

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص.....



خطة بحث

الاحترق الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في
المنطقة الشرقية

إعداد الطالبة/ زهور

إشراف/

.د

...د

العام الدراسي:

٢٠٢٤

فهرس المحتويات:

رقم الصفحة	الموضوع
	قائمة المحتويات
	الفصل الأول: مدخل الى الدراسة
	• مقدمة
	• مشكلة الدراسة
	• أهمية الدراسة
	• أسئلة الدراسة
	• أهداف الدراسة
	• مصطلحات الدراسة
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة الإطار النظري
	مقدمة
	• الدراسات السابقة
	• التعليق على الدراسات السابقة
	• مت تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
	الإطار النظري
	المحور الأول: الاحتراق الوظيفي
	• تطور تعريف المفهوم
	• مفهوم الاحتراق الوظيفي
	• العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي
	• أبعاد الاحتراق الوظيفي
	• النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي
	المحور الثاني: الأداء الوظيفي
	• المفهوم
	• عناصر الأداء الوظيفي:
	• العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاته
	• منهج الدراسة وطرق البحث
	• مجتمع الدراسة
	• عينة الدراسة
	• أداة الدراسة
	• الاساليب الإحصائية المراد استخدامها
	الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاته
	• عرض تحليل البيانات والنتائج
	• مناقشة النتائج
	• التوصيات والمقترحات
	• قائمة المراجع والملاحق

قائمة الجداول :

فهرس الأشكال:

المستخلص : Abstract

سبتم كتابة بعد الانتهاء من كتابة البحث ومناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الأول

المقدمة:

يُعتبر التعليم في وقتنا المعاصر من أكثر المهن التي تتطلب توازنًا حساسًا بين الجهد العاطفي والبدني، حيث يواجه المعلمون تحديات يومية سواء في إدارة الفصول، أو تطوير المناهج، أو تلبية توقعات المجتمع المتزايدة ونحوها والتي بدورها تُحدث ضغوطًا وظيفية مستمرة تؤثر سلبًا على صحتهم النفسية والجسدية، مما يؤدي إلى ظهور مشكلات عصرية لدى المعلمين مثل الاغتراب الوظيفي والاحتراق الوظيفي، وأعراض أخرى تؤثر على أدائهم وكفاءتهم في العمل.

ولقد برز اليوم الاحتراق الوظيفي ظاهرة عالمية ومفهومًا حديثًا في مجال السلوك التنظيمي، وأصبح مرضًا عصريًا يثير اهتمام الباحثين في مختلف الدول العربية أو الأجنبية، وخصوصًا في مجال التعليم. حيث يُعتبر الاحتراق الوظيفي من أبرز المشكلات التي يواجهها المعلمون في المدارس، إذ إن مهنة التعليم تعدّ من أكثر المهن التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، مما يفقد المعلمين الرغبة في العمل، ويقلل من حماسهم، ويشتت مشاعرهم، ويخفض مستوى رضاهم الوظيفي. فالمعلمون يتعرض لعوامل خارجية وداخلية تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية وعلى بيئتهم، مما ينعكس سلبًا على أدائهم وعملهم (حراز، ٢٠١٥). كما تشكل ظاهرة الاحتراق الوظيفي خطرًا مهنيًا يعاني منه المعلمون، حيث تعيق نجاحهم وتؤثر سلبًا على أدائهم. فالمعلمون يُعد الأكثر عرضة لهذا الاحتراق بسبب كثرة الأعمال المطلوبة منهم، مثل زيادة الحصص، والأعباء الكتابية، وكثافة المناهج، وضعف العلاقات الإنسانية داخل المدرسة (العمري ونصرة، ٢٠١٦).

لقد جذب مفهوم الاحتراق الوظيفي انتباه الباحثين في العديد من البلدان بسبب آثاره السلبية على عملية التعلم والتدريس. إذا يعد الاحتراق المرتبط بالعمل أحد المؤشرات الرئيسية لارتفاع معدلات الغياب، وتقلب الموظفين، وسوء العلاقات الشخصية، وزيادة الحوادث بين معلمي المدارس (Mogapi and Moorad, 2020). كما يؤدي إلى انخفاض كفاءة المعلم الذاتية وعلى الاستقرار الوظيفي (الشهري وآخرون، ٢٠٢٣).

وفقًا لدراسة جاكوبسون (Jacobson, 2016)، أن الاحتراق الوظيفي يخلق أزمة اجتماعية لا تؤثر على المعلمين فحسب؛ بل تؤثر أيضًا على الطلاب، سواء على المستوى الأكاديمي أو الاجتماعي. ويؤكد أن هذه المشكلة لن تختفي تلقائيًا، إذ إن غياب المعلمين، سواء كان بدافع الإرهاق الجسدي أو العاطفي، يؤثر سلبًا على تحصيل الطلاب وإنجازاتهم. كما أن غياب المعلمين يقلل من قدرة المدارس على تقديم تعليم عالي الجودة. لذا، يستوجب على القادة التعليميين أن ينظروا بجديّة في مشكلة الاحتراق الوظيفي المعلمين والعمل على إيجاد حلول فعالة لها.

أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي تُعد من القضايا الملحة التي تستدعي اهتماماً فورياً في بيئات العمل التعليمية، نظرًا لتأثيرها السلبي المباشر على جودة التعليم المقدم، إذ تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية والجسدية للمعلمين، وتحدّ من كفاءتهم في تلبية احتياجات الطلاب وتطوير أدائهم. (Belay, Gasheya, Engdaw, Kabito, & Tesfaye, 2023).

يعد الأداء الوظيفي أحد الجوانب المهمة في مهنة المعلمين، لأنه يعكس مدى كفاءتهم وقدرتهم على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة. أشار المطاوع (٢٠٠٣) أن للمعلم مسؤوليات وواجبات فنية وإدارية تتعلق بالأهداف والمناهج والطلبة وطريقة التدريس وحصر حالات الغياب والمشاركة في الجمعية العمومية لمجالس الآباء

والأمهات بالمدرسة. كما أكد الرجوب (٢٠١١) بأن للمعلم مسؤولية الاشراف على صحة المتعلم النفسية واتزان شخصية وتوفير الجو العملي والتعليمي المناسب له.

وهذا يؤكد أهمية الاهتمام بالأداء الوظيفي للمعلم في جميع المراحل التعليم. فالأداء الوظيفي في أي مؤسسة يُعتبر الناتج النهائي لجميع أنشطتها، ويعكس مستوى استقرارها واستمراريتها. فالأداء المتميز للعاملين يعزز بقاء المؤسسة، ويظهر اهتمام الإدارة بمستوى الأداء أكثر من اهتمام العاملين أنفسهم، حيث يُعد الأداء انعكاساً لقدرات ودوافع الموظفين والقادة على حد سواء (ناصر، ٢٠١٠). وأشار با-أليسبو (Pa-alisbo, 2017) أن مهنة التعليم من المهن التي تحتاج إلى كثير من المهارة فضلاً عن ضرورة تقديم مستويات عالية من الأداء الوظيفي.

ولقد فرضت عدة متغيرات، مثل زيادة العبء على المعلمين ونقص الموارد المادية، تحديات كبيرة على المعلمين، مما دفع بمبادرات الإصلاح التربوي في الدول المتقدمة والنامية إلى التركيز على تحسين أداء المعلمين. ويأتي هذا التركيز إدراكاً بأن أداء المعلمين يشكل أساس العملية التعليمية، وله تأثير كبير على مخرجات الطلاب الأكاديمية والشخصية (الرشدان وعلمي، ٢٠٢٠).

وفي السياق المحلي. تولي المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالأداء الوظيفي والمهني للمعلمين في جميع المراحل التعليمية، إدراكاً منها لدورهم المحوري في تطوير العملية التعليمية من خلالها سعيها الدؤوب إلى تهيئة بيئة تعليمية ملائمة من خلال تحسين أوضاع المعلمين، وتقديم برامج تدريبية متقدمة، والعمل على إزالة العقبات والصعوبات التي قد تؤثر على أدائهم، وذلك من مختلف الجوانب المادية والمعنوية، بما يضمن الارتقاء بجودة التعليم وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ في تطوير التعليم.

وفي ضوء ما سبق، وانطلاقاً من التوجهات الحديثة للمملكة العربية السعودية التعليم في الاهتمام بالصحة الجيدة والرفاه للمواطنين في المملكة تحقيقاً منها للهدف الثالث للتنمية المستدامة الذي يركز على ذلك، وتأكيد الدراسات على أهمية قضية الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على المعلمين، ومن أجل ذلك تأتي فكرة الدراسة في أهمية الدراسة الحالية حيث تستهدف تسليط الضوء على مدى انتشار الاحتراق الوظيفي وأثره على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين م في المنطقة الشرقية.

مشكلة الدراسة.

بالرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية لتحسين البيئة التعليمية وتوفير الدعم اللازم للعاملين في القطاع التعليمي، إلا أن المعلمين في المدارس لا يزالون يواجهون ضغوطاً كبيرة نتيجة تعدد المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتقهم. تشمل هذه الضغوط عبء التدريس اليومي، تصحيح الواجبات، إعداد الدروس، تقديم الدعم للطلاب، والتفاعل المستمر مع أولياء الأمور، وغيرها من المهام التي تستنزف وقتهم وجهدهم بشكل كبير مما قد تؤدي الضغوط إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والجسدية للمعلمين، وتقلل من دافعيتهم نحو الإنجاز ومستوى أدائهم.

أظهرت الدراسات التي أجريت في البيئة التعليمية السعودية أن مستوى أداء المعلمين في بعض الجوانب لا يرقى إلى المستوى المطلوب، إذ أظهرت دراسة السعيد (٢٠١٩) ضعف أداء معلمات المرحلة المتوسطة في مهارات التدريس المرتبطة بكتب الرياضيات (سلاسل ماجروهل)، بينما كشفت دراسة التميمي (٢٠٢٠) أن معلمات العلوم في المرحلة الابتدائية يحققن مستوى ضعيفاً في تطبيق الاستراتيجيات الداعمة للاستقصاء المضمنة في الكتب الدراسية.

كما بينت دراسة المنتشرى (٢٠٢٣) أن درجة الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم وفق معايير مشروع PISA جاءت متوسطة.

في السياق نفسه، توصلت دراسة المنصور (٢٠١٩) إلى أن عدم احتساب الوزارة للساعات غير التدريسية للمعلمين في المنطقة الشرقية، بالإضافة إلى تحملهم تكاليف توفير بعض المستلزمات المدرسية من أموالهم الخاصة، وعدم مشاركة صنع القرارات المدرسية من أكثر العوامل السلبية التي تؤثر على دفاعية الإنجاز لديهم. وكشفت دراسة ملحم (٢٠٢٠) عن أن مستوى وعي المعلمين باضطراب تشتت الانتباه وفرط الحركة لدى الطلاب في المنطقة الشرقية كان متوسطاً.

باعتبار الباحثة ملهمة بطبيعة عمل المعلمين لفترة طويلة في المدارس الحكومية، فقد لاحظت من خلال تجربتها وجود حالات واضحة من الإرهاق والضغط النفسي بين زملائها في المدارس بالمنطقة الشرقية كما لاحظت أيضاً في السنوات الأخيرة فرقاً واضحاً بين أدوار ومهام بعض المعلمات في المدارس الحكومية التي يغلب عليها الانهماك الوظيفي والحماس والمدارس ذات الانهماك الوظيفي والاحتراق الوظيفي لكل أفرادها بسبب المتطلبات والمسؤوليات الكثيرة من المعلمين والمعلمات كالرخصة المهنية والتقارير إضافة إلى المهام الإدارية..

تشير هذه النتائج مجتمعة إلى وجود تحديات تواجه المعلمين في البيئة التعليمية السعودية، تتمثل في الضغوط المرتبطة بالعمل، والمتطلبات الإدارية، والمسؤوليات الإضافية التي تتجاوز مهمة التدريس الأساسية، مما دفع الباحثة إلى ضرورة دراسة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بمستوى أدائهم في المدارس الحكومية بالمنطقة الشرقية..

وعلى الرغم من وجود وفرة من الدراسات التي بحثت حول الاحتراق الوظيفي للمعلمين والعوامل التي تؤثر فيه عالمياً (عرياش وزامل، ٢٠٢٤؛ أبو عيطه، ٢٠٢٤) و (Magtalas, 2024; Belay, et al, 2023; Zhao Liao., Li,) و (Jiang & Ding, 2022; Chen, et al., 2022; Amri et al., 2021)، إلا هناك ندرة في الدراسات حول الاحتراق الوظيفي في سياق البيئة السعودية تحديداً بالمنطقة الشرقية. كما وجدت الباحثة تركيز الكثير من الدراسات التربوية -التي اطلعت عليها - على مداخل ومتغيرات مختلفة في الاحتراق الوظيفي، وأن الاستقصاء البحثي في علاقتها بالأداء الوظيفي أقل شيوعاً خصوصاً في البيئة السعودية (الشمري، ٢٠٢٢؛ العتيبي والصائغ، ٢٠٢٤؛ العنزي، ٢٠٢٣؛ الهزاني، ٢٠٢٢)، وبالتالي، هناك حاجة ماسة لسد هذه الفجوة بدراسة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية وعلاقته ذلك بأدائهم الوظيفي.

واستناداً إلى تأكيد الأدبيات السابقة لخطورة الاحتراق الوظيفي على معلمو المدارس في مختلف الجوانب، وبناء على ملاحظات الباحثة ونتائج الدراسات السابقة، المذكورة أعلاه بشأن ضف إداء المعلمات والمعلمين والتحديات والصعوبات التي تواجههم تبرز مشكلة الدراسة الحالية في تحديد مدى انتشار الاحتراق الوظيفي لدى معلمو المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية ودراسة علاقتها بمستوى أدائهم على المستوى التعليمي والوظيفي.

-أهمية الدراسة.

١/ الأهمية النظرية:

تكمن أهمية البحث النظرية في النقاط الآتية:

١. استجابة للتوجهات الحديثة لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ الهادفة إلى تحقيق الهدف الثالث للتنمية المستدامة الذي يركز على "الصحة الجيدة والرفاه من خلال توضيح مستوى الصحة النفسية والرفاهية الوظيفية للمعلمين
٢. دعم الاهتمام الوطني في المملكة المتزايد بتطوير بيئة العمل التعليمية، حيث يأتي متوافقاً مع خطط رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تركز على تحسين جودة الحياة ورفاهية العاملين في القطاعات الحيوية، بما في ذلك قطاع التعليم.
٣. إثراء المعرفة النظرية وإضافة للأدبيات السابقة حول الاحتراق الوظيفي وأداء المعلمين، من خلال المساهمة في تطوير الفهم النظري لها في البيئة التعليمية، وبالتالي تكون مرجعاً نظرياً مهماً للمهتمين، وتفتح الآفاق أمام الباحثين لبحث جوانب أخرى بالموضوع .
٤. رفد المكتبة التربوية المحلية والعربية بمعارف حول الدراسات التي تربط بين الاحتراق الوظيفي والاداء في المؤسسات التعليمية خاصة وأن هناك ندرة – حسب علم الباحثة – للدراسات السابقة المتعلقة بذلك.
٥. يضيف البحث فهماً معمقاً حول مدى انتشار الاحتراق الوظيفي بين معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وهي بيئة تعليمية لم تُدرس بشكل كافٍ في هذا السياق المحلي.

٢/ الأهمية التطبيقية:

يأمل الباحث أن تفيد نتائج البحث العديد من الجهات في النقاط الآتية:

١. صناع القرار في وزارة التعليم وذلك بتوفير بيانات موثوقة حول مستوى الاحتراق الوظيفي وأثره على الأداء التعليمي، مما يساعدهم في تطوير سياسات وبرامج لدعم المعلمين والحد من الاحتراق الوظيفي وضمان جودة الأداء التعليمي.
٢. إدارات المدارس في المنطقة الشرقية خاصة والمملكة العربية السعودية عامة من خلال مساعدتها على فهم تأثير الاحتراق الوظيفي على أداء المعلمين بناء على العلاقة بينهم، مما يمكنها من اتخاذ خطوات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الرفاهية النفسية لهم.
٣. المشرفين والمرشدين التربويين والنفسيين على المدارس بالمنطقة الشرقية من خلال توفير نتائج حول مستويات الاحتراق الوظيفي بين المعلمين، تساعدهم في تصميم برامج دعم نفسي وتأهيل مهني مناسبة للمعلمين..
٤. المعلمين أنفسهم من خلال مساعدتهم على التعرف على مؤشرات الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أدائهم، ما يعزز وعيهم بأهمية الصحة النفسية ويدعم تطوير استراتيجياتهم للتأقلم.
٥. الباحثون والأكاديميون في المملكة العربية السعودية من خلال توفير الدراسة الحالية قاعدة بيانات مفيدة للذين يرغبون في استكشاف الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات تعليمية أخرى كالجامعات.

٦. المختصين في تطوير برامج التدريب بإدارة تعليم المنطقة الشرقية بمدتهم ببيانات عن واقع الاحتراق الوظيفي والأداء؛ لمساعدتهم في تصميم برامج تدريبية تستهدف مهارات إدارة الضغوط وتحسين الأداء، مما يعزز استدامة بيئة تعليمية صحية.

-أهداف الدراسة-

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية..
٢. تقييم مستوى الأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية.
٣. الكشف عما إذا كان هناك علاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية.
١. الكشف عما إذا كان هناك الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات عينة الدراسة في مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء تعزى لمتغيرات (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة – المرحلة الدراسية).

-تساؤلات الدراسة-

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية من وجهة نظرهم؟
٢. ما مستوى الأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية من وجهة نظرهم؟
٣. ما طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء لدى معلمي المدارس الحكومية بالمنطقة الشرقية؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات عينة الدراسة في مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء تعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)؟

-فروض الدراسة-

تسعى الدراسة الحالية التحقق من الفرضيات الآتية:

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات عينة الدراسة في مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين استجابات عينة الدراسة في مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية).

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد الدراسة-

- نظرية المطالب والموارد:

بما أن موضوع الدراسة الحالية تمثلت في "الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية , فسوف تعتمد الباحثة على نظرية المطالب والموارد باعتبارها النظرية العلمية الأنسب والمنطلق لإعداد الخلفية العلمية الدراسة.

تعد نظرية المطالب والموارد من النظريات الأكثر شمولاً في تفسير الاحتراق الوظيفي، حيث تركز على العلاقة بين المطالب الوظيفية التي تتطلب جهداً بدنياً أو ذهنياً مستمراً (مثل زيادة عبء العمل، والضغط العاطفي، وضغط الوقت)، وموارد العمل التي يمكن أن تقلل من حدة هذه المطالب (مثل الدعم الاجتماعي أو التنظيمي). وفقاً لهذه النظرية، يحدث الإرهاق الوظيفي عندما تفوق المطالب المتاحة الموارد المتاحة؛ الأمر الذي يؤدي إلى الإرهاق العاطفي والجسدي، مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس.

لأن الدراسة الحالية تسعى إلى تناول الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، وهو مهنة تتطلب جهداً عاطفياً وذهنياً كبيراً، إضافة إلى مسؤوليات وضغوط متعددة، فإن نظرية المطالب والموارد تتيح إطاراً لفهم كيف تؤدي المطالب العالية مع نقص الموارد إلى الإرهاق وتؤثر على أداء المعلمين. كما توفر هذه النظرية أساساً لاقتراح تدخلات مستقبلية لتعزيز الموارد الوظيفية التي من شأنها تخفيف مستويات الإرهاق وتحسين الأداء.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة-

تناولت العديد من الدراسات الحديثة، العربية والأجنبية، موضوع الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالعديد من المتغيرات. وقد اتاح اطلاع الباحثة عليها بتقديم وعرض هذه الدراسات بدءاً من الأحدث إلى الأقدم (٢٠٢٤) حتى (٢٠٢١)، بهدف تقديم صورة شاملة عن تطور البحث في هذا المجال، وتسليط الضوء على أهم النتائج والتوجهات البحثية الحديثة. فضلاً عن الفجوة البحثية التي لم تتطرق له الدراسات السابقة.

-الدراسات السابقة-

دراسة عرياش وزامل (٢٠٢٤) التي هدفت إلى التعرف إلى واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم، في ضوء متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، والمديرية، والمرحلة الدراسية). اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط، (الكمي والنوعي). كما استخدمت استبانة طبقت على عينة من (٣٧٣) معلم. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لواقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج المقابلة وجود درجة متوسطة للاحتراق الوظيفي، وكشفت أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) على مقياس الاحتراق الوظيفي، ومجالاته، تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي، والمديرية، والمرحلة الدراسية، والتفاعل بينهما، فيما وجد فروق دالة إحصائية على مقياس الاحتراق الوظيفي، ومجالاته، تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور، ومتغير سنوات الخدمة، ولصالح (من ٦-١٠ سنوات).

دراسة ماجالاس (Magtalas, 2024) هدفت إلى استكشاف العلاقة بين أعباء العمل، ومستويات الاحتراق الوظيفي، وأداء العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في منطقة ماسينلوك، قسم زامباليس. استخدمت الدراسة تصميمًا وصفيًا ارتباطيًا لاستكشاف العلاقة بين عبء عمل المعلمين ومستوى احتراقهم الوظيفي وأدائهم في العمل. تم استخدام أداتين موحدين، استبيان عبء الدور واستبيان الاحتراق الوظيفي، لجمع البيانات بالإضافة إلى نموذج الالتزام الفردي للأداء والمراجعة (IPCRF) لقياس أداء المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) معلمًا في المدارس الابتدائية العامة من منطقة ماسينلوك، قسم زامباليس. أظهرت النتائج أن المعلمين أبلغوا عن مستوى مرتفع من فرط العمل وعبء الدور، وأظهروا معدلات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي، خاصة فيما يتعلق برضاهم الوظيفي والمواقف تجاه الطلاب. كما وجدت الدراسة علاقة إيجابية قوية بين مستويات الاحتراق الوظيفي وفرط العمل/ الدور. ورغم هذه التحديات، حافظ المعلمون على مستوى أداء عالٍ، مما يعكس تفانهم والتزامهم بمهنتهم التعليمية.

دراسة أبو عيطه (٢٠٢٤) والتي سعت إلى الكشف عن علاقة الاحتراق النفسي بالأداء الوظيفي لدى مربيات مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم، وتحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والأبعاد لمقاييس الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي و صممت مقياسين لتنفيذ الدراسة؛ مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الأداء الوظيفي، شملت عينة الدراسة (٤٥) مربية من التربية الخاصة. ، وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي للمربيات قليل، بينما مستوى الأداء الوظيفي مرتفع جداً. وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي ومتوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي. بالتالي فإن الزيادة في الاحتراق النفسي يقابلها نقصان في الأداء الوظيفي، وكذلك الزيادة في الأداء الوظيفي يقابلها نقصان في الاحتراق النفسي.

هدفت دراسة العتيبي والصائغ (٢٠٢٤) إلى فهم دور تدوير العمل في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى المساعدين الإداريين في مدارس المرحلة المتوسطة بشرق جدة. لتحقيق ذلك، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي

واعتمدتا على استبانة لجمع البيانات، حيث طُبقت على عينة عشوائية مكونة من ٩٦ مساعد إداري. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق تدوير العمل بين المساعدين الإداريين كان مرتفعاً، كما بينت الدراسة وجود علاقة سلبية ضعيفة بين تدوير العمل والإنهاك العاطفي، وكذلك وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين تدوير العمل وتدني مستوى الإنجاز الشخصي. وأكدت النتائج وجود تأثير معنوي لتدوير العمل في تخفيف الاحتراق الوظيفي لدى المساعدين الإداريين بأبعاده الثلاثة، مما يشير إلى أن تطبيق تدوير العمل يمكن أن يقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي لديهم. دراسة العنزي (٢٠٢٣) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الشغف الوظيفي والفعالية المدرسية، الاحتراق الوظيفي والفعالية المدرسية والشغف الوظيفي والاحتراق الوظيفي، والكشف عن القدرة التنبؤية للشغف الوظيفي والاحتراق الوظيفي بالفاعلية المدرسية استخدم الباحث ثلاث أدوات شملت مقياس الشغف الوظيفي، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس الفعالية المدرسية تكونت عينة الدراسة من (١٣٠) مديراً ومديرة بالمدارس المتوسطة والثانوية بمدينة عرعر. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الشغف الوظيفي والفعالية المدرسية، علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق الوظيفي والفعالية المدرسية علاقة ارتباطية سالبة بين الشغف الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي الاحتراق الانفعالي، تبعد الشخصية وعلاقة موجبة دالة مع نقص الإنجاز الشخصي وأشارت النتائج أيضاً إلى القدرة التنبؤية للشغف والاحتراق الوظيفي بالفعالية المدرسية حيث فسرت الدافعية الذاتية والدرجة الكلية للشغف الوظيفي، وتبعد الشخصية ٩, ٣٠٪ من التباين في الفعالية المدرسية.

دراسة بيلاي وآخرون، (Belay et al., 2023) هدفت إلى دراسة العوامل المرتبطة بالاحتراق المرتبط بالعمل لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في مدينة جوندرا، شمال غرب إثيوبيا. اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية مسحية مقطعية مؤسسية تم تنفيذها بين مايو ويونيو ٢٠٢٢. تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية في المدينة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٥٨٨) معلماً، وتمثلت أداة الدراسة باستخدام مقياس "جهد الإرهاق الموحد لكوبنهاجن" المكون من سبعة بنود. لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي كما تم جمع البيانات عبر استبيان ذاتي الإدارة. أظهرت النتائج أن معدل انتشار الإرهاق المرتبط بالعمل بلغ ٤, ٣٧٪، بدرجة مرتفعة، وجد الدراسة أيضاً أن متطلبات العمل المرتفعة، والضغوط الوظيفية، وعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض وضوح الدور، وانعدام الدافع لدى الطلاب هي عوامل العمل النفسي الاجتماعي التي أثرت بشكل كبير على انتشار الاحتراق الوظيفي المرتبط بالعمل بين معلمي المدارس.

دراسة تشاو وآخرون. (Zhao et al., 2022) التي سعت إلى استكشاف هذه الدراسة العلاقة بين ضغوط العمل لدى المعلمين والاحتراق الوظيفي، استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، شملت عينة الدراسة من ٥٥٨ معلماً في المدارس الابتدائية والثانوية، تم إعطاؤهم مقياس ضغوط العمل لدى المعلمين، ومقياس إرهاق العمل لدى المعلمين، واستبيان الصراع بين العمل والأسرة، ومقياس الكفاءة الذاتية العامة. أظهرت النتائج أن: (١) ضغوط العمل كان لها تأثير تنبؤي كبير على الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي؛ (٢) لعب الصراع بين العمل والأسرة دوراً وسيطاً في العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي؛ (٣) وجد أن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً معتدلاً في الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي. ومع ذلك، كان هذا التأثير غير المباشر أقوى لدى المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية، مما يعني أن التأثيرات الوقائية للكفاءة الذاتية كانت محدودة.

هدفت دراسة الهزاني (٢٠٢٢) إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي لدى قائدات المدارس في مدينة الرياض، والتعرف على استراتيجيات المواجهة الفاعلة التي يعتمدن عليها، بالإضافة إلى تحديد الخصائص الديموغرافية والإدارية التي تميز بين درجات الاحتراق النفسي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة مكونة من محورين؛ الأول لقياس الاحتراق النفسي باستخدام مقياس ماسلاش، والثاني لتحديد استراتيجيات المواجهة من

خلال خمسة أساليب طورتها الباحثة. شمل مجتمع الدراسة (١٥٢٥) قائدة مدرسة حكومية وأهلية، وزعت الاستبانة على عينة من (٣٤٢) قائدة. أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى قائدات المدارس كان مرتفعاً، حيث جاء بُعد "الإجهاد النفسي" في المرتبة الأولى، يليه بُعد "الشعور بالإنجاز الشخصي"، وأخيراً بُعد "تبلد المشاعر" وقد كشفت النتائج أن أبرز استراتيجيات مواجهة الاحتراق النفسي الفاعلة تمثلت في استراتيجية (الالتزام بالدور الاجتماعي)، يليها استراتيجية (حل المشكلات)، يليها استراتيجية (الدعم الاجتماعي)، يليها استراتيجية (الانفعال)، وأخيراً جاءت استراتيجية (التجنب).

هدفت دراسة تشين وآخرون (Chen et al., 2022) إلى استكشاف العلاقة بين الإحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، من خلال دراسة دور الدعم التنظيمي المتصور والمشاركة في العمل كعوامل وسيطة. شملت الدراسة ٦٣٩ معلماً صينياً يعملون في المدارس الابتدائية الريفية، حيث تم تطوير نموذج وساطة تسلسلي لتحليل التأثيرات المتبادلة بين المتغيرات. اعتمدت الدراسة على استبيان تم توزيعه عبر الإنترنت باستخدام منصة Wenjuanxing. أظهرت النتائج أن المشاركين سجلوا معدلات أعلى من المتوسط في الدعم التنظيمي المتصور والمشاركة في العمل والرضا الوظيفي، بينما كانت معدلات الإرهاق الوظيفي قريبة من المتوسط. وتوصلت الدراسة إلى أن الإرهاق الوظيفي كان له تأثير سلبي على الدعم التنظيمي المتصور، والمشاركة في العمل، والرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى دور الدعم التنظيمي المتصور في تخفيف تأثير الإرهاق الوظيفي على كل من المشاركة في العمل والرضا الوظيفي، حيث كان الوسيطان (الدعم التنظيمي والمشاركة في العمل) عاملين فعالين في التخفيف من التأثير السلبي للإرهاق الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

دراسة الشمري (٢٠٢٢) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (٢٩٨) مشرف، وتم استخدام مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach)، وأداة الاستبانة لقياس فاعلية الأداء. توصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل جاء (نادراً)، وجاءت درجة فاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل من وجهة نظرهم (كبيرة جداً)، وكشفت النتائج عن وجود علاقة عكسية (سالبة) دالة إحصائياً بين الاحتراق الوظيفي بأبعاد: الإنهاك العاطفي، وبين الدرجة الكلية لفاعلية الأداء، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق الوظيفي بناءً على الجنس لصالح الذكور، وبناءً على طبيعة العمل لصالح القيادات الإشرافية التربوية، بينما لم توجد فروق تعزى لعدد سنوات الخدمة. أما في درجة فاعلية الأداء، فلم توجد فروق دالة تعزى للجنس أو طبيعة العمل، بينما ظهرت فروق لصالح ذوي الخدمة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.

هدفت دراسة عسيري وعلي (٢٠٢١) إلى تقييم الأداء المهني لمعلمي وفني مختبرات الكيمياء في المدارس الثانوية بناءً على مهارات التعامل مع المختبرات، وتحديد المهارات الضرورية لفني المختبرات، إضافةً إلى قياس مستوى أداء المعلمين والفنيين في هذا المجال، ودراسة أثر الدورات التدريبية على تحسين أدائهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية من ٧٥ معلماً ومعلمة من ثلاث إدارات تعليمية بمنطقة عسير (أبها، خميس مشيط، رجال المع). أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني في ضوء مهارات التعامل مع المختبرات كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالدورات التدريبية، مع إشارة إلى الحاجة الملحة للمعلمين والفنيين لاكتساب مهارات جديدة لمواكبة التطور العلمي.

دراسة عمري وآخرون (Amri et al., 2021) هدفت إلى تحديد مدى انتشار الاحتراق الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية في منطقة وزان بالمغرب، والكشف عن عوامل الخطر المرتبطة به. اعتمدت الدراسة على منهج

وصفي مقطعي (نمذجة) تم جمع البيانات باستخدام استبيان شمل المعلومات الاجتماعية والديموغرافية، واستبيان محتوى الوظيفة (JCQ) لتقييم جوانب العمل، واستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي لقياس مستويات الاحتراق الوظيفي. شملت عينة الدراسة (٣٣٠) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أن معدلات الإرهاق المهني كانت مرتفعة بين معلمي المدارس الابتدائية في منطقة وزان، حيث أبلغ ما يقرب من نصف المشاركين عن درجات مختلفة من الاحتراق الوظيفي. حيث كانت مستوى الإرهاق العاطفي وإزالة الشخصية مرتفعاً فيما مستوى الإنجاز الشخصي منخفضاً بين نسبة كبيرة من المعلمين. وتبين أن عوامل مثل عبء العمل الزائد، وضعف المعدات التعليمية، وانخفاض تحفيز الطلاب، والصراعات مع الزملاء، وقلة الاستقلالية في اتخاذ القرارات، ساهمت جميعها في زيادة مستويات الاحتراق الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الاتفاق والاختلاف:-

١. العنوان والهدف: اتفق الدراسة الحالية مع دراسات مثل أبو عيطة (٢٠٢٤) (Magtalas,2024) في تناول

الاحتراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء. فيما يختلف عن بقية الدراسات التي ركزت على أهداف أخرى مثل

الشغف الوظيفي (العزي، ٢٠٢٣)، أو استراتيجيات المواجهة (الهزاني، ٢٠٢٢).

٢. المنهج المستخدم: اعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي، وهو ما يتفق مع غالبية الدراسات

السابقة بخلاف بعض الدراسات التي استخدمت منهجيات أخرى، مثل المنهج الوصفي المسحي المقطعي في

دراسة (Belay et al.,2023).

٣. الأدوات: اعتمد الدراسة الحالية، مثل معظم الدراسات، على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما في

دراسات العتيبي والصائغ (٢٠٢٤) والهزاني (٢٠٢٢). فيما يختلف عن دراسات أخرى على اعتمدت أدوات

إضافية، مثل مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي في دراسة Amri وآخرين (٢٠٢١)، أو استبيان ضغوط العمل

في دراسة Zhao وآخرين (٢٠٢٢).

٤. المجتمع والعينة: ركزت الدراسة الحالية، مثل دراسات عرباش وزامل (٢٠٢٤) و (Magtalas,2024) على

العاملين في قطاع التعليم، وخاصة المعلمين. فيما يختلف عن بقية الدراسات السابقة التي تركزت على مراحل

تعليمية معينة، مثل المرحلة الابتدائية (Magtalas,2024) أو المرحلة الثانوية (Belay et al.,2023).

٥. مكان الدراسة: تشابه الدراسة الحالية مع دراسات أجريت في البيئات التعليمية السعودية مع ذلك تختلف

عنها في تركيزها على المنطقة الشرقية فيما يختلف البحث كلياً عن بقية الدراسات التي أجريت أماكن ودول

أخرى، مثل فلسطين (عرباش وزامل، ٢٠٢٤)، والصين (Chen et al.,2023)، والمغرب (Amri et al.,2021).

ثانياً: تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:-

يتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزه على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء

لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، يُعد هذا التركيز على المعلمين في

المنطقة الشرقية إضافة جديدة؛ حيث لم تقوم العديد من الدراسات في هذا السياق المحلي المحدد، مما يوفر بيانات

أكثر ارتباطاً بالبيئة السعودية التعليمية. كما يتناول البحث تأثير الاحتراق الوظيفي على الأداء المهني بشكل مباشر،

بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على متغيرات مختلفة كالشغف الوظيفي أو استراتيجيات المواجهة. كذلك،

يضيف البحث بعداً تحليلياً من خلال دراسة الفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)؛ مما يوفر فهماً أعمق حول كيفية تأثير هذه العوامل على الاحتراق الوظيفي والأداء في سياق المدارس السعودية.

-الإطار النظري-

المحور الأول: الاحتراق الوظيفي:

- تطور تعريف المفهوم:-

تاريخياً، كان جراهام جرين أول مؤلف يستخدم مصطلح الاحتراق في روايته "حالة الاحتراق" عند وصف قصة مهندس معماري لم يجد معنى في مهنته ولا متعة في الحياة. لاحقاً، تم أخذ المصطلح وتقديمه في المجال النفسي من قبل فرويدنبرجر (Freudenberger, 1974)، حيث وصف الاحتراق بأنه حالة من الإرهاق والتعب والإحباط بسبب نشاط مهني يفشل في إنتاج التوقعات المتوقعة. في البداية، حدده هذا المؤلف على أنه شيء مرتبط حصرياً بالعمال المتطوعين في مركز رعاية حيث يرتاده جميع أنواع الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات عقلية ومشاكل اجتماعية. بسبب مهنتهم، عانى هؤلاء العمال في ذروتهم من فقدان الطاقة إلى حد الإرهاق وفقدان الدافع، فضلاً عن العدوانية تجاه مستخدمي الخدمة (Edú- (Valsania ., Laguía & Moriano, 2022).

وبعد فترة وجيزة، قدم ماسلاش ووليتير (Maslach, & Leiter, 1976) مفهوم الاحتراق في الأدبيات العلمية وعرفه بأنه عملية تدريجية من التعب والسخرية وقلة الالتزام بين المتخصصين في الرعاية الاجتماعية. وبعد سنوات وبعد العديد من الدراسات التجريبية، أعاد ماسلاش وجاكسون وليتر (Maslach, Jackson & Leiter, 1997) صياغة المفهوم ووضعوا تعريفاً أكثر صرامة وعملياً للاحتراق باعتباره متلازمة نفسية تتميز بالإرهاق العاطفي وإزالة الشخصية وانخفاض الشعور بالكفاءة المهنية التي يمكن أن تظهر لدى مقدمي الرعاية.

- مفهوم الاحتراق الوظيفي:

على الرغم من أن مفهوم الاحتراق الوظيفي الذي قدمه ماسلاش وجاكسون ووليتير عام ١٩٩٧م يظل الأكثر قبولاً على نطاق واسع، إلا أنه توجد تعريفات أو صياغات أخرى في الأدبيات العلمية. فقد أشار (Maslach, 2011) إلى الاحتراق الوظيفي بأنه أعراض نفسية تحدث للفرد استجابة لمجموعة من العوامل منها طبيعة الوظيفة أو العلاقات الشخصية وتتمثل تلك الاستجابات في ثلاثة أبعاد أساسية هي، الإنهاك العاطفي، الشعور بالسلبية في العلاقات، وتدني الإنجاز الشخصي. ويرى (Shoman et al, 2021) أن الاحتراق الوظيفي هو تلازمه نفسية يعاني منها الفرد نظراً للاستجابات طويلة المدى للضغوط التي يتعرض لها داخل بيئة العمل. فيما أوضح العزب (٢٠٢٣) أن الاحتراق الوظيفي يمثل شكلاً من الضغوط المزمنة التي تتراكم بمرور الوقت، مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية تجعل الفرد يتبنى مواقف سلبية ويتعامل بتشاؤم مع زملائه والمتعاملين في المؤسسة بشكل عام.

وفي ضوء التعريفات السابقة، ترى الباحثة على أن مفهوم الاحتراق الوظيفي يتكون من:

- أ- الإجهاد الذهني والوجداني والجسدي: وهو نتيجة مباشرة للضغوط المستمرة التي تواجه الموظفين في بيئة العمل.
- ب- عدم توفر الموارد: يشمل ذلك الموارد الوظيفية (مثل الدعم الإداري والتقني) والموارد الشخصية (مثل الوقت والطاقة).
- ج- زيادة متطلبات وأعباء الوظيفة: عندما تكون متطلبات العمل أعلى من قدرة الموظف على التعامل معها، مما يؤدي إلى الضغط النفسي.
- د- بيئة العمل الصعبة: تتعلق بالظروف المحيطة بالعمل، مثل المناخ التنظيمي والثقافة المؤسسية.
- هـ- الشعور بعدم الجدوى والسلبية: يترافق الاحتراق الوظيفي غالبًا مع الإحساس بعدم القدرة على تحقيق الأهداف.
- و- ضعف الإنجاز الشخصي والتهكم وفقدان الأمل: هذه المشاعر تشكل تداعيات نفسية تؤثر على أداء الفرد في العمل وحياته الشخصية.

- العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي

تعدد العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي، وتتنوع بين عوامل متعلقة بالبيئة الوظيفية وأخرى متعلقة بالفرد نفسه. وفيما يلي أهم هذه العوامل:

أ. العوامل التنظيمية:

تظهر مراجعات الأدبيات العلمية أنه بشكل عام، فإن نوع المهام، والطريقة التي يتم تنظيمها بها والعلاقات بين الزملاء والرؤساء و/أو العملاء هي عوامل محتملة للاحتراق الوظيفي. فقد أشار إيدو-فالسانيا، وآخرون (Edú- Valsania, ET AL., 2022) إلى عدة عوامل تسبب الاحتراق الوظيفي، أبرزها زيادة عبء العمل من حيث الكم أو النوع، مما يستنزف طاقة الموظفين ويؤدي إلى الإرهاق النفسي والجسدي. كذلك، يُعد العمل العاطفي، الذي يتطلب ضبط المشاعر السلبية وإظهار مشاعر إيجابية وفقًا لمتطلبات الوظيفة، من العوامل الاحتراق الوظيفي، خاصة في مهن كالتيعليم. ويزيد نقص الاستقلالية في اتخاذ القرارات وغموض الأدوار أو تضاربها من الشعور بالإجهاد والاحتراق الوظيفي. كما يسهم الإشراف غير العادل أو الظالم في رفع مستويات الاحتراق الوظيفي، بينما يؤدي نقص الدعم الاجتماعي وساعات العمل غير المرنة أو الطويلة، كالمناوبات الليلية، إلى زيادة مخاطر الاحتراق الوظيفي واضطرابات النوم والمشكلات الصحية، إذ تؤثر جميع هذه العوامل سلبًا على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

ومن العوامل المهمة أيضاً عبء العمل الزائد والصراع بين القيم الفردية والشخصية، حيث يساهم عبء العمل الزائد في الاحتراق الوظيفي من خلال استنزاف قدرة المعلمين على تلبية متطلبات الوظيفة. وعندما يكون هذا النوع من الحمل الزائد حالة وظيفية مزمنة، فإن الفرصة ضئيلة للراحة والتعافي واستعادة التوازن. وعلى النقيض من ذلك، يوفر عبء العمل المستدام والقابل للإدارة فرصًا لاستخدام وصقل المهارات الموجودة بالإضافة إلى أن يصبح المعلمين في مجالات جديدة من النشاط، ومن جهة يمثل مجال القيم الرابط التحفيزي العميق بين الموظف ومكان العمل، عندما يحدث صراع بين القيم الفردية والقيم التنظيمية، يشعر الموظفون بأنهم مضطرون إلى مقايضة بين العمل الذي يرغبون في القيام به وبين العمل الذي يُتوقع منهم أدائه. هذا التنافر بين القيم يمكن أن يؤدي إلى زيادة

مستويات الاحتراق الوظيفي، إذ يفقد الموظفون تدريجيًا الحافز والدافعية، مما يؤثر على رفاههم وأدائهم الوظيفي (Maslach & Leiter, 2016, p105).

وفي ذات السياق. تشير دراسة (Xi & Tan, 2022) إلى أن الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس يرتبط بمجموعة من العوامل الناتجة عن إصلاح المناهج الدراسية الجديد. ومن أبرز هذه العوامل الضغوط الناتجة عن متطلبات الإصلاح، والتي تؤثر على الصحة العقلية للمعلمين. كما يلعب التوقعات الاجتماعية العالية دورًا إضافيًا في زيادة الضغوط على المعلمين، بالإضافة إلى آليات التقييم المتبعة التي تزيد من عبء العمل وتضع المزيد من التحديات أمامهم، مما يسهم في ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي لديهم. وتشير دراسة (Belay et al., 2023) إلى أن متطلبات العمل، وضغوط العمل، والرضا الوظيفي، ووضوح الدور، وفقدان الدافع لدى الطلاب عوامل مهمة تؤثر على الاحتراق الوظيفي المرتبط بالعمل لدى المعلمين.

ب. العوامل الفردية:

تشمل العوامل الفردية التي تؤثر على الاحتراق الوظيفي سمات الشخصية، والمتغيرات الاجتماعية والديموغرافية، واستراتيجيات التأقلم تُعد هذه العوامل إما محفزة أو مخففة لتطور الاحتراق الوظيفي، خاصة عند اقترانها بعوامل تنظيمية مثل ضغوط العمل أو نقص الدعم. فمثلاً، قد تجعل سمات شخصية معينة الأفراد أكثر عرضة للاحتراق، بينما تساهم استراتيجيات التأقلم الفعالة في تقليل مستوى الإرهاق النفسي الناجم عن بيئة العمل (Edú-Valsania, ET AL., 2022).

- أبعاد الاحتراق الوظيفي

كثرت البحوث والدراسات التي تناولت "أبعاد الاحتراق الوظيفي"، حيث اعتمد معظمها على مقياس Maslach Burnout Inventory الذي أُعد عام ١٩٨١، والذي يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية: الإرهاق العاطفي، تبلد المشاعر، وضعف الإنجاز الشخصي. ومع ذلك، أضافت بعض الدراسات بعداً رابعاً وهو التهكم أو السخرية كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي، كما ورد في دراسات مثل دراسة سعد وسالم (٢٠٢٤) (Maslach & Edú-Valsania, ET AL., 2022) (Leiter, 2016).

بناءً على ذلك، ستعتمد الباحثة على هذه الأبعاد الأربعة في قياس الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في المنطقة الشرقية، وفيما يلي استعراض لهذه الأبعاد.

١. **الإرهاق العاطفي:** يتجلى هذا البعد في صورة مشاعر وإحساس بالإرهاق نتيجة للجهود النفسية المبذولة في العمل، كما يوصف بالتعب والإرهاق والضعف، ويظهر على الأفراد الذين يظهرون هذا النوع من المشاعر صعوبة في التكيف مع بيئة العمل لأنهم يفتقرون إلى الطاقة العاطفية الكافية للتعامل مع مهام العمل (Edú-Valsania, ET AL., 2022).

٢. **تبلد المشاعر/ إزالة الشخصية:** يُعرّف هذا البعد، المكون الشخصي للاحتراق الوظيفي، بأنه استجابة للانفصال واللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل الذي يتم أدائه و/أو الأشخاص الذين يتلقونه. ويتبرجم ذلك إلى مواقف وسلوكيات سلبية أو غير مناسبة، والانفعال، وفقدان المثالية، وتجنب التعامل الشخصي عادة تجاه مستخدمي الخدمات، والمرضى، و/أو العملاء (Edú-Valsania, ET AL., 2022).

٣. انخفاض الإنجاز الشخصي: وينعكس هذا البعد في التقييم المهني السلبي للذات والشكوك حول القدرة على أداء العمل بفعالية، فضلاً عن الميل المتزايد إلى تقييم النتائج بشكل سلبي. كما يترجم إلى انخفاض الإنتاجية والقدرات، وانخفاض الروح المعنوية، فضلاً عن انخفاض مهارات التعامل (Edú-Valsania, ET AL.,2022).

- النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي:

منذ ظهور مصطلح الاحتراق الوظيفي في الأدبيات العلمية، ظهرت عدة توجهات فكرية حاولت تفسير ظاهر الاحتراق الوظيفي لدى الافراد , وفي الدراسة الحالية نركز على تفصيل النظريات التفسيرية الأكثر حداثة والمدعومة تجريبياً للاحتراق الوظيفي مع الأخذ في الاعتبار أنه بدلاً من أن تكون متعارضة مع بعضها البعض، فهي مكملات وتوفر رؤية أكثر شمولاً لهذه المتلازمة. على وجه التحديد، يتم تلخيص النظريات التالية: (١) نظرية متطلبات العمل والموارد؛ (٢) نظرية التبادل الاجتماعي؛ (النظرية المعرفية الاجتماعية).

أ- نظرية المطالب والموارد

يفترض هذه النظرية أن الاحتراق يحدث عندما يكون هناك خلل بين المطالب والموارد المستمدة من العمل (Bakker & Demerouti, 2017) أن مطالب العمل هي تلك العوامل الوظيفية التي تتطلب جهداً بدنياً أو عقلياً مستمراً وترتبط بتكاليف فسيولوجية معينة بسبب تنشيط محور تحت المهاد - الغدة النخامية - الغدة الكظرية والتكاليف النفسية (على سبيل المثال، التعب الذاتي، وانخفاض تركيز الانتباه، وإعادة تعريف متطلبات المهمة). تشمل مطالب العمل الشائعة زيادة عبء العمل، والعمل العاطفي، وضغط الوقت، أو الصراعات الشخصية. عندما يكون التعافي في مواجهة مثل هذه المطالب غير كافٍ أو غير مناسب، يتم تحفيز حالة من الإرهاق البدني والعقلي (Edú-Valsania, ET AL.,2022).

تري الباحثة أن موارد ومطالب العمل، تشير إلى الجوانب الجسدية، أو النفسية، أو التنظيمية، أو الاجتماعية للعمل التي يمكن أن تقلل من مطالب العمل والتكاليف الفسيولوجية والنفسية المرتبطة بها والتي يمكن أن تكون حاسمة في تحقيق أهداف العمل. يمكن أن تكون الموارد في العمل تنظيمية بطبيعتها، ولكنها أيضاً شخصية. عندما تتجاوز المطالب الموارد، يحدث التعب والإرهاق؛ إذا استمر هذا الخلل مع مرور الوقت، فإن التعب يصبح مزمنًا، وفي النهاية يظهر الاحتراق الوظيفي. لذلك، فإن متطلبات العمل لها علاقة مباشرة وإيجابية بالاحتراق الوظيفي، وخاصة الإرهاق العاطفي، في حين أن وجود موارد العمل يؤثر بشكل عكسي على إزالة الشخصية من خلال تقليل أو تقليل استخدامها كاستراتيجية للتكيف.

ب- نظرية التبادل الاجتماعي

تري هذه النظرية أن الإرهاق يحدث عندما يشعر العامل بعدم المساواة بين الجهود والمساهمات التي بذلها والنتائج التي حصل عليها في عمله (Schaufeli., Maassen., Bakker & Sixma,2011). هذا الافتقار إلى المعاملة بالمثل، والذي يمكن أن يحدث مع مستخدمي الخدمة والزلاء والمشرفين والمنظمات، يستهلك الموارد العاطفية للمهنيين، مما يولد إرهاقاً عاطفياً يصبح مزمنًا. في ضوء ذلك يمكن أن يحدث الإرهاق بسبب المطالب الشخصية الكبيرة التي تنطوي عليها التعامل مع العملاء / المستخدمين والتي تصبح مستهلكة عاطفياً. وبالتالي، لتجنب الاتصال

بالمصدر الأصلي للانزعاج، يتم استخدام إزالة الشخصية أو السخرية كاستراتيجية للتعامل مع الإجهاد، مما يؤدي في النهاية إلى انخفاض الرضا الشخصي (Edú-Valsania, ET AL., 2022).

ج- النظرية المعرفية الاجتماعية

ترى النظرية المعرفية أن مصدر سلوك الإنسان داخلي معرفي، كالعمليات العقلية التي يدرك من خلالها الفرد الموقف، ليستجيب ويحقق الهدف المحدد، فإذا كان إدراكه للموقف إيجابيًا، فسينتج عنه الرضا، وارتفاع المعنويات، أما إذا كان إدراكه للموقف سلبيًا، فقد يؤدي ذلك إلى أعراض الاحتراق النفسي (القحطاني، ٢٠١٥).

يتميز هذه النظرية بإعطاء دور مركزي للمتغيرات الفردية مثل الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس ومفهوم الذات في تطور الاحتراق (Pines, 2002). لذا، فإن هذه المتلازمة تنطلق عندما يشعر العامل بالشكوك حول فعاليته الشخصية، أو فعالية مجموعته، في تحقيق الأهداف المهنية

الظروف التي تسهل تطور توقعات عدم الكفاءة أو أزمات الكفاءة هي (١) التجارب السلبية للفشل في الماضي، (٢) الافتقار إلى نماذج مرجعية مرت بتجربة مماثلة وتغلبت عليها، (٣) الافتقار إلى التعزيز الخارجي للعمل، (٤) الافتقار إلى ردود الفعل على العمل المنجز أو النقد السلبي المفرط، و (٥) الصعوبات في العمل. وبهذه الطريقة، تؤدي أزمات الفعالية إلى انخفاض الرضا المهني، والذي إذا استمر بمرور الوقت، من شأنه أن يولد إرهاقًا عاطفيًا ثم السخرية / إزالة الشخصية كوسيلة للتعامل مع الإجهاد (Llorens Gumbau, & Salanova, 2011).

المحور الثاني: الأداء الوظيفي:

- المفهوم:

أصبح الأداء الوظيفي اليوم ظاهرة تهتم بها جميع المؤسسات التعليمية في مختلف دول العالم، سعيًا منها إلى التقدم والتطور، فتوفر المناخ التنظيمي الملائم لإظهار الإبداع في الأداء يعود بفائدة تجمع على جميع المؤسسات وعلى العاملين أنفسهم.

ويعرف هلال (٢٠٠٩) الأداء الوظيفي بأنه عملية تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلف تكلفه بهاء المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها وظيفته. كما يعرفه () بأنه درجة تحقيق وإتمام الموظف للمهام المكونة لوظيفة وهو يشمل القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المطلوب من العامل الكف.

- عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من المكونات الأساسية، والتي بدونها لا يمكن أن نحكم بفاعليته، وتستخدم تلك العناصر في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين. أشار تمام (٢٠١٧) إلى أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة عناصر مهمة منها:

١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفية والمجالات المرتبطة بها.

٢. نوعية الأداء: تتمثل في مدى ما يبذله ويدركه الفرد من عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية، وبراعة وقدرة على التنظيم، وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

٣. حجم وكمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

تعدد العوامل المؤثرة على الأداء من أهمها ما ذكرها الحريري (٢٠١٦) ما يلي:

- أ- غياب الأهداف المحددة: عندما لا تملك المنظمة خطة واضحة لمسار عملها، وأهدافها، ومدخلات الإنتاج المطلوبة، فإنه لا يمكن قياس ما تحقق من إنجاز أو قياس تأثيرها على مستوى أداء الأفراد بسبب عدم وجود معيار محدد سابقاً، يحدد الأداء الجيد أو المنخفض.
- ب- ضعف مشاركة الأفراد العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وإصدار القرارات، مما يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لديهم وبالتالي يؤثر على دافعيتهم وتدني مستوى أدائهم.
- ج- مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الرئيسية المؤثرة على أداء الأفراد، حيث أن عدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى ضعف الأداء وإنتاجية أقل. والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للفرد، مثل العوامل الاجتماعية، كالمكاسب، والأمان الوظيفي، والحس، والعادات والتقاليد، والعوامل التنظيمية كالبيروقراطيات واللوائح، ونظام الترقيات والمكافآت في المنظمة.
- د- التسبب الإداري في المنظمة والذي يتمثل في ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة، مما يؤثر بشكل سلبي على أداء الأفراد داخل المنظمة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

يتناول هذا الفصل وصفاً للإجراءات المنهجية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف هذه الدراسة؛ من حيث تحديد المنهج المتبع، ومجتمع الدراسة، وعينتها، والخطوات التي مرت بها عملية بناء أداة الدراسة، والتحقق من صدق الأداة، وثباتها، والمعالجات الإحصائية المستخدمة لجمع وتحليل البيانات، وفيما يلي تفصيل لذلك:

-المنهجية وطرق البحث-

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافه التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية من وجهة نظرهم، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث يقصد بالمنهج الوصفي الارتباطي بأنه "ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كانت هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة" (العساف، ٢٠١٢، ص٢٣٩).

يهدف المنهج الوصفي الارتباطي إلى تقديم صورة شاملة حول مدى شيوع الاحتراق الوظيفي ومستويات الأداء لدى عينة الدراسة في منطقة الشرقية، فضلاً عن الكشف عن العلاقات المحتملة بينهما. وتم جمع البيانات

باستخدام استبانة مُعدّة بعناية لقياس متغيرات الدراسة، وتحليلها إحصائيًا لاستخلاص النتائج التي قد تسهم في تحسين البيئة الوظيفية للمعلمين ودعم أدائهم.

-مجتمع البحث-

يتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية، ويشمل جميع المعلمين والمعلمات الذين يعملون في مختلف المراحل الدراسية (الابتدائية، المتوسطة، والثانوية) في المدارس الحكومية. يُعد هذا المجتمع مناسبًا نظرًا لكون المعلمين في المدارس الحكومية يتعرضون لضغوط وتحديات وظيفية متعددة، ما يجعلهم أكثر عرضة لظاهرة الاحتراق الوظيفي التي نسعى الدراسة الحالية لبحثها ومدى تأثيرها على مستوى أدائهم..

ويبلغ مجع الدراسة الحالية قرابة (٥١,٥٨٥) معلم ومعلمة موزعون على مختلف المراحل التعليمية الثلاث في المنطقة الشرقية بحسب آخر إحصائية لوزارة التعليم للعام ١٤٤٤هـ.

-عينة البحث-

سوف تشمل عينة الدراسة الكالاتي:

أ- العينة الاستطلاعية:(Pilot Study)

سيتم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) معلمًا ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ؛ بهدف التأكد من صلاحية أداة البحث (الاستبيان) لحساب صدق الاتساق الداخلي والثبات، يتم استخدام هذه العينة كاختبار تجريبي للتأكد من جودة أداة البحث قبل التطبيق الفعلي.

ب- عينة الدراسة الأساسية:(Sample Study)

لتحقيق أهداف الدراسة، ونظرًا لعدم تجانس مجتمع الدراسة، سيتم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، بحيث يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات وفقًا لمتغيرات معينة مثل الجنس (ذكور/إناث) والمرحلة الدراسية (ابتدائية، متوسطة، ثانوية) وسنوات الخبرة. من ثم، يتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بما يضمن تمثيلًا شاملاً لمختلف فئات المعلمين. وذلك لضمان تمثيل عينة الدراسة تمثيلًا دقيقًا لمجتمع الدراسة، وتعزيز دقة النتائج وعموميتها على المجتمع بأكمله.

وتكونت عينة الدراسة الحالية المتوقع (٣٨١) معلمًا ومعلمة من مجتمع الدراسة الكلي، حيث اعتمدت الباحثة في تحديد حجم عينة الدراسة هذه من مجتمع الدراسة وفقًا لمعادلة ستيفن ثامبسون (بشمان، ٢٠١٤، ص ٩١).

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

معادلة ستيفن ثامبسون لحساب حجم العينة:

وسيتم توزيع العينة في جدول معين حسب المتغيرات التصنيفية.

-حدود البحث-

سيتم إجراء وتطبيق الدراسة الحالية في نطاق الحدود الآتية:

١. الحدود المكانية: المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية.

٢. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٤٦هـ - ٢٠٢٤م.

٣. الحدود الموضوعية/ البحثية: الاحتراق الوظيفي في أبعاده (الإرهاق العاطفي - تبلد المشاعر/ إزالة الشخصية وضعف الإنجاز الشخصي) وعلاقتها الإداء وابعاده المتصلة ب (الكفاءة المهنية-التفاعل مع الطلاب- الالتزام بالواجبات المهنية).

٤. الحدود البشرية: عينة من معلمي ومعلمات مختلف المراحل التعليمية الثلاث(ابتدائي-متوسطة-ثانوي).

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، وسيتم تصميمها بدقة لتشمل المحاور الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وهما: الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي. وسيتم إعدادها باتباع الخطوات التالية:

١. تحديد الهدف من الاستبانة: تهدف الاستبانة إلى جمع بيانات دقيقة وشاملة حول مستويات الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية، وذلك من أجل تحقيق أهداف البحث وفهم طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين.

٢. مصادر بناء الاستبانة: سيتم إعداد الاستبانة بناءً على دراسات سابقة وأدوات قياس معتمدة في الأدبيات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي والأداء، مع تعديلها لتناسب بيئة العمل المدرسي وظروف المعلمين في المدارس الحكومية بالمنطقة الشرقية ومن تلك الدراسات دراسة عرباش وزامل (2024) دراسة أبو عيطة (٢٠٢٤) دراسة العتيبي والصائغ (2024)، دراسة الشهري وآخرين (2023) دراسة العنزي (٢٠٢٣) والتي ستستفيد منها الباحثة في تأصيل وتحديد عبارات محاور الاحتراق الوظيفي والأداء وابعادها في سياق التعليم في بناء الاستبانة.

٣. محاور أداة البحث وأبعاده: تقسم أداة البحث إلى محورين هما:

أ- محور الاحتراق الوظيفي: سيتناول هذا المحور قياس مستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ويشمل مجموعة من الأبعاد التي تُظهر مدى تعرض المعلمين للضغوط النفسية والجسدية المرتبطة بالعمل. ومن أبرز أبعاد هذا المحور:

- الإرهاق العاطفي: يقيس مدى شعور المعلم بالإرهاق النفسي الناتج عن عبء العمل المستمر.
- التبلد أو إزالة الشخصية: يقيس مشاعر اللامبالاة أو الانفصال العاطفي تجاه الطلاب والزملاء.
- الشعور بضعف الإنجاز الشخصي: يقيس مدى شعور المعلم بعدم الرضا عن أدائه واعتقاده بأن جهوده لا تؤتي ثمارها.

يتم تقييم كل بعد من خلال مجموعة من العبارات التي تُجيب عنها عينة البحث باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من ١ "أبداً" إلى ٥ "دائماً")، وذلك لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي بدقة.

ب- محور الأداء الوظيفي: سيركز هذا المحور على قياس مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، بما في ذلك جودة أدائهم التعليمي والتزامهم بمهامهم الوظيفية. ويشمل هذا المحور الأبعاد التالية:

- الكفاءة المهنية: تقيس هذه الفقرات قدرة المعلم على تقديم الدروس بفاعلية وتوظيف استراتيجيات تدريس متنوعة.
- التفاعل مع الطلاب: يقيس مدى قدرة المعلم على بناء علاقات إيجابية مع الطلاب وتحفيزهم.

■ الالتزام بالواجبات المهنية: سيتم تقييم مدى التزام المعلم بأداء المهام الإدارية والتعليمية المطلوبة منه خارج نطاق التدريس المباشر، كإعداد التقارير، وحضور الاجتماعات. وسيتم صياغة هذا المحور أيضاً باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مما يتيح الحصول على تقييم دقيق لمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

٤. صدق وثبات أداة البحث:

للتحقق من الخصائص السيكومترية للدراسة الحالية سوف تتبع الباحثة الإجراءات الآتية:

أ- الصدق الظاهري للاستبانة: سيتم عرض الاستبانة بصورها الأولية على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية والقيادة التربوية وسياسة التعليم، سيطلب منه تحكيم الاستبانة من حيث انتماء العبارات من عدمها للأبعاد والوضوح والدقة أو أهميتها. وفي ضوء ذلك سيتم تعديل أو حذف أو إضافة عبارات وتعديل صياغة بعض العبارات وفقاً لآراء المحكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي للاستبانة: سيتم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة عشوائية استطلاعية المتوقع أن تتكون من (٣٥) معلم ومعلمة في المنطقة الشرقية، ثم يتم حساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل درجة عبارة بدرجة البعد الكلية والابعد بدرجة المحور الذي تنتهي له، وسيتم عرض النتائج في جداول والتعليق عليها.

ج- ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات إداة الدراسة الحالية، ستقوم الباحثة بحساب معامل الثبات من واقع بيانات العينة الاستطلاعية باستخدام مُعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لإيجاد قيم ثبات عبارات أبعاد الاحتراق الوظيفي والإداء، وسيتم وضع نتائج مُعامل ألفا كرونباخ في جدول وعرضها توضيح درجة الثبات المحاور الاحتراق الوظيفي والأداء والأبعاد.

الاساليب الإحصائية:

- من المتوقع أن تستخدم الباحثة في تحليل البيانات باستخدام برنامج spss25 الأساليب الإحصائية الآتية:
- التكرارات والنسب المئوية (Frequency & Percent)؛ سيتم استخدامه لوصف خصائص توزيع عينة الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.
 - معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson Correlation)؛ للتحقق من الاتساق الداخلي والعلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء لدى المعلمين.
 - معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha)؛ للتحقق من ثبات الاستبانة بجميع أبعادها ومحاورها.
 - المتوسطات الحسابية (Mean)؛ للإجابة على تساؤلات البحث الأول والثاني؛ لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء لدى المعلمين وذلك بتحديد متوسط إجابات عينة الدراسة تجاه عبارات محوري الاستبانة وأبعادها ومقارنتها بالمدى التي تقع فيها تلك المتوسطات لتفسير النتائج.

- الانحرافات المعيارية (Standard Deviation)؛ لمعرفة اختلاف استجابات أفراد الدراسة عن المتوسط لكل عبارات وأبعاد ومحاور الاستبانة.
- اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)؛ للمقارنة بين الجنسين للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة في مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بالمنطقة الشرقية.
- اختبار (ت) تحليل التباين الأحادي (Independent Samples Test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بالمنطقة الشرقية تُعزى لمتغيرات البحث: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية).
- اختبار شيفيه Scheff'e Test للمقارنات البعدية في حال ظهرت فروق دالة إحصائية في نتائج اختبار (ت) تحليل التباين الأحادي وفق متغيرات الدراسة.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة-

اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي في الدراسة الحالية سيتم اتباع الاجراء الآتية في عرض ومناقشة النتائج التي سوف تتوصل اليها الدراسة كما يلي:

-تحليل البيانات

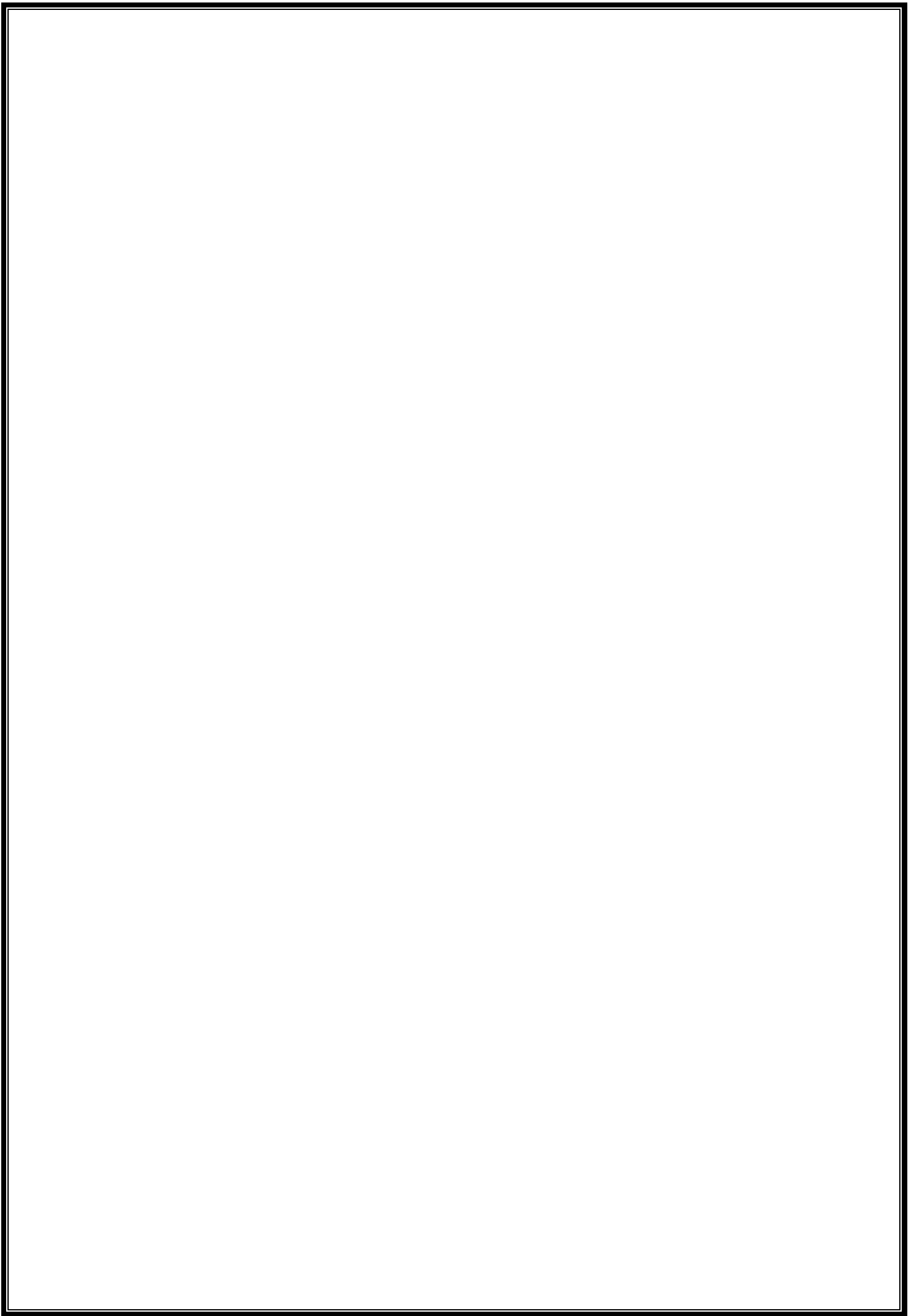
سيتم عرض النتائج بعد تحليل البيانات الإحصائية وفقاً للأساليب المناسبة التي تبرز مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية. سيتم تقديم النتائج بشكل منهجي وفقاً لأسئلة البحث وفرضياته، حيث يُعرض مدى انتشار الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء كما أظهرتها استجابات المعلمين، وتوضيح العلاقة الإحصائية بينهما.

-مناقشة النتائج

سيتم تفسير النتائج من خلال مقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة والأدبيات النظرية ذات الصلة، بهدف توضيح أوجه التشابه أو الاختلاف وتحليل العوامل المؤثرة على النتائج. سيسهم هذا الربط في دعم الفرضيات أو مناقشة الأسباب المحتملة لعدم تحققها.

-التوصيات

أخيرًا، سيتم تقديم توصيات مستندة إلى نتائج البحث، تتضمن مقترحات عملية لخفض الاحتراق الوظيفي وزيادة مستوى الأداء، ومقترحات أبحاث مستقبلية لاستكمال ما توصلت له الدراسة الحالية.



المراجع

قائمة المراجع:

-المراجع العربية

- أبو عيطة، لانا عماد. (٢٠٢٤). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المربين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم. *مجلة كلية التربية* ٤٠ (٧)، ٩٦ - ١٤١. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1502602>
- بشمانى، شكيب. (٢٠١٤). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، ٦٣ (٥)، ٨٥-١٠٠.
- تمام، تمام عبد العليم. (٢٠١٧). الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سوسيولوجيا العمل. *المجلة العلمية لكلية الآداب، عدد خاص*، ٢١ - ٤٠.
- التميمي، وجدان بنت محمد بن عبد الله (٢٠٢٠). *تقويم أداء المعلمات للاستراتيجيات الداعمة للاستقصاء المضمنة في كتب العلوم "سلاسل ماجروهل" بالمرحلة الابتدائية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم، بريدة.
- حراز، السيد يوسف. (٢٠١٥). أثر تطبيق سياسة التدوير على الإحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة دمياط. *مجلة البحوث التجارية*، ٣٧ (١)، ١٩٣ - ٢٣٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/753380>
- الحريري، محمد. (٢٠١٦). *علم النفس الإداري مدخل استراتيجي لعلم النفس الإداري السلوكي* بيروت دار القلم للنشر والتوزيع
- الدغيم، خالد بن إبراهيم بن صالح، و التميمي، وجدان بنت محمد بن عبد الله. (٢٠٢١). *تقويم أداء المعلمات للاستراتيجيات الداعمة للاستقصاء المضمنة في كتب العلوم "سلاسل ماجروهل" بالمرحلة الابتدائية*. *المجلة المصرية للتربية العلمية*، ٢٤ (١)، ٤٣-٨٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1120251>
- الرجوب، محمد علي. (٢٠١١). الإدارة التربوية في المدارس في العصر العباسي. عمان: دار اليازوري.
- الرشدان، هنادي، وعليما، صالح ناصر. (٢٠٢٠). الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي. *المجلة التربوية الأردنية*، ٥ (٤)، ١٩٨ - ٢٢٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1103010>
- سعد، بهاء الدين مسعد، وسالم، شيماء مهدي إبراهيم محمد. (٢٠٢٤). الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي: دراسة تطبيقية على بعض شركات الإسمنت. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٣ (٣)، ٢٤٥ - ٣٢٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1491018>
- السعيد، حنان أحمد. (٢٠١٩). واقع أداء معلمات الرياضيات بالمرحلة المتوسطة بمنطقة عسير في ضوء فلسفة سلسلة كتب ماجروهل. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٠ (٢٠)، ٢٣٩ - ٣٠٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1024233>
- الشمري، محمد بن فهد. (٢٠٢٢). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى المشرفين التربويين بمنطقة حائل: دراسة ميدانية. *المجلة التربوية*، ٣٦ (١٤٣)، ١٠٥ - ١٤٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1282821>
- الشهري، أسماء محمد، أبو داهش، ريم عوض، آل سلطان، ساره حسين، عسيري، بيان عبد الله، والمالكي، جميلة سلمان. (٢٠٢٣). أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة

عسير بالسعودية - ١٤٤٤ هـ. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٧، ملحق، ٥٤ - ٧٤. مسترجع

<http://search.mandumah.com/Record/1424064>

الصرايرة خالد (٢٠١١). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية تسميه من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها مجلة جامعة دمشق ٢٧ (٢٠١١)، ٦٠١-٦٥٢.

العتيبي، منال جزاء، والصائغ، نجاة محمد. (٢٠٢٤). تدوير العمل ودوره في التغلب على الاحتراق الوظيفي لدى المساعد الإداري في مدارس المرحلة المتوسطة بشرق جدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٨ (٦)، ٨٤ - ١٠٦. مسترجع

<http://search.mandumah.com/Record/1480033>

عرباس، كفاية هاشم محمود، و زامل، مجدي علي سعد. (٢٠٢٤). واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية،

ج ١٥ (٤٥)، ٢٢٧ - ٢٤٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1500729>

العزب، تامر كريم، ورفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد. (٢٠٢٣). أثر التنمر في مكان العمل على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٢)، ٤٥٥ - ٤٧٨.

<http://search.mandumah.com/Record/1395253> مسترجع من

العساف، صالح محمد. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط ١). الرياض: دار الزهراء.

عسيري، فاطمة بنت أحمد محمد الصوقي، وعلي، أمل محمود. (٢٠٢١). تقويم الأداء المهني لمعلمي وفني مختبرات الكيمياء في ضوء مهارات التعامل مع المختبرات في المدارس الثانوية. مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية

والنفسية، (٥)، ٢٠٥ - ٢٥٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1279747>

العمرى، منى سعد، ونصر، محمد يوسف مرسى. (٢٠١٦). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥ (٧)، ١٣٦ - ١٤٩.

<http://search.mandumah.com/Record/844638> مسترجع من

العنزي، عطا الله بن فأحس راضي. (٢٠٢٣). الشغف الوظيفي والاحتراق الوظيفي وعلاقتهما بالفاعلية المدرسية لدى مديري ومديرات المدارس في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للعلوم التربوية، (١٠)، ٤١ - ٥٨.

<http://search.mandumah.com/Record/1407949> مسترجع من

القحطاني، ظافر بن محمد بن حمد الشرمي. (٢٠١٥). مستوى الاحتراق النفسى وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية، ٢٤ (٦٢)، ١٥١ - ١٩٥. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/676373>

المطاوع، أيمن عودة. (٢٠٠٣). الإدارة التعليمية في الوطن العربي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر التوزيع.

ملحم، طارق بن يوسف مصطفى. (٢٠٢٠). وعي المعلمين والمعلمات باضطراب تشتت الانتباه وفرط الحركة: دراسة ميدانية في المنطقة الشرقية بالسعودية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ١٠ (٣٦)، ١-٣٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1059290>

المنتشري، سعيد بن صالح. (٢٠٢٣). واقع الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم في ضوء معايير مشروع التقويم الدولي "PISA". مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، (١٦)، ٢٩٥ - ٣٣٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1427281>

المنصور، خالد بن محسن بن محمد. (٢٠١٩). عوامل البيئة المدرسية المؤثرة في دافعية المعلمين نحو الإنجاز من وجهة نظر معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. *آفاق جديدة في تعليم الكبار*، (٢٦)، ٢٣٣ - ٢٦٧.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1080366>

ناصر، حسن محمود حسن. (٢٠١٠). *الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/694501>

نصر، فرج علي عمار، والقيبي، الطيب محمد. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة حالة على كلية الاق الصرايرة تصاد بجامعة سرت الليبية. *مجلة الدراسات الاقتصادية*، ٦ (١)، ١٨٥ - ٢٠٩.

الهزاني، إيمان تركي. (٢٠٢٢). استراتيجيات مواجهة الاحتراق النفسي لدى قائدات المدارس بمدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٦ (٢٨)، ١٠٦ - ١٢٧. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1303725>

هلال محمد. (٢٠٠٩). *التفكير والتخطيط الاستراتيجي*. القاهرة دار التنمية للنشر والتوزيع

المراجع الأجنبية

Amri, A., Abidli, Z., Bouzaaboul, M., Ziri, R., & Ahami, A. O. T. (2021). Burnout among primary school teachers in the Wazzane region in Morocco: prevalence and risk factors. *Age*, 24(34), 125.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.

Belay, A. A., Gasheya, K. A., Engdaw, G. T., Kabito, G. G., & Tesfaye, A. H. (2023). Work-related burnout among public secondary school teachers is significantly influenced by the psychosocial work factors: a cross-sectional study from Ethiopia. *Frontiers in Psychology*, 14, 1215421.

Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among Chinese generalist teachers in rural primary schools: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14427.

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780.

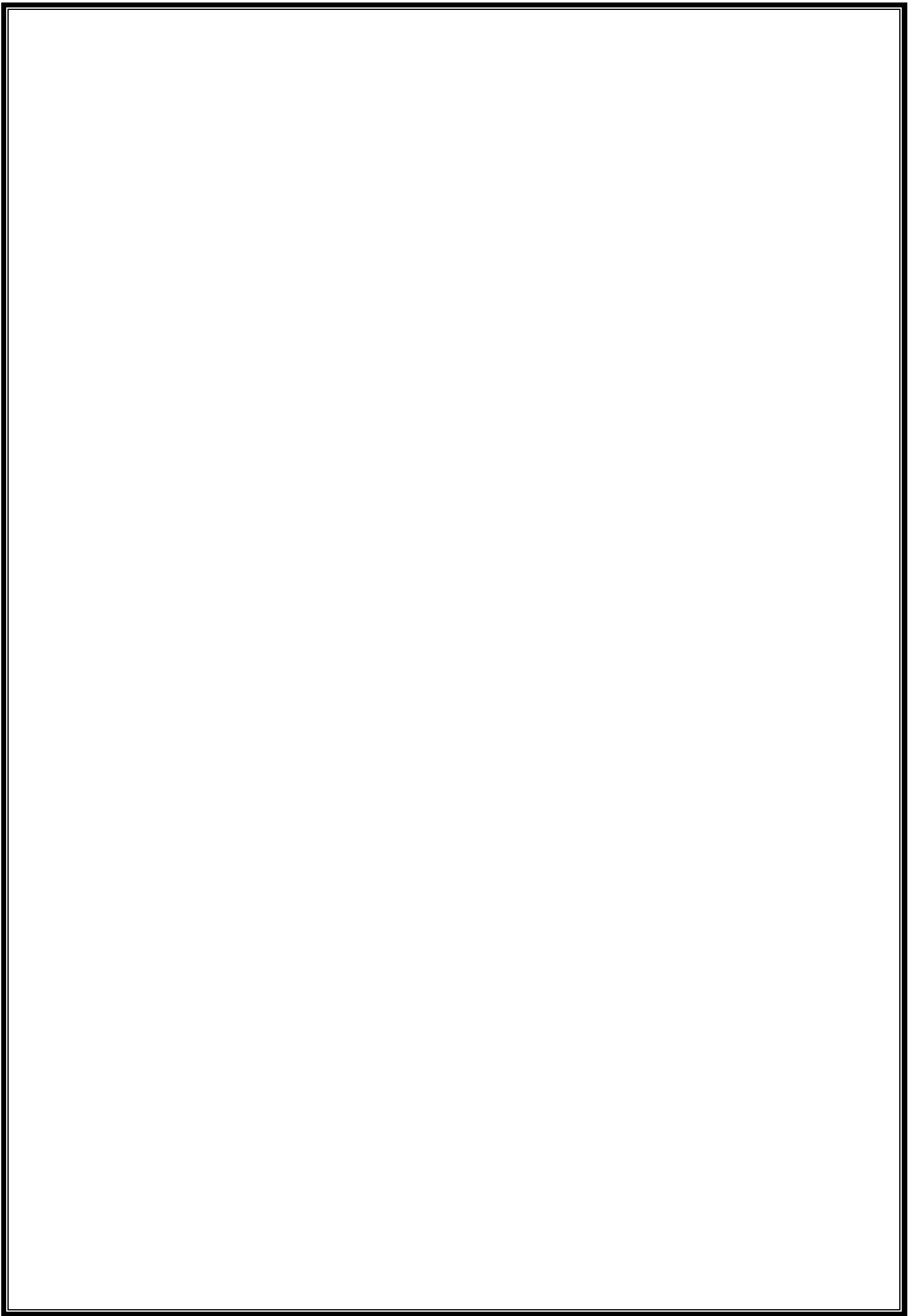
Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

Jacobson, D. A. (2016). **Causes and effects of teacher burnout** (Doctoral dissertation, Walden University). ProQuest Dissertations Publishing.

Llorens Gumbau, S., & Salanova, M. (2011). Burnout: un problema psicológico y social.

Magtalas, S. A. (2024). Teacher's Workload in Relation to Burnout and Work Performance. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(10), 4111-4123. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.10.24>

- Manzano-García, G., & Ayala-Calvo, J. C. (2013). New Perspectives: Towards an Integration of the concept "burnout" and its explanatory models. *Anales de psicología*, 29(3), 800-809.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1976). Burnout. *Human behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Mogapi, M., & Moorad, F. (2020). A profile of the burnout construct amongst teachers: Evidence from Four Senior Secondary School in Botswana. *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN 2222-1735 ISSN 2222-288X (Online), 11(30), 126.
- Pa-alisbo, M. (2017). The 21st century skills and job performance of teachers. *Journal of Education and Practice*, 8(32), 7-12.
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching*, 8(2), 121-140.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248-267.
- Shoman, Y., Marca, S. C., Bianchi, R., Godderis, L., Van der Molen, H. F., & Canu, I. G. (2021). Psychometric properties of burnout measures: A systematic review. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 30, e8.
- Xi, X., & Tan, H. (2022). Influencing Factors and Intervention Strategies of Teachers' Job Burnout in Rural Primary and Secondary Schools. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 5(1), 90-93.
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243.



الملاحق

-الاستبانة

Abstract الملخص

Midocean University

College of Management

Department of.....

Title in English

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024