

الاحترق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل - دراسة ميدانية

أ. د. محمد فهاد اللوقان

كلية التربية - جامعة حائل

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهدافها. تكونت عينة الدراسة من 298 فرداً، وتم استخدام مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach)، وأداة الاستبانة لقياس فاعلية الأداء. أشارت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم جاء (نادراً)، بمتوسط حسابي 2.34، وجاءت درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم (كبيرة جداً)، بمتوسط حسابي 4.24، كما أثبتت النتائج أن هناك علاقة عكسية (سالبة) دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين أبعاد الاحتراق الوظيفي: الإنهاك العاطفي، الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، تدني مستوى الإنجاز الشخصي، وبين الدرجة الكلية لفاعلية الأداء، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية دالة بين أفراد عينة الدراسة في أبعاد الاحتراق الوظيفي، تعود لاختلاف الجنس لصالح الذكور، واختلاف طبيعة العمل لصالح (القيادات الإشرافية التربوية)، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في أبعاد الاحتراق الوظيفي تعود لاختلاف عدد سنوات الخدمة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في درجة فاعلية الأداء تعود لاختلاف الجنس أو طبيعة العمل، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لاختلاف عدد سنوات الخدمة لصالح ذوي الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها: الاهتمام بالإرشاد النفسي، وتطوير الممارسات الإشرافية حول التعامل مع مشكلات المعلمين، وتعزيز الروح المعنوية للمشرفين التربويين.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق، الاحتراق الوظيفي، الأداء، فاعلية الأداء، المشرف التربوي.

مقدمة

تواجه المؤسسات التربوية العديد من التحديات الكبيرة التي يفرضها الواقع المتسارع والتقدم في الأنظمة والاتجاهات في النظام التربوي، والمعطيات الحديثة التي تحتم ضرورة التطوير والتحسين والمراجعة المستمرة لكثير من الممارسات وأساليب الأداء لمواكبة الطموحات التي تسعى لها المجتمعات من أجل رفع كفاءة وفاعلية الأداء؛ إذ يعد ذلك مؤشرا مهما لمستوى التقدم الحضاري والاقتصادي، ولا شك أن العنصر البشري يمثل حجر الزاوية في مواكبة هذه التغيرات من أجل الإسهام في بناء وتطوير المجتمع بشكل عام والتربوي بشكل خاص. وتعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي من المفاهيم التي حظيت باهتمام خبراء الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي وعلم النفس الإداري قديما وحديثا (الشمري، 2015: 108)، فمعدل الاحتراق الوظيفي في الأعمال الإشرافية والميدانية يعد مصدر قلق لمن يقومون بها وعرضة للإجهاد الذاتي وتدني الإنجاز الشخصي لديهم مما قد يؤدي إلى ضعف فاعلية أدائهم الوظيفي (Wardel & Mayoga, 2016: 9). كما تعد فاعلية الأداء ذات أهمية بالغة إذ من شأنها إيجاد البيئة الإدارية المثالية في تحقيق الأنشطة والمخرجات المنشودة، والتحقق من مدى الالتزام بإنجاز المسؤوليات والواجبات وفقا لمعطيات البناء والتطوير، والكفاءة الإدارية التي تتجاوز من خلالها كافة المعوقات والصعوبات التي تواجهها أثناء تحقيقها لأهدافها (الحربي، 2015: 35).

وتعد إدارة الإشراف التربوي إحدى مكونات العملية التعليمية والتربوية الرئيسية؛ حيث يناط بها عمليات التطوير والتحسين والتقويم وضبط جودة المخرجات التعليمية بهدف رفع مستوى الأداء التربوي بشكل عام. وتشير دراسة (Pfeiffer & Dunlap, 1997: 19) إلى أن مسؤولية إدارة الإشراف التربوي تتحدد بالجهد الدؤوب الذي يبذله المشرف التربوي لمساعدة العاملين في الميدان التربوي على تحسين أدائهم. ولكي يصبح للإشراف التربوي دور أساسي وفاعل في تطوير أداء وقدرات العاملين في التعليم وإمكاناتهم ينبغي التركيز على المشرف التربوي وتهيئة البيئة التعليمية والتربوية المتعلقة بأدائه ومعرفة المؤثرات المباشرة وغير المباشرة التي تؤثر على عطائه وتمكنه من أداء عمله بكل كفاءة وفاعلية عالية

(الباطين، 2005: 1)، لذا فمن الضروري العناية بالمشرف التربوي ودراسة كافة الجوانب التي تزيد من أدائه أو تقلل منه أو تحد من فاعليته (أحمد، 1999: 12). ومن هنا فنجاح إدارة الإشراف التربوي متوقف على فاعلية أداء العنصر البشري فيها ولا شك أن المشرف التربوي هو حجر الزاوية من خلال جودة أدائه ومهاراته الأدائية والنفسية.

تأسيساً على ما سبق وما يواجه التعليم من تحديات كبيرة ومتسارعة باعتباره أداة تطوير المجتمع وازدهاره، وما تشهده البيئة التنظيمية التعليمية والظروف المحيطة بها من تسارع وتطور، خاصة مع المضامين التطويرية التي تضمنتها رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وبرامج التحول الوطني 2020، والسعي الحثيث من قبل المسؤولين في إداراتها والمهتمين في السلوك التنظيمي الإداري لمواكبتها؛ كل ذلك وغيره جعل من دراسة هذه العوامل مادة مهمة للتحقق والتحليل؛ خاصة ما يتعلق بسلوك العاملين وعلاقته بفاعلية الأداء لديهم. وتعد Maslach Christina أول من طرح مفهوم الاحتراق الوظيفي وذلك في عام 1973م، من خلال الجمعية السيكولوجية الأمريكية، كما يعد المحلل النفسي الأمريكي Herbert Fredenberger أول من أدخل هذا المصطلح حيز الاستخدام الأكاديمي عام 1974م، من خلال طرحه له في مقالة علمية عن موظفي المهن والخدمات الإنسانية بسبب المطالب التي تتجاوز استطاعتهم، وفي عام 1976م قدمت Maslach تصميمًا لمقاييسه من خلال الدراسات الرائدة التي قدمتها حوله (في: الشمري، 2015: 108).

ويعرف (Wolfe, 1981: 1047) الاحتراق الوظيفي بأنه "الشعور بالإرهاك والإرهاق العاطفي والبدني المتصل بالشعور الشديد بالإحباط والفشل". أما Maslach (1982) فتعرف الاحتراق الوظيفي بأنه شعور الفرد بالإرهاك العاطفي، وفقدان الشعور الإنساني، وتدني الإنجاز الشخصي، ويحدث ذلك عادة للأفراد الذين يعملون في خدمة الآخرين " (في العتيبي، 2003: 352). ويعرفه (Peterson & Timm, 1993: 400) بأنه "حالة من الإجهاد الانفعالي والاتجاهات السلبية، وفقدان الاهتمام بالعملاء، وتكوين

مفهوم سلبي عن الذات". كما يعرفه الغامدي (2007: 12) بأنه: "الشعور بالاستنزاف العاطفي والعقلي والجسدي، وتدني الإنجاز الشخصي، والقسوة تجاه الآخرين، وعدم الاكتراث الوظيفي، الناتج عن حالة مزمنة من الضغط والإجهاد المتزايد في العمل". ويعرفه حسن (2007: 5664) بأنه "ضغوط العمل المهنية التي يواجهها الفرد، وتجعله يشعر بعدم الرضا الوظيفي، وتؤثر تأثيراً سلبياً على أدائه لدوره المهني". أما عقدي (2018: 153) فيشير إلى أن "الاحتراق الوظيفي يأتي نتيجة للضغوط التي يتعرض لها الفرد مع عدم قدرته على التعامل معها بالطريقة الملائمة".

وتتمثل أبعاد الاحتراق الوظيفي في ثلاثة أبعاد رئيسة أشار إليها عدد من الباحثين منهم (الفضلي، 2015: 181)، و(عمر ورفاعي، 2015: 96)، و(السيف، 2000: 609) وهي: الإنهاك العاطفي والشعور بالاستنزاف العاطفي المتواصل والإرهاق أو الإجهاد الوجداني المستمر في محيط العمل؛ وهو أهم بُعد من أبعاد الاحتراق، ويمثل الجانب الأكبر في بنية الاحتراق، أما البُعد الثاني فيتمثل في الشعور بالسلبية في العلاقات تجاه الآخرين كالشعور الدائم بفقدان المثالية، والتشاؤم، والقسوة في التعامل مع الآخرين، ويتمثل البُعد الثالث بتدني الإنجاز الشخصي ويرجع ذلك إلى نقص الشعور بالكفاءة والفضل في العمل وقلة الإحساس بالإنجاز الشخصي وضعف الإنتاجية والشعور بعدم القدرة على العمل بكفاءة وانخفاض في الدافعية.

أما مفهوم الأداء فهو مدى القدرة على تحقيق الأهداف في صورة نتائج فعلية من خلال الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة في ظل ظروف البيئة الداخلية والخارجية، فهو بذلك محصلة تفاعل جميع العوامل الداخلية والخارجية للمنظمة (سليمان، 2016: 844). ويشير بوعلي (2014: 154) إلى أنه مفهوم شامل وواسع حيث يتضمن مفهومي الأداء والإنتاجية. ويعرف الشلبي وآخرون (2017: 284) الأداء بأنه ما يقوم به الفرد من أعمال متخصصة وبشكل فعال، وذلك بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة. ويعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة

النشاطات التي يقوم بها الموظف خلال وقت محدد لتحقيق النتائج المرجوة (السكر، 2013: 36). كما عرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة التي يقوم بها الشخص من مسؤوليات وواجبات وفقاً لمعدل الأداء المطلوب من العامل الكفاء المدرب (أبو النصر، 2014: 66). ويعد الأداء التنظيمي محصلة لكل من أداء الفرد وأداء الوحدة التنظيمية وتأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية عليهما، فالأداء الوظيفي هو محصلة نهائية يعكس مدى النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف (الحربي، 2015: 19). أما محددات الأداء الوظيفي للأفراد فهي تستند إلى الجهد المبذول في العمل كحماس الفرد للأداء بفاعلية ودرجة الدافعية للأداء، والخصائص والقدرات الفردية للفرد، بالإضافة إلى إدراك الفرد لدوره الوظيفي المتمثل في سلوكه الشخصي أثناء الأداء وانطباعاته حول الكفاءة التي مارس بها أدائه في العمل؛ (أبو موسى وكلاب، 2012: 31).

أما الإشراف التربوي فيُعرف بأنه عملية قيادية تعاونية منظمة تعنى بالموقف التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة تعليمية من أجل تحقيق الأهداف (خليل، 2012: 64). كما يعرف بأنه "عملية فنية هادفة لتطوير بيئات التعلم، وتقويمها وإدارتها بما يكفل تجويد عمليات التعليم والتعلم، وتحسين مخرجاتها النوعية" (الشهري، 1435: 10). وتعرفه وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بأنه عملية فنية شورية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها. (وزارة التعليم، 1999: 24). وعليه يمكن تعريف الإشراف التربوي بأنه العملية التي يتم فيها تقويم وتطوير وتحسين التعليم ومتابعة تنفيذ كل ما من شأنه تحقيق الأهداف التعليمية.

ويمكن حصر وظائف الإشراف التربوي بما يلي:

- وظائف إدارية ووظائف تنشيطية: تشمل حث المعلمين على الإنتاج العلمي والتربوي والمشاركة في حل المشكلات التربوية القائمة في الميدان التعليمي ومساعدة المعلمين على التطوير الذاتي.

- وظائف تدريبية: تشمل القيام بالتدريب وتحسين الموقف التعليمي عامة وتقديم الورش التطويرية والتنشيطية.
- وظائف بحثية: تتعلق بالقيام بالدراسات والبحوث وتكوين فرق بحثية.
- وظائف تقويمية: كالكشف نقاط الضعف في الأداء والعمل على علاجها وتداركها وتقويم العملية التعليمية بكافة أبعادها.
- وظائف تحليلية: تحتوي على تحليل المناهج الدراسية (الأهداف - المحتوي - أساليب - التدريس - التقويم).
- وظائف ابتكارية: كالإسهام في عمليات الابتكار وطرح الأفكار الجديدة لتطوير العملية التربوية (وزارة التعليم، 1999: 30 - 32).

وقد أجريت العديد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، منها دراسة (عابدين، 2011) التي هدفت إلى تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين العاملين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية في الضفة الغربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة طبقية عشوائية بلغت 197 مفردة باستخدام مقياس (Maslach)، وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين جاء متوسطاً في بُعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر وعالٍ في بُعد نقص الشعور بالإنجاز، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ومتغير المؤهل العلمي لصالح بكالوريوس فأدني. كما قام أبو موسى وكلاب (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الإحترق الوظيفي الذي يعاني منه الإداريون في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل بخان يونس وتأثيرها على أداء العاملين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم تطبيقها على عينة عشوائية من الإداريين بلغت 50 موظفاً، وتم استخدام مقياس (Maslach)، وإضافة فقرات خاصة بالأداء، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي لدى مجمل أفراد العينة في الأبعاد الثلاثة، ووجود اختلافات بين فئات العينة تبعاً لمتغير الجنس وكانت لصالح الإناث، وعدم وجود اختلافات بين فئات

العينة تبعا لمتغيري العمر وعدد سنوات الخدمة. وقام بوحارة (2012) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بمديرتي الحماية المدنية وبعض الوحدات بولاية عنابة والطارف بالجزائر، وتكونت العينة من 210 فردا، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة متدنٍ، مع عدم وجود علاقة بين مستوى الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، كما أشارت أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق ترجع إلى متغير السن وذلك لصالح المتقدمين بالسن، والحالة الاجتماعية وذلك لصالح المتزوجين، والأقدمية وكانت لصالح الأكثر أقدمية.

كما قام (Okto, Werang & Redan, 2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية في إندونيسيا، و أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي للمعلمين وبين كل من الالتزام التنظيمي لديهم وأدائهم الوظيفي. كما أجرى بوفرة ومنصوري (2014) دراسة هدفت إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم تطبيقها على عينة من معلمي التعليم الثانوي بلغت 337 مفردة، واستخدمت الدراسة مقياس (Maslach) للاحتراق النفسي ومقياسا للرضا الوظيفي، وقد كشفت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي عند مستوى الدلالة 05، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة). وأجرى (Mousavy, 2014) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الاحتراق الوظيفي لمجموعة من معلمي اللغة الإنجليزية في ماليزيا في ضوء متغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت على عينة عشوائية من معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الماليزية بلغت 315 مفردة، واعتمدت مقياس (Maslach) للاحتراق الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى وجود مستويات عالية من الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة

الدراسة. وأجرى الشمري (2015) دراسة هدفت إلى كشف علاقة الاحتراق الوظيفي بفاعلية أداء الوظائف الإدارية لدى القيادات الجامعية السعودية والأردنية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي، وطبقت الدراسة على عمداء ووكلاء الكليات والعمادات ببعض الجامعات السعودية والأردنية بلغ عددهم 353 مفردة، وأسفرت النتائج عن وجود اختلاف في مستوى الشعور بالاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى جميع القيادات، حيث تعاني القيادات السعودية بمستوى متوسط، بينما تعاني القيادات الأردنية بمستوى مرتفع، كما تبين وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية أداء الوظائف الإدارية. وأجرت عيسوي (2015) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الخاصة، وطبقت الدراسة على 17 جامعة خاصة، واتبعت المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة 148 مفردة، وجاءت درجة الاحتراق الوظيفي بمتوسط حسابي 4.05، وفي جودة الأداء جاءت بمتوسط حسابي 4.00. كما أسفرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية معنوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وجودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. وأجرى الفضلي (2015) دراسة هدفت إلى معرفة درجة تأثير الاحتراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت على كفاءة أدائهم الوظيفي، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة بلغت 150 فرداً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وكفاءة الأداء الوظيفي، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت. كما أجرى النعاس ومنصور (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراتة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت على عينة بلغت 93 فرداً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ودالة عند مستوى دلالة 0.05 بين البعد الخاص بالمعلم والإدارة، والإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ونقص الشعور، ووجود علاقة دالة بين الإشراف التربوي

وتبلد المشاعر، ووجود علاقة دالة بين الحوافز والرواتب، والإجهاد الانفعالي، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة بين تبلد المشاعر ونقص الشعور، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لسنوات الخبرة. وقام عقدي (2018) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بجازان، وتم استخدام المنهج الوصفي وكانت الاستبانة أداة للدراسة وتم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت 322 معلماً، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي.

كما قامت عزيزي (2018) بدراسة هدفت للكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية سعيدة وبوسمغون وولاية البيض بالجزائر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 100 مفردة، واعتمدت على مقياس (Maslach)، وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغيري (الجنس والخبرة المهنية). وأجرى (Cassily, 2018) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام المقابلة أداة للدراسة، وأجريت على مجموعة من المدارس في المرحلة المتوسطة في نيوهامبشاير، وأظهرت النتائج إلى وجود علاقة دالة بين الاحتراق والكفاءة الذاتية لأداء المعلمين.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح تنوعها من حيث مجال الدراسة على اختلاف فيما بينها بين التعليم العالي والعام، وأماكن تطبيقها ما بين محلية وعربية وعالمية، وكانت أقرب الدراسات السابقة للدراسة الحالية من حيث مجال الدراسة دراسة (عابدين، 2011) التي ركزت على الإشراف التربوي، ودراسة (النحاس ومنصور، 2017) التي كان من ضمن أبعادها الإشراف التربوي، أما من حيث متغيري الدراسة فكان الأقرب للدراسة الحالية دراسة كل من (بوحارة، 2012) و(الشمري، 2015) و(Okto, Werang & Redan, 2012)،

ودراسة (Cassily, 2018) و(موسى وكلاب، 2012) و(عيسوي، 2015) و(الفضلي، 2015)، أما دراسة (Mousavy, 2014) ودراسة (عزيزي، 2018) فقد ركزت على مستوى الاحتراق الوظيفي فقط، في حين ربطت دراستي (بوفرة ومنصوري، 2014)، و(النحاس ومنصور، 2017) بين العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، أما دراسة (عقدي، 2018) فقد ربطت بينه وبين المناخ التنظيمي، واتفقت الدراسة الحالية مع غالب الدراسات السابقة في مجال الدراسة، ومقياس الاحتراق الوظيفي حيث اعتمدت جميع الدراسات السابقة في الاحتراق الوظيفي على مقياس ماسلاش على اختلاف طفيف في تطويره، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها ربطت بين متغيري الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء في الإشراف التربوي وفي بعض متغيراتها الديمغرافية، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث السابقة في المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة، وبيان أهميتها، وبناء الأداة والمقاييس المقننة والأساليب الإحصائية المستخدمة وإثراء إطارها النظري وتفسير نتائجها.

مشكلة الدراسة

يُعد الإحتراق الوظيفي أحد المعوقات التي تحول بين الفرد وراحته النفسية وبالتالي شيوع القلق والخوف لديه مما يؤثر على أدائه وعطاءه، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على فاعلية الأداء الشخصي والوظيفي والتنظيمي وتحقيق الأهداف الخاصة والعامة في بيئة العمل (جرار، 2011: 23). وأشار (Paris & Hoge, 2010) (524) إلى أن الاحتراق الوظيفي بحاجة إلى المزيد من الدراسة لمعرفة الأسباب والآثار الشخصية والوظيفية والمهنية والتنظيمية المترتبة عليه وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى. وتظل فاعلية الأداء من الأولويات التي تسعى إليها المنظمات والمؤسسات بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص من أجل تحقيق أهدافها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، ولا شك أن إدارة الإشراف التربوي باعتبارها أداة تطوير العملية التعليمية وتقويمها معنية في تحقيق فاعلية الأداء التربوي من أجل مواجهة التحديات والمشكلات الإدارية والتنظيمية والفنية، والإسهام في حلها، وتحقيق ذلك يعد تحدياً قوياً لدى المشرف التربوي بسبب الآمال المعقودة عله سواء من بئة

العمل أو من البيئة الخارجية المحيطة، مما يشكل ضغوطاً قوية لديه قد ينتج عنها احتراقه وظيفياً، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على نفسيته وسلوكه وأدائه، ولذلك كان لا بد من الاهتمام بدراسة هذه الجوانب سعيًا لمعالجتها حتى يؤدي عمله باتزان نفسي بعيداً عن أي ضغوط. وقد أبانت دراسة (البابطين، 2012: 671) أن هناك مشكلات متعددة تحد من فاعلية الأداء في الإشراف التربوي بدرجة عالية، مما قد يسبب ضعف الكفاية المهنية لدى بعض المشرفين التربويين ومن ثم ضعف فاعلية الأداء الوظيفي لديهم مما قد يسهم في زيادة معدل الاحتراق الوظيفي.

ولهذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في تحديد درجة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة

- 1 - ما درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم؟
- 2 - ما درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم؟
- 3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل تعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس - طبيعة العمل - عدد سنوات الخدمة؟
- 4 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل تعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس - طبيعة العمل - عدد سنوات الخدمة؟
5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة

- 1 - التعرف على درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم.

- 2 - التعرف على درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم.
- 3 - الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل تعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس - طبيعة العمل - عدد سنوات الخدمة.
- 4 - الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل تعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس - طبيعة العمل - عدد سنوات الخدمة.
- 5 - معرفة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين درجة الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة

تتبدى أهمية الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

- أهمية دراسة موضوعي الإحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء كمتغيرين مهمين في تحقيق أهداف المنظومة التعليمية ومخرجاتها.
- أهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي في تطوير وتحسين العملية التعليمية القادرة على مواجهة المشكلات بكفاءة عالية، وبناء مجتمع تربوي ناضج من النواحي النفسية والوظيفية والتنظيمية والاجتماعية.
- قد تسهم الدراسة الحالية في تحقيق أهداف التربية والتعليم بما يتوافق مع أهداف ومضامين رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وما تقدمه من تطوير للمجتمع بشكل عام.
- تأتي هذه الدراسة في مرحلة التحول الوطني في المملكة العربية السعودية، مما يجعل من فاعلية الأداء الوظيفي وما يرتبط به من مؤثرات متغيرا مهما لمواكبة هذه التحولات.

- يُؤمّل أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في إيجاد إطار مرجعي في موضوعي (الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء) مما قد يستفيد منه صنّاع القرار في وزارة التعليم وإداراتها ومكاتبها التعليمية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على معرفة درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل ودرجة فاعلية أدائهم من وجهة نظرهم، ومعرفة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين درجة أبعاد الاحتراق الوظيفي وهي: (الإنهاك العاطفي، والاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، وتدني مستوى الإنجاز الشخصي) وفاعلية الأداء لديهم.

الحدود المكانية: طبقت الدراسة الحالية في الإدارة العامة للتعليم ومكاتب التعليم التابعة لها بمنطقة حائل.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام 2019/1440.

مصطلحات الدراسة

الاحتراق الوظيفي: عُرف بأنه حالة الشعور بالتعب والإنهاك واستنزاف الطاقة وانخفاض الروح المعنوية ومستوى الإنجاز الشخصي لدى الفرد (الشمري 2015: 112). ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه شعور المشرف التربوي بالإنهاك العاطفي والاتجاه السلبي نحو ذاته والآخرين وانخفاض مستوى إنجازه الشخصي أثناء عمله مما ينعكس سلباً على أدائه. وتم قياس أبعاد الاحتراق الوظيفي وهي: الإنهاك العاطفي، والاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، وتدني مستوى الإنجاز الشخصي من خلال تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach) وذلك بعد تطويره بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة.

فاعلية الأداء: تُعرّف بأنها " قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها " (تبوك 2016: 201). ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها درجة ممارسة

المشرف التربوي الفعلية لأداء مهام وظيفته بمستوى عالٍ من الجودة بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف التربية والتعليم. وتم قياسها من خلال الاستبانة التي قام الباحث بإعدادها لهذا الغرض بعد التأكد من صدقها وثباتها.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي في إجابة أسئلتها الأولى والثاني والثالث والرابع والمنهج الوصفي الارتباطي في إجابة سؤاليها الخامس، وهما الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين بمنطقة حائل للعام الدراسي 1440/2019، ويبلغ عددهم 823 مشرفاً ومشرفة.

عينة الدراسة: تكونت العينة من 298 فرداً بنسبة بلغت 36.2% من المجتمع الكلي، منهم 140 ذكراً و158 أنثى، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، من خلال تطبيق معادلة ستيفن ثامبسون (Steven K. Thompson) في تحديد حجم العينة العشوائية بنسبة خطأ تساوي 0.05، (في: الطائي 2012: 6) والجدول رقم 1 يوضح وصف أفراد عينة الدراسة حسب بياناتهم الأولية.

جدول رقم 1

توزيع عينة الدراسة وفق بياناتهم الأولية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	140	47.0%
	أنثى	158	53.0%
طبيعة العمل	مشرف تربوي	202	67.8%
	مشرف تربوي لـ (تدريب تربوي - الجودة - التخطيط .. إلخ)	30	10.1%
عدد سنوات الخدمة	القيادات الإشرافية التربوية	66	22.1%
	أقل من 5 سنوات	72	24.2%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	48	16.1%
	من 10 سنوات فأكثر	178	59.7%
المجموع		298	100.0%

أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومراجعة المتخصصين بعلم النفس التربوي، قام الباحث باعتماد مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach) وذلك بعد تطويره من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدب النظري الذي تم استعراضه بما ينسجم مع واقع الدراسة الحالية، ويشتمل على ثلاثة أبعاد رئيسة هي (بُعد الإنهاك العاطفي ويشتمل على تسع عبارات، وبُعد الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين ويشتمل على سبع عبارات، وبُعد تدني مستوى الإنجاز الشخصي ويشتمل على سبع عبارات أيضاً). كما قام الباحث بإعداد أداة لقياس فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الصدق الظاهري لأداتي الدراسة: للتحقق من الصدق الظاهري لأداتي الدراسة، تم عرضهما على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك عبدالعزيز، وعددهم 6 محكمين، وذلك للتأكد من سلامة اللغة ووضوحها وعدم تكرارها وشموها وانتمائها لمحاورها، وتمت صياغتها النهائية وفقاً لذلك.

صدق الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة: وللتعرف على الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من 43 فرداً، وجاءت النتائج على النحو التالي:

أولاً- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق الوظيفي:

* معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس الاحتراق الوظيفي، بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه.

جدول رقم 2

معاملات ارتباط فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (العينة الاستطلاعية: ن=43)

الإنهاك العاطفي		الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين		تدني مستوى الإنجاز الشخصي	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.6770	10	**0.6897	17	**0.6279
2	**0.6743	11	**0.7660	18	**0.7890
3	**0.5817	12	**0.5302	19	**0.4085
4	**0.5524	13	**0.4832	20	**0.6373
5	**0.7283	14	*0.3456	21	**0.7156
6	*0.3655	15	**0.6720	22	**0.6728
7	*0.3030	16	*0.3769	23	**0.6579
8	**0.4883				
9	**0.8114				

* دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند مستوى 0.01

* معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي، بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (3)

معاملات ارتباط فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية: ن=43)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.5226	7	*0.2676	13	**0.5658	19	**0.5016
2	**0.4688	8	**0.4434	14	*0.2534	20	**0.5645
3	**0.4690	9	**0.7811	15	**0.5474	21	**0.6327
4	**0.4191	10	**0.5021	16	*0.3226	22	**0.5564
5	**0.6181	11	**0.4738	17	**0.5496	23	**0.6055
6	*0.3776	12	**0.4643	18	**0.7222		

* دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند مستوى 0.01

* معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم 4

معاملات ارتباط أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية: ن=43)

البعد	معامل الارتباط
الإنهاك العاطفي	**0.8446
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	**0.8058
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	**0.9102

** دالة عند مستوى 0.01

ثانياً- صدق الاتساق الداخلي لمقياس فاعلية الأداء:

* معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس فاعلية الأداء، بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم 5

معاملات ارتباط بنود مقياس فاعلية الأداء بالدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية: ن=43)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.9420	7	**0.9168	13	**0.9399
2	**0.8810	8	**0.9260	14	**0.9412
3	**0.9636	9	**0.9649	15	**0.9801
4	**0.8840	10	**0.8510	16	**0.9396
5	**0.9569	11	**0.9258	17	**0.9731
6	**0.9351	12	**0.9174	18	**0.9421

** دالة عند مستوى 0.01

ثبات أداتي الدراسة: للتعرف على ثبات أداتي الدراسة، قام الباحث بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كالتالي:

أولاً- ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي:

جدول رقم 6

معاملات ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي (العينة الاستطلاعية: ن=43)

البعد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الإنهاك العاطفي	9	0.74
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	7	0.59
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	7	0.77
الثبات الكلي لمقياس الاحتراق الوظيفي	23	0.87

يتضح من الجدول رقم 6 أن جميع أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي تتمتع بقيمة ثبات عالية حيث جاء الثبات الكلي بدرجة 0.87 وتراوحت درجات مجالاته ما بين 0.59 - 0.77 وهي قيم مقبولة مما يدل على أنها تتمتع بدرجة ثبات يمكن الوثوق بنتائجها.

ثانياً- ثبات مقياس فاعلية الأداء:

جدول رقم 7

معاملات ثبات مقياس فاعلية الأداء (العينة الاستطلاعية: ن=43)

المتغير	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الثبات الكلي لمقياس فاعلية الأداء	18	0.99

يتضح من الجدول رقم 7 أن الثبات الكلي لمقياس فاعلية الأداء جاء بدرجة 0.99 مما يدل على أنها تتمتع بدرجة ثبات عالية يمكن الوثوق بنتائجها. ولتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث التقسيم الفئوي لتحديد مستوى الإجابة على فقرات الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (بدرجة كبيرة جداً/ دائماً=5، بدرجة كبيرة/ غالباً=4، بدرجة متوسطة/ أحياناً=3، بدرجة ضعيفة/ نادراً=2، ضعيفة جداً/ أبداً=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $(5 - 1) ÷ 0.80$
لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم 8

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أدواتي البحث

الوصف	دائماً	كبيرة جداً	غالباً	كبيرة	أحياناً	متوسطة	نادراً	ضعيفة	أبداً	ضعيفة جداً
المدى	5.00 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1.00					

نتائج الدراسة ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) على العبارات التي تقيس درجة الاحتراق الوظيفي لديهم. والجدول التالي توضح النتائج التي تم التوصل لها.

جدول رقم 9

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لدرجات أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

الأبعاد	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
الإرهاك العاطفي	2.51	0.69	1	نادراً
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	2.40	0.77	2	نادراً
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	2.05	0.63	3	نادراً
الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي	2.34	0.61		نادراً

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

يتضح من الجدول رقم 9 أن متوسط الأبعاد لمقياس الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هو 2.34 وهو متوسط يشير إلى أن درجة هذه الأبعاد ضعيفة (نادراً).

كما يوضح الجدول رقم 9 أن بُعد الإرهاك العاطفي جاء بالمرتبة الأولى

بمتوسط حسابي 2.51 وحلَّ بُعدُ تدني مستوى الإنجاز الشخصي بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.40 بينما جاء بعد الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.05، ولعل السبب في هذا الترتيب بين الأول والآخر يعود إلى أن من مقومات المشرف التربوي الجيد والمميز السعى نحو تطوير نفسه والتدرب على أساليب العمل الإيجابي في التعامل مع الآخرين مما ينعكس إيجابياً على إنجازاته الشخصي على العكس من الإنهاك العاطفي الذي قد يواجهه في سبيل تحقيقه لذلك.

وفيما يلي استعراض النتائج التفصيلية لكل بُعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي كل على حدة:

البعد الأول- الإنهاك العاطفي:

جدول رقم 10

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات التي تقيس درجة الإنهاك العاطفي لديهم

م	العبارات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	الترتيب	الدرجة
7	أتعامل بفاعلية مع مشكلات المعلمين.	4.11	1.09	1 غالباً
4	أحس بالإجهاد في نهاية العمل اليومي.	3.24	1.02	2 أحياناً
1	أشعر أن عملية الإشراف التربوي شاقة وترهقني انفعالياً.	3.16	1.00	3 أحياناً
3	أحب أن تمر ساعات العمل بسرعة.	2.92	1.16	4 أحياناً
2	أحس بعدم الرغبة للعمل عند الاستيقاظ لبدء يوم جديد.	2.54	1.08	5 نادراً
5	أحس بأن عملي يصيبني بالإحباط.	2.50	1.13	6 نادراً
9	أشعر بالملل أثناء تأدية العمل.	2.26	1.03	7 نادراً
6	لا أهتم بما يحدث لبعض الزملاء.	2.15	1.08	8 نادراً
8	أحس بالجفاء العاطفي عند سماع أخبار سارة للآخرين بالعمل.	1.95	1.13	9 نادراً
	المتوسط العام للبعد*	2.51	0.69	نادراً

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

يتضح من الجدول رقم 10 أن العبارة رقم 7 "أتعامل بفاعلية مع مشكلات المعلمين" حصلت على أكبر المتوسطات الحسابية حيث حصلت على درجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي مقداره 4.11 أي أن هذه العبارة جاءت بدرجة أكبر من باقي العبارات الأخرى، وبانحراف معياري 1.09 وهو قيمة مرتفعة تدل على تشتت استجابات العينة حول هذه العبارة، كما يتضح من الجدول رقم 9 أن العبارة رقم 11 "أحس بالجفاء العاطفي عند سماع أخبار سارة للآخرين في العمل" حصلت على أقل المتوسطات حيث حصلت على درجة (نادراً) بمتوسط حسابي مقداره 1.95 وبانحراف معياري 1.13 وهو قيمة مرتفعة كذلك تدل على تشتت استجابات العينة حول هذه العبارة.

كما يتضح من الجدول رقم 10 أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم في بعد الإنهاك العاطفي جاءت بدرجة (نادراً) بمتوسط حسابي مقداره 2.51، وبانحراف معياري 0.69 وهذا يشير إلى أن المشرفين التربويين بمنطقة حائل يرون أن درجة الإنهاك العاطفي لديهم (نادراً)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ وهي تدني الإنهاك الوظيفي لدى المشرف التربوي راجع للاهتمام بالتحفيز المعنوي المستمر من قبل إدارة التعليم بحائل مما يشعره بالارتياح النفسي وعدم الإنهاك خاصة وأن إجراء هذه الدراسة وافق التحفيز المعنوية والتطويرية المستمرة للجهاز الإشرافي في فترة التحول الوطني، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (عابدين، 2011؛ موسى وكلاب، 2012)، ودراسة (النعاس ومنصور، 2017)، ودراسة موسفي (Mousavy, 2014)، ودراسة (الشمري، 2015) ودراسة (عيسوي، 2015) ودراسة كاسيلي (Cassily, 2018)، ودراسة (عزيزي، 2018) على اختلاف فيما بينها بين درجة متوسطة وعالية.

البعد الثاني - الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين:

جدول رقم 11

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد العينة على العبارات حول درجة الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين

م	العبارات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	الترتيب	الدرجة
14	أشعر بالسعادة بعد انتهاء العمل مع المعلمين.	3.58	1.36	1 غالباً
13	أشعر بالإحباط من ممارساتي اليومية	2.24	1.02	2 نادراً
12	لا أشعر بالحيوية والنشاط تجاه النشاطات التي أقوم بها.	2.19	1.02	3 نادراً
16	يوجه لي بعض الزملاء اللوم على بعض مشكلاتهم.	2.05	0.96	4 نادراً
10	أشعر بأنني أعامل البعض كما لو كانوا أدوات للعمل.	1.87	1.01	5 نادراً
15	لا اهتم نحو ما يصيب البعض ممن أتعامل معهم بعمل.	1.86	1.03	6 نادراً
11	أصبحت أكثر قسوة مع المعلمين منذ التحاقني بالإشراف.	1.71	0.89	7 أبداً
	المتوسط العام للبعد*	2.05	0.63	7 نادراً

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

يتضح من الجدول رقم 11 أن العبارة رقم 14 "أشعر بالسعادة بعد انتهاء العمل مع المعلمين" حصلت على أكبر المتوسطات الحسابية حيث حصلت على درجة (غالباً) بمتوسط حسابي مقداره 3.58 أي أن هذه العبارة جاءت بدرجة أكبر من باقي العبارات الأخرى، وبانحراف معياري 1.36 وهو قيمة مرتفعة تدل على تشتت استجابات العينة حول هذه العبارة، كما يتضح من الجدول رقم 10 أن العبارة رقم 11 "أصبحت أكثر قسوة مع المعلمين منذ التحاقني بالإشراف التربوي" حصلت على أقل المتوسطات حيث حصلت على درجة (نادراً) بمتوسط حسابي مقداره 1.71 وبانحراف معياري 0.89.

كما يتضح من الجدول رقم 11 أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين

التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم في بعد الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين جاءت بدرجة (نادراً) بمتوسط حسابي مقداره 2.05، وبانحراف معياري 0.63، وهذا يشير إلى أن المشرفين التربويين بمنطقة حائل يرون أن درجة الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين (نادراً)، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن الإنسان بطبعه المتزن يسعى إلى خلق جو وظيفي يتناسب مع طبيعة عمله وطموحه من خلال نظراته الإيجابية لذاته وممن يعمل معه، خاصة وأن المشرف التربوي جاء للإشراف التربوي برغبته لذا فهو يحرص دائماً على تقديم كل ما يحقق له القبول لدى من يتعامل معهم من رؤساء ومروءسين، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (عابدين، 2011؛ موسى وكلاب، 2012)، ودراسة (النعاس ومنصور، 2017)، ودراسة (Mousavy, 2014)، ودراسة (الشمري، 2015) ودراسة (عيسوي، 2015) ودراسة (Cassily, 2018)، ودراسة (عزيزي، 2018) على اختلاف فيما بينها بين درجة متوسطة وعالية.

البعد الثالث: تدني مستوى الإنجاز الشخصي:

جدول رقم 12

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تدني مستوى الإنجاز الشخصي

م	العبارات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	الترتيب	الدرجة
19	أشعر بطاقة ونشاط كبيرين في عملي الإشرافي.	3.80	1.15	1 غالباً
20	أحاول أن أنسى عملي بمجرد الخروج منه.	2.88	1.32	2 أحياناً
22	تزعجني المهمات التي تطلب مني أثناء العمل.	2.80	1.27	3 أحياناً
21	لا فائدة من التفاني بالعمل فالجميع بمستوى واحد في الأداء.	2.56	1.38	4 نادراً
18	لا أحد يهتم بي في العمل وجهودي غير مقدرة.	2.26	1.24	5 نادراً
17	لا يهمني أن زملائي غير راضين عني في العمل.	2.23	1.20	6 نادراً
23	أحب تأخير الأعمال والواجبات التي تطلب مني.	1.87	1.05	7 نادراً
	المتوسط العام للبعد*	2.40	0.77	نادراً

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

يتضح من الجدول رقم 12 أن العبارة رقم 19 "أشعر بطاقة ونشاط كبيرين في عملي الإشرافي" حصلت على أكبر المتوسطات الحسابية حيث حصلت على درجة "غالبا" بمتوسط حسابي مقداره 3.80 أي أن هذه العبارة جاءت بدرجة أكبر من باقي العبارات الأخرى، وبانحراف معياري 1.15، وهو قيمة مرتفعة تدل على تشتت استجابات العينة حول هذه العبارة، كما يتضح من الجدول الجدول رقم 11 أن العبارة رقم 23 "أحب تأخير الأعمال والواجبات التي تطلب مني" حصلت على أقل المتوسطات حيث حصلت على درجة 'نادرا' بمتوسط حسابي مقداره 1.87 وبانحراف معياري 1.05، وهو قيمة مرتفعة أيضا تدل على تشتت استجابات العينة حول هذه العبارة.

كما يتضح من الجدول رقم 12 أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم في بعد تدني مستوى الإنجاز الشخصي جاءت (نادراً) بمتوسط حسابي مقداره 2.40، وبانحراف معياري 0.77 وهذا يشير إلى أن المشرفين التربويين بمنطقة حائل يرون أن درجة تدني مستوى الإنجاز الشخصي 'نادراً'، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المشرف التربوي يشارك في عمليات التطوير ويتعايش مع مراحله وتداعياته وتقديم الدورات التنشيطية لمن يعمل معه مما يجعله متحفزاً دائماً لتقديم ما من شأنه تحسين الأداء بشكل عام الأمر الذي يجعله يشعر بالعطاء والإنجاز، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (عابدين، 2011)، (موسى وكلاب، 2012)، ودراسة (النعاس ومنصور، 2017)، ودراسة (Mousavy, 2014)، ودراسة (الشمري، 2015) ودراسة (عيسوي، 2015) ودراسة (Cassily, 2018)، ودراسة (عزيزي، 2018) على اختلاف فيما بينها بين درجة متوسطة وعالية.

إجابة السؤال الثاني: للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) على العبارات التي تقيس درجة فاعلية الأداء لديهم، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم 13

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات التي تقيس درجة فاعلية الأداء لديهم

م	العبارات	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	الترتيب	الدرجة
2	أخطط لأي عمل قبل بدئه يومياً.	4.30	0.77	كبيرة جداً
5	أعمل على إيجاد بدائل كثيرة لحل مشاكل العمل.	4.30	0.79	كبيرة جداً
17	أحرص على تحقيق البرامج التربوية لأهدافها المحددة بالخطا.	4.27	0.79	كبيرة جداً
8	أعمل على أدم تبادل الخبرات بين المعلمين.	4.26	0.76	كبيرة جداً
3	أقارن بين ما تم التخطيط لإنجازه وما تم تنفيذه.	4.26	0.77	كبيرة جداً
14	أتأكد من أن النواحي الفنية تؤدي على الوجه الصحيح.	4.26	0.78	كبيرة جداً
15	أقوم بإعطاء التعليمات بوضوح لتجنب الازدواجية.	4.26	0.79	كبيرة جداً
16	أقف على مواطن القوة بعلمي لتعزيزها ومواطن الضعف لعلاجها.	4.26	0.81	كبيرة جداً
9	أحرص على التنسيق بين الإشراف التربوي مع المجتمع المحلي.	4.25	0.79	كبيرة جداً
18	أقوم بمراجعة معدلات الأداء وفق أهداف كل مرحلة لمراحل الأداء	4.24	0.80	كبيرة جداً
11	لا أخشى المخاطرة بأداء العمل بشكل مبتكر خوفا من الفشل.	4.24	0.83	كبيرة جداً
1	أعرف جيداً المهام المطلوبة مني بشكل مفصل وألتزم بها.	4.23	0.81	كبيرة جداً
6	أقوم بتجميع الأعمال المتشابهة وأنجزها في الوقت المناسب.	4.23	0.81	كبيرة جداً
7	أتعامل مع الوسائل التكنولوجية والاتصالية الحديثة.	4.23	0.83	كبيرة جداً
12	أقدم المقترحات لتطوير الأداء الوظيفي في الإشراف التربوي.	4.21	0.82	كبيرة جداً
4	أقوم بإنجاز الأعمال التي تردني من الإدارات العليا بالوقت المحدد	4.21	0.86	كبيرة جداً
13	يتميز أدائي بالدقة بالتنفيذ في الوقت المحدد.	4.20	0.85	كبيرة
10	أقوم بمراجعة مستمرة لمهامي بهدف الاطمئنان على سير الأداء.	4.17	0.87	كبيرة
	المتوسط العام*	4.24	0.76	كبيرة جداً

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

يتضح من الجدول رقم 13 أن العبارة رقم 2 "أخطط لأي عمل قبل بدئه يومياً" حصلت على أكبر المتوسطات الحسابية حيث حصلت على درجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي مقداره 4.30 وبانحراف معياري 0.77 أي أن هذه العبارة جاءت بدرجة أكبر من باقي العبارات الأخرى. كما يتضح من الجدول رقم 13 أن العبارة رقم 10 "أقوم بمراجعة مستمرة لمهامي بهدف الاطمئنان على سير الأداء" حصلت على أقل المتوسطات حيث حصلت على درجة كبيرة جداً حسابي مقداره 4.17 وبانحراف معياري 0.87. كما يتضح من الجدول رقم 13 أن درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم جاءت كبيرة جداً وبمتوسط حسابي مقداره 4.24، وبانحراف معياري 0.76، وهذا يشير إلى أن فاعلية الأداء التنظيمي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة جداً، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن زمن إجراء هذه الدراسة جاء في فترة التحول الوطني على المستوى التعليمي والتوجه نحو ضبط ممارسات الجودة والتميز المؤسسي داخل إدارات التعليم، بالإضافة إلى تقدّم الإدارة التعليم بحائل للحصول على جائزة التميز المؤسسي وتحقيقها لمستويات متقدمه في الأداء مما تولّد عنه شعور المشرف التربوي بنشوة العطاء والتحسّن المستمر في الأداء على المستوى الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (عيسوي، 2015) التي جاءت بدرجة (عالية)، ودراسة (بوحارة، 2012) التي تراوحت بين (موافق بشدة) و(موافق)، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2015) التي جاءت بدرجة (إلى حد ما).

إجابة السؤال الثالث: للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) تبعاً لاختلاف متغيّر (الجنس)، واستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق تبعاً لاختلاف كل متغيّر من متغيري الدراسة: (طبيعة العمل - عدد سنوات الخدمة). والجدول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها.

أولاً- الفروق باختلاف الجنس:

جدول رقم 14

اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
الإنهاك العاطفي	ذكر	140	2.56	0.72	1.13	0.262	غير دالة
	أنثى	158	2.47	0.67			
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	ذكر	140	2.23	0.64	4.78	0.000	دالة عند مستوى 0.01
	أنثى	158	1.89	0.58			
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	ذكر	140	2.63	0.82	4.94	0.000	دالة عند مستوى 0.01
	أنثى	158	2.20	0.67			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	ذكر	140	2.48	0.61	3.91	0.000	دالة عند مستوى 0.01
	أنثى	158	2.21	0.57			

يتضح من الجدول رقم 14 أن قيمة (ت) غير دالة في بُعد (الإنهاك العاطفي)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في هذا البعد لمقياس الاحتراق الوظيفي، تعود لاختلاف الجنس: ذكر - أنثى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (موسى وكلاب، 2012)، ودراسة (عزيزي، 2018) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الجنس. كما يتضح من الجدول رقم 14 أن قيم (ت) دالة عند مستوى 0.01 في الأبعاد: الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، تدني مستوى الإنجاز الشخصي، وفي الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في تلك الأبعاد لمقياس الاحتراق الوظيفي، تعود لاختلاف الجنس: ذكر - أنثى، وكانت تلك الفروق لصالح عينة الذكور، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (النعاس ومنصور، 2017) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، مع دراسة (موسى وكلاب، 2012)، ودراسة (عزيزي، 2018) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الجنس.

ثانياً- الفروق باختلاف طبيعة العمل:

جدول رقم 15

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف طبيعة العمل

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الإنهك العاطفي	بين المجموعات	2.89	2	1.45	3.04	0.049	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	140.16	295	0.48			
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	بين المجموعات	5.23	2	2.61	6.78	0.001	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	113.67	295	0.39			
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	بين المجموعات	4.29	2	2.15	3.66	0.027	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	172.74	295	0.59			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	بين المجموعات	3.81	2	1.90	5.35	0.005	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	104.91	295	0.36			

يتضح من الجدول رقم 15 أن قيم (ف) دالة عند مستوى 0.05 فأقل في الأبعاد: الإنهك العاطفي، الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، تدني مستوى الإنجاز الشخصي، وفي الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في تلك الأبعاد لمقياس الاحتراق الوظيفي، تعود لاختلاف طبيعة عمل أفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق يوضح الجدول رقم 16 ذلك:

جدول رقم 16

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف طبيعة العمل

البعد	طبيعة العمل	المتوسط الحسابي	مشرف تربوي	مشرف تربوي لـ (....)	القيادات التربوية	الفرق لصالح
الإرهاك العاطفي**	مشرف تربوي	2.44			القيادات التربوية	
	مشرف تربوي لـ (....)	2.64				
	القيادات الإشرافية التربوية	2.66	*			
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	مشرف تربوي	1.97			القيادات التربوية	
	مشرف تربوي لـ (....)	2.06				
	القيادات الإشرافية التربوية	2.29	*			
تدني مستوى الإنجاز الشخصي**	مشرف تربوي	2.32			القيادات التربوية	
	مشرف تربوي لـ (....)	2.55				
	القيادات الإشرافية التربوية	2.58	*			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	مشرف تربوي	2.26			القيادات التربوية	
	مشرف تربوي لـ (....)	2.44				
	القيادات الإشرافية التربوية	2.52	*			

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

تم استخدام اختبار أقل فرق دال (LSD) للكشف عن مصدر الفروق لعدم تمكن اختبار شيفيه من الكشف عنها.

ويتضح من الجدول رقم 16 وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

- توجد فروق دالة في بُعد الإرهاك العاطفي بين المشرف تربوي وبين القيادات الإشرافية التربوية وذلك لصالح القيادات الإشرافية التربوية.
- توجد فروق دالة في بُعد الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين بين المشرف تربوي وبين القيادات الإشرافية التربوية وذلك لصالح القيادات الإشرافية التربوية.

- توجد فروق دالة في بُعد تدني مستوى الإنجاز الشخصي بين المشرف تربوي وبين القيادات الإشرافية التربوية وذلك لصالح القيادات الإشرافية التربوية.
- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي بين المشرف تربوي وبين القيادات الإشرافية التربوية وذلك لصالح القيادات الإشرافية التربوية، وقد يعزى ذلك إلى كون القيادات الإشرافية التربوية يقومون بالدور القيادية بالإضافة للدور الإشرافي المعتاد لديهم.

ثالثاً- الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة:

جدول رقم 17

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة باختلاف عدد سنوات الخدمة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الإنهاك العاطفي	بين المجموعات	0.83	2	0.41	0.86	0.426	غير دالة
	داخل المجموعات	142.22	295	0.48			
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	بين المجموعات	0.56	2	0.28	0.69	0.502	غير دالة
	داخل المجموعات	118.34	295	0.40			
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	بين المجموعات	1.67	2	0.84	1.40	0.247	غير دالة
	داخل المجموعات	175.37	295	0.59			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	بين المجموعات	0.94	2	0.47	1.28	0.279	غير دالة
	داخل المجموعات	107.78	295	0.37			

يتضح من الجدول رقم 17 أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: الإنهاك العاطفي، الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، تدني مستوى الإنجاز الشخصي، وفي الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في تلك الأبعاد لمقياس الاحتراق الوظيفي، تعود لاختلاف عدد سنوات خدمة أفراد العينة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (عابدين، 2011)، ودراسة (النحاس

ومنصور، 2017)، ودراسة (عزيزي، 2018) اللاتي أشرن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير عدد سنوات الخدمة، بينما تختلف مع دراسة (بوحارة، 2012) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير عدد سنوات الخدمة لصالح الأقدم خدمة.

إجابة السؤال الرابع: للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق في درجة الأداء لدى أفراد العينة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) تبعاً لاختلاف متغير (الجنس)، واستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق تبعاً لاختلاف كل متغير من متغيرات الدراسة: طبيعة العمل - عدد سنوات الخدمة. والجدول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

أولاً- الفروق باختلاف الجنس:

جدول رقم 18

اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة فاعلية الأداء لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
ذكر	140	4.19	0.85	1.20	0.231	غير دالة
أنثى	158	4.29	0.67			

يتضح من الجدول رقم 18 أن قيمة (ت) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة المشرفين التربويين بمنطقة حائل في درجة فاعلية الأداء تعود لاختلاف الجنس: ذكر- أنثى، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى توحيد الإجراءات والمرجعية الإدارية بين شطري الرجال والنساء فيما يتعلق بالإشراف التربوي مما أدى إلى عدم ظهور الفروق الدالة إحصائياً فيما بينهم.

ثانيا- الفروق باختلاف طبيعة العمل:

جدول رقم 19

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة فاعلية الأداء لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف طبيعة العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	0.03	2	0.02	0.03	0.975	غير دالة
داخل المجموعات	172.32	295	0.58			

يتضح من الجدول رقم 19 أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في درجة فاعلية الأداء تعود لاختلاف طبيعة عمل أفراد العينة، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين في الميدان الإشرافي التربوي سواء كانوا قيادات إشرافية أو مشرفين تربويين هم يمارسون نفس الدور والمهام سواء التخطيطي منها أو الميداني وكذا المكتبي مما أدى إلى عدم ظهور فروق فيما بينهم.

ثالثا- الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة:

جدول رقم 20

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة فاعلية الأداء لدى أفراد العينة باختلاف عدد سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	3.57	2	1.78	3.12	0.046	دالة عند مستوى
داخل المجموعات	168.79	295	0.57		0.05	

يتضح من الجدول رقم 20 أن قيمة (ف) دالة عند مستوى 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في درجة فاعلية الأداء، تعود لاختلاف عدد سنوات خدمة أفراد العينة.

وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق كما يوضحه الجدول رقم 21:

جدول رقم 21

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في درجة فاعلية الأداء لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	الفرق لصالح
أقل من 5 سنوات	4.09				
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	4.44	*			من 5 إلى أقل من 10
من 10 سنوات فأكثر	4.25				

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول رقم 21 وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 بين أفراد العينة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وذلك لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) ويعزى لكون الأكثر خدمة كانوا أكثر ممارسة وتدريباً وبالتالي جاءت الفروق لصالحهم.

إجابة السؤال الخامس: للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي، وبين درجاتهم في مقياس فاعلية الأداء، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم 22

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة البحث (المشرفين التربويين بمنطقة حائل) في أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي وبين درجاتهم في مقياس فاعلية الأداء (ن=298)

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
الإنهك العاطفي	-0.3316	دالة عند مستوى 01.0	عكسية (سالبة)
الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين	-0.3036	دالة عند مستوى 01.0	عكسية (سالبة)
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	-0.2942	دالة عند مستوى 01.0	عكسية (سالبة)
الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي	-0.3597	دالة عند مستوى 01.0	عكسية (سالبة)

يتضح من الجدول رقم 22 أن هناك علاقات عكسية (سالبة) بين أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي: (الإنهك العاطفي، الاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين، تدني مستوى الإنجاز الشخصي)، وبين الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الأداء، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات تلك الأبعاد لمقياس الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة البحث انخفض مستوى فاعلية الأداء التنظيمي لديهم، وكانت تلك العلاقات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

كما يتضح من الجدول رقم 22 أن هناك علاقة عكسية (سالبة) بين الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي، وبين الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الأداء، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (المشرفين التربويين)، انخفض مستوى فاعلية الأداء لديهم، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (بوحارة، 2012)، ودراسة (بوفرة ومنصوري، 2014)، ودراسة (الفضلي، 2015)، ودراسة (عقدي، 2018)، ودراسة (عزيزي، 2018)، ودراسة (Okto, Werange & Redan, 2012)، ودراسة (الشمري، 2015)، ودراسة (Cassily, 2018)، وبينما تختلف مع دراسة (عابدين، 2011)، ودراسة (النعاس ومنصور، 2017) اللتين توصلتا إلى وجود علاقة إيجابية.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:
- الاهتمام بالإرشاد النفسي كإجراء وقائي وعلاجي؛ حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء في العمل التربوي الميداني.

- تطوير الممارسات الإشرافية حول التعامل مع مشكلات المعلمين من خلال التدريب على الأسلوب العلمي في حل المشكلات، وذلك من خلال عقد دورات تدريبية وطرح نشرات تربوية متخصصة واقتراح القراءات العلمية الموجهة نحو التعامل مع المعلمين.
- تعزيز الروح المعنوية للمشرف التربوي وإذكاء روح العطاء في نفوسهم لتحقيق مزيد من الارتياح النفسي لديهم عند ممارساتهم لأعمالهم اليومية.
- الاهتمام في إدارة الوقت وتكثيف الدورات الموجهة فيها لاستثمار أوقات المشرفين التربويين مما يجعل اليوم الإشرافي أكثر فاعلية.
- التقليل من المطالبات غير المخططة التي تطلب من المشرف التربوي أثناء أوقات العمل.
- اعتماد أوقات للراحة أثناء العمل اليومي حتى لا يشعر المشرف التربوي بالإجهاد في نهاية يومه مما قد ينعكس سلباً على أدائه.
- تعزيز الانتماء المهني لدى المشرف التربوي وبث روح المبادرة والابتكار.
- الاهتمام بالمراجعة المستمرة لمهام المشرف التربوي اليومية بهدف الاطمئنان على سير الأداء وفقاً للخطة المرسومة.
- ضرورة وضع الآليات والحلول للتغلب على التحديات التي تواجه فاعلية الأداء الوظيفي في العمل الإشرافي الميداني.

المقترحات

- إجراء المزيد من الدراسات المماثلة حول الاحتراق الوظيفي وربطها بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي والصمت التنظيمي والابتكار ونحوها.
- القيام بدراسة واقع فاعلية الأداء التنظيمي لإدارة الإشراف التربوي من جهات نظر أخرى كقادة المدارس والمعلمين ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة.

Job Burnout and its Relationship to Performance Efficiency of Educational Supervisors in Hail Educational Zone: A Field Study

Dr. Mohammed F. Allugan

College of Education - University of Hail
K.S.A

Abstract

The study aims to identify the degree of Job burnout and its relationship to the effectiveness of performance of Educational Supervisors in Hail Educational Zone. Quantitative method was used. The total number of respondents was 298 individuals. The study used Maslach scale, and a questionnaire to measure the effectiveness of performance to collect data. Results showed that the degree of Job burnout of Educational Supervisors in Hail Educational Zone was low, a mean of 2.34. The degree of effectiveness of performance of Educational Supervisors was (very high) a mean of 4.24. There is statistically significant correlation between job burnout and the effectiveness of performance of Educational Supervisors in the administration of Hail Education. Findings indicated statistically significant differences regarding emotional exhaustion due to the difference in gender in favor of males, and due to job nature in favor of educational supervisory leaders. Results, also, showed no statistically significant differences as of emotional exhaustion to be attributed to years of service at the university. The study also found that there were no statistically significant differences regarding the effectiveness of performance due to the difference in gender, job nature, and while there were statistically significant differences in this regard due to the years of service at the university in favor of (5 - < 10) years. A number of recommendations were cited; regarding providing psychological counseling, developing supervisory practices for dealing with teachers' problems, and enhancing the morale of the educational supervisors.

Keywords: Job burnout, Effectiveness of performance, Educational, Supervision.

References

- Abdeen, Mohammad Abd al-Qadir (2011). Psychological burnout among educational supervisors in the directorates of education in the West Bank, (in Arabic). *Islamic University Journal. Human Studies Series*. 19(2), 439-486.
- Abu Al-Nasr, Medhat (2014). *Outstanding administrative performance*, (in Arabic). Egypt: The Arab Group for Training and Publishing.
- Abu Musa, Anwar & Kilab, Yahya (2012). *Job burnout and its effect on performance: an applied study*, (in Arabic). Development Institute. Islamic University, Gaza. Palestine.
- Ahmed, Ahmed Ibrahim (1999). *Clinical supervision*, (in Arabic). Egypt: Dar Alfikr Alarabi.
- Akdi, Hassan. (2018). Organizational climate and its relationship for the level of job burnout among teachers in secondary schools in Jazan, (in Arabic). *Journal of the College of Education*. Asyut, Egypt, 43(5), 139-249.
- Al Naas, Omar and Mansour, Hajar (2017). Psychological burnout and its relationship to job satisfaction among secondary school teachers in Misurata, (in Arabic). *Journal of the College of Arts*. Misurata University, (8), 95-119.
- Al-Babtain, Abdul Rahman bin Saud (2012). Obstacles to supervisory work in the city of Riyadh from the point of view of educational supervisors, (in Arabic). *Specialized International Educational Journal*, 1(10), 645-674.
- Al-Babtain, Abdul-Aziz bin Abdul-Wahhab (2005). *Recent trends in educational supervision*, (in Arabic). Riyadh: Obeikan Library.
- Al-Fadhli, Khalaf (2015). The effect of job burnout on the job performance of special education teachers in Kuwait, (in Arabic). *Journal of Reading and Knowledge*, Egypt, (164), 177 - 204.
- Al-Ghamdi, Abdul-Aziz (2007). *Job burnout and its relationship to the organizational climate in public schools for boys in Al-Baha region*, (in

- Arabic). (Unpublished doctoral thesis), College of Education, Umm Al Qura University. Makkah.
- Al-Harbi, Nahid Sorour (2015). *Entries, job performance in Saudi Arabia*, (in Arabic). Riyadh. Kingdom Saudi Arabia.
- Al-Otaibi, Adam Ghazi (2003). Workers in the public sector in the service sector and the relationship of workers in the private sector, (in Arabic). *Journal of Social Sciences*. Kuwait, 31(2), 347-390.
- Al-Saif, Abdul Mohsen Fahd (2000). Determinants of gender fatigue: an empirical study of institutions of higher education in the Kingdom of Saudi Arabia, (in Arabic). *Journal of Public Administration*. Institute of Public Administration, Riyadh, 39(4), 675-727.
- Al-Shalabi, Firas, Al-Momani, Mohammad, Al-Saudi, Musa, & Al-Ajlouni, Mohammad (2017). The impact of human resource management on job performance, the modified role of knowledge integration: a case study of the General Organization for Social Security in Jordan, (in Arabic). *Journal of Administrative Sciences*, Al Qussaim University, Saudi Arabia, 10(2), 275-319.
- Al-Shammari, Gharbi (2015) Relationship between Job Burnout and the Effectiveness of the Administrative Jobs Performance among Saudi and Jordanian University Leaders: A Cross-cultural Comparison Study, (in Arabic). *Journal of Educational Sciences*. College of Education. King Saud University, Saudi Arabia, 27 (1), 107-125.
- Al-Shehri, Khaled Mohammad (1435 A.H.). *Renewal of educational supervision*, (in Arabic). Dammam.
- AlSukkar, Abdul Kareem (2013). the impact of the pattern of Procedural justice in functionality and in accordance with the views of managers working in the ministries of Jordan, (in Arabic). *Journal of Administrative Sciences Studies, Egypt*, 40(1), 35-57.
- Al-Tai, Iman Hussein (2012). *How do we determine sample size?* College of Physical Education, (in Arabic). Baghdad University. Iraq.
- Azizi, Amina (2018). *Psychological burnout among teachers of intermediate education, a field study in Wilayat Saida and Albayadh*, (in Arabic).

- Unpublished Master Thesis. University of Dr. Moulay Taher Saida. College of Social Sciences and Humanities, Algeria.
- Bou Ali, Nouredin (2014). Culture and its relationship to organizational performance, (in Arabic). *Journal of Human and Social Sciences*. Kasdi Merbah University, Ouargla, Algeria, (15), 151-160.
- Bou Hara, Hana (2012). *Psychological burnout and its relationship to job performance for civil protection agents, a field study*, (in Arabic). (Unpublished Master Thesis), College of Humanities and Social Sciences, Farhat Abbas University. Setif. Algeria.
- Boufrah, Mokhtar and Mansouri, Mostafa (2014). The relationship of psychological burnout to job satisfaction among secondary education teachers, (in Arabic). *Journal of The Researcher in the Humanities and Social Sciences*, Kasdi Merbah University, Ouargla, Algeria. (17), 81-92.
- Cassily, Shaleen (2018). Burned Out or Trapped in Conscientiousness: A Case Study of Three NH Middle School Teachers. Ph.D. Dissertation, University of New Hampshire. United States. <https://eric.ed.gov>
- Essawy, Nevin (2015). The effect of job burnout on the quality of university College members, (in Arabic). *Scientific Journal of Economics and Trade*. College of Commerce, Ain Shams University, Egypt, (1), 248-278.
- Hassan, Fawzi Mohammed (2008). *Job burnout and its impact on the professional role of the social worker in the school field, an applied study on social workers working in the elementary, middle and high school levels in Aswan*, (in Arabic). The Twenty-first International Scientific Conference of Social Work, Egypt, 5592-5661.
- Jarrar, Sanabel A. S. (2011). *Seriousness in the work area and its relationship to psychological burnout among secondary school principals in the northern West Bank governorates*, (in Arabic). (Unpublished Master Thesis), College of Postgraduate Studies, An-Najah National University. Nablus. Palestine.
- Khalil, Imad Mohamed Ibrahim (2012). *Contemporary educational supervision*, (in Arabic). Zagazig University, The Egyptian Arabic Republic.

- Ministry of Education in KSA. (1999). Educational Supervisor's Guide, (in Arabic). Ministry of education. Riyadh. Kingdom of Saudi Arabia.
- Mousavy, Seyedehhava (2014). Contribution of Gender, Marital Status, and Age to English Language Teachers' Burnout. Australian International Academic Centre, Australia, 5(6), December.
- Okto. I., Werang. B. & Redan. A. (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 Sience and Research*, 24, 6-14.
- Omar, Shereen and Rifai, Mamdooh (2015). The impact of job burnout on human capital: a field study on government hospitals in Cairo and Giza governorates, (in Arabic). *Scientific Journal of Economics and Trade*. College of Commerce, Ain Shams University, Egypt (4), 89-112.
- Paris Jr, M. & Hoge M. A. (2010). "Burnout in the mental health workforce: A review". *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 37(4), 519-528.
- Peterson, B. & Timm, P. (1993). *People at work: Human relations in organization*. New York. West Publishing Company.
- Pfeiffer, Isobel L. & Dunlap, Jane B. (1997). *Supervision of teachers: A guide to improving instruction*. University of Jordan. Jordan.
- Suleiman, Dina I. A. (2016). The impact of the efficiency of the human resource planning process on organizational performance (in Arabic). *Scientific Journal of Business and Environmental Studies*. Egypt. (7), 828-855.
- Tabuk, Mohammad bin Ali (2016). Institutional effectiveness in government institutions, (in Arabic). *Journal of Business Research*. Zagazig University. Commerce College. Egypt. 38 (1), 197-228.
- Wardel, Elizabeth Ann & Mayoga, Mary G. (2016). Burnout among the counseling profession: a survey of future professional counselors. *Manager's Journal on Educational Psychology*, 10 (1), 9-15.
- Wolfe, G.A. (1981). Burnout of therapists: inevitable or preventable? *Physical Therapy Journal*, 61(7), 1046-1050.