

## الاجهاد الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمات رياض الاطفال

م.م. شيرين رحيم عباس بديري

Shass3709@gmail.com

وزارة التربية / مديرية تربية الكرم الثانية

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الإجهاد الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وذلك باستخدام المنهج الوصفي المسحي، شملت عينة البحث (١٦٩) معلمة من المعلمات ضمن مديرية تربية الكرخ الثانية للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥). ولتحقيق أهداف الدراسة، استعانت الباحثة بمقياس الإجهاد الوظيفي المعتمد في دراسة عبد (٢٠٢٣)، والمكوّن من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد: دور المعلمة (٣ فقرات)، بيئة الروضة (٧ فقرات)، تنظيم قوانين العمل (١٠ فقرات)، والعلاقات المهنية بين المعلمات (٤ فقرات)، اعتمدت الاستجابات على مقياس خماسي التدرج (من "تجهدني دائماً" إلى "لا تجهدني") وبأوزان تراوحت بين (٥-١)، تمت معالجة البيانات باستخراج القوة التمييزية للفقرة، والتحقق من صدق المقياس عبر الصدق الظاهري الذي بلغ (٨٠%)، بالإضافة إلى صدق البناء من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الفقرات ومجالاتها، وبين كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك الترابط بين المجالات المختلفة، أما ثبات المقياس، فقد بلغ معامل الثبات (٠,٩٤)، مما يدل على درجة عالية من الاتساق الداخلي.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن مستوى الإجهاد الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال كان منخفضاً، وبناء على النتائج، أوصت الدراسة بجملة من التوصيات، من أبرزها:-

#### ١. تحسين البيئة المادية والنفسية داخل مؤسسات رياض الأطفال

توصي الدراسة بضرورة تهيئة بيئة تعليمية آمنة ومريحة من خلال تجهيز الصفوف بالأدوات المناسبة، وتوفير غرف استراحة للمعلمات، لما له من أثر مباشر في خفض مستويات الإجهاد الوظيفي.

#### ٢. توفير برامج دعم نفسي ومهني للمعلمات

وصي الدراسة بإطلاق برامج إرشادية داخل رياض الأطفال تعنى بدعم الصحة النفسية للمعلمات، على أن تتضمن جلسات تدريبية للتعامل مع الضغوط اليومية وأساليب إدارة الغضب والتوتر.

### ٣. إعداد دورات تثقيفية حول مفهوم الإجهاد الوظيفي

تدعو الدراسة إلى تنظيم ورش عمل ودورات توعوية دورية لتعريف المعلمات بمفهوم الإجهاد الوظيفي، ومصادره، وأبرز طرائق الوقاية منه والتعامل معه. الكلمات المفتاحية: الاجهاد الوظيفي، معلمات رياض الاطفال.

## Job Stress and Its Relationship with Some Demographic Variables Among Kindergarten Teachers

Ministry of Education / Al-Karkh Second Directorate of Education

Asst. Lecturer Sherine Raheem Abbas Badiri

### Abstract:

This study aimed to investigate the level of job stress among kindergarten teachers using the descriptive survey method. The study sample consisted of 169 female teachers working under the Directorate of Education – Al-Karkh Second, for the academic year (2024–2025). To achieve the study objectives, the researcher adopted the Job Stress Scale developed in the study by Abd (2023), which consists of 24 items distributed across four dimensions:

- Teacher's Role (3 items),
- Kindergarten Environment (7 items),
- Work Regulations (10 items), and
- Interpersonal Relations among Teachers (4 items).

Responses were measured using a five-point Likert scale ranging from "Always stresses me" to "Does not stress me," with weights from (5 to 1). The data were analyzed by calculating the discriminatory power of each item and verifying the validity of the scale through face validity (which reached 80%) and construct validity via correlation coefficients between the items and their respective dimensions, between each dimension and the overall scale score, and among the different

dimensions, The reliability of the scale was confirmed with a Cronbach's alpha coefficient of (0.94), indicating a high level of internal consistency, The findings revealed that the overall level of job stress among kindergarten teachers was low. Based on these results, the study presented several recommendations, the most significant of which include:

### **1. Improving the Physical and Psychological Environment in Kindergartens:**

The study recommends providing a safe and comfortable educational environment by equipping classrooms with appropriate tools and offering rest areas for teachers, which directly contributes to reducing job stress levels.

### **2. Providing Psychological and Professional Support Programs for Teachers:**

The study recommends launching counseling programs within kindergartens to support teachers' mental health, including training sessions on managing daily stress, anger, and tension.

### **3. Organizing Awareness Workshops on Job Stress:**

The study calls for regular workshops and awareness sessions to educate teachers on the concept of job stress, its causes, and effective coping strategies.

**Keywords: Job Stress, Kindergarten Teachers.**

## **الفصل الاول**

### **مشكلة البحث:**

تعد مرحلة رياض الأطفال من المراحل التربوية الحساسة التي تتطلب جهوداً مضاعفة في الرعاية والتعليم، لما لها من تأثير بالغ في تشكيل شخصية الطفل وتنمية قدراته المختلفة ومع أن مهنة معلمة رياض الأطفال تعد من أنبل المهن وأعظمها أثراً، إلا أنها تتسم بصعوبتها وتعقيدها، نظراً لما تفرضه من مسؤوليات متعددة تتجاوز التعليم الأكاديمي لتشمل الجوانب النفسية، والانفعالية، والجسدية، والعقلية للطفل وتضطلع المعلمة في هذه المرحلة بدور تربوي واجتماعي يشبه في كثير من جوانبه دور الأم، مما يزيد من حجم الضغوط الواقعة عليها ويجعلها أكثر

عرضة للإجهاد الوظيفي، خاصة في ظل ظروف العمل المتغيرة، وكثرة المهام، وقلة الدعم تواجه معلمات رياض الأطفال في المجتمع العراقي تحديات متزايدة نتيجة الضغوط الحياتية والاجتماعية والنفسية التي يواجهها داخل الأسرة والمؤسسة التربوية على حد سواء وتأتي هذه الضغوط انعكاسا للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية السريعة، وما رافقها من تراجع في القيم الإنسانية، واضطراب في العلاقات المجتمعية، مما يجعل معلمة رياض الأطفال عرضة للقلق والاغتراب والانفصال العاطفي في مهنتها وبالنظر إلى أن معلمة رياض الأطفال تلعب دورا أساسيا في تنشئة الطفل وتحقيق نموه فان تعرضها للإجهاد النفسي والوظيفي قد ينعكس سلبا على جودة ادائها ويؤثر في البيئة التربوية عموما ومن هنا تتبع مشكلة البحث الحالي من الحاجة إلى التعرف على طبيعة الضغوط التي تواجهها معلمة رياض الأطفال، ومستوى الإجهاد الوظيفي الذي تعانيه، ومدى تأثيره في أدائها التربوي والنفسي، خاصة في ظل الظروف الاجتماعية الراهنة في العراق ومن هنا تتبع مشكلة البحث الحالي في التعرف على مستوى الإجهاد الوظيفي الذي تعانيه معلمات رياض الأطفال، والعوامل المرتبطة به، وانعكاساته على أدائهن التربوي والنفسي. وقد اشارت دراسة (عبد، ٢٠٢٣) إلى أن تعرض المعلمة للإجهاد الوظيفي يؤثر بشكل مباشر على حالتها النفسية والصحية، ويؤدي إلى مشاعر الإحباط، والقلق، والانزلال، مما يضعف من قدرتها على توصيل المادة التعليمية بفاعلية، ويقلل من جودة أدائها داخل الصف. وترجع هذه الحالة إلى تراكم ضغوط العمل المتواصلة، وما تسببه من استنزاف جسدي وعقلي وانفعالي، قد يفضي إلى حالة من التباعد النفسي عن المهنة والشعور بالإجهاد المزمن (عبد، ٢٠٢٣: ١١). واشارت دراسة (John,1984) هناك علاقة سلبية بين الاجهاد الوظيفي ومستوى الانجاز لدى المعلمات كلما زاد مستوى الاجهاد الوظيفي كلما قلت الانتاجية لدى المعلمات واوصت بضرورة قيام المدرء على تقليل مستوى الاجهاد على المعلمات وذلك عن طريق تفهم مشكلاتهم والتخفيف عنهن ومراعات مستوى قدراتهن المهنية (John,1984,pp124) ومن هنا، تتبع مشكلة البحث الحالي في ضرورة الكشف عن واقع الضغوط والإجهاد الوظيفي الذي تتعرض له معلمة رياض الأطفال، وفهم أسبابه وآثاره النفسية والمهنية، لما لذلك من أهمية في تعزيز جودة البيئة التربوية وتحقيق أهداف رياض الأطفال بالشكل المنشود.

ولمعرفة أهم الأسباب التي تشعر بها معلمات رياض الأطفال بالإجهاد الوظيفي، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من المعلمات بلغت ( ١٥ معلمة ) موزعة على (خمس روضات)، وذلك بهدف التعرف على مسببات الإجهاد الوظيفي في داخل الروضة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال من خلال توجيه السؤال التالي:-

س/ يعاني أغلبنا من الإجهاد الوظيفي في أثناء العمل، وبالتأكيد مرت عليك بعض المواقف والأسباب التي جعلتك تشعرين بضغوط العمل والإجهاد الوظيفي، لذا يرجى منك ذكر أهم المواقف التي جعلتك تشعرين بالإجهاد الوظيفي وضغوطات العمل في بيئة العمل في الروضة، وما هي أهم الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالإجهاد الوظيفي من وجهة نظرك الخاصة؟ وبناء على هذه الدراسة الاستطلاعية قامت الباحثة بجمع الإجابات وصياغتها على شكل فقرات تمثل أهم مسببات الإجهاد الوظيفي في داخل الروضة من وجهة نظر المعلمات، وانطلاقاً مما سبق تجد الباحثة أن هناك حاجة ملحة للقيام بهذا البحث لسد الفجوة البحثية في هذا المجال، إذ أن الأدبيات والدراسات النفسية في تخصص رياض الأطفال تفتقر لمثل هذه الدراسة والتي تناولتها الباحثة بالإجهاد الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، لذا تكمن مشكلة البحث الحالي في إيجاد مستوى الإجهاد الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الكرخ الثانية.

### اهمية البحث:

مرحلة رياض الأطفال تعد مرحلة حاسمة في تنمية شخصية الطفل ونموه الجسمي، العقلي، اللغوي، الاجتماعي، الخلق والانعالي، فهي بيئة تربوية غنية بالأنشطة المعرفية والجسمية واللعب الموجه، التي تعزز القيم الدينية والوطنية، السلوك القويم، والاستقلالية، وتهدف رياض الأطفال إلى تحقيق تنمية شاملة للأطفال قبل المدرسة وإعدادهم للمرحلة الأساسية، وتستمر لمدة عامين دراسيين (عامر، ٢٠٠٨: ١٩)، وتعتبر معلمة رياض الأطفال هي أهم عنصر في العملية التربوية فهي التي تتعامل مع الأطفال وهي التي تنفذ المنهج وتكيف الموقف التعليمي وتختار الطريقة المناسبة لذا لا بد من اختيار معلمة وحسن إعدادها من أهم العوامل التي تساعد الروضة على تحقيق أهدافها (فهمي، ٢٠٠٤: ٢٠).

أهمية هذا البحث تكمن في الدور الحيوي لمعلمة رياض الأطفال في رعاية الأطفال في مرحلة حرجية تتطلب دعماً تربوياً ونفسياً خاصاً، إذ يعد الاستقرار النفسي للمعلمة أساساً لكفاءتها وجودة أدائها وتفاعلها مع الأطفال، ويسعى البحث إلى كشف مستويات الإجهاد الوظيفي لدى المعلمات وأسبابه، وتمكينهن من التعرف عليها وتطوير آليات للتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية، كما يهدف إلى لفت انتباه القائمين على العملية التربوية لأهمية دعم المعلمات نفسياً ومهنياً لضمان بيئة تربوية آمنة وفعالة للأطفال (كاظم، مفتن، ٢٠١٣: ٢٤).

تتجلى الأهمية النظرية لهذا البحث في كونه يساهم في إثراء ميدان الدراسات التربوية والنفسية العراقية بدراسة حديثة تتناول موضوعاً لم يبحث بشكل كاف من قبل، وهو تحديد درجات الإجهاد النفسي لدى فئة مهمة من الكوادر التعليمية، وهي معلمات رياض الأطفال. وبحسب علم الباحثة، لا توجد دراسات سابقة في العراق تناولت ظاهرة الإجهاد الوظيفي بشكل خاص لدى

معلومات هذه المرحلة، مما يجعل هذا البحث إضافة نوعية للمكتبة الأكاديمية (فريحات، ٢٠٠١: ٦).

من الناحية التطبيقية، يتيح تحديد مستوى الإجهاد النفسي لدى معلمات رياض الأطفال وضع حلول عملية لمصادره، من خلال تصميم برامج إرشادية ومهنية تساعد على تهيئتهن نفسياً وتربوياً لمتطلبات المهنة، كما تسهم نتائج البحث في تطوير معايير اختيار المعلمات وفق خصائص واستعدادات مناسبة لطبيعة مرحلة الطفولة المبكرة، مما يعزز الصحة النفسية والتوافق المهني ويحسن جودة الأداء التربوي داخل الروضة.

#### **حدود البحث:**

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الأطفال في مديرية (تربية الكرخ/ الثانية) وما تشملها من رياض للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

#### **تحديد المصطلحات: الاجهاد الوظيفي ( Job Stress ) :**

- تعريف ( ابوطه، ٢٠١٠ ):"هي حالة من الاستنزاف العاطفي والعقلي والبدني، تنشأ كرد فعل مزمن لضغوط العمل المستمرة، وتؤدي إلى فقدان الدافعية تجاه أداء المهام الوظيفية، والشعور باليأس وانعدام الأمل، مما ينعكس سلباً على التفاعل المهني وجودة الأداء" ( ابوطه ، ٢٠٢١: ٥٣٠).

- تعريف ( Baum,2011 ) "تعرف بأنها حالة من الاستنزاف الجسدي والعقلي والانفعالي، تنجم عن التعرض المستمر للضغوط المهنية، وتؤدي إلى انخفاض الشعور بالرضا الوظيفي، وزيادة مستويات التوتر وسرعة الانفعال، والانعزال الاجتماعي كما تتسبب هذه الحالة في ضعف الأداء المهني وتراجع الإنتاجية، فضلاً عن ارتفاع احتمالية التعرض للإصابات داخل بيئة العمل، وتعد هذه الاستجابة نمطاً نفسياً فيزيولوجياً منهجياً، تتباين في شدتها وحدتها تبعاً للفروق الفردية بين العاملين، مما يعكس الدور الفاعل لهذه الفروق في تحديد مدى التكيف مع ضغوط العمل" ( Baun,2011,pp.411-412).

- تعريف (Harrington, 2013)\_" مجموعة من ردود الافعال العاطفية والنفسية والمعرفية والفيولوجية التي تحدث للموظف عند تعامله مع التحديات والتهديدات المدركة " Harrington, (2013,pp8).

- التعريف النظري للإجهاد الوظيفي : بعد اطلاع الباحثة على التعريفات المتعددة لمفهوم الإجهاد الوظيفي، ارتأت اعتماد تعريف (Baum,2011) لما يتميز به من شمولية ودقة في تناول أبعاد الظاهرة، كما تم تبني النظرية التي استند إليها ( Baum,2011 ) كأساس علمي في بناء مقياس الإجهاد الوظيفي المستخدم في البحث الحالي.

- **التعريف الاجرائي للإجهاد الوظيفي:** هي الدرجة التي تحصل عليها المعلمة عند الاجابة على فقرات مقياس الاجهاد الوظيفي في البحث الحالي على وفق نظرية (Baum,2011\_)

سيكولوجية الاجهاد الوظيفي.

**معلمة رياض الاطفال :** "هي المربية المختصة بتعليم الأطفال في المرحلة العمرية من (٤ - ٦) سنوات، وتتولى مسؤولية رعاية نموهم الشامل (النفسي، الاجتماعي، اللغوي، الحركي، والعقلي) من خلال بيئة تعليمية تفاعلية آمنة، تركز على اللعب والنشاط والخبرة المباشرة، وتعمل على تعزيز استقلالية الطفل وتطوير مهاراته في التواصل والتعبير والاستكشاف" (الراوي، ٢٠١٤: ١١٢).

### الفصل الثاني:

#### الاطار النظري بمتغير الاجهاد الوظيفي

##### تعريف الإجهاد

##### أولاً: من الناحية اللغوية

ترجع كلمة "الإجهاد" إلى الأصل اللاتيني *Stringere*، والتي تعني "الضغط الشديد أو الاحتضان القوي للجسم"، وهو ما يرتبط بالشعور بالقلق والمعاناة. وقد ظهرت هذه الكلمة لأول مرة في القرن الرابع عشر، لكنها لم تكن تستخدم بشكل منتظم أو محدد المعنى في ذلك الوقت (سويسي، ٢٠٠١، ص: ٢٤).

##### ثانياً: من الناحية الاصطلاحية

في بداية القرن الثامن عشر، تطور معنى كلمة "الإجهاد" كما أوضحه "جون بينجامين ستوار"، حيث لم يعد يشير فقط إلى الانفعالات أو المشاعر السلبية، بل شمل أيضاً الأسباب أو العوامل المؤدية إلى تلك الانفعالات. وهكذا أصبح الإجهاد يفهم على أنه قوة خارجية تؤدي إلى إحداث خلل أو تشوه في التوازن النفسي أو الجسدي للفرد.

##### ثالثاً: في اللغة الإنجليزية

يستخدم في اللغة الإنجليزية ثلاثة مصطلحات رئيسية مرتبطة بالإجهاد:

• **Stress** : وتعني الشدة أو الإجهاد.

• **Stressor** : وتشير إلى العامل الضاغط أو المسبب للإجهاد.

• **Strain** : وتعني الانضغاط أو الضغط الناتج عن التعرض للمجهادات. (الشويكي، ٢٠١٩: ٢٧)

يتفق أغلب الباحثين أن الإجهاد الوظيفي هو حالة من التوتر المزمن وغالباً ما يعاني منه الأشخاص المتفوقون والناجحون بسبب طول ساعات العمل وكثرة أعباء العمل والضغط الهائل الذي يشعرون به لتحقيق التفوق والتميز ويمكن أن تؤثر هذه الحالة بشكل خطير على الصحة،

وتسبب والارهاق الجسدي والنفسي الشامل والانعزال الاجتماعي وسرعة الانفعال والشعور بعدم الرضى عن النفس (دغيم، ٢٠٢١: ٧).

ويصنف بعض الباحثين الاجهاد الوظيف إلى نوعين أساسيين هما:-

١- **الإجهاد الوظيفي السلبي** : يعد من أكثر الأنواع ضررا، إذ يؤثر على الصحة النفسية والجسدية للموظف مثل الصداع، القلق، وأمراض القلب، كما ينعكس سلبا على أداء المؤسسة من خلال انخفاض الإنتاجية وارتفاع نسب الغياب ودوران العمل، وقد نبهت منظمة الصحة العالمية إلى الخسائر الكبيرة الناتجة عنه في مختلف المؤسسات عالميا (Blonna,2007;p77).

٢- **الإجهاد الوظيفي الإيجابي** : يعد دافعا محفزا للفرد، إذ يشعره بالتحدي والمنافسة ويعزز شعوره بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة ويساعد هذا النوع من الإجهاد في تحسين الأداء وخفض التوتر، مما ينعكس إيجابا على تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية وتشير الدراسات إلى أن ارتفاع مستواه يساهم في زيادة إنتاجية العاملين والمؤسسة معا (Luthans,2013;p130).

#### المصادر المحتملة للإجهاد الوظيفي:-

١- يعد الهيكل التنظيمي أحد العوامل الرئيسة المسببة للإجهاد الوظيفي، خصوصا عند اعتماد المركزية في اتخاذ القرارات وضعف قنوات الاتصال وقلة فرص النمو والترقي. كما تسهم الإجراءات الإدارية غير الفعالة ونقص الموارد وضعف التخطيط في زيادة شعور الموظفين بالإرهاق والإجهاد في بيئة العمل.

٢- (الشويكي، ٢٠١٩: ٤٥).

٣- بيئة العمل: تعد بيئة العمل عاملاً أساسياً في مستوى الإجهاد الوظيفي، خاصة فيما يتعلق بكمية ونوعية العمل. فزيادة المهام عن الوقت المتاح لإنجازها تؤدي إلى التحميل الزائد والشعور بالضغط والإرهاق، بينما نقص المهام مقارنة بقدرات الموظف يسبب الملل وضعف الدافعية. وفي كلتا الحالتين، يؤدي عدم التوازن في حجم العمل إلى ارتفاع مستويات الإجهاد الوظيفي، تعكس نوعية العمل مدى توافق المهام مع قدرات الموظف ومهاراته، إذ يؤدي تكليفه بمهام تفوق كفاءته أو تقل عن مستوى خبرته إلى زيادة التوتر والإجهاد. لذلك، يعد تحقيق التوازن بين كمية العمل ونوعيته بما يتناسب مع وقت العمل وكفاءة الموظف ضروريا لخفض الإجهاد وتعزيز الأداء الوظيفي. (احواس، ٢٠٢٣: ٩).

#### ٤- السياسات التنظيمية:

تعد السياسات التنظيمية من أهم مصادر الإجهاد الوظيفي لما لها من تأثير مباشر في بيئة العمل وصحة العاملين. ويختلف مستوى الإجهاد بين المؤسسات تبعا لبنيتها التنظيمية ومناخها وسياساتها وإستراتيجياتها، إضافة إلى المواقف الضاغطة التي يواجهها الموظفون. وقد أشار العنزى (١٩٩٦) إلى عدة مصادر تنظيمية للإجهاد، منها طبيعة العمل، دور الفرد، الظروف



المادية، نظام الأجور، حجم المسؤولية، وفرص التطوير المهني. وتتفاوت درجة الإجهاد وفق مدى ملاءمة السياسات التنظيمية لاحتياجات الموظفين وظروف العمل. (الشويكي، ٢٠١٩: ٤٥).  
 ٥- العلاقات الاجتماعية: تؤثر طبيعة عمل المعلمة داخل الروضة بشكل مباشر في مستوى الإجهاد الوظيفي لديها، إذ يرتبط ذلك بوضوح المسؤوليات، وجودة العلاقات مع الزميلات، ومستوى التفاهم والاحترام المتبادل. فالعلاقات الإيجابية تسهم في الرضا الوظيفي، بينما تسود العلاقات السلبية شعورا بالإجهاد والضغط. (Della, 1982: 2).

### اسباب الشعور بالإجهاد الوظيفي

تنتج مشاعر الإجهاد الوظيفي عن عدة عوامل، أبرزها: ضغوط بيئة العمل وضعف الاستعداد لمواجهتها، المهام البيروقراطية، النظرة الاجتماعية السلبية لبعض المهن، عبء العمل الزائد، نقص المكافآت والدعم، طول ساعات العمل دون راحة كافية، ضعف العلاقات المهنية والشعور بالعزلة، إضافة إلى الرتابة وغياب التجديد في العمل. (البصير، ١١: ٢٠٢٠).

### نظريات الإجهاد الوظيفي:-

١- **النظرية السلوكية:** ترى النظرية السلوكية أن الإجهاد الوظيفي سلوك مكتسب ناتج عن بيئة غير مناسبة، مثل ضعف الموارد، وقلة التعاون، وانخفاض دافعية التلاميذ، إضافة إلى الضغوط الأسرية وارتفاع تكاليف الحياة. فإذا لم يكتسب الفرد سلوكيات تكيف صحية فإنه قد يطور سلوكا غير سوي يتمثل في الإجهاد. ويمكن مواجهة ذلك عبر أساليب تعديل السلوك، مثل التعزيز، تقديم الدعم، الضبط الذاتي، التحكم في الضغط، والاسترخاء. (غراب، ٢٠٢٤: ٧).

٢- **نظرية ( Hans Selye, 1956):** يعد هانز سيلبي (Hans Selye, 1956) من أوائل الباحثين الذين أسهموا بعمق في دراسة مفهوم الإجهاد، حيث ارتبط اسمه بشكل وثيق بهذا المصطلح من خلال كتاباته ومحاضراته العلمية. وقد طور سيلبي نموذجا يعرف بمتلازمة التكيف العام (General Adaptation Syndrome)، والذي ينطلق من فرضية أن الإجهاد ليس متغيرا مستقلا، بل هو استجابة فسيولوجية ونفسية لعوامل خارجية ضاغطة، تختلف من شخص إلى آخر تبعا لقدرة كل فرد على التكيف.

وقد قسم سيلبي استجابة الجسم للإجهاد إلى ثلاث مراحل رئيسية:

#### ١. مرحلة الإنذار (Alarm Stage):

في هذه المرحلة، يبدأ الجسم بإدراك وجود خطر أو تهديد، فيطلق استجابات فورية مثل تسارع ضربات القلب، وزيادة إفراز الأدرينالين، وارتفاع ضغط الدم. وتعد هذه المرحلة بمثابة استعداد دفاعي سريع لمواجهة الموقف الضاغط.

#### ٢. مرحلة المقاومة (Resistance Stage):

عند استمرار الضغوط، يدخل الجسم مرحلة المقاومة، حيث يحشد طاقته للتكيف ويبدو الفرد قادراً على التعامل مع الوضع، رغم بقاء أجهزة الجسم في حالة نشاط مرتفع. ومع الزمن تستنزف الموارد الداخلية تدريجياً، وتضعف قدرة الجسم على الصمود رغم فعالية المقاومة المؤقتة.

٣. مرحلة الإنهاك (Exhaustion Stage):

عند استمرار الضغط دون وقت كافٍ للتعافي، تستنزف طاقة الجسم وتضعف قدرته على المقاومة، فتظهر علامات الإنهاك الجسدي والنفسي مثل التعب والقلق وضعف المناعة وتراجع الأداء. وتمثل هذه المرحلة فشلاً في التكيف وقد تؤدي لمشكلات صحية مزمنة، ما يجعل هذا النموذج مهماً لفهم تأثير الضغوط المستمرة في بيئة العمل وحدث الإجهاد المزمن.

(محمد، ٢٠١٠: ٧٧).

### ٣- نظرية بوم (Baum, 2011) في تفسير الإجهاد الوظيفي:

تبرز نظرية بوم (٢٠١١) الجانب النفسي للإجهاد الوظيفي، موضحة أن العمل يشكل جزءاً أساسياً من حياة الفرد وهويته، ويسهم في تقدير الذات والمكانة الاجتماعية. فنجاح الفرد في عمله يعزز ثقته بنفسه وكفاءته، بينما تؤدي ضغوط العمل ومتطلبات الإنتاجية المرتفعة إلى التوتر والإجهاد النفسي، مما يجعل بيئة العمل مصدراً مستمراً للضغط عند غياب الظروف الملائمة. (Baum, 2011, 411).

وتؤكد (Baum, 2011) أن الإجهاد الوظيفي يؤدي إلى شعور الفرد بعدم التقدير وانخفاض احترام الذات، ما ينعكس على علاقاته الاجتماعية وقد يتطور إلى مشكلات نفسية وسلوكية طويلة الأمد. ويتجاوز تأثيره بيئة العمل ليؤثر في الحياة الشخصية، إذ قد ينقل الموظف ضغوطه إلى المنزل. وتزداد هذه الآثار مع التطور التكنولوجي ومتطلبات العمل المتغيرة التي تفرض تحديات مستمرة وتعزز مستويات الإجهاد (Baum, 2011, 422).

يعد الإجهاد الوظيفي تحدياً رئيسياً في المجتمعات المعاصرة المرتبطة بالتكنولوجيا، نتيجة اختلال التوازن بين متطلبات العمل وقدرة الفرد على تلبيتها، مما يقلل شعوره بالفاعلية. ويصفه (Baum, 2011) بأنه إرهاق حاد أو مزمن يؤثر على الصحة الجسدية والعقلية ويخفض الكفاءة والإنتاجية، مع اختلاف استجابات الأفراد وفق فروقهم الشخصية، حيث تزيد بعضها الحساسية للإجهاد بينما يقي البعض الآخر منه (Siegrist, 1996; 21).

وقد حدد Baum ثلاثة أنماط رئيسية من هذه الفروق:

١- الوضع الاجتماعي، كالدعم الاجتماعي الذي يعد عاملاً وقائياً يعزز من قدرة الفرد على التكيف.

٢- الوضع الاقتصادي، والذي يؤثر في مدى تحمل الفرد للضغوط الناتجة عن العمل.

٣- العزلة الاجتماعية، التي تعد من العوامل المؤهلة لزيادة قابلية التعرض للإجهاد.

كما تلعب الاستراتيجيات السلوكية للفرد دورا في مواجهة الإجهاد، ومنها: القدرة التنافسية، وتقدير الإنجاز، وتنظيم الوقت، وإدارة ضغوط العمل، مما يساهم في إعادة صياغة التصورات الذاتية حول البيئة المهنية، وتحقيق توازن صحي بين العمل ومجالات الحياة الأخرى ( Baum, 2011, 422).

ويزدهر أداء الأفراد عندما تغطي المشاعر الإيجابية على السلبية، ويعد الدعم الاجتماعي أحد أبرز التدخلات الوقائية الفعالة، لما له من دور جوهري في تخفيف آثار الضغوط وتحقيق التوازن النفسي، خصوصا في بيئات العمل التي لا تخلو من مستويات معينة من الإجهاد، والذي قد يتحول، في حال غياب التنظيم، إلى خلل تنظيمي مؤسسي. (عبد، ٢٠٢٣: ٤٣-٤٤).

### مناقشة نظريات الإجهاد الوظيفي :

- تشير نظريات الإجهاد الوظيفي إلى أن آثار الضغوط تعتمد على تفاعل الفرد مع بيئته:
- **النظرية السلوكية:** ترى الإجهاد سلوكا مكتسبا نتيجة بيئة عمل غير مناسبة، ويمكن تقليله باستراتيجيات تعديل السلوك مثل التعزيز والدعم الاجتماعي والضبط الذاتي.
  - **نظرية هانز سيللي:** تعتبر الإجهاد استجابة فسيولوجية تمر بمراحل الإنذار والمقاومة والإنهاك، ويشير الإنهاك إلى فشل التكيف وتأثيره السلبي على الصحة.
  - **نظرية بوم:** تركز على البعد النفسي والاجتماعي للعمل، إذ يؤدي تجاوز متطلبات العمل لقدرات الفرد إلى شعوره بعدم الفاعلية، مع أهمية الفروق الفردية والدعم الاجتماعي.
  - الخلاصة:** كل نظرية تبرز جانبا مختلفا—السلوكية تعلم من البيئة، سيللي الاستجابة الفسيولوجية، وبوم المعنى النفسي والاجتماعي—ويمكن دمجها لفهم شامل للإجهاد الوظيفي، خصوصا في بيئات ضاغطة مثل رياض الأطفال.

### الدراسات السابقة/ الدراسات العربية:-

- دراسة جعفر (٢٠٢٠) الموسومة " تأثير الحسد على الاجهاد الوظيفي في مكان العمل دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية الادارية - بغداد" استهدفت هذه الدراسة قياس تأثير الحسد على الاجهاد الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠) عضو من اعضاء هيئة التدريس واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة لقياس الاجهاد الوظيفي وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير معنوي للحسد على الاجهاد الوظيفي (جعفر ، ٢٠٢٠: ٢٧٦).
- دراسة احواس (٢٠٢٣) الموسومة "درجة الإجهاد الوظيفي لدى شاغلي الوظائف الإدارية في جامعه سرت من وجهه نظر مدراء الإدارات والمكاتب والأقسام الإدارية" استهدفت الدراسة قياس درجة الإجهاد الوظيفي بين موظفي الجامعة الإدارية في جامعة سرت (عينة: ٧٩ موظفا، عشوائية طبقية) باستخدام مقياس الإجهاد الوظيفي. وأظهرت النتائج فروقا

معنوية في الإجهاد، حيث كان رؤساء الأقسام أكثر تعرضاً للإجهاد بسبب تعدد المهام، وحاملو الدبلوم المتوسط سجلوا مستويات أعلى نتيجة عدم توافق المؤهل مع بعض المناصب، والموظفون ذوو الخبرة أقل من ٨ سنوات كانوا أكثر عرضة لضغوط العمل. (احواس، ٢٠٢٣: ٢٧).

- دراسة عبد (٢٠٢٣) الموسومة " الندم الموقفي وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لدى معلمات المدارس الابتدائية"

استهدفت هذه الدراسة قياس الندم الموقفي والاجهاد الوظيفي لدى معلمات المدارس الابتدائية وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) معلمة من مديرية تربية الكرخ الثانية واختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية وتوصلت نتائج الدراسة ان معلمات المدارس الابتدائية لديهن شعور بالاجهاد الوظيفي ولا توجد فروق في الشعور بالاجهاد الوظيفي على وفق متغير العمر وسنوات الخدمة وتوجد فروق في الاجهاد الوظيفي على وفق متغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الشهادات الاخرى (دبلوم، ماجستير، دكتوراه) (عبد، ٢٠٢٣، ٩٨).

#### الدراسات الاجنبية:

- دراسة (Gharib, 2016):

"Occupational stress and its relationship to job performance: A field study on faculty members at Dhofar University in the Sultanate of Oman "

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الإجهاد الوظيفي بين الأكاديميين بجامعة ظفار (عينة: ١٠٢ عضو هيئة تدريس) وتأثيره على الأداء الوظيفي، مع التركيز على عبء العمل، غموض الدور، وتضارب الأدوار، باستخدام استبانة وتحليل الانحدار المتعدد، أظهرت النتائج تفاوت مستويات الإجهاد بين المتوسطة والمنخفضة، وكان الأداء الوظيفي مرتفعاً نسبياً. كما بينت النتائج أن عبء العمل المعتدل يعزز الأداء، بينما يحد تضارب الأدوار من كفاءته نتيجة غياب وضوح المسؤوليات. (Gharib, 2016; 115-142).

- دراسة (Zhang, et al; 2019)

"The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles"

(الإجهاد الوظيفي لدى المعلمين والعلاقة بين الضغط النفسي ورأس المال النفسي)

هدفت الدراسة إلى قياس الإجهاد الوظيفي وعلاقته بالضغط النفسي ورأس المال النفسي لدى ٤٢٤ معلماً في الصين، باستخدام منهج وصفي ارتباطي واستبانة. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل) يقلل الاحتراق الوظيفي، بينما يزيد الإجهاد الوظيفي منه. كما بينت أن أساليب التكيف الإيجابية تحد من آثار الإجهاد، والأساليب

السلبية تفاقمها، وأن المعلمين ذوي الخبرة يستخدمون أساليب تكيف أكثر فاعلية تحميهم من الاحتراق المهني. (Zhang, et al;2019; 339-349).

### أوجه الافادة من الدراسات السابقة

مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية في ضوء متغير "الإجهاد الوظيفي": شكل الإجهاد الوظيفي محور اهتمام الدراسات النفسية والإدارية، حيث تناولت أسبابه وتأثيراته على العاملين في مجالات مختلفة، مما وفر أساساً للدراسة الحالية على معلمات رياض الأطفال.

• الدراسات العربية: أظهرت تأثير بيئة العمل النفسية والاجتماعية على مستويات الإجهاد (جعفر، ٢٠٢٠)، وتباين الإجهاد حسب طبيعة المهام والمسؤوليات والمؤهل والخبرة (أحواس، ٢٠٢٣)، كما لاحظت مستويات واضحة من الإجهاد لدى معلمات الابتدائي مرتبطة بالتحصيل العلمي وليس بالعمر أو سنوات الخدمة (عبد، ٢٠٢٣، ٧).

• الدراسات الأجنبية: بينت أن غموض الأدوار وتضاربها يزيد الإجهاد ويؤثر سلباً على الأداء، بينما يعزز العبء المعتدل الإنتاجية (Gharib,2016)، وأكدت الأبعاد النفسية مثل الأمل والمرونة دوراً وقائياً ضد آثار الإجهاد، حيث يقل الاحتراق المهني مع ارتفاع رأس المال النفسي. (Zhang et al., 2019).

استندت الدراسة الحالية إلى هذه المعطيات لتطوير أداة قياس مناسبة لمظاهر الإجهاد الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، مع مراعاة خصوصية بيئتهن المهنية، مستفيدة من المفاهيم والأدوات السابقة لتوسيع فهم الظاهرة.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب رئيسية:

١. تحديد أبعاد ومكونات الإجهاد الوظيفي وبناء إطار نظري متكامل للعوامل النفسية والإدارية.
٢. تطوير أدوات قياس موثوقة مستندة إلى استبانات مجربة في سياقات مشابهة.
٣. مراعاة الفروق الفردية والمؤسسية في مستويات الإجهاد، مثل المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وطبيعة المهام.
٤. التأكيد على دور التكيف النفسي ورأس المال النفسي في التخفيف من آثار الإجهاد، بما يدعم تطبيق استراتيجيات دعم نفسية وتربوية.
٥. سد الفجوة البحثية لدى معلمات رياض الأطفال، ما يجعل الدراسة إضافة نوعية للميدان.

### ما يميز البحث الحالي

يمتاز هذا البحث الحالي بعدة جوانب تميزه عن الدراسات السابقة، منها:

١. التركيز على فئة معلمات رياض الأطفال، وهي فئة مهنية ذات طبيعة خاصة تجمع بين الأدوار التربوية والإدارية، وتعتبر من الفئات الهامة التي تؤثر على جودة التعليم في المراحل الأولى، لكنها لم تحظَ بالاهتمام الكافي في الأبحاث السابقة.
٢. استخدام أدوات قياس حديثة ومتطورة مستمدة من الدراسات السابقة مع تعديلها لتلائم خصائص بيئة العمل والتحديات النفسية لمعلمات رياض الأطفال في السياق المحلي.
٣. الاهتمام بالعوامل الديموغرافية والمهنية المتنوعة مثل المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والعمر، وتأثيرها على مستويات الإجهاد الوظيفي، مما يوفر صورة أكثر دقة وشمولية.
٤. السعي لتقديم توصيات عملية تستند إلى نتائج البحث تساعد في تقليل مستويات الإجهاد الوظيفي وتعزيز بيئة عمل صحية لمعلمات رياض الأطفال، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء التربوي.
٥. المساهمة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بالإجهاد الوظيفي في مجال رياض الأطفال ضمن السياق المحلي، وهو أمر مهم لتعزيز المعرفة العلمية وتطوير السياسات التربوية.

### الفصل الثالث

#### منهج البحث وإجراءاته :

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في إجراءات بحثها.

#### مجتمع البحث

يتحدد مجتمع البحث بمعلمات رياض الاطفال للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥).

#### عينة البحث

تكونت عينة الدراسة من (١٦٩) معلمة، من معلمات رياض الأطفال، للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) ، كما مبين في جدول (١) توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات البحث.

جدول (١)

ت	مديرية التربية	عدد الرياض	عدد المعلمات
١	الكرخ الثانية	٣٠	١٦٩

\*حصلت الباحثة على البيانات أعلاه من مديرية التخطيط / شعبة الإحصاء وزارة التربية

جدول (٢) تكرارات العينة والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
المؤهل	معهد	54	32%
	بكالوريوس	75	44%
	شهادات عليا	40	24%
	المجموع	196	100%
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	44	26%

من ٥-١٠ سنوات	85	50%
أكثر من ١٠ سنوات	40	24%
المجموع	196	100%

### الصدق الظاهري:

ولتحقيق الصدق الظاهري عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين في تخصص علم النفس والتقويم والقياس؛ لتقرير مدى سلامة الفقرات وملائمتها للأهداف المحددة، وبيان آرائهم ومقترحاتهم في مدى صدق قياس هذه الفقرات ووفقاً لآرائهم تم تعديل بعض الفقرات، وتم التوصل إلى الصيغة النهائية للمقياس اذا بلغت نسبة اتفاق الخبراء أكثر من ٨٠%، وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) اتفاق المحكمين من خلال النسبة المئوية وقيمة كاي<sup>٢</sup> لبيان صلاحية مقياس الإجهاد الوظيفي

البيان الإحصائية	قيمة كاي <sup>٢</sup>		النسبة المئوية	عدد الخبراء غير الموافقين	عدد المحكمين الموافقين	عدد الخبراء	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات
	المحسوبة	الجدولية						
دالة	7.14		86%	2	12		2,5,8,10,11,16,17,18,24	9
دالة	14	3.841	100%	0	14	14	1,4,14,15,19,23,13,22	8
دالة	10.29		93%	1	13		3,9,12,20,21,6,7	7

### صدق البناء (المفهوم):

يشير صدق المفهوم إلى الدرجة التي تؤكد نتائج تطبيق المقياس ما ذهبت إليه صحة الافتراضات المستخلصة من النظرية حول مفهوم السمة التي وضعت لقياسه؛ لأنه يفترض بالمقياس أن يبني على وفق نظرية معينة بالإمكان استعمالها في التنبؤ بأداء المتعلمين؛ عندها يكون المقياس صادقاً من حيث البناء (محمد، ٢٠١٢: ٧٩).

تألفت العينة الاستطلاعية المؤلفة من (٧٢) معلمة<sup>(١)</sup>، وقد استعملت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين وهو أحد المؤشرات الإحصائية المستخدمة في الكشف عن صدق الفقرات وقوتها التمييزية، إذ يتم تقسم المجيبين (أفراد العينة) على المقياس بعد ترتيبهم تنازلياً أو تصاعدياً حسب درجاتهم إلى مجموعتين متطرفتين (المجموعة العليا والمجموعة الدنيا) ثم نستخرج الفرق بين إجاباتهم في كل عبارة من عبارات المقياس وتحذف العبارة التي لا تظهر تمييزاً واضحاً بين المجموعتين (الجلبي، ٢٠٠٥: ١٠٢).

<sup>(١)</sup> يرى (Cohen, 1983) إن حجم تحليل الفقرات إحصائياً يجب ألا يقل عن ثلاث أفراد مقابل كل فقرة من فقرات الاختبار، ويمكن أن يكون أربعة أو خمسة أفراد (Cohen, 1983: 97).

وقد تحققت الباحثة من صدق البناء من طريق أسلوب الاتساق الداخلي من طريق إيجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس باستعمال معامل الارتباط بيرسون، وتراوح معاملات الارتباط بين (٠.٤٧٠ \_ ٠.٨١٢) وكانت الفقرات جميعها دالة إحصائياً؛ لأن معامل ارتباطها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠.٢٣٢) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٧٠)، كما موضح في جدول (٤):

جدول (٤) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإجهاد الوظيفي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	0.470 **	٩	0.547 **	١٧	0.683 **
٢	0.618 **	١٠	0.643 **	١٨	0.753 **
٣	0.605 **	١١	0.709 **	١٩	0.737 **
٤	0.502 **	١٢	0.734 **	٢٠	0.648 **
٥	0.516 **	١٣	0.804 **	٢١	0.749 **
٦	0.727 **	١٤	0.812 **	٢٢	0.788 **
٧	0.654 **	١٥	0.811 **	٢٣	0.646 **
٨	0.734 **	١٦	0.733 **	٢٤	0.662 **

\* مستوى الدلالة عند 0.05

\*\* مستوى الدلالة عند 0.01

\* القيمة الجدولية تساوي (0.232) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (70).  
القوة التمييزية للفقرات:

تم حساب معاملات تمييز فقرات الإستبانة من خلال البرنامج الاحصائي (spss)، لاستخراج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين بالحجم لأختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا و المجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات الإستبانة، إذ تعد القيمة التائية المحسوبة المؤشر التمييزي لكل فقرة من فقرات المقياس بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية ( ) وعنده درجة حرية ( ) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) والجدول (٥) يبين ذلك

الجدول (٥) معاملات تمييز فقرات المقياس (الإجهاد الوظيفي) بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة 0.05
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	5.000	0.000	1.137	0.452	31.440	دالة
2	4.947	0.229	1.368	0.4955	28.566	دالة
3	4.368	0.7609	1.4737	0.5129	13.750	دالة
4	4.894	0.3153	1.157	0.3746	33.265	دالة
5	5.000	0.000	1.789	0.4188	33.411	دالة
6	4.894	3.153	1.6316	0.4775	24.215	دالة



7	4.947	0.229	1.789	0.535	23.635	دالة
8	4.894	0.315	1.315	0.477	27.261	دالة
9	5.000	0.000	2.211	0.787	15.443	دالة
10	5.000	0.000	1.526	0.512	29.516	دالة
11	4.894	0.315	1.526	0.512	24.384	دالة
12	4.631	0.495	1.315	0.477	21.000	دالة
13	4.894	0.315	1.210	0.418	24.199	دالة
14	4.842	0.374	1.052	0.229	28.169	دالة
15	4.631	0.495	1.052	0.229	28.566	دالة
16	4.789	0.418	1.526	0.512	21.477	دالة
17	4.473	0.512	1.105	0.315	24.384	دالة
18	4.526	0.512	1.263	0.452	20.795	دالة
19	4.526	0.512	1.684	0.477	17.676	دالة
20	4.684	0.477	1.315	0.477	21.740	دالة
21	4.315	0.749	1.052	0.229	18.152	دالة
22	4.105	0.737	1.000	0.000	18.354	دالة
23	4.157	0.688	1.000	0.000	20.000	دالة
24	3.736	0.991	1.000	0.000	12.036	دالة

## ثبات المقياس :

استعملت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ بوصفها تصلح لحساب جميع أنواع الاختبارات والمقاييس، وقد بلغ معامل ألفا للمقياس (0.94) ويعد معامل ثبات كما موضح في جدول (٦):

جدول (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ

ت	المهارة	الثبات باستعمال ألفا كرونباخ
١	البعد الأول (دور المعلم)	0.70
٢	البعد الثاني (بيئة الروضة)	0.82
٣	البعد الثالث التنظيم (قوانين العمل)	0.93
٤	البعد الرابع علاقات العمل بين المعلمات	0.87
	ثبات المقياس	0.94

**وصف المقياس:** تبنت الباحثة مقياس (عبد، ٢٠٢٣) مع اجراء بعض التعديلات بما يلزم البحث بعد ايجاد الخصائص السيكومترية من صدق وثبات أصبح لدى الباحثة المقياس بشكله النهائي مكون من ( ٢٤ ) فقرة لمتغير الاجهاد الوظيفي وبخمس بدائل ( تجهدي دائماً، تجهدي غالباً، تجهدي احياناً، تجهدي نادراً، لا تجهدي)، وبأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، ضمن اربعة ابعاد (دور المعلمة، بيئة الروضة، التنظيم (قوانين العمل)، علاقات العمل بين المعلمات)،

بعد دور المعلمة مكون من (٣) فقرات، وبعد بيئة الروضة مكون من (٧) فقرات، وبعد التنظيم (قوانين العمل) مكون من (١٠) فقرات وبعد علاقات العمل بين المعلمات مكون من (٤) فقرات وتم احتساب الدرجة الكلية لمقياس الاجهاد الوظيفي من خلال ايجاد اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب وهي (١٢٠) درجة وادنى درجة يحصل عليها المستجيب وهي (٢٤) درجة وبمتوسط حسابي (٧٠.٠٢) وقد بلغ المتوسط الفرضي ككل (٧٢)، اذ ان اعلى درجة يحصل عليها المستجيب لبعد دور المعلمة (١٥)، ، وبيئة الروضة (٣٥)، التنظيم (قوانين العمل) (٥٠)، علاقات العمل بين المعلمات (٢٠)، وأدنى درجة يحصل عليها المستجيب لبعد دور المعلمة (٣)، ، وبيئة الروضة (٧)، التنظيم (قوانين العمل) (١٠)، علاقات العمل بين المعلمات (٤) .

#### خ- الوسائل الإحصائية:

اعتمدت الباحثة في جميع المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية (SPSS) وقد استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية : لايجاد الصدق الظاهري لفقرات المقياس.
- معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لغرض استخراج القوة التمييزية للفقرات.
- معادلة ارتباط بيرسون: لغرض ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد وعلاقة الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الدرجة الكلية لكل بعد مع البعد الآخر.
- معادلة الفاكرونباخ: لغرض ايجاد الثبات.

#### الفصل الرابع

في هذا الفصل سيتم عرض النتائج التي توصل لها البحث بحسب الأهداف التي تم تحديدها، ومن ثم تحليل ومناقشة وتفسير هذه النتائج ، بحسب أدبيات البحث المرتبطة بمجاله، وكذلك الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، وهي على النحو الآتي:

**أولاً: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:**

#### الهدف الأول : (التعرف على مستوى الإجهاد الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال)

قدمت الباحثة مقياس الإجهاد الوظيفي لعينة البحث (معلمات رياض الأطفال)؛ من أجل تحقيق هذا الهدف البالغ عددهن (١٦٩) معلمة، وبهدف معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي المتوسط الفرضي<sup>(١)</sup> استعملت الباحثة الاختبار التائي (T- test) لعينة واحدة وتبين أن الفرق غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)؛ وأظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي

<sup>(١)</sup> تم استخراج المتوسط الفرضي من خلال جمع البدائل (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وقسمتها على عدد (٥) ثم ضرب الناتج (٣) في عدد فقرات المقياس البالغ عددها (٢٤) فيصبح المتوسط الفرضي (٧٢)

لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (70.02) درجة، بانحراف معياري بلغ (21.58) درجة، وأن المتوسط الفرضي بلغ (72) درجة، وأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (1.194) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.974)، بدرجة حرية (168)، وهذه النتيجة تدل على أنه ليس هنالك فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي مما يعني أن مستوى الإجهاد الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال كان بنسبة قليلة؛ لأن المتوسط الحسابي أصغر من المتوسط الفرضي بحسب استجابات معلمات رياض الأطفال، والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) الاختبار التائي لعينة واحدة يبين الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لاستجابات

#### معلمات رياض الأطفال

عينة البحث	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجه الحرية	القيمة (t) المحسوبة	القيمة (t) الجدولية	مستوى دلالة
169	70.02	21.58	72	168	1.194	1.974	غير

#### المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لمقياس الإجهاد الوظيفي

ومن الجدول اعلاه نلاحظ ان معلمات رياض الاطفال لديهن شعور بالاجهاد الوظيفي بمستوى منخفض وتفسر الباحثة هذه النتيجة "ومن خلال نتائج الجدول، يتضح أن معلمات رياض الأطفال يملكن شعوراً منخفضاً بالإجهاد الوظيفي، وتعزى هذه النتيجة - من وجهة نظر الباحثة - إلى جملة من العوامل، في مقدمتها أن التفاعل الإنساني المتكرر مع الأطفال الصغار غالباً ما يمنح المعلمات شعوراً بالرضا الداخلي، ويعزز لديهن المعنى الإيجابي للعمل، كما أن الخبرات المتراكمة والتدريب المستمر في مجال الطفولة المبكرة يساهمان في تطوير مهارات التأقلم والتكيف مع متطلبات العمل، وهو ما يخفف من حدة التوترات المحتملة.

ويفهم هذا في ضوء ما تشير إليه النظريات النفسية، إذ ترى نظرية التكيف العام ( Selye, 1956 ) أن الأفراد الذين يمتلكون موارد داخلية وخارجية تساعدهم على التكيف، يكونون أقل عرضة للضغوط المزمنة

وبمقارنة هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، يتبين أن هناك توافقاً مع دراسة حسين (٢٠٢١) التي أظهرت انخفاض مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات المرحلة الابتدائية ممن يتمتعن بخبرة طويلة ودعم إداري. كما تتماشى النتائج مع ما ورد في دراسة أحمد (٢٠٢٠)، التي أرجعت انخفاض الضغوط لدى معلمات الطفولة المبكرة إلى توفر بيئة صفية مرنة ونمط تعليمي تشاركي. في المقابل، تختلف هذه النتيجة عن ما توصلت إليه دراسة جعفر (٢٠٢٠)، التي كشفت عن مستويات مرتفعة من الإجهاد الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وهو ما قد يعود إلى اختلاف طبيعة العمل والمسؤوليات الوظيفية. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن معلمات رياض الأطفال يعانين من مستوى منخفض من

الإجهاد الوظيفي، وهو ما يمكن تفسيره بخصوصية بيئة العمل في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث يغلب عليها الطابع العاطفي والتفاعلي الإيجابي، إلى جانب توفر مرونة نسبية في المهام اليومية، فضلاً عن دور الخبرة والدافع الذاتي في تعزيز التكيف مع ضغوط العمل.

وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة، يتبين ما يلي:

تتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (Gharib, 2016)، التي بينت أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة ظفار يعانون من مستويات إجهاد وظيفي تتراوح بين المتوسطة والمنخفضة، مما يشير إلى أن طبيعة البيئة الأكاديمية قد تحتوي على ضغوط، ولكن بدرجات متفاوتة حسب متغيرات كعبء العمل وغموض الأدوار، هذا التفاوت يتشابه مع نتائج الدراسة الحالية من حيث انخفاض مستوى الإجهاد لدى فئة مهنية محددة.

كما تدعم نتائج الدراسة الحالية ما أورده دراسة (Zhang et al, 2019)، التي أكدت أن توفر رأس مال نفسي مرتفع وأساليب تكيف إيجابية يقللان من الإجهاد والاحتراق المهني لدى المعلمين، وهي عوامل يرجح أن تكون حاضرة لدى معلمات رياض الأطفال، بما يسهم في خفض شعورهن بالإجهاد.

في المقابل، تتعارض نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة جعفر (٢٠٢٠)، التي أظهرت أن الحسد يؤثر معنوياً على ارتفاع مستوى الإجهاد الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهو اختلاف يعزى إلى اختلاف البيئة التعليمية ونوع الضغوط، حيث إن العمل الأكاديمي يتطلب إنتاجاً علمياً وتنافساً وظيفياً مستمراً، على خلاف طبيعة العمل في رياض الأطفال.

كما تختلف نتائج هذه الدراسة عن دراسة أحواس (٢٠٢٣) التي كشفت عن ارتفاع مستويات الإجهاد لدى شاغلي المناصب الإدارية، لا سيما رؤساء الأقسام، بسبب تعقيد المسؤوليات والمهام الإدارية اليومية، وهو ما لا تواجهه معلمات رياض الأطفال بنفس الحدة.

كذلك، فإن دراسة عبد (٢٠٢٣) توصلت إلى أن معلمات المدارس الابتدائية يعانين من مستوى مرتفع من الإجهاد، خاصة لدى الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى، وهو ما يختلف عن نتائج الدراسة الحالية، التي أظهرت انخفاضاً عاماً في مستوى الإجهاد، مما يعكس خصوصية بيئة رياض الأطفال الأقل تنافسية وأكثر تركيزاً على الجوانب الوجدانية والتربوية.

### خلاصة المقارنة

تشير هذه المقارنة إلى أن نتائج البحث الحالي تتقاطع جزئياً مع بعض الدراسات، وتختلف بعضها الآخر، مما يدل على أن مستوى الإجهاد الوظيفي ليس ثابتاً، بل يتأثر بمجموعة من العوامل السياقية والنفسية والتنظيمية، من أبرزها: طبيعة المهنة، بيئة العمل، المؤهلات الأكاديمية، سنوات الخبرة، والدعم الاجتماعي والإداري.

**الهدف الثاني :** التعرف على الفرق في الإجهاد الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال تبعا لمتغير (المؤهل العلمي )

وللتحقق من هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات كل فئة من الفئات الثلاثة تبعا لمتغير المؤهل العلمي (معهد، بكالوريوس، شهادات عليا) في مقياس الإجهاد الوظيفي، وقد أظهرت النتائج إن متوسط درجات تحصيل معهد بلغ (٧٣.٩٦)، أما متوسط درجات تحصيل بكالوريوس بلغ (٦٧.٧٣)، في حين بلغ متوسط درجات تحصيل الشهادات العليا (٦٨.٩٧)، وجدول (٨) يوضح ذلك :

**جدول (٨) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة البحث تبعا لمتغير المؤهل الدراسي**

المجموعة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معهد	54	73.96	22.31
بكالوريوس	75	67.73	21.24
شهادات عليا	40	68.97	21.58

استعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ لاختبار معنوية الفروق الإحصائية ومعرفة دلالتها بين متوسطات درجات المجموعات، وجدول (٩) يوضح ذلك :

**جدول (٩) نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات عينة البحث في مقياس الإجهاد الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل الدراسي**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	1275.379	2	637.690	1.375	3.050	غير دالة
داخل المجموعات	76975.57	166	463.708			
الكلية	78250.95	168				

أوضح جدول (٨) عدم وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى (٠.٠٥) بين المجموعات الثلاث (معهد، بكالوريوس، شهادات عليا) بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي، حيث بلغت القيمة المحسوبة (١.٣٧٥) أقل من الجدولية (٣.٠٥٠). وتفسر الباحثة ذلك بأن طبيعة العمل الروتينية والتفاعل المباشر مع الأطفال تفرض نمط ضغوط موحدا، بغض النظر عن المؤهل العلمي، كما أن المعلومات يشتركن في إطار وظيفي ومسؤوليات متقاربة. وتختلف هذه النتيجة عن دراسة عبد (٢٠٢٣) التي أظهرت فروقا لصالح حاملي الشهادات العليا بسبب عدم توافق المؤهل مع المهام، بينما تعكس الدراسة الحالية سياسة توزيع مهام متساوية في رياض الأطفال.

**الهدف الثاني :** التعرف على الفرق في الإجهاد الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغير (الخبرة)

وللتحقق من هذا الهدف تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات كل فئة من الفئات الثلاثة تبعاً لمتغير الخبرة (سنوات الخدمة) (أقل من ٥ سنوات، من ٥ \_ ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) في مقياس الإجهاد الوظيفي، وقد أظهرت النتائج أنَّ متوسط درجات المعلمات اللاتي خدمتهن (أقل من ٥ سنوات) بلغ (٧٣.٥٥)، أما متوسط المعلمات اللاتي خدمتهن (٥ \_ ١٠ سنوات) بلغ (٦٨.٦٨)، في حين بلغ متوسط درجات المعلمات اللاتي خدمتهن (أكثر من ١٠ سنوات) (٦٨.٩٨)، وجدول (١٠) يوضح ذلك :

**جدول (١٠) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة البحث تبعاً لمتغير الخبرة**

المجموعة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معهد	44	73.55	22.61
بكالوريوس	85	68.68	21.88
شهادات عليا	40	68.98	21.01

استعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ لاختبار معنوية الفروق الإحصائية ومعرفة دلالتها بين متوسطات درجات المجموعات، وجدول (١١) يوضح ذلك :

**جدول (١١) نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات عينة البحث في مقياس الإجهاد الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	
				المحسوبة	الجدولية
بين المجموعات	742.639	2	371.320	0.795	3.050
داخل المجموعات	77508.31	166	466.918		
الكلية	78250.95	168			

أوضح جدول (١١) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعات سنوات الخدمة الثلاث ٥ سنوات فما دون ، من ٥-١٠، من ١٠ سنوات فما فوق )، حيث بلغت القيمة المحسوبة (٠.٧٩٥) أقل من الجدولية (٣.٠٥٠). وتفسر الباحثة ذلك بأن الإجهاد الوظيفي يحدث مبكراً، والدعم التربوي والتدريب والمشاركة التفاعلية يمكن المعلمات الجديديات من التعامل مع الضغوط بشكل مشابه لذوات الخبرة الطويلة. وتختلف هذه النتيجة عن دراسات أحواس (٢٠٢٣) وعبد (٢٠٢٣) التي أظهرت مستويات إجهاد أعلى للمعلمات ذوات الخبرة الأقل، ويعزى الاختلاف إلى بيئة رياض الأطفال الداعمة والتعاون بين فرق العمل، مما يقلل أثر سنوات الخدمة على مستوى الإجهاد.

**ثالثاً: الاستنتاجات:**

١. ان معلمات رياض الاطفال لديهن اجهاد وظيفي بمستوى منخفض.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاجهاد الوظيفي يعزى لمتغير المؤهل العلمي.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

**رابعاً: التوصيات:**

١. تخفيف الأعباء الإدارية: تقليل المهام الكتابية غير الضرورية لتمكين المعلمات من التركيز على التعليم والتربية.
٢. تحسين البيئة المادية والنفسية: تجهيز الصفوف بالأدوات المناسبة وتوفير غرف استراحة لتقليل الإجهاد الوظيفي.
٣. برامج دعم نفسي ومهني: إطلاق جلسات إرشادية وتدريبية لإدارة الضغوط والغضب والتوتر.
٤. دورات تثقيفية عن الإجهاد الوظيفي: تنظيم ورش عمل لتعريف المعلمات بمصادر الإجهاد وطرق الوقاية والتعامل معه.
٥. تعزيز الحوافز المادية والمعنوية: اعتماد مكافآت وبرامج تقدير للمعلمات المتميزات لرفع الرضا المهني وتقليل الإرهاق.
٦. إشراك المعلمات في صنع القرار: فتح قنوات تواصل ومشاركة المعلمات في القرارات التربوية لتعزيز الانتماء والمسؤولية.
٧. تطوير نظام التقييم المهني: التركيز على الجوانب الإيجابية للتقييم لتقليل التوتر المرتبط بالتقييمات.
٨. تفعيل الإرشاد التربوي والأسري: دعم الإرشاد النفسي والاجتماعي وربطه بأولياء الأمور لتقليل المشكلات الصفية.
٩. دعم البحث الإجرائي: تشجيع المعلمات على إجراء بحوث ميدانية صغيرة لتعزيز الإبداع وتقليل الروتين.
١٠. تقنين عدد الأطفال بالصف: مراعاة الطاقة الاستيعابية لتجنب الإرهاق المهني والذهني.

**خامساً: المقترحات:**

١. إجراء دراسات مقارنة بين مستويات الضغوط الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال ومعلمات المراحل الدراسية الأخرى (الابتدائية، المتوسطة)، بهدف الوقوف على طبيعة المتغيرات المؤثرة في كل مرحلة.
٢. دراسة العلاقة بين الإجهاد الوظيفي والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، لتحديد ما إذا كانت مستويات الإجهاد تؤثر في جودة الأداء التربوي والتعليمي.

٣. إجراء دراسات نوعية (كيفية) تركز على تجارب المعلمات الشخصية مع الضغوط الوظيفية، من خلال المقابلات الفردية أو مجموعات التركيز، مما يتيح فهماً أعمق للأسباب والسياقات الثقافية.
٤. دراسة فاعلية برامج تداخلية (إرشادية أو نفسية) تهدف إلى خفض مستويات الإجهاد الوظيفي، وقياس أثرها قبل وبعد التطبيق على عينات من معلمات رياض الأطفال.
٥. استكشاف أثر بعض المتغيرات النفسية مثل (الرضا الوظيفي، الذكاء الانفعالي، الدعم الاجتماعي، الثقة بالنفس) وعلاقتها بالإجهاد الوظيفي.
٦. إجراء دراسة على عينة أكبر تشمل معلمات رياض الأطفال في مديريات تربية مختلفة داخل العراق لمقارنة النتائج حسب البيئات الجغرافية والإدارية.
٧. استخدام أدوات قياس حديثة مثل المقاييس الرقمية أو التطبيقات التكنولوجية لتتبع مستوى التوتر بشكل يومي أو أسبوعي، بدلاً من الاعتماد فقط على الاستبانات الورقية.
٨. دراسة العلاقة بين الإجهاد الوظيفي والتحصيل الأكاديمي للأطفال في مرحلة الروضة، بوصف المعلمة عنصراً محورياً في الأداء التعليمي.

#### المصادر العربية:

- ابو طه، سامي (٢٠١٠): اثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الاداء بالتطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظة غزة، دراسة منشورة في المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد (٣) القاهرة.
- احواس، مفتاح احمد (٢٠٢٣): درجة الإجهاد الوظيفي لدى شاغلي الوظائف الإدارية في جامعه سرت من وجهه نظر مدراء الإدارات والمكاتب والأقسام الإدارية، المجلة العلمية لكلية التربية - المجلد الثاني - العدد الثاني، جامعة سرت.
- البصير، ألهم احمد عبد الفتاح (٢٠٢٠): الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، دراسات تربوية واجتماعية - مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية - جامعة حلوان ، المجلد (٢٦) العدد (٤).
- جعفر، قبس زهير (٢٠٢٠) : تأثير الحسد على الاجهاد الوظيفي في مكان العمل دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية الادارية - بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٦) العدد (٢٢).
- الجلبي، سوسن شاكر (٢٠٠٥). أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ، ط ١ ، مؤسسة علاء الدين ، دمشق .
- دغيم، جيهان احمد (٢٠٢١): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل، دراسة ميدانية على قطاع البريد بمحافظة القاهرة



**والجيزة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية كلية تجارة جامعة دمياط المجلد الثاني العدد (٢) الجزء (٣).**

• الراوي، سحر عبد الحميد (٢٠١٤): طرائق تدريس رياض الأطفال، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

• سويسى، بكار (٢٠٠١): الإجهاد المهني وعلاقته بالإداء الوظيفي لدى عمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقله، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

• الشويكي، ابراهيم سليمان (٢٠١٩): الصمود النفسي وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لدى عينة من الممرضين العاملين باقسام العناية المكثفة في مستشفيات مدينة الخليل، تم تقديم هذه الرسالة استيفاء لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، من كلية الدراسات العليا - جامعة الخليل.

• الشويكي، علاء ناجح (٢٠١٩): الصمود النفسي وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لدى عينة من الممرضين العاملين باقسام العناية المكثفة في مستشفيات مدينة الخليل، جامعة الخليل.

• عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٨): معلمة رياض الاطفال، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط١.

• عبد، افياء عبد الحسين (٢٠٢٣): الندم الموقفي وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لدى معلمات المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية تربية بنات، جامعة بغداد.

• غراب، محمد ميلود (٢٠٢٤): اثر الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل، دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية ورقله، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح.

• فريحات، عدنان (٢٠٠١): الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، المجلد (٢٨)، العدد (٢).

• فهمي، عاطف عدلي (٢٠٠٤): معلمة الروضة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط١.

• كاظم، مفتن، سميرة عبد الحسين، ضحى بدر (٢٠١٣): الاحتراق النفسي لدى معلمات ريا الاطفال الحكومية والاهلية، عدد خاص من بالبحوث المستلة من الاطاريح والرسائل الجامعية، (٢).

• محمد، علي عودة (٢٠١٢). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار أفكار للدراسات والنشر، دمشق - سوريا .

• محمد، كريب (٢٠١٠): الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المدربين (دراسة ميدانية لمدربي كرة القدم - صنف ايكار بولاية ورقله)، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قسم التربية البدنية والرياضية.

المصادر الأجنبية

- Baum, A. (2011). **Occupational stress**. In H. S. Friedman (Ed.), The Oxford handbook of health psychology (pp. 411–424). Oxford University Press.
- Baum,contrada RJ;Douagall ALSess and the cancers, Trevino LA,Baum Carr J,kelleyB,Keaton R&Albrech C. (2011)"**Getting the grips with stress in the work place; startegies of promoting alealthier more productive environ ment, HRm In ternational Digest, volume 19number4.**
- Blonna, R. (2007)"**Coping With Stress in a changing World "**, 4th ed., McGraw– Hill, New York .
- Cohen, M. (1983): Using Motivation Theory as formework for teacher, **Journal of Teacher Education**, New York, Februarym Vol (1), No (4).
- Della,Peason"**why Domanagment Accountant Feel Disliked**"managmant Accoun ng, March,1982.
- Gharib, A. (2016). Occupational stress and its relationship to job performance: A field study on faculty members at Dhofar University in the Sultanate of Oman. **Journal of Economic and Administrative Sciences**, Omdurman Islamic University, (Issue 18), pp. 115–142.
- John R,P.French,&(eds),"**the Mechanisms of Job Stress and strain**",Book Review,by,Mary van sell, Aministrative Science Quartariy, March,1984,P124.
- Luthan,Fred,**organizational behavior**;an evidence based approach,me Graw HILL,New Delhi.p111
- Selye, H. (1956). **The Stress of Life**. New York: McGraw–Hill.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high–effort;low–reward conditions, **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 27–41.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). **The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout:**

## Mediating role of coping styles. The Asia-Pacific Education Researcher, 28, 339-349.

ملحق (١) أسماء السادة الخبراء الذي استعانت فيهم الباحثة في مقياس المهارات الوظيفية مرتبين حسب اللقب العلمي

ت	اسم الخبير	التخصص	مكان العمل
١	أ.د. خولة عبد الوهاب القيسي	علم نفس النمو	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
٢	أ.د. جميلة رحيم الوائلي	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
٣	أ.د. ضحى عادل محمود	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
٤	أ.د. ألفت ياسين	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
٥	أ.د. لطيف غازي مكي	علم نفس تربوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية والتربوية
٦	أ.م.د. أمل داوود سليم	أرشاد نفسي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
٧	أ.م.د. ميسون كريم ضاري	علم النفس التربوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
٨	أ.م.د. سيف محمد رديف	علم النفس التربوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
٩	أ.م.د. بيداء هاشم جميل	قياس وتقويم	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز البحوث النفسية
١٠	أ.م.د. انوار عبد الوهاب الشوك	رياض الأطفال	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
١١	أ. د. ميادة اسعد موسى	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
١٢	أ.م.د. كلثوم عبد عون	رياض اطفال	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد
١٣	أ.م.د. ألهم فاضل عباس	أرشاد نفسي	كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد

### ملحق (٢)

مقياس الاجهاد الوظيفي بصيغته الاولى

استبانة آراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الإجهاد الوظيفي

الاستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة وبعد

تسعى الباحثة إلى بناء أداة علمية لقياس الإجهاد الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وذلك من أجل تشخيص مظاهر هذا النوع من الإجهاد، ومعرفة مستوياته وانعكاساته على هذه الفئة التربوية المهمة، واستنادا إلى نظرية (Baum, 2011)، تم اعتماد تعريفه للإجهاد الوظيفي على النحو الآتي:

"الإجهاد الوظيفي هو حالة من الإرهاق المستمر تؤدي إلى استنزاف جسدي، وعقلي، وعاطفي، صاحبها انعزال اجتماعي، وسرعة انفعال، وشعور بعدم الرضا عن النفس؛ مما يؤثر سلباً على أداء الفرد وإنتاجيته، ويزيد من فرص التعرض للإصابات في مكان العمل. ويعد هذا الإجهاد استجابة نفسية فسيولوجية منتظمة، تختلف باختلاف الفروق الفردية بين العاملين، مما يجعل لها أثراً بالغاً في بيئة العمل".

وقد قامت الباحثة ببناء مقياس أولي للإجهاد الوظيفي مكون من (٢٤) فقرة (موزعة على أربعة أبعاد رئيسية، هي: دور المعلمة، بيئة الروضة، التنظيم والأنظمة (القوانين والتعليمات)، علاقات العمل داخل الروضة) وقد تم بناء هذه الفقرات استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة، فضلاً عن نتائج دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة من خلال طرح السؤال التالي على عينة من معلمات رياض الأطفال: "يعاني الكثير منا من الإجهاد الوظيفي أثناء أداء العمل، وبالتأكيد مرت عليك مواقف وأسباب جعلتك تشعرين بضغط العمل والإجهاد. من فضلك، ما هي أبرز المواقف التي سببت لك هذا الشعور؟ وما الأسباب التي تؤدي، من وجهة نظرك، إلى الإجهاد الوظيفي في بيئة الروضة؟" وقد تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي كبديل للإجابة على الفقرات، كالآتي: (تطبق علي دائماً، تتطبق علي كثيراً، تتطبق علي أحياناً، تتطبق علي نادراً، لا تتطبق علي أبداً) ونظراً لما تتمتعون به من خبرة علمية وأكاديمية رصينة، تضع الباحثة بين أيديكم فقرات هذا المقياس، راجية منكم التفضل بتقويمها من حيث: مدى صلاحية الفقرة لقياس بعد من أبعاد الإجهاد الوظيفي، مدى وضوح الصياغة وسلامة اللغة، أي ملاحظات أو تعديلات ترونها مناسبة

وفي الختام، تتقدم الباحثة إليكم بخالص الشكر والتقدير على وقتكم وجهودكم القيمة، سائلة الله أن يجعل عملكم هذا في ميزان حسناتكم، وأن يوفقكم لما فيه الخير والصلاح.

الباحثة : م.م. شيرين رحيم عباس

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

### ملحق (٣)

#### (مقياس الإجهاد الوظيفي بصيغته النهائية التي عرضت على المستجيبين)

مديرية تربية الكرخ الثانية/شعبة البحوث والدراسات

عزيزتي المعلمة ..... المحترمة

تروم الباحثة إجراء دراسة علمية تتناول بعض المعوقات التي تواجهكم كمعلمة في الروضة وتؤثر في الجهد، لذا تطلب الباحثة تعاونكم معها من خلال الإجابة عن فقرات المقياس الذي يتكون من عدد من الفقرات ويتبعها (خمس) من البدائل، وعليك اختيار البديل الذي ينطبق عليك ويمثل إجابتك. ويرجى عدم ترك أي فقرة بدون إجابة، علماً أن الإجابات تعرض للتحليل العلمي، ولن

يطلع عليها سوى الباحثة، لذا لا داعي لذكر الاسم.....شكرا  
لتعاونك

الباحثة / م.م. شيرين رحيم عباس

البعد الاول / دور المعلمة				
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
١	سد الشواغر لزميلاتي المعلمات بدون سبب مقنع.			
٢	الإعداد لمراسم العلم في يوم الخميس.			
٣	افتقاري للطاقة اللازمة لأداء عملي كمعلمة.			
البعد الثاني/ بيئة الروضة				
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
٤	بعد الروضة عن سكني وعدم توفر خدمات نقل للمعلمات من وإلى الروضة.			
٥	تغيير تعليمات الخطأ بشكل مستمر مما يتطلب مني تركيز جهد في الشرح بشكل مفصل.			
٦	افتقار الوسائل التعليمية التي تساعدني في أداء واجبي كمعلمة.			
٧	افتقار الخدمات الصحية وعدم الالتزام بالتعليمات الصحية (مثل استخدام الكمادات، والتباعد الاجتماعي، واستخدام المعقمات) في داخل الروضة.			
٨	قلة مراعاة العمر وسنوات الخدمة للمعلمة في توزيع الحصص من قبل الإدارة بسبب المحاباة.			
٩	التعامل مع الأعداد الكبيرة من الطلاب داخل الصف والروضة.			
١٠	بنية الروضة غير مناسبة للتعليم وعدم توفر الأثاث والصفوف المناسبة مثل (المختبر، والمرسم، وساحة الألعاب).			
البعد الثالث/ التنظيم (قوانين العمل)				

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل		
١١	افتقاري إلى الدورات للتدريب على المناهج الحديثة مما يؤثر على عملي كمعلمة.					
١٢	كثرة تكاليف الإدارة مع المعلمة في بعض المواقف الإدارية في الروضة.					
١٣	قلة تقدير عملي كمعلمة من قبل الوزارة والروضة والمجتمع.					
١٤	الشعور بفقدان الأمان في الروضة وانعكاسه على عملي كمعلمة.					
١٥	وقت الحصة لا يتناسب مع مفردات المواد التي أدرسها.					
١٦	إهمال أولياء الأمور لتعليم وتوجيه اطفالهم وعدم التعاون معي في ذلك.					
١٧	افتقار معلمة أخرى لنفس اختصاصي في داخل الروضة.					
١٨	كثرة القوانين والتعليمات الصارمة المجحفة تجاه المعلمة من قبل الوزارة.					
١٩	صعوبة الحصول على إجازات بالرغم من حاجتي لها.					
٢٠	قلة التقدير لجهودي المبذولة من قبل المشرف الزائر.					
البعد الرابع علاقات العمل (بين المعلمات )						
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل		
٢١	الافتقار للعدالة في توزيع الحصص بين المعلمات داخل الروضة.					
٢٢	تدخل الإدارة بعملي بدون مبرر.					
٢٣	معاملة أبناء المعلمات بطريقة مختلفة عن الاطفال العاديين بسبب من الإدارة أو بعض المعلمات.					
٢٤	علاقتي مع زميلاتي المعلمات غير جيدة مما يسبب لي المشكلات في داخل الروضة.					
ت	الفقرات	تجهدي دائما	تجهدي كثيرا	تجهدي احيانا	تجهدي نادرا	تجهدي ابدا
١	سد الشواغر لزميلاتي المعلمات بدون سبب مقنع.					

٢	الإعداد لمراسم العلم في يوم الخميس.				
٣	افتقاري للطاقة اللازمة لأداء عملي كمعلمة.				
٤	بعد الروضة عن سكني وعدم توفر خدمات نقل للمعلمات من وإلى الروضة.				
٥	تغيير تعليمات الخطة بشكل مستمر مما يتطلب مني تركيز جهد في الشرح بشكل مفصل.				
٦	افتقار الوسائل التعليمية التي تساعدني في أداء واجبي كمعلمة.				
٧	افتقار الخدمات الصحية وعدم الالتزام بالتعليمات الصحية (مثل استخدام الكمادات، والتباعد الاجتماعي، واستخدام المعقمات) في داخل الروضة.				
٨	قلة مراعاة العمر وسنوات الخدمة للمعلمة في توزيع الحصص من قبل الإدارة بسبب المحاباة.				
٩	التعامل مع الأعداد الكبيرة من الطلاب داخل الصف والروضة.				
١٠	بناية الروضة غير مناسبة للتعليم وعدم توفر الأثاث والصفوف المناسبة مثل (المختبر، والمرسم، وساحة الألعاب).				
١١	افتقاري إلى الدورات للتدريب على المناهج الحديثة مما يؤثر على عملي كمعلمة.				
١٢	كثرة تكاليفات الإدارة مع المعلمة في بعض المواقف الإدارية في الروضة.				
١٣	قلة تقدير عملي كمعلمة من قبل الوزارة والروضة والمجتمع.				
١٤	الشعور بفقدان الأمان في الروضة وانعكاسه على عملي كمعلمة.				

١٥	وقت الحصة لا يتناسب مع مفردات المواد التي أدرسها.				
١٦	إهمال أولياء الأمور لتعليم وتوجيه أطفالهم وعدم التعاون معي في ذلك.				
١٧	افتقار معلمة أخرى لنفس اختصاصي في داخل الروضة.				
١٨	كثرة القوانين والتعليمات الصارمة المجحفة تجاه المعلمة من قبل الوزارة.				
١٩	صعوبة الحصول على إجازات بالرغم من حاجتي لها.				
٢٠	قلة التقدير لجهود المبذولة من قبل المشرف الزائر.				
٢١	الافتقار للعدالة في توزيع الحصص بين المعلمات داخل الروضة.				
٢٢	تدخل الإدارة بعلمي بدون مبرر.				
٢٣	معاملة أبناء المعلمات بطريقة مختلفة عن الاطفال العاديين بسبب من الإدارة أو بعض المعلمات.				
٢٤	علاقتي مع زميلاتي المعلمات غير جيدة مما يسبب لي المشكلات في داخل الروضة.				