عمادة الدّراسات العليا

جامعة القدس

# مدى انتشار الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم

جيهان يوسف جاد الله البندك

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1445هـ /2024م

# مدى انتشار الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم

**إعداد:**

**جيهان يوسف جادالله البندك**

**بكالوريوس تربية ابتدائية/جامعة القدس المفتوحة/فلسطين**

**المشرف: د. نجاح الخطيب**

قدّمت هذه الرّسالة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الصّحة النّفسيّة من عمادة الدّراسات العليا / كلية المهن الصحيّة / جامعة القدس.

**1554هـ/2024م**

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الصحة النفسية/ دائرة المهن الصحية

# إجازة الرسالة

"مدى انتشار الضغوطات النفسية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصف الأول الأساسي داخل المدارس الخاصة العاملة في بيت لحم"

الاسم: جيهان يوسف جاد الله البندك

الرقم الجامعي: 22010943

المشرف: د. نجاح الخطيب

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2024/1/31، من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1- رئيس لجنة المناقشة: د. نجاح الخطيب التوقيع: .....

2- ممتحناً داخلياً: د. تيسير عبد الله التوقيع: .....

3- ممتحناً خارجياً: د. نبيل الجندي التوقيع: .....

القدس – فلسطين

1445هـ – 2024م

## إقـرار

أقر أنا معدّة الرّسـالة أنّها قدّمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجسـتير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصّـة، باستثناء ما تمَّت الإشارة إليه حيثما ورد، وأنّ هذه الرّسالة أو أيَّة جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأيَّة جامعة أو معهد آخر.

**التوقيع:**

**الاسم الرباعي: جيهان يوسف جادالله البندك**

**التاريخ: 2024/5/25**

# إهداء

إلى روح والدي الغالي الذي كان بركة في حياتي، والداعم الأوّل لي في إكمال دراستي. والذي شرفني بحمل اسمه، فخري وسندي وعضدي وملجئي بعد الله، إلى مَنْ علمني بأنْ قوتي تنبع من داخلي.

إلى معلمتي الأولى، مُرشدتي ومُرتكزي، إلى القلب المعطاء الحنون والمحب، إلى مَنْ تعلمت منها بأنّ أقدّس ما أعمل، **أمي الغالية**

إلى رفيق الدرب وشريك العمر وصديق الأيام بحلوها ومرّها، الذي كان خير عونٍ لي في مسيرتي

**زوجي الغالي**

إلى من هم قطعة من الروح ونبضٌ للقلب وبلسمٌ للنفس، إلى امتدادي **أبنائي وبناتي**.

إلى أرض الحضارات ومهد الديانات، إلى أرضٍ عشقت ثراها منذ الصغر، **وطني الغالي فلسطين**

إليكم جميعًا، أهديكم هذا الإنجاز، علّه يكون بصمةً في طريق العلم والتميز

**الباحثة**

**جيهان يوسف جادالله البندك**

## شكر وعرفان

أحمدُ الله العليّ القدير على مساعدته وتوفيقه لي، في إتمام هذه الرسالة، وله نهدي كل الإنجازات، فله الحمد والشكر إلى منتهى الدهور.

ولا يسعني إلاّ أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من مدّ لي يد العون والمساعدة لإنجاز رسالتي، وفي مقدّمتهم **الدكتورة نجاح الخطيب** المشرفة على هذه الرسالة، والتي كان لها الفضل الكثير بعد الله عزّ وجل من خلال إرشاداتها وتوجيهاتها في إنجاز هذه الرسالة.

وأتقدم بجزيل الشُكر إلى لجنة مناقشة الرسالة الموقرة، لما بذلوه من وقت وجهد في قراءة رسالتي ومراجعتها، وتزويدي بالملاحظات البناءة التي جعلت الرسالة أكثر متانة.

وكل الشكر والتقدير إلى جامعة القدس العريقة، التي احتضنتني أثناء فترة دراستي، ممثلة بكلية الدّراسات العليا وأساتذتها الكرام الذين لم يبخلوا في إعطائنا من خبرتهم ووقتهم وجهدهم الثمين. جزاكم الله كل الخير.

وأخيرًا، أود أن أشكر كل من مدّ لي يد العون والمساعدة، ووقف بجانبي خلال فترة إعداد هذه الرسالة.

**الباحثة**

**جيهان يوسف جادالله البندك**

# مدى انتشار الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم

**إعداد: جيهان يوسف جاد الله البندك**

**إشراف: د. نجاح الخطيب**

## ملخص

إن الضّغوط المهنية التي يواجهها المعلّم/ة في مهنة التعليم تؤثر بشكل كبير في نشوء الضّغوط النّفسيّة لديهم، وفي حال عدم مقدرة المعلّم/ة على السّيطرة والتّكيف مع تلك الضّغوط نتيجة وجود عدد من العوامل المساهمة في ذلك فإنه يكون عرضة للوصول إلى مرحلة الاحتراق الوظيفي. وعليه، هدفت هذه الدّراسة إلى فحص العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم وارتباطها بمستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، واعتمدت الباحثة لتحقيق هذا الهدف المنهج الوصفي الارتباطي. وتكون مجتمع الدّراسة من جميع معلمي/ات الصّف الأوّل والمعلمين/ات الذين يدّرسون الصّف الأول وغيره من الصّفوف، في (36) مدرسة خاصة في بيت لحم، وقد تم جمع المعلومات من قبل جميع أفراد المجتمع وعددهم (180) مشاركًا ومشاركة، باستخدام طريقة المسح الشامل. أمّا أداة الدّراسة فهي الاستبانة، والمكونة من مقياس الضّغوطات النّفسيّة، ومقياس الاحتراق الوظيفي. وقد تحققت الباحثة من صدق الأداة وثباتها من خلال استخدام Cronbach's Alfa, Pearson coloration وعرض الاستبيان على خمس محكمين.

وفيما يتعلق بالنتائج فقد أظهرت الدّراسة أنّ مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل كان متوسطاً، وفيما يتعلق بمجالات الضّغوط النّفسيّة فقد كانت جميعها متوسطة، وبالترتيب فقد حصل المجال الشخصي على المرتبة الأولى، ومن ثم المجال الاقتصادي، ومجال الصّحة، ومجال الأسرة، ومجال العمل. وفيما يتعلق بمستوى الاحتراق الوظيفي فقد بينت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مستوى بدرجة متوسطة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم، وفيما يتعلق بمجالات الاحتراق الوظيفي فقد كان مستوى مجال الاحتراق متوسط، ومجال تبدد الشخصية عالياً، أما مجال الإنجازات الشخصية فقد كان مستواها منخفضاً.

وأظهرت الدّراسة وجود فروقات ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة بين معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (22–29 سنة)، وسنوات الخبرة لصالح من لديهم خبرة بين 10–15 سنة، والدخل الإجمالي للأسرة لصالح المشاركين ممن دخلهم 4000 شيكل وأكثر، ومكان السكن لصالح سكان المدن، والجنس لصالح الإناث، أما المتغيرات الديمغرافية الأخرى لم تكن ذات دلالة. إضافة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي بين معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم فيما يتعلق بالعمر لصالح الفئة العمرية (22–29 سنة)، وسنوات الخبرة لصالح المشاركين ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، ومكان السكن لصالح سكان المدن، والجنس لصالح الإناث، أما باقي المتغيرات فلم تكن ذات دلالة. وأشارت نتائج الدّراسة إلى أن هنالك علاقة ارتباط إيجابية إحصائيّة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات ومعلمات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة من وجهة نظرهم؛ أي كلما زادت درجة الضّغوطات النّفسيّة زادت درجة الاحتراق الوظيفي للمعلمين/ات، والعكس صحيح.

وقد أوصت الباحثة بعدد من التوصيات في مقدّمتها: ضرورة تنظيم ورشات عمل ودورات تدريبية لإرشاد معلمي/ات الصّف الأوّل بشكل خاص من الناحية النّفسيّة، لتثقيف معلمي/ات المرحلة الابتدائية حول كيفية توظيف الأساليب الحديثة في مواجهة الضّغوطات النّفسيّة وزيادة الدافعية للعمل. وتهيئة مناخ تعليمي جيد ومناسب.

**الكلمات المفتاحية:** الضّغط النّفسي، الاحتراق الوظيفي، معلمي/ات الصّف الأوّل، المدارس الخاصّة.

**The extent of the prevalence of psychological stress and its relationship to job burnout among first grade teachers within private schools operating in Bethlehem.**

**Prepared by: Jehan Yousef Jadallah Al-Bandak**

**Supervised by: Dr. Najah Al-Khateeb**

## Abstract

Professional pressures faced by a teacher in the teaching profession have a significant impact on their mental state.

If the teacher is unable to control and adapt to these pressures, he or she will be vulnerable to distress, burnout, and other psychological problems. Accordingly, this study aims to examine the relationship between the psychological stressors of the teachers who teach first grade in private schools in Bethlehem Governorate and the relationship to their level of burnout. To achieve this goal, the researcher adopted the correlative descriptive design. The study population consists of all the teachers of first grade and teachers who teach first-grade students and other grades, at thirty-six private schools in Bethlehem. Information was collected by the one hundred and eighty participants representing the total community, using the questionnaire method. The study tool consists of three parts; the first includes demographic and non-demographic variables, the second comprises the psychological stress scale (Cohen et al., 1983), and the third part includes the burnout scale (Maslach Burnout Inventory for Educators-MSI, 1997). The researcher assured the validity and reliability and consistency of the tool by using Cronbach's Alfa, Pearson coloration, and the questionnaire was presented to five arbitrators

With regard to the results, the study showed that the level of psychological stress of teachers who teach first-grade students in Bethlehem was moderate. In the areas of stress, which all were moderate, domains were ranked in the following categories: the top rank is the personal followed by economic, health, family and employment. With regard to the level of burnout, the results showed that the level of functional burnout was moderate for teachers of first grades in private schools in Bethlehem governorate. In the areas of functional burnout, its level was average, the area of personal dissipation was high and the area of personal achievement was low. Moreover, the study shows statistical significant differences in psychological stressors between teachers of the first grade in private schools in Bethlehem

governorate depending on the age variable in favour of the age group (22-29 years), years of experience in favour of those with 10-15 years of experience; total family income in favour of the participants with income of 4,000 NIS (New Israeli shekels), place of residence in favour of citizens who live in urban areas, sex in favor of females, and other demographic variables were not significant. In addition, there are statistically significant differences of burnout between first-grade teachers in private schools in Bethlehem governorate with regard in favour to age group (22-29 years), years of experience for experienced participants (less than 5 years) in favour of citizens who live in urban areas, sex for females, while the rest of the variables were not significant. The study's findings indicated that there was a statistically positive correlation between psychological stresses and burnout among teachers of first-class in private schools from their perspective; that is, the higher the degree of psychological stress, the higher the degree of burnout. The researcher came up with some relevant recommendations such as the need to organize workshops and training courses to guide teachers of the first grade in particular to educate them on how to use modern methods to confront physiological stress and increase motivation for action, in addition to create a good and appropriate educational climate.

**Keywords:** Psychological Stress, Job Burnout, First Grade Teachers, Private Schools.

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة واهميتها

**1.1 مقدمة**

**2.1 مشكلة الدراسة**

**3.1 أهمية الدراسة ومبرراتها**

**4.1 أهداف الدراسة**

**5.1 أسئلة الدراسة**

**6.1 محددات الدراسة**

**7.1 مصطلحات الدراسة**

# الفصل الأوّل

## مقدمة الدّراسة

### 1.1 المقدمة

في العصر الحديث اقترنت مقومات النجاح لدى المؤسسات بأداء الموارد البشريّة وفاعليتها، ويعد الإنسان العنصر الأكثر أهمية، بل يشكل اللبنة الأساسية في العمل، بحيث إذا ما تعرض الموظفون للضغط النّفسي أثناء العمل، فإن ذلك يؤثر حتما على أداء المؤسسة، وإذا ما تم الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة فإن ذلك سيرفع من قدرات الموظف الإنتاجية، وسيزيد من قدرة الأخير على استيعاب التغيرات البيئية المختلفة، والتّكيف معها بما يضمن الحفاظ على أداء المؤسسة وإنتاجيتها.

ويعتبر المعلمون مثالًا هامًا على العلاقة القوية والمتينة والمباشرة بين أداء القوى العاملة وبين إنتاجية المؤسسات التّعليمية، دون الانتقاص من الهدف النبيل للعمل الذي يقوم به المعلمون في بناء الأجيال والمجتمعات، والرسالة التربوية السامية لإفادة المجتمع، وتزويده بكفايات قادرة على النهوض به، بما يجعلها مهنة صعبة ومسؤولية كبيرة. وقد أصبحت مهنة التعليم من المهن الشاقة والصعبة، إذ يتعرض فيها المعلّم لضغوط نفسيّة كبيرة تؤثر على أدائه، وإنجازه وعلى قدرته في العطاء، وهذا بالتالي يؤثر سلبا على المؤسسة التي يعمل فيها، ويهدد وجودها واستمراريتها.

وقد أثبتت العديد من الدّراسات أن المعلّم يعاني كثيرًا من الاجهاد العقلي، والتعب، والشعور بالظلم، وعدم القدرة على التدريس وبخاصة تدريس المرحلة الاساسية التي لها خصوصية معينة كونها مرحلة تأسيس وتمكين للطفل فهو بحاجة إلى معاملة خاصة ( ابو علي 2008)، وبالتالي فقد ينتج ما يعرف بالاحتراق الوظيفي والنّفسي كرد فعل سلبي لضغوط المهنة والظروف الصعبة التي تحيط بها (الحارثي، 2012)،

وقد أشارت بعض الدّراسات، مثل دراسة (Demir, 2018) إلى أن تميز العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي بأنها طردية وسلبية في آن واحد.

والإرهاق الوظيفي هو المرحلة الأخيرة من الضّغوط النّفسيّة لدى المعلّمين نتيجة المؤثرات والعوامل البيئية المحيطة بهم. وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الاستنزاف، أو ما يسمى بمرحلة الاحتراق الوظيفي، وكذلك التقدم الطبيعي لتزايد الضّغوط على المعلّم، فعندما يمر الشخص بفترة من الضّغوط الشديدة، عندما تنهار أساليب التّكيف لديه (حمودة ووازى، 2016). وبحسب رضوان وآخرون (2018)، فإن المعلّم يتعامل مع ضغوط متنوعة قد تؤدي إلى القلق والاضطراب، وبالتالي ضعف التركيز وصعوبة إصدار القرارات من قبل المعلّم، مما يؤدي إلى شعور المعلّم بالتعب، ويرافق ذلك أعراضا نفسيّة: كالتوتر والقلق والاكتئاب وغيرها، وأعراضا جسدية: كآلام العضلات والصداع وسرعة دقات القلب وغيرها من الأعراض، ويشعر بالتعب، ويصل المعلّم لاحقا إلى مرحلة الاحتراق الوظيفي.

وفي هذا السياق، فقد أشارت الدّراسات إلى أن هنالك تأثيرات ضارة وسلبية للإرهاق الوظيفي على المعلّمين بشكل خاص نظرا للتأثيرات الضارة للإرهاق الوظيفي على الصّحة النّفسيّة للمعلم ( Parray et al., 2016)، والتي يمكن أن يكون لها أيضًا تأثير سلبي على علمية التعلم، وأداء الطلاب، ونتائج تلك العملية (أبو علي، 2008)، فقد ارتأت الباحثة الاهتمام بهذه المشكلة. ووفقًا لذلك، فإن هذه الدّراسة تسعى إلى اختبار العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة، وبين الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم.

## 2.1 مشكلة الدّراسة

أشارت معظم الدّراسات التربوية إلى أن مهنة التدريس (التعليم) هي من المهن الأكثر ضغطًا للعاملين بها، ونظرا لأهمية مهنة التعليم، فقد تم الاهتمام بموضوع الضّغوط بشكل عام والضّغوطات النّفسيّة

بشكل خاص لدى معلمي/ات المرحلة الأساسية وخاصة معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي، وأثرها على الاحتراق الوظيفي للمعلم.

يعتبر الصّف الأوّل الأساسي أول مرحلة تعليمية بعد مرحلة رياض الأطفال، فهو بحاجة لمعلمين قادرين على التعامل مع أطفال ذوي سلوكيات متعلقة برياض الأطفال كاللعب والحركة الزائدة وقد تكون هنالك صعوبة كبيرة في ضبط الأطفال وتعليمهم، فهم بحاجة إلى استخدام أساليب وطرق تتناسب مع مستواهم الفكري والسلوكي، مع إمكانية تواجد طلبة من "ذوي صعوبات في التعلم"، مما يجبر المعلّم إلى بذل جهد أكبر في معالجة تلك الصعوبات، وهذا يستنزف وقت المعلّم وجهده، ويمكن أن يضطر إلى استغلال ساعات ما بعد الدوام في التحضير والتفكير في كيفية معالجة صعوبات التعلم لدى الأطفال في الصّف الأوّل الأساسي. (الأحسن، 2015)

ويؤكد على ذلك العديد من الدّراسات، فقد أشار بركات وآخرون (2015) الذين أجروا دراسة ميدانية لمعرفة أسباب الضّغوطات النّفسيّة لمعلمي/ات مرحلة التعليم الابتدائي، حيث أضافوا أن هناك علاقة ارتباطية بين الضّغوطات النّفسيّة والراتب الشهري للمعلم.

وكذلك دراسة أبو علي (2008) التي أكدت على أن هنالك مجموعة من الصعوبات التي تواجه معلّمي/ات المرحلة الأساسية كبيئة وإدارة المدرسة وازدحام عدد التلاميذ في الصّف، وتكليف المعلّم بتدريس مواد بعيدة عن تخصصه. كما توجد تحديات خاصة بالمناهج الدراسية مثل: ضخامة المناهج الدراسية، وتعدد المواد الدراسية التي تدرس لهذه الصّفوف، ونظرة المجتمع للمعلم بعدم تقدير الجهد الذي يبذله، إضافة إلى تدني المستوى التّعليمي والثقافي لبعض الأسر.

أما الصعوبات المتعلقة بالمعلّم نفسه، فهي زيادة النصاب القانوني للحصص في اليوم الواحد، وزيادة الواجبات البيتية والأعمال الكتابية المكلف بها، والتحضير اليومي الروتيني للحصص؛ مما يرهق المعلّم، ويزيد من الضّغوط عليه.

وفي السياق الفلسطيني، فقد أجريت عدد من الدّراسات حول مسببات الضّغوطات النّفسيّة لمعلمي/ات الصّفوف الأساسية الدنيا وضّغوط وظيفة التعليم التي قد تؤثر عليهم. فقد أشار عساف (2007) إلى أن ضغوط مهنة التدريس لمعلمي/ات المرحلة الأساسية الدنيا كانت مرتفعة، مما يشير إلى معاناة هؤلاء المعلّمين من درجة ضغط نفسي كبيرة. وتناولت دراسة (ناصر وأبوصفية، 2022) مستوى الضّغوطات النّفسيّة للمعلمين/ات وعلاقتها بالانضباط المدرسي، الأمر الذي يدل على أن هنالك دراسات محلية فلسطينية أنجزت في موضوع الضّغوطات النّفسيّة، ولكن غفلت عن ربطها مع متغير الاحتراق الوظيفي، وخصوصا في المدارس الخاصّة، حيث تناولت جميع الدّراسات (بحسب نطاق البحث) المدارس الحكومية مجتمعًا لها.

ومن خلال خبرة الباحثة كمعلمة للمرحلة الأساسية في إحدى المدارس الخاصّة في بيت لحم، فقد لاحظت تذمر المعلّمين/ات وبخاصة الذين يدرسون المرحلة الاساسية؛ لأنهم يبذلون جهودا كبيرة ومضاعفة عن غيرهم من المعلّمين، وبالتالي فهناك حالة من التوتر والاكتئاب قد تصيب المعلّم أثناء تأديته لمهام وظيفته، ولاحظت الباحثة أن هنالك عددًا من الدّراسات تم إجراؤها في فلسطين بشكل خاص، تناولت موضوع الضّغوطات النّفسيّة، ولكن هنالك فجوة تغافلت عنها تلك الدّراسات، وهي ربط الضّغوطات النّفسيّة للمعلمين/ات مع الاحتراق الوظيفي. لذلك جاءت هذه الدّراسة لمعالجة تلك الفجوة من خلال طرح السؤال التالي:

**"ما العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق المهني لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم؟"**

## 3.1 أهمية الدّراسة ومبرراتها

**أولًا: الأهمية العلمية** تأتي هذه الدّراسة لسد الفراغ الأكاديمي والبحثي حول دراسة العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة تحديدا، ولذلك فإن هذه الدّراسة قد تشكل مرجعًا علميًا للطلبة والباحثين المستقبليين للاستفادة من نتائجها وطريقتها والمنهجية المتبعة، ويمكن أن تعد الدّراسة كذلك إضافة علمية على بحر المعرفة الخاص بالصّحة النّفسيّة والضّغوطات النّفسيّة الناتجة عن العمل.

**ثانيًا: الأهمية العملية التطبيقية** تسعى هذه الدّراسة من خلال تحليل العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي إلى تحسين أداء المؤسسات التّعليمية التي تعاني من تدني مستوى أداء المعلّم، وعليه فيمكن للدراسة أن تشكل وثيقةً تستفيد منها إدارة المدارس الخاصّة قيد الدّراسة بهدف التحسين والتطوير وتوزيع المهام على المعلّمين فيها. يمكن أن يكون له أثر ملحوظ على أداء المعلّمين والمعلّمات داخل المدرسة وعلى المدرسة بشكل عام، والاستفادة منها في النتائج والتوصيات، وتطوير نماذج تطبيقية للتحكم في الضّغوطات النّفسيّة للمعلمين/ات. وأن نتائج دراسة العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي للمعلمين، والنتائج والتوصيات الناتجة عن هذه الدّراسة تكون مفيدة للإدارات المدرسية للمدارس الخاصّة في بيت لحم، لتطوير نفسها ومعالجة أخطائها، وتذليل الضّغوطات النّفسيّة كي لا يصل المعلّم إلى مرحلة الاستنزاف أو الاحتراق الوظيفي.

## 4.1 أهداف الدّراسة

تتمثل أهداف الدّراسة فيما يلي:

1- فحص مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم.

2- فحص مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم.

3- فحص الفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم، وفقًا للمتغيرات المستقلة (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى).

4- فحص الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم، وفقًا للمتغيرات المستقلة (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى).

5- التعرف على العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم.

## 5.1 أسئلة الدّراسة

1. ما مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم؟
3. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى).
4. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى)؟
5. هل هناك علاقة ارتباطية بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق المهني لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم؟

## 6.1 حدود الدّراسة

شملت حدود الدّراسة ما يلي:

**الحدود الزمنية:** أجريت الدّراسة خلال العام الدراسي 2023-2024.

**الحدود المكانية:** المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم.

**الحدود البشريّة:** معلمو الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة.

**الحدود المفاهيمية:** تقتصر هذه الدّراسة على مفهومي الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي.

## 7.1 مصطلحات الدّراسة

**الضّغوطات النّفسيّة:** هي عبارة عن التوتر النّفسي الكبير الذي يواجه الفرد نتيجة عوامل داخلية وخارجية نفسيّة واجتماعية واقتصادية، تخلق لديه حالة من اختلال التوازن والاضطراب في السلوك. (صلاح الدين، 2011)

**وتعرف الضّغوطات النّفسيّة إجرائيًا بأنها:** الدرجة التي حصل عليها كل مبحوث على مقياس الضّغوطات النّفسيّة (Cohen et al., 1983).

**الاحتراق الوظيفي:** مرحلة نفسيّة تعتبر آخر مراحل الضّغوط النّفسيّة التي من المحتمل أن يتعرض الفرد لها بسبب عوامل داخلية وخارجية نتيجة للعلاقة مع الزملاء وظروف العمل والمسؤوليات المترتبة عليه. (الحارثي، 2012)

**التعريف الإجرائي للاحتراق الوظيفي:** الدرجة التي حصل عليها كل مبحوث على مقياس الاحتراق الوظيفي (Maslach Burnout Inventory for Educators-MSI, 1997).

**التعريف العلمي والإجرائي للمعلم:** هو الشخص الذي يمارس مهام هدفها تقديم المعرفة للطلبة في المراحل التّعليمية المدرسية، بحيث يؤثر على الطلبة ليكونوا أكثر تكيّفًا وتلاؤما مع المجتمع. وإجرائيًا

يقتصر التعريف على معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي والمعلّمين الذين يعلمون الصّف الأوّل الأساسي وصفوف أخرى في المدارس الخاصّة في بيت لحم. (ناصر وأبو صفية، 2022)

**التعريف العلمي والإجرائي للمدرسة الخاصّة:** هي مؤسسة تربوية تعليمية تعنى بتقديم التعليم والمعرفة لأفراد المجتمع، وتعود إدارتها وتبعيتها إلى مؤسسات خاصة، كالأديرة ومؤسسات خاصة دولية. (سلمان، 2015)

# الفصل الثاني

## الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

2.2 الضغوط النفسية

3.2 الاحتراق الوظيفي

4.2 المدارس الخاصة

5.2 الدراسات السابقة

6.2 التعقيب على الدراسات السابقة

7.2 الإطار المفاهيمي للدراسة

# الفصل الثاني

## الإطار النظري والدّراسات السّابقة

### 1.2 مقدمة

يعرض القسم الأوّل من هذا الفصل الإطار النظري ويشمل ثلاثة مباحث هي: الضّغوطات النّفسيّة، والاحتراق الوظيفي، والمدارس الخاصّة.

أما القسم الثاني فيعرض الدّراسات التي أجريت حول موضوع الدّراسة منها العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدّراسة، ومن ثم يعرض الفصل تعقيبًا على تلك الدّراسات من حيث إبراز علاقتها بموضوع الدّراسة الحالية.

### 2.2 الضّغوطات النّفسيّة

يعرّف بارون (2002) الضّغط النّفسي بأنه استجابة نفسيّة لموقف أو عدة مواقف مستمرة يشعر بها الفرد بمستوى عالي من القلق والتوتر، وعرفه لازورس (2006) أنه رد فعل فسيولوجي ونفسي ومعرفي للفرد بسبب مواقف خارجية تهدد الصّحة النّفسيّة للفرد. وهو عند عبيد (2008) "حالة من التوتر الانفعالي تنشأ من الأحداث والمواقف التي تحدث في حياة الفرد والتي تحتاج إلى نوع من التوافق عند الفرد".

والضّغوطات النّفسيّة مصطلح يستخدم لوصف الأحداث التي تسبب رد فعل فوري ومستمر. تشمل الأمثلة على الأحداث الخارجية، ظروف العمل السيئة، أو التلوث البيئي، أو السفر، أو المواقف المفاجئة. حيث أن للضغط تأثيرات مختلفة على الأشخاص المختلفين، ولأن الناس يتعرضون للضغط بطرق

مختلفة، فإن الضّغوطات النّفسيّة هو حالة يتعرض لها الناس كافة، ولكنها تختلف من شخص لآخر، وبالتالي لا يتعرض لها الجميع من حيث المخاطر بنفس الدرجة (عبيد، 2008).

في علم النفس، يُقال إن المواقف التي يكون فيها الشخص تحت ضغط عقلي أو جسدي مرهق، قد يشعر الشخص بعدم القدرة على التحمل إذا استمرت هذه المواقف (عبيد، 2008).

ونظرًا لوجود العديد من الأسباب المختلفة والمتنوعة للإجهاد النّفسي، فهناك العديد من الأساليب المختلفة التي يتخذها الأشخاص للتعامل مع هذه الضّغوط والتّكيف معها. وهذه الأساليب تختلف اعتمادًا على أسباب الضّغوطات النّفسيّة ونوعية الأشخاص وعوامل أخرى. (الشافعي، 2019)

### 1.2.2 الفروق في الضّغوطات النّفسيّة:

توجد مجموعة من المسببات التي من المحتمل أن تُظهر الضّغوطات النّفسيّة لدى الأفراد، والتي تعود في مجملها لعوامل فردية شخصية عديدة ومنها كما وردت لدى المخيتي وداود (2008):

1. الجنس: يعتمد مدى تعرض الفرد لضغوط الحياة، على كيفية إدراك كل منهم للمحفزات البيئية التي تشير إليه، ووفقًا لطبيعة التباين في الخصائص الشخصية.
2. المستوى التّعليمي للفرد: من المتغيرات التي تؤثر على درجة شعور الفرد بالضّغوطات النّفسيّة هو مستوى تعليمه.
3. عمر الفرد: تبين من خلال الدّراسات أن عمر الفرد يؤثر على مدى مشاعره. إذ يتأثر الأفراد الشباب بمصادر الضّغط المهني أكثر من المتقدمين في السن، وهذا له علاقة كبيرة بعدد سنوات الخبرة من خلال المرور بأحداث نفسيّة لفترة طويلة وبالتالي التّكيف معها.

4. الفروق الفردية: لكل فرد خصائص فردية تميزه عن الآخرين، وتؤثر على نظرته، وطريقة استجابته للضغوط، حيث تؤثر الفروق الفردية في الاحتياجات والقيم والقدرات على مستوى وعي الفرد بالمواقف العصيبة، فالفرد صاحب المستوى الأوسع من الوعي يكون لديه احتياجات وقيم تختلف عن غيره، وبالتالي يكون تقييمه للموقف الضاغط أوسع، ويدرك كيفية مواجهته للضغوط.
5. مستوى الطموح: تعتبر طموحات الفرد من العوامل التي لها تأثير على شدة الضّغوطات النّفسيّة. وذلك من خلال الأهداف التي يرسمها الفرد للوصول إليها، وبالتالي فإن تحقيقها يمر بأحداث وضغوطات نفسيّة كبيرة، يختلف التّكيف معها من شخص لآخر.

وهنالك عوامل بيئية تتعلق بالبيئة المحيطة بالفرد، ويمكن حصرها في: (لخضر، 2016)

- ضغوط العمل: الزملاء، المسؤوليات المهنية، والعبء الدراسي.
- قلة الدعم المعنوي والمادي: يعتبر قلة الدعم المعنوي من الأمور التي تؤدي إلى تقليل قدرة الفرد على تحمل الضّغوط النّفسيّة.
- تغير المواقف والروتين: الروتين قد يؤدي إلى الضّغوط النّفسيّة نظرًا لعدم وجود تغيير في العمل أو الحياة، كما أن التغيير في المواقف قد يؤدي إلى ضغوط نفسيّة.
- مستوى ثقافة الفرد، بحيث يتعلق ذلك بكيفية السيطرة على الضّغوطات، ومدى إدراك الفرد للحدث أو الموقف الضاغط.

وتتمثل أنواع الضّغوطات النّفسيّة حسب ميسون ومحمدي (2013):

1. الضّغوط البيئية وما تحتويه من ضغوط ودرجات حرارة جوية وضيق المساكن وضعف الإضاءة والتهوية والتبريد والازدحام والتلوث وتلاصق الأبنية وغيرها.

2. الضّغوط الاجتماعية، وما تحتويه من ضغوط من مشاكل أسرية، وتفاوتات ثقافية، وأعداد كبيرة من الأطفال، وصراع الأجيال، وتباين الاتجاهات بين الناس، ونقص الرعاية الاجتماعية للفرد، التمييز المبني على الدين والعرق والثقافة وغيرها.
3. الضّغوط الاقتصادية، حيث توجد ضغوط مثل البطالة، والفقر، التفاوت الطبقي، وقلة فرص العمل، عدم الحصول على حوافز في العمل، وقلة الحقوق العمالية.
4. الإجهاد المهني، مثل طبيعة المهنة، وعدم التعامل مع الآخرين في البيئة المهنية، والخلاف مع الزملاء، وعدم الرضا عن الوظيفة، والراتب والتمييز غير المبرر، ونظام الورديات (الزهراء نويشي، 2014).

ويضيف السبيعي (2014) نوعًا آخر من الضّغوط وهو الضّغط العاطفي، حيث أنه من الأنواع السائدة وأهمها، ويطلق عليه بعضهم ضغوطا نفسيّة واجتماعية. وأكدت الدّراسات أن الفشل في العلاقات العاطفية والتعرض للهجر والفشل في تحقيق الآمال قد يؤدي إلى ضغوط شديدة على الفرد، وأن المتزوجين أكثر عرضة للضغط بسبب الأعباء العديدة التي تقع على عاتقهم.

### 2.2.2 مستويات الضّغوط النّفسيّة

تتمثل مستويات الضّغوط النّفسيّة فيا يلي: (Li & Kou, 2018)

**أولًا:** حالة الضّغط النّفسي عند هذا المستوى تكون قصيرة الأمد، ومتقطعة، ويمكن السيطرة عليها بسهولة، وطريقة العلاج هي ممارسة بعض تمارين الاسترخاء والرياضة، وممارسة بعض الهوايات المفضلة، حتى يتم تقليل أعراض الضّغط هذه.

**ثانيًا:** تتميز ظاهرة الضّغط النّفسي عند هذا المستوى بحدة ووضوح خاصين، وتستمر لفترة طويلة مما يجعل من الصعب علاجها أو التخلص منها من خلال الطرق المذكورة في المستوى الأوّل. حيث يمكن قياس المستوى العاطفي للشخص المصاب بالضّغط النّفسي بشكل واضح.

**ثالثًا:** في هذا المستوى تستمر الأعراض وتظهر مشاكل صحيّة ونفسيّة لا يمكن حلها سريعًا بالعلاج الطبي أو النّفسي. ونلاحظ أن لدى المرضى شكوك دائمة حول قدراتهم، ويصبح الاكتئاب والمشاعر النّفسيّة السلبية شائعة.

### 3.2.2 الأعراض المرافقة للضغط النّفسي:

تشير دراسات نفسيّة وتعليميّة مختلفة (Li & Kou, 2018؛ Cheon et al., 2020؛ السيد، 2018) إلى أن الضّغوط النّفسيّة لها آثار جسديّة ونفسيّة يمكن توضيحها على النحو الآتي:

**التأثيرات الفسيولوجية:** الآثار الفسيولوجية المصاحبة للإجهاد هي اضطرابات الجهاز الهضمي، والإسهال، والإمساك المزمن، واضطرابات الجهاز التنفسي، وارتفاع ضغط الدم، والصداع، وانتشار الأمراض الجلدية، وتضخم الغدة الدرقية، والسكري، والتشنجات العضلية، والتهاب المفاصل، واضطرابات الأكل مثل فقدان الشهية. والشره المرضي والسمنة. الميل إلى القيء والغثيان والنوبات القلبية وقرحة المعدة وارتفاع الكوليسترول.

**التأثيرات النّفسيّة:** تكاد نتائج الأبحاث النّفسيّة تتفق بالإجماع على أن التّوتر له تأثير نفسي يتمثل في تعطيل الإدراك الشّخصي للفرد وطمس مفهوم الذات لديه، وتضعف ذاكرته وتصبح مشتتة، وتصبح أكثر عرضة للإصابة بالمرض النّفسي والعقلي والجسدي، وتكرار الضّغط الشديد يؤدي بالفرد إلى الغضب والخوف والحزن ومشاعر الاكتئاب، وكذلك مشاعر الخجل والغيرة. (Demir, 2018)

ويمكن أن يؤدي الضّغط النّفسي إلى اضطراب في النمو وانعدام الثقة بالنفس وزيادة الإلهاء. بشكل عام، يرتبط الإجهاد باضطراب الأداء، والضعف، والتشوه السمعي، والحركات المفرطة، وكراهية الذات، وضعف الأنا، وتشققات الهوية، والميل إلى الاغتراب، والشكاوى المتكررة من المرض، والرغبة في النوم. (الشافعي، 2019).

## 2.2.2 النظريات المفسرة للضّغوط النّفسيّة:

### أولاً : النظريات البيولوجية

### نظرية "نظرية الكر والفر" 1926:

تعود نظرية الكر والفر إلى العالم (والتر كانون)، الذي حاول شرح ردة الفعل الفسيولوجية للتوتر في دراسته حول كيفية تجاوب البشر للتهديدات الخارجية والمواقف المجهدة مثل: التنفس بطريقة سريعة (عبيدة، 2008).

كان (Cannon) أول من استخدم مصطلح الإجهاد النّفسي، فوصف البشر بأنهم تحت تأثير الإجهاد، من خلال ربط الإجهاد بتجاربه المختبرية للهروب والاستجابة للهروب، وملاحظة رد فعل الغدة النخامية والكظرية والجهاز العصبي في حالات البرد أو الحاجة للأكسجين. ويشير (كانون) إلى أن الكائن الحي يمكن أن يقاوم الضّغوط عند تعرضه لها عند مستوى منخفض (الشافعي، 2019).

### نظرية (هانز سيلي) (1956) "متلازمة التّكيف العام":

نظرية (سيلي) هي إحدى النظريات البيولوجية التي اعتمدت على العوامل الفسيولوجية وردود الفعل في تفسيرها. ويعتبر (سيلي) أول من أدخل مفهوم الإجهاد في الحياة العملية، ووضع نموذجًا للضغط النّفسي

وعلاقته بالأمراض، فيرى المرض تعبيرا عن أحداث نفسيّة واجتماعية، وهناك نسبة عالية من الإرهاق والانفعالات التي تؤدي إلى إصابة الجسم بالأمراض (ميسون ومحمدي، 2013).

ويؤكد (سيلي) على أن الإجهاد هو أحد أهم العناصر من حيث التأثير على صحة الفرد؛ لأنه يضعف وظائف الإنسان (الزهراء نويشي، 2014). ولقد ثبت أن التعرض المستمر للضغوط النّفسيّة يؤدي إلى اضطرابات في أجزاء مختلفة من الجسم؛ مما يؤدي إلى ظهور هذه الأعراض التي سميت بمتلازمة أعراض التّكيف العام، ويحدث هذا الارتباط من خلال المراحل التالية بحسب ما ورد لدى (الزراع وعلي، 2011):

مرحلة الاستجابة للإنذار: في هذه المرحلة الأولى، يظهر الجسم مجموعة من التحولات تتميز بمستوى المواجهة الأوّلية للعامل المجهد. ونتيجة هذه التحولات فإن مقاومة الجسم تنخفض.

مرحلة المقاومة: تحدث نتيجة التعرض المستمر للحدث المجهد، وتشمل هذه المرحلة الأعراض الجسدية الناتجة عن التعرض المستمر للمثيرات، والمواقف العصيبة التي اكتسب فيها الكائن الحي القدرة على التّكيف معها. هذه المرحلة مهمة في ظهور أعراض التّكيف، أو ما يسمى بالأعراض النّفسيّة الجسدية مثل (الربو، أمراض ضغط الدم).

مرحلة الإجهاد أو الإرهاق، إذ يتعرض الفرد لضغوط متعددة لفترة أطول، فسيصل إلى نقطة يكون فيها غير قادر على مواصلة المقاومة، ويدخل مرحلة الإرهاق، ويصبح غير قادر على التّكيف بشكل كامل.

## ثانيًا: النظريات البيئية

### نظرية (هنري موراي) (1931):

يعتبر (موراي) أن مفهوم الحاجة ومفهوم الإجهاد أساسيان في فهم الشخصية، وتفسير السلوك على أساس أن الاحتياج يجسد الحدود الرئيسية لسلوك الشخص، والمفهوم يمثل الضّغط المؤثر والمحددات الأساسية للسلوك في البيئة، ويتم تعريف الإجهاد على أنه خاصية لموضوع بيئي أو شخص ما، وسوف يسهل أو يعيق جهود الفرد للوصول إلى أهدافه.

### نظرية (ريتشارد لازاروس) (1966) "نظرية ملاءمة بيئة الشخص":

ريتشارد لازاروس هو رائد هذه النظرية التي تسمى أيضًا نظرية (التقييم المعرفي) في الإجهاد أو ما يسمى (التقييم الأوّلي)، والتي تشير إلى تقييم العمليات المعرفية لتلبية متطلبات النمو الفردي (عبيد، 2008).

التقييم المعرفي هو مفهوم أساسي في هذه النظرية، بحيث يعتمد على دور الفرد، حيث أن تقييم تهديد ما يظهر من خلال الربط بين التجارب الشخصية للفرد والبيئة المحيطة به. ويعتمد تقييم الفرد على عوامل عديدة بحسب (Lazarus, 2006) لعلَّ أبرزها:

1. المواقف البيئية الاجتماعية: تتمثل بالأحداث الخارجية عن الفرد (الأسرية والمجتمعية والاقتصادية والسياسية) المحيطة بالشخص في الحياة وتتطلب منه الانصياع لها كالأزمات الأسرية ووفاة أحد أفراد العائلة أو الأصدقاء، أو استشهاد أحد من الأقرباء، ومصادرة الأراضي والمداهمات التي يقوم بها الاحتلال وغيرها.

2. المواقف الذاتية: تشمل طموحات الفرد غير الواقعية وأهدافه غير الواقعية وقيمه المتضاربة، والأنشطة التي يسعى إلى تحقيقها في حياته، مثل: تحقيق مستوى أكاديمي عالٍ، المرض، الإعاقة، الأمراض المزمنة، الخيانة الزوجية.

وأن الضّغوط هي نتائج عملية تقييم الفرد وتقييم ما إذا كانت موارد الفرد كافية لتلبية المتطلبات التي تفرضها عليه البيئة أم لا، ومن ثم يتم تحديد الضّغوط من قبل حسب التوافق بين الشخص والبيئة، فعندما تكون موارد الفرد كافية ومناسبة للتعامل مع الموقف الصعب، فإنه يشعر بقليل من الضّغط والعكس بالعكس.

## نظرية (موس وشيفر) (1986):

تقدم هذه النظرية نموذجًا للعوامل الأساسية التي تؤثر على استجابة الفرد للتوتر، حيث إن عمليات المواجهة والتّكيف مع الإجهاد تشمل الجهود السلوكية (التأجيل، والتعامل معه) والمعرفية (اتخاذ القرار بالمواجهة أو الهروب) التي يبذلها الفرد أثناء تعامله مع الموقف المجهد.

حدد موس وشيفر استجابة الفرد للموقف المجهد في ثلاث مراحل: (Demir, 2018)

المرحلة الأولى: التعرض للحدث الضاغط، وهي المرحلة التي خلالها يتعرض الفرد للموقف أو الحدث الضاغط والمسبب للضغط.

وثاني مرحلة تتمثل في الوعي بالحدث المجهد والتوافق معه، وتشمل إدراك الفرد للحدث المجهد "هنا يكون الإدراك بعد وقوع الموقف المجهد (الحدث)"، والقيام بأفعال توافقية مع الحدث المجهد، بحيث يتمثل في وجود علاقات شخصية قوية وحميمة مع الأفراد الذين يمكنهم تقديم المساعدة في مواجهة الحدث

المجهد. بالإضافة إلى توظيف مهارات أو استراتيجيات متناغمة تحدث من خلال التركيز على الحدث المجهد وفهمه، واكتشاف الطريقة المناسبة للتعامل معه من أجل استعادة توازن الفرد.

وفيما يتعلق بالمرحلة الثالثة، فهي تشمل نتائج الحدث المجهد وانعكاساته على الفرد، فهي تعبر عن توافق الفرد أو عدم توافقه في مواجهة حدث أو موقف ضاغط. وقد يكون هذا التوافق ناجحًا، بحيث يمكن للفرد الاستفادة من الخبرات التي حصل عليها خلال الحدث لمواصلة حياته، أو يفشل في تحقيق التوافق، وتظهر عليه أعراض الاضطراب النّفسي والجسدي.

## الضّغوط النّفسيّة لدى المعلّمين

لا تخلو حياة الإنسان من العقبات والصعوبات التي تعيق تقدم دوافعه نحو أهدافهم، وعدم قدرة الشخص على تجاوز العقبات بطريقة سريعة ومرضية. والطريقة الطبيعية لإزالتها أو التغلب عليها هي مضاعفة جهوده وتكرار محاولاته لإزالتها من طريقه، مثل: محاولة تجاوز العائق، أو استبداله بأخرى، أو تأجيل إشباع الدوافع (الزراع وعلي، 2011).

وتعتبر مصادر الضّغوطات النّفسيّة المصاحبة لبعض الأعراض عند المعلّمين أكثر أهمية وشمولية من أحداث الحياة المهمة بالنسبة لهم. وهكذا تنشأ الأزمات من إحباط وصول دافع أو أكثر من الدوافع القوية، وينشأ هذا الإحباط من عوائق جسدية أو اجتماعية أو شخصية أو مهنية نتيجة الصراع بين الدوافع (رضوان وآخرون، 2018).

ويشير (García-Izquierdo & Ríos-Rísquez, 2012) إلى أن هناك سبعة مصادر رئيسة للضغط، ستة منها خارجية، وواحد داخلي:

تشمل العوامل الخارجية الإجهاد المدرسي، وهي التحديات التي تعترض المعلّم في المراحل الدراسية المختلفة، منها: ضغط المناهج، والامتحانات، والعقوبات، وقواعد المدرسة، وضغط الأقران، وازدحام

الفصول الأخرى، وقلة التحفيز والدعم المادي والمعنوي، القوانين الصارمة والمتشددة في مكان العمل، مدى الاتصال والتواصل بين المعلّم والمدير والأهل والطلبة، طبيعة إدارة المدرسة.

أما المصدر الداخلي فهو الضّغوط التي تنشأ من المكونات الشخصية للفرد، أي عواطفه واتجاهاته ومشاعره التي تتأثر وفقًا للحدث الضاغط.

## 3.2 الاحتراق الوظيفي

### 1.3.2 مفهوم الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي ظاهرة نفسيّة جذبت انتباه الباحثين لما لها من آثار متعددة على جميع أفراد المجتمع، ويأتي نتيجة الاستجابة للمتطلبات التي تقع على عاتق الفرد العامل، والتي تمثل عوامل إجهاد بالنسبة له، وهي بدورها تزيد من التزاماته ومسؤولياته الشخصية. وبسبب المسؤوليات التي تخلقها هذه المتطلبات؛ يبدأ الفرد في الشعور بالاحتراق النّفسي عند مواجهة هذه المتطلبات، وخاصة حينما يكون عاملًا في بيئة وظيفية تقل فيها الحوافز والمكافآت على عمله (القضاة والجوازنة، 2018).

الاحتراق الوظيفي هو متلازمة نفسيّة تظهر كنتيجة للضغوطات النّفسيّة المزمنة في العمل (أبو مسعود، 2010)، وتشمل أعراض الاحتراق الوظيفي الإرهاق الشديد، ومشاعر الحزن والقلق والإحباط، وكره الوظيفة، والشعور بعدم الفاعلية وعدم الإنجاز، الإجهاد العاطفي، والاستجابة العدائية تجاه الآخرين، والشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي، وهو ما يحدث بين الأفراد الذين ينطوي عملهم على التفاعل مع الآخرين (عاشور وعبد الوهاب، 2017).

ويرى حمي وصليحة (2019، ص90) أن الاحتراق الوظيفي هو "حالة نفسيّة يفقد فيها الفرد الاهتمام بنفسه وعمله، ويشعر بالقلق والتوتر والضّغط نتيجة أعباء العمل، وعدم قدرته على تلبية متطلباته". وقد

أشار الغفيلي (2019) إلى أنه تغيير سلبي واضح في سلوك الفرد تجاه نفسه والآخرين، ينتج عنه تذبذب في المشاعر والميول والرغبات، مما يؤدي إلى تدهور الحالة النّفسيّة وربما يحدث لدى الشخص اكتئاب كرد فعل لعدم قدرته على التّكيف مع ضغوط العمل وعبء الحياة، وعدم قدرته على تحسين وضعه الحالي في ظل بيئة العمل المتغيرة بسرعة.

يعتقد كثير من الناس خطًا أن الاحتراق الوظيفي هو شكل من أشكال ضغوط العمل، وعلى الرغم من أن الضّغوط مع الاحتراق الوظيفي، إلا أنها مختلفة. ويمكن تعريف الإجهاد في مكان العمل بأنه حالة من التّوتر والانزعاج النّفسي النّاجمة عن التعرض لأنواع متعددة من التّوترات في مكان العمل، وعلى عكس الاحتراق الوظيفي –الذي دائمًا ما يكون له نتائج سلبية، فليس للإجهاد في العمل نتائج سلبية، ويمكن للمستوى المعقول من الضّغط أن يحفز الموظفين على الأداء وتحسين مستوى إنتاجيتهم، ويعتبر الضّغط المعقول بمثابة جرس إنذار للفرد لجذب انتباهه والتركيز نحو الأداء، ويمكن اعتبار الاحتراق الوظيفي نتيجة غير مرغوب فيها لسوء إدارة الضّغط (Garcı´a–Izquierdo & Rı´os–Rı´squez, 2012).

## 2.3.2 الأشخاص الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي

أجريت دراسات عديدة للكشف عن أكثر الأشخاص عرضة للاحتراق الوظيفي، حيث تم تقسيم هؤلاء الأشخاص وفقًا لما يلي: (بن ظافر، 2021)

أولًا: الجنس: أثبتت الدّراسات أن الإناث هن أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من الذكور.

ثانيًا: العمر: حيث وجدت الدّراسات أن الموظفون بغض النظر عن الجنس الذين أعمارهم أقل من 30 عام هم أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي.

ثالثًا: طبيعة الوظيفة: المعلّمين/ات يتعاملون مع ضغوطات مهنية تتمثل في مناهج وأعباء تدريسية كبيرة تقع على عاتقهم. والممرضين/ات العاملين/ات في الوحدات المغلقة أو التي تتطلب رعاية المرضى بشكل مستمر هم أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، كما أن الموظفين الذين تكون طبيعة وظيفتهم روتينية وبدون حركة زائدة يكونون أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مثل الأفراد في المصانع الذين تكون وظيفتهم مملة وسبب الاحتراق يكون عدم شعورهم بالإنجاز في وظيفتهم.

رابعًا: مدة العمل: أثبتت الدّراسات كذلك أن الأشخاص الذين يعملون أكثر من 45 ساعة أسبوعيًا هم أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من الأشخاص الذين يعملون 45 ساعة فأقل.

### 3.3.2 أسباب الاحتراق الوظيفي

غالبًا ما ترتبط أسباب الاحتراق الوظيفي بالمهنة أو بيئة العمل التي يكون فيها الموظف. فتلك البيئة المهنية قد تسمح بحدوث ضغوط وإحباط وتوتر وقلق للموظف لفترة طويلة أثناء تواجده في تلك البيئة، مما يؤدي إلى احتراقه وظيفيًا ونفسيًا، وخاصة في ظل غياب أو قلة الدعم المعنوي والمادي الذي يحتاجه الموظف أثناء مروره في تلك الضّغوطات. وعليه، فإن أسباب الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين عديدة نذكر منها بحسب ما جاء لدى الغفيلي (2019) ما يلي:

- عبء العمل الزائد، حيث أن كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف في ووظيفته، والعمل الإضافي الذي قد يقوم به قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.

- العلاقات الشخصية مع الزملاء، كالمشاكل مع الزملاء، وانعدام العلاقات الاجتماعية، وعدم التعاون بين الموظف وزملاؤه في العمل.
- غموض الدور المتوقع من الموظف، كعدم وضوح المسؤوليات والمهام التي يجب أن يقوم بها الموظف.
- الأعمال الروتينية: القيام بنفس العمل لفترة طويلة، والشعور بالملل نتيجة طبيعة المهام التي يؤديها الموظف.
- قلة الدعم المعنوي والاجتماعي، كشعور الموظف بعدم الاهتمام من مديره وزملائه ومجتمعه بالإنجاز الذي يقوم به.
- قلة الدعم المادي، كقلة الحوافز والمكافآت المالية، وعدم كفاية الراتب وملائمته للمهام الملقاة على عاتق الموظف.
- ضعف التغذية الراجعة عن أداء الموظف من قبل مديره.
- ضعف استعداد الموظف للتعامل مع الضّغوط المهنية والنّفسيّة بشكل عام.
- الخصائص الفردية للشخص، كالقدرات الجسدية، والقدرات الذهنية، والقدرة على التحمل والتّكيف (Maslach & Leiter, 2016).

### 4.3.2 أبعاد الاحتراق الوظيفي:

حدد (Maslach) وآخرون (2001) ثلاثة أبعاد تشكل مفهوم الاحتراق:

## البعد الأوّل: الاحتراق العاطفي

هذا البعد أساسي لطبيعة مفهوم الاحتراق الوظيفي، وأبرز أعراضه عدم الثقة بالنفس وعدم الشعور بالإنجاز الإحباط واليأس وضعف الروح المعنوية، فضلًا عن فقدانه للاهتمام وضيق نفسي، وعدم القدرة على العطاء (Garcı´a–Izquierdo & Rı´os–Rı´squez, 2012).

وأوضح الشافعي (2019) أن الاحتراق العاطفي يشير إلى حقيقة أن الفرد لم يعد قادرًا على أداء ما هو مطلوب منه؛ لأن كل طاقاته العقلية والعضوية والنّفسيّة قد استنفدت، لذلك عندما يشعر الفرد بفقدان مشاعر الانتماء للوظيفة، فلن يتمكن من المساهمة في الوظيفة من وجهة نظر نفسيّة. وهذا ما يبعد الفرد عن عمله وخاصة في الجوانب العاطفيّة والعقليّة.

## البعد الثاني: تبدد الشخصية

يشير هذا البعد إلى ميل الفرد إلى النأي بنفسه عن الآخرين، والانفصال عنهم، والتعامل معهم بطريقة غير إنسانية، وقد يكون لديه مواقف ومشاعر سلبية تجاه زملائه ومتلقي الخدمة، فيراهم ويعاملهم كأشياء وليس كبشر، فيظهر القطيعة والافتقار إلى الجوانب الإنسانية التي كانت لديه من قبل. وهذا البعد من الاحتراق الوظيفي يظهر بوضوح في العاملين في المهام التي تتطلب اتصالًا مباشرًا مع طالبي الخدمة (حمي وصليحة، 2019).

### البعد الثالث: انخفاض الإنجاز الشخصي

يعتبر الشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي بمثابة التقييم الذاتي السلبي للفرد، فيشعر بعدم الجدوى وعدم الإنجاز وعدم الرضا عن نفسه ومستوى إنجازه في أداء وظيفته (الغفيلي، 2019).

وتعتقد المسعودي (2016) أن هذا البعد الثالث من الاحتراق الوظيفي يحدث نتيجة للإرهاق العاطفي أو سوء التعامل مع الآخرين أو كليهما. ويُنظر إلى الاحتراق الوظيفي عمومًا على أنه عملية تتطور بمرور الوقت (عاشور وعبد الوهاب، 2017)

وفقًا للنموذج الذي قدمه جيلومبيوسكي وآخرون (1986) (Golembiewski et al., 1986)، يمكن أن يؤدي مستوى عالي من الاحتراق العاطفي (البعد الأوّل) إلى مستويات عالية من سوء الإدارة مع الآخرين (البعد الثاني)، مما يفضي بدوره إلى مستويات منخفضة من الإحساس بقلة التحصيل، وقد تبدأ عملية الاحتراق بالتأثير المباشر للإرهاق العاطفي على كل من ضعف التحصيل الشخصي، وسوء السلوك (حمي وصليحة، 2019)، وتختلف الأبعاد الثلاثة للإرهاق الوظيفي حول أسباب كل منها.

عادة ما يحدث الاحتراق الوظيفي نتيجة زيادة أعباء العمل والصراع بين الأفراد، في حين يحدث الشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي بسبب نقص الموارد في العمل أو انخفاض مستوى الدعم من الآخرين في مكان العمل، حيث تتميز العلاقة بين الفرد والآخرين بالاحتكاك المباشر، وتنوع المطالب منهم وتعقيدها (الشافعي، 2019).

## 5.3.2 نتائج الاحتراق الوظيفي

بحسب قواسمة (2022) تتمثل نتائج الاحتراق الوظيفي فيما يلي:

1- الانسحاب من المهام الوظيفية.

2- عدم الرضا الوظيفي.

3- انخفاض الالتزام التنظيمي.

4- التغيب المستمر عن العمل.

5- نقص الكفاءة في الأداء.

بينما هنالك نتائج أخرى أشار إليها Bianchi (2018) كما يلي:

6- انخفاض الإنتاجية.

7- ضعف جودة العمل.

8- الميل للعدوانية كالتسبب في صراع شخصي مع الزملاء.

9- تعطيل مهام العمل.

### 6.3.2 نظريات الاحتراق الوظيفي:

توجد ثلاث نظريات رئيسة فسرت الاحتراق الوظيفي، وهي على النحو الآتي:

1. التّحليل النّفسي: يقوم التّحليل النّفسي على افتراض أن هناك جوانب غير واعية وغير معلنة في النفس البشريّة تؤثر على سلوك الفرد وتشكل تجاربه الحياتية ومشاعره وسلوكياته. وترتكز أساليب التّحليل النّفسي على استكشاف هذه الجوانب اللاواعية من خلال تحليل الأهداف، والانتقالات، والمقاومات، والتّحليل اللفظي، وغيرها من التقنيات، التي قد تمثل صراعات وجهود مستمرة للفرد مع افتقاره للقدرة على مواجهة هذه الضّغوط (ميسون ومحمدي، 2013).

2. النظرية الوجودية: ترى بأن غياب الهدف والمعنى والإنجاز في حياة الشخص المهنية خلال العمل، ومعاناته من الفراغ الوجودي عندما يغيب عن باله أهمية ومعنى حياته المهنية يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي. فيصبح العمل بمثابة حرمان للشخص من التقدير الذي يدفعه إلى الاستمرار في الحياة، والذي يمنعه من تحقيق أهدافه. مما يعرضه لخطر الإرهاق في العمل. نظرًا لأن الإرهاق الوظيفي والافتقار إلى معنى العمل وجهان لعملة واحدة إذ يؤدي انعدام معنى العمل والشعور بعدم الإنجاز إلى الإرهاق الوظيفي، ويؤدي الإرهاق الوظيفي إلى فقدان كامل للمعنى المهني في الحياة، وبالتالي فإن الرابط بين الاثنين متبادل. (رضوان وآخرون، 2018).

النظرية المعرفية: توضح هذه النظرية أن الاحتراق النّفسي هو ظاهرة تواجه الموظف عندما يكون في حالة من التوتر ويعتقد أن تواجده في العمل غير ضروري أو أنه لا يستحق العمل المهني الذي يزاوله، مما يؤدي إلى احترق. وهذا يترك الموظفين غير قادرين على مواصلة العمل، ويفشلون في أداء واجباتهم ويفتقرون إلى الثقة في أنفسهم وقدراتهم المهنية (السبيعي، 2014).

## 4.2 المدارس الخاصّة

تتبع تلك المدارس لجمعيات خيرية أو كنائس محلية، تقوم بإدارة وتنظيم أمور تلك المدارس. وتعتمد هذه المدارس بشكل رئيسي على الرسوم المترتبة على الأهل من أجل تغطية مصاريفها، أو على دعم الكنائس التابعة لها. ويساهم القطاع الخاص في التعليم الرسمي الأساسي والثانوية والمهني ورياض الأطفال بنسبة (6.2%) من مجموع التعليم في فلسطين (سلمان، 2015). ويبلغ عدد المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم (38) مدرسة خاصة أساسية وثانوية ومهنية.

## 5.2 الدّراسات السّابقة

**دراسة قواسمة (2022):** تناولت الدّراسة المناخ التّعليمي في المدارس الابتدائية في منطقة بني كنانة في الأردن، وعلاقته بالضّغوط النّفسيّة لدى المعلّمات. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، حيث شملت الدّراسة 120 معلّمة. واستخدمت الدّراسة استبيانين للتعرف على المناخ التّعليمي وتشخيص الاحتراق النّفسي لدى المعلّمين. وأظهرت النتائج أن القيادة المدرسية والعلاقات والتواصل كانت أكثر المجالات تأثرًا، تليها الإجراءات والسياسات. وكان الإجهاد العاطفي هو العامل الأكثر أهمية، يليه بلادة المشاعر وعدم الشعور بالإنجاز. وأكدت الدّراسة وجود علاقة ارتباطية بين البيئة التّعليمية والاحتراق النّفسي لدى المعلّمات.

**دراسة ناصر وأبو صفية (2022):** هدفت الدّراسة إلى التعرف على الضّغوط النّفسيّة وعلاقتها بالانضباط المدرسي لدى معلّمي المدارس الثّانوية في محافظة رام الله والبيرة. وبلغ إجمالي عدد المعلّمين 2,576 معلمًا، منهم 204 معلمين ومعلمات. وأظهرت النتائج ارتفاعًا في مستويات الضّغط النّفسي والانضباط المدرسي لدى المعلّمين. وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة تبعاً للمتغير العمر أو سنوات الخبرة أو الجنس أو المؤهل العلمي. إلا أن هناك علاقة إيجابية مباشرة وطردية بين الضّغوط النّفسيّة والانضباط المدرسي.

**دراسة محمد (2021):** تبحث هذه الدّراسة في الاحتراق النّفسي والوظيفي الذي يعاني منه معلّمو المدارس في لبنان. وأسفرت النتائج عن وجود ارتفاع في مستويات الاحتراق النّفسي لدى معلّمي القطاع الحكومي مقارنة بمعلمي القطاع الخاص. وكانت لدى المعلّمات مستويات أعلى من الاحتراق النّفسي. وكان المعلّمون الأكثر تضررًا من الإرهاق هم أولئك غير الراضين عن دخلهم. كما وجدت الدّراسة وجود اختلافات في الاحتراق النّفسي بين المعلّمين المتزوجين وغير المتزوجين والخبرة الأطول.

**دراسة الوحشي (2020):** تناولت الدّراسة العلاقة بين الضّغوط النّفسيّة والاحتراق النّفسي والأداء الوظيفي للمعلمين، واعتمد المنهج الوصفي الارتباطي. وشارك فيها 200 معلم ومعلمة من 10 مدارس. وبينت نتائج الدّراسة وجود علاقة ارتباطية بين الضّغوط المهنية والاحتراق النّفسي، في حين لم تظهر النتائج وجود علاقة إحصائيّة بين الضّغوط النّفسيّة لدى المعلّمين والأداء المهني.

**دراسة حمي وصليحة (2019):** هدفت هذه الدّراسة إلى التحقق من العلاقة الارتباطية بين الاحتراق المهني والأداء الوظيفي لدى معلّمي المدارس الابتدائية في الجزائر باستخدام مقياس الاحتراق المهني Maslach. وتوصل البحث الذي شمل 95 معلمًا عام 2018 إلى وجود علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي والأداء المهني، وعلاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي وجهد الأستاذ.

**دراسة الشافعي (2019):** تناولت الدّراسة مستويات الضّغط النّفسي والاحتراق النّفسي لدى معلّمي التعليم المهني بمحافظة الشرقية. شمل البحث 299 معلمًا، من بينهم معلمون تجاريون وصناعيون وزراعيون. وأظهرت نتائج الدراسة أن هؤلاء المعلّمين لديهم مستويات عالية من التّوتر والاحتراق النّفسي، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجاتهم على مقياس التوتر. الإرهاق هو حالة يزداد فيها الضّغط النّفسي مع الإرهاق، مما يشير إلى أنه يمكن التنبؤ به من خلال النظر في أسباب وأعراض الضّغط النّفسي.

**دراسة Demir (2018):** تناولت الدّراسة العلاقة بين رأس المال النّفسي والتوتر والقلق والاحتراق النّفسي والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى 335 معلمًا في 27 مدرسة في تركيا خلال العام الدراسي 2014–2015. وأظهرت النتائج أنه مع زيادة رأس المال النّفسي لدى المعلّمين، انخفضت مستويات التوتر. أثّر رأس المال سلبًا على مستويات القلق من خلال تأثير الوساطة الكامل للتوتر، في حين أثر

سلبًا على مستويات الإرهاق من خلال آثار الوساطة الجزئية للتوتر والقلق. كما أثر رأس المال النّفسي بشكل إيجابي على مستويات الرضا الوظيفي والمشاركة.

**دراسة حزام (2016):** تناولت الدّراسة العلاقة بين الضّغط النّفسي والاحتراق النّفسي لدى 200 من مديرات ومشرفات المدارس الثانوية بمدينة الرياض. وباستخدام مقياسي الضّغط النّفسي والاحتراق النّفسي بينت النتائج أن الاحتراق النّفسي هو حالة نفسيّة خطيرة تنتج عن عدم قدرة الفرد على إدارة الضّغوط النّفسيّة التي يواجهها.

**دراسة أبو مسعود (2010):** دراسة أجريت في قطاع غزة هدفت إلى تحديد الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين وأسبابه. شملت الدّراسة 821 موظفًا إداريًا و258 مشاركًا، باستخدام الاستبيانات. أظهرت النتائج انخفاض الاحتراق النّفسي ومتوسط الاحتراق العاطفي وتبدد الشخصية. ارتبط عبء العمل، وتضارب القيم، ونقص الدعم ارتباطًا وثيقًا بالإرهاق، ولكن كان هناك ارتباط سلبي بين نقص التعزيز الإيجابي وانخفاض السيطرة والإرهاق النّفسي.

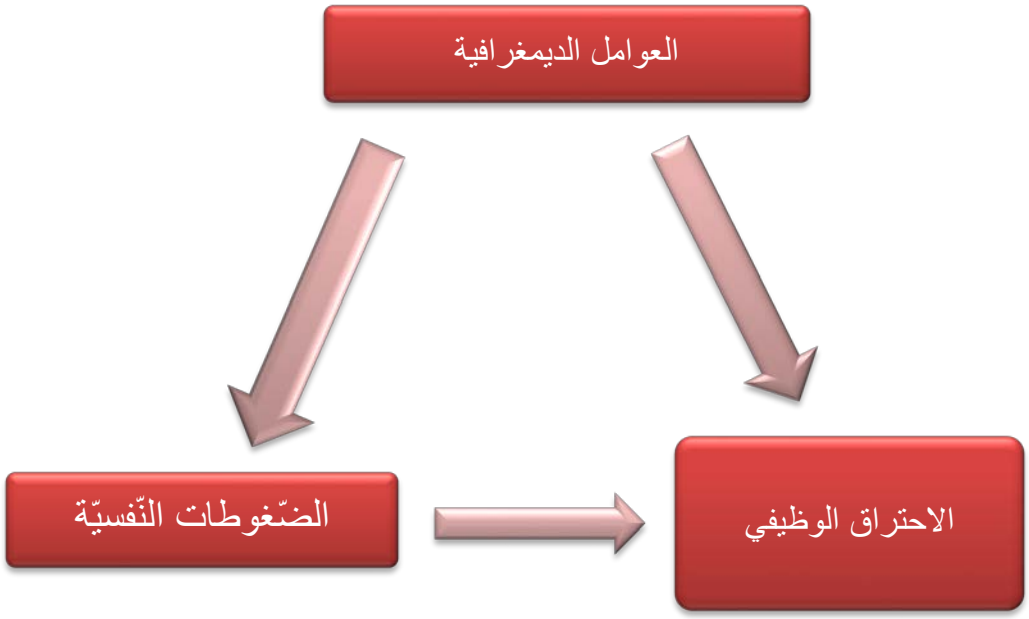
## 6.2 التعقيب على الدّراسات السّابقة

ومن خلال مراجعة الدّراسات والأدبيات السّابقة حول موضوعات مثل: الضّغط النّفسي والاحتراق الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية، وجد أن معظم الدّراسات اعتمدت المنهاج الوصفية الارتباطية، وذلك باستخدام الاستبيانات كأداة لجمع وقياس المعلومات حول متغيرات الدّراسة المستهدفة. إلا أن الدّراسة الحالية تختلف عن هذه الدّراسات في تركيزها على معلّمي الصّف الأوّل والصّفوف الأخرى في المدارس الخاصّة، واستقصاء آرائهم حول مدى الضّغوط النّفسيّة والاحتراق النّفسي التي تنتج خلال فترة ممارستهم لعملهم كمعلّمين.

وتم تحديد مشكلة الدّراسة لمعالجة موضوعات لم يتم تناولها في الدّراسات السّابقة، مما يعزز الفهم العلمي في هذا المجال. أهداف وأهمية الدّراسة الحالية سوف تساعد في البحوث المستقبلية وتعزيز الفهم العلمي في هذا المجال. وساعد تطوير أداة الدّراسة وصياغة فقراتها على الاستفادة من البحوث السّابقة.

وخلاصة القول؛ إن نتائج هذه الدّراسة اتفقت مع نتائج الدّراسات السّابقة، باستثناء أنها اختلفت من حيث مستويات الضّغط النّفسي والاحتراق الوظيفي.

## 7.2 الإطار المفاهيمي للدراسة




**الشكل رقم (1.2): نموذج الدّراسة المفاهيمي**

# الفصل الثالث

## منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 مقدمة

2.3 منهج الدراسة

3.3 مجتمع الدراسة

4.3 معايير اختيار العينة

5.3 معايير استبعاد العينة

6.3 أداة الدراسة

7.3 صدق الأداة

3.8 ثبات الأداة

9.3 إجراءات جمع المعلومات

10.3 الاعتبارات الأخلاقية

11.3 محددات الدراسة

12.3 المعالجة والتحليل الاحصائي

# الفصل الثالث

## منهجية الدّراسة وإجراءاتها

### 1.3 مقدمة

يعرض الفصل الحالي الإجراءات المتبعة في إجراء الدّراسة، حيث يتضمن تفصيلًا للمنهج المستخدم وأداة الدّراسة والمجتمع والعينة، بما في ذلك وصف لصدق الأداة وثباتها، والمعالجة الإحصائيّة التي قامت بها الباحثة أثناء عملية تحليل البيانات وصولًا إلى النتائج الرئيسية.

### 2.3 منهج الدّراسة

ولفحص مستويات الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي وتحديد العلاقة بينهما، تبنت الدّراسة المنهج الوصفي الارتباطي.

### 3.3 مجتمع الدّراسة

تكون المجتمع من جميع معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي، والمعلّمين/ات الذين يدرّسون الصّف الأوّل الأساسي وصفوف أخرى في المدراس الخاصّة الموجودة في محافظة بيت لحم والمتواجدين داخل (36) مدرسة خاصة بحسب ما أفادت به وزارة التربية والتعليم (2022).

وفقًا لمجتمع الدّراسة من المدارس والمعلّمين، فإنه تم اختيار جميع معلّمي/ات الصّف الأوّل الاساسي ومعلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي وصفوف أخرى من المدارس الخاصّة المنتشرة في بيت لحم. وقد قامت الباحثة بطلب موافقة إدارة المدارس المستهدفة في الدّراسة من أجل الحصول على أعداد معلمين الصّف الأوّل، ومن ثم التوجه إلى كل معلم/ة للحصول على موافقته للمشاركة في البحث وتعبئة الاستبانة. وقد كان عدد المشاركين/ات في الدّراسة (180) معلم ومعلمة للصف الأوّل الأساسي، بطريقة المسح الشامل. وقد جاءت خصائص مجتمع الدّراسة كما يلي:

**جدول (1.3): خصائص عينة الدّراسة**

| المتغيرات | الفئات | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| **الجنس** | ذكر | 25 | %14 |
| | أنثى | 155 | %86 |
| **العمر** | 22–29 | 56 | %31.1 |
| | 30–39 | 53 | %29.4 |
| | 40–49 | 46 | %25.6 |
| | 50 سنة فما فوق | 25 | %13.9 |
| **الحالة الاجتماعية** | متزوج/ة | 133 | %73.9 |
| | غير متزوج/ة | 47 | %26.1 |
| **سنوات الخبرة** | أقل من 5 سنوات | 39 | %21.7 |
| | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | 65 | %36.1 |
| | من 10 إلى أقل من 15 سنة | 26 | %14.4 |
| | من 15 إلى أقل من 20 سنة | 29 | %16.1 |
| | أكثر من 20 سنة | 21 | %11.7 |
| **الدخل الإجمالي للأسرة بالشيكل** | من 2000 إلى 3999 | 57 | %31.7 |
| | من 4000 شيكل فأكثر | 123 | %68.3 |
| **مكان السكن** | مدينة | 167 | %92.8 |
| | قرية | 13 | %7.2 |
| **هل تقوم بتدريس الصّف الأوّل فقط** | نعم | 35 | %19.4 |
| | لا | 145 | %80.6 |

## 4.3 معايير اختيار العينة

- معلّمو الصّف الأوّل الأساسي لجميع المواد الأكاديمية.
- معلّمو الصّف الأوّل الأساسي وصفوف أخرى.
- المعلّمون العاملون في المدارس الخاصّة فقط

## 5.3 معايير استبعاد العينة

معلّمو المدارس الحكومية ووكالة الغوث، وذلك لأن الدّراسة ستقتصر على المدارس الخاصّة فقط.

## 6.3 أداة الدّراسة

لأغراض جمع البيانات اعتمدت الدّراسة على أداة الاستبيان، والمكونة من مقياسين: مقياس الضّغوطات النّفسيّة لِـ (Cohen et al., 1983)، ومقياس الاحتراق الوظيفي ( Maslach Burnout Inventory for Educators–MSI)

### 6.3.1 مقياس الضّغوطات النّفسيّة

يتضمن مقياس الضّغوطات النّفسيّة خمس مجالات وهي: المجال الشخصي (10) فقرات، ومجال الصّحة (7) فقرات، والمجال الاقتصادي (6) فقرات، ومجال الأسرة (14) فقرة، ومجال العمل (14) فقرة. والفقرات هي كما يلي:

**أولًا: المجال الشخصي**

ما بين العبارة 1 إلى 10

العبارة رقم 10 إيجابية وسوف يتم تحليلها استثنائيًا بشكل معكوس.

**ثانيًا: مجال الصّحة**

ما بين العبارة 11 إلى 17

**ثالثًا: المجال الاقتصادي**

ما بين العبارة 18 إلى 23

العبارة رقم 19 وعبارة رقم 21 هي عبارات إيجابية، وسوف يتم تحليلها استثنائيا بشكل معكوس.

**رابعًا: مجال الأسرة**

من العبارة 24 إلى 37

**خامسًا: مجال العمل**

من العبارة 38 إلى 51

العبارة رقم 47 إيجابية وسوف يتم تحليلها استثنائيا بشكل معكوس

**تصحيح مقياس الضّغوطات النّفسيّة:**

جميع عبارات المقياس سلبية تعبر عن وجود ضغط نفسي ما عدا العبارة (8) في المجال الشخصي، والعبارات (2)، (4) في المجال الاقتصادي، والعبارة (8) في مجال العمل. والمقياس خماسي تم توزيع الدرجات على الاستجابات كالآتي: 5= مرتفعة جدا، 4= مرتفعة، 3= متوسطة، 2= منخفضة، 1= منخفضة جدًا. وتم تحديد مستوى الضّغوط استنادا إلى المعيار المشتق الخماسي على النحو التالي:

**جدول (2.3): تصحيح مقياس الضّغوطات النّفسيّة**

| المتوسط الحسابي | درجة الضّغوطات النّفسيّة |
|---|---|
| 2.33-1.00 | ضغوط منخفضة |
| 3.67-2.34 | ضغوط متوسطة |
| 5.00-3.68 | ضغوط مرتفعة |

### 2.6.3 مقياس الاحتراق الوظيفي

يشمل مقياس الاحتراق الوظيفي ثلاثة مجالات وهي: مجال الاحتراق (7) فقرات، ومجال تبدد الشخصية (7) فقرات، ومجال الإنجازات الشخصية (8) فقرات. وتلك الفقرات هي:

**المجال الأوّل: الاحتراق**

من العبارة 1 إلى 7

**المجال الثاني: تبدد الشخصية**

من العبارة 8 إلى 14

**المجال الثالث: الإنجازات الشخصية**

من العبارة 15 إلى 22

**تصحيح المقياس:**

مقياس الاحتراق الوظيفي يعتبر أداة تقييم نفسي تضم 22 عنصرًا من الأعراض المتعلقة بالاحتراق الوظيفي، حيث إن النتائج التي سوف تظهر في الفصل التالي، وستخضع لقيم تصحيح المقياس التالية:

**المجال الأوّل: الاحتراق**

| | |
|---|---|
| مجموع 17 أو أقل | احتراق منخفض المستوى |
| مجموع ما بين 18 و29 | احتراق معتدل |
| مجموع أكثر من 30 | احتراق عالي المستوى |

**المجال الثاني: تبدد الشخصية**

| | |
|---|---|
| مجموع 5 أو أقل | احتراق منخفض المستوى |
| المجموع ما بين 6 و11 | احتراق معتدل |
| مجموع 12 أو أكبر | احتراق عالي المستوى |

**المجال الثالث: الإنجاز الشخصي**

| | |
|---|---|
| مجموع 33 أو أقل | مستوى الاحتراق العالي |
| المجموع بين 34 و39 | احتراق معتدل |
| مجموع أكبر من 40 | احتراق منخفض المستوى |

**ملاحظة: قد تشير الدرجة العالية في القسمين الأوّلين والنتيجة المنخفضة في القسم الأخير إلى الاحتراق.**

## 7.3 صدق الأداة

تم التحقق من مصداقية أداة الدّراسة كالآتي:

(1) **صدق المحتوى:** قامت الباحثة بعرض صدق المحتوى على مشرفة الرسالة، وخمسة محكمين مختصين وخبراء، وذلك لغرض الحصول على تغذية راجعة منهم حول المقاييس المستخدمة في الدّراسة، ومدى توافقها مع مستوى المشاركين في الدّراسة، وذلك من خلال تزويد الباحثة بملاحظات حول مدى وضوح الفقرات في الاستبيان، واللغة، ومدى شمولية الفقرات للمتغيرات. وبذلك عدّلت الاستبانة بناءً على آراء المحكّمين وملاحظاتهم.

(2) **صدق الاتساق الداخلي:** تم التحقق من صحة وصدق كامل فقرات مقياسيّ الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي من حيث الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال اختبار بيرسون، وفيما يلي توضيحًا لذلك:

**أولًا: صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الضّغوطات النّفسيّة**

أشارت نتائج اختبار (Pearson Correlation) إلى أن معظم قيم ارتباط فقرات الاستبيان المتعلقة بالضّغوط النّفسيّة هي ذات دلالة إحصائيّة، مما يشير إلى أن هنالك اتساق داخلي لفقرات الاستبيان (انظر ملحق رقم 4).

**ثانيًا: صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الاحتراق الوظيفي**

أشارت نتائج اختبار (Pearson Correlation) إلى أن معظم قيم ارتباط فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي كانت ذات دلالة إحصائيّة. وذلك يدل على الاتساق الداخلي للمقياس (انظر ملحق رقم 5).

## 8.3 ثبات الأداة

تم التحقق من قيمة ثبات المقياسين المستخدمين في الدّراسة من خلال إجراء اختبار كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha). وذلك كما هو مبين في الجدول (3.3):

**جدول (3.3): نتائج اختبار (Cronbach Alpha)**

| المقياس | عدد الحالات | عدد الفقرات | قيمة الثبات |
|---|---|---|---|
| **الضّغوطات النّفسيّة** | 180 | 51 | 0.92 |
| **الاحتراق الوظيفي** | 180 | 22 | 0.79 |

يتبين من الجدول (3.3) أن مقياس الضّغوطات النّفسيّة يتمتع بثبات عالٍ، إذ بلغت قيمة الثّبات (0.92)، وتشير المعطيات أن قيمة الثّبات لمقياس الاحتراق الوظيفي هي (0.79).

## 9.3 إجراءات جمع المعلومات

- حصرت الباحثة مجتمع الدّراسة والمتمثل في معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم.
- اقامت الباحثة بالتواصل شخصياً مع مدراء المدارس الخاصّة والحصول على موافقتهم.
- الحصول على موافقة مباشرة من قبل إدارات المدارس الخاصّة لإجراء الدّراسة.
- تم توزيع أداة الدّراسة باليد على المعلّمين والمعلّمات في كل مدرسة وبعد أسبوع تم العودة إلى المدرسة لاستلام الاستبانات المعبأة.
- تم مراعاة البعد الأخلاقي أثناء جمع البيانات، كالسرية وعدم ذكر أسماء المشاركين في الدّراسة.
- تم العمل على مراجعة الاستبيانات وتفريغها في برنامج (SPSS) لإجراء المعالجة الإحصائيّة.

## 10.3 الاعتبارات الأخلاقية

- حصلت الباحثة على موافقة لجنة برنامج الصّحة النّفسيّة المجتمعية في جامعة القدس.
- تم الحصول على موافقة اللجنة الأخلاقية للأبحاث في كلية الصّحة العامة في الجامعة.
- تم الحصول على موافقة مباشرة من مدراء المدارس الخاصّة لأجل الدخول إلى المدرسة وجمع المعلومات من المعلّمين والمعلّمات.
- تم الحصول على موافقة المعلّمات والمعلّمين للمشاركة في عينة البحث.
- كان هنالك مقدمة للاستبانة توضح هدف الدّراسة والغرض منها، ونموذج موافقة من قبل المشاركين.
- ضمان السرية التامة وأخلاقيات البحث العلمي.
- الحيادية وعدم التحيز أثناء تحليل البيانات وتفسير النتائج.

## 11.3 محددات الدّراسة

- عدم وجود الباحثة أثناء تعبئة المعلّمين/ات للاستبانة باستثناء مدرسة واحدة والتي تعمل فيها الباحثة.

## 12.3 المعالجة والتّحليل الإحصائي

تمت مراجعة الاستبيانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل الإحصائي. وقد تم إدخال البيانات إلى برنامج (SPSS V23) على جهاز الحاسوب. وتم إجراء العديد من الاختبارات الإحصائيّة أثناء التّحليل، حيث تم أولًا الحصول على الأعداد والنسب المئوية، وتلى ذلك استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كنتائج وصفية لأسئلة الدّراسة. كما تم استخدام اختبارات إحصائيّة مثل اختبار One Way Anova، T-Test، Tukey Test، Pearson Correlation، Cronbach Alpha.

# الفصل الرابع

## نتائج الدراسة

1.4 مقدمة

2.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة

# الفصل الرابع

## نتائج الدّراسة

### 1.4 مقدمة

يعرض هذا الفصل الحالي النتائج التّي توصلت إليها الدّراسة، فيما يتعلق بمستوى الضّغوطات النّفسيّة، ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة ببيت لحم. حيث تمت الإجابة عن أسئلة الدّراسة، من خلال إجراء التّحليل الوصفي والارتباطي لمتغيرات الدّراسة، وفحص فرضياتها المنبثقة عن أسئلة الدّراسة.

### 2.4 الإجابة عن أسئلة الدّراسة

**سؤال الدّراسة الأوّل: ما مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم؟**

للإجابة على السؤال الأول استخرجت المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لمستويات الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم كما هو مبين في الجدول (1.4):

**جدول (1.4): مدى انتشار الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة**

| المتغيرات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---|---|---|---|---|
| المجال الشخصي | 180 | 3.41 | 0.69 | متوسطة |
| مجال الصّحة | 180 | 2.88 | 0.93 | متوسطة |
| المجال الاقتصادي | 180 | 3.23 | 0.56 | متوسطة |
| مجال الأسرة | 180 | 2.83 | 0.67 | متوسطة |
| مجال العمل | 180 | 2.22 | 0.78 | منخفضة |
| **الدرجة الكلية** | **180** | **2.83** | **0.55** | **متوسطة** |

بينت النتائج الواردة في جدول (1.4) أن الدرجة الكلية لمقياس الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل كانت بدرجة متوسطة عمومًا وبمتوسط حسابي (2.83).

فقد كانت أكثر الضّغوطات النّفسيّة في المجال الشخصي بمتوسط حسابي (3.41)، تبعها المجال الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.23)، فمجال الصّحة بمتوسط حسابي (2.88)، فمجال الأسرة بمتوسط حسابي (2.83)، أما مجال العمل فقد كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة منخفضة، بمتوسط حسابي (2.22).

**سؤال الدّراسة الثاني: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم؟**

للإجابة على السؤال الثاني استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم كما هو مبين في الجدول (2.4):

**جدول (2.4): مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم**

| المجال | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | 180 | 27.28 | 9.32 | متوسطة |
| تبدد الشخصية | 180 | 20.03 | 9.51 | عالية |
| الإنجازات الشخصية | 180 | 44.22 | 11.52 | منخفضة |
| **الدرجة الكلية** | **180** | **91.53** | **17.90** | **متوسطة** |

بينت النتائج في جدول (2.4) أن الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم كانت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (27.28)، وبالنسبة

لتبدد الشخصية، فقد كانت الدرجة عالية بمتوسط حسابي (20.03)، أما فيما يتعلق بالإنجازات الشخصية فقد كانت منخفضة بمتوسط حسابي (44.22).

**سؤال الدّراسة الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى)؟**

للإجابة على السؤال الثالث قامت الباحثة بتحويلة إلى سبع فرضيات كما يلي:

**الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر.**

لقد استخدم اختبار ANOVA للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر، كما هو مبيّن في الجدول (3.4):

**جدول (3.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعاً لمتغير العمر**

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | بين المجموعات | 3.604 | 3 | 1.201 | 2.594 | 0.054 |
| | داخل المجموعات | 81.517 | 176 | 0.463 | | |
| | المجموع | 85.121 | 179 | | | |
| الصّحة | بين المجموعات | 11.527 | 3 | 3.842 | 4.762 | 0.003 |
| | داخل المجموعات | 141.990 | 176 | 0.807 | | |
| | المجموع | 153.517 | 179 | | | |
| الاقتصادي | بين المجموعات | 1.596 | 3 | 0.532 | 1.701 | 0.169 |
| | داخل المجموعات | 55.042 | 176 | 0.313 | | |
| | المجموع | 56.638 | 179 | | | |
| الأسرة | بين المجموعات | 3.438 | 3 | 1.146 | 2.642 | 0.051 |
| | داخل المجموعات | 76.339 | 176 | 0.434 | | |
| | المجموع | 79.777 | 179 | | | |
| العمل | بين المجموعات | 11.223 | 3 | 3.741 | 6.807 | 0.000 |
| | داخل المجموعات | 96.725 | 176 | 0.550 | | |
| | المجموع | 107.948 | 179 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 4.941 | 3 | 1.647 | 5.784 | 0.001 |
| | داخل المجموعات | 50.119 | 176 | 0.285 | | |
| | المجموع | 55.061 | 179 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير العمر، وكانت الفروق في مجال الصّحة والأسرة والعمل، والدرجة الكلية.

ولغرض التحقق من مصادر الفروقات، استخدم اختبار Tukey لاستخراج الفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر، كما هو مبيّن في الجدول (4.4):

**جدول (4.4): نتائج اختبار توكي للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر**

| المجال | المقارنات | 22–29 | 30–39 | 40–49 | 50 and more |
|---|---|---|---|---|---|
| الصّحة | 29–22 | | 0.192 | 0.572* | 0.617* |
| | 39–30 | −0.192 | | 0.379 | 0.424 |
| | 49–40 | −0.572 | | | 0.045 |
| | 50 سنة فما فوق | −0.617 | | | |
| الأسرة | 29–22 | | −0.083 | 0.056 | 0.358 |
| | 39–30 | 0.083 | | 0.139 | 0.441* |
| | 49–40 | −0.056 | | | 0.302 |
| | 50 سنة فما فوق | −0.358 | | | |
| العمل | 29–22 | | 0.231 | 0.506* | 0.699* |
| | 39–30 | −0.231 | | 0.275 | 0.469 |
| | 49–40 | −0.506 | | | 0.194 |
| | 50 سنة فما فوق | −0.699 | | | |
| الدرجة الكلية | 29–22 | | 0.074 | 0.300* | 0.458* |
| | 39–30 | −0.074 | | 0.226 | 0.383* |
| | 49–40 | −0.300 | | | 0.157 |
| | 50 سنة فما فوق | −0.458 | | | |

تبين نتائج اختبار Tukey أن الفروق في مجال الصّحة كانت بين المشاركين/ات ضمن المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، وبين الفئة العمرية بين (40–49 سنة)، ولمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بالمجال الصحي لديهم أعلى بكثير. ووجدت فروق بين المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) وبين المشاركين/ات ذوي الأعمار (50 سنة فأكثر) لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بالمجال الصحي لديهم أعلى شيء.

وبالنسبة لمجال الأسرة، فقد وجدت فروق بين المشاركين/ات ذوي الأعمار (30–39 سنة)، وبين المشاركين/ات ذوي الأعمار (50 سنة فأكثر) لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (30–30 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بالمجال الأسري لديهم أعلى شيء.

وفي مجال العمل كانت بين المشاركين/ات ضمن المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، وبين الفئة العمرية بين (40–49 سنة) لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بمجال العمل لديهم أعلى شيء.

وقد وجدت فروق بين المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، وبين المشاركين/ات ذوي الأعمار (50 سنة فأكثر) لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بمجال العمل لديهم أعلى شيء. وفي الدرجة الكلية كانت بين المشاركين/ات ضمن المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، وبين الفئة العمرية بين (40–49 سنة)، ولمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهم أعلى شيء. وتم إيجاد فروق بين المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، وبين المشاركين/ات ذوي الأعمار (50 سنة فأكثر) لصالح المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة).

ووجدت فروقًا بين المشاركين/ات ذوي الأعمار (30–39 سنة)، وبين المشاركين/ات ذوي الأعمار (50 سنة فأكثر) لصالح المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة)، كما هو مبيّن في الجدول (5.4):

**جدول (5.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بالعمر**

| المجال | العمر | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الصّحة | 29-22 | 56 | 3.17 | 0.84 |
| | 39-30 | 53 | 2.98 | 0.91 |
| | 49-40 | 46 | 2.60 | 0.82 |
| | 50 سنة فما فوق | 25 | 2.55 | 1.13 |
| الأسرة | 29-22 | 56 | 2.87 | 0.70 |
| | 39-30 | 53 | 2.95 | 0.67 |
| | 49-40 | 46 | 2.81 | 0.61 |
| | 50 سنة فما فوق | 25 | 2.51 | 0.63 |
| العمل | 29-22 | 56 | 2.52 | 0.70 |
| | 39-30 | 53 | 2.29 | 0.86 |
| | 49-40 | 46 | 2.01 | 0.77 |
| | 50 سنة فما فوق | 25 | 1.82 | 0.43 |
| الدرجة الكلية | 29-22 | 56 | 2.99 | 0.55 |
| | 39-30 | 53 | 2.92 | 0.53 |
| | 49-40 | 46 | 2.69 | 0.53 |
| | 50 سنة فما فوق | 25 | 2.54 | 0.52 |

**الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.**

لفحص الفرضية الثّانية استخدم اختبار (T-test) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية، كالآتي:

**جدول (6.4): نتائج اختبار (T-test) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية**

| المجال | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | متزوج/ة | 133 | 3.47 | 0.71 | 178 | 1.783 | 0.076 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 3.26 | 0.60 | | | |
| الصّحة | متزوج/ة | 133 | 2.88 | 0.94 | 178 | -0.121 | 0.904 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 2.90 | 0.91 | | | |
| الاقتصادي | متزوج/ة | 133 | 3.26 | 0.56 | 178 | 1.435 | 0.153 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 3.12 | 0.57 | | | |
| الأسرة | متزوج/ة | 133 | 2.85 | 0.66 | 178 | 0.730 | 0.467 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 2.77 | 0.70 | | | |
| العمل | متزوج/ة | 133 | 2.24 | 0.79 | 178 | 0.658 | 0.511 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 2.16 | 0.73 | | | |
| الدرجة الكلية | متزوج/ة | 133 | 2.86 | 0.57 | 178 | 1.070 | 0.286 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 2.76 | 0.51 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية.

**الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة.**

تم استخدام اختبار ANOVA للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة، كما يبينه الجدول (7.4):

**جدول (7.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة**

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | بين المجموعات | 4.785 | 4 | 1.196 | 2.606 | 0.037 |
| | داخل المجموعات | 80.336 | 175 | 0.459 | | |
| | المجموع | 85.121 | 179 | | | |
| الصّحة | بين المجموعات | 6.877 | 4 | 1.719 | 2.052 | 0.089 |
| | داخل المجموعات | 146.640 | 175 | 0.838 | | |
| | المجموع | 153.517 | 179 | | | |
| الاقتصادي | بين المجموعات | 2.395 | 4 | 0.599 | 1.932 | 0.107 |
| | داخل المجموعات | 54.243 | 175 | 0.310 | | |
| | المجموع | 56.638 | 179 | | | |
| الأسرة | بين المجموعات | 4.077 | 4 | 1.019 | 2.356 | 0.056 |
| | داخل المجموعات | 75.700 | 175 | 0.433 | | |
| | المجموع | 79.777 | 179 | | | |
| العمل | بين المجموعات | 8.802 | 4 | 2.200 | 3.884 | 0.005 |
| | داخل المجموعات | 99.146 | 175 | 0.567 | | |
| | المجموع | 107.948 | 179 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 4.437 | 4 | 1.109 | 3.835 | 0.005 |
| | داخل المجموعات | 50.623 | 175 | 0.289 | | |
| | المجموع | 55.061 | 179 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة. فقد كانت الفروق في المجال الشّخصي ومجال العمل، وكذلك الدرجة الكلية.

ولغرض التحقق من مصادر الفروقات استخدم اختبار Tukey لفحص الفروق في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة، كما هو مبين في الجدول (8.4):

**جدول (8.4): نتائج اختبار توكي للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة**

| المجال | المقارنات | أقل من 5 سنوات | 10–5 | 15–10 | 20–15 | أكثر من 20 سنة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | أقل من 5 سنوات | | −0.039 | −0.245 | 0.156 | 0.342 |
| | 10–5 | | | −0.205 | 0.195 | 0.382 |
| | 15–10 | | | | 0.401 | 0.587* |
| | 20–15 | | | | | 0.187 |
| | أكثر من 20 سنة | | | | | |
| العمل | أقل من 5 سنوات | | 0.205 | 0.030 | 0.426 | 0.695* |
| | 10–5 | | | −0.175 | 0.220 | 0.490 |
| | 15–10 | | | | 0.396 | 0.665 |
| | 20–15 | | | | | 0.270 |
| | أكثر من 20 سنة | | | | | |
| الدرجة الكلية | أقل من 5 سنوات | | −0.019 | −0.146 | 0.208 | 0.382 |
| | 10–5 | | | −0.127 | 0.227 | 0.401 |
| | 15–10 | | | | 0.354 | 0.528* |
| | 20–15 | | | | | 0.174 |
| | أكثر من 20 سنة | | | | | |

تبين نتائج اختبار Tukey أن الفروق في المجال الشّخصي كانت بين المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة من (10–15 سنة)، وبين المشاركين/ات الذين لديهم (أكثر من 20 سنة)، لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (من 10–15 سنة)، والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهم مرتفعة.

وفي مجال العمل وجدت فروق بين المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة من (أقل من 5 سنوات)، وبين المشاركين/ات الذين لديهم (أكثر من 20 سنة)، لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات).

وفي الدرجة الكلية للضغوط النّفسيّة وجدت فروق بين المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة من (10–15 سنة) وبين المشاركين/ات الذين لديهم (أكثر من 20 سنة)، لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم

سنوات خبرة (من 10–15 سنة)، والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة أعلى شيء. كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول (9.4):

**جدول (9.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة.**

| المجال | سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | أقل من 5 سنوات | 39 | 3.43 | 0.66 |
| | 10–5 | 65 | 3.47 | 0.68 |
| | 15–10 | 26 | 3.67 | 0.60 |
| | 20–15 | 29 | 3.27 | 0.72 |
| | أكثر من 20 سنة | 21 | 3.09 | 0.73 |
| العمل | أقل من 5 سنوات | 39 | 2.45 | 0.73 |
| | 10–5 | 65 | 2.25 | 0.75 |
| | 15–10 | 26 | 2.42 | 0.92 |
| | 20–15 | 29 | 2.02 | 0.81 |
| | أكثر من 20 سنة | 21 | 1.76 | 0.41 |
| الدرجة الكلية | أقل من 5 سنوات | 39 | 2.88 | 0.58 |
| | 10–5 | 65 | 2.90 | 0.51 |
| | 15–10 | 26 | 3.03 | 0.53 |
| | 20–15 | 29 | 2.67 | 0.55 |
| | أكثر من 20 سنة | 21 | 2.50 | 0.53 |

**الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة.**

استخدم اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة، كما هو مبين في الجدول (10.4).

**جدول (10.4): نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة**

| المجال | الدخل | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | 3999-2000 | 57 | 3.31 | 0.66 | 178 | -1.381 | 0.169 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 3.46 | 0.70 | | | |
| الصّحة | 3999-2000 | 57 | 2.87 | 0.89 | 178 | -0.077 | 0.939 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 2.89 | 0.94 | | | |
| الاقتصادي | 3999-2000 | 57 | 3.32 | 0.59 | 178 | 1.479 | 0.141 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 3.18 | 0.55 | | | |
| الأسرة | 3999-2000 | 57 | 2.69 | 0.63 | 178 | -1.978 | 0.049 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 2.90 | 0.68 | | | |
| العمل | 3999-2000 | 57 | 2.17 | 0.68 | 178 | -0.593 | 0.554 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 2.25 | 0.82 | | | |
| الدرجة الكلية | 3999-2000 | 57 | 2.77 | 0.54 | 178 | -1.055 | 0.293 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 2.86 | 0.56 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة.

فقد كانت الفروق في مجال الأسرة، ولمصلحة المشاركين/ات الذين دخلهم من 4000 فأكثر، والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهم أعلى شيء بمتوسط حسابي (2.69)، مقابل (2.69) لمن دخلهم من (2000-3999 شيكل). أي أن هنالك علاقة عكسية تتمثل في أنه كلما زاد الدخل قلت الضّغوطات النّفسيّة لدى المعلّمين والمعلّمات، والعكس صحيح.

**الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن.**

استخدم اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن، كما هو مبين في الجدول (11.4).

**جدول (11.4): نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن.**

| المجال | مكان السكن | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | مدينة | 144 | 3.43 | 0.71 | 178 | 0.610 | 0.543 |
| | قرية/مخيم | 36 | 3.35 | 0.60 | | | |
| الصّحة | مدينة | 144 | 2.90 | 0.93 | 178 | 0.470 | 0.639 |
| | قرية/مخيم | 36 | 2.82 | 0.92 | | | |
| الاقتصادي | مدينة | 144 | 3.27 | 0.57 | 178 | 2.383 | 0.018 |
| | قرية/مخيم | 36 | 3.03 | 0.48 | | | |
| الأسرة | مدينة | 144 | 2.84 | 0.68 | 178 | 0.426 | 0.671 |
| | قرية/مخيم | 36 | 2.79 | 0.64 | | | |
| العمل | مدينة | 144 | 2.26 | 0.79 | 178 | 1.236 | 0.218 |
| | قرية/مخيم | 36 | 2.08 | 0.71 | | | |
| الدرجة الكلية | مدينة | 144 | 2.85 | 0.57 | 178 | 1.154 | 0.250 |
| | قرية/مخيم | 36 | 2.74 | 0.50 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن.

فقد كانت الفروق في المجال المتعلقة بالمجال الاقتصادي، وقد كانت الفروق لمصلحة سكان المدن، والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهم أعلى شيء بمتوسط حسابي (3.27)، مقابل (3.03) لدى سكان القرى.

**الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس.**

استخدم اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس، كما هو مبين في الجدول (12.4):

**جدول (12.4): نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس**

| المجال | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | ذكر | 25 | 3.44 | 0.97 | 178 | 0.180 | 0.858 |
| | أنثى | 155 | 3.41 | 0.64 | | | |
| الصّحة | ذكر | 25 | 2.36 | 0.81 | 178 | -3.113 | 0.002 |
| | أنثى | 155 | 2.97 | 0.92 | | | |
| الاقتصادي | ذكر | 25 | 3.25 | 0.63 | 178 | 0.207 | 0.836 |
| | أنثى | 155 | 3.22 | 0.55 | | | |
| الأسرة | ذكر | 25 | 2.75 | 0.72 | 178 | -0.611 | 0.542 |
| | أنثى | 155 | 2.84 | 0.66 | | | |
| العمل | ذكر | 25 | 2.32 | 0.93 | 178 | 0.658 | 0.512 |
| | أنثى | 155 | 2.21 | 0.75 | | | |
| الدرجة الكلية | ذكر | 25 | 2.77 | 0.67 | 178 | -0.561 | 0.576 |
| | أنثى | 155 | 2.84 | 0.54 | | | |

تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس.

فقد كانت الفروق في المجال المتعلقة بمجال الصّحة، وقد كانت الفروق لمصلحة الإناث واللواتي كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهن أعلى شيء، بمتوسط حسابي (2.97)، مقابل (2.36) لدى الذكور.

**الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط.**

تم استخدام اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط، كما هو مبين في الجدول (13.4):

**جدول (13.4): نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط**

| المجال | هل تدرس الصّف الأوّل فقط | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الشّخصي | نعم | 35 | 3.45 | 0.70 | 178 | 0.341 | 0.733 |
| | لا | 145 | 3.40 | 0.69 | | | |
| الصّحة | نعم | 35 | 3.07 | 0.93 | 178 | 1.303 | 0.194 |
| | لا | 145 | 2.84 | 0.92 | | | |
| الاقتصادي | نعم | 35 | 3.16 | 0.53 | 178 | −0.738 | 0.461 |
| | لا | 145 | 3.24 | 0.57 | | | |
| الأسرة | نعم | 35 | 2.98 | 0.69 | 178 | 1.480 | 0.141 |
| | لا | 145 | 2.79 | 0.66 | | | |
| العمل | نعم | 35 | 2.30 | 0.91 | 178 | 0.676 | 0.500 |
| | لا | 145 | 2.20 | 0.74 | | | |
| الدرجة الكلية | نعم | 35 | 2.92 | 0.64 | 178 | 1.042 | 0.299 |
| | لا | 145 | 2.81 | 0.53 | | | |

تبين النتائج في الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بتدريس الصّف الأوّل فقط.

**سؤال الدّراسة الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى)؟**

قامت الباحثة بتحويل هذ السؤال إلى سبع فرضيات نظرًا لوجود سبعة متغيرات مستقلة، حيث تم فحص الفرضيات المنبثقة عن هذا السؤال، وجاءت النتائج كما يلي:

**الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر.**

استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق ANOVA في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر، كما هو مبين في الجدول (14.4).

**جدول (14.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر**

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | بين المجموعات | 1164.509 | 3 | 388.170 | 4.753 | 0.003 |
| | داخل المجموعات | 14374.041 | 176 | 81.671 | | |
| | المجموع | 15538.550 | 179 | | | |
| تبدد الشّخصية | بين المجموعات | 2272.629 | 3 | 757.543 | 9.572 | 0.000 |
| | داخل المجموعات | 13928.232 | 176 | 79.138 | | |
| | المجموع | 16200.861 | 179 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | بين المجموعات | 334.177 | 3 | 111.392 | 0.837 | 0.475 |
| | داخل المجموعات | 23420.373 | 176 | 133.070 | | |
| | المجموع | 23754.550 | 179 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 3894.894 | 3 | 1298.298 | 4.272 | 0.006 |
| | داخل المجموعات | 53483.967 | 176 | 303.886 | | |
| | المجموع | 57378.861 | 179 | | | |

تظهر نتائج الجدول (14.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بالعمر. وكانت الفروق في مجالات الاحتراق، وتبدد الشّخصية، والدرجة الكلية.

وللكشف عن سبب هذه الفروقات في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير العمر استخدم اختبار توكي للمقارنات الثنائية البعدية، والمبين في الجدول (15.4).

**جدول (15.4): نتائج اختبار Tukey للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر**

| المجال | المقارنات | 22-29 | 30-39 | 40-49 | من 50 فأكثر |
|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | 22-29 | | 4.614 | 4.561 | 7.301* |
| | 30-39 | | | -0.053 | 2.688 |
| | 40-49 | | | | 2.741 |
| | من 50 فأكثر | | | | |
| تبدد الشّخصية | 22-29 | | 4.155 | 8.089* | 9.149* |
| | 30-39 | | | 3.934 | 4.994 |
| | 40-49 | | | | 1.060 |
| | من 50 فأكثر | | | | |
| الدرجة الكلية | 22-29 | | 6.687 | 10.379* | 12.297* |
| | 30-39 | | | 3.692 | 5.610 |
| | 40-49 | | | | 1.918 |
| | من 50 فأكثر | | | | |

تبين نتائج اختبار Tukey إلى أن الفروق في الاحتراق كانت بين المشاركين/ات ذوي المشاركين/ات ذوي الأعمار (22-29)، وبين الفئة (من 50 سنة فأكثر)، لمصلحة الفئة العمرية (من 22-29 سنة)، والذين كانت درجة الاحتراق لديهم أعلى.

وفي مجال تبدد الشّخصية كانت الفروق بين ذوي المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29) وبين الفئة (40–49) ولمصلحة الفئة العمرية (من 22–29 سنة) والذين كانت درجة الاحتراق لديهم أعلى شيء. كذلك وجدت فروق بين ذوي المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29)، وبين الفئة (من 50 سنة فأكثر)، ولمصلحة الفئة العمرية (من 22–29 سنة) والذين كانت درجة الاحتراق لديهم أعلى شيء. وفي الدرجة الكلية وجدت فروق بين ذوي المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29) وبين الفئة (40–49)، لمصلحة الفئة العمرية (من 22–29 سنة)، والذين كانت درجة الاحتراق لديهم أعلى شيء.

كذلك وجدت فروق بين ذوي المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29)، وبين الفئة (من 50 سنة فأكثر)، ولمصلحة الفئة العمرية (من 22–29 سنة)، والذين كانت درجة الاحتراق لديهم أعلى شيء. على نحو ما هو مبيّن في الجدول (16.4):

**جدول (16.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر**

| المجال | العمر | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | 29–22 | 56 | 30.82 | 9.79 |
| | 39–30 | 53 | 26.21 | 8.40 |
| | 49–40 | 46 | 26.26 | 10.13 |
| | 50 سنة فأكثر | 25 | 23.52 | 5.86 |
| تبدد الشّخصية | 29–22 | 56 | 24.59 | 8.99 |
| | 39–30 | 53 | 20.43 | 9.35 |
| | 49–40 | 46 | 16.50 | 9.47 |
| | 50 سنة فأكثر | 25 | 15.44 | 6.14 |
| الدرجة الكلية | 29–22 | 56 | 97.86 | 19.95 |
| | 39–30 | 53 | 91.17 | 16.85 |
| | 49–40 | 46 | 87.48 | 17.50 |
| | 50 سنة فأكثر | 25 | 85.56 | 11.24 |

**الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية.**

استخدم اختبار (ت) للفروق في لاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بالحالة الاجتماعية، كما هو مبيّن في الجدول (17.4).

**جدول (17.4): نتائج اختبار (ت) للفروق في لاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتيغر الحالة الاجتماعية**

| المجال | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | متزوج/ة | 133 | 27.51 | 9.22 | 178 | 0.551 | 0.582 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 26.64 | 9.66 | | | |
| تبدد الشّخصية | متزوج/ة | 133 | 19.71 | 9.37 | 178 | −0.761 | 0.448 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 20.94 | 9.97 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | متزوج/ة | 133 | 44.14 | 11.59 | 178 | −0.159 | 0.874 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 44.45 | 11.44 | | | |
| الدرجة الكلية | متزوج/ة | 133 | 91.35 | 16.76 | 178 | −0.219 | 0.827 |
| | غير متزوج/ة | 47 | 92.02 | 21.01 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية.

**الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة.**

استخدم اختبار ANOVA لإيجاد الفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بسنوات الخبرة، كما هو مبيّن في الجدول (18.4):

**جدول (18.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة**

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | بين المجموعات | 878.885 | 4 | 219.721 | 2.623 | 0.036 |
| | داخل المجموعات | 14659.665 | 175 | 83.770 | | |
| | المجموع | 15538.550 | 179 | | | |
| تبدد الشّخصية | بين المجموعات | 1328.540 | 4 | 332.135 | 3.908 | 0.005 |
| | داخل المجموعات | 14872.321 | 175 | 84.985 | | |
| | المجموع | 16200.861 | 179 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | بين المجموعات | 745.436 | 4 | 186.359 | 1.417 | 0.230 |
| | داخل المجموعات | 23009.114 | 175 | 131.481 | | |
| | المجموع | 23754.550 | 179 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 2719.140 | 4 | 679.785 | 2.176 | 0.074 |
| | داخل المجموعات | 54659.721 | 175 | 312.341 | | |
| | المجموع | 57378.861 | 179 | | | |

يبيّن الجدول (18.4) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة. وقد وجدت الفروق في مجالات الاحتراق، وتبدد الشّخصية.

وللكشف عن سبب هذه الفروقات في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة استخدم اختبار توكي للمقارنات الثنائية البعدية، والمبيّنة نتائجه في الجدول (19.4):

**جدول (19.4): نتائج اختبار توكي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة**

| المجال | المقارنات | أقل من 5 سنوات | 5–أقل من 10 | 10–أقل من 15 | 15–20 | أكثر من 20 سنة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | أقل من 5 سنوات | | 2.103 | 4.718 | 3.766 | 7.275* |
| | 5–10 | | | 2.615 | 1.663 | 5.172 |
| | 10–15 | | | | -0.952 | 2.557 |
| | 15–20 | | | | | 3.509 |
| | أكثر من 20 سنة | | | | | |
| تبدد الشّخصية | أقل من 5 سنوات | | 3.097 | 6.590 | 5.561 | 8.403* |
| | 5–10 | | | 3.492 | 2.463 | 5.305 |
| | 10–15 | | | | -1.029 | 1.813 |
| | 15–20 | | | | | 2.842 |
| | أكثر من 20 سنة | | | | | |

تبين نتائج اختبار Tukey أن الفروق في مجال الاحتراق كانت بين المشاركين/ات ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وبين من لهم سنوات خبرة (أكثر من 20 سنة)، لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات)، والذين كانت درجة الاحتراق الوظيفي لديهم أعلى شيء. وفي مجال تبدد الشّخصية وجدت فروق بين المشاركين/ات ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وبين من لهم سنوات خبرة (أكثر من 20 سنة)، لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات) والذين كانت درجة الاحتراق الوظيفي لديهم أعلى شيء. على نحو ما تظهره المتوسطات الحسابية في الجدول (20.4):

**جدول (20.4): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة**

| المجال | سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | أقل من 5 سنوات | 39 | 30.18 | 10.76 |
| | 10-5 | 65 | 28.08 | 8.51 |
| | 15-10 | 26 | 25.46 | 9.65 |
| | 20-15 | 29 | 26.41 | 9.58 |
| | أكثر من 20 سنة | 21 | 22.90 | 6.05 |
| تبدد الشّخصية | أقل من 5 سنوات | 39 | 23.97 | 9.67 |
| | 10-5 | 65 | 20.88 | 8.77 |
| | 15-10 | 26 | 17.38 | 9.42 |
| | 20-15 | 29 | 18.41 | 10.11 |
| | أكثر من 20 سنة | 21 | 15.57 | 8.12 |

**الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة.**

استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة، والمبين في الجدول (21.4):

**جدول (21.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة**

| المجال | الدخل | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | 3999-2000 | 57 | 27.33 | 8.65 | 178 | 0.049 | 0.961 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 27.26 | 9.65 | | | |
| تبدد الشّخصية | 3999-2000 | 57 | 20.63 | 9.92 | 178 | 0.579 | 0.564 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 19.75 | 9.35 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | 3999-2000 | 57 | 45.21 | 11.79 | 178 | 0.787 | 0.432 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 43.76 | 11.41 | | | |
| الدرجة الكلية | 3999-2000 | 57 | 93.18 | 19.19 | 178 | 0.840 | 0.402 |
| | من 4000 فأكثر | 123 | 90.76 | 17.30 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة.

**الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن.**

لفحص الفرضية الخامسة استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لمعلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن، كما هو مبين في الجدول (22.4):

**جدول (22.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن**

| المجال | مكان السكن | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | مدينة | 144 | 27.58 | 9.21 | 178 | 0.863 | 0.389 |
| | قرية | 36 | 26.08 | 9.78 | | | |
| تبدد الشّخصية | مدينة | 144 | 20.80 | 9.71 | 178 | 2.447 | 0.017 |
| | قرية | 36 | 16.94 | 8.11 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | مدينة | 144 | 44.20 | 11.26 | 178 | −0.035 | 0.972 |
| | قرية | 36 | 44.28 | 12.69 | | | |
| الدرجة الكلية | مدينة | 144 | 92.58 | 17.05 | 178 | 1.589 | 0.114 |
| | قرية | 36 | 87.31 | 20.71 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بمكان السكن. وقد وجد أن الفروق كانت في مجال تبدد الشّخصية، لمصلحة المشاركين من سكان المدن، والذين كانت درجة الاحتراق الوظيفي لديهم أعلى شيء بمتوسط حسابي (20.80)، مقابل (16.94) لسكان القرى والمخيمات.

**الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالجنس.**

لفحص الفرضية السادسة استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة لفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس، والمبيّن في الجدول (23.4):

**جدول (23.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا الجنس**

| المجال | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | ذكر | 25 | 23.76 | 7.34 | 178 | −2.056 | 0.041 |
| | أنثى | 155 | 27.85 | 9.50 | | | |
| تبدد الشّخصية | ذكر | 25 | 18.00 | 9.39 | 178 | −1.149 | 0.252 |
| | أنثى | 155 | 20.35 | 9.52 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | ذكر | 25 | 40.40 | 16.34 | 178 | −1.313 | 0.200 |
| | أنثى | 155 | 44.83 | 10.48 | | | |
| الدرجة الكلية | ذكر | 25 | 82.16 | 22.42 | 178 | −2.876 | 0.005 |
| | أنثى | 155 | 93.04 | 16.67 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بالجنس وكانت الفروق في مجالات الاحتراق، والدرجة الكلية. ففي مجال الاحتراق كانت الفروق لمصلحة الإناث واللواتي كانت درجة الاحتراق لديهن أعلى، بمتوسط حسابي (27.85)، مقابل (23.76) للذكور. وفي الدرجة الكلية كانت الفروق لمصلحة الإناث واللواتي كانت درجة الاحتراق الوظيفي لديهن أعلى بمتوسط حسابي (93.04)، مقابل (82.16) لدى الذكور.

**الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بتدريس الصّف الأوّل فقط.**

لفحص الفرضية السّابعة استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA ولمعرفة لفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط، والمبيّن في الجدول (24.4):

**جدول (24.4): نتائج اختبار ANOVA للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط**

| المجال | تدريس الأوّل فقط | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاحتراق | نعم | 35 | 28.06 | 10.59 | 178 | 0.546 | 0.585 |
| | لا | 145 | 27.10 | 9.01 | | | |
| تبدد الشّخصية | نعم | 35 | 19.51 | 9.17 | 178 | −0.355 | 0.723 |
| | لا | 145 | 20.15 | 9.62 | | | |
| الإنجازات الشّخصية | نعم | 35 | 43.83 | 10.97 | 178 | −0.221 | 0.825 |
| | لا | 145 | 44.31 | 11.68 | | | |
| الدرجة الكلية | نعم | 35 | 91.40 | 18.33 | 178 | −0.047 | 0.963 |
| | لا | 145 | 91.56 | 17.86 | | | |

تبين النتائج في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بتدريس الصّف الأوّل فقط.

**سؤال الدّراسة الخامس: ما العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق المهني لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة؟**

تم إجراء اختبار معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغيرين بهدف استخراج نتيجة السؤال، وجاءت النتيجة كما يلي:

**جدول (25.4): نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاق بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق المهني لدى معلمي/ات ومعلمات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة من وجهة نظرهم**

| المتغيرات | العدد | قيمة (ر) | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|
| الضّغوطات النّفسيّة* الاحتراق الوظيفي | 180 | 0.378* | 0.000 |

أسفرت نتائج الجدول (25.4) عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق المهني لدى معلمي/ات ومعلمات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة من وجهة نظرهم. بحيث كلما زادت درجة الضّغوطات النّفسيّة زادت درجة الاحتراق الوظيفي لدى المعلّمين والمعلّمات، والعكس صحيح.

# الفصل الخامس

## المناقشة والمقترحات

1.5 مقدمة

2.5 مناقشة النتائج

3.5 التوصيات

# الفصل الخامس

## المناقشة والمقترحات

### 1.5 مقدمة

يعرض الفصل الحالي مناقشةً لنتائج الدّراسة وفرضياتها في محاولة لتفسيرها، ومقارنتها مع نتائج الدّراسات السّابقة من حيث الاتفاق والاختلاف. إضافة إلى عرض مجموعة من المقترحات بناءً على نتائج الدّراسة.

### 2.5 مناقشة النتائج

**نقاش نتائج السؤال الأوّل: ما مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم؟**

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأول كان بشكل عام عند مستوى متوسط، والسبب في ظهور هذه النتيجة هو أنه على الرغم من تعرّض المعلمين/ات للضغوط، إلا أنهم يستطيعون السيطرة على حالتهم النفسية وتجنب الوقوع في حالة الانهيار. إذ إن المعلّمين/ات وخصوصًا الإناث لديهم مسؤوليات منزلية أكثر من الذكور، وبالتالي قد يكون لديهن أزواج يقدمون لهن الدعم والمساعدة من حيث الأمور المنزلية. كما أن سياسات وزارة التربية والتعليم المتمثلة في البدء بمرحلة رياض الأطفال وخصوصًا التمهيدي في تدريس الطلبة، يسهل عملية ضبطهم وتعليمهم خلال الصّف الأوّل، مما يؤدي إلى قلة شعور المعلّمين/ات بالضّغوطات النّفسيّة.

وقد جاءت نتائج مجالات الضّغوطات النّفسيّة بأن أعلى ضغوط نفسيّة وجدت في المجال الشّخصي بمتوسط حسابي (3.41)، تبعها المجال الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.23)، ومجال الصّحة بمتوسط

حسابي (2.88)، ثم مجال الأسرة بمتوسط حسابي (2.83). أما في مجال العمل فقد كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة منخفضة، بمتوسط حسابي (2.22). وبالتالي يؤكد ذلك أن المعلّمين/ات لا يواجهون ضغوط نفسيّة كبيرة من حيث التدريس للصف الأوّل، فالضّغوط تنشأ بحسب طبيعة الشخص نفسه، من حيث قدرته على تحمل الضّغوط التي يمر بها، ومن سيطرته على تلك الضّغوط وعلاجها بشكل يمنع تفاقهما. كذلك من حيث المجال الاقتصادي، فإن الدخل المالي له تأثير على حدوث الضّغوطات النّفسيّة لدى المعلّم/ة، إذ إن مقارنة المعلّم/ة لعمله وحصوله على راتب قليل بنظره، والتزامات الحياة خارج المدرسة للمعلم وعدم قدرته على توفيرها، قد يعمل على نشوء الضّغوطات النّفسيّة لكثرة التفكير بكيفية سداد الالتزامات المترتبة عليه. ومن حيث مجال العمل فقد كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة منخفضة، وهذا يدل على أن بيئة العمل في المدارس الخاصّة بيئة آمنة، ولا تحث على نشوء الضّغوطات النّفسيّة لدى المعلّمين. وذلك يتفق مع دراسة قواسمة (2022) التي أشارت إلى أن هنالك علاقة ارتباطية بين المناخ التّعليمي والضّغوطات النّفسيّة. واختلفت النتيجة العامة لهذه الدّراسة مع دراسة ناصر وأبو صفية (2022) ودراسة الشافعي (2019) الذين وجدوا بأن عينات دراساتهم تعاني من ضغوط نفسيّة عالية. قد يعود ذلك إلى طبيعة أفراد العينة وخصائصها إذ إنهم من غير المعلّمين ومعلمين مهنيين، إضافة إلى المناخ التّعليمي السائد داخل مراكزهم ومكان عملهم.

**نقاش نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم؟**

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأول كان عمومًا عند مستوى متوسط. وربما يرجع ذلك إلى أن مستوى الضّغوطات النّفسيّة التي يتعرض لها المعلّمين/ات متوسطة، وبالتالي تكون هنالك سيطرة على الضّغوطات النّفسيّة بطريقة تمنع وصول الفرد

إلى مستوى الاحتراق الوظيفي. وهذا ما أكدت عليه نتيجة دراسة حزام (2016) التي أشارت إلى أن الاحتراق النّفسي هو مرحلة متقدمة من الضّغوط المستمرة، وأن الاحتراق ينتج من الضّغوطات النّفسيّة للفرد الذي لا يمكنه التعامل مع تلك الضّغوط.

وعلى وجه الخصوص، فإن مجال تبدد الشّخصية جاء بدرجة عالية، وهذا يعني أن المعلّمين والمعلّمات قد يكونون فاقدين للثقة بالنفس، ويشعرون بأنهم مجرد أشخاص لهم روتين محدد في الحياة والمهنة دون تطور أو تقدم أو تغيير، وذلك بسبب الضّغوطات النّفسيّة التي يعانون منها. وقد يشعرون باللامبالاة وعدم الاهتمام بمن حولهم، مما سيؤدي إلى الاحتراق الوظيفي والاجتماعي على حد سواء في حالة عدم ضبط الضّغوط والسيطرة عليها. أما فيما يتعلق بالإنجازات الشّخصية فقد جاءت بدرجة منخفضة، وذلك قد يعتبر نتيجة لارتفاع درجة مجال تبدد الشّخصية، إذ إنَّ عدم شعور المعلّم/ة بالإنجازات الشّخصية من حيث الحيوية والتطور والتقدم والإبداع الذي ينبغي على المعلّم/ة ممارسته في الوظيفة، ويؤدي ذلك بالتأكيد إلى تبدد الشّخصية من حيث عدم الاكتراث واللامبالاة في إنجاز مهام الوظيفة.

علاوة على ذلك، يتبين من خلال نتائج الدّراسة أن مستوى الاحتراق الوظيفي متوسط، مما يشير إلى أن هناك عددًا من المعلّمين/ات لديهم درجة من الاحتراق الوظيفي نتيجة للضغوط النّفسيّة التي تعترضهم سواء في التّدريس أو داخل الأسرة. وبالتالي، فإن ذلك يشير إلى شدة الروتين والمهام المترتبة على المعلّم/ة في الوظيفة وداخل الأسرة، مما يؤدي بالشخص إلى تبدد الشّخصية وقلة الإنجاز، ومن جهة أخرى عدم الشعور بالإنجاز الشّخصي حتى في حالة الإنجاز الفعلي للمعلم/ة. أي أن المعلّم/ة وبسبب عدم قدرته على التحكم في الضّغوطات النّفسيّة التي يتعرض لها، قد يشعر بالضعف العاطفي وببلادة المشاعر والإرهاق العاطفي. وهذا ما أشارت إليه دراسة قواسمة (2022) أن مجال "الإجهاد العاطفي" احتل المرتبة الأولى، يليها مجال "بلادة المشاعر"، ثم مجال "عدم الإحساس بالإنجاز". واتفقت هذه النتيجة كذلك مع دراسة الوحشي (2020) ودراسة حمي وصليحة (2019).

**نقاش نتائج السؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة فيما يتعلق بالضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى)؟**

**نقاش نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة فيما يتعلق بالضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر.**

أشارت النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تعبًا لمتغير العمر، حيث أن الفروق كانت في مجال الصّحة بين المشاركين/ات لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بالمجال الصحي لديهم أعلى شيء. وهذا يعزى إلى أن المعلّمين/ت الصغار عمريًا يكون لديهم خبرة قليلة في التعامل مع الضّغوطات النّفسيّة الناجمة عن مهنة التعليم وللصف الأوّل بشكل خاصة، حيث يتطلب تعليم الصّف الأوّل الأساسي جهود أكبر وأوسع من أي مرحلة تعليمية أخرى، وبالتالي فإن المعلّمين/ات ذوي الأعمار الصغيرة لا يمتلكون للخبرة الكافية التي تجعلهم قادرين على التعامل مع مهام ومشكلات تعليم الصّف الأوّل، بينما المعلّمين/ات ذوي الأعمار الكبيرة نسبيًا يكون لديهم الخبرة الكافية للتعامل مع عملية تعليم الصّف الأوّل، وبالتالي يكونون أكثر قدرة على تحمل الضّغوطات النّفسيّة والتعامل معها. كذلك جاءت الضّغوط أعلى في مجال العمل، وقد أشارت النتائج إلى أنه في مجال العمل كانت الفروق لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (22–29 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بمجال العمل لديهم أعلى شيء.

أما بالنسبة لمجال الأسرة فقد وجدت فروق لمصلحة المشاركين/ات ذوي الأعمار (30–39 سنة) والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة المتعلقة بالمجال الأسري لديهم أعلى شيء. وهنا يمكن القول بأن المعلّمين/ات ذوي الأعمال المتوسطة يكون عبء الأسرة عليهم أكبر، من حيث الأطفال والمسؤوليات الأسرية الكبيرة، مما يؤدي إلى زيادة الضّغوطات النّفسيّة لديهم، بينما المعلّمين/ات الصغار في العمر والكبار، قد تكون الأعباء الأسرية أقل لديهم نتيجة لعدم الزواج بالنسبة للمعلمين/ات الصغار، ونتيجة لوجود الخبرة وقلة المسؤولية المترتبة على المعلّمين/ات من 50 سنة فما فوق.

وبشكل عام ترتبط هذه النتيجة مع نظرية موس وشيفر (1986) اللذان رأيا بأن الاستجابة للضغوط النّفسيّة تعتمد على العمر والحالة الاقتصادية والأسرية التي يعيش خلالها الفرد. فتختلف استجابة الأفراد وتعاملهم مع الضّغوطات النّفسيّة وفقًا للعمر والخبرة والحالة الأسرية والاجتماعية. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة ناصر وأبو صفية (2022) التي بينت أنه لا توجد هنالك فروقات من حيث الضّغوطات النّفسيّة فيما يتعلق بمتغير العمر.

**نقاش نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية.**

أشارت النتائج المتعلقة بالحالة الاجتماعية للمعلمين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية. وذلك يدل على أن الضّغوطات النّفسيّة للمعلمين/ات في الصّف الأوّل ذات درجة متوسطة سواء كان المعلّم/ة متزوج/ة أم غير متزوج/ة. وبالتالي يمكن القول بأن معلمي/ات الصّف الأوّل يواجهون ضغوطًا نفسيّة ناتجة عن مهنة التعليم للصف الأوّل ومتطلباتها، وخاصة المتعلقة بتعاملهم مع الطلبة،

وقد يكون عدد الطلبة في الصّف كبيرًا لدرجة عدم سيطرة المعلّم/ة على الطلاب، واللجوء إلى رفع الصوت، وإنهاك القدرات الجسدية للمعلم مما يؤدي بالضرورة إلى الضّغوطات النّفسيّة.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السبيعي (2014) ودراسة الأحسن (2015) التي أشارت إلى أن المتزوجين هم أكثر عرضة للضغط النّفسي من غير المتزوجين، نتيجة للأعباء الأسرية الإضافية التي تقع على عاتقهم. وهذا يشير إلى أن مهنة التعليم للصف الأوّل بشكل خاص التي تتناولها الدّراسة الحالية هي سبب رئيسي في حدوث الضّغوطات النّفسيّة، وتعتمد درجة الضّغوطات النّفسيّة على قدرة استجابة الفرد للضغوط النّفسيّة والتعامل معها سواء كان متزوجًا أم غير متزوج. ويرتبط ذلك مع نظرية هانز سيلي (1956) الذي أشار إلى موضوع التّكيف العام الذي يتم تحديده من خلال قدرة الفرد على التّكيف مع التّوتر، بغض النظر عن وضعه الاجتماعي.

**نقاش نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة.**

أشارت نتائج الفرضية الثالث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة. فقد أشارت النتائج إلى أن الفروق جاءت في المجال الشّخصي، وكانت لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (من 10–15 سنة). أما في مجال العمل فقد وجدت فروق بين المشاركين/ات لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات).

وفيما يخص المجال الشّخصي فيرجع ذلك إلى كون المعلّمين/ات من ذوي الخبرة الأطول هم في طور التعلم واكتساب الخبرة، ويمرون بمواقف وتجارب خلال العمل والأسرة تجبرهم على تجربة الضّغوطات النّفسيّة، وذلك نتيجة للاهتمام بأدق التفاصيل داخل الأسرة وداخل العمل، وقد يؤثر مستوى الدخل للأسرة

على المعلّم/ة من حيث الضّغوطات النّفسيّة. وفيما يتعلق بمجال العمل فالمعلّمين/ات ذوي الخبرة القصيرة يكونون أكثر عرضة للضغوط نتيجة لعدم خبرتهم بالتعليم للصف الأوّل، ويتعرضون لضغوط ناتجة عن التعامل مع الطلبة في الصّف الأوّل، وقد يعود ذلك إلى عدم وعيهم وإدراكهم لأهم الأساليب المستخدمة في ضبط الصّف أو السيطرة على الطلبة نتيجة لقدومهم من رياض الأطفال التي عودتهم على اللعب والحركة. بعكس المعلّمين/ات الذين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة في تعليم الصّف الأوّل.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ناصر وأبو صفية (2022) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق في الضّغوطات النّفسيّة فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة. بينما اتفقت مع ما أشار إليه المخيتي وداود (2008) اللذان وضحا أن سنوات الخبرة تعتبر من العوامل التي تؤثر في مستويات الضّغوطات النّفسيّة للمعلم.

**نقاش نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة.**

أشارت نتائج الفرضية الرابعة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة. فقد كانت الفروق في مجال الأسرة لمصلحة المشاركين/ات الذين دخلهم من 4000 فأكثر، مقابل من دخلهم من (2000–3999 شيكل). أي أن هنالك علاقة طردية تتمثل في أنه كلما زاد الدخل الإجمالي للأسرة زادت الضّغوطات النّفسيّة لدى المعلّمين والمعلّمات والعكس صحيح.

وهذا يشير إلى أن معلمي/ات الصّف الأوّل قد تكون درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهم مرتفعة في حال أنهم يحصلون على دخل أعلى من 4000 شيكل، وذلك قد يعود إلى غلاء المعيشة والأسعار للسلع المستهلكة من قبل الأسرة في بيت لحم، فمثلًا من الممكن أن يكون المعلّم/ة يحصل على راتب ودخل

قليل فتكون نسبة الضّغوط المادية والمعنوية عليه منخفضة، ولا يستطيع التعامل معها. ومن جهة أخرى، فقد يشكل الدخل المنخفض ضغوطًا نفسيّة، وذلك يعود إلى إمكانية عدم قدرة المعلّم في تأمين متطلبات المعيشة اللازمة. كذلك، من الممكن أن يعتبر المعلّم ارتفاع الدخل الذي يحصل عليه من المدرسة بمثابة تحفيز للعمل الذي يقوم به المعلّم/ة، مما يؤدي إلى الشعور بالحماس والاهتمام بتحسين أساليب التعليم للصف الأوّل وعملية التعليم بشكل عام، مما يقود إلى درجة منخفضة من الضّغوطات النّفسيّة حتى ولو كانت الظروف من حول المعلّم/ة مليئة بالضّغوط.

وقد اتفقت تلك النتيجة مع نتيجة دراسة بركات وآخرون (2015) الذين أجروا دراسة ميدانية لمعرفة أسباب الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات المرحلة الأساسية، حيث وجدوا أن هناك علاقة ارتباطية بين الضّغوطات النّفسيّة والراتب الشهري للمعلم.

**نقاش نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن.**

أشارت نتائج الفرضية الخامسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن، وكانت الفروق في المجال الاقتصادي، وقد كانت الفروق لمصلحة سكان المدن والذين كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهم أعلى من سكان القرى. وقد يعود ذلك إلى نمط الحياة لسكان المدن، والتي قد تكون مليئة بالمسؤوليات والالتزامات المالية، نتيجة لتنوع وتعدد التوجهات والكماليات الحياتية، مقارنة بنمط معيشة أهل القرى البسيطة وقليلة الالتزامات المالية. بمعنى، أن سكان المدن يعانون ضغوطا نفسيّة أكثر كون سكان المدن قد يكون لديهم أبناء في المدارس الخاصّة، ولديهم دفعات والتزامات مالية بحسب

طبيعة معيشة المدينة، والأسعار المرتفعة للسلع الأساسية والثانوية المستخدمة بكثرة، مقارنة بضغوط نفسيّة أقل لدى سكان القرى الذين يكتفون بسلع معينة ونمط حياتهم يتميز بالبساطة.

إضافة إلى ذلك، فإن المعلّمين/ات من سكان القرى قد لا يعانون من المواصلات والتأخير عن دوامهم، أما معلمو ومعلمات سكان المدن فقد تكون درجة الضّغوطات النّفسيّة أكبر نظرًا لأن المدن بطبيعتها تتسم بأزمات السير والمواصلات، والتي قد تسبب تأخيرهم عن الدوام الرمسي، مما يشكل عليهم ضغوطًا من محاسبة الإدارة لهم بسبب التأخير. يضاف إلى ذلك أن التزامات سكان المدن قد تكون أكبر بسبب طبيعة حياة المدن والمعيشة فيها ذات الأسعار المرتفعة، وبالتالي ذلك يقود إلى ضغوط نفسيّة أكبر بسبب التفكير، وقلة القدرة على سداد تلك الالتزامات في أوقاتها المحددة.

وهذه النتيجة تعارضت مع ما توصلت إليه دراسة طبيب وكواشي (2020) التي أشارت إلى أن بعد السكن عن المدرسة يرهق المعلّم/ة ويشعره بالضّغوطات النّفسيّة، الأمر الذي يتطلب مصاريف مالية إضافية مترتبة على المعلّم/ة. وهذا التعارض قد يكون بسبب أن الدّراسة الراهنة أجريت في المدارس الخاصّة فقط في بيت لحم، ولم يتم تناول المدارس الحكومية المنتشرة في جميع أرجاء البلاد، كما أن المسافات بين المدن والقرى في محافظة بيت لحم هي مسافات قريبة نوعًا، مقارنة بكبر مساحة المنطقة التي أجريت فيها دراسة (طبيب وكواشي، 2020). إضافة إلى أن الفروق كانت في المجال الاقتصادي فقط للدراسة الحالية، مما يشير إلى حتمية عبء الالتزامات المالية لسكان المدن بشكل أكبر من سكان القرى.

**نقاش نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس.**

بينت الدّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس، حيث كانت الفروق في مجال الصّحة، لمصلحة الإناث واللواتي كانت درجة الضّغوطات النّفسيّة لديهن أعلى من الذكور. وهذا يشير إلى كبر مسؤولية المعلّمة الأنثى، حيث إنها أكثر عرضة للضغوط النّفسيّة من الذكور، وهذا قد يكون بسبب الأعباء والمسؤوليات المنزلية المترتبة على الإناث. وفي سياق آخر، فإن المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم وخصوصا المرحلة الابتدائية لها متطلبات كبيرة حيث تعتبر المرحلة الابتدائية مرحلة تأسيس، وقد يكون من الواضح أن معظم المدارس الخاصّة في المرحلة الابتدائية تخلو من الذكور، أي أن المعلّمين الذكور قليلون جدًا في المرحلة الابتدائية، وبالتالي يؤدي ذلك إلى وجود فروق بين المعلّمين/ات الإناث والذكور. وقد تكون أحد الأسباب التي تجعل الإناث يعانين من ضغوط نفسية أكبر من الرجال، هو أن الإناث يُنظر إليهن على أنهن أكثر دقة في الوظائف التي يتولينها، وبالتالي فإن التحضير للدروس والعمل خلال الدوام قد يؤدي إلى استغراق وقت أكبر من قبل الأنثى، مما يشكل عبئًا إضافيًا عليها، أكثر من الذكر.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ناصر وأبو صفية (2022) التي أوجدت فروقًا ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة تتعلق بمتغير الجنس لصالح الإناث. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشافعي (2019) التي أشارت إلى وجود فروق بين الإناث والذكور في الضّغوطات النّفسيّة لصالح الإناث من المعلّمات في المرحلة الابتدائية.

**نقاش نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط.**

بينت نتائج الفرضية السابعة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط. وتسند الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلّمين/ات الذين يدرسون الصّف الأوّل قد يدرسون صفوف ابتدائية أخرى، حيث إن معلمي/ات الصّف الأوّل هم معلمو المرحلة الابتدائية ولا يدرسون مراحل تعليمية أخرى، وبالتالي فإنه يمكن القول إن هذه النتيجة تعود إلى متطلبات المرحلة الابتدائية التأسيسية والتي تتطلب جهدًا ووقتًا أكبر من أي مرحلة تعليمية أخرى.

وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة الأحسن (2015) التي توصلت إلى وجود ضغوط نفسيّة لدى معلمي/ات المرحلة الابتدائية بغض النظر عن الصّف الذي يتم تدريسه نظرًا لكون المعلّم/ة قد تكون معلمة للصف الأوّل فقط أو الصّف الأوّل مع صفوف ابتدائية أخرى.

**نقاش نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، مكان السكن، الدرجة العلمية، المستوى الذي يدرسه المعلّم (الصّف الأوّل، الصّف الأوّل مع صفوف أخرى)؟**

**نقاش نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير العمر.**

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير العمر. فقد كانت الفروق في مجالات الاحتراق

لمصلحة الفئة العمرية (من 22–29 سنة)، وفي مجال تبدد الشّخصية لمصلحة الفئة العمرية (من 22–29 سنة).

وتعزى تلك النتيجة إلى أن المعلّمين/ات من ذوي الفئة العمرية الصغيرة (22–29) هم أكثر عرضة للضغوط النّفسيّة وبالتالي هم أقل قدرة على التعامل مع تلك الضّغوط مما قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، نتيجة لقلة الخبرة والمعرفة بأساليب التدريس للصف الأوّل، وقلة القدرة على السيطرة على عدد الطلبة في الصّف. إضافة إلى ذلك، فإن بيئة العمل تختلف عن بيئة التعلم في الجامعة، وبالتالي فإن الاختلاف يكمن في التطبيق والعمل والممارسة لمهام الوظيفة، حيث تكون المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلّمين/ات ذوي الخبرة القصيرة، بمثابة تغيير مفاجئ لهم، وبالتالي تزداد الضّغوط لديهم، مما قد يؤدي إلى احتراق وظيفي.

وتوافقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو مسعود (2010) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلّمين/ات في المرحلة الابتدائية، لمصلحة المعلّمين/ات ذوي الفئات العمرية الصغيرة. وهذا ما أكدته دراسة المخيتي وداود (2008) والتي ربطت عمر الفرد بمدى تكيفه وتحمله للضغوط النّفسيّة التي يؤدي قلة السيطرة عليها والتعامل معها إلى الاحتراق الوظيفي، نظرًا للمواقف والتجارب التي يمر بها المعلّم/ة أثناء أداء مهام الوظيفة (التعليم)، مما يساعده/ا في إدراك الأساليب التي من خلالها يستطيع التّكيف والتعامل والسيطرة على الضّغوطات النّفسيّة حتى لا تقود إلى مرحلة الاحتراق الوظيفي.

**نقاش نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية.**

أوضحت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية. وتسند الباحثة عدم وجود فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين من المعلّمين والمعلّمات فيما يتعلق بالاحتراق الوظيفي، إلى أنه قد لا يتمكن المعلمون من التكيف مع البيئة المدرسية والفصول الدّراسية المليئة بالمهام والمتطلبات الملقاة على عاتق كل من المعلّمين والمعلّمات على حد سواء.

وقد اتفقت تلك النتيجة مع نتيجة دراسة مسعود (2010) التي وجدت علاقة ارتباط معنوية بين (نقص التعزيز الإيجابي، وانخفاض مستوى السيطرة ومستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة، ولكن كان هناك ارتباط موجب معنوي بين (عبء العمل –تضارب القيم –وعدم وجود الدعم). وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد (2021) التي أشارت إلى أن المعلّمين/ات المتزوجين/ات هم أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي والنّفسي من المعلّمين/ات غير المتزوجين/ات؛ وقد يعزى سبب هذا التعارض إلى المسؤوليات التي تقع على عاتق المتزوجين/ات داخل الأسرة وتأمين معيشة جيدة للأبناء، وبالتالي تكون التزاماتهم أكبر من غير المتزوجين/ات. كما أن ظروف المهنة ومتطلباتها في كل منطقة جغرافية أجريت فيها الدراستين قد تختلف من منطقة إلى أخرى.

**3.4.2.5 نقاش نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة.**

بينت الدّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة، في مجالات الاحتراق، وتبدد

الشّخصية. إذ إن الفروق في مجال الاحتراق كانت لمصلحة المشاركين/ات الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات). وهذا قد يشير إلى أن المعلّمين/ات ذوي الخبرة القليلة في مجال تعليم الصّف الأوّل بشكل خاص والمرحلة الابتدائية بشكل عام، لا يكون لديهم معرفة في عملية ضبط والسيطرة على مهام مهنة التعليم، من حيث طبيعة المهام المطلوبة منهم لتعليم الصّف الأوّل، مثل متابعة الطلبة والسيطرة عليهم وتنظيم الصّف الدراسي والبيئة الصّفية. وربما يعود ذلك إلى الطبيعة الشّخصية للمعلمين/ات الجدد ذوي الخبرة القليلة والتي تتعلق بالإنهاك السريع من كثرة الضّغوطات المهنية لديهم، مقارنة بمن لهم خبرة أكبر في مجال تعليم الصّف الأوّل والمرحلة الابتدائية بشكل عام. وذلك يتعلق أيضًا بالاحتراق النّفسي والمعنوي لدى المعلّمين ذوي الخبرة القليلة من حيث التفكير الدائم بمتطلبات الوظيفة من أجل الاستمرار في العمل.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد (2021) لديهم أشارت إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي والنّفسي لدى المعلّمين من ذوي سنوات الخبرة الطويلة أعلى ممن لديهم سنوات خبرة قليلة. ومن المرجح أن يكون ذلك منطقيا بسبب الإنهاك النّفسي للمعلمين/ات الذين يصلون إلى مرحلة عمرية قد يكون من الصعب السيطرة على ضغوطات المهنة. وتتعارض كذلك مع دراسة عيسى والفالح (2018) ودراسة ناصر وأبو صفية (2022) اللتين لم تظهر دراستهم فروقات في مستوى الاحتراق الوظيفي تبعًا لمتغير سنوات الخبرة.

**نقاش نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير الدخل الإجمالي للأسرة.**

أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم، تتعلق بالدخل الإجمالي للأسرة. وهذا يشير إلى عدم

تأثر المعلّمين/ات بالدخل الإجمالي للأسرة، وإنما بأسباب أخرى قد تتعلق بمهام العمل والمسؤوليات الأسرية والبيتية الملقاة على عاتق المعلّم، إضافة إلى الأوضاع السياسية السيئة التي يعاني منها جميع أفراد المجتمع.

وترتبط هذه النتيجة بالنظرية السلوكية، فيشير الأحسن (2015) إلى أن مهام العمل والمناخ الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الخارجي، قد يؤدي إلى سلوكيات تستثير الضّغوطات النّفسيّة، وبالتالي تؤدي إلى احتراق وظيفي ونفسي لدى المعلّم/ة. وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد (2021) والتي وجدت أن المعلّمين الراضين عن مستوى دخلهم هم أقل عرضة للاحتراق من المعلّمين غير الراضين عن مستوى دخلهم.

**نقاش نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن.**

بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير مكان السكن، حيث كانت الفروق في مجال تبدد الشّخصية لمصلحة سكان المدن مقابل سكان القرى والمخيمات. وربما يعود ذلك إلى مستوى الضّغوطات النّفسيّة التي يعاني منها سكان المدينة بسبب الالتزامات المالية التي يتحملون أعباءها خلال حياتهم، مقارنة بسكان القرى والمخيمات، والذين يختلف نمط حياتهم ومعيشتهم عن معيشة أهل المدن. حيث أن أهل الخيمات على سبيل المثال يحصلون على عدد من الخدمات (مثل المياه والكهرباء) بشكل مجاني نظرًا لوضعهم السياسي والتهجير الذي حصل لهم منذ أيام النكبة، وكذلك ضغوط الحياة في المدن والأسعار المرتفعة مقارنة بالقرى والمخيمات، أيضًا طبيعة السكن في شقق عمودية صغيرة في المدن وضعف الدعم الاجتماعي والنسيج الاجتماعي الداعم والمتعاون في المدن مقارنة بالقرى ----

والمخيمات، كل ذلك يجعل أهل القرى والمخيمات قادرين على تحمل الأعباء الحياتية. وبالتالي تكون درجة الاحتراق الوظيفي لدى سكان المدن أعلى من سكان المخيمات والقرى.

وترتبط هذه النتيجة وبشكل خاص مجال تبدد الشّخصية بالنظرية الوجودية للاحتراق الوظيفي، كما أشار رضوان وآخرون (2018) إلى أن فقدان معنى الحياة والانشغال بالتفكير والعمل على سداد الالتزامات والأعباء الحياتية، فإن ذلك سيؤدي إلى الإرهاق والاحتراق الوظيفي للمعلم/ة، وذلك نتيجة لفقدان الدعم والتحفيز المطلوب لمواصلة الحياة بشكل إيجابي.

**نقاش نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير الجنس.**

أظهرت نتائج الدّراسة أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تبعًا لمتغير جنس المعلّم/ة، حيث جاءت الفروقات في مجالات الاحتراق، والدرجة الكلية وكانت الفروق لمصلحة الإناث مقابل الذكور. وقد تعود تلك النتيجة إلى أن الإناث لديهن مسؤوليات أكثر من الذكور وخصوصًا لدى المعلّمات المتزوجات، واللواتي يقع على عاتقهن مسؤوليات أكثر منزلية وأسرية وتربية أكثر من الذكور، نظرًا لطبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يتسم بالذكورية.

وترتبط هذه النّتيجة بنظريّة التّحليل النّفسي، إذ أشارت ميسون ومحمدي (2013) إلى أن هنالك اختلافات نفسيّة بين الأشخاص وفقًا للجنس من حيث التّحكم بالضّغوطات النّفسيّة، وبهذا فإنه عندما يتم تحليل النّفسيّة يظهر أن الإناث هم أكثر حساسية وانصياعًا للضغوط النّفسيّة، أكثر من الذكور الذين يتحملون الضّغوطات النّفسيّة ويتكيفون معها. وتتوافق كذلك نتيجة الفرضية الحالية مع نتيجة دراسة محمد

(2021)، التي أشارت إلى وجود فروق في الاحتراق الوظيفي بين الإناث والذكور، وأن الإناث معرضات بشكل أكبر من الذكور للاحتراق الوظيفي.

**نقاش نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط.**

أشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في بيت لحم تبعًا لمتغير تدريس الصّف الأوّل فقط. تجدر الإشارة إلى أن معلمي/ات الصّف الأوّل قد يكونوا معلمين/ات لصفوف ابتدائية أخرى، وقد لا يكون المعلّم للصف الأوّل يدرس صفوف إعدادية أو ثانوية حتى، وهذا يشير إلى أنه قد يكون معلمي/ات المرحلة الابتدائية كاملة من الصّف الأوّل حتى الرابع يواجهون ضغوط نفسيّة ومهنية تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي لديهم بنسبة مرتفعة، وذلك نظرًا لطبيعة التّدريس في المرحلة الابتدائية التي تتطلب جهدًا أكبر من المراحل التّعليمية المتقدمة؛ إذ إن المعلّم في المرحلة الابتدائية يقوم بتأسيس الطلبة من النواحي التّعليمية والتي تتطلب جهدًا كبيرًا في عملية ضبط الطلبة داخل الصّف الدراسي، مما يتطلب جهودًا ومواجهة معيقات وتحديات كبيرة من قبل المعلّم/ة. وفي حالة كان المعلّم/ة غير قادر على السيطرة على تلك الضّغوط المهنية والنّفسيّة الموجودة في المرحلة الابتدائية، فيكون عرضة للاحتراق النّفسي، ومن ثم الوظيفي.

وتتوافق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قواسمة (2022) حيث توصلت إلى أن معلمي/ات المرحلة الابتدائية هم عرضة للإجهاد العاطفي بشكل أكبر من معلمي/ات المراحل الأخرى. كما ترتبط هذه النتيجة بنتيجة دراسة محمد (2021) التي أشارت إلى أن معلمي/ات المرحلة الابتدائية هم أكثر عرضة للاحتراق النّفسي والوظيفي من معلمي/ات المراحل التدريسية الأخرى.

**نقاش نتائج السؤال الخامس: ما هي العلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة؟**

أظهرت الدّراسة وجود علاقة ارتباط موجبة إحصائيّة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات ومعلمات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة من وجهة نظرهم. بحيث كلما زاد مستوى الضّغوطات النّفسيّة زاد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي والعكس صحيح. وربما تكون هذه النتيجة مرتبطة بكون الاحتراق الوظيفي هو مرحلة متقدمة من الضّغوط النّفسيّة للمعلمين/ات، وبالتالي زيادة وكثرة الضّغوطات النّفسيّة لديهم تؤدي للاحتراق الوظيفي، وفقًا لقدرة المعلّمين/ات على التّكيف، والسيطرة على الضّغوطات النّفسيّة.

وهذا الأمر يتعلق بالدعم المعنوي والمادي الذي يلقاه المعلّم/ة من المدرسة والبيئة المدرسية، كما أن الضّغوطات النّفسيّة لها علاقة بالبيئة الصّفية وعدد الطلبة والسياسات التّعليمية والعلاقة مع أولياء الأمور وغيرها من القضايا المتعلقة بمهنة التعليم للصف الأوّل والمرحلة الابتدائية بشكل عام. هذا وللأسرة دور هام في التخفيف أو زيادة تلك الضّغوطات النّفسيّة، وضغوطات المهنة والأسرة مجتمعة قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وفي حال ضغوطات المهنة كانت أكبر من ضغوطات الأسرة؛ فإن ذلك قد يؤدي إلى عدم الوصول لمرحلة الاحتراق الوظيفي، نتيجة لدعم الأسرة المعنوي والاجتماعي للمعلم/ة.

وهذه النتيجة ترتبط بدراسة قواسمة (2022)، ودراسة محمد (2021)، ودراسة الوحشي (2020)، ودراسة حمي وصليحة (2019)، ودراسة الشافعي (2019)؛ التي وجدت بأن هنالك علاقة ارتباط إيجابية تجمع بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق الوظيفي.

## 3.5 التوصيات

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة فإنها تقدّم التوصيات الآتية:

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في مجال الإرشاد النّفسي لمعلمي/ات الصّف الأوّل بشكل خاص، ومعلمي/ات المراحل التّعليمية الأخرى بشكل عام، وذلك بهدف توعيتهم حول كيفية التعامل والتّكيف مع الضّغوطات النّفسيّة الناتجة عن المهنة والحياة الاجتماعية.
- تنظيم برامج تدريبية بشكل دوري من قبل الوزارة، وبالشراكة مع المدارس الخاصّة، حتى يتم تثقيف معلمي/ات المرحلة الابتدائية بشكل عام والصّف الأوّل بشكل خاص وتوعيتهم حول كيفية توظيف الأساليب والطرق الحديثة التي تساعدهم في عملية مواجهة الضّغوطات النّفسيّة وزيادة دافعيتهم للعمل.
- ضرورة اهتمام المدارس الخاصّة وإداراتها بتهيئة مناخ تعليمي جيد ومناسب، من حيث عدد الطلبة داخل الغرفة الدراسية، وتوفير الوسائل المساعدة لمعلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي.
- ضرورة قيام المدارس الخاصّة بتشكيل لجان اجتماعية مسؤولة عن تنظيم فعاليات اجتماعية للمعلمين وبخاصة معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي، والتي من خلالها يستطيع المعلّمين/ات الشعور بالحرية وتفريغ الضّغوطات النّفسيّة.
- ضرورة العمل من قبل إدارات المدارس الخاصّة بإنشاء برامج تربوية وإرشادية مساعدة للمعلمين/ات الجدد، بهدف المساهمة في اندماجهم وتكيفهم مع البيئة المدرسية بشكل أسرع وأكثر فعالية.
- ضرورة العمل على تقديم دورات تدريبية متخصصة في أساليب وطرق تدريس الصّف الأوّل الأساسي للمعلمين/ات، مما يوحي لهم باهتمام الإدارة بجهودهم، وأن الإدارة تعمل على تطويرهم ونموهم المهني، مما يقلل من الضّغوطات النّفسيّة.

- ضرورة قيام المدارس الخاصّة نفسها بتقييم مستوى الاحتراق الوظيفي لمعلمي/ات الصّف الأوّل من خلال الاعتماد على مقياس الاحتراق الوظيفي، وفي حال وجوده يجب أن يتم العمل على معالجته وفقًا للطرق والبرامج المتعارف عليها.
- ضرورة الاستمرار في إجراء دراسات لقياس مستويات الضّغوطات النّفسيّة ومستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلّمين/ات في المدارس في جميع المراحل التّعليمية.

## المراجع

### أولًا: المراجع العربية


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.

الأحسن، حمزة. (2015). الضّغوط المهنية لدى معلمي/المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم: دراسة ميدانية في البليدة وتيبازة. **مجلة العلوم النّفسيّة والتربوية**، 1 (1)، 188-215.

الحارثي، خالد. (2012). الاحتراق النّفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف. **مجلة كلية التربية، جامعة عين**، 36 (3): 717-814.

بن ظافر، سعيد. (2021). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج. دراسات في التعليم العالي، 19(19)، 138-164.

حزام، أسماء. (2016). الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق النّفسي لدى مديرات ومشرفات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. **مجلة الجامع في الدّراسات النّفسيّة والعلوم التربوية**، 1 (3)، 8-32.

حمي، سليم، وصليحة، سلين. (2019). الاحتراق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة الوادي. **مجلة دراسات في علم نفس الصّحة**، 10، 89-109.

رضوان، فوقية حسن عبد الحميد، وحسين، محمد عبد المؤمن، إبراهيم، حنان السيد. (2018). الصلابة النّفسيّة وعلاقتها بالضّغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية الصناعية. **دراسات تربوية ونفسيّة**، 99، 317 -344.

الزراع، نايف عابد، وعلي، أحمد فتحي. (2011). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس والاحتراق النّفسي والاكتئاب لدى معلمي/ات الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء متغيري السن والخبرة. **مجلة كلية التربية بالزقازيق**، 26(71)، 91-117.

الزهراء نويشى، فاطمة. (2014). الضّغوطات النّفسيّة المدرك وعلاقته بالاحتراق النّفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط في ظل المناخ التنظيمي لإصلاح المنظومة التربوية. **المجلة الجزائرية للطفولة والتربية**، 3: 165-193.

السبيعي، عبد الله بن سحمي. (2014). **الاحتراق النّفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي/ات التربية الخاصّة بمدينة الرياض**. أطروحة دكتوراه.

سلمان، محمد. (2015). الاعتبارات التربوية التي يراعيها أولياء الأمور عند التحاق أبنائهم بالمدارس الخاصّة. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)**، 29 (11): 2237-2275.

السيد، وائل. (2018). دراسة الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنّفسيّة، 3 (1)، 25-48.

الشافعي، إيمان. (2019). الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق النّفسي لدى معلمي/ات التعليم الفني. **مجلة كلية التربية جامعة الأزهر**، 38 (183): 169-200.

عاشور، علوطي، وعبد الوهاب، مغار. (2017). **علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح.

عبيد، ماجدة. (2008). **الضّغوطات النّفسيّة ومشكلاته وأثره على الصّحة النّفسيّة**. الطبعة الأولى، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الغفيلي، مها صالح عبد الله. (2019). مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس. **مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط**، 35 (10)، 441-475.

الفريحات، عمار، والربضي، وائل. (2010). مستويات الاحتراق النّفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)**، 24 (5)، 1559-1586.

القضاة، معاوية علي محمد، والجوازنة، بهجت عيد. (2018). **أثر ممارسات إدارة الموارد البشريّة في الاحتراق الوظيفي في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

قواسمة، ربا. (2022). المناخ التربوي السائد في مدارس لواء بني كنانه وعلاقته بالاحتراق النّفسي لدى المعلّمات. **مجلة كلية التربية – جامعة أسيوط**، 38 (1)، 195-224.

المخيتي، جلال بن يوسف بن جمعة، وداود، نسيمة علي. (2008). **مصادر الضّغوطات النّفسيّة وأساليب التعامل معها لدى المعلّمين العاملين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان.

المسعودي، آلاء بنت عيد سليمان إبراهيم. (2016). **الاحتراق الوظيفي وتأثيره على مستوى أداء المعلّمات بالمرحلة المتوسطة بمنطقة تبوك**. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية.

ميسون، سميرة، ومحمدي، فوزية. (2013). إدراك مصادر الضّغط المهني وعلاقته بالاحتراق النّفسي لدى المعلّمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة. **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة ورقلة، الجزائر، عدد خاص الملتقى الدولي حول معاناة العمل، 290-302.

https://search.mandumah.com/Record/2506

ناصر، محمد، وأبو صفية، رمضان. (2022). مستوى الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالانضباط المدرسي لدى معلمي/المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة. **مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع**، 6 (3)، 189-218.

الوحشي، سلوى. (2020). العلاقة بين الضّغوط المهنية والاحتراق النّفسي والأداء الوظيفي لدى معلمين مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط. **المجلة الإلكترونية الدولية للتقدم في العلوم الاجتماعية**، 6 (18)، 1170-1184.

## ثانيًا: المراجع الأجنبية

Bianchi, R. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. **Psychiatry Research**, 270, 901-905

Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. **Eurasian Journal of Educational Research,** 75, 137-153.

García-Izquierdo, M., & Ríos-Rísquez, M. I. (2012). The relationship between psychosocial job stress and burnout in emergency departments: An exploratory study. **Nursing outlook**, 60(5), 322-329.

Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. Cogent education, 3(1), 1217819.

Lazarus, R. (2006). **Stress and Emotion A new Synthesis**. USA: Springer Publishing Company.

Li, W., & Kou, C. (2018). Prevalence and correlates of psychological stress among teachers at a national key comprehensive university in China. **International Journal of Occupational and Environmental Health**. DOI: 10.1080/10773525.2018.1500803

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World psychiatry,** 15(2), 103-111.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. **Annual Review of Psychology**, 52(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, Occupational Stress, Burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. **SA Journal of Industrial Psychology,** 34(3). https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424

## الملاحق

## ملحق رقم (1): أداة الدّراسة بصورتها الأوّلية

**جامعة القدس – القدس**

**عمادة الدّراسات العليا**

**برنامج الصّحة النّفسيّة المجتمعية**

**عزيزي المعلّم/ة:**

تحية طيبة وبعد

تقوم الطالبة جيهان البندك بإجراء دراسة بعنوان "الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم". وذلك كمتطلب أساسي للرسالة، وتحت إشراف الدكتورة نجاح الخطيب.

علمًا أن إجابتك ستحاط بالسرية التامة، وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ومن حقك الانسحاب في أي لحظة تشعر/ين فيها بعدم الرغبة في إكمال الاستبيان.

يرجى منك التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بعد التمعن فيها، بوضع إشارة (X) في الخانة التي تتفق معك، كمساعدة منك لإنجاح هذه الدّراسة.

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير**

**الباحثة: جيهان البندك**

**القسم الأوّل: البيانات الشّخصية**

**الجنس:** ☐ ذكر ☐ أنثى

**العمر:** ☐ 22–29 ☐ 30–39 ☐ 40–49 ☐ 50 سنة فأكثر

**الحالة الاجتماعية:** ☐ متزوج/ة ☐ غير متزوج/ة

**سنوات الخبرة:** ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5– أقل من 10 ☐ 10 – أقل من 15 ☐ 15 –20 ☐ أكثر من 20 سنة

**الدخل الإجمالي للأسرة بالشيكل:** ☐ أقل من 2000 ☐ 2000–2999 ☐ 2999–3999 ☐ 4000 شيكل فأكثر

**مكان السكن:** ☐ مدينة ☐ قرية ☐ مخيم

**هل تقوم بتدريس الصّف الأوّل الأساسي فقط؟** ☐ نعم ☐ لا

**هل تقوم بتدريس صفوف أخرى بجانب الصّف الأوّل الأساسي؟** ☐ نعم ☐ لا

**القسم الثاني: البيانات العلمية**

**أولًا: مقياس الضّغوطات النّفسيّة العام**

يقيس هذا المحور (المقياس) مستوى الضّغوطات النّفسيّة التي يعاني منها المعلّم/ة بشكل عام، وعليه يرجى وضع إشارة (X) عند الإجابة التي تناسب اتجاهك نحو فقرات المقياس كما يلي:

| الرقم | الفقرة | درجة كبيرة جدًا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | درجة قليلة جدًا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | **المجال الشّخصي** | | | | | |
| 1 | أشعر بضرورة عمل معظم الأشياء على وجه السرعة | | | | | |
| 2 | لا أجد وقتا كافيا للاستراحة بسبب الضّغوطات الواقعة علي | | | | | |
| 3 | أنا غير راضٍ عما حققته في الحياة | | | | | |
| 4 | يزعجني أن أقوم بأشياء متعددة في نفس الوقت | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | أشعر بالانزعاج حين لا تؤدى الأشياء على وجهها الصحيح | | | | | |
| 6 | أعمل تحت الضّغط لإنهاء الكثير من الأمور | | | | | |
| 7 | عندما يتحدث معي الآخرون يكون ذهني مشغولًا بمهمات ومواضيع أخرى | | | | | |
| 8 | أشعر بالفخر والاعتزاز عندما أعمل بشكل أفضل تحت الضّغط | | | | | |
| 9 | تنتابني حالات نسيان كثيرة | | | | | |
| 10 | أتكلم بسرعة عندما أكون مضغوطة | | | | | |
| | **مجال الصّحة** | | | | | |
| 11 | أعاني من مشاكل في الوزن | | | | | |
| 12 | أستيقظ بصعوبة في الصباح | | | | | |
| 13 | أشعر بالتعب الجسمي العام | | | | | |
| 14 | أشعر بالأرق | | | | | |
| 15 | أعاني من اضطرابات في الجهاز الهضمي | | | | | |
| 16 | أشعر بألم في الرقبة عندما يكون لدي ضغط نفسي | | | | | |
| 17 | يعكر مزاجي الصداع الدائم | | | | | |
| | **المجال الاقتصادي** | | | | | |
| 18 | الأجر الذي أحصل عليه لا يكفي لسد احتياجاتي | | | | | |
| 19 | استقلالي الاقتصادي يشعرني بالراحة | | | | | |
| 20 | أشعر بالضّغوطات النّفسيّة لتحملي أعباء إعالة أسرتي | | | | | |
| 21 | يسعدني أن أصرف على أحد آخر | | | | | |
| 22 | أوفر أو أدخر أموال قليلة للترفيه والنزهة | | | | | |
| 23 | أشعر بالضّغط لكوني أصرف على أولادي من مالي الخاص | | | | | |
| | **مجال الأسرة** | | | | | |
| 24 | ترهقني كثرة متطلبات أسرتي | | | | | |
| 25 | أشعر بعدم الاستقرار العاطفي في حياتي | | | | | |
| 26 | أشعر بالتقصير تجاه أفراد أسرتي. | | | | | |
| 27 | أشعر بأني غير قادر على القيام بالمسؤوليات الاجتماعية | | | | | |
| 28 | أشعر بالتقصير نتيجة عدم التواصل مع الأهل والأقارب | | | | | |
| 29 | كثرة الأعباء في حياتي تجعلني غير قادرة على متابعة أمور افراد أسرتي. | | | | | |
| 30 | أخاف من أن تقع مشكلات في أسرتي | | | | | |
| 31 | أشعر بالقلق عندما يمرض أحد أفراد أسرتي | | | | | |
| 32 | أشعر برفض عائلتي لي | | | | | |
| 33 | أفضل أن أقوم بجميع أعمال بيتي وحدي | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | المشاكل العائلية تجعلني غير قادرة على أداء أعمالي | | | | | | | |
| 35 | أشعر بصعوبة التوافق مع أفراد أسرتي | | | | | | | |
| 36 | أخاف على مستقبل أفراد أسرتي | | | | | | | |
| 37 | الأعمال المنزلية تأخذ ما تبقى لدي من وقت فراغ | | | | | | | |
| | **مجال العمل** | | | | | | | |
| 38 | أشعر بتأنيب الضمير نتيجة عدم قدرتي على الإيفاء بمتطلبات العمل | | | | | | | |
| 39 | تفكيري في أمور منزلي يؤثر سلبًا على عملي | | | | | | | |
| 40 | كثرة أعباء العمل تجعلني دائم التفكير بها | | | | | | | |
| 41 | أشعر أن عملي روتيني | | | | | | | |
| 42 | أنا غير راضٍ/ية عن علاقتي بمسؤولي في العمل | | | | | | | |
| 43 | أشعر بالإحباط الشديد نتيجة المحاباة في العمل | | | | | | | |
| 44 | أنا لست على وفاق مع زملائي | | | | | | | |
| 45 | أشعر بعدم الكفاية والتأهيل لأداء وظيفتي | | | | | | | |
| 46 | مهام وظيفتي غير واضحة لي | | | | | | | |
| 47 | لا أشعر بالسعادة أثناء وجودي في العمل | | | | | | | |
| 48 | لا أستطيع حل المشاكل التي تواجهني في عملي | | | | | | | |
| 49 | أتطلع لعمل أفضل من العمل الحالي | | | | | | | |
| 50 | تزعجني نظرة المجتمع لما أقوم به من عمل | | | | | | | |
| 51 | أقوم بأشياء في عملي ضد مبادئي | | | | | | | |

**ثانيًا: مقياس الاحتراق الوظيفي**

هذا المقياس يعمل على قياس مدى الضّغوطات النّفسيّة الذي تواجهه في عملك، ويهدف إلى التعرف على درجة الضّغوطات النّفسيّة التي تمر بها، لتحديد مدى قربك من الاحتراق الوظيفي. لذا يرجى وضع إشارة (X) عند الإجابة التي تناسب اتجاهك نحو فقرات المقياس كما يلي:

| # | الفقرة | أبدًا | مرات قليلة بالسنة | مرة بالشهر | مرات قليلة بالشهر | مرة بالأسبوع | مرات قليلة بالأسبوع | كل يوم |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **المجال الأوّل: الاحتراق** | | | | | | | | |
| 1 | أشعر بالاستنزاف العاطفي بسبب عملي | | | | | | | |
| 2 | يتطلب العمل مع الأطفال طوال اليوم قدرًا كبيرًا من الجهد | | | | | | | |
| 3 | أشعر أن عملي يحطم نفسيتي | | | | | | | |
| 4 | أشعر بالإحباط بسبب عملي | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي | | | | | | | |
| 6 | يضغطني كثيرًا العمل بشكل مباشر مع الأطفال. | | | | | | | |
| 7 | أشعر وكأنني على حافة الانهيار في عملي | | | | | | | |
| **المجال الثاني: تبدد الشّخصية** | | | | | | | | |
| 8 | أشعر في تعاملي مع الطلبة والزملاء في العمل، أنني أتعامل مع مجرد أشياء. | | | | | | | |
| 9 | أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح. | | | | | | | |
| 10 | لدي انطباع بأن الأشخاص الذين أتعامل معهم يجعلونني مسؤولًا عن بعض مشاكلهم | | | | | | | |
| 11 | أكون في نهاية صبري مع نهاية يوم عملي | | | | | | | |
| 12 | أنا لا أهتم بما يحدث لبعض الأشخاص الذين أتعامل معهم | | | | | | | |
| 13 | لقد أصبحت غير حساس تجاه الناس منذ بداية عملي | | | | | | | |
| 14 | أخشى أن تجعلني هذه الوظيفة غير مبالٍ/ية | | | | | | | |
| **المجال الثالث: الإنجازات الشّخصية** | | | | | | | | |
| 15 | لقد أنجزت العديد من الأشياء الجديرة بالاهتمام في هذه الوظيفة | | | | | | | |
| 16 | أشعر بالحيوية | | | | | | | |
| 17 | أنا قادر بسهولة على فهم ما يشعر به الأشخاص من حولي | | | | | | | |
| 18 | أعتني بمشاكل الأشخاص من حولي بشكل فعال للغاية | | | | | | | |
| 19 | في عملي أتعامل مع المشاكل العاطفية بهدوء شديد | | | | | | | |
| 20 | أشعر من خلال عملي أنَّ لدي تأثيرا إيجابيًّا على الناس | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | أنا قادر بسهولة على خلق جو مريح مع الأشخاص من حولي | | | | | | | |
| 22 | أشعر بالانتعاش عندما أكون قريبًا من زملائي في العمل | | | | | | | |

## ملحق رقم (2): أداة الدّراسة بصورة نهائية

**جامعة القدس – القدس**

**عمادة الدّراسات العليا**

**برنامج الصّحة النّفسيّة المجتمعية**

**عزيزي المعلّم/ة:**

تحية طيبة وبعد

تقوم الطالبة جيهان البندك بإجراء دراسة بعنوان "الضّغوطات النّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم". وذلك كمتطلب أساسي للرسالة، وتحت إشراف الدكتورة نجاح الخطيب.

علمًا أن إجابتك ستحاط بالسرية التامة وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ومن حقك الانسحاب في أي لحظة تشعر/ين فيها بعدم الرغبة في إكمال الاستبيان.

يرجى منك التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بعد التمعن فيها، بوضع إشارة (X) في الخانة التي تتفق معك، كمساعدة منك لإنجاح هذه الدّراسة.

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير**

**الباحثة: جيهان البندك**

**القسم الأوّل: البيانات الشّخصية**

**الجنس:** ☐ ذكر ☐ أنثى

**العمر:** ☐ 22-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 سنة فأكثر

**الحالة الاجتماعية:** ☐ متزوج/ة ☐ غير متزوج/ة

**سنوات الخبرة:** ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5- أقل من 10 ☐ 10 – أقل من 15 ☐ 15 -20 ☐ أكثر من 20 سنة

**الدخل الإجمالي للأسرة بالشيكل:** ☐ أقل من 2000 ☐ 2000-2999 ☐ 2999-3999 ☐ 4000 شيكل فأكثر

**مكان السكن:** ☐ مدينة ☐ قرية ☐ مخيم

**هل تقوم بتدريس الصّف الأوّل الأساسي فقط؟** ☐ نعم ☐ لا

**القسم الثاني: البيانات العلمية**

**أولًا: مقياس الضّغوطات النّفسيّة العام**

يقيس هذا المحور (المقياس) مستوى الضّغوطات النّفسيّة للمعلمين الّذين يُعَلّمون الصّف الأوّل بشكل عام، وعليه يرجى وضع إشارة (X) عند الإجابة التي تناسب اتجاهك نحو فقرات المقياس التالية:

| الرقم | الفقرة | درجة كبيرة جدًا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | درجة قليلة جدًا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. | **المجال الشّخصي** | | | | | |
| 1 | أشعر بضرورة عمل معظم المهمات على وجه السرعة | | | | | |
| 2 | لا أجد وقتا كافيا للاستراحة بسبب المسؤوليات الواقعة علي | | | | | |
| 3 | أنا غير راضٍ عما حققته بالحياة من أهداف | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | يزعجني أن أقوم بأشياء متعددة في نفس الوقت | | | | | |
| 5 | أشعر بالانزعاج حين لا تؤدى الأشياء على وجهها الصحيح | | | | | |
| 6 | أعمل تحت الضّغط لإنهاء الكثير من الأمور | | | | | |
| 7 | ينشغل ذهني بالمسؤوليات والمهمات الّتي علي | | | | | |
| 8 | أشعر بالفخر والاعتزاز عندما أعمل بشكل أفضل تحت الضّغط | | | | | |
| 9 | ضغوط العمل تؤثر على أداء وظيفتي كمعلم سلبًا | | | | | |
| 10 | يتغير نمط كلامي عندما أكون مضغوط/ة | | | | | |
| | **مجال الصّحة** | | | | | |
| 11 | أعاني من مشاكل في الوزن | | | | | |
| 12 | أستيقظ بصعوبة في الصباح | | | | | |
| 13 | أشعر بالتعب الجسمي العام | | | | | |
| 14 | أشعر بالأرق | | | | | |
| 15 | أعاني من اضطرابات في الجهاز الهضمي | | | | | |
| 16 | أشعر بألم في الرقبة عندما يكون لدي ضغط نفسي | | | | | |
| 17 | يعكر مزاجي صداع الدائم | | | | | |
| | **المجال الاقتصادي** | | | | | |
| 18 | الأجر الذي أحصل عليه لا يكفي لسد احتياجاتي | | | | | |
| 19 | استقلالي الاقتصادي يشعرني بالراحة | | | | | |
| 20 | أشعر بالضّغوطات النّفسيّة لتحملي أعباء إعالة أسرتي | | | | | |
| 21 | يسعدني أن أصرف على أحد آخر | | | | | |
| 22 | أوفر أو أدخر أموال قليلة للترفيه والنزهة | | | | | |
| 23 | أشعر بالضّغط لكوني أصرف على أولادي من مالي الخاص | | | | | |
| | **مجال الأسرة** | | | | | |
| 24 | متطلبات العمل تؤثر على تلبية متطلبات أسرتي | | | | | |
| 25 | أشعر بعدم الاستقرار العاطفي في حياتي | | | | | |
| 26 | أشعر بالتقصير تجاه أفراد أسرتي. | | | | | |
| 27 | أشعر بأني غير قادر على القيام بالمسؤوليات والواجبات الاجتماعية | | | | | |
| 28 | أشعر بالتقصير نتيجة عدم التواصل مع الأهل والأقارب | | | | | |
| 29 | كثرة الأعباء في حياتي تجعلني غير قادرة على متابعة أمور افراد أسرتي. | | | | | |
| 30 | أخاف من أن تقع مشكلات في أسرتي | | | | | |
| 31 | أشعر بالقلق عندما يمرض أحد أفراد أسرتي | | | | | |
| 32 | أشعر بعدم تقبل عائلتي لظروف عملي | | | | | |
| 33 | يضايقني أن أقوم بجميع أعمال بيتي وحدي | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | المسؤوليات العائلية تجعلني غير قادرة على أداء عملي كمعلم | | | | | | |
| 35 | أشعر بصعوبة الانسجام مع أفراد أسرتي | | | | | | |
| 36 | أخاف من عدم قدرتي على القيام بمسؤولياتي تجاه أفراد أسرتي | | | | | | |
| 37 | المسؤوليات البيتية تستنزف وقت فراغي | | | | | | |
| | **مجال العمل** | | | | | | |
| 38 | أشعر بالذنب نتيجة عدم قدرتي على الإيفاء بمتطلبات العمل | | | | | | |
| 39 | تفكيري في أمور أسرتي يؤثر سلبًا على عملي | | | | | | |
| 40 | كثرة مسؤوليات العمل تجعلني دائم التفكير فيها | | | | | | |
| 41 | أشعر أن عملي روتيني وممل | | | | | | |
| 42 | أنا غير راضي/ة عن علاقتي بمسؤولي في العمل | | | | | | |
| 43 | أشعر بالإحباط نتيجة المحاباة في العمل | | | | | | |
| 44 | أنا لست على وفاق مع زملائي من المعلّمين | | | | | | |
| 45 | أشعر بعدم الكفاءة والتأهيل لأداء وظيفتي | | | | | | |
| 46 | لا يوجد وصف وظيفي واضح | | | | | | |
| 47 | أشعر بالسعادة أثناء وجودي في العمل | | | | | | |
| 48 | لا أستطيع حل المشاكل التي تتعلق في عملي كمعلم | | | | | | |
| 49 | أتطلع لعمل أفضل من العمل الحالي كمعلم | | | | | | |
| 50 | تزعجني نظرة المجتمع لما أقوم به من عمل | | | | | | |
| 51 | أقوم بأشياء في عملي تتناقض مع مبادئي / معتقداتي | | | | | | |

**ثانيًا: مقياس الاحتراق الوظيفي**

هذا المقياس يعمل على قياس مدى الضّغوطات النّفسيّة الذي تواجهه في عملك، ويهدف إلى التعرف على درجة الضّغوطات النّفسيّة التي تمر بها، لتحديد مدى قربك من الاحتراق الوظيفي. لذا يرجى وضع إشارة (X) عند الإجابة التي تناسب اتجاهك نحو فقرات المقياس كما يلي:

| # | الفقرة | أبدًا | مرات قليلة بالسنة | مرة بالشهر | مرات قليلة بالشهر | مرة بالأسبوع | مرات قليلة بالأسبوع | كل يوم |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **المجال الأوّل: الاحتراق** | | | | | | | | |
| 1 | أشعر بالاستنزاف العاطفي بسبب عملي كمعلم | | | | | | | |
| 2 | يتطلب العمل مع الطلاب طوال اليوم قدرًا كبيرًا من الجهد | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | أشعر أن عملي كمعلم للصف الأوّل الاساسي يحطم نفسيتي | | | | | | | |
| 4 | أشعر بالإحباط بسبب عملي كمعلم | | | | | | | |
| 5 | أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي كمعلم | | | | | | | |
| 6 | يضغطني كثيرًا العمل بشكل مباشر مع طلاب الصّف الأوّل الاساسي. | | | | | | | |
| 7 | أشعر وكأنني لا أريد أن أكمل في عملي الحالي كمعلم | | | | | | | |
| **المجال الثاني: تبدد الشّخصية** | | | | | | | | |
| 8 | أشعر أنني أتعامل مع أشياء وليس أشخاص | | | | | | | |
| 9 | أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح. | | | | | | | |
| 10 | لدي انطباع بأن الزملاء الذين أتعامل معهم يجعلونني مسؤولًا عن بعض مشاكلهم | | | | | | | |
| 11 | في نهاية يوم عملي كمدرس أشعر أن طاقتي استنفذت | | | | | | | |
| 12 | لا أهتم بما يحدث لبعض الزملاء الذين أتعامل معهم | | | | | | | |
| 13 | لقد أصبحت غير حساس تجاه هموم الناس منذ بداية عملي كمعلم | | | | | | | |
| 14 | أخشى أن تجعلني وظيفتي كمعلم غير مبالٍ/ية | | | | | | | |
| **المجال الثالث: الإنجازات الشّخصية** | | | | | | | | |
| 15 | لقد أنجزت العديد من الأشياء الجديرة بالاهتمام في وظيفتي كمعلم | | | | | | | |
| 16 | أشعر بالحيوية والنشاط باستمرار في عملي كمعلم | | | | | | | |
| 17 | أنا قادر/ة على فهم ما يشعر به الزملاء من حولي | | | | | | | |
| 18 | أعتني بمشاكل الطلاب من حولي بشكل فعال | | | | | | | |
| 19 | في عملي كمعلم أتعامل مع مشكلات الطلاب بهدوء | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 20 | أشعر من خلال عملي كمعلم أن لدي تأثيرا إيجابيا على الآخرين | | | | | | | |
| 21 | أنا قادر على خلق جو مريح مع زملائي في المدرسة | | | | | | | |
| 22 | أشعر بالحيوية عندما أكون قريبًا من زملائي في المدرسة | | | | | | | |

**ملحق رقم (3): قائمة محكمي/ات الاستبيان**

| الاسم | التخصص | الجامعة |
|---|---|---|
| د. محمد فرحات | علم اجتماع | جامعة القدس المفتوحة |
| د. ناهدة الاعرج | إرشاد نفسي | جامعة بيت لحم |
| أ. منيرفا قسيس | علم اجتماع | جامعة بيت لحم |
| د. كامل كتلو | صحة نفسيّة | جامعة الخليل |
| د. خالد كتلو | علم نفس تربوي | جامعة القدس المفتوحة |

## ملحق رقم (4): نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط فقرات مقياس الضّغوطات النّفسيّة مع الدرجة الكلية

| الفقرات | قيمة (ر) | الدلالة الإحصائيّة | | الفقرات | قيمة (ر) | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| q1 | 0.48* | 0.000 | | q27 | 0.38* | 0.000 |
| q2 | 0.62* | 0.000 | | q28 | 0.47* | 0.000 |
| q3 | 0.65* | 0.000 | | q29 | 0.64* | 0.000 |
| q4 | 0.43* | 0.000 | | q30 | 0.56* | 0.000 |
| q5 | 0.19* | 0.010 | | q31 | 0.30* | 0.000 |
| q6 | 0.53* | 0.000 | | q32 | 0.30* | 0.000 |
| q7 | 0.68* | 0.000 | | q33 | 0.08* | 0.281 |
| q8 | 0.11* | 0.000 | | q34 | 0.38* | 0.000 |
| q9 | 0.60* | 0.000 | | q35 | 0.46* | 0.000 |
| q10 | 0.55* | 0.000 | | q36 | 0.30* | 0.000 |
| q11 | 0.33* | 0.000 | | q37 | 0.33* | 0.000 |
| q12 | 0.46* | 0.000 | | q38 | 0.43* | 0.000 |
| q13 | 0.53* | 0.000 | | q39 | 0.51* | 0.000 |
| q14 | 0.54* | 0.000 | | q40 | 0.54* | 0.000 |
| q15 | 0.42* | 0.000 | | q41 | 0.58* | 0.000 |
| q16 | 0.44* | 0.000 | | q42 | 0.57* | 0.000 |
| q17 | 0.50* | 0.000 | | q43 | 0.50* | 0.000 |
| q18 | 0.38* | 0.000 | | q44 | 0.46* | 0.000 |
| q19 | −0.13 | 0.012 | | q45 | 0.59* | 0.000 |
| q20 | 0.57* | 0.000 | | q46 | 0.54* | 0.000 |
| q21 | 0.20* | 0.006 | | q47 | 0.58* | 0.000 |
| q22 | 0.07 | 0.335 | | q48 | 0.53* | 0.000 |
| q23 | 0.39* | 0.000 | | q49 | 0.54* | 0.000 |
| q24 | 0.59* | 0.000 | | q50 | 0.52* | 0.000 |
| q25 | 0.47* | 0.000 | | q51 | 0.52* | 0.000 |
| q26 | 0.59* | 0.000 | | | | |

**ملحق رقم (5): نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط قيم فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي مع الدرجة الكلية**

| الفقرات | قيمة (ر) | الدلالة الإحصائيّة | | الفقرات | قيمة (ر) | الدلالة الإحصائيّة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| q1 | 0.30* | 0.000 | | q12 | 0.37* | 0.000 |
| q2 | 0.31* | 0.000 | | q13 | 0.25* | 0.001 |
| q3 | 0.64* | 0.000 | | q14 | 0.60* | 0.000 |
| q4 | 0.67* | 0.000 | | q15 | 0.28* | 0.000 |
| q5 | 0.45* | 0.000 | | q16 | -0.14 | 0.061 |
| q6 | 0.54* | 0.000 | | q17 | 0.34* | 0.000 |
| q7 | 0.61* | 0.000 | | q18 | 0.42* | 0.000 |
| q8 | 0.58* | 0.000 | | q19 | 0.28* | 0.000 |
| q9 | 0.61* | 0.000 | | q20 | 0.38* | 0.000 |
| q10 | 0.54* | 0.000 | | q21 | 0.38* | 0.000 |
| q11 | 0.64* | 0.000 | | q22 | 0.27* | 0.000 |

## فهرس الجداول


| رقم الجدول | عنوان الجدول | الصّفحة |
|---|---|---|
| 1-3 | خصائص العينة الديموغرافية | 36 |
| 2-3 | تصحيح مقياس الضّغوطات النّفسيّة | 38 |
| 3-3 | نتائج معامل كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha) لثبات أداة الدّراسة | 41 |
| 1-4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة. | 44 |
| 2-4 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل الأساسي في المدارس الخاصّة في بيت لحم | 45 |
| 3-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالعمر. | 47 |
| 4-4 | نتائج اختبار توكي للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالعمر. | 48 |
| 5-4 | الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالعمر | 50 |
| 6-4 | نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالحالة الاجتماعية | 51 |
| 7-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بسنوات الخبرة. | 52 |
| 8-4 | نتائج اختبار توكي للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بسنوات الخبرة. | 53 |
| 9-4 | الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بسنوات الخبرة. | 54 |
| 10-4 | نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالدخل الإجمالي للأسرة. | 55 |
| 11-4 | نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بمكان السكن. | 56 |
| 12-4 | نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالجنس. | 57 |
| 13-4 | نتائج اختبار (ت) للفروق في الضّغوطات النّفسيّة لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بتدريس الصّف الأوّل فقط. | 58 |

| | | |
|---|---|---|
| 14-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالعمر. | 59 |
| 15-4 | نتائج اختبار توكي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالعمر. | 60 |
| 16-4 | الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالعمر. | 61 |
| 17-4 | نتائج اختبار (ت) للفروق في لاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالحالة الاجتماعية. | 62 |
| 18-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بسنوات الخبرة. | 63 |
| 19-4 | نتائج اختبار توكي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بسنوات الخبرة. | 64 |
| 20-4 | الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بسنوات الخبرة. | 65 |
| 21-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالدخل الإجمالي للأسرة. | 65 |
| 22-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بمكان السكن. | 66 |
| 23-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بالجنس. | 67 |
| 24-4 | نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي/ات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة في محافظة بيت لحم تتعلق بتدريس الصّف الأوّل فقط. | 68 |
| 25-4 | نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الضّغوطات النّفسيّة والاحتراق المهني لدى معلمي/ات ومعلمات الصّف الأوّل في المدارس الخاصّة من وجهة نظرهم. | 69 |

## فهرس المختصرات

| الاختصار | الوصف |
|---|---|
| MSI | Maslach Burnout Inventory for Educators |

## فهرس الأشكال


| الرقم | عنوان الشكل | رقم الصّفحة |
|---|---|---|
| 1.2 | نموذج الدّراسة المفاهيمي | 29 |

## فهرس الملاحق


| رقم الملحق | عنوان الملحق | رقم الصّفحة |
|---|---|---|
| ملحق رقم 1 | أداة الدّراسة بصورتها الأوّلية | 96 |
| ملحق رقم 2 | أداة الدّراسة بصورتها النهائية | 102 |
| ملحق رقم 3 | قائمة أسماء المحكمين | 108 |
| ملحق رقم 4 | نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط فقرات مقياس الضّغوطات النّفسيّة مع الدرجة الكلية | 109 |
| ملحق رقم 5 | نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط قيم فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي مع الدرجة الكلية | 110 |

## فهرس المحتويات


**شكر وعرفان ..... ج**

**ملخص..... د**

**ABSTRACT ..... و**

**الفصل الأوّل..... 2**

**مقدمة الدّراسة..... 2**

1.1 المقدمة ..... 2

**2.1 مشكلة الدّراسة ..... 3**

**3.1 أهمية الدّراسة ومبرراتها..... 6**

**4.1 أهداف الدّراسة..... 7**

**5.1 أسئلة الدّراسة..... 8**

**6.1 حدود الدّراسة ..... 8**

**7.1 مصطلحات الدّراسة ..... 9**

**الفصل الثاني..... 12**

**الإطار النظري والدّراسات السّابقة ..... 12**

**1.2 مقدمة ..... 12**

**2.2 الضّغوطات النّفسيّة..... 12**

**1.2.2 الفروق في الضّغوطات النّفسيّة: ..... 13**

2.2.2 مستويات الضّغوط النّفسيّة..... 15

3.2.2 الأعراض المرافقة للضغط النّفسي: ..... 16

**2.2.2 النظريات المفسرة للضّغوط النّفسيّة: ..... 17**

**أولا ً: النظريات البيولوجية ..... 17**

**نظرية "نظرية الكر والفر" 1926: ..... 17**

**نظرية (هانز سيلي) (1956) "متلازمة التّكيف العام": ..... 17**

**ثانيًا: النظريات البيئية ..... 19**

**نظرية (هنري موراي) (1931): ..... 19**

**نظرية (ريتشارد لازاروس) (1966) "نظرية ملاءمة بيئة الشخص": ..... 19**

**نظرية (موس وشيفر) (1986): ..... 20**

الضّغوط النّفسيّة لدى المعلّمين ..... 21

3.2 الاحتراق الوظيفي ..... 22

1.3.2 مفهوم الاحتراق الوظيفي ..... 22

2.3.2 الأشخاص الأكثر عرضة للاحتراق الوظيفي ..... 23

**3.3.2 أسباب الاحتراق الوظيفي ..... 24**
**4.3.2 أبعاد الاحتراق الوظيفي: ..... 25**
**البعد الأوّل: الاحتراق العاطفي ..... 26**
**البعد الثاني: تبدد الشخصية ..... 26**
**البعد الثالث: انخفاض الإنجاز الشخصي ..... 27**
5.3.2 نتائج الاحتراق الوظيفي .....27
**6.3.2 نظريات الاحتراق الوظيفي: ..... 28**
**4.2 المدارس الخاصّة ..... 29**
**5.2 الدّراسات السّابقة ..... 30**
**6.2 التعقيب على الدّراسات السّابقة ..... 32**
**7.2 الإطار المفاهيمي للدراسة ..... 33**
**الفصل الثالث ..... 35**
**منهجية الدّراسة وإجراءاتها ..... 35**
**1.3 مقدمة ..... 35**
2.3 منهج الدّراسة .....35
**3.3 مجتمع الدّراسة ..... 35**
**4.3 معايير اختيار العينة ..... 36**
**5.3 معايير استبعاد العينة ..... 36**
**6.3 أداة الدّراسة ..... 37**
**7.3 صدق الأداة ..... 40**
**8.3 ثبات الأداة ..... 41**
**9.3 إجراءات جمع المعلومات ..... 41**
**10.3 الاعتبارات الأخلاقية ..... 42**
**11.3 محددات الدّراسة ..... 42**
**12.3 المعالجة والتّحليل الإحصائي ..... 42**
**الفصل الرابع ..... 44**
**نتائج الدّراسة ..... 44**
**1.4 مقدمة ..... 44**
**2.4 الإجابة عن أسئلة الدّراسة ..... 44**
**الفصل الخامس ..... 71**
**المناقشة والمقترحات ..... 71**
**1.5 مقدمة ..... 71**

**2.5 مناقشة النتائج ..... 71**
**3.5 التوصيات ..... 89**
**المراجع ..... 91**
**أولًا: المراجع العربية ..... 91**
**ثانيًا: المراجع الأجنبية ..... 94**
**الملاحق ..... 96**
**ملحق رقم (1): أداة الدّراسة بصورتها الأوّلية ..... 96**
**ملحق رقم (2): أداة الدّراسة بصورة نهائية ..... 102**
**ملحق رقم (3): قائمة محكمي/ات الاستبيان ..... 108**
ملحق رقم (4): نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط فقرات مقياس الضّغوطات النّفسيّة مع الدرجة الكلية ..109
ملحق رقم (5): نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط قيم فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي مع الدرجة الكلية110
**فهرس الجداول ..... 111**
**فهرس المختصرات ..... 113**
**فهرس الأشكال ..... 113**
**فهرس الملاحق ..... 114**
نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط فقرات مقياس الضّغوطات النّفسيّة مع الدرجة الكلية .....114
نتائج اختبار (Person correlation) لارتباط قيم فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي مع الدرجة الكلية.....114
**فهرس المحتويات ..... 115**