

الأحترق الوظيفي وفق أنموذج تشيرنس لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في محافظة بغداد

طالب الدكتوراه: محمد عبد الكريم جعو خلف أ.م.د. يوسف يعقوب شحادة
جامعة بغداد / كلية التربية - ابن رشد / للعلوم الإنسانية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف على (المرونة التنظيمية وعلاقتها بالتجديد الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في محافظة بغداد) شمل مجتمع البحث على جميع أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الأهلية في محافظة بغداد بجانبها (الكرخ والرصافة) وللعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) والبالغ عددهم (٣٠٩٦) تدريسياً وتدرسية، وقد أختيرت عينة البحث بالأسلوب الطبقي العشوائي وتألفت من (٤٠٠) تدريسياً وتدرسية في مدارس الثانويات الأهلية في محافظة بغداد بجانبها (الكرخ والرصافة)، بنسبة ١٣% من مجتمع البحث، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء المقاييس، فتألف مقياس المرونة التنظيمية من (٢٢) فقرة، ومقياس التجديد الإداري تألف أيضاً من (٢٢) فقرة، ثم عولجت البيانات المتجمعة من إجابات المستجيبين لقرات الاستبانة إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية الأتية :-
(الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، مصفوفة الارتباطات الداخلية، الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، تحليل التباين التائي بتفاعل، تحليل الانحدار الخطي البسيط).
الكلمات المفتاحية: (الأحترق الوظيفي، أنموذج تشيرنس).

Job burnout according to the Chernis model among private secondary school principals from the point of view of faculty members in Baghdad Governorate

Mohamed Abdel-Karim Jaou Khalaf,

Dr. Youssef Yacoub Shehadeh

University of Baghdad / College of Education – Ibn Rushd / for Human Sciences

Abstracts:

This study aimed to identify (organizational flexibility and its relationship to administrative renewal among private secondary school principals from the point of view of faculty members in Baghdad governorate.)

The research community included all members of the teaching staff in private secondary schools in the province of Baghdad on its two sides (Karkh and Rusafa) and for the academic year (٢٠٢٢-٢٠٢٣) and their number is (٣٠٩٦) male and female teachers. Private secondary schools in the province of Baghdad on its two sides (Karkh and Rusafa), with a rate of ١٣% of the research community. To achieve the objectives of the research, the researcher built scales. The measure of organizational flexibility consisted of (٢٢) items, and the measure of administrative renewal also consisted of (٢٢) items, then it was treated The data collected from the respondents' answers to the questionnaire items were statistically collected using the following statistical methods:

(t-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, matrix of internal correlations, t-test for one sample, analysis of variance with interaction, simple linear regression analysis.)

Keywords: (burnout, Chernes model).

مشكلة البحث:

إنّ المؤسسات التربوية تعاني من تركة ادارية مثقلة بالتحديات على الرغم من الجهود التي تبذلها تلك المؤسسات في محاولاتها من اجل تجديد ادارتها. لذا يصعب القول بانها استطاعت ان تتفرض عن نفسها غبار ما ورثته اذ يؤكد المختصون في المجال التربوي والاداري ان هناك قناعة في الاوساط الاكاديمية والادارية مؤداها ان الادارة التربوية تعاني من ضعف الاستقلال الذاتي وضخامة الانظمة والتعليمات وغموضها وتناقضها يضاف الى ذلك ان معظم الطاقات الادارية تصرف على الامور الروتينية ولا توجد ادارة سليمة لأداء العاملين ومن ثم عدم المعرفة بمستوى هذا الاداء (عثمان، ٢٠٠٩ : ٣).

فبروز ظاهرة الاحتراق الوظيفي وانعكاس اثرها على المؤسسات التربوية وبالاخص المدارس الثانوية الاهلية بدأ يشكل عائقاً وتحدياً يقف امام مدرء المدارس في تحقيق ما مطلوب منهم، إلا أن كثيرا من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الاحتراق الوظيفي الذي يتطلب من الفرد التعايش معه وتطوير مهاراته الادارية بصورة تتلائم مع متطلبات المؤسسة التربوية للتكيف و التعامل معها. (الجبوري، ٢٠١١ : ٣).

فضلا عما تقدم فان ظاهرة الاحتراق الوظيفي تعد ظاهرة خطيرة جداً، ومؤشراً على وجود مشكلة في العمل الاداري داخل المدرسة التي تؤدي الى الانحدار والفسل، فالاحتراق الوظيفي يعني توصل مديري المدارس الى قرار بان المؤسسة التي يعملون فيها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة نفسها. (النعيمي، ٢٠١٢ : ٤٥).

اهمية البحث :

تهتم المجتمعات المتطورة بتنمية مؤسساتها الاجتماعية عامة والتربوية خاصة، بما يتلائم مع روح العصر الحيث ومستلزماته وما ينسجم مع النظريات الادارية الحديثة التي تؤكد على اهمية دور الادارة الناجحة في تلك المؤسسات. ومما لاشك فيه فان الادارة التربوية في المنظور الحديث تعد وظيفة انسانية تعتمد في نجاحها الى حد كبير على روح التعاون والمشاركة الفاعلة في المؤسسة وعلى قدرة الأداري في توظيف الطاقات والامكانيات والقدرات بأقصر وقت واقل جهد وكلفة وهذا ما يمكن المؤسسة من تحقيق اهدافها المرجوة. وعليه فإن المؤسسة التربوية

عطاء إنساني تحقق للأفراد والمجتمعات التطور والارتقاء إلى مستويات أفضل، إذ أنها الوسيلة الفاعلة التي يعتمد عليها النمو العقلي للإنسان وذلك عن طريق اكتسابه للمعارف والمهارات التي تتطور بالتناسب مع التقدم العلمي الذي يشهده عالمنا اليوم. فهي رسالة سامية ومهنة إنسانية وخير وسيلة لتحقيق أهداف المجتمع بالتعاون مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى، لذا نجد أن المؤسسة التربوية على اختلاف أشكالها ومجالات عملها بحاجة ماسة إلى تطوير قدراتها في هذا الحقل المعرفي العلمي وأن تعزز الممارسات التطبيقية فيه لكي تنقل فيها الممارسات الإدارية المرتبطة إلى ممارسات إدارية ذات قاعدة منهجية منظمة وذات فكر إداري سليم تعزز فيها الخصوصية والمساهمة في التجديد الشامل والكامل لكل المؤسسات الإدارية (ستراك، ٢٠٠٤ : ٦٤).

لذا تعد المؤسسات التربوية وخاصةً المدارس ركناً هاماً وفعالاً في تحقيق الأهداف التي تم وضعها مسبقاً، وهي إحدى العناصر الأساسية في البناء الجديد الذي يطمح له ويعمل على أساسه المجتمع. فالمدرسة تهدف إلى بناء الفرد القادر على العيش والتكيف مع مطالب مجتمع المستقبل حيث المعرفة المتجددة والمجتمع المتغير والثورة التكنولوجية والثورة العلمية وهذا يلقي على إدارة المدرسة (مدير المدرسة) عبئاً كبيراً لكونها من أهم المؤسسات ليس فقط لأنها تتصل اتصالاً مباشراً بحياة كل فرد بل لأنها تؤثر أيضاً تأثيراً جوهرياً في الحاضر والمستقبل وعليها مسؤولية تطوير و إعداد الكوادر الفنية والعلمية. (البزاز، ٢٠٠٩ : ١٤).

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

١- الاحترق الوظيفي وفق نموذج تشيرنس لدى مديري المدارس الثانوية الاهلية في محافظة بغداد من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

٢- الفروق في الاحترق الوظيفي وفق نموذج تشيرنس لدى مديري المدارس الثانوية الاهلية في محافظة بغداد من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة.

حدود البحث: يتحدد البحث بـ :

- ١- الحدود البشرية: اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الاهلية من كلا الجنسين (الذكور والاناث).
- ٢- الحدود المكانية: المدارس الثانوية الاهلية للبنين والبنات في محافظة بغداد ولمديريات التربية الست، (الرصافة الاولى والرصافة الثانية والرصافة الثالثة ، والكرخ الاولى والكرخ الثانية والكرخ الثالثة).
- ٣- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
- ٤- الحدود العلمية: مستوى الاحتراق الوظيفي وفق انموذج تشيرنس لمديري المدارس الثانوية الاهلية.

تحديد المصطلحات:

أولاً: الاحتراق الوظيفي : عرفه كل من:

- ١- فرويد نبيرجر (١٩٧٤ : Frudenbrger.H) بأنه (حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء و المتطلبات الزائدة و المستمرة و الملقاة على الأفراد على حساب طاقاتهم و قوتهم) . (العتيبي، ٢٠٠٤ : ٨٢).
- ٢- ماسلاك و جاكسون (١٩٨١:١٠٩، Jackson & Maslach) بأنه (إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، و تبدل المشاعر، و انخفاض الانجاز الشخصي). (الزيودي، ٢٠٠٧:١٩٢).

التعريف النظري: بما ان الباحث تبنى وجهة نظر ماسلاك يكون التعريف النظري نفسه كما اشارة اليه ماسلاك و جاكسون (١٩٨١:١٠٩، Jackson & Maslach) بأنه (إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، و تبدل المشاعر، و انخفاض الانجاز الشخصي). (الزيودي، ٢٠٠٧:١٩٢).

التعريف الإجرائي: هو نوع خاص من الضغط المرتبط بالعمل ينتج حالة من الارهاق البدني والنفسي يتضمن تراجع في الاداء وفقدان الهوية الشخصية، ويقاس من خلال استجابات افراد

العينة على مقياس الاحتراق الوظيفي لمدراء المدارس الثانوية الاهلية والدرجة التي يحصل عليها المدراء المدارس تمثل مستوى الاحتراق الذي يشعرون به. ثانياً: مدير المدرسة: وهو أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة، ويفضل أن تكون لديه مدة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس، ويفضل من عمل معاوناً. (وزارة التربية، ١٩٨٥: ٩٠).

ثالثاً: المدرسة الثانوية: وهي المدارس التي تشمل المرحلة المتوسطة والإعدادية معاً، والتي تستقبل الطلبة الذين أكملوا الدراسة الابتدائية في المرحلة المتوسطة والطلبة الذين أكملوا الدراسة المتوسطة في المرحلة الإعدادية، وهي تعنى بتنمية قابليتهم وميولهم وتمكنهم من بلوغ مستوى أعلى من المعرفة وتتولى وزارة التربية مسؤولية فتحها ووضع الخطط والسياسات التربوية لتطويرها. (وزارة التربية، ١٩٩٠: ٢٣).

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة :

مفهوم الاحتراق الوظيفي : ويعد (فرويد نبيرجر) المحلل النفسي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق الوظيفي (burnout) إلى حيز الاستخدام الأكاديمي وذلك عام ١٩٧٤م، وناقش تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك، وقد لاحظ (فرويد نبيرجر) أن الذين يعملون في المهن والخدمات الإنسانية كانوا أكثر تعرضاً لحالات الاحتراق الوظيفي وذلك لتعاملهم اليومي مع عدد كبير من الناس، مع عدم قدرتهم علي تحقيق كل ما هو متوقع منهم. (عودة، ٢٠٠٨ : ١٧).

هذا وتعد (Maslach Maslach ١٩٨١) أستاذة علم النفس بجامعة بيركلي الأمريكية الرائدة في دراسة وتطوير مفاهيم الاحتراق الوظيفي. حيث عرفت ماسلاك الاحتراق الوظيفي بأنه مجموعة أعراض من الإجهاد الذهني والانفعالي والتبليد الشخصي، والإحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني. هذا وتتداخل ظاهرة الاحتراق الوظيفي للشخص مع ظواهر أخرى متشابهة ومنها اتجاهات الفرد نحو المهنة، والرضا الوظيفي، وكفايات الموظف، والتفاعل الاجتماعي، والسلطة الإدارية. و على الرغم من أنه طرأ في الآونة الأخيرة تقدم ملحوظ على فهم طبيعة الاحتراق الوظيفي، إلا أن تعريف الاحتراق في الواقع لا يزال محيراً إلى

حد ما. و في كثير من الأحيان فإن ملاحظة حالات للاحتراق تكون أيسر من تعريف أعراضه. وبالرغم من الحداثة النسبية لدراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي، كان هنالك العديد من الدراسات التي تصفه و تصنفه بطرائق متعددة، الأمر الذي أدى إلى ظهور مفاهيم متنوعة للاحتراق تتسم بعدم الاتفاق على مفهومه (الكلابي و رشيد، ٢٠١٣: ١١٦).

أبعاد الاحتراق الوظيفي: يؤكد (Schaufeli, et. al, ٢٠٠٩: ١٤) بأن الغالبية العظمى من الباحثين في العالم أجمعوا على أن للاحتراق الوظيفي ثلاثة أبعاد، وهذا ماتم وصفه من قبل (Maslach ; ١٩٨١)، حيث تمثلت تلك الأبعاد بالآتي:

١- الاجهاد الانفعالي (Estimation of antibody)

٢- ضعف الانجاز الشخصي (Double personal achievement)

٣- قصور التفاعلات داخل العمل (Lnadequate interactions at work)

وفيما يلي توضيح لمفهوم كل بعد من هذه الأبعاد: (أبو مسعود، ٢٠١٠: ٣٧).

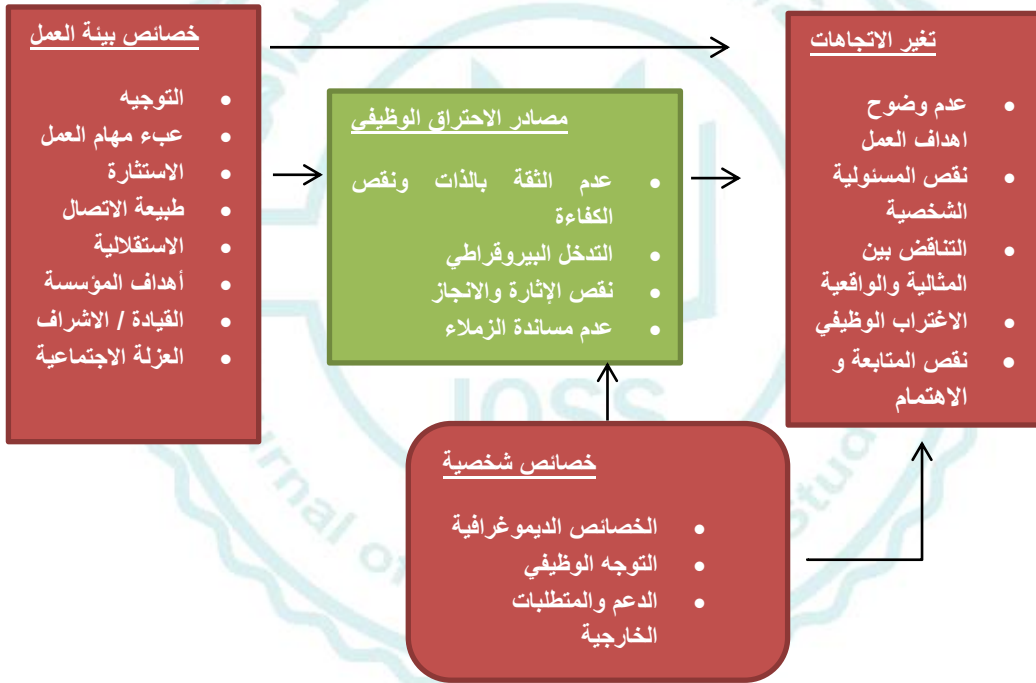
١- الاجهاد الانفعالي (Estimation of antibody) وهو فقدان الفرد لثقتة بذاته، واستفادته لطاقاته بالكامل، يصاحبه إحساس بالإحباط والتوتر النفسي الدائم كما أنه يتمثل في نضوب المصادر العاطفية والداخلية للفرد، بحيث يصبح لديه شعور بأنه لم يعد لديه ما يقدمه لعمله مما يعني شعور عام بالتعب الشديد ينتاب الفرد نتيجة لأعباء العمل والمسؤوليات الزائدة المطلوبة منه. (أبو مسعود، ٢٠١٠: ٣٨).

٢- ضعف الانجاز الشخصي (Double personal achievement) وترى (Maslach ١٩٨١) ان ضعف الانجاز الاشخصي هو انخفاض شعور الفرد بكفاءته وانجازه في عمله، وانه ليس في المستوى المطلوب ويكون الفرد عاجز وغير قادر على تنفيذ المهام الموكلة اليه، خاصتاً عندما يعتقد ان عمله لا يضيف له شيئاً فيفقد القدرة على اداء عمله تدريجياً. (أبو مسعود، ٢٠١٠: ٣٨ - ٣٩).

٣- قصور التفاعلات داخل العمل (Lnadequate interactions at work) ويظهر هذا البعد حينما يبدأ الفرد في تقييم نفسه بشكل سلبي، حيث يفقد الحماس للإنجاز، ويشعر بأنه لم يعد كفوفاً لعمله مقارنة بزملائه، وبعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته في الحياة بشكل عام ومن

أعراضه أيضاً الشعور بالفشل، وعدم القدرة على التعامل مع المشاكل، بفاعلية، وعدم الشعور بالسعادة والانسجام بالعمل (السعدني، ٢٠١١: ٣٢).

نموذج تشيرنس للاحتراق الوظيفي ١٩٨٥ Cherniss Mod قدم (Cherniss : ١٩٨٥) النموذج الشامل للاحتراق الوظيفي، وقد قابل مع معاونيه ثمانية وعشرون مهنيًا مبتدئًا في أربعة مجالات وهي مجال الصحة، ومجال القانون، ومجال التمريض في المستشفيات العامة، ومجال التدريس في المدارس الثانوية، وتم مقابلة كل المفحوصين عدة مرات خلال فترة تتراوح من سنة إلى سنتين، ويوضح الشكل الآتي نموذج تشيرنس:



الشكل (١) من تصميم الباحث

ويشير هذا النموذج الى ان هذه الخصائص تتفاعل مع الأفراد الذين يتسلمون مناصب إدارية لأول مرة ولهم توجهات مستقبلية معينة، ومطالب عمل زائدة، فهم يحتاجون إلى خبرات إدارية معينة فمنهم من يتفاعل مع هذه الخصائص ومنهم من يتعارض معها و بدرجات متفاوتة. وقد

أوضح تشيرنس ثمان خصائص لمحيط العمل التي عدها ذات اتجاهات سلبية والتي تم ذكرها في الشكل اعلاه . (أبو مسعود، ٢٠١٠: ٤٠).

وقد أوضح تشيرنس أنه كلما زادت صدمة الواقع بالعمل كلما زاد الاحتراق الوظيفي، وعليه فإن الافراد الذين يحصلون على درجات عالية في الاحتراق الوظيفي هم الذين يتلقون مساندة اجتماعية ضعيفة كما أن العوامل الديموغرافية المتمثلة بالسن والجنس وسنوات الخدمة لها ارتباط وثيق بالاحتراق الوظيفي، وكذلك الافراد الذين يستخدمون الأدوية بشكل مستمر هم اكثر عرضة للاحتراق الوظيفي وترتفع نسب غيابهم، كما أنهم يميلون إلى ترك المهنة. (الزهراني ، ٢٠١٤ : ٤١). وقد وضع تشيرنس عدة اقتراحات للتدخل في محيط العمل، والتي يمكن أن تقلل من الإحساس بالاحتراق الوظيفي، وقسمها إلى أربع فئات:

أ- إرشاد وتطوير العاملين

ب- الإشراف والقيادة

ج- البناء الوظيفي

د- الأساليب و المعايير

أسباب الاحتراق الوظيفي: يعاني الكثير من الافراد من ضغط العمل غير الطبيعي حيث يتطلب ذلك منهم انجاز مهام ضخمة جداً او قد تكون مستحيل مقارنة بوقت العمل المطلوب انجازه، الامر الذي يجعل الفرد دائم التوتر والتعب والضغط النفسي. وبعد ذلك يصبح عرضه الى الاصابه بالاحتراق الوظيفي وهناك عدة اسباب والتي حددها (Cherniss , ١٩٨٠) والتي وضعها في ثلاثة حقول وهي ما يأتي :

١- أسباب تتعلق بالبُعد الفردي: انتقلت معظم الدراسات على أن الافراد الأكثر انتماءً والتزاماً بعملهم واخلصاً له هم الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيرهم، ويفسر ذلك بأن تعرضهم للمواقف الصعبة وفشلهم المستمر في إنجاز الأهداف وفقاً لطموحه يؤدي بهم إلى الاحتراق الوظيفي.

٢- أسباب تتعلق بالبُعد الاجتماعي: تشير بعض الدراسات كدراسة (Platisdou & Agaliotis, ٢٠٠٨) بأن الافراد الذين تتطلب اعمالهم اتصالاً مباشراً مع المجتمع الخارجي هم

الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، خاصة حين يتغير سلوك ذلك المجتمع وفقاً لدوافعه ومصالحه الشخصية، خاصة حين يفشل هؤلاء الافراد في التوفيق بين مصلحة العمل وأهدافهم ورسالتهم، ويجد الافراد الأكثر التزاماً وانتماءً لمهنتهم انهم عاجزين عن تقديم خدمات متميزة مما يدفع بهم إلى الإحباط والإحساس بالتراجع مع متطلبات مجتمعهم وبالتالي يجعلهم عرضة للاحتراق الوظيفي (أبومسعود: ٢٠١٠: ٦٣) فإن الجانب الاجتماعي يمثل بعداً مهماً في إصابة الفرد بالاحتراق الوظيفي. (الملاحمة، ٢٠٠٩: ٨٧).

٢- أسباب تتعلق بالبعد الوظيفي: تُعد الوظيفة ومتطلباتها هي الجانب الأبرز والبعد الأهم الذي يحدد الفرد فيها انتماؤه لعمله والتزامه به وبأهدافه، فإن ظروف العمل وبنيتها تساهمان إلى حد ما في زيادة أو انخفاض حدة واجبات العمل الواقع عليه، وعلى هذا فإن إحساس العامل بفشله في تحقيق أهداف العمل، وكذلك إحساسه بفشله في إثباع حاجاته الأساسية من خلال العمل الذي يقوم به سوف يقود إلى انخفاض معنوياته، وعدم رضاه عن العمل، وهذا يؤدي بدوره إلى الاحتراق الوظيفي (ابراهيم، ٢٠٠٦: ٤٠).

أولاً: الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي:
الدراسات العربية:

١- دراسة كل من مختار ومصطفى (٢٠١٤) معرفة علاقة الاحتراق الوظيفي بالرضا الوظيفي، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحتراق الوظيفي بالرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس، واختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بولاية معسكر بالجزائر (٣٣٧) معلماً ومعلمة، طبق عليهم مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

٢- دراسة عقدي (٢٠١٧) الى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية في منطقة جازان في السعودية والتعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس

الثانوية وكذلك التعرف على الفروق في مستويات الاحتراق الوظيفي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي فضلاً عن استخدام اداة الدراسة الميدانية على عينة عشوائية من معلمي المدارس الثانوية الذي بلغ عدد افرادها (٣٢٢) معلماً ومعلمةً، واطهرت النتائج على وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي، وارتفاع الاحتراق الوظيفي بابعاده المدروسة لدى افراد العينة، وقد اقترحت الدراسة الحالية نموذجاً معدلاً لقياس المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي.

الدراسات الاجنبية :

١- دراسة بنتو ولاما وداسلفا (Pinto; Lima & Dasilva, ٢٠٠٥) إلى تعرف مستوى الاحتراق الوظيفي بين المعلمين البرتغاليين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع المعلومات من خلال الاستبيان، وتكونت عينة الدراسة من (٧٧٧) من معلمي المدارس المتوسطة والثانوية البرتغاليين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين يعد مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

٢- دراسة بلاتسيديو وأغالوتيس (Platidou & Agalotis, ٢٠٠٨) الكشف عن مستويات الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من (١٢٧) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية باليونان، وتم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي واستبيان للرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق لدى عينة الدراسة، ووجود درجة عالية من الرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائياً بين مستويات الاحتراق الوظيفي ومستويات الرضا الوظيفي، وأظهرت عدم وجود علاقة بين درجة الاحتراق والخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق في مستويات الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر. (سعدالله، ٢٠١٣).

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته: استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المستند إلى رصد ما هو موجود وتحليله، ويعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة البحث الحالي وأهدافه، فهو يقوم على وصف وتحليل العلاقات والمؤشرات التي توجد بين الظواهر وتفسيرها كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤشرات الحالية (فان دالين، ١٩٨٥ : ٣١٢). فضلاً عن

دراسة متغيرات البحث الحالي ووصفها، يرمي البحث الحالي إلى إيجاد العلاقة بين متغيرات البحث، ولا يتوقف المنهج الوصفي عند وصف الظاهرة موضع الدراسة، بل يتعدى ذلك إلى التحليل والتفسير والمقارنة وصولاً إلى تعليمات ذات معنى تزداد بها المعلومات عن تلك الظاهرة، وبهذا يزداد التبصر بالظاهرة، فالمنهج الوصفي هو منهج تشخيص علمي للظاهرة المعنية (عمر، ٢٠٠٩: ٦٩).

ثانياً: إجراءات البحث:

١. مجتمع البحث: يقصد بالمجتمع المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة وملكاوي ، ١٩٩٢ : ١٥٩). تكون مجتمع البحث الحالي من (٣٠٩٦) تدريسيّاً وتدرسية في المدارس الأهلية في محافظة بغداد بجانبها (الكرخ والرصافة) موزعين على (١٠٣٢) ذكور بواقع (٧٢٢) تدريسيّاً بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(٣١٠) تدريسيّاً بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات، و(٢٠٦٤) اناث بواقع (١٥٢٧) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(٥٣٧) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات. والجدول (١) يبين ذلك.

الجدول (١) مجتمع البحث موزع بحسب مديرات التربية ومدة الخدمة والجنس

المجموع	أكثر من (٥) سنوات		أقل من (٥) سنوات		مدة الخدمة
	أ	ذ	أ	ذ	
٥٥٢	٦٥	٦٧	٣٠٣	١١٧	مديرات التربية الرصافة الأولى
٨٥٢	١٢٠	٧١	٤٤٨	٢١٣	الرصافة الثانية
٢٧٤	٧٦	٢٧	١١٠	٦١	الرصافة الثالثة
٣٩٣	٧٩	٣٥	١٨٦	٩٣	الكرخ الأولى
٧٣٧	١٥١	٨٠	٣٣٤	١٧٢	الكرخ الثانية
٢٨٨	٤٦	٣٠	١٤٦	٦٦	الكرخ الثالثة
٣٠٩٦	٥٣٧	٣١٠	١٥٢٧	٧٢٢	المجموع
		٨٤٧		٢٢٤٩	المجموع الكلي

٢- عينة البحث: تمثل عينة البحث جزءاً من المجتمع الأصلي للبحث، ويقوم الباحث بدراساتها للتعرف على خصائص المجتمع التي سحبت منه، ويتم اختيارها لإجراء الدراسة عليها على وفق قواعد خاصة، ويجب ان تمثل المجتمع تمثيلاً سليماً (عبد الرحمن وزنكة، ٢٠٠٨: ٣٠٤). كما يجب ان يتم اختيار العينة بناءً على اجراء يسمح لنا ان نقدر الدرجة التي يعد فيها افراد العينة ممثلين للمجتمع التي تم انتقاؤهم منه فيما يتعلق ببعض المتغيرات ذات الصلة بالبحث أو الدراسة التي نحن بصدد التخطيط للقيام بها (البطش وأبو زينة، ٢٠٠٧: ٩٥). وقد اختار الباحث عينة طبقية عشوائية بأسلوب متناسب. وتكونت عينة البحث الحالي من (٤٠٠) تدريسياً وتدرسية في المدارس الأهلية في محافظة بغداد بجانبها (الكرخ والرصافة) موزعين على (١٣٣) ذكور بنسبة (٣٣,٢٥%) من حجم العينة بواقع (٩٣) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات وبنسبة (٢٣,٢٥%) من حجم العينة و(٤٠) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات وبنسبة (١٠%) من حجم العينة، و(٢٦٧) اناث وبنسبة (٦٦,٧٥%) من حجم العينة بواقع (١٩٨) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات وبنسبة (٤٩,٥%) من حجم العينة و(٦٩) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات وبنسبة (١٧,٢٥%) من حجم العينة . والجدول (٢) يبين ذلك.

الجدول (٢) عينة البحث موزعة بحسب مديرات التربية والخدمة والجنس

المجموع	أكثر من (٥) سنوات		أقل من (٥) سنوات		مدة الخدمة مديرات التربية
	أ	ب	أ	ب	
٧٥	١٣	٨	٣٦	١٨	الرصافة الأولى
٦٠	١١	٥	٣٢	١٢	الرصافة الثانية
٦١	١٠	٦	٣٠	١٥	الرصافة الثالثة
٨٠	١٤	٩	٣٨	١٩	الكرخ الأولى
٦٦	١٢	٦	٣٢	١٦	الكرخ الثانية
٥٨	٩	٦	٣٠	١٣	الكرخ الثالثة
٤٠٠	٦٩	٤٠	١٩٨	٩٣	المجموع
	١٠٩		٢٩١		المجموع الكلي
%١٠٠	%١٧,٢٥	%١٠	%٤٩,٥	%٢٣,٢٥	النسبة المئوية

٣- أدوات البحث: تُعد أداة البحث الطريقة الموضوعية لقياس عينة من السلوك بطريقة علمية مقننة، وأن اختيار الأداة المناسبة مهمة أساسية في التعرف على السمة أو الخاصية المراد

قياسها (Anastasi, 1976, 15). وفيما يأتي عرضاً لمقاييس البحث والإجراءات المتبعة للتحقق من خصائصها السيكمترية، وكالاتي:

أولاً: مقياس الاحتراق الوظيفي: يُعد القياس عملية ضرورية لتحقيق أهداف البحث التربوي وتتطلب هذه العملية اعتماد ادوات قياس تتوفر فيها شروط القياس الجيدة. ونظراً لتوفر قياس يقيس متغير الاحتراق الوظيفي المعد من قبل كريستينا ماسلاك (1981م)، فقد تبني الباحث هذا المقياس لقياس الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانويات الاهلية في بغداد، بعد اجراء التعديلات اللازمة لكي يتناسب مع عينة البحث و استخراج صدقه وثباته. فقد تضمن مقياس الاحتراق الوظيفي ثلاث مجالات وهي : الاجهاد الانفعالي وتكون من (9 فقرات، وتبلد المشاعر وتكون من (6 فقرات، و تدني الانجاز الشخصي وتكون من (7 فقرات، وكانت بدائل الاجابة هي (اتفق بدرجة عالية جداً، اتفق بدرجة عالية، اتفق بدرجة متوسطة، اتفق بدرجة منخفضة، لا اتفق) وتأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1). واستخرج للمقياس الصدق الظاهري وصدق البناء وتم ايجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار أذ بلغ معامل الارتباط (0,80) وهو معامل ثبات جيد، وباستعمال معادلة كرونباخ كانت قيم معاملات الثبات (0,83). وهو معامل ثبات مرتفع.

و مايبيرر اختيار الباحث لمقياس الاحتراق الوظيفي لكرستينا ماسلاك (1981م) ما يأتي:

- 1- ان المقياس يقيس المتغير الذي يروم الباحث قياسه.
- 2- استشارة عدد من المختصين الذين اوصوا بصلاحيه هذا المقياس بعد إجراء بعض التعديلات اللازمة لكي يتناسب مع عينة البحث الحالي.
- 3- اعتماد الطريقة العلمية في أعداد المقياس واستيفائه لشروط الأعداد الجيد كتحليل الفقرات والصدق والثبات.

صلاحية فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي: يرى ايبيل (Ebel) أن من أفضل الوسائل العلمية للتأكد من صلاحية فقرات المقياس هي من خلال عرضها على عدد من المحكمين المختصين لبيان مدى صلاحيتها لقياس الخاصية أو الصفة التي وضعت لأجلها (Ebel, 1972: 555). وللتحقق من صلاحية الفقرات تم عرض مقياس الاحتراق الوظيفي

بصيغته الأولى ملحق (١) على (١٧) محكماً مختصاً في العلوم التربوية والنفسية ملحق (٧)، لبيان رأيهم في مدى صلاحية الفقرات والبدائل. وبعد جمع الآراء وتحليلها واستخراج النسبة المئوية للموافقين وغير الموافقین تبين أن جميع الفقرات كانت صالحة، إذ اعتمد الباحث نسبة (٨٠%) فأكثر معياراً لقبول الفقرة. والجدول (٣) يبين ذلك.

الجدول (٣) نسبة آراء المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي

المجالات	الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقین	النسبة المئوية
الاجهاد الانفعالي	١، ٣، ٥، ٨	٤	٢١	—	١٠٠%
	٢، ٧، ٨	٣	١٩	٢	٩٠,٤٧%
	٤، ٦	٢	١٨	٣	٨٥,٧١%
تبلد المشاعر	٣، ٤، ٦	٣	٢١	—	١٠٠%
	١، ٢	٢	٢٠	١	٩٥,٢٣%
	٥	١	١٧	٤	٨٠,٩٥%
تدني الانجاز الشخصي	١، ٢، ٧	٣	٢١	—	١٠٠%
	٥، ٣، ٦	٣	٢٠	١	٩٥,٢٣%
	٤	١	١٧	٤	٨٠,٩٥%

بدائل الإجابة وطريقة التصحيح : اتبع الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة فقرات المقياس وتحديد البدائل المناسبة للإجابة ووفقاً لذلك فقد وضع الباحث تدرجاً خماسياً لتقدير الاستجابات على فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي وهي (أنتق بدرجة عالية جداً، أنتق بدرجة عالية، أنتق بدرجة متوسطة، أنتق بدرجة منخفضة، لا أنتق) وتأخذ الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

الإجابة عن المقياس: وضع الباحث التعليمات الخاصة بالمقياس مع مراعاة الوضوح والدقة، وطلب من المستجيب الإجابة على الفقرات بكل أمانة وصدق، وأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، ولا داعٍ لذكر الاسم، وأن الإجابات تستعمل لأغراض البحث العملي فقط، ولن يطلع عليها سوى الباحث.

التطبيق الاستطلاعي: لغرض التحقق من وضوح تعليمات وفقرات المقياس، قام الباحث بتطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي على عينة مكونة (٤٠) مستجيباً، بواقع (٢٠) ذكور موزعين

بالتساوي بواقع (١٠) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(١٠) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات و(٢٠) إناث وبواقع (١٠) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(١٠) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات والجدول (٤) يبين ذلك.

الجدول (٤) عينة التجربة الاستطلاعية لمقياس الاحتراق الوظيفي

مدة الخدمة	أقل من (٥) سنوات	أكثر من (٥) سنوات	المجموع
الجنس			
ذكور	١٠	١٠	٢٠
إناث	١٠	١٠	٢٠
المجموع	٢٠	٢٠	٤٠

وقد كانت جميع الفقرات والتعليمات واضحة ومفهومة بالنسبة للمستجيبين، وقام الباحث بتسجيل وقت بدء التطبيق، وتسجيل وقت الانتهاء لكل مستجيب، ثم حساب أقل وقت وطول وقت للاستجابة، وقد بلغ متوسط الوقت (١٨) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي: يرى ايبيل (Ebel, ١٩٧٢) ضرورة التحليل الإحصائي للفقرات للكشف عن قوتها التمييزية وصدقها وثباتها (Ebel, ١٩٧٢: ٤١٠). إذ أن الصدق المنطقي للفقرات قد لا يكشف عن صلاحيتها أو صدقها بشكل دقيق فيكشف التحليل الإحصائي عن دقة الفقرات وصدقها في قياس ما وضعت لأجله (Ebel, ١٩٧٢: ٤٠٦). وقد اعتمد الباحث في تحليله الإحصائي لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي على الآتي:

أولاً: القوة التمييزية لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي: يقصد بتمييز الفقرة أي التمييز بين المستجيبين الذين يتمتعون بقدر كبير من السمة، والمستجيبين الأقل قدرة في السمة المقاسة، ويتم ذلك التمييز من خلال الفقرات المدرجة في المقياس (ملحم، ٢٠٠٠: ٢٣٦)، إذ عن طريق هذا الأسلوب يمكننا اختيار الفقرات التي تعطي أكبر قدر من المعلومات عن الفروق في إجابات الأفراد وحذف الفقرات غير المميزة وهذا سوف يسهم بدوره في زيادة ثبات الاختبار (موسى، ٢٠٠٦، ٥٨٢). ومن أجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس اتبع الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين كالتالي: بعد أن تم تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي على العينة البالغة (٤٠٠) مستجيب، ثم قام الباحث بالإجراءات الآتية:

١- تم ترتيب درجات أفراد العينة في استجاباتهم على مقياس الاحتراق الوظيفي من (أعلى) درجة إلى (أدنى) درجة.

٢- اعتمدت نسبة (٢٧%) من المجموعتين العليا والدنيا، لتمثل المجموعتين المتطرفتين، إذ إن اعتماد نسبة (٢٧%) للمجموعتين المتطرفتين تمثل أفضل نسبة يُمكن اعتمادها، لأنها تُقدم مجموعتين بأقصى ما يُمكن من حجم وتمايز (الزوبعي والكناني، ١٩٩٤: ٧٤). ولأن عينة التحليل الإحصائي تألفت من (٤٠٠) لذا فقد كان عدد الأفراد في المجموعتين العليا والدنيا (٢١٦) مستجيباً، أي (١٠٨) في المجموعة الدنيا و(١٠٨) في المجموعة العليا.

٣- تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا، ويتبين من الجدول (٥)، أن جميع فقرات المقياس مميزة لأن القيم التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٢١٤)، وبمستوى دلالة (٠,٠٥). والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول (٥)

القوة التمييزية للفقرات للاحتراق الوظيفي

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٢,٥٨٣	٠,٩٥٨	٢,١٨٥	٠,٧٣٨	٣,٤٢١
٢	٢,٥٢٧	٠,٨٤٧	١,٧٢٢	٠,٥٠٨	٨,٤٦٨
٣	٢,٧٤٠	١,٠٩٦	١,٩٣٥	٠,٥٣٤	٦,٨٦١
٤	٣,٣٧٠	٠,٨١٥	١,٨٣٣	٠,٦٩٠	١٤,٩٤٨
٥	٣,٤٦٣	٠,٦٦١	١,٩٣٥	٠,٤٥٩	١٩,٧١٥
٦	٣,٥٨٣	٠,٧٩٨	١,٨٣٣	٠,٥٢٠	١٩,٠٧٦
٧	٣,١٢٠	١,٠٠٢	١,٨٠٥	٠,٥٧١	١١,٨٤٦
٨	٣,٢٨٧	١,٠١٤	١,٧٢٢	٠,٤٤٩	١٤,٦٥٤
٩	٣,٢٦٨	١,٠٠٠	١,٩٤٤	٠,٢٦٧	١٣,٢٨٠
١٠	٣,٦٤٨	٠,٧٦٥	١,٧٥٠	٠,٥٣١	٢١,١٧٣
١١	٣,٦٤٨	٠,٧٧٧	١,٨٥١	٠,٤٠٥	٢١,٢٩١
١٢	٢,٩١٦	١,٢٩٠	١,٩٠٧	٠,٧٧٦	٨,٨٤٤
١٣	٣,٥١٨	٠,٦٧٦	٢,٠٥٥	٠,٥٤٤	١٧,٥١٤
١٤	٣,٨٦١	٠,٨٥٨	١,٩٣٥	٠,٧٧٦	١٧,٢٨٥

١٥	٣,٤٤٤	٠,٨٣٥	١,٨٤٢	٠,٦٢٨	١٥,٩٢٠
١٦	٣,٥٤٦	١,٠٠٨	٢,٢٩٦	٠,٩٠٩	٩,٥٦٧
١٧	٣,٦٣٨	٠,٩٢١	٢,٠٩٢	٠,٤٨٤	١٥,٤٣٤
١٨	٣,٤٢٨	١,١٤٥	٢,١٠١	٠,٥٧٩	١٠,٧٢٠
١٩	٣,١٤٨	١,٠٣٠	٢,١٢٠	٠,٨٩٣	٧,٨٣١
٢٠	٣,١٢٩	١,٠٣٣	٢,٠٢٧	٠,٨٤٧	٨,٥٨٦
٢١	٣,١٤٨	١,٠٧٤	٢,٣٧٠	٠,٨٩٢	٥,٧٨٦
٢٢	٣,٦٧٥	١,٠١٢	٢,٢٩٦	١,٢٣٢	٨,٩٩٠

ثانياً: الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي كالاتي:

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي: تَحَقُّق الباحث من صدق فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي بحساب العلاقة بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، اذ ان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعد مؤشراً لصدق الفقرة ومؤشراً لاتساق الفقرات في قياسه للظاهرة السلوكية (Allen & Arour, ١٩٧٩:١٢٤)، وقد استعمل معامل الارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس، وبمقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) يتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وهذا يشير إلى صدق الفقرات وقياسها لمفهوم الاحتراق الوظيفي عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٣٠٢	٩	٠,٦٤٠	١٧	٠,٥٠٥
٢	٠,٤٦٠	١٠	٠,٧٤٠	١٨	٠,٤٨٥
٣	٠,٣٩١	١١	٠,٦٩٨	١٩	٠,٤٦٠
٤	٠,٥٩٢	١٢	٠,٤٧٨	٢٠	٠,٥٠٢
٥	٠,٥٧٥	١٣	٠,٥٩٩	٢١	٠,٤١٧
٦	٠,٦٣٠	١٤	٠,٦٥٧	٢٢	٠,٥٤٥
٧	٠,٦٢٤	١٥	٠,٥٨٢		
٨	٠,٧٥٤	١٦	٠,٤١٢		

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه: قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه، وتبين من خلال حساب معاملات الارتباط لجميع الفقرات انها ذات دلالة إحصائية، إذ أنها أكبر من القيمة الحرجة عند مستوى (٠,٠٥) البالغة (٠,٠٩٨) ودرجة حرية (٣٩٨) مما يؤشر صدق بنائها وصلاحيها لقياس الاحتراق الوظيفي والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧)

معاملات ارتباط درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الاحتراق الوظيفي

المجالات					
تدني الانجاز الشخصي		تبلد المشاعر		الاجهاد الانفعالي	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
٠,٧٤٥	١	٠,٧٥٥	١	٠,٦٨٧	١
٠,٨٤٥	٢	٠,٧٤٠	٢	٠,٨٥٤	٢
٠,٧٥٤	٣	٠,٦٣٧	٣	٠,٨٥٦	٣
٠,٨٢٣	٤	٠,٨٤٠	٤	٠,٩٠٠	٤
٠,٨٤٨	٥	٠,٨٧١	٥	٠,٨٩٦	٥
٠,٧٧٠	٦	٠,٧٦٠	٦	٠,٨٠٨	٦
٠,٦٠٥	٧			٠,٨٣٥	٧
				٠,٦٨٤	٨
				٠,٥٩٩	٩

ج - علاقة المجالات ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس (مصنوفة الارتباطات الداخلية): بهدف التعرف على مدى استقلالية الأبعاد الرئيسية في قياسها لمفهوم الاحتراق الوظيفي، تم إيجاد معاملات الارتباطات الداخلية بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للمجالات الفرعية. واعتمد الباحث في حسابها على معامل ارتباط " بيرسون " لكون الدرجات متصلة ومتدرجة. وذلك لأن ارتباطات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس، لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1976: 100). ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث استمارات (٤٠٠) مستجيباً. وأشارت النتائج الى أن معاملات ارتباط درجة كل

مجال بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً وهذا مؤشر على أن الأبعاد تقيس متغير الاحتراق الوظيفي، كما تبين أن علاقة المجالات مع بعضها البعض دالة إحصائياً، إذ كانت قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) وهذا مؤشر على أن المجالات تقيس شيئاً واحداً ويتم التعامل معها كدرجة كلية، والجدول (٨) يبين ذلك. الجدول (٨)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الاحتراق الوظيفي

المجالات	الاحتراق الوظيفي	الاجهاد الانفعالي	تبلد المشاعر	تدني الانجاز الشخصي
الاحتراق الوظيفي	١	٠,٦٨٩	٠,٨١٤	٠,٦٢٠
الاجهاد الانفعالي	١	١	٠,٣٤٢	٠,٤٥٨
تبلد المشاعر			١	٠,٥٠٤
تدني الانجاز الشخصي				١

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الاحتراق الوظيفي:

لا يُعدّ المقياس أداة صالحة للقياس إلا إذا توافرت فيه شروط معينة، وتُعدّ هذه الشروط بمثابة أهداف يحاول مصمم المقياس تحقيقها لحظة تصميمه للمقياس، وأهم هذه الشروط هي صدق المقياس، ومن ثمّ ثباته (الامام وآخرون، ١٩٩٠: ١٢). وقد تحقق الباحث من هذه الخصائص وكما يأتي:

أولاً: صدق المقياس: يُعدّ الصدق أهم الخصائص القياسية السيكومترية التي يجب أن تتوفر في المقاييس والاختبارات النفسية، لأنه مؤشر على قدرة المقياس في قياس ما أعد لقياسه، ومن خلاله يمكن التحقق من مدى قدرة المقياس على تحقيق الغرض الذي أعد من أجله (عودة والخليلي، ١٩٩٨: ٣٣٥). وهناك عدة أنواع من الصدق استخدم الباحث منها نوعين هما:
 أ- الصدق الظاهري: يقصد بالصدق الظاهري هو أن المقياس يبدو صادقاً بصورته الظاهرية، أي كيف يبدو المقياس مناسباً للهدف الذي وضع لأجله (جبريل وجبريل، ٢٠٠٨: ٢٠٠).

وقد تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الاحتراق الوظيفي من خلال اتفاق الخبراء المتخصصون من ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية على صلاحية المجالات والفقرات في قياس الاحتراق الوظيفي.

ب - صدق البناء: يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق أهمية كونه يعتمد على الصدق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع البناء النفسي للخاصية المراد قياسها، فهو يتطلب مزيجاً من التناول المنطقي والتجريبي للمتغير المدروس كونه يقوم أساساً على مدى قياس الأداة لتكوين فرضي محدد. ويقصد بصدق البناء الدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً أو سمة محددة (Anastasi & Ame, ١٩٨٨: ٥١). وقد تحقق الباحث من صدق البناء من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

- القوة التمييزية للفقرات.
- علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
- علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه.
- علاقة درجة كل مجال بالمجالات الأخرى وبالدرجة الكلية للمقياس (مصنوفة الارتباطات الداخلية).

ثبات المقياس: على الرغم من أن الصدق يعد أهم من الثبات، ولأن المقياس الصادق بطبيعته يكون مقياساً ثابتاً، في حين أن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً، إذ قد يكون متجانساً في فقراته لكنه يقيس خاصية أخرى غير التي أعد لقياسها (فرج، ١٩٨٠: ٣٣)، إلا أن هذا لا يعني الاستغناء عن حساب الثبات لأنه لا يوجد مقياس نفسي ذو صدق تام، فضلاً عن أن الثبات يعطي دليلاً آخر على دقة المقياس، إذ لا بد أن يقيس المقياس شيئاً ما، وأن الهدف من حساب الثبات هو تقدير اخطاء القياس واقتراح طرائق للتقليل من هذه الأخطاء (Murphy, ١٩٨٨: ٦٣).

وتم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

الاختبار وإعادة الاختبار Test - Retest: يتم حساب معامل الثبات لهذه الطريقة من خلال حساب الارتباط بين درجات مجموعة من الأفراد على المقياس من بعد تطبيقه مرتين وبفاصل زمني معين بين التطبيقين الأول والثاني (عودة، ٢٠٠٥: ٤٣). وقد قام الباحث بتطبيق مقياس

الاحترق الوظيفي على عينة الثبات البالغة (٥٠) مستجيباً ومن ثم إعادة تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (١٤) يوماً. وبعد الانتهاء من التطبيقين تم حساب ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي عن طريق حساب درجات أفراد العينة في التطبيق الأول، وحساب درجاتهم في التطبيق الثاني، ومن ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل من التطبيقين الأول والثاني. وقد بلغ معامل الارتباط (٠,٨٠)، وهو معامل ثبات جيد (العيسوي، ١٩٨٥: ٥٨).

طريقة الاتساق الداخلي ألفا - كرونباخ: اعتمد الباحث استخراج معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي، إذ تستند هذه الطريقة التي تمتاز بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها على حساب الارتباطات بين الدرجات جميع فقرات المقياس على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته ويؤشر معامل الثبات على الاتساق الداخلي للمقياس (عودة، ٢٠٠٠: ٣٥٤).

وقد أُستخرج الثبات بهذه الطريقة من تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (٤٠٠) مستجيباً وباستعمال معادلة كرونباخ كانت قيم معاملات الثبات (٠,٨٣). وهو معامل ثبات مرتفع.

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاحتراق الوظيفي: أوضحت الأدبيات العلمية أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي، الذي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ٢١٧). والوسط الحسابي وإن كان يعرف بأنه مجموع قيم الدرجات مقسوماً على عدد تلك القيم، فإن الانحراف المعياري يُعبّر عنه بأنه مقدار درجة انحراف أو ابتعاد قيم المتغير عن الوسط الحسابي، وإنه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر، دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع.

كذلك فإن الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) وإن كانا يُعدان خاصيتين من خصائص التوزيعات التكرارية، حيث يشير معامل الالتواء إلى درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة للتوزيع، ومعامل التفرطح إلى مدى تركيز التكرارات في منطقة ما للتوزيع الاعتدالي (عودة والخليلي، ١٩٨٨، ٧٩-٨١)، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع الالتواء والتفرطح، حيث يستخدم عادةً مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما إذ كلما كان معامل

الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً ، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي (عودة ، ٢٠٠٢ ، ٢٤٧). ويكون التوزيع التكراري متماثلاً حينما تتقارب قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال، ويكون التوزيع التكراري ملتوياً سالباً أو موجباً حينما تكون قيم هذه المقاييس الثلاثة لا تنطبق مع بعضها البعض (فيركسون، ١٩٩١، ٧٨).

وقد تطلب ذلك من الباحث استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Science) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية ، وكما مبين في الجدول (٩).

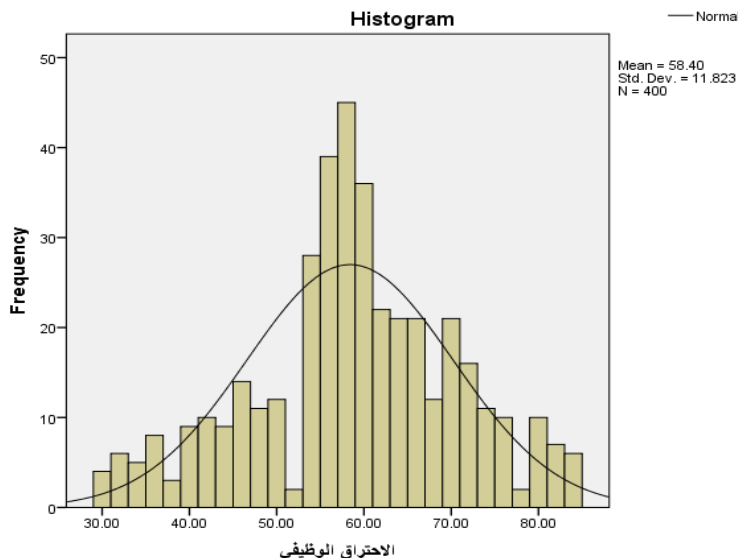
جدول (٩)

قيم المؤشرات الإحصائية لمقياس الاحتراق الوظيفي

مقياس الاحتراق الوظيفي	المؤشرات الإحصائية	
٥٨,٤٠٢	Mean	الوسط الحسابي
٥٨,٠٠٠	Median	الوسيط
٥٨	Mode	المنوال
١١,٨٢٣	Std. Deviation	الانحراف المعياري
١٣٩,٧٩٠	Variance	التباين
-٠,٢٠٧	Skewness	الالتواء
-٠,١٣٦	Kurtosis	التفرطح
٣٠	Minimum	أقل درجة
٨٤	Maximum	أعلى درجة
٥٤	Range	المدى

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الآتية الذكر لمقياس الاحتراق الوظيفي يبدو من الجدول أعلاه ان درجات مقياس الاحتراق الوظيفي يقترب شكل توزيعها التكراري من التوزيع

الاعتدالي، لأن درجات الوسط والوسيط والمنوال متقاربة كذلك ان معاملات الالتواء والتفرطح تقترب من الصفر، إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي وعليه يكون المقياس دقيقاً في قياس المفهوم النفسي وتكون العينة ممثلة للمجتمع مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس (عودة، ١٩٩٨، ٨٦). والشكل (٣) يوضح ذلك.



الشكل (٢) التوزيع الطبيعي لقيم الاحتراق الوظيفي

مقياس الاحتراق الوظيفي بصيغته النهائية:

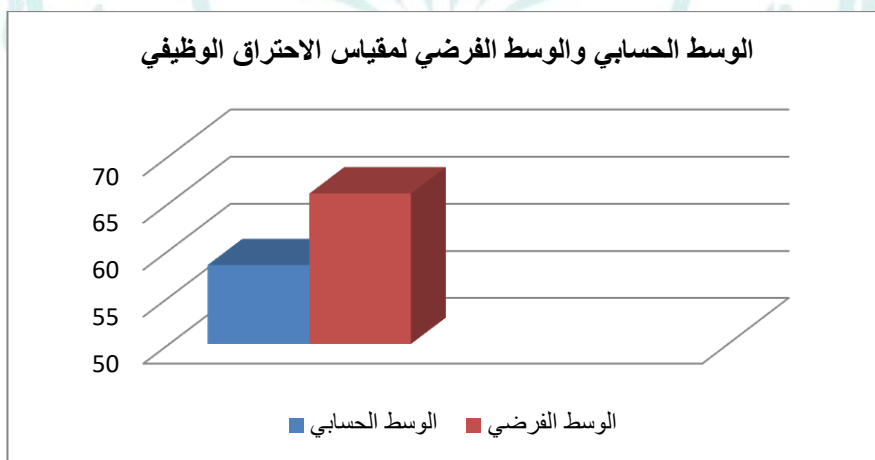
تكون مقياس الاحتراق الوظيفي بصيغته النهائية من (٢٢) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وبواقع (٩) فقرات للمجال الأول و(٦) فقرات للمجال الثاني و(٧) فقرات للمجال الثالث ، يجاب عنها وفقاً للبدائل (أتفق بدرجة عالية جداً، اتفق بدرجة عالية، اتفق بدرجة متوسطة، اتفق بدرجة منخفضة، لا اتفق) وتأخذ الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي. ويتم التعامل مع جميع المجالات كدرجة كلية. وبذلك، تكون أعلى درجة يمكن الحصول عليها (١١٠) وأقل درجة (٢٢)، ويكون الوسط الفرضي للمقياس (٦٦) درجة.

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الأول: التعرف على الاحتراق الوظيفي وفق نموذج تشيرنس لدى مديري المدارس الثانوية الاهلية في محافظة بغداد من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية: للتحقق من هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي المتكون من (٢٢) فقرة على عينة البحث المتكونة من (٤٠٠) تدريسيًا وتدرسية في المدارس الأهلية. اذ قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المستجيبين على المقياس، ولغرض معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (٦٦) درجة، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، والجدول (١٠) والشكل (٣) يوضحان ذلك. الجدول (١٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الاحتراق الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الاحتراق الوظيفي	٤٠٠	٥٨,٤٠٥	١١,٨٢٣	٦٦	١٢,٨٥٢	١,٩٦	دالة



الشكل (٣) المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس الاحتراق الوظيفي

يتبين من الجدول والشكل أعلاه أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الوسط الحسابي لمقياس الاحتراق الوظيفي والوسط الفرضي ولصالح الوسط الفرضي، إذ بلغت القيمة التائية

المحسوبة (١٢,٨٥٢) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩). مما يشير إلى أن مديري المدارس الثانوية لا يعانون من الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الأهلية في محافظة بغداد.

وهذا مؤشر على أن مديري المدارس الثانويات الأهلية مهتمين نفسياً وأدارياً بانجاز الأعمال الادارية بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بالمهام الصعبة وتحمل المسؤوليات من اجل تحقيق أهداف المدرسة، والتي تتاط عليهم نجاح المدرسة أو فشلها. مما يشير إلى أن مدرء المدارس الثانويات الأهلية في محافظة بغداد يتمتعون بمستوى جيد في إدارة المدرسة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. وتدل هذه النتيجة إلى إنهم يمتلكون مهارات إدارية تركز على مجموعة من القيم والمفاهيم التي تستمد قوتها من العمل الإداري الذي نستطيع القول من خلاله يمكن استثمار وتوظيف المواهب والقدرات الفكرية لديهم، من أجل الأرتقاء بواقع العمل الاداري بصورة اكثر تميزاً في مدارس الثانويات الاهلية وبشتى مجالاتها، والعمل على تطوير اساسيات تلك المدارس والتي تعمل على تسهيل اجراءتها الادارية، والعمل على تقديم الحافز المادي والمعنوي لهم من قبل القائمين على تلك المدارس وهذا مما سيؤدي إلى تحسين عملهم الإداري وزيادة روح المنافسة لديهم، فضلاً عن توفير بيئة تنظيمية مناسبة لهم والعمل على ادخال البرامج والمناهج الدراسية الحديثة وتحسين الميادين التربوية في المدارس الثانويات الاهلية. تتفق الدراسة الحالية مع دراسة بلاتسيديو و أغاليوتيس (٢٠٠٨) وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق في مستويات الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة بنتو ولاما وداسلغا (٢٠٠٥)، إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين يعد مرتفعاً، وكذلك اختلفت مع دراسة كل من مختار ومصطفى (٢٠١٤) حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

الهدف الثاني: الفروق في الاحتراق الوظيفي وفق نموذج تشيرنس لدى مديري المدارس الثانوية الاهلية في محافظة بغداد من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة: لمعرفة فيما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغيري (الجنس، مدة الخدمة) استعمل الباحث اختبار تحليل التباين الثنائي بتفاعل، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (١١).

الجدول (١١) تحليل التباين الثنائي بتفاعل لمعرفة الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغيري (الجنس ومدة الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائضية المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
الجنس	٢,٩٠٨	١	٩٠٨,٢	٠,٠٢١	غير دالة
مدة الخدمة	٢٤٥,٩٥٣	١	٩٥٣,٢٤٥	١,٧٥٩	غير دالة
الجنس * مدة الخدمة	٢٠٩,٨٩١	١	٨٩١,٢٠٩	١,٥٠٢	غير دالة
الخطأ	٥٥٣٥٥,٥١٨	٣٩٦	٧٨٧,١٣٩		
الكلي	٥٥٧٧٦,١٩٧	٣٩٩			

يتبين من الجدول أعلاه النتائج الآتية:

١. الجنس: بلغت القيمة الفائضية المحسوبة للفرق بين متوسطات الذكور والإناث (٠,٠٢١) وهي أصغر من القيمة الفائضية الجدولية البالغة (٣,٨٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجاتي حرية (١, ٣٩٦)، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الأهلية تبعاً لمتغير الجنس.

٢. مدة الخدمة: بلغت القيمة الفائضية المحسوبة للفرق بين متوسطات العينة تبعاً لمدة الخدمة (١,٧٥٩) وهي أصغر من القيمة الفائضية الجدولية البالغة (٣,٨٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

ودرجتي حرية (١، ٣٩٦)، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الأهلية تبعاً لمتغير مدة الخدمة.

٣- الجنس * مدة الخدمة: بلغت القيمة الفائية المحسوبة للفرق بين متوسطات العينة تبعاً للتفاعل بين الجنس ومدة الخدمة (١,٥٠٢) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١، ٣٩٦)، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الأهلية تبعاً للتفاعل بين الجنس ومدة الخدمة. الاستنتاجات:

بناءً على ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، تم استحصال الاستنتاجات الآتية:

١- بما أن نتائج الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الاهلية منخفض إذن يقوم المدير بدوره بشكل جيد جداً.

٢- أن مديري المدارس الثانويات الأهلية مهتمين نفسياً وأدارياً بانجاز الأعمال الادارية بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بالمهام الصعبة وتحمل المسؤوليات من اجل تحقيق أهداف المدرسة.

التوصيات : في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج واستنتاجات يمكن وضع التوصيات الآتية:

١- العمل على توسعة مصادر جديدة لمدرء المدارس مثل (زيادة الصلاحيات وتوفير الدافع المادي والمعنوي لاصدار القرارات) بوصفها شخصية ذو تأثير مباشر عل العمل الاداري للمدرسة.

٢- ان تكون لدى مديري المدارس خبرة في العمل الإداري لا تقل عن خمس سنوات على الأقل وفقاً للنتائج التي ظهرت.

٣- التركيز على اداء العاملين في المدارس الثانوية الاهلية من خلال التركيز على العمل الاداري خدمة للمجتمع. وفق معايير أو مؤشرات علمية وتربوية وادارية، سواء كانت معايير محلية أو دولية وهي أساس نجاح وتفوق كثير من المؤسسات التربوية.

المقترحات: استكمالاً للدراسة الحالية يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية:

١- إجراء دراسة لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي والتجديد الإداري لدى رؤساء الاقسام

العلمية في الجامعات الاهلية من وجهة نظرهم.

٢- إجراء دراسة تقويم اداء العاملين في رفع كفاءة مديري المدارس من وجهة نظر

المشرفين التربويين والمدراء أنفسهم.

المصادر:

١. حسن، بن ظافر عقدي (٢٠١٧). رسالة ماجستير، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى مُعلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان، كلية التربية، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية.
٢. بلوم، السعيد، (٢٠١٥). أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة المحركات والجرارات بالسوناكوم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
٣. الزيود، محمد (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في -محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات " مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢٣ ، العدد ٢ ، ١٨٩ .
٤. عودة، يوسف، (١٩٩٨). ظاهرة الاحتراق النفسي و علاقتها بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
٥. رأفت، محمد سعدالله (٢٠١٣). رسالة ماجستير، علاقة العوامل الديمغرافية والتنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية. جامعة الازهر، غزة.
٦. الكلابي، سعد بن عبدالله، مازن بن فارس، (٢٠١٣). الاحتراق الوظيفي، دراسة استكشافية لمقياس ماسلاك على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، م (١٣) العلوم الادارية.
٧. الزهراني، نور بنت عطية، (٢٠). علاقة النمط القيادي لمديري المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية، بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة ام القرى.
٨. العميان، محمود، وحرمان (٢٠٠٨). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

٩. الزهراني، نوال، (٢٠١٤). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الارشاد النفسي، جامعة أم القرى. السعودية.
١٠. علي مهند، الخطيب، (٢٠٠٧). الانهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة، رسالة ماجستير منشورة. جامعة المينا، مصر.
١١. خليفات، عبد الفتاح - الملاحمة، منى (٢٠٠٩). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة. قسم الإدارة التربوية في جامعة مؤتة مجلد (٢٥)، عدد (٤) مجلة جامعة دمشق. سورية.
١٢. ابو هيدروس، ياسرة، الفراء، معمر، (٢٠٠٧). الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى ادائهم التدريسي وتفوقهم المهني، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ص: ١٢٣-١٦٩.
١٣. نبراس محمد، دهنش، (٢٠١١). ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
١٤. فاضل خليل إبراهيم الكبيسي، (٢٠٠٨). مدى ممارسة مدرسي المرحلة الإعدادية ومدارسها لمبادئ التدريس الفعال، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل، المجلد ١١ ، العدد ١.
١٥. بن منيع، هواشن حمود، (٢٠١٢). مستوى الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الاهلية بجدة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
١٦. Arbuckle, James L. (٢٠١٠). Gender differences in the experience of work burnout among university staff Amos ٢٠. User's Guide. Chicago, IL: SPSS Inc.
١٧. Beehr, Terry A., (١٩٨٧), "A Note on the structural of employee withdrawal", Organization Behavior and Human Performance, (٢١), ٣٧-٧٩.
١٨. Khattak, Jamshed Khan et al (٢٠١١), " Occupational stress and burnout in Pakistan's banking sector" African Journal of Business Management, ٥ (٣) , ٨١٠-٨١٧.
١٩. Dingsoyer, Ambrosio, (٢٠٠٢), Knowledge Management in Medium sized software Consulting compains, unpublished Doctoral Thesis Norwegian university of Science and Technology Trondheim, Norway, paper, ٤. html.
٢٠. Jablonski, S., (١٩٩١) Customer Relationship Management (CRM) & Straight Through Processing (STP) : Building block For Your Business. www.nhantz.net..

٢١. Speder, J.C, (١٩٩٦) "Organizationa Knowledge, learning and memoey: three concepts in search of a theory", Journal of Organizationa Change Management, Vol. ٩No. ١, Pp. ٧٠-٧٣.
٢٢. Zack, M, H. (٢٠٠٠), Deveioing a knowledge Strategy, CMR, Vol. ٤, No. (٣), Spring.
٢٣. Place, London, Ettorr, B, (٢٠٠٠). The empowerment Gap Hype Vs Reality, Brfocus, Vol; ٢٦. P٤.
٢٤. Chase, R, (٢٠٠٠). "The Knowledge based Organizationa; an international survey". He Journal of Knowledge Management. Vol. ١. No. ١, p. ١٧.
٢٥. Walker, K. M. (٢٠٠٦) "knowledge management: an introduction and perspective", The Journal of Knowledge Management, Vol. ١No. ١, Septemper, pp. ٧-٩.
٢٦. Maslach, C. & Jackson, S.E. (١٩٨١). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, ٢, (٢), ٩٩-١١٣ Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (٢٠٠١). Job burnout Annual Review of psychology, ٥٢ (١), ٣٩٧-٤٢٢.

