



كلية الدراسات العليا  
برنامج الإدارة التعليمية

ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية

**Job Stress and its Relationship to Job Burnout among Secondary School**

**Teachers**

إعداد

إسراء حسني محمد أبو رضوان

إشراف

الدكتور: حكم رمضان حجة

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية بكلية الدراسات

العليا في جامعة الخليل، فلسطين.

2024م/1446هـ

## إجازة الرسالة

ضغظ العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية

إعداد

إسراء حسني محمد أبو رضوان

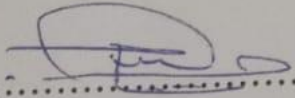
إشراف

الدكتور: حكم رمضان حجة

توقفت هذه الرسالة وأجيزت يوم الأربعاء بتاريخ: 17 / 7 / 2024 م

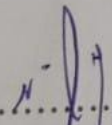
التوقيع

أسماء أعضاء لجنة المناقشة



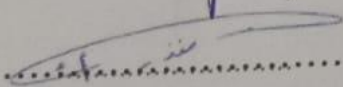
مشرقاً ورئيسياً

د. حكم حجة



ممتحنًا داخليًا

د. صلاح الزرو



ممتحنًا خارجيًا

د. أشرف الصايغ

الخليل\_فلسطين

1446هـ\_2024م

## الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة.. إلى نبي الرحمة ونور العالمين.. إلى المعلم الأول سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى الرجل العظيم صاحب الصبر الجميل... إلى الذي أفنى حياته من أجل أبنائه إلى من وهبني كل شيء... وكان خير عونٍ لي في كلِّ الأمور... إلى الذي نزع الشوك من طريق نجاحي... إلى والدي العزيز المربي الفاضل حفظه الله

إلى التي لم تنساني لحظة من دعائها... إلى رمز العطف والحنان.. إلى من قامت على رعاية أبنائي طوال فترة دراستي... إلى من قدمت لي الدعم الذي لا ينضب.. إلى الزهرة الفوّاحة، أمي العزيزة أطال الله في عمرها.

إلى أعلى ما أملك.. إلى فلذة كبدي وقرّة عيني.. سرّ الفخر أنتم، سيظل حبي واعتزازي بكم. دمتم ودامت حياتكم وتحققت أحلامكم.. أولادي الأعزاء (ميساء ومصعب وياسمين وخالد وشام).

إلى من كانت نعم السند في رحلتي العلمية والبحثية، ولم تدخر جهدا في مساعدتي أختي الغالية (بلقيس). إلى من قدم لي الدعم والتوجيه والنصح والإرشاد من بداية مرحلة البحث حتى إتمام هذه الرسالة، الدكتور المشرف حكم حجة.

إلى من بذلوا قصارى جهدهم في سبيل إنارة العقول لنصل لمرحلة النجاح والقبول.. إلى أساتذتي الكرام وأخص بالذكر أساتذتي الغالية ذات المكانة العالية صاحبة العقل النير والنظرة الثاقبة إلى التي تركت فينا جميعا التأثير الإيجابي والتشجيع المستمر.. لك منا كل معاني الحب والتقدير والذي يساوي حجم عطائك اللامحدود الدكتورة منال أبو منشار.

إلى من تتلمذت على يديه في مرحلة البكالوريوس ونهلت من علمه العزيز... إلى العالم والإنسان وأحد أساطين اللغة والأدب والفكر والتربية إلى روح الأستاذ الدكتور يحيى جبر رحمه الله.

إليكم جميعا أهدي رسالتي هذه داعية المولى عز وجل أن تكفل بالنجاح والقبول من جانب أعضاء لجنة المناقشة المبجلين.

## الشكر والتقدير

إنني أشكر الله وافر الشكر على توفيقه لي واعانتني على إتمام رسالتي العلمية.

ولأنّ شكر العباد هو من تمام شكر رب العباد، ولأنّ لكلّ نجاح عرفان وامتنان، وتقديراً للمجهودات التي بذلت من أجل إنجاز هذا العمل العلمي.

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى المشرف الدكتور حكم حجة الذي لم يتوانى في تقديم يد المساعدة طوال فترة إعداد الدراسة، فكلّ عبارات الثناء والاحترام على كل هذا الدعم والاهتمام ، والشكر موصول لأعضاء اللجنة الموقرة كل باسمه ولقبه، كما وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كلية التربية وأساتذتها لأفاضل وعلى رأسهم الدكتور الموقر صلاح الزرو.

كما ولا أنسى من هي دوماً تزهر القلوب إذا نزلت بها كما تزهر الأرض عندما يلمسها المطر، فقد أعطتنا الكثير من الدروس في العطاء والتفاني واستخلاص العبر، كيف لا وعندما نظن أنها النهاية نستذكر تفانيها وإخلاصها ليقولاً لنا ما زال هناك فرصة أخرى تنتظر، فأنت تستحقين منا كلّ الشكر بعدد ألوان الزهر وقطرات المطر، الدكتورة الفاضلة منال أبو منشار.

I'm thankful for your positive influence

كل الشكر والتقدير لكل من دعمني وقدم لي يد العون والمساعدة.

## فهرست المحتويات

الصفحة	محتوى
ب	إجازة الرسالة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	فهرست المحتويات
ز	فهرست الجداول
ط	فهرست الملاحق
ي	الملخص باللغة العربية
ك	Abstract
	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
1	المقدمة
3	مشكلة الدراسة وأسئلتها
4	فرضيات الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>
10	الإطار النظري
29	الدراسات السابقة
41	التعقيب على الدراسات السابقة
	<b>الفصل الثالث: إجراءات الدراسة ومنهجيتها</b>
45	تمهيد
45	منهج الدراسة
45	مجتمع الدراسة
46	عينة الدراسة
48	أدوات الدراسة

49	صدق أداة الدراسة
51	ثبات أداة الدراسة
52	متغيرات الدراسة
52	المعالجة الإحصائية
	<b>الفصل الرابع: نتائج الدراسة</b>
56	المقدمة
56	نتائج الدراسة
68	نتائج الفرضيات
	<b>الفصل الخامس: تفسير النتائج وناقشتها</b>
80	مناقشة النتائج
89	التوصيات
90	المراجع العربية
96	المراجع الأجنبية
98	الملاحق

## فهرست الجداول

الصفحة	الجدول
46	جدول (1): خصائص مجتمع الدراسة حسب الجنس
47	جدول (2): خصائص العينة الديموغرافية
49	جدول (3): سُلم ليكرت الخماسي (Likert Scale)
50	جدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات كل مجال من مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية.
54	جدول (5): مفاتيح التصحيح
56	جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.
58	جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالطالب، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
59	جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للضغوط التي تتعلق بالمنهاج مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
60	جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالجانب الاقتصادي، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
61	جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بأعباء العمل، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
62	جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق ببيئة العمل، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
63	جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
65	جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي
67	جدول رقم (14): نتائج ارتباط بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا
68	جدول (15): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تُعزى إلى متغير الجنس

70	جدول (16): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير التخصص
71	جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة
73	جدول (18): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي
75	جدول (19): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير الجنس
76	جدول (20): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير التخصص
77	جدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة
78	جدول (22): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطأ تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي



## فهرست الملاحق

الصفحة	الملحق
99	الاستبانة في صورتها الأولية
104	الاستبانة في صورتها النهائية
109	قائمة المحكمين

## المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، من خلال استبانة طبقت على عينة قوامها (298) من جميع معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

وأظهرت النتائج أنّ مستوى ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا جاء متوسط، كما أظهرت النتائج أنّ مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا جاء متوسط، وبينت النتائج أيضاً أنه توجد علاقة إيجابية بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، كما أظهرت النتائج أنّه لا توجد فروق بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغيرات (الجنس، التخصص، وسنوات الخدمة)، وأنّه توجد فروق بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، لصالح حملة درجة الماجستير فأعلى، كما أشارت النتائج أنّه لا توجد فروق بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغيرات (الجنس، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

من خلال النتائج السابقة توصى الباحثة بتنظيم وتخطيط المهام والأعمال المدرسية بشكل جيد. وتحديد الأولويات وتوزيع الوقت بين المهام المختلفة واستخدام تقنيات إدارة الوقت المناسبة، وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي من خلال توفير البرامج التي تدعم المعلمين في المدارس الثانوية من خلال ورش العمل والاستشارات الفردية ومساعدتهم على التعامل مع ضغوط العمل، والاستفادة من فرص التطوير المهني والتدريب لتعزيز المهارات وزيادة الثقة في العمل التدريسي، وتوفير موارد كافية وتخصيص وقت محدد للمعلمين للتحضير والتدريس وتخفيف الأعباء الإدارية عنهم.

**الكلمات المفتاحية: ضغط العمل، الاحتراق الوظيفي، مديرية تربية وتعليم يطا.**

## **Abstract**

The study aimed to learn about the stress of work and its relationship to occupational combustion among secondary teachers, and the researcher used the descriptive curriculum by identifying a sample of 298 from all secondary teachers in the Directorate of Education and Yatta.

Results showed that the level of work pressure of secondary school teachers in the Directorate of Education and Yatta Education was medium. The results also showed that the level of functional combustion of secondary teachers in the Directorate of Education and Yatta Education was moderate. The results also showed that there is a positive correlation between work pressure and occupational combustion among secondary teachers in the Directorate of Education and Yatta and results showed that there were no differences between the average work pressure of secondary teachers in the Directorate of Education and Yatta attributable to variables (Sex, specialization, years of service), and there are also differences between the working pressure averages of secondary teachers in the Directorate of Education and Education of Yata attributable to the changing scientific qualification. For the benefit of the master's degree campaign and higher, as the results indicated, there are no differences between the occupational combustion averages of secondary teachers in the Directorate of Education and Education of Yatta attributable to variables (sex, specialization, number of years of experience and scientific qualification).

Through previous findings the researcher recommends that the organization and planning of tasks and school work be well organized. Prioritize and allocate time between different tasks and use appropriate time management techniques and strengthening psychosocial support through the provision of programmers that support teachers in secondary schools through workshops and individual counseling and help them deal with work pressures, Take advantage of professional development and training opportunities to enhance skills and increase confidence in teaching work and provide adequate resources and specific time for teachers to prepare, teach and reduce their administrative burden.

**Keywords:** work pressure, occupational combustion, directorate of education and Yata education

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أسئلة الدراسة

4.1 فرضيات الدراسة

5.1 أهداف الدراسة

6.1 أهمية الدراسة

7.1 حدود الدراسة

8.1 مصطلحات الدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### 1.1 المقدمة

أصبحت ضغوط العمل ظاهرة عامة يتعرض لها الأفراد العاملون في مختلف المهن، ومهنة التدريس من المهن العامة في المجتمع، ويعد المعلم أهم أعمدة وركائز العملية التعليمية لما له من دور أساسي في صقل شخصية الطالب وتزويده بالمعرفة العلمية، باعتباره المصدر الأول والنموذج الذي يقتدي به لصقل قدرات الطلبة ومهاراتهم من خلال تطوير المنظومة التعليمية (شتيوي، 2022).

وقد وصفت مهنة التدريس بأنها أكثر المهن الخدمية معاناة مع الضغوط، والتي في حال استمرارها وبمساعدة بعض العوامل الأخرى قد تؤدي إلى حدوث ما يعرف بالاحتراق الوظيفي كاستجابة سلبية لضغوط المهنة وللظروف الصعبة المحيطة بها (Selcuk, 2018).

وأصبح مصطلح الاحتراق الوظيفي منتشراً بشكل واسع، وسمة من سمات المجتمع المعاصر، ويشمل مختلف المجالات ومن بينها مجال التربية والتعلم، ويظهر الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وذلك لتعدد المشاكل المرتبطة بعملية التدريس (مشتر، 2018).

والاحتراق يمثل حالة من الاجهاد والتوتر نجم عن المهام والمسؤوليات وأعباء العمل التي تزيد عن طاقة الفرد، وتتواصل على حساب قدراته الجسمية والنفسية، وتتأثر بضغوطات العمل المختلفة التي تلقى على عاتق الفرد (منصور، 2013).

وبالنسبة لمصادر الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بشكل عام، فإنّ المدرسة تلعب دوراً كبيراً في إحداث الاحتراق النفسي عند المعلم، ويتمثل ذلك في عدم وضوح الواجبات، وعدم الإلمام بالقواعد والأنظمة المتبعة، وزيادة أعداد الطلاب داخل الصفوف، ونقص المصادر المتوفرة، وتدني مستوى التواصل، واتخاذ القرارات تبعاً للسياسات غير المرنة تجاه الهيئة التدريسية، إضافة إلى عدم توفير خدمات ترفيهية، ونقص الدعم الرسمي للمعلمين (حمد، 2019).

ويرى محمد (2021) أنّ الاحتراق الوظيفي يحدث لدى المعلمين نتيجة لعدد من المشاكل التي ترتبط بشكل مباشر بعملية التدريس، والتي يواجهها المعلم أثناء تعامله مع الطلبة، كما تؤثر ظروف العمل التي يعيشها المعلم على الاحتراق الوظيفي والتي تشمل قلة الراتب الشهري، وعدم توافر المحفزات المادية والمعنوية أثناء مدة عمله، وأجواء المنافسة أحياناً بين المعلمين، واكتظاظ عدد الطلبة في الصفوف.

وأشار العمري ونصر (2016) إلى أسباب أخرى للاحتراق الوظيفي، منها أنّ المعلمين يتعاملون مع طلبة يمتلكون قدرات متفاوتة ومشكلات متعددة، بالإضافة إلى ضغوط العمل داخل الصفوف الدراسية والأعمال المطلوبة خارج الغرف الصفية، فالיום المدرسي لا ينتهي بذهاب المعلم إلى منزله، بل يقوم بالعديد من الأعمال خارج ساعات العمل، بالإضافة إلى الأعمال الإضافية التي تقع على عاتق المعلم والتي تسبب الإرهاق المستمر، فالمعلم يتعرض إلى مصادر متعددة من ضغوط العمل يصعب عليه في بعض الأحيان التحكم فيها، مما يجعله يشعر بالإحباط ونقص الدافعية.

وتتطلب مهنة التدريس كثيراً من الصبر والعطاء، وتحتاج إلى مستويات عالية من الكفاءات والمهارات لدى المعلمين، والمعلم بمثابة القوة الدافعة للعملية التعليمية من أجل تحقيق أهداف التربية ونجاحها، ولعل المعلم أكثر الفئات تعرضاً للضغوط والاحتراق الوظيفي نظراً للدور الذي يسند للمعلم من قبل المجتمع والرسالة التي يسعى المعلم إلى تحقيقها (مشتر، 2018).

## 2.1 مشكلة الدراسة

من خلال عمل الباحثة في مهنة التدريس في فلسطين فقد لاحظت أن حجم عمل المعلم الكبير يؤدي الى نوع من ضغوطات العمل التي قد تؤثر على المعلمين ، وبالتالي تؤثر على الإنتاج وتحصيل الطلبة والتنظيم الإداري، ومن هنا تولدت الرغبة بدراسة هذه الظاهرة لوضع الحلول والإجراءات اللازمة لمعرفة العلاقة ما بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي، وبخاصة أن العديد من الدراسات قد أوصت بضرورة الاهتمام بالاحتراق الوظيفي، وضغط العمل ومن أهم تلك الدراسات دراسة أبو زيد، (2018) التي تتعلق بضغط العمل، ودراسة سليمان ويدوي (2023) التي تتعلق بالاحتراق الوظيفي.

وقد ساعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بالاحتراق الوظيفي وضغط العمل في معرفة مستوى وجود تلك الظاهرة لدى المعلمين، كما ساعد في تحديد وبلورة مشكلة البحث وتساؤلاته وصياغة فروضة على نحو يتسم بالدقة، وتبين منها عدم الإدراك الكافي للمعلمين لمفهوم ضغط العمل والاحتراق الوظيفي والأسباب التي يمكن أن تسببه. وقد كشفت نتائج تلك الدراسات عن ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، وأشارت إلى أهمية أن يتم البحث عن العوامل التي يمكن أن تكون سبباً في ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، وبخاصة أن هناك نتائج وخيمة للاحتراق الوظيفي على مختلف الجوانب سواء النفسية أو السلوكية التي تقلل من قدرة الأفراد على الإنجاز أو الإبداع، ويمكن أن يكون أحد تلك النتائج انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين (النفيعي، 2000)

وعليه تمثلت مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس:

ما ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية التربية والتعليم/

يطا؟

### 3.1 أسئلة الدراسة

وقد انبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا؟
- 2- ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا ؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تُعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟
- 5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تُعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟

### 4.1 فرضيات الدراسة

الفرضيات المنبثقة عن السؤال الرابع:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص.



3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل

لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل

لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

### الفرضية المنبثقة عن السؤال الخامس:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق

الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق

الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق

الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق

الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

### 5.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1- التعرف إلى مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

2- التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

3- التعرف إلى العلاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

4- التعرف إلى الفروق بين متوسّطات استجابات عينة الدراسة مستوى ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تُعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

5- التعرف إلى الفروق بين متوسّطات استجابات عينة الدراسة مستوى الاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تُعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

## 6.1 أهمية الدراسة

### أولاً: الأهمية النظرية

تكمن أهمية الدراسة كونها تدرس ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي، وبالتالي تأمل الباحثة أن تساعد هذه الدراسة في إثراء البحث النظري بما تتضمنها من معلومات واطار نظري حول ضغط العمل والاحترق الوظيفي وأهميته وأهدافه وكيفية الحد من العوامل التي يمكن أن تكون سبباً في ارتفاع مستوى الاحترق الوظيفي.

وتستمد الدراسة أهميتها النظرية أيضاً من أهمية موضوع ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي ففهم كيفية تأثير ضغط العمل على المعلمين والمؤسسة التعليمية يمكن أن يساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة الانتاجية، حيث يواجه المعلمون تحديات عديدة في بيئة العمل مثل ضغط الوقت والمسؤولية الكبيرة عن تعليم الطلاب. ويمكن لدراسة ضغط العمل على المعلمين أن تساعد في تحسين ظروف العمل لديهم وتعزيز رضاهم الوظيفي وصحتهم العامة، كما يمكنها ان تساهم في

تطوير استراتيجيات للتعامل مع ضغط العمل وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية، فقد يشعر الموظفون بالإرهاق والاحباط وفقدان الشغف بالعمل ويمكن أن يؤثر الاحتراق الوظيفي على الأداء والصحة العامة كما ذكرت آنفاً، لذا من الأهمية بمكان أن نفهم هذا التأثير ونعمل على تخفيف ضغط العمل، وتعزيز الرفاهية الوظيفية للموظفين.

## ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتمثل في نتائج الدراسة وما طرحه من توصيات من خلال تسليط الضوء على ضغط العمل والعوامل التي تؤدي الى الاحتراق الوظيفي، والحد من النتائج التي تسبب الاحتراق الوظيفي، إن هذه الدراسة تعتبر أداة للمؤسسات التعليمية من حيث اقتراح أفكار جديدة تفيد في عملية التطوير الإداري وتطوير العنصر البشري من حيث استحداث استراتيجيات جديدة للتعامل مع الأفراد و العوامل المؤثرة على نفسياتهم في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية والسلوكية والذي ينعكس على ارتفاع أدائهم، ويسهم في تحسين ورفع إنتاجيتهم، حيث إن الاحتراق الوظيفي يقترن بالعديد من الآثار التنظيمية والشخصية السلبية عالية التكاليف سواء على مستوى الموظف أو الإدارة التي يعمل بها، وهو أحد الأسباب لمشكلات انخفاض الأداء وكثرة الغياب والأخطاء.

### 7.1 حدود الدراسة

تتلخص حدود الدراسة في التالي:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على مفهومي ضغط العمل والاحتراق الوظيفي.
- 2- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من معلمي مدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم في يطا.

3- الحدود المكانية: اقتصر هذه الدراسة على المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم في يطا.

4- الحد الزمني: أجريت الدراسة في الفصل الثاني من العام (2023-2024).

## 8.1 مصطلحات الدراسة

تضمنت الدراسة المصطلحات الآتية:

**ضغط العمل:** عرفه البلوي (2018) هي الضغوط التي ترتبط بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم، ولذلك أطلق عليها أيضا الضغوط الوظيفية أو الضغوط المهنية والتي غالباً ما تستخدم بالتناوب على أنها الشيء نفسه.

وعرفته الباحثة إجرائياً: الضغط والتوتر الناتج عن المهام والمتطلبات في بيئة العمل، وهي الدرجة الكلية التي تم الحصول عليها بواسطة استجابات عينة الدراسة (المعلمين والمعلمات) على أداة الدراسة (الاستبانة) المعدة خصيصاً لذلك، في المدارس الثانوية في مديرية تربية والتعليم يطا.

**الاحتراق الوظيفي:** عرفه الشاماني والحديدي (2022، 132) هو "استجابات جسمية وانفعالية سلبية يتعرض لها المعلم نتيجة الضغوط الداخلية والخارجية التي تفوق طاقته مما يؤثر على شخصيته وعلاقته الاجتماعية والمهنية"

وعرفته الباحثة إجرائياً: هو حالة من الارهاق والاجهاد الشديد يحدث نتيجة للضغوط العملية المستمرة، وعدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرات الفرد، وهي الدرجة الكلية التي تم الحصول عليها بواسطة استجابات عينة الدراسة المعلمين والمعلمات على أداة الدراسة الاستبانة المعدة خصيصاً لذلك، في المدارس الثانوية في مديرية يطا.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

#### 1.2 صغوط العمل

يحدث الضَّغَط عندما يشعر الفرد أنَّ متطلبات الموقف الذي يتعرض له تفوق قدرته على مواجهتها، أو التَّعامل معها، فالفرد عندما يدرك عدم القدرة على خلق حالة من التَّوازن بين متطلبات الموقف، وقدرته على الاستجابة لهذا الموقف فإنه يشعر بهيمنة الضَّغَط عليه، ولكنه إذا استطاع التَّكْيِّف مع المتطلبات يكون الضَّغَط مقبولاً، ومفيداً، وهذا هو الجانب الإيجابي للضغوط، والهدف منه استثارة الأفراد لاستخدام استراتيجيات جديدة لمقاومة المشكلات، والمواقف الضَّاعطة التي تواجههم أثناء أدائهم المهام الموكلة إليهم (السعد ودرويش، 2008).

#### 1.1.2 مفهوم ضغط العمل:

مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية أو الجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضَّغَط (ابن خورر، 2011).

وهي العوامل التي يتعرض لها الموظف أثناء قيامه بوظيفته وتؤثر سلباً على أدائه الوظيفي، وقد تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وقد تكون ذاتية تعتمد على شخصية الموظف، أو داخلية تعتمد على ظروف المؤسسة، أو خارجية نتيجة ظروف محيطية بالمجتمع الخارجي الذي توجد به المؤسسة، وذلك يؤثر سلباً

على نتائج العمل ويؤدي إلى عدم تحقيق أهداف المنظمة، وأيضاً قد تؤثر على الموظف نفسه (ابو زيد، 2018)

وقد عرفها البلوي (2018) الضغوط التي ترتبط بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم، ولذلك أطلق عليها أيضاً الضغوط الوظيفية أو الضغوط المهنية والتي غالباً ما تستخدم بالتناوب على أنها الشيء نفسه.

أما تماسيني (2015) فيرى أنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، وتحدث تغييراً في الحالة البدنية أو النفسية للفرد، وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد.

ويرى (تماسيني، 2015) أنها الصعوبات التي تواجه الفرد داخل بيئة العمل إذ وتترك له آثاراً نفسية، وجسدية، وسلوكية كعبء العمل، وصراع الدور، وغموض الدور.

يلاحظ من خلال الاطلاع على التعريفات آنفة الذكر أنّ ضغط العمل هو حالة يواجهها العاملون في بيئة العمل عندما يكونوا مطالبين بأداء مهام أكثر مما يستطيعون التعامل معها في فترة زمنية محدودة، والذي من شأنه أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة والرفاهية النفسية مثل الإرهاق، والقلق.

ولضغوط العمل عدة جوانب وأسباب، منها ما هو شخصي متعلق بشخصية الموظف، ومنها ما هو داخلي مرتبط بالمؤسسة ذاتها، وقد يكون تصميم المكتب بحد ذاته سبباً من أسباب ضغط العمل، إضافة إلى عوامل التهوية والإضاءة والرطوبة، وما إلى ذلك من أسباب مختلفة، كما أنّ هناك أسباب مؤدية للضغط نعتبرها خارجية محيطية بالمجتمع الذي توجد به المؤسسة، وهي تختلف باختلاف الأجواء التي توجد بها المؤسسات (عليمات، 2015).

## 2.1.2 أنواع ضغوط العمل

هناك أنواع متعدّدة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدّة معايير وهي:

(1) **ضغوط العمل وفق معيار الأثر:** وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية، تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح. أما بالنسبة للمؤسسة فإنّ الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعّالة للرفع من حيوية وأداء المورد البشري، وكذلك كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين في العمل، وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية وجودة الإنتاج، وأما الضغوط السلبية فهي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضا في الدافعية وشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل (يوسفي، 2016).

(2) **ضغوط العمل وفق معيار الشدّة:** وفق هذا المعيار نجد ثلاثة أنواع من الضغوط هي: الضغوط البسيطة، الضغوط المتوسطة والضغوط الشديدة،

فالضغوط البسيطة تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات، أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه، أما الضغوط المتوسطة فتستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية، زيارة شخص غير مرغوب فيه...الخ، أما الضغوط الشديدة فتستمر لوقت طويل. قد تصل إلى أشهر أو سنوات، مثال ذلك الفصل من العمل، وغياب شخص عزيز عن العائلة...الخ (شاطر، 2010).

(3) **ضغوط العمل وفق معيار المصدر:** وفق هذا المعيار نجد ثلاثة أنواع من الضغوط هي البيئة المادية، الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية والضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري.



فالضغوط الناتجة عن البيئة المادية هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة، مثل ضعف الإضاءة، الضوضاء وغيرها. أما الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية، فهي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد و/أو الجماعات، والخلافات مع الرئيس المباشر... الخ. أما الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية، مثل الاختلاف في الجنس (يوسفي، 2016).

### 3.1.2 فوائد ضغوط العمل:

#### لضغوط العمل فوائد عدة وهي كالآتي:

أشاد أبو صيام (2018) أن التعرض للضغوط في العمل يساعد على اكتساب القوة والذكاء في العمل، والضغوط الإيجابية تجعل الموظف يبذل كل ما لديه من قوة للقيام بعمله بشكل فعال، والعمل تحت الضغط يساعد الموظف على العمل بروح الشجاعة، ويتحلى بالصبر، وينجز المهام في وقت بسيط، كما أن ضغوطات العمل تجعل الموظف ملزماً بالتخطيط بشكل أكبر في عمله. وضغط العمل يجعل الموظف يعطي كل ما لديه من طاقة وفكر ومجهود فيتح الفرصة له بتنفيذ جميع الأفكار، وخروج الطاقة والحيوية في العمل التي تختفي عند العديد من العمال، وتحتاج إلى القليل من الضغط لكي تظهر هذه الحيوية والطاقة.

وتماشياً مع ما تم ذكره، وعلى الرغم أن ضغوط العمل يمكن أن تكون سلبية في بعض الأحيان إلا أنها يمكن أن توفر بعض الفوائد الإيجابية أيضاً، وفي نفس الصدد وعلاوة على ما تم ذكره من إيجابيات لضغط العمل أيضاً فإنها تعمل على تعزيز الشعور بالإنجاز، فعندما يتم تحقيق الأهداف

وإنجاز المهام تحت ضغط العمل، يمكن أن يشعر الفرد بشعور الرضا والإنجاز الشخصي، وتحقيق النّجاح في وجه التّحديات والضّغوط يمكن أن يعزّز النّقة بالنّفس والرّضا العام.

#### 4.1.2 عناصر ضغوط العمل

تتكون ضغوط العمل من العناصر التالية،(شاطر 2010):

**عنصر المثير:** هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري، والتي تولّد شعوراً بالضّغط.

**عنصر الاستجابة:** هو عبارة عن ردود الأفعال النفسية والسلوكية التي يبديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات.

**عنصر التفاعل:** هو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المثيرات والاستجابات. أي أن الضّغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركّب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري.

وأضافت بسمة (2016) العناصر الآتية:

**عنصر الإدراك:** يتمثل الإدراك في استقبال المثيرات وتفسيرها وترجمتها إلى سلوك محدد أي أن الفرد يستطيع أن يحدد وضعيته اتجاه ضغوط العمل.

**عنصر الفروق الفردية:** تعد الفروق الفردية في تلك الخصائص الشخصية كالسن، الجنس، الخبرة، حيث أثبتت الدراسات أن للفروق الفردية تأثيراً كبيراً في اختلاف استجابات الأفراد لضغوط العمل وفي التعامل معها وكيفية السيطرة عليه.

## 5.1.2 مراحل ضغوط العمل:

ذكر الصّيفي (2019) أنّ مراحل ضغوط العمل تمر في ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: ( الإنذار أو التنبه للخطر) يجهز فيها الجسم نفسه لمواجهة التّهديد أو التّحدي الذي يربكه بإفراز هرمونات من الغدد الصّماء ويترتب عليها سرعة ضربات القلب وزيادات معدل التنفس، والمرحلة الثّانية: (المقاومة) وبعد الصّدمة الأولى ينتقل الفرد الى مرحلة المقاومة وفيها يحاول الجسم إصلاح أيّ ضرر أو أذى نتج من الصّدمة الأولى، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالتّعب والقلق والتّوتر ويحاول مقاومة مسببات الضّغط فإذا استطاع النّجاح والتّغلب على المشكلة فإن أعراض الضّغط تزول.

والمرحلة الثّالثة: (الإنهاك) وتظهر هذه المرحلة إذا لم يستطع الفرد التّغلب على مسببات الضّغط واستمر يعاني منها فترةً طويلة، فإنّ طاقة الجسم على التكيّف تصبح منهكة ومجهدّة، وتضعف وسائل الدّفاع والمقاومة ويتعرض الفرد للأمراض والضّغط وارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية وتعتبر هذه المرحلة حادّة وخطيرة وتشكل تهديداً لكلّ من الفرد والمنظمة.

## 6.1.2 استراتيجيات المنظّمات في التّعامل مع الضّغوط

هناك بعض الأساليب المتخصّصة التي يمكن أن تستفيد منها الإدارة في محاولة تقليل الأضرار النّاتجة عن التّعرض للضّغوط، ومن هذه الأساليب (حسين 2014):

- تطوير نظم الاختيار والتعيين: فنظم الاختيار والتعيين المستخدمة في الغالبية العظمى من المنظمات تقيس قدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب، وتحمل مسؤولياته من النّاحية الكمية بكفاءة دونما اهتمام بقياس قدرة ذلك الفرد على تحمل الضّغوط النّاجمة عن ذلك العمل ومن ثم

فان تلك النّظم يلزمها التّطوير بشكل يمكنها من اختيار أفراد لديهم القدرة على التّعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة المعلن عنها.

- **برامج مساعدة العاملين:** وتتضمّن هذه الاستراتيجية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين وتقديم الاجراءات الوقائية المناسبة عن طريق فريق متكامل من الأطباء والأخصائيين النفسيين
- **نظم الحوافز وتقييم الأداء:** إنّ إحساس الفرد بأنّ أداءه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة يدفع الفرد بالاستعداد لتقليل ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة وظيفته إلى حد كبير.
- **الأنشطة الاجتماعية:** الحفلات والرحلات التي تنظمها المنظمة تكون بمثابة فرصة طيبة لزيادة روابط الصّلة والتّعارف والتّفاهم بين العاملين في المنظمة، وإزالة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط في جو من الألفة بعيدا عن رسميات العمل.
- **نظم وقنوات الاتصال:** أنّ توافر نظم اتصالات فعّالة ذات اتجاهين بالمنظمة يتيح للإدارة التّعرف على المصادر المسبّبة لضغوط العمل. ويشعر العاملون بالمنظمة أنّ شكاوهم تصل الى أعلى مستوى، وأنّ دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هي حقيقة ملموسة .
- **الموازرة الاجتماعية:** من خلال توفير علاقات اجتماعية إيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملاءه ورؤيسه يساندونه ويقدمون له العون والمساعدة ويقدرونه، ويشعر بأنه مقبول منهم، وأنهم يساعدونه في حل مشكلاته. ممّا يبّد شعور الفرد بالعزلة والاغتراب.

## 7.1.2 المظاهر النفسية لضغوط العمل:

هناك العديد من المظاهر لضغوط العمل، ومن أهم هذه المظاهر (معايرة 2016):

1- **الغضب:** وهو التهيّج أو السّخط المصحوب بالعدوانية أو الخصومة الحادّة، وهو حالة نفسية تتولد

لدينا عند إحساسنا بأنّ شيئا ما قد حدث أو شخصا قد أقدم على عمل ما يسيء إلينا قولاً أو فعلاً.

2- **القلق**: وهي حالة الانفعال التي تبقى ايجابية ومنتجة ما دامت معقولة وتصبح سلبية إذا زادت بدرجة شديدة. وهو الشعور بعدم الطمأنينة نتيجة عدم وجود حقائق مؤكدة لدينا إيجاباً أو سلباً. ويمكن القول بأنه الخوف من النتائج التي يصعب التكهّن بها إلى حدّ معقول.

3- **الأرق**: شعور مرتبط بتوقع خسارة ما حقيقية او الخوف من شر أو خطر مرتقب. عدم القدرة على النوم السليم يصاحبه انخفاض في درجة حرارة الجسم، وينتج الأرق كإفراز مباشر لحالة القلق.

4- **الإحباط**: إحساس بالتّدمر والرّفض والملل، ولا يصاحبه أي سرور ناتج عن التّعامل مع الأشخاص أو الأشياء، وهو الشعور بالعجز التّام عن القيام برّد فعل يؤدّي إلى نتيجة ما.

5- **فقدان الثقة بالنفس**: هو الإحساس بعدم الكفاءة واحتياج الفرد دائماً لمن يسانده ويعزّزه في قراراته. وتظهر غالباً في شكل عدم القدرة على اتّخاذ القرارات، ثم سرعة تغييرها بعد اتّخاذها.

## 8.1.2 مصادر الضغوط المتعلقة بالوظيفة:

يحدث ضغط العمل نتيجة العديد من المصادر والتي تتمثل فيما يلي:

**أولاً: غموض الدّور**: يعرف غموض الدّور بأنه حالة بمقتضاها يشعر شاغل الوظيفة بأنّ المعلومات المتاحة له واللّازمة لأداء مهام وظيفته بنجاح غير واضحة أو ناقصة، ويعدّ الدّور الذي يشير إلى مجموعة خاصة من الأنشطة المترابطة التي يقوم بتنفيذها فرد معين، وغموض الدّور يشير إلى النقص في المعلومات المتعلقة بالتّعريف الدّقيق لوظيفة الفرد أو أهدافها أو طريقة أدائها، ويتعلق غموض الدّور بما هو مطلوب، أي عدم تأكد الفرد من مسؤولياته، وبكيفية أداء المسؤوليات، وعدم تأكد الفرد من السلوك اللّازم لإنجاز مسؤولياته (الخضر، 2012).

ثانياً: صراع الدّور: وهو الحالة التي تنشأ إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدّور الذي يقوم به الفرد، فصراع الدّور يحدث عندما يواجه الفرد متطلبات وظيفية متناقضة، أو عندما يكون مطلوب منه القيام بأعمال لا يرغب في أدائها ولا يعتقد أنها جزء من عمله، ويمكن تقسيم صراع الدّور إلى ثلاثة أنواع وهي: الصّراع داخل الدّور، والصّراع بين الفرد والدّور، والصّراع بين الأدوار ( Atmadja & Saputra, 2018)، ويبدأ الشّعور بصراع الدّور عندما تتعارض متطلبات العمل التي يقوم بها العامل مع الاتجاهات والمطالب الأخرى، ممّا يعني تناقض القناعات الشخصية داخل بيئة العمل ( Huat, et al, 2018)

ثالثاً: عبء العمل: ويعني زيادة أو انخفاض حجم معدل العمل الموكّل للفرد مهمة القيام به. وإن زيادة حجم الأعباء الموكول لفرد ما القيام بها إلى معدل أعلى من المعدل المقبول تتسبب في إحداث مستوى عالٍ من الضّغط، كما أن انخفاض حجم أعباء العمل الموكول للفرد مهمة القيام بها إلى معدل أقل من المعدل المقبول يؤدّي إلى انخفاض مستوى شعور الفرد بتقدير الذات، وزيادة الشكوى والعصبية والغياب والعزلة. (عليّات، 2014).

رابعاً: صعوبة المهام: تعني بأنّ المهام في مستوى تعقيد أعلى من قدرة الفرد خاصة في الوظائف التي تتطلب دقّة وتركيزاً ذهنياً عالياً، أو تلك التي تستخدم تكنولوجيا معقّدة بحيث يشعر الفرد بالخوف من ارتكاب خطأ فادح يؤثر على صحّة وسلامة الآخرين (الخصر، 2012).

### 9.1.2 الآثار السّلبية المترتبة على ضغوط العمل:

أشار أبو رحمة(2012) إلى الآثار السّلبية لضغط العمل في المنظمة، وأهمها صعوبة التّركيز على العمل والوقوع في حوادث، والاستياء من جو العمل وانخفاض الرّوح المعنوية، وعدم الرّضا الوظيفي، وتدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته، والغياب والتأخر عن العمل، وارتفاع معدل الشكاوي والتّظلمات،

وعدم الدقة في اتخاذ القرارات، وسوء العلاقات بين أفراد المنظمة، وسوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات، والتسرب الوظيفي، والشعور بالفشل.

أما العميان(2013) فأشار إلى الآثار السلوكية التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه وحدثت بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة، وأحياناً ما تكون تلك التغيرات إلى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء على المدى القصير أو الطويل، ومن أهم تلك التغيرات :

المعاناة من الأرق، الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن، فقدان الشهية، التغير في عادات النوم، استخدام الأدوية المهدئة، العدوانية والتخريب، وعدم احترام الأنظمة والقوانين المتبعة في المنظمة.

من الجانب النفسي فإن ضغوط العمل العالية قد تتسبب بالإدمان على العقاقير المختلفة، ويؤثر في معدلات الحوادث في بيئة العمل،(أبو رحمة، 2012).

اجتماعياً تؤدي آثار ضغوط العمل الحادة إلى الشعور بالاغتراب في العمل، وانخفاض دافعية الفرد للعمل، وتدني مستوى الكفاءة أو الفاعلية المطلوبة (هوارى، 2013).

## 2.2 الاحتراق الوظيفي:

يشير الاحتراق الوظيفي في مجال التعليم إلى استنفاد الطاقة الجسدية والنفسية للمعلم نتيجة الضغوط التي تمارس عليه في نطاق عمله لفترة طويلة، والتي يكون لها آثار سلبية عليه تتمحور في انخفاض الرضا الوظيفي لديه، وتفكك العلاقات الإنسانية بينه وبين زملائه في العمل، مما يتسبب في تدني مستوى الإنجاز المهني، وبالتالي تدني جودة المخرجات التعليمية المرجوة(الخولي، 2018).

والمعلم المحترق وظيفياً قد تعتريه بعض الأعراض النفسية والعضوية التي بطبيعة الحال تؤثر عليه وعلى أدائه، وتجدر الإشارة إلى أنّ الأعراض النفسية تتمثل في إصابة المعلم المحترق وظيفياً بقلق مستمرّ وأعراض اكتئاب واستنزاف انفعالي، وتراجع في بناء العلاقات الاجتماعية وتدني تقدير الذات، وقد تجر هذه الاعراض النفسية أعراضاً عضوية معها كالإصابة بقرحة المعدة، وارتفاع ضغط الدم (الضويحي وشحاته، 2018)

### 1.2.2 مفهوم الاحتراق الوظيفي:

مفهوم الاحتراق الوظيفي شاع استخدامه في العقدين الأخيرين من القرن العشرين وذلك لوصف الحالة النفسية للمهنيين الذين يعملون في مجال الخدمة الاجتماعية والإنسانية، ويقضون وقتاً في العمل المجهد مع مرشديهم أو تلاميذهم، ويشير هذا المفهوم إلى التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من الجانب المهني بخاصة في مجال العمل بسبب ما يتعرض له من ضغوط العمل سواء في مجال عمله أو خارجه (رمضان، 2011، 109).

وأشار طه وراغب (2010) أن الاحتراق الوظيفي هو عبارة عن ضغوط انفعالية مزمنة تظهر ملامحها الرئيسية في الاستنزاف البدني والنفسي ووجود اتجاهات لا شخصية في العلاقات مع الآخرين ، والشعور بعدم الكفاءة عند مواجهة مهام يتطلّب القيام بها.

وعرفه جبر ( 2010، 9) على أنّها حالة من التعب والإجهاد العقلي والجسمي والانفعالي تتميز بالتعب المستمر، واليأس والعجز وتطوير مفهوم سلبي، واتجاهات سلبية نحو العمل والحياة والناس.



وعرفه عاشور وعبد الوهاب (2017، 75) بأنه عبارة عن مجموعة الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين، والشعور بانخفاض الانجاز الشخصي، والتي تحدث بين الأفراد الذين يتضمّن عملهم تفاعلاً مع الآخرين.

ويرى ملحم (2019، 61) أنّ الاحتراق الوظيفي هو شعور الإجهاد والإنهاك النفسي والبدني الذي يصيب المعلم نتيجة الضغوط في بيئة العمل والتي تشكل عائقاً في إنجازه للمهام وتسبب انخفاض مستوى الأداء لديه.

وعرفه الشّاماني والحديدي (2022، 132) الاحتراق الوظيفي عند المعلم هو استجابات جسمية وانفعالية سلبية، يتعرّض لها المعلم نتيجة الضغوط الداخليّة والخارجية التي تفوق طاقته، مما يؤثّر على شخصيته وعلاقته الاجتماعية والمهنية.

## 2.2.2 أعراض الاحتراق الوظيفي:

للاحتراق الوظيفي أعراض عدّة تتمثّل فيما يأتي:

1- الإحساس بالفشل: إنّ الإحساس بالفشل من الظواهر المصاحبة للاحتراق الوظيفي، وعادة يتكون هذا الإحساس نتيجة المرور بخبرات غير سارة، وذلك لعدم إمكانية تحقيق ما تطمح إليه الآمال والرغبات.

2- الغضب والعناد: الذي يعاني من ظاهرة الاحتراق الوظيفي يتميّز بالاستنفاد العاطفي، ويعني ذلك أنّه يستنزف ويكون سريع الإثارة، ومن هنا الغضب والعناد يطبعان سلوكه وتصرفاته اليومية.

3- الإحساس بالتعب في معظم اليوم: وهذا يعني أنّ الحالة النفسية تؤثر بشكل أو بآخر على أداء أجهزة الجسم لوظائفها الحيوية.

4- فقدان الإحساس الإيجابي نحو الآخرين: يكون منغلق على ذاته ويعيش حالة من العزلة وعدم التوافق الاجتماعي.

5- الغياب المتكرر عن الوظيفة: وذلك لعدم قدرة الفرد على التوافق في المجال المهني.

6- عدم المرونة ومقاومة التغيير: أي العجز عن تغيير المرء لتصرفاته واتجاهاته عندما تتطلب الظروف الموضوعية ذلك، لأنه لا يستطيع التكيف مع المواقف الاجتماعية الجديدة، أو مع التغييرات التي تطرأ على تلك المواقف (الخالدي والبرواري، 2013).

وذكر دويدار والبصير (2014) أنّ الشخص المصاب بالاحتراق الوظيفي يظهر عليه العديد من التصرفات تتمثل في الانتقال إلى وظائف أخرى في منظمات أخرى، وهو ما يفكر فيه غالبية الأفراد في بداية شعورهم بالاحتراق الوظيفي، ومحاولة الانتقال إلى مكان آخر أو موقع آخر داخل العمل، والمحاولة في تغيير المجال المهني كله بالاستقالة أو البحث عن عمل آخر يضمن لهم الاستقرار وساعات الدوام الأقل، والإصرار وهي الاستجابة الأكثر ايجابية وتحقق الاستفادة من الاحتراق الوظيفي من خلال إعادة صقل المهارات الكامنة وتنمية قدراتهم على الاستمرار ومواجهة الصعاب.

### 3.2.2 مصادر الاحتراق الوظيفي

صنف رمضان (2011) مصادر الاحتراق الوظيفي إلى فئتين رئيسيتين هما:

1- العوامل التنظيمية والخصائص الشخصية التي لعبت دوراً كبيراً وأخذت النّصيب الأوفى من الاهتمام، ويرجع ذلك الى أنّ كثيراً من الباحثين ينظرون إلى الاحتراق الوظيفي في معظم الأحيان باعتباره مشكلة تتعلّق بالعمل.

2- تضارب الأدوار ويحدث عندما يُطالب الفرد بإنجاز أعمال لا تتناسبه أو لا تتسجم مع طبيعة عمله، وتزيد من حجم الأعباء الموكلة إليه، وإنّ تضارب الأدوار وتناقضها يحدث عندما تتنافر توقعات الفرد حيالها وتتعارض مع منظور الواقع، فيصبح الفرد على غير قناعة بما يفعل ومن ثم يقل عطاؤه تحت تأثير هذه الحالة المسببة للضغوط.

#### 4.2.2 أبعاد الاحتراق الوظيفي:

تتمثّل هذه الأبعاد فيما يلي:

**البعد الأول: الإنهاك العاطفي:** يُعدّ بعد الإنهاك العاطفي العامل الأكثر مركزية في وصف الاحتراق لدى العاملين، فالإرهاق هو أكثر المظاهر شيوعاً في الاحتراق من بين المظاهر الثلاثة للاحتراق، وقد كان الإرهاق أكثر الأبعاد تناولاً وتحليلاً في الدّراسات المختلفة للاحتراق، حتى اعتقد البعض أنّ المظاهر الأخرى التي تمثل الاحتراق، هي أبعاد أو مظاهر عرضية وليست أساسية للتعبير عن الاحتراق، وبالرغم أنّ الإرهاق يعتبر من الأبعاد المهمة والمكوّنة للاحتراق، إلّا أنه يجب أن يتم دراسته في سياق مع مجمل الأبعاد الأخرى، وليس بشكل منفرد، ويعبر عن تقلص الطّاقة الانفعالية للمعلّم، وهبوط الأداء الجسمي العام، ممّا يؤدي إلى اتجاهات سلبية نحو العمل، وظهور بعض الأعراض المعبرة عن سوء الصّحة العامة للمعلّم، وتتمثّل أعراض الإنهاك الوظيفي: الشّعور بعدم الرّاحة والإعياء، والشّعور كذلك بالعصبية، وفقدان العاطفة بالإضافة إلى الإحباط المستمرّ في العمل (رمضان، 2011).

وشعور المعلم بالتعب والعجز والتلف والعصبية وانخفاض الروح المعنوية، ونقص الاهتمام بالموضوع الذي يدرسه، وأنه ليس لديه شيء يقدمه للطلبة، وذلك استجابة لضغوط العمل الزائدة عن طاقة المعلم، وهذا الشعور يكون انفعالياً ونتاجاً عن استنزاف الطاقة الانفعالية، نتيجة لضغوط العمل (خلف، 2018).

**البعد الثاني: تبدد المشاعر:** وهي وصول العامل إلى مستوى معين من الاحتراق إلى أن ينزع الصفات الإنسانية الفريدة والخاصة بالمتلقي، ليعتبره كأته جماد لا روح فيه، أو كأشياء غير بشرية، ويكثر استخدام السخرية للتعبير عن الإرهاق، ويعبر عن ضعف العلاقات الاجتماعية بين المعلم وزملائه ورؤسائه وطلابه، حيث يفقد التفاعل الإنساني في علاقاته بهم، كما يدرك نفسه على أنه جزء من آلة، وتتسع المسافة النفسية بينه وبينهم، حيث يتباعد عنهم نفسياً وانفعالياً في المواقف المدرسية، ويطور المعلم في هذا البعد مواقف سلبية ومتهمكة وساخرة تجاه العمل وتجاه الطلبة ويرفض التعامل مع الطلبة كبشر، بل يتعامل معهم كأشياء ويمتاز المعلم بقسوة، ويتحول إلى كتلة مشاعر سلبية وتبدد المشاعر كمحاولة منه لخفض الشعور بالتبدد العاطفي ولا يكون الشعور تجاه الأفراد فقط بل يكون تجاه العمل إذ يشعر أنه ليس له قيمة. (خلف، 2018)

**البعد الثالث: تدني الشعور بالإنجاز الشخصي:** يعتبر انخفاض الإنجاز الشخصي إشارة واضحة وعلامة مميزة لأعراض الاحتراق التي تتعلق بالعاملين الذين يقيمون أنفسهم سلبياً في العمل، خاصة عندما يتعاملون مع زبائنهم. وتتمثل خصائص الأفراد الذين يعانون من انخفاض في الإنجاز الشخصي في الحزن العام، وعدم الرضا أو الاستياء من أنفسهم، وانخفاض قدراتهم المهنية، وانخفاض في تأثيرهم أو فاعليتهم. وتوصل البعض إلى خصائص أخرى مثل انعدام الثقة أو نقصانها، وعدم الكفاءة المهنية (رمضان، 2011)

وذكر أبو مسعود (2010) أن هناك ثلاثة أبعاد للاحتراق الوظيفي وهي:

البعد الأول يتمثل في فقدان إحساس الموظف بالثقة بالذات، والروح المعنوية، وكذلك فقدانه للاهتمام والعناية بالمستفيدين من الخدمة، واستنفاد لكل طاقاته، وإحساسه بأن مصادره العاطفية مستنزفة. وهذا الشعور بالإرهاك العاطفي قد يواكبه إحساس بالإحباط والشد النفسى، حينما يشعر الموظف انه لم يعد قادراً على الاستمرار في العطاء أو تأدية مسؤولياته نحو المستفيدين بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل. ومن الأعراض الشائعة للإرهاك العاطفي شعور الموظف بالرهبة والفرع عند التفكير بالذهاب إلى العمل صباح كل يوم. وتحدث حالة الإرهاك العاطفي هذه للموظفين في العادة بسبب المتطلبات النفسية والعاطفية المفرطة من قبل الجمهور الذين يتلقون خدماتهم.

البعد الثاني يتمثل في الشعور بتدني الانجاز الشخصي، الذي يتسم بالميل نحو تقويم الذات تقويماً سلبياً، وشعور الأفراد من خلاله بالفشل، وكذلك تدني إحساسهم بالكفاءة في العمل والانجاز الناجح لأعمالهم أو تفاعلهم مع الآخرين. تتمثل أعراض هذا البعد في مشاعر الموظف الذي توقع به باستمرار عقوبات تأديبية من رئيسه أو في الشعور.

البعد الثالث يتمثل في فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل ويعني ذلك معاملة الأفراد كأشياء و ليس كبشر، وفي هذه الحالة يتصف الموظف بالقسوة، والتشاؤم، وكثرة الانتقاد، وتوجيه اللوم لزملائه في العمل، وكذلك للمستفيدين والمنظمة، كما يتسم الموظف في هذه الحالة بالبرود، وعدم المبالاة، والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة، وقلة العناية بهم.

## 5.2.2 مراحل الاحتراق الوظيفي

قسم الجعافرة وآخرون (2013) الاحتراق الوظيفي إلى ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: شعور الفرد بضغوط العمل نتيجة لعدم مقدرته على مواجهة متطلبات العمل في إطار قدراته الذاتية.

المرحلة الثانية: تكون من خلال معاناة الفرد من الاجهاد والتوتر بسبب ضغوط العمل.

المرحلة الثالثة: تكون نتيجة تغيير سلوكيات واتجاهات الفرد من خلال عدم الاهتمام بالعمل والانشغال في الأمور الخاصة.

بينما قسم أبو دهوم (2017) مراحل الاحتراق الوظيفي إلى مرحلة الإنذار والتنبيه حيث يبدأ الجسم بالإحساس بالخطر، فيرسل المخ تنبيهات للجسم بفقدانه للتحمل تدريجياً، ويفرز هرمون الأدرينالين فيؤثر على طاقة الجسم فتزداد سرعة نبضات القلب، ومرحلة المقاومة وفيها يحاول الفرد في هذه المرحلة التكيف مع الخطر من خلال الإجازات المتكررة، وتفويض العمل لموظف آخر، وفي حالة الفشل يجعله يدخل في المرحلة الثالثة وهي مرحلة الإنهاك أو الاحتراق بحيث يفشل الفرد في هذه المرحلة التكيف مع الضغوط فيجعل جسمه يصاب بالتعب، وهذه المرحلة تعتبر من أخطر المراحل فهناك احتمالية أن يتعرض الفرد لمشاكل فيترك العمل ويكون غير قادر على التفاعل مع الآخرين.

### 6.2.2 آثار الاحتراق الوظيفي:

يترك الاحتراق الوظيفي آثاراً سلبية ومتعددة على الفرد قد تكون كما يلي:

الآثار النفسية كالغضب السريع والأرق والشعور بالإحباط والكآبة والملل، أو سلوكية كالانعزال أو العدوانية أو زيادة التدخين وتعاطي المخدرات. (النفيعي، 2020).

وأشارت دراسة أجرتها مؤسسة (غالوب) للأبحاث عام 2018 على (7500) موظف في أمريكا؛ إلى أن الإجهاد الجسدي والنفسي هو محصلة للمعاملة غير العادلة في بيئة العمل وضغوط العمل، وعدم وضوح طبيعة الدور الذي يضطلع به الموظف، وقد يصاب الموظف بالإجهاد والتوتر بسبب عدم الحصول على التشجيع الكافي أو ضغوط العمل، وفق أطر زمنية غير واقعية.

وذكرت منظمة الصحة العالمية في التصنيف الإحصائي الدولي للأمراض عام 2022 ثلاثة أعراض أساسية للإجهاد المهني؛ وهي الشعور بالإعياء واللامبالاة حيال الوظيفة وتدني الأداء في العمل، وقالت كذلك؛ إنها ظاهرة مهنية وليست حالة طبيعية. (منظمة الصحة العالمية، 2022).

## 7.2.2 نظريات الاحتراق الوظيفي:

هناك ثلاث نظريات للاحتراق الوظيفي وهي كما يلي:

1. **النظرية السلوكية:** تفسر هذه النظرية الاحتراق على أنه سلوك غير جيد حيث يتعلم الفرد نتيجة عوامل بيئية غير مناسبة، فالفرد إذا لم يتعلم سلوكيات جيدة قد يتعلم سلوكيات غير جيدة، ويسبب له احتراقاً، وترفض النظرية السلوكية أن يرجع الاحتراق النفسي إلى تعامل الفرد مع الآخرين فقط إنما يرجع لعوامل أخرى مثل الضغوط والعوامل البيئية (القحطاني، 2015).
2. **نظرية التحليل النفسي:** تفسر هذه النظرية الاحتراق النفسي على أنه عملية ضغط الفرد على الأنا لفترة طويلة وذلك مقابل الجدية في العمل، ويتطلب جهد كبير يقوم به الفرد ويكون غير قادر على التكيف ومواجهة الضغوط بطريقة جيدة مما يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي (أبو مسعود، 2010).

3. **النظرية المعرفية:** تشير النظرية المعرفية إلى أنّ سلوك الفرد يرجع إلى مصدر داخلي مثل عمليات العقل والتي من خلالها يدرك الفرد الموقف المحيط به، ويحقق الهدف الذي يريد الوصول إليه (السخلي، 2013).

### **مواجهة الاحتراق الوظيفي**

ذكر أبو مسعود (2010) أنّ هناك مجموعة من الخطوات يجب اتباعها في مواجهة الاحتراق الوظيفي تمثلت في إدراك أو تعرف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الاحتراق الوظيفي، وتحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الاختبارات التي توضح له الأسباب، وتحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حدّدت في الخطوة السابقة، فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة، وتطبيق الأساليب أو اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها: تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم فني اجتماعي، وإدارة الوقت، وتنمية هوايات، ومواجهة الحياة كتحدٍ للقدرات الذاتية، الابتعاد عن جو العمل كلما أمكن ذلك، الاستعانة بالمختصين، والاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها، وتقييم الخطوات العملية التي اتبعتها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر.

### **العلاقة بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي:**

هناك ارتباط بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، فنجد أن العامل الأكبر الذي ينتج عن ضغوط العمل هو الاحتراق الوظيفي، ويتحكم في ذلك عوامل ذاتية والتي تتمثل في مدى واقعية الفرد في توقعاته وطموحاته ومدى التزامه المهني الذي يجعله أكثر عرضه للاحتراق النفسي، ومستوى طموح الفرد في إحداث تغييرات اجتماعية في بيئة العمل، أما الجانب الاجتماعي فيتمثل في البيروقراطية التي تحول دون



تحقق التوقعات الاجتماعية الذي من شأنه توليد الضَّغط ممَّا يجعله عرضة للاحتراق النَّفسي، والعوامل الوظيفية ذات تأثير واضح في سلوك الفرد المهني، سواء كان ذلك بشكل إيجابي أو بشكل سلبي، فالعمل يعمل على تحقيق حاجات الموظف من حاجات أساسية وهذا يؤثّر بشكل نسبي على تقدير واستقلالية واحترام الذات (الزهراني، 2008).

ترى الباحثة أن ضغط العمل من أهمّ العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، بحيث يؤدي ضغط العمل إلى شعور المعلمين بالإرهاق والتعب الجسدي والنفسي، مما يحد من دافعية المعلمين وشغفهم بتعليم طلابهم، وهذا يصاحبه صعوبة التركيز على المهام التعليمية، وقد يُعاني المعلمون من عبء كبير في العمل نتيجةً لازدياد المهام المطلوبة منهم.

ثانياً: الدراسات السابقة:

### 3.2 الدراسات السابقة:

تمحورت الدراسات السابقة حول موضوع ضغط العمل والاحتراق النفسي حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور الأول تناول ضغط العمل والثاني تناول الاحتراق النفسي، والمحور الثالث تناول العلاقة بين المتغيرين، وقد تم ترتيب الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم.

#### 1.3.2 الدراسات المتعلقة بضغط العمل

هدفت دراسة الأحمد وآخرون (2023) إلى تحديد مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية. وبيان الفروق في مستوى ضغوط العمل، ولتحقيق هدف البحث أعدّ الباحث أدوات البحث المؤلفة من استبانة، وطبقت على عينة مؤلفة من (93) معلماً ومعلمة من العاملين في عدة مراكز في مدينة دمشق، أظهرت النتائج أن المستوى العام لضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

دراسة الشيخ (2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (42) مدير ومديرة حيث تم توزيع الاستبانة عليهم وتم التوصل إلى أنّ مستوى ضغوط

العمل التي يواجهها مديرو المدارس كانت عالية، ولا يوجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، الخبرة.

دراسة أبو زيد (2018) وهدفت الدراسة التعرف إلى ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بمحلية الخرطوم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ومقياس ضغط العمل من إعداد الباحثة ومقياس الأداء المهني، بلغ حجم العينة (120) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وبعد التحليل توصلت الباحثة للنتائج التالية: يتسم ضغط العمل لدى أفراد العينة بالانخفاض، توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين ضغط العمل والأداء المهني لدى أفراد العينة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل الأكاديمي).

دراسة البلوي (2018) وهدفت الدراسة التعرف إلى الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات باستخدام أداة الدراسة الاستبانة وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة من (284) مديراً ومديرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية كان متوسطاً. وأن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات الكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية جاء متوسطاً. كما أظهرت وجود علاقة لأبعاد الضغوط المهنية (بيئة العمل، غموض الأدوار، العلاقات الإنسانية، تقييم الأداء، العبء الوظيفي) بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة نحو الضغوط المهنية لدى

مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية تبعاً للنوع، والعمر. ووجود فروق تعزى للمؤهل ولصالح المؤهل الأعلى. ووجود فروق تعزى للخبرة ولصالح الخبرة الأكثر. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في تصورات أفراد عينة الدراسة نحو الكفاءة المهنية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية تبعاً للنوع وللعمر، ووجود فروق للمؤهل ولصالح المؤهل الأعلى ووجود فروق للخبرة ولصالح الخبرة الأكثر.

دراسة أبو غزالة (2017) هدفت إلى استقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان، لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق استباننتين على (882) من العاملين في المدارس الثانوية الحكومية، أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر العاملين متوسط، وأن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، وأن هناك فروقاً لصالح الذكور والإداريين وذوي الخبرة أقل من 5 سنوات في الضغوط الوظيفية.

دراسة الاحسن (2015) هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ولايتي البليدة وتيبازة، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط، بالإضافة إلى تحديد مستوى تقدير الذات الموجود لدى هذه الفئة من المعلمين والتعرف إلى طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات. وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (115) معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية. وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى (66.08%) من معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والأجر والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية. وجود مستوى منخفض

من تقدير الذات لدى (60%) من معلمي المرحلة الابتدائية، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات.

دراسة تماسيني (2015)، هدفت الدراسة التعرف إلى علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للموظفين وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي كما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي؟، ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يتماشى وطبيعة الموضوع وتم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. وقد تم استخدام في هذه الدراسة استبيانين الاول لقياس ضغوط العمل وهذا الاستبيان، والاستبيان الثاني كان لقياس الرضا الوظيفي موزعة على ثلاثة أبعاد هي مستوى العلاقات الاجتماعية - دوران العمل - التسبب الميني. فتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل ومستوى العلاقات الاجتماعية، ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل ودوران العمل. ولا توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل والتسبب الميني. أي أن الفرضيتين الثانية والثالثة غير محقتين والفرضية الاولى محققة ومنها نستنتج أن الفرضية العامة قد تحققت جزئياً

هدفت دراسة أنيانو وآخرون (Enyi et al, 2015) التعرف إلى الضغوط المهنية واستراتيجيات الإدارة لمديرين المدارس الثانوية في ولاية كروس ريفر، نيجيريا. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة، ووزعت على عينة مكونة من (420) مديراً ومديرة، وأظهرت النتائج: أن سوء بيئة العمل، والضغط من المعلمين، يؤثر في أداء مديري المدارس بغض النظر عن نوع الجنس.

تناولت دراسة (Yu et al, 2014) تأثير ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي، وركزت بشكل أساسي على تأكيد الدور الوسيط للكفاءة الذاتية. شارك في هذا البحث ما مجموعه (387) من معلمي المدارس

المتوسطة. تم جمع البيانات باستخدام مقياس الإجهاد المدرك، ومقياس الكفاءة الذاتية العام، وأظهرت النتائج أن كلا من ضغوط العمل والكفاءة الذاتية كانا مرتبطين بشكل كبير بالاحترق الوظيفي. أشارت نمذجة المعادلة الهيكلية إلى أن الكفاءة الذاتية توسطت جزئياً بين ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي. وكشف النموذج النهائي أيضاً عن أهمية كلا المسارين من ضغوط العمل إلى الإرهاق الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية.

وهدفت الدراسة نجاري (Ngari,2013) التعرف إلى مستويات ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وأثرها في إدارة التعليم في كينيا، وما ينطوي عليه ذلك من تأثير في إدارة التعليم. واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة، ووزعت على عينة عشوائية مكونة من (134) مديراً، وأظهرت النتائج: أن مديري المدارس يعانون من ضغوط في عملهم وبمستويات عالية من التوتر الناتج عن عبء العمل في المدرسة.

دراسة (بويلاند) (Boylard, 2011) ضغوط العمل واستراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الابتدائية - الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في ولاية انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت إلى الكشف عن الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في التصدي ومواجهة ضغوط العمل. كما هدفت التعرف إلى الفروق في متوسطات عينة الدراسة لمتغيرات العمر والجنس وسنوات الخبرة كمدير مدرسة، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (140) مديراً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة صممت لهذا الغرض ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مدراء المدارس في ولاية انديانا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات العينة، كما أن مديري المدارس يستخدمون وسائل فعالة لمقاومة الاحتراق للمتغيرات

المستخدمة، الدّراسة تبعا النفسي، ومن أهم التّوصيات أنه ينبغي النظر في اتخاذ تدابير لمساعدة مدرّاء المدارس للتغلّب على الاحتراق النّفسي واحداث التّوازن بينها وبين مطالب الوقت.

### 2.3.2 الدراسات التي تتعلق بالاحتراق الوظيفي:

هدفت دراسة سليمان ويديوي (2023) إلى التعرف على مستوى توافر الكفايات التّدرّسية لدى معلمي اللغة العربية بمراقبة تعليم البيضاء، وتعرف مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، والكشف عن نوع العلاقة الارتباطية التي تجمع بين الاحتراق الوظيفي ومستوى توافر الكفايات التّدرّسية لدى المعلمين، وشملت مجموعة البحث عينة من معلمي مرحلة التّعليم الأساسي بمراقبة تعليم البيضاء بلغ عددها (45) معلما ومعلمة، وشملت أدوات البحث: (بطاقة ملاحظة الكفايات التّدرّسية لدى معلمي اللغة العربية بمراقبة تعليم البيضاء، واستبانة أبعاد الاحتراق الوظيفي لديهم)، ونظرا لخصوصية موضوع البحث وأهدافه فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت النّتائج أن مستوى توافر الكفايات التّدرّسية لدى معلمي اللّغة العربية بمراقبة تعليم البيضاء بدرجة توافر متوسطة، وكان مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية بمراقبة تعليم البيضاء بدرجة توافر ضعيفة، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية بين أبعاد: (التّخطيط، والتّنفّذ، والتّقويم) وإجمالي أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية بمراقبة تعليم البيضاء، وفي ضوء نتائج البحث، أوصى بضرورة الاهتمام بدعم وتنمية الكفايات لدى معلمي مرحلة التّعليم الأساسي في جميع المواد الدّراسية؛ لما له من آثار إيجابية على المخرجات التّعليمية.

وسعت دراسة عرفات (2023) إلى استكشاف العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي عند معلمي المدارس الأهلية بمدينة جدة، وجاءت الدّراسة على منهج البحث النوعي وفق تصميم علم الظواهر أحد تصاميم منهج البحث النوعي. كما اشتملت عينة الدّراسة على ستة معلمين يمثلون ستة مدارس أهلية بمدينة جدة. وقد اعتمدت الدراسة على المقابلة شبه المنظمة كأداة للدّراسة. وتوصلت الدّراسة إلى أن العوامل التي

تؤدي بمعلم المدرسة الأهلية نحو الشعور بالاحتراق الوظيفي تمثلت في عوامل داخلية وخارجية؛ فالعوامل الداخلية المسببة للاحتراق الوظيفي والتي تصدر من داخل المدرسة هي تعامل الإدارة المدرسية وقلة المرتب الشهري وانعدام الحوافز وسوء بيئة العمل. كما ظهرت العوامل الخارجية المسببة للاحتراق الوظيفي والتي تصدر من خارج المدرسة في تعامل ولي أمر الطالب مع المعلم بالإضافة إلى ضعف التطوير المهني. وفي ضوء النتائج فقد أوصت الدراسة إدارات المدارس الأهلية بضرورة اتخاذ أنماط قيادية فعالة في التعامل مع المعلم، وكذلك توصي مالك المدارس الأهلية بمراجعة وتقييم المرتبات الشهرية وإيجاد الحوافز للمعلم، بالإضافة إلى حث وزارة التعليم في زيادة الاهتمام بمعلمي المدارس الأهلية من حيث تطويرهم وتأهيلهم علمياً ووظيفياً.

هدفت دراسة بن ظافر (2021) إلى تحديد أهم الأسباب التي تقف وراء ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، أعتمد البحث على المنهج الوصفي الاستنتاجي، وتم استخدام الاستبانات في تجميع البيانات على عينة من العاملين بإمارة منطقة عسير حجمها 384 مفردة ، وباستخدام تحليل الارتباط وتحليل الانحدار وتحليل التباين الأحادي توصلت نتائج تحليل البيانات إلى أن لغموض الدور ولعبء الدور الزائد تأثيراً معنوياً إيجابياً على الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإنهاك العاطفي، و سوء التعامل مع الآخرين ، و الشعور بتدني الإنجاز). أما صراع الدور فكان له تأثيراً معنوياً إيجابياً على كل من بُعد الإنهاك العاطفي ، وبُعد الشعور بتدني الإنجاز، و لم يثبت وجود تأثير معنوي له على بُعد سوء التعامل مع الآخرين. كما أثبت نتائج تحليل البيانات أنه لا توجد فروق بين آراء عينة البحث حول الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بإمارة منطقة عسير تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، النوع، المستوى التعليمي ، الخبرة) وتلخصت توصيات البحث في أنه يجب على المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية في الإمارة مراعاة الدقة في التوصيف الوظيفي للعاملين بالإمارة بالتحديد الواضح للسلطة والمسئولية والواجبات ووحدة الأمر للتقليل من غموض الدور لديهم لما له من أثر على الشعور بالاحتراق الوظيفي.



دراسة الحاج محمد (2021) التي هدفت إلى التعرف على الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس بالجمهورية اللبنانية، وقد أظهرت الدراسة أن معلمي القطاع الحكومي عرضة للاحتراق الوظيفي أكثر من معلمي القطاع الخاص كما أنه عند المعلمّات أعلى من المعلمين، وأظهرت الدراسة كذلك أن لمستوى الدّخل والحالة الاجتماعية تأثير على المعلمّين والمعلمّات من حيث الشّعور بالاحتراق الوظيفي.

هدفت دراسة الغفيلي (2019) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرّس، والكشف عن الفروق في مستويات الاحتراق الوظيفي لديهن تبعاً لمتغير التخصص والخبرة والتعرف على أبرز معوقات الاحتراق الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة في جمع المعلومات، وبلغ عدد العينة (971) معلمة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرّس جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق فيما يتعلق في بعدي (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر) ترجع لصالح التّخصصات العملية، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق الوظيفي فيما يتعمق بتدني الشعور بالإنجاز ترجع لاختلاف التّخصص والخبرة.

نجد دراسة تناولت المناخ السائد بالمدرسة وعلاقته بالاحتراق الوظيفي عند المعلمين، حيث تأتي دراسة عقدي (2018) التي سعت للتعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة جازان، وأظهرت الدراسة أن للمناخ التنظيمي علاقة بالاحتراق الوظيفي حيث أنّ المناخ التنظيمي الذي يتسم بالعلاقات الإنسانية الجيدة يسهم خفض الاحتراق الوظيفي لدى المعلمّ والعكس صحيح، بالإضافة إلى أن لنمط القيادة تأثيراً في شعور المعلمّ بالاحتراق الوظيفي حيث ظهر أنّ نمط القيادة الديمقراطي والتشاركي يساعد على خفض الاحتراق الوظيفي لدى المعلمّ.

دراسة ديمير (Demir, 2018) بعنوان العلاقة بين الصّحة النّفسيّة والضّغوط والاحتراق الوظيفي والقلق والرّضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية لدى المعلمين، وتتكون عينة الدراسة من (335) معلماً من مدرسة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس في مقاطعة كيرك اخان، تم استخدام مقياس الصّحة النّفسيّة، مقياس الضغوط، مقياس القلق، مقياس الأحتراق النفسي، مقياس الرضا الوظيفي، مقياس مشاركة الوظيفة وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: توجد علاقة ايجابية بين مستويات الضغوط للمعلمين ومستويات القلق لديهم، توجد علاقة ايجابية بين الضغوط والاحتراق الوظيفي، توجد علاقة سلبية بين الصحة النفسية والاحتراق النفسي نتيجة تأثيره بعلاقة سلبية على كل من الضغوط والقلق، توجد علاقة ايجابية بين الصّحة النّفسيّة على مستويات المشاركة الوظيفية للمعلمين من خلال تأثيره بعلاقة عكسية مع كل من الضغوط والقلق والاحتراق النفسي، وعلاقة ايجابية مع الرّضا الوظيفي.

دراسة بانجوبوليوس وانستازيو وجوليني (2014). هدفت إلى التّعرف على العلاقة بين الرّضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى عينة من معلمي التّربية الرّياضية في المرحلة الابتدائية في غرب اليونان، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الرّضا الوظيفي للمعلمين، كما أشارت النّتائج إلى أن، مستوى الاستنزاف العاطفي للمعلمين كان بدرجة كبيرة جداً، بينما كان مستوى بعد عدم الإنسانيّة والانجاز الشّخصي منخفضاً.

هدفت دراسة (Romney, 2012) إلى تحديد مستويات ضغوط العمل والرّضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في ولاية تكساس، واستخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على (605) من المديرين، وأظهرت النّتائج أنّ هناك ارتباطاً سلبياً بين الإجهاد والرّضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية، وأن مديري المدارس الثانوية لديهم مستوى منخفض من الضّغوط والتّوتر، وتوجد فروق في مستويات الإجهاد تعزى لمتغير الخبرة لصالح من خبرتهم أقل من 5 سنوات، وعدم وجود فروق تعزى إلى الجنس.

### 2.3.3 الدّراسات المتعلّقة بالعلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي:

دراسة شتوي (2022) هدفت الدّراسة إلى التّعرف على الضّغوط المهنية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى محاضري كليات واقسام التّربية الرّياضية في الجامعات الفلسطينية. أجريت الدّراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (50) محاضرا ومحاضرة من كليات وأقسام التّربية الرّياضية في الجامعات الفلسطينية، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضم أداتي " الضّغوط المهنية" وهي من تصميم الباحث، وأداة "الاحتراق الوظيفي من تصميم (منصور، 2013)، وتوصلت نتائج الدّراسة الى أنّ المستوى الكلي للضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدّراسة كان منخفضاً جداً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين الضّغوط المهنية والاحتراق الوظيفي، إضافة الى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الضّغوط المهنية والاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، والخبرة.

استكشفت دراسة (Zhao et al, 2021) العلاقة بين ضغوط عمل المعلم والاحتراق الوظيفي باستخدام عينة مكونة من 558 معلماً في المدارس الابتدائية والثانوية، الذين تم إدارتهم باستخدام مقياس ضغوط عمل المعلم، ومقياس الاحتراق الوظيفي للمعلم، واستبيان الصراع بين العمل والأسرة، ومقياس الكفاءة الذاتية العامة. أظهرت النتائج أن: ضغوط العمل كان لها تأثير تنبؤي كبير على الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي؛ وقد لعب الصراع بين العمل والأسرة دوراً وسيطاً في العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي؛ ووجد أن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً معتدلاً في الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي. إلا أن هذا التأثير غير المباشر كان أقوى لدى المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية، مما يعني أن التأثيرات الوقائية للكفاءة الذاتية كانت محدودة.

تهدف دراسة الوحشي (2020) فقد هدفت إلى مناقشة العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق النفسي والأداء الوظيفي للمعلمين، واعدت الباحثة لذلك مقياساً للاحتراق النفسي للمعلمين، بعد الرجوع إلى الأدبيات العربية والاجنبية. وقد استخدمت الباحثة المنهج الارتباطي الوصفي. تألفت عينة البحث من (200) معلم ومعلمة موزعين في (10) مدارس للذكور والإناث. خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ومجموعة أبعاد الاحتراق النفسي عند مستوى (0.01). كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي للمعلم. كذلك عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي بأبعاده الأربعة والأداء الوظيفي للمعلم. كما اتضح من خلال الدراسة أنه لا توجد علاقة بين الأبعاد الجسمية للاحتراق والأداء الوظيفي للمعلم. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بالاحتراق النفسي. وبرغم ذلك فإن هناك فرق بين المتوسطين مما يوحي بوجود فروق لدى الذكور بأنهم أقل احتراقاً من الإناث.

هدفت دراسة الشافعي (2019) إلى الكشف عن مستويات الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الفني والتعرف على العلاقة بينهما، تم استخدام المنهج الوصفي، وبينت النتائج تعرض معلمي التعليم الفني لمستوى مرتفع من الضغوط النفسية، ومستوى عالٍ من الاحتراق النفسي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أفراد الدراسة على مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت الضغوط النفسية زاد الاحتراق النفسي، وكلما انخفضت الضغوط النفسية انخفض الاحتراق النفسي، وهذه النتيجة تشير إلى أن مصادر الضغوط النفسية ومظاهرها النفسية يصلح استخدامها كمنبئات للاحتراق النفسي، ولا توجد فروق بين معلمي ومعلمات التعليم الفني في الضغوط النفسية والاحتراق النفسي.

هدفت دراسة مشتر (2018) إلى الكشف عن العلاقة بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في عين الحجل بالمسيلة، طبقت استبانة على (68) معلّم ومعلّمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية طردية بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وأن مستوى ضغط العمل جاء بدرجة منخفضة، بينما الاحتراق الوظيفي بدرجة متوسطة، وتوجد فروق لصالح الذكور في ضغط العمل، بينما لا توجد فروق تعزى إلى متغير السن والخبرة.

هدفت دراسة العمر ونصر (2016) إلى الوقوف على مستوى ضغوط العمل وفقا لأقسامها (الضغوط الشخصية - الضغوط الوظيفية - وضغوط العلاقات الإنسانية) والاحتراق الوظيفي لدي معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك، وتحديد الفروق في استجابات العينة لكل من متغيري (التخصص، وسنوات الخبرة)، والكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات ثانويات التطوير، وعددهن (321) معلّمة، وتم أخذ عينة عشوائية تعدادها (121) معلّمة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها: إن مستوى ضغوط العمل لدي معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك كان بدرجة موافقة كبيرة، وتبين أنّ الضغوط الوظيفية تحتل المرتبة الأولى من حيث التقييم، تليها الضغوط الشخصية، ثم ضغوط العلاقات الإنسانية. وإن مستوى الاحتراق الوظيفي لدي معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك كان بدرجة متوسطة. ولم توجد فروق تعزى لمتغيري (التخصص، وسنوات الخبرة) حول مستوى كل من ضغوط العمل، والاحتراق الوظيفي، بينما وجدت فروق دالة في الضغوط الوظيفية تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمات التخصص العلمي. وأخيرا أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بدرجة عالية ودالة بين مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

أما دراسة ميسون ومحمدي (2013) فهدفت إلى البحث عن إدراك مصادر الضَّغط المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلّمين، وتم البحث من خلال تطبيق استبيان يقيس إدراك مصادر الضَّغط النَّفسي واستبيان يقيس أعراض الاحتراق النَّفسي خاصة بالمعلّمين بالمرحلة الابتدائية باختلاف سنوات الأقدمية والجنس، وتمثلت الإجراءات الميدانية في المنهج الوصفي الذي يلائم الدّراسة، أمّا عينة الدّراسة فتمثلت في (85) معلماً ومعلمةً وأكّدت النَّتائج: وجود علاقة بين إدراك المعلمين لمصادر الضَّغط المهني والاحتراق النَّفسي لديهم. وهذا يؤكّد أنّ المعلّمين الأكثر إحساساً بضغط العمل هم الأكثر احتراقاً نفسياً، كما أظهرت النَّتائج عدم وجود اختلاف في الاحتراق النَّفسي بين المعلّمين والمعلّمات باختلاف درجة إدراكهم لمصادر الضَّغط المهني.

#### 4.3.2 التّعقيب على الدّراسات السّابقة:

##### من حيث الهدف

تم تقسيم الدّراسات السّابقة من حيث الهدف فمنها ما تناول ضغوط العمل مثل دراسة الشيخ (2022) ودراسة أبو زيد (2018) ودراسة البلوي (2018) ودراسة أبو غزالة (2017) دراسة الاحسن (2015) ودراسة تماسيني (2015) ودراسة (Boyland, 2011)، وبعض الدّراسات تناولت الاحتراق الوظيفي مثل دراسة سليمان ويدوي(2023) ودراسة عرفات (2023) ودراسة بن ظافر (2021) ودراسة الغفيلي (2019) ودراسة عقدي (2018) ودراسة الحاج محمد (2021) ودراسة ديمير (Demir, 2018) ودراسة (Anyanwu et al, 2015) ودراسة بانجوبوليوس وانستازيو وجوليني (2014) ودراسة ودراسة (Romney, 2012) وبعض الدّراسات جمعت بين المتغيرين مثل دراسة شتوي (2022) ودراسة الوحشي(2020) ودراسة الشّافعي (2019) ودراسة مشتر (2018) ودراسة العمر ونصر (2016) ودراسة ميسون ومحمدي (2013).

## من حيث المنهج:

هناك دراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة الشيخ (2022) ودراسة أبو غزالة (2017) ودراسة الاحسن (2015) ودراسة أنيانو وآخرون (Enyi et al, 2015) ودراسة نجاري (Ngari,2013) ودراسة (Boyland, 2011) ودراسة سليمان ويدوي (2023)

وبعض الدراسات اتبعت المنهج الوصفي الارتباطي مثل دراسة أبو زيد (2018) ودراسة البلوي (2018) ودراسة تماسيني (2015)، ودراسة شتوي (2022) ودراسة الوحشي (2020) دراسة الشافعي (2019) ودراسة مشتر (2018) ودراسة العمر ونصر (2016) ودراسة ميسون ومحمدي (2013)، أما دراسة عرفات (2023) اتبعت الأسلوب النوعي، ودراسة بن ظافر (2021) اعتمدت المنهج الوصفي الاستنتاجي.

## من حيث المجتمع والعينة:

هناك دراسات سابقة استهدفت المديرين مثل دراسة الشيخ (2022) دراسة البلوي (2018) ودراسة أنيانو وآخرون (Enyi et al, 2015) دراسة نجاري (Ngari,2013) ودراسة (Boyland, 2011) ودراسة (Anyanwu et al, 2015) دراسة (Romney, 2012)

وبعض الدراسات استهدفت المعلمين مثل دراسة أبو زيد (2018) ودراسة أبو غزالة (2017) ودراسة الاحسن (2015) دراسة سليمان ويدوي (2023) وسعت دراسة عرفات (2023) دراسة الغفيلي (2019) دراسة عقدي (2018) ودراسة الحاج محمد (2021) دراسة (Demir, 2018) ودراسة الوحشي (2020) ودراسة مشتر (2018) دراسة العمر ونصر (2016) دراسة ميسون ومحمدي (2013)

## من حيث النتائج

توصلت دراسة الشيخ (2022) ودراسة الاحسن (2015) ودراسة (Boyland, 2011) إلى أن مستوى ضغوط العمل في المدارس كانت عالية، ودراسة أبو زيد (2018) أظهرت أن ضغط العمل يتسم بالانخفاض، بينما دراسة البلوي (2018) كان متوسطاً، ودراسة أبو غزالة (2017)

وأظهرت نتائج دراسة (Ngari,2013) أن مديري المدارس يعانون من ضغوط في عملهم وبمستويات عالية من التوتر الناجم عن عبء العمل في المدرسة.

وتوصلت دراسة سليمان ويديوي(2023) إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان بدرجة ضعيفة، وتوصلت دراسة الغفيلي (2019) إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، بينما دراسة بانجوبوليوس وانستازيو وجولينى (2014) أظهرت درجة مرتفعة.

توصلت دراسة ديمير (Demir, 2018) ودراسة شتوي (2022) ودراسة الوحشي(2020) ودراسة الشافعي (2019) ودراسة مشتر (2018) دراسة العمر ونصر (2016) دراسة ميسون ومحمدي (2013) أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

ما يميّز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها طبقت على المعلمين في المرحلة الثانوية وخاصة أن المعلم يعمل تحت مستوى الضّغط لكون الطلبة في نهاية المرحلة الدّراسية، كما أنها طبقت في مديرية تربية وتعليم يطا وهناك مدارس في هذه المديرية تقع في مناطق نائية تعرض فيها المعلمون لمضايقات جيش الاحتلال اليومية، وهجمات عصابات المستوطنين اليومية.



## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة ومنهجيتها

## مقدّمة:

يتضمّن الفصل وصفاً مفصّلاً وكاملاً لمنهجية الدراسة وإجراءاتها التي اتّبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة من حيثُ تحديد منهج الدراسة، وصف مجتمع الدراسة وعينتها، وإعداد أدوات الدراسة التي استُخدمت، وإجراءات التحقّق من صدقها وثباتها (خصائصها السيكمترية) والتّحليل الإحصائيّ لخصائص البيانات الكمية لعينة الدراسة، وفيما يلي وصفاً لهذه الإجراءات.

### 1.3 منهج الدّراسة:

بناءً على البيانات والمعلومات اللازمة لهذه الدراسة وطبيعتها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة من خلال جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص الدّلالات، والوصول إلى النتائج التي يمكن تعميمها، ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه أحد أنواع المناهج الوصفية، ويُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين متصلين، وهل هذه العلاقة مُوجبة أم سالبة، وتعتبر العلاقات الارتباطية بمثابة خطوة نحو دراسة القدرة على الوصول لنتائج أكثر منطقية، ويُستخدم في قياس الترابط بين المتغيرات (الجابري، 2018).

### 2.3 مجتمع الدّراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، والبالغ عددهم (659) معلماً ومعلمة، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام 2023-2024م؛ وذلك وفقاً لإحصاءات مديرية التربية والتعليم يطا، والجدول الآتي يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للجنس.

جدول (1): خصائص مجتمع الدراسة حسب الجنس

المتغير	العدد	النسبة المئوية
معلم	329	49.9%
معلمة	330	50.1%
المجموع	659	100%

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة المعلمات بلغت (50.1%) من مجتمع الدراسة، بينما يشكل المعلمين (49.9%) من مجتمع الدراسة.

### 3.3 عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية: استخدمت الباحثة عينة استطلاعية من المجتمع الإحصائي، تكونت من (40) معلم ومعلمة من خارج العينة الأساسية، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة قبل تطبيق الأداة على عينة الدراسة الفعلية.

### عينة الدراسة الفعلية:

اختارت الباحثة أفراد العينة من معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا خلال الفصل الدراسي الثاني للعام 2023-2024م، حيث تم توزيع (330\_ استبانة وتم استرداد (298) استبانة صالحة للتحليل، بأسلوب العينة الطبقية العشوائية، وقد تم اختيار عينة الدراسة وفق المعادلة الآتي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{مجتمع الدراسة} * 100}{50}$$

50

والجدول الآتي يبين خصائص العينة الديموغرافية.

جدول (2): خصائص العينة الديموغرافية

النسبة %	العدد	مستويات المتغير	المتغير
39.6%	59	ذكر	الجنس
60.4%	90	أنثى	
36.2%	54	علوم طبيعية	التخصص
63.8%	95	علوم إنسانية	
25.5%	38	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
28.9%	43	5-10 سنوات	
45.6%	68	أكثر من 10 سنوات	
76.5%	114	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
23.5%	35	ماجستير فأعلى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنّ عينة الدراسة النهائية التي خضعت للتحليل الإحصائيّ بلغت (149) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، وتشير المعطيات الواردة أيضاً إلى أنّ (39.6%) من أفراد العينة هم من الذكور، مقابل (60.4%) منهم إناث، ونجد أن (36.2%) من أفراد عينة الدراسة من ذوي التخصص علوم طبيعية، وفي المقابل (63.8%) من أفراد العينة تخصصهم علوم إنسانية، وتبلغ نسبة أفراد العينة من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات (25.5%) بينما تبلغ نسبة أفراد العينة الذين خبرتهم بين 5 إلى 10 سنوات (28.9%) ونسبة ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات (45.6%) من أفراد عينة الدراسة، ونسبة معلمي المرحلة الثانوية الذين يحملون درجة بكالوريوس فأقل (76.5%) ومن يحملون درجة ماجستير فأعلى بنسبة (23.5%).

### 4.3 أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتم تطويرها بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة والكتب والمراجع العلميّة والأطروحات ذات العلاقة موضع الدراسة الحاليّ من أجل بناء أداة الدراسة، وذلك لدراسة ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، ومن هذه الدراسات دراسة أبو غزالة (2017) ودراسة قاجه (2010) كما تم تبني مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق الوظيفي كما في دراسة الرحبي (2012)

وتضمّنت الاستبانة- في صورتها الأولى- ثلاثة أقسام رئيسية، كما هو موضّح في الملحق رقم (2):

حيث تناول القسم الأول المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة، وهي (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلميّ).

وفي حين ضم القسم الثاني (61) فقرة كانت موزعةً على محورين، فقد تكون المحور الأول من (39) فقرة تقيس متغير ضغط العمل موزعة على (6) مجالات: المجال الأول، تناول ضغوط تتعلّق بالطالب وضم (7) فقرات، والمجال الثاني، تناول ضغوط تتعلّق بالمنهاج وضم (7) فقرات، والمجال الثالث ضغوط تتعلّق بالجانب الاقتصادي وضم (6) فقرات، والمجال الرابع ضغوط تتعلّق بأعباء العمل وضم (5) فقرات، والمجال الخامس ضغوط تتعلّق ببيئة العمل وضم (6) فقرات، والمجال السادس ضغوط تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة وضم (8) فقرات.

والقسم الثالث مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق النفسي تكون من (22) فقرة، وكانت جميعها تشترك في ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، علماً بأنّ طريقة الإجابة تركّزت في الاختيار من سلّم ليكرت الخماسي (Likert Scale) (الجابري، 2018)، وذلك كما في الجدول (3):

جدول (3): سُلم ليكرت الخماسي (Likert Scale)

التصنيف	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الترميز	5	4	3	2	1

### الخصائص السيكومترية للأداة:

صدق أداة الدراسة:

تأكدت الباحثة من صدق أداة الدراسة بطريقتين، هما:

للأداة (صدق المحكمين):

صممت الباحثة الاستبانة بالصورة الأولية ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، تألفت من (7) مُحكمين من مُدرّسين وأعضاء هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية، ويوضّح الملحق رقم (3) أسماء المحكمين الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة، وتمّ إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الأداة من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، وشموليتها للجانب المدروس، إضافة أيّ معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، وتمّ أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي.

### الصدق البنائي:

تحققت الباحثة من صدق أداة الدراسة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (40) معلّم ومعلّمة، وتمّ حساب معامل الارتباط بيرسون

( Pearson correlation ) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة،

وذلك كما هو واضح في الجدول (4).

جدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات كل مجال من مجالات

الدراسة مع الدرجة الكلية.

الرقم	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
ضغوط العمل					
1	0.423	0.000	21	0.761	0.000
2	0.376	0.000	22	0.714	0.000
3	0.713	0.000	23	0.680	0.000
4	0.780	0.000	24	0.415	0.000
5	0.725	0.000	25	0.563	0.000
6	0.706	0.000	26	0.506	0.000
7	0.465	0.000	27	0.674	0.000
8	0.715	0.000	28	0.506	0.000
9	0.436	0.000	29	0.482	0.000
10	0.600	0.000	30	0.560	0.000
11	0.718	0.000	31	0.553	0.000
12	0.529	0.000	32	0.555	0.000
13	0.646	0.000	33	0.524	0.000
14	0.635	0.000	34	0.561	0.000
15	0.673	0.000	35	0.538	0.000
16	0.407	0.000	36	0.459	0.000
17	0.597	0.000	37	0.553	0.000
18	0.568	0.000	38	0.459	0.000
19	0.734	0.000	39	0.400	0.000
20	0.790	0.000			

الاحتراق الوظيفي					
0.000	0.589	12	0.000	0.723	1
0.000	0.559	13	0.000	0.706	2
0.000	0.482	14	0.000	0.691	3
0.000	0.439	15	0.000	0.351	4
0.000	0.410	16	0.000	0.520	5
0.000	0.553	17	0.000	0.638	6
0.000	0.529	18	0.000	0.383	7
0.000	0.589	19	0.000	0.662	8
0.000	0.394	20	0.000	0.618	9
0.000	0.317	21	0.000	0.500	10
0.000	0.530	22	0.000	0.542	11

تشير المعطيات في الجدول السابق إلى أنّ جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة دالة إحصائياً، مما يُنبئ عن قوة الاتساق الداخلي، وأنها تشترك معاً في قياس ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

### 5.3 ثبات أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة اختبار ألفا كرونباخ، وتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وذلك بغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة، ويعتمد ألفا كرونباخ على حساب تباينات الفقرات، حيث بلغت قيمة الثبات (0.94) للفقرات التي تقيس ضغط العمل، و(0.90) للفقرات التي تقيس الاحتراق الوظيفي، بينما بلغت قيمة الثبات (0.96) للاستبانة ككل، وهذا يشير إلى أنّ أداة الدراسة تتمتع بدرجة من الثبات، قادرة على تحقيق أهداف الدراسة.



المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
ضغط والعمل	39	0.94
الاحترق الوظيفي	22	0.90
الاستبانة الكلية	61	0.96

### 6.3 متغيرات الدراسة:

المتغيرات التّصنيفية: الجنس (ذكر، أنثى)، التخصص (علوم طبيعية، علوم إنسانية)، سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، أعلى من بكالوريوس).

متغير ضغط العمل: وله خمسة مستويات (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)

متغير الاحتراق الوظيفي: وله خمسة مستويات (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)

### 7.3 إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة أجرت الباحثة العديد من الإجراءات المنظّمة، وهي كالاتي:

1. تحديد موضوع الدراسة، والمتمثل في التعرف على ضغط العمل، وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.
2. الرجوع إلى الأدب التربوي والاطّلاع على العديد من الدراسات ذات الصّلة، والاسترشاد بها.
3. بناء أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، والحصول على كتاب التّوزيع من جامعة الخليل. وإعداد استبانة ورّعت على مجموعة من معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

4. تعبئة الاستبانة من قبل معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، والتحقق من

الاستجابات، وذلك تمهيداً لتفريغها إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

5. التوصل إلى النتائج وتفسيرها واستخلاصها؛ وصولاً إلى التوصيات.

### 8.3 المعالجة الإحصائية:

بعد تعبئة الاستبانة إلكترونياً، تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الزم الإحصائية

للعلوم الاجتماعية ( Statistical Package for the Social Sciences, Version )

:SPSS:(25)

- باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation).

- اختبار ت (t-test)، لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص).

- اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA)، لمتغير سنوات الخبرة

- معادلة الثبات كرونباخ ألفا.

تصحيح المقياس (مفتاح المتوسطات الحسابية لنتائج الدراسة):

تمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي، ويعتمد المقياس على ردود تدلّ على درجة الموافقة أو الاعتراض

على ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، بناءً على المتوسطات

الحسابية كما في الجدول الآتي:

جدول (5): مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	1.00 – 2.33
متوسطة	2.34 – 3.67
مرتفعة	3.68 – 5.00

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

#### 1.4 مقدمة:

يتضمن الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة التي بنيت حول ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

#### 2.4 نتائج الدراسة:

تم الاجابة على أسئلة الدراسة كآتي:

**نتائج السؤال الأول:** ما مستوى ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغط العمل لدى

معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، وذلك كما هو موضح في الجدول (6):

**جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية**

**تربية وتعليم يطا.**

الرقم	الرتبة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	1	ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي	4.31	0.70	مرتفعة
4	2	ضغوط تتعلق بأعباء العمل	3.71	0.68	مرتفعة
1	3	ضغوط تتعلق بالطالب	3.65	0.77	متوسطة
2	4	ضغوط تتعلق بالمنهاج	3.48	0.71	متوسطة
5	5	ضغوط تتعلق ببيئة العمل	3.30	0.93	متوسطة
6	6	ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة	2.72	0.84	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.53	0.57	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) إلى أنّ مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) مع انحراف معياري (0.57).

وجاءت أعلى مجالات مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا هي: (ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.31)، مع انحراف معياري (0.70)، تلاها (ضغوط تتعلق بأعباء العمل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.71)، مع انحراف معياري (0.68)، تلاها (ضغوط تتعلق بالطالب) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.65)، مع انحراف معياري (0.77)، تلاها (ضغوط تتعلق بالمنهاج) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.48)، مع انحراف معياري (0.71)، تلاها (ضغوط تتعلق ببيئة العمل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.30)، مع انحراف معياري (0.93)، وكان أقلها (ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.72)، مع انحراف معياري (0.84).

وفيما يلي عرض لنتائج مجالات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

#### أولاً: ضغوط تتعلق بالطالب

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالطالب، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالطالب، مرتبة تنازلياً حسب

المتوسط الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	.1	تدني مستوى دافعية الطلبة نحو التعلم	3.88	1.01	مرتفعة
2	.2	قلة متابعة الطلبة لدروسهم	3.81	0.86	مرتفعة
5	.3	وجود مدى واسع من الفروق الفردية بين الطلبة	3.75	0.89	مرتفعة
3	.4	عزوف الطلبة عن إنجاز الواجبات	3.72	0.93	مرتفعة
1	.5	قلة انتباه الطلبة في الصف	3.70	0.95	مرتفعة
6	.6	عدم التزام الطلبة بالأنظمة والقوانين	3.48	0.96	متوسطة
7	.7	ظهور سلوكيات غير مقبولة أثناء الحصة	3.28	1.17	متوسطة
		الدرجة الكلية	<b>3.65</b>	<b>0.77</b>	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7) إلى أنّ مستوى الضغوط التي تتعلق بالطالب جاءت متوسطة،

حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.65) مع انحراف معياري (0.77).

وجاءت أهم فقرات الضغوط التي تتعلق بالطالب الفقرة رقم (4) التي تنص (تدني مستوى دافعية الطلبة

نحو التعلم) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.88)، مع انحراف معياري (1.01)، تلاها الفقرة رقم (2)

التي تنص (قلة متابعة الطلبة لدروسهم) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.81)، مع انحراف معياري

(0.86)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (7) التي تنص (ظهور سلوكيات غير مقبولة أثناء الحصة)

حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.28)، مع انحراف معياري (1.17).

## ثانياً: ضغوط تتعلق بالمنهاج

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمستوى الضغوط التي تتعلق بالمنهاج وذلك كما هو موضَّح في الجدول الآتي:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الضغوط التي تتعلق بالمنهاج مرتبة تنازلياً حسب المتوسط

### الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
14	1.	عدم توفر الوسائط التكنولوجية لتنفيذ المنهاج	3.57	1.04	متوسطة
13	2.	نقص الوسائل التعليمية الداعمة للمنهاج	3.54	0.96	متوسطة
12	3.	تنفيذ المنهاج مرهق للمعلم	3.48	1.01	متوسطة
8	4.	صعوبة المواضيع الدراسية على الطلبة	3.47	0.95	متوسطة
10	5.	عدم مراعاة المنهاج الأسس النفسية	3.47	0.96	متوسطة
11	6.	الوقت لتدريس المنهاج كاملاً غير كافٍ	3.46	1.02	متوسطة
9	7.	الكتب المدرسية لا تراعي الفروق الفردية	3.37	0.91	متوسطة
		الدرجة الكلية	<b>3.48</b>	<b>0.71</b>	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) إلى أن مستوى الضغوط التي تتعلق بالمنهاج جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.48) مع انحراف معياري (0.71).

وجاءت أهم فقرات الضغوط التي تتعلق بالمنهاج الفقرة رقم (14) التي تنص (عدم توفر الوسائط التكنولوجية لتنفيذ المنهاج) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.57)، مع انحراف معياري (1.04)، تلاها الفقرة رقم (13) التي تنص (نقص الوسائل التعليمية الداعمة للمنهاج) حيث جاءت بمتوسط حسابي



(3.54)، مع انحراف معياري (0.96)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (9) التي تنص (الكتب المدرسية لا تراعي الفروق الفردية) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.37)، مع انحراف معياري (0.91).

### ثالثاً: ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالجانب الاقتصادي، وذلك كما هو موضَّح في الجدول الآتي:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالجانب الاقتصادي، مرتبة تنازلياً

#### حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
20	.1	الزيادة المادية لا تتلاءم مع الدرجة التي يحصل عليها المعلم كل 5 سنوات	4.41	0.78	مرتفعة
17	.2	المردود المادي الشهري لا يسد الحاجات الأساسية	4.40	0.79	مرتفعة
19	.3	العلاوات السنوية قليلة	4.32	0.90	مرتفعة
15	.4	العائد المادي لا يتناسب مع المجهود المبذول من قبل المعلم	4.28	0.91	مرتفعة
16	.5	انعدام الحوافز المادية المبنية على أداء المعلم	4.27	0.83	مرتفعة
18	.6	تدني الرواتب مقارنة بالوزارات الأخرى	4.26	0.89	مرتفعة
		الدرجة الكلية	<b>4.31</b>	<b>0.70</b>	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9) إلى أن مستوى الضغوط التي تتعلق بالجانب الاقتصادي جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.31) مع انحراف معياري (0.70).

وجاءت أهم فقرات الضغوط التي تتعلّق بالجانب الاقتصادي الفقرة رقم (20) التي تنص (الزيادة المادية لا تتلاءم مع الدرجة التي يحصل عليها المعلم كل 5 سنوات) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.41)، مع انحراف معياري (0.78)، تلاها الفقرة رقم (17) التي تنص (المردود المادي الشهري لا يسد الحاجات الأساسية) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.40)، مع انحراف معياري (0.79)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (18) التي تنص (تدني الرواتب مقارنة بالوزارات الأخرى) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.26)، مع انحراف معياري (0.89).

#### رابعاً: ضغوط تتعلّق بأعباء العمل

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلّق بأعباء العمل وذلك كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلّق بأعباء العمل، مرتبة تنازلياً حسب

#### المتوسط الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
23	1.	زيادة اعداد الطلبة في الشعبة الواحدة	4.09	0.99	مرتفعة
22	2.	أعمال المعلم الكتابية مرهقة	3.98	0.89	مرتفعة
25	3.	عدد حصص المعلم تفوق طاقته	3.90	0.96	مرتفعة
21	4.	أكفّ بمتابعة الطلبة في العديد من المهام في اليوم الواحد	3.38	0.94	متوسطة
24	5.	كثرة الدورات وورش العمل	3.21	0.94	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.71	0.68	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى أن مستوى الضغوط التي تتعلّق بأعباء العمل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.71) مع انحراف معياري (0.68).

وجاءت أهم فقرات الضغوط التي تتعلّق بأعباء العمل الفقرة رقم (23) التي تنص (زيادة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.09)، مع انحراف معياري (0.99)، تلاها الفقرة رقم (22) التي تنص (أعمال المعلم الكتابية مرهقة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.98)، مع انحراف معياري (0.89)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (24) التي تنص (كثرة الدورات وورش العمل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.21)، مع انحراف معياري (0.94).

#### خامساً: ضغوط تتعلّق ببيئة العمل

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلّق ببيئة العمل، وذلك كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلّق ببيئة العمل، مرتبة تنازلياً حسب

#### المتوسط الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
31	1.	نقص التدفئة والتهوية والإضاءة	3.57	1.15	متوسطة
26	2.	البيئة المدرسية غير مريحة	3.52	1.10	متوسطة
27	3.	ساحات المدرسة غير ملائمة للطلبة	3.47	1.21	متوسطة
29	4.	الغرف الصفية ضيقة وغير مريحة	3.42	1.27	متوسطة
28	5.	قلة الاهتمام بالنظافة العامة في المدرسة	3.06	1.07	متوسطة
30	6.	طبيعة العلاقات في المدرسة غير مريحة	2.81	1.29	متوسطة
		الدرجة الكلية	<b>3.30</b>	<b>0.93</b>	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11) إلى أنّ مستوى الضغوط التي تتعلق ببيئة العمل جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.30) مع انحراف معياري (0.93).

وجاءت أهم فقرات مستوى الضغوط التي تتعلق ببيئة العمل الفقرة رقم (33) التي تنص (نقص التدفئة والتهوية والإضاءة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.57)، مع انحراف معياري (1.15)، تلاها الفقرة رقم (26) التي تنص (البيئة المدرسية غير مريح) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.52)، مع انحراف معياري (1.10)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (32) التي تنص (طبيعة العلاقات في المدرسة غير مريحة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.81)، مع انحراف معياري (1.29).

#### سادساً: ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط التي تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة، مرتبة

تتازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
38	1.	ضعف مساندة الأولياء الأمور لإدارة المدرسة	3.36	1.10	متوسطة
32	2.	عدم وجود تشاركية بين المدرسة والمجتمع المحلي	3.34	0.95	متوسطة
39	3.	يتعامل المشرف بأسلوب سلطوي	2.70	1.18	متوسطة
33	4.	عدم وعي المدير بأهمية العلاقة مع المجتمع	2.69	1.12	متوسطة
37	5.	قلة تقدير المدير لمجهود المعلم	2.55	1.18	متوسطة

متوسطة	1.11	2.54	يفرض المدير رأيه في كثير من الأحيان	.6	36
متوسطة	1.12	2.53	المدير غير عادل بين المعلمين	.7	34
منخفضة	1.16	2.11	يتدخل المدير في الأمور الخاصة	.8	35
متوسطة	<b>0.84</b>	<b>2.72</b>	الدرجة الكلية		

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12) إلى أنّ مستوى الضغوط التي تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72) مع انحراف معياري (0.84).

وجاءت أهم فقرات الضغوط التي تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة الفقرة رقم (45) التي تنص (ضعف مساندة الأولياء الأمور لإدارة المدرسة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.36)، مع انحراف معياري (1.10)، تلاها الفقرة رقم (34) التي تنص (عدم وجود تشاركية بين المدرسة والمجتمع المحلي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.34)، مع انحراف معياري (0.95)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (40) التي تنص (يتدخل المدير في الأمور الخاصة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.11)، مع انحراف معياري (1.16).

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا ؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا، وذلك كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في

مديرية تربية وتعليم بيا، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	موسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
9	.1	أشعر أنّ لي تأثيراً إيجابياً في حياة كثير من الناس من خلال عملي	3.92	0.85	مرتفعة
2	.2	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي	3.91	1.04	مرتفعة
17	.3	أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع طلابي	3.87	0.81	مرتفعة
19	.4	أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة	3.81	0.84	مرتفعة
4	.5	من السهل معرفة مشاعر طلابي	3.77	0.93	مرتفعة
18	.6	أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع طلابي	3.72	0.92	مرتفعة
1	.7	أشعر أن عملي يستنفذني انفعالياً نتيجة عملية التدريس	3.66	1.11	متوسطة
7	.8	أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي	3.63	1.04	متوسطة
3	.9	أشعر بالإرهاك حينما استيقظ في الصّباح وأعرف أن علي مواجهة عمل جديد	3.55	1.25	متوسطة
21	.10	أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة	3.51	0.92	متوسطة
14	.11	أشعر أنني أعمل في هذه المهنة بإجتهاد كبير	3.43	1.22	متوسطة
6	.12	إن التّعامل مع النّاس طوال يوم العمل يسبب لي الإجهاد	3.39	1.21	متوسطة

متوسطة	1.10	3.36	أشعر بالحيوية والنشاط	.13	12
متوسطة	1.25	3.33	أشعر بالاحترق النفسي من عملي	.14	8
متوسطة	1.09	3.20	إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة	.15	16
متوسطة	1.17	3.17	أشعر وكأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة	.16	20
متوسطة	1.33	2.91	أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس	.17	13
متوسطة	1.27	2.84	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوة عواطفني	.18	11
متوسطة	1.25	2.77	أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بالتدريس	.19	10
متوسطة	1.31	2.54	أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر	.20	5
متوسطة	1.17	2.48	أشعر أن الطلبة يلومونني عن بعض مشاكلهم	.21	22
متوسطة	1.22	2.34	حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل	.22	15
متوسطة	<b>0.63</b>	<b>3.32</b>	الدرجة الكلية		

تشير المعطيات الواردة في الجدول (13) إلى أنّ مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.32) مع انحراف معياري (0.63).

وجاءت أهم فقرات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا الفقرة رقم (9) التي تنص (أشعر أنّ لي تأثيراً إيجابياً في حياة كثير من الناس من خلال عملي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.92)، مع انحراف معياري (0.85)، تلاها الفقرة رقم (2) التي تنص (أشعر أنّ

طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.91)، مع انحراف معياري (1.04)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة رقم (15) التي تنص (حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.34)، مع انحراف معياري (1.22).

**نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا؟**

تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العلاقة بين ضغط العمل والاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا والجدول (14) يبين ذلك:

جدول رقم (14): نتائج ارتباط بين ضغط العمل والاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم

يطا

الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط (ر)	المتغيرات	
0.000**	0.741	الاحترق الوظيفي	ضغط العمل

يُلاحظ من الجدول (14) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية (741.0)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي قيمة دالة إحصائياً، لذا توجد علاقة إيجابية بين ضغط العمل والاحترق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

**نتائج السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة مستوى ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تُعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟**

تم الإجابة عن هذا السؤال من خلال الإجابة عن فرضيات الدراسة وهي:



نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (15):

جدول (15): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

تُعزى إلى متغير الجنس

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.987	0.016	147	0.94	3.66	59	ذكر	ضغوط تتعلق بالطالب
			0.65	3.66	90	أنثى	
0.920	0.101	147	0.86	3.49	59	ذكر	ضغوط تتعلق بالمنهاج
			0.61	3.48	90	أنثى	
0.321	0.995	147	0.66	4.39	59	ذكر	ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي
			0.73	4.27	90	أنثى	
0.576	0.560-	147	0.83	3.67	59	ذكر	ضغوط تتعلق بأعباء العمل
			0.57	3.74	90	أنثى	
0.079	1.769	147	1.08	3.47	59	ذكر	ضغوط تتعلق ببيئة العمل
			0.82	3.20	90	أنثى	

0.257	1.137-	147	0.98	2.63	59	ذكر	ضغوط تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة
			0.74	2.79	90	أنثى	
0.754	0.314	226	0.72	3.55	59	ذكر	الدرجة الكلية
			0.45	3.52	90	أنثى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى مُتغير الجنس، وذلك لأنّ قيمة الدّالة الإحصائية بلغت (0.754)، أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية وجميع أبعادها، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير التخصص.

للإجابة عن الفرضية السابقة تمّ استخدام اختبار(ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير التخصص، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (16):

جدول (16): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا

تُعزى إلى متغير التخصص

المجال	التّخصّص	العدد	المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ضغوط تتعلّق بالطّالب	علوم طبيعية	54	3.84	0.63	147	2.217	0.028*
	علوم إنسانية	95	3.55	0.83			
ضغوط تتعلّق بالمنهاج	علوم طبيعية	54	3.58	0.70	147	1.266	0.207
	علوم إنسانية	95	3.43	0.72			
ضغوط تتعلّق بالجانب الاقتصادي	علوم طبيعية	54	4.35	0.76	147	0.390	0.697
	علوم إنسانية	95	4.30	0.67			
ضغوط تتعلّق بأعباء العمل	علوم طبيعية	54	3.82	0.59	147	1.515	0.132
	علوم إنسانية	95	3.65	0.73			
ضغوط تتعلّق ببيئة العمل	علوم طبيعية	54	3.29	0.99	147	0.152-	0.879
	علوم إنسانية	95	3.32	0.90			
ضغوط تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة	علوم طبيعية	54	2.93	0.82	147	2.192	0.030*
	علوم إنسانية	95	2.61	0.85			
الدرجة الكلية	علوم طبيعية	54	3.64	0.54	226	1.640	0.103
	علوم إنسانية	95	3.48	0.58			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) إلى أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

$(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى

إلى مُتغير التخصص، وذلك لأنّ قيمة الدّالة الإحصائية بلغت (0.103)، أي أنّ هذه القيمة أكبر من

قيمة ألفا (0.05)، عند الدّرجة الكلية وجميع أبعادها ما عدا (ضغوط تتعلّق بالطّالب، ضغوط تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة، وكانت الفروق لصالح تخصص علوم طبيعية)، وبذلك يتم قبول الفرضية الصّفرية.

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضّح في الجدول رقم (17).

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي

المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	المتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.054	2.987	1.747	2	3.495	بين المجموعات	ضغوط تتعلّق بالطّالب
		.5850	146	85.409	داخل المجموعات	
			148	88.904	المجموع	
0.796	0.228	0.118	2	0.237	بين المجموعات	ضغوط تتعلّق بالمنهاج
		.5190	146	75.717	داخل المجموعات	

			148	75.953	المجموع	
0.742	0.299	0.151	2	0.301	بين المجموعات	ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي
		.5030	146	73.417	داخل المجموعات	
			148	73.718	المجموع	
0.582	0.543	0.256	2	0.511	بين المجموعات	ضغوط تتعلّق بأعباء العمل
		.4710	146	68.803	داخل المجموعات	
			148	69.315	المجموع	
0.128	2.087	1.793	2	3.585	بين المجموعات	ضغوط تتعلق ببيئة العمل
		.8590	146	125.380	داخل المجموعات	
			148	128.965	المجموع	
.3610	1.027	.7360	2	1.472	بين المجموعات	ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة
		.7170	146	104.646	داخل المجموعات	
			148	106.118	المجموع	
0.571	0.563	0.186	2	0.371	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.3300	146	48.133	داخل المجموعات	
			148	48.504	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (17) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

$(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى

إلى مُتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لأنّ قيمة الدّالة الإحصائية بلغت (0.571)، أي أنّ هذه القيمة

أكبر من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية وجميع أبعادها، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (18):

جدول (18): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.301	1.038-	147	0.79	3.62	114	بكالوريوس فأقل	ضغوط تتعلق بالطالب
			0.73	3.78	35	ماجستير فأعلى	
0.063	1.871-	147	0.72	3.42	114	بكالوريوس فأقل	ضغوط تتعلق بالمنهاج
			0.68	3.68	35	ماجستير فأعلى	
0.858	0.180	147	0.73	4.32	114	بكالوريوس فأقل	ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي
			0.64	4.30	35	ماجستير فأعلى	
0.200	1.287-	147	0.71	3.67	114	بكالوريوس فأقل	ضغوط تتعلق بأعباء العمل
			0.59	3.84	35	ماجستير فأعلى	
0.034*	2.136-	147	0.94	3.22	114	بكالوريوس فأقل	ضغوط تتعلق ببيئة العمل
			0.86	3.60	35	ماجستير فأعلى	

0.000**	3.634-	147	0.79	2.59	114	بكالوريوس فأقل	ضغوط تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة
			0.88	3.16	35	ماجستير فأعلى	
0.022*	2.308-	226	0.56	3.47	114	بكالوريوس فأقل	الدرجة الكلية
			0.57	3.73	35	ماجستير فأعلى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18) إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأنّ قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.022)، أي أنّ هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية والأبعاد (ضغوط تتعلّق ببيئة العمل، ضغوط تتعلّق بالعلاقة مع إدارة المدرسة)، وكانت الفروق لصالح حملة درجة الماجستير فأعلى، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية، بينما لا توجد فروق عند الأبعاد ضغوط تتعلّق بالطالب، ضغوط تتعلّق بالمنهاج، ضغوط تتعلّق بالجانب الاقتصادي، ضغوط تتعلّق بأعباء العمل).

نتائج السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى المتغيرات (الجنس، التخصّص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

تم الإجابة عن هذا السؤال من خلال الإجابة عن فرضيات الدراسة وهي:

نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير الجنس.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار(ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (19):

جدول (19): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

تُعزى إلى متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	59	3.35	0.76	147	0.524	0.601
أنثى	90	3.30	0.54			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (19) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.601)، أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار(ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (20):



جدول (20): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

تُعزى إلى متغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
علوم طبيعية	54	3.44	0.73	147	1.736	0.085
علوم إنسانية	95	3.25	0.57			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.085)، أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (21).

جدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى

معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	المتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.777	0.253	0.105	2	0.209	بين المجموعات
		0.413	146	60.246	داخل المجموعات
			148	60.456	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول (21) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.777)، أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

نتائج الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

للإجابة عن الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (22):

جدول (22): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
بكالوريوس فأقل	114	3.27	0.61	147	1.556-	0.122
ماجستير فأعلى	35	3.47	0.68			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (22) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا

تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.122)، أي أن هذه القيمة

أكبر من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية، وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية.

## الفصل الخامس

### تفسير النتائج ومناقشتها

## مقدمة:

يتضمن الفصل مناقشة النتائج والتوصيات التي تتمحور حول ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

### 1.5 مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا؟

تبين أن مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا جاء متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) مع انحراف معياري (0.57).

وجاءت أهم مجالات مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا هي: (ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.31)، مع انحراف معياري (0.70)، تلاها (ضغوط تتعلق بأعباء العمل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.71)، مع انحراف معياري (0.68)، تلاها (ضغوط تتعلق بالطالب) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.65)، مع انحراف معياري (0.77)، تلاها (ضغوط تتعلق بالمنهاج) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.48)، مع انحراف معياري (0.71)، تلاها (ضغوط تتعلق ببيئة العمل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.30)، مع انحراف معياري (0.93)، وكان أقلها (ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.72)، مع انحراف معياري (0.84).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الأعمال التي يقوم المعلمون بها كثيرة ومتشعبة، كما أن هناك الكثير من الأعمال الروتينية والكتابية التي يقوم بها المعلمين مما يسبب لهم ضغط العمل، فنجد أن المعلمين لديهم كثير من الضغوطات التي تسبب الاجهاد والتوتر والإرهاق في بعض الأحيان، ويلاحظ أن

الضغوط غالباً ما تكون في بداية الفصل الدراسي بسبب عدم الاستقرار في المدرسة في تقسيم الطلاب وكذلك توزيع الحصص، وفي نهايته بسبب ضغوط العمل من تصحيح الامتحانات ورصد العلامات وهذا جميعه يسبب الضغط في العمل.

كما أن الحالة الاقتصادية السائدة من نقص في الرواتب وعدم انتظام صرفها، وارتفاع الأسعار، وغياب العلاوات المالية تسبب ضغوط لدى العاملين وذلك بسبب عدم قدرة المعلمين على تلبية احتياجاتهم، كما أن أعباء العمل على المعلمين تسبب الضغوط النفسية وخاصة أن نصاب الحصص لدى المعلمين عالي، وعدد الطلبة في الصفوف غالباً ما يكون أعدادهم كبيراً مما يسبب ضغط العمل.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (بويلاند) (Boyland, 2011)، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الاحسن (2015) ودراسة الشيخ (2022) ودراسة نجاري (Ngari,2013) التي أظهرت درجة مرتفعة من

الضغوط، ودراسة أبو زيد (2018) ودراسة مشتر (2018) التي أظهرت درجة منخفضة من الضغوط مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية

### تربية وتعليم يطا ؟

تبين أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.32) مع انحراف معياري (0.63).

وجاءت أهم فقرات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا الفقرة (أشعر أن لي تأثيراً إيجابياً في حياة كثير من الناس من خلال عملي) حيث جاءت بمتوسط حسابي

(3.92)، مع انحراف معياري (0.85)، تلاها الفقرة (أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي)

حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.91)، مع انحراف معياري (1.04)، وأقل الفقرات أهمية الفقرة (حقيقة

لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.34)، مع انحراف معياري

(1.22).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الضَّغط الذي يقع على المعلمين في ظل مشكلة الرّواتب وانخفاضها، وزيادة أعباء الحياة/ مما يعرض المعلمين للضَّغوط التي تسبّب لهم الاحتراق الوظيفي، كما ان الضَّغوط النفسية والمسؤوليات الكبيرة التي يحملونها، واضرارهم للتَّعامل مع أعداد كبيرة من الطّلاب وتقديم المتابعة الفردية لهم، وهذا بدوره يؤدي إلى شعورهم بالتوتر، كذلك أدى التعليم المدمج في المدارس وانتشار استعماله في المدارس الى ارتفاع مستوى الاحتراق لدى المعلمين بسبب تشتت الأعمال لدى المعلمين بين التَّعليم والوجاهي والتَّعليم الإلكتروني، وما يرافقه من تحضير الدّروس وبخاصة أن الطّلبة ليس لديهم توجهاً لحضور للحصص الإلكترونيّة مما يسبّب ضغطاً على المعلم وهذا يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، بسبب استنفاد الطاقة في التوفيق بين التَّعليم الوجاهي والتَّعليم عن بعد.

تتفق هذه النتيجة ودراسة الغفيلي (2019)، بيتن تختلف مع دراسة سليمان ويدوي (2023) ودراسة (Khalid et al, 2014)، التي أظهرت درجة ضعيفة للاحتراق النفسي

**مناقشة نتائج السّؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثّانوية في مديرية تربية وتعليم يطا؟**

أظهرت النتائج أنّ معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية (0.741)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي قيمة دالة إحصائياً، لذا توجد علاقة إيجابية بين ضغط العمل والاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثّانوية في مديرية تربية وتعليم يطا.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ ضغط العمل الزائد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، فعندما يكون هناك ضغط كبير على الأداء ولتحقيق النجاح في العمل قد يشعر الشخص بالإرهاق والإحباط إذا لم يتمكن من تحقيق التّوقعات المطلوبة منه، والضَّغط الزائد يؤدي إلى عدم التّوازن بين العمل والحياة الشّخصية، مما يؤثر على الصحة العقلية والجسدية، والضَّغط العالي أيضاً قد يتسبّب في شعور الشّخص بعدم الرّضا عن العمل وفقدان الشَّغف والاهتمام به.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة شتوي (2022)، دراسة الوحشي (2020) ودراسة الشافعي (2019) دراسة ميسون ومحمدي (2013).

مناقشة النتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس.

تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.657).

تعزو الباحثة هذه النتيجة من خلال تشابه الظروف في العمل بين الذكور والإناث فالمعلمين والمعلمات يقومون بالأعمال الموكلة إليهم من تخطيط وتنفيذ وتقويم وتحضير وتدريس للمنهاج وغيرها من الأنشطة المرتبطة بالمعلمين. وأن نصاب الحصص للمعلمين والمعلمات يكون بنفس الدرجة لذا لم تظهر فروقاً تعزى إلى متغير الجنس.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشيخ (2022)، ودراسة أنيانو وآخرون (Enyi et al, 2015)، دراسة (Boyland, 2011)، وتختلف مع دراسة أبو غزالة (2017) التي أظهرت فروقاً لصالح الذكور.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص.



أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى مُتغيّر التّخصّص، وذلك لأنّ قيمة الدّالة الإحصائية بلغت (0.113).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلّمين يشتركون في العديد من المتطلبات الأساسية للتّدريس بغض النّظر عن تخصّصهم. يتعيّن على جميع المعلّمين التّعامل مع إعداد الدّروس، وتقييم الطّلاب، وإدارة الصّف، والتّواصل مع الأهل والزملاء، وهذه الجوانب قد تسبب ضغطاً مماثلاً بغض النّظر عن التّخصّص. وقد يكون لديهم تحديات مشتركة في التّعامل مع احتياجات الطّلاب المختلفة وتحفيزهم ومساعدتهم على تحقيق تقدمهم التعليمي. هذه الأهداف المشتركة قد تسبب ضغطاً مشابهاً بغض النظر عن تخصّص المعلم.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى مُتغيّر عدد سنوات الخدمة، وذلك لأنّ قيمة الدّالة الإحصائية بلغت (0.322).

تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى ما يحتاجه المعلّمين من وقت وجهود للتّحضير والتّخطيط للدّروس والمواد التعليمية. وقد يكون للمعلمين احتياجات مشابهة في جميع المراحل الدّراسية بغض النظر عن مدى خبرتهم، وتحديات مشابهة في التّعامل مع الطّلاب بغض النّظر عن خبرتهم. يجب على المعلّمين تلبية احتياجات واهتمامات الطّلاب، وتقديم الدّعم اللازم والتّوجيه، وهذه التّحديات تكون مشتركة بشكل عام.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشيخ (2022)، ودراسة أبو زيد (2018)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة البلوي (2018) التي أظهرت فروقاً لصالح الخبرة الأكبر، كما تختلف مع دراسة أبو غزالة (2017) التي أظهرت فروقاً لصالح ذوي الخبرة التي تقل عن 5 سنوات.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

تشير النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.001)، أي أنّ هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، عند الدرجة الكلية والأبعاد (ضغوط تتعلق ببيئة العمل، ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة)، وكانت الفروق لصالح حملة درجة الماجستير فأعلى، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية، بينما لا توجد فروق عند الأبعاد ضغوط تتعلق بالطالب، ضغوط تتعلق بالمنهاج، ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي، ضغوط تتعلق بأعباء العمل).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن حملة الماجستير، يتحملون أعباء إضافية بجانب الدروس والواجبات والاستعداد للامتحانات، مثل عمل الدراسات والأبحاث. بالإضافة إلى أن هناك مجموعة منهم يكملون دراستهم، وهذا يزيد من ضغط العمل عليهم، كما أن المهام في العادة تكون موكلة للمعلمين الذين لديهم خبرة أكبر، وغالباً ما تكون للمعلمين من حملة درجة الماجستير.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة الشيخ (2022) ودراسة أبو زيد (2018) بحيث لم يظهر فروقاً، وتتفق مع دراسة البلوي (2018) التي أظهرت فروقاً لصالح حملة المؤهل الأعلى.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.458).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ المعلمين والمعلّمات يشتركون في نفس البيئة العملية ويواجهون تحديات مشابهة في مجال التعليم. قد يكون لديهم نفس العمل والمسؤوليات، ويتعاملون مع التحديات اليومية المتعلقة بالتدريس والتخطيط والتقييم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Anyanwu et al, 2015) ودراسة (Romney, 2012).

مناقشة نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير التخصص، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.085).

تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الاحتراق الوظيفي للمعلمين ظهر بنفس المستوى لأن المعلمين ضمن نفس البيئة التعليمية، قد يتعرضون لتحديات مماثلة في التعامل مع الطلاب وتلبية احتياجاتهم الفردية والتّحضير للدروس والتّقييم، ويواجه المعلمون في مختلف التخصصات ضغوطاً وتحدياتٍ مشابهة في

مجال التدريس، مثل الاستعداد للدروس والتعامل مع التحديات الصفية وتلبية احتياجات الطلاب المختلفة، ونفس الفرص والتحديات المهنية فيما يتعلق بالتدريب المستمر والتطوير المهني.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة الغفيلي (2019) التي أظهرت فروقاً لصالح التخصصات العلمية.

مناقشة نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.600).

تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المعلمين قد يواجهون ، تحديات مشابهة في مجال التدريس بغض النظر عن سنوات خبرتهم. ومع ذلك ، قد يكون لدى المعلمين ذوي الخبرة أدوات ومهارات أكثر للتعامل مع هذه التحديات نتيجة لتجاربهم السابقة واكتسابهم المعرفة والمهارات، وقد يكون للعوامل الشخصية والمهنية الفردية دور في حدوث الاحتراق الوظيفي بغض النظر عن سنوات الخبرة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة الغفيلي (2019) ودراسة (Romney, 2012).

مناقشة نتائج الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطّا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الاحتراق الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.122).

تفسر الباحثة هذه النتيجة أن المعلمين يقومون بنفس العمل الأساسي وهو تعليم الطلاب ودعمهم في تحقيق التعلم. قد يكون للمعلمين ذوي المؤهلات العلمية المختلفة خلفية معرفية متنوعة، ولكنهم يعملون في نفس البيئة التعليمية ويواجهون تحديات مشابهة في مجال التدريس.

## 2.5 التّوصيات:

توصي الباحثة بما يلي:

- تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشّخصية والاهتمام بالصّحة العقلية والجسدية وقضاء وقت مخصص للرّاحة والاسترخاء وأنشطة التّرفيه للمعلّمين في المرحلة الثّانوية.
- تنظيم وتخطيط المهام والأعمال المدرسية بشكل جيد. وتحديد الأولويات وتوزيع الوقت بين المهام المختلفة واستخدام تقنيات إدارة الوقت المناسبة.
- تعزيز الدّعم النّفسي والاجتماعي من خلال توفير البرامج التي تدعم المعلّمين في المدارس الثّانوية من خلال ورش العمل والاستشارات الفردية ومساعدتهم على التّعامل مع ضغوط العمل.
- الاستفادة من فرص التّطوير المهني والتّدريب لتعزيز المهارات وزيادة النّقة في العمل التّدريسي. فقد يساعد التّحسين المستمر في المهارات والمعرفة على التّعامل مع التّحديات المهنية بفعالية أكبر.

## المراجع:

- أبو دهوم، طيبة، (2017). الرقابة عمى المدارس من قبل منطقة العاصمة التعميمية في دولة الكويت وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.
- أبو زيد، سهير. (2018). ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بمحلية الخرطوم. رسالة ماجستير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. السودان.
- البليوي، عبد الكريم. (2018) وهدفت الدراسة التعرف إلى الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. السودان.
- تماسيني، جعفر. (2015). مستوى ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي على الموظفين في بلدية سيدي عمران. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة تلمسان. الجزائر.
- خرو، خير الدين. (2011). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- أبو رحمة، محمد (2012)، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو رحمة، محمد. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة. رسالة ماجستير. كلية التربية. الجامعة الإسلامية غزة. 1 - 187.

أبو مسعود، سماهر. (2010). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة: أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.

الأحمد، راغب وعبد اللطيف، آذار وديب، أوصاف. (2023). مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم التربوية. 45(23)، 11-38.

البدر، إبراهيم. (2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل. رسالة ماجستير. جامعة نايف للعلوم الأمنية. 50.

بسمة، غناي. (2016). أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي عند عاملات الاستقبال والسكرتاريا. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر. 15-96.

الجابري، كاظم. (2018). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار الوضاح للنشر.

جبر، نهاية، (2010). الاحتراق الوظيفي والعوامل المسببة له لدى العاملين في الصحة النفسية في وزارة الصحة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس. فلسطين.

حسين، صحراء (2014)، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد السادس.

حمد، عامر. (2019). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشهيد حمه لخضر. الجزائر.



الخضر، عمان محمود (2012). علم النفس التنظيمي. (ط1). الكويت: إفاق للنشر والتوزيع.

عليقات، خال عيادة (2014)، ضغوط العمل واثرها على الاداء. (ط1). الأردن: دار وائل للنشر.

العميان، محمود. (2112). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر.

خلف، مي. (2018). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة العاملين في  
المراكز الخاصة في العاصمة الأردنية عمان. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر. (179). 736-711.

الرجبي، منى. (2012). البنية العاملية لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي لدى المعلمين بسلطنة عمان،  
رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، عُمان.

رمضان، عبد الرؤوف. (2011). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة  
الابتدائية. المجلة التربوية. 26(101). 250-189.

السعد، صالح، ودرويش، مراد. (2008). أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية دراسة  
استكشافية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز. 22(1). 108-63.

السلخي، محمود. (2013). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في  
المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات. دراسات العموم التربوية: الجامعة الأردنية  
- عمادة البحث العلمي. 40. 1229-1107.

سليمان، فرج، يدوي، عبد المقصود. (2023). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بمستوى توافر الكفايات  
التدريسية لدى معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي. مجلة المنارة العلمية. (5). 180-157.

سميرة ميسون وفوزية محمدي (2013). إدراك مصادر الضغوط المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى  
المعلمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 290-216.

الشافعي، إيمان. (2019). الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى ملعمي التعليم الفني. مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. 38. 169-200.

الشاماني، مريم راشد، والحديدي، سعود عبد العزيز. (2022). الاحترق النفسي لدى بعض معلمات المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة في ضوء التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا (19-COVID-مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6 (58)، 129\_157

شتيوي، ثابت. (2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى محاضري كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث. 10(5). 155-168.

الشيخ، منذر. (2022). ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، مجلة جامعة البعث، 87-118.

صالح، أحمد (2009). أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين. دراسة مطبقة على قطاع الرعاية الصحية. مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة. جامعة الفيوم. الفيوم.

الضويحي، أنفال عبد العزيز، وشحاته، إيمان حسين. (2018). الاحترق النفسي وعلاقته بالإصابة بقرحة المعدة لدى عينة من معلمات المرحلة الابتدائية. مجلة البحث العلمي في التربية، 16 (19)، 111\_130.

طه، فرج عبد القادر، راغب، السيد مصطفى (2010). مقياس الإحترق النفسي المهني، القاهرة، مكتبة الانجلو.

عاشور، علوطي وعبد الوهاب، مغار. (2017). علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 31(31). 71-80.

عرفات، عبد الرحمن. (2023). العوامل المؤدية إلى الإحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة جدة. مجلة العربية العلمي. 6(54). 38-57.

عقدي، حسن بن ظافر أحمد. (2018) المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان. المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 34 ( 5 ). 140\_249.

العمرى، منى ونصر، محمد. (2016). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 5(7). 136-149.

الغفيلي، مها. (2019). مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس. المجلة العلمية. 35(10). 442-473.

القحطاني، ظافر. (2015). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء البيئة التعميمية بكلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية: كلية الملك فهد الأمنية - مركز البحوث والدراسات، 24(62). 151-195.

محمد، نبال عباس الحاج. (2021) الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس ببلبنان. المجلة العربية للنشر العلمي (33). 198\_219.

مشر، حليلة. (2018). ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

- ملح، محمود. (2019). تأثير العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 28(2)، 51-77.
- منصور، لنا. (2013). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس. فلسطين.
- النفيعي، ضيف هلا. (2020) الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، 14 (1) 55-88.
- الوحشي، سلوى. (2020). العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمين مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط. المجلة الإلكترونية الدولية للتقدم في العلوم الاجتماعية. 6(18). 1170-1184.

Anyanwu, J., Ezenwaji, I., Okenjom, G. & Enyi, C. (2015). Occupational stress and management strategies of secondary school principals in Cross River State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 6 (27), 37-42.

Atmadja & Saputra (2018), The influence of role conflict, complexity of assignment, role obscurity and locus of control on internal auditor performance, *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, Vol.22, Issue 5,, p:1-6.

Huat, et al (2018), The Relationship between Role Conflict and Burnout among Secondary School Counselors in Sarawak, *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 10, No. 2 , Special Issue, p: 10-21.

Khairat, G. M. (2016). Job Burnout Effects on Employees 'Attitudes in Egyptian Travel Agencies. *Mina Journal of Tourism and Hospitality Research*, 1, 29-48.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Ngari, S. (2013). Levels of stress among secondary school administrators and its implication in education management in Kenya. *Academic Journals*, Egerton University, Kenya, 8 (11), 677-681.

Romney, A. (2012). Stress and job satisfaction among secondary school principals in Texas. (unpublished Dissertation), Dallas Baptist University, Texas, United States

Selcuk, D. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)* Issue 75, p137-153.

Yu, X. Wang, P. Zhai, X. Dai, H. (2014). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy, Social Indicators Research 122(3), 1-11.

Zhao, w. Xiangrui L, Qingtian L, Wenning J, and Wen D. (2021). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8821100/>

الملاحق

ملحق (1) الاستبانة بصورتها الأولية.



كلية التربية العليا

الدراسات العليا

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

تخصص إدارة تعليمية

حضرة المعلم/ة..... المحترم /ة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، وذلك متطلباً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل. يرجى منكم التعاون في استكمال البيانات من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة جميعها، حيث تشمل على عدة مجالات وكل مجال يتضمن عدة عبارات وأمام كل عبارة خمس رتب كالاتي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). بوضع إشارة (x) بما يناسب رأيك امام كل عبارة، علماً بأنها ستستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

وشكراً لكم لحسن تعاونكم

الباحثة: إسراء أبو رضوان

إشراف: د. حكم حجة



القسم الأول: معلومات عامة؛ الرجاء وضع إشارة (x) في جانب الإجابة الملائمة لحالتك:

1. الجنس:

ذكر

أنثى

2. التخصص:

علوم طبيعية

علوم إنسانية

3. عدد سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات

من 5-10 سنوات

10 سنوات فأكثر

4. المؤهل العلمي:

بكالوريوس فأقل

ماجستير فأعلى

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
<b>ضغط العمل</b>						
<b>1- ضغوط تتعلق بالطالب</b>						
1.	قلة انتباه الطالب في الصف					
2.	عدم متابعة الطلبة لدروسهم					
3.	عدم انجاز الطلبة واجباتهم					
4.	قلة دافعية الطلبة نحو التعلم					
5.	كثرة الفروق الفردية بين الطلبة					
6.	قلة التعاون بين المعلم وولي الامر					
7.	ممارسة الطلبة لسلوكيات غير المقبولة اثناء الحصة					
<b>2- ضغوط تتعلق بالمنهاج</b>						
8.	صعوبة المواضيع الدراسية على الطلبة					
9.	الكتب المدرسية غير مناسبة للطلبة					
10.	لا تتلاءم المواضيع الدراسية مع عمر الطالب					
11.	عدم كفاية الوقت لتدريس المنهاج كامل					
12.	تنفيذ المنهاج مرهق للمعلم					
13.	نقص الوسائل التعليمية الداعمة للمنهاج					
<b>3- ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي</b>						
14.	العائد المادي لا يتناسب مع المجهود المبذول					
15.	لا يوجد حوافز مادية مبنية على الأداء					
16.	راتب المعلم لا يسد احتياجاته الشهرية					
17.	رواتب المعلمين متدنية مقارنة بالوزارات الأخرى					
<b>4- عبء العمل</b>						
18.	أكف بمتابعة الطلبة في الأنشطة العامة					
19.	اعمال المعلم الكتابية المرهقة					
20.	ارتفاع عدد الطلبة في الصف					
21.	الاعتماد الكلي على المعلم في تعلم الطلبة					
22.	القاء اللوم على المعلم بسبب ضعف بعض الطلبة					
<b>5- ضغوط تتعلق ببيئة العمل</b>						
23.	مبنى المدرسة غير مريح					
24.	ساحات المدرسة غير ملائمة للطلبة					
25.	لا يوجد ملعب مناسب					

					دورات المياه غير مناسبة	.26
					النظافة لا ترتقي لمستوى المعلمين والطلبة	.27
					الغرف الصيفية ضيقة	.28
					الغرف الصيفية غير مريحة	.29
					نقص التدفئة	.30
					نقص التهوية	.31
					نقص الإضاءة	.32
<b>6- ضغوط تتعلق بالعلاقات في المجتمع المدرسي</b>						
					لا يوجد تعاون بين المعلمين	.33
					لا يوجد تعاون بين الزملاء في مواجهة المشكلات	.34
					لا يوجد تعاون بين الطلبة في اتخاذ القرارات	.35
					لا يعدل المدير بين المعلمين	.36
					يتدخل المدير في الأمور الخاصة	.37
					يفرض المدير في كثير من الأحيان رأيه	.38
					لا يقدر المدير مجهود المعلم	.39
					يهتم المشرف التربوي بالشكليات	.40
					يحكم المشرف على أداء المعلم من زيارة واحدة	.41
						.42
					يتعامل المشرف بأسلوب الأمر	.43

رقم الفقرة	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
<b>مقياس الاحتراق النفسي</b>						
<b>1- الجانب العاطفي</b>						
1.	أشعر بأن عملي يستنزفني عاطفياً					
2.	أشعر باستنزاف طاقاتي في العمل					
3.	اتضاييف عند الذهاب إلى المدرسة للتدريس					
4.	أشعر بالتعب قبل الذهاب إلى المدرسة					
5.	أشعر بالإجهاد في نهاية الدوام					
6.	أشعر بالإحباط في عملي					
7.	أشعر بأنني أبذل جهداً شاقاً					
8.	أشعر بأنني منهار بسبب التدريس					
9.	لا أكترت لسعادة الآخرين					
<b>2- الجانب الحسي</b>						
10.	أشعر بأنني أثر قسوة مما أنا عليه					
11.	أشعر بأنني مجرد من العواطف					
12.	لا أكترت بعواطف الآخرين					
13.	أشعر بالقلق					
14.	ألوم نفسي باستمرار					
15.	أتعامل بطريقة غير مبالية					
16.	لا أستطيع فهم مشاعر الآخرين					
17.	أشعر بالضغط بشكل مستمر					

ملحق (1) الاستبانة بصورتها النهائية.



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

البرنامج إدارة تعليمية

حضرة المعلم/ة..... المحترم /ة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "ضغط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل. يرجى منكم التعاون في استكمال البيانات من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة بوضع إشارة (×) بما يناسب رأيك امام كل عبارة، علماً بأنها ستستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

وشكراً لكم لحسن تعاونكم

الباحثة: إسرائ أبو رضوان

إشراف: د. حكم حجة

القسم الأول: معلومات عامة؛ الرجاء وضع إشارة (x) في جانب الإجابة الملائمة لحالتك:

5. الجنس:

ذكر

أنثى

6. التخصص:

علوم طبيعية

علوم إنسانية

7. عدد سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات

من 5-10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

8. المؤهل العلمي:

بكالوريوس فأقل

ماجستير فأعلى

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
<b>ضغط العمل</b>						
<b>7- ضغوط تتعلق بالطالب</b>						
1.	قلة انتباه الطلبة في الصف					
2.	قلة متابعة الطلبة لدروسهم					
3.	عزوف الطلبة عن إنجاز الواجبات					
4.	تدني مستوى دافعية الطلبة نحو التعلم					
5.	وجود مدى واسع من الفروق الفردية بين الطلبة					
6.	عدم التزام الطلبة بالأنظمة والقوانين					
7.	ظهور سلوكيات غير مقبولة أثناء الحصة					
<b>8- ضغوط تتعلق بالمنهاج</b>						
8.	صعوبة المواضيع الدراسية على الطلبة					
9.	الكتب المدرسية لا تراعي الفروق الفردية					
10.	عدم مراعاة المنهاج الأسس النفسية					
11.	الوقت لتدريس المنهاج كاملاً غير كافي					
12.	تنفيذ المنهاج مرهق للمعلم					
13.	نقص الوسائل التعليمية الداعمة للمنهاج					
14.	عدم توفر الوسائل التكنولوجية لتنفيذ المنهاج					
<b>9- ضغوط تتعلق بالجانب الاقتصادي</b>						
15.	العائد المادي لا يتناسب مع المجهود المبذول من قبل المعلم					
16.	انعدام الحوافز المادية المبنية على أداء المعلم					
17.	المردود المادي الشهري لا يسد الحاجات الأساسية					
18.	تدني الرواتب مقارنة بالوزارات الأخرى					
19.	العلاوات السنوية قليلة					
20.	الزيادة المادية لا تتلاءم مع الدرجة التي يحصل عليها المعلم كل 5 سنوات					
<b>10- ضغوط تتعلق بأعباء العمل</b>						
21.	أكلف بمتابعة الطلبة في العديد من المهام في اليوم الواحد					
22.	أعمال المعلم الكتابية مرهقة					
23.	زيادة اعداد الطلبة في الشعبة الواحدة					

					كثرة الدورات وورش العمل	.24
					عدد حصص المعلم تفوق طاقته	.25
<b>11- ضغوط تتعلق ببيئة العمل</b>						
					البيئة المدرسية غير مريحة	.26
					ساحات المدرسة غير ملائمة للطلبة	.27
					قلة الاهتمام بالنظافة العامة في المدرسة	.28
					الغرف الصفية ضيقة وغير مريحة	.29
					طبيعة العلاقات في المدرسة غير مريحة	.30
					نقص التدفئة والتهوية والإضاءة	.31
<b>12- ضغوط تتعلق بالعلاقة مع إدارة المدرسة</b>						
					عدم وجود تشاركية بين المدرسة والمجتمع المحلي	.32
					عدم وعي المدير بأهمية العلاقة مع المجتمع	.33
					المدير غير عادل بين المعلمين	.34
					يتدخل المدير في الأمور الخاصة	.35
					يفرض المدير رأيه في كثير من الأحيان	.36
					قلة تقدير المدير لمجهود المعلم	.37
					ضعف مساندة الأولياء الأمور لإدارة المدرسة	.38
					يتعامل المشرف بأسلوب سلطوي	.39



رقم الفقرة	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
<b>مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي</b>						
1.	أشعر أن عملي يستنفذني انفعاليًا نتيجة عملية التدريس					
2.	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي					
3.	أشعر بالإرهاك حينما استيقظ في الصباح وأعرف أن علي مواجهة عمل جديد					
4.	من السهل معرفة مشاعر طلابي					
5.	أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر					
6.	إن التعامل مع الناس طوال يوم العمل يسبب لي الإجهاد					
7.	أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي					
8.	أشعر بالاحتراق النفسي من عملي					
9.	أشعر أن لي تأثيرًا إيجابيًا في حياة كثير من الناس من خلال عملي					
10.	أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بالتدريس					
11.	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوة عواطفني					
12.	أشعر بالحيوية والنشاط					
13.	أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس					
14.	أشعر أنني أعمل في هذه المهنة بإجتهاد كبير					
15.	حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل					
16.	إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة					
17.	أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع طلابي					
18.	أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع طلابي					
19.	أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة					
20.	أشعر وكأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة					
21.	أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة					
22.	أشعر أن الطلبة يلومونني عن بعض مشاكلهم					

ملحق (3) أسماء المحكمين

الرتبة	الاسم	الرقم
أستاذ مشارك	د. صلاح الزّرو	1
أستاذ مساعد	د. منال أبو منشار	2
أستاذ مساعد	د. محمد عجوة	3
أستاذ مشارك	د. إبراهيم أبو عقيل	4
أستاذ مساعد	د. إبراهيم المصري	5
أستاذ	د. نبيل الجندي	6