

الاحترق النفسي لدى مديري المدارس في الأردن وعلاقته بكفاءتهم الذاتية من وجهة نظرهم

خالد السرحان*

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في الأردن وعلاقته بكفاءتهم الذاتية من وجهة نظرهم، واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، واختيرت عينة عشوائية بلغت (185) مديراً ومديرة العام الدراسي (2014/2015م). وأظهرت النتائج أن درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في الأردن جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً كالآتي: (الشعور بنقص الإنجاز الشخصي، تبدل الشعور الشخصي، الاستنزاف الانفعالي)، وأظهرت النتائج أن درجة الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس في الأردن.

الكلمات الدالة: الاحتراق النفسي، الكفاءة الذاتية، مديرو المدارس.

المقدمة

إن مسؤوليات مدير المدرسة عديدة، ومهامه متنوعة؛ إذ يتحمل المسؤولية النهائية عن عمليتي التعليم والتعلم وسائر شؤون المدرسة، ومطالب بالقيام بالتطوير والتحسين المدرسي، والتعامل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتحقيق الأهداف التربوية، وآمال المجتمع وتطلعاته، كل ذلك يلقي عليه عبئاً كبيراً، قد يعرضه للقلق والإجهاد واستنفاد الطاقات وفقدان الاهتمام. وكان هيربرت فرويندنبيرجر (H. Freudenberger) أول من أطلق مفهوم الاحتراق النفسي (Burnout) عام 1974 للإشارة إلى الاستجابة الجسمية الانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية، حيث عرف الاحتراق النفسي بأنه حالة التعب أو الإحباط الناتجة عن شعور الفرد بأنه غير قادر على تحقيق الأهداف التي يسعى الوصول إليها (عريبات، 2010) إلا إن أعمال كريستين ماسلاش (C. Maslach) مثلت الإسهام الأساسي لتطور هذا المفهوم وتبلوره بصورة واضحة، عندما عرفت الاحتراق النفسي بأنه مجموعة من أعراض الإجهاد الذهني والاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر والإحساس بعد الرضا عن الانجاز المهني (حسين وزملاؤها، 2010)، وقادت جهودها فيما بعد إلى وضع أول مقياس يتضمن هذا التعريف ولاقي قبولا واسعا، بل إن باقي المقاييس استندت إلى أفكار ماسلاش وخصوصاً تقسيمها المقياس إلى أبعاد: الاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر والشعور بنقص الانجاز. والاحتراق النفسي بشكل عام حالة نفسية تتحول إلى حالة جسمية وانفعالية تورق العاملين في المنظمات كثيرة الأفراد، التي تنتوع فيها المسؤوليات، وتتعدد فيها مستويات التعامل، وتظهر لدى الأفراد الذين يعطون أكثر مما يأخذون. والاحتراق النفسي لا يظهر فجأة لدى الأفراد بل يتطور بالتدرج من خلال ثلاث مراحل رئيسية، الأولى تبدأ فيها أعباء ومشاق العمل بالظهور عند الأفراد تدريجياً على شكل ضغوط نفسية وتوتر وشعور بالإرهاك بسبب عدم القدرة على تحقيق التوازن بين قدراته الذاتية وبين متطلبات العمل المطلوبة. والمرحلة الثانية يعاني فيها الفرد من توتر شديد وملحوظ، ويرجع ذلك إلى ضغوط العمل كرد فعل طبيعي. وأخيراً المرحلة الثالثة، حيث يسعى فيها الفرد إلى إشباع حاجاته الخاصة، ويكره الالتزام بالمسؤولية، ويحاول التخلص منها والاستقلال عنها، ويعطي الأولوية لإشباع حاجاته النفسية الشديدة، بالإضافة إلى تقييم ذاته بشكل سلبي (Rice, 1999). ومديرو المدارس من أكثر الفئات المتوقع حدوث احتراق نفسي لهم لأن المدارس منظمات إنسانية بالأساس، ويعملون في بيئة شديدة التغير وكثيرة المطالب، وتتنوع فيها جهات الاتصال ومستوياته (Ozer, 2013) وتمتاز البيئة المدرسية بالدينامية والمهام المعقدة (Federici, Skaalvik, 2012)، لذا من المتوقع تعرضهم لضغوط عمل متواصلة ولفترات طويلة قد تتطور إلى الاحتراق النفسي.

* كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2016/1/27، وتاريخ قبوله 2016/3/24.

وتظهر أعراض متنوعة للاحتراق النفسي، فمنها أعراض جسمية، مثل: الإجهاد وتشنج العضلات وارتفاع ضغط الدم، ومنها أعراض معرفية، مثل: ضعف مهارات صنع القرار والتفكير المفرط في العمل، ومنها أعراض نفسية، مثل: التبرير والإنكار والغضب واللامبالاة وانتقاص الذات، وقد تصل الأعراض السابقة بالفرد إلى الرغبة بتغيير الوظيفة أو التقاعد وفي أحيان قليلة إلى الانتحار (بني أحمد، 2007).

ويعود مفهوم الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) هو الآخر إلى علم النفس عندما قدم ألبرت باندورا (Albret Bandura) النظرية المعرفية الاجتماعية (Social Cognitive Theory) عام 1977، التي تتضمن أن اعتقادات الكفاءة الذاتية للفرد تحدد إلى درجة كبيرة قدرته على الانجاز (Bandura, 1977)، وفي السياق المدرسي فإن الاعتقاد بفاعلية الذات للعاملين في المدرسة لا يقل أهمية إن لم يكن أهم من مجرد القاعدة المعرفية للتربوي وصل مهارات وقدراته، فليس مهما مجرد قدرات الشخص بل المهم هو معتقداته بشأن قدراته (Bandura, 1993).

ويتضمن مفهوم الفاعلية الذاتية فكرة أن المثيرات الاجتماعية في الوسط الذي يوجد فيه الفرد تؤثر في شعوره بالكفاءة عند القيام بمهام العمل ومتطلباته (العنوم وآخرون، 2014)، ومنذ السبعينيات من القرن العشرين عد الباحثون الكفاءة الذاتية عاملاً مهماً في تحسين التعليم والنهوض بالإصلاح التعليمي، ووصل الأمر ببعضهم إلى أن عد أي برنامج إصلاح تعليمي بدون النهوض بكفاءة الذات للعاملين مصيره الفشل (Green, 2008)، حيث تقدم نظرية الكفاءة الذاتية تبصرات في كيفية سلوك مديري المدارس والمعلمين ودوافعهم لأداء أعمالهم، وتأثير ذلك على ممارساتهم التربوية وخصوصاً تعلم الطلبة. كما أنها بعد من أبعاد الشخصية يتسم بالثبات النسبي لأنها معتقدات ذاتية حول القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي قد تواجه الفرد.

وفسر (Bandura, 2000, 120) سلوك المدير الإداري وفقاً لإدراكه لكفاءته الذاتية بأن المدير الذي يشك في قدراته يسبب ضياع جهود العاملين، وينشر بينهم اليأس من التطوير والتحسين، ويضعف من قدراتهم على إيجاد الحلول والأفكار البناءة، بينما يعمل المدير المدرك لكفاءته المهنية على تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة والتحديات المهنية المختلفة.

وأشارت نتائج العديد من الدراسات إلى وجود ارتباط عكسي للكفاءة الذاتية للفرد مع الاحتراق النفسي (Ozer, 2013) و (Federici, 2012) و (Skaalvik & Skaalvik, 2008) و (جريش، 2008) و (بنهان، 2008). وأوردت حسين وزملاؤها (2010) تفسير هذه العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي نقلاً عن (Skaalvik & Skaalvik, 2007) بأن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من كفاءة الذات يميلون عادة لتقييم مواقف ضغوطات العمل على أنها مواقف مثيرة للتحدي وتزيد من الدافعية، وبالتالي يقل تأثرهم السلبي بها، وبالتالي يقل تعرضهم للاحتراق النفسي، في حين يُقيم الأشخاص ذوو المستويات المنخفضة من كفاءة الذات مثل هذه المواقف على أنها مواقف مهددة لذواتهم ولقدرتهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية، وهو ما يرتبط بازدياد احتمال تعرضهم للاحتراق النفسي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لقد وجهت وزارة التربية والتعليم في الأردن ضمن خطة تطوير التعليم المبني على اقتصاد المعرفة (2003-2013) جزءاً من جهودها إلى تطوير الإدارة المدرسية، حيث تم تنفيذ العديد من البرامج لتحسين الإدارة المدرسية، ومنها "برنامج القيادة التعليمية لتطوير المدرسة"، الذي جاء كبرنامج شامل لبناء قدرات مديري المدارس لدعم وتعزيز وترجمة الأهداف التي سعى مشروع إصلاح التعليم (ERfKE) إلى تحقيقها من خلال مفهوم التطوير انطلاقاً من المدرسة. وأصدرت الوزارة معايير القيادة التربوية (وزارة التربية والتعليم، 2014).

وعلى الرغم من هذه الجهود إلا أن نتائج التعليم في الأردن في السنوات الأخيرة تعرضت لنقد كبير بسبب ما أشارت إليه نتائج دراسات دولية مثل دراسة (TIMSS) لدورة (2011) التي أشارت إلى تراجع أداء طلبة الأردن مقارنة بنتائجهم في دورة عام (2007) (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2013)، ودراسة "أداء الطلاب في القراءة والحساب والممارسات التربوية والإدارة المدرسية في الأردن" التي قامت بها وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع الوكالة الأميركية للتنمية الدولية (2012) التي أشارت إلى وجود (100) ألف طالب في الصفوف الثلاث الأولى لا يتقنون القراءة والكتابة، مما يعني وجود ضعف في المدرسة الأردنية، ولا شك في أن مدير المدرسة أول من يسأل عن ذلك. ومن جهة أخرى أصبح العمل في الفترة الأخيرة في النظام التربوي يتسم بكثرة تغيير السياسات التربوية والإجراءات وقلة الموارد المادية المتاحة، مما ولد لدى العاملين فيه ومنهم مديري المدارس مشاعر التوتر وعدم القدرة على اتخاذ القرارات والرغبة بتغيير الوظيفة أو التقاعد. وعلى الرغم من اتفاق الأدب النظري والدراسات الأجنبية على وجود علاقة عكسية بين درجة الاحتراق النفسي للعاملين بالمدارس وكفاءتهم الذاتية إلا أن بعض الدراسات العربية والأردنية أشارت نتائجها إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات والاحتراق النفسي للمعلمين مثل دراستي الجمال (2012) في السعودية والتح (2013)

في الأردن وكذلك من خلال خبرة الباحث السابقة واطلاعه على الميدان التربوي. وفي هذا الإطار تتحدد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس: ما العلاقة بين درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في الأردن ودرجة كفاءتهم الذاتية من وجهة نظرهم؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن؟.

السؤال الثاني: ما درجة الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن؟.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي ودرجة كفاءتهم الذاتية؟.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقدير درجة كل من الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس العامة في الأردن من وجهة نظرهم، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بينهما مقدراً واتجاهاً إن وجدت.

أهمية الدراسة:

تتبنى أهمية هذه الدراسة من سعيها إلى تحديد درجة كل من الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس العامة لأول مرة في الأردن والوطن العربي - حسب علم الباحث - لما لهذين العاملين النفسيين من أثر بالغ على أداء مدير المدرسة نفسه والعاملين معه وخاصة المعلمين وتحصيل الطلبة، مما يعني توفير فرصة لوضعي السياسات وللمديرين أنفسهم لفهم أفضل لجوانب نفسية تؤثر في عمل مدير المدرسة ولجميع العاملين في الميدان التربوي. وستفتح الدراسة المجال للباحثين لدراسة تأثير العوامل النفسية في الإدارة المدرسية.

مصطلحات الدراسة

استخدم في الدراسة الحالية عدة مصطلحات، وهي:

الاحتراق النفسي: يعد تعريف ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1984) أقدم وأهم تعريفات الاحتراق النفسي، حيث عرفا الاحتراق النفسي بأنه مجموعة أعراض الإجهاد العصبي، واستنفاد الطاقة الانفعالية، والتجرد من الخواص الشخصية (تبدل المشاعر) والإحساس بعدم الرضا عن الانجاز الشخصي في المجال المهني.

وتعرف درجة الاحتراق النفسي لمديري المدارس لأغراض هذه الدراسة بمقدار تقدير مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي (الاستنزاف الانفعالي، وتبدل الشعور الشخصي، ونقص الشعور بالانجاز) التي تضمنها المقياس الأول المستخدم في هذه الدراسة.

الكفاءة الذاتية: (Self-Efficacy) هي معرفة الفرد لقدرته على إحداث الفرق وإنجاز المهام الموكلة إليه (Bandura, 1993)، وبعبارة أخرى هي إيمان الفرد بأن لديه الإمكانيات لتنظيم وتنفيذ إجراءات العمل المطلوبة لتحقيق انجازات معينة (Bandura, 1997). درجة الكفاءة الذاتية لمديري المدارس: هي مجموعة اعتقادات مديري المدارس المتعلقة بقدراتهم المهنية التي تمكنهم من القيام بمهام الإدارة المدرسية على أتم وجه. ولأغراض هذه الدراسة تعرف درجة الكفاءة الذاتية لمديري المدارس إجرائياً بمقدار تقدير مديري المدارس الحكومية في الأردن لامتلاكهم قدرات إدارية وقيادية تضمنها المقياس الثاني المستخدم في هذه الدراسة. مديرو المدارس الحكومية: وتم تعريفهم إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنهم مجموعة الأشخاص العاملين في خمس مديريات تربية وتعليم في الأردن الموكلة إليهم مسؤولية إدارة المدارس الحكومية للعام الدراسي 2014/2015.

حدود الدراسة:

من مديري المدارس في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وذلك خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2014/2015.

محددات الدراسة

يتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة في ضوء الخصائص السايكومترية للمقياسين المستخدمين لجمع البيانات، وخصائص عينة الدراسة ومدى استجاباتهم لفقرات المقياسين،

الدراسات السابقة

وبالنسبة للاحتراق النفسي لمديري المدارس، فقد أجريت بعض الدراسات العالمية، ومنها: أجرى زادة (Zadeh, 2002) دراسة في إيران هدفت إلى تقصي درجة الاحتراق النفسي لمديري المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات، استخدم الباحث مقياس فريدمان (FSPBS) Freidman School Principals Burnout Scale وتكونت عينة الدراسة من (200) مديراً، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة عالية من الاحتراق النفسي، وكنت درجة الاحتراق النفسي للإناث أقل منها للذكور، وتوجد علاقة دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والوضع الاجتماعي لصالح المتزوجين وسنوات الخبرة في الإدارة لصالح ذوي الخبرة الأقل.

وأجرى تومك وتومك (Tomic & Tomic, 2008) دراسة في هولندا هدفت إلى تحديد كل درجة تحقيق الذات والاحتراق النفسي لمديري المدارس والمعلمين والعلاقة بينهما، تكونت عينة الدراسة من (215) معلماً و(514) مديراً، واستخدم الباحثان مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وكان من نتائج الدراسة بالنسبة لمديري المدارس: وجود درجة عالية من تحقيق الذات وقليلة من الاحتراق النفسي، وتترتب أبعاد مقياس الاحتراق النفسي تنازلياً كما يلي: عدم القدرة على الانجاز ثم الاستنزاف الانفعالي ثم تبدل المشاعر، ووجود فروق دالة في الاحتراق النفسي للمديرين في بعد الاستنزاف الانفعالي تعزى للجنس لصالح الذكور، ولم تكن الفروق دالة بالنسبة لمتغيري السن والخبرة. ومن نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين تحقيق الذات وبعدي الاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر، وطردياً مع الشعور بعدم الانجاز.

وأجرى دونميذا وزملاؤه (Dönmeza, et al., 2010) دراسة في تركيا هدفت إلى دراسة العلاقة بين ثقة المدير بالطلبة وأولياء الأمور بدرجة احتراقه النفسيين تكونت عينة الدراسة من (119) مديراً، وتم استخدام مقياس فريدمان، وأشارت النتائج إلى وجود درجة ثقة واحتراق نفسي متوسطان، وترتبط ثقة المدير بالطلبة وأولياء أمورهم عكسياً باحتراقهم النفسي، وكانت درجة الارتباط بينهما تقارب (0.30) لجميع أبعاد المقياس.

وأجرى باس ويلدريم (Baş & Yıldırım, 2012) دراسة في تركيا هدفت إلى معرفة مستويات الاحتراق النفسي لمديري المدارس الابتدائية في إحدى المناطق التعليمية، تكونت عينة الدراسة من (190) مديراً ومديرة، استجابوا لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وأشارت النتائج إلى أن درجة الاحتراق النفسي لهم متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس لصالح المديرات في بعدي نقص الانجاز الشخصي وتبدل المشاعر، وتبعاً لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة القصيرة في بعد نقص الانجاز الشخصي، ولم تكن الفروق دالة لمتغير المؤهل العلمي ومكان العمل (مدن، ريف).

وعربياً، فقد أجرى الحارثي (2013) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى تكرار الاحتراق النفسي وشدته، وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في منطقة حائل، استخدم الباحث مقياس ماسلك المعرب للاحتراق النفسي وقام بتطوير أداة لقياس أداء مديري المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (103) مديراً، وبعد تحليل البيانات كان من نتائج الدراسة أن شدة الاحتراق النفسي متوسطة في بعد الإجهاد الانفعالي ومنتدنية لبعدي تبدل المشاعر والشعور بنقص الانجاز، وتوجد علاقة ارتباطية متوسطة ولكنها عكسية (-0,43) بين الاحتراق النفسي وأداء مدير المدرسة.

وبالنسبة لدراسات الكفاءة الذاتية لمديري المدارس يعد عام (2004) بدء انتشار دراسات تحديد الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس، وذلك عندما قامت تشانن - موران وزميلها غاريس (Tschannen-Moran & Gareis, 2004) ببناء مقياس الكفاءة الذاتية المدركة للمدير (PSES) (The Principal Sense of Efficacy Scale) الذي أصبح المقياس الشائع لأغلب دراسات الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس فيما بعد، ومن هذه الدراسات:

دراسة سانتاماريا (Santamaria, 2008) التي هدفت إلى تحديد الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس في ولاية كاليفورنيا الأمريكية، حيث تكونت عينة الدراسة من (541) مديراً للمدارس الابتدائية والثانوية، وأشارت النتائج إلى وجود درجة عالية (7 من 9) من الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس وتترتب أبعادها تنازلياً: كفاءة القيادة التحويلية ثم كفاءة القيادة الأخلاقية ثم الكفاءة الإدارية.

وأجرى ناي (Nye, 2008) دراسة في ولاية تكساس الأمريكية هدفت إلى تعرف علاقة الكفاءة الذاتية المدركة في بعدي القيادة التحويلية والأخلاقية لمديري (289) مدرسة عامة بعوامل شخصية ومدرسية، وكان من نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية في القيادة التحويلية للمدير وكل من الجنس والخبرة التعليمية ومستوى المدرسة، ووجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الأخلاقية وكل من انضباط الطلبة ومشاركة أولياء الأمور، ولم تكن العلاقة دالة لمتغيرات الخبرة الإدارية والمؤهل.

وأجرت دومك (Domsch, 2009) دراسة هدفت إلى تحديد الكفاءة الذاتية المدركة لمديري ومعلمي (9) مدارس ابتدائية في وسط الغرب الأمريكي، وعلاقتها بتحصيل الطلبة، استخدمت الباحثة مقياس الكفاءة المدركة للمديرين والمعلمين، وكان من نتائج الدراسة

وجود علاقة ايجابية بين الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس ولعلميها، وترتبط الكفاءة الذاتية المدركة للمديرين ايجابيا بتحصيل الطلبة.

في حين هدفت دراسة هيوز (Hughes, 2010) إلى معرفة تأثير برامج إعداد مديري المدارس على كفاءاتهم الذاتية المدركة، تم توزيع مقياس (PSES) إلى (37) مديرا مشاركين في مؤتمر تربوي في جامعة جورج واشنطن الأمريكية، وأشارت النتائج إلى وجود درجة عالية (8 من 9) من الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس، وتترتب أبعادها تنازليا: كفاءة القيادة التحويلية ثم كفاءة القيادة الأخلاقية ثم الكفاءة الإدارية، وكان تأثير برنامج الإعداد ذا دلالة إحصائية على بعد الكفاءة الإدارية، ولم تكن الفروق دالة لكل من كفاءة القيادة التحويلية وكفاءة القيادة الأخلاقية. ولم تكن الفروق في الكفاءة الذاتية لمديري المدارس دالة إحصائياً لمتغيرات العمر والجنس والخبرة السابقة.

وأجرت مواك (Moak, 2010) دراسة هدفت إلى استكشاف الكفاءة الذاتية المدركة لدى (123) مدير مدرسة ابتدائية في ولاية ميسوري الأمريكية وعلاقتها بتحصيل الطلبة، استخدمت الباحثة مقياس (PSES)، وكان من نتائج الدراسة وجود درجة عالية (7.2 من 9) من الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس وتترتب أبعادها تنازليا: كفاءة القيادة الأخلاقية ثم كفاءة القيادة التحويلية ثم الكفاءة الإدارية.

بينما هدفت دراسة واتس وزملاؤه (Watts, et. al., 2011) التي أجريت في (14) منطقة تعليمية في غرب ولاية فرجينيا الأمريكية، إلى تحديد الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس وعلاقتها بعوامل مدرسية وعوامل اجتماعية سائدة في المنطقة، حيث تم توزيع مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (PSES) إلى (180) مديراً من خلال البريد الإلكتروني استجاب منهم (82) مديراً فقط، وكان من نتائج الدراسة: إن درجة الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس عالية، إذ بلغت (3.91 من 5)، وتترتب أبعاد المقياس تنازليا كما يلي: كفاءة القيادة التحويلية، كفاءة القيادة الأخلاقية، وأخيرا الكفاءة الإدارية، ويوجد ارتباط ايجابي لدرجة الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس وعوامل مدرسية مثل: التدريس والتحصيل والبيئة التعليمية، وسلوك التلاميذ، والسلوك الأخلاقي، وأخيرا تتأثر الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس بالعوامل الاجتماعية السائدة في المجتمع المحلي.

وفي ولاية لويزيانا الأمريكية أجرى ويليامز (Williams, 2012) دراسة هدفت إلى اختبار العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة لمدير المدرسة وتحصيل طلابه، استخدم الباحث مقياس (PSES) بمشاركة (271) مديرا، وكان من نتائج الدراسة: أن درجة تقدير مديري المدارس لكفاءتهم الذاتية عاليا إذ بلغ (7.88 من 9)، وتترتب أبعاد المقياس تنازليا كما يلي: كفاءة القيادة التحويلية، ثم كفاءة القيادة الأخلاقية وأخيرا الكفاءة الإدارية، ولم تكن الفروق دالة إحصائيا بين درجة الكفاءة الذاتية المدركة للمدير وخبرته في الإدارة، ويوجد ارتباط ايجابي بين درجة الكفاءة في القيادة التحويلية وتحصيل الطلبة.

ومحليا فقد أجرى عباينة (د.ت) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس العامة في الأردن في ضوء بعض متغيرات، استخدم الباحث مقياس مقياس (PSES) بعد مواعنته للبيئة الأردنية، استجاب له (107) مديرا للمدارس العامة بمحافظة العاصمة عمان، وكان من نتائج الدراسة: أن درجة الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس العامة في الأردن عالية، وتترتب أبعاد الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس تنازليا كما يلي: الكفاءة الإدارية، ثم كفاءة القيادة الأخلاقية وأخيرا كفاءة القيادة التحويلية.

ولتقصي العلاقة بين الاحترق النفسي والكفاءة الذاتية للعاملين في المؤسسات التعليمية قد أجريت بعض الدراسات العربية للمعلمين، ومنها: أجرت دراستان في مدينة الإسماعيلية بمصر بنفس الوقت، هما: دراسة جريش (2008) ودراسة بنهان (2008)، حيث هدفتا إلى تقصي العلاقة بين الاحترق النفسي والكفاءة الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي التربية الخاصة على الترتيب، وأشارت نتائجهما إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحترق النفسي للمعلمين وكفاءاتهم الذاتية، وكان بمقدار (0.45).

وأجرت حسين وزملاؤها (2010) دراسة في مصر هدفت إلى تحديد دور الكفاءة الذاتية في تعديل العلاقة بين نوعية حياة العمل والاحترق النفسي لدى عينة من العاملات في المؤسسات التعليمية، استخدم الباحثون بطارية ماسلك وزملاؤها (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) للاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من 150 فردا، وكان من نتائج الدراسة تزداد قوة معامل الارتباط بين نوعية حياة العمل والاحترق النفسي في ظل المستوى المنخفض من كفاءة الذات العامة.

وأجرت الجمال (2012) دراسة هدفت إلى التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة تبوك، تكونت عينة الدراسة من (102) معلما ومعلمة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات لدى المعلمين واحترقهم النفسي.

وفي الأردن هدفت دراسة التح (2013) إلى معرفة العلاقة بين فعالية الذات في التدريس للمعلمين واحتراقهم النفسي، تكونت عينة الدراسة من (291) معلماً في محافظة المفرق، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات لدى المعلمين في التدريس وشدة احتراقهم النفسي.

بينما ما زالت الدراسات المتعلقة بكشف العلاقة بين الاحترق النفسي لمديري المدارس وكفاءاتهم الذاتية في بدايتها عالمياً ولم يستطع الباحث العثور الا على دراستين فقط، الأولى: دراسة فديريسي وشالفك (Federici, Skaalvik, 2012) التي أجريت في النرويج وهدفت إلى استكشاف العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية لمديري المدارس واحتراقهم النفسي ورضاهم الوظيفي، ورغبتهم بترك العمل، تم توزيع أدوات الدراسة على شكل استبانة الكترونية إلى (1818) مديراً، وأشار تحليل البيانات إلى النتائج التالية:

- وجود درجة عالية من الكفاءة الذاتية المدركة لمديري المدارس في النرويج.
- وجود درجة متوسطة من الاحترق النفسي لمديري المدارس في النرويج.
- تترتب أبعاد مقياس الاحترق النفسي تنازلياً كما يلي: نقص الشعور بالانجاز، ثم الاستنزاف الانفعالي، وأخيراً تبدل الشخصية.
- وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الخبرة في الإدارة المدرسية لبعد تبدل المشاعر، وعدم وجود فروق دالة لكل من الكفاءة الذاتية وبعدي الاستنزاف النفسي ونقص الشعور بالانجاز.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الجنس في كل من الاحترق النفسي والكفاءة الذاتية.
- وجود علاقة ارتباطية عالية وسلبية للكفاءة الذاتية مع الاحترق النفسي بمقدار (0.70).
- وجود علاقة سلبية للكفاءة الذاتية مع كل من بعدي الاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر والرغبة بترك العمل، وعلاقة ايجابية مع بعد نقص الشعور بالانجاز، والرضا الوظيفي.

والثانية دراسة أوزير (Ozer, 2013) في تركيا التي هدفت إلى لتحديد درجة الكفاءة الذاتية لمديري (119) مدرسة ابتدائية وعلاقتها باحتراقهم النفسي وخبراتهم وحجم المدرسة، وقد استخدم الباحث مقياس (PSES) (The Principal Sense of Efficacy Scale) لتشانن-موران وزميلها غاريس (Tschannen-Moran & Gareis, 2004)، ومقياس (School Principal Burnout Scale) لفريدمان Friedman بعد مواعمتها مع البيئة التركية، وأشارت النتائج إلى:

- * وجود درجة عالية من الكفاءة الذاتية لمديري المدارس، وتترتب أبعاد الكفاءة الذاتية لمديري المدارس كما يلي: القيادة الأخلاقية، ثم الكفاءة الإدارية، ثم القيادة التحويلية.
- * ووجود درجة متوسطة من الاحترق النفسي، وتترتب أبعاد مقياس الاحترق النفسي كما يلي: الاستنزاف الانفعالي ثم تبدل الشخصية، وأخيراً نقص الشعور بالانجاز.

* وجود ارتباط سلبي متوسط لكفاءتهم الذاتية مع احتراقهم النفسي بمقدار (-0.31).

وتعاني دراسات العوامل النفسية المؤثرة في عمل مدير المدرسة مثل الاحترق النفسي والكفاءة الذاتية من شح كبير على المستوى المحلي والعربي والعالمي مقارنة بالدراسات المتعلقة بالمعلمين، فمثلاً أجريت العديد من الدراسات المحلية حول الاحترق النفسي للمعلمين مثل دراستي عربيات (2010) وعياصرة وعبدالرحمن (2013) التي أشارت نتائجها إلى وجود درجة عالية من الاحترق النفسي لدى المعلمين في الأردن ولجميع أبعاد المقياس (الإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر والشعور بنقص الانجاز). بينما أشارت نتائج دراسة طشطوش وزملاؤه (2013) إلى أن مستوى الاحترق النفسي للمعلمين متوسط. وأجريت عدة دراسات حول الكفاءة الذاتية للمعلمين في الأردن مثل دراستي عطاري وجبران (2007) والخليلة (2011) التي أشارت نتائجها إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية للمعلمين، ودراسة الوائلي وعلاء الدين (2013) التي أشارت نتائجها إلى انخفاض الكفاءة الذاتية للمعلمين. ويعود الاهتمام الكبير بدراسة الاحترق النفسي للمعلمين لارتباطه بظاهرة ترك أعداد كبيرة منهم لمهنة التعليم والنقص الكبير بأعداد المعلمين عبر العالم.

نخلص مما سبق أن الدراسات المحلية والعربية والعالمية المتعلقة بالاحترق النفسي والكفاءة الذاتية لمديري المدارس والعلاقة بينهما قليلة جداً، وما زالت في بداياتها، وجاءت هذه الدراسة لفتح المجال للمزيد من الدراسات المحلية والعربية في دراسة العوامل النفسية المؤثرة في عمل المدير، ولتنضم الى الدراسات العالمية في سعيها لاستكشاف العلاقة بين الاحترق النفسي لمديري المدارس وكفاءاتهم الذاتية في بيئة ثقافية وتربوية لها خصائصها المميزة وتجربتها الخاصة.

منهجية الدراسة

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تحاول فحص العلاقة بين الاحتراق النفسي لمديري المدارس وكفاءاتهم الذاتية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في الأردن البالغ عددهم (5040) مديراً ومديرة، وتم استخدام طريقة المعاينة العنقودية لاختيار محافظتين بغرض إجراء الدراسة عليهما هما محافظتي جرش وعجلون، وتم اختيار عينة عشوائية مقدارها (185) فرداً منهم (83) مديراً، و(102) مديرة، باستخدام جدول تقدير حجم العينة المناسب في الدراسات المسحية الذي أعده كل من بارتلت وكوترلك وهيجنس (Bartlett, Kotrlik and Higgins, 2001)، والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المنطقة والجنس.

الجدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة والجنس

المحافظة	ذكور	إناث	المجموع
جرش	57	61	118
عجلون	26	41	67
المجموع	83	102	185

مقياسي الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المقياسين التاليين:

الأول مقياس الاحتراق النفسي لمديري المدارس الذي قام ببنائه فريدمان (Freidman School Principals Burnout Scale (FSPBS) عام 2002، الذي تكون من (23) فقرة تتوزع إلى ثلاث أبعاد، هي: الاستنزاف الانفعالي: ويضم الفقرات من 1 إلى 9، وتبذل الشعور الشخصي: ويضم الفقرات من 10 إلى 16، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي: ويضم الفقرات من 17 إلى 23. وتكون الاستجابة متدرجة على سلم ليكرت الخماسي: كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً.

والثاني مقياس الكفاءة الذاتية لمديري المدارس (The Principal Sense of Efficacy Scale) الذي قامت ببنائه كل من تشانن- موران وغاريس (Tschannen-Moran & Gareis, 2004) الذي تكون من (18) فقرة (سؤال) مسبوق كل منها بعبارة: بصفتك مدير مدرسة الآن، إلى أي مدى تستطيع...؟

تعريب المقياسين ومواءمتهما للبيئة الأردنية

تم تعريب المقياسين بعرضهما على خمسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية ثنائي اللغة (العربية والإنجليزية) وتكييفه للبيئة التربوية والثقافية الأردنية، ثم تم عرض المقياس المترجم إلى متخصص في اللغة العربية الذي راجعه لغويًا، وتم تعديل بعض الكلمات وإعادة صياغة بعض الفقرات.

وتم التحقق من صدق المقياسين بصيغتهما العربية، بعرضهما على (10) من المحكمين المتخصصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية والنفسية والإدارية من أساتذة الجامعات الأردنية، وبعد استرجاع الاستبانات من المحكمين تم تفرغ آرائهم واقتراحاتهم، وبناء عليها تم تعديل صياغة بعض الفقرات.

ثبات المقياسين

وتم التحقق من ثبات المقياسين بصيغتهما العربية ووضوح فقراتهما باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-retest)، وذلك بتطبيقها على (15) مديراً من خارج عينة الدراسة وتم حساب معامل ثبات الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كرومباخ لحساب الاتساق الداخلي.

للمقياس الأول: بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.90)، كما تم التحقق من ثبات مجالات أداة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرومباخ ألفا، إذ بلغت (0.85) لبعد الاستنزاف الانفعالي، و(0.83) لبعد تبذل الشعور الشخصي، و(0.81) لبعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وقد بقي عدد الفقرات بصورتها النهائية على ما كانت عليه في المقياس الأصلي أي (23)

فقرة. وتم اعتماد تدرج ثلاثي لدرجة استجابة المبحوثين (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). وللمقياس الثاني: بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.85). وقد بقي عدد الفقرات بصورتها النهائية على ما كانت عليه في المقياس الأصلي أي (18) فقرة. وتم اعتماد تدرج خماسي لدرجة استجابة المبحوثين (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). وقد تم اختيار هذين المقياسين لحدائتهما النسبية وتفردهما بقياس الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية لمديري المدارس وشهرتهما الواسعة وصدقهما وثباتهما المرتفعان.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم في هذه الدراسة استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، وللإجابة عن السؤال الثالث فقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون. ولتحديد درجة كل من الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية للمدير فقد تم اعتماد المعيار التالي بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح.

$$\text{القيمة العليا للبدائل} - \text{القيمة الدنيا للبدائل} = 1 - 5 = 1.33$$

عدد المستويات 3

مستوى منخفض: 1 - 2.33

مستوى متوسط: 2.34 - 3.67

مستوى مرتفع: 3.68 - 5

نتائج الدراسة ومناقشتها

سيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حسب أسئلة الدراسة كما يلي:

نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: "ما درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن؟".

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

أولاً: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم للأداة ككل، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
3	الشعور بنقص الإنجاز الشخصي	2.82	0.30		متوسطة
2	تبلد الشعور الشخصي	2.27	0.26		منخفضة
1	الاستنزاف الانفعالي	2.24	0.28		منخفضة
	الكلية	2.43	0.31		متوسطة

ويتبين من الجدول (2) أن درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم للأداة ككل جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.43) وانحراف معياري (0.31)، وبرغم أنها جاءت بدرجة متوسطة إلا أنها أقرب إلى المنخفضة، وجاء مجال نقص الشعور بالإنجاز الشخصي جاء بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (0.30)، وبدرجة متوسطة، تلاه مجال تبلد الشعور الشخصي بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (0.26)، بينما جاء مجال الاستنزاف الانفعالي بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (0.28)، وتعني هذه النتيجة وجود شعور ضعيف إلى حد ما بتبلد الشعور الشخصي، والاستنزاف الانفعالي، ووجود شعور أكبر بنقص الإنجاز الشخصي؛ وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن مهنة مدير مدرسة من المهن المقبولة إلى حد ما في المجتمع الأردني، ويرم أن النظام التعليمي الأردني يتسم بالمركزية؛ إلا أن مدير المدرسة

يمتلك من الصلاحيات ما يؤهله لإدارة مدرسته، وتحقيق رؤيته وبالتالي ذاته، الأمر الذي يقلل من مستوى الاحتراق النفسي بصورة عامة، وبخاصة في تبدل الشعور الشخصي، والاستنزاف الانفعالي، بينما يظهر أن استجابات مديري المدارس عكست شعوراً بنقص الإنجاز الشخصي وبدرجة متوسطة، وربما تعد هذه النتيجة طبيعة؛ إذ يوجد ضعف شديد في تمويل المدارس، كما لا يسمح لمديري المدارس باختيار الكوادر التعليمية والإدارية، ولا يستطيع مدير المدرسة توفير التسهيلات اللازمة لتعلم الطلبة دون الرجوع لمديرية التربية والتعليم، والتي غالباً لا تستطيع تأمينها، الأمر الذي ينعكس سلباً على شعور مديري المدارس بالإنجاز. وتتشابه نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أوزير (Ozer, 2013) والتي أظهرت وجود درجة متوسطة من الاحتراق النفسي، بينما تختلف معها من حيث ترتيب المجالات؛ إذ جاء مجال الاستنزاف الانفعالي بالمرتبة الأولى، تلاه تبدل الشخصية، وأخيراً نقص الشعور بالإنجاز. ثانياً: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات كل مجال فجاءت على النحو الآتي:

المجال الأول: الاستنزاف الانفعالي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال الاستنزاف الانفعالي، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال الاستنزاف الانفعالي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	أشعر بأنني منهك عاطفياً بسبب الإدارة المدرسية.	2.55	0.96	متوسطة	1
9	أشعر بالملل التام في نهاية اليوم المدرسي.	2.41	0.69	متوسطة	2
7	أشعر بصعوبة في متابعة البحث عن حلول للمشاكل الخاصة بالمدرسة.	2.40	1.06	منخفضة	3
2	أشعر أنني أحترق نفسياً بسبب عملي كمدير مدرسة.	2.28	0.78	منخفضة	4
1	أشعر بالتعب من إدارة المدرسة لدرجة أنني أتمنى الاستقالة.	2.18	1.08	منخفضة	5
5	أشعر برغبة في أخذ إجازة بسبب المشاكل التي تجلبها المدرسة إلي.	2.17	0.79	منخفضة	6
6	أشعر أن عملي كمدير مدرسة يزيد تعاستي.	2.16	0.87	منخفضة	7
8	أشعر بصعوبة في التعامل مع قضايا المدرسة وشؤونها.	2.01	0.95	منخفضة	8
3	أظن أنني لم أعد مهتماً في الإدارة المدرسية.	2.00	0.65	منخفضة	9
	الكلية	2.24	0.28	منخفضة	

يلاحظ من الجدول (3) أن درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال الاستنزاف الانفعالي كانت منخفضة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.24) وانحراف معياري (0.28)، وتراوحت فقرات هذا البعد بين الدرجتين المتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.00 - 2.55)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (4) التي تنص على "أشعر بأنني منهك عاطفياً بسبب الإدارة المدرسية"، بمتوسط حسابي (2.55) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة متوسطة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى كثرة أعباء مديري المدارس، وبخاصة الكتابية منها، وزيادة أعداد الطلبة ومشكلاتهم، الأمر الذي يزيد من أعباء مديري المدارس ويستنفذ قواهم، مما يجعلهم أكثر شعوراً بأنهم منهكين عاطفياً، وتتشابه هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باس وبلدريم (Baş & Yıldırım, 2012) والتي أظهرت وجود درجة متوسطة من الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في تركيا. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على "أظن أنني لم أعد مهتماً في الإدارة المدرسية"، بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.65) وبدرجة منخفضة، وتعني هذه النتيجة أن مديري المدارس مهتمون بالإدارة المدرسية، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس مقيدون بضوابط أخلاقية واجتماعية وقانونية في متابعة أمور الإدارة، وضبط مدارسهم، وإن تفاوتت كفاءات مديري المدارس ودافعيتهم نحو العمل، إلا أنهم جميعاً مهتمون بإدارة مدارسهم.

المجال الثاني: تبدل الشعور الشخصي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال تبدل الشعور الشخصي، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال تبدل الشعور الشخصي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
15	أصبحت أتجاهل الأشياء التي لا اتفق معها في المدرسة مقارنة مع ما كنت عليه في الماضي.	2.51	0.57	متوسطة	1
10	أشعر أن اهتمامي بمشكلات المعلمين قد تضاعفت بالمقارنة مع الماضي.	2.48	0.67	متوسطة	2
13	أشعر أن علاقتي مع المعلمين والطلبة أصبحت أكثر رسمية مقارنة بما كانت عليه في الماضي.	2.39	0.74	متوسطة	3
16	أشعر بعدم القدرة على تقبل اقتراحات المعلمين وانتقاداتهم كما كنت عليه في الماضي	2.20	0.69	منخفضة	4
14	أشعر أن الأفكار والاقتراحات التي يقدمها المعلمون والهيئة العامة في المدرسة لم تعد تثيرني كما كانت عليه في الماضي.	2.19	0.87	منخفضة	5
12	أشعر بنفاذ الصبر في تعاملي مع المعلمين والطلبة في مدرستي.	2.13	0.64	منخفضة	6
11	أشعر أنني أقل دعماً وتقديراً للمعلمين في مدرستي بالمقارنة مع الماضي.	1.98	0.59	منخفضة	7
	الكلية	2.27	0.26	منخفضة	

ويلاحظ من الجدول (4) أن درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال تبدل الشعور الشخصي كانت منخفضة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (1.27) وانحراف معياري (0.26)، وتراوحت فقرات هذا البعد بين الدرجتين المتوسطة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.98 - 2.51)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (15) التي تنص على "أصبحت أتجاهل الأشياء التي لا اتفق معها في المدرسة مقارنة مع ما كنت عليه في الماضي"، بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري (0.57) وبدرجة متوسطة، وربما تعد هذه النتيجة مؤشراً متواضعاً على وجود قصور في التوافق لدى مديري المدارس، ولكن كونها جاءت في المرتبة الأولى بين فقرات هذا المجال، وربما يعزى ذلك إلى ضعف وعي مديري المدارس بمميزات النمط الديمقراطي في الإدارة؛ لذا يغلب على إدارتهم النمط البيروقراطي، الأمر الذي يجعلهم أكثر تصلباً في آرائهم إلى حد ما.

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (11) التي تنص على "أشعر أنني أقل دعماً وتقديراً للمعلمين في مدرستي بالمقارنة مع الماضي" بمتوسط حسابي (1.98) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة منخفضة، وتعني هذه النتيجة أن مديري المدارس يدعمون ويقدمون معلمهم، وربما تعزى هذه النتيجة إلى وعيهم بأهمية دعم المعلم باعتباره حلقة الوصل الأولى بالطالب محور العملية التربوية، كما أن تقدير المعلمين يحسن حالتهم المعنوية يزيد دافعيتهم الأمر الذي ينعكس على مستو الطلبة.

المجال الثالث: نقص الشعور الإنجاز الشخصي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، والجدول (5) يوضح ذلك.

ويلاحظ من الجدول (5) أن درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لفقرات مجال نقص الشعور بالإنجاز الشخصي كانت منخفضة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.82) وانحراف معياري (0.30)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.39 - 3.48)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (23) التي تنص على أن: "أشعر أنني أزور الصفوف بشكل عشوائي"، بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة متوسطة، وتعني هذه النتيجة أن مديري المدارس يشعرون بقصور في إنجازهم تجاه زيارة الطلبة ورصد مشكلات الطلبة والمعلمين بشكل

مباشر، وعلى الواقع؛ وربما تعزى هذه النتيجة إلى كثرة أعباء مديري المدارس، وتتنوع مهماتهم الإدارية، الأمر الذي ينعكس سلباً على الوقت والكفاءة المتاحة للمهام الفنية، وبخاصة متابعة التعلم والتعليم داخل الصفوف. وتتشابه هذه النتيجة مع نتيجة دراسو فديريسي وشالفك (Federici, Skaalvik, 2012) والتي أظهرت وجود درجة متوسطة من الاحتراق النفسي لمديري المدارس في النرويج.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم لقرارات مجال نقص الشعور بالإنجاز الشخصي

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
23	أشعر أنني أزور الصفوف بشكل عشوائي.	3.48	0.75	متوسطة	1
22	أشعر أنني لا أوجه المرشد المدرسي لحل قضايا الطلبة.	2.89	0.64	متوسطة	2
18	أجد صعوبة في تشجيع المعلمين الذين لديهم صعوبات مهنية لمساعدتهم على حلها.	2.84	0.57	متوسطة	3
21	أجد أواجه صعوبة في لقاء الطلبة وحل مشكلاتهم.	2.79	0.69	متوسطة	4
17	أشعر بعدم توفر الوقت الكافي لمساعدة المعلمين في حل مشكلاتهم على الرغم من إيماني بذلك.	2.71	0.85	متوسطة	5
19	أشعر بمشقة التخطيط للنشاطات المستقبلية.	2.65	0.82	متوسطة	6
20	أشعر بعدم توفر الوقت الكافي للتعامل مع قضايا الطلبة التي يحولها إلي المعلمون.	2.39	0.54	متوسطة	7
	الكلية	2.82	0.30	متوسطة	

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (20) التي تنص على " أشعر بعدم توفر الوقت الكافي للتعامل مع قضايا الطلبة التي يحولها إلي المعلمون"، بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (0.54) وبدرجة متوسطة، وتعني هذه النتيجة وجود شعور متواضع جداً بعدم توفر الوقت الكافي للتعامل مع قضايا الطلبة التي يحولها إلي المعلمون، وربما تعزى هذه النتيجة إلى وعي مديري المدارس بأهمية حل مشكلات الطلبة لاسيما أنهم محور العملية التربوية، كما أن ترحيل المشكلات بين الطلبة أو إهمالها قد يؤدي إلى تفاقمها، وبرغم هذا الواقع إلا ان مديري المدارس يشعرون بوجود قصور نسبي في هذا الجانب قد يعزى إلى كثر أعداد الطلبة وتتنوع خلفياتهم الثقافية، الأمر الذي ينعكس على نوع وعدد المشكلات، وبالتالي على الوقت اللازم لحلها كلها.

السؤال الثاني: " ما درجة الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن؟".

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم، والجدول (6) يوضح ذلك.

ويلاحظ من الجدول (6) أن درجة الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.91) وانحراف معياري (0.38)، وتراوحت فقرات هذا المقياس بين الدرجتين المرتفعة والمنخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.71-2.30)، وتعني هذه النتيجة أن مديري المدارس لديهم مستوى جيد من الكفاءة الذاتية، ولكن ليس بالمستوى المأمول إذ لم ترقى إلى درجة مرتفعة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى حاجة مديري المدارس إلى بعض الدورات والبرامج التدريبية النوعية، وخاصة المتعلقة باستخدام التكنولوجيات الحديثة في الإدارة، وتوفير الدعم المادي وتقويض الصلاحيات لهم للارتقاء بمدارسهم، ربما وجود بعض القيود المرتبطة بالنظام التعليم المركزي، ولد الشعور لدى مديري المدارس بوجود نقص نسبي في كفاءتهم الذاتية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سانتاماريا (Santamaria, 2008) والتي أظهرت نتائجها وجود درجة عالية من الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس في ولاية كاليفورنيا الأمريكية كما تختلف مع نتيجة دراسة هيوز (Hughes, 2010) والتي أظهرت نتائجها وجود درجة عالية من الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس في ولاية ميسوري الأمريكية. كما تختلف مع نتيجة دراسة واتس وزملائه (Watts, et al., 2011) والتي أظهرت نتائجها وجود درجة عالية من الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس في غرب ولاية فرجينيا الأمريكية.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
15	إدارة العمل الكتابي اللازم للوظيفة.	3.71	0.85	مرتفعة	1
11	ضبط برنامج عملك اليومي.	3.70	0.93	مرتفعة	2
18	تحديد أولويات متطلبات وظيفتك.	3.59	0.97	متوسطة	3
7	رفع مستوى تحصيل الطلبة في الامتحانات العامة.	3.33	0.87	متوسطة	4
3	استثمار الوقت لمتطلبات العمل.	3.24	0.74	متوسطة	5
13	إدارة سلوك الطلبة بشكل فاعل في مدرستك.	3.18	0.87	متوسطة	6
14	إيجاد السلوك المقبول/المرغوب به لدى الطلبة.	3.12	0.79	متوسطة	7
16	إيجاد الممارسات الأخلاقية للعاملين في المدرسة.	3.04	1.16	متوسطة	8
9	إثارة دافعية المعلمين للعمل.	3.01	0.99	متوسطة	9
5	إيجاد الروح المدرسية للغالبية العظمى من المجتمع الطلابي.	2.85	0.78	متوسطة	10
10	غرس قيم المجتمع السائدة في مدرستك.	2.71	0.90	متوسطة	11
17	التعامل مع ضغوط العمل.	2.62	0.94	متوسطة	12
12	تشكيل السياسات العملية والإجراءات الضرورية لإدارة مدرستك.	2.52	0.97	متوسطة	13
8	تعزيز الصورة الإيجابية للمدرسة لدى الرأي العام.	2.50	1.00	متوسطة	14
1	تسهيل تعلم طلبتك.	2.40	0.81	متوسطة	15
2	إثارة حماس الطلبة والعاملين لرؤية المدرسة المشتركة.	2.32	0.80	منخفضة	16
6	توفير بيئة تعلم إيجابية في مدرستك.	2.31	0.79	منخفضة	17
4	إدارة التغيير في مدرستك.	2.30	0.89	منخفضة	18
الكلية		2.91	0.38	متوسطة	

وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (15) التي تنص على " إدارة العمل الكتابي اللازم للوظيفة "، بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.85) وبدرجة مرتفعة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة النظام الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية الذي يعتمد على الكتب الورقية أكثر من الإلكترونية، إضافة إلى الإدارة التقليدية التي تعتمد على توثيق كل شيء في ملفات صادر ووارد. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) التي تنص على "إدارة التغيير في مدرستك"، بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة منخفضة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس غير راضين عن أدائهم في إدارة التغيير، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن التغيير مرتبط بقرارات مركزية، إذ لا يستطيعون كمديري مدارس حكومية اختيار المناهج، أو المعلمين، أو القيام بأي نشاطات أو تغييرات جوهرية غلا بموافقة أو توجيهات الغدارات العليا، الأمر الذي يجعل أداء مديري المدارس محدوداً جداً في هذا الجانب.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً على مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي ودرجة كفاءاتهم الذاتية؟.

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي ودرجة كفاءاتهم الذاتية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويظهر الجدول (7) ذلك:

الجدول (7)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي ودرجة كفاءاتهم الذاتية

درجة الكفاءة الذاتية	الاحترق النفسي	
0.42-	معامل الارتباط	درجة الاستنزاف الانفعالي
0.000	مستوى الدلالة	
0.38-	معامل الارتباط	درجة تبدل الشعور الشخصي
0.000	مستوى الدلالة	
0.47-	معامل الارتباط	درجة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي
0.013	مستوى الدلالة	
0.36-	معامل الارتباط	الاحترق النفسي ككل
0.001	مستوى الدلالة	

يلاحظ من الجدول (7) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي لمجال الاستنزاف الانفعالي ودرجة كفاءاتهم الذاتية، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (-0.42) وبمستوى دلالة (0.000)، كما يلاحظ وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي لمجال تبدل الشعور الشخصي ودرجة كفاءاتهم الذاتية، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (-0.38) وبمستوى دلالة (0.000)، كما يلاحظ وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي لمجال نقص الشعور بالإنجاز الشخصي ودرجة كفاءاتهم الذاتية، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (-0.47) وبمستوى دلالة (0.013)، كما يلاحظ وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في الأردن لاحتراقهم النفسي ككل ودرجة كفاءاتهم الذاتية، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (-0.33) وبمستوى دلالة (0.001)، وتعني هذه النتيجة انه كلما زادت الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس قل مستوى الاحترق النفسي (الاستنزاف الانفعالي، وتبدل الشعور الشخصي، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي)، وربما تعزى هذه النتيجة إلى انه كلما تبنى مستوى الاحترق النفسي، وأصبح مديرو المدارس أكثر اهتمامًا بالإدارة المدرسية، وأكثر دعمًا لطلبة والمعلمين، وتقبلهم، ويساعدهم على حل مشكلاتهم، يصبحون أكثر مقدرة على إدارة العملية التعليمية التعلمية في مدارسهم بكفاءة؛ الأمر الذي ينعكس إيجابيا على مستوى كفاءتهم. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة تومك وتومك (Tomic & Tomic, 2008)، والتي أظهرت وجود علاقة عكسية بين تحقيق الذات ويعدي الاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر، وطرديا مع الشعور بعدم الإنجاز. وتتشابه هذه النتيجة مع نتيجة دونميرا وزملاؤه (Dönmeza, et al., 2010) والتي أظهرت وجود علاقة عكسية بين ثقة المدير بالطلبة وأولياء أمورهم واحترقهم النفسي، وتتفق مع نتيجة دراسة الحارثي (2011) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية متوسطة ولكنها عكسية (-0,43) بين الاحترق النفسي وأداء مدير المدرسة، كما تتفق مع نتيجة دراستي جريش (2008) ودراسة بنهان (2008)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحترق النفسي للمعلمين وكفاءاتهم الذاتية، وكان بمقدار (0.45).

التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يقدم الباحث بكل تواضع التوصيات الآتية:
- تبني قسم الإشراف التربوي تدريب مديري المدارس على بناء بيئات تعلم إيجابية تفاعلية.
- تبني وزارة التربية والتعليم عقد دورات تدريبية بهدف تدريب مديري المدارس على إدارة التغيير في مدارسهم.
- تبني وزارة التربية والتعليم توزيع منشورات دورية تستهدف تثقيف مديري المدارس حول أهمية العلاقات الإنسانية والتوافق مع المعلمين والطلبة وحل مشكلاتهم، وقبول الرأي الآخر والنقد البناء.
- إجراء المزيد من الدراسات المطبقة على مجتمعات أخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

المراجع

- بنهان، ب (2008)، الاحتراق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة الإرشاد النفسي، 22(2)، 245-311.
- بني أحمد، أ(2007)، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، عمان: دار الحامد.
- التح، ز (2013)، علاقة فعالية الذات في التدريس بالاحتراق النفسي والخبرة لدى معلمي محافظة المفرق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 11(4)، 163-189.
- الجمال، س (2012)، التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية، جامعة بوسعيد، 12(2)، 449-515.
- جريش، إ (2008)، العلاقة بين الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، 10(1)، 245-264.
- الحارثي، خ(2013). الاحتراق النفسية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف، مجلة كلية التربية . جامعة عين شمس، 36(3)، 772.814.
- حسين، م، ومحمد، محمد، وبدر، خالد (2010)، كفاءات الذات العامة كمتغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لدى عينة من النساء العاملات، دراسات نفسية، 20(2)، 197-225.
- الخاليلة، ه(2011). الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) 25 (1).
- طشطورش، رامي، وجروان، علي، ومهيدات، محمد، وبني عطا، زايد(2013). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا عن العمل والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية)، 27(8)، 1727.1762.
- عبابنة، ص (د.ت). الكفاءة الذاتية المدركة لدى مديري المدارس العامة بمحافظة العاصمة في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، بحث مقبول للنشر: مجلة دراسات (سلسلة العلوم التربوية)، الجامعة الأردنية.
- العتوم، عدنان، وعلاونة، شفيق، والجراح، عبد الناصر، وأبو غزال، معاوية (2014). علم النفس التربوي: النظرية والتطبيق، ط 5، عمان: دار المسيرة.
- عربيات، أح(2010). الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في الأردن" دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية . جامعة عين شمس، 34(1)، 369.402.
- عطاري، ع، وجبران، علي (2007)، الاعتقاد بفعالية الذات والتمكين من السلطة للمعلمين في محافظة إربد - شمال الأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 3(3)، 235-249.
- عياصرة، م، وعبد الرحمن، ع (2013)، دراسة لمستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في مديرية تربية وتعليم جرش في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 14(3)، 6435.
- الوائل، سعاد، وعلاء الدين، جهاد(2013)، الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التعليمية الكفوة كمتنبئات بالرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة دراسات (العلوم التربوية)، 40(2)، 1688.1708.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), p 191-215.
- Bandura, A. (1993). [Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning](#). *Educational Psychologist*, 28, p 117-148.
- Bandura, A. (2000). [Cultivating self-efficacy](#) for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior* (pp. 120-136). Oxford, UK: Blackwell.
- Baş, G.& Yıldırım, A. (2012). An Analysis of Burnout in Turkish Elementary School Principals. *The International Journal of Educational Researchers*, 3 (3), 1-18.
- Dönmeza, B., Özer, N., & Cömert, M. (2010). Principal trust in students and parents: its relationship with principal burnout. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 547-550.
- [Federici, R.](#) , [Skaalvik, E.](#) (2012). Principal self-efficacy: relation with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychological Education*, 15(295-320).
- Friedman, I. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, 5, 229-251.
- Green, F. (2008). Catholic school principals' perception of their self-efficacy and its relationship to student achievement. Doctoral Dissertation at Virginia Commonwealth University. UMI Number: 3316855.
- Maslach, C. & Jackson, S.(1984). Burnout in organization settings, *Applied Social Physiology Annual*, 5, 133-143.

- Ozer, N. (2013). Investigation of the primary school principals' sense of self-efficacy and professional burnout. [Middle East Journal of Scientific Research](#), 15(5), 682-691.
- Rice, P. (1999). Stress and health, (3rd Ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole publishing Company.
- Tomic, T. & Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of beliefs & values*, 29(1), 11-27.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(4), 573-585.
- Zadeh, R. (2002). Burnout among Iranian school principals, *Psychological Reports*, 90(1), 4-61.

Burnout among School Principals in Jordan and its Relation to their Self-Competence from their Point of View

*Khaled Alsarhan**

ABSTRACT

This study aimed at identifying the degree of burnout among school principals in Jordan and its relation to their self-competence from their point of view, Correlative descriptive approach and the questionnaire were used, a clustered random sample of (185) principals were selected, the study findings showed that the degree of burnout among school principals in Jordan was medium, and the dimensions came respectively as follow: (the feeling of the lack of personal achievement, the desensitizes personal feeling, the emotional exhaustion), the study findings showed that the degree of self-competence among school principals was medium, And it showed a statistically significant inverse relationship between the level of burnout and level of self-competence of principals in Jordan.

Keywords: Burnout, Self-Competence, Principals.

* Faculty of Educational Sciences, University of Jordan . Received on 27/1/2016 and Accepted for Publication on 24/3/2016.