

إدمان العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى مديري مدارس الإعدادي

الحكومية من وجهة نظر المشرفين التربويين

م.م. يسرى الوس كبي

مديرية التربية بغداد الكرخ الثالثة

Work addiction and its relationship to job burnout among
the principals of public preparatory schools from the point
of view of educational supervisors

Yusra Alous Kebbi

Third Directorate of Education Karkh

Email: yesraalous@gmail.com

DOI 10.58564/MABDAA.62.2.2023.294

المخلص

يسعى البحث الحالي الى التعرف على إدمان العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الإعدادي الحكومية من وجهة نظر المشرفين التربويين. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي لارتباطي من خلال تحديد عينة من مدراء المدارس في بغداد بلغت (١٥٠) من المديريات الستة في بغداد. ومن اجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة فقد قام الباحث بتبني اداتا البحث الحالي واستخراج الخصائص السايكومترية المناسبة لهما من صدق وثبات ,وبعد ذلك تم تطبيق الاداتان على عينة البحث والتوصل الى النتائج التالية :

١. هنالك مستوى من ادمان العمل لدى مديري المدارس الاعدادية الحكومية في بغداد

٢. هنالك مستوى من الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية الحكومية في بغداد

هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية في بغدادالكلمات المفتاحية:(إدمان العمل ، الاحتراق الوظيفي)

Abstract

The current research seeks to identify work addiction and its relationship to job burnout among the principals of public preparatory schools from the point of view of educational supervisors. The researcher followed the descriptive approach to correlation by identifying a sample of school principals in Baghdad, which amounted to (150) from the six districts in Baghdad. In order to collect the necessary data and information, the researcher adopted the current research tools and extracted the appropriate psychometric properties for them from validity and reliability, and then the two tools were applied to the research sample and reached the following results:

1. There is a level of work addiction among the principals of public middle schools in Baghdad.
2. There is a level of burnout among principals of public middle schools in Baghdad.
3. There is a statistically significant relationship between work addiction and job burnout among middle school principals in Baghdad

الفصل الأول التعريف بالبحث
أولاً: مشكلة البحث

ان العمل بالنسبة لكثير من العاملين يمثل قيمة مهمة بالنسبة للحياة، وسمة مميزة في تشكيل هويتهم واحترامهم لذاتهم (Dennis & Holland, 2008, p.2) لذلك يرغب الكثير منهم في قضاء معظم الوقت في العمل الجاد من اجل تحقيق اقصى نجاح مهني ومادي بسبب التقييم الايجابي للنجاح المهني في المجتمع، لذلك فالكثير من العاملين لا يميزون بين قضاء ساعات طويلة في العمل وبين ادمان العمل نتيجة حاجة داخلية ملحة تفهم لذلك (Chrapek, 2017, 188) وقد ظهر في الفترة الاخيرة ما يسمى (بادمان العمل) حيث يعد من الظواهر المثيرة للجدل، فهو مصطلح ذو حدين ايجابي وسلبي في نفس الوقت، وقد بينت الدراسات ارتباطه بمجموعة من المخاطر الجسدية والعقلية والاجتماعية السلبية (kun et al, 2020, p.1) وفي ظل انتشار مصطلح ادمان العمل بينت الدراسات السابقة ارتباطه بمجموعة من المتغيرات الوظيفية والنفسية ومنها (الاحتراق الوظيفي). فالاحتراق الوظيفي يترك اثر سلبي على الفرد من الناحية الجسدية مثل الشعور بالانهاك والاعياء والمرض واضطراب النوم والتهاب المفاصل، ومن الناحية النفسية يترك الاحتراق الوظيفي اثار تتعلق بفقدان الذاكرة والشعور بالعجز والحزن والاكتئاب والغضب وفقدان روح الدعابة (Thomas & Lankau, 2009: 419) تحاول المنظمات الناجحة دوما الى ان يكون لديها موارد تتسم بالروح المعنوية العالية، واتجاهات ايجابية نحو اعمالهم والمنظمات التي يعلمون بها بما يضمن حفاظ المنظمة على العاملين وصيانتهم ضد حالات الاحباط واليأس والشعور بالعجز وتجنب تعرضهم لاغراءات المنظمة المنافسة التي قد تسعى لاجتذاب المواهب الموجودة لدى المنافسين، واصبح الاحتراق الوظيفي من الظواهر السلبية التي لها نتائج وخيمة يمكن ان تصل الى انفصال الفرد عن منظمته وقبول اي اغراءات للتوظيف من الشركات وتسعى المنظمات في تحري العوامل التي يمكن ان تقف وراء هذه الظاهرة الخطيرة في محاولة منها للحد من تلك الظاهرة (Bozkurt et al, 2017: 44) ولا شك ان ام لمديري المدارس الاعدادية في بغداد مسؤوليات ادارية وتربوية، وقد يتعرض مدير المدرسة الى ضغوط في فترات معينة من العام الدراسي مثل فترة الامتحانات الفصلية او النهائية ورغبته في سير العملية الامتحانية من دون مشكلات او معوقات، ونظرا لطبيعة الظروف المتكررة وضعف الموارد المتوفرة بالنسبة لمدير المدرسة فقد يمر بادمان العمل من اجل اكمال العملية التربوية الى المستوى المطلوب واكثر، وقد لا يصل الى هذا المستوى فيشعر بأن جهوده غير مقدرة فيشعر بالاحتراق الوظيفي . وفي ضوء ما سبق يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن التساؤل التالي: "هل هنالك علاقة بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المشرفين ؟

ثانيا: اهمية البحث

يمكن تلخيص اهمية البحث في الاتي:

اولا: الاهمية النظرية

١. نتناول من خلال الدراسة متغيري ادمان العمل والاحتراق الوظيفي في البيئة المحلية لم نتناول من قبل في دراسة سابقة لذلك تعد هذه الدراسة الاولى من نوعها في المجتمع المحلي .
٢. من المتوقع ان تفتح هذه الدراسة الاق لِمَجَالَات بحثية جديدة في مجال علم النفس فيما يتعلق بالجوانب الادارية للعاملين في المدارس .
٣. اهمية متغير ادمان العمل كونه متغير حديث في مجال التخصص لذلك يجب لقاء مزيد من الضوء عليه .
٤. من المتوقع ان تستثير هذه الدراسة جهود العاملين في المدارس من اجل بيان الازواض الادارية والنفسية والاجتماعية للأفراد العاملين في مجال التربية والتعليم .

ثانيا: الاهمية التطبيقية :

١. من الممكن ان تستثير هذه الدراسة وعي المسؤولين القائمين على العملية التربوية بمفهومي ادمان العمل والاحتراق الوظيفي واثارهما السلبية على الواقع الاداري للمدارس
٢. تساهم هذه الدراسة في تحديد طبيعة العلاقة القائمة بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي بالنسبة للقيادات الادارية وتحديد شكل ونوع هذه العلاقة.
٣. تتبع اهمية البحث الحالي من اهمية الفئة المدروسة وهي فئة (مديري المدارس الاعدادية) لما لهذه الفئة من اهمية في سير العملية التربوية بشكل ناجح .
٤. سوف يتم اعداد اداتا البحث واستخراج الخصائص السيكمترية المناسبة لهما وبالتالي يمكن توظيف اداتا البحث في بحوث لاحقة .

ثالثا: اهداف البحث

يسعى البحث الحالي الى التعرف على :

١. ادمان العمل لدى مدرء المدارس الاعدادية
٢. الاحتراق الوظيفي لدى مدرء المدارس الاعدادية
٣. العلاقة الارتباطية بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي لدى مدرء المدارس الاعدادية .

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بمجموعة من الحدود :

١. الحدود البشرية : مدرء المدارس الاعدادية في بغداد
٢. الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣
٣. الحدود المكانية :المدارس الاعدادية في محافظة بغداد

خامساً: مصطلحات البحث

أولاً: ادمان العمل Work addiction Risk :

عرفه كل من :

- (Oates,1971) : "هو شخص لديه حاجة مفرطة للعمل بدرجة تخلق اضطراباً ملحوظاً في صحته الجسدية وسعادته الشخصية وعلاقاته الشخصية وأدائه الاجتماعي" (Oates,1971:76) .
- (Spence & Robbins,1992) : "هو الشخص المستغرق في عمله ويشعر بدافعية نحو عمله بسبب ضغوط داخلية" (Spence & Robbins,1992:12)
- (Snir & Harpaz,2012) " نوع من الاستثمار في العمل الشاق ولا يكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل ولكن ادمان العمل" Snir & Harpaz,2012
- (Clark et al.,2016) "أنه شعور بالدافعية نحو العمل نتيجة وازع داخلي، والتفكير بشكل مستمر في العمل حتى عندما لا يكون الشخص في العمل، والعمل بشكل يفوق المتوقع رغم العواقب السلبية المحتملة" (Clark et al.,2016 : 12).التعريف النظري: "تبنى الباحث تعريف (Spence & Robbins,1992)تعريفاً نظرياً لإدمان العمل". التعريف الاجرائي: "الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الفرد المستجيب بناء على اجابته على مقياس ادمان العمل"

ثانياً: الاحتراق الوظيفي Burned out :

عرفه كل من :

- (Maslach ,1981) : "هو مجموعة اعراض من الاجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي والتبذد الشخصي والاحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والاداء المهني" (Maslach ,1981:2)
- (هوارى, ٢٠١٤): "حالة نفسية يفقد فيها الفرد الاهتمام بنفسه ويعمل ويشعر بالقلق والتوتر والاجهاد والضغط نتيجة اعباء العمل وعدم قدرته على مواجهة متطلباته" (هوارى, ٢٠١٤: ١٢)(Hawari, 2014: 12) .
- (المسعودي, ٢٠١٦) : "تلك الحالة التي يصل اليها الفرد ويفقد فيها الرغبة في العمل ,علاوة على تدني الانتاجية والتطوير في اداء اعماله,وعادة ما تصيب الفرد عندما يمكث في عمله بدون اي تغيير او تطوير مدة طويلة من الزمن او نتيجة للعديد من الضغوط" (المسعودي, ٢٠١٦: ١٢)(Al-Masoudi, 2016: 12) .
- (العمرى ونصر, ٢٠١٦) : " حالة من الاجهاد الانفعالي مصحوبا بنقص الكفاءة الشخصية وضعف الاهتمام بالبعد الانساني في التعامل والذي يتعرض له العاملون في المهن والوظائف التي تتطلب التواصل المباشر مع الناس" (العمرى ونصر, ٢٠١٦: ١٢) (Al-Omari and Nasr, 2016: 12).
- (عاشور وعبد الوهاب, ٢٠١٧): "مجموعة من الاعراض النفسية التي تشمل الاجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين والشعور بانخفاض الانجاز الشخصي,والتي تحدث بين الافراد الذين يتضمن عملهم تفاعلا مع الآخرين" (عاشور وعبد الوهاب, ٢٠١٧: ١٢) (Ashour and Abdel-Wahhab, 2017: 12).

- التعريف النظري: تبني الباحث تعريف (Maslach, 1981) تعريفا نظريا للبحث الحالي .
- التعريف الاجرائي: " الدرجة التي يتحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي " .

الفصل الثاني اطار نظري ودراسات سابقة

المحور الاول: اطار نظري

اولا: ادمان العمل مفهوم ادمان العمل

ادمان العمل يشير الى تلك الحالة التي يكون فيها الموظف مدمنا بشكل الزامي للعمل حيث يعتمد الموظف على العمل بطريقة مبالغ بها اكثر مما هو مطلوب (Schwartz 1982: 43) فهو يمثل حالة من الاستغراق في العمل والشعور بالدافع المستمر اليه بضرب ضغط داخلي يتعرض اليه الفرد ويؤدي الى شعوره بالتمتع نتيجة ممارسة العمل (Spence Robins: ١٩٩٢: ٤) ان ادمان العمل يدل على فرط الالتزام بمهام العمل من جهة من عدم المبالاة بمجالات الحياة الاخرى، حيث ان مثل هكذا ادمان يكون نتيجة دوافع داخلية خاصة بالفرد وليست نتيجة مهام متعددة مطلوبة منه (poter 1995: 4) ان هكذا نوع من الادمان هو بمثابة اضطراب قهري قوي يظهر من خلال المطالب المروضة على الفرد بشكل ذاتي وفي نفس الوقت عدم المقدرة على تنظيم مهام وعادت العمل فضلا عن للتعامل مع اغلب أنشطة الحياة العديدة (احمد وبركان، ٢٠١٨: ٣) (Ahmed and Burkan, 2018: 3) بناء على التعريفات السابقة التي تناولت مفهوم (ادمان العمل)، فيمكن للباحث تناول هذا المفهوم بالشكل التالي: نوع من انواع الإدمان، يتميز بالرغبة المستمرة للتواجد في محيط العمل والقيام بالمهام والنشاطات المطلوبة منه، فضلا عن التفكير بالعمل خارج اروقة المنظمة، ويكون هذا السلوك مدفوع برغبة داخلية من اجل الشعور بالاستقرار النفسي.

اسباب ادمان العمل في المجمل يمكن القول ان اسباب ادمان العمل هي اسباب ذاتية تتعلق بنظرة الفرد الى نفسه والمحيط الذي يعيش فيه ومدى تقبله للقيم الاجتماعية وسمات المجتمع، فضلا عن اسباب اخرى تتعلق بطبيعة العمل نفسه والظروف المالية، ويمكن تلخيص اهم اسباب ادمان العمل بالأسباب التالية (عبود، ٢٠٢١: ٢) (Abboud, 2021: 2) :

اولا: تدني احترام الذات :

ان الشعور بالدونية وتدني في احترام الفرد لذاته قد يدفعه الى العمل لساعات طويلة طوال الاسبوع من دون ان يكون هنالك فرصة لمجالات الحياة الاخرى، فالعمل الشاق بالنسبة للفرد هنا فرصة لتحسين صورة الذات لديه، كما ان التقاضي في العمل قد يؤدي الى خلق نوع من الاهتمام والاعجاب من قبل الزملاء المحيطين به مما يؤدي الى ارتفاع في مستوى تقدير الذات بالنسبة للفرد

ثانيا: المخاوف والهواجس ان المخاوف والهواجس الشخصية قد تؤدي بالفرد الى امانا العمل خصوصا الهواجس المتعلقة بالجوانب المالية

ثالثا: الكمالية : بينت الدراسات ان الافراد الذين يكون لديهم ميل للكمالية يظهر لديهم سلوك امانا العمل اكثر من غيرهم، وقد يكون هذا السلوك نتيجة سياق تربوي يحث على العمل الشاق والاجتهاد فيه، وقد يكون نتيجة لاضطراب نفسي مثل الوسواس القهري.

رابعا: التغلب على المشاعر السلبية ان الرغبة بالتغلب على مشاعر كالقلق والاحباط والضغط اليومية قد يكون سبب في توجه الفرد لساعات طويلة من العمل (عبود، ٢٠٢١: ٣) (Abboud, 2021: 3).

خامسا: طبيعة العمل نفسه : ان طبيعة العمل قد تفرض على الفرد العمل لساعات طويلة متأخرة من اليوم مثل مهنة الطب او المحاماة، حيث ان مثل هكذا مهن تتطلب جهد مضاعف وعمل خارج سياق المنظمة (عبود، ٢٠٢١: ٣) (Abboud, 2021: 3).

نظرية الادمان : Theory of addiction (١٩٤٣) ان الفرضية الاساسي لهذه النظرية تكمن في ان مدمني العمل يقعون تحت ضغط الحاجة القهرية للعمل، وهذه الحاجة كبيرة لا يمكن التحكم بها، وهي كسلوك تشبه ادمان الفرد للكحول فهي سلوك لا يمكن السيطرة عليه (Sunitha, 2018, p.121) وفقا لهذه النظرية فإدمان العمل يمثل اعتماد قهري مستمر على سلوك معين، فهو حالة مزمنة تتضمن دافع قوي متكرر للانخراط في سلوك معين، ويتم اكتساب هذا السلوك نتيجة الانخراط في العمل لساعات طويلة وشعور الفرد بالمتعة والرضا، وهنا يجب الإشارة الى ان سلوكيات الفرد قبل واثاء وبعد العمل هي اشبه بسلوك الفرد المدمن على الكحول، فهناك رغبة قبل الحصول على الكحول وهناك متعة اثناء تناول الكحول وهناك حالة من الاستقرار والرضا بعد تناوله (عبود، ٢٠٢١: ٤) (Abboud, 2021: 4) كما حدد براون (Brown) الامراض الكامنة وراء الادمان وتشمل ثلاثة انواع رئيسية من التشوهات التي تتفاعل مع بعضها البعض وهي :

ويمكن تحديد التشوهات الكامنة وراء ادمان العمل بالانواع التالية :

١. تشوهات في النظام التحفيزي لفرد ,حيث لا يتناسب سلوك الفرد مع السلوك الادماني مثل الرغبة في زيادة الحساسية للمكافأة, انخفاض في مستوى القدرة على التعلم خوفا من التعرض للعقاب.
٢. تشوهات في النظام التحفيزي ينتج عن سلوك الفرد الادماني نفسه مثل اكتساب عادة راسخة قوية او دافع مكتسب.
٣. تشوهات في بيئة الفرد المادية او الاجتماعية كالضغوط الاجتماعية التي يتعرض اليها الفرد في مجتمعه (West & Brown, 2013 , p. 235).

ثانيا: الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي يمثل حالة يصل اليها الموظف بحيث يفقد الشغف بالعمل ,وما يرافق مثل هكذا شعور من تدني انتاجية العمل وسوء ادارته,وقد يحدث مثل هكذا سلوك حينما يمكث الفرد في عمله بدون اي تطور لفترة طويلة من الزمن فضلا عن تعرضه الى مجموعة من الضغوط. (المسعودي,٢٠١٦: ٣٥)(Al-Masoudi, 2016: 35) ان الاحتراق الوظيفي هو مجموعة من الاعراض النفسية التي تتضمن الاجهاد العاطفي,الاستجابة بشكل عدواني تجاه الآخرين شعور الفرد بانخفاض الانجاز الشخصي(عاشور وعبد الوهاب,٢٠١٧: ٢٢)(Ashour and Abdel-Wahhab, 2017: 22)يمثل الاحتراق الوظيفي شكل من اشكال التغير السلبي للفرد تجاه نفسه اولا وللآخرين المحيطين به في بيئة العمل ثانيا,وينتج عن هكذا سلوك تقلبات كبيرة في الميول والرغبات والمشاعر وصولا الى حالة من الاكتئاب كردة فعل خاصة بالفرد نتيجة عدم قدرته على التكيف مع الضغوط المستمرة في بيئة العمل فضلا عن اعباء الحياة المتعددة. (محمد,٢٠١٦: ٣٢)(Muhammad, 2016: 32) ويرى البعض ان النظرة الدقيقة للاحتراق الوظيفي على انه بمثابة عرض مرضي يرتبط بالعمل ومنها الشعور بالإرهاك من العمل وعدم القدرة على التكيف مع متطلباته (Jonker , & Joubert, 2009:65)بناء على ما سبق يمكن للباحث تقديم صور واضح عن مفهوم الاحتراق الوظيفي: حالة من الاجهاد الانفعالي يرافقه نقض في كفاءة الفرد الشخصية وضعف الاهتمام بالجانب الانساني في العمل ,ويظهر مثل هكذا سلوكيات في بعض المهن التي يتعرض فيها العاملون الى ضغوط كثيرة بشكل مستمر

المصادر والعوامل المسببة في حدوث الاحتراق الوظيفي :

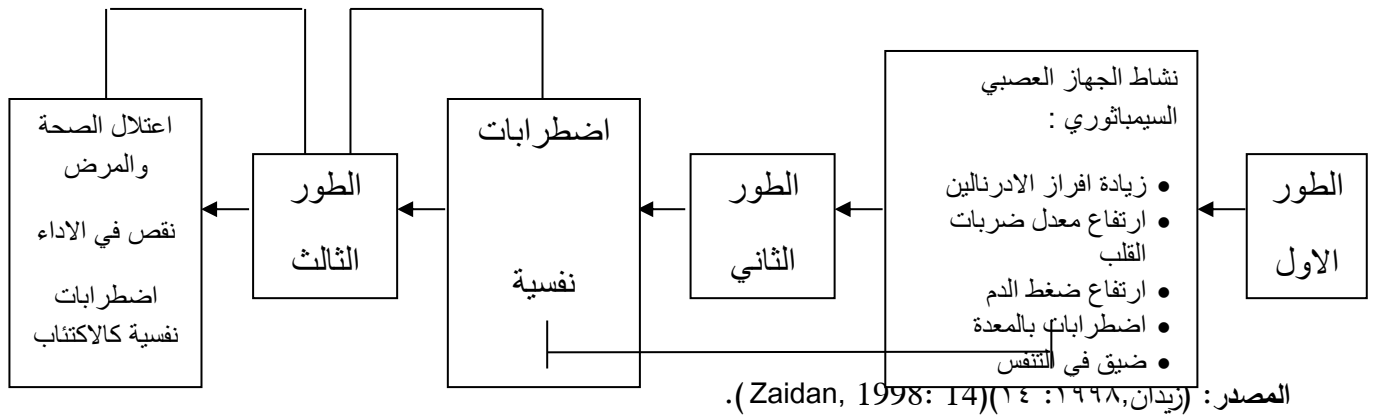
- ان المصادر والعوامل التي تسبب الاحتراق الوظيفي كثيرة ومتنوعة يمكن تلخيصها بالمصادر التالية :
- خصائص الفرد المميزة للدور : ان خصائص الفرد المميز بالنسبة للدور الذي يلعبه قد يكون مصدر من مصادر الاحتراق الوظيفي, وقد بينت الدراسات ان هنالك مصادر متعلقة بطبيعة وخصائص الدور تسبب الاحتراق الوظيفي للفرد مثل : غموض الدور , صراع الدور ,انخفاض او زيادة في الدور(عمران,١٩٩٣: ١٢٦)(Imran, 1993: 126).
 - العوامل التنظيمية: هنالك مجموعة من العوامل التنظيمية التي قد تؤدي الى الشعور بالاحتراق الوظيفي: (القرني,٢٠٠٣: ١١٢)(Al-Qarni, 2003: 112).

١. **محدودة صلاحيات العمل** :عندما تكون صلاحيات الفرد في اتخاذ القرارات او المشاركة بالعمل داخل المنظمة بسيطة ومحدودة فإنه الفرد يكون عرضة للاحتراق الوظيفي.
٢. **ضعف التعزيز الايجابي**: حينما يكون تقدير الفرد المالي لا توازن مع طبيعة المجهود الذي يقوم به فإنه الفرد سيشعر بعدم الرغبة بالعمل وضعف الانجاز والاهتمام به, مما يؤدي في نهاية المطاف الى الشعور بالاحتراق الوظيفي .
٣. **ضعف العلاقات الاجتماعية**: ان الانسان بطبيعته كائن اجتماعي يحتاج الى الآخرين في المشاركة في الفرح والحزن,وان انخفاض العلاقات الاجتماعية داخل العمل يؤدي الى رفع مستوى الضغوط والانفعالات السلبي(الزهراني,٢٠٠٨: ٣٢) **نظرية سيلفي في تفسير الاحتراق**

الوظيفي : Selyes General Adaeptation Syndrome

(G.A.S) Seyle

ان هانز سيلبي هو اول من وظف مصطلح الضغط في مجال الطب والبايولوجيا ونقله الى علم النفس(ديردير,٢٠٠٧: ٤١)(Deirdre, 2007: 41).قد سيلبي نظريته على مرحلتين(١٩٥٦-١٩٧٦) ,واطلق عليها نظرية(متلازمة التوافق العام) وقد اشار سيلبي فيها الى ان تعرض الفرد وبشكل متكرر للاحتراق الوظيفي يترتب عليه مجموعة من التأثيرات السلبية في حياة,حيث ان الاحتراق الوظيفي يفرض على الفرد مجموعة من المتطلبات الفسيولوجية والاجتماعية والنفسية, والتي تخلق لديه مجموعة من علاراض النفسية للاحتراق الوظيفي والتي تتضح من خلال الشكل التالي :شكل(١)يوضح أطوار الاستجابة للاحتراقات الوظيفية ومظاهرها في نظرية سيلبي



ومن خلال الشكل السابق، فإن الاستجابة الجسمية والنفسية لمواجهة المواقف الضاغطة السلبية تمر بثلاث مراحل: (الزهراني, ٢٠٠٨: ٣٨) (Al-Zahrani, 2008: 38).

المرحلة الاولى: رد فعل الانذار بالخطر

هي اول مرحلة من الاستجابة للخطورة، حيث يتم فيها تمييز مواقف الخطر، ويستعد الفرد لعملية المواجهة، وإثناء ذلك تظهر مجموعة من التغيرات الفسيولوجية مثل: زيادة في نبضات القلب، سرعة في التنفس، وتوتر النسيج العضلي.

المرحلة الثانية: المقاومة

في هذه المرحلة نلاحظ وجود مجموعة من ميكانزمات الدفاع لمواجهة تلك الضغوط، وحينما لا تستطيع هذه الحيل مواجهة الضغوط التي يتعرض اليها الفرد يظهر على الفرد التعب والاستنزاف الشديد.

المرحلة الثالثة: الانهك

يعد الانهك المحطة الاخيرة التي يصل اليها الفرد نتيجة تدهور عمليات المقاومة التي يقوم بها الفرد، حيث تظهر لدى الفرد مجموعة من الامراض السيكوسوماتية، والتي تظهر بشكل تدريجي من خلال الاحساس بمثير حسي ثم ادراك وتقدير معرفي يؤدي الى استثارة انفعالية وحينما يكون هنالك اتصال الجسم بالعقل نتيجة من خلاله استثارة جسيمة ثم مرض جسدي.

المحور الثاني: الدراسات السابقة

اولاً: الدراسات المتعلقة بامان العمل دراسة (العتيبي, ٢٠٠٤): "ادمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي في دولة الكويت" حاولت هذه الدراسة تحديد مدى انتشار ظاهرة ادمان العمل بين شاغلي الوظائف القيادية، وعلاقة انواع ادمان العمل بضغط العمل، الكمال في العمل، التفويض، احترام الذات، والشكاوى الصحية. تكونت عينة الدراسة من ١٣٧ قيادياً من وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ومن في مستوياتهم في عشرين جهة حكومية تمثل قطاع الخدمة المدنية. اكدت نتائج هذه الدراسة خطأ الاعتقاد السائد في مجتمعاتنا العربية الذي مفاده ان ادمان العمل خاصية تميز المدير الياباني، او الغربي او الامريكي، اذ كشفت نتائج الدراسات النقاب عن ان هذه الظاهرة منتشرة بين غالبية شاغلي الوظائف القيادية (٩٣٪) دراسة (بيرق, ٢٠٢١): "ادمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين هدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين والفروق في المتغيرات محل الدراسة تبعاً للنوع (ذكور-إناث) ونوع العمل (حكومي-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات-عشرة سنوات فأكثر)، تكونت العينة من (٤٠٠) عامل إداري تراوحت أعمارهم ما بين (٣٠: ٦٠) عاماً بمتوسط عمري (٥٠.٠٨) وانحراف معياري (٩.٦١)، استخدم المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقاييس كلا من (إدمان العمل- التهكم التنظيمي- الهناء الذاتي الوظيفي- التوافق الأسري) من إعداد/ الباحثة وتم التحقق من الخصائص السيكمترية لتلك المقاييس، وقد أشارت النتائج إلى ما يلي: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس التهكم التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و(٠.٠٥) بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس التوافق الأسري، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) على مقياس إدمان العمل تبعاً للنوع لصالح الذكور ووفقاً لنوع العمل لصالح الحكومي وتبعاً

لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من عشرة سنوات فأكثر، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) على مقياس التهكم التنظيمي تبعاً للنوع ولنوع العمل ولسنوات الخبرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) على مقياس الهناء الذاتي الوظيفي تبعاً للنوع ولنوع العمل ولسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التوافق الأسرى تبعاً للنوع ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لنوع العمل ولسنوات الخبرة، وأنه يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي".

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالاحترق الوظيفي

دراسة (حمد الله، مقابلة، ٢٠١٧): درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لإستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحترق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم"هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لديهم وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) معلم ومعلمة أي ما نسبته ٢٠٪ من مجتمع الدراسة البالغ عدده (١٥٠٠) معلم ومعلمة، وتحقيقاً لهدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداتي الدراسة، وتم التحقق من صدقها وثباتها. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية والأساسية الخاصة في محافظة الزرقاء لاستراتيجيات إدارة الصراع من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج مستوى الاحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية والأساسية الخاصة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة، وبينت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لاستراتيجية إدارة الصراع والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي قد بلغت (٠.٢٧٤) وهي تشير إلى علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يأتي: عقد برامج لمديري المدارس والمعلمين لتنمية المهارات اللازمة لاستراتيجيات إدارة الصراع في المدارس. إعطاء ورش تدريبية عقد دورات وتوزيع نشرات تثقيفية حول ظاهرة الاحتراق نتيجة لضغوط العمل التي يواجهها المعلمون في المدارس"دراسة (الحضرمي، ٢٠١٩): ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة: دراسة ميدانية"هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة، ولتحقيق هدف الدراسة؛ تم تصميم استبانة مبنية على مقياس ما سلاك للاحتراق الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية، تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، وعددهم (١٢٠) مدير ومديرة. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن: الاحتراق الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط ٣.٢٤٣، والانحراف المعياري ٠.٤٨٧. وكشفت الدراسة أن المديرين ذوي المؤهلات العلمية العليا، وسنوات الخبرة الطويلة، والمتزوجين، هم الأكثر شعوراً بالاحتراق الوظيفي، كما أوضحت نتائج الدراسة أيضاً أهم المصادر التي تسبب الاحتراق الوظيفي للمديرين والمديرات، والتي تمثلت في ستة مصادر، أكثرها تأثيراً هي طبيعة العمل المادية، وأقلها قلة التعزيز الإيجابي".

الفصل الثالث

إجراءات البحث

سننطلق في هذا الفصل الى عدد من الاجراءات العملية التي قام بها الباحث من خلال تحديد منهج البحث ومجتمعه وعيناته والاجراءات المتعلقة بالتحقق من الخصائص السايكومترية لادوات البحث فضلاً عن الوسائل الاحصائية المستخدمة

أولاً: منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في التحقق من اهداف البحث الحالي كونه المنهج المتوافق مع طبيعة الدراسة واهدافها، ولابد من التأكيد على ان المنهج الوصفي الارتباطي هو من اهم واشهر مناهج البحث في العلوم الانسانية .

مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع مديري المدارس الاعدادية في بغداد ومشرفيها للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢

عينة البحث

تكونت عينة البحث من (١٥٠) مدير مدرسة اعدادية في بغداد، وقد حرص الباحث على اختيار العينة من المديريات الستة في بغداد بطريقة طبقية عشوائية وكما موضح في الجدول التالي: **الجدول (١) جدول عينة البحث**

العدد	المديرية
-------	----------

٢٥	الكرخ الاولى
٢٥	الكرخ الثانية
٢٥	الكرخ الثالثة
٢٥	الرصفة الاولى
٢٥	الرصفة الثانية
٢٥	الرصفة الثالثة
١٥٠	المجموع

أدوات البحث:

أولاً: مقياس ادمان العمل

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي، فقد تبني الباحث مقياس ادمان العمل (روبينسون وسبنسر، ١٩٩٢) (Robinson and Spencer, 1992) النسخة العربية، حيث تكون المقياس من (٢٥) موزعة على المجالات التالية :

١. المشاركة في العمل : "ويُقصدُ به الانخراط في أي نوع من النشاط بشكل حديسي او معرفي" , ويضم الفقرات (١, ٥, ٦, ٨, ١٢, ١٣, ١٥, ١٦, ٢٣, ٢٤).

٢. المتعة في العمل : "ويُقصدُ به قيام الفرد بأكثر فمن المتوقع انه يشعر بالمتعة من ذلك لذلك فهو يتعامل مع العمل على انه مصدر للشعور بالبهجة , ويضم الفقرات" (٢, ٤, ٧, ٩, ١٠, ١١, ١٧).

٣. القيادة في العمل : "ويُقصدُ به القيام بتلك الاعمال التي تساعد على قيام الجماعة على تحقيق اهدافها , او هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الاهداف المشتركة" , ويضم الفقرات (٣, ١٤, ١٨, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٥).

الخصائص السايكومترية لمقياس ادمان العمل

أولاً: الصدق

١. الصدق الظاهري من اجل التحقق من الصدق المنطقي او الظاهري لفقرات مقياس ادمان العمل , فقد تم عرض المقياس مع مجالاته والتعريف النظري على عينة من الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم الادارية , وقد اعتمد الباحث على معيار نسبة الاتفاق (٨٠٪) من عينة الخبراء معيار لقبول الفقرة وبناء على هذا المعيار فقد وجد الباحث ان هنالك اتفاق بين الخبراء على صلاحية المقياس بشكله الظاهري

٢. القوة التمييزية للفقرات من اجل التحقق من القوة التمييزية لفقرات المقياس فقد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا وبنسبة (٢٧٪) من العينة الكلية وكما موضح في الجدول التالي:

٣. ارتباط فقرة بالدرجة الكلية من اجل التحقق من مدى ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس , فقد استخدم الباحث معامل ارتباط (بيرسون)

وكما موضح في الجدول التالي: جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعاملات صدقها

رقم الفقرة في المقياس	القوة التمييزية* للفقرة	معامل صدق** في الفقرة	رقم الفقرة في المقياس	القوة التمييزية للفقرة	معامل صدق في الفقرة
١	٦.٣٤٦	٠.٤٣٥	١٤	٦.٣٤٨	٠.٦٥٤
٢	٨.٢٣٧	٠.٣٤٨	١٥	٤.٥٨٠	٠.٧٦٥
٣	٥.٢٣٦	٠.٤٣٨	١٦	٦.٣١١	٠.٧٦٥
٤	٩.٣٤٦	٠.٤٥٨	١٧	٩.٤١٢	٠.٧٦٥
٥	٣.٦٥٧	٠.٥٤٨	١٨	٨.٣٤٥	٠.٤٣٢
٦	٦.٢١٠	٠.٤٥٨	١٩	٨.٥٧٠	٠.٥٤٦
٧	٥.٢٥٠	٠.٥٢٣	٢٠	٩.١٠٥	٠.٥١١
٨	٥.٣٢٩	٠.٤٣٨	٢١	٦.٣٤٨	٠.٥٤٣

٠.٤٣٢	٩.٤٥٧	٢٢	٠.٤١١	٧.٥٤٩	٩
٠.٥٤٣	٧.٤٥٩	٢٣	٠.٣٨٠	٦.٢٣٩	١٠
٠.٣٩٨	٨.٣٤٨	٢٤	٠.٤٣٨	٦.٢٣٤	١١
٠.٧٦٤	٨.٣٤٥	٢٥	٠.٤٧٨	٦.١٢٥	١٢
			٠.٤٣٧	٥.٣٤٩	١٣

من خلال الجدول السابق يتضح للباحث ان جميع القيم المحسوبة اكبر من الجدولية

ثانياً: الثبات

تحققت الباحثة من ثبات المقياسين من خلال الطريقتين :

١. طريقة التطبيق وإعادة التطبيق: تتطلب هذه الطريقة تطبيق المقياس مرتين بفارق زمني لا يقل عن اسبوعين وعلى نفس العينة وتحت نفس الظروف، وبعد اجراء التطبيقين على عينة الثبات البالغة (٢٥) مدير، وجد ان قيمة الثبات (٠.٨٦).
٢. طريقة الفا كرونباخ: تم تطبيق المعادلة الخاصة بالفا كرونباخ على عينة الثبات البالغة (٢٥) فرد وعلى جميع الفقرات، وقد وجد الباحث ان قيمة الثبات (٠.٨٧).

ثانياً: الاحتراق الوظيفي

تبنى الباحث مقياس (ماسلاك وجاكسون) النسخ العربية يتكون المقياس من (٢١) فقرة موزعة على ثلاث مكونات :

١. الاجهاد الانفعالي: مكون من (٩) فقرات
 ٢. عدم الانسانية: مكون من (٥) فقرات .
 ٣. الانجاز الشخصي: مكون من (٧) فقرات .
- ويحدد المبحوث مدى ما يعانيه من احتراق وظيفي وذلك باستخدام مقياس ليكرت المكون من خمس مستويات (موافق بشدة ، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتعطي الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية .

الخصائص السايكومترية لمقياس حل المشكلات

اولاً: الصدق

١. الصدق الظاهري

الخصائص السايكومترية لمقياس ادمان العمل

اولاً: الصدق

١. الصدق الظاهري من اجل التحقق من الصدق المنطقي او الظاهري لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي، فقد تم عرض المقياس مع مجالاته والتعريف النظري على عينة من الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم الادارية، وقد اعتمد الباحث على معيار نسبة الاتفاق (٨٠٪) من عينة الخبراء معيار لقبول الفقرة وبناء على هذا المعيار فقد وجد الباحث ان هنالك اتفاق بين الخبراء على صلاحية المقياس بشكله الظاهري
٢. القوة التمييزية للفقرات من اجل التحقق من القوة التمييزية لفقرات المقياس فقد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا ونسبة (٢٧٪) من العينة الكلية وكما موضح في الجدول التالي:
٣. ارتباط فقرة بالدرجة الكلية من اجل التحقق من مدى ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، فقد استخدم الباحث معامل ارتباط (بيرسون) وكما موضح في الجدول التالي: جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعاملات صدقها

رقم الفقرة في المقياس	القوة التمييزية* للفقرة	معامل صدق** الفقرة	رقم الفقرة في المقياس	القوة التمييزية للفقرة	معامل صدق الفقرة
١	٧.٦٥٤	٠.٧٦٥	١٢	٨.٦٥٤	٠.٤٥٨
٢	٤.٧٦٢	٠.٦٥٧	١٣	٨.٦٥٤	٠.٥٦٨
٣	٩.٦٥٣	٠.٥٤٣	١٤	٧.٩٠٧	٠.٤٥٢

٠.٤٥٨	٨.٦٥٤	١٥	٠.٥٤٣	٧.٩٠٤	٤
٠.٣٤٨	٦.٨٧٤	١٦	٠.٥٤٣	٦.٣٢١	٥
٠.٥٤٨	٨.٥٦٧	١٧	٠.٨٧٦	٨.٠٩٣	٦
٠.٤٣٧	٩.٣٤٥	١٨	٠.٨٧٤	٧.٩٨٤	٧
٠.٤٥١	٧.٣٢٧	١٩	٠.٥٤٣	٩.٨٧٦	٨
٠.٣٤٨	٥.٤٤٩	٢٠	٠.٦٥٤	٩.٨٧٦	٩
٠.٣٤٧	٦.٣٢٤	٢١	٠.٨٧٦	٦.٨٩٤	١٠
			٠.٦٥٤	٧.٨٩٥	١١

من خلال الجدول السابق يتضح للباحث ان جميع القيم المحسوبة اكبر من الجدولية

ثانيا: الثبات

تحققت الباحثة من ثبات المقياسين من خلال الطريقتين :

١. طريقة التطبيق وإعادة التطبيق: تتطلب هذه الطريقة تطبيق المقياس مرتين بفارق زمني لا يقل عن اسبوعين وعلى نفس العينة وتحت نفس الظروف, وبعد اجراء التطبيقين على عينة الثبات البالغة (٢٥) مدير, وجد ان قيمة الثبات (٠.٨٥).
٢. طريقة الفا كرونباخ: تم تطبيق المعادلة الخاصة بالفا كرونباخ على عينة الثبات البالغة (٢٥) فرد وعلى جميع الفقرات, وقد وجد الباحث ان قيمة الثبات (٠.٨٤).
- الوسائل الاحصائية استعمل الباحث الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراءات تحليل الفقرات لكلا المقياسين واستخراج نتائج البحث باستعمال الوسائل الاحصائية الآتية :

١. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test).
٢. معامل ارتباط بيرسون.
٣. الاختبار التائي لعينة واحدة.
٤. معامل الفا كرونباخ.

الفصل الرابع نتائج البحث ومناقشتها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الهدف الاول : التعرف على ادمان العمل لدى مديري المدارس الاعدادية جدول (٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية

لمقياس ادمان العمل

ج	المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدالة (٠,٠٥)
						المحسوبة	الجدولية	
جج	ادمان العمل	١٥٠	٦٦,٠٢١	١٨,٧٦٥	٦٢,٥	٣,٣١٨	١,٩٦	دالة

من خلال ما سبق يتضح للباحث ان القيمة المحسوبة (٣.٣١٨) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٩), وهذا يعني ان مديري المدارس الاعدادية يمتلكون مستوى من ادمان العمل ان ادمان العمل يفسر بالعادة عن طريق مجموعة من الدوافع الداخلية والخارجية, والتي ترتبط ايضا بمجموعة من الحاجات النفسية كالحاجة الى الكفاءة او الاستقلال او حتى الانتماء الى مكان العمل, لذلك نجد ان دافع العمل يكون بسبب هاجس مستمر لدى الفرد بضرورة القيام بجميع الانشطة المطلوبة ضمن واجبات العمل, والتي في الغالب لها مردود نفسي يتمثل في الاستقرار والرضا عن الذات نتيجة قيام الفرد بجميع المهام المطلوبة من قبل الفرد في عمله, وان استمرار هذا الشعور مع الجهد العصبي والنفسي يؤدي بالفرد الى الوصول الى مستوى من ادمان العمل. وقد اتفقت نتيجة هذا الهدف مع الدراسات السابقة .

الهدف الثاني: التعرف على الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية جدول (٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الاحتراق الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الاحتراق الوظيفي	١٥٠	٦٧,٥٢٧	١٩,١٤٧	٦٣	٤,٠٢٣	١,٩٦	دالة

من خلال ما سبق يتضح للباحث كون القيمة المحسوبة كانت (٤.٠٢٣) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٩). وهذا يعني ان مديري المدارس الاعدادية الحكومية في بغداد يمتلكون مستوى من الاحتراق الوظيفي. يمكن ان نفسر نتيجة الهدف السابق في ارتفاع مستوى ضغوط العمل التي يتعرض اليها مديري المدارس الحكومية الاعدادية في بغداد مقارنة بما يحصلون عليه من حوافز ومكافآت, فضلا عن فقدان الشعور بالأمن الوظيفي الذي يترتب عليه ضعف في الشعور بالهدوء النفسي فضلا عن ذلك, هنالك مجموعة من المعوقات التي تعوق دون تحقيق مدير المدرسة للاهداف التربوية والادارية التي يسعى الى الوصول اليها في المدرسة, وفي الغالب يترتب على ذلك حدوث ضغط نفسي يضعف من قدرة المدير على التكيف مع طبيعة الوضع الاداري والتربوي المطلوب منه انجازة. وقد اتفقت نتيجة الهدف السابق مع نتائج الدراسات السابقة.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الاعدادية

من اجل التحقق من هذا الهدف, فقد استعمل الباحث معامل ارتباط ((بيرسون)) بين اجابات عينة البحث على مقياسي (ادمان العمل والاحتراق الوظيفي), وقد وجد الباحث ان قيمة معامل الارتباط (٠.٧٨) وقيمة تائية (٤.٤٣٦). وهي تؤثر على وجود علاقة ذات دلالة احصائية طردية بين ادمان العمل والتعرض للاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الاعدادية في بغداد.

الاستنتاجات

- هنالك مستوى من ادمان العمل لدى مديري المدارس الاعدادية الحكومية في بغداد
- هنالك مستوى من الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية الحكومية في بغداد
- هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية في بغداد

التوصيات

- بناء على ما سبق يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات الى الجهات المختصة:
- ضرورة تطبيق نظام الدورات التدريبية الاجبارية لمديري المدارس من اجل تخفيف الضغوط التي يتعرض اليها المدراء في المدارس.
 - العمل على حل المشكلات الادارية والتربوية التي تعاني منها المدارس الاعدادية في بغداد
 - اقامة الندوات والمؤتمرات بحضور المدراء من اجل الاطلاع على الواقع الاداري والتربوي للمدارس .
 - توجيه الباحثين الى ضرورة تناول القضايا التربوية والادارية من وجهة نظر المدرسين والمدراء

المقترحات

- بناء على كل ما سبق يمكن تقديم المقترحات التالية :
- ادمان العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية
 - الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالسلوك الاداري المميز لدى مدراء المدارس الحكومية .

المصادر

- احمد, محمد ابراهيم وبركات, محمد صالح (٢٠١٨): اثر ادمان العمل على رفاية العاملين , مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال , كلية التجارة , جامعة المنصورة .

٢. بيرق, صفاء بيرق شحاته(٢٠٢١): إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناؤ الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين, مجلة كلية التربية في العلوم النفسية, مجلد(٤٥), العدد(٤).
٣. الحضرمي, نوف خلف(٢٠١٩): ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدي مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة: دراسة ميدانية, مجلة العلوم التربوية, مجلد(١), العدد(٢٠).
٤. حمد لله, ميساء صبحي ومقابله, عاطف يوسف(٢٠١٧): درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة عمان العربية.
٥. دردير, نشوة(٢٠٠٧): الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ و ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات " , جامعة الفيوم, ج. م. ع, رسالة ماجستير غير منشورة .
٦. الزهراني, نوال (٢٠٠٨) , الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة , رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة ام القرى.
٧. الزهراني, نوال, ٢٠٠٨ , الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة , جامعة ام القرى , المملكة العربية السعودية , رسالة ماجستير غير منشورة .
٨. زيدان, ايمان, (١٩٩٨) : مدى فاعلية كلا من الارشاد النفسي الموجه وغير الموجه في تخفيف حدة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمات , رسالة دكتوراه غير منشورة , معهد الدراسات والبحوث التربوية, جامعة القاهرة .
٩. عاشور ,علوطي وعبد الوهاب مغار(٢٠١٧): لاقه غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي : دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة, مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية المجلد ٢٠١٧, العدد ٣ .
١٠. العتيبي, ادم غازي(٢٠٠٤): ادمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي في دولة الكويت, مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية, مجلد(٣٠), مجلد(١١٢).
١١. عمران, كامل علي متولي (١٩٩٣) , دراسة وتحليل محددات ظاهرة الاحتراق النفسي في مجال العمل بين الاكاديميين والعلميين (دراسة علمية ميدانية بالتطبيق على جامعة القاهرة) مجلة المحاسبة والادارة والتأمين , كلية التجارة جامعة القاهرة , العدد الخامس والاربعون .
١٢. القرني , علي بن شويل (٢٠٠٣) , الاعلام والاحتراق النفسي: دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الاعلامية في المملكة العربية السعودية, مجلة جامعة الملك سعود (الآداب) , الرياض, النشر العلمي والمطابع, المجلد ١٦ .
١٣. محمد , هبة. (٢٠١٦). تأثير الاحتراق الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة تطبيقية مقارنة علي المستشفيات الجامعية. مجلة فكر وإبداع, ٩٩, ٣٢٩-٣٦٨.
١٤. هوارى, أحلام.(٢٠١٤). الاحتراق النفسي لدي مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات,(رسالة ماجستير غير منشورة),جامعة ابي بكر بلقايد , كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية, الجزائر .

ثانياً: إقليمية

- 1- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhadnova, L., Pui, S., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. Journal of Management. Advance online publication. doi: 10.1177/0149206314522301.
- 2- Dennis W. & Holland, D.W. (2008). Work Addiction : Costa and Solutions for individuals, Relationships and Organizations, Journal of Workplace Behavioral Health, 22:4.
- 3- Jonker, C.S., & Joubert, S. (2009)., " Emotion work and well- being of client service workers within small and medium sized enterprises., "Management Dynamics, Vol . 18, No. 2, pp: 35-48.
- 4- Kun,B., Urban, R., Bothe, B., Griffiths, M.D., Demetrovics, Z.,&Kokonyei,G.(2020). Maladaptive rumination mediates the reationsship between self-esteem, perfectionism, and work addiction: Alargescale survey study. International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. (17.)
- 5- Maslach , C. and Jackson, S. (1981) , " the Measurement of Experienced Burnout" , Journal of Occupational Behavior, 2, pp 99-113
- 6- Snir , R., & Zohar, D. (2000) . Workaholism: Work addiction or workphilia?, paper presented at the International Conference of Psychology: Psychology after the year 2000, Unversiy of Haifa, Hafa.

- 7- Spence and Robbins (1992) workaholism battery. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, 357-368
- 8- Sunitha. (2018). The Predictors of Workaholism, De Paul Journal of Scientific Research 5 (1. (
- 9- Thomas. C.H. & Lankau. M. J. :Preventing Burnout: The Effect of LMX and Mentoring on Socialization. Role Stress. and Burnout. Human Resources Management. 48(3). 417-432. 2009
- 10- West, R & Brown, J. (2013). Theory of addiction.

Sources

1. Ahmed, Mohamed Ibrahim and Barakat, Mohamed Salih (2018): The impact of work addiction on the well-being of workers, a master's note in business administration, College of Commerce, Mansoura University.
2. Bayrak, Safaa Bayrak Shehata (2021): Work addiction and its relationship to organizational cynicism, job self-contentment, and family harmony among administrative workers, Journal of the College of Education in Psychological Sciences, Volume (45), Issue (4).
3. Al-Hadrami, Nouf Khalaf (2019): The phenomenon of job burnout among principals of government secondary schools in the General Administration of Education in Makkah Al-Mukarramah Region: A field study, Journal of Educational Sciences, Volume (1), Issue (20).
4. Hamdallah, Maysa Subhi and an interview, Atef Youssef (2017): The degree of practicing conflict management strategies by private school principals in Zarqa Governorate and its relationship to teachers' job burnout from their point of view, unpublished master's thesis, Amman Arab University.
5. Dardir, Nashwa (2007): The psychological burnout of teachers with type (A and B) and its relationship to methods of coping with problems", Fayoum University, C.A.E., unpublished master's thesis.
6. Al-Zahrani, Nawal (2008), Burnout and its relationship to some personality traits of workers with special needs, unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University.
7. Al-Zahrani, Nawal, 2008, Burnout and its relationship to some personality traits among female workers with special needs, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia, unpublished master's thesis.
8. Zaidan, Iman, (1998): The extent of the effectiveness of both directed and undirected psychological counseling in reducing burnout among a sample of female teachers, unpublished Ph.D. thesis, Institute of Educational Studies and Research, Cairo University.
9. Ashour, Alouti, and Abdelwahab Maghar (2017): The Correlation of the Absence of Distributive Justice with the Dimensions of Job Burnout: A Field Study on Guidance and School Counseling Counselors in the State of Skikda, Researcher Journal in Humanities and Social Sciences, Volume 2017, Issue3.
10. Al-Otaibi, Adam Ghazi (2004): Work addiction and its relationship to some behavioral variables and health complaints among the occupants of leadership positions in the government sector in the State of Kuwait, Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies, Vol. (30), Vol. (112)
11. Omran, Kamel Ali Metwally (1993), study and analysis of the determinants of the phenomenon of psychological combustion in the field of work among academics and scientists (a scientific field study applied to Cairo University) Journal of Accounting, Management and Insurance, Faculty of Commerce, Cairo University, Issue 45.
12. Al-Qarni, Ali Bin Shuwail (2003), Media and Psychological Burnout: A Study on the Level of Occupational Pressures in Media Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia, Journal of King Saud University (Arts), Riyadh, Academic Publishing and Press, Volume 16.
13. Muhammad, Heba. (2016). The effect of burnout on organizational citizenship behavior: a comparative applied study on university hospitals. Thought and Creativity Magazine, 99, 329-368.
14. Hawari, Ahlam (2014). Psychological burnout among school and vocational guidance and counseling counselors in the light of some variables, (unpublished master's thesis), Abi Bakr Belkaid University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Algeria.

الملاحق

عزيزي المشرف:

بين يديك مجموعة من الفقرات توضح وجهة نظرك عن موضوعات معينة ارجوا ان تختار البديل المناسب , وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يناسبك من البدائل الاتية (دائماً ، غالباً ، احياناً ، ابداً) كماؤكد انه لا توجد اجابة صحيحة او اجابة خاطئة ، فكل منا رؤيته الخاصة وما يهم الباحث مشاركته في البحث الحالي وستستعمل البيانات لاغراض البحث العملي ولا داعي لذكر الاسم .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	ابداً
١	عندما يكون لدي وقت فراغ احب الاسترخاء وعدم القيام بأي شيء جاد				
٢	احب عملي اكثر من معظم الناس				
٣	اشعر بالذنب عندما اخذ اجازة من العمل				
٤	وظيفتي اشبه بالمتعة اكثر من العمل				
٥	احب الاسترخاء والاستمتاع بوقتي قدر الامكان				
٦	كثيراً ما اتمنى الا اكون ملتزماً				
٧	وظيفتي ممتعة جداً لدرجة انها غالباً لا تبدو مثل الي عمل				
٨	اتطلع حقا الى عطلة نهاية الاسبوع ممتعة بدون عمل				
٩	اعمل اكثر مما متوقع مني بدقة من اجل المتعة فيه				
١٠	معظم الاوقات عملي ممتع للغاية				
١١	نادراً ما اجد اي شيء استمتع به في العمل				
١٢	اهدر الوقت لا تقل سوءاً عن اضاءة المال				
١٣	اقتضي وقت فراغي في المشاريع والانشطة الاخرى				
١٤	اشعر انني مضطر للعمل بجد حتى عندما لا يكون ممتعاً				
١٥	احب ان استغل وقتي بشكل بناء سواء في العمل او خارجة				
١٦	افقد الوقت عندما اشارك في مشروع				
١٧	احياناً عندما استيقظ في الصباح لا يمكنني الانتظار حتى اذهب للعمل				
١٨	من المهم بالنسبة لي ان اعمل بجد حتى عندما لا استمتع بما اعمله				
١٩	عندما اشارك في مشروع مثير الاهتمام من الصعب وصف مدى سعادتي				
٢٠	غالباً ما اجد نفسي افكر في العمل حتى عندما اريد الابتعاد لفترة من الوقت				
٢١	في كثير من الاحيان اشعر ان هناك شيئاً بداخلي يقودني الى العمل بجد				
٢٢	بين عملي والانشطة الاخرى لا استطيع الحصول على الكثير من وقت الفراغ				
٢٣	اشعر بالملل والقلق في الاجازات عندما لا يكون لدي اي شيء مثيراً				
٢٤	يبدو ان لدي اجباراً داخلياً للعمل				
٢٥	بعض الاحيان استمتع بعملي كثيراً ، ما اجد صعوبة في التوقف				

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	اشعر بانني استنزف عاطفياً					
٢	اشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضيه في عملي					
٣	اشعر الارهاق حينما اصحوا في الصباح لمواجهة عمل اخر .					
٤	التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي التوتر					
٥	اشعر بالضجر والملل بسبب عملي					
٦	اشعر بالإحباط في عملي					
٧	اشعر انني ابذل جل جهدي في عملي					
٨	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطاً كبيراً علي.					
٩	اشعر بالاختناق وقرب النهاية					
١٠	اشعر بالقلق في ان يسبب لي هذا العمل قساوة وتبليد في مشاعري					
١١	اصعب شخصاً قاسياً على الناس منذ بدأت العمل .					
١٢	اشعر بالقلق في ان يسبب لي هذا العمل قساوة وتبليد في مشاعري					
١٣	انني في الواقع لا اعبا بما يحدث للآخرين					
١٤	اشعر ان المراجعين يلومونني على بعض المشاكل التي يعاني منها .					
١٥	استطيع ان افهم كيف يشعر المراجعين تجاه معاملتي .					
١٦	اشعر انني من خلال عملي اؤثر ايجاباً على حياة الآخرين					
١٧	اشعر بالنشاط والحيوية					
١٨	استطيع بسهولة تهيئة الجو المناسب الاداء عملي على اكمل وجه .					
١٩	اشعر بالارتياح من خلال عملي وتعاملتي مع الآخرين					
٢٠	في عملي اتعامل بهدوء تام مع المشاكل النفسية					
٢١	حققت اشياء كثيرة جديرة بالتقدير في العمل .					

عزيزي المشرف بين يديك مجموعة من الفقرات توضح وجهة نظرك عن موضوعات معينة ارجوا ان تختار البديل المناسب , وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل الذي يناسبك من البدائل الاتية (موافق بشدة , موافق , محايد , غير موافق , غير موافق بشدة) كماؤكد انه لا توجد اجابة صحيحة او اجابة خاطئة , فكل منا رؤيته الخاصة وما يهم الباحث مشاركتكم في البحث الحالي وستستعمل البيانات لأغراض البحث العملي ولا داعي لذكر الاسم .

□ **هوامش البحث**

* القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٨٠) عند مستوى

$$(٠.٠٥) = (١.٩٦) , (٠.٠١) = (٢.٥٧٦) , (٠.٠٠١) = (٣.٢٩١)$$

** القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (١٤٨)

$$(٠.٠٥) = (٠.٠٨٨) , (٠.٠١) = (٠.١١٥) , (٠.٠٠١) = (٠.١٤٧)$$

* القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٨٠) عند مستوى

$$(٠.٠٥) = (١.٩٦) , (٠.٠١) = (٢.٥٧٦) , (٠.٠٠١) = (٣.٢٩١)$$

** القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (١٤٨)

$$(٠.٠٥) = (٠.٠٨٨) , (٠.٠١) = (٠.١١٥) , (٠.٠٠١) = (٠.١٤٧)$$