

## Reality of the Job Burnout Among Public School Teachers in Palestine from Their Perspective

Ms. Kefaya Hashem Arabas\*<sup>1</sup>, Prof. Majdi Ali Zamel<sup>2</sup>

1PhD student, Al-Quds Open University, Palestine.

2Professor, Al-Quds Open University, Ramallah, Palestine

Orcid No: 0009-0004-7639-2378

Orcid No: 0009-0008-0958-3245

Email: kokozaid847@gmail.com

Email: mzamel2003@gmail.com

### Received:

2/03/2024

### Revised:

2/03/2024

### Accepted:

2/04/2024

\*Corresponding Author:  
kokozaid847@gmail.com

Citation: Arabas, K. H., & Zamel, M. A. Reality of the Job Burnout Among Public School Teachers in Palestine from Their Perspective. Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies, 15(45).

<https://doi.org/10.33977/1182-015-045-014>

2023@jrresstudy. Graduate Studies & Scientific Research/Al-Quds Open University. Palestine. all rights reserved.

### Open Access



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Abstract

**Objective:** The current study aims to identify the Reality of the Job Burnout among Public School Teachers in Palestine from Their Perspective, taking into account variables such as gender, academic qualification, years of service, directorate, and educational level.

**Methods:** The study adopted a mixed-methods of Quantitative and qualitative.

**Result:** The study results showed that the overall level of job burnout among public school teachers in Palestine from their perspective was moderate, with an average score of 2.65. The interview results also revealed a moderate level of job burnout. The study results indicated no statistically significant differences at a significance level of  $\alpha < .05$  on the job burnout scale and its domains attributed to the academic qualification variable, and no statistically significant differences were found according to the directorate and educational level variables, and their interaction. However, statistically significant differences were found at a significance level of  $\alpha < .05$  on the job burnout scale and its domains attributed to the gender variable, with differences in favor of males, and the years of service variable, with differences in favor of those with 6-10 years of service.

**Conclusions:** the study recommends the need to provide a healthy and safe work environment for teachers, with all the necessary elements to support the educational process and achieve its objectives.

**Keywords:** Job burnout, teachers, public schools.

## واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم

أ. كفاية هاشم محمود عرباس<sup>1</sup>، أ. د. مجدي علي سعد زامل<sup>2</sup>

<sup>1</sup>طالبة دكتوراة، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.

<sup>2</sup>أستاذ دكتور، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.

### المخلص

**الأهداف:** هدفت الدراسة الحالية 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).

**المنهج:** اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط، (الكمي والنوعي).

**النتائج:** أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لواقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم، جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.65)، وأظهرت نتائج المقابلة وجود درجة متوسطة للاحتراق الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha < .05$ ) على مقياس الاحتراق الوظيفي، ومجالاته، تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي، والمديرية، والمرحلة الدراسية، والتفاعل بينهما، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha < .05$ ) على مقياس الاحتراق الوظيفي، ومجالاته، تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور، ومتغير سنوات الخدمة، ولصالح (من 6-10 سنوات).

**التوصيات:** الدراسة توصي بضرورة توفير بيئة عمل صحية، وسليمة، للمعلمين والمعلمات، تتوافر فيها المقومات كافة، التي تدعم العملية التعليمية، وتحقق أهدافها.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتراق الوظيفي، المعلمون، المدارس الحكومية.

## المقدمة

شهدت أواخر القرن العشرين، وبداية القرن الحادي والعشرين، تحركاً تربوياً، وتغييراً جديداً؛ لإجراء تغييرات جذرية في مفهوم "المنظومة التربوية"، التي تعد نظاماً متكاملًا، وشاملاً، لمكونات العملية التربوية كلها، إذ يتوقف نجاح أي منظمة أو مؤسسة بعامة، بما فيها المدارس، على طبيعة النظام التربوي، والمناخ التنظيمي السائد فيها، وما يحتويه من موارد مادية، وبشرية، ومالية، تشكل عوامل مهمة في نجاح الأهداف الموضوعية لأجلها هذه المؤسسات التعليمية، وتحقيقها.

وتشكل الضغوط النفسية موضوعاً ذا أهمية كبيرة في وقتنا الحاضر؛ إذ تؤثر سلباً على الأفراد، وعلى إنتاجيتهم؛ وينبغي للمؤسسات التعليمية أن تهتم بالعنصر البشري؛ لكونه أعلى عناصر الإنتاج فيها، وأهمها، فأى خلل يصيبه نتيجة لضغوط العمل، ينعكس على أداء المؤسسة التعليمية مباشرة؛ فهذه التعليم تتأثر بضغوطات العمل بكثرة؛ لما يترتب عليها من متطلبات، ومسؤوليات، باستمرار، فتولد عند المعلم مشكلات كثيرة، وأمراض عصرية؛ كالاكتئاب الوظيفي، والاعتراق الوظيفي، وغيرها (أيوب، 2019).

ويعدّ الاحتراق الوظيفي ظاهرة عالمية، ومفهوماً جديداً في مجال السلوك التنظيمي، بل صار مرضاً عصرياً ذا أهمية بالغة للباحثين في الدول الأجنبية، والعربية، في مجال الأنظمة الإدارية، فهو من المشكلات التي تواجه المعلمين في المدارس، فهذه التعليم من أكثر المهن التي تسبب الاحتراق الوظيفي للمعلمين، وتفقدهم الدافعية للعمل، أو الرغبة فيه، وتقلل حماسهم للعمل، وتبذل مشاعرهم، وتقلل مستوى الرضا الوظيفي لديهم؛ فالمعلم يواجه عوامل خارجية وداخلية، تؤثر في صحته، ونفسيته، وجسده، يومياً؛ فينعكس ذلك على أدائه، وعمله (حراز، 2015).

وتشكل ظاهرة الاحتراق الوظيفي خطراً مهيباً يتعرض له المعلمون والمعلمات في المدارس، فهو قضية تعيق نجاح العنصر البشري، وتحد من حركته؛ لما لها من آثار سلبية، تبدو نتائجها واضحة عليهم، وعلى أدائهم، فالمعلم أكثر الأشخاص الذين يتعرضون للاحتراق الوظيفي؛ لكثرة الأعمال الملقاة عليه، كزيادة عدد الحصص الصفية، والأعمال الكتابية، وكثافة المناهج التعليمية، وضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العاملين في المدرسة (العمرى ونصر، 2016).

ويرى باكير وكوستا (Bakker & Costa, 2014) أن الاحتراق الوظيفي عدم قدرة المعلم على أداء دوره كاملاً؛ فيشعر بالقصور عن تقديم العمل المطلوب منه بالقدرة التي يتوقعها منه الآخرون، وعند حدوث الاحتراق، تصبح العلاقة التي تربط المعلم بالعمل سلبية، ولها آثار مدمرة في العمل المهني كلياً؛ فيؤدي الشعور بالقصور مع استنفاد الجهد إلى الإحباط، والاستنزاف الانفعالي. وتسعى المنظمات والمؤسسات التعليمية إلى تحقيق أهدافها، وتميزها، وتطويرها، بالعناصر البشرية الممثلة بالمعلمين والمعلمات؛ فهم الأداة الفعالة للتطوير، والتغيير، والإبداع، والتميز، التي بها يتحقق كل ما تسعى إليه المنظمات، إلا أن بيئة العمل تعترضها بعض المعوقات والتحديات ذات التأثير السلبي في المعلم، تتمثل بالضغوط الواقعة على المعلم، كالتوتر، والتعب، والضيق؛ فينعكس ذلك على العملية التعليمية كلياً، وعلى أدائه، ونشاطه، في المدرسة خاصة (عيسوي، 2015).

وتعد مهنة التعليم من أكثر المهن المثقلة بالضغوط، فالمعلمون هم الفئة الأكثر تعرضاً للضغوطات كمّاً ونوعاً، وهم الفئة الأولى الملقى على عاتقها تحسين العملية التعليمية والتعلمية، وتطويرها، والمعلم هو أحد مدخلات النظام التربوي، لكنه يعاني من كثرة الأعمال، وزيادة المهمات، والواجبات، التي تفوق قدرته؛ فتجعل منه شخصاً يشعر باستمرار بالتعب، والإجهاد، والقلق، والاضطرابات، والانفعالات الجسدية، والنفسية، وكلها أمور ذات تأثير سلبي في أدائه، وكفاءته، في العمل (ملوم، 2018).

وتناولت العديد من الدراسات الاحتراق الوظيفي، التي طبقت في بيئات عربية وأجنبية، وفق متغيرات عدة، وكان من بين هذه الدراسات، دراسة القنيصي ومحمد (2022) التي هدفت التعرف إلى درجة تحقيق أهداف الإدارة المدرسية "أهداف المنظومة" وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام، في محافظة عنيزة في السعودية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من (750) معلماً ومعلمة، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية؛ فبلغت (150) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ضعيفة، وغير دالة إحصائياً بين الاحتراق الوظيفي وأهداف المنظومة، إذ بلغت قيمة معامل بيرسون (0.234%)؛ ووجود فروق دالة إحصائياً لمتوسط الاحتراق الوظيفي بين الذكور والإناث، والمؤهل العلمي، فأكدت أن المؤهل العلمي ليس له تأثير معنوي، أو حقيقي، في مستوى الاحتراق الوظيفي؛ وأن الجنس يؤثر في مستوى الاحتراق الوظيفي؛ فوجدت فروقاً دالة إحصائياً لمتوسط الاحتراق الوظيفي بين الذكور والإناث، وأظهرت أن تفاعل تأثير الجنس مع المؤهل العلمي يؤثر في مستوى الاحتراق الوظيفي.

وهدفت دراسة الحربي (2021) التعرف إلى الأنماط الإدارية في مدارس التعليم العام في منطقة القصيم في السعودية، وعلاقتها بالاحترق الوظيفي والنفسي لدى المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم العام في مدارس المنطقة، وبلغ عددهم (9057) معلماً، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية؛ فبلغت (368) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي الإداري الذي يستخدمه القادة التربويون، في مدارس التعليم العام كان النمط الديموقراطي، تلاه النمط الأوتوقراطي، ثم النمط التسيبي، وأن مستوى توفر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي مدارس المنطقة بمستوى متوسط، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية والاحتراق الوظيفي؛ فكانت العلاقة سلبية مع نمط القيادة الديموقراطي، وإيجابية مع نمط العلاقة الأوتوقراطي، والتسيبي.

وسعت دراسة منصور وأحاجي (2021) التعرف إلى مستوى التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، في فلسطين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددها (68) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، اختيرت بطريقة المسح الشامل، وجاء التوافق المهني لديهم بدرجة متوسطة، وبوزن نسبي (81.59%)، أي إنهم يتمتعون بمستوى عالٍ من التوافق المهني، وأظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً لاستجابات عينة الدراسة، تعزى إلى متغير (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

واهتمت دراسة جالغوس وآخرين (Gallegos et al., 2019) بالتحرف إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس، والجامعات، في مدينة أريكويا في البيرو، فاستخدم المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس، والجامعات، في المدينة، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصديّة؛ فبلغت (314) معلماً، وأظهرت نتائجها أن هناك فروقاً دالة إحصائياً، من حيث الجنس، والحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم للمعلمين، وارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لمعلمي المدارس على مستوى المدرسة، وجاء مجال تبعد الشخصية بدرجة متوسطة، وأظهرت علاقة سلبية بين عدد الطلبة والاحتراق الوظيفي.

وأجرى سوكمين وكليك (Sokmen & Kilik, 2019) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الكفاءة الذاتية، والاستقلالية، والرضا الوظيفي، والاحتراق الوظيفي، في المدارس الابتدائية في تركيا، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في المدارس الابتدائية في تركيا، وتكونت عينة الدراسة (716) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والاستقلالية، ووجود نسبة عالية من الاحتراق الوظيفي عند المعلمين.

وهدفت دراسة ملحم (2019) التعرف إلى مدى تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي، من وجهة نظر معلمات المدارس الثانوية في محافظة قلقيلية في فلسطين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة قوامها (193) معلمة، اختيرت بطريقة الحصر الشامل، وأظهرت النتائج أن استجابات عينة الدراسة نحو مستوى العدالة التنظيمية في تلك المدارس، كانت متوسطة على البعدين العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، ومرتفعة على بعد العدالة التفاعلية، ومرتفعة جداً على بعد العدالة الإعلامية والشخصية، وأظهرت انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي في تلك المدارس على بعد تبعد المشاعر، ومتوسطة على بعد الإجهاد الانفعالي، ومرتفعة على بعد ضعف الشعور بالإنجاز، وبينت النتائج وجود تأثير معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية (الإعلامية، والشخصية، والتوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) في الاحتراق الوظيفي، من وجهة نظر المعلمات.

وهدفت دراسة جينابادي وآخرين (Jenaabadi et al., 2016) التعرف إلى علاقة العمل بالتوتر، والاحتراق الوظيفي، لمعلمي المدارس الابتدائية في زاهدان في إيران، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي تلك المدارس، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقيّة؛ فبلغت (350) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين إيمان العمل، والتوتر، والاحتراق الوظيفي، جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة إيجابية بين الاحتراق الوظيفي، والضغط المهني، وأن مكونات إيمان العمل تتنبأ بالاحتراق الوظيفي، والإجهاد المهني للمعلمين.

وكشفت دراسة أبخو وجنيبادي (Abkhou & Jenaabadi, 2015) عن العلاقة بين الصحة العامة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية ومعلماتها في مدينة زابل الإيرانية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي تلك المدارس، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقيّة؛ فتكونت من (152) معلماً ومعلمة، وتمثلت نتائج الدراسة بارتباط الصحة العامة، وأبعادها معنوياً، وإيجابياً، بالاحتراق الوظيفي لمعلميها، وارتباط الاحتراق الوظيفي وتبعد الشخصية بالصحة العامة سلباً وعلى نحو كبير، أما أبعاد الاحتراق الوظيفي، فكان في الدرجة الأولى: بُعد

الإرهاق العاطفي، وفي الثانية: تدد الشخصية، وفي الثالثة: نقص الإنجاز الشخصي، وبارتباط الصحة العامة والاحترق الوظيفي على نحو كبير من حيث الجنس.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن استخلاص الآتي: أن الدراسات السابقة ركزت على عدد من القضايا المرتبطة بالاحترق الوظيفي، واعتمدت في معظمها على المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة القنيسي ومحمد (2022)، ودراسة منصور وأحاجي (2021)، ودراسة ملحم (2019)، بينما اعتمدت دراسة أبو وجينيادي (Abkhou & Jenaabadi, 2015)، المنهج الوصفي المسحي، أما الدراسة الحالية فاعتمدت على المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، كما اعتمدت الدراسات السابقة على الاستبانة في جمع البيانات، أما الدراسة الحالية فاعتمدت على الاستبانة والمقابلة.

وجرى الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتحديد صياغة المشكلة، وتحديد أهدافها، وأهميتها، بما يتناسب مع التطور في الدراسات اللاحقة، وتبين الدراسات السابقة أن موضوع الاحترق الوظيفي قد حظي باهتمام الباحثين، بالرغم من اختلاف النتائج، إلا أن الدراسات جميعها أجمعت على وجود ظاهرة الاحترق الوظيفي في المدارس، ولكن بدرجات ومستويات متفاوتة.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعدّ الأفراد رأس المال البشري لأيّ منظمة، أو مؤسسة في العالم؛ فتسعى إلى تحقيق أهدافها، ورفع أدائها، وزيادة إنتاجيتها، باهتمامها بالعناصر البشرية، التي تعدّ الأداة الفعّالة، والقادرة على الابتكار، والإبداع، وتحقيق الأهداف بكفاءة، وفاعلية، فإيجاد بيئة عمل آمنة، وصحية، ومحفزة، يساعد على زيادة الرضا الوظيفي عند الموظفين في المنظمة، ورفع إنتاجيتها، وكفاءتها. وتقترب ظاهرة الاحترق الوظيفي من كونها آفة، تسبّب أثراً سلبياً على المهن كافة، فقطاع التعليم هو الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي؛ نتيجة للأعباء، والأعمال، والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلمين في أثناء ممارستهم لهذه المهنة؛ فيجعل من المعلم فرداً غير قادر على الإنتاج؛ فينعكس سلباً على أدائه، ونشاطه في المدرسة، وعلى علاقته مع الهيئة الإدارية، والتعليمية، والطلّبة.

كما أنّ البيئة المدرسية الصحيّة والسليمة والأمنة، توفرّ الأمان، والراحة، والاستقرار للمعلم، وتتمّي العلاقات الإنسانية بين الزملاء، وتشعره بأنّ المدرسة بيته الثاني؛ فيصير صاحب التزام تنظيمي، وانتماء، وإخلاص، ووفاء لعمله، ومدرسته، وزملائه، وطلّبه، يرتبط بمدرسته، ومهنته، ويعمل بروح معنوية عالية، وبنشاط، وحيوية.

ولاحظ الباحثان من خلال عملهما في التربية والتعليم، كمية الضغوطات النفسية، والجسدية، والعقلية، وحالات التوتر، والإرهاق النفسي، والجسدي، التي تصيب المعلمين، والمعلمات، يومياً في المدارس.

وتحدّد مشكلة الدراسة بالإجابة عن السّوالين الرئيسين:

ما واقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم؟ وتتفرّع منه الأسئلة الآتية:

- السّوال الأول: ما واقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم؟
- السّوال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عيّنة الدراسة لواقع الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيّرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، والمديرية، والمرحلة الدراسية)؟

### فرضيات الدراسة

للإجابة عن السّوال الثاني، صيغت الفرضيتان الصفريتان الآتيتان:

**الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقديرات أفراد عيّنة الدراسة لواقع الاحترق الوظيفي، لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيّرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)، والتفاعل بينها.

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقديرات أفراد عيّنة الدراسة لواقع الاحترق الوظيفي، لدى معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيّري (المديرية، والمرحلة الدراسية)، والتفاعل بينهما.

## أهداف الدراسة

- أولاً: التعرف إلى واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم.
- ثانياً: معرفة إذا ما كان هناك فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاحتراق الوظيفي، لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمديرية، والمرحلة الدراسية).

## أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية في الآتي:

### الأهمية النظرية

تكمن أهمية الدراسة النظرية في توفير المناخ التنظيمي المناسب للمعلمين داخل المدارس، كالبينة الآمنة، والمريحة، نفسياً، وجسدياً، وعقلياً؛ ليحقق المعلم أهداف المدرسة، وليشعر بالاندماج في العمل، والانتماء، والولاء له. والمساهمة المتواضعة في توفير قاعدة نظرية، وإغناء المكتبة التربوية الفلسطينية في الموضوع الذي تناولته الدراسة، ألا وهو الاحتراق الوظيفي، وتشكيل منطلق مهم للدراسات ذات العلاقة؛ بهدف التوسع، والبناء عليها، في مجالات أخرى في موضوع الدراسة.

### الأهمية التطبيقية

أما بالنسبة للأهمية التطبيقية للدراسة فقد تفيد صنّاع القرار في وزارة التربية والتعليم، والتربويين في المؤسسات التربوية، بتوفير بيئة عمل مناسبة للمعلم، وإفادة الباحثين في مجال التربية والإدارة التربوية والإشراف التربوي، وفتح المجال أمامهم؛ لإجراء بحوث، ودراسات مماثلة أو تكميلية، في ظل ظهور الاتجاهات التربوية الحديثة خاصة.

## حدود الدراسة ومحدداتها

أجريت الدراسة الحالية في إطار الحدود، والمحددات، الآتية:

- الحدود المكانيّة: اقتصر على مديريّات التربية والتعليم، في: (قلقيلية، وطولكرم، ورام الله والبيرة، وجنوب الخليل، وشرق غزة) في فلسطين.
- الحدود الزمانيّة: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2022-2023م).
- الحدود البشريّة: اقتصر على معلمي المدارس الحكوميّة في مديريّات التربية والتعليم، في: (قلقيلية، وطولكرم، ورام الله والبيرة، وجنوب الخليل، وشرق غزة) في فلسطين.
- الحدود المفاهيميّة: اقتصرت الدراسة على المفاهيم، والمصطلحات، الواردة في الدراسة.
- الحدود الإجرائيّة: تحدّدت بالأدوات المستخدمة، وهي: مقياس الاحتراق الوظيفي، وبتقيد تعميم نتائج الدراسة بدلالات صدق الأدوات المستخدمة، وثباتها، ومدى الاستجابة الموضوعيّة لأفراد عينة الدراسة على هذه الأدوات من جهة، وعلى مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة من جهة أخرى.

## التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لمتغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

**الاحتراق الوظيفي:** هو "حالة يصل إليها الفرد، ويفقد فيها الرغبة في العمل، علاوة على تدني الإنتاجية، والتطوير، في أداء أعماله، وعادة ما تصيب الفرد عندما يمكث في عمله بدون أيّ تغيير، أو تطوير، مدة طويلة من الزمن، أو نتيجة لضغوط كثيرة" (المسعودي، 2016: 2).

ويعرّف إجرائياً، بأنه: حالة نفسية تصيب المعلم؛ فتؤدّي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، وفقدان الرغبة في العمل، والإرهاق الجسدي، والعقلي، الناتج من ضغط العمل، ويعبّر عنه باستجابة المعلمين في المدارس الحكومية في مديريّات التربية والتعليم، في: (قلقيلية، وطولكرم، ورام الله والبيرة، وجنوب الخليل، وشرق غزة) على فقرات الاستبانة المتعلقة بالاحتراق الوظيفي. المدارس الحكومية: هي المدارس التي تختصّ بالتعليم الأساسي، والثانوي، وتشرف عليها وزارة التربية والتعليم في فلسطين (وزارة التربية والتعليم، 2021).

وتعرّف إجرائياً، بأنّها: المدارس العامّة، ابتدائية كانت أم ثانوية، والمكلفة بتقديم التعليم المجاني للأطفال جميعهم، وتوجد في كل بلد في العالم تقريباً، مع اختلاف هيكلتها، وبرامجها التعليمية.

### الطريقة والإجراءات

#### منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي)؛ نظراً لمناسبته لأغراض الدراسة، وتطبيق الاستبانة لجمع البيانات الكمية، وتطبيق المقابلة الشخصية في جمع البيانات النوعية من أجل فهم موضوعات الدراسة ووصفها وصفاً نوعياً دقيقاً، للوصول إلى النتائج والتوصيات اللازمة.

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في فلسطين والبالغ عددهم (49,977) معلماً ومعلمة، حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس والمديرية

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
جنين	1,382	1,654	3,036
جنوب نابلس	713	1,010	1,723
نابلس	1,494	1,984	3,478
سلفيت	499	968	1,467
طولكرم	1,207	1,562	2,769
قلقيلية	727	1,062	1,789
بیرزيت	493	1,058	1,551
رام الله	981	2,010	2,991
ضواحي القدس	425	1,000	1,425
القدس	168	954	1,122
بيت لحم	987	1,611	2,598
يطا	740	982	1,722
ارياحا	149	361	510
شمال الخليل	1,019	1,259	2,278
الخليل	1,484	2,121	3,605
جنوب الخليل	1,336	2,044	3,380
قباطية	942	1,056	1,998
طوباس	416	564	980
مجموع الضفة	15,162	23,260	38,422
شمال غزة	878	1094	1972
غرب غزة	957	1274	2231
شرق غزة	978	1360	2338
الوسطى	587	785	1372
خانيونس	702	764	1466
شرق خانيونس	504	556	1060
رفح	518	598	1116
مجموع غزة	5124	6431	11555

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
المجموع الكلي	20,286	29,691	49,977

### عينة الدراسة

أما عينة الدراسة، فقد اختيرت كالاتي:

أولاً: العينة الاستطلاعية (Pilot Study): اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (35) من معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، وذلك بغرض التأكد من صلاحية أدوات الدراسة واستخدامها لحساب الصدق والثبات.

ثانياً: عينة الدراسة (Sample Study): اختيرت عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وقد ضمت المديرية التي تم اختيارها (13267)، معلماً ومعلمة، واختيرت عينة ممثلة منهم، وقد حدد حجم العينة بناءً على معادلة روبرت ماسون، إذ يشير بشماني (2014) إلى أنه يجب تحديد حجم العينة من المجتمع عن طريق معادله إحصائية، والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة المختارة في المرحلة الأولى حسب متغيري الجنس والمديرية، كما يوضح الجدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها التصنيفية.

جدول (2): توزيع عينة الدراسة الفعلية حسب متغيري الجنس والمديرية

المديرية	فلسطينية	طولكرم	رام الله والبيرة	جنوب الخليل	شرق غزة	المجموع
الجنس	ذكر	34	28	38	27	147
الجنس	أنثى	44	57	57	38	226
المجموع		78	85	95	65	373

الجدول (3): توزيع عينة الدراسة الفعلية حسب متغيراتها (التصنيفية)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	147	39.4
	أنثى	226	60.6
	المجموع	373	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	299	80.2
	ماجستير فأعلى	74	19.8
	المجموع	373	100.0
عدد سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	103	27.6
	من 6-10 سنوات	62	16.6
	أكثر من 10 سنوات	208	55.8
المديرية	فلسطينية	50	13.4
	طولكرم	78	20.9
	رام الله والبيرة	85	22.8
المرحلة الدراسية	جنوب الخليل	95	25.5
	شرق غزة	65	17.4
	المجموع	373	100.0
المرحلة الدراسية	أساسية دنيا	129	34.6
	أساسية عليا	142	38.1
	ثانوية	102	27.3
المجموع		373	100.0

وتكونت عينة المقابلة من (50) معلماً ومعلمة، من مديريات التربية والتعليم في (فلسطينية، وطولكرم، ورام الله والبيرة، وجنوب الخليل، وشرق غزة).

## أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد على أداتين، هما: مقياس خاص بالاحتراق الوظيفي، وأداة المقابلة.

## أولاً: استبانة الاحتراق الوظيفي

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى أدوات الاحتراق الوظيفي المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة الحضرمي (2019)، ودراسة الغفيلي (2019)، ودراسة ملحم (2019)، ودراسة الوائلي (2017)، قامت الباحثان بتطوير أداة الاحتراق الوظيفي. وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (33) فقرة.

## الخصائص السيكومترية لأداة الاحتراق الوظيفي

## 1. صدق الأداة الاستبانة

استخدم نوعان من الصدق كما يلي:

## أ. صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى لاستبانة الاحتراق الوظيفي، عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (15) محكماً، وقد تشكلت الاستبانة في صورتها الأولية من (33) فقرة، إذ اعتمد معيار الاتفاق (70%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات المحكمين وآرائهم أجريت التعديلات المقترحة، واستناداً إلى ملاحظات المحكمين، فقد عدلت صياغة بعض الفقرات وحذفت (5) فقرات، وأصبح عدد فقرات الاستبانة للتطبيق على العينة الاستطلاعية (28) فقرة.

## ب. صدق البناء

للتحقق من صدق المقياس استخدم أيضاً صدق البناء، على عينة استطلاعية مكونة من (35) من معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس، وتعتبر قيم معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (0.47-0.88)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً؛ إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (0.30-0.70) تعتبر متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (0.70) تعتبر قوية، لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

## 2. ثبات استبانة الاحتراق الوظيفي

للتأكد من ثبات استبانة الاحتراق الوظيفي ومجالاته، وزعت الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (35) من معلّمي المدارس الحكومية في فلسطين، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة، ومجالاتها، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية بعد استخراج الصدق (28) فقرة، والجدول (4): يوضح ذلك:

الجدول (4): قيم معامل ثبات أداة الاستبانة للاحتراق الوظيفي بطريقة كرونباخ ألفا

المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الإجهاد الانفعالي	9	.88
تبدل المشاعر	8	.90
تدني الإنجاز الشخصي	11	.91
الدرجة الكلية	28	.96

ثانياً: أداة المقابلة:



استخدمت المقابلة الفردية من خلال طرح الأسئلة بشكل منفرد على أفراد عينة الدراسة؛ ولتحقيق أهداف الدراسة، واعتمد نظام الأسئلة المفتوحة التي حددت مسبقاً، التي تسمح للمستجيب التعبير بلغته الخاصة، بناءً على تجربته الشخصية، إذ يتم عن طريق هذا النوع من المقابلات توجيه الأسئلة للمستجيبين بالصياغة والترتيب نفسهما.

#### أ. صدق أداة المقابلة:

من أجل التحقق من صدق أداة المقابلة استخدم صدق المحتوى، أو ما يعرف بصدق المحكمين، عرضت الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد بلغ عددهم (15) محكماً، وقد تشكلت أسئلة المقابلة في صورتها الأولية من (3) أسئلة؛ إذ اعتمد معيار الاتفاق (70%) كحد أدنى لقبول السؤال، وبناءً على ملاحظات المحكمين وآرائهم أجريت التعديلات المقترحة، فقد عدلت صياغة بعض الأسئلة.

#### ب. ثبات أداة المقابلة:

من أجل التوصل إلى ثبات المقابلة استخدمت طريقة الثبات عبر الزمن، إذ حُلّت استجابات أفراد العينة، وبعد مرور أسبوعين على التحليل الأول للاستجابات أعيد التحليل مرة أخرى، وذلك باستخدام معادلة هولستي (Holsti) كما يلي:

$$\text{معادلة هولستي} = \frac{2 \times \text{عدد الأفكار المتضمنة في التحليل والمتفق عليها بين المحللين}}{100 \times \text{مجموع الأفكار المتضمنة في التحليل في مرتي التحليل}}$$

بناءً على النتائج بلغ عدد الأفكار المتفق عليها في المرة الأولى (27)، بينما بلغ عدد الأفكار المتفق عليها في المرة الثانية (25)، وجاء مجموع الأفكار المتضمنة في التحليل في مرتي التحليل (23)، وبناءً عليه يمكن استخراج النتائج:  $(46=23*2)$  وعليه يكون  $(88=100*88=52/46)$  وبالتالي فإن قيمة الثبات بلغت (88%) وهي قيمة مرتفعة.

#### متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

##### أ. المتغيرات التصنيفية:

- الجنس: وله فئتان هما: (ذكر، وأنثى).
- المؤهل العلمي: وله مستويان، هما: (بكالوريوس، وماجستير فأعلى).
- عدد سنوات الخدمة: ولها ثلاثة مستويات، هي: (5 سنوات فما دون، ومن 5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات).
- المديرية: ولها خمسة مستويات، هي: (فلسطينية، وطولكرم، ورام الله والبيرة، وجنوب الخليل، وشرق غزة).
- المرحلة الدراسية: ولها ثلاثة مستويات، هي: (أساسية دنيا، وأساسية عليا، وثانوية).

##### ب. المتغير التابع:

- الدرجة الكلية والمجالات الفرعية التي تقيس الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

#### المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات الكمية، وبعد جمعها استخدم الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 28)، واستخراج المعالجات الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية.
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثبات.
- اختبار تحليل التباين الثلاثي متعدد المتغيرات "مع تفاعل" ("3-MANOVA "with Interaction")، لفحص الفروق بين متوسطات مقاييس الدراسة تبعاً إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة.
- اختبار تحليل التباين الثنائي متعدد المتغيرات "مع تفاعل" ("2-MANOVA "with Interaction")، لفحص الفروق بين متوسطات مقاييس الدراسة تبعاً إلى متغيرات المديرية والمرحلة الدراسية.
- أمّا البيانات الكيفية، فاعتمد على الأسلوب الاستقرائي لتحليل البيانات، من خلال تنظيم البيانات، وتصنيفها، والتحقق من النتائج، وكتابة النتائج.

## نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول، ومناقشته

السؤال الأول: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم؟

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات أداة الاحتراق الوظيفي وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

المرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	الإجهاد الانفعالي	3.06	0.847	61.2	متوسط
2	2	تبدل المشاعر	2.50	0.928	50.0	متوسط
3	3	تدني الإنجاز الشخصي	2.43	0.909	48.6	متوسط
		الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي	2.65	0.843	53.0	متوسط

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على أداة الاحتراق الوظيفي ككل بلغ (2.65) وبنسبة مئوية (53.0%) وبتقدير متوسط، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس الاحتراق الوظيفي تراوحت ما بين (3.06-2.43)، وجاء مجال "الإجهاد الانفعالي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.06) وبنسبة مئوية (61.2%) وبتقدير متوسط، بينما جاء مجال "تدني الإنجاز الشخصي" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.43) وبنسبة مئوية (48.6%) وبتقدير متوسط.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحربي (2021)، ولكنها اختلفت مع نتائج، ودراسة جالجوس وآخرين (Gallegos et al, 2019). واتفقت هذه النتيجة مع آراء المعلمين في المقابلات؛ إذ أجمعوا أنهم يشعرون بالتعب في نهاية الدوام يومياً، ويعانون من الإرهاق، والتوتر، والتعب النفسي، وبالملل، والضجر، من الروتين المدرسي اليومي؛ فيتأخرون في أداء الأعمال، والمهام المطلوبة منهم، وربما لا يقومون بها أحياناً. وتعزى هذه النتيجة إلى معاناة المعلمين من الضغوطات النفسية، والجسدية، في أثناء عملهم في مهنة التعليم، وحالات من التوتر، والقلق، التي تتمثل بظهور أعراض، ومؤشرات للاحتراق الوظيفي لديهم؛ فنقل من أدوارهم في أداء المهام، والأعمال المطلوبة منهم إلى حد ما، وبخاصة أنهم يكلفون أحياناً بأعمال لا تكون في صميم تخصصهم العلمي، كتكليفهم بتدريس مواد أخرى، تقلل من دافعيتهم نحو العمل، والإنجاز، والتطور؛ فيصبحون غير قادرين على التواصل مع زملائهم، وطلبتهم، ويشعرون بقلّة الثقة بالنفس، ولا يشعرون بقيمة ما يقومون به من إنجازات داخل المدرسة، فيقلل من حماسهم، ومستوى التزامهم، وانتمائهم للمدرسة، والزملاء، والطلبة، والشعور بعدم تقدير المدير والمشرف.

## 1. الإجهاد الانفعالي

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الإجهاد الانفعالي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	5	أستنفذ طاقتي في نهاية دوامي اليومي في المدرسة.	3.84	1.043	76.8%	مرتفع
2	7	أشعر أنني أتعامل في هذه المهنة بإجهاد كبير	3.59	1.146	71.8%	متوسط
3	8	أعاني من ضغط نفسي في المدرسة؛ نتيجة مناخ العمل السائد فيها.	3.25	1.179	65.0%	متوسط
4	1	أكون مستنزفاً عاطفياً في أثناء تأدية عملي.	3.23	1.069	64.6%	متوسط
5	4	أعاني من الإحباط في أثناء عملي في المدرسة.	3.14	1.212	62.8%	متوسط
6	3	أفكر باستمرار في ترك مهنة التدريس.	3.11	1.372	62.2%	متوسط
7	2	أصبحت أكثر حدة عند تعاملي مع الزملاء في المدرسة.	2.70	1.124	54.0%	متوسط
8	9	أتعمد أحياناً عدم تأدية مهمات زملائي في حال غيابهم.	2.38	1.164	47.6%	متوسط
9	6	أنتأخر عند ذهابي إلى المدرسة.	2.27	1.143	45.4%	منخفض

يتضح من الجدول (6) أن مجال "الإجهاد الانفعالي" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي يساوي (3.06)، وبتقدير متوسط. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات -مثلما في الجدول (5)-، إذ أشار المعلمون إلى أنهم يبذلون كل ما بوسعهم، ويستنفدون طاقاتهم بما فيه مصلحة المدرسة، والطالب، ويشعرون بالشروء الذهني، والضجر، والملل؛ فيقلل من دافعيتهم لإنجاز الأعمال، والمهام المطلوبة. وتعزى هذه النتيجة، إلى شعور المعلمين باستنفاد طاقتهم في نهاية الدوام المدرسي؛ فيصبحوا غير قادرين على العطاء، أو القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليهم؛ بسبب الضغوطات، والأعمال الكتابية، التي قد تفوق قدراتهم وطاقاتهم، إذ لا يستطيعون التواصل، أو التفاعل والمشاركة مع الآخرين، وقد يفكرون في ترك المهنة؛ لأعبائها المرهقة، ويتأخرون أحياناً عن دوامهم المدرسي، ويعتمدون الغياب، ويشعرون بالضغط النفسي داخل المدرسة؛ فيجعلهم محبطين، ويشعرون بالملل، والرتابة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الفقرة (6) (تأخر عند ذهابي إلى المدرسة) جاءت بدرجة توافر منخفضة. وهذا يشكل مؤشراً إيجابياً واتفقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات -مثلما في الجدول (5)-؛ إذ بلغت نسبتها (20%)؛ فعلى الرغم من معاناة المعلمين من الضغوطات، والتعب، والإرهاق، إلا أنهم يلتزمون بساعات الدوام في المدرسة، ولا يتأخرون إلا لأسباب اضطرارية. وتعزى هذه النتيجة إلى التزامهم بالقوانين، والأنظمة التربوية، والمدرسية، بتطبيقها، وعدم تفاديها، أو الخروج عنها، وهذا يدل على الوازع الديني، والأخلاقي، والضمير الحي، الذي يجعلهم ملتزمين بالأنظمة والقوانين، فعلى الرغم من كل الظروف الصعبة المحيطة بهم، التي قد تكون دافعاً بآلاً يكون لديهم التزام، إلا أنهم يلتزمون بالدوام، وبتطبيق السياسات التربوية.

أما النتائج الكيفية لمجال الإجهاد الانفعالي، التي جرى الحصول عليها من خلال المقابلة، فهي موضحة في الجدول (7) الآتي:

الجدول (7): النسبة المئوية لنتائج الإجهاد الانفعالي خلال المقابلة مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية للإجابة

الرقم	الفقرة	النسبة المئوية
1	يبذل المعلم كل ما بوسعه ويستنفذ طاقته كافة في سبيل مصلحة الطلبة	75%
2	يشعر بالإرهاق والشروء الذهني أثناء تأدية عمله في المدرسة.	68%
3	يشعر بالملل والضجر من الروتين اليومي المدرسي.	65%
4	يتأخر بإنجازاته ومهامه ويتناقل من المسؤوليات الإضافية.	30%
5	يعاني من عدم الالتزام بأداء المهام والأعمال المدرسية والتأخير عن الدوام.	20%

ومن الاقتباسات التي تؤكد ما جاء في الجدول (5) ما يلي:

- م(1): "أنه يعاني من عدم الالتزام بأداء المهام والأعمال المدرسية".
- م(2): "الإحباط والتوتر والعصبية".
- م(3): "عدم الرغبة بإعطاء حصص أو المناوبة".

## 2. تبدل المشاعر

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات تبدل المشاعر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	17	تقل الخيارات المتاحة أمامي من دافعتي نحو مهنتي الوظيفية.	3.07	1.225	61.4%	متوسط
2	16	يقل حماسي للمهنة يوماً تلو الآخر.	3.02	1.321	60.4%	متوسط
3	15	أحس بالانزعاج والقلق؛ لأن هذه المهنة تزيد من سلبية عواطفني	2.80	1.203	56.0%	متوسط
4	10	لا أهتم بما يحدث في المدرسة.	2.33	1.125	46.6%	منخفض
5	11	أصبحت قاسياً في التعامل مع الآخرين في المدرسة.	2.32	1.123	46.4%	منخفض
6	13	يلومني الطلبة على بعض المشكلات التي يعانون منها.	2.21	1.062	44.2%	منخفض
7	14	تأخر في أداء المهام المنوطة بي في المدرسة.	2.20	1.118	44.0%	منخفض
8	12	أتعامل مع الآخرين كأنهم جماد.	2.06	1.063	41.2%	منخفض

جاء مجال "تبدل المشاعر" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (2.50)، وبتقدير متوسط. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات الشخصية -مثلما في الجدول (9)-، إذ اعترف المعلمون والمعلمات بانخفاض الرغبة لديهم في العمل في مهنة التعليم مع مرور الوقت، وانخفاض الحماس، والدافعية، لديهم. وتعزى هذه النتيجة، إلى أن التوتر، والقلق، والضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون، لها أثر كبير في تصرفاتهم، وسلوكياتهم في المدرسة؛ فتجعلهم يشعرون بعدم الرغبة في التواصل والتفاعل مع الآخرين؛ فتقل دافعيتهم، وحماسهم، نحو المهنة يوماً بعد يوم؛ فيصلون أحياناً إلى مرحلة فقدان الشغف للمهنة؛ لعوامل كثيرة، منها: الأعمال التي تفوق قدرتهم، وتحد أحياناً من إبداعهم وتميزهم؛ لعدم توفر الوقت؛ فيصبح لا مبالياً، غير مسؤول عما يدور في المدرسة.

أما الفقرة (12) التي تنص على: "أتعامل مع الآخرين كأنهم جماد"، فصلت على أقل المتوسطات الحسابية؛ ودرجة توافر منخفضة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات -مثلما في الجدول (6)-؛ فبلغت نسبتها (10%)؛ أي إن المعلمين يستطيعون تكوين علاقات حسنة مع زملائهم في العمل، ويقدرّون على إيجاد جو عمل مريح لهم، على الرغم من قلة التشجيع والتحفيز، وقلة المكافآت، والحوافز المادية، والمعنوية، وهذا مؤشر إيجابي لانخفاض الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

وتعزى هذه النتيجة، إلى تعاملهم مع زملائهم بروح إيجابية، وعلاقات أخوية، تسودها المحبة والعطف، على الرغم من الضغوطات، والتعب، والإرهاق، الذي يواجهونه في المدرسة؛ فنجدهم دائماً يداً واحدةً في المناسبات الاجتماعية، يشاركون بعضهم الأفراح، والأحزان، داخل المدرسة، وخارجها، ويشعرون أن الطلبة أبنائهم وبناتهم، وبخاصة المعلمات؛ لطبيعتهن الأنثوية المليئة بالعواطف، والمشاعر الإيجابية.

أما النتائج الكيفية لمجال تبدل المشاعر، التي جرى الحصول عليها من خلال المقابلة، فهي موضحة في الجدول (7) الآتي:

الجدول (9): النسبة المئوية لنتائج تبدل المشاعر خلال المقابلة مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية للإجابة

الرقم	الفقرة	النسبة المئوية
1	يشعر المعلم بانخفاض الرغبة في متابعة عمله في مهنة التعليم لقلة الحوافز المعنوية والمادية التي توفرها هذه المهنة.	60%
2	يشعر المعلم بانخفاض الحماس والدافعية لديه لحضور الاجتماعات التي يعقدها المدير أو المشرفون .	55%
3	ينجز الأعمال الموكلة إليه بصعوبة وحتى آخر لحظة.	50%
4	يشعر بعدم الانتماء للعمل وعدم الاهتمام بما يصدر من تعليمات من المدير أو المشرف وكل ما يخص المدرسة.	20%
5	يعاني من صعوبة التواصل مع الناس وتكوين علاقات.	10%

ومن الاقتباسات التي تؤكد ما جاء في الجدول (7) ما يلي:

- م(1): "بأنه يتعامل مع مشاكل الطلبة بكل فتور ولا مبالاة".
- م(2): "بأنه يعاني من صعوبة التواصل مع الناس وتكوين علاقات".
- م(3): "عدم المشاركة في المناسبات الاجتماعية في المدرسة".

### 3) تدني الإنجاز الشخصي

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات تدني الإنجاز الشخصي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	25	أحبط لعدم تقدير جهدي المبذول في العمل.	3.05	1.287	61.0%	متوسط
2	27	أعاني من النمط الإداري السائد في مدرستي الذي يحدّ من قدراتي المهنية.	2.90	1.256	58.0%	متوسط
3	26	أعاني من نقص في إنجازاتي الشخصية؛ لضيق الوقت.	2.83	1.189	56.6%	متوسط
4	28	أؤتّر في أثناء ممارسة مهماتي الوظيفية.	2.51	1.181	50.2%	متوسط
5	23	أفتقد التقدير من الطلبة على جهودي.	2.35	1.186	47.0%	متوسط
6	20	لا أستطيع مواجهة مشكلاتي الوظيفية بمرونة عالية.	2.29	1.043	45.8%	منخفض
7	18	أفتش في خلق جوّ عمل مريح مع زملائي في المدرسة.	2.28	1.113	45.6%	منخفض
8	24	أفتقد القدرة على الإنجاز.	2.26	1.095	45.2%	منخفض

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
9	19	أعجز عن معاملة طلبتي على نحو جيد.	2.16	1.071	43.2%	منخفض
10	21	أقصر في مهماتي الوظيفية.	2.08	1.050	41.6%	منخفض
11	22	أؤثر سلبيًا في حياة الآخرين.	2.00	1.068	40.0%	منخفض

وأظهرت النتائج أن مجال "تدني الإنجاز الشخصي" جاء في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (2.43)، وبتقدير متوسط. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات -مثلما في الجدول (9)-؛ إذ أشار المعلمون إلى معاناتهم من الإحباط؛ لعدم تقديرهم، وتقدير إنجازاتهم، فلا يسعون للتطوير، أو المشاركة في المبادرات التي ترفع من مستوى المدرسة، ويتجنبون حضور المشرف والمدير إلى حصصهم الصفية، أو متابعة أعمالهم؛ لتقصيرهم في التحضير، والأعمال الكتابية، وربما لعدم توفير بيئة تعليمية مناسبة لأعمالهم، وتنفيذ الأنشطة المطلوبة، أو الاستراتيجيات. وتعزى هذه النتيجة إلى حاجة المعلم الماسة إلى التقدير المعنوي، والمادي، على قدر جهده المبذول؛ فالإنسان -بالفطرة- يحب التعزيز، ولو بكلمة بسيطة، فلها أثر كبير في نفسه، وترفع من معنوياته، وعندما يجتهد المعلم، ولا يلقى أي نوع من التعزيز، سيحبط، وبخاصة، إذا كان معلمًا مخلصًا في عمله، يعمل بحب وإخلاص.

وللنمط الإداري السائد في المدرسة دور كبير في دعم المعلمين، وتقدير جهودهم المبذولة؛ فمنهم من يسعى إلى تطوير المدرسة ورفع مستواها، لكن الوقت لا يسعفه؛ لكثرة الأعمال الملقاة عليه؛ فيشعر بالعجز، والنقص في إنجازاته الشخصية، وربما ينجز بعض الأعمال والأنشطة اللامنهجية على حساب وقته، وجهده، وصحته، ومن الممكن ألا تتوفر البيئة التعليمية المناسبة لتنفيذ الأنشطة والاستراتيجيات؛ فيسبب له الإحباط.

أما الفقرة (22) التي تنص على: "أؤثر سلبيًا في حياة الآخرين"؛ فحصلت على أقل المتوسطات الحسابية؛ ودرجة توافر منخفضة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات؛ -مثلما في الجدول (9)-؛ إذ بلغت نسبتها (10%)؛ فعلى الرغم من عدم تقدير جهود المعلمين، إلا أنهم يؤثرون إيجابًا في المدرسة، والزملاء، والطلبة، ويسعون إلى تكوين علاقات هدفها التأثير في الآخرين إيجابًا، وتقديم العون، والمساعدة لهم، سواء داخل المدرسة أم خارجها. وتعزى هذه النتيجة، إلى أن المعلمين يسعون دائمًا إلى بناء علاقات إيجابية مع الزملاء، يكون لها طيب الأثر في حياتهم، وتكوين علاقات تحكّمها الأخوة، والتسامح، والإيثار، والتعاون، والمبادرة، إذ يقضون ساعات طويلة معهم، ويتبادلون الأحاديث والمشورة في بعض الأمور، ويتشاركون أفراحهم، وأحزانهم، كأنهم خلية نحل.

أما النتائج الكيفية تدني الإنجاز الشخصي، التي جرى الحصول عليها من خلال المقابلة، فهي موضحة في الجدول (11) الآتي:

الرقم	الفقرة	النسبة المئوية
1	يعاني المعلم من الشعور بالإحباط لانعدام الحصول على ترقية في الوظيفة بالرغم من تنوع إنجازاته.	65%
2	يفتقد القدرة على إنجاز مبادرات جديدة تظهر إبداعه في العمل.	50%
3	يفشل في معالجة القضايا التي تتعلق بمشاكل الطلبة في المدرسة.	30%
4	يتجنب حضور المشرف ومدير المدرسة بسبب تقصيره في التحضير للحصص الدراسية.	20%
5	لا يرغب بالتعاون مع زملائه في المدرسة بسبب كثرة الأعباء الموكلة إليه في المدرسة.	10%

ومن الاقتباسات التي تؤكد ما جاء في الجدول (9) ما يلي:

- م(1): "تكرار الاختبارات المعدة سابقاً وعدم التجديد وقلة التحضير".
- م(2): "عدم المشاركة في أي أنشطة لامنهجية وعدم الاكتراث بالتقييم السنوي".
- م(3): "لا ينجز مهماته الوظيفية بقناعة".

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، والمديرية، والمرحلة الدراسية)؟ انبثقت عنه الفرضيات الصفرية الآتية:

### 1. نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات: (الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)، والتفاعل بينها. للإجابة عن الفرضية الأولى، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيرات: (الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)، والتفاعل بينها، والجدول (12) يبين ذلك:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على أداة الاحتراق الوظيفي ومجالاته لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات: (الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)

الدرجة الكلية	تدني الإنجاز الشخصي	تبدل المشاعر	الإجهاد الانفعالي	الإحصائي	مستوى المتغير	المتغير
2.84	2.63	2.72	3.19	المتوسط	ذكر	الجنس
.890	.978	.980	.855	الانحراف		
2.53	2.30	2.36	2.97	المتوسط		
.789	.837	.864	.833	الانحراف		
2.62	2.39	2.46	3.05	المتوسط	بكالوريوس	المؤهل العلمي
.811	.876	.896	.822	الانحراف		
2.77	2.59	2.65	3.09	المتوسط		
.959	1.020	1.038	.946	الانحراف		
2.52	2.30	2.35	2.94	المتوسط	5 سنوات فأقل	عدد سنوات الخدمة
.895	.928	.989	.916	الانحراف		
2.90	2.74	2.73	3.25	المتوسط		
.931	1.012	1.027	.923	الانحراف		
2.64	2.40	2.51	3.06	المتوسط	أكثر من 10 سنوات	
.774	.849	.853	.779	الانحراف		

الجدول (13): تحليل التباين الثلاثي متعدد المتغيرات (مع تفاعل) على أداة الاحتراق الوظيفي ومجالاته لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات: (الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة)، والتفاعل بينهما.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.041*	4.186	2.953	1	2.953	الإجهاد الانفعالي	الجنس
.005*	7.896	6.468	1	6.468	تبدل المشاعر	
.025*	5.059	3.957	1	3.957	تدني الإنجاز الشخصي	
.013*	6.266	4.246	1	4.246	الدرجة الكلية	
.986	.000	.000	1	.000	الإجهاد الانفعالي	المؤهل العلمي
.237	1.404	1.150	1	1.150	تبدل المشاعر	
.339	.918	.718	1	.718	تدني الإنجاز الشخصي	
.441	.594	.403	1	.403	الدرجة الكلية	

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.058	2.867	2.023	2	4.046	الإجهاد الانفعالي	عدد سنوات الخدمة
.032*	3.491	2.859	2	5.719	تبئد المشاعر	
.019*	4.020	3.144	2	6.289	تدني الإنجاز الشخصي	
.020*	3.930	2.663	2	5.326	الدرجة الكلية	
.509	.436	.308	1	.308	الإجهاد الانفعالي	الجنس * المؤهل العلمي
.504	.448	.367	1	.367	تبئد المشاعر	
.888	.020	.016	1	.016	تدني الإنجاز الشخصي	
.627	.237	.160	1	.160	الدرجة الكلية	
.112	2.207	1.557	2	3.114	الإجهاد الانفعالي	الجنس * عدد سنوات الخدمة
.077	2.584	2.117	2	4.233	تبئد المشاعر	
.089	2.437	1.906	2	3.813	تدني الإنجاز الشخصي	
.069	2.687	1.821	2	3.642	الدرجة الكلية	
.996	.004	.003	2	.006	الإجهاد الانفعالي	المؤهل العلمي * عدد سنوات الخدمة
.856	.156	.128	2	.256	تبئد المشاعر	
.999	.001	.001	2	.002	تدني الإنجاز الشخصي	
.986	.015	.010	2	.020	الدرجة الكلية	
.656	.422	.297	2	.595	الإجهاد الانفعالي	الجنس * المؤهل العلمي * عدد سنوات الخدمة
.441	.821	.672	2	1.344	تبئد المشاعر	
.337	1.091	.854	2	1.707	تدني الإنجاز الشخصي	
.422	.865	.586	2	1.173	الدرجة الكلية	
		.706	361	254.693	الإجهاد الانفعالي	الخطأ
		.819	361	295.700	تبئد المشاعر	
		.782	361	282.383	تدني الإنجاز الشخصي	
		.678	361	244.596	الدرجة الكلية	

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على أداة الاحتراق الوظيفي، ومجالاته، لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وتعزى هذه النتيجة، إلى أن الاحتراق الوظيفي يصيب معظم المعلمين، بغض النظر عن المؤهل العلمي الذي يحملونه، لأنه يزيد ضغوطات المعلمين النفسية، والجسدية، ولا ينقصها؛ إذ يواجهون -على اختلاف درجاتهم العلمية- ضغوطات وظروفاً متشابهة، وهذا يقلل من مستويات الاختلاف لديهم في مستوى الاحتراق الوظيفي، وعلاوة على ذلك، فإن الهيئات التعليمية من كلا الجنسين، يتمثلون القيم نفسها، والاستعداد نفسه للقيام بالمهام المنوطة بهم، ويمتلكون المهارات الكافية في نسق واحد تجاه وظائفهم، ومتطلباتها، ويعيشون ظروف العمل نفسها إلى حد ما، والرؤيا واضحة لكلا الجنسين تجاه تحقيق الأهداف التربوية العامة، والأهداف التي تسعى مؤسساتهم إلى تحقيقها خاصة، وهذا يدل على وعيهم بحدود قدراتهم، ويفصلون بين حياتهم الشخصية ومجال عملهم في حالة من التفاني بما يقدمون. واتفقت هذه النتيجة، مع دراسة القنيسي ومحمد (2022).

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، على مقياس الاحتراق الوظيفي ومجالاته، لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى أثر التفاعل بين (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة).

وتعزى هذه النتيجة، إلى وجود تفاعل بين الجنسين الذكور والإناث، والأمر نفسه بالنسبة للمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة؛ أي إن كلا الجنسين، من حملة الدرجات العلمية المختلفة، واختلاف عدد سنوات خدمتهم، تطبق عليهم القوانين والأنظمة نفسها،

إذ يتعرضون للضغوطات النفسية، والجسدية ذاتها، والظروف نفسها، وإن وجد اختلاف مع كمية الضغوطات، فإن لها التأثير نفسه؛ فالإنسان -بفطرته- تؤثر فيه الضغوطات، التي ربما تكون فوق طاقته، ولا يستطيع تحملها، ونصاب الحصص، وجدول المناوبة، وتوزيع اللجان، والأنشطة الصفية واللاصفية مثلاً، وكلها أمور مطبقة في المدارس والمديريات كافة، فهي سياسات تربوية من الإدارة العليا (وزارة التربية والتعليم)، تطبقها مديرياتها، ومدارسها، على حد سواء.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الاحتراق الوظيفي، ومجالاته، لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، تعزى إلى متغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح الذكور.

وتعزى هذه النتيجة، إلى معاناة الذكور من ضغوطات متعددة، تتمثل بانخفاض نسبة الرواتب، في ظل الظروف المعيشية الصعبة، وغلاء المعيشة التي يعاني منها الشعب الفلسطيني خاصة؛ فيصابون بالاحتراق الوظيفي؛ لكثرة الأعباء، والمسؤوليات؛ فتقع على عاتقهم مسؤوليات تحمل الأعباء الأسرية، فهم الأكثر مواجهة لتلك الأعباء، والأكثر مطالبة بتوفير الحياة المعيشية الكريمة لأسرهم المختلفة، وعادة ما يكونون في الواجهة لتحمل متطلبات المعيشة المتجددة، والمتشعبة، على اختلاف أنواعها.

واتفقت هذه النتيجة، مع دراسة القنيسي ومحمد (2022)، ودراسة الوائلي (2017)، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة منصور وأحاجي (2021).

## 2. نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات: (المديرية، المرحلة الدراسية)، والتفاعل بينهما.

لإجابة عن الفرضية الثانية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات: (المديرية، المرحلة الدراسية)، والتفاعل بينهما، والجدول (14) يبين ذلك:

الجدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على أداة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (المديرية، والمرحلة الدراسية)

الدرجة الكلية	تدني الإنجاز الشخصي	تبلد المشاعر	الإجهاد الانفعالي	الإحصائي	مستوى المتغير	المتغير
2.59	2.36	2.45	3.01	المتوسط	قليلية	
.844	.879	.938	.883	الانحراف		
2.77	2.58	2.64	3.12	المتوسط	طولكرم	
.952	1.091	1.051	.836	الانحراف		
2.77	2.52	2.63	3.19	المتوسط	رام الله والبيرة	المديرية
.909	.988	.952	.922	الانحراف		
2.64	2.44	2.47	3.03	المتوسط	جنوب الخليل	
.750	.809	.835	.797	الانحراف		
2.42	2.17	2.24	2.89	المتوسط	شرق غزة	
.700	.656	.817	.791	الانحراف		
2.57	2.35	2.41	2.98	المتوسط	أساسية دنيا	
.857	.911	.931	.885	الانحراف		
2.66	2.47	2.49	3.05	المتوسط	أساسية عليا	المرحلة الدراسية
.882	.945	.975	.857	الانحراف		
2.74	2.47	2.63	3.17	المتوسط	ثانوية	
.765	.855	.847	.778	الانحراف		

الجدول (15): تحليل التباين التباين متعدد المتغيرات (مع تفاعل) على أداة الاحتراق الوظيفي ومجالاته لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (المديرية، والمرحلة الدراسية)، والتفاعل بينهما.



الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.409	.997	.715	4	2.858	الإجهاد الانفعاليّ	المديرية
.164	1.639	1.398	4	5.594	تبئد المشاعر	
.224	1.427	1.179	4	4.717	تدني الإنجاز الشخصيّ	
.207	1.484	1.049	4	4.194	الدرجة الكلية	المرحلة الدراسية
.439	.824	.591	2	1.181	الإجهاد الانفعاليّ	
.467	.763	.651	2	1.302	تبئد المشاعر	
.848	.166	.137	2	.274	تدني الإنجاز الشخصيّ	المرحلة الدراسية *
.617	.483	.341	2	.683	الدرجة الكلية	
.441	.993	.711	8	5.690	الإجهاد الانفعاليّ	
.515	.902	.770	8	6.156	تبئد المشاعر	المرحلة الدراسية
.747	.636	.526	8	4.204	تدني الإنجاز الشخصيّ	
.543	.869	.614	8	4.911	الدرجة الكلية	
		.717	358	256.524	الإجهاد الانفعاليّ	الخطأ
		.853	358	305.467	تبئد المشاعر	
		.826	358	295.774	تدني الإنجاز الشخصيّ	
		.707	358	252.991	الدرجة الكلية	

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha < .05$ ) على مستوى الاحتراق الوظيفي ومجالاته لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين، من وجهة نظرهم، تعزى إلى متغيري (المديرية، المرحلة الدراسية)، والتفاعل بينهما.

وتعزى هذه النتيجة إلى وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي في أغلب المديريات، بلا استثناء، وفي معظم المراحل الدراسية سواء كانت أساسية دنيا أم أساسية عليا أم ثانوية؛ لكوننا نعيش في دولة واحدة، بظروف سياسية، واقتصادية، وبيئية، واحدة، من شمال فلسطين حتى جنوبها، ولتطابق المهمات والواجبات الملقاة على المعلم في المديريات والمراحل الدراسية كافة؛ فالسياسات والخطط التربوية تطبق فيها، حتى لو كان هناك اختلاف بسيط مع بعض الظروف والعوامل من مدرسة إلى أخرى، فمعظم المديريات والمراحل الدراسية، يتعرض معلموها لظاهرة الاحتراق الوظيفي.

### التوصيات والمقترحات

في إطار ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تقدم الدراسة توصيات، ومقترحات، على النحو الآتي:

1. تهيئة بيئات العمل في المدارس، وإيجاد بيئات صحية، وسليمة، تفي بمتطلبات العملية التعليمية، وتحقيق أهدافها، مثل: توفير المرافق، والأجهزة، والإنترنت، والقاعات.
2. عقد الدورات، والندوات التثقيفية، وبرامج التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات، حول كيفية التعامل مع ضغوط العمل؛ للتقليل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.
3. الاهتمام بالجوانب النفسية، والإنسانية، وبناءها على أساس الثقة، والاحترام المتبادل، والتعاون، وتحقيق العدالة، والمساواة، والمشاركة في صنع القرار، التي تقلل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

### المصادر والمراجع باللغة العربية

- أيوب، ن. (2019). الضغوط النفسية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
- بشماني، ش. (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 36 (5): 85-100.

- حراز، س. (2015). أثر تطبيق سياسة التدوير على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة دمياط، *مجلة البحوث التجارية*، 1(37): 193-235.
- الحربي، ن. (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.
- الحضرمي، ن. (2019). النمط القيادي السائد لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمات، *مجلة كلية التربية*، 1(183): 314-374.
- العمري، م. ونصر، م. (2016). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك، *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 5(7): 136-149.
- عيسوي، ن. (2015). تأثير الاحتراق الوظيفي في جودة أداء أعضاء هيئة التعليم بالجامعات الخاصة، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (1)، 248-278.
- الفنيسي، ن. ومحمد، م. (2022). تحقيق أهداف الإدارة المدرسية "أهداف المنظومة" وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام في محافظة عنيزة، *المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية*، 4(1): 111-140.
- لموم، ز. (2018). *الاحتراق النفسي للمعلم*، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- المسعودي، آ. (2016). *الاحتراق الوظيفي وتأثيره في مستوى أداء المعلمات بالمرحلة المتوسطة بمنطقة تبوك*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- ملحم، م. (2019). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، *الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 28 (2): 51-77.
- منصور، م. وأحاجي، خ. (2021). التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، فلسطين، *مجلة عطاء للدراسات والأبحاث*، (1): 188-212.
- الوائلي، س. (2017). درجة الإحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية في الأردن (دراسة تقويمية)، *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، (33): 268-297.
- وزارة التربية والتعليم. (2021). *المدارس الحكومية الفلسطينية*، استرجع بتاريخ: (25.11.2022)، متوفر عبر الرابط الآتي:  
<https://www.mohe.ps>

## References

- Abkhou, T. & Jenaabadi, H. (2015). Comparative analysis of the relationship between job burnout and general health of male and female high school teachers in Zabol. *Natural Science*, 7(8): 399-391.
- Aibo, N. (2019). **Psychological pressures**, Alexandria: Dar Al-Ma'rifa University for Publishing and Distribution.
- Al-Hadrami, N. (2019). The prevailing leadership style among female secondary school leaders in the Holy City of Mecca and its relationship to the organizational commitment of female teachers (in Arabic), *Journal of the College of Education*, 1 (183): 314-374.
- Al-Harbi, N. (2021). Administrative leadership styles in general education schools in the Qassim region and their relationship to job burnout among teachers (in Arabic), *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 29(3): 403-423.
- Al-Masoudi, A. (2016). **Job burnout and its impact on the level of performance of middle school teachers in the Tabuk region** (in Arabic), (unpublished master's thesis), Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Omari, M. and Nasr, M. (2016). Work stress and its relationship to job burnout among secondary school teachers in development schools in the city of Tabuk, *International Specialized Educational Journal* (in Arabic), 5(7): 136-149.
- Al-Qunaisi, N. and Muhammad, M. (2022). Achieving school administration goals "system goals" and their relationship to job burnout among general education teachers in Unayzah Governorate (in Arabic), *Scientific Journal of Educational Sciences and Mental Health*, 4(1): 111-140.

- Al-Waeli, S. (2017). The degree of feelings of job burnout and its relationship to the educational performance of Arabic language teachers at the secondary level in Jordan (an evaluative study) (in Arabic), **Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences**, (33): 268-297.
- Bakker, A. & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. **Burnout Research**, 1(3), 112-119.
- Bashmani, S. (2014). A comparative analytical study of the formulas used to calculate the random sample size (in Arabic), **Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies**, 36 (5): 85-100.
- Gallegos, W., Huamani Cahua, J., & Ceballos Canaza, K. (2019). Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. **Journal of Educational Psychology-Propositos -Representaciones**, 7(3), 92-113.
- Garcia, E. (2011.) **A tutorial on correlation coefficients**, information- retrieval-18/7/2018. <https://pdfs.semanticscholar.org/c3e1/095209d3f72ff66e07b8f3b152fab099eadea.pdf>.
- Haraz, S. (2015). The impact of implementing a rotation policy on job burnout: an applied study at Damietta University, *Journal of Business Research*, 37(1): 193-235.
- Issawi, N. (2015). The effect of job burnout on the quality of performance of teaching staff members at private universities (in Arabic), **Scientific Journal of Economics and Trade**, (1), 248-278.
- Jenaabadi, H., Nejad, B., Abadi, F., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. **Health**, 8(01), 22-43.
- Lamloom, Z. (2018). **Teacher psychological burnout**, Amman: Academic Book Center.
- Mansour, M. and Ahajy, K. (2021). Professional compatibility and its relationship to job burnout among special education teachers in Gaza governorates (in Arabic), Palestine, **Ataa Journal for Studies and Research**, (1): 188-212.
- Melhem, M. (2019). The effect of organizational justice on job burnout in Palestinian public schools (in Arabic), **Islamic University for Economic and Administrative Studies**, 28 (2): 51-77.
- Sokmen, Y. & Kilic, D. (2019). The Relationship between Primary School Teachers' Self-Efficacy, Autonomy, Job Satisfaction, Teacher Engagement and Burnout: A Model Development Study. **International Journal of Research in Education and Science**, 5(2), 709-721.
- The Ministry of Education. (2021). **Palestinian Public Schools** (in Arabic), retrieved on: (11/25/2022), available via the following link: <https://www.mohe.ps>.