



الجامعة الافتراضية السورية
SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY

الجمهورية العربية السورية

وزارة التعليم العالي

الجامعة الافتراضية السورية

دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي

(دراسة حالة : المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب)

The Role of Employee Engagement in Reducing Psychological Burnout

(Case Study : Teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside)

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل و التخصص في إدارة الأعمال MBA

إعداد الطالبة :

روى محمد ربيع شلاش

Roa _ 168010

إشراف الدكتور :

همام خونده

صفحة لجنة الحكم

الجامعة الافتراضية السورية

ماجستير التأهيل و التخصص في إدارة الأعمال MBA

اسم الطالبة : رؤى شلاش

عنوان البحث :

دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي

(دراسة حالة : المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب)

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل و التخصص في إدارة الأعمال MBA

لجنة المناقشة :

1. الدكتور :

2. الدكتور :

3. الدكتور :

تاريخ المناقشة : / / 2022

القرار و الملاحظات :

الإهداء

إلى من نفخ في الروح
إلى من وهبني الحياة
إلى من هيا لي سبيل العلم و أعانني على المضي بها

إلى خالقي عز وجل

إلى مأمني و أمانني
إلى أعز من لدي في الوجود
إلى من ضحت و سهرت و تعبت و دعمت أهدي إليك هذا البحث

أمي الحبيبة

إلى الذي يحيطني بروحه من كل جانب
إلى من اشتاق إليه فأجدني بين دفوف الكتب أسوةً به
إلى من أتمنى لو أنه كان بيننا

أبي الغالي

إلى القلب النقي
إلى من أشد بها أزرني .. إلى من تبث في التفاؤل و السعادة

أختي رهي

إلى صاحبة المشاريع المشتركة و المخططات التي لا تنتهي
إلى من تساندني و تردد لي دوماً "إني أنا أخوك فلا تبتنس "

أختي رنوة

إلى عزوتي و سندي في الحياة
إلى من هم الأمان و القوة

إخوتي [نور المصطفى , براء , عبد الرحمن , معتمر]

إلى فناجين القهوة التي سهرت معي

إلى باقات الانترنت التي استهلكت مني

إلى جميع التفاصيل الجميلة خلال رحلتي العلمية

ممتنة لكم جميعاً

الشكر و التقدير

بدايةً أشكر الله عز وجل على إلهامه و عونه لي بإنجاز هذا البحث.

و أتوجه بأشدّ الامتنان لمشرفي الدكتور همام خونده الذي قدم لي الدعم و المساعدة و كانت ملاحظاته و إرشاداته منارةً أقتبس منها في طريقي للبحث العلمي .

كما انتقدم بخالص الشكر لأعضاء لجنة المناقشة الكريمة.

مع العرفان بالجميل لكافة أعضاء الهيئة التدريسية في ماجستير إدارة الأعمال بالجامعة الافتراضية السورية على كرمهم العلمي و تفانيهم في التعليم.

و أشمل بشكري و امتناني مديرية التربية و التعليم في حلب بكادرها الإداري و التعليمي الذين كان لهم الدور الكبير في إنجاز هذه الدراسة من خلال التسهيلات التي قدموها للحصول على المعلومات و البيانات .

الباحثة

ملخص البحث

الطالبة . رؤى شلاش

العنوان : دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي (دراسة حالة : المعلمين لدى مديرية

التربية بريف مدينة حلب)

الجامعة الافتراضية السورية 2022

إشراف الدكتور : همام خونده

هدف هذا البحث إلى معرفة دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب , حيث تناول البحث ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي و تشمل (الاستغراق الشعوري , الاستغراق المعرفي , و الاستغراق السلوكي) .

تمثل مجتمع البحث بمعلمي المدارس الحكومية لدى مديرية التربية بريف حلب للمراحل الابتدائية و الاعدادية و الثانوية , و تم اعتماد المنهج الوصفي حيث تم توزيع استبانة الكترونية كأداة لاستطلاع آراء عينة البحث , و تم الحصول على 357 استجابة , و تم اعتماد أداة SPSS كأداة إحصائية لاختبار فرضيات البحث , و خلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- يوجد مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .
- يوجد مستوى متوسط من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاستغراق الشعوري (العاطفي) , الاستغراق المعرفي (الإدراكي) , و الاستغراق السلوكي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة و المرحلة التي يعمل بها المعلم عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

و انتهى البحث بمجموعة من التوصيات أهمها : إقرار حوافز مادية و معنوية لتشجيع المعلمين المستغرقين و توفير بيئة عمل جاذبة لهم, توفير مرشدين نفسيين يعتنون بالصحة النفسية للمعلمين .

الكلمات المفتاحية : الاستغراق الوظيفي , الاحتراق النفسي , المعلمين لدى مديرية التربية بريف حلب .

Abstract

Author : Roaa Shlash

Title : The Role of Employee Engagement in Reducing Psychological Burnout

(Case Study : Teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside)

Syrian Virtual University 2022

Supervised by : Dr. Humam Khwanda

The aim of this research is to know the role of employee engagement in reducing psychological burnout of teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside . The research deals with three dimensions of employee engagement , including (emotional engagement , cognitive engagement , behavioral engagement) .

Teachers of government schools at the primary , preparatory and secondary school at the Directorate of Education in Aleppo countryside represented the research community . Moreover , the descriptive approach adopted , a questionnaire distributed to survey the opinions of the research sample , and 357 responses obtained . SPSS tool adopted as a statistical tool to test the research hypotheses , the research concluded a set of results the most important of which are :

- There is a high level of employee engagement among teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside .
- There is a middle level of psychological burnout among teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside .
- There is a statistically significant impact of employee engagement at its three dimensions (emotional engagement , cognitive engagement , behavioral engagement) on reducing psychological burnout among teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside .
- There are statistically significant differences between the opinions of the study sample members regarding the issue of the level of psychological burnout according to the educational qualification among teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside .
- There are no statistically significant differences between the opinions of the study sample members regarding the issue of the level of psychological burnout according to the number of years of experience and the educational level that the teacher teaches among teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside .

The research ended with a set of recommendations , the most important of which are : adopting financial and moral incentives to encourage engaging teachers and providing an attractive work environment for them , providing psychological counselors for teachers' mental health .

Keywords : Employee Engagement , Psychological Burnout , teachers at the Directorate of Education in Aleppo countryside .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	صفحة لجنة الحكم
ب	الإهداء
ج	الشكر و التقدير
د	ملخص البحث
هـ	Abstract
و	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ط	قائمة الملاحق
16 - 1	الفصل الأول : الإطار العام للبحث
2	المقدمة
3	مصطلحات البحث
5	الدراسات السابقة
12	إشكالية البحث
12	أهمية البحث
13	أهداف البحث
14	متغيرات و أنموذج البحث
14	فرضيات البحث
15	منهجية البحث
15	مجتمع و عينة البحث
16	حدود البحث
31 - 17	الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث
31 - 17	المبحث الأول : الاستغراق الوظيفي
18	مقدمة
18	تمييز مفهوم الاستغراق الوظيفي عن الانغماس الوظيفي
20	تعريف الاستغراق الوظيفي
21	المداخل المفاهيمية للاستغراق الوظيفي
22	أبعاد الاستغراق الوظيفي
24	أهمية الاستغراق الوظيفي
25	العوامل التي تؤدي إلى تنمية الاستغراق الوظيفي
27	مؤشرات وجود الاستغراق الوظيفي
27	نظريات الاستغراق الوظيفي
29	معوقات الاستغراق الوظيفي
30	عوامل تعزيز الاستغراق الوظيفي
31	خلاصة المبحث الأول
42 - 32	المبحث الثاني : الاحتراق النفسي
32	مقدمة
32	مفهوم الاحتراق النفسي
33	تعريف الاحتراق النفسي
34	الفرق بين الإجهاد في العمل و الاحتراق النفسي
34	أبعاد الاحتراق النفسي
36	مستويات الاحتراق النفسي
36	مراحل الاحتراق النفسي
37	أعراض الاحتراق النفسي
39	عوامل الاحتراق النفسي
40	نظريات الاحتراق النفسي
41	طرق التعامل مع الاحتراق النفسي
42	خلاصة المبحث الثاني

44 - 43	المبحث الثالث : دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي
43	مقدمة
43	الاستغراق الوظيفي و الحد من الاحتراق النفسي
71 - 45	الفصل الثالث : الإطار العملي للبحث
59 - 46	المبحث الأول: أداة الدراسة
46	مجتمع و عينة البحث
46	وصف أداة البحث
48	الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات
49	قياس درجة ثبات أداة البحث
50	اختبار صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث
53	توصيف متغيرات البحث
55	الإحصاءات الوصفية لأبعاد و محاور البحث
75 - 60	المبحث الثاني: اختبار فرضيات البحث
79 - 76	المبحث الثالث: النتائج و التوصيات و المقترحات
76	النتائج
78	التوصيات
79	الأبحاث المستقبلية
80	قائمة المراجع
84	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
21	مداخل الاستغراق الوظيفي	(2-1)
22	أعراض الاحتراق النفسي	(2-2)
47	طول الفئات في مقياس ليكرت	(3-1)
49	اختبار ثبات المقياس	(3-2)
50	معاملات الارتباط بين البعد الأول (الاستغراق الشعوري) من المتغير المستقل و العبارات التي تقيسه	(3-3)
51	معاملات الارتباط بين البعد الثاني (الاستغراق المعرفي) من المتغير المستقل و العبارات التي تقيسه	(3-4)
51	معاملات الارتباط بين البعد الثالث (الاستغراق السلوكي) من المتغير المستقل و العبارات التي تقيسه	(3-5)
52	معاملات الارتباط بين المتغير التابع (الاحتراق النفسي) و العبارات التي تقيسه	(3-6)
55	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على بعد الاستغراق الشعوري	(3-7)
56	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على بعد الاستغراق المعرفي	(3-8)
57	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على بعد الاستغراق السلوكي	(3-9)
58	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على أبعاد الاستغراق الوظيفي	(3-10)
58	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على محور الاحتراق النفسي	(3-11)
61	الارتباط الخطي الثنائي للاستغراق الوظيفي مع أبعاده و الاحتراق النفسي	(3-12)
61	معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-13)
62	المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-14)

62	نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-15)
63	معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي	(3-16)
64	المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي	(3-17)
64	نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي	(3-18)
65	معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-19)
66	المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-20)
61	نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي	(3-21)
67	معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-22)
68	المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-23)
68	نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي	(3-24)
70	نتائج اختبار ANOVA للفروق المعنوية لمتوسطات الاحتراق النفسي بين مجموعات المؤهل العلمي	(3-25)
70	متوسطات الفروق بين أفراد العينة تبعاً للمؤهل العلمي	(3-26)
71	نتائج اختبار ANOVA للفروق المعنوية لمتوسطات الاحتراق النفسي بين مجموعات عدد سنوات الخبرة	(3-27)
72	متوسطات الفروق بين أفراد العينة تبعاً للمؤهل العلمي	(3-28)
73	نتائج اختبار ANOVA للفروق المعنوية لمتوسطات الاحتراق النفسي بين مجموعات مرحلة عمل المعلم	(3-29)
73	متوسطات الفروق بين أفراد العينة تبعاً للمرحلة التي يعمل بها المعلم	(3-30)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
14	نموذج البحث	(1-1)
19	التداخل و الاختلاف بين الاستغراق الوظيفي و الانغماس الوظيفي	(2-1)
24	أبعاد الاستغراق الوظيفي	(2-2)
26	عوامل (محددات) الاستغراق الوظيفي	(2-3)
28	مكونات نظرية المدخل السببي	(2-4)
53	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	(3-1)
54	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	(3-2)
54	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المرحلة التي يُعَلِّم بها المعلم	(3-3)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
84	الاستبانة	1

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة

إذا أرادت الأمة أن تبني مجداً فعليها ببناء التعليم و بناء التعليم يبدأ من المعلم و لا يعني هذا أن يتم تأهيله علمياً ومعرفياً فقط بل يتعداه إلى الاهتمام بصحته النفسية وعوامل اندماجه مع مهنته السامية و تحمل مسؤولياتها باستغراق يماثل استغراق الرسام في تشكيل لوحاته فيصبح العمل متعة وتتلاشى معه مظاهر الإرهاق و الضغوط , ولذلك فإنه من الأهمية بمكان البحث في العوامل التي تجعل المعلم مندمجاً بعمله بكامل حواسه مؤدياً له بكفاءة عالية وأداء مرتفع , وهذا ما يعبر عنه بالاستغراق الوظيفي employee engagement

يعود أصل هذا المصطلح إلى وقت مبكر في بداية سنة (1921) في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية حيث كان هناك حاجة الى ايجاد مصطلح يصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة وشركائهم الآخرين و الوظيفة، و لقد أعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح الاستغراق الوظيفي حيث يكون الموظفون الذين يهتمون بمسقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة. (العبادي و الجاف، 2012)

وبعد ذلك فقد حظيت دراسة الاستغراق الوظيفي باهتمام كبير في جميع المجالات فغدت المؤسسات تمعن البحث في عوامل خلقه في بيئتها التنظيمية من أجل زيادة الإنتاجية و الجودة لديها و ضمان ولاء موظفيها ، و تعد المؤسسات التعليمية من أبرز المؤسسات التي كثفت جهودها البحثية في هذا المجال حيث عني الباحثون بدراسة الاستغراق الوظيفي في مجال التعليم بشكل معمق ؛ لأن جودة إنتاجية المعلمين وإخلاصهم وولائهم وقيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم و طلابهم وزملائهم يتوقف على عوامل في مقدمتها استغراقهم في عملهم (بوبركية و آخرون , 2020)

و بالمقابل فإن انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين مع الضغوطات المهنية التي يتعرضون لها باستمرار نتيجة طبيعة عملهم تعني أنهم من الممكن أن يكونوا أكثر عرضة للمعاناة من الاحتراق النفسي.

يُعتبر مفهوم الاحتراق النفسي (Psychological Burnout) من المفاهيم الحديثة نسبياً ويعتبر فرويد نبرجراً أول من استخدم هذا المصطلح في أوائل السبعينيات للإشارة إلى الاستجابات الجسمية و الانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية الذين يرهقون بنفسمهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة (عبيد, 2008) , و إن مهنة التعليم تأتي في مقدمة المهن التي تحتاج إلى جهد كبير وقدرة على تحمل الأعباء المنوطة بها بسبب تعدد مصادر الضغوط المسببة للاحتراق النفسي للمعلم.

و بما أن الاستغراق الوظيفي نقيض الاحتراق النفسي وبما أن تعزيز الإيجابي يساهم بإضعاف السلبي فإن هذا البحث يركز على دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين العاملين

بريف مدينة حلب حيث أنهم يكابدون ضغوطاً مهنية كبيرة لأنهم بسعي دائم لترميم الفاقد التعليمي لتلاميذ انقطع العديد منهم عن تعليمهم نتيجة للظروف الصعبة التي تعرضت لها البلاد خلال الأزمة, وهذا أيضاً تطلب من المعلم جهداً مضاعفاً فعلى التوازي مع مهامه التعليمية أصبح مطلوباً منه تولي مهاماً إضافية بعمله و أدواراً متعددة و ذلك بسبب نقص الكادر التعليمي و الإداري في الريف الناجم عن صعوبة المواصلات و بعد بعض الأرياف عن المدينة, فمنهم من يقطع مسافة تتجاوز 80 كم ليؤدي واجبه التعليمي أي ما يعادل وسطياً 3 ساعات ذهاباً و إياباً من و إلى مراكز التجمع في المدينة, و إن هذه التحديات المذكورة جميعها جعلت من المعلمين في الريف عرضة للمعاناة من الاحتراق النفسي .

1.2 مصطلحات البحث :

الاستغراق الوظيفي (Employee Engagement) :

يمثل الاستغراق الوظيفي تلك الحالة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها مستشعراً أهميتها , فالأمر مرتبط هنا بالناحيتين العقلية و العاطفية معاً , ذلك أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بعدة مؤثرات كالمستوى العاطفي الذي يظهر من خلال الآثار الإيجابية التي تنعكس على الموظف ؛ مثل : مشاعر السعادة و الرضا وتقدير الذات , وعلى النقيض من ذلك تتضح الآثار السلبية ؛ كالقلق و الضيق و الكآبة و الإحساس باليأس عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي (ماضي , 2015) .

أبعاد الاستغراق الوظيفي :

أولاً : الاستغراق الادراكي (Cognitive Engagement) : يتمثل بالتركيز الشديد والإدراك الذهني المركز لأداء الوظيفة والاندماج والتفاعل المنظمة فضال عن الشعور بالحماس والثقة في العمل، ويساعد الاستغراق المعرفي الأفراد على توظيف قدراتهم الذهنية في داخل مكان العمل، والنجاح في المهام الموكلة إليهم .
(العنزي وصبر ، 2014)

ثانياً : الاستغراق الشعوري (Emotional Engagement) : وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة استمتاع الفرد العامل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه: التعلق، الاستمتاع ، الارتباط. (ماضي ، 2015)

ثالثاً : الاستغراق السلوكي (Behavioral Engagement) : ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دوراً إضافياً كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته , و يتميز بمجموعة من الخصائص أهمها : النوايا السلوكية , السلوك خارج الدوائر, التعلم و التطوير النوعي. (ماضي)

الاحتراق النفسي (Psychological Burnout) : حالة من الانهك الجسدي و الانفعالي و العقلي تظهر على شكل إعياء شديد و شعور بعدم الجدوى و فقدان الأمل و تطور مفهوم ذات سلبي و اتجاهات سلبية نحو العمل و الحياة و الناس . (Maslach , 1981)

مكونات الاحتراق النفسي :

أولاً: الإجهاد الانفعالي (Emotional Exhaustion) : يتصف هذا البعد بالإرهاق و الضعف و استنزاف المصادر الانفعالية لدى المعلم إلى المستوى الذي يعجز به عن العطاء , ويعد هذا البعد العنصر الأساسي للاحتراق النفسي و يظهر على شكل أعراض جسمية أو نفسية أو جمع بينها .

ثانياً: تبدل المشاعر (Depersonalization) : يتضمن هذا البعد تغيراً سلبياً في الاتجاهات و الاستجابات نحو الآخرين , و خصوصاً التلاميذ الذين يتلقون الخدمات التي يقدمها المعلم وغالباً ما يكون مصحوباً بسرعة الغضب و الانفعال و فقدان التقدير للعمل , وكذلك الاتجاهات الساخرة نحو التلاميذ .

ثالثاً: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي (Low Personal Accomplishment) : ميل المعلم إلى تقييم إنجازاته الشخصية بطريقة سلبية , ويتمثل بمشاعر الاكتئاب و الانسحاب وقلة الإنتاجية و عدم القدرة على التكيف مع الضغوط و الشعور بالفشل و ضعف تقدير الذات . (السرطاوي, 1997)

1.3 الدراسات السابقة :

1.3.1 الدراسات المتعلقة بمتغير الاستغراق الوظيفي :

دراسة عثمان (2022) :

" دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاستنزاف الشعوري (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في الوحدات الإدارية في جامعة نوروز) "

هدفت الدراسة إلى بيان دور أبعاد الاستغراق الوظيفي في الحد من الاستنزاف الشعوري , و البحث بما يواجه الموظفون من تحديات وتهديدات عديدة منها ما ارتبط بالبيئة الخارجية ومنها ما تعلق بخصائص البيئة الداخلية و ما فيها من ضغوطات عمل وصراع بين متطلبات العمل و الأسرة وهذا يؤثر بدوره في قدرة الموظفين على تحقيق التوافق بين بين الجانب النفسي و المهني , وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي , كما شملت عينة الدراسة (63) موظفا في الوحدات الإدارية بجامعة نوروز , وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :
تميزت أبعاد الاستغراق الوظيفي بمستوى اجابة مرتفع وكان ترتيب أهمية الأبعاد ميدانيا : (الاستغراق الادراكي , الاستغراق الشعوري , الاستغراق الجسدي) على التوالي , كما تبين أنه هناك علاقة ارتباط قوية عكسية بين الاستغراق الوظيفي و أبعاده و الاستنزاف الشعوري , كما توصلت أيضاً إلى أن الاستنزاف الشعوري يحدث عندما يشعر الموظفون بأن وظائفهم قد تجاوزت الحد الأعلى لمشاعرهم.

دراسة ابو الهوى (2022) :

"واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين , استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي , وقد شملت عينة الدراسة (217) معلما ومعلمة حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية , وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها : إن الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شرقي مدينة القدس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم جاءت مرتفعة في جميع مجالاته , وبيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة مستوى بين متوسطات تقديرات معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شرقي مدينة القدس لاستغراقهم الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، مع وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين والمعلمات الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر)، وكذلك وجود فروق تبعاً لمتغير الجهة المشرقة لصالح المدارس التي تقع تحت اشراف وزارة المعارف الإسرائيلية .

دراسة مومني (2020) :

" درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية و التعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية و التعليم لمحافظة عجلون في الأردن للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد شملت عينة البحث (438) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : إن درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة مرتفعة ، كما جاء مستوى الاستغراق الوظيفي مرفعاً لدى المعلمين من وجهة نظرهم ، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية و الاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم .

دراسة العبد اللطيف (2018) :

" مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية و التعليم لمحافظة عجلون في الأردن للقيادة الأخلاقية و علاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم . واستخدم الباحث المنهج الوصفي بنوعيه المسحي و الارتباطي ، وقد شملت عينة البحث (364) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، و خلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهم هذه النتائج : إن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة في حين كان مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم بدرجة عالية ، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك و الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لاختلاف الجنس في بعد الإخلاص و التقاني .

دراسة الزبيدي (2017) :

"آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمين ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة"

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمين ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة وذلك من خلال ثلاثة أبعاد (الحماس ، الإخلاص ، الانغماس) وإلى اقتراح آليات لتعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم ، كما هدفت إلى الكشف عن الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي وكذلك حول موافقتهم لآليات تعزيزه لديهم ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي من خلال العينة العشوائية الطبقية لمجتمع الدراسة البالغ عددهم

(8854) ، وقد شملت عينة الدراسة (616) معلماً ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم جاءت بدرجة عالية ، كما أظهرت أن آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم جاءت بدرجة موافقة (عالية جدا) ، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين و المعلمات حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي .

دراسة (Mittal, 2016) :

" الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العليا "

هدفت الدراسة للكشف عن درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في مقاطعة تيري جروال بولاية أوتاراخاند الهندية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد شملت العينة جميع المعلمين والمعلمات في (4) مدارس ثانوية خاصة، و (4) مدارس ثانوية حكومية في مقاطعة تيري ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : ، أن الاستغراق الوظيفي يزيد من الإنتاجية في العمل ، و إن انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي بين المعلمين يؤدي إلى انخفاض الإنتاج في العمل الأكاديمي مما يؤثر سلباً في الطلاب ومن ثم المجتمع ، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس أو التخصص وكذلك بالنسبة لنوع التعليم .

دراسة (Park, 2015) :

" العلاقة بين الاستغراق الوظيفي للمعلمين المهنيين والفنيين في بنسلفانيا وبين الرضا ببرامج الاعتماد الوظيفي لإعداد المعلم للتعليم المهني و الفني "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستويات الاستغراق الوظيفي و درجة الرضا بشهادة برنامج الاعتماد الوظيفي أثناء الخدمة للمعلمين في ولاية بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد شملت العينة (164) معلماً ، كما خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : وجود علاقة متوسطة بين الاستغراق الوظيفي والرضا بشهادة برنامج الاعتماد الوظيفي أثناء الخدمة ، في حين لم توجد علاقة بين الهيكل الإداري و الاستغراق الوظيفي أو الرضا بشهادة برنامج الاعتماد الوظيفي أثناء الخدمة.

1.3.1 الدراسات المتعلقة بمتغير الاحتراق النفسي :

دراسة محمد (2022) :

" الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس في لبنان "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس في لبنان، وعلاقته بمجموعة من المتغيرات مثل جنس المعلمين، وأعمارهم، وحالتهم الاجتماعية، ومستواهم العلمي ورضاهم عن راتبهم الشهري، وعدد سنوات الخبرة، والمراحل الدراسية التي يدرسونها، وأخيراً نوع المدرسة التي يدرسون فيها،

رسمية أو خاصة. واشتملت عينة الدراسة على (260) معلماً ومعلمة، تراوحت أعمارهم بين 21 سنة وما فوق، توزعوا ما بين (70.4 %) من المعلمين في قطاع التعليم الرسمي، و (29.6 %) من المعلمين في قطاع التعليم الخاص. توصلت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى معلمي القطاع الرسمي، مقارنة بمعلمي القطاع الخاص. كما أشارت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى المعلمات، مقارنة بالمعلمين الذكور. أيضاً كشفت النتائج أن المعلمين غير الراضين عن مستوى دخلهم عرضة للاحتراق النفسي أكثر من المعلمين الراضين عن مستوى دخلهم. وأظهرت النتائج أن المعلمين المتزوجين أكثر عرضة للاحتراق النفسي من المعلمين العازبين. وأخيراً، أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يدرسون في المرحلة الثانوية، هم أقل عرضة للاحتراق النفسي، من غيرهم من المعلمين الذين يدرسون في باقي المراحل الدراسية، ما تبين أنه كلما زادت سنوات الخبرة لدى المعلمين أصبحوا أكثر عرضة للاحتراق النفسي.

دراسة العدوان (2021) :

" درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية (دراسة تطبيقية) "

هدفت الدراسة لمعرفة درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية، وذلك في مجال الاجهاد الانفعالي، ومجال تبدل المشاعر، ومجال نقص الشعور بالإنجاز، وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت عينة الدراسة (208) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية من ستة عشر مدرسة من المدارس الحكومية الأردنية الواقعة في عمان والكرك وزرقاء واربدة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: لقد تبين أن درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية تعد منخفضة في جميع المجالات مجتمعة ومنفردة وقد أوصى الباحث بتزويد أكبر من الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين في الأردن حيث سينعكس ذلك إيجاباً على مخرجات التعلم وجودة التعليم المدرسي في الأردن.

دراسة . Candeias et al (2021) :

" الإجهاد و الاحتراق النفسي في التدريس، دراسة في مكان عمل مدرسي شامل "

هدفت الدراسة الحالية إلى البحث في ظروف الإجهاد و الاحتراق النفسي للمعلمين العاملين في المدارس الشاملة و التأثير المقابل للمتغيرات الشخصية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد شملت عينة البحث (7528) معلماً، (7086) منهم معلمين غير متخصصين (معلمين عاديين) و (442) منهم متخصصين (معلمي التربية الخاصة) العاملين في المدارس الشاملة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: لقد أظهر المعلمون غير المتخصصين مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بالمعلمين المتخصصين في المدارس الشاملة، وقد بينت النتائج أن المستويات الأعلى من الاحتراق النفسي مرتبطة بالتعرض للإجهاد الكمالية، الكبت، الظروف المعيشية المعاكسة، درامية الوجود و القهر) وذلك بالنسبة لكلا المجموعتين من

المعلمين , كما قد أظهر غير المتخصصين ذوي الخبرة المهنية درجة عالية من الاحتراق النفسي , وفي كلا المجموعتين أظهر المعلمون الحاصلون على مستوى أعلى من التدريب (الدرجة الأكاديمية و التخصص) تعرضاً أقل للإجهاد .

دراسة الشافعي (2019) :

" الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الفني "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الفني و التعرف على العلاقة بينهما و أثر كل من النوع (ذكور – إناث) و نوع التعليم (تجاري – صناعي – زراعي) , و استخدم الباحث المنهج الوصفي , وقد شملت عينة البحث (299) من معلمي و معلمات التعليم الفني تراوحت أعمارهم بين (29 – 58) عاماً , و قد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها : تعرض معلمي التعليم الفني (تجاري – صناعي – زراعي) لمستوى مرتفع من الضغوط النفسية و مستوى عالي من الاحتراق النفسي , كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات افراد الدراسة على مقياس الضغوط النفسية و درجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي وهذا يشير إلى أنه كلما زادت الضغوط النفسية زاد الاحتراق النفسي وكلما انخفضت الضغوط النفسية انخفض الاحتراق النفسي , وهذا يشير على أن مصادر الضغوط النفسية و مظاهر الضغوط النفسية يصلح استخدامها كمنبئات للاحتراق النفسي, و قد بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي التعليم الفني بأنواعه في الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي , ونفت وجود فروق بين معلمي و معلمات التعليم الفني في الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي.

دراسة Selcuk (2018) :

"العلاقة بين الصحة النفسية والضغوط و الاحتراق النفسي و القلق و الرضا الوظيفي و المشاركة الوظيفية لدى المعلمين"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية و الضغوط و الاحتراق النفسي و القلق و الرضا الوظيفي و المشاركة الوظيفية , و استخدم الباحث المنهج الوصفي , وقد شملت عينة البحث (335) معلماً من (27) مدرسة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس في مقاطعة كيركاخان في هاتاي , وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ايجابية بين الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي , ووجود علاقة سلبية بين الصحة النفسية و الاحتراق النفسي نتيجة تأثيره بعلاقة سلبية على كل من الضغوط و القلق , كما قد توصلت إلى وجود علاقة ايجابية للصحة النفسية و الرضا الوظيفي لدى المعلمين من خلال تأثيره بعلاقة عكسية على كل من الاحساس بالضغوط و الاحتراق النفسي و القلق , و إلى وجود علاقة ايجابية بين الصحة النفسية على مستويات المشاركة الوظيفية للمعلمين من خلال تأثيره بعلاقة عكسية مع كل من الضغوط و القلق و الاحتراق النفسي و علاقة ايجابية مع الرضا الوظيفي .

" الاحتراق النفسي لدى المعممين وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظة اللاذقية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، ودراسة الفروق فيما بينهم في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمجموعة من المتغيرات تمثلت بـ: الجنس، ومكان الإقامة، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، و قد شملت عينة الدراسة (321)، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: إن مستوى الاحتراق النفسي المتعلق ببعد الإجهاد الانفعالي هو مستوى متوسط ، وفيما يتعلق ببعد تبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز فهو ضعيف؛ حيث يشعر المعلمون بدرجة عالية من الإنجاز، كما قد توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمين على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس وهذه الفروق لصالح المعلمات الإناث ، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمين على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير مكان الإقامة ، و بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين في بعدى الاجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر تبعاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما تبين وجود فروق في بعد نقص الشعور بالإنجاز تبعاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي .

1.3.3 الدراسات المتعلقة بمتغيري البحث الاستغراق الوظيفي و الاحتراق النفسي :

دراسة Fragoso et al. (2016) :

" الاحتراق النفسي و الاستغراق في العمل : الأهمية النسبية للتنبؤات و النتائج في عينتين من عمال الرعاية الصحية "

هدفت الدراسة إلى أمرين : أولاً : دراسة الأهمية النسبية لمتطلبات العمل والموارد كعوامل تنبؤ بالاحتراق النفسي والاستغراق الوظيفي ، وثانياً : الأهمية النسبية للاستغراق الوظيفي والاحتراق النفسي المرتبط بالصحة ، وأعراض الاكتئاب ، والقدرة على العمل ، والالتزام التنظيمي ، ونوايا الدوران في عينتين من العاملين في مجال الرعاية الصحية ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، وقد شملت العينة (162) من رؤساء الممرضين و (102) من فنيي الطوارئ الطبية المرخصة ، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : في كلتا العينتين ، تنبأت متطلبات العمل بالاحتراق النفسي بقوة أكبر من موارد العمل ، وتوقعت موارد العمل الاستغراق الوظيفي بقوة أكبر من متطلبات العمل. كان الاستغراق الوظيفي أكثر وزناً من الاحتراق النفسي للتنبؤ بالالتزام ، وكان الاحتراق النفسي أكثر وزناً للتنبؤ بالنتائج الصحية وأعراض الاكتئاب والقدرة على العمل، وهذه النتائج لها آثار على تصميم وتقييم وفعالية التدخلات في مكان العمل للحد من الإرهاق وتحسين المشاركة بين العاملين في مجال الرعاية الصحية لكي يتم توفير توصيات قابلة للتنفيذ لزيادة الاستغراق الوظيفي وتقليل الاحتراق النفسي في منظمات الرعاية الصحية .

1.3.4 التعقيب على الدراسات السابقة :

تناولت بعض الدراسات السابقة الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل (Park (2015 و Mittal (2016 و الزبيدي (2017) و ابو الهوى (2022) و عثمان (2022) , في حين تناولته دراسات أخرى كمتغير تابع العبد اللطيف (2018) و مومني (2020) , و قد أشارت الأدبيات إلى أهمية الاستغراق الوظيفي نظراً لما له دور في زيادة إنتاجية العمل مما جعل البحث في آليات تعزيزه بأمكنة العمل موضع اهتمام الكثير من الباحثين , كما أشارت الأدبيات السابقة إلى أنه من أهم المتغيرات الإيجابية تأثيراً في الاستغراق الوظيفي مستوى الدعم التنظيمي المدرك و درجة ممارسة القيادة الأخلاقية في أماكن العمل .

أما الاحتراق النفسي فقد تناولته بعض الدراسات كمتغير مستقل كما في دراسة محمد (2022) و دراسة العدوان (2021) البعض تناوله كمتغير تابع كما في دراسات الشافعي (2019) و Selcuk (2018) و Candeias et al. (2021) , وقد أثبتت الدراسات أن المعلمين يعانون من مستويات عالية من الاحتراق النفسي عدا دراسة العدوان (2021) التي توصلت إلى خلاف ذلك , و تختلف درجاته باختلاف المتخصصين عن غير المتخصصين كما في (2021) . Candeias et al. , و بين معلمي القطاع العام مقارنة بمعلمي القطاع الخاص و يتأثر أيضاً بكل من (الجنس , مستوى دخل المعلم , عدد سنوات الخبرة , المؤهل العلمي) كما في دراسة محمد (2022) و دراسة طولو (2016) , وأشارت الدراسات على العلاقة الإيجابية بين الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي كما بينت دراسة الشافعي (2019) و . Candeias et al (2021) , أما دراسة Fragoso et al. (2016) فقد تناولت العلاقة بين المتغيرين الاستغراق الوظيفي و الاحتراق النفسي ولكن اختلفت عن الدراسة الحالية بأنها هدفت إلى دراسة الأهمية النسبية لمتطلبات العمل والموارد كعوامل تنبؤ بالاحتراق النفسي والاستغراق الوظيفي , و اختلفت من حيث العينة المستهدفة حيث استهدفت عمال الرعاية الصحية عينة للبحث , بينما الدراسة الحالية تناولت البحث لدى عينة من معلمي الريف في حلب.

إن الدراسة الحالية تبحث في دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي لدى المعلمين و الذين هم من الفئات الأكثر تعرضاً للاحتراق النفسي و هو ما يميز هذه الدراسة حيث أنه لم يتم تطبيق هذا البحث على المعلمين في غيره من الدراسات , وهناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين مما يجعل من الأهمية بمكان التعمق بالبحث , و خصوصاً أنه لم تتم دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين من قبل - بحسب علم الباحثة- في حدود الجمهورية العربية السورية.

1.4 إشكالية البحث :

يعاني عدد لا يستهان به من المعلمين في صمت شديد من الاحتراق النفسي وهم يزاولون مهمتهم في التربية و التعليم و قد أثبتت الدراسات أن المعلمين الجيدين على درجة عالية من الاحتراق , فالتدريس بحسب منظمة العمل الدولية أصبح بصورة متزايدة سببا بحدوث الاحتراق النفسي عند المعلمين , و إن أكثر الأفراد وقوعاً في براثن الاحتراق هم أصحاب الطموح العالي و الدافع القوي للإنجاز حيث يسخر الفرد وقته وجهده في العمل في نفس الوقت الذي يحقق فيه توقعات الآخرين منه , وإن المعلمين العاملين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب يبذلون مجهوداً كبيراً من أجل إيصال المعلومات لتلاميذ قد انقطع العديد منهم – للأسف – عن التعلم خلال سنوات الحرب على سوريا , إضافةً إلى أنّ المعلم أصبح يتحمل أدواراً عدة في العديد من المدارس التي تعاني من نقص الكادر التعليمي فقد يكون هو المدير و هو المعلم و هو الموجه, و لتعويض ذلك نجد أن بعض المعلمين يضطر لأخذ ساعات إضافية عن نصابهم التعليمي مما يجعلهم منهكين عقلياً وعاطفياً وجسدياً من عملهم .

ولذلك اتجهت الباحثة إلى دراسة الاستغراق الوظيفي عند المعلمين من كونه نقيضاً للاحتراق النفسي فعندما يتم البحث بالاستغراق الوظيفي وتدعيمه ستختفي مساحة الاحتراق النفسي عند المعلم و سيصبح أكثر اندماجاً مع مدرسته ومع طلابه وأكثر إخلاصاً لمهنته , وإن المعلم هو عماد الحضارة ومنازة تضيء مستقبل أبنائنا فمن المحاولة لإنصافه أن نبحث في ما يمكن أن يجعله أكثر ارتياحاً و استغراقاً أثناء أدائه لعمله الإنساني , وهنا تكمن مشكلة البحث المُصاغة بالسؤال الآتي :

ما دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف حلب ؟

و هذا يدفعنا لطرح التساؤلات الآتية :

1. ما دور الاستغراق الوظيفي بأبعاده (الاستغراق الشعوري , الاستغراق المعرفي الادراكي , الاستغراق السلوكي) في الحد من الاحتراق النفسي لدى معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب ؟

2. هل هناك اختلاف بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بقضية الاحتراق النفسي باختلاف خصائصهم الديموغرافية (المؤهل العلمي , الخبرة , المرحلة التي يعلمون طلابها) ؟

3. ما هي أهم المقترحات لرفع الاستغراق الوظيفي عند معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب ؟

4. ما هو مستوى الاستغراق الوظيفي عند معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب ؟

5. ما هو مستوى الاحتراق النفسي عند معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب ؟

1.5 أهمية البحث :

-الأهمية النظرية :

- تتبع الأهمية النظرية للبحث من كون الاستغراق الوظيفي مهم للمؤسسات التي تريد رفع جودة العمل لديها وتحسين إنتاجيتها و ضمان ولاء موظفيها واندماجهم مع مؤسساتهم فتهتم بكل ما من شأنه أن يدعم الاستغراق الوظيفي عند العاملين لديها .

- تعتبر الدراسة الحالية - في ضوء علم الباحثة - الأولى في الجمهورية العربية السورية و التي تتعلق بالمعلمين العاملين في ريف مدينة حلب, إذ تهتم بتسليط الضوء عليهم من خلال التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي بأبعاده (العاطفي , المعرفي , السلوكي) ودوره في الحد من الاحتراق النفسي لديهم .
- تنبثق أهمية البحث الحالي من أهمية العلاقة بين المتغيرات المبحوثة إذ ينوه البحث على فكرة الحد من الاحتراق النفسي (المتغير التابع) بتمكين المعلمين من التمثل بنقيضه القطبي الاستغراق الوظيفي (المتغير المستقل) عوضا عن الانشغال بآليات تخفيف الاحتراق النفسي , فمن المفترض أنه إذا تم الحد من الاحتراق النفسي فسيستغرق المعلمون في وظيفتهم ، أو إذا كان المعلمون يعملون باستغراق ، فلن يتمكنوا من الاحتراق وهذا جوهر اهتمام البحث .

- تمدنا هذه الدراسة بإطار نظري عن متغيرات الدراسة , وبالتالي الإطلاع على الجانب النظري للاستغراق الوظيفي ودوره في الحد من الاحتراق النفسي الذي يعد شائعاً عند المعلمين نتيجة لطبيعة عملهم الإنسانية.

-الأهمية العملية :

- إن هذا البحث من الممكن أن يقدم فائدة مزدوجة لكل من المؤسسة التعليمية و المعلم فعندما يستغرق المعلم في عمله يخف لديه الشعور بالإرهاك و التعب و يتوقف عن الشكوى من عمله و يقل تغيبه وترتفع دافعيته للقيام بواجبه وهذا بالتالي سينعكس أثره على (كفاءة المؤسسة التعليمية ، جودة مخرجات التعليم ، تقدم مستوى الطلاب وعلى تحسن الصحة النفسية للمعلم) .

- كما قد تساعد الدراسة مديرية التربية و التعليم بحلب من خلال اقتراح استراتيجيات تنمية الاستغراق الوظيفي عند المعلمين .

1.6 أهداف البحث :

تسعى الدراسة لتحقيق هدف رئيسي والمتمثل في التعرف على دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي لدى معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب ، ويتفرع منه الأهداف التالية :

1. التعرف على دور الاستغراق الوظيفي بأبعاده (الاستغراق الشعوري ، الاستغراق المعرفي الإدراكي ، الاستغراق السلوكي) في الحد من الاحتراق النفسي لدى معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب.
2. معرفة الاختلاف بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بقضية الاحتراق النفسي باختلاف خصائصهم الديموغرافية (المؤهل العلمي ، الخبرة ، المرحلة التي يعلمون بها) .
3. التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي بأبعاده (الاستغراق الشعوري ، الاستغراق المعرفي الإدراكي ، الاستغراق السلوكي) لدى معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب .
4. التعرف على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى معلمي مديرية التربية بريف مدينة حلب .
5. الخروج بتوصيات بناء على النتائج التي سوف تتوصل لها الدراسة.

1.7 متغيرات و أنموذج البحث :

-المتغير المستقل : الاستغراق الوظيفي , وتتمثل أبعاده في :

-الاستغراق العاطفي (الشعوري).

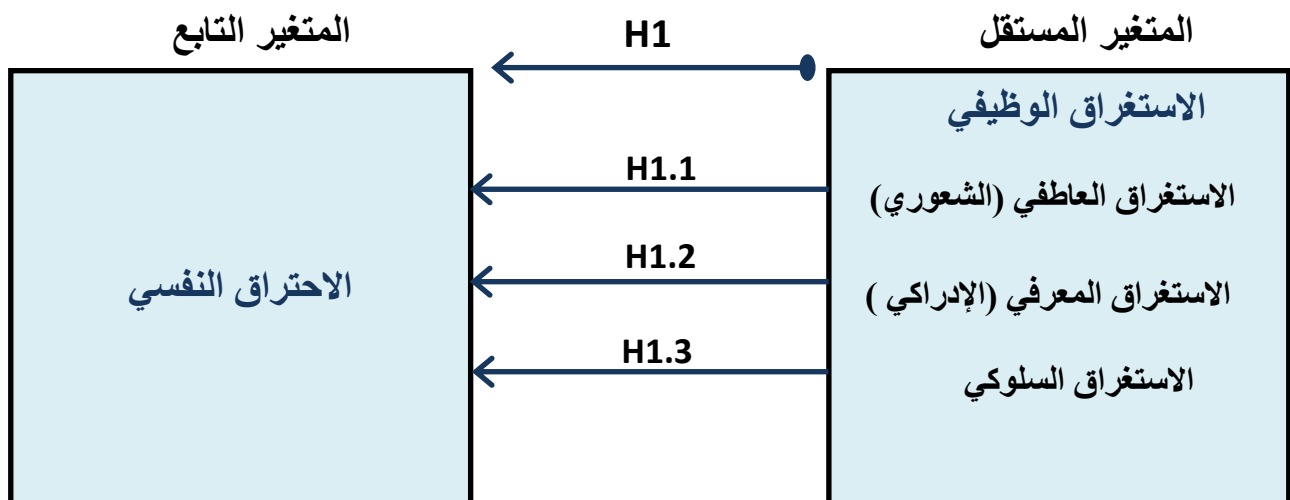
-الاستغراق المعرفي (الإدراكي).

-الاستغراق السلوكي.

-المتغير التابع : الاحتراق النفسي

-المتغيرات الديموغرافية : (المؤهل العلمي , عدد سنوات الخبرة , المرحلة التي يدرّس بها المعلم).

الشكل رقم (1-1) نموذج البحث



المصدر من إعداد الباحثة

1.8 فرضيات البحث :

1.8.1 الفرضية الرئيسية الأولى :

H1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

H1.1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

H1.2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

H1.3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الجسدي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

1.8.2 الفرضية الرئيسية الثانية :

H2 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية .

H2.1 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي .

H2.2 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة .

H2.3 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعمل بها المعلم .

1.9 منهجية البحث :

تسعى الباحثة من خلال التطرق إلى مجموعة من الخطوات البحثية في دراستها لدور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين إلى التوصل إلى نتائج دقيقة نسبياً تساعد على ضبط مؤشرات الواقع و تفسير خصوصياته , وبالتالي ستعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره يتوافق مع طبيعة الموضوع و أهدافه الإجرائية .

و المنهج الوصفي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظاهرة من حيث اختصاصها , و أشكالها , و علاقاتها , و العوامل المؤثرة فيها , وهذا يعني أن المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر و الأحداث و يصف الظاهرة وصفاً دقيقاً . (عساف , 2010)

1.10 مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من المعلمين لدى مديرية التربية في ريف مدينة حلب و البالغ عددهم وفق الدليل الإحصائي لدائرة التخطيط و التعاون الدولي بمديرية التربية بحلب 4953 معلم يعملون ضمن 9 مجتمعات تربوية (اعزاز , الباب , دير حافر , السفيرة , عفرين , سمعان شرقية , سمعان غربية , مسكنة , منبج) , و اختارت الباحثة العينة بالطريقة العشوائية البسيطة كونها تمثل المجتمع وتخدم أهداف الدراسة , و قد بلغ حجمها (357) مفردة جاهزة للتحليل , ما يعادل نسبة 100% من أفراد العينة , و تعد هذه العينة ممثلة لمجتمع البحث بحسب جدول غريسي و مورغان .

1

1.11 حدود البحث :

الحدود الزمانية: نفذ هذا البحث خلال العام 2022 في الفترة الزمنية الممتدة من 5 أيلول إلى 5 كانون الأول.

الحدود المكانية: نفذ هذا البحث في المدارس الحكومية الواقعة بريف مدينة حلب .

الحدود البشرية: نفذ هذا البحث على عينة من معلمي المدارس الحكومية الواقعة في ريف مدينة حلب متضمنة معلمي المراحل الابتدائية و الإعدادية و الثانوية .

الحدود الموضوعية: تبحث هذه الدراسة في دور الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (العاطفي – المعرفي – السلوكي) في الحد من الاحتراق النفسي مع إدراك الباحث لوجود عوامل أخرى قد تساهم في الحد من الاحتراق النفسي .

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث

2.1 المبحث الأول : الاستغراق الوظيفي (Employee Engagement)

2.1.1 مقدمة :

يجذب مفهوم الاستغراق الوظيفي اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين في العديد من التخصصات مثل الأعمال , الإدارة , علم النفس و السلوك التنظيمي . نظراً لما له من أهمية مزدوجة على الفرد و المنظمة فلا يؤدي الموظفون المستغرقون أداءً أفضل في وظائفهم فحسب , بل يشعرون أيضاً بالرضا و السعادة في مكان العمل .

حيث يعتبر الاستغراق الوظيفي نقطة مضيئة للموظفين الذين يهتمون بمستقبل المنظمة و الذين يعربون عن استعدادهم لاستثمار جهودهم لصالحها و إدراك سياق العمل و واجباته , والعمل عن كثب مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة , مما يجعله واحد من أهم مداخل الالتزام التنظيمي التي تجعل الأفراد مندمجين بفاعلية في وظائفهم متفانين بأداء مهامهم . (عثمان , 2022)

لذلك فقد أصبح استغراق الموظفين ميزة يتسابق القادة و المديرين لخلقها في شركاتهم و مؤسساتهم كونه يتم الاعتراف بها كعنصر حيوي في تحديد مدى الفعالية التنظيمية و الابتكار و القدرة التنافسية للمؤسسة .

2.1.2 تمييز مفهوم الاستغراق الوظيفي عن الانغماس الوظيفي :

قبل الخوض في مفهوم الاستغراق الوظيفي تجب الإشارة إلى أن كلمة Engagement تأخذ معاني عدة عند ترجمتها إلى اللغة العربية منها (اندماج , اقتران , تعلق , ارتباط ...) فقد استخدمت من قبل الباحثين وفقاً لانسجامها مع أبحاثهم وفهمهم لمعناها , فهو من المفاهيم التي أثارت جدلاً فكرياً حيث أشار العديد من الباحثين إلى أن مفهوم الاستغراق من المفاهيم التي تقتقر إلى إجماع بخصوص المعنى و المضمون .

(لطرش , 2020)

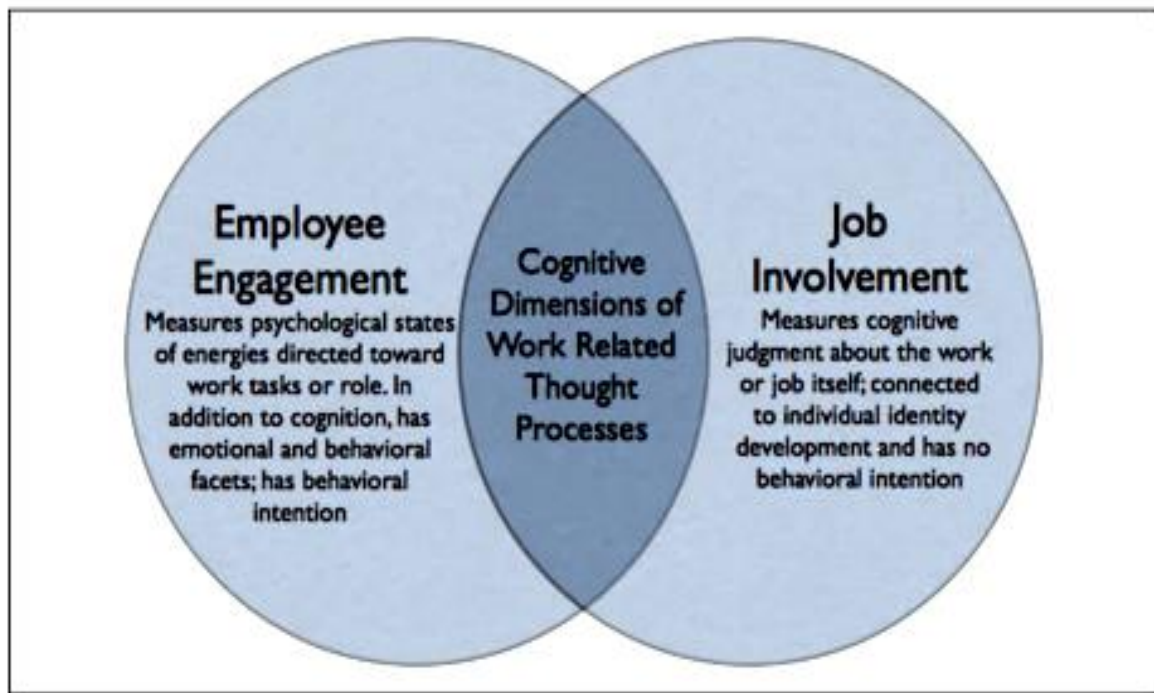
ومن قبيل التمييز بين هذا المفهوم وبين مفهوم آخر قد يعتبره البعض مسمى ثاني للاستغراق الوظيفي يوضح Shuck et al. الفرق بين مفهومي Employee Engagement و Job Involvement حيث أنهما مفهومان مختلفان فيرى Shuck أنهما ينشابهان في قياس الأبعاد المعرفية لعمليات التفكير المتعلقة بالعمل .

في حين يتفرد الاستغراق الوظيفي بقياسه الحالات النفسية للطاقة الموجهة نحو مهمة أو دور عمل محدد بينما يقيس الانغماس الوظيفي حكماً معرفياً حول العمل أو الوظيفة نفسها و ليس له اثر سلوكي معروف , كما أنه يُظهر تأثيراً شخصياً مُرتبطاً بتنمية هويّة الذات , فعلى سبيل المثال : يمثلني عملي ؛ انا باحث او استشاري التطوير التنظيمي ؛ أنا مدرّس ...

كما يمكن التمييز بين المفهومين من خلال الأبعاد التي يتناولونها فبالنسبة للانغماس الوظيفي يحدد بعد معرفي قابل للاستنتاج و التقييم بينما الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاث أبعاد : أ- معرفي , ب- عاطفي , ج- سلوكي , وكل بعد من هذه الأبعاد يترتب عليه آثار سلوكية .

(Shuck , Zigami , Gosh and Nimon , 2013)

الشكل رقم (2-1) التداخل و الاختلاف بين الاستغراق الوظيفي و الانغماس الوظيفي



(Shuck et al. , 2013)

و يوضح الشكل (2-1) التداخل و الاختلاف بين الاستغراق الوظيفي و الانغماس الوظيفي , فالانغماس الوظيفي يقيس الحكم المعرفي حول العمل أو الوظيفة نفسها و مرتبط بتطوير الهوية الفردية و ليس له نية سلوكية , بينما الاستغراق الوظيفي يقيس الحالة النفسية و الطاقات الموجهة نحو مهام العمل , له جوانب عاطفية و سلوكية و لديه نية سلوكية ؛ أما التداخل بينهما يتمثل بأن كلاهما يعبر عن الأبعاد المعرفية لعمليات التفكير المرتبطة بالعمل .

2.1.3 تعريف الاستغراق الوظيفي :

تعريف الاستغراق لغةً كما ورد في " معجم المعاني الجامع " (<http://www.almaany.com/>) :

استغرق , يستغرق , المصدر استغراق .

استغرق في عمله كُتَيْةً : أخذ العمل , انشغل به .

تعريف الاستغراق بالمعنى الاصطلاحي : إن أول ذكر للاستغراق الوظيفي في الأدبيات الإدارية كان مقالاً

للكاتب Khan في مجلة أكاديمية الإدارة عام 1990 بعنوان :

" Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work"

حيث قدم فيها أول أساس نظري للاستغراق الوظيفي . (Hendrick & Lind , 2019)

و يعرف الاستغراق الوظيفي بحسب (Khan,1990) : بأنه تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم جسدياً و نفسياً و ذهنيّاً لأداء أعمالهم .

و بحسب (Schaufeli , Salanova , Gonzalez & Bakker , 2002) الاستغراق الوظيفي حالة ذهنية إيجابية ترتبط بشكل إيجابي بالعمل , و يتسم الاستغراق الوظيفي بالقوة و التفاني و الانخراط .

و يعرفه (Sakavoska , 2012) على أنه تركيبة من المكونات السلوكية و الشعورية و الإدراكية المرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين .

و يشير (Raymond & Mjoli , 2013) إلى أن الاستغراق الوظيفي هو فهم الأفراد لوظائفهم و أماكن عملهم و الانسجام بين ظروف العمل و الحياة الشخصية .

(Shadbad , Hassani , Abbaszadeh and Ghazemzadeh , 2016)

كما يعرفه (محمود , 2013) على أنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته و تقديره لذاته , متأثراً بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه .

و يرى (الغامدي , 2020) أن الاستغراق الوظيفي هو الاتجاه الإيجابي الذي يصل إليه الفرد تجاه وظيفته بحيث يشعر بالاندماج العاطفي و الذهني و الجسدي مع هذه الوظيفة ؛ مما يساهم في رفع الفاعلية التنظيمية داخل المنظمة , ومن ثم يحقق الرضا و الولاء و الانتماء تجاه منظمته .

وترى الباحثة أن جميع التعاريف السابقة تؤكد على العلاقة بين التركيب النفسي للفرد و مدى شعوره بأهمية عمله في منظمته و انسجامه معها ؛ فالاستغراق الوظيفي يتكون من مكونين : الأول : مدى استغراق الفرد في عمله و انخراطه بأداء مهامه , الثاني : مدى عمله لتحقيق أهداف منظمته , وبذلك فإن الاستغراق الوظيفي يناقش البعدين الفردي و الجماعي .

2.1.4 المداخل المفاهيمية للاستغراق الوظيفي :

إن الاستغراق الوظيفي هو امتداد معرفي لإسهامات سابقة تمثلت بمدخل و نتائج تفسيرية و فكرية وجدها الباحثون و المختصون بهذا المجال عبر محاولاتهم في تفسير الاستغراق الوظيفي , و بهذا الصدد تلخص أهم الإسهامات في الجدول التالي :

جدول رقم (1 - 2) مداخل الاستغراق الوظيفي

مدخل استغراق العاملين	الأفكار الرئيسية	صاحب الإسهامات البحثية في تطوير المدخل
إشباع الحاجة	مدى توفر الظروف النفسية التي تعزز استغراق العاملين بالعمل وكيفية إدراكهم لأدوارهم وأدائهم بالعمل	Kahn (1990); May et al., (2004); Rich & Crawford (2010) ; Shuck (2010)
نقيض الاحتراق النفسي	استغراق العاملين يتوسط العلاقة مابين عوامل حياة العمل ونتائج العمل المختلفة، أي انها تكون نقيض الاحتراق النفسي للعاملين كلما زاد التحقق والاتساق بين الفرد ومجالات الحياة التنظيمية كلما ازداد استغراق العامل تجاه المنظمة .	Maslach et al. (2001); Schaufeli,(2002); Shirom (2003); Schaufeli (2006); Wefald (2008)
الرضا - الاستغراق	استغراق العامل ينبثق من خلال مدى المشاركة والاحتواء والرضاء والحماس تجاه العمل	Harter et al. (2002); Luthans & Peterson(2002); ; Harter et al., (2004); Wagner & Harter (2006); Arakawa & Greenberg (2007)
متعدد الأبعاد	أي ان العامل يعكس الدور المحدد لاجاز العمل وكذلك دوره كعضو في المنظمة أي استغراق وظيفي واستغراق تنظيمي	Britt et al., (2005); Saks(2006); Macey & Schneider (2008); Shuck & Wollard (2010)

(العنزي و صبر , 2017)

و ما يناقشه هذا البحث هو المدخل الثاني من الجدول (1 - 2) حيث يُعنى بتفعيل دور الاستغراق الوظيفي للحد من نقيضه (الاحتراق النفسي) في العمل التعليمي .

2.1.5 أبعاد الاستغراق الوظيفي :

لقد فصلت الدراسات التي درست الاستغراق الوظيفي أبعاد الاستغراق الوظيفي فبحسب بعض الدراسات تمثل الاستغراق الوظيفي بالأبعاد الأربعة التالية :

• الاستغراق الجسدي :

بحسب (Maslach , 2003) الاستغراق من الناحية الجسدية (المادية) هو توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة , فالاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل و الانخراط النشط .

• **الاستغراق الشعوري :** يُقصد بالاستغراق الشعوري / العاطفي بحسب (نجم , 2011) العلاقة القوية بين عواطف , أفكار , و مشاعر الفرد و بين مهامه الوظيفية , مما يؤدي إلى مشاعر الحماس و الفخر , و على العكس من الاستغراق العاطفي يبرز مفهوم " الغياب العاطفي " , و الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين .

• **الاستغراق الإدراكي / المعرفي :** يستغرق الأشخاص من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم و في الواقع إن الأشخاص المستغرقين قادرين على تجاهل المنافسة و يركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أُعطيت لهم , من جهة أخرى يعني مفهوم " فك الاستغراق الإدراكي / المعرفي " عدم وجود اهتمام نحو عمل الفرد .

• **الاستغراق الذهني :** يُقصد بالاستغراق الذهني بحسب (الساعدي و عكار , 2012) بأنه حالة من التأمل الفلسفي و التحليلي لتحليل الدلائل و المدلول بتمثل عياني و ذهني من أجل الإلهام إذ يجري حبس النفس بحدود الخيال الذهني و الذوبان حتى الاستغراق .

و منهم من اعتبر أن الاستغراق يتكون من الأبعاد التالية هي كما يلي بحسب دراسة (ماضي):

• **الاستغراق العاطفي (الشعوري) :** و من أهم خصائصه : (التعلق, الاستمتاع, الارتباط) .

• **الاستغراق المعرفي (الإدراكي) :** و أهم خصائصه: (الحالة النفسية, احترام الذات, المشاركة الفعالة) .
و يتضح من خلال ما سبق أن الاستغراق المعرفي يتمثل في التركيز و الإدراك الذهني في أداء المهام و الانخراط بالعمل في المؤسسة و التخطيط لتنفيذ مهامه إضافة إلى مشاعر الحماس و الثقة بالعمل .

- **الاستغراق السلوكي** : و يتميز بمجموعة من الخصائص أهمها : النوايا السلوكية , السلوك خارج الدوائر , التعلم و التطوير النوعي .

و هناك من الباحثين من درس أبعاد الاستغراق و لكن من جهة ارتباطها بالموظف , ومنها الآتي بحسب (الساعدي و عكار) :

- **مستغرق Engaged** : كما و صفهم (الساعدي و عكار) أنهم " عمال بناء " يرغبون بمعرفة المطلوب لتوقعاتهم و دورهم , و هم فضوليين بطبيعتهم و تحديداً فيما يتعلق بمنظمتهم و مكانهم فيها , فهم يؤدون أعمالهم بمستوى عالٍ من الثبات , و يستعملون قوتهم و مواهبهم في العمل كل يوم , و يعملون بالعاطفة و يقدمون الإبداع و يدفعون منظمتهم إلى الأمام .

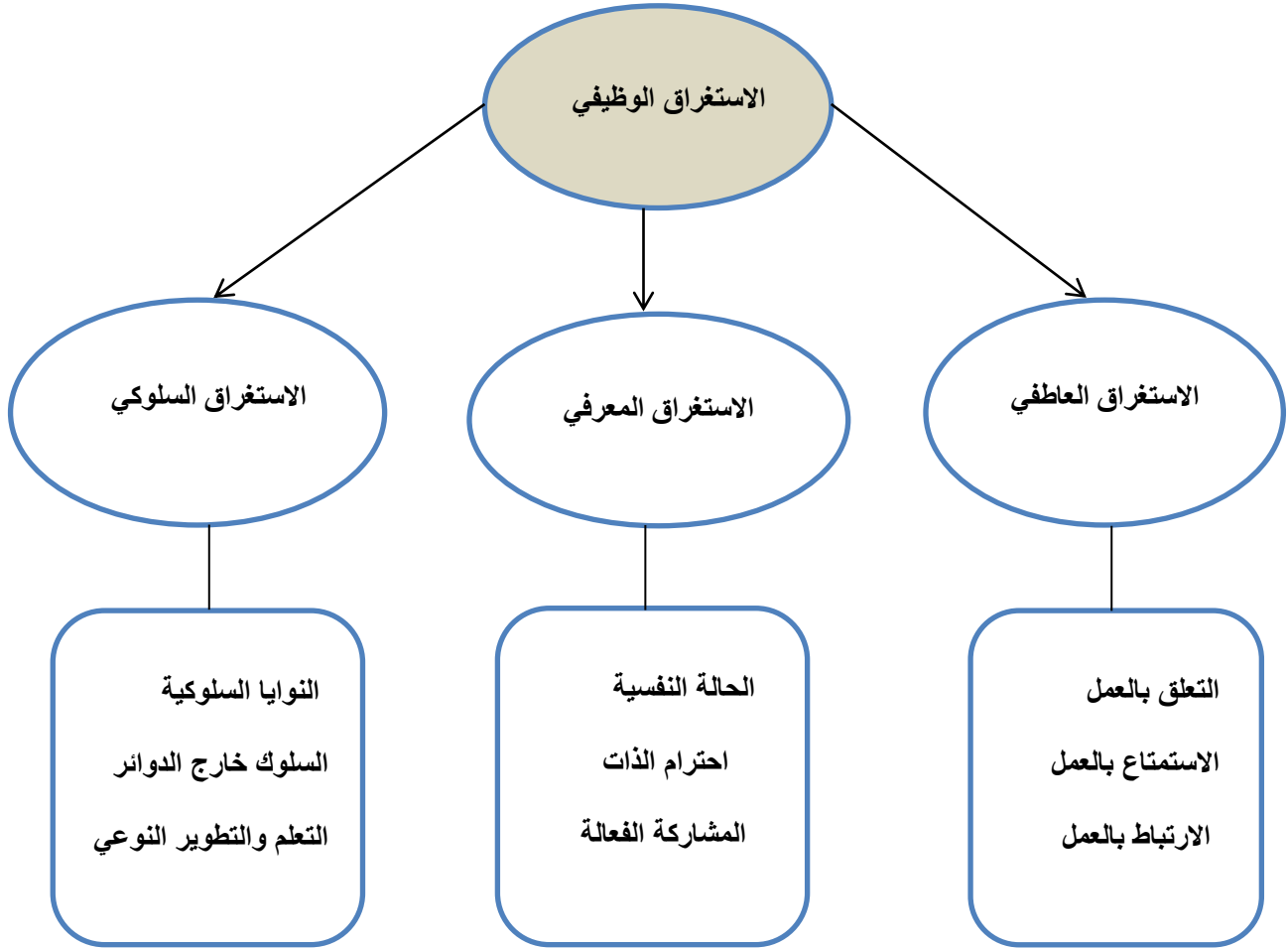
- **غير مستغرق Not Engaged** : العاملون غير المستغرقون يميلون إلى التركيز على المهام بدلاً من الأهداف و النتائج التي يتوقعون إنجازها , و يرغبون بتحديد العمل فقط , و طبيعة علاقاتهم مع مدراءهم و زملاء العمل هي علاقة منتجة .

- **منعزل بشكل نشيط Activity Disengaged** : العاملون المنعزلون " بشكل نشيط " يطلق عليهم " سكنة الكهف " هم بثبات ضد كل شيء , فهم ليسوا فقط حزينين في العمل بل إنهم بذرة سلبية في كل العمل , هؤلاء العاملين يمكن أن يكونوا نشيطين , ومن جانب آخر هناك عاملون يتعاونون مع بعضهم لتوليد المنتجات و الخدمات , و هناك مشاكل و توترات تظهر من العاملين المنعزلين و التي يمكن أن تُلحق الضرر العظيم في أعمال المنظمة .

بينما في دراسة (بوبرية, طاهري و فيجل, 2020) ارتبط الاستغراق الوظيفي بخمسة أبعاد و هي: الانتماء, الإلهام, الفهم, الدعم, و التقدير .

وترى الباحثة أنّ أبعاد الاستغراق السابق ذكرها تتماثل مع مثلث (الأفكار , المشاعر , السلوك) المعروف " بالمثلث المعرفي", فأبعاد الاستغراق الوظيفي تمثل المكونات النفسية للإنسان فإدراكه و أفكاره عن عمله تكوّن مشاعره و انطباعه الداخلي عن هذا العمل و منه تنعكس على سلوكه الوظيفي أثناء تأديته لعمله في مؤسسته .

الشكل رقم (2-2) أبعاد الاستغراق الوظيفي



المصدر : من إعداد الباحثة

و يتبين من الشكل السابق تصنيف أبعاد الاستغراق الوظيفي مع الخصائص و السمات المميزة لكل بعد منهم .

2.1.6 أهمية الاستغراق الوظيفي :

يعد الاستغراق الوظيفي من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين ؛ إذ أن الطاقة و الحماس تساعد على إبراز طاقات الأفراد الكامنة مما يعزز مستويات الدافعية و جودة العمل ويشجع الأفراد على القيام بمزيد من الأدوار الإضافية الأمر الذي يؤثر إيجاباً في تحقيق أداء عالٍ داخل المنظمة .

- **على المستوى التنظيمي :** بحسب (Sakavoska) تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي :

- **الأداء التنظيمي :** يؤثر الاستغراق الوظيفي بشكل إيجابي على عدد من مؤشرات الأداء التنظيمي كالإنتاجية و الربحية ودوران العاملين و الكفاءة و الرضا و الفاعلية .
- **إنتاجية الأفراد العاملين :** غالباً ما يكون الأفراد المستغرقون في عملهم أكثر إنتاجية و رضاً و قناعة و التزاماً بالعمل , و أقل تسرباً إذا ما قدرناهم بزملائهم الأقل منهم استغراقاً في العمل .

- **الاحتفاظ بالعاملين و المواهب :** إذ يلعب الاستغراق الوظيفي دوراً كبيراً في ما يولده من نوايا حسنة لدى الأفراد في التمسك بوظائفهم و عدم التسرب منها , لما تحققه لهم من استقرار وظيفي .
- **التغيير التنظيمي الناجح :** حين يكون لدى العاملين مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي فإنهم يكونون مهتمين و مؤثرين جداً في إبداع المنظمة , وذلك يجعل المنظمة قادرة على تطبيق التغيير و التكيف مع المتغيرات البيئية .
- **على مستوى الأفراد العاملين :** تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال ما أشار إليه (محمود) في النقاط التالية :

- المساهمة في تحسين نوعية حياة العاملين و معيشتهم .
 - زيادة الرغبة في العمل و البقاء في المنظمة .
 - الرضا المتزايد عن العمل .
 - ازدياد الجهد الذي يبذله الفرد في عمله ؛ و بالمقابل ينخفض التعب في العمل .
 - تزايد المواطنة التنظيمية للعاملين .
 - المشاعر الإيجابية تجاه منظماتهم كالاحترام و الثقة .
- و عليه يمكن القول ان للاستغراق الوظيفي أهمية بارزة على مستوى كل من الفرد و المؤسسة حيث يساهم في تحسين نوعية حياة العاملين و معيشتهم و يزيد من رغبتهم بالعمل و بالتالي زيادة الأداء ومنه زيادة إنتاجية المنظمة وفعاليتها , فالاستغراق الوظيفي هو عبارة عن علاقة ثنائية الاتجاه بين الموظف و مؤسسته التي يعمل بها .

2.1.7 العوامل التي تؤدي إلى تنمية الاستغراق الوظيفي :

يتطلب اي جهد لتنمية الاستغراق الوظيفي عدة عوامل تؤدي إلى استغراق العاملين أو الموظفين في العمل قد أوردتها دراسة (المنطاوي, 2007) بالفئات التالية :

- **الخصائص الشخصية :** الأقدمية , الحاجة للنمو , اخلاق الفرد , الجنس .
- **الخصائص الوظيفية :** الحافز , استقلالية الوظيفة , التنوع , توظيف المهام , التغذية العكسية .
- **الخصائص الاجتماعية :** العمل مع الآخرين , المشاركة في اتخاذ القرار , مشاعر النجاح .

الشكل رقم (3- 2) عوامل (محددات) الاستغراق الوظيفي



(أبو طه و عبد العال , 2019)

و قد جمعتهما (Sharmila , 2013) بالعوامل التالية :

- الاستقطاب و التعيين .
- التصميم الوظيفي .
- السلوك القيادي و الإشرافي .
- تمكين العاملين و المشاركة في اتخاذ القرارات و التطوير الوظيفي .
- تكافؤ الفرص و الدعم الإداري.
- إدارة الأداء
- المكافآت .
- الصحة و السلامة المهنية.
- الرضا الوظيفي و العلاقات السرية.
- جودة بيئة العمل.

و ترى الباحثة أن هذه العوامل هي انعكاس لبيئة العمل المادية و المعنوية التي تلعب الدوراً الأساس في خلق قيمة الاستغراق في العمل عند الموظف دون إغفال ما لدافعيته نحو العمل و خصائصه الشخصية و مدى انسجامه مع المهام الموكلة إليه و توافقه مع طبيعة عمله من أثر على استغراقه الوظيفي .

2.1.8 مؤشرات وجود الاستغراق الوظيفي :

توصلت بعض الدراسات إلى وجود بعض المؤشرات التي تدل على مستوى الاستغراق الوظيفي عند العاملين ومن هذه الدراسات دراسة (Sharmila) التي ذكرت أبرز مؤشرات الاستغراق الوظيفي التي تتعلق بنظام المنظمة و هي :

- توافر بيئة العمل الملهمة و التنمية .
 - فرصة للمشاركة في صنع القرار و المسؤولية .
 - توفير التدريب الداخلي و الخارجي للموظفين من جميع الأعمار .
 - ساعات عمل مرنة و العمل عن بعد .
 - نظام مكافآت مطور بشكل جيد .
- بينما دراسة (المغربي , 2004) أشارت إلى عدد من المؤشرات الدالة على الاستغراق الوظيفي و لكن من جهة علاقة الموظف بوظيفته و مشاعره تجاهها و هي :
- امتلاك روابط قوية بالوظيفة حيث من الصعب كسرها .
 - الرغبة بأن تستغرق الوظيفة معظم وقت الموظف .
 - معظم اهتمام الموظف مركز حول وظيفته .
 - التمسك و المحافظة على دقة اداء العمل إلى درجة كبيرة .
 - معظم الأهداف الشخصية في حياتهم مرتبطة و موجهة نحو وظيفتهم .
 - التفكير في الوظيفة حتى بعد انتهاء وقت العمل .

و عليه فإن توفر المقومات السابقة في المنظمة مؤشر على إمكانية وجود عاملين مستغرقين في وظائفهم كما يدل على وجود منظمة داعمة مهتمة بخلق بيئة تنظيمية مشجعة للاستغراق الوظيفي فيها , فإذا لا يمكن الإنكار بأن العلاقة تبادلية بين الموظف و منظمته .

2.1.9 نظريات الاستغراق الوظيفي :

• نظرية التوقع :

تفترض هذه النظرية التي قُدمت من قبل العالم فروم (Vroom (1964 أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين و العمل على إلهامهم وزيادة حماسهم ؛ وهذا يعتمد بدرجة كبيرة على ميل و رغبة الموظف في التصرف وفقاً للنتائج المتوقعة من تصرفه حيث يتحدد مدى استغراق الموظف بمستوى توقعاته و يبرز ذلك من خلال دافعيته للعمل بحيث إذا كانت توقعات الموظف أكبر من حوافز المؤسسة فإن الاستغراق الوظيفي لديه سوف ينخفض و العكس صحيح , إذا كانت توقعات الموظف أقل من حوافز المؤسسة سيزداد الاستغراق الوظيفي لديه .

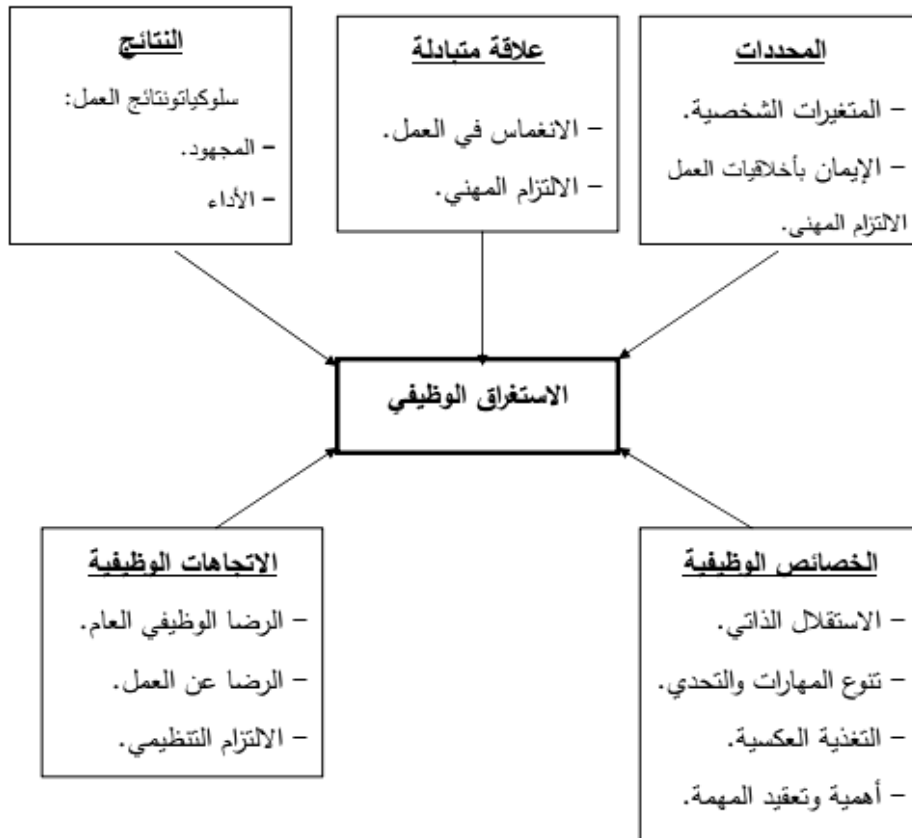
• نظرية التكامل :

قدم كل من (Rabinowit & Hall 1977) نظرية توضح أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاثة عناصر وهي : موقف الموظف , ميوله و التفاعل بينهما , حيث أن تلك العناصر الثلاثة متساوية من ناحية الأهمية في تفسير الاستغراق الوظيفي .

• نظرية المدخل السببي :

قدم (Brown 1996) نموذج للاستغراق الوظيفي يركز على نتائج مجموعة من الدراسات التجريبية , حيث وفقاً لهذا النموذج فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على مجموعة من الخصائص الشخصية , الوظيفية و سلوكيات الإشراف و الاتجاهات الوظيفية .

الشكل رقم (4-2) مكونات نظرية المدخل السببي



(أبو شنب , 2016)

و بحسب الشكل السابق (4-2) يمكن استنتاج أنه من حيث الخصائص الشخصية يتميز الموظف الذي لديه استغراق وظيفي أنه لديه إيمان شديد باختلافات العمل , حافز داخلي مرتفع و شعور عالٍ باحترام الذات إلا أن الخصائص الديموغرافية لا يمكنها تمييز العمال المستغرقين وظيفياً , أما بالنسبة للخصائص الوظيفية و سلوكيات الإشراف يتميز الموظف الذي لديه استغراق وظيفي بحبه للأعمال ذات النتائج المهمة و التي بها

درجة عالية من التحدي و كذلك أيضاً الأعمال ذات المهمة المركبة و التي تحتاج لمهارات مختلفة , كما انه يكون لديه القدرة على المشاركة في وضع معايير الأداء , و يرتبط هذا الموظف بعلاقات إيجابية مع المشرف الذي يوفر له تغذية عكسية كافية عن أدائه.

أما من حيث الاتجاهات الوظيفية فيتميز الموظف الذي يكون عنده استغراق وظيفي لدرجة عالية من الرضا الوظيفي و الالتزام العاطفي القوي بالمنظمة التي يعمل بها .

• نظرية المدخل التحفيزي :

قدم العالم (Kanungo 1982) نظرية المدخل التحفيزي و التي تنص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الموظف الاجتماعية المحتملة و بيئة العمل التي ممكن أن تلبي و تحقق طلبه الشخصي , و تصوراته المتعلقة باحتمالات أن تحقق له وظيفته احتياجاته الشخصية و هي العوامل الأكثر تأثيراً على استغراقه الوظيفي .

حيث ترى هذه النظرية أن العمال يعتقدون بأن محتوى الوظيفة المحتملة توفر لهم فرصة لتحقيق احتياجاتهم المستقبلية , لذا فإن الاستغراق الوظيفي لديهم يعتمد على احتياجات الموظفين الداخلية و الخارجية بالإضافة إلى تصوراتهم عن احتمالية تلبية هذه الوظيفة لاحتياجاتهم .

(أبو شنب , 2016)

و بناءً على ما ذكرته النظريات السابقة في تفسيرها للاستغراق الوظيفي ترى الباحثة أن الاستغراق يكون عميقاً عند الموظف عندما تتوافق أهدافه مع أهداف منظمته و يشعر بأنه جزء منها و كذلك عندما يلاحظ أنه يتم دراسة رأيه عندما يقدم مقترحاً لتحسين العمل أو لحل مشكلة موجودة , و إن محبة الموظف لعمله تلعب دوراً مهماً باستغراقه , ولقد شملت النظريات السابقة معظم الجوانب في تفسيرها للاستغراق حيث كونت صورة متكاملة دون أن يؤخذ بنظرية دون غيرها .

2.1.10 معوقات الاستغراق الوظيفي :

توجد العديد من المعوقات التي تمت ملاحظتها في القطاعات العامة و الخاصة , و هي بحسب دراسة (النجار , 2017) أربع معوقات :

- بعض القادة لا يدركون ما هو الاستغراق الوظيفي و آخرون يقيمون هذا الموضوع بأنه لا يستحق النظر .
- المهتمون بهذا الموضوع لا يعرفون كيف يمكنهم طرح الموضوع و عرضه .
- ثقافة المؤسسة غير قادرة على توفير الاستغراق بسبب عدم مشاركة المدراء للقادة في الاعتماد بالفكرة .
- وجود تباين كبير في وجهات النظر للقادة المهتمين باستغراق الموظفين و قدرتهم على الالتزام بها .

2.1.11 عوامل تعزيز الاستغراق الوظيفي :

أظهرت الدراسات و البحوث أنه يوجد العديد من العوامل الحاسمة التي تؤدي إلى استغراق العاملين فالعوامل بحسب (Harter & Schmidt , 2002) هي 14 عاملاً هم :

(التطوير المهني – فرصة للتطوير الشخصي , تطوير مهني – فعال في إدارة المواهب , قيادة – معاملة حسنة للعاملين , قيادة – معايير المنظمة و السلوك الأخلاقي , تمكين, الصورة الذهنية, تكافؤ الفرص و معاملة عادلة , تقييم الأداء. الفوائد و المنافع , الصحة و السلامة , الرضا الوظيفي , الاتصال, مودة العائلة , و التعاون).

و بحسب (Tiwari (2011 كما ذكر في دراسة (العبادي , 2012) اقترح أن يتم تطوير استراتيجيات الاستغراق الوظيفي بناء على العوامل التي تؤثر على الاستغراق , وهذه الاستراتيجيات هي :

- **العمل نفسه :** تعتمد الدوافع الذاتية على العمل نفسه و بالتالي يعتم الاستغراق على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل او الوظائف , و قد ذكر (Lawler (1969 ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف و من الممكن أن تكون حافزاً جوهرياً , وهي كالتالي :
- التعليقات حول أداء الأفراد : يجب أن تتلقى ملاحظات ذوات مغزى حول أدائهم , و هذا يعني أن يتم مشاهدة جزء كبير من عملهم بشكل كلي .
- استخدام القدرات : حيث يجب ان ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل اداء الوظيفة بفعالية .
- التحكم الذاتي (الاستقلالية) : يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم و تحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف .
- **بيئة العمل :** و تأخذ بيئة العمل بالاعتبار الاتصالات , الانخراط و الموازنة بين العمل و الحياة و ظروف العمل .
- **القيادة :** ينبغي لاستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل اداء دورهم الحيوي و المباشر في زيادة مستويات الاستغراق , و هذا يشمل تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عملهم و المهارات التي يحتاجون لاستخدامها .
- **فرص النمو الشخصي :** ينبغي أن يستند وضع استراتيجية توفير فرص التطوير و النمو إلى خلق ثقافة التعلم , الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا و المدراء التنفيذيين و الموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها و ينهمكون منها باستمرار .

و وصف (Reynolds (2004 ثقافة التعلم بانها "وسيلة النمو " التي من شأنها أن " تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية , بما في ذلك التعلم , و تحتوي على الخصائص التالية :

التحويل و ليس الإشراف , إدارة التعلم الذاتي و ليس الأوامر , و بناء قدرات طويلة الأجل و ليست تصحيحات على المدى القصير , و سيتم تشجيع التعلم المستقل " , و يعتقد (Sloman 2003) بأنه يحدث عندما يسعى الأفراد بنشاط لاكتساب المعارف و المهارات التي تعزز أهداف المنظمة .

● **فرص المساهمة :** لإنشاء بيئة عمل تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم , و من أجل تأكيد القيمة الأساسية في المنظمة أن الإدارة على استعداد _ و في جميع المستويات _ للاستماع و الاستجابة لأية مساهمات يقدمها موظفيها .

و من ثم قام (أحمد , 2016) بذكر أهم استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي في دراسته حيث بين أن أهم عوامل الاستغراق في المنظمة تتمثل في : خبرات الموظفين و دوافعهم تجاه عملهم , الظروف التي يخلقها أصحاب العمل , التفاعل بين الموظفين داخل المنظمة , الدوافع و الاستقلالية و الحرية التي يمتلكها الموظفون و التي تدعم قدرتهم على الإبداع و الابتكار , تصميم الوظائف الجيد , و توفير ثقافة الاستغراق الوظيفي في المنظمة .

و خلاصة القول ترى الباحثة أن آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لا تعتمد فقط على الموظف أو المنظمة أو بيئة العمل , و إنما هي مزيج بين تفاعل هذه العوامل الثلاثة لكي يستمر كل من الموظف و المنظمة و المجتمع بالنمو و التقدم.

2.1.12 خلاصة المبحث الأول :

من خلال تناول الاستغراق الوظيفي في هذا الفصل توصلت الباحثة إلى أن الاستغراق الوظيفي من أهم المواضيع التي على إدارة الموارد البشرية أن تُعنى بها و أن تعمل بكافة الوسائل على ترسيخها لدى الموظفين , و ذلك لما للاستغراق من آثار فاعلة في زيادة إنتاجية الموظفين و تفننهم بأداء مهامهم الوظيفية على نحو متقن , و بالتالي ذلك سينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة ككل و على قدرتها الإنتاجية و التنافسية , و كذلك على الصحة النفسية للموظفين فالموظف عندما يكون مندمجاً بالعمل سيعطيه هذا تقديراً أفضل لذاته فيساعده بذلك عمله على إشباع الحاجة لتحقيق الذات , و ينمو لديه دافعاً لتولي مهام أكبر و شعوراً أكبر بالقدرة على تحمل المسؤولية , فيغدو مساهماً فعالاً في تطوير مؤسسته , و أكثر رغبةً للبقاء فيها فهو يشعر بأنه جزء منها و يعمل على تحقيق أهدافها .

2.2 المبحث الثاني : الاحتراق النفسي (Psychological Burnout)

2.2.1 مقدمة :

تتراكم الضغوط على المعلم و تتوالى و هو يؤدي مهمته , و عندما لا يجد لها حلاً فإنه يقع في شراك ما يسمى بالاحتراق النفسي , حينها لا يستطيع المعلم القيام بدوره و واجباته , ويشعر بأنه لا يؤدي حق تلامذته من التربية و التعليم , و يرى أنه ليس عند تطلعات ما ينتظره المجتمع منه , و انه أصبح يُخل بالمسؤولية و المهنة التي أُسندت إليه , و إنّ مهنة التربية و التعليم هي من ضمن مجالات المهن الإنسانية التي يتعرض اصحابها للاحتراق النفسي و الضغوط النفسية بنسبة كبيرة , إذ يذكر Godt أن مهنة التعليم هي واحدة من المهن الخمس الأكثر ضغطاً , كما جاء في تقرير ضغوط العمل في المملكة المتحدة بأن مهنة التعليم تأتي في الترتيب الأول تليها مهنة التمريض كأعلى مهن ضاغطة , خاصةً إذا لم تتوفر الشروط و الظروف اللازمة لأداء هذه المهنة . (مهدي , 2010)

2.2.2 مفهوم الاحتراق النفسي :

إن الاحتراق النفسي يجب أن يؤخذ على محمل الجد فهو يتسم بمجموعة من العلامات و الأعراض و المتغيرات في السلوكيات المهنية , و في بعض الحالات تم رصد متغيرات في التكوين الجسدي و الوظيفي و الكيمياء الحيوية الجسمانية لدى الذين يعانون منه , حيث تم تصنيف الاحتراق النفسي من المخاطر النفسية الاجتماعية المهنية نظراً لكونه ناتج عن التعرض لضغوط دائمة و ممتدة من الزمن .

إن مفهوم الاحتراق النفسي لم يستعمل إلا حديثاً بينما أعراضه أشير إليها في العديد من الأبحاث باعتبار أن الأعراض تنشأ بمجرد التحاق الفرد بميدان عمله فخلال الحلاب العالمية الأولى و الثانية استعمل مصطلح تعب المعارك للدلالة على الأعراض المشابهة لأعراض الاحتراق المتعارف عليها حالياً , و نظراً للخصوصية التي تميز أعراض الاحتراق النفسي فقد نالت من الاهتمام و الدراسة و البحث و لهذا سيتطرق هذا البحث لعرض أهم ما ورد عن مفهوم الاحتراق النفسي في الأدبيات العلمية .

أول من تطرق إلى المعنى العام للاحتراق النفسي Graham Caen في قصته الصادرة 1960 التي عرض فيها حالة مهندس معماري يعاني من احتراق نفسي .

و بحلول سنة 1974 أصبح موضوع الاحتراق النفسي يؤخذ قيمته العلمية بفضل الطبيب Fruedenberger بالولايات المتحدة الأمريكية , و في هذا الصدد قال : " بصفتي محلل نفسي و طبيب ممارس أدركت أن الأشخاص في بعض الأحيان يقعون ضحايا للحرائق تماماً مثل المباني , فتحت و طأة التوترات الناتجة عن الحياة في عالمنا المعقد تُستهلك مواردنا الداخلية في إطار العمل بفعل النيران تاركة فراغاً داخلياً هائلاً , حتى و إن بدا الغلاف الخارجي سليماً إلى حدٍ ما " .

و بعد عامين في 1976 استخدمته عالمة الأمراض النفسية Christina Maslach في الدراسات التي تم إعدادها لظواهر الاستنزاف المهني .

و في سنة 1980 قدم Chernesse مقارنة متعددة الأبعاد نفسية و علائقية و بيئية و تنظيمية لتشكل أعراض الاحتراق النفسي . (بدران , 1997)

و من هنا يمكن القول أن موضوع الاحتراق النفسي أصبح من المواضيع الأكثر اهتماماً في مجال البحوث العلمية و الطبية و النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية نظراً لارتباطه بالصحة النفسية و مختلف و مختلف الخدمات الاجتماعية في أغلب المؤسسات , و هذا ما يدفع لظهور آراء جديدة مفسرة لظاهرة الاحتراق النفسي في المستقبل .

2.2.3 تعريف الاحتراق النفسي :

لوضع تعريف شامل للاحتراق النفسي ينبغي أن نقوم بقراءة مختلف التعاريف الواردة عبر مختلف الدراسات التي اهتمت براسة الاحتراق النفسي من أوجه مختلفة نفسية , طبية و اجتماعية , و تنظيمية .

تعريف الاحتراق لغةً : يعرف الفعل " يحترق " ب : يفشل أو ينهار أو يصبح منهكاً نتيجة العمل الزائد على الطاقة المقدرة " . (عسكر , 2005)

تعريف الاحتراق النفسي الاصطلاحي :

بحسب H.fruedenberger (1974) عرّف الاحتراق النفسي على أنه : " حالة من الاستنزاف الانفعالي أو الاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط " . (Fruedenberger , 1975)

و عرفه Chernesse (1980) بأنه : " العملية التي ينسحب فيها المهني المعروف بالتزامه السابق بالعمل من ارتباطه بعمله , نتيجة ضغوط العمل أثناء أدائه لهذا العمل " . (عبدي , 2014)

كما عرفه كل من Pines & Aronson (1981) على أنه : " حالة من الإجهاد البدني و الذهني و العصبي , و هي حالة تحدث نتيجة التعامل مع الناس لفترات طويلة , وفي أوضاع تتطلب بذل مجهودات عاطفية مضاعفة " . (البتال , 2000)

أما باتشو (2017) فقد عرّف الاحتراق النفسي على أنه : " مجموعة من الأعراض المرضية النفسية و الجسمية و العلائقية الناتجة عن سلسلة من ردود الأفعال السلبية التي يبديها العامل كمحاولة للتعامل مع ضغوط العمل التي تواجهه " . (باتشو , 2017)

و قد عرفت الاحتراق النفسي مجلة Help Guide على أنه : " حالة من الإرهاق العاطفي و الجسدي و العقلي الناجم عن الإجهاد المفرط و المطول , يحدث ذلك عندما تشعر بالإرهاق و الاستنزاف العاطفي و عدم القدرة على تلبية المطالب المستمرة فتبدأ بفقدان الاهتمام و الدافع الذي دفعك للقيام بدور معين في البداية , حيث يقلل

الاحتراق النفسي من إنتاجية و يستنزف الطاقة مما يجعلك تشعر بالعجز المتزايد و الاستياء , ففي النهاية تشعر بأنه ليس لديك المزيد لتقدمه للآخرين "

و بعد التمعن في التعاريف السابقة ترى الباحثة الاحتراق النفسي على أنه :
" مجموعة من الأعراض النفسية و العاطفية و الجسمية ناجمة عن الضغوط المهنية التي يواجهها الأفراد في عملهم , تؤدي إلى استنفاد طاقتهم و انخفاض إنتاجيتهم , فقد يشعر الفرد المحترق نفسياً بالعجز و عدم القدرة على الإنجاز و عدم القدرة على تحقيق أهدافه , مما ينعكس على أدائه في العمل و اتجاهاته نحوه و اتجاهاته نحو ذاته " .

2.2.4 الفرق بين الإجهاد في العمل و الاحتراق النفسي :

قد تكون ضغوط العمل متقطعة أو مزمنة , لكن الشخص الذي يعاني من الإجهاد يعاني بشكل أساسي من القلق ولكن دون أن يفقد القدرة على الوفاء بمسؤولياته و مهامه الموكلة إليه و يمكنه أن يعثر على مساحة من الراحة مستقبلاً , إضافة إلى أن الأشخاص الذين يعانون من ضغوط يدفعهم ذلك للعمل بجد أكثر و ليس أقل ؛ بينما الاحتراق النفسي هو حالة مزمنة تؤدي إلى عدم الاستغراق , و انخفاض الإنتاجية , وتبدد الشخصية , و غالباً ما يؤدي إلى مشاكل صحية .

(<http://www.choosingtherapy.com/burnout/> Carlioni , 2020 ,)

2.2.5 أبعاد الاحتراق النفسي :

أشارت نتائج الدراسات التي أجرتها Maslach (1982) حول الاحتراق النفسي إلى وجود ثلاثة أبعاد للاحتراق النفسي , تتمثل بما يلي :

• البعد الأول : الإجهاد أو الاستنزاف الانفعالي :

يشير هذا البعد على استنفاد قوى الفرد العامل و طاقته و عدم قدرته على العطاء كما كان من قبل وذلك مع الإحساس بزيادة متطلبات العمل , فيظهر عليه التوتر و الإجهاد و يشعر بأنه مسحوب منهزم و لا يستطيع الاستمرار لأن طاقته نفذت و هو غير قادر على توفير المساعدة التي يطلبها الآخرون منه , فيبدأ في التقليل من تدخلاته في الأنشطة المهنية , و يقلل اتصاله مع من يعملون معه بهدف التكيف مع الإجهاد الانفعالي الذي يعانيه .

• البعد الثاني : تبدل المشاعر :

هذا البعد يتعلق بشعور الفرد بأنه سلبي و صارم , فيكون اتجاهات سلبية تجاه من يعمل معهم , و هذه الاتجاهات قد تأخذ أحياناً صيغة التهكم و السخرية , وكلما تطورت هذه الاتجاهات أصبح الفرد العامل غير مستجيب لاحتياجات الناس , و كذلك يظهر اختلال في حالته المزاجية , فبفضل الانعزال مع استمرار شعوره

السالب تجاه الآخرين , كذلك يشعر بالندم و الذنب على الطريقة التي يُعامل بها الآخرين , و يضيف هذا الإحساس عبئاً آخر على عملية الاحتراق النفسي .

• البعد الثالث : الشعور بنقص الإنجاز :

هذا البعد يحدث حينما يبدأ الأفراد في تقييم أنفسهم تقييماً سالباً , و حينما يفقدون الحماس للإنجاز , و عندما يشعر العامل بأنه لم يعد كفاء في العمل مع عملائه , و بعدم قدرته على الوفاء بمسؤولياته الأخرى , كما أوضحت Maslach أن الشعور بنقص الإنجاز يحدث عندما يحس العاملون بأنهم لا يستطيعون توفير المساعدة المطلوبة , و يعتبرون أنفسهم غير جديرين بالوظيفة , و يرون أن مساهمتهم ضئيلة , و أن دورهم غير مهم فينشأ لديهم الإحساس بقلة القيمة و الإحباط , و هذا يمنع الأفراد من أداء أعمالهم .
(يمينه, 2015)

و أوردت (سارة , 2015) في دراستها هذه الأبعاد الثلاثة مع توضيح للأعراض المرافقة غالباً لكل بعد , كما يلي :

• الإجهاد الانفعالي :

يترجم بإرهاق في العمل لا يزول مع الراحة مرفوق بإحساس بالهزيمة و الفراغ, صعوبة في مشاركة الآخرين انفعاليّاً , و من الأعراض الشائعة للإرهاق العاطفي شعور الموظف بالرهبة و الفرع حين التفكير بالذهاب إلى العمل صباح كل يوم .

• تبلد الشعور :

البرود و اللامبالاة و القسوة و التشاؤم , و كثرة الانتقاد , و توجيه اللوم إلى الزملاء في العمل إلى جانب المواقف السلبية في أخذ المسافة بين الآخر فيصبح العامل كآلة ميكانيكية بحيث يتعامل مع العملاء كأنهم أشياء فيجردهم بذلك من قيمتهم الإنسانية , ثم تدريجياً يتطور ذلك لجفافاً علائقياً يمثل جوهر متلازمة الاحتراق النفسي .

• نقص الإنجاز الشخصي في العمل :

و يتميز هذا البعد بشعور بفقدان الكفاءة المهنية في العمل , تدني الإنجاز الشخصي ومنه تدني تقييم الذات و الفاعلية سلبياً , شعور العامل بالعجز و تأنيب الضمير عند فقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل مما يؤدي إلى : سحب الاستثمار في العمل , و يظهر ذلك من خلال سلوك التجنب , التغيب المستمر , الهروب من العمل و صعوبة الالتزام به , أو على العكس : الاستثمار العالي بدون فاعلية , و يتجلى في الحضور الدائم و عدم القدرة على ترك مكان العمل دون فائدة .

وقد لاحظت الباحثة من خلال التمعن بالأبعاد السابقة أن : بعد الإجهاد الانفعالي يناقش العاطفة عند العامل , بينما بعدي تبلد الشعور و نقص الإنجاز الشخصي يحاوران السلوك عند العامل , حيث أنه يُستخدم المثلث المعرفي الذي تمثل زواياه (أفكار , شعور , سلوك) على التوالي في تفسير انفعالات و سلوكيات الإنسان

للانطلاق المناسب منها نحو العلاج المناسب , و يمكن القول بأن الاحتراق النفسي يطال البنية النفسية للفرد العامل ليؤثر بالتالي في تصرفاته و سلوكياته في العمل , وهذا ما يجعل دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي موضع اهتمام كل من الباحثين في علم النفس و الباحثين بمجال العلوم الإدارية .

2.2.6 مستويات الاحتراق النفسي :

أشار Spaniol إلى أن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل , و حدد له ثلاث مستويات وهي :

- احتراق نفسي متعادل : ينتج عن نوبات قصيرة من التعب و القلق و الإحباط و التهيج .
- احتراق نفسي متوسط : و ينتج عن نفس الأعراض السابقة ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل .
- احتراق نفسي شديد : و ينتج عن أعراض حسيّة مثل القرحة و آلام الظهر المزمنة و نوبات الصداع الشديد , و ليس غريباً أن يشعر العاملون بمشاعر الاحتراق النفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر و لكن عندما تبلغ هذه المشاعر و تظهر على شكل أمراض جسمية و نفسية مزمنة عندئذ يصبح الاحتراق مشكلة خطيرة . (خلود, 2018)

2.2.7 مراحل الاحتراق النفسي :

يرى Gherniss (1980) أن الاحتراق النفسي للأفراد يتطور عبر مراحل مختلفة وقد جمعها ب 5 مراحل:

- مرحلة تجدد منخفض يصحبه فقدان للأحاسيس الإيجابية نحو الآخر و اللجوء للمواد المؤثرة على السلوك كالمهدئات , فقدان المشاعر الإيجابية تجاه العمل و الزملاء إلى جانب الإحساس بالاستغلال .
- مرحلة ردود أفعال انفعالية مع اكتئاب و عدوانية , إرجاع الذنب على الآخرين و على النظام .
- مرحلة انحطاط مع انخفاض القدرات المعرفية , صعوبة التركيز و اضطرابات الذاكرة يرافقها عجز في إعطاء تعليمات واضحة مع فقدان الإبداع و تنفيذ للخدمة بالمعنى الضيق .
- مرحلة ردود الأفعال النفسجسمية .
- مرحلة فقدان لمعنى العمل يؤدي إلى الإدمان أو الانتحار . (إيقارب , 2009)

بينما يرى Matteson & Ivancevich (1987) أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة و إنما تتضمن المراحل التالية :

- **مرحلة الانغماس Involvement** : يُظهر العامل في هذه الحالة مستوى عالٍ من الرضا المهني , و لكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع في العمل و بين ما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا بالانخفاض .
- **مرحلة التبلد Stagnation** : يستمر خلال هذه المرحلة انخفاض مستوى الرضا المهني و تدريجياً تقلّ الكفاءة , و ينخفض مستوى الأداء في العمل , و يُظهر العامل أعراض الشد العصبي الذي يعايشه في عمله , فيشعر الفرد باعتلال صحته البدنية , من خلال سرعة الانفعال , القلق الدائم , الأرق , النسيان , و

صعوبة التركيز و الصداق , و تنقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة كالهوايات و الاتصالات الاجتماعية و ذلك لشغل أوقات فراغه . (الزهراني , 2008)

- **مرحلة الانفصال Detachment :** و فيها يدرك الفرد ما حدث و يبدأ في الانسحاب النفسي و اعتلال الصحة البدنية و النفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي .
- **المرحلة الحرجة Juncture :** و هي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي و فيها تزداد الأعراض البدنية و النفسية و السلوكية سوءا و خطرا و يختل تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات , و يصل الفرد إلى مرحلة الاجتياح و الانفجار , و يفكر الفرد في ترك العمل و قد يفكر في الانتحار . (زيدان , 1998)

و لقد كان ل Everly (1985) رأي آخر فيما يخص مراحل الاحتراق النفسي , و قد توصل إلى أن المناخ البيروقراطي في المنظمة و زيادة الحمل الوظيفي يعتبران من أكثر المصادر المساهمة في نشوء الحالة , و لا يصل الشخص إلى ذلك بشكل مفاجئ بل عبر مراحل ثلاث و قد عبر عنها بما يلي :

- **مرحلة الاستثارة :** الناتجة عن الضغوط أو الشد العصبي الذي يعايشه الفرد في عمله .
 - **مرحلة الحفاظ على الطاقة :** و تشمل استجابات سلوكية مثل التأخر عن الدوام , تأجيل الأمور , الحاجة لأكثر من يومين لعطلة نهاية الأسبوع , و غير ذلك من السلوكيات التي تعبر عن شعور سلبي تجاه العمل.
 - **مرحلة الاستنزاف أو الإنهاك :** و هي مرحلة ترتبط بمشكلات بدنية و نفسية مثل الاكتئاب المتواصل , اضطرابات في المعدة , و تعب جسدي و ذهني مزمن . (تركي , 2019)
- و تشير الباحثة إلى أنه ليس بالضرورة وجود جميع الأعراض للحكم بوجود حالة الاحتراق النفسي في كل هذه المراحل بل إن ظهور عرضين في كل مرحلة يمكن أخذهما كمؤشر على ان الفرد يمر بالمرحلة المعينة من مراحل الاحتراق النفسي ,

2.2.8 أعراض الاحتراق النفسي :

هناك العديد من التصنيفات لأعراض الاحتراق النفسي التي قام بها الباحثين , و نعرض البعض منهم فيما يلي:

فيرى Cedoline (1982) أن الاحتراق يحدث كنتيجة نهائية لضغط العمل , و يستدل على وجوده من خلال الأعراض التالية :

- شعور الفرد بالاستنزاف الجسدي و النفسي مما يشعر الفرد بفقدان الطاقة و الحيوية و النشاط .
- التحول السلبي في استجابة الفرد و تعامله مع الآخرين خاصة في مكان العمل إذ تتولد لديه اتجاهات سلبية نحو العمل , تتمثل في تدني الإنجاز و فقدان الدافعية للعمل .
- النظرة السلبية و الشعور بالعزلة و الاكتئاب و الملل . (الزبيدي , 2007)

أما الشويوخ (2011) فقد صنف أعراض الاحتراق النفسي إلى أعراض سلوكية , انفعالية , فسيولوجية , كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (2-2) أعراض الاحتراق النفسي

الانواع	الاعراض	الباحثون
أعراض سلوكية	- التغيب عن العمل وتثني مستوى الأداء - الانسحاب والميل للعمل الكتابي - أكثر من الميل الى الطلاب أو أولياء الأمور أو الزملاء - لا يهتم بمظهره العام ولا يأخذ قسطاً كافياً من النوم	البطانية والجوارنة (2004) مقابلة والرشدان (1997) الفرح (1999) الشيخ (2002) الزغلول (2003)
أعراض انفعالية	- القلق المبالغ فيهو سرعة الغضب - قلة المرونة في المعاملة والشعور بالإحباط - لإكتار من حيل الدفاع النفسي في التعامل مع الآخرين - الشعور بالاكئاب والنظرة السلبية للذات -الاحساس باليأس والعجز والفشل والخوف	الجمالي (2001) افرح (1999) عسكر (2000) آل مشرف (2002) مقابلة والرشدان (1997)
أعراض فسيولوجية	-اضطرابات المعدة وارتفاع ضغط الدم - التعب عند القيام بأقل مجهود - وزيادة ضربات القلب والنسيان الملل واضطرابات في النوم	يحيى ونجيب (2001) الزغلول (2003) الجمالي (2001) عسكر (2000) الشيخ (2002)

(تركي , 2019)

و يتفق (جعفر , 2013) مع تصنيف (الشويوخ) مع تطرقه للأعراض الاجتماعية المتمثلة في: الاتجاهات السلبية نحو العمل و الزملاء و الانعزال و الانسحاب من الجماعة .

و من خلال الأعراض السابق ذكرها تستنتج الباحثة أن الاحتراق النفسي حالة نفسية يصل إليها الأفراد العاملون في مهن طبيعتها الاحتكاك و التعامل مع أشخاص كثيرين و هناك عدة عوامل تلعب دورها كذلك , لذلك ينبغي اتباع إرشادات المنهج الوقائي من الاحتراق النفسي لأن أعراض الاحتراق تطال البنية النفسية و الجسدية و العاطفية و المهنية للفرد أو إحداها , و هذا ما يجعل للوقاية والعلاج منه أمراً ضرورياً .

2.2.9 عوامل الاحتراق النفسي :

• عوامل الاحتراق النفسي التي تعود إلى العمل :

هناك عدة عوامل لها تأثير في نشوء الاحتراق النفسي عند الفرد العامل و لقد جمعها (بدر و الخليل , 2020) في العوامل التالية :

- علاقات العمل الشخصية.
- نظم الأجور و الرواتب .
- صرامة و جمود التنظيم .
- حجم العمل أكثر من اللازم .
- وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو متوقع
- إمكانيات و قدرات الموظفين لا تُستغل بالشكل السليم .
- العملاء و المراجعون سريعو الانفعال .
- تغذية مرتدة ضعيفة عن مدى كفاءة أو عدم كفاءة الأداء .
- عدم الشعور بأمان للمستقبل الوظيفي بالمنظمة .
- فرص النمو الوظيفي غير واضحة بالمنظمة و فرص النمو فيها محدودة .
- عبء و غموض و صراع الدور
- تقويم الأداء الوظيفي .
- المغالاة في الطموح و التوقعات .
- سياسات غامضة أو تحكمية .
- نظم الاتصال غير فعالة .
- كثير من العمال الروتينية .
- انعدام التقدير من المدراء .
- عدم السيطرة على العمل .

• عوامل الاحتراق النفسي التي تعود إلى خارج العمل :

بحسب (مسعود , 2010) هناك عدة عوامل تعود لخارج بيئة العمل تسبب الاحتراق النفسي :

كضغوط الحياة و في مقدمتها مشاكل الأسرة , و الظروف الاقتصادية الصعبة المتمثلة بانخفاض الدخل و انتشار البطالة و ارتفاع معدلات التضخم , والتغيرات الاجتماعية المرافقة لتسارع التطور التكنولوجي, و الكوارث الطبيعية و الحرائق و الحروب التي تطرأ على المجتمع .

و خلاصة القول إن الاحتراق النفسي نتاج للتفاعل بين بيئة العمل و البيئة الداخلية للفرد فكل من تلك العوامل قد يترك أثراً على نفسية الفرد العامل مما يجعل تحديد سبباً بعينه أمراً شاقاً , و لكن يمكن رصد أكثر العوامل المؤثرة و محاولة الحد من أثرها و ذلك بالتعاون بين المنظمة و الفرد العامل .

2.2.10 نظريات الاحتراق النفسي :

تنوعت النظريات المفسرة للاحتراق النفسي بحسب الزاوية التي تنظر منها كل نظرية للاحتراق و فيما يلي عرض لأبرز النظريات المفسرة للاحتراق :

• النظرية السلوكية :

يرى (العريضة , 2015) تنظر إلى السلوك على أنه نتاج الظروف الفيزيائية و البيئية و لهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى أن الاحتراق النفسي نتيجة لعوامل بيئية ؛ و إذا ما تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالاحتراق النفسي , و هذا ما تؤمن به الكثير من النظريات و الدراسات العلمية حالياً في أهمية و ضرورة تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء و الإنتاجية في مختلف مجالات العمل .
و يدعم الخرابشة (2005) هذه النظرية بتأكيد له لرأي عالم النفس (سكينر) الذي يعتقد بأن العناية ببيئة الشخص و سلوكه ستؤدي إلى أن تعتني حالة الفرد الداخلية بنفسها و بشكل تلقائي . (تركي , 2019)

• النظرية الوجودية :

تركز في تفسيرها للاحتراق على عدم وجود المعنى في حياة الفرد , فحينما يفقد الفرد المعنى و المغزى من حياته فإنه يعاني نوعاً من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته , و يحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق الوظيفي . (علي , 2008)

• النظرية المعرفية :

يرى السامرائي (2007) أن إدراك الفرد للمواقف السلبية قد يقود إلى الاحتراق النفسي فسلوك الفرد مصدره داخلي نابع من الموقف الذي يتواجد فيه , و الاستجابة لنوع الموقف (إيجابي أو سلبي) هي التي تحدد الرضا أو الاحتراق .

و إن النظرية المعرفية ترى أن السلوك الإنساني ليس محدداً بموقف مباشر أو عوامل بيئية و إنما هو نابع من مصدر داخلي , فالاحتراق النفسي يحدث لدى الفرد في ضوء آراء هذه النظرية إذا كان إدراكه للموقف سلبياً و كانت دافعيته منخفضة . (باوية , 2012)

• نظرية التحليل النفسي :

إن مدرسة التحليل النفسي نظرت للاحتراق النفسي على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة , وذلك مقابل الاهتمام بالعمل , مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد , مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية , أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف لل رغبات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية , مما ينشأ عنه صراع بين تلك المكونات ينتهي في أقصى مراحلها بالإنهاك النفسي , و يمكن استخدام بعض فنيات مدرسة التحليل النفسي لعلاج الاحتراق النفسي كالتفيس الانفعالي. (علي , 2008)

و بناء على ما سبق عرضه من النظريات التي فسرت الاحتراق النفسي ترى الباحثة أن كل نظرية فسرت الاحتراق من مفهومها إلا أنه من المهم التنويه إلى أن العلاقة بين هذه النظريات هي علاقة تكامل لا تفضيل لنظرية على أخرى , فحالة الاحتراق النفسي من الممكن أن تُفسّر من جميع الزوايا التي تراها النظريات .

2.2.11 طرق التعامل مع الاحتراق النفسي و الحد منه :

يشير الفرح (2001) كما ذكر(معروف , 2014) أنه للتعامل مع الاحتراق النفسي يُنظر إلى منحيين اثنين :

• المنحى الوقائي :

من أجل الوقاية من الاحتراق النفسي يستحسن اتباع النقاط التالية :

- الاختيار المناسب للموظفين .
- نشر الوعي و التدريب و التعليم في بيئة العمل .
- استخدام الحوافز المادية و المعنوية .
- تشجيع اللياقة الصحية و البدنية .

• المنحى العلاجي :

من أجل الحد من الاحتراق النفسي يوصى بالاقترحات التالية :

- تحسين مناخ العمل .
- توفير المؤازرة الاجتماعية .
- توفير برامج الإرشاد النفسي ؛ لتحقيق النمو النفسي السليم و التغلب على المشكلات النفسية و الاجتماعية التي تعيق التكيف المهني و الاجتماعي .

بينما رأى (Carloni, 2020) أنه للتعامل مع الاحتراق النفسي يُؤخذ بعين الاعتبار المستويين الفردي و التنظيمي كما يلي :

• على المستوى التنظيمي :

نظراً لأن الموظفين يمكن أن يكون لديهم سيطرة قليلة نسبياً على العوامل التنظيمية , فقد قامت العديد من الأبحاث لتحديد ما يمكن للموظفين القيام به , فقد ركزت على " قيمة صياغة الوظائف " و التي تعد نهجاً تصاعدياً مهماً يمكن استخدامه لتدريب الموظفين على تحسين بيئة العمل الخاصة بهم بأنفسهم حتى يبقوا مستغرقين , و تتضمن صياغة الوظائف ما يلي : معالجة نقص الوضوح في العمل , معالجة عبء العمل , معالجة قضايا الاتصال .

● على المستوى الفردي :

بالنسبة لأولئك الذين يعانون من الاحتراق النفسي في حياتهم الشخصية أو أثناء تقديم الرعاية للآخرين , قد تساعد هذه الاستراتيجيات الثلاث في تخفيف التوتر :

● وضع خطة رعاية فردية :

كالتقليل من التعقيد في روتين المنزل , إعطاء أولوية للراحة و النوم , و وضع " نقطة توقف صعبة " للتواصل المتعلق بالعمل أثناء وقت العائلة , و كل ما من شأنه أن يدعم اهتمام الفرد بذاته و رفاهه النفسي .

● البحث عن مجتمع داعم عبر الانترنت أو شخصياً :

كالتحدث إلى صديق موثوق به مرة واحدة على الأقل في الأسبوع للحصول على الدعم , أو الانضمام إلى مجموعة دعم شخصية أو عبر الانترنت .

● الاتصال أو القيام بزيارة معالج نفسي :

يمكن للمعالج المرخص المساعدة في التحدث و معالجة ما يسبب الاحتراق النفسي , حيث يمكنه المساعدة في تطوير استراتيجيات مخصصة لتخفيف التوتر .

إن طرق التعامل مع الاحتراق النفسي السابق ذكرها من الباحثين الذين صنفها بعضهم من منظورين وقائي و علاجي و منهم من ارتأى وضعها ضمن مستويين فردي و تنظيمي , و ترى الباحثة أن العامل المشترك بين هذه الآراء يتركز في استراتيجيات التخفيف من الاحتراق التي تنظر إلى ما يمكن تعديله في بيئة العمل و إلى ما ينبغي معالجته في الجوانب النفسية للموظف و العمل على مساعدته على التكيف و تحقيق التوازن بين العمل و الحياة الشخصية .

2.2.12 خلاصة المبحث الثاني :

خلاصة القول : إن الاحتراق النفسي ظاهرة ارتبط ظهورها حقيقة بالمجال المهني نتيجة الصعوبات و الضغوطات التي يواجهها الفرد لفترة مستمرة حيث يقضي جزءاً كبيراً من يومه بالعمل , و عندما لا يتمكن من التكيف مع هذه الضغوطات أو مواجهتها من شأن ذلك أن يُعرّضه للتعب و الاحتراق النفسي , بل و كثيراً ما يطال هذا التعب النواحي الجسدية و العقلية و الشعورية عنده , مما قد يدفع بالفرد للانسحاب من الحياة الاجتماعية و الانعزال عن الآخرين , و قد يصبح متبلداً في مشاعره نحوهم , متوانياً عن انجاز مهامه و واجباته , و هذا من الممكن ملاحظته جلياً عند عدد لا يستهان به من المعلمين كونهم من الفئات التي يكثر تعاملها مع الآخرين و طبيعة عملهم تحتم عليهم البذل و التضحية و رعاية الآخر , و لذلك فمن المهم أن يبحث المعلم عن سبل للترويح عن نفسه , و أن تتعاون معه إدارته و موجهين عمله في خلق بيئة عمل متفهمة و صحيّة نفسياً.

2.2 المبحث الثالث : دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي

2.3.1 مقدمة :

مؤخراً اتجهت الأبحاث إلى التحول في حديثها عن الاحتراق النفسي إلى نقيضه الاستغراق الوظيفي , وذلك عوضاً عن النظر إلى القطب السلبي وسع الباحثون اهتمامهم بالقطب الإيجابي لرفاهية العامل و من هذا المنظور زاد التركيز على دراسة الاستغراق الوظيفي .

فبدلاً من ربط الاحتراق النفسي باعتلال الصحة , و التغيب عن العمل , و ضعف الأداء , لماذا لا يتم ربط الاستغراق الوظيفي بالصحة , و نقصان معدل التغيب عن العمل , و الأداء الوظيفي الجيد ؟ إن مثل هذا النوع من الأبحاث يجعلنا نتحول من السؤال : " كيف نمنع الاحتراق النفسي ؟ " إلى السؤال : " كيف نشجع الاستغراق الوظيفي ؟ "

و إن الاهتمام بدراسة الاستغراق الوظيفي كما عده بعض الباحثين هو تطبيق لعلم النفس الإيجابي في الاتجاه إلى الرؤية الإيجابية في الحياة بعد أن كان اهتمام علم النفس يدور حول الأحداث السيئة للإنسان و الأمراض العقلية و الإجهاد .

2.3.2 الاستغراق الوظيفي و الحد من الاحتراق النفسي :

إن الاستغراق الوظيفي يُعدُّ تجربة معاكسة للاحتراق النفسي , فمقاييس الاستغراق الوظيفي و الاحتراق النفسي مرتبطة بشكل سلبي , و بما أن كلاً من الاحتراق النفسي و الاستغراق الوظيفي متعدد الأبعاد فإن أبعادهما تكون متناقضة .

و لقد برز الاهتمام بمفهوم الاستغراق الوظيفي كنقيض تام للاحتراق النفسي في الدراسة التي قدمها Maslach & Leiter (1997) , فالنشاط و المشاركة و الكفاءة هي النفااض المباشرة لأبعاد الاحتراق , و هي : السخرية إذ يتخذ الأفراد موقفاً سلبياً تجاه الآخرين و تجاه العمل , و الإرهاق عندما يشعر الأفراد بعدم قدرتهم على تقديم المزيد و أنهم قد تجاوزوا جميع إمكاناتهم الجسدية و العاطفية على حد سواء , و عدم الكفاءة التي يشعر من خلالها الأفراد بأنهم غير كفؤين و يفقدون للثقة بأنفسهم و قدراتهم على إحداث التغيير , فالاستغراق يتلاشى تحت وطأة الاحتراق ؛ حيث يتحول النشاط إلى إرهاق , و المشاركة إلى سخرية , و الكفاءة إلى عدم الكفاءة . (جلاب و آخرون , 2016)

و بحسب Demerouti et al . (2001) أظهرت الأبحاث أن الأنواع المختلفة من متغيرات الاستغراق الوظيفي مرتبطة بأبعاد مختلفة من الاحتراق النفسي , على سبيل المثال : يرتبط الإجهاد الانفعالي بشكل خاص بمتطلبات الوظيفة مثل : عبء العمل و ضغط الوقت , في حين أن الانسحاب من العمل يرتبط ارتباطاً

وثيقاً بـمـوارد العمل السيئة مثل : نقص التغذية الراجعة , ضعف التحكم بالوظائف , نقص الدعم الاجتماعي و الافتقار إلى المشاركة في صنع القرار . (Arnold et al . , 2006)

و لذلك فإن هذا البحث جاء منسجماً مع مفاهيم علم النفس الإيجابي , حيث أنه دوماً إذا ما نشد الفرد التغيير للأفضل من الأكفأ أن يلتفت لتعزيز الجانب الإيجابي ليزوب و يتلاشى نقيضه السلبي تدريجياً , و هذا ما يجعل البحث في تعزيز الاستغراق الوظيفي بحثاً ضمنياً عن الحد من الاحتراق النفسي .

الفصل الثالث

الإطار العملي للبحث

الفصل الثالث : الإطار العملي للبحث

3.1 المبحث الأول : أداة البحث

تعد الدراسة الميدانية أحد أهم العناصر الأساسية في البحث , كونها التنفيذ العملي للإطار النظري و لما تقدمه من نتائج تساعد في اختبار فرضيات البحث لتطوير عجلة التقدم العلمي , و تتكون الدراسة الميدانية من التعريف بمجتمع و عينة البحث , و توضيح أساليب جمع البيانات , و التطرق للأداة المستخدمة في جمعها , إضافةً لذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة للوصول إلى النتائج .

3.1.1 مجتمع و عينة البحث :

يتألف مجتمع البحث من المعلمين لدى مديرية التربية في ريف مدينة حلب و البالغ عددهم وفق الدليل الإحصائي لدائرة التخطيط و التعاون الدولي بمديرية التربية بحلب 4953 معلم , حيث تم تصميم استبيان الكتروني على و توزيعه على عينة ممثلة للمجتمع بلغت (357) معلم بمختلف مؤهلاتهم العلمية و عدد سنوات خبرتهم و المراحل التي يعلمون بها .

3.1.2 وصف أداة البحث :

تم استخدام الاستبانة الالكترونية حيث و قد اعتمدت الباحثة في بناءها على دراسة (الشريف, 2019) لاستبيان الاستغراق الوظيفي, و على دراسة (محمد , 2014) في بناء استبانة الاحتراق النفسي .

تم توزيعها على مجموعة من معلمي المدارس الحكومية بريف مدينة حلب , تكونت من 30 عبارة تم تقسيمها لثلاثة أقسام بحسب متغيرات البحث , و هي :

- **القسم الأول :** يشمل العبارات التي تخص المتغيرات الديموغرافية , و هي : المؤهل العلمي , عدد سنوات الخبرة , المرحلة التي يُعَلَّم بها المعلم .
 - **القسم الثاني :** يشمل العبارات التي تخص المتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي) , و شملت ثلاثة أبعاد أساسية (الاستغراق الشعوري (العاطفي) , الاستغراق المعرفي (الإدراكي) , الاستغراق السلوكي) توزعت على 18 عبارة بالتساوي .
 - **القسم الثالث :** يشمل العبارات التي تخص المتغير التابع (الاحتراق النفسي) , و توزعت على 12 عبارة.
- و قد جرى الإجابة عن الاستبانات بشكل الكتروني باستخدام Google Drive , و تم سحب البيانات ضمن ملف Excel , و من ثم إدخالها ضمن البرنامج الإحصائي SPSS V.25 و تحليلها .

أما بالنسبة للإجابات عن كل فقرة فقد تم الاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي لكافة أبعاد الدراسة , و الذي يقوم على إعطاء درجة تكرار القيام للعبارة المتعلقة بالمتغيرات المدروسة ما بين ديمومة التكرار أو عدم تكراره أبداً , و تضمن خمس درجات :

• للعبارة الإيجابية :

الاستجابة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الدرجة	5	4	3	2	1

• للعبارة السلبية (العبارات رقم 24 , 25 , 28) من المقياس :

الاستجابة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الدرجة	1	2	3	4	5

حيث تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5 - 1 = 4$) , و من ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($4 \div 5 = 0.8$) , و بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس و هي واحد صحيح و ذلك لتحديد الأعلى لهذه الفئة , و هكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح بالشكل:

الجدول رقم (3-1) طول الفئات في مقياس ليكرت

طول الفئة	الوزن النسبي المقابل لها	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.79	من 20 إلى 36	ضعيفة جداً
من 1.8 إلى 2.59	من 36.1 إلى 52	ضعيفة
من 2.6 إلى 3.39	من 52.1 إلى 68	متوسطة
من 3.4 إلى 4.19	من 68.1 إلى 84	قوية
من 4.2 إلى 5	من 84.1 إلى 100	قوية جداً

المصدر : من إعداد الباحثة

بالإضافة إلى المتغيرات الأساسية في الدراسة فسيتم دراسة بعض المتغيرات الديموغرافية لمعرفة مدى علاقتها بالمتغير التابع (الاحتراق النفسي) , و هي كما يلي :

• المؤهل العلمي :

ثانوية	معهد	إجازة جامعية	دبلوم	ماجستير	دكتوراه
1	2	3	4	5	6

• عدد سنوات الخبرة :

(5-1) سنوات	(6 – 10) سنوات	(11 – 15) سنوات	أكثر من 15 سنة
1	2	3	4

• المرحلة التي يُعَلِّم بها المعلم :

الابتدائية	الإعدادية	الثانوية
1	2	3

3.1.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

قامت الباحثة بتفريغ البيانات و تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.25 , حيث استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية :

- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) : لجميع متغيرات البحث عدا المتغيرات الديموغرافية و ذلك بهدف معرفة مدى ثبات محاور الاستبانة.
- التكرارات و النسب المئوية (Frequencies and Percentages) : بهدف معرفة توزيع مفردات العينة وفقاً للعوامل الديموغرافية (المؤهل العلمي, عدد سنوات الخبرة, المرحلة التي يُعَلِّم بها المعلم).
- الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الأوزان النسبية) : لعبارات و أبعاد و محاور البحث.
- تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) : بهدف معرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع , و معرفة النسبة المئوية التي يفسرها المتغير المستقل من تغير المتغير التابع.

- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) : وذلك من أجل دراسة الدلالات الإحصائية لتأثير الفروقات في العوامل الديموغرافية (المؤهل العلمي, عدد سنوات الخبرة, المرحلة التي يُعلّم بها المعلم).

3.1.4 قياس درجة ثبات أداة البحث :

قامت الباحثة بفحص الثبات الداخلي لأداة القياس (الاستبانة) باستخدام اختبار الثبات (كرونباخ ألفا) , و كانت النتائج كما يلي :

الجدول رقم (2-3) اختبار ثبات المقياس

المقياس	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الاستغراق الشعوري (العاطفي)	0.74
الاستغراق المعرفي (الإدراكي)	0.697
الاستغراق السلوكي	0.657
الاحتراق النفسي	0.786
الإجمالي	0.649

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يُلاحظ من الجدول رقم (2-3) أن قيم ألفا كرونباخ لأبعاد المتغير المستقل تتراوح بين (0.657) و (0.74) , فيما قيمة معامل ثبات المتغير التابع (0.786) , و قيم معامل كرونباخ لمتغيرات الدراسة كلها أكبر من (0.6) و هو الحد الأدنى المقبول , و بما أن قيمة ألفا كرونباخ الكلي للاستبانة و البالغة (0.649) أكبر من (0.6) و بالتالي يمكن القول أن اعتمادية المقياس محققة , و منه يمكن اعتماد نتائج الدراسة و تعميمها.

3.1.5 اختبار الاتساق الداخلي (صدق البناء) لأداة البحث :

و يُقصد بالاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة : مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه, اي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه و لا تقيس شيء آخر .

و لقياس الاتساق الداخلي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل بعد من محاور المقياس و محورها الكلي وفق التالي :

• الاستغراق الشعوري (العاطفي) البعد الأول من أبعاد المتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي) :

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين البعد الأول (الاستغراق الشعوري) و العبارات التي تقيسه :

الجدول رقم (3-3) معاملات الارتباط بين البعد الأول (الاستغراق الشعوري) من المتغير المستقل و العبارات التي تقيسه

فقرات البعد	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
أشعر بانتماء لمهنة التدريس	0.732**	0.000
تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة	0.680**	0.000
أشعر بالحيوية أثناء تعليم الطلاب	0.707**	0.000
أحظى بالتقدير من قبل مديري في المدرسة	0.623**	0.000
أتمنى أن أستمّر في عملي ما دام ذلك متاحاً لي	0.791**	0.000
يهمني أن أرى إنجازاً متميزاً من طلابي	0.386**	0.000

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول (3-3) نجد أن بعد (الاستغراق الشعوري) كان مرتبطاً بجميع العبارات التي تقيسه بمعاملات ارتباط موجبة و جيدة, حيث تراوحت القيم بين (0.386 و 0.791) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.000) , مما يؤكد وجود اتساق داخلي مقبول إحصائياً داخل البعد الأول من أبعاد المتغير المستقل و بالتالي صلاحيتها للتطبيق

- الاستغراق المعرفي (الإدراكي) البعد الثاني من أبعاد المتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي) :
يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين البعد الثاني (الاستغراق المعرفي) و العبارات التي تقيسه :
الجدول رقم (4-3) معاملات الارتباط بين البعد الثاني (الاستغراق المعرفي) من المتغير المستقل و العبارات التي تقيسه

فقرات البعد	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
أستطيع التوفيق بين متطلبات عملي التدريسي و متطلبات حياتي الخاصة	0.522**	0.000
أحرص على وضع خطط للطلبة المتأخرين دراسياً في صفي	0.677**	0.000
مستعد لإعطاء حصص إضافية دون مقابل	0.684**	0.000
أستمر في تطوير مهاراتي التدريسية	0.653**	0.000
أشعر بأن الوقت يمر سريعاً أثناء الحصة	0.596**	0.000
أخطط جيداً لتنفيذ الحصص التي أقوم بتدريسها	0.650**	0.000

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

من الجدول (4-3) نجد أن بعد (الاستغراق المعرفي) كان مرتبطاً بجميع العبارات التي تقيسه بمعاملات ارتباط موجبة و جيدة, حيث تراوحت القيم بين (0.522 و 0.684) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.000) , مما يؤكد وجود اتساق داخلي مقبول إحصائياً داخل البعد الثاني من أبعاد المتغير المستقل و بالتالي صلاحيتها للتطبيق .

- الاستغراق السلوكي البعد الثالث من أبعاد المتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي) :
يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين البعد الثالث (الاستغراق السلوكي) و العبارات التي تقيسه :
الجدول رقم (5-3) معاملات الارتباط بين البعد الثالث (الاستغراق السلوكي) من المتغير المستقل و العبارات التي تقيسه

فقرات البعد	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
غيابي عن عملي يكون لأسباب ضرورية	0.485**	0.000
عندما أستيقظ صباحاً أشعر بالرغبة في الذهاب للعمل	0.635**	0.000
أسعى لتطبيق أساليب التعليم الحديثة خلال حصتي	0.672**	0.000
أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف	0.526**	0.000
عند انتهاء الدوام أتذكر تفاصيل ما قمت به أثناء الحصص	0.714**	0.000
من الممكن أن أكمل ما تبقى من مهام الوظيفية في المنزل	0.630**	0.000

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

من الجدول (5-3) نجد أن بعد (الاستغراق السلوكي) كان مرتبطاً بجميع العبارات التي تقيسه بمعاملات ارتباط موجبة و جيدة, حيث تراوحت القيم بين (0.485 و 0.714) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.000) , مما يؤكد وجود اتساق داخلي مقبول إحصائياً داخل البعد الثالث من أبعاد المتغير المستقل و بالتالي صلاحيتها للتطبيق.

• الاحتراق النفسي (المتغير التابع) :

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط المتغير التابع (الاحتراق النفسي) و العبارات التي تقيسه :
الجدول رقم (6-3) معاملات الارتباط بين المتغير التابع (الاحتراق النفسي) و العبارات التي تقيسه

فقرات البعد	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
أشعر باستنزاف انفعالي بسبب عملي في مهنة التدريس	0.653**	0.01
أعرض لضغوط حادة بسبب العمل المباشر مع الآخرين	0.607**	0.01
أدرك مستوى الإجهاد الذي أعانيه بسبب عملي في مهنة التدريس	0.472**	0.01
أشعر أن لعملي في التدريس دوراً بارزاً في قسوة عواطفني	0.573**	0.01
أشعر أنني أتعامل مع التلاميذ على أنهم أشياء لا تلاميذ	0.539**	0.01
أمتلك قدرة على خلق مناخ نفسي مريح للطلاب خلال الحصة	0.276**	0.01
أواجه بهدوء مشاكل الانفعالية أثناء العمل	0.296**	0.01
غير مهم بالنسبة لي ما يعانيه الطلاب من مشاكل	0.507**	0.01
يلازمني شعور بالإحباط من عملي مدرسا	0.767**	0.01
سعادتي تتجلى في عملي عن قرب مع التلاميذ	0.421**	0.01
هناك إحساس يراودني بأنني على شفا الهاوية بسبب عملي في مهنة التدريس	0.721**	0.01
أنتظر بفارغ الصبر انتهاء الدوام	0.597**	0.01

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 .

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول (6-3) نجد أن المتغير التابع (الاحتراق النفسي) كان مرتبطاً بجميع العبارات التي تقيسه بمعاملات ارتباط موجبة و جيدة, حيث تراوحت القيم بين (0.276 و 0.767) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) , و القيم الأقل في الجدول تعود للعبارات السلبية مع موضوع المتغير , و نتائج الجدول السابق يؤكد وجود اتساق داخلي مقبول إحصائياً داخل المتغير التابع و بالتالي صلاحية الاستبانة للتطبيق .

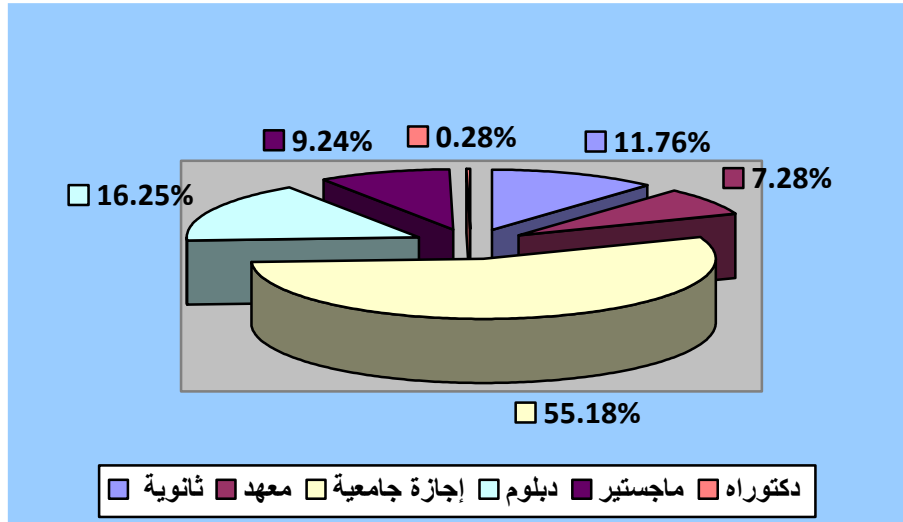
3.1.6 توصيف متغيرات البحث :

نبين فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (357) مفردة حسب خصائصهم الديموغرافية و المتمثلة في (المؤهل العلمي , عدد سنوات الخبرة , المرحلة التي يُعَلَّم بها المعلم) :

• المؤهل العلمي :

يبين الشكل التالي توزع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي :

الشكل (3-1) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



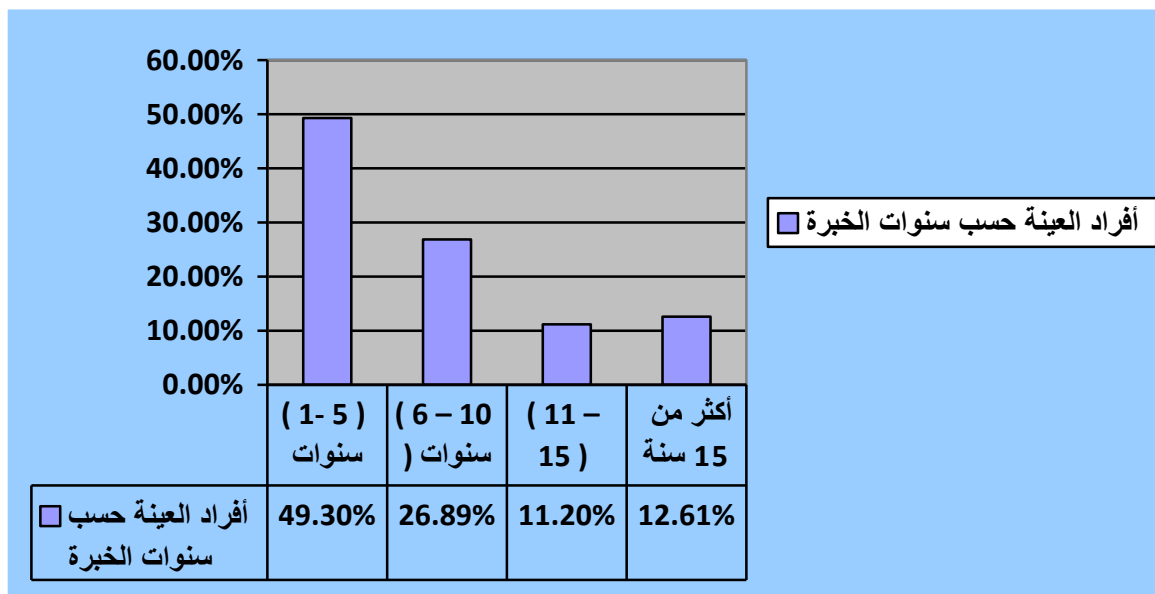
المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يبين الشكل (3-1) أن معظم أفراد العينة حاصلون على مؤهل الإجازة الجامعية أي نسبة (55.18%) منهم , والنسبة الأقل من أفراد العينة حاصلون على درجة الدكتوراه بنسبة (0.28 %) , ثم على الترتيب الدبلوم بنسبة (16.25%) , يليه حاملون شهادة الثانوية بنسبة (11.76%) , ثم الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (9.24%) , ثم حاملو شهادة معهد بنسبة (7.28%) .

• عدد سنوات الخبرة :

يبين الشكل التالي (3-2) توزع افراد العينة بحسب عدد سنوات خبرتهم في التعليم , حيث أن النسبة الأكبر للعاملين في التعليم تتراوح سنوات عملهم ما بين (5-1) سنوات بنسبة (49.30%) , يليهم المعلمون الذين تتراوح سنوات عملهم بين (6-10) سنوات بنسبة (26.89 %) , ثم الذين أتموا أكثر من 15 سنة خبرة في مجال التعليم , ثم الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (11-15) بنسبة (11.20%) من مجموع المستجوبين.

الشكل (2-3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

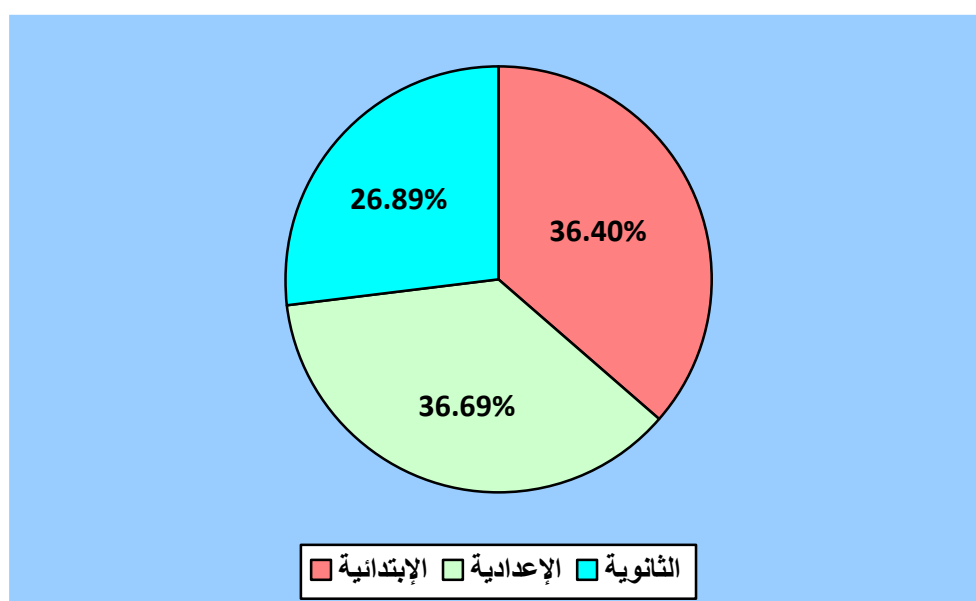


المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

• المرحلة التي يُعَلِّم بها المعلم :

يبين الشكل التالي (3-3) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم معلمو المرحلة الإعدادية بنسبة (36.69%) من مجموع المستجوبين , يليهم معلمو المرحلة الابتدائية بنسبة (36.41%) و هي تختلف بفارق بسيط عن النسبة السابقة؛ أي أنه تقريباً هناك توازن بين توزع المعلمين في المرحلة الإعدادية و الثانوية , و أخيراً معلمو المرحلة الثانوية بنسبة (26.89 %) من أفراد العينة , و هي ايضاً نسبة قريبة من سابقتها .

الشكل (3-3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المرحلة التي يُعَلِّم بها المعلم



المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

3.1.7 الإحصاءات الوصفية (المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوزن النسبي) لعبارات و أبعاد و محاور البحث :

3.1.7.1 عبارات أبعاد محور الاستغراق الوظيفي :

3.1.7.1.1 تحليل بعد الاستغراق الشعوري (العاطفي):

الجدول رقم (7- 3) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على بعد الاستغراق الشعوري

ترتيب أهمية العبرة	درجة الموافقة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات البعد الأول
2	قوية جداً	86.72	0.879	4.336	أشعر بانتماء لمهنة التدريس
6	متوسطة	65.88	1.036	3.294	تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة
3	قوية جداً	86.05	0.816	4.305	أشعر بالحيوية أثناء تعليم الطلاب
4	قوية	80.95	1.073	4.047	أحظى بالتقدير من قبل مديري في المدرسة
5	قوية	80.50	1.169	4.025	أتمنى أن أستمّر في عملي ما دام ذلك متاحاً لي
1	قوية جداً	97.36	0.470	4.868	يهمني أن أرى إنجازاً متميزاً من طلابي
معدل عام	قوية	82.91	0.616	4.145	الاستغراق الشعوري

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (7- 3) بأن المتوسط الحسابي العام لبعد الاستغراق الشعوري (العاطفي) للمعلمين بريف مدينة حلب بلغ (4.145) , وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن بعد الاستغراق الشعوري للعينة محل الدراسة بمدارس ريف مدينة حلب متوفر بدرجة قوية, و بلغت قيمة الانحراف الكلي عن المتوسط (0.616) مما يدل على تقارب الإجابات و أنها تتقارب حول المتوسط الحسابي, و بلغت الأهمية النسبية (82.91), و هذا يعني أن بعد الاستغراق الشعوري يعد واضحاً لأفراد العينة بنسبة اتفاق (82.91), و بالتالي يتضح بأن عينة الدراسة متفقين بأن معلمي مدارس ريف حلب يمتلكون استغراقاً شعورياً مرتفعاً.

3.1.7.1.2 تحليل بعد الاستغراق المعرفي (الادراكي):

الجدول رقم (8- 3) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على بعد الاستغراق المعرفي

عبارات البعد الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	ترتيب أهمية العبارة
أستطيع التوفيق بين متطلبات عملي التدريسي و متطلبات حياتي الخاصة	3.904	0.963	78.09	قوية	5
أحرص على وضع خطط للطلبة المتأخرين دراسياً في صفي	3.927	0.986	78.54	قوية	4
مستعد لإعطاء حصص إضافية دون مقابل	3.448	1.218	68.96	قوية	6
أستمر في تطوير مهاراتي التدريسية	4.417	0.815	88.34	قوية جداً	1
أشعر بأن الوقت يمر سريعاً أثناء الحصة	4.196	0.884	83.92	قوية	3
أخطط جيداً لتنفيذ الحصص التي أقوم بتدريسها	4.274	0.802	85.49	قوية جداً	2
الاستغراق المعرفي	4.028	0.602	80.56	قوية	معدل عام

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (8- 3) بأن المتوسط الحسابي العام لبعد الاستغراق المعرفي (الادراكي) للمعلمين بريف مدينة حلب بلغ (4.028) , وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن بعد الاستغراق المعرفي للعيينة محل الدراسة بمدارس ريف مدينة حلب متوفر بدرجة قوية, و بلغت قيمة الانحراف الكلي عن المتوسط (0.602) مما يدل على تقارب الإجابات و أنها تتقارب حول المتوسط الحسابي, و بلغت الأهمية النسبية (80.56), و هذا يعني أن بعد الاستغراق المعرفي يعد واضحاً لأفراد العينة بنسبة اتفاق (80.56), و بالتالي يتضح بأن عينة الدراسة متفقين بأن معلمي مدارس ريف حلب يمتلكون استغراقاً معرفياً مرتفعاً.

3.1.7.1.3 تحليل بعد الاستغراق السلوكي :

الجدول رقم (9- 3) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على بعد الاستغراق السلوكي

عبارات البعد الثالث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	ترتيب أهمية العبارة
غيابي عن عملي يكون لأسباب ضرورية	4.644	0.710	92.88	قوية جداً	2
عندما أستيقظ صباحاً أشعر بالرغبة في الذهاب للعمل	3.876	1.033	77.53	قوية	6
أسعى لتطبيق أساليب التعليم الحديثة خلال حصتي	4.114	0.918	82.29	قوية	3
أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف	4.764	0.525	95.29	قوية جداً	4
عند انتهاء الدوام أتذكر تفاصيل ما قمت به أثناء الحصص	4.044	0.979	80.89	قوية	5
من الممكن أن أكمل ما تبقى من مهامتي الوظيفية في المنزل	4.056	0.978	81.12	قوية	1
الاستغراق السلوكي	4.250	0.857	85.00	قوية جداً	معدل عام

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (9- 3) بأن المتوسط الحسابي العام لبعد الاستغراق السلوكي للمعلمين بريف مدينة حلب بلغ (4.250) , وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن بعد الاستغراق السلوكي للعينة محل الدراسة بمدارس ريف مدينة حلب متوفر بدرجة قوية جداً , و بلغت قيمة الانحراف الكلي عن المتوسط (0.857) مما يدل على تقارب الإجابات و أنها تتقارب حول المتوسط الحسابي, و بلغت الأهمية النسبية (85), و هذا يعني أن بعد الاستغراق السلوكي يعد واضحاً لأفراد العينة بنسبة اتفاق (85), و بالتالي يتضح بأن عينة الدراسة متفقين بأن معلمي مدارس ريف حلب يمتلكون استغراقاً سلوكياً مرتفعاً جداً.

الجدول رقم (10-3) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على أبعاد الاستغراق الوظيفي

المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	ترتيب أهمية العبارة
الاستغراق الشعوري	4.145	0.616	82.91	قوية	2
الاستغراق المعرفي	4.028	0.602	80.56	قوية	3
الاستغراق السلوكي	4.250	0.857	85.00	قوية جداً	1
محور الاستغراق الوظيفي	4.141	0.691	82.82	قوية	معدل عام

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (9-3) بأن المتوسط الحسابي العام لمحور الاستغراق الوظيفي ككل للمعلمين بريف مدينة حلب بلغ (4.141), وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن محور الاستغراق الوظيفي للعينة محل الدراسة بمدارس ريف مدينة حلب متوفر بدرجة قوية, و بلغت قيمة الانحراف الكلي عن المتوسط (0.691) مما يدل على تقارب الإجابات و أنها تتقارب حول المتوسط الحسابي, و بلغت الأهمية النسبية (82.82), و هذا يعني أن [محور الاستغراق الوظيفي يعد واضحاً لأفراد العينة بنسبة اتفاق (82.82), و بالتالي نستنتج بأن عينة الدراسة متفقين بأن معلمي مدارس ريف حلب يمتلكون استغراقاً وظيفياً مرتفعاً بكل من أبعاده الشعوري و المعرفي و السلوكي .

3.1.7.2 عبارات أبعاد محور الاحتراق النفسي :

الجدول رقم (11-3) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية للإجابات على أبعاد محور الاحتراق النفسي

عبارات البعد الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	ترتيب أهمية العبارة
أشعر باستنزاف انفعالي بسبب عملي في مهنة التدريس	3.593	1.046	71.87	قوية	5
أعرض لضغوط حادة بسبب العمل المباشر مع الآخرين	3.229	1.105	64.59	متوسطة	6
أدرك مستوى الإجهاد الذي أعانيه بسبب عملي في مهنة التدريس	4.224	0.962	84.48	قوية جداً	2

8	متوسطة	59.77	1.229	2.988	أشعر أن لعملي في التدريس دوراً بارزاً في قسوة عواطفني
12	ضعيفة	39.16	0.893	1.958	أشعر أنني أتعامل مع التلاميذ على أنهم أشياء لا تلاميذ
1	قوية جداً	34.39	0.810	1.719	أمتلك قدرة على خلق مناخ نفسي مريح للطلاب خلال الحصة
3	قوية	39.88	0.911	1.994	أواجه بهدوء مشاكل الانفعالية أثناء العمل
11	ضعيفة	42.24	0.932	2.112	غير مهم بالنسبة لي ما يعانيه الطلاب من مشاكل
9	متوسطة	52.66	1.183	2.633	يلازمني شعور بالإحباط من عملي مدرسا
4	قوية	36.07	0.989	1.803	سعادتي تتجلى في عملي عن قرب مع التلاميذ
10	ضعيفة	50.14	1.22157	2.507	هناك إحساس يراودني بأنني على شفا الهاوية بسبب عملي في مهنة التدريس
7	متوسطة	62.46	1.20226	3.123	أنتظر بفارغ الصبر انتهاء الدوام
معدل عام	متوسطة	53.146	1.040	2.657	محور الاحتراق النفسي

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (11- 3) بأن المتوسط الحسابي العام لمحور الاحتراق النفسي للمعلمين بريف مدينة حلب بلغ (2.657) , وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن محور الاحتراق النفسي للعينة محل الدراسة بمدارس ريف مدينة حلب موجود بقيمة متوسطة , و بلغت قيمة الانحراف الكلي عن المتوسط (1.040) مما يدل على تقارب مقبول لإجابات العينة حول المتوسط الحسابي, و بلغت الأهمية النسبية (53.146), و هذا يعني أن [محور الاستغراق الوظيفي يعد واضحاً لأفراد العينة بنسبة اتفاق (53.146), و بالتالي نستنتج بأن عينة الدراسة متفقين بأن معلمي مدارس ريف حلب مستوى الاحتراق النفسي لديهم متوسط و هذا مؤشر على أنه من المهم العمل على تخفيضه للحد الأدنى لكي يتمتع المعلمون بتوازن انفعالي و يتمكنوا أكثر من الاستغراق في مهنتهم .

3.2 المبحث الثاني : اختبار فرضيات البحث

3.2.1 الفرضية الرئيسية الأولى

فرضية العدم H1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية و كل من الفرضيات الفرعية, حيث يستخدم هذا النموذج لقياس أثر متغير كمي على متغير تابع كمي آخر, و الذي سنطبقه للتنبؤ بقيمة المتغير التابع (الاحتراق النفسي) بدلالة المتغيرات المستقلة (أبعاد الاستغراق الوظيفي) بعد إيجاد معادلة الانحدار الخطية, و هي من الشكل :

$Y = B_0 + B_1X$ حيث يمثل Y الاحتراق النفسي , و يمثل X أبعاد الاستغراق الوظيفي .

و لكن قبل القيام بتطبيق الانحدار الخطي البسيط يجب التأكد من تحقق الشرطين التاليين :

- المتغيران الكميان توزيعهما طبيعي و و بما أن حجم العينة كبير 357 فيمكن تجاوز هذا الشرط .
- وجود علاقة ارتباط خطية بين المتغيرين المستقل و التابع : و التي تم اختبارها فيما يلي :

لاختبار هذه العلاقة الخطية تم تطبيق معامل الارتباط الخطي (Person Correlation) الذي يستخدم لقياس درجة و اتجاه العلاقة بين متغيرين كميين , و تتراوح قيمته بين { +1 , -1 } , و يُعتبر الارتباط موجباً كلما اقترب معامل الارتباط من +1 , و بالتالي يدل على وجود علاقة قوية إيجابية بين المتغيرين , حيث أنّ إشارة المعامل تدل على اتجاه العلاقة , و يُعتبر الارتباط سالباً كلما اقترب معامل الارتباط من -1 , و بالتالي يدل على علاقة سلبية عكسية بين المتغيرين , أما قيمة $r = 0$ فتدل على عدم وجود علاقة .

الجدول رقم (12-3) الارتباط الخطي الثنائي للاستغراق الوظيفي مع أبعاده و الاحتراق النفسي

الأبعاد	الاحتراق النفسي		حجم العينة	درجة الارتباط
	معامل بيرسون	مستوى الدلالة		
الاستغراق الشعوري	-0.449**	0.000	357	سلبي متوسط القوة
الاستغراق المعرفي	-0.325**	0.000	357	سلبي متوسط القوة
الاستغراق السلوكي	-0.305**	0.000	357	سلبي متوسط القوة
الاستغراق الوظيفي	-0.421**	0.000	357	سلبي متوسط القوة

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

بملاحظة الجدول (12-3) نجد أنه عند مستوى دلالة (0.000) نلاحظ وجود ارتباط سلبي الاتجاه متوسط القوة بين الاستغراق و الاحتراق النفسي بمعامل ارتباط (0.421) , و هذا يشير لوجود علاقة ارتباط سلبي الاتجاه بين متغيري البحث.

كما يبين الجدول أيضاً أن الارتباط بين ابعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة و بين الاحتراق النفسي هو سلبي متوسط القوة عند مستوى الدلالة (0.000) , حيث جاء في المرتبة الأولى الارتباط بين الاستغراق الشعوري (العاطفي) و الاحتراق النفسي (0.449) , يليها الارتباط بين الاستغراق المعرفي (الإدراكي) و الاحتراق النفسي (0.325) , ثم جاء الارتباط بين الاستغراق السلوكي و الاحتراق النفسي (0.305) .

الجدول رقم (13-3) معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.421 ^a	.178	.175	6.25190	.178	76.648	1	355	.000

a. Predictors: (Constant), الوظيفي الاستغراق

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS²

² R معامل الارتباط : يخبر بمدى قوة العلاقة بين متغيرين .

الجدول رقم (3-14) المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2995.899	1	2995.899	76.648	.000 ^b
	Residual	13875.619	355	39.086		
	Total	16871.518	356			
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						
b. Predictors: (Constant), الوظيفي الاستغراق						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول رقم (3-15) نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.813	2.753		20.276	.000
	الوظيفي الاستغراق	-.321	.037	-.421	-8.755	.000
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول رقم (3-14) جدول ANOVA و الذي يُدعى جدول تحليل التباين و ذلك لمعرفة جودة نموذج الانحدار لاستخدامه لأغراض التنبؤ في تغيرات المتغير التابع حيث يظهر أن قيمة ($0.05 < 0.000$: sig) ($F = 76.648 > 1$) مما يعني أن الانحدار معنوي و يوجد أثر للمتغير المستقل على المتغير التابع , و بالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار لشرح تغيرات المتغير التابع (الاحتراق النفسي) .

نلاحظ من الجدول رقم (3-13) أن قيمة معامل الارتباط R (0.421) مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين المتغير المستقل الاستغراق الوظيفي و المتغير التابع الاحتراق النفسي . بينما بلغت قيمة

³ يُقصد بمستوى المعنوية sig : درجة الاحتمال الذي ترفض به الفرضية العدم , اي هو احتمال الوقوع في الخطأ , وله مستويات 1%, 5%, 10%, 0% ؛ و عندما تكون أكبر من 5% فهي غير دالة و لا توجد فروق , أما إذا كانت تساوي أو أصغر من 5% فهي دالة و توجد فروق .
نسبة F : هي النسبة بين قيمتين متوسطتين للمربع و تعني التباين في المجموعة , و إذا كانت فرضية العدم صحيحة تقترب قيمتها من الواحد .

معامل التحديد (0.178) و هذا يعني أن نموذج الانحدار البسيط يفسر % 17.8 من التغير الحاصل في المتغير التابع , أي أن متغير الاستغراق الوظيفي يشرح % 17.8 من التغيرات في قيم الاحتراق النفسي⁴.

و في الجدول رقم (15- 3) نجد أن اتجاه الارتباط سالب كما نلاحظ أن المعنوية sig = 0.000 و هي اقل من 0.05 و منه يمكننا رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة .

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب " .

إن النتيجة السابقة تدل على وجود دور للاستغراق الوظيفي بأبعاده المتعددة في الحد من الاستنزاف الانفعالي أو الاستنفاد البدني أو تبدل المشاعر بسبب ما يتعرض له المعلم من ضغوط مهنية نتيجة لطبيعة عمله (الاحتراق النفسي) .

و بناءً على ما سبق تكون معادلة الانحدار على النحو التالي : $Y = 55.813 + (-0.321 * X)$

أي أن زيادة X " الاستغراق الوظيفي " بمقدار 1 سيؤاكبها انخفاض Y " الاحتراق النفسي " بمقدار 0.321 , و هي (نسبة التغير بمستوى الاستغراق الوظيفي التي سترافقها تغيرات في مستوى الاحتراق النفسي) .

3.2.2 الفرضية الفرعية الأولى :

فرضية العدم H1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الشعوري (العاطفي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الشعوري (العاطفي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

قامت الباحثة باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية و كانت النتائج ك لتالي:

الجدول رقم (16- 3) معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.449 ^a	.201	.199	6.16070	.201	89.523	1	355	.000

a. Predictors: (Constant), الأول_ البعد

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

⁴ R square : معامل التحديد يشير إلى نسبة التباين في المتغير التابع الذي يمكن التنبؤ به من خلال المتغيرات المستقلة .

الجدول رقم (17- 3) المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3397.770	1	3397.770	89.523	.000 ^b
	Residual	13473.748	355	37.954		
	Total	16871.518	356			
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						
b. Predictors: (Constant), الأول_البعد						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول رقم (18- 3) نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق الشعوري على مستوى الاحتراق النفسي

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.653	2.219		23.731	.000
	الأول_البعد	-.835	.088	-.449	-9.462	.000
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول (17- 3) جدول ANOVA و الذي يُدعى جدول تحليل التباين و ذلك لمعرفة جودة نموذج الانحدار لاستخدامه لأغراض التنبؤ في تغيرات المتغير التابع حيث يظهر أن قيمة ($0.000 < 0.05$: sig) ($F = 89.523 > 1$) مما يعني أن الانحدار معنوي و يوجد أثر للمتغير المستقل على المتغير التابع , و بالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار لشرح تغيرات المتغير التابع (الاحتراق النفسي) .

نلاحظ من الجدول رقم (16- 3) أن قيمة معامل الارتباط R (0.449) مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين المتغير المستقل الاستغراق الشعوري (العاطفي) و المتغير التابع الاحتراق النفسي .

بينما بلغت قيمة معامل التحديد (0.201) و هذا يعني أن نموذج الانحدار البسيط يفسر % 20.1 من التغير الحاصل في المتغير التابع , أي أن متغير الاستغراق الشعوري (العاطفي) يشرح % 20.1 من التغيرات في قيم الاحتراق النفسي .

و في الجدول رقم (18- 3) نجد أن اتجاه الارتباط سالب كما نلاحظ أن المعنوية $\text{sig} = 0.000$ و هي اقل من 0.05 و منه يمكننا رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة .

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الشعوري (العاطفي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب " .

إن النتيجة السابقة تبين أثر الاستغراق الشعوري و مدى حب المعلم لعمله و استمتاعه به في الحد من مستوى الاحتراق النفسي لديه , لدى معلمي المدارس الحكومية بريف مدينة حلب .

و بناءً على ما سبق تكون معادلة الانحدار على النحو التالي : $Y = 52.653 + (-0.835 * X)$

أي أن زيادة X " الاستغراق الشعوري " بمقدار 1 سيواكبها انخفاض Y " الاحتراق النفسي " بمقدار 0.835 , و هي (نسبة التغير بمستوى الاستغراق الشعوري التي سترافقها تغيرات في مستوى الاحتراق النفسي) .

3.2.3 الفرضية الفرعية الثانية :

فرضية العدم H1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

الجدول رقم (19- 3) معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.325 ^a	.105	.103	6.52035	.105	41.837	1	355	.000

a. Predictors: (Constant), الثاني_البعد

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول رقم (20- 3) المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1778.694	1	1778.694	41.837	.000 ^b
	Residual	15092.824	355	42.515		
	Total	16871.518	356			
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						
b. Predictors: (Constant), الثاني_البعد						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول رقم (21- 3) نتائج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.839	2.337		20.042	.000
	الثاني_البعد	-.619	.096	-.325	-6.468	.000
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول (20- 3) جدول ANOVA و الذي يُدعى جدول تحليل التباين و ذلك لمعرفة جودة نموذج الانحدار لاستخدامه لأغراض التنبؤ في تغيرات المتغير التابع حيث يظهر أن قيمة ($0.000 < 0.05$: sig) ($F = 41.837 > 1$) مما يعني أن الانحدار معنوي و يوجد أثر للمتغير المستقل على المتغير التابع , و بالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار لشرح تغيرات المتغير التابع (الاحتراق النفسي) .

نلاحظ من الجدول رقم (19- 3) أن قيمة معامل الارتباط $R (0.325)$ مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين المتغير المستقل الاستغراق المعرفي و المتغير التابع الاحتراق النفسي .

بينما بلغت قيمة معامل التحديد (0.105) و هذا يعني أن نموذج الانحدار البسيط يفسر % 10.5 من التغير الحاصل في المتغير التابع , أي أن متغير الاستغراق المعرفي يشرح % 10.5 من التغيرات في قيم الاحتراق النفسي .

و في الجدول رقم (21- 3) نجد أن اتجاه الارتباط سالب كما نلاحظ أن المعنوية $\text{sig} = 0.000$ و هي اقل من 0.05 و منه يمكننا رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة .

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق المعرفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب " .

إن النتيجة السابقة تبين وجود دور للاستغراق المعرفي في الحد من الاحتراق النفسي للمعلم كون الاستغراق المعرفي يساعد الأفراد على توظيف قدراتهم الذهنية في داخل مكان العمل، والنجاح في المهام الموكلة إليهم، و منه تكون معادلة الانحدار على النحو التالي :

$$Y = 46.839 + (-0.619 * X)$$

أي أن زيادة X " الاستغراق المعرفي " بمقدار 1 سيؤاكبها انخفاض Y " الاحتراق النفسي " بمقدار 0.619 , و هي (نسبة التغير بمستوى الاستغراق المعرفي التي سترافقها تغيرات في مستوى الاحتراق النفسي) .

3.2.4 الفرضية الفرعية الثالثة:

فرضية العدم H1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب .

الجدول رقم (22- 3) معامل الارتباط و معامل التحديد لدراسة أثر الاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.305 ^a	.093	.091	6.56437	.093	36.533	1	355	.000
a. Predictors: (Constant), الثالث_البعد									

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول رقم (23- 3) المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1574.251	1	1574.251	36.533	.000 ^b
	Residual	15297.267	355	43.091		
	Total	16871.518	356			
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						
b. Predictors: (Constant), الثالث_البعد						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول رقم (24- 3) المعنوية الإحصائية لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر الاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.693	2.802		17.378	.000
	الثالث_البعد	-.659	.109	-.305	-6.044	.000
a. Dependent Variable: النفسي الاحتراق						

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول (23- 3) جدول ANOVA و الذي يُدعى جدول تحليل التباين و ذلك لمعرفة جودة نموذج الانحدار لاستخدامه لأغراض التنبؤ في تغيرات المتغير التابع حيث يظهر أن قيمة ($0.000 < 0.05$: sig) ($F = 36.533 > 1$) مما يعني أن الانحدار معنوي و يوجد أثر للمتغير المستقل على المتغير التابع , و بالتالي يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار لشرح تغيرات المتغير التابع (الاحتراق النفسي) .

نلاحظ من الجدول رقم (22-3) أن قيمة معامل الارتباط $R (0.305)$ مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين المتغير المستقل الاستغراق السلوكي و المتغير التابع الاحتراق النفسي .

بينما بلغت قيمة معامل التحديد (0.093) و هذا يعني أن نموذج الانحدار البسيط يفسر % 9.3 من التغير الحاصل في المتغير التابع , أي أن متغير الاستغراق السلوكي يشرح % 9.3 من التغيرات في قيم الاحتراق النفسي .

و في الجدول رقم (24- 3) نجد أن اتجاه الارتباط سالب كما نلاحظ أن المعنوية $\text{sig} = 0.000$ و هي اقل من 0.05 و منه يمكننا رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة .

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب " .

إن النتيجة السابقة تبين وجود دور للاستغراق السلوكي في الحد من الاحتراق النفسي للمعلم كأن يشارك بحضور دورات تدريبية لتعزيز مهاراته المتعلقة بمهنته أو أنه يفكر في العمل بعد مغادرته و هذا من الممكن أن يحد من الاحتراق النفسي لديه , و بناءً على ما سبق تكون معادلة الانحدار على النحو التالي :

$$Y = 48.693 + (-0.695 * X)$$

أي أن زيادة X " الاستغراق السلوكي " بمقدار 1 سيواكبها انخفاض Y " الاحتراق النفسي " بمقدار 0.695 , و هي (نسبة التغير بمستوى الاستغراق السلوكي التي سترافقها تغيرات في مستوى الاحتراق النفسي) .

3.2.5 الفرضية الرئيسية الثانية :

H2: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية .

الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية .

3.2.6 الفرضية الفرعية الأولى :

H2.1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي .

الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي .

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way Anova لفحص متوسطات إجابات المبحوثين الممثلين بمعلمي المدارس الحكومية بريف مدينة حلب فيما يخص دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

- لإجراء تحليل التباين الأحادي تم التأكد أولاً من تحقق شرط تجانس تباين المجموعات التي تتم مقارنة المتوسطات بينها , و ذلك باستخدام تحليل تجانس التباين Levene , حيث وجد أن قيمة $\text{sig} = 0.279$ و هي أكبر من 0.05 و بالتالي شرط التجانس محقق و يمكن إجراء تحليل التباين الأحادي .

الجدول رقم (25- 3) نتائج اختبار ANOVA للفروق المعنوية لمتوسطات الاحتراق النفسي بين مجموعات المؤهل العلمي

ANOVA					
النفسي الاحتراق					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	857.261	5	171.452	3.758	.003
Within Groups	16014.257	351	45.625		
Total	16871.518	356			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نجد من الجدول رقم (25- 3) أن قيمة المعنوية sig=0.003 و هي أصغر من 0.05 و بالتالي يمكننا رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه :

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي".

و للمقارنة بين متوسطات الفروقات يمكننا ملاحظة الجدول التالي :

الجدول رقم (26 - 3) متوسطات الفروق بين أفراد العينة تبعاً للمؤهل العلمي

Descriptives								
النفسي الاحتراق								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ثانوية	42	29.7857	8.10762	1.25103	27.2592	32.3122	16.00	56.00
معهد	26	29.4615	6.30067	1.23566	26.9166	32.0064	18.00	45.00
جامعية إجازة	197	31.7513	6.12823	.43662	30.8902	32.6123	14.00	48.00
دبلوم	58	32.8276	7.46956	.98080	30.8636	34.7916	15.00	53.00
ماجستير	33	35.6364	7.47002	1.30036	32.9876	38.2851	21.00	48.00
دكتوراه	1	32.0000	.	.	.	.	32.00	32.00
Total	357	31.8880	6.88418	.36435	31.1714	32.6045	14.00	56.00

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

حيث نجد من الجدول (26 - 3) أن فروق المتوسطات لصالح حملة شهادة الماجستير , و يفسر ذلك بكونهم قد تخصصوا بشكل أعمق في تخصصهم الجامعي مما قد يشكل لهم دافعاً لتعليمها للطلاب بصورة أكبر و بذل مجهوداً أكثر , و هذا ما يجعلهم عرضة للاحتراق النفسي أكثر من غيرهم , فأصحاب الطموح العالي و الدافع

القوي للإنجاز هم أكثر عرضة للمعاناة من الاحتراق النفسي من غيرهم, و نلاحظ ذلك بأن أعلى مستوى من الاحتراق النفسي عند حملة الشهادات العليا (ماجستير , دكتوراه , دبلوم) و التي تتراوح بين (32.00 و 63 . 35) ثم الإجازة الجامعية ثم الثانوية و المعهد على الترتيب بمتوسطات تتراوح بين القيمة (31 و 29).

3.2.7 الفرضية الفرعية الثانية :

H2.2: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة .

الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة .

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way Anova لفحص متوسطات إجابات المبحوثين الممثلين بمعلمي المدارس الحكومية بريف مدينة حلب فيما يخص دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

لإجراء تحليل التباين الأحادي تم التأكد أولاً من تحقق شرط تجانس تباين المجموعات التي تتم مقارنة المتوسطات بينها , و ذلك باستخدام تحليل تجانس التباين Levene , حيث وجد أن قيمة $\text{sig} = 0.365$ و هي أكبر من 0.05 و بالتالي شرط التجانس محقق و يمكن إجراء تحليل التباين الأحادي .

الجدول رقم (27- 3) نتائج اختبار ANOVA للفروق المعنوية لمتوسطات الاحتراق النفسي بين مجموعات عدد سنوات الخبرة

ANOVA					
النفسي الاحتراق					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	151.940	3	50.647	1.069	.362
Within Groups	16719.578	353	47.364		
Total	16871.518	356			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نجد من الجدول رقم (27- 3) أن قيمة المعنوية $\text{sig}=0.362$ و هي أكبر من 0.05 و بالتالي يمكننا قبول فرضية العدم و التي تنص على أنه :

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة " .

و تعزو ذلك الباحثة إلى أن عدد سنوات الخبرة للمعلم لا تشكل فرقاً جوهرياً فيما يتعلق بالاحترق النفسي , لأنه يتبع المكون النفسي و العوامل المؤثرة به ونمط شخصية المعلم أكثر من تبعيته للعامل الزمني الذي لا يشكل فرقاً أساسياً في هذا السياق .

و يبين الجدول التالي عدم وجود فروق جوهريّة تعزى لعدد سنوات الخبرة :

الجدول رقم (28 - 3) متوسطات الفروق بين أفراد العينة تبعاً لعدد سنوات الخبرة

Descriptives								
النفسي الاحتراق								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
سنوات (1 - 5)	176	32.2500	6.60433	.49782	31.2675	33.2325	15.00	56.00
سنوات (6 - 10)	96	32.1667	6.88961	.70317	30.7707	33.5626	14.00	48.00
سنوات (11 - 15)	40	31.4000	7.01939	1.10986	29.1551	33.6449	18.00	48.00
سنة 15 من أكثر	45	30.3111	7.76888	1.15812	27.9771	32.6451	16.00	48.00
Total	357	31.8880	6.88418	.36435	31.1714	32.6045	14.00	56.00

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

3.2.8 الفرضية الفرعية الثالثة :

H2.3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق

النفسي تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعمل بها المعلم .

الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى

الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعمل بها المعلم .

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way Anova لفحص متوسطات إجابات المبحوثين الممثلين بمعلمي المدارس الحكومية بريف مدينة حلب فيما يخص دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

لإجراء تحليل التباين الأحادي تم التأكد أولاً من تحقق شرط تجانس تباين المجموعات التي تتم مقارنة المتوسطات بينها , و ذلك باستخدام تحليل تجانس التباين Levene , حيث وجد أن قيمة $\text{sig} = 0.360$ و هي أكبر من 0.05 و بالتالي شرط التجانس محقق و يمكن إجراء تحليل التباين الأحادي .

الجدول رقم (29- 3) نتائج اختبار ANOVA للفروق المعنوية لمتوسطات الاحتراق النفسي بين مجموعات مرحلة عمل المعلم

ANOVA					
النفسي الاحتراق					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	233.950	2	116.975	2.489	.084
Within Groups	16637.568	354	46.999		
Total	16871.518	356			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نجد من الجدول رقم (29- 3) أن قيمة المعنوية $\text{sig} = 0.084$ و هي أكبر من 0.05 و بالتالي يمكننا قبول فرضية العدم و التي تنص على أنه :

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعمل بها المعلم " .

و تعزو ذلك الباحثة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين في المدارس الحكومية بريف مدينة حلب لا يتأثر كثيراً بالمرحلة التي يعلم بها المعلم , و ذلك لأن جميع المراحل الدراسية (الابتدائية و الإعدادية و الثانوية) بحاجة إلى ترميم فاقد تعليمي, و عموماً هناك نقص في الكادر التدريسي في الريف ما يجعل هناك أعباء كثيرة و تعدد أدوار للمعلم بجميع المراحل الدراسية دون وجود فروق جوهرية بينها , و يتضح ذلك في الجدول التالي الذي يبين وجود فروق جوهرية بين متوسطات إجابات العينة تبعاً للمرحلة التدريسية للمعلم :

الجدول رقم (30 - 3) متوسطات الفروق بين أفراد العينة تبعاً للمرحلة التي يعمل بها المعلم

Descriptives								
النفسي الاحتراق								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الابتدائية	130	31.1462	7.36650	.64608	29.8679	32.4244	14.00	49.00
الإعدادية	131	32.9389	6.55715	.57290	31.8055	34.0723	18.00	56.00
الثانوية	96	31.4583	6.52754	.66621	30.1357	32.7809	17.00	53.00
Total	357	31.8880	6.88418	.36435	31.1714	32.6045	14.00	56.00

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

3.2.9 مقارنة نتائج اختبار الفرضيات مع نتائج الدراسات السابقة :

تتشابه نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من (الزبيدي, 2017) و (مومني , 2020) و (أبو الهوى, 2022) و (عثمان , 2022) بوجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي عند المعلمين أفراد العينة المدروسة .

تشابهت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة طولو (2016) التي توصلت إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة اللاذقية هو مستوى متوسط , و لكن ذلك بما يخص بعد الإجهاد الانفعالي بينما اختلفت مع الدراسة الحالية من حيث بعدي تبلد المشاعر و نقص الشعور بالإنجاز الذين جاءا بدرجة ضعيفة بحسب طولو (2016) , كما اختلفت مع دراسة (العدوان , 2021) التي توصلت إلى وجود مستوى منخفض من الاحتراق النفسي لمعلمي المرحلة الابتدائية , بينما أفادت نتيجة الدراسة الحالية بوجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي عند معلمي كل من المراحل الابتدائية و الاعدادية و الثانوية.

تتشابه النتيجة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب " مع دراسة (عثمان , 2022) التي درست أيضاً الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل بأبعاده : الاستغراق الشعوري , الاستغراق المعرفي و تختلف مع الدراسة الحالية بتناولها للبعد الجسدي بينما تناولت الدراسة الحالية البعد السلوكي , و اختلفت من حيث ترتيبها لأهمية الأبعاد حيث أوردتها دراسة (عثمان , 2022) بالترتيب التالي : الاستغراق الادراكي, الاستغراق الشعوري, الاستغراق الجسدي , و اختلفت أيضاً من حيث تناولها للاستنزاف الشعوري كمتغير تابع .

اختلفت نتيجة الدراسة الحالية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة " مع دراسة طولو (2016) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لعدد سنوات الخبرة و ذلك بما يتعلق ببعد نقص الشعور بالإنجاز , بينما تشابهت مع نتيجة الدراسة الحالية بما يتعلق ببعد الإجهاد الانفعالي و تبلد المشاعر , كما اختلفت مع دراسة محمد (2022) و التي توصلت بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المعلمين بمستوى الاحتراق النفسي تُعزى كلما زادت لعدد سنوات الخبرة و مع دراسة (مومني , 2020) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لعدد سنوات الخبرة تعزى لصالح المعلمين الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) , و هذه النتيجة تختلف مع نتيجة الدراسة الحالية التي تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة .

كما تشابهت دراسة طولو (2016) مع نتيجة الدراسة الحالية " وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي " و ذلك بما يخص بعد نقص الشعور بالإنجاز و اختلفت في بعدي الإجهاد الانفعالي و تبلد المشاعر حيث بينت عدم وجود فروق

في مستوى الاحتراق النفسي في هذين البعدين تعزى للمؤهل العلمي , و هذا يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية عموماً و لكن مع فرق بأن الدراسة الحالية تناولت دراسة الاحتراق النفسي كمتغير تابع على عكس دراسة طولو (2016) التي درسته كمتغير مستقل و لذلك لم يتم تفصيل أبعاد الاحتراق.

و تشابهت مع نتيجة دراسة (Candeias et al , 2021) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى للمؤهل العلمي إلا أن الاختلاف تجلى في أن المعلمون الحاصلون على مستوى أعلى من التدريب (الدرجة الأكاديمية و التخصص) تعرضاً أقل للإجهاد , بينما أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي لصالح المعلمون الحاصلون على درجات أكاديمية أعلى حيث بينت أنهم أكثر تعرضاً للاحتراق النفسي .

و اختلفت النتيجة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعمل بها المعلم " مع نتيجة دراسة محمد (2022) التي أظهرت نتائجها فروق تعزى للمرحلة التي يعمل بها المعلم فقد بينت أن المعلمين الذين يدرسون في المرحلة الثانوية، هم أقل عرضة للاحتراق النفسي من غيرهم من المعلمين الذين يدرسون في باقي المراحل الدراسية.

3.3 المبحث الثالث : النتائج و التوصيات و المقترحات

3.3.1 النتائج :

استناداً للدراسة العملية تم الوصول للنتائج التالية :

- غالبية المعلمين في المدارس التابعة لمديرية التربية بريف مدينة حلب هم من حملة الإجازة الجامعية , و تتراوح عدد سنوات الخبرة لمعظمهم ما بين (5 – 1) سنوات, و معظمهم يعلمون بالمراحل الابتدائية و الاعدادية.
 - تبين من خلال متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاستغراق الوظيفي وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب بأبعاده وفق الترتيب التالي بحسب المستوى الأعلى من الاستغراق : (الاستغراق السلوكي) يليه (الاستغراق الشعوري) و من ثم (الاستغراق المعرفي), و قد بلغ متوسط مستوى الاستغراق الوظيفي لأفراد عينة الدراسة (82.91).
 - تبين من خلال متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاحتراق النفسي وجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب حيث بلغ متوسط مستوى الاحتراق النفسي لأفراد عينة الدراسة (53.14).
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية سلبية متوسط القوة للاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب , حيث يزداد الاستغراق الوظيفي بمقدار وحدة واحدة عندما ينخفض الاحتراق النفسي بمقدار 0.321 , و هذا ينفي فرضية العدم الرئيسية الأولى , و كان تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي في الاحتراق النفسي كما يلي :
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الشعوري (العاطفي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب , حيث ينخفض الاحتراق النفسي بمقدار 0.835 عندما يزداد الاستغراق الشعوري بمقدار وحدة واحدة .
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق المعرفي (الإدراكي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب , حيث ينخفض الاحتراق النفسي بمقدار 0.619 عندما يزداد الاستغراق المعرفي بمقدار وحدة واحدة .
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب , حيث ينخفض الاحتراق النفسي بمقدار 0.695 عندما يزداد الاستغراق السلوكي بمقدار وحدة واحدة .
- يمكن مما سبق ترتيب أبعاد للاستغراق الوظيفي وفق شدة تأثيرها في الحد من الاحتراق النفسي كما يلي :
- استغراق شعوري, استغراق سلوكي, استغراق معرفي .

- أما بالنسبة للنتائج المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية فقد توصلت الدراسة إلى ما يلي :
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي , حيث أن أعلى مستوى من الاحتراق النفسي عند حملة الشهادات العليا (ماجستير , دكتوراه , دبلوم) ثم الإجازة الجامعية ثم الثانوية و المعهد على الترتيب.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعمل بها المعلم .
- نتائج عامة :
- عينة الدراسة متفقيين على أنهم يمتلكون مستوى استغراق وظيفي مرتفع و بنسبة موافقة 82.82%.
- عينة الدراسة متفقيين على أنهم يمتلكون مستوى استغراق شعوري مرتفع و بنسبة موافقة 82.91%.
- عينة الدراسة متفقيين على أنهم يمتلكون مستوى استغراق معرفي مرتفع و بنسبة موافقة 80.56%.
- عينة الدراسة متفقيين على أنهم يمتلكون مستوى استغراق سلوكي مرتفع جدا بنسبة موافقة 85%.
- عينة الدراسة متفقيين على أنه لديهم مستوى متوسط من الاحتراق النفسي و بنسبة موافقة 53.14%.

3.3.2 التوصيات و التطبيقات الإدارية لنتائج البحث :

بناء على نتائج الدراسة تُقترح التوصيات التالية للمعنيين في مديرية التربية بحلب :

- المحافظة على مستوى الاستغراق الوظيفي المرتفع عند المعلمين لدى مديرية التربية في ريف مدينة حلب.
- تحسين مستوى الاستغراق المعرفي عند المعلمين بريف مدينة حلب , و بشكل خاص فيما يخص التحفيز على العمل التطوعي بإعطاء حصص ترميمية للطلاب و لو كانت من دون مقابل , و إقامة ورشات تدريبية للدعم النفسي تتضمن التدريب على مهارات الحياة و كيفية تحقيق الاتزان ما بين الحياة المهنية للمعلم و حياته الشخصية .
- تحسين مستوى الاستغراق الشعوري عند المعلمين بريف مدينة حلب , بحيث يشعر المعلمون بأهمية العطاء الذي يقدمونه و ما يعود بمردود نافع على مجتمعهم و أنفسهم أيضاً , و يتضمن ذلك فعل كل ما يعزز من مكانة المعلم في المجتمع و يستفاد لتحقيق ذلك من وسائل الإعلام و التكريم للمعلمين المتميزين و تقديم برامج تلفزيونية تُعنى بالتغيير الذي يحققه المعلمون في تحسين حياة تلاميذهم و انعكاس ذلك على حياتهم .
- تحسين مستوى الاستغراق السلوكي عند المعلمين بريف مدينة حلب و المحافظة عليه , و يمكن أن يأتي بنتائج مثمرة في هذا المجال تقصي كل ما يُسهّل على المعلمين الذهاب لعملمهم من تأمين وسائل نقل كافية و قريبة من منزلهم لإيصاله إلى القرى التي يعلمون بها , خلق بيئة عمل مريحة للمعلم , إنشاء استطلاعات رأي دورية للمعلمين لأخذ تغذية راجعة بما يرون أنه من الممكن أن يعينهم على تأدية عملهم بشكل أفضل.
- تخفيض مستوى الاحترق النفسي متوسط الدرجة عند المعلمين لدى مديرية التربية في ريف مدينة حلب, وذلك بتوفير ورشات عمل عن كيفية تأثير المعلم في بناء شخصية التلميذ و توفير نماذج جاهزة لقصص النجاح و متابعتها من قبل الموجهين الاختصاصيين و المرشدين النفسيين و هذا من الممكن أن يعود بالنفع على المعلم و التلميذ معاً , و يجعل المعلم أكثر اهتماماً بما يعانيه الطلاب من مشاكل و عقبات فعندما يشعر بالبعد الإنساني لعمله يدفعه ذلك للاستغراق الشعوري وينخفض مستوى الاحترق النفسي لديه .
- تأمين خدمة الإرشاد النفسي للمعلمين نظراً لما قد تتأثر الصحة النفسية للمعلم جراء طبيعة عمله في التدريس بشكل عام و لما قد يعانيه معلمو ريف مدينة حلب من إحباطات أثناء ممارستهم للتعليم نظراً لانقطاع الطلاب فترات ليست بالقصيرة عن الدراسة خلال الأزمة .
- بناء على رأي المعلمين بوجود درجة متوسطة من الاحترق النفسي لمعلمي المدارس بريف حلب توصي الدراسة باعتماد وسائل تخفيض الضغط من إجازات و مكافآت و حوافز مادية و معنوية للمعلمين.

- إن ترتيب الأبعاد للاستغراق الوظيفي وفق شدة تأثيرها على الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين بريف مدينة حلب يؤخذ بعين الاعتبار من أجل وضع استراتيجيات تحسينية للاستغراق و وقائية من الاحتراق النفسي , و جاء ترتيبها كما يلي : الاستغراق الشعوري , الاستغراق المعرفي , الاستغراق السلوكي .

3.3.3 الأبحاث المستقبلية :

- إجراء أبحاث تتناول آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي في باقي القطاعات الحكومية و الخاصة .
- إجراء بحث يتناول أثر انسجام فرق العمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين .
- إجراء دراسات تتعلق بأثر الولاء التنظيمي في خلق الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين .
- إجراء بحث يتناول اثر الاحتراق النفسي للمعلم على أدائه الوظيفي لمعرفة مدى تأثر أداء المعلم عندما يعاني من الاحتراق النفسي .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- أبو شنب, محمد. (2016) "علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي - دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة , رسالة ماجستير , كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية , جامعة الأزهر , غزة , فلسطين.
- أبو طه , سامي , عبد العال , حسن. (2019) "دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي – دراسة ميدانية على وزارة الداخلية في الأمن الوطني الفلسطيني في قطاع غزة" , مجلة أوراق اقتصادية , المجلد (3), العدد (1), فلسطين.
- أبو مسعود, سماهر. (2010) "دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة – أسبابها و كيفية علاجها", رسالة ماجستير, كلية التربية, جامعة الأزهر, فلسطين.
- أحمد, شهيناز. (2016) "الاستغراق الوظيفي للعاملين و تأثيره في بلورة التماثل التنظيمي – بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار", مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية, المجلد 22, العدد 91.
- إمام, محمود, جعفر, هبة الله, و فهمي, تقي. (2019) "أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي في شركات السياحة المصرية: الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي", مجلة كلية السياحة و الفنادق, المجلد (3), العدد (2).
- إيقارب, فريدة. (2009) "أثر صراع و غموض الدور المهني على الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني", رسالة ماجستير, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية, قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا, جامعة الجزائر.
- باتشور, صالح. (2017) "الاحتراق النفسي عند الطبيب المقيم", رسالة ماجستير, كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية, قسم العلوم الاجتماعية, جامعة مهيدي أم البواقي, الجزائر.
- باوية, نبيلة. (2012) "مستوى الاحتراق النفسي لدى الطالب الجامعي – دراسة ميدانية على عينة من طلبة السنة الرابعة قسم علم النفس و علوم التربية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)", مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية, العدد (8).
- البتال, زيد. (2000) "الاحتراق النفسي (ضغوط العمل النفسية) لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة – ماهيته, أسبابه, علاجه". الطبعة الأولى. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- بقدر, سارة. (2015) "استراتيجيات المواجهة و مدى فاعليتها في تجاوز الاحتراق النفسي لدى القابلات – دراسة ميدانية عيادية لأربعة قابلات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأمومة و الطفولة", رسالة ماجستير, كلية العلوم الاجتماعية, شعبة علم النفس, جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم, الجزائر.

- بدران, منى. (1997) "الاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية و علاقته ببعض المتغيرات دراسة ميدانية", رسالة ماجستير, معهد الدراسات والبحوث التربوية, جامعة القاهرة.
- بدر, فاطمة, خليل, عبد الحميد. (2020) "السلوك التنظيمي". الجامعة الافتراضية السورية.
- بو بكرية, حياة, طاهري, حنان, و فيجل, سعاد. (2020) "الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و علاقته بالدافعية للتعلم لتلاميذ مرحلة الثانوية", رسالة تخرج, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية, قسم علم النفس, جامعة محمد بوضياف, المسيلة, الجزائر.
- تركي, صفاء, شوشاني عبيدي, نسبية. (2019) "مستوى الاحتراق النفسي لدى المربين في المراكز ذوي الاحتياجات الخاصة", رسالة ماجستير, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية, قسم العلوم الاجتماعية, جامعة الوادي, الجزائر.
- جلاب, إحسان, سعيد, شروق, و الشريف, زينب. (2016) "دور الدعم التنظيمي في تعزيز الاستغراق الوظيفي – دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط", مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية, المجلد (13), العدد (39), العراق: جامعة الكوفة.
- خلود, سفاري. (2019) "الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي", رسالة ماجستير, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية, قسم علوم الاجتماعية, شعبة علوم التربية, جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي, الجزائر.
- الزهراني, نوال. (2009) "الاحتراق النفسي و علاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة", رسالة ماجستير, كلية التربية, جامعة أم القرى, المملكة العربية السعودية.
- زيدان, إيمان. (1998) "مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسي الموجه و غير الموجه في تخفيف حدة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمات, رسالة دكتوراه, معهد الدراسات والبحوث التربوية, جامعة القاهرة.
- الزبيدي, محمد. (2007) "مصادر الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات", مجلة جامعة دمشق, المجلد 23, العدد (2), الجمهورية العربية السورية: جامعة دمشق.
- الساعدي, مؤيد, عكار, زينب. (2012) "دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي – بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة و الاقتصاد", مجلة الإدارة و الاقتصاد, المجلد (3), العدد (11), العراق: جامعة كربلاء.
- السرطاوي, زيدان. (1997) "الاحتراق النفسي و مصادره لدى معلمي التربية الخاصة – دراسة ميدانية", مجلة كلية التربية, المجلد (21), العدد (1), جمهورية مصر العربية: جامعة عين شمس.
- العبادي, هاشم, الجاف, ولاء جودت. (2012) "استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال- دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل", المجلة العراقية الإدارية, المجلد (5), العدد (9), العراق: جامعة البصرة.
- عبيدي, ابتسام. (2014) "الاحتراق النفسي لدى الممرضين و العمل الليلي", رسالة ماجستير, كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية, قسم العلوم الاجتماعية, شعبة علم النفس, جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي, الجزائر.
- عبيد, ماجدة. (2008) "الضغط النفسي و مشكلاته و أثره على الصحة النفسية". الطبعة الأولى, عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع.

- عثمان, هلوفان. (2022) "دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاستنزاف الشعوري – دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في الوحدات الإدارية في جامعة نورو", *المجلة الأكاديمية لجامعة نورو*, المجلد (3), العدد (11), العراق: جامعة نورو.
- العرايضة, عماد صالح. (2016) "مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة", *مجلة العلوم النفسية و التربوية*, المجلد (2), العدد (1), السعودية: جامعة القصيم.
- عساف, صالح. (2011) "*المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*". الطبعة الثانية, الرياض: دار الزهراء للنشر و التوزيع.
- عسكر, علي. (2005) "الأسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل – السلوك التنظيمي المعاصر -". الكويت: دار الكتاب الحديث.
- علي, مهدي. (2008) "*سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل*". الكويت: دار الكتاب الحديث.
- العنزي, سعد, صبر, رنا. (2017) "دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان وفاء الزبون – بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة", *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية*, المجلد (23), العدد (9), العراق.
- الغامدي, مريم. (2020) "القيادة الخادمة و علاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض", *رسالة ماجستير*, كليات الشرق العربي للدراسات العليا , قسم الإدارة و الإشراف التربوي, المملكة العربية السعودية.
- لطرش, محمد. (2020) "دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج Utrecht, *مجلة أبعاد اقتصادية*, المجلد (10), العدد (2), الجزائر: جامعة باتنة.
- ماضي, خليل. (2015) "أخلاقيات العمل و علاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان و الأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة", *مجلة كلية فلسطين التقنية*, العدد (3), فلسطين.
- محمود, شيلان. (2013) "دور بعض عوامل الهندسة الشرية في الاستغراق الوظيفي", *رسالة ماجستير*, جامعة السليمانية, العراق.
- معروف, محمد. (2014) "استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي", *رسالة ماجستير*, كلية العلوم الاجتماعية, قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا, جامعة وهران, الجزائر.
- المغربي, عبد الحميد. (2004) "جودة حياة العمل و اثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي", *مجلة الدراسات و البحوث التجارية*, المجلد (26), العدد (2), جمهورية مصر العربية: جامعة الزقازيق.
- المنطاوي, إيمان. (2007) "أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي – دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية", *رسالة ماجستير*, كلية التجارة , قسم إدارة الأعمال, جامعة طنطا, جمهورية مصر العربية.
- مهدي, آمال. (2019) "العقد النفسي و تأثيره في الاستغراق الوظيفي – دراسة استطلاعية لأراء عينة من تدريسيي كلية التربية المختلطة", *مجلة كلية الفقه*, المجلد (1), العدد (30), العراق: جامعة الكوفة.
- النجار, محمد, عبد الوهاب, محمد, و عبد القادر, علي. (2017) "الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي و الاستغراق الوظيفي- دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ", *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, المجلد (1), العدد (41), جمهورية مصر العربية: جامعة المنصورة.

- نجم, عبد الحكيم. (2011) "العلاقة بين القيادة التحويلية و الاستغراق الوظيفي – دراسة تطبيقية على المدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية", *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, المجلد (35), العدد (2), جمهورية مصر العربية: جامعة المنصورة.
- يمينه, مدوري. (2015) "الاحتراق النفسي و علاقته بأنماط الشخصية و بطبيعة الممارسات المهنية", *رسالة دكتوراه*, كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية, قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا, جامعة ابو بكر بلقايد – تلمسان, الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Bakker, A.B., Dooren, L.V., Schaufeli, w.b. & Langelane, S. (2006). "**Burnout and work engagement : Do individual differences make a difference ?**", Science Direct, Vol.40, No.3, pp.521-523 .
- Freudenberg, H.J. (1975). "**Staff Burn-Out**", Journal of Social Issues, Vol.30, No.1, pp.159-165.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Corey, K. L M. (2003). "**Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes : A review of the Gallup studies**". In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychological and the life well-lived*, (pp. 205- 224) , American Psychological Association.
- Nel, J. H. & Linde, B.(2019). "**The Emergence of the Employee Engagement Cncept : In The Art of Engaging Unionsed Employees**", (pp. 11-34) . Singapore: Palgrave Macimillan.
- Khan, W. A. (1990). "**Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**", Academy of Management Journal, Vol.33, No.4, pp.692-724.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). "**The measurement of experienced burnout**", Journal of Organizational Behavior, Vol.2, No.2, pp.99-113.
- Sakavoska, M. (2012). "**Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the engagement level of administrative personal in Vuc Aarhus and detecting factors requiring improvement**", Aarhus School of Business and Social Sciences, Aarhs University, Thesis Doctoral.
- Sehaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. (2020). "**The Measurement of Egagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach**", Journal of Happiness Studies.
- Shadbad, M., Hassani, M., Abbaszadeh, M. & Ghasemzadeh, A. (2016). "**Investigating Antecedents and Consequences of Job Engagement**", International Journal of Environmental and Science Education, Vol.11, No.18, pp.13147-13155.
- Sharmila, J. (2013). "**Employee Engagement- An Approach – Organizational Excellence**", *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* , Vol.2, No.5.
- Shuck, B., Osam, K., Zigarmi, D. & Nimon, K. (2017). "**Definitional and Conceptual Muddling : Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct**", Human Resource Development Review, Vol.16, No.3.

ثالثاً: المواقع الالكترونية :

- <http://www.kenpro.org/sample-size-determination-using-krejcie-and-morgan-table/>
- <http://www.almaany.com/>
- (Carlioni , 2020 <http://www.choosingtherapy.com/burnout/>)

الملاحق

الملحق (1)



الجمهورية العربية السورية

وزارة التعليم العالي

الجامعة الافتراضية السورية

الاستبانة:

الأساتذة المحترمون .. المعلمون الموقرون

أرجو منكم التعاون في ملء هذا الاستبيان بهدف نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال التخصصي MBA حيث يقوم هذا الاستبيان بدراسة دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين بريف حلب

المعلومات الواردة في الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي و غير مطلوب اي معلومات شخصية , شاكرين تعاونكم في إنجاز هذا البحث .

تعريف الاستغراق الوظيفي : اندماج الأفراد ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم و العمال المناطة بهم

تعريف الاحتراق النفسي : حالة من الانهك الانفعالي و العاطفي و الجسدي و الذهني الناتج عن الضغط الزائد على طاقة و قوة المعلم .

المعلومات الديموغرافية :

المؤهل العلمي : ☐ ثانوية ☐ معهد ☐ إجازة جامعية ☐ دبلوم ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

عدد سنوات الخبرة : ☐ (1 - 5) سنوات ☐ (6 - 10) سنوات ☐ (11 - 15) سنوات

☐ أكثر من 15 سنة

المرحلة التي أَعْلَمُ بها : ☐ الابتدائية ☐ الاعدادية ☐ الثانوية

	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	الاستغراق الشعوري (العاطفي)					
1	أشعر بانتماء لمهنة التدريس					
2	تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة					
3	أشعر بالحيوية أثناء تعليم الطلاب					
4	أحظى بالتقدير من قبل مديري في المدرسة					
5	أتمنى أن أستمّر في عملي ما دام ذلك متاحاً لي					
6	يهمني أن أرى إنجازاً متميزاً من طلابي					
	الاستغراق المعرفي (الإدراكي)					
7	أستطيع التوفيق بين متطلبات عملي التدريسي و متطلبات حياتي الخاصة					
8	أحرص على وضع خطط للطلبة المتأخرين دراسياً في صفي					
9	مستعد لإعطاء حصص إضافية دون مقابل					
10	أستمر في تطوير مهاراتي التدريسية					
11	أشعر بأن الوقت يمر سريعاً أثناء الحصة					
12	أخطط جيداً لتنفيذ الحصص التي أقوم بتدريسها					
	الاستغراق السلوكي					
13	غيابي عن عملي يكون لسبب ضرورية					
14	عندما أستيقظ صباحاً أشعر بالرغبة في الذهاب للعمل					
15	أسعى لتطبيق أساليب التعليم الحديثة خلال حصتي					
16	أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف					
17	عند انتهاء الدوام أتذكر تفاصيل ما قمت به أثناء الحصص					
18	من الممكن أن أكمل ما تبقى من مهام الوظيفية في المنزل					

					الاحتراق النفسي	
					أشعر باستنزاف انفعالي بسبب عملي في مهنة التدريس	19
					أعرض لضغوط حادة بسبب العمل المباشر مع الآخرين	20
					أدرك مستوى الإجهاد الذي أعانيه بسبب عملي في مهنة التدريس	21
					أشعر أن لعملي في التدريس دوراً بارزاً في قسوة عواطفني	22
					أشعر أنني أتعامل مع التلاميذ على أنهم أشياء لا تلاميذ	23
					أمتلك قدرة على خلق مناخ نفسي مريح للطلاب خلال الحصة	24
					أواجه بهدوء مشاكل الانفعالية أثناء العمل	25
					غير مهم بالنسبة لي ما يعانيه الطلاب من مشاكل	26
					يلازمني شعور بالإحباط من عملي مدرسا	27
					سعادتي تتجلى في عملي عن قرب مع التلاميذ	28
					هناك إحساس يراودني بأنني على شفا الهاوية بسبب عملي في مهنة التدريس	29
					أنتظر بفارغ الصبر انتهاء الدوام	30