مدينة بريدة.

الحدود البشرية: معلمات المرحلة الثانوية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩هـ/١٤٤٠هـ

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

مصطلحات الدراسة:

يعرف الاحتراق الوظيفي بأنه فشل يصيب الفرد بسبب الاستنزاف المتزايد على طاقاته وقدراته. (Freudenberger, 1975).

ويعرف الاحتراق الوظيفي بأنه متلازمة نفسية للإجهاد العاطفي ، وتبدل الشخصية، وانخفاض الكفاءة الذاتية التي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع أشخاص آخرين في بعض المنظمات. (Maslach & other, 1986).

ويعرف اجرائياً بأنه : حالة من التعب والإجهاد تصيب المعلمة نتيجة الضغوط المتزايدة في المدرسة مما يسبب لها مجموعة من الأعراض النفسية والعقلية والجسدية مما قد يؤدي الى انخفاض كفاءتها الذاتية وقدرتها على العمل.

الإطار النظري للدراسة

تمهيد :

ظهر موضوع الاحتراق الوظيفي لأول مرة كمشكلة اجتماعية وليس كتنظيم علمي، فمفهوم الاحتراق الوظيفي تمت صياغته بطريقة برجماتية بدلا من الطريقة الأكاديمية، وكان التركيز على الاعراض الاكلينيكية للاحتراق، ومن ثم تطور بعد ذلك حيث اصبح التركيز عليه كبحوث منهجية لتقييم ظاهرة الاحتراق، وخلال هذه المرحلتين كان هناك تطور نظري متزايد ادى الى دمج مفهوم الاحتراق الوظيفي مع غيره من الأطر المفاهيمية. (Schaufeli , et al, 1993)

واكتسب موضوع الاحتراق الوظيفي أهمية عظيمة لدى الباحثين والكتاب في مجال التطوير الإداري والسلوك التنظيمي والعلوم الطبية حيث يعتبر من المشاكل الإدارية الهامة التي يواجهها المعلمون في المدارس. ويدل على وجود مشكلة يمكن أن تؤدي بها الى الفشل والانحدار على المدى الطويل لأثاره السلبية على المعلمين والمدرسة بحد ذاتها. فالاحتراق الوظيفي يؤدي الى تسرب المعلمين، وزيادة الانفعال والقلق وسرعة الغضب والعداونية وايضا عدم مرونة المعلم مع زملاءه، وضعف العلاقات الشخصية بينهم. (النفيعي، ٢٠٠٠).

كما قامت ماسلاك وزملائها (Maslach et al 1996) بتطوير طريقة لقياس الاحتراق الوظيفي باعتباره ظاهرة متعددة الابعاد تجاوزت مرحلة الارهاق. في البداية تم تعريف مفهوم الاحتراق ضمن نطاق الخدمات البشرية بأنه ظاهرة متلازمة للتعب العاطفي، والاكتئاب النفسي، وانجاز شخصي منخفض يمكن أن يحدث بين الافراد الذين يعملون مع بعض الاشخاص في نطاق العمل. ويطول أواخر الثمانينات، بدأ الباحثون يدركون بأن الاحتراق الوظيفي ظاهرة قد تحدث خارج نطاق الخدمات البشرية. وهكذا تم التوسع في استعارة مفهوم الاحتراق الوظيفي ليشمل اعمال اخرى تتطلب الابداع وحل المشكلات بدلا من تركيزه فقط على المتطلبات المكثفة لخدمة العملاء.

وايضا اهتمت ماسلاك وزملائها بهذه الظاهرة، فقاموا بمقابلة الكثير من الموظفين في تخصص الخدمات الانسانية، فلاحظوا وجود ازمان في الكفاءة المهنية، وتوصلوا من خلال هذه المقابلات والملاحظات الى الاحتراق الوظيفي يحدث للموظفين الذين يتعرضون لضغوط مستمرة في العمل، وبعد ذلك، اعلن في عام ١٩٨١ عن أول محاولة جدية لقياس الاحتراق لدى الموظفين في المجالات الصحية، وطور هذا المقياس بعد ذلك في عام ١٩٨٦ لكي يستخدم في مجالات المهن الاجتماعية، فحظي هذا المقياس بشهرة واسعة وسمي مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي. (محمد وآخرون، ٢٠١٦).

مفهوم الاحتراق :

عرف الاحتراق الوظيفي بأنه الحالة التي يتوقع فيها الفرد حصوله على مكافآت بسيطة وعقاب قاسي من العمل وذلك بسبب ضعف التعزيزات الاجتماعية القيمة وعدم القدرة على التحكم بالنتائج وضعف الكفاءة الشخصية (Paul, 2011).

كما عرفه Carter (٢٠٠١) بأنه وهن وتعب يصيب الجسم والعواطف والاتجاهات لدى الموظف، فيبدأ بالإحساس بعدم الارتياح، وفقدان الحماس في الوظيفة، حيث تبدأ بالتلاشي من حياة الموظف. (القحطاني، ٢٠١٥).

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

ذكرت Maslach & others (1986) بأن الاحتراق الوظيفي يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية:

١ - الانهك العاطفي Emotional exhaustion:

وهو فقدان المعلم للثقة بالذات، الروح المعنوية، وكذلك غياب الاهتمام والعناية بالطلاب واستنزافه لكل طاقاته ، وشعوره بأن مصادره العاطفية مستهلكة وهذا الشعور بالإنهك العاطفي من الممكن ان يصاحبه شعور بالإحباط والشد النفسي، عندما يشعر المعلم أنه لم يعد باستطاعته الاستمرار في العطاء أو القيام بمسؤولياته نحو الطلاب بنفس المستوى السابق..

٢ - التبدل الحسي Depersonalization:

وبعني تجريد الصفة الشخصية من الأشخاص الذين يتعاملون معهم، سواء كان المتعاملون من داخل او خارج المدرسة، وهو فقدان العنصر الإنساني في التعامل ومعاملة الأفراد كأشياء، وفي هذه الحالة يتسم المعلم بالشدّة والتشاؤم وكثرة الانتقاد و توجيه اللوم لزملائه في العمل وكذلك الطلاب والمدرسة بصفة عامة. ايضا يتصف بالبرود وعدم المبالاة و الاحساس السلبي نحو الطلاب وضعف العناية بهم.

٣ - تدني الإنجاز الشخصي Reduced personal accomplishment:

هو احساس المعلم بتراجع إنجازه من خلال الميل إلى تقييم الذات تقييما سلبيا، واحساسه بالفشل، وتدني شعوره بالكفاءة المهنية، ويحدث ذلك عندما يفقد المعلم شعوره بالالتزام الشخصي في علاقات العمل.

آلية الاحتراق :

يحدث الاحتراق بسبب المتطلبات التي تفرض على المعلم، والتي تعتبر عوامل موثره له مثل(عبء العمل)، فتقوم بزيادة التزاماته ومسئوليته الشخصية. ونظرا لما تسببه هذه المستويات المرتفعة من الاثارة يبدأ المعلم عند التعرض المكرر لها بالإحساس بالإنهك العاطفي، فيحدث فقدان العنصر الانساني او الشخصي في التعامل مع الطلاب كوسيلة للتعامل مع هذه الحالة. ويعد ذلك يبدأ المعلم بالشعور بتدني الانجاز الشخصي، خصوصا عندما يكون عمله في بيئة لا توفر مكافآت لإنجاز العمل و تغذية راجعة الا بقدر محدود. (الكلابي، وراشد. ٢٠٠١).

نظريات الاحتراق الوظيفي:

هناك الكثير من النظريات التي تناولت ظاهرة الاحتراق الوظيفي، ومفهوم الاحتراق الوظيفي لم يدرس بشكل واضح في النظريات النفسية، وإنما بدأ بصورة استكشافية، وتم ربطه بضغوط العمل، وعلى أي حال فقد نظرت إليه بعض النظريات من خلال الإطار العام لها، وفقا للاتني:

١ - النظرية السلوكية:

تفسر النظرية السلوكية الاحتراق الوظيفي بأنه: سلوك غير مقبول قد يكتسبه المعلم بسبب العوامل البيئية غير المناسبة، وفي حالة عدم تعلم المعلم سلوكيات تكيف مقبولة، فإنه قد ينتج عنه الاحتراق الوظيفي، وترفض النظرية السلوكية ان يعزى الاحتراق الوظيفي إلى تعامل المعلم مع الآخرين فقط، بل يضاف إلى ذلك العوامل البيئية، أو الضغوط التي يتعرض لها المعلم. وايضا ترى بأن الاحتراق الوظيفي ناتج عن عملية ضغط المعلم على الأنا لمدة طويلة، وذلك نتيجة الاهتمام بالعمل، مما قد يمثل ضغطا مستمرا لقدراته، مع عدم استطاعته تحمل تلك الضغوط بطريقة جيدة.

٢ - النظرية المعرفية:

تفسر النظرية المعرفية بأن مصدر سلوك الإنسان داخلي معرفي، كالعلاقات العقلية التي يدرك عن طريقها المعلم الموقف، ليستجيب ويحقق الهدف المطلوب، فإذا كان إدراكه للموقف ايجابيا، فسينتج عنه الرضا، وارتفاع المعنويات، أما إذا كان إدراكه للموقف سلبيا فقد ينتج عنه أعراض الاحتراق الوظيفي.

٣ - النظرية الوجودية :

ترى في تفسيرها للاحتراق غياب المعنى في حياة المعلم، فحينما يفقد المعلم المعنى والهدف من حياته، فإنه يعاني من الفراغ الوجودي الذي ينتج عنه شعوره بعد وجود قيمة لحياته، ويمنعه من التقدير الذي يحثه على اكمال حياته، فلا يحقق أهدافه، ما يؤدي به الى الاحتراق الوظيفي، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي وعدم الشعور بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة ، فالاحتراق الوظيفي ينتج عنه غياب المعنى من حياة المعلم، كما أن غياب المعنى يمكن أن ينتج عنه الاحتراق الوظيفي. (الفريحات وعمار، ٢٠١٠) و (السلخي، ٢٠١٣) و(الشعلان، ٢٠١٦).

مراحل الاحتراق الوظيفي:

ذكر النفيعي(٢٠٠٠) والربيع والجراح (٢٠٠٩) والسلخي(٢٠١٣) بأن عملية الاحتراق الوظيفي تمر بثلاث مراحل:

١- مرحلة وجود ضغط ناتج عن حالة عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات المطلوبة لتنفيذه من المعلم المسئول عن هذا العمل. ويقوم الجسم بتكييف نفسه لمواجهة التهديدات المسببة للاحتراق الوظيفي مثل زيادة سرعة نبضات القلب وارتفاع معدل التنفس نتيجة لحالة القلق التي تعرض لها المعلم.

٢- مرحلة رد الفعل الانفعالي لحالة فقدان التوازن، حين يحس المعلم بالقلق والتعب، والإجهاد الناتج عن الضغط الذي تحدته متطلبات العمل، وانعدام القدرة على التركيز وشرود الذهن وتكون نتيجة للمرحلة الأولى.

٣- مجموعة من التغيرات في اتجاهات المعلم وتعامله، مثل اللجوء الى معاملة الطلاب بطريقة آلية وانشغاله عنهم والتقليل من الاحتكاك بهم، مما ينتج عنه القليل من الالتزام الذاتي بالمسئولية الوظيفية بسبب عدم قدرته التغلب على مسببات ظاهرة الاحتراق الوظيفي مما يؤدي الى استنفاد طاقاته العاطفية والنفسية.

خصائص الاحتراق الوظيفي:

ذكر القرني (٢٠٠٣) وكامل (٢٠٠٨) والحريري (٢٠١٢) بأن للاحتراق الوظيفي خصائص وهي :

- ١- ارتباط اعراض الاحتراق الوظيفي بمجال العمل.
- ٢- الاحتراق الوظيفي ظاهرة متسمة بالثبات النسبي فهي مزمنة وليست مؤقتة.
- ٣- الاحتراق الوظيفي ينتج عنه انخفاض الكفاءة الانتاجية.
- ٤- الاعراض النفسية والسلوكية للاحتراق الوظيفي اكثر من الاعراض الجسمية.
- ٥- الاحتراق الوظيفي ينتج من ضغوط العمل النفسية بسبب تداخل الادوار وزيادة اعباء العمل.
- ٦- يحدث الاحتراق للأشخاص ذوي الرؤية المثالية لأداء العمل والقيام بالمسئوليات المهنية.
- ٧- يرتبط الاحتراق بالمهام التي يصعب على المعلم تحقيقها.

عوامل الاحتراق الوظيفي:

ذكر حسن(٢٠٠٨) والمساعيد(٢٠١١) وعقدي(٢٠١٨) بأن هناك عدة عوامل للاحتراق الوظيفي وهي:

- ١- عوامل تنظيمية تتعلق ببيئة العمل: وتتمثل هذه العوامل في: العمل لفترات طويلة دون الحصول على الراحة، عدم وضوح الدور، زيادة العبء في العمل وكثرة المهام المطلوبة، عدم تفويض السلطات.
- ٢- عوامل شخصية: وتتمثل في: الشعور بالعزلة في العمل وضعف العلاقات المهنية، عدم قدرة المعلم على التكيف مع بيئة العمل.
- ٣- عوامل متعلقة بعلاقات العمل: وتتمثل هذه العوامل في: العلاقات السيئة مع المديرية والمعلمات والطالبات.
- ٤- عوامل متعلقة بطبيعة العمل: وتتمثل هذه العوامل في : قلة الراتب مقابل الجهود المبذولة، قلة الحوافز والتشجيع المالي، قلة فرص الترقية.

الآثار المترتبة على الاحتراق الوظيفي:

ذكر Thomas (2011) بأن من الآثار التي يحدثها الاحتراق الوظيفي : القلق، الاكتئاب، الأرق، استنزاف عاطفي، والتفكير في الانتحار. ايضاً له اعراض جسدية مثل: صداع، شد عضلي، ارتفاع ضغط الدم، امراض القلب والأوعية الدموية، وزيادة معدلات الوفاة. واما الصعوبات المعرفية والعاطفية فتتمثل في: الشعور بالاستنزاف، الارهاق، والتأثر السريع بالنقد، ضعف الادراك الشخصي، وانخفاض الكفاءة المهنية. جميع هذه الآثار تؤثر سلباً على القدرة المهنية والمحافظة على العلاقات الشخصية.

الدراسات السابقة:

دراسات عربية:

١- دراسة النعاس، ومنصور (٢٠١٦) :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراتة، في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية. وقد تم تطبيق البحث على عينة تضم ٩٣ معلماً ومعلمة من مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراتة. وباستخدام مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي. وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية ودالة بين البعد الخاص بالمعلم، والإدارة، والاجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين تقييم المعلم لمهنته في جميع ابعاد الاحتراق الوظيفي. كما توصل البحث الى وجود فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بالحوافز والرواتب، البيئة المدرسية، والبعد الاجتماعي، وتقييم المعلم لمهنته تبعاً لسنوات الخبرة، بينما توجد فروق دالة في المعلم والإدارة، وكانت الفروق لصالح المجموعة الثانية أي مدة الخبرة من (٥-١٠) سنوات .

٢-دراسة العمري، ونصر (٢٠١٦):

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى كل من ضغوط العمل وفقا لأقسامها (الضغوط الشخصية - الضغوط الوظيفية - وضغوط العلاقات الإنسانية) والاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك، وتحديد الفروق في استجابات العينة لكل من متغيري (التخصص، وسنوات الخبرة)، والكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي. وتم أخذ عينة عشوائية تعدادها (١٢١) معلمة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: ان مستوى ضغوط العمل لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك كان بدرجة موافقة كبيرة، وان مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك كان بدرجة متوسطة. ولم توجد فروق دالة إحصائية تعزي لمتغيري (التخصص، و سنوات الخبرة) حول مستوى كل من ضغوط العمل، والاحتراق الوظيفي، بينما وجدت فروق دالة في الضغوط الوظيفية تعزي لمتغير التخصص لصالح معلمات التخصص العلمي، وأخيرا أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بدرجة عالية ودالة بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

٣- دراسة الفضلي (٢٠١٥):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي ودرجة تأثيره على معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وكانت عينة الدراسة ١٥٠ من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت. وأظهرت نتائج البحث بأن اتجاهات عينة الدراسة اتجهت نحو الموافقة على عبارات متغير الاحتراق الوظيفي وعبارات متغير كفاءة الأداء الوظيفي. وبأنه توجد علاقة ارتباط معنوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الاحتراق الوظيفي وهي (الإنهاك العاطفي- الشعور بالسلبية في العلاقات- تدني الإنجاز الشخصي)، وبين إجمالي متغير كفاءة الأداء الوظيفي.

٤- دراسة عيسوي(٢٠١٥):

هدفت الدراسة الى التعرف على ابعاد ومراحل وخصائص الاحتراق الوظيفي، ودراسة تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة اداء اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية على ادائهم الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من ١٥٦ عضو من اعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة من خلال دراسة استطلاعية الى ان الاحتراق الوظيفي يؤدي الى انخفاض جودة الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، و يواجه اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ضغوط وظيفية عالية نتيجة درجة أهمية الأعمال التي يقومون بها ومن ثم تعرضهم للاحتراق الوظيفي، ويوجد تأثير سلبي للاحتراق الوظيفي على الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

٥- دراسة سليمان، وآخرون (٢٠١٤):

هدفت هذه الدراسة الى دراسة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية المسببة للاحتراق الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على معاوني اعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة. وقد بلغ حجم العينة المختارة ٣١٩ عضو. وتم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي. وقد اوضحت النتائج عن وجود ارتباط معنوي بين المتغيرات التنظيمية وأبعاد الاحتراق الوظيفي. وكذلك وجود تأثير معنوي لنظام المكافآت، وغموض الدور على الاجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين، ويوجد تأثير معنوي سلبي للاستقلالية في العمل على الشعور بانخفاض الانجاز الشخصي.

٦- دراسة رمضان (٢٠١١):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مع تحديد وتفسير مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم. والكشف عن متغيرات كل من الجنس، المستوى الصفي، وعدد سنوات الخبرة في التدريس، ومستوى المؤهل التعليمي على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى هذه العينة من المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من ٢٨٥ معلما ومعلمة من معلمي التعليم الابتدائي بمحافظة الشرقية بمصر. وباستخدام مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي. وتوصلت نتائج الدراسة الى ان درجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية جاءت مرتفعة بدرجة دالة احصائيا. وأوضحت النتائج كذلك عدم فاعلية عامل الجنس والخبرة ونوع المؤهل و مستوى الصف في التأثير احصائيا على الاحتراق الوظيفي ومكوناته الثلاثة. وظهرت النتائج ايضا أن هناك ارتباطات سالبة دالة احصائيا بين مكونات الاحتراق الوظيفي من ناحية، وبعض مكونات الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من ناحية أخرى.

دراسات اجنبية :

١- Heidari & Gorjian (2017):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد تأثير مستوى احتراق المعلمين على الإنجاز الإنجليزي العام للمتعلمين باللغة الإنجليزية (EFL) في المدرسة الثانوية العليا. تم اختيار مجموعتين من المشاركين بشكل غير عشوائي. المجموعة الأولى كانت ٩ معلمين للغة الإنجليزية من إيزه، خوزستان، والذين تم اختيارهم وفقا لمستوى احتراقهم من بين ٣٠ مدرسا للغة الإنجليزية باستخدام مقياس ماسلاك. بينما كانت المجموعة الثانية من المشاركين من طلاب الصف الثالث في المدارس الثانوية العليا. تم إعطائهم اختبار انجليزي تمهيدي من كامبردج وهو اختبار معياري معروف للطلاب كاختبار أولي لاختبار إجادة الطلاب للغة الإنجليزية ولجعلهم متجانسين. تم اختيار ٩٠ طالبا من بين ٢٠٠ طالب من خلال الاختبار المسبق وفقا لمستوى إجادة اللغة الإنجليزية لديهم. بعد ذلك، تم إجراء الاختبار المسبق كاختبار نهائي بعد شهرين من التدريس في الفصول الدراسية. أشارت النتائج إلى أن مستويات الاحتراق لدى المعلمين تؤثر بشكل كبير على الإنجاز الإنجليزي العام للمتعلمين. لذلك، كان المعلمون منخفضو الاحتراق يتمتعون بتدريس أكثر فاعلية من المعلمين ذوي الاحتراق العالي والمتوسط.

٢ - Sariçam & Sakız (2014) :

هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية للمدرس والاحترق بين معلمي مدارس التعليم الخاص في تركيا. حيث طبق مقياس مدى كفاءة المعلمين ومقياس ماسلاك للاحترق الوظيفي على ١١٨ معلما . و أظهرت النتائج وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية للمدرس والاحترق الوظيفي. و تم العثور على اختلافات كبيرة بين الجنس والفرع من حيث الاحترق والكفاءة الذاتية للمعلم. وظهرت النتائج أهمية معتقدات الكفاءة الذاتية في مستوى مشاركة العاملين في التعليم الخاص والشعور بالإنجاز والمشاركة.

٣ - Martin (2010):

هدفت هذه الدراسة الى التنبؤ بظواهر الاحترق الوظيفي والكفاءة الذاتية بين معلمي المدارس الخاصة، ولمعرفة الحاجة الملحة لإجراء البحوث على عن الاحترق الوظيفي والكفاءة الذاتية بين معلمي المدارس الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من ١٠٥ معلم خاص من اربع مدارس في كونيتيكت، باستخدام مقياس ماسلاك للاحترق الوظيفي. وظهرت النتائج بأن ضغوطات العمل ومتطلباته ونوعية القيادة المتبعة تعتبر مؤشرات على وجود الاحترق الوظيفي.

٤ - Taciano L, and others (2008) :

تهدف هذه الدراسة الى قياس الاحترق لدى المعلمين في المدارس الثانوية في نيوزيلندا باستخدام مقياس كوينهاجن للاحترق (CBI) والتأكد من صحة وموثوقية هذا المقياس، والعلاقة بين الاحترق والرفاهية لدى هؤلاء المعلمين. واشتملت عينة الدراسة على ١٢٩ معلما. وظهرت النتائج بأن الاحترق مرتبط سلبيا بمقاييس الرفاهية (مؤشر الرفاهية، العلاقات المدرسية، والوعي الصحي العام)، وأظهرت النتائج أن مقياس الاحترق اداة صالحة للاستخدام مع معلمي المدارس الثانوية في نيوزيلندا، كما اظهر التأثير المحتمل للاحترق على صحة ورفاهية المعلمين.

٥ - Siying (2007):

هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين الاحترق الوظيفي والضغوط المهنية بين الممرضات في الصين، وتكونت العينة من ٤٩٥ ممرضة من ثلاثة مستشفيات اقليمية في الصين، وتم استخدام مقياس ماسلاك للاحترق الوظيفي، وطريقة المسح العام. وظهرت النتائج ارتباط انخفاض الكفاءة المهنية بانخفاض المستوى التعليمي، وارتفاع مستوى الاحترق الوظيفي لدى الممرضات الاصغر في السن.

٦ - Hallberg (2007):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على نوع السلوك وتصور حالة العمل والعوامل المرتبطة بالاحترق الوظيفي والشراكة في العمل، وتكونت عينة الدراسة من ٣٢٩ مستشارين يعملون في المركز السويدي لتكنولوجيا المعلومات. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وظهرت النتائج ان حالة العمل ونوع السلوك مرتبطان بمستوى الاحترق الوظيفي والشراكة في العمل، وكذلك اظهرت النتائج بأن الرقابة وضغوط العمل عوامل مسؤولة عن الاحترق الوظيفي.

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 وذلك للإجابة عن أسئلة البحث وهو المنهج المناسب لمثل البحث الحالي ويقصد بالمنهج الوصفي: " ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً". (العساف، ٢١١، ٢٠١٦).

ثانياً: مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث الحالي في جميع معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة بريدة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، والبالغ عددهن ١٧٧١ وفق آخر إحصائية لوزارة التعليم (وزارة التعليم، ٢٠١٩)

ثالثاً: عينة البحث:

١- عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من ٤٥ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة بريدة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة وطبقت عليهن الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ.

٢- عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من ٣١٧ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وطبقت عليهن الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ، والجدول التالي يوضح توزيع المعلمات عينة البحث في ضوء المتغيرات المختلفة:

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

التخصص	العدد	النسبة
أدبي	١٨١	%٥٧.١
علمي	١٣٦	%٤٢.٩
سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من خمس سنوات	١٥٠	%٤٧.٣
من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	٧٦	%٢٤.٠
من عشر سنوات فأكثر	٩١	%٢٨.٧
الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
عزباء	٨٠	%٢٥.٢
متزوجة	١٦٧	%٥٢.٧
مطلقة	٤٤	%١٣.٩
أرملة	٢٦	%٨.٢

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، 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 الانهاك العاطفي، التبلد الحسي، تدني الإنجاز الشخصي، وفي عبارات البعدين الأول والثاني الدرجة المرتفعة تعبر عن ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، أما عبارات البعد الثالث فهي معكوسة الاتجاه وتصحح بطريقة يعكس فيها ترتيب الدرجات عند جمع درجات الأبعاد الثلاثة معا للحصول على المستوى العام للاحتراق الوظيفي حيث أن ارتفاع درجات الاستبانة يعبر عن ارتفاع الاحتراق الوظيفي.

المحور الثاني: مقترحات للحد من الاحتراق الوظيفي.

الكفاءة السيكومترية للاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على طريقتين هما:

✓ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): *Face Validity*

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للتأكد من مناسبة عبارات الاستبانة ومدى توافق صياغة العبارات، وطلب من المحكمين الحكم على صياغة العبارات واقتراح أي تعديلات ممكنة عليها.

✓ صدق الاتساق الداخلي: *Internal Consistency*

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة 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 (): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الأول: الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية									
التنفيذ الشخصي			التبذل الحسي			الانهاك العاطفي			
١	**٠.٥٨٨	٦	**٠.٦٢١	١	**٠.٧٤٦	١	**٠.٦٣٦	٥	**٠.٤٩٧
٢	**٠.٦٠٥	٧	**٠.٦٠٥	٢	**٠.٤٩٩	٢	**٠.٧٤٩	٦	**٠.٥٨٦
٣	**٠.٧٢٠	٨	**٠.٦٧٧	٣	**٠.٧٦٤	٣	**٠.٤٢٣	٧	**٠.٥٨٦
٤	**٠.٧٦٩	٩	**٠.٧٢٨	٤	**٠.٧٨٠	٤	**٠.٥٨١	٨	**٠.٦٠٤
٥	**٠.٧٣٠			٥	**٠.٦٩٣				
المحور الثاني: مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية									
١	**٠.٥٧٠	٢	**٠.٨٠٣	٣	**٠.٧١٢	٤	**٠.٨٠٩	٥	**٠.٦٥٠
٦	**٠.٤٥٧	٧	**٠.٦١٣	٨	**٠.٦١٩	٩	**٠.٦٢٥	١٠	**٠.٦١٠
١١	**٠.٦٠١	** 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 (): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

التنفيذ الشخصي	التبذل الحسي	الانهاك العاطفي
**٠.٧١٤	**٠.٧٥٠	**٠.٨٦١

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالاحتراق الوظيفي لمعاملات 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 (١): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٨٤٠	الانهاك العاطفي	المحور الأول: الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية
٠.٧٣١	التبذل الحسي	
٠.٧٦٦	تدني الإنجاز الشخصي	
٠.٨١٠	المحور الأول ككل	
٠.٨٩٠	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.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول:

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

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 مدينة بريدة، 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: الانهك العاطفي:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الأول: الانهك العاطفي

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	اشعر بأن عملي يستنزفني عاطفياً	٧	٢.٢	١٨	٥.٧	٧١	٢٢.٤	٧٠	٢٢.١	١٥١	٤٧.٦	٤.٠٧٣	١.٠٦٠	عالية	١
٢	اشعر بأنني مستنزفة في نهاية الدوام اليومي	٨٥	٢٦.٨	٣٥	١١.٠	٦٤	٢٠.٢	٩٣	٢٩.٣	٤٠	١٢.٦	٢.٨٩٩	١.٤٠٦	متوسطة	٨
٣	اشعر بالتعب عندما استيقظ في الصباح، ويأني علي مواجهة يوماً آخر من العمل	٥	١.٦	٥١	١٦.١	٩٨	٣٠.٩	١٢٤	٣٩.١	٣٩	١٢.٣	٣.٤٤٥	٠.٩٥٥	عالية	٤
٤	عملي مع الناس طفيلة اليوم يجعلني مجهداً	١٥	٤.٧	٤٧	١٤.٨	١٤٨	٤٦.٧	٥٢	١٦.٤	٥٥	١٧.٤	٣.٢٦٨	١.٠٦٢	متوسطة	٥
٥	التعامل المباشر مع الناس يسبب لي الكثير من الضغط النفسي	٢٥	٧.٩	١١٩	٣٧.٥	٧٥	٢٣.٧	٦٤	٢٠.٢	٣٤	١٠.٧	٢.٨٨٣	١.١٤٦	متوسطة	٩
٦	اشعر بالإحباط في عملي	١٧	٥.٤	٦٠	١٨.٩	٧٣	٢٣.٠	٦٤	٢٠.٢	١٠٣	٣٢.٥	٣.٥٥٥	١.٢٦٦	عالية	٢
٧	اشعر بأنني محترقة في عملي	٧٤	٢٣.٣	٤٤	١٣.٩	٧٩	٢٤.٩	٦١	١٩.٢	٥٩	١٨.٦	٢.٩٥٩	١.٤١٩	متوسطة	٧
٨	اشعر بأنني ابذل جهداً شاقاً في عملي	١٣	٤.١	٣٢	١٠.١	٩٨	٣٠.٩	١٣٣	٤٢.٠	٤١	١٢.٩	٣.٤٩٥	٠.٩٨٠	عالية	٣
٩	اشعر بأنني على وشك الانهيار	٣٤	١٠.٧	٦٥	٢٠.٥	١١٠	٣٤.٧	٦٦	٢٠.٨	٤٢	١٣.٢	٣.٠٥٤	١.١٧٢	متوسطة	٦
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الأول: الانهك العاطفي													
		٣.٢٩٢	١.١٦٣	متوسطة											

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالإنهك العاطفي متحقق بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.٢٩٢ بانحراف معياري ١.١٦٣، وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "اشعر بأن عملي يستنزفني عاطفياً" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٠٧٣ بانحراف معياري ١.٠٦٠. ويعزى ذلك الى ضغوط العمل وكثرة الاعباء الملقاة على عاتق المعلمة.
- جاءت العبارة "اشعر بالإحباط في عملي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٥٥٥ بانحراف معياري ١.٢٦٦. ويعزى ذلك الى غياب التقدير والتشجيع من قبل ادارة المدرسة لجهود المعلمة.
- جاءت العبارة "اشعر بأني مستنزفة في نهاية الدوام اليومي" في الترتيب الثامن من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٨٩٩ بانحراف معياري ١.٤٠٦. ويعزى ذلك الى وجود نوع من التعاون بين المعلمات.
- جاءت العبارة "التعامل المباشر مع الناس يسبب لي الكثير من الضغط النفسي" في الترتيب التاسع من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٨٨٣ بانحراف معياري ١.١٤٦. ويعزى ذلك الى ان التعامل مع الأشخاص واولياء الأمور يقع على عاتق المديرية وليس المعلمة.

٢- البعد الثاني: التبلد الحسي:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثاني: التبلد الحسي

م	العبارات	الاستجابة													
		أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	اصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت هذا العمل	٢٩	٩.١	٤٥	١٤.٢	٧٧	٢٤.٣	٥٥	١٧.٤	١١١	٣٥.٠	٣.٥٤٩	١.٣٣٧	عالية	١
٢	اشعر بأني اتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات	٩٨	٣٠.٩	٥٩	١٨.٦	٩٣	٢٩.٣	٥٦	١٧.٧	١١	٣.٥	٢.٤٤٢	١.١٩٦	منخفضة	٥
٣	لا اكثرث كثيراً لما يحدث لبعض الطالبات في المدرسة	٤٤	١٣.٩	٥٩	١٨.٦	٧٥	٢٣.٧	١٢٠	٣٧.٩	١٩	٦.٠	٣.٠٣٥	١.١٦٧	متوسطة	٢
٤	اشعر بالقلق من أن هذا العمل يجعلني قاسية القلب	٤٩	١٥.٥	٦٧	٢١.١	١٣٧	٤٣.٢	٤٢	١٣.٢	٢٢	٦.٩	٢.٧٥١	١.٠٨٧	متوسطة	٣
٥	اشعر بأن الطالبات في المدرسة يلقون باللوم علي بسبب بعض مشكلاتهم	٤٥	١٤.٢	١٢٢	٣٨.٥	٧٥	٢٣.٧	٥٢	١٦.٤	٢٣	٧.٣	٢.٦٤٠	١.١٣٢	متوسطة	٤
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثاني: التبلد الحسي										٢.٨٨٣	١.١٨٤	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالتباعد الحسي متحقق بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدراجات الكلية على هذا البعد ٢.٨٨٣ بانحراف معياري ١.١٨٤، وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "اصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت هذا العمل" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٥٤٩ بانحراف معياري ١.٣٣٧. ويعزى ذلك الى ضغوط العمل التي تواجهها المعلمة في المدرسة.

- جاءت العبارة "اشعر بأني اتعامل مع بعض الاشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق منخفضة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٤٤٢ بانحراف معياري ١.١٩٦. ويعزى ذلك الى وجود نوع من العلاقات الانسانية الجيدة في محيط المدرسة.

٣- البعد الثالث: تدني الإنجاز الشخصي:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثالث: تدني الإنجاز الشخصي

م	العبارات	الاستجابة													
		أبدا		نادرا		أحيانا		غالبا		دائما					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	اتعامل بهدوء تام مع المشكلات العاطفية في المدرسة	٣	٠.٩	١٠	٣.٢	٧٢	٢٢.٧	٩٢	٢٩.٠	١٤٠	٤٤.٢	٤.١٢٣	٠.٩٣٢	عالية	١
٢	أستطيع بسهولة ايجاد جو عمل مريح مع الطالبات في المدرسة	٧٩	٢٤.٩	٢٧	٨.٥	٨٧	٢٧.٤	٨٢	٢٥.٩	٤٢	١٣.٢	٢.٩٤٠	١.٣٦٩	متوسطة	٨
٣	أستطيع أن افهم بسهولة نوعية مشاعر الطالبات نحو الاشياء	١٥	٤.٧	١٧	٥.٤	٧٦	٢٤.٠	١٧٢	٥٤.٣	٣٧	١١.٧	٣.٦٢٨	٠.٩٢٨	عالية	٣
٤	اشعر بسعادة غامرة عندما اتعامل مع الآخرين في المدرسة	١١	٣.٥	٣٤	١٠.٧	١٣٢	٤١.٦	٧٩	٢٤.٩	٦١	١٩.٢	٣.٤٥٧	١.٠٢٩	عالية	٥
٥	اشعر ان لدي تأثيرا جيدا على حياة الآخرين في المدرسة	١٢	٣.٨	٧٣	٢٣.٠	٧٨	٢٤.٦	١٠٢	٣٢.٢	٥٢	١٦.٤	٣.٣٤٤	١.١١٦	متوسطة	٦
٦	اتعامل بكفاءة عالية مع مشكلات الطالبات	١٥	٤.٧	٣٦	١١.٤	٩٠	٢٨.٤	٨٦	٢٧.١	٩٠	٢٨.٤	٣.٦٣١	١.١٤٧	عالية	٢
٧	اشعر بأن لدي طاقات كبيرة	٥٩	١٨.٦	٣٢	١٠.١	٨٩	٢٨.١	٩٠	٢٨.٤	٤٧	١٤.٨	٣.١٠٧	١.٣١٠	متوسطة	٧
٨	لقد انجزت الكثير من الاشياء النافعة في عملي الحالي	١٥	٤.٧	٣١	٩.٨	٨١	٢٥.٦	١٣٢	٤١.٦	٥٨	١٨.٣	٣.٥٩٠	١.٠٤٤	عالية	٤
	المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثالث: تدني الإنجاز الشخصي											٢.٥٢٢	٠.٥٨٣	منخفضة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بتدني الإنجاز الشخصي متحقق بدرجة منخفضة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٢.٢٠٩ بانحراف معياري ٠.٥٨٣ وذلك بعد عكس ترتيب درجات الاستجابات لعبارات هذا البعد حيث أن الدرجة المرتفعة على العبارات في هذا البعد 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 "اتعامل بهدوء تام مع المشكلات العاطفية في المدرسة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.١٢٣ بانحراف معياري ٠.٩٣٢. ويعزى ذلك إلى توفر المرونة والحكمة لدى المعلمات في مواجهة المشكلات.

- جاءت العبارة "أستطيع بسهولة ايجاد جو عمل مريح مع الطالبات في المدرسة" في الترتيب الثامن من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٢.٩٤٠ بانحراف معياري ١.٣٦٩. ويعزى ذلك الى زيادة عدد الطالبات في الفصل الواحد.

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

جدول (١): مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة

الاحتراق الوظيفي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
الإرهاك العاطفي	٣.٢٩٢	١.١٦٣	متوسطة	١
التبذل الحسي	٢.٨٨٣	١.١٨٤	متوسطة	٢
تدني الإنجاز الشخصي	٢.٥٢٢	٠.٥٨٣	منخفضة	٣
الاحتراق الوظيفي ككل	٢.٨٩٩	٠.٩٧٧	متوسطة	

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة متحقق بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور للاستبانة ٢.٨٩٩ بانحراف معياري ٠.٩٧٧؛ وجاء في الترتيب الأول بعد الإنهاك العاطفي بمتوسط وزني ٣.٢٩٢ وانحراف معياري ١.١٦٣ ومتحقق بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الثاني التبذل الحسي بمتوسط وزني ٢.٨٨٣ وانحراف معياري ١.١٨٤ ومتحقق بدرجة متوسطة، وهناك انخفاض واضح لمستوى تدني الإنجاز الشخصي والذي جاء في الترتيب الثالث ومتحققا بدرجة منخفضة بمتوسط وزني ٢.٥٢٢ وانحراف معياري ٠.٥٨٣.

ثانيا: نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

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

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 (١): دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة باختلاف التخصص (درجات الحرية = ٣١٥)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	الاحتراق الوظيفي
٠.١٢٩ غير دالة	١.٥٢٣	٥.٠٤٤	٢٩.١٩٣	أدبي	الانهك العاطفي
		٦.٨٧٦	٣٠.٢١٣	علمي	
٠.٩٢٠ غير دالة	٠.١٠٠	٣.٧٦٠	١٤.٣٩٨	أدبي	التبدل الحسي
		٣.٩١٠	١٤.٤٤١	علمي	
٠.٢٣٩ غير دالة	١.١٨٠	٤.٦٤٣	٢٠.٤٤٨	أدبي	تدني الإنجاز الشخصي
		٤.٦٨٥	١٩.٨٢٤	علمي	
٠.١٠٩ غير دالة	١.٦٠٦	٧.٩٧٦	٧١.١٤٤	أدبي	الاحتراق الوظيفي ككل
		١٠.٧٣٦	٧٢.٨٣١	علمي	

ينضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة ترجع لاختلاف التخصص العلمي. وتختلف هذه النتيجة عن ما توصلت إليه دراسة (العفدي، ٢٠١٨) حيث كشفت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي.

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 بمدينة بريدة 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 (): المتوسطات والانحرافات المعيارية للاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة وفقا لسنوات الخبرة

الاحتراق الوظيفي		التبدل الحسي		الإنهاك العاطفي		سنوات الخبرة		
الاحتراق الوظيفي ككل		تدني الإنجاز الشخصي		الإنهاك العاطفي				
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط			
٧.٩٣٦	٧٠.٩٥٣	٤.٥٤١	٢٠.٧٤٧	٣.٤٦٥	١٤.٧٦٠	٥.١٩١	٢٨.٩٤٠	أقل من ٥
١١.٧٤٠	٧٢.٢٣٧	٥.٠٨٢	١٩.٨٢٩	٤.٢٣٨	١٣.٩٦١	٦.٩٠٠	٣٠.١٠٥	١٠-٥
٨.٩٧١	٧٣.٠٦٦	٤.٤٣٥	١٩.٥٣٨	٣.٩٩٥	١٤.٢٣١	٦.٠٧٣	٣٠.٣٧٤	من ١٠ فأكثر

جدول (): دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة

الاحتراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الإنهاك العاطفي	بين المجموعات	١٣٨.٩٠٢	٢	٦٩.٤٥١	٢.٠٠٠	٠.١٣٧ غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٩٠٤.٩١٥	٣١٤	٣٤.٧٢٩		
	الكلي	١١٠٤٣.٨١٧	٣١٦			
التبدل الحسي	بين المجموعات	٣٦.٦٣٩	٢	١٨.٣٢٠	١.٢٥٨	٠.٢٨٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٤٥٧٢.٣٩٥	٣١٤	١٤.٥٦٢		
	الكلي	٤٦٠٩.٠٣٥	٣١٦			
تدني الإنجاز الشخصي	بين المجموعات	٩٤.٩٨٦	٢	٤٧.٤٩٣	٢.٢٠٠	٠.١١٣ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٧٧٩.٧٦٥	٣١٤	٢١.٥٩٢		
	الكلي	٦٨٧٤.٧٥١	٣١٦			
الاحتراق الوظيفي ككل	بين المجموعات	٢٦٦.٤٢١	٢	١٣٣.٢١٠	١.٥٥١	٠.٢١٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٦٩٦٦.٠١٥	٣١٤	٨٥.٨٧٩		
	الكلي	٢٧٢٣٢.٤٣٥	٣١٦			

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة. ووافقت هذه النتيجة دراسة (رمضان، ٢٠١١) ودراسة (العمرى ونصر، ٢٠١٦) ودراسة (عليان والجحجوح، ٢٠١٣) ودراسة (أبوهدروس وآخرون، ٢٠٠٧)، بينما خالفت هذه النتيجة دراسة (الكلابي ورشيد، ٢٠٠١) ودراسة (عقدي، ٢٠١٨) حيث كشفت هذه الدراسات عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

٣- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

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 بمدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة، أرملة) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١): المتوسطات والانحرافات المعيارية للاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة وفقا للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	الاحتراق الوظيفي					
	الإنهاء العاطفي		التبذ الحسي		تدني الإنجاز الشخصي	
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
عزباء	٣٠.١٠٠	٦.٣٤٠	١٤.٦٧٥	٣.٧٦١	٢٠.٢٠٠	٥.٠٨٨
متزوجة	٢٨.٧٢٥	٥.٥٧٠	١٣.٩٤٠	٤.٠٦٨	٢٠.٣٤١	٤.٦١١
مطلقة	٣١.٢٩٥	٥.٦١٠	١٤.٧٧٣	٣.٤٢٩	١٩.٤٠٩	٤.٥٨٧
أرملة	٣١.١٩٢	٦.٤٠٦	١٦.٠٧٧	٢.١٧١	٢٠.٣٨٥	٣.٨١٧

جدول (٢): دلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية

الاحتراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الإنهاء العاطفي	بين المجموعات	٣٤٠٠.٩٠	٣	١١٣.٣٦٣	٣.٣١٥	٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٠٧٠٣.٧٢٧	٣١٣	٣٤.١٩٧		
	الكلية	١١٠٤٣.٨١٧	٣١٦			
التبذ الحسي	بين المجموعات	١٢٠.٥١٠	٣	٤٠.١٧٠	٢.٨٠١	٠.٠٥
	داخل المجموعات	٤٤٨٨.٥٢٥	٣١٣	١٤.٣٤٠		
	الكلية	٤٦٠٩.٠٣٥	٣١٦			
تدني الإنجاز الشخصي	بين المجموعات	٣١.٦١٦	٣	١٠.٥٣٩	٠.٤٨٢	٠.٦٩٥
	داخل المجموعات	٦٨٤٣.١٣٥	٣١٣	٢١.٨٦٣		
	الكلية	٦٨٧٤.٧٥١	٣١٦			
الاحتراق الوظيفي ككل	بين المجموعات	١٠١٧.٨٠٦	٣	٣٣٩.٢٦٩	٤.٠٥١	٠.٠١
	داخل المجموعات	٢٦٢١٤.٦٢٩	٣١٣	٨٣.٧٥٣		
	الكلية	٢٧٢٣٢.٤٣٥	٣١٦			

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ في الاحتراق الوظيفي (الدرجة الكلية) لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية. وخالفت هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (عقدي، ٢٠١٨) حيث اظهرت نتيجة هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق ببعدي (الإنهاك العاطفي، التبادل الحسي) ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق ببعدي الإنجاز الشخصي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية.
- وللمقارنة بين المعلمات في الاحتراق الوظيفي (الدرجة الكلية، الإنهاك العاطفي، التبادل الحسي) وفقا للحالة الاجتماعية تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنة البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:
- جدول (١): المقارنات البعدية في الاحتراق الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية**

الاحتراق الوظيفي	الحالة الاجتماعية	عزباء (م= ٣٠٠.١٠٠)	متزوجة (م= ٢٨.٧٢٥)	مطلقة (م= ٣١.٢٩٥)
الإنهاك العاطفي	متزوجة (م= ٢٨.٧٢٥)	١.٣٧٥		
	مطلقة (م= ٣١.٢٩٥)	١.١٩٥	**٢.٥٧٠	
	أرملة (م= ٣١.١٩٢)	١.٠٩٢	**٢.٤٦٧	٠.١٠٣
التبادل الحسي	الحالة الاجتماعية	عزباء (م= ١٤.٦٧٥)	متزوجة (م= ١٣.٩٤٠)	مطلقة (م= ١٤.٧٧٣)
	متزوجة (م= ١٣.٩٤٠)	٠.٧٣٥		
	مطلقة (م= ١٤.٧٧٣)	٠.٠٩٨	٠.٨٣٣	
الاحتراق الوظيفي ككل	أرملة (م= ١٦.٠٧٧)	١.٤٠٢	**٢.١٣٧	١.٣٠٤
	الحالة الاجتماعية	عزباء (م= ٧٢.٥٧٥)	متزوجة (م= ٧٠.٣٢٣)	مطلقة (م= ٧٤.٦٥٩)
	متزوجة (م= ٧٠.٣٢٣)	٢.٢٥٢		
	مطلقة (م= ٧٤.٦٥٩)	٢.٠٨٤	**٤.٣٣٦	
	أرملة (م= ٧٤.٨٨٥)	٢.٣١٠	**٤.٥٦٢	٠.٢٢٦

ومن الجدول السابق يتضح أن أقل المجموعات في الاحتراق الوظيفي هي مجموعة المتزوجات بينما أعلى المجموعات في الاحتراق الوظيفي هي مجموعتي المطلقات والأرامل، حيث كانت هناك فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي عند مستوى ٠.٠١ بين مجموعة المتزوجات وبين مجموعة المطلقات ومجموعة الأرامل لصالح المطلقات والأرامل، وجاءت مجموعة غير المتزوجات (عزباء) في مرتبة وسطية بين مجموعة المنخفضين في الاحتراق الوظيفي (المتزوجات) والمرتفعين في الاحتراق الوظيفي (المطلقات والأرامل).

ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث:

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

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 (١): 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					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	اعطاء المعلمات قدر من الحرية والسلطة في اتخاذ القرارات	٧٧	٢٣٣	٢٤.٣	٢٣٣	٧٣.٥	٢٠.٧١٣	كبيرة	١		
٢	الاهتمام بصحة المعلمات	٩٨	١٣٤	٣٠.٩	١٣٤	٤٢.٣	٢٠.١٥٥	متوسطة	١١		
٣	توفير الدعم المادي والمعنوي للمعلمات	١٣٣	١٧١	٤٢.٠	١٧١	٥٣.٩	٢٠.٤٩٨	كبيرة	٥		
٤	وضع خطط وقائية لتخفيف من مسببات الاحتراق الوظيفي	١٠٦	١٩٦	٣٣.٤	١٩٦	٦١.٨	٢٠.٥٧١	كبيرة	٣		
٥	دعم المعلمات بإنشاء ملتقيات ارشادية نفسية للتخلص من الاجهاد والضغط النفسي	٩٩	١٣٥	٣١.٢	١٣٥	٤٢.٦	٢٠.١٦٤	متوسطة	١٠		
٦	تدريب المعلمات على ترتيب اولوياتهن في انجاز الاعمال	١٧٥	١١٧	٥٥.٢	١١٧	٣٦.٩	٢٠.٢٩٠	متوسطة	٧		
٧	التوفيق بين مهام العمل وقدرات ومؤهلات المعلمات	٧٤	٢٢٦	٢٣.٣	٢٢٦	٧١.٣	٢٠.٦٥٩	كبيرة	٢		
٨	تشجيع المعلمات ومكافأتهن	١٠٨	١٣٥	٣٤.١	١٣٥	٤٢.٦	٢٠.١٩٢	متوسطة	٨		
٩	العمل على زرع التعاون بين المعلمات	١٢٦	١٧٨	٣٩.٧	١٧٨	٥٦.٢	٢٠.٥٢١	كبيرة	٤		
١٠	اعطاء دورات تدريبية للمستويات الادارية في فن التعامل مع المعلمات وتفيؤهم الصلاحيات	١١٦	١٧٣	٣٦.٦	١٧٣	٥٤.٦	٢٠.٤٥٧	كبيرة	٦		
١١	توفير أنشطة ترفيهية للمعلمات	١٢٤	١٢٣	٣٩.١	١٢٣	٣٨.٨	٢٠.١٦٧	متوسطة	٩		
	المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة حول مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية						٢٠.٣٩٩	كبيرة			

يتضح من الجدول السابق أن:

مقترحات الحد من الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة على درجة كبيرة من القوة والأهمية حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور ٢٠.٣٩٩ بانحراف معياري ٠.٦٦٠، وجاءت المقترحات مرتبة من حيث درجة الأهمية كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "اعطاء المعلمات قدر من الحرية والسلطة في اتخاذ القرارات" في الترتيب الأول من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢٠.٧١٣ بانحراف معياري ٠.٥٠٠.

- جاءت العبارة "التوفيق بين مهام العمل وقدرات ومؤهلات المعلمات" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٦٥٩ بانحراف معياري ٠.٥٧٧.
- جاءت العبارة "وضع خطط وقائية لتخفيف من مسببات الاحتراق الوظيفي" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٥٧١ بانحراف معياري ٠.٥٨٤.
- جاءت العبارة "العمل على زرع التعاون بين المعلمات" في الترتيب الرابع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٥٢١ بانحراف معياري ٠.٥٧٧.
- جاءت العبارة "توفير الدعم المادي والمعنوي للمعلمات" في الترتيب الخامس من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٤٩٨ بانحراف معياري ٠.٥٧٧.
- جاءت العبارة "اعطاء دورات تدريبية للمستويات الادارية في فن التعامل مع المعلمات وتقويضهم الصلاحيات" في الترتيب السادس من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٤٥٧ بانحراف معياري ٠.٦٥٣.
- جاءت العبارة "تدريب المعلمات على ترتيب اولوياتهن في انجاز الاعمال" في الترتيب السابع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٢٩٠ بانحراف معياري ٠.٦٠٤.
- جاءت العبارة "تشجيع المعلمات ومكافأتهن" في الترتيب الثامن من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.١٩٢ بانحراف معياري ٠.٧٩٠.
- جاءت العبارة "توفير أنشطة ترفيهية للمعلمات" في الترتيب التاسع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.١٦٧ بانحراف معياري ٠.٧٦٣.
- جاءت العبارة "دعم المعلمات بإنشاء ملتقيات ارشادية نفسية للتخلص من الاجهاد والضغط النفسي" في الترتيب العاشر من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.١٦٤ بانحراف معياري ٠.٨١٤.
- جاءت العبارة "الاهتمام بصحة المعلمات" في الترتيب العاشر من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.١٥٥ بانحراف معياري ٠.٨١٨.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج توصي بما يلي:

- ١- الحرص على اعطاء المعلمات قدر من الحرية في اتخاذ القرارات وتفويض السلطة.
- ٢- العمل على اعطاء المعلمات مهام تتناسب مع قدراتهن ومؤهلاتهن وعدم اجبارهن على ما لا يتوافق مع ذلك.
- ٣- وضع خطط للوقاية من العوامل والأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.
- ٤- الحرص على زرع التعاون بين المعلمات.
- ٥- توفير الدعم المادي والمعنوي والذي من شأنه رفع اداء المعلمات وشعورهن بمشاعر ايجابية.
- ٦- اعطاء دورات تدريبية للمستويات الادارية في فن التعامل مع المعلمات وتفويضهم الصلاحيات.
- ٧- تشجيع المعلمات ومكافأتهن مما يدفعهن للمزيد من العطاء والاجتهاد في اداء عملهن.
- ٨- تدريب المعلمات على ترتيب اولوياتهن في انجاز الاعمال.
- ٩- توفير أنشطة ترفيهية للمعلمات مما يعمل على رفع الروح المعنوية لديهن.
- ١٠- دعم المعلمات بإنشاء ملتقيات ارشادية نفسية للتخلص من الاجهاد والضغط النفسي.
- ١١- الاهتمام بصحة المعلمات مما يساعد على اداء عملهن بكفاءة.

المراجع:

المراجع العربية:

أبو هدروس، ي. م. أ.، الفراء، م. إ. س.، و أبو هدروس، م. (٢٠٠٧). الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوي أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني. أعمال المؤتمر التربوي الثالث: الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز: الجامعة الإسلامية بغزة - كلية التربية، فلسطين. غزة: الجامعة الإسلامية بغزة. كلية التربية، ٥٩٧ - ٦٣٨ .

بوحارة، ه. (٢٠١٥). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية: دراسة ميدانية بمدريتي الحماية المدنية وبعض الوحدات بولاية عنابة والطارف. مجلة دراسات وأبحاث: جامعة الجلفة، ع ٢١ ، 22 - 9

حسن، ف. م. ح. (٢٠٠٨). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدينة أسوان. المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، مج 12، ٥٥٩٢ - ٥٦٦١ .

رمضان، ر. ع. (٢٠١١). الاحتراق الوظيفي و علاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج 26، ع ١٠١ ، 246 - 189 الحريري، إ. إ. أ. ع. (٢٠١٢). أثر الرعاية المهنية على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على هيئة الهلال الأحمر لدولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: جامعة عين شمس - كلية التجارة، ع ٤ ، 304 - 277

الزيودي، م. ح. (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية: جامعة دمشق، س 23، ع ٢ ، 189 - 219.

السلخي، م. ج. (٢٠١٣). مستويات الاحتراق 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 40 ملحق 1207 - 1229. ،

- سليمان، م. ج. ص.، و الفار، إ. ا. ح. ا. (٢٠١٤). العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي و المتغيرات التنظيمية: دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة .المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة - كلية التجارة، مج ٣٨، ع ٤ ، 401 - 423.
- الشعلان، ف. ب. أ. (٢٠١٦). مواجهة الاحتراق الوظيفي: نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة .المجلة العربية للدراسات الأمنية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مج ٣٢، ع ٦٥ ، 53 - 3 الربيع، ف. خ.، و الجراح، ع. ذ. (٢٠٠٩). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي ومعلمات الصف الأول الأساسي بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات .مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس - كلية التربية، ع ٣٣، ج ٣ ، 273 - 308.
- العساف، ص. ح. (٢٠١٦). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية. فهرس مكتبة الملك فهد الوطنية. ط٣.
- عقدي، ح. ب. ظ. أ. (٢٠١٨). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان .مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية، مج ٣٤، ع ٥ ، 139 - 249.
- عليان، ي. ن. ع.، و الججوج، أ. م. إ. (٢٠١٣). الصبر والاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية .مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية: جمعية البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، ع ٢١ ، 311 - 340.
- العمرى، م. س.، و نصر، م. ي. م. (٢٠١٦). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك .المجلة التربوية الدولية المتخصصة: المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، مج ٥، ع ٧ ، 136 - 149.
- عيسوي، ن. س. ب. (٢٠١٥). تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: جامعة عين شمس - كلية التجارة، ع ١ ، 248 - 278.
- الفريحات، ع.، و الرضي، و. م. س. (٢٠١٠). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون .مجلة جامعة النجاح للبحوث - العلوم الانسانية: جامعة النجاح الوطنية، مج ٢٤، ع ٥ ، ١٥٨٦ - ١٥٥٩.

الفضلي، خ. م. ع. س. (٢٠١٥). تأثير الاحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت. *مجلة القراءة والمعرفة: الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، ع١٦٤، 204 - 177

القحطاني، ظ. ب. م. ب. ح. ا. (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*، مج٢٤، ع٦٢، 195 - 151

القرني، ع. ب. ش. (٢٠٠٣). الإعلام والاحتراق النفسي: دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الملك سعود- الآداب: جامعة الملك سعود - كلية الآداب*، مج 16، ع ١، 196 - 153 ،

كامل، ر. و. (٢٠٠٨). محددات الاحتراق الوظيفي و علاقتها بالتغيير التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على مديري المدارس الثانوية الفنية . *مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد - كلية التجارة*، ع ٢ ، 77 - 36.

الكلابي، س. ب. ع.، و رشيد، م. ب. ف. (٢٠٠١). الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس (ماسلاك) على الموظفين بمدينة الرياض - بالمملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية: جامعة الملك سعود*، مج 13، ع ١ ، 151 - 113

محمد، ه. م. ع.، عبدالغفار، ا. م.، و عيد، ا. ر. ا. (٢٠١١). (تأثير الاحتراق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة علي المستشفيات الجامعية) رسالة ماجستير غير منشورة. (جامعة قناة السويس، السويس).

مختار، ب.، و منصور، م. (٢٠١٤). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرياح - ورقلة*، ع١٧، 92 - 81 المساعيد، ا. ص. (٢٠١١). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى*، مج 3، ع ١ ، 209 - 165

النفيعي، ض. ا. ب. ع. (٢٠٠٠). الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الإقتصاد والإدارة: جامعة الملك عبد العزيز*، مج 14، ع ١ ، 88 - 55

المراجع الأجنبية :

- Carter, S. (1994). Teacher Stress and Burnout. Organizing Systems To Support Competent Social Behavior in Children and Youth.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.
- Heidari, S., & Gorjian, B. (2017). The Effect of the Level of English Teachers' Burnout on the EFL Learners' General English Achievement at Senior High School. *Journal of Applied Linguistics and Language Learning*, 3(2), 41-47.
- Marek, T., Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Routledge.
- Martin, A. M. (2010). *Predictors of burnout and self-efficacy among special education teachers*. Teachers College, Columbia University.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

- Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., & Merry, S. (2008). Burnout and wellbeing: Testing the Copenhagen burnout inventory in New Zealand teachers. *Social indicators research*, 89(1), 169-177.
- Paul, R. (2011). *Measuring dimensions of burnout buffers among psychologists: An exploratory factor analytic, multitrait-multimethod study* (Doctoral dissertation).
- Saricam, H., & Sakiz, H. (2014). Burnout and Teacher Self-Efficacy among Teachers Working in Special Education Institutions in Turkey. *Educational Studies*, 40(4), 423-437.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.
- Thomas, P. G. (2011). *Burnout and Work Engagement Levels in Community Pharmacists Residing in Three Countries of the United Kingdom* (Doctoral dissertation, University of Portsmouth).
- Wu, S., Zhu, W., Wang, Z., Wang, M., & Lan, Y. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of advanced nursing*, 59(3), 233-239.

المراجع الالكترونية:

- وزارة التعليم (٢٠١٩) تم استرجاعه في ٢٠١٩/٠٤/٠٣ على الرابط :
<https://www.moe.gov.sa>