**نموذج متطلبات - موارد الوظيفة وعلاقته بالاحتراق والارتباط الوظيفى وأثرها على الأداء الوظيفى للمعلمين – دراسة تطبيقية على معلمى مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم**

**دكتور / حامد زعزوع سنوسى**

**مدرس إدارة الأعمال**

**كلية التجارة- جامعة بنى سويف**

ملخص

**الهدف: تؤكد الكتابات أهمية الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفى للمعلمين للارتقاء بمستوى التعليم وتحقيق فعالية العملية التعليمة. وفى حين تناولت دراسات عديدة فحص العلاقة بين خصائص بيئة العمل وتأثير الضغوط التي تنتج عنها على توليد مشاعر سلبية تؤثر على الحالة النفسية والبدنية للعاملين، ممثلة في الاحتراق الوظيفى، إلا أن تأثير خصائص بيئة العمل الإيجابية على مشاعر المعلمين العاملين الإيجابية ممثلة في الارتباط الوظيفى لم تلقى اهتماما كافيا من البحث. لذلك، استهدف هذا البحث استخدام نموذج متطلبات – موارد الوظيفة (Job Demands- Resources Model(JD-R) كأساس نظرى للتنبؤ بخصائص الوظيفة وبيئة العمل التي تثير المشاعر السلبية (الاحتراق الوظيفى)، وتلك التي تثير المشاعر الإيجابية (الارتباط الوظيفى) لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي المصرية، ومن ثم تحديد تأثير التفاعل بين كل من: متطلبات الوظيفة ومواردها، ومشاعر الاحتراق الوظيفى والارتباط الوظيفى على الأداء الوظيفى لهؤلاء المعلمين.**

**المنهجية: تم تطوير واختبار نموذج يتضمن: أربعة أبعاد تمثل متطلبات للوظيفة، هي: عبء العمل، والمتطلبات الذهنية، والمتطلبات العاطفية، والمتطلبات المادية، بينما تضمنت موارد الوظيفى أربعة أبعاد هي: دعم المشرف، ودعم زملاء العمل، والتغذية العكسية والمعلومات، والاستقلالية (السيطرة على الوظيفة وحرية اتخاذ القرارات)، كمتغيرات مستقلة، وكل من الاحتراق الوظيفى وارتباط الوظيفى كمتغيرات وسيطة، والأداء الوظيفى كمتغير تابع. وتم توجيه قائمة استقصاء تتضمن مقاييس هذه المتغيرات-بعد إجراء التحليل العاملى لاختبار صدق واتساق المقاييس-إلى عينة عشوائية من المعلمين بمدارس التعليم الأساسى بمحافظة الفيوم. وتم تحليل البيانات بالاعتماد على أساليب الإحصاء الوصفى، واختبار العلاقات التأثيرية بين متغيرات النموذج بأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية Structure Equation Model بالاعتماد على برنامج Amos 16.**

**النتائج: أيدت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي لمتطلبات الوظيفة على مشاعر الاحتراق الوظيفى، وقد وجدت علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد متطلبات الوظيفة الأربعة، وأبعاد الاحتراق الوظيفى الثلاثة، كما أيدت نتائج البحث وجود تأثير سلبي لموارد الوظيفة على مشاعر الاحتراق الوظيفى، ومن ثم كان لها دورا في تخفيف التأثير الإيجابي لمتطلبات الوظيفة على المشاعر السلبية، ووجود تأثير سلبى قوى لمشاعر الاحتراق الوظيفى على الأداء الوظيفى، أكدت نتائج هذا البحث على تأثير مشاعر الارتباط الوظيفى تأثيرا إيجابيا على الأداء الوظيفى، كما وجدت علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد الارتباط الوظيفى وأبعاد الأداء الوظيفى.**

**المحددات: اعتمد هذا البحث على قياس الأداء الوظيفى من خلال استقصاء العاملين أنفسهم عن سلوك الأداء، ويمثل ذلك أحد محددات البحث، فقد تختلف هذه النتائج في حالة الاعتماد على الرؤساء لتقييم أداء مرؤوسيهم.**