

عنوان البحث

## واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر

سيرين محمود عازم<sup>1</sup>، أريج حلمي رابي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> معلمة في مدرسة السلام الإعدادية الطيبة، فلسطين. بريد الكتروني: sireen253@gmail.com

<sup>2</sup> معلمة في مدرسة الرازي الإعدادية - جلولية، فلسطين. بريد الكتروني: majdrabi269@gmail.com

HNSJ, 2026, 7(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj71/60>

<https://arsri.org/10000/71/60>: المعرف العلمي العربي للأبحاث

تاريخ الاستقبال: 2025/12/10 تاريخ القبول: 2025/12/17 تاريخ النشر: 2026/01/01م

### المستخلص

**الأهداف:** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، والتعرف إلى مصادر هذه الضغوط، ومستوى إنتشارها، والفروق في درجاتها تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، وهي: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل الأكاديمي، وموقع المدرسة.

**المنهجية:** إتمتت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لما يتيح من وصف علمي وتحليل منظم للظاهرة كما هي في الواقع. وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر خلال العام الدراسي (2025-2026)، بينما شملت عينة الدراسة معلمي مدرستي الرازي الإعدادية في جلولية، والسلام الإعدادية في الطيبة، حيث تم إختيار العينة بطريقة قصدية. ولجمع البيانات، قامت الباحثتان ببناء إستبانة مكونة من (24) فقرة موزعة على ستة مجالات رئيسة وهي: عبء العمل، وغموض الدور الوظيفي، والنمو المهني، والرواتب والحوافز، والعلاقات المهنية مع الإدارة والزملاء، وضغط الوقت. وقد تمّ التحقق من صدق الأداة وثباتها بإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

**النتائج:** أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث جاء بدرجة متوسطة في جميع مجالات المقياس وفي الدرجة الكلية. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تُعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، والمؤهل الأكاديمي، وموقع المدرسة، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في مجال الرواتب والحوافز والدرجة الكلية، وكانت الفروق لصالح الأناث.

**الخلاصة:** أكدت الدراسة على أهمية تبني تدخلات تربوية وتنظيمية تهدف إلى تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين، من خلال تحسين بيئة العمل المدرسية، وتعزيز الدعم النفسي والمهني، وإعادة النظر في توزيع الأعباء الوظيفية، وتوفير حوافز مادية ومعنوية تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والحد من آثار الضغوط المهنية.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل، معلمو المرحلة الإعدادية، منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

## RESEARCH TITLE

## The Reality of Work Stress among Middle School Teachers in the Triangle Region within the Green Line

### Abstract

**Objectives:** This study aimed to examine the reality of work stress among preparatory school teachers in the Triangle region within the Green Line, to identify the sources of these stresses, their level of prevalence, and the differences in stress levels according to certain demographic variables, namely gender, years of experience, academic qualification, and school location.

**Methodology:** The study adopted the descriptive–analytical approach, as it allows for a scientific description and systematic analysis of the phenomenon as it exists in reality. The study population consisted of male and female preparatory school teachers in the Triangle region within the Green Line during the academic year (2025–2026). The study sample included teachers from Al-Razi Preparatory School in Jaljulia and Al-Salam Preparatory School in Tayibe, selected using a purposive sampling method. To collect data, the researchers developed a questionnaire consisting of (24) items distributed across six main domains: workload, role ambiguity, professional development, salaries and incentives, professional relationships with administration and colleagues, and time pressure. The validity and reliability of the instrument were verified using appropriate statistical methods.

**Results:** The findings indicated that the level of work stress among preparatory school teachers in the Triangle region was moderate across all domains of the scale and in the overall score. The results also showed no statistically significant differences in the level of work stress attributable to years of experience, academic qualification, or school location. However, statistically significant differences were found with respect to the gender variable in the domain of salaries and incentives and in the overall score, in favor of female teachers.

**Conclusion:** The study emphasized the importance of adopting educational and organizational interventions aimed at reducing teachers' work stress by improving the school work environment, enhancing psychological and professional support, reconsidering the distribution of job responsibilities, and providing material and moral incentives that contribute to increasing job satisfaction and mitigating the effects of occupational stress.

**Key Words:** Work Stress, Preparatory School Teachers, The Triangle Region within the Green Line.

## الإطار العام للدراسة

## المقدمة

تُعدّ ضغوط العمل من القضايا المحورية في مجالي الإدارة التربوية وعلم النفس المهني، نظراً لتأثيرها المباشر على أداء المعلمين ورفاههم النفسي والجسدي. وتشير الأدبيات التربوية إلى أن بيئات العمل التعليمية تشهد تغيرات متسارعة وتحديات متزايدة، تشمل تطوير المناهج، إرتفاع حجم المسؤوليات، وزيادة توقعات المجتمع، إضافة إلى التحولات الاجتماعية والإقتصادية المحيطة بالمؤسسة المدرسية، مما يهيئ بيئة خصبة لظهور الضغوط المهنية التي قد تنعكس سلباً على جودة العملية التعليمية وكفاءة المعلم.

وتؤكد مراجعات منهجية حديثة أن ضغوط العمل في مهنة التدريس ليست ظاهرة فردية، بل هي نتاج تفاعل معقد بين مطالب العمل، مثل إزدحام الصفوف، التغيرات المستمرة في المناهج، التعامل مع طلاب ذوي إحتياجات متنوعة، وبين الموارد المتاحة كدعم الإدارة والزملاء، والاستقلالية المهنية، وفرص التطوير المهني. وينعكس هذا التفاعل بشكل مباشر على مستويات الإحترق المهني والرفاهية المهنية لدى المعلمين.

وأشارت دراسة (2020)، واخرون (Buskila) إلى أن أبرز مصادر الضغط لدى المعلمين داخل الخط الأخضر تتمثل في جداول العمل المكثفة، تركيبة الصفوف المعقدة، وتعارض متطلبات العمل مع المسؤوليات العائلية، مع وجود ضغوط خاصة لدى معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية نتيجة التعامل مع المراهقين وإرتفاع سقف التوقعات التحصيلية.

كما بينت دراسات حديثة تناولت أوضاع المعلمين العرب في إسرائيل، في ظل أزمات مثل جائحة كوفيد-19، أنهم يعانون من مستويات مرتفعة من الضغط والقلق، وأن ضغوط العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرفاهية النفسية والتعب الانفعالي، مع إبراز أهمية الدعم الاجتماعي والتنظيمي كعوامل وقاية (Awwad-Tabry وآخرون، 2023؛ Levkovich & Shinan، 2024، Altman).

وتبرز أهمية دراسة ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، بوصفها بيئة تعليمية تتأثر بعوامل إجتماعية وإقتصادية وثقافية وسياسية معقدة، ما يستدعي فهماً أعمق لطبيعة الضغوط ومصادرها وإنعكاساتها المهنية والنفسية. ومن هنا تتبع أهمية هذا البحث الذي يسعى إلى وصف وتحليل واقع ضغوط العمل ومصادرها، وربطها بمؤشرات مثل الرضا الوظيفي، الإحترق المهني، والرفاهية الذاتية، بما يسهم في تقديم توصيات عملية قائمة على الأدلة لصناع القرار التربوي (Davis واخرون، 2025).

## مشكلة الدراسة

تشير الدراسات الحديثة لتزايد ضغوط العمل لدى المعلمين عالمياً، إذ كشف (2025) Teacher wellbeing Index عن إرتفاع الإرهاق المهني وانخفاض الرفاه الوظيفي، وتدعم دراسة Occupational stress and burnout Towards Teachers Turnover intent (2025) هذه النتائج، بأنها بينت أن الضغط المهني يعد عاملاً مباشراً في إرتفاع شعور ترك المهنة خاصة في بيئات ذات موارد محدودة وهو ما أكد عليه تقرير OECD TALis (2025).

وبما أن الباحثين معلمتان في المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر فقد عايشتا ضغوطاً متزايدة متمثلة في ساعات طويلة، وتعدد المتطلبات وكثافة المهام، حيث تشعران بالإرهاق المزمن والقلق المتكرر مما قد يؤثر على الأداء التعليمي وإستمرارية التدريس والتفاعل، هذا الشعور دفع الباحثين لاستكشاف واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

ومن هنا يتشكل سؤال البحث الرئيس:

ما واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر؟

أسئلة الدراسة

سعت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس:

ما واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر؟

وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الأول: ما أهم مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلمون في منطقة المثلث؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث تعزى لمتغير الجنس؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث تعزى لموقع المدرسة (مدينة أقرية) والمؤهل الأكاديمي؟

فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى فحص الفرضيات الصفرية ( $0.05 \leq \alpha$ ) في مستوى ضغوط العمل في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في مستوى ضغوط العمل تبعاً لموقع المدرسة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى:

1- مصادر ضغوط العمل المختلفة لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

2- تحديد مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

3- تحليل العلاقة بين مستوى الضغط وبعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل الأكاديمي، موقع المدرسة).

## أهمية الدراسة

## أولاً: الأهمية النظرية

تسهم هذه الدراسة في تعميق الفهم العلمي لمفهوم ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية، وتعمل الدراسة على الكشف عن مصادر الضغوط المهنية والعوامل المرتبطة بها ضمن السياق التعليمي الإعدادي، كما تعزز الدراسة الإطار النظري للمفاهيم المتصلة بضغوط العمل، مثل الإحترق المهني، والرضا الوظيفي، والدافعية المهنية، وإدارة الصف، من خلال ربطها بالممارسات المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية. ويسهم ذلك في بناء تصور نظري يوضح العلاقة بين مصادر الضغط ونتائجها، بما يتيح تطوير فرضيات علمية قابلة للإختبار في دراسات لاحقة.

وتكتسب الدراسة أهميتها النظرية أيضاً من خلال سعيها إلى سد فجوة معرفية ناتجة عن محدودية الدراسات التي تناولت ضغوط العمل في سياق منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، وتوفر الدراسة إضافة نظرية لفهم دور العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في تشكيل بيئة العمل المدرسية، وما يترتب عليها من تعزيز أو تخفيف للضغوط المهنية.

## ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في توفير أساس علمي يمكن صانعي القرار التربوي في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من فهم طبيعة ضغوط العمل التي يواجهها معلمو المرحلة الإعدادية وتحليلها بصورة أكثر دقة. وتشير دراسات سابقة إلى أن المعلمين العرب في الداخل الفلسطيني يعانون من ضغوط مهنية مرتفعة ناتجة عن جداول عمل مكتظة، نقص في المرونة، ازدحام الصفوف، والتعارض بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية. (Buskila et al., 2020)

كما تُظهر الأبحاث أن المناخ التنظيمي المدرسي يرتبط ارتباطاً سلبياً بمستويات الإحترق المهني لدى المعلمين، مما يبرز أهمية تحسين بيئة العمل داخل المدارس بوصفها عاملاً وقائياً أساسياً. (Abu Alhaija & AbdAlgani, 2023) ومن جهة أخرى، بيّنت الدراسات التي تناولت مرحلة ما بعد جائحة كوفيد-19 أن ضعف الموارد الداعمة وازدياد الصراع بين العمل والحياة الشخصية أثراً سلباً في رفاة المعلمين، الأمر الذي يستدعي تطوير تدخلات تربوية ومهنية تراعي الخصوصيات الثقافية والاجتماعية.

وإنطلاقاً من ذلك، تتيح نتائج هذه الدراسة إمكانية توظيف توصيات عملية تسهم في تصميم برامج دعم نفسي داخل المدارس، وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتعزيز الكفاءة الذاتية لدى المعلمين، إلى جانب إعادة النظر في سياسات توزيع الأعباء الوظيفية، بما يسهم في الحد من الإحترق المهني وتحسين الإستهقاء الوظيفي وجودة الأداء التعليمي.

## مصطلحات الدراسة

**ضغوط العمل:** هي التغييرات البيئية المكثفة التي يمكن الإستجابة غير التوافقية لها وتراكمها مع العوامل العضوية والنفسية التي تشكل موقفاً ضاغظاً على الفرد ينتهي بعجزه عن الوفاء بالمتطلبات البيئية والاجتماعية (المشعان 2000، ص72).

**معلمو المرحلة الإعدادية:** هم المعلمون الذين يتولون تدريس التلاميذ في المرحلة الإعدادية (عادة من الصف السابع إلى الصف التاسع) ويختصون بتدريس مواد محددة وفق تخصصاتهم. (عادل، 2015).

**منطقة المثلث داخل الخط الأخضر:** تُعرّف منطقة المثلث داخل الخط الأخضر بأنها تجمع جغرافي من بلدات عربية في وسط البلاد، يتميز بأغلبية سكانية عربية فلسطينية، ويعيش سكانها ضمن سياق اجتماعي-سياسي واقتصادي معقد يتسم بتفاوتات بنيوية في الموارد والخدمات والبنى التحتية. (Ghanem & Mustafa, 2021).

## حدود الدراسة

**الحدود الزمانية:** جرت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2025\2026 م.

**الحدود المكانية:** نفذت الدراسة في مدارس المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.

**الحدود البشرية:** إقتصرت هذه الدراسة على معلمي مدرسة "الرازي" الإعدادية في جلولية ومعلمي مدرسة "السلام" الإعدادية في الطيبة داخل الخط الأخضر.

**الحدود الموضوعية:** تركزت الدراسة على ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث وتحديداً في بلدي الطيبة وجلولية، وفق متغيرات ديموغرافية ومهنية محددة، دون تناول آثارها أو طرق معالجتها.

## الإطار النظري للدراسة

## 1. نماذج حديثة مفسرة لضغوط العمل لدى المعلمين

## 1.1 نموذج المطالب-الموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Mode)

يعد نموذج المطالب-الموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model: JD-R) أحد الأطر النظرية المعاصرة البارزة في تفسير ضغوط العمل والإحترق المهني. يفترض النموذج أن بيئة العمل تتكون من بُعدين أساسيين: المطالب الوظيفية، وهي الجوانب التي تتطلب جهداً جسدياً أو نفسياً مستمراً وتؤدي إلى إستنزاف الطاقة مثل عبء العمل المرتفع، الضغط الزمني، والتحديات السلوكية؛ والموارد الوظيفية، وهي العوامل التي تساعد الفرد على تحقيق أهدافه المهنية، والتكيف مع متطلبات العمل، والحد من الآثار السلبية للضغوط، كالدعم الاجتماعي، والاستقلالية، وفرص التطوير المهني. ووفقاً للنموذج، فإن ارتفاع المطالب في ظل نقص الموارد يزيد من احتمالية التعرض للضغط المزمن والإحترق المهني.

وقد دعمت دراسات تطبيقية حديثة صلاحية هذا النموذج في السياق التربوي، إذ أظهرت دراسة **Awwad-Tabry وآخريين (2023)**، التي أجريت على معلمين عرب في الداخل الفلسطيني بعد جائحة كورونا، أن المطالب المرتبطة بالتغيرات التعليمية ونقص الموارد التنظيمية إرتبطت بإنخفاض مستوى الرفاهية النفسية، في حين شكلت الموارد التنظيمية والشخصية عوامل حماية جزئية. وبناءً عليه، يُعدّ نموذج JD-R إطاراً تحليلياً مناسباً لفهم ضغوط العمل لدى المعلمين، من خلال دراسة التفاعل بين مطالب العمل والموارد المتاحة في السياقات التعليمية المختلفة.

## 1.2 ضغوط العمل، الإحترق المهني والصحة الجسدية-النفسية

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة وثيقة بين ضغوط العمل والإحترق المهني لدى المعلمين، وما يترتب على ذلك من آثار نفسية وجسدية متداخلة. إذ تُظهر المراجعات المنهجية أنّ الإحترق المهني لا يقتصر على الأبعاد النفسية، بل يرتبط أيضاً بمؤشرات صحية جسدية متعددة. كما توضح الدراسات الحديثة أن الإستمرار في التعرض لضغوط العمل يؤدي إلى إستنزاف الموارد النفسية لدى المعلمين، ويزيد من احتمالية الإحترق وتدهور الرفاهية المهنية، خاصة في البيئات التعليمية التي تفتقر إلى تدخلات تنظيمية داعمة. وبناءً على ذلك، يُفترض أنّ تمتد آثار ضغوط العمل إلى ما يتجاوز الرضا الوظيفي، لتشمل الصحة النفسية والجسدية، إضافة إلى التأثير في نية المعلمين الإستمرار في المهنة (Madigan وآخرون، 2023؛ Sun وآخرون، 2024).

## 2. ضغوط العمل في مهنة التدريس: مصادرها الرئيسية

استناداً إلى الدراسات العالمية الحديثة، يمكن تصنيف مصادر الضغط لدى المعلمين إلى ثلاثة محاور رئيسية:

### 2.1 ضغوط متعلقة بطبيعة العمل والتنظيم المدرسي

تتمثل الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل والتنظيم المدرسي في عبء العمل المرتفع، وتزايد المتطلبات الإدارية والبيروقراطية، والتغيرات المستمرة في المناهج وسياسات التقويم، إضافة إلى نقص الموارد التعليمية. وقد أظهرت نتائج مسح **TALIS 2018** أن عبء العمل ومتطلبات الإدارة الصفية يُعدان من أبرز مصادر الضغط لدى معلمي المرحلة الإعدادية في العديد من الدول، وترتبط هذه الضغوط سلباً بمستوى الرضا الوظيفي وبالنية في الإستمرار في مهنة التدريس (OECD، 2018).

### 2.2 ضغوط متعلقة بالبيئة الصفية والطلبة

تشمل الضغوط المرتبطة بالبيئة الصفية والطلبة عوامل مثل الإكتظاظ الصفّي، وتباين المستويات التعليميّة، وتزايد المشكلات السلوكية والعنف المدرسي، إلى جانب متطلبات تكييف التدريس لملاءمة التنوع الثقافي واللغوي للمتعلمين. وقد أكدت المراجعات المنهجية الحديثة أن هذه العوامل تُعدّ من أبرز مصادر الضغط التي تجعل المعلمين يصفون عملهم بأنه عمل شديد الإجهاد (Public Health، 2023).

### 2.3 ضغوط متعلقة بالعلاقات المهنية والاجتماعية

تتمثل الضغوط المرتبطة بالعلاقات المهنية والاجتماعية في طبيعة العلاقة مع الإدارة والزملاء، وضغوط التوقعات من الأهالي والمجتمع، وصورة مهنة التدريس إجتماعياً، إضافة إلى صعوبات التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية. وقد بيّنت دراسات عربية وأجنبية أن تعارض الأدوار المهنية والأسرية يُعد مصدرًا مهمًا لضغوط العمل، ويظهر بشكل أوضح لدى المعلمات.

#### متغيرات الدراسة

**المتغيرات التابعة:** ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية

**المتغيرات المستقلة:** الخصائص الديموغرافية والمهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية وهي: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل الأكاديمي، موقع المدرسة.

#### الدراسات السابقة

توصلت دراسة سليم وشعيبات (2025) بعنوان " ضغط العمل لدى معلمي المدارس في محافظة القدس " في كلية العلوم التربوية بجامعة القدس فلسطين بإتباع المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام إستبانة كأداة للدراسة على عينة (197) معلماً من المدارس في المحافظة ومن أهم نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور والمؤهل العلمي لصالح درجة ماجستير فأعلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الإجتماعية، ومن أبرز التوصيات تقليل العبء التدريسي من خلال إعادة هيكلة الأدوار والمسؤوليات بين المعلمين بطريقة أكثر توازناً وتعزيز الدعم المهني والتنظيمي للمعلمين خاصة فيما يتعلق بالعوامل الوظيفية والتنظيمية والإهتمام ببرامج تنمية مهنية أو نفسية للمعلمين الذين يحملون مؤهلون أقل أو يعملون في ظروف وظيفية أكثر ضغطاً.

أما بالنسبة لدراسة الباحثة إبراهيم (2024) فقد تطرقت في دراستها لضغوط العمل وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المدرسين في محافظة ذي قار (العراق)، فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واختارت عينة مكونة من 150 مدرسا من مدارس مديرية تربية محافظة ذي قار واستخدمت أيضاً إستبانة قياس لضغوط العمل ومقياس الأداء الوظيفي. وتوصلت الباحثة إلى أن النتائج كانت تعود إلى مستوى ضغوط العمل لدى المدرسين في مدارس الإعدادية والثانوية بمحافظة ذي قار حيث كان مرتفعاً، ومستوى الأداء الوظيفي لهؤلاء المدرسين كان منخفضاً. ونتجت علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي وأشارت النتائج أيضاً إلى الحاجة الماسة لتبني إستراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل في البيئة التعليمية مثل توفير الدعم النفسي، والإداري للمعلمين وتطوير بيئة عمل مناسبة تقلل من العوامل المؤدية إلى الاجهاد المهني بما يضمن تحسين الأداء وتعزيز جودة التعليم.

وأشارت دراسة أبو رضوان (2024) بعنوان " ضغط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في كلية الدراسات العليا بجامعة الخليل فلسطين" التي إتبعت المنهج الوصفي الارتباطي وباستخدام أداة الدراسة الإستبانة لقياس ضغط العمل ومقياس الإحترق الوظيفي على جميع معلمي المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا الذين شكلوا عينة الدراسة وعددهم (298) معلما ومعلمة وأهم النتائج التي توصلت إليها: أن مستوى ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية في عينة الدراسة كان متوسطا ومستوى الإحترق الوظيفي الإحترق المهني كان متوسطاً أيضاً، وكلما زاد ضغط العمل إرتفعت مستويات الإحترق ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغط العمل والإحترق المهنية تعزى لمتغيرات مثل الجنس، التخصص وسنوات الخدمة بإستثناء فروق مرتبطة بالمستوى العلمي في بعض المقاطع كما ورد في الدراسة ومن أبرز التوصيات التي جاءت بها الدراسة: تنظيم وتخطيط المهام والأعمال المدرسية بشكل جيد وتحديد الأولويات وتوزيع الوقت واستخدام تقنيات إدارة الوقت وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين من خلال ورش عمل وإستشارات فردية والإستفادة من فرص تطوير مهني والتدريب لرفع المهارات وبناء الثقة وتوفير موارد كافية ووقت مخصص للتدريب والتدريس لتقليل العبء الإداري.

وقد أوضحت عرباس، (2024) في دراستها حول "واقع الإحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين"، التعرف على الظروف التي يواجهها معلمي المدارس الحكومية وكمية الصعوبات والضغوطات التي يتعرضون لها يوميا من وجهة نظرهم في وجود متغيرات تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المديرية، والمرحلة المدرسية. وكان واضحا من النتائج الدرجة الكلية لواقع الإحترق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة.

وأكدت دراسة إبراهيم (2023) بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المدرسين في محافظة ذو قار" التي أتبعت المنهج الوصفي الارتباطي وطبقت أداة الدراسة الاستبانة لقياس ضغوط العمل على عينة عددها (150) مدرسا وتوصلت لنتائج أهمها: مستوى ضغوط العمل بين المدرسين كان مرتفعا ومستوى الأداء الوظيفي كان منخفضاً إلى حد ما ووجدت علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي فكلما إرتفع ضغط العمل إنخفض الأداء الوظيفي ومن أبرز التوصيات: توفير دورات تدريبية للمعلمين لمواجهة ضغوط العمل وتدريب المعلمون الجدد على القوانين والأنظمة والتحديات الميدانية.

وقد تطرق الباحثون E Hofericher، Wski، Akalinowski، Westphal (2022) في دراستهم "تقييم تأثير جائحة كوفيد 19 على مستويات التوتر والإحترق النفسي لدى المعلمين". بما في ذلك الخصائص الشخصية وكانت نتائج الدراسة زيادة مستويات الإحترق النفسي بين المعلمين خلال الجائحة، لم تظهر الدراسات إختلافات كبيرة بين مستويات

التوتر والإحترق النفسي لدى المعلمين والعاملين في مجالات أخرى وكانت العوامل الشخصية المرتبطة بالإحترق النفسي السمات الشخصية الكفاءة الذاتية في التعليم عن بعد الإحساس بالضعف الإصابة بكوفيد 12، الدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة وأخيراً أساليب القيادة لدى مديري المدارس.

وأوضحت دراسة **zhao et al (2022)** في دراستهم بعنوان " العلاقة بين ضغوط العمل لدى المعلمين والإحترق النفسي: نموذج الوساطة المعدلة " والتي إتبعوا فيها المنهج الكمي -مسيحي بيانات مقطعية وإعتمدوا على تقارير ذاتية وإستخدام الإختبار التوسط وإختبار الوساطة المشروطة | التوسط المعدل وتكونت العينة من معلمو امعلمات المرحلة الأساسية (إبتدائي +إعدادي | ثانوي) في المدارس (الصين)، وتم إستخدام 4 مقاييس وإستبانات:مقياس ضغط العمل للمعلمين،مقياس الإحترق، إستبان صراع العمل- الأسرة، مقياس الكفاءة الذاتية العامة ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: ضغط العمل يتنبأ بصراع العمل- الأسرة وبالإحترق.وصراع العمل - الأسرة يتوسط جزئياً العلاقة بين ضغط العمل والإحترق، والكفاءة الذاتية تعدل العلاقة في الجزء الثاني بين wfc والإحترق لكن الأثر الوقائي للكفاءة الذاتية محدود،ومن أهم التوصيات: دعم المعلمين في إدارة صراع العمل -الأسرة مع الإلتباه لأن الكفاءة الذاتية وحدها قد لا تكفي كعامل حماية كامل.

فيما تحدث **النفري (2021)** في دراسته "الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة " -دراسة سوسولوجية التي إتبع فيها المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (172) معلمة من المدارس الثانوية العامة الحكومية، وتم إستخدام أداة الإستبان لتجميع البيانات وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن أبرز أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية بيئة العمل، قلة الدخل، كثافة الفصول، غموض وصراع الدور وأثرت الضغوط الوظيفية لدى المعلمات في تراجع مستوى الأداء، الغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل، الإرهاق والتعب والالام الجسمية وجاءت أبرز التوصيات تقديم مقترحات للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المعلمات.

وتطرق الباحثان **Herman & Eddy (2020)**، في دراستهم من جامعة ميسوري (الولايات المتحدة) بعنوان: "ضغط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية" في الوسط الغربي للولايات المتحدة "حيث إستخدم الباحثان تحليل ملفات كامن لتصنيف معلمي المرحلة الإعدادية إلى أنماط إعتماذاً على مستويات الضغوط وأساليب المواجهة. وتم إستخدام إستبانات للمعلمين على عينة عددها(102) معلماً | معلمة وأيضاً إرتبطت بياناتهم بمعلومات طلابية واسعة، العينة الطلابية عددها(1450) طالبا لإختبار الأثار على نتائج الطلبة والسلوكيات الصفية ومن أهم النتائج: أن نسبة المتأثرين 94% من معلمي المرحلة الإعدادية يعانون من مستويات عالية من التوتر. وأن 66% يعانون من توتر عال مع قدرة عالية على التكيف. وأن 28% توتر عال مع قدرة منخفضة على التكيف، وأن 6% توتر منخفض مع قدرة عالية على التكيف. وقد كانت النتائج أن المعلمون في المجموعة الثانية أظهروا معدلات أعلى من الإرهاق وإخفاضاً في الكفاءة الذاتية، مما أثر على بيئة التعلم وسلوك الطلاب، ومن أبرز التوصيات: تخفيض الضغوط ورفع مهارات المواجهة وإنشاء برامج تدريبية للتعامل مع الإجهاد ودعم مهني يعزز الكفاءة الذاتية للمعلمين مما يقلل الإحترق وتحسن الممارسات الصفية ونتائج الطلبة.

#### التعقيب على الدراسات

تُظهر مراجعة الدراسات السابقة أنّ الدراسة الحالية تتقاطع مع عدد من البحوث من حيث المنهجية والنتائج العامة، وتختلف عنها في مجتمع البحث وسياقه. فقد إتفقت مع دراسات سليم وشعيبات (2025)، والنفري (2021)، وأبو رضوان (2021)، وإبراهيم (2023) في إعتماذ المنهج الوصفي التحليلي أو الارتباطي، وإستخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

كما إنسجمت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات النفري (2021)، وأبو رضوان (2024)، وسليم وشعيبات (2025)، و (Herman & Eddy 2020)، التي أكدت وجود ضغوط مهنية وتنظيمية لدى المعلمين، أبرزها عبء العمل، والبيئة المدرسية، وطبيعة العلاقة مع الإدارة، وغموض وصراع الدور، وإنعكاسها السلبي على الأداء المهني. وتوافقت كذلك مع دراسة إبراهيم (2023) في التأكيد على أهمية الدعم المهني والتنظيمي والبرامج التدريبية في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية.

وفيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية، أظهرت الدراسة الحالية نتائج مقارنة مع بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود فروق في مستويات ضغوط العمل تعزى لمتغيرات مثل الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة، مع الإشارة إلى أن بيئة العمل وكثافة الفصول وإنخفاض الدخل من أبرز مصادر الضغط.

وعلى الرغم من هذا التقاطع، تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، وتحديداً في مدينتي الطيبة وبلجولية، وهو سياق بحثي لم يحظ بدراسة متعمقة في الأدبيات السابقة. كما تميّزت ببناء أداة قياس خاصة لضغوط العمل المهنية والتحقق من صدقها وثباتها، مما يضيف على الدراسة قيمة علمية ومنهجية مضافة.

### الطريقة والإجراءات: منهجية الدراسة

#### أولاً: منهج الدراسة

إعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يسعى هذا المنهج إلى وصف واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر، وتحليلها تحليلًا علميًا منظمًا في ضوء إستجابات أفراد العينة.

#### ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية العاملين في المدارس الإعدادية الرسمية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2025-2026) وقد إقتصر مجتمع الدراسة ميدانياً على معلمي ومعلمات مدرستين إعداديتين، هما:

#### 1. مدرسة الرازي الإعدادية - بلجولية

#### مدرسة السلام الإعدادية - الطيبة

#### ثالثاً: عينة الدراسة

تكوّنت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية العاملين في مدرسة الرازي الإعدادية في بلجولية ومدرسة السلام الإعدادية في الطيبة والتي تراوح عددها 100 معلمة من المدرستين، حيث تم إعتقاد العينة القصدية (Purposive Sampling)، وذلك لإستهداف فئة محددة تتوافر فيها خصائص مجتمع الدراسة.

## رابعاً : أداة الدراسة

إعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة القائمة على التقارير الذاتية للمعلمين وعلى مقياس ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية، وهو مقياس من إعداد الباحثان تم بناؤه بالإستناد إلى الأدبيات التربوية والنفسية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع ضغوط العمل لدى المعلمين، وبما يتلاءم مع خصوصية البيئة التعليمية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر. تتكون أداة الدراسة من (24) فقرة، صيغت جميعها بصياغة تقريرية واضحة، وتهدف إلى قياس مستوى ضغوط العمل كما يدركها معلمو المرحلة الإعدادية في سياق عملهم المدرسي.

وتوزعت فقرات المقياس على عدد من المجالات الرئيسية التي تمثل مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين، وهي:

1. الضغوط المرتبطة بعبء العمل (الفقرات من 1 إلى 6)
2. الضغوط المرتبطة بغموض الدور الوظيفي (الفقرات من 7-9)
3. الضغوط المرتبطة بالنمو المهني (الفقرات من 10-12)
4. الضغوط المرتبطة بالرواتب والحوافز (الفقرات من 13-16)
5. الضغوط المرتبطة بالعلاقات المهنية مع الإدارة والزملاء (الفقرات من 17-21)
6. الضغوط المرتبطة بضغط الوقت (الفقرات من 22-24)

إعتمدت الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي لتقدير إستجابات أفراد العينة على فقرات المقياس، وفق البدائل الآتية: (1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) محايد (4) أوافق (5) أوافق بشدة.

## خامساً: صدق وثبات الأداة

الصدق: تم عرض الإستبانة على محكمين من ذوي الإختصاص والخبرة ممن يحملون درجة الدكتوراة للتحقق من ملائمة الفقرات لمحاو الدراسة.

الثبات: تم حساب معامل الثبات بإستخدام كرونباخ الفا للتحقق من إتساق الإجابات وتعد القيمة (0.70) فما فوق مقبولة لثبات الأداة.

## سادساً: إجراءات الدراسة

بعد التحقق من الصدق والثبات تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة , وجمعت الاستبانات وتم إدخال البيانات للبرنامج التطبيقي spss للتحليل الإحصائي.

## سابعاً: الأساليب الإحصائية

تم إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف الدراسة ألا وهي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى كل محور من محاور الاستبانة. إختبار (t-test) لقياس الفروق بين المتوسطات حسب متغير الجنس.

تحليل التباين الأحادي (one-Way ANOVA) لقياس الفروق تبعا للمتغيرات.

معامل الارتباط بيرسون (pearson correlation) لدراسة العلاقة بين ضغوط العمل ومصدرها.

## المنهجية والإجراءات

جدول (1): صدق الأداة: نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة إرتباط كل فقرة.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط مع المجال	مستوى الدلالة الإحصائية
1	أشعر أنّ عبء العمل اليومي يفوق قدرتي على الإنجاز	0.851**	0.01
2	ضغوطات أولياء الأمور تزيد من توترتي.	0.906**	0.01
3	عدد الحصص المقررة لي أسبوعياً تسبب لي ضغطاً كبيراً.	0.895**	0.01
4	أشارك في إتخاذ بعض القرارات في المدرسة	0.871**	0.01
5	قلة الموارد التعليمية تؤثر سلباً على جودة أدائي المهني.	0.879**	0.01
6	أجبر على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.	0.881**	0.01
7	أحياناً المهام المطلوبة مني كمعلمة غير واضحة.	0.873**	0.01
8	أحياناً تطلب مني أعمال لا تدخل ضمن مسؤولياتي الأساسية.	0.853**	0.01
9	التغييرات في سياسة المدرسة تؤثر علي بطريقة سلبية.	0.841**	0.01
10	تتاح لي فرص المشاركة في دورات تدريبية.	0.900**	0.01
11	أجد تشجيعاً لتطوير مهاراتي المهنية.	0.930**	0.01
12	أرى أنني أحقق تطوراً في مسيرتي المهنية.	0.953**	0.01
13	أحصل على تقدير عندما أحقق إنجازات	0.924**	0.01
14	يتم الإعتراف بإنجازاتي كمعلمة.	0.885**	0.01
15	أحظى بإحترام من قبل أولياء الأمور.	0.868**	0.01
16	أشعر أنّ المجتمع يقدر مهنة التعليم.	0.844**	0.01
17	هناك توتر دائم بعلاقتي مع الإدارة أو أولياء الأمور.	0.887**	0.01
18	يتم التعامل معي بعدالة ونزاهة من قبل الإدارة.	0.867**	0.01
19	يطلب مني أحياناً تنفيذ مهام تتعارض مع قيمي المهنية.	0.864**	0.01
20	أشعر بروح الفريق الواحد في المدرسة.	0.882**	0.01
21	التعامل مع بعض الزملاء يسبب لي ضغوطاً نفسية.	0.883**	0.01
22	أشعر بالتوتر والضغط من كثرة الأنشطة والمهام.	0.894**	0.01
23	أواجه تحديات في التوازن بين حياتي المهنية والشخصية.	0.866**	0.01
24	أكلف بتصحيح كم هائل من المهمات والاختبارات.	0.866**	0.01

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق أنّ قيم معاملات الارتباط لكل فقرة من الفقرات مرتفع ومقرب من 1، وقد تراوحت بين (0.851\*\* - 0.953\*\*) وجميع هذه القيم دالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا مؤشر إلى أنّ فقرات هذا المقياس تتمتع بصدق بناء مناسب لأهداف هذه الدراسة.

## جدول (2): معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معادلة كرونباخ الفا والتجزئة النصفية وسبيرمان براون.

المقياس	عدد الفقرات	قيمة الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون
عبء العمل	6	0.910	0.857	0.923
غموض الدور الوظيفي	3	0.722	0.665	0.799
النمو المهني	3	0.859	0.873	0.932
الرواتب والحوافز	4	0.845	0.866	0.928
العلاقات المهنية مع الإدارة والزملاء	5	0.867	0.891	0.943
ضغط الوقت	3	0.817	0.684	0.812
الدرجة الكلية	24	0.940	0.961	0.980

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول قيم معاملات الثبات عن طريق عدة طرق وفيما يلي عرضها:

1. الثبات عن طريقة معادلة كرونباخ الفا: تراوحت قيم معامل الثبات على جميع المجالات ما بين (0.910-0.722) في حين بلغت الدرجة الكلية لمعادلة كرونباخ الفا (0.940).
2. الثبات عن طريقة التجزئة النصفية: تراوحت قيم معامل الثبات على جميع المجالات ما بين (0.891-0.665) في حين بلغت الدرجة الكلية التجزئة النصفية (0.961).
3. الثبات عن طريقة سبيرمان براون: تراوحت قيم معامل الثبات على جميع المجالات ما بين (0.943-0.799) في حين بلغت الدرجة الكلية لمعادلة سبيرمان براون (0.980).

وجميع هذه القيم دالة القيم الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا مؤشر إلى أن فقرات هذا المقياس تتمتع بثبات مناسب لأهداف هذه الدراسة.

للإجابة عن سؤال الدراسة ما واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر؟

جدول (4:1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في المثلث داخل الخط الأخضر

الرقم	المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	الأول	أشعر أن عبء العمل اليومي يفوق قدرتي على الأتجاز	3.10	.885	متوسط
2	الأول	ضغوط أولياء الأمور تزيد من توترتي أثناء العمل	2.77	.971	متوسط
3	الأول	أعمل في بيئة آمنة ومريحة.	2.60	1.003	متوسط
4	الأول	عدد الحصص المقررة لي أسبوعياً تسبب لي ضغطاً كبيراً.	3.33	1.155	متوسط
5	الأول	أشارك في إتخاذ بعض القرارات في المدرسة.	3.37	.999	متوسط
6	الأول	أشعر بالتعب والإرهاق من كثرة الحصص في اليوم.	3.40	1.037	متوسط
7	الثاني	قلة الموارد التعليمية تؤثر سلباً على جودة أدائي المهني.	3.07	1.202	متوسط

8	الثاني	أشعر بصعوبة إنجاز كل المهام المرتبطة بالتدريس في الوقت المحدد.	2.67	.844	متوسط
9	الثاني	أجبر على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.	3.17	.913	متوسط
10	الثالث	أحياناً المهام المطلوبة مني كمعلمة غير واضحة.	3.20	.997	متوسط
11	الثالث	أحياناً تطلب مني أعمال لا تدخل ضمن مسؤولياتي الأساسية.	3.10	.885	متوسط
12	الثالث	التغييرات في سياسة المدرسة تؤثر علي بطريقة سلبية.	3.07	1.172	متوسط
13	الرابع	تتاح لي فرص المشاركة في دورات تدريبية.	3.10	1.062	متوسط
14	الرابع	أجد تشجيعاً لتطوير مهاراتي المهنية.	3.43	1.006	متوسط
15	الرابع	أحظى بإحترام من قبل أولياء الأمور.	2.90	.923	متوسط
16	الرابع	أشعر أن المجتمع يقدر مهنة التعليم.	3.27	.868	متوسط
17	الخامس	هناك توتر دائم بعلاقتي مع الإدارة أو أولياء الأمور.	3.47	1.008	متوسط
18	الخامس	يتم التعامل معي بعدالة ونزاهة من قبل الإدارة.	3.37	.928	متوسط
19	الخامس	يطلب مني أحياناً تنفيذ مهام تتعارض مع قيمي المهنية.	2.63	.999	متوسط
20	الخامس	أشعر بروح الفريق الواحد في المدرسة.	2.97	.850	متوسط
21	الخامس	التعامل مع بعض الزملاء يسبب لي ضغوطاً نفسية.	3.27	1.015	متوسط
22	السادس	أشعر بالتوتر والضغط من كثرة الأنشطة والمهام.	2.77	.898	متوسط
23	السادس	أواجه تحديات في التوازن بين حياتي المهنية والشخصية.	2.50	.861	متوسط
24	السادس	أكلف بتصحيح كم هائل من المهام والإختبارات	2.87	.937	متوسط
	الدرجة الكلية		74.2667	19.81	مرتفعة
				280	

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.50-3.47) وتشير هذه المتوسطات أنّ واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث كانت متوسطة وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لواقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية كانت متوسطة بناء على المتوسط الحسابي الذي بلغ 74.2667.

**نتائج الفرضية الأولى وتنص على:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس (ذكر وأنثى). ومن أجل فحص الفرضية الأولى المتعلقة بمتغير الجنس، استخدمتا الباحثتان إختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (4.1) تبين ذلك:

## جدول 4.1 - نتائج تحليل إختبار (ت) لمتغير الجنس:

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط	الأتحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
عبء العمل	ذكر	43	16.54	4.93	-1.904	0.067
	أنثى	57	20.12	5.23		
غموض الدور الوظيفي	ذكر	43	8.00	2.08	-1.759	0.089
	أنثى	57	9.59	2.69		
النمو المهني	ذكر	43	8.54	2.54	-1.418	0.167
	أنثى	57	10.00	2.98		
الرواتب والحوافز	ذكر	43	11.23	3.32	-2.199	0.036
	أنثى	57	13.82	3.11		
العلاقة مع الإدارة	ذكر	43	14.15	4.00	-1.828	0.078
	أنثى	57	16.88	4.09		
ضغط الوقت	ذكر	43	7.38	2.06	-1.640	0.112
	أنثى	57	8.76	2.44		
الدرجة الكلية	ذكر	43	65.85	17.91	-2.16	0.039
	أنثى	57	80.71	19.22		

يبين جدول 4.1 نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة للفروق في متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس في مجالات المقياس المختلفة والدرجة الكلية. وتشير النتائج الوصفية إلى أن متوسطات الأناث جاءت أعلى من متوسطات الذكور في جميع المجالات والدرجة الكلية. إلا أن نتائج إختبار (t) أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والأناث في مجالات (عبء العمل، غموض الدور الوظيفي، النمو المهني، والعلاقات مع الإدارة والزملاء، وضغط الوقت)، حيث كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05). في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الرابع (tot4) والدرجة الكلية للمقياس تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيم الدلالة الإحصائية ( $p = 0.036$ ) للمجال الرابع و ( $p = 0.039$ ) للدرجة الكلية، وكانت الفروق لصالح الأناث. وتشير هذه النتائج إلى أن متغير الجنس لا يُعد عاملاً مؤثراً في معظم مجالات المقياس، باستثناء المجال الرابع (الرواتب والحوافز) والدرجة الكلية، حيث تميل الأناث إلى تسجيل متوسطات أعلى مقارنة بالذكور.

**النتائج المتعلقة بالفرضية الثأنية والتي تنص على:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث في الخط الأخضر تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ومن أجل فحص الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة استخدمتا الباحثان تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والجدول 4.2 يبين ذلك:

## جدول 4.2 - نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
عبء العمل	بين المجموعات	12.734	3	0.136	0.938
	داخل المجموعات	810.632	26		
غموض الدور الوظيفي	بين المجموعات	15.033	3	0.759	0.527
	داخل المجموعات	171.667	26		
النمو المهني	بين المجموعات	2.209	3	0.082	0.969
	داخل المجموعات	232.758	26		
الرواتب والحوافز	بين المجموعات	2.003	3	0.052	0.984
	داخل المجموعات	334.297	26		
العلاقات مع الإدارة والزملاء	بين المجموعات	2.031	3	0.034	0.991
	داخل المجموعات	512.269	26		
ضغط الوقت	بين المجموعات	7.059	3	0.400	0.754
	داخل المجموعات	153.108	26		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	166.032	3	0.128	0.942
	داخل المجموعات	11217.835	26		

توضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة في جميع مجالات المقياس وكذلك في الدرجة الكلية، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) أكبر من (0.05). ويشير ذلك إلى أن الاختلاف في المتغير المستقل سنوات الخبرة لا يؤدي إلى فروق جوهرية في المتغيرات التابعة محل الدراسة، وبناءً عليه تم قبول الفرضية الصفرية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\leq 0.05$ ) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث في الخط الأخضر تعزى لمتغير موقع المدرسة، ومن أجل فحص الفرضية المتعلقة بمتغير موقع المدرسة إستخدما الباحثان تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير موقع المدرسة والجدول 4.3 يبين ذلك:

## جدول 4.3 - نتائج التباين الأحادي (ANOVA) لمتغير موقع المدرسة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
عبء العمل	بين المجموعات	98.874	3	1.183	0.336
	داخل المجموعات	724.493	26		
غموض الدور الوظيفي	بين المجموعات	12.062	3	0.599	0.622
	داخل المجموعات	174.638	26		
النمو المهني	بين المجموعات	7.981	3	0.305	0.822

		26	226.986	داخل المجموعات	النمو المهني
0.240	1.490	3	49.343	بين المجموعات	الرواتب والحوافز
		26	286.957	داخل المجموعات	الرواتب والحوافز
0.122	2.119	3	101.025	بين المجموعات	العلاقة مع الإدارة والزملاء
		26	413.275	داخل المجموعات	علاقة مع الإدارة والزملاء
0.326	1.210	3	19.616	بين المجموعات	ضغط الوقت
		26	140.551	داخل المجموعات	ضغط الوقت
0.248	1.463	3	1643.867	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		26	9740.000	داخل المجموعات	الدرجة الكلية

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة في جميع مجالات المقياس والدرجة الكلية تُعزى للمتغير موقع المدرسة، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05). وبناءً عليه، تم قبول الفرضية الصفرية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\leq 0.05$ ) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية في منطقة المثلث في الخط الأخضر تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي، ومن أجل فحص الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل الأكاديمي إستخدمت الباحثان تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي والجدول 4.4 يبين ذلك:

#### جدول 4.4: نتائج التباين الأحادي لمتغير المؤهل الأكاديمي:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
عبء العمل	بين المجموعات	22.673	1	0.793	0.381
	داخل المجموعات	800.693	28		
غموض الدور الوظيفي	بين المجموعات	3.007	1	0.458	0.504
	داخل المجموعات	183.693	28		
النمو المهني	بين المجموعات	6.001	1	0.734	0.399
	داخل المجموعات	228.966	28		
الرواتب والحوافز	بين المجموعات	12.607	1	1.091	0.305
	داخل المجموعات	323.693	28		
العلاقات مع الإدارة والزملاء	بين المجموعات	9.845	1	0.546	0.466
	داخل المجموعات	504.455	28		
ضغط الوقت	بين المجموعات	3.201	1	0.571	0.456
	داخل المجموعات	156.966	28		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	91.219	1	0.226	0.638
	داخل المجموعات	11292.648	28		

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة في جميع مجالات المقياس والدرجة الكلية تُعزى للمتغير المؤهل الأكاديمي، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) أكبر من (0.05). وبناءً عليه، تم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات.

### التوصيات

بناءً على مراجعة الدراسات السابقة والدراسة الحالية التي قامت بها الباحثتان حول موضوع مقياس ضغط العمل على معلمي المرحلة الإعدادية، إرتأت الباحثتان توصيات مهمة للمعلمين ولالإدارة في بلدي جلولية والطيبة خاصة وفي المدارس العربية عامة تساعدهم على تخطي الضغوطات النفسية والتقليل منها بواسطة عدة نصائح لربما تعود عليهم بالفائدة:

1. ينبغي على المعلمين في جلولية والطيبة تخصيص وقت للراحة والإسترخاء والموازنة بين العمل والحياة الشخصية، للحد من تراكم الضغوط النفسية الناتجة عن بيئة العمل.
2. تعزيز الفهم العميق لخصائص جيل المراهقة، وإتباع إستراتيجيات تربوية تتماشى مع إحتياجاتهم النفسية والإجتماعية، مما يساهم في تحسين التفاعل داخل الصف وتقليل التوتر التربوي.
3. توفير برامج دعم نفسي ومهني وذلك بضرورة تقديم دعم نفسي من خلال جلسات إرشاد فردية أو جماعية. إضافة إلى تطوير برامج مهنية مستدامة لمواجهة التحديات المرتبطة ببيئة العمل.
4. تحسين بيئة العمل المدرسية: أكدت الدراسة الحالية على أهمية خلق بيئة عمل إيجابية من خلال تقليل الأعباء الإدارية، وتعزيز علاقات الإحترام والدعم بين الزملاء والإدارة. توفير الأدوات والموارد اللازمة لاداء المهام.
5. تقديم حوافز مادية ومعنوية: أوصت الدراسة الحالية للباحثتان بضرورة الإهتمام بجانب التحفيز المادي والمعنوي للمعلمين لما لذلك من أثر في رفع مستويات الرضا الوظيفي وتقليل الشعور بالضغط النفسي.

### المصادر والمراجع باللغة العربية

- النفري، ع، ح، ا (2021). الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة: دراسة سوسولوجية على عينة من المعلمات بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، 25(2)، 408-465.
- أبو رضوان، أ (2024). ضغط العمل وعلاقته بالإحترق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية. كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل. فلسطين.
- إبراهيم، ا. ع. (2024). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المدرسين في محافظة ذي قار. مجلة كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة ذي قار، 15 (1) 1-25.
- عرياس، م. (2024). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء المهني لدى المعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 170-145،(2)18.
- سليم، أ، وشعبيات، م. (2025). ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بالاحترق النفسي. مجلة العلوم التربوية، 12(1)، 82-55.

## المصادر والمراجع باللغة الإنجليزية

TALIS (2019) Organisation for Economic Co-operation and Development. *results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing

\*. Herman, K. C., Prewett, S. L., Eddy, C. L., Savala, A., & Reinke, W. M. (2020). Profiles of middle school teacher stress and coping: Concurrent and prospective correlates. *Journal of School*.

Buskila, Y., Auerbach, S., & others. (2020). Teacher stress and burnout: The role of organizational support and job demands. *Teaching and Teacher Education*, 92, 1  
Ghanem, A., & Mustafa, M. (2021). *The Palestinian-Arab Minority in Israel: Political, Social and Economic Challenges*. Palgrave Macmillan

03065.

\* Westphal, A., Kalinowski, E., Hoferichter, C. J., & Vock, M. (2022). K-12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 920326

\* Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17)

sun, J., Wang, Y., & Shi, Z. (2022). Teacher stress, burnout, and turnover intention: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103664.

Awwad-Tabry, S., Levkovich, I., Pressley, T., & Shinan-Altman, S. (2023). Arab teachers' well-being upon school reopening during COVID-19: Applying the Job Demands-Resources model. *Education Sciences*, 13(4), 418

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2023). Teacher stress and burnout: A systematic review and longitudinal evidence. *Educational Psychology Review*, 35(2), 1-29.

Abu Alhaija, Y. F., & Abd Algani, Y. M. (2023). The connection between the school environment and teachers' burnout in primary schools in Arab society in Israel. *Elementary Education Online*, 20(5), 2468-2479.

Davis, T., & Park, E. (2025). *A systematic review of early-career teacher wellbeing, stress, burnout and support mechanisms during and post COVID-19 pandemic*. *Education Sciences*, 15(8), 996.

Ladres, K. S., & Garcia, N. P. (2025). Occupational stress and burnout towards teachers' turnover intent: Basis for a proposed "equipping educators for job stress" program. *European Journal of Education Studies*, 12(8)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025). *Results from TALIS 2024: Teaching and Learning International Survey* (OECD Publishin