

درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن (دراسة تقييمية)

أ.مشارك.د. سعاد عبد الكريم الوائلي

الجامعة الهاشمية

The Degree of Sensing Job Burnout and its Relation with the Teaching Performance of Arabic Language Teachers at the Secondary Level in Jordan (Assessment Study)

Dr. Suad Abd Al-Karim Al-Wa'eli

Associate Professor/ Hashemite University

Abstract

The study aimed to identify the degree of sensing job burnout and its relation with the teaching performance of Arabic language teachers at the secondary level in Jordan. The study sample consisted of (140) male and female teachers of Zarqa First Directorate of Education. To apply the study, the researcher prepared the study tools represented in a questionnaire of the job burnout of teachers and a questionnaire of their teaching performance. The study results indicates that the degree of sensing the job burnout of Arabic language teachers at the secondary level in Jordan was medium, there are differences in the degree of sensing job burnout in favor of females, there are no differences among teachers according to the variable of the scientific qualification, there are differences in the teaching experience in favor of (10 years and more), and there is an inverse statistically significant relationship between the degree of sensing the job burnout of Arabic language teachers and their teaching performance. In light of the results, the study reached to several recommendations and suggestions.

Keywords: the degree of sensing, Job Burnout, teaching performance.

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (140) معلماً ومعلمة من معلمي مديرية تربية الزرقاء الأولى، ولتطبيق الدراسة أعدت الباحثة أدوات الدراسة المتمثلة باستبانة في الاحتراق الوظيفي للمعلمين. واستبانة في الأداء التدريسي لديهم، وقد كشفت نتائج الدراسة: أن درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن جاءت متوسطة، ووجود فروق في درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لصالح الإناث. وعدم وجود فروق بين المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ووجود فروق في الخبرة التدريسية لصالح (10 سنوات فأكثر)، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية ما بين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم. وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة بعدة توصيات ومقترحات.

الكلمات المفتاحية: درجة الإحساس، الاحتراق الوظيفي، الأداء التدريسي.

مقدمة

يُعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر النفسية التي نالت اهتمام الباحثين، إذ تركزت اهتماماتهم بكثرة على مهنة التدريس؛ وذلك لأهمية الدور الذي يمثله المعلم في المدرسة وفي المجتمع بأكمله، ويمكن القول: إن لظاهرة الاحتراق الوظيفي تأثيراتها المتعددة على أفراد المجتمع المدرسي بصفة عامة والمعلم - بصفة خاصة، وبالتالي؛ فإن دراسة هذه الظاهرة قد يساهم في تحسين الأوضاع النفسية للمعلم، وزيادة توافقه مع المحيطين به خاصة، وأنه يمثل عضواً فعالاً ومؤثراً في العملية التعليمية، وبالتالي، فإن تحسين الأوضاع بالمجتمع المدرسي ينعكس بدوره على المجتمع بأكمله.

من هنا برزت الحاجة إلى تسليط الضوء على موضوع الاحتراق الوظيفي الذي يعد إحدى نتائج الأزمات النفسية الخطيرة على الكوادر البشرية العاملة في مؤسسات التعليم بشكل عام، والتي تؤثر سلباً في الجانب الاجتماعي، والصحي، والنفسي للأفراد الذين يعانون منها والذين يفترض فيهم القيام بعملهم بطرائق تتسم بالفاعلية (الجمالي، 2003)

يأتي الاحتراق الوظيفي استجابة للمتطلبات التي تقع على المعلم والتي تمثل عوامل تؤثر بالمعلم مثل عبء العمل وهي بدورها تزيد من التزاماته ومسؤولياته الشخصية، وبسبب المسؤوليات التي تحدثها هذه المتطلبات، فإن المعلم يبدأ بالشعور بالإرهاك النفسي عند التعرض المتكرر لهذه المتطلبات فيلجأ لاستخدام العنصر الإنساني أو الشخصي خصوصاً عندما يعمل في بيئة لا توفر إلا قدراً محدوداً من التغذية الراجعة والمكافآت لانجاز العمل (الكلابي ورشيد، 2001).

والاحتراق الوظيفي ظاهرة تؤدي إلى استنزاف بدني وإرهاق عاطفي، واضطرابات نفسية بالإضافة إلى انه يؤثر سلباً على اتجاهات المعلم نحو مهنته، وعلى مردوده في التعليم، لذا فإن دراسته تعود بنتائج ايجابية على المعلم وعلى العملية التربوية عن طريق تقادي الآثار السلبية ومساعدة المعلم على إشباع حاجاته ورغباته وتحقيق الرضا الوظيفي، والعمل على إزالة العقبات والمشكلات التي تؤدي بهم إلى الشعور بفقدان الراحة النفسية اللازمة لتخطي ضغط العمل وبالتالي التخفيف من الإصابة بحتمية الاحتراق الوظيفي (الرافعي، 2010؛ مختار ومصطفى، 2014).

ويرى السرطاوي (1997) إن الإدارة المدرسية لها دور في خفض مستوى الاحتراق لدى المعلمين؛ وذلك من خلال تشجيع المعلمين وتحفيزهم على وضع أهداف واقعية، وتحديد المسؤوليات بوضوح لكل معلم، وأحداث التغييرات بصورة تدريجية في المدرسة، وفق خطوات محددة، إضافة إلى خفض الضغوط النفسية للمعلمين للمساعدة في العلاج. وإشراك المعلمين في وضع أهداف المدرسة وحل مشكلاتها وتشجيعهم وحملهم على الشعور بالانتماء.

ويعتبر الإجهاد النفسي وعدم الإنسانية وتقليل الانجازات الشخصية من أبعاد الاحتراق الوظيفي، فالبعد الأول يشير إلى فقدان الطاقة والشعور بأن المصادر النفسية والعاطفية للمعلم قد استهلكت واستنفذت، والثاني يظهر فيه المعلم قسوة في التعامل وعدم مراعاة شعور الآخرين، واستخدام بعض الكلمات غير المناسبة، والثالث يميل فيه المعلم إلى التقييم السلبي لذاته والشعور بتدني كفاءته وفعالية أدائه الشخصي أو لتعامله مع الآخرين (النفيعي، 2000).

ويعرف جولد وروث (Gold & Roth, 1992) الاحتراق الوظيفي بأنه "حالة تتسبب عن شعور الفرد بان احتياجاته لم تلب وتوقعاته لم تتحقق ويتصف بتطور خيبة الأمل يرافقها أعراض نفسية وجسدية التي تؤدي إلى تدني مفهوم الذات ويتطور الاحتراق النفسي تدريجياً مع مرور الوقت. وعرفه الخرابشة وعربيات (2005) بأنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب الناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد بأنه غير قادر على تحملها وينعكس ذلك على الموظفين والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم.

وتذكر أيوب والفرا (2007) إن القطاع التعليمي من أكثر المهن عرضة للاحتراق الوظيفي في ظل الأعباء الملقة على عاتق المعلمين أثناء ممارستهم لهذه المهنة، فقطاع التعليم يُعد دعامة أساسية من دعائم المجتمع، إن صلح واستقر صلح سائر المجتمع. لذا فالحل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي يُعد مطلباً أساسياً للمعلمين لتحقيق الجودة في التعليم، وبدونه يصبح تحقيق الإتقان في العمل أمراً صعباً، ولن يتحقق الأداء التدريسي المرغوب فيه لدى المعلم.

ويعتبر معلم اللغة العربية احد العناصر الأساسية في عملية التدريس؛ فهو المشرف، والمنسق، والفاعل، والمدير، والخبير داخل غرفة الصف؛ إذ لم يعد مجرد ناقل للمعرفة، فهو يسعى إلى ترقية ذاته، منفتح يستجيب لكل فكرة جديدة، يعمل على استثمارها وتوظيفها لتطوير العملية التربوية، والمعلم الناجح هو الذي تبرز شخصيته على طلابه؛ وذلك بكفاءته وأدائه التدريسي الفاعل (بسيسو وأبو بكر، 2006).

وتأتي التربية العملية أو الميدانية ضمن برامج إعداد المعلمين والتي تعد بمثابة معمل يتم به صقل قدرات وإمكانات الفرد، نحو كسب الكفايات والمهارات التدريسية اللازمة للتدريس الفعال وبالتالي: تنمية ثقته واعتزازه بنفسه؛ كي ينطلق على أساس صحيح من خلال وقوفه على أرض الحلبة. فالتربية العملية جزء هام من البرامج الدراسي لمهنة التربية والتعليم وهي الجزء الأكثر رسوخاً وثباتاً دون تغير، والأكثر ترابطاً مع الممارسات المدرسية المباشرة ويعتبر الطلاب الجزء الأكثر فائدة (دويكات، 2006).

ويعرف الفراء (2004) الأداء التدريسي بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً". وعرفه نصر (2005) بأنه "انجاز وممارسة المعلم في ظل الظروف والإمكانات المتاحة بصرف النظر عما يستغرقه الأداء من الوقت والجهد". ويرى اللولو (2001) ضرورة إشراك المعلمين علي نحو أوثق في اتخاذ القرارات ذات الصلة بالتعليم، كما يتعين أن يتم إعداد المناهج الدراسية والمواد التعليمية بمشاركة المعلمين العاملين ما دام تقييم التحصيل لا يمكن فصله عن أساليب التدريس، ومن المؤكد أن نظام الإدارة المدرسية والتوجيه وتقييم أداء المعلمين سوف يجني فائدة كبرى من إشراك المعلمين في عمليات اتخاذ القرارات.

وترى الباحثة إن إحساس المعلمين بالاحتراق الوظيفي ناتج عن طبيعة العمل والظروف المحيطة به، والتي تتجسد بكون حجم المنهاج مقارنة بالفترة الزمنية لأنهاءه، وعدم مناسبة قدرات واستعدادات الطلبة، وتدني رواتب المعلمين، وارتفاع نصاب المعلم التدريسي، وعدم تعاون أولياء الأمور وغيرها، الأمر الذي يستدعي فيه القائمين على العملية التعليمية، وخصوصاً المدراء والمشرفين التخفيف ما أمكن من هذه العوامل المساعدة على ارتفاع الاحتراق لدى المعلمين.

ولدى مراجعة الدراسات السابقة وجدت الباحثة عدداً من الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي والأداء التدريسي كدراسة النوري (2011) التي هدفت إلى قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالتغيرات الديمغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. وبينت النتائج: أن الذكور أكثر احتراقاً من الإناث، وإن هناك تأثيراً لمتغير العمر على الاحتراق الوظيفي، حيث أن الأكثر عمراً أكثر احتراقاً للوظيفة. ودراسة أبي مسعود (2010) وهدفت إلى معرفة ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بغزة -أسبابها وكيفية علاجها. وأظهرت النتائج: أن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بغزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعديه (الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية)، فيما كان مستوى الاحتراق منخفضاً على بعد (الانجاز الشخصي). ودراسة جانكومي وريتاكو (Jankame & Ritacco, 2013) وهدفت إلى معرفة اثر الضغط والاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي في شركة مرافق الكهرباء البستوانية. وبينت النتائج: أن الضغوط في العمل أدت إلى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين وأصبحوا غير قادرين على تحقيق نتائج على النحو الأمثل. ودراسة وود هيد وآخرون (Woodhead, 2014) وهدفت إلى معرفة اثر ضغط العمل والدعم الاجتماعي والاحتراق الوظيفي لدى طاقم تمرريض الرعاية على المدى الطويل. وأظهرت النتائج: أن هناك علاقة ارتباط بين ضغط العمل مع الإنهاك العاطفي، وعدم الإنسانية، وتدني مستوى الانجاز، وإن الدعم الاجتماعي يخفف من الاحتراق الوظيفي. ودراسة الطلاع (2015) وهدفت إلى معرفة واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. وبينت النتائج: توافر درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي لدى موظفي الشركة، وجود توافر مرتفع لمجال الإنهاك العاطفي ومتوسط لمجال عدم الإنسانية، بينما كانت درجة مجال تدني مستوى الانجاز منخفضة. وهناك دراسات تناولت الأداء التدريسي للمعلمين كدراسة العاجز والبناء (2003) هدفت إلى وضع تصور مقترح يلبي الاحتياجات الوظيفية لإعداد المعلم الفلسطيني أثناء الخدمة في ضوء مفهوم الأداء. وتوصلت الدراسة: أن النسبة المئوية لعدد المتدرب والمتدرب كانت مرتفعة في مجال تقويم البرامج التدريبية الحالية وأقلها نسبة وقت التدريب والمتدرب ومكان التدريب والإمكانات. دراسة المصري (2005) وهدفت إلى معرفة إستراتيجية مقترحة لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ المرحلة الإعدادية. ومن أهم النتائج: أن الإستراتيجية المقترحة أثرت تأثيراً إيجابياً على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس. ودراسة أيوب والفراء (2007) وهدفت إلى معرفة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بقطاع غزة

وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني. وقد بينت النتائج: عدم وجود علاقة دالة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي، ووجود علاقة دالة سالبة بين مستوى الاحتراق ومستوى التوافق المهني.

وبعد استعراض الدراسات السابقة التي تيسر الرجوع إليها، لاحظت الباحثة ندرة الدراسات التي تناولت درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن، وعليه ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها الدراسة الوحيدة في الأردن بحدود علم الباحثة وإطلاعها.

مشكلة الدراسة

تعتبر رسالة التعليم رسالة سامية نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه في التنشئة الاجتماعية وفي التطور الحضاري. ولا يمكن إبراز مكانها دون الاهتمام بشخصية القائم بها ومدى استعداداته وتأهيله لهذه المهمة العظيمة.

وبما إن المؤسسات التعليمية والمدرسة يعدون من أهم المرافق التعليمية نظراً للدور الكبير الذي تؤديه في استثمار الطاقات البشرية، ويعد معلم اللغة العربية أهم ركائز هذه المؤسسة ولأسباب شتى تبرز معوقات تحول دون قيام المعلم بدوره كاملاً الأمر الذي يسهم في إحساسه بالعجز عن القيام بواجبه بالمستوى الذي يتوقعه منه الآخرون وإذاً حدث ذلك فإن العلاقة التي تربط بين المعلم وتلميذه تأخذ بعداً سلبياً له آثار مدمرة في العملية التربوية كلها ويؤدي هذا الإحساس بالعجز مع استفاد الجهد إلى حالة من الإنهاك والاحتراق الوظيفي (البطينة والجوارنة، 2004).

وعلى الرغم من اختلاف البيئات إلا أن معاناة المعلم من الاحتراق الوظيفي تكاد تكون متقاربة بسبب أهمية وثقل الرسالة التي يحملها والمهام والأدوار التي يقوم بها. فطبيعة المعلم تجعله مهيناً للإصابة بالإحباط والتوتر نتيجة ضغط العمل الغير مناسبة مثل كثافة المنهج الدراسي، وامتطاء الصفوف، وعدم القدرة على ضبط سلوك بعض الطلبة، وعم النفاهم بين الإدارة والمعلم، إضافة إلى انخفاض العائد المادي. لذا من واجب المعلمين ومن باب الحرص العمل على إزالة العقبات والمشكلات التي تؤدي بهم إلى الشعور بفقدان الراحة النفسية لتخطي ضغط العمل والتخفيف من الإصابة بالاحتراق الوظيفي ومواجهة أثاره ونتائج السلبية. وفي ضوء الحاجة للبحث ظهرت الحاجة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن. إذ تحاول الباحثة من خلالها الإجابة عن الأسئلة التالية.

- 1- ما درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0,05$) في درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية)؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0,05$) بين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم؟

أهمية الدراسة

- 1- الأهمية النظرية: وتتمثل في تسليط الضوء على هذا الموضوع في إطار المؤسسات التربوية والتي لها علاقة بالمعلمين لتساهم بتوفير فهم أعمق لطبيعة الاحتراق الوظيفي وعوامله التي تثيره وكيفية التعامل معه.
- 2- الأهمية العملية: وتتمثل في تطبيق أداتي الدراسة والنتائج المستفادة التي تسهم في وضع برنامج وقائي يعمل على تشخيص ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين وإيجاد الآليات المناسبة للتخفيف منها.

التعريفات الإجرائية

الاحتراق الوظيفي: هي حالة من الاستنزاف البدني والإرهاق العاطفي وتكوين اتجاهات سلبية نحو الآخرين يشعر بها المعلم نتيجة تعرضه لضغوط شديدة ومستمرة في العمل، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على وفق الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

الأداء التدريسي: كل ما يمارسه المعلم قولاً أو فعلاً لتحقيق أهدافه التربوية أثناء الحصة أو الفصل الدراسي، وذلك ضمن ظروف طبيعية للموقف التعليمي. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على وفق الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

معلمي اللغة العربية: هم الأشخاص المكلفون بتدريس مادة اللغة العربية (ذكوراً وإناثاً) في المرحلة الثانوية والتابعين لوزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.

المرحلة الثانوية العليا: هي مرحلة تعليمية إلزامية مدتها سنتان تشمل الصف (الأول والثاني ثانوي)، تتراوح أعمار الطلبة في هذه المرحلة ما بين (17 و18 سنة).

حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت حدود الدراسة على عينة من معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية التابعين لمديرية تربية الزرقاء الأولى في الأردن للعام الدراسي 2015-2016، وتتحدد نتائج الدراسة بصدق الأداتين وثباتهما.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لإجراء الدراسة، لمناسبتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولكونها تهتم في معرفة درجة الاحساس الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن، حيث يعد هذا المنهج هو الأنسب لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات من وجهة نظر كثير من الباحثين.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي اللغة العربية ومعلماتها الذين يُدرسون الصف الأول الثانوي ضمن مديرية تربية الزرقاء الأولى للعام الدراسي 2015-2016، الذين بلغ عددهم (140) معلماً ومعلمة، منهم (80) معلمة (60) معلماً. حيث قامت الباحثة بإتباع الطريقة العشوائية عن طريق توزيع (150) استبانة على مجتمع الدراسة واستردت منها (140) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (1)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية (ن=140)

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	60	42.9
	أنثى	80	57.1
	المجموع	140	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	103	73.6
	دراسات عليا	37	26.4
	المجموع	140	100.0
الخبرة التعليمية	أقل من 5 سنوات	27	19.3
	5-10 سنوات	49	35.0
	أكثر من 10 سنوات	64	45.7
	المجموع	140	100.0

يظهر من الجدول رقم (1) ما يلي:

- 1- بلغ عدد الذكور في العينة (60) بنسبة مئوية (42.9%)، بينما بلغ عدد الإناث (80) بنسبة مئوية (57.1%).
- 2- بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (73.6%) للمؤهل العلمي (بكالوريوس)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (26.4%) للمؤهل العلمي (دراسات عليا).

3- بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة التعليمية (45.7%) للفترة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (12.6%) لفترة الخبرة (أقل من 5 سنوات).

أداتا الدراسة:

أ- **مقياس الاحتراق الوظيفي:** اعتمدت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات المتعلقة بهدف الدراسة، ولإعدادها قامت الباحثة بمراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية وأبرزها دراسة (الحمز، 2006) وتوصلت الباحثة عن طريق تلك الدراسات إلى بناء مقياس للاحتراق الوظيفي وفق سلم ليكرت الخماسي تكون بصيغته النهائية من (30) فقرة.

ب- **مقياس الأداء التدريسي:** من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية وأبرزها دراسة (الناقعة، 2009) قامت الباحثة بإعداد مقياس للأداء التدريسي لديهم تكون بصورته النهائية من (30) فقرة

صدق الأداتين وثباتهما

تم عرض المقياسان على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص. وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات، وإعادة صياغة بعض الفقرات ليخرج مقياس الاحتراق الوظيفي للمعلمين، ومقياس الأداء التدريسي لديهم بصيغته النهائية الملحق (1)، (2) وللتأكد من ثبات أداتي الدراسة تم تطبيقهما على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (20) معلماً ومعلمة، بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين درجاتهم في المرتين، بهدف استخراج معامل الثبات للاختبار، جرى تطبيق معادلة (كرونباخ الفا)، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) / معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل الثبات الأداة بطريقة (كرونباخ الفا)

المجال	معامل الثبات بطريقة (كرونباخ الفا)	معامل تطبيق بطريقة بيرسون
الاحتراق الوظيفي	0.88	0.77
الأداء التدريسي	0.83	0.78
الأداة ككل	0.93	0.76

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول (2) أن معامل ثبات بطريقة (Chronbach Alpha) للأداة الدراسة بلغ (0.93) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن نسبة قبول معامل الثبات (0.60) (الشريفين والكيلاني، 2007)، كما بلغ قيمة معامل الارتباط بيرسون لأداة الدراسة (0.76) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على ثبات تطبيق أداة الدراسة.

إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الخطوات والإجراءات التالية:

- 1- تم صياغة مشكلة الدراسة، وتحديد أهميتها وإطارها النظري.
- 2- تم تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
- 3- تم إعداد أداتي الدراسة، والتأكد من صدقهما وثباتهما.
- 4- تم تطبيق أداتي الدراسة على أفرادها لقياس درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن.
- 5- تم إدخال البيانات من خلال برنامج (spss) وتم إجراء التحليلات الإحصائية لاستخراج النتائج.

المعالجة الإحصائية

- 1- معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل الثبات الأداة بطريقة (كرونباخ الفا).
- 2- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال الاحتراق الوظيفي والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي.
- 3- نتائج تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3 way ANOVA) على درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية) تبعاً للمتغيرات الشخصية.
- 4- نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير الخبرة التعليمية.
- 5- معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم.

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى التعرف على درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية وعلاقته بالأداء التدريسي، وسيتم ذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة، وفيما يلي عرض النتائج:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال الإحساس بالاحتراق الوظيفي والمجال ككل، الجدول رقم (3) يوضح ذلك

الجدول (3) / الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال الاحتراق الوظيفي والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	30	شعر بأنه من الصعب أن اهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالتدريس	4.71	0.58	متوسطة
2	15	لو وجدت عمل آخر لتركته عملي	3.79	0.96	متوسطة
3	28	أشعر بأنني مثبط العزيمة بسبب وظيفتي	3.65	0.85	متوسطة
4	10	أفقد صبري عندما لا يستجيب طلبتي لما اطلبه منهم من مها	3.59	0.81	متوسطة
5	14	أتعامل بهدوء مع المشكلات الانفعالية لطلبتني أثناء ممارستي لهذه المهنة	3.58	0.79	متوسطة
6	26	أحس بالقلق لان هذه المهنة تزيد من تبدل وقسوة عواطف	3.58	0.82	متوسطة
6	5	أتعمد الذهاب إلى العمل متأخراً	3.56	0.84	متوسطة
7	16	اشعر بالراحة عندما أغيب عن العمل	3.56	0.74	متوسطة
8	9	أشعر بان علاقتي سلبية مع طلبتي أثناء قيامي بأعمال التدريس	3.55	0.76	متوسطة
9	6	أشعر بالإرهاق المستمر عندما استيقظ من نومي واعرف أن علي مواجهة يوم جديد	3.54	0.78	متوسطة
10	8	اشعر بأنني استنزفت عاطفياً	3.51	0.84	متوسطة
11	17	استطيع بكل سهوله أن أخلق جواً نفسياً مريحاً مع طلبتي	3.51	0.74	متوسطة
12	4	أشعر بان الطلبة يلقون علي مسؤولية بعض المشكلات التي تواجههم	3.50	0.84	متوسطة
13	19	أشعر بأن تصرفات طلبتي تزيد في ضغوط العمل علي	3.49	0.80	متوسطة
14	3	أتعامل بفاعلية عالية مع مشكلات طلبتي	3.48	0.74	متوسطة
15	13	اشعر بالضغط النفسي بسبب ممارستي لهذه المهنة	3.48	0.76	متوسطة

16	25	أنجزت الكثير من الأشياء النافعة في عملي الحالي	3.44	0.73	متوسطة
17	27	أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة مع الناس بعد التحاقني بمهنة التدريس	3.43	0.81	متوسطة
18	12	أشعر بتدني دافعتي إلى العمل في مهنة التدريس	3.38	0.70	متوسطة
19	23	تمنحني الإدارة ما استحق من تقدير	3.34	0.71	متوسطة
20	1`	اعتقد إن الضغوط التي تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه من أمراض جسمية	2.99	0.84	منخفضة
22	22	أشعر بأنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر	2.63	0.66	منخفضة
23	2	أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي نتيجة ممارستي لمهنة التدريس	2.62	0.71	منخفضة
24	24	أشعر بأن لي تأثيراً إيجابياً على الآخرين	2.61	0.70	منخفضة
25	18	أشعر بالإحباط بسبب ممارستي لمهنة التدريس	2.54	0.67	منخفضة
26	20	أشعر بأنني منهك بسبب ممارستي لهذه المهنة	2.54	0.77	منخفضة
27	21	أشعر أنني أؤثر إيجابياً في حياة كثير من الناس من خلال ممارستي لهذه المهنة	2.52	0.74	منخفضة
28	7	أشعر بالضيق عندما يناقشني طلبتي بموضوع ما	2.51	0.73	منخفضة
29	11	أشعر بالسعادة والراحة بعد العمل مع طلبتي	2.45	0.75	منخفضة
30	29	أشعر بأن باستطاعتي أن أقدم ما هو أفضل في عملي كمدرس إذا لم تكن المشكلات التي تواجهني كثيرة	2.42	0.81	منخفضة
مجال الاحتراق الوظيفي ككل			3.25	0.25	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (3) أن الأوساط الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال الإحساس بالاحتراق الوظيفي تراوحت بين (2.42-4.71)، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (30) شعر بأنه من الصعب أن اهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالتدريس "بوسط حسابي (4.71) ودرجة تقييم مرتفعة، وبينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (29) "أشعر بأن باستطاعتي أن أقدم ما هو أفضل في عملي كمدرس إذا لم تكن المشكلات التي تواجهني كثيرة "بوسط حسابي (2.42) وبدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.25) بدرجة تقييم متوسطة، وهذا يدل على أن درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن جاءت متوسطة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن هناك عدة مصادر مهنية تجعل المعلم معرضاً للاحتراق الوظيفي، منها نقص المساندة الاجتماعية؛ إذ يعاني العاملين في القطاعات الحكومية بشكل عام وقطاع التدريس على وجه الخصوص من ضعف في المساندة الاجتماعية من قبل (الأُسرة - المشرفين - الزملاء) الأمر الذي يساهم في شعور المعلم بعدم الأمن النفسي خلال قيامه بأداء مهنته، وخاصة عندما يواجه صعوبات أو أخطار تهدده، ويدرك أنه لم يعد قادراً على مجابته، وأنه بحاجة إلى عون الزملاء ومؤازرة الآخرين.

كما تفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال شعور المعلمين بغموض الدور خصوص في ظل التغييرات التي شهدتها الحركة التعليمية في الأردن فضلاً عن تغيير المكانية الاجتماعية للمعلم والتي ساهمت في توليد حالة من الشك لدى المعلم كنتيجة لعدم قدرته على تحقيق أهدافه في ظل الوسائل المتاحة له، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبي مسعود (2010) أن أظهرت نتائجها أن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بغزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي، ودراسة الطلاع (2015) التي أسفرت عن توافر درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي لدى موظفي الشركة.

وتفسر الباحثة عدم معاناة أفراد العينة من احتراق نفسي عالي بأن هناك مؤشرات لوجود ضغط نفسي طفيف فقط لدى المعلمين أفراد العينة، كما وإن وجدت ضغوط فإنها ليست ضارة في جميع أحوالها، والتي يطلق عليها مسمى الضغوط الإيجابية في أحيان كثيرة تسهم في زيادة قدرة الفرد على التحمل وتوجيه الانتباه نحو الحاجة، وإلى إعادة تقدير المواقف بما لا يتعارض مع الآخرين، بل إن ضغوط مثل هذا النوع يمكن أن تضيف متعة للحياة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال الاحتراق الوظيفي ككل تبعاً للمتغيرات الشخصية، كما تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3 way ANOVA) على مجال الاحتراق الوظيفي ككل تبعاً للمتغيرات الشخصية، الجداول (4-5) توضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال

الاحتراق الوظيفي ككل تبعاً للمتغيرات الشخصية (ن=140)

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.14	0.17
	أنثى	3.29	0.27
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.30	0.26
	دراسات عليا	3.21	0.24
الخبرة التعليمية	أقل من 5 سنوات	3.18	0.20
	5-10 سنوات	3.13	0.20
	10 سنوات فأكثر	3.40	0.27

يظهر من الجدول رقم (4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية آراء أفراد العينة حول درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية) وللتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي المتعدد (3 way MNOVA) على مجال الاحتراق الوظيفي ككل تبعاً للمتغيرات الشخصية، الجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

نتائج تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3 way ANOVA) على درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية) تبعاً للمتغيرات الشخصية

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.28	1	0.28	5.64	0.02
المؤهل العلمي	0.001	1	0.001	0.03	0.87
الخبرة التعليمية	1.48	2	0.74	14.81	0.00
الخطأ	6.74	135	0.05		
المجموع	1487.42	140			
المجموع مصحح	8.88	139			

يظهر من الجدول رقم (5) ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$) في آراء أفراد العينة حول درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية ككل يعزى إلى متغير الجنس، حيث بلغت قيم (F) (5.64) وهي قيمة دالة إحصائياً، وعند مراجعة الأوساط الحسابية المبينة في الجدول السابق يتبين أن الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.29) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى زيادة الأعباء والضغوط التي تواجهها المعلمات والتي تعد مظهراً سلبياً من مظاهر الحياة مما يساهم في

زيادة الضغوط المهنية التي تتعرض لها المعلمات، حيث يشعرون بأنهم مثقلات بالأعباء المهنية والمنزلية خاصة عندما تكون هذه الأعباء موقوتة، ويمكن تبرير هذه النتيجة أيضاً بأن الاحتراق الوظيفي ينتج عن الزيادة في الأعباء الكمية والكيفية، مما يجعل المعلمات أكثر عرضاً للاحتراق الوظيفي من المعلمين كنتيجة لزيادة الأعباء التي تواجهها المعلمة على مستوى الشخصي من خلال الأعباء المنزلية ومتابعة أطفالها بالإضافة إلى أعباء العمل، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة النوري (2011) التي أظهرت نتائجها أن الذكور أكثر احتراقاً من الإناث.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية ككل يعزى إلى متغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيم (F) (0.03) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين على اختلاف درجاتهم العملية يواجهون ضغوطات وظروف متشابهة، مما يقلل من الاختلافات في مستويات الاحتراق الوظيفي لديهم.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في آراء أفراد العينة حول درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية ككل يعزى إلى متغير الخبرة التعليمية، حيث بلغت قيم (F) (14.81) وهي قيمة دالة إحصائياً، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) لمقارنات البعدية، الجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) // نتائج تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية تبعا لمتغير الخبرة التعليمية

الخبرة التدريسية	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	10 سنة فأكثر
أقل من 5 سنوات	3.18		0.05	-0.22*
5-10 سنوات	3.13			270.-*
أكثر من 10 سنوات	3.40			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (6) أن مصادر الفروق كانت بين الخبرة التعليمية (أقل من 5 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح الخبرة التعليمية (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (3.40)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للخبرة التعليمية (أقل من 5 سنوات) (3.18)، وأظهرت الفروق بين الخبرة التعليمية (5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح فترة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين أصحاب سنوات الخدمة الطويلة أكثر ميلاً إلى الاستسلام، حيث يقرر المعلم صاحب الخبرة الطويلة أن يظل كما هو أو ينتظر الإحالة المبكرة للمعاش، مما يساهم في زيادة مستوى الاحتراق الوظيفي لديه مقارنة بغيره، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة النوري (2011) التي أظهرت أن هناك تأثيراً لمتغير العمر على الاحتراق الوظيفي، حيث أن الأكثر عمراً أكثر احتراقاً للوظيفة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم، الجدول رقم (7) يوضح ذلك.

الجدول رقم (7) // معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم

المجال	معامل الارتباط	الأداء التدريسي
الاحتراق الوظيفي	معامل الارتباط	0.19-
	الدالة الإحصائية	0.03

يظهر من الجدول رقم (7) أن قيمة معامل الارتباط بين الاحتراق الوظيفي والأداء التدريسي بلغت (-0.19) وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) مما يدل على وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية مابين درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي لمعلمي اللغة العربية والأداء التدريسي لديهم، وتشير هذه النتيجة إلى أن انخفاض الأداء التدريسي للمعلم كنتيجة لارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لديه، ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً بأن الاحتراق الوظيفي يتميز بأنه دائماً ذو تأثير سلبي على الأفراد، وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال تأثير فاعلية الأداء التدريسي في ممارسة المعلم لسلوكيات الدور الإضافي، أو ما يسمى سلوكيات المواطنة التنظيمية، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن درجة الاحتراق النفسي تؤثر على مستوى الأداء التدريسي بشكل كبير، فكلما زاد تكرار وشدة الاحتراق النفسي كلما انخفض مستوى الأداء التدريسي، وذلك لأن العلاقة بينهما سالبة، وكذلك الأمر فإنه كلما انخفضت درجة تكرار وشدة الاحتراق النفسي، كلما زاد مستوى الأداء التدريسي. فالمعلم الذي يكون يومه الدراسي دائماً ملئاً بالعمل، والضغوطات، والمتطلبات، والمشكلات، ويتعامل معها جميعاً بنفسه، فإنه يتعرض لتكرار وشدة في الاحتراق النفسي مما يؤثر مستقبلاً على أدائه التدريسي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة جانكومي وريتاتكو (Jankame & Ritacco, 2013) التي أظهرت أن الضغوط في العمل أدت إلى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين وأصبحوا غير قادرين على تحقيق نتائج على النحو الأمثل.

التوصيات والمقترحات

- 1- العمل على تدريب كوادر مهنية متخصصة تكون قادرة على تقديم الاستشارات اللازمة للتصدي لضغوط العمل والاحتراق النفسي.
- 2- تخفيف أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية، حتى لا يصل المعلم إلى مستوى الاحتراق الوظيفي.
- 3- إجراء دراسة أخرى تتناول الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

المراجع

- المصري، وائل سلامة (2005). إستراتيجية مقترحة لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ المرحلة الإعدادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى وعين شمس، البرنامج المشترك، مصر.
- العاجز، فؤاد والبنا، محمد (2003). تصور مقترح لبرنامج إعداد المعلم الفلسطيني وفق حاجاته الوظيفية في ضوء مفهوم الأداء، مجلة الجامعة الإسلامية، 11 (1).
- دويكات، بدر رفعت (2006). دور معلم التربية الرياضية المتعاون في تسهيل مهمة الطلبة المعلمين في مدارس نابلس من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (8)، فلسطين، رام الله، أكتوبر.
- اللولو، فتحية (2001). أثر برنامج مقترح في ضوء الكفايات على النمو المهني لطلبة العلوم بكليات التربية بغزة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، البرنامج المشترك جامعة عين شمس وجامعة الأقصى.
- الفرا، إسماعيل صالح (2004). تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس للفترة من 2004/7/3.
- أيوب، ياسرة محمد (2007). الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني. مؤتمر الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، جامعة الأقصى بغزة، فلسطين.
- السرطاوي، زيدان (1997). الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ومصادره، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، العدد (13)، السنة الخامسة، جامعة عين شمس، مصر.
- نصر، محمد (2005). أساليب مقترحة لتفعيل مناهج كليات ومعاهد تكوين المعلم في تنمية بعض أنماط التفكير لدى الطلاب، المؤتمر العلمي الثاني عشر، مناهج التعليم وتنمية التفكير، الجمعية للمناهج والتدريس، 13-45، القاهرة.

- بسيسو، نادرة وأبو بكر، محمد(2006).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(2)، -360-336
- الكلابي، سعد، ورشيد، مازن(2001).الاحتراق الوظيفي-دراسة استكشافية لمقياس ماسلاك على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، المجلد(13)، (1)، ص ص 113-150.
- النفيعي، ضيف الله (2000).الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المجلد (14)، (1)، 55-88.
- النوري، مرتضى(2011). قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالتغيرات الديمغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد(86)، ص ص 85-99.
- الطلاع، سليمان احمد (2015). واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد(17)، العدد(2)، 181-214.
- أبو مسعود، سماهر(2010).ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة- أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- مختار، بوقرة مصطفى، منصور(2014). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(17) ص ص 81-92.
- البطاينة، أسامة والجوارنة، المعتصم بالله (2004). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها في محافظة اريد وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد(2)، العدد(2)، ص ص 48-76.
- الجمالي، فوزية عبد الباقي(2003). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، دراسات عربية في علم نفس، المجلد(2)، العدد(1)، ص ص 151-211.
- الخرابشة، عمر، وعريبات، احمد(2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد(17)، العدد(2)، ص ص 292-331.
- Jankome•Pule K & Ritacco•M.Mangoriand (2013).The Impact of stress and Burnout on Employees, performance at Botswana Power Corporation,in terdisciplinary journal of contemporary research in business.VOL5,NO6,October,pages795-824.
- Woodhead, Erin L. & Northrop, Lynn & Edelstein, Barry (2014) *Stres Social Support, and Burnout Among Long-Term Care Nursing Staff Journal of Applied Gerontology*, 0733464814542465, August 6.
- Gold,Y., Roth, R.A., Wrioth, C.R., Michael, W.B., &Chen, C.Y. (1992).The factorial validity of a teacher burnout measure (Educators Survey) administered to a sample of beginning teachers in elementary and secondary schools in California. **Educational and Psychological Measurement**, 51,761-768.