

الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم
التدريسي وتوافقهم المهني

د . ياسرة محمد أيوب أبوهديروس

كلية التربية - جامعة الأقصى بغزة

د . معمر إر حيم سليمان الفراء

وحالة الغوث الدولية - حانرة التربية والتعليم

التاريخ - ٢٥ / ١٠ / ٢٠٠٧ م

موبايل - ٠١٨٤٧١٦٤٤٠ / ٠١٨١٨٥٠٤١٦

yasera.ayoub@gmail.com

dr.moammar@gmail.com

الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني

* د. ياسرة محمد أيوب أبو هدرس
* د. معمر إرحيم سليمان الفرا

Abstract

The current study aimed at recognizing the level of employment burning regarding the teachers sector and its relation to the instructional performance and occupational adjustment .To achieve this goal, the two researchers used three tools: measure of e employment burning, measure of occupational adjustment and measure of instructional performance .The study sample consisted of (116) teacher from both sexes, chosen from governmental and UNRWA schools at Khan Younis governorate and its eastern villages. The teachers are distributed to (7) different schools . The results of the study showed that there were no statistically significant differences at the employment level due to sex variables, type of educational institution, level of educational stage, years of service or the qualification .The results also showed that there was no significant relation between the level of employment burning and instructional performance level, while there was a significant relation between the level of employment burning and occupational adjustment .

ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى قطاع المعلمين ، وعلاقته بمستوى الأداء التدريسي والتوافق المهني لديهم ؛ ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحثان ثلاثة أدوات هي : مقياس الاحتراق الوظيفي (إعداد الباحثان) ، ومقياس الأداء التدريسي (إعداد الباحثان) ، ومقياس التوافق المهني (إعداد عبد الله عبد المنعم ١٩٩٣) ، وبلغ حجم عينة الدراسة (١١٦) من المعلمين والمعلمات العاملين بالمدارس الحكومية والمدارس التابعة لوكالة الغوث لتشغيل اللاجئين موزعين على (٧) مدارس مختلفة .. وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى إلى متغيرات الجنس ، ونوع المؤسسة التعليمية ، ومستوى المرحلة التعليمية ، وسنوات الخدمة ، والمؤهل الدراسي ، كما دلت على عدم وجود علاقة دالة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي بينما وجدت علاقة دالة سالبة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التوافق المهني . وفي النهاية قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات .

* أستاذ علم النفس المساعد / كلية التربية - جامعة الأقصى
* أستاذ المناهج وأساليب التدريس المساعد / وكالة الغوث الدولية - دائرة التربية والتعليم .

مقدمة :

تعد عملية تفعيل المؤسسات التعليمية هدفاً هاماً تسعى إليه الدول الحديثة والنامية على حد سواء ، خاصةً في عصر الثورة المعرفية والتكنولوجية ؛ وذلك لمواجهة سرعة التغيير والتطوير، مما يتطلب من المتخصصين في المجال تطبيق نظام الجودة الشاملة في التعليم العام ؛ وذلك من أجل الحصول على مخرجات تعليمية وتربوية مؤهلة ومدربة في كافة المجالات .

ويعد المعلم من أهم عناصر النظام التعليمي التي يستهدفها تطبيق نظام الجودة الشاملة في ميدان التعليم العام ؛ باعتباره قوةً بشريةً قادرةً على تحقيق التفعيل الأمثل لكافة المدخلات التعليمية ؛ لذلك ينبغي الاهتمام بفئة المعلمين ، وتوفير الكفايات المعرفية والعملية اللازمة لتحسين أدائهم في عملية التدريس ، وتوفير الظروف النفسية والاجتماعية التي تسهم في تحقيق أفضل مستوى من التوافق المهني لديهم .

وما من شك في أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام الجودة الشاملة ، خاصةً فيما يتعلق بالمعلمين وتحسين كفاءاتهم وأدائهم ، ولعل من أهم هذه المعوقات وأكثرها انتشاراً في مهنة التعليم _ بل وفي كافة المهن الإنسانية _ هي ظاهرة الاحتراق الوظيفي حيث تعد هذه الظاهرة من أخطر الظواهر الاجتماعية انتشاراً على الإطلاق خاصةً في ظل الأوضاع المتساوية التي يعيشها مجتمعنا الفلسطيني ، تلك الظاهرة التي تخلق جراً من الفتر واللامبالاة بين العاملين في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع ؛ مما يترتب عليه تدني الإنتاجية والتطوير في أداء الأعمال .

وتعتبر ظاهرة الاحتراق الوظيفي حالة يمكن أن يصل إليها الموظف يفقد فيها رغبته في العمل والاستمرار فيه ، ويرفض أي تغيير أو تطوير في ميدان تخصصه ، بل يمكن أن يبقى كذلك مدة طويلة قد تصل إلى عشرين عاماً ، ويمكن أن يبقاعد وهو في نفس القسم أو المهنة دون أي تطوير أو تغيير ، ويرى " ليكير كريستيان ، ٢٠٠٧ " أن الاحتراق الوظيفي هو حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي ، والإحباط ، ونقص الدافعية المرتبطة بالعمل فقط .

وقد أجريت العديد من الدراسات والأبحاث في مجال الاحتراق الوظيفي ، أشارت إلى أن العاملين بمهنة التمريض هم من أكثر الموظفين عرضةً للاحتراق الوظيفي الذي لوحظ في مجال التمريض منذ عقود . (ويليام مارسييليا ، ٢٠٠٧) ، كما أفادت هذه الدراسات أن أكثر من يعانون من الاحتراق الوظيفي هن الممرضات اللاتي يعملن في أقسام العلاج النفسي ؛ خاصة وأنه من المتوقع منهن أن يقدمن الدعم للأخرين من زملاء ومرضى . (نجاح ، ٢٠٠٧) .

كما أشارت الأبحاث في هذا المجال إلى العديد من العوامل المرتبطة بالاحترق الوظيفي مثل خصائص الشخصية ، وشروط العمل ، ومدة المناوبة ، وشبكات الدعم ، وعوامل خطرة أخرى مرتبطة بالا. تتراق الوظيفي تعود لطبيعة العمل والمهنة . (بريك هانز ، ٢٠٠٧) .

وما من شك في أن آفة الاحترق الوظيفي يمكنها أن تحدث أثراً سلبياً بالغاً ليس فقط في مهنة التمريض ، وإنما في كافة المهن و القطاعات في المجتمع ، حيث ترى الباحثة أن القطاع التعليمي أيضاً يمكن اعتباره من أكثر المهن عرضةً للاحتراق الوظيفي ؛ خاصةً في الظروف السياسية والاقتصادية الصعبة التي يعيشها مجتمعنا الفلسطيني ، وفي ظل الأعباء المختلفة الملقاة على عاتق المعلمين أثناء ممارستهم لهذه المهنة ، فقطاع التعليم يعد دعامة أساسية من دعائم المجتمع ، إن صلح واستقر صلح سائر المجتمع . وكلنا يعلم دور التطوير المهني وأهميته في توفير جو نفسي ومادي مناسب مهنيًا لتحقيق جودة النوعية في التعليم العام ، والتي تتطلب توفير مناخاً وظيفياً جيداً ، والتقليل بقدر الإمكان من العوامل والأسباب التي قد تؤدي إلى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي ؛ سيما وأن هذه الظاهرة قد تكون لها آثار سلبية على مستويات أداء المعلمين في مختلف المجالات ، وعلى مستوى توافقه المهني أيضاً ؛ ولهذا يعد العمل على الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للمعلمين مطلباً أساسياً لتحقيق الجودة في هذا المجال ، وبدون ذلك فإن تحقيق جودة العمل في التعليم العام سيكون أمراً صعباً ، ولن يتحقق مستوى الأداء التدريسي المرغوب فيه لدى المعلم ، وكذلك المستوى المطلوب من التوافق المهني .

وفي هذا السياق تشير بعض الدراسات إلى أن مدير المدرسة يمكن أن يكون له دور أكثر فاعلية في خفض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ؛ وذلك من خلال تشجيع المعلمين وحفزهم على وضع أهداف واقعية ، وتحديد المسؤوليات بوضوح لكل معلم ، وإحداث التغييرات بصورة تدريجية في المدرسة ، ووفق خطوات محددة ، إضافةً إلى خفض الضغوط النفسية لدى المعلمين للمساعدة في العلاج ، وإشراك المعلمين في وضع أهداف المدرسة وحل مشكلاتها وتشجيعهم وحملهم على الشعور بالانتماء (السرطاوي ، ١٩٩٧) .

وكتنتيجة لأهمية البحث في هذه الظاهرة الاجتماعية والنفسية فقد قامت دائرة بناء القدرات في المركز الفلسطيني للإرشاد في القدس (أكتوبر - ٢٠٠٥) بعمل بحث عن الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المجال النفسي ؛ وذلك إيماناً من الدائرة بشكل عام ، ومن المركز بشكل خاص بأهمية هذا الموضوع الذي يمكن أن يصيب الموظف ، مانعاً منه العطاء ، ومشكلاً عبئاً نفسياً كبيراً للإحباط والاكنتاب ، ومؤثراً في نهاية المطاف على أدائه الوظيفي .

وفي ضوء ما سبق يرى الباحثان من واقع عملهما في مجال التربية والتعليم أن قطاع المعلمين يعاني من الاحتراق الوظيفي ، وهم الأكثر عرضة للإصابة بهذه الظاهرة من غيرهم من القطاعات المهنية الأخرى .

واستناداً إلى ذلك جاء الاهتمام بدراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى قطاع المعلمين ، في ضوء مجموعة من المتغيرات ، وعلاقة ذلك بمستوى التوافق المهني لديهم ، ومستوى الأداء التدريسي ؛ مما دفع الباحثان إلى تحقيق هذه الأهداف من خلال الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة :

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في قطاع غزة ؟ وما علاقته بمستوى أدائهم التدريسي ومستوى توافقتهم المهني ؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في قطاع غزة ؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدارس قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس " معلمين - معلمات " ؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدارس قطاع غزة تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية " وكالة الغوث - التعليم الحكومي " ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدارس قطاع غزة تعزى لمتغير المرحلة التعليمية " أساسي - ثانوي " ؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدارس قطاع غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة " أقل من ٧ سنوات - ٧ سنوات فأكثر " ؟
- ٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدارس قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل التعليمي " دبلوم متوسط - جامعي " ؟
- ٧- هل هناك علاقة دالة إحصائية بين مستوي الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى توافقتهم المهني ؟
- ٨- هل هناك علاقة دالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى أدائهم التدريسي ؟

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية :

- ١- أنها تتطرق لدراسة ثلاثة أبعاد مهمة في حياة الإنسان الفلسطيني الموظف وهما : مستوى الاحتراق الوظيفي ، ومستوى توافقه المهني ، ومستوى أدائه التدريسي ؛ وذلك من أجل التركيز على هذه الأبعاد خاصة لدى فئات المعلمين العاملين بقطاع التعليم ، هذا القطاع الذي يعد ركيزة من أهم الركائز التي يستند عليها المجتمع الفلسطيني في تطوره وتقدمه العلمي .
- ٢- أنها تضع بين أيدي الباحثين المتخصصين في المجال مقياساً للاحتراق الوظيفي يمكنهم الاستفادة منه في بحوث ، ودراسات علمية أخرى ؛ خاصة وأن هذا المجال لا يزال حديثاً في ميدان البحث العلمي في البلاد العربية .
- ٣- قد يستفيد من هذه الدراسة القائمون على شئون التربية والتعليم في المجتمع ، ومدراء المدارس والمشرفون التربويون ؛ وذلك للتعرف على عوامل الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ، وبذل الجهود من أجل التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي ، أو الحيلولة دون حدوثه إن أمكن .
- ٤- التعرف على علاقة الاحتراق الوظيفي للمعلمين بمستوى أدائهم التدريسي في مدارس الحكومة والوكالة ، ووضع الخطط التربوية المناسبة لرفع هذا المستوى من الأداء ؛ استناداً إلى ما يمكن أن تسفر عنه نتائج الدراسة في مجال الاحتراق الوظيفي .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق التالي :

- ١- تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في قطاع غزة في المدارس الحكومية والمدارس التابعة لووكالة الغوث لتشغيل اللاجئين .
- ٢- التعرف إلى طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى أدائهم التدريسي ، ومستوى توافقه المهني .
- ٣- الكشف عن تأثير متغيرات الجنس (ذكر - أنثى) ومستوى المرحلة التعليمية (أساسي - ثانوي) ونوع المؤسسة التعليمية (حكومة - وكالة) ، وعدد سنوات الخدمة ، والمؤهل التعليمي على مستوى الاحتراق الوظيفي ومدى التفاعل بينها كمتغيرات مستقلة إن وجد .

فروض الدراسة :

- تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفروض الصفرية التالية :
- ١- لا يصل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في قطاع غزة إلى متوسط نسبي ٥٠ %.
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى إلى متغير الجنس (ذكور - إناث) .
 - ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى إلى متغير نوع المؤسسة التعليمية (وكالة - حكومة) .
 - ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية (أساسي - ثانوي) .
 - ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بقطاع غزة يعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة (أقل من ٧ - ٧ فأكثر) .
 - ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في قطاع غزة تعزى إلى متغير المؤهل التعليمي (دبلوم متوسط - جامعي) .
 - ٧- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى التوافق المهني لديهم .
 - ٨- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ومستوى الأداء التدريسي لديهم .

حدود الدراسة :

اقتصرت نتائج الدراسة الحالية على المعلمين والمعلمات في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم والتابعة لوكالة الغوث لتشغيل اللاجئين في محافظة خان يونس والمنطقة الشرقية التابعة لها وذلك في العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ م .

منهج الدراسة :

استخدم الباحثان في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف طبيعة الظاهرة موضع البحث فيشمل ذلك تحليل بنيتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والمتغيرات المختلفة التي تؤثر فيها (فؤاد أبو حطب , آمال صادق : ١٩٩١) .

مصطلحات الدراسة :

يرد في هذه الدراسة ثلاثة مصطلحات مهمة يرى الباحثان ضرورة التعريف بها وهي :

الاحترق الوظيفي : Professional Burn Out

تعددت التعريفات لهذا المصطلح على يد الباحثين المهتمين ، ويورد الباحثان أهم هذه التعريفات كما وردت في دراسة (متولي ، ٢٠٠٥ : ٣٦) ، ودراسة تايم وبترسون (Timm & Peterson, 1993:400) ، ودراسة زيماردوبر (Zimbardo & Weber, 1994 : 363) ، ودراسة وودز وبريتون (Woods & Brittion, 1985:506) :

- يظهر الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد المهنيين الذين منحوا كل أوقاتهم لمؤسساتهم فأصبحوا مجهدين.

- ينتج الاحتراق الوظيفي من تعرض الأفراد المهنيين باستمرار لمستويات مرتفعة من المشقة المهنية ؛ مما يجعلهم يظهرون مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، كما ينفصلون انفعالياً عن وظائفهم.

- يتضمن الاحتراق الوظيفي كل من الإجهاد الانفعالي ، والفيزيقي ، والاتجاهات السلبية نحو العمل ، وفقدان الاهتمام بالعملاء ، ومفهوماً سلبياً عن الذات ، وينتج عن الاستغراق لفترات طويلة مع العمل.

- الاحتراق الوظيفي حالة من الإجهاد الانفعالي ، ونقص الكفاءة الشخصية ، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل ، ويتعرض له العاملون في المهنة التي تتطلب التواصل مع الآخرين مثل : التدريس ، والتمريض، والشرطة ، والمحاماة ، والطب .

- الاحتراق الوظيفي حالة شعورية أو نفسية تعبر عن شعور الفرد بالمشقة المهنية المتراكمة ، وتبدأ حينما يدرك الفرد أن المطالب المطروحة عليه تفوق قدراته ، بحيث يعجز عن تحملها ، ويتمثل في انخفاض الدافعية للعمل ، ونقص الكفاءة الشخصية ، والاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء .

وفي ضوء استعراضنا لهذه التعريفات تعرف الدراسة الراهنة الاحتراق الوظيفي بأنه: "ظاهرة نفسية مرتبطة بالعمل تنتاب أعضاء هيئة التدريس ، وتجعلهم عاجزين عن القيام بالاعباء المهنية ، وعن تقديم المساعدة لتلاميذهم كما كانوا يرغبون ، فيتولد لديهم شعور عام بعدم أهمية نتائج العمل ، وبالقلق من ظروف العمل المادية ، والنفسية والاجتماعية ، نتيجة للاستنفاد التدريجي للرضا الوظيفي ، والحماس ، وتحقيق الهدف ، ولعدم التقدير

المادي والمعنوي من قبل المسؤولين بما يتناسب مع الجهد المبذول ، فيصبح كل مدرس منهم يحمل اتجاهاً سلبياً نحو مهنته ونحو زملاءه ، فتتخفص دافعيته للعمل مما يؤثر سلباً على كفاءته الشخصية كمدرس " .

ويقاس إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها كل معلم في عينة الدراسة على مقياس مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده المختلفة .

الأداء التدريسي : Teaching Performance

تعرفه (أبو دنيا ، ٢٠٠٣ : ٣٤٢) بأنه : " الأسلوب الذي يتبعه المعلم عند تنفيذ ما تم تخطيطه من نشاطات يقوم بها داخل الفصل الدراسي ، والتقويم لكل النشاطات التي يقوم بها ، والذي يهدف إلى تحقيق فاعلية استغلال الوقت المتاح للوصول إلى الأهداف التربوية المنشودة " بينما يعرف (نصر ، ٢٠٠٥ : ١٣-٤٥) الأداء التدريسي بأنه : " إنجاز وممارسة المعلم في ظل الظروف والإمكانيات المتاحة ، صرف النظر عما يستغرقه الأداء من الوقت والجهد " . ويعرف الباحثان الأداء التدريسي إجرائياً بأنه : " كل ما يمارسه المعلم قولاً أو فعلاً لتحقيق أهدافه التربوية المنشودة أثناء الحصة أو الفصل الدراسي ، وذلك ضمن ظروف طبيعية للموقف التعليمي " . ويقاس إجرائياً بـ " مجموع الدرجات التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة (المعلمين) على مقياس مستوى الأداء التدريسي وأبعاده المختلفة " .

التوافق المهني : Professional Adjustment

يعرفه (الخولي ، ٢٠٠٢ : ٢٣٥) بأنه : " شعور المعلم ورغبته في إيجاد توازن بين ما يتمتع به من ميول وقدرات وبين ما تتطلبه مهنة التدريس من الالتزام بأداء المهام المهنية " . ويعرفه (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٣٥) بأنه : " قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً ، وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية ، أو المادية ، أو المهنية ، أو مع نفسه " . ويعرف الباحثان التوافق المهني إجرائياً بأنه : " الوضع النفسي الإيجابي الذي يصل إليه المعلم نتيجةً لمدى قدرته على تحقيق التكيف و التوازن بين إمكانياته وقدراته وميوله واستعداداته المهنية وبين ما تتطلبه مهنة التدريس من مهام ، ويقاس إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على مقياس التوافق المهني " .

الأساليب الإحصائية :

استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة منها المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، اختبار ستودنت (t - test) ، معامل ارتباط بيرسون .

الإطار النظري

يتناول الإطار النظري في هذه الدراسة ثلاثة أبعاد هامة هي : الاحتراق الوظيفي ، والتوافق المهني والأداء التدريسي :

أولاً : الاحتراق الوظيفي : Professional Burn Out

التطور التاريخي لمفهوم " الاحتراق " في ميدان علم النفس :

ظهر مصطلح " الاحتراق " في الإنتاج الفكري النفسي لأول مرة على يد عالم النفس الإكلينيكي " فريد نبرجر " Freednberger عام (١٩٧٤) وقد أورده في مقال له بعنوان : " الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ". وفي عام (١٩٨٢) نشرت مجلة " التاييمز الأمريكية " تقريراً أوضح فيه أن مصطلح الاحتراق النفسي أصبح يستخدم بشكل واسع لكي يعلل ويفسر أي انحراف عن الرضا الوظيفي. وفي عام (١٩٨٦) كانت بداية ظهور مصطلح الاحتراق النفسي في الإنتاج الفكري النفسي العربي (متولي ، ٢٠٠٥ : ٢٨-٣٢) .

وبمراجعة الأدب التربوي العربي نجد أن هناك ثلاث تسميات للمصطلح هي: "الإرهاك النفسي" ، و" الاستنزاف الوجداني " ، و" الاحتراق النفسي " ، أما مصطلح "الإرهاك النفسي" فيشير إلى حالة من التعب الفسيولوجي والبدني ، ويهمل البعد الإنساني في التعامل ، وبعد الكفاءة الشخصية للعامل في وظيفته ، كذلك مصطلح " الاستنزاف الوجداني " يهمل البعدين السابقين ويركز على استنفاد الطاقة انفسية الوجدانية ، إلا أن أغلب الباحثين تبنوا مصطلح الاحتراق النفسي على أنه مفهوم ثلاثي الأبعاد : " الإجهاد الانفعالي " ، و" ضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل الوظيفي " ، و" الكفاءة الشخصية " ، وفي فترة الثمانينات استخدم الباحثون بعد ذلك مصطلح " الاحتراق الوظيفي " كمفهوم يمكن أن يكون أكثر دقة في تحديد مفهوم " الاحتراق " ؛ خاصة في المجالات المرتبطة بالتوجه المهني ، وبمواقف العمل ، في حين أن "الاحتراق النفسي" يمتد إلى مواقف اللاعمل ، كما هو الحال عندما نقول الاحتراق النفسي للوالدين ، أو الاحتراق النفسي الزوجي ، بينما يصف مصطلح " الاحتراق الوظيفي " الحالة النفسية التي يصل إليها الفرد العامل في مهنته ، والتي تشير إلى استنفاد الطاقة البدنية والنفسية المرتبطة بظروف المهنة وطبيعتها.

علاقة الاحتراق الوظيفي بكل من المشقة ، والاكتئاب ، وإدمان العمل :

من خلال مراجعة الدراسات التي أوردها (متولي ، ٢٠٠٥ ، ٤٠-٤٤) في دراستها يمكن

إجمال هذه العلاقة في النقاط التالية :

- الاحتراق الوظيفي يمثل الدرجة القصوى من التعرض للمشقة المزمنة والمتركمة.
- الاحتراق الوظيفي يحدث فقط لدى الأفراد الذين يتطلعون إلى مستقبلهم المهني بمثالية مرتفعة ودافعية عالية ، بينما المشقة تحدث لعديد من الأفراد خاصة ذوو الدافعية البسيطة ، وفي عديد من المواقف فيحدث لهم شعور بالعزلة والاكتئاب ، وليس بالاحتراق الوظيفي .
- الاحتراق الوظيفي يحدث لدى الأفراد الذين يعملون في مهن إنسانية فيها تواصل مع الآخرين بينما المشقة تحدث في كل أنواع العمل .
- المشقة بصفة عامة قصيرة المدى ومحدودة ، بعكس الاحتراق الوظيفي .
- الاحتراق الوظيفي يتميز بأنه دائماً ذو تأثير سلبي على الأفراد ، أما المشقة فليست دائماً ذات نتائج سلبية ، فالمشقة البسيطة تحفز الفرد على الأداء الإيجابي.
- ينتج عن الاحتراق الوظيفي شعور بالعجز وفقدان الأمل ، بينما ينتج عن المشقة شعور بالعجلة والنشاط الزائد.
- ينتج عن الاحتراق الوظيفي انخفاض في المعنويات ، بينما ينتج عن المشقة الإجهاد الشديد.
- الاكتئاب الناتج عن الاحتراق الوظيفي يحدث بسبب الحزن المتولد نتيجة لفقدان المثالية ، وعدم تحقيق آمال الفرد وأهدافه ، بينما الاكتئاب الناتج عن المشقة يحدث بسبب حاجة الجسم لأن يحمي نفسه من فقدان طاقته.
- الأفراد الأكثر ميلاً أو لديهم نزعة للاكتئاب أكثر استعداداً للاحتراق الوظيفي.
- الاحتراق الوظيفي أكثر ارتباطاً بالوظيفة وبمواقف محددة من الاكتئاب العام.
- أما بالنسبة لإدمان العمل فهو يعتبر سلوك يلجأ إليه العديد من الأفراد في المراحل المبكرة من الاحتراق الوظيفي لتعويض انخفاض الأداء الناتج عن الاحتراق ، مما يجعلهم يؤديون أعمالهم حتى في أثناء العطلات ، وعلى الرغم من ذلك فهم لا يتقدمون في أعمالهم ، بل إن كفاءاتهم تتناقص في أثناء العطلات ، ويصبحون في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنجاز الكم نفسه من العمل ، وهذا بالطبع يسهم في خلق مزيد من المشقة التي تعتبر سبباً رئيسياً في حدوث الاحتراق الوظيفي.

مصادر الاحتراق الوظيفي : Burn Out Resources

تشير نتائج الدراسات التي اهتمت بفحص مصادر الاحتراق الوظيفي إلى أنه يمكن تصنيف تلك المصادر إلى : مصادر مهنية ضاغطة ، ومصادر شخصية ونفسية.

أولاً : المصادر المهنية الضاغطة : Stress Professional Resources

١- نقص المساندة الاجتماعية: تعتبر المساندة الاجتماعية (من قبل الأسرة ، والمشرفين ، والزملاء) مصدراً مهماً من مصادر شعور الفرد بالأمن النفسي خلال قيامه بأداء مهنته ، وخاصةً عندما يواجه صعوبات أو أخطار تهدده ، ويدرك أنه لم يعد قادراً على مجابعتها، وأنه بحاجة إلى عون الزملاء ومؤازرة الآخرين . وعلى الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت تأثير المساندة في خفض الاحتراق الوظيفي ، إلا أنها لم تحسم بعد أي مصادر المساندة أقوى في خفض الاحتراق ، فبعض الدراسات كشفت عن أن المساندة التي تأتي من قبل الزملاء تعد أقوى من تلك التي تأتي من قبل الأسرة والمشرفين في تأثيرها على خفض الاحتراق ، بينما البعض الآخر من الدراسات أشار إلى أن التأثير الأقوى كان لمساندة المشرفين (متولي ، ٢٠٠٥ : ٤٩).

كما قام زيلرز (Zellares et al., 1999 : 225) بدراسة لفحص تأثير مصادر المساندة الاجتماعية (المساندة المؤسسية، المساندة من الزملاء، المساندة من المشرف) على محددات الاحتراق الوظيفي وأشارت النتائج إلى أن المساندة المؤسسية ارتبطت إيجابياً بشعور الفرد بالكفاءة الشخصية وارتبطت سلبياً بالإجهاد الانفعالي ، والمساندة من قبل الزملاء ارتبطت أيضاً إيجابياً بالشعور بالكفاءة الشخصية ، بينما ارتبطت سلبياً بالبعد الإنساني والتواصل مع الآخرين، في حين أن المساندة من المشرف لم ترتبط بأي محدد من محددات الاحتراق الوظيفي.

٢- غموض الدور: يعرف زيلرز (Zellars et al., 1999 : 2254) غموض الدور بأنه حالة من الشك تحدث عندما يكون العاملون غير واثقين من أهدافهم ، ووسائلهم لتحقيق هذه الأهداف. ويرجع غموض الدور إلى الاختلاف بين ما يتوقعه الآخرون من الفرد العامل في عمله ، وبين ما يحب عليه أن يعمل بالفعل ، ويوجد العديد من العوامل التي تتسبب في حدوث غموض الدور منها: مدة بدء العمل الوظيفي ، والانتقال من وظيفة إلى أخرى ، ووجود مدير جديد للعمل ، وحدث تغيير للهيكل التنظيمي للمؤسسة.

٣- زيادة أعباء العمل : تعتبر زيادة أعباء العمل مظهراً سلبياً من مظاهر الحياة داخل المؤسسات ، ولمعرفة ما إذا كانت المؤسسة تواجه زيادة في أعباء العمل أم لا، يجب قياس مقدار العمل غير المنجز (Timm & Peterson, 1993 : 391) ، وقد وجد أن زيادة أعباء العمل تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأفراد ، حيث يشعرون بأنهم مثقلين بالأعباء المهنية خاصة عند ما تكون هذه الأعباء موقوتة ، مما يخلق لديهم حالة من القلق والتوتر من أجل إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد ، ومن ثم لا يستطيعون تحديد أي المهام يتعين

عليهم البدء بها أولاً (Helms, 1998 : 297). إن الاحتراق الوظيفي ينتج عن كل من زيادة أعباء العمل الكمية والكيفية، فالأفراد الذين يعانون من زيادة أعباء العمل الكيفية لا يمكنهم إنجاز عملهم بفاعلية لنقص المهارات الأساسية اللازمة.

٤- انخفاض أعباء العمل : إن قلة أعباء العمل تعتبر مصدر إزعاج للفرد وتتمثل في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد ، ولا تتحدى قدراته ، حيث يعتبر حرص الفرد على تحقيق الفاعلية في الأداء من الأسباب الرئيسية لحدوث المشقة النفسية لديه ، والتي إن تراكمت لفترة زمنية طويلة ، تتحول بدورها إلى السخول في مرحلة الاحتراق الوظيفي .

ونستطيع القول أن الفارق الرئيسي بين زيادة أعباء العمل ، وانخفاض أعباء العمل هو أن انخفاض أعباء العمل قد لا يؤدي إلى حدوث الاحتراق الوظيفي ؛ فقد يجد الفرد نفسه عرضةً للملل والضجر، والصراع الداخلي، وامتزاز الثقة بالنفس ؛ وخاصة عند الحديث عن الانجازات الوظيفية التي تتم بين الزملاء ، إلا أن هذا لا يصل به إلى حالة الاحتراق الوظيفي بل قد ياجأ إلى التعبير عن طاقته بالقيام بعدد من النشاطات الخارجية (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٤).

ثانياً : المصادر الشخصية والنفسية : Personal & Psychological Resources

١- الجنس : توضح (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٥) في دراستها أن الهوية الجنسية لا تزيد أو تنقص من احتمال تعرض الفرد للاحتراق الوظيفي ، وإن كان ينظر إليه على أنه يرجح تعرضه لعرض دون آخر، حيث وجد أن الإناث اللاتي يعانين من الاحتراق الوظيفي كن أكثر عرضةً للإجهاد الانفعالي عن الذكور ، بينما كان الذكور أكثر عرضةً لضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل ، وفيما يتعلق بالكفاءة الشخصية فقد وجد أنه لدى الإناث بدرجة أكبر من الذكور .

١- إمكانية الزوجية : توضح أيضاً (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٦) أن الذكور غير المتزوجين أكثر استهدافاً للاحتراق الوظيفي من أقرانهم المتزوجين ، والأشخاص غير المتزوجين يعانون من الاحتراق الوظيفي أكثر من المطلقين.

٢- مستوى التعليم : تبين (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٦) أن الأفراد ذوي مستوى التعليم المرتفع أكثر عرضةً للاحتراق الوظيفي من غيرهم من ذوي المستوي التعليمي المنخفض.

٣- العمر : إن الأفراد ذوي الأعمار المنخفضة أكثر عرضةً للاحتراق الوظيفي، حيث أن التقدم في العمر يؤدي إلى زيادة الخبرة في الوظيفة ، وهذا يمد الفرد بعدد من المصادر الداخلية لكيفية التعامل مع المشقة ومواجهتها (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٦).

العوامل التي تجعل الفرد معرضاً للاحتراق الوظيفي : Burn Out Factors

أشار "بارتلوم وايفانز" Bartolom&Evans إلى أن هناك خمسة عوامل رئيسة تجعل الفرد معرضاً للاحتراق الوظيفي ، وهي على الترتيب : التغيير في حياة الفرد ، ونقص استعداد الفرد للوظيفة ، والفتور تجاه الوظيفة ، وغياب المهارات التي تتطلبها الوظيفة لدى الفرد ، و الصراع بين قيم الفرد وتلك القيم التي تتطلبها الوظيفة (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٩) .
بينما يرى (ليكير كريستان ، ٢٠٠٧) أن من علامات الاحتراق الوظيفي الاكتئاب ، ونقص الطاقة وقلة الانتاجية .

خصائص الأفراد المعرضون للاحتراق الوظيفي :

قام "جاستيك وزملائه" Juaticetal. بإجراء مسحٍ شاملٍ للأفراد الذين يعانون من أعراض الاحتراق الوظيفي ، فوجدهم يتسمون بالخصائص التالية : الالتزام الزائد ، عدم الوعي بحدودهم وقدراتهم ، والتفاني الشديد في العمل ، وعدم الفصل بين الحياة الشخصية ومجال العمل، ويرجعون الفشل في التعامل مع الآخرين بعزوه إليهم كاستجابة تكيفية دفاعية (Wartman et al, 1992 : 621).

المؤشرات الأولية للاحتراق الوظيفي : Burn Out Syndrome

ترى (متولي ، ٢٠٠٥ ، ٦٢) أن هناك مجموعة من الأعراض والمؤشرات الدالة على وجود الاحتراق الوظيفي منها :

- إن الانشغال والاستعجال في إنهاء قائمة طويلة من الأعمال بدونها الفرد لنفسه كل يوم تجعله عرضةً للاحتراق الوظيفي ، حيث ينجز الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال وجداني مع الآخرين، حيث إن الشيء الوحيد الذي يشغل ذهنه هو السرعة والعدد وليس الإتقان.
 - تأجيل الأمور السارة والنشاطات الاجتماعية ، حيث يقنع الفرد نفسه بأن هناك وقتاً لمثل هذه النشاطات ، ولكن بعد فوات الأوان ، وهذا الوقت لن يأتي ويصبح التأجيل هو القاعدة.
 - الحياة حسب قاعدة يجب وينبغي، حيث يصبح الفرد غير قادر على إرضاء نفسه ، ولا إرضاء الآخرين.
 - فقدان الرؤية أو المنظور، حيث يصبح كل شيء عند الفرد مهماً وعاجلاً، وبذلك يفقد روح المرح ، ويجد نفسه كثير التردد في اتخاذ القرار .
- بينما يرى (ويليام مارسيليا ، ٢٠٠٧) أن هناك مجموعة من الأعراض الدالة على وجود الاحتراق الوظيفي تشمل الشعور بالإحباط واليأس وقلة الانتاجية .

وتورد (الخطيب : ٢٠٠٧) مجموعة من الأعراض المختلفة للاحتراق الوظيفي ، تصنفها الباحثة كما يلي :

* أعراض نفسية انفعالية : تتمثل في الإرهاق النفسي والعصبي ، والإحساس بعدم الرضا عن النفس والعجز والدونية وعدم القيمة ، والضيق والتوتر والغضب ، والميل للتبرير والتقصير ولوم الآخرين عليه ، وانخفاض المعنويات والسرхан في الخيال وأحلام اليقظة ، وعدم الاهتمام بالتفاصيل وقلة القدرة على التذكر والسيان .

* أعراض جسدية : وتتمثل في الإرهاق الجسدي والعزلة النفسية والصداع وارتفاع ضغط الدم وآلام في العضلات وأسفل الظهر ، وزيادة النبض وآلام المعدة وتقوس الجسم ، واضطرابات النوم والدورة الدموية .

* أعراض اجتماعية : وتتمثل في وجود مشكلات في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين ، وكبت المشاعر وعدم الرغبة في الحديث مع الآخرين ، والعزلة الاجتماعية .

* أعراض ترتبط بالعمل : وتتمثل في الاتجاه السلبي نحو العمل ، واللامبالاة ، والغياب والتأخير ، والرغبة في ترك العمل ونقص الإبداعية ، وعدم وضوح الدور ، وزيادة المسؤوليات ، وتعدد المهام المطلوبة ، والرتابة والملل في العمل ، وضعف الاستعداد للتعامل مع ضغوط العمل ، وفقدان الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل أو الإنتاج .

ويرى الباحثان أنه يمكن الاستدلال على وجود الاحتراق الوظيفي من خلال ثلاثة مؤشرات وأعراض نفسية بارزة هي :

- استنفاد الطاقة النفسية والجسدية .
 - الاتجاهات السلبية نحو العمل والعملاء .
 - المفهوم السلبي للذات والشعور بالدونية .
- طرق الاستجابة لأعراض الاحتراق الوظيفي :

تورد (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٦) في دراستها عن الاحتراق الوظيفي طرقاً مختلفة ليجأ الموظفون لاستخدامها للحد من معاناتهم من " الاحتراق الوظيفي " منها :

١- تغيير الوظيفة : يبدأ الفرد بالبحث عن وظيفة أخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها تزيل عن عائقه عبء المطالب الضاغطة عليه في وظيفته السابقة ، وإن لم يجد فإنه يبحث عن وظيفة في مؤسسة أخرى اعتقاداً منه أن مجرد تغيير المكان في حد ذاته قد يحل المشكلة.

٢- تحاشي الاتصال بالجمهور : يعتقد الفرد الذي يعاني من الاحترق الوظيفي أن عمله في إحدى الوظائف الإدارية التي سيتحاشى فيها الاتصال بلجمهور سيخفض من مقدار المشقة التي يعاني منها ، وهذه الخطوة قد تكون أكثر جدوى من تغيير الوظيفة.

٣- الاستسلام : حيث يقرر الفرد أن يظل كما هو وينتظر التقاعد ، وعادة ما يحال مثل هؤلاء الأفراد إلى التقاعد مبكراً.

٤- تغيير المهنة : يعتقد بعض الأفراد الذين يعانون من الاحترق الوظيفي أنهم أخطئوا ولم يحالفهم الصواب عندما اختاروا هذه المهنة، لذلك يقومون بتغيير مهنتهم ، وغالباً ما يشعر هؤلاء الأفراد بالفشل ، واللوم ، وإهدار الوقت ؛ خصوصاً إذا أمضوا سنوات طويلة في الدراسة أو التدريب لمهنتهم الأولى.

٥- التقدم للأمام : تعد هذه الاستجابة أكثر الاستجابات إنتاجاً وفاعلية لأنها تستخدم الاحتراق الوظيفي كنقطة انطلاق للنمو الشخصي، حيث تجعل الأفراد المثاليين في عملهم على دراية بمشكلاتهم ، فيرتبوا أولويات حياتهم ونقاد قوتهم وضعفهم فيتقدموا للأمام .

ويرى ويليام مارسيلا ، (٢٠٠٧ : ٢٦) أن هناك مجموعة خطوات عامة لمنع وتفادي

الاحترق الوظيفي منها :

- الاهتمام النفسي والجسدي بالذات ليتمكن الموظف من الاهتمام بالآخرين ورعايتهم .
 - المرونة والتغيير والتكيف والنظر لمن هم أكثر نجاحاً ، وتقديم الدعم لمن هم أقل كفاءة.
 - المحافظة على المبادئ والقيم ، والعمل على تحقيق الأهداف المهنية .
 - الانفتاح نحو مواقف وفرص جديدة للتطور .
 - المحافظة على إقامة علاقات شخصية ومهنية .
 - تحقيق التوازن الحياتي والعي نحو أنشطة لتفعيل وتنشيط مخزون الطاقة الانفعالية والجسدية .
 - ممارسة فنون التسامح والطيبة مع النفس ومع الآخرين .
- ويرى الباحثان أن هناك أشخاص من الصعب أن يعانون من الاحترق الوظيفي ، أولئك هم الذين يؤدون أعمالهم بصدق وضمير ، والملتزمون بمبادئهم ، والقادرين على تحمل المسؤولية المهنية ، والمؤمنون بالقضاء والعدل .

ثانياً : الأداء التدريسي : Teaching Performance

لم يعد المعلم في العصر الحالي مجرد ناقل للمعرفة ، فهو يسعى إلى ترقية ذاته ، وهو مبتكر يجدد وينوع ، ويجرب في أثناء الخدمة ، وهو متفتح يستجيب لكل فكرة جديدة ، ويعمل

على استثمارها وتوظيفها لتطوير العملية التربوية . والمعلم الناجح هو الذي تبرز شخصيته على تلاميذه ؛ وذلك بكفاءاته ، وأدائه التدريسي الفاعل .

ويحتل المعلم دوراً حيوياً في العملية التعليمية التربوية على حد سواء ، وقد أصبح من الواجب في ظل التطور الهائل للنظم التعليمية التعلمية أن يبتعد المعلم عن الدور الإلقائي الكلاسيكي ، وأن لا يكون مجرد وعاء للمعلومات ، كما يعتبر المعلم من العناصر الأساسية في عملية التدريس ؛ فهو المشرف ، والمنسق ، والفاعل ، والمدير ، والخبير داخل غرفة الصف ؛ ولذلك كان من الضروري أن يتميز المعلم الفعال بمجموعة من الخصائص المعرفية المتمثلة في الإعداد المهني، والأكاديمي والمعلوماتي، ومجموعة من الخصائص الشخصية المتمثلة في الاتزان ، والدفء ، والمودة ، والحماس ، والإنسانية . (سيسو وأبو بكر ، ٢٠٠٦ : ٢٤٢) .

وفي دراسة (اسماعيل ، ١٩٩٠) أوضح فيها أن الكفاية المهنية للمعلم ليست مفهوماً بسيطاً ، وإنما هي مفهوم مركب تم تحليله إلى عاملين هما : العامل المزاجي ، وعامل التحلي بالخصائص العقلية مقابل التغاضي عن الخصائص الجسمية . بينما أفادت دراسة (نافع ، ١٩٩١) بأن هناك تأثير لمستوى فهم الذات ، ومستوى دافعية الإنجاز على الأداء التدريسي للمعلم . وأضافت دراسة (رياض ، ١٩٩٤) بأن هناك مجموعة من الكفايات المهنية والتخصصية للمعلم في المرحلة الإعدادية تتمثل في تسع محاور هي :

- التمكن من المادة العلمية .
- سمات المعلم الشخصية .
- التخطيط لتعلم التلاميذ .
- إعداد وتنفيذ الدرس .
- اختيار واستخدام طرق التدريس .
- تصميم واستخدام الوسائل التعليمية .
- تخطيط وتنفيذ الأنشطة العلمية .
- التفاعل مع التلاميذ .
- ختام الدرس وتقويمه .

وقد شمل الباحث في دراسته الكفايات السابقة في إعداده لبطاقة ملاحظة بهدف التعرف على الكفايات التخصصية والمهنية اللازمة لمعلمي العلوم . (الشرفاوي ، ١٩٩٦ : ٢٢٤-٢٢٩)
ويفيد (عفانة والخزندار ، ٢٠٠٤ : ٣) أن التدريس الفعال هو مجموعة من المناشط والإجراءات التي يقوم بها المعلم في البيئة المدرسية عن قصد بهدف الوصول إلى نتائج مرضية في مجال التدريس دون إهدار للوقت أو الطاقة .

وحيث أن إعداد المعلم عملية بالغة الأهمية والتعقيد ؛ فجاحه في عمله متوقف بالأساس على نوع إعداده المهني ، وعلى طبيعة الظروف المهنية التي يمكن أن يتعرض لها المعلم أثناء

- ممارسته لمهنته ؛ مما قد يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على مستوى أدائه التدريسي ، وقد أجمل (حمدان ، ١٩٩٩ : ٧) مجموعة من المدخلات للتربيس الصفّي الفعّال من أهمّها :
- المعلم بخصائصه النفسية ، والجسمية ، ومؤهلاته الوظيفية ، والتربوية وميوله ، وهواياته .
 - التلاميذ ، والأقران ، وخصائصهم النفسية ، والجسمية ، والتحصيلية ، والاجتماعية والاقتصادية .
 - الإداريون وما يتصفون به من خصائص نفسية ، وشخصية ، وجسمية ، ومؤهلات وظيفية ، وفلسفية ، وتربوية .
 - المنهاج وما يتصف به من مكونات ، ومدى تلبية حاجات ورغبات التلاميذ الذاتية والنفسية ، والتربوية .
 - البيئة الصفية والمدرسية وما تنصف به من سعة ، ومكونات ، وأثاث ، وتجهيزات ووسائل ، وإضاءة ، وتهوية ، ونظافة ، وترفيه .

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن أداء المعلم التدريسي يعبر عن فاعليته التدريسية وقدرته على توظيف خبراته التعليمية لتيسير عملية التعليم ، وقدرة المعلم على التعامل مع المواقف التعليمية الجديدة خلال العملية التعليمية . فالمعلم هو صاحب الدور الفاعل في إحداث التغييرات المنشودة في سلوك التلاميذ ؛ لذلك فإن كفاءته التدريسية لا تحدد القدر المناسب من التغييرات المسلكية التي يحدثها لدى تلاميذه ، وهذا لا يكون إلا بامتلاك المعلم لمهارات الأداء التدريسي الجيدة التي تساعد على ممارسة الأداء التدريسي الفاعل .

ثالثاً : التوافق المهني : Professional Adjustment

لا شك أن ميدان العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق ، وربما يعود ذلك إلى أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل من جانب ، وإلى الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته من جانب آخر .

ويذكر (عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٧) أن التوافق المهني يعني عمل الترتيبات اللازمة والتنظيمات المختلفة والإعداد لعمل شيء ما ، أو السعي في تحقيق انسجام بين عناصر موضوع ما ، أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معيناً ، أو لذني تخدم غرضاً معيناً .

* مظاهر التوافق المهني : للتوافق المهني عدد من المظاهر تورد الباحثة منها :

١- الرضا عن العمل : Job Satisfaction

حيث يشمل الرضا عن العمل جميع جوانب بيئة العمل للفرد (المشرف ، والزملاء ، والمؤسسة ، وظروف العمل والأجر، وساعات العمل ، ونوع العمل) ، إضافة إلى إشباع حاجاته وطموحاته ، واتفاق ميوله مع ميول الناس العاملين في مهنته (طه ، ١٩٨٠ : ٥٤) .

٢- الإرضاء : Satisfactoriness

ويتضح في إنتاجية الفرد وكفايته ، ومن خلال طريقة تقييم مشرفه ، وزملائه ، والشركة له ، ويظهر سلبياً في الغياب عن العمل ، والتأخر، وعدم القدرة على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن .

* علاقة الرضا المهني ببعض المتغيرات :

نفيد الدراسات بوجه عام إلى أن العلاقة بين الرضا عن العمل لجميع الموظفين ، وبين العمل هي علاقة ضئيلة ، ولكنها مهمة في بعض مواقف العمل ، ففي بعض الجماعات وجد أن الرضا عن العمل يزداد بزيادة السن ، وفي جماعات أخرى وجد العكس ، كما لم توجد فروق في بعض الجماعات . (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٨) .

كما أفادت بعض الدراسات بأن هناك علاقة متناسقة بين الرضا الوظيفي والجنس ، وأن الرجال أكثر رضا من النساء (عسلي ، ١٩٩٩ : ١٣) ، بينما أشارت دراسات أخرى إلى العكس . وحول علاقة الرضا المهني بمتغير التأهيل العلمي ، وجد أن ثمة تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ؛ فأوضحت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم ، بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ، أما بالنسبة لمعرفة الرضا المهني بالكفاءة بالعمل فقد أثبتت الدراسات أنه حيثما توجد المهارة بدرجة كبيرة فإنها تميل إلى أن تصبح المصدر الأول لرضا العامل (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٩-٥٠) .

* سوء التوافق المهني :

يرى (طه ، ١٩٩٢ : ٣١) أن سوء التوافق المهني ينشأ عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها ، أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع ؛ لذلك فإن سوء التوافق يمثل

حالة من العجز من جانب الفرد في أن يحقق حلاً مناسباً لمشاكله وإرضاء موفق لحاجاته ، ومن ثم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية .

بينما يرى (عوض ، ١٩٩٦ : ٤١) أن سوء التوافق المهني هو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية ، أو لظروفه الاجتماعية ، أو لهما جميعاً ، بما يجعله غير راضٍ عنها ، وغير مرضي عنه منها .

* مظاهر سوء التوافق المهني :

يذكر (عوض ، ١٩٩٦ : ٤١-٤٢) أن هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني منها :
قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف ، والإكثار من الحوادث والأخطاء الفنية ، وإساءة استخدام الآلات والأدوات ، والمواد الخام ، إضافة إلى كثرة التغيب عن العمل ، والتمارض بعذر وبدون عذر ، واللامبالاة ، والتكاسل ، والإسراف في الشكوى ، أو التمرد ، أو المشاغبة ، وعدم الالتزام بالتعليمات الإدارية للمؤسسة .

ويرى (الزبيدي ، ١٩٩١ : ٢٥٠) أن سوء التوافق المهني ينتج من مصادر متعددة ، منها انخفاض الأجور ، والتعب ، والرثابة في طبيعة العمل ، كما أن عدم قدرة العامل عن الوفاء بمتطلبات العمل واحتياجاته تعتبر مسؤولة أيضاً عن عدم رضاه عن عمله ، وتركه العمل إلى غيره من الأعمال الأخرى .

وفي ختام هذا العرض للأدبيات والأطر النظرية السابقة التي تناولت مفهوم الاحتراق الوظيفي ، والأداء التدريسي ، والتوافق المهني ، يرى الباحثان أن هذه الدراسة تعطي تركيزاً أكثر على مفهوم الاحتراق الوظيفي كمصطلح جديد ورد تداوله حديثاً في ميدان علم النفس ، وعلاقته بالأداء التدريسي والتوافق المهني المعلمين ؛ وهذا هو بالتحديد ما يعطي لهذه الدراسة أهميتها .

الدراسات السابقة

يمكن تقسيم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث إلى ثلاثة مجالات هي :

أولاً : دراسات حول الاحتراق الوظيفي :

يورد الباحثان فيما يلي مجموعة من الدراسات التي تناولت مفهوم " الاحتراق الوظيفي " ، وعلاقته ببعض المتغيرات ، حيث رتببت بطريقة زمنية :

فقد قام ريتشارد كلارك وكيث سميث (١٩٨٧) Richard Clark & Keith

Smith بدراسة تحت عنوان " الاحتراق الوظيفي والعوامل المشتركة بين المدراء والمشرفين في

شمال ووسط منطقة أوهايو " وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق والرضا الوظيفي ، وضغوط العمل وعوامل التكيف الشخصية لدى أفراد العينة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن حوالي واحد من خمسة مديرين أي ٢٠ % من عدد المديرين لديهم مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي ، كذلك شارك المشرفون المديرين بالنسبة ذاتها تقريباً ، كما أوضحت الدراسة أن هناك علاقة بين المتغيرات الديموغرافية ومستوى الاحتراق الوظيفي ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تنظيم ورش عمل عن استراتيجيات التكيف لضغوط العمل .

وفي دراسة مشابهة لها في العينة والمتغيرات لكيبيري باريك (١٩٨٩) Kirby Barrick وهي بعنوان : " الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين المهنيين " هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ، والرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين ، وتوصلت النتائج إلى أن الغالبية من أفراد العينة لديهم مستوى عالٍ من الاحتراق الوظيفي كما دلت النتائج أيضاً على أن هناك علاقة وثيقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ، حيث سجل الأفراد الذين لديهم رضا وظيفي مرتفع درجة منخفضة على اختبار الاحتراق الوظيفي.

أما دراسة " والتر جملش رجوزيف توريلي " (١٩٩٣) Walter Gmelch & Joseph Torelli وهي بعنوان : " غموض الدور وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس " وقد هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين غموض الدور وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي ، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة بين المتغيرات الثلاثة ، وقد أوصت الدراسة بتدريب المديرين على أساليب الاسترخاء قبل استلام مهام المهمل الإدارية .

وتناول بيرك وجرينجلاس وشورزر (١٩٩٦) : Burk Greenglass & schwarzer متغيرات جديدة في دراسته التي عنوانها " تأثير ضغوط العمل والدعم الاجتماعي وأثر عدم الثقة بالنفس على الاحتراق الوظيفي ونتائجه " . وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مسببات وأثار الاحتراق الوظيفي بين المعلمين ومديري المدارس ، وذلك عبر استبانة قدمها الباحثون وقاموا بمقارنة نتائجها مع نتائج الاستبانة نفسها بعد توزيعها مرة ثانية بعد مرور سنة من توزيع الاستبانة الأولى ، وقد أسفرت النتائج عن أن مصادر ضغوط العمل لدى أفراد العينة تتمثل في كمية العمل ، وغموض الدور ، وصراع الدور ، والدعم الإشرافي ، وقد أوضحت الدراسة أن من الآثار الناتجة عن ضغوط العمل هي : أمراض القلب ، والشعور بالاكنتاب ، كما أظهرت أيضاً أن هناك علاقة قوية بين التوقعات ، وبين مستوى الاحتراق الوظيفي .

وفي دراسة ل (السيد ، ٢٠٠٦) هدفت فيها إلى تحديد أساسيات العلاقة بين الاحتراق المهني ومستوى الثقافة المهنية الواجب إكسابها للمعلمين أثناء الخدمة ، وإعداد برنامج تدريبي قائم على الاحتراق المهني . وقد قامت الباحثة بإعداد اختبار لقياس الثقافة المهنية أثناء الخدمة ، ومقياساً للاحتراق المهني ، وتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة تجريبية واحدة من (٣٠) معلماً ومعلمة من معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية من ثلاث مدارس بمحافظة الشرقية . وقد أسفرت نتائج الدراسة عن فعالية البرنامج المقترح في رفع معدل الثقافة المهنية للمتدربين ، كما دلت النتائج إلى عدم وجود ارتباط موجب دال بين مستوى الثقافة المهنية للمعلم ومستوى الاحتراق المهني .

وفي دراسة مختلفة في العينة ، وطبيعة العمل هدف (العتيبي ، ٢٠٠٧) فيها إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي، وبحث العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ونمط الشخصية «أ» والرغبة في ترك العمل . وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) فرداً ، بواقع (١٣٠) موظفاً، و(١٩٥) موظفة من حملة الجنسية الكويتية، وأسفرت هذه الدراسة عن عديد من النتائج، كان من أهمها أن أربعة من بين كل عشرة عاملين يعانون من الإنهاك العاطفي ، كما يعد احتراق غالبية العينة (٨١,٥ %) منخفضاً على مقياس فقدان التعامل الإنساني أو الشخصي ، وأن نسبة كبيرة من العينة (٤٤%) تشعر بتدني الإنجاز الشخصي ، كما أن الأفراد صغار السن الذين خدمتهم قليلة يشعرون بتدني إنجازهم الشخصي مقارنة بنظرائهم كبار السن الذين خدمتهم طويلة . وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى العمالة الكويتية تعزى لمستواهم التعليمي .

وفي دراسة " ساينج ووفمولهي وآخرون " (٢٠٠٧) Siying Wufmulhy التي جاءت تحت عنوان : " العلاقة بين الاحتراق الوظيفي و الضغوط المهنية بين الممرضات في الصين " ، أفادت بأن الاحتراق الوظيفي هو مشكله تعاني منها الكثير من المهن خاصة مهنة التمريض . و تألفت عينة الدراسة من (٥٩٥) ممرضة من مستشفيات ثلاث محافظات في الصين ، و قد استخدم الباحثون قائمة " ماسلاش " للاحتراق الوظيفي ، و طريقة المسح العام ، و بعد التحليل الإحصائي للنتائج وقياس الصدق و الثبات تبين أن انخفاض المستوى التعليمي ارتبط بانخفاض الكفاءة المهنية ، و أن الممرضات الأصغر سناً كان لديهم مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي ، و أوصت ادراسة بأنه يجب خفض الضغوط المهنية لدى الممرضات لخفض مستوى الاحتراق الوظيفي .

وفي دراسة " بريك هانز " (٢٠٠٧) Brake Hans هدف الباحث إلى التعرف على مفاهيم الاحتراق الوظيفي و الشراكة في العمل، و تحديد مستوياته بين أطباء الأسنان ، و تكونت عينة الدراسة من (٤٩٧) طبيب أسنان ، منهم (٣٧٢) رجل ، و (١٢١) امرأة . و تناولت الفرضيات ثلاثة عوامل للشراكة في العمل هي (الصلابة و المثابرة و الاستيعاب) ، و استخدم الباحث قائمة " ماسلاش " للاحتراق الوظيفي (MBI) ، و أوضحت نتائج الدراسة أن الشراكة في العمل مرتبط سلبيا بالاحتراق الوظيفي، و أن مستويات الاحتراق الوظيفي بين أطباء الأسنان كانت منخفضة مما يشير إلى أن أطباء الأسنان لديهم اتجاهات ايجابية نحو العمل .

أما دراسة " كومر شاليش " (٢٠٠٧) و آخرون Kumar Shailesh فقد هدفت إلى تقدير مدى انتشار الاحتراق الوظيفي و مستوى الرضا الوظيفي بين الأطباء النفسانيين في نيوزلندا وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية و الديموغرافية. استخدم الباحثون ثلاثة استبانات: استبانة العوامل الاجتماعية ، والعوامل الديموغرافية، و قائمة " ماسلاش " للاحتراق الوظيفي(MBI) ، وأظهرت نتائج الدراسة أن معدل انتشار الاحتراق الوظيفي لدى الأطباء النفسانيين في نيوزلندا مرتفع و هو مدعاة للقلق ، حيث أن ثلثي مجموع الأطباء النفسانيين وصفت بين متوسطة و شديدة من مستويات الإرهاق النفسي ، و نسبة مماثلة من تدني الانجاز الشخصي ، أما الرضا عن العمل فبقى مرتفعا رغم نقشي الإرهاق الشديد ، و رغم وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي و الرضا عن العمل ، و يوصي الباحث بضرورة عمل أبحاث للتعرف على سبب ارتفاع مستوى الرضا عن العمل في وجود إرهاق شديد.

وفي دراسة " أونسل سليما " (٢٠٠٧) Oncel Selma التي أجريت بهدف تحديد مستويات الإجهاد و الإرهاق الاحتراق الوظيفي و الرضا عن العمل بين القابلات، و قد أجريت الدراسة في(٣٥) من عيادات الصحة العامة التي تقدم الرعاية الصحية الأولية في مدينة انطاليا. وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) قابلة ، و استخدمت الباحثة قائمة الاحتراق الوظيفي "ماسلاش جاكسون" (١٩٨١) ، و مقياس الرضا عن العمل " لمنسوتا " . و أسفرت النتائج عن أن القابلات لديهن مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي و الإرهاق العاطفي ، أما إلغاء الشخصية كان منخفض المستوى ، و الانجاز الشخصي كان مستواه معتدلا.

و هدفت دراسة " هالبيرج يلريكا اريكسون وآخرون (٢٠٠٧) Hallberg Ulrika إلى دراسة نوع السلوك و تصور حالة العمل و العوامل المرتبطة بالاحتراق الوظيفي و الشراكة في العمل. و تألفت عينة الدراسة من (٣٢٩) فردا من المركز السويدي لتكنولوجيا المعلومات

و الاستشاريين، و أشارت النتائج إلى أن كل من حالة العمل و نوع السلوك يرتبطان بالشاركة بالعمل و مستوى الاحتراق الوظيفي. و أنه لا يوجد تفاعل بين نوع السلوك و حالة العمل. و النتيجة الرئيسة في الدراسة تفيد بأن السعي لتحقيق سلوكيات تبدو غير سلبية يرتبط فقط بالشاركة بالعمل ، و أن الرقابة في العمل ، و نقاء الضمير ، و المزاج نفسه ، و ضغوط العمل هي المسؤولة عن الاحتراق الوظيفي .

ثانياً : دراسات حول الأداء التدريسي :

يعرض الباحثان فيما يلي مجموعة من الدراسات التي تناولت مفهوم " الأداء التدريسي " وعلاقته ببعض المتغيرات ، فقد جاءت دراسة (الزين ، ٢٠٠٠) هادفةً التعرف على العلاقة بين الخجل و القلق من التدريس ، وعلاقتها بالأداء التدريسي للطلبة المعلمين أثناء ممارستهم للتربية العملية ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٣٨) طالباً وطالبة من كلية التربية الحكومية بغزة من طلبة المستويين الثالث والرابع بأقسامها العلمية والأدبية . واستخدمت الباحثة مقياس الخجل من إعداد حسين الدينيني (١٩٨١) ، ومقياس القلق من انتدريس من إعداد علي شعت (١٩٩٥) وبطاقة ملاحظة تقيس أداء الطالب، من إعداد لجنة الإشراف في كلية التربية الحكومية بغزة ، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة بين الخجل وأداء الطلبة المعلمين ، ووجود علاقة موجبة بين القلق التدريسي وأداء الطلبة المعلمين ، وفروق دالة في الأداء بين الذكور والإناث لصالح الإناث ، وبين المستويين الثالث والرابع لصالح المستوى الرابع ، وبين طلبة الأقسام العلمية والأدبية لصالح طلبة الأقسام العلمية .

بينما هدف (كامل ، ٢٠٠١) في دراسته إلى فحص فعالية برامج الإعداد التربوي والأكاديمي التي يتلقاها الطلاب المعلمون في كلية التربية في إكسابهم مهارات الأداء التدريسي الفعال في تنفيذ الدرس ، وتألفت العينة من الطلاب المعلمين في قسمي التاريخ والجغرافيا بكلية التربية. واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي ، أما أداة الدراسة فقد كانت بطاقة تقدير مستوى مهارة الأداء التدريسي . وأسفرت النتائج عن قصور فعالية برنامج إعداد المعلم في كلية التربية وأن مقرر التقويم التربوي غير فعال في إكساب الطلاب المعلمين المهارات التدريسية .

ونحو استراتيجية مقترحة لتطوير المهارات التدريسية لدى طلاب التربية العملية بكليات التربية جاءت دراسة (الصادق ، ٢٠٠٢) التي هدف فيها تحديد المهارات التدريسية الأساسية والمساعدة التي يمكن أن يتلقاها الطالب المعلم بشعبة العلوم البيولوجية بكلية التربية أثناء التدريس ؛ ولتحقيق هذه الأهداف تم اختيار عينة البحث من طلاب السنة الرابعة علمي شعبة

العلوم البيولوجية بكلية التربية بجامعة المنصورة ، وقسمت العينة إلى مجموعتين إحداهما ضابطة ، والأخرى تجريبية وعدد كل منها لا يزيد عن عشرين طالباً ، واستخدم الباحث قائمة ملاحظة لأداء الطلاب - المعلمين أثناء التدريس ، وتم تدريب أفراد المجموعة التجريبية في ورش عمل على كيفية استخدام هذه القائمة . وكان من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينتين التجريبية والضابطة قبل التجربة على قائمة ملاحظة أدائهم .

وأجرت (الجفري ، ٢٠٠٢) دراسة استهدفت التعرف على آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى ، والفروق بين آراء الطالبات في الأداء التدريسي وفق جنس عضو هيئة التدريس والكليات التي يدرسون بها. وقد صممت الباحثة استبانة لجمع المعلومات مكونة من (٥٦) فقرة ، وقد تم توزيع الاستبانات على عينة عشوائية طبقية من طالبات الماجستير في جامعة أم القرى ممن درسن الفصل الدراسي الأول بلغ حجمها (٢٩٨) طالبة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل عام مقبول في كل من الإعداد ، والتخطيط لتدريس المقرر؛ والأداء التدريسي في اليوم الأول؛ والتعامل مع محتويات المقرر؛ وإعداد الاختبارات وإعطاء الدرجات؛ والتفاعل مع الطالبات داخل وخارج قاعة المحاضرات ، كما لا توجد فروق جوهرية تعزى لمتغير الجنس ، بينما توجد فروق بين آراء الطالبات في أداء أعضاء هيئة التدريس الذكور تعزى لاختلاف الكلية ، ولا توجد فروق بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الإناث تعزى لاختلاف الكلية . وفي دراسة (أبو دينا ، ٢٠٠٣) هدفت الباحثة إلى إبراز أهمية الوقت ، والعمل على استغلاله وتوجيهه لتحقيق الأهداف المرجوة ، ومعرفة الفروق بين المتفوقين والمتأخرين تحصيلياً من حيث تنظيم الوقت ، ودقة تقديره ، ومعرفة أثر ذلك من التحصيل والشخصية على الأداء التدريسي لدى الطالبة المعلمة ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والشبه تجريبي ، وتكونت عينة البحث من مجموعتين إحداهما المتفوقات ، وبلغ عددهن (٩٨) طالبة ، والمتأخرات تحصيلياً ، وعددهن (٩٥) طالبة ، بإجمالي (١٩٣) طالبة . وطبقت الباحثة عليهن استبيان تنظيم الوقت ، واختبار أيزنك للشخصية ، واستمارة تقييم الطالب في التربية العملية . وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين الوقت والأداء التدريسي ، بينما لا توجد علاقة دالة بين دقة تقدير الوقت والأداء التدريسي .

وفي دراسة أخرى تناولت متغيراً جديداً قام بها (الكحلوت والكحلوت ، ٢٠٠٦) هدفت إلى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ، ومستوى الأداء ، والعلاقة بينهما لدى عينة قوامها (٦٦) من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا من الجنسين ، بواقع (٣٤) من المعلمين ، و (٣٢) من المعلمات بمحافظة غزة وشمالها ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الضغوط المدرسية ، واستبانة ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين ، وتوصلت الدراسة إلى أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى ٥٥,٩ % ، وأن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير ، كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى ٧٧,٩ % ، وأن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقييم والتقييم ، ولم تجد الدراسة علاقة بين الضغوط المدرسية ، وأداء معلمي التكنولوجيا .

وفي الفترة الزمنية نفسها أجريت دراسة (بسيسو وأبو بكر ، ٢٠٠٦) والتي هدفت إلى الكشف عن واقع أداء المعلم التدريسي ، وتقديم تصوراً مقترحاً لتنمية أداء المعلم التدريسي لدى المرحلة الأساسية الدنيا ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت عينة الدراسة قسدية مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك قصوراً في أداء المعلم التدريسي من أفراد العينة ، وقدم الباحثان تصوراً مقترحاً لتفعيل الأداء التدريسي ، وزيادة فاعلية أنكفابات تدريسية لدى المعلمين -ستفدين من الدراسة الميدانية والخبرات التربوية .

ثالثاً : دراسات حول التوافق المهني :

هدفت دراسة (عبد المنعم ، ١٩٩٣) إلى بناء مقياس مقنن للتوافق المهني للمعلم ، كما هدفت إلى تحديد نسبة التوافق المهني للمعلمين ، ولتحقيق هذه الأهداف أعد الباحث القائمة الأولية للمقياس التي اشتملت على (٧٢) عبارة توزعت على أربعة أبعاد هي: الرضا الذاتي ، والاتزان الانفعالي ، والعلاقات الاجتماعية ، والنمو المهني المسلكي ، وتم التحقق من الصدق المنطقي ، وصدق المحتوى ، وقوة قياس العبارات للتوافق عن طريق هيئة تحكيم متخصصة ، وجرى التحقق من التناسق الداخلي لعبارات المقياس بحساب معامل الارتباط لكل عبارة بالدرجة الكلية للمقاييس الفرعية (ن=٩٠) ، وتراوحت معاملات الارتباط للعبارات المختارة ما بين (٣٠% - ٧٤%) ، وتم التحقق من الصدق التمييزي للعبارات بحساب قيمة (ت) لكل عبارة ، وتراوحت بين (٢,١٦ - ٦,٤٣) ، وحسب معامل ثبات المقياس للقائمة النهائية (٤٨) عبارة بطريقة إعادة الاختبار ، والتجزئة النصفية . وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٤) معلماً

ومعلمة ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المقياس يحظى بخواص سيكومترية جيدة ، ويمكن استخدامه في دراسة العوامل المؤثرة على التوافق المهني للمعلم ، وكذلك في تقييمه .

بينما جاءت دراسة (عبد الحميد ، ١٩٩٩) هادفةً لتقييم الفعالية طويلة المدى لبرنامج التثقيف العماني لدى عينة من الصناعيين والخدميين ، من خلال دراسة التوافق المهني لدى العاملين الذين درسوا ببرنامج التثقيف العام الذي تقدمه المؤسسة الثقافية العمالية ، مقارنةً بأقرانهم غير الدارسين . وقد تم اختيار عينة الدارسين البالغ حجمها (٦٣٢) عاملاً ممن مضى على اجتيازهم دورات التثقيف العام ستة شهور على الأقل . أما عينة غير الدارسين فهي عينة مكافئة لعينة الدارسين وتتكون من (٦٣٤) عاملاً ممن لم يسبق لهم الالتحاق بأية برامج ثقافية ، وتمثل أداة هذا البحث في مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث . ومن أهم النتائج تميز العاملين الدارسين عن غير الدارسين في عدد من مظاهر التوافق المهني أهمها التوافق الاجتماعي في بيئة العمل بمختلف جوانبه ، وبدرجة أكبر من رضا الإدارة عنهم ، مقارنةً بغير الدارسين . ومن جهة أخرى لم تظهر فروق بين الدارسين وغير الدارسين من حيث مظاهر التوافق مع طبيعة العمل ، والدافعية للتعلم ، والتدريب . وكان الفرق دالاً بين المجموعتين من حيث التوافق المهني العام ، والتوافق الاجتماعي ، والتوافق الانفعالي لصالح الدارسين ، مما يعكس قدراً من الفاعلية طويلة المدى ببرنامج التثقيف العام . وكان العاملون أكثر توافقاً مهنيًا من العاملات . ولا توجد هناك فروق دالة بين العاملين من مختلف فئات العمر في التوافق المهني ، وينخفض مستوى التوافق المهني بشكل ملحوظ لدى العاملين الأميين مقارنةً بمنخفضي التعليم ، ولا يختلف التوافق بين مرتفعي التعليم ، ومنخفضي التعليم .

وجاءت دراسة (الخولي ، ٢٠٠٢) التي هدفت إلى الكشف عن أثر التفاعل بين مستوى المؤهل الدراسي والنوع ، ومستويات الخبرة على كل من الدرجة الكلية للإعزازات السببية للنجاح المهني ، واتخاذ القرار لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبياناً للإعزازات السببية للنجاح المهني ، واستبيان اتخاذ القرار المهني ، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد اشتملت على (١٧٣) معلماً ومعلمة من المدارس الابتدائية بمدينة السويس ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في الدرجة الكلية للعزو السببي للنجاح المهني ، كما دلت على عدم وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية للعزو السببي للنجاح المهني ، بينما وجدت فروق بين مجموعات الخبرة المختلفة في الدرجة الكلية للعزو السببي للنجاح المهني .

تعقيب على الدراسات السابقة :

- من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكننا تلخيص أبرز ما أشارت إليه هذه الدراسات في التالي :
- أن أكثر المهن عرضة للاحتراق الوظيفي هي المهن التي تتطلب احتكاكاً بأفراد المجتمع من كافة المستويات ، خاصة مهنتي التمريض والتعليم (ويليلم مارسيليا ، ٢٠٠٧) .
 - أن هناك علاقة بين الرضا عن العمل والاحتراق الوظيفي رغم وجود إرهاق شديد في العمل (كوبر شاليس ، ٢٠٠٧) ، و (كيبيري بريك ، ١٩٨٩) .
 - أن انخفاض المستوى التعليمي مرتبط بالكفاءة المهنية ، وأن هناك ارتباط بين العمر ومستوى الاحتراق الوظيفي ؛ حيث وجد أن الأفراد الأصغر سناً لديهم مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي (ساينج ، ٢٠٠٧) ، و (العتيبي ، ٢٠٠٧) .
 - أن معظم الدراسات السابقة خاصة الأجنبية منها استخدمت قائمة " ماسلاش " (١٩٨١) لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة فيها .
 - وجود علاقة بين غموض الدور وضغوط العمل ، ومستوى الاحتراق الوظيفي .
- وبناءً على ما سبق نخلص إلى أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة بما يلي :
- تعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات التي بحثت مفهوم " الاحتراق الوظيفي " على الصعيد المحلي ؛ حيث أن معظم الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي هي دراسات أجنبية ، أما الدراسات العربية في هذا الميدان فهي محدودة جداً ، وتركز فقط على مفهوم " الاحتراق النفسي " والذي يعد الاحتراق الوظيفي مفهوماً أكثر تعمقاً وخصوصيةً منه .
 - معظم الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت مفهوم الاحتراق الوظيفي ، تركزت عيناتها على مراء المدارس ، والمشرفين التربويين ، ولم تركز على قطاع المعلمين باعتبارهم الفئة الأكثر تعرضاً للإصابة بالاحتراق الوظيفي ، أما الدراسة الحالية فعينتها من المعلمين التابعين لنوعين مختلفين من المؤسسات التعليمية " الحكومة والوكالة " .
 - ربطت الدراسة الحالية مفهوم " الاحتراق الوظيفي " بمتغيرات جديدة لم تتناولها الدراسات السابقة وهي " التوافق المهني والأداء التدريسي للمعلمين " ، مع التعرف على أثر متغيرات مستقلة أخرى على مستوى الاحتراق الوظيفي ، كعدد سنوات الخدمة ، ونوع المرحلة التعليمية ونوع المؤسسة ، والجنس ، والمؤهل التعليمي .

- استفاد الباحثان من الأدوات المختلفة التي استخدمها الباحثون في الدراسات السابقة لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي ، وقاما بتصميم أداة مقننة على المجتمع الفلسطيني تتسجم و خصوصيته السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

إجراءات الدراسة

مجتمع الدراسة .

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والمدارس التابعة لوكالة الغوث لتشغيل اللاجئين بمراحلها التعليمية المختلفة في محافظة خان يونس والقرى الشرقية التابعة لها وذلك للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ .

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة من (٧) مدارس مختلفة ، وبلغ عدد العينة الكلي (١١٦) معلماً ومعلمةً ، والجدول رقم (١) يبين توزيع عينة الدراسة على المدارس المختارة .

جدول (١)

يوضح توزيع عينة المعلمين الدراسة طبقاً لمتغير الجنس

م	اسم المدرسة	الجنس		نوع المؤسسة
		ذ	ث	
١	خالد الحسن الثانوية ذكور	٢٠	-	حكومية
٢	عيلبون الثانوية بنات	٥	٩	حكومية
٣	عيلبون الأساسية بنات	-	١٠	حكومية
٤	ابن النفيس الأساسية بنات	-	١٢	حكومية
٥	معن الابتدائية المشتركة للاجئين	٨	١٧	وكالة
٦	ذكور خان يونس الإعدادية ب للاجئين	٢٠	-	وكالة
٧	القرارة الأساسية ذكور	١٥	-	حكومية
	المجموع	٦٨ ذ	٤٨ ث	١١٦

أدوات الدراسة :

١ - مقياس مستوى الاحتراق الوظيفي (إعداد الباحثين) :

استعان الباحثان في بنائهما لهذه الأداة بالمقاييس المختلفة التي استخدمها الباحثون في قياس مستوى الاحتراق الوظيفي في مهن مختلفة ، مثل قائمة " ماسلاش جاكسون " (MBI) " Maslash Burn Out Inventory " ، ومقياس " الاحتراق النفسي " (متولي ، ٢٠٠٥)

ومقياس " الاحتراق المهني " (السيد : ٢٠٠٦) . ويهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ، وهو يتكون من (٥٠) بنداً في صورته النهائية ويعبر كل بند من بنود المقياس عن مدى وجود الموقف المسبب للاحتراق الوظيفي لدى المعلم ، وعلى المفحوص أن يضع إشارة (×) أمام الاختيار الذي يتفق مع حالته على تدرج خماسي : (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - قليلة - قليلة جداً) . ويشير الاختيار (كبير جداً) إلى أعلى مستوى من الاحتراق الوظيفي ويصحح ب (٥) درجات ؛ بينما يشير الاختيار (قليل جداً) إلى أدنى مستوى من الاحتراق الوظيفي ، وعليه فإن المعلم يعد محترقاً وظيفياً إذا حصل على درجة (١٢٥ فما فوق) من أصل (٢٥٠) درجة ، أي بنسبة مئوية ٥٠ % ومتوسط نسبي ٢,٥ .

صدق المقياس : تم استخدام صدق المدممون وذلك بعرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين خبراء التربية وعلم النفس وأساليب التدريس ؛ للحكم على الفقرات الواردة بالاستبانة من حيث الدقة السلوكية واللغوية لكل فقرة ، ومدى مناسبة كل فقرة للبعد الذي تتدرج تحته ، إضافة إلى تعديل الفقرات التي تحتاج إلى ذلك أو حذفها أو استبدالها. وبناء على ما أبداه المحكمون من آراء وملاحظات وتوصيات تم تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها الآخر واستبداله ؛ ليكون المقياس في صورته النهائية مكون من (٥٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد رئيسية يبينها الجدول (٢).

جدول (٢)

يوضح توزيع فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي على الأبعاد الرئيسية

م	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	الوزن النسبي	أرقام الفقرات
١	طبيعة العمل والظروف المحيطة	١٣	٢٦ %	١ - ١٣
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	١٦	٣٢ %	١٤ - ٢٩
٣	الزملاء	١٣	٢٦ %	٣٠ - ٤٢
٤	السمات الشخصية و النفسية	٨	١٦ %	٤٣ - ٥٠
	المجموع الكلي	٥٠	١٠٠ %	

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة مقصودة مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة بمنطقة خان بونس التعليمية ، ومن ثم حساب قيمة معامل ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس و للمقياس ككل، والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقياس ولكل بعد من أبعاده

م	أبعاد المقياس	قيمة ألفا
١	طبيعة العمل والظروف المحيطة	٠,٧٨
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	٠,٩٤
٣	الزملاء	٠,٨٩
٤	السمات الشخصية و النفسية	٠,٦٥
	المجموع الكلي	٠,٩٤

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات ثبات المقياس مرتفعة؛ مما يجعله صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية .

٢- مقياس مستوى الأداء التدريسي (إعداد الباحثين) :

يهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى أداء المعلم التدريسي من وجهة نظر مدير المدرسة بحكم كونه مشرف، مقيم في المدرسة ، ويتألف المقياس من (٣٢) بنداً في صورته الأولية ، و (٢٥) بنداً في صورته النهائية ، ويعكس كل بند منها مستوى أداء المعلم التدريسي. ويوجد أمام كل بند في المقياس تدرج خماسي (ممتاز - جيد جداً - متوسط - ضعيف - مقبول) ويطلب من مدير المدرسة أن يضع إشارة (×) أمام الاختيار المناسب لكل بند منها ، والذي يعبر عن مستوى أداء المعلم المفحوص في العينة . وعليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المعلم هي (١٢٥) ، وأقل درجة هي (٢٥) .

صدق المقياس : تم استخدام صدق المضمون وذلك بعرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجال التدريس ؛ للحكم على فقرات الاستبانة من حيث الدقة اللغوية لكل فقرة ، ومدى مناسبتها للبعد الذي تدرج تحته ، و تعديل الفقرات التي تحتاج إلى ذلك ، أو حذفها ، أو استبدالها. و قد تم تعديل بعض الفقرات ، وحذف بعضها الآخر ، واستبداله بناءً على ما أبداه المحكمون من آراء وملاحظات وتوصيات ؛ ليكون المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٢٥) فقرة موزعة على بعدين رئيسيين يبينهما الجدول (٤).

جدول (٤)

يوضح توزيع فقرات مقياس الأداء التدريسي على الأبعاد الرئيسية

م	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	الوزن النسبي	أرقام الفقرات
١	المجال المهني والقدرات الأكاديمية	١٨	% ٧٢	١ - ١٨
٢	السلوك ، صفي	٧	% ٢٨	١٩ - ٢٥
	المجموع الكلي	٢٥	% ١٠٠	

ثبات المقياس : تم التحقق من ثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة التقنين نفسها من (٣٠) معلماً ومعلمة ، ومن ثم حساب قيمة معامل ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس ، و للمقياس ككل، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقياس ولكل بعد من أبعاده

م	أبعاد المقياس	قيمة ألفا
١	المجال المهني والقدرات الأكاديمية	٠,٩٧
٢	السلوك الصفّي	٠,٨٩
	المجموع الكلي	٠,٩٧

يتضح من الجدول (٥) أن معاملات ثبات المقياس مرتفعة ؛ مما يجعله صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية .

٣- مقياس التوافق المهني (إعداد عبد الله عبد المنعم ١٩٩٣) :

ويهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى التوافق المهني للمعلم ، وهو من إعداد عبد الله عبد المنعم (١٩٩٣) الذي قام بتقنيه وتطبيقه على عينة فلسطينية في قطاع غزة ، ويتألف المقياس من (٤٨) عبارة بعضها سلبي والبعض الآخر ايجابي موزعة على أربعة أبعاد هي : الرضا الذاتي ، والاتزان الانفعالي ، والعلاقات الاجتماعية ، والنمو المهني المسلكي ، وأمام كل عبارة تدرج خماسي (أوافق بشدة - أوافق - غير متأكد - معارض - معارض بشدة) ، ويطلب من المعلم المفحوص أن يضع إشارة (×) أمام الاختيار الذي يراه مناسباً له في كل بند من بنود المقياس ، وبناءً على ذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المعلم هي (٢٤٠) ، وأقل درجة هي (٤٨) . وقد قام الباحثان بتقنين المقياس على العينة نفسها (٣٠) معلماً ومعلمة ، وذلك بحساب قيمة معامل ألفا للمقياس ككل ، حيث كانت قيمتها (٠,٩٠) وهي قيمة عالية مما يؤكد صلاحية استخدامه في الدراسة الحالية .

التحليل الإحصائي للنتائج ومناقشتها وتفسيرها

نتائج الفرض الأول وتفسيره :

ينص هذا الفرض على ما يلي : " لا يصل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في قطاع غزة إلى متوسط نسبي ٥٠ % . ولاختبار هذا الفرض تم إيجاد المتوسط الحسابي لكل بعد فرعي وللمقياس ككي ، والجدول (٦) يبين ذلك .

جدول (٦)

يوضح مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة

م	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	متوسط الوزن النسبي	النسبة المئوية
١	طبيعة العمل والظروف المحيطة	١٣	٣,٨٥	٧٦,٩ %
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	١٦	٢,٨٣	٥٦,٦ %
٣	الزملاء	١٣	٢,٦٥	٥٣ %
٤	السمات الشخصية و النفسية	٨	٣,٠٢	٦٠,٤ %
	المجموع الكلي	٥٠	٣,٠٦	٦١,٣ %

يتضح من جدول (٦) أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع ، حيث انحصرت نسبة متوسطات الأوزان النسبية لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل بين : " ٥٣ % ، ٧٦,٩ % " . وهذا يعني أن الفرض الصفري الأول لم يتحقق ، نظراً لارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين عن المستوى المتوقع الذي يساوي ٥٠ % ؛ وتشير هذه النتيجة إلى وجود مسببات للاحتراق الوظيفي للمعلمين ؛ خاصة فيما يتعلق ببعد طبيعة العمل والظروف المحيطة ، والتي قد تتجسد في كبر حجم المنهاج مقارنةً بالفترة الزمنية المقررة لإنهائه وعدم مناسبة قدرات واستعدادات التلاميذ ، وتدني مرتبات المعلمين ، وارتفاع نصاب المعلم التدريسي وكثرة أعباء المعلم التدريسية ، وعدم تعاون أولياء الأمور ، وتدني مستوى تحصيل الطلبة رغم الجهود المبذولة للعلاج ، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة "بيرك جرينجلاس" (١٩٩٦) ، إضافةً إلى مسببات أخرى متعلقة ببعد السمات الشخصية ، والنفسية للمعلم والتي قد تتجسد في صعوبة المواصلات ، وبعد مكان السكن عن العمل ، وتأثر أداء المعلم في عمله بمشاكله خارج العمل ، وكبر حجم الأسرة لديه مع تدني الأوضاع المادية ، والإحباط من سوء الأوضاع الحياتية المحيطة على كافة الصعد . لذلك ينبغي على جميع القائمين

على العملية التعليمية ، وخصوصاً المشرفين والمدراء في المدارس محاولة التخفيف ما أمكن من هذه العوامل المساعدة على ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين .

نتائج الفرض الثاني وتفسيره :

وينص هذا الفرض على ما يلي : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس " معلمين - معلمات " ؛ وللتحقق من صحته تم استخدام المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين ، والجدول (٧) يبين هذه الفروق .

جدول (٧)

يوضح قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (ذكور وإناث)

م	أبعاد المقياس	الذكور ن=٦٨		الإناث ن=٤٨		قيم "ت"	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	طبيعة العمل الظروف المحيطة	٤٩,٦	٨,٤	٥١	٦,٩٩	١,١٦	غير دالة
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	٤٦,٩	١٤,٤٩	٤٣	١٣,٦٧	١,٤٣	غير دالة
٣	الزملاء	٣٤,٨	١٠,٥	٣٤	١٠,٣٥	٠,٣٧	غير دالة
٤	السمات الشخصية و النفسية	٢٤,٥	٥,٣٧	٢٣,٧	٦,٨٩	٠,٦٩	غير دالة
	المقياس ككل	١٥٥,٤	٢٩,٣	١٥١,٨	٢٧,٧	٠,٦٧	غير دالة

يتضح من جدول (٧) أن قيم ت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ وبذلك يتم قبول الفرض الثاني من فروض الدراسة. وتشير هذه النتيجة إلى أن عامل الجنس - كمتغير مستقل - ليس له تأثير على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (متولي ، ٢٠٠٥) التي أشارت نتائجها إلى أن الهوية الجنسية لا تزيد أو تنقص من احتمال تعرض الفرد للاحتراق الوظيفي ، ودراسة (العتيبي : ٢٠٠٧) التي أفادت نتائجها بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الاحتراق الوظيفي ؛ وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى تشابه الظروف المحيطة لكلا الجنسين خاصة في ميدان العمل كمعلمين ومعلمات ؛ مما يجعل استجاباتهم للظروف المحيطة بالعمل تكاد تكون متشابهة ومتقاربة ، وهذا يعمل بدوره على إذابة الفروق بين الجنسين في مستوى الاحتراق الوظيفي .

نتائج الفرض الثالث وتفسيره :

وينص هذا الفرض على ما يلي : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤسسة التعليمية " وكالة الغوث - تعليم حكومي "

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين ، والجدول (٨) يبين هذه الفروق .

جدول (٨)

يوضح قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (حكومة، وكالة)

م	أبعاد المقياس	حكومة ن=٧٢		وكالة ن=٤٤		قيم "ت"	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	طبيعة العمل الذروف المحيطة	٥٠,٥	٧,١٦	٤٩,٢	٨,٨٩	٠,٨٨٦	غير دالة
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	٤٣,٩	١٣,٣	٤٧,٤	١٥,٥	١,٢٧	غير دالة
٣	الزملاء	٣٥,٣	١٠,٢	٣٣	١٠,٧	١,١٥	غير دالة
٤	السمات الشخصية و النفسية	٢٤,٧	٥,٧٧	٢٣,٣	٦,٤٣	١,٢٢	غير دالة
	المقياس ككل	١٥٤,٤	٢٨,٣	١٥٢,٩	٢٩,٢	٠,٢٨٤	غير دالة

يتضح من جدول (٨) أن قيم ت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ ؛ وبذلك يتم قبول الفرض الخامس من فروض الدراسة . وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير نوع المؤسسة التعليمية كمتغير مستقل ليس له تأثير على مستوى الاحتراق الوظيفي للمعلمين على مختلف أبعاد المقياس وهذا ما لم تبخته الدراسات السابقة ؛ حيث لم تتناول أي منها هذا المتغير ، غير أن دراسة " زيلرز " (Zellares , 1999 : 225) درست تأثير المساندة الاجتماعية ومنها المساندة المؤسسية وتأثيرها على محددات الاحتراق الوظيفي ، وأشارت نتائجها إلى أن المساندة المؤسسية ارتبطت إيجابياً بالكفاءة الشخصية وسلبياً بالإجهاد الانفعالي ، ويرجع الباحثان النتيجة التي توصلت إليها في هذا الفرض إلى أن مؤسساتنا التعليمية (حكومة - وكالة) تكاد تتشابه معاً من حيث الظروف الخارجية اجتماعياً ، واقتصادياً ، وبيئياً ، وفي الظروف الداخلية من حيث طبيعة المنهاج ، وحجمه ، ونوعية الطلبة ومستواهم التحصيلي ، وطبيعة أولياء الأمور ، وإن كانت الأنظمة الإدارية بينها بعض أوجه الاختلاف ، وهي طبيعة الحال تختلف من مدير لآخر ؛ وهذا لا علاقة له بنوع المؤسسة التعليمية ، وإنما قد يكون له ارتباطاً بطبيعة العلاقة الإنسانية بين المدراء والمشرفين من جانب والمعلمين من جانب آخر .

نتائج الفرض الرابع وتفسيره :

وينص هذا الفرض على : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (أساسي - ثانوي) ، وللتحقق من صحة

هذا الفرض تم استخدام المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين ، والجدول (٩) يبين هذه الفروق .

جدول (٩)

يوضح قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (أساسي ، ثانوي)

م	أبعاد المقياس	أساسي، ن=٨٢		ثانوي ن=٣٤		قيم "ت"	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	طبيعة العمل الظروف المحيطة	٤٩,٩	٨,٢١	٥٠	٦,٩٩	٠,٠٤٤	غير دالة
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	٤٤,٦	١٣,٨	٤٦,٧	١٥,٣	٠,٧١٣	غير دالة
٣	الزملاء	٣٣,١	٩,٣٣	٣٧,٧	١٢,١	٢,٢٠٣	٠,٠٥
٤	السمات الشخصية و النفسية	٢٣,٥	٦,٢٤	٢٥,٨	٥,٢٨	١,٨٧٧	غير دالة
	المقياس ككل	١٥١,٢	٢٦,٥	١٦٠,٢	٣٢,٦	١,٥٦	غير دالة

يتضح من جدول (٩) أن قيم ت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٥ لبعده الزملاء فقط بينما لم تكن دالة لباقي الأبعاد وللمقياس ككل ، وبذلك يتم قبول الفرض الصفري الرابع من فروض الدراسة ، ورفضه لبعده الزملاء حيث توجد فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي بين معلمي المرحلتين الأساسية والثانوية في بعد الزملاء ، ولصالح معلمي المرحلة الثانوية. وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير نوع المرحلة التعليمية (أساسي وثانوي) كمتغير مستقل لا تأثير له على مستوى الاحتراق الوظيفي ، فيما عدا بعد "الزملاء" من أبعاد المقياس ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أفادت به (متولي ، ٢٠٠٥ : ٤٩) في دراستها من أن المساندة التي تأتي من قبل الزملاء تعد من أقوى أنواع المساندة الاجتماعية للمعلمين ، وأقوى من تلك التي تأتي من الأسرة والمشرفين في تأثيرها على خفض الاحتراق الوظيفي ، ويرجع الباحثان السبب في هذه النتيجة إلى أن الزملاء في المرحلة الثانوية قد يكون لهم دور فاعل أكثر في التأثير على بعضهم البعض ؛ لرفع أو خفض مستوى الاحتراق الوظيفي بحكم طبيعة المرحلة التي يتعاملون معها ، وطبيعة الطلبة ، وادئة العمرية ، وكذلك طبيعة المنهاج الدراسية ، والأعباء المهنية والفنية التي يكلف بها المعلمون داخل المدرسة ، وبذلك يكون من المتوقع أن يعاني المعلمون في المدارس الثانوية من مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي مقارنة بزملائهم من المعلمين في المدارس الأساسية ، وهذا ما تشير إليه دراسة (Helms , 1998 : 297) من أن الاحتراق الوظيفي ينتج عن كل من زيادة أعباء العمل الكمية والكيفية .

نتائج الفرض الخامس وتفسيره :

وينص الفرض الخامس على : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٧ سنوات ، ٧ سنوات فأكثر) " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين ، والجدول (١٠) يبين هذه الفروق .

جدول (١٠)

يوضح قيم (ت) للفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (٧ سنوات/٧ سنوات فأكثر)

م	أبعاد المقياس	أقل من ٧ سنوات ن=٦١		٧ سنوات فأكثر ن=٥٥		قيم "ت"	مستوى الدلالة
		م	ع	م	ع		
١	طبيعة العمل الظروف المحيطة	٥١	٧,٣٥	٤٩,١	٨,٢٢	١,٢٩٧	غير دالة
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	٤٣,٣	١٣,٣	٤٦,٩	١٤,٨	١,٣٨١	غير دالة
٣	الزملاء	٣٢,٨	١٠,٢	٣٥,٩	١٠,٤	١,٦٣٥	غير دالة
٤	السمات الشخصية و النفسية	٢٣,٦	٥,٩٩	٢٤,٦	٦,١	٠,٩٥٢	غير دالة
	المقياس ككل	١٥٠,٧	٢٧	١٥٦,٦	٢٩,٧	١,١٢٣	غير دالة

يتضح من جدول (١٠) أن قيم ت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ وبذلك يتم قبول الفرض السابع من فروض الدراسة . وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير سنوات الخدمة كمتغير مستقل ليس له تأثير على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ، فالمعلمين الذين لهم سنوات خدمة أقل من ٧ سنوات ، لا يختلفون في مستوى احتراقهم الوظيفي عن أولئك الذين لهم سنوات الخدمة ٧ سنوات فأكثر ، ويرى الباحثان أن كلتا المجموعتين لها مبرراتها التي قد تجعلها متقاربة في مستوى الاحتراق الوظيفي ، فالمعلمون صغار السن وذوي سنوات الخدمة القليلة يشعرون بتدني إنجازهم الشخصي مقارنة بزملائهم كبار السن الذين خدمتهم طويلة ، خاصة إذا كانوا من الشخصيات الطموحة والملتزمة بعملها والمتفانية فيه ، والتي تسعى للتقدم بعملها بسرعة لتصطدم بواقع مهني ووظيفي يحول دون ذلك ، أما كبار السن ذوي سنوات الخدمة الكثيرة فإنهم ربما يميلون إلى الإستسلام ، حيث يقرر الفرد منهم أن يظل كما هو و ينتظر التقاعد أو الإحالة المبكرة على المعاش ، وذلك كله يعد سبباً في نوبان الفروق بين المجموعتين في مستوى الاحتراق الوظيفي ، وهذا يتفق مع ما أفادت به دراسة (العتيبي ، ٢٠٠٧) ، ويتناقض مع دراسة (متولي ، ٢٠٠٥) ، ودراسة (ساينج ، ٢٠٠٧) التي تفيد نتائجها بأن

الأفراد ذوي الأعمار المنخفضة أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيرهم من ذوي الأعمار المرتفعة ؛ حيث أن التقدم في العمر يؤدي إلى زيادة الخبرة في الوظيفة ، وهذا يمد الفرد بعدد من المصادر الداخلية لكيفية التعامل مع المشقة ، ومواجهتها من وجهة نظرها .

نتائج الفرض السادس وتفسيره :

وينص الفرض السادس على : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤهل التعليمي (متوسط ، جامعي) " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، واختبار (ت) للفروق بين متوسطات عينتين غير مرتبطتين ، والجدول (١١) يبين هذه الفروق .

جدول (١١)

يوضح قيم (ت) لفروق المتوسطات للاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (متوسط ، جامعي)

م	أبعاد المقياس	متوسط ن=١٧		جامعي ن=٩٩		قيم "ت"	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	طبيعة العمل الظروف المحيطة	٦,٧١	٤٩,٨	٨,٠٤	٠,٥٩٦	غير دالة	
٢	الإدارة المدرسية والمشرفين	١٥,٦	٤٥	١٤	٠,٤٤	غير دالة	
٣	الزملاء	٩,٨	٣٤,٩	١٠,٥	١,٠٠٤	غير دالة	
٤	السمات الشخصية و النفسية	٤,٦٤	٢٤,٥	٦,٢٢	١,٣٢٩	غير دالة	
	المقياس ككل	٢٥,٥	١٥٤,١	٢٩,١	٠,٢٦١	غير دالة	

يتضح من جدول (١١) أن قيم ت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ وبذلك يتم قبول الفرض الصفري الثامن من فروض الدراسة . وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير المؤهل التعليمي كمتغير مستقل لا تأثير له على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ، وتشابه هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العتيبي : ٢٠٠٧) ، ودراسة (السيد : ٢٠٠٦) والتي أفادت نتائجها بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاحتراق الوظيفي تعزى للمستوى التعليمي ، بينما تتعارض مع دراسة (متولي ، ٢٠٠٥ : ٥٦) التي تفيد بأن الأفراد ذوي مستوى التعليم المرتفع أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيرهم من ذوي المستوى التعليمي المنخفض . ويرجع الباحثان السبب في هذه النتيجة إلى أنه ربما تكون هناك متغيرات أخرى عديدة غير متغير المؤهل التعليمي قد تلعب دوراً في رفع أو خفض مستوى الاحتراق الوظيفي ، خاصة وأن الفروق بين المجموعتين كادت تنتهي وتتلاشى بعد تشجيع العديد من المعلمين والمعلمات من حملة الدبلوم المتوسط على تكملة دراستهم الأكاديمية ، والحصول على مؤهل

البكالوريوس ، أو تعويض ذلك بالعديد من الدورات أثناء الخدمة تهدف إلى رفع مستوى أداء المعلم الأكاديمي والتربوي ، وهذا من شأنه أن يجعل الفروق بين المجموعتين قليلة أو معدومة كما توصلت إليها نتائج الدراسة .

نتائج الفرض السابع وتفسيره :

وينص الفرض السابع على : " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التوافق المهني لدى المعلمين " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث كانت قيمته تساوي (- ٠,٣٩) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية سالبة ولكنها ضعيفة نوعاً ، وبذلك يتم رفض الفرض السابع من فروض الدراسة وقبول الفرض البديل والذي ينص على : " وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١ بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التوافق المهني لدى المعلمين " وتشير هذه النتيجة إلى أهمية خفض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ؛ لتحقيق مستوى أفضل من التوافق المهني لديهم ، كما تؤكد هذه النتيجة على القدرة على التنبؤ بأحد المتغيرين إذا عرف الآخر ، فإذا عرفنا مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ، نستطيع أن نتنبأ بمستوى توافقه المهني ، ولهذا فإنه من الضروري الاهتمام بزيادة المعلمين من التعرض لمسببات الاحتراق الوظيفي حتى يتحقق لديهم التوافق المهني المطلوب . وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة (كومر شاليش ، ٢٠٠٧) التي ترى أن الرضا عن العمل ، وهو مؤشر على التوافق المهني ، يبقى مرتفعاً رغم تفشي الإرهاق الشديد الذي يعتبر عرضاً من أعراض الاحتراق الوظيفي ، بينما تتفق مع نتيجة دراسة (كيبيري باريك ، ١٩٨٩) التي توصلت إلى أن الأفراد الذين لديهم رضا وظيفي مرتفع سجلوا درجات منخفضة على اختبار الاحتراق الوظيفي .

نتائج الفرض الثامن وتفسيره :

وينص الفرض الثامن على : " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي لدى المعلمين " و للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث كانت قيمته تساوي (- ٠,٠٧) وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً ، وبذلك يتم قبول الفرض الثامن من فروض الدراسة . وتشير هذه النتيجة إلى أنه برغم ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين إلا أن الأداء التدريسي لا يتأثر به ، وربما يعود هذا إلى وجود نظام من المتابعة الإدارية والإشرافية المستمرة للمعلمين ، وإلى أن الغالبية من المعلمين يعتبرون أنفسهم مجنون في هذه المهنة ، ويعملون بها بإخلاص

دون أن تؤثر على أدائهم أي عوامل محيطة بظروف العمل ؛ وهذا يعني تفاني المعلمين في عملهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية متناسين أنفسهم في العمل ، مما قد يكون له أكبر الأثر النفسي عليهم في ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي . وتتفق هذه النتيجة مع ما أفادت به دراسة (621 : 1992) Wartman et all من أن أهم خصائص وأعراض الأفراد المعرضون للاحتراق الوظيفي هو الالتزام الشديد ، والتفاني الشديد في العمل ، وعدم الفصل بين الحياة الشخصية ، ومجال العمل . وهذه النتيجة تجعل من الصعب التنبؤ بأحد المتغيرين إذا عرف الآخر حيث أن مستوى الأداء التدريسي للمعلم لا يتأثر بارتفاع أو انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لديه .

التوصيات والمقترحات

تقدم الدراسة الحالية مجموعة من التوصيات والمقترحات بناءً على ما أسفرت عنه نتائجها:

أولاً : التوصيات :

- محاولة التوفيق بين أعباء العمل والمهام الموكلة لقدرات ومؤهلات المعلمين من قبل مدراء المدارس ، وذلك لتجنب شعورهم بالدونية والعجز وعدم الإنجاز ، وذلك من خلال التشجيع والشكر ، والاعتراف بفضل المعلمين ، وإبراز النواحي الإيجابية في عملهم ، ودمج الأهداف الشخصية للمعلمين مع الأهداف المدرسية ، وجعل المعلمين يشاركون في النشاطات ، والتخطيط لها ، والعمل على تغيير المهمات داخل المدرسة بصفة دورية ، ومنح الطلاب بعض المسؤوليات للمساعدة ، وإحساس الإدارة بمشاكل المعلمين وحلها .
- التركيز على دور الزملاء في العمل في المساندة الاجتماعية كمصدر مهم من مصادر شعور المعلم بالأمن النفسي خلال قيامه بمهام وظيفته ، وهذا ما اتضح في نتائج الفرض الرابع .
- تجنب مدراء المدارس للممارسات المسببة لغموض الدور ، من خلال تغيير الهيكل التنظيمي للمدرسة ، وتفويض الصلاحيات للمعلمين كل حسب قدراته واستعداداته ، والعمل على تغيير الأدوار ، والأعمال التي يكلفون بها بصفة دورية ودون أن تكون قاصرة على عدد محدد من المعلمين .
- محاولة التخفيف ما أمكن من أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم ، خاصةً عند إنجاز الأعمال الموقوتة ، والمهام المطلوبة في وقت محدد ؛ مما يشعرهم بالقلق والتوتر ، ويسبب احتراقاً وظيفياً في نهاية المطاف .

- تدريب المعلمين على ترتيب أولوياتهم في إنجاز الأعمال ، بحيث لا يشغل المعلم ، و يتعجل في إنهاء قائمة طويلة من الأعمال التي ينجزها ميكانيكياً ، دون اتصال وجداني اجتماعي مع الآخرين .

- محاولة تنظيم بعض الأنشطة الاجتماعية السارة التي تخفف من ضغوط العمل لدى المعلمين بحيث لا يشغل المعلم طيلة الوقت بأعباء العمل ، ويقنع بأنه لا وقت لديه لمثل تلك النشاطات والمناسبات السارة .

- اهتمام مدرء المدارس بالمحافظة على مستوى جيد ومناسب من العلاقات الاجتماعية بين فريق المعلمين ، ومحاولة استخدام آليات لدمج وتأهيل الذن يعنون من العزلة الاجتماعية ، بدلاً من الانشغال دوماً بإنجاز الأعمال الإدارية دون الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين المعلمين .

- وضع الخطط الوقائية التي من شأنها التخفيف من مسببات الاحتراق الوظيفي ، وذلك لرفع مستوى التوافق المهني للمعلمين وذلك حسب ما توصلت إليه نتيجة الفرض السابع .

- تدريب متخصصين مهنيين لديهم القدرة على تقديم الاستشارات اللازمة للتصدي لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي .

- تصميم وتنفيذ البرامج الوقائية المساعدة على تحقيق أفضل تكيف للمعلمين مع ظروف وصعوبات العمل ، وتخطيط وتنفيذ دورات تدريبية لهم لتدريبهم على مواجهة الاحتراق الوظيفي .

- تدريب مدرء المدارس وتطوير قدراتهم لمعرفة أعراض الاحتراق الوظيفي وطرق تشخيصه وعلاجه لدى المعلمين من خلال إجراءات تنفيذية تساهم في خفض مستوى حدوثه .

ثانياً : المقترحات :

- إجراء بعض الدراسات المسحية في مجتمعنا الفلسطيني بهدف التعرف على الظروف التي تخلق الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى عينات مختلفة من الموظفين ؛ خاصة العاملين في مهن إنسانية تتطلب التعامل مع مختلف الشرائح الاجتماعية من أفراد المجتمع مثل مهنة التمريض ، أو الطب ، أو المحاماة والقضاء ، أو الأعمال الإدارية المختلفة كالبنوك ، والمؤسسات الخدمائية في المجتمع .

المراجع

- ١- أبو حطب ، فؤاد وصادق ، آمال (١٩٩١) : مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية . مكتبة الأنجلو لمصرية .

- ٢- أبو دينا ، نادية (٢٠٠٣) : " أثر كل من التحصيل الأكاديمي وبعض خصائص الشخصية على تنظيم الوقت ودقة تقديره والأداء التدريسي لدى الطالبة المعلمة " ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، ١٣ (٣٩) ، ٢٢٥-٢٦٥ .
- ٣- إسماعيل ، محمد (١٩٩٠) : " دراسة مكونات الكفاية المهنية المميزة للمعلم في كلية التربية الأساسية لدولة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات " ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد ١٣ ، السنة الخامسة .
- ٤- بسيسو ، نادرة وأبو بكر ، محمد (٢٠٠٦) : " تصور مقترح لتنمية أداء المعلم التدريسي بالمرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة " ، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية - التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج - الواقع والتطلعات " ، جامعة الأقصى ، غزة ، المجلد الثاني ، ٣٦٦-٣٦٠ .
- ٥- الجفري ، ابتسام (٢٠٠٢) : " آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى " ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، ٦٤ (١٦) ، ١٠٩-١٥٠ .
- ٦- حمدان ، محمد (١٩٩٩) : أدوات ملاحظة التدريس . مفاهيمها وأساليب قياسها للتربية . عمان : دار التربية الحديثة .
- ٧- الخطيب ، نجاح (٢٠٠٧) : " تأثير الأحداث الضاغطة على الأخصائيين الاجتماعيين النفسيين " . موقع الشبكة الالكترونية . Dr . Najah .
- ٨- الخولي ، محمد (٢٠٠٢) : " دة الخبرة والمؤهل الدراسي وأثرهما على العزو السببي للنجاح المهني واتخاذ القرار المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية " ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، ١٢ (٣٦) ، ٢٣٥-٢٧٥ .
- ٩- دويدار ، عبد الفتاح (١٩٩٥) : أصول علم النفس المهني وتطبيقاته . بيروت : دار النهضة العربية .
- ١٠- رياض ، حسن العارف (١٩٩٤) : " التفكير الابتكاري وكفايات التدريس لدى معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية " ، المؤتمر العلمي السادس للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، الاسماعيلية .
- ١١- الزبيدي ، إبراهيم (١٩٩١) : علم النفس الصناعي . بغداد .

- ١٢- الزين ، ديبية موسى خليل (٢٠٠٠) : " الخجل والقلق من التدريس وعلاقته بالأداء التدريسي للطالب المعلم داخل الفصل المدرسي لدى طلبة كلية التربية الحكومية في محافظات غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأقصى ، غزة .
- ١٣- السرطاوي ، زيدان (١٩٩٧) : " الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ومصادره ، دراسة ميدانية " ، مجلة كلية التربية ، العدد ١٣ ، السنة الخامسة ، جامعة عين شمس .
- ١٤- السيد ، سوزان (٢٠٠٦) : " برنامج تدريبي مقترح قائم على الاحتراق المهنية للعلم وأثره على تنمية الثقافة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة واتجاهاتهم نحوها " ، مجلة التربية العلمية ، ٩ (٢) ، ١٣٩ - ٢٠٢ .
- ١٥- الشرفاوي ، أنور محمد (١٩٩٦) : " التعلم وأساليب التعليم - علم النفس التربوي . مستخلصات البحوث والدراسات العربية . ج (٢) ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .
- ١٦- الصادق ، ممدوح (٢٠٠٢) : " استراتيجيات مقترحة لتطوير المهارات التدريسية لدى طلاب التربية العملية بكليات التربية " ، مجلة التربية العلمية ، ٤ (٥) ، ٢٨-١ .
- ١٧- طه ، فرج (١٩٨٠) : " سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية " ، رسالة دكتوراه منشورة ، مكتبة الخانجي بالقاهرة .
- ١٨- ----- (١٩٩٢) : علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط٧ ، مصر : دار المعارف .
- ١٩- عبد الحميد ، إبراهيم (١٩٩٩) : " دراسة مقارنة للتوافق المهني بين العاملين الدارسين وغير الدارسين ببرنامج التتقيف العام " ، مجلة كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، ٢ (٥٩) ، ٥٠-١ .
- ٢٠- عبد القادر ، زكية (٢٠٠٠) : " التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية " ، مجلة علم النفس ، ع ٥٤ ، السنة ١٤ ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- ٢١- عبد المنعم ، عبد الله (١٩٩٣) : " التوافق المهني للمعلم " ، مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي ، العدد الثاني ، ١٥٧-١٨٨ .
- ٢٢- العتيبي ، آدم (٢٠٠٧) : " الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية وعلاقته ، بنمط الشخصية (أ) والرغبة في ترك العمل " ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، ١ (٣٥) .

٢٣- عسليّة ، محمد (١٩٩٨) : " دراسة لسمات الشخصية المميزة لدى طلبة الجامعة بمحافظات غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس بالاشتراك مع كلية التربية الحكومية بغزة .

٢٤- عفانة ، عزو و الخزندار ، نائلة (٢٠٠٤) : التدريس لصفي بالذكاوات المتعددة.غزة : آفاق للنشر والتوزيع .

٢٥- عوض ، عباس (١٩٩٦) : الموجز في الصحة النفسية . ط٢ . القاهرة : دار المعارف بمصر .

٢٦- كامل ، مصطفى (٢٠٠١) : " فعالية برنامج الإعداد التربوي والأكاديمي في إكساب الطلاب المعلمين مهارات الأداء التدريسي للمواد الاجتماعية " ، دراسات في المناهج وطرق التدريس ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، العدد ٨٨ ، يناير .

٢٧- الكحلوت ، عداد و الكحلوت ، نصر (٢٠٠٦) : " الضغوط المدرسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا " ، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية "التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج - الواقع والتطلعات " ، جامعة الأقصى ، المجلد الأول غزة ، ١٤٢-١٧٧ .

٢٨- متولي ، رجوات (٢٠٠٥) : " الاحتراق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب . جامعة المنيا .

٢٩- نافع ، سعيد عبد (١٩٩١) : " أثر التفاعل بين مستوى دافعية الإنجاز ومفهوم الذات على الأداء ، والتحصيّل الدراسي للطلاب المعلمين " ، المؤتمر العلمي الثالث للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، الإسكندرية .

٣٠- نشرة دائرة بناء القدرات ، المركز الفلسطيني للإرشاد ، القدس ، أكتوبر ٢٠٠٥ .

٣١- نصر ، محمد (٢٠٠٥) : " أساليب مقترحة لتفعيل مناهج كليات ومعاهد تكوين المعلم العربي في تنمية بعض أنماط التفكير لدى الطلاب " ، المؤتمر العلمي الثاني عشر " مناهج التعليم وتنمية التفكير " ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، القاهرة ، ١٣- ٤٥ .

32- Brake, Hans and others (2007): **Professional burnout and work engagement among dentists**. European Journal of Oral Sciences; June 2007, Vol. 115 Issue 3, p180-185, 6p.

33- Burk , Ronald . Green glass , Esther , schwarzer Ralf (1996) : **Predicting Teacher Burnout Over Time** Super , social Self –

- Doubts on Burnout and its Consequences** " Paper was Effects of work Stress downloaded from w.w.w. yorku.com .
- 34- Hallberg, Ulrioka Eriksson and others(2007): **Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement.** Scandinavian Journal of Psychology; April2007, Vol. 48 Issue 2 p135- 142, 8p. 4 charts.
- 35 - Helms, J.V. (1998) : Science and me: subject matter and Identity in secondary school science Teachers; **Journal of Research in Science Teaching**, Vol. 35, No. 7, P. 811.
- 36 - Kirby , Barrick (1989) : Job Satisfaction & Burnout Vocational Supervisors " **Journal of Agricultural Education**" V. 30 . N(4) p . 35- 41 .
- 37- Kumar, Shailesh, and others (2007): **Burnout and job Satisfaction in new Zealand psychiatrists; A national study.** International Journal of Psychiatry; Jul 2007, Vol.53, Issue 4, p. 306-316, 11p. 3 charts, 1 graph.
- 38- leclair, Kristen,(2007): **Burn out: RDH;** June2007, Vol.27 Issue6, p36-104, 4p. Academic Search Premier.
- 39- Oncel, Selma and others(2007): Work- Related stress, **Burnout and Job satisfaction in Turkish Midwives.** Social Behavior and Personality: An International Journal;2007, Vol.35 Issue 3, p. 317-328, 12p.
- 40 - Richard Clark & Smith Keith (1987) : Burn out & Associated Factors Among Administrators Mid – Central Region . **Dissertation Abstract , Ohio state Managers of the Cooperative Extension Service in North University .**
- 41- Siying and others(2007) : **Relationships between burnout and occupational stress among nurses in China.** Journal of advanced Nursing ;Aug2007, Vol.59 Issue3, p233-239, 7p. 7 charts, 1 diagram.
- 42- Timm, P.R. & Peterson, B.D.(1993) : **People at work: Human relation in Organizations.** NewYork: west Publishing company.
- 43- Wantman, C.B., louftus, E.T., Marshall. M.E.(1992) :**Psychology.** New York: McGraw Hill.
- 44- Walter Gmelch , Jaseph Torelli (1993) : **The Association , of Role Conflict and Ambiguity with Administration stress and Burnout . ED .359631 EDRS .**

- 45- Woods, R.T. & Britton, P.G.(1985) : **Clinical Psychology with the elderly**. London: Chapman and Hall.
- 46-Williams, Marcella,(2007) : "**Follow These Tips to Prevent Professional Burnout.**" Academic Search premier. ONS Connect; April 2007, Vol.22 Issue 4, p26-26, 1/2 p.
- 47- Zambardo, P.G. & weber, A.L. (1994) : **Psychology**. Harper Collins: college publishers.
- 48- Zellars , K.L., Perrewe, P.A. & Hoch Water (1999) : **Mitigating burnout among high NA employees in health Care what can Organization do . Journal of Applied Social Psychology**, vol. (11), 2250-2271.