



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

"المناخ المدرسي وعلاقته بالإحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال"

The school climate and its relationship with Functional
burnout among secondary school teachers
in the Northern region

إعداد

أ/ حمد جمال عثمان

قسم التربية، الإدارة التربوية.

الجامعة العربية الأمريكية، رام الله، فلسطين

تاريخ استلام البحث : ١٠ سبتمبر ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ١٧ سبتمبر ٢٠٢٤ م

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في منطقة الشمال، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) من المعلمين والمعلمات العرب في الشمال، واستخدمت المنهج الوصفي التحليل، واستخدمت مقياسي المناخ المدرسي، (٢٥) فقرة، والاحتراق الوظيفي (٢١) فقرة، كأداة لجمع البيانات، تم التأكد من صدقها وثباتها، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي الثانوية العامة في منطقة الشمال جاء بدرجة كبيرة، وأنه يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١ بين كل من المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس، وسنوات الخبرة. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس، وسنوات الخبرة، وفي ضوء نتائج الدراسة توصي بما يلي: وضع نظام فعال لاختيار القيادات التربوية المدرسية، استحداث نظام للحوافز يخص قادة المدارس بحيث يعكس تمايزهم في الأداء، والاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين باعتبارها من أهم وسائل رفع الأداء والتغلب على الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المناخ المدرسي، الاحتراق الوظيفي، المعلمين، منطقة الشمال.

Abstract

The study aimed to identify the relationship between school climate and Functional combustion among teachers in the northern region. The study sample consisted of (200) Arab male and female teachers in the north. The descriptive analytical approach was used, and the questionnaire was used as a tool for collecting data. The study reached the following results:

1- The reality of Functional combustion among secondary school teachers in the northern region was high.

2- There is a direct relationship with statistical significance at 0.01 between both school climate and Functional combustion among secondary school teachers in the northern region.

3- There are no statistically significant differences at the level (0.05) in the reality of school climate among secondary school teachers in the northern region attributed to the variable of gender and years of experience.

4- There are no statistically significant differences at the level (0.05) in the reality of Functional combustion among secondary school teachers in the northern region attributed to the variable of gender and years of experience.

In light of the results of the study, the following is recommended:

- Establishing an effective system for selecting school educational leaders. - Developing an incentive system for school leaders that reflects their excellence in performance.

- Paying attention to the professional development of teachers as one of the most important means of improving performance and overcoming job burnout.

Keywords: School climate, Functional combustion, teachers, northern region

المقدمة:

يتوقّف نجاح المدرسة في إنجاز رسالتها، على نوعية بيئتها ومستوى أداءها، وقدرتها على تحفيز كادرها وطاقمها من معلّمين وطلبة، فقد يتحسن أو ينخفض مستوى أداء العاملين وتحصيل الطلبة الدّراسي، وهذا ما يبرّز النفاضل الموجود بين نوعيّة مخرجات المدارس، وبين أنماط المناخ السائد فيها ومدى تأثيره على التحصيل الدّراسي للطلبة وأداء المعلّمين لديهم.

ويعدّ المناخ المدرسي الإيجابي ذو أهمية وعلاقة مباشرة في زيادة تحصيل الطلبة، وتحقيق التوافق النفسي للطلبة بشعور الطلبة بالانتماء للمدرسة، كما أن تركيب العلاقات الدافئة والمشجّعة من شأنها رفع مستوى احترام الذات وتخفّض خطر الإصابة بالاضطرابات السيكوسوماتية، وتساهم في رفع مستوى التحصيل الدّراسي وتعديل السلوك والصّحة النفسيّة (Duff، ٢٠١٣).

ويعدّ الإحترق الوظيفي استنفاداً للطاقة الجسدية والنفسية للفرد، نتيجة الضغوط التي تمارس عليه في مجال العمل، مما يكون له مردود سلبي على إنجاز المهني (نصر، ٢٠١٣).

أجريت العديد من الدراسات حول موضوع الدراسة والعلاقة بين متغيراتها أجرى (أبو جراد ومحمد، ٢٠٢١) دراسة هدفت للكشف عن نوع المناخ المدرسي السائد في المدارس الحكومية، من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظات قطاع غزة، والكشف عن مستوى الإحترق الوظيفي لديهم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام أداتا الدراسة وهما مقياس لكل من المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٢) معلم ومعلمة وقد أظهرت النتائج وجود مناخ مدرسي إيجابي لدى المعلّمين، كما يوجد مستوى متدني من الإحترق الوظيفي لدى عينة الدراسة، ويوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عكسية بين كلا من المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي، وأخيراً لا يوجد فروق ذوات دلالة إحصائية في كل من نوع المناخ المدرسي السائد، والإحترق الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، الحالة الاجتماعية.

وأجرى عقدي (٢٠١٨) دراسة هدفت للكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية والإحترق الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس، وتم استخدام المنهج الوصفي بالإضافة الى تطبيق أداة الدّراسة الميدانية وهي استبيان المناخ التنظيمي وعلاقته بالإحترق الوظيفي وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٢٢) معلّما تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد أظهرت النتائج: وجود علاقة

عكسية بين المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي، أي أن المناخ التنظيمي الذي يتميز بالعلاقات الانسانية ونمط القيادة الديمقراطي التشاركي، يعمل على تخفيض الإحترق الوظيفي لدى المعلمين، كما توجد فروق دالة إحصائية في المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي ترجع لمتغير نظام الدراسة، لصالح مجموعة النظام الفصلي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإحترق الوظيفي، والدرجة الكلية للإحترق الوظيفي تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخدمة بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الوظيفي وأبعاده المدروسة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية.

وأجرى (Duff,2013) هدفت التعرف على تقديرات المعلمين والمديرين للمناخ التنظيمي المدرسي، في شمال ولاية جورجيا الأمريكية، وقد أظهرت الدراسة أن تقديرات المديرين في المدارس الأربع أكثر إيجابية نحو المناخ التنظيمي المدرسي من تقديرات المعلمين.

وأجرى (Selamat,2013) دراسة هدفت التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لمعلّمي المدارس الثانوية في ماليزيا، وقد أجريت الدراسة في (٣٧) مدرسة ثانوية، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي المدرسي وجودة الأداء الوظيفي للمعلمين، كما أظهرت النتائج أن أكثر أبعاد المناخ التنظيمي تأثيراً في أداء المعلمين كان بعد الإدارة المدرسية.

وأجرى (Werang, Redan & Okto,2012) دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين الإحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية في أندونيسيا، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة، دالة إحصائية بين الإحترق الوظيفي للمعلمين وبين كل من الالتزام التنظيمي لديهم وأدائهم الوظيفي.

وأجرى أبو ريا (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في مديريات ووزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية، وعلاقتهم بالمستوى الوظيفي لدى العاملين فيها، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٣) موظفاً وموظفة في مديريات ووزارات السلطة الفلسطينية والضفة الغربية، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن واقع المناخ التنظيمي السائد كان متوسطاً، وأن مستوى الإحترق الوظيفي كان متوسطاً ايضاً، كما يوجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية، بين المناخ التنظيمي السائد في هذه المديريات وبين مستوى الإحترق الوظيفي لدى العاملين فيها، كما يوجد فروق دالة

إحصائيا في آراء المبحوثين حول واقع المناخ التنظيمي السائد، تعزى لمتغيرات النوع ومكان العمل والمؤهل العلمي، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائيا في مستوى الإحترق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات النوع أو مكان العمل أو الفئة العمرية أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة أو الدّخل الشهري، أو المستوى الوظيفي.

وأجرى (Grayson, Alvarez, 2007) دراسة هدفت فحص عناصر المناخ المدرسي، وتحديد أثرها على الأبعاد الأساسية للإحترق، وأجريت الدراسة على (١٧) مدرسة في الريف الجنوبي الشرقي لولاية أوهايو الأمريكية، وأظهرت أن علاقة المعلم بالمناخ المدرسي تنبئ بمستويات الضغوط والإحترق لدى المعلمين، كما بينت الدراسة أن العلاقة العكسية بين المناخ المدرسي والإحترق لدى المعلمين، كانت مقرونة بمستويات الرضا وذلك على بعدي الإنهاك الوظيفي والعلاقات السلبية مع الآخرين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة تبين أنها جاءت متشابهة مع الدراسة الحالية من حيث الأهداف فقد جاءت للكشف عن العلاقة بين المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي.

كما تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة أبو جراد ومحمد (٢٠٢١) من حيث المنهج فقد كانت المنهج الوصفي التحليلي، بينما جاءت بقية الدراسات السابقة متبعة المنهج الوصفي فقط. كما تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع وعينة الدراسة، حيث كان معلمين ومعلمات باستثناء دراسة ابو ريا (٢٠١١) كانت موظفي وموظفات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

وقد جاءت الدراسة الحالية متشابهة مع دراسة أبو جراد ومحمد (٢٠١١)، و (٢٠١٣) (Duff, في أداة الدراسة فقد تم اعتماد مقياس للمناخ المدرسي ومقياس للإحترق الوظيفي، بينما باقي الدراسات السابقة جاءت باستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

مشكلة الدراسة:

لقد بدأ شعور الباحث بأهمية الدراسة من خلال احتكاكهن وتفاعلهن مع زملائهن المعلمين في ميدان العمل، فمن خلال اللقاءات والمناقشات مع الزملاء لاحظ الباحث أنّ هناك بعض المعلمين لديهم مستوى دافعية مرتفعاً، ولديهم انتماء وظيفي عال، ويستمتعون بقضاء أوقاتهم داخل أسوار المدرسة. وبالمقابل هناك من يشكو من العمل ويشعر باغترابٍ وظيفيٍ ولديهم إحباط وقلّة دافعية نحو العمل، ولديهم إحترق وظيفي عال، وقد لاحظ الباحث أن نوع المناخ المدرسي السائد له أثر بالغ الأهمية، فقد أكّد (أبو جراد، ٢٠١٥) أن المناخ المدرسي الإيجابي هو المولّد والمحرّك الأساسي للإنتماء والرّضا الوظيفي، والدّافع نحو الإنجاز لدى العاملين في التربية والتعليم، والتي بدورها تقلّل من درجة الإحترق الوظيفي.

أسئلة الدراسة:

- ما واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال؟
- ما واقع الإحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الإحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة)؟

فرضيات الدراسة:

- يحظى واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال بدرجة عالية.
- يتمتع واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال بدرجة عالية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير النوع الاجتماعي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير سنوات الخبرة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير سنوات الخبرة

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى تحقيق عدة أهداف وهي:
- الكشف عن نوع المناخ المدرسي السائد في المدارس الثانوية في منطقة الشمال.
- الكشف عن درجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة الشمال.
- تحديد طبيعة العلاقة بين نوع المناخ المدرسي السائد والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال.
- التحقق من وجود فروق بين متوسطات معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال في كل من المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

- تتضح أهمية هذه الدراسة في الناحيتين النظرية والتطبيقية وذلك على النحو التالي:
- يُؤمل أن تزود المكتبة العربية بمقياس لكل من المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي.
- تأتي أهمية هذه الدراسة كونها من الدراسات القليلة، والتي تسلط الضوء على العلاقة بين المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي، وهو موضوع في غاية الأهمية لما له من انعكاسات على رفع أداء المعلمين وبالتالي تحسين تحصيل الطلبة.
- يُؤمل أن يتم التعرف على حاجات المعلمين المادية والنفسية والاجتماعية، التي تُشبع رغباتهم في البيئة المدرسية.
- يُؤمل أن تساهم في وضع الخطط والبرامج التي تعزز من صمود المعلمين في مواجهة خطر الإغتراب الوظيفي والنفسي.

حدود الدراسة:

- ستقتصر حدود هذه الدراسة على:
- الحدود الموضوعية: اقتصر على التعرف على العلاقة بين نوع المناخ المدرسي السائد والإحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال.
- الحدود البشرية: اقتصر على عينة من معلّمي مدارس المرحلة الثانوية في منطقة الشمال.
- الحدود المكانية: طبقت في مدارس المرحلة الثانوية في منطقة الشمال.
- الحدود الزمانية: طبقت في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢.
- الحدود الإجرائية: تحددت نتائج هذه الدراسة بشمولية الأداة المستخدمة في الدراسة، وتحددت بدقة استجابة أفراد العينة (يشكلون ٢٥٪) من المعلمين في مدارس المرحلة الثانوية في منطقة الشاغور (الشمال).

مصطلحات الدراسة :

المناخ المدرسي: كلّ الظروف والخصائص والمتغيّرات السائدة في بيئة العمل ولها تأثير على أداء المعلّمين (العتيبي، ٢٣: ٢٠٠٧)

ويعرّف الباحث المناخ المدرسي إجرائياً: مجموع الدرجات المتحصّل عليها في الإجابة على بنود مقياس المناخ المدرسي، والذي قام الباحث بتطويره.

الإحترق الوظيفي: استنفاد طاقة المعلّم الجسدية والنفسية بسبب معاناته من سلبيات في الجوانب التنظيمية والمعرفية والتفاعلية في المدارس (عقدي وظافر، ٤٥: ٢٠١٨).

ويعرّب عنه إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها معلّم المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال على مقياس الإحترق الوظيفي المستخدم في هذه الدّراسة.

الإطار النظري النظري :

المناخ المدرسي

يعد المناخ المدرسي أحد أهم عناصر وركائز العملية التعليمية التعليمية، وله أثر على درجة التماسك بين المعلمين، والمستوى الدراسي للطلبة (شعيب، ٢٠١٤).

ويعرّف المناخ المدرسي، على أنه مجموعة الصفات التي تعبر عن وجهة نظر خاصة دون غيرها، والتي لها تأثير على السلوك الإنساني، ناتج عن التفاعل الحادث بين العاملين والقيادة المتمثلة، بما يتعلّق بالعلاقات الشخصية، والدور القيادي والمهام والأداء (الطويرقي، ٢٠١٤).

أنواع المناخ المدرسي:

المناخ المفتوح: ويتّسم هذا في المؤسسة، بتمتع أعضاء المؤسسة بروح الأسرة الواحدة والتعاون المتبادل، دون وجود مشكلات أو معوقات، كما يسعى مدير المدرسة الى تسهيل إنجازات المعلمين، للمهام الموكلة إليهم دون تعقيد، كما أن إدارة المدرسة تسعى الى إشباع الرغبات والحاجات الاجتماعية للعاملين بشكل مستمر وفوري.

مناخ الحكم الذاتي: يسود المدرسة المناخ الديمقراطي، والحرية التي يمنحها المدير للعاملين في أداء مهامهم، مما يسهم في خلق قيادات من أعضاء الأسرة المدرسية، ويتّسم العمل بالعلاقات الإنسانية بعيداً عن التعقيد، وتهتم إدارة المدرسة في ضوء ذلك بإشباع الحاجات والرغبات الاجتماعية للعاملين ثم يليها جانب الإنجاز.

المناخ المراقب: يتركز الإهتمام في هذا المناخ على أداء العمل وانجازه بالدرجة الأولى، وحتى لو كان ذلك على حساب إشباع حاجات العاملين، ويقوم المدير هنا بالمتابعة والإشراف المباشر، ولا يسمح لأي فرد بالخروج عن القواعد الموضوعية (الحريري، ٢٠١١).

المناخ المؤلف: يسود المدرسة في ظل هذا المناخ الروح الأسرية، إذ تكون هناك المحبة والألفة والمودة بين الأعضاء، فالعلاقات الاجتماعية، والاهتمام بالحاجات الاجتماعية، فالمدير ييسر الأمور الى حد كبير حتى يشعر الجميع بجو الأسرة الواحدة، وتكون النتيجة ظهور قيادات جديدة وانخفاض الرضا عن الأداء وتحقيق الأهداف.

المناخ الوالدي: تتميز إدارة المدرسة هنا بعدم تفويض السلطة، فهي تتركز بيد المدير، مما يتعدّر ظهور قيادات جديدة، وينتج عن ذلك أن سلطة المراقبة، فهناك اهتمام ضعيف بتوجيه أعضاء المدرسة في أداء مهامهم، وكذلك بنسبة إشباع حاجاتهم الاجتماعية، ويسود هذا المناخ التفكك والتكتل بين صفوف العاملين، مما يؤدي الى انخفاض الروح المعنوية لديهم.

المناخ المغلق: هنا الأعضاء من المعلمين، لا تتاح لهم فرصة لتنمية علاقاتهم الاجتماعية، كما أن أداء العمل وانجازه يكون منخفضاً، ويتّسم مدير المدرسة في ظل هذا المناخ بأن يُهمل مسألة إشباع حاجات العاملين (الحريري، ٢٠١١).

أهم النظريات المفسرة للمناخ المدرسي

هناك نظريات مختلفة تناولت المناخ المدرسي ومنها:

أولاً: نظرية الثقافة الخاصة: تدخل هذه النظرية ضمن الإتجاه الموضوعي السوسولوجي، تسعى الى تفسير أشكال معينة من السلوك، من خلال صياغة مفهوم الثقافة الخاصة لفهم هذه الأنماط السلوكية، وقد ركزت على: مجموعة من القيم السائدة على حساب الأخرى، على اعتبار عدم تكافؤ الفرص أمام أفراد الطبقة الكادحة لتحقيق أهدافها، فإن المدرسة تنظر إليهم بشكل سلبي يؤدي إلى بالتشاؤم والإحباط، وتحدد مجموعة من الأهداف يستطيع الفرد من خلالها الحصول على مكانة اجتماعية معينة (بن دريد، ٢٠٠٩).

ثانياً: نظرية النظم الاجتماعية (نظرية المدخلات والمخرجات): وهي النماذج التي نالت اهتمام الباحثين، وفيها يرد المدرسة على أنها مصنع يحول المدخلات والمتمثلة في (المنهاج والمقرر الدراسي، المعلم، العلاقات، الوسائل التعليمية والمهام التعليمية، وكل ما له علاقة بالبيئة المدرسية)، ويرتكز هذا على افتراض أنّ هناك علاقة خطية بين المدخلات والمخرجات، وبناء على ذلك يمكن إرجاع هذا الضعف الى المدخلات (عقدي، ٢٠١٨).

نظرية الاتجاه التبادلي (التفاعلي): وفيه ينظر للمدرسة على أنها منظومة من العلاقات الاجتماعية التفاعلية بين الأسرة والمعلمين والطلاب والزملاء، وتؤثر على درجة إنجاز الأهداف التربوية، وفيه ينظر للطالب بأنه دلالة العمليات الاجتماعية المدرسية ومعاييرها وتوقعاتها (نصر، ٢٠١٣).

النظرية البيئية: تجمع هذه النظرية بين نظرية الإتجاه التبادلي ونظرية النظم الاجتماعية بطريقة توليفية توفيقية، فهي عامل مشترك أساسي في توجيه المدخلات والمخرجات، وتشارك مع التوجيه الاجتماعي في الإهتمام بالعمليات الاجتماعية والثقافة البيئية ونوعية السلوك الممارس (إيمان، ٢٠٠٨).

الإحترق الوظيفي

تسعى المؤسسات جاهدة للإهتمام بالعاملين في جوانب العمل المختلفة، وذلك بتقديم أساليب ووسائل الإهتمام المختلفة لهم، والتي قد تشعرهم بالإحباط والضيق والتوتر والشعور بالملل، وتمثّل خطورة استمرار الضغوط في آثارها السلبية في حالة الإحترق الوظيفي (محمد، ٢٠١١).

الآثار المترتبة على الإحترق الوظيفي

يصنّف بعض الباحثين الآثار المترتبة على الإحترق الوظيفي (حسن، ٢٠٠٨؛ رمضان، ٢٠١١) إلى:

- الآثار السلوكية: وتتضمّن حدوث بعض التغيّرات في سلوكيات الفرد غير المرغوبة.
- الآثار النفسية: وتتضمّن حدوث بعض الإستجابات النفسية التي تنعكس سلبياً على تفكير الفرد وعلاقته بالآخرين.
- الآثار الصحيّة: وتتضمّن إصابة الفرد ببعض الأمراض الجسمية، والناجمة عن ضغوط العمل والعمل في مناخ مدرسي سلبي، ومن أهمها: آلام الرأس، وغيرها.
- آثار مرتبطة بالعمل: وتمثّل في الفكرة والنظرة السلبية اتجاه الوظيفة، واللامبالاة وعدم الإلتزام بمواعيد العمل والغياب المتكرر، والتأخر عن ساعات الدوام، وغيرها.

أبعاد الإحترق الوظيفي

يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية (حراز، ٢٠١٥):

الإنهاك العاطفي: ويتمثّل في فقدان الموظّف للثقة بالذات، الرّوح المعنويّة، وكذلك فقدانه للإهتمام والعناية بالمستفيدين بالخدمة واستنفاذه لكل طاقاته، وإحساسه بأنّ مصادره العاطفية مستنزفة، هذا الشّعور بالإنهاك العاطفي، وحينما يشعر الموظف أنّه لم يعد قادراً على الإستمرار في العطاء، بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل.

التبلّد الحسيّ: ويتمثّل في تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم، سواء كان المتعاملون من داخل المنظمة أو خارجها، وفي هذه الحالة يتصف الموظف بالتشاؤم وكثرة

الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه، وكذلك المستفيدين والمنظمة بصفة عامة، كما يتصف بالبرود وعدم المبالاة والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة وقلة العناية بهم.

تدني الإنجاز الشخصي: وهو شعور الموظف بتدني إنجازاته من خلال الميل إلى تقييم الذات تقييماً سلبياً، وشعور الأفراد من خلاله بالفشل، وتدني إحساسهم بالكفاءة المهنية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه (المنهج الذي يدرس الظاهرة كما هي على أرض الواقع)؛ نظراً لمناسبتها لطبيعة الدراسة المتمثلة بالتحليل والوصف.

مجتمع الدراسة وعينته: تمثل مجتمع الدراسة بجميع معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال والبالغ عددهم (٧٩٩) معلم ومعلمة، للعام الدراسي الحالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤، حسب احصائيات مديرية التربية والتعليم لمنطقة الشمال الفلسطيني. أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من المجتمع المستهدف، حيث بلغ عددها (٢٠٠) معلم ومعلمة. والجدول التالي يبين توزيع العينة:

جدول (١)

توزيع العينة حسب الخصائص الشخصية

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
نوع الجنس	ذكر	132	66.0%
	أنثى	68	34.0%
	المجموع	٢٠٠	١٠٠%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	67	33.5%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	73	36.5%
	أكثر من ١٠ سنوات	60	30.0%
	المجموع	٢٠٠	١٠٠%

أدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة مقياسين هما: (مقياس المناخ المدرسي والبالغ عدد فقراته ٢٥) فقرة، المحور الأول: نمط القيادة (٧) فقرات، والمحور الثاني العلاقات الإنسانية وفقراته (٦)، والمحور الثالث: بيئة العمل، وفقراته (٦) فقراته، ومحور التنمية المهنية، وفقراته (٦) فقرات، ومقياس الإحترق الوظيفي، وعدد فقراته (٢١) فقرة، ويتكون من ٣ محاور وهي: الاهتمام العاطفي وفقراته (٧) فقرات، والثاني محور ضعف الإنجاز الشخصي وفقراته (٧) فقرات، ومحور قصور التفاعلات داخل العمل وفقراته (٧) فقرات .

مقياس المناخ المدرسي: بعد اطلاع الباحث على القراءات والكتب والبحوث ذات العلاقة، تم بناء المقياس ومن ثم إخضاعه للتحكيم والضبط باتباع الخطوات التالية:

- صدق الأداة: وقد تأكد الباحث من صدق فقرات المقياس بطريقتين:

الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): حيث قام الباحث بعرض الاستبانة في شكلها الأولي على مجموعة من المحكمين بلغت (٣) من أصحاب الاختصاص؛ لإبداء آرائهم في كافة جوانبها، واستناداً إلى آراء السادة المحكمين قام الباحث بإجراء التعديلات المناسبة؛ ليصبح عدد فقرات الاستبانة (٢٥) فقرة.

صدق الاتساق الداخلي:

مقياس المناخ المدرسي، تم احتساب معاملات الارتباط بين الفقرات ومجالها الفرعية ومن ثم بين المحاور الفرعية للمقياس ككل، وقد جاءت قيم الاتساق كما يلي:

جدول (٢).

معاملات صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات لمقياس المناخ المدرسي

الفقرة	بيرسون	الدلالة
المحور الأول: نمط القيادة		
١	.615**	0.000
٢	.777**	0.000
٣	.712**	0.000
٤	.672**	0.000
٥	.624**	0.000
٦	.601**	0.000
٧	.495**	0.000
المحور الثاني: العلاقات الانسانية		
٨	.641**	0.000
٩	.631**	0.000
١٠	.700**	0.000
١١	.564**	0.000
١٢	.630**	0.000
١٣	.478**	0.000
المحور الثالث: بيئة العمل		
١٤	.415**	0.000
١٥	.577**	0.000
١٦	.594**	0.000
١٧	.535**	0.000
١٨	.593**	0.000
١٩	.721**	0.000

المحور الرابع: التنمية المهنية			
٢٠	يهتم المدير برصد حاجات المعلمين المهنية	.602**	0.000
٢١	يسعى المدير الى توفير مصادر اكتساب المعرفة للمعلمين	.689**	0.000
٢٢	يشجع المدير المعلمين على الالتحاق بالبرامج التدريبية	.661**	0.000
٢٣	يحرص المدير على تزويد المعلمين بقراءات متصلة بتخصصاتهم	.555**	0.000
٢٤	يشجع المدير المعلمين على تبادل الزيارات الصفية فيما بينهم لتطوير الخبرات التعليمية	.549**	0.000
٢٥	يشجع على استخدام التكنولوجيا في كافة العمليات (الادارية والتعليمية)	.386**	0.000
**.الاتساق دال عند ٠,٠١			

يتضح مما سبق أن قيم الاتساق دالة عند (٠,٠١)؛ مما يجعل فقرات المقياس تتصف بالصدق.

مقياس الاحتراق الوظيفي: بعد اطلاع الباحث على القراءات والكتب والبحوث ذات العلاقة، تم بناء المقياس ومن ثم اخضاعه للتحكيم والضبط باتباع الخطوات التالية:

صدق الاتساق الداخلي:

تم احتساب معاملات الارتباط بين الفقرات ومجالاتها الفرعية ومن ثم بين المجالات الفرعية والمقياس ككل، وقد جاءت قيم الاتساق كما يلي:

جدول (٣).

معاملات صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات لمقياس الاحتراق الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرة	بيرسون	الدالة
المحور الأول: الانهماك العاطفي			
١	أشعر بثقل المهام والواجبات المكلف بها مما يرهقني نفسياً وجسدياً	.566**	0.000
٢	أشعر أن كثرة متطلبات العمل تضعف قدرتي على التحمل والاستمرارية	.683**	0.000
٣	أشعر بالاجهاد نتيجة لعملي مع الطلبة طيلة اليوم الدراسي	.546**	0.000
٤	أشعر بأن متطلبات العمل الملقاة على تفوق قدراتي واستعداداتي	.580**	0.000
٥	مناخ العمل بالمدرسة يشعرنني بالراحة والاستقرار	.554**	0.000
٦	أصبحت أكثر حدة في انفعالاتي منذ أن التحقت بمهنة التدريس	4*٧.5	0.000
٧	أشعر أن عملي بمهنة التدريس يستنزف طاقتي الانفعالية	.580**	0.000
ضعف الإنجاز الشخصي			
٨	أشعر بتأثيري على الآخرين من خلال عملي بمهنة التدريس	.415**	0.000
٩	أشعر أنه من الصعب تبني أي فكرة جديدة في المدرسة	.554**	0.000
١٠	أشعر بعدم الاكتراث تجاه المشكلات التي تحدث في المدرسة	.546**	0.000
١١	ليس لدي رغبة في تطوير أدائي في العمل	.530**	0.000
١٢	أشعر بأن مسيرتي العملية أوشكت على الانتهاء	.564**	0.000
١٣	أشعر بسعادة كبيرة عندما أتعامل مع طلابي	.578**	0.000
١٤	أفتقد القدرة على الإنجاز في العمل	.554**	0.000
قصور التفاعلات داخل العمل			
١٥	أستطيع توفير جو عمل إيجابي مع الآخرين في المدرسة	.490**	0.000
١٦	أفتقد العون من زملائي في العمل عند الحاجة اليهم	.546**	0.000
١٧	ليس لدي الرغبة القيام بعمل أحد الزملاء عند غيابه	.490**	0.000
١٨	يضايقتني ضعف الترابط بين الزملاء في المدرسة التي أعمل بها	.656**	0.000
١٩	أشعر بأن العمل في المدرسة يسوده جو من الصراع بين الزملاء	.646**	0.000
٢٠	تضايقتني الشللية بين زملائي داخل المدرسة	.423**	0.000

٢١	أعاني من الضغوط النفسية بسبب التعامل مع الطلبة	.492**	0.000
**.الاتساق دال عند ٠,٠١.			

يتضح مما سبق أن قيم الاتساق دالة عند (٠,٠١)؛ مما يجعل فقرات المقياس تتصف بالصدق.

ثبات الاستبانة: احتسب الباحث الثبات باستخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وجاءت قيم الثبات كالتالي:

الجدول (٤)

معاملات الثبات لمجالات المقياس

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	المجال	
بعد التعديل	قبل التعديل			
0.902	0.822	0.759	نمط القيادة	المناخ المدرسي
0.860	0.754	0.658	العلاقات الانسانية	
0.804	0.672	0.621	بيئة العمل	
0.804	0.672	0.633	التنمية المهنية	
٠,٨٤٢	٠,٧٣٠	٠,٦٦٧٠	المعدل	
0.808	0.678	0.614	الانهاك العاطفي	الاحترق الوظيفي
0.811	0.682	0.622	ضعف الانجاز الشخصي	
0.817	0.691	0.631	قصور التفاعلات	
٠,٨١٢	٠,٦٨٣	٠,٦٢٢	المعدل	

يتضح من الجدول (٤) أنّ قيم معامل الثبات الكلي جاءت عالية؛ لذا فإن الاستبانة تتصف بدرجة ثبات تسمح بتطبيقها.

نتائج الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على " ما واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال؟".

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والحك المرجعي في وصف استجابات عينة الدراسة، والجدول التالي تبين ذلك:

جدول (٥).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمقياس المناخ المدرسي

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
كبيرة	4	79.73%	3.44	27.91	200	نمط القيادة
كبيرة	2	81.52%	2.75	24.46	200	العلاقات الانسانية
كبيرة	3	81.00%	2.46	24.30	200	بيئة العمل
كبيرة	1	82.05%	2.42	24.62	200	التنمية المهنية
كبيرة	-	81.02%	7.26	101.28	200	المناخ المدرسي

يتضح من الجدول (٥) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس المناخ المدرسي جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٢٤,٦٢ و ٢٧,٩١ وبأوزان نسبية ٨٢,٠٥% و ٧٩,٧٣%، أما المتوسط الكلي للمقياس كان ١٠١,٢٨، وبوزن نسبي ٨١,٠٢% مما يدل على أن واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي الثانوية العامة في منطقة الشمال جاء بدرجة كبيرة.

● مجال نمط القيادة:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال نمط القيادة، كما هو مبين في الجدول (٦)

جدول (٦).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال نمط القيادة

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	5	79.00%	0.80	3.95	200	يضع المدير الخطط التي تحقق أهداف المدرسة بدقة
كبيرة	3	79.70%	0.75	3.99	200	يطلع المدير المعلمين على التعاميم الواردة من ادارة التعليم
كبيرة	2	81.40%	0.75	4.07	200	يطبق المدير اللوائح والانظمة بقدر مناسب من المرونة
كبيرة	4	79.60%	0.70	3.98	200	يحقق المدير العدالة في التعامل مع جميع المعلمين
كبيرة	6	78.70%	0.75	3.94	200	يشرك المدير المعلمين في صناعة القرارات المدرسية
كبيرة	7	77.90%	0.86	3.90	200	يشجع المدير المعلمين المتميزين ويقدر جهودهم في العمل
كبيرة	1	81.80%	0.74	4.09	200	يدعم المدير العمل الجماعي والتعاون المثمر بين المعلمين
كبيرة	-	79.73%	3.44	27.91	200	نمط القيادة

يتضح من الجدول (٦) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال نمط القيادة جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٠٩ و ٣,٩٩ وبأوزان نسبية ٨١,٨٪ و ٧٧,٩٪، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٧,٩١، وبوزن نسبي ٧٩,٧٣٪ مما يدل على أن مستوى نمط القيادة جاء بدرجة كبيرة.

• مجال العلاقات الإنسانية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال نمط القيادة،

كما هو مبين في الجدول (٧)

جدول (٧).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال العلاقات الانسانية

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	3	81.30%	0.80	4.07	200	يحرص المدير على الاستقبال الطيب للمعلمين في بداية العام الدراسي
كبيرة	5	80.80%	0.73	4.04	200	يبني المدير علاقاته مع المعلمين على أساس الثقة والاحترام المتبادل
كبيرة	6	80.00%	0.74	4.00	200	يشارك المدير المعلمين مناسباتهم الاجتماعية المختلفة
كبيرة	4	81.00%	0.73	4.05	200	يحرص المدير على التعرف على مشكلات المعلمين لمساعدتهم في حلها
كبيرة	2	81.40%	0.79	4.07	200	يحرص المدير على توطيد العلاقات الانسانية الايجابية بين المعلمين
كبيرة جدا	1	84.60%	0.73	4.23	200	يتعاون المعلمون فيما بينهم لحل المشكلات التي تواجههم داخل المدرسة
كبيرة	-	81.52%	2.75	24.46	200	العلاقات الانسانية

يتضح من الجدول (٧) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال العلاقات الانسانية جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة باستثناء الفقرة الأخيرة جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٢٣ و ٤ وبأوزان نسبية ٨٤,٦٪ و ٨٠٪، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٤,٤٦، وبوزن نسبي ٨١,٥٢٪ مما يدل على أن مستوى العلاقات الانسانية جاء بدرجة كبيرة.

● مجال بيئة العمل:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال نمط القيادة، كما هو مبين في الجدول (٨)

جدول (٨).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال بيئة العمل

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	2	83.80%	0.72	4.19	200	يوزع المدير مهام العمل في المدرسة توزيعاً عادلاً بين المعلمين
كبيرة	6	78.90%	0.71	3.95	200	يتحدث المدير عن نشاطات المعلمين وينسبها اليهم
كبيرة جداً	1	85.10%	0.71	4.26	200	يوفر المدير كافة الوسائل الممكنة لتحسين العمل المدرسي
كبيرة	3	79.80%	0.78	3.99	200	بيئة العمل داخل المدرسة تساعد المعلمين على تأدية مهامهم الوظيفية بصورة مرضية
كبيرة	4	79.30%	0.74	3.97	200	تتيح أعباء العمل الوظيفية الفرصة الكافية للمعلمين للقيام بالواجبات الاجتماعية
كبيرة	5	79.10%	0.65	3.96	200	كثافة الطلاب داخل الصفوف تشجع المعلمين على تأدية عملهم على أكمل وجه
كبيرة	-	81.00%	2.46	24.30	200	بيئة العمل

يتضح من الجدول (٨) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال بيئة العمل جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة باستثناء الفقرة الثالثة جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٢٦ و ٣,٩٥ وبأوزان نسبية ٨٥,١% و ٧٨,٩%، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٤,٣، وبوزن نسبي ٨١,٠% مما يدل على أن مستوى بيئة العمل جاء بدرجة كبيرة.

• مجال التنمية المهنية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال نمط القيادة، كما هو مبين في الجدول (٩)

جدول (٩).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال التنمية المهنية

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	6	78.60%	0.67	3.93	200	يهتم المدير برصد حاجات المعلمين المهنية
كبيرة	5	79.30%	0.67	3.97	200	يسعى المدير الى توفير مصادر اكتساب المعرفة للمعلمين
كبيرة	4	82.00%	0.76	4.10	200	يشجع المدير المعلمين على الالتحاق بالبرامج التدريبية
كبيرة	3	83.30%	0.71	4.17	200	يحرص المدير على تزويد المعلمين بقراءات متصلة بتخصصاتهم
كبيرة جدا	1	85.40%	0.75	4.27	200	يشجع المدير المعلمين على تبادل الزيارات الصفية فيما بينهم لتطوير الخبرات التعليمية
كبيرة	2	83.70%	0.64	4.19	200	يشجع على استخدام التكنولوجيا في كافة العمليات (الادارية والتعليمية)
كبيرة	-	82.05%	2.42	24.62	200	التنمية المهنية

يتضح من الجدول (٩) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال التنمية المهنية جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة باستثناء الفقرة قبل الأخيرة جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٢٧ و ٣,٩٣ وبأوزان نسبية ٨٥,٤٪ و ٧٨,٦٪، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٤,٦٢، وبوزن نسبي ٨٢,٠٥٪ مما يدل على أن مستوى التنمية المهنية جاء بدرجة كبيرة.

الإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على " ما واقع الاحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال؟".

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والمحك المرجعي في وصف استجابات عينة الدراسة، والجدول التالي تبين ذلك:

جدول (١٠).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمقياس الاحترق الوظيفي

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
كبيرة	1	82.56%	1.74	28.90	200	الانهك العاطفي
كبيرة	3	79.79%	1.90	27.93	200	ضعف الانجاز الشخصي
كبيرة	2	80.80%	2.12	28.28	200	قصور النفعالات
كبيرة		81.05%	4.17	85.10	200	الاحترق الوظيفي

يتضح من الجدول (١٠) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس الاحترق الوظيفي جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٢٨,٩ و ٢٧,٩٣ وبأوزان نسبية ٨٢,٥٦% و ٧٩,٧٩% ، أما المتوسط الكلي للمقياس كان ٨٥,١، وبوزن نسبي ٨١,٠٥% مما يدل على أن واقع الاحترق الوظيفي لدى معلمي الثانوية العامة في منطقة الشمال جاء بدرجة كبيرة. وفيما يلي تفصيل لكل مجال:

● مجال الانهك العاطفي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال الانهك العاطفي، كما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١١).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال الانهك العاطفي

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	3	82.10%	0.68	4.11	200	أشعر بثقل المهام والواجبات المكلف بها مما يرهقني نفسيا وجسديا
كبيرة جدا	2	86.00%	0.71	4.30	200	أشعر أن كثرة متطلبات العمل تضعف قدرتي على التحمل والاستمرارية
كبيرة جدا	1	91.70%	0.51	4.59	200	أشعر بالاجهاد نتيجة لعملي مع الطلبة طيلة اليوم الدراسي
كبيرة	4	81.80%	0.44	4.09	200	أشعر بأن متطلبات العمل الملقاة على تفوق قدراتي واستعداداتي
كبيرة	5	80.20%	0.32	4.01	200	مناخ العمل بالمدرسة يشعرنني بالراحة والاستقرار
كبيرة	6	78.50%	0.40	3.93	200	أصبحت أكثر حدة في انفعالاتي منذ أن التحقت بمهنة التدريس
كبيرة	7	77.60%	0.54	3.88	200	أشعر أن عملي بمهنة التدريس يستنزف طاقاتي الانفعالية
كبيرة	-	82.56%	1.74	28.90	200	الانهك العاطفي

يتضح من الجدول (١١) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال الانهك العاطفي جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق ما بين الكبيرة جدًا والكبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٥٩ و ٣,٨٨ وبأوزان نسبية ٩١,٧% و ٧٧,٦%، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٨,٩، وبوزن نسبي ٨٢,٥٦% مما يدل على أن مستوى الانهك العاطفي جاء بدرجة كبيرة.

• مجال ضعف الإنجاز الشخصي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال ضعف الإنجاز الشخصي، كما هو مبين في الجدول (١٢).

جدول (١٢).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال ضعف الإنجاز الشخصي

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	4	78.70%	0.52	3.94	200	أشعر بتأثيري على الآخرين من خلال عملي بمهنة التدريس
كبيرة	5	78.30%	0.42	3.92	200	أشعر أنه من الصعب تبني أي فكرة جديدة في المدرسة
كبيرة	7	76.40%	0.45	3.82	200	أشعر بعدم الاكتراث تجاه المشكلات التي تحدث في المدرسة
كبيرة	6	77.30%	0.50	3.87	200	ليس لدي رغبة في تطوير أدائي في العمل
كبيرة	3	81.40%	0.79	4.07	200	أشعر بأن مسيرتي العملية أوشكت على الانتهاء
كبيرة جدا	1	84.60%	0.73	4.23	200	أشعر بسعادة كبيرة عندما أتعامل مع طلابي
كبيرة	2	81.80%	0.44	4.09	200	أفتقد القدرة على الإنجاز في العمل
كبيرة	-	79.79%	1.90	27.93	200	ضعف الانجاز الشخصي

يتضح من الجدول (١٢) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال ضعف الإنجاز الشخصي جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة باستثناء الفقرة قبل الأخيرة جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٢٣ و ٣,٨٢ وبأوزان نسبية ٨٤,٦٪ و ٧٦,٤٪، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٧,٩٣، وبوزن نسبي ٧٩,٧٩٪ مما يدل على أن مستوى ضعف الإنجاز الشخصي جاء بدرجة كبيرة.

• مجال قصور التفاعلات:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات مجال قصور التفاعلات، كما هو مبين في الجدول (١٣).

جدول (١٣).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجال قصور التفاعلات

الدرجة المحكية	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفقرة
كبيرة	3	80.20%	0.32	4.01	200	أستطيع توفير جو عمل ايجابي مع الآخرين في المدرسة
كبيرة	7	78.50%	0.40	3.93	200	أفتقد العون من زملائي في العمل عند الحاجة اليهم
كبيرة	2	83.80%	0.72	4.19	200	ليس لدي الرغبة القيام بعمل أحد الزملاء عند غيابه
كبيرة	6	78.90%	0.71	3.95	200	يضايقتني ضعف الترابط بين الزملاء في المدرسة التي أعمل بها
كبيرة جدا	1	85.10%	0.71	4.26	200	أشعر بأن العمل في المدرسة يسوده جو من الصراع بين الزملاء
كبيرة	4	79.80%	0.78	3.99	200	تضايقتني الشللية بين زملائي داخل المدرسة
كبيرة	5	79.30%	0.74	3.97	200	أعاني من الضغوط النفسية بسبب التعامل مع الطلبة
كبيرة	-	80.80%	2.12	28.28	200	قصور التفاعلات

يتضح من الجدول (١٣) أن جميع المتوسطات الحسابية لمجال قصور التفاعلات جاءت متقاربة وبدرجة تحقيق كبيرة باستثناء الفقرة الخامسة جاءت بدرجة كبيرة جدًا، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٤,٢٦ و ٣,٩٣ وبأوزان نسبية ٨٥,١٪ و ٧٨,٥٪، أما المتوسط الكلي للمجال كان ٢٨,٢٨، وبوزن نسبي ٨٠,٨٪ مما يدل على أن مستوى قصور التفاعلات جاء بدرجة كبيرة.

الإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشّمال؟".

حيث استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون للإجابة عن هذا التساؤل، والجدول التالية تبين ذلك:

جدول (١٤).

قيم معاملات الارتباط بيرسون بين مجالات المقياس

المجال	الإحصاء	الإحترق الوظيفي
المناخ المدرسي	معامل الارتباط بيرسون	٠,٤٦٧**

يتضح من الجدول (١٤) أن أنه يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١ بين كل من المناخ المدرسي والإحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال إجابة السؤال الرابع الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى للمتغيرات الديموغرافية (نوع الجنس، سنوات الخبرة)؟".

استخدم الباحث اختبار ت واختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من الفرضيات ذات العلاقة، وفيما يلي توضيح لذلك:

للتحقق من صحة الفرض الذي ينص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس".

استخدم الباحث اختبار ت والجدول التالي يوضح النتيجة:

جدول (١٥) اختبار (ت) للعينتين المستقلتين

بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للمناخ المدرسي لمتغير نوع الجنس

المقياس	نوع الجنس	العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	ت	Sig	الدالة الإحصائية
المناخ المدرسي	أنثى	68	102.2	6.4	1.325	0.09	غير دالة
	ذكر	132	100.8	7.6			

يتضح من الجدول (١٥): أن القيمة (Sig) للمناخ المدرسي (0.09) وهي أكبر من (0.05)؛ وبالتالي نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس.

للتحقق من صحة الفرض الذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

استخدمت الباحثات اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول التالي يوضح النتيجة:

جدول (١٦) اختبار تحليل

التباين بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للمناخ المدرسي لمتغير سنوات الخبرة

المقياس	موضع التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	sig	الدالة الإحصائية
المناخ المدرسي	بين المجموعات	118.213	2	59.107	1.124	0.327	غير دالة
	داخل المجموعات	10361.66	197	52.597			
	المجموع	10479.88	199				

يتضح من الجدول (١٦): أن القيمة (Sig) للمناخ المدرسي (٠,٣٢٧) وهي أكبر من (0.05)؛ وبالتالي نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

إجابة السؤال الخامس الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى للمتغيرات الديموغرافية (نوع الجنس، سنوات الخبرة)؟"

حيث استخدم الباحث اختبارات واختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من الفرضيات ذات العلاقة، وفيما يلي توضيح لذلك:

للتحقق من صحة الفرض الذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس.

استخدم الباحث اختبارات والجدول التالي يوضح النتيجة:

جدول (١٧) اختبار (ت) للعينتين

المستقلتين بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للاحترق الوظيفي لمتغير نوع الجنس

المقياس	نوع الجنس	العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	ت	Sig	الدلالة الإحصائية
الاحترق الوظيفي	أنثى	68	85	3.4	0.243	0.404	غير دالة
	ذكر	132	85.2	4.5			

يتضح من الجدول (١٧): أن القيمة (Sig) للاحترق الوظيفي (0.404) وهي أكبر من (0.05)؛ وبالتالي نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس.

للتحقق من صحة الفرض الذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير سنوات الخبرة."

استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول التالي يوضح النتيجة:

جدول (١٨) اختبار تحليل التباين بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للاحتراق الوظيفي لمتغير سنوات الخبرة

القياس	موضع التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	sig	الدالة الإحصائية
الاحترق الوظيفي	بين المجموعات	14484	2	7.242	0.415	0.661	غير دالة
	داخل المجموعات	3441.516	197	17.47			
	المجموع	3456	199				

يتضح من الجدول (١٨): أن القيمة (Sig) للاحتراق الوظيفي (٠,٦٦١) وهي أكبر من (0.05)؛ وبالتالي نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الى أن واقع المناخ المدرسي لدى معلمي الثانوية العامة في منطقة الشمال جاء بدرجة كبيرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المناخ المدرسي، نتيجة النظام العام الذي يشرف على المدارس يجعل واقعها ممتاز ومرتب بدرجة كبيرة، وهذه النتيجة تتوافق مع ما جاءت بها الدراسات السابقة والتي من بينها دراسة (أبو جراد ومحمد، ٢٠٢١)، ودراسة (Grayson, Alvarez, 2007) التي توصلت الى ان واقع المناخ للمدرسي كان بدرجة مرتفعة وجيدة، ولم تتعارض مع أي من نتائج الدراسات السابقة.

كما أشارت الدراسة الى أن واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي الثانوية العامة في منطقة الشمال جاء بدرجة كبيرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الاحتراق الوظيفي بمستوى مرتفع لدى المعلمين، وذلك نتيجة الأعباء المهام الكبيرة التي تلقى على عاتق المعلم، ما ساهم في زيادة مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وهذه النتيجة تتوافق مع ما جاءت به نتائج بعض الدراسات السابقة وكان من بينها

دراسة (أبو ريا، ٢٠١١)، ودراسة (عقدي، ٢٠١٨) التي اشارت الى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين، ولم تتعارض مع أي من نتائج الدراسات السابقة.

كما أشارت النتائج الى أنه يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١ بين كل من المناخ المدرسي والاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال.

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن المناخ المدرسي له علاقة بين المناخ المدرسي والاحترق النفسي، فاذا كان المناخ المدرسي صعب وغير منتظم، زاد من الاحتراق النفسي للمعلمين، وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية تتوافق مع ما جاءت به بعض الدراسات السابقة والتي من بينها دراسة (Selamat, 2013) التي اوجدت علاقة طردية بين المناخ المدرسي والاحترق النفسي للمعلمين، وتتعارض مع بعض الدراسات السابقة التي اشارت الى العلاقة العكسية بين المناخ المدرسي والاحترق النفسي ومن بين تلك الدراسات دراسة (أبو جراد ومحمد، ٢٠٢١)، ودراسة (عقدي، ٢٠١٨).

كما أشارت نتائج الدراسة الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع المناخ المدرسي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس، وسنوات الخبرة.

ويمكن تفسير النتيجة بأن المعلمين لا تختلف وجهات نظرهم حول واقع المناخ المدرسي والتعليمي، مهما اختلف أجناسهم، وسنوات الخبرة لديهم، وهذه النتيجة التي توصلت اليها الدراسة الحالية تتوافق مع ما جاءت به الدراسات السابقة، والتي من بينها دراسة (أبو جراد ومحمد، ٢٠٢١) التي أشارت الى عدم وجود فروق بين العينة حسب الجنس وسنوات الخبرة، وتتعارض مع بعض الدراسات والتي من بينها دراسة (أبو ريا، ٢٠١١) التي توصلت الى وجود فروق حسب الاختلاف في الجنس وسنوات الخبرة.

كما أشارت النتائج الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة الشمال تعزى لمتغير نوع الجنس، وسنوات الخبرة.

ويمكن تفسير النتيجة بأن الاحتراق الوظيفي للمعلمين لا يختلف فيه المعلمين حسب الجنس وسنوات الخبرة، وهذه النتيجة تتوافق مع ما جاءت به الدراسات السابقة والتس أشارت الى ذلك،

ومن بين الدراسات (أبو ريا، ٢٠١١)، وتعارض مع بعض الدراسات السابقة ومن بينها دراسة (عقدي، ٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود فروق حسب الاختلاف في سنوات الخبرة والجنس.

التوصيات:

- وضع نظام فعال لاختيار القيادات التربوية المدرسية.
- استحداث نظام للحوافز يخص قادة المدارس بحيث يعكس تمايزهم في الأداء.
- الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين باعتبارها من أهم وسائل رفع الأداء والتغلب على الاحترق الوظيفي.
- تحسين البيئة المدرسية بتطوير المباني المدرسية وتوفير التجهيزات اللازمة لها، وتخفيف أعباء العمل عن المعلم.
- توفير الدعم والمساندة المؤسسة للمعلم.
- توفير المساندة الاجتماعية للمعلم من خلال تفعيل الشراكات المجتمعية التي تعكس أدوار المعلم المحورية في بناء وتنشئة الأجيال، وتعزز شعوره بالتقدير الاجتماعي لرسالته ومكانته.
- تصميم برامج ارشادية تهدف الى مواجهة حالات الاحترق الوظيفي لدى المعلمين والوقاية منها.

المراجع:**أولاً: المراجع العربية**

- أبو جراد، خليل. (٢٠١٥). *الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة*، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين.
- أبو جراد، خليل، ومحمد محمد. (٢٠٢١). *المناخ المدرسي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلّمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية بمحافظة غزة*، *مجلة ربحان للنشر العلمي*، ٩(١)، ص ص ٩٩-١٣٠.
- أبو ريا، ابراهيم. (٢٠١١). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى العاملين في مديريات ووزارات السلطة الفلسطينية في منطقة جنوب الضفة الغربية*، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- بن دريد، فوزي. (٢٠٠٩). *المناخ المدرسي دراسة ميدانية، السعودية: الدار العربية للعلوم*، ١(١)، ص ص ٢٣-٣٤.
- حراز، السيد. (٢٠١٥). *أثر تطبيق سياسة التدوير على الاحترق الوظيفي، دراسة تطبيقية على جامعة دمياط، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق*، ٣٧(١)، ص ص ١٩٣-٢٣٥.
- الحريري، رافده. (٢٠١١). *ادارة التغيير في المؤسسات التربوية*، الطبعة الاولى، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- رمضان، رشيدة (٢٠١١). *الاحترق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلّمي المرحلة الابتدائية، المجلة التربوية*، ١٠١(١)، الكويت، ص ص ١٨٩-٢٤٦.
- شعيب، علي. (٢٠١٤). *المناخ المدرسي كما يدركه المعلمون بمدارس التربية الخاصة بمدينة نجران، مجلة رسالة التربية وعلم النفس*، ٤٤٠١(٤)، ص ص ٣-٤٧.
- الطويرقي، حسين. (٢٠١٤). *صراع الدور لدى معلّمي المرحلة الثانوية وعلاقته بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين بمحافظة الطائف*، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى.
- العتيبي، محمد. (٢٠٠٧). *المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام*، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- عقدي، حسن. (٢٠١٨). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلّمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، المجلة العلمية لكلية التربية*، ٣٤(٥)، السعودية، ص ص ١٨-٣٨.
- محمد، هبه. (٢٠١١). *تأثير الاحترق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية*، رسالة ماجستير، جامعة قناة السويس، مصر.

- نصر، عزة. (٢٠١٣). إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية، دراسة اثنوجرافية، *مستقبل التربية العربية*، ٢٠ (٨٢)، مصر. ٢٧-٣٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Duff, Brandy. (2013). Different in Assessment of Organizational Climate Between Teacher and Administrators, *Doctor Different*, 38(2005), p p 929-940.
- Grayson, H.(2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator *model Teaching and Teacher Education*, 24(2008), p p 1349-1363.
- Selamat, N.(2013). The impact of organizational climate on teachers job performance . *Electronic journal of educational research*, 2(1), p p 19-33.
- Werang, B. (2012). Relationship between teachers job burnout teachers organizational commitment and teachers job performance at state elementary schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia, *International Journal of Science and research*, 24(1), pp 6-14