

الإنهاك المهني لدى المرشدين التربويين

م.م. رسل حسين علي

الجامعة المستنصرية- كلية التربية الاساسية

rusul2016@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث:

يُعدّ الإنهاك المهني لدى المرشدين التربويين من الظواهر السلبية التي تنعكس آثارها بشكل مباشر وغير مباشر على جودة العملية التعليمية ومستوى تحصيل الطلبة. إذ لا يقتصر تأثيره على الفرد ذاته من حيث تراجع مستوى الرفاه النفسي والوظيفي، بل يمتد ليشمل بيئة العمل بأكملها، بما في ذلك الزملاء والمؤسسة التربوية. كما أن تزايد معدلات الغياب الوظيفي الناتج عن الإنهاك يسهم في مضاعفة الأعباء المهنية على العاملين الآخرين، ولا سيما في ظل عملهم أصلاً تحت ضغوط تفوق طاقتهم الاستيعابية. وانطلاقاً من ذلك، جاء البحث الحالي ليستهدف التعرف على:

1. الإنهاك المهني لدى المرشدين التربويين
 2. دلالة الفرق في الإنهاك المهني حسب متغير الجنس (ذكور-إناث) لدى المرشدين التربويين
 3. دلالة الفرق في الإنهاك المهني حسب متغير سنوات الخدمة (-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر) لدى المرشدين التربويين
- تكوّن مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين العاملين في مديرية تربية الكرخ الثالثة، والبالغ عددهم (470) مرشداً ومرشدة، بواقع (198) من الذكور و(272) من الإناث، وذلك للعام الدراسي (2025-2026). ولتحقيق أهداف البحث، اعتمدت الباحثة مقياس (جاسم، 2021)، والذي تألف في صورته النهائية من (22) فقرة، مع التأكد من توافر خصائصه السيكمترية من حيث الصدق والثبات. وبعد تطبيق المقياس على عينة البحث، أظهرت النتائج أن مستوى الإنهاك المهني لدى أفراد العينة كان منخفضاً. كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنهاك المهني تبعاً لمتغير الجنس، في حين كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح المرشدين الذين تتراوح مدة خدمتهم بين (1-5) سنوات. وفي ضوء هذه النتائج، خلصت الباحثة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في توجيه الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

يُعدّ المرشد التربوي أحد المكونات الأساسية في المنظومة التعليمية، إذ يشغل دورًا محوريًا لا يمكن الاستغناء عنه في دعم نمو الطالب وتشكيل شخصيته بصورة متكاملة. ويضطلع المرشد التربوي بتقديم خدمات إرشادية تهدف إلى معالجة المشكلات التي يواجهها الطلبة، فضلًا عن الإسهام في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة. كما تفرض طبيعة دوره، بوصفه عنصرًا فاعلًا داخل المؤسسة التعليمية، ضرورة بناء علاقات تفاعلية إيجابية قائمة على الثقة والتفاهم، والعمل على تعزيز قنوات التواصل الاجتماعي المستمر مع الطلبة وأولياء أمورهم، إلى جانب الكادر التدريسي والإداري. ويأتي هذا الاهتمام في إطار التركيز على الطلبة باعتبارهم محور العملية التعليمية وغايتها الأساسية، حيث تتجه الجهود التربوية كافة نحو تنمية قدراتهم وتطوير إمكاناتهم بوصفهم المخرجات الرئيسة لهذه العملية (قشطه، 2022: 3). على الرغم من تعدد المهارات التي يتمتع بها المرشدون التربويون، والتي تشمل الجوانب الشخصية والاجتماعية والمهنية، إلا أنهم لا يُستثنون من التعرض لمختلف أشكال الضغوط والأزمات الحياتية. إذ تُعدّ الضغوط النفسية ظاهرة إنسانية عامة تلازم الفرد عبر مراحل حياته المختلفة، بصرف النظر عن نمط حياته أو مستوى تكيفه أو طبيعة سلوكياته. وفي هذا السياق، تشير بيانات منظمة الصحة العالمية (2013) إلى أن نسبة ملحوظة من الضغوط التي يواجهها الأفراد، والتي تبلغ (47%)، تعود إلى متطلبات الحياة اليومية وتعيدياتها، فضلًا عن الظروف البيئية المحيطة، الأمر الذي يسهم في زيادة احتمالية الشعور بالإجهاد النفسي والإرهاك المهني (المشعان، 2000: 204). تُعدّ الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العاملين في مختلف مجالات العمل، إذ تنشأ نتيجة الإحساس بعدم التقدير المهني، والشعور بالاغتراب الوظيفي، فضلًا عن غموض الأهداف وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات. ويؤدي التعرض المتكرر لهذه الضغوط إلى تراكم الأعباء النفسية، مما يسهم في ظهور مظاهر الإرهاك المهني تدريجيًا، وقد يترافق ذلك مع تنامي الرغبة في ترك المهنة أو البحث عن بدائل وظيفية أخرى (Sowa et al, 1994: 23). تُسهم بيئة العمل غير الداعمة، وضعف مستوى التعاون بين الزملاء، في تعزيز الشعور بالإرهاك المهني لدى المرشدين التربويين. إذ إن اختلال العلاقات المهنية داخل المؤسسة التربوية قد يؤدي إلى تنامي الإحساس بالعزلة النفسية والاجتماعية، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على التكيف المهني للفرد. ومع تزايد هذا الشعور بالعزلة، ترتفع مستويات التوتر تدريجيًا، ومع استمرار تراكم الضغوط المهنية، قد يتطور الأمر إلى حالة من الإرهاك المهني (Skaalvik & Skaalvik, 2007: 106). يُعدّ الإرهاك المهني لدى المرشدين التربويين من المشكلات ذات الآثار السلبية العميقة، إذ لا يقتصر تأثيره على الفرد فحسب، بل يمتد ليشمل مخرجات العملية التعليمية وجودتها، بما في ذلك مستوى تحصيل الطلبة وإنجازهم الدراسي. كما ينعكس هذا الإرهاك على مستوى الرفاه الوظيفي لكل من الزملاء والمؤسسة التربوية ككل، حيث إن ارتفاع معدلات الغياب الوظيفي بين المرشدين يؤدي إلى

زيادة الأعباء المهنية على العاملين الآخرين، لا سيما في ظل عملهم أصلاً تحت ضغوط تفوق طاقتهم، الأمر الذي قد يسهم في إضعاف كفاءة الأداء المؤسسي (Berry et al, 2013:58) يسهم ضعف الدعم المؤسسي وغياب التقدير المهني في تعزيز الشعور بالإرهاك المهني لدى المرشدين التربويين، إذ قد يتولد لديهم إحساس بعدم الاعتراف بجهودهم من قبل الجهات الإدارية. ويؤدي ذلك إلى تراجع الدافعية المهنية والشعور بالإحباط. وفي بعض الحالات، قد يُساء تفسير تفاعلاتهم المهنية لِيُنظر إليهم بوصفهم مثيرين للمشكلات أو مِيالين إلى الجدل، الأمر الذي يشكّل عائقاً أمام تحقيق ذواتهم المهنية ويحدّ من قدرتهم على التكيف الإيجابي داخل بيئة العمل (Jacobson, 2016:21)

تشير نادية الشرنوبى (2001) إلى أن الإنهاك المهني يُعدّ استجابة نفسية ناتجة عن التعرض المستمر للضغوط المهنية التي يواجهها المعلم. وبالنظر إلى أن المرشد التربوي يُعدّ جزءاً لا يتجزأ من المنظومة التعليمية وعضواً فاعلاً ضمن الفريق المدرسي، فإن طبيعة الضغوط التي يتعرض لها لا تختلف كثيراً عما يواجهه المعلم، بل قد تتجاوزها في بعض الأحيان. ويعزى ذلك إلى خصوصية الدور الذي يؤديه المرشد التربوي، لا سيما في تعامله المباشر مع طلبة يعانون من مشكلات نفسية وسلوكية وتربوية متعددة، الأمر الذي يزيد من احتمالية تعرضه لمستويات أعلى من الضغوط المهنية (قشطه؛ 2022: 614) ويمكن ان تحدد مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي: ما مستوى الإنهاك المهني لدى المرشدين التربويين؟

أهمية البحث:

يُعدّ الدور الذي يؤديه المرشد التربوي في البيئة المدرسية من الأدوار الحيوية في دعم الطلبة ومساعدتهم على التكيف وبناء مساراتهم الحياتية، الأمر الذي يجعل تحقيق الرضا الوظيفي لديهم من الأولويات الأساسية لضمان فاعلية أدائهم. إلا أن واقع العمل الإرشادي قد يتضمن جملة من التحديات والضغوط التي يتعرض لها المرشدون بدرجات متفاوتة، مثل ضعف تقبّل بعض الطلبة لهم، أو مواجهتهم لمشكلات طلابية معقدة تفوق قدراتهم أو إمكاناتهم المهنية في بعض الأحيان. ومن شأن هذه الضغوط أن تؤثر سلباً في مستوى الكفاءة المهنية، حيث تسهم في تراجع الأداء الوظيفي، وقد تتفاقم لتقود إلى حالة من الإنهاك المهني، يتسم فيها الفرد بانخفاض الدافعية والعجز عن الاستمرار في العطاء، وأداء العمل بصورة روتينية تقتصر على الإنجاز. ولا يقتصر أثر ذلك على الجانب المهني فحسب، بل يمتد ليشمل طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل، سواء مع الزملاء أو الرؤساء، فضلاً عن انعكاساته السلبية على الصحة النفسية والجسمية للمرشد. كما أن تراكم ضغوط العمل لا يؤثر على مستوى الفرد والمؤسسة فقط، بل قد يمتد أثره إلى المستوى الكلي، من خلال الإسهام في إضعاف الإنتاجية العامة وتقليل العائد الاقتصادي في مؤسسات الدولة (المشعان، 2000: 206).

يُعدّ الإنهاك المهني أحد المظاهر المتقدمة للضغوط النفسية، إذ يمثل مرحلة يصل فيها الفرد إلى مستويات مرتفعة من الاستنزاف الشخصي، سواء على الصعيد النفسي أو البدني. وتتسم هذه الحالة بشعور عميق بالإجهاد والإنهاك، مصحوباً بمعاناة نفسية ملحوظة تؤثر في قدرة الفرد على

الاستمرار في أداء مهامه بكفاءة. كما تشير الأدبيات إلى أن الأفراد الأكثر التزامًا وإخلاصًا في عملهم قد يكونون أكثر عرضة للإصابة بالإرهاك المهني، نتيجة انخراطهم المكثف وتقانيهم في أداء واجباتهم المهنية (الفيومي، 2007: 56).

يرى كاينز (Gaines, 2011) أن المرشدين الذين يعانون من الإرهاك المهني يميلون إلى تكوين تصورات سلبية عن ذاتهم، إذ قد يصفون أنفسهم بأنهم معزولون أو فاقدوا الاتجاه أو مذبذبون، بل وقد يصل الأمر إلى الشعور بانعدام القيمة. ويرتبط ذلك بتدني الإحساس بجِدوى الحياة والأحداث اليومية، إلى جانب تراجع الشعور بالكفاءة المهنية، وهو ما قد يمتد أثره إلى جوانب حياتهم الشخصية. كما تتسم هذه الحالة باستمرار الشعور بالإجهاد ونقص الطاقة النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الحافزية وانخفاض القدرة على تلبية احتياجات الطلبة بصورة فعالة (Gaines, 2011: 23).

يؤكد كوكينوس (Kokkinos, 2007) أن المرشدين التربويين يواجهون مخاطر متزايدة للتعرض للإرهاك الانفعالي، والذي يتجلى في مظاهر متعددة مثل الشعور بالتعب المزمن، والفتور، والقلق، والتوتر العصبي. ويُعدّ هذا النوع من الإرهاك نتيجة مباشرة لاستنزاف الموارد الفسيولوجية والنفسية لدى الفرد، وذلك في ظل التعرض المستمر لضغوط مهنية متكررة مع ضعف القدرة على التكيف الإيجابي معها. ونتيجة لذلك، يتراجع مستوى الحماس والدافعية نحو العمل، ويصبح المرشد أقل قدرة من الناحية النفسية على تقديم الدعم الإرشادي الفعال للطلبة (Kokkinos, 2007: 232).

كما يعاني المرشدون الذين يمرّون بحالة من الإرهاك المهني من ظاهرة نزع الطابع الشخصي، والتي تتجلى في تبني اتجاهات سلبية أو ساخرة تجاه الطلبة، وربما تمتد لتشمل المجتمع المدرسي بشكل عام. ويُعزى ذلك إلى الضغوط المهنية المتراكمة التي تؤدي إلى تبدل الاستجابات الانفعالية، وانخفاض مستوى التعاطف، الأمر الذي يؤثر سلبًا في طبيعة التفاعل المهني والعلاقات الإنسانية داخل البيئة التعليمية (Hakanen et al, 2006: 497). وغالبًا ما يظهر نزع الطابع الشخصي بوصفه آلية دفاعية يتبناها الفرد في مواجهة الضغوط المهنية المرتفعة، حيث يعكس نوعًا من الانسحاب النفسي بهدف تقليل التأثير الانفعالي بالمواقف الضاغطة. وينشأ هذا النمط عادةً في ظل نقص الموارد الانفعالية المتاحة للفرد أثناء تعامله مع مواقف مجهدة، مما يدفعه إلى تبني استجابات تنسم بالجمود أو القسوة الانفعالية تجاه الآخرين. وقد يتجلى ذلك في صورة تعامل غير إنساني أو افتقار إلى التعاطف مع متلقي الخدمة، ولا سيما الطلبة في المرحلة المتوسطة، الأمر الذي يؤثر سلبًا في جودة العلاقة الإرشادية وفعاليتها (Gaines, 2011: 23).

حيث يعاني الأفراد الذين يمرّون بحالة من انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي – بوصفه أحد أبعاد الإرهاك المهني – من تراجع واضح في إدراكهم لكفاءتهم وقدرتهم على تحقيق النجاح في مواقف العمل المختلفة. إذ تنسم هذه الفئة بانخفاض مستوى الرضا العام، ولا سيما الرضا عن الذات والقدرات المهنية، فضلًا عن ضعف الشعور بالفعالية وفقدان الثقة بالنفس. كما ينعكس ذلك في شعورهم بعدم الكفاءة في البيئة الصفية أو الإرشادية، الأمر الذي يؤثر سلبًا في أدائهم المهني.

وفي هذا السياق، عندما يفقد المرشدون الإحساس بدورهم في إحداث أثر إيجابي في نمو الطلبة وتطورهم، فإنهم يصبحون أكثر عرضة لمشاعر الإحباط وخيبة الأمل المستمرة، والتي قد تتفاقم لتؤدي في النهاية إلى حالة من الإنهاك المهني (Gaines, 2011: 40).

يرى باكر وشافلي (Bakker & Schaufeli, 2004) أن الأفراد الذين يعانون من الإنهاك المهني يظهرون انخفاضاً ملحوظاً في كفاءة أدائهم الوظيفي، بغض النظر عن مستوى الجهد الذي يبذلونه. إذ تشير الأدبيات إلى أنهم يكونون أكثر عرضة لارتكاب الأخطاء أثناء العمل، فضلاً عن ضعف إدارة وقت العمل وسوء استثمار فترات الراحة، إلى جانب ارتفاع معدلات الغياب مقارنة بزملائهم. وتؤدي هذه السلوكيات إلى زيادة الأعباء المهنية على بقية أعضاء الفريق، حيث يُضطرون إلى تعويض القصور في الأداء أو التعامل مع الآثار السلبية الناتجة عن ضعف كفاءة الزملاء المنهكين، الأمر الذي قد يؤثر في فاعلية العمل الجماعي داخل المؤسسة (Schaufeli & Bakker, 2004: 295).

يؤثر كلٌّ من الضغط المهني والإنهاك لدى المرشدين التربويين تأثيراً مباشراً في طبيعة المناخ المدرسي، إذ إن ارتفاع مستوياتها ينعكس سلباً على بيئة العمل التعليمية وجودة التفاعلات داخلها. كما تشير الأدبيات إلى وجود علاقة ارتباطية بين ارتفاع الضغط والإنهاك المهني وبين تراجع مستوى تحقيق الأهداف التعليمية، حيث يسهم ذلك في إضعاف فاعلية الأداء المهني وتقليل كفاءة العملية التربوية بشكل عام (Yue & Yong, 2007: 80).

كما تشير الأدبيات إلى وجود علاقة ارتباطية بين عدد الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الفرد، ومستوى الدعم الاجتماعي المتاح له، ونوعية التغذية الراجعة التي يتلقاها، سواء كانت إيجابية أم سلبية. ففي ظل التعرض لمواقف ضاغطة مع انخفاض مستويات الدعم وضعف التعزيز الإيجابي، تتراجع الروح المعنوية لدى المرشدين التربويين بشكل ملحوظ، مما يزيد من احتمالية انسحابهم من المهنة أو التفكير في تركها. ويعكس ذلك أهمية العوامل الاجتماعية والتنظيمية في التخفيف من آثار الضغوط المهنية والحد من تفاقمها نحو الإنهاك المهني (Nazir & Azeem, 2008: 54). وتبرز أهمية البحث الحالي والحاجة إليه على الصعيدين النظري والتطبيقي والتي يمكن إجمالها على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

1. تنبع أهمية المرشد التربوي من كونه أحد الركائز الأساسية في العملية التربوية، إذ يضطلع بدور مهني يجمع بين الأبعاد التعليمية والإنسانية، من خلال تقديم خدمات إرشادية تُعنى بتنمية الفرد بصورة شمولية، بما يشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والعقلية، الأمر الذي يسهم في تحقيق التوازن والتكيف لدى الطلبة داخل البيئة التعليمية.
2. كما تبرز أهمية البحث في تناوله لمتغير الإنهاك المهني، بوصفه من الظواهر الشائعة بين المرشدين التربويين، والتي تنعكس آثارها على مستوى أدائهم المهني وكفاءتهم الوظيفية. ولا يقتصر

تأثير هذا المتغير على الأفراد فحسب، بل يمتد ليشمل واقع العملية التعليمية بأكملها، بما في ذلك جودة مخرجاتها وقدرتها على تحقيق أهدافها المستقبلية.

الأهمية التطبيقية:

1. يسهم البحث الحالي في دعم العاملين في مجال الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، من خلال تزويدهم بإطار علمي يمكن الاستفادة منه في تصميم برامج إرشادية وتدريبية تستهدف الحد من الآثار السلبية للإنهاك المهني، وتعزيز القدرة على التكيف مع الضغوط المهنية.
2. كما يقدم البحث مجموعة من التوصيات والمقترحات التطبيقية التي يمكن أن تستفيد منها وزارات التربية والمؤسسات ذات العلاقة، بما يسهم في تطوير السياسات التربوية وتحسين بيئة العمل، بما يدعم كفاءة المرشدين التربويين وجودة العملية التعليمية.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:-

1. الانهاك المهني لدى المرشدين التربويين.
2. دلالة الفرق في الانهاك المهني حسب متغير الجنس (ذكور-إناث) لدى المرشدين التربويين.
3. دلالة الفرق في الانهاك المهني حسب متغير سنوات الخدمة (-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر) لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في محافظة بغداد وللمديرية التربوية الكرخ الثالثة. وللعام الدراسي (2025-2026).

تحديد المصطلحات:

الإنهاك المهني (Professional Exehaustion)

عرفه كل من:

• **ماسلاش وباينز (Pines & Maslach, 1977):** حالة مركبة تتضمن مجموعة من الأعراض الجسدية والانفعالية الناتجة عن التعرض المستمر للضغوط المهنية، حيث يتجلى في تبني اتجاهات سلبية نحو العمل، وتدني مستوى تقدير الذات، فضلاً عن تراجع الاهتمام بالطلبة. وتظهر هذه الحالة بصورة واضحة لدى المهنيين العاملين في المؤسسات التي تقدم خدمات تعليمية، نظراً لطبيعة أدوارهم التي تتطلب تفاعلاً إنسانياً مستمراً واستثماراً انفعالياً مرتفعاً (Pines & Maslach, 1977:101).

• **ماسلاش وجاكسون (Jackson & Maslach, 1981):** عرض للإنهاك الانفعالي ونزع الطابع الشخصي وأحاساس منخفض بالانجاز الشخصي، حيث يحدث أحساس بالأنعزال والأبتعاد الاجتماعي، وعادة يحدث هذا على حساب العلاقات الشخصية والمهنية

والاستجابات المتشائمة وغير المتعاطفة اتجاه الآخرين، وبالاخص أولئك الذين يقدمون لهم الخدمات (Jackson & Maslach, 1981:99).

• **أرونسون (Aronson, 2009):** حالة نفسية تصيب الأفراد المتحمسين لعملهم، ولا سيما من تتطلب طبيعة مهامهم تقديم المساعدة والتفاعل مع الآخرين، حيث يكونون الطرف المبادر بالعبء في هذه العلاقات. (Aronson, 2009:32)

• **التعريف النظري للانهاك المهني:** اعتمدت الباحثة على تعريف ماسلاش وجاكسون (1981, Maslach & Jackson). تعريفاً نظرياً في البحث الحالي.

• **التعريف الإجرائي للانهاك المهني:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من اجابته على فقرات المقياس في البحث الحالي.

• **المرشدين التربويين:** يُعدّون من أعضاء الهيئة التربوية المؤهلين لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية، من خلال جمع المعلومات المرتبطة بهذه المشكلات، سواء ما يتعلق بالطالب ذاته أو بالبيئة المحيطة به، بهدف توعيته بطبيعة مشكلته ومساعدته على التفكير في البدائل المناسبة واختيار الحل الذي ينسجم مع قدراته واحتياجاته (وزارة التربية، 1983: 513)

الفصل الثاني: اطار نظري ودراسات سابقة

• مفهوم الإنهاك المهني

يُعدّ الإنهاك المهني من المفاهيم الحديثة نسبياً، إذ بدأت الكتابات الأولى عنه بالظهور في منتصف سبعينيات القرن العشرين، ثم ازداد الاهتمام به بشكل ملحوظ في تسعينياته، حيث أصبح محوراً لعدد كبير من المقالات والدراسات، فضلاً عن صدور العديد من المؤلفات التي تناولته. وعلى الرغم من هذا الاهتمام الواسع، لا يزال هذا المفهوم يفتقر إلى تعريف موحد، إذ لم يتحقق اتفاق واضح بين المختصين من مرشدين وإكلينكيين وباحثين حول تحديده بدقة. وقد نتج عن ذلك تعدد التعريفات وتباينها، فمنها ما يتسم بالاختصار وأخرى تتسم بالشمول، ومنها ما يركّز على جانب محدد وأخرى تتناول المفهوم بصورة عامة، كما أن بعضها ينظر إليه بوصفه حالة نفسية، في حين تركز تعريفات أخرى على مظاهره السلوكية أو على كونه عملية متدرجة، أو تربطه بأسبابه ونتائجه

(الجمالي، وحسن، 2003: 159-160) يرتبط مفهوم الإنهاك المهني ارتباطاً مباشراً بطبيعة العمل ومتطلباته وما يرافقه من ضغوط، إذ قد يُسهم النشاط المهني في توليد مشاعر متباينة واتجاهات مختلفة لدى الأفراد. وفي هذا السياق، يواجه العاملون، ولا سيما المنخرطون بفاعلية في أعمالهم، أحد أبرز التحديات المعاصرة المتمثل في أعراض الإنهاك المهني. ويُعدّ فرويدنبرغر

(Freudenberger, 1974) أول من استخدم هذا المصطلح، حيث وصفه بأنه حالة تنتج عن المطالب المفرطة التي تفرضها البيئة على الفرد، أو بوصفه حالة نفسية تتسم بظهور مجموعة من الأعراض الجسدية والنفسية.

وصف أوربيبي (Uribe, 2010) الإنهاك المهني بأنه حالة تتجلى في استنزاف جسدي وانفعالي، يصاحبها تبني اتجاهات سلبية نحو العمل، وتدني مفهوم الذات، فضلاً عن تراجع الاهتمام بالطلبة، ويظهر ذلك لدى العاملين في المؤسسات التي تقدم خدمات تعليمية. كما أشار عالم النفس الاجتماعي أرونسون إلى أن الإنهاك المهني يمثل حالة نفسية تصيب الأفراد المنغمسين في العمل، ولا سيما أولئك الذين تقوم أدوارهم على تقديم المساعدة والتفاعل مع الآخرين، حيث يكونون الطرف المعطاء في هذه العلاقات. ويُعدّ وصف ماسلاش (Maslach) للإنهاك المهني من أكثر الأوصاف شيوعاً، إذ عرفه بوصفه حالة تتضمن الإنهاك الانفعالي، ونزع الطابع الشخصي، وتدني الرضا عن الإنجاز المهني، والتي قد تظهر لدى الأفراد أثناء ممارستهم لأعمالهم، ولا سيما في المهن التي تقوم على التفاعل المباشر مع الآخرين (جاسم، 2021: 78).

ويشير ترش (Truch, 1980) إلى أن الإنهاك المهني يتمثل في مجموعة من التغيرات السلبية التي تطرأ على العلاقات والاتجاهات نحو العمل والآخرين، نتيجة التعرض لضغوط مهنية مفرطة، الأمر الذي ينعكس في تراجع الاهتمام بالأفراد متلقي الخدمات والتعامل معهم بصورة آلية (الفرح، 2001: 249).

• أعراض الإنهاك المهني:

عادة ما يظهر على الأشخاص الذين يعانون من الإنهاك المهني مجموعة متنوعة من الأعراض النفسية والجسدية والسلوكية. ويتم تلخيص الأعراض الأكثر شيوعاً أدناه:-
أولاً: الأعراض النفسية: تُعدّ مشاعر الإحباط والغضب وعدم الرضا والقلق العابر من الخبرات الطبيعية المرتبطة بمختلف المهن، إلا أن الأفراد الذين يمرّون بحالة من الإنهاك المهني يعانون من هذه الانفعالات بصورة مستمرة ومتفاقمة. إذ يتسمون بمشاعر العجز والاكتئاب والاستياء وفقدان الإحساس بالمعنى، كما يتراجع لديهم الشعور بالمتعة في العمل وتضعف دافعيتهم نحو الأداء الجيد. وغالباً ما يتولد لديهم نفور من التوجه إلى العمل، لا سيما في بداية اليوم. (Zhang & Sapp, 2008:154).

ثانياً: الأعراض الجسدية: يوصف الإنهاك المهني بصورة عامة بأنه حالة تتسم بدرجة من الاستنزاف الجسدي والشعور المستمر بالتعب والتدهور العام. وترتبط به مجموعة من الأعراض الجسدية، من أبرزها الصداع، واضطرابات الجهاز الهضمي، وارتفاع ضغط الدم، وخفقان القلب، فضلاً عن اضطرابات النوم كالأرق. (Evers et al., 2000:127). أفاد الباحثون بأن التعرض لمستويات معتدلة من الضغوط المهنية قد يزيد من احتمالية الإصابة ببعض المشكلات الصحية، من بينها ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب والأوعية الدموية، فضلاً عن داء السكري. (Melamed et al, 2006:865).

ثالثاً: الأعراض الوجدانية: على المستوى الفردي، تظهر لدى الأفراد المنهكين أنماط مزاجية تتسم بالنشأوم والاكتئاب، وقد تتسم بالتقلب السريع وانخفاض عام في المعنويات. كما يلاحظ تراجع القدرة على ضبط الانفعالات، مما قد يؤدي إلى بروز مشاعر القلق

والتوتر غير المحدد في التفاعلات الشخصية. وقد يتجلى ذلك إما في صورة حساسية مفرطة واستثارة عصبية، أو في نمط من الفتور والانفصال الانفعالي المصحوب بانخفاض مستوى التعاطف مع الآخرين، ولا سيما متلقي الخدمات. أما على المستوى التنظيمي، فتتجسد الأعراض في شعور الأفراد بعدم الارتياح داخل بيئة العمل، وتدني مستوى الرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة أدائهم المهني (جاسم. 2021: 81).

رابعاً: الأعراض السلوكية: غالباً ما يتجلى الإنهاك المهني في أنماط سلوكية سلبية، مثل التأخر عن العمل، وزيادة معدلات الغياب، وتدني مستوى الأداء الوظيفي، وضعف الاهتمام والالتزام المهني. كما يميل المرشدون الذين يعانون من الإنهاك إلى الابتعاد عن الطلبة جسدياً وانفعالياً، مع انخفاض مستوى التعاطف تجاههم، وتراجع الحماس والإبداع في أداء مهامهم الإرشادية، فضلاً عن أدائها بصورة روتينية. كذلك يظهر لديهم انخفاض في مستوى التسامح مع اضطرابات الصفوف الدراسية، مع ميل واضح إلى الانسحاب من التفاعلات الاجتماعية مع الطلبة والمعلمين. وقد تصاحب هذه الحالة بعض السلوكيات غير الصحية، مثل زيادة الاعتماد على المهدئات، وتبني عادات غذائية غير متوازنة، واستخدام بعض العقاقير كحبوب النوم، مما يعكس التأثيرات الممتدة للإنهاك المهني على الجوانب السلوكية والصحية للفرد.

خامساً: الأعراض المعرفية: قد يؤدي الإنهاك المهني إلى تراجع الكفاءة المعرفية لدى الأفراد، إذ يلاحظ ضعف القدرة على التركيز لفترات طويلة، إلى جانب ازدياد النسيان وارتكاب الأخطاء البسيطة. كما يتسم التفكير بدرجة من الجمود والصرامة، مع ميل إلى الانشغال بالمشكلات الشخصية والانفعالية، مما يجعل عملية اتخاذ القرار أكثر صعوبة وتعقيداً. وفي ظل هذه الحالة، يتراجع توظيف استراتيجيات حل المشكلات بفاعلية، ويظهر ميل إلى تجنب الواقع من خلال أحلام اليقظة والتخيل. ونتيجة لذلك، قد يتفاقم الشعور بالعزلة، ويقل مستوى تحمل الإحباط، الأمر الذي يعكس التأثيرات السلبية للإنهاك المهني على الجوانب المعرفية والانفعالية للفرد (جاسم. 2021: 81).

• عوامل ومسببات الإنهاك المهني

أشارت ماسلاك إلى أن جذور الإنهاك المهني تعود إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بالظروف الاقتصادية والتطورات التكنولوجية، فضلاً عن الفلسفة الإدارية التي تحكم تنظيم العمل. كما حدّد كلٌّ من ماسلاك وليتر (Maslach & Leiter) مجموعة من العوامل التنظيمية والمؤسسية التي تسهم في ظهور الإنهاك المهني لدى العاملين في المؤسسات والهيئات (القرني، 2003 : 162 - 163)، وذلك على النحو الآتي:

1. ضغط العمل: يشعر الفرد بوقوع أعباء مهنية متزايدة على عاتقه، يتعيّن إنجازها ضمن أطر زمنية محدودة وبإمكانات وموارد غير كافية. وقد اتجهت العديد من المؤسسات خلال العقود الماضية إلى تقليص أعداد العاملين ضمن سياسات ترشيد النفقات، الأمر الذي أسهم في زيادة حجم المسؤوليات الملقاة على العاملين المتبقين، مع استمرار مطالبتهم برفع مستوى أدائهم وتحسين إنتاجيتهم.

2. **محدودية صلاحيات العمل:** يُعدّ محدودية الصلاحيات الممنوحة للفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بحل مشكلات العمل من المؤشرات المؤدية إلى الإنهاك المهني، إذ تنشأ هذه الحالة في ظل وجود سياسات وأنظمة تنظيمية صارمة تقيد حرية التصرف وتحدّ من قدرة الفرد على اختيار الإجراءات المناسبة للتعامل مع المواقف المهنية المختلفة.

3. **قلة التعزيز الإيجابي:** عندما يبذل الفرد جهداً كبيراً في أداء عمله، وما يرافق ذلك من ساعات عمل إضافية ومهام تتطلب الإبداع، دون الحصول على مقابل مادي أو معنوي ملائم، فإن ذلك يُعدّ مؤشراً دالاً على تعرضه لحالة من المعاناة والاستنزاف المهني.

4. **انعدام الاجتماعية:** يحتاج الفرد في بعض الأحيان إلى التفاعل مع الآخرين ومشاركتهم همومه وأفراحه بوصف ذلك وسيلة للتنفيس الانفعالي، إلا أن طبيعة بعض الأعمال تفرض نوعاً من العزلة المكانية والاجتماعية، حيث يقتصر التفاعل على الأجهزة والحاسبات أو يتم داخل بيئات مغلقة كالمختبرات والمكاتب، الأمر الذي قد يحدّ من فرص التواصل الاجتماعي ويزيد من الشعور بالعزلة.

5. **عدم الإنصاف والعدل:** قد يُكَلّف الفرد أحياناً بمسؤوليات تفوق قدرته على تحملها، وعند عدم الوفاء بها يتعرض للمساءلة، في حين لا يعود القصور في الأداء بالضرورة إلى تقاعسه، بل قد يرتبط بضعف الإمكانيات التقنية، ورياءة الأجهزة، ومحدودية البرامج المتاحة، فضلاً عن نقص الكفاءات الفنية القادرة على إنجاز المهام المطلوبة.

6. **صراع القيم:** قد يواجه الفرد أحياناً مواقف مهنية تفرض عليه اتخاذ قرارات صعبة، إذ قد تتطلب طبيعة العمل أداء أدوار أو ممارسات لا تتوافق مع قيمه ومبادئه الشخصية. ويُعدّ هذا التعارض القيمي من العوامل الضاغطة التي قد تؤثر في توازنه النفسي، لا سيما عندما يُجبر على تبني سلوكيات لا تتسجم مع قناعاته، نتيجة لظروف العمل ومتطلباته (الجمال. 2012: 35)

النظرية المفسرة للإنهاك المهني **نظرية ماسلاش وجاكسون**

تري ماسلاش (Maslach) أن الإنهاك المهني يمثل ناتجاً لتفاعل كلّ من الإنهاك الانفعالي والتشاؤم، حيث يظهر بصورة متكررة لدى الأفراد المنخرطين في المهن التي تقوم على تقديم الخدمات الإنسانية. وعلى الرغم من انتشار هذه الظاهرة في مختلف المهن، إلا أنها تكون أكثر شيوعاً في المهن المساعدة، نظراً لما تتطلبه من تفاعل مباشر ومسؤولية مستمرة تجاه الآخرين. إذ يتحمل المرشدون والمستشارون والأطباء والمرضى وضباط الشرطة أعباء رعاية الأفراد، الأمر الذي يضاعف من الضغوط المهنية الواقعة عليهم. ومع محدودية الموارد، وطول ساعات العمل، وتدني ظروفه، قد يتفاقم هذا الضغط ليصبح مزمناً، مما يؤدي في النهاية إلى ظهور حالة الإنهاك المهني (Hutman et al, 2005:345) تشير التقديرات إلى أن نسبة تتراوح بين (35%) من المرشدين التربويين تُظهر أعراضاً واضحة للإنهاك المهني في أي وقت من الأوقات (Hakanen et al, 2006:497). حيث يترك بعض الافراد المهنة نتيجة عجزهم عن التكيف مع المستويات المرتفعة من الضغوط، في حين يستمر آخرون في أداء عملهم رغم معاناتهم

من الإنهاك المهني. وغالبًا ما يتمكن من يواصلون العمل من تطوير استراتيجيات تكيف تساعد على مواجهة الضغوط المرتبطة بمهنتهم والتكيف معها (Bivona, 2002:219) ويعتقد الافراد الذين يعانون من الإنهاك المهني أنهم غير قادرين على إحداث تأثير فعال في حياة الطلبة أو توجيههم، الأمر الذي يؤدي إلى تراجع دافعيتهم وعدم إدراكهم لجدوى الاستمرار في الاهتمام بعملهم أو بذل الجهد اللازم فيه. (Schwinn, 2007:621) تشير الأبحاث إلى وجود علاقة بين الإنهاك المهني ومتغير الجنس، حيث أوضح كلٌّ من ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981) أن الإناث يُظهرن مستويات أعلى من الإنهاك المهني مقارنة بالذكور، ولا سيما في بُعد الإنهاك الانفعالي. وفي المقابل، تُظهر بعض الدراسات فروقاً تتعلق ببعد نزع الطابع الشخصي، إذ يميل الذكور إلى تسجيل مستويات أعلى فيه، وهو ما قد يُعزى إلى طبيعة المسؤوليات المهنية التي يتحملونها. في حين تميل الإناث إلى إظهار مستويات أقل من نزع الطابع الشخصي، نتيجة لارتفاع درجة التفاعل العاطفي والمشاركة مع الآخرين، الأمر الذي يقلل من ميلهن إلى الانسحاب أو العزلة الاجتماعية (Maslach & Jackson, 1981:105). تؤكد ماسلاش وآخرون (Maslach et al., 1996) أن مستويات الإنهاك المهني تميل إلى الانخفاض مع التقدم في العمر أو زيادة الخبرة المهنية عبر أبعاده الثلاثة، ولا سيما في بُعدي نزع الطابع الشخصي والإنهاك الانفعالي. ويُعزى ارتفاع مستويات الإنهاك لدى الأفراد الأصغر سنًا إلى محدودية خبراتهم وعدم امتلاكهم استراتيجيات تكيف فعّالة لمواجهة الضغوط المهنية. ومع ذلك، قد يظهر الإنهاك الانفعالي أيضًا لدى الأفراد ذوي الخبرة والكفاءة، نتيجة التعرض المطول لضغوط العمل أو استنزاف مواردهم النفسية وطاقتهم مع مرور الوقت (Maslach et al., 1996:24). اقترح كلٌّ من ماسلاش وجاكسون أن مكونات الإنهاك المهني تتطور بصورة متتابعة، حيث يظهر الإنهاك الانفعالي في المرحلة الأولى، يليه نزع الطابع الشخصي في المرحلة الثانية، ثم انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي في المرحلة الثالثة. وقد دعمت الدراسات اللاحقة في مجال الإنهاك المهني هذا التسلسل في ظهور الأبعاد الثلاثة (Maslach & Jackson, 1982:228) وهي كالآتي:

أولاً: الإنهاك الانفعالي (Emotional Exhaustion): تؤثر ضغوط العمل بصورة كبيرة في رفاهية الفرد، إذ قد تؤدي إلى تعطل أدائه المهني عند وصوله إلى حالة من الاستنزاف الناتج عن متطلبات العمل. ووفقًا لما أشار إليه ماسلاش وآخرون (Maslach et al., 1996)، يمكن توصيف هذه الحالة بوصفها إنهاكًا انفعاليًا، حيث تظهر عندما يصبح الفرد غير قادر على تقديم الدعم الجسدي والانفعالي للآخرين نتيجة الشعور بالتعب والتوتر (Maslach & Leiter, 1997:367).

ثانياً: نزع الطابع الشخصي: نظرًا لارتفاع مستويات الإنهاك المهني لدى الأفراد، يظهر نزع الطابع الشخصي بوصفه مرحلة لاحقة تتمثل في انخفاض الاهتمام بالمهنة أو الشعور بالضيق تجاهها. ويمكن توصيف نزع الطابع الشخصي بأنه حالة من الانعزال وتبني اتجاهات متشائمة نحو العمل، بحيث تهيم هذه الاتجاهات على نظرة الفرد لمهنته. ولا تنشأ هذه المشاعر بصورة مفاجئة، بل تتطور تدريجيًا مع مرور الوقت نتيجة تراكم اللامبالاة وتراجع الدافعية تحت تأثير مجموعة من

العوامل. وقد يرتبط ذلك بخصائص الفرد الشخصية وأساليبه في التعامل مع المواقف الضاغطة، إلا أن حتى الأفراد ذوي الالتزام العالي قد يواجهون ظروفًا تجعل من الصعب الحفاظ على مستوى أدائهم. كما تسهم العلاقات السلبية مع الإدارة في تعزيز نزاع الطابع الشخصي، إلى جانب طبيعة التفاعلات اليومية مع الآخرين، مثل التعرض لسوء السلوك أو القسوة أو المواجهات المتكررة، مما يزيد من حدة هذه الحالة (Grayson & Alvarez, 2008:1359).

ثالثاً: الإنجازات الشخصية (Personal Accomplishments): وصف ماسلاش (Maslach) هذا الإحساس بأنه حالة من الشعور الحاد بانخفاض الكفاءة المهنية (Maslach & Jackson, 1981: 102). وعندما لا يدرك المدرسون أنهم يحدثون أثراً ملموساً في حياة طلبتهم، أو يشعرون بأن ما يحققونه لا ينسجم مع تطلعاتهم، فإن ذلك قد يقود إلى شعور بالضيق وفقدان الاتجاه. ولا يختلف ذلك عن سائر المهن، إذ إن عدم تحقيق الأهداف والطموحات المهنية يسهم في تراكم الضغوط النفسية، مما يؤثر في توجهاتهم نحو الاستمرار في العمل. كما تزداد صعوبة تحقيق الأهداف في ظل ارتفاع متطلبات العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى شعور الأفراد بالعجز عن تلبية التوقعات الملقاة على عاتقهم، وينعكس ذلك في تدني الإحساس بالكفاءة المهنية وانخفاض مستوى الإنجاز الشخصي في العمل. (Maslach et al, 1996:28).

ثانياً: دراسات سابقة

دراسة القيسي (2014): الانهك المهني لدى المرشدين التربويين

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنهك المهني لدى المرشدين التربويين، والكشف عن أثر متغيري الجنس والخبرة في درجة هذا الإنهك. وتكوّنت عينة الدراسة من (58) مرشداً ومرشدة في مدارس محافظة الطفيلة، حيث تم استخدام مقياس ماسلاش للإنهك المهني. وأظهرت النتائج أن مستوى الإنهك المهني كان متوسطاً في بُعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، ومرتفعاً في بُعد انخفاض الشعور بالإنجاز. كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في بُعد تبلد المشاعر ولصالح الذكور، في حين لم تظهر فروق دالة تُعزى للجنس في بُعدي الإجهاد الانفعالي وانخفاض الشعور بالإنجاز. كذلك كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في بُعدي الإجهاد الانفعالي وانخفاض الشعور بالإنجاز تُعزى لمتغير الخبرة، حيث كان الأفراد من ذوي الخبرة التي تزيد عن (6) سنوات أكثر عرضة للإنهك، في حين لم تظهر فروق دالة في بُعد تبلد المشاعر تبعاً لمدة الخبرة. (قسطه. 2022: 620)

دراسة شلايكا كلجك (Szeliga-Kowalczyk, 2015): أعراض الإنهك المهني لدى المرشدين في المؤسسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنهك المهني لدى المرشدين التربويين، فضلاً عن الكشف عن تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية، والمتمثلة في الجنس والعمر ومدة الخدمة، في مستوى الإنهك المهني لديهم. وتكوّنت عينة الدراسة من (45) مرشداً، حيث تم تطبيق مقياس ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981)، واستخدام المعالجات الإحصائية

المناسبة، ومن بينها الاختبار التائي. وأظهرت النتائج أن المرشدين يعانون من مستوى من الإنهاك المهني، كما بيّنت أن الإناث أكثر عرضة للإنهاك مقارنة بالذكور، فضلاً عن أن المرشدين الأقل خبرة كانوا الأكثر تعرضاً للإنهاك المهني. (Szeliga-Kowalczyk, 2015:360-261)

دراسة محمد مشاقبة (2016): الإنهاك المهني وعلاقته ببعض المتغيرات
هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنهاك المهني لدى المرشد الطلابي في منطقة الحدود الشمالية، والكشف عن علاقته بمتغيرات الجنس، والخبرة المهنية، ومرحلة الطلبة. وتكوّنت عينة الدراسة من (74) مرشداً ومرشدة، حيث تم استخدام مقياس ماسلاش للإنهاك المهني، وتحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إلى جانب اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي. وأظهرت النتائج أن مستوى الإنهاك المهني لدى المرشدين كان بدرجة متوسطة، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنهاك المهني تعزى لمتغير الجنس، باستثناء بُعد انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي، حيث ظهرت فروق دالة ولصالح الذكور. كذلك بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد تبلد المشاعر تعزى لمتغير الخبرة المهنية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير مرحلة الطلبة. (قسطه. 2022: 622)

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته
تضمن هذا الفصل عرضاً لمجتمع البحث وعينته، وأداة البحث المستخدمة، فضلاً عن الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، إلى جانب الوسائل الإحصائية التي تم اعتمادها في معالجة البيانات.

منهجية البحث: اعتمد الباحث المنهج الوصفي، بوصفه أسلوباً بحثياً يقوم على دراسة الظواهر كما هي قائمة في الواقع، بهدف تشخيصها والكشف عن جوانبها المختلفة، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى. ولا يقتصر هذا المنهج على مجرد الوصف، بل يتجاوز ذلك إلى التحليل والتفسير والمقارنة والتقويم، سعياً للوصول إلى استنتاجات ذات دلالة تسهم في فهم أعمق للظاهرة المدروسة (العزاوي، 2008: 97).

مجتمع البحث: يُقصد به جميع مفردات الظاهرة التي يسعى الباحث إلى دراستها، حيث يشمل كافة الأفراد المرتبطين بموضوع البحث أو مشكلته، وقد يتمثل المجتمع في أفراد أو أنشطة ذات طابع تربوي أو علمي (الجابري، 2011: 254). وتالف مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في مديرية تربية الكرخ الثالثة والبالغ عددهم الكلي (470) وبواقع (198) من الذكور، و(272) للإناث وللعام الدراسي (2025-2026).

عينة البحث: تُمثّل عينة البحث جزءاً من مجتمع البحث الأصلي، حيث يعتمد الباحث على دراستها للكشف عن خصائص المجتمع الذي سُحبت منه. ويتم اختيار العينة وفق أسس وقواعد علمية محددة، لضمان دقة تمثيلها للمجتمع، الأمر الذي يستلزم أن تكون ممثلة له تمثيلاً صحيحاً

(عبد الرحمن، 1998: 304)، اعتمد الباحث في اختيار عينة البحث الحالي على الطريقة العشوائية، والتي تُعدّ من أكثر الأساليب قدرةً على تمثيل المجتمع الأصلي بصورة موضوعية. وقد بلغت عينة الدراسة (150) مرشداً ومرشدة، بواقع (75) من الذكور و(75) من الإناث.

أداة البحث: تعرّف أنستازيا (Anastasi, 1976) المقياس بأنه أداة للقياس تعتمد أسلوباً مقنناً وموضوعياً لقياس خاصية محددة من السلوك. (Anastasi, 1976: 27). وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي، فقد اعتمد الباحث مقياس جاسم (2021) لقياس الانهاك المهني، كونه مناسباً لعينة البحث الحالي، نظراً لما يتميز به المقياس من صدق وثبات جيدين. فقد تكون المقياس (22) فقرة وقد وضع الباحث امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، موزع على ثلاثة مجالات التي حددتها (Maslach & Jackson, 1981)، وعلى النحو الآتي:

1. **الانهاك الانفعالي:** وتكون من (8) فقرات، وان جميع الفقرات ايجابية (22, 19, 15, 13, 10, 8, 6, 3).
2. **نزع الطابع الشخصي:** وتكون من (7) فقرات، وان جميع الفقرات ايجابية (21, 18, 12, 9, 7, 4, 1, 0).
3. **الانجاز الشخصي المنخفض:** وتكونت فقراته من (8) فقرات، ثلاث منها ايجابية (20, 11, 5, 2). وثلاث منها سلبية (17, 16, 14).

التحليل الإحصائي للفقرات

عمدت الباحثة إلى حساب الخصائص السيكومترية لفقرات المقياس وعلى النحو الاتي:

1. القوة التمييزية للفقرات

لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس، اعتمدت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين، إذ قام بعد تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (150) فرداً، باختيار أعلى وأدنى الدرجات بنسبة (27%)، وبواقع (41) فرداً لكل مجموعة. وبعد ذلك تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد أظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة، نظراً لكون القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,99) عند درجة حرية (80) ومستوى دلالة (0,05). والجدول (1) يبين ذلك

جدول (1) القوة التمييزية لفقرات مقياس الانهاك المهني

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	4,422	0,80925	1,5366	1,02588	2,4390	1
دالة	5,182	1,13589	1,9024	0,94353	3,0976	2
دالة	4,905	0,95891	1,9268	1,14870	3,0732	3
دالة	6,871	0,49510	1,1707	1,04823	2,4146	4
دالة	8,915	0,73418	1,2439	1,15241	3,1463	5
دالة	2,676	1,09767	2,4634	1,36418	3,1951	6
دالة	8,186	0,51205	1,2927	0,98092	2,7073	7
دالة	5,235	1,26298	2,1707	1,18270	3,5854	8
دالة	5,118	1,12021	1,4634	0,99020	2,6585	9
دالة	5,963	0,63342	1,2683	1,26443	2,5854	10
دالة	6,072	1,00122	1,5610	1,14018	3,0000	11
دالة	2,487	1,24939	1,8049	1,32518	2,5122	12
دالة	2,927	1,00244	1,5366	1,17857	2,2439	13
دالة	3,788	1,19603	1,6585	1,30851	2,7073	14
دالة	5,797	1,11858	1,7317	1,24057	3,2439	15
دالة	3,901	1,29445	1,7805	1,19501	2,8537	16
دالة	3,791	1,30197	1,8293	1,26105	2,9024	17
دالة	2,043	1,50406	2,2927	1,41335	2,9512	18
دالة	6,400	1,07181	1,5854	1,06782	3,0976	19
دالة	6,297	0,96462	1,6585	0,89306	2,9512	20
دالة	2,391	1,29962	2,2439	0,98896	2,8537	21
دالة	3,506	1,31918	2,0976	1,38854	3,1463	22

2. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق فقرات المقياس على معامل ارتباط بيرسون بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة بلغت (150) فرداً. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً، من خلال مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.161) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148). والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الانهاك المهني

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة
0,298	17	0,437	9	0,431	1
0,300	18	0,471	10	0,412	2
0,556	19	0,555	11	0,403	3
0,509	20	0,235	12	0,436	4
0,291	21	0,310	13	0,583	5
0,335	22	0,351	14	0,250	6
		0,419	15	0,533	7
		0,345	16	0,368	8

3. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه:
ولتحقيق ذلك، استخدمت الباحثة هذا المؤشر للتأكد من أن فقرات كل مجال تعبر عنه بصورة دقيقة، حيث اعتمدت على (150) استمارة، وهي نفسها التي خضعت لتحليل الفقرات. وقد تم حساب الدرجات الكلية لهذه الاستمارات وفق مجالات المقياس الثلاثة، ثم جرى استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد على كل فقرة من فقرات المجال ودرجاتهم الكلية في المجال الذي تنتمي إليه. وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0,161) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (148)، مما يدل على أن جميع الفقرات تمثل مجالاتها بشكل مناسب. والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الانهاك المهني

الانهاك الانفعالي		نزع الطابع الشخصي		الانجاز الشخصي المنخفض	
معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة
0,567	3	0,499	1	0,477	2
0,516	6	0,403	4	0,588	5
0,643	8	0,586	7	0,407	11
0,374	10	0,551	9	0,649	14
0,254	13	0,505	12	0,663	16
0,526	15	0,552	18	0,578	17
0,607	19	0,421	21	0,413	20
0,529	22				

4. علاقة المجالات مع بعضها وبالدرجة الكلية للمقياس :

ولغرض حساب معاملات الارتباط بين مجالات المقياس فيما بينها وبين الدرجة الكلية، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148)، وذلك من خلال مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.161). وكما مبين في الجدول (4).

جدول (4) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الانهاك المهني

مجلات مقياس الانهاك المهني	الدرجة الكلية	الانهاك الانفعالي	نزع الطابع الشخصي	الانجاز الشخصي المنخفض
الدرجة الكلية	1	0.760	0.735	0.758
الانهاك الانفعالي		1	341.	0.309
نزع الطابع الشخصي			1	0.397
الانجاز الشخصي المنخفض				1

الخصائص القياسية للمقياس:

يجب على الباحثة معرفة الصدق والثبات لكل مقياس، لاجل معرفة صلاحية المقياس للاستخدام، أذ ان صدق وثبات المقياس يعيدان من الجوانب المهمة بالنسبة لاي مقياس.

أولاً: الصدق Validity

يشير مفهوم الصدق إلى مدى قدرة المقياس على قياس الخاصية التي وُضع من أجل قياسها. (Shaugness & Zechmister, 1985: 15) ولقد تم التحقق صدق المقياس من خلال الآتي:

أ. **الصدق الظاهري Face Validity:** قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم، بهدف التحقق من مدى صلاحيته وتعليماته. وبالاستناد إلى آرائهم، تم اعتماد المقياس بعد إجراء بعض التعديلات اللغوية على عدد من فقراته، وقد تحقق اتفاق كامل بين الخبراء بنسبة (100%) على صلاحيته.

ب. **صدق البناء:** هو مدى قدرة المقياس على قياس سمة أو خاصية معينة أو بناء نظري محدد. (Anastasi, 1976: 126). حيث ان الباحثة قد تحققت من صدق بناء مقياس الانهاك المهني من خلال حساب التمييز للفقرات وحساب ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، ودرجات المجالات مع بعضها البعض.

ثانياً: **الثبات:** يشير هذا الإجراء إلى مدى دقة المقياس في نتائجه، وذلك من خلال ثبات درجاته عند إعادة تطبيقه في ظل الظروف والشروط نفسها. (الزوبعي وآخرون، 1981: 30). تم استخراج ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ اعتماداً على درجات استبانة العينة الأساسية البالغ عددها (150) استبانة، حيث بلغ معامل الثبات (0,826)، وهو يُعد مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

الصيغة النهائية للمقياس: بعد التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس الإنهاك المهني، أصبح في صورته النهائية مكوناً من (22) فقرة، تقابلها خمسة بدائل للإجابة هي: (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً). وتُمنح الدرجات لل فقرات الإيجابية على التوالي (1، 2، 3، 4، 5)، في حين تُعطى لل فقرات السلبية بالترتيب العكسي (5، 4، 3، 2، 1). وقد بلغت أعلى درجة للمقياس (110)، وأدنى درجة (22)، بمتوسط فرضي مقداره (66).

الوسائل الأحصائية :

- استخدم الباحث الحقيقية الاحصائية (SPSS) من اجل تحقيق اهداف بحثه:
1. الاختبار التائي لعينة واحدة: من اجل التعرف على مستوى المتغير
 2. الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين: لاجل حساب قوة الفقرات التمييزية للمقياس والفرق بين الذكور والاناث.
 3. معامل ارتباط بيرسون: لاجل ايجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وكذلك لايجاد علاقة المتغيرين مع بعضهم.
 4. معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمها الباحث لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي للمقياس.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على الانهاك المهني لدى المرشدين التربويين.
 لتحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الإنهاك المهني على عينة البحث البالغة (150) فرداً. وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (50,906) درجة، بانحراف معياري مقداره (10,453). ولغرض تحديد دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي البالغ (66)، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، حيث تبين أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ولصالح المتوسط الفرضي. إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-17,683)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,97) عند درجة حرية (149). وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الإنهاك المهني لدى عينة البحث كان منخفضاً. والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) الاختبار التائي لعينة واحدة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
الإنهاك المهني	150	50,906	10,453	66	-17,683	1,97	دالة لصالح الفرضي

تُفسّر الباحثة هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه ماسلاش وآخرون (Maslach et al., 1996)، من أن مستويات الإنهاك المهني تميل إلى الانخفاض مع التقدم في العمر وزيادة الخبرة المهنية عبر

أبعاده الثلاثة، ولا سيما في بُعدي نزع الطابع الشخصي والإنهاك الانفعالي. ويُعزى ذلك إلى أن الأفراد الأصغر سنًا غالبًا ما يفتقرون إلى الخبرة والوقت الكافيين لتطوير استراتيجيات فعّالة للتكيف مع الضغوط المهنية، مما يجعلهم أكثر عرضة للإنهاك. وفي ضوء ذلك، يمكن تفسير انخفاض مستوى الإنهاك لدى عينة البحث بكون المرشدين يكتسبون خبرات متراكمة مع مرور الزمن، تسهم في تعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل وظروفه. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القيسي (2014) ودراسة المشاقبة (2016)، في حين اختلفت مع نتائج دراسة شلايكا كلبجك (2015).

الهدف الثاني: دلالة الفروق في الإنهاك المهني لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (الذكور - الإناث).

تحقيقاً لهذا الهدف، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المرشدين (الذكور والإناث) على المقياس، حيث بلغ متوسط درجات الذكور (51,160) بانحراف معياري قدره (10,762)، في حين بلغ متوسط درجات الإناث (50,653) بانحراف معياري قدره (10,201). وباستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (0,296) أقل من القيمة التائية الجدولية (1,97) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (148)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الإنهاك المهني. والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة (0,05)
				الجدولية	المحسوبة	
الذكور	75	51,160	10,762	1,97	0,296	دالة
الإناث	75	50,653	10,201			

تُفسّر هذه النتيجة بأن عدم وجود فروق بين المرشدين (الذكور والإناث) يعود إلى تعرضهم لظروف ومتغيرات عمل متشابهة، من حيث طبيعة البيئة المدرسية ومتطلبات الإرشاد التربوي المتمثلة في توجيه الطلبة ومساعدتهم على تحقيق النجاح وتجنب الفشل. ويعكس ذلك أن الأنظمة والتعليمات داخل المؤسسة التربوية تُطبّق بصورة موحدة دون تمييز على أساس الجنس في أداء المهام الإرشادية. ومن شأن هذا التماثل في طبيعة العمل أن يسهم في تعزيز فاعلية العملية الإرشادية، ودعم الجهود المبذولة لمعالجة المشكلات والسلوكيات غير التكيفية داخل الصفوف الدراسية، والتي تشكل تحدياً للعاملين في المجال التربوي. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة القيسي (2014) ودراسة المشاقبة (2016)، في حين اختلفت مع نتائج دراسة شلايكا كلبجك (2015).

الهدف الثالث: الفرق في الانهاك المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر) لدى المرشدين التربويين.

ولتحقيق هذا الهدف، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق في مستوى الإنهاك المهني لدى عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الإنهاك المهني لدى عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخدمة
11,11344	54,0400	50	5-1 سنوات
10,66715	48,2600	50	10-6 سنوات
8,80883	50,4200	50	11 سنة فأكثر
10,45370	50,9067	150	الكلية

جدول (8) تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق على الإنهاك المهني لدى عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الدلالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M,S	درجة الحرية D,F	مجموع المربعات s,of,s	مصدر التباين s,of,v
دالة	4,063	426,487	2	852,973	بين المجموعات
		104,964	147	15429,720	داخل المجموعات
		---	149	16282,693	الكلية

تشير النتيجة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنهاك المهني لدى عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولصالح المرشدين الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين (1-5) سنوات، حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (4,063)، وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.06) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (2-149).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان ارتفاع مستوى الإنهاك المهني لدى المرشدين التربويين الأقل خدمة في ضوء نظرية ماسلاش، والتي ترى أن الإنهاك يتكون من ثلاثة أبعاد هي الإنهاك الانفعالي، ونزع الطابع الشخصي، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي. إذ يكون المرشدون الجدد أكثر عرضة للإنهاك الانفعالي نتيجة افتقارهم للخبرة الكافية في التعامل مع ضغوط العمل ومتطلباته. كما أنهم لم يطوروا بعد استراتيجيات تكيف فعالة تمكّنهم من مواجهة المواقف المهنية الصعبة. ويضاف إلى ذلك انخفاض شعورهم بالإنجاز بسبب محدودية خبراتهم في تحقيق نتائج ملموسة مع الطلبة. ومع

استمرار الضغوط، قد يتجه بعضهم إلى نزع الطابع الشخصي كآلية دفاعية. كما أن الفجوة بين توقعاتهم المثالية عن المهنة وواقعها العملي تسهم في زيادة شعورهم بالإحباط، مما يجعلهم أكثر عرضة للإنهاك مقارنة بذوي الخبرة الأكبر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القيسي (2014) حيث كان الأفراد من ذوي الخبرة التي تزيد عن (6) سنوات أكثر عرضة للإنهاك، وكما تتفق مع دراسة شلايكا كلجك (Szeliga-Kowalczyk, 2015) أن المرشدين الأقل خبرة كانوا الأكثر تعرضاً للإنهاك المهني. وحيث تختلف مع دراسة محمد مشاقبة (2016).

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث الحالي استنتجت الباحثة ما يلي:

1. إن عينة البحث لديهم انهاك مهني منخفض.
2. لا توجد فروق بين الذكور والاناث في الانهاك المهني.
3. توجد فروق تبعا لمتغير سنوات الخدمة ولصالح (1-5 سنوات) في الانهاك المهني.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث الحالي، يمكن أن توصي الباحثة بما يأتي:

1. ضرورة عمل مديريات التربية على تعزيز ثقة المرشدين بأنفسهم وبقدراتهم المهنية، بما يسهم في دعم شعورهم بالإنجاز وتمكينهم من تحقيق أهدافهم وتجنب الفشل.
2. قيام وزارة التربية بإعداد برامج تدريبية ودورات وورش عمل تسهم في تنمية خبرات المرشدين، بما يعزز شعورهم بالحيوية والإنجاز، ويزيد من قدرتهم على المثابرة وتحقيق الأهداف المهنية.
3. الاهتمام بالمرشدين وفق معايير الكفاءة والعدالة التنظيمية في الترقيات، مع مراعاة توزيعهم بحسب تخصصاتهم، بما يسهم في إيجاد بيئة عمل صحية ومنظمة تحدّ من مظاهر الإنهاك المهني.

المقترحات

استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

- ١_ إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى كمدرّاء المدارس واساتذة الجامعة.
- ٢_ الانهاك المهني وعلاقته بالدعم الاجتماعي لدى المرشدين
- ٣_ بناء برامج ارشادية لخفض الانهاك المهني لدى المرشدين التربويين.

المصادر العربية

القران الكريم.

- الجابري، كاظم كريم رضا (2011): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، دار الكتب والوثائق، الطبعة الاولى.
- جاسم، علي احمد (2021): **جدارة الذات والمثانة النفسية وعلاقتها بالانهاك المهني لدى المدرسين**، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- الجمالي، فوزية عبد الحميد، وحسن عبد الحميد سعيد (2003)، **مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية بسلطنة عمان**، بحث محكم

- الجمل، امانى بسام (2012)، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الاسلامية بغزة - فلسطين.
- الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- عبد الرحمن ، محمد السيد (1998) : دراسات في الصحة النفسية ، الجزء الاول ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
- العزاوي، رحيم يونس(2008): مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة ناشرون وموزعون، عمان، الاردن.
- الفرح، عدنان (2001)، الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، بحث محكم، مجلة دراسات (العلوم التربوية) ، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 28، العدد 2.
- الفيومي، محمد (2007). دراسة مقارنة لأثر بعض المهن في إحداث الاحتراق النفسي . مجلة 248-2780، (163)
- القرني، علي بن شويل (2003) "العالم والاحتراق النفسي: دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات العالمية في المملكة العربية السعودية"، بحث محكم (مجلة جامعة الملك سعود) الآداب/1 (السعودية، الرياض) المملكة العربية السعودية: النشر العلمي والمطابع، المجلد 11).
- قشطه، رائد محمود (2022) فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في خفض الشعور بالإرهاك النفسي لدى المرشدين التربويين، رساله ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- المشعان، عويد (2000). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني. الكويت: دار القمم للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية (1983). المديرية العامة للتخطيط التربوي ، قسم التوثيق والدراسات ، مصطلحات في التعليم الفني والمهني ، العدد (128).

المصادر الأجنبية:

- Anastasi, , A. (1976) psychological Testing ,New York .the Macmillan publishing.
- Aronson, E. (2009). **Człowiek istota społeczna**. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Azeem, S. M., & Nazir, N. A. (2008). A study of job burnout among university teachers. **Psychology & Developing Societies**, 20(1), 51-64.
- Bakker,A.B, & Schaufeli.W.B .(2004). Job demands, job resources, and



وقائع المؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية التربية الأساسية
في مجال العلوم الانسانية والتربوية والنفسية والموسوم:
(مؤتمر كلية التربية الأساسية في مجال العلوم الإنسانية والتربوية والنفسية)
وتحت شعار (نحو رؤية إنسانية وتربوية رائدة لبناء مجتمع معرفي متكامل)
يومي الاحد و الاثنين 14-15/6/2026

their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293–315.

Berry, B., Byrd, A., & Wieder, A. (2013). **Teacherpreneurs: Innovative teachers who lead but don't leave**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Bivona, K.N. (2002). **Teacher Morale: The Impact of Teaching Experience, Workplace Conditions, and Workload**. ERIC Document Reproduction Service No. ED467760

Gaines, C. B. (2011). **Perceived Principal Support and Middle School Teacher Burnout**, Doctoral Dissertations, University of Tennessee, Knoxville.

Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1349-1363.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, 43(6), 495-513.

Jacobson, Donna (2016). **Causes and Effects of Teacher Burnout, Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment**, Requirements for the Degree of Doctor of Education, Walden University.

Kokkinos, C.M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. **British Journal of Educational Psychology**, 77(1), 229-243.

Maslach, C. (1978). **Job burnout: How people cope**. *Public Welfare*, 36, 56-58.

Maslach, C. y Leiter, M.P. (1997). **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco, C.A.: Jossey-Bass.

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1982). **Burnout in Health Professions: A Social Psychological Analysis**. In G. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social Psychology of Health and Illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.227-251.

Maslach, C., and Pines, A. (1977). 'The burn-out syndrome in the day care setting', *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.



وقائع المؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية التربية الأساسية
في مجال العلوم الانسانية والتربوية والنفسية والموسوم:
(مؤتمر كلية التربية الأساسية في مجال العلوم الإنسانية والتربوية والنفسية)
وتحت شعار (نحو رؤية إنسانية وتربوية رائدة لبناء مجتمع معرفي متكامل)
يومي الاحد و الاثنين 14-15/6/2026

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). **Maslach burnout inventory manual** (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). **Burnout and Risk of Type 2 Diabetes: A Prospective Study of Apparently Healthy Employed Persons**. *Psychosomatic Medicine*, 68(6), 863-869.
- Shaughnessy, Y & Zechmister Eugene. (1985). *Research, Methods in Psychology*, 9th Edition, Alfred A. Knopf series in psychology.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. **Journal of Educational Psychology**, 99(3), 611-625.
- Sowa, C. J., K. M. May, and S. G. Niles (1994). "Occupational Stress Within the Counseling Profession; Implications for Counselor Training." *Counselor Education & Supervision*, 34. 19-29.
- Szeliga-Kowalczyk, A (2015). Teachers' occupational burnout syndrome in secondary school, **Jagiellonian Journal of Management**, vol. 1, no. 4, pp. 353-367.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). **Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies**. *Chinese Education and Society*, 40(5), 78-85.
- Zhang, Q., & Sapp, D.A. (2008). A Burning Issue in Teaching: The Impact of Teacher Burnout and Nonverbal Immediacy on Student Motivation and Affective Learning. **Journal of Communication Studies**, 1(2), 152-168.



وقائع المؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية التربية الأساسية
في مجال العلوم الانسانية والتربوية والنفسية والموسوم:
(مؤتمر كلية التربية الأساسية في مجال العلوم الإنسانية والتربوية والنفسية)
وتحت شعار (نحو رؤية إنسانية وتربوية رائدة لبناء مجتمع معرفي متكامل)
يومي الاحد و الاثنين 14-15/6/2026

Professional Exeaustion for Educational Counselor
Assistant Lecturer. Rusul Hussein Ali
AL-Mustansiriya University- College of Basic Education
rusul2016@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

Professional Exeaustion among educational counselors is a negative phenomenon that directly and indirectly impacts the quality of the educational process and student achievement. Its effects extend beyond the individual counselor, leading to a decline in psychological and professional well-being, to encompass the entire work environment, including colleagues and the educational institution. Furthermore, the increased absenteeism resulting from burnout contributes to a greater workload for other staff members, especially those already working under pressures exceeding their capacity. Based on this, the current research aims to identify:

1. Professional Exeaustion for Educational Counselor
 2. The significance of the difference in Professional Exeaustion according to gender (male-female) among educational counselors
 3. The significance of the difference in Professional Exeaustion according to years of service (-5 years, 6-10 years, 11 years and above) among educational counselors
- The current research population consisted of educational counselors working in the Third Karkh Education Directorate, totaling (470) counselors (198 males and 272 females), for the academic year (2025-2026). To achieve the research objectives, the researcher adopted the scale (Jasim, 2021), which in its final form consisted of (22) items, ensuring its psychometric properties in terms of validity and reliability .After administering the scale to the research sample, the results showed that the level of Professional Exeaustion among the sample members was low. The results also showed no statistically significant differences in the level of professional Professional Exeaustion based on gender, while revealing statistically significant differences based on years of service, favoring counselors with 1–5 years of service.

In light of these findings, the researcher concluded by offering a set of recommendations and suggestions that could contribute to guiding future studies in this field.