DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

دور البعد الرسالي للتربية في الحد من الاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري على المعلمين في مدينة جدة

حمود بن عبدالله ناشي الحربي

د. دعاء محمد سعد الشهراني

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور البعد الرسالي في التربية في تجاوز الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء تطبيق برنامج "حضوري" في مدارس التعليم العام بمدينة جدة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بشقّيه المسحي والارتباطي، وطُبّقت استبانة مكوّنة من محورين على عينة عشوائية بلغت (375) معلماً ومعلمة.

وأظهرت النتائج أن مستوى البعد الرسالي جاء بدرجة متوسطة، في حين جاءت انعكاسات تطبيق "حضوري" المرتبطة بالاحتراق الوظيفي بدرجة منخفضة، مما يشير إلى أن البرنامج لا يُعد عاملًا مباشرًا في زيادة الاحتراق الوظيفي عند توافر الدعم الفني ووضوح الإجراءات. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين البعد الرسالي وانعكاسات «حضوري».

الكلمات المفتاحية: البعد الرسالي، الاحتراق الوظيفي، حضوري، التحول الرقمي.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

The Role of the Mission-Based Educational Dimension in Reducing Job Burnout among Teachers considering the Implementation of the Hodori Program in the City of Jeddah

Hamoud bin Abdullah Nashi Al-Harbi

Dr. Duaa Muhammad Saad Al-Shahrani

ABSTRACT

This study examined the impact of the mission-based educational dimension on overcoming job burnout among teachers in light of the implementation of the Hodori system in public schools in Jeddah. A descriptive approach with survey and correlational designs was adopted, and a two-dimension questionnaire was administered to a random sample of 375 teachers.

The results showed that the mission-based dimension was moderate, while the perceived implications of Hodori related to job burnout were low, indicating that the system does not directly contribute to burnout when adequate support and procedural clarity are provided. A strong positive correlation was found between the mission-based dimension and the perceived implications of Hodori.

Keywords: Mission-based education, Job burnout, Hodori System, Digital transformation**.**

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

أولاً: المقدمة وأدبيات الدراسة:

يشهد التعليم في المملكة العربية السعودية تحوّلًا استراتيجيًا شاملًا نحو الرقمنة التعليمية في إطار تحقيق رؤية السعودية 2030، التي أولت أهمية كبرى لرفع كفاءة الأداء الحكومي وتعزيز جودة التعليم من خلال التحول في المدارس والمؤسسات التعليمية. ومن أبرز المبادرات التي أطلقتها وزارة التعليم في هذا السياق برنامج "حضوري"، وهو نظام إلكتروني يهدف إلى ضبط حضور المعلمين والمعلمات ومتابعة التزامهم المهني بدقة وعدالة.

ورغم ما أظهره البرنامج من نتائج إيجابية في الانضباط والعدالة التنظيمية، إلا أن تطبيقه في بعض الإدارات أوجد—وفق عددٍ من الدراسات الميدانية الحديثة—ضغوطًا مهنية ونفسية جديدة على الموظفين تمثلت في زيادة الأعباء الإدارية والرقابية وتنامي الشعور بالمراقبة المستمرة (الزهراني، 2023؛ Sideridis & Alghamdi (2023)). هذه التحولات التقنية تُشكّل بيئة معقدة من التحديات المهنية التي تستلزم من المعلّم قدرة عالية على التعامل الإيجابي مع التغير التنظيمي.

وتُشير الأدبيات التربوية الحديثة إلى أن إدراك المعلّم لرسالته التربوية (Educational Mission) يمثّل أحد أهم العوامل التي تساعده على تجاوز الضغوط المهنية وتحقيق التوازن النفسي في بيئة العمل (Fullan, 2019; Suyatno et al., 2022). إذ يزوّد هذا الوعي الرسالي المعلم بشعورٍ بالمعنى والغرض من العمل، مما يزيد من رضاه المهني وانخراطه الإيجابي في الممارسات التعليمية (Turner & Thielking, 2019; Van Wingerden & Poell, 2019). وقد أكّد لافي Lavy (2022) أن الشعور بالمعنى في العمل يُعدّ عاملاً محورياً في تقليل الاحتراق المهني وتعزيز الالتزام الوظيفي.

كما توصلت دراسة لي Lei (2024) إلى أن "الارتباط المهني القائم على المعنى" يمكّن المعلّم من مواجهة ضغوط التقنية التعليمية الحديثة وتحقيق الرفاه المهني، خاصةً في البيئات عالية الرقابة الرقمية. وأظهرت دراسة دونق وآخرون Duong et al., (2023) أن المعلمين الذين يملكون إحساسًا قويًا بالمعنى والرسالة أظهروا تكيّفًا أفضل مع المتطلبات التقنية في فترات التحول الرقمي.

ويُشير ستيقر، ديك ودوفي Steger, Dik & Duffy (2012) في نظرية العمل ذو المعنى إلى أنّ العمل الذي يحمل رسالة وغرضًا يُعدّ من أقوى مصادر الرضا المهني والصحة النفسية للعاملين. وفي البيئة التعليمية، يتجسّد ذلك في إدراك المعلّم أنّ مهنته ليست مجرد وظيفة، بل رسالة أخلاقية وإنسانية تهدف إلى بناء العقول وغرس القيم.

إلا أنّ غياب هذا البعد الرسالي يجعل المعلّم أكثر عرضةً لظاهرة الاحتراق الوظيفي (Burnout)، التي عرّفها ماسلاتش وجاكسون Maslach & Jackson (1981) بوصفها حالةً من الإرهاق العاطفي والتبلّد الوجداني وضعف الإحساس بالإنجاز. وقد بيّنت الدراسات الحديثة أنّ التحول الرقمي زاد من حدة هذا الاحتراق لدى المعلمين، خاصةً مع تزايد المهام الإلكترونية والمتابعة اليومية (Yang et al., 2024).

وأكّد كلاً من ياو ولي Yao & Li (2025) في دراستهما المسحية لخمسين عامًا من دراسات الاحتراق المهني أنّ "فقدان المعنى في العمل" هو العامل المشترك الأكثر تأثيرًا في نشوء الاحتراق، وأنّ تعزيز المعنى والرسالة هو أفضل الاستراتيجيات الوقائية. كما توصّلت دراسة راستيرق وزملاءه Rastegar et al (2023). إلى أنّ دمج البعد القيمي والدافعية الرسالية في برامج التقنيات التعليمية يسهم في رفع مستوى الالتزام المهني وتقليل الضغط النفسي.

وفي البيئة السعودية، أظهرت دراسة Sideridis (2023) وAlghamdi إلى أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في المملكة العربية السعودية يتأثر بدرجة كبيرة بعوامل بيئية وتنظيمية، من أبرزها ضعف مشاركة أولياء الأمور في العملية التعليمية، حيث يؤدي ذلك إلى زيادة الأعباء النفسية والمهنية على المعلم وارتفاع مستويات الإرهاق العاطفي، مما يؤكد أن الاحتراق الوظيفي ظاهرة بنيوية تتجاوز الفرد إلى السياق المؤسسي والمجتمعي.، بينما أوضحت الزهراني (2023) أنّ المعلمين الذين تلقّوا تدريبًا قيميًا ورساليًا استطاعوا التعامل بمرونة أكبر مع نظام الرقابة الالكترونية. وتؤكد هذه النتائج ما ذكره سويانتو Suyatno et al. (2022) من أنّ البعد الرسالي يعمل كوسيط نفسي يُعيد تفسير متطلبات الأنظمة الرقمية ويمنحها معنى تربويًا إيجابيًا.

ومن المنظور الإسلامي، تتجذّر فكرة الرسالة التربوية في قول النبي ﷺ: «إنّ العلماء ورثة الأنبياء» (رواه الترمذي، كتاب العلم، حديث رقم 2682)، إذ تُبرز هذه المقولة مكانة المعلّم كصاحبِ رسالةٍ في بناء الإنسان وتكوين المجتمع. ويُشير السبيل Al-Sabil (2021) إلى أنّ هذا الحديث يُؤسّس لمفهوم الرسالة التربوية بوصفه

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

إطارًا قيمياً وأخلاقياً يُوجّه سلوك المعلّم. وبذلك يتضح أنّ المعلّم الذي يستحضر رسالته يمتلك قدرةً عالية على التكيّف مع التغيّر الرقمي من خلال تحويل الرقابة الإدارية إلى انضباطٍ ذاتي (Self-Discipline) نابع من القناعة القيمية والأخلاقية (Fullan, 2019; Suyatno et al., 2022).

وانطلاقًا من هذه المعطيات، تبرز الحاجة العلمية لدراسة أثر البعد الرسالي في التربية في تجاوز الاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج "حضوري"، للكشف عن مدى إسهام إدراك المعلمين لمعنى عملهم ورسالتهم في التقليل من الضغوط المهنية والنفسية المترتبة على التحول الرقمي. كما تسعى الدراسة إلى تقديم نموذج تفسيري يجمع بين العوامل التنظيمية (مثل حضوري) والقيمية (مثل الرسالة والمعنى) في تفسير السلوك المهني للمعلّم في بيئة التعليم الحديثة.

إنّ هذا البحث قد يسهم في سد فجوة علمية واضحة في الأدبيات العربية حول التكامل بين الرسالة التربوية والتحول الرقمي، ويعزّز الاتجاه العالمي نحو إضفاء "البعد الإنساني" على التقنيات الإدارية في المدارس، باعتبار أنّ الرسالة التربوية هي التي تحوّل الأنظمة من مجرد أدوات رقابة إلى وسائل لبناء معلمين واعين بقيمتهم الإنسانية ودورهم المجتمعي.

تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تنبثق مشكلة الدراسة من استقراء الواقع بالتزامن مع تطبيق وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لبرنامج حضوري على المعلمين والمعلمات بدءاً من بداية الفصل الدراسي الأول لعام 1447هـ، إذ أدّت التحوّلات الرقمية المتسارعة في بيئة التعليم إلى تغيّر عميق في طبيعة عمل المعلّم، حيث أصبحت الممارسات الإدارية والتعليمية تخضع لأنظمة إلكترونية ترصد الحضور، الأداء، وسير المهام اليومية. ويُعدّ برنامج "حضوري" من أبرز تطبيقات التحول الرقمي في وزارة التعليم السعودية، إذ يسعى إلى رفع كفاءة الانضباط المهني من خلال تسجيل الحضور والانصراف إلكترونيًا ومتابعة التزام المعلّمين بصورة فورية.

ورغم ما حققه البرنامج من مكاسب تنظيمية وعدالة إدارية، فقد بيّنت الدراسات الميدانية أن التحوّل نحو الإدارة التقنية قد يرتبط بارتفاع مستويات الضغط النفسي والاحتراق الوظيفي (Burnout) لدى بعض المعلّمين، نتيجة شعورهم بالرقابة المستمرة وزيادة المهام الروتينية (Yang et al., 2024). كما أوضحت دراسة Yao and Li (2025) أنّ الأنظمة الرقمية، على الرغم من فعاليتها، قد تولّد "إجهادًا إداريًا" إذا غابت الجوانب القيمية والإنسانية الداعمة للمعنى في العمل.

ومن جهة أخرى، أكدت دراسات حديثة أن البعد الرسالي في التربية — والمتمثل في إدراك المعلم لرسالته الأخلاقية والإنسانية في التعليم — يُعد عاملًا نفسيًا وقيميًا أساسيًا في تعزيز الرضا والانتماء المهني، وفي الحدّ من مظاهر الاحتراق (Lavy, 2022; Suyatno et al., 2022; Rastegar et al., 2023). فالمعلّم الذي يعي رسالته ويتعامل مع عمله كقيمة إنسانية سامية يستطيع إعادة تفسير الأنظمة التقنية، مثل "حضوري"، بوصفها وسيلة للانضباط الذاتي لا أداة للرقابة الخارجية.

وفي السياق المحلي، وجدت الزهراني (2023) أن تطبيق "حضوري" عزّز الانضباط لكنه زاد إدراك الضغط الإداري، في حين أنّ نجاح البرنامج مرهون بترسيخ ثقافة مهنية قائمة على المعنى والرسالة التربوية. وتشير هذه النتائج إلى وجود حاجة بحثية لدراسة العلاقة التكاملية بين البعد الرسالي والاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري ضمن نموذج تفسيريٍّ واحدٍ لم تُتناوله الدراسات العربية السابقة بصورة شاملة.

وبناءً على ما تقدّم، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل عن الدور الذي يمكن أن يؤديه البعد الرسالي في التربية في الحدّ من الاحتراق الوظيفي لدى المعلّمين في ظل تطبيق الأنظمة الإدارية التقنية الحديثة كبرنامج "حضوري". إذ ما زال من غير الواضح ما إذا كانت الرسالة التربوية تُسهم في التخفيف من الضغوط الناجمة عن التحول الرقمي، أم أن هذه الأنظمة تسهم في تفاقم الاحتراق الوظيفي بغض النظر عن العوامل القيمية. ومن ثم تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور البعد الرسالي في التربية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء تطبيق برنامج "حضوري"؟

ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

1. ما دور البعد الرسالي على الاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري بمدينة جدة؟
2. ما دور تطبيق برنامج حضوري على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدينة جدة؟

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

3. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات البعد الرسالي لدى المعلمين والاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة ما يلي:

1. معرفة دور البعد الرسالي على الاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري بمدينة جدة.
2. معرفة دور تطبيق برنامج حضوري على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمدينة جدة.
3. الكشف عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجات البعد الرسالي لدى المعلمين والاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري.

أهمية الدراسة:

1. الأهمية النظرية

- تأصيل المفهوم الرسالي من منظور إسلامي تربوي: حيث تؤكد أصول التربية الإسلامية أن مهنة التعليم رسالة سامية مستمدة من قوله ﷺ: «إنّ العلماء ورثة الأنبياء» (الترمذي، حديث 2682)، حيث يقوم المعلّم مقام الأنبياء في أداء واجب الهداية والتعليم، مما يجعل رسالته ذات بعدٍ تعبديٍّ وأخلاقيٍّ لا يقتصر على النفع المهني أو المادي (Al-Sabil, 2021). ومن هذا المنطلق، قد تسهم الدراسة في إعادة إحياء المفهوم الرسالي كمصدرٍ للمعنى في العمل، بما يتوافق مع التوجهات العالمية الحديثة التي تربط بين المعنى والرفاه المهني (Lavy, 2022; Suyatno et al., 2022).
- الربط بين الفكر التربوي الإسلامي والاتجاهات النفسية الحديثة: تجمع الدراسة بين الأسس الإسلامية للرسالة التربوية ومفاهيم علم النفس الإيجابي التربوي، لتؤكد أن الإيمان بالقيم والغاية الأخلاقية للمهنة يُعد موردًا نفسيًا فاعلًا يحمي المعلّم من الاحتراق (Van Wingerden & Poell, 2019; Rastegar et al., 2023).
- إثراء البحوث في أصول التربية الإسلامية: من خلال توظيف المفاهيم القرآنية والحديثية المتعلقة بالعمل والإخلاص والرسالة، تسهم الدراسة في توسيع مجال أصول التربية الإسلامية لتشمل تحليل الظواهر المعاصرة في التعليم مثل التحول الرقمي والاحتراق الوظيفي، في ضوء القيم والمقاصد الإسلامية.
- سد الفجوة بين النظرية والقيمة: تُعيد الدراسة التوازن بين التقنية والقيم في الممارسات التربوية، من خلال تأكيد أن أي نظام رقمي — كبرنامج "حضوري" — لن يحقق أهدافه دون استحضار البعد الأخلاقي والإنساني المستمد من الشريعة الإسلامية التي تجعل الإخلاص في العمل عبادة وواجبًا اجتماعيًا.

2. الأهمية التطبيقية:

- توجيه السياسات التعليمية نحو التربية بالقيم: تقدم الدراسة تصورًا يمكن لصناع القرار في وزارة التعليم الاستفادة منه لتفعيل برنامج "حضوري" في ضوء المقاصد التربوية الإسلامية، بحيث يتحول من أداة رقابة إلى وسيلة لغرس الانضباط الذاتي والمسؤولية الأخلاقية (Fullan, 2019; Ministry of Education, 2022).
- دعم برامج إعداد المعلمين وتطويرهم: يمكن توظيف نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية رسالية تُنمّي لدى المعلّمين الوعي بمقاصد مهنتهم وأثرها الأخلاقي، وتساعدهم على التعامل الإيجابي مع الضغوط المهنية والنظم التقنية (Lavy, 2022; Duong et al., 2023).
- تحقيق التكامل بين التقنية والقيم: تدعو الدراسة إلى نموذج تربوي إسلامي معاصر يجمع بين التحول الرقمي والرسالة الأخلاقية، بما يعزز جودة التعليم ويحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي (Yang et al., 2024).
- المساهمة في تحقيق رؤية السعودية 2030: إذ تتسق نتائج الدراسة مع مرتكز "مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح"، من خلال بناء معلمٍ رساليٍّ واعٍ بتقنيات العصر، يجمع بين الإتقان المهني والقيم الإسلامية في الممارسة التربوية اليومية.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1447هـ - 2025م.
- الحدود المكانية: مدارس التعليم العام بجدة.
- الحدود البشرية: المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة جدة.
- الحدود الموضوعية: أثر البعد الرسالي في تجاوز الاحتراق الوظيفي ضوء تطبيق برنامج حضوري.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

مصطلحات الدراسة:

أولًا: البعد الرسالي في التربية:

أ. التعريف المفاهيمي: يُعرَّف البعد الرسالي في التربية بأنه "الجانب القيمي والأخلاقي في مهنة التعليم الذي يجعل من عملية التعليم رسالةً إنسانيةً ومجتمعيةً تهدف إلى بناء الإنسان الصالح وإعمار الأرض بالعلم والخير" (Al-Sabil, 2021).

ويرتبط هذا البعد بمفهوم "الغاية الأخلاقية للتعليم" التي يرى فولان (2019) Fullan أنها تمثل جوهر الممارسة التربوية الناجحة، إذ تمنح المعلّم معنى لعمله، وتدفعه إلى أداء مهامه بروحٍ رسالية تتجاوز الواجب الوظيفي نحو الالتزام الأخلاقي.

كما يوضّح سوياتنو وزملاؤه Suyatno et al. (2022) أن "الرسالة التربوية" تسهم في تعزيز التزام المعلّم وإيمانه بقيمة عمله، مما يجعله أكثر صمودًا أمام الضغوط المهنية.

ومن المنظور الإسلامي، يشير هذا البعد إلى إدراك المعلّم أنه يؤدي وظيفةً خلافيةً ورساليةً في المجتمع امتدادًا لقوله ﷺ: «إن العلماء ورثة الأنبياء» (الترمذي، حديث 2682)، أي أنه يتحمّل مسؤولية هداية العقول وتربية القيم، ما يجعل التعليم عبادةً وسلوكًا حضاريًا (Al-Sabil, 2021).

ب. التعريف الإجرائي: يُعرَّف البعد الرسالي في التربية إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها المعلّم في استبانة "البعد الرسالي" المعدّة في هذه الدراسة، والتي تتضمن أبعادًا فرعية تقيس: الوعي بالرسالة (Mission Awareness)، الالتزام الأخلاقي (Ethical Commitment)، والدافعية الإنسانية (Humanitarian Motivation). وكلما ارتفعت الدرجة، دلّ ذلك على مستوى أعلى من إدراك المعلّم لرسالته التربوية ومعناه في العمل.

2. الاحتراق الوظيفي (Job Burnout)

أ. التعريف المفاهيمي: يُعرَّف الاحتراق الوظيفي بأنه "حالة نفسية من الإرهاق العاطفي والتبلّد الوجداني وانخفاض الإحساس بالإنجاز الشخصي، تنتج عن التعرض المستمر لضغوط العمل المزمنة" (Maslach & Jackson, 1981).

ويشير لافي Lavy (2022) إلى أن الاحتراق يمثل أحد أخطر مظاهر التدهور النفسي المهني بين المعلمين، ويتجلى في فقدان الحماس، اللامبالاة، والتعب العاطفي الناتج عن ضغوط التعليم المستمرة.

أما ياو ولي Yao & Li (2025) فقد أوضحا أن الاحتراق أصبح أكثر تعقيدًا في عصر التحول الرقمي، حيث أفرزت الأنظمة التقنية تحديات جديدة مثل المتابعة اللحظية، كثافة المهام الإلكترونية، وصعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية.

ومن منظور أصول التربية الإسلامية، يُعد الاحتراق الوظيفي صورة من صور الفتور النفسي والضعف في النية والإخلاص، ويمكن مقاومته باستحضار الرسالة الأخلاقية للمهنة، والإيمان بأن التعليم عبادة وسعيٌ في سبيل الخير والإصلاح (Al-Sabil, 2021).

ب. التعريف الإجرائي: يُعرَّف الاحتراق الوظيفي إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلّم في مقياس "الاحتراق الوظيفي للمعلمين" المقتبس والمعدل عن مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey [MBI-ES])، والمتكوّن من ثلاثة أبعاد فرعية: الإرهاق العاطفي (Emotional Exhaustion)، التبلّد الوجداني (Depersonalization)، وضعف الإحساس بالإنجاز الشخصي (Reduced Personal Accomplishment). وكلما ارتفعت الدرجة، دلّ ذلك على مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي لدى المعلّم.

الدراسات السابقة

يُعد استعراض الدراسات السابقة خطوة أساسية في البحث العلمي؛ إذ يُسهم في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد مسارها العلمي، والكشف عن موقعها من الجهود البحثية السابقة. وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، من خلال ثلاثة محاور رئيسة هي :الدراسات المتعلقة بالبعد الرسالي في التربية والمعنى المهني لدى المعلم، والدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، والدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي والأنظمة الإدارية الحديثة في التعليم، وذلك تمهيدًا لتحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

أولًا: الدراسات المتعلقة بالبعد الرسالي في التربية والمعنى المهني لدى المعلم

شهد مفهوم البعد الرسالي والمعنى المهني اهتمامًا متزايدًا في الأدبيات التربوية والنفسية الحديثة، بوصفه أحد المداخل الأساسية لفهم سلوك المعلم، ودافعيته المهنية، وقدرته على التكيّف مع متغيرات العمل. فقد أسّس ستيغر وديك ودوفي (Steger, Dik & Duffy, 2012) نظرية العمل ذي المعنى، موضحين أن إدراك الفرد لمعنى عمله يُعد عاملًا محوريًا في تعزيز الرضا الوظيفي والصحة النفسية، ويعمل بوصفه موردًا نفسيًا يحد من الآثار السلبية للضغوط المهنية.

وفي السياق التربوي، أوضحت دراسة لافي (Lavy, 2022) أن المعلمين الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الشعور بالمعنى في العمل أظهروا مستويات أعلى من الصمود المهني والرفاه الوظيفي، وانخفاضًا في مؤشرات الاحتراق الوظيفي، لا سيما بُعد الإرهاق العاطفي. كما بيّنت الدراسة أن المعنى المهني يسهم في تعزيز الانخراط الوظيفي ويعمل كآلية وقائية أمام الضغوط التنظيمية المتزايدة.

وتوصلت دراسة سويانتو وزملائه (Suyatno et al., 2022) إلى أن الوعي بالرسالة التربوية والدافعية الأخلاقية لدى المعلمين يُعد من العوامل المؤثرة في مستوى الالتزام المهني والانضباط الذاتي، خاصة في البيئات التعليمية الحديثة التي تشهد تغيرات تنظيمية وتقنية متسارعة. وأكدت الدراسة أن الرسالة التربوية تُعيد تفسير متطلبات العمل بوصفها واجبًا مهنيًا وأخلاقيًا، لا عبئًا إداريًا.

وفي إطار التغيير التربوي، شدّد فولان (Fullan, 2019) على أن الرسالة الأخلاقية للتعليم تمثل جوهر أي إصلاح تربوي ناجح، وأن غياب هذا البعد يجعل التحولات الإدارية والتنظيمية عرضة للمقاومة المهنية. ويرى فولان أن المعلم الذي يستحضر غاية التعليم الإنسانية يكون أكثر تقبّلًا للتغيير وأكثر استعدادًا لتحمّل متطلباته.

وتُبرز هذه الدراسات مجتمعة أهمية البعد الرسالي بوصفه متغيرًا قيميًا ونفسيًا قادرًا على تفسير الفروق في استجابات المعلمين للضغوط المهنية والتنظيمية.

ثانيًا: الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين

يُعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر المهنية المعقّدة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات التربوية. وقد وضع ماسلاتش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981) الإطار المفاهيمي للاحتراق الوظيفي، محددين أبعاده الثلاثة: الإرهاق العاطفي، والتبلد الوجداني، وضعف الإحساس بالإنجاز الشخصي. وأظهرت دراسات لاحقة أن مهنة التعليم من أكثر المهن عرضة للاحتراق نتيجة لطبيعتها التفاعلية وتعدد مطالبها.

وقدّمت مراجعة حديثة واسعة النطاق قام بها ياو ولي (Yao & Li, 2025) تحليلًا لخمسين عامًا من بحوث الاحتراق الوظيفي في التعليم، وخلصت إلى أن فقدان المعنى في العمل، وضعف الموارد النفسية والتنظيمية، يمثلان من أبرز العوامل المسببة للاحتراق المهني لدى المعلمين. وأوصت المراجعة بضرورة تبني مداخل وقائية تركز على تعزيز المعنى والقيم المهنية.

وفي السياق السعودي، كشفت دراسة وتوصلت دراسة سايدريس والغامدي (Sideridis وAlghamdi 2023) إلى أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في المملكة العربية السعودية يتأثر بدرجة كبيرة بعوامل بيئية وتنظيمية، من أبرزها ضعف مشاركة أولياء الأمور في العملية التعليمية، حيث يؤدي ذلك إلى زيادة الأعباء النفسية والمهنية على المعلم وارتفاع مستويات الإرهاق العاطفي، مما يؤكد أن الاحتراق الوظيفي ظاهرة بنيوية تتجاوز الفرد إلى السياق المؤسسي والمجتمعي. أن تطبيق الأنظمة الرقمية في المدارس أسهم في رفع مستوى الانضباط الوظيفي، إلا أنه زاد من شعور بعض المعلمين بالرقابة والضغط المهني، مما قد يسهم في ارتفاع مؤشرات الاحتراق الوظيفي إذا لم يُصاحَب بدعم تنظيمي كافٍ. كما أوضحت دراسة الزهراني (2023) أن التحول الرقمي في التعليم العام ارتبط بزيادة الأعباء الإدارية لدى المعلمين، مع تباينات في مستوى الاحتراق تُعزى لسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

وتشير نتائج هذه الدراسات إلى أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في البيئة السعودية يمثل ظاهرة واقعية، تتأثر بطبيعة التنظيم المدرسي وأساليب الإدارة، وتستدعي البحث عن متغيرات وقائية ذات بعد قيمي وإنساني.

ثالثًا: الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي والأنظمة الإدارية الحديثة في التعليم

تناولت العديد من الدراسات الحديثة أثر التحول الرقمي في التعليم على الممارسات المهنية للمعلمين، حيث أشارت إلى أن الأنظمة الرقمية تسهم في تحسين كفاءة العمل والانضباط الإداري، لكنها قد تُنتج في المقابل

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

ضغوطًا مهنية جديدة إذا غابت المرونة والدعم الفني .(Yang et al., 2024) وأوضحت هذه الدراسات أن المتابعة الرقمية المستمرة وكثافة المتطلبات التقنية قد تؤدي إلى ما يُعرف بالإجهاد الإداري الرقمي.

وأظهرت دراسة دونق وزملائه (Duong et al., 2023) أن المعلمين الذين يمتلكون شعورًا قويًا بالمعنى والرسالة المهنية كانوا أكثر قدرة على التكيف مع متطلبات العمل الرقمي، وأقل عرضة للإرهاق الناتج عن الأعباء التقنية. وأكدت الدراسة أن المعنى المهني يعمل كعامل وسيط يخفف من أثر التحول الرقمي على الاحتراق الوظيفي.

وفي البيئة السعودية، ركزت بعض الدراسات على تطبيقات الرقمنة الإدارية في المدارس، وأظهرت أن نجاح هذه الأنظمة يرتبط بوضوح الإجراءات، وجودة التدريب، وبناء ثقافة مهنية إيجابية (الزهراني، 2023). ومع ذلك، لم تتناول هذه الدراسات بصورة مباشرة دور القيم التربوية والبعد الرسالي في تفسير استجابات المعلمين لهذه الأنظمة.

خلاصة الدراسات السابقة والفجوة البحثية

يتضح من استعراض الدراسات السابقة ما يلي:

1. أكدت الأدبيات أهمية البعد الرسالي والمعنى المهني بوصفهما موردًا نفسيًا وقيميًا داعمًا للمعلم.
2. أظهرت الدراسات أن الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين ظاهرة قائمة عالميًا ومحليًا، وتتأثر بتراكم الضغوط التنظيمية والإدارية.
3. بيّنت البحوث أن التحول الرقمي في التعليم قد يكون عامل دعم أو ضغط تبعًا لطريقة تطبيقه ومستوى الدعم المصاحب له.

وعلى الرغم من ذلك، تُلاحظ ندرة الدراسات العربية التي تناولت الدور التكاملي للبعد الرسالي في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء تطبيق نظام رقمي محدد مثل برنامج "حضوري" ضمن نموذج تفسيري واحد، ولا سيما في سياق مدارس التعليم العام بمدينة جدة. ومن هنا تنبع أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال الربط بين القيم التربوية والتحول الرقمي في تفسير السلوك المهني للمعلم.

ثانياً: إجراءات الدراسة

المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بشقَّيه المسحي والارتباطي، بوصفه الأنسب لدراسة الواقع التربوي القائم، والكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك من خلال استقصاء آراء أفراد مجتمع الدراسة؛ بهدف وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتحديد درجة وجودها (العساف، 2010: 191).

مجتمع الدراسة: يتكوَّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة للعام الدراسي 1447هـ (2026/2025م)، والذين يقدَّر عددهم بنحو (41,537) معلماً ومعلمة يشرفون على طلاب وطالبات التعليم العام في 2,384 مدرسة بالمحافظة.

العينة وطريقة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مختلف المراحل، والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (ن=375)

المتغير	المجموعات	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	199	%53.1
	إناث	176	%46.9
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	18	%4.8
	من 5 – 10 سنوات	26	%6.9
	من 11-15 سنة	78	%20.8
	أكثر من 15 سنة	253	%67.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس	320	%85.3
	ماجستير	44	%11.7
	دكتوراه	11	%2.9

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

تكوّنت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من مدارس التعليم العام بمدينة جدة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية ليمثلوا فئات مختلفة من حيث الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. ويُظهر التوزيع الديموغرافي للعينة تنوعاً ملحوظاً يعكس الواقع التعليمي في الميدان، كما يلي:

من حيث الجنس، شكّل الذكور النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (53.1%)، يليهم الإناث بنسبة (46.9%)، مما يشير إلى عينة متوازنة نسبياً تسمح بمقارنة موضوعية بين الاتجاهات المهنية للقائمين على التدريس في كلا الفئتين.

أما من حيث سنوات الخبرة، فقد تبيّن أن الغالبية من المشاركين ينتمون إلى فئة الخبرة التي تتجاوز خمس عشرة سنة، بنسبة بلغت (67.5%)، بينما شكّلت فئة ذوي الخبرة المتوسطة (11–15 سنة) ما نسبته (20.8%). في المقابل جاءت فئتا الخبرة الأقصر تمثيلاً في العينة؛ حيث بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من خمس سنوات (4.8%)، ومن لديهم خبرة بين خمس وعشر سنوات (6.9%). وهذا التوزيع يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية طويلة، الأمر الذي يعزز موثوقية آرائهم في موضوع الدراسة.

وفيما يتعلق بـ المؤهل العلمي، أظهرت النتائج أن حملة البكالوريوس كانوا الأكثر تمثيلاً بنسبة (85.3%)، تلاهم حملة الماجستير بنسبة (11.7%)، بينما شكّل حملة الدكتوراه نسبة محدودة بلغت (2.9%). ويعكس هذا التركيب الهيكلي واقع الميدان التعليمي، والذي يعتمد في معظمه على معلمين من حملة البكالوريوس مع وجود نسبة أقل من المؤهلات العليا.

وبشكل عام يمكن وصف العينة بأنها متنوعة في متغيراتها الديموغرافية، مع هيمنة واضحة لفئة الخبرة الطويلة وحملة البكالوريوس، مما يمنح نتائج الدراسة درجة جيدة من التمثيل والقدرة التفسيرية للمتغيرات محل البحث.

أدوات الدراسة وطريقة ضبطها:

اعتمدت هذه الدراسة على استبانة محكَّمة بعنوان: أثر البعد الرسالي في تجاوز الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء تطبيق برنامج حضوري، وتم بناؤها في ضوء الأدبيات التربوية الحديثة المتعلقة بالرسالة المهنية لدى المعلم والاحتراق الوظيفي. وتتكون الأداة من (23) فقرة نهائية بعد التحكيم والتعديل، موزعة على محورين رئيسين:

المحور الأول: يتكون من 10 فقرات، ويقيس أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء "حضوري".

المحور الثاني: يتكون من 13 فقرة، ويقيس أثر تطبيق "حضوري" على الاحتراق الوظيفي.

تستخدم الأداة مقياس ليكرت الخماسي (1=لا أتفق أبداً – 5=أتفق بشدة).

الصدق والثبات للاستبيان:

الصدق الظاهري: تم تحكيم الاستبانة من قبل (7) محكمين متخصصين في أصول التربية، والتربية الإسلامية، والمناهج، والشريعة، وجميعهم من جامعات سعودية (جامعة الملك عبدالعزيز – جامعة جدة – جامعة طيبة – وزارة الشؤون الإسلامية). وقد أظهرت بطاقات التحكيم ارتفاع نسبة اتفاق المحكمين على مناسبة العبارات للقياس ووضوحها وانتمائها للمحور، مما دعم صدق المحتوى وإقرار صلاحية الأداة للاستخدام الميداني. وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من محورين: المحور الأول (أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء "حضوري") ويتكون من 10 عبارات، والمحور الثاني (أثر تطبيق "حضوري" على الاحتراق الوظيفي) ويتكون من 13 عبارة (ملحق 2).

صدق الارتباط الداخلي (Internal Consistency Validity): للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك مع الدرجة الكلية للاستبانة. وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط جاءت جميعها موجبة ودالّة إحصائيًّا عند مستوى (0.01) أو (0.05)، وتراوحت قيمها بوجه عام بين حوالي (0.25) و(0.96)، مما يدل على أن الفقرات متسقة داخليًا، وتسهم بصورة معنوية في القياس الكلي لكل من المحورين وللاستبانة ككل، وبذلك تُعدّ مؤشرًا كافيًا على صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ثبات معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient): أظهرت نتائج الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا درجة مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي لفقرات الاستبانة. وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الأول (البعد الرسالي) 0.942، وللمحور الثاني (أثر حضوري على الاحتراق الوظيفي) 0.906، بينما بلغت

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

قيمة معامل ألفا للدرجة الكلية للأداة 0.954، وهي قيم تُعدّ مرتفعة إحصائياً وتشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بثبات ممتاز وصالحة للتطبيق الميداني.

ثالثاً: عرض نتائج الدراسة

إجابة السؤال الأول وتفسيره: والذي ينص على "ما أثر البعد الرسالي على الاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء الإحصاءات الوصفية على عبارات المحور الأول، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، بهدف التعرف على مستوى استجابات أفراد العينة نحو دور البعد الرسالي في التخفيف من الاحتراق الوظيفي المصاحب لتطبيق برنامج "حضوري". وقد جرى ترتيب العبارات تنازليًا وفق المتوسط الحسابي، مع تحديد درجة التحقق استنادًا إلى النسبة المئوية لمقياس ليكرت الخماسي.

الجدول (2): الإحصاءات الوصفية مع درجة التحقق والترتيب لعبارات المحور الأول

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية%	درجة التحقق	الترتيب
1. يستحضر المعلم رسالته التربوية عند استخدام نظام "حضوري".	2.31	1.34	46.3%	منخفضة	9
2. يساعد التزام المعلم بقيم رسالته التربوية على تقبّل متطلبات نظام "حضوري" بروح إيجابية.	2.63	1.34	52.5%	متوسطة	6
3. يرى المعلم أن تسجيل الحضور والانصراف في "حضوري" جزء من الأمانة المهنية.	2.72	1.47	54.3%	متوسطة	4
4. يدفع الإخلاص في العمل المعلم إلى الانضباط في تطبيق "حضوري" دون تذمّر.	2.51	1.37	50.3%	منخفضة	7
5. يعتبر المعلم نظام "حضوري" وسيلة لتحقيق الانضباط الذاتي الذي تحثّ عليه الرسالة التربوية.	2.39	1.34	47.8%	منخفضة	8
6. يسهم إدراك المعلم لرسالته التربوية في تخفيف شعوره بالإجهاد الناتج عن المتابعة التقنية في "حضوري".	2.63	1.34	52.6%	متوسطة	5
7. وعي المعلم برسالته التعليمية يجعله أكثر تفهّمًا لسياسات وزارة التعليم في تطبيق "حضوري".	2.72	1.40	54.3%	متوسطة	3
8. الإيمان بأهمية رسالة المعلم التربوية يدفعه إلى الصبر على التحديات التقنية المرتبطة بـ "حضوري".	2.96	1.45	59.2%	متوسطة	2
9. يرى المعلم أن رسالته التربوية تساعده على الحفاظ على التوازن النفسي رغم متطلبات "حضوري".	3.17	1.37	63.4%	متوسطة	1
10. يعتبر المعلم "حضوري" وسيلة للتطوير المهني في ضوء رسالته التربوية.	2.13	1.22	42.7%	منخفضة	10
مجموع المحور الأول (أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء "حضوري")	**2.62**	**1.11**	**52.4%**	**متوسطة**	

تشير نتائج الإحصاءات الوصفية الواردة في الجدول (2) إلى أن أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء تطبيق برنامج "حضوري" جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (2.62)، والانحراف المعياري (1.11)، بنسبة مئوية قدرها (52.4%). ويعكس هذا المستوى أن البعد الرسالي يسهم بدرجة معتدلة في التخفيف من مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في سياق التحول الرقمي، دون أن يصل إلى مستوى التأثير المرتفع.

وقد تصدّرت العبارة: «يرى المعلم أن رسالته التربوية تساعده على الحفاظ على التوازن النفسي رغم متطلبات "حضوري"» المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.17)، وهو ما يدل على أن استحضار الرسالة التربوية يمثّل موردًا نفسيًا داعمًا يساعد المعلم على التكيف الانفعالي مع المتطلبات التقنية والرقابية المصاحبة للنظام. وتتفق

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

هذه النتيجة مع ما أشار إليه Steger et al. (2012) وLavy (2022) من أن الشعور بالمعنى في العمل يعزز القدرة على التحمّل النفسي ويخفف من الإرهاق العاطفي.

في المقابل، جاءت العبارات المرتبطة بتجسيد البعد الرسالي في صورة ممارسات تنظيمية وتطويرية بدرجات منخفضة، وعلى رأسها العبارة: «يعتبر المعلم "حضوري" وسيلة للتطوير المهني في ضوء رسالته التربوية»، مما يشير إلى ضعف الربط المؤسسي بين الرسالة التربوية وأهداف النظام التطويرية. ويعكس ذلك أن الرسالة التربوية لا تزال حاضرة في وعي المعلمين على المستوى القيمي والشعوري، لكنها لم تُفعَّل بعد بصورة كافية على مستوى السياسات والممارسات المؤسسية.

وبوجه عام، تُظهر النتائج أن البعد الرسالي يؤدي دورًا إيجابيًا نسبيًا في الحد من الاحتراق الوظيفي، إلا أن هذا الدور يظل جزئيًا وغير مكتمل، ويحتاج إلى دعم مؤسسي يربط بين القيم التربوية والتحول الرقمي بصورة أكثر وضوحًا واتساقًا، وهو ما أكد عليه Fullan (2019) عند حديثه عن ضرورة ترجمة الرسالة الأخلاقية إلى ممارسات تنظيمية فاعلة.

إجابة السؤال الثاني وتفسيره: والذي ينص على "ما دور تطبيق حضوري على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: (ما دور تطبيق برنامج حضوري على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين؟)، جرى تحليل استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني باستخدام الإحصاءات الوصفية، المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية. ويهدف هذا التحليل إلى الكشف عن مستوى الأثر الذي يُحدثه تطبيق برنامج "حضوري" في شعور المعلمين بالاحتراق الوظيفي، سواء من حيث الضغوط المهنية أو التنظيمية أو النفسية المرتبطة باستخدام النظام. كما تم ترتيب العبارات تنازليًا وفق المتوسط الحسابي، وتحديد درجة التحقق استنادًا إلى النسبة المئوية لمقياس ليكرت الخماسي.

الجدول (3): الإحصاءات الوصفية مع درجة التحقق والترتيب لعبارات المحور الثاني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية%	درجة التحقق	الترتيب
11. يسهّل "حضوري" تنظيم الحضور والانصراف بدقة وعدالة.	2.82	1.51	56.4%	متوسطة	4
12. يسهم "حضوري" في رفع مستوى الانضباط الوظيفي بين المعلمين.	2.92	1.43	58.4%	متوسطة	3
13. يواجه المعلم ضغطًا نفسيًا بسبب المراقبة المستمرة في "حضوري."	1.89	1.19	37.8%	منخفضة	9
14. تكرار التحديثات والتعليمات في "حضوري" يزيد من إرهاق المعلم مهنيًا.	1.59	0.94	31.8%	منخفضة جدًا	12
15. التدريب على استخدام "حضوري" يقلل من الشعور بالتوتر المهني.	2.94	1.32	58.8%	متوسطة	2
16. كثرة التنبيهات والمتابعات التقنية في "حضوري" تُسهم في زيادة إرهاق المعلم ذهنيًا.	1.60	0.97	32.0%	منخفضة جدًا	11
17. يسهم "حضوري" في زيادة الشعور بالمسؤولية تجاه وقت العمل.	2.74	1.47	54.8%	متوسطة	5
18. وجود دعم فني فعّال يجعل التعامل مع "حضوري" أقل إرهاقًا.	3.09	1.38	61.8%	متوسطة	1
19. إجراءات "حضوري" الواضحة تساعد في تخفيف التوتر الناتج عن المتابعة الإدارية.	2.80	1.42	56.0%	متوسطة	6
20. يرى المعلم أن "حضوري" أداة لتحسين الأداء المهني وليست وسيلة للعقاب.	2.39	1.31	47.8%	منخفضة	8
21. تطبيق "حضوري" يزيد من شعور المعلم بالإجهاد المهني العام.	1.81	1.07	36.2%	منخفضة	10
22. يساعد "حضوري" المعلم على تنظيم وقته المهني.	2.20	1.25	44.0%	منخفضة	7

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية%	درجة التحقق	الترتيب
23. يسهم "حضوري" في تحسين إنتاجية أداء المعلم.	1.90	1.14	38.0%	منخفضة	9
مجموع المحور الثاني (أثر تطبيق برنامج "حضوري" على الاحتراق الوظيفي)	**2.36**	**0.87**	**47.2%**	**منخفضة**	

تُظهر نتائج الجدول (3) أن أثر تطبيق برنامج "حضوري" على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (2.36)، والانحراف المعياري (0.87)، بنسبة مئوية (47.2%). وتشير هذه النتيجة إلى أن البرنامج لا يُعد عاملًا مباشرًا في زيادة الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، بل إن انعكاساته العامة تميل إلى الانخفاض.

وقد احتلت العبارة: «وجود دعم فني فعّال يجعل التعامل مع "حضوري" أقل إرهاقًا» المرتبة الأولى، مما يؤكد أن الدعم الفني ووضوح الإجراءات يمثلان عاملين حاسمين في تقليل الضغط النفسي المرتبط باستخدام الأنظمة الرقمية. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Yang et al. (2024) من أن الأنظمة الرقمية لا تكون ضاغطة في ذاتها، وإنما تتحدد آثارها وفق جودة التطبيق والدعم المصاحب.

في المقابل، جاءت العبارات المرتبطة بالضغط النفسي المباشر، مثل المراقبة المستمرة وكثرة التنبيهات، بدرجات تحقق منخفضة جدًا، وهو ما يشير إلى أن غالبية المعلمين لا ينظرون إلى "حضوري" بوصفه مصدرًا رئيسًا للإجهاد، بقدر ما يرونه أداة تنظيمية لضبط العمل والانضباط الوظيفي. ويعزز ذلك الطرح القائل إن الأنظمة الرقمية، عندما تُدار بمرونة وعدالة، قد تسهم في التنظيم أكثر من كونها مصدرًا للاحتراق.

وعليه، يمكن القول إن برنامج "حضوري" — في صورته الحالية — لا يسهم بدرجة كبيرة في توليد الاحتراق الوظيفي، غير أن تعزيز جانبه التطويري والتشاركي قد يسهم في رفع مستوى تقبّل المعلمين له وتحويله من أداة ضبط إلى أداة تمكين مهني.

إجابة السؤال الثالث وتفسيره: والذي ينص على "هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات البعد الرسالي لدى المعلمين والاحتراق الوظيفي في ضوء تطبيق برنامج حضوري؟"

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين بعد أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء حضوري، وبعد أثر تطبيق "حضوري" على الاحتراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون Person لوصف العلاقة بين محوري الاستبانة (ن=375)

	أثر تطبيق "حضوري" على الاحتراق الوظيفي.	التفسير
أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء حضوري.	**0.811	علاقة ارتباطية قوية وموجبة دالة عند مستوى 0.01.

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول (4) وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة ودالّة إحصائيًا بين البعد الرسالي لدى المعلمين وأثر تطبيق "حضوري" على الاحتراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.811) عند مستوى دلالة (0.01).

وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين ذوي المستوى المرتفع من الوعي الرسالي هم الأكثر تفاعلًا ووعيًا بانعكاسات تطبيق النظام الرقمي، سواء كانت تنظيمية أو نفسية. ولا يعني هذا الارتباط بالضرورة أن البعد الرسالي يزيد من الاحتراق الوظيفي، بل يمكن تفسيره — في ضوء نظرية العمل ذي المعنى — على أن المعلم الرسالي يكون أكثر انخراطًا وحساسية تجاه التجربة المهنية، وأكثر إدراكًا لتفاصيلها ومتطلباتها (Steger et al., 2012).

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه Lavy (2022) وDuong et al. (2023) من أن ارتفاع الشعور بالمعنى قد يرتبط بزيادة الوعي المهني، وليس بالضرورة بانخفاض الإحساس بالضغط، إذ إن المعلم الرسالي يرفع سقف توقعاته من النظام المؤسسي، ويتعامل مع متطلبات العمل بجدية أعلى.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

وعليه، يمكن تفسير العلاقة القوية الموجبة بوصفها تلازمًا خبراتيًا داخل السياق المهني للتحول الرقمي، حيث تعمل الرسالة التربوية كعدسة تفسير للتجربة التنظيمية، لا كعامل سببي مباشر في زيادة أو خفض الاحتراق الوظيفي.

خلاصة تفسير النتائج

تُبرز النتائج أن البعد الرسالي يمثل موردًا نفسيًا وقيميًا مهمًا في مواجهة التحول الرقمي، لكنه لا يعمل بمعزل عن السياق المؤسسي والتنظيمي. كما تؤكد أن برنامج "حضوري" — في ظل الدعم الفني ووضوح الإجراءات — لا يُعد مصدرًا مباشرًا للاحتراق الوظيفي، وأن العلاقة بين الرسالة والاحتراق علاقة معقدة تتطلب تفسيرًا تكامليًا يجمع بين القيم والتنظيم.

رابعاً: التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة التي أظهرت أن البعد الرسالي يسهم بدرجة متوسطة في الحد من الاحتراق الوظيفي، وأن تطبيق برنامج "حضوري" لا يُعد عاملًا مباشرًا لزيادة الاحتراق الوظيفي في ظل توافر الدعم الفني ووضوح الإجراءات، يوصي الباحث بما يأتي:

- تعزيز تفعيل البعد الرسالي للمعلم في البيئة المدرسية: من خلال تضمين الرسالة التربوية والمعنى المهني في برامج التطوير المهني والأنشطة المدرسية، بما يسهم في دعم التوازن النفسي للمعلم وتقليل آثار الضغوط المهنية المصاحبة للتحول الرقمي.
- ربط تطبيق برنامج "حضوري" بالبعد القيمي والإنساني للمهنة: وذلك عبر توجيه الخطاب الإداري نحو إبراز النظام كأداة للانضباط الذاتي والأمانة المهنية، لا مجرد وسيلة للرقابة، بما يعزز تقبّل المعلمين للنظام ويحد من الشعور بالضغط الوظيفي.
- تعزيز الدعم الفني ووضوح الإجراءات المصاحبة لتطبيق "حضوري": نظرًا لما أظهرته النتائج من أن الدعم الفني يمثل عاملًا حاسمًا في تقليل الشعور بالإجهاد، توصي الدراسة بالاستمرار في تطوير قنوات الدعم والتدريب التقني للمعلمين.

استنادًا إلى نتائج الدراسة وحدودها، يقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

- إجراء دراسات تجريبية لقياس أثر برامج تدريبية قائمة على تعزيز البعد الرسالي في خفض مستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في البيئات التعليمية الرقمية.
- بناء نموذج تفسيري أو تنبؤي يدمج بين البعد الرسالي والاحتراق الوظيفي ومتغيرات وسيطة مثل الدعم المؤسسي ونمط القيادة المدرسية في ظل تطبيق الأنظمة الرقمية.
- إجراء دراسات مقارنة بين مناطق تعليمية مختلفة أو بين مراحل تعليمية متعددة؛ للتحقق من مدى تعميم نتائج الدراسة الحالية المتعلقة بتطبيق برنامج "حضوري".

المراجع

1. الزهراني، خالد بن محمد. (2023). التحول الرقمي وضغط العمل المهني لدى معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية .المجلة السعودية للتربية، 11(1)، 77.102–
2. السبيل، محمد بن عبدالله .(2021) .تعزيز الرسالة التربوية في ضوء المنهج الإسلامي .مركز بحوث التربية الإسلامية.
3. السليمان، عبدالله بن ناصر. (1427هـ) .الأمن الفكري في المناهج التعليمية .مكتبة الملك فهد الوطنية.
4. العساف، عبد الرحمن بن أحمد .(2010) .طرق البحث في العلوم السلوكية (الطبعة الرابعة). مكتبة العبيكان.
5. وزارة التعليم] .(2022) .وثيقة/دليل برنامج حضوري .[وزارة التعليم.
6. Duong, M., Tran, H., & Le, T. (2023). The role of professional meaning in teachers' adaptation to digital workload. *Journal of Educational Psychology, 115*(4), 612–628.
7. Fullan, M. (2019). *The meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

8. Lavy, S. (2022). Work meaning as a predictor of teacher resilience and professional well-being. *Teaching and Teacher Education, 117*, 103813.
9. Rastegar, A., Jamshidi, S., & Norouzi, P. (2023). Value-driven engagement and motivation in digital teaching environments. *International Review of Education, 69*(2), 227–251.
10. Sideridis, G., & Alghamdi, M. H. (2023). Teacher burnout in Saudi Arabia: The catastrophic role of parental disengagement. Behavioral Sciences, 13, 367. https://doi.org/10.3390/bs13050367
11. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322–337.
12. Suyatno, I., Arifin, M., & Rahmawati, D. (2022). Teacher mission consciousness and moral motivation in modern schools. *International Journal of Instruction, 15*(3), 401–420.
13. Van Wingerden, J., & Poell, R. (2019). Employees' meaningful work and empowerment as drivers of engagement. *Journal of Workplace Learning, 31*(2), 89–102.
14. Yang, L., Sun, H., & Wen, L. (2024). Digital monitoring systems and teacher burnout in contemporary education. *Computers & Education, 205*, 104577.
15. Yao, J., & Li, C. (2025). Fifty years of burnout research in education: A systematic review. *Educational Research Review, 20*(1), 45–63.

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

الملاحق

ملحق (1)

قائمة السادة المحكمين لأداة الدراسة

	أسماء المحكمين	الرتبة العلمية	التخصص العلمي	جهة العمل
.1	طالب بن صالح العطاس	أستاذ	أصول تربية	جامعة الملك عبدالعزيز
.2	رأفت محمد علي الجديبي	استاذ	أصول تربية	جامعة الملك عبدالعزيز
.3	محمد بن سعيد بافيل	أستاذ مشارك	تربية إسلامية	جامعة جدة
.4	خيرية جميل السليماني	أستاذ مشارك	الأصول الإسلامية للتربية	جامعة الملك عبد العزيز
.5	رسماء عايض الحارثي	أستاذ مشارك	المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	جامعة طيبة
.6	عبيد الظاهري	أستاذ مساعد	شريعة	جامعة جدة
.7	ابتسام مبيريك السلمي	أستاذ مساعد	الأصول الإسلامية للتربية	وزارة الشؤون الإسلامية

ملحق (2)

استبانة أثر البعد الرسالي في تجاوز الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء تطبيق برنامج حضوري (صورتها النهائية)

المحور الأول: أثر البعد الرسالي في التربية في ضوء حضوري

	العبارة	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق أبداً
1	يستحضر المعلم رسالته التربوية عند استخدام نظام "حضوري" .					
2	يساعد التزام المعلم بقيم رسالته التربوية على تقبّل متطلبات نظام "حضوري" بروح إيجابية.					
3	يرى المعلم أن تسجيل الحضور والانصراف في "حضوري" جزء من الأمانة المهنية.					
4	يدفع الإخلاص في العمل المعلم إلى الانضباط في تطبيق "حضوري" دون تذمّر.					
5	يعتبر المعلم نظام "حضوري" وسيلة لتحقيق الانضباط الذاتي الذي تحثّ عليه الرسالة التربوية.					
6	يسهم إدراك المعلم لرسالته التربوية في تخفيف شعوره بالإجهاد الناتج عن المتابعة التقنية في "حضوري" .					
7	وعي المعلم برسالته التعليمية يجعله أكثر تفهّمًا لسياسات وزارة التعليم في تطبيق "حضوري" .					
8	الإيمان بأهمية رسالة المعلم التربوية يدفعه إلى الصبر على التحديات التقنية المرتبطة بـ "حضوري" .					
9	يرى المعلم أن رسالته التربوية تساعده على الحفاظ على التوازن النفسي رغم متطلبات "حضوري" .					
10	يعتبر المعلم "حضوري" وسيلة للتطوير المهني في ضوء رسالته التربوية.					

DOI: https://doi.org/10.33193/JALHSS.127.2025.1587
ISSN Online: 2414-3383
ISSN Print: 2616-3810
مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع
Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences
www.jalhss.com
editor@jalhss.com
Volume (127) December 2025
العدد (127) ديسمبر 2025

المحور الثاني: أثر تطبيق برنامج "حضوري" على الاحتراق الوظيفي

	العبارة	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق أبداً
11	يسهّل "حضوري" تنظيم الحضور والانصراف بدقة وعدالة.					
12	يسهم "حضوري" في رفع مستوى الانضباط الوظيفي بين المعلمين.					
13	يواجه المعلم ضغطًا نفسيًا بسبب المراقبة المستمرة في "حضوري" .					
14	تكرار التحديثات والتعليمات في "حضوري" يزيد من إرهاق المعلم مهنيًا.					
15	التدريب على استخدام "حضوري" يقلل من الشعور بالتوتر المهني.					
16	كثرة التنبيهات والمتابعات التقنية في "حضوري" تُسهم في زيادة إرهاق المعلم ذهنيًا.					
17	يسهم "حضوري" في زيادة الشعور بالمسؤولية تجاه وقت العمل.					
18	وجود دعم فني فعّال يجعل التعامل مع "حضوري" أقل إرهاقًا.					
19	إجراءات "حضوري" الواضحة تساعد في تخفيف التوتر الناتج عن المتابعة الإدارية.					
20	يرى المعلم أن "حضوري" أداة لتحسين الأداء المهني وليست وسيلة للعقاب.					
21	تطبيق "حضوري" يزيد من شعور المعلم بالإجهاد المهني العام.					
22	يساعد "حضوري" المعلم على تنظيم وقته المهني.					
23	يسهم "حضوري" في تحسين إنتاجية أداء المعلم.					