

# قياس ابعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند اعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد

أ.م. مرتضى جبار النوري\*

## المستخلص:

ينصب هذا البحث على كيفية ادارة الاحتراق النفسي من خلال قياس ابعاده وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية وتتجلى أهمية هذا البحث بكونه حاول الربط بين الاحتراق النفسي والفقرات التي ترتبط به وحيث تم تحديد مستوى الاحتراق ويهدف هذا البحث الى الكشف عن مدى وجود ظاهرة الاحتراق والتعرف على مجالات قياس في ضوء عدة فرضيات منها ما يتعلق بالخصائص الشخصية للعينة المبحوثة وتفاوت مجالات الاحتراق تبعاً للظروف ذات الدلالة عليها، من خلال استبانة تضمنت مقياس معتمد لقياس كل متغير من متغيرات البحث وقد وزعت الاستبانة على (50) عضو هيئة تدريسية حيث اعتمدت عدة اساليب احصائية لاطهار النتائج التي جاءت معززة لفرضيات البحث وأهدافه والتي في ضوءها تم تحديد الاستنتاجات والتوصيات .

## Abstract:

This research deals with the management of psychological burnout through measuring of its dimensions and relations with demographical variables. The importance of this research may be pointed out by the attempt of finding out the links between the burn out and other aspect related and measured.

The main objectives of this research are to find out this phenomenon among the research sample and to measure its aspects and dimensions. This

\* استاذ مساعد/ معهد الإدارة / الرصافة

مقبول للنشر بتاريخ 2010/11/30

objective is achieved through fifty questionnaires that distributed and answered by fifty academic staff, then statistically analyzed. Conclusions and recommendations are reached and offered.

## المقدمة :

يوصف الكثير من الكتاب والباحثين في الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس عصرنا الحالي عصر الضغوط والأزمات النفسية، حيث لم تعد سهلة، بل تعقدت أمورها وذلك بحكم التغيير السريع الذي تميز به هذا العصر، إضافة الى ذلك كان للتباين في الأفكار والاتجاهات والعوامل الوراثية والمؤثرات البيئية والخصائص الشخصية أثراً واضحاً سواء كان مباشراً أو غير مباشر على العلاقات الاجتماعية في حقل العمل وانعكاسات ذلك أيضاً على دور الفرد وما يحيط به من غموض وصراع وعبء ، وهذا يفرض على الفرد تعدد انماط سلوكياته التي توصف بأستنزاف المشاعر يرافقها اتجاهات سلبية تترتب عليها آثار متنوعة منها الفسيولوجية والسيكولوجية وغيرها. وان أول من استخدم مصطلح الاحتراق النفسي في أوائل السبعينات للإشارة الى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل هو فرويد نبرجر Freudenberger.

## أولاً :- منهجية البحث

### مشكلة البحث :-

يتعرض أعضاء الهيئة التدريسية الى مواقف ضاغطة من شأنها ان تولد لديه استجابة على شكل احتراق نفسي وبدرجات متفاوتة بحكم جملة متغيرات شخصية وهذا مايلزمنا بالبحث في هذا الموضوع لحساسيته وأهميته لما يترتب عليه من انخفاض في الرضا الوظيفي ، الرغبة في ترك العمل ، الأرق وغيرها .

### أهداف البحث :-

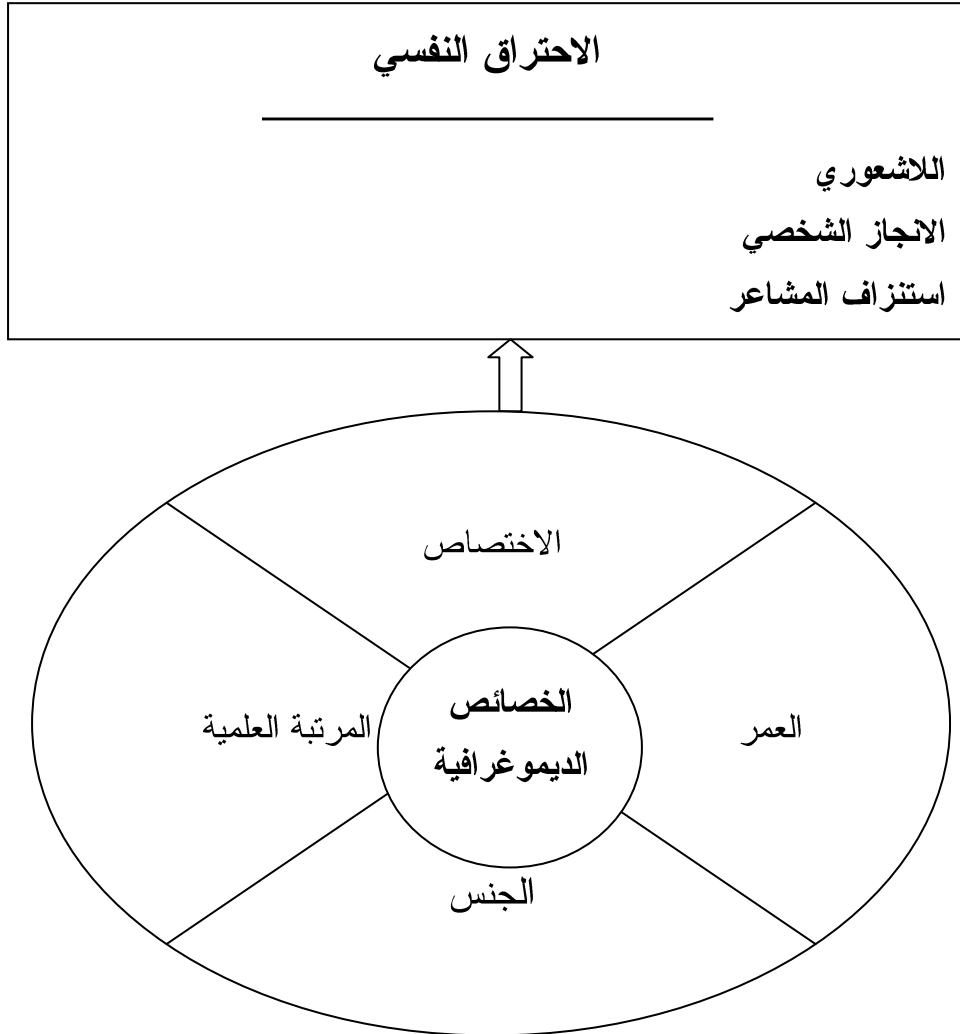
يهدف البحث إلى :

- 1- الكشف عن مدى وجود ظاهرة لاحتراق النفسي عند عينة البحث والتعرف على مستوى الاحتراق من خلال استجابة أفراد العينة.
- 2- التعرف على العلاقة بين الأحتراق النفسي ومتغيرات الجنس والعمر والمرتبة العلمية والأختصاص .

## فرضيات البحث :-

- 1- يتأثر الفرد نفسياً وإدراكياً بعدة متغيرات من شأنها ان تولد عنده احتراق نفسي والتي منها، المعهد او الكلية، المرتبة العلمية، الموقع الوظيفي.
- 3- توجد علاقة بين الأحتراق النفسي وكل من متغيرات (الجنس والعمر والمرتبة العلمية والأختصاص).

## انموذج البحث :-



**أصالة البحث :-**

استخدم في هذا البحث عدة مصادر في الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة:

1. الاعتماد على الأدبيات ذات العلاقة بموضوع لبحث.
2. استمارة الاستبيان التي استخدمت في هذا البحث وذلك للوقوف على مدى اختبار وصحة فرضيات البحث وذلك باستخدام مقياس (Robert & Angelo, 1989) للاحتراق النفسي الذي جاء متكوناً من ثمانية عشر فقرة (18) بنيت على شكل عبارات تسأل عن مشاعر او اتجاه الشخص نحو السلوك الذي تعبر عنه الفقرة وذلك باستخدام الوسط الحسابي والأحرف العياري ومعامل الاختلاف واسلوب سبيرمان لبيان علاقة الارتباط بين المتغيرات وان هذا المقياس من حيث الصدق والثبات تم اختباره وفق طريقة الفا كرنباخ بالدراسة التي اجراها (مقابلة والرشدان ، 1997 ) على اعضاء التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية .

وتقيس هذه الأداة الاحتراق النفسي في ثلاثة مجالات هي:

- 1- اللاشعوري: يمثل البعد القائم على عدم المشاركة الجادة او الرغبة في التفاعل مع الآخرين ويتسم باللامبالاة ويتمثل بالأسئلة من 1 - 4 في الاستبانة .
- 2- الانجاز الشخصي : البعد القائم على دور الفرد في المنظمة وانسجام مع العاملين بأسلوب التأثير الحيوي والايجابي على الآخرين من اجل الأرتقاء بمستوى اداء المنظمة ويتمثل بالأسئلة من 5 - 11 .
- 3- استنزاف المشاعر: البعد الذي يكون فيه الفرد أكثر تعرض للضغوط مما يجعله قلقا بالرغم من جهوده المبذولة في العمل ويتمثل بالأسئلة من 12 - 18.

**مصادر البحث :-**

شمل البحث عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والمعاهد الآتية:(معهد الإدارة/ الرصافة، المعهد التقني/ المنصور، الكلية التقنية - الصحية، معهد الفنون التطبيقية)، وبواقع (50) عضو هيئة تدريسية وبنسبة (16%) وفقاً للمرتبة العلمية وقد استرجعت كافة الاستبانات .

**الإساليب الإحصائية :-**

الوسط الحسابي ، الاحتراف المعياري ، معامل الاختلاف.  
أسلوب اسبيرمان.

**ثانياً :- الدراسات السابقة**

من خلال مراجعة مختلف المصادر المتوفرة المتعلقة بالأدبيات التي تناولت موضوع الاحتراق الذاتي يتبين ان الباحثين قد توصلوا الى عدة دراسات حاولت الكشف عن درجة الاحتراق النفسي، ففي دراسة قام بها مدير مركز استقصاء المعلومات في نيويورك 1984 بأن حوالي 20% من المالكين، المدراء ، الحرفيين ، العمال التقنيين في الولايات متحدة يعانون من الاحتراق النفسي أما ( Assaf, 1989) فقد أجرى دراسة على اعضاء هيئة التدريس في جامعتين فلسطينيتين، لبحث العلاقة بين بعض المتغيرات الديمغرافية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية والرتبة الاكاديمية، الخبرة، الكلية، وبين درجة الاحتراق النفسي واطهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة بين بعد الاجهاد الانفعالي والكلية الاكاديمية في حين أجرى (Thoman, 1993) دراسة على اعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لديهم و اشارت النتائج الاحصائية الى ان درجة الاحتراق النفسي لدى افراد العينة كانت عالية، وذلك على تكرار وشدة ابعاد الاحتراق النفسي الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، وتبدل الشعور، ونقص الشعور). وكذلك مداخلة (David & Stephen, 1999) بأن احدى التخمينات أظهرت ان 20 بليون دولار تقريبا تفقدها الصناعة الامريكية سنوياً بسبب الاحتراق، ويرى اتكنز (Charley, Atkins, 2001) "ان من الأفضل المقارنة بين الذين يتمتعون بالتثبيت الوظيفي وأولئك الذين لم يتم تثبيتهم لمعرفة الفرق في درجة الأمان الوظيفي ، والتوتر لكل منهم.

**ثالثاً :- التأطير النظري****مفهوم الاحتراق :**

الاحتراق ظاهرة متعددة الأوجه، ناتج عن عدة متغيرات متمثلة بالشخصية والتنظيمية، وقد أثبتت الدراسات ان يكلف الصناعة الامريكية بلايين من الدولارات. وقد عبر عنه ( Robert & Angelo, 1989) بأنه ضغط لمشكلة محفزة شائع بين الأعضاء ذوي المهن التي هدفها المساعدة مثل التدريس، العمل الإضافي، علاقات العاملين، التمريض، فرض القانون، فهو لا يشمل شعور معين، او اتجاه معين... الخ، بل هو حالة تظهر مع الوقت وتوصف باستنزاف المشاعر وبتجاهات سلبية. وقد عبر عنه أيضاً بأنه الدرجة العالية التي يتعرض لها الفرد نتيجة للضغوط التي تواجهه في عمله وحياته التي تعوقه عن أداء وظائفه.

أما (Moss, 1999) فقد عرفه بأنه الشعور لعام بالإرهاك والذي ربما يتطور عندما يعايش الفرد الكثير من الضغوط والقليل من الرضا (العتال ، 1999) .

فالاحتراق النفسي (Psychological Burnout) يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبياً ويمثل مرحلة يصل اليها الفرد عند زيادة الضغوط التي تسبب الانهيار والارهاق الذي يظهر على سلوكه وتصرفاته.

### أسباب وإعراض الاحتراق :

إن العوامل التي تساهم في خلق الاحتراق يمكن ان تحدد بالآتي : صفات المنظمة ، ادراك المنظمة ، ادراك الدور، صفات الفرد ، النتائج او المخرجات . (Baron & Alan , 1982, 294). في حين اشار (اللوذي ، 2003 : 111-112)

بأن لكل فرد داخل التنظيم مسار وظيفي يشكل في النهاية دوره وسلوكه الوظيفي ويعتبر من المصادر الرئيسية لحدوث التوتر اذا غلب على الدور الوظيفي احد ما يأتي :

- عدم وضوح الدور الوظيفي للفرد .
- صراع الدور ويظهر عند قيام الفرد بعمل لا يرغب فيه او خارج عن إرادته .
- زيادة المسؤولية .
- طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل بيئات العمل .
- عدم تطور الوظيفة .

وهناك من الباحثين والكتاب من حدد الاحتراق بأنه يأتي نتيجة ضغوط فريدة من نوعها متمثلة بالآتي :- توقعات أو اهداف غير واقعية ، أجور عمل منخفضة ، النقص في التغذية العكسية الايجابية أو المكافآت ، الرضا الوظيفي، الرغبة في الاستقالة (ترك العمل)، خلل في العلاقات مع العائلة والاصدقاء، الأرق، الغياب، التمتع بفترات استراحة كثية خلال العمل. ( Robert & Angelo, Op. cit).

أما (Beck & Gargiulo, 1983) فقد لخصها في ما يلي :-

روتين العمل اليومي، الوقت الضائع في النشاطات غير المنظمة في المنظمة، حجم المنظمة، قلة الرواتب، الاعمال الإدارية، والروتينية في المنظمة، الاتصال الزائد مع العملاء، عدم ادراك الموظفين لنجاحاتهم في العمل، قلة التفاعل واقامة العلاقات مع زملاء العمل.

في حين تناوله عدة باحثين الأحتراق من حيث نمط الشخصية حيث حددوا بأن العاملين ذوي الحماس الكبير والحافز القوي للاداء هم الذين يكونوا مرشحين للانهيار تحت حالات معينة لكونهم حساسين عندما تحاول المنظمة ان تضغط أو تحدد محاولاتهم في العمل . (النوري ، 2002 : 29) وفيما يخص الاعراض التي تظهر على الافراد المصابين بالاحتراق النفسي فقد لخصها (maher -

1983 ) وينتج عن الاحتراق والقلق النفسي آثاراً سلبية هو شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي سواء تجاه المنظمة او اتجاه العمل نفسه كما يؤثر على نظرة الموظفين الى المنظمة من ناحية انه لا يمكن الاعتماد عليها ومن ناحية اخرى ضعف الالتزام الذي يؤثر في ابعاد الموظفين انفسهم على المنظمة وعدم ارتباطهم بها نفسياً أي ان هناك آثار وضغوط نفسية تنتج عن الخوف والاحتراق الوظيفي (عامر ، 2004 ، 19- 79).

ومن أعراض ومؤشرات الاحتراق النفسي تؤكد إحدى الدراسات بأنه يمكن ان نستدل على وجود الاحتراق النفسي بواسطة ثلاثة مؤشرات أو أعراض بارزة هي:

- 1- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي الى فقدان الشعور بتقدير الذات.
- 2- الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي يقدم لها الخدمة وفقدان الدافعية نحو العمل.
- 3- النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل.

(www. Upower.net/ from/17596.htnt. 2009)

#### رابعا : عرض النتائج .

يمكننا النظر إلى الجداول التي تضمنها البحث لبيان العلاقة ونوعها.

#### 1- ارتباط الأبعاد المتعلقة بالاحتراق النفسي

جدول (1) مصفوفة الارتباط للاحتراق النفسي بأسلوب سبيرمان.

الكلية	استنزاف المشاعر	الانجاز الشخصي	اللاشخصية	
اللاشخصية	0.08	0.035	1	**0.56
الانجاز الشخصي	**0.42	1	0.035	**0.52
استنزاف المشاعر	1	**0.42	0.08	**0.56
الكلية	**0.56	**0.52	**0.56	1

ان الجدول (1) يوضح مصفوفة الارتباط بين الأبعاد المتعلقة بالاحتراق النفسي (اللاشعوري ، الانجاز الشخصي، استنزاف المشاعر) وقد استخدم أسلوب (Spearman r.) وفيما يأتي استعرض لهذه الارتباطات.

1- اللاشعوري :- أن نتائج الارتباط للبعد (اللاشعوري) يشير الى عدم وجود علاقة معنوية مع البعدين :- الانجاز الشخصي واستنزاف المشاعر وكذلك المؤشر الكلية (الاحتراق النفسي).

2- الاتجاز الشخصي :- يبين الجدول رقم (1) بأن هناك علاقة ارتباط بين هذا البعد واستنزاف المشاعر حيث اتسمت بالايجابية والمعنوية فقد بلغ معامل الارتباط مع استنزاف المشاعر 0.42 ومع الاحتراق النفسي 0.52 أما العلاقة مع بعد اللاشعوري فكانت ضعيفة جداً حيث بلغت (0.035) .

3- استنزاف المشاعر:- اتسم ارتباط هذا البعد مع الاتجاز الشخصي والاحتراق النفسي بالمعنوية والايجابية حيث كانت قيم معاملاتها (0.42، 0.56) على التوالي أما بعد اللاشعوري فكانت ضعيفة جداً حيث بلغت (0.08) وهذا ما جاء منسجماً مع وجهة نظر أفراد العينة.

## 2- علاقة بعض المتغيرات بالاحتراق النفسي .

أ. الجنس : تشير معطيات الجدول رقم (2) إن الاحتراق الذي يتعرض له الذكور قد بلغ له الوسط الحسابي (17.58) والانحراف المعياري (9.52) ومعامل الاختلاف (16.22) بينما بلغ الوسط الحسابي للاحتراق الذي يتعرض له الإناث (55.43) والانحراف المعياري (5.72) ومعامل الاختلاف (10.32) . ومن هذا يتضح بأن الذكور أكثر تعرضاً للاحتراق النفسي مما تتعرض له الإناث.

جدول (2) لمقارنة الاحتراق النفسي وفق متغير الجنس

ت	الجنس	العدد	الوسط الحسابي X	الانحراف المعياري S	معامل الاختلاف c.v.
-1	ذكور	35	58.67	6.52	11.21
-2	اناث	15	57.43	5.72	9.96

ب. العمر :-

يظهر الجدول رقم (3) بأن الوسط الحسابي للاحتراق الذي تعرض له التدريسيون من عمر (50 فما دون) بلغ (56.73) والانحراف المعياري (5.93) ومعامل الاختلاف (10.45). أما التدريسيون عمر (46 فأكثر) فقد بلغ الوسط الحسابي للاحتراق الذي يتعرضون له (60.35) والانحراف المعياري (10.36) ومعامل الاختلاف (17.17) ومن هذا يتضح بأن العاملين من عمر (46 فأكثر) يتعرضون الى احتراق بمستوى أعلى وهذا يرتبط بالقدرة الجسدية والتقدم بالعمر وحجم المسؤولية.



## جدول (3) لمقارنة الاحتراق النفسي وفق متغير العمر

ت	العمر	العدد	الوسط الحسابي X	الانحراف المعياري S	معامل الاختلاف c.v.
-1	أقل من 50	32	56.73	5.93	10.45
-2	50 فأكثر	18	60.35	6.36	10.45

ج. المرتبة العلمية :- يظهر الجدول (4) بأن الوسط الحسابي للاحتراق الذي يتعرض له التدريسيون برتبة أستاذ بلغ (54.67) والانحراف المعياري (6.23) ومعامل الاختلاف (11.40) ، وبلغ الوسط الحسابي للاحتراق للتدريسيين ممن هم برتبة استاذ مساعد (56.96) والانحراف المعياري (10.46) ومعامل الاختلاف (18.36) في حين بلغ الوسط الحسابي للاحتراق الذي يتعرض له التدريسيون ممن هم بمرتبة مدرس (58) والانحراف المعياري (9.15) ومعامل الاختلاف (15.78) اما الاحتراق الذي يتعرض له التدريسيون ممن هم بمرتبة مدرس مساعد فكان الوسط الحسابي له (59) والانحراف المعياري (6.44) ومعامل الاختلاف (10.92)، ومن هذا يتضح بأن التدريسيين ممن هم بمرتبة استاذ مساعد هم أكثر تعرضاً للاحتراق وذلك لكونهم على الأغلب هم المكلفين بمهام ومسؤوليات كبيرة وعبء وثقل ادوارهم تفوق ما يكلف به التدريسيين من الرتب الأخرى يلي ذلك التدريسيين ممن هم بمرتبة مدرس في تعرضهم للاحتراق وذلك لتقاربهم بالمهام والمسؤوليات مع التدريسيين السابقين ممن هم بمرتبة استاذ مساعد.

## جدول (4) لمقارنة الاحتراق النفسي وفق متغير المرتبة العلمية

ت	المرتبة العلمية	العدد	الوسط الحسابي X	الانحراف المعياري S	معامل الاختلاف c.v.
-1	استاذ	3	54.67	6.23	11.40
-2	استاذ مساعد	15	56.96	10.46	18.36
-3	مدرس	18	58	1.15	15.78
-4	مدرس مساعد	14	59	6.44	10.92

د. الاختصاص :

تشير معطيات الجدول (5) ان الاحتراق يتفاوت بين المعاهد المبحوثة وذلك بسبب طبيعة اختصاص كل معهد وحجم العمل فيه فقد بلغ الوسط الحسابي للاحتراق الذي يتعرض له التدريسيون في التخصص التكنولوجي (57.86) والانحراف المعياري (8.08) ومعامل الاختلاف (13.96) أما للاحتراق الذي يتعرض له التدريسيون في التخصص الصحي فقد بلغ له الوسط الحسابي (57.12) والانحراف المعياري (6.49) ومعامل الاختلاف (11.36) في حين كان الاحتراق النفسي عند التدريسيين في التخصص الاداري قد بلغ له الوسط الحسابي (57.08) والانحراف المعياري (5.49) ومعامل الاختلاف (9.61) واخيراً بلغ الوسط الحسابي للاحتراق الذي يتعرض له التدريسيون في تخصص الفنون التطبيقية (56) اما الانحراف المعياري فقد بلغ (5.266) ومعامل الاختلاف (11.36) من هذا يتضح بأن التدريسيين بالتخصص التكنولوجي هم أكثر تعرضاً للاحتراق يليهم التدريسيين في المجال الصحي ثم التدريسيين في المجال الاداري واخيراً التدريسيي في مجال الفنون التطبيقية رغم هذا الاختلاف بين التخصصات الا انه به نوع من التقارب.

جدول (5) لمقارنة الاحتراق النفسي وفق متغير الاختصاص

ت	الاختصاص	الوسط الحسابي X	الانحراف المعياري S	معامل الاختلاف c.v.
1-	تكنولوجي	57.86	8.08	13.96
2-	صحي	57.12	6.49	11.36
3-	اداري	57.08	5.49	9.61
4-	فنون تطبيقية	56	5.27	11.36

## الاستنتاجات

الاستنتاجات في الجانب النظري.

- 1- ان الاحتراق ظاهرة متعددة الوجة ناتجة من متغيرات شخصية وتنظيمية .
- 2- يشكل الاحتراق استجابة لموقف او عدت مواقف باتفاق العديد من الباحثين والمهتمين بهذا الشأن.
- 3- هناك تفاوت في مستويات الاحتراق تولده عدة متغيرات مما يجعله ان يكون اما مقبولا او مرفوضا .

4- إزالة الضغوط التي تسبب الاحتراق تتم بدعم الادارة العليا للعاملين ، زيادة المشاركة في اتخاذ القرار ..... الخ .

## الاستنتاجات في الجانب العملي .

- 1- يتفاوت التدريسيون بالاحتراق النفسي وفق المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المرتبة العلمية، التخصص) وكما مبين في عرض النتائج.
- 2- اظهرت نتائج البحث بوجود علاقة ارتباط بين الانجاز الشخصي واستنزاف المشاعر بدرجة أعلى مع المؤشر ككل (الاحتراق).
- 3- ان لبعد استنزاف المشاعر اكثر تأثيراً في خلق الاحتراق النفسي من خلال مقارنته مع الابعاد الاخرى.
- 4- تكاد تكون العلاقة ضعيفة جداً ان لم تكن معدومة بين البعد (الاشعوري) مع البعدين الانجاز الشخصي واستنزاف المشاعر وكذلك مع الاحتراق النفسي.
- 5- أكدت علاقة الاحتراق النفسي بالابعاد والخصائص الشخصية صحة فرضيات البحث.
- 6- هناك عدة متغيرات من شأنها ان تعمل على زيادة الاحتراق النفسي وهذا ما تم استنتاجه من خلال فقرات الاستبانة التي منها ما يرتبط بحجم العمل وعبء العمل وثقل الدور... الخ التي لها صلة عميقة بالابعاد والخصائص الشخصية المذكورة سابقاً.
- 7- يمكننا ان نستنتج بأن المعاهد المبحوثة امامها الكثير لكي تعمله للتعامل مع طبيعة الاحتراق ونوعه.
- 8- جاءت نتائج الاختبار لتدعم الدراسات السابقة التي أجراها الباحثون الذين تمت الاشارة اليهم

## التوصيات :

1. من الضروري مراعاة الخصائص الشخصية للعاملين لتباينها في التعرض للاحتراق من حيث الجنس، العمر، المرتبة العلمية ، التخصص).
2. التفكير الجدي بأدارة الاحتراق طالما أثبت وجوده من خلال عدة متغيرات متدرجة في أهميتها في العلاقات الارتباطية وعلى المعاهد المبحوثة ان تدرك بأن هناك احتراق مقبولاً وضرورياً وان هناك نوعاً آخر غير مقبول تترتب عليه مخاطر او خسائر مادية ومعنوية.

3. على المعاهد المبحوثة ان تستعد للتعامل مع مصادر ومسببات الاحتراق النفسي المثبتة في مقياس البحث وحسب أهميتها.
4. على كل مسئول في أي مستوى من مستويات الادارة ان يعتبر مراقبة الاحتراق عند الغير (المرووسين) جزء من مسؤوليته لكي لا يتجاوز الاحتراق الحد الطبيعي.
5. ضرورة اعتماد متغيرات الاحتراق الاخرى التي لم يتطرق اليها هذا البحث.
6. تحسين مناخ العمل من خلال توفير فرص للترقية والمكافآت.
7. تحليل الدور وتجنب غموضه لمعرفة الحقوق والواجبات والمهام لتجنب النزاعات والصراعات المختلفة بين العاملين.
8. اجراء بعض الدراسات المسحية للتقصي عن الاسباب والظروف التي تخلق الشعور بالاحتراق النفسي لدى العاملين.
9. ضرورة تصميم وتنفيذ بعض البرامج الوقائية التي تساعد العاملين للتكيف مع ظروف وصعوبات العمل.

## المصادر :

- 1- اللوزي ، موسى ، 2003 التطوير التنظيمي سياسياً ومفاهيم حديثة دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .
- 2- النوري ، مرتضى ، 2002، أثر الإجهاد التنظيمي في ترك العمل، رسالة ماجستير، إدارة إعمال ، كلية الادارة والاقتصاد، بغداد.
- 3- عامر ، سعيد يس، 2004 ، العرب والخوف الوظيفي ، القاهرة مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري .
- 4- مقابلة ، نصر والرشدان ،مالك (1997) الأحتراق النفسي لدى اعضاء التدريس الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة ابحاث اليرموك ، المجلة 13 العدد 2 ب

- 5- Assaf, A. M (1989) uaculty Members. Stress and Burout- in two major west Bank universities Dissrtatio Abstract Internatcal, vol . 50 no(3).
- 6- Beck, C., & Gargiulo, R. (1983), Burnout in Teachers of Retarded and Non- Retarded children, Journal of Educational Research, vol 76. no (3).
- 7- David A. Decenzo & Stephen P. Robbins (1993), Human Resources Management, 6<sup>th</sup> Ed., Jon Willey & Sons, Inc.
- 8- Thoman, N. T. (1993) (Burnout) Among Nursig Faculty In Texas Dissertation Abstract International, vol 53. no (8).

- 9- Robert Kreitner & Angelo Kinick , (1989), (Organizational Behaviors, Arizona University).  
 10- Cherly , Atkins, et. al. A Field Study of Job Insecurity a Financial Crisis Group and Organization Management. Vol. 26 No. \$. December 2001.  
 11- www. U power . net/ form/ t7596. Htut, 2009.

## ملحق رقم (1) استمارة الاستبيان

أختي التدريسية أخي التدريسي

الاستبيان الذي بين يديك خاص بدراسة الاحتراق النفسي وبعض المتغيرات المؤثرة فيه ، نأمل إجابتك على فقرات الاستبيان بكل صراحة دون ذكر اسمك ،لكون دقة إجابتك سوف تسهم في نجاح بحثنا هذا .

### المحور الأول : المعلومات الشخصية

الجنس	ذكر	انثى
العمر		
الحالة الاجتماعية	اعزب	متزوج
عدد سنوات الخدمة		
المرتبة العلمية	أستاذ مساعد	مدرس
التخصص	تكنولوجي	فنون تطبيقية
الموقع الوظيفي	إداري	مدرس مساعد
		صحي

المحور الثاني : يرجى وضع علامة ( ) امام الأجابة الملائمة في ضوء درجات المقياس (بدائل الأجابة ) المثبتة في الأستبيان .

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	الى حد ما	لااتفق	لااتفق بناتا
1	أصبحت أكثر خسارة منذ ان اتخذت هذه الوظيفة					
2	انا قلق ان هذه الوظيفة تجعل مني قاسي المشاعر					
3	إننا لاهتم لما يحدث للناس الذين يحتاجون إلى مساعدتي					
4	انا اشعر ان الناس الذين يحتاجون مساعدتي يلقون باللوم علي في بعض مشاكلهم					
5	انا اتعامل بفعالية مع مشاكل الناس الذين يحتاجون مساعدتي					
6	انا اشعر انني اؤثر ايجابيا في حياة الناس من خلال عملي					
7	انا اشعر بأنني حيوي					
8	انا استطيع ان اخلق جو +استرخاء مع الناس الذين يحتاجون مساعدتي					
9	اشعر بأنني حيوي ومتحفز بعد العمل مع الناس الذين يحتاجون مساعدتي					
10	لقد انجزت عدة اشياء تستحق في هذا العمل					
11	في عملي اتعامل مع المشاكل العاطفية بهدوء					
12	انا اشعر بجفاف المشاعر من عملي					
13	انا اشعر بالتعب عندما انهض صباحا					
14	انا اشعر بالاستهلاك في نهاية يوم عملي					
15	انا اشعر بالاحباط من عملي					
16	اشعر انني اعمل بجهد كبير في عملي					
17	العمل مع الناس مباشرة يصنع ضغطا كبيرا علي					
18	اشعر بأنني في نهاية الجبل					

## ملحق رقم (2) الأساليب الإحصائية

$$r = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

حيث أن :

r : معامل الارتباط

n : العدد الكلي للعناصر في العينة

di : الفرق في الرتب

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

$$C. V. = \frac{S}{\bar{X}}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

حيث : X = الوسط الحسابي

S = الانحراف المعياري أقل من 50

.....

.....

.....