

الاحتراق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.  
- دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة الوادي -  
د. سليم حمي  
سلين صليحة  
جامعة الوادي  
جامعة الجزائر 2

#### ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، و عما إذا كانت هناك فروق تعود إلى الجنس أو الخبرة المهنية. وقد جرت الدراسة بمدينة الوادي للسنة الدراسية 2018/2017 حيث تكونت العينة من 95 أستاذ وأستاذة . استخدمت الدراسة مقياس "ماسلاش" المقنن للاحتراق المهني، حيث توصلت دراستنا إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني والجهد المبذول. وإلى وجود علاقة قوية بين الاحتراق المهني والقدرات والخصائص الفردية. كما توصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني وبين إدراك الفرد لدوره الوظيفي. كما توصلت أيضا الدراسة إلى وجود فروق تعزى إلى المتغيرين؛ الجنس، وسنوات الخبرة. الكلمات المفتاحية: الاحتراق المهني- الأداء الوظيفي - الأساتذة - المدرسة.

#### Abstract:

The present study aimed to reveal the relationship between vocational combustion and functionality to the professors of primary education, and whether there are differences due to sex or professional experience.

The study took place in the valley of the academic year 2017/2018, where the sample consisted of 95 Professor and Professor. The study used a scale "Maslach legalized vocational combustion", where the findings of our study to the existence of an inverse relationship between vocational combustion and functionality. The study found an inverse relationship between

vocational combustion and effort. And the presence of a strong relationship between vocational combustion characteristics and capabilities of the individual. The study also found that there is an inverse relationship between the Professional and the realization of the individual COMBUSTION career role. The study also found differences are attributable to the two variables; gender, and years of experience.

**Key words:** Vocational combustion, functionality , Teachers School..

مقدمة:

يعتبر الاحتراق المهني عند أساتذة التعليم الابتدائي من بين المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين خاصة في العقود الأخيرة، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما يخلفه هذا الاحتراق إلى الكثير من المشكلات النفسية، والاجتماعية، والتي تنتج غالباً عن الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأستاذ أثناء عمله وتأدية واجباته، والتي تنعكس بشكل سلبي على شخصيته، وصحته، وعلى أدائه الوظيفي، وتؤدي إلى ما يسمى تربوياً ونفسياً بظاهرة الإجهاد النفسي والتي تتمثل في انطفاء شعلة حماس الأستاذ واحتقاره لمهنته وبث هذا الشعور في نفوس التلاميذ والزملاء في العمل، وتسبب ضعف في المردود الدراسي. (عساف، 1994)

من هنا جاءت هذه المداخلة للكشف عن العلاقة بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا أن كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي لذلك عدت من الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها. (الزيودي، 2007)

ويرى البدوي ( 2000 ) أن الاحتراق المهني عبارة عن ظاهرة نفسية، يتعرض لها المهنيون، نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل، مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه.

ويعرف الباحثون الاحتراق المهني على أنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب، ناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها، وينعكس ذلك على الأفراد العاملين، والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم.

ولعل مهنة التعليم من أهم المهن الإنسانية أكثر تعرضاً لظاهرة الاحتراق الوظيفي في العمل بسبب ظروف العمل المختلفة والواجبات التي تحتم عليه بذل أقصى الجهود من أجل تحقيق الأهداف المرسومة لها. (يوسف، 1994، 56)

ويحدث الاحتراق المهني لدى الأستاذين و الأساتذة نتيجة لعدد من المشاكل التي ترتبط بشكل مباشر بمهنة التعليم ، سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة، أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ و مع الإدارة التربوية ، أو بالجانب البيداغوجي ككثافة البرامج و سرعة تغييرها، ...إلخ.

وعليه تعتبر دراسة الاحتراق المهني من الدراسات التي تعود بنتائج ايجابية على الأستاذ وعلى أدائه الوظيفي،

إذ يمكن تفادي الآثار السلبية ومساعدة الأستاذ على إشباع حاجاته ورغباته وتحقيق الرضا الوظيفي وكذا تحقيق قدر من التوافق النفسي والاجتماعي والتمتع بالصحة النفسية؛ ومن ثم فمحور اهتمام هذه الدراسة يدور حول الكشف عن العلاقة بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

ومنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

2- تساؤلات الدراسة:

2-1-التساؤل العام:

ما علاقة الاحتراق المهني بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الوادي؟

والذي تفرعت عنه التساؤلات التالية:

2-2-التساؤلات الفرعية:

1- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين الجهد المبذول في العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

2-هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين القدرات والخصائص الفردية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

3-هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين إدراك الفرد لدوره الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس؟

5-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

### 3-فرضيات الدراسة:

انطلاقا من الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول موضوع الاحتراق المهني والأداء الوظيفي وبالاعتماد على الواقع المعاش في مدارسنا استنادا إلى خبرة الباحثين في ميدان التعليم، فقد تبنت الدراسة الحالية الفرضيات الآتية:

### 3-1- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الوادي.

### 3-2 - الفرضيات الفرعية:

1-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين الجهد المبذول في العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

2- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين القدرات والخصائص الفردية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

3- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين إدراك الفرد لدوره الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

### 4-أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في محاولة الوقوف على علاقة الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

- كما تتجلى أهمية الدراسة الحالية في طرقها للموضوع في غياب دراسات محلية -جزائرية على حد علم الباحث- التي تناولت الموضوع كمشكل واقعي موجود يتطلب تدخلا علميا أكاديميا من طرف الباحثين كما يتطلب تدخلا على المستوي الرسمي كدولة للتكفل بهذه الشريحة

5- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على:

- العلاقة بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.
- مدى انتشار ظاهرة الاحتراق المهني بين أساتذة التعليم الابتدائي.
- أهمية الدور الذي يلعبه الاحتراق المهني في التأثير على نفسية الأستاذ وأدائه.

6- تحديد المفاهيم الإجرائية:

6-1- الاحتراق المهني:

يعرفه (Pines and Aronson, 1983) بأنه حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي والانفعالي، وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الناس والتفاعل معهم لفترة طويلة وفي مواقف تحتاج إلى بذل مجهود انفعالي مضاعف. (مهند، 43، 2003)  
أما "ماسلاش" (Maslach، 1982) فقد عرفته بأنه مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الانجاز في المجال المهني، والتي يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون نوعا من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس. (يوسف، 49، 1994)

أما تعريفه إجرائي فهو: هي حالة من الاستنزاف البدني و الإرهاق العاطفي و تكوين اتجاهات سلبية نحو الآخرين يشعر بها الأستاذ نتيجة تعرضه لضغوط شديدة و مستمرة في العمل، وهي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ وفقا لمقياس " ماسلاش" للاحتراق المهني..

6-1-1- الإجهاد الانفعالي: هو إحساس الأستاذ بالتعب و الإنهاك وفقدان الحيوية و النشاط تجاه قيامه بعمله، وهي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ وفقا لبعدها الإجهاد الانفعالي و التي تكون من 18 درجة فما فوق.

**6-1-2-تبلد الشعور :** و هو اتصاف الأستاذ بالقسوة و اللامبالاة والشعور السلبي نحو الآخرين، وهي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ وفقا لبعدها الشعور و التي تكون من 06 درجة فما فوق.

**6-1-3-شعور النقص بالانجاز:**هو التقييم السلبي لإنجازات الأستاذ و الشعور بعدم فاعلية ما يقوم به، وهي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ وفقا لبعدها شعور النقص بالانجاز و التي تكون من 34 درجة فما فوق.

## **2- الأداء الوظيفي:**

هو مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية (الحوامدة والفهداوي، 2002، 37)

ويعرف إجرائياً بأنه:

قيام أعضاء الأستاذ بتنفيذ المهام والواجبات المنوطة به وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المدرسة وذلك لتحقيق أهداف المدرسة بكفاءة وفاعلية. ويقاس بمجموع الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ من خلال الإجابة على مقياس الأداء الوظيفي.

**- الإطار النظري و الدراسات السابقة:**

**أولاً: الاحتراق المهني:**

### **1- تعريف الاحتراق المهني:**

- تعريف (عسكر، 2000) الاحتراق المهني هو حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية ، ويتمثل الاحتراق المهني في مجموعة من الظواهر السلبية منها التعب والإرهاق ، والشعور بالعجز وفقدان الاهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام بالعمل ، والسخرية من الآخرين الكآبة، العلاقات الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات.

- ويعرفه (العضايلة، 1990) على أنه حالة نفسية أو عقلية تؤرق الأفراد الذين يعملون في مهنة يكون في طبيعتها التعامل مع أناس كثيرين، وهؤلاء العاملون عادة يعطون أكثر مما يأخذون.

### **2- مراحل تطور الاحتراق النفسي لدى الفرد:**

يتطور الاحتراق النفسي عند الفرد عبر عدة مراحل هي:

1. المرحلة الأولى: حيث يشعر الفرد بضغط العمل نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل

والقدرة الذاتية اللازمة لمواجهة تلك المتطلبات.

2. المرحلة الثانية: يعاني الفرد من الإجهاد والتوتر اللذين هما ردة فعل طبيعية ومباشرة وعاطفية لضغوط العمل.

3. المرحلة الثالثة: تتكون لدى الفرد مجموعة من التغيرات في الاتجاهات والسلوك، كالميل إلى

معاملة المستفيد بطريقة آلية، والانشغال بإشباع الحاجات الشخصية، وما يترتب على ذلك من عدم الالتزام بالمسؤولية. (حرتاوي، 1991)

3- العوامل والأسباب التي تؤدي إلى حدوث ظاهرة الاحتراق المهني:

ومن أهم أسباب الاحتراق المهني عبء العمل الزائد، المهام الإدارية المتزايدة، ضعف التواصل، نقص المكافآت والدعم، العمل لفترات طويلة دون الحصول على قسط من الراحة، الشعور بالعزلة في العمل وضعف العلاقات المهنية، الرتابة والملل في العمل، ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل. أعراض الاحتراق المهني.

4- أعراض الاحتراق المهني:

صنف (الرحتاوي، 1991) أعراض الاحتراق المهني إلى أربع فئات رئيسية هي: أعراض فسيولوجية جسمية، أعراض معرفية إدراكية، أعراض نفسية، أعراض سلوكية، أما (فيمن وسنتاور، 1983) فقد صنف أعراض الاحتراق المهني إلى ثلاث فئات (أعراض انفعالية، أعراض سلوكية، أعراض عضوية).

5- مصادر الاحتراق المهني:

أشارت نتائج دراسة البدوي ( 2000 ) التي أجريت على الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان إلى أن أهم مصادر الاحتراق النفسي هي:

1. عدم إتاحة الفرصة للممرضين للالتحاق بدورات تدريبية.
2. عدم توفير أماكن للراحة والترفيه.
3. إلقاء اللوم الجائر من قبل المسؤولين على الممرضين عند حدوث خطأ طبي.

4. قلة أجور الممرضين.
5. كما أشارت إلى وجود أثر للخبرة، ولنوع المستشفى والتصنيف المهني، وموقع العمل في درجة تأثير مصادر الاحتراق النفسي.

#### 6- استراتيجيات التغلب على الاحتراق المهني:

أورد (يوسف، 1998) بعض الاستراتيجيات التي يمكن اتخاذها للتعامل مع الاحتراق المهني ومحاولة التغلب عليه ومن بينها ما يلي:

1. فهم الشخص لعمله وأساليبه في الاستجابة للضغوط، لأن فهم الفرد لاستجاباته بشكل كامل سوف يساعده على التعرف على أنماط السلوك الغير فعالة ومحاولة تغييرها.
2. إعادة فحص الفرد لقيمه وأهدافه وأولوياته فالأهداف غير الواقعية للوظائف والأداء تعرض الفرد للإحباط، بمعنى التأكد من قابلية أهدافنا للتنفيذ.
3. تقسيم الحياة إلى مجالات العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية، والتركيز قدر الإمكان على كل مجال نعيشه.
4. العمل على بناء نظام للمساعدة الاجتماعية.

#### ثانيا- الأداء الوظيفي:

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بموضوع الأداء، وبمدى فاعلية وكفاءة المنظمات في تأدية وظائفها، وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، سواء كانت هذه المنظمات تجارية أو خدمية، ومن هنا جاء التركيز على إدارة موارد هذه المنظمات بصورة تضمن لها الوصول إلى أهدافها من خلال رفع مستوى الأداء لتضمن لها الاستمرارية، والنمو، والتطور.

#### 1- تعريف الأداء الوظيفي:

وقد عرف (بدوي، 1984) الأداء بأنه " : نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين." أما (هلال، 1999) فعرفه بأنه : سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابغة من داخل الفرد فقط، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به.

## 2- عناصر الأداء الوظيفي:

عند وصف الأداء بأنه النتائج التي يحققها الفرد، عندها تتضح كثير من العوامل المؤثرة في الأداء، وتخضع هذه العوامل لسيطرة الموظف، وقد يخرج البعض الآخر عن هذه السيطرة، وتبرز هنا عدة عناصر للأداء: كما بينها (هايتز، 1989)

1. الموظف: وهو ما يمتلكه الموظف من مهارات، واهتمامات، وقيم، واتجاهات ودوافع.

2. الوظيفة: وهي ما تتصف به هذه الوظيفة من متطلبات، أو تحديات، وما تقدمه هذه الوظيفة من فرص عمل تتمتع بالتحدي، وتحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.

3. الموقف: وهي ما تتصف به البيئة التنظيمية، وتتضمن مناخ العمل والإشراف، ووفرة الموارد، والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

## 3- عناصر تقييم الأداء:

هناك عناصر رئيسة لتقييم الأداء، حيث ينقسم إلى عنصرين رئيسيين وهما (مخمير، 2000)

1- الفاعلية: هي مستوى تحقيق الأهداف أو القدرة على تحقيق الأهداف بأفضل صورة ضمن إطار الإمكانيات والمعايير المتاحة. (مهند، 86، 2003)

2- الكفاءة: هي أداء الأعمال بطريقة صحيحة.

3- العوامل المؤثرة على الأداء:

يمكن إجمال العوامل المؤثرة على الأداء بعاملين رئيسيين هما: (السلي، 1985)

- عوامل فنية وتشمل: التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي للعمل وطرق وأساليب العمل.

- عوامل إنسانية وتشمل: القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتحدد بالآتي: المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة إلى التدريب، والمهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

1- دراسة عساف (1996):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مصادر الضغط النفسي (الإجهاد) كما هدفت إلى البحث عن العلاقة بين الضغوط النفسية وظاهرة الاحتراف النفسي عند مدرسي

الجامعات في الضفة الغربية المحتملة من قبل إسرائيل سنة ( 1967 ) وكذلك إلى تحديد مدى مساهمة كل من المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة، والرتبة العلمية) في الضغوطات النفسية التي يتعرض لها الأكاديميين. وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروقات دالة إحصائية بين متغيري الجنس وعدد سنوات الخبرة ومتغير الضغط النفسي بينما المتغيرات الديموغرافية الأخرى لم يكن لها أية دلالة إحصائية. (مهند، 68، 2003)

### 2-دراسة الدبابسة ( 1993 ) :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات الإستهناذ النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن. أجريت الدراسة على ( 308 ) معلماً ومعلمة وقد كشفت هذه الدراسة عن:

1. إن معلمي التربية الخاصة في الأردن يعانون من الاستهناذ النفسي بدرجة متوسطة.
  2. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة الاستهناذ النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي على شدة وتكرار الإجهاد الانفعالي لصالح المعلمين حملة الشهادة الجامعية.
  3. توجد فروقات دالة إحصائية في درجة الاستهناذ النفسي تبعاً لمتغير الجنس على شدة الإجهاد الانفعالي وتكرار وشدة نقص الشعور بالإنجاز، لصالح الذكور.
  4. توجد فروقات دالة إحصائية على درجة الاستهناذ النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على تكرار الإجهاد الانفعالي لصالح المعلمين من ذوي الخبرة القصيرة.
  5. توجد فروقات دالة إحصائية تبعاً لمتغير الدخل الشهري على شدة الإجهاد الانفعالي وشدة تبلد الشعور لصالح المعلمين من ذوي الدخل المرتفع.
- (مهند، 71، 2003)

### 3- دراسة دواني، والكيلاني ( 1989 ) :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين الأردنيين، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروقاً جوهرية على أبعاد الاحتراق النفسي بين مستويات الجنس، والمؤهل، والخبرة لدى المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من ( 349 ) معلماً ومعلمة.

وقد أظهرت النتائج ما يلي:

1. إن المعلم الأردني يعاني من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة.

2. وجود فروقات مهمة تعزى إلى متغير الجنس على بعد الإجهاد الانفعالي، وكانت

الفروق

لصالح المعلمات، حيث أظهرن درجة أعلى من المعلمين في الاحتراق النفسي.

3. وجود فروقات جوهرية بين مستويات المؤهل العلمي على بُعد تكرار الشعور بالإنجاز وشدته، حيث تبين أن المعلمين ذوي التأهيل العالي يعانون أكثر من غيرهم من ذوي المؤهلات الأخرى من نقص الشعور بالإنجاز. (مهند، 2003، 76)

ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

1- المنهج:

اتبعنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي وذلك للتعرف على العلاقة بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي، ثم مقارنة درجة الاحتراق المهني لدى الأساتذة حسب المتغيرين: الجنس، سنوات الخبرة.

2- مجتمع الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع أساتذة المدارس الابتدائية التابعة لمديرية ولاية الوادي، والبالغ عددهم 10375.

3- عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة الحالية كل أساتذة التعليم الابتدائي للمقاطعة الإدارية لمدينة الوادي بولاية الوادي، البالغ عددهم 95 للموسم الدراسي 2018/2017 . وفي ما يلي عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص التالية:

1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس: الجدول رقم (01): توزيع

أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	32	33%
الإناث	63	66%
المجموع	95	100%

يبين جدول السابق أن نسبته 33% من عينة الدراسة من الذكور، وأن 66% من الإناث، وهذا يدل أن غالبية أفراد العينة هم جنس الإناث.

2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:الجدول رقم

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	26	27%
من 5-10 سنوات	52	54%
أكثر من 10 سنوات	17	14%
المجموع	95	100%

(02):توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

يبين جدول السابق أن نسبته 27 % من عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة لهم 5 سنوات فأقل، وأن 54% تتراوح ما بين 5 و10سنوات، وأن 14 % لهم أكثر من 10 سنوات.

9-أدوات الدراسة وخصائصها السيكوتيرية:

1- مقياس ماسلاش للاحتراق المهني:

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس مستوى الاحتراق المهني على مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق النفسي، ويتكون هذا المقياس من (22) فقرة متدرجة بشكل سباعي ( كل يوم ، مرات قليلة في الأسبوع ، مرة في الأسبوع، مرات قليلة في الشهر، مرة أو أقل في الشهر ، مرات قليلة في السنة ، لا أعاني مطلقاً . ( وقد تدرج من (0-6) ، وقد اعتمد الباحثان معيار تكرار الشدة ، ويتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد هي:

- الإجهاد الانفعالي : وعدد فقراته 9 هي: (1-2-3-6-8-13-14-16-20).
  - تبدل الشعور : وعدد فقراته 5 وهي: (5-10-11-15-22).
  - نقص الشعور بالإنجاز : وعدد فقراته 8 وهي: (4-7-9-12-17-18-19-21).
- (مهند،89،2003)

أ- صدق الأداة:

لقد اعتمدت هذه الدراسة في تقرير صدق الأداة على ما يعرف بالصدق الظاهري أو صدق المحكمين، حيث قام الباحثان باستطلاع آراء عدد من المعلمين حول مدى ملاءمة فقرات الأداة ، حيث أدلوا بملاحظاتهم حول صياغة العبارات الواردة في

المقياسين، ثم تم عرض هذه الأداة على (07) أساتذة من كلية العلوم الاجتماعية من جامعة حي لخضر بالوادي الذين أقرروا بصلاحية هذه الأداة .

#### ب- ثبات الأداة:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات الأداة:

الجدول رقم (03):معامل ثبات مقياس "ماسلاش" للاحتراق المهني

الأبعاد	معامل الثبات	
01	0.79	الإجهاد الانفعالي
02	0.82	تبلد الشعور
03	0.86	نقص الشعور بالإنجاز
	0.81	معامل الثبات الكلي

يلاحظ على الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت ما بين ( 0.79 - 0.86) ، وأن معامل ثبات المقياس ككل ( 0.81) ، واعتبر الباحثان هذه المعاملات مؤشرات مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

#### 2.مقياس الأداء الوظيفي:

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس مستوى الأداء الوظيفي على المقياس الذي اعتمده الباحثان(أنور أبو موسى ويحي كلاب ) في دراستهما حول الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء المعلمين. (أبو موسى،2012.39) ويتكون من ثلاث أبعاد:

- البعد الأول: الجهد المبذول في العمل، ويتكون من (07) فقرات.
  - البعد الثاني: القدرات والخصائص الفردية ، ويتكون من (07) فقرات.
  - البعد الثالث: أثر إدراك الفرد لدوره الوظيفي، ويتكون من (07) فقرات.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات المقياس حسب جدول الأتي:

الجدول رقم (04): درجات مقياس ليكرت

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

#### أ-صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام صدق المحكمين من خلال عرضها على (07) أساتذة من كلية العلوم الاجتماعية من جامعة حى لخضر بالوادي، الذين أقرؤا بصلاحيية هذه الأداة.

#### ب- ثبات الأداة:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة "ألفا كرونباخ" ، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات الأداة:

الجدول رقم (05):معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي

معامل الثبات	الأبعاد	
0.67	الجهد المبذول	01
0.77	القدرات والخصائص الفردية	02
0.79	أثر إدراك الفرد لدوره الوظيفي	03
0.75	معامل الثبات الكلي	

يلاحظ على الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت ما بين (0.67- 0.79) ، وأن معامل ثبات المقياس ككل ( 0.75) ، واعتبر الباحثان هذه المعاملات مؤشرات مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

#### 10.متغيرات الدراسة :اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

##### 1. المتغيرات الوسيطة :

- الجنس: وهو فئتان:1- ذكر 2- أنثى.
- سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات:1- أقل من 5 سنوات. 2- من 5 - 10 سنوات.3- أكثر من 10 سنوات.

- المتغير المستقل: مستوى الاحتراق المهني

- المتغير التابع: مستوى الأداء الوظيفي.

##### 11.أساليب المعالجة الإحصائية:

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقا لبرمجية (SPSS) حيث استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

1.تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

2. النسب المؤوية لوصف البيانات الشخصية.

3. المتوسط الحسابي.

12. نتائج الدراسة ومناقشتها :

12-1- الفرضية العامة:

لاختبار صحة الفرضية العامة والتي تنص على "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الوادي".

قام الباحثان بحساب معامل ارتباط "بيرسون" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح حساب معامل ارتباط "بيرسون"

المتغيرات	العدد	معامل بيرسون	الدلالة الاحصائية Sig
الاحتراق المهني والأداء الوظيفي	95	-0.74	0.01

من الجدول السابق يتضح أن معامل "بيرسون" دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه نستنتج أنه توجد علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي، وذلك يعني أنه كلما زادت نسبة الاحتراق لدى الأستاذ كلما قل أداءه الوظيفي.

12-2- الفرضيات الفرعية:

12-2-1- الفرضية الجزئية الأولى:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على "وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين الجهد المبذول في العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

قام الباحثان بحساب معامل ارتباط "بيرسون" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح حساب معامل ارتباط "بيرسون"

المتغيرات	العدد	معامل بيرسون	الدلالة الاحصائية Sig
الاحتراق المهني والجهد المبذول	95	-0.69	0.01

من الجدول السابق يتضح أن معامل "بيرسون" دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه نستنتج أنه توجد علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني

والجهد المبذول ، وذلك يعني أنه كلما زادت نسبة الاحتراق لدى الأستاذ كلما قل جهده المبذول ، ومع ذلك فهو يشعر بالإجهاد من الأعمال المكلف بها دون القيام بأي جهد.

### 2-2-12- الفرضية الجزئية الثانية:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على "وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني و بين القدرات والخصائص الفردية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

قام الباحثان بحساب معامل ارتباط "بيرسون" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح حساب معامل ارتباط "بيرسون"

المتغيرات	العدد	معامل بيرسون	الدلالة الاحصائية Sig
الاحتراق المهني والقدرات والخصائص الفردية	95	0.81	0.01

من الجدول السابق يتضح أن معامل "بيرسون" دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه نستنتج أنه توجد علاقة قوية بين الاحتراق المهني والقدرات والخصائص الفردية ، وذلك يعني أن الأستاذ الذي لديه قدرات فردية أكبر من غيره من الممكن أن يتعرض للاحتراق المهني بنسبة أكبر، ويعود ذلك لعدم فهم الإدارة لقدراته، وعدم إعطائه العمل المناسب لمهارته.

### 2-2-13- الفرضية الجزئية الثالثة:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على "وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق المهني وبين إدراك الفرد لدوره الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

قام الباحثان بحساب معامل ارتباط "بيرسون" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح حساب معامل ارتباط "بيرسون"

المتغيرات	العدد	معامل بيرسون	الدلالة الاحصائية Sig
الاحتراق المهني وبين إدراك الفرد لدوره الوظيفي	95	-0.73	0.01

من الجدول السابق يتضح أن معامل "بيرسون" دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه نستنتج أنه توجد علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني وبين إدراك الفرد لدوره الوظيفي، وذلك يعني أنه كلما فهم الأستاذ دوره الوظيفي كان أقل عرضة للإصابة بالاحتراق المهني.

#### 4-2-12- الفرضية الجزئية الرابعة:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس. قام الباحثان بحساب اختبارات لعينتين مستقلتين " T test " فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح حساب اختبارات لعينتين مستقلتين

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T test	df	قيمة Sig
الإناث	63	62.86	12.83	3.02	93	0.05
الذكور	32	48.53	13.14			

من الجدول السابق يتضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحتراق الوظيفي لصالح الإناث، ومنه نستنتج أن الإناث أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي من الذكور، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين لكثرة الضغوط المهنية والاجتماعية التي تتعرض لهن.

#### 5-2-12- الفرضية الجزئية الخامسة:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة..

قام الباحثان بحساب اختبار تحليل التباين الاحادي " anova " فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:الجدول رقم (11): يوضح حساب اختبار تحليل التباين الاحادي

العلاقة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
بين المجموعات	9041.96	2	4520.98	18.31	0.01
داخل المجموعات	22708.67	92	246.83		
المجموع	31750.63	94			

من الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في الاحتراق الوظيفي لصالح الأساتذة أكثر من 10 سنوات، ومنه نستنتج أن الأساتذة أكثر خبرة عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي من الأساتذة الأقل خبرة، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين إلى الضغوطات المهنية بسبب إحالة معظم زملائهم إلى التقاعد، مع توقيف قانون التقاعد المسبق.

### 13- تفسير النتائج:

بعد تطبيق أدوات البحث على عينة يقدر عددها ب 95 أستاذ وأستاذة من التعليم الابتدائي وبعد المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. توجد علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي، وذلك يعني أنه كلما زادت نسبة الاحتراق لدى الأستاذ كلما قل أداءه الوظيفي، ويرجع إلى كون الأساتذة يعانون من ضغوط عمل ناشئة عن أعباء مهنة التعليم المتميزة بكثرة متطلباتها الكمية والنوعية، وتعدد مهامها وتنوع أدوارها، وبالأمور الكتابية المتواصلة والمستمرة المتمثلة في تحضير وإعداد الدروس، وتحضير الامتحانات الفصلية والتمارين التطبيقية وتصحيحها، ومتابعة التلاميذ في مناهجهم الدراسية وفي تحصيلهم الدراسي، ومحاولة تحسين التعليم وتحسين التعامل مع التلاميذ من خلال التكوين الذاتي، هذه المطالب طبعا تفوق إمكانات المعلم الجسمية والذهنية والنفسية، وتتطلب قوة تحمل كبيرة لا يقدر عليها، وإن قدر عليها وهو في بداية التدريس، فسينهار أمامها وسيحس باستنزاف بدني وإرهاق عاطفي كلما تقدم في العمل وزادت سنوات خدمته.

2. توجد علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني والجهد المبذول ، وذلك يعني أنه كلما زادت نسبة الاحتراق لدى الأستاذ كلما قل جهده المبذول ، ومع ذلك فهو يشعر بالإجهاد من الأعمال المكلف بها دون القيام بأي جهد.
3. توجد علاقة قوية بين الاحتراق المهني والقدرات والخصائص الفردية ، وذلك يعني أن الأستاذ الذي لديه قدرات فردية أكبر من غيره من الممكن أن يتعرض للاحتراق المهني بنسبة أكبر، ويعود ذلك لعدم وعي الإدارة بقدراته، وعدم إعطائه العمل المناسب لمهارته.
4. توجد علاقة عكسية قوية بين الاحتراق المهني وبين إدراك الفرد لدوره الوظيفي، وذلك يعني أنه كلما فهم الأستاذ دوره الوظيفي كان أقل عرضة للإصابة بالاحتراق المهني.
5. تبين وجود فروق في الاحتراق الوظيفي لصالح الإناث، ومنه يمكن القول أن الإناث أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي من الذكور، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين لكثرة الضغوط المهنية والاجتماعية التي تتعرض لهن، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات. منها "دراسة دواني والكلاّب" 1989 حيث توصلت إلى وجود فروق في شدة الاحتراق دالة إحصائياً لصالح الإناث. بينما تختلف نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات. منها دراسة "عادل عبد الله محمد 1995" حول سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين وتكونت العينة من 184 معلم ومعلمة. وقد استخدمت الدراسة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي للمعلمين، وتوصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين، ودراسة "الطحايينة وزياد لطفي 1993" والتي هدفت إلى الكشف عن أثر عدد من المتغيرات الديمغرافية في مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الرياضية بالأردن حيث تكونت العينة من 440 معلماً ومعلمة. وقد استخدمت الدراسة مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي، وتوصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق تعزى إلى متغير الجنس. ( دبابي، 2010)
6. تبين وجود فروق في الاحتراق الوظيفي لصالح الأساتذة أكثر من 10 سنوات، حيث أن الأساتذة أكثر خبرة عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي الأساتذة أقل خبرة ، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين إلى الضغوطات المهنية بسبب إحالة معظم زملائهم

إلى التقاعد، مع توقيف قانون التقاعد المسبق، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات. منها "دراسة دواني والكلاب 1989"، ودراسة عساف 1989.

**الاقتراحات:**

- في ضوء ما تقدم من نتائج خرج البحث بعدة توصيات هي:
1. العمل على تحسين أوضاع الأساتذة المهنية، وتحسين ظروف العمل ، وإيجاد العلاقات الإنسانية الطيبة داخل مجتمع المدرسة ، وبينه وبين المجتمع الخارجي ، وتحسين أوضاعه الاجتماعية حتى يتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه
  2. إعادة النظر في قانون التقاعد المسبق .
  3. إعادة النظر في الحجم الساعي لدى المرأة العاملة حتى تتمكن من التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة.
  4. أن تهتم وتأخذ وزارة التربية والتعليم بنتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات من أجل تحسين العملية التعليمية والرفع من مستواها.
  5. إجراء دراسات تبحث في أثر الاحتراق الوظيفي على متغيرات أخرى عند الأساتذة.

#### قائمة المراجع:

1. البدوي ، للال حيدر .( 2000 ) درجة الاحتراق النفسي ومصادره لدى الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان وأثر بعض المتغيرات في ذلك ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، مؤتة ، الأردن.
2. البلوي،محمد سليمان، (2008): التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه-المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، جامعة مؤتة، الأردن.
3. حامد ، رنا نجيب . ( 1999 ) الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقليًا في اليمن ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.
4. حرتاوي ، هند عبدالله . ( 1991 ) مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.
5. الحوامدة، نضال صالح، والفهداوي، فهيم خليفة". (2002) أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي:دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحكوميين"، مجلة مؤتة للبحوث

- والدراسات :سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، ص165 - 200.
6. السليبي، علي، (1985) ، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت. سيزلاقي، أندرو
7. دي؛ ووالاس، مارك جي، (1992) ، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض.
8. عساف ، عيد محمد . ( 1996 ) مصادر الإجهاد النفسي لدى معلمي الجامعات في الوطن المحتلة-والضفة الغربية ، مجلة النجاح للأبحاث " العلوم الإنسانية " ، جامعة النجاح الوطنية، مجلد 11 - 37 ،، عدد 10 ، ص30-37.
9. العضاييلة ، عدنان . ( 1990 ) الاستنفاد النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن
10. عسكر علي ، (2000) ، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الفكر الحديث، القاهرة.
11. محمد حمزة الزيودي، مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، في مجلة جامعة دمشق، المجلد 2007، كلية العلوم التربوية، جامعة موتة ، العدد23.
12. مخيمر، عبد العزيز، ( 2000 ) ، قياس الاداء المؤسسي للاجهزة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الادارية: ندوان ومؤتمرات، القاهرة، مصر.
13. مهند، عبد السلام عبد العلي (2003)، مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، فلسطين.
14. هايترز، ماريون آي .( 1989 ) إدارة الأداء والدليل الشامل للإشراف الفعال، ترجمة محمد مرسي وزهير الصباغ، الرياض :معهد الإدارة العامة.
15. هلال، محمد عبد الغني حسن.( 1999 ) ، مهارات إدارة الأداء، ط2 ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.
16. يوسف حرب محمد عودة ( 1998 ) الاحتراق النفسي علاقته بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بالضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح في نابلس فلسطين.