

"العوامل المؤدية إلى الإحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة جدة"

إعداد الباحث:

عبدالرحمن بن عصمت بن محمد عرفات

ماجستير الإدارة التربوية – كلية الدراسات العليا التربوية – جامعة الملك عبد العزيز



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي عند معلمي المدارس الأهلية بمدينة جدة، وجاءت الدراسة على منهج البحث النوعي وفق تصميم علم الظواهر أحد تصاميم منهج البحث النوعي. كما اشتملت عينة الدراسة على ستة معلمين يمثلون ستة مدارس أهلية بمدينة جدة. وقد اعتمدت الدراسة على المقابلة شبه المنظمة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل التي تؤدي بمعلم المدرسة الأهلية نحو الشعور بالاحتراق الوظيفي تمثلت في عوامل داخلية وخارجية؛ فالعوامل الداخلية المسببة للاحتراق الوظيفي والتي تصدر من داخل المدرسة هي تعامل الإدارة المدرسية وقلة المرتب الشهري وانعدام الحوافز وسوء بيئة العمل. كما ظهرت العوامل الخارجية المسببة للاحتراق الوظيفي والتي تصدر من خارج المدرسة في تعامل ولي أمر الطالب مع المعلم بالإضافة إلى ضعف التطوير المهني. وفي ضوء النتائج فقد أوصت الدراسة إدارات المدارس الأهلية بضرورة اتخاذ أنماط قيادية فعالة في التعامل مع المعلم، وكذلك توصي ملاك المدارس الأهلية بمراجعة وتقييم المرتبات الشهرية وإيجاد الحوافز للمعلم، بالإضافة إلى حث وزارة التعليم في زيادة الاهتمام بمعلمي المدارس الأهلية من حيث تطويرهم وتأهيلهم علمياً ووظيفياً.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي، المعلم، المدرسة الأهلية.

المقدمة:

يعد المعلم أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية، لما له من أدوار عديدة تربوية وتعليمية يؤديها بالمدرسة، ويكون المعلم ركيزة من ركائز التعليم فهو بحاجة لأن يشعر بالاستقرار النفسي في عمله وذلك الذي يساعده على الأداء الجيد والعمل بدافعية لتحقيق الأهداف التعليمية. وعليه فإن المدرسة مسؤولة عن خلق بيئة عمل تتصف بالبيئة المستقرة التي تخلو من المنفردات النفسية للمعلم، وكذلك عليها أن توجد مناخ تنظيمي وتعليمي يتسم بالاستقرار والتعاون ويسهم في رفع أداء المعلم ويعزز لديه الرغبة في العمل، وذلك سعياً لتحقيق فاعلية الركيزة التعليمية المهمة والتي تتمثل في المعلم.

ومن المعلوم أن على عاتق المعلم الكثير من المهام والأعمال المتطلب منه أن يؤديها على أكمل وجه، وهذه المهام والأعمال قد تكون مصدر ضغط وتحدي على المعلم فتظهر عليه معالم الإرهاق النفسي والجسدي في حال لم يتلق الدعم الكافي حيالها، فهذه الضغوطات والتحديات تؤثر في استقرار المعلم نفسياً ووظيفياً. فالإدارة المدرسية ومتطلباتها، والمهام التدريسية، وسلوك الطلاب ومستوى تحصيلهم الدراسي، كل ذلك قد يشكل عبئاً على المعلم بأن تجعله مرهقاً فاقداً للفاعلية المطلوبة في الأداء التعليمي. (Aydin & Kaya, 2016)

والمدارس الأهلية قد يكون حال المعلم بها واستقراره الوظيفي والنفسي أكثر تحدياً من معلمي المدارس الحكومية، فمن خلال القراءة الأولية يلاحظ أن المعلم في بعض المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية يواجه جملة من التحديات تتمثل في قلة الراتب الذي يتقاضاه مقابل الجهد الذي يبذله، وضعف الأمن الوظيفي، وكثرة الأعباء الوظيفية، وطول فترة العمل اليومي مقارنة بمعلمي القطاع الحكومي، بالإضافة إلى الدور الضعيف للإدارة المدرسية في بعض المدارس الأهلية في تعزيز المعلم وتحفيزه والاهتمام بتطويره مهنيًا، كما وينظر لهذه التحديات بأنها عامل مؤثر في الاستقرار الوظيفي لدى المعلم حيث إنها تسهم في فقد المعلم لفاعليته وتدفعه نحو التسرب الوظيفي أو الرغبة في ترك العمل. وهذا ما تناولته دراسة بكر (2019) ودراسة العنزي (2011) اللتان كشفتاً عن وجود هذه التحديات التي تواجه المعلم والمعلمة العاملين بمدرسة أهلية.

وعليه فإن هذه التحديات التي أدت بالمعلم نحو التسرب الوظيفي من المدرسة الأهلية قد تدل على وجود موطن قدم للاحتراق الوظيفي كذلك، ولربما كانت هذه التحديات مصدراً للاحتراق الوظيفي لدى معلم المدرسة الأهلية الذي لم يتسرب وظيفياً بعد، وهذه التحديات ذات تأثير سلبي على نفسية المعلم بأن تدفعه نحو الشعور بالإحباط والإجهاد والقلق تجاه وظيفته التعليمية، فالمشاعر السلبية التي تعترى المعلم تؤثر على صحته النفسية ولربما نتج عن ذلك انخفاض مستوى أدائه وفقدانه الرغبة في العمل وعدم تقبله للواقع المهني وانخفاض رغبته في الإنجاز، وفي ذات السياق فإن الاحتراق الوظيفي لدى المعلم يوصف بأنه انخفاض طاقة المعلم النفسية والجسدية نتيجة تراكم الضغوطات التي تواجهه، والتي تؤثر على رضاه الوظيفي وتولد لديه مظاهر الاجهاد العاطفي والبدني وبالتالي يعود ذلك بالتأثير السلبي على مخرجاته التعليمية (نصر، 2013).

وتجدر الإشارة إلى أن المعلم المحترق وظيفياً قد تعثر به بعض الأعراض النفسية والعضوية التي بطبيعتها الحال تؤثر عليه وعلى أدائه، فالأعراض النفسية تتمثل في إصابة المعلم بقلق مستمر وأعراض اكتئاب واستنزاف انفعالي وتراجع في بناء العلاقات الاجتماعية وتدني تقدير الذات، وقد تجر هذه الأعراض النفسية أعراضاً عضوية معها كالإصابة بقرحة المعدة وارتفاع ضغط الدم حيث نوهت إلى ذلك دراسة (الضويحي وشحاته، 2018).

وفي ضوء ما سبق يظهر أن معلم المدرسة الأهلية قد تواجهه بعض التحديات التي ربما يكون لها دور في شعوره بالاحتراق الوظيفي، باعتبار أن هذه التحديات تسبب نفرة المعلم من المدرسة الأهلية، وتعيق استقراره الوظيفي والنفسي بمهنته التعليمية. لذا فإن الدراسة النوعية الحالية تسعى لاستكشاف العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى المعلم في المدرسة الأهلية وبحث هذه العوامل في ميدانها المباشر مع من يعيشها ويشعر بها.

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من الدور الكبير للمعلم في العملية التعليمية، وما يتلقاه من اهتمام بالغ من قبل الحكومات والكلية التربوية لإعداده وتطويره. فقد انعكس هذا الاهتمام بالمعلم على المدرسة التي هي الحقل الذي يبذل فيه المعلم ما لديه تربوياً وتعليمياً. فالمدرسة تهتم بتجويد بيئتها العملية وتحسين إدارتها التربوية وتسعى لتنمية مهارات المعلم، لتحقيق بذلك الجودة في المخرجات والعمليات.

وبالرغم من وجود هذا الاهتمام بالمعلم من قبل الحكومة والجامعة والمدرسة، إلا أنه لا يزال يوجد ما يعوق استقرار المعلم في الحقل التعليمي، ولعل المدرسة الأهلية أكثر البيئات التعليمية وجود لهذه المعوقات، حسب ما أظهرت الدراسات العلمية التي تناولت ظاهرة ذات وجود في المدارس الأهلية وهي ظاهرة التسرب الوظيفي للمعلمين، حيث أظهرت أن هناك معوقات لاستقرار المعلم بالمدرسة الأهلية، تمثلت في كثرة الأعباء الوظيفية والنمط الإداري وقلة المرتب الشهري والحوافز المادية والمعنوية وتدني مستوى التطوير المهني. (العمرى، 2019؛ بكر، 2019؛ الفريخ، 2018؛ العنزي، 2011).

وفي ظل وجود هذه المعوقات فإنه قد تكون هناك احتمالية لوجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية خصوصاً وأنهم معوقات تؤدي إلى تسرب وظيفي عند معلمي المدارس الأهلية، ولربما دل ذلك على وجود مشاعر واتجاهات سلبية تعترى المعلم بدايةً وهي التي يجمعها مصطلح الاحتراق الوظيفي، ثم ينتهي به المطاف بعد الشعور بهذه المشاعر السلبية نحو الخروج من المدرسة وترك العمل وهو ما يوصف بالتسرب الوظيفي.

لذلك فإن شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي يؤثر عليه شخصياً، ويؤثر على العملية التعليمية ومخرجاتها، بالإضافة إلى التأثير السلبي الذي يطل المدرسة التي يعمل بها المعلم، حيث إنها قد تفقد بوجود الاحتراق الوظيفي فاعلية الكادر التعليمي والذي بالطبع سينعكس سلباً على الطلبة من الناحية التعليمية والتربوية. وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

• ما هي العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى المعلم العامل بالمدرسة الأهلية؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تؤدي إلى شعور المعلم العامل بمدرسة أهلية بالاحتراق الوظيفي.

أهمية الدراسة:

المعلم هو قائد العملية التعليمية بالمدرسة وعليه يعول المجتمع من حيث تعليم النشء وتعزيز الهوية الإسلامية والوطنية في نفوس الطلاب، كما أن المعلم يؤدي دوراً بارزاً بالمدرسة بجانب الكادر الإداري من ضبط ومتابعة لسير اليوم الدراسي بالمدرسة، ومن هذا المنطلق فإن كشف كل ما يعوق أداء المعلم ويحد من فاعليته ودفاعيته نحو العمل يعد أمراً بالغ الأهمية، لذا تأتي أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية في أنها تسعى لتقديم تصور لوزارة الموارد البشرية ووزارة التعليم عن الواقع الوظيفي بالمدارس الأهلية، بالإضافة إلى أنها تساهم في رفع المعرفة خصوصاً في حقل الإدارة التربوية وما يتعلق بتعزيز الصحة النفسية والاجتماعية للمعلم من جهة الإدارة المدرسية، كما أن الدراسة تسعى لكشف العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى المعلم ليتسنى له معرفتها والآثار المترتبة عليها. وأيضاً أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية _حسب علم الباحث_.

ومن الناحية التطبيقية فإن الدراسة تقيد إدارات المدارس الأهلية وذلك من خلال تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الحياة الوظيفية للمعلم، والإسهام في خفض الاحتراق الوظيفي إن وجد لدى المعلم العامل بالمدرسة الأهلية، وأيضاً تقيد الدراسة الحالية ملاك المدارس الأهلية من حيث الحرص على توفير سبل عمل جاذبة للمعلم في المدارس الأهلية وتعزيز شعوره بالأمن الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

الاحتراق الوظيفي Job Burnout:

هو شعور الإجهاد والإنهاك النفسي والبدني الذي يصيب المعلم نتيجة الضغوط في بيئة العمل والتي تشكل عائقاً في إنجازه للمهام وتسبب انخفاض مستوى الأداء لديه (ملحم، 2019).

ويعرف الاحتراق الوظيفي إجرائياً بأنه: المشاعر السلبية التي تعتري المعلم العامل بمدرسة أهلية بمدينة جدة تجاه مهنته، والتي تؤدي إلى انخفاض الدافعية وتراجع مستوى الأداء.

المدرسة الأهلية Private School:

تعرف بأنها " كل منشأة غير حكومية تقوم بأي نوع من أنواع التعليم العام أو الخاص قبل مرحلة التعليم العالي ". (المادة الأولى من لائحة تنظيم المدارس الأهلية الصادرة برقم / 1006 في 13/8/1395)

وتعرف المدرسة الأهلية إجرائياً بأنها: المنشأة التعليمية المملوكة لمواطن سعودي والتي تقدم خدمة التعليم في المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمدينة جدة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة على العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية.

الحدود الزمانية: عام 1444هـ، 2023م.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المدارس الأهلية التابعة لإدارة تعليم مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

الإطار النظري:

المبحث الأول/ الاحتراق الوظيفي لدى المعلم:

مفهوم الاحتراق الوظيفي لدى المعلم:

إن تعدد تعريفات ظاهرة الاحتراق الوظيفي يقود إلى أنها ظاهرة اكتشفها الإنسان منذ عقود، إلا أنها لا تزال حتى اليوم محل بحث وتقصي من قبل الباحثين سعياً في الكشف العميق لها وكذلك لإيجاد الحلول الناجعة التي تسهم في الحد من نشأتها. وقد يكون للنمو المتسارع الذي يشهده العالم في مجالات الأعمال سبباً في تطور الظاهرة، الأمر الذي زاد من اهتمام الباحثين لبحث هذه الظاهرة حتى اليوم.

وميدان التعليم يتأثر منسوبه خاصة المعلمين بعوامل مختلفة قد تحد من دافعيتهم نحو العمل والاحتراق الوظيفي أحد العوامل المؤثرة في عمل المعلم، حيث يشير الحربي (2020) إلى أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلم هو مشاعر الإجهاد البدني والنفسي الذي يصاب بها المعلم نتيجة تعدد المهام على عاتقه والتي قد يؤديها تحت الضغط. كما يشير العمري ونصر (2016) إلى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمة بأنه مجموعة المشاعر السلبية المسببة للإجهاد النفسي والجسدي للمعلمة بسبب ما تواجهه من ضغوط تضعف من أدائها وانجازها. ويلاحظ هنا أنه لا يوجد فرق بين مفهوم الاحتراق الوظيفي لدى المعلم أو المعلمة، فكلاهما يتعرضون لذات المشاعر السلبية كالقلق والإجهاد النفسي والجسدي والاكئاب، وذلك نتيجة الضغوط والتحديات التي تواجههم في مهنتهم التعليمية.

وفي نفس الصدد يعرف الاحتراق الوظيفي عند المعلم بأنه "استجابات جسمية وانفعالية سلبية، يتعرض لها المعلم نتيجة الضغوط الداخلية والخارجية التي تفوق طاقته، مما يؤثر على شخصيته وعلاقته الاجتماعية والمهنية". (الشاماني والحديدي، 2022، ص.132). وفي هذا التعريف إشارة إلى الضغوط التي يتعرض لها المعلم بكونها السبب خلف إصابته بالاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى التأثير السلبي

لهذه الضغوط على تعامل المعلم مع نفسه ومع الآخرين. وعليه فإن الضغوط تمثل العامل الرئيس في إصابة المعلم بالاحتراق الوظيفي حسب تعريف الاحتراق الوظيفي السابق.

ومن ناحية أخرى نجد أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي عُرِفَت بمنظور عام بأنها متلازمة الإرهاق العاطفي والبدني ومشاعر الاجهاد الانفعالي والشعور بالتشاؤم تجاه العمل مع فقدان العطاء فيه (Maslach & Jackson, 1981). ويظهر تعريف آخر لظاهرة الاحتراق الوظيفي بأنها "استجابات أو ردود فعل سلبية لظروف العمل وضغوطه غير المحتملة والتي تعكس بدورها عوامل عدم الرضا الوظيفي" (مبارك، 1999، ص. 346). ويتبين من ذلك أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي وصفت بتعريفات عديدة إلا أن غالبية هذه التعريفات تتفق على مجموعة من المشاعر السلبية كالإحباط والشعور بالاجهاد والقلق والاكتئاب التي تعترى الفرد تجاه عمله، ولعل ذلك يقود إلى أنه لا فرق بين الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين وغيرهم من أصحاب المهن الأخرى.

أسباب الاحتراق الوظيفي لدى المعلم:

بالنظر في العديد من الدراسات العلمية التي سعت إلى التعرف على أسباب شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي يظهر أن هذه الأسباب متنوعة وتختلف من دراسة لأخرى ويرى الباحث أن السبب في ذلك هو الاختلاف بين الدراسات من حيث الحدود المكانية التي أجريت فيها الدراسة فمناطق الحضر تختلف بطبيعة الحال عن الريف والبادية، كما للمدينة أو الدولة التي أجريت فيها الدراسة تأثير على نوعية الأسباب التي دعت إلى شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي، ولنوع العينة أيضاً تأثير في تنوع أسباب الاحتراق الوظيفي فالمعلم الحكومي قد تكون أسباب شعوره بالاحتراق الوظيفي مختلفة عن أسباب الاحتراق الوظيفي لدى معلم يعمل بمدرسة أهلية، ولربما كانت الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي عند الذكور مختلفة عن الإناث، وكذلك الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة، فالدراسات التي أجريت في عام 1990 للكشف عن أسباب الاحتراق الوظيفي لدى المعلم قد تكون الأسباب التي أظهرتها مختلفة عن دراسة حديثة أجريت في عام 2023 ويعود ذلك إلى التطور والنمو المتسارع الذي يشهده العالم في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

وبناءً على ذلك فإن الأسباب المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي لدى المعلم تتأثر بعوامل، يراها الباحث على النحو التالي:

- 1) التشريعات الحكومية المنظمة للتعليم.
- 2) الدولة أو المدينة التي يعمل بها المعلم.
- 3) نوعية المدرسة حكومية/أهلية.
- 4) العمر وسنوات الخبرة.
- 5) الحالة الاجتماعية والاقتصادية للمعلم.

المبحث الثاني/ المدرسة الأهلية في المملكة العربية السعودية:

برز التعليم في المملكة العربية السعودية منذ توحيد البلاد على يد المؤسس الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود رحمه الله الذي حرص على التعليم بشكل عام بكونه أساساً لنهضة البلاد، وتطورها حضارياً، وصناعياً، واقتصادياً. وكذا قطاع التعليم الأهلي فقد لاقى اهتماماً من قبل الحكومة السعودية نظراً لدوره في مساندة التعليم الحكومي في تقديم خدمة التعليم لمواطني البلاد والمقيمين على

أرضها. كما أن التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية يتم تنظيمه والإشراف عليه من قبل وزارة التعليم ليوأكب التعليم الحكومي في تحقيق الأهداف والتطلعات الوطنية. (الشريف، 2019)

وبحسب لائحة تنظيم المدارس الأهلية الصادرة عن وزارة التعليم فقد تم تعريف المدرسة الأهلية بأنها " كل منشأة غير حكومية تقوم بأي نوع من أنواع التعليم العام أو الخاص قبل مرحلة التعليم العالي" ويستثنى من ذلك المعاهد والمراكز الثقافية التي تنشئها الدول الصديقة أو الهيئات الأجنبية بالإضافة إلى المدارس التي تنشئها الدول الصديقة لقنصلياتها بالمملكة العربية السعودية والتي تختص بتعليم أبناء العاملين بتلك القنصليات فقط.

فالمدرسة الأهلية بالمملكة العربية السعودية علاوةً على تقديمها لخدمة التعليم، فهي أيضاً توفر الوظائف للسعوديين والسعوديات إذ هي بذلك تسهم في نهضة الاقتصاد والمجتمع السعودي، حيث بلغت نسبة التوطين بها (95%) بعدد (60) ألف معلم ومعلمة في مختلف المراحل التعليمية. وفي مدينة جدة تحديداً تنتشر المدارس الأهلية والتي تأتي موزعةً على النطاق الجغرافي للمدينة، حيث ورد في إحصاءات مكتب التعليم الأهلي بمدينة جدة أن عدد مدارس البنين الأهلية بالمدينة بلغ (182) مدرسة، وللبنات (340) مدرسة، وهي أعداد قابلة للزيادة في ظل التطور الذي تشهده المملكة العربية السعودية على مختلف الأصعدة. (مكتب التعليم الأهلي بجدة، 2021)

مشكلات المدارس الأهلية:

مع ما تتلقاه المدارس الأهلية من اهتمام بالغ من قبل الدولة، إلا أنها تواجه مشكلات قد تحد من تحقيقها لأهدافها التعليمية والتربوية والاجتماعية. وهذه المشكلات تأتي داخلية وخارجية فالمشكلات الداخلية التي تواجه المدرسة الأهلية هي مشكلات تتعلق بالكادر التعليمي والإداري ومستوى تحصيل الطلاب والرسوم الدراسية وسدادها، وأما المشكلات الخارجية التي تواجه المدرسة الأهلية فتتضمن الأنظمة وقرارات الصادرة من وزارة التعليم والتي تختص بتنظيم وإدارة التعليم الأهلي وهي أنظمة وقرارات يرى بعض ملاك المدارس الأهلية أنها تشكل تحدياً يضعف عمل المدرسة الأهلية. (آل إدريس، 2016).

وذكر الشريف (2019) أن من المشكلات التي تواجه المدارس الأهلية تدخل أولياء أمور الطلاب في الشؤون الخاصة للمدرسة مما يؤثر على قرار المدرسة ومكانتها، بالإضافة إلى سعي بعض ملاك وإدارات المدارس الأهلية لإرضاء ولي أمر الطالب على حساب الأنظمة والقرارات الرسمية. ويشير كذلك إلى التغيير المستمر في الكادر التعليمي بالمدارس الأهلية وقلة الخبرة لدى بعض معلميها. ومن المشكلات المالية تأخر أو تعثر ولي أمر الطالب في سداد الرسوم الدراسية، وذلك يؤثر على الحالة المالية للمدرسة الأهلية.

كما يلاحظ أن المدارس الأهلية تعاني من ظاهرة التسرب الوظيفي لدى معلميها، فالتسرب الوظيفي يؤثر على المدرسة الأهلية من حيث انقطاع العملية التعليمية وبالتالي تدني مستوى الطلاب الدراسي، وكذلك يؤدي التسرب الوظيفي إلى انتشار انطباع عن بيئة العمل بالمدارس الأهلية أنها بيئة عمل منفرة وممانعة للاستقرار الوظيفي، وتشير الفريح (2018) إلى ما تواجهه المدرسة الأهلية بسبب تسرب معلميها حيث تشير إلى أن التسرب يعرقل عمل المدرسة الأهلية ويهزئها في عملية البحث عن معلم بديل لسد الفراغ الوظيفي.

الدراسات السابقة:

الاحترق الوظيفي عند المعلم تناولته الدراسات من عدة أوجه وعلاقات، فمنها دراسات بحثت العلاقة بين الاحترق الوظيفي والمناخ السائد بالمدرسة، ودراسات أخرى تناولت الاحترق الوظيفي وعلاقته بالإدارة التربوية وأنماطها القيادية، وهناك دراسات هدفت للتعرف على أسباب الاحترق الوظيفي عند المعلم بشكل عام.

وتماشياً مع ما سبق نجد أن للاحتراق الوظيفي علاقة بالمناخ السائد بالمدرسة، فتلك دراسة قواسمة (2022) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والمناخ التربوي السائد بالمدرسة لدى معلمات المدارس الأساسية في لواء بني كنانة، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة بين المناخ التربوي السائد في المدارس والاحتراق النفسي لدى المعلمات، إذ أن وجود مناخ تربوي يمنح المعلمة الشعور بالراحة النفسية يقلل من شعورها بالاحتراق النفسي، في حين أن المناخ السائد غير الجيد بالمدرسة يسبب الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمة وتظهر لديها مظاهر الإجهاد النفسي والبدني والإحباط تجاه العمل.

وفي ذات السياق نجد دراسة أخرى تناولت المناخ السائد بالمدرسة وعلاقته بالاحتراق الوظيفي عند المعلمين، حيث تأتي دراسة عقدي (2018) التي سعت للتعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان، وأظهرت الدراسة أن للمناخ التنظيمي علاقة بالاحتراق الوظيفي حيث أن المناخ التنظيمي الذي يتسم بالعلاقات الإنسانية الجيدة يسهم في خفض الاحتراق الوظيفي لدى المعلم والعكس صحيح، بالإضافة إلى أن لنمط القيادة تأثيراً في شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي حيث ظهر أن نمط القيادة الديمقراطي والتشاركي يساعد على خفض الاحتراق الوظيفي لدى المعلم.

ومن خلال ما أظهرته دراستا قواسمة (2022) وعقدي (2018) يتبين أن للمناخ التنظيمي أو التربوي بالمدرسة، تأثير على المعلم والمعلمة من حيث الشعور بالاحتراق الوظيفي متى ما جاء هذا المناخ بالتأثير السلبي. وهذه النتيجة تستفيد منها الدراسة الحالية في إدراك الدور للمناخ المدرسي ومدى تأثيره على الجانب النفسي عند المعلم.

وهناك دراسات بحثت الاحتراق الوظيفي عند المعلم بمنظور عام وسعت للكشف عنه في المدارس الحكومية والخاصة. فنجد في دراسة الحاج محمد (2021) التي هدفت إلى التعرف على الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس بالجمهورية اللبنانية، وقد أظهرت الدراسة أن معلمي القطاع الحكومي عرضة للاحتراق الوظيفي أكثر من معلمي القطاع الخاص كما أنه عند المعلمات أعلى من المعلمين، وأظهرت الدراسة كذلك أن لمستوى الدخل والحالة الاجتماعية تأثيراً على المعلمين والمعلمات من حيث الشعور بالاحتراق الوظيفي.

وفي دراسة أخرى أجراها العدوان (2021) التي هدفت إلى التعرف على درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية، أظهرت أن الاحتراق النفسي جاء بمستوى منخفض لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية، كما أظهرت الدراسة أن المبحوثين لم تظهر عليهم مظاهر مرضية ونفسية جراء مهنة التدريس حيث إنهم لا يعانون من إجهاد واكتئاب وأمراض. وذلك يعود للدعم والتحفيز الذي يتلقونه في المدرسة. وكذلك بسبب المناخ السائد الذي يتسم بالتعاون والاحترام بين المعلمين والإدارة.

من خلال الدراستين يظهر أن الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي تختلف بناء على الدولة والبيئة المحيطة بالمعلم. فدراسة الحاج محمد (2021) كشفت أن الاحتراق الوظيفي عند المعلمين الحكوميين يفوق معلمي القطاع الخاص في لبنان، في حين أن هذه النتيجة اختلفت

في دراسة العدوان (2021) التي أظهرت أن المعلمين الحكوميين في الأردن لا يعانون من احتراق وظيفي مرتفع. وفي هذا بيان أن أسباب الاحتراق الوظيفي عند المعلم تختلف من مجتمع لآخر ودولة لأخرى. وبناء على هذه النتيجة المستنبطة تأتي الدراسة الحالية والتي تسعى للكشف عن العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي لدى معلمي القطاع الخاص في مدينة جدة، وقد يثري ذلك الجانب المعرفي في حقل الظاهرة المدروسة من خلال بيئة مختلفة، نظراً لأن الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي تختلف بين الدول والمجتمعات بناء على الحالة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للدولة.

ومن ناحية أخرى فإنه توجد علاقة بين الاحتراق الوظيفي لدى المعلم والإدارة المدرسية وهذه العلاقة التي تناولتها دراسة الحربي (2020) التي هدفت للتعرف على علاقة النمط الإداري في المدارس بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالقصيم، والتي بينت أن للنمط الإداري علاقة بالاحتراق الوظيفي حيث جاء النمط الإداري الديمقراطي بعلاقة سلبية مع الاحتراق الوظيفي، بينما جاءت العلاقة إيجابية بين الاحتراق الوظيفي والنمطين الأوتوقراطي والتسيبي.

وجاءت دراسة ماتيانجي وآخرون (2016, Matiangi et al) بهدف التعرف على تأثير الإدارة المدرسية والأعباء الوظيفية وسلوك الطلاب والراتب الشهري على المعلمين، كما طبقت الدراسة في مدرستين بجمهورية كينيا، وكشفت الدراسة أن المعلمين لا يتلقون الدعم الكافي من قبل الإدارة المدرسية، بالإضافة إلى وجود أعباء وظيفية ترهقهم مقابل تدنٍ في المرتبات الشهرية التي يتقاضونها، وكذلك قلة الاهتمام بتطويرهم مهنيًا، وقد خلصت الدراسة إلى أن هذه العوامل أدت نحو شعور المعلمين بالاحتراق الوظيفي.

ويتبين من خلال دراسة الحربي (2020) ودراسة ماتيانجي وآخرون (2016, Matiangi et al) أن للإدارة المدرسية وتعاملها مع المعلم دور في تشكيل حالته النفسية وهذا يقود إلى الإقرار بالدور البارز للإدارة المدرسية في تعزيز نفسية المعلم، بالإضافة إلى التأكيد على الإدارة المدرسية في تعزيز أنماطها الإدارية الفاعلة التي تسهم في استقرار المعلم وظيفياً ونفسياً. ولعل هذه النتيجة تدعم أهمية الدراسة الحالية في أنها تسعى لرصد المعرفة في حقل الإدارة التربوية.

وفي جانب مختلف عما سبق توجد دراسات تناولت مفهوماً آخر عند معلمي المدارس الأهلية وهو التسرب الوظيفي الذي تناولته دراسة العمري (2019) التي هدفت إلى التعرف على النمط القيادي لدى قادة المدارس الأهلية بمدينة جدة وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى المعلمين. وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة بين النمط القيادي والتسرب الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية، وجاء النمط القيادي التسلسلي أكثر الأنماط القيادية شيوعاً بين قادة المدارس الأهلية بمدينة جدة وأكثرها تأثيراً على المعلم من حيث الرغبة في ترك العمل.

وفي دراسة أخرى تناولت التسرب الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية دراسة العنزي (2011) والتي سعت إلى معرفة أهم أسباب التسرب الوظيفي للمعلمين السعوديين في المدارس الأهلية الثانوية بمدينة الرياض، وقد توصلت الدراسة إلى أن من الأسباب التي تدفع بالمعلم نحو التسرب وظيفياً من المدرسة الأهلية قلة العائد المادي وانعدام فرص التطوير والترقي بالإضافة إلى ضغوطات تواجه المعلم في المدرسة الأهلية تضعف رضاه الوظيفي وتمثل الضغوطات في كثرة الأعباء المدرسية وطول فترة العمل اليومي.

يتبين أن التسرب الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلية يتشكل نتيجة عدة عوامل تتعلق بالأنماط الإدارية المدرسية وعوامل أخرى تتعلق بالجوانب المادية والتنظيمية حسب ما كشفته دراستا العمري (2019) والعنزي (2011). ولعل هذه النتيجة تقود إلى معرفة الواقع الوظيفي بالمدارس الأهلية بأن تعطي تصور عما يواجهه المعلم من عقبات تحد من استقراره الوظيفي والنفسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من الدراسات السابقة من تناولت واقع ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلم مثل دراستا الحاج محمد (2021) ودراسة العدوان (2021). ومن الدراسات السابقة دراستين بحثتا علاقة الاحتراق الوظيفي لدى المعلم مع متغير آخر كدراسة قواسمة (2022) ودراسة عقدي (2018) اللتين بحثتا الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمناخ التربوي أو التنظيمي السائد بالمدرسة. ودراسة الحربي (2020) التي جاءت لبحث الاحتراق والوظيفي لدى المعلم وعلاقته بالنمط الإداري. وفي دراسة ماتيانجي وآخرون (2016, Matiangi et al) التي جاءت لكشف تأثير الإدارة المدرسية والأعباء الوظيفية وسلوك الطلاب والراتب الشهري على المعلم ودور هذه المتغيرات في تشكيل الاحتراق الوظيفي لديه.

ومن الملاحظ أن جميع هذه الدراسات لم تبحث العوامل التي تؤدي بالمعلم نحو الاحتراق الوظيفي، فهي دراسات سعت لمعرفة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلم أو واقع الاحتراق الوظيفي لدى المعلم أو العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمناخ التربوي أو التنظيمي والعلاقة بين الاحتراق الوظيفي والإدارة المدرسية. بينما العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي لدى المعلم والتي تسعى الدراسة الحالية لبحثها لم تتناولها هذه الدراسات بشكل مباشر، حيث إن ما بحثته هذه الدراسات قد لا تمثل إلا جانباً واحداً من العوامل التي تؤدي بالمعلم نحو الاحتراق الوظيفي.

بالإضافة إلى ما سبق فإن الدراسات السابقة لم تستهدف معلمي المدارس الأهلية، بل استهدفت معلمي المدارس الحكومية فقط، باستثناء دراسة الحاج محمد (2021) التي طبقت على مجتمع معلمي القطاع الحكومي والأهلي في الجمهورية اللبنانية. ودراسة العمري (2019) ودراسة العنزي (2011) اللتين استهدفتا معلمي المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية مدينتي جدة والرياض. ولكن الدراستين لم تأتيا لبحث الاحتراق الوظيفي عند معلمي المدارس الأهلية، بل جاءت لبحث مفهوم مختلف وهو التسرب الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلية. وقد استفادت الدراسة الحالية من دراسة العمري (2019) ودراسة العنزي (2011) في فهم الواقع الوظيفي بالمدرسة الأهلية والتعرف على بعض أسباب نفرة المعلم وعزوفه عن العمل بالمدرسة الأهلية وهذا الأمر ساعد على بناء أداة جمع البيانات للدراسة الحالية، خصوصاً في الأسباب النفسية التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي.

وتجدر الإشارة كذلك إلى أن الدراسة الحالية تأتي وفق منهجية مختلفة عن جميع الدراسات السابقة، فالدراسة الحالية اتخذت من المنهج النوعي تصميماً للدراسة، بينما كانت الدراسات السابقة على المنهج الكمي، لذا فإن هذه الدراسة تحاول أن تسهم في سد الفجوة المعرفية في فهم الظاهرة المدروسة وفق المنهجية النوعية التي تتيح للباحث الغوص في غمار الظاهرة محل الدراسة.

منهجية الدراسة:

بالنظر في هدف الدراسة الذي يسعى إلى استكشاف العوامل التي تؤدي إلى شعور المعلم العامل بمدرسة أهلية بالاحتراق الوظيفي، فإن الدراسة تتخذ من المنهج النوعي تصميماً لتحقيق هذا الهدف. كما أن للمنهج النوعي عدة تصاميم بحثية كالاثنوجرافي وعلم الظواهر والنظرية المجردة وتصميم دراسة الحالة، ولأن الدراسة الحالية تتناول بحث ظاهرة، فعمل من المناسب استخدام تصميم علم الظواهر لإجراء الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أن التصميم النوعي _علم الظواهر_ هو ما يسعى من خلاله الباحث إلى فهم التجربة الإنسانية حيال ظاهرة محددة، وذلك من خلال البحث العميق في تجارب وخبرات الأفراد الذين يعيشون هذه الظاهرة.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يمثلته معلمو المدارس الأهلية فقط، دون المعلمات وذلك للصعوبة التي واجهت الباحث في التواصل معهن. كما أن مجتمع الدراسة محدد بالمعلمين المنتسبين للمدارس الأهلية الموزعة على نطاق تعليم مدينة جدة غرب المملكة العربية السعودية. هذا وقد اشتملت عينة الدراسة على ستة معلمين من ست مدارس أهلية وقد تم اختيارهم وفق العينة العمدية، بالإضافة إلى شرطين وضعهما الباحث لاختيار المعلم المشارك بالدراسة حيث جاء الشرط الأول على أن تكون فترة خدمة المعلم بالمدرسة الأهلية تجاوزت العام، وكان الشرط الثاني أن يكون عمل المعلم بالمدرسة الأهلية عملاً كاملاً وليس جزئياً.

أداة الدراسة:

في منهج البحث النوعي أربع أدوات رئيسة لتجميع البيانات كما أشار إليها كريسويل، وهي المقابلة، والملاحظة، وتحليل الوثائق والبيانات، وتحليل المواد السمعية والبصرية. وفي هذه الدراسة اعتمد الباحث على أداة المقابلة شبه المنظمة، حيث إنها تساعد على بناء فهم أكبر عن الظاهرة المدروسة وذلك من خلال الاستماع المصغي لتجارب المشاركين وخبراتهم عن الظاهرة محل الدراسة.

(Creswell ، 2014/2019)

وقد تم إجراء المقابلات عن بعد عبر برنامج ZOOM _ وذلك تماشياً مع رغبة المشاركين بعد أن تم العرض عليهم وتخيريهم في طرق إجراء المقابلات فكان الاختيار من الجميع على أن تُجرى مقابلات عن بعد. بالإضافة إلى ذلك فقد تم الحصول على موافقات خطية من المشاركين على إجراء المقابلة كما تم التوضيح لهم بحفظ حقوقهم والتعهد بعدم التصريح بأسمائهم الحقيقية وذلك تحقيقاً لأخلاقيات البحث العلمي وحفاظاً على حقوق العينة المشاركة.

تخزين وتحليل البيانات:

تتعدد الأساليب في تخزين البيانات عند إجراء المقابلات، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على خاصية تسجيل الجلسة كاملةً عن طريق خاصية التسجيل في برنامج ZOOM. وأيضاً تسجيل المقابلة صوتياً باستخدام جهاز تسجيل صوتي تحسباً لأي انقطاع في تسجيل برنامج ZOOM.

وفي تحليل البيانات فقد تم التحليل وفق استراتيجية التحليل اليدوي وهو أحد طرائق تحليل البيانات في منهج البحث النوعي، حيث يتم استجلاء المعاني والأفكار من بيانات المشاركين وتنظيمها في مواضيع رئيسة لتمثل بعد ذلك النتائج النهائية للدراسة، وقد تم التحليل اليدوي وفق أربع خطوات اعتمد عليها الباحث.

الخطوة الأولى:

تفريغ المقابلات بتحويلها إلى نصوص مكتوبة، وتحديد كل مقابلة مع النص المفرغ الخاص بها.

الخطوة الثانية:

قراءة النصوص قراءة عميقة لاستكشاف معانيها والسعي للوصول للأفكار الواردة بها مع مراجعة ما دونه الباحث من مقابلة كل مشارك في كتيب الملاحظات.

الخطوة الثالثة:

باستعراض سؤال الدراسة وهدفها يتم ترميز البيانات وبناء الموضوعات بشكل مبدئي.

الخطوة الرابعة:

إعادة الترميز وتدقيق الموضوعات المستخرجة ودمج المتشابه منها، لتكون موضوعات رئيسة تمثل النتائج بصورة نهائية.

صدق الدراسة:

هناك استراتيجيات أشار إليها كريسويل بأنها استراتيجيات يمكن للباحث النوعي الاعتماد عليها لتحقيق الصدق والدقة في دراسته. ومن هذه الاستراتيجيات استراتيجية مراجعة الأقران والتي يستعرض فيها الباحث دراسته مع الخبراء والمختصين، بأن يعرض عليهم جميع أجزاء الدراسة لمراجعتها وتمحيصها مع الحفاظ على خصوصية العينة المشاركة.

ومن الاستراتيجيات كذلك التي تسهم في تدعيم الصدق في البحث النوعي، استراتيجية التحقق من المشاركين والتي يراجع فيها الباحث البيانات والنتائج مع العينة المشاركة ليتسنى لهم المشاركة في التعديل أو الحذف منها، بالإضافة إلى إبداء الرأي تجاه النتيجة النهائية التي خلصت إليها الدراسة. (Creswell ، 2014/2019).

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على هاتين الاستراتيجيتين سعياً في تحقيق صدق الدراسة، حيث تمت مراجعة الدراسة وأسئلة المقابلة والبيانات الأولية مع أكاديميين وخبراء في هذا المجال، وكذلك تم التحقق من المشاركين من خلال إرسال بريد إلكتروني إليهم يتضمن البيانات التي تم تحليلها والنتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن المراجعة التي تمت مع المشاركين فقد أبدى بعض المشاركين قبول ما تم التوصل إليه، والبعض الآخر أضاف تعليقات على إجاباته السابقة كما أتم الباحث إضافتها والعمل بها.

نتائج الدراسة:

من خلال تحليل مقابلات المشاركين، فقد توصلت الدراسة إلى نتائج تجيب على تساؤل الدراسة الرئيس. وقد صنّف الباحث العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية إلى عوامل داخلية وهي الأسباب التي تصيب المعلم داخل المدرسة الأهلية وتجعله يشعر بالاحتراق الوظيفي، وعوامل خارجية وهي الأسباب التي تصيب المعلم خارج المدرسة الأهلية وتجعله يشعر بالاحتراق الوظيفي. وتأتي نتائج الدراسة كما في جدول (1)

جدول (1): نتائج الدراسة

تعامل الإدارة المدرسية	العوامل الداخلية
قلة المرتب الشهري	
انعدام الحوافز المادية والمعنوية	
المناخ التربوي	
تعامل ولي أمر الطالب	العوامل الخارجية
ضعف التطوير المهني	

مناقشة النتائج:

أولاً: العوامل الداخلية:

• تعامل الإدارة المدرسية

من العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي لدى معلم المدرسة الأهلية تعامل الإدارة المدرسية، فإن التعامل غير الجيد من قبل الإدارة المدرسية مع المعلم، يجعله مصاباً بالمشاعر السلبية التي تمثل الشعور بالاحتراق الوظيفي، وعلى ذلك يشير المشاركون رقم (4) بقوله "أنا أعيش في مرارة بسبب تعامل الإدارة، أنا فقدت حبي للعمل وحرصتي عليه بسببهم" يظهر الألم في حديث هذا المشارك فتعبيره بكلمة "مرارة" لعله يصف الواقع الصعب الذي يعيشه وما يعانيه نفسياً. فمن تسبب له بهذا الشعور السلبي هو تعامل الإدارة المدرسية. وعند سؤاله عن سبب حالته النفسية التي يشعر بها بين أن إدارة مدرسته الأهلية لا تتعامل مع المعلم معاملة لائقة فهي تتخذ المواقف والأخطاء بشكل تسلطي شخصي غير توجيهي، ويشير إلى ذلك في قوله "الإدارة تتصيد الزلات وتاخذ الأمور بشخصه مع المدرس". ولعل هذه النتيجة تتفق ما جاء في دراسة الحربي (2020) في أن للنمط الإداري الأوتوقراطي علاقة إيجابية مع الاحتراق الوظيفي، فهذا النمط في الإدارة المدرسية يسبب شعور المعلم بمشاعر سلبية تجاه مهنته وبالتالي تظهر عليه معالم الاحتراق الوظيفي. وفي نفس الصدد يصف المشاركون رقم (6) شعوره في المدرسة الأهلية التي يعمل بها فيقول "بسبب بعض تصرفات المدير صرت أداوم للمدرسة وأنا محبط وما عندي أي رغبة" فشعور الإحباط وتدني الرغبة في العمل من علامات الاحتراق الوظيفي وسببه هو التعامل الإداري السيئ. وكذلك يشير مشاركون رقم (2) إلى أن عدم تعاون الإدارة المدرسية يفقد المعلم شعور الراحة في العمل حيث يذكر ذلك فيقول "لما تكون الإدارة غير متعاونة يصير العمل غير مريح تماماً". وهنا إشارة إلى أهمية تعاون الإدارة المدرسية مع المعلم وأن عدم التعاون يفرض على المعلم الراحة النفسية لدى المعلم وذلك الذي يقود إلى الاحتراق الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع ما كشفته دراسة ماتيانجي وآخرون (2016, Matiangi et al) التي خلصت إلى أن أحد أسباب الاحتراق الوظيفي لدى المعلم تأتي من قبل الإدارة المدرسية وضعف تعاونها مع المعلم.

وفي مقابل ذلك يظهر الأثر الإيجابي للإدارة المدرسية على نفسية المعلم، فيبين ذلك مشارك رقم (1) فيقول "إذا الإدارة احتوت المعلم وتعاملت معه معاملة أخوية صدقني راح يرتاح في عمله" وفي ذلك تأكيد على الدور المهم للإدارة المدرسية وعلى أهمية تعاونها وتعاملها الأخوي مع المعلم ليتحقق له الأمن النفسي، وذات المشارك يستطرد قائلاً "الإدارة تخلق تستقر في المدرسة وتحس بالأمان". ويتبين من خلال ما قاله المشارك أن رضا المعلم وشعوره بالأمن في مهنته التعليمية بالمدرسة الأهلية يرتبط بالإدارة المدرسية، نظراً لدور الإدارة المهم في تشكيل الشعور الإيجابي في نفسية المعلم. ومما يدغم أهمية دور الإدارة المدرسية في تعزيز نفسية المعلم والحد من احتراقه وظيفياً ما نوه إليه مشارك رقم (3) وهو يصف حالته النفسية واستقراره في مدرسته الأهلية حيث يقول "انا الحمد لله مرتاح نفسياً في المدرسة، من ناحية مديري وبقية الزملاء" فالمشارك هنا ربط راحته النفسية بمدير المدرسة والزملاء من المعلمين. وتؤيد هذه النتيجة ما جاءت به دراسة عقدي (2018) من أن الإدارة المدرسية ذات النمط القيادي التشاركي والديموقراطي لا تؤدي بالمعلم نحو الاحتراق الوظيفي. وكذلك تتفق مع ما أظهرته دراسة العدوان (2021) أن المعلم لا يشعر بالاحتراق الوظيفي في حال تلقى التعاون والتحفيز والدعم من قبل الإدارة المدرسية.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن للإدارة المدرسية دور بارز في تشكيل نفسية المعلم من حيث الإيجابية والسلبية، وعليه فهي بحاجة لتطبيق الأنماط القيادية ذات الاهتمام بالجانب الإنساني، والتي تعزز الصحة النفسية للمعلم وبها تستقر نفسه ويشعر بقيمته، ومن ثم لا تصيبه مشاعر الاحتراق الوظيفي.

• قلة المرتب الشهري

أشار المشاركون إلى أهمية الراتب المجزي وأثر ذلك على حالتهم النفسية، فذلك المشارك رقم (1) يقول "إذا كانت المدرسة تعطي المعلم الراتب المستحق فهذا يساعده انه يرتاح نفسياً". ويقول المشارك رقم (3) "من الأمور التي سببت لي قلق تخفيض الرواتب على المعلمين". ويبين المشارك رقم (2) أهمية الراتب المجزي حيث يقول "الراتب غير المجزي يخلي المعلم مو مرتاح ويفكر في الاستقالة" من خلال ما بيّنه المشاركون فيما يتعلق بالراتب الشهري وأهمية أن يكون مناسباً مقابل العمل الذي يؤديه، تظهر أهمية هذا العامل فإن عدم وجود راتب شهري مجزي يجعل المعلم في حالة من القلق والخوف نظراً لتطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، بالإضافة إلى أن الراتب المجزي يساعد على استقرار المعلم نفسياً ووظيفياً. حيث يتضح من تعليقات المشاركين أن الراتب الشهري له تأثير على الجانب النفسي لديهم، فقلة الراتب تؤدي إلى الشعور بمجموعة المشاعر السلبية والتي تمثل مفهوم الاحتراق الوظيفي حسب ما جاء في تعريف ظاهرة الاحتراق الوظيفي عند العمري ونصر (2016).

وتماشياً مع ما سبق نجد في إشارة المشارك رقم (6) حجم الإجهاد من تدني الراتب الذي يتقاضاه مقابل العمل الكبير الذي يؤديه في المدرسة حيث يقول "الراتب قليل والأعمال كثيرة والصراحة هذا الشيء خلاني مجهد نفسياً وأفكر في بحث عن عمل بديل" وهنا بيان لأمر مهم فضلاً عن قلة الراتب وأن ذلك يسبب شعور الإجهاد النفسي عند المعلم، إلا أن هذا الإجهاد جعل المعلم يفكر في الخروج من الوظيفة وتركها. وهذا يؤكد على النتيجة التي أظهرتها دراسة العنزي (2011) في أن قلة الراتب في المدارس الأهلية يعد من الأسباب التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي عند المعلمين. ويظهر من خلال الدراسة الحالية أن قلة الراتب تؤدي إلى الشعور بمشاعر الإجهاد والتي تعبر عن الإصابة بالاحتراق الوظيفي.

وهنا يكشف المشارك رقم (5) كيف أن لقلة الراتب الشهري الذي يتقاضاه تأثيراً على نفسيته في أنه جعله يفقد طموحه، فيذكر ذلك في قوله "الراتب خلاني اترجع عن طموحاتي لأن الراتب والله ما يساوي شي" ولعل في ذلك تبيان لنفسية المعلم التي تأثرت وظهرت عليها معالم العجز في عدم تحقيق ما تصبوا إليه نفسه. فهو كإنسان لديه مخططات وطموحات يأمل تحقيقها إلا أن الراتب الضعيف جعله ينسحب من الماضي قدماً نحو هذه الطموحات التي كان يريجوها. لذلك فإن تأثر هذا الجانب النفسي عند المعلم بأن يشعر بالعجز عن تحقيق احتياجاته وطموحاته يجعله فاقداً للفاعلية والهمة فتظهر لديه أعراض القلق والتوتر والعجز وهذه المفاهيم تجتمع لتشكل مفهوم الاحتراق الوظيفي.

• انعدام الحوافز المادية والمعنوية

من طبيعة الإنسان أنه يحب المكافأة والثناء عند أدائه لعمل معين، فهذا يعزز رغبته في الأداء ويقوي دافعيته لتحقيق المزيد من الإنجازات. وكذا المعلم في المدرسة الأهلية يحتاج للتحفيز بنوعيه المادي والمعنوي وانعدام التحفيز يضر بنفسية المعلم ويضعف لديه الرغبة في إنجاز أي عمل. ولتجلية هذا الأمر نستشهد بكلام المشارك رقم (6) الذي بين حال الحوافز في مدرسته الأهلية التي يعمل بها فيقول عنها "صرت محبط بسبب انه ما يعطوا حوافز، ياما قدمت أعمال وما شفت عليها لا جزاء ولا شكر، وحالياً وقفت اشتغل في أي مبادرة عشان هذا الشي" يتضح هنا أن عدم التحفيز يؤدي إلى شعور المعلم بالإحباط وتراجع مستوى الأداء وانخفاض رغبته في الإبداع والإنجازات. وهذا الذي يقود إلى الشعور بالاحتراق الوظيفي نتيجة الشعور بمشاعر سلبية كالإحباط وعدم تقدير الجهود. وبنفس السياق يشير المشارك رقم (2) إلى تأثير انعدام الحوافز على نفسيته فيقول "مو مرتاح صراحة لأنني اشعر اني ابذل مجهودات ما لها قيمة مادية ومعنوية" الأعمال التي يقوم بها المعلم ولا تقابل بشكر أو تحفيز، تجعله مصاباً بالإحباط وعدم الراحة وانخفاض الدافعية وتلك مؤشرات على تشكل معالم الاحتراق الوظيفي لديه. ويختم المشارك (2) حديثه حول هذه النقطة بقول "صرت ما أشارك في أي شي لأنني اعرف انه ما في تقدير ولا احتفاء بإنجازي اللي اعمله" ويتفق المشارك (2) مع المشارك (6) في أن انعدام الحوافز جعلهما ممتنعين عن المشاركة في نشاطات أو تحقيق إنجازات قادمة، وما ذلك إلا شعور بالإحباط وتراجع عن أداء أعمال لا تقدر من قبل المدرسة.

علاوة على أن انعدام الحوافز يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي لدى معلم المدرسة الأهلية، فإن هذا الأمر يضر بالمدرسة كذلك، فالمدرسة عندما تفقد فاعلية المعلم ورغبته في تحقيق الإنجازات ستفقد جانباً مهماً وهو جانب الإبداع والابتكار والذي يعد المعلم أحد أركانه الأساسية بالمدرسة.

وتجدر الإشارة إلى أن دراسة العدوان (2021) قد كشفت أن الحوافز تحد من شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي، في حين أن الدراسة الحالية أظهرت الجانب الآخر الذي يبين أن انعدام الحوافز يؤثر على الحالة النفسية عند المعلم فتجعله يشعر بالإحباط، والاجهاد النفسي وعدم تقدير الذات، وتدني مستوى الرغبة في الأداء، وتأتي هذه المظاهر مجتمعة لتشكل الاحتراق الوظيفي لدى المعلم. وهذه النتيجة تعزز النتيجة التي جاءت بها دراسة العدوان (2021) في بيان أهمية الحوافز المادية والمعنوية للمعلم.

• المناخ التربوي

يكون المعلم فرداً من جماعة المدرسة فهو بحاجة لجماعة جيدة ينخرط معها وتساعد على الانسجام والتأقلم. فمنها يستمد المعلم العون والمساندة في تأدية أعماله. لذا فإن المناخ التربوي يمثل جانب مهم في تشكيل الحالة النفسية لدى المعلم. وعلى هذا ينوّه المشارك (3)

الذي يصف المناخ التربوي في مدرسته الأهلية فيقول "المعلمين من خيرة المعلمين للأمانة بينهم تعاون ومساعدة فهذا يعطيك شعور إيجابي في المدرسة" ويصف شكل العلاقة التي تجمعهم فيقول عنها "فريق العمل عندنا مثل الإخوة" فالمشارك (3) بين أن المناخ التربوي في المدرسة الأهلية التي يعمل بها يمنحه الشعور الإيجابي وذلك بسبب العلاقة القوية التي تجمع المعلمين ببعضهم والتي وصفها بأنها علاقة أخوة. وهذا يؤكد ما للمناخ التربوي من دور مهم في استقرار المعلم نفسياً، وفي أنه يساعده على تجنب المشاعر السلبية المؤثرة على حالته النفسية والتي تؤدي به نحو الاحتراق الوظيفي.

ومن ناحية أخرى فإن المناخ التربوي بالمدرسة متى ما فقد فيه الروابط الإنسانية والقيم الأخلاقية بين المعلمين، أصبحت مناخاً منفراً للمعلم مسبباً له مشاعر القلق والانفعال السلبي وذلك الذي يقوده نحو الاحتراق الوظيفي. فهذا المشارك رقم (2) الذي يقدم واقع المناخ التربوي في المدرسة الأهلية التي يعمل بها وكيف أن هذا المناخ جعله يفقد استقراره النفسي حيث يشير إلى ذلك بقوله "فريق العمل مو متعاون ولا محب للعمل فهذا الشيء أثر علي نفسياً في شغلي". فالتأثير السلبي الذي طال نفسية هذا المعلم جاء من سوء المناخ التربوي وفقدانه للتعاون والدافعية للعمل وترتب على هذا التأثير السلبي المشاعر سلبية تؤدي إلى احتراق هذا المعلم وظيفياً. ومن المعلوم أن المدارس الأهلية تضم جنسيات متنوعة من غير السعوديين وهذا التنوع إن لم يستند منه بالشكل الصحيح فقد يكون له تأثير سلبي على المناخ التربوي بالمدرسة الأهلية لذا فقد ذكر المشارك (4) حال تعدد الجنسيات بالمدرسة الأهلية التي يعمل بها وتأثير ذلك على مناخ المدرسة من ناحية الشعور بمشاعر سلبية تعتري المعلم في هذه البيئة، حيث يقول "تعرف أن المدارس الأهلية يكون فيها الكثير من الجنسيات السعودية وغير السعودية، وهذا عندنا سبب تنافس وتحيزات غير مريحة لي". فالمشارك (4) وضح أنه لا يشعر بالراحة في مناخ مدرسته؛ وذلك يعود إلى تكون الأحزاب المتعصبة الذي أدى إلى انعدام روح المحبة والأخوة بين المعلمين وفقدانهم لجانب التعاون والترابط الإنساني. وذلك يفضي إلى الاحتراق الوظيفي نتيجة المشاعر السلبية التي تتشكل لدى المعلم جراء هذه التحيزات المخالفة للواقع الإنساني والتربوي.

واتفقت هذه النتيجة مع ما بينته دراسة قواسمة (2022) التي أشارت إلى أن المناخ التربوي السلبي بالمدرسة يؤدي إلى شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي، وفي الدراسة الحالية ظهر ما للمناخ التربوي بالمدرسة الأهلية من تأثير على نفسية المعلم حيث إن المناخ التربوي السلبي يسبب شعور المعلم بالاحتراق الوظيفي.

ثانياً: العوامل الخارجية:

• تعامل ولي أمر الطالب

أظهر المشاركون تأثير ولي أمر الطالب في المدرسة الأهلية على الحالة النفسية لدى المعلم، وكيف أن ذلك يسبب احتراقه وظيفياً. ومن ناحية أخرى يبين المشاركون علاقة الإدارة المدرسية بهذا الشأن فهي الجهة المنوطة في المدرسة بحماية المعلم من تأثير ولي أمر الطالب. يذكر المشارك (1) تأثير ولي أمر الطالب على المعلم حيث يقول "الإدارة تحابي ولي أمر الطالب ولو كان غلطاً وتقويه ضد المعلم وما تتصف المعلم بهذا الشيء يخليك معلم منتهي نفسياً". هنا تبيان لضعف الإدارة المدرسية وأيضاً معاملة بعض أولياء الأمور المجحفة في حق المعلم. فإن تجاوزات ولي أمر الطالب وتدخلاته غير المبررة وتعديه على المعلم بحجة أن المدرسة أهلية تدفع بها رسوم مالية من قبله لتعليم ابنه، وأن هذا يبرر له التدخل ومعاملة المعلم بسوء. تؤثر على حالة المعلم النفسية فيصاب بالتوتر والقلق وعدم تقدير الذات. ويشير المشارك (5) إلى تدخل ولي الأمر في المدرسة الأهلية ويصف تأثير هذا التدخل عليه فيقول "المدرسة اللي

اشتغل فيها تتأثر بأولياء أمور الطلاب" وعند سؤاله عن النتائج المترتبة على هذا التدخل أجاب "هذا يضر المعلم والمدرسة، ويهز كيانه المعلم ومكانته". يظهر مدى تأثير أولياء أمور الطلاب في المدرسة الأهلية على الحالة النفسية للمعلم، فذلك يُفقد المعلم مكانته وقدره. وعلى ذلك يؤكد المشارك (6) الذي وضح حالته النفسية من تدخل ولي أمر الطالب فيصفها في قوله "أباء الطلاب وبعض امهاتهم والله يخلوك تكره العمل، ويسببوا لك تعب نفسي" ويستطرد قائلاً "لما أبو الطالب يقول لي انا دافع فلوس، وانت تشتغل هنا لأني دافع فلوس، فلا تناقشني انا هنا اصير محبط وما عندي أي رغبة أني أكمل في هذا الوضع". فالمعلم يفقد حيويته ودفاعيته نتيجة تعامل ولي أمر الطالب غير الجيدة معه، فهذا التعامل يعزز من احتراق المعلم بالمدرسة الأهلية وظيفياً.

وتأتي هذه النتيجة لتتوافق مع ما أشار إليه الشريف (2019) في أن تدخل أولياء أمور الطلاب بالمدرسة الأهلية يُعد من المشكلات التي تواجه المدارس الأهلية وتؤثر عليها، والدراسة الحالية أظهرت أن تدخل ولي أمر الطالب وتعامله السلبي مع المعلم يؤثر على حالة المعلم النفسية فتعثره مظاهر الاحتراق الوظيفي كالقلق والإحباط وعدم تقبل المهنة، وبطبيعة الحال فإن هذا التأثير يطل المدرسة عموماً بسبب فقدانها لفاعلية المعلم.

• ضعف التطوير المهني

من العوامل الخارجية المثيرة للاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية، ما أظهره المشاركون من ضعف تطويرهم المهني من قبل الجهات التعليمية المختصة. فمشارك (6) يبرز فقدانهم لشغفه في هذا الصدد فيقول عنه "بعض الدورات التدريبية والتأهيل من التعليم، ما تقبل إلا المعلم الحكومي ومعلمين المدارس الأهلية للأسف ما لنا قبول وهذا صراحة قتل الشغف والطموح عندي" ويؤكد ذلك المشارك (4) الذي نوه على ضعف اهتمام الجهات التعليمية بمعلمي المدارس الأهلية من ناحية التطوير، وأن الاهتمام الأبرز يكون لمعلمي القطاع الحكومي، فهذا الأمر جعله يشعر بالذونية وأنه لا يحمل من مهنة التعليم سوى الاسم فقط. يصف حاله قائلاً "الاهتمام الأغلب يكون للمعلمين الحكوميين أما احنا معلمين المدارس الأهلية مجرد معلمين بالاسم". المعلم في مسيرته المهنية بحاجة للتطوير المستمر ولا يكفي اهتمام المدرسة الأهلية فقط بهذا الجانب فعلى الجهات التعليمية العليا تفعيل دورها في تطوير معلمي القطاع الخاص أسوة بمعلمي القطاع الحكومي لا سيما وأن عملهما واحد ولا توجد فروق بينهما من حيث تنفيذ العملية التعليمية. كما أن المعلم في المدارس الأهلية يواجه تحديات قد لا تواجه المعلم في المدارس الحكومية، ولعل ذلك يعزز من أهمية دعم معلمي المدارس الأهلية والحرص على تطويرهم وتأهيلهم ليتمكنوا من التغلب على التحديات التي تواجههم في حقل التعليم الأهلي.

إن شعور المعلم في المدرسة الأهلية بأنه أقل من معلم المدرسة الحكومية من حيث المعرفة والقدرة والتأهيل يؤثر على حالته النفسية بالإضافة إلى تأثير رغبته ودفاعيته في العمل بحقل التعليم ولربما أدى ذلك إلى تسربه وظيفياً. فمشارك (2) يؤكد على تأثير حالته النفسية جراء ضعف تطويره المهني كما يبين الفكرة التي تراوده بسبب هذا التأثير وهي الانسحاب من ميدان التعليم حيث يقول "زملاتي من المعلمين الحكوميين اشوفهم ما شاء الله في دورات وتدريب، وانا لي أربع سنوات ما شفت هذا الاهتمام بتدريبي ابداً. وهذا الشي صراحة محبط لنا ويخلي الواحد فعلاً يفكر في ترك العمل". وهذه النتيجة تؤكد ما أوضحته دراسة العنزي (2011) التي كشفت العوامل المؤدية إلى تسرب المعلمين وظيفياً من المدارس الأهلية والتي كان منها ضعف التطوير المهني لمعلمي المدارس الأهلية. والدراسة الحالية أظهرت أن ضعف التطوير المهني لمعلم المدرسة الأهلية يؤدي بالمعلم نحو الاحتراق الوظيفي، وذلك حين تعثره المشاعر السلبية الناتجة عن ضعف تطويره مهنيًا.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحث يقدم فيما يلي جملة من التوصيات:

- توصية إدارات المدارس الأهلية باتخاذ أنماط قيادية فاعلة في تعزيز الرضا الوظيفي عند المعلم.
- توصية ملاك المدارس الأهلية بالتقييم المستمر لمرتبات العاملين في مدارسهم.
- توصية وزارة التعليم بأهمية تطوير وتأهيل معلمي المدارس الأهلية مهنيًا ووظيفيًا.
- توصية أولياء أمور طلاب المدارس الأهلية بالتعاون مع المعلم وحسن معاملته لتعزيز دوره التعليمي والتربوي.
- توصية معلمي المدارس الأهلية بالمحاولة قدر الإمكان بالابتعاد عن مثيرات الاحتراق الوظيفي داخل المدرسة وخارجها.
- توصية الباحثين بإجراء المزيد من البحوث التربوية في حقل المدارس الأهلية.

محددات الدراسة:

واجه الباحث بعض التحديات أثناء إجراء الدراسة، أولها التخوف عند بعض المعلمين في المدارس الأهلية من المشاركة في الدراسة وعدم إلمامهم بأهمية البحوث العلمية ودورها في استكشاف الظواهر والمساهمة في معالجتها، لذلك اجتهد الباحث في توضيح هدف الدراسة الحالية للجنة المشاركة حتى تتم مشاركتهم على دراية ووضوح تام من قبلهم، ومن التحديات كذلك أن بعض مدراء المدارس الأهلية رفضوا مشاركة معلمين من مدرستهم بحجة أن ذلك قد يغير من ولائهم تجاه المدرسة.

المراجع:

أولاً/ المراجع العربية:

- الشاماني، مريم راشد، والحديدي، سعود عبد العزيز. (2022). الاحتراق النفسي لدى بعض معلمات المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة في ضوء التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا (COVID-19). مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6 (58)، 129_157.
- قواسمة، ربا صالح حسن. (2022). المناخ التربوي السائد في مدارس لواء بني كنانة وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمات. المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط 38 (1)، 195_224.
- الحربي، نايف بن العبدى. (2021). الأنماط القيادية الإدارية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية 29 (3)، 403_423.
- العدوان، غيث أحمد سعود. (2021). درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية: (دراسة تطبيقية). مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (65)، 312_327.
- محمد، نبال عباس الحاج. (2021). الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس ببلبنان. المجلة العربية للنشر العلمي (33)، 198_219.
- كريسول، جون. (2019). تصميم البحوث الكمية - النوعية - المزجية (عبد المحسن القحطاني، ترجمة؛ ط.2). دار المسيلة. (2014).

- الشريف، خليل إبراهيم. (2019). الصعوبات التي يواجهها قادة المدارس الابتدائية الأهلية للبنين بمدينة الرياض. المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 35 (3)، 580_608.
- ملحم، محمود إبراهيم. (2019). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 28 (2)، 51_77.
- بكر، مها بنت بكر عبد الله. (2019). التسرب الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الأهلية بحاضرة الدمام الأسباب والحلول. المجلة العلمية بجامعة الملك فيصل 20 ملحق 2، 187_207.
- العمرى، مرعي عبد الله مرعي. (2019). النمط القيادي السائد لدى قادة المدارس الأهلية بمحافظة جدة وعلاقته بالتسرب الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 35 (5)، 330_381.
- الضويحي، أنفال عبد العزيز، وشحاته، إيمان حسين. (2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بالإصابة بقرحة المعدة لدى عينة من معلمات المرحلة الابتدائية. مجلة البحث العلمي في التربية، 16 (19)، 111_130.
- الفريح، وفاء بنت إبراهيم. (2018). العوامل ذات العلاقة بتسرب معلمات المدارس الأهلية في التعليم العام من وجهة نظر ملاك المدارس ومقترحات حلولها. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية جامعة الحدود الشمالية 3 (1)، 75_107.
- عقدي، حسن بن ظافر أحمد. (2018). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان. المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 34 (5)، 140_249.
- آل إدريس، حميد بن عايض. (2016). الصعوبات التي تواجه المدارس الأهلية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وكيفية التغلب عليها من وجهة نظر ملاك هذه المدارس. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر 35 (169)، 631_673.
- نصر، محمد يوسف مرسي، والعمرى، منى سعد. (2016). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك. المجلة الدولية التربوية المتخصصة 5 (7)، 136_149.
- نصر، عزة جلال مصطفى. (2013). الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية: دراسة إثنوجرافية. مستقبل التربية العربية، 20 (82)، 233_282. مسترجع من <http://h/5/record/com.mandumah.search://h/5/>
- العنزي، نايف عماش. (2011). أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاجتماعية قسم التربية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- مبارك، خلف أحمد. (1999). التوافق المهني وعلاقته بسمة القلق والاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة: دراسة ميدانية. المجلة التربوية 14، 341_387.
- وزارة التعليم، الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. (2021). إحصائيات مكتب التعليم الأهلي بجدة. استرجعت بتاريخ 2023/2/1.

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

- Aydin, B., & Kaya, A. (2016). Sources of Stress for Teachers Working in Private Elementary Schools and Methods of Coping with Stress. *Universal Journal of Educational Research*, 4(n12A), 186-195.
- Matiang'i, J. (2016). School factors and teacher burnout: A Perception. *Open Access Library Journal*, 3(11), 1.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Abstract:

The aim of this study has been exploring the factors that lead to functional combustion of the teachers in national schools of Jeddah. In fact, this study is based on qualitative research. Besides, the case studies included six teachers representing six national schools in Jeddah. Moreover, this study depended on regular interviews as a means. As a result, the study stated that the factors that made these teachers suffer from this feeling of functional combustion are several including internal and external factors. The internal ones are from inside the school itself, such as the low salaries work environment, lack of rewards and the way the management deals with teacher. The external factors include the way parents of students deal with teaches and the lack of professional development. Based on the results, this study recommends that management boards of national schools in Jeddah need to adopt effective leadership approaches in dealing with teachers. It also recommends that owners of national schools need to reconsider monthly salaries and create motivation for teachers. Furthermore, the study urges the ministry of education to take more care of the national schools teachers, regarding their professional and scientific development.

Keywords: Job burnout, Teacher, Private schools.