

الاحترق الوظيفي وعلاقته بالتوجه المستقبلي لدى موظفي الدولة

كريم رشك ساجت / قسم النفسية ، كلية التمريض ، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق

مهدي صالح بلاسر / وزارة الصحة / الطب النفسي والعصبي

علي عوده محمد / قسم علم النفس ، كلية الاداب ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق

عبد القادر حسين حمد / قسم النفسية ، كلية التمريض ، جامعة هولير الطبية ، اربيل ، كردستان اربيل ، العراق



CORRESPONDENCE

علي عوده محمد

aodeh7031@gmail.com

2024/10/16

2025/02/15

الاستلام

النشر

الكلمات المفتاحية:

الاحترق ،

التوجه ،

الموظفين ،

المستقبل ،

الوظيفي

ملخص

أستهدف البحث تعرف :

1.الاحترق الوظيفي لدى موظفي الدولة .

2. التوجُّه المستقبلي لدى موظفي الدولة .

3.العلاقة الارتباطية بين الاحترق الوظيفي والتوجُّه المستقبلي لدى موظفي الدولة. ومن أجل تحقيق أهداف البحث فقد تبنى الباحثين مقياس ماسلاش وجاكسون (Maslach, Jackson, 1981) الذي قام بتقنيه (أبو مسعود، 2010) أداة لقياس الاحترق الوظيفي، تكون المقياس من (16) فقرة موزعة على ثلاث مجالات ، وهي (الإنهاك الانفعالي) ، (تبلد المشاعر) ، (انخفاض الإنجاز الشخصي) ، وتمَّ بناء مقياس التوجُّه المستقبلي على وفق نظرية سيجنر (Seginer, 2009) وتكون المقياس من (28) فقرة موزعة على ثلاث مجالات (التصورات المستقبلية ، التخطيط للمستقبل ، الكفاءة الذاتية) .

وبعد تطبيق الأدوات على عينة مؤلفة من 400 موظف من دوائر الدولة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات الاختيار المتناسب ، استخرج الباحثين لكلا المقياسين مجموعة من الخصائص السايكومترية من تمييز وصدق وثبات .

وقد اشارت نتائج البحث الى :

1.إنَّ نسبة الأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من الاحترق الوظيفي والبالغة (18.25%) من مجمل عينة البحث أعلى من نسبة الذين لديهم مستوى منخفض والبالغة (16%).

2.إنَّ نسبة الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من التوجُّه المستقبلي والبالغة (19.5%) من مجمل عينة البحث اعلى من نسبة الذين لديهم مستوى عالٍ والبالغة (18%).

3.العلاقة بين المتغيرين هي علاقة عكسية دالة إحصائياً ، اي انه كلما كان الفرد لديه احترق وظيفي عالي كان التوجُّه نحو المستقبل لديه منخفضاً .

About the Journal

Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields.

<https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about>

المقدمة:

إن ظاهرة الاحتراق الوظيفي تحتاج إلى جهد غير عادي لكي يتم تأشيرها إذ إنها تبدأ بتغيرات صعبة الملاحظة وردود فعل بسيطة تأخذ أنماطاً مختلفة ومستويات عدة من التوتر سرعان ما تزداد وتتفاقم وتتحول إلى أزمة عامة يعيشها الفرد في بيئته أو في مجال عمله ، ولعل خطورة هذه الظاهرة تكمن في فقدان الفرد توازنه وتوافقته مع غيره، يفقد أيضا حالة الطمأنينة والإحساس بالسعادة والتمتع بالحياة (Boile,1988:843-850).

وتعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي وأعراضها المختلفة المتمثلة بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل، والسلبية في العمل، والإحساس بالتعب والإنهاك وتجنب التحدث مع الزملاء في شؤون العمل، التغيب المستمر والمتقطع، الشك في الآخرين، إلى جانب بعض الأعراض المتمثلة بإحساس الفرد بعقدة الذنب أو لوم النفس أو القلق وغير ذلك من الاضطرابات النفسية والانفعالية، لذلك حظيت ظاهرة الاحتراق الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين والأطباء النفسانيين والمتخصصين في هذه المشكلة والتصدي لها وعلاجها (Chernise,1983: 135)

ولعل من المتغيرات التي يمكن ان ترتبط بالاحتراق الوظيفي هي متغير التوجه المستقبلي ، فالنظرة المستقبلية من اهم محددات التوافق لدى الإنسان , حيث إنَّ التوجُّه إلى المستقبل يقيس التغيرات السلبية واليجابية التي يتوقع حدوثها للفرد مستقبلاً، كما إنَّ التوجُّه له علاقة باتزان الفرد الانفعالي وإنجازة الشخصي في مجالات الحياة المختلفة بصورة عامة والاكاديمية بصورة خاصة (بله, 2019 :167)، (غريب, 2021: 208)، ومما لاشك فيه إنَّ عملية التوجُّه المستقبلي لها من الاثر في شخصية الانسان, فهي العملية التي تدفع شبابنا إلى طاقات خلاقية ومنتجة مبنية على أسس علمية وموضوعية (البجلي, 2021: 4).

ولهذا جاء البحث الحالي ليجيب عن تساؤل :

ما طبيعة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والتوجه المستقبل لدى موظفي الدولة ؟

1- التعريف بالبحث**1-1 أهمية البحث**

ظهر مصطلح الاحتراق burnout عام 1974 من قبل (Freudenberger) وقد وصفه بأنه ظاهرة سلبية تنتشر لدى العاملين في عيادة المدمني على المخدرات من خلال الضغوط التي يواجهونها، وبعد ذلك أشارت ماسلاش Maslach إنَّ الاحتراق الوظيفي يظهر لدى الافراد نتيجة الضغط المستمر بحيث يفقدهم العاطفية تجاه الاخرين (ميسون ومحمدي، 2010: 293).

كان التركيز سابقا على الإحباط الداخلي بسبب الإخفاق في تحقيق أهداف العمل التي وضعها الشخص، وعلى العكس نجد اليوم إنَّ الاحتراق الوظيفي عادة ما يأتي من الضغوط الناتجة عدم امكانية الفرد على تحقيق مطالب الآخرين، والمنافسة الكبيرة مع الزملاء والتوجه نحو كسب المزيد من ، وهذه التغيرات في المفهوم جاءت نتيجة للتبدلات الثقافية في السنوات الماضية وخاصة التغيرات الاقتصادية (دعيس، 2012، 41-42).

ويمثل الاحتراق الوظيفي عدد من المكونات النفسية التي تشمل الإجهاد الانفعالي والاستجابات العدوانية تجاه الاخرين، والاحساس بانخفاض المنجز الشخصي (عاشور وعبد الوهاب، 2017: 22).

إنَّ الاحتراق الوظيفي هو "حالة نفسية يفقد فيها الانسان أهتمامه بذاته وبعمله، ويحس بالإجهاد ، والضغط، نتيجة ما يواجهه في عمله (هوارى، 2014 : 12).

انه "تغير سلبي من قبل الفرد تجاه الذات والآخرين، يسبب حالة من الأعياء الناتج من عدم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل (محمد، 2016: 32).

إنَّ من المتغيرات الحديثة التي قد يرتبط بها متغير الاحتراق الوظيفي هو متغير التوجُّه المستقبلي، كونه يمكن الفرد من معرفة ذاته أولاً ومن ثمَّ معرفة بيئته التي يعيش ويتفاعل معها (Ciarrochi & Davies, 2007: 99). ويعني التوجُّه المستقبلي مدى هيمنة أحد الأبعاد الزمنية الرئيسة الثلاث - الماضي والحاضر والمستقبل - على السلوك، وكذلك تموقع الفرد في أحد هذه الأبعاد الزمنية

، مما يعطي ثقلًا أكبر لهذا البعد أو ذاك في سلوك الفرد، وهكذا نجد إنَّ متغير التوجُّه الزمني وابعاده الرئيسة تشكل جوانب أساسية من الطرق التي ننظم بوساطتها تجاربنا والخبرات عن ذاتنا وعن العالم من حولنا وحيث إنَّ الطريقة التي يفكر بها بعض الافراد تتأثر كثيراً بما حدث في الماضي، أو إنهم يمتلكون توجهاً أنياً بحيث انهم يتوجهون نحو الحاضر في الأغلب، فإننا نجد إنَّ آخرين يكرسون حياتهم للمستقبل فهم يخططون ويأملون ويتوقعون المستقبل دائماً (الفتلاوي، 2000: 20).

وتدفع صور المستقبل السلوك عندما تولد المشاعر المسرة المتوقعة وإلى المدى الذي يتجنب فيه الناس الخبرات الأليمة بكل ما يستطيعون، فإنهم من المحتمل إنَّ يتوجهوا نحو الأحداث المستقبلية بشكل أساس عندما تكون توقعاتهم سارة، وعندما تكون توقعاتهم المستقبلية كئيبة ويشعرون انهم سيخضعون لقوى هي خارج سيطرة الفرد، عند ذلك لن يكون هناك سبب قوي لإرجاء فرص المكافئة المباشرة ولن يكون هناك سوى أساس ضعيف لتطوير خطط طويلة المدى (Cottle, 1974: 161). وبناءً على رأي كيلي فالمستقبل، وليس الحاضر، هو المحرك الرئيسي للسلوك، ويكون المستقبل على وفق توقعاته إيجاباً أو سلباً نحو الحياة (انجلر، 1991: 314)، وتنظر اسبنول وتدسشي (Aspinwall & Tedeschi, 2010) إلى التوجُّه المستقبلي على أنه خاصية ترسم مايتوقعه الانسان للاحداث الإيجابية والسلبية (جودة وأبو جراد، 2011: 141).

يعدُّ التوجُّه المستقبلي من المحددات المهمة للأفراد في تحقيق قدر كبير من الإيجابية في الشخصية وفي القدرة على رؤية واضحة عن المستقبل والتخطيط لتحقيق الأهداف وفي ضوء العصر الذي يعيش فيه الفرد وما يحدث فيه من تغيرات وتناقضات شتى في مختلف المجالات وعلى المستويات كافة التي تنعكس على معظم الأفراد وتترك أثرها على سلوكياتهم (المنشاوي، 2013: 7)، ومن ثمَّ يكون التوجُّه نحو المستقبل للأفراد بصورة عامة، ولموظفي دوائر الدولة بصورة خاصة كونهم شريحة مهمة وكبيرة في المجتمع يقع على عاتقهم تطور ذلك المجتمع، موضع دراسة وعناية وينبغي التعرف على المتغيرات والعوامل التي يمكن إنَّ تُسهم فيه وبخاصة الاحتراق الوظيفي .

2-1 أهداف البحث

أستهدف البحث تعرف :

- 1- الاحتراق الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة .
- 2- التوجه المستقبلي لدى موظفي دوائر الدولة .
- 3- طبيعة العلاقة الارتباطية بين الاحتراق الوظيفي والتوجه المستقبلي لدى موظفي دوائر الدولة .

3-1 حدود البحث

تحدد البحث بموظفي دوائر الدولة العراقية من كلا الجنسين في محافظة بغداد للعام 2022 .

4-1 تحديد المصطلحات

أولاً : الاحتراق الوظيفي الاحتراق الوظيفي: job burnout

لقد تبنى الباحثين تعريف (Maslach، Jackson, 1981) للاحتراق الوظيفي تعريفا نظريا في البحث الحالي والذي يعرفانه بأنه : "شعورالانسان بالإرهاك العاطفي وضعف الإنجاز الشخصي"

ويعرفه الباحثين إجرائياً بأنه درجة موظف الدولة الناتجة من إجابته على مقياس (الاحتراق الوظيفي) الذي تمَّ اعداده على وفق نظرية (Maslach، Jackson)

ثانياً : التوجه المستقبلي (Orientation Future):

لقد تبنى الباحثين تعريف سيجينر (Seginer, 2009) والذي يعرفه :

"هو التصورات المستقبلية التي يدركها الفرد بشأن مستقبله أو التي يمثلها الوعي لديه وأشكال التقرير الذاتي المدركة للمعطيات المستقبلية واعتقاده بقدرته على تحقيق ما يطمح له من خلال كفاءته الشخصية مع التأكيد على أهمية التخطيط للمستقبل" (Seginer, 2009:3).

ويعرفه الباحثين إجرائياً بأنه درجة موظف الدولة الناتجة من إجابته على مقياس (التوجه المستقبلي) الذي تمّ اعداده على وفق نظرية (Seginer, 2009).

2- الاطار النظري

1-2 الاحتراق الوظيفي

نظرية كريستينا ماسلاش (Christina Maslach, 1981):

قد عرفت ماسلاش وجاكسون 1981 الاحتراق الوظيفي بأنه " شعور الفرد بالإرهاك الانفعالي، وقلة الإنجاز" (Maslach, 1981:45) ويعرف الإرهاك الانفعالي بأنه "فقدان الفرد لقدرته على العمل" أما قلة الإنجاز فهو "إحساس الشخص بان مجهوداته لاقيمة لها" (Bilge, F, 2006: 27).

ترى ماسلاش أن الاحتراق الوظيفي يأتي من خلال الضغط الكبير في ميدان العمل ونفاذ طاقة الفرد، وبخاصة الفرد المنفذ لعمله ويتعامل بشكل مباشر مع الناس (الدجيلي، 2015، 4). وترى ماسلاش إن الاحتراق الوظيفي أصبح من المصطلحات الشائعة في المجتمع في الوقت الحاضر وذلك لأنه يصف الوضع النفسي للأفراد الذين يقدمون خدمات اجتماعية، إذ تقتضي طبيعة عملهم بان يتعاملون بشكل مع الناس لتقديم الخدمات (Maslach, 1982: 45).

توصلت ماسلاش من خلال بحوثها إلى إن القيود الانفعالية التي يسببها التواصل بين رجل الأمن والآخرين مثل زيادة المطالب من الإدارة والصراعات مع رؤساء العمل والنتائج السيئة، تجعل هؤلاء الافراد يشعرون بالإرهاك الانفعالي، وهو أحد أبعاد الاحتراق النفسي (Maslach & Goldberg, 1998; 63).

وتوصلت إلى إن الافراد الذين لا يستطيعون مواجهة الضغوط الدائمة يفقدون الحماس في التعامل مع الآخرين (زهراي، 1991، 95)، بينما يرى ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson) أن من أسباب الاحتراق الوظيفي، فقد وجد إن من محددات الاحتراق الوظيفي هي أحداث الحياة والضغوط الوظيفية، وقلة الدعم الاجتماعي علاوة على فقدان الطموح (Maslach & Jackson, 1981:133)، هناك تعريفاً لاقى قبولاً واسعاً من الباحثين ذلك التعريف الذي قدمته (Maslach, 1996) حيث عرفت الاحتراق الوظيفي على أنه الحالة التي يصاحبها ظهور أعراض نفسية سيئة تتمثل في الإنهاك العاطفي Emotional Exhaustion، وتبدل المشاعر Depersonalization، وتدنى الشعور بالإنجاز الشخصي والتي تظهر بين العاملين اللذين تنطوي أعمالهم على نوع من الاحتكاك المباشر والكثيف مع الآخرين.

2-2 التوجه المستقبلي

نظرية سيجينر (Seginer, 2009):

حددت سيجينر (Seginer) ثلاثة مجالات للتوجه المستقبلي ترتبط فيما بينها، وتتضمن المجال الدافعي، والمجال المعرفي، والمجال السلوكي وفيما يلي توضيح هذه المكونات:

1) المجال الدافعي Motivational Component: ويشمل مكونات عدة فرعية منها:

أ.القيم Values: التي تتعلق بأهمية وملاءمة مهارات الأفراد للمجال المتوقع مستقبلاً مثلاً هل الدراسة الجامعية مهمة لحياتي؟ وهل تستحق الجهد الذي أبذله؟ وهل ستكون المهنة التي اخترتها مفيدة لحياتي المستقبلية؟

ب.التوقع Expectance: ويرتبط هذا المكون بثقة الفرد حول تحقيق آماله المستقبلية وأهدافه وخطته في مجال معين كالتهنئة أو الزواج أو العمل الذي يرغب فيه مستقبلاً، بذلك فهو يشمل جزءاً انفعالياً يتعلق بالتفاؤل حول تحقيق تلك الآمال والخطط والأهداف، ويشير إلى توقعات الفرد حول مستقبله المهني والأسري وتفاؤله بشأن نجاحه في تطبيق خطته ورؤيته المستقبلية.

ج.الضبط Control: يشير إلى معتقدات الفرد حول العوامل المؤثرة في سلوكه سواء أكانت خصائص الفرد الداخلية (الضبط الداخلي Internal Control)، أم خارجية لا يمكن السيطرة عليها (الضبط الخارجي Extemal Control)، حيث يشمل الداخلي عدد من العوامل الداخلية التي تؤثر في تحقيق آمال الفرد المستقبلية وتساعد على الوصول إلى ما يطمح إليه، وهذه العوامل هي قدرات الفرد وجهده الذي يبذله وتقديره لذاته ودافعيته للنجاح، أما الضبط الخارجي فيقصد به وجود عدد من العوامل الخارجية التي تؤثر في تحقيق خطط الفرد المستقبلية المتعلقة بمهنته وتكوين الأسرة، وهذه العوامل هي ظروفه الاقتصادية والضغوط الاجتماعية التي تواجهه.

2)المجال المعرفي Cognitive component ويُعرف بالتمثيل المعرفي Cognitive representation: وقد تمَّ وصف هذا المكون من حيث بعدين وهما المحتوى Content والتكافؤ Valence، فالمحتوى يتعلق بمختلف مجالات الحياة التي يبني عليها الأفراد مستقبلهم، أما التكافؤ فيستند على افتراض إنَّ الأفراد ينظرون لمستقبلهم من حيث الإقدام والإحجام ويعبر عنه بالآمال Hopes والمخاوف Fears ويقصد به استغراق الفرد في التفكير في مسار حياته المستقبلية المهنية والأسرية، فقد يتناهب شعور بالأمل في تحقيق ما يتمناه ويقبل عليه ويخطط له، أو شعوره بالخوف والتراجع والتردد في اختياراته.

3)المجال السلوكي Behavioral Component: ويتضمن مجموعة من الخيارات ومنها :

أ.استكشاف الخيارات المستقبلية: ويقصد به محاولة الفرد الفعلية في إنَّ يقوم بالعديد من الأفعال التي تجعله أقرب لتحقيق خطته المهنية أو الاسرية، من خلال البحث عن المشورة من الآخرين وجمع المعلومات والتحقق من ملاءمتها لخصائصه الشخصية وظروفه الحياتية، والتفكير في السبل المتاحة للوصول إلى تلك المهنة أو تكوين الأسرة، بل تخيل نفسه وهو يشغل هذه الوظيفة أو تلك المهنة أو موجود في أسرته التي كونها، كي يحدد المطلوب ويلتزم به.

ب.الالتزام باختيار محدد: ويقصد به إنَّ يفكر الفرد في العديد من الخيارات المهنية إلا أنه يختار ويلتزم بواحدة منها، فيتخذ قراره بشأن مسار مهني معين أو بخصوص من ستكون شريكه حياته في المستقبل، ويُعد نفسه بجدية للوصول لتلك المهنة أو تكوين الأسرة، فيخطط ويكون مُصرّاً وملتزمًا بتطبيق هذه الخطط (أحمد، 2019: 422-420) (Seginer, 2009: 15-17).

وتتجسد هذه المكونات كما تشير إليه (سيجينر Seginer) إلى ما يأتي:

1.التصورات المستقبلية (Future Perceptions) وتعني التخمين الشعوري للأحداث المستقبلية والاحتمالات الذاتية المستندة على حاجات الحاضر ومتطلبات المستقبل، وهي ممثلة للمكون المعرفي الذي تمَّ وصفه من حيث بعدين وهما المحتوى Content والتكافؤ Valence، فالمحتوى يتعلق بمختلف مجالات الحياة التي يبني عليها الأفراد مستقبلهم، أما التكافؤ فيستند على افتراض إنَّ الأفراد ينظرون لمستقبلهم من حيث الإقدام والإحجام ويعبر عنه بالآمال Hopes والمخاوف Fears ويقصد به استغراق الفرد في التفكير في مسار حياته المستقبلية المهنية والأسرية، فقد يتناهب شعور بالأمل في تحقيق ما يتمناه ويقبل عليه ويخطط له، أو شعوره بالخوف والتراجع والتردد في اختياراته.

2.التخطيط للمستقبل (Planning of The Future): ويشير إلى تحديد المهام المستقبلية وتوظيف الأفكار والقدرات الذاتية والترتيب المسبق لكل خطوة يقوم بها الفرد من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف، وهو ممثل للمكون السلوكي الذي يتضمن استكشاف الخيارات المستقبلية ثمَّ الالتزام بها

3.الكفاءة الذاتية (Self Efficacy) إدراك الفرد وتقييمه لقدراته الذاتية في التعامل مع المواقف الحياتية المحتملة التي تواجهه، وإصراره على تحقيق الأهداف المنشودة، والمثابرة في انجاز المهام الموكلة إليه.

3- منهجية البحث

أعتمد الباحثين المنهج الوصفي ، إذ يعد هذا المنهج والدراسة الارتباطية منه من الأساليب العلمية التي تدرس الظاهرة كما هي في واقعها (عباس وآخرون، 2007: 72) .

1-3 مجتمع البحث

تألف مجتمع البحث الحالي من موظفي الدولة العراقية المستمرين بالخدمة للعام 2022 في مدينة بغداد والبالغ عددهم 1,432,662 موظف ، بواقع 889950 موظف و 542712 موظفة (ماعدا الوزارات الامنية لتعذر الحصول على إحصائياتها)

2-3 عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات الاختيار المتناسب والذي يتمثل بتقسيم المجتمع الى فئات أو طبقات ثم اختيار عينة مناسبة من كل طبقة أو فئة ، وفي ضوء هذا الاجراء تم اختيار 400 موظف من مجتمع البحث بواقع 154 موظفة و 264 موظف .

3-3 مقياسي البحث**اولا : مقياس الاحتراق الوظيفي**

كيف الباحثين مقياس (ماسلاش وجاكسون) Jackso Maslach , الذي قام بتقنيه (أبو مسعود، 2010) أداة لقياس الاحتراق الوظيفي.

يتكون المقياس من (21) فقرة موزعة على ثلاث مكونات للاحتراق الوظيفي وهي :

أولاً: الإنهاك الانفعالي ثانياً: تبدل المشاعر: ثالثاً: انخفاض الإنجاز الشخصي أثناء العمل .

يجب المفحوص من خلال خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق إطلاقاً) وتعطى عند تصحيح الاستمارة الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لجميع الفقرات التي تأتي مع المفهوم ، أما إذا كانت الفقرات عكس المفهوم تعطى الدرجات على العكس.

الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق الوظيفي:

-الصدق الظاهري للمقياس (صلاحية الفقرات):

وللتعرف على صلاحية الفقرات، قام الباحثين بعرض المقياس بصورته الأولية البالغ (21) فقرة على (10) محكمين من الأساتذة المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله، واعتمد الباحثان نسبة 80% فما فوق من آراء المحكمين للدلالة على الصدق الظاهري للمقياس، وفي ضوء هذا الإجراء تمّ الإبقاء على (16) فقرة .

4-3 تمييز الفقرات

استخرج الباحثين معاملات القوة التمييزية لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي، ومن اجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس اتبع الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين كالتالي: بعد إن تمّ تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي على عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) موظف قام الباحثين بالإجراءات الآتية:

1. تمّ ترتيب درجات أفراد العينة في استجابتهم على مقياس الاحتراق الوظيفي من (أعلى) درجة إلى (أدنى) درجة.

2. اعتمدت نسبة (27%) من المجموعتين العليا والدنيا، لتمثل المجموعتين الطرفيتين، لأنها تُقدم مجموعتين بأقصى ما يُمكن من حجم وتمايز (الزوبعي وآخرون، 1981: 74). ولان عينة التحليل الإحصائي تألفت من (400) موظف لذا فقد كان عدد الأفراد في المجموعتين العليا والدنيا (216) أي (108) في المجموعة الدنيا و(108) في المجموعة العليا.

3. تمَّ استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا وتبين إنَّ جميع فقرات المقياس مميزة لان القيم التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (214)، وبمستوى دلالة (0,05).

- حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الاحتراق الوظيفي بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، واستعمل الباحثين معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على عينة البحث الاساسية، وتبين إنَّ جميع معاملات الارتباط أكبر من القيمة الحرجة عند مستوى (0,05) البالغة (0,098) ودرجة حرية (398) وجميعها دالة إحصائياً (ملحق 1).

3-5 ثبات المقياس

أعتمد الباحثين معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

تعتمد هذه الطريقة على اتساق الاستجابات الفردية عبر مفردات المقياس ويمكن الاعتماد عليها عند تقدير معامل الثبات (علام، 2014 :101)، لذلك بهذه الطريقة يتمَّ استخلاص الثبات من درجات استبيان العينة الأساسي بإجمالي (400) إستمارة ، وباستخدام معادلة كرونباخ كان معامل الفا هو (084) وهو معامل ثبات جيد.

ثانيا : مقياس التوجه المستقبلي

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحثين ببناء مقياس التوجه المستقبلي وفقاً للنظرية المتبناة ل Seginer بأتياع الخطوات أدناه :

1.تحديد مفهوم التوجُّه المستقبلي:

لكي يقيس المقياس المفهوم بدقة، يجب علينا تحديد السلوك الذي ارتأى قياسه بوضوح وثبات، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحثين تعريف سيجينر (Seginer, 2009) (التصورات المستقبلية التي يدركها الفرد بشأن مستقبله أو التي يمثلها الوعي لديه وأشكال التقرير الذاتي المدركة للمعطيات المستقبلية واعتقاده بقدرته على تحقيق ما يطمح له من خلال كفاءته الشخصية مع التأكيد على أهمية التخطيط للمستقبل) (Seginer, 2009:3).

2.تحديد مكونات التوجُّه المستقبلي:

المكوّن الأول /التصورات المستقبلية Future Perceptions:

التخمينات الشعورية للأحداث المستقبلية والاحتمالات الذاتية بناءً على الاحتياجات الحالية في الحاضر والمتطلبات المستقبلية

المكوّن الثاني /التخطيط للمستقبل Planning of The Future:

توظيف أفكار الفرد وقدراته الذاتية، والترتيب المسبق لكل خطوة يراها مناسبة لتحقيق أهدافه المستقبلية.

المكوّن الثالث /الكفاءة الذاتية Self-Efficacy :

أدراك الفرد وتقييمه لقدراته الذاتية في التعامل مع المواقف الحياتية المحتملة التي تواجهه، وإصراره على تحقيق الأهداف المنشودة، والأيمان بالقدرة على النجاح في المستقبل، والمثابرة في إنجاز المهام الموكلة إليه .

3.صياغة فقرات المقياس بصيغتها الأولية:

لعل من أهم مراحل بناء المقياس هي صياغة فقراته، فدقته تتوقف على دقة قياس الخاصية التي وضع من أجلها المقياس (خير الله، 1987: 413)، استطاع الباحثين صياغة فقرات كل مجال من المجالات حيث تمت صياغة (28) فقرة لمقياس التوجُّه المستقبلي بواقع (10) فقرات للمجال الأول التصورات المستقبلية و(10) فقرات للمجال الثاني التخطيط للمستقبل و(8) فقرة للمجال الثالث الكفاءة الذاتية ، يقابلها خمسة بدائل (ينطبق عليّ دائماً، ينطبق عليّ غالباً، ينطبق عليّ أحياناً، لا ينطبق عليّ، لا ينطبق عليّ أبداً) ودرجة التصحيح للبدائل هي (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات ذات المضمون الإيجابي و(1، 2، 3، 4، 5) على التوالي للفقرات ذات المضمون السلبي .

ثم عرضت الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص لأعراض الصدق الظاهري ، وباعتماد نسبة 80 % تم قبول جميع الفقرات .

6-3 تمييز الفقرات

قام الباحثين بتطبيق المقياس على أفراد العينة البالغ عددهم (400) موظف، وصنفت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية، ثم أخذت مجموعتين طرفيتي بواقع 27 % لكل مجموعته، وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (108) موظف في المجموعة العليا، و (108) موظف في المجموعة الدنيا، وعمل الباحثان الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس إن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح إن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة إحصائياً ، لان قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (268) وعند مستوى دلالة (0.05)

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

وبأستخدام معامل ارتباط بيرسون ، أظهرت النتائج إن جميع القيم كان ارتباطها بالدرجة الكلية دال إحصائياً كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.098) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398) ملحق (2) .

7-3 ثبات المقياس

وقد تحقق الباحثين من ثبات مقياس التوجُّه المستقبلي بطريقة الفا كرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية ، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.91) ، وهو معامل ثبات جيد.

4 - نتائج البحث

1-4 الهدف الاول : تعرف الاحتراق الوظيفي لدى موظفي الدولة

طبق مقياس الاحتراق الوظيفي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (400) موظف ، حيث تمَّ تحويل الدرجات الخام التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الاحتراق الوظيفي إلى درجات تائية معيارية، وأظهرت النتائج إن متوسط درجات العينة على المقياس قد بلغ (40.52) درجة وانحراف معياري قدرة (9.06) درجة والجدول (1) يوضح ذلك :

جدول (1)

الدرجات التائية (المعيارية المعدلة) وما يقابلها من درجات خام لأفراد عينة البحث على مقياس الاحتراق الوظيفي

المستوى	الدرجة التائية	مايقابلها من درجات خام	عدد الافراد	النسبة المئوية
عالي	60 فأكثر	59-50	73	18.25%
متوسط	بين 60 و40	32-49	263	65.75%
منخفض	40 فأقل	17-31	64	16%

يتبين من نتيجة جدول (1) إن نسبة الأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من الاحتراق الوظيفي والبالغة (18.25%) من مجمل عينة البحث أعلى من نسبة الذين لديهم مستوى منخفض والبالغة (16%) ونود إن نشير هنا إلى إن الدرجة التائية (60 فأكثر) تدل على قيمة تفوق المتوسط الحسابي العام للعينة بقدر انحراف معياري واحد، أما الدرجة التائية (40 فأقل) فأنها تدل على قيمة أقل من المتوسط بانحراف معياري واحد (علام، 2000، 242).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الإطار النظري إذ ترى ماسلاش إن الاحتراق الوظيفي يأتي نتيجة الضغوط الكبيرة في ميدان العمل وبالتالي فقدان الطاقة وبخاصة بالنسبة للأفراد المتحمسين الذين يتعاملون بشكل مباشر مع الآخرين، وترى ماسلاش إن الاحتراق الوظيفي أصبح من سمات المجتمع المعاصر.

2-4 الهدف الثاني : تعرف التوجه المستقبلي لدى موظفي الدولة

لقياس التوجُّه المستقبلي لدى أفراد عينة البحث البالغ عددهم (400) موظف تمَّ تحويل الدرجات الخام التي حصل عليها افراد العينة على مقياس التوجُّه المستقبلي إلى درجات تائية معيارية، وأظهرت النتائج إنَّ المتوسط الحسابي للعينة بلغ (69.70) وبانحراف معياري قدرة (15.30) درجة والجدول (2) يوضح ذلك :

جدول (2)

الدرجات التائية (المعيارية المعدلة) وما يقابلها من درجات خام لأفراد عينة البحث على التوجُّه المستقبلي

المستوى	الدرجة التائية	مايقابلها من درجات خام	عدد الافراد	النسبة المئوية
عالي	60 فأكثر	114 -85	72	18%
وسط	بين 60 و40	84-55	250	62.5%
منخفض	40 فأقل	54-32	78	19.5%

يتبين من نتيجة جدول (2) إن نسبة الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من التوجُّه المستقبلي والبالغة (19.5%) من مجمل عينة البحث أعلى من نسبة الذين لديهم مستوى عالٍ والبالغة (18%)

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الإطار النظري حيث ترى سيجينر إنَّ توجه الفرد نحو مستقبله يأتي من خلال الصورة التي يتوقع ان يكون عليها في المستقبل من خلال مايمتلك من خبرات ماضية وأماكنات حالية تمكنه من تحقيق ذلك التوجه وإنَّ ذلك يستدعي من الفرد الوعي بخصائصه الايجابية والسلبية ودوافعه الحالية، فالفرد الذي لديه التوجه نحو مستقبله وبشكل إيجابي يكون أكثر فهما بذاته ويكون لديه دافعية لتحقيق أهدافه وإنجازها

3-4 الهدف الثالث : تعرف العلاقة الارتباطية بين الاحتراق الوظيفي والتوجه المستقبلي لدى موظفي الدولة

تمَّ استعمال معامل ارتباط (بيرسون) Pearson لأيجاد العلاقة الارتباطية بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الاحتراق الوظيفي والتوجُّه المستقبلي، وقد أُنضح إنَّ هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والتوجُّه المستقبلي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (-.352) وهي اكثرمن القيمة الجدولية البالغة (0.098) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398). يتضح من النتيجة أعلاه إنَّ العلاقة بين المتغيرين هي علاقة عكسية دالة إحصائياً، اي انه كلما كان الفرد لديه احتراق وظيفي عالي كان التوجُّه نحو المستقبل لديه منخفضاً، بمعنى كلما ازداد الاحتراق الوظيفي للفرد كلما انخفض التوجُّه نحو المستقبل لديه، والعكس صحيح كلما انخفض الاحتراق الوظيفي لدى الفرد ارتفع التوجُّه المستقبلي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان الإجهاد والضغط الزائد في العمل ونفاذ طاقته العصبية والانفعالية للموظف يقود الى حالة من التشاؤم تجاه المستقبل والظروف والمواقف التي تواجهه

4-4 التوصيات

- 1- على الحكومة العراقية تذليل الصعاب والعقبات أمام موظفي الدولة وتوفير ما يلزم لهم من احتياجات ولوازم للقيام بمهامهم وواجباتهم بأفضل صورة ممكنة والمحافظة على جودة العمل لتنمية التوجُّه نحو المستقبل.
- 2- تكثيف العلاقات وتحسينها في ما بين الموظفين حتى لا تؤثر سلباً على بيئة العمل .

5-4 المقترحات

- 1-تطبيق الدراسة على مجتمعات أخرى مثل الممرضين ، أساتذة الجامعة
- 2-إجراء دراسة تتناول علاقة التوجُّه المستقبلي والاحتراق الوظيفي بمتغيرات أخرى لم يتناولها البحث الحالي، كالتفضيل المعرفي، أساليب التفكير، القدرة على اتخاذ القرارات، التفكير المنطقي، صورة الذات.

المصادر والمراجع

- أحمد، مروة صادق (2019): الاسهام النسبي لمعتقدات فاعلية الذات الأكاديمية والتوجُّه المستقبلي(المهني /الأسري) في التنبؤ بالتوافق مع الحياة الجامعية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 102، مجلد 29 .
- أنجلر ، باربرا (1991) : مدخل إلى نظريات الشخصية ، ترجمة فهد عبدالله دليم ، دار الحارثي ، الطائف ، المملكة العربية السعودية .
- البجلي، غفران أديب أحمد (2021): التفكير النفعي وعلاقته بالتوجُّه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ديالى ، كلية التربية للعلوم الإنسانية .
- بله، وفاء عبد الستار السيد (2019): الدعم الاسري للشباب الجامعي وعلاقته بالاتجاه نحو المستقبل ، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي ، العدد 35 ، (165-240) .
- جودة ، آمال و أبو جراد ، حمدي (2011) : التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة ، مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات ، العدد 24 ، كلية التربية ، القدس .
- الدجيلي، حسين علي حسون (2015) : تأثير برنامج التدريبي بأسلوب السلوك الصحي في التخفيف من الانهك النفسي لدى المدربين الرياضيين ، اطروحة دكتوراه غير منشوره، كلية الآداب جامعه بغداد.
- دعيس ، الاء حمدي (2012): العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الخليل .
- زهراني ، معيض عبدالله (1991): دراسة مقارنة لأبعاد الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة والعامه في المملكة العربية السعودية ، أطروحة دكتوراه كلية التربية ، البحرين، جامعة الخليج العربي.
- عاشور ، علوطي وعبد الوهاب مغار(2017): علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي : دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 2017، العدد 3 .
- عباس، محمد خليل ، محمد بكر نوفل ، محمد مصطفى العبسي ، فريال محمد أبو عواد (2007):مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الاردن.
- غريب، إيناس محمود (2021): السلوك الاستهلاكي وعلاقته بتنظيم الذات والتوجُّه نحو المستقبل لدى المرأة المصرية والسعودية: دراسة عبر ثقافية، مجلة كلية التربية، مجلد 18 ، العدد 106 ، 201- 270.
- الفتلاوي ، علي شاكر عبد الائمة : (2008) مدخل إلى سيكولوجية الزمن، المكتبة الوطنية للنشر والتوزيع ، بغداد.
- محمد ، هبة (2016): تأثير الاحتراق الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية مقارنة علي المستشفيات الجامعية، مجلة فكر وإبداع، 99، 368-329

-ميسون، سميره و محمدى ، فوزية(2010): ادراك مصادر الضغط الميني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعممين بالمرحلة الابتدائية بورقلة ، جامعه ورقلة (الجزائر) مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

-المنشوي، عادل محمود (2013): التوجُّه نحو المستقبل لدى ذوي المستويات المختلفة في التنظيم الذاتي والامل عند الطلاب المعلمين. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، المجلد الخامس، العدد4، الجزء الأول .

-Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. Social Behavior and Personality, vol. 34 no. 9, pp. 1151-1160.

-Boile, J.(1988):Supporting the Delivers of care strategies to support nurses and prevent .The nursing clinics of north America.23,(4), 843-850.

-Chernise, G.(1983):Staff Burn out Job stress in the Human service. Sage publication, London-Inc.

-Ciarrochi, J., Heaven, P. C. L., & Davies, F. (2007). The impact of hope, self-esteem, and attributional style on adolescents' school grades and emotional well-being: A longitudinal study. Journal of Research in Personality, 41(6), 1161–1178.

-Cottle, T. J., & Klineberg, S. L. (1974). The present of things future: Explorations of time in human experience. Free Press.

-Maslach, C. & Goldberg, J. (1998) : Prevention of Psychological Exhaustion : New Perspectives . Applied and Preventive Psychology rvicse Manaement.

-Maslach , C. and Jackson, S. (1981) , " the Measurement of Experienced Burnout" , Journal of Occupational Behavior, 2, p 99-113.

-Maslach.c (1982) : Burnout, the cost of caring Englewood gliffs. New Jeracy.

-Seginer ,R. (2009) :Future Orientation :Developmental And Ecological perspectives . New York : Springer Series on Human Exceptionality. .

الملاحق

ملحق (1)

مقياس الاحتراق الوظيفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	لاتطبق أبدا
1	أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي أفضيه في عملي .					
2	أشعر بالإرهاق حينما أصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر في حياتي .					
3	التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي التوتر.					
4	أشعر أنني ابذل كل جهدي في عملي .					
5	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطا كبيرا علي.					
6	أشعر بأنني أعامل بعض الأفراد وكأنهم جمادات لا حياة فيها.					
7	أصبحت شخصا قاسيا على الناس منذ بدأت العمل					
8	أشعر بالقلق في إنَّ يسبب عملي تبدا في مشاعري.					
9	إنني في الواقع لا أعبا بما يحدث للاخرين					

10	أشعر إنَّ الآخرين يلومونني على بعض المشاكل التي يعانون منها.				
11	أشعر أنني من خلال عملي أؤثر إيجاباً في حياة الآخرين.				
12	أشعر بالنشاط والحيوية في اداء واجباتي .				
13	أستطيع وبسهولة تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه.				
14	أشعر بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع الآخرين.				
15	في عملي أنعامل بهدوء تام مع المشاكل النفسية.				
16	حققت أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في عملي				

ملحق (2)

مقياس التوجه المستقبلي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	لا تنطبق أبداً
1	أرى في مستقبلي الكثير من الأحداث المهمة					
2	يبدو المستقبل غامض بالنسبة لي					
3	اشعر بأنَّ المستقبل سيكون افضل من الحاضر					
4	أحب إنَّ أخطط للأمور المستقبلية خطوة بخطوة					
5	أعمل على تخطيط حياتي في المستقبل					
6	لدي الكثير من المهارات والقدرات التي تجعلني أتميز في مهنتي					
7	أشعر بثقة عالية في انجاز قراراتي المستقبلية في العمل					
8	أعتقد اني سأكون غير سعيد في المستقبل					
9	أعمل باجتهاد حتى إذا فشلت في عمل ما					
10	مستقبلي مقيد بواقعي					
11	لديّ الحلول لمواجهة اي مشكلة في عملي					
12	أعيش يوم بيوم ولا أفكر في التخطيط لمستقبلي					
13	التمبؤ بالمستقبل يساعدني في تحقيق أهدافي في عملي					
14	لديّ إصرار على تحقيق أهدافي وطموحاتي في مهنتي					
15	أنا متقبل لنفسي كما أنا بقوتي وضعفي					
16	أشعر أنني أعيش الحاضر بعيداً عن المستقبل					
17	يبدو لي المستقبل مليء بالمشكلات					
18	أطلع إلى إنَّ أحظى بمركز مرموق في عملي					
19	أشعر اني سأكون ناجح في حياتي					
20	عندما أخطط للمستقبل اضع أهداف بعيدة المدى					
21	لديّ خيارات متعددة في مستقبلي					
22	أخطط لكل عمل سوف اقوم بإنجازه في عملي					

					أزعج عندما افكر في التخطيط لمستقبلي	23
					لديّ من الامكانيات ما يفتقده الكثيرون	24
					أفتقد الكفاءة التي أحقق بها طموحاتي المستقبلية	25
					أنسحب بسرعة عند مواجهتي لمشكلة ما	26
					اعتمد على ذاتي في اتخاذ قراراتي المصيرية	27
					أشعر بأنني قادر على فعل أي شيء أطمح إلى تحقيقه في المستقبل	28

سووتانی کار و په یوه نډیبه کې به ناراسته کړدنی داهاتووی کارمندانانې دهولته

کریم رشک ساجت	مهدي صالح بلاسم	علي عوده محمد	عبد القادر حسين حمد
به شی دهر ووناسی، کولیتی دهر وونی و دهمار، وهزارتی به شی دهر ووناسی، کولیتی به شی دهر وونی، کولیتی په رستاری، په رستاری، زانکوی به غدا، به غدا، تندرستی، به غدا، عیراق عیراق	به شی دهر وونی و دهمار، وهزارتی به شی دهر ووناسی، کولیتی تاداب، زانکوی المسته نسریه، به غدا، عیراق	به شی دهر وونی، کولیتی په رستاری، زانکوی پزیشکی هاوله، ههولیر کوردستان، عیراق	به شی دهر وونی، کولیتی په رستاری، زانکوی پزیشکی هاوله، ههولیر کوردستان، عیراق
Kareemr@conursing.uobaghdad	Mhdyblasm833@gmail.com	aodeh7031@gmail.com	abdulqader.hamad@hmu.edu.krd

پوخته

تامانجی گه رانه که بزائیت:

1. سووتانی کار له تیوان فرمانبهرانی دهولته تا.
 2. ناراسته کړدنی داهاتووی فرمانبهرانی دهولته تا.
 3. په یوه نډی تیوان سووتانی کار و ناراسته کړدنی داهاتو له تیوان کارمندانانې دهولته تا.
- یو گه یشتن به تامانجه کانی توژیینه وه که، توژیهران پیوه ره که ی مه سلاخ و جاکسونیان گرت به ر (مه سلاخ، جاکسون، ۱۹۸۱)، که له لایه ن (ته بو مه سعوود، ۲۰۱۰) کۆدکراوه، که تامرازیکه بو پیوانه کړدنی سووتانی کاره کان. دابه شکاروه به سهر سح بوردا، ته وانیش (ماندویتی سۆزداری)، (ماتبوونی هه سته کان)، و (که م ده سته کوتی که سی) پیوه ره که ی ناراسته کړدنی داهاتو به پیتی تیوری سبگینه ر (Seginer, 2009) دروستکراوه دابه شکاروه به سهر سح بوردا (تیروانینه کانی داهاتو پلاندانان بو داهاتو، خوکارایی).
- دوای به کاره یینی ته دوو تامرازه بو نمونه یه کی 400 کارمندان له وهزارته کانی ویلایه ت که به شیوازیکی هه رهمه کی چیندار له گه ل هه لباردنی پژییه هه لباردرا بوون، توژیهران کۆمه لیک تایبه تمه نډی دهر وونییان بو هه ردوو ته نجامی گه رانه که تامازهی به وه کردووه:
1. پژییه ته وه که سانه ی که تاسی سووتانی کاریان به رزه (18.25%) له کۆی نمونه ی توژیینه وه که زیاتره له پژییه ته وه که سانه ی که تاسی که میان هه یه (16%).
 2. پژییه ته وه که سانه ی که تاسی ناراسته کړدنی داهاتوویان نزمه (19.5%) له کۆی نمونه ی توژیینه وه که زیاتره له پژییه ته وه که سانه ی که تاسی که به رزیان هه یه (18%).
 3. په یوه نډی تیوان دوو گۆراوه که په یوه نډیبه کی پیچه وانیه تاماریبه، واته تا سووتانی کاره که ی تاک زیاتر بیت، ناراسته ی به ره و داهاتو که متر ده بیته وه. له سهر بنه مای ته م نه جامانه، توژیهران کۆمه لیک پیشنیار و پیشنیاریان بو لیکو لینه وه کانی دواتر خسته پروو پیوه ره که دهره ییتا، له وانیش جیاکاری، په وایی و متمانینه ی کړد.
- و شه سه ره کیبه کان:** سووتانی جه سته، هه لویت، کارمندانان، داهاتو، پیشه

Job Burnout and its Relationship to the Future Orientation of Country Employees

Karim Rashk Sajat

Department of Psychiatric, College of Nursing, University of Baghdad, Baghdad, Iraq

Kareemr@conursing.uobaghdad.edu.iq

Ali Odeh Muhammad

Department of Psychology, College of Arts, Al-Mustansiriya University, Baghdad, Iraq

aodeh7031@gmail.com

Mahdi Saleh Blasm

Psychiatry and Neurology, Ministry of Health, Baghdad, Iraq

Mhdyblasm833@gmail.com

Abdul Qadir Hussein Hamad

Department of Psychiatric, College of Nursing, Hawler Medical University, Erbil Kurdistan, Iraq

abdulqader.hamad@hmu.edu.krd

Abstract

The research aims to know;

.Job burnout among country employees.

.The future orientation of country employees.

The correlation between job burnout and future orientation among country employees.

In order to achieve the research objectives, the researchers adopted the Maslach and Jackson scale (Maslach, Jackson, 1981), which was codified by (Abu Masoud, 2010) as a tool for measuring job burnout. The scale consists of (16) items distributed over three areas, namely (emotional exhaustion), (Dampening of feelings), (decrease in personal achievement), and the future orientation scale was built according to Seginer's theory (Seginer, 2009). The scale consists of (28) items distributed over three areas (future perceptions, planning for the future, and self-efficacy.

After applying the two tools to a sample of 400 employees from departments who were selected by a stratified random method with proportional selection, the researchers extracted a set of psychometric properties for both measures, including discrimination, validity, and reliability.

The search results indicated the percentage of individuals who have a high level of job burnout (18.25%) out of the total research sample is higher than the percentage of those who have a low level (16%

The percentage of individuals who have a low level of future orientation (19.5%) out of the total research sample is higher than the percentage of those who have a high level 18%

The relationship between the two variables is a statistically significant inverse relationship, meaning that the higher the individual's job burnout, the lower his orientation toward the future

Based on these results, the researchers presented a set of recommendations and suggestions for subsequent research

Keywords: burnout, orientation, country employees, future, job