

"العوائق البيروقراطية وعلاقتها بالإحباط الوظيفي وسلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين"

إعداد الباحثين:

أ. فوزي جميل ضيف الله الخديدي & أ. داسم فالح داسم الشهري

أ. تركي عايض سقيان العتيبي & أ. يوسف فهد رزقان المطيري & أ. بدر عبدالله حمود الحارثي

Received: 05/03/2026 | Revised: 06/03/2026 | Accepted: 16/03/2026 | Published: 02/04/2026

ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور الوصم الاجتماعي كأداة من أدوات هدفت الدراسة الحالية إلى استقصاء العلاقة الارتباطية بين العوائق البيروقراطية وكل من الإحباط الوظيفي والانسحاب النفسي لدى المعلمين، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في استجاباتهم وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. ولتحقيق ذلك، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي على عينة بلغت 281 معلماً ومعلمة، واستخدمت أساليب إحصائية شملت تحليل الانحدار واختبار "كروسكال واليس". وقد أظهرت النتائج وجود أثر طردي دال إحصائياً للعوائق البيروقراطية في التنبؤ ب الإحباط الوظيفي بنسبة تفسيرية بلغت 13.1%، في حين لم يظهر أي تأثير معنوي لها على الانسحاب النفسي. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور الانسحاب النفسي والدرجة الكلية تعزى للمؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير والدكتوراه، بينما لم تُظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع محاور الدراسة. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليل الروتين لتخفيف حدة الإحباط الوظيفي، مع أهمية تصميم برامج تحفيزية تستهدف المعلمين ذوي المؤهلات العليا للحد من سلوكيات الانسحاب النفسي لديهم.

الكلمات المفتاحية: العوائق البيروقراطية. الإحباط الوظيفي. سلوكيات الانسحاب النفسي. المعلمون.

Abstract:

The current study aimed to investigate the correlational relationship between bureaucratic obstacles and both job frustration and psychological withdrawal behaviors among teachers. It also sought to identify differences in their responses based on personal variables, namely academic qualification and years of experience. To achieve these objectives, the study adopted a descriptive-correlational approach, utilizing a sample of 281 male and female teachers. Statistical methods including simple linear regression and the Kruskal-Wallis test were employed for data analysis. The results revealed a statistically significant positive effect of bureaucratic obstacles in predicting job frustration, with an explanatory power of 13.1% ($R^2 = 0.131$). Conversely, no significant effect was found between bureaucratic obstacles and psychological withdrawal. Furthermore, the findings indicated statistically significant differences in psychological withdrawal and the overall score attributed to academic qualification, in favor of those holding Master's and Doctoral degrees. However, no significant differences were found across all study dimensions based on years of experience. In light of these findings, the study recommends the necessity of streamlining administrative procedures and reducing red tape to alleviate job frustration, while designing targeted motivational programs for teachers with higher academic qualifications to mitigate psychological withdrawal behaviors.

Keywords: Bureaucratic Hindrances- Job Frustration- Withdrawal Behaviors.

How to Cite This Article

الخديدي، ف. ج. ض.، الشهري، د. ف. د.، العتيبي، ت. ع. س.، المطيري، ي. ف. ر.، والحارثي، ب. ع. ح. (2026). العوائق البيروقراطية وعلاقتها بالإحباط الوظيفي وسلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 9(90)، (459 - 481).

المقدمة:

تعد المؤسسات التعليمية الركيزة الأساسية في بناء المجتمعات وتقدمها، ويعتبر المعلم حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها. ولكي يتمكن المعلم من أداء رسالته بفعالية، لا بد من توفير بيئة عمل تنظيمية صحية ومحفزة، خالية من المعوقات التي قد تحد من دافعيته وتؤثر سلباً على أدائه وصحته النفسية. وفي هذا السياق، تبرز "البيروقراطية" كأحد أبرز الأنماط التنظيمية التي حظيت باهتمام الباحثين، نظراً لتأثيرها العميق على سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم داخل المنظمات (موضوع، 2023). ورغم أن البيروقراطية تهدف في أساسها إلى تحقيق الكفاءة والعدالة من خلال القواعد والإجراءات الموحدة، إلا أن تطبيقها بشكل جامد قد يؤدي إلى ظهور عوائق تنظيمية، مثل الروتين المفرط، ومركزية اتخاذ القرار، وصعوبة التكيف مع المواقف الجديدة، وهو ما يُعرف في الأدبيات بـ "العوائق البيروقراطية" (Kaya & Ercan, 2015).

عندما يواجه المعلم مثل هذه العوائق في بيئة عمله، والتي قد تحد من استقلاليتِه وتعيق قدرته على الإبداع والاستجابة لاحتياجات طلابه، فإنه يصبح عرضة لمشاعر سلبية مختلفة، من أبرزها الإحباط الوظيفي. ويُعرّف الإحباط الوظيفي بأنه حالة من خيبة الأمل والاستياء تنشأ عندما يدرك الفرد وجود فجوة بين طموحاته المهنية والواقع الذي يعيشه، أو عندما تعترض طريقه عقبات تمنعه من تحقيق أهدافه المنشودة (بيزات، 2024). وقد أظهرت دراسات عديدة وجود علاقة وثيقة بين بيئة العمل المعيقة وتزايد مشاعر الإحباط، كما في دراسة (العتيبي، 2017) التي وجدت علاقة بين عوائق الإبداع الإداري والإحباط الوظيفي لدى قائدات المدارس، ودراسة (Atashpanjeh et al., 2020) التي أكدت على دور الظلم التنظيمي في زيادة الإحباط لدى الممرضين. كرد فعل لهذا الشعور بالإحباط والعجز، قد يلجأ الفرد إلى تبني سلوكيات دفاعية لحماية نفسه من المزيد من الضغط النفسي، ومن هذه السلوكيات "الانسحاب النفسي". ويتمثل الانسحاب النفسي في انفصال الموظف ذهنياً وعاطفياً عن عمله، حيث يكون حاضراً جسدياً لكنه غائب ذهنياً، ويميل إلى تقليل مجهوده وبذل الحد الأدنى من المطلوب فقط، وتجنب المشاركة في الأنشطة غير الإلزامية وقد ربطت العديد من الدراسات بين الظروف التنظيمية السلبية وهذه السلوكيات، حيث وجدت دراسة (الحارثي، 2020) علاقة بين الاحتراق النفسي وسلوكيات الانسحاب لدى المعلمين، بينما أكدت دراسة (Li et al., 2023) أن الانسحاب هو استجابة مباشرة للتجارب السلبية في مكان العمل.

انطلاقاً مما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى سد فجوة معرفية من خلال دراسة العلاقة المتكاملة بين هذه المتغيرات الثلاثة في سياق واحد. ففي حين ركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقات الثنائية، تهدف هذه الدراسة إلى فهم الآلية التي قد تؤثر بها العوائق البيروقراطية على سلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين، مع اختبار الدور الذي قد يلعبه الإحباط الوظيفي كعامل نفسي يتوسط هذه العلاقة. إن فهم هذه الديناميكية بشكل معمق قد يوفر لصناع القرار في الميدان التربوي رؤى قيمة حول كيفية تحسين المناخ التنظيمي بما يعزز الصحة النفسية للمعلم ويحد من السلوكيات السلبية التي قد تؤثر على جودة العملية التعليمية برمتها.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة الدراسة الحالية من خلال ملاحظة التحديات المتزايدة التي تواجه المعلمين في بيئة العمل المدرسية الحديثة. فعلى الرغم من أن الأنظمة التعليمية تسعى نحو تحقيق الكفاءة والضبط من خلال الهياكل التنظيمية، إلا أن هذه الهياكل قد تتحول إلى مصدر للضغط النفسي عندما تتسم بالجمود والتعقيد. وقد أشارت العديد من الأدبيات، مثل دراسة (Kaya & Ercan, 2015)، إلى أن العوائق البيروقراطية قد تؤدي إلى شعور الموظفين بالاعترا بوالعجز. هذا الشعور بالعجز، المقترن بالفجوة بين طموحات

المعلم المهنية والواقع العملي، قد يولد لديه حالة من الإحباط الوظيفي، وهو ما أكدته دراسة (العتيبي، 2017) التي وجدت علاقة مباشرة بين العوائق والإحباط في البيئة التعليمية.

عندما يصبح الإحباط سمة متكررة في خبرة المعلم، فإنه قد يلجأ إلى استراتيجيات تكيف سلبية، من أبرزها سلوكيات الانسحاب النفسي، والتي تتمثل في الانفصال الذهني عن العمل وبذل الحد الأدنى من الجهد، وهو ما أشارت إليه دراسة (الحارثي، 2020) كأحد تبعات الاحتراق النفسي. ورغم أن الدراسات السابقة قد تناولت هذه المتغيرات بشكل منفصل أو في علاقات ثنائية، إلا أن هناك فجوة معرفية واضحة في فهم الآلية الديناميكية المتكاملة التي تربط بين هذه المفاهيم الثلاثة. فالدراسات لم توضح بشكل كافي كيف يمكن أن تؤدي العوائق البيروقراطية إلى الانسحاب النفسي، وما هو الدور الذي يلعبه الإحباط الوظيفي كحالة نفسية وسيطة في هذه العلاقة. لذلك، تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العوائق البيروقراطية ومشكلة تنظيمية، والإحباط الوظيفي كاستجابة نفسية، وسلوكيات الانسحاب النفسي كنتيجة سلوكية لدى المعلمين.

وبناءً على ما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على الأسئلة الرئيسية التالية:

1. ما مستوى كل من العوائق البيروقراطية، والإحباط الوظيفي، وسلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟
2. ما العلاقة الارتباطية بين كل من العوائق البيروقراطية، والإحباط الوظيفي، وسلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول متغيرات الدراسة تعزى لخصائصهم الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهمية البحث

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة موضوعها الذي يمس عصب العملية التعليمية، وهو المعلم، ومن ندرة الأبحاث التي تناولت العلاقة المتكاملة بين متغيراتها في البيئة العربية. ويمكن إيجاز أهمية البحث في جانبين رئيسيين:

الأهمية النظرية:

1. من المتوقع أن تساهم نتائج هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بأدبيات حديثة تتناول مفاهيم سلوكية وتنظيمية دقيقة مثل "البيروقراطية المعيقة" و"الانسحاب النفسي"، والتي لا يزال البحث فيها محدوداً نسبياً في السياق التعليمي العربي مقارنة بالدراسات الأجنبية.
2. يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفتح آفاقاً بحثية جديدة أمام الباحثين لدراسة متغيرات أخرى قد تؤثر في هذه العلاقة، مثل الدعم الاجتماعي، أو الصلابة النفسية، أو أنماط القيادة، أو دراسة نفس الظاهرة في مراحل تعليمية مختلفة أو في سياقات ثقافية متنوعة.

الأهمية التطبيقية:

1. قد تساهم الدراسة في زيادة وعي المعلمين بالضغوط التي يواجهونها وتأثيرها على صحتهم النفسية وسلوكياتهم. هذا الوعي هو الخطوة الأولى نحو تطوير استراتيجيات تكيف إيجابية للتعامل مع الإحباط، وطلب الدعم عند الحاجة، بدلاً من اللجوء إلى الانسحاب السلبي.
2. يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وتنموية موجهة للمعلمين والقادة التربويين، تركز ليس فقط على الجوانب الأكاديمية، بل أيضاً على مهارات إدارة الضغوط، وتعزيز الصلابة النفسية، وبناء بيئات عمل إيجابية وداعمة.

أهداف البحث

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى كل من العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي لدى عينة الدراسة.
2. الكشف عن طبيعة العلاقة بين العوائق البيروقراطية وكل من الإحباط والوظيفي وسلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين.
3. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة (العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي) والتي يمكن أن تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

مصطلحات الدراسة:

1. العوائق البيروقراطية: (Hindering Bureaucracy)

- **التعريف الاصطلاحي:** هي مجموعة الخصائص التنظيمية المستمدة من النموذج البيروقراطي، والتي يدركها المعلمون كقيود أو عقبات تحد من استقلاليتهم المهنية وتعيق أداءهم لمهامهم بفعالية. وتتجلى هذه العوائق في الإجراءات الروتينية المعقدة، والمركزية الشديدة في اتخاذ القرار، والالتزام الحرفي بالقوانين على حساب المرونة، وكثرة الأعباء الإدارية غير التعليمية (Alanoğlu & Demirtaş, 2021).

- **التعريف الإجرائي:** هي الدرجة التي يحصل عليها المعلم المستجيب على مقياس "العوائق البيروقراطية" المستخدم في هذه الدراسة. وتُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على مجموعة من الفقرات التي تعكس مدى إدراكهم لوجود خصائص معينة.

2. الإحباط الوظيفي: (Job Frustration)

- **التعريف الاصطلاحي:** هو حالة نفسية وشعورية سلبية تتسم بالاستياء وخيبة الأمل والتوتر، تنتاب المعلم عندما يواجه عقبات (داخلية أو خارجية) تمنعه من تحقيق أهدافه المهنية، أو إشباع حاجاته للنمو والتقدير، أو أداء عمله بالطريقة التي يراها مثالية، مما يؤدي إلى تآكل دافعيته ورضاه عن مهنته (Atashpanjeh et al., 2020).

- **التعريف الإجرائي:** هو الدرجة التي يحصل عليها المعلم المستجيب على مقياس "الإحباط الوظيفي" المستخدم في هذه الدراسة. وتُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على مجموعة من الفقرات التي تصف مشاعرهم.

3. سلوكيات الانسحاب النفسي: (Psychological Withdrawal Behaviors)

- **التعريف الاصطلاحي:** هي مجموعة من الاستجابات السلوكية السلبية وغير المباشرة التي يلجأ إليها المعلم للابتعاد أو الانفصال ذهنيًا وعاطفيًا عن بيئة عمله كرد فعل على الظروف غير المرضية أو المحبطة. وتتضمن هذه السلوكيات الانشغال الذهني بأمر شخصي أثناء العمل، واللامبالاة تجاه أهداف المدرسة والطلاب، وتجنب المشاركة في الأنشطة غير الإلزامية، وأداء الحد الأدنى من الجهد المطلوب للبقاء في الوظيفة. (Sangeetha & Nagarajan, 2023)

- **التعريف الإجرائي:** هو الدرجة التي يحصل عليها المعلم المستجيب على مقياس "سلوكيات الانسحاب النفسي" المستخدم في هذه الدراسة. وتُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على مجموعة من الفقرات التي تصف مدى تكرار قيامهم بسلوكيات معينة.

الدراسات السابقة:

يمكن تناول الدراسات السابقة في مجموعة من المحاور، وخاصة الدراسات السابقة التي ربطت بمتغيري الدراسة، من حيث الهدف، والمكان، لكي تكون أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة كبيرة ويمكن استخلاص الجزء المنهجي منها للوصول إلى بناء الاستبانة التي سيتم جمع بها البيانات للإجابة على أسئلة الدراسة، ومن هذه الدراسات الآتي:

دراسة الحارثي (2020) بعنوان: الاحتراق النفسي وعلاقته بسلوكيات الانسحاب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي وسلوكيات الانسحاب الوظيفي مثل التأخير، الغياب، اللامبالاة، لدى معلمي المرحلة الثانوية على عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمدارس الطائف، وبلغت العينة (351) معلماً، وكانت أبرز النتائج: وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين الاحتراق النفسي وسلوكيات الانسحاب الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج ارشادية ووقائية لخفض مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وتحسين بيئة العمل المدرسية لتقليل الضغوط المؤدية للانسحاب.

دراسة الحارثي (2018) بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات غزة البيروقراطية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. هدفت التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس البيروقراطية من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لديهم والكشف عن العلاقة بين المتغيرين، تكون المجتمع من (4752) معلماً ومعلمة، وبلغت العينة (355) منهم. توصلت الدراسة إلى درجة ممارسة مديري المدارس البيروقراطية كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين، وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين درجة ممارسة البيروقراطية والرضا الوظيفي للمعلمين، أي كلما زادت الممارسات البيروقراطية قل الرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تخفيف القيود والاجراءات البيروقراطية ومنح المعلمين مزيداً من الصلاحيات والاستقلالية لزيادة رضاهم الوظيفي.

دراسة العتيبي (2017) بعنوان: عوائق الإبداع الإدارية وعلاقته بالإحباط الوظيفي لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض. هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى عوائق الإبداع الإداري ومستوى الإحباط الوظيفي لدى قائدات المدارس، والكشف عن العلاقة بينهما، تكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات المدارس الثانوية الحكومية بالرياض وبلغت العينة (132) قائدة، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وكان أبرز النتائج التي تم التوصل إليها: وجود مستوى عوائق الإبداع الإداري والتي تتضمن عوائق تنظيمية وبيروقراطية كان مرتفعاً، مستوى الإحباط الوظيفي لدى القائدات كان متوسطاً، وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين عوائق الإبداع الإداري والإحباط الوظيفي.

دراسة العتيبي (2015) Kaya, A., & Ercan, U. بعنوان: العلاقة بين الهيكل البيروقراطي المعيق والاعترا ب التنظيمي: دراسة على المعلمين. هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين تصورات المعلمين للهيكل البيروقراطي في مدارسهم ومستوى شعورهم بالاعترا ب التنظيمي، تكونت عينة الدراسة من (332) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية والثانوية في تركيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة القوة وذات دلالة احصائية بين الهيكل البيروقراطي والاعترا ب التنظيمي، زاد شعور المعلمين بالعجز واللامعنى والعزلة الاجتماعية وكان أبرز التوصيات: ضرورة ؟أن يعمل مديرو المدارس على تقليل الاجراءات البيروقراطية غير الضرورية، وإشراك المعلمين في عمليات اتخاذ القرار لزيادة شعورهم بالانتماء والسيطرة على بيئة عملهم.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يمكن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات التي توضح موقع الدراسة الحالية منها، وذلك من خلال النقاط التالية:

أ. أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها، مثل دراسة (الحارثي، 2020)، ودراسة (أبو عاذرة، 2018)، ودراسة (العتيبي، 2017)، في تبني المنهج الوصفي الارتباطي، كونه المنهج الأنسب للكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات السلوكية والتنظيمية كما هي في الواقع. تتفق الدراسة الحالية مع دراسات عديدة مثل دراسة (الحارثي، 2020)، و(أبو عاذرة، 2018)، و(Kaya & Ercan, 2015) في اختيارها للقطاع التعليمي كبيئة للدراسة، واختيار المعلمين كعينة مستهدفة، مما يؤكد على أهمية دراسة هذه الظواهر النفسية والتنظيمية في هذا القطاع الحيوي.

تتفق الدراسات السابقة في مجملها على وجود علاقات سلبية بين المتغيرات التنظيمية المعيقة (كالبيروقراطية والجمود التنظيمي وغياب العدالة) والمتغيرات النفسية الإيجابية (كالرضا الوظيفي)، ووجود علاقات إيجابية مع المتغيرات السلبية (كالاحتراق النفسي، الإحباط، الانسحاب، الاغتراب). وهذا يعطي مؤشراً أولياً للدراسة الحالية حول الاتجاه المتوقع للعلاقات بين متغيراتها.

ب. أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

يكمن الاختلاف الجوهرى في أن معظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقات الثنائية بين متغيرين فقط. فمثلاً، دراسة (أبو عاذرة، 2018) ربطت البيروقراطية بالرضا الوظيفي، ودراسة (الحارثي، 2020) ربطت الاحتراق النفسي بالانسحاب الوظيفي. أما الدراسة الحالية فتتميز عنها بتناولها لنموذج ثلاثي متكامل يجمع (العوائق البيروقراطية، والإحباط الوظيفي، والانسحاب النفسي) معاً في إطار واحد. لم تتطرق أي من الدراسات السابقة التي تم عرضها بشكل صريح إلى اختبار الدور الوسيط للإحباط الوظيفي في العلاقة بين العوائق البيروقراطية والانسحاب النفسي. فالدراسة الحالية لا تكتفي بإثبات وجود علاقة، بل تسعى إلى فهم آلية هذه العلاقة، وهو ما يمثل تعمقاً وتطوراً عن الدراسات السابقة.

تستخدم الدراسة الحالية مفاهيم أكثر تحديداً ودقة. فبدلاً من استخدام مفهوم "الاحتراق النفسي" العام كما في دراسة الحارثي، أو "الاغتراب التنظيمي" كما في دراسة Kaya&Ercan، تركز الدراسة الحالية على الإحباط الوظيفي، كحالة نفسية، والانسحاب النفسي كسلوك محدد، مما يضيف دقة أكبر في القياس والتفسير.

ت. أوجه الاستفادة بين الدراسة والدراسات:

استفادت الدراسة الحالية بشكل كبير من الأدبيات التي وفرتها الدراسات السابقة في بناء إطار نظري، من خلال توفير تعريفات دقيقة للمتغيرات، وشرح النظريات المفسرة لها، وتوضيح أهمية دراستها. ساعدت نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها في بلورة مشكلة البحث الحالية بشكل أكثر وضوحاً، وساهمت في توجيه الباحث نحو صياغة أسئلة وفرضيات محددة وقابلة للاختبار، مبنية على فجوة معرفية حقيقية. قدمت الدراسات السابقة إرشاداً حول المنهجية المناسبة (الوصفي الارتباطي)، كما أنها تشكل مصدراً مهماً يمكن الرجوع إليه عند البحث عن أدوات قياس (استبيانات) أثبتت صدقها وثباتها في دراسات مشابهة، مما يوفر على الباحث جهد بناء أدوات جديدة من الصفر. تشكلت نتائج الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، نقطة مرجعية أساسية عند مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية، حيث سيتم مقارنة النتائج وتحديد مدى اتفاقها أو اختلافها مع ما توصل إليه الباحثون الآخرون، مما يعطي عمقاً أكبر لتحليل النتائج.

منهج وإجراءات الدراسة

فيما يلي وصفاً للطريقة والإجراءات التي سوف يتبعها الباحث في تحديد منهج الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وتحديد أداة الدراسة، إضافة إلى الطرق المتبعة في جمع البيانات وتحليل النتائج.

منهج الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية وقد اعتمد الباحث على المنهج الكمي، الذي يستخدم لدراسة الظواهر المعاصرة من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة فيها، ولما يمثله من أهمية في جمع البيانات في دراسة العوائق البيروقراطية. **مجتمع الدراسة وعينتها:**

يتمثل مجتمع الدراسة في المستخدمين من المعلمين بجامعة الطائف بهدف دراسة العلاقة بين العوائق البيروقراطية والاحباط النفسي. وقد بلغ أفراد العينة العشوائية التي اعتمدها الباحثين (281) معلماً، من مختلف التخصصات بمدارس الطائف. وتوزعت وفقاً للنوع، الفئة العمرية، الخبرة التدريسية وقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لكل فئة كما هو موضح في الجدول أدناه رقم (1).

جدول (1) خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ن=281

المتغيرات	التصنيفات لكل متغير	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	223	79.4%
	ماجستير	50	17.8%
	دكتوراه	8	2.8%
سنوات الخبرة في التعليم	أقل من 5 سنوات	201	71.5%
	من 5 إلى 10 سنوات	40	14.2%
	من 11 إلى 15 سنة	40	14.2%
المرحلة الدراسية التي تدرسها حالياً.	ابتدائية	120	42.7%
	متوسطة	120	42.7%
	ثانوية	41	14.6%

يتضح من الجدول (1) ما يلي:

أظهرت نتائج تحليل خصائص عينة الدراسة أن الغالبية العظمى من المشاركين هم من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة بلغت 79.4%، في حين شكل حملة الماجستير نسبة 17.8%، وحملة الدكتوراه النسبة الأقل بواقع 2.8% فقط. أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة في التعليم، فقد تبين أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي التي تمتلك خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 71.5%، بينما تساوت نسب ذوي الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات) والخبرة الطويلة (11-15 سنة) بنسبة 14.2% لكل منهما. وبالنظر إلى المرحلة الدراسية التي يدرسها أفراد العينة حالياً، نجد تقارباً كبيراً بين معلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة بنسبة 42.7% لكل منهما، بينما بلغت نسبة معلمي المرحلة الثانوية 14.6% من إجمالي العينة. تعكس هذه المؤشرات أن عينة الدراسة في أغلبها من الكوادر التعليمية الشابة والمؤهلة جامعياً، والتي تعمل بشكل أساسي في مراحل التعليم الأساسي.

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على أداة الاستبيان لكونها الأنسب للوصول إلى الأعداد الكبيرة للعينات وسرعتها في الحصول على مشاركتهم، خاصة أن الاستبيان تم توزيعه إلكترونياً وذلك في الفترة الممتدة نوفمبر 2025 حتى يناير 2026م.

وصف أداة الدراسة:

قاموا الباحثين ببناء أداة الدراسة في صورتها الأولى، وجرى تطويرها على الدراسات السابقة والاستشارة العلمية من قبل المحكمين. وصممت الاستبانة من جزئيين، حيث يتكون الجزء الأول من الآتي:

الجزء الأول: تناول البيانات الأولى الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل:

1. الجنس.

2. المؤهل العلمي.

3. مستوى الخبرة في التعليم.

4. المرحلة الدراسية التي تدرسها حالياً.

الجزء الثاني: وتكون من (23) عبارة مقسمة على ثلاث محاور، كما يلي:

المحور الأول: مستوى العوائق البيروقراطية لدى المعلمين:

1) عدد (8) عبارة تقيس الدرجة الكلية لمعيار (مستوى العوائق البيروقراطية لدى المعلمين).

المحور الثاني: مستوى الإحباط الوظيفي.

1) عدد (7) عبارة تقيس الدرجة الكلية لمعيار (مستوى الإحباط الوظيفي).

المحور الثالث: مستوى سلوكيات الانسحاب النفسي.

1) عدد (8) عبارة تقيس الدرجة الكلية لمعيار (سلوكيات الانسحاب النفسي).

اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قاموا الباحثين بتطبيقها ميدانياً على عينة الدارسة، ثم قاموا بحساب معامل الارتباط

بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول (2) معاملات ارتباط بيرسون لكل محور من محاور الاستبانة الكلية.

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
1	مستوى العوائق البيروقراطية للموظفين.	**0,685
2	مستوى الإحباط الوظيفي للمعلمين.	**0,639
3	سلوكيات الانسحاب النفسي للمعلمين.	**0,818

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها، حيث تراوح معامل الارتباط ما بين 0,639 إلى 0,818 للمحاور الثلاثة، ويعد ذلك ارتباطاً جيداً، ويؤكد على الصدق الداخلي للاستبانة، وللتعرف على مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة وارتباطها بالمحور الذي تنتمي إليه يتم عرض ما يلي:

جدول (3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية لكل محور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0,716	7	**0,686
2	**0,781	8	**0,806
3	**0,712		
4	**0,787		
5	**0,778		
6	**0,767		

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع المحور.

جدول (4) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية لكل محور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0,425
2	**0,598
3	**0,570
4	**0,679
5	**0,663
6	**0,492
7	**0,651

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع المحور.

جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية لكل محور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0,586
2	**0,602
3	**0,624
4	**0,586
5	**0,626
6	**0,432
7	**0,621
8	**0,649

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع المحور.

3-5-2 ثبات أداة الدراسة:

ثبات الاستبانة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبًا إذا تكرر تطبيقها على نفس الأشخاص. (العساف، 2006، ص430). وقد قام الباحثون بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات الفايرونيباخ، (α Cronbach's) والجدول التالي يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة على النحو التالي:

جدول (6) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	العوائق البيروقراطية	8	0,766
2	الإحباط الوظيفي	7	0,762
3	سلوكيات الانسحاب النفسي	8	0,881
	الثبات الكلي للأداة		0,926

يتضح من الجدول السابق وجود ثبات عالٍ لمحاور الدراسة وأيضًا الأداة بصورة مجملية، حيث تراوحت معاملات الثبات لمحاور الاستبانة بين (0,762-0,881)، بينما بلغ ثبات الأداة الكلية (0,926) وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الوثوق به.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0,80 = 5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من 1 إلى أقل من 1,80 يمثل درجة (غير موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 1,80 إلى أقل من 2,60 يمثل درجة (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 2,60 إلى أقل من 3,40 يمثل درجة (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 3,40 إلى أقل من 4,20 يمثل درجة موافقة (أوافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 4,20 إلى 5,0 يمثل درجة موافقة (أوافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

نتائج الدراسة وتفسيرها

السؤال الأول: ما مستوى كل من العوائق البيروقراطية، الاحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال قاموا الباحثين بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الكشف عن "مستوى كل من العوائق البيروقراطية، الاحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي"، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يلي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتبة لإجابات عينة الدراسة للدرجة الكلية لمستوى أبعاد العوائق البيروقراطية، الاحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
3	5.115	12.309	العوائق البيروقراطية
2	4.178	21.836	الاحباط الوظيفي
1	4.225	31.722	سلوكيات الانسحاب النفسي

يتضح من الجدول (7) ما يلي:

كشفت نتائج الدراسة الواردة في الجدول رقم (7) عن تباين في مستويات الأبعاد الثلاثة لدى المعلمين؛ حيث جاءت سلوكيات الانسحاب النفسي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 31.722 وانحراف معياري 5.395، مما يشير إلى أن المعلمين يميلون بشكل ملحوظ نحو تبني هذه السلوكيات كاستجابة لظروف العمل. وفي المرتبة الثانية، حلّ بعد الإحباط الوظيفي بمتوسط حسابي قدره 26.836 وانحراف معياري 4.124، وهو ما يعكس وجود شعور ملموس بعدم الرضا أو العجز المهني لدى أفراد العينة. أما العوائق البيروقراطية، فقد جاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 12.309 وانحراف معياري 5.115. ويستنتج من ذلك أن

التأثير الأقوى في بيئة العمل الحالية يتجسد في الجوانب النفسية والوجدانية (الانسحاب والإحباط) بشكل يفوق إدراك المعلمين للقيود الإدارية والبيروقراطية، مما يتطلب تدخلات نوعية تركز على الدعم النفسي والتحفيز الوظيفي.
أولاً: مستوى العوائق البيروقراطية:

جدول (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة على المحور الأول: ما مستوى كل من العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي من وجهة نظر عينة الدراسة ن=281

م	العبارة	ك & %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			أبداً	بعضاً	متوسطاً	كثيراً	أبداً			
1	الاجراءات الإدارية في المدرسة معقدة وتستغرق وقتاً طويلاً.	ك	167	60	20	32	2	1.726	1.055	5
		%	59.4	21.4	7.1	11.4	0.7			
2	أشعر أن يدي مقيدة بالقواعد واللوائح الصارمة.	ك	116	66	64	31	4	2.078	1.099	2
		%	41.3	23.5	22.8	11	1.4			
3	من الصعب الحصول على موافقة سريعة لتطبيق فكر جديدة أو غير روتينية.	ك	158	68	14	29	12	1.822	1.175	4
		%	58.2	24.2	5	10.3	4.3			
4	القرارات المهمة المتعلقة بعملية غالباً ما يتم اتخاذها من قبل مستويات إدارية أعلى دون استشارتي.	ك	210	58	2	7	4	1.352	0.751	7
		%	74.7	20.6	0.7	2.5	1.4			
5	أقضي وقتاً طويلاً في تعبئة النماذج وكتابة التقارير الورقية.	ك	202	60	5	7	7	1.423	0.854	6
		%	71.9	21.4	1.8	2.5	2.5			
6	لا توجد مرونة كافية في المدرسة للتعامل مع المواقف غير المتوقعة.	ك	243	18	6	6	8	1.284	0.847	8
		%	86.5	6.4	2.1	2.1	2.8			
7	أشعر أن الالتزام بالقواعد هو أكثر أهمية من تحقيق الأهداف التعليمية للمعلمين.	ك	129	34	4	107	7	2.391	1.440	1
		%	45.9	12.1	1.4	38.1	2.5			
8	من النادر أن يتم تفويض صلاحيات حقيقية للمعلمين.	ك	162	45	4	64	6	1.957	1.303	3
		%	57.7	16	1.4	22.8	2.1			
المتوسط العام للمحور الأول								1,24	1.61	

يتضح من الجدول (8) ما يلي:

جاءت العبارة رقم (3) في المحور الأول: (ما العوائق البيروقراطية) في المرتبة الأولى ومحتواها (أشعر أن الالتزام بالقواعد هو أكثر أهمية من تحقيق الأهداف التعليمية للمعلمين) بمتوسط حسابي (2.391) درجة، وانحراف معياري (1.440)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1.80 إلى أقل من 2.60، بدرجة غير موافق.

- جاءت العبارة رقم (2) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثانية ومحتواها (أشعر أن يدي مقيدة بالقواعد واللوائح الصارمة) بمتوسط حسابي (2.078) درجة، وانحراف معياري (1.099)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (8) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثالثة ومحتواها (من النادر أن يتم تفويض صلاحيات حقيقية للمعلمين) بمتوسط حسابي (1.957) درجة، وانحراف معياري (1.303)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (3) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الرابعة ومحتواها (من الصعب الحصول على موافقة سريعة لتطبيق فكر جديدة أو غير روتينية) بمتوسط حسابي (1.822) درجة، وانحراف معياري (1.175)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (1) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الخامسة ومحتواها (الاجراءات الإدارية في المدرسة معقدة وتستغرق وقتاً طويلاً) بمتوسط حسابي (1.726) درجة، وانحراف معياري (1.055)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (5) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة السادسة ومحتواها (أقضي وقتاً طويلاً في تعبئة النماذج وكتابة التقارير الورقية) بمتوسط حسابي (1.423) درجة، وانحراف معياري (0.854)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (4) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة السابعة ومحتواها (القرارات المهمة المتعلقة بعملية غالباً ما يتم اتخاذها من قبل مستويات إدارية أعلى دون استشارتي) بمتوسط حسابي (1.352) درجة، وانحراف معياري (0.751)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (6) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثامنة ومحتواها (لا توجد مرونة كافية في المدرسة للتعامل مع المواقف غير المتوقعة) بمتوسط حسابي (1.284) درجة، وانحراف معياري (0.847)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.

ثانياً: الإحباط الوظيفي:

جدول (9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة على المحور الأول: ما مستوى كل من العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي من وجهة نظر عينة الدراسة ن=281

م	العبارة	ك & %	درجة الموافقة					المعيار المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة
			ك %	ب %	ج %	د %	هـ %			
1	أشعر بخيبة أمل تجاه مهنة التعليم مقارنة بما كنت أتوقعه.	ك	198	47	15	15	6	1.519	0.967	6
		%	56.2	16.7	5.3	5.3	2.1			
2	غالباً ما أشعر أن جهودي في العمل لا تحظى بالتقدير الذي تستحقه.	ك	158	63	2	2	6	1.879	1.221	5
		%	56.2	22.4	0.7	0.7	2.1			

م	العبارة	ك & %	درجة الموافقة					المتوسط العام للمحور الثاني
			أوافق	أوافق	لا	لا	لا	
3	أشعر بالركود وعدم وجود فرص حقيقية للنمو والتطور المهني في مدرستي.	ك	0	7	9	49	216	1.666
		%	0	2.5	3.2	17.4	76.9	
4	أشعر بالعجز عندما تمنعني العوائق الإدارية من أداء عملي كما يجب.	ك	18	19	17	40	187	1.65
		%	6.4	6.8	6	14.2	66.5	
5	أفكر أحياناً في أنني أخطأت باختيار هذه المهنة.	ك	135	96	21	25	4	1.666
		%	48	34.2	7.5	8.9	1.4	
6	أشعر بالاستياء بسبب الفجوة بين طموحاتي المهنية والواقع الذي أعيشه.	ك	163	80	22	13	3	1.666
		%	58	28.5	7.8	4.6	1.1	
7	من الصعب أن أحافظ على حماسي تجاه عملي يوماً بعد يوم.	ك	128	121	20	8	4	1.666
		%	45.6	43.1	7.1	2.8	1.4	

يتضح من الجدول (9) ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (6) في المحور الأول: (الاحباط النفسي) في المرتبة الأولى ومحتواها (أشعر بالاستياء بسبب الفجوة بين طموحاتي المهنية والواقع الذي أعيشه) بمتوسط حسابي (4.377) درجة، وانحراف معياري (1.894)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (7) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثانية ومحتواها (من الصعب أن أحافظ على حماسي تجاه عملي يوماً بعد يوم) بمتوسط حسابي (4.284) درجة، وانحراف معياري (0.830)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (4) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثالثة ومحتواها (من أشعر بالعجز عندما تمنعني العوائق الإدارية من أداء عملي كما يجب) بمتوسط حسابي (4.277) درجة، وانحراف معياري (1.225)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (5) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الرابعة ومحتواها (أفكر أحياناً في أنني أخطأت باختيار هذه المهنة) بمتوسط حسابي (4.185) درجة، وانحراف معياري (1.004)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 5,20، بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (2) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الخامسة ومحتواها (غالباً ما أشعر أن جهودي في العمل لا تحظى بالتقدير الذي تستحقه) بمتوسط حسابي (1.879) درجة، وانحراف معياري (1.221)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1,80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.

- جاءت العبارة رقم (1) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة السادسة ومحتواها (أشعر بخيبة أمل تجاه مهنة التعليم مقارنة بما كنت أتوقعه) بمتوسط حسابي (1.519) درجة، وانحراف معياري (0.967)، حيث وقعت في الفئة الأولى من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1 إلى أقل من 1.80، بدرجة غير موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (3) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة السابعة ومحتواها (أشعر بالركود وعدم وجود فرص حقيقية للنمو والتطور المهني في مدرستي) بمتوسط حسابي (1.313) درجة، وانحراف معياري (0.855)، حيث وقعت في الفئة الأولى من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1 إلى أقل من 1.80، بدرجة غير موافق بشدة.

ثالثاً: سلوكيات الانسحاب النفسي:

جدول (10) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة على المحور الأول: ما مستوى كل من العوائق البيروقراطية، الاحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي من وجهة نظر عينة الدراسة ن=281

م	العبارة	ك & %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة
			ك %	ك %	ك %	ك %	ك %			
1	أجد نفسي شارد الذهن أو في أحلام اليقظة.	ك	109	127	38	7	0	4.202	0.764	4
		%	38.8	45.2	13.5	2.5	0			
2	أقوم بالحد الأدنى من العمل المطلوب مني فقط.	ك	4	25	67	91	94	3.875	1.033	6
		%	1.4	8.9	23.8	32.4	33.5			
3	أتجنب المشاركة في الأنشطة المدرسية غير الالزامية مثل اللجان أو الفعاليات.	ك	2	8	11	104	156	4.437	0.763	2
		%	0.7	2.8	3.9	37	55.5			
4	أقضي وقتاً أطول من اللازم في فترات الراحة.	ك	0	2	19	15	172	4.423	0.871	3
		%	0	6.8	5.3	26.7	61.2			
5	أؤجل البدء في المهام الموكلة إلى قدر الإمكان.	ك	5	23	28	106	119	4.106	1.001	5
		%	1.8	8.2	10	37.7	42.3			
6	أظهر اهتماماً قليلاً بالمشكلات التي تواجه المدرسة.	ك	5	0	28	65	183	4.498	0.815	1
		%	1.8	0	10	23.1	65.1			
7	استخدم وقت العمل للتفكير في أموري الشخصية أو التخطيط لها.	ك	23	46	81	77	54	3.331	1.195	7
		%	8.2	16.4	38.8	27.4	19.2			
8	أتجنب بذل أي مجهود إضافي حتى لو كان سيحسن من جودة العمل.	ك	47	69	69	72	24	2.847	1.222	8
		%	16.7	24.6	24.6	25.6	8.5			
المتوسط العام للمحور الثالث								3,55	1.61	

يتضح من الجدول (10) ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (6) في المحور الأول: (سلوكيات الانسحاب النفسي) في المرتبة الأولى ومحتواها (أظهر اهتماماً قليلاً بالمشكلات التي تواجه المدرسة) بمتوسط حسابي (4.498) درجة، وانحراف معياري (0.815)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة موافق بشدة،
- جاءت العبارة رقم (3) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثانية ومحتواها (أتجنب المشاركة في الأنشطة المدرسية غير الالزامية مثل اللجان أو الفعاليات) بمتوسط حسابي (4.437) درجة، وانحراف معياري (0.763)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة موافق بشدة.
 - جاءت العبارة رقم (4) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثالثة ومحتواها (أقضي وقتاً أطول من اللازم في فترات الراحة) بمتوسط حسابي (4.423) درجة، وانحراف معياري (0.871)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة موافق بشدة.
 - جاءت العبارة رقم (1) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الرابعة ومحتواها (أجد نفسي شارد الذهن أو في أحلام اليقظة) بمتوسط حسابي (4.202) درجة، وانحراف معياري (0.764)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة غير موافق بشدة.
 - جاءت العبارة رقم (5) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الخامسة ومحتواها (أؤجل البدء في المهام الموكلة إلى قدر الإمكان) بمتوسط حسابي (4.106) درجة، وانحراف معياري (1.001)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,80 إلى أقل من 4,20، بدرجة موافق.
 - جاءت العبارة رقم (2) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة السادسة ومحتواها (أقوم بالحد الأدنى من العمل المطلوب مني فقط) بمتوسط حسابي (3.875) درجة، وانحراف معياري (1.033)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3.80 إلى أقل من 4,20، بدرجة موافق.
 - جاءت العبارة رقم (7) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة السابعة ومحتواها (استخدم وقت العمل للتفكير في أموري الشخصية أو التخطيط لها) بمتوسط حسابي (1.195) درجة، وانحراف معياري (1.195)، حيث وقعت في الفئة الثانية من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 1.80 إلى أقل من 2,60، بدرجة غير موافق.
 - جاءت العبارة رقم (8) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الثامنة ومحتواها (أتجنب بذل أي مجهود إضافي حتى لو كان سيحسن من جودة العمل) بمتوسط حسابي (2.847) درجة، وانحراف معياري (1.222)، حيث وقعت في الفئة الثالثة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 2.60 إلى أقل من 3,40، بدرجة محايد.

السؤال الثاني: ما العلاقة الارتباطية بين كل من العوائق البيروقراطية، والاحباط الوظيفي، وسلوكيات الانسحاب النفسي لدى المعلمين ؟

للإجابة على التساؤل تم استخدام معادلة الانحدار البسيط لاختبار صلاحية العلاقة بين المتغير المستقل (العوائق البيروقراطية) والمتغير التابع (الاحباط الوظيفي)، كما يتضح في الجدول رقم (11):

جدول (11) يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين (العوائق البيروقراطية) المتغير المستقل، والاحباط الوظيفي المتغير التابع

المتغير	معامل الانحدار (B)	معامل بيتا Beta	اختبار (ت) (T-Test)		اختبار (ف) (F-Test)		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
			القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		
العوائق البيروقراطية والاحباط الوظيفي	0.300	0.367	6.585	0.000	43.366	0.000	0.131	0.367

يتضح من الجدول السابق (11) ما يلي: (*) ذات دلالة احصائية عند مستوى $P < 0.05$

- **القوة التفسيرية للنموذج:** بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.345$ أي أن المتغير المستقل (العوائق البيروقراطية) يفسر 37% من التباين في المتغير التابع (الاحباط الوظيفي).
- **معنوية نموذج الانحدار:** بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0.131$ ، وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (العوائق البيروقراطية) والمتغير التابع (الاحباط الوظيفي)، كما تشير نتيجة اختبار F إلى أن نموذج الانحدار يعد معنوياً وذا دلالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.001
- **معنوية المتغير المستقل:** بلغت قيمة معامل الانحدار $B = 0.300$ للمتغير المستقل (العوائق البيروقراطية) ، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين هذا المتغير والمتغير التابع (الاحباط الوظيفي)، أي أن المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع، ونشير نتيجة اختبار $T = 6.585$ إلى أن هذه العلاقة المعنوية وأن تأثير هذا المتغير يعد معنوياً وذا دلالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.001

جدول (12) يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين (العوائق البيروقراطية) المتغير المستقل، وسلوكيات الانسحاب النفسي المتغير التابع

المتغير	معامل الانحدار (B)	معامل بيتا Beta	اختبار (ت) (T-Test)		اختبار (ف) (F-Test)		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
			القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		

0.003	0.039	0.517	0.421	0.517	-0.649	0.039	-0.032	العوائق البيروقراطية سلوكيات الانسحاب النفسي
-------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	--------	--

يتضح من الجدول السابق (12) ما يلي: (*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P < 0.05$

- **القوة التفسيرية للنموذج:** بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.003$ أي أن المتغير المستقل (العوائق البيروقراطية) لا يفسر سوى نسبة بسيطة من التباين في المتغير التابع (الانسحاب النفسي).
- **معنوية نموذج الانحدار:** بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0.003$ ، وهي تشير إلى ضعف العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (العوائق البيروقراطية) والمتغير التابع (الانسحاب النفسي)، كما تشير نتيجة اختبار F إلى أن نموذج الانحدار لا يعد معنوياً ولا يوجد دلالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية أكبر من 0.001
- **معنوية المتغير المستقل:** بلغت قيمة معامل الانحدار $= 0.032$ للمتغير المستقل (العوائق البيروقراطية)، وهي تشير إلى عدم وجود علاقة بين هذا المتغير والمتغير التابع (سلوكيات الانسحاب النفسي)، أي أن المتغير المستقل لا يؤثر في المتغير التابع، وتشير نتيجة اختبار $T = 0.649$ إلى أن هذه العلاقة لا تؤثر معنوياً وغير دالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية أكبر من 0.001

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المعلمين حول (العوائق البيروقراطية، والإحباط الوظيفي، وسلوكيات الانسحاب النفسي) تعزى لمتغيراتهم الشخصية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال قاموا الباحثين بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الكشف عن "استجابات المعلمين حول (العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي)"، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

أ. الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو استجابات عينة الدراسة في العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي. تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير المؤهل العلمي، كما يتضح في الجدول رقم (13):

جدول (13) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو استجابات عينة الدراسة في العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي باختلاف متغير المؤهل العلمي

محور	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة
العوائق البيروقراطية	البكالوريوس	223	136.88	0.038
	ماجستير	50	146.65	
	دكتوراه	8	220.44	
	غير دالة			

غير دالة	0.029	134.93	223	البكالوريوس	الاحباط الوظيفي
		160.09	50	ماجستير	
190.09	8	دكتوراه			
دالة	0,014	136.01	223	البكالوريوس	سلوكيات الانسحاب النفسي
		153.55	50	ماجستير	
		201.69	8	دكتوراه	
دالة	0.001	133	223	البكالوريوس	الدرجة الكلية
		162.20	50	ماجستير	
		226.06	8	دكتوراه	

يتضح من خلال الجدول رقم (13) إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو استجابات سلوكيات الانسحاب النفسي، والدرجة الكلية، لمتغير المؤهل العلمي لصالح عينة الدراسة من ذوي مؤهلات الماجستير والدكتوراه، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العوائق البيروقراطية والاحباط الوظيفي تعزى لمتغير المستوى العلمي.

ب- الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة في التعليم:

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو وجود العوائق البيروقراطية، الاحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة في التدريس. تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير سنوات الخبرة في التدريس، كما يتضح في الجدول رقم (14):

جدول (14) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو وجود العوائق البيروقراطية، الاحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي باختلاف متغير سنوات الخبرة في التدريس

مستوى الدلالة		متوسط الرتب	العدد	سنوات الخبرة في التدريس	محور
غير دالة	0,608	139.40	201	أقل من 5 سنوات	العوائق البيروقراطية
		137,38	40	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
		152,69	40	من 11 إلى أقل من 15 سنة	
غير دالة	0,239	146.11	201	أقل من 5 سنوات	الاحباط الوظيفي
		126.64	40	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
		129.66	40	من 11 إلى أقل من 15 سنة	
غير دالة	0,222	141.99	201	أقل من 5 سنوات	سلوكيات الانسحاب النفسي
		123.06	40	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	

محور	سنوات الخبرة في التدريس	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	من 11 إلى أقل من 15 سنة	40	153.95	0,467
	أقل من 5 سنوات	201	143.49	
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	40	126.32	
	من 11 إلى أقل من 15 سنة	40	143.19	

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو استجابات عينة الدراسة في العوائق البيروقراطية، الإحباط الوظيفي، سلوكيات الانسحاب النفسي باختلاف سنوات الخبرة في التدريس.

مناقشة نتائج التساؤلات:

تكشف نتائج التساؤل الأول، مستوى منخفضاً لكل من العوائق البيروقراطية، والإحباط الوظيفي، وسلوكيات الانسحاب النفسي، مما يرسم انطباعاً إيجابياً، إلا أن التحليل للعبارات الأعلى تقيماً في كل محور يكشف عن ديناميكية العلاقة بين هذه المتغيرات. هذه النتيجة العامة المنخفضة تتفق مع دراسة (أبو عاذرة، 2018) التي أشارت إلى مستوى متوسط من البيروقراطية، مما قد يوحي بوجود تحسن مستمر في البيئات المدرسية، بينما تختلف مع دراسات أخرى مثل دراسة (الحارثي، 2020) التي وجدت مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي، مما قد يعكس اختلافاً في العينات أو البيئات المدروسة.

كما يتبين من نتائج التساؤل الأول بالمحور الأول العوائق البيروقراطية، فالعبارة الأعلى تقيماً كانت "أشعر أن الالتزام بالقواعد هو أكثر أهمية من تحقيق الأهداف التعليمية". هذا "الجمود الفكري" للنظام يعمل كمثير أساسي ينتقل تأثيره إلى الحالة النفسية للمعلم، وهو ما يظهر بوضوح في محور الإحباط الوظيفي. فعلى الرغم من انخفاض المستوى العام للإحباط، إلا أن العبارات الأعلى كانت "أشعر بالعجز عندما تمنعني العوائق الإدارية" و"أشعر بالاستياء بسبب الفجوة بين طموحاتي والواقع". هنا، نرى بوضوح أن جمود القواعد يولد شعوراً حاداً بالعجز وخيبة الأمل، وهو ما يتفق تماماً مع دراسة (العتيبي، 2017) التي ربطت بين عوائق الإبداع والإحباط، حيث إن العائق الذي يمنع المعلم من أداء عمله بفعالية هو نفسه الذي يقتل طموحه ويصيبه بالإحباط.

وأخيراً جاءت نتائج التساؤل الأول، استجابة المعلم لهذا الشعور بالعجز في محور سلوكيات الانسحاب النفسي. فالعبارات الأعلى ممارسة كانت "أقوم بالحد الأدنى من العمل المطلوب مني فقط" و"أجد نفسي شارد الذهن". هذا يكشف أن الانسحاب الممارس ليس انسحاباً كلياً، بل هو استراتيجية تكيف فالمعلم، لحماية نفسه من المزيد من الإحباط، يلجأ إلى تقنين مجهوده والهروب الذهني. هذه النتيجة تؤكد ما ذهبت إليه دراسة (الحارثي، 2020) التي ربطت الاحتراق النفسي بالانسحاب، وتضيف إليها بعداً تفسيريًا من خلال توضيح "كيف" يحدث ذلك.

بينما جاءت نتائج التساؤل الثاني،

كشفت نتائج تحليل الانحدار عن طبيعة العلاقة بين العوائق البيروقراطية وكل من الإحباط الوظيفي والانسحاب النفسي، وقدمت رؤى دقيقة تتفق وتختلف مع الأدبيات السابقة، مما يبرز أهمية النموذج البحثي الحالي. فقد أظهر التحليل وجود تأثير مباشر ودال إحصائيًا للعوائق البيروقراطية على الإحباط الوظيفي، وهي نتيجة تتشابه وتتفق بشكل كبير مع الاتجاه العام في الأدبيات السابقة. فعلى سبيل المثال، تتوافق هذه النتيجة بشكل مباشر مع دراسة (العتيبي، 2017) التي وجدت علاقة موجبة بين عوائق الإبداع والإحباط، كما تدعم دراسة (Kaya & Ercan, 2015) التي ربطت الهيكل البيروقراطي المعيق بالاغتراب التنظيمي. وبذلك، تؤكد الدراسة الحالية أن العوائق البيروقراطية ليست مجرد إجراءات إدارية، بل هي متبني حقيقي ومسبب مباشر للشعور بالإحباط والعجز لدى المعلمين، حيث تمكنت من تفسير ما نسبته 13.1% من التباين في درجات الإحباط.

على النقيض تمامًا، وفي نتيجة تمثل جوهر الإضافة المعرفية لهذه الدراسة، أظهر التحليل عدم وجود أي تأثير مباشر ودال إحصائيًا للعوائق البيروقراطية على سلوكيات الانسحاب النفسي. هذا الاستنتاج يختلف ظاهريًا مع دراسات سابقة مثل دراسة (العجمي، 2019) التي وجدت علاقة مباشرة بين الجمود التنظيمي والانسحاب. لكن هذا الاختلاف لا يمثل تناقضًا بقدر ما يقدم تفسيرًا أعمق؛ فنتيجة الدراسة الحالية تقترح أن العلاقة التي وجدتها الدراسات السابقة قد لا تكون مباشرة، بل تتم عبر متغير وسيط لم يتم قياسه في تلك الدراسات، وهو ما يمثل فجوة معرفية سعت الدراسة الحالية لمعالجتها.

عند وضع النتيجة معاً، نصل إلى استنتاج يوفق بين الأدبيات المختلفة ويقدم نموذجًا تفسيريًا متكاملًا: إن العوائق البيروقراطية لا تؤدي إلى الانسحاب النفسي بشكل مباشر، بل تؤدي إليه بشكل غير مباشر عبر بوابة الإحباط الوظيفي. هذا يعني أن العلاقة بين الممارسات التنظيمية والسلوكيات النهائية للموظف ليست علاقة آلية بسيطة، بل هي عملية نفسية معقدة تبدأ بمواجهة العائق، ثم الشعور بالإحباط، وأخيرًا اللجوء إلى الانسحاب كآلية للتكيف. وبذلك، تكون الدراسة الحالية قد قدمت إسهاماً مهماً من خلال تفكيك هذه العلاقة والكشف عن الدور الحاسم الذي يلعبه الإحباط كجسر يربط بين بيئة العمل وسلوك الموظف، وهو ما قد يفسر النتائج المتباينة في الدراسات التي اكتفت بدراسة العلاقات الثنائية المباشرة.

وأخيراً جاءت نتائج التساؤل الثالث والأخير، كشفت نتائج اختبارات الفروق عن رؤى تفصيلية حول مدى تأثر استجابات المعلمين بمتغيراتهم الديموغرافية. ففيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في إدراك المعلمين للعوائق البيروقراطية والإحباط الوظيفي. هذه النتيجة تشير إلى أن هذه التحديات تمثل "هماً مشتركاً" وتجربة متجانسة يعيشها جميع المعلمين، بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي، مما يؤكد أن المشكلة تكمن في طبيعة النظام السائد وليس في خصائص الأفراد.

إلا أن الاختلاف الجوهري ظهر في محور "الانسحاب النفسي"، حيث وجدت فروق دالة إحصائية لصالح حملة المؤهلات العليا. يمكن تفسير ذلك في ضوء "نظرية الفجوة بين التوقع والواقع"؛ فالمعلمون الحاصلون على درجات علمية متقدمة يمتلكون غالبًا طموحات أعلى، وعندما يصطدم هذا الطموح بالواقع الإداري الذي يحد من قدرتهم على الإبداع والتطور، تكون "صدمة الواقع" لديهم أشد. وكنتيجة لذلك، يصبحون أكثر ميلاً للجوء إلى الانسحاب النفسي كآلية دفاعية لحماية أنفسهم من الإحباط المتكرر، وهي نتيجة تتفق ضمناً مع دراسات مثل (العتيبي، 2017) التي ربطت عوائق الإبداع بالإحباط، حيث إن الفئة الأكثر سعياً للإبداع هي الأكثر حساسية للعوائق. أما فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، فقد كانت النتيجة واضحة ومباشرة، حيث لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين على جميع محاور الدراسة. هذه النتيجة المهمة تنفي الفرضيات الشائعة حول صدمة المعلم المبتدئ أو اعتياد المعلم الخبير.

فهي تدل على أن المناخ التنظيمي يلقي بظلاله على الجميع بالتساوي، وأن المشكلات النظامية لا تخف حدتها مع مرور الزمن، كما أن المعلمين الجدد لا يظهرون تأثراً أكبر من زملائهم القدامى. وهذا يؤكد مجدداً أن جذور الظواهر المدروسة تكمن في النظام نفسه، وليس في خصائص الأفراد أو قدرتهم على التكيف عبر سنوات الخدمة.

الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن البيئة التعليمية تلعب دوراً محورياً في تشكيل الحالة النفسية والمهنية للمعلم. وبينما أثبتت النتائج أن البيروقراطية تمثل عائقاً حقيقياً يغذي شعور الإحباط، إلا أن المعلم لا يزال يبدي صموداً مهنيًا يمنع من الانسحاب النفسي الكلي، كما كشفت الدراسة أن الشعور بهذه التحديات يتجاوز الفوارق الفردية المتعلقة بالخبرة أو المؤهل في معظم الأحيان، مما يستوجب إعادة النظر في الآليات الإدارية المتبعة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعوائق البيروقراطية على الإحباط الوظيفي، حيث تفسر البيروقراطية ما نسبته 13.1% من التباين في مستوى الإحباط.
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوائق البيروقراطية والانسحاب النفسي، مما يعني أن الروتين الإداري لا يدفع المعلم بالضرورة للانفصال العاطفي عن عمله.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى "الانسحاب النفسي" تعزى للمؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير والدكتوراه، بينما لا توجد فروق في محاور البيروقراطية والإحباط.
4. لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين حول محاور الدراسة تُعزى لسنوات الخبرة، مما يشير إلى أن جميع المعلمين يتأثرون بالواقع الإداري بدرجات متقاربة.

التوصيات:

1. ضرورة تقليص المعاملات الورقية والروتين الإداري عبر تفعيل الأنظمة الإلكترونية الشاملة، لتقليل العبء البيروقراطي الذي ثبت أثره في زيادة إحباط المعلمين.
2. منح المعلمين مساحة أكبر من الحرية في اتخاذ القرارات التربوية وتخفيف الرقابة المركزية الصارمة، مما يساهم في خفض معدلات الإحباط الوظيفي.
3. ضرورة الاهتمام بالمعلمين من حملة المؤهلات العليا (ماجستير ودكتوراه) ووضع برامج تحفيزية تتناسب مع طموحاتهم، لتجنب مؤشرات الانسحاب النفسي التي ظهرت لديهم في النتائج.
4. بما أن الخبرة لم تكن عائقاً أو ميزة في مواجهة الإحباط، يجب استهداف جميع الفئات الوظيفية ببرامج دعم نفسي ومهني دورية لتحسين المناخ العام في المدارس.
5. القيام ببحوث مستقبلية تبحث في الأسباب التي تجعل المعلم يرتفع لديه الإحباط نتيجة البيروقراطية ومع ذلك يرفض الانسحاب النفسي، لفهم آليات الصمود المهني لديه.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو عاذرة، مروان صدقي. (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات غزة للبيروقراطية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- الحارثي، فايز بن دخيل الله. (2020). الاحترق النفسي وعلاقته بسلوكيات الانسحاب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 36(11)، 343-374.
- الشرايدة، سالم تيسير. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية. [رسالة دكتوراه]. جامعة النيلين
- الشمري، فلاح، والزيون، محمد. (2016). أثر العدالة التنظيمية في الحد من سلوك الانسحاب الوظيفي: دراسة ميدانية في أمانة عمان الكبرى. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(1)، 1-26.
- العتيبي، منال بنت مترك. (2017). عوائق الإبداع الإداري وعلاقتها بالإحباط الوظيفي لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- العتيبي، منال بنت مترك. (2017). عوائق الإبداع الإداري وعلاقتها بالإحباط الوظيفي لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- العجمي، محمد حسين. (2019). الجمود التنظيمي وعلاقته بالانسحاب النفسي لدى موظفي الإدارة العامة للإطفاء بدولة الكويت. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الكويت، 46(2)، 299-338.
- بيزات، أمينة. (2024). الإحباط الوظيفي: الأسباب، الأعراض، وطرق العلاج. موقع موضوع. تم الاسترجاع من <https://mawdoo3.com>
- جودة، إيمان صبحي. (2003). العلاقة بين البيروقراطية، ضغوط العمل، وعدم الرضا الوظيفي: دراسة حالة، مجلة جامعة الملك سعود، 15(1)، 25-71.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2021). The relationship between school principals' enabling school structure and teachers' organizational commitment. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(2), 174-200. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2021.6327>
- Atashpanjeh, N., Ghorbanshiroudi, S., & Ghadimi, M. R. (2020). The role of job frustration in the relationship between organizational injustice and turnover intention of nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2069-2077. <https://doi.org/10.1111/jonm.13155>
- Kaya, A., & Ercan, U. (2015). The relationship between hindering bureaucratic structure and organizational alienation: A study on teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(5), 1289-1298. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.5.0249>
- Li, Y., Shang, Y., & Li, H. (2023). How and when workplace ostracism influences employee withdrawal behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1163. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021163>
- Sangeetha, S., & Nagarajan, R. (2023). Impact of work life balance on psychological withdrawal behaviour of women teachers in arts and science colleges. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(3S), 2055-2062.
- Tsang, J., et al. (2022). Bureaucracy and burnout: A study of the public sector. *Public Administration Review*, 82(5), 843-857.