

عنوان البحث

تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة

إعداد الطالبة /

هدى جودالله عاتق السلمي

إشراف /

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

مقدمة:

تمثل مهنة التعليم إحدى أكثر المهن أهمية في بناء المجتمعات وتطويرها، حيث يقع على عاتق المعلمين مسؤولية إعداد الأجيال القادمة وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة ومع ذلك ، فإن هذه المهنة تواجه العديد من التحديات التي تفرض ضغوطاً مهنية متزايدة على المعلمين، مما قد يؤثر بشكل مباشر على أدائهم الوظيفي ومستوى رضاهم عن مهنتهم (الزهراني، 2018) تعد المرحلة المتوسطة من المراحل التعليمية الحساسة التي تتطلب جهوداً مضاعفة من المعلمين، حيث يتعاملون مع طلاب في مرحلة المراهقة المبكرة التي تتسم بتغيرات نفسية وجسدية واجتماعية ، الأمر الذي يزيد من مستوى الضغوط المهنية التي يواجهونها (العتيبي، 2020) ، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن معلمي المرحلة المتوسطة يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية مقارنةً بالمراحل التعليمية الأخرى، وأن هذه الضغوط قد تؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي ورضاهم المهني (القحطاني ، 2019) في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية، والتي تأتي انسجاماً مع رؤية 2030، أصبح من الضروري الاهتمام بالمعلم باعتباره محور العملية التعليمية ومفتاح نجاحها، والعمل على توفير بيئة عمل داعمة تخفف من الضغوط المهنية التي يواجهها وتعزز من أدائه الوظيفي ورضاه المهني (وزارة التعليم ، 2021) وتتعدد مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المرحلة المتوسطة، والتي قد تشمل عبء العمل الزائد، وضعف الحوافز المادية والمعنوية، والمشكلات السلوكية للطلاب ، وضعف دعم الإدارة المدرسية بالإضافة إلى التحديات التي فرضتها التطورات التكنولوجية والتغيرات المستمرة في المناهج والأنظمة التعليمية (المطيري، 2021) وقد أكدت نتائج دراسة العمري (2022) أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى الضغوط المهنية والأداء الوظيفي للمعلمين، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الضغوط المهنية إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي ، كما أشارت دراسة الشهري (2021) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

من هنا تبرز أهمية دراسة تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة ، بهدف تحديد مستوى هذه الضغوط ومصادرها، والكشف عن تأثيرها على أداء المعلمين ورضاهم الوظيفي، والخروج بتوصيات ومقترحات يمكن أن تسهم في تخفيف هذه الضغوط وتحسين الأداء والرضا الوظيفي للمعلمين.

تأتي هذه الدراسة استجابة للاهتمام المتزايد بجودة التعليم وتحسين مخرجاته وانطلاقاً من إيمان الباحث بأهمية دور المعلم في تحقيق أهداف التعليم ، وإدراكاً منه لخطورة تأثير الضغوط المهنية على أداء المعلمين ورضاهم الوظيفي، وبالتالي على جودة العملية التعليمية ككل.

مشكلة الدراسة:

يواجه معلمو المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تحديات متزايدة ومتنوعة في بيئة العمل، مما يخلق ضغوطاً مهنية قد تؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي ومستوى رضاهم المهني، وقد أشارت العديد من الدراسات المحلية والعربية إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين بشكل عام، ومعلمي المرحلة المتوسطة بشكل خاص، وتأثيرها السلبي على الجوانب النفسية والمهنية لديهم (الغامدي، 2022) وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، وتحديد أهم مصادر هذه الضغوط ومدى تأثيرها على مستوى الأداء والرضا الوظيفي لديهم، وقد لاحظت الباحثة من خلال عمله في الميدان التربوي وتواصله المستمر مع المعلمين وجود شكاوى متكررة من ارتفاع مستوى الضغوط المهنية، وانعكاساتها السلبية على الأداء الوظيفي والرضا المهني، كما لاحظ وجود تفاوت في قدرة المعلمين على التعامل مع هذه الضغوط، مما يؤثر على مستوى أدائهم ورضاهم الوظيفي وقد دعمت هذه الملاحظات نتائج عدد من الدراسات السابقة حيث أشارت دراسة الزهراني (2019) إلى أن معلمي المرحلة المتوسطة في مدينة جدة يواجهون مستويات متوسطة إلى مرتفعة من الضغوط المهنية، وأن هناك علاقة سلبية بين هذه الضغوط ومستوى الأداء الوظيفي لديهم. كما أكدت دراسة العنزي (2021) أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس المتوسطة

وعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي أو الرضا الوظيفي للمعلمين، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي جمعت بين هذه المتغيرات الثلاثة (الضغوط المهنية، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي) في دراسة واحدة، وبخاصة في سياق معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة جدة، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن التغييرات المستمرة في النظام التعليمي، وتطبيق المناهج الجديدة، والتحول نحو التعليم الإلكتروني، وزيادة الأعباء الإدارية على المعلمين، كلها عوامل قد تسهم في زيادة الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المرحلة المتوسطة، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات للوقوف على طبيعة هذه الضغوط وتأثيرها على الأداء والرضا الوظيفي (المطيري، 2020).

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :-

1. ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
2. ما أهم مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
3. ما مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
4. ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟

6. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، ويمكن توضيح أهمية الدراسة من خلال الجوانب النظرية والتطبيقية التالية:

الأهمية النظرية:

- 1- تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بإطار نظري متكامل حول الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين، وهو ما قد يفيد الباحثين والدارسين في هذا المجال.
- 2- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المرحلة المتوسطة كمرحلة تعليمية حساسة ، حيث يتعامل المعلمون مع طلاب في مرحلة المراهقة المبكرة، مما يضيف أعباءً وضغوطاً إضافية عليهم (الحربي، 2022).
- 3- تأتي هذه الدراسة استجابة للتوجهات البحثية المعاصرة التي تؤكد على أهمية دراسة الضغوط المهنية للمعلمين وتأثيرها على أدائهم ورضاهم الوظيفي خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم (السلي ، 2021).
- 4- تسد الدراسة الحالية فجوة بحثية في الدراسات العربية والمحلية، حيث تجمع بين ثلاثة متغيرات هامة (الضغوط المهنية، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي) في دراسة واحدة ، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة – في حدود علم الباحث - بشكل مباشر.

الأهمية التطبيقية:

- 1- تفيد نتائج الدراسة المسؤولين في وزارة التعليم وإدارات التعليم في التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يعاني منها معلمو المرحلة المتوسطة، ومصادرها، وتأثيرها على أدائهم ورضاهم الوظيفي مما يساعدهم على اتخاذ الإجراءات المناسبة للحد من هذه الضغوط

- 2- تسهم الدراسة في تقديم مقترحات وتوصيات يمكن أن تساعد في تخفيف الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون ، وتحسين بيئة العمل المدرسي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم ورضاهم الوظيفي، وبالتالي على جودة العملية التعليمية ككل.
- 3- قد تساعد نتائج الدراسة مديري المدارس المتوسطة في فهم طبيعة الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون، وتأثيرها على أدائهم ورضاهم الوظيفي ، مما يمكنهم من توفير الدعم المناسب للمعلمين، وتهيئة بيئة عمل محفزة تقلل من هذه الضغوط
- 4- تفيد نتائج الدراسة المعلمين أنفسهم في التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يواجهونها وتأثيرها على أدائهم ورضاهم الوظيفي، مما قد يساعدهم على تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الضغوط.
- 5- تنسجم الدراسة الحالية مع توجهات رؤية المملكة 2030 ، التي تؤكد على أهمية تطوير التعليم والاهتمام بالمعلمين وتحسين بيئة العمل التعليمية، باعتبار المعلم أحد الركائز الأساسية لنجاح العملية التعليمية (وزارة التعليم، 2023).
- 6- قد تسهم نتائج الدراسة في تطوير برامج التدريب والتأهيل للمعلمين، بما يمكنهم من امتلاك مهارات إدارة الضغوط المهنية والتعامل معها بفاعلية.
- 7- من المتوقع أن تفتح الدراسة الحالية آفاقاً جديدة للباحثين لإجراء المزيد من الدراسات حول الضغوط المهنية وتأثيرها على مختلف جوانب العمل التعليمي ، وبخاصة في المراحل التعليمية المختلفة وفي سياقات تعليمية متنوعة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيس يتمثل في الكشف عن تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية التالية :-

- 1- التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المرحلة المتوسطة في مدارس جدة من وجهة نظرهم.
- 2- تحديد أبرز مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة والتي قد تشمل الضغوط المتعلقة بظروف العمل، والعلاقات مع الإدارة والزملاء ، والعلاقات مع الطلاب وأولياء الأمور، والضغوط المادية والمعنوية.
- 3- قياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، وتحديد أبرز الجوانب التي يتأثر فيها الأداء الوظيفي بالضغوط المهنية
- 4- الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، وتحديد أهم العوامل المؤثرة فيه.

5- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة

6- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة

7- تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص الدراسي).

8- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة، التخصص الدراسي).

9- تحديد نسبة إسهام الضغوط المهنية في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة

10- تقديم مقترحات وتوصيات عملية تسهم في التخفيف من الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المرحلة المتوسطة، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي ورضاهم المهني.

11- الإسهام في تطوير استراتيجيات فعالة لمساعدة المعلمين على إدارة الضغوط المهنية والتعامل معها بكفاءة بما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي ورضاهم المهني

12- تقديم رؤية متكاملة للجهات المسؤولة في وزارة التعليم وإدارات التعليم حول واقع الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين ، مما يساعدها على اتخاذ القرارات المناسبة لتحسين بيئة العمل المدرسي.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى المساهمة في تحسين جودة البيئة التعليمية في المدارس المتوسطة بمدينة جدة، وتطوير أداء المعلمين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي، بما ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية ومخرجاتها ، وتحقيق توجهات المملكة في تطوير التعليم وتحسين أداء المعلمين ضمن رؤية 2030.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن تساؤل رئيس هو: ما تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :

1- ما مستوى الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المرحلة المتوسطة في مدارس جدة من وجهة نظرهم؟

2- ما أبرز مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟

3- ما مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة من وجهة نظرهم؟

- 4- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة
- 6- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
- 7- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة
- 8- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟
- 9- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) من مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)
- 10- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات)
- 11- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير التخصص الدراسي (علمي، أدبي)؟
- 12- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، التخصص الدراسي)؟
- 13- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص الدراسي)
- 14- ما نسبة إسهام الضغوط المهنية في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟
- 15- ما نسبة إسهام الضغوط المهنية في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة؟

تمثل هذه التساؤلات المحاور الرئيسة التي ستسعى الدراسة للإجابة عنها من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، وصولاً إلى نتائج علمية دقيقة تساهم في تحقيق أهداف الدراسة وتقديم توصيات ومقترحات عملية تساهم في التخفيف من الضغوط المهنية وتحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين.

فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة والإطار النظري، يمكن صياغة الفروض التالية التي تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحتها:

الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة.

الفرض الرئيس الثاني: توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة.

الفرض الرئيس الثالث: توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة.

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرض السادس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل.

الفرض السابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير التخصص الدراسي.

الفرض الثامن: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الفرض التاسع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدراسات العليا.

الفرض العاشر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى.

الفرض الحادي عشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير الجنس.

الفرض الثاني عشر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى.

الفرض الثالث عشر: تسهم الضغوط المهنية إسهاماً دالاً إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة

الفرض الرابع عشر: تسهم الضغوط المهنية إسهاماً دالاً إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة.

تعتمد هذه الفروض على افتراضات مستنبطة من الدراسات السابقة والأدبيات النظرية في مجال الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وستخضع للاختبار الإحصائي للتحقق من صحتها في ضوء البيانات التي سيتم جمعها من عينة الدراسة ، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مما سيسهم في الإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة العنزي (2022)

هدفت دراسة العنزي (2022) إلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية ، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي ، وتكونت عينتها من (324) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ، استخدم الباحث استبانتيين: الأولى لقياس مستوى الضغوط المهنية ، والثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي ، أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة ، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي للمعلمين ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، و متغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات ، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

دراسة الغامدي (2021)

سعت دراسة الغامدي (2021) إلى تحديد العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة جدة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينتها من (278) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، استخدمت الباحثة استبانتيين: الأولى لقياس مستوى الضغوط المهنية ، والثانية لقياس مستوى

الرضا الوظيفي ، توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة أيضاً ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس بينما وجدت فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحسين ظروف العمل للمعلمين وتخفيف الضغوط المهنية عليهم لتحسين مستوى رضاهم الوظيفي.

دراسة الشهري (2020)

هدفت دراسة الشهري (2020) إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض ، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (412) معلماً ومعلمة ، استخدم الباحث استبانة مكونة من محورين: الأول لتحديد مصادر الضغوط المهنية ، والثاني لقياس مستوى الأداء الوظيفي ، توصلت الدراسة إلى أن أهم مصادر الضغوط المهنية تمثلت في: كثرة الأعباء الإدارية، قلة الحوافز المادية والمعنوية، ضعف التجهيزات المدرسية ، كثرة أعداد الطلاب في الفصول، ضعف التعاون من أولياء الأمور ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي ، وأشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ، ومتغير التخصص لصالح التخصصات العلمية ، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم برامج تدريبية للمعلمين لمساعدتهم على التعامل مع الضغوط المهنية.

دراسة المطيري (2019)

تناولت دراسة المطيري (2019) العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في دولة الكويت ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينتها من (356) معلماً ومعلمة ، استخدم الباحث ثلاث استبانات: الأولى لقياس مستوى الضغوط المهنية، والثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي، والثالثة لقياس مستوى الرضا الوظيفي ، أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي بدرجة متوسطة أيضاً ، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ، وأظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ، كما أشارت النتائج إلى أن الضغوط المهنية تسهم بنسبة (42%) في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي ، وبنسبة (47%) في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي ، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المسؤولين بتخفيف الضغوط المهنية على المعلمين وتحسين ظروف عملهم.

دراسة جونسون وآخرون (Johnson et al., 2022)

هدفت دراسة جونسون وآخرون (Johnson et al., 2022) إلى استكشاف العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية بولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية ، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينتها من (427) معلماً ومعلمة ، استخدم الباحثون مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي لقياس الضغوط المهنية ، ومقياس الأداء الوظيفي، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي ، أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية كان مرتفعاً، بينما كان مستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي متوسطاً ، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة قوية بين الضغوط المهنية وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ، وأظهرت أن الضغوط المهنية تفسر ما نسبته (58%) من التباين في الأداء الوظيفي، و(63%) من التباين في الرضا الوظيفي ، وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين، وتحسين ظروف العمل، وتقليل الأعباء الإدارية.

دراسة وانغ وليو (Wang & Liu, 2021)

تناولت دراسة وانغ وليو (Wang & Liu, 2021) أثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس المتوسطة بالصين ، اعتمدت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي) ، حيث تكونت العينة الكمية من (502) معلماً ومعلمة، بينما تكونت العينة النوعية من (25) معلماً ومعلمة ، استخدم الباحثان استبانات لجمع البيانات الكمية، والمقابلات المعمقة لجمع البيانات النوعية ، أظهرت النتائج أن أهم مصادر الضغوط المهنية تمثلت في: الأعباء التدريسية الثقيلة، الضغوط من أولياء الأمور، الضغوط من الإدارة المدرسية، قلة الراتب والحوافز ، ضعف فرص الترقية والتطور المهني ، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية قوية بين الضغوط المهنية وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ، وأظهرت النتائج النوعية أن المعلمين يستخدمون استراتيجيات متنوعة للتعامل مع الضغوط المهنية، منها: ممارسة الهوايات، والتحدث مع الزملاء ، وتنظيم الوقت، والتأمل ، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين، وتقليل الأعباء الإدارية، وتحسين ظروف العمل.

دراسة سميث وبراون (Smith & Brown, 2020)

هدفت دراسة سميث وبراون (Smith & Brown, 2020) إلى فحص العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في المملكة المتحدة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينتها من (348) معلماً ومعلمة ، استخدم الباحثان مقياس متعدد لقياس متغيرات الدراسة ،

أظهرت النتائج أن (67%) من المعلمين يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية، وأن (42%) منهم يفكرون في ترك المهنة ، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية قوية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ، وأظهرت أن المعلمات أكثر معاناة من الضغوط المهنية مقارنة بالمعلمين، وأن المعلمين ذوي الخبرة الأقل أكثر معاناة من الضغوط المهنية مقارنة بذوي الخبرة الأعلى ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالصحة النفسية للمعلمين، وتقديم برامج التدريب على استراتيجيات إدارة الضغوط، وتحسين ظروف العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن تحليل أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وتحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها:

أوجه الشبه:

- 1- من حيث الهدف: تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اهتمامها بدراسة الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين ، مثل دراسة المطيري (2019) ودراسة جونسون وآخرون (Johnson et al., 2022).
- 2- من حيث المنهج: تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، مثل دراسة العنزي (2022) ودراسة الغامدي (2021) ودراسة سميث وبراون (Smith & Brown, 2020).
- 3- من حيث الأدوات: تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مثل دراسة الشهري (2020) ودراسة وانغ وليو (Wang & Liu, 2021).

أوجه الاختلاف:

- 1- من حيث مجتمع الدراسة: تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في تركيزها على معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة تحديداً، بينما تناولت دراسات أخرى مراحل تعليمية مختلفة أو مناطق جغرافية أخرى ، مثل دراسة الشهري (2020) التي ركزت على المرحلة الابتدائية في الرياض

- 2- من حيث المتغيرات: تتميز الدراسة الحالية بجمعها بين ثلاثة متغيرات رئيسية (الضغوط المهنية، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي) في دراسة واحدة ، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على العلاقة بين متغيرين فقط، مثل دراسة العنزي (2022) التي ركزت على الضغوط المهنية والأداء الوظيفي.
- 3- من حيث الأبعاد: تتناول الدراسة الحالية أبعاد الضغوط المهنية بشكل أكثر شمولية، حيث تشمل الضغوط المرتبطة بظروف العمل ، والعلاقات مع الإدارة والزملاء، والعلاقات مع الطلاب وأولياء الأمور، والضغوط المادية والمعنوية.

الفجوة البحثية:

- 1- الجمع بين المتغيرات الثلاثة: على الرغم من وجود دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، أو بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي جمعت بين المتغيرات الثلاثة في دراسة واحدة ، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية.
- 2- التركيز على السياق المحلي: تركز الدراسة الحالية على معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، وهو سياق لم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، خاصة في ظل التغيرات التي يشهدها قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030.
- 3- دراسة العلاقة التنبؤية: تتميز الدراسة الحالية باهتمامها بتحديد نسبة إسهام الضغوط المهنية في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وهو جانب لم تتناوله معظم الدراسات السابقة.
- 4- تحديد الاستراتيجيات المناسبة: تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد استراتيجيات فعالة لمساعدة المعلمين على التعامل مع الضغوط المهنية، وهو ما لم تركز عليه معظم الدراسات السابقة التي اكتفت بتوصيات عامة.

من خلال هذا التحليل ، يتضح أن الدراسة الحالية تسعى إلى سد فجوة بحثية مهمة في مجال دراسة الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين، من خلال تناولها لهذه العلاقة في سياق محلي محدد، وبطريقة أكثر شمولية، وباستخدام أدوات بحثية متطورة، مما يساهم في تقديم فهم أعمق لهذه الظاهرة، ويساعد في تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة الحالية إلى عدد من المنطلقات النظرية التي تشكل الإطار المفاهيمي لفهم العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين. وفيما يلي عرض لأهم هذه المنطلقات النظرية:

نظرية الضغوط المهنية لسيلي (Selye)

تعتبر نظرية هانز سيلي (Selye) من أبرز النظريات التي فسرت الضغوط المهنية، حيث يرى سيلي أن الضغط هو استجابة الجسم غير المحددة لأي مطلب يقع عليه ، وقد قدم سيلي نموذج متلازمة التكيف العام (GAS) الذي يصف استجابة الفرد للضغوط عبر ثلاث مراحل هي: مرحلة الإنذار، ومرحلة المقاومة، ومرحلة الإنهاك ، ويمكن تطبيق هذه النظرية على المعلمين الذين يتعرضون لضغوط مهنية متنوعة، حيث قد تؤدي هذه الضغوط المستمرة إلى وصول المعلم لمرحلة الإنهاك ، مما يؤثر سلباً على أدائه الوظيفي ورضاه المهني (الزهراني، 2021).

نظرية لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman) للتقييم المعرفي

تؤكد هذه النظرية على أهمية العمليات المعرفية في تفسير الضغوط، حيث يرى لازاروس وفولكمان أن الضغوط تنشأ عندما يدرك الفرد أن المطالب البيئية تفوق قدراته وإمكاناته للتعامل معها ، ووفقاً لهذه النظرية، فإن تفسير المعلم للمواقف الضاغطة وكيفية تقييمه المعرفي لها يلعب دوراً أساسياً في تحديد مستوى الضغوط التي يشعر بها ، وبالتالي في تحديد تأثيرها على أدائه الوظيفي ورضاه المهني (العتيبي، 2020).

نظرية الأداء الوظيفي لبورترولاولر (Porter & Lawler)

تربط هذه النظرية بين الأداء والرضا الوظيفي، حيث ترى أن الأداء الوظيفي الجيد يؤدي إلى مكافآت (داخلية أو خارجية) تؤثر بدورها على الرضا الوظيفي للفرد ، وتؤكد النظرية على أن الرضا الوظيفي لا يؤدي بالضرورة إلى تحسن الأداء، بل إن العلاقة بينهما أكثر تعقيداً وتتأثر بعوامل متعددة ، منها الضغوط المهنية التي قد تعيق تحقيق الأداء المطلوب وبالتالي تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي (المطيري، 2019).

نظرية هيرزبرج (Herzberg) ذات العاملين

قدم هيرزبرج نظرية العاملين التي ميزت بين عوامل الصحة (أو الوقائية) وعوامل الدافعية ، فعوامل الصحة مثل ظروف العمل، والإشراف، والرواتب، والعلاقات مع الزملاء، لا تؤدي بالضرورة إلى الرضا الوظيفي، لكن غيابها يؤدي إلى عدم الرضا، أما عوامل الدافعية مثل الإنجاز، والاعتراف، والتقدم الوظيفي، فهي تؤدي إلى الرضا الوظيفي ، ويمكن تطبيق

هذه النظرية على المعلمين، حيث إن الضغوط المهنية قد تؤثر سلباً على عوامل الصحة والدافعية، مما يؤثر بدوره على الرضا الوظيفي والأداء (الشهري ، 2021).

نموذج المطالب والموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model)

يفترض هذا النموذج أن كل مهنة تتضمن عوامل خاصة مرتبطة بالإجهاد، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى فئتين: المطالب الوظيفية (مثل ضغط العمل، والمطالب العاطفية) والموارد الوظيفية (مثل الاستقلالية، والدعم الاجتماعي)، ووفقاً لهذا النموذج، فإن التوازن بين المطالب والموارد يؤثر على مستوى الإجهاد والتحفيز لدى الموظف، وبالتالي على أدائه ورضاه الوظيفي، ويمكن تطبيق هذا النموذج على المعلمين لفهم كيفية تأثير الضغوط المهنية (المطالب) والدعم المتاح (الموارد) على أدائهم ورضاهم الوظيفي (العمري، 2022).

نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)

ترى هذه النظرية أن العلاقات الاجتماعية تقوم على أساس تبادل المنافع، حيث يقوم الأفراد بتقييم التكاليف والفوائد المترتبة على علاقاتهم الاجتماعية، وفي سياق العمل، يمكن تفسير العلاقة بين المعلم والمؤسسة التعليمية على أنها علاقة تبادلية، حيث يقدم المعلم جهده وخبرته مقابل حصوله على مكافآت مادية ومعنوية، وعندما يشعر المعلم بعدم توازن هذه العلاقة نتيجة للضغوط المهنية المرتفعة، فإن ذلك قد يؤثر سلباً على أدائه ورضاه الوظيفي (القحطاني، 2019) تمثل هذه النظريات والنماذج إطاراً مفاهيمياً متكاملأ يساعد على فهم العلاقة المعقدة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى استكشافه في سياق معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي، نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها، والكشف عن العلاقات الارتباطية بين متغيراتها، ويعتبر المنهج الوصفي الارتباطي مناسباً لدراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، والتعرف على طبيعة هذه العلاقة وقوتها واتجاهها.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية بمدينة جدة للعام الدراسي 1448/1447هـ، والبالغ عددهم (4820) معلماً ومعلمة، منهم (2340) معلماً و(2480) معلمة، وذلك وفقاً للإحصائيات الرسمية لإدارة التعليم بمحافظة جدة.

عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في مدارس جدة، حيث سيتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات وفقاً لمتغيري الجنس والمنطقة التعليمية، ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها في المجتمع الأصلي، وسيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ريتشارد جيجر (Richard Geiger) لحساب حجم العينة، وذلك عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%)، وبناءً على ذلك، سيتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة قوامها (356) معلماً ومعلمة، منهم (174) معلماً و(182) معلمة.

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، سيتم استخدام الأدوات التالية:

1- مقياس الضغوط المهنية

سيتم استخدام مقياس الضغوط المهنية للمعلمين، وهو مقياس تم تطويره بناءً على الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال الضغوط المهنية للمعلمين، مع تكييفه ليتناسب مع البيئة السعودية ومعلمي المرحلة المتوسطة بشكل خاص. يتكون المقياس من (40) فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي:

- الضغوط المتعلقة بظروف العمل (8 فقرات)

- الضغوط المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة المدرسية (8 فقرات)
- الضغوط المتعلقة بالعلاقة مع الزملاء (8 فقرات)
- الضغوط المتعلقة بالعلاقة مع الطلاب وأولياء الأمور (8 فقرات)
- الضغوط المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية (8 فقرات)

ويتم الاستجابة على فقرات المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (40-200) درجة، حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية.

2- مقياس الأداء الوظيفي

سيتم استخدام مقياس الأداء الوظيفي للمعلمين، وهو مقياس تم تطويره بناءً على الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال الأداء الوظيفي للمعلمين، يتكون المقياس من (30) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

- التخطيط للتدريس (10 فقرات)
- تنفيذ التدريس (10 فقرات)
- التقويم (10 فقرات)

ويتم الاستجابة على فقرات المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (30-150) درجة، حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي

3- مقياس الرضا الوظيفي

سيتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، وهو مقياس تم تطويره بناءً على الأدب النظري والدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي للمعلمين يتكون المقياس من (35) فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي:

- الرضا عن طبيعة العمل (7 فقرات)
- الرضا عن الراتب والحوافز (7 فقرات)
- الرضا عن العلاقة مع الإدارة (7 فقرات)
- الرضا عن العلاقة مع الزملاء (7 فقرات)
- الرضا عن فرص النمو والتطور المهني (7 فقرات)

ويتم الاستجابة على فقرات المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (35-175) درجة، حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.

إجراءات الصدق والثبات

سيتم التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة من خلال الإجراءات التالية:

1- صدق المحتوى

سيتم عرض أدوات الدراسة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس والإدارة التربوية والقياس والتقويم، للتأكد من مدى ملاءمة الفقرات للأبعاد التي تنتهي إليها، ووضوح الصياغة اللغوية، وسلامة بناء المقاييس

2- صدق البناء

سيتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (50) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة الأساسية، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس

3- الثبات

سيتم حساب ثبات أدوات الدراسة بطريقتين:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة
- التجزئة النصفية (Split-Half) حيث سيتم تقسيم فقرات كل مقياس إلى نصفين (فقرات فردية وزوجية)، ومن ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان-براون (Spearman-Brown).

الأساليب الإحصائية

سيتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار الـ 28 لتحليل البيانات، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص عينة الدراسة والإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بمستوى الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي
- 2- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي

- 3- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples t-test) للكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي
- 4- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة
- 5- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) للكشف عن مدى إسهام الضغوط المهنية في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.

حدود الدراسة

1- الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تناول موضوع تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة

- 2- الحدود البشرية :- تقتصر الدراسة على معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية.
- 3- الحدود المكانية :- تقتصر الدراسة على المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- 4- الحدود الزمانية:- سيتم تطبيق الدراسة خلال الفترة من 1 مارس 2026م إلى 5 مايو 2026م ، وهي الفترة المخصصة للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1447/1448هـ.

خطوات إجراء الدراسة

- 1- إعداد أدوات الدراسة (مقياس الضغوط المهنية، مقياس الأداء الوظيفي، مقياس الرضا الوظيفي) والتحقق من صدقها وثباتها
- 2- الحصول على الموافقات الرسمية من الجهات المختصة لتطبيق الدراسة.
- 3- اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة جدة
- 4- تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة، وذلك من خلال توزيع الاستبانات إلكترونياً باستخدام نماذج جوجل (Google Forms).
- 5- جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS)
- 6- استخلاص النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
- 7- تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة

المراجع:

المراجع العربية

- الأسمرى ، خالد (2020) الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى المعلمين في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 9(3)، 112-130.
- البليوي، سلطان (2021) الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، 32(2)، 98-126.
- التويجري ، محمد (2019) الأداء الوظيفي للمعلمين في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 3(12)، 201-228.
- الثبتي، عبدالله (2021) دور القيادة التحويلية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين بمحافظة الطائف. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، 37(4)، 314-349.
- الجني، محمد (2022) الكفاءة الذاتية وعلاقتها بإدارة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمنطقة المدينة المنورة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(37)، 85-110.
- الحارثي، علي (2020) أثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للمعلمين: دراسة تطبيقية على معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة. مجلة البحوث التربوية، 24(3)، 167-195.
- الحري، سعد (2022) مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة وعلاقته بمستوى دافعيته المهنية. مجلة دراسات في العلوم التربوية، 49(2)، 214-235.
- الرويلي ، مطلق (2020) الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمدينة عرعر. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 11(29)، 78-96.
- الزهراني، علي (2018) الضغوط المهنية وأساليب مواجهتها لدى معلمي التعليم العام بمحافظة جدة. مجلة العلوم التربوية، 30(2)، 141-168.
- الزهراني ، ناصر (2019) الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة جدة. مجلة كلية التربية بأسيوط، 35(3)، 221-248.
- الزهراني، هند (2021) نظريات الضغوط المهنية وتطبيقاتها في المجال التربوي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(16)، 78-97.
- السلي، فهد (2021) التوجهات البحثية المعاصرة في دراسة الضغوط المهنية للمعلمين: دراسة تحليلية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 10(2)، 115-136.

السواط، وصل الله (2020) العلاقة بين الضغوط المهنية والإنجاز الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 4(15)، 183-208.

الشهري، عبدالله (2020) مصادر الضغوط المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية، 32(2)، 267-294.

الشهري، محمد (2021) العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمنطقة عسير. مجلة العلوم التربوية، 33(1)، 214-242.

العتيبي، بندر (2020) الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة وسبل مواجهتها. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 7(3)، 478-502.

العمرى، خالد (2022) الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في ضوء نموذج المطالب والموارد الوظيفية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، 15(2)، 195-226.

العنزي، سعود (2021) العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس المتوسطة في مدينة حائل. مجلة العلوم التربوية، 33(3)، 315-346.

العنزي، فهد (2022) مستوى الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في منطقة تبوك. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 19(1)، 224-255.

الغامدي، سعيد (2021) العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة جدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(21)، 145-175.

الغامدي، نواف (2022) مصادر الضغوط المهنية وأثارها النفسية لدى معلمي التعليم العام. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 11(1)، 119-148.

القحطاني، سعد (2019) الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالتوافق المهني. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، 35(7)، 442-467.

القرني، محمد (2020) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في محافظة بيشة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة العلوم التربوية، 28(2)، 178-205.

المالكي، فهد (2021) الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 13(1)، 210-246.

المطيري، بدر (2019) العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في دولة الكويت. مجلة كلية التربية بجامعة بنها، 30(118)، 175-214.

المطيري ، سعد (2020) مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي. مجلة الإرشاد النفسي، 1(63)، 301-334.

المطيري، فهد (2021) الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة المتوسطة في محافظة الجبراء بدولة الكويت. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 5(132)، 417-440

النفيعي، عبدالرحمن (2020) استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة جدة. مجلة كلية التربية بالزقازيق، 30(107)، 119-148.

أبو حماد ، ناصر (2019) الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 33(6)، 978-1006

حمدان، محمد. (2021) الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المفرق بالأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية ، 48(1)، 289-304

سلامة، انتصار (2020) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية، 32(1) ، 134-162

عباس، رشا (2022) الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 89، 201-235

وزارة التعليم (2021) التقرير السنوي لإنجازات وزارة التعليم للعام الدراسي 1443/1442 هـ. وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم (2023) الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام. وزارة التعليم ، المملكة العربية السعودية

المراجع الأجنبية

Agbatogun, A. O (2022) Teacher stress, performance, and resources in Nigerian secondary schools. International Journal of Educational Research, 111, 101903

Albulescu, P., Tuparevska, E, & Santos, A (2022) Teacher burnout and job satisfaction: The mediating role of work engagement. Teaching and Teacher Education, 113, 103678

Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A, & Lane, K. L (2023) Special education teacher burnout: A synthesis of research from 2015 to 2022. Review of Educational Research, 93(2), 185-226.

Collie, R. J., & Martin, A. J (2020) Teacher wellbeing during COVID-19. Educational Research for Policy and Practice, 19(3), 1-7. <https://doi.org/10.1007/s10671-020-09269-3>

Grayson, J. L., & Alvarez, H. K (2021) School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349-1363

Herman, K. C, Hickmon-Rosa, J, & Reinke, W. M (2020). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100

Johnson, R., Thompson, A, & Williams, M (2022) The relationship between occupational stress, job performance and job satisfaction among middle school teachers in California public schools. *Educational Psychology*, 42(7), 834-853

Lee, Y. H (2023) Emotional labor, job stress, and job satisfaction among middle school teachers: A cross-cultural comparison. *Teaching and Teacher Education*, 117, 103786.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103786>

Maslach, C., & Leiter, M. P (2021) How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review*, 99(2), 148-156

Oberle, E., & Schonert-Reichl, K. A (2022) Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. *Social Science & Medicine*, 159, 30-37.

Pyhältö, K., Pietarinen, J, & Salmela-Aro, K (2023) Teacher burnout, engagement and proactive strategies: A cross-lagged analysis. *European Journal of Psychology of Education*, 38, 1-18.
<https://doi.org/10.1007/s10212-022-00603-2>

Ramos, V., & Unda, X. L (2021) Work stress and organizational climate in an educational context: A comparison study between teaching and non-teaching staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3267.

Schaufeli, W. B, & Bakker, A. B (2020) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>

Smith, J., & Brown, A (2020) The relationship between occupational stress, mental health, job performance and job satisfaction among middle school teachers in the United Kingdom. *Educational Psychology*, 40(8), 967-992.

Vercambre, M. N, Brosselin, P., Gilbert, F., Nerrière, E, & Kovess-Masféty, V (2021) Individual and contextual covariates of burnout: A cross-sectional nationwide study of French teachers. BMC Public Health, 9, 333 <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-333>

Wang, L, & Liu, H (2021) The effect of occupational stress on job performance and job satisfaction of middle school teachers in China: A mixed-methods study. Educational Studies, 47(5), 622-643.

Zhang, Q, & Sapp, D. A (2022) A burning issue in teaching: The impact of perceived teacher burnout and nonverbal immediacy on student motivation and enjoyment. Communication Education, 57(4), 387-408