

Adult_EducationAUN@aun.edu.eg

ملخص البحث.

هدف هذا البحث إلى التعرف على درجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت، وذلك لما لهذا الموضوع من أهمية في تحسين بيئة العمل التعليمية والحد من الآثار السلبية التي قد تؤثر على أداء المعلمين وصحتهم النفسية. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لطبيعة البحث، حيث قامت بتطبيق استبانة موجهة لعينة عشوائية مكونة من (٤٢٥) معلمًا ومعلمة من مختلف المدارس الابتدائية في الكويت. وقد تم تحليل استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة التي تناولت الجوانب النفسية والمهنية المرتبطة بالاحتراق الوظيفي. أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يشعرون بدرجة أعلى من الرضا الوظيفي يكونون أقل عرضة للاحتراق الوظيفي وكذلك أقل عرضة لارتكاب الأخطاء أو التعرض لحوادث أثناء العمل. وتشير هذه النتائج إلى ضرورة التركيز على تحسين ظروف العمل وتقديم الدعم النفسي والمهني للمعلمين، والعمل على معالجة العوامل التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، مثل الضغوط النفسية، وكثرة الأعباء، وضعف التقدير الوظيفي. ومن هنا، توصي الباحثة بضرورة تبني استراتيجيات فعالة من قبل الجهات التعليمية للحد من هذه الظاهرة، بما يعكس إيجابًا على أداء المعلمين وجودة التعليم.

الكلمات المفتاحية : الإحتراق الوظيفي - المرحلة الابتدائية - دولة الكويت .

١. باحثة ماجستير تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، كلية التربية - جامعة أسيوط.
٢. أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، كلية التربية جامعة أسيوط.
٣. مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية جامعة أسيوط

Abstract

The aim of this research was to identify the level of job burnout among primary school teachers in the State of Kuwait, due to the importance of this issue in improving the educational work environment and minimizing the negative effects that may impact teachers' performance and mental health. The researcher adopted the descriptive analytical method as appropriate for the nature of the study, and administered a questionnaire to a random sample of 425 male and female teachers from various primary schools in Kuwait. The responses of the sample were analyzed in relation to the psychological and professional aspects associated with job burnout. The results indicated that teachers who experience a higher degree of job satisfaction are less likely to suffer from job burnout and are also less prone to making errors or experiencing accidents at work. These findings highlight the need to improve working conditions and provide psychological and professional support for teachers, while addressing the factors that lead to burnout, such as psychological stress, workload, and lack of professional appreciation. Therefore, the researcher recommends that educational authorities adopt effective strategies to reduce this phenomenon, which would positively reflect on teachers' performance and the overall quality of education.

Keywords: Job Burnout , Primary Stage , the State of Kuwait .

المحور الأول: الإطار العام للبحث مقدمة:

يعد التعليم المحرك الرئيس لنهضة الأمم وتقدمها، فمن خلال التعليم يتم توفير المعرفة والارتقاء بها؛ لخدمة المجتمع وتمكين الموارد البشرية من استثمار قدراتهم ومهاراتهم في مواكبة التطورات المتسارعة في العصر الحالي، وذلك من خلال وجود القيادة التربوية الحديثة والمرنة القادرة على أن تتأقلم مع التغيرات الجديدة، ولها القوة في مواجهة التحديات النابعة من تلك التغيرات بنجاح وكفاءة من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، فالقيادة تسعى لتطوير وتشكيل المستقبل.

وتعد المدرسة من المؤسسات التعليمية المهمة في المجتمع، ولذلك ينبغي تأهيل قادة ومديرين للقيام بإدارة تلك المدارس إدارة متمكنة، ولديهم القدرة على إنجاز مهامهم وواجباتهم على أكمل وجه، فالمدير الناجح هو الذي يمتلك المهارة في توجيه العاملين معه؛ لكي يعملوا بفاعلية وكفاءة، وذلك من خلال امتلاكه القدرة على إثارة اهتمام العاملين معه لإنجاز الأعمال وتحفيزهم لبذل أقصى طاقاتهم للإسهام في حل المشكلات التي قد تصادفهم في بيئة العمل أو في البيئة المحيطة بها. (طلعت محمد آدم ، ٢٠١٤م ، ١٩)

ويمثل الاحتراق الوظيفي في المجتمع العربي مشكلة تؤرق جميع العاملين في كافة مجالات العمل، بل وتسبب لهم الكثير من الاضطرابات العضوية والنفسية، وقد تكون هذه الاضطرابات من الأسباب المباشرة التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل وظهور الأعراض المرضية لهم، بالإضافة إلى حالة العزلة والوحدة والاكتئاب. (خلف محمد الفضلي ، ٢٠١٥م ، ١٧٧)

ويعد المعلم أهم الروابط التربوية التي تربط وشائج المجتمع ومنظومه مفرداته، حيث يقوم بأدوار مجتمعية متعددة عندما يزاول مهنته في المدرسة، والأمم المتقدمة تتفق المال وتبذل الجهد والوقت في إعداد وتأهيل ثرواتها البشرية من المعلمين وتكسيهم الخبرة من خلال الممارسة الفعلية، ثم تعمل جاهدة على عدم التفريط فيهم، والدليل على ذلك ظاهرة جذب الكفاءات المؤهلة إلى الدول المتقدمة وتشجيعها على العمل فيها. (غانم عبد الله الشاهين، نهى راشد الرويشد ، ٢٠٠٩م ، ٥٨)

وتعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي من أهم الظواهر التي تعمل على الحد من إمكانيات المعلم وتمنع نجاحه، فهي تخلق حوا من الفتور واللامبالاة بين المعلمين في المدرسة؛ مما يترتب عليه تدني الإنتاجية والتطوير في أداء الأعمال، كما أنها تستنزف المزيد من القدرات العقلية والبدنية له، ويفقده الحماس والرغبة في العمل. (حسن ظافر عقدي ، ٢٠١٨م ، ٢٥٣)

أن الاحتراق الوظيفي للمعلمين يُعد من المشكلات الخطيرة التي تتعكس بصورة سلبية على أدائهم في العمل تيؤدي إلى خفض معدلات الإنجاز المهني لديهم؛ مما يستتبعه انعدام الرضا الوظيفي وضعف الكفاءة أو الجدارة المهنية وانخفاض درجة الالتزام التنظيمي لديهم، وربما يؤدي في النهاية إلى تركهم المهنة نهائياً، أي أن الاحتراق الوظيفي يعتبر من عوامل بقاء المعلم أو انسحابه من العمل أو تحوله إلى عمل تربوي آخر. (عزة جلال مصطفى نصر ، ٢٠١٣م، ٢٣٤)

وتأسيساً على ما سبق نجد الانتشار الواضح لظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بصفة عامة ولدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت خاصة، مما يتطلب تبني مداخل جديدة للقيام بدورها نحو الحد من هذا الانتشار، ومن هنا يسعى هذا البحث إلى التعرف على درجة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت

• مشكلة البحث:

يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي لظاهرة الإحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت؟
٢. ما مظاهر الإحتراق الوظيفي التي يعاني منها لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت من وجهه نظرهم؟
٣. ما الإجراءات المقترحة للحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت ؟

• أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. بناء إطار مفاهيمي لظاهرة الإحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت
٢. دراسة مظاهر الإحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت من وجهه نظرهم.
٣. تقديم عدد من الإجراءات المقترحة للحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بدولة الكويت

أهمية البحث:

يمكن حصر أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

١. توجيه خطط الدولة الكويتية من أجل تسريع الجهود المبذولة التي تسهم في الحد من الإحتراق الوظيفي للمعلمين في جميع المراحل التعليمية، وخاصة المرحلة الابتدائية.

٢. يؤمل أن يفيد هذا البحث المعلمين بالتعرف إلى النتائج السلبية للاحتراق الوظيفي على أدائهم لأدوارهم المهنية، وبالتالي محاولة التخلص من الضغوط المهنية التي تواجههم أولاً بأول، والحد من انتشارها، ومعالجة الأسباب الكامنة وراءها.
٣. يساعد البحث في إيجاد حلول واقعية للمشكلات التي تساهم في زيادة مستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الابتدائي بدولة الكويت، والتي تعد من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها.
٤. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في بناء برامج مهنية خاصة بالقيادات المدرسية لتطوير السلوك القيادي والبيئة المدرسية بما يوائم الاتجاهات المعاصرة في مجال تطوير التعليم؛ مما يؤدي لتطوير أساليب العمل الإداري داخل المدرسة، والحد من الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

• حدود البحث:

يقتصر حدود البحث عند الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي على دراسة بعض مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت والتي تمثلت في "الإنهاك العاطفي" وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي
- الحدود البشرية: تم تطبيق الاستبانة على العينة المستهدفة بكل مدرسة ممثلة في معلمي المرحلة الابتدائية في بعض مدارس محافظات الكويت.
- الحدود المكانية: تم تطبيق الاستبانة على عينة ممثلة لمدراس التعليم الابتدائي الحكومية بمحافظات الكويت الست (العاصمة، الجهراء، حولي، الفروانية، مبارك الكبير، الأحمدي) ، حيث تمثل التنوع البيئي لمدارس وزارة التربية بدولة الكويت.

• منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها وتفسيرها، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وبيان خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال أرقام وجدول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى (مجدى صلاح طه المهدي ، ٢٠١٣، ١٠٧) ، وذلك من خلال جمع البيانات والحقائق، وتصنيفها، وتبويبها، ومعالجتها، وتحليلها تحليلاً دقيقاً وكافياً؛ من أجل معرفة وقياس تأثير العوامل علي الظاهرة محل الدراسة بهدف استخلاص النتائج والتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة (محمد عبد الغني سعودي، محسن أحمد الخضيرى ، ٢٠١٦ ، ٥١)

• مصطلحات البحث:

(١) الإحترق الوظيفي Job burnout:

ترجع كلمة الإحترق في اللغة العربية إلى المصدر احترقَ، والفعل من حَرَقَ يَحْرِقُ ويحرق، حَرَقًا، فهو حارق وحريق، والمفعول مَحْرُوق وحريق، والجمع: حروق، يقال احترق النَّبْتُ: اسْتَعَالَه نَارًا، حرق أَوْرَاقَهُ: أَشْعَلَ فيها النَّارَ، أحرَق الأَلَمَ قَلْبَهُ: أَلْهَبَهُ، أَثَّرَ فيه، حرق الشَّيْءَ: أَشْعَلَ فيه النَّارَ وبالع في ذلك. (أبو الفضل جمال الدين بن منظور، ٢٠١٢، ٧١٤)

كما يعرف الاحترق الوظيفي لدى المعلم بأنه مجموعة من المشاعر السلبية المسببة للإجهاد النفسي والجسدي للمعلم كالإحباط والقلق والاكتئاب التي تعترى المعلم تجاه عمله بسبب ما يواجهه من الضغوط الداخلية والخارجية التي تفوق طاقته، وتعدد المهام الملقات على عاتقه؛ مما يؤثر على شخصيته وعلاقاته الاجتماعية والمهنية، وتضعف من أدائه وإنجازه. (عبد الرحمن بن عصمت بن محمد عرفات، ٢٠٢٣، ٤٣)

ويعرف الإحترق الوظيفي إجرائيًا بأنه حالة من الإجهاد النفسي، والفكري، والبدني تصيب معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت نتيجة مجموعة من الضغوط المختلفة التي يتعرضون لها، وتتعاكس هذه الحالة النفسية السلبية لديهم على سلوكهم، وممارساتهم اليومية تجاه العمل، والأفراد الذين يعملون معهم؛ مما يؤثر على مستوى الإنجاز المهني

الدراسات السابقة:

سوف تعرض الباحثة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي، وذلك على النحو التالي:

١. دراسة (سليم صليحة حمي، ٢٠١٩م) الإحترق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة الوادي :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الإحترق المهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعما إذا كانت هناك فروق تعود إلى الجنس أو الخبرة المهنية، وقد جرت الدراسة بمدينة الوادي بالجزائر للسنة الدراسية ٢٠١٧/٢٠١٨م، وأُتِيت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٩٥) أستاذ وأستاذة بالمدارس الابتدائية للمقاطعة الإدارية لمدينة الوادي بولاية الوادي بالجزائر منهم (٣٢) من الذكور، و(٦٣) من الإناث، واستخدمت الدراسة مقياس "ماسلاش" المقنن للإحترق المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الإحترق المهني والأداء الوظيفي. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الإحترق المهني والجهد المبذول، وإلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الإحترق المهني والقدرات والخصائص الفردية، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الإحترق المهني وبين إدراك الفرد لدوره الوظيفي، وكذلك وجود فروق تعزى إلى متغيري الجنس، وسنوات الخبرة.

٢. دراسة (مها صالح عبد الله الغفيلي ، ٢٠١٩م) مستوى الإحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الإحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الإحتراق الوظيفي لديهن تبعًا لمتغير التخصص والخبرة، والتعرف على أبرز معوقات الإحتراق الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة في جمع المعلومات، وبلغ عدد العينة (١٧٩) معلمة بالمرحلة الثانوية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن مستوى الإحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق في بعدي الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر (ترجع لصالح التخصصات العلمية)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في الإحتراق الوظيفي فيما يتعلق بتدني الشعور بالإنجاز ترجع لاختلاف التخصص والخبرة.

٣. دراسة (أبو المجد بن العبدى الحربي ، ٢٠٢٢) التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالإحتراق الوظيفي لديهم :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي ومكوناته لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وفحص الفرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في كل من التمكين النفسي ومكوناته، والإحتراق الوظيفي ومكوناته، بالإضافة إلى بحث طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والإحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بلغ حجمها (٨٠٠) معلمًا ومعلمة من المرحلة الابتدائية بإدارتي شرق وغرب الزقازيق التعليمية بمحافظة الشرقية منهم (٦٣٢) من المعلمين الذكور، و(٤٣٨) من المعلمات الإناث، وطبق عليها مقياس التمكين النفسي ومقياس الإحتراق الوظيفي، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التمكين النفسي ومكوناته لدى معلمي المرحلة الابتدائية مرتفع، ولم يوجد فرق جوهري بين المعلمين والمعلمات في كل من: التمكين النفسي ومكوناته، وفي الإحتراق الوظيفي ومكوناته، في حين وجدت علاقة سالبة جوهريّة بين التمكين النفسي والإحتراق الوظيفي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة مرتبطة بموضوع الدراسة، يمكن التوصل إلى مجموعة من المؤشرات التي يستفيد منها الدراسة، وهي:

١. أكدت معظم الدراسات السابقة على التأثيرات الإيجابية البناءة للحد من الإحتراق الوظيفي لدى المعلمين، منها زيادة انتماء المعلمين وولائهم للمؤسسة التعليمية، وزيادة درجة الرضا الوظيفي، ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة التعليمية.

٢. هدفت بعض الدراسات السابقة هدفت تناول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية كدراسة دراسة مها صالح عبد الله الغفيلي (٢٠١٩) بينما تناولت بعض الدراسات الأخرى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية كدراسة مها صالح عبد الله الغفيلي (٢٠١٩)، وتناولت بعض الدراسات العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وبعض المتغيرات الأخرى مثل والأداء الوظيفي مثل دراسة سليم صليحة حمي (٢٠١٩)، والتمكين النفسي كدراسة أبو المجد إبراهيم الشوريجي (٢٠٢٢)،

٣. بعض الدراسات السابقة تناولت الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في بيئات متنوعة شملت تركيا، اليونان، ماليزيا، الكويت، أندونيسيا، المملكة العربية السعودية، الجزائر، جمهورية مصر العربية ... وغيرها من الدول.

٤. اعتمدت غالبية الدراسات السابقة على الاستبانة لجمع البيانات الكمية والكيفية لمعالجة مشكلة الدراسة.

ولا شك أن الدراسات السابقة، تمثل تراكمًا فكريًا ومعرفيًا استفادت منه الباحثة في الانطلاق المعرفي للتعرف على الأسس النظرية للاحتراق الوظيفي والظواهر ذات العلاقة بالدراسة الحالية في عدة جوانب، أهمها وضع الإطار النظري لهذه الدراسة، والمساعدة في وضع وبلورة المشكلة، وبيان أهمية الدراسة، والاستفادة من المراجع الواردة فيها والاستفادة من أدوات ونتائج توصيات الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة (الاستبانة)، ومناقشة وتفسير لنتائج هذه الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات الناتجة عن الدراسة الميدانية والتي توضح آراء العينة واستخلاص نتائج الدراسة، والاستفادة من هذه النتائج في التوصل إلى إجراءات مقترحة لدرجة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة في الدراسة الحالية فيما يلي:

١. تحديد مشكلة الدراسة الحالية، وأهميتها، وصياغة أهدافها.
٢. اختيار منهج الدراسة الملائم، حيث تبين للباحثة إن المنهج الوصفي هو أنسب المناهج لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات.
٣. بناء الإطار النظري للدراسة.
٤. تحديد الأداة المستخدمة في الدراسة الميدانية وهي الاستبانة وكيفية بنائها وتصميمها.
٥. تحديد أنسب طرق المعالجة الإحصائية لنتائج التطبيق الميداني.



٦. الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات في تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية.

٧. الاستفادة من التوصيات التي توصلت إليها الدراسات السابقة في تقديم توصيات ومقترحات

الإطار النظري

من خلال مراجعة الأدب التربوي المرتبط بموضوع البحث الحالي، تعرض البحث للنقاط التالية:

أولاً: ماهية الإحترق الوظيفي.

يعرف الإحترق الوظيفي على أنه ضغوط العمل التي يواجهها المعلمين وتشعرهم بعدم الرضا الوظيفي، وتؤثر تأثيراً سلبياً على أدائهم لدورهم المهني، حيث تعتبر العوامل المهنية من أهم أسباب حدوث الإحترق الوظيفي للمعلمين. (Beheshtifar, M. & Omidvar, A) (2013، 108)

ويعرف الإحترق الوظيفي بأنه ظاهرة مرتبطة بالعمل تنتاب المعلمين، وتجعلهم عاجزين عن القيام بالأعباء المهنية، وعن تقديم المساعدة للآخرين كما كانوا يرغبون، فيتولد لديهم شعور عام بعدم أهمية نتائج العمل، وبالقلق من ظروف العمل المادية، والاجتماعية، نتيجة للاستفاد التدريجي للرضا الوظيفي والحماس، وتحقيق الهدف، فيصبح كل معلم منهم يحمل اتجاهًا سلبياً نحو مهنته ونحو زملاءه، مما يؤثر سلباً على كفاءته الشخصية كمعلم. (Liu, H. & Cheung, F. M. ، 2015 ، 288-289)

كما يعرف على أنه حالة من الانهك العقلي والعاطفي والجسمي التي يتعرض الفرد لها نتيجة الضغوط النفسية المستمرة، وتنعكس على عدم الرضا عن العمل والظروف الاجتماعية والمهنية، ووجود الكثير من المشاكل، وعدم الارتياح وانخفاض الروح المعنوية والانسحاب وعدم القدرة على المواجهة نتيجة الخبرة النفسية السلبية التي عاشها الفرد، وبالتالي يكون غير قادر على انجاز المهام بالشكل المطلوب. (مها صالح عبد الله الغفيلي ، ٢٠١٩م ، ٤٤٥)

كما يعرف الإحترق الوظيفي بأنه حالة من الإجهاد البدني والانهك العاطفي يتعرض لها الفرد نتيجة لتعدد مسؤولياته، وقيامه بهذه المسؤوليات تحت ضغط كبير، وتتمثل أعراضه في (الانهك العاطفي، الشعور بالسلبية، تدني الشعور بالإنجاز الشخصي، والافتقار إلى الحافز وعدم الاهتمام). (نايف بن العبدى الحربي ، ٢٠٢١م ، ١٤٤)

والاحترق الوظيفي يعبر عن حالة نفسية تصيب المعلمين في المدارس تظهر أعراضها في شعور المعلم بالاجهاد الانفعالي، وتدني الشعور بالإنجاز، وتبدل المشاعر للقيام بما يتوقع منه، بالإضافة إلى مجموعة من الأعراض الأخرى كالاخباط، والعزلة الاجتماعية، ونقص الدافعية والارهاق والاجهاد النفسي والجسدي مع العديد من النتائج السلبية الأخرى المؤثرة على صحته ورفاهيته. (فواز خشمان خلف، طارق بن عبد الكريم الورثان ، ٢٠٢٤م ، ١٠٦)

ثانيًا: أسباب الإحترق الوظيفي.

لقد أكدت العديد من الأدبيات النظرية على أن ظاهرة الإحترق الوظيفي، ظاهرة تنسم بالتعقيد والتشابك، حيث تتفاعل العديد من العوامل في إثارتها، وتحديد اتجاهاته ومدها، ويوجد عوامل عديدة لها تأثير ملموس على معاناة الأفراد من الإحترق الوظيفي في العمل،، كما تقف العديد من العوامل والأسباب وراء ارتفاع مستوى الإحترق الوظيفي لدى المعلمين بصفة عامة، ومعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة، وتتمثل هذه العوامل والأسباب في العوامل الشخصية، والعوامل التنظيمية (المؤسسية)، والعوامل التفاعلية، وفيما يلي توضيح لهذه العوامل.

(أ) **العوامل الشخصية:** وهي التي تتعلق بالمعلم وسماته الشخصية والمتمثلة في العمر، والنوع، والخبرة، والحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم (متوسط، فوق متوسط، عالي)، وتخصص المعلم، والخلفية الثقافية والاجتماعية له، والجوانب الأسرية، والظروف الاقتصادية، بالإضافة إلى السمات المرتبطة بالشخصية من حيث (ضيق الأفق، العصبية، قلة الصبر) ويلاحظ أن هذه العوامل تؤثر في علاقة المعلم بالطلاب ومروسيه وزملائه.(عماد صالح العرايضة ، ٢٠١٥م ، ٢٠٦)

ب) العوامل التنظيمية:

وهي عوامل ذات صلة مباشرة بالمؤسسة التي يعمل به المعلم (المدرسة)، وهي تؤثر بشكل كبير على أداء المعلم ومستوى إنجازه، ودرجه انفعالاته، وتتعدد الأسباب التي تصل بالمعلمين بالمعلمين إلى درجات الإحترق الوظيفي في البيئات المؤسسية على اختلافها، ونوعية العمل، أو الخدمة المقدمة بها كما تتفاوت نسبة التأثير لهذه العوامل بين المؤسسات وخاصة المؤسسات التعليمية، وتتمثل هذه العوامل فيما يلي (حسن بن ظافر عقدي ، ٢٠١٨م ، ١٧٦):

ج) العوامل التفاعلية:

وهي العوامل تتفاعل مع وتؤثر في العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية، وتتمثل هذه العوامل فيما يلي (Van Der Want, A. C.; Den Brok, P.; Beijaard, D.; Brekelmans, M 2019، 494):

١. النمط القيادي المتبع بالمدرسة والذي يؤثر على شخصية المعلم.

٢. الدعم الإداري ودعم الزملاء المقدم للمعلم.
 ٣. قواعد التعامل ودرجة التفاعل بين المعلم والطلاب.
 ٤. مستوى الرضا الوظيفي للمعلم.
 ٥. مدى توافر تحفيز مادي ومعنوي للمعلم.
- وهناك عوامل أخرى مسببة للاحتراق الوظيفي أشار إليها أحد الباحثين في النقاط التالية(عبد الهادي بن عبد الله العمري، ٢٠٢١م ، ١٤):
١. **عوامل مهنية ضاغطة:** ومن أهمها نقص المساندة الاجتماعية أثناء أداء الفرد لمهنته، خاصة عندما يواجه صعوبات أو مخاطر، وزيادة أعباء العمل وشعوره بأنه متقل بالأعباء الوظيفية، وغموض الدور نتيجة الاختلاف بين ما يتوقعه الآخرون من الفرد أثناء ممارسته لمهنته وما يجب عليه القيام به بالفعل.
 ٢. **عوامل شخصية ونفسية:** ومنها مستوى التعليم، فالأفراد ذوو المستوى التعليمي المرتفع أكثر استهدافاً للاحتراق الوظيفي عن غيرهم

ثالثاً: آليات مواجهة الاحتراق الوظيفي.

تعد الضغوط التي يتعرض لها الأفراد أثناء ممارسة أعمالهم أمراً طبيعياً مرتبطاً بإنجاز المهام، ويتباين الأفراد فيما بينهم في طريقة تعاملهم مع هذه الضغوط، فبعضهم ينجح في التعامل مع هذه الضغوط، وبعضهم الآخر لا ينجح في التعامل معها، مما يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وقد توصل بعض الباحثين ضمن الجهود المبذولة للوقوف على ما ينبغي عمله لتفادي أو تجنب ظاهرة الاحتراق الوظيفي إلى بعض الطرق لمواجهة هذه الظاهرة، منها ما يلي(فوزي محمد حسن ، ٢٠٠٨م، ٥٦٠٦):

١. رفع مستوى الثقة بين العاملين في المؤسسة.
٢. زيادة فرص مواجهة المشكلات، والعمل على حلها.
٣. إيجاد بيئة عمل تعتمد السلطة فيها على المعرفة والمهارة.
٤. تشجيع الاتصال الجيد بين مختلف المستويات الوظيفية.
٥. زيادة مستوى المسؤولية في التخطيط والتنفيذ.
٦. تجريب المعلمين على طرق وإجراءات مواجهة الاحتراق الوظيفي.

كما قسم أحد الباحثين وسائل مواجهة ظاهرة الاحتراق الوظيفي إلى نوعين رئيسيين هما: (LÓpez, J.; Bolaño, C.; Maria L. ، 2010 ، 112)

١. الوسائل الفردية:

يقصد بها الأساليب والاستراتيجيات الشخصية التي يمكن للفرد أن يتبعها؛ للتخفيف من حدة الاحتراق الوظيفي، ومنها:

- على الفرد فهم عمله والأساليب اللائمة في الاستجابة للضغوط وفهم تلك الاستجابة للتمكن من تحديد أنماط السلوك الغير مهمة وتغييرها.
- النظرة التفاضلية للعمل وتعزيز الانتماء إلى المجموعات.
- الراحة والاسترخاء.
- تغيير فلسفة حياة الفرد وإعادة تقويم طريقتها.
- على الفرد أن يقسم حياته إلى مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية، والتركيز على كل مجال يعيشه بقدر الإمكان، وعدم السماح لضغوط أي مجال أن يؤثر على مجال آخر.
- تجنب العزلة والتحدث مع الآخرين للحصول على المساندة المجتمعية من الزملاء.
- تفويض السلطة.
- البحث عن فرص عمل بديلة.
- ممارسة التمارين الرياضية.
- الحرص على أخذ الدورات التدريبية لتغيير نمط العمل الغير إيجابي.
- تكوين علاقات اجتماعية مع زملاء العمل.
- الكشف الطبي المبكر حال الشعور بأعراضه.

٢. الوسائل التنظيمية:

- وتتعلق بمواجهة مسببات الاحتراق الوظيفي، ودور الإدارة في مساعدة العاملين بها على التخلص من الاحتراق الوظيفي والوقاية منه، ومن هذه الوسائل:
- تحسين العلاقة مع الزملاء.
 - توضيح معايير الترقية، وتطوير نظام الأجور والحوافز والمكافآت.

- الاهتمام بالإثراء الوظيفي والتقدم المهني.
 - استخدام نظم تدريب متطورة، واستخدام برامج تدريب فعالة.
 - تغيير الأدوار والمسؤوليات.
 - تفعيل العلاقات الاجتماعية بين العاملين وتشجيع المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.
- كما يوجد مجموعة من الآليات الأخرى للوقاية من الاحتراق الوظيفي، وهي كما يلي: (رشيدة عبد الروؤف رمضان ، ٢٠١٠م ، ٩-١٠)
١. المحافظة على المبادئ والقيم، والعمل على تحقيق الأهداف المهنية.
 ٢. الانفتاح نحو المواقف، والفرص الجديدة للتطوير.
 ٣. الاهتمام النفسي والجسدي بالذات؛ ليتمكن الفرد من الاهتمام بالآخرين، ورعايتهم.
 ٤. المرونة والتغيير والتكيف والنظر لمن هم أكثر منهم نجاحًا، وتقديم الدعم لمن هم أقل منهم كفاءة.
 ٥. المحافظة على إقامة علاقات شخصية ومهنية.
 ٦. وضوح علاقات العمل داخل المؤسسة.
 ٧. ممارسة فنون التسامح والطيبة مع النفس ومع الآخرين.

رابعاً: إجراءات الدراسة الميدانية

تنوعت آراء الباحثين العرب حول ترجمة مصطلح Depersonalization إلى عدة آراء، فمنهم من رأى أنه يعني فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل أو الشعور بالانفصال والنفور من الوظيفة، وتبلد الشعور، واقتقاد الهوية، والميل إلى السلبية في العلاقات، ويعتبر الشعور بالسلبية في العلاقات بعد الاحتراق الوظيفي الناتج من العلاقات الشخصية، ويعتبر الشعور بالسلبية تركيبة جديدة لم تظهر في أبحاث الضغوط(خلف محمد علي سيف الفضلي ، ٢٠١٥ ، ١٨٨)

يذكر البعض أهم العوامل الشخصية المرتبطة بالتعرض للضغوط والاحتراق الوظيفي، وذلك على النحو التالي(رشيدة عبد الروؤف رمضان ، ٢٠١١ ، ٢٠٤)

١. النوع:إن الهوية الجنسية لا تزيد أو تنقص من احتمال تعرض الفرد للاحتراق الوظيفي، حيث يتشابه الرجل والمرأة في المعاناة من الاحتراق ولكن المرأة تميل للمعاناة للضغوط بدرجة أكثر حدة من الرجل.

٢. العمر: حيث أن هناك علاقة واضحة بين العمر والضغط حيث يرتفع في مرحلة الشباب ويقل لدى الأكبر سناً، وذلك لأن المعلمين الشباب لديهم خبرة أقل، بينما يتميز الكبار بأنهم أكثر خبرة، وثباتاً واتزاناً في مفهومهم للحياة وأقل تعرضاً للضغط، وبالتالي أقل تعرضاً للاحتراق الوظيفي.

٣. الشخصية: يتسم المعلم الذي يتعرض للاحتراق بأنه غير حازم في التعامل مع الآخرين، قلق، خائف، غير صبور، يغضب بسرعة، يحيط بأي عائق، طموحه ضعيف، وأهدافه غير محددة وغير واضحة، كما أن نوع الشخصية والحماس الكبير والحافز القوي يجعلها عرضه للاحتراق الوظيفي.

٤. التمييز لجنس دون الآخر: وله صور عديدة منها ربط عمل المرأة بمسائل غير مشروعته، وهناك نموذج آخر هو التصرفات السيئة تجاه المرأة في العمل كظهور ميول عدوانية بالتعدي على الجنس الآخر.

٥. التفاعل مع الآخرين: حيث يؤدي إلى ضغوط داخل المعلم نفسه مثل الإشراف الضعيف من المعلم، المنازعات مع الزملاء، وتعدد هذه المسببات بتنوع مجالات العمل، وتزايد كلما زادت الاعتمادية على فرق العمل أكثر منها على الأفراد.

٦. الانتماء والالتزام بالعمل والإخلاص فيه يجعل المعلم عرضه للاحتراق الوظيفي.

٧. التغير الكبير في الحياة الشخصية للفرد: كلما كان التغير كبيراً - كلما كان الاحتمال أكثر في تأثر المعلم بالضغط في المدى القصير ولكن يلاحظ عموماً أن سبب ما للضغط قد يؤثر على شخص واحد دون آخر، أو بدرجة أكبر لدى شخص عن غيره، فالفروق الفردية مسألة هامة في فهم أثر الضغوط على تغير الحياة الشخصية.

تعد الضغوط التي يتعرض لها الأفراد أثناء ممارسة أعمالهم أمراً طبيعياً مرتبطاً بإنجاز المهام، ويتباين الأفراد فيما بينهم في طريقة تعاملهم مع هذه الضغوط، فبعضهم ينجح في التعامل مع هذه الضغوط، وبعضهم الآخر لا ينجح في التعامل معها، مما يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وقد توصل بعض الباحثين ضمن الجهود المبذولة للوقوف على ما ينبغي عمله لتقادي أو تجنب ظاهرة الاحتراق الوظيفي إلى بعض الطرق لمواجهة هذه الظاهرة، (فوزي محمد حسن ، ٢٠٠٨، ٥٦٠٦)، منها ما يلي

١. رفع مستوى الثقة بين العاملين في المؤسسة.

٢. زيادة فرص مواجهة المشكلات، والعمل على حلها.

٣. إيجاد بيئة عمل تعتمد السلطة فيها على المعرفة والمهارة.

٤. تشجيع الاتصال الجيد بين مختلف المستويات الوظيفية.

درجة الإحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت
أ.م.د/ عبد الحكيم رضوان سعيد أ.د/ ثابت حمدي ثابت قنديل أ/حصة فاضل جدعان الشمري



٥. زيادة مستوى المسؤولية في التخطيط والتنفيذ.

٦. الاستفادة من خبرات الآخرين.

٧. تجريب المعلمين على طرق وإجراءات مواجهة الاحتراق الوظيفي.

المحور الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع المعلمين والمعلمات بمدارس المرحلة الابتدائية الحكومية في المحافظات الست بدولة الكويت والبالغ عددهم (١٢٠١٢) معلمًا ومعلمة طبقاً لآخر الإحصائيات الصادرة عن وزارة التربية بدولة الكويت للعام (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥م).

ثانياً: عينة الدراسة:

انقسمت عينة الدراسة الميدانية إلى عينتين هما: العينة الاستطلاعية، والعينة الأساسية وذلك على النحو التالي:

١. العينة الاستطلاعية:

اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على (٤٠) معلمًا ومعلمة من معلمي التعليم الابتدائي بدولة الكويت بهدف التحقق من صلاحية الأداة قبل التطبيق الفعلي على مجمل العينة المختارة، واستخدامها لحساب معاملات الصدق والثبات، وهي من خارج عينة الدراسة الأساسية التي تم التطبيق عليها.

٢. عينة الاستبانة:

تكونت عينة الدراسة الميدانية (الاستبانة) من (٤٥٠) معلمًا ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمحافظات دولة الكويت الست من المجتمع الأصلي ، وقد تم استرداد (٤٢٥) استبانة أي بنسبة مئوية (٩٤.٤٤%)، وهي نسبة مناسبة لإجراء المعالجات الإحصائية عليها، ويرجع عدم استرداد (٢٥) استبانة من مجتمع البحث للعديد من الأسباب منها فقد الاستبانة من قبل المفحوصين وعددهم (١١)، وعدم جدية البعض في التعامل مع فقرات الاستبانة وعددهم (١٤)، وذلك بالإجابة على خانتين من خانات الاستجابة في وقت واحد وتم توزيع الاستبانة على أفراد العينة خلال الفترة من بداية ٢٠٢٤/١٠/٢٤ إلى ٢٠٢٤/١٢/٢٢

والجدول التالي يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة).

جدول (١)

توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكور	٢٥٠
	إناث	٤١.٢
الإجمالي	٤٢٥	١٠٠
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٧.٩
	من ٥ - ١٠ سنوات	٣١.٥
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٠.٦
	الإجمالي	٤٢٥

جدول (١) يتضح لنا تقارب توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة، وإن كانت هناك زيادة قد تبدو واضحة بالنسبة لفئة الذكور في متغير الجنس، وللمجموعة التي تزيد سنوات خبراتها عن عشر سنوات في متغير عدد سنوات الخبرة، ويدل كل ما سبق على صدق تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

ثالثاً: أداة الدراسة.

قامت الباحثة ببناء أداة (استبانة) للتعرف على درجة الإحترق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من خلال دراسة الأدب التربوي والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة من جزئين: الأول شمل البيانات الأساسية مثل: اسم المعلم، الجنس، المؤهل العلمي، والثاني شمل عبارات الاستبانة التي تم توجيهها لعينة الدراسة، وأمام كل عبارة ثلاثة مستويات تقيس درجة الإحترق الوظيفي لدى المعلمين، وهي: موافق (٣) درجات، موافق إلى حد ما (٢) درجتين، غير موافق (١) درجة واحدة.

وطُلب من المعلم وضع علامة (√) أمام المستوى الذي يراه، وبلغ عدد عبارات الاستبانة (٣٦) عبارة تم تقسيمهم إلى محورين: الأول تناوّل الإنهاك العاطفي وشمل (١٣) عبارة، الثاني تناوّل تدني الشعور بالإنجاز الشخصي وشمل (١٣) عبارة.

- صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم الاعتماد على صدق المحكمين، حيث عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على الخبراء والمتخصصين في مجال التربية المقارنة والإدارة التربوية، وقد طُلب منهم إبداء الرأي والملاحظة حول مدى صحة الفقرات لمعرفة درجة الإحترق الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، مع حرية الحذف والإضافة للفقرات، وبعد أخذ رأى المحكمين وتعديل الأداة، استقرت الاستبانة في صورتها النهائية.

- ثبات الأداة:

تم حساب الثبات بطريقة التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم الابتدائي بخلاف عينة الدراسة الأساسية في ست محافظات (العاصمة، حولي، الأحمدية، الجهراء، الفروانية، مبارك الكبير)، وبعد مضي أسبوعين تم إعادة تطبيق الأداة على نفس العينة، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط وفق معادلة بيرسون التنبؤية، وبلغ معامل ثبات الأداة ككل (٠,٩١)، وهو معامل ثبات عال.

الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء تطبيق الاستبانة:

واجهت الباحثة أثناء تطبيق الاستبانة عدد من الصعوبات أهمها:

- قلة اهتمام البعض بالاستجابة على عبارات الاستبانة، حيث قدم البعض تساؤلات حول أهمية تطبيق هذه الاستبانة في المجال التربوي.
- فقدان أداة الدراسة (الاستبانة) من بعض عينة الدراسة؛ مما زاد من استغراق الوقت والجهد في تطبيق الاستبانة.
- رفض البعض من أفراد مجتمع الدراسة مساعدة الباحثة في التطبيق .
- خوف بعض المعلمين والمعلمات من الاجابة عن أسئلة الاستبانة إلا بعد الرجوع لرؤسائهم داخل الإدارات المدرسية المختلفة.
- ضيق الوقت بالنسبة للبعض الآخر وبالتالي اعتذارهم عن الاجابة عن كافة بنودها.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

فيما يلي أهم نتائج الدراسة الميدانية، وذلك بعد تطبيق أداة لدراسة، ومعالجة البيانات إحصائياً، حيث يتم التعرف على درجة الإحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من خلال محورين: الأول تناول الإنهاك العاطفي، والثاني تناول تدني الشعور بالإنجاز الشخصي ، وهذا ما توضحه الجداول التالية.

١. ترتيب عبارات المحور الأول:

فيما يتعلق بعبارات المحور الأول والتي تدور حول الإنهاك العاطفي ، يوضح الجدول التالي ترتيب عبارات هذا المحور من وجهة نظر عينة الدراسة، ومن خلال حساب نسب تكرارات موافقة أفراد العينة والجدول التالي يوضح ترتيب عبارات محور الإنهاك العاطفي

جدول (٢)

نتائج تحليل استجابات عينة الدراسة حول محور الإنهاك العاطفي

م	العبارة	التكرار	النسبة	الترتيب
١	أشعر بالاحباط لعملي في مهنة التعليم	٣٨٠	٨٩.٤	١٢
٢	أشعر بأنني لا أستطيع الاستمرار في مهنة التعليم	٣٩٨	٩٣.٧	٦
٣	أشعر بالاجهاد نتيجة للتعامل مع الآخرين طوال اليوم الدراسي	٣٦٩	٨٦.٨	١٣
٤	مناخ العمل بالمدرسة لا يشعرني بالراحة والاستقرار	٣٩٣	٩٢.٤	٧
٥	أصبحت أكثر حدة في انفعالاتي منذ أن التحقت بمهنة التدريس	٤٠١	٩٤.٣	٥
٦	أشعر بأن طاقتي تستنفذ مع نهاية الدوام الدراسي	٣٩١	٩٢	٩
٧	أشعر بأن العمل المدرسي روتيني وممل جدًا	٤٠٢	٩٤.٥	٤
٨	التعامل المباشر مع الطلاب طوال اليوم يسبب لي الكثير من الضغط النفسي	٣٨٥	٩٠.٦	١١
٩	أشعر أن كثرة متطلبات العمل تضعف قدرتي على التحمل والاستمرارية	٤١٤	٩٧.٤	١
١٠	أشعر بقلل المهام والأعباء المكلف بها مما يرهقني نفسيًا وجسديًا	٤٠٤	٩٥	٣
١١	أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بمهنة التعليم	٣٩٣	٩٢.٥	٧
١٢	لا اهتم بما يحدث حولي من مشاكل في العمل	٤٠٦	٩٥.٦	٢
١٣	أتعامل مع مشاكل طلابي ببرود أعصاب	٣٩٠	٩١.٨	١٠

من خلال جدول (٢) السابق والمتضمن لمحور الإنهاك العاطفي من وجهة نظر أفراد العينة يتضح أن العبارة (٩) والتي تنص على " أشعر أن كثرة متطلبات العمل تضعف قدرتي على التحمل والاستمرارية " جاءت في المرتبة الأولى، وتغزو الباحثة حصول هذه العبارة على نسبة مرتفعة بأن مهنة التدريس تعد من أكثر المهن التي تهتم بها الدولة الكويتية، بالإضافة إلى أن المعلم يعد من أكثر الأفراد حصولاً على الدخل، مما يشعر المعلم بتوفر مظلة من العدالة تساعد على الإقبال على العمل والاندماج فيه وصعوبة تركه.

في حين جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على "أشعر بالاجهاد نتيجة للتعامل مع الآخرين طوال اليوم الدراسي" في المرتبة الأخيرة، وترجع الباحثة حصول هذه العبارة على نسبة منخفضة بأن هناك حالة عدم رضا لمعلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت عن نظام الترقيات وآلياتها، وربما يرجع ذلك إلى: عدم اهتمام وزارة التربية بنظام الترقيات الوظيفية وآلياتها، حيث تتم ترقية العاملين بشكل روتيني حسب الأقدمية في مهنة التدريس، كما إن الطابع الروتيني والتنفيذي ما زال يغلب على عملية الترقية بشكل عام، حيث إنها تنفذ بطريقة آلية يغلب عليها الطابع الشكلي في الأداء نظرًا لغياب الأهداف الواضحة المحددة لها، وبالتالي فلا بد من مراجعة القوانين الأساسية المنظمة لعملية الترقية الوظيفية حتى يكون هناك رضا عن آليات الترقيات بين المعلمين.

درجة الإحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت
أ.م.د/ عبد الحكيم رضوان سعيد أ.د/ ثابت حمدي ثابت قنديل أ/حصة فاضل جدعان الشمري



٢. ترتيب عبارات المحور الثاني:

وفيما يتعلق بعبارات المحور الثاني تدني الشعور بالإنجاز الشخصي ، يوضح الجدول التالي ترتيب عبارات هذا المحور من وجهة نظر عينة الدراسة، ومن خلال حساب نسب تكرارات موافقة أفراد العينة.

جدول (٣)

نتائج تحليل استجابات عينة الدراسة حول محور تدني الشعور بالإنجاز الشخصي

م	العبارات	التكرار	النسبة	الترتيب
١	أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء اليوم الدراسي	٣٨٥	٩٠.٦	٩
٢	أشعر بأنني لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير خلال حياتي الوظيفية	٣٧٧	٨٨.٧	١١
٣	أشعر أنه من الصعب تبني أي فكرة جديدة في المدرسة	٣٤٥	٨١.٢	١٣
٤	أشعر بالراحة عند أتغيب عن العمل لفترة طويلة	٤٠٠	٩٤.٢	٤
٥	أعتقد بأن ما أبذله من جهد في المدرسة لا يجد التقدير المناسب من الآخرين	٤٠٥	٩٥.٣	٢
٦	لا أشعر أنني من خلال عملي أؤثر إيجاباً في حياة الآخرين	٣٩٣	٩٢.٥	٦
٧	ليس لدى الرغبة في تطوير أدائي في العمل	٤٠٦	٩٥.٥	١
٨	أشعر بالخمول والكسل طوال الدوام الدراسي	٣٨١	٨٩.٦	١٠
٩	أشعر بعدم الاكتراث تجاه المشكلات التي تحدث في المدرسة	٣٩٠	٩١.٨	٨
١٠	أفكر دوماً في ترك مهنة التعليم قبل بلوغ سن التقاعد	٣٦٤	٨٥.٦	١٢
١١	أفتقد العون من زملائي في العمل عند الحاجة إليهم	٣٩٨	٩٣.٧	٥
١٢	أشعر بأنني أتعامل مع الطلاب على أنهم مجرد أعداد (جمادات لا بشر).	٤٠٢	٩٤.٦	٣
١٣	تضايقني الشللية بين زملائي داخل المدرسة	٣٩٢	٩٢.٢	٧

من خلال جدول (٣) السابق والمتضمن لدور المناخ التنظيمي في زيادة الرضا الوظيفي للمعلم من وجهة نظر أفراد العينة يتضح أن العبارة (٧) والتي تنص على "ليس لدى الرغبة في تطوير أدائي في العمل"، وتعزو الباحثة حصول هذه العبارة على نسبة مرتفعة إلى المعلمين ليس لديهم أي قدرة على تطوير أدائهم سواء العلمي أو الإداري في العملي للإرتقاء بمستوياتهم والإطلاع على ما هو جديد، وذلك للتقليل من حجم أعباء الأعمال ، ولسهولة استرجاع المعلومات في أي وقت عند الحاجة.

بينما جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على "أشعر أنه من الصعب تبني أي فكرة جديدة في المدرسة" في المرتبة الأخيرة، وترجع الباحثة حصول هذه العبارة على نسبة منخفضة إلى أن كثير من المعلمين يعتقدون أن تقييم أداءهم يُحدد على مدى التزامهم بالأنظمة، وتطبيق

القوانين والمناهج المفروضة عليهم من الإدارة العليا، وليس على إبداعاتهم، كما إن الطابع الروتيني والتنفيذي ما زال يغلب على الطابع التطويري بشكل عام لدى أغلب القيادات المدرسية وتركيزهم على تصيد الأخطاء والعيوب في الأداء، وبالتالي لا تراعى إمكانات العاملين في المدرسة ولا تشجعهم على الابتكار، مما يؤدي إلى حجب حرياتهم وعدم استقلاليتهم في أداء عملهم وأنهم ليس لديهم القدرة علي إستحداث أو تبني أو إضافة أي فكرة جديدة لديهم.

٣. الفروق بين استجابات العينة وفق متغير النوع:

جدول (٤)

نتائج اختبار (ت) (T-test) لعينتين مستقلتين لمتغير النوع (ذكر، أنثى)

المجال	ذكور (ن= ٢٥٠)		إناث (ن= ١٧٥)		قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
	م	ع	م	ع		
الإرهاك العاطفي	٢.٤٤٩	٠.٥٧٦	٢.٥٠٩	٠.٦١٩	٠.٩٩٣	غير دالة
تدني الشعور بالإنجاز الشخصي	٢.٣٠٢	٠.٦٥٨	٢.٣٠٨	٠.٦٦٢	٠.٩٨٦	غير دالة

من خلال الجدول السابق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات عينة البحث تُعزى لمتغير الجنس أو النوع.

جدول (٥)

نتائج اختبار (التباين الأحادي) لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الإرهاك العاطفي	بين المجموعات	٢.٦٨٧	٢	١.٣٤٣	٣.٥٧٤	٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٥٢.٤٠	٤٢٢	٠.٦٣١		
تدني الشعور بالإنجاز الشخصي	بين المجموعات	٢.٦٠٢	٢	٣.١٢٠	٠.١٩٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٤.٠٨٨	٤٢٢	٠.٤٣٢		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوي دلالة ٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات عينة البحث في مجال (الإرهاك العاطفي) تُعزى إلى سنوات الخبرة بالنسبة للمعلمين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوي دلالة ٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات عينة البحث في مجالات (تدني الشعور بالإنجاز الشخصي) تُعزى إلى سنوات الخبرة في العمل الإداري بالنسبة لديهم.

المحور الخامس: نتائج البحث والتوصيات:

أولاً: نتائج البحث:

يتضح من خلال ما سبق أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد الدراسة الميدانية على دور مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت في تطبيق متطلبات مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمين، وتعد أبرز هذه الأدوار ما يلي:

١. إن المعلمين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضه للإحترق الوظيفي وحوادث العمل.

٢. ارتفاع درجة الإحترق الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع نسبة غياب المعلمين.

٣. ضرورة التركيز على تحسين ظروف العمل وتقديم الدعم النفسي والمهني للمعلمين،

٤. العمل على معالجة العوامل التي تؤدي إلى الإحترق الوظيفي، مثل الضغوط النفسية، وكثرة الأعباء، وضعف التقدير الوظيفي

ثانياً: الإجراءات المقترحة: يجب أن تصنف وفق محاور دراستك الميدانية وتجمع بين إجراءات مقترحة للحد من الإنهاك العاطفي و الشعور بتدني الإنجاز لدى المعلمين

بناءً على نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:

١. أن الإحترق الوظيفي يؤثر على صحة الإنسان بشكل عام.
٢. التخفيف قدر الإمكان من أعباء العمل الملقاة على عاتق المعلم وتزويد من الضغوط المهنية لديه، خاصة عند إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة في وقت محدد، لا يتسبب ذلك في زيادة الإحترق الوظيفي لديهم.
٣. تدريب مدراء المدارس وتطوير قدراتهم لمعرفة أعراض الإحترق الوظيفي وطرق تشخيصه وعلاجه لدى المعلمين من خلال إجراءات تنفيذية تساهم في خفض مستوى حدوته.

ثالثاً : بحوث مقترحة:

تقترح الدراسة الحالية القيام ببعض البحوث التي تعد بمثابة استكمالاً لهذه الدراسة، ومن هذه البحوث المقترحة ما يلي:

١. الإحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني.
٢. مستوى الإحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت.
٣. دراسة مقارنة للإحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة بدولة الكويت.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

- (١) أبو الفضل جمال الدين بن منظور: لسان العرب، (ط٦)، بيروت: دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٢، ص ٧١٤.
- (٢) أبو المجد إبراهيم الشوريجي، سمية أحمد محمد علي، أميرة محمد أحمد بدر، خلود وسام عبد العزيز علي: "التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحترق الوظيفي لديهم"، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (١٢٠)، نوفمبر، ٢٠٢٢، ص ص ٧١ - ١٣٢.
- (٣) حسن ظافر عقدي: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣٤)، ع (٥)، فبراير، ٢٠١٨.
- (٤) خلف محمد علي سيف الفضلي: "تأثير الاحترق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت"، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (١٦٤)، يونيو، ٢٠١٥.
- (٥) رشيدة عبد الرؤوف رمضان: "الاحترق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، مج (٢٦)، ع (١٠١)، ديسمبر، ٢٠١١.
- (٦) رشيدة عبد الرؤوف رمضان: "الاحترق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، المجلة التربوية، الكويت، ع (١٠١)، ٢٠١١، ص ٢٠٤.
- (٧) سليم صليحة حمي: "الاحترق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة الوادي"، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، مخبر علم نفس الصحة والوقاية ونوعية الحياة، جامعة الجزائر، الجزائر، ع (١٠)، مارس، ٢٠١٩.
- (٨) طلعت محمد محمد آدم: الإدارة المدرسية الميدانية، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة، ٢٠١٤.
- (٩) عبد الرحمن بن عصمت بن محمد عرفات: "العوامل المؤدية إلى الاحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة جدة"، المجلة العربية للنشر العلمي، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح - الأردن، ع (٥٣)، مارس، ٢٠٢٣.
- (١٠) عبد الهادي بن عبد الله العمري: "مستوى الاحترق الوظيفي لدى مترجمي لغة الإشارة للصم بدول مجلس التعاون الخليجي في ظل جائحة كورونا"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ع (١٠٣)، ٢٠٢١.

درجة الإحتراق الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت
أ.م.د/ عبد الحكيم رضوان سعيد أ.د/ ثابت حمدي ثابت قنديل أ/حصة فاضل جدعان الشمري



- (١١) عزة جلال مصطفى نصر: "إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية: دراسة إثنوجرافية"، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، مج (٢٠)، ع (٨٢)، يناير، ٢٠١٣.
- (١٢) عماد صالح العرايضة: "مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم النفسية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، مج (٢)، ع (١)، ٢٠١٥.
- (١٣) غانم عبد الله الشاهين، نهى راشد الرويشد: "أوليات إصلاح التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلم في الكويت"، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، مج (٢٣)، ع (٩١)، يونيو، ٢٠٠٩.
- (١٤) فواز خشمان خلف، طارق بن عبد الكريم الورثان: "واقع التعامل مع الأزمات المدرسية وعلاقته بالاحتراق المهني لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة عفيف: دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٤٠)، ع (١)، يناير، ٢٠٢٤.
- (١٥) فوزي محمد حسن: "الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بالمرحلة المدرسي: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدينة أسوان"، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، مارس، ٢٠٠٨.
- (١٦) فوزي محمد حسن: "الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بالمرحلة المدرسي: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدينة أسوان"، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، مارس، ٢٠٠٨، ص ٥٦٠٦.
- (١٧) مجدى صلاح طه المهدي: مناهج البحث التربوي بين التقليدية والحداثة، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣، ص ١٠٧.
- (١٨) محمد عبد الغني سعودي، محسن أحمد الخضيرى: الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٦، ص ٥١.
- (١٩) مها صالح عبد الله الغفيلي: "مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣٥)، ع (١٠)، أكتوبر، ٢٠١٩.
- (٢٠) نايف بن العبدى الحربي: "الأنماط القيادية الإدارية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، مج (٢٩)، ع (٣)، ٢٠٢١.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

- (21) Beheshtifar, M. & Omidvar, A.: "Causes to Create Job Burnout in Organizations", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. (3), No. (6), 2013.
- (22) Liu, H. & Cheung, F. M.: "The role of work-family role integration in a job demands-resources model among Chinese secondary school teachers", Asian Journal. Soc. Psychol. No. (18), 2015.
- (23) López, J.; Bolaño, C.; Maria L.: "A study of the factors leading English Teacher to Burnout", Journal of Psychology and Psychological Therapy, Vol. (10), No. (1), 2010.
- (24) Van Der Want, A. C.; Den Brok, P.; Beijgaard, D.; Brekelmans, M.; Claessens, L. C. & Pennings, H. J.: "The relation between teachers' interpersonal role identity and their self-efficacy, burnout and work engagement", Professional Development in Education, Vol. (45), No. (3), 2019.