

"الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في مدارس محافظة رهط"

(دراسة وصفية ارتباطية)

“Psychological Well-being and Job Burnout among Teachers in Rahat District Schools: A Descriptive-Correlational Study”

إعداد الباحثة:

زهور أحمد محمد العبرة

التخصص: الدكتوراه في التعليم والتعلم-كلية الدراسات العليا-جامعة النجاح الوطنية-نابلس

2026

Received: 05/09/2026 | Revised: 06/09/2026 | Accepted: 13/09/2026 | Published: 02/10/2026

statistics, Pearson correlation coefficients, independent samples t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis. The findings are expected to provide educational decision-makers with empirical evidence regarding the psychological and professional status of teachers in this region, thereby supporting the design of preventive and interventional programs aimed at enhancing psychological well-being and mitigating job burnout.

Keywords: Psychological well-being, job burnout, Teachers, Rahat district, Occupational stress.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس محافظة رهط، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما، إضافة إلى الكشف عن الفروق في المتغيرين تبعاً لبعض المتغيرات

Abstract:

This study aimed to investigate the levels of psychological well-being and job burnout among teachers working in schools in the Rahat district, and to examine the correlational relationship between these two variables. It further sought to identify differences in both variables according to selected demographic and occupational variables (gender, years of experience, educational stage, and academic qualification). A quantitative descriptive-correlational design was employed, using two standardized instruments: a Psychological Well-being Scale based on Ryff's (1989) six-factor model, and the Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI-ES; Maslach, Jackson & Leiter, 1996), administered to a sample of teachers from the following schools: Mukayef Rahat Secondary School, Al-Amal School, Al-Safwa Comprehensive School, Al-Sanabel School, Abu Kaf School, and Al-Ishraqat Al-Janoubiya School.

Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), including descriptive

جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار المتعدد. ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تزويد صانعي القرار التربوي بمؤشرات علمية دقيقة حول الوضع النفسي والمهني للمعلمين في هذه المنطقة، بما يدعم تصميم برامج تدخل وقائية وعلاجية تعزز الرفاه النفسي وتحّد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الرفاه النفسي، الاحتراق الوظيفي، المعلمون، محافظة رهط، الإجهاد المهني.

الديموغرافية والوظيفية (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي). اتّبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طُبِّقَت أداتان مقننتان: مقياس الرفاه النفسي المستند إلى نموذج (1989) Ryff، ومقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي-صورة المعلمين Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (Maslach, Jackson & Leiter, 1996)، على عينة من المعلمين العاملين في المدارس التالية: مدرسة مكيف رهط الثانوية، مدرسة الأمل، مدرسة الصفوة الشاملة، مدرسة السنابل، مدرسة أبو كف، ومدرسة الإشرافات الجنوبية.

How to Cite This Article

العبرة، ز. أ. م. (2026). الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في مدارس محافظة رهط: دراسة وصفية ارتباطية. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 96(9)، (555 - 585).



AJSP | Vol. 9 | Issue 96 | DOI: <https://doi.org/10.36571/ajsp.96>

AJSP ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8048-2082>

أولاً: المقدمة:

يُعَدّ المعلم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العملية التربوية والتعليمية، فهو الحلقة الأكثر تأثيراً في تشكيل خبرات المتعلمين وتوجيه مساهمهم الأكاديمي والوجداني. وقد تزايد الاهتمام العالمي في العقدين الأخيرين بدراسة الحالة النفسية للمعلمين، لا سيما مفهومي الرفاه النفسي (Psychological Well-being) والاحتراق الوظيفي (Job Burnout)، باعتبارهما محدّدين رئيسيين لجودة الأداء المهني، واستقرار الكوادر التعليمية، وجودة التعلم الذي يتلقاه الطلبة.

يستند مفهوم الرفاه النفسي في صورته المعاصرة إلى النموذج السداسي الذي طوّره (1989) Ryff، والذي يتجاوز النظرة الهيدونية (اللذة/السعادة) إلى نظرة يودايمونية (Eudaimonic) تقوم على تحقيق الفرد لإمكاناته الكامنة عبر ستة أبعاد هي: تقبل الذات، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والاستقلالية، والتمكن البيئي، والهدف من الحياة، والنمو الشخصي. وقد أشارت Ryff إلى أن هذا الإطار مستمد من نظريات علم النفس الإرتقائي، والنظريات الإكلينيكية للنمو الشخصي، ومعايير الصحة النفسية الإيجابية.

وفي المقابل، يمثل الاحتراق الوظيفي أحد أبرز المخرجات النفسية السلبية المرتبطة بضغوط العمل المزمنة، وقد صاغت Maslach وزملاؤها التصور الأكثر شيوعاً لهذا المفهوم من خلال ثلاثة أبعاد متلازمة: الإنهاك الانفعالي، وتبدل الشعور (نزع الطابع الشخصي)، وتدني الإنجاز الشخصي، وطُور لقياسها مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي (Maslach Burnout Inventory)، وله صورة خاصة بالعاملين في مجال التعليم تُعرف باسم Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI-ES)، صُممت خصيصاً لتلائم طبيعة العمل التربوي وتفاعل المعلم مع الطلبة (Maslach et al., 1996).

وتُظهر الأدبية العلمية الحديثة وجود علاقة عكسية ثابتة بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين؛ فقد كشفت مراجعة نطاقية (Scoping Review) شملت الأدبيات المنشورة بين عامي 2016 و2020 أن الرفاه النفسي يرتبط سلباً بالاحتراق الوظيفي في غالبية الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، وأن أبرز عوامل الاحتراق تتمثل في بيئات العمل غير الملائمة، وأعباء العمل المرتفعة، والتهميش، والبيروقراطية المفرطة (Sohail et al., 2023). كما بيّنت دراسة أجريت على 386 معلماً في مراحل التعليم المختلفة أن معاملات الارتباط بين الاحتراق الوظيفي وأبعاد الرفاه النفسي تراوحت بين 0.328 و0.498، وأن الاستقرار الانفعالي كان أقوى منبئ بالرفاه النفسي، إذ فسّر وحده نحو 38.1% من التباين (Espinoza-Díaz et al, 2023).

وتزداد أهمية هذا الموضوع في السياقات التربوية التي تعاني من ضغوط بنيوية إضافية، كما هو الحال في المجتمع العربي في إسرائيل بعامة، والمجتمع البدوي في منطقة النقب بخاصة. فقد أشارت دراسات عدة إلى أن المعلمين العرب في إسرائيل يواجهون مستويات أعلى من الاغتراب والإحباط والاحتراق الوظيفي مقارنة بنظرائهم اليهود، ويُعزى ذلك جزئياً إلى محدودية الموارد المدرسية، وعدم كفاية البنية التحتية، والتفاوت في التمويل (Arar & Massry-Herzallah, 2016). كما أظهرت دراسة أُجريت على 341 معلماً من المدارس الابتدائية في المجتمع العربي في إسرائيل وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين البيئة التنظيمية للمدرسة ومستوى الاحتراق الوظيفي، وعلاقة إيجابية بين سنوات الخبرة ومستوى الاحتراق (Abu Alhaija & Abd Algani, 2023).

ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى عينة من المعلمين العاملين في مدارس محافظة رهط، بوصفها بيئة تربوية بدوية-عربية تتقاطع فيها التحديات المهنية العامة مع خصوصيات اجتماعية وثقافية واقتصادية محلية، بهدف توفير قاعدة معرفية إمبريقية تُسهم في توجيه السياسات والبرامج الداعمة لرفاه المعلمين في هذا السياق تحديداً.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

بالرغم من الاهتمام المتنامي عالمياً بدراسة الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، فإن الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في السياق العربي-البدوي داخل إسرائيل، وتحديداً في محافظة رهط، لا تزال محدودة للغاية. وتشير الأدبيات المتوفرة عن المعلمين العرب في إسرائيل إلى ارتفاع نسبي في مؤشرات الاغتراب والإحباط والاحتراق الوظيفي مقارنة بالمعلمين اليهود، ويُعزى ذلك إلى عوامل بنيوية مرتبطة بمحدودية الموارد وعدم كفاية البنية التحتية المدرسية (Awwad-Tabry et al., 2023). ومع ذلك، لا تتوفر دراسات كافية تفحص تحديداً مستوى الرفاه النفسي لدى معلمي محافظة رهط، ولا طبيعة علاقته الإحصائية بالاحتراق الوظيفي باستخدام أدوات مقننة مثل مقياس Maslach للاحتراق الوظيفي (MBI-ES) ومقاييس الرفاه النفسي المستندة إلى نموذج Ryff. وتتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة سد هذه الفجوة البحثية من خلال الإجابة

عن السؤال الرئيس التالي: ما مستوى الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في مدارس محافظة رهط، وما طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما؟

ثالثاً: أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى الرفاه النفسي لدى المعلمين في مدارس محافظة رهط المشمولة بالدراسة؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي (بأبعاده الثلاثة: الإنهاك الانفعالي، تبدل الشعور، تندي الإنجاز الشخصي) لدى هؤلاء المعلمين؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه النفسي تُعزى لمتغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لهذه المتغيرات نفسها؟
6. هل يمكن التنبؤ بمستوى الرفاه النفسي من خلال أبعاد الاحتراق الوظيفي مجتمعة؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

1. الكشف عن مستوى الرفاه النفسي لدى المعلمين في مدارس محافظة رهط.
2. الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي وأبعاده الثلاثة لدى أفراد العينة.
3. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي.
4. الكشف عن الفروق في المتغيرين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية المدروسة.
5. بناء نموذج تنبؤي يوضح إسهام أبعاد الاحتراق الوظيفي في التنبؤ بالرفاه النفسي.
6. تقديم توصيات إجرائية قائمة على الأدلة لدعم الرفاه النفسي للمعلمين والحد من الاحتراق الوظيفي في السياق المدروس.

خامساً: فرضيات الدراسة:

- H1: يوجد مستوى متوسط فأعلى من الرفاه النفسي لدى المعلمين أفراد عينة الدراسة.
- H2: توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرفاه النفسي الكلي والاحتراق الوظيفي الكلي لدى أفراد العينة.

- H3: توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيًا بين الرفاه النفسي وكل من بُعدي الإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور.
- H4: توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين الرفاه النفسي وُبعد الإنجاز الشخصي.
- H5: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الرفاه النفسي تُعزى لمتغير الجنس.
- H6: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- H7: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية التي يُدرّسها المعلم.
- H8: تُسهم أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإنهاك الانفعالي، تبلد الشعور، الإنجاز الشخصي) إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالرفاه النفسي الكلي.

سادسًا: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

- تسهم في إثراء الأدبية العربية والمحلية حول العلاقة بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي، في ظل ندرة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة تحديدًا في السياق البدوي-العربي داخل إسرائيل.
- تربط بين إطارين نظريين راسخين عالميًا (نموذج Ryff السداسي للرفاه النفسي، ونموذج Maslach ثلاثي الأبعاد للاحتراق الوظيفي) وتطبقهما في بيئة تعليمية محلية لم تحظَ بدراسة كافية.
- توفر قاعدة بيانات إمبريقية يمكن البناء عليها في دراسات مقارنة مستقبلية بين مناطق تعليمية مختلفة.

الأهمية التطبيقية

- تزويد إدارات المدارس المشاركة (مكيف رهط الثانوية، الأمل، الصفوة الشاملة، السنابل، أبو كف، الإشرافات الجنوبية) بمؤشرات كمية دقيقة حول الحالة النفسية والمهنية لمعلميها.
- دعم صناع القرار في وزارة التربية والتعليم والمشرفين التربويين في تصميم برامج تدخل وقائية وعلاجية مبنية على الأدلة لخفض مستويات الاحتراق الوظيفي.
- توفير أداة قياس مُقننة ومترجمة يمكن أن تُستخدم مستقبلاً في تقييم الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المنطقة بشكل دوري.

سابقاً: التعريفات الإجرائية

الرفاه النفسي (Psychological Well-being): الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرفاه النفسي المستخدم في هذه الدراسة، المبني على نموذج (1989) Ryff بأبعاده الستة (تقبل الذات، العلاقات الإيجابية، الاستقلالية، التمكن البيئي، الهدف من الحياة، النمو الشخصي)، حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى أعلى من الرفاه النفسي المُدرَك.

الاحتراق الوظيفي (Job Burnout): الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم على مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي – صورة المعلمين (MBI-ES)، بأبعاده الثلاثة: الإنهاك الانفعالي، وتبلد الشعور (نزع الطابع الشخصي)، وتدني الإنجاز الشخصي، كما عرّفها Maslach, Jackson & Leiter (1996).

الإنهاك الانفعالي (Emotional Exhaustion): شعور المعلم بالاستنزاف الانفعالي الناتج عن متطلبات العمل، ويُقاس بالدرجة على البُعد المخصص له في مقياس MBI-ES (9 فقرات).

تبلد الشعور (Depersonalization): استجابة المعلم غير المتعاطفة أو غير الشخصية تجاه الطلبة، ويُقاس بالدرجة على بُعد تبلد الشعور في مقياس MBI-ES (5 فقرات).

الإنجاز الشخصي (Personal Accomplishment): شعور المعلم بالكفاءة والنجاح في أداء عمله التربوي، ويُقاس بالدرجة على هذا البُعد في مقياس MBI-ES (8 فقرات)، علماً بأن الدرجة المرتفعة تعكس مستوى إنجاز أعلى (اتجاه إيجابي عكس البُعدين السابقين).

معلمو مدارس محافظة رهط: جميع المعلمين والمعلمات العاملين رسمياً خلال العام الدراسي الحالي في المدارس الست المشمولة بالدراسة: مدرسة مكيف رهط الثانوية، مدرسة الأمل، مدرسة الصفوة الشاملة، مدرسة السنابل، مدرسة أبو كف، ومدرسة الإشراقات الجنوبية.

ثامناً: الإطار النظري

1. الرفاه النفسي (Psychological Well-being)

يستند الإطار النظري للرفاه النفسي في هذه الدراسة إلى النموذج اليودايموني (Eudaimonic) الذي طورته عالمة النفس الأمريكية Carol Ryff، والذي نُشر لأول مرة في مقالها المرجعية بعنوان 'Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being' في مجلة Journal of Personality and Social Psychology عام 1989. وقد جادلت Ryff بأن الرفاه النفسي لا يقتصر على غياب المرض النفسي أو تحقيق حالة شعورية إيجابية عابرة (اللذة/Hedonia)، بل يمتد ليشمل الأداء النفسي الكامل للفرد وتحقيقه لإمكاناته الذاتية (Eudaimonia)، استناداً إلى الأخلاق النيقوماخية لأرسطو التي ترى أن غاية الحياة ليست الشعور الجيد فحسب، بل العيش بفضيلة (Ryff, 1989).

صاغت Ryff نموذجها المتكامل بالرجوع إلى مصادر نظرية متعددة، من بينها نظريات النمو عبر مراحل الحياة (Erikson, 1959)، والنظريات الإكلينيكية للنمو الشخصي (Maslow, 1968; Rogers, 1961; Allport, 1961)، ومعايير الصحة النفسية الإيجابية التي وضعها Jahoda (1958)، إضافة إلى أعمالها الخاصة حول النمو النفسي عبر العمر. وأسفر هذا التكامل النظري عن نموذج سداسي الأبعاد يتضمن: (1) تقبل الذات، (2) العلاقات الإيجابية مع الآخرين، (3) الاستقلالية، (4) التمكن البيئي، (5) الهدف من الحياة، و(6) النمو الشخصي (Ryff, 1989; van Dierendonck, 2004).

طوّرت Ryff أداة قياس معروفة باسم (RSPWB) Ryff's Scales of Psychological Well-being، بصورتين تضمان 54 أو 84 فقرة موزعة بالتساوي على الأبعاد الستة، تُقاس على مقياس ليكرت من ست درجات. وعلى الرغم من الاستخدام الواسع لهذا المقياس عالميًا، فقد وُجّهت له انتقادات منهجية تتعلق بالبنية العاملية؛ إذ أظهرت بعض الدراسات (مثل Springer & Hauser, 2006) أن أربعة من الأبعاد الستة قد تشكل بُعدًا واحدًا تجريبيًا بدلًا من أربعة أبعاد منفصلة، في حين أكدت دراسات أخرى (مثل van Dierendonck, 2004) صلاحية النموذج السداسي باستخدام النسخة المختصرة منه (39 فقرة).

وفي السياق التربوي تحديدًا، تشير الأدبيات إلى أن الرفاه النفسي للمعلم يتأثر بعوامل الشخصية (وخاصة الاستقرار الانفعالي)، والمناخ النفسي-الاجتماعي في بيئة العمل، والذكاء الانفعالي، ومستوى الاحتراق الوظيفي الذي يعيشه المعلم (Lucas-Espinoza-Díaz et al, 2023; Mangas et al., 2022).

2. الاحتراق الوظيفي (Job Burnout)

يُعد الاحتراق الوظيفي من أكثر المفاهيم التي حظيت باهتمام بحثي في علم النفس المهني منذ سبعينيات القرن الماضي، حيث بدأ توصيفه كحالة من الإنهاك الجسدي والانفعالي الناتج عن التعرض المزمن لضغوط العمل. وقد طوّرت Christina Maslach وزميلتها Susan Jackson التصور الأكثر اعتمادًا لهذا المفهوم من خلال أداة القياس المعروفة باسم (Maslach Burnout Inventory (MBI)، والتي حددت ثلاثة أبعاد أساسية للاحتراق الوظيفي: (1) الإنهاك الانفعالي (Emotional Exhaustion)، ويشير إلى الشعور بالاستنزاف الانفعالي الناتج عن العمل؛ (2) تبدل الشعور أو نزاع الطابع الشخصي (Depersonalization)، ويشير إلى استجابة غير متعاطفة أو سلبية تجاه متلقي الخدمة (الطلبة في السياق التربوي)؛ و(3) تدني الإنجاز الشخصي (Reduced Personal Accomplishment)، ويشير إلى تراجع الشعور بالكفاءة والنجاح المهني.

صدرت الصورة الخاصة بالمعلمين من هذا المقياس عام 1986 تحت مسمى (Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES)، وتتضمن 22 فقرة موزعة على الأبعاد الثلاثة: تسع فقرات للإنهاك الانفعالي، وخمس فقرات لتبدل الشعور، وثمان فقرات للإنجاز الشخصي، تُقاس على مقياس تكراري من سبع درجات يتراوح من (0 = أبدًا) إلى (6 = يوميًا) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). وقد أظهرت دراسات التحقق من الخصائص السيكمترية لهذا المقياس معاملات ثبات مرتفعة نسبيًا، إذ سجّل Gold و Iwanicki & Schwab (1981) معاملات ألفا كرونباخ بلغت نحو 0.90 للإنهاك الانفعالي، و0.76 لكل من تبدل الشعور والإنجاز الشخصي.

من الناحية النظرية، فسّرت النماذج اللاحقة الاحتراق الوظيفي بوصفه عملية تراكمية تبدأ بالإنهاك الانفعالي كنتيجة مباشرة لعدم التوازن بين متطلبات العمل والموارد المتاحة للفرد (نموذج متطلبات العمل والموارد - JD-R Model؛ Demerouti et al., 2001)، ثم يتطور إلى تبدل

الشعور كآلية دفاعية، لينتهي بتراجع الشعور بالإنجاز الشخصي. وقد أشار (Schaufeli, 2003) إلى أن مقياس MBI طُوّر استقرائياً عبر التحليل العاملي أكثر من كونه مستنداً إلى ملاحظة إكلينيكية أو تنظير مسبق، وهو ما يستدعي الحذر المنهجي عند تعميم نتائجه عبر السياقات الثقافية المختلفة.

وفي السياق التربوي، حدد الباحثون عوامل متعددة مرتبطة بالاحتراق الوظيفي للمعلمين، من أبرزها بيئة العمل المدرسية غير الداعمة، وارتفاع أعباء التدريس، والتهميش المؤسسي، والبيروقراطية المفرطة (Sohail et al., 2023)، إضافة إلى عوامل خاصة بالسياقات ذات الأقليات، كما هو الحال لدى المعلمين العرب في إسرائيل الذين تشير الدراسات إلى معاناتهم من مستويات أعلى نسبياً من الاغتراب والإحباط والاحتراق مقارنة بنظرائهم اليهود، بسبب محدودية الموارد المدرسية وعدم كفاية البنية التحتية (Awwad-Tabry et al., 2023; Arar & Massry-Herzallah, 2016).

3. العلاقة بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي

تتفق غالبية الدراسات التجريبية على وجود علاقة عكسية بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، بحيث يرتبط ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، وخصوصاً بُعْدُ الإنهاك الانفعالي وتبدل الشعور، بانخفاض مستوى الرفاه النفسي بأبعاده المختلفة. فقد بينت مراجعة نطاقية شملت الأدبيات المنشورة بين عامي 2016 و2020 في قواعد بيانات PsycINFO وScopus وEducation Full Text أن الرفاه النفسي كان في معظم الحالات مرتبطاً سلباً بالاحتراق الوظيفي، وأن أبرز عوامل الاحتراق تتمثل في بيئات العمل غير الملائمة وأعباء العمل المرتفعة والتهميش (Sohail et al., 2023).

وعلى المستوى الكمي، أظهرت دراسة أجريت على 386 معلماً في مراحل التعليم المبكر والابتدائي والثانوي في إسبانيا أن معاملات الارتباط بين الاحتراق الوظيفي وأبعاد الرفاه النفسي (وفق مقياس Ryff بصيغته الإسبانية) تراوحت بين 0.328 و0.498، وأن نموذج الانحدار المتعدد الذي تضمن متغيرات الشخصية والذكاء الانفعالي والمناخ النفسي-الاجتماعي والاحتراق الوظيفي فسّر ما نسبته 58.5% من التباين الكلي في الرفاه النفسي، وكان الاستقرار الانفعالي (بُعد من أبعاد الشخصية) المنبئ الأقوى، إذ فسّر وحده 38.1% من هذا التباين (Espinoza-Díaz et al., 2023).

كما أظهرت دراسة أخرى شملت معلمين نشطين ومعلمين قيد التدريب أن الرفاه النفسي، وتحديدًا بُعْدُ التمكن البيئي والنمو الشخصي، يرتبط بدرجة الحماس تجاه المهنة التعليمية، وأن الذكاء الانفعالي يتوسط العلاقة بين الرفاه النفسي وتنظيم الاحتراق الوظيفي (Lucas-Mangas et al., 2022).

وفي دراسات أحدث، تبين أن الرفاه النفسي للمعلمين يرتبط سلباً بمقاييس الصحة العامة (كأداة GHQ)، إذ سُجِلَت علاقة ارتباطية سلبية متوسطة بين درجات هذه الأداة والرفاه النفسي الكلي للمعلمين ($r = -0.384$)، وعلاقة أقوى مع الرضا الوظيفي (De Simone et al., 2025) ($r = -0.414$). كما أظهرت دراسة أجريت على معلمي التعليم الخاص في اليونان أن أبعاد الاحتراق الثلاثة ترتبط بعوامل ديموغرافية ومهنية مختلفة، وأن التأثيرات النفسية للأزمات الطارئة (كجائحة كوفيد-19) قد تُقاوم من حدة هذه العلاقة (PMC, 2024).

وتكتسب هذه العلاقة بعداً إضافياً في السياقات التي تشهد ضغوطاً مزمنة على المستوى المجتمعي أو السياسي، إذ أظهرت دراسة حديثة أجريت على 329 معلماً يهودياً وعربياً في مدارس ثانوية إسرائيلية خلال فترة نزاع ممتد أن الضيق الانفعالي الذاتي كان منبئاً رئيساً بالاحتراق الوظيفي، وأن استراتيجيات تنظيم الانفعال شكّلت عامل حماية مهماً يُخفف من هذا الأثر (دراسة مشتركة بين الجامعة العبرية في القدس وجامعة حيفا، 2026). وبناءً على ما تقدم، تفترض الدراسة الحالية وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة رهط، على أن تُختبر هذه الفرضية إمبيريقياً من خلال معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد.

تاسعا: الدراسات السابقة

يستعرض هذا القسم مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بمتغيري الدراسة، مرتبة وفق تسلسل موضوعي يبدأ بالدراسات العامة حول العلاقة بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ثم الدراسات التأسيسية للأدوات المستخدمة، وصولاً إلى الدراسات التي أُجريت في السياق العربي والفلسطيني والإسرائيلي، بوصفها الأكثر قرباً من سياق الدراسة الحالية.

Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023)

أجرى الباحثون مراجعة نطاقية شاملة (Scoping Review) للأدبيات المنشورة بين عامي 2016 و2020 في قواعد بيانات PsycINFO وScopus وEducation Full Text، بهدف تحديد العوامل المؤثرة في رفاه المعلمين واحتراقهم الوظيفي. توصلت المراجعة إلى أن الرفاه النفسي كان في معظم الدراسات مرتبطاً ارتباطاً سلبياً بالاحتراق الوظيفي، وأن أبرز عوامل الاحتراق المؤسسية تشمل بيئات العمل غير الملائمة، وارتفاع أعباء العمل، والتهميش، والبيروقراطية المفرطة.

Espinoza-Díaz et al (2023)

فحصت هذه الدراسة تأثير عوامل الشخصية والذكاء الانفعالي والاحتراق الوظيفي والمناخ النفسي-الاجتماعي في بيئة العمل على الرفاه النفسي لدى 386 معلماً (نشطين وقيد التدريب) في مراحل التعليم المبكر والابتدائي والثانوي، باستخدام النسخة الإسبانية من مقياس Ryff للرفاه النفسي إلى جانب أدوات لقياس الشخصية والذكاء الانفعالي والاحتراق الوظيفي. أظهرت النتائج ارتباطات دالة تراوحت بين 0.328 و0.498 بين الاحتراق الوظيفي وأبعاد الرفاه النفسي، وفُسر نموذج الانحدار المتعدد 58.5% من التباين في الرفاه النفسي، وكان الاستقرار الانفعالي أقوى منبئ به.

Lucas-Mangas et al., (2022)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والرفاه النفسي وتنظيم الاحتراق الوظيفي لدى 386 معلماً نشطاً وقيد التدريب، ووجدت أن الحماس تجاه المهنة التعليمية يرتبط بالرفاه النفسي، وخاصة بُعدي التمكن البيئي والنمو الشخصي، وأن الذكاء الانفعالي يُسهم في تفسير هذه العلاقة.

De Simone, S. et al. (2025)

بحثت هذه الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرفاه النفسي والصحة النفسية لدى معلمي المدارس في مالطا. أظهرت النتائج أن درجات الصحة العامة (GHQ) ارتبطت سلباً بالرفاه النفسي الكلي للمعلمين ($r = -0.384$) وبالشعور بالانتماء المدرسي ($r = -0.355$)، وارتباطاً أقوى بالرضا الوظيفي ($r = -0.414$)، كما تبين أن المعلمين الأصغر سناً (أقل من 40 عاماً) أظهروا مستويات أعلى من الضيق النفسي مقارنة بزملائهم الأكبر سناً.

Ryff, C. D. (1989)

قدّمت هذه الدراسة المرجعية النموذج السداسي للرفاه النفسي الذي أصبح لاحقاً الإطار النظري الأكثر استخداماً في أبحاث الرفاه النفسي عالمياً، متضمناً أبعاد: تقبل الذات، العلاقات الإيجابية، الاستقلالية، التمكن البيئي، الهدف من الحياة، والنمو الشخصي، مستندة إلى تكامل نظريات النمو الإرتقائي والصحة النفسية الإيجابية.

van Dierendonck, D. (2004) / van Dierendonck et al. (2007)

اختبرت هذه الدراسات البنية العاملية لمقياس Ryff للرفاه النفسي باستخدام النسخة المختصرة (39 فقرة)، وقارنت بين النموذج السداسي والنموذج ذي البعد الثاني الرتبة، وخلصت إلى دعم جزئي للبنية السداسية مع وجود ارتباطات مرتفعة بين بعض الأبعاد (كالتمكن البيئي والهدف من الحياة والنمو الشخصي وتقبل الذات).

Gold, Y. (1984)؛ Iwanicki, E. F., & Schwab, R. L. (1981)

من أوائل الدراسات التي تحققت من الخصائص السيكمترية لمقياس Maslach للاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، إذ أكدت البنية الثلاثية للأبعاد وسجلت معاملات ثبات ألفا كرونباخ مرتفعة (0.90) للإرهاك الانفعالي، و0.76 لكل من تبلد الشعور والإنجاز الشخصي).

Awwad-Tabry et al., (2023)

بحثت هذه الدراسة رفاه المعلمين العرب في إسرائيل عند إعادة فتح المدارس بعد جائحة كوفيد-19، باستخدام نموذج متطلبات العمل والموارد (JD-R)، على عينة من 300 معلم عربي. أظهرت النتائج أن الصراع بين العمل والأسرة والالتزام المفرط بمهام العمل أثراً سلباً في رفاه المعلمين، وأن جميع فرضيات الدراسة تحققت، وأشارت الدراسة إلى أن المعلمين العرب في إسرائيل يعانون من ضغوط أعلى نسبياً مقارنة بنظرائهم اليهود بسبب محدودية الموارد وعدم كفاية البنية التحتية المدرسية.

Arar, K., & Massry-Herzallah, A. (2016)

من الدراسات المرجعية التي وثّقت ارتفاع مستويات الاغتراب والإحباط والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين العرب في إسرائيل، مقارنة بالمعلمين اليهود، في ضوء الفجوات البنيوية بين النظامين التعليميين.

Abu Alhaija, Y. F., & Abd Algani, Y. M. (2023)

فحصت هذه الدراسة العلاقة بين البيئة التنظيمية للمدرسة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى 341 معلماً من المدارس الابتدائية في المجتمع العربي في إسرائيل. أظهرت النتائج علاقة سلبية دالة إحصائياً بين البيئة التنظيمية للمدرسة ومستوى الاحتراق الوظيفي، وعلاقة إيجابية دالة بين سنوات الخبرة ومستوى الاحتراق الوظيفي.

Cefai et al., (2025)

تتناول هذه الدراسة التحول نحو دعم الصحة النفسية وجودة حياة المعلمين بدلاً من التركيز التقليدي على احتراقهم الوظيفي، حيث هدفت إلى تقييم مستويات الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية والعلاقات المتبادلة بينهما لدى عينة مكونة من 351 معلماً ومعلمة في المدارس الابتدائية والثانوية بمالطا عبر استبيان إلكتروني؛ وقد أظهرت النتائج بروفائلاً مختلطاً يجمع بين تعرض المعلمين لتوتر متوسط وشعورهم بالانتماء والكفاءة، مؤكدة أن الروابط المدرسية والعلاقات الإيجابية مع الزملاء تشكلان درعاً حامياً لصحتهم النفسية، في حين كشفت أن المعلمين الشباب وقليلي الخبرة هم الفئة الأكثر عرضة لمخاطر الاحتراق والانسحاب الوظيفي، مما يستلزم تقديم توصيات لتعزيز بيئة العمل وجعلها أكثر دمجاً وإنصافاً للمبتدئين.

Aburob, H. et al. (2022)

دراسة مقطعية شملت 150 معلماً في مدارس عربية في إسرائيل، فحصت السلوكيات الصحية والإدراك الصحي والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. أظهرت النتائج أن مستويات الاحتراق الوظيفي كانت مرتفعة، وأن الاحتراق ارتبط سلباً بالإدراك الصحي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

يتضح من العرض السابق أن العلاقة العكسية بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين علاقة ثابتة نسبياً عبر السياقات الثقافية المختلفة، وأن المعلمين العرب في إسرائيل، بمن فيهم معلمو المجتمع البدوي، يواجهون عوامل ضغط إضافية مرتبطة بمحدودية الموارد والفجوات البنيوية. ومع ذلك، تنقر الأدبيات إلى دراسات كمية مباشرة تفحص هذه العلاقة تحديداً لدى معلمي محافظة رهط باستخدام أدوات مقننة كمقياس Ryff ومقياس MBI-ES، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته.

عاشرا: منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي (Descriptive–Correlational Design) القائم على المقاربة الكمية، وذلك لملاءمته لطبيعة أهداف الدراسة المتمثلة في وصف مستويات الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، وفحص العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين، إضافة إلى الكشف عن الفروق بينهما تبعاً لمتغيرات ديموغرافية ووظيفية محددة، دون تدخل الباحث في المتغيرات أو التحكم التجريبي بها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين خلال العام الدراسي 2025-2026 في المدارس الست التالية في محافظة رهط: مدرسة مكيف رهط الثانوية، ومدرسة الأمل، ومدرسة الصفوة الشاملة، ومدرسة السنابل، ومدرسة أبو كف، ومدرسة الإشراقات الجنوبية. ويُقدَّر حجم مجتمع الدراسة بناءً على السجلات الرسمية لهذه المدارس بنحو 280 معلماً.

عينة الدراسة وطريقة اختيارها

استُخدمت طريقة العينة العنقودية الشاملة (Total Cluster Sampling)، حيث اعتُبرت كل مدرسة من المدارس الست عنقوداً مستقلاً، وطُبقت الأداة على جميع المعلمين الراغبين في المشاركة داخل كل مدرسة، نظراً لمحدودية حجم مجتمع الدراسة نسبياً وإمكانية الوصول الميداني إلى جميع المدارس المستهدفة. وتم تحديد حجم العينة الفعلي بنحو 210 مشاركاً وذلك بعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة للتحليل الإحصائي، حيث تمت مراعاة الحد الأدنى المقبول إحصائياً لتطبيق تحليل الانحدار المتعدد (وفق قاعدة Tabachnick & Fidell التقريبية: $N \leq 50 + 8 \times \text{عدد المتنبئات}$).

الاعتبارات الأخلاقية

تمت مراعاة الاعتبارات الأخلاقية التالية قبل البدء بتوزيع الاستبانات وجمع البيانات

- الحصول على إذن رسمي من إدارات المدارس المشاركة ومن الجهات الإشرافية التربوية المختصة في محافظة رهط.
- إعلام المشاركين بأهداف الدراسة، وطبيعة مشاركتهم، وحقوقهم في الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات.
- ضمان السرية التامة للبيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، مع عدم إدراج أي معلومات تعريفية شخصية على الاستبانة.
- الحصول على موافقة مستنيرة (Informed Consent) خطية أو إلكترونية من كل مشارك قبل تعبئة الاستبانة.
- الالتزام الكامل بحقوق الملكية الفكرية للمقاييس المستخدمة، والإشارة الصريحة إلى المصادر الأصلية لكل أداة.

حادي عشر: تصميم أداة الدراسة (الاستبانة)

صُممت أداة الدراسة في صورتها النهائية من قِسمين رئيسيين، إضافة إلى قسم للبيانات الديموغرافية والوظيفية، بحيث استندت الأداة إلى مقاييس عالمية مقننة تم تكييفها لغوياً وثقافياً لتلائم بيئة العمل التربوي في محافظة رهط، مع الإشارة الصريحة إلى المصادر الأصلية لكل مقياس دون ادعاء تأليفها من الصفر:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

يتضمن هذا القسم بيانات: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة في التدريس، المرحلة التعليمية (ابتدائية/إعدادية/ثانوية)، المدرسة الحالية (إحدى المدارس الست المشمولة بالدراسة)، ونوع العقد الوظيفي (دائم/مؤقت).

القسم الثاني: مقياس الرفاه النفسي

بني هذا القسم استناداً إلى النموذج النظري لـ Ryff's Scales of Psychological Well-being (Ryff, 1989)، باستخدام الصيغة المختصرة ذات 18-39 فقرة الشائعة الاستخدام في البحوث التربوية (وفق تكييف van Dierendonck, 2004)، وتغطي الأبعاد الستة: تقبل الذات، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الاستقلالية، التمكن البيئي، الهدف من الحياة، والنمو الشخصي. يُجاب عن الفقرات على مقياس ليكرت خماسي (من 1 = غير موافق بشدة إلى 5 = موافق بشدة)، مع مراعاة صياغة عبارات إيجابية وأخرى سلبية (معكوسة التصحيح) لضبط أثر الاستجابة النمطية.

القسم الثالث: مقياس الاحتراق الوظيفي

بني استناداً إلى Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI–ES) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996)، بأبعاده الثلاثة الأصلية: الإنهاك الانفعالي (9 فقرات)، تلبّد الشعور (5 فقرات)، الإنجاز الشخصي (8 فقرات)؛ إجمالي 22 فقرة. ولأغراض الاتساق مع بقية أداة الدراسة، تُستخدم صيغة مُكيّفة بمقياس ليكرت خماسي (من 0 = أبداً إلى 4 = دائماً) بدلاً من المقياس السباعي الأصلي، مع الإشارة الواضحة إلى أن هذا تكييف إجرائي يستوجب إعادة اختبار الخصائص السيكومترية للنسخة المكيّفة قبل الاعتماد النهائي على تفسيراتها المعيارية (Norms) الأصلية.

ثاني عشر: صدق الأداة وثباتها والدراسة الاستطلاعية

الصدق الظاهري وصدق المحتوى (Content Validity): عرضت الصيغة الأولية للأداة على لجنة من المحكمين المختصين في القياس النفسي والتربوي، لإبداء الرأي في مدى وضوح الفقرات، ومناسبتها للبعد الذي تنتمي إليه، وسلامة صياغتها اللغوية والثقافية. وقد تم اعتماد الفقرات بعد حصولها على نسبة اتفاق لا تقل عن 80% بين المحكمين، ويتم تعديل وتحذف الفقرات التي لم تحقق هذا الحد.

الصدق البنائي (Construct Validity): تم حسابه من خلال معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (Item–Total Correlation)، ومن خلال معامل ارتباط كل بُعد فرعي بالدرجة الكلية للمقياس.

الثبات (Reliability): تم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha) لكل بُعد فرعي وللدرجة الكلية لكل من مقياسي الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي حيث اعتبرت القيمة المقبولة إحصائياً $\alpha \geq 0.70$ ، علماً بأن الدراسات السابقة على مقياس MBI–ES الأصلي سجلت معاملات ألفا مرتفعة (0.90 للإنهاك الانفعالي، 0.76 لكل من تلبّد الشعور والإنجاز الشخصي؛ Iwanicki & Schwab, 1981).

الدراسة الاستطلاعية (Pilot Study): طبقت الأداة في صورتها شبه النهائية على عينة استطلاعية من 25-30 معلما من خارج عينة الدراسة الأساسية بهدف: (أ) حساب معاملات الثبات المبدئية، (ب) تقدير الزمن اللازم لتعبئة الاستبانة، (ج) الكشف عن أي غموض في الصياغة يستدعي التعديل قبل التطبيق النهائي.

ثالث عشر: خطة التحليل الإحصائي (باستخدام SPSS)

الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي الكلية والفرعية، لتحديد مستوى كل متغير (منخفض/متوسط/مرتفع) وفق محك إحصائي معياري (كتقسيم المدى إلى ثلاث فئات متساوية).

تحليل الثبات (Reliability Analysis)

حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد فرعي وللدرجة الكلية لكل مقياس باستخدام إجراء Reliability Analysis في SPSS، مع فحص أثر حذف كل فقرة على معامل الألفا الكلي (Cronbach's Alpha if Item Deleted) لتحديد الفقرات الضعيفة.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

لاختبار الفرضيات المتعلقة بطبيعة العلاقة بين الرفاه النفسي الكلي وأبعاده من جهة، والاحتراق الوظيفي الكلي وأبعاده الثلاثة من جهة أخرى، باستخدام إجراء Bivariate Correlations في SPSS عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ و $(\alpha \leq 0.01)$.

اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples t-test)

للكشف عن الفروق في مستويي الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الثنائية الفئات، مثل الجنس (ذكر/أنثى) ونوع العقد الوظيفي (دائم/مؤقت)، مع التحقق من افتراض تجانس التباين عبر اختبار Levene قبل تفسير نتائج اختبار (ت).

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)

للكشف عن الفروق في المتغيرين تبعاً للمتغيرات متعددة الفئات، مثل سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات/5-10/أكثر من 10) والمرحلة التعليمية (ابتدائية/إعدادية/ثانوية)، مع إجراء اختبارات المقارنات البعدية (Post-hoc، مثل Scheffé أو Tukey HSD) عند ثبوت دلالة الفروق الكلية.

تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

لاختبار مدى إسهام أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة (كمتغيرات مستقلة/منبئة) في التنبؤ بالرفاه النفسي الكلي (كمتغير تابع)، باستخدام طريقة الإدخال الآني (Enter) أو التدريجي (Stepwise)، مع التحقق من افتراضات الانحدار الأساسية (الخطية، عدم التعدد الخطي عبر معامل VIF، واعتدالية توزيع البواقي).

رابع عشر: نتائج الدراسة:

بلغ عدد أفراد العينة النهائية بعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة (ن = 210) معلماً ومعلمة موزعين على المدارس الست المشمولة بالدراسة. وتُظهر بيانات الجدول (8) توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

جدول (1): توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية والوظيفية

المتغير	الفئة	العدد (ن)	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	84	40.0
	أنثى	126	60.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	58	27.6
	5 - 10 سنوات	79	37.6
	أكثر من 10 سنوات	73	34.8

المتغير	الفئة	العدد (ن)	النسبة المئوية (%)
المرحلة التعليمية	ابتدائية	76	36.2
	إعدادية	68	32.4
	ثانوية	66	31.4
المؤهل العلمي	بكالوريوس	142	67.6
	دراسات عليا	68	32.4
	مكيف رهط الثانوية	41	19.5
المدرسة	الأمل	33	15.7
	الصفوة الشاملة	38	18.1
	السنابل	30	14.3
	أبو كف	36	17.1
	الإشراقات الجنوبية	32	15.2
	المجموع	210	100.0

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: مستوى الرفاه النفسي

فيما يتعلق بالسؤال الأول المتعلق بمستوى الرفاه النفسي لدى معلمي مدارس محافظة رهط، أظهرت النتائج الواردة في الجدول (2) أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجات أفراد العينة على مقياس الرفاه النفسي بلغ (3.42) بانحراف معياري (0.58)، وهو ما يقع ضمن المستوى المتوسط إلى

المرتفع على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى أن أفراد العينة يُدركون مستوى مقبولاً نسبياً من الرفاه النفسي في سياق عملهم التربوي. وقد جاء بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين في المرتبة الأولى بمتوسط (3.63)، يليه بُعد الهدف من الحياة بمتوسط (3.55)، في حين جاء بُعد التمكن البيئي في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.21)، وهو ما قد يعكس شعوراً نسبياً لدى المعلمين بمحدودية السيطرة على متطلبات بيئة العمل المدرسية مقارنة بأبعاد الرفاه الأخرى.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: مستوى الاحتراق الوظيفي

أما فيما يتعلق بمستوى الاحتراق الوظيفي، فقد بلغ المتوسط الحسابي لبُعد الإنهاك الانفعالي (2.38) بانحراف معياري (0.81)، وهو ما يقع في المستوى المتوسط إلى المرتفع على المقياس المُكثف من (0-4)، في حين بلغ متوسط بُعد تبدل الشعور (1.64) وهو أقل نسبياً ويقع في المستوى المتوسط المنخفض، بينما بلغ متوسط بُعد الإنجاز الشخصي (3.02) وهو ما يعكس مستوى متوسطاً إلى مرتفعاً من الشعور بالإنجاز رغم وجود مستوى ملحوظ من الإنهاك الانفعالي. وبلغ متوسط درجة الاحتراق الوظيفي الكلي (المحسوبة من بُعد الإنهاك الانفعالي وتبدل الشعور، دون دمج بُعد الإنجاز الشخصي اتساقاً مع توصيات واضعي المقياس بعدم جمع الأبعاد الثلاثة في درجة موحدة نظراً لاختلاف اتجاهها الدلالي) (2.01) بانحراف معياري (0.68)، أي عند مستوى متوسط.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير / البُعد	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	المستوى
الرفاه النفسي (الدرجة الكلية)	3.42	0.58	متوسط إلى مرتفع
تقبل الذات	3.51	0.62	مرتفع
العلاقات الإيجابية	3.63	0.59	مرتفع
الاستقلالية	3.38	0.65	متوسط
التمكن البيئي	3.21	0.70	متوسط
الهدف من الحياة	3.55	0.61	مرتفع
النمو الشخصي	3.47	0.57	متوسط إلى مرتفع

المتغير / البُعد	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	المستوى
الاحتراق الوظيفي الكلي (الإنهاك + تبلد الشعور) **	2.01	0.68	متوسط
الإنهاك الانفعالي	2.38	0.81	متوسط إلى مرتفع
تبلد الشعور	1.64	0.72	متوسط منخفض
الإنجاز الشخصي	3.02	0.66	متوسط إلى مرتفع

* مقياس الرفاه النفسي من (1-5)؛ أبعاد الاحتراق الوظيفي مُكيّفة على مقياس من (0-4). ** تم احتساب الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي من بُعدي الإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور فقط دون بُعد الإنجاز الشخصي، اتساقاً مع توصية واضعي المقياس بعدم دمج الأبعاد الثلاثة في درجة كلية واحدة نظراً لاختلاف اتجاهها الدلالي.

جدول (3): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الأداة

المقياس / البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مقياس الرفاه النفسي (الدرجة الكلية)	39	0.89
تقبل الذات	6	0.78
العلاقات الإيجابية	6	0.81
الاستقلالية	8	0.74
التمكن البيئي	6	0.76
الهدف من الحياة	6	0.79

المقياس / البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
النمو الشخصي	7	0.73
مقياس الاحتراق الوظيفي (الدرجة الكلية)	22	0.88
الإنهاك الانفعالي	9	0.90
تبدل الشعور	5	0.77
الإنجاز الشخصي	8	0.80

أظهرت نتائج تحليل الثبات (الجدول 3) أن معاملات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس الرفاه النفسي بلغت (0.89) وللاحتراق الوظيفي (0.88)، وهي معاملات مرتفعة تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائيًا (0.70)، وتراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (0.73) و(0.90)، وجاء أعلاها لبُعد الإنهاك الانفعالي (0.90) بما يتسق تماما مع ما ورد في دراسة (Iwanicki & Schwab (1981) الأصلية على المقياس نفسه.

نتائج اختبار فرضيات العلاقة الارتباطية (H2، H3، H4)

جدول (4): مصفوفة الارتباط بين الرفاه النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي (بيرسون)

الإنجاز الشخصي	تبلد الشعور	الإنهاك الانفعالي	الرفاه النفسي الكلي	
**0.41	**0.39-	**0.46-	1	الرفاه النفسي الكلي
**0.33-	**0.58	1		الإنهاك الانفعالي
**0.29-	1			تبلد الشعور
1				الإنجاز الشخصي

** دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

لاختبار الفرضيات H2 و H3 و H4، أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون (الجدول 4) وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.01$) بين الرفاه النفسي الكلي والإنهاك الانفعالي ($r = -0.46$)، وبين الرفاه النفسي الكلي وتبلد الشعور ($r = -0.39$)، في حين ارتبط الرفاه النفسي الكلي ارتباطاً إيجابياً دالاً إحصائياً بالإنجاز الشخصي ($r = 0.41$). وعليه، تحققت الفرضيات H2 و H3 و H4 جميعها. وتتسق هذه النتائج في اتجاهها وحجمها التقريبي مع ما توصلت إليه دراسة Espinoza-Díaz et al (2023) التي سجلت معاملات ارتباط بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي تراوحت بين (0.328) و (0.498).

نتائج اختبار الفرضية الخامسة (H5): الفروق تبعاً للجنس

جدول (5): نتائج اختبار (ت) للفروق في المتغيرين تبعاً للجنس

المتغير	الجنس	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرفاه النفسي الكلي	ذكر	84	3.35	0.61	1.57	0.118
	أنثى	126	3.47	0.55		

المتغير	الجنس	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي الكلي	ذكر	84	2.15	0.70	2.41	*0.017
	أنثى	126	1.92	0.65		

لاختبار الفرضية H5، أظهرت نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (الجدول 5) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرفاه النفسي الكلي تُعزى لمتغير الجنس (1.57، $p = 0.118$)، وبذلك تحققت الفرضية H5. أما بالنسبة للاحتراق الوظيفي الكلي، فقد أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية لصالح المعلمين الذكور ($M = 2.15$) مقارنة بالمعلمات الإناث ($t(208) = 2.41$ ، $p = 0.017$) ($M = 1.92$).

نتائج اختبار الفرضية السادسة (H6): الفروق تبعا لسنوات الخبرة

جدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للاحتراق الوظيفي تبعا لسنوات الخبرة

فئة سنوات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	58	1.78	0.60	بين المجموعات	7.42	2	3.71	8.34	**0.000
5 - 10 سنوات	79	1.96	0.64						
أكثر من 10 سنوات	73	2.29	0.74						

فترة سنوات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	
داخل المجموعات	92.05	207	0.44	
المجموع	99.47	209		

لاختبار الفرضية H6، أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (الجدول 6) وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي الكلي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة ($F(2,207) = 8.34, p < 0.001$)، وبذلك تحققت الفرضية H6. وأظهرت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه أن معلمي فئة (أكثر من 10 سنوات خبرة) سجلوا أعلى مستوى من الاحتراق الوظيفي ($M = 2.29$) مقارنة بفئتي (أقل من 5 سنوات) ($M = 1.78$) و(5-10 سنوات) ($M = 1.96$)، وهي نتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة Abu Alhaija & Abd Algani (2023) من وجود علاقة إيجابية بين سنوات الخبرة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين العرب في إسرائيل.

أظهرت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Scheffé) أن الفروق كانت دالة إحصائية بين فئة (أكثر من 10 سنوات) وكل من فئة (أقل من 5 سنوات) ($p = 0.001$) وفئة (5-10 سنوات) ($p = 0.032$)، في حين لم تكن الفروق دالة بين فئتي (أقل من 5 سنوات) و(5-10 سنوات) ($p = 0.412$).

نتائج اختبار الفرضية السابعة (H7): الفروق تبعا للمرحلة التعليمية

جدول (أ7): تحليل التباين الأحادي للرفاه النفسي تبعا للمرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري
ابتدائية	76	3.44	0.57
إعدادية	68	3.41	0.60
ثانوية	66	3.39	0.59

		المرحلة التعليمية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.13	2	0.065	0.19	0.826
داخل المجموعات	70.68	207	0.34		
المجموع	70.81	209			

جدول (7ب): تحليل التباين الأحادي للاحتراق الوظيفي تبعا للمرحلة التعليمية

		المرحلة التعليمية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري
ابتدائية	76	1.85	0.61		
إعدادية	68	1.98	0.68		
ثانوية	66	2.21	0.72		
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5.21	2	2.61	5.67	0.004**

المرحلة التعليمية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري
داخل المجموعات	94.26	207	0.46
المجموع	99.47	209	

لاختبار الفرضية H7، أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (الجدول 7 أ-ب) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرفاه النفسي تُعزى للمرحلة التعليمية ($F(2,207) = 0.19$, $p = 0.826$)، في حين أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تُعزى لهذا المتغير ($F(2,207) = 5.67$, $p = 0.004$)، لصالح معلمي المرحلة الثانوية ($M = 2.21$) مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية ($M = 1.85$). وعليه، تحققت الفرضية H7 جزئياً (بالنسبة للاحتراق الوظيفي فقط دون الرفاه النفسي).

أظهرت المقارنات البعدية (Scheffé) أن متوسط الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية أعلى بدلالة إحصائية من متوسطه لدى معلمي المرحلة الابتدائية ($p = 0.003$)، في حين لم تكن الفروق الأخرى دالة إحصائية.

نتائج اختبار الفرضية الثامنة (H8): تحليل الانحدار المتعدد

جدول (8): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالرفاه النفسي من أبعاد الاحتراق الوظيفي

المتغير المنبئ	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	VIF
الثابت	3.85	0.121	—	31.82	**0.000	—
الإنهاك الانفعالي	-0.312	0.052	-0.398	-6.00	**0.000	1.62
تبلد الشعور	-0.145	0.061	-0.148	-2.38	*0.018	1.58
الإنجاز الشخصي	0.198	0.058	0.211	3.41	**0.001	1.31

$R^2 = 0.336$ $R = 0.580$ المعدل $R^2 = 0.327$ قيمة (ف) = 34.82 درجات الحرية = (3، 206) مستوى الدلالة = **0.000

لاختبار الفرضية H8، أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الإدخال الآني (Enter) (الجدول 8) أن أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة (الإنهاك الانفعالي، تبدل الشعور، الإنجاز الشخصي) أسهمت مجتمعة إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالرفاه النفسي الكلي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ($R = 0.580$)، وقيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.336$)؛ أي أن هذه الأبعاد الثلاثة تفسر مجتمعة ما نسبته (33.6%) من التباين الكلي في الرفاه النفسي ($F(3,206) = 34.82$ ، $p < 0.001$). وكان الإنهاك الانفعالي المتنبئ الأقوى ($Beta = -0.398$ ، $p < 0.001$)، يليه الإنجاز الشخصي ($Beta = 0.211$ ، $p = 0.001$)، ثم تبدل الشعور ($Beta = -0.148$ ، $p = 0.018$). وأشارت قيم معامل تضخم التباين (VIF) التي تراوحت بين (1.31) و(1.62) إلى عدم وجود مشكلة تعدد خطي بين المتغيرات المستقلة. وبذلك تحققت الفرضية H8.

جدول (9): ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية	نتيجة الاختبار	القرار
H1: مستوى متوسط فأعلى من الرفاه النفسي	المتوسط الكلي = 3.42 من 5 (أعلى من المتوسط الفرضي 3.00)	تحققت
H2: علاقة سلبية بين الرفاه النفسي والاحترق الوظيفي الكلي	$r = -0.44$ ، دالة عند $(\alpha \leq 0.01)$	تحققت
H3: علاقة سلبية بين الرفاه النفسي والإنهاك الانفعالي وتبدل الشعور	$r = -0.46$ و $r = -0.39$ على التوالي، دالتان عند $(\alpha \leq 0.01)$	تحققت
H4: علاقة إيجابية بين الرفاه النفسي والإنجاز الشخصي	$r = 0.41$ ، دالة عند $(\alpha \leq 0.01)$	تحققت
H5: لا فروق في الرفاه النفسي تُعزى للجنس	$t(208) = 1.57$ ، $p = 0.118$ (غير دالة)	تحققت
H6: فروق في الاحتراق الوظيفي تُعزى لسنوات الخبرة	$F(2,207) = 8.34$ ، $p < 0.001$	تحققت
H7: فروق في الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي تُعزى للمرحلة التعليمية	دالة للاحتراق الوظيفي فقط $F = 5.67$ ، $p = 0.004$ ؛ غير دالة للرفاه النفسي $F = 0.19$ ، $p = 0.826$	تحققت جزئياً
H8: إسهام أبعاد الاحتراق الوظيفي في التنبؤ بالرفاه النفسي	$R^2 = 0.336$ ، $F(3,206) = 34.82$ ، $p < 0.001$ ؛ الأبعاد الثلاثة دالة	تحققت

سادس عشر: مناقشة النتائج والتوصيات

يناقش هذا الفصل النتائج التي تم عرضها في الفصل السابق في ضوء الإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة التي جرى استعراضها، بهدف تفسير هذه النتائج وربطها بالسياق النظري والتطبيقي الذي تندرج ضمنه الدراسة الحالية

مناقشة مستوى الرفاه النفسي

أظهرت النتائج أن المعلمين في مدارس محافظة رهط يتمتعون بمستوى متوسط إلى مرتفع من الرفاه النفسي ($M = 3.42$ من 5)، وهي نتيجة تحمل دلالة إيجابية نسبياً إذا ما قورنت بالتحديات البنيوية التي توتقها الأدبيات بشأن بيئة عمل المعلمين العرب والبدو في إسرائيل، بما في ذلك محدودية الموارد المدرسية وعدم كفاية البنية التحتية. ويمكن تفسير هذا المستوى المتوسط-المرتفع في ضوء ما أشارت إليه دراسة Awwad-Tabry et al (2023) من أن الدعم المؤسسي والمرونة النفسية والانتماء المجتمعي (خاصة الأسرة الممتدة في السياق العربي) قد تشكل موارد نفسية-اجتماعية تعزز الرفاه رغم الضغوط البنيوية القائمة. ومع ذلك، فإن انخفاض متوسط بُعد التمكن البيئي نسبياً مقارنة بالأبعاد الأخرى يستدعي الانتباه، إذ قد يعكس إدراكاً لدى المعلمين بمحدودية قدرتهم على التأثير في بيئة عملهم أو تعديلها بما يتناسب مع احتياجاتهم، وهو ما يتسق مع ملاحظات Espinoza-Díaz et al (2023) حول أهمية المناخ النفسي-الاجتماعي المدرسي كمحدد رئيس للرفاه النفسي.

مناقشة مستوى الاحتراق الوظيفي

وفيما يخص الاحتراق الوظيفي، أظهرت النتائج ارتفاعاً نسبياً في بُعد الإنهاك الانفعالي مقارنة ببُعدي تبدل الشعور والإنجاز الشخصي، وهو نمط يتفق مع النماذج النظرية التي تصف الإنهاك الانفعالي بوصفه المرحلة الأولى والأكثر مباشرة في مسار تطور الاحتراق الوظيفي، والناجمة عن اختلال التوازن بين متطلبات العمل وموارد المتاحة (نموذج JD-R؛ Demerouti et al., 2001). أما انخفاض مستوى تبدل الشعور نسبياً، فقد يُعزى إلى الطابع الاجتماعي القائم على الروابط الجماعية والتضامن المجتمعي الذي تتسم به المجتمعات العربية والبدوية، والذي قد يحد من ميل المعلم لتبني استجابات انفصالية أو غير متعاطفة تجاه طلبته، حتى في ظل الإنهاك الانفعالي المرتفع نسبياً.

مناقشة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين

أما فيما يتعلق بالعلاقة الارتباطية بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي، فقد أكدت النتائج وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الرفاه النفسي الكلي وكل من الإنهاك الانفعالي ($r = -0.46$) وتبدل الشعور ($r = -0.39$)، وعلاقة طردية مع الإنجاز الشخصي ($r = 0.41$)، وهي نتائج تتقارب إلى حد بعيد في اتجاهها وحجمها مع ما توصلت إليه دراسة Espinoza-Díaz et al (2023) على عينة من 386 معلماً إسبانياً (معاملات ارتباط بين 0.328 و 0.498)، وما أكدته المراجعة النطاقية لـ Sohail et al. (2023) من أن الرفاه النفسي يرتبط سلباً بالاحتراق الوظيفي في غالبية الدراسات التي شملتها المراجعة. وتدعم هذه النتيجة الافتراض النظري القائل بأن الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي ليسا بُعدين مستقلين تماماً، بل يقعان على طرفي متصل واحد للصحة النفسية المهنية للمعلم، بحيث يُسهم تراكم متطلبات العمل ونضوب الموارد النفسية في إضعاف قدرة المعلم على تحقيق أبعاد الرفاه النفسي المختلفة، وعلى رأسها التمكن البيئي والعلاقات الإيجابية.

مناقشة الفروق تبعاً للجنس

لم تُظهر النتائج فروقاً دالة إحصائياً في الرفاه النفسي تُعزى للجنس، وهو ما يتفق مع دراسة Espinoza-Díaz et al (2023) التي أشارت إلى أن متغير الجنس لم يكن من المتنبئات الرئيسة بالرفاه النفسي لدى المعلمين مقارنة بمتغيرات الشخصية والمناخ التنظيمي. بيد أن النتائج أظهرت

فوقاً دالة في الاحتراق الوظيفي لصالح ارتفاعه لدى المعلمين الذكور، وهي نتيجة تستدعي تفسيراً حذراً في ضوء البيانات، لكنها قد تُعزى في سياق واقعي إلى عوامل مرتبطة بأنماط توزيع الأدوار والمهام الإدارية الإضافية التي قد يتحملها المعلمون الذكور في بعض السياقات المدرسية، أو إلى اختلاف استراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي بين الجنسين، وهو ما تستدعيه دراسات نوعية تكميلية.

مناقشة الفروق تبعا لسنوات الخبرة

أظهرت النتائج ارتفاعاً تدريجياً في مستوى الاحتراق الوظيفي مع زيادة سنوات الخبرة، بحيث سجل معلمو فئة (أكثر من 10 سنوات) أعلى مستوى من الاحتراق مقارنة بزملائهم الأقل خبرة. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Abu Alhaija & Abd Algani (2023) على عينة من 341 معلماً في المدارس الابتدائية بالمجتمع العربي في إسرائيل، والتي أظهرت علاقة إيجابية دالة بين سنوات الخبرة ومستوى الاحتراق الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الإجهاد التراكمي (Cumulative Stress)، التي ترى أن التعرض المستمر والممتد لضغوط العمل التربوي على مدى سنوات طويلة، في ظل محدودية آليات الدعم المؤسسي، يؤدي إلى تراكم تدريجي لأعراض الإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور، لا سيما في غياب برامج دعم دورية للمعلمين ذوي الخبرة الطويلة.

مناقشة الفروق تبعا للمرحلة التعليمية

بينت النتائج ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية مقارنة بزملائهم في المرحلة الابتدائية، دون وجود فروق مقابلة في الرفاه النفسي. ويمكن أن يُعزى ارتفاع الاحتراق لدى معلمي الثانوية إلى ارتفاع الأعباء الأكاديمية المرتبطة بالتحضير للامتحانات المصيرية، وزيادة التوقعات الأدائية من الطلبة وأولياء الأمور والإدارة المدرسية في هذه المرحلة، وهو ما يتسق مع ما أشارت إليه دراسة (Sohail et al. (2023) حول دور أعباء العمل المرتفعة كأحد أبرز عوامل الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين. أما عدم ظهور فروق موازية في الرفاه النفسي، فقد يشير إلى أن الرفاه النفسي كبنية نفسية أكثر استقراراً نسبياً وأقل حساسية للتقلبات المرتبطة بضغوط المرحلة الدراسية المباشرة مقارنة بالاحتراق الوظيفي كاستجابة أكثر ارتباطاً بالسياق الآني لمتطلبات العمل.

مناقشة نتائج تحليل الانحدار المتعدد

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة فسرت مجتمعة ما نسبته (33.6%) من التباين في الرفاه النفسي، وهي نسبة مقارنة نوعياً (وإن كانت أقل كمياً نظراً لعدد المتنبئات الأقل) لما توصلت إليه دراسة (Espinoza-Díaz et al (2023) التي فسّر نموذجها الأشمل (متضمناً الشخصية والذكاء الانفعالي والمناخ التنظيمي إضافة إلى الاحتراق الوظيفي) ما نسبته (58.5%) من التباين في الرفاه النفسي. وتشير النسبة المفسّرة في الدراسة الحالية إلى أن الاحتراق الوظيفي يُعدّ متنبأً مهماً، لكنه ليس المحدد الوحيد للرفاه النفسي لدى المعلمين، وهو ما يستدعي تضمين متغيرات إضافية (كالدعم الاجتماعي، والمرونة النفسية، والمناخ التنظيمي المدرسي) في نماذج تفسيرية مستقبلية أكثر شمولاً، تحديداً في السياق البدوي-العربي الذي لم تحظَ عوامله الخاصة (كالبنية الاجتماعية القبلية والتماسك الأسري الممتد) باختبار كمي كافٍ حتى الآن.

محددات الدراسة (Limitations)

- اعتماد الدراسة على أدوات التقرير الذاتي (Self-report)، مما قد يعرض النتائج لأثر التحيز الاجتماعي المرغوب أو التقدير الذاتي غير الدقيق.
- التصميم المقطعي (Cross-sectional) للدراسة لا يسمح باستنتاج علاقات سببية بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي، بل يقتصر على توثيق العلاقة الارتباطية بين المتغيرين في لحظة زمنية واحدة.
- اقتصار العينة على ست مدارس ضمن محافظة رهط يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على معلمي المناطق البدوية والعربية الأخرى دون مزيد من الدراسات المقارنة.
- التكيف الإجرائي لمقياس MBI-ES من صيغته السباعية الأصلية إلى صيغة خماسية يستوجب حذراً إضافياً عند مقارنة النتائج بالمعايير (Norms) العالمية للمقياس الأصلي.

التوصيات (Recommendations)

- تصميم برامج تدخل وقائية موجهة خصيصاً لمعلمي المرحلة الثانوية وللمعلمين ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات)، باعتبارهم الفئات الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي وفق نتائج الدراسة.
- تعزيز بُعد التمكّن البيئي لدى المعلمين من خلال إشراكهم في صناعة القرار المدرسي وزيادة هامش الاستقلالية المهنية الممنوح لهم.
- تطوير برامج دعم نفسي-اجتماعي دورية (كبرامج اليقظة الذهنية Mindfulness) للمعلمين، والتي أظهرت الأدبيات فعاليتها في خفض الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين العرب في إسرائيل تحديداً.
- إجراء دراسات طولية (Longitudinal) مستقبلية لتتبع مسار تطور العلاقة بين الرفاه النفسي والاحتراق الوظيفي عبر الزمن، وتحديد العلاقات السببية المحتملة بينهما.
- توسيع نطاق الدراسة مستقبلاً ليشمل مدارس ومناطق بدوية وعربية أخرى في النقب، لأغراض المقارنة وزيادة القدرة على تعميم النتائج.

قائمة المراجع:

- Abu Alhaija, Y. F., & Abd Algani, Y. M. (2023). The connection between the school environment and teachers' burnout in primary schools in Arab society in Israel. *Elementary Education Online*, 22(4).
- Arar, K., & Massry-Herzallah, A. (2016). Motivation to teach: The case of Arab teachers in Israel. *Educational Studies*, 42(1), 19–35.
- Cefai C, Galea N, Spiteri R and Cavioni V (2025) From burnout to growth: the relationship between teachers' job satisfaction, wellbeing and mental health. *Front. Educ.* 10:1708863. doi: 10.3389/feduc.2025.1708863
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Espinoza-Díaz IM, Tous-Pallarés J, Lucas-Mangas S, Valdivieso-León L, Vigil-Colet A. (2023) Psychological well-being of teachers: influence of burnout, personality, and psychosocial climate. *Front Psychol.* 14:1211280.
- Iwanicki, E. F., & Schwab, R. L. (1981). A cross-validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41(4), 1167–1174.
- Awwad-Tabry, S., Levkovich, I., Pressley, T., & Shinan-Altman, S. (2023). Arab Teachers' Well-Being upon School Reopening during COVID-19: Applying the Job Demands–Resources Model. *Education Sciences*, 13(4), 418. <https://doi.org/10.3390/educsci13040418>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Lucas-Mangas S, Valdivieso-León L, Espinoza-Díaz IM, Tous-Pallarés J. (2022) Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers. *Int J Environ Res Public Health*. 19(6):3514.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 1–15.
- Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023). Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review. *Work*, 76(3), 1073–1086.
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being. *Social Science Research*, 35(4), 1080–1102.

van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629–643.

van Dierendonck, D., Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., & Moreno-Jiménez, B. (2008). Ryff's Six-factor Model of Psychological Well-being, a Spanish exploration. *Social Indicators Research*, 87(3), 473–479.