

دعم أطفالهم في دعم هذه القيم. من خلال العمل معاً، يمكن للمعلمين والآباء إنشاء بيئة متماسكة تعزز السلوك الأخلاقي ويثبط أي شكل من أشكال خيانة الأمانة الأكاديمية.

يعد تعزيز القيم الأخلاقية داخل النظام الأكاديمي أمراً ضرورياً لخلق بيئة مستدامة تعزز النجاح الأكاديمي الحقيقي. من خلال دعم النزاهة، وتعزيز ثقافة الأخلاق، وتشجيع التفكير النقدي.

الاحتراق الوظيفي

نحن نعيش اليوم في عالم السرعة والمنافسة الشرسة وسوق العمل المنفتح، والذي قد لا يعني لبعضنا شيئاً؛ بينما يُمثّل لبعضنا الآخر تحدياً كبيراً وهاماً، يتمثّل بمدى قدرتهم على الظهور والتميّز ضمن سوق العمل المكتظ بملايين الكفاءات والاختصاصات، فتجدهم عاقدي العزم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم من أجل أن يكونوا مستحقّين للفرص القويّة، فهم مُوقنون أنّ الحياة نصيرةً المجتهد، وأنّ رسالتنا في الكون تتمثّل في سعينا إلى تطوير ذاتنا وتقديم النفع للبشريّة.

إنّ رحلة السعي والعمل والالتزام والإخلاص ممتعة جداً، لكنّها تتحوّل لدى بعض الأشخاص إلى رحلة شاقّة ومتعبة وماصّة للطاقة، فتبدأ رغبتهم بالعمل بالانخفاض إلى أن تتلاشى، وتحوّل الأهداف التي كانوا يحاربون من أجلها إلى أمرٍ عاديٍّ لا يستحقّ الذكر، وتترأس اللامبالاة والتهكّم سلوكياتهم، عوضاً عن الشغف الذي كان هوّيتهم؛ وهنا تسأل نفسك: ما الذي أوصلهم إلى هذه المرحلة؟ كيف للإنسان المتميّز أن ينحدر أدأوه بهذا الشكل؟ وماذا عن سقف طموحاته وقيمه وأهدافه، كيف له أن يتخلّى عنها بهذه السهولة؟

لعلّ الأمر ليس سهلاً كما يبدو، وبحاجةٍ إلى تحليلٍ أكثر؛ لكن ماذا لو أنّ هذا الوضع حالة مرضيّة تُدعى "الاحتراق الوظيفي"؟

ما الاحتراق الوظيفي؟

يُعرّف الاحتراق الوظيفي بأنّه: ضغطٌ نفسيٌّ وبدنيٌّ يعاني منه الشخص نتيجة شعوره بالقهر، بحيث ينتقل من مرحلة استمتاع وأداءٍ عالٍ في العمل، إلى مرحلة من الفتور وانعدام الدافعية، فيمسي غير قادرٍ مطلقاً على التأقلم مع ظروف العمل المحيطة به، ويتحوّل إلى شخصٍ انعزاليٍّ أو تهكّميٍّ في تعامله مع الآخرين.

تستمر مرحلة الاحتراق الوظيفي لفتراتٍ طويلة، وتختلف عن الفترة المحدودة الطبيعيّة من انعدام الطاقة التي يمكن أن يمرّ بها أيّ إنسان نتيجة ضغط العمل. يعدّ أغلب الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي أشخاصاً مميّزين، حيث يحتلّ

العمل قيمةً عليا في حياتهم، إلا أنهم يفتقرون إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، أو أنهم يشغلون وظائف ذات ضغط عملٍ مرتفع، مثل الوظائف الخدمية، كالتعليم والرعاية الصحيّة.

صنّفت منظمة الصحة العالمية الاحتراق الوظيفي على أنه مرض؛ لأنه يؤدي إلى الكثير من الأمراض الصحية والنفسية والاجتماعية.

العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي:

يوجد تقاطعٌ كبيرٌ بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث يعدّ ضعف الرضا الوظيفي لدى العاملين من أهم أسباب الاحتراق الوظيفي، إذ سيكون العامل غير الراضي وغير المستمتع بعمله عرضةً إلى الإصابة بالاحتراق الوظيفي على المدى الطويل، حيث تُؤدّ حالة عدم الرضا ضغطاً نفسياً كبيراً على الإنسان، وقد تُسبّب له أمراضاً جسديّة، مثل: الضغط، والنوبات القلبية، والقلولون العصبي، وغيرها.

أسباب الاحتراق الوظيفي:

أولاً: عدم الرضا الوظيفي:

يوجد عوامل كثيرة تؤثر على معدّل رضا الموظفين، منها:

1. العلاقة مع المدير المباشر:

تعدّ العلاقة المتوترة مع المدير المباشر من أهم أسباب إصابة الموظفين الأكفأ بحالة عدم الرضا الوظيفي، والتي قد تتطوّر إلى حالة الاحتراق الوظيفي؛ وقد يصلون إلى اتخاذ قرار الاستقالة وتركهم العمل.

يكون للمدير المباشر تأثيرٌ بالغ الأهمية في موظفيه، فهو قادرٌ على زعزعة ثقة الموظف بنفسه، وعلى تشويه علاقته الإيجابية مع عمله، وذلك بمجرد توجيه نقدٍ لاذعٍ إليه. بالمقابل، فهو قادرٌ على تعزيز الطاقة الإيجابية للموظف، واستخراج أجمَل ما لديه من مهاراتٍ وقدراتٍ بمجرد ابتسامةٍ صادقةٍ منه، ومديحٍ لطيفٍ على إنجازاته مهما صغرت.

من جهةٍ أخرى، على المدير أن يتبنّى سياسية الفصل بين الشخص وسلوكه، وتوجيه الملاحظة إلى السلوك وليس الشخص، كأن يقول: "أنت موظفٌ نشيطٌ ومجتهد، لكنّ سلوكك في تلك القضية كان غير مدروس؛ لذا انتبه واحرص على المحافظة على مهاراتك الرائعة".

على المدير المباشر أن يتمتّع بمهاراتٍ إنسانيّة، ويتعامل مع موظفيه ببساطةٍ وورقي، دون تكبرٍ وغرورٍ ومهاراتٍ فنيّة، بحيث يكون قادراً على أن يكون مصدر معلوماتٍ موثوقٍ به، ويعود الموظف إليه للاستشارة؛ ذا فعلية أن يكون معطاءً في العلم ولا يحتكر المعلومات لنفسه، ومهياًً لصنع فريق عملٍ قويٍّ ومتعاون؛ إذ يتطلّب العمل الناجح مديراً قوياً يُقدّر عامله، وموظفين أقوياء ومتكّنين من العمل، ومؤمنين بقدرات مديرهم، ومُقدّرين تواضعه.

2. عبء العمل:

يعاني الكثير من الموظفين من ضغط عمل غير طبيعي، بحيث يُطلب منهم إنجاز مهام ضخمة جداً بعدد ساعاتٍ قليل، الأمر الذي يجعل الموظف دائم التوتر والتعب والضغط النفسي، وبعد ذلك يصبح عرضةً إلى الإصابة بالاحتراق الوظيفي.

على أصحاب الشركات مراعاة الموظف الجديد؛ فلكي يكتسب المهارات المطلوبة للعمل، عليه أن يُعطى الوقت الكافي لذلك، وألا يُعامل كالموظف القديم.

1. الأجر الشهري:

يشعر الكثير من الموظفين بعدم الرضا نتيجةً لانخفاض أجورهم الشهرية، حيث يشعرون أنهم ملتزمون في العمل ومخلصون له، ولكن أجورهم لا تتناسب مع جهدهم المبذول؛ فيفقدون بذلك الحافز للعمل.

2. المسار الوظيفي:

يشعر الموظف بحالة من عدم الرضا في حال فقدان السيطرة على عمله، كأن يشعر أنه عديم القيمة وغير مؤثر في عمله، وأن رأيه غير مسموع ولا يؤخذ به؛ أو في حال وجود تعارض في القيم بينه وبين مؤسسته، كأن تتبنى المؤسسة سياسة المحسوبيات ونظام الترقية الاعتباري غير المبني على الكفاءات، الأمر الذي يُشعره بالظلم والغبن، حيث تُمثل الجدارة قيمةً علياً لديه.

لذلك على الموظف اختيار مكان عملٍ مناسب، بحيث يُعزز مهاراته وقدراته، وبالتالي تصبح القيمة التي يُقدّمها الشخص هامةً ومفيدةً لسوق العمل؛ ممّا يرفع من أسهم الموظف، ويزيد من فرص تطوّره.

من جهة ثانية، يجب أن تكون القيم الموجودة في المؤسسة المختارة متقاطعةً إلى حدٍ مقبولٍ مع قيم الشخص في الحياة.

ثانياً: سقف التوقعات المرتفع:

يقع أغلب الموظفين في فخ الكمالية، فيرسمون العالم الوظيفي بطريقةٍ ورديةٍ خيالية، وتجدهم يتوقعون أن يحظوا بمديرٍ رائعٍ يتعامل معهم بمنتهى الرقي، وزملاء عملٍ متعاونين ومُتفهمين، وبيئة عملٍ مُحفزةٍ وفعّالة؛ لكنهم ينصدمون بالواقع الوظيفي، ويلاحظون الفارق بينه وبين توقعاتهم، ممّا يصيبهم بحالة الاحتراق الوظيفي.

ثالثاً: التغيرات في الحياة الشخصية:

قد يؤدي وجود اضطرابات في الحياة الشخصية للموظف إلى خلق حالةٍ من خلط الأوراق، بحيث ينقل مشكلاته في المنزل إلى عمله، ويؤثر بذلك في التوازن بين العمل والمنزل، فيزداد توتره، ويفقد استقراره؛ ممّا يؤثر في إنتاجيته، فيضطر إلى أخذ عمله إلى المنزل، وقد يُضحيّ بساعات نومه لكي يُنهي عمله، الأمر الذي يُتعبه ويُتلف أعصابه، فيُصبح معرضاً إلى الإصابة بحالة الاحتراق الوظيفي.

رابعاً: العمل الروتيني:

يخلق العمل الروتيني والجامد والمُحدّد بقواعد معيّنة وتفصيلية، إحساساً بالضيق النفسي لدى الموظف، فلا يوجد مجال للإبداع والابتكار والتجديد وإضافة لمسات الموظف الخاصة.

من جهة أخرى، يجعل عدم إعطاء الإدارة صلاحيات للموظف من أجل إضفاء بصمته المميّزة على عمله، الموظف يشعر أنّه مجرد آلة تعمل، لا إنساناً يملك فكراً ووعياً وطموحاً.

كيف تعلم أنّك مُصابٌ بمرض الاحتراق الوظيفي؟

إن واجهتك هذه الأعراض التالية، فأنت مُصابٌ بمرض الاحتراق الوظيفي:

1. الإرهاق الشديد وانعدام الحافز:

كأن تشعر أنّك متعبٌ للغاية جسدياً ونفسياً، وأنّه يلزمك الكثير من الطاقة كلّ صباح لكي تستطيع الذهاب إلى عملك.

من جهة أخرى، قد تشعر أنّ يوم عملك يومٌ طويلٌ للغاية ولا ينتهي، وتكون أغلب المشاعر المرافقة لك طيلة عملك مشاعر سلبية من: رفضٍ وشكوى وتذمّر.

2. انخفاض الأداء بصورة ملحوظة:

إن كنت من الموظفين المشهود لهم بالتزامهم وإخلاصهم في العمل، وبدأ أدائك ينخفض فجأةً، ويتشتت تركيزك، وتتناقص قابليّتك للعمل والعطاء، واستمرّ هذا الحال لمدةٍ طويلة؛ فأنت إذاً مُصابٌ بالاحتراق الوظيفي.

3. اللامبالاة للأحداث والعصبية:

كأن تشعر أنّ علاقاتك مع الآخرين آخذةٌ بالانهيار، وأنّك غير قادرٍ على الجدل كما السّابق، فلم يعد هناك شيءٌ يستحقّ النقاش والدفاع عنه برأيك؛ بالإضافة إلى تبنّيك لردود أفعالٍ عدوانيّةٍ وعصبيةٍ مبالغٍ فيها في بعض الحالات.

4. عدم التوازن والمشكلات الصحية:

لأنّك تشعر بحالةٍ من عدم الرضا عن عملك، فيتحوّل لديك العمل إلى هاجس، بحيث تعمل حتّى خارج أوقات العمل، وتخسر بذلك استقرارك في العمل وفي المنزل، وتصبح تعيساً ومكتئباً؛ إضافةً إلى المشكلات الصحية التي قد تعترضك نتيجة الضغط النفسي الشديد، من: ضغط، ونوباتٍ قلبيّة، ونوبات قولونٍ عصبي، واكتئاب، وصداع، وغيرها.

علاج الاحتراق الوظيفي:

1. اجلس مع ذاتك:

عليك بدايةً الجلوس مع ذاتك جلسةً هادئةً صادقة، وتحديد أسباب ضغطك النفسي في العمل، فقد تكون أسباباً لها علاقةٌ بك شخصياً؛ مثلاً: أن تزعجك إضاءة مكان العمل، أو أصواتٌ معينة، أو أن تعمل لساعاتٍ طويلةٍ دون أخذ استراحة، أو أن تتعرّض إلى مشكلةٍ عائليةٍ وتنقل آثارها إلى العمل، أو أن تكون لديك معتقداتٌ معينة أدّت إلى وصولك إلى هذه الحالة، مثل: السعي إلى الكمالية.

وقد تكون أسباباً لها علاقةٌ بالشركة؛ مثلاً: ألا تعتمد نظاماً عادلاً لتقييم أداء العاملين، وهنا عليك مناقشة مسؤول الموارد البشرية في الشركة ومحاولة

الوصول إلى الحلول المناسبة؛ وفي حال لم يتجاوب معك، فبإمكانك الانسحاب والبحث عن مكان عمل آخر يُناسب طموحاتك ويُعزّز من قدراتك.

2. ابتعد عن العمل واذهب إلى الاستجمام:

خذ استراحة من عملك، واذهب في رحلة سياحية، أو التحق بنشاطٍ معيّن من شأنه أن يُعيد الطاقة والشغف إلى حياتك، وابتعد عن الأجهزة الإلكترونية خارج أوقات العمل؛ لأنها مُسبِّبٌ أساسيٌّ في زيادة الضغط النفسي.

3. نَم جيداً:

اعلم أن النوم هامٌّ جداً لصحتك النفسية والجسدية، فلا تُفرط فيه بأيّ حالٍ من الأحوال. إذ أثبتت الدراسات أن النوم لأقل من 6 ساعاتٍ يومياً يزيد من احتمال الإصابة بالاحتراق الوظيفي.

4. نَظّم أمورك:

رتّب أولوياتك وسجّلها وكن منظماً في تنفيذها؛ فمن شأن ذلك أن يُحقّق التوازن بين عملك ومنزلك.

الخاتمة :

إن أخلاقيات المهنة هي بيان شامل للقيم والأخلاق والمبادئ التي ينبغي على الشخص التحلي بها ، وممارستها في جل حياته المهنية والعملية كونها سلوك هادف إلى توظيف واجبات المهنة وتقديمها للشخص المستفيد ، والتميز بين ما هو جيد و ما هو سيئ فهي تمثيل لمفهوم الصواب والخطأ في المسار المهني .

فهدفنا هو أن نصل إلى تحديد أربعة مبادئ ضرورة أن تتوفر في كل معلم وهي: أساليب بناء الشخصية والثقة بالنفس والتعلم الذاتي عند الطلاب و مهارات التفكير المختلفة ومستوياتها وأساليب تدريسها والتدريب عليها. أضف إلى ذلك مهارات اتخاذ القرار وأساليب التدريب عليه ثم مهارات التواصل والعمل الاجتماعي وأساليب بنائها.

والغاية هي توضيح المبادئ والأسس والقيم الأخلاقية التي تحكم مهنة التدريس و إخراج الأخلاقيات من مجال الممارسات التربوية إلى مجال البحث العلمي .