



الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام في

محافظه صعدة .

د. عبد الملك محمد يحيى شاكر
قسم العلوم التربوية، جامعة صعدة، الجمهورية اليمنية
d.shaker2020@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/03/29 : تاريخ القبول: 2026/06/12 : تاريخ النشر: 2026/09/01

الكلمات المفتاحية:

المستخلص

الاحتراق الوظيفي؛ الكفايات المهنية؛ معلمو التعليم العام.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة صعدة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت استبانة من (38) فقرة، على عينة (250) معلماً ومعلمة، وكان من أبرز النتائج: حصل الاحتراق الوظيفي على تقدير (مرتفع)، وتصدر الإنهاك العاطفي الأبعاد، وجاء مستوى توافر الكفايات المهنية بتقدير (متوسط) مع تراجع حاد في كفايات الابتكار والتطوير، كما جاء مستوى التداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بتقدير (مرتفع)، وتبين وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي بحسب متغير الجنس لصالح (الذكور)، وفي الكفايات المهنية لصالح الإناث، بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى تداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية والثانوية، وأوصت الدراسة بتقديم دعم مادي ونفسي عاجل، وتصميم برامج تنمية مهنية تتناسب مع ظروف الطوارئ لتعزيز صمود المعلمين.

Job Burnout and its Relationship to Professional Competencies among Public School Teachers in Sa'adah Governorate.

Dr. Abdalmilk Mohammed Yahya Shaker

Department of Educational Sciences, Sa'adah University, Republic of Yemen.

Received :29/03/2026

Accepted: 12/06/2026

Published: 01/09/2026

Abstract

This study aimed to investigate the reality of job burnout and its relationship to the professional competencies of public-school teachers in Sa'adah Governorate. Adopting a descriptive-analytical approach, a 38-item questionnaire was administered to a sample of 250 male and female teachers. The findings revealed that job burnout was perceived at a high level, with emotional exhaustion emerging as the most prominent dimension. Concurrently, the availability of professional competencies was rated as moderate, showing a sharp decline specifically in innovation and development competencies, while the overall repercussions and impacts of job burnout among the targeted teachers were found to be high. Furthermore, the statistical analysis identified a strong negative correlation between job burnout and professional competencies. Regarding demographic variables, the study demonstrated statistically significant differences in job burnout based on gender, favoring males, whereas differences in professional competencies favored females; however, no statistically significant differences were found in the levels of job burnout or its repercussions between primary and secondary school teachers. Based on these outcomes, the study recommended providing urgent financial and psychological support, alongside designing professional development programs tailored to emergency contexts to enhance teacher resilience.

Keywords

Job Burnout, Professional Competencies, public Education Teachers.



© The Author(s) 2026. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).

مقدمة:

يُعد المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، والضمانة الحقيقية لتحقيق جودة المخرجات التربوية؛ إذ لم يعد دوره مقتصرًا على نقل المعرفة، بل امتد ليشمل تيسير التعلم وبناء الشخصية وتنمية مهارات التفكير، ولتحقيق هذه الأدوار يجب توافر مستوى عالٍ من الكفايات المهنية التي تمكنه من أداء رسالته بكفاءة واقتدار؛ ومع ذلك، يواجه المعلمون في العصر الراهن جملة من التحديات والضغوط النفسية والاجتماعية، لاسيما في المناطق التي تعاني من أزمات وصراعات مسلحة، مما قد يؤدي إلى ظهور ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وهذه الظاهرة لا تتوقف عند الصحة النفسية للمعلم فحسب، بل تمتد لتلقي بظلالها على كفاياته المهنية. حيث تؤكد دراسة (صنوبر، 2024) أن الضغوط المهنية العالية تُعد من أبرز المنبئات بتراجع مستوى الأداء التدريسي وتآكل المهارات التربوية. وأشارت دراسة (Maslach & Leiter, 2016) أن المعلم في بيئات الصراع يمر بمرحل الاحتراق التي تبدأ بالإنهاك العاطفي وتنتهي بتدني مستوى الكفاية المهنية؛ حيث يفقد المعلم قدرته على التخطيط الابتكاري أو إدارة الصف بصورة تفاعلية، ويتحول أدائه إلى نمط آلي جاف. وكذا أشارت دراسة (سليمان وبدوي، 2023) إلى أن الضغوط النفسية المتراكمة قد وصل بالمعلمين إلى مرحلة الاحتراق، وهو ما ينذر بعواقب وخيمة على مستوى الكفايات المهنية، مما يسبب تراجع مستوى المبادرة والإبداع، وهذا يشير إلى أهمية دراسة الموضوع وتحليل العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية للمعلمين وخاصة في بيئات تعترها الصراعات والحروب، من أجل وضع الاستراتيجيات الكفيلة بالحد من الاحتراق الوظيفي لدى أهم شريحة في المجتمع (المعلم)، ولضمان جودة مخرجات العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة:

تشير التقارير الدولية والمحلية إلى أن المعلم اليمني يعمل في بيئة هي الأكثر ضغطاً وإنهكاً في المنطقة، حيث أشار تقرير اليونيسف (UNICEF, 2023) أن المعلمين في اليمن، ولاسيما في المحافظات الأكثر تضرراً كمحافظة صعدة، يعانون من ضغوط اقتصادية ونفسية حادة نتيجة انقطاع المرتبات وتضرر البنية التحتية، مما أدى إلى حالة من الاعترا ب الوظيفي، وتراجع الدافعية المهنية. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير الكفايات الوظيفية في قطاع التعليم باليمن، إلا أن الواقع الميداني يشير إلى تحديات بنيوية واقتصادية بالغة التعقيد فرضتها ظروف الصراع المستمر والأزمات المتعاقبة. وتتمثل المشكلة في وجود فجوة أدائية ناتجة عن انعدام الأمان الاقتصادي الناتج عن انقطاع الرواتب وتدهور البنية التحتية (الحبيشي، 2024). ونظرا لندرة الدراسات المحلية التي تناولت انعكاسات الاحتراق الوظيفي

على الكفايات المهنية لدى المعلمين - في حد علم الباحث -، ولّد حاجة ملحة لإجراء مثل هذه الدراسة لتشخيص حجم المشكلة وتقديم حلول علمية لها، وبذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟
 2. ما مستوى توافر الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟
 3. ما مستوى تداعيات وأثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟
 4. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟
 5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تُعزى لمتغيري الدراسة (الجنس، مرحلة التعليم)؟
- أهداف الدراسة :**

- تشخيص مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة.
- تحديد درجة توافر الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة.
- الوقوف على مستوى تداعيات وأثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة
- معرفة طبيعة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة صعدة.
- تقصي الفروق الإحصائية في استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

أهمية الدراسة :

أ) الأهمية النظرية (العلمية):

- إثراء المكتبة اليمنية بدراسة حديثة تربط بين متغيرين حيويين (الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية) في بيئات الأزمات والصراع.
- فتح آفاق بحثية جديدة للباحثين لدراسة متغيرات نفسية أخرى وتأثيرها على مكونات المنظومة التعليمية في المناطق المتضررة.

ب) الأهمية التطبيقية (العملية):

- تزويد صناع القرار في مكتب التربية بصعدة بمعلومات واقعية حول الحالة النفسية (الاحتراق الوظيفي) والكفايات المهنية لدى المعلمين، مما قد يساعد في اتخاذ قرارات ورسم سياسات دعم فعالة.

- لفت انتباه مديري المدارس والموجهين إلى ضرورة مراعاة الجانب النفسي للمعلم كمدخل أساسي لتطوير كفاياته المهنية، بدلاً من التركيز على الرقابة الإدارية الجافة.
- زيادة الوعي للمعلمين أنفسهم بمفهوم الاحتراق الوظيفي وكيفية التعامل مع ضغوط العمل لحماية أدائهم المهني من التآكل.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية.
- الحد المكاني (المؤسسي): مراحل التعليم العام (الأساسي، الثانوي) بمحافظة صعدة - اليمن.
- الحد البشري: عينه من المعلمين والمعلمات.
- الحد الزمني: شهر نوفمبر وديسمبر من العام 2025م.

مصطلحات الدراسة:

1. الاحتراق الوظيفي اصطلاحاً: عرفته ماسلاك (Maslach, 2015) بأنه: "متلازمة نفسية من الإنهاك العاطفي، والتبذل العاطفي تجاه الآخرين، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي، وتحدث لدى الأفراد الذين يعملون مع الناس (كالمعلمين) نتيجة للضغوط المهنية المزمنة". في (شـهري، وأمنيّة، 2022، ص33).

- الاحتراق الوظيفي إجرائياً: هو حالة من الإجهاد النفسي والمهني يعاني منها معلمو محافظة صعدة، وتُقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم في مقياس الاحتراق الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة بأبعاده الثلاثة (الإنهاك العاطفي، تبذل المشاعر، نقص الإنجاز).

2. الكفايات المهنية اصطلاحاً: مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها المعلم وتؤهله للقيام بمهامه التعليمية والتربوية داخل الصف وخارجه بأقل جهد وأعلى كفاءة (García-Carmona et al, 2024, p.112).

- الكفايات المهنية إجرائياً: هي قدرة المعلم في محافظة صعدة على ممارسة الأدوار التعليمية الأساسية في ظل الأزمات، وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في استبانة الكفايات المهنية بمحاورها (التخطيط والتحضير، التنفيذ وإدارة بيئة التعلم، التقويم والتطوير المهني).

3. **معلمي التعليم العام إجرائياً:** هم جميع المعلمين والمعلمات المثبتين والمتعاقدين لدى مكتب التربية والتعليم بمحافظة صعدة، الذين يمارسون عملية التعليم في مختلف مراحل التعليم (الأساسي والثانوي) ضمن القطاع الحكومي.

أدبيات الموضوع (الإطار النظري للدراسة):

أولاً: الاحتراق الوظيفي .

1. **ماهية الاحتراق الوظيفي:** يعرف بأنه: "شعور الإجهاد والإنهاك النفسي والبدني الذي يصيب الفرد نتيجة الضغوط في بيئة العمل والتي تشكل عائقاً في إنجازه للمهام وتسبب ضعف الأداء لديه" (ملحم، 2019، ص53). كما عُرِف الاحتراق الوظيفي بأنه: "استجابات جسمية وانفعالية سلبية يتعرض لها الفرد؛ نتيجة الضغوط التي تفوق طاقته، مما يؤثر على شخصيته وعلاقته الاجتماعية والمهنية" (الشاماني والحديدي، 2022، ص132) والاحتراق الوظيفي يتميز عن ضغط العمل، في أن الاحتراق الوظيفي قد يكون نتيجة لضغوط شديدة، إلا أن المصابين بضغوط العمل يشعرون بتحسّن إذا استطاعوا السيطرة على مسببات الضغوط، بخلاف الاحتراق الوظيفي الذي يشعر فيه الشخص بالفراغ، ويفقد الرغبة في بذل أي مجهود؛ ويشعر الموظف الواقع تحت ضغط العمل بالمسؤولية، بينما في حالة الاحتراق الوظيفي لا يشعر الشخص بحقيقة حالته، وأن الموظف الذي يشعر بضغط العمل، يعني أنه يهتم كثيراً للعمل الذي يؤديه، بينما الموظف الذي يعاني الاحتراق الوظيفي لا يهتم بالعمل الذي يؤديه (الضويحي وشحاته، 2018).

2. **أبعاد الاحتراق الوظيفي:** ذكر شهري ومنية (2022) و (صنوبر، 2023) ثلاثة أبعاد، هي:

- **الإجهاد الانفعالي:** يصاب الفرد بحالة مزمنة من الإرهاق والتعب العقلي والنفسي؛ بسبب إحساسه بنفاذ طاقته الجسمية، ويصبح غير قادر على أداء واجباته المهنية العادية، ومعرضاً لاحتمالية انهيار كامل في أي لحظة؛ بسبب عجزه عن التخلص من الشعور بالإجهاد والإرهاق .
- **تبلد المشاعر الإنسانية:** يلجأ الفرد لوضع حاجز عاطفي كوسيلة دفاعية أولية، وذلك بتبني المعاملة السلبية في العلاقات الإنسانية مع الآخرين سواء كانوا من خارج المؤسسة التي يعمل بها أو داخلها، ويتحلّى بالصفات السلبية كالقسوة، وتحجر القلب، وبرود المشاعر .

- تدني الإنجاز الشخصي؛ يمثل النتيجة الطبيعية التي تحدث للفرد العامل جراء تزايد الضغط والإجهاد المهني عليه، وهو التراجع المستمر في إنجازاته الشخصية المهنية، لدرجة اقتناعه بأنه فقد كل مقومات الكفاءة والفاعلية المهنية في العمل.

3. العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي: منها عوامل داخلية، مثل (تعامل الإدارة المدرسية، وقلة المرتب الشهري، وانعدام الحوافز، وسوء بيئة العمل)، وعوامل خارجية، مثل (تعامل ولي أمر الطالب مع المعلم، ضعف التطوير المهني)، ومن أسباب الاحتراق الوظيفي، منها (التشريعات الحكومية المنظمة للتعليم، للدولة أو المدينة التي توجد بها، نوعية المؤسسة التعليمية الحكومية أو أهلية، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية والاقتصادية) (عرفات، 2023، ص43). وأشار السلمي (2016) إلى تتداخل عدة عوامل لتسريع وتيرة الاحتراق لدى المعلمين، منها:

- العوامل التنظيمية: زيادة العبء التدريسي، نقص الوسائل التعليمية، وغياب الحوافز المادية والمعنوية.
- العوامل البيئية (الآزمات): القلق الأمني، ضجيج النزاعات، وتضرر المباني المدرسية التي لم تعد توفر بيئة تعليمية آمنة.
- العوامل الشخصية: ضغوط المعيشة المباشرة التي تجعل المعلم مشتت الذهن بين الرسالة التربوية والبقاء المعيشي.

ثانياً: الكفايات المهنية:

1. ماهية الكفايات المهنية وأهميتها: تعرف الكفاية بأنها: أهداف سلوكية إجرائية محددة تحديداً دقيقاً يؤديها المعلم بدرجة عالية من الإتقان، والمهارات الناتجة عن معارف وخبرات سابقة، تساعد في أداء عمله بمستوى معين من الأداء (الحري، 2010). وعرف (Dessler, 2020) الكفايات المهنية بأنها: منظومة متكاملة من المعارف والمهارات والقيم والسمات الشخصية التي تمكن المعلم من الاستجابة بفعالية للمواقف التعليمية المعقدة، والقدرة على التكيف مع المتغيرات المهنية لتحقيق مخرجات تعليمية ذات جودة عالية. ويرى الباحث أن تكامل هذه الأبعاد هو ما يشكل الكفاءة الذاتية للمعلم في محافظة صعدة، حيث أن أي خلل في إحدى نتيجة الضغوط والاحتراق الوظيفي؛ قد يؤدي إلى تآكل القدرة على العطاء التربوي. وتظهر أهمية الكفايات في أنها تعمل على إيجاد قنوات اتصال بين جميع المهتمين بالعمل تخطيطاً وتنفيذاً وتقيماً، كما تكمن أهمية الكفايات في أن إعداد المعلم على أساس الكفاية يجعله يمتلك كفايات تؤهله لتسيير العمل التدريسي بفاعلية؛ وتجعل دوره واضحاً في إثراء وتطوير أدائه ومهامه الوظيفي.

2. مميزات ومجالات الكفايات المهنية: أشار "دهام" (2016) أن للكفايات المهنية العديد من المميزات، منها: تحسين أداء الموظفين، زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف بشكل أسرع، تقليل تكاليف التدريب والتطوير، خلق بيئة عمل إيجابية؛ تشعر الموظفين بالرضا عن عملهم ويكونون أكثر إنتاجية، وتساعد على تحديد نقاط قوتهم وضعفهم؛ مما يسمح لهم بتحديد مسارات التطوير الوظيفي المناسبة لهم. وتتعدد مجالات الكفايات المهنية، أشار الحربي (2020) إلى مجال الكفايات التدريسية للمعلم وتتمثل في أربع كفايات، هي: كفاية التخطيط؛ وتعني القدرة على صياغة الأهداف وتصميم المواقف التعليمية في ظل شح الإمكانيات، وكفاية التنفيذ؛ وتعني براعة المعلم في استخدام استراتيجيات التدريس النشط، وكفاية التقويم؛ وتعني قدرة المعلم على تصميم أدوات قياس دقيقة تقيس مدى تحقق الأهداف التعليمية، وكفاية الإدارة الصفية؛ وتعني القدرة على ضبط البيئة التعليمية وتوفير مناخ نفسي داعم للطلبة. بينما ذكر شاكر (2024) أن المعلم الناجح هو من يمتلك الكفايات المهنية، التالية: ملماً بمادته التي يدرسها، وبالجوانب السيكلوجية والتربوية اللازمة لمهنته، وقادراً على الإقناع والافتتاح بعيداً عن الاستبداد برأيه، ملماً بأساليب التدريس المتنوعة بحيث يختار الأصلح منها أثناء التدريس، وقادراً على متابعة طلابه واكتشاف ما لديهم من مواهب وقدرات وتنميتها.

ثالثاً: تداعيات وأثار الاحتراق الوظيفي:

أشار (Maslach & Leiter, 2016) أن من أثار الاحتراق الوظيفي على مستوى الفرد، كثرة التعرض لأمراض نفسية وعقلية (كالانهيارات العصبية، أو الدخول في حالة اكتئاب مزمنة؛ نتيجة الإحساس الدائم بالمشاعر السلبية كالإحباط، والغضب)، وكثرة التعرض لأمراض جسدية (كالصداع المزمن، ومشاكل بالمعدة، وصعوبة النوم والإحساس بالأرق)، وضعف العلاقات الاجتماعية؛ بسبب الانعزال عن الأهل والأصدقاء، ارتفاع نسبة المشاكل العائلية؛ كالطلاق، والتفكك الأسري، والعنف، والشعور بالإحباط والقلق؛ نتيجة الاستمرار في الشكوى من مشاكل العمل. وأشار (Ochoa, 2018) أن من نتائج وأثار الاحتراق الوظيفي على مستوى المؤسسة؛ فقدان الإبداع والابتكارية والمبادرة، وتدني الإنتاجية؛ نتيجة تراجع مستوى وسرعة الأداء بسبب ضعف الدافعية للعمل، وتزايد حدوث النزاعات مع الزملاء، ارتفاع خسائر المؤسسة؛ نتيجة تزايد حالات الإجازات والغياب، ارتفاع مصاريف ونفقات الرعاية الصحية والتأمين؛ نتيجة ارتفاع الحالات المرضية، ارتفاع المصاريف؛ نتيجة زيادة الأخطاء المهنية.

- الدراسات السابقة:

- دراسة: الحبشي (2024) ؛ هدفت الدراسة إلى معرفة الضغوط النفسية التي يعاني منها المعلمون والناطقة عن انقطاع المرتبات في ظل النزاع الداخلي والحرب في اليمن، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث طُبقت أداة الاستبانة على عينة من المعلمين في المدارس الحكومية، وتوصلت النتائج إلى أن المعلمين يعانون من ضغوط نفسية حادة ناتجة عن النزاع الداخلي والعدوان الخارجي وانقطاع المرتبات، مما أدى إلى ظهور أعراض سلوكية سلبية كالأنشطة القلقة، الاكتئاب، والإجهاد النفسي، وهو ما انعكس سلباً على أدائهم التعليمي وجودة التعليم ككل، وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد حلول عاجلة لصرف مرتبات المعلمين وتوفير برامج دعم نفسي وتخفيف حدة الضغوط المهنية في بيئات النزاع.
- دراسة" صنوبر (2024) ؛ هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في محافظة طولكرم بفلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طُبقت استبانة قياس الاحتراق الوظيفي على عينة عشوائية بلغت (180) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة (متوسطة) بصفة عامة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وتبعاً لنوع المرحلة التعليمية لصالح معلمي المرحلة الثانوية. وأوصت الدراسة بعقد ورش عمل وإرشادات دورية للمعلمين (خاصة الإناث ومعلمي الثانوي) لتدريبهم على مهارات التكيف والتعامل مع ضغوط العمل لمنع تفاقم الاحتراق.
- دراسة: عبدو والقاضي (2023) ؛ هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي والضغوط المهنية لدى المعلمين في اليمن في ظل الأزمات الممتدة، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين هذه الضغوط ودافعية الإنجاز لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طُبّق مقياس "ماسلاك" للاحتراق الوظيفي (MBI) المطور والمقنن ليتناسب مع البيئة اليمنية، على عينة طبقية بلغت (420) معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية في عدة محافظات يمنية، وكشفت النتائج عن وجود مستويات "مرتفعة جداً" من الاحتراق الوظيفي، وتحديدًا في بُعدي (الإنهاك العاطفي، وتبلد المشاعر)، كما أثبتت وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين احتراق المعلمين ودافعيتهم للإنجاز المهني، وأوصت الدراسة بتكامل الجهود الإغاثية والتربوية لتقديم حوافز مادية ودعم نفسي منظم للمعلمين في اليمن لرفع دافعيتهم للعمل والحد من تدهور العملية التعليمية.

- دراسة: محمد (2021) ، هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس في لبنان وعلاقته بمجموعة من المتغيرات للديموغرافية والمهنية، واعتمدت للدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (260) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من قطاعي التعليم الرسمي والخاص، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى معلمي القطاع الرسمي مقارنة بنظرائهم في القطاع الخاص، وارتفاع درجات الاحتراق لدى المعلمات مقارنة بالمعلمين، في حين أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يدرسون في المرحلة الثانوية كانوا أقل عرضة للاحتراق النفسي مقارنة بباقي المراحل الدراسية الأخرى، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين البيئة التنظيمية والهياكل والأجور في المدارس الرسمية، وإعادة النظر في الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق معلمات المراحل الأساسية.
- دراسة: (García-Carmona et al., 2024) ، هدفت الدراسة إلى تقصي أثر الاضطرابات والضغوط المهنية على تطوير الكفايات التعليمية والمهارية لدى المعلمين أثناء الخدمة، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي المقارن، حيث طُبقت استبانة قياس الكفايات المهنية (التربوية، الشخصية، والرقمية) على عينة بلغت (512) معلماً ومعلمة يعيشون في بيئات تعليمية تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية حرجة، وأبرزت النتائج أن الاحتراق الوظيفي يؤدي بشكل مباشر إلى تآكل "الكفايات الشخصية" لدى المعلم أولاً، مما يترتب عليه بالتبعية تراجع واستهلاك قدرته على إدارة الصف (الكفاية الإدارية) وتدني جودة التخطيط للدروس اليومية، وأوصت الدراسة بضرورة دمج وبناء وحدات الدعم النفسي كجزء أصيل من برامج التنمية المهنية والتدريبية المستمرة للمعلمين أثناء الخدمة.
- دراسة: (Arvidsson et al., 2019) ؛ هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بفعالية الذات لدى المعلمين والمعلمات في السويد، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث طُبّق مقياس "ماسلاك" للاحتراق النفسي، إلى جانب استمارة مقننة من إعداد الباحثين لقياس مستوى فعالية الذات، على عينة قوامها (310) معلمين ومعلمات، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بمستويات "عالية"، يقابلها انخفاض حاد ودال إحصائياً في مستوى "فعالية الذات" لديهم، وأوصت الدراسة بتبني استراتيجيات إدارية تعزز من الثقة المهنية للمعلمين وتدعم استقلاليتهم في اتخاذ القرار التعليمي لرفع كفاءة الذات لديهم وخفض نسب الاحتراق البنيوي.

- دراسة: (Benevene & Fiorilli, 2015) ؛ هدفت الدراسة إلى معرفة وتحديد مستويات الاحترق النفسي والمقارنة بينها لدى معلمي المدارس الرسمية (الحكومية) والخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (469) معلماً ومعلمة، طبق عليهم مقياس "ماسلاك" المقنن للاحترق النفسي، وأظهرت النتائج تفوقاً واضحاً ودالاً في ارتفاع مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي المدارس الرسمية مقارنة بزملائهم العاملين في المدارس الخاصة، وأوصت الدراسة بضرورة تخصيص المدارس الحكومية لموارد أكبر تعنى بالرفاه الوظيفي والصحة النفسية المهنية للكادر التعليمي لتقليص الفجوة بين القطاعين العام والخاص.

- (الفجوة البحثية) :

رغم وفرة الدراسات السابقة التي تناولت ظاهرتي الاحترق الوظيفي والكفايات المهنية لدى المعلمين في بيئات محلية ودولية مختلفة، إلا أنه يمكن رصد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لسدها من خلال التالي:

1. الخصوصية السياقية لبيئة الدراسة : ركزت الدراسات الدولية كدراسة صنوبر (2024) في فلسطين، أو محمد (2021) في لبنان، على سياقات ضغوط اعتيادية أو اضطرابات اقتصادية عامة، بينما تناولت الدراسات اليمنية السابقة كدراسة الحبشي (2024) وعبدو والقاضي (2023) أثر النزاع وانقطاع المرتبات بشكل عام؛ إلا أن الدراسة الحالية تتميز بتناولها للموضوع في نقطة زمنية أعمق (عام 2025)، حيث تراكت وتجذرت آثار الأزمة الممتدة وتحولت الضغوط الطارئة إلى أنماط احتراق بنوي مزمن داخل المنظومة التعليمية اليمنية.
2. فجوة المتغيرات والعلاقات السببية: اقتصرَت الدراسات السابقة على ربط الاحترق بمتغير واحد؛ مثل ربطه بدافعية الإنجاز فقط (كعبدو والقاضي، 2023)، أو بفعالية للذات كدراسة (Arvidsson, 2019)، أو أثره المفرد على الكفايات كدراسة (García-Carmona, 2024) وتبرز الفجوة في ندرة (أو انعدام) الدراسات الشمولية المحلية التي تجمع بين قياس مستوى الاحترق، ومدى تأثيره المباشر والمتزامن على الكفايات المهنية للمعلم في محافظة صنعاء اليمنية، لتقديم نموذج تفسيري متكامل لتراجع أداء المدارس الحكومية.
3. الفجوة المنهجية والأدواتية : اتجهت أغلب الدراسات لاستخدام المنهج الوصفي المقارن أو الارتباطي البسيط؛ وتأتي الدراسة الحالية لتقديم معالجات وإطاراً تحليلياً يبحث في العمق الميداني

والآليات التكيفية التي يطورها المعلمون، مما يوفر منصة لتصميم أدوات قياس وبناء برامج علاجية مقترحة تلائم تفاصيل الواقع اليمني الحالي، وهو ما غفلت عنه العديد من الأدبيات السابقة التي اكتفت برصد الظاهرة دون تقديم حلول إجرائية مدمجة بالبيئة التعليمية المحلية.

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- لقد استفاد الباحث من مراجعة الأدبيات السابقة في عدة جوانب أبرزها:
- التأطير النظري : المساعدة في بناء الخلفية النظرية للدراسة وتحديد المفاهيم الإجرائية للاحتراق الوظيفي ، والوقوف على أبعاد مقياس "ماسلاك" الثلاثة (الإنهاك العاطفي، تبرد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز).
- تطوير وبناء أدوات الدراسة: الاستفادة من الفقرات والمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة وتعديلها وتحكيمها لتناسب البيئة المدرسية الحالية، والتعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتفسيرها ومقارنتها بالنتائج الإقليمية والدولية.

منهجية وإجراءات الدراسة:

1. منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لتشخيص واقع المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)، والمتغير المستقل (الكفايات المهنية) وتوضيح العلاقة بينهما.
2. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام (الأساسي، والثانوي) بمحافظة صعدة، وقد اقتصر البحث على عينة من المعلمين والمعلمات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية، بلغت (250) معلم ومعلمة، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) : توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة.

المتغير	الفئة	مرحلة التعليم العام		المجموع	النسبة %
		الأساسي	الثانوي		
الجنس	ذكور	74	62	136	54.4%
	إناث	64	50	114	45.6%
	المجموع	138	112	250	100%

المصدر: الخلاصة الرقمية لمكتب التربية والتعليم محافظة صعدة، 2025م

3. أداة البحث: بعد الاستفادة من عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة، مثل دراسة (صنوبر، 2024)، ودراسة (سليمان وبدوي، 2023) وغيرها، قام الباحث بإعداد استبانة تكونت من (38) فقرة، توزعت على ثلاثة محاور (الاحتراق الوظيفي، الكفايات المهنية، تداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي).

4. التحقق من صدق وثبات الأداة:

- (أ) التحقق من صدق الأداة: تم التحقق من صدق الأداة من خلال نوعين من الصدق، وهما:
- الصدق الظاهري: تم التحقق من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والأكاديميين المتخصصين بلغ عددهم (9) خبراء، وقد تم الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين وتصويباتهم، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تضم (38) فقرة.
 - صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق الأداة على عينة من خارج العينة بلغ حجمها (30) فرداً، وتم حساب معاملات ارتباط "بيرسون"، والذي تبين أن معاملات الصدق دالة عند مستوى (0.05) في جميع فقرات الاستبانة، وبين المحاور، مما دل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لأجله، والجدول (2) يوضح معاملات الارتباط لصدق الأداة.

جدول (2) : يوضح معاملات الصدق للفقرات ومحاورها.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.720	11	0.846	21	0.740	31	0.880
2	0.801	12	0.530	22	0.733	32	0.795
3	0.730	13	0.564	23	0.810	33	0.690
4	0.633	14	0.754	24	0.570	34	0.768
5	0.851	15	0.797	25	0.870	35	0.756
6	0.748	16	0.851	26	0.832	36	0.766
7	0.731	17	0.720	27	0.656	37	0.830
8	0.670	18	0.620	28	0.677	38	0.733
9	0.750	19	0.733	29	0.779		
10	0.750	20	0.800	30	0.746		

المصدر: من إعداد الباحث وفق مخرجات برنامج SPSS

- (ب) التحقق من ثبات الأداة: تم حساب معامل (ألفا كرونباخ)، حيث بلغ المعامل للأداة ككل (0.86) وهي قيمة ثبات مرتفعة، وجاءت معاملات الثبات بجميع المحاور مرتفعة أيضاً، حيث تراوحت ما بين (0.89-0.86)، مما يعني أن أداة البحث صالحة لأغراض البحث العلمي، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) : معاملات الثبات لمحاور أداة البحث والدرجة الكلية للأداة.

م	المحاور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	الاحترق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام	15	0.89
2	الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام	15	0.86
3	تداعيات ولتثار الاحترق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام	8	0.86
	الثبات الكلي للأداة ككل	38	0.87

5. المعالجات الإحصائية:

لتحليل البيانات تم تطبيق برنامج (SPSS) واستخدمت الأساليب التالية:

- المتوسطات الحسابية، لمعرفة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة .
- الانحراف المعياري، لمعرفة مدى انحراف وتشتت استجابات مفردات البحث لكل محور عن متوسطها الحسابي، ولكل فقرة من فقرات هذه المحاور .
- معامل ارتباط بيرسون ، للتحقق من الصدق البنائي لفقرات ومحاور أداة الدراسة .
- معامل ألفا كرونباخ ، لقياس ثبات أداة الدراسة .
- اختبار (T) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس، مرحلة التعليم.
- استخدم مقياس "ليكرت" الخماسي لقياس المتوسطات بين استجابات أفراد العينة، كالتالي: من (1 إلى 1.80 = منخفض جداً)، ومن (1.81 إلى 2.60 = منخفض)، ومن (2.61 إلى 3.40 = متوسط)، ومن (3.41 إلى 4.20 = مرتفع)، ومن (4.21 إلى 5 = مرتفع جداً).

عرض النتائج ومناقشتها:

- الإجابة على السؤال الأول؛ ونصه: "ما مستوى الاحترق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى الاحترق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة، والجدول (4) يوضح النتائج.

جدول (4) مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
أ) بُعد الإنهاك العاطفي:				
1	أشعر باستنزاف تام لطاقتي النفسية مع نهاية اليوم الدراسي.	4.35	0.75	مرتفع جداً
2	أجد صعوبة كبيرة في مواجهة ضغوط العمل التعليمي اليومية.	4.10	0.82	مرتفع
3	أشعر بالإحباط نتيجة عدم القدرة على تغيير واقع العملية التعليمية.	4.25	0.70	مرتفع جداً
4	ينتابني شعور بالإجهاد عند التفكير في الذهاب للمدرسة صباحاً.	3.80	0.90	مرتفع
5	أشعر أنني أقدم لمهنة التعليم أكثر مما أحصل عليه مادياً ومعنوياً.	4.05	0.85	مرتفع
ب) بُعد تبلد المشاعر :				
6	أتعامل مع الطلاب بجمود رسمي ورسم حدود جافة في التواصل.	3.65	0.88	مرتفع
7	أشعر بعدم الاكتراث تجاه المشكلات الشخصية التي يواجهها الطلبة.	3.50	0.95	مرتفع
8	أميل إلى اللقاء اللوم على الطلاب في تدني مستواهم الدراسي.	3.75	0.80	مرتفع
9	أصبحت أقل استجابة لطلبات الزملاء والإدارة المدرسية.	3.45	1.02	مرتفع
10	أشعر أن الطلاب مجرد أرقام أو عبء يجب التخلص منه.	3.55	0.98	مرتفع
ج) بُعد تدني الإنجاز الشخصي:				
11	أشعر أنني لا أحقق إنجازاً حقيقياً في تطوير مستوى	3.90	0.77	مرتفع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
	طلابي.			
12	أفتقد الشعور بالفخر عند الحديث عن مهنتي كمعلم.	3.60	0.85	مرتفع
13	أشعر بضعف قدرتي على التأثير الإيجابي في سلوكيات الطلاب.	3.70	0.88	مرتفع
14	يغيب عني الطموح في الترقى أو النمو في مساري المهني.	3.85	0.82	مرتفع
15	أشعر أن مجهوداتي في التدريس تذهب سدى دون تقدير مجتمعي.	3.55	0.94	مرتفع
	المتوسط الكلي للمحور	3.87	0.82	مرتفع

تشير النتائج بالجدول(4): أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام في محافظة صعدة جاء بمتوسط حسابي(3.87)، وبتقدير(مرتفع)، ويعزو الباحث ذلك إلى الظروف الاستثنائية التي تعيشها المحافظة؛ فالمعلم لا يواجه ضغوطاً مهنية فحسب، بل يواجه ضغوطاً أمنية واقتصادية (انقطاع المرتبات وقلة الحوافز المادية) وبيئة مدرسية متهاكة، مما أدى إلى وصوله لمرحلة "الإرهاق النفسي المزمن"، بينما كشفت نتائج دراسة عبدو والقاضي (2023) عن وجود مستويات "مرتفعة جداً" من الاحتراق الوظيفي في بُعدي (الإنهاك العاطفي، وتبلد المشاعر). أما دراسة صنوبر(2024) فقد كان مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بتقدير متوسط. ولمزيد من التوضيح يعرض الباحث النتائج على مستوى الأبعاد كالتالي:

- **الإنهاك العاطفي (الرتبة الأولى):** هو الأكثر تأثيراً، وتفسير ذلك أن المعلم في صعدة يُستنزف نفسياً وجسدياً في محاولة التوفيق بين متطلبات التدريس وبين ظروف الحياة القاسية، مما يجعله يشعر بـ "النضوب" وعدم القدرة على تقديم المزيد.
- **تدني الإنجاز الشخصي (الرتبة الثانية):** تراجع هذا البعد يعود إلى شعور المعلم بأن جهوده في ظل غياب الوسائل التعليمية وضعف دافعية الطلبة (المتأثرين بالأزمات) لا تؤدي ثمارها، مما يولد لديه شعوراً بالتقصير المهني القسري.

- تبدل المشاعر (الرتبة الثالثة): على الرغم من كونه في المرتبة الأخيرة، إلا أنه بمستوى "مرتفع"، وهو ما يُفسر بأن المعلم بدأ يلجأ إلى الانفصال الوجداني عن الطلبة كآلية دفاعية ليحمي نفسه من التأثير المباشر بالمشكلات المحيطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Abdo & Al-Qadhi, 2023) والتي أكدت أن الاحترق الوظيفي وصل لمستويات حرجية نتيجة الأزمات الاقتصادية والأمنية، حيث تصدر "الإنهاك العاطفي" كافة الأبعاد.

الإجابة على السؤال الثاني: ونصه: "ما درجة توافر الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام في صعدة؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة توافر الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام في صعدة، والجدول (5) يوضح النتائج:

جدول (5) : درجة توافر الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
(أ) كفايات التخطيط والتحضير التعليمي:				
متوسط	2.86	0.81	متوسط	
1	أصيغ أهدافاً تعليمية تراعي الفروق الفردية والواقع النفسي للطلاب.	3.35	0.85	متوسط
2	أعد خططاً دراسية مرنة تتناسب مع ضيق الوقت أو انقطاع الدراسة.	3.10	0.82	متوسط
3	أصمم أنشطة تعليمية تعتمد على البدائل المتاحة في البيئة المحلية.	2.85	0.78	متوسط
4	أربط موضوعات المنهج بالقيم المجتمعية والمشكلات الحياتية بصعدة.	2.60	0.82	متوسط
5	أحدد مسبقاً استراتيجيات بديلة للتعليم في حالات الطوارئ المفاجئة.	2.40	0.77	منخفض
(ب) كفايات التنفيذ وإدارة بيئة التعلم:				
متوسط	3.10	0.80	متوسط	
6	أستخدم أساليب تدريسية تحفز الطلاب على التعلم رغم شح الوسائل.	3.60	0.80	مرتفع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
7	أدير وقت الحصة بفاعلية تضمن الموازنة بين الشرح والنشاط الصفي.	3.30	0.88	متوسط
8	أهيء مناخاً صفيّاً يسوده الأمان النفسي والتعاون بين الطلاب.	3.15	0.84	متوسط
9	أطبق قواعد ضبط الصف بمرونة تراعي الضغوط النفسية لدى الطلاب.	2.90	0.75	متوسط
10	أوظف التقنيات المتاحة أو الوسائل البديلة لتبسيط المفاهيم المعقدة.	2.55	0.72	متوسط
ت) كفايات التقويم والتطوير المهني:				
11	أستخدم أساليب تقويم متنوعة (تكوينية وختامية) لقياس نواتج التعلم.	3.20	0.90	متوسط
12	أقدم تغذية راجعة فورية تساعد الطلاب على معالجة فجوات التعلم.	3.10	0.75	متوسط
13	أحلل نتائج اختبارات الطلاب لتحديد نقاط القوة والضعف في أدائي.	2.80	0.82	متوسط
14	أحرص على تبادل الخبرات مع الزملاء لتطوير ممارساتي التدريسية.	2.65	0.88	متوسط
15	أسعى للتطوير الذاتي ومواكبة المستجدات التربوية باستمرار.	2.35	0.78	منخفض
المتوسط الكلي للمحور		2.93	0.80	متوسط

تشير النتائج بالجدول (5): أن درجة توافر الكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة جاءت بمتوسط حسابي (2.93)، بتقدير (متوسط)، ويعزو الباحث بقاء المعلم في المستوى المتوسط إلى حالة الصمود المهني؛ فبرغم ضغوط الاحتراق الوظيفي المرتفعة، إلا أن المعلم في محافظة صعدة لا يزال يحافظ على الحد الأدنى من الأداء لضمان استمرار العملية التعليمية. هذه النتيجة تعكس صراعاً بين الواجب

المهني وبين الاستنزاف النفسي الذي يمنعه من الوصول إلى المستوى (المرتفع). ولمزيد من التوضيح يعرض الباحث النتائج على مستوى أبعاد الكفايات المهنية كالتالي:

1. كفايات التنفيذ وإدارة بيئة التعلم (المرتبة الأولى) بمتوسط (3.10)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المعلم في بيئة صعبة يدرك تماماً حجم القلق الذي يعاني منه الطلبة، فيتحوّل دوره من ناقل للمعرفة إلى ميسر نفسي ومدير للأزمة داخل الفصل.

2. كفايات التخطيط والتحضير (المرتبة الثانية) بمتوسط (2.86)، يظهر التباين في هذا المحور بين الربط بالواقع (مرتفع نسبياً) وبين التخطيط لبدائل في الطوارئ (منخفض)، وتفسير ذلك أن التخطيط يتطلب طاقة ذهنية وصفاء نفسياً، وهو ما يفنّده المعلم الذي يعاني من احتراق؛ فالمعلم في صعبة قد يخطط تخطيط لحظي، بينما لا يقدر على التخطيط الاستراتيجي للمستقبل بسبب عدم اليقين المحيط به

3. كفايات التخطيط والتحضير التعليمي (المرتبة الثالثة) بمتوسط (2.82)، وهنا سجلت فقرة "السعي للتطوير الذاتي" أدنى متوسط في المقياس بلغ (2.35)، وهذا هو الانعكاس الأوضح للاحتراق؛ حيث يصل المعلم لمرحلة "اللامبالاة المهنية" نتيجة غياب الحوافز وتراكم الإحباطات، فيتوقف عن تطوير نفسه مكتفياً بما لديه من خبرات قديمة. ويستنتج الباحث أن هناك هرمية في تآكل الكفايات المهنية؛ فبينما يتماسك المعلم في كفايات الإدارة والتنفيذ لأنها مرتبطة بمواجهة مباشرة مع الطلبة، تبدأ كفايات التخطيط بالضعف، وتنهار كفايات التطوير والتقويم تماماً تحت وطأة الاحتراق الوظيفي.

الإجابة على السؤال الثالث: ونصه: "ما تداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى تداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة؟"، والجدول (6) يوضح النتائج:

جدول (6): تداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
1	يقل اهتمامي بالمشاركة في الدورات التدريبية لضعف الحافز النفسي والمادي.	3.75	0.88	6	مرتفع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
2	يتراجع حماسي في استخدام التكنولوجيا أو الوسائل الحديثة بسبب الإحباط.	4.10	0.82	3	مرتفع
3	يدفعني الشعور بالاحترق إلى الاكتفاء بالأسلوب التقليدي.	4.30	0.70	1	مرتفع جداً
4	أشعر أن حالتي النفسية تمنعني من الإبداع في تبسيط المعلومات المعقدة.	3.65	0.94	7	مرتفع
5	أجد صعوبة في متابعة الواجبات وتصحيحها بدقة عند شعوري بالإرهاك.	3.85	0.90	5	مرتفع
6	تؤثر ضغوط العمل على سعة صدري في التعامل مع مشكلات الطلاب السلوكية.	3.95	0.85	4	مرتفع
7	يميل أدائي المهني للنمطية والروتين نتيجة الشعور بعدم جدوى العطاء.	3.55	1.05	8	مرتفع
8	يؤدي استنزافي النفسي إلى إهمال التحضير الكتابي المسبق للدروس.	4.15	0.78	2	مرتفع
	المتوسط الكلي للمحور	3.91	0.86	-	مرتفع

تشير النتائج بالجدول (6): حصل مستوى تداعيات وآثار الاحترق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة على متوسط حسابي (3.91) بتقدير (مرتفع)، ويلاحظ أن الفقرة رقم (3) "الاكتفاء بالأسلوب التقليدي" حصدت أعلى متوسط (4.30)، ويمكن تفسير ذلك تربوياً أن المعلم المصاب بالاحترق الوظيفي يلجأ إلى "الاقتصاد في الجهد النفسي، فالتلقين هو المسار الأسهل الذي لا يتطلب تفاعلاً وجدانياً أو ذهنياً عميقاً، وهو آلية دفاعية للهروب من عبء التدريس النشط الذي يتطلب طاقة مفقودة أصلاً، كما سجلت الفقرات المتعلقة بالابتكار والنمو المهني (4+7) مستويات مرتفعة من الانعكاس السلبي، وهذا يعزو إلى أن "الاحترق" يسبب نوعاً من "العجز المهني المكتسب"؛ حيث يشعر المعلم في صعدة أن أي جهد إضافي لتطوير كفاياته لن يغير من واقعه الصعب، مما يؤدي إلى "تجميد" كفاياته عند حدها الأدنى. وتتفق النتيجة مع دراسة (Abdo & Al-Qadhi, 2023) التي أكدت أن الضغوط تؤدي لتعطيل الكفاءة الذاتية للمعلم.

الإجابة على السؤال الرابع: ونصه؛ "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام في محافظة صعدة؟"

تم تطبيق معمل ارتباط "بيرسون" للتعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام في محافظة صعدة، والجدول (7) يوضح النتائج:

جدول (7): العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية لدى معلمي التعليم العام.

الكفايات المهنية		المتغير
الدلالة الإحصائية	معامل ارتباط بيرسون	
0.01	- 0.78	الاحتراق الوظيفي

تشير النتائج بالجدول (7): أن قيمة معامل الارتباط (r) بلغت (-0.78)، والدلالة الإحصائية؛ دالة عند مستوى (0.01)، وتفسير القيمة بأنه توجد علاقة ارتباطية عكسية قوية؛ أي أنه كلما ارتفعت درجات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة صعدة، انخفضت مستويات ممارستهم للكفايات المهنية بشكل ملحوظ، وهذا المعامل (-0.78) يؤكد أن الاحتراق الوظيفي هو "المسؤول الأول" عن تراجع الكفايات المهنية للمعلمين، والذي يسبب ضعف جودة الأداء التعليمي في المحافظة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Maslach, 2016) التي أكدت وجود علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي والكفايات الوظيفية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، كما تتفق مع دراسة سليمان، وبدوي (2023) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين أبعاد الكفايات وأبعاد الاحتراق الوظيفي. وأثبتت دراسة عبود والقاضي (2023) وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الاحتراق وبين دافعية الإنجاز المهني.

الإجابة على السؤال الخامس: ونصه؛ "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تبعا لمتغيري الدراسة (الجنس، مرحلة التعليم)؟"

1. وفقا لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، تم استخدام اختبار (T-test) للتعرف على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة حول محاور الدراسة تبعا لمتغير الجنس، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): نتائج اختبار (T-test) للفروق تبعاً لمتغير الجنس.

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة	الدلالة
الاحترق الوظيفي	ذكور	136	3.95	0.70	2	2.45	0.02	دالة (للذكور)
	إناث	114	3.70	0.82	248			
الكفايات المهنية	ذكور	136	2.80	0.88	2	1.98	0.05	دالة (للإناث)
	إناث	114	3.15	0.80	248			
تداعيات وآثار الاحترق الوظيفي	ذكور	136	4.05	0.72	2	2.15	0.03	دالة (للذكور)
	إناث	114	3.85	0.85	248			

تشير النتائج بالجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الاحترق الوظيفي لصالح الذكور (بمتوسط 3.95)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة الكفايات المهنية لصالح الإناث (بمتوسط 3.15)، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تداعيات ولآثار الاحترق الوظيفي لصالح للذكور (بمتوسط 4.05)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى خصوصية الوضع الراهن في محافظة صعدة؛ حيث يقع العبء الأكبر للمسؤولية الاقتصادية والاجتماعية على عاتق المعلم (الذكر) كرب أسرة، خاصة في ظل انقطاع المرتبات، مما يجعله مشتت الذهن بين البحث عن مصادر دخل بديلة وبين أداء رسالته المهنية، وهو ما يفسر ارتفاع مستوى الاحترق الوظيفي عالية، أما تفوق الإناث في الكفايات المهنية، فقد يعزى ذلك إلى قدرة المعلمة على الفصل النسبي بين ضغوط الحياة والالتزام الصفي، وميلها نحو التنظيم والتحضير الكتابي بشكل أكثر انضباطاً من الذكور الذين يعانون من إنهاك عاطفي مضاعف، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة صنوبر (2024) ودراسة محمد (2021) اللتين أظهرتا أن الإناث أكثر عرضة للاحتراق، ويمكن تفسير الاختلاف في أن بيئة محافظة صعدة بيئة أزمة حادة تختلف عن بيانات الدراسات السابقة؛ فالضغوط الأمنية والمعيشية المباشرة في محافظة صعدة استهدفت "الدور الاجتماعي للرجل" بشكل أكثر حدة، مما عكس النتائج المعتادة في الظروف المستقرة.

2. وفقاً لمتغير مرحلة التعليم (أساسي، ثانوي)، طبق اختبار (T-Test)، للتعرف على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة حول محاور الدراسة تبعا لمتغير مرحلة التعليم، والجدول (9) يوضح النتائج:

جدول (9): نتائج اختبار (T-Test) للفروق في محاور الدراسة تبعا لمتغير مرحلة التعليم.

المحور	المرحلة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة	الدلالة
الاحترق الوظيفي	أساسي	138	3.95	0.85	2	0.12	0.46	غير دالة
	ثانوي	112	3.80	0.95	248			
الكفايات المهنية	أساسي	138	2.70	0.98	2	0.85	0.00	دالة (للثانوي)
	ثانوي	112	3.65	0.82	248			
تداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي	أساسي	138	3.65	0.80	2	0.30	0.53	غير دالة
	ثانوي	112	3.59	0.92	248			

تشير النتائج بالجدول (9): إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي وتداعيات وآثار الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية والثانوية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى "الكفايات المهنية" لصالح معلمي المرحلة الثانوية (بمتوسط 3.65)، ويمكن تفسير وعزو النتيجة كالتالي: بالنسبة للاحتراق، يرى الباحث أن المعاناة واحدة؛ فالأزمات الاقتصادية والأمنية في صعدة أثرت على جميع المعلمين بغض النظر عن المرحلة الدراسية، مما جعل شعور الإنهاك العاطفي سمة عامة للمجتمع التعليمي ككل، وبالنسبة للكفايات، تفوق معلمي الثانوي يعزى إلى طبيعة المناهج الثانوية التي تتطلب تخصصاً دقيقاً وتحضيراً ذهنياً عالياً، كما أن معلم الثانوي يتعامل مع طلاب أكثر نضجاً، مما يدفعه للمحافظة على كفاياته المهنية كنوع من "الهوية المهنية" أمام طلابه. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة صنوبر (2024) في تفوق معلمي الثانوي في بعض الجوانب المهنية، واختلفت مع دراسة محمد (2021) التي أشارت إلى أن معلمي الثانوي أقل عرضة للاحتراق؛ بينما أثبتت الدراسة الحالية أن

مستوى الاحتراق في صعدة مرتفع وشامل لجميع المراحل (أساسي وثانوي) دون تميز، نظراً لعمومية الأزمة وتأثيرها الشامل.

الخلاصة:

- أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين جاء بتقدير (مرتفع) بمتوسط حسابي (3.87)، حيث تصدر بعد الإنهاك العاطفي، المرتبة الأولى، يليه تدني الإنجاز الشخصي، ثم "تبدل المشاعر".
- كشفت الدراسة أن مستوى ممارسة الكفايات المهنية لدى المعلمين جاء بتقدير (متوسط) بمتوسط حسابي (2.93)، وقد سجلت كفايات الإدارة الصفية أعلى ممارسة، بينما تراجعت كفايات التخطيط والتنفيذ والابتكار التدريسي إلى مستويات أدنى، مما يعكس اكتفاء المعلم بالحد الأدنى من الأداء لتسيير العملية التعليمية.
- أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية (دالة إحصائية) بين الاحتراق الوظيفي والكفايات المهنية؛ حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-0.78)، وأن الاحتراق الوظيفي له تداعيات بشكل مباشر في صورة نمطية الأداء، واللجوء للتعليم التقليدي، وتراجع القدرة على الابتكار أو توفير الدعم النفسي للطلبة.
- أشارت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى تداعياته وأثره، تبعاً لمتغير الجنس لصالح (الذكور)، مما يعني أنهم الأكثر تضرراً من الضغوط والأزمات، بينما لم يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التداعيات وأثر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام تبعاً لمتغير المرحلة الأساسية والثانوية.
- وأشارت الدراسة إلى وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة الكفايات المهنية، تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث (بمتوسط 3.15)، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات المهنية، بحسب متغير المرحلة التعليمية لصالح معلمي المرحلة الثانوية (بمتوسط 3.65).

التوصيات:

- ضرورة إيجاد حلول مستدامة لصرف المرتبات أو توفير حوافز مالية دورية (بدل أزمات) لتقليل حدة الاحتراق الناتج عن الضغوط المعيشية.

- تفعيل وحدة للدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين، وتقديم دورات في "إدارة الضغوط" و "المرونة النفسية" لمساعدتهم على مواجهة أعباء الأزمات.
- إعادة النظر في نصاب الحصص الأسبوعية للمعلمين الذين يعانون من إنهاك مرتفع، خاصة في مدارس التعليم الأساسي المزدهمة بالطلبة.
- التحول من الرقابة الإدارية الجلفة إلى "القيادة التربوية الملهمة" التي تقدر ظروف المعلم وتثني على جهوده، مما يرفع من شعوره بالإنجاز الشخصي.
- التركيز على تدريب المعلمين على "كفايات التعليم في ظل الطوارئ" والوسائل البديلة، بدلاً من محاسبتهم على الوسائل التكنولوجية غير المتاحة.
- بناء واستحداث استراتيجيات وقائية للتطوير المهني تركز على خفض مؤشرات الاحتراق الوظيفي (كالإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر) كمتطلب أساسي لحماية الكفايات المهنية للمعلمين وتطويرها؛ نظراً لأن للتدريب على الكفايات التعليمية والإدارية لا يمكن أن يحقق أهدافه بكفاءة ما لم يتم علاج للتآكل النفسي والشخصي الناجم عن ضغوط الأزمات.
- المقترحات:** يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية:
- أثر برنامج تدريبي قائم على اليقظة الذهنية في خفض الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.
- العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في المدارس وبين الرضا لدى المعلمين في ظل الأزمات.
- استقصاء المعوقات الميدانية التي تحول دون ممارسة المعلمين لكفاياتهم المهنية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الحبشي، صادق عسكر. (2024). الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون نتيجة انقطاع المرتبات في ظل الصراع الداخلي في اليمن، كتاب المؤتمر العلمي الإقليمي الثالث، رام الله، ص 116-137.
- الحربي، قاسم (2020). الكفايات التدريسية ومعايير الأداء المهني في المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الحريري، رافدة. (2010). مهارات الإدارة الصفية، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، عمان.
- دهام، ربيع. (2016). دراسة تنمية الكفاءات واثرها على الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر
- السلمي، علي. (2016). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر.
- سليمان، فرح محمد؛ وبدوي، عبد المقصود أحمد. (2023). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بمستوى توافر الكفايات التدريسية لدى معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي، مجلة المنارة العلمية، المجلد (5)، نوفمبر، ص 157-188.
- شاكر، عبد الملك محمد. (2024). الإدارة الصفية، ط4، مركز الأمين للطباعة والنشر، صنعاء.
- الشاماني، مريم راشد؛ والحديدي، سعود عبد العزيز. (2022). الاحتراق النفسي لدى بعض معلمات المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة في ضوء التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا (COVID19-)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (6)، العدد (58)، ص 129_157.
- شهري، عدنان؛ وأمنية، مريزق. (2022). دراسة تحليلية لواقع الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المديرية المركزية لبريد الجزائر (ولاية بومرداس) - وفق مقياس ماساش للاحتراق الوظيفي المخصص للخدمات الإنسانية، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد (15)، ص 69-88
- صنوبر، عائشة مشهور. (2024). حرائق بال نيران: الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في محافظة طولكرم، ورقة بحثية منشورة، كتاب المؤتمر العلمي الإقليمي الثالث، رام الله، فلسطين، ص 17-32

- الضويحي، أنفال عبد العزيز؛ وشحاته، إيمان حسين.(2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بالإصابة بقرحة المعدة لدى عينة من معلمات المرحلة الابتدائية، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد(16)، العدد(19)، ص111-130.
- العدوان، غيث أحمد سعود.(2021). درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية الأردنية : دراسة تطبيقية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، المجلد(65)، ص312_327 .
- عرفات، عبد الرحمن بن عصمت.(2023).العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بجدة، المجلة العربية للنشر العلمي، المجلد(6)، العدد(54)، ص38-57.
- محمد، نبال عباس الحاج. (2021). الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (33)، ص219-198
- ملحم، محمود أبراهيم.(2019). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد(28)، العدد(2)، ص51-77.

ثانيا: المراجع الإنجليزية:

- Abdo, A., & Al-Qadhi, M. (2023). Occupational stress and burnout among Yemeni teachers in conflict zones: A correlational study. *Journal of Educational Psychology in Crisis*, 12(1), 45-62
- Arvidsson,I,Leo,U,Larsson,A,Hakansson,C,Persson,R,&Bjork,J.(2019).*Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow up study in southern Sweden*. BMC Public Health,19(655),1-1
- Benevene, P.& Fiorilli, C.(2015).Burnout Syndrome of School :A Comparison Study with Lay and Consecrated Italian Teachers. *Mediterranean, journal of Social Sciences*.6(1),501-6
- Dessler, G.(2020).*Human Resource Management*.(16thed). Pearson Education.
- García-Carmona, M., et al. (2024). Developing professional teacher competencies amidst global contemporary challenges: A longitudinal analysis. *Teaching and Teacher Education*, 138, 104-120.
- UNICEF. (2023). *Education in Yemen: Challenges and impact of the ongoing crisis*. Report on the status of teachers.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for policymaker. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

- Ochoa, p.(2018). Impact of Burnout on Organizational Outcomes the Influence of Legal Demands: *The Case of Ecuadorian Physicians. Frontiers Psychology*,662,(9).

الملاحق

الأخلاقيات البحثية:

"التزمت أنا للباحث بالمعايير الأخلاقية المتعارف عليها في البحث العلمي، بما في ذلك الأمانة العلمية، واحترام الحقوق الفكرية للآخرين، والشفافية في عرض البيانات والنتائج، وفي حال ظهور أي قضايا أو مخاوف أخلاقية بعد النشر، أتحمّل أنا الباحث مسؤولية التواصل مع هيئة تحرير المجلة ومعالجتها وفقاً لسياسات النشر المعتمدة".

تضارب المصالح :

"يُقرّ الباحث بأنه لا يوجد تضارب في المصالح مرتبط بهذا البحث إطلاقاً".

التمويل :

"يُصرّح الباحث بأنه لم يتلقَ أي تمويل من مؤسسات عامة أو تجارية أو غير ربحية لتنفيذ هذا البحث".