

أثر الاحتراق النفسي في الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرّر
دراسة وصفية تحليلية ارتباطية

Kuzey Suriye'nin Kurtarılmış Bölgelerinde Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Performansına Psikolojik Tükenmişliğin Etkisi Tanımlayıcı, Analitik, Korelasyonel Bir Çalışma

The impact of psychological combustion on the job performance of male and female teachers in the liberated north of Syria: A Descriptive, Analytical and Correlational Study

Khaled Dughim*

Geliş Tarihi/Received: 07.05.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 27.12.2023

المخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي الذي يعاني منه المعلمون والمعلمات في الشمال السوري المحرّر و علاقته بالأداء الوظيفي في الميدان التعليمي في المدارس بمختلف مراحلها ، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي ، و تكونت عينة أفراد الدراسة من (161) من المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرّر للعام الدراسي 2021 – 2022 م. و لتحقيق أهداف الدراسة اتخذت أداة متمثلة باستبانة أعدت لمقياس الاحتراق النفسي (ماسلاش) و مقياس الأداء الوظيفي و مكوّنة من فقرات لكل مقياس. حيث تم استخدام الصدق الظاهري و مؤشرات صدق البناء و الثبات و استخدام معادلة كرونباخ ألفا ، و قد كانت مؤشرات الصدق و الثبات مقبولة و أظهرت نتائج هذه الدراسة أن كلاً من مستوى الاحتراق النفسي و مستوى الأداء الوظيفي جاءا بمستوى متوسط لدى المعلمين والمعلمات ، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي و الأداء الوظيفي و الإنتاج المهني عند المعلمين والمعلمات ، و خلصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها : العمل على زيادة الدعم المادي للمعلمين والمعلمات على

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri, Din Eğitimi ve Psikolojisi, khaled.dughim@izu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0705-0740>

المستوى الشخصي و المهني ، و تخفيف الأعباء المهنية عنهم ليتمكنوا من أداء واجباتهم التعليمية و التربوية بشكل أفضل .

الكلمات المفتاحية: الاحتراق ، النفسي ، الوظيفي ، الأداء ، التعليم ، السوري ، الضغط النفسي .

Öz: Çalışma, Kuzey Suriye'nin kurtarılmış bölgelerinde tüm kademelerdeki okullarda öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik tükenmişlik düzeyi ve eğitim alanındaki iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, betimleyici bağıntılı yaklaşıma dayanmaktadır. Çalışma örneklemini 2021-2022 akademik yılı için Kuzey Suriye'nin özgürleştirilmiş bölgelerinde 161 erkek ve kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için tükenmişlik ölçeği (Maslah) ve iş performansı ölçeği için hazırlanmış bir anket ile temsil edilen ve her bir ölçeğe ait maddelerden oluşan bir araç kullanılmıştır. Sanal gerçeklik, geçerlik güvenilirlik ve Koronbah Alfa denklemi kullanılmıştır. Gerçeklik ve güvenilirlik göstergelerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, erkek ve kadın öğretmenler için hem psikolojik tükenmişlik düzeyinin hem de iş performansı düzeyinin ortalama düzeyde olduğunu göstermiştir. Çalışma ayrıca psikolojik tükenmişlik ve iş performansı ile kadın ve erkek öğretmenlerin iş üretimleri arasında ters bir ilişki olduğunu da göstermiştir. Araştırma, en önemlileri kadın ve erkek öğretmenlere kişisel ve mesleki düzeyde maddi desteğin artırılması ve eğitim ve öğretim görevlerini daha iyi yerine getirebilmeleri için mesleki yüklerinin azaltılmasına yönelik çalışmalar olmak üzere bir dizi öneri ile sona ermiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, psikolojik, mesleki, performans, eğitim, Suriyeli, psikolojik stres.

Abstract: The study aims to identify the level of psychological combustion suffered by teachers in the liberated north of Syria and its relationship with the performance of careers in the field of education in schools at various stages, The study relied on an associated descriptive approach, The study members are from (161) teachers in the liberated north of Syria for the academic year 2020-2021. To achieve the objectives of the study, a tool was adopted represented by a questionnaire prepared for the psychological combustion measure and the functional performance measure, consisting of paragraphs for each scale. Where the use of virtual honesty and sincerity construction indicators and stability, and the use of the equation Cronbach al-

pha, Indicators of honesty and persistence were acceptable, and the results of this study showed that both the levels of psychological combustion and job performance came to an average level for teachers, The study also showed an inverse correlation between psychological combustion, functional performance and professional production among teachers, The study concluded with a number of recommendations, the most important of which are: to increase material support for teachers at the personal and professional levels and to reduce their professional burdens so that they can better perform their educational and educational duties.

Keywords: Burnout, psychological, career, performance, education, Syrian, psychological pressure.

المقدمة :

تمّ الأمة العربية و الإسلامية بمرحلة تاريخية عصبية تهدد هويتها و تزعزع كيائها على مختلف الأصعدة و لا سيّما ما يتعرض له أهلنا في الشمال السوري المحرّر من قتل و تشريد و حرمان منذ سنوات ، و مع كل الظروف القاسية لا بدّ من العمل المستمر و الصمود و البناء لأنها رسالة الإنسان في هذه الحياة ، و يجدر الاهتمام بميدان التربية و التعليم لأن المستقبل معقود على الجيل القادم الذي يتوجب علينا التضحية من أجله و الاهتمام بتربيته و تعليمه مهما قست الظروف .

و يلعب المعلم الدور الأكبر في عملية التعليم وهو المعوّل عليه و بالتعاون مع العاملين في المدرسة لرفع إنتاجية التعليم و زيادة دافعية الطلاب نحو التعلّم ولذلك " ازداد الاهتمام بدراسة شخصية المعلم لما له من أهمية في العملية التربوية إذ يرى أغلب علماء التربية أن المعلم عماد العملية التعليمية -التعليمية وأهم أسسها "1. و يعدّ الاحتراق النفسي إحدى الحالات التشخيصية التي ظهرت حديثاً و تبرز كإحدى المشكلات المهددة للإنسان عموماً و للمعلمين و المعلمات (موضوع الدراسة) خصوصاً " ولهذا سعت البحوث في هذا المجال لتقصي مصادر الضغوط المهنية التي قد تسبب الإجهاد النفسي والعضوي، وتتّووع هذه المصادر بتنوع مجالات علاقة العاملين بالميدان التعليمي ببيئتهم التعليمية "2. و هذا يؤثّر في الأداء الوظيفي و القيام بمهنة التعليم و متطلباتها حيث أن الأداء الوظيفي يعدّه البعض " جملة السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون في إنجاز مهام معينة "3 ، و لعل وظيفة التعليم من المهن المهمة جداً لعلاقتها بتنشئة الأجيال ذكوراً و إناثاً و إعدادهم بشكل صحيح معرفياً و نفسياً و سلوكياً .

مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة هذه الدراسة بتساؤلات متعددة نظراً لانخفاض مخرجات التعليم الشمال السوري المحرّر و البحث عن الأسباب في ظل الظروف الراهنة و هل لمستوى الاحتراق النفسي الذي يتعرض له المعلمون والمعلمات والعاملين في

1 منى هاشم الزهراني، "الكفايات التدريسية في علاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى عينة من خريجات قسم رياض الأطفال بجامعة الملك خالد"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 35، 4 (أبريل 2020)، 320.

2 فريدة آل مشرف، "مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية، 28، 105 (مارس 2002)، 196.

3 ناصر قاسمي، دليل المصطلحات في علم الاجتماع، ط. 1، (الجزائر: ديوان المطبوعات، 2011)، 180.

المدارس تأثيراته في الأداء الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين والمعلمات ثم تحليل العلاقة بين هذين المقياسين (تأثير الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي) من خلال الإجابة على هذه الأسئلة:

- ✓ ما مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين و المعلمات في الشمال السوري المحرر؟
- ✓ ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر؟
- ✓ ما أثر الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر؟

أهمية الدراسة

1- الأهمية النظرية: تنبع أهمية الدراسة الحالية من كونها تعالج موضوعاً بحثياً يركز على أمر مهم في مجتمعاتنا العربية والإسلامية وهو المعلم والمعلمة باعتبارهما الركن الأساسي للعملية التعليمية والأداء الوظيفي المتعلق بعملهم الميداني في التربية والتعليم في المدارس.

2- الأهمية التطبيقية: وتظهر من خلال النتائج المحتملة للدراسة الحالية والمرتبطة بالأداء الوظيفي للعملية التعليمية في المدارس ومدى تأثيرها بالاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات.

3- الأهمية البحثية: مُتوقع من هذه الدراسة أن تكون إضافة جديدة لمجال الدراسات الميدانية التعليمية ولا سيما في الشمال السوري المحرر في هذه الظروف الصعبة ، حيث يُتوقع أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة لإجراء بحوث ودراسات علمية جديدة ذات علاقة مباشرة بهذا الموضوع أو غير مباشرة ممكن أن توظف نتائج هذه البحوث في رفع إنتاجية التعليم وكفاءته على المستويات الدراسية ومراحلها كافة.

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة من الجنسين وبيان الفروق في هذا المستوى والنتيجة عن متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التعليمية. والتعرف أيضاً على مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة وأثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التعليمية. وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستوى الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

منهج الدراسة:

استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي في إجراء هذه الدراسة. حيث يقدم هذا المنهج نظرة متكاملة الأبعاد عبر ما تم من استعراضه من دراسات سابقة والتي تشكل عاملاً مهماً للأساس النظري لهذه الدراسة. وفي المقابل قمت بتحليل البيانات التي جمعتها باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة :

برنامج SPSS و معامل الارتباط بيرسون ، و تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Chronbach Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

فروض الدراسة :

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي.
- 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج المبحوثين تعزى للجنس.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج تعزى لسنوات الخدمة.

متغيرات الدراسة

1- المتغير المستقل: الاحتراق النفسي.

2- المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

مجتمع الدراسة:

يتكون من المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر العاملين في المدارس بجميع مراحلها التعليمية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2021/2020م.

عينة الدراسة:

تم توزيع أداة جمع البيانات على 161 معلم ومعلمة من كافة المراحل التعليمية باستخدام طريقة العينة العشوائية ، وتم توزيع 55 استبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة لاختبار الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة.

أداة الدراسة:

هو استبانة معدة لتكون الأداة الرئيسة في جمع بيانات هذه الدراسة وتكون هذه الاستبانة من 26 فقرة موزعة على مقاييسين.

الدراسات السابقة :

● هدفت دراسة جرار (2011) إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم، والتعرف إلى الأسباب المؤدية إلى عدم الجدية والاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في عملهم الإداري.

كما هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلاب، بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس) على مستوى الاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2010-2011 والبالغ عددهم (338) مديراً ومديرة من محافظات شمال الضفة الغربية. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (121) مديراً ومديرة أي ما يعادل نسبته (35.79%) تقريباً من مجتمع الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى درجة عالية جداً من الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وأن درجة الاحترق النفسي لديهم كانت بدرجة معتدلة على بعد الإجهاد الانفعالي وبدرجة متدنية على بُعد نقص الشعور بالإنجاز، وبدرجة معتدلة على بُعد تبدل الشعور نحو الآخرين، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستويات مفهوم الجدية في العمل (التحدي والتغيير، الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) ومستويات مفهوم الاحترق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبدل الشعور، نقص الشعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية بمحافظات شمال الضفة الغربية.

كما أظهرت أن هنالك فروقاً دالة إحصائية في الراتب الشهري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. إلا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية في العمل لدى مجتمع الدراسة تعزى للمتغيرات الأخرى⁴.

● دراسة أعدتها سماهر أبو مسعود (2010) حول ظاهرة الاحترق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة. أسبابها وكيفية علاجها حيث هدفت الدراسة لتعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحترق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الوزارة بقطاع غزة، وتحديد العلاقة ما بين ظاهرة الاحترق ومصادر انتشارها والسبل الكفيلة بعلاجها، حيث تكون مجتمع الدراسة من 821 موظف، طبقت الدراسة على 258 موظف. تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وكانت نسبة الاسترداد 86%.

⁴ سنابل جرار، الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس: جامعة النجاح الوطنية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2011)، 31.

ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة أن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعديه (الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية) فيما كان مستوى الاحتراق منخفض على بعد (الإنجاز الشخصي).

وأوصت الدراسة بالتقرب من الله وتبني القيم الدينية في المعاملات ما بين الزملاء في العمل بالإضافة إلى ضرورة اهتمام أصحاب القرار بظاهرة الاحتراق والعمل على التخفيف من حدة انتشارها والاهتمام بالجانب الترفيهي للموظفين، والاهتمام بالحوافز بأنواعها⁵.

• وهدفت دراسة القحطاني⁶ (2009) إلى التعرف على مصادر الضغوط النفسية المسببة للاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية بجدة، ووضع المقترحات والحلول التي تحدد من الاحتراق النفسي أو تقلل من درجته لديهم. وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية الأهلية للبنين بمدينة جدة والبالغ عددهم (47) مديراً، وكان عدد الاستجابات التي اعتمدها الباحث (46) استبانة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى تعرض مدير المدرسة لمجموعة من مصادر الضغوط النفسية المسببة للاحتراق النفسي، جاءت بدرجة كبيرة على بعدي: "العلاقة مع المجتمع المحلي، والعلاقة مع مالك المدرسة" على التوالي تنازلياً، في حين جاءت بقية الأبعاد بدرجة متوسطة وهي كالتالي مرتبة ترتيباً تنازلياً (العلاقة مع الهيئة التدريسية، والتطوير والنمو المهني، والعلاقة مع الطلاب، وآلية الصراع، والعلاقة مع القادة التربويين، وعدم الرضا الوظيفي لمدير المدرسة والمشكلات الشخصية لمدير المدرسة، وغموض المهام).

• دراسة البلوي (2008) بعنوان: التمكين الإداري وعلاقته بالأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه في المملكة العربية السعودية هدفت إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية حيث تكونت العينة من (382) معلماً ومعلمة وأظهرت النتائج أن مستوى التمكين الإداري والأداء قد جاء مرتفعين وأن هناك علاقة ذات دلالة كما أظهرت الدراسة أيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة، إحصائية بين التمكين الإداري و الأداء الوظيفي⁷.

• أما دراسة العطية⁸ وعيسوي (2004) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة قطر، وعلاقته ببعض المتغيرات: الجنسية والسن، والحالة الاجتماعية، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة، ونوع العمل، ونوع الإعاقة. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي. تكونت عينة الدراسة من (138) عاملة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. و أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى معتدل من الاحتراق النفسي لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنسية في الاحتراق النفسي لصالح القطريات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر في الاحتراق النفسي لصالح الفئة العمرية أقل من (30) سنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات في الاحتراق النفسي في بعد نقص الشعور بالإنجاز والإجهاد الانفعالي

5 سماهر أبو مسعود، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة، (غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2010)، 22.

6 يحيى القحطاني، مستوى الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية بمدينة جدة، (جدة: جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2009)، 65.

7 محمد البلوي، التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، (الأردن: جامعة مؤتة، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2008)، 106.

8 أسماء العطية - طارق عيسوي، "الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات بدولة قطر"، المجلة المصرية للدراسات النفسية 14، 45 (أكتوبر، 2004)، 6.

والدرجة الكلية لصالح غير المتزوجات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الخبرة المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح سنوات الخبرة الأقل من (5) سنوات في بعد الإجهاد الانفعالي والدرجة الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية من ذوي المؤهلات المختلفة في الاحتراق النفسي لصالح الحاصلات على الثانوية العامة في بعد الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز والدرجة الكلية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير نوع الإعاقة.

من خلال الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر من زوايا وأبعاد متعددة ذات صلة حيث تشترك هذه الدراسات باعتمادها مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي وفي علاقة الاحتراق النفسي ببعض المتغيرات الشخصية مثل: الجنس، العمر، مدة الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية وبعضها ركز على الأعمال الإدارية.

ولم أعرش على دراسة استهدفت الاحتراق النفسي للمعلمين والمعلمات وأثره على الأداء الوظيفي في الشمال السوري المحرّر. و حقيقة إن البيئة والوضع الحالي في الشمال السوري المحرّر يفتقر إلى مثل هذه الدراسات من باب الأمانة العلمية والأخلاق المهنية كنوع من الوقوف بجانب أهلنا المستضعفين والمظلومين هناك.

● الإطار النظري للدراسة:

إنه من المهم الإعداد الجيد لشخصية المعلم من النواحي النفسية والمعرفية وتأهيله بشكل صحيح لأنه يعد العنصر الأساسي " في العملية التعليمية وتلعب خصائصه المعرفية والانفعالية درواً هاماً في فعالية هذه العملية"⁹.

مفهوم الاحتراق النفسي و تعريفه و أبعاده :

يعدّ الاحتراق النفسي كأحد المشكلات في الحياة اليومية عند بعض الناس وهو عبارة عن اضطرابات مختلفة ينتج عن تعرض الفرد للضغوط النفسية بصورة متكررة وربما تكون بشكل دائم.

فالاحتراق النفسي هو: "مجموعة تراكمية من الضغوط النفسية والأعباء والمسؤوليات التي يتعرض لها الفرد خلال مسيرته المهنية نتيجة عوامل عدة ينتج عنها شعوره بالإجهاد الانفعالي وتدني الشعور بالإنجاز وتبدل مشاعره تجاه الآخرين وضعف الدافعية للإنجاز مما يترتب عليه تكون اتجاهات سلبية نحو مهنته"¹⁰.

و يعرفه البعض أنه: " عبارة عن ضغوطات خارجية بيئية أو داخلية نفسية تستنزف طاقة الفرد ودافعيته للإنتاج بحيث تتضمن مشاعر القلق والتعب وأحياناً يصاحبها اضطرابات نفسية أو جسدية"¹¹.

و غالباً ما يحدث الاحتراق النفسي بشكل تدريجي على مدى فترة طويلة من الزمن ولا يحدث بين عشية وضحاها أو بشكل مفاجئ وبدون مقدمات ولكن ربما يتطور بدرجات متفاوتة حسب الشخص إذا لم يتم الاهتمام بالإشارات التحذيرية أو الأعراض التي تظهر على الإنسان. وربما تكون علامات الاحتراق أشد خفاء في بداية الأمر ثم تتطور لتظهر بشكل واضح تدريجياً. وهذا كله يصاحبه شعور بالتعب والصداع والشعور بالإعياء والشعور بالهزيمة والفشل وعدم الثقة مع فقدان الدافعية نحو الأعمال.

أما أبعاد الاحتراق النفسي فتشير الضمور¹² (الضمور، 2008) إلى ثلاثة أبعاد فرعية رئيسة للاحتراق النفسي، وهي:

⁹ عبد المجيد نشواتي، علم النفس التربوي، ط.9، (بيروت: مؤسسة الرسالة، 1998)، 229.

¹⁰ محمود السليحي، "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة دراسات العلوم التربوية 40، 4(حزيران 2013)، 1212.

¹¹ أشرف كمال اغيارية، الاحتراق النفسي لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وعلاجه بالكفاءة الناتجة المدركة في تنمية الأطفال الآخرين داخل الأسرة في أم الفحم، (الأردن: جامعة عمان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2017)، 30.

الإجهاد العاطفي: يشعر الفرد بالإرهاك، واستنفاد واستنزاف طاقته فوق الحد الطبيعي، كما يشعر بالتعب، وانخفاض الدافعية، وليس لديه ما يكفي من الطاقة.

العزلة عن الأنشطة (ذات الصلة بالعمل): ينظر الفرد إلى عمله بشكل سلبي ومحبط على نحو متزايد، ويمكن أن يتطور لديه ميول متشائمة أو ساخرة نحو بيئة عمله وزملائه. وقد ينأى عاطفياً بشكل متزايد عن نفسه، وعمله. انخفاض الأداء: يؤثر الاحتراق النفسي بشكل رئيسي في المهام اليومية في العمل، أو المنزل أو عند رعاية أفراد الأسرة. الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق النفسي سلبين جداً تجاه أداؤهم ونشاطهم، ويجدون صعوبة في التركيز، ويفتقرون إلى الإبداع.

وحقيقةً يلعب العامل النفسي والنمو المهني بعيداً عن الضغوط النفسية المختلفة دوراً في إنجاز الكثير من الأهداف التربوية. وهذا ما يدعو ويضع الأمر موضع الجد - إلى حسن اختيار العاملين في الميدان التعليمي والتربوي بشكل عام وبمهمة التدريس باعتماد الرغبة والتكيف مع الظروف كأحد المؤشرات المهمة التي يتم من خلالها قبول الملتحقين بمهمة التعليم من الذكور والإناث.

أسباب الاحتراق النفسي:

هناك أسباب خاصة بالفرد والمجتمع وكذلك توجد مسببات خاصة ببيئة العمل: فمن الناحية الفردية: "يعدُّ فرود بينبرجر أول من استخدم تعبير الاحتراق في كتابه مدعياً بأن المخلصين والملتزمين هم الأكثر عرضة للاحتراق"¹³.

" ويعتبر الإحتراق النفسي في حياة الإنسان المعاصر أحد المعوقات التي تحول بينه وبين الراحة النفسية، وشيوع القلق والخوف لديه، ولذلك يتم مناقشتها في مجالات عدة مثل الصحة العامة، والتعليم، وعلم النفس، وغيرها من المجالات المتعددة، لما تعكسه سلباً على نشاط المؤسسة وتحقيق أهدافها."¹⁴.

الأداء الوظيفي:

ويقصد به أيضاً " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد"¹⁵.

و في الواقع إن تقييم الأداء الوظيفي مهم في الميدان التعليمي لأسباب عديدة منها : تحسين أداء المعلمين وتطويره وتخطيط الموارد البشرية بشكل جيد واكتشاف الاحتياجات التدريبية وتحديدها ووضع نظام عادل وشامل للمرتبات والمكافآت والحوافز . وأعتقد أن أهم من هذا كله هو معرفة مشاكل العمل ومعوقات العمل التعليمي والتربوي. أما طرق تقييم أداء الموظفين فهناك طرق عدة منها : طريقة الترتيب أو التدرج البياني أو الوقائع الحرجة أو الاختبار أو التقويم المكتوب . و في الحقيقة يعدّ الأداء الوظيفي محصلة لما يقوم به المعلمون والمعلمات من مهام تربوية و تعليمية وهو يمثل المنظومة الشاملة والمتكاملة لنتائج ما يقوم به المعلمون والمعلمات في ضوء تفاعلهم مع عناصر البيئة التعليمية الداخلية والبيئة المجتمعية الخارجية .

يمكن القول بأن محددات الأداء تستند إلى 3 متغيرات و هي :

12 ختام الضمور، الإحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك، (الأردن: جامعة مؤتة، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2008)، 42.

13 علي بن حمد النوشان، ضغوط العمل وأثرها على علمية اتخاذ القرارات، (الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، رسالة ماجستير منشورة، 2003)، 179.

14 سنابل جزار، الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، 23.

15 محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، ط.1، (الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة، 2003)، 219.

- 1- الجهد المبذول في العمل وهو يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعية الأداء.
- 2- القدرات والخصائص الفردية وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة التي يتوقف الجهد المبذول عليها.
- 3- إدراك الفرد لدوره الوظيفي وتمثل في سلوك الفرد الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها في المنظمة¹⁶.

و لا شك أن الاحتراق النفسي يؤثر وبشكل أساسي في المهام التربوية والتعليمية اليومية في العمل في المدرسة حيث يعاني من يصاب به من صعوبة في التركيز في أعمالهم ويفتقرون إلى الإبداع والثقة بالنفس. وطبيعة مهنة التعليم تحتاج إلى نوع من الراحة النفسية والرضا الوظيفي وإلى حد مقبول لأنها مهنة مبنية على العطاء والاهتمام الذاتي.

ولذلك الاحتراق النفسي يضع المعلم أو المعلمة تحت الضغط ويسبب له مشاعر القلق والتوتر الدائم في علاقته مع زملائه والقسوة بالتعامل مع طلابه وتظهر هذه المشاعر ضمن أبعاد مختلفة كالاستنزاف الانفعالي الذي يؤدي إلى قلة الجهد المبذول أو العطاء، لأنه فقد الدافعية والحماسة للإنجاز وربما يشعر بعدم قدرته على الالتزام بمسؤوليات التعليم المنوطة به.

• الإجراءات الميدانية للدراسة:

يمكن تعريف الاحتراق النفسي إجرائياً: بأنه يشير إلى الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاحتراق النفسي الذي قام الباحث بتصحيحه لهذا الغرض من البحث.

استخدمت في الدراسة الحالية مقياسين هما :

- أولاً: مقياس الاحتراق النفسي ويشتمل على 12 عبارة .

طريقة تصحيح المقياس:

تمت الإجابة بوضع (صح) على واحدة من الاختبارات الخمسة التي تنطبق على أفراد العينة (موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة) ، وحيث أن مقياس الاحتراق النفسي هو مقياس سلبي ، لذلك فانه في حالة العبارات الإيجابية وهي العبارات رقم (9-10-11-12) يتم إعطاء درجة (5) إذا كانت الإجابة غير موافق بشدة ، (4) إذا كانت الإجابة غير موافق ، (3) إذا كانت الإجابة محايد ، ودرجتان (2) إذا كانت استجابته موافق ، ودرجة واحدة (1) إذا كانت استجابته موافق بشدة ، بينما تصحح العبارات السلبية وهي (1-2-3-4-5-6-7-8) بالعكس حيث يتم إعطاء درجة (1) إذا كانت الإجابة غير موافق بشدة ، (2) إذا كانت الإجابة غير موافق ، (3) إذا كانت الإجابة محايد ، ودرجتان (4) إذا كانت استجابته موافق ، ودرجة واحدة (5) إذا كانت استجابته موافق بشدة.

-ثانياً: مقياس الأداء الوظيفي ويشتمل على 14 عبارة.

طريقة تصحيح المقياس:

تمت الإجابة بوضع (صح) على واحدة من الاختبارات الخمسة التي تنطبق على أفراد العينة (موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة) ، ويتم إعطاء درجة (1) إذا كانت الإجابة غير موافق بشدة ، (2) إذا كانت الإجابة غير موافق ، (3) إذا كانت الإجابة محايد ، ودرجتان (4) إذا كانت استجابته موافق ، ودرجة واحدة (5) إذا كانت استجابته موافق بشدة.

صدق أداة الدراسة

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة :

¹⁶ يوسف بحر-أيمن أبو سويح، "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة"، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، 18، 2 (يونيو 2010)، 7.

تم إعداد أداة البحث بالاستفادة من استبيانات الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة و بمراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث ، ومن ثم تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس وفي ضوء آراء المحكمين تم إجراء التعديلات المناسبة، حيث قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الباحث في إثراء الأداة وتحسينها مما ساعد على إخراجها بصورة ملائمة، وبذلك تبين أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث تم تطبيقها ميدانياً على العينة الاستطلاعية وعددها 55، تم قياس صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب قيم المعامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لتحديد مدى الصدق البنائي والاتساق الداخلي لأداة الدراسة كما يوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (1)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس "الاحتراق النفسي" والدرجة الكلية للمقياس

| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|-------------|----------------|
| 1 | **0.544 | 7 | **0.799 |
| 2 | **0.662 | 8 | **0.657 |
| 3 | **0.764 | 9 | **0.356 |
| 4 | **0.575 | 10 | **0.761 |
| 5 | **0.756 | 11 | **0.706 |
| 6 | **0.735 | 12 | **0.426 |

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي ذات قيم متوسطة ومرتفعة حيث تتراوح ما بين (0.356 ، 0.799) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً ، مما يشير إلى أن مقياس الاحتراق النفسي يتمتع بدرجة صدق مرتفعة وبالتالي صلاحيته للتطبيق الميداني.

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس "الأداء الوظيفي" والدرجة الكلية للمقياس

| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|-------------|----------------|
| 1 | **0.503 | 8 | **0.465 |
| 2 | **0.544 | 9 | **0.477 |
| 3 | **0.489 | 10 | **0.506 |
| 4 | **0.504 | 11 | **0.487 |
| 5 | **0.580 | 12 | **0.412 |
| 6 | **0.573 | 13 | **0.452 |
| 7 | **0.672 | 14 | **0.553 |

**دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة مع الدرجة لمقياس الأداء الوظيفي ذات قيم متوسطة ومرتفعة حيث تتراوح ما بين (0.412 ، 0.672) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى أن مقياس الاحتراق النفسي يتمتع بدرجة صدق مرتفعة وبالتالي صلاحيته للتطبيق الميداني.

ثبات الأداة:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (CHRONBACH ALPHA) للتأكد من ثبات أداة الدراسة ، والجدول رقم (3) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي:

جدول (3)

معامل ألفا كرونباخ لمقياس ثبات أداة الدراسة

| المقياس | عدد الفقرات | معامل الثبات |
|-----------------|-------------|--------------|
| الاحتراق النفسي | 12 | 0.879 |
| الأداء الوظيفي | 14 | 0.888 |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بجدول (3) يتضح أن معامل الثبات للمقياس الاحتراق النفسي بلغ (0.879) في حين قيمة معامل الثبات لمقياس الأداء الوظيفي بلغت (0.888)، وهي قيم ثبات مرتفعة توضح صلاحية مقاييس الدراسة للتطبيق الميداني.

أساليب المعالجة الإحصائية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- 3- الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- 4- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للمقاييس.
- 5- معامل ألفا كرونباخ لاختبار مدى ثبات مقاييس الدراسة.
- 6- معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين الاحتراق النفسي و الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرّر.
- 7- تحليل الانحدار وتباين الانحدار

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها :

بعد معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المشار إليها سابقاً، تأتي على دراسة النتائج و أبدأ بالإجابة على تساؤلات البحث.

أولاً/ عرض النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة:

1- المرحلة التعليمية:

جدول (5) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية

| المرحلة التعليمية | التكرار | النسبة |
|-------------------|---------|--------|
| ابتدائية | 72 | 44.7 |
| إعدادية | 45 | 28.0 |
| ثانوية | 44 | 27.3 |
| المجموع | 161 | ٪100 |

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية ، وقد اتضح أن (44.7%) من إجمالي افراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة الابتدائية ، بينما (28.0%) من إجمالي افراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة الإعدادية في حين وجد ان (27.3%) من إجمالي افراد عينة الدراسة يعملون بالمرحلة الثانوية.

2- الجنس:

جدول (6) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة |
|---------|---------|--------|
| ذكر | 94 | 58.4 |
| أنثى | 67 | 41.6 |
| المجموع | 161 | ٪100 |

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس ، وقد اتضح أن (58.4%) من إجمالي افراد عينة الدراسة من المعلمين (ذكور) ، بينما (41.6%) من إجمالي افراد عينة الدراسة من المعلمات (اناث).

3- عدد سنوات الخبرة في التدريس:

جدول (7) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس

| عدد سنوات الخبرة في التدريس | التكرار | النسبة |
|-----------------------------|---------|--------|
| من سنة الى 5 سنوات | 59 | 36.6 |
| من 6 الى 10 سنوات | 45 | 28.0 |
| من 11 الى 15 سنة | 25 | 15.5 |
| من 16 الى 20 سنة | 18 | 11.2 |
| من 21 سنة فأكثر | 14 | 8.7 |
| المجموع | 161 | ٪100 |

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس ، وقد اتضح أن (36.6%) من إجمالي افراد عينة الدراسة خبرتهم (من سنة الى 5 سنوات) ، بينما (28.0%) من إجمالي افراد عينة الدراسة خبرتهم (من 6 الى 10 سنوات)، في حين وجد ان (15.5%) من إجمالي افراد عينة الدراسة خبرتهم (من 11 الى 15 سنة)، بينما وجد ان (11.2%) من إجمالي افراد عينة الدراسة خبرتهم (من 16 الى 20 سنة)، بينما وجد ان (8.7%) من إجمالي افراد عينة الدراسة خبرتهم (من 21 سنة فأكثر)

1- المؤهل العلمي: جدول (8) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | التكرار | النسبة |
|---------------|---------|--------|
|---------------|---------|--------|

| | | |
|-------------------|-----|------|
| أقل من بكالوريوس | 27 | 16.8 |
| بكالوريوس | 76 | 47.2 |
| أعلى من بكالوريوس | 58 | 36.0 |
| المجموع | 161 | 100% |

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ، وقد اتضح أن (47.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس) ، بينما (36.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية (أعلى من بكالوريوس)، في حين وجد ان (16.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم العلمية (أقل من بكالوريوس).

ثانياً أسئلة الدراسة و مناقشتها :

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على الآتي:

ما مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين و المعلمات في الشمال السوري المحرّر؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المتوسطة الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر على مقياس الاحتراق النفسي " والجدول التالي يوضح النتائج المتصلة بهذا المحور.

جدول رقم (9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد

عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر على مقياس الاحتراق النفسي

| م | العبارة | درجة الموافقة | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|----------------|------|-----------|------|-------|------|-----------|------|----------------|------|------|------|----|-----------|
| | | غير موافق بشدة | | غير موافق | | محايد | | غير موافق | | غير موافق بشدة | | | | | |
| | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | | | |
| 1 | أشعر بالعبء والإرهاق مع نهاية اليوم اليومي في المدرسة | 1 | 0.6 | 11 | 6.8 | 17 | 10.6 | 89 | 55.3 | 43 | 26.7 | 4.01 | 0.84 | 3 | موافق |
| 8 | أشعر بسيادة العلاقات القائمة على المصالح الشخصية | 13 | 8.1 | 44 | 27.3 | 16 | 9.9 | 49 | 30.4 | 39 | 24.2 | 3.35 | 1.32 | 6 | محايد |
| 2 | أعرض لضغوط في العمل تفوق قدراتي المهنية والجسدية | 5 | 3.1 | 46 | 28.6 | 30 | 18.6 | 53 | 32.9 | 27 | 16.8 | 3.32 | 1.15 | 7 | محايد |
| 4 | أعاني من أمراض بدنية نتيجة ضغوط العمل في المدرسة | 16 | 9.9 | 62 | 38.5 | 19 | 11.8 | 46 | 28.6 | 18 | 11.2 | 2.93 | 1.23 | 8 | محايد |
| 5 | أشعر بالاستنزاف العاطفي نتيجة ممارستي لمهنة التعليم في المدرسة | 12 | 7.5 | 64 | 39.8 | 29 | 18 | 36 | 22.4 | 20 | 12.4 | 2.93 | 1.19 | 9 | محايد |
| 7 | أشعر بالقلق لأن عملي في المدرسة زاد من سلبية مشاعري العاطفية | 22 | 13.7 | 59 | 36.6 | 28 | 17.4 | 37 | 23 | 15 | 9.3 | 2.78 | 1.21 | 10 | محايد |
| 3 | أشعر بالضييق والإحباط لممارستي مهنة التعليم | 32 | 19.9 | 60 | 37.3 | 13 | 8.1 | 31 | 19.3 | 25 | 15.5 | 2.73 | 1.39 | 11 | محايد |
| 6 | أشعر بالقسوة مع التعامل مع المعلمين والطلاب من حوزي | 32 | 19.9 | 70 | 43.5 | 26 | 16.1 | 22 | 13.7 | 11 | 6.8 | 2.44 | 1.16 | 12 | غير موافق |
| 11 | أشعر بالحمية والنشاط أثناء ممارستي لمهنة التعليم في المدرسة* | 8 | 5 | 20 | 12.4 | 22 | 13.7 | 72 | 44.7 | 39 | 24.2 | 2.29 | 1.12 | 5 | موافق |
| 10 | أشعر بالفراغ والسعادة لممارسة التعليم في المدرسة* | 8 | 5 | 15 | 9.3 | 19 | 11.8 | 62 | 38.5 | 57 | 35.4 | 2.10 | 1.14 | 4 | موافق |
| 9 | أتعامل بهادوء مع المشاكل الانفعالية في المدرسة* | 0 | 0 | 11 | 6.8 | 9 | 5.6 | 87 | 54 | 54 | 33.5 | 1.86 | 0.81 | 2 | موافق |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|------|------|-----------------------|----|------|----|-----|---|-----|---|-----|---|---|----|
| موافق بشدة | 1 | 0.75 | 1.78 | 36 | 58 | 55.3 | 89 | 4.3 | 7 | 3.7 | 6 | 0.6 | 1 | استطيع أن أتفهم مشاكل طلابي وأساعدهم بحلها" | 12 |
| محايد | | 0.74 | 2.71 | المتوسط الحسابي العام | | | | | | | | | | | |

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على عبارات مقياس الاحتراق النفسي حيث يشمل المقياس على (12) فقرة وجاءت استجابات أفراد الدراسة على فقرات مقياس الاحتراق النفسي بدرجات موافقة تتراوح ما بين (غير موافق/ محايد / موافق / موافق بشدة) على أداة الدراسة، حيث تراوحت متوسطاتهم الحسابية من (2.44 الى 4.22) وهذه المتوسطات تقع بالفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير إلى درجة (غير موافق/ محايد / موافق / موافق بشدة) بالنسبة لأداة الدراسة، وبلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات مقياس الاحتراق النفسي (3.37 درجة من 5) وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى درجة (محايد) بالنسبة لأداة الدراسة، وهكذا يتضح ان مستوى الاحتراق النفسي يوجد بدرجة متوسطة لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرّر.

، وقد كانت أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي الفقرة رقم (1) والتي نصها " أشعر بالتعب والإرهاق مع نهاية الدوام اليومي في المدرسة " بالمرتبة الأولى وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(4.01) وانحراف معياري (0.84)، و يرجع هذا إلى صعوبة الوضع المعاشي المتردي في الشمال السوري إضافة إلى سوء خدمات المواصلات مما يضطر المعلم أو المعلمة إلى الخروج مبكراً من البيت و العودة بوقت متأخر ، و هذا ينتج عنه التعب والإرهاق حتماً .
ثم جاءت العبارة رقم (8) والتي نصها " أشعر بسيادة العلاقات القائمة على المصالح الشخصية " بالمرتبة الثانية وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(3.35) وانحراف معياري (1.32)، وهذا يشير إلى منعطف يهدد مستقبل التعليم ، و لكن المرحلة التي تعيشها المنطقة استثنائية بكافة المقاييس و لا سيما ظروف النزوح من الموطن الأصلي حيث أصبح المجتمع خليطاً من بيئات مختلفة و لربما تلعب المصالح الشخصية دوراً مهماً في العلاقات بين الناس .
ثم جاءت العبارة رقم (2) والتي نصها " أتعرض لضغوط في العمل تفوق قدراتي المهنية والجسمية " بالمرتبة الثالثة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(3.32) وانحراف معياري (1.15). دلالة على ثقل الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين و المعلمات . و لكثرة التنافس على وظيفة شاغرة في التعليم ربما يضطرون للرضوخ للأمر الواقع .
ثم جاءت العبارة رقم (4) والتي نصها " أعاني من أمراض بدنية نتيجة ضغوط العمل في المدرسة " بالمرتبة الرابعة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(2.93) وانحراف معياري (1.23). و هو أمر طبيعي إن وُجد لأن الإنسان له طاقة من العطاء و البذل .
ثم جاءت العبارة رقم (5) والتي نصها " أشعر بالاستنزاف العاطفي نتيجة ممارستي لمهنة التعليم في المدرسة " بالمرتبة الخامسة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(2.93) وانحراف معياري (1.19).

ثم جاءت العبارة رقم (7) والتي نصها " أشعر بالقلق لأن عملي في المدرسة زاد من سلبية مشاعري العاطفية " بالمرتبة السادسة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(3.44) وانحراف معياري (1.16).

ثم جاءت العبارة رقم (3) والتي نصها " أشعر بالضيق والإحباط لممارستي مهنة التعليم " بالمرتبة السابعة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(3.78) وانحراف معياري (1.21).

ثم جاءت العبارة رقم (6) والتي نصها " أشعر بالقسوة مع التعامل مع المعلمين والطلاب من حولي " بالمرتبة الثامنة وبدرجة (غير موافق)، بمتوسط حسابي(2.44) وانحراف معياري (1.16).

ثم جاءت العبارة رقم (11) والتي نصها " أشعر بالحيوية والنشاط أثناء ممارستي لمهنة التعليم في المدرسة*" بالمرتبة التاسعة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(2.29) وانحراف معياري (1.12). فالإنسان كل متكامل جسدياً و نفسياً و عقلياً، و التعب الجسدي يؤثر سلباً على المشاعر العاطفية فما بالنا بمهنة التعليم . و لكن في الوقت نفسه الناس في الشمال السوري المحرر صابرون و مصممون على التفاعل مع الحياة و الإبداع .

ثم جاءت العبارة رقم (10) والتي نصها " أشعر بالرضا والسعادة لممارسة التعليم في المدرسة*" بالمرتبة العاشرة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(2.10) وانحراف معياري (1.14).

ثم جاءت العبارة رقم (9) والتي نصها " أتعامل بهدوء مع المشاكل الانفعالية في المدرسة*" بالمرتبة الحادية عشر وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(1.86) وانحراف معياري (0.81).

ثم جاءت العبارة رقم (12) والتي نصها " أستطيع أن أتفهم مشاكل طلابي وأساعدهم بحلها*" بالمرتبة الثانية عشر وبدرجة (موافق بشدة)، بمتوسط حسابي(1.78) وانحراف معياري (0.75).

رغم المحن و المصائب و الصعوبات الحياتية و اليومية حيث إنه لا بديل عن العمل و الرضا و التكيف و لا سيما في التعليم و هو الرسالة السامية حتى لا نحرّم أطفالنا حقهم الطبيعي متطلعين إلى مستقبل أفضل لهم .

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على الآتي: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين و المعلمات في الشمال السوري المحرّر ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المتوسطة الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر على مقياس الأداء الوظيفي " والجدول التالي يوضح النتائج المتصلة بهذا المحور.

جدول رقم (10) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لإستجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر على مقياس
الأداء الوظيفي

| م | العبارة | درجة الموافقة | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------|----------------|-----|-------|-----|-------|---|-----------|------|----------------|------|------|------|---|------------|
| | | غير موافق بشدة | | موافق | | محايد | | غير موافق | | غير موافق بشدة | | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | | | | |
| 11 | أهتم بتعليم طلابي مهما اختلفت الظروف | 2 | 1.2 | 4 | 2.5 | 8 | 5 | 84 | 52.2 | 63 | 39.1 | 4.25 | 0.77 | 1 | موافق بشدة |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|----|------|------|-----------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|--|----|
| موافق | 2 | 0.87 | 3.99 | 24.8 | 40 | 60.2 | 97 | 6.2 | 10 | 6.8 | 11 | 1.9 | 3 | لدي قدرة على تحمل ضغوط العمل. | 9 |
| موافق | 3 | 0.88 | 3.87 | 20.5 | 33 | 57.1 | 92 | 12.4 | 20 | 8.7 | 14 | 1.2 | 2 | يتعاون زملائي معي في المدرسة لإعداد النشاطات المدرسية المختلفة | 10 |
| موافق | 4 | 1.09 | 3.58 | 14.9 | 24 | 54.7 | 88 | 9.9 | 16 | 14.9 | 24 | 5.6 | 9 | أستطيع أن أقوم بأعمالي كافة في المدرسة دون تدخل الآخرين. | 8 |
| محايد | 5 | 1.12 | 3.22 | 5 | 8 | 51.6 | 83 | 14.3 | 23 | 19.3 | 31 | 9.9 | 16 | ساعات العمل وخصص التدريس مناسبة لي | 4 |
| محايد | 6 | 1.11 | 3.18 | 5 | 8 | 47.2 | 76 | 18.6 | 30 | 19.3 | 31 | 9.9 | 16 | تتدخل إدارة المدرسة لمساعدتي عند حدوث مشاكل | 6 |
| محايد | 7 | 1.19 | 2.94 | 7.5 | 12 | 32.9 | 53 | 17.4 | 28 | 30.4 | 49 | 11.8 | 19 | أنتقل الدعم من إدارة المدرسة للقيام بدورات تدريبية لرفع كفاءتي التعليمية | 14 |
| محايد | 8 | 1.28 | 2.81 | 7.5 | 12 | 30.4 | 49 | 18 | 29 | 23.6 | 38 | 20.5 | 33 | أشعر بتقدير المسؤولين لعملي وجهودي المبدولة في المدرسة | 7 |
| غير موافق | 9 | 1.10 | 2.23 | 3.7 | 6 | 11.2 | 18 | 18 | 29 | 38.5 | 62 | 28.6 | 46 | أشعر بالراحة عندما لا أذهب إلى المدرسة | 13 |
| غير موافق | 10 | 1.29 | 2.17 | 3.7 | 6 | 20.5 | 33 | 8.1 | 13 | 24.2 | 39 | 43.5 | 70 | تحرص إدارة المدرسة على توفير مستحقاتي المالية في موعدها من كل شهر | 5 |
| غير موافق | 11 | 1.08 | 1.88 | 0.6 | 1 | 14.3 | 23 | 6.2 | 10 | 30.4 | 49 | 48.4 | 78 | أنتقاضي أجراً مماثلاً لأجر زملائي الآخرين | 3 |
| غير موافق بشدة | 12 | 0.68 | 1.55 | 0.6 | 1 | 1.2 | 2 | 3.1 | 5 | 42.9 | 69 | 52.2 | 84 | أنتعقد الذهاب إلى المدرسة متأخراً | 12 |
| غير موافق بشدة | 13 | 0.77 | 1.44 | 0 | 0 | 5 | 8 | 2.5 | 4 | 24.2 | 39 | 68.3 | 110 | أنتقاضي أجراً يتناسب مع وظيفتي | 1 |
| غير موافق بشدة | 14 | 0.69 | 1.36 | 0 | 0 | 3.1 | 5 | 2.5 | 4 | 21.7 | 35 | 72.7 | 117 | أنتقاضي أجراً يتناسب مع متطلبات المعيشة | 2 |
| محايد | | 0.46 | 2.75 | المتوسط الحسابي العام | | | | | | | | | | | |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على عبارات مقياس الأداء الوظيفي حيث يشمل المقياس على (14) فقرة وجاءت استجابات أفراد الدراسة على فقرات مقياس الأداء الوظيفي بدرجات موافقة تتراوح ما بين (غير موافق بشدة/ غير موافق/ محايد/ موافق / موافق بشدة) على أداة الدراسة، حيث تراوحت متوسطاتهم الحسابية من (1.36) الى (4.25) وهذه المتوسطات تقع بالفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تشير

إلى درجة (غير موافق بشدة/ غير موافق/ محايد / موافق / موافق بشدة) بالنسبة لأداة الدراسة ، وبلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات مقياس الأداء الوظيفي (2.75 درجة من 5) وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى درجة (محايد) بالنسبة لأداة الدراسة، وهكذا يتضح أن مستوى الأداء الوظيفي يوجد بدرجة

متوسطة لدى المعلمين و المعلمات في الشمال السوري المحرّر.

وقد كانت أعلى فقرة من حيث المتوسط الحسابي هي الفقرة رقم (11) والتي نصها " أهتم بتعليم طلابي مهما اختلفت الظروف " بالمرتبة الأولى وبدرجة (موافق بشدة)، بمتوسط حسابي(4.25) وانحراف معياري (0.77) . إنه الإصرار على المضي في التعليم مهما كانت الظروف .

ثم جاءت العبارة رقم (9) والتي نصها " لدي قدرة على تحمل ضغوط العمل." بالمرتبة الثانية وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(3.99) وانحراف معياري (0.87)، لأنه لا بديل آخر مع صعوبة الوضع في الاتجاهات كافة .

ثم جاءت العبارة رقم (10) والتي نصها " يتعاون زملائي معي في المدرسة لإعداد النشاطات المدرسية المختلفة " بالمرتبة الثالثة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(3.87) وانحراف معياري (0.88).

ثم جاءت العبارة رقم (8) والتي نصها " أستطيع أن أقوم بأعمالي كافة في المدرسة دون تدخل الآخرين." بالمرتبة الرابعة وبدرجة (موافق)، بمتوسط حسابي(3.58) وانحراف معياري (1.09).

ثم جاءت العبارة رقم (4) والتي نصها " ساعات العمل وحصص التدريس مناسبة لي " بالمرتبة الخامسة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(3.22) وانحراف معياري (1.12). و أعتقد أنها تحمل دلالة على زيادة عدد الحصص لتوفير أكبر قدر ممكن من الأجور للمعلمين و المعلمات بسبب ضعف الإمكانيات المادية و قلة الدعم من المنظمات الإنسانية

ثم جاءت العبارة رقم (6) والتي نصها " تتدخل إدارة المدرسة لمساعدتي عند حدوث مشاكل " بالمرتبة السادسة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(3.18) وانحراف معياري (1.11). ثم جاءت العبارة رقم (14) والتي نصها " تحرص إدارة المدرسة على تقديم دورات تدريبية لزيادة كفاءتي التعليمية " بالمرتبة السابعة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(2.94) وانحراف معياري (1.19).

ثم جاءت العبارة رقم (7) والتي نصها " أشعر بتقدير المسؤولين لعملي وجهودي المبذولة في المدرسة " بالمرتبة الثامنة وبدرجة (محايد)، بمتوسط حسابي(2.81) وانحراف معياري (1.28). ثم جاءت العبارة رقم (13) والتي نصها " أشعر بالراحة عندما لا أذهب إلى المدرسة " بالمرتبة التاسعة وبدرجة (غير موافق)، بمتوسط حسابي(2.23) وانحراف معياري (1.10). لأن هذا يؤثر على استمرارية العمل و الأجر .

ثم جاءت العبارة رقم (5) والتي نصها " تحرص إدارة المدرسة على توفير مستحقاتي المالية في موعدها من كل شهر " بالمرتبة العاشرة وبدرجة (غير موافق)، بمتوسط حسابي(2.17) وانحراف معياري (1.29).

ثم جاءت العبارة رقم (3) والتي نصها " يعد الأجر الذي أخذه مناسباً بالمقارنة مع زملائي الآخرين " بالمرتبة الحادية عشر وبدرجة (غير موافق)، بمتوسط حسابي(1.88) وانحراف معياري (1.08). وهذا يشير إلى الأزمة الخانقة التي

تعاني منها الهيئات التربوية و التعليمية في الشمال السوري المحرر ، و نقص الدعم المستمر بل هو دعم متقطع و أحياناً لا يفي بنصف الأجور . و عدم تسليط الضوء من قبل المنظمات الإنسانية و المجتمع الدولي عامة إلى هذه المشكلة الكبيرة

ثم جاءت العبارة رقم (12) والتي نصها " أتعمد الذهاب إلى المدرسة متأخراً " بالمرتبة الثانية عشر وبدرجة (غير موافق بشدة)، بمتوسط حسابي(1.55) وانحراف معياري (0.68). كيف لا؟؟ و ربما ينتظر المعلم الراتب لثلاثة شهور متتالية و لا يوجد ما يكفيه و أسرته من مؤن الحياة الضرورية أو ربما تم منحهم رواتب متقطعة .

ثم جاءت العبارة رقم (1) والتي نصها " أتقاضى أجراً يتناسب مع وظيفتي " بالمرتبة الثالثة عشر وبدرجة (غير موافق بشدة)، بمتوسط حسابي(1.44) وانحراف معياري (0.77).

ثم جاءت العبارة رقم (2) والتي نصها " أتقاضى أجراً يتناسب مع متطلبات المعيشة " بالمرتبة الرابعة عشر وبدرجة (غير موافق بشدة)، بمتوسط حسابي(1.36) وانحراف معياري (0.69). هي مأساة حقيقية يعانها المعلمون و المعلمات نتيجة الظروف الصعبة في هذه الأونة خاصة و حيث أن الأجر الشهري و إن وُجد لا يكفي أحياناً لمتطلبات الحياة الأساسية لأسرة صغيرة الحجم فكيف سيكون الوضع إذا كانت الأسرة متوسطة أو كبيرة !؟

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على الآتي : ما أثر الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لملاءمته لمثل هذا النوع من التساؤلات والجداول التالية توضح ذلك :

جدول رقم (11) تحليل الانحدار وتباين الانحدار

| المتغير المستقل | التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسطة المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--|----------|----------------|--------------|-----------------|--------|---------------|
| الاحتراق النفسي | الانحدار | 16.96 | 1 | 16.96 | 113.33 | 0.01 |
| | المتبقي | 23.80 | 159 | 0.15 | | |
| | المجموع | 40.77 | 160 | | | |
| معامل الارتباط (R) = (-0.645) | | | | | | |
| معامل التحديد (R ²) = (0.42) | | | | | | |

اتضح من الجدول السابق وجود علاقة عكسية ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل بين المتغير المستقل (الاحتراق النفسي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات) حيث بلغ معامل الارتباط (-0.645) وتفسير ذلك انه كلما زاد الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر ، كلما قل الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر.

و بلغت قيمة (R^2) او ما يسمى بمعامل التحديد (0.42) وهذا يدل على ان الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر يمكن أن تفسر حوالي (42%) من التغيرات في الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات

جدول رقم (20) معاملات المتغيرات المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار

| المتغيرات | قيمة بيتا (B) | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|------------------------|---------------|----------|---------------|
| ثابت (معادلة الانحدار) | 4.26 | 36.57 | 0.01 |
| الاحتراق النفسي | -0.44 | -10.65 | 0.01 |

ويتضح من خلال الجدول السابق أن الاحتراق النفسي لها أثر كبير للتنبؤ بالأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر حيث بلغت قيمة بيتا (0.44) بمستوى دلالة (0.01) .

النتائج

بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.50) فأقل بين المتغير المستقل (الاحتراق النفسي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر حيث بلغ معامل الارتباط (-0.645) و تفسر ذلك أنه كلما زاد الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرر قل الأداء الوظيفي لديهم .

فالاختراق النفسي للمعلمين والمعلمات له أثر سلبي على الأداء الوظيفي في الواجبات التعليمية و التربوية لأن وظيفة المعلم حساسة و تجمع بين المشاعر العاطفية والعطاء من جهة و بين الجهد البدني والنشاط الذهني من جهة أخرى وبناء عليه فإن التقليل من الاحتراق النفسي والحد منه لدى المعلمين والمعلمات يعد أولوية للحفاظ على الأداء الوظيفي لديهم ورفع مستوى ولائهم لمهنتهم ووطنهم و واجبهم للاستمرار في العمل والعطاء .

و من النتائج بناء على استجابات أفراد الدراسة على فقرات مقياس الاحتراق النفسي و فقرات مقياس الأداء الوظيفي تبين أن مستوى الاحتراق النفسي و مستوى الداء الوظيفي يوجدان بدرجة متوسطة لدى المعلمين والمعلمات .

التوصيات

- زيادة الدعم المادي والأجور والحوافز ووضع هذا الأمر في الأولويات للمعلمين والمعلمات وعلى الجهات المعنية والقائمة على التعليم في الشمال السوري المحرر الاهتمام أكثر بهذا الميدان و تقديم الدعم اللازم للمعلمين والمعلمات على المستوى الشخصي والمهني
- تخفيف الأعباء المهنية عن المعلمين والمعلمات بحيث يستطيعون القيام بواجباتهم الأساسية بشكل جيد و متقن
- الاهتمام بتطوير قدرات المعلمين وتحسين أدائهم لما له من أثر إيجابي على نفسياتهم وتحسين الأداء الوظيفي لديهم
- وضع برامج تدريبية بين الحين والآخر تتناسب مع تطورات المعلمين والمعلمات و تناسب احتياجاتهم التربوية والتعليمية
- الاستعانة بأخصائيين نفسانيين لدراسة أحوال العاملين في الميدان التعليمي عامة وبشكل دوري ومستمر لتقييم أوضاعهم النفسية والوقوف على مشكلاتهم في مراحلها الأولى قبل أن تتفاقم و يصعب السيطرة عليها
- مزيد من الصبر و المصابرة من المعلمين والمعلمات و التسلح بالصبر واحتساب الأجر عند الله تعالى باعتبار أن مهنة التعليم رسالة سامية وقربة إلى الله حيث تسهم في بناء الإنسان و تقدم الأمم عبر التاريخ البشري.

الدراسات المستقبلية المقترحة :

- تصميم نموذج لفحص الاحتراق النفسي لدى المعلمين و المعلمات بصفة خاصة
- دراسة حول مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح للحدّ من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المعلمين و المعلمات في الشمال السوري المحرّر
- الأداء الوظيفي و علاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى المعلمين و المعلمات في الشمال السوري المحرّر

المراجع

- أبو مسعود، سماهر. ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية و التعليم بقطاع غزة. غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية، رسالة ماجستير ، 2010.
- اغبارية، أشرف كمال. الاحتراق النفسي لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة في تنشئة الأطفال الآخرين داخل الأسرة في أم الفحم. الأردن: جامعة عمان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، رسالة ماجستير، 2017. <https://www.aau.edu.jo/sites/default/files..2017>
- آل مشرف، فريدة. "مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود". مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية 28، 105 (مارس 2002)، 193-236. <https://journals.ku.edu.kw/jgaps/index.php/jgaps/issue/view/289>
- أنور سلطان، محمد سعيد. السلوك التنظيمي. ط1، الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة، 2003.
- بحر، يوسف - أبو سويح، أيمن. "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة". مجلة الجامعة الإسلامية بغزة 18، 2 (يونيو 2010)، 1147-1214. <http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles>
- البلوي، محمد. التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. (الأردن: جامعة مؤتة، كلية التربية، رسالة ماجستير ، 2008.
- جرار، سنابل. الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. نابلس: جامعة النجاح الوطنية، كلية التربية، رسالة ماجستير ، 2011، 23/31.
- الزهراني، منى هاشم. "الكفايات التدريسية في علاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى عينة من خريجات قسم رياض الأطفال بجامعة الملك خالد". مجلة البحث في التربية وعلم النفس 35، 4 (أبريل 2020)، 315-344.
- https://mathjournals.ekb.eg/article_130213_d40d9edef93fa8339185f3f8a33ce293.pdf

- السلخي، محمود. "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات". مجلة دراسات العلوم التربوية 40، 4 (حزيران 2013)، 1207-1229.
- الضمور، ختام. الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك. الأردن: جامعة مؤتة، كلية التربية، رسالة ماجستير، 2008، 42.
- العطية، أسماء - عيسوي، طارق. "الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات بدولة قطر". المجلة المصرية للدراسات النفسية 14، 45 (أكتوبر 2004)، 1-40.
https://ejcj.journals.ekb.eg/issue_16092_16093.html
- قاسمي، ناصر. دليل المصطلحات في علم الاجتماع. ط. 1، الجزائر: ديوان المطبوعات، 2011.
- القحطاني، يحيى. مستوى الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية بمدينة جدة. جدة: جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية، رسالة ماجستير، 2009.
- نشواتي، عبد المجيد. علم النفس التربوي. ط. 9، بيروت: مؤسسة الرسالة، 1998.
- النوشان، علي بن حمد. ضغوط العمل وأثرها على علمية اتخاذ القرارات. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، رسالة ماجستير، 2003، 179.

Kaynakça

- el Atiyye, Esmā - İsevî, Târık. "el-ihtirâku'n-nefsî lada ayneti mine'l-âmilâti mea zeveyi'l-ihdiyâcâtî'l-hâssa ve alâkatuhû biba'zi'l-mütegayyirât bi devleti Katar". *el-Mecelletü'l-Masriyye li'd-dirâsâtî'n-nefsiyye* 14, 45 (October 2004), 1-40.
https://ejcj.journals.ekb.eg/issue_16092_16093.html
- Âl Müşrif, Ferîde. "Masâdirü'l-ihtirâki'n-nefsî'l-letî tetaârrazu lahâ ayneten min uzuvâtî heyeti't-tedrîs bi câmiati Melik Suud". *Mecelletü Dirâsâtî'l-Halîc* 28, 105 (Mart 2002), 193-236.
<https://journals.ku.edu.kw/jgaps/index.php/jgaps/issue/view/289>
- Bahr, Yusuf-Abuswerek, Eymen. *Eseru'l-manâhi't-tanzîmî ala'l-edâi'l-vazîfi li'l-âlemîne'l-Urduniyyîne fi'l-Câmiyyeti bi Gazze, Gazze*, İslami Üniversitesi 18, 2 (Haziran 2010), 1147-1214.
<http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles>
- Belevî, Muhammed. *et-Temkînu'l-idârî bi'l-edâi'l-vazîfi*. Ürdün: Mute Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Cerrâr, Senâbil. *el-Ciddiyye fi'l-amel ve alâkatuhâ bi'l-ihtirâki'n-nefsî ladâ mudîri'l-medârisi'l-hukûmiyyeti's-sâneviyye fi muhâfazâti şimâli'd-diffati'l-garbiyye*. Nablus: en-Necâh el-Vataniyye Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011.

ed Damûr, Hitâm -. *el-İhtirâku'n-nefsî lada'l-ummi'l-âmile ve eseruhû fi tarîkati teâmuli'l-üm me'a'l-ebnâ min vicheti nazari'l-ümmahâti'l-âmilât fi muhâfazati Kerk*. Ürdün: Mute Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2008.

Ebû Mesûd, Semâhir. *Zâhîratü'l-ihîrâki'l-vazîfi lada'l-âmilîne'l-Urduniyyîn fi vizâreti't-terbiyye ve't-ta'lim bi kitâu Gazze*. Gazze, : İslami Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010. 22.

Enver Sultân, Muhammed Saîd. *es-Sulûku't-tanzîmî.1*. İskenderiyye: ed-Dâru'l-Câmiyyeti'l-Cedîde, 2003.

İğbâriyye, Eşref Kemal. *el-İhtirâku'n-nefsî ladâ ummuhâti'l-etfâl zevay izdırâbi tayfi't-tevehhut ve alâkatuhû bi'l-kifâeti'z-zâtiyyeti'-müdrîke fi tenşietil-etfâli'l-âharîne dâhile usrati ummi'l-Fahm*. Ammân: Ammân Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2017. 30.

Kahtânî, Yahya. *Müsteve'l-ihîrâki'n-nefsî ladâ mudîri'l-medârisi's-sâneviyyeti'l-ehliyye bi medîneti Cidde*. Cidde: Melik Abdulazîz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2009.

Kâsımî, Nâsır. *Delîlu'l-mustalahât fi ilmi'l-ictimâ.1*. Cezâir: Dîvânû'l-Matbûât, 2011.

Nişvâtî, Abdulmecîd . *İlmu'n-nefsi't-terbevî*. Beyrut: Müessesetü'r-Risâle, 1989.

en-Nûşân, Ali b. Hamid. *Zuğûtu'l-amel ve eseruhâ alâ ilmiyyeti ittihâzi'l-karârât*. Riyad: Riyad Üniversitesi İdâri Bilimler Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2003.

es Selehî, Mahmud. -. “Musteveyâtu'l-ihîrâki'n-nefsî ladâ muallimi't-terbiyyeti'l-İslâmiyyeti'l-âlemîne fi'l-medârisi'l-hâssa fi medîneti Ammân fi zav'ı ba'zi'l-mütegayyirât” *Mecelletü Dirâsâti'l-Alulum ettrbevîyye* 40,4 (Haziran2013),1207-1229.

ez-Zehrânî, Menî Hâşim. “el-Kifâyâtu't-tedrisiyye fi alâkatihâ bi'l-itticâh nahve mihneti't-tederrüs ladâ ayneti min harîcâtı kısmı riyâdi'l-etfâl bi câmiati Melik Hâlid”, *Mecelletü'l-Bahs fi't-Terbiye ve ilmi'n-nefs*35, 4(Nisan2020), 315-344.

https://mathjournals.ekb.eg/article_130213_d40d9edef93fa8339185f3f8a33ce293.pdf

الملاحق : الاستبانة

أخي المعلم/أختي المعلمة..... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
تحية طيبة وبعد:

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على الأداء الوظيفي للعمل في المدارس وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في الشمال السوري المحرّر

أرجو أن تقرأ الفقرات بعناية ودقة ثم تُجيب عن الاستبانة بوضع إشارة (√) على ما تراه مناسباً..... مع العلم أن حرية الرأي محفوظة والإجابات سُتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط..... وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير

د. خالد إبراهيم الدغيم

عضو هيئة تدريسية في جامعة إسطنبول صباح الدين زعيم

أرجو تعبئة البيانات الشخصية بوضع علامة (√) في الحالة التي تنطبق على حالتك.

| | | | |
|---|--------------------|-------------------|--------------------------|
| 1 | المرحلة التعليمية: | ثانوية | <input type="checkbox"/> |
| | | إعدادية | <input type="checkbox"/> |
| | | ابتدائية | <input type="checkbox"/> |
| 2 | الجنس | ذكر | <input type="checkbox"/> |
| | | أنثى | <input type="checkbox"/> |
| 3 | المؤهل العلمي | أقل من بكالوريوس | <input type="checkbox"/> |
| | | بكالوريوس | <input type="checkbox"/> |
| | | أعلى من بكالوريوس | <input type="checkbox"/> |

أبعاد ماسلاش في الاحتراق النفسي (الاجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز)

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | الفقرات | م |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|--|----|
| | | | | | أشعر بالتعب والإرهاق مع نهاية الدوام اليومي في المدرسة | 1 |
| | | | | | أتعرّض لضغوط في العمل تفوق قدراتي المهنية والجسمية | 2 |
| | | | | | أشعر بالضيق والإحباط لممارستي مهنة التعليم | 3 |
| | | | | | أعاني من أمراض بدنية نتيجة ضغوط العمل في المدرسة | 4 |
| | | | | | أشعر بالاستنزاف العاطفي نتيجة ممارستي لمهنة التعليم في المدرسة | 5 |
| | | | | | أشعر بالقسوة مع التعامل مع المعلمين والطلاب من حولي | 6 |
| | | | | | أشعر بالقلق لأن عملي في المدرسة زاد من سلبية مشاعري العاطفية | 7 |
| | | | | | أشعر بسيادة العلاقات القائمة على المصالح الشخصية | 8 |
| | | | | | أتعامل بهدوء مع المشاكل الانفعالية في المدرسة | 9 |
| | | | | | أشعر بالرضا والسعادة لممارسة التعليم في المدرسة | 10 |
| | | | | | أشعر بالحيوية والنشاط أثناء ممارستي لمهنة التعليم في المدرسة | 11 |
| | | | | | أستطيع أن أتفهم مشاكل طلابي وأساعدهم بحلها | 12 |

الأداء الوظيفي (الجهد المبذول في العمل والقدرات الفردية وإدراك الدور الوظيفي)

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | م |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|----|
| | | | | | 1 |
| | | | | | 2 |
| | | | | | 3 |
| | | | | | 4 |
| | | | | | 5 |
| | | | | | 6 |
| | | | | | 7 |
| | | | | | 8 |
| | | | | | 9 |
| | | | | | 10 |
| | | | | | 11 |
| | | | | | 12 |
| | | | | | 13 |
| | | | | | 14 |