

الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى – غزة *

د. خالد عوض عبد الله مؤنس **

to teachers' gender and experience, in Al - Wusta Governorate – Gaza.

- The study recommended the need for increasing fund and moral support, and the need for increasing the level of educational efficiency and the need for developing psychosocial support programs for the teachers.,.

Keywords: Psychological burnout, job involvement , Basic elementary school teachers.

مقدمة الدراسة وخلفتها:

يواجه المعلمون من مختلف التخصصات والوظائف في الحياة الحديثة المليئة بالتغيرات، زيادة وتنوعاً في مصادر التوتر، والضغط النفسي، ما دفع العلماء والمتخصصين أن يولوا موضوع الاحتراق النفسي اهتماماً كبيراً؛ لما له من آثار سلبية تؤثر في إنتاجية المعلم العلمية والتربوية، وعلى علاقته مع الزملاء والطلبة، وجميع المتفاعلين معه في المدرسة، بالإضافة لتأثيرها عليه من الناحية الشخصية، والاجتماعية، والنفسية.

ويمثل المعلم أساساً لتطور المجتمع وارتقائه، إلا أن تنميته - باعتباره ثروة المجتمع - لا تكون إلا من خلال العملية التربوية. وعليه، فإن تنمية أي مجتمع مرهونة بتنمية هذه الثروة البشرية، فالتربية محور التقدم، وحجر الزاوية في كل تطوير وإصلاح.

وتواجه المؤسسة التربوية في قطاع غزة تحديات خاصة، انعكست على إحساس العديد من المعلمين بالاحتراق النفسي، وعدم القدرة على الانغماس الوظيفي، ولعل أكثر هذه التحديات ضعف التحفيز، وتغيير المناهج الدراسية من حين لآخر، وضغوط الحياة في قطاع غزة وما يواجهه المجتمع من حصار، وغياب الأمن النفسي، والاقتصادي، والاجتماعي.

ويحدث الاحتراق النفسي نتيجة التعرض لهذه التحديات، حيث ذكر كل من مختار ومصطفى (2014) بأن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة التعرض لعدد من المشاكل التي ترتبط بالمهنة بشكل مباشر، سواء ما تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة وغير المريحة، أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة بين المعلم، والإدارة، أو الطلبة. كما أكد كل من أبو موسى وكلاب (2012) أن الاحتراق النفسي عبارة عن إفراط المعلم في استخدام طاقاته حتى يستطيع تلبية متطلبات العمل الزائدة عن قدرته.

وقد أشار كفاقي (2008) إلى أن جذور الاحتراق النفسي وأساسه يكمن في مجموعة من العوامل منها: الاقتصادية، والتطورات التكنولوجية، ودرجة انغماس المعلم في عمله. فعندما يتعرض المعلم لموقف ضاغط أو مشكلة تعوقه لا يستطيع مواجهتها بطريقة إيجابية، فإنه يقع تحت وطأة الضغوط النفسية، ويتعرض للاحتراق النفسي.

ويعد الانغماس الوظيفي ذا أهمية في حياة المعلم، فالمعلم المنغمس بدرجة عالية يعطي اهتماماً لمهامه الوظيفية، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات كالنجاح في الحياة ككل. وفي المقابل، المدرس المنغمس بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة، ويقوم الانغماس الوظيفي على

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الانغماس الوظيفي، ومستوى الاحتراق النفسي، والعلاقة بينهما لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى، ومعرفة مدى اختلاف مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي لدى أفراد العينة باختلاف متغيرات (الجنس، الخبرة). ولتحقيق ذلك جرى تطبيق أداتي الدراسة، وهما: مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحتراق النفسي على عينة قوامها (256) معلماً ومعلمة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

جاء مستوى الانغماس الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة، وتبين أن هناك علاقة بين الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي، وعدم وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى لمتغير الجنس والخبرة لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة.

وأوصت الدراسة بزيادة الدعم المادي والمعنوي، ورفع مستوى الكفاءة التربوية، وضرورة وضع برامج للدعم النفسي، والاجتماعي للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي، الاحتراق النفسي، معلمي المرحلة الأساسية الأولى.

Job Involvement and its Relation to the Teachers' Psychological Burnout at the Primary School in Al - Wusta Governorate – Gaza.

Abstract

The purpose of this study is to identify the level of both job involvement and psychological burnout, and the relationship between them among the primary school's teachers. The study seeks to identify the variance in the level of job involvement and psychological burnout of the study subjects in accordance with their gender and experience.

To achieve the study objectives, two instruments were applied, the job involvement scale and psychological burn - out scale on a random stratified sample that consisted of (256) male and female teachers. The researcher adopted the descriptive analytical approach which was suitable with the nature of the study. After processing the data statistically, the study reached the following findings:

- The levels of psychological burnout and job involvement are medium. Moreover, there is a correlation between job involvement and psychological burnout. In addition, there are no statistically significant differences in the levels of psychological burnout and job involvement due

بين ما يتوقعه في حياته وما يفعله في وظيفته، وهو ما ينتج عنه الاحتراق النفسي الذي يؤثر على العملية التعليمية، ولهذا ينبغي وضع استراتيجيات تعزز الانغماس الوظيفي، يمكن تنفيذها كما ورد عن العبادي، وجاف (2012) عن طريق:

■ العمل نفسه: يجب أن يتلقى المعلمون تعليقات ذات مغزى حول أدائهم، وقدراتهم بطريقة مهنية واضحة المعايير، وأن يكون لديهم الفرصة لتحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيقها.

■ بيئة العمل: وذلك بتحسين جوانب معينة من بيئة العمل خصوصاً العلاقات، والموازنة بين العمل وحياتهم الشخصية.

■ القيادة: من خلال تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عمل المعلمين والمهارات التي يحتاجونها في مهنتهم.

■ فرص النمو الشخصي: وذلك بتعزيز ثقافة التعلم لدى المعلمين.

■ فرص المساهمة: التي تتيح إنشاء بيئة عمل تمنح المعلمين صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، وتكون الإدارة بكافة مستوياتها على استعداد للاستماع والاستجابة لأي مساهمات يقدمها المعلمون.

وتنبع أهمية الانغماس الوظيفي كما ورد عن المنطاوي (2007) في: أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية؛ لأنه يتناول ما يفعله المعلمون، وكيف يتصرفون في أدوارهم، وما الذي يجعلهم ينتجون سلوكاً بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المدرسة، وأهدافهم الشخصية على حد سواء، كما يعد من أهم المداخل المستخدمة للتنمية، وتحسين جودة حياة العمل للمعلم، فكلما كان العمل أكثر أهمية له كلما كان أكثر ولاءً لعمله ولمدرسته.

كما أن الانغماس الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية المعلم وكفاءته، وخفض مستوى الاحتراق النفسي لديه في بيئة العمل، فالمعلم الذين يعاني من الاحتراق النفسي يميل إلى تقييم إنجازاته بطريقة سلبية، ويشعر بالإرهاق، والضعف، واستنزاف القدرات الانفعالية، ويكون سريع الغضب، وتضعف قدرته على إيجاد جو تدريسي ملائم، ولا يعطي اهتماماً لمهامه الوظيفية. ومن المؤكد أن مدى مستوى شعور المعلمين بالاحتراق النفسي يلعب دوراً رئيساً على جميع المستويات والأنشطة داخل العملية التربوية، إذ يسهم انخفاضه في خلق المناخ التعليمي الملائم الذي يعمل على تحسين الأداء، وتطويره بشكل ملائم وفعال، ما يساعد على تحقيق الأهداف الفردية، والجماعية، كما أن الاحتراق النفسي ينعكس في الاتجاه العام للمعلم، والتصاقه النفسي بالمدرسة، ومدى رغبته بالبقاء عضواً فاعلاً، واستعداده لبذل مستوى عالٍ من الجهد من أجلها، وتمسكه بقيم المدرسة وأهدافها.

ويعد الاحتراق النفسي حديثاً من الظواهر النفسية التي نالت اهتمام الباحثين، وقد تناولوها بالدراسة رسداً لأسبابها، وتحديداً لأعراضها، ووصفاً لتأثيراتها السلبية، فقد أشار ويلمر (Wilmar, 2009) إلى أن كلمة الاحتراق (Burnout) في اللغة الإنجليزية تحتوي على عدة معانٍ، فهي تعني تذبذب الشمعة وتنتهي، وقد استخدم هذا المعنى بعض المعلمين ليشبهوا حالاتهم المهنية في ظل الاحتراق

خلق بيئة عمل تمكن المعلمين من أن يكون لهم تأثير في القرارات والاجراءات التي تؤثر في وظائفهم. وتسهم الإدارة المدرسية في تمكين المعلمين من المساهمة في التحسين المستمر، وتحقيق الأهداف التربوية والنفسية للمدرسة.

ورغم محاولة بعض الكتاب تسليط الضوء على مفهوم الانغماس الوظيفي فإنهم لم يقدموا منظورا ذا معنى لهذا المفهوم، فيمكن تعميمه عبر الثقافات المختلفة، ما حدا بعض الكتاب إلى وصف هذا المفهوم بأنه يتسم بالتشويش والغموض المفهومي (قاسم، 2012) فمنهم من يرى أن أحد العوامل الرئيسة التي تحدد الانغماس الوظيفي هي التوجهات القيمة للفرد تجاه العمل، والتي تكتسب في مرحلة مبكرة من مراحل عملية التطبيع الاجتماعية له، ويعبر يوسف (2011، 19) عن هذا التوجه حين يشير إلى أن "العلاقات الاجتماعية السليمة والودية تشكل شرطاً لا غنى عنه للانغماس الوظيفي؛ لأنها تساعد على تشكيل اتجاه الفرد تجاه العمل". وقد نحى المغربي (2004، 45) المنحى ذاته حين ذكر أن "درجة التباين في مستوى الانغماس الوظيفي يمكن أن يرجع إلى اختلاف توجهات القيم نحو العمل، والتي جرى تعلمها منذ الصغر كما وصفه كتاب آخرون بأنه يفتقر إلى إطار فكري دقيق"، في حين يرى الفضلي (2001، 106) "أن الانغماس الوظيفي يعبر بصورة عامة عن أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى". ويعرف العنقري (2013: 32) الانغماس الوظيفي بأنه «الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً» ويصفه بهاتيا (Bhatia.2012.p.1) بأنه "درجة ارتباط الفرد بوظيفته، والتي تؤثر على أدائه في مختلف أبعاد الحياة".

ويبدو من التعريفات السابقة للانغماس الوظيفي أن له أبعاداً تتجلى في تمثيل العمل، والمشاركة الفعالة فيه، والقدرة على التحكم في الظروف الشخصية بما يحقق أهداف المعلم، والسعي نحو تحقيق الذات المرتبط بمفهوم الذاتية والثقة بالنفس لديه، ويتميز المعلم المنغمس في مهنته عن غيره بالآتي:

■ الخصائص الشخصية، وتتمثل في: (الدوافع - والقيم - والاتجاهات).

■ الخصائص الوظيفية، وتتمثل في: (الحافز - واستقلالية الوظيفة - والتنوع - وتوصيف المهمات).

■ الخصائص الاجتماعية، وتتمثل في: (العمل مع الآخرين - والمشاركة في اتخاذ القرارات - ومشاعر النجاح) (قاسم، 2012).

ويلاحظ أن هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الاجتماعية التي تتأثر بخصائص المعلم الشخصية كالنوع والقيم، وهذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف التفصيلي والحوافز.

ويمكن القول، إن الزيادة في الانغماس الوظيفي تزيد من فعالية المعلم؛ لتحقيق رضا الطلبة، ما يسهم في تعزيز العملية التعليمية وتنميتها، وأن انخفاضه يجعل المعلم يشعر بالانفعال

- الإجهاد الانفعالي (Emotional Exhaustion) يتصف هذا البعد بالإرهاق، والضعف، واستنزاف المصادر الانفعالية لدى المعلم إلى المستوى الذي يعجز به عن العطاء، ويعد هذا البعد العنصر الأساسي للاحتراق النفسي، ويظهر على شكل أعراض جسمية، أو نفسية، أو كلاهما، ومن سمات هذا البعد عدم قدرة المعلم للذهاب إلى العمل.

- تبدل المشاعر (Depersonalization) يتضمن هذا البعد تغيراً سلبياً في الاتجاهات والاستجابات نحو الآخرين، وخصوصاً نحو الطلاب الذين يتلقون المهارات، وغالباً ما يكون مصحوباً بسرعة الغضب والانفعال، وفقدان التقدير للعمل، وكذلك الاتجاهات الساخرة نحو الآخرين، والسمة الأساسية لهذا البعد تصور الفرد لجميع المتعاملين معه كأشياء مادية وليست كأشخاص. وتعددت مسميات هذا البعد، إذ أطلق عليه كل من حجازي (1999)، والسعدني (2005) الشعور بالسلبية في العلاقات، في حين عده عبد الحليم (2007) بأنه التبدل في المشاعر، وعده النفيعي (2000) بأنه يعني عدم الإنسانية.

- ققص الشعور بالإنجاز الشخصي (Low Personal Accomplishment) يعني ميل المعلم إلى تقييم إنجازاته الشخصية بطريقة سلبية، ويتمثل بمشاعر الاكتئاب، والانسحاب، وقلة الإنتاجية، وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط، والشعور بالفشل، وضعف تقدير الذات. (وحشي، 2008) ولهذا يجب أن تلبى الوظيفة التي يشغلها المعلم احتياجاته المادية، والاجتماعية، وإلا تعرض المعلم لحالة من عدم التوازن والتوتر الدائم، لمحاولة تعويض النقص في إحدى الجوانب السابقة التي قد تصل به إلى الإنهاك الناتج عن استمرارية الضغوط، والتفكير في تحسين وضعه المهني الحالي.

وتظهر أعراض الاحتراق النفسي متدرجة، وبالتتابع ولا تحدث فجأة، فالاحتراق النفسي للمعلم ليس مجرد حالة، وإنما هو عملية تنمو تدريجياً إلى مستوى تظهر فيه الأعراض، وتختلف تلك الأعراض من معلم لآخر، وقد يرتبط ذلك بشدة الضغوط التي يتعرض لها المعلم وزمنها، علاوة على شخصية المعلم نفسه. وقد صنف جرار (2011) أعراض الاحتراق النفسي من خلال ثلاثة أقسام رئيسية وهي:

- أعراض عضوية (بدنية): تتمثل الأعراض البدنية للاحتراق النفسي في: الإعياء، والأرق، وارتفاع ضغط الدم، وكثرة التعرض للصداع، والإحساس بالإنهاك طوال اليوم.

- أعراض نفسية انفعالية: وتتمثل الأعراض النفسية في: الملل، وعدم الثقة بالنفس، والتوتر، وفقدان الحماس، وفقدان الهممة، والغضب، والاستياء، وعدم الرغبة في الذهاب للعمل.

- أعراض اجتماعية: وهي أعراض متعلقة بالآخرين، وتتمثل في: الاتجاهات السلبية نحو العمل، والزلاء، والانعزال، والميل إليه، أو الانسحاب من الجماعة.

هذه الأعراض قد تظهر عند بعض المعلمين، وقد لا تظهر جميعها عند بعضهم الآخر، لكن كلما زادت دلت على الاحتراق النفسي لدى المعلم، والعكس صحيح.

وقد بحثت علاقة الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمتغيرات

بمعد الشمعة الصغير، الذي مهما طال ومهما قاموا بأعمال سيصبح هباء، كما تعني أيضاً عدم بلوغ النهاية، بسبب نفاذ الطاقة.

وتعددت التعريفات التي أوردها الكتاب والباحثون لمصطلح الاحتراق النفسي في الأبحاث والدراسات التي تناولت هذه الظاهرة، ولكن بالرغم من بعض الاختلافات بين هذه التعريفات فإن هناك نقاطاً أجمع عليها معظم الباحثين؛ وهي أن الاحتراق النفسي عبارة عن خبرة نفسية سلبية داخلية تتضمن المشاعر، والاتجاهات، والدوافع، وتشمل استجابات سلبية وغير ملائمة نحو الغير ونحو الذات. ومن هذه التعريفات: « تعريف ماسلاش (Maslach, 1982) إذ عرفت الاحتراق النفسي بأنه: "حالة من الإنهاك الجسدي، والانفعالي، والعقلي، تظهر على شكل إعياء شديد، وشعور بعدم الجدوى، وفقدان الأمل، وتطور مفهوم سلبي، واتجاهات سلبية نحو العمل، والحياة، والناس" (السقا، 2005: 67).

وعرف مختار، ومصطفى (2014: 23) "الاحتراق النفسي بأنه: "مراحل الفجوة بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلياً". كما عرفه عبد الحليم (2007: 23) بأنه "مجموعة من الأعراض المرضية، والنفسية، والجسمية، والعلائقية، الناتجة عن سلسلة من ردود الأفعال السلبية التي يبديها المعلم كمحاولات للتعامل مع الضغوط التي تواجهه في عمله".

ويتبين مما سبق، أن بعض التعريفات ركزت على أسباب الاحتراق، وبعضها ركز على الأعراض، ومنها من حاول دمج الأسباب والأعراض، ولهذا يميل الباحث إلى تعريف الاحتراق النفسي بأنه: تغيير سلبي واضح لسلوك الفرد تجاه نفسه وتجاه الآخرين، وينتج عنه تقلب في المشاعر، والميول، والرغبات، وصولاً إلى حالة مندهورة من الإعياء، والاكتئاب كرد فعل؛ لعدم قدرة الفرد على التكيف مع ضغوط العمل، وعبء الحياة الزائدة عن طاقاته، وعدم قدرته على تحسين وضعه الحالي في ظل بيئة عمل سريعة التغيير.

ويشير الخرابشة وعريبات (2005) إلى أن الاحتراق النفسي لا يحدث فجأة، بل يمر بثلاث مراحل، وهي:

1. المرحلة الأولى: وهي مرحلة وجود ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذه من قبل الفرد القائم بهذا العمل.

2. المرحلة الثانية: وتأتي نتيجة للمرحلة الأولى، التي هي رد الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن، إذ يشعر الفرد بالقلق، والتعب، والإجهاد الناجم عن الضغط الذي تولده متطلبات العمل.

3. المرحلة الثالثة: مجموعة التغيرات في اتجاهات الفرد وسلوكه، مثل: الميل لمعاملة الأشخاص المتعامل معهم بطريقة آلية، وانشغاله عنهم بالاتجاه نحو إشباع حاجاته الشخصية، ما ينجم عنه القليل من الالتزام الذاتي بالمسؤولية الوظيفية.

وعلى الرغم من اختلاف الباحثين حول وضع مسمى يعبر عن الأبعاد، فهناك من أطلق عليها مكونات مثل: دراسة السقا (2005) وهناك من أطلق عليها مستويات كدراسة أبو طه (2008) إلا أنهم اتفقوا على وجود ثلاثة أبعاد رئيسية مكونة للاحتراق، ويقدم الباحث فيما يلي شرحاً لتلك الأبعاد وهي:

التحويلية والانغماس الوظيفي.

وقام العنقري (2013) بدراسة هدفت إلى تعرف إدارة المواهب مدخلا لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين بالمنظمات الحكومية السعودية، وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (327) مفردة، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة بالنسبة للاستغراق الوظيفي، ارتفاع متوسط آراء المعلمين في الشئون التعليمية عنه في الشئون التربوية، ويأتي في المرتبة الثالثة الشئون الاجتماعية. وتوصلت الدراسة -أيضا- إلى وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة المواهب على الاستغراق الوظيفي.

وبحثت دراسة نصار (2013) مستوى جودة حياة العمل وأثره في تنمية الاستغراق الوظيفي في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث، ووزارة التربية والتعليم الحكومي، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (406) موظفاً بين مدير مدرسة، ومساعد مدير، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة جودة حياة العمل، وبعد التحليل الإحصائي توصلت الدراسة لنتائج عدة من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في كلا الدائرتين، وأن أبعاد جودة حياة العمل متوافرة -أيضا- في كلا الدائرتين بدرجة متوسطة ومقبولة، وأن درجة الاستغراق الوظيفي فيهما جيدة جداً.

أما الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي فكان من أهمها دراسة الصافوري (2017) وهدفت إلى تعرف كفاءة إدارة الوقت وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت (60) من معلمي ومعلمات وزارة التربية والتعليم من المرحلة الثانوية العامة، وراعى الباحث التجانس عند اختيار أفراد العينة. واعتمد في دراسته على المنهج الوصفي القائم على وصف البيانات التي جمعها بواسطة أدوات الدراسة، وتحليلها للإجابة عن أسئلة الدراسة، وجاءت أهم نتائجها: أن هناك علاقة سلبية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية لإدارة الوقت والدرجة الكلية للاحتراق النفسي. ولا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لإدارة الوقت تعزى لمتغير النوع (ذكور/ إناث) ، وتوجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي تعزى لمتغير النوع في اتجاه الذكور.

وقام مختار ومصطفى (2014) بدراسة هدفت إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي بالرضى الوظيفي، والفروق حول هذه العلاقة تبعا لمتغيرات الجنس والخبرة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (337) معلماً ومعلمة، طبق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ومقياس الرضى الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الاحتراق النفسي والرضى الوظيفي، ولا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس، أو متغير الخبرة.

وهدفت دراسة طشوش وآخرين (2013) إلى تعرف مستوى الاحتراق النفسي والرضى الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر، ومعرفة مدى اختلاف مستوى متغيري الدراسة باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العملي، وسنوات الخبرة،

وكذلك الاحتراق النفسي؛ وأجريت دراسات عديدة حول الانغماس الوظيفي لدى المعلمين في ضوء متغيرات اجتماعية، وديمغرافية كالجنس، والتخصص وغيرها، فقد قام ولي (2017) بدراسة هدفت التعرف إلى القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي وتأثيرهما في تحقيق الأهداف الاستراتيجية على مستوى عينة البحث، أخذاً بعين الاعتبار طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث وأبعادها المتمثلة بالقوة التنظيمية والانغماس الوظيفي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، واتساقاً مع ما تقدم اختيرت عينة من قيادات الجامعات الخاصة (الأهلية) في مدينة أربيل كمجتمع وعينة للبحث، إذ تم توزيع (60) استمارة على القيادات الإدارية، وهي تشكل (81.6%) من المجموع العام. وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط بين القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي، وأثر معنوي موجب للعلاقة بين القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي مجتمعة ومنفردة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وهدفت دراسة جلاب وآخرون (2016) : إلى تحديد الدور الذي يؤديه الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى عينة من مدرسي الكليات الأهلية. وقد بلغ حجم العينة (248) مدرساً، موزعين على (11) كلية في ثلاث محافظات هي (النجف الأشرف، وكربلاء المقدسة، وبابل). ولأجل تحقيق هدف الدراسة تم صياغة فرضيتين رئيسيتين جرى التحقق منهما من خلال عدد من الوسائل الإحصائية. وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات لعل من أبرزها: وجود إدراك واضح لدى عينة الدراسة حول مفاهيم الدراسة، وأن زيادة الدعم التنظيمي المدرك لها دلالاتها الطيبة في تعزيز الانغماس الوظيفي.

وهدفت دراسة محمد (2016) إلى تعرف مستوى الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، وبلغت عينة البحث (300) مرشد ومرشدة، بواقع (150) مرشداً تربوياً و(150) مرشدة تربوية من العاملين في المديرية العامة لتربية بغداد. وقامت الباحثة بإعداد أدوات الدراسة، وبعد تطبيقها على عينة الدراسة، أسفرت النتائج عن تمتع أفراد العينة بالانغماس والثقة، وكذلك توافر علاقة دالة ما بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

وهدفت دراسة الساعدي وعكار (2014) إلى تعرف دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي من خلال بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة/ جامعة كربلاء، وقام الباحثان باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (55) موظفاً، وقام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة هو أن الاستغراق الوظيفي بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة المعلمين، ومن ثم في التدريب المعظم في التوظيف الفاعل.

وأجرى شيخ، ونيومن (2013) (Sheikh & Newman)، دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية للمشرفين والانغماس الوظيفي للمرووسين في الشرق الأوسط، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات بتوزيع الاستبانات على العينة البالغ حجمها (229) موظفاً من (5) منظمات في دولة الإمارات العربية المتحدة، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي في الانغماس الوظيفي، وأن القيم الثقافية تؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين القيادة

المدارس أنفسهم، والتعرف على الأسباب المؤدية لعدم الجدية والاحترق النفسى لدى مديري المدارس في عملهم الإداري. ولتحقيق الأهداف جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة بلغت (121) مديراً ومديرة، واستخدمت الباحثة مقياساً مادياً وكوباساً لقياس جدية العمل، ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسى، وخلصت الدراسة إلى أن درجة الاحتراق النفسى جاءت متوسطة، وجاء بعد الاجهاد الانفعالي في المرتبة الأولى، بينما جاء في المرتبة الأخيرة نقص الشعور بالإنجاز، وكان هناك فروق في مستويات الاحتراق النفسى تعزى لمتغير الراتب الشهري فقط.

وأجرى الظفري والقريوتي (2010) دراسة هدفت التعرف إلى مستويات الاحتراق النفسى لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، ومدى اختلاف هذه المستويات بناء على التخصص، والمؤهل التدريسي، والحالة الاجتماعية للمعلمات، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسى وكل من الخبرة التدريسية، والدورات التدريبية للمعلمات، والمستويات الاقتصادية لطلاب المدرسة، إذ تكونت العينة من (200) معلمة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان مقياس ماسلاك للاحتراق النفسى بأبعاده الثلاثة: (الإجهاد الانفعالي، تبدل الشعور، نقص الإنجاز) وأشارت النتائج إلى وجود مستوى منخفض من الاحتراق النفسى لدى عينة من الدراسة، وأن مستويات الاحتراق اختلفت باختلاف التخصص (لصالح التخصصات العلمية) والمؤهل الدراسي (لصالح حملة البكالوريوس مقارنة بحملة الدبلوم العالي) بينما لم توجد علاقة لمعظم أبعاد الاحتراق بالخبرة التدريسية والدورات التدريبية.

وأجرى الزهراني (2008) دراسة هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسى وبعض السمات الشخصية مثل: (الثبات الانفعالي، الاجتماعية، السيطرة، المسؤولية) وكذلك معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاحتراق النفسى نتيجة للاختلاف (سنوات الخبرة، العمر، المؤهل، الحالة الاجتماعية) لدى عينة من المعلمات في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت الباحثة باختيار (150) عاملة بطريقة عشوائية، إذ جرى تطبيق مقياس (ماسلاك) ومقياس ألبرت وفيل الشخصي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، لملاءمته لطبيعة دراستها، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسى وبعض السمات الشخصية (الثبات الانفعالي، الاجتماعي، السيطرة) كما أظهرت الدراسة أن المعلمات اللاتي تراوحت سنوات خبراتهن من (11 - 15) سنة الأكثر احتراقاً.

من خلال عرض الدراسات السابقة والاطلاع على نتائجها يمكن إيجاز النقاط الآتية:

◆ على الرغم من أن ظاهري الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسى خضعت لدراسات ميدانية عديدة، وأشبعت خواطرها والمتغيرات المتعلقة بها بحثاً ودراسة وفقاً للأدبيات التي تحدثت حول الموضوع، فإن الباحث لم يستطع رصد دراسات تناولت الانغماس الوظيفي، وعلاقته بالاحتراق النفسى لدى معلمي المرحلة الأساسية.

وتكونت عينة الدراسة من (121) معلماً ومعلمةً يقومون بتدريس الطلبة من ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسى والرضى الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر كان بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين من حملة الماجستير لديهم مستوى احتراق نفسى أعلى من المعلمين حملة البكالوريوس، إضافة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسى والرضى الوظيفي.

وهدف دراسة عبد العلي (2013) إلى تعرف مستوى مفهوم الذات، ومستويات الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسى (الإجهاد الانفعالي، وتبدل الشعور، ونقص اللاشعور بالإنجاز) من وجهة نظر معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، وتكونت عينة الدراسة من (312) معلماً ومعلمة، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق النفسى كأداة للدراسة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى مفهوم الذات جاء بدرجة متوسطة على أبعاد الذات (الجسمية، والشخصية، والأسرية، والأخلاقية) والدرجة الكلية، بينما جاء بدرجة ضعيفة بعد الذات الاجتماعية، وجاء مستوى الاحتراق النفسى بدرجة مرتفعة على بعد الإجهاد الانفعالي، وبدرجة متدنية على بعد نقص الشعور بالإنجاز، وبدرجة معتدلة على بعد تبدل الشعور.

وبحثت دراسة انطوني (2012) (Anthony) العلاقة بين إظهار العواطف وجماعة العمل وبين الاحتراق النفسى لعينة تبلغ (107) معلمين بهيئة حكومية هولندية، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و بعد معالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى أن إظهار العواطف في العمل لوحظ ارتباطه بالاحتراق النفسى الذي ظهر بشكل محدد في كثرة الشكاوى النفسية والجسمانية، وإخفاء العواطف السلبية، والتظاهر بعكس ما يخفيه المعلم من مشاعر سلبية، ينتج عنه مخرجات عكسية.

وهدف دراسة بقيعي (2011) إلى قياس مستوى الذكاء الانفعالي، ومستوى الاحتراق النفسى، وأنماط الشخصية السائدة لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى للعاملين في منطقة إربد التعليمية التابعة لوكالة الغوث الدولية. كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي وكل من أنماط الشخصية والاحتراق النفسى، ومدى اختلاف هذه العلاقة باختلاف الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي. وتكونت عينة الدراسة من (122) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة من أصل (231) معلماً ومعلمة يمثلون مجتمع الدراسة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث ثلاثة مقاييس: الأول يقيس الذكاء الانفعالي، والثاني يقيس أنماط الشخصية، والثالث يقيس الاحتراق النفسى. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي، وارتفاع مستوى الاحتراق النفسى في بعد الإنجاز الشخصي، وعدم وجود دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسى، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسى تبعاً لمتغيري الجنس، والخبرة.

وقام جرار (2011) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسى لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مديري

- ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة؟
- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة؟
- ما علاقة الانغماس الوظيفي بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة؟
- هل توجد فروق بين درجات أفراد العينة على مقياس الانغماس الوظيفي يعزى لمتغيرات: (الجنس، الخبرة)؟
- هل توجد فروق بين درجات أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي يعزى لمتغيرات: (الجنس، الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

1. تضيف هذه الدراسة علماً جديداً لعالم المعرفة في بعد السلوك الوجداني والتربوي، والاهتمام والرقي بمستوى الكفاءة التربوية من خلال تطوير مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.
2. لظاهرتي الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي تأثيراتها المتعددة على أفراد المجتمع بصفة عامة وعلى المعلمين بصفة خاصة، وبالتالي فإن دراسة هذه الظاهرتين قد يسهم في تحسين الأوضاع النفسية للمعلمين، وزيادة توافقهم مع المحيطين بهم، وتحسين مستوى انغماس المعلم في العملية التعليمية.
3. تسهم في زيادة الوعي لدى إدارات كل من القطاع التربوي العام والخاص بأهمية مستوى الانغماس الوظيفي، وأثره في زيادة الاحتراق النفسي لدى المعلمين.
4. تضيف هذه الدراسة إلى المكتبة العربية دراسة تطبيقية متخصصة في بعد الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.
5. تفيد الدراسة الحالية في توجيه أنظار المسؤولين وأصحاب القرار إلى هذه الظاهرة؛ ليسهموا في تحسين واقع العمل لدى المعلمين، والتخفيف من الضغوط التي يواجهونها، وزيادة الدافعية والإنجاز لديهم.
6. تفيد الدراسة في معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين، الذي بدوره قد يسهم بوضع خطوات عملية للحد منها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف إلى:

- معرفة مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.
- تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.

♦ تنوعت أهداف الدراسات السابقة، فقد هدفت بعض الدراسات إلى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بالأداء مثل: دراسة الساعدي وعمار (2014) كما تناولت بعض الدراسات الانغماس الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات منها سلوك القيادة التحويلية، مستوى جودة العمل، مثل: دراسة شيخ، ونيومان (2013) ودراسة انطوني (Sheikh & Newman, 2013) ودراسة نصار (2013) ودراسة العنقري (2013). وتناولت الدراسات متغير الدراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالرؤى الوظيفي مثل: دراسة مختار ومصطفى (2014) ودراسة طشوش (2013) كما تناولت بعض الدراسات علاقة الاحتراق النفسي مع مفهوم الذات مثل دراسة: عبد العلي (2013) وعلاقة الاحتراق النفسي مع اظهار التعاطف والجدية في العمل مثل: دراسة انطوني (Anthony, et al 2012) ودراسة جرار (2011) وعلاقة الاحتراق النفسي مع سمات الشخصية وأنماطها مثل: دراسة الزهراني (2008) كما هدفت دراسة الظفري والقيوتي (2010) إلى تعرف مستويات الاحتراق النفسي. وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أحد متغيرات الدراسة وهو (الانغماس الوظيفي، الاحتراق النفسي أو كذلك في منهج الدراسة، وهو المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في أداة الدراسة، وهي عبارة عن الاستبيان، كما اختلفت معها من حيث المكان والزمان، إذ أجريت الدراسة الحالية على مدارس محافظة الوسطى - غزة، واختلفت في عدد العينة ونوعها، وفي المتغيرات، فقد ربطت متغير الاحتراق النفسي بالاحترق النفسي، وأفيد من الدراسات السابقة في وضوح وقوة مشكلة الدراسة، وكذلك أفيد في صياغة أهمية الدراسة وأهدافها، وأيضاً في المنهج المستخدم، وكذلك في الأساليب الإحصائية، وفي بناء الإطار النظري، كما سيتم الاستفادة منها في تفسير النتائج.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

بعد دراسة الباحث لكل من متغيري الدراسة، وهما الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي، وبعد مراجعة الأدب النظري المتعلق بهما، يرى الباحث أن هناك حاجة لدراسة العلاقة بينهما، فإذا كان الاحتراق النفسي ينشأ لدى المعلمين في ميدان العمل؛ كردود أفعال سلبية يبديها المعلمون كمحاولات للتعامل مع إحساسهم المتزايد بالضغوط النفسية، والمهنية (التغيير المفاجئ في المناهج، والأساليب، والأعباء التدريسية) وضغوط التعامل مع الآخرين (الإدارة - أولياء الأمور - الطلبة)، فإن الدرجة التي ينغمس فيها المعلم مع مهنته، وقدرته على استشعار أهميتها، والمشاركة الفعالة فيها، ينعكس على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين، كل هذه المشكلات دفعتنا إلى التصدي لها، والعمل على الإفادة من كل ما يمكن التوصل إليه من نتائج، ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في كونها تحاول تعرف وجود العلاقة بين الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى ومدى تأثير هذين المتغيرين بالجنس والخبرة.

وتسعى الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

- ♦ ما علاقة الاحتراق النفسي بالانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة؟
- وينبثق عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

◆ يوضح ذلك:

جدول (1)

يوضح الجدول توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الجنس، والخبرة.

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	424	40.1
	أنثى	633	59.9
البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الخبرة	5 سنوات فأقل	264	25
	من 6 - 10 سنوات	328	31
	أكثر من 10 سنوات	465	44
الإجمالي		1057	100.0

◆ عينة الدراسة: جرى اختيار عينة عشوائية طبقية عددها (256) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية الأولى، بلغت نسبتها 24% تقريباً من المجتمع الأصلي حيث تم توزيع (300) استبانة على عينة الدراسة وحصل الباحث على (256) بنسبة استرداد بلغت 85%، باعتذار (32) معلماً، و (12) معلماً عن الاستجابة لتعبئة الاستبانة، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، الخبرة.

جدول (2)

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والخبرة.

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	108	42.2
	أنثى	148	57.8
الخبرة	5 سنوات فأقل	64	25.0
	من 6 - 10 سنوات	80	31.3
	أكثر من 10 سنوات	112	43.8
الإجمالي		256	100.0

يتضح من الجدول (2) أ (42.2) من عينة الدراسة هم من الذكور، وأن (57.8) من العينة هم من الإناث، وأن 25.0% من العينة خبرتهم أقل من خمس سنوات، وأن 31.3% خبرتهم تتراوح ما بين (6 - 10) سنوات وأن 43.8% خبرتهم أكثر من (10) سنوات.

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة أداتين وهما: مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحتراق النفسي.

أولاً: الانغماس الوظيفي:

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة ومنها

■ تحديد العلاقة بين الانغماس الوظيفي، وبين الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.

■ تعرف الفروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بمستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الخبرة).

■ تعرف الفروق بين إجابات المبحوثين فيما يتصل بمستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الخبرة).

مصطلحات الدراسة:

◀ الانغماس الوظيفي: «هو حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد» (التلباني وآخرون، 2015: 60).

ويعرف إجرائياً: بأنه يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها، ويستشعر أهميتها، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الانغماس الوظيفي.

◀ الاحتراق النفسي Burnout: «حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب، وهي ناجمة عن أعباء إضافية يشعر بها الفرد بأنه غير قادر على تحملها، وينعكس ذلك على الأفراد المعلمين والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم» (الخرابشة وعربيات، 2005: 301).

ويتحدد التعريف الإجرائي للاحتراق النفسي، بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاحتراق النفسي، والتي تقاس من خلال الأبعاد الثلاثة التالية: (بعد الإجهاد الانفعالي، وبعد عدم الإنسانية أو تبدل المشاعر، وبعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي).

◀ المرحلة الأساسية الأولى: هي إحدى مراحل التعليم العام التي تضم الصفوف من الأول الأساسي إلى الرابع الأساسي في المدارس الفلسطينية (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2016).

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي المرحلة الأساسية الأولى في المحافظة الوسطى - غزة، للعام 2016 - 2017.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

◆ منهج الدراسة: تحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، لاسيما أن هذا المنهج يقوم على أساس وصف ظاهرة معينة، ومحاولة تفسيرها، وتصنيفها، وتنظيمها، والتعبير عنها كمياً، وكيفياً. (جامعة القدس المفتوحة، 2014).

◆ مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الأساسية الأولى بمدارس المحافظة الوسطى، إذ بلغ عددهم بداية العام الدراسي (2016/2017) نحو (1057) معلماً ومعلمة، منهم (417) بمدارس حكومية، و (640) في مدارس وكالة الغوث الدولية (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2017) والجدول (1)

(15) فقرة، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس في صورته النهائية بين (15-75 درجة)، ما يدل أيضاً على أن المقياس في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي. كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات المقياس تشترك في قياس الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.

ثبات مقياس الانغماس الوظيفي:

أ. طريقة التجزئة النصفية: قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على الفقرات الفردية، (8 فقرة)، ودرجاتهم على الفقرات الزوجية (7 فقرة)، والمكونة لمقياس الانغماس الوظيفي، (مجموع الفقرات = 15 فقرة)، وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين النصفين (ر = 0.789)، وجرى استخدام معادلة جتمان - النصفين غير متساويين - وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة (ر = 0.88) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، الأمر الذي يدل على درجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات تطبيق مقياس الانغماس الوظيفي على عينة الدراسة.

ب. معادلة ألفا كرونباخ: قام الباحث بتقدير ثبات مقياس الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى بحساب معامل كرونباخ ألفا لفقرات المقياس، وقد بلغت قيمة ألفا (0.84)، وهي قيمة تدل على مستوى جيد من الثبات، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01، وتفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

يتضح مما سبق أن مقياس الانغماس الوظيفي موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ وتعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

ثانياً: مقياس الاحتراق النفسي:

جرى تصميم مقياس لقياس الاحتراق النفسي، واعتمد في تصميمه جزئياً على مقياس كريستينا ماسلاش (Cristina Maslach) للاحتراق النفسي، واشتمل المقياس على محاور، وتكون من مجموعة من الفقرات تبين التقييم (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وتم تحديد القيم (1، 2، 3، 4، 5) لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات المقياس. وقد جرى حساب درجات الموافقة بحسب مقياس خماسي التدرج، كما هو مبين في الجدول (4):

جدول (4)

مقياس خماسي التدرج

الدرجة	المتوسط الحسابي		الوزن النسبي	
	من	إلى	من	إلى
قليلة جداً	1.00	1.79	20.00	35.99
قليلة	1.80	2.59	36.00	51.99
متوسطة	2.60	3.39	52.00	67.99
كبيرة	3.40	4.19	68.00	83.99
كبيرة جداً	4.20	5.00	84.00	100.00

دراسة جلاب وآخرون (2016) ودراسة الساعدي وعكار (2014) فقد قام الباحث بإعداد مقياس الانغماس الوظيفي، ويتكون المقياس من (18) فقرة بصورته الأولى، وتتم الإجابة عن فقراته وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وتصحح على التوالي بالدرجات (5 - 4 - 3 - 2 - 1)، وجميع الفقرات تصحح بهذا الاتجاه، ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته لحساب الدرجة الكلية للانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى، وتعتبر الدرجة المنخفضة عن تدني مستوى الانغماس الوظيفي، فيما تعبر الدرجة المرتفعة عن درجة عالية للانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة.

صدق وثبات مقياس الانغماس الوظيفي:

أ. الصدق الظاهري: قام الباحث بعرض الصورة الأولى للمقياس على (6) من المحكمين من الزملاء الأساتذة المختصين في مجال علم النفس للتأكد من صدقه، وذلك بهدف معرفة آرائهم، ومقترحاتهم حول مجالات المقياس، وفقراتها، ومدى وضوحها، وارتباطها، ومدى تحقيقها لأهداف الدراسة، وتم تفريغ الملاحظات التي أبدوها المحكمون، وفي ضوءها قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وحذف وإضافة بعض الفقرات.

ب. صدق الاتساق الداخلي: لحساب الصدق قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (3) يبين ذلك:

جدول (3)

ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس الوظيفي.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.510	دالة عند 0.01	10	0.683	دالة عند 0.01
2	0.374	دالة عند 0.01	11	0.010	غير دالة إحصائياً
3	0.448	دالة عند 0.01	12	0.635	دالة عند 0.01
4	0.658	دالة عند 0.01	13	0.717	دالة عند 0.01
5	0.765	دالة عند 0.01	14	0.630	دالة عند 0.01
6	0.665	دالة عند 0.01	15	0.425	دالة عند 0.05
7	0.767	دالة عند 0.01	16	0.049	غير دالة إحصائياً
8	0.387	دالة عند 0.05	17	0.668	دالة عند 0.01
9	0.044	غير دالة إحصائياً	18	0.775	دالة عند 0.01

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=40) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.304، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.393

يتبين من الجدول (3) أن معظم فقرات المقياس بصورته الأولى (18 فقرة) حققت درجات ارتباط دالة مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من 0.05، باستثناء الفقرات (9، 11، 16) إذ لم تحققوا درجة ارتباط دالة مع الدرجة الكلية للمقياس، وقد جرى حذفهما، بناء على نتائج صدق المقياس ورأي المحكمين، وبالتالي أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من

يتبين من الجدول السابق أن درجات جميع فقرات المقياس (7 فقرات) حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من 0.01.

- بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي: وحُسبت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الاجتهاد النفسي، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.789	دالة عند 0.01	5	0.745	دالة عند 0.01
2	0.815	دالة عند 0.01		0.833	دالة عند 0.01
3	0.733	دالة عند 0.01		0.738	دالة عند 0.01
4	0.767	دالة عند 0.01			

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=40) عند مستوى دلالة $0.05 = 0.304$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 0.393$

يتبين من الجدول (7) أن درجات جميع فقرات المقياس (7 فقرات) حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من 0.01. مما يدل أيضاً على أن المقياس في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي. كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات المقياس تشترك في قياس الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى.

♦ ثبات أداة الدراسة: نعني بثبات أداة الدراسة دقة الأداة في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضها مع نفسها، وأنها تعطي النتائج نفسها تقريباً لو طبقت مرة أخرى على المجموعة نفسها من الأفراد (عبيدات، وعدس، 2001). ولقد تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال:

أ. الثبات بطريقة التجزئة النصفية: جرى التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب قيمة معاملات الارتباط لمحاول المقياس، والاستبانة ككل بطريقة التجزئة النصفية، كما هو مبين في الجدول (8):

جدول رقم (8)

معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاول المقياس

المحور	معامل الارتباط	
	قبل التعديل	بعد التعديل
1 الإجهاد الانفعالي	0.755	0.86
2 عدم الإنسانية	0.786	0.88
3 نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	0.658	0.79
المقياس ككل	0.82	0.90

يتبين من الجدول (8) أن معاملات الارتباط لمحاول

♦ صدق أداة الدراسة: نعني بصدق أداة الدراسة أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الطرق الآتية:

- الصدق من وجهة المحكمين: تم عرض المقياس على عدد (6) من المحكمين من ذوي الاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للمقياس، ووضوح تعليماته، وانتماء الفقرات لأبعاده، ومدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وقد اختيرت العبارات التي قرر (90%) من المحكمين صلاحيتها لقياس الاحتراق النفسي لدى المعلمين.

- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لبعدها.

■ بعد الاجتهاد النفسي: حُسبت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الاجتهاد النفسي، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الاجتهاد النفسي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.715	دالة عند 0.01	6	0.785	دالة عند 0.01
2	0.758	دالة عند 0.01	7	0.805	دالة عند 0.01
3	0.764	دالة عند 0.01	8	0.731	دالة عند 0.01
4	0.852	دالة عند 0.01	9	0.766	دالة عند 0.01
5	0.542	دالة عند 0.01			

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=40) عند مستوى دلالة $0.05 = 0.304$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 0.393$

يتبين من الجدول (5) أن درجات جميع فقرات المقياس (9 فقرات) حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوى دلالة أقل من 0.01.

- بعد عدم الإنسانية: حُسبت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الاجتهاد النفسي، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6)

ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد عدم الإنسانية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.743	دالة عند 0.01	5	0.698	دالة عند 0.01
2	0.831	دالة عند 0.01	6	0.738	دالة عند 0.01
3	0.369	دالة عند 0.01	7	0.800	دالة عند 0.01
4	0.542	دالة عند 0.01			

قيمة (ر) الجدولية (د.ح=40) عند مستوى دلالة $0.05 = 0.304$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 0.393$

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
8	يوجد لدي أنشطة أخرى أكثر أهمية من مهنتي.	2.969	0.975	9	متوسطة
9	يشكل التعليم قيمة مهمة جدا في حياتي.	4.125	0.604	1	كبيرة
10	أستمر في عملي حتى ولولم أكن محتاجا للعائد المادي الذي يوفره لي.	3.781	0.917	4	كبيرة
11	أشعر بالرغبة في البقاء في المنزل بدلا من الذهاب للمدرسة.	2.625	1.091	14	متوسطة
12	يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي.	2.906	1.094	10	متوسطة
13	ارتبط بمهنتي ارتباطاً وثيقاً.	3.953	0.825	3	كبيرة
14	أتجنب القيام بواجبات ومسئوليات إضافية في المدرسة.	2.609	1.033	15	متوسطة
15	أحيانا أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي.	3.406	0.904	5	كبيرة
	المحور ككل	3.149	0.632		متوسطة

أشارت نتائج التحليل المبينة في الجدول أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.609 - 4.125) وانحراف معياري تراوح بين (0.604 - 1.105) وبمستوى تراوح ما بين متوسطة وكبيرة، فقد جاءت الفقرة (9) وهي (يشكل التعليم قيمة مهمة جدا في حياتي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.125) وانحراف معياري (0.632) وهي بدرجة (كبيرة). والفقرة رقم (2) وهي (يمكن قياس أداء المدرس من خلال مدى جودة العمل الذي يؤديه) في المرتبة الأولى أيضا بمتوسط حسابي (4.125) وانحراف معياري (0.766) وجاءت ترتيب فقرة رقم (14) وهي (أتجنب القيام بواجبات ومسئوليات إضافية في المدرسة) في المرتبة الأخيرة. وقد جاء مستوى البعد ككل بوسط حسابي (3.149) وانحراف معياري (0.632) بوزن نسبي (63.886)، وهي بدرجة (متوسطة).

وجاءت هذه الدراسة مختلفة مع دراسة شيخ و نيومان (Andorta, Sheikh, & Newman, 2013) ودراسة أندورتا وهارلين (Andorta, Harleen 2012) ويعزو الباحث ذلك لاختلاف العينة بين تلك الدراسات والدراسة الحالية، إذ أجريت تلك الدراسات على البنوك، والمعلوم أن تلك المؤسسات تكثرت فيها الحوافز، والتعزيزات المادية، والمعنوية للموظفين في حين أن المؤسسات التربوية ترهق المعلمين بالتعليمات والنواهي والقوانين، بالإضافة إلى تغير المناهج، وتغير الخطط، دون إشراك المعلمين فيها بطريقة فعالة.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته وهو: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة

الاستبانة والاستبانة ككل بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ارتباط عالية، وتفي بأغراض البحث.

■ الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ: جرى التأكد من ثبات أداة البحث من خلال حساب معاملات ارتباط مقياس الاحتراق النفسي ككل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول (9):

جدول (9)

م	المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	الإجهاد الانفعالي	9	0.86
2	عدم الإنسانية	7	0.859
3	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	7	0.77
5	الدرجة الكلية	23	0.90

يتبين من نتائج الجدول (9)، أن قيمة معامل الثبات على الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية كان مناسباً ويفي بأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشته وهو: ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة؟

جرى التحقق من صحة هذا السؤال، كما هو مبين في الجدول (10):

جدول (10)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	أبقي في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء عملي.	3.219	1.105	7	متوسطة
2	يمكن قياس أداء المدرس من خلال مدى جودة العمل الذي يؤديه.	4.125	0.766	1	كبيرة
3	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء التدريس.	3.375	0.984	6	متوسطة
4	أصل إلى عملي مبكراً، للاستعداد للتدريس.	2.703	1.034	11	متوسطة
5	أفكر كثيراً في عمل الغد.	3.188	1.037	8	متوسطة
6	يوجد توافق تام بين قدراتي الشخصية وطبيعة مهنتي.	2.703	1.034	11	متوسطة
7	أشعر بالكآبة عندما لا أنجح في تحقيق أي شيء متصل بمهنتي.	2.641	1.029	13	متوسطة

الوسطي - غزة؟

الاحترق لكل بعد على حده، وفيما يلي عرض لذلك:

■ بعد الإجهاد الانفعالي.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب مستوى فقرات الأداة على بعد الإجهاد الانفعالي.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	أشعر أنني لا أضبط انفعالاتي أثناء ممارستي مهنة التعليم.	3.453	0.991	3	كبيرة
2	أشعر مع نهاية الدوام باستنزاف طاقاتي.	3.781	0.845	2	كبيرة
3	أتضيق في كل صباح عندما أرى لزاماً على الذهاب إلى المدرسة.	2.703	1.034	6	متوسطة
4	أؤمن بأن الدوام يشعرني بالإجهاد في تعاملي مع الآخرين	3.188	1.037	5	متوسطة
5	أشعر بالضجر والملل بسبب عملي.	2.703	1.034	6	متوسطة
6	يلازمني شعور بالإحباط في أثناء التدريس.	2.641	1.029	8	متوسطة
7	أمارس عملي بعناء واجهاد كبيرين.	4.063	0.814	1	كبيرة
8	أعرض لضغوط حادة بسبب العمل المباشر مع الطلاب.	3.438	1.006	4	كبيرة
9	يراودني إحساس بالاختناق خلال ممارستي لمهنة التعليم.	2.375	1.076	9	قليلة
	المحور ككل	3.149	0.632		متوسطة

أسفرت نتائج التحليل المبينة في الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.375 - 4.063) وانحراف معياري تراوح بين (0.814 - 1.07) وبمستوى تراوح بين كبيرة وقليلة، فقد جاءت الفقرة (7) وهي (أمارس عملي بعناء واجهاد كبيرين) ، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.063) وانحراف معياري (0.814) ثم تلتها الفقرة (2) وهي (أشعر مع نهاية الدوام باستنزاف طاقاتي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.781) وانحراف معياري (0.845). وجاءت ترتيب فقرات (9) وهي (يراودني إحساس بالاختناق خلال ممارستي لمهنة التعليم) في المرتبة الأخيرة، وقد جاء مستوى هذا البعد بالمرتبة الثانية بوسط حسابي (3.149) وانحراف معياري (0.632) وزن نسبي (62.986) ، وهو بدرجة (متوسطة). ولقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة عبد العلي (2013) إذ إن مستوى الاحتراق النفسي جاء فيها بدرجة مرتفعة على بعد الإجهاد الانفعالي، وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة جرار (2011) التي أشارت أن مستوى الإجهاد الانفعالي جاء بدرجة عالية، ويعزى ذلك إلى قدرة أهل غزة بشكل عام والمعلمين بشكل خاص على التحمل بسبب تعودهم على الأزمات والصدمات.

■ بعد عدم الإنسانية (تبلد المشاعر) :

لقد تم التحقق من الإجابة عن السؤال الأول، باستخدام اختبار «T» للعينات الواحدة، واستخراج المتوسطات، والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الأداة، ولكل بعد من أبعادها وهي كالآتي:

■ مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى على أبعاد الاحتراق النفسي ككل.

جاء ترتيب مستوى أبعاد اداة الدراسة حسب الدرجة الكلية، لكل بعد على النحو المبين في الجدول (11) :

جدول (11)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب مستوى أبعاد الاحتراق النفسي ككل.

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	التقييم
1	الإجهاد الانفعالي	3.148	0.633	62.986	2	متوسطة
2	عدم الإنسانية	2.672	0.703	53.393	3	متوسطة
3	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	3.947	0.487	78.929	1	كبيرة
	الاحتراق النفسي	3.246	0.409	64.918		متوسطة

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأداة الدراسة بأبعادها الثلاثة هو (3.246) وبانحراف معياري (0.409) ووزن نسبي (64.918) وهذه القيمة تشير إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين في المدارس بدرجة (متوسطة). وجاء مستوى نقص الشعور بالإنجاز الشخصي لدى المعلمين في المدارس بالمرتبة الأولى بوزن نسبي (78.929) وهو بدرجة (كبيرة). وجاء مستوى الإجهاد الانفعالي لدى المعلمين في المدارس في المرتبة الثانية، بوزن نسبي (62.986) وهو بدرجة (متوسطة). في حين احتل بعد مستوى عدم الإنسانية لدى المعلمين في المدارس المرتبة الأخيرة، بوزن نسبي (53.393) وهو بدرجة (متوسطة).

ويعزى الباحث حصول المعلمين على درجة متوسطة في الاحتراق النفسي إلى نقص شعورهم بالإنجاز الشخصي، واهتمام الجهات المختصة بالطريقة التي يتبعها المعلمون داخل المدرسة، وعلى الانضباط في الدوام، وكتابة التقارير اليومية، ولا تهتم بحاجات المعلمين، ورغباتهم، وظروفهم الخاصة، الاهتمام الكافي. كما أنها لا تستخدم المحفزات المادية والمعنوية بشكل مستمر وفعال. وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة طشطوش وآخرون (2013) ودراسة جرار (2011) ومختلفة مع دراسة عبد العلي، (2013) ودراسة الظفري والقريوتي (2010) ويعزى ذلك لاختلاف البيئة واختلاف أفراد العينة.

■ مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى على كل بعد من أبعاد الأداة على حدة.

لتعرف مستوى الاحتراق النفسي ضمن كل بعد من أبعاد المقياس، حسب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى

جدول (13)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب مستوى فقرات الاداة على بعد عدم الإنسانية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	أعتقد أن ما أبذله من جهد لا ينال التقدير الكافي من الآخرين.	3.875	0.968	1	كبيرة
2	يرهقني العمل في مجال التدريس أكثر مما كنت أتوقعه.	3.250	0.992	2	متوسطة
3	أشعر بأنني أتعامل مع الطلاب على أنهم أشياء لا طلاب.	2.063	1.037	6	قليلة
4	ازداد احساسي بالقسوة تجاه الناس بعد عملي.	2.203	1.250	5	قليلة
5	أشعر أن لعملي أثرا بارزا في قسوة عواطفني.	2.359	1.160	4	قليلة
6	لا أكثرث لما يتعرض له الطلاب من مشاكل.	2.047	1.075	7	قليلة
7	يوجه الطلاب لي اللوم فيما يخص مشاكلهم.	2.891	1.041	3	متوسطة
	المحور ككل	2.670	0.703		متوسطة

جدول (14)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب مستوى فقرات الاداة على بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	لا أستطع فهم مشاعر الآخرين تجاه مهنتي.	4.016	0.678	3	كبيرة
2	أجد صعوبة في التعامل مع مشكلات مهنتي.	4.109	0.819	1	كبيرة
3	أشعر بالخمول والكسل.	3.828	0.901	6	كبيرة
4	أواجه بعصبية المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء التدريس.	3.797	0.858	7	كبيرة
5	أشعر أنني لا أملك القدرة على خلق أجواء نفسية مريحة لأداء عملي.	4.094	0.750	2	كبيرة
6	أشعر بالانزعاج في أثناء عملي وتعاملي مع الطلبة.	3.844	0.761	5	كبيرة
7	أعتقد أنني لم أستطع تحقيق أشياء مهمة في مهنتي.	3.938	0.732	4	كبيرة
	المحور ككل	3.946	0.487		كبيرة

أسفرت نتائج التحليل المبينة في الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.797 - 4.109) وانحراف معياري تراوح بين (0.678 - 0.901) وبمستوى جميع الفقرات كبيرة فقد جاءت الفقرة (2) وهي (أجد صعوبة في التعامل مع مشكلات مهنتي) ، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.109) وانحراف معياري (0.819) ثم تلتها الفقرة (2) وهي (أشعر أنني لا أملك القدرة على خلق أجواء نفسية مريحة لأداء عملي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.094) وانحراف معياري (0.750) وجاءت ترتيب فقرة رقم (4) وهي (أواجه بعصبية المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء التدريس) في المرتبة الاخيرة. وقد جاء مستوى هذا البعد بالمستوى الأول بوسط حسابي (3.946) و انحراف معياري (0.487) بوزن نسبي (82.188) ، وهي بدرجة (كبيرة) .

وجاءت هذه النتيجة لتؤكد ما توصلت إليه دراسة بقيعي (2011) من ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي في بعد نقص الشعور بالإنجاز. واختلفت مع دراسة عبد العلي (2013) ودراسة جرار (2011) ويعزى ذلك إلى الفجوة بين ما يتوقعه المعلمون من إنجازاتهم وما يحصلون عليه فعليا، أي تضارب واضح بين طموحاتهم وبين واقعهم الوظيفي.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشتها وهو: ما علاقة الانغماس الوظيفي بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة؟

لقد تم التحقق من صحة هذا السؤال باستخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول (15) :

يتبين من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.047 - 3.875) وانحراف معياري تراوح بين (0.968 - 1.25) وبمستوى تراوح بين كبيرة وقليلة، فقد جاءت الفقرة (1) وهي (أعتقد أن ما أبذله من جهد لا ينال التقدير الكافي من الآخرين) ، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.875) وانحراف معياري (0.968) ثم تلتها الفقرة (2) وهي (يرهقني العمل في مجال التدريس أكثر مما كنت أتوقعه) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.250) وانحراف معياري (0.992) . وجاءت ترتيب فقرة رقم (6) وهي (لا أكثرث لما يتعرض له الطلاب من مشاكل) في المرتبة الاخيرة. وقد جاء مستوى هذا البعد بالمرتبة الثالثة بوسط حسابي (2.670) وانحراف معياري (0.670) ووزن نسبي (53.393) ، وهو بدرجة (متوسطة) .

جاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة أرنولد (Arnold, 2011) ودراسة عبد العلي (2013) والتي أشارت إلى أن مستوى الاحتراق النفسي جاء بدرجة معتدلة على بعد تبدل الشعور. ويعزو الباحث هذا التشابه في النتائج، لتشابه بيئة وظروف عمل عينة دراسة عبد العلي، التي طبقت على المعلمين العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية.

■ بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي

جدول (15)

معامل ارتباط بيرسون بين الانغماس الوظيفي وأبعاد الاحتراق النفسي

الرقم	البعد	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
1	الإجهاد الانفعالي	0.058	0.647	غير دالة
2	عدم الإنسانية	0.211	0.094	غير دالة
3	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	0.294	0.018	دالة
4	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	0.253	0.044	دالة

مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

بين الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي بلغ 0.044 إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الانغماس الوظيفي يعد أحد المؤشرات الدالة على ظاهرة الاحتراق النفسي والعكس، فالاحتراق النفسي إجهاد نفسي وعاطفي يؤدي إلى استجابات واتجاهات سلبية نحو الذات والآخرين، كما يؤدي إلى عدم مقدرة الفرد على البذل، والعطاء، والإنجاز، وشعور الفرد بالعجز عن تحقيق أهدافه. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2008) أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي، وبعض سمات الشخصية (الثبات الانفعالي، الاجتماعي، السيطرة).

رابعاً: نتائج السؤال الرابع ومناقشتها وهو: هل توجد فروق بين درجات أفراد العينة على مقياس الانغماس الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة)؟

ويتفرع من السؤال السابق السؤالين الفرعيين التاليين:

■ هل توجد فروق بين درجات أفراد العينة على مقياس الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

جرى التحقق من صحة هذا السؤال عن طريق اختبار t - Test، كما هو مبين في الجدول (16):

جدول (16)

يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وقيمة "t" بين مستوى الانغماس الوظيفي، يعزى إلى الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	قيمة "Sig."	الدلالة
الانغماس الوظيفي	ذكر	108	3.464	0.281	- 0.071	0.943	غير دالة
	أنثى	148	3.470	0.371			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (62) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.000)

يظهر الجدول (16) أن قيمة "t" المحسوبة أقل من قيمة "t" الجدولية في مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الانغماس الوظيفي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي، لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى تعزى لمتغير الجنس. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة الوحيدي (2014)، وماضي (2014)، والمغربي (2004)، والفضلي (2001) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، واختلفت مع دراسة الساعدي، وعكار (2014)، ونصار (2013) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين يخضعان لنفس نظام وظروف العمل، إضافة إلى تقارب خبرات عينة الدراسة، ما يؤدي إلى تقارب نظرتهم لموضوعات الدراسة، بالإضافة إلى أن العمل بالنسبة للمعلمين الذكور والإناث يشكل جانباً ضرورياً في ظل قلة فرص العمل المتاحة وتفشي البطالة في المجتمع الفلسطيني.

يتبين من الجدول (15) أن معامل ارتباط بيرسون بين الانغماس الوظيفي والإجهاد الانفعالي غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإجهاد الانفعالي والانغماس الوظيفي لدى المعلمين في المدارس. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين في قطاع غزة بشكل عام ومحافظة الوسطى بشكل خاص نشأوا وترعرعوا في ظل واقع اجتماعي تربوي نفسي يتصف بالإرهاق واستنزاف المصادر الانفعالية، فأصحت هذه الأمور جزءاً لا يتجزأ من حياتهم اليومية، مما دفعهم للتكيف والتوافق معها.

كما يتبين أن معامل ارتباط بيرسون بين الانغماس الوظيفي وعدم الإنسانية غير دال إحصائياً، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الانغماس الوظيفي وعدم الإنسانية لدى المعلمين في المدارس. ويرجع ذلك إلى أن العديد من المعلمين يحملون اتجاهات، وأفكار، ومعتقدات غير مقنعة، إذ إنهم يرون بأن الغضب، والانفعال، والنظرة السلبية تجاه الطلاب، هي عبارة عن وسائل جيدة لضبط الصف وتنظيمه. ولهذا جاءت النتيجة لها علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد تبذل المشاعر وبين الانغماس الوظيفي.

ويشير الجدول (13) إلى أن معامل ارتباط بيرسون بين الانغماس الوظيفي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الانغماس الوظيفي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي لدى المعلمين في المدارس.

ويظهر من هذه النتيجة أن ميل المعلم إلى تقييم إنجازاته الشخصية بطريقة سلبية، وشعوره بالفشل، وضعف تقدير الذات، وشعوره بقلّة الانتاجية تعد من العوامل المرتبطة بالانغماس الوظيفي. فالتناقض بين ما يصبو إليه المعلم من نشاطاته وأعماله وبين ما يحصل عليه يؤدي إلى شعوره بعدم الرضى عن نفسه، وإنجازاته المهنية، وكفاءته، وفعاليته. وهذا يفسر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي. وجاءت هذه النتيجة لتؤكد دراسة أبو طه (Abu tayeh, 2012): بأن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة (ظروف بيئة العمل، وخصائص الوظيفة، والأجور، والمشاركة في اتخاذ القرارات) تؤثر في الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي.

ويتبين من الجدول (15) كذلك أن معامل ارتباط بيرسون

مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمين في المدارس تعزى لمتغير الخبرة. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة الوحيدي (2014) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغير الخبرة واختلفت مع دراسة الفضلي (2001) ونصار (2013) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغير الخبرة، ويرجع الباحث ذلك إلى أن معلمي المرحلة الأساسية الأولى في قطاع غزة، تتشابه مشكلاتهم، والعوامل المحيطة بهم، فهم يتعرضون إلى خبرات معرفية وثقافية وعلمية وعملية تتشابه إلى حد كبير، إضافة إلى تشابه ظروف البيئة المدرسية في التعامل مع المعلمين سواء أكانوا جديداً أم قدامى.

خامساً: نتائج السؤال الخامس ومناقشتها وهو: هل توجد فروق بين درجات أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة) ؟

ويتفرع من السؤال السابق السؤالين الفرعيين التاليين:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجات أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الجنس؟

جرى التحقق من صحة هذا السؤال عن طريق اختبار t -Test، كما هو مبين في الجدول (18):

جدول (18)

يوضح الفرق بين المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وقيمة "t" بين مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الثلاثة، يعزى إلى الجنس.

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	قيمة "Sig."	الدلالة
الإجهاد الانفعالي	ذكر	108	3.261	0.311	0.42	0.67	غير دالة
	أنثى	148	3.269	0.323			
عدم الإنسانية	ذكر	108	3.092	0.354	0.85	0.39	غير دالة
	أنثى	148	3.101	0.382			
نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	ذكر	108	3.131	0.399	0.80	0.42	غير دالة
	أنثى	148	3.261	0.456			
الاحتراق النفسي	ذكر	108	3.171	0.384	1.264	0.211	غير دالة
	أنثى	148	3.301	0.422			

* قيمة "T" الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05) = (2.000)$

يظهر الجدول (18) أن قيمة "t" المحسوبة على جميع الأبعاد والمجال الكلي أقل من قيمة "t" الجدولية في مقياس الاحتراق النفسي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ حول مستوى الاحتراق النفسي والانغماس الوظيفي، لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى تعزى لمتغير الجنس. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة مختار ومصطفى (2014) ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى تشابه ما يواجه المعلمين والمعلمات من معوقات، ومشكلات، وتحملهم ظروف الحياة الضاغطة، سواء كان داخل بيوتهم، أو داخل أسوار المدارس. كما أن المعلمين والمعلمات يتعرضون إلى خبرات علمية وعملية تتشابه إلى حد كبير خلال دراستهم الجامعية وحياتهم العملية، إضافة إلى ظروف البيئة المدرسية المتشابهة أيضاً إلى حد بعيد بين مدارس الإناث ومدارس الذكور في المرحلة الأساسية

هل توجد فروق على مقياس الانغماس الوظيفي تعزى للخبرة

قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الخبرة (5 سنوات فأقل، من 6 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) على مستوى الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (F) ومستوى الدلالة للفروق بين المتوسطات:

جدول (17)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى الانغماس الوظيفي تبعاً للخبرة

مستوى الخبرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي	بين المجموعات	666.10	2	333.05	2.035	يزيد دالة إحصائية
	داخل المجموعات	41894.27	253	165.59		
	المجموع	42560.37	255			

قيمة (F) الجدولية عند (د.ح=2، 253) عند مستوى دلالة $0.05 = 3.00$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 4.61$

نلاحظ من الجدول (17) أن قيمة «F» المحسوبة أقل من قيمة «F» الجدولية في مقياس الانغماس الوظيفي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ حول

الأولى.

انخفاض الراتب، وقد جرى تعيينهم على نظام عقود جديدة انتقصت من حقوقهم المالية، وذلك بسبب الانقسام بين شطري الوطن، كما أن المعلمين القدامى رغم رواتبهم المجزية، فإنهم يشعرون بالجزع والملل من كثرة اللوائح، وتغير القوانين، والتعليمات، والمناهج، وطرق التدريس دون مشاركتهم فيها بطريقة تليق بخبرتهم.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما طرَحَ لظاهرة الاحتراق الوظيفي و علاقته بالانغماس الوظيفي، وما لهذه الظاهرة من أثر سلبي في زيادة الانتاجية، والتميز في أداء العمل، وللوصول إلى أرقى مستوياته، توصي الدراسة بما يأتي:

1. العمل على تطوير الانغماس الوظيفي وتعزيزه لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى، من خلال تحديد الأعمال، والمسؤوليات، والأهداف التربوية المطلوب تحقيقها من قبل المعلمين لتجنب غموض الدور، وزيادة مستوى الكفاءة التربوية والنفسية للمعلمين، ونشر قيم التسامح بينهم، وتوفير أجواء ديمقراطية داخل الصف وخارجه.
2. وضع برامج للدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين من قبل المرشدين والمتخصصين من أجل خفض مستوى الاحتراق النفسي لديهم.
3. زيادة الدعم المادي والمعنوي للمعلمين، من خلال زيادة المكافآت، والحوافز، والعلاوات السنوية الممنوحة لهم، وتقدير جهودهم، والثناء على إنجازاتهم، والاهتمام باحتياجاتهم ومشكلاتهم، والمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بهم وبطبيعة مهنتهم بهدف زيادة مستوى انغماسهم، وخفض مستوى الاحتراق النفسي لديهم.
4. زيادة الاهتمام ببعيد الإنجاز الشخصي، والاهتمام بالأنماط السلوكية للمعلمين التي تساهم بدورها في تعزيز مكانة المعلمين وتطورهم من قبل مدير المدرسة بشكل خاص، ومديرية التربية والتعليم بشكل عام.
5. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي تهتم بظاهرة الاحتراق النفسي، والعوامل التي تؤثر في تطوير مستوى الانغماس الوظيفي للمعلمين بشكل خاص، وللعاملين في سلك التعليم الفلسطيني بشكل عام.

قائمة المصادر والمراجع والدراسات:

1. أبو طه، سامي سليم (2008) أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء بالتطبيق على المدارس الفلسطينية في محافظة غزة، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة عين شمس، مصر.
2. أبو موسى، أنور وكلاب، يحيى (2012) الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل، الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين.
3. بقيعي، نافز (2011) الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الصفوف الثلاث الأولى، منطقة اربد، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 25 (1)، 48 - 77.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي تعزى للخبرة (5 سنوات فأقل، من 6 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)؟

قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي لفحص أثر الخبرة (5 سنوات فأقل، من 6 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) على مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الثلاثة لدى أفراد العينة، والجدول التالي يبين قيمة اختبار (ف) ومستوى الدلالة للفروق بين المتوسطات:

جدول (19)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى الاحتراق النفسي تبعاً للخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإجهاد الانفعالي	بين المجموعات	0.066	2	0.018	0.062	غير دالة
	داخل المجموعات	66.746	253	0.294		
عدم الإنسانية	بين المجموعات	0.494	2	0.224	1.01	غير دالة
	داخل المجموعات	50.161	253	0.221		
نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	بين المجموعات	0.174	2	0.086	0.38	غير دالة
	داخل المجموعات	51.130	253	0.225		
الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي	بين المجموعات	0.108	2	0.053	0.26	غير دالة
	داخل المجموعات	46.424	253	0.205		
	المجموع	532.46	255			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=2، 253) عند مستوى دلالة 0.05 = 3.00، وعند مستوى دلالة 0.01 = 4.61

نلاحظ من الجدول (19) أن قيمة «F» المحسوبة أقل من قيمة «F» الجدولية في جميع الأبعاد والمجال الكلي للمقياس، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α) حول مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين في المدارس تعزى لمتغير الخبرة. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة مختار ومصطفى (2014) واختلفت مع دراسة الظفري والقريوتي (2010) أنه يوجد تأثير للخبرة على معظم أبعاد الاحتراق. ودراسة الزهراني (2008) التي بينت أن المعلمات اللواتي تراوحت سنوات خبراتهن من (11 - 15) سنة الأكثر احتراقاً. ويرجع الباحث ذلك إلى أن معلمي المرحلة الأساسية الأولى في قطاع غزة سواء كانوا قدامى أو جدد، لكل منهم مشكلته؛ إذ إن المعلمين الجدد يعانون من

4. التلباني، نهاية، وفارس، محمد، والوحيد، رافع (2015) القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية - قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والاقتصادية، 1 (2) 49 - 84.
 5. جامعة القدس المفتوحة (2014) مناهج البحث العلمي، منشورات جامعة القدس المفتوحة، المكتبة الوطنية، عمان.
 6. جرار، سنابل أمين صالح (2011) الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
 7. جلاب، احسان، وسعيد، عبد الرضا، والشريفي، زينب هادي (2016) دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الأوسط، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، 13 (39)، 137 - 186.
 8. حجازي، محمد حافظ (1999) محددات الاحترق النفسي في بعد العمل بين أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الفنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، مكتبة أكاديمية السادات، مصر.
 9. الخرايشة، عمر محمد، وعريبات، أحمد (2005) الاحترق النفسي لدى المعلمين لدى ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر، مجلة العلوم التربوية، جامعة أم القرى، السعودية، 7 (2)، 293 - 310.
 10. الزهراني، نوال (2008) الاحترق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المعلمات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
 11. الساعدي، مؤيد، وعكار، زينب (2014) دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي، بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
 12. السعدني، محمد أمين (2005) طرائق تدريس العلوم، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة السعودية.
 13. السقا، نبيل أحمد (2005) التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والبيئية، رسالة دكتوراه غير منشورة، مكتبة أكاديمية السادات، مصر.
 14. الصافوري، محمد صلاح الدين سليمان (2017) كفاءة إدارة الوقت وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم علم النفس.
 15. طشطوش، رامي وجروان، علي، ومهيدات، محمد (2013) ظاهرة الاحترق النفسي والرضى الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، 27 (8) 1727 - 1762.
 16. الظفري، سعيد، القريوتي، إبراهيم (2010) الاحترق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، عمان، 6 (3)، 175 - 190.
 17. العبادي، والجاف (2102) استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، مجلة دراسات ادارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة 5 (3) 9 - 24
 18. عبد الحليم، خليلي (2007) مستوى الاحترق النفسي لدى مربى الأطفال
- ذوي الاحتياجات الخاصة، بحث غير منشور، مكتبة كلية الآداب، جامعة باجي مختار - عنابة.
19. عبد العلي، مهند عبد سليم (2013) مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
 20. عبيدات، نوقان، وعدس، عبد الرحمن (2001) البحث العلمي مفهومه، وأدواته، وأساليبه، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن.
 21. العنقري، عبد العزيز بن سلطان (2013) إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين بالمنظمات الحكومية السعودية، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية التربوية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض.
 22. الفضلي، فضل (2011) تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مجلة الاقتصاد والإدارة، المجلد 15، العدد 1.
 23. قاسم، مرفت (2012) نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والاستغراق في العمل، دراسة ميدانية على المعلمين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة.
 24. القريوتي، أمين، والخطيب، فريد مصطفى (2006): الاحترق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 21 (23)، 131 - 154.
 25. الكفافي، عبد الكافي (2008) سلسلة الاحترق النفسي نسخة إلكترونية موقع www.alegt.com
 26. ماضي، أحمد (2014) أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
 27. محمد، أسيل صبار (2016) الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، جامعة الأنبار، كلية التربية للعلوم الانسانية، مجلة الأستاذ، 2 (21)، 165 - 190.
 28. مختار، بوفرة ومصطفى، منصور (2014) علاقة الاحترق النفسي بالرضى الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، 1 (17)، 81 - 92.
 29. المغربي، عبد الحميد (2004) جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، جامعة الزقازيق، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، مصر، (2).
 30. المنطوي، إيمان (2007) أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مستوى مؤسسة الأهرام المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر.
 31. نصار، إيمان (2013) جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
 32. النفيعي، ضيف الله بن عبد الله (2000) الاحترق الوظيفي في المنظمات الحكومية في محافظة جدة، كلية الاقتصاد والإدارة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 14 (1)، 55 - 88.

33. وحشي، سلوى بنت خليفة (2008) العلاقة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، معهد البحوث للدراسات العربية، القاهرة.
34. الوحيددي، رافع يوسف (2013) القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي "دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية - قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، بعد إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
35. وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2016) الكتاب الإحصائي السنوي، الإدارة العامة، فلسطين.
36. ولي، أحلام ابراهيم (2017) تحليل العلاقة بين القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي وتأثيرهما في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، «دراسة لآراء عينة من قيادات المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل» مجلة جامعة كويه، جامعة صلاح الدين، 1 (44)، 1 - 43.
37. يوسف، هبة (2011) علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، دراسات نفسية، مجلد 21، عدد 1.

قائمة المراجع الأجنبية:

1. Abu Tayeh, Bandar. & Al - Qatawneh, Manar (2012) . *The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan*, *Canadian Social Science*, 8 (2) , 50 - 57.
2. Andorta, Neetu. & Harleen. (2012) . *Job Attitude to Job Involvement - A Review of Indian Employees*, *Journal of Business and Management*, 2 (1) , 1 - 9.
3. Anthony J. Montgomery, Efharis Panagopolou & Martijn de Wildt, (2012) . «Work – Family Interference, Emotional Labor and Burnout », *Journal of Managerial Psychology*, 21 (1) , 38 - 44.
4. Arnold b. , Maureen f. , Toon W. , (2011) . « When Do Job Demands Particularly Predict Burn Out? » *Journal of Managerial Psychology*, 22 (8) , 766 - 786.
5. Bhatia, Ajay& Deep, Gagan (2012) . *Analyzing The Role of Job Involvement on Organizational Effectiveness*, *International Journal of Computing & Business Research*.
6. Sheikh, Abdullah. & Newman, Alexander (2013) . *Transformational Leader Ship and Job Involvement in The Middle East: The Moderating Role of Individually Held Cultural Values*, *International Journal of Human Resources Management*, 24 (6) , 1077 - 1095.
7. Wilmar, B. Schaufeli (2009) « Burnout: 35 Years of Research and Practice », *Career Development International*, 14 (3) , 206 - 210.