

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثورستون

## Developing and Standardizing a Burnout Scale for Palestinian Teachers Using Thurstone's Methodology

أ/ حمدة برهوم عثمان<sup>١</sup>، د/ أحمد يوسف<sup>٢</sup>

<sup>١</sup> جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، hemda2011@gmail.com

<sup>٢</sup> جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، it.ahmadyousef@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/07/10 تاريخ القبول: 2025/08/16 تاريخ النشر: 2025/09/01

Doi:10.21608/gfsc.2025.392664.1079

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية ثورستون. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة مكونة من (١٣٠) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. تكون المقياس الأولي من (١٨٠) فقرة تغطي ثلاثة أبعاد: الإرهاق العاطفي، تبدل المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي. عرضت الفقرات على (٢٠) محكمًا لتقدير شدتها على مقياس مكون من (١١) نقطة. بناءً على نتائج التحكيم، تم اختيار (٣٣) فقرة تمثل الصورة النهائية للمقياس. أظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية قوية: حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (٠.٩١٤)، وتراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (٠.٨٧٥) و(٠.٨٩٢). أكد التحليل العاملي الاستكشافي البنية ثلاثية الأبعاد للمقياس، حيث فسرت العوامل الثلاثة (٦٨.٤٢%) من التباين الكلي. وكشفت النتائج أن المتوسط العام للاحتراق النفسي لدى المعلمين كان ضمن المستوى المتوسط ( $M=5.97$ ). كما لم تظهر فروق دالة إحصائية تُعزى إلى الجنس، في حين ظهرت فروق لصالح ذوي المؤهلات العلمية الأدنى ومعلمي المرحلة الثانوية. كذلك، وُجدت علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائية بين مستويات الاحتراق النفسي وكل من العمر وسنوات الخبرة، مما يشير إلى انخفاضه مع تقدم العمر وزيادة الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي؛ المعلمون الفلسطينيون؛ مقياس ثورستون؛ تقنين المقاييس؛ الخصائص السيكومترية.

المؤلف المرسل: حمدة برهوم عثمان . . Email: hemda2011@gmail.com

**Abstract:**

This study aimed to develop and standardize a burnout scale for Palestinian teachers using Thurstone's methodology. The study adopted a descriptive-analytical approach and was conducted on a sample of 130 male and female teachers selected through stratified random sampling. The initial scale consisted of 180 items covering three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. The items were presented to 20 expert judges, who rated their intensity on an 11-point scale. Based on the judges' evaluations, 33 items were selected to form the final version of the scale. The results indicated that the scale possesses strong psychometric properties; the overall Cronbach's alpha coefficient was 0.914, with subscale reliability coefficients ranging from 0.875 to 0.892. Exploratory factor analysis confirmed the three-dimensional structure of the scale, with the three factors explaining 68.42% of the total variance. The findings revealed that the overall level of burnout among teachers was moderate ( $M = 5.97$ ). No statistically significant differences were found based on gender; however, differences emerged in favor of teachers with lower academic qualifications and secondary school teachers. Moreover, a significant negative correlation was found between burnout levels and both age and years of experience, indicating that burnout decreases with age and increased experience.

**Keyword:** Burnout; Palestinian Teachers; Thurstone Scale; Scale Standardization; Psychometric Properties.

**مقدمة:**

يُعدّ الاحتراق النفسي (Psychological Burnout) ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد، ذات تأثيرات سلبية واسعة النطاق على الأفراد والمؤسسات (Maslach et al., 2001)، ولا سيما في المهن التي تتطلب تفاعلاً إنسانياً مكثفاً ومستمرّاً. وتقع مهنة التعليم، بطبيعتها القائمة على العطاء والرعاية والتفاعل المباشر مع الطلاب والزملاء وأولياء الأمور، في صميم المهن التي يرتفع فيها خطر التعرض للاحتراق النفسي، فالتفاعل المستمر والمكثف مع الآخرين، وما يصاحبه من تحديات وضغوط، يجعل العاملين في هذه المهن، وبخاصة المعلمين، عرضة لمستويات عالية من الإجهاد قد تتطور إلى احتراق

## تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية ثيرون

نفسى يشمل الصحة النفسية والجسدية للمعلم، ويمتد تأثيره ليشمل أداءه المهني، وجودة التعليم المقدم للطلاب، والمناخ المدرسي العام (Maslach et al., 2001).

ولقد قدمت منظمة الصحة العالمية (WHO) تعريفاً للاحتراق النفسي ضمن النسخة الحادية عشرة من التصنيف الدولي للأمراض (ICD-11)، حيث وصفته بأنه "متلازمة تُفهم على أنها ناتجة عن إجهاد مزمن في مكان العمل لم تتم إدارته بنجاح" (Edú-Valsania et al., 2022). ويحدد هذا التعريف ثلاثة أبعاد رئيسية للظاهرة: الأرهاق العاطفي، وتبلد المشاعر أو السخرية المتعلقة بالوظيفة وانخفاض الكفاءة المهنية. ومن المهم الإشارة إلى أن منظمة الصحة العالمية تصنف الاحتراق النفسي ضمن "الظواهر المهنية" المتعلقة بالعمل، وليس كـ "حالة طبية" قائمة بذاتها. هذا التصنيف يوجه الانتباه نحو أهمية العوامل البيئية والتنظيمية في سياق العمل كمسببات رئيسية للاحتراق، ويؤكد على أن المشكلة لا تكمن فقط في الفرد، بل في تفاعله مع بيئة عمل قد تكون غير داعمة أو مفرطة في متطلباتها. ويتوافق تعريف المنظمة بشكل كبير مع التعريف الذي يستند إليه مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وهو الأداة الأكثر استخداماً في قياس هذه الظاهرة (Bianchi & Schonfeld, 2023).

لقد شهدت العقود الأخيرة تزايداً ملحوظاً في الاهتمام البحثي والمجتمعي بظاهرة الاحتراق النفسي (Bianchi & Schonfeld, 2023; Ozamiz-Etxebarria et al., 2023)، وقد أشارت العديد من الدراسات العربية إلى ارتفاع مستويات الضغوط المهنية لدى المعلمين في المنطقة (الشهري & عبد النبي، ٢٠٢٤)، مما قد ينبئ بانتشار ظاهرة الاحتراق النفسي بينهم (Alahmed, 2024). في السياق الفلسطيني، يواجه المعلمون تحديات فريدة تزيد من احتمالية تعرضهم للاحتراق النفسي. تشمل في السياق الفلسطيني، يواجه المعلمون تحديات فريدة ومضاعفة قد تزيد بشكل كبير من قابليتهم للاحتراق النفسي. لا تقتصر هذه التحديات على الضغوط المهنية التقليدية، بل تمتد لتشمل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية غير المستقرة وظروف الحرب الحالية (Aqtam, 2025; Horoub & Alani, 2025; Rockowitz et al., 2024).

ويعاني المعلمون في مدارس شرقي القدس، على وجه الخصوص، من ضغوط إضافية ناتجة عن الوضع السياسي المعقد والسياسات التعليمية المتبعة (طوطح،

٢٠٢٣). هذه العوامل مجتمعة تخلق بيئة عمل ضاغطة بشكل استثنائي، مما يجعل دراسة الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين أمراً بالغ الأهمية. ويُعتبر تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي مصمم خصيصاً للمعلمين الفلسطينيين في مدارس شرقي القدس ضرورة حتمية نظراً للسياق الثقافي والسياسي والاجتماعي الفريد الذي يعمل فيه هؤلاء المعلمون. إن المقاييس العالمية للاحتراق النفسي مثل مقياس ماسلاش (Maslach Burnout Inventory) رغم انتشارها الواسع، قد لا تُلامس بدقة التحديات النوعية التي يواجهها المعلمون الفلسطينيون من قيود الاحتلال، وصعوبات التنقل، والضغوط النفسية المستمرة، والتهديدات الأمنية المتكررة (Haj-Yahia et al., 2019)، إن استخدام منهجية ثيرستون للفترات المتساوية الظاهرية (Thurstone Equal-Appearing Intervals) في بناء هذا المقياس يُوفر إطاراً منهجياً صارماً يضمن دقة التدرج النفسي للعبارات وتمثيلها الحقيقي لمستويات الاحتراق المختلفة (Thurstone, 1928). هذه المنهجية تتطلب تقييماً من خبراء متخصصين لترتيب العبارات وفقاً لشدها في قياس الاحتراق، مما يُعزز من صدق المحتوى والصدق البنائي للمقياس (Edwards, 1957). كما أن التقنين المحلي للمقياس على عينة تمثيلية من معلمي شرقي القدس سيؤسس لمعايير ومحاكات محلية تُمكن من التشخيص الدقيق لمستويات الاحتراق وتصميم البرامج التدخلية المناسبة ثقافياً واجتماعياً. إن هذا التطوير المنهجي للمقياس سيُساهم في سد الفجوة البحثية في مجال علم النفس التربوي في السياق الفلسطيني، ويُوفر أداة تشخيصية موثوقة تُساعد في تحسين الصحة النفسية والمهنية للمعلمين، وبالتالي تحسين جودة التعليم في ظروف استثنائية ومعقدة. وتهدف هذه الدراسة إلى بناء أداة قياس تتمتع بخصائص سيكومترية قوية (صدق وثبات) يمكن الاعتماد عليها في الأبحاث المستقبلية والتدخلات العملية الهادفة إلى فهم ومواجهة ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين في شرقي القدس. سيتم عرض الإطار النظري للاحتراق النفسي، ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، ثم تفصيل منهجية بناء المقياس وتحليل خصائصه السيكومترية على عينة من المعلمين، وصولاً إلى عرض النتائج ومناقشتها وتقديم التوصيات.

## ٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتمثل مشكلة الدراسة في ندرة الأدوات المقننة والمناسبة ثقافياً لقياس الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين، وخاصة في منطقة شرقي القدس التي تتميز بظروف خاصة. تسعى هذه الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

ما هي الأبعاد والفقرات المناسبة لتكوين مقياس للاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية ثيرستون؟

ما هي الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس الاحتراق النفسي المطور للمعلمين الفلسطينيين في مدارس شرقي القدس؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين في مدارس شرقي القدس تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية التي يدرسونها)؟

## ٣. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- تطوير قائمة أولية من الفقرات التي تعكس أبعاد الاحتراق النفسي (الإرهاق العاطفي، تبدل المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي) لدى المعلمين الفلسطينيين.
- تحديد القيم المقياسية (Thurstone scale values) للفقرات المطورة باستخدام آراء عينة من المحكمين.
- بناء مقياس نهائي للاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين.
- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس المطور (صدق المحتوى، صدق البناء، ثبات الاتساق الداخلي، وثبات الإعادة إذا أمكن).
- التعرف على الفروق في مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين في مدارس شرقي القدس تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، مثل الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية التي يقومون بتدريسها.

## ٤. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في جوانب متعددة، تتقاطع بين الإسهام النظري وتوفير تطبيقات عملية لدعم المعلمين.

## ٤.١ الأهمية النظرية

تسهم هذه الدراسة بشكل مباشر في إثراء الأدب العربي والفلسطيني المتعلق بظاهرة الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى المزيد من الأبحاث المعمقة في المنطقة. كما أنها تتميز بتطبيق منهجية ثيرستون في بناء مقياس نفسي في السياق الفلسطيني، وهي منهجية تعتبر غير شائعة الاستخدام محلياً مقارنة بأساليب أخرى، مما يضيف قيمة منهجية للدراسة. تهدف الدراسة أيضاً إلى توفير فهم أعمق لكيفية تجلي أبعاد الاحتراق النفسي في بيئة العمل الخاصة بالمعلمين الفلسطينيين، مما يساعد على تشكيل رؤية شاملة للظاهرة.

## ٤.٢ الأهمية التطبيقية

على الصعيد التطبيقي، تقدم الدراسة أداة قياس مقننة وموثوقة يمكن استخدامها من قبل الباحثين والممارسين في مجالات الصحة النفسية والتربوية في فلسطين، مما يسهل عمليات التقييم والتشخيص. ستساعد هذه الأداة المؤسسات التعليمية وصناع القرار في تقييم مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين وتحديد العوامل المساهمة فيه، مما يمكنهم من اتخاذ خطوات استباقية. والأهم من ذلك، تمهد الدراسة الطريق لتصميم وتنفيذ برامج تدخل ودعم تستهدف الوقاية من الاحتراق النفسي وتعزيز الرفاهية النفسية للمعلمين الفلسطينيين، الأمر الذي سينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية برمتها.

## ٥. حدود الدراسة

- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على المعلمين العاملين في المدارس الحكومية والخاصة ووكالة الغوث في منطقة شرقي القدس.
- الحدود الزمانية: تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.
- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة الرئيسية (الإرهاق العاطفي، تلبد المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي) باستخدام منهجية ثيرستون.
- الحدود البشرية: اقتصرَت عينة التقنين على ١٣٠ معلماً ومعلمة من مدارس شرقي القدس.

## ٦. مصطلحات الدراسة

الاحتراق النفسي (Burnout) : يُعرف الاحتراق النفسي بأنه "متلازمة نفسية مزمنة ناتجة عن التعرض المستمر لضغوطات العمل، وتتميز بثلاثة أبعاد رئيسية: الإرهاق العاطفي، وتبلد المشاعر (أو التبلد الانفعالي)، وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي" (Maslach & Jackson, 1981). ويُعدّ الاحتراق النفسي استجابة فردية لضغوط العمل المطولة، تؤثر سلباً على أداء الموظف وصحته النفسية. ويُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه متلازمة نفسية تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية هي الإرهاق العاطفي، وتبلد المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي، كما تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاحتراق النفسي المطور في هذه الدراسة والذي تم بناؤه باستخدام منهجية ثيرستون لتحديد الفقرات والأبعاد المناسبة للبيئة الفلسطينية.

تقنين المقياس (Scale Standardization) يُقصد به العملية التي يتم من خلالها التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات) على عينة ممثلة للمجتمع الذي صمم المقياس من أجله، بهدف جعله أداة قياس موضوعية ودقيقة.

مقياس ثيرستون (Thurstone Scaling) طريقة لبناء المقاييس النفسية تعتمد على أحكام مجموعة من المحكمين لترتيب الفقرات على متصل يمثل السمة المقاسة، بهدف الحصول على مقياس ذي فواصل متساوية ظاهرياً (Thurstone, 1928). المعلمون الفلسطينيون في شرقي القدس: هم المعلمون والمعلمات العاملون في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم الفلسطينية، والمدارس الخاصة، ومدارس وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) في منطقة شرقي القدس.

## ٧. الخلفية النظرية والدراسات السابقة

### ٧.١ مفهوم الاحتراق النفسي وتطوره التاريخي

ظهر مفهوم الاحتراق النفسي لأول مرة في الأدبيات العلمية النفسية خلال سبعينيات القرن الماضي على يد الطبيب النفسي هيربرت فرويدنبرغر (Freudenberger, 1974) الذي لاحظ أعراض الإرهاق وفقدان الدافعية والحماس لدى العاملين

المتطوعين في عيادات الرعاية الصحية. وصف فرويدنبرغر هذه الحالة بأنها "استنزاف للطاقة الداخلية والموارد النفسية نتيجة الإفراط في بذل الجهد لتحقيق أهداف غير واقعية أو صعوبة المنال في العمل"، وقدّم نموذجاً يوضح أن الاحتراق ليس ظاهرة تحدث فجأة، بل هي عملية تدريجية تتطور عبر مراحل متعددة. غالباً ما تبدأ هذه العملية بـ "الدافع لإثبات الذات" والرغبة القوية في التفاني في العمل، تليها مرحلة "العمل بجدية أكبر ولساعات أطول". ومع تراكم الضغوط، يبدأ الفرد في "إهمال احتياجاته الشخصية" الأساسية مثل الراحة والتغذية والعلاقات الاجتماعية. تتبع ذلك مراحل أخرى مثل "إزاحة الصراعات" وتجنب مواجهة المشكلات، و"مراجعة القيم" حيث تصبح الحياة المهنية هي محور الاهتمام الوحيد، و"إنكار المشكلات الناشئة" رغم ظهور الأعراض الجسدية والنفسية، ثم "الانسحاب" الاجتماعي والعاطفي، وأخيراً ظهور "تغيرات سلوكية واضحة" قد تشمل التهيح واللامبالاة (Edú-Valsania et al., 2022).

وقد تطور المفهوم بشكل كبير على يد ماسلاش وجاكسون (١٩٨١) اللتين قدمتا تعريفاً أكثر منهجية وعملية للمفهوم كمتلازمة نفسية متعددة الأبعاد. عرّفت ماسلاش الاحتراق النفسي بأنه "متلازمة الإرهاق العاطفي وتبلد المشاعر وتدني الإنجاز الشخصي التي تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مكثف". من المهم التأكيد على أن الاحتراق النفسي ليس مجرد إجهاد عابر، بل هو استجابة فردية للإجهاد المزمّن في العمل تتطور تدريجياً وقد تصبح مزمنة. كما أنه يختلف عن الاضطرابات النفسية الأخرى مثل الاكتئاب، رغم وجود بعض التداخل في الأعراض، حيث يرتبط الاحتراق بشكل أساسي بسياق العمل (Maslach & Jackson, 1981).

## 7.2 أبعاد الاحتراق النفسي

حددت ماسلاش وجاكسون (١٩٨١) ثلاثة أبعاد رئيسية للاحتراق النفسي، وهي: الإرهاق العاطفي (Emotional Exhaustion) يمثل البعد الأساسي للاحتراق ويشير إلى الشعور بالاستنزاف العاطفي والنفسية نتيجة لمتطلبات العمل المرهقة. يشعر الفرد بأنه مستنزف عاطفياً وغير قادر على تقديم المزيد من نفسه للآخرين. تتضمن أعراضه الشعور بالتعب المزمّن، صعوبة النوم، الصداع المتكرر، والإرهاق الجسدي.

تبلد المشاعر أو السخرية (Depersonalization or Cynicism): يشير إلى تطوير اتجاهات سلبية وغير شخصية تجاه متلقي الخدمة (الطلاب في حالة المعلمين) أو تجاه

العمل بشكل عام، يُعتبر استراتيجية تكيف لحماية الذات من الإرهاق، حيث يبدأ الفرد في التعامل مع الآخرين كأشياء وليس كبشر، ويظهر سلوكيات باردة وساخرة. نقص الإنجاز الشخصي أو الفعالية المهنية (Reduced Personal Achievement or Professional Efficacy) يشير إلى الشعور بالكفاءة المتدنية وعدم القدرة على تحقيق الأهداف المهنية، وتقييم الذات والعمل بشكل سلبي. يشعر الفرد بعدم الرضا عن إنجازاته وبأنه غير فعال في عمله، مما يؤدي إلى انخفاض تقدير الذات والشعور بالفشل (Edú-Valsania et al., 2022).

### ٧.٣ نماذج تفسير الاحتراق النفسي

ظهرت عدة نماذج نظرية لتفسير آليات حدوث الاحتراق النفسي والعوامل المؤثرة فيه. من أبرز هذه النماذج:

#### ١- نموذج ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson Model):

يركز هذا النموذج، الذي انبثق منه مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI)، على الأبعاد الثلاثة المذكورة سابقاً (الإرهاق العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي) كاستجابة للضغوط المهنية المزمنة، خاصة في المهن الخدمية (Maslach & Jackson, 1981).

#### ٢- نموذج متطلبات وموارد العمل (Job Demands-Resources Model - JD-R):

يقترح هذا النموذج أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة لعدم التوازن بين متطلبات العمل (الجوانب المادية، النفسية، الاجتماعية، أو التنظيمية للعمل التي تتطلب جهداً مستمراً) وموارد العمل (الجوانب المادية، النفسية، الاجتماعية، أو التنظيمية للعمل التي تساعد على تحقيق أهداف العمل، وتقليل متطلباته، وتحفيز النمو الشخصي). يؤدي ارتفاع المتطلبات وانخفاض الموارد إلى الإرهاق، بينما يؤدي نقص الموارد بشكل خاص إلى تراجع الدافعية والانسحاب (تبلد المشاعر) (Bakker & Demerouti, 2007).

#### ٣- نموذج الحفاظ على الموارد (Conservation of Resources Theory - COR):

يرى هذا النموذج أن الأفراد يسعون للحصول على الموارد القيمة (مثل الأشياء، الظروف، الطاقات، الخصائص الشخصية) والحفاظ عليها وحمايتها. يحدث

الإجهاد والاحتراق النفسي عندما يكون هناك تهديد بفقدان الموارد، أو فقدان فعلي للموارد، أو فشل في الحصول على موارد جديدة بعد استثمار موارد قائمة. في سياق المعلمين، يمكن أن تشمل الموارد الدعم الاجتماعي، والشعور بالكفاءة، والاستقلالية في العمل (Hobfoll, 2001).

هناك نماذج أخرى مثل نموذج سالانوف وزملائها (Salanova et al., 2005) الذي يقترح نموذجاً رباعي الأبعاد يتضمن التبلد والسخرية كبعدين منفصلين، أو نموذج مونتيرو-مارين (Montero-Marín & García-Campayo, 2010) الذي يقترح ثلاثة أنماط فرعية للاحتراق: المحموم (frenetic)، قليل التحدي (under-challenged)، والمهك (worn-out).

#### ٧.٤ الاحتراق النفسي لدى المعلمين

تشير الدراسات باستمرار إلى أن مهنة التعليم تُعتبر من المهن عالية الخطورة للإصابة بالاحتراق النفسي، حيث يواجه المعلمون مجموعة واسعة من الضغوطات المهنية التي تؤثر على صحتهم النفسية ورفاهيتهم العامة. من بين هذه الضغوطات، يأتي عبء العمل الزائد، الذي يتضمن المهام الإدارية المكثفة، والتحضير للدروس، وتصحيح الواجبات، فضلاً عن الأعباء التدريسية الكبيرة (Kyriacou, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2010). كما أن التعامل مع مشكلات سلوك الطلاب الصعبة والمزعجة يشكل مصدراً رئيسياً للضغط، إلى جانب نقص الدعم من الإدارة المدرسية، والزملاء، وأولياء الأمور. بالإضافة إلى ذلك، يتعرض المعلمون لضغوط المساءلة والتقييم، حيث تفرض عليهم متطلبات متزايدة لتحقيق معايير الأداء، إلى جانب الضغوط المرتبطة بالاختبارات والتقييمات. كذلك، فإن ظروف العمل المادية، مثل نقص التجهيزات والموارد والفصول المكتظة، تؤثر سلباً على جودة بيئة التعليم، في حين أن التوترات في العلاقات المهنية والصراعات مع الزملاء أو الإدارة تضيف عبئاً إضافياً على المعلم. ومع استمرار التغيرات المتكررة في المناهج والسياسات التعليمية، يصبح التكيف مع بيئة العمل أكثر صعوبة، مما يؤدي إلى استنزاف موارد المعلم وزيادة خطر تعرضه للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (Aloe et al., 2014; García-Carmona et al., 2019).

## ٧.٥ العوامل المرتبطة بالاحتراق النفسي لدى المعلمين

يمكن تصنيف العوامل المرتبطة بالاحتراق النفسي لدى المعلمين إلى مجموعتين رئيسيتين: العوامل التنظيمية أو البيئية والعوامل الفردية المعدلة. تلعب هذه العوامل دورًا حاسمًا في تحديد مستوى الاحتراق النفسي الذي قد يواجهه المعلمون.

### ٧.٥.١ العوامل التنظيمية أو البيئية

تنشأ العوامل التنظيمية أو البيئية من بيئة العمل وتشمل عدة جوانب. يعد عبء العمل، سواء الكمي (مثل عدد ساعات العمل وعدد الطلاب) أو النوعي (مثل تعقيد المهام)، من أبرز هذه العوامل (Maslach & Leiter, 2017). بالإضافة إلى ذلك، يتطلب التعامل مع الطلاب عملاً عاطفياً كبيراً من المعلمين (Kim et al., 2018; Mustafa et al., 2016)، مما يزيد من الضغط النفسي. يرتبط نقص الاستقلالية والتأثير في العمل بشكل مباشر بزيادة الاحتراق النفسي (Orgambidez & Almeida, 2019)، وكذلك الحال بالنسبة للغموض وصراع الأدوار داخل البيئة التعليمية (Acker, 2003). يسهم الإشراف غير الملائم وضعف العدالة التنظيمية في تفاقم هذه المشكلة (Laschinger et al., 2015)، بينما يؤدي نقص الدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة إلى شعور المعلمين بالعزلة (Boland et al., 2019). كما أن ظروف وساعات العمل غير المناسبة تزيد من احتمالية الاحتراق (Maslach & Leiter, 2017).

### ٧.٥.٢ العوامل الفردية المعدلة

تتعلق العوامل الفردية المعدلة بالسمات الشخصية والاستراتيجيات التي يستخدمها المعلمون للتعامل مع الضغوط. تلعب السمات الشخصية مثل العصابية والانفتاح دورًا في كيفية استجابة الفرد للضغوط المهنية (Galaiya et al., 2020). كما يؤثر موقع الضبط (داخلي أو خارجي) على شعور المعلم بالتحكم في حياته المهنية والشخصية (Rotter, 1966). تعتبر استراتيجيات التكيف مع الضغوط ذات أهمية قصوى في تخفيف أثر العوامل المسببة للاحتراق (Lee et al., 2016). وتشمل العوامل الفردية الأخرى التوقعات المهنية، مستوى الانخراط في العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي. أخيرًا، يمكن أن تلعب العوامل الديموغرافية مثل العمر، الجنس، وسنوات الخبرة دورًا في مدى تعرض المعلم للاحتراق النفسي (O'Connor et al., 2018).

## ٧.٦ عواقب الاحتراق النفسي

### ٧.٦.١ عواقب على الصحة النفسية والجسدية

يؤدي الاحتراق النفسي إلى زيادة مستويات القلق والاكتئاب لدى المعلمين (Salvagioni et al., 2017)، ويزيد من خطر الإصابة بمشاكل النوم واضطرابات الأكل. على الصعيد الجسدي، يرتفع خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية (Penz et al., 2018)، ويحدث ضعف في جهاز المناعة مع زيادة الالتهابات (Melamed et al., 2006). كما يمكن أن يعاني المعلمون من الصداع المزمن وآلام الظهر (Giorgi et al., 2015)، بالإضافة إلى مشكلات الجهاز الهضمي المرتبطة بالإجهاد (Ahola et al., 2006).

### ٧.٦.٢ عواقب على الأداء المهني والسلوكي

تظهر عواقب الاحتراق النفسي بوضوح في سلوكيات المعلمين داخل بيئة العمل. يؤدي إلى انخفاض جودة التدريس وتراجع الالتزام المهني (Madigan & Kim, 2021)، بالإضافة إلى زيادة التغيب عن العمل (Rössler, 2012). كما ينعكس على انخفاض الإنتاجية وجودة الأداء، وانخفاض الرضا الوظيفي. يمكن أن تظهر أيضاً سلوكيات عمل مضادة للإنتاجية، وانخفاض الالتزام التنظيمي للمؤسسة التعليمية (Han et al., 2016; Ugwu et al., 2017).

### ٧.٦.٣ عواقب على العلاقات مع الطلاب والرغبة في ترك المهنة

يؤثر الاحتراق النفسي سلباً على العلاقة مع الطلاب، حيث قد يؤدي إلى زيادة استخدام أساليب التأديب العقابية وانخفاض التعاطف مع مشكلات الطلاب. الأهم من ذلك، يُعتبر الاحتراق النفسي من أهم العوامل التي تدفع المعلمين إلى التفكير في ترك مهنة التعليم أو تركها فعلياً (Skaalvik & Skaalvik, 2011). مما يسبب ارتفاعاً في معدل دوران العمل (Humborstad et al., 2007) وينتج عنه في النهاية تدهور المناخ التنظيمي وثقافة العمل بشكل عام، وانتشار الاحتراق بين الزملاء (Bakker & Schaufeli, 2000)، ونقص الموارد، والتدخلات السياسية، مما يضع ضغطاً إضافياً على المعلمين (Qassrawi & AL-Ramahi, 2024).

### ٧.٧ منهجية ثيرستون في القياس

تعتبر منهجية ثيرستون (Thurstone Scaling) من المناهج المتقدمة في بناء المقاييس النفسية، وتحديدًا في قياس الاتجاهات والمواقف. الأساس النظري لهذه

المنهجية يرتكز على مبادئ قانون الحكم المقارن (Law of Comparative Judgment) وقانون الحكم الفئوي (Law of Categorical Judgment)، التي وضعها ثيرستون في عامي ١٩٢٧ و١٩٢٨ على التوالي (Thurstone, 1928). الهدف الرئيسي هو وضع العبارات على متصل نفسي يمثل السمة المقاسة، بحيث تكون المسافات بين مواقع العبارات ذات معنى حقيقي، مما يسمح بتفسير دقيق للفروق بين درجات الأفراد. من بين أنواع مقاييس ثيرستون، تعتبر طريقة الفترات المتساوية ظاهرياً (Method of Equal Appearing Intervals) الأكثر شيوعاً، خاصة في بناء مقاييس الاتجاهات والآراء، وهي المنهجية التي يمكن اعتمادها في دراسات مثل هذه. تتميز منهجية ثيرستون بعدة مزايا، أهمها أنها توفر مقياساً يُعتبر أفضل من مقاييس ليكرت من حيث دقة القياس، وذلك لأنها تفترض تساوي الفواصل بين درجات المقياس، مما يسمح بإجراء تحليلات إحصائية أكثر قوة. مع ذلك، تواجه هذه المنهجية بعض التحديات. فهي تتطلب جهداً أكبر في البناء، حيث تستدعي الحاجة إلى مجموعة من المحكمين لتقييم العبارات، وقد تكون أقل شيوعاً بسبب تعقيدها النسبي مقارنة بغيرها من المقاييس.

تتمثل خطوات بناء مقياس ثيرستون على النحو التالي:

- توليد عدد كبير من العبارات المتعلقة بالسمة المراد قياسها.
- عرض هذه العبارات على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة في المجال.
- يُطلب من المحكمين تصنيف كل عبارة على مقياس تقديري، عادةً ما يكون من ١١ نقطة، يمثل مدى دلالة العبارة على السمة المقاسة.
- يتم بعد ذلك حساب القيمة المقياسية لكل عبارة (التي تكون عادة الوسيط أو المتوسط لتقييمات المحكمين)، ومدى التشتمت لهذه التقييمات) مثل المدى الربيعي (Q).
- تُختار العبارات النهائية للمقياس بناءً على قيمها المقياسية المنظمة (التي تشير إلى مكانها على المتصل النفسي) وعلى مدى تشتمتها المنخفض (مما يدل على اتفاق المحكمين حول دلالة العبارة).
- أخيراً، يتم حساب درجة الفرد على المقياس النهائي عادةً عن طريق أخذ وسيط القيم المقياسية للعبارات التي وافق عليها الفرد أو التي اختارها (علام، ٢٠٠٠).

## ٧.٨ الدراسات السابقة

تشير دراسات حديثة إلى أن ظاهرة الاحتراق النفسي (burnout) تمثل مشكلة كبيرة بين المعلمين على مستوى العالم، إذ تؤثر سلباً على فاعليتهم النفسية والمهنية. فقد أشار تسنغ وآخرون (٢٠٢٢) إلى أن الاحتراق النفسي هو "ظاهرة نفسية تؤثر على فعالية المعلمين ورفاههم عبر العالم (Tsang et al., 2022). وأظهرت تحليلات تلوية معاصرة أن مستويات الاحتراق النفسي (وخاصة البعدين المتمثلين في الإرهاق العاطفي والتبلى) ترتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً بنية المعلمين في ترك مهنة التعليم (McConnell, 2025). وعلى المستوى الإقليمي، وجدت دراسة أحدث أن درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية جاءت في المعدل المتوسط (المتوسط الحسابي  $\approx 2.65$  من ٥). كما كشفت نتائج تلك الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولبدء سنوات الخدمة؛ حيث سجل الذكور وذوو الخبرة المتوسطة (٦-١٠ سنوات) مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بزملائهم (عرباس & زامل، ٢٠٢٤). أظهرت دراسات أخرى حديثة اهتماماً بتطوير مقاييس متخصصة لظروف المعلمين. فعلى سبيل المثال، قام تشن وآخرون (2022) بتطوير مقياسين جديدين خاصين بالمعلم: مقياس إجهاد المعلم (Teacher Stress Scale) ومقياس الرغد المهني للمعلم (Teacher Thriving Scale) وتبين من خلال التقييم النفسي لهذين المقياسين أن مقياس الإجهاد المهني يتكون من بُعدين رئيسيين هما (1) نقص الدعم المدرسي و (2) متطلبات التدريس، في حين أنّ مقياس الرغد المهني شمل ثلاثة أبعاد (1) المرونة والتأقلم، (2) القوى الشخصية والنمو المهني، و (3) التفاؤل بالإمكانات. وقد أظهرت هذه الأدوات موثوقية داخلية عالية وفصل تمييزي جيد بين البنائين، مما يعزز الفائدة العملية لقياس ضغوط المعلمين ودرجة تأقلمهم التربوي (Chen et al., 2022).

كما شملت الدراسات السابقة التركيز على تبعات الاحتراق النفسي لدى المعلمين على المدى القصير والبعيد. فتنبه نتائج الدراسات إلى أن زيادة الاحتراق النفسي ترتبط بتراجع الرضا الوظيفي وزيادة نية المعلم في ترك العمل. فعلى سبيل المثال، كشفت تحليلات شملت آلاف المعلمين أن كل بُعد من أبعاد الاحتراق (الإرهاق العاطفي، التبلى، وانخفاض الإنجاز) يرتبط إيجابياً بنية المعلمين في الاستقالة من الوظيفة. وتشير

## تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية ثيرستون

هذه النتائج إلى أن التعامل الفعال مع عوامل الخطر المهني (مثل عبء العمل والتوتر التنظيمي) ضروري لمنع زيادة معدلات تسرب المعلمين من الميدان (McConnell, 2025). على الرغم من انتشار مقاييس ليكرت التقليدية في الأبحاث التربوية، فقد ظهرت في السنوات الأخيرة بعض الدراسات التي اعتمدت منهجية ثيرستون في بناء مقاييس مخصصة للمعلمين. ومن أبرز هذه الأمثلة دراسة أرفندي وآخرون (2020) التي طوّرت مقياساً لتحديد قدرة المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس. واستعان الباحثون بأسلوب الفترات المتساوية الظاهرية لثيرستون لتقييم كل فقرة من حيث مدى تعبيرها عن قدرة المعلم في مجال تكنولوجيا المعلومات. وأظهرت الفقرات النهائية للمقياس تباينات دقيقة في الدلالة لمواقعها على البعد النفسي للقدرة التقنية، مما جعل هذا المقياس قابل للتطبيق على عينة المعلمين بدقة مقبولة (Arfandi et al., 2020).

تشير هذه الدراسات النموذجية إلى أن منهجية ثيرستون لا تزال ذات فائدة في مجالات القياس التربوي، إذ تتيح بناء مقاييس تفترض فواصل متساوية بين الدرجات. ومع أنّ عدد الدراسات التطبيقية التي تستخدم ثيرستون محدود نسبياً، فإن نماذج مثل مقياس أرفندي وآخرون (2020) تؤكد إمكانية استخدامها لقياس القدرات والاتجاهات المهنية لدى المعلمين بدقة عالية. هذا وقد أشارت مساهمات مثل الحارثي والسعودي (2023) إلى نجاح استخدام أسلوب ثيرستون أيضاً في بناء مقاييس اتجاهات تعليمية أخرى (ALHarthy & Alsoudi, 2023)، مما يعزز قيمة هذا المنهج كتنقية تسمح بإجراء تحليلات إحصائية دقيقة. في المجمل، تظهر الدراسات السابقة أن ثمة اهتماماً متجدداً بتوظيف منهجيات قياس متقدمة (ومنها ثيرستون) لتطوير أدوات تقويم نفسية موجهة للمعلمين، رغم أن معظم البحث الميداني لا يزال يعتمد على مقاييس رصينة قائمة (مثل مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي) لسهولة تطبيقها وانتشارها.

### ٨. منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### ٨.١ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد مناسباً لطبيعة الدراسة وأهدافها المتمثلة في تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى

المعلمين الفلسطينيين. يتيح هذا المنهج وصف الظاهرة موضوع الدراسة (الاحتراق النفسي) وتحليل بياناتها وبيان العلاقات بين مكوناتها، كما يسمح بإجراء التحليلات السيكومترية اللازمة للتحقق من صدق وثبات المقياس المطور.

## ٨.٢ مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية والخاصة ومدارس وكالة الغوث في منطقة شرقي القدس للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، والبالغ عددهم حوالي ٢٥٠٠ معلم ومعلمة حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم.

عينة الدراسة: تم اختيار عينتين:

- عينة المحكمين: تكونت من (٢٠) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في أقسام علم النفس والإرشاد النفسي والتربوي في الجامعات الفلسطينية، ومن ذوي الخبرة في مجال القياس النفسي والصحة النفسية للمعلمين. تم اختيارهم بالطريقة القصدية.

- عينة التقنين: تكونت من (١٣٠) معلماً ومعلمة من مدارس شرقي القدس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية حسب نوع المدرسة والمرحلة الدراسية. ويوضح الجدول (١) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية.

### الجدول 1 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٧٦	58.46%
	أنثى	٥٤	41.54%
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	٢٤	18.46%
	بكالوريوس	٨٢	63.08%
	ماجستير	١٤	10.77%
	دكتوراه	١٠	7.69%
المرحلة التعليمية	ابتدائية	٥٨	44.62%
	إعدادية	٣٧	28.46%
	ثانوية	٣٥	26.92%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٨	21.54%
	١-٥ سنوات	٤٥	34.62%
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٧	43.85%
المجموع		١٣٠	١٠٠%

### ٨.٣ أداة الدراسة:

خطوات بناء مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين بطريقة ثيرستون

تم بناء المقياس وفق الخطوات التالية:

#### ٨.٣.١ تحديد أبعاد المقياس:

بناءً على الإطار النظري، تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية للاحتراق النفسي للمعلمين:

- البعد الأول: الإرهاق العاطفي (Emotional Exhaustion - EE) يشير إلى الشعور بالاستنزاف العاطفي والضغط النفسي نتيجة لمتطلبات العمل.
- البعد الثاني: تبدل المشاعر (Depersonalization - DP) يشير إلى تطور موقف سلبي ومتحفظ تجاه الطلاب والزملاء، والتعامل معهم بطريقة آلية وغير شخصية.
- البعد الثالث: نقص الإنجاز الشخصي (Reduced Personal Accomplishment - PA) يشير إلى شعور المعلم بعدم الكفاءة وتراجع إحساسه بالإنجاز والنجاح في عمله.

#### ٨.٣.٢ توليد الفقرات الأولية: (Item Generation)

قامت الباحثان بمراجعة شاملة للأدبيات النظرية والدراسات السابقة والمقاييس الموجودة للاحتراق النفسي. تم إجراء مقابلات غير رسمية مع ٧ معلمين من خارج عينة الدراسة لفهم طبيعة تعبيراتهم عن ضغوط العمل ومشاعر الاحتراق. بناءً على ذلك، تم صياغة (١٨٠) فقرة أولية موزعة بالتساوي على الأبعاد الثلاثة (٦٠ فقرة لكل بعد). روعي في صياغة الفقرات ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه، ووضوح اللغة وسلامتها، وتنوع مستويات شدة الاحتراق النفسي التي تعكسها الفقرات (من المستويات المنخفضة إلى المستويات المرتفعة)، وملاءمتها للسياق الثقافي والاجتماعي للمعلمين الفلسطينيين، وتجنب الفقرات المركبة أو المزدوجة، وتجنب الفقرات التي تحمل أكثر من معنى.

#### ٨.٣.٣ تحكيم الفقرات الأولية: (Judging the Items)

تم عرض الفقرات الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (٢٠) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات علم النفس، والصحة النفسية، والمقياس

والتقويم. طُلب من كل محكم تقدير درجة شدة الاحتراق النفسي التي تعكسها كل فقرة على مقياس متدرج من (١) إلى (١١) وفق منهجية ثيرستون، حيث يعبر كل رقم في هذا المقياس عن مستوى معين من شدة الاحتراق النفسي كما يلي:

- الدرجة (١): تعبر عن أدنى مستوى ممكن من الاحتراق النفسي (الفقرة تعكس حالة خالية تقريباً من الضغوط).
- الدرجة (٦): تمثل مستوى متوسطاً من الاحتراق النفسي.
- الدرجة (١١): تعكس أعلى مستوى ممكن من الاحتراق النفسي (الفقرة تعبر عن حالة قصوى من الإرهاق النفسي والعاطفي).

وتتدرج الدرجات بين هذين القطبين بحيث تصف الفقرات بمستويات متصاعدة من الشدة، من الخفيف إلى الشديد. لم يُطلب من المحكمين تحديد مدى صلاحية الفقرة، بل تقدير درجة الشدة النفسية التي تعكسها كل فقرة فقط. بعد جمع تقديرات المحكمين، تم حساب المؤشرات الإحصائية التالية لكل فقرة:

#### ٨.٣.٤ تحليل بيانات التحكيم واختيار الفقرات النهائية: (Item Selection)

بعد جمع استمارات التحكيم، تم إجراء الخطوات التالية لكل فقرة على حدة:

- حساب القيمة المقياسية: (Scale Value - S) تم حساب وسيط درجات تقدير المحكمين العشرين لكل فقرة.
- حساب مدى التشتت: (Measure of Dispersion - Q) تم حساب المدى الربيعي لدرجات تقدير المحكمين لكل فقرة. وهو الفرق بين الربيع الثالث والربيع الأول لتقديرات المحكمين، ويعكس مدى اتفاق المحكمين على تقدير شدة الفقرة.
- تم اختيار (٣٣) فقرة للمقياس النهائي (١١ فقرة لكل بعد) وفق المعايير التالية:
  - اختيار الفقرات ذات القيم المقياسية الموزعة بانتظام على متصل الاحتراق النفسي (من ١ إلى ١١) لكل بعد.
  - اختيار الفقرات ذات قيم تشتت منخفضة (Q-Value أقل من ٢)، مما يشير إلى اتفاق المحكمين على تقدير شدتها.
  - استبعاد الفقرات الغامضة أو المتداخلة مع أبعاد أخرى.
  - التأكد من أن الفقرات المختارة تغطي المحتوى النظري للبعد بشكل كافٍ.

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثريستون

يوضح الجدول (٢) توزيع فقرات المقياس النهائي على الأبعاد الثلاثة مع القيم  
المقاييسية لكل فقرة.

الجدول 2 توزيع فقرات المقياس النهائي على الأبعاد الثلاثة والقيم  
المقاييسية لكل فقرة

البيعد	ر قم الفقرة	نص الفقرة	القي م المقاييسية	قي م التشتت
الإرهاق العاطفي	1	أشعر بالإرهاق عند استيقاظي صباحاً لمواجهة يوم دراسي جديد	7.65	1.25
	2	أشعر بالاستنزاف العاطفي من عملي كمعلم	8.20	1.10
	3	أشعر بالإحباط من عملي	6.85	1.35
	4	أشعر أن طاقتي قد استنفدت مع نهاية اليوم الدراسي	5.75	1.45
	5	أشعر أنني أعمل بجهد كبير في وظيفتي	4.30	1.20
	6	التعامل مع الطلاب طوال اليوم يسبب لي التوتر	6.15	1.30
	7	أشعر أنني على وشك الانهيار بسبب عملي	9.40	0.95
	8	أشعر بالتعب والإرهاق عندما أفكر في الذهاب إلى المدرسة	8.75	1.15
	9	أشعر أن العمل مع الطلاب يستنزف طاقتي	7.10	1.40
	10	أجد صعوبة في الاسترخاء بعد يوم دراسي	5.25	1.25
	11	أشعر بالاحتراق النفسي من عملي	10.15	0.85
تبلد المشاعر	12	أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلاب كأنهم أشياء وليسوا بشراً	8.90	1.05
	13	أصبحت أكثر قسوة مع الناس منذ بدأت هذه المهنة	7.85	1.20
	14	أخشى أن تجعلني هذه المهنة قاسياً عاطفياً	6.40	1.35
	15	لا أهتم حقاً بما يحدث لبعض الطلاب	9.25	0.90
	16	أشعر أن الطلاب يلومونني على بعض مشاكلهم	5.60	1.30
	17	أجد صعوبة في فهم مشاعر طلابي	7.15	1.25
	18	أشعر بالانزعاج من تعاملي السليبي مع الطلاب	4.80	1.40
	19	لم أعد أهتم بما سيحدث لطلابي في المستقبل	10.05	0.80
	20	أتعامل مع المشكلات التعليمية بهدوء عاطفي مفرط	6.95	1.15
	21	أشعر بالانفصال العاطفي عن طلابي	8.35	1.10
	22	أميل إلى تجنب التفاعل مع زملائي في العمل	5.15	1.35
	23	أشعر أنني لا أحقق أشياء قيمة في عملي	8.55	1.05
	24	أشعر بانخفاض حماسي تجاه عملي	7.30	1.20
	25	لا أشعر بالسعادة بعد العمل مع طلابي	9.10	0.95

### حمدة برهوم عثمان ، د/ أحمد يوسف

1.30	6.70	لم أنجز العديد من الأشياء المهمة في هذه المهنة	26
1.45	3.85	في عملي، أتعامل مع المشكلات العاطفية بهدوء	27
1.15	2.25	أشعر أنني من خلال عملي أو تواجدي في حياة الآخرين	28
1.25	1.90	أستطيع بسهولة فهم مشاعر طلابي	29
1.10	2.65	أتعامل بفعالية مع مشكلات طلابي	30
0.90	1.45	أشعر بالنشاط والحيوية أثناء عملي	31
1.20	3.15	أستطيع بسهولة تهيئة جو مريح مع طلابي	32
1.15	2.80	حققت العديد من الأشياء الجديرة بالاهتمام في هذه المهنة	33

### ٨.٣.٥ تطبيق المقياس وجمع البيانات

بعد الانتهاء من إعداد المقياس بصورته النهائية، تم تطبيقه على عينة الدراسة المكونة من (١٣٠) معلماً ومعلمة من مدارس شرقي القدس. تم اتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

- الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة من الجهات المعنية.
- إعداد نسخة إلكترونية من المقياس باستخدام نماذج.
- التواصل مع إدارات المدارس المستهدفة وشرح أهداف الدراسة وإجراءاتها.
- توزيع رابط المقياس الإلكتروني على المعلمين والمعلمات في المدارس المستهدفة.
- متابعة عملية جمع البيانات والتأكد من اكتمال الاستجابات.
- تنظيم البيانات وتجهيزها للتحليل الإحصائي.

### ٨.٣.٦ تصحيح المقياس

- تم تصحيح المقياس وفق منهجية ثيرستون، حيث:
- تُعطى كل فقرة يوافق عليها المستجيب القيمة المقياسية الخاصة بها (كما هو موضح في الجدول ٢).
  - تُحسب درجة كل بعد من خلال متوسط القيم المقياسية لل فقرات التي وافق عليها المستجيب في ذلك البعد.
  - تُحسب الدرجة الكلية للمقياس من خلال متوسط درجات الأبعاد الثلاثة.
  - تتراوح درجات المقياس بين (١-١١)، حيث تشير الدرجات المرتفعة إلى مستويات أعلى من الاحتراق النفسي. تم تصنيف مستويات الاحتراق النفسي كما يلي:

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرستون

- من ١ إلى أقل من ٤: مستوى منخفض من الاحتراق النفسي.
- من ٤ إلى أقل من ٨: مستوى متوسط من الاحتراق النفسي.
- من ٨ إلى ١١: مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي.

#### ٨.٤ الأساليب الإحصائية المستخدمة

- تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل البيانات:
- الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية لوصف خصائص العينة ومستويات الاحتراق النفسي.
  - معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس ثبات الاتساق الداخلي للمقياس وأبعاده.
  - معاملات الارتباط (Correlation Coefficients): لقياس العلاقات بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وبين الفقرات والأبعاد التي تنتهي إليها.
  - اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples t-test): لفحص الفروق في مستويات الاحتراق النفسي حسب متغير الجنس.
  - تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA): لفحص الفروق في مستويات الاحتراق النفسي حسب متغيرات المؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة.
  - التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis): للتحقق من البنية العاملية للمقياس.
  - اختبار بارتليت للكروية (Bartlett's Test of Sphericity) واختبار كايزر-ماير-أولكن (KMO): للتحقق من ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.
  - تم إجراء جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية JASP الإصدار 0.19.3.

#### ٩. النتائج ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الحالية التي هدفت إلى تطوير وتقنين مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين باستخدام مقياس ثيرستون، مع مناقشة هذه النتائج وتفسيرها في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة. سيتم

عرض النتائج ومناقشتها وفقاً لأسئلة الدراسة وأهدافها، مع التركيز على الخصائص السيكومترية للمقياس المطور.

### ٩.١ أولاً: النتائج المتعلقة بالخصائص السيكومترية للمقياس ومناقشتها

#### ٩.١.١ مؤشرات ثبات المقياس

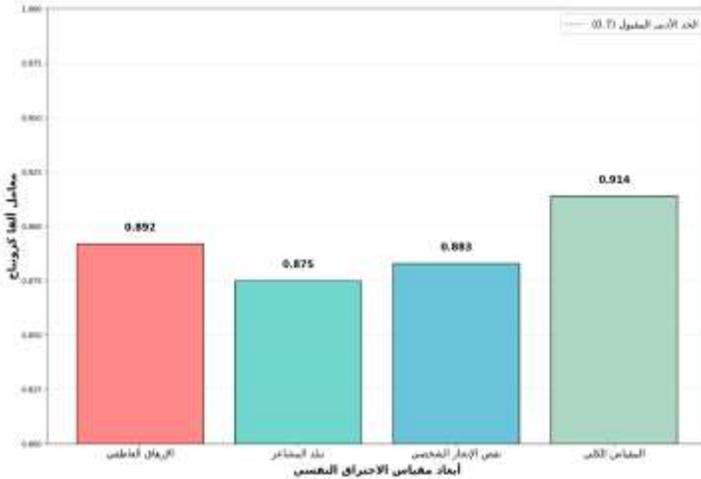
أظهرت نتائج الدراسة أن مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، حيث تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي للمقياس ككل ولكل بُعد من أبعاده الثلاثة. يوضح الجدول (٣) نتائج تحليل الثبات.

#### الجدول 3 معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي وأبعاده

البعد	معامل ألفا كرونباخ
الإرهاق العاطفي	0.892
تبلد المشاعر	0.875
نقص الإنجاز الشخصي	0.883
المقياس الكلي	0.914

تشير النتائج الموضحة في الجدول (٣) إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقياس وأبعاده الثلاثة مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠.٨٧٥) و(٠.٨٩٢) للأبعاد الفرعية، وبلغت (٠.٩١٤) للمقياس ككل. تُعتبر هذه القيم مرتفعة وتتجاوز الحد الأدنى المقبول للثبات (٠.٧٠) الذي اقترحه نونالي وبرنشتاين (Nunnally & Bernstein, 1994) ، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية.

معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الاحتراق النفسي



## تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية ثيرستون

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة أجريت على مقياس الاحتراق النفسي، مثل دراسة ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981) التي أظهرت معاملات ثبات تراوحت بين (٠.٧١) و(٠.٩٠) لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI)، ودراسة سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2010) التي أظهرت معاملات ثبات تراوحت بين (٠.٧٦) و(٠.٩١) لمقياس الاحتراق النفسي للمعلمين النرويجيين. يمكن تفسير ارتفاع معاملات الثبات في المقياس الحالي بعدة عوامل، منها:

- الدقة في اختيار الفقرات النهائية بناءً على تقديرات المحكمين، حيث تم اختيار الفقرات ذات قيم التثنت المنخفضة، مما يشير إلى اتفاق المحكمين على تقدير شدتها.
- التوزيع المتوازن للفقرات على متصل الاحتراق النفسي، مما يضمن تغطية مختلف مستويات الظاهرة.
- الصياغة الواضحة والدقيقة للفقرات، وملاءمتها للسياق الثقافي والاجتماعي للمعلمين الفلسطينيين.
- استخدام منهجية ثيرستون في بناء المقياس، والتي تتميز بالدقة في تحديد القيم المقياسية للفقرات.

### ٩.١.٢ مؤشرات صدق المقياس

#### أ. صدق المحتوى (Content Validity)

تم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض فقرات المقياس الأولية البالغ عددها (١٨٠) فقرة (٦٠ فقرة لكل بُعد) على (٢٠) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات علم النفس، والصحة النفسية، والقياس والتقويم. وقد أشارت نتائج التحكيم إلى ملاءمة الفقرات للأبعاد التي تنتمي إليها، ووضوح صياغتها، وملاءمتها للسياق الثقافي والاجتماعي للمعلمين الفلسطينيين. كما تم اختيار الفقرات النهائية بناءً على القيم المقياسية وقيم التثنت المستخرجة من تقديرات المحكمين، مما يعزز من صدق المحتوى للمقياس.

تتفق هذه النتائج مع توصيات الباحثين في مجال القياس النفسي، مثل أناستازي وأوربينا (Anastasi & Urbina, 1997) اللذين أكدوا على أهمية التحقق من

صدق المحتوى للمقاييس النفسية من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين. كما تتفق مع منهجية ثيرستون في بناء المقاييس، والتي تعتمد بشكل أساسي على تقديرات المحكمين في تحديد القيم المقياسية للفقرات (Thurstone, 1928).

#### ب. صدق البناء (Construct Validity)

تم التحقق من صدق البناء للمقياس من خلال:

#### ▪ معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معاملات الارتباط البينية بين الأبعاد. يوضح الجدول (٤) نتائج هذا التحليل.

#### الجدول 4 معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية

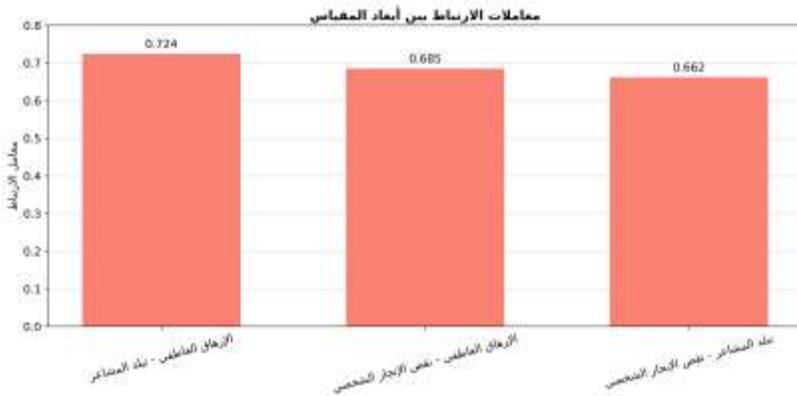
معامل الارتباط	العلاقة
0.891	الإرهاق العاطفي - الدرجة الكلية
0.865	تبلد المشاعر - الدرجة الكلية
0.842	نقص الإنجاز الشخصي - الدرجة الكلية
0.724	الإرهاق العاطفي - تبلد المشاعر
0.685	الإرهاق العاطفي - نقص الإنجاز الشخصي
0.662	تبلد المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي

يتضح من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ )، حيث تراوحت بين (٠.٨٤٢) و(٠.٨٩١). كما أن معاملات الارتباط البينية بين الأبعاد متوسطة إلى مرتفعة، وتراوحت بين (٠.٦٦٢) و(٠.٧٢٤)، مما يشير إلى أن الأبعاد الثلاثة مترابطة ولكنها تقيس جوانب متميزة من الاحتراق النفسي.

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثريستون



شكل (٢) معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية



شكل رقم (٣) معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة أجريت على مقياس الاحتراق النفسي، مثل دراسة ماسلاش وليتر (Maslach & Leiter, 2017) التي أظهرت معاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٤٠) و(٠.٨٠) بين أبعاد مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ودراسة شوفلي وآخرون (Schaufeli et al., 2009) التي أظهرت معاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٥٠) و(٠.٧٠) بين أبعاد مقياس الاحتراق النفسي المهني.

■ معاملات التمييز للفقرات:

تم حساب معاملات التمييز للفقرات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. يوضح الجدول (٥) نتائج هذا التحليل.

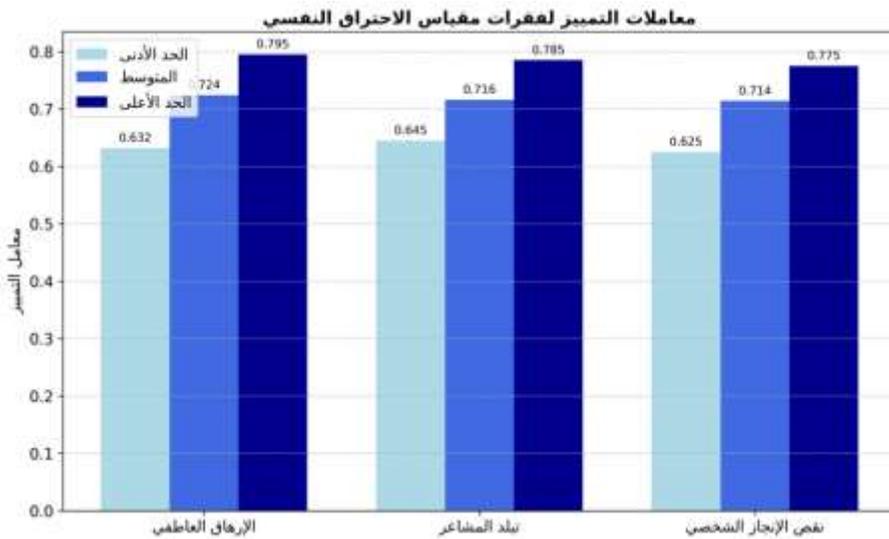
الجدول 5 معاملات التمييز لفقرات مقياس الاحتراق النفسي

معامل التمييز	رقم الفقرة	البعد
0.725	1	الإرهاق العاطفي
0.782	2	الإرهاق العاطفي
0.714	3	الإرهاق العاطفي
0.695	4	الإرهاق العاطفي
0.632	5	الإرهاق العاطفي
0.705	6	الإرهاق العاطفي
0.768	7	الإرهاق العاطفي
0.742	8	الإرهاق العاطفي
0.718	9	الإرهاق العاطفي
0.685	10	الإرهاق العاطفي
0.795	11	الإرهاق العاطفي
0.752	12	تبلد المشاعر
0.735	13	تبلد المشاعر
0.698	14	تبلد المشاعر
0.765	15	تبلد المشاعر
0.675	16	تبلد المشاعر
0.712	17	تبلد المشاعر
0.645	18	تبلد المشاعر
0.785	19	تبلد المشاعر
0.705	20	تبلد المشاعر
0.745	21	تبلد المشاعر
0.658	22	تبلد المشاعر
0.748	23	نقص الإنجاز الشخصي
0.722	24	نقص الإنجاز الشخصي
0.765	25	نقص الإنجاز الشخصي
0.708	26	نقص الإنجاز الشخصي
0.625	27	نقص الإنجاز الشخصي
0.735	28	نقص الإنجاز الشخصي
0.742	29	نقص الإنجاز الشخصي

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرستون

0.718	30	نقص الإنجاز الشخصي
0.775	31	نقص الإنجاز الشخصي
0.695	32	نقص الإنجاز الشخصي
0.728	33	نقص الإنجاز الشخصي

يتضح من الجدول (٥) أن جميع معاملات التمييز للفقرات مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠.٦٢٥) و(٠.٧٩٥)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01 <math>K</math>). تشير هذه النتائج إلى أن جميع فقرات المقياس تتمتع بقدرة تمييزية جيدة، وأنها تقيس السمة نفسها التي يقيسها البعد الذي تنتمي إليه.



شكل رقم (٤) معاملات التمييز لفقرات مقياس الاحتراق النفسي

■ التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من البنية العاملية للمقياس. قبل إجراء التحليل، تم التأكد من ملاءمة البيانات للتحليل العاملي من خلال اختبار بارتلبيت للكروية (Bartlett's Test of Sphericity) واختبار كايزر-ماير-أولكن (KMO). أظهرت النتائج أن قيمة اختبار بارتلبيت دالة إحصائياً ( $X^2 = 2845.37, p < 0.001$ )، وبلغت قيمة (KMO) (0.876)، مما يشير إلى ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.

تم استخدام طريقة المكونات الرئيسية (Principal Components) مع التدوير المتعامد (Varimax Rotation) لاستخراج العوامل. أسفر التحليل عن استخراج ثلاثة

عوامل رئيسية تفسر معاً (٦٨.٤٢%) من التباين الكلي. يوضح الجدول (٦) نتائج التحليل العاملي.

### الجدول 6 نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاحتراق النفسي

العامل	الجنر الكامن	نسبة التباين المفسر	النسبة التراكمية للتباين المفسر
العامل الأول (الإرهاق العاطفي)	8.25	25.15%	25.15%
العامل الثاني (تبلد المشاعر)	7.68	23.27%	48.42%
العامل الثالث (نقص الإنجاز الشخصي)	6.58	20.00%	68.42%

يتضح من الجدول (٦) أن العوامل الثلاثة المستخرجة تفسر نسبة جيدة من التباين الكلي (٦٨.٤٢%)، وهي نسبة جيدة تتجاوز الحد الأدنى المقبول (٦٠%) الذي اقترحه سارستد وآخرون (Sarstedt et al., 2022). كما أظهرت مصفوفة التشبعات العاملية بعد التدوير أن جميع الفقرات تشبعت بشكل دال على العوامل التي تنتهي إليها نظرياً، حيث تراوحت قيم التشبعات بين (٠.٥٨) و(٠.٨٥)، وهي قيم مقبولة إلى مرتفعة. تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة أجريت على مقياس الاحتراق النفسي، مثل دراسة ماسلاش و جاكسون (Maslach & Jackson, 1981) التي أظهرت بنية عاملية ثلاثية الأبعاد لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ودراسة وورلي وآخرون (Worley et al., 2008) التي أكدت على البنية العاملية ثلاثية الأبعاد للمقياس.

#### ■ الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)

تم التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال المقارنة بين المجموعات الطرفية (المجموعة العليا والمجموعة الدنيا) في درجات الاحتراق النفسي. تم تقسيم العينة إلى مجموعتين متطرفتين بناءً على الدرجة الكلية للمقياس: المجموعة العليا (٢٧% الأعلى) والمجموعة الدنيا (٢٧% الأدنى)، ثم تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة للمقارنة بين المجموعتين. يوضح الجدول (٧) نتائج هذا التحليل.

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرون

الجدول 7 نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين المجموعات الطرفية في درجات  
الاحتراق النفسي

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإرهاق العاطفي	الدنيا	35	3.42	0.68	24.85	< 0.001
	العليا	35	8.75	0.92		
تبلد المشاعر	الدنيا	35	3.18	0.72	22.63	< 0.001
	العليا	35	8.42	1.05		
نقص الإنجاز الشخصي	الدنيا	35	2.95	0.65	21.78	< 0.001
	العليا	35	8.15	1.12		
الدرجة الكلية	الدنيا	35	3.18	0.48	32.46	< 0.001
	العليا	35	8.44	0.75		

يتضح من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha$ ) 0.01 بين المجموعتين العليا والدنيا في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية، مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين مستويات الاحتراق النفسي المختلفة، وهو مؤشر جيد على صدق المقياس. تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة أجريت على مقاييس الاحتراق النفسي، مثل دراسة ألوي وآخرون (Aloe et al., 2014) التي أظهرت قدرة مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين على التمييز بين المعلمين ذوي مستويات الاحتراق النفسي المختلفة.

بشكل عام، تشير نتائج التحليل السيكومتري إلى أن مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين المطور في هذه الدراسة يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الثبات والصدق، مما يجعله أداة موثوقة وصالحة لقياس الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين.

٩.٢ ثانياً: النتائج المتعلقة بمستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين ومناقشتها

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، تم استخدامه لقياس مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة من المعلمين الفلسطينيين في مدارس شرقي القدس. يوضح الجدول (٨) الإحصاءات الوصفية لدرجات الاحتراق النفسي.

الجدول 8 الإحصاءات الوصفية لدرجات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
الإرهاق العاطفي	6.42	1.85	2.15	10.15
تبلد المشاعر	5.85	1.92	1.95	9.85
نقص الإنجاز الشخصي	5.65	1.78	1.45	9.65
الدرجة الكلية	5.97	1.68	1.85	9.75

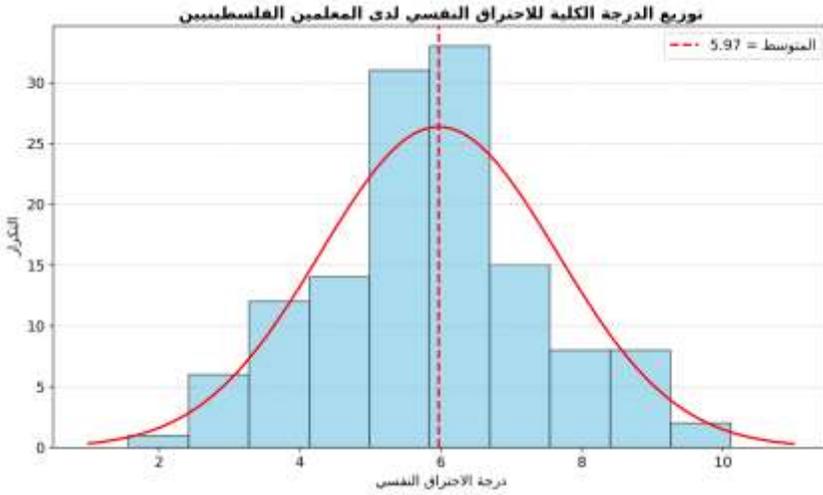
تم تصنيف مستويات الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة إلى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) وفقاً للمعايير المحددة سابقاً. يوضح الجدول (٩) توزيع أفراد العينة حسب مستويات الاحتراق النفسي.

الجدول 9 توزيع أفراد العينة حسب مستويات الاحتراق النفسي

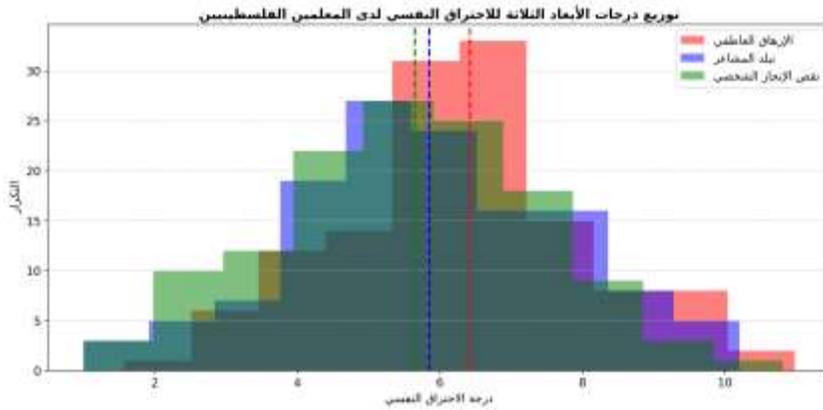
المستوى	المدى	العدد	النسبة المئوية
منخفض	1- أقل من ٤	28	21.5%
متوسط	4- أقل من ٨	75	57.7%
مرتفع	8 - 11	27	20.8%
المجموع	130	100%	

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط العام لمستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين بلغ (٥.٩٧) بانحراف معياري (١.٦٨)، وهو يقع ضمن المستوى المتوسط وفقاً لمعايير التصنيف المحددة سابقاً. كما يلاحظ أن بُعد الإرهاق العاطفي سجل أعلى متوسط (٦.٤٢)، يليه بُعد تبلد المشاعر (٥.٨٥)، ثم بُعد نقص الإنجاز الشخصي (٥.٦٥). ويتضح من الجدول (٩) أن غالبية أفراد العينة (٥٧.٧%) يعانون من مستوى متوسط من الاحتراق النفسي، بينما يعاني (٢٠.٨%) من مستوى مرتفع، و(٢١.٥%) من مستوى منخفض.

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرون



شكل (٥) توزيع الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين



شكل (٦) توزيع درجات الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة أجريت على المعلمين الفلسطينيين، مثل دراسة القواسمة والرماحي (Qassrawi & AL-Ramahi, 2024) التي أظهرت أن نسبة كبيرة من المعلمين في شرقي القدس يعانون من مستويات متوسطة إلى مرتفعة من الاحتراق النفسي. كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات عالمية أجريت على المعلمين في بيئات مختلفة، مثل دراسة سكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2010) التي أظهرت أن مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين النرويجيين كان متوسطاً، ودراسة غارسيا-

كارمونا وآخرون (García-Carmona et al., 2019) التي أظهرت أن نسبة كبيرة من المعلمين الإسبان يعانون من مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي.

يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الظروف الخاصة التي يعمل فيها المعلمون

الفلسطينيون في مدارس شرقي القدس، والتي تتضمن:

- الضغوط السياسية والاقتصادية: يعمل المعلمون الفلسطينيون في بيئة سياسية واقتصادية صعبة، تتسم بعدم الاستقرار والقيود المفروضة على الحركة والتنقل، مما يزيد من الضغوط النفسية عليهم.
- نقص الموارد والتجهيزات: تعاني المدارس في شرقي القدس من نقص في الموارد والتجهيزات اللازمة للعملية التعليمية، مما يضع عبئاً إضافياً على المعلمين.
- ازدواجية المناهج: يواجه المعلمون في شرقي القدس تحديات تتعلق بازدواجية المناهج (الفلسطيني والإسرائيلي)، مما يزيد من عبء العمل والضغوط المهنية.
- التدخلات السياسية: تتعرض العملية التعليمية في شرقي القدس للتدخلات السياسية، مما يؤثر سلباً على استقلالية المعلمين وحريةهم المهنية.
- الضغوط المجتمعية: يواجه المعلمون ضغوطاً مجتمعية متزايدة تتعلق بتوقعات أولياء الأمور والمجتمع من العملية التعليمية، خاصة في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني.

تتفق هذه النتيجة مع نموذج ماسلاش وليتر (Leiter & Maslach, 1988) الذي

يفترض أن الإرهاق العاطفي غالباً ما يكون نقطة البداية في عملية الاحتراق النفسي،

يليه تطور تبلد المشاعر كرد فعل دفاعي، وأخيراً الشعور بنقص الإنجاز الشخصي.

يمكن تفسير ارتفاع مستوى الإرهاق العاطفي لدى المعلمين الفلسطينيين بأنه نتيجة

للضغوط المستمرة والمتزايدة التي يواجهونها في عملهم، والتي تستنزف مواردهم العاطفية

وتجعلهم يشعرون بالإرهاق والاستنزاف. كما يمكن تفسير مستوى تبلد المشاعر المتوسط

بأنه آلية دفاعية يلجأ إليها المعلمون للتعامل مع الإرهاق العاطفي، حيث يبدوون في

الابتعاد عاطفياً عن طلابهم وزملائهم كوسيلة للحفاظ على مواردهم العاطفية المتبقية.

أما مستوى نقص الإنجاز الشخصي المتوسط فيمكن تفسيره بأنه نتيجة لتراكم الإرهاق.

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرستون

٩.٣ ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفروق في مستويات الاحتراق النفسي حسب المتغيرات الديموغرافية ومناقشتها

٩.٣.١ الفروق حسب متغير الجنس

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة لفحص الفروق في مستويات الاحتراق النفسي بين المعلمين والمعلمات. يوضح الجدول (١٠) نتائج هذا التحليل.

الجدول 10 نتائج اختبار "ت" للفروق في مستويات الاحتراق النفسي حسب متغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإرهاق العاطفي	ذكر	62	6.25	1.92	0.98	0.329
	أنثى	68	6.58	1.78		
تبلد المشاعر	ذكر	62	6.12	1.85	1.52	0.131
	أنثى	68	5.62	1.95		
نقص الإنجاز الشخصي	ذكر	62	5.48	1.82	1.05	0.296
	أنثى	68	5.80	1.74		
الدرجة الكلية	ذكر	62	5.95	1.72	0.14	0.889
	أنثى	68	5.99	1.65		

يتضح من الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستويات الاحتراق النفسي (الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية) تُعزى لمتغير الجنس، مما يشير إلى أن المعلمين والمعلمات يعانون من مستويات متقاربة من الاحتراق النفسي.



شكل (٧) متوسطات درجات الاحتراق النفسي حسب الجنس

تتفق هذه النتيجة مع نتائج ودراسة غارسيا-كارمونا وآخرون (García-Carmona et al., 2019) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي تُعزى لمتغير الجنس. في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى، مثل دراسة بورنيت وآخرون (Purvanova & Muros, 2010) التي أظهرت أن المعلمات يعانين من مستويات أعلى من الإرهاق العاطفي مقارنة بالمعلمين، بينما يعاني المعلمون من مستويات أعلى من تبلد المشاعر.

يمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي بين المعلمين والمعلمات في الدراسة الحالية بأن كلا الجنسين يعملان في نفس البيئة المدرسية ويواجهان نفس الضغوط والتحديات المهنية، مما يجعلهما عرضة لنفس مستويات الاحتراق النفسي. كما يمكن تفسير ذلك بأن العوامل المؤثرة في الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين قد تكون مرتبطة بشكل أكبر بالظروف المهنية والسياسية والاقتصادية العامة، وليس بالفروق بين الجنسين.

### ٩.٣.٢ الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لفحص الفروق في مستويات الاحتراق النفسي حسب متغير المؤهل العلمي. يوضح الجدول (١١) نتائج هذا التحليل.

### الجدول 11 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستويات الاحتراق

#### النتائج حسب متغير المؤهل العلمي

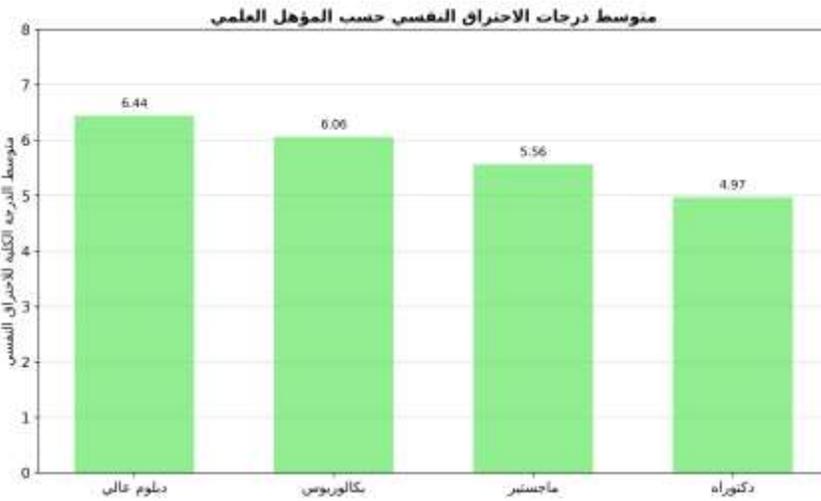
البعده	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الإرهاق العاطفي	دبلوم عالي	25	6.85	1.72	2.58	0.056
	بكالوريوس	72	6.52	1.88		
	ماجستير	23	5.95	1.75		
	دكتوراه	10	5.42	1.65		
تبلد المشاعر	دبلوم عالي	25	6.32	1.85	3.15	0.027*
	بكالوريوس	72	5.95	1.92		
	ماجستير	23	5.48	1.78		
	دكتوراه	10	4.65	1.62		
نقص الإنجاز الشخصي	دبلوم عالي	25	6.15	1.68	2.85	0.040*
	بكالوريوس	72	5.72	1.82		
	ماجستير	23	5.25	1.65		
	دكتوراه	10	4.85	1.58		

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرستون

0.019*	3.42	1.58	6.44	25	دبلوم عالي	الدرجة الكلية
		1.72	6.06	72	بكالوريوس	
		1.55	5.56	23	ماجستير	
		1.45	4.97	10	دكتوراه	

ملاحظة: \*دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستويات الاحتراق النفسي (يُعدي تلبد المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي، والدرجة الكلية) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والذي أظهر أن الفروق كانت لصالح المعلمين ذوي المؤهلات العلمية الأدنى (دبلوم عالي وبكالوريوس) مقارنة بذوي المؤهلات العلمية الأعلى (ماجستير ودكتوراه)، مما يشير إلى أن المعلمين ذوي المؤهلات العلمية الأدنى يعانون من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي.



شكل (٨) متوسط درجات الاحتراق النفسي حسب المؤهل العلمي

تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة ألوي وآخرون (Aloe et al., 2014) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين المستوى التعليمي للمعلمين ومستويات الاحتراق النفسي لديهم.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين ذوي المؤهلات العلمية الأعلى قد يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط المهنية وإدارتها بفعالية، نظراً لما اكتسبوه

من معارف ومهارات خلال دراستهم العليا. كما أن المعلمين ذوي المؤهلات العلمية الأعلى قد يكونون أكثر ثقة بأنفسهم وبقدراتهم المهنية، مما يقلل من شعورهم بنقص الإنجاز الشخصي. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لدى المعلمين ذوي المؤهلات العلمية الأعلى فرص أفضل للتقدم الوظيفي والحصول على مناصب إدارية أو إشرافية، مما يقلل من الضغوط المباشرة المرتبطة بالتدريس.

### ٩.٣.٣ الفروق حسب متغير المرحلة التعليمية

تم استخدام تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستويات الاحتراق النفسي حسب متغير المرحلة التعليمية. يوضح الجدول (١٢) نتائج هذا التحليل.

#### الجدول 12 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستويات الاحتراق

##### النتائج حسب متغير المرحلة التعليمية

البعد	المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الإرهاق العاطفي	ابتدائية	48	6.15	1.82	1.85	0.161
	إعدادية	42	6.48	1.88		
	ثانوية	40	6.72	1.85		
تبلد المشاعر	ابتدائية	48	5.42	1.85	3.68	0.028*
	إعدادية	42	5.95	1.92		
	ثانوية	40	6.28	1.88		
نقص الإنجاز الشخصي	ابتدائية	48	5.35	1.72	2.15	0.121
	إعدادية	42	5.68	1.78		
	ثانوية	40	5.98	1.82		
الدرجة الكلية	ابتدائية	48	5.64	1.62	3.12	0.048*
	إعدادية	42	6.04	1.68		
	ثانوية	40	6.33	1.72		

ملاحظة: \* دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستويات الاحتراق النفسي (بُعد تبلد المشاعر والدرجة الكلية) تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والذي أظهر أن الفروق كانت لصالح معلمي المرحلة الثانوية مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية، مما يشير إلى أن معلمي المرحلة الثانوية يعانون من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي.

## تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية ثيرون



### شكل (٩) متوسط درجات الاحتراق النفسي حسب المرحلة التعليمية

تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة كيرياكو (Kyriacou, 2001) التي أظهرت أن معلمي المرحلة الثانوية يعانون من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة مارتن وآخرون (Martin et al., 2012) التي أظهرت وجود فروق في مستويات الاحتراق النفسي بين معلمي المراحل التعليمية المختلفة. يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل، منها:

- طبيعة المرحلة الثانوية: تتسم المرحلة الثانوية بضغط أكاديمية أكبر، حيث يتم التركيز على تحضير الطلاب للامتحانات النهائية والالتحاق بالجامعات، مما يضع ضغطاً إضافياً على المعلمين.
- مشكلات سلوك الطلاب: قد يواجه معلمو المرحلة الثانوية تحديات أكبر في التعامل مع سلوكيات المراهقين، مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية.
- تعقيد المناهج: تتسم المناهج المرحلة الثانوية بالتعقيد والعمق، مما يتطلب من المعلمين جهداً أكبر في التحضير والشرح.
- توقعات أولياء الأمور والمجتمع: قد تكون توقعات أولياء الأمور والمجتمع من معلمي المرحلة الثانوية أعلى، خاصة فيما يتعلق بنتائج الطلاب في الامتحانات النهائية.

### ٩.٣.٤ العلاقة بين الاحتراق النفسي والعمر وسنوات الخبرة

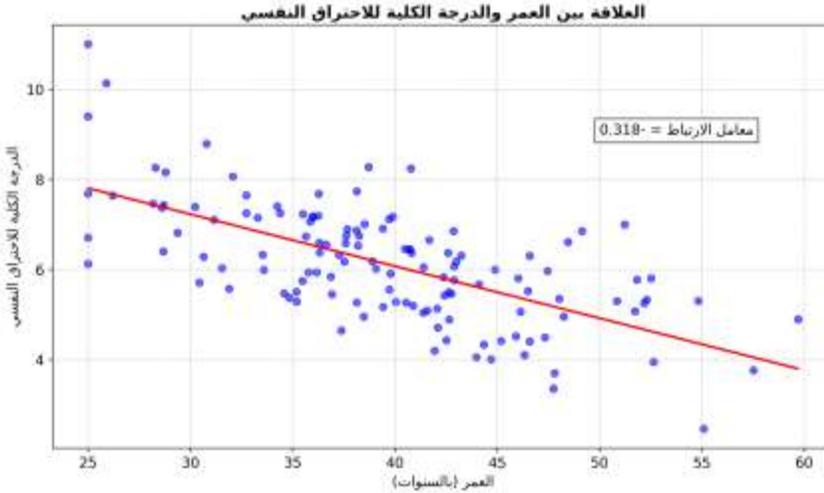
تم حساب معاملات الارتباط بين مستويات الاحتراق النفسي وكل من العمر وسنوات الخبرة. يوضح الجدول (١٣) نتائج هذا التحليل.

الجدول 13 معاملات الارتباط بين الاحتراق النفسي والعمر وسنوات الخبرة

المتغير	الإرهاق العاطفي	تبدل المشاعر	نقص الإنجاز الشخصي	الدرجة الكلية
العمر	-0.285**	-0.312**	-0.265**	-0.318**
سنوات الخبرة	-0.342**	-0.375**	-0.298**	-0.365**

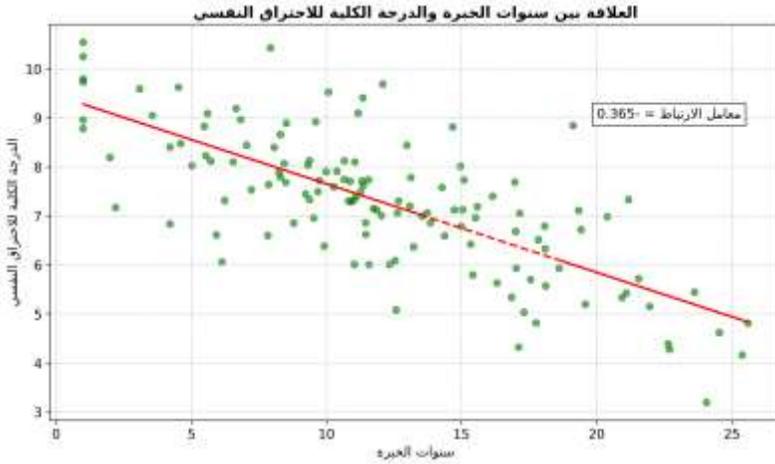
ملاحظة: \*\*دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ )

يتضح من الجدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين مستويات الاحتراق النفسي (الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية) وكل من العمر وسنوات الخبرة، مما يشير إلى أن المعلمين الأصغر سناً والأقل خبرة يعانون من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بالمعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة.

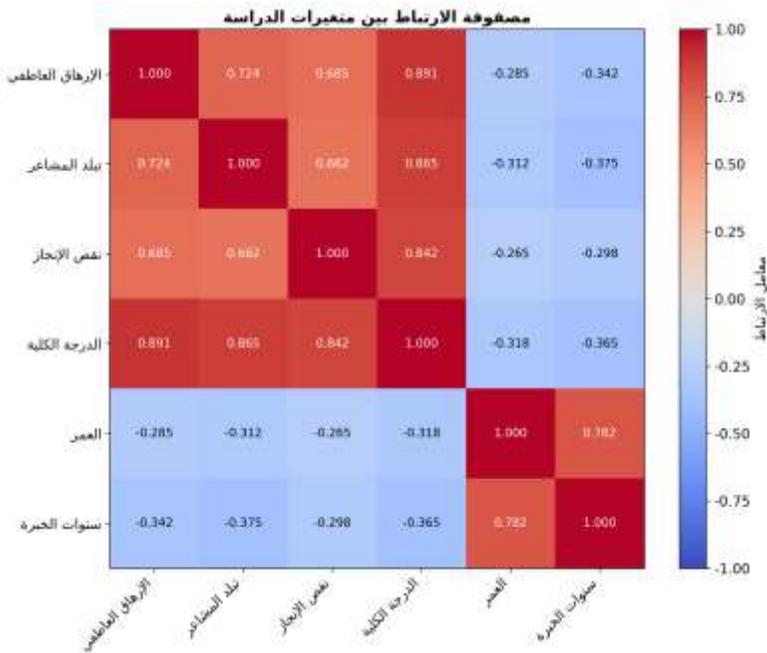


شكل (١٠) العلاقة بين العمر والدرجة الكلية للاحتراق النفسي

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
 ثيرستون



شكل (١١) العلاقة بين سنوات الخبرة والدرجة الكلية للاحتراق  
 النفسي



شكل (١٢) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة برودسكي وإيدلويتش (Brouwers & Tomic, 2000) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين العمر وسنوات الخبرة ومستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين. والتي أظهرت أن المعلمين الأقل خبرة يعانون من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي.

يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل، منها:

- الخبرة المهنية: يكتسب المعلمون مع مرور الوقت خبرات ومهارات تساعدهم على التعامل بفعالية مع الضغوط المهنية وإدارة الصف بشكل أفضل.
- التكيف المهني: مع مرور الوقت، يتكيف المعلمون مع متطلبات المهنة ويطورون استراتيجيات للتعامل مع التحديات اليومية.
- الاستقرار الوظيفي: غالباً ما يتمتع المعلمون الأكبر سناً والأكثر خبرة باستقرار وظيفي أكبر، مما يقلل من الضغوط المرتبطة بالأمان الوظيفي.
- التوقعات الواقعية: قد يكون لدى المعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة توقعات أكثر واقعية حول مهنة التدريس، مما يقلل من خيبة الأمل والإحباط.
- الدعم الاجتماعي: قد يكون المعلمون الأكبر سناً والأكثر خبرة قد طوروا شبكات دعم اجتماعي أقوى في بيئة العمل، مما يساعدهم على التعامل مع الضغوط المهنية.

#### ٩.٤ الاستنتاجات العامة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

- مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين الفلسطينيين المطور باستخدام منهجية ثيرستون يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الثبات والصدق، مما يجعله أداة موثوقة وصالحة لقياس الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين.
- يعاني المعلمون الفلسطينيون في مدارس شرقي القدس من مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي بشكل عام، مع وجود نسبة لا يستهان بها (٢٠.٨%) تعاني من مستويات مرتفعة.
- يُعدُّ بُعد الإرهاق العاطفي أكثر أبعاد الاحتراق النفسي انتشاراً بين المعلمين الفلسطينيين، يليه بُعد تبدل المشاعر، ثم بُعد نقص الإنجاز الشخصي.

تطوير وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين باستخدام منهجية  
ثيرستون

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي بين المعلمين والمعلمات، مما يشير إلى أن كلا الجنسين يعانيان من مستويات متقاربة من الاحتراق النفسي.
- يعاني المعلمون ذوو المؤهلات العلمية الأدنى (دبلوم عالي وبكالوريوس) من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بذوي المؤهلات العلمية الأعلى (ماجستير ودكتوراه).
- يعاني معلمو المرحلة الثانوية من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية.
- يعاني المعلمون الأصغر سناً والأقل خبرة من مستويات أعلى من الاحتراق النفسي مقارنة بالمعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة.

١٠. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١٠.١ توصيات للباحثين

- استخدام المقياس المطور في هذه الدراسة في دراسات مستقبلية على عينات أكبر وأكثر تنوعاً من المعلمين الفلسطينيين في مختلف المناطق الفلسطينية.
- إجراء دراسات مقارنة بين مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين في مختلف المناطق (الضفة الغربية، غزة، شرقي القدس، الداخل الفلسطيني).
- إجراء دراسات طولية لتتبع تطور الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين عبر الزمن.
- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي ومتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، والالتزام المهني، والصحة النفسية والجسدية، وجودة الحياة.
- تطوير وتقييم برامج تدخل للوقاية من الاحتراق النفسي وعلاجه لدى المعلمين الفلسطينيين.

## ١٠.٢ توصيات للمسؤولين التربويين وصناع القرار

- الاهتمام بتحسين ظروف عمل المعلمين في مدارس شرقي القدس، وتوفير الموارد والتجهيزات اللازمة للعملية التعليمية.
- تطوير برامج دعم نفسي واجتماعي للمعلمين، خاصة المعلمين الجدد والأقل خبرة.
- تنظيم دورات تدريبية للمعلمين حول استراتيجيات إدارة الضغوط ومواجهة الاحتراق النفسي.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمين لتعزيز دافعيتهم ورضاهم الوظيفي.
- تخفيف العبء التدريسي والإداري على المعلمين، خاصة معلمي المرحلة الثانوية.
- توفير فرص للتطوير المهني والترقي الوظيفي للمعلمين.
- تعزيز استقلالية المعلمين وإشراكهم في عملية صنع القرار التربوي.
- إنشاء وحدات للإرشاد النفسي في المدارس لتقديم الدعم المهني والنفسي للمعلمين.

## ١٠.٣ توصيات للمعلمين

- الاهتمام بالصحة النفسية والجسدية، وممارسة أنشطة الاسترخاء والتأمل للتخفيف من الضغوط.
- تطوير مهارات إدارة الوقت والتنظيم الذاتي للتعامل بفعالية مع متطلبات العمل.
- بناء شبكات دعم اجتماعي مع الزملاء وتبادل الخبرات والتجارب.
- المشاركة في برامج التطوير المهني لتعزيز الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس.
- تبني توقعات واقعية حول مهنة التدريس والتركيز على الجوانب الإيجابية في العمل.
- طلب المساعدة والدعم النفسي عند الحاجة، وعدم التردد في التعبير عن المشاعر والصعوبات.
- الحرص على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

#### 10.4 توصيات للمؤسسات التعليمية

- تحسين المناخ المدرسي وتعزيز العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس.
- توفير بيئة عمل داعمة تتيح للمعلمين التعبير عن آرائهم واهتماماتهم.
- تطوير آليات للتواصل الفعال بين الإدارة المدرسية والمعلمين.
- تنظيم أنشطة اجتماعية وترفيهية للمعلمين لتعزيز الروح المعنوية.
- إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية.

#### ١٠.٤ مقترحات لدراسات مستقبلية

في ضوء نتائج الدراسة الحالية ومحدداتها، يمكن اقتراح الدراسات المستقبلية

التالية:

- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والمتغيرات الشخصية (مثل سمات الشخصية، واستراتيجيات المواجهة، والصلابة النفسية) لدى المعلمين الفلسطينيين.
- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والمتغيرات التنظيمية (مثل المناخ المدرسي، والقيادة المدرسية، والدعم الإداري) في المدارس الفلسطينية.
- دراسة تأثير الاحتراق النفسي للمعلمين على أدائهم التدريسي وتحصيل طلابهم.
- تطوير وتقييم برامج تدخل للوقاية من الاحتراق النفسي وعلاجه لدى المعلمين الفلسطينيين.
- دراسة مقارنة بين مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين قبل وأثناء وبعد الأزمات (مثل جائحة كورونا، الحروب، الإغلاقات).
- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والصحة النفسية والجسدية لدى المعلمين الفلسطينيين.
- دراسة دور الدعم الاجتماعي والمساندة النفسية في التخفيف من الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين.
- دراسة تأثير برامج التطوير المهني على مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين.

## ١١. خاتمة

تُقدم هذه الدراسة مساهمة علمية وعملية مهمة في مجال قياس الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين، من خلال تطوير مقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة باستخدام منهجية ثيرستون، ويمكن استخدامه في الدراسات المستقبلية والتطبيقات العملية. كما تُقدم الدراسة صورة واقعية عن مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين الفلسطينيين في مدارس شرقي القدس، والعوامل المرتبطة بها.

تُظهر النتائج أن المعلمين الفلسطينيين يواجهون تحديات كبيرة تؤثر على صحتهم النفسية ورفاهيتهم المهنية، مما يستدعي اتخاذ إجراءات عملية وفعالة من قبل المسؤولين التربويين وصناع القرار لتحسين ظروف عملهم وتوفير الدعم اللازم لهم. كما تؤكد النتائج على أهمية الاستثمار في برامج الوقاية والتدخل المبكر، خاصة للمعلمين الجدد والأقل خبرة.

إن الاهتمام بالصحة النفسية للمعلمين ليس مجرد مسؤولية أخلاقية، بل ضرورة عملية لضمان جودة التعليم وتحقيق الأهداف التربوية. فالمعلم السليم نفسياً قادر على تقديم تعليم أفضل وإلهام طلابه، مما ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل. نأمل أن تُساهم هذه الدراسة في فتح المجال أمام مزيد من البحوث والدراسات في هذا المجال الحيوي، وأن تُسهم نتائجها في تطوير استراتيجيات وبرامج فعالة لدعم المعلمين الفلسطينيين وتحسين صحتهم النفسية ورفاهيتهم المهنية، مما يُساهم في النهوض بالعملية التعليمية وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع الفلسطيني.

## المراجع العربية

الشهري، آلاء بنت عبد الله بن سالم، وعبد النبي، فادية رزق عبد الجليل.  
(٢٠٢٤). واقع الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم في  
منطقة عسير. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ٨(٢٩)، ١-٤٤.  
<https://doi.org/10.21608/jasht.2024.337375>

طوطح، هنادي إبراهيم. (٢٠٢٣). واقع تعدد المرجعيات التعليمية في قطاع  
التعليم الفلسطيني في مدينة القدس. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٩(٥٠٢)،  
٩٦-١١٦. <https://doi.org/10.21608/mfes.2023.312090>

عرباس كفاية هاشم محمود، وزامل مجدي علي سعد. (٢٠٢٤). واقع الاحتراق  
الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم. مجلة  
جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٥ (45).  
<https://doi.org/10.33977/1182-015-045-014>.

علام، صلاح الدين محمود. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي (ط. ١).  
دار الفكر العربي.  
المراجع الأجنبية

— Acker, G. M. (2003). Role Conflict and Ambiguity. *Social Work in Mental Health*,  
1(3), 63–80. [https://doi.org/10.1300/J200v01n03\\_05](https://doi.org/10.1300/J200v01n03_05)

— Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A., &  
Linnqvist, J. (2006). Contribution of Burnout to the Association Between Job  
Strain and Depression: the Health 2000 Study. *Journal of Occupational and  
Environmental Medicine*, 48(10), 1023–1030.  
<https://doi.org/10.1097/01.jom.0000237437.84513.92>

— Alahmed, T. (2024). Burnout of special education teachers in Saudi Arabia's  
inclusive education schools. *Frontiers in Education*, 9.  
<https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1489820>

- ALHarthy, A., & Alsoudi, S. A. (2023). Constructing a Scale for Students' Attitudes Toward English Language According to Thurston Method with Equal-Appearing Intervals. *International Journal of Educational & Psychological Studies*, 12(3), 563–581. <https://doi.org/10.31559/EPS2023.12.3.10>
- Aloe, A. M., Shisler, S. M., Norris, B. D., Nickerson, A. B., & Rinker, T. W. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30–44. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.003>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*, 7th ed. In *Psychological testing*, 7th ed. Prentice Hall/Pearson Education.
- Aqtam, I. (2025). A narrative review of mental health and psychosocial impact of the war in Gaza. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 31(2), 89–96. <https://doi.org/10.26719/2025.31.2.89>
- Arfandi, A., Purnamawati, & Nurfaedah. (2020). The development of a Thurstone scale for identifying teacher ability in using information and communication technology. *Journal of Physics: Conference Series*, 1456(1), 012038. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1456/1/012038>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout Contagion Processes Among Teachers 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289–2308. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02437.x>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. *Bulletin of the World Health Organization*, 101(11), 743–745. <https://doi.org/10.2471/BLT.23.289996>

- 
- Boland, L. L., Mink, P. J., Kamrud, J. W., Jeruzal, J. N., & Stevens, A. C. (2019). Social Support Outside the Workplace, Coping Styles, and Burnout in a Cohort of EMS Providers From Minnesota. *Workplace Health & Safety*, 67(8), 414–422. <https://doi.org/10.1177/2165079919829154>
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239–253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)
- Chen, J. J., Li, Z., Rodrigues, W., & Kaufman, S. (2022). Thriving Beyond Resilience Despite Stress: A Psychometric Evaluation of the Newly Developed Teacher Stress Scale and Teacher Thriving Scale. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.862342>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Edwards, A. L. (1957). *Techniques of attitude scale construction*. Appleton-Century-Crofts. <https://doi.org/10.1037/14423-000>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galaiya, R., Kinross, J., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 401–407. <https://doi.org/10.1308/rcsann.2020.0040>
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), 189–208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>

- Haj-Yahia, M. M., Nakash, O., & Levav, I. (Eds.). (2019). *Mental Health and Palestinian Citizens in Israel*. Indiana University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpj7j65>
- Han, S. J., Bonn, M. A., & Cho, M. (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97–106. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.10.002>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested -Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Horoub, I. M., & Alani, S. M. (2025). Understanding Burnout and Turnover Among Media and Communication Staff in Palestinian Universities. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 52(3), 6392. <https://doi.org/10.35516/hum.v52i3.6392>
- Humborstad, S. I. W., Humborstad, B., & Whitfield, R. (2007). Burnout and Service Employees' Willingness to Deliver Quality Service. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(1), 45–64. [https://doi.org/10.1300/J171v07n01\\_03](https://doi.org/10.1300/J171v07n01_03)
- Kim, H., Kim, J., Choe, K., Kwak, Y., & Song, J. (2018). Mediating effects of workplace violence on the relationships between emotional labour and burnout among clinical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(10), 2331–2339. <https://doi.org/10.1111/jan.13731>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study.

---

International Journal of Nursing Studies, 52(6), 1080–1089.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.002>

- Lee, H.-F., Kuo, C.-C., Chien, T.-W., & Wang, Y.-R. (2016). A Meta-Analysis of the Effects of Coping Strategies on Reducing Nurse Burnout. *Applied Nursing Research*, 31, 100–110. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.01.001>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Martin, N. K., Sass, D. A., & Schmitt, T. A. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-class variables to predict teachers' intent-to-leave. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 546–559. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2011.12.003>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- McConnell, J. W. (2025). Teacher Burnout Among High School Teachers. In *Teacher Burnout from a Complex Systems Perspective* (pp. 115–134). Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-85024-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-031-85024-0_6)
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Type 2 Diabetes: A Prospective Study of Apparently Healthy Employed Persons. *Psychosomatic Medicine*, 68(6), 863–869. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000242860.24009.f0>
- Montero-Marín, J., & García-Campayo, J. (2010). A newer and broader definition of burnout: Validation of the “Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36).” *BMC Public Health*, 10(1), 302. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-302>
- Mustafa, M., Santos, A., & Chern, G. T. (2016). Emotional intelligence as a moderator in the emotional labour - burnout relationship: evidence from Malaysian HR professionals. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 7(2), 143. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2016.078091>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. In *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- O’Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74–99. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2019). Core Burnout and Power in Portuguese Nursing Staff: An Explanatory Model Based on Structural Empowerment. *Workplace Health & Safety*, 67(8), 391–398. <https://doi.org/10.1177/2165079918822648>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Legorburu Fernnandez, I., Lipnicki, D. M., Idoiaga Mondragon, N., & Santabárbara, J. (2023). Prevalence of Burnout among

---

Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4866. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064866>

— Penz, M., Stalder, T., Miller, R., Ludwig, V. M., Kanthak, M. K., & Kirschbaum, C. (2018). Hair cortisol as a biological marker for burnout symptomatology. *Psychoneuroendocrinology*, 87, 218–221. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2017.07.485>

— Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

— Qassrawi, R. M., & AL-Ramahi, R. (2024). Jerusalemite Students: Challenges in Israeli-Occupied Higher Education Institutions. *Education as Change*, 28. <https://doi.org/10.25159/1947-9417/13341>

— Rockowitz, S., Bayoumi, R., Parr, N., Awad, A., Altawil, M., & Elmusharaf, K. (2024). Fostering cultural resilience: assessing the success of a locally engaged and adapted mental health intervention in Gaza. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1390211>

— Rössler, W. (2012). Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 262(S2), 65–69. <https://doi.org/10.1007/s00406-012-0353-4>

— Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

— Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a Four-Dimensional Model of Burnout: A Multigroup Factor-Analytic Study Including Depersonalization and Cynicism. *Educational*

and Psychological Measurement, 65(5), 807–819.  
<https://doi.org/10.1177/0013164405275662>

— Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

— Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial least squares structural equations modeling. In *Handbook of Market Research* (Vol. 6, Issue 2, pp. 587–632). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)

— Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406/FULL/XML>

— Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>

— Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

— Thurstone, L. L. (1928). Attitudes Can Be Measured. *American Journal of Sociology*, 33(4), 529–554. <https://doi.org/10.1086/214483>

— Tsang, K. K., Wang, G., & Bai, H. (2022). Enabling School Bureaucracy, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout: A Mediation Analysis. *Sustainability* 2022, Vol. 14, Page 2047, 14(4), 2047. <https://doi.org/10.3390/SU14042047>

- \_ Ugwu, L. I., Enwereuzor, I. K., Fimber, U. S., & Ugwu, D. I. (2017). Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 7, 106–113. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.11.004>
- \_ Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L., & Barnes, L. L. B. (2008). Factor Structure of Scores From the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 68(5), 797–823. <https://doi.org/10.1177/0013164408315268>