

مُلخَص البحث باللغة العربية:

هدف البحث الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية وذلك من خلال الكشف عن الخصائص السيكومترية له (الثبات والصدق)، وتكونت عينة البحث من ٢٠٠ معلمًا ومعلمة من المرحلة الثانوية، بمتوسط عمري قدره (٤٠.٤٣)، وإنحراف معياري قدره (٤.٤٤٥) وطُبق عليهم مقياس الضغوط المهنية (إعداد: الباحثة) والمكون من ٤٦ مفردة مُوزعة على ستة أبعاد وتم حساب الثبات من خلال طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة إعادة التطبيق، وتم حساب الصدق من خلال الصدق العاملي الاستكشافي، والصدق التوكيدي، كما تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وأسفرت نتائج البحث عن تمتع مقياس الضغوط المهنية بمعاملات ثبات وصدق واتساق داخلي مرتفعة، مما يؤكد على كفاءته في قياس الضغوط المهنية لدى مُعلمي المرحلة الثانوية.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية-معلمي المرحلة الثانوية.

Abstract

The current research aimed at verifying the psychometric properties of occupational stress for secondary school teachers by revealing its psychometric properties (reliability and validity), The research sample consisted of 200 male and female secondary school teachers, with an average age of (40.43), and a standard deviation of (4.445), and the occupational stress Scale was applied to them (prepared by the researcher), which consists of 46 statements distributed over six dimensions. Two methods were used to ensure the reliability of the scale, the first was the Cronbach's alpha coefficient and the second was the test retest it, Validity was revealed through exploratory factorial validity and confirmatory validity, and consistency was calculated through correlation coefficient between each item of the occupational stress scale and the total score of the dimension that preceded it. The results of the research resulted in the occupational stress scale having high coefficients of confirmation, validity, and internal validity, which It demonstrates efficiency in measuring occupational stress for secondary school teacher

Key words: Occupational Stress– Secondary School teachers.

مقدمة

تُعَدُّ مهنة التعليم من أكثر المهن الضاغطة التي تسبب توترًا نفسيًا وقلقًا وإجهادًا عصبياً للمعلم بسبب المشكلات والصعوبات والضغوط التي يتعرض لها في مهنته بشكل عام، وأكد محمد خضر وآخرون (٢٠٢١)، (١٠٥) على أن مهنة التعليم هي أم المهن، لأنها تسبق كل المهن، كما أنها تعتبر المصدر الأساسي الذي يمد المهن الأخرى بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً وإجتماعياً وفنياً وأخلاقياً، ولقد وُصفت مهنة التدريس بأنها أكثر المهن الخدمية معاناة من الضغوط، والتي حال إستمرارها وبمساعدة بعض العوامل الأخرى، فإنها تؤثر سلباً على قدرة المعلم على الإبتكار، وعلى مدى شعوره بالرضا عن مهنته، وعن مدى شعوره بالسعادة في عمله وفي حياته، وهو ما يؤدي إلى إصابته بالإحباط واللامبالاة، وبالتالي نجد أن ضغوط المعلم المطولة ترتبط سلباً بالرضا الوظيفي وترتبط إيجابياً بنية ترك مهنة التعليم، وقد تؤدي أيضاً إلى سلوك الإنسحاب؛ بما في ذلك ترك بيئة العمل جسدياً أو نفسياً. وقد تؤدي الضغوط المزمنة بالمعلم إلى الغضب وتُسبب له أيضاً تعرضه للقلق المفرط، وبالتالي يتم التنبؤ بالقلق والضغط المهني من خلال عبء العمل (Kamal et al.,2021).

فُتُعتبر الضغوط المهنية من العوامل المؤثرة في مهنة التدريس وبالتالي إلى العديد من المشكلات النفسية والصحية والمهنية؛ كإنخفاض كفاءة الأداء في العمل، وأمراض القلب والإدمان على الكحول والتعب، وآلام الرأس والأرق، والتوتر العصبي، والقلق والاكتئاب والعداية والاحتراق النفسي (نورس كريم وعلي عبدالرضا، ٢٠٢٤)، لذلك أصبحت الضغوط على المعلم خطر يهدد مهنة التدريس بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية على المعلم التي تتمثل في عدم الرضا المهني، وضعف مستوى الأداء وعدم قدرته على الإبتكار داخل الصف وضعف الدافعية للعمل، وانخفاض مستوى التحصيل للطلاب، الأمر الذي يؤدي إلى شعور المعلم بإنهاك النفس وهذا بدوره يؤثر على عدم قدرته على أداء عمله بكفاءة وبصورة مرضية (Caple,1991).

والضغوط المهنية ناتجة عن احتكاك الفرد ببيئة عمله بما تحمله من عوامل، ومتغيرات مادية وتنظيمية، وعلاقات بين الزملاء والرؤساء، وهي تمارس تأثيرها عليه حتى تقوده لحد الإنحراف عن الإلتزام بواجباته الوظيفية، وبالتالي فإن الضغوط المهنية تظهر عند اتساع الفجوة بين متطلبات الوظيفة، وقدرات الفرد سواء كانت جسمية أو فكرية (فلسطين عبدالقادر، ٢٠٢٢).

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث الحالي في بناء مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية والتحقق من ثبات وصدق هذا المقياس للتعرف على الضغوط المهنية التي يواجهها معلمي المرحلة الثانوية وأنواعها ودرجة تأثيرها بصورة أكثر دقة حيث أن الضغوط المهنية من الموضوعات ذات الأهمية في ظل عصر الضغوط والأزمات النفسية.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية؟ ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما مؤشرات الثبات لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية؟
- ما مؤشرات الصدق لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية؟
- ما مؤشرات الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- التحقق من مؤشرات الثبات لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- التحقق من مؤشرات الصدق لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- التحقق من مؤشرات الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية.

أهمية البحث:

- الأهمية النظرية: تظهر في أهمية الفئة المعنية بها حيث يعد قطاع التعليم صورة من صور المجتمع الإنساني الذي يعاني القائمون عليه من مشكلات إجتماعية ونفسية يعاني منها أفراد المجتمع بشكل عام، إلى جانب مشكلات طبيعة عملهم بشكل خاص.
- تتبع من الاهتمام بمتغير الضغوط المهنية الذي أصبح أحد أكثر الخصائص التي تميز العصر الحالي بصفة عامة، ومعلمي المرحلة الثانوية بصفة خاصة.
- يُقدم البحث الحالي أداة تتوافر فيها خصائص سيكومترية، للاستفادة منها في الأبحاث المستقبلية.
- الأهمية التطبيقية: تصميم وبناء مقياس دقيق وسهل التطبيق ومناسب للبيئة العربية لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية، وفتح مجال للباحثين والعاملين في مجال الصحة النفسية

لإستخدام المقياس في تشخيص هذه الظاهرة والتعامل معها عن طريق وضع برامج إرشادية أو وقائية.

مصطلحات البحث:

الضغوط المهنية Occupational Stress

عرفتها الباحثة إجرائيًا بأنها ادراك المعلم بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وامكانياته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمعلم، بالإضافة إلي مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم إستخدامه لمهاراته في التدريس بسبب سلوك التلاميذ وسوء العلاقة بين المعلم وزملائه وتدني المكانة الاجتماعية للمعلم، وللضغوط المهنية ستة أبعاد هي: (الضغوط المرتبطة بأعباء المهنة، والضغوط المرتبطة بالتوجيه التربوي، والضغوط المرتبطة بالأجور والحوافز ونظام الترقيات، والضغوط المرتبطة بالإجراءات الإدارية، والضغوط المرتبطة بالمكانة الإجتماعية للمعلم، والضغوط المرتبطة بعلاقة المُعلم مع زملائه المُعلمين)، ويتحدد الضغوط المهنية من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس الضغوط المهنية.

وتتكون الضغوط المهنية من ستة أبعاد وهي كالاتي: **البُعد الأول:** ضغوط مرتبطة بأعباء المهنة وهي ضغوط يتعرض لها المعلم في بيئة العمل مثل كثرة تغيير المناهج وكثافتها وضيق الوقت لتغطيتها ، وعدد مفرداته (١٠) مفردات، فيما يُشير **البُعد الثاني** ضغوط مرتبطة بالتوجيه التربوي وهي ضغوط يتعرض لها المعلم خاصة بعملية تقييمه من جانب مُشرفينه، وعدد مفرداته (٩) مفردات، بينما يتمثل **البُعد الثالث** ضغوط مرتبطة بالأجور والحوافز ونظام الترقيات وهي ضغوط يتعرض لها المعلم نتيجة قلة الحوافز المادية وسوء نظام الترقيات والعلاوات، وعدد مفرداته (٨) مفردات، ويتضح **البُعد الرابع** في ضغوط مرتبطة بالإجراءات الإدارية وهي ضغوط يتعرض لها المعلم نتيجة عدم الدعم والمساندة من قبل إدارة المدرسة ، وعدد مفرداته (٧) مفردات، فيما أن يُشير **البُعد الخامس** وهو ضغوط مرتبطة بالمكانة الإجتماعية للمعلم إلى ضغوط يتعرض لها المعلم على أساس تقدير المكانة الإجتماعية المتواضعة لمهنة التعليم وتأثيرها علي أداء المعلم التعليمي ، وعدد مفرداته (٧) مفردات، ويتضمن **البُعد السادس** ضغوط مرتبطة بعلاقة المُعلم مع زملائه المعلمين وهي ضغوط يتعرض لها المعلم والذي يتمثل في مناخ العمل في المدرسة بين المعلم وزملاء العمل وبين المعلم ومدرائه ، وعدد مفرداته (٥) مفردات.

الخصائص السيكومترية:

هي الأدلة علي صدق النتائج المتوصل إليها وبالتالي توفر له الإمكانية لتعميم النتائج وفق بعض الشروط المتفق عليها، والتي تدل علي صدق وثبات المقياس في قياس ظاهرة معينة.

الإطار النظري ودراسات سابقة:

الضغوط المهنية Occupational Stress

تُعرف بأنها مجموعة المواقف أو المثيرات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات سلبية في الجوانب الجسمية، والنفسية، والإنفعالية، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد (وفاء العمري، ٢٠١٩، ١٥٥).

كما أنها مجموعة من الظروف تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهاداً انفعالياً، وشعور بالتهديد، وهي ناتجة عن عبء العمل وصراع وغموض الدور للظروف الفيزيائية (نبيلة فريج، ٢٠١٨، ٢٠٦).

وأيضاً تُعرف بأنها الاستجابة غير المحددة لما تفرضه الظروف على الفرد من متطلبات، وأنها إدراك أو شعور الفرد بإختلال في حالته البدنية والنفسية كرد فعل للأحداث والظروف الموجودة في بيئة العمل وهي استجابات للمواقف الضاغطة التي تتطلب التفاعل سلوكياً ونفسياً في الميدان المهني لتحقيق النتائج المرغوبة (يوسف شحاذه، ٢٠١٧، ٢٤٢).

وقد أشار إليها البعض على أنها خبرة إنفعالية ذاتية سلبية تنتج عن متطلبات المهنة التي يعمل بها الفرد حيث لا تتناسب تلك المتطلبات مع قدراته بما يؤدي إلى تدني مستوي كفاءته في أداء عمله (Skaalvik&Skaalvik,2015,182).

وهناك بعض المفاهيم المرتبطة بالضغوط المهنية، ونذكر منها **التعب**: وهو عبارة عن فقدان الكفاءة وعدم الرغبة في القيام بأي مجهود سواء كان عقلياً أو بدنياً، وينشأ نتيجة المجهود المستمر والمكثف وينتهي أثره بحصول الفرد على الراحة والنوم.

الإستجابة للضغوط: هي رد فعل معين لمواجهة مطالب أو مثيرات خارجية، وتتكون الإستجابة من ثلاثة مكونات؛ مكون معرفي، ومكون نفسي، ومكون سلوكي وتتكامل جميعاً في إخراج رد الفعل ولكنه رد فعل غير محدد أي أن الإستجابة ليست واحدة(طه سلامة وعبدالعظيم

حسين، ٢٠٠٦، ٢٢). ونرى أيضًا أن الاحتراق النفسي: هو تلك الإستجابة المستمرة للضغط المزمن والذي يؤدي بدوره إلي إجهاد مادي ونفسي للفرد، وهو ناتج عن الفشل في التكيف مع المواقف الضاغطة (طه سلامة وعبدالعظيم حسين، ٢٠٠٦، ٢٨).

عناصر الضغوط المهنية:

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية للضغوط المهنية تتمثل فيما يلي:

المثير: يتضح في هذا المجال أن بيئة العمل تسهم في الشعور بالعجز والعزلة، فهي من مسببات الضغوط للعاملين، كما أن الشعور بعدم الرضا والملل سواء في الحياة الشخصية أو المهنية تجعل الفرد يتعرض لضغوطات. ولذلك يمكن القول أن هذا العنصر يمثل مختلف المثيرات الناتجة عن الشعور بالضغط سواء كان مصدرها نفسي، مادي أو إجتماعي وسواء كانت دائمة أو مؤقتة مثال: توقف العمال عن العمل في وقت حرج يمثل مثيراً أو موقفاً ضاغطاً للمدير (فاروق عبده والسيد عبدالمجيد، ٢٠٠٥، ٣٠٦).

الإستجابة: وتتمثل في ردود الفعل إتجاه الضغط علي المستوى الفيزيولوجي والنفسي والسلوكي، مما يؤدي إلى الإحباط أو القلق أو التكيف.

التفاعل: يحدث بين مسببات الضغوط (بيئة تنظيمية، علاقات شخصية، مشاعر إنسانية)، وبين ما يحدث من إستجابات (فاروق عبده والسيد عبدالمجيد، ٢٠٠٥، ٣٠٦)، وتعكسه عمليات كإدراك الفرد وتقييمه لطبيعة المجهودات وديناميكيته وآثارها ولقدرته علي التعامل معها والسيطرة عليها وإحتوائها.

النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

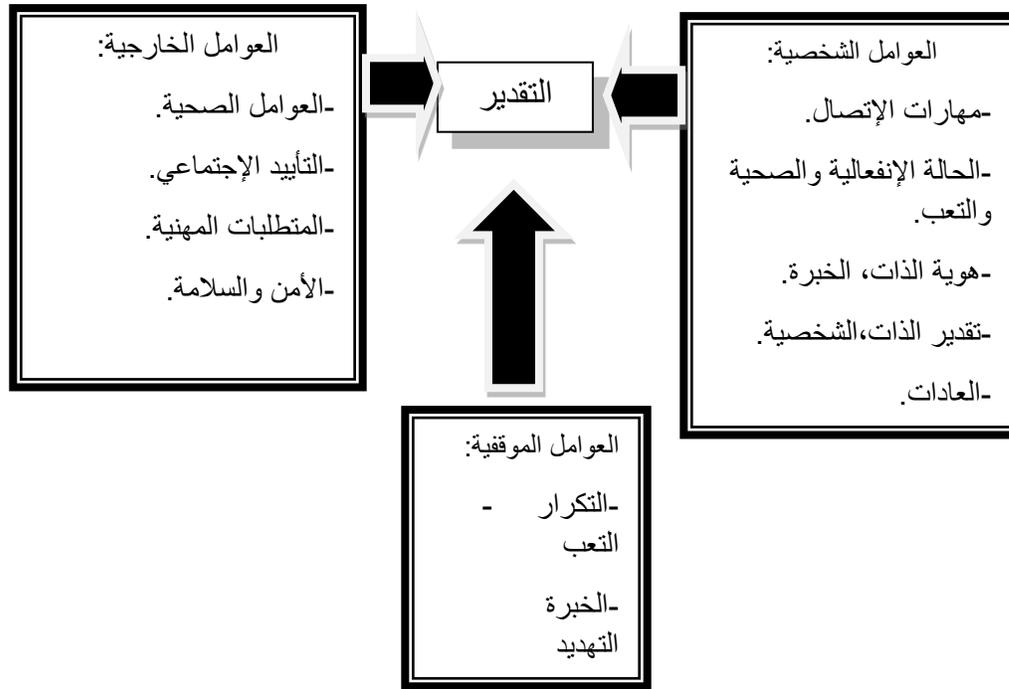
نظرية التقدير المعرفي لازاروس:

نشأت هذه النظرية نتيجة الإهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي والإدراكي، فالتقدير المعرفي حسب هذه النظرية هو مفهوم أساسي يعتمد علي طبيعة الفرد، وترتكز في تفسيرها للضغوط علي أهمية التفكير والعوامل المعرفية والتفسيرات التي تصنفها هذه النظرية علي خبرات الفرد في تحديد إستجابته للضغوط لكون هذه الأخيرة تتأثر بما يشعر به الفرد في إثارة ومدى مقاومته وقدرته علي الصمود والمواجهة وتستند في تفسيرها للضغوط المهنية علي التمييز بين النوعية من التقدير المعرفي:

أ- مرحلة التقدير الأولي: وهو عبارة عن إدراك ومعرفة الفرد للأحداث الضاغطة.

ب-مرحلة التقدير الثانوي: وهو عبارة عن مجموعة الطرق التي يتبعها الفرد لمواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف.

وفقاً لبناء هذه النظرية فإنه ما يعتبر ضغطاً بالنسبة للفرد مالا يعتبر كذلك بالنسبة لآخر لأنه يتوقف علي مدي تنبيهه المعرفي لهذا الموقف، بالإضافة إلي خصائص الشخصية للفرد والخبرات الذاتية في تحمل الضغوط وحالته الصحية، وكذلك عوامل الموقف نفسه قبل نوع التهديد وكمه والحاجة التي تهدد الفرد، وأخيراً عوامل البيئة الإجتماعية كالتغيير الإجتماعي ومتطلبات الوظيفة(فاروق عثمان، ٢٠٠١، ١٠١). وعليه فإن كافة الأحداث الفاشلة تؤدي إلي الضغوط ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي:



الشكل رقم(٤) يوضح نظرية التقدير المعرفي لازاروس Lazarus
نظرية سبيلرجر (Spielberger)

قامت هذه النظرية على فهم سمة القلق لدى الأفراد وتحديد الفرق بين قلق السمة وقلق الحالة، ويعتمد أن قلق السمة تشير إلى فروق ثابتة نسبياً في قابلية الأفراد للقلق، أما قلق الحالة فيشير على القلق الذي يعتمد على الظروف الضاغطة بالنسبة لهم. وقد حدد أبعاد نظريته من خلال التعرف على الضغوط وأهميتها في مختلف المواقف، وقياس الفروق الفردية في ميل الأفراد نحو القلق وتوفير سلوك أمثل للتغلب على القلق الناتج عن الضغوط (Khasawneh,2021,16).

مراحل الضغوط المهنية:

حددها هانز سيلبي في ثلاث مراحل هي :

- **المرحلة الأولى « الإنذار أو التنبيه للخطر »** : وفيها يجهز الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يربكه بإفراز هرمونات من الغدد الصماء ويترتب عليها سرعة نبضات القلب وزيادة نسبة السكر في الدم.
- **المرحلة الثانية « المقاومة »** : وفيها يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أذى ناتج عن الصدمة الأولى ويشعر الفرد في هذه الحالة بالتعب والقلق والتوتر ويحاول مقاومة مسببات الضغط فإذا استطاع النجاح والتغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.
- **المرحلة الثالثة « الإنهاك »** : تظهر هذه المرحلة إذا لم يستطع الفرد التغلب على مسببات الضغط واستمر يعاني منها لفترة طويلة، فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهد، وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة ويتعرض الفرد للأمراض وارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية. وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة وتشكل تهديدا لكل من الفرد والمنظمة، فعقل وجسم الإنسان لها حدود للتحمل والمقاومة، وكلما زاد معدل تكرار الإنذارات والمقاومة أصبح الفرد أكثر إرهاقا في عمله وحياته، وزادت قابليته للأمراض البدنية والنفسية (زينب الطيب، ٢٠٢٠ ، ٣).

المرحلة ١ المستوي العادي للمقاومة	المرحلة ٢	المرحلة ٣
رد الفعل إتجاه الخطر	المقاومة	الإنهاك
يظهر الجسم التغييرات الخاصة بالتعويض لعوامل الضغط لأول مرة وتبدأ مقاومته في نفس الوقت.	في المرحلة الثانية يتم التأكد مما إذا كان التعرض لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف وتزداد المقاومة تتجاوز المستوى العادي.	يعقب التعرض المستمر والمتصل بنفس عوامل الإجهاد التي أصبح الجسم متأقلماً معها في النهاية تستنزف طاقة التكيف.

الجدول رقم (٥) يوضح مراحل الضغوط المهنية (الزهرة بو جمعة، ٢٠٢٠، ٣٧-٣٨).

المرحلة الأولى: رد الفعل إتجاه الخطر (المستوي العادي للمقاومة).

المرحلة الثانية: (المقاومة) التأكيد لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف وتزداد المقاومة.

المرحلة الثالثة: (الإنهاك) الإجهاد إما أن الجسم يتأقلم أم يستنزف طاقة التكيف.

أنواع الضغوط المهنية:

لها عدة تصنيفات تتمثل في :

١. أولاً : أنواع الضغوط وفق معيار الأثر : ونجد وفقه نوعين من الضغوط المهنية هما : الضغوط

الإيجابية،والضغوطالسلبية

فالضغوط الإيجابية : عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية للمعلم والمؤسسة، فبالنسبة للمعلم تعمل الضغوط الإيجابية على رفع دافعية هذا الأخير وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الإيجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية وأداء المورد البشري وكذا كسر الكسل والملل الناتج عن الروتين وهو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية وجودة الإنتاج.

أما الضغوط السلبية : فهي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المعلم وعلى المؤسسة على حد سواء، حيث تسبب للمعلم انخفاضاً في الدافعية وشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية، وكذا حوادث العمل والتسيب الوظيفي... الخ (سعد الله عيشاوي و عبدالحليم الصديقي، ٢٠١٥، ٢٤)

٢. ثانيا : أنواع الضغوط وفق معيار الشدة : وفق هذا المعيار نميز ثلاثة أنواع من الضغوط المهنية هي :

- **الضغوط البسيطة :** وهي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات، أو هي عبارة عن تلك الأحداث التي يتعرض لها المعلم في العمل أو خارجه.
- **الضغوط المتوسطة :** عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام، مثل فترة العمل الإضافية، زيارة شخص غريب غير مرغوب فيه،... الخ
- **الضغوط الشديدة :** عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل، فقد تصل إلى أشهر أو سنوات، مثل ذلك الفصل من العمل، غياب شخص عزيز عن العائلة،... الخ (سعدالله عيشاوي وعبدالحليم الصديقي، ٢٠١٥، ٢٥)

أسباب الضغوط المهنية:

ويقصد بها التعرف على العوامل، أو المصادر التي تؤدي إلى شعور الفرد بالضغط المهني، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب بيئية، وتنظيمية، وشخصية كما يلي:

الأسباب البيئية:

تتمثل في: الظروف الإقتصادية، والإتجاهات السياسية، الظروف الإجتماعية، التطور التكنولوجي، التلوث البيئي، أسباب تتعلق بمكان العمل وتصميمه.

الأسباب التنظيمية:

والتي تتعلق بالمنظمة، تتمثل في صعوبة العمل (عدم معرفة الفرد بطبيعة العمل المكلف به، أو كيفية أدائه، وزيادة حجم العمل عن الوقت المحدد لأدائه)، عدم توافق المعلم مع اللوائح المنظمة للعمل؛ فبعض المنظمات تفرض لوائح رسمية مشددة دون الإنتباه للإعتبارات الشخصية، وهو ما يتعارض مع رغبة العاملين في التصرف بحرية، ورجبتهم في تحقيق ذاتهم، وهو ما يسبب ضغوط نفسية، المغالاة في المركزية عند إتخاذ القرارات، تضارب وتعارض الأهداف بين المنظمة والعاملين بها، نعدد المسئوليات التنظيمية، صراع الأدوار الوظيفية وغموضها، تقادم المهارات المصاحبة لتطور تكنولوجيا العمل، غياب المعايير الرقابية الموضوعية، ضعف مشاركة العاملين في عملية إتخاذ القرار، وجود أنماط قيادية سلبية، سوء بيئة العمل المادية، توتر علاقات العمل (عبير محمود، ٢٠٢٠، ٤٩-٥٠).

الأسباب الشخصية:

والتي تتعلق بالعاملين أنفسهم تتمثل في: تعدد الحاجات والرغبات، والحالات الإجتماعية (الطلاق، الخلافات العائلية)، تهديد الطموح، الخوف من فقدان الوظيفة، الإحالة للتقاعد (كريمة بطير، ٢٠١٨، ٤٧).

الأسباب الوظيفية وتتمثل في:

أ-بيئة العمل: ويقصد بها مدي تناسب هذه البيئة مع الوظيفة من ناحية مكان العمل، وموقعه ومساحته، والإضاءة والتهوية، والضوضاء والخصوصية والحرارة، والتجهيزات المكانية المطلوبة للعمل.

ب-السلامة والصحة المهنية: فكلما كان شاغل الوظيفة مُعرّضاً بدرجة مرتفعة لحوادث العمل أو أمراض صحية، نتيجة لطبيعة وظيفته، وعدم توافر أجهزة الأمن، والسلامة، والوقاية الصحية بدرجة كافية في موقع العمل؛ كان ذلك مصدراً قوياً من مصادر ضغوط العمل المتسبب في القلق والتوتر والأمراض الصحية والنفسية.

ج-المسؤولية عن الآخرين: إذا كانت وظيفة الفرد تؤدي إلي أن يكون مسؤولاً بدرجة عالية عن أرواح الآخرين، أو عن أموالهم؛ فإن ذلك يكون مصدراً جوهرياً من مصادر الضغوط المهنية، وذلك بسبب درجة تحمل المسؤولية وثقلها.

ح-ضغط الوقت: كلما كانت وظائف الأفراد مرتبطة بضرورة تنفيذها في توقيتات عمل محددة، والتأخر في إنجازها يترتب عليه نتائج ضارة للمنظمة؛ كان ذلك مصدراً قوياً من مصادر الضغوط المهنية.

خ-إتخاذ القرارات: إذا لم يكن لشاغل الوظيفة دور في عملية إتخاذ القرار، أو كان دوراً هامشياً فيه؛ فإن ذلك يؤدي به إلي الشعور بعدم الأهمية، ويكون ذلك مصدراً من مصادر الضغوط المهنية.

د-علاقات العمل الشخصية: كلما كانت علاقات الموظف مع غيره من الأفراد غير مُرضيه له: كوجود علاقات غير جيدة بالمديرين، أو العاملين، وعدم تقديرهم له؛ كان ذلك مصدراً جوهرياً من مصادر الضغوط المهنية(فتحي سعد وسوفيناج خالد، ٢٠١٨، ٤-٥).

ذ-العلاقات الإجتماعية داخل بيئة العمل: تُضيف دراسة(عمر حمداوي، ٢٠١٦، ٦٢٨) هذا المصدر كما يتبدي في العلاقة بين العامل ورئيسه، والتي يمكن أن تُشكل عبئاً زائداً علي العامل نتيجة سوء المعاملة: كالإكثار من اللوم، والرقابة الصارمة، والتهديد، وعدم إشراكه في تحديد طريقة العمل، مما يؤثر علي رضاه ودافعيته تجاه العمل؛ ومن ثم يقل تركيزه وإنتباهه أثناء أدائه لعمله؛ مما يجعله يتعرض للحوادث.

إضافة إلي ذلك تُشكل العلاقة مع الزملاء مصدراً آخراً من مصادر الضغوط المهنية؛ لأنها كلما ابتعدت عن التعاون والمودة بين العاملين؛ زادت حدة التوتر والقلق، وإنتشرت الروح العدائية بينهم، وبالتالي تزداد المشكلات الإجتماعية التي تقلل من درجة تركيزهم في العمل؛ مما يترتب عليه كثرة الحوادث.

إن طبيعة العلاقات الإجتماعية داخل بيئة العمل لها دور كبير في الزيادة، أو التقليل من حدة الضغوط المهنية، وبالتالي الزيادة أو التقليل من الحوادث؛ فكلما ساد التعاون والتفاهم والإحترام بين المعلمين أنفسهم، وفيما بين المعلمين ومدرائهم كلما إنخفض مستوي الضغط والتوتر والعكس، كلما ساد المنافسة السلبية، والصراع زادت حدة الضغط والتوتر والقلق لدي المعلمين؛ مما ينعكس سلباً علي سلوكياتهم، ويؤدي بهم إلي الوقوع في الحوادث.

وهناك أسباب أُخري للضغوط المهنية وهي:

- عدم الرضا عن العمل وضعف الأداء.
- علاقات الزملاء السيئة.
- غموض الدور(عدم الوضوح بشأن المسؤوليات والتوقعات).
- السياسات والممارسات التنظيمية غير السليمة.
- البيئة المادية السيئة(الضوضاء، جودة الهواء....إلخ).
- نقص الموارد والفرص لتحسين مهاراتهم الوظيفية.
- انعدام الأمن الوظيفي.
- ساعات العمل الطويلة.
- الدخل المنخفض.
- عبء العمل الزائد.
- صراع الدور(تضارب مطالب العمل، ومشرفين متعددين)(Burman&Goswam,2018,123).

الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية:

إن العديد من المؤسسات إن لم تكن جميعها تنظر إلي ضغوط العمل علي أنه خطر يجب مكافحته وذلك للآثار السلبية التي تتركها علي الأفراد والمؤسسة معاً، ولكن الواقع غير ذلك فإضافة إلي الآثار السلبية هناك الآثار الإيجابية وهي كالاتي:

الآثار الإيجابية:

- تنمية المعارف لدي الفرد وإثارة الدوافع القوية لديه للقيام بالعمل والسعي لتحقيق متطلباته، رغبة في تحقيق الذات وتأكيد القدرة علي القيام بوظائفه.
- رفع الروح المعنوية بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا وهو ما ينعكس علي الإستقرار في الحياة العملية في المنظمة وتحقيق الأداء المتميز.
- زيادة مهارات العاملين ورفع كفاءتهم في أداء الأعمال الموكلة إليهم، وتنمية الإتصال بين العاملين بالمؤسسة حيث يتطلب ضغوط العمل، وزيادة قنوات الإتصال وإستخدامها بشكل فعال لمواجهة تلك الضغوط وتحقيق أهداف المؤسسة.
- تدفع العاملين إلي المحافظة علي إتقان العمل وتحسينه بالشكل السليم(نهلة مصطفى، ٢٠١٥، ١٥٣).

الآثار السلبية للضغوط المهنية: تشمل الفرد والمؤسسة وهي كالاتي:

أ- علي المستوي الشخصي:

- الآثار السلوكية:

- ١- إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه.
- ٢- حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماطه السلوكية المعتادة، وعادة ماتكون تلك التغيرات أسوء وذات أثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأمد الطويل مثل: الإنسحاب والميل إلي العزلة وإضطرابات النوم وإهمال المظهر والصحة.

- الآثار النفسية:

- ١- يترتب عليها إحساس بتزايد الضغط عليه في العمل.
- ٢- حدوث بعض الإستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها علي تفكير الفرد وعلي علاقته بالآخرين.
- ٣- ومن أهم تلك الأعراض النفسية؛ الحزن عدم القدرة علي التركيز الشعور بالقلق، مثل تعرض المعلمين لفترة طويلة من الضغط الشديد يؤدي بهم إلي الشعور بالإحباط والقلق النفسي(عبدالحميد معوش ونزيم صداوي، ٢٠١٦، ٤٦٣).

- الآثار الجسدية:

- ١- تمتد نتائج تزايد الضغوط علي الفرد لتحديث الآثار السلبية الضارة عليه وعلي سلامته البدنية.
 - ٢- أهم الأمراض الجسدية التي يمكن أن يعاني منها الأفراد بسبب ضغوط العمل: الصداع، وضغط الدم.
- الآثار المعرفية:

- ١- تتمثل في عدم المقدرة علي إتخاذ القرارات السليمة.
- ٢- ضعف التركيز، اضطرابات الذاكرة (النسيان) تدهور الإنباه والتركيز، زيادة الأخطاء في المهام.
- ٣- إنخفاض الدافعية، عدم القدرة علي الإنجاز المتميز.

ب- علي مستوي المؤسسة:

- ١- زيادة التكاليف المادية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل).
- ٢- صعوبة التركيز في العمل وعدم القة في إتخاذ القرارات، والإستياء من العمل وإنخفاض الروح المعنوية والشعور بالملل.
- ٣- ضعف الرضا الوظيفي والشعور بالفشل والتغيب عن العمل وتركه.
- ٤- الخسارة المادية من ناحية التأمينات الخاصة بالأمراض التي تسببها الضغوط (أبو المجد إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣١٢).

دراسات سابقة:

أشارت هبه سامي (٢٠١٢) إلي دراسة هدفت إلي التعرف علي صدق وثبات مقياس الضغوط النفسية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) طالب وطالبة من طلاب كلية التربية، وأسفرت النتائج عن التحقق من صدق وثبات المقياس بالصدق الظاهري ، والصدق العاملي، وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، وبعد المعالجة الإحصائية أصبح في صورته النهائية مكونًا من خمسة أبعاد. فيما أجري (Shetageri&Gopalakrishnan(2016) دراسة هدفت إلي الكشف عن مستويات الإكتئاب والضغوط المهنية لمعلمي المدارس في بنغالور، وتكونت عينة البحث من ١٠٥ معلم، وتم استخدام مقياس بيك للإكتئاب، وأسفرت نتائج الدراسة إلي ارتفاع مستوى الضغوط المهنية تسبب للأشخاص اضطرابات نفسية مثل الاكتئاب، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والإكتئاب .

كما قامت ريم أحمد وسمر أحمد (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلي بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد والجودة، وتكونت عينة البحث من (٣٧٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام مقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحثان)، وأسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقًا لمتغير الدرجة العلمية، كما أسفرت نتائج الدراسة عن تمتع مقياس الضغوط المهنية بدرجة مقبولة من الصدق والثبات.

ثم قامت (Desouky&Allam(2017) بدراسة هدفت إلى الكشف عن تقييم مدى انتشار الضغوط المهنية ، والاكتئاب والقلق بين المعلمين المصريين، وتكونت عين الدراسة من ٥٦٨ معلماً، وتم استخدام مقياس الضغوط المهنية، ومقياس Taylor للقلق ، ومقياس Beck للاكتئاب، وأشارت النتائج إلي كانت درجات الضغوط المهنية والقلق والاكتئاب أعلى بشكل ملحوظ بين المعلمين الذين تزيد أعمارهم عن ٤٠ عامًا ، والمعلمات ، ومعلمات المدارس الابتدائية ، وذوي الراتب غير الكافي ، وخبرة التدريس الأعلى ، والمؤهلات الأعلى ، وعبء العمل الأعلى. وهناك علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين درجات الضغوط المهنية ودرجات القلق والاكتئاب.

وإتجهت نيرة إسماعيل(٢٠١٨) إلي دراسة هدفت إلي التعرف التعرف علي صدق وثبات مقياس الضغوط النفسية، وتكونت عينة الدراسة من(١٠٠) طالب وطالبة من طلاب كلية التربية، وأسفرت النتائج عن التحقق من صدق وثبات المقياس بصدق المحكمين ، والصدق العاملي،والصدق التكويني وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، وبعد المعالجة الإحصائية أصبح في صورته النهائية مكوناً من (٦٢) مفردة موزعة علي ستة أبعاد.

فروض البحث:

- ١-يتمتع مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمؤشرات ثبات مناسبة.
- ٢-يتمتع مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمؤشرات صدق مناسبة.
- ٣-يتمتع مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمؤشرات اتساق داخلي مناسبة.

منهج وإجراءات البحث:

يتناول هذا الجزء منهجية البحث وإجراءاته، من حيث المنهج المستخدم، وعينة البحث، والأداة المستخدمة، وخطوات إجراء البحث، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم إستخدامها للتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، ثم النتائج التي تم التوصل لها وتفسيرها، كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وهو المنهج المناسب لطبيعة الدراسة الحالية لوصف الظاهرة موضع البحث وهي مقياس الضغوط المهنية.

عينة البحث: بلغت عينة البحث الحالي(٢٠٠) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية حيث تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية عليهم، وتم التطبيق بإحدي القاعات المدرسية، بعدد من المدارس الثانوية التابعة لإدارة أشمون محافظة المنوفية خلال الفترة من ٢٨-١٢-٢٠٢٣ إلي ١٠-٣-٢٠٢٤م.

أ- الهدف من المقياس:

يهدف هذا المقياس إلي قياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية.

ب-الإطلاع علي العديد من المقاييس: التي تقيس الضغوط المهنية، ومنها دراسة فرج طه والسيد راغب(٢٠١٠).

ت-صياغة عبارات المقياس بصورة محددة وموجزة للتعبير عن الضغوط المهنية، وتم تنقيح هذه العبارات وإعادة صياغتها، وحذف بعضها.

ج- تم عرض المقياس في صورته الأولية علي مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية قوامها (١٠) ، وذلك بهدف إبداء آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بوضوح التعليمات ومناسبتها لعينة الدراسة، وصلاحيه فقرات المقياس، وشمولها لقياس ما وضع من أجله، ومناسبة بدائل الإستجابة للعبارات الخاصة بالمتغيرات وعينة الدراسة، إضافة إلي مدي وضوح صياغة كل فقرة، وإضافة أو حذف ما يروونه مناسباً لعبارات المقياس، بما يجعلها أكثر صدقاً في قياس المتغير الذي تقيسه، واتفقوا علي إعادة الصياغة لبعض العبارات، وحذف بعض الكلمات من بعض العبارات، ولم يتم حذف أي مفردة، وحددت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠٪) فأعلي كأساس لصلاحيه مقياس القلق العام، تتراوح ما بين (٨٠ - ١٠٠٪) ، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي أوصي بها المحكمين.

وصف المقياس:

وتكون المقياس في صورته النهائية من(٤٦) مفردة موزعة علي ستة أبعاد لكل بعد مجموعة من المفردات موضحة كالتالي:

_ **البُعد الأول:** ضغوط مرتبطة بأعباء المهنة، ويُقاس هذا البُعد بالمفردات (١، ٧، ١٠، ١٤، ٢١، ٢٧ ، ٣٢، ٣٧، ٤١، ٤٥) المجموع(١٠) مفردات.

-**البُعد الثاني:**ضغوط مرتبطة بالتوجيه التربوي، ويُقاس هذا البُعد بالمفردات (٢، ٨، ١٥، ١٦، ٢٢، ٢٨، ٣٣، ٣٨، ٤٢) المجموع(٩) مفردات.

-**البُعد الثالث:** ضغوط مرتبطة بالأجور والحوافز ونظام الترقيات، ويُقاس هذا البُعد بالمفردات (٣، ٩، ١٧، ٢٣، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٣) المجموع(٨) مفردات.

-**البُعد الرابع:** ضغوط مرتبطة بالإجراءات الإدارية، ويُقاس هذا البُعد بالمفردات (٤، ١١، ١٨، ٢٤، ٣٠، ٣٥) المجموع (٧) مفردات.

-البُعد الخامس: ضغوط مرتبطة بالمكانة الإجتماعية للمعلم، ويُقاس هذا البُعد بالمفردات (٥، ١٢، ١٩، ٢٥، ٣١، ٤٤، ٤٦) المجموع (٧) مفردات.

-البُعد السادس: ضغوط مرتبطة بعلاقة المُعلم مع زملائه المعلمين، ويُقاس هذا البُعد بالمفردات (٦، ١٣، ٢٠، ٢٦، ٣٦) المجموع (٥) مفردات.

الإستجابة علي المقياس:

قامت الباحثة بتحديد نوع العبارات بطريقة التدرج الخماسي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) وقد روعي عند صياغة مفردات المقياس مايلي:

- أن تكون المفردات سهلة ودقيقة وصياغتها اللغوية واضحة ولها معني واحد حتى لا تشتمل المفردات على تفسيرات متعددة.
- أن تغطي جميع العبارات أبعاد الضغوط المهنية وتنتمي كل مفردة للبعد التي تنتمي إليه.
- التنوع بين المفردات الإيجابية والسلبية وذلك لتقليل درجة التخمين والعشوائية في الإستجابات.

إعداد مفتاح التصحيح:

تم إعداد مفتاح التصحيح للمقياس علي النحو التالي:

المفردات ذات الإتجاه الإيجابي نحو الضغوط المهنية تدرجها (أبداً - نادراً - أحياناً - غالباً - دائماً) تصحيحها (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) علي التوالي، بينما المفردات ذات الإتجاه السلبي تدرجها (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) علي التوالي، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٢٣٠) كحد أقصى، و(٤٦) كحد أدني وتدل الدرجة المرتفعة علي تمتع المعلم بدرجة مرتفعة من الضغوط المهنية.

مناقشة النتائج والتحقق من فروض البحث:

نتائج التحقق من الفرض الأول: ينص الفرض الأول علي أنه "يتمتع مقياس الضغوط المهنية بمؤشرات ثبات مناسبة"، واعتمدت الباحثة علي طريقتين في حساب ثبات الدرجات للمقياس هما معامل الإستقرار بإعادة التطبيق، وطريقة ألفا كرونباخ كالآتي:

– الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: تعتمد هذه الطريقة على حساب معامل ألفا للمقياس بعد حذف درجة المفردة، وحساب معامل ألفا للمقياس ككل، وجدول (١) يوضح قيم معاملات ألفا بعد حذف المفردة:

جدول (١)

قيم معامل ألفا لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية (ن=٢٠٠)

المفردة	معامل ألفا						
١	٠.٧٩٤	١٣	٠.٨١٢	٢٥	٠.٨٠٢	٣٧	٠.٨٠٨
٢	٠.٨٢١	١٤	٠.٧٩٥	٢٦	٠.٨١١	٣٨	٠.٧٩٨
٣	٠.٨١٩	١٥	٠.٧٩٧	٢٧	٠.٨١٣	٣٩	٠.٧٩٤
٤	٠.٧٩٩	١٦	٠.٨٠٠	٢٨	٠.٨٢٨	٤٠	٠.٨٠٨
٥	٠.٨١١	١٧	٠.٨١٨	٢٩	٠.٨٠٤	٤١	٠.٨٠٠
٦	٠.٨١٥	١٨	٠.٨٠٣	٣٠	٠.٨٠٠	٤٢	٠.٧٩٧
٧	٠.٨٢٤	١٩	٠.٨٠٩	٣١	٠.٨١٢	٤٣	٠.٨٢١
٨	٠.٨١٨	٢٠	٠.٧٩٨	٣٢	٠.٨٢١	٤٤	٠.٨١٥
٩	٠.٧٩٨	٢١	٠.٨١٠	٣٣	٠.٧٩٨	٤٥	٠.٨١٨
١٠	٠.٨١٣	٢٢	٠.٨١٠	٣٤	٠.٨٠٣	٤٦	٠.٨١٩
١١	٠.٨١٥	٢٣	٠.٨١٤	٣٥	٠.٨٠٩	٤٧	٠.٧٩٩
١٢	٠.٨١٨	٢٤	٠.٨١٥	٣٦	٠.٨١٤	٤٨	٠.٨٠١

قيمة معامل ألفا للمقياس ككل = ٠.٨٢١

يتضح من جدول (١) أن قيم معامل ألفا لجميع المفردات تُعبر عن ثباتها، حيث انخفض معامل ألفا بحذف المفردة في معظم المقياس، ولم يتغير وظل ثابتاً في بعض المفردات ولم يتخط معامل ألفا للمقياس ككل، فيما عدا المفردتان (٧، ٢٨) واللذان تم حذفهما، وهذا يُشير إلى أن جميع مفردات المقياس مهمة وحذفها قد يؤثر سلباً عليه فيما عدا المفردتان (٧، ٢٨)؛ مما يُشير إلى أن مفردات المقياس تتسم بثبات ملائم.

– الثبات بطريقة إعادة تطبيق المقياس: تم ذلك من خلال إعادة تطبيق المقياس على المشاركين في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (٢٠٠) معلم، بفارق زمني ثلاثة أسابيع، وجدول (٢) يوضح معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين:

جدول (٢)

ثبات مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية عن طريق إعادة تطبيق المقياس

معاملات الارتباط	البُعد
٠.٧٥٠	ضغوط مرتبطة بأعباء المهنة
٠.٨٧٢	ضغوط مرتبطة بالتوجيه التربوي
٠.٧٧٤	ضغوط مرتبطة بالأجور والحوافز ونظام الترقيات
٠.٨١٩	ضغوط مرتبطة بالإجراءات الإدارية
٠.٧١٣	ضغوط مرتبطة بالمكانة الإجتماعية للمعلم
٠.٨٣٩	ضغوط مرتبطة بعلاقة المعلم مع زملائه المعلمين
٠.٨١٤	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه بالنسبة لجميع مفرداته مقبولة ؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٧١٣)، و (٠.٨٧٢)، وبلغ معامل الارتباط للمقياس ككل (٠.٨١٤)، وهي معاملات ثبات مقبولة، ومن ثم يمكن الوثوق بها كمؤشر على ثبات المقياس. ينص الفرض الثاني علي أنه " يتمتع مقياس الضغوط المهنية بمؤشرات صدق مناسبة" وقد تم التحقق من صحة هذا الفرض عن طريق: نوعين من الصدق العاملي هما: الصدق العاملي الاستكشافي والتوكيدي، ويمكن تناولهما فيما يلي:

الصدق العاملي: تم إجراء تحليل عاملي استكشافي بطريقة المكونات الأساسية لبيانات المشاركين في الدراسة البالغ عددهم (٢٠٠) على مفردات المقياس البالغ عددها (٤٦) مفردة فتم استخلاص ستة عوامل من المصفوفة، ثم تدوير العوامل الناتجة تدويرًا متعامدًا بطريقة الفارمكس وجذر كامن أكبر من الواحد الصحيح، وقد أسفرت نتائج التحليل العاملي عن ستة عوامل فسرت (٥٢.٢٥٥%) من التباين الكلي كما هو موضح بالجدول (٣):

جدول (٣)

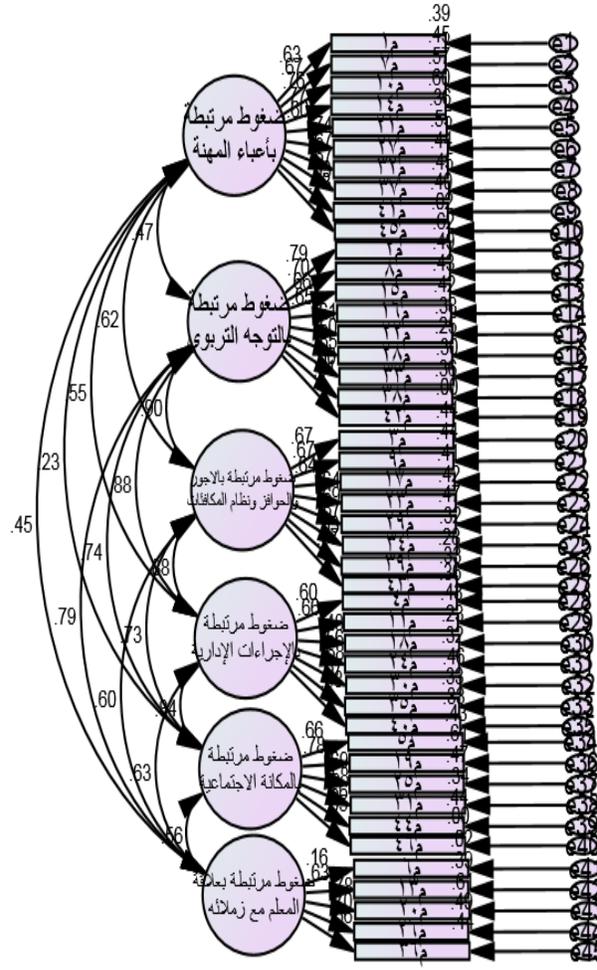
تشبعات المفردات على العوامل لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية (ن = ٢٠٠)

المفردة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس
١	٠.٤٩٧					
٢		٠.٧٦٢				

			٠.٤٠١			٣
		٠.٥٩٦				٤
	٠.٨٠١					٥
٠.٦٦٧						٦
					٠.٨٢٤	٧
				٠.٥٦٢		٨
			٠.٧٥٥			٩
					٠.٦٣٩	١٠
		٠.٨٠١				١١
	٠.٤١٦					١٢
٠.٧٢٥						١٣
					٠.٦٨٤	١٤
				٠.٦٨١		١٥
				٠.٨٥١		١٦
			٠.٧٠٥			١٧
		٠.٥٦٠				١٨
	٠.٧٥٤					١٩
٠.٦٢٨						٢٠
					٠.٦١٤	٢١
				٠.٧٩٤		٢٢
			٠.٦٩٥			٢٣
		٠.٤٦٧				٢٤
	٠.٦٣٩					٢٥
٠.٥٠٤						٢٦
					٠.٧٠٥	٢٧
				٠.٦٧٤		٢٨
			٠.٤٤٧			٢٩
		٠.٥٩١				٣٠
	٠.٥٠٤					٣١
					٠.٥٠٤	٣٢
				٠.٥٨٩		٣٣
			٠.٥٧٦			٣٤
		٠.٤١٠				٣٥
٠.٤٣٢						٣٦
					٠.٥٠٢	٣٧
				٠.٤٧٩		٣٨
			٠.٤٠٦			٣٩

		٠.٤٨١				٤٠
					٠.٧٢٥	٤١
				٠.٥٥٢		٤٢
			٠.٧٣٠			٤٣
	٠.٧١٩					٤٤
					٠.٤٦٢	٤٥
	٠.٤٢٩					٤٦
٥.٦٢٤	٦.٧٤٨	٧.٩٣٢	٩.١٨٣	١٠.٨٥٧	١١.٩١١	نسبة التباين
٢.٥٨٧	٣.١٠٤	٣.٦٤٩	٤.٢٢٤	٤.٩٩٤	٥.٤٧٩	الجزر الكامن

- العامل الأول: تشبع عليه المفردات (١، ٧، ١٠، ١٤، ٢١، ٢٧، ٣٢، ٣٧، ٤١، ٤٥) يفسر (١١.٩١١٪) من التباين الكلي وتم تسميته ضغوط مرتبطة بأعباء المهنة.
 - العامل الثاني: تشبع عليه المفردات (٢، ٨، ١٢، ١٥، ١٦، ٢٢، ٢٨، ٣٣، ٣٨، ٤٢) يفسر (١٠.٨٥٧٪) من التباين الكلي وتم تسميته ضغوط مرتبطة بالتوجيه التربوي.
 - العامل الثالث: تشبع عليه المفردات (٣، ٩، ١٧، ٢٣، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٣) يفسر (٩.١٨٣٪) من التباين الكلي وتم تسميته ضغوط مرتبطة بالأجور والحوافز ونظام الترقيات.
 - العامل الرابع: تشبع عليه المفردات (٤، ١١، ١٨، ٢٤، ٣٠، ٣٥، ٤٠) يفسر (٧.٩٣٢٪) من التباين الكلي وتم تسميته ضغوط مرتبطة بالإجراءات الإدارية.
 - العامل الخامس: تشبع عليه المفردات (٥، ١٩، ٢٥، ٣١، ٤٤، ٤٦) يفسر (٦.٧٤٢٪) من التباين الكلي وتم تسميته ضغوط مرتبطة بالمكانة الإجتماعية للمعلم.
 - العامل السادس: تشبع عليه المفردات (٦، ١٣، ٢٠، ٢٦، ٣٦) يفسر (٥.٦٢٤٪) من التباين الكلي وتم تسميته ضغوط مرتبطة بعلاقة المعلم مع زملائه المعلمين.
- كما قامت الباحثة بالتحليل العاملي التوكيدي للعوامل الناتجة بطريقة الاحتمالات القصوى، وأشارت نتائج التحليل إلى النموذج التالي:



شكل (١)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمفردات مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية ويوضح جدول (٤) مؤشرات صدق البنية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية.

جدول (٤)

مؤشرات صدق البنية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	٢٤٧٧.٨٧٤	أن تكون غير داله
مستوى الدلالة	٠.٠٠٤ (غير داله)	
DF	٩٣٠	
CMIN/DF	٢.٦٦٤	أقل من ٣
GFI	٠.٨٩٣	من (صفر) إلى (١) القيمة المرتفعة (١) التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
NFI	٠.٩١٠	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
IFI	٠.٩٣٨	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
CFI	٠.٩٥٢	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التي تقترب أو تساوى الواحد الصحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
RMSEA	٠.٠٢	من (صفر) إلى (١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج

يتضح من الشكل (٤) مؤشرات جيدة للنموذج حيث كانت قيمة $\text{Chi-square} = 2477.874$ بدرجات حرية ٩٣٠ وهى غير دالة وكانت النسبة بين قيمة Chi-square إلى درجات الحرية $= 2.664$ ، مما يدل على وجود مطابقة جيدة للنموذج، وبلغت قيمته مؤشرات حسن المطابقة ($\text{GFI}=0.893$) و ($\text{NFI}= 0.910$) و ($\text{IFI}=0.938$)، و ($\text{CFI}= 0.952$)، و ($\text{RMSEA}= 0.02$)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية. نتائج التحقق من الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه "يتمتع مقياس الاحتراق النفسي بمؤشرات اتساق داخلي مناسبة"

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، ودرجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس؛ والجدولان (٥)، (٦) يوضحا ذلك:

جدول (٥)

الاتساق الداخلي لمفردات مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية (ن = ٢٠٠)

معاملات الارتباط	البُعد الثالث	معاملات الارتباط	البُعد الثاني	معامل الارتباط	البُعد الأول
٠.٦٩٨	٣	٠.٧٩١	٢	٠.٧٨٠	١
٠.٧٢٣	٩	٠.٧٥٢	٨	٠.٨٨٤	٧
٠.٦٩٩	١٧	٠.٧٠٢	١٠	٠.٨٧٣	١٠
٠.٧٦٥	٢٣	٠.٧٦٨	١٦	٠.٨١١	١٤
٠.٨٥٦	٢٩	٠.٨٠٤	٢٢	٠.٧٧٤	٢١
٠.٨٩٣	٣٤	٠.٨٦١	٢٨	٠.٨٣٩	٢٧
٠.٦٩٤	٣٩	٠.٧٧٤	٣٣	٠.٨٢٧	٣٢
٠.٧٧٤	٤٣	٠.٦٩٨	٢٨	٠.٦٩٧	٣٧
		٠.٧١٤	٤٢	٠.٧٨٧	٤١
				٠.٨٢٤	٤٥
معاملات الارتباط	البُعد السادس	معاملات الارتباط	البُعد الخامس	معاملات الارتباط	البُعد الرابع
٠.٨٦٨	٦	٠.٨٣٥	٥	٠.٨٠٣	٤
٠.٧٧٤	١٣	٠.٧٨٩	١٩	٠.٧٧٤	٨
٠.٧٤٨	٢٠	٠.٩٠٠	٢٥	٠.٧٩٤	١٨
٠.٨٣٥	٢٦	٠.٨٣٦	٣١	٠.٧٨٤	٢٤
٠.٧٩٤	٣٦	٠.٧٠٥	٤٤	٠.٧٨٠	٣٠
		٠.٨٧٣	٤٦	٠.٦٩٩	٣٥
				٠.٦٩٦	٤٠

يتبين من جدول (٥) أن جميع مفردات المقياس ترتبط مع درجات الأبعاد التي تنتمي إليها، مما يُشير إلى ارتباط مفردات المقياس بأبعاده؛ مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مناسب.

جدول (٦)

الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية (ن = ٢٠٠)

البُعد	معاملات الارتباط
--------	------------------

٠.٨٠١	ضغوط مرتبطة بأعباء المهنة
٠.٩٠٠	ضغوط مرتبطة بالتوجيه التربوي
٠.٨٢١	ضغوط مرتبطة بالأجور والحوافز ونظام الترقيات
٠.٧٩٦	ضغوط مرتبطة بالإجراءات الإدارية
٠.٧٥٨	ضغوط مرتبطة بالمكانة الإجتماعية للمعلم
٠.٨٠٩	ضغوط مرتبطة بعلاقة المعلم مع زملائه المعلمين

من جدول (٦)

يتبين

أن جميع أبعاد المقياس ترتبط مع الدرجة الكلية، مما يُشير إلى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية، مما يُشير إلى أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مناسب، مما يجعل المقياس صالح للتطبيق لإستخدامه في الدراسات السيكولوجية.

وقد فسرت الباحثة تمتع مقياس الضغوط المهنية بدرجة عالية من الثبات والصدق بعد إجراء معامل ثبات ألفا كرونباخ والصدق العامل الإستكشافي والتوكيدي والاتساق الداخلي نظراً لكبر حجم العينة (٢٠٠) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية، مما جعل الباحثة تستخدم أكثر من طريقة لحساب الثبات والصدق، كما أن المفردات التي تم صياغتها في كل بُعد من أبعاد المقياس كانت ملائمة جداً للمقياس، كما أن المعلمين استطاعوا الإجابة عن أسئلة ومفردات المقياس بكل سهولة ووضوح.

نتائج البحث:

توصلت النتائج إلي تمتع مقياس الضغوط المهنية بدرجة عالية من الثبات والصدق، حيث اهتمت الباحثة بتقسيم الظاهرة إلي (٦) أبعاد رئيسية بعد اطلاعها علي التراث النظري، وقامت بصياغة عدد من المفردات لقياس كل بُعد، كما أسفرت النتائج عن التأكد من الثبات من خلال ألفا كرونباخ واتضح أن جميع معاملات الثبات مرتفعة، ويتمتع المقياس بمؤشرات صدق عالية ودالة احصائياً عند مستوي (٠.٠١)، مما يدل علي صدق جميع مفردات مقياس الضغوط المهنية، كما أن الاتساق الداخلي للمقياس مرتفع وظهر ذلك من خلال معاملات الارتباط مرتفعة بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وكانت نتيجة الإجراءات الإحصائية أن جميع المفردات مرتبطة بالبعد التي تنتمي إليه، وإرتباط كل بُعد بالمقياس ككل، ومن ثم يمكن الإعتماد علي المقياس في قياس الضغوط المهنية لدي معلمي المرحلة الثانوية واستخدامه في الدراسات الأخرى، واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة هبه سامي (٢٠١٢)، ودراسة نيرة إسماعيل (٢٠١٨)، ودراسة ريم أحمد وسمر أحمد (٢٠١٧).

توصيات البحث: يوصي البحث بما يلي:

- إجراء المزيد من الثبات والصدق للمقياس المقترح في هذا البحث علي عينات أخرى.

المراجع

- ريم أحمد وسمر أحمد (٢٠١٧). بناء مقياس الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة. *المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة*، جامعة حلوان، ٧٩(١)، ١٩١-٢١١.
- الزهرة بو جمعه (٢٠٢٠). تشخيص مصادر الضغوط المهنية لدي موظفي الجزائرية للمياه-دراسة ميدانية علي عينة أعوان تدخل وسط ولاية غرداية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، الجزائر.
- زينب الطيب (٢٠٢٠). الضغوط المهنية وأثرها على جودة أداء مهنيي المكتبات والمعلومات : مكتبات جامعة باتنة. جامعة باتنة، الجزائر، ٧(٤)، ٢٢٥-٢٥٦.
- طه سلامة وعبدالعظيم حسين (٢٠٠٦). إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط١، الأردن: دار الفكر.
- عبدالحميد معوش ونزيم سرداوي (٢٠١٦). الضغوط المهنية لدي عينة من مفتشي التعليم الإبتدائي لولاية مسيلة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة تيزيوزو، الجزائر، ٢٧، ٤٥٩ - ٥١٨.
- عبير محمود (٢٠٢٠). ضغوط العمل وتأثيره علي أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره: دراسة تطبيقية علي جامعة الإسكندرية. *مجلة كلية التربية*، بنها، ٢(١٢٤)، ١-٥٠.
- فاروق عثمان (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- فرج طه والسيد راغب (٢٠١٠). مقياس الضغوط المهنية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ٦-٩.
- أبو المجد إبراهيم (٢٠٢٢). سلوك المخاطرة وقلق المستقبل وعلاقتها بالضغوط المهنية لدي المعلمين بالمرحلة الإبتدائية بإدارة جدة التعليمية بالسعودية. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١١٥، ٣٠٩-٣٦٤.
- سعد الله عيشاوي وعبدالحليم الصديقي (٢٠١٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الإبتدائي : دراسة ميدانية بالمدارس الإبتدائية مقاطعة المقارين ولاية ورقلة، رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمّة لخضر، الوادي، الجزائر.
- عمر حمداوي (٢٠١٦). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢٥، ٦١٧ - ٦٢٩.

- فاروق عبده والسيد عبدالمجيد (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة.
- فتحي سعد وسوفيناج خالد (٢٠١٨). أثر ضغوط العمل علي عملية إتخاذ القرار. المجلة الليبية العالمية، كلية التربية، بالمرج، جامعة بني غازي، ٦(٣٩)، ١-٢٠.
- فلسطين عبدالقادر (٢٠٢٢). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدي الأخصائيين الإجتتماعيين العاملين بوزارة التنمية الإجتتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- كريمة بطير (٢٠١٨). الحوافز وأثرها علي الضغط المهني لدي الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية-أدرار. رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية، الجزائر.
- محمد خضر ومحمد عبدالرحمن وسعيد أبو السعود (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٥(٢٢)، ١٠٣-١٣٢.
- نبيلة فريج (٢٠١٨). الضغط المهني وعلاقته بالتغيب لدي عمال مركب الحديد والصلب عنابة، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، ١٥(١)، ٢١٦-٢٢٦.
- نهلة مصطفى (٢٠١٥). تأثير الضغوط الوظيفية علي فاعلية الأداء الوظيفي للمدرسين في المدارس الثانوية في دولة الكويت. مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، القاهرة، ١٦٤، ١٤٧-١٧٥.
- نورس كريم وعلي عبدالرضا (٢٠٢٤). الضغوط المهنية لدي مدرسي المرحلة الثانوية. المجلة الأوربية لعلوم الرياضة والتكنولوجيا، ١٤(٥٠)، ٢١٧-٢٣٦.
- نيرة إسماعيل (٢٠١٨). الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها وعلاقتها بدافعية الإنجاز المدرسي: بحث ميداني علي طلاب جامعة قطر. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- هبه سامي (٢٠١٢). فاعلية برنامج علاجي قائم علي التعقل في خفض حدة الضغوط النفسية لدي عينة من الشباب الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- وفاء العمري (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بالإنعزال الإنفعالي لدي عينة من معلمات المرحلة الثانوية بحافظة المخوة، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ٢٠(٢٠)، ١٤٩-١٨٧.

- يوسف شحاذاة (٢٠١٧). إدارة الضغوط المهنية لدي الإدارات المدرسية من وجهة نظرها. *مجلة الأستاذ ابن راشد، جامعة بغداد، ٢٢١(٢)، ٢٣٧-٢٨٨.*

- Burman, R. & Goswami, R. (2018). A systematic Literature Review Of Work Stress, *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112-132.

Caple, A. (1991). "A longitudinal Study Of Burnout In Teachers", *the British Journal of Educational Psychology*, 61(2), 498.

Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of epidemiology and global health*, 7(3), 191-198.

- Kamal, A., M., Eldein Ahmed, W. S., Mohamed, G., O. & Ali, M., H. (2021). Work Related Stress, Anxiety and Depression among School Teachers in general education. *QJM: An International Journal of Medicine*, 114.

- Khasawneh, M., A., S., K. (2021). Work pressures among teachers of learning disabilities in English languages from their point of view. *Journal of Asian Multicultural Research for Educational Study*, 2(2), 15-23.

- Shetageri, D., N. & Gopalakrishnan, D. (2016). A cross-cultural study of depression and stress levels among school teachers of Bangalore. *Journal of dental and medical sciences*, 15(3), 21-27.

- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession-what do teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181-192.