

المُثابرة و علاقتها بتحمُّل الضغوط المهنية لدى مُعلِّمات المرحلة
الثانوية بمحافظة المَحَواة

إعراب

الباحثة : هيام صالح أحمد السعدي

العدد السادس - يوليو ٢٠١٩م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، وعلاقتها بتحمّل الضغوط المهنية لديهن، وتمثّل منهج الدراسة في المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما تُوجد في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كمياً وكيفياً، أما مجتمع الدراسة فتكوّن من مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، البالغ عددهن في العام الدراسي ١٤٣٩هـ/١٤٤٠هـ (٣٢٣) معلمة، وفقاً لإحصائية إدارة التعليم بالمحَاوة وتمثّلت عينة الدراسة في صورتها النهائية من (٢٠٠) معلمة، تعمل (١١٠) منهن في تخصص الشعب الأدبية؛ بينما تعمل (٩٠) منهن في تخصص الشعب العلمية. أما أداتا الدراسة فتمثّلتا في مقياس المُثابرة (من إعداد الباحثة)، ومقياس الضغوط المهنية (من إعداد الباحث : عبد القادر أحمد مسلم). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مُثابرة مُعلّمت المرحلة الثانوية تنطبق (أحياناً)، بمتوسط حسابي قدره (٣,٤١)؛ بينما جاءت درجة تحمّلهن للضغوط المهنية (نادرة)، بمتوسط حسابي قدره (٢,٤٣). كما تبين عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس المُثابرة، والدرجة الكلية لمقياس تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة تُعزى إلى التخصص أو عدد سنوات الخبرة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة تُعزى إلى التخصص؛ بينما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لديهن في تحمّل الضغوط المهنية تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة. وتبين كذلك أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى المُثابرة من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة. وفي ضوء نتائج الدراسة قدّمت مجموعة من التوصيات، منها: العمل على إيجاد ضغوط مهنية إيجابية خلّاقة بالنسبة للمُعلّمت، والإقلال - قدر الإمكان - من الضغوط المهنية السلبية عليهن، وتوجيه المشرفات التربويات إلى تعزيز روح المُثابرة لدى معلّمت المرحلة الثانوية من خلال وجود رؤية يتحدد بموجبها أهدافهم المهنية.

Abstract

The present study aimed to identify the degree of persistence of secondary school female teachers, and its relationship to withstand the professional pressures among them. The study approach was the comparative associative descriptive approach, which depends on studying the phenomenon as it exists in reality, describing it accurately, and expressing it quantitatively and qualitatively. The study population consisted of all secondary school female teachers in Al-Makhwah Governorate totaling (٣٢٣) teachers in the academic year ١٤٣٩/ ١٤٤٠.H according to the Education Directorate statistics in Makhwah. The study sample included in its final form (٢٠٠) female teachers. The study sample included (٢٠٠) teachers, where (١١٠) of them work in the literary division, while (٩٠) of them work in the scientific division. The both study tools were the persistence measure (by the researcher) and the professional pressures measure (by researcher: Abdelkader Ahmed Muslim).

The results of the study showed that the degree of persistence of secondary school female teachers was applied (sometimes) with an average of (٣.٤١), while the degree of their withstand the professional pressures was (rare), with an average of (٢.٤٣). It was also found that there was no statistically significant correlation between the total score of the persistence scale and the total score of the professional stress scale among secondary school female teachers in Al-Makhwa Governorate, and there were no statistically significant differences in the persistence among secondary school female teachers in Al - Mahwah governorate due to specialization or number of experience years. Besides there were no statistically significant differences in withstand the professional pressures of secondary school female teachers in Al - Mahwah governorate due to specialization, while there were significant differences in their withstand the professional pressures due to the number of experience years. It was also found that the level of persistence

cannot be predicted through the level of professional pressure of secondary school female teachers in Al-Makhwah governorate.

In light of the study results, a number of recommendations were presented, including: work to create positive creative pressures for the female teachers, minimize as far as possible negative professional pressures on them, and instruct the educational supervisors to enhance the persistence of secondary school female teachers through a vision that determines their professional goals.

مقدمة:

يسعى كل إنسان في هذه الحياة إلى تحقيق هدف معين، قد يكون قريب المدى أو بعيد، ويُتأثر في الوصول إليه. ويتعين على الإنسان أن يبذل الجهد في إدراك العلم، وليتأثر طالب العلم والعمل ويجتهد لنيل أعلى الدرجات؛ وقد يواجه الإنسان بعض الصعوبات التي تجعله يقف في منتصف الطريق؛ وهنا يأتي دور المُتأبِّرة، حيث ينبغي على الإنسان السعي إلى تحقيق أهدافه، وعدم القنوط واليأس. ولا يمكن تحقيق النجاح بدون المُتأبِّرة، مع الأخذ بالأسباب، والتوكل على الله، وتنشيط التفكير الإيجابي؛ إذ إن من أهم صفات الإنسان الناجح: المُتأبِّرة وعدم اليأس.

ويعدّ المعلم عصب الحياة المدرسية ودعامتها، وأحد أقطاب العملية التعليمية، يقع على عاتقه مسؤوليات وواجبات تربوية كثيرة ومتعددة، خاصة معلمي المرحلة الثانوية، فيهم تتقدّم الأمم، وترقى الشعوب. وسلوكه قدوة لطلابه، وعمله ومثابرتة نبراس لهم، وعطاؤه زاد لعقولهم، وعن طريقه تحدث الألفة بين التلاميذ والعملية التعليمية يرمتها.

والمُتأبِّرة والعطاء لها آثار نفسية إيجابية تتمثل في: تنمية الثقة بالنفس، ورفع الكفاءة الذاتية للفرد، وزيادة الصلابة النفسية، مع تقوية المناعة النفسية والجسمية في مواجهة المواقف والأحداث، والقدرة على ضبط النفس، والقدرة على تحمّل الضغوط المهنية.

ولعل الضغوط المهنية تعد من المؤثرات التي تتعرض لها المعلمات بكثرة في مجال عملهن، والتي من شأنها التأثير في مستوي أدائهن، وفي تعاملهن مع الظروف المحيطة بهن، وهذه الضغوطات قد تؤدي إلى حالة من الإجهاد، الذي بدوره يترتب عليه حالة من الاستجابة إلى الوضع الراهن، مما ينعكس بالضرورة على الأداء المهني لديهن، وتفاعلهن مع الحصة الصفية، وعدم الرضا المهني والوظيفي من قبل المعلمات، وضعف الدافع للعمل والنجاح في المهنة، وعدم الرغبة في تطوير مستوي الأداء المهني وحضور البرامج التدريبية (الجهني، ٢٠١٥، ٤٢).

وإيماناً من الباحثة بأهمية دور المعلمة الذي تؤديه في العملية التربوية، وأهمية المُتأبِّرة في العمل، الذي تنعكس آثاره في تحمّل الضغوط المهنية لهذه المرحلة الصعبة؛ لذا تهدف الدراسة الراهنة إلى التّعرف على مستوى المُتأبِّرة، وعلاقتها بتحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يتناول البحث الحالي المُتأبِّرة؛ حيث تُعدّ الأعباء المهنية والمشكلات الاجتماعية التي يتعرّض إليها الأفراد بصفة عامة؛ من العوامل الرئيسة في إضعاف المُتأبِّرة على العمل، الذي يؤدي إلى ضغوط مهنية ونفسية كبيرة تُؤثّر سلباً في الفرد.

وتكون المُثابرة ببذل الجهد لبلوغ الأهداف، وهي تقوم على ركنين أساسيين، وهما: مواصلة العمل، والاتجاه نحو هدف معين؛ ومن ثم تتصف الشخصية المُثابرة بروح التحدي والإصرار والاستمرارية؛ للوصول إلى الهدف. والمثابرة نزعة سلوكية تُمكن الفرد من مواصلة أداء العمل الذي يقوم به؛ بالرغم من المشاق والصعوبات التي تواجهه (العتيبي، ٢٠٠٩، ٣٠٣).

ويعدّ المجتمع المدرسي صورة مُصغرة من المجتمع الكبير، وهو يعاني من مشكلات عديدة، شأنه شأن أي مؤسسة اجتماعية أخرى، والمعلمات - إضافة إلى ما يعانينه من مشكلات اجتماعية واقتصادية- لديهن مشكلات خاصة بطبيعة عملهن، وقد وُصفت مهنة التدريس بأنها من أكثر المهن معاناة من الضغوط - خاصة مُعلّمات المرحلة الثانوية- وفي حالة استمرار هذه الضغوط؛ يقلّ مستوى المُثابرة والعطاء؛ مما يؤدي إلى ضغوط مهنية ونفسية.

وترتبط ظاهرة قلة المُثابرة لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بالعديد من العوامل، منها ما يتصل بظروف خارجية، ومنها ما يتصل بالضغوط المهنية داخل بيئة العمل، ومنها ما يتصل بظروف الأسرة، ومنها ما يتصل باغتراب المعلمة وبعدها عن أسرتها، وتهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أحد هذه العوامل ذات الصلة ببيئة العمل، وهي إدراك المُعلّمات لمصادر الضغوط المهنية، كصعوبة المناهج الدراسية، وكثرة عدد الطلاب في الصف، والنظرة الاجتماعية للمعلمة، وقلة الحوافز التشجيعية موازنة بمعلمات المرحلة الابتدائية (بالحاج، ٢٠١٣، ٢٨٨).

ولكل مهنة من المهن مشاكلها وهمومها التي تتسبب في وجود الضغوط المهنية للعاملين بها، وبما أن الباحثة تعمل بمهنة التدريس؛ فقد لمست بعض المشكلات التي يعاني منها المُعلّمات، وربما ترجع هذه المعاناة لاكتظاظ الفصول الدراسية، أو نقص في أعداد المُعلّمات، أو أعباء النمو والتطور المهني، أو صراع الأدوار، أو نقص وسائل التعليم، أو ما يرتبط بالحوافز المادية والمعنوية أو قلة المُثابرة للعطاء، أو صعوبة المناهج وطولها، أو السلوك الخاطئ للطالبات، وظروف العمل، وضغط الوقت، وغيرها من الأسباب التي تجعلهن عرضة للضغوط المهنية وما يترتب عليها من آثار نفسية، وهو ما أكدته نتائج العديد من الدراسات العلمية؛ كدراسة بينتو (Pinto، ٢٠٠٥)، ودراسة عساف وعساف (٢٠٠٧)، ودراسة الطحائية وحاتمة (٢٠١١)، وكذلك دراسة العودات (٢٠١٣)، ودراسة الأحسن (٢٠١٥).

ومن ثم جاءت فكرة الدراسة الحالية التي تهدف إلى التّعرف على المُثابرة، وعلاقتها بتحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بمحاظة المَحْواة، من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما درجة المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة؟
٢. ما درجة تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة؟
٣. هل توجد علاقة بين المُثابرة وتحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة؟
٤. هل توجد فروق في المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، تُعزى إلى: (التخصّص - عدد سنوات الخبرة)؟
٥. هل توجد فروق في مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، تُعزى إلى (التخصّص - عدد سنوات الخبرة)؟
٦. هل يمكن التنبؤ بمستوى المُثابرة، من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التّعرف على المُثابرة لدى المُعلّمت في المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، وعلاقتها بتحمّل الضغوط المهنية لديهن، ويتفرّع منه الأهداف الفرعية التالية:

١. الكشف عن مستوى المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة.
٢. الكشف عن مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة.
٣. الكشف عن العلاقة بين المُثابرة وتحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة.
٤. الكشف عن مستوى الفروق في المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، تُعزى إلى (التخصّص - عدد سنوات الخبرة).
٥. الكشف عن مستوى الفروق في تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، تُعزى إلى (التخصّص - عدد سنوات الخبرة).
٦. التنبؤ بمستوى المُثابرة، من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة.

مصطلحات الدراسة:

١- المُثابرة: (Persistence):

عرّفها القضاة (٢٠١٦ ، ٥) بأنها: "القدرة على تحمّل ومواصلة بذل الجهد في العمل؛ رغم ما يصادف الطالب من متاعب ومُتَبّطات".

وتعرّفها الباحثة إجرائياً بأنها: حالة نفسية يكون فيها الفرد قادراً على القيام بالأنشطة والمهام وتحمل الصعاب؛ لتحقيق هدف معين، وتُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس المُثابرة المُستخدم في الدراسة الحالية.

٢- الضغوط المهنية (Professional Pressures):

عرّفها الهواري (٢٠٠٥، ٦) بأنها: "إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس".

وتعرّفها الباحثة إجرائياً بأنها: قدرة الفرد على التحمل لما يواجهه من مواقف في مهنته، ويكون قادراً على إدراكها وتجاوزها، وتُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الضغوط المهنية المُستخدم في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة المُثابرة وعلاقتها بتحمل الضغوط المهنية لدى مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة.
- الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (١٤٣٩هـ - ١٤٤٠هـ).
- الحدود المكانية: طُبقت الدراسة في المدارس الثانوية بمحافظة المَحَوَة.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة.

أولاً: الإطار النظري:

المحور الأول: المُثابرة (Persistence):

تعدّ المُثابرة من أكثر الصفات التي يحتاجها الفرد في حياته العملية، فبها يستطيع مواجهة كل ما يقف في وجهه من عوائق وعراقيل، ومن الصعب جداً أن يرغب الفرد في تحقيق النجاح بلا حواجز أو موانع تقف بينه وبين طموحاته.

وتتنمي المُثابرة لمجموعة العادات العقلية أو ما يُطلق عليها " عادات العقل"، وهذه العادات منها: المُثابرة، والتحكّم بالتهور، والتفكير في التفكير (التفكير المبتدع)، والكفاح من أجل الدقة، والتفكير بمرونة، والتساؤل وطرح المشكلات، وتطبيق المعرفة السابقة في مواقف جديدة، والتفكير والتواصل بدقة ووضوح، وجمع البيانات باستخدام جميع الحواس، والإبداع والتخيل والتجديد، والإقدام على المخاطرة بمسؤولية، والتفكير التبادلي، والتعلم المستمر (الحارثي، ٢٠٠٢، ٤٢-٧١).

١ - مفهوم المُثابرة:

أشار التعريف اللغوي لمصطلح المُثابرة - وفقاً لما ورد في معجم اللغة العربية المعاصر- إلى المواظبة على أمر ما؛ حيث ورد ما نصه: " ثابَرَ على يثابِر، مُثابِرةً، فهو مُثابِرٌ، والمفعول مُثابِرٌ عليه. وثابِر على الأمر: واطب عليه وداوم" (عمر، ٢٠٠٨، ٣١٢).

وقد تنوّعت تعريفات المُثابرة، ومن أبرزها ما يلي:

فقد عرفها المبدل (٢٠١٧، ٢٣٦) بأنها: "الإصرار على تحقيق الهدف، مع بذل الجهد، وتحمل المشقة، ومقاومة الإحباط".

ويمكن أن تخلص الباحثة إلى أن المُثابرة تُمثّل إحدى أهم السمات الشخصية التي يجب أن يتمتع بها المعلم في سبيل تحقيق النجاح في حياته المهنية، ما لم تكن الأهم، وبدونها لن ينجز شيئاً ذا قيمة، وهي إحدى عوامل النجاح الأساسية التي تُفرّق بين الشخص الذي يعمل، والآخر الذي يكتفي بالتمني.

٢ - أهمية المُثابرة:

تعدُّ المُثابرة بمختلف مستوياتها من القواسم المشتركة في جميع مجالات النشاط الإنساني؛ حيث تؤدي دوراً مهماً في تشكيل سلوكيات الفرد؛ ومن ثمَّ تُؤثّر في الحالة العامة للمجتمع، وهناك مجتمعات يعمل أفرادها بشكل دؤوب لإنجاز الأعمال التي يكلفون بها، وتعرض هذه الدول على أفرادها أخذ راحة من العمل فيرفضون، بينما في دول أخرى يتسم أناس بالسلوك التجنبي في أداء عملهم (إبراهيم، ٢٠١٣، ٤٤٣).

وقد كان لظهور مصطلح المُثابرة دور مهم في حدوث نقلة جديدة في مجال علم النفس الإيجابي، بعد أن كان هناك اعتقاد متجذّر وممتد لسنوات طويلة يتعلّق بأن دور الجوانب غير المعرفية في عملية التعلم ثانوي؛ لكن اتضح فيما بعد عدم صحة هذا الاعتقاد؛ نظراً لارتباط الجوانب غير المعرفية بوظيفة الدماغ، وعملها محركاً ومُنشِطاً للخطط المعرفية المختلفة؛ الأمر الذي أكّد عدم صحة فصل الجوانب المعرفية عن غير المعرفية (السيد، ٢٠١٦، ١٢).

هذا وقد أشارت دراسات عديدة، منها دراسات: أحمد (٢٠٠٤)، والقطاوي وعلي (٢٠١٦)، وعبد المعطي وعمار (٢٠١٨) إلى ارتباط المُثابرة إيجابياً بمجموعة من المتغيّرات، بما في ذلك مركز الضبط الداخلي، والصلابة النفسية، وتحمل الغموض، واتخاذ القرار كذلك.

وترى الباحثة أن التزايد والتطور المعرفي الذي يشهده العصر الراهن، إلى جانب التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية - لاسيما في ظل ارتفاع توقّعات المستفيدين بشأن جودة الخدمة التعليمية- تجعل من الضروري أن يكتسب المعلم سمة المُثابرة، بوصفها إحدى الخصائص الأساسية لاستيعاب ذلك الرصيد الضخم من المعلومات والمستجدات التربوية من ناحية، ومواجهة الضغوط المهنية من ناحية أخرى.

٣- أنماط المُثابرة:

لم تتفق الدراسات العلمية حول أنماط المُثابرة؛ ولكن ما يتم قياسه في غالبية تلك الدراسات التي عنيت بتناول المُثابرة؛ كانت كالآتي:

أ. المُثابرة الفكرية أو العقلية (Ideational Persistence):

تُشير المُثابرة الفكرية أو العقلية إلى " الاستغراق في بذل جهد ذهني معين؛ لحل مشكلة ما مهما كانت درجة صعوبتها" (سالم، ٢٠٠٤، ١٣٧).

٤- خصائص الشخصية المُثابرة:

من خصائص الأفراد المثابرين أنهم يلتزمون بالمهمة الموكلة إليهم إلى حين أن تكتمل، ولا يستسلمون للصعوبات التي تعترض عملهم. فهم قادرين على تحليل المشكلة التي تواجههم، ثم يُطوِّرون نظاماً أو هيكلًا أو استراتيجية للتغلب عليها، ومما يؤهلهم لإنتاج هذا النظام: توافر ذخيرة مختزنة لديهم من الاستراتيجيات البديلة لحل هذه المشكلات، وجمع الأدلة على نجاح الاستراتيجيات التي يتبعونها في حل المشكلات، وإذا لم تتجح استراتيجية ما؛ فإنهم يعرفون كيف يتراجعون ليُجربوا واحدة أخرى (مازن، ٢٠١٦، ٥٢-٥٣).

وترى الباحثة أن من سمات المعلم المُثابر: حب العمل، وهو لا يرى من مهنة التدريس عبأً ثقیلاً، ومسؤولية مرهقة؛ بل العمل بالنسبة إليه خبرة ومهارة جديدة، تُضاف إلى رصيده المعرفي في كل يوم بذله في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي ينتمي إليها.

٥- طرق قياس المُثابرة:

تم قياس المُثابرة بعدة طرق مثلثتها دراسات اعتمدت في قياسها على جوانب متعددة، فقد قيست من خلال حساب عدد سنوات الاستمرار في الكلية، ومواصلة الدراسة فيها، مثل: دراسة بارك وشرنير (٢٠١٣، Schreiner & Nelson).

كذلك قاس كثير من الباحثين المُثابرة بمقاييس لفظية، حيث درسها بعضهم بوصفها دافعاً للسلوك، وأغلبهم درسها بوصفها سمة من سمات الشخصية.

ومن أبرز المقاييس المُستخدمة لقياس هذا المُتغير في البيئة العربية، مقياس المُثابرة لوفي وكوهين (Lufi & Cohen)، الذي ترجمه وقننه مجدي الدسوقي (د.ت "ب"). ويتكوّن المقياس الأصلي من (٤٠) أربعين بنداً أو عبارة، وبعد ترجمته وتحكيمه تم استبعاد (٦) ست عبارات؛ لعدم ملاءمتها للبيئة المصرية؛ وبذلك بلغ عدد عبارات الصورة النهائية من المقياس (٣٤) أربع وثلاثين عبارة، والمقياس مخصّص للتلاميذ حتى سن (١٨) عاماً (الدسوقي، ٢٠٠٢، ٥١).

٦- طرق تنمية المثابرة:

يمكن تنمية روح المثابرة لدى الفرد من خلال اتباع عدد من الخطوات، وقد حدّد فيليكس جاكسون (٢٠٠١، ١٥-٢٠) أربع خطوات بسيطة تقود إلى امتلاك عادة المثابرة، وهي لا تتطلب كثيراً من الذكاء أو معرفة محددة؛ لكنها تحتاج قليلاً من الجهد والوقت، وتتمثل تلك الخطوات في:

- أ. تحديد هدف واضح يستند إلى رغبة حقيقية لتحقيقه.
- ب. وضع خطة محددة يتم التعبير عنها بالتنفيذ والعمل المتواصلين.
- ج. التدريب على عدم التأثر بالمشكلات السلبية والمحبطة، بما فيها الاقتراحات السلبية من قبل الآخرين.
- د. التوجه نحو بناء تحالف ودي مع شخص أو أكثر، يُشجّع على المتابعة في تنفيذ الخطط والأهداف.

ولتعليم عادة المثابرة بطريقة مباشرة؛ فمن الأفضل أن نوجّه الفرد لاستخدام ثلاث طرق لحل مشكلة واحدة، بدلاً من استخدام طريقة واحدة لحل ثلاث مشكلات؛ حيث إن تعليم المثابرة يعني تعليم الاستراتيجيات. ولا تعني المثابرة إيجاد الحل الصحيح وحسب؛ وإنما تعني أن اصطدام الفرد بعائق ما دافع له كي يُجرب شيئاً آخر (الرابغي، ٢٠١٥، ١٠١).

المحور الثاني: الضغوط المهنية لدى المعلمين

تمثل الضغوط المهنية أحد الظواهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات المعتمدة على العامل البشري في تحقيق أهدافها، وعلى الرغم من الرغبة الصادقة لدى المهنيين ومؤسساتهم في التغلب على المصادر الضاغطة في بيئة العمل؛ لكن هناك معوقات تحول دون ذلك، وهذا ما يُطلق عليه مصطلح "الضغوط المهنية".

وتعدّ الضغوط المهنية ونتائجها على الأفراد من الموضوعات المهمة التي شغلت بال العلماء والباحثين في مجالات الصحة العامة، وعلم النفس، والتربية، ومختلف العلوم الإنسانية؛ وذلك لما تتركه من آثار ونتائج خطيرة ومدمرة على حياة الأفراد (أبو أسعد، ٢٠٠٩، ١٧).

مفهوم الضغوط المهنية:

ما زال مفهوم الضغط المهني من أكثر المفاهيم غموضاً، وهناك صعوبة في تحديد تعريفه ودراسته بشكل دقيق؛ لارتباطه بعدة مفاهيم متقاربة من حيث المعنى، وارتباطه باتجاهات نظرية مختلفة كذلك.

وتعود جذور هذا المصطلح إلى بدايات القرن العشرين، حيث أُطلقت عليه مسميات عديدة، وتشير قواميس اللغة إلى أنه مرادف للشدة (Strain)، وتعني الإجهاد أو التوتر، وتعني باللاتينية: التعرّض للضغوط. وأستعمل في اللغة الإنجليزية لأول مرة "Distress": أي الكرب، و"Hardship": أي الضيق، و"Adversity": أي الشدة. وشاع استخدامه في علم النفس والطب النفسي، وتم استعارته من الدراسات الهندسية والفيزيائية، حينما كان يُشير إلى (الإجهاد Strain، والضغط Press، والعبء Load) (أبو أسعد، ٢٠٠٩، ٢١).

ومما سبق؛ يتضح أنه على الرغم من شيوع الضغوط المهنية وتعرض غالبية الأفراد لها؛ لكنها - بوصفها مفهومًا - يواجه صعوبة في تعريفه بشكل دقيق؛ مما يُتيح مجالًا واسعًا للباحثين لتوجيه اهتماماتهم نحو إيجاد تعريف دقيق لها.

وتُعرّف الباحثة الضغوط المهنية لدى المعلمين بأنها: حالة عدم التوازن التي يُصاب بها المعلمون، والناجمة عن عدم التكافؤ بين مُتطلبات المهنة وقدراتهم الشخصية، التي تؤدي إلى الشعور بعدم إشباع الحاجات المختلفة.

أهمية دراسة الضغوط المهنية:

ترجع أهمية دراسة الضغوط المهنية لدى المعلمين إلى عديد من الأسباب، التي يوضحها السميح (٢٠٠٩، ١٩)، والطحائنة وحاملة (٢٠١١، ١٠١٧) فيما يلي:

- أ. ما تُسببه الضغوط المهنية من شعور بالتوتر والقلق والاحترق النفسي، يصل بالمعلم إلى الأمراض؛ مما يُؤثر سلبيًا في أدائه ومن ثم إنجازهِ وإتقانه، أو يُؤثر في إنتاجيته بشكل عام.
- ب. تزداد أهمية دراسة الضغوط المهنية لدى المعلمين في الوقت الحاضر مع تنوع مصادر الضغوط، سواء أكانت المادية، أم النفسية، أم المهنية، أم التنظيمية.
- ج. تتضح أهمية دراسة الضغوط المهنية للمعلمين أكثر في ربطها بالسلوك القيادي لقادة المدارس.
- د. تعدّ مهنة التدريس من أكثر المهن التي تسبّب الضغوط للعاملين فيها؛ وذلك لكثرة مُتطلباتها، وزيادة أعبائها ومسؤولياتها.
- هـ. ما لُوَظ بشأن أن عددًا كبيرًا من المعلمين يتركون مهنة التدريس، ويتجهون إلى ممارسة أعمال أخرى؛ نتيجة الضغوط التي يتعرّضون إليها في وظائفهم.
- و. أن دراسة هذه الضغوط يُسهم في تحديد مصادر الضغوط المهنية التي تواجه المعلمين؛ ومن ثم توجيه أنظار المسؤولين التربويين إلى العوامل التي تُسهم في حدوث هذه الظاهرة؛ حتى يعملوا على وضع الحلول المناسبة لها، بما يتناسب ومصصلحة النظام التعليمي والعاملين فيه.

تصنيف الضغوط المهنية:

تُصنّف الضغوط المهنية إلى تصنيفات متعددة، تختلف باختلاف آلية التصنيف، وقد صنّفها هانز سيلي "Selye" تبعًا لطبيعة الآثار الناجمة إلى نوعين على النحو الآتي:

أ- الضغوط المهنية الإيجابية:

يُطلق عليها أيضًا الضغوط البناءة أو الجيدة، وهذه الضغوط لازمة لتطلّبها طبيعة العمل، فمثلًا يحتاج إليها المدير للضغط على العاملين؛ للاحتفاظ بحيويتهم ودافعهم للعمل. وهي مفضّلة ومرغوب فيها؛ إذ ينجح الفرد في التكيف الإيجابي معها، ويحوّلها إلى حافز لأداء مهامه وأعماله.

ب- الضغوط المهنية السلبية:

هي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة الإنسان ونفسيته؛ ومن ثمّ تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، مثل تلك الضغوط التي ندفع ثمنها بالإحباط، وعدم الرضا عن العمل، بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل، وتُسمى أيضاً بالضغوط الهدامة، أو الضغوط السيئة. وهي عكس الضغوط الإيجابية؛ فهي ضغوط غير مرغوب فيها، وغير مفضّلة، سواء بالنسبة للمدير أو للعاملين في مختلف المستويات.

وفي ضوء ما سبق؛ ترى الباحثة أن تصنيف سيلي "Selye" يعدّ أكثر التصنيفات شمولاً؛ حيث إن كافة الضغوط المهنية المُضمّنة في التصنيفات الأخرى - سواء أكانت مصنفة تبعاً للمدة الزمنية أم المصدر - إما أن تكون إيجابية أو سلبية.

مصادر الضغوط المهنية:

على الرغم من وضوح أهداف مهنة التدريس والمسؤوليات المحددة للمعلمين؛ لكن نتائج الدراسات تُشير إلى تعرّض المعلمين لمستويات عالية من الضغوط المهنية؛ بسبب الحثّ الدائم لهم من جانب المسؤولين ومطالبتهم بمزيد من الجهد، إلى جانب عدم انضباط الطلاب داخل حجرة الدراسة، وعدم قدرة المعلم على الإجابة عن تساؤلاتهم، ومشكلات تقويم أداء الطلاب (محمد، ٢٠٠٠، ٢٠١).

ومن مصادر الضغط المهنية لدى المعلم أيضاً: الصراع بين مُتطلّبات المهنة ومقدرة المعلم على الوفاء بها، والضغوط الناتجة عن التقدّم وتحقيق الذات، والتوقّعات العالية غير الواقعية للذات (دافعية الإنجاز). وقد يُصاب المعلم بخيبة أمل مع نتائج هذه التوقّعات غير الواقعية والمُرتبطة بصراع الدور؛ مما يؤدي إلى الشعور بالضغط المهني في عصر التقدّم والتحدّيات المعاصرة (الجيد، ٢٠١٠، ٥٤٧).

الآثار الناجمة عن الضغوط المهنية:

يُشير الباحثون على مختلف اتجاهاتهم إلى الآثار السلبية للضغوط المهنية، التي تشمل جوانب متعدّدة، تمتد من كيان الفرد نفسه، بما تفرضه من آثار سلبية فسيولوجية ونفسية، إلى سلوكه وعلاقاته الاجتماعية. وتظهر الآثار في استجابات مختلفة؛ يترتب عليها آثار سلبية خطيرة جدّاً تهدّد حياة الأفراد وسعادتهم (عسكر، ٢٠٠٣، ٣١-٣٢؛ وعبدالله، ٢٠٠٤، ١١٨).

وتعدّ مهنة التدريس واحدة من المهن التي تتطلّب من المشتغلين بها مهامّاً كثيرة؛ لذلك فإنها تُعدّ من المهن الضاغطة التي تتوقّر فيها مصادر عديدة للضغوط؛ تجعل بعض المعلمين غير راضين وغير مطمئنين عن مهنتهم؛ مما يترتب عليه آثار سلبية كثيرة تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي والمهني (محمد، ٢٠٠٠، ١٩٦).

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية:

يؤكد الباحثون مسؤولية الأفراد في إدارة الضغوط باستخدام الاستراتيجيات التي تُناسبهم وتناسب طبيعة تلك الضغوط. وتعرض الباحثة تعريف استراتيجيات المواجهة لضغوط المهنية فيما يلي:

يُقصد بأساليب مواجهة الضغوط: "مجموعة الوسائل والأساليب التي يستخدمها الفرد لمواجهة الضغوط والتكيف معها. أو هي الجهود التي يبذلها الفرد للسيطرة على، أو خفض، أو تحمّل المطالب الداخلية والخارجية التي تتسبب بها المواقف الضاغطة" (العبدلي، ٢٠١٢، ١٣).

وإدارة الضغوط هي " تحديد وتحليل المشكلات المرتبطة بالضغوط، وتطبيق عدد من الأدوات العلاجية؛ لتغيير مصدر الضغوط أو تجربة الضغوط، ويتضمن ذلك ما يلي:

- تغيّرات في بعض مصادر الضغوط: ويتعلّق ذلك بالتغيرات التنظيمية.
- تغيّرات في الشخص الواقع تحت الضغط: ويتناول الخصائص الذاتية للفرد.
- تغيّرات في التفاعل بين الفرد والبيئة بكافة مفرداتها (تجربة الضغوط)" (عبيد، ٢٠٠٨، ٣٣٨).

وتُشير مريم عثمان (٢٠١٠) إلى أنه في مجال العمل عامة، وفي مجال مهنة التدريس خاصة؛ فإن إدارة الضغوط المهنية ومواجهتها تتكوّن من جزأين متكاملين مرتبطين، وهما:

أولاً: أساليب فردية للتعامل مع الضغوط: ومنها:

- الصلاة وقراءة القرآن.
- الاتجاه والوعي نحو الضغوط.
- مزاولة بعض التمارين الرياضية.
- التركيز في أداء نشاط ذي أهمية.
- الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة، مثل: اللجوء إلى المهدئات، والتصورات الذهنية الخاطئة التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل.

ثانياً: الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:

- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم.
- تصميم وظائف ذات معنى.
- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي (عثمان، ٢٠١٠، ٦١).

وعلاوة على ما سبق، يعدُّ أسلوب التخفيف من الضغوط؛ من الاستراتيجيات الفعّالة في مواجهة الضغوط المهنية، حيث يهدف هذا الأسلوب إلى مساعدة الأفراد على مواجهة المواقف الضاغطة ومقاومتها؛ حتى يتم التخلص منها، وذلك باتباع الخطوات التالية:

- التقدير المعرفي (Cognitive Appraisal): وفي هذا الأسلوب يتم تزويد معارف الأفراد بماهية الضغوط، والأسباب التي تؤدي إليها، وما يترتب عليها من آثار.
- إعادة البناء المعرفي (Cognitive Restructuring): وتهدف هذه الخطوة إلى مساعدة الفرد على استعادة البناء المعرفي؛ ليتم تقييم الموقف الضاغط، والاستفادة من الجوانب الإيجابية فيه؛ حتى يتم إحلال المشاعر الإيجابية محل المشاعر السلبية.
- إعادة الممارسة (Re-practices): وفي هذه الخطوة يقوم الفرد بتطبيق المهارات المعرفية التي تم اكتسابها في مواقف جديدة، وذلك خلال قيامه بالأعمال المختلفة؛ حتى يتم التدريب على هذه المهارات وممارستها في الواقع (Matteson & Lvancevich, ١٩٩٧, ٣٥).

النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

تنوّعت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغوط المهنية وتفسيرها، وذلك تبعاً لاختلاف الأطر النظرية التي تبناها كل باحث، وفيما يلي عرض لأبرز تلك النظريات:

أ- نموذج كابلان وآخرين (Kaplan and others):

يرى كابلان وآخرون أن الضغوط النفسية هي: الاتجاه الجامع بين الضغوط كمثير واستجابة، بالإضافة إلى تأكيده علاقة الفرد بالبيئة؛ ومن ثمّ يصف الضغط بأنه: "عملية تفاعلية ودينامية مستمرة بين مُثيرات الضغط (المشقة) الموجودة في البيئة من ناحية، وبين الفرد من ناحية أخرى" (مجيد، ٢٠١٢، ١٨).

ب- نظرية هانز سيلبي (Hans Selye, ١٩٣٦):

تأثر سيلبي بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجياً. وتنطلق نظريته من مُسلمة ترى أن الضغط مُتغيّر غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط Stressor يميّز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، كما وجد أن الجسم يقوم باستجابات جسمية عامة، وأشار إلى أنها عامة؛ لأنها تحدث في العديد من المواقف الضاغطة، وأطلق على هذا النمط من الاستجابة غير المحددة للتهديد بـ "زملة التكيف العام General Adaptation Syndrome"، وهي نتيجة للاستجابات التكيفية لكل من الضغوط النفسية والجسمية (إسماعيل، ٢٠٠٤، ٤٣-٤٥).

وترى الباحثة أن نظرية سيلبي "Selye" تتميز بريادتها لبحوث الضغوط، والتأثير الفسيولوجي المصاحب لإدراك تلك الضغوط كتهديد.

ج- نظرية التقدير المعرفي لـ لازاروس (Lazarus):

طوّر ريتشارد لازاروس هذه النظرية في عام ١٩٧٠؛ نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي. وترتبط هذه النظرية بالضغوط؛ لأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين مُتطلبات البيئة ومدى الكفاية الشخصية (كامل، ٢٠١٢، ٧٠).

والتقدير المعرفي مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد؛ حيث إن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكوّنة للموقف؛ ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط؛ وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف (عثمان، ٢٠٠٨، ١٠٠-١١٠).

وبحسب تحليل لازاروس Lazarus لمقاييس الضغوط والمشقة؛ فإن هناك ثمانية أنماط مختلفة للضغوط المهددة للفرد، تُسبب أضرارًا جسدية

د- نموذج كوبر:

يؤكد كوبر أن بيئة الفرد تعدّ مصدرًا للضغوط؛ مما يؤدي إلى وجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد، أو يُشكّل خطرًا يُهدّد آمال الفرد وأهدافه في الحياة؛ فيشعر الفرد بحالة الضغط، ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع الموقف. وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترات طويلة؛ فإنها تؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات (كامل، ٢٠١٢، ٧٠).

ويهتم كوبر في نموده بشكل أساسي بالبيئة التي يعيش فيها الفرد، ويعدّها المصدر الرئيس للضغوط الواقعة عليه؛ ولذلك فإن البيئة في نموذج كوبر تعدّ مهددة لحاجته، ولا بد من التعامل المباشر معها بالاستراتيجيات التي تواجه بها الضغوط؛ حتى لا يفقد الفرد توازنه، وتوافقه مع البيئة المحيطة؛ مما يُهدّد بأمراض جسدية، علاوة على أمراض سوء التكيف (عطية، ٢٠١٠، ٦٩).

هـ- نظرية هب (Hebb):

اهتمت هذه النظرية بالعلاقة بين الأداء الخاص بدور المعلم والمتطلبات المُلقاة على عاتقه (الضغوط)، التي تقلّل من قدرة الفرد على التركيز والأداء بوجه عام؛ مما يُصيبه بحالة من التوتر والإجهاد، ويلجأ إلى استخدام بعض الوسائل الدفاعية أو استراتيجيات لتخفيف هذه الضغوط. وإذا لم ينجح الفرد في التوافق مع المواقف الضاغطة؛ تظهر عليه بعض الأعراض الانفعالية، مثل: القلق والتوتر والإحباط وسرعة الإثارة، والأمراض الجسمية كالصداع، وفقدان الشهية، وارتفاع ضغط الدم، وزيادة ضربات القلب؛ مما يؤدي إلى بعض الأعراض السلوكية مثل: التعب لأقل مجهود، وانخفاض مستوى أداء للفرد (كامل، ٢٠١٢، ٧١).

وترى الباحثة أن نظرية التقدير المعرفي من النظريات المهمة في مواجهة الضغوط المهنية لدى المعلمين؛ لأنها ركّزت على أساليب التعامل الإيجابية ضد الضغوط، بجانب اهتمامها بالفروق الفردية، ودور الجوانب المعرفية في تقييم الضغوط، إضافة إلى اهتمامها بدور العلاج المُتعدّد الوسائل عن طريق تغيير المعارف السالبة، وما يرتبط بها من سلوك سلبي.

ثانياً: الدراسات السابقة

تمهيد:

تُعدّ المُثابرة من المُتغيّرات التي لم تتلّ القدر الكافي من الاهتمام البحثي، في حين يوجد عدد ليس بالقليل من الدراسات على المستويين العربي والعالمي التي تناولت مُتغيّر الضغوط المهنية لدى المعلمين. وفيما يلي عرض لما وقفت عليه الباحثة من الدراسات والأبحاث العلمية ذات الصلة بمتغيري الدراسة، مرتبة زمنياً بالأحدث فالأقدم. وقد قُسمت إلى محورين، الأول: ينطوي على الدراسات التي تناولت مُتغيّر المُثابرة؛ بينما يشتمل المحور الثاني على الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية لدى المعلمين، ومن ثمّ التعليق على هذه الدراسات من حيث أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية.

المحور الأول: الدراسات التي تناولت المُثابرة:

دراسة بدران وآخرين (٢٠١٥):

سعت هذه الدراسة إلى التّعرف على طبيعة سمة المُثابرة وكيفية تتميتها لدى طلاب المرحلة الثانوية، إلى جانب تحديد مقدار واتجاه العلاقة بين السلوك العدواني والمثابرة الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية. وقد تكوّنت عينة الدراسة من (٢٥٠) طالباً وطالبة بالمرحلة الثانوية في إدارة التبين التعليمية بجمهورية مصر العربية، وتم الاعتماد على عدد من المقاييس شملت: مقياس المُثابرة الأكاديمية (إعداد: فاروق عبد الفتاح موسى)، ومقياس السلوك العدواني والعدائي للمراهقين والشباب (إعداد: أمال عبد السميع باظة)، ومقياس المستوي الاقتصادي الاجتماعي الثقافي للأسرة (إعداد: معمر نواف الهورنة). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من سمة المُثابرة الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣٥,٧٠). كما تبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الطلاب على مقياس المُثابرة الأكاديمية، ودرجاتهم على مقياس السلوك العدواني.

دراسة الشبيلي والوطنان (٢٠١٦):

هدفت الدراسة إلى التنبؤ بالأهداف المستقبلية من خلال أهداف الإنجاز، وتقدير الذات، والمثابرة، وقد صمّم الباحثان مقياساً للأهداف المستقبلية، واستخدما مقياس (رشوان، ٢٠٠٦) لتوجّهات أهداف الإنجاز، ومقياس روزنبرج لتقدير الذات، من ترجمة (جرادات، ٢٠٠٦)، ومقياس (درويش، ٢٠٠٢) للمثابرة. ثمّ طبّقوا تلك المقاييس على عينة قوامها (٥١١) طالباً وطالبة من جامعة القصيم. وتوصّلت الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ بالأهداف المستقبلية الداخلية لدى طلاب جامعة القصيم من خلال تقدير الذات، وأهداف الإتقان الإقدامية، والمثابرة، كما يمكن التنبؤ بالأهداف المستقبلية الخارجية لدى طلاب جامعة القصيم عبر أهداف الأداء الإقدامية، وتقدير الذات، وأهداف الإتقان الإقدامية.

دراسة العساف (٢٠١٧, Al-Assaf):

استهدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى المثابرة كأحد عادات العقل لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة العاصمة عمان، والكشف عن العلاقة بين عادات العقل في التدريس والسلوك الإيجابي لديهم. ولتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلمًا ومعلمة من الذكور والإناث، تم اختيارهم باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية. وقد أظهرت النتائج أن مجال المثابرة جاء في المستوى الأخير مقارنة بباقي عادات العقل لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة العاصمة عمان، بمتوسط حسابي (٢.٠٤)، وبدرجة (متوسطة)، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المثابرة في التدريس والسلوك الإيجابي الشخصي والمهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة العاصمة عمان. كذلك تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول مستوى المثابرة تعزى لمتغيري: (الجنس، والمؤهل العلمي)، في حين وجدت فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح ذوي سنوات الخبرة الأعلى.

دراسة أرجون وكايا (٢٠١٨, Argon and Kaya):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ما إذا كان مستوى المثابرة كأحد أبعاد متغير العزم لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية والثانوية بتركيا يختلف وفقاً لمتغيراتهم الشخصية أم لا. أُجري البحث وفقاً للمنهج الوصفي، وتألقت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلمًا تم اختيارهم وفقاً لأسلوب أخذ العينات العشوائي البسيط من المدارس الابتدائية والثانوية في مقاطعة ساكاريا التركية، وتم الاعتماد في جمع البيانات على مقياس العزم الذي طوره الباحثان (Duckworth, ٢٠٠٩ and Quinn). وقد أظهرت النتائج أن مستوى المثابرة لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية والثانوية في مقاطعة ساكاريا التركية جاء بدرجة استجابة (موافق تمامًا). كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة حول مستوى المثابرة وفقاً لمتغير (الجنس)، ولصالح المعلمات، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغيرات: (العمر، الأقدمية المهنية، نوع المدرسة).

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية لدى المعلمين:

دراسة الأحسن (٢٠١٥):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ولايتي البليدة وتيبازة، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط، بالإضافة إلى تحديد مستوى تقدير الذات الموجود لدى هذه الفئة من المعلمين، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مُتغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات. وقد أُجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (١١٥) معلمًا ومعلمة، يدرسون في المرحلة الابتدائية.

وتوصّل الباحث إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى (٦٦,٠٨%) من معلمي المرحلة الابتدائية في البلدة وتبليّة؛ حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلّقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والأجر والحوافز، والعلاقات المهنية، والنمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية، ووجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى (٦٠%) من معلمي المرحلة الابتدائية، كما تبيّن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات.

دراسة مدفوني وإبريم (٢٠١٧):

استهدفت الدراسة التّعرّف على مستوى الضغط المهني والصحة النفسية لدى مُعلّّمت المرحلة الابتدائية بمدينة أم البواقي الجزائرية، إلى جانب معرفة طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والصحة النفسية لديهن. وقد تألفت عينة الدراسة من (٦٠) معلّمة متروّجة ومختصة بالمرحلة الابتدائية اخترن بطريقة قصدية. وبالنسبة للأدوات البحثية فقد تم الاستعانة بمقياس الضغط المهني (إعداد: شويطر خيرة)، ومقياس الصحة النفسية (إعداد: صلاح مكاي). وأظهرت النتائج أن مُعلّّمت المرحلة الابتدائية يتعرّضن لمستوى مرتفع من الضغط المهني، ووجود مستوى منخفض من الصحة النفسية لديهن، ووجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والصحة النفسية لدى مُعلّّمت المرحلة الابتدائية.

المحور الثالث: التعليق على الدراسات السابقة:

دراسات المحور الأول المتعلّق بالمُتأبّرة:

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت مُتغيّر المُتأبّرة ما يلي:

١. قلة الدراسات التي تناولت مُتغيّر المُتأبّرة، وتباعد فتراتها الزمنية.
٢. اهتمت الدراسات بالعلاقة بين المُتأبّرة وكل من: السلوك الإيجابي (Al-Assaf, ٢٠١٧) أهداف الإنجاز وتقدير الذات (الشبيلي والوطنان، ٢٠١٦)، والسلوك العدواني (بدران وآخرون، ٢٠١٥)، وأهداف الالتحاق بالدبلوم العام في التربية (إبراهيم، ٢٠١٣)، وأنماط الدافعية الأكاديمية (Taylor, Genevieve, ٢٠١٢)، والأنماط القيادية والرضا الوظيفي (الشامي، ٢٠١٢)، والتفاؤل والتشاؤم (زمزم، ٢٠١٢)، والعوامل المعرفية والارتقاء الوظيفي (Carter, Louisa, ٢٠١١)، وفعالية الذات (Nakajima, ٢٠٠٩)، والقدرات الإبداعية (العتيبي، ٢٠٠٩)، ومصدر الضبط وقوة الأنا (عاشور، ٢٠٠٤). في حين لم يتم تناول العلاقة بين مُتغيّر المُتأبّرة والضغوط المهنية في أي من الدراسات السابقة.

دراسات المحور الثاني المتعلق بالضغوط المهنية:

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية لدى المعلمين ما يلي:

١. وجود اهتمام عربي بمتغير الضغوط المهنية لدى المعلمين مقارنة بالاهتمام المحلي؛ إذ لم تقف الباحثة إلا على دراسة واحدة طُبقت في مدينة تبوك، وهي دراسة عسيري (٢٠١٢).
٢. اهتمت الدراسات بالعلاقة بين الضغوط المهنية والعديد من المتغيرات، منها: متغير الصحة النفسية (مدفوني وإبرييم، ٢٠١٧، وعبد العظيم وأبو كويك، ٢٠٠٧)، ومستوى تقدير الذات (الأحسن، ٢٠١٥)، والاتجاه نحو التدريس (العودات، ٢٠١٣)، والرغبة في ترك التدريس (الطحانية وحتاملة، ٢٠١١)، والرضا الوظيفي (أبو مصطفى والأشقر، ٢٠١١)، والاحترق النفسي (Pinto، ٢٠٠٥). في حين لم يتم تناول العلاقة بين متغير المثابرة والضغوط المهنية في أي من الدراسات السابقة.
٣. أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى المعلمين، كما في دراسات: مدفوني وإبرييم (٢٠١٧)، والأحسن (٢٠١٥)، والطحانية وحتاملة (٢٠١١)، وعساف وعساف (٢٠٠٧)، وبينتو (Pinto، ٢٠٠٥).
٤. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة لهذا المحور في إثراء الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة، ومناقشة النتائج.

منهج الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الحالية، من حيث: منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وبناء أدوات الدراسة، والتحقق من توفر معايير الصدق والثبات لهما، وتحديد خطوات إجراء الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة للوصول إلى النتائج.

أولاً: منهج الدراسة:

يُشير منهج الدراسة إلى الكيفية أو الطريقة التي اتبعتها الباحثة لدراسة الظاهرة موضوع البحث؛ وعليه فقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما تُوجد في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كمياً وكيفياً، من خلال إعطاء وصف رقمي يبين مقدار الظاهرة وحجمها، ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى، وتحليلها وتفسيرها؛ للتعرف على درجة مثابرة معلمات المرحلة الثانوية بمحاظة المَحَوَاة وعلاقتها بتحمل الضغوط المهنية لديهن.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء التي تُكوّن موضوع مشكلة الدراسة، وبعبارة أخرى: جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، ويتكوّن مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، البالغ عددهن في العام الدراسي (١٤٣٩/١٤٤٠هـ) (٣٢٣) معلمة، طبقاً لإحصاءات إدارة التعليم بمحافظة المَحَوَة.

ثالثاً: عينة الدراسة:

طبقت الباحثة أداتي الدراسة على عينة عشوائية مكوّنة من (٢٦٨) معلمة يدوياً والكترونياً، أُسترد منها استجابات (٢٤١) معلمة، كما تبين أن (٤١) منهن تركن أغلب فقرات المقياسين بدون إجابة؛ وعليه فقد تكوّنت العينة في صورتها النهائية من (٢٠٠) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة.

رابعاً: أدوات الدراسة:

تُعرّف أداة الدراسة بأنها: الوسيلة التي يجمع بها الباحث المعلومات والبيانات؛ للإجابة عن أسئلة الدراسة من أفراد عينتها (الرشودي، ٢٠٠٧، ٢٢٠).

ونظراً لطبيعة الدراسة من حيث: أهدافها، ومنهجها، ومجتمعها؛ فقد أُستخدمت أداتان، تمثّلت الأولى في مقياس المُثابرة (من إعداد الباحثة)، وأُستخدمت هذه الأداة؛ للكشف عن درجة مُثابرة معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، أما الأداة الثانية فتمثّلت في: مقياس الضغوط المهنية (من إعداد: عبدالقادر أحمد)؛ لقياس درجة تحمّل الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة وعلاقتها بدرجة المُثابرة لديهن، وفيما يلي وصف تفصيلي لهاتين الأداتين.

مقياس المُثابرة:

مقياس يُعطي تقديراً كمياً لمُثابرة الفرد، وقد اعتمدت الباحثة في إعداده على أدبيات البحث من دراسات وأبحاث سابقة، كدراسات: الشبيلي والوطنان (٢٠١٦)، وبدران وآخرين (٢٠١٥)، وإبراهيم (٢٠١٣)، وزمزمي (٢٠١٢)، وقامت بصياغة أبعاد وفقرات المقياس بما يتناسب وموضوع الدراسة وبيئتها.

مكونات مقياس المُثابرة:

تم صياغة أبعاد مقياس المُثابرة وعباراته صياغة أولية، وقد بلغ عددها في صورتها النهائية (٢٠) عبارة.

طريقة تصحيح مقياس المُثابرة:

أما بالنسبة لتقدير الدرجات، فقد قُدرت كل عبارة على مقياس خماسي مُتدرج لقياس درجة المُثابرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة وفقاً للتدرج الآتي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، حيث تتراوح تقديراتها من (٥) درجات إلى درجة واحدة، إذا صيغت العبارة صياغة موجبة؛ في حين تتراوح تقديراتها من درجة واحدة إلى (٥) درجات، إذا كانت العبارة سالبة؛ وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٢٠) إلى (١٠٠) درجة، تُمثّل الدرجة الكلية للمفحوص مستوى المُثابرة لديه.

ولتحديد المتوسطات الحسابية للتقديرات، تم التوصل إلى المعيار من خلال: الحد الأعلى - الحد الأدنى؛ حيث أعلى علامة هي (٥) - أقل علامة وهي (١) = ٤.

٤ ÷ ٥ = ٠,٨ مستويات. وعندما كان الحد الأدنى يُمثّل درجة واحدة؛ عندها تم زيادة (٠,٨) لكل علامة وفقاً لكل عبارة؛ وهكذا تصبح أوزان الفقرات كما هو موضّح بالجدول الآتي.

جدول (٣-٣): معايير تقدير درجة المُثابرة لدى عينة الدراسة.

تقدير مستوى المُثابرة	قيمة المتوسط الحسابي
لا ينطبق أبداً	من ١ - ١,٨
ينطبق نادراً	من ١,٩ - ٢,٦
ينطبق أحياناً	من ٢,٧ - ٣,٤
ينطبق غالباً	من ٣,٥ - ٤,٢
ينطبق دائماً	من ٤,٣ - ٥

واشتمل المقياس على قسمين، تناول القسم الأول بيانات أساسية عن أفراد الدراسة من حيث: الاسم، والسّن، والتخصّص، وعدد سنوات الخبرة. وتناول القسم الثاني فقرات الاستبانة.

مقياس الضغوط المهنية:

اعتمدت الباحثة في إعداد المقياس على مقياس عبدالقادر أحمد (٢٠٠٧)، والاطلاع على أدبيات البحث من دراسات وأبحاث سابقة، كدراسات: مدفوني وإبراهيم (٢٠١٧)، والأحسن (٢٠١٥)، وعسيري (٢٠١٢)، والطحاينة وحاملة (٢٠١١)، وأبي مصطفى والأشقر (٢٠١١)، وطوّرت المقياس بما يتناسب وموضوع الدراسة وظروفها وبيئتها.

مكونات الضغوط المهنية:

تم صياغة أبعاد الضغوط المهنية وعباراتها صياغة نهائية، وقد بلغ عدد عبارات الاستبانة (٥٥) عبارة.

طريقة تصحيح مقياس الضغوط المهنية:

تم تقدير كل عبارة على مقياس خماسي مُتدرّج: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)، تتراوح تقديراتها من (٥) درجات إلى درجة واحدة، إذا صيغت العبارة صياغة موجبة؛ في حين تتراوح تقديراتها من درجة واحدة إلى (٥) درجات إذا كانت العبارة سالبة، وتُمثل الدرجة الكلية للمفحوص مستوى الضغوط المهنية لديه.

ولتحديد المتوسطات الحسابية للتقديرات، تم التوصل إلى المعيار من خلال: الحد الأعلى - الحد الأدنى؛ حيث أعلى علامة هي (٥) - أقل علامة وهي (١) = ϵ .

$\epsilon \div 5 = 0,8$. وعندما كان الحد الأدنى يُمثل درجة واحدة؛ عندها تم زيادة (٠,٨) لكل علامة وفقًا لكل عبارة؛ وهكذا تصبح أوزان الفقرات كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول (٣-٧): معايير تقدير درجة الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.

تقدير مستوى الضغوط المهنية	قيمة المتوسط الحسابي
لا ينطبق أبدًا	من ١ - ١,٨
ينطبق نادرًا	من ١,٩ - ٢,٦
ينطبق أحيانًا	من ٢,٧ - ٣,٤
ينطبق غالبًا	من ٣,٥ - ٤,٢
ينطبق دائمًا	من ٤,٣ - ٥

وقد اشتمل المقياس على قسمين، تناول القسم الأول بيانات أساسية عن أفراد الدراسة من حيث: الاسم، والسّن، والتخصّص، وعدد سنوات الخبرة. وتناول القسم الثاني فقرات الاستبانة.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

اعتمدت الدراسة على بعض الأساليب الإحصائية، التي تمثّلت في نظام SPSS، وهذه الأساليب هي:

- معادلة كرونباخ- ألفا Cronbach's alpha ؛ لحساب ثبات الأدوات.
- معادلة التجزئة النصفية المصححة بمعادلة سبيرمان- بروان؛ لحساب ثبات الأدوات.

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون؛ لتحديد الارتباط بين المتغيرات.
- اختبار T.test؛ للكشف عن الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي أحادي الاتجاه ANOVA.
- اختبار شفبه للمقارنات البعدية Scheffee.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

عرض النتائج، وتحليلها، ومناقشتها

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة متأثرة مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظه المَحَوَاة، وعلاقتها بتحمّل الضغوط المهنية لديهن، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياسي المُتأبَرَة وتحمّل الضغوط المهنية، وقد تم تطبيق الأداتين على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة الأصلية؛ للتأكد من صدقهما وثباتهما، وبعد ذلك طبقت الأدوات على عينة الدراسة الأصلية من مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظه المَحَوَاة؛ ومن ثم تحليل النتائج ببرنامج (SPSS)، على النحو التالي:

نتيجة الإجابة عن السؤال الأول، وتفسيرها، ومناقشتها:

وينص على: " ما درجة المُتأبَرَة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظه المَحَوَاة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات مقياس المُتأبَرَة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظه المَحَوَاة - عينة الدراسة- والجدول رقم (٤-١) التالي يلخّص نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المُتأبَرَة لديهن على النحو التالي:

جدول (٤-١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المُتأبَرَة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظه المَحَوَاة.

م	مقياس المُتأبَرَة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة انطباقها	الرتبة
١٩	يهمني جداً أن أتم أي شيء بدأته.	٤,٤	,٨٧٨	%٨٨	تنطبق دائماً	١
١٧	أتأكد من جودة العمل قبل تقديمه.	٤,٣	,٩٨٥	%٨٦	تنطبق دائماً	٢
١٨	أكرس جهدي لإنهاء العمل أولاً بأول.	٤,٢	,٩٨٧	%٨٤	تنطبق غالباً	٣
٦	أضع حلولاً بديلة للمشكلات التي تواجهني.	٤,٠	,٩٥٨	%٨٠	تنطبق غالباً	٤
٧	استمر في محاولة حل المشكلات الوظيفية مهما كانت صعبة.	٤,٠	١,٠٣	%٨٠	تنطبق غالباً	٤ مكرر

م	مقياس المتأثرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة انطباقها	الرتبة
٩	لا أستسلم بسهولة للمشكلات التي تعترض سير عملي.	٤,٠	٠,٩٨٧	%٨٠	تنطبق غالباً	٤ مكرر
٨	أستمر في مواجهة أي مشكلة؛ حتى وإن كان الأمل ضعيفاً في حلها.	٣,٨	١,١٠	%٧٦	تنطبق غالباً	٥
١٠	أقوم بمحاولات عديدة لحل مشكلة انخفاض المستوى التحصيلي لدى بعض الطالبات دون ملل أو تعب.	٣,٨	١,١٥	%٧٦	تنطبق غالباً	٥ مكرر
١٥	أكرة أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه.	٣,٨	١,٤٠	%٧٦	تنطبق غالباً	٥ مكرر
٢٠	أحرص على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة.	٣,٨	١,١٩	%٧٦	تنطبق غالباً	٥ مكرر
١٦	أحرص على الإلمام بالاستراتيجيات التدريسية الحديثة مهما استغرق ذلك من جهد مني.	٣,٦	١,٢٠	%٧٢	تنطبق غالباً	٦
١	أواصل العمل في أي موضوع صعب حتى لو تخلى عنه الآخرون.	٣,٥	١,٢٥	%٧٠	تنطبق غالباً	٧
٥	أفضل الأعمال البسيطة التي لا تتطلب وقتاً لإنائها.	٣,٣	١,٢٣	%٦٦	تنطبق أحياناً	٨
٣	أقوم بالانتقال إلى هدف آخر إذا واجهتني صعوبة في إنجاز الهدف الأول.	٢,٧	١,٢٧	%٥٤	تنطبق أحياناً	٩
٢	نقل رغبتني في العمل إذا واجهتني صعوبة في السيطرة على الطالبات داخل الصف.	٢,٦	١,٣٩	%٥٢	تنطبق نادراً	١٠
٤	أشعر أن هناك صعوبة في رفع مستوى الطالبات ذوات التحصيل الدراسي المنخفض.	٢,٦	١,٢٤	%٥٢	تنطبق نادراً	١٠ مكرر
١١	يصعب عليّ الاستمرار في أي عمل إذا لم أحصل على التشجيع اللازم.	٢,٥	١,٣١	%٥٠	تنطبق نادراً	١١
١٢	أميل إلى تأجيل ما أكلف به من مهام وظيفية.	٢,٣	١,٢٥	%٤٦	تنطبق نادراً	١٢
١٤	لا أذهب للعمل عندما أشعر بالتعب.	٢,٢	١,١٤	%٤٤	تنطبق نادراً	١٣
١٣	أشعر بالرغبة في ترك العمل إذا لم أحصل على نجاح فوري.	٢,١	١,٣٢	%٤٢	تنطبق نادراً	١٤
	المتوسط العام للدرجة الكلية للمقياس	٣,٤٠	٠,٤١	%٦٨	ينطبق أحياناً	

يبين الجدول (٤-١) أن تقدير مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة من أفراد عينة الدراسة لدرجة المتأثرة لديهم قد جاءت في مجملها بدرجة (ينطبق أحياناً)، بمتوسط حسابي عام قدره (٣,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٤١)، وبنسبة مئوية (٦٨%).

وبحسب البيانات الموضحة في الجدول السابق، فقد تراوحت متوسطات العبارات التي تعكس درجة المتأثرة لدى مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة ما بين (٤,٤ - ٢,١)، وذلك بما يوافق درجات استجابة تتراوح ما بين (تنطبق دائماً - تنطبق نادراً)، حيث تمثلت أعلى العبارات في العبارة (١٩) التي تنص على: " يهمني جداً أن أتم أي شيء بدأته" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤,٤)، وانحراف معياري (٠,٨٧٨)، وبنسبة مئوية (٨٨%)، وبدرجة استجابة (تنطبق دائماً)، تلاها في المرتبة الثانية العبارة

(١٧) التي تنص على: " أتأكد من جودة العمل قبل تقديمه "، بمتوسط حسابي (٤,٣)، وبانحراف معياري (٠,٩٨٥)، ونسبة مئوية (٨٦%)، وبدرجة استجابة (تنطبق دائماً)، تلاها في المرتبة الثالثة العبارة (١٩) التي تنص على: "أكرس جهدي لإنهاء العمل أولاً بأول"، بمتوسط حسابي (٤,٢)، وبانحراف معياري (٠,٩٨٧)، ونسبة مئوية (٨٤%)، وبدرجة استجابة (تنطبق غالباً)، وهذا ما يبيئه الشكل (٤-١).

كذلك يتضح من الجدول (٤-١) أن أقل العبارات التي تعكس درجة المثابرة لدى مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة تحددت في العبارة (١٣) التي تنص على: " أشعر بالرغبة في ترك العمل إذا لم أحصل على نجاح فوري" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,١)، وبانحراف معياري (١,٣٢)، ونسبة مئوية (٤٢%)، تلاها في المرتبة الثالثة عشر العبارة (١٤) التي تنص على: " لا أذهب للعمل عندما أشعر بالتعب"، بمتوسط حسابي (٢,٢)، وبانحراف معياري (١,١٤)، ونسبة مئوية (٤٤%)، تلاها في المرتبة الثانية عشر العبارة (١٢) التي تنص على: " أميل إلى تأجيل ما أكلف به من مهام وظيفية"، بمتوسط حسابي (٢,٣)، وبانحراف معياري (١,٢٥)، ونسبة مئوية (٤٦%)، والتي جاءت جميعها بدرجة استجابة (تنطبق نادراً).

ويمكن تفسير حصول مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة - من وجهة نظر عينة الدراسة- على متوسط حسابي قدره (٣,٤) على مقياس المثابرة، بدرجة استجابة (تنطبق أحياناً)، وذلك بفارق قليل عن درجة الاستجابة (تنطبق غالباً)، والتي تتراوح بين (٣,٥ - ٤,٢) بأن طبيعة الممارسات التربوية والمهنية في مجال العمل مع طالبات المرحلة الثانوية تتطلب من المعلمات مثابرة على تحقيق مستوى أداء تدريسي مرتفع، وتعزيز التدريس الفعال، وتطوير مهارتهن التدريسية، إضافة إلى إدراك معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة لضرورة التحلي بالمثابرة بما يسهم في تعزيز التوقعات العالية للطالبات وأسرهن في هذه المرحلة الدراسية الفارقة. ومن جهة أخرى قد ترجع هذه النتائج إلى امتلاك غالبية أفراد العينة من معلمات المرحلة الثانوية في محافظة المَحَوَاة لمستوى مناسب من الصحة النفسية والبدنية، والكفاءة في مجابهة التحديات والضغوط المهنية، مما ساعدهن على انتهاج طريقة خاصة تتضح في سلوكهن، بما في ذلك الاهتمام بإتمام أي شيء يبدأن في إنجازه، والتأكد من جودة العمل قبل تقديمه، وتكريس الجهد اللازم لإنهاء العمل أولاً بأول، وهو ما يفسر حصول العبارات (١٩)، و(١٧)، و(١٨) على المراتب الأولى ضمن مقياس المثابرة.

نتيجة الإجابة عن السؤال الثاني، وتفسيرها، مناقشتها:

وينصّ على: " ما درجة الضغوط المهنية لدى مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات مقياس الضغوط المهنية لدى مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة، ويُلخّص الجدول رقم (٤-٢) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الضغوط المهنية لديهن على النحو التالي:

جدول (٤-٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعيارية للضغوط المهنية لدى مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة.

م	مقياس الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة انطباقها	الرتبة
٢٩	أشعر بالتعب والإنتهاك.	٣,٤	١,٢٥	%٦٨	تتطبق أحياناً	١
١٩	أجتهِد في عملي، ولا أتلقَى حوافز مادية تشجيعية.	٣,٢	١,٤٥	%٦٤	تتطبق أحياناً	٢
٢٨	ينقصني الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل.	٣,٢	١,٣٧	%٦٤	تتطبق أحياناً	مكرر ٢
٣٠	أعاني من آلام العضلات والمفاصل والظهر.	٣,٢	١,٢٥	%٦٤	تتطبق أحياناً	مكرر ٢
٣	أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها.	٣,١	١,٢٣	%٦٢	تتطبق أحياناً	٣
٢٤	ترتبط فرص الترقيات بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة.	٣,١	١,٣٨	%٦٢	تتطبق أحياناً	مكرر ٣
٢٣	تطوير مهاراتي وقدراتي يعوقه حجم العمل الموكّل إليّ.	٣,٠	١,٢٧	%٦٠	تتطبق أحياناً	٤
٢٦	أعمل في مكتب أثائه لا يتناسب مع عملي المهني.	٣,٠	١,٣٦	%٦٠	تتطبق أحياناً	مكرر ٤
٣١	أجد صعوبة عند الاستيقاظ في الصباح الباكر.	٢,٩	١,٢٩	%٥٨	تتطبق أحياناً	٥
١	أقوم بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتي.	٢,٨	١,٢٣	%٥٦	تتطبق أحياناً	٦
٣٢	أشعر بالصداع.	٢,٨	١,٢٢	%٥٦	تتطبق أحياناً	مكرر ٦
١٨	تتوقّع فائدتي مني جهداً أكبر من طاقتي.	٢,٧	١,٤١	%٥٤	تتطبق أحياناً	٧
٢٠	ترتبط الحوافز المادية بمعايير غير موضوعية.	٢,٧	١,٤٦	%٥٤	تتطبق أحياناً	مكرر ٧
٢٢	أجد في عملي فرص نمو وترقيات محدودة.	٢,٧	١,٥٦	%٥٤	تتطبق أحياناً	مكرر ٧
٢٥	أعمل في مكان يفنقر إلى الجو الهادئ (كثرة الضوضاء).	٢,٧	١,٣٤	%٥٤	تتطبق أحياناً	مكرر ٧
٢٧	أستخدم أدوات وتجهيزات ذات جودة غير مناسبة لأداء العمل.	٢,٧	١,٣٢	%٥٤	تتطبق أحياناً	مكرر ٧
٥	أكلف بأعمال أهدافها غير محددة بالنسبة لي.	٢,٦	١,٢٩	%٥٢	تتطبق نادراً	٨
٤	أكلف بمسؤوليات بدون صلاحيات كافية لتنفيذها.	٢,٥	١,٢٧	%٥٠	تتطبق نادراً	٩
٦	أتلقَى أوامر العمل من عدة أشخاص.	٢,٥	١,٢١	%٥٠	تتطبق نادراً	مكرر ٩

م	مقياس الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة انطباقها	الرتبة
٨	أعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة.	٢,٥	١,٣٨	%٥٠	تطبيق نادراً	مكرر ٩
٣٣	أشعر بجفاف الفم والحجرية.	٢,٥	١,٢٣	%٥٠	تطبيق نادراً	مكرر ٩
٣٨	أجد صعوبة عند النوم والاستغراق فيه.	٢,٥	١,٣٦	%٥٠	تطبيق نادراً	مكرر ٩
٣٩	أشعر بسرعة الاستئثار والغضب لأقل الأسباب.	٢,٥	١,١٨	%٥٠	تطبيق نادراً	مكرر ٩
٤٠	أشعر بالحساسية تجاه النقد.	٢,٥	١,١٨	%٥٠	تطبيق نادراً	مكرر ٩
٤٢	أشعر بالملل وعدم الرغبة في العمل.	٢,٥	١,١٩	%٥٠	تطبيق نادراً	مكرر ٩
٢١	تفتنني بعض المهارات والمعارف اللازمة لأداء العمل.	٢,٤	١,٢٥	%٤٨	تطبيق نادراً	١٠
٤٤	أشعر بالكآبة بدون سبب معروف.	٢,٤	١,٢٠	%٤٨	تطبيق نادراً	مكرر ١٠
٥٠	أنتمّر وأشكو من العمل.	٢,٤	١,٢٩	%٤٨	تطبيق نادراً	مكرر ١٠
٥٥	أحرص على الحصول على الإجازات كلما أُرغب في ذلك.	٢,٤	١,٤٥	%٤٨	تطبيق نادراً	مكرر ١٠
٢	أكلف بأعمال صعبة ومعقدة تفوق قدراتي.	٢,٣	١,١٦	%٤٦	تطبيق نادراً	١١
١٣	يُقِيم عملي بمعايير غير دقيقة.	٢,٣	١,٢٧	%٤٦	تطبيق نادراً	مكرر ١١
١٦	تقييم الأداء إذا كانت نتائجه غير منصفة لي لا يحق لي التظلم.	٢,٣	١,٣٩	%٤٦	تطبيق نادراً	مكرر ١١
٤١	أجد صعوبة في التركيز وسهولة الشرود الذهني.	٢,٣	١,٢٠	%٤٦	تطبيق نادراً	مكرر ١١
١٥	تقييم عملي لا يهدف إلى تحسين أدائي.	٢,٢	١,٣٦	%٤٤	تطبيق نادراً	مكرر ١٢ ر
١٧	أبادر في طرح الأفكار والمقترحات لقائتي، فلا أجد أذناً صاغية.	٢,٢	١,٣٥	%٤٤	تطبيق نادراً	مكرر ١٢
١٠	أعمل تحت أجواء تخلو من روح المودة.	٢,٢	١,٢٤	%٤٤	تطبيق نادراً	مكرر ١٢
٣٥	أشعر بقصر النفس (النهجان).	٢,٢	١,٣٤	%٤٤	تطبيق نادراً	مكرر ١٢
٧	أجهل مسؤولياتي بالتحديد.	٢,١	١,٣٢	%٤٢	تطبيق نادراً	١٣
٩	أجد صعوبة في التفاهم مع قائدتي المباشرة في العمل.	٢,١	١,٢٦	%٤٢	تطبيق نادراً	مكرر ١٣
٤٣	أشعر باللامبالاة تجاه الأثنياء وأهميتها.	٢,١	١,١٩	%٤٢	تطبيق نادراً	مكرر ١٣
٤٦	أشعر بالخوف المفاجئ دون سبب واضح.	٢,١	١,٢٩	%٤٢	تطبيق نادراً	مكرر ١٣
٤٨	أنتجّب مواجهة قائدتي والإداريات.	٢,١	١,٣٠	%٤٢	تطبيق نادراً	مكرر ١٣
٥١	أشعر بضعف الولاء تجاه العمل.	٢,١	١,٣١	%٤٢	تطبيق نادراً	مكرر ١٣
١٢	يحكم رضا قائدتي عني العلاقات الشخصية.	٢,٠	١,١٧	%٤٠	تطبيق نادراً	١٤

م	مقياس الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة انطباقها	الرتبة
١٤	يُقَمِّم عملي بناء على المجاملة والعشوائية.	٢,٠	١,٢٣	%٤٠	تنطبق نادراً	مكرر ١٤
٣٤	أعاني من اضطراب نبضات القلب (الخفقان).	١,٩	١,١٥	%٣٨	تنطبق نادراً	١٥
٣٧	أعاني من التعرق، خاصة في كفات اليبدين حتى في درجات الحرارة المنخفضة.	١,٩	١,٢٤	%٣٨	تنطبق نادراً	مكرر ١٥
٤٥	أعاني من أحلام مخيفة أو كوابيس.	١,٩	١,٢٨	%٣٨	تنطبق نادراً	مكرر ١٥
١١	أنفاس زميلاتي في العمل؛ مما يفقدني تعاونهن.	١,٨	١,١٥	%٣٦	لا تنطبق أبداً	١٦
٥٣	أقدم الحد الأدنى من الجهد المبذول لإداء العمل.	١,٨	١,١٠	%٣٦	لا تنطبق أبداً	مكرر ١٦
٤٧	أتغيب عن العمل بدون مبرر.	١,٧	١,١٩	%٣٤	لا تنطبق أبداً	١٧
٤٩	أعاني من الخلافات مع الزميلات.	١,٧	١,٢١	%٣٤	لا تنطبق أبداً	مكرر ١٧
٥٤	أبحث عن أي عذر للانحباب من العمل.	١,٧	١,١٠	%٣٤	لا تنطبق أبداً	مكرر ١٧
٥٢	أشعر بالرغبة في تعطيل الأجهزة ومحتويات المكان.	١,٦	١,٢٥	%٣٢	لا تنطبق أبداً	١٨
٣٦	أعاني من أمراض قلبية.	١,٣	,٩١٣	%٢٦	لا تنطبق أبداً	١٩
المتوسط العام للدرجة الكلية للمقياس		٢,٤٣	٠,٦٣٨	%٤٨	تنطبق نادراً	

يبين الجدول (٤-٢) أن تقدير مُعلّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة من أفراد عينة الدراسة لدرجة الضغوط المهنية لديهم قد جاءت في مجملها بدرجة (ينطبق نادراً)، بمتوسط حسابي عام قدره (٢,٤)، وانحراف معياري (٠,٦٨٣)، وبنسبة مئوية (٤٨%).

وبحسب البيانات الموضحة في الجدول السابق، فقد تراوحت متوسطات العبارات التي تعكس درجة الضغوط المهنية لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَاة ما بين (٣,٤ - ١,٣)، وذلك بما يوافق درجات استجابة تتراوح ما بين (تنطبق أحياناً - لا تنطبق أبداً)، حيث تمثلت أعلى العبارات في العبارة (٢٩) التي تنص على: " أشعر بالتعب والإنهاك " في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٤)، وانحراف معياري (١,٢٥)، وبنسبة مئوية (٦٨%)، وبدرجة استجابة (تنطبق أحياناً)، تلاها في المرتبة الثانية كلاً من العبارة (١٩) التي تنص على: " أجتهد في عملي، ولا أتلقى حوافز مادية تشجيعية "، والعبارة (٢٨) التي تنص على: "أكرس جهدي لإنهاء العمل أولاً بأول"، وذلك بمتوسط حسابي (٣,٢) لكل عبارة منهما، وانحرافات معيارية قدرها (١,٤٥)، و(١,٣٧) على التوالي، وبنسبة مئوية (٦٤%) لكلا العبارتين، وبدرجة استجابة (تنطبق أحياناً)، وهذا ما يبينه الشكل (٤-٢).

كذلك يتضح من الجدول (٤-٢) أن أقل العبارات التي تعكس درجة الضغوط المهنية لدى مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة تحددت في العبارة (٣٦) التي تنص على: " أعاني من أمراض قلبية " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (١,٣)، وانحراف معياري (٠,٩١٣)، ونسبة مئوية (٢٦%)، تلاها في المرتبة الثامنة عشر العبارة (٥٢) التي تنص على: " أشعر بالرغبة في تعطيل الأجهزة ومحتويات المكان "، بمتوسط حسابي (١,٦)، وانحراف معياري (١,٢٥)، ونسبة مئوية (٣٢%)، وذلك بدرجة استجابة (لا تنطبق أبداً).

ويمكن تفسير حصول مُعلّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة - من وجهة نظر عينة الدراسة- على متوسط حسابي قدره (٢,٤٣) على مقياس الضغوط المهنية، بما يوافق درجة استجابة (تنطبق نادراً)؛ بوجود توافق بين متطلبات العمل في البيئة التنظيمية لمدارس المرحلة الثانوية ومدى الكفاية الشخصية للمعلمات، هذه البيئة التي تنتم - إلى حد ما- بقلة الأعباء الوظيفية الواقعة عليهن، وندرة تكليفهن بأعمال صعبة ومعقدة تفوق قدراتهن، إضافة إلى امتلاكهن صلاحيات كافية لتنفيذ ما يُكلّف به من مسؤوليات؛ الأمر الذي سهّل من تكيفهن مع بيئة العمل. كما أن عدم تكليفهن بأداء مهام كثيرة تتطلب سرعة كبيرة لإنجازها، أو القيام بأعمال لا تُلائم استعداداتهن وقدراتهن الخاصة، وعدم تلقيهن أوامر العمل من عدة أشخاص، أو العمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة، ومعرفتهن للمعلومات الخاصة بحدود سلطاتهن ومسؤولياتهن وسياسات العمل وقواعده، وطرق تقييم الأداء وغيرها- قلّل من الضغوط المهنية الواقعة عليهن.

ويتماشى التفسير السابق مع محتوى نظرية التقدير المعرفي لـ لازاروس (Lazarus)، فبحسب هذه النظرية فإن الضغوط المهنية تنشأ عندما يوجد تناقض بين مُتطلّبات البيئة ومدى الكفاية الشخصية (كامل، ٢٠١٢، ٧٠)، ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في ثلاث عمليات معرفية متوسطة، وهي: تقييم الحدث الضاغط، ثم المواجهة، ثم إعادة التقييم المعرفي التي يعيد الفرد من خلالها تقييم إدراكه ومواجهته للضغوط؛ حيث يُطوّر من أساليب مواجهته للضغوط، أو يغيّرهما وفقاً لمدى إدراكه لجدوى هذه الأساليب (عطية، ٢٠١٠، ٦٤)، ومن ثم فإن قلة وجود تناقض بين مُتطلّبات البيئة ومدى الكفاية الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة أدى إلى انخفاض مستوى الضغوط المهنية لديهن.

كما قد تعزو هذه النتائج إلى امتلاك غالبية أفراد العينة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة درجة كافية من الوعي بأساليب مواجهة الضغوط والتكيف معها، لاسيما تلك الأساليب الفردية التي ترتبط بالخلفية الثقافية والدينية لهؤلاء المعلمات، والتي تتضمن الصلاة، وقراءة القرآن، ودعاء الله - عز وجل-، وهو ما يتفق مع ما ذكرته مريم عثمان (٢٠١٠، ٦١) حول أن إدارة الضغوط المهنية في مجال مهنة التدريس ومواجهتها تتكوّن من جزأين متكاملين مرتبطين؛ أولهما الأساليب الفردية للتعامل مع الضغوط، ومنها الصلاة وقراءة القرآن، وثانيهما الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط، مثل التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم.

وتتفق النتائج السابقة - في جزء منها- مع نتائج بعض الدراسات السابقة؛ كدراسة الطحاينة وحتاملة (٢٠١١) التي خلصت إلى أن من أكثر المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء كانت العوامل المرتبطة بالمكافآت. وهي تتفق مع نتائج دراسة العودات (٢٠١٣) التي أوضحت أن مجال الحوافز المادية جاء في مرتبة متقدمة ضمن مجالات مصادر ضغوط العمل كما يراها معلّم ومعلمات التربية والتعليم لقصبة السلط. كذلك تتفق مع نتائج دراسة الأحسن (٢٠١٥) التي بينت أن الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في البلدة وتبازة ترجع في المقام الأول إلى مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة، والحوافز.

في حين تختلف النتائج السابقة مع ما أظهرته نتائج العديد من الدراسات السابقة؛ ومنها دراسة بينتو (Pinto, ٢٠٠٥) التي بينت أن (٥٤%) من معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية بالبرتغال لديهم ضغوط مهنية مرتفعة، و(٣٠%) على مقربة من بلوغهم درجة الاحتراق. وهي تتفق مع نتائج دراسة عساف وعساف (٢٠٠٧) التي أوضحت أن مستوى ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نابلس جاء بدرجة كبيرة. كما تختلف مع نتائج دراسة الطحاينة وحتاملة (٢٠١١) التي خلصت إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الزرقاء كان مرتفعاً بشكل عام. وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة عسيري (٢٠١٢) التي أسفرت عن وجود ضغوط مهنية لدى معلمي المواد الدراسية في المرحلة الابتدائية تراوحت شدتها بين متوسطة ومرتفعة. كذلك تختلف مع نتائج دراسة الأحسن (٢٠١٥) التي خلصت إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة (٦٦,٠٨%) لدى معلمي المرحلة الابتدائية في البلدة وتبازة. وأخيراً تختلف تلك النتائج مع ما أسفرت عنه دراسة مدفوني وإبريم (٢٠١٧) حول أن مُعلّمات المرحلة الابتدائية بمدينة أم البواقي الجزائرية يتعرضن لمستوى مرتفع من الضغط المهني.

نتيجة الإجابة عن السؤال الثالث، وتفسيرها، ومناقشتها:

وينصّ على: " هل توجد علاقة بين المُثابرة وتحمل الضغوط المهنية لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَخَواة؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياسي المُثابرة وتحمل الضغوط المهنية لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَخَواة، ويعرض الجدول (٤-٣) تلك النتائج.

جدول (٤-٣): معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياسي المُثابرة وتحمل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحْوَاة.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البيان
٠.٩١٠	-٠.٠٠٠٨	العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياسي المُثابرة وتحمل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحْوَاة.

يُتبيّن من جدول (٤-٣) عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس المُثابرة، والدرجة الكلية لمقياس تحمّل الضغوط المهنية، ووجود ارتباط عكسي ضعيف بين المُتغيّرين. وترى الباحثة ندرة تعرض مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحْوَاة للضغوط مهنية؛ حيث جاءت درجاتهن على مقياس تحمّل الضغوط المهنية بمتوسط حسابي قدره (٢,٤)؛ وكان ينبغي أن يترتب على ذلك زيادة الرضا المهني لديهن، وجعلهن مُثابرات بصورة كبيرة جداً؛ لأن انخفاض مستوى الضغوط المهنية يناظره ارتفاع في مستوى المُثابرة، والعكس صحيح، وهذا ما لم يتوافر لدى مُعلّّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحْوَاة في الدراسة الحالية؛ إذ جاءت درجاتهن على مقياس المُثابرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٤)؛ حيث إنهن يتمتّعن بالمتابرة في بعض الأمور، لكنهن يفقدن المُثابرة في أمور أخرى.

وربما يرجع ذلك إلى قلة الأعباء الوظيفية الواقعة عليهن، وعدم تكليفهن بأعمال صعبة تفوق قدراتهن، ووضوح أدوارهن وعدم تعدّدها، كما أن ارتباط فرص الترقيات بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة؛ مما جعل فرص النمو والترقيات لهن محدودة؛ الأمر الذي قلّل من مثابرتهن.

كذلك قد تعزى النتائج السابقة إلى ارتباط المثابرة بمتغيرات نفسية وتنظيمية أخرى بدرجة أكبر تفوق درجة ارتباطها بمتغير الضغوط المهنية، وهو ما أوضحتته نتائج بعض الدراسات السابقة؛ كدراسة عاشور (٢٠٠٤) التي بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين المُثابرة ووجهة الضبط الخارجي لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة القاهرة، ودراسة الخيري (٢٠٠٨) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمثابرة لدى المرشدين المدرسين بمحافظتي الليث والقنفذة، إضافة إلى دراسة الشامي (٢٠١٢) التي بينت وجود علاقة دالة إحصائياً بين المثابرة والأنماط القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل. ومن جهة أخرى أوضحت نتائج دراسة زمزمي (٢٠١٢) وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المُثابرة والتفاؤل من جهة، وعلاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين المُثابرة والتشاؤم من ناحية أخرى لدى عينة من الطالبات الجامعيات. كذلك انتهت نتائج دراسة عسيري (٢٠١٣) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين سمة العصابية

والمثابرة لدى المرشدين الطلابيين بمنطقة عسير. وأخيراً أكدت نتائج دراسة العساف (Al-Assaf, ٢٠١٧) على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المثابرة في التدريس والسلوك الإيجابي الشخصي والمهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة العاصمة عمان.

نتيجة الإجابة عن السؤال الرابع، وتفسيرها، ومناقشتها:

وينص على: " هل يمكن التنبؤ بمستوى المثابرة من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة؟"

للإجابة عن هذا السؤال أُستخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي رقم (١١-٤) يبيّن ذلك.

جدول (١١-٤): تحليل الانحدار والارتباط البسيط لتحمّل الضغوط المهنية، بوصفها مُتغيّراً مُستقلاً في التنبؤ بمستوى المثابرة لدى مُعلّّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة (ن = ٢٠٠).

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مُتغيّر الانحدار (المتنبأ)	المُتغيّر التابع (المتنبأ به)
,٩١٠	,٠١٣	,٨٨٧	١	,٨٨٧	الانحدار	تحمّل الضغوط المهنية	المُثابرة
		٦٩,٤٥٨	١٩٨	١٣٧٥٢,٦٣٣	البواقي		
			١٩٩	١٣٧٥٣,٥٢٠	المجموع		

يتبيّن من الجدول (١١-٤)؛ عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمُتغيّر تحمّل الضغوط المهنية في تباين مستوى المثابرة: أي أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى المثابرة من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة.

والجدول التالي يوضّح حجم الإسهام النسبي لمُتغيّر تحمّل الضغوط المهنية في التنبؤ بمستوى المثابرة لدى مُعلّّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة:

جدول (١٢-٤): إسهام مُتغيّر تحمّل الضغوط المهنية، بوصفها مُتغيّراً مُستقلاً في التنبؤ بمستوى المثابرة لدى مُعلّّّات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوّاة (ن = ٢٠٠).

النموذج	B	بيتا	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مُعامل التباين (نسبة الإسهام)
الثابت	٦٨,٥٧٤	-٠,٠٠٨	٢٩,٤٩٥	,٠٠٠	,٠٠٥
تحمّل الضغوط المهنية	-٠,٠٠٢		-١,١٣	,٩١٠	

يتضح من الجدول السابق؛ أن حجم الإسهام النسبي لمُتغيّر تحمّل الضغوط المهنية في التنبؤ بالمتأثرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة - (٠,٠٠٥)؛ وهو إسهام غير دال إحصائياً، ويدلّ على أن تحمّل الضغوط المهنية لا يُسهم في المُتأثرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة؛ مما يدلّ على استقلالية المُتغيّرين.

وقد ترجع النتائج السابقة إلى أن المظاهر السلوكية الدالة على المتأثرة، ومنها: الاهتمام بإتمام أي شيء تم البدء فيه، والتأكد من جودة العمل قبل تقديمه، وتكريس الجهد لإنهاء العمل أولاً بأول، ووضع حلولاً بديلة للمشكلات لا تتداخل مع مصادر الضغوط التي قيست في مقياس الضغوط المهنية.

إضافة إلى ما سبق، يمكن تفسير هذه النتائج بوجود منبئات أخرى للمُتأثرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة بخلاف الضغوط المهنية، وهو ما يتطلب البحث

والدراسة عن طبيعة تلك المتغيرات على اختلافها، فعلى سبيل المثال أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة؛ كدراسة الشامي (٢٠١٢) أن النمط الدبلوماسي يعد أكثر الأنماط القيادية إسهاماً في التنبؤ بالمتأثرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية.

ملخص نتائج الدراسة، وتوصياتها، ومقترحاتها

تمهيد:

يعرض هذا الفصل ملخصاً موجزاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، يعقبه تقديم عددٍ من التوصيات في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، ثم تقديم مجموعة من البحوث المُقترحة.

أولاً: ملخص نتائج الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية المُتأثرة وعلاقتها بتحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية في محافظة المَحَوَة، مستخدمة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. ومن خلال تطبيق مقياسي المُتأثرة والضغوط المهنية على عينة الدراسة المكوّنة من (٢٠٠) معلّمة من مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة في التخصصات الأدبية والعلمية المختلفة؛ توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

ملخص نتائج السؤال الأول: وينصّ على: ما درجة المُتأثرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة؟

تبين أن المتوسط العام لمدى المُتأثرة لدى مُعلّمت المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة - من وجهة نظر المُعلّمت عينة الدراسة- قد جاء بشكل عام (ينطبق أحياناً)، بمتوسط حسابي قدره (٣,٤١). وفيما يتعلّق بفقرات مقياس المُتأثرة فيبانها كالتالي:

- جاءت الفقرتان (١٧، ١٩) في مستوى (المُتأثرة تنطبق دائماً)، وتراوح متوسطهما الحسابي (من ٤,٣ - ٥).

- جاءت الفقرات: (١، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٥، ١٦، ١٨، ٢٠) في مستوى (المُتأبِّرة تنطبق غالباً)؛ حيث تراوح متوسطها الحسابي (من ٣,٥ - ٤,٢).
- جاءت الفقرتان (٥,٣) في مستوى (المُتأبِّرة تنطبق أحياناً)؛ إذ تراوح متوسطها الحسابي (من ٢,٧ - ٣,٤).
- جاءت الفقرات (٢، ٤، ١١، ١٢، ١٣، ١٤) في مستوى (المُتأبِّرة تنطبق نادراً)؛ حيث تراوح متوسطها الحسابي (من ١,٩ - ٢,٦).
- لم توجد فقرات في مستوى (المُتأبِّرة لا تنطبق أبداً)، التي يتراوح متوسطها الحسابي (من ١,٠ - ١,٨).

ملخص نتائج السؤال الثاني: وينصّ على: ما درجة تحمُّل الضغوط المهنية لدى مُعلِّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَّاة؟

تبيَّن أن المتوسط العام للضغوط المهنية على مُعلِّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَّاة - من وجهة نظر عينة الدراسة- جاء نادراً بشكل عام، بمتوسط حسابي (٢,٤٣)، وفيما يتعلَّق بفقرات مقياس الضغوط المهنية فيبانها كالتالي:

- لم توجد أي فقرات في (الضغوط المهنية تنطبق دائماً)، التي يتراوح متوسطها الحسابي (من ٤,٣ - ٥).
- لم توجد أي فقرات في (الضغوط المهنية تنطبق غالباً)، التي يتراوح متوسطها الحسابي (من ٣,٥ - ٤,٢).
- جاءت الفقرات (١، ٣، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢) في مستوى (الضغوط المهنية تنطبق أحياناً)؛ حيث تراوح متوسطها الحسابي (من ٢,٧ - ٣,٤).
- جاءت الفقرات (٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢) في مستوى (الضغوط المهنية تنطبق نادراً)؛ إذ تراوح متوسطها الحسابي (من ١,٩ - ٢,٦).
- جاءت الفقرات (١١، ٣٦، ٤٧، ٤٩، ٥٢، ٥٣، ٥٤) في مستوى (المُتأبِّرة لا تنطبق أبداً)، التي يتراوح متوسطها الحسابي (من ١,٠ - ١,٨).

ملخص نتائج السؤال الثالث: وينصّ على: هل توجد علاقة بين المُتأبِّرة وتحمُّل الضغوط المهنية لدى مُعلِّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَّاة؟

تبيَّن عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس المُتأبِّرة، والدرجة الكلية لمقياس تحمُّل الضغوط المهنية لدى مُعلِّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَّاة.

ملخص نتائج السؤال الرابع: وينصّ على: هل توجد فروق في المُتأبِّرة لدى مُعلِّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَّاة، تُعزى إلى (التخصّص - عدد سنوات الخبرة)؟

تبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المُتَابِرَة لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، تُعزى إلى التخصّص (مُعلّّمات الشَّعب الأدبية - مُعلّّمات الشَّعب العلمية).

كما تبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المُتَابِرَة لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة (١ إلى أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر).

ملخص نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق في مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، تُعزى إلى (التخصّص - عدد سنوات الخبرة)؟

تبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، تُعزى إلى التخصّص (مُعلّّمات الشَّعب الأدبية - مُعلّّمات الشَّعب العلمية).

كما تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة، تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة (١ إلى أقل من ٥ سنوات - ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)، وهي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس تحمّل الضغوط المهنية بين المُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (أقل من ٥ سنوات)، والمُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات).

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس تحمّل الضغوط المهنية بين المُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (أقل من ٥ سنوات)، والمُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (١٠ سنوات فأكثر).

- توجد فروق عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) في الدرجة الكلية لمقياس تحمّل الضغوط المهنية، بين المُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، والمُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (١٠ سنوات فأكثر)؛ لصالح المُعلّّمات اللاتي تتراوح خبرتهن (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات).

ملخص نتائج السؤال السادس: هل يمكن التنبؤ بمستوى المُتَابِرَة من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة؟

تبيّن عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمُتَغَيّر تحمّل الضغوط المهنية في تباين مستوى المُتَابِرَة: أي أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى المُتَابِرَة من خلال مستوى تحمّل الضغوط المهنية لدى مُعلّّمات المرحلة الثانوية بمحافظة المَحَوَة.

ثانياً: التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة أمكن للباحثة التوصل إلى التوصيات التالية:

١. عقد دورات تدريبية وورش عمل لمعلمات المرحلة الثانوية لدعم درجة المثابرة لديهن، على أن تكون مقدمة من قبل مختصين في مجال الصحة النفسية.
٢. اهتمام إدارات ومكاتب التعليم بقياس درجة المثابرة لدى معلمات المرحلة الثانوية، وتوظيف المحفزات الإيجابية لزيادة درجة المثابرة لدى معلمات المرحلة الثانوية ممن يظهرن مستويات منخفضة من المثابرة.
٣. توجيه المشرفات التربويات إلى تعزيز روح المثابرة لدى معلمات المرحلة الثانوية من خلال وجود رؤية يتحدد بموجبها أهدافهم المهنية؛ لبناء جيل واعي ومنتج على الخريطة العالمية.
٤. العمل على إيجاد ضغوط مهنية إيجابية خلّاقة على المُعلّمات، والإقلال - قدر الإمكان - من الضغوط المهنية السلبية عليهن.
٥. الاهتمام ببيئة العمل المادية في المدارس؛ لجعل المُعلّمات يشعرون بالراحة النفسية والاستقرار الوظيفي.
٦. إجراء مزيد من الدراسات في المُثابرة وتحمل الضغوط المهنية، وتطبيقها على فئات وقطاعات أخرى بالمملكة السعودية في مهن أخرى غير مهنة التعليم.

ثالثاً: المقترحات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، تقترح الباحثة إجراء دراسات حول الآتي:

١. إجراء دراسة تتناول علاقة المُثابرة بتحمل الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات في مراحل تعليمية ومدن ومناطق سعودية أخرى.
٢. إجراء الدراسة الحالية نفسها، ولكن على معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة، أو المرشدين الطلابيين، أو المديرين.
٣. إجراء دراسة تتناول تحمل الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بالسعودية.
٤. إجراء دراسة تتناول تحمل الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى مُعلّمات المرحلة الثانوية بالسعودية.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، أحمد محمد المهدي. (٢٠١٣). المُتأبِّرة الأكاديمية كمحدد شخصي للعودة للتعلم لدى الملتحقين بالدبلوم العام في التربية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية بأسوان - مصر، (٢٧)، ٤٤١-٤٨٥.
- أبو أسعد، أحمد عبداللطيف والعزیز، أحمد نايل. (٢٠٠٩). التعامل مع الضغوط النفسية. عمان: دار الشروق.
- أبو مصطفى، نظمي والأشقر، ياسر. (٢٠١١). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني. مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٩(١)، ٢٠٩-٢٣٨.
- الأحسن، حمزة. (٢٠١٥). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم: دراسة ميدانية في البلدية وتبليزة. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ١(١)، ١٨٨-٢١٥.
- إسماعيل، بشرى. (٢٠٠٤). ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- بالحاج، عفاف أحمد محمد. (٢٠١٣). مصادر الضغوط المهنية وعلاقته بالاحترق النفسي لمعلمات مرحلة التعليم الثانوي. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، دار المنظومة.
- البحيري، محمد وحلمي، ياسمين والصيد، وليد. (٢٠١٧). فاعلية برنامج لتنمية المُتأبِّرة لدى عينة من الأطفال المصابين بسرطان الدم. دراسات الطفولة، مصر، ٢٠ (٧٥)، ٢٣٣-٢٤٠.
- بدران، السيد فهمي وبيديوي، أحمد علي وعبد الحميد، سهام علي. (٢٠١٥). السلوك العدواني وعلاقته بالمتابرة الأكاديمية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية. دراسات تربوية واجتماعية - مصر، ٢١(١)، ٦٤٩-٦٩٢.
- بن طالب، سامية. (٢٠١٠). ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في المنظمة: دراسة حالة. الشركة الوطنية للهندسة المدنية والبناء. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أحمد بوقرة، الجزائر.
- بوقيرة، سناء. (٢٠١٥). الضغوط المهنية: مصادرها وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمكتبيين: دراسة حالة مكتبات جامعة قالمة بالجزائر، *Cybrarians Journal*، (٣٨)، ١-٣٢.

بوستيل، نجوى. (٢٠١٤). انعكاسات ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات الاقتصادية. وقائع المؤتمر الوطني حول: ضغوط العمل بين الاهتمام والإهمال، الجزائر، المنعقد من ١٩-٢٠/١/٢٠١٤.

جاكسون، فيليكس. (٢٠٠١). فكر تصبح غنيًا، ترجمة: مركز التعريب والبرمجة، القاهرة: الدار العربية للعلوم.

الجهني، صالح بن عطية. (٢٠١٥). الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات: القائل الصامت. مجلة المعرفة، وزارة التعليم، السعودية، (٢٤٠)، ٤٢٢-٥٣.

الحارثي، إبراهيم أحمد. (٢٠٠٢). العادات العقلية وتنميتها لدى التلاميذ. الرياض: مكتبة الشقري.

حسن، أماني عبدالنواب. (٢٠١٨). القدرة التنبؤية للمرونة النفسية ومستوى الطموح بالمتابرة الأكاديمية لدى طالبات المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية بأسويط، مصر، ٣٤ (٦)، ٣٣٧-٣٨٨.

الخيري، حسن بن حسين. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والنفذة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الدسوقي، مجدي محمد. (٢٠٠٢). مقياس المُتَابِرَة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

الدعدي، غزلان شمسي. (٢٠٠٩). الضغوط النفسية والتوافق الأسري والزواجي لدى عينة من آباء وأمهات الأطفال المعاقين تبعًا لنوع ودرجة الإعاقة وبعض المُتغيّرات الديمغرافية والاجتماعية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Assaf, H. (٢٠١٧). The Teaching Habits of Mind, Their Relationship To Positive Behavior of Social Studies Teachers in Lower Basic Stage In University District The Capital (Amman). *Journal of Curriculum and Teaching*, ٦ (٢), ٣٠- ٥١.
- Argon. T. and Kaya, A. (٢٠١٨). Examination of Grit Levels of Teachers According to Personal Variables. *Journal of Education and Training Studies*, ٦ (٣a), ٤٥- ٥٣.
- Bharath, D. (٢٠١٠). Effects of students–faculty interactions on persistence of underprepared. Learning and Performance. *Learning and Performance Journal*, ١٠(١), ١١-٢٥.
- Burna, R. and Anstey, K. (٢٠١٠). The Connor–Davidson Resilience Scale (CD–RISC): Testing the invariance of a uni–dimensional resilience measure that is independent of positive and negative affect, *Personality and Individual Differences*, ٤٨ (٥), ٥٢٧-٥٣١.
- Carter, L.(٢٠١١). *The role of cognitive, no cognitive and career development factors in the academic success and persistence of traditional and first–generation college students*. Unpublished Master Thesis, The University of Utah.
- Constantin T., Holman, A. and Hojbota, A. (٢٠١١). Development and Validation of a Motivational persistence scale. *PSIHOLOGIJA* , ٤٥ (٢), ٩٩ - ١٢٠.
- Costa, A. and Kallick, B. (٢٠٠١). *Discovering and Exploring Habits of Mind*. ASCD. Alexandria, Victoria USA.
- Hayes, L , Smith, M. and Eick, C. (٢٠٠٥). Habit of Mind for the science Laboratory: Establishing proper safety Habits in the laboratory will help minimize the risk of accidents . *Science teacher*, ٧٣ (٦), ٢٤-٥٠.

- Li, J. (٢٠٠٢). A Cultural Model of Learning: Chinese "Heart and Mind for Wanting to Learn", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, ٣٣ (٣), ٢٤٨- ٢٦٩.
- Luszcz A., Dana, B. and Schwarzer, R. (٢٠٠٥). General self-efficacy in various domains of human functioning evidence from five countries. *Internal journal of psychology*, ٤٠(٢), ٨٠-٨٩.
- Marques , J. and Dhiman, S. (٢٠١٧). *Leadership Today: Practices for Personal and Professional Performance*, USA, Springer Texts in Business and Economics. CA.
- Matteson, M. and Lvancevich, J.(١٩٩٧). *Controlling Work Stress*. San Francisco: Jxossy Bass.
- Nakajima, M. (٢٠٠٩).What factors influence student Persistence in community college setting? . *Humanities AND social Sciences*, ٦٩(٩), ٣٤٥٥- ٣٤٦٧.
- Pinto, A. and Dasilva, A. (٢٠٠٥). Stress Sources, Burnout and Coping among Portuguese Teachers. *Revista de psicologia*. ٢١(١), ١٢٥- ١٤٣.
- Schreiner, L. and Nelson, D. (٢٠١٣). The contribution of student satisfaction to persistence. *Journal of college student retention: research , theory and practice* , ١٥(١), ٧٣- ١١١.
- Steinkuehler, D. (٢٠٠٨). Scientific Habits of Mind in Virtual Words . *Journal of Science Education and Technology*. ١٧(٦), ٥٣٠-٥٤٣.