

ظاهرة الإحترق الوظيفى : أبعادها ومصادرها

دراسة على مدرسى المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية

The Phenomenon of Job Burnout: Dimensions and Sources

A study on the teachers of technical institutes affiliated
to the technological colleges

دكتور

عبدالحكم عبدالسميع رمضان على

مدرس إدارة الأعمال
الجامعة العمالية

Mobil: 01007044464 – 01129343206

E.mail: hakamo2000@gmail.com

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي ومستويات هذه الظاهرة لدى مدرسي المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية ، وعلاقة هذه الظاهرة ببعض المتغيرات الديموجرافية والإدارية ، وتحديد أهم مصادرها . وقد تم سحب عينة طبقية بلغ حجمها ١٦٣ مدرس بأربعة معاهد (صناعي، تجاري، فندقي، بصريات) . وتم توزيع استمارة استبيان مكونة من ثلاثة أقسام ، القسم الأول عبارة عن البيانات الديموجرافية والإدارية للمبحوث ، والقسم الثاني عبارة عن مقياس الإحتراق الوظيفي لـ (Seidman & Zager, 1987) ، أما القسم الثالث فهو عبارة عن العبارات الخاصة بمصادر الإحتراق الوظيفي ، وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية مثل المتوسطات ، الإنحراف المعياري ، ومعامل ألفا كرونباخ ، والتحليل العاملي الاستكشافي ، اختبار كروسكال- والاس ، ومعامل الارتباط باستخدام برنامج SPSS ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية يعانون وبمستوى متوسط من الإحتراق الوظيفي على المقياس الكلي ، وعلى البعدين : الأول "عدم الرضا الوظيفي" ، والرابع "الاتجاه السلبي نحو الطلاب" . وبمستوى يزيد عن المتوسط على البعد الثاني "الضغوط المهنية" ، في حين أنهم لا يعانون من إحتراق وظيفي على البعد الثالث "انخفاض مستوى المساندة الإدارية" . كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى إلى متغير التخصص فقط لأفراد مجتمع الدراسة . وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن أهم مصادر الإحتراق الوظيفي هي : الخصائص المميزة للدور ، محدودية صلاحيات العمل ، قلة التعزيز الإيجابي إنعدام العلاقات الاجتماعية ، وصراع القيم . وقد طرحت الدراسة مجموعة من التوصيات .

الكلمات المفتاحية :

الإحتراق الوظيفي - مقياس (Seidman & Zager, 1987) - مدرسي المعاهد الفنية - الكليات التكنولوجية .

Summary:

The study aimed to explore the prevalence and levels of job burnout phenomenon among the teachers of technical institutes affiliated to the technological colleges. The study also measures the relationship of this phenomenon to some demographic and administrative variables and identifies its most important sources. The study based on stratified sample of 163 teachers in four (industrial, commercial, hotel, and optics) institutes. They completed a questionnaire divided into three sections: the first is the demographic and administrative data; the second is the job burnout scale of (Seidman & Zager, 1987); the third is the sources of job burnout. Several statistical methods have been used, such as averages, standard deviations, Cronbach's alpha, exploratory factor analysis,

Kruskal-Wallis test and correlation coefficient using SPSS program. The study most important finding is that the teachers of technological colleges have an average level of job burnout on the macro scale, and on the first dimension "job dissatisfaction" and the fourth dimension "negative approach towards the students. They also have an above average level of burnout on the second dimension "occupational stresses". While they do not have job burnout on the third dimension "low level of administrative support". The study also found that there are differences in the levels of job burnout attributed only to the majority variable. The findings further indicated that the most important sources of job burnout are: characteristics of the role, limited powers of work, lack of positive reinforcement, lack of social relations, and conflict of values. The study presented a set of recommendations.

مقدمة :

تعتبر ظاهرة الإحتراق الوظيفي من الظواهر السلبية التي قد يتعرض لها الأفراد في مجال الأعمال والمهن المختلفة التي لها علاقة بالتعامل المباشر مع جمهور الناس ، ويتعرض المدرسون لهذه الظاهرة كغيرهم من أصحاب المهن والوظائف التي لها تلك الطبيعة في التعامل مع الآخرين . ورغم أن بدايات دراسة تلك الظاهرة جاءت من خلال دراسة الضغوط، إلا أن تطور الإهتمام بها تنامي بصورة متزايدة خلال العقود القليلة الماضية ، فقد استخدم فرويدبيرجر (Freudenberger) مصطلح الإحتراق (Burnout) لأول مرة عام ١٩٧٤ ، وذلك من خلال دراساته عن ضغوط العمل التي يتعرض لها المدرسون وغيرهم (الرافعي، والقضاة ، ٢٠١٠ : ٣٠٠) .

وتأتى أهمية الموضوع من خلال آثاره السلبية التي تنعكس على الشخص الذي يتعرض لحالة إحتراق وظيفي حيث تؤثر على سلوكياته ، والتي أثبتتها دراسات عديدة تناولت هذه الظاهرة وأثارها . وقد يواجه مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية عند أدائهم واجبات عملهم لصعوبات عديدة مثل كافة العاملين بالمهن الخدمية التي يتم التعامل من خلالها مع الجمهور . لذا فإن توفر بيئة عمل مناسبة والاهتمام بتوفير الراحة النفسية والبدنية لهذه الفئة ، يؤدي إلى تخفيض مستويات الضغوط ، وبالتالي تخفيض فرص تعرضهم للإحتراق الوظيفي. وهو ما ينعكس إيجابياً على القيام بواجباتهم المهنية ، وتأتى أهمية هذا الإهتمام من خلال الدور الذي تقوم به معاهد الكليات التكنولوجية في التعليم ، حيث تساهم وبشكل واضح في تخريج طلاب مؤهلين أكاديمياً وفتحياً يحتاج إليهم المجتمع في كافة المجالات الهندسية والتجارية والفندقية وغيرها. ويساعد في ذلك انتشارها على مستوى جمهورية مصر العربية .

يتضح مما تقدم أهمية بحث ودراسة ظاهرة الإحتراق الوظيفي بمعاهد الكليات التكنولوجية، والتعرف على طبيعتها وأبعادها ، إضافة إلى تحديد أهم مصادرها والعوامل المسببة لها ، وذلك لوضع المقترحات المناسبة التي تمنع أو تحد من معاناة القائمين بالتدريس بتلك المعاهد من أى ضغوط مسببة للإحتراق الوظيفي .

مشكلة وتساؤلات الدراسة :

أصبحت ظاهرة الإحتراق الوظيفي من سمات العصر الحاضر ، حيث تنتشر بين كافة المهنيين وشاغلي الوظائف الإنسانية والاجتماعية ، وتعد مهنة التدريس من المهن التي يتعرض أصحابها لهذه الظاهرة بشكل ملحوظ وكفاءة المستويات والمراحل التعليمية ، حيث يتعرض أصحابها لضغوط يمكن أن تولد لديهم استجابة على شكل إحتراق وظيفي بدرجات متفاوتة . وتمثل المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية أحد الروافد الهامة للتعليم بشكل عام والتعليم الفني بشكل خاص في مصر ، ويظهر ذلك من خلال أعداد خريجي هذه المعاهد سنوياً والتي بلغت نحو ٥٢٣٧٦ خريج عام ٢٠١٦م ، وعددها وانتشارها على مستوى الجمهورية حيث بلغ عددها ٤٥ معهد ، وتنوع تخصصاتها التي تبلغ ١٠ تخصصات ما بين الصناعي والتجاري والفندقي وغيرها .

وتعد بيئة العمل في المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية من البيئات التي يتعرض القائمين بالتدريس فيها لظاهرة الإحتراق الوظيفي متعددة المصادر ، لذا كان لا بد من دراسة هذه الظاهرة والتعرف على مصادرها والأسباب والعوامل المؤثرة فيها ، ومن هذا الطرح يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي : ما مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى القائمين بالتدريس بمعاهد الكليات التكنولوجية في مصر وما هي أهم مصادرها والعوامل المسببة لها ؟ ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية على النحو التالي :

١. ما مستوى الإحتراق الوظيفي لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية في مصر ؟
٢. هل يمكن التفرقة في مستويات الإحتراق الوظيفي لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية على أساس خصائصهم الديموجرافية والإدارية ؟

٣. ما هي أهم المصادر والعوامل المسببة في حدوث الإحتراق الوظيفي ؟
أهمية الدراسة :

- تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال عدة محاور ، تتمثل فيما يلي :
- تعتبر ظاهرة الإحتراق الوظيفي من المشكلات الواجب دراستها والبحث فيها، نظراً للآثار والنتائج السلبية التي تترتب عليها .
- أهمية الدور الذي يقوم به أفراد مجتمع الدراسة (مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية)، وما تمثله ظاهرة الإحتراق الوظيفي من آثار سلبية على جوانب حياتهم الشخصية، الأكاديمية، والإجتماعية أثناء أدائهم لواجبهم المهني .
- تقدم هذه الدراسة صورة لظاهرة الإحتراق الوظيفي ومستوياتها ومصادرها والعوامل المسببة لها لدى القائمين بالتدريس بمعاهد الكليات التكنولوجية، والتي يمكن لمتخذي القرار بهذه المعاهد استخدامها في إيجاد الحلول المناسبة لهذه الظاهرة السلبية .
- تفرد هذه الدراسة، حيث لا توجد دراسة تناولت ظاهرة الإحتراق الوظيفي على مستوى معاهد الكليات التكنولوجية في مصر، وذلك على حد علم الباحث .

أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف والكشف عما يلي :
- ١- مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية ، والتعرف على مستوى الإحتراق الوظيفي وأبعاده المختلفة من خلال استجابات أفراد العينة .
- ٢- العلاقة بين الإحتراق الوظيفي والمتغيرات الديموجرافية والإدارية (العمر، النوع، المستوى التعليمي، التخصص، والخبرة المهنية) لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية .
- ٣- أهم المصادر والعوامل المسببة في حدوث الإحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة .

حدود الدراسة :

- تتمثل حدود الدراسة الحالية فيما يلي :
- حدود بشرية تتمثل في مدرسي المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية .
- حدود مكانية تتمثل في المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية بالقاهرة .
- حدود زمانية تتمثل في العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ م .

متغيرات الدراسة :

- **المتغيرات التابعة :** متغير الإحتراق الوظيفي وأبعاده الفرعية الأربعة .
- **المتغيرات المستقلة :** تتمثل في :
 - المتغيرات الديموجرافية والإدارية (مثل: النوع، المؤهل الدراسي، والخبرة المهنية) .
 - المصادر المسببة للإحتراق الوظيفي لدى القائمين بالتدريس بمعاهد الكليات التكنولوجية .

الإطار النظري للدراسة :

- مفهوم الإحتراق الوظيفي :

يعتبر مفهوم الإحتراق Burnout من المفاهيم التي استخدمت حديثاً كأحد المفاهيم الأكاديمية (الجمال ، ٢٠١٢ : ٢٩) ، وكانت مبادرة إدخال هذا المصطلح إلى حيز الاستخدام الأكاديمي للمحلل النفسي الأمريكي هربرت فردينبرجر Herbert Freudenberger عام ١٩٧٤ ، ورغم تزايد اهتمام الباحثين به ، إلا أن الريادة في دراسة وتطوير هذا المفهوم تنسب لأستاذ علم النفس الأمريكية كريستينا ماسلاك (القرنى ، ٢٠٠٣ : ١٦١) .

وتعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الإحتراق الوظيفي ومنها ما يشير إليه كوضع نفسي، وآخر ما يعتبره حالة سلوكية، ومنهم من تناوله من حيث أسبابه وآثاره (الجمالى، وحسن، ٢٠٠٣ : ١٥٩) ، فقد عرف هربرت فردينبرجر الإحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإنهاك والإحباط تحدث نتيجة للتفاني والأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الملقاة على الأفراد على

حساب طاقاتهم وقوتهم (الطحاينة، ١٩٩٥: ٨) ، وقد اعتبرت كريستينا ماسلاك الاحتراق الوظيفي (99: Maslack & Jackson, 1981) أنه تلك الأعراض الناجمة عن الإجهاد العاطفي واللامبالاة التي تحدث غالباً للأفراد الذين يعملون بشكل مباشر مع الجمهور، وعرفته بأنه حالة من الإجهاد الجسدي والإنفعالي والعقلي (القيوتى ، ٢٠٠٦ : ١٣٣)، التي تظهر على شكل إعياء شديد وشعور بعدم الجدوى، وفقدان الأمل، واتجاهات سلبية نحو العمل والناس (الجمالي ، وحسن ، ٢٠٠٣، ١٦٠)، كما يتم تعريف الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الاضطراب والتوتر، وعدم الرضا الوظيفي ، تصيب العاملين في المجال الإنساني ، والاجتماعي (الحايك ، ٢٠٠٠ : ٢١) .

أبعاد أو أعراض الاحتراق الوظيفي :

يتم الكشف عن ظاهرة الاحتراق داخل بيئة العمل من خلال مجموعة أعراض وهي ما يطلق عليها أبعاد الاحتراق الوظيفي، فتنبعاً لتصنيف Zager & Seidman فإن تلك الظاهرة لها أربعة أعراض أو أبعاد ، وهي عدم الرضا الوظيفي ، انخفاض المساندة الإدارية كما يدركها المعلم ، الضغوط المهنية ، والاتجاه السلبي نحو الطلاب ، ووفقاً لرؤية Maslach فإن الضغوط المهنية تتسبب في مشاعر التوتر الشديد ، والتي تؤدي إلى فقدان الاهتمام ، وعدم الالتزام (جرار ، ٢٠١١ : ٢٩) ، وتظهر هذه المشاعر في صورة ثلاثة أعراض أو أبعاد أولها يظهر من خلال الإجهاد الإنفعالي وهو الشعور العام بالتعب وضعف الحيوية والنشاط، أما البعد الثاني هو تبدل الشعور أو اللامبالاة ويظهر من خلال فقدان الدافعية والاتجاه السلبي نحو العمل ، ويظهر البعد الثالث من خلال نقص الشعور بالإنجاز الشخصي أو التقويم السلبي للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل (الفرح، ١٩٩٩) . وهذه الأعراض تعد مؤشرات لحالة الاحتراق الوظيفي لدى الفرد .

مستويات ومراحل حدوث الاحتراق الوظيفي :

يمر الاحتراق الوظيفي بعدة مراحل ، فهو حالة تشتمل على مجموعة الأحاسيس والمشاعر التي ترتبط بالعمل (بدران، ١٩٩٧: ٣٥) ، وتأخذ هذه الحالة ثلاثة مستويات ، الأول يكون إحتراق معتدل حيث نوبات قصيرة من التعب ، والقلق ، والإحباط ، والثاني مستوى إحتراق متوسط ويأخذ نفس الأعراض السابقة ، إلا أنها تستمر لمدة أطول ، أما المستوى الثالث فهو الاحتراق الوظيفي الشديد ويكون على هيئة أعراض بدنية ، مثل القرحة ، وآلام الظهر ، والصداع . ويرى (Matteson & Ivancevich 1987) أن الفرد يمر بعدة مراحل متتالية حتى يصل إلى حالة الإحتراق (الجمال ، ٢٠١٢ : ٤٢) ، فيبدأ بمرحلة الإستغراق حيث يكون الرضا الوظيفي لدى الفرد مرتفع ، ثم ينخفض للفشل في توقعاته الشخصية ومع قلة الدعم المقدم له ؛ حتى يدخل الفرد المرحلة التالية وهي التبدل حيث يستمر انخفاض الرضا وتقل كفاءته إلى أن يشعر بالتعب والمرض ، ويدخل الفرد بعد ذلك مرحلة الانفصال بالإنسحاب النفسي فيزيد الإجهاد البدني والنفسي ، حتى يصل مرحلة الأزمة حيث تزداد الأعراض السابقة سوءاً ، إلى أن يفكر الفرد في ترك العمل وقد يصل الأمر به إلى أكثر من ذلك (على ، ٢٠٠٩ : ٤٢) .

المصادر والعوامل المسببة في حدوث الإحتراق الوظيفي :

يتضح من الدراسات السابقة أن هناك مجموعة كبيرة من المصادر والعوامل المسببة لظاهرة الإحتراق الوظيفي ، منها ما صنفها إلى مجموعات وفقاً لطبيعتها ومصادرها مثل دراسة عسكر وآخرون ١٩٨٦ التي حددت ثلاثة عوامل مسببة في حدوث الإحتراق الوظيفي (الزغول وآخرون ، ٢٠٠٣ : ٢٤١)، وهي العوامل الخاصة بشخصية الفرد ، العوامل الخاصة بالمحيط الاجتماعي، والعوامل الخاصة بالجانب الوظيفي للفرد (عسكر وآخرون ،

١٩٨٦ : ١٣) . كما أوردت عدة دراسات عوامل وأسباب ومصادر متعددة مسببة في حدوث الإحترق الوظيفي في مجال العمل ، والتي يمكن تصنيفها فيما يلي :

- **الخصائص المميزة للدور** : تعتبر الخصائص المميزة للدور من الأسباب الكامنة لضغط العمل، و عدة دراسات ربطت بين ضغط العمل وبين الإحترق الوظيفي (عمران ، ١٩٩٣ : ١٢٧) ، وتحدد الخصائص المميزة للدور من خلال عدة أبعاد هي : صراع الدور ، غموض الدور وزيادة وانخفاض الدور .

- **العوامل التنظيمية** : وقد حددت Leiter & Maslach عدد من العوامل التنظيمية التي تؤدي إلى الإحترق الوظيفي ومنها : (القرني ، ٢٠٠٣ : ١١٢)

١- **محدودية صلاحيات العمل** : فعندما لا تتاح للفرد فرص المشاركة في اتخاذ قرار بسبب عوامل تنظيمية ما، يكون هذا الفرد عرضة للإحترق الوظيفي داخل محيط عمله .

٢- **قلة التعزيز الإيجابي** : فعندما يشعر الفرد بعدم تقديره مادياً مقابل حجم الأعمال التي يقوم بها أو ساعات العمل الإضافية التي يقضيها بمكان العمل، أو عدم دعمه معنوياً مقابل عمل ابداعى قام به ، فإن ذلك يعد مؤشراً لحدوث الإحترق لهذا الموظف .

٣- **انعدام العلاقات الاجتماعية** : بطبيعة الإنسان الاجتماعية يحتاج الفرد بيئة عمله لمشاركة زملاءه في الأفراح والأحزان وكافة المشاعر الإنسانية ، فهذه المشاركة تحد من الضغوط وتخفف من الإنفعالات السلبية التي قد تواجه الفرد في محيط العمل .

٤- **صراع القيم** : يتعامل الفرد مع العديد من الأشخاص الزملاء، الرؤساء، والمتعاملين، وغيرهم، ومنهم من قد يكون مختلف معه في الثقافة والقيم، ويكون الفرد أمام معضلة إرضاء كافة الأطراف .

النظريات والنماذج المفسرة للإحترق الوظيفي :

جاءت دراسة ظاهرة الإحترق الوظيفي في سياق دراسة ضغوط العمل ، ورغم ذلك هناك ثلاث نظريات تناولت ظاهرة الإحترق الوظيفي هي : (الفريجات والربضي، ٢٠٠٩ : ١٠)

- **نظرية التحليل النفسي (نظرية فرويد)** : تُرجع هذه النظرية الإحترق الوظيفي إلى الصراع الناتج عن عملية ضغط الفرد على نفسه في مقابل الإهتمام بالعمل .

- **النظرية السلوكية** : والتي تنظر إلى الإحترق الوظيفي على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة. فعندما تكون بيئة عمل الفرد غير مناسبة ولم يتعامل معها بسلوكيات مقبولة، فقد يتعلم سلوكاً غير سوي .

- **النظرية الوجودية (المعرفية)** : وهي نظرية تذهب إلى أن الإحترق يحدث نتيجة عدم الرضا والتكيف الناتج عن الإدراك السلبي للمواقف المختلفة لدى الفرد. كما أن افتقاد المعنى في الحياة لدى الفرد هو شعور يؤدي إلى إحساسه بعدم الأهمية في الحياة وبالتالي يحدث له الإحترق الوظيفي . (الحاتمي ، ٢٠١٤ ، ص ١٨)

كما تم تفسير ظاهرة الإحترق الوظيفي من خلال العديد من النماذج ، والتي اعتمدت غالبيتها على مصادر وأسباب هذه الظاهرة والعوامل المسببة لها وأبعادها المختلفة بالإضافة إلى السلوكيات المرتبطة بها ، ومن هذه النماذج ما يلي :

(١) نموذج (Cherniss, 1985) لعمليات الإحترق Burnout :

يحدد هذا النموذج ثلاث مجموعات من العوامل التي تساهم في تطور الإحترق الوظيفي، الأولى هي خصائص محيط العمل ومنها : التوجيه في العمل ، عبء العمل ، الاتصال بالعملاء، القيادة والإشراف، والعزلة الاجتماعية (الزهراني ، ٢٠٠٨ : ٤١) ، المجموعة الثانية هي العوامل الشخصية وتضم الخصائص الديموجرافية، والتأييد الاجتماعي، أما المجموعة الثالثة وهي مصادر الضغط فقد حددها شيرنس في خمسة مصادر هي : عدم الثقة

بالذات ونقص الكفاءة، المشاكل مع العملاء، التدخل البيروقراطي، نقص الإثارة والإنجاز، وعدم مساندة الزملاء .

(٢) نموذج شواب وآخرون للاحتراق لدى المعلمين :

Schuer, Teacher Burnout 1986 & Schwab, Jackson

يحدد هذا النموذج ثلاثة محاور لظاهرة الاحتراق الوظيفي، المحور الأول: مصادر الاحتراق: وهي نوعين، الأول يرتبط بمحيط ومكان العمل (المدرسة/المعهد) وهو يتمثل في صراع وغموض الدور، عدم المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والتأييد الاجتماعي الضعيف . أما النوع الثاني فيرتبط بالشخص نفسه (المعلم) وهو يتمثل في توقعاته الشخصية، عمره، نوعه، خبرته المهنية، ومؤهله الدراسي . المحور الثاني : أبعاد الاحتراق الوظيفي: وهي مظاهر الاحتراق والتمثلة في الاستنزاف الإنفعالي، فقدان الهوية الشخصية، والشعور بالإنجاز الشخصي المنخفض . المحور الثالث : المصاحبات السلوكية للاحتراق (دردير، ٢٠٠٧: ٣٦) والتي تتمثل في التعب، التمارض، الغياب، وترك العمل .

(٣) نموذج المتغيرات الشخصية والبيئية لجين بريزي وآخرون ١٩٨٨ م :

يقدم هذا النموذج العوامل التي تستخدم في التنبؤ بحدوث حالة الاحتراق الوظيفي، ومنها بيئية وشخصية، وتضم العوامل البيئية مجموعتين، تشتمل الأولى على الخصائص التنظيمية وتتمثل في الحالة الاجتماعية والإقتصادية لمحيط ومكان العمل، ومدى فعالية الشخص في الموقف المهني، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتتمثل المجموعة الثانية في المساندة التي يتلقاها الفرد من الإدارة والزملاء . أما المتغيرات الشخصية فتضم مجموعتين، تشتمل الأولى على الخصائص الديموجرافية مثل النوع، العمر، والخبرة، أما المجموعة الثانية فهي المتغيرات الشخصية مثل الكفاءة المهنية وتقدير الذات والمستوى التعليمي .

بعض مقاييس الاحتراق الوظيفي :

١- مقياس " فروينبرجر " Burnout Questionnaire 1980 :

يهدف هذا المقياس إلى تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي، ويتكون من ١٩ عبارة، يتم الإجابة عليها من خلال مقياس متدرج يتراوح ما بين عدم الانطباق إلى الانطباق التام، وذلك على متصل يتراوح من صفر إلى ٥، وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لديه، ويقسم الأفراد إلى خمس فئات حسب مرحلة الاحتراق التي يمر بها الفرد ووفقاً للدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس وهي: الأولى يكون الفرد بحالة جيدة (صفر: ٢٥ درجة)، الثانية هي بداية إحساس الفرد بالضغط (٢٦: ٣٥) الثالثة هي إرهاصات لدى الفرد بالاحتراق (٣٦: ٥٠) الرابعة يكون الفرد محترقاً (٥١: ٦٥) أما الفئة الخامسة فهي وضع الخطر (من ٦٥ فأكثر) (دردير، ٢٠٠٧: ٣٣)

٢- مقياس ماسلاك Maslach Burnout Inventory 1981 :

أعدت ماسلاك وسوزان جاكسون هذا المقياس وهو يتكون من ثلاثة مقاييس فرعية (الفرح، ٢٠٠١: ٢٥١)، هي: إجهاد إنفعالي، تبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وقد استخدم هذا المقياس في العديد من الدراسات، وتُرجم إلى العديد من اللغات منها العربية (دردير، ٢٠٠٧: ٣٤). ويتكون المقياس من ٢٢ عبارة، ويعتبر الاحتراق الوظيفي للفرد منخفضاً إذا حصل على درجات منخفضة على البعدين الأول والثاني، ودرجة مرتفعة على البعد الثالث، والعكس صحيح (دردير، ٢٠٠١: ٤١) .

٣- مقياس " سيدمان وزاجر " (Zager & Seidman, 1987) :

يتكون هذا المقياس من ٢١ عبارة، تحدد مستوى الاحتراق لدى المعلمين، ويتكون من أربعة أبعاد هي عدم الرضا الوظيفي، انخفاض المساندة الإدارية كما يدركها المعلم، الضغط المهنية، والاتجاه السلبي نحو الطلاب، وقد تم ترجمة وتقنين هذا المقياس

باللغة العربية من قبل (عادل عبدالله ، ١٩٩٤) ، وهو المقياس المستخدم في الدراسة الحالية .

الفرق بين الإحترق الوظيفي وبعض المتغيرات الأخرى :

- يتقارب مفهوم الإحترق الوظيفي مع العديد من المفاهيم والمتغيرات التنظيمية ، وحتى لا يتم الخلط بين تلك المفاهيم وبين مفهوم الإحترق، لذا يلزم توضيح الفرق بين تلك المفاهيم :
- **الإحترق الوظيفي والضغط :** يعد الإحترق الوظيفي مرحلة متقدمة للضغط، وليس كل فرد يتعرض للضغط يمكن أن يمر بحالة الإحترق، والضغط عبارة عن حالة من عدم التوازن العقلي والانفعالي والبدني ، تتولد عن إدراك الفرد لوضع ما، أما الإحترق فهو ظاهرة ناتجة عن شعور الفرد بعدم تلبية احتياجاته وعدم تحقق توقعاته (الجمالي وحسن ، ٢٠٠٣ ، ص ١١٢) كما أن الضغوط هي حالة مؤقتة يشعر بها الفرد تنتج عن عدة عوامل محددة وغالباً ما تنتهي بمجرد التعامل مع مصدر الضغط ، في حين أن الإحترق هو عرض طويل الأجل مرتبط بعدة عوامل . (بدران ، ١٩٩٧ : ٣٥)
 - **الإحترق الوظيفي وحالة عدم الرضا الوظيفي :** ترتبط حالة عدم الرضا الوظيفي بضغط العمل، واستمرار شعور الفرد بهذه الحالة يؤدي به للإحترق الوظيفي، حالة عدم الرضا الوظيفي لا تعتبر إحترقاً بل أن استمرارها ينتج عنه إحترق وظيفي . (الزهراني، ٢٠٠٨ : ٣٢)
 - **الإحترق الوظيفي وترك العمل :** ترك العمل قد يكون نتيجة للإحترق ، والإحترق قد يؤدي إلى ترك العمل .
 - **الإحترق الوظيفي والتهرب النفسي :** يعتبر التهرب حالة تمارض تنتج عن إحساس الفرد بأنه ليس على ما يرام فيحمي نفسه - من تحمل المسؤولية - بدرجة تتعارض مع إنتاجيته، فالتهرب النفسي هو حالة إرادية يقوم بها الفرد كأسلوب من أساليب خفض الضغط فهو وسيلة دفاعية يقوم بها الفرد على مستوى الوعي لحماية نفسه، أما الإحترق الوظيفي فهو حالة جسمانية وانفعالية وسلوكية على مستوى اللاوعي، تتحول إلى حالة مرضية مع مرور الوقت (بدران، ١٩٩٧ : ٣٥) .
 - **الإحترق الوظيفي والتعب :** التعب يشكل العلامة الأولى للإحترق الوظيفي وهو حالة مؤقتة، في حين يتصف الإحترق الوظيفي بأنه حالة من الثبات النسبي فهو أشمل وأعم من التعب (علي ، ٢٠٠٨ : ٤١) .
 - **الإحترق الوظيفي والقلق :** يعتبر القلق مؤشر على وجود صراع انفعالي غير واع، وعندما يصل هذا الصراع إلى الدرجة التي يعاني منها الجسم فيشعر بالضغط ، ثم يتحول مع مرور الوقت إلى الإحترق الوظيفي (منى بدران ، ١٩٩١ ، من ، جزار ٢٠١١) .

الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة :

الدراسات السابقة :

كثير من الدراسات العربية والأجنبية تناولت موضوع الإحترق الوظيفي ، ومنها ما يلي :

- (١) **دراسة (عمران ، ١٩٩٣) :** استهدفت الدراسة إلقاء الضوء على ظاهرة الإحترق (Burnout) والتعرف على مصادرها المختلفة والآثار المترتبة عليها، واعتمدت على استبيان تم توزيعه على عينة عشوائية من الأكاديميين والباحثين والعاملين بجامعة القاهرة، وتم استخدام عدة أساليب إحصائية مثل مقاييس النزعة المركزية والتحليل العاملي وأسلوب الارتباط، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: وجود علاقة سلبية بين جو جماعة العمل

- ومستوى الإحتراق بين الأكاديميين، ووجود علاقة إيجابية بين متغيرات: صراع الدور، عدم وضوح الدور ، وعدم توازن الدور وبين مستوى الإحتراق بأبعاده .
- (٢) **دراسة (النفيعي ، ٢٠٠٠) :** تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى الإحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات الحكومية الخدمية والتي لها علاقة بالجمهور بمحافظة جدة، وتحديد العوامل المسببة له والتميز بين الذين يعانون من ارتفاع أو انخفاض مستوى الإحتراق طبقاً لخصائصهم الديموجرافية والإدارية وشملت الدراسة ٣٧٦ موظفاً من شاغلي المرتبة الثانية حتى السابعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن أفراد العينة يعانون من درجة متوسطة من الإحتراق الوظيفي، وأن العوامل الديموجرافية والإدارية التي تميز بين الذين يعانون من ارتفاع أو انخفاض الإحتراق الوظيفي هي العمر (الفئة: ٢٠-٢٩ سنة)، والخبرة الوظيفية (الفئة: ١-٥ سنة)، والمستوى التعليمي (الفئة الجامعية)، والمرتبة الوظيفية (الفئة السادسة والسابعة)، والحالة الاجتماعية (فئة المتزوجين). وأوضحت النتائج أيضاً أهم المصادر الرئيسية للإحتراق الوظيفي وهي: مصادر تنظيمية، ومتطلبات الوظيفة، وخصائص الدور، علاقات العمل الشخصية، الدعم الاجتماعي، والتوقعات الشخصية .
- (٣) **دراسة (Chi et al., 2016) :** في هذه الدراسة تم ملاحظة أداء معلمى التعليم الخاص في المستوى العالي والمدارس الابتدائية في مقاطعة ينلين لفحص تأثيرات الإلتزام التنظيمي، والإحتراق الوظيفي، والتسويق الداخلي على الرضا الوظيفي. تم عمل استبيان وتم توزيعه على عينة من ٢٠٠ مفردة، وتم رد ١٥٢ استمارة صحيحة بنسبة ٧٦ % . وكشفت النتائج أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي للإلتزام التنظيمي على الرضا الوظيفي ، كما كشفت نتائج البحث أن هناك تأثير سلبي ومعنوي للإحتراق الوظيفي على الرضا الوظيفي .
- (٤) **دراسة (أبومسعود ، ٢٠١٠) :** هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بوزارة التربية والتعليم بقطاع غزة وعلاقتها بالعوامل الديموجرافية ، وتحديد أسبابها ومصادرها وسبل علاجها ، وسحبت عينة من ٢٥٨ موظف، ومن نتائج الدراسة أن أفراد العينة يعانون بشكل عام من مستوى إحتراق وظيفي متوسط على بعدى الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية ومنخفضاً على بعد الإنجاز الشخصي وأظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية بين كلا من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الإيجابي ودرجة الإحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة، وعلاقة طردية بين كلا من انعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم ودرجة الإحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة . وهناك فروق في مستوى الإحتراق بأبعاده الثلاثة تعزى لكلا من الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري .
- (٥) **دراسة (Malik et al., 2010) :** يهدف البحث إلى فحص تأثير الإحتراق الوظيفي، التوازن الوظيفي، النزاع الوظيفي ورضا الوظيفي على نوايا ترك العمل بين الأطباء في باكستان. تم استخدام نموذج نظري لإختبار العلاقات بين المتغيرات. وسحبت عينة عشوائية بسيطة من ٣٠٠ طبيب يعملون في مستشفيات خاصة وعامة بعدة مدن باكستانية. استنتجت الدراسة بأنه لا يوجد تأثير معنوي للإحتراق الوظيفي، التوازن الوظيفي، النزاع الوظيفي على نوايا ترك العمل لدى الأطباء. وليس هناك تأثير معنوي للإحتراق الوظيفي على التوازن الوظيفي للأطباء بينما له تأثير معنوي على الصراع والرضا الوظيفي للأطباء .
- (٦) **دراسة (دردير ، ٢٠٠٧) :** هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير نمط الشخصية، وتأثير المرحلة التعليمية والنوع على مستوى الإحتراق لدى المعلمين، وتم سحب عينة من ٢٤٠ معلم ومعلمة من بعض مدراس الفيوم، وقد استخدمت الدراسة عدة مقاييس من بينها مقياس الإحتراق لدى المعلمين (zager & Seidman)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : وجود فروق دالة في الدرجة الإحتراق بين نمط الشخصية، عدم وجود فروق دالة في

الإحترق ترجع لاختلاف المراحل التعليمية، عدم وجود فروق في الإحترق وأبعاده تعزى للنوع .

(٧) دراسة (Maslach & Leiter, 2008) : دراسة طولية توقّعت التغيّر في الإحترق أو الارتباط الوظيفي في العام التالي لمطابقة نوعين من المؤشرات الأولية في التقييم المبدئي. وسحبت عينة من الموظفين وقد أكمل قياسات الإحترق نحو ٤٦٦ مفردة بست مناطق وتكرر مرتين خلال سنة. والأفراد الذين يظهروا النمط المتناقض في الوقت الأول كانوا متقبلين - على الأرجح - للتغيير أكثر من غيرهم. بين هذه المجموعة، أولئك الذين أظهروا أيضاً تنافر بموقع العمل في منطقة الإنصاف إنتقلوا إلى الإحترق في الوقت الثاني، بينما أولئك الذين لم أظهروا هذا التنافر انتقلوا نحو الارتباط. إن نتائج هذين المؤشرين التنبؤيتين تم مناقشتها للمجموعات المستهدفة داخل موقع العمل .

(٨) دراسة (النوري ، ٢٠١٠) : يهدف البحث إلى الكشف عن مدى وجود ظاهرة الإحترق والتعرف على مجالات قياسه في ضوء الخصائص الشخصية للعينة المبحوثة وتفاوت مجالات الإحترق تبعاً للظروف ذات الدلالة، من خلال استبانة تضمنت مقياس معتمد لقياس كل متغير من متغيرات البحث وقد وزعت الاستبانة على (٥٠) عضو هيئة تدريسية حيث اعتمدت عدة أساليب إحصائية لإظهار النتائج التي جاءت معززة لفرضيات البحث وأهدافه، وكان منها : يتفاوت التدريسيون بالإحترق وفق المتغيرات الديموجرافية (الجنس، العمر، المرتبة العلمية، التخصص)، هناك عدة متغيرات من شأنها أن تعمل على زيادة الإحترق والتي منها ما يرتبط بحجم العمل وعبء العمل وثقل الدور... الخ التي لها صلة عميقة بالأبعاد والخصائص الشخصية .

(٩) دراسة (الرافعي ، القضاة ، ٢٠١٠) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الإحترق (Burnout) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بأبها في ضوء عدة متغيرات منها: العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة في مجال التدريس، وغيرها. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تضم ٧٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٨٢.٧% من مجتمع الدراسة البالغ ٩٣ عضو هيئة تدريس . وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الإحترق لدى أفراد العينة بلغ درجة متوسطة على المقياس الكلي وأبعاده الفرعية التالية: عدم الرضا الوظيفي، انخفاض مستوى المساندة الإدارية وضغوط المهنة والإجهاد الانفعالي والإحساس لدى المدرس، وبلغت درجة عالية على بعد الاتجاه السلبي نحو الطلاب .

(١٠) دراسة (جرار ، ٢٠١١) : هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحترق لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، وأسباب عدم الجدية والإحترق . كما هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير عدة متغيرات مثل: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، الراتب، موقع المدرسة، والتخصص على مستوى الإحترق، وسحبت عينة من ١٢١ مفردة بنسبة ٣٥% من مجتمع الدراسة، خلال العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١. وتم استخدام مقياس الجدية في العمل، ومقياس ماسلاش للإحترق. ومن نتائج الدراسة: أن درجة الإحترق لدى عينة الدراسة كانت معتدلة على بعد الإجهاد الإنفعالي ، ودرجة متدنية على بُعد نقص الشعور بالإنجاز، ودرجة معتدلة على بُعد تبليد الشعور نحو الآخرين، وتوجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين مستويات الإحترق بأبعاده الثلاثة. كما أن هنالك فروقا دالة إحصائياً في الراتب الشهري .

(١١) دراسة (أبوريا ، ٢٠١١) : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في مديريات وزارات السلطة الفلسطينية جنوب الضفة الغربية وعلاقته بمستوى الإحترق الوظيفي لدى العاملين فيها. وقد تم استخدام استبانة تضمنت ١٠٢ عبارة، موزعة على ثلاثة أقسام هي معلومات عامة عن المبحوثين، مقياس واقع المناخ التنظيمي، ومقياس الإحترق الوظيفي لدى العاملين . وبلغ حجم العينة ١٤٣ مفردة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية،

بنسبة ١٢,٨% من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى الإحتراق الوظيفي لدى العاملين كان متوسطاً، وأن هناك علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي السائد ومستوى الإحتراق الوظيفي لدى العاملين، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية حول واقع الإحتراق الوظيفي في أي من متغيرات الدراسة المستقلة، وهي الجنس، ومكان العمل، والفئة العمرية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، والمسمى الوظيفي .

(١٢) دراسة (الجميل ، ٢٠١٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى النساء العاملات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، ومدى تأثير متغيرات الدراسة منها ضغط العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، المساندة الاجتماعية) على درجة الإحتراق الوظيفي لديهن، ومعرفة هل هناك فروق دالة إحصائية بين مفردات العينة تعود للمتغيرات الشخصية، وسحبت عينة من ٧١٧ مفردة. وتم استخدام استنباطية مكونة من ثلاثة محاور الأول يمثل البيانات الشخصية، الثاني يمثل مقياس الإحتراق الوظيفي (مقياس ماسلاك)، والمحور الثالث تناول مصادر الإحتراق الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم معاناة عينة الدراسة من الإحتراق الوظيفي على أبعاد : الإجهاد الإنفعالي، تلبد المشاعر، والإنجاز الشخصي، ووجود علاقة طردية بين درجة الإحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة وكلٍ من ضغط العمل، نمط القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات، والمساندة الاجتماعية، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة المبحوثات تعزى إلى: مكان العمل، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي ، مدة الخبرة، الموقع الوظيفي، وهناك فروق بالنسبة لمتغير الموقع الوظيفي على بعد الإنجاز الشخصي .

(١٣) دراسة (مختار ، ٢٠١٤) : هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الإحتراق بالرضا الوظيفي، وهل هناك فروق دالة إحصائية في علاقة الإحتراق بالرضا الوظيفي تبعاً للجنس، وسنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر قوامها ٣٣٧ مفردة، طبق عليهم مقياس ماسلاك للإحتراق ومقياس الرضا الوظيفي، واعتمد الباحثان على النسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط، ومن نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين الإحتراق والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، وأن هذه العلاقة لا تعزى لمتغيري سنوات الخبرة أو النوع .

(١٤) دراسة (المجدلاوي ، ٢٠١٤) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الإحتراق وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى السائقين، وتكونت عينة الدراسة من ٢٤٥ سائقاً في محافظات غزة عام ٢٠١٣ ، واستخدم الباحث مقياس لمصادر الإحتراق وآخر للمساندة الاجتماعية، من إعداد الباحث، واستخدام عدة أساليب إحصائية مثل النسب المئوية، اختبار ت، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، وبينت النتائج ارتفاع مستوى الإحتراق، وانخفاض مستوى المساندة الاجتماعية لدى السائقين، وبينت أن السائقين الذين خبرتهم ١٦ سنة فأكثر أكثر احترافاً من الذين خبرتهم ٥ سنوات فأقل، وأن مستوى الإحتراق يرتفع بارتفاع الشهادة العلمية، كما بينت عدم وجود علاقة جوهرية بين الدرجة الكلية لمقياس مصادر الإحتراق والدرجة الكلية لمقياس المساندة الاجتماعية، وأوصى البحث بضرورة تقديم خدمات لمساعدة السائقين في مواجهة الضغوط .

(١٥) دراسة (Eslamieh & Davoudi, 2016) : يهدف البحث إلى شرح العلاقة بين أسلوب القيادة الأخلاقي للمديرين بالالتزام والإحتراق التنظيمي للمعلمين. وتمثل الدراسة بحثاً تطبيقياً ووصفياً. وتم سحب عينة بطريقة عشوائية من ٢٦٠ مفردة. وتوصلت النتائج إلى أن أسلوب القيادة الأخلاقي للمديرين له علاقة إيجابية بالالتزام التنظيمي للمعلمين

وعلاقة سلبية بالإحتراق التنظيمي لديهم. وأن نتائج تحليل الانحدار أشارت إلى أن ٤٨.٣% من التغيير في إحتراق المعلمين يعزى إلى أسلوب القيادة الأخلاقي للمديرين .

(١٦) دراسة (Modesta & Aukse, 2016) : استهدفت الدراسة إثبات العلاقة بين الإحتراق المهني للموظف وإدراك أسلوب القيادة الأخلاقي، وأهمية الخصائص الديموجرافية والاجتماعية (مثل الجنس، العمر، والتعليم) لهذه العلاقة التي تم إختبارها من خلال هذه الدراسة بمشاركة ٢٤٢ موظف (٤٧ رجل و ١٩٥ امرأة) يعملون في ليتوانيا . وتم تقييم أسلوب القيادة الأخلاقي باستخدام استبيان. وتم قياس الإحتراق المهني استخدام قائمة كوبنهاغن للإحتراق بواسطة Christensen & Kristensen, Borritz, (2005) ، وكشفت النتائج أن الموظفين المتصفين بالإحتراق هم الذين يعتبرون قادتهم كأكثر أخلاقية أقل من هؤلاء الموظفين الذين يعتبرون قادتهم أقل أخلاقية. و قد تجذب نتائج هذه الدراسة اتجاهات الموظف نحو قادتهم لأهمية الإحتراق المهني؛ مما يعني انه لكي يخفّض إحتراق يجب أن يركّز القائد على السلوك الأخلاقي وبيئة العمل الأخلاقي .

(١٧) دراسة (Abate, 2016) : تهدف الدراسة إلى فحص علاقة الرضا الوظيفي، الإحتراق، الوحدة الجيلية، بنية ترك العمل للموظفين المصرفيين بالتجزئة في الولايات المتحدة. وفقاً لنظرية الأجيال (Mannheim). وقد تم عمل مسح على عينة عشوائية من ١٠٠ فرد من الصناعة المصرفية عن طريق الإنترنت والذي دمج عناصر الرضا الوظيفي (Babin & Boles)، نية ترك العمل (Allen & Boshoff) ، وقائمة (Maslach) للإحتراق. إن نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد توحى بوجود علاقات معنوية إحصائية بين نية ترك العمل والإحتراق الوظيفي وبين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل .

(١٨) دراسة (عزیزی ، ٢٠١٨) : هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الإحتراق عند أساتذة التعليم المتوسط بولاية سعيدة والبيض، وطرحنا الدراسة عدة تساؤلات: ما مستوى الإحتراق؟ هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإحتراق عند أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس أو الخبرة؟ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اعتماد مقياس الإحتراق لماسلاش طبق على عينة مكونة من ١٠٠ مفردة . ومن نتائج الدراسة: وجود مستوى متوسط من الإحتراق لدى أفراد العينة، لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإحتراق عند أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس أو الخبرة .

التعليق على الدراسات السابقة :

باستعراض الدراسات السابقة يلاحظ الآتي :

١. أن الدراسات العربية والأجنبية تناولت موضوع الإحتراق بمصطلحات عدة كالإحتراق النفسي، المهني، الوظيفي، والإحتراق في محيط العمل، للتعبير عن مفهوم لمصطلح واحد .
٢. أن هناك اهتمام من قبل الباحثين العرب بموضوع الإحتراق الوظيفي، ويظهر ذلك من خلال تنوع الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع في كافة مجالات الأعمال، وفي مصر يظهر ذلك أيضاً من خلال الدراسات التي تناولت هذا الموضوع .
٣. وبالرغم من الإهتمام بهذا الموضوع وخاصة بالتطبيق على العاملين بالتعليم قبل الجامعي، إلا أن هذا الإهتمام لم يكن بالشكل الكافي في مؤسسات التعليم العالي .
٤. بالإضافة إلى ذلك فإن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في معاهد التعليم فوق المتوسط تكاد تكون نادرة، كما أنه – وعلى حد علم الباحث- لم يتم تناول الموضوع بالتطبيق على المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية في مصر .

فرضيات الدراسة :

- باستعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالمشكلة البحثية الحالية، فإن هذه الدراسة تقوم على عدة فرضيات ، وهي على النحو التالي :
- الفرضية الأولى :** يعاني مدرسو المعاهد الفنية بالكليات التكنولوجية فى مصر من الإحترق الوظيفي على أبعاده الأربعة (عدم الرضا الوظيفي، انخفاض مستوى المساندة الإدارية، الضغوط المهنية ، والإتجاه السلبي نحو الطلاب) .
- الفرضية الثانية :** توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموجرافية، ويتفرع منها الفرضيات التالية :
- توجد فروق معنوية دالة إحصائياً في مستوى الإحترق الوظيفي تعزى إلى متغير النوع .
 - توجد فروق معنوية دالة إحصائياً في مستوى الإحترق الوظيفي تعزى للمهام التدريسية .
 - توجد فروق معنوية دالة إحصائياً في مستوى الإحترق الوظيفي تعزى للمستوى التعليمي .
 - توجد فروق معنوية دالة إحصائياً في مستوى الإحترق الوظيفي تعزى إلى التخصص .
 - توجد فروق معنوية دالة إحصائياً في مستوى الإحترق الوظيفي تعزى إلى الخبرة المهنية .
- الفرضية الثالثة :** توجد علاقة دالة إحصائياً بين الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة ومصادر الإحترق لدى أفراد عينة الدراسة، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :
- توجد علاقة معنوية دالة إحصائياً بين الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين خصائص الدور (غموض الدور، زيادة عبء الدور، وصراع الدور) .
 - توجد علاقة معنوية دالة إحصائياً بين الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين محدودية صلاحيات العمل .
 - توجد علاقة معنوية دالة إحصائياً بين الإحترق الوظيفي وبين قلة التعزيز الإيجابي.
 - توجد علاقة معنوية دالة إحصائياً بين الإحترق الوظيفي وانعدام العلاقات الاجتماعية
 - توجد علاقة معنوية دالة إحصائياً بين الإحترق الوظيفي وبين صراع القيم .

منهجية الدراسة :

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، للتعرف على مستويات الإحترق الوظيفي بأبعاده المختلفة بمجتمع الدراسة ، وتوضيح طبيعة العلاقة بين الإحترق الوظيفي وبين المتغيرات المختلفة ؛ والتي تعد مصادر لهذه الظاهرة ، وأيضاً لتحديد الفروق فى مستويات الإحترق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموجرافية والإدارية .

مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من مدرسى المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية بالقاهرة الكبرى، بمختلف تخصصاتهم المهنية، ونظراً لكون مجتمع الدراسة والبالغ حجمه ٥٣٠ مفردة هو مجتمع محدود وغير متجانس فقد تم سحب عينة طبقية، وفقاً للمعادلتين التاليتين (Yamane,1967:886):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{530}{1 + 530 (0.05)^2} = 227.96$$

حيث أن : n هي حجم العينة المأخوذة من المجتمع المحدود ، N هي حجم المجتمع الأصلي، e هي مقدار الخطأ المسموح به وهو ٠.٠٥ ، والمعادلة التالية تعطى تصحيحاً لحجم عينة مأخوذة من مجتمع محدود حجمه N ، وهي تفيد في التقليل من حجم العينة ليناسب أغراض الدراسة (النعيمي، وعبدالله، ٢٠١٢: ٤١٠):

$$n_1 = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} = \frac{227.96}{1 + \frac{227.96 - 1}{530}} = 159.61$$

حيث أن: N هي حجم المجتمع ، هي حجم العينة المأخوذة من المجتمع قبل التصحيح ، حجم العينة المصححة .

وقد تم توزيع عدد ٢٠٠ استمارة استبيان وتم إرجاع ١٧٢ استمارة واستبعاد ٩ استمارات غير مكتملة ، ليصبح العدد الذي يصلح للتحليل هو ١٦٣ استمارة بنسبة ٨١.٥% ، موزعة بين معهد فني صناعي ، فني بصريات ، فني تجاري ، وفني فندقى . والجدول (١) يوضح وصفاً لمفردات العينة (١٦٣ مدرس) من حيث المتغيرات الديموجرافية والإدارية ، فمن حيث النوع يبلغ عدد الذكور ١١٦ بنسبة ٧١.٢% وعدد الإناث ٤٧ بنسبة ٢٨.٨% ، ومن حيث الفئة العمرية تتوزع العينة بين أربع فئات ، ومن حيث المستوى التعليمي تتوزع العينة بين ست فئات، من حيث التخصص تتوزع إلى أربع فئات ، ومن حيث المهام التدريسية إلى فئتين ، أما من حيث الخبرة المهنية فتتوزع إلى خمس فئات ، كما يوضحها الجدول التالي ..

جدول (١)

توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية والإدارية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة (%)	المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة (%)
النوع	ذكر	116	71.2	المهام التدريسية	نظري	118	72.4
	أنثى	47	28.8		عملي	45	27.6
الفئة العمرية	21-30	3	1.8	التخصص	فني صناعي	109	66.9
	31-40	59	36.2		فني بصريات	19	11.7
	41-50	65	39.9		فني تجاري	22	13.5
	51-60	36	22.1		فني فندقى	13	7.9
الخبرة	5-10	23	14.1	المؤهل الدراسي	متوسط	20	12.3
	11-15	34	20.9		فوق متوسط	36	22.1
	16-20	42	25.8		عالي	87	53.4
	21-25	29	17.8		دبلوم عالي	8	4.9
	25 >	35	21.5		ماجستير	9	5.5
اجمالي العينة = ١٦٣ مفردة							
					دكتوراه	3	1.8

والجدول (٢) يقدم وصفاً إحصائياً لمفردات العينة من حيث الإحتراق الوظيفي لديهم بعدة مقاييس مثل الوسط والوسيط والمنوال . ويوضح الجدول أن البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً، حيث أن هناك تباعد في قيم الوسط والوسيط والمنوال ، وأن الإلتواء والتفرطح لا يساويان القيم الصفرية .

جدول (٢)
الوصف الإحصائي لبيانات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الإحتراق الوظيفي

البيانات الإحصائية	أبعاد الإحتراق الوظيفي				الدرجة الكلية للإحتراق الوظيفي
	عدم الرضا الوظيفي	الضغط المهنية	المسندة الإدارية	الاتجاه السلبي نحو الطلاب	
N	Valid	١٦٣	١٦٣	١٦٣	١٦٣
	Missing	٠	٠	٠	٠
Mean		٢.٩٠	٣.٠٩	٢.٨٧	٣.٠٠
Median		٣.٠٠	٣.١٧	٢.٨٣	٣.٠٠
Mode		٣.٠٠	٢.٦٧	٢.٨٣	٣.٥٠
Std. Deviation		٧١٠.	٥٥٠.	٥١٦.	٥٧١٩.
Variance		٥٠٤.	٣٠٣.	٢٦٦.	٣٢٧.
Skewness		٢٢١.	١٤٤.	١٦٧.	-٠.٧٤.-
Kurtosis		-٣٣٣.-	٨٨٤.	-٢٣٤.-	-٠.٥٥.-
Range		٣.٦٠	٣.٣٣	٢.٥٠	٣.٢٥

أدوات / مقاييس الدراسة :

اعتمدت الدراسة في الحصول على البيانات على استمارة استبيان تتكون من قسمين، الأول خاص بالبيانات الديموجرافية والإدارية مثل : العمر، النوع، المؤهل الدراسي، التخصص، المهام التدريسية، والخبرة المهنية . أما القسم الثاني فهو عبارة عن مقياس الإحتراق الوظيفي : حيث تم استخدام مقياس الإحتراق لدى المعلمين لـ (Seidman & Zager, 1987) والذي قام بترجمته وتقنيته (عادل عبدالله، ١٩٩٤) ليتلائم مع البيئة المصرية – لذا تم استخدامه لأنه يناسب موضوع الدراسة، وقام الباحث بتعديل صياغة بعض العبارات بما يتفق مع الدراسة الحالية، ويتكون هذا المقياس من ٢١ عبارة تتوزع على أربعة مقاييس فرعية تقيس أبعاد : عدم الرضا المهني أو الوظيفي، وانخفاض المساندة الإدارية، والضغط المهنية، والاتجاه السلبي نحو الطلاب، وتتوزع كل عبارة على ٥ مستويات تحدد ما يعانيه المبحوث من إحتراق وظيفي، وذلك باستخدام مقياس ليكرت المتدرج من ينطبق تماماً، إلى لا ينطبق مطلقاً. والمجموعة الثانية من عبارات استمارة الاستبيان خاصة بمصادر الإحتراق الوظيفي والعوامل المسببة له، والتي تم صياغتها بناءً على النماذج المفسرة للإحتراق الوظيفي، ومستمدة من أدوات قياس الإحتراق الوظيفي وأدوات مسببات ضغوط العمل، وذلك بعد الإطلاع على عدة دراسات وأبحاث استخدمت هذه الأدوات بعد التأكد من الصدق والثبات بها (أبو مسعود، ٢٠١٠؛ الجمل، ٢٠١٢؛ مسلم، ٢٠٠٧؛ المعمرية، ٢٠١٤؛ عمران، ١٩٩٣) وقد تم استخدام برنامج SPSS, V.20 للتحليل

الإجراءات الميدانية للدراسة :
صدق أدوات/ مقاييس الدراسة :

بغرض التأكد من مدى صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة، فقد تم استخدام التحليل العامل الاستكشافي (EFA)، وذلك على النحو التالي :

الصدق العاملي لمقياس الإحتراق الوظيفي :

للتأكد من صدق مقياس الإحتراق الوظيفي ؛ تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية على مفردات عينة الدراسة، وتم استخراج أربعة عوامل والتي فسرت ٤٦.٩٥% من إجمالي التباين، وتتمثل هذه العوامل في : عدم الرضا الوظيفي، والضغط المهنية، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، والاتجاه السلبي نحو الطلاب، ويوضح الجدول التالي تشبعات عبارات المقياس على العوامل ..

جدول (٣)

نتائج التحليل العاملي لمقياس الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة

معاملات الشبوع	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	رقم العبارة بالاستبيان
0.826				0.884	1
0.695				0.591	5
0.694				0.808	10
0.794				0.852	12
0.736				0.480	19
0.639			0.758		2
0.569			0.611		4
0.750			0.807		7
0.752			0.631		9
0.650			0.610		13
0.699			0.642		14
0.759		0.825			3
0.458		0.634			8
0.515		0.682			11
0.773		0.788			15
0.668		0.566			18
0.596		0.695			20
0.698	0.673				6
0.718	0.720				16
0.606	0.604				17
0.733	0.697				21
9.859	1.802	2.136	2.437	3.484	الجنر الكامن
46.951	8.583	10.173	11.605	16.590	% التباين المفسر

Determinant = 0.0001097 < KMO = 0.719 < Sig. = 0.000 >

الصدق العاملي لمصادر الإحتراق الوظيفي :

للتعرف على أهم مصادر الإحتراق الوظيفي تم إجراء التحليل العاملي الإستكشافي لعبارة الاستبيان ، حيث أسفر هذا التحليل عن خمسة متغيرات كامنة أو عوامل رئيسية تعتبر مصادر مسببة للإحتراق الوظيفي بعينة الدراسة ، وقد فسرت هذه العوامل نحو 65.6% من اجمالي التباين ، وتتمثل هذه العوامل في ضغط العمل (غموض الدور ، زيادة عبء الدور ، وصراع الدور) محدودية صلاحيات العمل، قلة التعزيز الإيجابي ، انعدام العلاقات الإجتماعية، وصراع القيم ، ويوضح الجدول التالي تشعبات العبارات على العوامل الخمسة الرئيسية .

قياس الثبات بمقاييس الدراسة :

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ، وقد بلغت قيم معامل ألفا كرونباخ (0.66 - 0.936) كما يوضحها الجدول التالي وهي تعتبر قيم مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية (Nunnally, 1978) ، مما يعني أن تلك المقاييس تتصف بالإتساق الداخلي أو الثبات .

جدول (٤)

نتائج التحليل العاملي لمصادر الإحتراق الوظيفي

معاملات الشبوع	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	رقم العبارة بالاستبيان
0.768					0.746	٢٦
0.658					0.772	٤٠
0.816					0.706	٣٧

٠.٤٩٧					٠.٥٩٣	٢٨
٠.٦٦٨					٠.٧٦٠	٣٢
٠.٦٤٠					٠.٧١٥	٣٦
٠.٦٦٧					٠.٧٤٤	٢٩
٠.٤٨٥				٠.٤٦٠		٣٩
٠.٥١٨				٠.٥٨٧		٢٤
٠.٥٥٦				٠.٥٥٦		٣٠
٠.٧٠٥			٠.٦٧٧			٢٣
٠.٧٠٦			٠.٧٣٢			٢٢
٠.٩٠١			٠.٩١٣			٢٥
٠.٦٧٨		٠.٦٨٩				٣٣
٠.٦٤٧		٠.٧٤٩				٣٤
٠.٥٥٤		٠.٥٩١				٣٥
٠.٩٣٦	٠.٩٢٩					٢٧
٠.٥٦٦	٠.٦٤٧					٣٨
٠.٤٩٨	٠.٥٣٣					٣١
١٢.٩٠٤	٢.٠١٩	٢.٠٢٤	٢.٤٥٢	٢.٨٠٩	٣.١٦٠	الجنز الكامن
٦٥.٥٩٧	١٠.٦٢٤	١٠.٦٥٢	١٢.٩٠٦	١٤.٧٨٥	١٦.٦٣١	% التباين المفسر

Determinant = 0.0005623, KMO = 0.834, $0.05 < \text{Sig.} = 0.000 < 0.05 >$

جدول (٥)

معامل ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة

عدد العبارات	Reliability Alpha	المتغيرات / العبارات
5	0.859	عدم الرضا الوظيفي
6	0.760	انخفاض مستوى المساندة الإدارية
6	0.721	الضغوط المهنية
4	0.707	الاتجاه السلبي نحو الطلاب
21	0.783	عبارات مقياس الاحتراق الوظيفي
3	0.655	غموض الدور
2	0.691	زيادة عبء الدور
3	0.668	صراع الدور
3	0.914	محدودية صلاحيات العمل
3	0.857	قلة التعزيز الإيجابي
3	0.658	انعدام العلاقات الاجتماعية
3	0.675	صراع القيم
19	0.936	عبارات مصادر الاحتراق الوظيفي

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

تم إجراء اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Smimov Test - Kolmogorov) ، للتعرف على طبيعة توزيع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وأوضحت نتائج الاختبار أن القيمة الإحصائية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لذا فتوزيع البيانات لا يتبع التوزيع الطبيعي لذلك تستخدم هذه الدراسة الإختبارات اللامعلمية لإختبار الفرضيات البحثية .

اختبار الفرضيات البحثية :

اعتمدت الدراسة على درجة إجابة " محايد " كوسط حسابي فرضي وهي " ٣ " وهي درجة الموافقة المتوسطة على مقياس ليكرت الخماسي ، وعليه يكون فرض العدم هو أن متوسط درجة الإجابة يساوي " ٣ " ، والفرض البديل هو أن يكون متوسط درجة الإجابة لا يساوي " ٣ " .

اختبار الفرضية الأولى : " يعاني مدرسو المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية من الإحتراق الوظيفي على أبعاده الأربعة (عدم الرضا الوظيفي ، انخفاض مستوى المساندة الإدارية ، الضغوط المهنية ، والإتجاه السلبي نحو الطلاب) .

يبين الجدول التالي أن الوسط الحسابي لمستوى الإحتراق الوظيفي هو (٢.٩٩) ، الوسط الحسابي النسبي هو (٥٩.٩%) ، قيمة اختبار الإشارة (-٠.١٩٤) ، والقيمة الإحصائية هي (٠.٨٤٦) . بمعنى أن متوسط مستوى الإحتراق لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة متوسطة لمفردات العينة على عبارات الإحتراق الوظيفي بشكل عام ، لذا نقبل الفرضية البحثية الأولى ، وهذا يدل على أن مستوى الإحتراق الوظيفي لدى مفردات عينة الدراسة هو مستوى متوسط .

وبتحليل أبعاد الإحتراق الوظيفي الأربعة يتضح طبيعة معاناة مفردات العينة من هذه الظاهرة ، ويبين الجدول (٦) أن الوسط الحسابي للبعد الأول " عدم الرضا الوظيفي " هو (٢.٩٩) ، الوسط الحسابي النسبي هو (٥٩.٨%) ، قيمة اختبار الإشارة (-٠.٠٤) ، والقيمة الإحصائية هي (٠.١٦٥) . بمعنى أن متوسط مستوى عدم الرضا الوظيفي لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة متوسطة لمفردات عينة الدراسة على عبارات البعد الأول ، وهذا يدل على معاناة مفردات عينة الدراسة من الإحتراق الوظيفي على بعد " عدم الرضا الوظيفي " .

كما يبين الجدول (٦) أن الوسط الحسابي للبعد الثاني " الضغوط المهنية " هو (٣.٠٩) ، الوسط الحسابي النسبي هو (٦١.٨%) ، قيمة اختبار الإشارة (٢.٠٢) ، والقيمة الإحصائية هي (٠.٠٤٥) . ما يعني أن متوسط مستوى المساندة الإدارية يختلف جوهرياً (يزيد) عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة من قبل مفردات العينة على عبارات هذا البعد، وهذا يظهر معاناة مفردات عينة الدراسة من الإحتراق الوظيفي على بعد "إنخفاض مستوى المساندة الإدارية" .

ويبين الجدول (٦) أيضاً أن الوسط الحسابي للبعد الثالث "انخفاض مستوى المساندة الإدارية" هو (٢.٨٧) ، الوسط الحسابي النسبي (٥٧.٥%) ، قيمة اختبار الإشارة (-٣.١١) ، والقيمة الإحصائية هي (٠.٠٠٢) وأن قيمة اختبار الإشارة سالبة ما يعني أن متوسط مستوى الضغوط المهنية يختلف جوهرياً (يقبل) عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك عدم موافقة

من قبل مفردات العينة على عبارات هذا البعد، وهذا يظهر عدم معاناة مفردات عينة الدراسة من الإحترق الوظيفي على بعد " الضغوط المهنية " .

كما يبين الجدول (٦) أيضاً أن الوسط الحسابي للبعد الرابع " الإتجاه السلبي نحو الطلاب" هو (٣.٠١) ، الوسط الحسابي النسبي (٦٠.١%) ، قيمة اختبار الإشارة (٠.١٣٧) ، والقيمة الإحتمالية هي (٠.٨٩١) ، بمعنى أن متوسط مستوى الإتجاه السلبي نحو الطلاب لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة أى أن هناك موافقة متوسطة لمفردات عينة الدراسة على عبارات البعد الرابع ، وهذا يدل على معاناة مفردات عينة الدراسة من الإحترق الوظيفي على بعد " الاتجاه السلبي نحو الطلاب " .

جدول (٦)
المتوسط الحسابي ومستوى المعنوية (Sig.) لعبارات الإحترق الوظيفي وأبعاده

المعنوية (Sig.)*	قيمة اختبار الإشارة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي النسبي	الوسط الحسابي	العبارات
0.352	0.93	0.924	61.4	3.07	أتطلع إلى أن استمر في التدريس مستقبلاً*
0.014	1.59-	1.031	57.4	2.87	أنا سعيد باختيار التدريس مهنة لي* .
0.037	1.37-	1.03	57.8	2.89	أرى أن التدريس أكثر إرضاءً لي مما كنت أتوقع*
0.000	4.34	0.794	65.4	3.27	إذا كنت سأختار من جديد فلن أختار أن أكون مدرساً.
0.029	1.83-	0.769	57.8	2.89	أتطلع بشغف إلى كل يوم أقوم فيه بالتدريس*.
0.165	0.04-	0.71	59.8	2.99	البعد الأول: عدم الرضا الوظيفي
0.023	2.30	0.850	63.0	3.15	أشعر بالإحباط بسبب ما مررت به من خبرات في مهنة التدريس.
0.643	0.47	1.012	60.8	3.04	يبدو اليوم الذي أقوم به بالتدريس وكأنه يمتلئ بالكثير والكثير من الضيق.
0.065	1.86	0.926	62.8	3.14	أعتقد أن الضغوط التي تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه من أمراض جسدية.
0.935	0.08	0.953	60.2	3.01	أشعر أنه من الصعب أن أهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالتدريس.
0.003	2.99	0.971	64.6	3.23	أشعر أن باستطاعتي أقدم ما هو أفضل في عملي كمدرس إذا لم تكن المشكلات التي تواجهني فيه بهذا الكم.
0.371	0.89	0.873	61.2	3.06	الضغوط التي تواجهني في عملي كمدرس تفوق ما يمكنني تحمله.
0.045	2.02	0.550	61.8	3.09	البعد الثاني: الضغوط المهنية

0.214	1.25-	0.942	58.2	2.91	أحصل على الثناء الملائم من المسؤولين عندما أحسن القيام بعملي*
0.351	0.94	0.837	61.2	3.06	أشعر بان المسؤولين في المعهد يراعون في مساعدتي على حل المشكلات التي قد تواجهني في عملي حال ظهورها*
0.459	0.74-	0.845	59.0	2.95	أعتقد أن ما أبدله من جهد في عملي لا ينال التقدير من جانب المسؤولين في المعهد.
0.000	7.72-	0.812	50.2	2.51	ينتقدني المسؤولون أكثر مما يتنون علي.
0.259	1.13-	0.691	58.8	2.94	أشعر بان المسؤولين في المعهد لن يقدموا لي المساعدة للتغلب على الصعوبات التي قد تواجهني في عملي.
0.103	1.64-	0.954	57.6	2.88	توجه إدارة المعهد اللوم لي على ظهور أى مشكلات أثناء عملي.
0.002	3.11-	0.516	57.5	2.87	البعد الثالث : انخفاض مستوى المساندة الإدارية
0.439	0.776	0.807	61.0	3.05	يتصرف الطلاب بأسلوب غير لائق.
0.284	1.07-	0.802	58.7	2.93	معظم الطلاب مهذبون*
0.083	1.74-	0.810	57.8	2.89	يأتى معظم الطلاب للمعهد وهم متاهبون للتعلم*
0.023	2.303	0.850	63.1	3.15	يأتى العديد من الطلاب إلى المعهد باتجاهات خاطئة ومزعجة.
0.891	0.137	0.572	60.1	3.01	البعد الرابع: الاتجاه السلبي نحو الطلاب
0.846	0.194-	0.384	59.9	2.99	الإحتراق الوظيفي

* عبارات إيجابية .

اختبار الفرضية الثانية : " توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مفردات عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموجرافية." ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

اختبار الفرضية الفرعية الأولى : " لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير النوع . وتم استخدام الاختبار اللامعلمي "مان-وتنى" Mann-Whitney Test لاختبار صحة هذه الفرضية، وتوضح نتائج هذا الاختبار بالجدول (٧) أن مستوى المعنوية (Sig.) لكافة أبعاد الإحتراق الوظيفي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، وهذا يعنى أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تُعزى إلى متغير النوع .

اختبار الفرضية الفرعية الثانية : " لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير المهام التدريسية . وتوضح نتائج اختبار مان-وتنى بالجدول (٧) أن مستوى المعنوية (Sig.) لكافة أبعاد الإحتراق الوظيفي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، أى أنه لا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تُعزى إلى متغير المهام التدريسية .

جدول (٧)

نتائج اختبار " مان – وتنى " لبعض متغيرات الدراسة

المتغير	قيمة الاختبار	عدم الرضا الوظيفي	انخفاض مستوى المساندة الإدارية	الضغط المهنية	الاتجاه السلبي نحو الطلاب	مقياس الإحتراق الوظيفي
النوع	Mann-Whitney U	2630	2661	2693	2539	2722
	Sig.	0.425	0.231	0.203	0.186	0.490
المهام	Mann-Whitney U	2464	2599	2644	2209	2576

التربسية	Sig.	0.477	0.836	0.969	0.093	0.769
----------	------	-------	-------	-------	-------	-------

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : " لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي . لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار " كروسكال - والاس " $Kruskal-Wallis Test$ حيث يصلح هذا الاختبار اللامعلمي لمقارنة ٣ متوسطات أو أكثر . ويوضح جدول (٨) نتائج هذا الاختبار حيث أن مستوى المعنوية (Sig.) لكافة أبعاد الإحتراق الوظيفي أكبر من (٠.٠٥) ، لذا لا توجد فروق معنوية دالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير المؤهل التعليمي .

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : " لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير التخصص . ويوضح جدول (٨) معنوية نتائج اختبار كروسكال - والاس ، لذا توجد فروق معنوية دالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير التخصص .

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : " لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير الخبرة المهنية . ويوضح جدول (٨) عدم معنوية نتائج اختبار كروسكال - والاس ، لذا لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير الخبرة المهنية .

جدول (٨)

نتائج اختبار " كروسكال - والاس " لبعض متغيرات الدراسة

مقياس الإحتراق الوظيفي	الاتجاه السلبى نحو الطلاب	الضغوط المهنية	انخفاض مستوى المساندة الإدارية	عدم الرضا الوظيفي	قيمة الاختبار	المتغير
٣.٢٤٠	٦.٤٩٤	٢.٨٥٢	٤.٦٣٥	٣.٥٣٦	Chi-Square	المستوى التعليمي
٥	٥	٥	٥	٥	Df	
٠.٦٦٣	٠.٢٦١	٠.٧٢٣	٠.٤٦٢	٠.٦١٨	Sig.	
٧.٤٩٧	٨.٨٨١	٦.٠٧٢	٦.٣١٥	٩.٧٨٣	Chi-Square	التخصص
٣	٣	٣	٣	٣	Df	
٠.٢٤٠	٠.١٢٠	٠.٤٨٠	٠.٤٣٠	٠.٠٨٠	Sig.	
3.373	8.793	5.041	3.261	6.701	Chi-Square	الخبرة المهنية
4	4	4	4	4	Df	
0.497	0.066	0.283	0.515	0.153	Sig.	

اختبار الفرضية الثالثة : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة وبين مصادر الإحتراق الوظيفي لدى مدرسي المعاهد الفنية بالكليات التكنولوجية " . ويتفرع منها الفرضيات التالية :

اختبار الفرضية الفرعية الأولى : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مدرسي المعاهد الفنية بالكليات التكنولوجية وبين خصائص الدور " ، وقد تم استخدام عبارات مجال " خصائص الدور " لاختبار هذه الفرضية : ويبين الجدول (٩) أن الوسط الحسابي لمجال " خصائص الدور " بلغ ٣.٠٩ ، الوسط الحسابي النسبي بلغ ٦١.٧% ، قيمة اختبار الإشارة هي ٢.٢٢٥ ، والقيمة الاحتمالية هي ٠.٠٢٧ . وهي دالة إحصائية ، أى أن متوسط هذا المتغير يختلف جوهرياً (يزيد) عن درجة الموافقة المتوسطة وهو ما يعنى أن هناك

موافقة من قبل مفردات العينة على عبارات هذا المتغير كمصدر للإحتراق الوظيفي. ويوضح الجدول (٩) أن معامل ارتباط سبيرمان بين الإحتراق الوظيفي وبين خصائص الدور بلغ ٠.٤٣٧ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، مما يدل على وجود علاقة طردية ومعنوية إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مفردات عينة الدراسة وبين متغير الخصائص المميزة للدور.

ولتحديد العلاقة بصورة أكثر دقة بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة وبين متغير خصائص الدور بأبعاده الثلاثة ، فإن الفرضية الفرعية الأولى تنتسب إلى الفرضيات الآتية :
اختبار الفرضية الفرعية الأولى (أ) : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين غموض الدور"، وقد تم استخدام عبارات "غموض الدور" لاختبار هذه الفرضية: حيث يبين الجدول (٩) أن الوسط الحسابي لـ "غموض الدور" بلغ ٣، الوسط الحسابي النسبي بلغ ٦٠.٠٦% ، قيمة اختبار الإشارة (٠.٠٥٩) ، والقيمة الإحتمالية هي (٠.٦٥٦) وهي غير دالة إحصائياً بمعنى أن متوسط هذا المصدر لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل مفردات العينة على عبارات هذا البعد، وهو يظهر شعور أفراد العينة تجاه دورهم الوظيفي من غموض وعدم الوضوح .

ويوضح الجدول (٩) أن معامل ارتباط سبيرمان بين الإحتراق الوظيفي وبين غموض الدور بلغ ٠.٣٣٤ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، مما يدل على وجود علاقة طردية ودالة إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي وبين غموض الدور لدى أفراد العينة .
اختبار الفرضية الفرعية الأولى (ب) : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين زيادة عبء الدور"، وقد تم استخدام عبارات "زيادة عبء الدور" لاختبار هذه الفرضية: حيث يبين الجدول (٥-٧) أن الوسط الحسابي لمتغير "زيادة عبء الدور" بلغ ٢.٩٦، الوسط الحسابي النسبي بلغ نحو ٥٩.٢%، قيمة اختبار الإشارة (-٠.٨٣٣) ، والقيمة الإحتمالية هي (٠.٤٠٥) وهي غير دالة إحصائياً أي أن متوسط هذا المصدر لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة لذا هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد، وهذا يظهر شعور هؤلاء الأفراد بزيادة عبء دورهم الوظيفي. ويوضح الجدول (٥-٨) أن معامل ارتباط سبيرمان بين الإحتراق الوظيفي وبين زيادة عبء الدور بلغ ٠.٤٢١ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠) ، مما يدل على وجود علاقة طردية ودالة إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي وبين زيادة عبء الدور لدى أفراد العينة .

اختبار الفرضية الفرعية الأولى (ج) : " توجد علاقة دالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين صراع الدور"، وقد تم استخدام عبارات "صراع الدور" لاختبار هذه الفرضية : ويبين الجدول (٩) أن الوسط الحسابي لـ "صراع الدور" بلغ ٣.٢٣، الوسط الحسابي النسبي بلغ ٦٤.٦%، قيمة اختبار الإشارة (٤.٣١)، والقيمة الإحتمالية هي (٠.٠٠٠) وهي دالة إحصائياً أي أن متوسط هذا المتغير يختلف جوهرياً (يزيد) عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة من قبل مفردات العينة على عبارات هذا البعد، وهذا يظهر شعور أفراد العينة بصراع الدور. ويوضح الجدول (٥-٨) أن معامل ارتباط سبيرمان بين الإحتراق الوظيفي وبين صراع الدور بلغ ٠.٢٥٦ ومستوى المعنوية (٠.٠٠١)، مما يدل على وجود علاقة طردية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي وبين صراع الدور لدى أفراد العينة .

جدول (٩)

المتوسط الحسابي ومستوى المعنوية لعبارات " خصائص الدور بأبعاده "

العبارات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار	المعنوية (Sig.)*
----------	---------------	---------------	-------------------	-------------	------------------

العدد التاسع يناير ٢٠٢٠م

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

	النسبي	الإشارة			
أقوم بأداء عملي ولا أستطيع التأكد بالنسبة لما هو متوقع مني	2.97	59.4	0.749	0.523-	0.602
كثيرا لا يتضح لي من له سلطة اتخاذ القرارات الخاصة بالعديد من الأعمال	3.04	60.7	0.831	0.566	0.572
غموض الدور	3.00	60.06	0.663	0.059	0.656
اعمل تحت ضغوط وقتية مستمرة	2.95	58.9	0.659	1.069-	0.287
اعمل بأقصى درجة ممكنة لأداء مهامي التدريبية	2.98	59.5	0.737	0.425-	0.671
زيادة عبء الدور	2.96	59.2	0.611	0.833-	0.405
اعمل في ظل إرشادات وتعليمات وأوامر إدارية متعارضة	3.28	65.6	0.892	4.037	0.000
أحيانا لا أستطيع تحقيق التوازن بين مطالب الدور الذي أقوم به	3.14	62.8	0.761	2.368	0.019
أتعامل في المعهد مع طلاب مختلفين في قدراتهم ومهاراتهم ومطالبهم	3.26	65.2	0.940	3.499	0.001
صراع الدور	3.23	64.6	0.673	4.309	0.000
خصائص الدور	3.09	61.7	0.498	2.225	0.027

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين أبعاد الإحتراق الوظيفي ومتغير خصائص الدور بأبعاده

مصدر الإحتراق	معامل ارتباط سبيرمان	عدم الرضا الوظيفي	انخفاض المساندة الادارية	الضغوط المهنية	الاتجاه السلبي نحو الطلاب	مقياس الإحتراق الوظيفي
غموض الدور	Correlation	0.503**	0.225**	0.110*	0.149*	0.334**
	Sig.	0.000	0.004	0.016	0.048	0.000
زيادة عبء الدور	Correlation	0.569**	0.290**	0.176*	0.131*	0.421**
	Sig.	0.000	0.000	0.025	0.490	0.000
صراع الدور	Correlation	0.380**	0.264**	0.141*	0.109*	0.256**
	Sig.	0.000	0.001	0.045	0.024	0.001
خصائص الدور	Correlation	0.624**	0.359**	0.103	0.112	0.437**
	Sig.	0.000	0.000	0.189	0.153	0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

اختبار الفرضية الفرعية الثانية : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين محدودية صلاحيات العمل"، وقد تم استخدام عبارات "محدودية صلاحيات العمل" لاختبار هذه الفرضية: يبين الجدول (٥-٩) أن الوسط الحسابي لمحدودية صلاحيات العمل بلغ ٢.٩٣، الوسط الحسابي النسبي هو ٥٨.٦%، قيمة اختبار الإشارة (-١.١٣٧)، والقيمة الاحتمالية هي (٠.٢٥٧) وهي غير دالة إحصائياً، بمعنى أن متوسط هذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المجال، ما يبين شعور أفراد العينة بمحدودية صلاحيات العمل الممنوحة لهم. وبالجدول (١٠) فإن معامل الارتباط بين الإحتراق الوظيفي ومحدودية صلاحيات العمل، بلغ ٠.٥٤٨ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، مما يدل على وجود

علاقة طردية ومعنوية دالة إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة وبين محدودية صلاحيات العمل لدى أفراد العينة .

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين قلة التعزيز الإيجابي"، وقد تم استخدام عبارات "قلة التعزيز الإيجابي" لاختبار هذه الفرضية : يبين الجدول (١٠) أن الوسط الحسابي لـ " قلة التعزيز الإيجابي" بلغ نحو ٢.٩٦، الوسط الحسابي النسبي بلغ نحو ٥٩.٢%، قيمة اختبار الإشارة (-٠.٦٥٠)، والقيمة الإحتمالية (٠.٥١٧) وهي غير دالة إحصائياً بمعنى أن متوسط هذا المتغير لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك موافقة بدرجة متوسطة لدى أفراد العينة على عبارات هذا المتغير، مما يبين شعور أفراد العينة بقلّة التعزيز الإيجابي . وبالجدول (١٠) معامل الارتباط بين أبعاد الإحتراق الوظيفي وبين قلة التعزيز الإيجابي بلغ ٠.٥٤٤ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، مما يدل على وجود علاقة طردية ومعنوية إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي وبين قلة التعزيز الإيجابي لدى أفراد العينة .

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين انعدام العلاقات الاجتماعية"، وقد تم استخدام عبارات "انعدام العلاقات الاجتماعية" لاختبار هذه الفرضية : يبين الجدول (١١) أن الوسط الحسابي لـ "انعدام العلاقات الاجتماعية" بلغ ٢.٨٧، الوسط الحسابي النسبي بلغ ٥٧.٤%، قيمة اختبار الإشارة (-٢.٩٧)، والقيمة الإحتمالية هي (٠.٠٠٣) وهي دالة إحصائياً، بمعنى أن متوسط هذا المصدر يختلف جوهرياً (يقُل) عن درجة الموافقة المتوسطة أي أن هناك عدم موافقة من قبل مفردات العينة على عبارات هذا المصدر، وهذا يظهر طبيعة العلاقات الاجتماعية الإيجابية في محيط العمل . وبالجدول (١١) فإن معامل الارتباط بين أبعاد الإحتراق الوظيفي وبين انعدام العلاقات الاجتماعية بلغ ٠.٤٢٣ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠) ، مما يدل على وجود علاقة طردية ومعنوية ذات دلالة إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى أفراد العينة وبين انعدام العلاقات الاجتماعية .

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : " توجد علاقة دالة إحصائياً بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى عينة الدراسة وبين صراع القيم"، وقد تم استخدام عبارات "صراع القيم" لاختبار هذه الفرضية : ويبين الجدول (١١) أن الوسط الحسابي لـ "صراع القيم" بلغ ٢.٩٤، الوسط الحسابي النسبي بلغ ٥٨.٦%، قيمة اختبار الإشارة (-١.٦٢٥)، والقيمة الإحتمالية هي (٠.١٠٦) وهي غير دالة إحصائياً ، أي أن متوسط هذا المتغير لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة ، أي أن هناك موافقة بدرجة متوسطة لدى مفردات العينة على عبارات هذا المتغير، وهذا يظهر شعور مفردات العينة من صراع القيم . ويوضح الجدول (١١) أن معامل الارتباط بين جميع أبعاد مقياس الإحتراق الوظيفي الأربعة وبين صراع القيم بلغ ٠.٥٣١ ومستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، مما يدل على وجود علاقة طردية ومعنوية ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مفردات عينة الدراسة وبين صراع القيم .

جدول (١١)

المتوسط الحسابي ومستوى المعنوية (Sig.) لعبارات بعض المتغيرات

العبارات	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار الإشارة	المعنوية (Sig.)
حجم الأعمال التي أقوم بها لا تتناسب مع قدراتي وطموحتي.	2.89	57.8	0.77	1.831-	0.069
لا تتاح لي فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	2.97	59.4	0.89	0.436-	0.664

0.315	1.007-	0.93	58.5	2.93	لا يمكنني تنفيذ قرارات خاصة بعملي بدون الرجوع إلى إدارة المعهد
0.257	1.137-	0.804	58.6	2.93	محدودية صلاحيات العمل
0.267	1.115-	0.843	58.5	2.93	الترقية في عملي تتم بعدالة و موضوعية .
0.927	0.092-	0.849	59.9	2.99	لا يتناسب راتبني مع حجم أدائي في عملي.
0.603	0.521-	0.902	59.3	2.96	لا تهتم الإدارة بتنمية مهارتنا من خلال برامج تدريبية
0.517	0.650-	0.762	59.2	2.96	قلة التعزيز الايجابي
0.014	1.465-	0.749	58.3	2.91	لا يمكنني التوجه إلى رئيسي في العمل عندما تواجهني مشكلة ما.
0.000	5.228-	0.599	55.1	2.76	الصراعات الشخصية تحول دون انسجام الزملاء
0.041	1.824-	0.76	59.0	2.95	لا أتبادل الزيارات والاتصالات والمجاملات مع زملائي خارج العمل.
0.003	2.972-	0.545	57.4	2.87	انعدام العلاقات الاجتماعية
0.084	1.737-	0.77	59.7	2.90	أدائي لعملي قد يرضي البعض ولا يرضي البعض الآخر.
0.253	1.148-	0.68	58.8	2.94	أشعر بالتمييز غير الموضوعي في المعاملة بين المدرسين بالمعهد.
0.401	0.842-	0.65	59.1	2.96	الثقافة والقيم المساندة بين الطلاب لا تشعرني بالراحة والانتماء للمعهد.
0.106	1.625-	0.546	58.6	2.94	صراع القيم

جدول (١٢)

معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الإحتراق الوظيفي وبعض المتغيرات

مقياس الإحتراق الوظيفي	الاتجاه السلبي نحو الطلاب	الضغوط المهنية	انخفاض مستوى المساندة الإدارية	عدم الرضا الوظيفي	معامل ارتباط سبيرمان	مصدر الإحتراق
0.548**	0.148	0.154*	0.399**	0.825**	Correlation	محدودية
0.000	0.060	0.050	0.000	0.000	Sig.	صلاحيات العمل
.544**	.311	.314	.404**	.808**	Correlation	قلة
.000	.018	.015	.000	.000	Sig.	التعزيز الايجابي
.423**	.132	.153	.291**	.673**	Correlation	انعدام العلاقات الاجتماعية
.000	.367	.181	.000	.000	Sig.	
0.531**	0.160*	0.174*	0.392**	0.777**	Correlation	صراع القيم
0.000	0.017	0.050	0.000	0.000	Sig.	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتائج الدراسة ومناقشتها :

للإجابة على تساؤلات الدراسة ومن خلال الفرضيات التي تم اختبارها ، فقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج تتمثل فيما يلي :

١- في الإجابة على التساؤل الأول توصلت الدراسة إلى أن مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية يعانون وبمستوى متوسط من الإحتراق الوظيفي وذلك بالنسبة للمقياس الكلي .
وبتحليل أبعاد الإحتراق الوظيفي يتضح طبيعة هذه الظاهرة لدى أفراد العينة، حيث أن مستوى المعاناة لديهم هو مستوى متوسط على البعدين: الأول "عدم الرضا الوظيفي"، والرابع

"الاتجاه السلبي نحو الطلاب". وبمستوى يزيد عن المتوسط على البعد الثاني "الضغوط المهنية". أما على البعد الثالث "انخفاض مستوى المساندة الإدارية" فإن مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية لا يعانون من الإحترق الوظيفي. وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت لها كل من دراسة: (النفيعي، ٢٠٠٠)، (أبومسعود، ٢٠١٠)، (الرافعي، القضاة، ٢٠١٠)، (أبوريا، ٢٠١١)، ودراسة (عزیزی، ٢٠١٨)، فبالرغم من اختلاف بيئات تطبيق هذه الدراسات، إلا أن المبحوثين بها تجمع بينهم خاصية أساسية وهي أنهم يعملون بشكل مباشر مع الجمهور أو طلاب، لذلك تتشابه ظروف عملهم والضغوط التي يتعرض لها هؤلاء الأفراد، لذلك تتشابه أيضاً مستويات الإحترق الوظيفي التي يتعرضوا لها.

٢- للإجابة على التساؤل الثاني توصلت الدراسة إلى أنه يمكن التفرقة في مستويات الإحترق الوظيفي لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية على أساس بعض خصائصهم الديموجرافية والإدارية .

وبتحليل الخصائص الديموجرافية والإدارية التي يمكن التفرقة في مستويات الإحترق الوظيفي على أساسها يتضح وجود فروق في مستوى الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير التخصص، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النوري، ٢٠١٠)، فهذه النتيجة توضح أن الإحترق الوظيفي لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية يتفاوت تبعاً لاختلاف طبيعة تخصص هذه المعاهد فيما بينها (فني صناعي، تجاري، فندقي..)، ويرجع الباحث ذلك إلى حجم وطبيعة العمل في كل معهد من هذه المعاهد .

أما باقي الخصائص التي تم دراستها فقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في مستوى الإحترق تعزى إلى تلك الخصائص وهي : النوع، المهام التدريسية، المؤهل التعليمي، والخبرة المهنية، حيث توصلت الدراسة إلى ما يلي :

- لا توجد فروق في مستوى الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة تُعزى إلى متغير النوع. ويُرجع الباحث ذلك إلى عدم التمييز بين الجنسين بالمجتمع المصري في تولى الوظائف، وتقارب المستوى التعليمي للمبحوثين وبالتالي تقارب المستوى المعيشي بينهم، بالإضافة إلى المساواة في الأعباء الوظيفية. وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة : (دردير، ٢٠٠٧)، (أبوريا، ٢٠١١)، (مختار، ٢٠١٤)، ودراسة (عزیزی، ٢٠١٨) وتختلف مع دراسة (النوري، ٢٠١٠)، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى صغر حجم العينة (٥٠ مفردة) في الدراسة المذكورة .
- لا توجد فروق في مستوى الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة تُعزى إلى متغير المهام التدريسية، وهو ما يبين تشابه مستوى الإحترق الوظيفي لدى مدرسي المواد النظرية والعملية على حد سواء. ويُرجع الباحث ذلك إلى أن الضغوط التي تواجه مدرسي المواد النظرية هي نفس الضغوط التي تواجه مدرسي المواد العملية .
- لا توجد فروق في مستوى الإحترق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير المؤهل التعليمي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (أبوريا، ٢٠١١) ودراسة (الجمل، ٢٠١٢)، وهذا ناتج عن تقارب المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة الحالية، حيث أن نحو ٨٠% منهم مؤهلهم التعليمي (فوق متوسط، عالي، دبلوم عالي) وبالتالي تقاربهم في المهام والمسؤوليات، في حين تختلف هذه نتائج مع دراسة : (النفيعي، ٢٠٠٠)، (أبومسعود، ٢٠١٠)، (النوري، ٢٠١٠) ودراسة (المجدلاوي، ٢٠١٤) حيث أن المبحوثين في هذه الدراسات تتفاوت مؤهلاتهم التعليمية، بجانب اختلاف طبيعة الأعمال التي يقوموا بها وبالتالي اختلاف مستويات الضغوط التي تسبب لهم حالة الإحترق .

- لا توجد فروق في مستوى الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة تعزى إلى متغير الخبرة المهنية . ويُرجع الباحث ذلك إلى تساوى الضغوط التي يتعرض لها أفراد العينة دون التفرقة لمدة الخبرة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبوريا ، ٢٠١١) ، (الجمل ، ٢٠١٢) ، (مختار ، ٢٠١٤) ، ودراسة (عزيزى ، ٢٠١٨) وتختلف مع دراسة (النفيعى ، ٢٠٠٠) ، دراسة (أبومسعود ، ٢٠١٠) ، ودراسة (المجدلاوى ، ٢٠١٤) .

٣- للإجابة على التساؤل الثالث توصلت الدراسة إلى أن أهم المصادر والعوامل المسببة في حدوث الإحتراق الوظيفي لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية تتمثل في خمسة عوامل رئيسية هي : الخصائص المميزة للدور ، محدودية صلاحيات العمل ، قلة التعزيز الإيجابي ، إنعدام العلاقات الاجتماعية ، وصراع القيم .

ويتحليل تلك العوامل التي تعد مصادر مسببة لظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة ، يتضح أن هؤلاء الأفراد أبدوا شعوراً سلبياً تجاه الخصائص المميزة لدورهم الوظيفي ، حيث أبدوا شعور بغموض وعدم وضوح دورهم الوظيفي ، بجانب شعورهم بزيادة عبء هذا الدور ، بالإضافة إلى صراع الدور الذى يشعرون به . ويتضح أيضاً وجود علاقة طردية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة وبين الخصائص المميزة للدور بأبعاده الثلاثة ، بمعنى وجود علاقة طردية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة وبين كل من غموض الدور ، زيادة عبء الدور ، وصراع الدور لدى أفراد العينة ، وهذا يعنى أنه كلما تحسنت هذه الأبعاد الثلاثة – المكونة للخصائص المميزة للدور- أدى ذلك إلى تحسن مستويات الإحتراق الوظيفي . وتتفق هذه النتائج مع النتائج التى توصلت لها كل من دراسة (عمران ، ١٩٩٣) ، (النفيعى ، ٢٠٠٠) ، (Malik et al., 2000) ، ودراسة (النورى ، ٢٠١٠) .

وتوضح النتائج أيضاً شعور أفراد مجتمع الدراسة بمحدودية صلاحيات العمل الممنوحة لهم، ويُرجع الباحث ذلك إلى طبيعة العمل بالمعاهد الفنية حيث يتم وفقاً للوائح حكومية واضحة، تندر معها فرص مشاركة القائمين بالتدريس في القرارات المتعلقة بالعمل، كما أن تنفيذ أى قرارات خاصة بالعمل لا تتم دون الرجوع لإدارة المعهد. فكل ذلك يُشعر المبحوث بمحدودية صلاحيات العمل الممنوحة له. كما أوضحت الدراسة وجود علاقة طردية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة وبين محدودية صلاحيات العمل لدى أفراد العينة. وهذا يؤكد أن محدودية صلاحيات العمل يزيد شعور المبحوث بالإحتراق الوظيفي، فهذا الشعور هو إنعكاس لشعوره بعدم الإهتمام من قبل الإدارة، بجانب الشعور بعدم تأثيره فيما يتعلق بعمله لعدم مشاركته في القرارات الخاصة بهذا العمل (عسكر ، ١٩٨٨ : ١٥) وتتفق هذه النتائج مع النتائج التى توصلت لها دراسة (أبومسعود ، ٢٠١٠) ، فى حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة (الجمل ، ٢٠١٢) ، والتي توصلت إلى أنه كلما زادت المشاركة فى اتخاذ القرارات كلما زادت درجة الإحتراق الوظيفي ، ويرجع هذا إلى الاختلاف فى نوعية عينة الدراسة وطبيعة المجتمع المبحوث (المرأة الفلسطينية)، فى حين أن مجتمع الدراسة الحالية يغلب عليه الطابع الذكوري (٧١% ذكور، ٢٩ إناث) كما أن المرأة المصرية تضطلع بمسؤولياتها فى سبيل أداء دورها .

كما توضح النتائج أيضاً شعور أفراد مجتمع الدراسة بقلة التعزيز الإيجابي وهو ما يعد مصدر للإحتراق لديهم ، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (النفيعى ، ٢٠٠٠) ، دراسة (أبومسعود ، ٢٠١٠) . ويرجع الباحث ذلك إلى عدم المرونة فى نظم الأجور وهو ما يُشعر المبحوث بعدم الرضا عن راتبه كما أن غلاء مستويات المعيشة يزيد من هذا الشعور، بالإضافة إلى ذلك عدم الإهتمام من قبل الإدارة بالبرامج التدريبية الموجهة للقائمين بالتدريس لتنمية مهاراتهم. وتوضح الدراسة فى هذا الشأن أيضاً وجود علاقة طردية بين الإحتراق الوظيفي وبين قلة التعزيز الإيجابي لدى أفراد العينة. وهذا يؤكد على أنه كلما زاد الإهتمام بالتعزيز

الإيجابي لهؤلاء الأفراد من خلال تحسين دخولهم وتنمية مهاراتهم أدى ذلك إلى تحسين مستوى الإحتراق الوظيفي لديهم .

كما توضح النتائج الشعور الإيجابي لدى أفراد مجتمع الدراسة تجاه طبيعة العلاقات الإجتماعية بمحيط العمل ، والتي تظهر من خلال الانسجام بين الزملاء وتبادل الزيارات والمجاملات بينهم ، ويُرجع الباحث ذلك إلى الطبيعة التي يتميز بها المجتمع المصري بشكل عام . كما توضح الدراسة وجود علاقة طردية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مفردات عينة الدراسة وبين انعدام العلاقات الاجتماعية ، بمعنى أنه كلما كانت العلاقات الاجتماعية بمحيط العمل ايجابية أدى ذلك إلى تحسن في مستوى الإحتراق الوظيفي لدى أفرادها. وهذا يؤكد على أن وجود بيئة عمل تسودها علاقات اجتماعية ايجابية تنخفض مستويات الإحتراق الوظيفي، وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت لها كل من دراسة (عمران ، ١٩٩٣) ، (النفيعي ، ٢٠٠٠) ، (أبومسعود ، ٢٠١٠) ، (الجمال ، ٢٠١٢) ، (المجدلاوي ، ٢٠١٤) ، ودراسة (Modesta & Aukse, 2016) والتي تؤكد جميعها على أهمية العلاقات الاجتماعية بمحيط العمل .

وتوضح النتائج أيضاً أن أفراد مجتمع الدراسة أبدوا شعوراً بصراع القيم، ويُرجع الباحث هذا الصراع إلى التغير الحادث في سلوكيات الطلاب ، بالإضافة إلى التفاوت في الأجيال بين الطلاب والمدرسين، ومن ناحية أخرى فبالرغم من أن المجتمع المصري تسوده قيم الود والمجاملة، إلا أن هذا ما قد يحدث بعض التمييز في المعاملة في مجال الأعمال سواء بين الزملاء فيما بينهم أو بين الإدارة والمرؤوسين (المدرسين في المعهد). كما توضح الدراسة أيضاً وجود علاقة طردية بين الإحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى مفردات عينة الدراسة وبين صراع القيم. بمعنى أنه كلما توافقت قيم الفرد مع القيم السائدة في محيط العمل (داخل معاهده) إنخفض مستوى الإحتراق الوظيفي لديه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبومسعود ، ٢٠١٠) .

توصيات الدراسة :

- في ضوء نتائج الدراسة يطرح الباحث مجموعة توصيات تتمثل فيما يلي :
- إتخاذ إجراءات السيطرة على العوامل المسببة لحدوث ظاهرة الإحتراق الوظيفي، والتحكم في مصادر هذه الظاهرة لمنع حدوثها عند ظهور أي من أعراضها، حيث أن النتائج أظهرت وجود مستوى متوسط من الإحتراق الوظيفي - ويزيد عن المستوى المتوسط في أحد أبعاده - لدى مدرسي معاهد الكليات التكنولوجية .
- تنظيم ورش العمل في مجالات تطوير الذات وعلم النفس لمدرسي المعاهد الفنية وبشكل دوري، وخاصة بأساليب التعامل مع الضغوط المهنية، لتحقيق التكيف مع ظروف وضغوط العمل، وكذلك تنمية مهاراتهم للتعامل مع الطلاب، لتوعية هؤلاء الطلاب ومساعدتهم للتعامل بأساليب مقبولة .
- تنفيذ دورات تدريبية متخصصة لمدرسي المعاهد الفنية لتنمية مهاراتهم المهنية، ولمسايرة النظم الحديثة في التعليم الفني، وأيضاً لتقديم خدمة تعليمية مناسبة تساعد على زيادة دافعية الطلاب للتعلم، وتصحيح بعض المفاهيم الخاطئة لديهم نحو التعليم الفني .
- إعداد وتنفيذ دورات تدريبية مسائية أو صيفية للطلاب، والتي سيكون لها مردود مزدوج على الطلاب والمدرسين، فهذه الدورات ستؤهل الطلاب لمواجهة احتياجات سوق العمل للعمالة الفنية، وسيكون لها أيضاً عائد مادي للمدرس مما تساهم في تحسين دخله .

- الإهتمام بالعائد المادي (الدخل) للمدرس، وذلك من خلال تحسين الأجور وعمل نظام مناسب وعادل للحوافز (مادية ومعنوية) والمكافآت ، مع إتاحة فرص الترقية .
- زيادة أعداد المدرسين خاصة القائمين بالتدريس للمواد العملية سواء عن طريق التعيين أو الإنتداب ، مما سيكون له الأثر الإيجابي في تخفيف عبء الدور الوظيفي للمدرس .
- توفير الوسائل التعليمية الحديثة التي تساهم في التطور الحالي، وأيضا تطوير المعدات وأدوات التدريب بالورش والمعامل، حتى لا يمثل ضعف الإمكانيات معاناة لدى المدرس .
- تنسيق الطلاب في تخصصات تتناسب مع تخصصاتهم في مرحلة التعليم الثانوي حتى تقل معاناة المدرس في نقل وتوصيل المصطلحات والمفاهيم للطلاب .
- وضع إرشادات وتعليمات وأوامر عمل واضحة وواقعية ومرنة، مع ضرورة الإهتمام بنظم فعالة للتقييم، حتى يكون هناك وضوح في الدور الوظيفي للمدرس .
- الإهتمام باختيار المديرين الذين لديهم القدرة على التعامل في ظل ضغوط العمل المختلفة، واحتواء المشكلات للمساعدة في الوصول إلى الحل المناسب لها .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- ١ . أبو مسعود ، سماهر مسلم عياد (٢٠١٠)، ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة : أسبابها وكيفية علاجها، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية (غزة) .
- ٢ . أبوريا ، إبراهيم عباس (٢٠١١) ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإحتراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في منطقة جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير ، جامعة القدس ، فلسطين .
- ٣ . الجمالي ، فوزية عبدالحميد ، وحسن ، عبدالحميد سعيد (٢٠٠٣) ، مستويات الإحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية بسلطنة عمان ، دراسات عربية في علم النفس ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، المجلد ٢ ، العدد ١ .
- ٤ . الجمل ، أماني بسام سعيد (٢٠١٢) ، ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ٥ . الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨) ، مصر في أرقام ، (مصر) ، ص ١٥٥ .
- ٦ . الحاتمي ، سليمان بن علي بن محمد بن راشد (٢٠١٤) ، الإحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير ، جامعة نزوى (كلية العلوم والآداب) .
- ٧ . الحايك ، هيام عوض (٢٠٠٠) ، مستويات الإحتراق لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، إربد ، الأردن .
- ٨ . الرفاعي ، يحيى عبدالله ، القضاة ، محمد فرحان (٢٠١٠) ، مستويات الإحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد الثاني ، العدد الثاني ، ص ٢٩٨-٣٥١ .

٩. الزغول ، رافع وآخرون (٢٠٠٣) ، الإحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته بإدراكهم للنمط القيادي لمديري ومديرات مدارس الكرك الثانوية الحكومية ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، جامعة مؤتة ، الأردن ، المجلد ١٨ ، العدد ٦ .
١٠. الزهراني ، نوال (٢٠٠٨) ، الإحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الإحتياجات الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى .
١١. الطحاينة ، لطفي (١٩٩٥) ، مستويات الإحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .
١٢. الفرح ، عدنان (١٩٩٩) ، الإحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في دولة قطر ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ، جامعة الخليج العربي ، المنامة ، مملكة البحرين .
١٣. الفريجات ، عمار ، والربضي وائل (٢٠٠٩) ، مستويات الإحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون ، كلية عجلون الجامعية ، جامعة البلقاء التطبيقية .
١٤. القرني ، علي بن شويل (٢٠٠٣) ، الإعلام والإحتراق النفسي : دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود (الأداب) ، الرياض ، النشر العلمي والمطابع ، المجلد ١٦ .
١٥. المجدلاوي ، ماهر يوسف (٢٠١٤) ، مصادر الإحتراق النفسي وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى عينة من السائقين ، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) ، المجلد ١٨ ، العدد ٢ ، ص ٢١٢-٢٤٩ .
١٦. المعمرية ، موزة بنت حمود بن علي (٢٠١٤) ، ضغوط العمل وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نزوى ، كلية الآداب (عمان) .
١٧. النعيمي ، ضرغام جاسم ، عبدالله ، هديل داهي (٢٠١٢) ، دراسة تحليلية لبعض المفاهيم الإحصائية في اختيار حجم العينة ومستوى الدلالة الإحصائية ، مجلة كلية التربية الأساسية جامعة بابل ، العدد ٧ ، ص ص ٤٠١-٤١٧ .
١٨. النفيعي ، ضيف الله بن عبدالله (٢٠٠٠) ، الإحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة ، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز : الاقتصاد والإدارة ، م ١٤ ، ع ١ ، ص ٥٥-٨٨ .
١٩. النوري ، مرتضى جبار (٢٠١٠) ، قياس أبعاد الإحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد ٨٦ ، ص ٨٥-٩٩ .
٢٠. بدران ، منى محمد علي (١٩٩٧) ، الإحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .
٢١. جرار ، سنابل أمين صالح (٢٠١١) ، الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية ، ماجستير في الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
٢٢. دردير ، نشوة كرم عمار أبوبكر (٢٠٠٧) ، الإحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الفيوم (مصر) .

٢٣. عزيزى ، أمينة (٢٠١٨) ، الإحتراق النفسى عند أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية لدى معلمى التعليم المتوسط بولايتى سعيدة والبيض ، ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة دمولاى الطاهر سعيدة (الجزائر) .
٢٤. علي ، حسام محمود (٢٠٠٩) ، الإنهال النفسى وعلاقته بالتوافق الزوجى وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير ، جامعة المنيا ، مصر .
٢٥. عمران ، كامل على متولى (١٩٩٣) ، دراسة وتحليل محددات ظاهرة الإحتراق النفسى فى مجال العمل بين الأكاديميين والعلميين (دراسة علمية ميدانية بالتطبيق على جامعة القاهرة) مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة جامعة القاهرة ، العدد الخامس والأربعون ، ص ص ١٠٦-٢٠٧ .
٢٦. مختار ، بوفرة ، مصطفى ، منصورى (٢٠١٤) ، علاقة الإحتراق النفسى بالرضا الوظيفى لدى أساتذة التعليم الثانوى، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر ، العدد ١٧ ، ص ٨١-٩٢ .
٢٧. مسلم ، عبدالقادر أحمد (٢٠٠٧) ، مصادر الضغوط المهنية وآثارها فى الكليات التقنية فى محافظة غزة ، رسالة ماجستير فى إدارة الأعمال كلية التجارة، الجامعة الإسلامية (غزة) .
٢٨. وزارة التعليم العالى ، قطاع مكتب الوزير ، الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق (مصر) .

ثانياً : المراجع الأجنبية

29. Abate, J. J., (2016), Relationship between Generational Identity, Burnout, Job Satisfaction, Job Tenure, and Turnover Intention, Doctoral, College of Management and Technology, Walden University.
30. Ayub, E. V., Cardenas, S. J., & Cruz, A. V., (2015), Work Engagement and Occupational Burnout: It's Relation to Organizational Socialization and Psychological Resilience, Journal of Behavior, Health & Social Issues, 6(2), 45-55.
31. Chi, H., Yeh, H., & Liou, J., (2016), How Internal Marketing Mediates the Relationship between Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction, Journal of Education & Social Policy, 3(1), 56-69.
32. Eslamieh, F., & Davoudi, A. H. M. (2016), an analysis of the relationship between managers' ethical leadership style with teachers' organizational commitment and job burnout, International Journal of Organizational Leadership 5, 380-392.
33. Hallberg, U.E (2005), A Thesis on Fire: Studies of work Engagement, Type A Behavior and Burn out, Doctoral dissertation, Department of psychology, Stockholm University, Intellecta DocuSys Sweden.
34. Malik, M. I., Zaheer, A., Khan, M. A., & Ahmed, M., (2010), Developing and Testing a Model of Burnout at Work and Turnover

- Intensions among Doctors in Pakistan, International Journal of Business and Management, 5(10), 234-247.
35. Maslach, C. and Jackson, S. (1981), " The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, 2, pp 99-113
36. Maslach, C., & Leiter, M. P., (2008), Early Predictors of Job Burnout and Engagement, Journal of Applied Psychology, 93(3), 498–512.
37. Modesta, M., & Aukse, E., (2016), the Relationship between Occupational Burnout and Perceived Ethical Leadership Style, 2nd International Conference on Health and Health Psychology. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, www.FutureAcademy.org.uk, <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.07.02.35> , 362-369.
38. Nunnally, J.C. (1978), Psychometric Theory, McGraw-Hill, New York, NY.
39. Yamane, Taro. (1967), Statistics, an Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Row.