



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

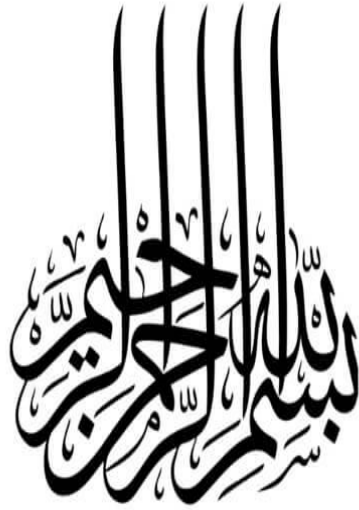
JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٦) العدد (١٨) سبتمبر ٢٠٢٦م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

ISSN: 2709-5231 الترخيم الدولي



مجله الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرسة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د. عبدالله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الأساسية - الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز - مركز البحوث التربوية - وزارة التربية - الكويت

هيئة التحرير

أ.د. لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب - جامعة

القصيم - المملكة العربية السعودية

أ.د. أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق - كلية العلوم

التربوية - جامعة الطفيلة التقنية - الأردن

أ.د. منال محمد خضير

أستاذ المناهج وطرق التدريس - وكييل كلية التربية لشئون الطلاب -

جامعة أسوان - مصر

د. أحمد فهد السحيمي

المركز العربي لتأليف وترجمة العلوم الصحية - الكويت

أ.د. بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً - كلية التربية

الأساسية - الكويت

أ.د. راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي - كلية التربية -

جامعة الكويت

أ.د. دلال فرحان نافع العنزي

أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الأساسية -

الكويت

د. غازي عنيزان الرشيد

أستاذ مشارك أصول التربية - كلية التربية - جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د. محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي - كلية العلوم التربوية - جامعة

الطفيلة التقنية - الأردن

أ.د. محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر

وتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة طنطا - مصر

أ.د. إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل

لشئون الطلاب - جامعة الزقازيق - مصر

أ.د. خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً -

جامعة الطفيلة التقنية - الأردن

أ.د. صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق - كلية التربية -

جامعة قناة السويس - مصر

أ.د. عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية - كلية الأميرة عالية الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية -

الأردن

- أ.د. فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سامية إبريغم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن
- أ.د. صالح أحمد عابنة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د. حجاج غانم علي
أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي- مصر
- أ.د. جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية
- د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. نايل محمد الحجايا
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. عبدالله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د. حاكم موسى الحسنائي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق
- أ.د. حنان فوزي أبو العلا
أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة المنيا- مصر
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- أ.د.م. هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
- د. نهال حسن الليثي
أستاذ مشارك اللغويات والترجمة- كلية الألسن- جامعة قناة السويس- مصر

د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

- | | |
|---|--|
| أ.د عبد الرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت | أ.د جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً |
| أ.د حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق | أ.د فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت |
| أ.د علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت | أ.د محمد عبود الجراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن |
| أ.د أحمد عابد الطنطاوي
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر | أ.د تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن |
| أ.د محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق | أ.د محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية |
| أ.د وليد السيد خليفة
أستاذ علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- وعميد كلية التربية للبنات بمرسى مطروح- جامعة الأزهر- مصر | أ.د صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر |
| أ.د أحمد محمود الثوابيه
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن | أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر |
| أ.د سفيان بوعطيط
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر | أ.د سليمان سالم الحجايا
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن |

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهومة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة MAREFA، e-، شمة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، جوجل سكولار، المكتبة الرقمية العربية AskZad، والمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:
- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتهي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:

- اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla), وحجم الخط (14).
- اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman), وحجم الخط (14).
- تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
- أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية, وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
- تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.
4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي:
submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكِّمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

م	العنوان	الصفحة
-	الافتتاحية	viii
1	توظيف الإعلام الرقمي في دعم التعلم الذاتي: دراسة تطبيقية على المنصات التعليمية، د. نيفين محمد محمود عيسى.....	39-1
2	القيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى العاملين في مراكز الخدمات الإنسانية، د. إبراهيم بن عبد الله البشري؛ أ. عبد الله بن سليمان العصيل.....	75-40
3	العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: مراجعة ممنهجة، أ. فيصل عبدالله المسيلم؛ أ.د عثمان حمود الخضر؛ أ.د هشام فتحي جاد الرب.....	110-76
4	الاحتراق الوظيفي لدى مُعلّمي المرحلة الابتدائية في مدارس شَرْقي أَلْقُدس من وجهة نظرهم، أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات؛ أ. منال محمد عبدالله أبو عصب.....	145-111
5	بدائل التمويل الجامعي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بجامعة القصيم، د. عواطف علي السيف العوفي؛ أ. غادة محمد العليان.....	179-146
6	دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير التعليم المهني لمعلمي الرياضيات ومعوقاته من وجهة نظرهم، أ. هائف بن محمد هائف السبيعي.....	214-180
7	الإرشاد الأكاديمي وعلاقته بالمستوى التحصيلي للطلّابات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، أ. العنود بنت فيصل بن محمد القحطاني؛ أ. نورة بنت محمد بن سعود الدوسري؛ أ. حنين بنت عبد الله بن ناصر السنيدي؛ د. حصة بنت ناصر بن زيد اليحيى.....	248-215
8	تصور مقترح لبناء الوعي بتحديات الأمن الفكري لدى طلبة وطالبات المرحلة الثانوية بدولة الكويت، أ. ليلى سليمان محمد.....	290-249
9	تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وعلاقته بمستوى الانضباط الطلابي في مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة البكيرية، د. إبراهيم بن عبد الله البشري؛ أ. سلطان بن صالح الحربي.....	319-291
10	مدى تضمين قيم السلام الذاتي في مقرر الثقافة الإسلامية بمعهد التمريض في دولة الكويت، أ. وفاء السيد محمد السيد.....	343-320
11	أثر القيادة التحويلية على جودة اتخاذ القرار لدى مديرات مدارس التعليم العام بمدينة بريدة، أ. بدور صالح البرادي؛ أ. شريفة مطلق الحربي؛ أ. مريم مرضي العنزي؛ د. شهد الجريفاني.....	375-344

الصفحة	العنوان	م
413-376	درجة تطبيق إستراتيجيات إدارة الصف وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى طلبة المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، أ. منال محمد عبدالله أبو عصب؛ أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات....	12
448-414	القيادة السامة وعلاقتها بالأنومية التنظيمية لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومية بمنطقة حائل، أ. بدور صالح البرادي؛ أ. شريفة مطلق الحربي؛ أ. مريم مرضي العنزي؛ أ.د علي صالح الشايع.....	13
485-449	القيادة الأصيلة لدى مديري المدارس بمحافظة النبهانية وعلاقتها بتمكين المدرسة في ضوء النموذج الإشرافي الحديث، أ. فهد بن علي المطرفي؛ د. عبدالله بن رشيد السعدون.....	14
518-486	دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء مديرات المدارس الثانوية في مدينة الرياض، د. حصة ناصر يحيى؛ أ. ريم صلاح فاطم المطيري.....	15
557-519	The Use of Artificial Intelligence in Developing English Language Skills and its Relationship to Job Performance: An Analytical Study on the Employees of the Irbid District Directorate of Agriculture, Dr. Raed Mohammad Al Kilani ; Prof Dr. Hanan Sobhi Abdullah Obaid; Dr. Doaa makari; Dr. Mohammed Suliman H. Alrefai; Dr. Husni Inam Ali salemp Dr. Rami Abu Sa'aleek; Prof Dr. Mohammed Arab Almusawi; Dr. Worood Ahamd Melhem	16
576-558	An Investigation of Students' Assessment Engagement within Higher Education: A Case Study of General Foundation Program Students at the University of Buraimi, Asma Hamyar Al Azzani; Munnera Hamyar Al Azzani.....	17

المقالات

الصفحة	العنوان	م
609-578	إشكالات قراءة وإقراء المؤلف السردى بالسلك الثانوي التأهيلي (مؤلف الحي اللاتيني لسهيل إدريس نموذجاً)، د. جعفر لعزیز.....	18

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نسعتهن، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفردى فى كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة فى العصر الحالى إلى أن أصبحت هى الطريق نحو مجتمع المعرفة الذى تتنافس الدول فى تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالى (20%) من دخلها القومى فى استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية فى هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالى فى التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالى فى البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمى الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها فى المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمى والتقنى والاقتصادى، ويساهم فى رقى الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمى إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعى متميز، ويعد من أهم المعايير التى تعتمد عليها الجهات العلمىة فى تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلى أو القومى أو العالمى؛ ويقاس التقدم العلمى لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثى والعلمى مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوىة أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم فى هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمى بمساهماتهم العلمىة. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ عبدالله عبدالرحمن الكندرى

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية،
والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها
جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



الاحتراق الوظيفي لدى مُعلّمي المرحلة الابتدائية في مدارس شَرْقي أَلْقُدس من وجهة نظرهم

أ. منال محمد عبدالله أبو عصب

باحثة دكتوراه في برنامج التعليم والتعلم- كلية الدراسات العليا-
جامعة النجاح الوطنية- نابلس- فلسطين

manalabuasab@gmail.com

أ. شهرزاد محمد حسين عبيدات

باحثة دكتوراه في برنامج التعليم والتعلم- كلية الدراسات العليا-
جامعة النجاح الوطنية- نابلس- فلسطين

Shahrazadabedat@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/9/5

تاريخ قبول النشر: 2026/7/25

تاريخ استلام البحث: 2026/6/10

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم، وتمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمّ اختيار عيّنة بالطريقة العشوائية البسيطة والبالغ عددها (200) معلّم ومعلّمة، وتمّ إعداد استبانة مكوّنة من (26) فقرة موزّعة على ثلاثة مجالات هي الحالة النفسية والعاطفية، وتبلّد المشاعر (إزالة الشّخصيّة)، وتدنيّ الإنجاز الشّخصي. وتوصّلت النتائج إلى أنّ مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس جاء بدرجة متوسطة، وأنّ أعلى مجالات الاحتراق الوظيفي تمثّل في مجال الحالة النفسية والعاطفية، يليه مجال تبلّد المشاعر (إزالة الشّخصيّة)، ثمّ مجال تدنيّ الإنجاز الشّخصي وجاءت جميعها بدرجة متوسطة. كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عيّنة الدراسة في بُعد تدنيّ الإنجاز الشّخصي تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الذّكور، وكذلك في بُعد الحالة النفسية والعاطفية لصالح الحاصلين على مؤهل الماجستير، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدّرجة الكليّة للاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة، حيث تبين أنّ المعلّمين من ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) يعانون من مستويات أعلى من الاحتراق، وأوصت الدراسة بضرورة متابعة مستويات الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس بشكل دوريّ، والعمل على تقليصه من خلال سياسات إدارية داعمة تعزّز الصّحة النفسيّة والمهنيّة.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي، المعلمون، المرحلة الابتدائية، تبلّد المشاعر، الحالة النفسية والعاطفية، تدني الإنجاز الشّخصي، الضغوط المهنيّة، الصّحة النفسية للمعلّم، البيئة المدرسية.

Job Burnout Among Primary School Teachers in East Jerusalem Schools from their Perspective

Shahrazad Mohammed Hussein Abedat

PhD candidate in Education and Learning, An-Najah
National University - Nablus, Palestine
Shahrazadabedat@gmail.com

Manal Mohammed Abdullah Abu Asab

PhD candidate in Education and Learning, An-Najah
National University - Nablus, Palestine
Shahrazadabedat@gmail.com

Received: 10/6/2026

Accepted: 25/7/2026

Published: 5/9/2026

Abstract: This study aimed to identify Job Burnout Among Primary School Teachers in East Jerusalem Schools from their Perspective. A descriptive-analytical approach was used, with a simple random sample of 200 teachers selected. A questionnaire consisting of 26 items distributed across three domains—psychological and emotional state, emotional depersonalization, and decreased personal achievement—was developed. The results indicate that the level of job burnout among primary school teachers in East Jerusalem schools was moderate, The results showed that the highest areas of job burnout were in the psychological and emotional state area, followed by the area of emotional depersonalization, and then the area of low personal achievement all of which were at moderate levels. The results also showed statistically significant differences at the significance level ($\alpha=0.05$) in the responses of the study sample in the dimension of low personal achievement attributed to the gender variable in favor of males, as well as in the dimension of psychological and emotional state in favor of those with a master's degree. In addition, there were statistically significant differences in the overall degree of job burnout according to the variable of years of experience, as it was found that teachers with more than 10 years of experience suffer from higher levels of burnout. The study recommended the need to monitor job burnout levels among primary school teachers in East Jerusalem schools on a regular basis, and to work to reduce it through supportive administrative policies that promote psychological and professional health.

Keywords: Job burnout, teachers, primary school, emotional numbness, psychological and emotional state, low personal achievement, occupational stress, teacher mental health, school environment.

مقدمة:

صُفِّت مهنة التدريس كواحدة من أكثر المهن إرهاقاً في مختلف السياقات الثقافية والتعليمية، حيث يعاني المعلمون من أعلى مستويات الإرهاق مقارنةً بغيرهم من العاملين في الخدمات الإنسانية والوظائف المكتبية.

وأصبح الاحتراق المهني للمعلمين وباءً عالمياً، وبالمقارنة مع المهن الأكاديمية الأخرى المرتبطة بالعملاء وُجد أن المعلمين يتجاوزون متوسط مستويات التوتر، وعلى وجه الخصوص وُجد أنهم يعانون من مستويات عالية من الإرهاق، بينما يعانون من مستويات أقل من السخريّة وعدم الكفاءة، مما يُشكل الأبعاد الثلاثة الأساسية للإرهاق المهني. وحسب بلد المنشأ والصف الدراسي، أشار ما بين 5% و29% من المعلمين إلى أنهم عانوا من الاحتراق المهني في مرحلة ما من مسيرتهم التعليمية (Pietarinen et al., 2021).

إلا أن الكثير من الباحثين وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي، وتعد المهن التعليمية من أكثر المهن التي تكثُر فيها الضغوط النفسية لما تنطوي عليها من أعباء ومسؤوليات ومطالب بشكل مستمر (الزيودي، 2007). وتحظى ظاهرة الاحتراق الوظيفي بالاهتمام والبحث لدى العاملين في المجال الإداري كون هذا الموضوع يؤثر سلباً على السلوك الإنساني.

ويعد (Freudenberger, 1974) أول من استخدم مصطلح الاحتراق النفسي للإشارة إلى علامات جسدية ومؤشرات سلوكية تصيب العاملين في المهن الإنسانية، وخلال السنوات الخمس والعشرين الماضية درست الضغوط الفردية، وفي الآونة الأخيرة ظهر مفهوم الاحتراق في العمل (العزاوي وعبدالله، 2020). وحظيت ظاهرة الاحتراق الوظيفي باهتمام كثير من الباحثين، حيث ركزت بعض الدراسات على قياس ظاهرة الاحتراق الوظيفي، في حين تعرضت دراسات ثانية لأسباب هذه الظاهرة وأعراضها وتأثيراتها السلبية، واهتمت دراسات ثالثة بدراسة العلاقة بين بعض المتغيرات وظاهرة الاحتراق الوظيفي (حجاج، 2013).

وعادة ما يظهر المحترق نفسياً عدداً من الأعراض كالإعياء والإجهاد ومشكلات النوم والصراع والهزل الجسماني والإحباط والنظرة السلبية للآخرين والتشاؤم وفقدان القدرة على التحمل (القريوتي والخطيب، 2006)، كما يعد الإجهاد والاحتراق الوظيفي خطراً مهنيّاً يتعرض له جميع العاملين في المهن المساعدة بما في ذلك المعلمات، مما نتج عنه ترك بعض المعلمات لمهنة التعليم لعدم تمكنهن من التغلب على آثار الاحتراق الوظيفي في مهنتهن.

ويعد الاحتراق الوظيفي من المشاكل الإدارية المهمة التي تواجه العاملين في المنظمات في عالمنا المعاصر، ومؤشراً على وجود أزمة تواجه المنظمات قد تؤدي إلى ضعف في أدائها، وإلى عدم رضا عملائها عن الخدمات المقدمة منها. ويواجه الفرد خلال عمله مجموعة من المعوقات التي تعوق قدرته على القيام بدوره على أكمل وجه، وهذا يؤدي إلى شعور الفرد بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه وبالمستوى الذي يتوقعه منه الآخرون، وعندما تبدأ هذه المشاعر لدى الفرد فإن العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ بعداً سلبياً ومن ثم شعوره بالعجز الذي يؤدي إلى الإنهاك واستنفاد جهده،

بالإضافة إلى حدوث الاستنزاف العاطفي لدى الموظف، وهذا ما يسمى بالاحتراق الوظيفي الذي ينتج عن عدم رضا الشخص عن وظيفته أو موقعه الوظيفي الذي تحدده التعليمات واللوائح، وهذا يؤدي بدوره إلى مظاهر متنوعة مثل التغيب عن العمل، وعدم إتقان المهام المطلوبة منه، وعدم التعاون مع الآخرين (ميا وداوود، 2020).

وقد ظهر موضوع الاحتراق الوظيفي لأول مرة كمشكلة اجتماعية وليس كتنظيم علمي، فمفهوم الاحتراق الوظيفي تمت صياغته بطريقة برجماتية بدلاً من الطريقة الأكاديمية وكان التركيز على الأعراض الإكلينيكية للاحتراق، ومن ثم تطور بعد ذلك حيث أصبح التركيز عليه كبحوث منهجية لتقييم ظاهرة الاحتراق، وخلال هاتين المرحلتين كان هناك تطور نظري متزايد أدى إلى دمج مفهوم الاحتراق الوظيفي مع غيره من الأطر المفاهيمية (Schaufeli, et al., 2009).

واكتسب موضوع الاحتراق الوظيفي أهمية عظيمة لدى الباحثين والكتاب في مجال التطوير الإداري والسلوك التنظيمي والعلوم الطبية، حيث يعد من المشاكل الإدارية المهمة التي يواجهها المعلمون في المدارس. ويدل على وجود مشكلة يمكن أن تؤدي إلى الفشل والانحدار على المدى الطويل لآثاره السلبية على المعلمين والمدرسة بحد ذاتها. فالاحتراق الوظيفي يؤدي إلى تسرب المعلمين، وزيادة الانفعال والقلق وسرعة الغضب والعدوانية، وأيضاً عدم مرونة المعلم مع زملائه، وضعف العلاقات الشخصية بينهم (النفيجي، 2000).

وقام ماسلاش وآخرون (Maslach et al 1996) بتطوير طريقة لقياس الاحتراق الوظيفي باعتباره ظاهرة متعددة الأبعاد تجاوزت مرحلة الإرهاق. وفي البداية تم تعريف مفهوم الاحتراق ضمن نطاق الخدمات البشرية بأنه ظاهرة متلازمة للتعب العاطفي، والاكتئاب النفسي، وإنجاز شخصي منخفض يمكن أن يحدث بين الأفراد الذين يعملون مع بعض الأشخاص في نطاق العمل. وبحلول أواخر الثمانينات بدأ الباحثون يدركون أن الاحتراق الوظيفي ظاهرة قد تحدث خارج نطاق الخدمات البشرية، وهكذا تم التوسع في استعارة مفهوم الاحتراق الوظيفي ليشمل أعمال أخرى تتطلب الإبداع وحل المشكلات بدلاً من تركيزه على المتطلبات المكثفة لخدمة العملاء فقط.

ويتميز الإرهاق العاطفي وهو العنصر الأساسي للاحتراق النفسي، بفقدان الطاقة، والوهن، والإرهاق المزمن، والشعور بالإرهاق، بينما يتميز تبدد الشخصية في حالة احتراق المعلمين بمواقف سلبية أو ساخرة تجاه الطلاب وكذلك تجاه الزملاء، وقد يكون سبب تبدد الشخصية هو المتطلبات العاطفية للعمل كمعلم، والتي قد تحرم المعلم من القدرة على الاستجابة لاحتياجات الطلاب. ويشير انخفاض الإنجاز إلى تقييم سلبي للذات والشعور بأن المرء لم يعد يؤدي عملاً جيداً وذا معنى (Skaalvik & Skaalvik, 2017). وقد أشير إلى أن الإرهاق النفسي للمعلمين يتطور تدريجياً نتيجة لضغوط العمل المستمرة والممتدة، وله ثلاثة أعراض مميزة: الإرهاق الذي يتميز بنقص الطاقة العاطفية والشعور بالتوتر والتعب في العمل، والسخرية المتمثلة في الانفصال عن العمل بشكل عام وعن الطلاب وأولياء الأمور أو الزملاء، وعدم الكفاءة المهنية المتمثلة في انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي في العمل (Pyhältö et al., 2021).

ويرى العديد من الباحثين أنّ الإرهاق العاطفي وتبدّد الشخصية هما البعدان الرئيسيان للاحتراق النفسي، وتُظهر العديد من الدراسات في ثقافات مختلفة أنّ الإرهاق المهني لدى المعلمين يرتبط سلبًا بكفاءة المعلمين الذاتية، وصحتهم الذاتية، ورضاهم الوظيفي، بينما يرتبط الإرهاق المهني إيجابًا بنوايا ترك مهنة التدريس (Skaalvik & Skaalvik, 2017). وقد ثبت أنّ الاحتراق لدى المعلمين له آثار سلبية كبيرة ليس فقط على رفاههم من حيث تقييمهم الذاتي لصحتهم النفسية ورضاهم الوظيفي، ولكن أيضًا على إنجازات الطلاب وتكيفهم، وكذلك ارتبط الإرهاق النفسي لدى المعلمين بارتفاع معدلات التغيب والتقاعد وانخفاض جودة الأداء الوظيفي. ونظرًا لعواقب الإرهاق النفسي السلبية على مستوى كل من المعلم والطالب والمنظمة والمجتمع، فإنّ العوامل المرتبطة به تتطلب مزيدًا من الاهتمام (Saloviita & Pakarinen, 2021).

وتأخذ الأدبيات الحالية التي تتناول الاحتراق المهني لدى المعلمين في الاعتبار الدور الذي تلعبه المتطلبات العاطفية في مهنة التدريس، والتي قد تزيد من مستوى خطر شعورهم بالاحتراق المهني في عملهم. وعلاوة على ذلك هناك اتفاق واسع على ضرورة تحليل الاحتراق المهني لدى المعلمين من خلال مراعاة متغيراتهم الاجتماعية والديموغرافية وخصائص وظائفهم على الرغم من أنّ النتائج لا تزال غير متسقة. ولتحليل مخاطر المعلمين بعمق تقترح الأبحاث الحديثة مراعاة الموارد الإيجابية للمعلمين القادرة على حمايتهم من عوامل الخطر، وفي الواقع يمكن الاعتقاد بأنّ عوامل الحماية تعزّز قدرة المعلمين على التعامل مع ضغوط العمل (Buonomo et al., 2017).

وفي الأبحاث التجريبية ارتبط إجهاد المعلمين وإرهاقهم بعدة عوامل أولها خصائص المعلم والطالب، كما تلعب المتغيرات التنظيمية والمتعلقة بالعمل دورًا مهمًا في إجهاد المعلم، وتشمل هذه المتغيرات ضغط الوقت، والعلاقات مع الزملاء، وتوافر أشكال الدعم المختلفة. وقد وُجد أنّ إرهاق المعلم يرتبط بشكل خاص بجودة التفاعلات الاجتماعية التي تحدث داخل مجتمع المدرسة (Saloviita & Pakarinen, 2021).

مشكلة الدراسة:

للاحتراق الوظيفي عواقب وخيمة على كل من المعلم نفسه مثل الاكتئاب والأرق والمشاكل الصحية، وعلى مجتمع المدرسة مثل التقاعد المبكر، ودوران المسار المهني، وانخفاض جودة التدريس (Pietarinen et al., 2021). ويساعد الفهم الأفضل للعوامل المرتبطة بإجهاد المعلمين واحتراقهم المهني على تهيئة بيئات مدرسية تعزّز التزام المعلمين الوظيفي، وتحدّ من التسرّب المهني، وترفع جودة التعليم. ففي حين أنّ العديد من جوانب احتراق المعلمين قد خضعت للبحث الدقيق، إلا أنّ جوانب أخرى تستحقّ مزيدًا من الدراسة، وقد تم اختيار البعض منها لهذه الدراسة (Saloviita & Pakarinen, 2021) مثل المتغيرات الشخصية والمهنية لمعلمي الابتدائية في شرقي القدس، ولذلك من الأهمية بمكان دراسة وتحديد مستويات الاحتراق الوظيفي ومكوناته لدى معلمي المرحلة الابتدائية لفهم العوامل المرتبطة باحتراق المعلمين واحتراقهم المهني.

وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الاحتراق الوظيفي ومكوناته الثلاثة (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، والإنجاز المهني) لدى معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس.
- الكشف عن مدى وجود فروق دالة إحصائية حول الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

- تُعد هذه الدراسة ذات أهمية نظرية كبيرة نظراً لتناولها أحد المفاهيم النفسية-المهنية البالغة الأثر في جودة التعليم واستقرار البيئة المدرسية، وهو الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ولا سيما في بيئة معقدة سياسياً واجتماعياً كمدراس شرقي القدس.
- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات التربوية والنفسية من خلال التركيز على أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، تدني الإنجاز المهني) وربطها بالسياق المحلي الفلسطيني، الذي نادراً ما تناولته دراسات سابقة بعمق كافٍ، وخاصة على مستوى التعليم الأساسي.
- تُبرز هذه الدراسة الفجوة في الجهد البحثي العربي حول الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في القدس، وتفتح المجال أمام باحثين آخرين لتوسيع النقاش حول الاحتراق الوظيفي في سياقات مختلفة، ويمكن أن تشكل نتائجها أساساً نظرياً يُبنى عليه في دراسات مقارنة مستقبلية داخل فلسطين أو خارجها، مما يعزز فهم العوامل المؤثرة على أداء المعلمين وصحتهم النفسية في بيئات مشابهة.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في أنها تقدّم بيانات حديثة وموثوقة حول مستوى الاحتراق الوظيفي بين معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس، مما يساهم في تشخيص الواقع المهني لهذه الفئة بشكل دقيق. ويتيح

هذا التشخيص للجهات التعليمية المعنية (كمديريات التربية والتعليم، ونقابات المعلمين، والمؤسسات الداعمة) فهماً أعمق للتحديات النفسية التي تؤثر على أداء المعلمين وسلامتهم النفسية داخل الميدان.

- يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تصميم برامج تدخل مهني ونفسي تعزز رفاه المعلمين وتحد من آثار الاحتراق الوظيفي، سواء عبر إعادة هيكلة الأدوار الوظيفية، أو من خلال توفير تدريبات ودعم نفسي، وبذلك تسهم هذه الدراسة في تطوير البيئة التعليمية بما ينعكس إيجابياً على الطلاب، ويعزز جودة العملية التربوية في بيئة مليئة بالتحديات كشرقي القدس.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في التالي:

- الحد الموضوعي: دراسة آراء معلمي المرحلة الابتدائية حول الاحتراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس.
- الحد البشري: اقتصر على عينة من معلمي المدارس الابتدائية في شرقي القدس وعددهم (200 معلم ومعلمة).
- الحد المكاني: اقتصر على المدارس الابتدائية في شرقي القدس.
- الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الثاني للعام الدراسي 2024 / 2025.

مصطلحات الدراسة:

■ الاحتراق الوظيفي (Job Burnout):

هو حالة من الاضطراب والتوتر وعدم الرضا الوظيفي تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي عامة، والسلوك التربوي التعليمي خاصة، وهي ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل، وتؤدي به إلى استنزاف طاقاته وجهوده حيث تصل إلى مستوى غير مقبول من الأداء (سليمان، 2014).

ويعرف إجمالاً بأنه حالة من الإجهاد الجسدي والانفعالي والعقلي المزمن، تنتج عن ضغوط العمل المستمرة، وتؤدي إلى انخفاض الدافعية وتراجع الأداء المهني، ويُقاس في هذه الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وفق مقياس ماسلاش: الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، وتدني الإنجاز المهني.

■ الإرهاق العاطفي:

هو شعور الفرد بالإجهاد العاطفي والضغط النفسي نتيجة العمل المستمر والمكثف مع الآخرين، ويُعد أحد المكونات الرئيسية للاحتراق الوظيفي (مصباحي، 2017).

ويعرف بأنه فقدان المعلم للثقة بالذات، والروح المعنوية، وكذلك غياب الاهتمام والعناية بالطلاب واستنزافه لكل طاقاته، وشعوره بأن مصادره العاطفية مستهلكة، وهذا الشعور بالإرهاق العاطفي يمكن أن يصاحبه شعور

بالإحباط والضغط النفسي عندما يشعر المعلم أنه لم يعد باستطاعته الاستمرار في العطاء أو القيام بمسؤولياته نحو الطلاب بنفس المستوى السابق (Malach et al., 1996).

ويعرف إجرائياً: هو ما يُقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المشارك في فقرات استبانة الدراسة، والتي تعكس شعوره بالتعب العاطفي والإجهاد الناتج عن التفاعل اليومي داخل المدرسة.

■ تبدد الشخصية (التبذل الانفعالي):

هو ما يشير إلى مشاعر الانفصال أو التجرد من العاطفة تجاه الآخرين، وخاصة المستفيدين من الخدمة، كالطلاب في حالة المعلمين، ويتسم بعدم التفاعل الوجداني والتعاطف (الحربي، 2021).

ويعرف بأنه تجريد الصفة الشخصية من الأشخاص الذين يتعاملون معهم، سواء كان المتعاملون من داخل أو خارج المدرسة، وهو فقدان العنصر الإنساني في التعامل ومعاملة الأفراد كأشياء، وفي هذه الحالة يتسم المعلم بالشدة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل وكذلك الطلاب والمدرسة بصفة عامة. وأيضاً يتصف بالبرود وعدم المبالاة والإحساس السلبي نحو الطلاب وضعف العناية بهم (Malach et al., 1996).

ويعرف إجرائياً: هو ما يُقاس بدرجات استجابات أفراد العينة على فقرات البُعد الثاني من استبانة الدراسة، والتي تُظهر مدى شعورهم باللامبالاة أو الانفصال الانفعالي عن طلابهم أو بيئة العمل.

■ تدني الإنجاز المهني:

يشير إلى الشعور بعدم الكفاءة المهنية أو عدم القدرة على تحقيق الأهداف المهنية المرجوة، ويُعد من مكونات الاحتراق الوظيفي الذي يؤثر سلباً على أداء الفرد (ملحم، 2020).

ويعرف بأنه إحساس المعلم بتراجع إنجازه من خلال الميل إلى تقييم الذات تقييماً سلبياً، وإحساسه بالفشل، وتدني شعوره بالكفاءة المهنية، ويحدث ذلك عندما يفقد المعلم شعوره بالالتزام الشخصي في علاقات العمل (Malach et al., 1996).

ويعرف إجرائياً: هو ما يُقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم في فقرات البُعد الثالث من استبانة الدراسة، والتي تعكس مستوى شعوره بالإنجاز المهني وكفاءته الذاتية في أداء مهامه التعليمية.

■ آراء المعلمين:

تشير إلى الاتجاهات والتصورات والمواقف التي يحملها المعلمون تجاه موضوع معين، ويتم التعبير عنها من خلال الإجابة على أدوات قياس مختلفة مثل الاستبانة أو المقابلة (أبو علوش، 2020).

وتعرف إجرائياً باستجابات معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس على فقرات استبانة الدراسة المعدة من قبل الباحثة، والتي تعكس تقييمهم لمستوى الاحتراق الوظيفي الذي يعانونه في عملهم.

■ معلمو المرحلة الابتدائية:

هم الأفراد العاملون في تدريس الصفوف من الأول وحتى السادس الأساسي، ويشملون المعلمين والمعلمات الذين يقدمون التعليم للأطفال في المرحلة الأساسية الأولى (أبو علوش، 2020).

وتعرف إجرائياً بأنهم جميع المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس المرحلة الابتدائية الواقعة في شرقي القدس، والذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2025/2024.

الخلفية النظرية للدراسة:

يعد الاحتراق الوظيفي أحد القضايا التي تعوق نجاح العنصر البشري، ولذلك يجب الاهتمام بدراسة أسبابه وسبل مواجهته، وعلى الرغم من التأثير السلبي للاحتراق الوظيفي على المعلمات والمدرسة إلا أنه يمكن الحد من انتشار هذه الظاهرة إذا استطعنا التعامل معها بشكل مناسب. وتعد مهنة التعليم مهنة عظيمة لأهمية الدور الذي تقوم به في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وفي التطور الحضاري، فالمعلمة هي الركيزة الأساسية في الحقل التعليمي لما تقوم به من دور أساسي في تحقيق الغايات التربوية والتعليمية، والمعلمة تتعرض للكثير من الضغوط وأعباء العمل التي تجعلها معرضة للإصابة بالقلق والتوتر بسبب معاناتها اليومية كعبء العمل المدرسي وكثافة المنهج والفصول المدرسية (العمرى، 2016).

1- مفهوم الاحتراق الوظيفي:

يعد "هربرت فرويدنبرجر" "Freudenberger" عالم النفس الإكلينيكي أول من استخدم مصطلح (الاحتراق الوظيفي) في أوائل السبعينيات من القرن الماضي للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية الذين يرهقون أنفسهم بالسعي لتحقيق أهداف صعبة تخص مساعدة الآخرين، كما أن مصطلح الاحتراق الوظيفي مصطلح واسع يتضمن العديد من المعاني، وقد اختلفت تعريفات الباحثين له (المطيري، 2015).

فقد عرف "ماسلاش" Maslach الاحتراق الوظيفي بأنه شعور الفرد بأعراض الإنهاك الانفعالي، وفقدان الشعور الإنساني، وتدني الإنجاز الشخصي، ويحدث عادة للأفراد الذين يعملون في خدمة الآخرين (العتيبي، 2003، 352).

ويعرف الاحتراق الوظيفي بأنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب ناجمة عن ضغوط إضافية يشعر معها الفرد بأنه غير قادر على التحمل، وينعكس ذلك على الأفراد العاملين والمتعاملين معهم وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم (الخرابشة وعربيات، 2005، 301).

ويعرف وصف الاحتراق الوظيفي بأنه عملية متعددة المراحل، وهو الحالة النهائية التي تصل إليها المعلمة والتي تضم الشعور بالضيق وانخفاض الإنتاجية وعدم الرغبة في العمل. كما أنه عملية نفسية تشمل سلسلة من ردود الأفعال

العاطفية والسلوكية التي تمر بها المعلمة نتيجة ما تتعرض له من تجارب شخصية وأخرى مرتبطة بالعمل (سليمان والفار، 2014).

وبعد الاحتراق الوظيفي عند فرندبرجر مصطلحاً مساوياً لضغوط العمل، ويرتبط بقائمة لا حصر لها من الآثار الصحية الضارة، ويحدث للأفراد نتيجة لجهودهم المضنية نحو النجاح، وقد وصفه بأنه حالة ضعف وإرهاق واستنزاف ناتجة عن عدم قدرة العاملين في مجال الخدمة الإنسانية على التعامل مع كثرة الطلب على طاقات الأفراد وموادهم (المطيري، 2015).

وهناك من عرف الاحتراق المهني أو الوظيفي بأنه تآكل في المشاركة، وهو ناتج عن ضغوط مهنية طويلة الأمد، ويُعرف عادةً بأنه متلازمة تتكون من الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي، وتمّ تحديد الإرهاق النفسي أو العاطفي كخطر نفسي، ولا سيّما في المجالات التي تتطلب العمل مع العملاء (Saloviita & Pakarinen, 2021).

يتضح مما سبق أن الاحتراق الوظيفي متلازمة نفسية تنشأ كاستجابة مطوّلة لضغوط شخصية مزمنة في العمل، ويتطوّر الإرهاق تدريجيّاً عندما يصبح العمل مزعجاً وغير مُرضٍ وغير مُجزٍ.

2- مصادر الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين:

المصادر الرئيسية لضغوط المعلمين قد تكون كما يلي: التعامل مع التغيير، توفير الانضباط في الفصل الدراسي، تدريس الطلاب الذين يعانون من فقدان الحافز، ضغوط الوقت وعبء المقررات الدراسية، التعامل مع الأقران، التقييم من قبل الآخرين، الإدارة، ظروف العمل السيئة، احترام الذات والمكانة الاجتماعية، صراع الأدوار وغموضها (Hismanoglu & Ersan, 2016).

وقد حدّدت الأبحاث السابقة العديد من العوامل التي تؤدي إلى إرهاق المعلمين، وعلى سبيل المثال وُجد أن عبء العمل الثقيل، وضعف الشعور بالانتماء للمجتمع، والاحتكاك المدمر في التفاعلات الاجتماعية، سواء مع الطلاب أو مع الزملاء تزيد من خطر تعرّض المعلمين للاحتراق المهني (Pietarinen et al., 2021).

وتم التأكيد على أهمية العلاقات الاجتماعية المتبادلة لرفاهية المعلمين، ومع ذلك لا تزال معلوماتنا محدودة حول الاختلافات الفردية في مخاطر الإرهاق المهني التي يتعرض لها المعلمون أثناء الخدمة، وخاصة فيما يتعلق بالتفاعلات الاجتماعية الأساسية لعملهم أي مع التلاميذ والمجتمع المهني، كما أن المعلومات المتوقّرة حول العلاقة بين أنماط مخاطر الاحتراق المهني لدى المعلمين والإستراتيجيات التي يتبعونها للتخفيف من ضغوط العمل أقل من ذلك (Pyhältö et al., 2021).

ولإبراز الطبيعة الاجتماعية المتأصلة في التدريس ينبغي استخدام المقاييس الاجتماعية والسياقية لاحتراق المعلمين، مثل المصادر الأولية التي تزيد من مشاعر عدم الكفاءة أو السخرية، ولا سيما في العمل اليومي للمعلمين في دراسة احتراق المعلمين (Pietarinen et al., 2021).

3- الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين والعوامل المتعلقة بالمعلم، الطلاب والبيئة التدريسية:

من بين العوامل المتعلقة بالمعلم درست ظاهرة الاحتراق لدى المعلم من حيث علاقتها بالأبعاد السلوكية وكفاءتهم المهنية، وتُعرف كفاءة المعلم بأنها ثقة المعلمين في قدراتهم الفردية والجماعية على التأثير على أداء الطلاب، وخاصةً على تعلمهم، وتوجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية للمعلمين وتعلم الطلاب، وأشارت إحدى الدراسات إلى أن دافعية الطلاب تُبنى بها الكفاءة الذاتية للمعلمين بشكل أكثر اتساقاً من التحصيل الأكاديمي للطلاب. ويرتبط انخفاض الكفاءة الذاتية للمعلمين بارتفاع الإرهاق والتوتر، ويعاني المعلمون الذين يعتمدون بشكل أكبر على قدراتهم وخاصةً فيما يتعلق بإدارة الصف من مستويات أقل من الإرهاق، وقد يكون الارتباط بين هذه المفاهيم جوهرياً جزئياً، لأن الفشل المهني والشعور بعدم الكفاءة عاملان رئيسيان في الإرهاق المهني (Saloviita & Pakarinen, 2021).

وتشمل متغيرات الطالب المتعلقة باحتراق المعلمين في المقام الأول أعمار الطلاب واحتياجاتهم من الدعم، وعادةً ما يُفسر عمر الطلاب على أنه مستوى الصف الدراسي، وقد ثبت أن مستوى الصف الدراسي الذي يُدرس فيه يرتبط ارتباطاً وثيقاً باحتراق المعلمين: حيث يميل معلمو المدارس الثانوية إلى اختبار مستويات أعلى من تبدد الشخصية وانخفاض الإنجاز الشخصي مقارنةً بمعلمي المدارس الابتدائية، كما ثبت أن معلمي الصفوف العليا يعانون من احتراق أكثر من معلمي الصفوف الدنيا (Saloviita & Pakarinen, 2021).

بما أنّ المعلمين يعملون يومياً مع كل من الطلاب وأعضاء المجتمع المهني فإنّ العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً محورياً في عمل المعلمين، وهناك أدلة قوية على أن العلاقات الاجتماعية المتبادلة يمكن أن تعزز رفاهية المعلمين. وعلى سبيل المثال ثبت أن العلاقات الإيجابية مع الزملاء تخفف من ضغوط المعلمين، ومع ذلك فإنّ التفاعل الاجتماعي داخل المجتمع المهني ومع الطلاب لا يزيد تلقائياً من رفاهية المعلمين. وفي الواقع قد تؤدي الخلافات في هذه العلاقات المتبادلة إلى تقليل رفاهية المعلمين، وعلى سبيل المثال ثبت أن المشكلات غير المحلولة في العلاقات الاجتماعية المتبادلة تزيد من خطر إصابة المعلمين بأعراض الإرهاق النفسي. وأظهرت الأبحاث أن ضعف الشعور بالانتماء للمجتمع والخلافات الهدامة في التفاعلات الاجتماعية، سواءً مع التلاميذ أو الزملاء مرتبطان بإرهاق المعلمين. وقد يكون للعلاقات الاجتماعية المختلفة تأثير مختلف على أعراض الإرهاق التي يعاني منها المعلمون، وعلى سبيل المثال تُشير الدراسات إلى أن تجارب المعلمين مع الخلافات الهدامة واللقاءات الإشكالية مع التلاميذ تُساهم في الشعور بعدم الكفاءة المهنية، بينما يُشير البحث إلى أن الخلافات الهدامة داخل المجتمع المهني ترتبط بالسخرية (Pyhältö et al., 2021).

وتعد علاقة المعلمين بالطلاب مهمة أيضاً لسلامتهم النفسية، ولدى المعلمين حاجة أساسية للعلاقة، ويمكن أن تكون العلاقات مع الطلاب مصدراً مهماً للطاقة الإيجابية والمتعة والمكافأة، وكذلك يمكن أن توجه مشاعر المعلمين وإدراكهم اليومي في الفصل الدراسي. وتتميز العلاقات الإيجابية بين المعلمين والطلاب عموماً بالاحترام والدفع والدعم والثقة ومستويات منخفضة من الصراع بين الأشخاص (Saloviita & Pakarinen, 2021).

وتلعب العلاقات الاجتماعية دوراً رئيسياً في إرهاق المعلمين، وعلى سبيل المثال يزيد ضعف الشعور بالانتماء للمجتمع والخلافات الهدامة في التفاعلات الاجتماعية، سواءً مع التلاميذ أو الزملاء، من خطر إرهاق المعلمين، وقد أظهرت دراسة حديثة أن الخلافات الهدامة واللقاءات الإشكالية مع التلاميذ عادةً ما تؤدي إلى شعور بالقصور المهني لدى المعلمين، بينما غالباً ما تسهم الخلافات الهدامة داخل المجتمع المهني في الشعور بالسخرية. ومع ذلك غالباً ما أهملت تعقيدات وديناميكيات الجوانب الاجتماعية لبيئات العمل التي توفّرها المدرسة في الدراسات التي تناولت الاحتراق المهني لدى المعلمين (Pietarinen et al., 2021).

وتُعد مهام المعلمين المتعلقة بالوظيفة بالإضافة إلى حجم الفصل الدراسي وحجم المدرسة وتوافر الدعم من بين المتغيرات المهمة على مستوى المنظمة والمتعلقة بالاحتراق، وقد وُجد أن الاحتراق الوظيفي العام لمعلمي المواد الدراسية أعلى بكثير من الاحتراق الوظيفي بين معلمي الفصول الدراسية ومعلمي التربية الخاصة (Saloviita & Pakarinen, 2021).

4- العلاقة بين الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين وبين المتغيرات الديموغرافية والمهنية:

قام العديد من الباحثين بتحليل المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية والمهنية المرتبطة بملفات المعلمين المعرضين للخطر، وكان جنس المعلمين هو المتغير الرئيسي المدروس مع نتائج متباينة، بينما لم تُظهر بعض الدراسات ارتباطات ذات دلالة إحصائية، وأفادت دراسات أخرى أنّ النساء أكثر عرضة لخطر الاحتراق المهني من زملائهن الرجال. وعلاوة على ذلك وُجدت نتائج متباينة تُظهر أنه بينما كانت المعلمات أكثر إرهاقاً شعر المعلمون الذكور بفقدان الشخصية وقلة الإنجاز، وبالمثل أظهر عمر المعلمين نتائج غير مترابطة: فقد أظهرت بعض الدراسات أن المعلمين الأصغر سناً والأقل خبرة كانوا أكثر عرضة لخطر الاحتراق المهني، في حين أظهر باحثون آخرون النتائج نفسها للمعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة (Buonomo et al., 2017).

وهناك بعض الأدلة على أن الفروق الفردية في خطر الاحتراق مرتبطة بالجنس، وسنوات الخبرة في التدريس، والدرجات التي تُدرّس، وعلى سبيل المثال من المرجح أن تواجه المعلمات مستويات أعلى من ضغوط العمل والإرهاق مقارنةً بالمعلمين، والذين بدورهم أكثر عرضة للإصابة بالسخرية. وعلاوة على ذلك يبدو أن المعلمين في بداية مسيرتهم المهنية أكثر عرضة للإرهاق من ذوي الخبرة، كما تمّ رصد اختلافات بين فئات المعلمين: فمعلمو التربية الخاصة أكثر عرضة لخطر الإرهاق مقارنةً بمعلمي المرحلة الابتدائية أو المواد الدراسية (Pyhältö et al., 2021).

وترى الباحثتان أن الاحتراق الوظيفي لا ينشأ من فراغ، بل يتأثر بجملة من العوامل التنظيمية والنفسية التي تشكل بيئة العمل، ويُعد المدير التربوي أحد العوامل الحاسمة في تحفيزه أو الحد منه، فضعف الدعم الإداري، وغياب التقدير، وسوء توزيع الأعباء، كلها تغذي مشاعر الاحتراق لدى المعلم. وهذا ما أكدته دراسة مارينكوفيتش وآخرين (Marinković et al., 2019) التي أبرزت الدور الكبير للخصائص المهنية والتنظيمية، مثل العلاقة بالإدارة ومدى الرضا عن بيئة العمل، في تحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين، مما يؤكد أن مواجهة هذه الظاهرة تتطلب تدخلاً إدارياً واعياً وشاملاً.

الدراسات السابقة:

قامت الباحثتان بالاطلاع على الأدب التربوي الذي يرتبط بموضوع الدراسة الحالية، وتم عرض الدراسات السابقة بناءً على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

أجرى دارين ونايف (2025) دراسة هدفت إلى استكشاف مستوى الاحتراق الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة في لواء الجامعة، وتحليل الفروق في مستويات الاحتراق تبعاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمةً استبانة مبنية على مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي، وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً بشكل عام، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، حيث كانت مستويات الاحتراق أعلى بين المعلمين الذكور وأولئك الذين تتراوح خبرتهم بين 6 إلى 10 سنوات.

وأقام عرياس وزامل (2023) دراسة هدفت إلى استقصاء واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم، مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات مثل الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمديرية، والمرحلة الدراسية. واستخدمت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان متوسطاً، ولا توجد فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي، المديرية، أو المرحلة الدراسية، بينما ظهرت فروق دالة تعزى لمتغيري الجنس (لصالح الذكور) وسنوات الخدمة (لصالح من لديهم 6-10 سنوات خدمة). وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل صحية وداعمة للمعلمين، بما يعزز جودة العملية التعليمية ويقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي.

وأقام الجاف (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في هيئة توزيع بغداد ومدى تأثيره على أدائهم الوظيفي، وتوصل البحث إلى العديد من الاستنتاجات في ضوء نتائج البحث، وأهمها: معاناة العاملين في هيئة توزيع بغداد من مستوى ضعيف من الاحتراق الوظيفي مقابل ارتفاع أدائهم الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير ما بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام

إدارة هيئة توزيع بغداد بالاحتراق الوظيفي لما له من نتائج وتأثيرات سلبية على صحة العاملين النفسية والبدنية وبالتالي تراجع أدائهم الوظيفي.

وأجرى ميا وداوود (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الاحتراق الوظيفي على الرضا للعاملين في مديرية مالية اللاذقية، والتعرف على مستوى ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعادها (الإرهاق الوظيفي، وضعف التحصيل الشخصي، وتدني المشاعر) لدى العاملين في المديرية المالية في اللاذقية، وبينت النتائج أن هناك تأثيراً سلبياً ضعيفاً ودلالة إحصائية للتغير الوظيفي للعاملين في المديرية المالية في اللاذقية على تحقيق الرضا الوظيفي لهم ، حيث إن (32.8٪) من التغيرات في الرضا الوظيفي نتجت عن أبعاد: الاغتراب الوظيفي ، وبالتالي تزايد مظاهر الاغتراب عن العمل بين العاملين في المديرية المالية في اللاذقية ، أدت إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي.

وهدف دراسة مارينكوفيتش وآخرين (Marinković et al., 2019) إلى التحقق مما إذا كانت هناك فروق في الإرهاق النفسي تبعاً للخصائص الاجتماعية والديموغرافية للمعلمين مع عينة من 916 معلماً معظمهم من الإناث في 32 مدرسة ابتدائية في البوسنة والهرسك. باستخدام مقياس ماسلاش للإرهاق النفسي. وتم تحديد فرق كبير في الإرهاق العاطفي مع مراعاة الجنس والعمر ومدة الخدمة والعاطفة الوظيفية. والمعلمون الذكور والمعلمون الذين تزيد أعمارهم عن 56 عاماً والمعلمون الذين تزيد أعمارهم عن 26 عاماً والمعلمون الذين لا يحبون وظائفهم هم الأكثر عرضة للإرهاق العاطفي، وتم تحديد فرق كبير في إزالة الشخصية مع مراعاة الجنس والعمر ومدة الخدمة والمنصب. والمعلمون الذكور والمعلمون الذين تزيد أعمارهم عن 56 عاماً والمعلمون الذين خدموا أكثر من 26 عاماً ومعلمو المواد والمعلمون الذين لا يحبون وظائفهم هم الأكثر عرضة لإزالة الشخصية، وأخيراً تم تحديد فرق كبير في الإنجاز الشخصي مع مراعاة الجنس والمنصب والحالة الاجتماعية. والمعلمون الذكور، ومعلمو الصفوف، والمعلمون الذين يحبون عملهم، والمعلمون المتزوجون هم الأكثر عرضة لتراجع التحصيل الدراسي. وتشير النتائج إلى أن الخصائص الاجتماعية والديموغرافية تُحدد بشكل كبير الإرهاق النفسي لدى المعلمين.

وهدف دراسة الحميد (2019) إلى التعرف على مستوى إدراك المعلمات للاحتراق الوظيفي في المدارس الثانوية بمدينة بريدة والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من المعلمات. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالإنهاك العاطفي والتبليد الحسي متحقق بدرجة متوسطة، أما فيما يتعلق بتدني الإنجاز الشخصي فهو متحقق بدرجة منخفضة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة ترجع لاختلاف التخصص العلمي وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية.

وسعت دراسة (Yang, et al, 2017) إلى الكشف عن العلاقة بين الأسباب المتعددة والنتائج المتعددة للاحتراق الوظيفي، والتحقيق في العديد من المتغيرات التي لا يمكن ملاحظتها مباشرة، حيث ركزت الدراسة على اثنين من التأثيرات السلبية للاحتراق الوظيفي، وهما الظروف الصحية، والدوران. وتم جمع البيانات باستخدام استبانة، وشملت عينة المسح مديري مشاريع شركات البناء المملوكة للدولة والخاصة في الصين، وأظهرت النتائج أن مديري المشاريع يعانون من مستوى عال من الاحتراق الوظيفي، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة المهنية والإنهاك العالي وتلبد المشاعر العالي للغاية، وأن السبب الرئيسي للاحتراق الوظيفي لمديري المشاريع هو التعب الجسدي والعقلي وتمارس الإدارة المزيد من الضغوط المرتبطة بالعمل على مديري المشاريع الإنشائية من الإدارة العامة للمشروع.

وهدف دراسة هيسمنوغلو وارسن (Hismanoglu & Ersan, 2016) إلى فحص مستويات الإرهاق النفسي لدى 230 معلمًا تركيًا من معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية، وذلك وفقًا لمتغيرات ديموغرافية. ولهذا الهدف طُبقت استبانة ماسلاش للإرهاق النفسي على المشاركين. وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات المتعلقة بالعمر والجنس والخلفية التعليمية والعبء الدراسي الأسبوعي، ومستويات الإرهاق النفسي لدى هؤلاء المعلمين. ومع ذلك وفيما يتعلق بالخبرة التدريسية والمؤسسة التعليمية وجدت علاقة دالة إحصائية بين هذه المتغيرات ومستويات الإرهاق النفسي من حيث المقاييس الفرعية للإرهاق العاطفي والإنجاز الشخصي، وفيما يتعلق بالدخل الشهري والسكن وُجدت علاقة دالة إحصائية بين هذه المتغيرات ومستويات الإرهاق النفسي من حيث المقاييس الفرعية للإرهاق العاطفي.

واستهدفت دراسة المسعودي (2016) الكشف عن أثر الاحتراق الوظيفي على مستوى أداء المعلمين بالمرحلة المتوسطة بمنطقة تبوك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن الاحتراق الوظيفي ومستوياته بين معلمين المرحلة المتوسطة جاء بدرجة متوسطة، ويرى أفراد عينة الدراسة أن مستوى أداء المعلمين في المرحلة المتوسطة في منطقة تبوك مؤثر بدرجة عالية، كما يرى أفراد عينة الدراسة أن الاحتراق الوظيفي يؤثر على مستوى أداء المعلمين في المرحلة المتوسطة في منطقة تبوك بدرجة كبيرة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على آراء معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وهو ما يتقاطع مع عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ذاته في سياقات مختلفة. فقد هدفت دراسة دارين ونايف (2025) إلى استكشاف مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في لواء الجامعة، بينما سعت دراسة عرباس وزامل (2023) إلى استقصاء واقع الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. كما ركزت دراسات أخرى مثل الجاف (2022)، وميا وداوود (2021)، والحميد (2019)، والمسعودي (2016)، و Yang et al. (2017) على ظاهرة الاحتراق الوظيفي في قطاعات ومجالات مهنية متنوعة، مما يعكس اتساع نطاق الاهتمام البحثي بهذه الظاهرة.

وقد استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وهو ذات المنهج الذي اعتمدت عليه دراسات متعددة مثل دارين ونايف (2025)، الحميد (2019)، والمسعودي (2016)، مما يعزز صلاحية هذا المنهج في فحص الظواهر النفسية والوظيفية مثل الاحتراق. وتجدر الإشارة إلى أن دراسة عرباس وزامل (2023) تميزت باستخدامها للمنهج المختلط (الكمي والنوعي)، مما أتاح لها فهماً أعمق للأبعاد الكمية والنوعية للاحتراق الوظيفي.

أما من حيث العينة فقد ركزت الدراسة الحالية على معلمي المرحلة الابتدائية، وهو ما تشابه مع دراسات مثل دارين ونايف (2025)، وعرباس وزامل (2023)، والحميد (2019)، والمسعودي (2016). وفي المقابل اتجهت بعض الدراسات الأخرى إلى عينات مختلفة، مثل الجاف (2022) التي تناولت موظفين في هيئة توزيع، ودراسة ميا وداوود (2021) التي استهدفت العاملين في المديرية المالية، ودراسة Yang وآخرين (2017) التي شملت مديري المشاريع في قطاع البناء.

وفيما يتعلق بأداة جمع البيانات، فقد استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة، شأنها في ذلك شأن معظم الدراسات السابقة مثل دارين ونايف (2025)، عرباس وزامل (2023)، والمسعودي (2016).

وبناء عليه تنسق الدراسة الحالية في كثير من عناصرها مع الاتجاهات البحثية السابقة من حيث الموضوع والمنهج والعينة والأداة، مع تركيزها المميز على بيئة تعليمية خاصة (مدارس شرقي القدس)، وهو ما يسهم في إثراء الأدبيات التربوية والنفسية المتعلقة بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ويعزز أهمية الاستفادة من نتائجها في تحسين بيئة العمل المدرسية ودعم رفاه المعلمين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لهدف الدراسة، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه نهج بحثي في العلوم الاجتماعية والبحوث الاجتماعية التي تهدف إلى فهم وتحليل الظواهر والمفاهيم مع التركيز على جمع البيانات الكمية والتحليل الإحصائي لها (العسولي، 2020).

مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع الأفراد ذوي العلاقة بمشكلة الدراسة، ولذلك تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية التابعة لوزارة المعارف في شرقي القدس والبالغ عددهم (1976) معلماً ومعلمة، وتمثلت عينة الدراسة في (200) معلم ومعلمة كما هو موضح في الجدول رقم (1):

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	4.5%
	أنثى	95.5%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	38.0%
	ماجستير	62.0%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	8.0%
	من 6-10 سنوات	12.5%
	أكثر من 10 سنوات	79.5%

أداة الدراسة:

قامت الباحثتان بتطوير استبانة حول الاحتراق الوظيفي مكونة من (26) فقرة، بعد الاطلاع على أدبيات مختلفة وخاصة استبانة ماسلاش (Maslach Burnout Inventory)، وتوزعت الاستبانة على ثلاثة مجالات: الحالة النفسية والعاطفية ويتضمن (8 فقرات)، وتبلد المشاعر (إزالة الشخصية) ويتضمن (9 فقرات)، وتدني الإنجاز الشخصي ويتضمن (9 فقرات). وتم الاستجابة عن فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي حسب التدرج التالي: كبيرة جداً (5 درجات)، كبيرة (4 درجات)، متوسطة (3 درجات)، قليلة (درجتان)، قليلة جداً (درجة واحدة فقط).

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام كل من:

- صدق المحتوى/ المحكمين: تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وعددهم (7)، والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبناءً عليه تم إخراج الاستبانة بشكلها الحالي.
- صدق التكوين/ البناء: تم التحقق من صدق التكوين/ البناء بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (50) معلماً ومعلمة في مدارس شرقي القدس غير العينة الأساسية للدراسة، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول (2): معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.60	14	0.69
2	0.56	15	0.46
3	0.60	16	0.69
4	0.62	17	0.78
5	0.59	18	0.68

0.72	19	0.59	6
0.74	20	0.67	7
0.76	21	0.65	8
0.77	22	0.52	9
0.68	23	0.66	10
0.81	24	0.76	11
0.80	25	0.73	12
0.82	26	0.61	13

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى اتساق داخلي بين الفقرات وأنها جميعاً تشترك في قياس الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي مدارس القدس.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب الثبات للأداة باستخدام كرونباخ ألفا (CronbachAlpha) بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية، وذلك كما هو واضح في الجدول (3).

جدول (3): معاملات الثبات لمجالات الاستبانة باستخدام كرونباخ ألفا (CronbachAlpha)

المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات
الحالة النفسية والعاطفية	8	0.88
تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)	9	0.89
تدني الإنجاز الشخصي	9	0.95
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	26	0.95

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن الأبعاد والدرجة الكلية بشكل عام كانت درجة الثبات فيها كبيرة، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

المعالجة الإحصائية للبيانات:

بعد جمع بيانات الدراسة قامت الباحثة بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطيت الإجابة بدرجة كبيرة جداً 5 درجات، كبيرة 4 درجات، متوسطة 3 درجات، قليلة درجتين، وقليلة جداً درجة واحدة، بحيث كلما زادت الدرجة زادت درجة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية في شرقي القدس، والعكس صحيح.

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات والحسابية، الانحرافات المعيارية وذلك لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، ومعادلة كرونباخ ألفا، للتحقق من صدق وثبات الاستبانة، وتم استخدام اختبار ت (T-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار توكي (Tukey) وذلك للكشف عن الفروق الإحصائية حول الاحتراق الوظيفي حسب المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة. وتم تحديد مستوى الاحتراق من خلال الجدول التالي.

المتوسط الحسابي	درجة الاحتراق الوظيفي
2.33-1.00	منخفض
3.67-2.34	متوسط
5.00-3.68	مرتفع

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، حيث تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة، ومعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مجالات الاستبانة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية للعينة.

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

وينص على: "ما مستوى الاحتراق الوظيفي ومكوناته الثلاثة (الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، والإنجاز المهني) لدى معلمي المرحلة الابتدائية في شرقي القدس من وجهة نظرهم؟"

تم إيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستويات الاحتراق الوظيفي ومكوناته الثلاثة كما هو مبين في جدول (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي (ن=200)

الدرجة	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
متوسطة	1	0.89	3.59	الحالة النفسية والعاطفية
متوسطة	3	0.90	2.86	تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)
متوسطة	2	1.18	3.10	تدني الإنجاز الشخصي
متوسطة	-	0.86	3.17	الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي

أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة بلغت متوسطاً حسابياً قدره (3.17) بانحراف معياري (0.86)، وهو ما يشير إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان متوسطاً بشكل عام من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس شرقي القدس.

كما أن الانحراف المعياري (0.86) يشير إلى وجود تباين نسبي في استجابات أفراد العينة، مما يعني أن الشعور بالاحتراق يختلف بين المعلمين وفقاً لاختلاف ظروفهم الشخصية والمهنية (مثل سنوات الخبرة، وعدد الحصص، وطبيعة الإدارة، والدعم النفسي والإداري المتوفر).

وفيما يتعلق بمكونات الاحتراق الوظيفي، فقد جاء في الترتيب الأول الحالة النفسية والعاطفية بمتوسط حسابي (3.59)، يليه تدني الإنجاز الشخصي بمتوسط حسابي (3.10)، وأخيراً تبلد المشاعر (إزالة الشخصية) بمتوسط حسابي (2.86) وجاءت جميعها بدرجة متوسطة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يشعرون بوجود بعض مظاهر الاحتراق الوظيفي، لكنها ليست مرتفعة بشكل مقلق، وإنما تقع في المستوى المتوسط، مما يدل على أن هناك ضغوطاً مهنية ونفسية حاضرة في بيئة العمل التربوي، لكنها لم تصل إلى حد الإنهاك الشديد أو التدهور المهني.

وتؤكد هذه النتيجة أهمية دراسة العوامل التي قد تسهم في خفض مستوى الاحتراق الوظيفي وتحسين بيئة العمل التعليمية، وذلك من خلال تعزيز الدعم المؤسسي والنفسي، وتوفير فرص أكبر للتنمية المهنية والراحة النفسية للمعلمين.

وأشار سلوفيتا وبكانين (Saloviita & Pakarinen, 2021) إلى أن مهام المعلمين المتعلقة بالوظيفة، بالإضافة إلى حجم الفصل الدراسي وحجم المدرسة وتوافر الدعم، تعدّ من بين المتغيرات المهمة على مستوى المنظمة والمتعلقة بالاحتراق.

وفيما يلي عرض نتائج كل مجال على حدة:

1- المجال الأول: الحالة النفسية والعاطفية:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال الحالة النفسية والعاطفية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط (ن=200)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أشعر بمستوى عالٍ من الإجهاد الجسدي نتيجةً لكثرة عدد الحصص التدريسية التي أقوم بها أسبوعياً.	3.91	1.06	كبيرة
4	أواجه ضغطاً نفسياً كبيراً نتيجةً لمصادر الضغوط في بيئة العمل المدرسية مثل: (سلوك الطلاب، توقعات الإدارة، العلاقات).	3.90	1.15	كبيرة

5	يؤثر حجم الصفوف الدراسية بشكل كبير على شعوري بالضغط النفسي.	3.85	1.24	كبيرة
2	أشعر أن التحضير للدروس وتصحيح الاختبارات يساهم بشكل كبير في إجهادي الجسدي.	3.67	1.15	متوسطة
3	أشعر أنه لا يوجد دعم كافٍ من الإدارة لمساعدتي في التعامل مع ضغط العمل التدريسي.	3.54	1.32	متوسطة
7	أشعر أن كثرة الأنشطة اللامنهجية المطلوبة مني تؤثر سلبًا على طاقتي وحماسي للتدريس.	3.42	1.23	متوسطة
6	تزيد التحديات المتعلقة بتقنيات التدريس الحديثة من ضغطي النفسي.	3.37	1.22	متوسطة
8	أجد صعوبة في الموازنة بين متطلبات عملي التدريسي وحياتي الشخصية.	3.08	1.22	متوسطة
	الدرجة الكلية للحالة النفسية والعاطفية	3.59	0.89	متوسطة

أظهرت الدرجة الكلية لمجال الحالة النفسية والعاطفية المرتبطة بالاحتراق الوظيفي متوسطًا حسابيًا بلغ (3.59) بانحراف معياري (0.89)، وهي درجة تعكس مستوى متوسطًا يميل إلى الارتفاع في شعور المعلمين بالإرهاق النفسي والجسدي، مما يشير إلى وجود ضغوط وظيفية تؤثر على رفاههم المهني.

ويتضمن هذا المجال (8) فقرات، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه الفقرات، فقد جاءت الفقرة (1) "أشعر بمستوى عالٍ من الإجهاد الجسدي نتيجةً لكثرة عدد الحصص التدريسية" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.91)، وهي دلالة على أن العبء الأكاديمي المرتفع يشكل مصدرًا رئيسيًا للاحتراق الوظيفي. وتعزو الباحثتان ذلك إلى الأعباء التعليمية غير المتوازنة، وهو ما تؤكدته دراسة دارين ونايف (2025) التي بينت أن حجم العمل يرتبط ارتباطًا إيجابيًا بمستويات الاحتراق، وخاصة عند المعلمين في سنوات الخبرة المتوسطة.

وجاءت الفقرة (4) حول ضغط البيئة المدرسية (سلوك الطلاب، علاقات الإدارة، توقعات العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.90)، مما يعكس أثر المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية على الصحة النفسية للمعلمين. وقد شددت دراسة عرباس وزامل (2023) على أن الضغط الناتج عن بيئة العمل هو أحد العوامل الجوهرية التي تؤدي إلى الاحتراق، ودعت إلى تعزيز بيئة عمل صحية داعمة نفسيًا.

أما الفقرة (5) "يؤثر حجم الصفوف الدراسية على شعوري بالضغط النفسي" فقد سجلت متوسطًا (3.85)، وهي نتيجة تتسق مع دراسة الحميد (2019) التي أوضحت أن الإرهاق العاطفي لدى المعلمين يرتبط بحجم الصف وأعداد الطلبة، مما يؤثر سلبًا على شعور الإنجاز الشخصي.

وفيما يخص الفقرات التي جاءت بدرجة متوسطة مثل الفقرة (3) حول نقص الدعم الإداري، والفقرة (8) حول صعوبة الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، فإنها تعكس صورة متكاملة لاحتياجات المعلمين غير المشبعة إداريًا ونفسيًا. وقد أشارت دراسة الجاف (2022) إلى أن نقص الدعم المؤسسي وسوء تنظيم العمل يؤديان إلى تفاقم مستويات الاحتراق، على الرغم من ارتفاع الأداء الظاهري. وكذلك تسلط الفقرة (6) الضوء على الضغوط الناتجة عن تقنيات

التدريس الحديثة، مما يضيف عبئاً معرفياً وتقنياً إضافياً، وهو ما أظهرته دراسة يانغ وآخرين (Yang et al., 2017) التي بينت أن التحديات المعاصرة والمهنية المرتبطة بالإدارة والتقنيات تزيد من مشاعر الإنهاك والتبذل العاطفي، وخاصة في بيئات العمل عالية المتطلبات.

وأخيراً تعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن الاحتراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس ينبع من تضافر عوامل مهنية ونفسية وتنظيمية، تتطلب تدخلاً مؤسسياً جاداً لتوفير الدعم النفسي، وتخفيف أعباء العمل، وتحسين بيئة التدريس، بما يتوافق مع ما دعت إليه دراسة المسعودي (2016) من أهمية الموازنة بين المهام الوظيفية وقدرات المعلمين لتقليل شعورهم بعدم الإنجاز والاحتراق، وفي المقابل تظهر بعض الدراسات تبايناً مع نتيجة الدراسة الحالية. فقد وجدت دراسة الحميد (2019) أن الإنهاك العاطفي تحقق بدرجة متوسطة، كما أن دراسة هيسمنوغلو وارسن (2016) لم تجد علاقة دالة بين متغيرات مثل العمر أو الجنس أو الخلفية التعليمية ومستويات الإرهاق النفسي، مما يجعل نتائجها أقل اتساقاً مع ما تم التوصل إليه في هذه الدراسة، وكذلك تختلف النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الجاف (2022)، التي بينت أن مستوى الاحتراق كان ضعيفاً مقابل ارتفاع الأداء الوظيفي، وهو ما يتناقض مع المؤشرات الحالية التي تشير إلى وجود مستوى مرتفع نسبياً من الاحتراق في بُعد الحالة النفسية والعاطفية.

2- المجال الثاني: تبذل المشاعر (إزالة الشخصية):

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال تبذل المشاعر (إزالة

الشخصية) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط (ن=200)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
8	أشعر أن الروتين اليومي في العمل قلل من حماسي للتجديد والابتكار في طرق التدريس.	3.20	1.30	متوسطة
6	تسبب طبيعة عملي الإرهاق العاطفي الذي يؤثر على علاقتي الشخصية خارج المدرسة.	3.18	1.22	متوسطة
3	تقلل كثرة المهام الإدارية من قدرتي على الاستماع الفعال للطلاب والزلاء.	3.12	1.26	متوسطة
9	أجدي أن تجنب التفاعل مع بعض الزلاء أو الطلاب بسبب شعوري بالإرهاق العاطفي.	2.97	1.27	متوسطة
5	لاحظت أنني أصبحت أقل تسامحاً مع الأخطاء التي يرتكبها الزلاء في العمل.	2.93	1.19	متوسطة
2	لاحظت تغيراً في مستوى تفاعلي وحماسي عند التواصل مع الزلاء في الاجتماعات أو الأنشطة المدرسية.	2.92	1.25	متوسطة
4	أشعر أن الضغط الناتج عن تقييم أداء الطلاب يؤثر على قدرتي على التعامل معهم بصبر وتفهم.	2.89	1.21	متوسطة
7	لاحظت أنني أتعامل مع أولياء الأمور بأسلوب أقل صبراً أو تفهماً من السابق.	2.30	1.13	متدنية

1	أجد صعوبة كبيرة في التعاطف مع المشكلات الشخصية التي يواجهها الطلاب.	2.25	1.13	متدنية
	الدرجة الكلية لمجال تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)	2.86	0.90	متوسطة

أظهرت الدرجة الكلية لمجال تبلد المشاعر (إزالة الشخصية) متوسطاً حسابياً بلغ (2.86) بانحراف معياري (0.90)، وهي درجة تعكس مستوى متوسطاً في شعور المعلمين بالإرهاق النفسي والجسدي، مما يشير إلى وجود ضغوط وظيفية تؤثر على رفاههم المهني.

ويتضمن هذا المجال (9) فقرات، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه الفقرات، فقد جاءت الفقرة (8) "أشعر أن الروتين اليومي في العمل قلل من حماسي للتجديد والابتكار في طرق التدريس" سجلت أعلى متوسط حسابي (3.20)، مما يشير إلى أن الرتابة والمهام المتكررة تؤثر سلباً على حيوية المعلم وميله للتجديد، وقد أكدت دراسة دارين ونايف (2025) أن الروتين المهني وساعات العمل الطويلة من أبرز العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي، وخاصة في الأبعاد المرتبطة بانخفاض الدافعية والإنجاز الشخصي.

أما الفقرة (6) "تسبب طبيعة عملي الإرهاق العاطفي الذي يؤثر على علاقتي الشخصية خارج المدرسة" فقد جاءت بمتوسط (3.18)، مما يدل على تسرب الضغوط النفسية من بيئة العمل إلى الحياة الشخصية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عرياس وزامل (2023) التي بينت أن الإرهاق العاطفي الناتج عن طبيعة العمل في المدارس الحكومية يؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة للمعلمين خارج ساعات العمل.

وجاءت الفقرة (3) "تقلل كثرة المهام الإدارية من قدرتي على الاستماع الفعال للطلاب والزملاء" في المرتبة الثالثة (3.12)، مما يعكس التوتر الناتج عن تعدد الأدوار التي يُطلب من المعلمين تأديتها، ويتسق هذا مع ما أشار إليه الجاف (2022) من أن زيادة الأعباء الإدارية تؤدي إلى تشتت التركيز وضعف التواصل الإنساني في بيئة العمل، وهو أحد أشكال تبلد المشاعر.

أما الفقرات (9)، (5)، (2)، و (4) فقد تراوحت متوسطاتها ما بين (2.89) و (2.97)، وهي تدل على مستوى متوسط من التباين العاطفي والتفاعل الضعيف مع الطلبة والزملاء وأولياء الأمور، مما يُفسّر بوصفه مؤشراً على ظهور سمات تبلد المشاعر. وقد أكدت دراسة ميا وداوود (2021) أن مظاهر التنفير أو الانفصال العاطفي عن الزملاء والعمل ترتبط بشكل مباشر بانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية.

الفقرتان (7) و (1) حصلتا على أدنى متوسطات حسابية (2.30 و 2.25 على التوالي)، مما يشير إلى أن التعاطف مع الآخرين – سواء أولياء الأمور أو الطلبة – يتأثر بشكل كبير نتيجة الاحتراق العاطفي، وهو ما يشير إلى تحول تدريجي في مشاعر المعلمين تجاه البيئة المدرسية. وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحميد (2019) التي وجدت أن التبلد العاطفي والتعب النفسي لدى المعلمين لهما تأثير سلبي على جودة التفاعل الإنساني مع الطلاب. كما أن دراسة

Yang et al. (2017) أكدت أن تبلد المشاعر هو نتيجة متوقعة للإرهاق الجسدي والعقلي، وأخيرًا تدعم دراسة المسعودي (2016) هذه المعطيات من خلال تأكيدها على أن الاحتراق الوظيفي وخاصة في بعد تبلد المشاعر يتطلب تدخلًا تنظيميًا يوازن بين الأعباء الوظيفية والقدرة النفسية للمعلمين، من خلال تقليل الضغط، وتعزيز الدعم المهني والعاطفي، وتشجيع سياسات مدرسية تركز على رفاه المعلم، في حين تتعارض هذه النتائج مع دراسة كل من (Hismanoglu & Ersan, 2016)، ودراسة (Marinković et al., 2019).

3- المجال الثالث: تدني الإنجاز الشخصي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال تدني الإنجاز الشخصي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط (ن=200)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	لا أشعر أن هناك فرصاً للترقية أو التطور الوظيفي بناءً على إنجازاتي.	3.35	1.50	متوسطة
9	أشعر أن هناك عوائق تحد من قدرتي على تحقيق أهدافي المهنية والتطور في مجال التدريس.	3.24	1.40	متوسطة
8	أعتقد أن نظام التقييم الحالي لأدائي التدريسي لا يعكس بدقة إنجازاتي وجهودي.	3.23	1.39	متوسطة
7	أشعر أن مساهماتي في تطوير المناهج أو البرامج المدرسية لا تلقى التقدير الكافي.	3.18	1.41	متوسطة
4	أشعر أن الإدارة المدرسية لا تعترف بجهودي ومساهماتي بشكل كافٍ.	3.14	1.51	متوسطة
1	أشعر أن هناك تفاوتاً في حجم العمل الموكل إلي مقارنةً بزملائي.	3.13	1.33	متوسطة
5	لا ألقى تعليقات بناءة ومنظمة حول أدائي التدريسي.	3.03	1.41	متوسطة
2	لست راضياً عن مستوى مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنهج الدراسي أو الأنشطة المدرسية.	2.84	1.34	متوسطة
3	أشعر أنه لا توجد فرص كافية لي لتطوير مهاراتي التدريسية والمهنية.	2.79	1.36	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال تدني الإنجاز الشخصي	3.10	1.18	متوسطة

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجال تدني الإنجاز الشخصي بلغت (3.10) وهي درجة متوسطة، مما يشير إلى شعور ملحوظ لدى أفراد العينة بانخفاض في مستوى تقديرهم لإنجازاتهم المهنية، وغياب الدعم المؤسسي الكافي الذي يساهم في تعزيز شعورهم بالكفاءة والتطور داخل بيئة العمل.

ويتضمن هذا المجال (9) فقرات، وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه الفقرات، فقد جاءت الفقرة (6) "لا أشعر أن هناك فرصاً للترقية أو التطور الوظيفي بناءً على إنجازاتي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي

(3.35) وانحراف معياري (1.50)، مما يدل على شعور متزايد بالإحباط المهني نتيجة غياب مسارات واضحة للتقدم والترقية، وهو ما تعزوه الباحثتان إلى افتقار سياسات بعض المدارس إلى نظم تحفيز مهنية عادلة ومبينة على الجدارة، مما يؤدي إلى تراكم مشاعر الإحباط والشعور بعدم التقدير لدى المعلمين.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة دارين ونايف (2025) التي أظهرت وجود فروق دالة في مستويات الاحترق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة، حيث أشارت إلى أن غياب فرص الترقية والتقدير تسهم في ارتفاع شعور المعلمين بالإرهاق وفقدان الدافعية، وخاصةً لدى من هم في منتصف مسيرتهم المهنية، كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج مهنية تدعم النمو والتقدم الوظيفي.

كما جاءت الفقرة (9) "أشعر أن هناك عوائق تحد من قدرتي على تحقيق أهدافي المهنية" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.24)، تليها الفقرة (8) التي تناولت عدم دقة نظام التقييم، مما يعكس شعوراً عاماً بعدم مواءمة البيئة الإدارية لطموحات المعلمين، وهو ما أشارت إليه دراسة عرباس وزامل (2023)، حيث دعت إلى ضرورة تحسين بيئة العمل وتطوير أساليب التقييم الإداري، مما يعزز شعور المعلمين بالعدالة والكفاءة.

وفيما يتعلق بشعور المعلمين بعدم التقدير، كما ورد في الفقرة (4) "أشعر أن الإدارة لا تعترف بجهودي"، فقد جاء متوسطها (3.14).

وترى الباحثتان أن هذه النتائج مجتمعة تعكس خللاً في منظومة التحفيز والتقدير والتغذية الراجعة داخل بعض المدارس، مما يسهم في تآكل الحافز الداخلي لدى المعلمين، ويدفعهم نحو الشعور بعدم الإنجاز الشخصي، وهو ما ينعكس سلباً على جودة أدائهم. كما تتفقان مع دراسة المسعودي (2016) التي شددت على ضرورة إعادة التوازن بين الجهد المبذول والتقدير المستلم، مع مراجعة آليات التقييم وتوسيع فرص المشاركة المهنية للمعلمين.

من ناحية أخرى تشير الباحثتان إلى أن النتائج تؤكد ما خلصت إليه دراسة Yang et al. (2017)، التي ربطت تدني الإنجاز الشخصي بغياب بيئة عمل داعمة، وافتقار الإدارة إلى سياسات واضحة للتمكين الوظيفي، مما يعزز مظاهر الاحتراق المهني على المدى الطويل، وفي المقابل تختلف النتائج مع دراسة حميد (2019).

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

وينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟"

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-Test)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، واختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية، ورصدت النتائج في الجداول التالية:

أ- الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

يتضح من جدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى للجنس في مستوى الاحتراق الوظيفي الكلي.

جدول (8): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-Test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحالة النفسية والعاطفية	ذكر	9	3.69	0.73	198	0.358	0.721
	أنثى	191	3.59	0.90			
تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)	ذكر	9	2.70	0.36	198	-1.175	0.597
	أنثى	191	2.87	0.91			
تدني الإنجاز الشخصي	ذكر	9	4.19	0.87	198	2.861	0.005
	أنثى	191	3.05	1.17			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	ذكر	9	3.52	0.37	198	2.665	0.207
	أنثى	191	3.15	0.87			

في ضوء نتائج جدول (8) الذي تناول اختبار الفروق في مستويات الاحتراق الوظيفي بين الذكور والإناث، تبين أن المجال الأول، الحالة النفسية والعاطفية، لم يسجل فروقاً دالة إحصائية بين الجنسين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.69) مقابل (3.59) للإناث، وقيمة ت (0.358) ودلالة ($p = 0.721$)، وتشير هذه النتائج إلى أن المعلمين والمعلمات يعانون بشكل متقارب من الإرهاق النفسي والعاطفي، وهو ما تعزوه الباحثتان إلى الطبيعة العامة لبيئة العمل التربوية التي تتسم بالضغوط اليومية بغض النظر عن الجنس. وهذا ما تدعمه نتائج دراسة الحميد (2019) التي أكدت أن الضغوط النفسية لدى المعلمين لا تختلف كثيراً باختلاف المتغيرات الديمغرافية بل ترتبط غالباً بظروف العمل.

أما في بُعد تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)، فقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ (2.70) وللإناث (2.87)، دون وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($t = -1.175$ ، $p = 0.597$). وترى الباحثتان أن هذه النتيجة تدل على انتشار ظاهرة تبلد المشاعر لدى الجنسين، كنتيجة لتكرار الروتين اليومي، والافتقار إلى التقدير المعنوي، مما يؤدي إلى فتور العلاقات المهنية. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عرباس وزامل (2023) التي لم تجد فروقاً دالة في إزالة الشخصية تبعاً للجنس، مما يشير إلى أثر العوامل التنظيمية أكثر من المتغيرات الشخصية.

وفي المقابل أظهرت نتائج بُعد تدني الإنجاز الشخصي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.19) للذكور مقابل (3.05) للإناث، بقيمة ت (2.861) ودلالة ($p = 0.005$). وقد تُعزى هذه النتيجة

إلى أن الذكور قد يشعرون بإحباط أكبر فيما يتعلق بضعف التقدير أو غياب الفرص المهنية، ربما نتيجة لتوزيع غير عادل للأدوار، أو ضعف مشاركتهم في عمليات صنع القرار داخل المؤسسات التعليمية. وقد دعمت دراسة دارين ونايف (2025) هذا التوجه، حيث أظهرت أن الذكور أكثر عرضة للاحتراق وخاصة في فئة سنوات الخبرة المتوسطة، كما أظهرت دراسة Yang et al. (2017) أن الضغوط المرتبطة بالتوقعات المهنية العالية تؤدي إلى تدني الشعور بالإنجاز لدى الذكور في مواقع المسؤولية.

أما فيما يتعلق بـ الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، فقد أظهرت النتائج أن المتوسط العام كان أعلى قليلاً لدى الذكور (3.52) مقارنة بالإناث (3.44)، إلا أن الفرق لم يكن دالاً إحصائياً ($t = 2.665$, $p = 0.027$). وبذلك ترى الباحثتان أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي تؤثر على الجنسين بشكل عام، إلا أن بعض أبعادها، كالشعور بتدني الإنجاز، تظهر بصورة أوضح لدى الذكور، مما يبرز أهمية النظر في الفروق النوعية الدقيقة عند تصميم برامج الدعم المهني والنفسي، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة المسعودي (2016).

ب- الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (9): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-Test) للفروق بين المتوسطات الحسابية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحالة النفسية والعاطفية	بكالوريوس	76	3.41	1.01	198	-2.238	0.026
	ماجستير	124	3.70	0.80			
تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)	بكالوريوس	76	2.92	0.88	198	0.766	0.445
	ماجستير	124	2.82	0.91			
تدني الإنجاز الشخصي	بكالوريوس	76	3.12	1.12	198	0.180	0.857
	ماجستير	124	3.09	1.23			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	بكالوريوس	76	3.14	0.89	198	-0.344	0.731
	ماجستير	124	3.18	0.84			

تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود فروق دالة إحصائية في بُعد واحد فقط من أبعاد الاحتراق الوظيفي، وهو الحالة النفسية والعاطفية، بينما لم تظهر فروق دالة في الأبعاد الأخرى أو في الدرجة الكلية.

ففي بعد الحالة النفسية والعاطفية أظهرت النتائج أن المعلمين من حملة الماجستير سجلوا متوسطاً أعلى (3.70) مقارنة بحملة البكالوريوس (3.41)، وبقيمة ت بلغت (-2.238) ودلالة ($p = 0.026$)، مما يدل على وجود فروق

ذات دلالة إحصائية. وتُفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن حملة الماجستير قد يكون لديهم طموحات مهنية أكبر وتوقعات أعلى من بيئتهم الوظيفية، مما يجعلهم أكثر عرضة للإرهاق النفسي والعاطفي في حال لم تتحقق تلك التوقعات. كما أن إتقانهم للمهارات التربوية والإدارية يجعلهم أكثر وعيًا بالتحديات والقصور في بيئة العمل، مما يزيد من حساسيتهم النفسية تجاه المعوقات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عرباس وزامل (2023) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحتراق الوظيفي تبعاً للمؤهل العلمي، وهو ما يدعم ما توصلت إليه الدراسة الحالية بأن المؤهل العلمي ليس متغيراً فارقاً في تحديد مستويات الاحتراق، ودراسة الحميد (2019)، التي أجريت على معلمات المرحلة الثانوية في بريدة، وتوصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف التخصص العلمي أو المؤهل.

أما في بُعد تبليد المشاعر (إزالة الشخصية)، فقد سجل حملة البكالوريوس متوسطاً قدره (2.92) مقابل (2.82) لحملة الماجستير، دون وجود فروق دالة ($t = 0.766$, $p = 0.445$). وكذلك لم تُظهر نتائج بُعد تدني الإنجاز الشخصي فروقاً ذات دلالة، حيث بلغ المتوسط (3.12) لحملة البكالوريوس و(3.09) لحملة الماجستير ($t = 0.180$, $p = 0.857$). ويشير ذلك إلى أن الشعور بتبليد المشاعر أو انخفاض الإنجاز لا يتأثر كثيراً بالمستوى التعليمي، بل قد يرتبط بعوامل بيئية ومؤسسية أخرى مثل ضغط العمل، وعدم التقدير، وكثرة الأعباء الإدارية. ويتفق ذلك مع دراسة ارينكوفيتش وآخرين (Marinković et al., 2019) التي أشارت إلى أن مظاهر مثل إزالة الشخصية وتراجع الإنجاز الشخصي ترتبط بشكل كبير بخصائص بيئة العمل والعوامل النفسية، أكثر من ارتباطها بالمستوى التعليمي أو المؤهل العلمي. فقد وجد الباحثون أن المعلمين الذين لا يحبون وظائفهم، أو الذين يعملون تحت ضغط لفترات طويلة، هم الأكثر عرضة لتلك الأعراض، بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي.

وبالنسبة لدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، لم تُسجل فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس (3.14) والماجستير (3.18)، حيث بلغت قيمة t (-0.344) والدلالة ($p = 0.731$).

وبناء عليه ترى الباحثتان أن المؤهل العلمي قد يؤثر في بُعد معين من أبعاد الاحتراق الوظيفي، وخاصة في الجانب النفسي والعاطفي، لكنه لا يبدو عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الاحتراق بشكل عام. وهو ما يدعو إلى تصميم تدخلات نفسية وتنظيمية خاصة بحملة الشهادات العليا تركز على استثمار قدراتهم وتلبية طموحاتهم، بالإضافة إلى تعزيز بيئة العمل لكل المعلمين بغض النظر عن مؤهلهم، لتقليل آثار الاحتراق المهني وتحقيق التوازن بين المتطلبات المهنية والطموحات الذاتية.

ج- الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

جدول (10): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحالة النفسية والعاطفية	بين المجموعات	10.005	2	5.002	6.622	0.002
	داخل المجموعات	148.813	197	0.755		
	المجموع	158.818	199			
تبلد المشاعر (إزالة الشخصية)	بين المجموعات	3.384	2	1.692	2.124	0.122
	داخل المجموعات	156.930	197	0.797		
	المجموع	160.314	199			
تدني الإنجاز الشخصي	بين المجموعات	8.581	2	4.290	3.122	0.046
	داخل المجموعات	270.718	197	1.374		
	المجموع	279.299	199			
الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	بين المجموعات	5.774	2	2.887	4.020	0.019
	داخل المجموعات	141.465	197	0.718		
	المجموع	147.239	199			

تشير النتائج في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في جميع المجالات التي تم تحليلها باستثناء مجال تبلد المشاعر، حيث إن الدلالة الإحصائية في هذه المجالات أقل من 0.05 وهي دالة إحصائية. كما تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي الكلي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار توكي للمقارنات الثنائية البعدية، كما هو واضح من خلال الجدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار توكي (Tukey Test) للمقارنات البعدية للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	من 6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الحالة النفسية والعاطفية	5 سنوات فأقل		*-0.916	*-0.795
	من 6-10 سنوات			0.122
	أكثر من 10 سنوات			

*-0.607	-0.167		6 سنوات فأقل	تدني الإنجاز الشخصي
*-0.440			من 6-10 سنوات	
			أكثر من 10 سنوات	
*-0.617	*-0.455		7 سنوات فأقل	الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي
-0.162			من 6-10 سنوات	
			أكثر من 10 سنوات	

تشير المقارنات الثنائية البعدية إلى أن الفروق في مجال الحالة النفسية والعاطفية كانت بين ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) و(6-10 سنوات) لصالح ذوي الخبرة (من 6-10 سنوات)، وكانت درجة الاحتراق الوظيفي في هذا المجال أعلى شيء. كما وجدت فروق بين ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) و(أكثر من 10 سنوات) لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات). وبالمجمل فإن ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) يظهرون إرهاقاً نفسياً وعاطفياً أقل من غيرهم. وتعزو الباحثتان هذه الفروق إلى أن عملية الاحتراق الوظيفي ومسبباتها تراكمية وتمتد على مدى زمني طويل نسبياً، حتى يبلغ الإرهاق ذروته وإدراك آثاره على حالتهم النفسية.

وفي مجال تدني الإنجاز كانت الفروق بين ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) و(أكثر من 10 سنوات) لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وكانت درجة الاحتراق الوظيفي في هذا المجال أعلى شيء. كما وجدت فروق بين ذوي الخبرة (من 6-10 سنوات) و(أكثر من 10 سنوات) لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وكانت درجة الاحتراق الوظيفي في هذا المجال أعلى شيء. وبالمجمل كلما زادت سنوات الخبرة لدى المعلمين ارتفع مستوى تدني الإنجاز الشخصي. وتعزو الباحثتان هذه الزيادة شبه الطردية في هذا المجال إلى تراكم الإحباط وعدم الرضا من عدم توفر فرص للتقدم المهني.

وفي الدرجة الكلية للمقياس وجدت فروق بين ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) و(6-10 سنوات)، لصالح ذوي الخبرة (من 6-10 سنوات)، وكانت درجة الاحتراق الوظيفي في هذا المجال أعلى شيء. كما وجدت فروق بين ذوي الخبرة (سنوات فأقل) و(أكثر من 10 سنوات) لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وكانت درجة الاحتراق الوظيفي في هذا المجال أعلى شيء. كما هو واضح من خلال المتوسطات الحسابية في الجدول (12).

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحالة النفسية والعاطفية	5 سنوات فأقل	16	2.84	0.48
	من 6-10 سنوات	25	3.76	1.02
	أكثر من 10 سنوات	159	3.64	0.87

1.24	2.60	16	5 سنوات فأقل	تدني الإنجاز الشخصي
0.77	2.76	25	من 6-10 سنوات	
1.22	3.20	159	أكثر من 10 سنوات	
0.83	2.62	16	5 سنوات فأقل	الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي
0.70	3.08	25	من 6-10 سنوات	
0.87	3.24	159	أكثر من 10 سنوات	

أظهرت نتائج الجدول (12) وجود فروق ملحوظة في مستويات الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك في ثلاثة أبعاد رئيسية: الحالة النفسية والعاطفية، وتدني الإنجاز الشخصي، والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، وقد عكست هذه الفروق تبايناً في طبيعة التحديات التي يواجهها المعلمون تبعاً لسنوات خدمتهم في الميدان التربوي.

وفي بُعد الحالة النفسية والعاطفية تبين أن المعلمين ذوي الخبرة من 6-10 سنوات هم الأكثر تأثراً بهذا الجانب، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (3.76)، تليهم فئة المعلمين الذين يمتلكون أكثر من عشر سنوات من الخبرة بمتوسط (3.64)، بينما جاءت الفئة الأقل خبرة (5 سنوات فأقل) في أدنى مستوى بمتوسط (2.84). وتشير هذه النتائج إلى أن المعلمين الجدد قد يعانون من صعوبات في التكيف مع ضغوط العمل، مما ينعكس سلباً على حالتهم النفسية والعاطفية. وتدعم هذه النتيجة ما أوردته دراسة دارين ونايف (2025)، التي بينت أن المعلمين الذين تتراوح خبرتهم بين 6 إلى 10 سنوات هم الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، وخاصة في الجوانب النفسية والعاطفية مرجعة ذلك إلى كون هذه المرحلة تمثل ذروة التحديات المهنية، حيث تتزايد المسؤوليات ويُنتظر من المعلم تحقيق نتائج نوعية دون أن يقابل ذلك أحياناً بتقدير كافٍ أو دعم إداري مستمر. وتتسق هذه النتيجة كذلك مع دراسة عرياس وزامل (2023)، مما يشير إلى أن هذه الفئة تعاني من ضغط العمل والإرهاق دون أن تصل بعد إلى مرحلة النضج المهني الكامل أو الاستقرار المهني الذي قد يتمتع به المعلمون الأقدم.

أما في بُعد تدني الإنجاز الشخصي فقد أظهرت النتائج أن المعلمين الأكثر خبرة (أكثر من 10 سنوات) سجلوا أعلى متوسط (3.20)، مما قد يُعزى إلى الشعور بالروتين المهني أو الإحساس بتكرار الأدوار دون تحفيز كافٍ، وهي ظاهرة أشار إليها مارينكوفيتش وآخرون (2019)، حيث وُجد أن المعلمين الذين تجاوزت خدمتهم 26 عاماً كانوا الأكثر عرضة لتراجع الشعور بالإنجاز الشخصي، وخاصة إذا لم تكن البيئة المهنية داعمة.

وفيما يتعلق بـ الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي اتضح أن الفئة الأقل خبرة تعاني من أعلى مستويات الاحتراق الكلي، حيث بلغ متوسطهم (2.62)، يليه معلمو الفئة المتوسطة (3.08)، ثم المعلمون الأقدم خبرة (3.24). وعلى الرغم

من أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة سجلوا متوسطاً أعلى في الدرجة الكلية، إلا أن تحليل التباين السابق أوضح أن الفروق الدالة إحصائياً ظهرت في بُعدي الحالة النفسية وتدني الإنجاز فقط، مما يشير إلى أن مصادر الاحتراق تختلف تبعاً لمستوى الخبرة، وبينما يعاني الجدد من ضعف المهارات والدعم، يواجه القدامى التكرار والروتين المهني، وفي المقابل تختلف مع نتائج دراسة ميا وداوود (2021).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة الاستمرار في دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي شرقي القدس وأسبابه، بهدف فهم أعمق للعوامل المؤثرة والعمل على إيجاد حلول فعالة.
- ضرورة الاهتمام بمكافحة الاحتراق الوظيفي والعمل على تقليص مستوياته من قبل الجهات الإدارية والمعنية، لضمان بيئة عمل صحية ومستقرة للمعلمين.
- ضرورة توزيع المهام التدريسية والأعمال الإدارية بشكل متوازن، لتقليل ضغوط العمل والإرهاق النفسي الذي يعاني منه المعلمون.
- ضرورة تحفيز ومكافأة المعلمين الذين يلتزمون بأداء عملهم التدريسي وترقيتهم بشكل يتناسب مع إنجازاتهم، مما يعزز الدافعية لديهم ويقلل من الشعور بالإحباط.
- ضرورة دعم المعلمين ومساندتهم بشكل وثيق خلال مسيرتهم التدريسية، لتوفير الدعم النفسي والمهني اللازمين لمواجهة التحديات اليومية.
- ضرورة الاهتمام بتقديم المشورة وتعزيز العمل الجماعي بين الزملاء، بهدف تخفيف الأعباء النفسية وتعزيز روح التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- إجراء دراسات وبحوث حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي مدارس شرقي القدس مع عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات وبحوث حول سبل خفض/ علاج الاحتراق الوظيفي لدى معلمي مدارس شرقي القدس.

المراجع:

- أبو الهوى، غادة. (2022). واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل.
- أبو علوش، يوسف محمد. (2020). دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء بني كنانة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(14)، 55-76.
- حجاج، جعفر. (2013). العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، 2 (13).
- الحربي، نايف. (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.
- الحמיד، حصة عبد العزيز. (2019). مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة، كلية التربية، جامعة القصيم.
- الخرابشة، عمر محمد، وعربيات، أحمد عبد الحليم (2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع طلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مكة المكرمة، 17(2).
- الدويكات، دارين حسين نايف. (2025). الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في لواء الجامعة من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.
- الزبيدي، محمد. (2007). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، جامعة دمشق، 2(23)، 189-219.
- سليمان، محمد والفار، إيمان. (2014). العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والمتغيرات التنظيمية: دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة المجلة المصرية للدراسات التجارية جامعة المنصورة - كلية التجارة، 38(4)، 401-423.
- العتيبي، آدم (2003). الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية (أ) والرغبة في ترك العمل. مجلة العلوم الاجتماعية، 31، 347-390.

- عرباس، كفاية، وزامل مجدي. (2024). واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 15(45).
- العزاوي، شفاء محمد علي؛ وعبد الله، سارة لعيبي. (2020). تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين: بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، *مجلة الاقتصاد وعلوم الإدارة*، 26 (117)، 152-178.
- العسولي، عبدة الصمد. (2020). المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي. *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية*، 29(1).
- العمري، منى. (2016). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب*، 5(7)، 136-149.
- محمد، هبة عبد الغفار محمد عبد، وعبيد، إيمان رجب عبد. (2016). تأثير الاحتراق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قناة السويس، السويس.
- المسعودي، آلاء. (2016). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على مستوى أداء المعلمات بالمرحلة المتوسطة بمنطقة تبوك، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية
- مصباحي، حكيم (2017). علاقة الاحتراق الوظيفي بأداء العاملين بمديرية الجمارك، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الوادي.
- المطيري، مها (2015). إدراك المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المرحلتين المتوسطة والثانوية بدولة الكويت، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الدراسات العليا، جامعة الكويت.
- ملحم، محمود. (2020). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 28 (2)، 51-77.
- ميا، علي يونس، داوود، علا محسن. (2021). تأثير الاحتراق الوظيفي على الرضا للعاملين في مديرية مالية اللاذقية "دراسة ميدانية"، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.
- النفيعي، ضياء. (2000). الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة*، 14 (1)، 55-88.

Buonomo, I., Fatigante, M., & Fiorilli, C. (2017). Teachers' burnout profile—Risk and protective factors. *The Open Psychology Journal*, 10, 190–201.

- Hismanoglu, M., & Ersan, A. P. D. Y. (2016). Investigating Turkish EFL teachers' burnout levels in relation to demographic variables. *Age*, 23(30), 100.
- Marinković, N., Mirković, B., & Zečević, I. (2019). The relation between socio-demographic characteristics and burnout of primary school teachers. *International Thematic Proceedia*, 35–51.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (Vol. 21, pp. 3463–3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E., & Soini, T. (2021). Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies? *International Journal of School & Educational Psychology*, 9(4), 340–355.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L., & Soini, T. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, 36(1), 219–242.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20, 775–790.
- Szigeti, R., Balázs, N., Bikfalvi, R., & Urbán, R. (2017). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout Inventory–Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health*, 33(5), 530–539.
- Yang, J., Smith, R., & Lee, T. (2017). Burnout among project managers in the construction industry: Causes and consequences. *International Journal of Project Management*, 35(4), 567–578.