

المناخ المدرسي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية  
بمحافظة قطاع غزة

*School climate and its relationship to the occupational combustion of  
special education teachers in public schools in the Governorates of the  
Gaza Strip*

إعداد الباحثان:

محمد صالح عبد الرؤوف محمد

السودان

جامعة ودمدني الاهلية

خليل علي خليل أبو جراد  
صالح

فلسطين - غزة

جامعة القدس المفتوحة

2021

ملخص الدراسة:هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن نوع المناخ المدرسي السائد في المدارس الحكومية من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظات قطاع غزة والكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم وتحديد طبيعية العلاقة بين نوع المناخ المدرسي السائد والاحتراق الوظيفي من جهة ونوع المناخ المدرسي السائد والتحقق من وجود فروق بين متوسطات معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة في كل من المناخ المدرسي ودرجة الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيرات الديمغرافية الاتية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، الحالة الاجتماعية) واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظواهر وتفسيرها وصمم الباحثان اداتا الدراسة متمثلة بأداة المناخ المدرسي واداة الاحتراق الوظيفي وتم تطبيق الدراسة على عينة مسحية قوامها (85) من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بالمدارس الحكومية بجميع محافظات قطاع غزة في الفترة الدراسية الواقعة من 2019-2021 وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الاحصائية (SPSS) وتم التوصل الى النتائج التالية:

- وجود مناخ مدرسي ايجابي لدى معلمي التربية الخاصة بوزن نسبي (77.89%).
- وجود مستوى متدني من الاحتراق الوظيفي بوزن نسبي (47%) لدى عينة الدراسة.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عكسية بين كلا من المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في كلا من نوع المناخ المدرسي السائد والاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، الحالة الاجتماعية).

وفي ضوء ما توصل اليه الباحثان من نتائج فانه يوصي بمجموعة من التوصيات من أهمها:

- تشجيع وتحفيز المعلمين المتميزين في أدائهم مادياً ومعنوياً.
  - توفير ما تمكن من إمكانات مطلوبة لخلق مناخ مدرسي ايجابي.
  - ضرورة معالجة العوامل والمسببات التي تؤدي الى احتراق وظيفي لدى المعلمين والحد منها.
  - إجراء مزيد من الدراسات على فئات اخرى وربطها بمتغيرات اخرى.
  - رفع نسبة الاجور والرواتب لدى معلمي التربية الخاصة.
  - العمل على تطوير قدرات المعلمين ومواكبة نموهم المهني بشكل مستمر.
- الكلمات المفتاحية:**المناخ المدرسي,الاحتراق الوظيفي.

**Abstract:**The current study aimed to reveal the type of school climate prevailing in public schools from the point of view of teachers of special education in the governorates of the Gaza Strip, to reveal the level of occupational combustion in the Gaza Strip, to determine the normality of the relationship between the type of school climate and functional combustion on the one hand, the type of school climate prevailing, and to verify the differences between the averages of teachers of education in gaza governorates in both the school climate and the degree of occupational combustion due to demographic changes (sex, age, scientific qualification, years of experience, workplace, social status) and the two approaches used the two approaches. The study was applied to a survey sample of (85) teachers of education in government schools in all governorates of the Gaza Strip in the school period from 2019-2021 and the results were analyzed using the statistical packets program (spss) and the following results were reached:

- A positive school environment for teachers of special education with relative weight (77.89%).
- Low level of functional combustion at relative weight (47%) I have the sample of the study.

The existence of a statistically significant inverse correlation between both the school climate and occupational combustion in the study sample.

The lack of statistically significant differences in both the type of prevailing school climate and functional combustion is attributable to demographic variables (gender, age, scientific qualification, years of experience, workplace, social status)

In light of the findings of the researchers, he recommends a set of recommendations, the most important of which are:

Encouraging and motivating outstanding teachers in their performance, both financially and morally.

Provide the potential required to create a positive school environment.

The need to address and reduce the factors and causes that lead to functional combustion in teachers.

- Conduct further studies on other categories and link them to other variables.

Raising the rate of wages and salaries among special education teachers.

Working to develop the abilities of teachers and keep up with their professional growth on an ongoing basis. **Key words:** school climate, job burnout.

## الفصل الاول

### الاطار العام للدراسة

#### المقدمة:

يتوقف نجاح المدرسة في انجاز رسالتها على نوعية بيئتها و مستوى أداءها و قدرتها على تحفيز كادرها وطاقمها من معلمين وطلبة إلى التعلم والتعليم الفعال و هذا ما يظهر جليا بين مؤسسة وأخرى فقد يتحسن أو ينخفض مستوى أداء العاملين و تحصيل الطلبة الدراسي و هذا ما يبرر التفاضل الموجود بين نوعية مخرجات المدارس و بين أنماط المناخ السائد فيها و مدى تأثيره على التحصيل الدراسي للطلبة و أداء المعلمين لديهم و مخرجات جودة التعليم بشكل عام.

وقد أثبتت العديد من الدراسات الأجنبية و العربية أهمية توفر المناخ المدرسي الإيجابي، لما له من علاقة وطيدة بالمتغيرات التربوية المختلفة، ففقد توصلت بعض الدراسات إلى أهمية المناخ المدرسي في زيادة تحصيل الطلبة كما أجمعت دراسات أخرى على تأثير المناخ المدرسي على التوافق النفسي للتلاميذ كالارتباط بين مستوى العدوان و شعور التلميذ بالانتماء إلى المدرسة و هذا ما جاء به كل من (استور و غيرا و فان, 2010) في دراستهما حيث تؤكد على أن المدارس التي تفتقر إلى البنى و المعايير و العلاقات المساندة هي أكثر عرضة لتفاقم العنف و ارتفاع معدلات التغيب و انخفاض مستوى الانجاز الأكاديمي في نفس المعنى يرى (بيدر و كريس, 2012) بأن تركيب العلاقات الدافئة و المشجعة من قبل الكبار من شأنها رفع مستوى احترام الذات و تخفض خطر الإصابة بالاضطرابات السيكوسوماتية و تساهم في رفع مستوى التحصيل الدراسي والانجاز الأكاديمي، و تعديل السلوك و الصحة النفسية.

و لعل ما يدفعنا لدراسة واقع المناخ المدرسي في مدارسنا هي الأهمية الجوهرية التي يلعبها في المجال التربوي و ذلك في ظل التغيرات الجذرية التي تشهدها المنظومة التربوية الحالية بشكل عام و مدى تأثيره على أداء المعلمين بشكل خاص كونهم مصدر و أساس عملية التعليم الذي تقوم عليه هذه المنظومة. ويرى الباحثان أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب الاحتراق النفسي والوظيفي للعاملين فيها، ويعرف الاحتراق النفسي الوظيفي بأنه فقدان الدافعية للعمل، وتبلى المشاعر، وانخفاض الحماس، وعدم الاكتراث بمخرجات العمل. ورغم أن ظاهرة الاحتراق النفسي للمعلمين تعتبر عالمية، إلا أنها تشتد في العالم العربي، ومما لا شك فيها أنها تزداد في فلسطين، وتجدر الإشارة إلى العلاقة الضعيفة بين المردود المادي لمهنة المعلم بازدياد الاحتراق النفسي، فهذه الظاهرة تعود بشكل رئيسي إلى انخفاض الشعور

بالقيمة الذاتية لدى المعلم، وتراجع مكانته الاجتماعية، وهي أمور يتسبب بها النظام والمناخ التعليمي، بالإضافة إلى الإعلام، وطبيعة المهنة، ومنظومة قيم المجتمع.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

بدأ شعور الباحثان بأهمية موضوع الدراسة من خلال احتكاكهما وتفاعلها مع زملائهم المعلمين في ميدان العمل كون الباحثان احدهما معلماً والآخر محاضراً وبشاركين المعلمين في حل ومناقشة بعض مشكلات الطلبة وأثناء لقاءهما لعدد من المعلمين ومناقشتهم لبعض مشكلات العمل من خلال الزيارات التبادلية بينهما وبين زملائهم المعلمين لاحظ الباحثان أن بعض المعلمين لديهم مستوى دافعية مرتفعا ولديهم انتماء وظيفي عال ويستمتعون بقضاء اوقاتهم داخل اسوار المدرسة وبعضهم يشكو من العمل ويشعر باغتراب وظيفي ولديهم احباط وقلة دافعية نحو العمل ويشعر بتذمر ولديهم احتراق وظيفي عالٍ وقد لاحظ الباحثان ان نوع المناخ المدرسي السائد له أثر بالغ الأهمية على درجة الاحتراق الوظيفي لديهم.ومن خلال خبرة الباحثان الاكاديمية والتعليمية في ميادين التربية والمدارس التعليمية يرى ان نوعية المناخ المدرسي الايجابي هي المولد والمحرك الاساسي للانتماء والرضا الوظيفي والدافع نحو الانجاز لدى العاملين في سلك التربية والتعليم والتي بدورها تقلل من درجة الاحتراق الوظيفي وتزيد من مستوى الطموح لديهم مما ينتج عنها ارتقاء بالعملية التربوية وزيادة جودة التعليم في المنظومة التربوية.(أبو جراد:2015).وقد لاحظ الباحثان (في حدود علمهما) عدم وجود أي دراسة ربطت وتناولت دراسة المناخ المدرسي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة ولهذا الأسباب مجتمعة وجد الباحثان انه من الضروري أن يبحث في هذا الموضوع الهام، وقد تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما العلاقة بين كلٍ من المناخ المدرسي من جهة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة من جهة أخرى؟

وينفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما نوع المناخ المدرسي السائد في مدارس التربية الخاصة بمحافظة غزة؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نوع المناخ المدرسي ودرجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوع المناخ المدرسي السائد تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، العمر، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، العمر، مكان العمل، جهة العمل، الحالة الاجتماعية)؟

#### أهداف الدراسة:

1. الكشف عن نوع المناخ المدرسي السائد في المدارس الحكومية من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة قطاع غزة.
2. الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية بمحافظة قطاع غزة.
3. تحديد طبيعية العلاقة بين نوع المناخ المدرسي السائد والاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
4. التحقق من وجود فروق بين متوسطات معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة في كلٍ من المناخ المدرسي ودرجة الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، الحالة الاجتماعية).

#### أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة في الناحيتين النظرية والتطبيقية وذلك على النحو التالي:

- أ- تزويد المكتبة العربية والدولية بمقياس لكل من المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي.
- ب- وتأتي أهمية هذه الدراسة كونها من الدراسات القليلة والنادرة في فلسطين في حدود علم الباحثان التي تناولت علاقة كلٍ من المناخ المدرسي بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في حدود علم الباحثان.
- ت- التعرف الى حاجات المعلمين المادية والنفسية والاجتماعية التي تشبع رغباتهم في البيئة المدرسية.
- ث- وضع الخطط والبرامج التي تعزز من صمود المعلمين في مواجهة خطر الاغتراب الوظيفي والنفسي.

#### مصطلحات الدراسة:

#### 1- المناخ المدرسي

يعرفه ( محمد العتيبي ، 2007 ) هو كل الظروف والخصائص والمتغيرات السائدة لبيئة العمل ولها تأثير على أداء المعلمين .

**التعريف الاجرائي للباحثان:** هو كافة العناصر المحيطة بالموظف من بيئة فيزيقية ونفسية والتي يؤثر ويتأثر بها الموظف من إدارة مدرسية وقيادة جماعية ووسائل الاتصال والتواصل واللوائح والأنظمة ونظام الحوافز والرواتب التي تتبعها الادارة المدرسية ومستوى انتماء الموظف الى جماعة العمل ومستوى النمو المهني له مما ينتج عنه مناخ ايجابي او سلبي.

هو مجموع الدرجات المتحصل عليها في الإجابة على بنود مقياس المناخ المدرسي من اعداد الباحثان وهي التي تحدد ما إذا كان المناخ ايجابيا أو سلبيا.

## 2- الاحتراق الوظيفي

يعرفه (عقدي, حسن ن ظافر, 2018) بأنه استنفاد طاقة المعلم الجسدية والنفسية بسبب معاناته من سلبيات في الجوانب التنظيمية والمعرفية والتفاعلية في المدارس ينتج عنها شعور بالإرهاك وقصور في التفاعل مع الآخرين وضعف في القدرة على الانجاز.

**ويعرفه الباحثان اجرائيا:** هو حالة من شعور الفرد بالإحباط والعزلة الاجتماعية ونقص الدافعية والإرهاق والإجهاد النفسي والجسدي في ضوء غياب العدالة التنظيمية في بيئة العمل.

وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها معلمي التربية الخاصة في محافظات قطاع غزة على مقياس الاحتراق الوظيفي من اعداد الباحثان المستخدم في هذه الدراسة.

## 3- معلم التربية الخاصة:

هو شخص متخصص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى في فرع من فروع العلوم الإنسانية تخصص تربية خاصة او تخصص ذات العلاقة وهو مدرب تدريباً مهنياً عالياً للتعامل مع المشكلات التربوية والاضطرابات السلوكية التي يعاني منها الطلبة (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2014: 12).

### حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على مجموعة من المحاور التالية:

أ- **الحد الموضوعي:** اقتصرت إجراءات الدراسة الحالية على دراسة المناخ المدرسي السائد في

مدارس التربية الخاصة وعلاقته بالاحتراق الوظيفي بمحافظة قطاع غزة.

ب- **الحد البشري:** جميع معلمي ومعلمات التربية الخاصة بالمدارس الحكومية بمحافظة قطاع

غزة.

ت- **الحد الزمني:** أجريت هذه الدراسة في العام 2021م.

ث- الحد المكاني: جميع المدارس الحكومية في محافظات قطاع غزة.

ج- الحد المؤسساتي: مدارس التربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم بمحافظة قطاع غزة.

**المنهج البحثي:**

سيستبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الذي يقوم بدراسة العلاقة بين المتغيرات مع بعضها البعض وتحديد نوعية ودرجة تلك العلاقة بين المتغيرات موضوع الدراسة.

**مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية في جميع محافظات قطاع غزة والبالغ عددهم 87 معلم ومعلمة تربية خاصة.

**عينة الدراسة:**

نظرا لقلّة عدد أفراد العينة ستتكون عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة وهي عينة مسحية. حيث بلغ عدد افراد العينة الاستطلاعية 25 معلم ومعلمة وبلغ عدد افراد العينة الميدانية 85 معلم ومعلمة

### الاطار النظري والدراسات السابقة

#### المبحث الأول: المناخ المدرسي

تمهيد:

تعد المدرسة البيت الثاني للمعلم والطالب ومن أهم مؤسسات التربية الرسمية التي تحقق النمو الإيجابي للفرد في شتى مجالاته المعرفية والوجدانية والأدائية والاجتماعية وذلك من خلال تفاعل عناصر العملية التعليمية مع بعضها البعض وان طبيعة تلك العلاقات والتفاعلات والجو السائد بين عناصر العملية التعليمية التعلمية يؤثر بالإيجاب او السلب في بناء شخصية المتعلمين وتحديد مستقبلهم وتعزز أنماطهم السلوكية، وتنتمي أفكارهم ومبادئهم كذلك يؤثر على نفسية المعلمين ودافعيتهم وأداءهم الوظيفي فالمناخ السائد في المدرسة يلعب دوراً هاماً في تحقيق ذلك، ولذلك سوف نوضح في هذا الفصل ماهية المناخ المدرسي وكيفية تطوره وأنواعه وأهم النظريات المفسرة له بالإضافة إلى عوامل المناخ المدرسي وأهم أبعاده.

ويعد المناخ المدرسي أحد أهم عناصر وركائز العملية التعليمية التعلمية، وله أثر على درجة التماسك بين المعلمين، والمستوى الدراسي للطلاب، ويتوقف نجاح إدارة المدرسة في تحقيق أهدافها على قدرتها في خلق مناخ إيجابي داخل المدرسة. (شعيب، 2014: 34)

تشير الدراسات التي تناولت موضوع المناخ المدرسي لتأثير ودور المناخ الإيجابي على العاملين والطلاب في المدرسة وعلى المجالات الأخرى بالمدرسة، فعلى سبيل المثال المناخ المدرسي يساعد في معالجة الكثير من المشكلات السلوكية لدى الطلبة (Kuperminc, 1997) وفي حالة توفير مدارس التربية الخاصة لعوامل نجاح العمل وخلق مناخ مدرسي إيجابي وفي ظل وجود إدارة مدرسية تشاركية لديها رؤية ورسالة نحو ذوي الاحتياجات الخاصة، وعلاقات إيجابية بين المعلمين، ومع توفير عوامل الامن والسلامة للطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة، ومع وجود بيئة مدرسية آمنة خالية من العنف ومحفزة على النجاح في برامج الدمج من توفير عوامل مادية من أبنية وتجهيزات وفصول مؤسسة ومنظمة جيدة للتهوية والانارة والاضاءة وتوفير المرافق الأساسية من مطاعم وملاعب ووجود عناصر وكوادر بشرية تتميز بالنجاح والتفاؤل والتعاون والإيجابية مع الإعداد الجيد في ظل وضوح رؤية كاملة لأهداف الدمج وفوائده وأهدافه مع التخصص العلمي والخبرة العملية، لا شك أن هذه المتغيرات عناصر رئيسة في إيجاد مناخ إيجابي للنجاح في برامج الدمج. (عرفة، 2016)

**تعريف المناخ المدرسي:**

لقد وجد الباحثان اختلافا بين الباحثين في تعريف المناخ المدرسي وهذا راجع الى اختلاف وجهة نظرهم والزاوية التي تناولها كل باحث:  
فيعرفه الطويرقي (2014، 10) بأنه مجموعة الصفات التي تعبر عن وجهة نظر خاصة دون غيرها، والتي لها تأثير على السلوك الإنساني ناتج عن التفاعل الحادث بين العاملين والقيادة المتمثلة في مدير المدرسة، بما يتعلق بالعلاقات الشخصية، والدور القيادي، والمهام والأداء.  
وعرفه . (الخولي، 2011: 3) هو البيئة النفسية الاجتماعية السائدة في المدرسة من خلال العلاقات والتفاعلات بين الموجودين داخل المدرسة، والتي تتمثل في: علاقة المدرس بالطلاب وتقيس مدى الاهتمام الموجه للطلاب من قبل المدرسين، علاقة الطالب برفاقه في المجتمع المدرسي، ومدى اهتمام الطالب وتقبله للمدرسة وحبها لها بوجه عام، والأهمية المعطاة من إدارة المدرسة تجاه الأنشطة المدرسية وكذا الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين الإدارة المدرسية والمعلمين والطلاب.

• **تطور مفهوم المناخ المدرسي:**

يعتبر مفهوم المناخ المدرسي من المفاهيم التي حازت على اهتمام بالغ من الباحثين التربويين وقد كان (cornel كورنل - 1955) أول من استخدم مصطلح المناخ المدرسي عندما وصفه بأنه نتاج معرفة الأفراد لمهامهم ومهام الآخرين في المدرسة، وتتمثل في:

- شخصية الطالب وارتباطها بالمستوى التعليمي لديه.
- مستوى التفاعل لدى المعلمين العاملين بالمدرسة، وارتباطها بمستوى تحصيل الطلبة.
- مدى تعاون ومشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات عند معالجة المشكلات المدرسية.

وفي عام 1968م اعتبر (تاجيري - tagerey) أن مفهوم المناخ المدرسي بوجه عام يتعامل مع البيئة الصفية من وجهة نظريته المجالات الآتية:  
المجال الفيزيقي والمجال المادي والمجال الاجتماعي الخاص بوجود الأفراد والجماعات وعام 1970م عرف (اونز - owns) المناخ المدرسي بأنه بيئة التفاعل بين الأفراد داخل المدرسة، كما يعبر عنها بالأبعاد السلوكية المحسوسة من قبل العاملين بالمدرسة (إيمان، 2014: 13)

- أنواع المناخ المدرسي:

يشير (هالين وكروفت haplin and groft) أن المناخ للمؤسسة المدرسية كالشخصية بالنسبة للفرد، وفي دراسته عن المناخ المدرسي، توصل إلى تدرج متصل في وصف المناخ المدرسي، ويبدأ هذا التدرج بالمناخ المفتوح إلى المناخ المغلق، ووضع ستة أنواع للمناخ المدرسي:

#### أ-المناخ المفتوح (Open climate):

يتسم هذا في المؤسسة يتمتع اعضاء المؤسسة بروح الاسرة الواحدة والتعاون المتبادل دون وجود مشكلات او معوقات كما يسعى مدير المدرسة إلى تسهيل إنجازات المعلمين للمهام الموكلة إليهم دون تعقيد، وتسود المدرسة علاقات اجتماعية متينة، كما أن إدارة المدرسة تسعى إلى إشباع الرغبات والحاجات الاجتماعية للعاملين بشكل مستمر وفوري.

#### ب-مناخ الحكم الذاتي (Autonomous climate):

يسود المدرسة تحت هذا المناخ ديمقراطية وحرية شبه كاملة يمنحها رئيس المؤسسة للعاملين في أداء مهامهم، ويساعد هذا المناخ على خلق قيادات من أعضاء الأسرة المدرسية ويتسم العمل بالعلاقات الإنسانية بعيداً عن التعقيد، فالكل يتعاون وتسود بينهم روح معنوية عالية؛ ولكن بدرجة أقل من المناخ المفتوح، وتهتم إدارة المدرسة في ضوء هذا المناخ بإشباع الحاجات والرغبات الاجتماعية للعاملين ثم يليها جانب الإنجاز.

#### ج-المناخ المراقب (Controlled climate):

يتركز الاهتمام في هذا المناخ على أداء العمل وإنجازه بالدرجة الأولى وحتى لو كان ذلك على حساب إشباع حاجات العاملين (الحريري، 2011: 47) ويقوم رئيس المؤسسة هنا بالمتابعة والإشراف المباشر، ولا يسمح لأي فرد بالخروج على القواعد الموضوعية، كما أنه لا يهتم بمشاعر ورغبات العاملين، مما يجعل روحهم المعنوية متدنية.

#### د-المناخ المألوف (Familiar climate):

يسود المدرسة في ظل هذا المناخ الروح الأسرية، إذا تكون هناك المحبة والالفة والمودة بين الأعضاء، فالعلاقات الاجتماعية والاهتمام بالحاجات الاجتماعية يفضل على الاهتمام بالعمل والإنجاز وتحقيق الأهداف، ويقل هنا الدور الإشرافي لمدير المؤسسة، فهو لا يعقد الأمور؛ بل يبسرها إلى حد كبير حتى يشعر الجميع بجو الأسرة الواحدة، وتكون النتيجة ظهور قيادات جديدة وانخفاض الرضى عن الأداء وتحقيق الأهداف.

#### هـ-المناخ الوالدي (Paternal climate):

تتميز إدارة المدرسة هنا بعدم تفويض السلطة، فهي تتركز بيد مدير المؤسسة، مما يتعذر ظهور قيادات جديدة، وينتج عن ذلك أن سلطة الرقابة تكون أعلى من سلطة التوجيه والإشراف، فهناك اهتمام ضعيف بتوجيه أعضاء المدرسة في أداء مهامهم وكذلك بنسبة إشباع حاجاتهم الاجتماعية، ويسود هذا المناخ التفكك والتكتل بين صف العاملين، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم وضعف أدائهم وانخفاض دافعيتهم.

#### و-المناخ المغلق (Closed climate):

وهو على عكس المناخ المفتوح؛ فالأعضاء من المعلمين لا تتيح لهم فرصة لتنمية علاقاتهم الاجتماعية، كما أن أداء العمل وإنجازه يكون منخفضاً ور يحظى بقبول العاملين، ويتسم مدير المدرسة في ظل هذا المناخ بعدم القدرة والإشراف، كما أنه يهمل مسألة إشباع حاجات العاملين، ويؤكد على العلاقات الإنسانية في العمل، ولقد أشارت العديد من الدراسات أن التحصيل الدراسي للتلاميذ يرتفع في ظل هذا المناخ يسود الاهتمام بالنواحي الإنسانية، وينخفض حينما يهمل الاهتمام بتلك النواحي، ويتم التركيز على العمل وحده، ويرتبط بالاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية، ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين

(الحريري، 2011: 57)

والعاملين والتلاميذ معاً، وأن نجاح النظام المدرسي يتناسب طردياً مع درجة صحة المناخ التنظيمي يحدد درجة نجاح المؤسسة المدرسية (الحريري، 2011: 57)

ويصنف الباحثان المناخ المدرسي بالاضافة الى الانواع السابقة للمناخ المدرسي ما يلي:

1- المناخ المدرسي الايجابي: وهو المناخ المدرسي الذي يتصف بالاستقرار والتماسك ويسوده علاقات الالفة والمحبة بين جميع مكونات وعناصر البيئة المدرسية وتتوافر فيه جميع سبل الراحة والامكانيات التي تساعد على تهيئة جو ملائم للعمل والعطاء.

2- المناخ المدرسي السلبي: وهو المناخ المدرسي الذي يتصف بالسلبية والتفكك ويسوده علاقات الكراهية والاحباط والملل بين جميع مكونات وعناصر البيئة المدرسية ولا تتوافر فيه سبل الراحة التي تساعد على تهيئة جو من الاغتراب الوظيفي وحالة من التشرذم والتسرب الوظيفي.

ومن خلال ما سبق يستخلص الباحثان أن طبيعة المناخ المدرسي وأنواعه المختلفة يكون مختلف من مؤسسة إلى أخرى، ففي بعض المؤسسات يكون مناخها مفتوحاً وإيجابياً ذو الاسرة الواحدة الفعال الذي تسوده العلاقات الإيجابية البناءة ويتم تحقيق الأهداف وأحياناً يكون المناخ المغلق موحد الابواب والنوافذ يسوده الملل والجفاف وضعف العلاقات بين افراد المؤسسة مما ينعكس على أدائهم الوظيفي ودافعيتهم بالسلب.

#### • أهم النظريات المفسرة للمناخ المدرسي:

هناك نظريات مختلفة تناولت موضوع المناخ المدرسي وسنسلط الضوء في دراستنا على أهم النظريات، نذكر منها:

#### أ-نظرية الثقافة الخاصة:

تدخل هذه النظرية ضمن الاتجاه الموضوعي السوسولوجي، حيث اهتمام النظرية كان يسعى إلى تفسير أشكال معينة من السلوك، وقد تم ذلك من خلال صياغة مفهوم الثقافة الخاصة لفهم هذه الأنماط السلوكية، ويمكننا تلخيص أهم ما جاءت به هذه النظرية في النقاط التالية:

1. يركز المجتمع على مجموعة من القيم السائدة على حساب أخرى.
2. على اعتبار عدم تكافؤ الفرص أمام أفراد الطبقة الكادحة لتحقيق أهدافها، فإن المدرسة تنظر إليهم بشكل سلبي مما يصيبهم بالتشاؤم والإحباط النفسي.
3. هذه القيم تحدد مجموعة من الأهداف يستطيع الفرد من خلالها الحصول على مكانة اجتماعية معينة، مما يضيف على تلك الأهداف المشروعة. (بن دريد، 2009: 70)

## ب-نظرية النظم الاجتماعية:

يسمى البعض أمثال (اندرسون Anderson) بنظرية المدخلات والمخرجات، وهي النماذج التي نالت اهتمام الباحثين في مجال التفاعل النشط داخل المؤسسات العلمية، وفيها يرد المدرسة على أنها مصنع يحول المدخلات والمتمثلة في (المنهاج والمقرر الدراسي، المدرس، العلاقات، الوسائل التعليمية، والمهام التعليمية، وكل ما له علاقة بالبيئة المدرسية) إلى مخرجات، والمخرجات في النظام التعليمي الى احداث التعلم لدى المتعلم ونمو شخصيته واكتساب المعرفة والمفاهيم والاتجاهات والسلوكيات المرغوب فيها، ويرتكز هذا التحول إلى افتراض مضمونه أن هناك علاقة خطية بين المدخلات والمخرجات، وبناءً على ذلك فإن أي ضعف في المخرجات يمكن إرجاع هذا الضعف إلى ضعف في المدخلات، وفي ضوء هذا يفترض أن التكامل في بعض المدخلات المدرسية من شأنه ان يخلق مناخاً تعطي فيه المدرسة مخرجات ايجابية.

## ج-نظرية الاتجاه التبادلي (التفاعلي):

وفيه ينظر إلى المدرسة على أنها منظومة من العلاقات الاجتماعية التفاعلية بين الأسرة والمعلمين والطلاب والرفاق، وتؤثر هذه العلاقات المتبادلة على درجة إنجاز الأهداف التربوية، وفيه ينظر إلى الطالب بأنه دلالة للعمليات الاجتماعية المدرسية ومعاييرها وتوقعها، وبالدرجة التي تختلف فيها المدرسة في بيئتها الاجتماعية، فإنها تختلف في النتائج التعليمية التي تحققها، وفي هذا الاتجاه التبادلي التفاعلي بين الطالب والبيئة المدرسية يمكن الحصول على أفضل وصف للمدرسة ومناخها كما يتخيله ويدركه كلا من الطالب والمعلم، وكذلك أفضل وصف لمناخ الفصل الدراسي الفعال.

## د-النظرية البيئية:

تجمع هذه النظرية بين التوجهين السابقين (نظرية الاتجاه التبادلي ونظرية النظم الاجتماعية) بطريقة توليفية توفيقية ، فهي عامل مشترك اساسي في توجيه المدخلات والمخرجات في الاهتمام بخلق وصيانة المصادر والأبعاد الفيزيقية، وتتشترك مع التوجيه الاجتماعي في الاهتمام بالعمليات الاجتماعية والثقافة البيئية ونوعية السلوك الممارس، هذا التوجه يحاول بقدر الإمكان الكشف عن وظيفة النظام ككل عضوي متفاعل. (إيمان، 2008: 28)

ويرى الباحثان ان كل نظرية من النظريات المفسرة للمناخ المدرسي فسرتة في ضوء الأسس والجوانب التي تقوم عليها تلك النظرية ويرى الباحثان في ضوء ما تم عرضه من تفسيرات للنظريات السابقة ان

النظريات قد وصلت الى وصف دقيق في عدة جوانب للمناخ المدرسي ويتفق الباحثان مع النظرية البيئية في تفسيره للمناخ المدرسي لأنها ذات نظرة تكاملية وشمولية في وصف وتفسير المناخ المدرسي.

#### • عوامل المناخ المدرسي:

يقصد بعوامل المناخ المدرسي تلك العوامل التي إذا ما توفر إشباعها في البيئة المدرسية تحقق المناخ الملائم الذي يضمن النجاح الدراسي المطلوب وتتمثل في:

أ- الاحترام: ويقصد به شعور الأفراد داخل المؤسسة التعليمية بأن آراءهم ومقترحاتهم تحظى باهتمام وتقدير وذات قيمة فالمناخ المدرسي الإيجابي لا يشعر الأفراد فيه بالقمع والاستبداد وإنما يشعرون بالاهتمام والرعاية، وهذا ما يبعث الاستقرار والأمن النفسي والشعور بالتقدير للفرد داخل المؤسسة التعليمية. (بن لادن، 2001: 213)

ب- الثقة: وتتمثل في مدى إيمان الطالب بأن الأفراد داخل المؤسسة التعليمية يتصرفون معه بطريقة صادقة وموضوعية وشفافة تخلو من مظاهر النفاق والرياء والخداع، فمدى توفر مثل هذه الأجواء يشعروهم بالأمن والأمان داخل البيئة المدرسية، مما يولد الشعور بالانتماء للمدرسة وشعور العاملين فيها بالحماس وعدم الرغبة بالغياب منها.

ج- التماسك: ويقصد بها ارتباط مشاعر الأفراد بالمؤسسة التعليمية ومدى وانتمائهم لها ودفاعهم عنها، ومن مظاهر السلوكية لهذا العمل شعور الأفراد بداخلها بروح الأسرة والفريق الواحد وميلهم للاستمرار والبقاء فيها والمحافظة عليها من التفكك والانحيار.

د- التجديد: فالمناخ المدرسي الإيجابي هو المناخ الذي يكسر الروتين ويتطلع للتجديد والإبداع، ولكي يتحقق النمو السليم في المؤسسة التعليمية لا بد لها أن تعدل وبشكل مستمر من خططها الدراسية وبرامجها التعليمية وان تتصف بالمرونة الإدارية، وأن تكون قادرة على تنظيم مشاريع تنموية مرتبطة بحاجات المجتمع وأهدافه؛ فالتجديد ينير اهتمام الأفراد ويشبع دوافعهم ويزيد من طموحاتهم. (بن لادن، 2001: 213)

#### المبحث الثاني: الاحتراق الوظيفي

##### تمهيد:

تسعى المؤسسات جاهدة للاهتمام بالعاملين في جوانب العمل المختلفة؛ لما لهم من أهمية في تنمية وتطوير المجتمعات بصفة عامة والمؤسسات بصفة خاصة؛ وذلك بتقديم أساليب ووسائل الاهتمام المختلفة لهم، إلا أن هذا لا يعني عدم وجود تحديات ومعوقات في مجال عملهم تحول دون قيامهم بدورهم بصورة

كاملة، فهناك العديد من الظروف والعوامل الضاغطة التي تعرض لها العاملون في العمل، والتي قد تشعرهم بالإحباط والضييق والتوتر والشعور بالملل، الأمر الذي من شأنه إحداث انعكاس سلبي عليهم في حياتهم بصفة عامة ومجال عملهم بصفة خاصة، وتتمثل خطورة استمرار الضغوط في آثارها السلبية في حالة الاحتراق الوظيفي (محمد، 2011، 2) Job Burnout

وعلى الرغم مما يشهده العالم الآن من تغيرات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من مجالات الحياة المختلفة، إلا أن كثيراً من الباحثين ميزوا القرن الحالي بأنه زمن الضغوطات Psychological Stress والاحتراق المهني Job Burnout، لذلك عدت من الظواهر التي تتطلب من الإنسان مواكبتها وتطوير الجودة للتعامل معها (عيسوي، 2015، 249).

ويروي بروير (Brewer et al., 2004) أن الاحتراق الوظيفي Job Burnout مرض عصري اكتسب أهمية بالغة من قبل الباحثين في الدول المتقدمة في مجال التطوير الإداري، حيث لم يقتصر على مجال السلوك التنظيمي؛ لأنه من المشكلات المهمة التي تواجه العاملين في المنظمات الحكومية وغير الرسمية، ويعتبر مؤشراً هاماً على وجود مشكلات في المنظمة قد تؤثر على أهدافها في المدى القصير والبعيد على حد سواء (حراز، 2015، 196).

ويرى الباحث أن الإنسان بشكل عام والموظف بشكل خاص يتأثر بمجموعة من العوامل والظروف والمثيرات البيئية الاجتماعية والفيزيقية والنفسية والوظيفية التي تحيط به والتي تنشأ من المناخ التي يتعايش معه والتي بدورها تنعكس في زيادة وخفض الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لديه حاضراً ومستقبلاً.

#### أولاً: ماهية الاحتراق الوظيفي:

يعبر مفهوم الاحتراق الوظيفي من المفاهيم التي أصبحت منتشرة وذات أهمية بالغة في مجال السلوك التنظيمي، ويرجع هذا المفهوم إلى فرويدنبرجر Freudenberger الذي يعد أول من استخدم هذا المفهوم للإشارة إلى الاستجابة الانفعالية للعاملين الذين يعانون من الإنهاك العاطفي ونقص الخبرة وضعف الإنجاز، ويميلون إلى تبليد مشاعرهم تجاه الآخرين (العتيبي، 2003، 351). ومن أهم التعريفات التي أوردها الباحثون لمصطلح الاحتراق الوظيفي ما يلي:

ويعرفه حسن (2008: 5608) بأنه: "ضغوط العمل المهيمنة التي يواجهها الفرد، وتجعله يشعر بعدم الرضا الوظيفي، وتؤثر تأثيراً سلبياً على أدائه لدوره المهني".

وتعرفه نصر (2013: 239) بأنه: "استنفاذ الطاقة الجسدية والنفسية للفرد نتيجة الضغوط التي تمارس عليه في مجال العمل لفترات طويلة، ويكون لها آثاراً سلبية عليه، تتضمن انخفاض مستوى الرضا

الوظيفي لديه، وتفكك العلاقات الإنسانية بينه وبين زملاء العمل، مما يكون له مردود سلبي مباشر على إنجازه المهني، وبالتالي تدهور جودة المخرجات التعليمية. ومن خلال هذه التعريفات نرى أنها تركز على الضغوط كأهم مسببات الاحتراق الوظيفي، ووفقاً لذلك فإن الاحتراق الوظيفي هو نتيجة للضغوط التي يتعرض لها الفرد مع عدم قدرته على التعامل معها بالطريقة الملائمة.

ويعرف الباحثان الاحتراق الوظيفي إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص بعد تطبيق المقياس المعد في الدراسة الحالية  
**خامساً: الآثار المترتبة على الاحتراق الوظيفي:**

**يصنف بعض الباحثين الآثار المترتبة على الاحتراق الوظيفي (حسن، 2008: 5613) إلى:**

- **الآثار السلوكية:** وتتضمن حدوث بعض التغيرات في سلوكيات الفرد غير المرغوبة وظهور بعض الأنماط غير المألوفة، مثل: القلق، والتوتر، واضطراب الشخصية، وعدم احترام الأنظمة والقوانين داخل المنظمة.
- **الآثار النفسية:** وتتضمن حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تنعكس سلبياً على تفكير الفرد وعلاقته بالآخرين، مثل: تدني مستوى الثقة بالنفس وبالآخرين، والحساسية الشديدة للنقد من الآخرين، وعدم الاتزان الانفعالي الإحباط والحزن، والكآبة، والتشاؤم من المستقبل، والانفعال الحاد، وضعف القدرة على الانتباه والتركيز.
- **الآثار الصحية:** وتتضمن إصابة الموظف ببعض الأمراض التي تؤثر على صحته وسلامته الجسمية والناجمة عن ضغوط العمل والعمل في مناخ مدرسي سلبي، ومن أهمها: آلام الرأس والصداع، وقرحة المعدة، وأمراض السكر، وضغط الدم والقلب. **وتضيف (رمضان، 2011، 204):**
- **آثار مرتبطة بالعمل:** وتتمثل في الفكرة والنظرة السلبية اتجاه الوظيفة، واللامبالاة وعدم الالتزام بمواعيد العمل والغياب المتكرر والتأخير عن ساعات الدوام، والرغبة في ترك العمل وقلة الدافعية والروح الإبداعية، وعدم وضوح الدور، واليأس من العمل، وقلة الاستعدادية للتعامل مع مهام ومتطلبات وضغوط العمل.

وقد أظهرت نتائج دراسة بيوركيه وميكلسن (Burke & Mikkelsen, 2006) وجود علاقة قوية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وبين المناخ المدرسي، وفريق العمل، والصحة النفسية، والصحة الجسمية لدى الموظف.

- ويضيف الباحثان ان هناك من الأمراض السيكوسوماتية (الأمراض النفسجسمية) وهي أمراض تؤثر فيها العوامل الذهنية والنفسية للمريض تأثيراً كبيراً في نشوئها وتطورها وتعكرها مثل الضغط والسكري والقولون العصبي والصداع النصفي، والقرحة معظمها ناجمة عن الاحتراق الوظيفي.

#### الخلاصة:

تناول هذا المطلب مراجعة الأدب النظري لموضوع الاحتراق الوظيفي، حيث تم عرض مفهوم الاحتراق الوظيفي، والتميز بينه وبين: ضغوط العمل، الاحتراق النفسي، والمشقة والاكنتاب.

كما تم عرض أبعاد الاحتراق الوظيفي، ومصادره، ومراحله، والآثار المترتبة عليه، وطرق مواجهتها، بالإضافة إلى عرض أهم نماذجه، وأشهر طرق قياسه. وقد توصلت الدراسة إلى

#### العديد من الاستنتاجات، ومنها ما يلي:

- أن الاحتراق الوظيفي يشكل عائقاً وخطراً على المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية.
- أن الاحتراق الوظيفي تزيد احتمالية حدوثه لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية أكثر من غيرها من المهن.
- أن الاحتراق الوظيفي ما هو إلا عملية انطفاء روح الدافعية من العمل استجابةً للضغوط وعدم الرضا.
- أن أغلب أسباب الاحتراق الوظيفي مرتبطة بالمناخ المؤسسي.
- أن انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي وسيطرته على سلوك عدد كبير من العاملين في المؤسسات التعليمية يؤدي إلى زيادة المهام والأعباء التي تتحملها المؤسسات، ويقود أيضاً إلى التقليل من كفاءتها وتقهر مستواها وأدائها.
- أن من أهم شروط تحقيق الجودة في التعليم هو العمل على خفض ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

- تعدد النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي، ولكن معظمها تؤكد على مناخ وبيئة العمل وما تسببه من ضغوط كأهم مصادر الاحتراق الوظيفي.
- حالة الاحتراق الوظيفي للمعلم هي نتيجة للتفاعل بين العوامل المتعلقة بالعوامل الشخصية للمعلم مع أبعاد المناخ المدرسي.
- للاحتراق الوظيفي العديد من الآثار السلبية: (سلوكياً ونفسياً وصحياً)، وبالتالي تؤثر على اتجاهات الفرد نحو العمل وكذلك على مستوى أدائه الوظيفي والتزامه التنظيمي.
- أن آثار الاحتراق الوظيفي قد تكبر وتتسع إذا ما تم تجاهلها، وقد يؤدي ذلك إلى الاحتراق النفسي.
- تنوع أساليب مواجهة الاحتراق الوظيفي للمعلم، ويعد تطوير وتحسين المناخ التنظيمي في المدرسة أهم هذه الأساليب.
- التربية المهنية والنمو المهني للمعلم من أهم وسائل مواجهة الاحتراق الوظيفي.
- تعدد مقاييس الاحتراق الوظيفي واعتماد معظمها على رصد السلوكيات كأهم المظاهر المؤشرة على الاحتراق الوظيفي.
- يعد مقياس ماسلاك للاحتراق أشهر مقاييس الاحتراق وأكثرها استخداماً...

#### ثانياً: الدراسات السابقة

- المحور الأول: دراسات تتعلق بالمناخ المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات
  - المحور الثاني: دراسات تتعلق بالاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات
  - المحور الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي
  - المحور الرابع: تعقيب عام على الدراسات السابقة.
  - المحور الأول: الدراسات السابقة التي تناولت المناخ المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات
- دراسة (الربيعي ، 2019) بعنوان: المناخ المدرسي وعلاقته بالقدرة على التفكير الابتكاري لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس أمانة العاصمة صنعاء - اليمن في ضوء بعض المتغيرات
- هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستويي المناخ المدرسي والقدرة على التفكير الابتكاري والعلاقة بين مستوى المناخ المدرسي ومستوى القدرة على التفكير الابتكاري والفروق في مستويي المناخ المدرسي والقدرة على التفكير الابتكاري وفقاً لمتغيرات النوع والتخصص ونوع المدرسة لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس أمانة العاصمة صنعاء. وتم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي ومقياس المناخ المدرسي من إعداد الباحث واختبار تورانس للتفكير الابتكاري (الصورة اللفظية أ) وتكونت العينة من (600) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العنقودية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى المناخ

المدرسي متوسط ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ المدرسي وفقاً لمتغير النوع لصالح الإناث ووفقاً لمتغير نوع المدرسة لصالح طلبة المدارس الأهلية.

### دراسة (نجلاء، محمد السيد 2019) بعنوان: رؤية مقترحة لتحسين المناخ المدرسي بمرحلة التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات الممارسات الديمقراطية.

هدف البحث إلى توضيح دور المدرسة الثانوية في تنمية الديمقراطية لدى الطلاب من خلال التعرف على الممارسات الديمقراطية الواقعية لمديري ومعلمي مدارس التعليم الثانوي العام، والوقوف على المعوقات التي تعوق تطبيق الممارسات الديمقراطية داخل المدرسة الثانوية من أجل تحسين المناخ المدرسي، ووضع تصور مقترح لتفعيل الممارسات الديمقراطية كمدخل لتحسين المناخ المدرسي في مرحلة التعليم الثانوي العام، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وذلك لتناسب طبيعة هذا المنهج مع طبيعة البحث بهدف وصف واقع الممارسات الديمقراطية في مرحلة التعليم الثانوي وتوضيح الآليات التي يمكن من خلالها تفعيل الممارسات الديمقراطية وتحسين المناخ المدرسي في مرحلة التعليم الثانوي، وتستخدم الباحثة هذا المنهج " بغرض وصف ما هو قائم وفهم الظواهر التربوية وتحليلها وتحديد واستنباط العلاقات بينهما "، كما استخدمت البحث استبانة موجهة إلى عينة من مديري المدارس الثانوية وبعض المعلمين بهدف التعرف على نمط المناخ المدرسي السائد في المدارس ولقد **خلص نتائج البحث إلى ضعف التزام المدرسة بتوفير المناخ الذي يدعم الانتماء وثقافة المواطنة، عزوف الطلاب عن ممارسة الأنشطة نتيجة الإشراف غير الكفاء على الأنشطة المدرسية.**

### دراسة (الرقيبات، رائد 2019) بعنوان مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي في محافظة المفرق بالأردن وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي في محافظة المفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام ببناء أداتين للدراسة، تكونت الأولى من (25) فقرة خاصة بالمناخ التنظيمي، وتكونت الثانية من (12) فقرة خاصة بالولاء التنظيمي، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من (312) معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية في مديرية تربية المفرق. وأشارت النتائج إلى أن مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي على الأداة ككل كانت مرتفعة بلغت (3.52)، وجاء ترتيب المجالات مرتبة تنازلياً وفقاً لمستوى رضا المعلمين عن المناخ التنظيمي: مجال القيادة الإدارية، وبلغ (3.70)، مجال الهيكل التنظيمي، وبلغ (3.45)، مجال طبيعة العمل، وبلغ (3.41)، مجال تقييم الأداء، وبلغ (3.38)، مجال الحوافز، وبلغ (3.36). كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وتبين كذلك وجود علاقة ارتباطية بمقدار (0.86) بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي.

## دراسة (الطلحي، 2018) بعنوان : المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف

هدف البحث للكشف عن العلاقة بين المناخ المدرسي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لمكتب التعليم وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

تكونت عينة البحث من (134) معلما من معلمي مدارس التعليم العام التابعة لمكتب التعليم بعشيرة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي، وأستخدمت استبانة المناخ المدرسي إعداد عبدالرحمن الأحمد ومحمد جمال الدين (1995)، واستبانة دافعية الإنجاز لدى المعلم (إعداد الباحث). وقد توصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع للمناخ المدرسي الإيجابي من وجهة نظر أفراد عينة البحث ووجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات أفراد عينة البحث على استبانة المناخ المدرسي ومحاورها الفرعية وبين درجاتهم على استبانة دافعية الإنجاز ومحاورها الفرعية.

## دراسة (الحيدري والشداوي 2017) بعنوان: المناخ المدرسي في مدارس التعليم الثانوي في محافظة ابين

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى المناخ المدرسي السائد في مدارس الثانوية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة لودر، وكذلك تأثير بعض المتغيرات وتكونت عينتها من (100) معلم ومعلمة، وأستخدمت الدراسة أداتين الاولى عبارة عن استبانة

ل هالبن وكرفت المترجمة الى العربية للتعرف على المناخ المدرسي، والثنية استبانة من إعداد الباحثين لقياس مستوى اداء المعلمين كأداة لجمع البيانات كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تحديد الخصائص السيكومترية للأداتين، وكانت أهم النتائج من أهمها:

أن المستوى العام للمناخ التنظيمي السائد بالمدارس الثانوية في مدينة لودر يقع عند مستوى عال

## المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات:

## دراسة (الفضلي، 2015) بعنوان: تأثير الاحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت

هدفت إلى تحديد الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت، والتعرف على درجة تأثير الاحتراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت على كفاءة أدائهم الوظيفي، استخدم الباحث المنهج الوظيفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (126)

معلماً ومعلمة، وقام الباحث بإعداد استبانة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الاحتراق الوظيفي وبين كفاءة الأداء الوظيفي.

**دراسة (الشمري، 2015) بعنوان: علاقة الاحتراق الوظيفي بفاعلية أداء الوظائف الإدارية لدى القيادات الجامعية السعودية والأردنية : دراسة عبر ثقافية مقارنة**

هدفت الدراسة إلى كشف علاقة الاحتراق الوظيفي بفاعلية أداء الوظائف الإدارية لدى القيادات الجامعية السعودية والأردنية، باستخدام المنهج الوصفي والمنهج الارتباطي؛ إذ طبقت أداة الدراسة على عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة البالغ عددهم 353 عضواً، منهم 221 من القيادات الجامعية السعودية و132 من القيادات الجامعية الأردنية واستخدم الباحث مقياس ماسلاك (الاستبانة) المكون من 22 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد. ومن أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة: وجود اختلاف في مستوى الشعور بالاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الشعور بالإجهاد الانفعالي وضعف العلاقات الإنسانية، وضعف الإنجاز الشخصي) لدى جميع القيادات؛ حيث تعاني القيادات السعودية بمستوى متوسط، بينما تعاني القيادات الأردنية بمستوى مرتفع من الشعور بالاحتراق الوظيفي. كما تبين وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين شعور القيادات السعودية والأردنية بالاحتراق الوظيفي وفاعلية أداء الوظائف الإدارية الثلاث (التخطيط والتنظيم والتوجيه)، في حين تبين وجود علاقة ارتباط إيجابية حيال وظيفة (الرقابة)

**دراسة (نصر، 2013) بعنوان: إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية : دراسة إثنوجرافية**

جاءت مشكلة الدراسة على النحو التالي: يواجه معلمو المرحلة الابتدائية في جمهورية مصر العربية العديد من العوامل الشخصية والتنظيمية والتفاعلية، والتي تؤثر على مستوى أدائهم وإنجازهم المهني. من هنا يتمحور الهدف الرئيسي للدراسة في عرض حالة إثنوجرافية عن الواقع المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية المشتركة بعين شمس، والشهيد مصطفى حافظ الابتدائية المشتركة، كنموذج لهذا الواقع، ومحاولة الخروج ببعض الآليات المقترحة التي تساعد على الحد من الضغوط والتوترات التي يتعرضون لها في هذا الواقع، والتي تؤثر مباشرة على مستوى أدائهم المهني وبالتالي على جودة العملية التعليمية. واعتمدت هذه الدراسة في منهجيتها على المنهج الإثنوجرافي، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة. ولتكشف الواقع المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية والتعرف على الضغوط التي يتعرضون لها تم الاعتماد على الملاحظة والمقابلة لمعلمي المرحلة الابتدائية المشتركة، حيث تم إجراء ملاحظات للمعلمين في الفصول ومقابلة مع مدير كل مدرسة وتمت الدراسة الميدانية على النحو التالي: ملاحظة الطابور الصباحي وفترة

الفسحة والمعلمين بالفصول، ملاحظة مدير المدرسة وإجراء مقابلة معه. وبعد تحليل البيانات تبين أن المعلمين يتعرضون لضغوط مهنية وشخصية تزيد من درجة الاحتراق الوظيفي، وشعورهم المستمر بعدم الاستقلالية والمتابعة والمراقبة المستمرة من مدير المدرسة، وأعضاء الإدارة المدرسية ومشرفي وموجهي الإدارة التعليمية والوزارة، مما أثر على المخرجات التعليمية التي جاءت مخالفة للتوقعات والطموحات المرجوة من المجتمع، ومن المعلمين أنفسهم والذي أدى في النهاية إلى عزوف بعض المعلمين عن المهنة ومزاولة مهنة أخرى في الفترة المسائية تشعرهم بقيمة الذات وتقدير المجتمع لهم. وانتهت الدراسة بتقديم عدة مقترحات لتحقيق إدارة فاعلية الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمصر

**المحور الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي:**

**دراسة (عقدي، 2018) بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان**

علمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية والاحتراق الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس، وكذلك تعرف الفروق في اتجاهات أفراد الدراسة نحو المناخ التنظيمي وفقاً للمتغيرات التصنيفية: (نظام الدراسة، المؤهل العلمي للمعلم، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة)، وكذلك تعرف الفروق في مستويات الاحتراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية: (نظام الدراسة، المؤهل العلمي للمعلم، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى تطبيق أداة الدراسة الميدانية (استبيان المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان) على عينة عشوائية من معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان بلغ عدد أفرادها (322) معلماً، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل: اختبار "ت"، كا<sup>2</sup>، معادلة مان ويتي، اختبار كروكسال-واليس، ومعامل ارتباط بيرسون، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي، أي أن المناخ التنظيمي الذي يتميز بالعلاقات الإنسانية ونمط القيادة الديمقراطي التشاركي؛ يعمل على تخفيض الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

- ارتفاع تقديرات أفراد العينة للمناخ التنظيمي بأبعاده المدروسة؛ حيث تجاوزت الأهمية النسبية للدرجة الكلية للمناخ التنظيمي وأبعاده المدروسة أعلى من 50% ، وأن أكثر الأبعاد تحققاً هو بُعد العلاقات الإنسانية، ويأتي بُعد نمط القيادة في المرتبة الثانية، ويأتي بُعد بيئة العمل في المرتبة الثالثة، ويحتل بُعد

التنمية المهنية المرتبة الرابعة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي قد ترجع إلى المتغير نظام الدراسة، وتعزى هذه الفروق لصالح المجموعة الأعلى متوسطاً حسابياً وهي مجموعة المقررات، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي ترجع إلى المتغيرات التصنيفية: المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد المناخ التنظيمي والدرجة الكلية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

ارتفاع الاحتراق الوظيفي بأبعاده المدروسة لدى أفراد العينة -

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي قد ترجع إلى متغير نظام الدراسة، وتعزى هذه الفروق لصالح المجموعة الأعلى متوسطاً حسابياً وهي مجموعة النظام الفصلي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات التصنيفية: المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي وأبعاده المدروسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

**دراسة (ابو ريا ، 2011) بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في منطقة جنوب الضفة الغربية**

هدفت الى التعرف على واقع المناخ التنظيمي السائد في مديريات ووزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية وعلاقتهم بالمستوى الوظيفي لدى العاملين فيها، وتكونت عينة الدراسة من (143) موظفاً وموظفة في مديريات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بالضفة الغربية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع المناخ التنظيمي السائد في مديريات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية كان متوسطاً، وأن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في هذه المديريات كان متوسطاً أيضاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين المناخ التنظيمي السائد في هذه المديريات وبين مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين فيها، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة احصائياً في آراء المبحوثين حول واقع المناخ التنظيمي السائد في هذه المديريات تعزى لمتغيرات النوع ومكان العمل والمؤهل العلمي، في حين لم تظهر فروق دالة احصائياً في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات النوع، أو مكان العمل، أو الفئة العمرية، أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة، أو الدخل الشهري، أو المسمى الوظيفي.

## ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تعد الدراسة الأولى بمحافظة غزة التي تناولت دراسة المناخ المدرسي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية في حدود علم الباحث.

### تفرد الدراسة عن غيرها

- أول دراسة تطبق في البيئة الفلسطينية من حيث متغيراتها.
- شملت متغيرات ديمغرافية أشمل من الدراسات السابقة حيث شملت على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).
- دراسة مسحية لغالبية مجتمع الدراسة.

### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي اعتمد عليها الباحثان في دراستهما الحالية، فقد استفاد الباحثان كثيرا من هذه الدراسات في اعداد المقدمة والاطار النظري لدراسته، ومن خلال التعليق السابق على الدراسات السابقة التي استخدمها الباحثان، كما استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تحديدها عينة دراستها الحالية والمتمثلة بدراسة مسحية على معلمي ومعلمات التربية الخاصة بجميع محافظات قطاع غزة الخمس، وكذلك في اختياره للمنهج المناسب (المنهج الوصفي)، بالإضافة الى استفادته الكبرى في وضع الفروض لدراستها، وكذلك الاستفادة منها في وضع مقترحات الدراسة وتوصيات الدراسة، كما أن الباحثين وفي ضوء اطلاعهما على الدراسات السابقة استطاع اختيار أدوات الدراسة المناسبة والتي تم تصميمها من قبل الباحثان والتي سوف تساهم في تفسير النتائج التي سوف يتم التوصل اليها. وتختلف الدراسة مع الدراسات السابقة في أهدافها وعدد أفراد العينة وبحثها في العلاقة بين ثلاثة متغيرات رئيسة وستة متغيرات ديمغرافية، وبالتالي سوف تختلف النتائج التي سوف يتوصل اليها الباحثان، وقد تشابهت بعض نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة، وأيضا تشابهت مع الدراسات السابقة في استخدام المقاييس الاحصائية.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

#### تمهيد

تهدف الدراسة إلى البحث في المناخ المدرسي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بمجموعة من الإجراءات الميدانية، ويعرض

الفصل الثالث أهم هذه الإجراءات، ويتضمن على: منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، خصائص أداة الدراسة، والتصحيح، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

### منهج الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، من خلال جمع البيانات حول في المناخ المدرسي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، ثم تحليل هذه البيانات للوصول إلى النتائج، ومن ثم تقديم توصيات لعلاج المشكلة.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية في محافظات قطاع غزة، والبالغ عددهم (87) معلم ومعلم.

### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من العينتين الآتيتين:

#### 1. العينة الاستطلاعية:

اختار الباحثان عينة استطلاعية، مقدارها (25) معلم ومعلمة، من معلمي ومعلمات التربية الخاصة، في المدارس الحكومية في محافظات قطاع غزة، وتم اختيار العينة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية التطبيقية، لمعرفة خصائص الصدق والثبات لأدوات الدراسة.

#### 2. العينة الفعلية:

قام الباحثان بتوزيع أدوات الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (87) معلم ومعلمة، وتم استرداد (85) استبانة، وبهذا فإن عينة الدراسة الفعلية هي عينة مسحية تتكون من (85) مفردة.

### جدول ( )

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة
الجنس	ذكر	35	41.2
	أنثى	50	58.8
	أقل من 25 سنة	6	7.1

36.5	31	من 25 إلى 35 سنة	العمر
44.7	38	من 35 إلى 45 سنة	
11.8	10	أكبر من 45 سنة	
96.5	82	بكالوريوس	المؤهل
3.5	3	ماجستير	العلمي
28.2	24	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
22.4	19	من 5 إلى 10 سنوات	
49.4	42	أكثر من 10 سنوات	
82.4	70	متزوج/ة	الحالة الاجتماعي ة
14.1	12	أعزب/أنسة	
3.5	3	مطلق/ة	
0	0	أرمل/ة	
9.4	8	محافظة الشمال	مكان العمل
19.4	25	محافظة غزة	
20	17	محافظة الوسطى	
27.1	23	محافظة خان يونس	
14.1	12	محافظة رفح	
100%	85	المجموع	

#### أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة لقياس المناخ المدرسي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات قطاع غزة، وكانت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من قسمين، القسم الأول البيانات الديمغرافية، والقسم الثاني مقاييس الدراسة وتتمثل بمقياس المناخ المدرسي والاحترق الوظيفي.

#### نتائج الدراسة

## النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول

- ينص السؤال الأول على "ما نوع المناخ المدرسي السائد في مدارس التربية الخاصة بمحافظة غزة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الإحصاء الوصفي (الوسط، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والرتبة) لفقرات مقياس المناخ المدرسي وللعلامة الكلية للأبعاد، والعلامة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج.

يتضح من التحليل الاحصائي أن نوع المناخ المدرسي إيجابي، حيث بلغ الوزن النسبي (77.89%) وهو مستوى عال مما يدل على وجود مناخ مدرسي ايجابي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة وأن جميع أبعاد المناخ المدرسي وجاءت متقاربة وتقع على خط متصل ويكمل بعضها البعض بغض النظر عن نسبة تأثيرها في نوع المناخ المدرسي السائد

ويعزو الباحثان وجود مستوى عال من المناخ المدرسي الى ايمان معلمي التربية الخاصة بالدور التعليمي المتمثل بالرسالة السامية كما ويعود الى طبيعة العلاقة الاخوية بين الادارة المدرسية والمعلمين

## النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

- ينص السؤال الثاني على "ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الإحصاء الوصفي (الوسط، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والرتبة) لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي وللعلامة الكلية للأبعاد، والعلامة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج.

بلغ مستوى الاحتراق الوظيفي ضعيف بوزن نسبي (47%).

## النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

ينص السؤال الرابع على "هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين نوع المناخ المدرسي ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين نوع المناخ المدرسي، ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، والجدول التالي يوضح النتائج:

### ارتباط بيرسون بين نوع المناخ المدرسي ومستوى الاحتراق الوظيفي

-0.503	معامل ارتباط بيرسون
0.000	القيمة الاحتمالية (Sig.)

من الجدول السابق نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبهذا فهي دالة إحصائياً، وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي والاحتراق الوظيفي، وهي علاقة سالبة بمعنى عكسية بين المتغيرين.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع: والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوع المناخ المدرسي السائد تبعاً لمتغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل)؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان باستخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) لاختبار الفروق بالنسبة لمتغير (الجنس والمؤهل العلمي)، واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لاختبار الفروق بالنسبة لمتغيرات أكثر من مجموعتين (العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل) والجدول التالي توضح النتائج.

نتائج اختبار الفروق في نوع المناخ المدرسي بالنسبة لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	3.917	0.4277	0.432	0.665
	أنثى	3.879	0.3880		
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.898	0.40294	0.433	0.666
	ماجستير	3.795	0.47028		

من الجدول السابق نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وبهذا نقبل الفرض الصفري، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول نوع المناخ المدرسي تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي

من الجدول السابق نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وبهذا نقبل الفرض الصفري، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول نوع المناخ المدرسي تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).  
النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس: الذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي السائد تبعا لمتغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل)؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان باستخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) لاختبار الفروق بالنسبة لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي)، واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لاختبار الفروق بالنسبة لمتغيرات أكثر من مجموعتين (العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل) والجدول التالي توضح النتائج.

نتائج اختبار الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير الجنس والمؤهل العلمي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	2.2949	0.53761	-	0.602
	أنثى	2.3593	0.57089	0.524	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	2.3433	0.55677	0.914	0.363
	ماجستير	2.0446	0.50982		

من الجدول السابق نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وبهذا نقبل الفرض الصفري، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

من التحليل الإحصائي نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة أكبر من 0.05، وبهذا نقبل الفرض الصفري، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

التوصيات:

في ضوء ما تم تم التوصل اليه من نتائج فان الباحثان يوصيان بمجموعة من التوصيات أهمها ما يلي:

- 1- ضرورة توفير مناخ مدرسي إيجابي يشجع المعلمين على الإبداع في العمل .
- 2- تحفيز المعلمين المتميزين في أدائهم مادياً ومعنوياً.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات حول المناخ المدرسي السائد في مدارس التربية الخاصة بمحافظة غزة وربطها بمتغيرات نفسية اخرى.
- 4- إجراء المزيد من الدراسات حول مسببات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة غزة وربطها بمتغيرات نفسية اخرى
- 5- رفع نسبة الاجور والرواتب لدى معلمي التربية الخاصة.

#### • المصادر والمراجع

- ابو جراد، خليل (2015) الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر بغزة، فلسطين
- أبو ريا، إبراهيم عباس (2011) المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في منطقة جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القدس، فلسطين.
- بن دريدي، فوزي (2009) المناخ المدرسي دراسة ميدانية ، الدار العربية للعلوم، ط1، مجلد1، السعودية
- حراز، السيد يوسف (2015). أثر تطبيق سياسة التدوير على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة دمياط. مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر .
- الحريري، ارفده. (2011) إدارة التغيير في المؤسسات التربوية. ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- حسن، فوزي محمد (2008). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدينة أسوان. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، مصر، 5595-5661.
- الحيدري والشدادي (2019) المناخ المدرسي في مدارس التعليم الثانوي في محافظة ابين , مجلة العلوم التربوية والدراسات الانسانية، العدد 5 , عمان
- الخولي، محمود(2011). مقياس المناخ المدرسي للمرحلة الثانوية كما يدركها المعلمون، كراسة التعليمات، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- دراسة (الرقبيات، رائد) 2019 بعنوان مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي في محافظة المفرق بالأردن وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس العدد 25 المجلد 2 ، المجلة العربية للعلوم و نشر الأبحاث ، فلسطين

- دراسة نجلاء، محمد السيد (2019) رؤية مقترحة لتحسين المناخ المدرسي بمرحلة التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات الممارسات الديمقراطية مجلة كلية التربية ، جامعة بور سعيد، العدد 27، مصر
- الربيعي، أحمد عبادي (2019). المناخ المدرسي وعلاقته بالقدرة على التفكير الابتكاري لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس أمانة العاصمة صنعاء - اليمن في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الدولية لتطوير التفوق، مجلد 10، العدد 19، اليمن.
- رمضان، رشيدة عبد الرؤوف (2011). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية، الكويت، 101، 189-246.
- سامية بن لادن، المناخ المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية لدى طالبات كلية التربية للبنات، مجلة كلية التربية العدد، 25 ، ج 1 الرياض
- شعيب، علي محمود (2014). المناخ المدرسي كما يدركه المعلمون بمدارس التربية الخاصة بمدينة نجران. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، 44، 3-47.
- الشمري، فريح بن عبد الله (2006). المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- صولي إيمان: المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينة من تلاميذ المتوسطة والثانوي، تحت إشراف عوا ريب احضر، لنيل شهادة الماجستير الصحة النفسية والتكيف المدرسي 29 - 2013 / 2014
- صولي، ايمان (2014). المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينة من تلاميذ التعليم المتوسط والثانوي، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر.
- الطلحي، فؤاد (2018) المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لمكتب التعليم بعشيرة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد9، الطائف
- الطويرقي، حسين بن سعيد (2014). صراع الدور لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- العتيبي، آدم غازي (2003). الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية "أ" والرغبة في ترك العمل. مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، 31(2)، 347-390.
- العتيبي، محمد عبد المحسن (2007). المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عقدي ، حسن (2018) بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، المجلة العلمية لكلية التربية ، مجلد 34، العدد 5، السعودية
- الفضلي، خلف محمد (2015). تأثير الاحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة، ع 164، ص ص 177-204.

- محمد، هبة محمد علي (2011). تأثير الاحتراق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، جمهورية مصر العربية.
- نصر، عزة (2013) إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية : دراسة إثنوجرافية ،مستقبل التربية العربية. مج. 20، ع. 82 ، جمهورية مصر العربية
- Brewer et al. (2004). Employee Burnout : A Meta- Analysis Of The Relationship Between Age or Years Of Experience. **Human Resource Development Review** Vol.3 No. ,p102.
- Burke R. ; Mikkelsen A. (2006). Burnout Among Norwegian police Officers: potential Antecedents and Consequences. **international journal of stress management**.
- Werang, B.; Redan , A. &Okto, I. (2012). Relationship between teachers job burnout, teachers organizational commitment, and teachers job performance at state elementary schools in BovenDigoel Regency, Papua, Indonesia. International journal of sience and research, 24, 6-14.
-