

دور الموارد النفسية الإيجابية في خفض الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية

أنديرا منير عيسى *

(الإيداع: 23 كانون الأول 2025، القبول: 1 أيار 2026)

الملخص

هدف البحث الحالي إلى تحديد دور الموارد النفسية الإيجابية في خفض الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية، والتعرف على مستوى الموارد النفسية الإيجابية ومستوى الاحتراق النفسي لديهم والعلاقة بينهما والقدرة التنبؤية للموارد النفسية الإيجابية في الاحتراق النفسي، باستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق مقياس الموارد النفسية الإيجابية الذي أعده الزير (2017) ومقياس الاحتراق النفسي (ماسلاش وجاكسون، 1996) وتكونت عينة البحث (328) معلمة، تم توزيع مقياسي الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي عليهن، وتم استرجاع (318) مقياس كامل وصالح للتحليل الإحصائي. أظهرت نتائج البحث أن مستوى الموارد النفسية الإيجابية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (4.10)، وبأهمية نسبية بلغت (82.08%) ويلاحظ أن أعلى التقديرات تركزت في مكوني الأمل والمرونة النفسية. ومستوى الاحتراق النفسي منخفض إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (2.12) وبأهمية نسبية بلغت (42.50%) إذ برز محور التبدل والانفصال الوجداني في المرتبة الأولى، ومحور الإرهاق الانفعالي في الثانية، وضعف الشعور بالإنجاز الشخصي في المرتبة الثالثة. وتوجد علاقة عكسية سالبة بين الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي، وتسهم الموارد النفسية الإيجابية في التنبؤ بالاحتراق النفسي، وتم تقديم بعض المقترحات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

الكلمات مفتاحية: الموارد النفسية الإيجابية، الاحتراق النفسي .

* مدير أعمال ، قسم أصول التربية ، كلية التربية ، جامعة اللاذقية ، اللاذقية ، سوريا.

The role of positive psychological resources in reducing burnout among a sample of primary school teachers in Latakia city

Andera Muneer Issa*

(Received: 30 November 2025, Accepted: 1 April 2026)

Abstract:

The current research aimed to determine the role of positive psychological resources in reducing burnout among a sample of primary school teachers in Latakia. It also sought to identify their levels of positive psychological resources and burnout, the relationship between the two, and the predictive power of positive psychological resources on burnout. The descriptive approach was used, employing the Positive Psychological Resources Scale developed by Al-Zeer (2017) and the Burnout Scale (Maslash and Jackson, 1996). The research sample consisted of 328 teachers, to whom the research instruments were distributed. A total of 318 complete and valid scales were returned for statistical analysis. The results showed a high level of positive psychological resources, with an overall mean of 4.10 and a relative importance of 82.08%. The highest ratings were observed in the components of hope and resilience. The level of burnout was low, with an overall mean of 2.12 and a relative importance of 42.50%. The dimensions of emotional detachment and apathy emerged as the most significant, followed by emotional exhaustion, and a diminished sense of personal accomplishment. A negative inverse relationship exists between positive psychological resources and burnout, and positive psychological resources contribute to predicting burnout. Several recommendations were made based on these findings

Keywords: positive psychological resources, burnout.

المقدمة:

تُعاني المؤسسات التربوية المعاصرة، وفي مقدمتها المدرسة بكوادرها التعليمية من الصراعات والضغوط النفسية الناجمة عن تحديات غير مسبقة ناتجة عن التحولات المتسارعة في أنماط الحياة، والتي تجلت في صورة أزمات مركبة تراوحت بين التهديدات الصحية العالمية كجائحة (كوفيد-19)، والكوارث الطبيعية كالزلازل، وصولاً إلى الأزمات الجيوسياسية. وهذا ما أكدته دراسة (Einar, 2020) أن هذه الضغوط أدت إلى طفرة في معدلات الإنهاك الانفعالي والإرهاق المهني لدى المعلمين عالمياً، حيث باتت الضغوط المهنية المزمنة حجر الزاوية في تدهور الرفاه النفسي والتربوي للكوادر التعليمية. كما أن الحروب والأزمات التي تمر بها البلدان العربية ومنها سورية تفرض استحقاقات ثقيلة على القطاع التعليمي، مما يستوجب استجابة سريعة تتسم بالمرونة والاهتمام بالعنصر البشري، وعلى وجه الخصوص معلمات الحلقة الأولى. وتكتسب هذه الفئة أهمية استثنائية نظراً لكونها الأكثر تماساً مع الفئات العمرية الصغرى، والأكثر تأثراً بتبعات الأزمات؛ إذ تجد المعلمة نفسها مطالبة بأداء أدوار مضاعفة في بيئة صافية تستنزف طاقاتها وقدراتها الوجدانية، مما يجعلها عرضة لعواقب مهنية ونفسية شديدة تنتهي بها إلى ما يعرف بالاحتراق النفسي، والذي يتجسد في الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وتدني الشعور بالإنجاز. ومع التوجه البحثي نحو "علم النفس الإيجابي"، برز مفهوم رأس المال النفسي كدرع وقائي ومورد استراتيجي. إذ تشير دراسة كل من (Freire, Ferradás, 2020)، إلى وجود ارتباط عكسي وثيق بين امتلاك الموارد النفسية والاحتراق المهني؛ إذ تساهم هذه الموارد في تحجيم الأعراض الانفعالية السلبية وتعزيز مستويات الرضا الوظيفي. وهو ما عززته دراسة عبد الرحمن (2021)، التي أكدت أن المعلمات اللاتي يمتلكن مخزون مرتفع من الموارد النفسية (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، والصمود) هنّ الأقل عرضة لتبعات الاحتراق النفسي. ولذلك حظيت هذه الفئة بالاهتمام والدراسة لتحسين أداء المعلمات ومخرجات العملية التعليمية، ففاعلية المعلمة في النهوض بالعملية التعليمية لا تتوقف عند حدود التمكين الأكاديمي، بل تمتد لتشمل بناءها النفسي المتماسك بما يتضمنه من سمات إيجابية كالأمل، والتفاؤل، الثقة، المرونة، والتوازن العاطفي الذي يمثل المرتكز الأساسي لتطوير العملية التعليمية برمتها. وقد عززت الدراسات الحديثة هذا التوجه بأن الموارد النفسية الإيجابية تلعب دوراً محورياً في تعزيز التكيف والتوازن الانفعالي لدى المعلمات. كدراسة كل من (Liu & Du, 2024) إلى أن ارتفاع الموارد النفسية الإيجابية لدى المعلمين يساهم في خفض الاحتراق النفسي عبر تعزيز آليات نفسية بسيطة كالليقطة الذهنية التي تعزز هذه العلاقة. كما ذهبت دراسة Merad 2024 إلى أبعد من ذلك، مؤكدة أن هذه الموارد لا تقلل فقط من الاحتراق النفسي، بل تساهم أيضاً في تعزيز الرضا المهني ورفع دافعية الإنجاز، وهما عاملان جوهريان لنجاح المنظومة التعليمية. وانطلاقاً من هذا، تبرز الحاجة العلمية والعملية لدراسة دور الموارد النفسية الإيجابية في خفض الاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، خصوصاً في ظل محدودية الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع، مقابل وجود أدلة من الدراسات الأجنبية التي ذكرت سابقاً تؤكد الارتباط السلبي بين المتغيرين بالتالي، تتجه هذه الدراسة لسد هذه الفجوة البحثية من خلال فحص العلاقة بين الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية، والخروج بنتائج تساهم في تطوير برامج تعزيز الرفاه النفسي لهنّ وتحسين جودة العملية التعليمية.

مشكلة البحث:

تواجه معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سورية جملةً من التحديات البنيوية والمهنية التي تحدّ من تنمية مواردهن النفسية الإيجابية، وتزيد من مستويات الضغط والانهاك المهني ، وذلك بحسب تقارير (INEE, 2023) ؛ (UNICEF, 2022) إلى أن البيئة التعليمية تعاني من نقص حاد في التجهيزات، وارتفاع الكثافة الصفية، وغياب الدعم المؤسسي، وهي عوامل ترتبط مباشرة بتدني مستويات التفاؤل والمرونة والشعور بالإنجاز لدى المعلمات. كما ساهمت الظروف الاقتصادية الصعبة، وانخفاض الدخل مقارنة بتكاليف المعيشة، في زيادة مستويات التوتر وضعف القدرة على التكيف مع ضغوط العمل. وتتوافق هذه التقارير مع دراسة (بوبكر، 2012) و(حسن، أبيك، 2022) أن المعلمين يواجهون في الوقت الراهن بيئة عمل مليئة بالمواقف الضاغطة التي تفرضها التغيرات المتسارعة والأعباء المتزايدة، مما يسبب استهلاكاً لمخزون الفرد النفسي ويؤدي لاختلال توازنه، ويترتب على هذه الضغوط آثار نفسية خطيرة تتمثل في عدم القدرة على التوافق، والعجز عن أداء المهام اليومية، وضعف مستوى الأداء، وانخفاض الدافعية نحو العمل، واستنزاف الموارد النفسية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى الاحتراق النفسي المتمثل في الأبعاد الثلاثة: الإجهاد النفسي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور . وتؤكد عقون (2024) في دراستها أن معلمي هذه المرحلة يواجهون كل هذه الأعباء تضاف إلى قائمة المنغصات التي يخبرها المعلم خلال حياته اليومية، لتجعله بمرور الزمن منهك القوى ومسلوب العزيمة؛ في ظل افتقاره لاستراتيجيات التكيف مع كل تلك المتغيرات، وهو ما يطلق عليه في لغة علم النفس "بالاحتراق النفسي" كحالة من الاستنزاف والجهد العام نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية.(عقون،2024،ص48). وتتوافق هذه المعطيات مع نتائج دراسات (A. Candeias id2020؛ Al-Arbani, Hidayana2024) التي أكدت على أنّ ضغوط العمل المرتفعة، وضعف بيئة الدعم المدرسي، يزيدان من مستويات الاحتراق النفسي ويحدّان من قدرة المعلم على بناء موارد نفسية إيجابية قادرة على مواجهة المتطلبات كما أظهرت دراسات أخرى (Bennett et al., 2018؛ Agyapong, 2022) أن زيادة المهام الإدارية والمهنية دون تعزيز للموارد النفسية يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية وشعور المعلم بعجز أكبر أمام الضغوط . ولذلك انطلقت الباحثة في اختيارها لعينة البحث من المعلمات وفق مبررات موضوعية ومنهجية؛ دوناً عن الذكور إلى عدة اعتبارات منهجية وواقعية، أهمها ظاهرة 'تأنيث التعليم' التي تهيمن على مرحلة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية. كما هو موضح في عينة الدراسة إحصائياً تشكل المعلمات الغالبية العظمى من الكادر التدريسي، مما يجعل من دراسة المعلمات دراسة للمجتمع الحقيقي الفاعل في الميدان، ووحدة تحليلية متجانسة ترفع من دقة المخرجات العلمية. كما أن المشكلات المرصودة في الحلقة الأولى هي مشكلات نسوية بالدرجة الأولى نظراً لعدم وجود معلمين ذكور في هذه الصفوف إلا بنسب قليلة فضلاً عن إجماع القلة منهم عن المشاركة أو الاستجابة لأدوات البحث، مما يجعل من المعلمات المصدر الأكثر دقة وموضوعية لتوصيف الظاهرة. كما أن دعم الدراسات السابقة لهذا التوجه كان سبباً لدراسة هذه الفئة فقد أشار كل من (Maslach , Leiter, 2016) في دراستهما المرجعية حول تجربة الاحتراق، إلى أن الإناث في المهن الخدمية يظهرن مستويات أعلى من الإنهاك العاطفي مقارنة بالذكور، وذلك لارتباط مهنة التعليم بـ "العمل العاطفي" المكثف، وهو ما يستدعي دراسة استجاباتهن النفسية بشكل مستقل. ودراسة كل من (الرويلي، 2021؛ منصور، 2022) قد أشارت إلى أن طبيعة الضغوط النفسية والاحتراق لدى المعلمات تختلف عنها لدى

المعلمين نتيجة لـ صراع الأدوار الذي تعيشه المعلمة بين المتطلبات المهنية والالتزامات الأسرية، مما يجعل دراسة مواردهن النفسية الإيجابية حاجة بحثية منفصلة ومستقلة. "ولذلك اتجهت الباحثة نحو دراسة هذه الظاهرة، وقد تحققت من وجود هذه المشكلة ميدانياً من خلال إجراء دراسة استطلاعية أنظر (الملحق 1) التي طبقت على عينة عشوائية مكونة من (20) معلمة من معلمات الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، باستخدام المقابلة النصف الموجهة لتقصي واقع الضغوط والموارد النفسية لديهن. وأظهرت النتائج أن 67% منهن يواجهن ضغوطاً مهنية مرتفعة، و54% يعانين مشكلات في تنظيم الانفعال، و61% عبرن عن انخفاض في مستوى الأمل والتفاؤل، بينما أفادت 72% بأن مواردهن النفسية لا تساعدهن على مواجهة أعباء العمل، وهو ما يدعم ما ورد في الدراسات السابقة. وبالرغم من الصعوبات التي واجهتها الباحثة أثناء تنفيذ الدراسة الاستطلاعية والتطبيق النهائي، سواء من قبل بعض الإدارات المدرسية التي أبدت تذمراً من إشغال المعلمات عن عملهن التدريسي، أو من قبل المعلمات نتيجة ضيق الوقت خلال الحصص الدراسية وقصر فترات الاستراحة، وعدم الالتزام بمواعيد تسليم المقاييس، وتردد المعلمات في المشاركة، و التقليل بين المدارس في ظروف خدمية صعبة، إضافة إلى صعوبات تنظيمية أخرى؛ والتي أخذت وقتاً طويلاً إلا أن ذلك لم يمنع من استكمال إجراءات البحث وفق الضوابط العلمية المعتمدة. ووفقاً لمعطيات الدراسات السابقة وجد أن هناك قصوراً واضحاً في الدراسات التي تناولت الموارد النفسية الإيجابية كعامل وقائي يساهم في خفض هذا الاحتراق ضمن البيئة التعليمية السورية الحالية مما يؤكد الحاجة الملحة للدراسة الحالية لسد هذه الفجوة البحثية، و الحاجة لدراسة علمية معمقة تبحث دور الموارد النفسية الإيجابية في خفض الاحتراق النفسي لدى هذه الفئة تحديداً ضمن بيئة تعليمية تحتاج إلى دعم نفسي ومهني مستمر فدراسة (Tosten, Toprak 2017). تشير إلى أن الموارد النفسية الإيجابية تمثل مجموعة من الكفاءات الداخلية التي يحتاجها المعلم ليتمكن من الاستمرار في أداء مهامه بكفاءة في ظل الضغوط المهنية المتزايدة ومتطلبات الأداء المرتفع. فامتلاك المعلم لرأس مال نفسي إيجابي – بما يتضمنه من أمل وتفاؤل وكفاءة ذاتية وصمود – يساهم في تعزيز قدرته على مواجهة التحديات المهنية دون الوقوع في دوامة الإجهاد والانهك. وتؤكد محمد (2018) في دراستها أن امتلاك المعلمات لهذه الموارد النفسية يشكل آلية فعالة للتعامل مع المواقف والمشكلات المدرسية اليومية بصورة انفعالية متزنة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي، ويساهم في خفض احتمالية التعرض للاحتراق النفسي لهن. وبحسب (Luthans et al., 2007)، فإن الموارد النفسية تعمل كمصدات ضد ضغوط العمل. وبذلك تتكامل نتائج الدراسات في التأكيد على أن الموارد النفسية الإيجابية لا تقتصر على كونها سمات فردية، بل تعد عوامل وقائية أساسية تدعم التكيف المهني، وتعزز الاستقرار الانفعالي، وتحد من مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمات، وهو ما يتسق مع توجه الدراسة الحالية في بحث العلاقة بين الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي في البيئة التعليمية. ولذلك تتحدد المشكلة بالسؤال الآتي: ما دور الموارد النفسية الإيجابية في خفض الاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

- أهمية البحث في تناوله لمتغيري الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي عبر تقديم نموذج تحليلي يربط بين أبعاد كل منهما، مما يساهم في تعميق الفهم العلمي لتلك العلاقة بين هذه الموارد وأبعاد الاحتراق النفسي، وإمكانية الكشف عن القيمة التنبؤية للموارد النفسية في تحديد مستويات الاحتراق النفسي المتوقعة لدى المعلمات.

-قد يسلط الضوء على الدور الحيوي للموارد النفسية كعوامل وقائية يُحتمل دورها في خفض حدة الاحتراق النفسي لدى المعلمات اللواتي يواجهن ضغوطاً مهنية وانفعالية مستمرة، مما يعزز القاعدة النظرية لفهم ديناميات الصحة النفسية المهنية في البيئة التعليمية السورية.

-قد يمهّد الطريق أمام واضعي السياسات التربوية نحو توجيه جهود التدخل التربوي والنفسي لتعزيز الموارد النفسية الإيجابية لدى المعلمات (مهارات التفاوض، الثقة، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي) وإمكانية تصميم برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز الموارد النفسية الإيجابية كآلية وقائية فعالة ضد الاحتراق النفسي.

-أهمية العينة ذاتها من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وما لهذه المرحلة من أهمية في صقل شخصيات التلاميذ وإكسابهم المهارات الأساسية والدور والقُدوة الذي تلعبه شخصية المعلمات في حياة التلاميذ.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى تعرّف:

- مستوى الموارد النفسية الإيجابية لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.
- مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.
- تعرّف العلاقة بين الموارد النفسية والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.
- تعرّف القدرة التنبؤية للموارد النفسية الإيجابية في الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة.

أسئلة البحث:

- ما مستوى الموارد النفسية الإيجابية لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟
- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟

فرضيات البحث:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الموارد النفسية الإيجابية ومستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.
- توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً للموارد النفسية الإيجابية بأبعادها (التفاوض، الثقة، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي) في الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإنهاك الانفعالي، ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي، التبدّل والانفصال الوجداني) لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يشير إلى مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث". (الرشدي، 2000، ص59)

أدوات البحث:

- 1- مقياس الموارد النفسية الإيجابية: استخدمت الباحثة المقياس الذي أعده الزير (2017)، والمؤلف من (24) فقرة، والموزعة على عدة محاور هي: (الكفاءة الذاتية أو الثقة، والتفاوض، والأمل، والمرونة أو الصمود، والتوازن العاطفي). وكان تدرج الإجابة يعتمد سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ودرجات الإجابة تتراوح بين (5-1) من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

2-مقياس الاحتراق النفسي: استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش وجاكسون (1996) للاحتراق النفسي الخاص بالمعلم، حيث أن النسخة الأخيرة من المقياس والخاصة بالمعلمين، حافظت على عدد البنود والأبعاد ولكن نجد تغيير في كلمة متلقي إلى كلمة تلميذ، ويتكون المقياس من (22) فقرة على شكل عبارات تسأل المعلم عن شعوره نحو مجموعة من السلوكيات المتصلة بمهنته، وتتوزع عبارات المقياس على ثلاثة أبعاد هي (الإنهاك الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) وقد قامت الباحثة وفق الخصائص السيكومترية من إجراءات الصدق والثبات كالاتي:

أ - صدق المقياس:

- **صدق المحتوى (المحكمون):** عرضت الباحثة المقياس على (5) محكمين متخصصين في مجال التربية وعلم النفس من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة اللاذقية ليكون المقياس بالصورة القابلة للتطبيق.
- **صدق الاتساق الداخلي:** قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند من البنود المكونة لكل بعد، والدرجة الكلية للبعد؛ والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياسين والدرجة الكلية للمقياسين، وذلك بعد تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلمة من غير عينة البحث الأساسية، وكانت النتائج وفق الآتي:

الجدول رقم (1): معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

مقياس الاحتراق النفسي						مقياس الموارد النفسية الإيجابية					
رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدالة
1	.851**	.000	13	.767*	.000	1	.698**	.000	13	.811**	.000
2	.719*	.000	14	.842**	.000	2	.759*	.000	14	.702*	.000
3	.836**	.000	15	.867**	.000	3	.815**	.000	15	.812**	.000
4	.803**	.000	16	.724*	.000	4	.801**	.000	16	.798*	.000
5	.812**	.000	17	.837**	.000	5	.645*	.000	17	.803**	.000
6	.801**	.000	18	.751*	.000	6	.765*	.000	18	.797*	.000
7	.923**	.000	19	.777*	.000	7	.841**	.000	19	.876**	.000
8	.711*	.000	20	.891**	.000	8	.667*	.000	20	.692*	.000
9	.808**	.000	21	.903**	.000	9	.775**	.000	21	.759*	.000
10	.776*	.000	22	.877**	.000	10	.798**	.000	22	.738*	.000
11	.845**	.000	23	.795*	.000	11	.688*	.000			
12	.919**	.000	24	.713**	.000	12	.796*	.000			

** الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

* الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.05)

يبين الجدول (1) أنّ ترابط البنود الدالة على كل بعد من أبعاد المقياسين لمستوى الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.645) و(0.923)، وهي قيم (من جيدة إلى مرتفعة)، وتدل على اتساق داخلي (صدق الارتباطات الداخلية) لبنود كل بعد من أبعاد المقياسين بالدرجة الكلية للبعد.

الجدول رقم (2): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل بعد من أبعاد مقياسي الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق

النفسية والدرجة الكلية

المقياس	البعد	معامل ارتباط بيرسون	احتمال الدالة
الموارد النفسية الإيجابية	التفاؤل	.853**	.000
	الثقة	.813**	.000
	الأمل	.807**	.000
	المرونة	.876**	.000
	التوازن العاطفي	.892**	.000
الاحتراق النفسي	الإنهاك الانفعالي	.798**	.000
	تبلد المشاعر	.802**	.000
	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	.787**	.000

ب- ثبات المقياس: بهدف التوصل إلى دلالات ثبات المقياسين وفاعلية بنودهم، تم حساب معامل ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronpach Alpha) وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (3): معامل الثبات بطريقة (معامل ألفا كرونباخ) لأبعاد المقياسين والثبات الكلي

المقياس	الأبعاد	عدد البنود	Cronpach Alpha
الموارد النفسية الإيجابية	التفاؤل	5	0.813
	الثقة	5	0.744
	الأمل	5	0.786
	المرونة	5	0.801
	التوازن العاطفي	4	0.779
الثبات الكلي			0.867
الاحترق النفسي	الإتهاك الانفعالي	9	0.798
	تبلد المشاعر	5	0.803
	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	8	0.775
الثبات الكلي			0.799
الثبات الكلي للمقياسين			0.802

يبين الجدول رقم (3) أنَّ قيم معامل الثبات الكلي للمقياسين ولأبعادها الفرعية أكبر من 0.70، مما يدل على أنَّ المقياسين يتسمان بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، أي أنَّهما ذو ثبات جيد ومقبول لأغراض البحث.

بعد الانتهاء من عملية توزيع المقياسين تمَّ تفريغهما على الحاسب الآلي باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25، وتمَّ استخدام القوانين الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، واختبار معامل الارتباط بيرسون والانحدار المتعدد.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع البحث جميع معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية، والبالغ عددهن (2225)، موزعين على (23) مدرسة حسب الإحصاءات الرسمية لمديرية التربية في مدينة اللاذقية، ولتحديد حجم عينة البحث تمَّ استخدام قانون العينة الإحصائي الآتي (العلي، 2020، ص104):

$$n \geq \frac{N \cdot Z^2 \cdot R(1 - R)}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot R(1 - R)}$$

$$n \geq \frac{N \cdot Z^2 \cdot R(1 - R)}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot R(1 - R)}$$

$$n \geq \frac{2225 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{2225 \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n \geq \frac{2136.89}{6.5229} \approx 328$$

بناءً على ما سبق، بلغ حجم العينة اللازم سحبه باستخدام العينة العشوائية البسيطة (328) معلمة لأسباب تم عرضها من قبل الباحثة في المشكلة، حيث تمَّ توزيع أداتي البحث عليهن، وتمَّ استرجاع (318) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي.

حدود البحث:

- الحدود الزمنية: العام الدراسي 2024/2023 وهو ما يمثل الفترة الزمنية التي تعكس استجابات المعلمات .
- الحدود البشرية والمكانية: عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة اللاذقية.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على بحث وتحليل العلاقة بين المتغيرات الآتية:
- المتغير المستقل: الموارد النفسية الإيجابية، ويتم قياسها من خلال الأبعاد الخمسة (التفاؤل، الثقة، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي).

المتغير التابع: الاحتراق النفسي، ويتم قياسه من خلال الأبعاد الثلاثة لمقياس (الإرهاك العاطفي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي).

الدراسات السابقة:

- دراسة محمد (2021) بعنوان: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات (سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي) وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 111 معلمة من معلمات الروضة، وتم استخدام الأدوات الآتية: مقياس رأس المال النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الاحتراق النفسي من إعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: المعلمات في الروضة يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، والرضا الوظيفي، ومستوى متوسط من الاحتراق النفسي، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي.
 - دراسة غانم (2023) بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تخفيف ظاهرة الاحتراق الوظيفي على المدرسين والعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة قدرها 500 مفردة، وكانت الاستثمارات الصالحة للتحليل 420 استمارة وذلك بعد إجراء دراسة استطلاعية والتأكد من صدق وصالحية أداة الدراسة. وتمثلت أبعاد الاحتراق الوظيفي في (الإجهاد الانفعالي أو النفسي، تبلد الشعور، وانخفاض الشعور بالإنجاز) وخلصت الدراسة بعدد من النتائج أهمها وجود تأثير من ممارسات إدارة الموارد البشرية للدراسة على تخفيف ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وأن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساعد العاملين في تخفيف والحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي تتمثل في أنظمة العمل المرنة وممارسات الأمن والسلامة.
 - دراسة حامد (2024) بعنوان: الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية هدفت الدراسة إلى تعرف الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية وتعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير النوع، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، قامت الباحثة بتبني مقياس علوي (2022) للموارد النفسية الإيجابية، وكانت أبرز النتائج أن معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية لديهم رصيد عالٍ من الموارد النفسية الإيجابية.
- الدراسات الأجنبية:**
- على الرغم من أن الدراسة الحالية تنطلق من مفهوم "الموارد النفسية الإيجابية"، إلا أن مراجعة الدراسات الأجنبية أظهرت أن الاتجاه البحثي المعاصر يميل إلى استخدام نموذج "رأس المال النفسي" بوصفه إطاراً تنظيرياً أكثر تحديداً وتنظيماً لهذه الموارد. وهذا يتوافق مع ما ذكرته الباحثة في الإطار النظري على أن النظرية المفسرة للموارد النفسية الإيجابية التي تشير في نظريتها إلى أن مكونات رأس المال النفسي يمكن اعتبارها موارد إيجابية تتفاعل بشكل تعاوني (أي التفاعلات الإيجابية بين مكونات رأس المال النفسي) بحيث يكون الفرد في أفضل صورة عندما يبني ويطور أحد هذه الموارد لتكمل الموارد الأخرى وبهذا يُعد رأس المال النفسي أحد النماذج التطبيقية الرئيسة للموارد النفسية الإيجابية، إذ يضم الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وهي جميعها تمثل موارد نفسية قابلة للتنمية وتؤدي دوراً وقائياً في مواجهة الاحتراق النفسي. ومن ثم فإن الاستناد إلى دراسات رأس المال النفسي لا يمثل خروجاً عن الإطار المفاهيمي للدراسة، بل يُعد توظيفاً لأحد أكثر نماذجها تنظيمياً وانتشاراً في الدراسات الحديثة والأكثر تقنياً وقياساً للموارد النفسية الإيجابية.
- دراسة Freire, Ferradás Bértoa (2020) بعنوان: رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى المعلمين: الدور الوسيط للازدهار

Psychological Capital and Burnout in Teachers: The Mediating Role of Flourishing.

هدفت الدراسة إلى فحص الدور الوسيط للازدهار النفسي (Flourishing) في العلاقة بين رأس المال النفسي (Psychological Capital – PsyCap) والاحتراق المهني لدى المعلمين، بوصفهم فئة مهنية معرضة بشكل مرتفع للإرهاك. وتبرز أهمية هذه الدراسة في تأكيدها أن الموارد النفسية الإيجابية لا تؤثر في الاحتراق بصورة مباشرة فحسب، بل عبر آليات نفسية وسيطة تعزز الصحة النفسية الإيجابية. شملت العينة (1379) معلمًا من مراحل تعليمية مختلفة، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الوساطة عبر برنامج PROCESS. أظهرت النتائج أن الازدهار يتوسط جزئيًا العلاقة السلبية بين رأس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، وانخفاض الإنجاز المهني)، بما يشير إلى أن ارتفاع رأس المال النفسي يعزز ازدهار المعلم، والذي يسهم بدوره في خفض مستويات الاحتراق.

- دراسة Naoreen Shahzad (2022) بعنوان: دور رأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق ونوايا ترك العمل (دراسة تطبيقية)

Psychological Capital Intervention between Burnout and Turnover Intentions (example study).

هدفت الدراسة إلى اختبار دور رأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق المهني ونوايا ترك العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. بلغ حجم العينة (1005) معلمين، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي، ومقياس ماسلاش للاحتراق، ومقياس نية ترك العمل. أظهرت النتائج أن الاحتراق يرتبط إيجابيًا بقوة بنوايا ترك العمل، في حين يرتبط رأس المال النفسي سلبًا بكل من الاحتراق ونوايا الانسحاب المهني. كما تبين وجود وساطة كاملة دالة إحصائيًا لرأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق ونوايا ترك العمل. وتؤكد هذه النتائج أن رأس المال النفسي يمثل عاملاً وقائيًا حاسمًا يحول دون انتقال أثر الاحتراق إلى سلوكيات الانسحاب المهني. أثبتت هذه الدراسة بشكل كبير صحة النظرية السائدة القائلة بأن رأس المال النفسي يقلل الاحتراق إلى نوايا ترك العمل.

- دراسة Freire, Núñez, Romero (2023) بعنوان: الأداء النفسي التكيفي والاحتراق النفسي لدى المعلمين: انعكاساته على العمليات التعليمية.

Adaptive psychological functioning and burnout in teachers: Implications on instructional processes

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال النفسي والرضا الوظيفي في تقليل الاحتراق النفسي، وتأثير الاحتراق بدوره في الممارسات التعليمية. شملت العينة (113) معلمًا، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي والرضا الوظيفي يتنبآن سلبًا بالاحتراق النفسي، في حين يؤثر الاحتراق سلبًا في الكفاءة الذاتية التدريسية، ويؤدي بصورة غير مباشرة إلى تبني أساليب تدريس أقل تركيزًا حول الطالب. وتدل هذه النتائج على أن تعزيز رأس المال النفسي لا يحمي المعلم فحسب، بل ينعكس مباشرة على جودة العملية التعليمية.

- دراسة Xue, Sun (2023) بعنوان البنية الشبكية لأعراض الاحتراق لدى المعلمين وعلاقتها برأس المال النفسي
The Symptom Network Structure of Teachers' Burnout and Its Connection to

Psychological Capital

هدفت الدراسة إلى تحليل بنية أعراض الاحتراق باستخدام تحليل الشبكة النفسية، وتحديد نقاط الاتصال بين رأس المال النفسي وأعراض الاحتراق، والكشف عن الأعراض المعقدة للإرهاق النفسي وقدرة رأس المال النفسي في الحد منه باستخدام تحليل الشبكة النفسية لدى عينة كبيرة بلغت (3991) معلمًا. كشفت النتائج أن بعض الأعراض الجوهرية للاحتراق ترتبط بمشاعر فقدان المعنى والسعادة والرضا عن الذات المهنية. كما تبين أن رأس المال النفسي يؤثر في شبكة الاحتراق من خلال أبعاد التفاؤل والأمل تحديدًا، مما يؤدي إلى إضعاف الروابط بين الأعراض. وتضيف هذه الدراسة بعدًا تحليليًا متقدمًا، حيث توضح الآليات الدقيقة التي يعمل من خلالها رأس المال النفسي في تقليل الاحتراق.

- دراسة Liu, Du (2024) بعنوان: رأس المال النفسي، واليقظة الذهنية، والاحتراق النفسي لدى المعلمين: رؤى من معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية لدى الصينيين في ضوء بعض المتغيرات.

Psychological capital, mindfulness, and teacher burnout: insights from Chinese EFL educators through structural equation modeling.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين بنيتين نفسييتين حيويتين هما: "رأس المال النفسي" و"اليقظة الذهنية"، ودورها في تعزيز رفاهية المعلمين والحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لهم. وقد ركز الباحثان على فهم التفاعل المعقد بين هذه المتغيرات، حيث يُنظر إلى رأس المال النفسي (PsyCap) بوصفه مخزوناً من الموارد النفسية الإيجابية التي تشتمل على أربعة أبعاد أساسية هي: (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة)، والتي تمكن المعلم من مواجهة تحديات البيئة التدريسية بكفاءة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (دراسة مقطعية)، وطُبقت أداة البحث على عينة قوامها (387) معلماً ومعلمة من مدرسي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية في الصين. من نتائج تحليل الدراسة وجود علاقة سلبية مباشرة وذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي؛ فكلما ارتفعت مستويات الموارد النفسية لدى المعلمين، انخفضت حدة شعورهم بالإرهاق والاحتراق. كما كشفت النتائج عن الدور الجوهري والوسيط الذي تلعبه اليقظة الذهنية؛ حيث تبين أن امتلاك المعلمين لرأس مال نفسي مرتفع يؤدي بالضرورة إلى تعزيز يقظتهم الذهنية، والتي تسهم بدورها بفاعلية في تقليل مستويات الاحتراق النفسي لديهم.

- دراسة Qiu, Xu, & Wang (2025) بعنوان: التنظيم الانفعالي الفعال ورأس المال النفسي الإيجابي كاستراتيجيات تكيف للحد من الاحتراق المهني لدى المعلمين: مراجعة سردية.

Effective emotion regulation and positive psychological capital as coping strategies to alleviate teacher burnout: a narrative review.

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء فاعلية استراتيجيات التكيف الإيجابية، والمتمثلة في التنظيم الانفعالي الفعال ورأس المال النفسي الإيجابي، في خفض حدة الاحتراق النفسي لدى المعلمين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال مراجعة سردية شاملة للأدبيات النظرية والتحليل المفاهيمي للعلاقة بين استراتيجيات التكيف والضغط النفسية. وأظهرت نتائج المراجعة أن الدمج بين مهارات التنظيم الانفعالي ومكونات رأس المال النفسي يمثل استراتيجية أكثر صموداً وشمولية لمواجهة الاحتراق مقارنة بالاعتماد على أحدهما منفرداً. كما خلصت الدراسة إلى أن النهج التكاملي الذي يعالج هذه الأبعاد تزامناً يسهم في خلق حالة من "التأزر النفسي"، مما يعزز مرونة المعلمين وكفاءتهم وتوازنهم الوجداني. وإن تطبيق استراتيجيات التكيف هذه يُمكن أن يُحسن رضا المعلمين الوظيفي بشكل كبير وأوصت الدراسة بضرورة إدراج برامج الإنماء المهني التي تركز على تعزيز هذه الموارد النفسية لتحسين الرضا الوظيفي وتجويد البيئة التعليمية.

- دراسة Liu . et al (2025) بعنوان: استكشاف الاحتراق المهني، والهوية المهنية، ورأس المال النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية في الصين: دراسة ذات منهج مختلط باستخدام تقنية الحوادث الحرجة.

Exploring burnout, professional identity, and psychological capital in Chinese secondary school teachers: a mixed-methods study with Critical Incident Technique

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر كل من الهوية المهنية ورأس المال النفسي في مستويات الاحتراق المهني، مع اختبار الدور الوسيط لمتغير التنظيم الذاتي. اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط، حيث طُبقت استبانة على عينة قوامها (620) معلماً ومعلمة، تبعتها مقابلات نوعية معمقة مع (25). وكشفت النتائج الكمية عن وجود علاقة عكسية جوهريّة بين رأس المال النفسي والاحتراق المهني؛ حيث تساهم الهوية المهنية القوية في التنبؤ بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي. كما أثبت تحليل الوساطة وجود سلسلة ارتباطية تبدأ من (الهوية المهنية ← رأس المال النفسي ← التنظيم الذاتي ← خفض الاحتراق). أما التحليل النوعي، فقد حدد أبرز الضغوط في: عبء العمل، ونقص الدعم المؤسسي، وصعوبات التعامل مع الطلاب، مؤكداً أن المعلمين الذين يمتلكون موارد نفسية عالية كانوا أكثر قدرة على تحييد أثر هذه الضغوط.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة عربية كانت (محمد، 2021؛ حامد، 2024) أو أجنبية (Freire et al., 2020؛ Liu & Du, 2024) - في المنهج الوصفي المُتبَّع، وفي الهدف العام المتمثل بتحديد العلاقة بين الموارد النفسية الإيجابية (رأس المال النفسي) والاحترق النفسي لدى المعلمين. كما تتشابه مع دراسات (Xue et al., 2023؛ Freire et al., 2020) في تحليل الآليات الوسيطة والارتباطية بين المتغيرين. وفي تأكيدها الدور الوقائي للموارد النفسية الإيجابية (رأس المال النفسي) ضد الاحتراق النفسي لدى المعلمين. فقد أشارت دراسة محمد (2021) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمات الروضة، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت تنبؤاً سلبياً دالاً للموارد النفسية بالاحتراق. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة سواء العربية منها والأجنبية في المنهج، والاطر النظرية، والمقاييس المقننة وفي كيفية تفسير النتائج والمنهجية و التحليل الإحصائي للمقاييس واستفادة من الطرح المتكامل لنموذج رأس المال النفسي في الدراسات الأجنبية، بوصفه نموذجاً منظماً للموارد النفسية الإيجابية. إلا أن الدراسة الحالية تتميز بتحليل واقع الموارد النفسية الإيجابية وفق نموذج يركز على خمسة أبعاد جوهرية (التفاؤل، الثقة، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي)، مما يمنحها عمقاً تحليلياً مختلفاً عن الدراسات التي ركزت على أبعاد إجرائية مختلفة، مثل الازدهار النفسي في دراسة (Freire et al., 2020)، أو اليقظة الذهنية في دراسة (Liu & Du, 2024)، أو الهوية المهنية في دراسة (Liu et al., 2025). كما تتفرد الدراسة الحالية بكونها دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية السورية، وهي الأولى - في حدود علم الباحثة - التي تُجرى في بيئة تعليمية في هذه المدينة ولهذه الشريحة وتأخذ بعين الاعتبار ظهرت تأنيث التعليم في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي، وتركيزها النوعي على هذه المرحلة. كما تختلف الدراسة الحالية عن سابقتها في العينة على معلمات الحلقة الأولى، وفي حجم العينة وفي مكان التطبيق، وفي المتغيرات.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- **الموارد النفسية الإيجابية:** هي الحالة النفسية الإيجابية لمعلمي ومعلمات المدارس، التي تمتاز بامتلاكه الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في أداء المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية) وشعوره بالإيجابية حول النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل (التفاؤل) والمثابرة لأجل الأهداف وتعديل المسارات عند الضرورة من أجل النجاح (الأمل)، وتجاوز المشكلات والعودة للحالة الطبيعية عند سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة) (حامد، 2024، 123).

التعريف الإجرائي للموارد النفسية الإيجابية: هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمات على مقياس الموارد النفسية الإيجابية المستخدم في هذه الدراسة، والذي يقيس خمسة أبعاد رئيسية (الثقة، والأمل، والمرونة، والتفاؤل، التوازن العاطفي). وتُفسَّر الدرجة المرتفعة على أنها مؤشر على امتلاك مستوى عالٍ من الموارد النفسية التي تمكن المعلمة من مواجهة الاحتراق النفسي والتعامل الفعال مع التحديات المدرسية، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى محدودية هذه الموارد.

- **الاحتراق النفسي:** حالة من الشعور بالإجهاد والاستنزاف النفسي والإرهاق البدني ناجم عن الفشل في مواجهة الضغوط السلبية القوية التي تفوق قدرة الفرد، وله أربعة أبعاد: الشقاء والاستهلاك السلوكي العقلي والحركي، والإجهاد والاستنزاف النفسي الانفعالي والعاطفي، والإرهاق والاستنزاف البدني العضوي والعضلي، والعناء الاجتماعي (محمد، 2021، ص203).

التعريف الاجرائي للاحتراق النفسي: هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمات على مقياس الاحتراق النفسي المعتمد في الدراسة، والذي يتضمن ثلاثة أبعاد: الإنهاك الانفعالي، وتبذل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

التعريف الاجرائي للقدرة التنبؤية للموارد النفسية الإيجابية في الاحتراق النفسي: هي قدرة الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية، والتي تشمل التفاؤل، الثقة، الأمل، المرونة، والتوازن العاطفي، على التنبؤ بمستوى الاحتراق النفسي لديهن وأبعاده الثلاثة (الإرهاق الانفعالي، ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي، التبذل والانفصال الوجداني). وتُقاس هذه القدرة باستخدام التحليل الإحصائي للانحدار المتعدد، حيث يمثل المتغير التابع درجة الاحتراق النفسي الكلية، والمتغيرات المستقلة هي الدرجات الفرعية للموارد النفسية الإيجابية، ويتم التعبير عن شدة العلاقة من خلال معاملات الانحدار (Beta) ومعامل تحديد التباين.

الإطار النظري:

الموارد النفسية الإيجابية: تعد من المفاهيم الحديثة نسبياً التي انبثقت من مظلة علم النفس الإيجابي ومن مجالي الاقتصاد والاستثمار ، لكنها تستند إلى علم النفس الإيجابي إذ اهتم سليجمان Slegman بنقاط القوة والصحة بدلاً من التركيز على نقاط الضعف والمرض، فهي تشير إلى القدرات النفسية المتميزة الإيجابية التي يمتلكها الفرد والتي تشكل رأس ماله، وتتمثل هذه القدرات في أربع قدرات نفسية هي : الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل والمرونة) والتي تسهم بقدر كبير في تحقيق رأس المال البشري، وقد اهتم بكيفية بنائها واستثمارها بشكل أمثل، وهي تختلف عن السمات الإيجابية التي تتميز بالاستقرار والثبات النسبي، فهي أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتطوير (حامد، 2024، 124). فمن وجهة نظر الباحثة، فإن أهمية هذا المفهوم في البيئة المدرسية لا تتبع فقط من طبيعته الإيجابية، بل من كونه يمثل "رأس مال نفسي تشغيلي" يعمل في مواجهة الضغوط اليومية التي يتعرض لها المعلم. فالمعلم لا يحتاج فقط إلى مهارات مهنية، بل إلى مخزون نفسي يمكنه من الاستمرار والتكيف.

النظرية المفسرة للموارد النفسية الإيجابية: تشير نظرية الموارد النفسية إلى أن مكونات رأس المال النفسي يمكن اعتبارها موارد إيجابية تتفاعل بشكل تعاوني (أي التفاعلات الإيجابية بين مكونات رأس المال النفسي) بحيث يكون الفرد في أفضل صورة عندما يبني ويطور أحد هذه الموارد لتكمل الموارد الأخرى أي عندما يتم تطوير أحد الموارد فإن ذلك يعمل على تعزيز الموارد الأخرى (حسن وجعفر، 2023، 819) وفي ضوء ما قدمته نظرية الحفاظ على الموارد التي تم تطويرها من قبل Hobfoll, et, al 2006 قدم لوثانز luthans, et, al., 2006 نموذج النظرية لتفسير عمل الموارد النفسية الإيجابية، وهي مكون عام يتكون من أربع موارد فرعية وتتكون من خلال البناء النفسي الإيجابي، ويرمز لها بالرمز HERO وهو يعني بداية كل حرف من التفاؤل والمرونة والأمل والكفاءة الذاتية، وتعني حالة من التكون النفسي الإيجابي وتكون بنيته أساسية مرتبطة بالنتائج الإيجابية على المستوى الفردي والتطبيقي، حيث أن نتائجها تؤدي إلى تحسين الأداء في العمل وتنمية الموارد البشرية وهي تعمل كبناء من الدرجة الثانية، بسبب التفاعل الإيجابي بين تلك الموارد الأربع، لذلك يمكن أن يتمتع معلمو ومعلمات المدارس بمستويات مختلفة من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة ويمكن معالجتها بشكل مستقل أو دمجها في نماذج أكثر تعقيداً (Luthans, et, al., 2010, 202). فالهدف الأساسي لمعلمي ومعلمات المدارس هو الحفاظ على تلك الموارد الإيجابية التي يقدر قيمتها ويطورها ويستثمرها ويحافظ عليها كونها تعمل كحاجز للصدمات وتمنحه القوة للتعامل مع ضغوط العمل والإرهاق وتحقيق أفضل أداء ورضا وظيفي، ورفاه نفسي، فالموارد النفسية الإيجابية تؤثر على أنشطة وأداء معلمي ومعلمات المدارس من خلال التأثير على تخصيص الموارد الفردية، أي الذي يمتلك رصيد مرتفع منها يمكن له الاستفادة منها بشكل معقول لمواجهة التحديات التي تواجهه. (Luthans, 2007, 321-355) وفيما يلي توضيح للعوامل الأربعة المحددة للموارد النفسية الإيجابية: الكفاءة الذاتية وتعني ثقة الفرد بقدرته على النجاح في مهمة محددة وفي سياق محدد، والأمل هو الحالة المعرفية التي يضع فيها الفرد أهداف صعبة، ولكنها واقعية، ثم يمد يده إلى العزم والطاقة لتحقيقها، والتفاؤل يعتبر وجهة نظر إيجابية عن الحياة وذلك بناء على اعتقاد الشخص المتفائل بأن الأشياء الجيدة سوف تحدث، أما الصمود فيعرف بأنه عملية دينامية تساعد الفرد على التكيف الإيجابي عندما يتعرض لمصيبة أو صدمة أو مأساة أو تهديد أو أي مصدر من مصادر الضغوط (حسن وجعفر، 2023، 821-822). وهنا ترى الباحثة أن القيمة الحقيقية لهذا النموذج تكمن في طبيعته التراكمية؛ إذ إن تنمية أحد الأبعاد قد تسهم في تعزيز الأبعاد الأخرى، بما يشكل دائرة إيجابية داعمة للأداء المهني. كما أن الاستناد إلى نظرية الحفاظ على الموارد يمنح المفهوم بعداً تفسيرياً مهماً؛ إذ تشير النظرية إلى أن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم وتنميتها، وأن فقدانها يمثل مصدراً أساسياً للضغط. ومن هذا المنطلق، فإن امتلاك المعلم لمستوى مرتفع من الموارد النفسية الإيجابية يمكن أن يعمل كآلية وقائية تحد من استنزافه النفسي

الاحتراق النفسي: هو حالة من الإرهاق الوجداني والعاطفي وتبدد الشخصية وتدني مستوى الإنجاز الشخصي بسبب كثرة المطالب بالوظيفة مثل الضغوط في العمل مع قلة الوقت للتفويض وعدم كفاية الموارد المستخدمة وكثرة المهام المتنوعة والمتعددة (Jameson, 2016, 66). **مراحل الاحتراق النفسي:** ظاهرة الاحتراق لا تحدث فجأة، وإنما تتضمن المراحل التالية: **مرحلة الاستغراق:** فيها يكون الرضا عن العمل مرتفعاً، ولكن إذا لم يحدث ما هو متوقع من العمل يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض. **مرحلة التبدل:** تنمو هذه المرحلة ببطء وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجياً وتقل الكفاءة وتقل مستوى الأداء في العمل ويقل الاهتمام ببعض مظاهر الحياة كالهوايات والعلاقات الاجتماعية. **مرحلة الانفصال:** فيها يدرك الفرد ما يحدث ويبدأ في الانسحاب النفسي واعتلال

الصحة البدنية وارتفاع مستوى الإجهاد النفسي. **المرحلة الحرجة:** هي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي وفيها تزداد كل من الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية، ويختل تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات، وقد يصل الفرد إلى ترك العمل أو التفكير في الانتحار (بهكلي، 2022، 45) ومن منظور الباحثة، فإن خطورة الاحتراق النفسي لدى المعلم لا تكمن فقط في أثره الفردي، بل في انعكاسه على العملية التعليمية برمتها. فالمعلم المحترق نفسياً لا يفقد طاقته فقط، بل تتراجع جودة تفاعله مع الطلبة، وتتأثر دافعيته وإبداعه.

أبعاد الاحتراق النفسي:

- **الإجهاد الانفعالي:** يعني الشعور بالإرهاك ويتضمن ذلك إحساس الفرد بالإرهاق الشديد والإحباط المستمر واستنزاف طاقاته بالعمل، وانخفاض الروح المعنوية وتدم قدرته على تقديم أي جديد للعمل، فيعتقد أنه قد استهلكت كل طاقاته فعلياً. **تبدل المشاعر:** هو حالة من الشعور السلبي للفرد يميل من خلالها إلى إظهار اتجاهات سلبية تجاه الآخرين وهي تعني فقدان الفرد لمشاعره وأحاسيسه تجاه الأفراد الذين يتعامل معهم. **نقص الشعور بالإنجاز:** يقصد به التقدير السلبي للذات وانخفاض الطاقة وعدم القدرة على إنجاز الأعمال الموكلة للفرد وعدم قدرته على التعامل مع الآخرين أو مساعدتهم بالإضافة إلى وقوفه عاجزاً أمام المشكلات التي تعترضه في عمله. (محمد، 2021، 126). وبالأستناد إلى ما سبق يمكن فهم الاحتراق بوصفه نتيجة لاختلال التوازن بين متطلبات العمل والموارد المتاحة. وهنا يبرز الارتباط المفاهيمي بين الاحتراق النفسي والموارد النفسية الإيجابية؛ فكلما ارتفعت الموارد، انخفض احتمال الانزلاق في مراحل الاحتراق.

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي

- **النظرية السلوكية:** التي تنظر إلى السلوك على أنه نتاج الظروف الفيزيائية كالبينية، ولهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى أن الاحتراق النفسي هو نتيجة عوامل بيئية، وإذا ما تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالاحتراق النفسي. **النموذج البيئي:** يوضح هذا المنظور أنه يلزم لفهم الأسس والمسببات الرئيسية لظاهرة الاحتراق النفسي أن تركز على الشخص وعلى ظروفه البيئية التي يعيش فيها والصدى المتبادل لكل منهما، ويحدث الاحتراق النفسي عندما لا يستطيع الشخص التعامل بحكمة مع ضغوط النفسية، والذي يفرض على الإصابة بالاكنتاب، ومن ثم يعتقد بتدهور مهاراته الشخصية، مثل تدهور الصحة النفسية والبدنية. **النموذج المعرفي:** الذي يرد السلوك إلى مصدر داخلي معرفي (عمليات عقلية). **نظرية التحليل النفسي:** (النظرية الفرويدية) التي تفسر سلوك الإنسان على أنه قوى داخلية تسبب الصراع الداخلي بين مكونات الأنا والأنا الأعلى (العرايضة، 2016، 207). انطلاقاً مما سبق، ترى الباحثة أن العلاقة بين الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي ليست علاقة عكسية بسيطة فحسب، بل علاقة دينامية تقوم على مبدأ التعويض والتوازن. فالموارد النفسية تعمل كآلية ضبط ذاتي تساعد المعلم على إعادة تفسير الضغوط، وتوليد استراتيجيات بديلة، والمحافظة على شعورهم بالكفاءة. لذلك فإن اتجاه الباحثة نحو اختبار هذه العلاقة في البيئة التعليمية محل الدراسة لا يهدف فقط إلى تأكيد نتائج سابقة، بل إلى فهم كيف تعمل هذه الموارد داخل بيئة ثقافية وتنظيمية محدده، وما إذا كانت تؤدي الدور الوقائي ذاته الذي أشارت إليه الدراسات الأجنبية.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً- **النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :** ما مستوى الموارد النفسية الإيجابية لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية ؟

قامت الباحثة بالإجابة على السؤال من خلال خمس أبعاد للموارد النفسية بحساب المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة. أما ما يتعلق بمعرفة مستوى كل من الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية تم حسابه على النحو التالي لدى المقياسين (الموارد النفسية، الاحتراق النفسي):

- حساب المدى: بطرح أكبر قيمة لبدائل المقياس من أصغر قيمة (1 - 5) = 4 ، ومن ثم قسمة الفرق بين الحدين على ثلاثة مستويات $4 / 3 = 1.33$ (طول الفئة).
- إضافة طول الفئة: عند إضافة طول الفئة 1.33 إلى أصغر قيمة في المقياس (1) ونضيف طول الفئة لتحديد الحد الأعلى للمستوى الأول، ثم نكرر العملية للمستويات الأخرى. وبالتالي يمكن التعامل مع قيم المتوسطات لإجابات أفراد العينة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (4) معيار الحكم على مستوى الموارد النفسية، الاحتراق النفسي

تقدير الدرجة	مدى المتوسط الحسابي
منخفض	1 – 2.33
متوسط	2.34 – 3.66
مرتفع	3.67 – 5

قامت الباحثة بالإجابة على السؤال من خلال خمس محاور الموارد النفسية بحساب المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة للعبارات المنتمية لكل محور لمعرفة مستوى الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية:

الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتقديرات عينة الدراسة حول أبعاد مقياس الموارد النفسية الإيجابية

تظهر النتائج الإحصائية في الجدول (5) المتعلقة بالسؤال الأول حول مستوى الموارد النفسية الإيجابية لدى عينة من معلمات

المحاور	الرقم	العبارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
التفاؤل	1	عندما أتوقع حدوث شيء سيء في عملي، يكون لدي تفاؤل بأنه لن يحدث.	318	3.63	0.73	72.52	3	متوسط
	2	من الصحيح أن أرى نفسي ناجحاً إلى حد ما في عملي.	318	3.62	0.70	72.39	5	متوسط
	3	عندما تكون الأشياء غير مؤكدة لي في العمل، فأنا عادةً أتوقع حدوث الأفضل.	318	3.70	0.50	74.09	1	مرتفع
	4	أنا متفائل بما قد يحدث لي في المستقبل فيما يتعلق بعملي.	318	3.62	0.63	72.45	4	مرتفع
	5	دائماً أنظر إلى الجوانب المضيئة من الأمور المتعلقة بعملي.	318	3.67	0.62	73.46	2	مرتفع
		الدرجة الكلية للمحور	318	3.65	0.64	73	4	متوسط
الثقة	6	أشعر بثقة عالية عند مواجهة المشكلة بأنني سأجد لها حلاً.	318	3.65	0.70	73.02	3	متوسط
	7	أشعر بثقة عند الإسهام في المناقشات المتعلقة باستراتيجية الجامعة وتوجهاتها المستقبلية.	318	3.53	0.80	70.69	5	متوسط
	8	أشعر بثقة في المساعدة في وضع الأهداف التي تتعلق بمجال عملي.	318	3.56	0.63	71.13	4	متوسط
	9	أشعر بثقة عند تقديم المعلومات للزملاء في العمل.	318	3.77	0.48	75.35	1	مرتفع
	10	أشعر بثقة في التواصل مع أناس من خارج الجامعة عند مناقشة بعض المشكلات المتعلقة بالجامعة.	318	3.75	0.48	74.97	2	مرتفع
		الدرجة الكلية للمحور	318	3.65	0.62	73	5	متوسط
الأمل	11	أستطيع التفكير في طرق عديدة للوصول إلى أهداف عملي.	318	3.80	0.49	75.97	4	مرتفع
	12	يوجد عدد وافر من الحلول لمواجهة أية مشكلة.	318	3.77	0.56	75.41	5	مرتفع
	13	أواصل بنشاط تحقيق أهداف عملي.	318	3.82	0.38	76.48	3	مرتفع
	14	في الوقت الحالي أحقق أهداف عملي التي أضعتها لنفسي.	318	3.98	0.14	79.62	2	مرتفع
	15	يكون لدي أمل بأنني سأحقق طموحاتي في العمل بشكل دائم.	318	3.98	0.14	79.62	1	مرتفع
		الدرجة الكلية للمحور	318	3.87	0.34	77.40	2	متوسط
المرونة	16	عندما أواجه عائقاً في عملي، يكون لدي القدرة على تجاوزه والتحرك مرة أخرى.	318	3.97	0.17	79.37	2	مرتفع
	17	أنتقل في إدارتي للمصعوبات من طريقة لأخرى.	318	3.97	0.16	79.50	1	مرتفع
	18	أتعامل بلا تردد وبسهولة مع جوانب الضغط والإجهاد في عملي.	318	3.96	0.21	79.12	3	مرتفع
	19	يمكنني إنجاز العمل في الأوقات الصعبة لأن لدي خبرة سابقة في هذا الاتجاه.	318	3.88	0.33	77.55	5	مرتفع
	20	أشعر أنه يمكنني التعامل في الوقت نفسه مع عدة مهام تتعلق بوظيفتي.	318	3.89	0.31	77.86	4	مرتفع
		الدرجة الكلية للمحور	318	3.93	0.24	78.68	1	مرتفع
التوازن العاطفي	21	علاقتي مع أسرتي متوازنة ويملؤها الحب والود المتبادل.	318	3.55	0.80	71.07	4	متوسط
	22	أشعر بدفء العلاقة مع إخواني وأخواتي وعائلتي عموماً.	318	3.75	0.52	74.91	2	مرتفع
	23	عندما تواجهني مشكلة، ولو صغيرة، يلتف جميع أفراد أسرتي حولي للمساعدة والمساندة.	318	3.62	0.78	72.33	3	متوسط
	24	أشترك مع عائلتي في أفراحهم وأحزانهم بشكل منغمس.	318	3.84	0.51	76.86	1	مرتفع
		الدرجة الكلية للمحور	318	3.69	0.65	73.79	3	مرتفع
		الإجمالي	318	4.10	0.53	82.08		مرتفع

الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية أنّ درجة ممارسة وامتلاك هذا المتغير جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط

الحسابي العام للبعد (4.10)، وبأهمية نسبية بلغت (82.08%). تقع هذه القيمة بوضوح ضمن الفئة المرتفعة لسلم ليكرت الخماسي. هذا المستوى المرتفع يشير إلى أن المعلمات يمتلكن رصيذاً داخلياً قوياً من الخصائص الإيجابية التي تتدرج تحت مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي. ويلاحظ أن أعلى التقديرات تركزت في مكوني الأمل والمرونة النفسية، حيث سجلت عبارات "في الوقت الحالي أحقق أهداف عملي التي أضعتها لنفسي" و"يكون لدي أمل بأنني سأحقق طموحاتي في العمل بشكل دائم" أعلى متوسط (3.98)، وهو ما يعكس ثقة عالية في القدرة على تحديد الأهداف والوصول إليها عبر طرق متعددة. بينما جاءت عبارة أشعر بثقة عند الإسهام في المناقشات المتعلقة باستراتيجية الجامعة وتوجهاتها المستقبلية (3.53) في أدنى ترتيب المحاور، وإن كانت لا تزال ضمن حدود المستوى المتوسط، مما قد يشير إلى أن الموارد النفسية الشخصية والقدرة على التكيف الداخلي (الأمل والمرونة) أقوى من الثقة في القدرة على التأثير في صنع القرار على المستوى المؤسسي الأعلى. وبناءً على نموذج المطالب والموارد الوظيفية، فإن هذا المخزون المرتفع من الموارد النفسية الإيجابية (وخاصة المرونة والأمل) يمثل مؤشراً قوياً على وجود عوامل وقائية ذاتية من شأنها أن تعمل كمغير وسيط أو مُعَدِّل لتخفيف حدة الإنهاك الانفعالي والاحتراق النفسي المتوقعين نتيجة لضغوط ومتطلبات العمل التدريسي. وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن معلمات الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية يتمتعن بمستوى مرتفع من الموارد النفسية الإيجابية، وهو ما ينعكس إيجابياً على أدائهن المهني وقدرتهن على مواجهة الضغوط والتحديات اليومية، وتفسر الباحثة هذه النتيجة انطلاقاً من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حيث جاءت متفقة مع نموذج لوثانز (2007) Luthans الي يشير أن الهدف الأساسي لمعلمي ومعلمات المدارس هو الحفاظ على تلك الموارد الإيجابية التي يقدّر قيمتها ويطورها ويستثمرها ويحافظ عليها كونها تعمل كحاجز للصدمات وتمنحهم القوة للتعامل مع ضغوط العمل والإرهاق وتحقيق أفضل أداء ورضا وظيفي، ورفاه نفسي، فالموارد النفسية الإيجابية تؤثر على أنشطة وأداء معلمي ومعلمات المدارس من خلال التأثير على تخصيص الموارد الفردية، أي الذي يمتلك رصيذ مرتفع منها يمكن له الاستفادة منها بشكل معقول لمواجهة التحديات التي تواجهه. وتتفق هذه النتيجة عن نتيجة دراسة حامد (2024) التي توصلت إلى أن المعلمين لديهم رصيذ عالٍ من الموارد النفسية الإيجابية وتتفق معها في أن محور الأمل جاء بالمرتبة الأولى.

ثانياً- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : ما مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟

قامت الباحثة بالإجابة على السؤال الثاني من خلال دراسة ثلاثة محاور للإحتراق النفسي بحساب المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمعرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتقديرات عينة الدراسة حول محاور

مقياس الاحتراق النفسي

الرقم	العبارات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1	أشعر أن عملي يستنزفني انفعاليًا نتيجة عملية التدريس	318	1.32	0.72	26.40	20	منخفض
2	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي	318	1.46	0.76	29.12	18	منخفض
3	أشعر بالإرهاك حينما استيقظ في الصباح وأعرف أن علي مواجهة عمل جديد	318	1.59	0.86	31.80	16	منخفض
4	من السهل معرفة مشاعر طلابي	318	1.54	0.74	30.88	17	منخفض
5	أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر	318	3.15	0.49	63.02	1	متوسط
6	إن التعامل مع الناس طوال يوم العمل يسبب لي الإجهاد	318	2.99	0.22	59.81	6	متوسط
7	أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي	318	3.05	0.29	60.94	2	متوسط
8	أشعر بالاحتراق النفسي من عملي	318	3.04	0.24	60.75	3	متوسط
9	أشعر أن لي تأثيرًا إيجابيًا في حياة كثير من الناس من خلال عملي	318	2.08	0.39	41.70	10	منخفض
10	أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بالتدريس	318	2.01	0.26	40.19	12	منخفض
11	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوة عواطفني	318	2.01	0.17	40.19	13	منخفض
12	أشعر بالحيوية والنشاط	318	2.01	0.10	40.19	14	منخفض
13	أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس	318	2.05	0.25	40.94	11	منخفض
14	أشعر أنني أعمل في هذه المهنة بإجتهاد كبير	318	2.58	0.86	51.64	7	متوسط
15	حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل	318	1.15	0.47	23.02	22	منخفض
16	إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة	318	1.29	0.54	25.79	21	منخفض
17	أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع طلابي	318	1.39	0.57	27.86	19	منخفض
18	أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع طلابي	318	1.80	1.11	35.91	15	منخفض
19	أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة	318	2.08	0.34	41.70	9	منخفض
20	أشعر وكأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة	318	3.03	0.18	60.69	4	متوسط
21	أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة	318	2.10	0.30	42.01	8	منخفض
22	أشعر أن الطلبة يلومونني عن بعض مشاكلهم	318	3.02	0.29	60.44	5	متوسط
	الإجمالي	318	2.14	0.46	42.86		منخفض

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتقديرات عينة الدراسة حول اجمالي

محاور مقياس الاحتراق النفسي

الرقم	محاور الاحتراق النفسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1	التبدل والانفصال الوجداني	318	2.27	0.14	45.4	1	منخفض
2	الإرهاق الانفعالي	318	2.15	0.21	43	2	منخفض
3	ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي	318	2.01	0.26	40.2	3	منخفض
4	الاجمالي	318	2.14	0.46	42.86		منخفض

أظهرت نتائج الجدول (6) بمستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية أن مستوى الاحتراق النفسي الكلي وهو ما يقع ضمن الفئة المنخفضة لسلم التقدير. إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (2.14) وبأهمية نسبية بلغت (42.86%)، إلا أن التحليل التفصيلي للمحاور الثلاثة يبين تباينات مهمة في طبيعة الاحتراق، وديناميته، ومظاهر ظهوره، المتزاوجة بدرجات منخفضة إلى متوسطة. مما يشير إلى أن المعلمات يواجهن ضغوطاً مهنية ملحوظة، إلا أنها لم تصل بعد إلى درجة الاحتراق النفسي الحاد. ويُعد هذا الانخفاض في المستوى الإجمالي مؤكداً على فعالية الموارد النفسية الإيجابية المرتفعة (المسجلة بمتوسط (4.10) كعامل وقائي رئيسي حيث نجحت هذه الموارد في كبح التطور الكامل للاحتراق وفقاً لنموذج المطالب والموارد الوظيفية. وقد كشفت البيانات وجود تباين واضح بين محاور الاحتراق النفسي الثلاثة؛ إذ برز محور التبدل والانفصال الوجداني في المرتبة الأولى الذي يبينه الجدول (7) بمتوسط كلي مرتفع نسبياً (2.27) وانحراف معياري (0.14) مما يشير إلى تجانس عالٍ بين إجابات أفراد العينة، ذو العبارات (5-10-11-15-22) ذات المتوسطات المتزاوجة ما بين (1.15 و 3.15) بين أفراد العينة، وقد شكل هذا المحور البعد الأكثر دلالة على بؤس الاحتراق النفسي فقد سجلت بعض العبارات مستويات مرتفعة نسبياً، أبرزها العبارة (5) "أعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر" بمتوسط بلغ (3.15) وأهمية نسبية (63.02%)، مما يشير إلى بدايات تشكل ردود فعل دفاعية لاشعورية لدى المعلمات تجاه الضغوط المتراكمة، وهي سمة واضحة من سمات الاحتراق النفسي. وتعتبر المتوسط الأعلى في هذا المحور تليها العبارة (22) "أشعر أن الطلبة يلوموني عن بعض مشاكلهم بمتوسط (318) (. الأمر الذي يعكس احتمالية إدراكهن لتوترات مستمرة في العلاقة مع الطلاب. وفي المقابل تساوت عبارتي (10،11) بالمتوسط الحسابي (2.01). كما جاءت العبارة (15) "حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي" بمتوسط منخفض جداً (1.15)، مما يؤكد أن الانفصال الوجداني ليس سمة عامة وإنما يظهر عند مواقف معينة نتيجة تراكم الضغوط، ويُعزى ارتفاع هذا البعد إلى كثرة الأعباء المهنية اليومية وضعف الدعم النفسي والمهني، مما يؤدي إلى ميل المعلمات لتخفيض الاتصال الوجداني مع البيئة الصفية. والمرتبة الثانية محور الإرهاق الانفعالي الذي يبينه الجدول (7) بمتوسط كلي (2.15) وانحراف معياري (0.21)، وهو متوسط يشير إلى مستوى احتراق متوسط أيضاً، ذو العبارات (1-2-3-6-8-13-14-16-20) ذات المتوسطات المتزاوجة ما بين (1.32 و 3.04)، بين أفراد العينة، وقد ترتبت العبارات ضمن هذا المحور من الأعلى إلى الأدنى كالآتي: العبارة (8) "أشعر بالاحتراق النفسي (3.04) يليها العبارة (20) "أشعر وكأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة (3.03)، ثم العبارة (6) "التعامل مع الناس مرهق (2.99)، والعبارة (14) "أعمل بإجهاد كبير (2.58)، والعبارة (13) "أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس (2.05)، يليه العبارة (3) "أشعر بالإرهاك صباحاً (1.59)، والعبارة (2) "أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي (1.46)، و العبارة (1) يستنفذني عملي انفعالياً (1.32) وأخرها العبارة (6) "إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة (1.29). وتشير هذه النتائج إلى أن الإرهاق ليس فقط لحظياً، بل متراكماً ومتجزأ، وأن المعلمات يعانين من استنزاف انفعالي متواصل ناتج عن ضغط العمل اليومي وغياب بيئة داعمة توفر مساحات للتنفيس الانفعالي. وتُعزو الباحثة هذا المستوى إلى طبيعة العمل التربوي في هذه المرحلة العمرية، حيث تتطلب مهنة التعليم في الصفوف الأولى جهداً انفعالياً مضاعفاً نظراً لحاجة الأطفال الدائمة للمتابعة، والإشراف المتواصل، وضبط الصف وإلى ارتفاع حجم المهام الصفية واللصيفية، وتلبية الاحتياجات الفردية المتباينة بين الطلاب. وكثافة الجدول المدرسي، وتعدد الأدوار التي تضطلع بها المعلمة داخل الصف وخارجه، وكثرة المهام المرتبطة بالتحضير والتقويم والأنشطة، في استنزاف طاقة المعلمات تدريجياً. أما محور ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي فجاء في المرتبة الثالثة والأدنى الذي يبينه

الجدول (7) بمتوسط كلي (2.01) وانحراف معياري (0.26) وهو ما يشير إلى أن هذا البعد جاء في أدنى مستويات الاحتراق النفسي مقارنة بباقي المحاور، بما يدل على أن المعلمات ما زلن يشعرن بقدر من الجدوى المهنية رغم الضغوط، وربما يعود ذلك إلى طبيعة مهنة التعليم التي تمنح إحساساً داخلياً مستمراً بقيمة العمل وتأثيره، رغم الإرهاق والانفصال الوجداني. ذو العبارات (4 -7-9-12-17-18-19-21) ذات المتوسطات المتروحة ما بين (1.39، 3.05). وقد جاءت عبارات هذا المحور من الأعلى إلى الأدنى كالآتي: الأمر الذي يعكس تبايناً واضحاً في مدى إدراك المعلمات لمستويات إنجازهن المهني. ويظهر من ترتيب المتوسطات أن أعلى العبارات تمثيلاً للمحور كانت العبارة (7) "أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي" بمتوسط بلغ (3.05)، تلتها العبارة (21) "أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة بمتوسط (2.10) والعبارة (9) و(19) حصلتا على نفس المتوسط (2.08)، مما يشير إلى أن شريحة من المعلمات ما تزال تشعر بقدرتها على التأثير الإيجابي واستعمال مهاراتها بصورة فعالة في سياق العمل. والعبارة (12) "أشعر بالحيوية والنشاط بمتوسط (2.01)، بينما جاءت أدنى المتوسطات في العبارات (4) (1.54) (17) بمتوسط (1.39)، ثم (18) بمتوسط (1.80)، ما يعكس شعوراً منخفضاً بالحيوية والمشاعر الإيجابية المرتبطة بالإنجاز، وضعف القدرة على خلق جو نفسي مريح بعد يوم التدريس. وتُعزو الباحثة هذا التفاوت إلى الضغوط المهنية اليومية وازدحام الأعباء التدريسية ونقص الدعم النفسي والمهني، وهو ما ينعكس على قدرة المعلمة على الشعور بالرضا عن الذات المهنية، مما يسهم في خفض مستويات الإنجاز الشخصي لديها ويشكل أحد مكونات الاحتراق النفسي. وهذا يتفق مع ما أشارت إليه العديد من الدراسات رغم اختلاف العينات بالدراسات السابقة بين المعلمين والمعلمات بالمرحل العمرية المختلفة (روضة، تعليم أساسي، ثانوي، جامعي) مما يدل على أن هذه المهنة رغم التطورات التكنولوجية المتجددة والمتلاحقة التي أدت إلى الإسهام في زيادة الاحتراق النفسي للمعلمات (محمد، 2021) وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة محمد (2021) التي أظهرت أن الاحتراق النفسي لدى المعلمات جاء بمستوى متوسط، ونتيجة دراسة العرايضة (2016) التي أظهرت أن معلمي التربية الخاصة لديهم مستوى متوسط من الاحتراق النفسي.

- اختبار الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الموارد النفسية الإيجابية ومستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

لدراسة العلاقة بين الموارد النفسية كمتغير مستقل، والاحتراق النفسي كمتغير تابع لدى أفراد عينة الدراسة، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات إجابات أفراد العينة على مقياس الموارد النفسية ودرجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي، واختبار معنويته وفق القانون التالي (طوب، 2009، ص 275) انظر الملحق رقم (2)، وكما يبين الجدول الآتي:

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

الجدول رقم (8): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مستويات الموارد النفسية الإيجابية للدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية للاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

الارتباط	معامل الارتباط r	مستوى الدلالة p	العلاقة
التفاؤل ↔ الاحتراق النفسي	-.601**	.000	ارتباط عكسي قوي
الثقة ↔ الاحتراق النفسي	-.554**	.000	ارتباط عكسي متوسط إلى قوي
الأمل ↔ الاحتراق النفسي	-.35**	.000	ارتباط عكسي ضعيف إلى متوسط
المرونة ↔ الاحتراق النفسي	-.401**	.000	ارتباط عكسي متوسط إلى قوي
التوازن العاطفي ↔ الاحتراق النفسي	-.452**	.000	ارتباط عكسي متوسط
الدرجة الكلية لمقياسي الموارد النفسية ↔ الاحتراق النفسي	-.655**	.000	ارتباط عكسي قوي جداً

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

تشير نتائج الجدول (8) إلى وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الموارد النفسية الإيجابية بأبعادها المختلفة والاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية. فقد بلغ معامل الارتباط الخطي بين الدرجة الكلية للموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي ($r = -.655$) عند مستوى دلالة ($p \leq .01$)، مما يدل على ارتباط عكسي قوي جداً يفسر ما نسبته 42.9% من التباين في الاحتراق النفسي. مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى الموارد النفسية الإيجابية لدى المعلمات انخفض مستوى الاحتراق النفسي لديهن بصورة ملحوظة. وتعود الباحثة ذلك إلى أن الموارد النفسية الإيجابية تشكل رأس مالياً نفسياً يمكن الفرد من مواجهة متطلبات العمل والضغط المهنية بكفاءة، بما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة محمد (2021) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي حيث أشارت إلى أن المعلمات اللواتي يتمتعن بمستوى مرتفع من الموارد النفسية الإيجابية يظهرن مستويات أقل من الاحتراق النفسي. كما تدعم هذه النتيجة نتائج دراسة حامد (2024) التي كشفت عن امتلاك معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية رصيداً عالياً من الموارد النفسية الإيجابية، مما يؤكد أهمية هذه الموارد في بيئة العمل المدرسي. وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة Freire, Ferradas & Bértoa (2020) التي أثبتت أن رأس المال النفسي يرتبط سلباً بأبعاد الاحتراق الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الإنجاز المهني). كما تؤكد دراسة Naoreen & Shahzad (2022) التي أظهرت أن رأس المال النفسي يرتبط سلباً بكل من الاحتراق ونوايا الانسحاب المهني، وتلعب دوراً وساطياً كاملاً في الحد من آثار الاحتراق.

وفيما يتعلق بأبعاد الموارد النفسية الإيجابية، جاء التفاؤل في المرتبة الأولى كأقوى الأبعاد ارتباطاً بالاحتراق النفسي بمعامل ارتباط ($r = -.601$) عند مستوى دلالة ($p \leq .01$)، مما يعكس ارتباطاً عكسياً قوياً. وتفسر الباحثة ذلك بأن المعلمات المتفائلات يتمتعن بقدرة على إعادة تقييم المواقف السلبية بشكل إيجابي وتوقع نتائج جيدة في المستقبل، مما يقلل من شعورهن بالعجز واليأس اللذين يُعدّان نواة الاحتراق النفسي. وتعود الباحثة ذلك إلى أن التفاؤل يمثل أحد المكونات الأساسية لرأس المال النفسي التي تتفاعل بشكل تعاوني مع باقي الموارد، كما أشارت دراسة Xue & Sun (2023) التي كشفت أن رأس المال النفسي يؤثر في شبكة الاحتراق من خلال بُعدي التفاؤل والأمل تحديداً، مما يؤدي إلى إضعاف الروابط بين أعراض الاحتراق. كما تدعم هذه النتيجة دراسة

(Liu & Du (2024) التي أظهرت أن التفاؤل كمكون من مكونات رأس المال النفسي يمكن المعلم من مواجهة تحديات البيئة التدريسية بكفاءة، وأن ارتفاع مستوياته يساهم في خفض حدة الاحتراق.

وجاءت الثقة في المرتبة الثانية بمعامل ارتباط ($r = -.554$) عند مستوى دلالة ($p \leq .01$)، مما يدل على ارتباط عكسي متوسط إلى قوي. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الثقة بالنفس والقدرات الذاتية تقلل من شعور المعلمة بالعجز تجاه متطلبات العمل المرتفعة، إذ تؤمن المعلمة الوثاقة بقدرتها على إدارة الفصل وتقديم المادة العلمية بنجاح، مما يمنع تراكم الشعور بالفشل والإحباط. وتؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (Qiu, Xu & Wang (2025 من أن الثقة كمكون من مكونات رأس المال النفسي، عندما تدمج مع مهارات التنظيم الانفعالي، تمثل استراتيجية أكثر صموداً وشمولية لمواجهة الاحتراق. كما تتفق مع دراسة (Liu et al. (2025 التي أثبتت أن المعلمين الذين يمتلكون موارد نفسية عالية (بما فيها الثقة بالقدرات) كانوا أكثر قدرة على تحديد أثر ضغوط العمل مثل عبء العمل ونقص الدعم المؤسسي.

وجاء التوازن العاطفي في المرتبة الثالثة بمعامل ارتباط ($r = -.452$) عند مستوى دلالة ($p \leq .01$)، مما يعكس ارتباطاً عكسياً متوسطاً. وتفسر الباحثة ذلك بأن القدرة على تنظيم العواطف وعدم الانفعال المفرط تمنع تراكم الانفعالات السلبية المؤدية إلى الاستنزاف الانفعالي، وهو جوهر الاحتراق النفسي. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن التوازن العاطفي يمثل استراتيجية تكيف فعالة تتكامل مع رأس المال النفسي في خلق ما أسمته دراسة (Qiu, Xu & Wang (2025 بـ"التأزر النفسي"، مما يعزز مرونة المعلمين وكفاءتهم وتوازنهم الوجداني. كما تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (Freire, Núñez & Romero (2023 من أن رأس المال النفسي يتنبأ سلباً بالاحتراق النفسي، وأن تعزيزه لا يحمي المعلم فحسب، بل يعكس مباشرة على جودة العملية التعليمية من خلال تحسين التوازن العاطفي.

أما المرونة فقد جاءت في المرتبة الرابعة بمعامل ارتباط ($r = -.401$) عند مستوى دلالة ($p \leq .01$)، مما يدل على ارتباط عكسي متوسط إلى قوي. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المرونة النفسية تمكن المعلمة من التعافي السريع من الضغوط اليومية وعدم الانهيار أمام التحديات المتكررة في بيئة العمل المدرسي، وهو ما يمنع تراكم الإجهاد المزمن. وتؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (Liu & Du (2024 التي أظهرت أن المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي تلعب دوراً حيوياً في تعزيز رفاهية المعلمين والحد من ظاهرة الاحتراق، خاصة عندما تتفاعل مع اليقظة الذهنية. كما تتفق مع دراسة (Liu et al. (2025 التي كشفت أن التنظيم الذاتي (المتربط بالمرونة) يعمل كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق.

وجاء الأمل في المرتبة الأخيرة كأضعف الأبعاد ارتباطاً بالاحتراق النفسي بمعامل ارتباط ($r = -.350$) عند مستوى دلالة ($p \leq .01$)، مما يعكس ارتباطاً عكسياً ضعيفاً إلى متوسط. وتفسر الباحثة ذلك بأن الأمل يتعلق بالتوجه المستقبلي الإيجابي، بينما الاحتراق النفسي نتيجة تراكم الضغوط الحالية، مما يجعل الأمل أكثر فائدة في المراحل المبكرة من الضغوط، بينما الموارد الأخرى (خاصة التفاؤل) أكثر فعالية في الوقاية من الاحتراق المزمن. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الأمل رغم أهميته، إلا أنه يحتاج إلى تعزيزه بموارد أخرى ليكون فعالاً، كما أشارت دراسة (Xue & Sun (2023 التي وجدت أن الأمل يؤثر في شبكة الاحتراق لكن بشكل أقل من التفاؤل. كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Naoreen & Shahzad (2022 من أن الأمل كمكون منفرد قد لا يكون كافياً للحماية من الاحتراق، بل يحتاج إلى التكامل مع باقي مكونات الموارد النفسية الإيجابية.

وبشكل عام، تؤكد هذه النتائج على أهمية الموارد النفسية الإيجابية كحماية وقائية من الاحتراق النفسي، مع ضرورة التركيز على تنمية التفاؤل والثقة كأولويات في البرامج التدريبية الموجهة للمعلمات، وذلك استناداً إلى التسلسل الهرمي لقوة الارتباط الذي أظهرته النتائج. كما تدعم هذه النتائج توصيات دراسة غانم (2023) بضرورة تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساعد العاملين في تخفيف الاحتراق الوظيفي، مثل أنظمة العمل المرنة وممارسات الأمن والسلامة، بما يعزز من الموارد النفسية الإيجابية للمعلمات. وبناءً على ذلك، ترى الباحثة أن تعزيز الموارد النفسية الإيجابية لدى المعلمات يمثل استراتيجية وقائية مهمة للحد من

الاحتراق النفسي، ويعمل على تحسين التكيف النفسي والرفاهية المهنية، ويؤكد الدور الأساسي لهذه الموارد في تعزيز الأداء التعليمي والعلاقات المهنية والاجتماعية في البيئة المدرسية.

- اختبار الفرضية الثانية : توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً للموارد النفسية الإيجابية بأبعادها الكلية (التفاؤل، الثقة، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي) في الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإنهاك الانفعالي، ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي، التبدل والانفصال الوجداني) لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على معادلة الانحدار المتعدد لدراسة القدرة التنبؤية إذ نتوقع قيمة الاحتراق النفسي المتغير التابع بناء على عدة متغيرات مستقلة الموارد النفسية، حيث يأخذ الشكل العام لمعادلة الانحدار المتعدد (الرفاعي، 2006 . ص17).

انظر الملحق رقم (3) كآلاتي :

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$

لجدول رقم (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للارتباط الكلي بين الموارد النفسية الإيجابية والدرجة الكلية للاحتراق النفسي

Model	R	R Square	Adjusted R Square	قيمة F	دلالة F
الموارد النفسية → الاحتراق النفسي	.684	.462	.452	53.6	.000

الجدول رقم (10) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد ل (Regression Equation) مدى اسهام كل من قيم مستوى الموارد النفسية الإيجابية للتنبؤ بالاحتراق النفسي وبأبعاده

المقاييس	المتغير التابع	R ²	F	β تفاؤل	β ثقة	β أمل	β مرونة	β توازن	معامل تضخم التباين
الموارد النفسية الإيجابية والاحتراق النفسي	الإرهاق الانفعالي	.487	58.42	-.398	-.312	-.089	-.156	-.201	1.885
	ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي	.374	38.15	-.256	-.289	-.198	-.124	-.167	1.747
	التبدل والانفصال الوجداني	.344	33.21	-.198	-.234	-.245	-.187	-.098	1.693

تم اختبار الفرضية الثانية القائلة بوجود قدرة تنبؤية دالة إحصائياً للموارد النفسية الإيجابية بأبعادها الكلية (التفاؤل، الثقة، الأمل، المرونة، التوازن العاطفي) في الاحتراق النفسي لدى معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية، باستخدام تحليل الانحدار المتعدد. أظهرت النتائج وفق جدول (9-10) أن نموذج الانحدار معنوي إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي بين الموارد النفسية الإيجابية والدرجة الكلية للاحتراق النفسي (R = -.684) مع القدرة التفسيرية لمستوى الاحتراق النفسي بنسبة 46.2% (R² = .462, F = 53.6, p < .001). كما أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن جميع الأبعاد الخمسة للموارد النفسية الإيجابية (التفاؤل، الثقة، الأمل، المرونة، والتوازن العاطفي) لها قدرة تنبؤية عكسية على أبعاد الاحتراق النفسي، مع تباين قوة التأثير بين هذه الأبعاد. كما بينت النتائج أن أبعاد الموارد النفسية الإيجابية ساهمت بشكل متفاوت في التنبؤ بمكونات الاحتراق النفسي، فكان للتفاؤل أثر سلبي قوي على الإرهاق الانفعالي (β = -.398)، والثقة (β = -.312) والتوازن العاطفي (β = -.201) أيضاً أظهرت تأثيراً سلبياً دالاً إحصائياً. أما ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي، فقد تأثر بالثقة (β = -.289) والتفاؤل (β = -.256) والأمل (β = -.198)، في حين أظهرت نتائج التبدل والانفصال الوجداني أن الأمل (β = -.245)، والتفاؤل (β = -.198) والمرونة (β = -.187)

187). كانت الأكثر تأثيراً في الحد من هذا البعد. وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن الموارد النفسية الإيجابية تعمل كحاجز وقائي يحد من مستويات الاحتراق النفسي، حيث تساهم زيادة مستويات التفاؤل والثقة والأمل والمرونة والتوازن العاطفي في تقليل مستويات الإرهاق الانفعالي، ضعف الشعور بالإنجاز، والتبدل والانفصال الوجداني، مما يؤكد قدرة هذه الموارد على التنبؤ بدلالات إحصائية ملموسة للاحتراق النفسي لدى المعلمات.

المقترحات:

- 1- إقامة دورات تدريبية مستمرة للمعلمات لتعزيز الموارد النفسية الإيجابية لديهن وبكافة أبعادها .
- 2- إقامة ورشات عمل مستمرة للمعلمات للتخفيف من الاحتراق النفسي من خلال التركيز على نقاط القوة الإيجابية وتجنب النقاط السالبة لديهن.
- 3- إجراء دراسات تتناول الموارد النفسية الإيجابية وعلاقتها بمتغيرات أخرى كجودة الحياة.
- 4- إجراء دراسات ارتباطية تتناول الاحتراق النفسي وعلاقته بمتغيرات أخرى كمستوى الطموح والدافعية.

قائمة المراجع:

- بهكلي، الولاء علي. (2022). الخصائص السيكمترية لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي على عينة من المعلمات بمدينة مكة المكرمة. مجلة البحوث التربوية والنوعية، (10)، 64-37.
- بوبكر، ديابي. (2012). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية استكشافية بمدينة ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 4(9)، 85-99.
- حامد، هبة عبد اللطيف. (2024). الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، (3).
- حسن، رنا، جعفر، أسماء. (2023). رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية المدركة وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر. مجلة كلية الدراسات الإنسانية، (31)، 800-918.
- حسن، محمد حمود، أيك، أحمد. (2022). الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية المعلمين في اليمن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(42)، 138-164.
- طيوب، محمود محمد ديب. (2009). الإحصاء في التربية وعلم النفس مع تطبيقات SPSS. منشورات جامعة تشرين.
- الرشدي، بشير. (2000). مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة. دار الكتاب الحديث.
- الرفاعي، عبد الهادي. (2006). الارتباط والسلاسل الزمنية. منشورات جامعة تشرين.
- عبد الرحمن، علي، محمد، علا. (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة أسيوط، 16، 186-102.
- العرايضة، عماد. (2016). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 2(1)، 197-227.
- عقون، آسيا. (2024). مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية بولاية سطيف. مجلة الرقابة والأرغوميا، 18.
- عيسى، محمد. (1995). التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض. مجلة كلية التربية، 34(9)، 117-163.
- غانم، الشيماء. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق الإسكندرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 15(2)، 1-30.
- محمد، علا عبد الرحمن علي. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، (16)، 186-101.
- محمد، نبال عباس الحاج. (2021). الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس. المجلة العربية للنشر العلمي، (33).

- Abdel-Rahman, A., & Mohammed, O.. (2021). Psychological capital and its relationship to job satisfaction and burnout among kindergarten teachers in light of some variables. *Studies in Childhood and Education*, (16), 102–186.
- Al-Araida, I.. (2016). Level of burnout among special education teachers. *Journal of Psychological and Educational Sciences*, 2(1), 197–227.
- Al-Rashidi, B.. (2000). Educational research methods: A simplified applied perspective. Dar Al-Kitab Al-Hadith.
- Al-Rifai, A.-H.. (2006). Correlation and time series. Tishreen University Publications.
- Aqoun, A. .(2024). Sources of burnout among primary school teachers: A field study in Setif Province, Algeria. *Journal of Prevention and Ergonomics*, 18.
- Bahkali, A.-W. A. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory on a sample of female teachers in Makkah. *Journal of Educational and Qualitative Research*, (10), 37–64.
- Boubakr, D. .(2012). Level of burnout among primary school teachers: An exploratory field study in Ouargla. *Researcher in Humanities and Social Sciences*, 4(9), 85–99.
- Ghanem, E.-S.. (2023). The impact of human resource management practices on reducing job burnout: An applied study on pre-university schools in East Alexandria. *Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research*, 15(2), 1–30.
- Hamed, H. A.-L.. (2024). Positive psychological resources among primary school teachers. *Journal of Educational and Human Sciences*, (3.(
- Hassan, M. H., & Ayik, A. .(2022). Psychological burnout and its relationship to teachers' motivation in Yemen. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 6(42), 138–164.
- Hassan, R., & Jaafar, A. .(2023). Psychological capital and its relationship to perceived organizational agility and coping styles with occupational stress among a sample of Al-Azhar University staff members. *Faculty of Humanities Journal*, (31), 800–918.
- Issa, M. .(1995). Vocational adjustment and its relationship to burnout among kindergarten teachers. *Journal of the Faculty of Education*, 34(9), 117–163.
- Mohammed, N. A. A.. (2021). Psychological burnout among school teachers. *Arab Journal for Scientific Publishing*, (33.(
- Mohammed, O. A. R. A. (2018). Psychological capital and its relationship to job satisfaction and burnout among kindergarten teachers. *Studies in Childhood and Education*, (16), 101–186.
- Tayoub, M. M. D. (2009). Statistics in education and psychology with SPSS applications. Tishreen University Publications.
- A. Candeias id Adelinda , Galindo id A,C,D,E,F,G Edgar, Calisto id E,F Inês Borralho id B,C Liberata , Reschke id B,C Konrad. .(2020). Stress and burnout in teaching. Study in an inclusive school workplace.
- Agyapong Belinda, Gloria Obuobi-Donkor ,Lisa Burbach ,Yifeng Wei .(2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping ReviewBennett, K., Brown, L., & Gannon, M. .(2018). Teacher workload and psychological strain
- Agyapong, B. .(2022). Predictors of burnout among teachers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Al-Arbani Northern Hidayana Noorol . (2024).SCHOOL RESOURCES, WORKLOAD, AND TEACHER JOB STRESS: A MODERATION MODEL OF GENDER. January 2024.
- . Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262-275.
- Einar M. Skaalvik & Sidsel Skaalvik .(2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching.
- Freire Carlos , Ferradás María del Mar. Bértoa, Alba García , Núñez José Carlos Rodríguez Susana , Piñeiro Isabel .(2020). Psychological Capital and Burnout in Teachers: The Mediating Role of Flourishing.
- INEE .(2023). Education Crisis in Syria - Teacher Perspectives. Published by Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE)
- INEE (2023). Education in Emergencies: Syria Crisis. Inter-agency Network for Education in Emergencies

- Jameson, D. .(2016). Persistent burnout theory of chronic fatigue Syndrome. *Neuroscience and Medicine*, 7(2), 66-73.
- Johnson, G.M. & Davies, S.M. .(2014). Self-regulated learning in digital environments: Theory, research, praxis. *British Journal of Research*, 1(2), 68- 80.
- Liu, D., & Du, X. .(2024). Psychological capital, mindfulness, and teacher burnout: insights from Chinese EFL educators through structural equation modeling.
- Liu, M. .(2025). Exploring burnout, professional identity, and psychological capital in Chinese secondary school teachers: a mixed-methods study with Critical Incident Technique. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12, Article 1779.
- **Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007).** Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572
- Luthans, Fred, Avey, James B., Avolio, Bruce J. & Peterson, Suzanne J.(2010). "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital" *Human Resource Development Quarterly*, Vol.21, No1,a Community College.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. .(2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Merad, M. M. H. .(2024). Psychological capital as a predictor of job quality of life among early childhood teachers. *JKFB Journal*.
- Qiu, S., Qiu, J., Xu, J., & Wang, L. .(2025). Effective emotion regulation and positive psychological capital as coping strategies to alleviate teacher burnout: a narrative review.
- Romero, V., Núñez, J. C., Freire, C., & Ferradás, M. del M. .(2023). Adaptive psychological functioning and burnout in teachers: Implications on instructional processes. *Psychology, Society & Education*, 15 (1), 1–10.
- Shahzad Shumaila, Naoreen. Bushra , Jalal Hina , , Anjum Shagufta . (2022). Psychological Capital Intervention between Burnout and Turnover Intentions of Teachers: Mediation versus Moderation Testing in Educational Organization.
- Tosten, R., & Toprak, M. .(2017). Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations. *Journal of Education and Learning*, 6(3), 130–141.
- Trivedi, T. & Shukla, A. .(2008). Burnout in Indian teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320-334.
- UNESCO & UNICEF. (2022). From Learning Recovery to Education Transformation: Joint report on education responses to COVID-19.
- UNESCO. (2023). Fact Sheet: Education in Syria (January – September 2023)
- Xue, D., Sun, B., Li, W., Zhou, H., Ding, F., & Xiao, W. (2023). The Symptom Network Structure of Teachers' Burnout and Its Connection to Psychological Capital.