



Professional pressures among secondary school teachers

Asst. Prof. Dr. Nawras Karim Obaid Al-Zubaidi *, Asst. Lect. Ali Abdel Reda

Al-Qasim Green University, Iraq

Al-Tasnim Mixed Intermediate School, Iraq

nawras@uoqasim.edu.iq

Research submission date: 11/12/2023

Publication date: 03/25/2024

Abstract

The current research aims to identify the professional pressures among secondary school teachers in Babil Governorate, and the statistically significant differences in the professional pressures among secondary school teachers according to the gender variable. The research sample consisted of (50) subjects and were distributed as follows: (25) teachers and (25) schools were chosen. In a random manner, the researchers adopted Mr. Ibrahim Al-Samadouni's scale (1999), as a tool to measure the professional pressures of teachers, and using appropriate statistical methods, the results of the study concluded that the sample does not have professional pressures, and there are no statistically significant differences between the professional pressures according to the gender variable at the level Significance (0,05.)

Keywords: professional pressures, teachers, secondary school

الضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة الثانوية

أ.م.د. نورس كريم عبيد الزبيدي*، م.م. علي عبد الرضا إعلان

جامعة القاسم الخضراء، بابل، العراق

متوسطة التسنيم المختلطة، بابل، العراق

nawras@uoqasim.edu.iq

تاريخ النشر/2024/03/25

تاريخ تسليم البحث /2023/12/11

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف إلى الضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة الثانوية في محافظة بابل، والفروق ذات دلالة الإحصائية للضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة الثانوية وبحسب متغير الجنس، إذ تكونت عينة البحث من (50) مفحوصاً وتوزعت كالاتي (25) مدرساً و(25) مدرسة اختيروا بالطريقة العشوائية، وقام الباحثان بتبني مقياس السيد ابراهيم السمدوني (1999)، أداة لقياس الضغوط المهنية للمدرسين، وباستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة توصلت نتائج الدراسة إلى إن العينة ليس لديها ضغوط مهنية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية على وفق متغير الجنس عند مستوى دلالة (0,05).

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، المدرسين، المرحلة الثانوية

المشكلة:

تعتبر الضغوط المهنية من العوامل المؤثرة في مهنة التدريس وبالتالي تؤدي إلى الكثير من المشكلات النفسية والصحية والمهنية كإنخفاض كفاءة الأداء في العمل، وأمراض القلب التاجية والإدمان على الكحول والتعب، وآم الرأس والأرق، والتوتر العصبي، والقلق والاكتئاب والعدائية والاحترق النفسي، Cooper, (1986:123)، لذلك أصبحت الضغوط على المدرس خطر يهدد مهنة التدريس بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية على المدرس التي تتمثل في عدم الرضا المهني، وضعف مستوى الأداء وعدم قدرته على الابتكار داخل الفصل، وضعف الدافعية للعمل، وانخفاض مستوى التحصيل للطلاب الأمر الذي يؤدي إلى شعور المدرس بإنهاك النفس وهذا بدوره يؤثر على عدم قدرته على أداء عمله بكفاءة وبصورة مرضية (Caple, 1991:498)، إذ ذكر إبراهيم السمدوني " ١٩٩١ " أن الضغوط المهنية للمعلم تعني إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس والتي تشكل تهديداً لذاته، وتحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات والتي يصاحبها تغييرات فسيولوجية كرد فعل تنبهي لتلك الضغوط (السمدوني، 1991: 4-5).

الاهمية:

تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على حجم المعاناة النفسية التي يتعرض لها المدرسين والمدرسات في المرحلة الثانوية جراء تعرضهم لضغوط مهنة التدريس وما قد يترتب عليها من آثار يمكن أن تنعكس سلباً على صحتهم النفسية، وبالتالي قد تكون نتائج هذه الدراسة عوناً لهم في تجنب ضغوط المهنة قدر الإمكان والتصدي لها عند وقوعها والتعامل معها وإدارتها بفعالية، كما أن ندرة الدراسات في هذا الجانب كان سبباً حقيقياً وأحد الدوافع الأساسية لإجراء الدراسة الحالية، لذا تأمل الباحثين أن يستفيد من هذه الدراسة المدرسين والمدرسات والمتخصصون والمسؤولون التربويون العاملون في مجال التربية والتعليم ومجال الصحة النفسية، وكل من يهمل الأمر بالوقوف على حجم ضغوط مهنة التدريس ومدى انعكاساتها على الصحة النفسية للمعلمين والمعلمات.

اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي الى التعرف:

- 1- الضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة الثانوية في محافظة بابل.
- 2- الفروق ذات دلالة الإحصائية للضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة الثانوية وبحسب متغير الجنس.

حدود البحث:

- الحد المكاني: المدارس الثانوية الحكومية التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة بابل.
- الحد الزمني: تجري هذه الدراسة في العام الدراسي 2020 _ 2021.
- الحد البشري: المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بابل.

تحديد المصطلحات:

الضغوط المهنية: عرفها كل من:

1- السمدونى (1991):

أدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث أو متطلبات مهنة التدريس (السمدونى، 1991: 4-5).

2- يوسف (1999):

مجموعة المثيرات الضاغطة التي يتعرض لها لأفرد اثناء قيامه بمهنته، وهذه المثيرات لا تقابل باستجابة ملائمة، إما لضعف القدرات وإمكانات الفرد المهنية ومستوى أدائه، واما لقناعة الفرد بضرورة الاستجابة لتلك المثيرات ووجود صراع قائم " (يوسف، 1999: 12).

أولاً – الاطار النظري:

مقدمة:

عاش الإنسان منذ بداية نشأته باحثاً عن الاستقرار، والأمان جارية وراء الراحة كي يشعر بالاتزان، وهو ينشد الطمأنينة ويسعى لتخفيف عبء الحياة عن كاهله، ونتيجة لزيادة مطالبته وحاجاته، ازدادت الضغوط الواقعة عليه، مما اضطره لمواكبة التسارع لتحقيق الرغبات والمطالب، وتعتبر الضغوط إحدى الظواهر المرتبطة بطبيعة الحياة الإنسانية، إذ أنه من الصعب أن يعيش الإنسان دون أن يتعرض لأية ضغوط في الحياة، خاصة في ظل العصر الحالي الذي يتسم بكثرة الضغوط المصاحبة للتغيرات السريعة المتلاحقة التي يشهدها العصر في شتى مجالات الحياة، ونعيش في عصر ينفرد بأوضاع وأحداث مثيرة، إذ أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتغيرات في القيم، وما ينطوي عليه هذا العصر من مكاسب واختراعات وتكنولوجيا حديثة، إلا أنه يعج بالإحداث المثيرة للقلق والاضطراب النفسي مما يشعر الفرد بتهديد أمنه النفسي والجسمي والمادي والاجتماعي، وأن تعرضنا للضغوط أمر حتمي لا مفر منه، فواقع الحياة محفوف بالمخاطر والأحداث والخبرات الصادقة والفشل والإحباط (الدسوقي، 1996: 44).

مفهوم الضغوط المهنية:

الضغط هو خاصية محتومة للحياة وللعمل فهو استجابة عامة غير محددة للجسم لأي متطلبات ملقاة عليه، والضغوط المهنية تضعف البني الجسمي والعقلي والوجداني الناتج عن عدم التناغم بين متطلبات المهنة، وقدرات الموظف وموارده واحتياجاته لمجابهة متطلبات المهنة (Chao, 2012: 7).

إذ يعود مصطلح الضغوط الذي اختلف فيه الباحثون وتعددت مفاهيمه وفقاً لاتجاهاتهم إلى اللغة اللاتينية، والكلمة التي تدل عليه هي (stringere) والتي تعني الشدة والضييق، فالضغوط تشير إلى معاني الضيق والقلق الداخلي التي يتعرض لها الكثير من الأفراد والعاملين تحت ظروف معينة (حريم، 2004: 145)، ويرى علي (2009) على أنها مجموعة من المواقف التي يصبح فيها الفرد غير قادر على الإيفاء بالمتطلبات الملقاة عليه مما ينتج عنها نواتج سلبية (علي، 2009: 62).

إذ يعرفها حمادات (2006) على أن الضغوط المهنية هي تلك العوامل أو الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الضغوط على المعلم، وتلك الأسباب أو العوامل المرتبطة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة، والإمكانات المادية بالمدرسة، والراتب الشهري للمدرس، والتوجيه التربوي، والعلاقة بين المدرس وإدارة المدرسة، والعلاقات مع المدرسين الآخرين (حمادات، 2006: 494).

اسباب الضغوط المهنية:

أشارت ندى (2012) في دراسة السرحان (2014) إلى مسببات ضغوط العمل الآتية:

1- غموض الدور: وهذا يكون عند عدم كفاية المعلومات المتوفرة لدى المعلم والمتعلقة بوظيفته، ويرى البعض أنه يحدث عندما لا يتوفر معلومات ملائمة عن الدور المطلوب قيامه من المعلم أو طريقة أداء هذا الدور.

2- صراع الدور: وهذا يحدث عندما تتناقض مطالب العمل المطلوب القيام به مع قناعات الفرد الشخصية.

3- أعباء العمل: كان يوكل إلى المعلم عملاً زائداً فوق طاقته، مما يترتب على ذلك العبء من تدني في أداء المعلم واعتلال في صحة الفرد وبالتالي تدني في مهاراته.

4- نوعية العمل: وهذا يكون على صورة افتقار الفرد إلى المؤهلات العلمية والمهنية والفنية اللازمة لأداء العمل المطلوب منه، وبمثال آخر كشعور الفرد بأن العمل المؤكل إليه يفوق مهاراته وقدراته.

5- فرص الترقى: يعد التطور الوظيفي من الأمور المهمة لدى الفرد التي يسعى دائماً لتحقيقها، وذلك من أجل تحقيق مكسب مادي، والحصول على منصب قيادي يصب في مصلحة المعلم.

6- المسؤولية عن الآخرين: كقيام الفرد بالالتزام بالواجبات التي توكل إليه، ويكون مسئولاً عن جميع الإجراءات والقرارات التي يتخذها هو ومن يرأسهم، وعندما تظهر مشاعر الخوف بين الفرد ورئيسة تقلل من ثقة الرئيس بمروؤسة وبعدها تظهر مشاعر القلق والتوتر والضغوط.

7- المتطلبات الوظيفية والمهنية: وهي عبارة عن متطلبات تعزيز المكانة المهنية بتطوير الكفايات واكتساب جرات جديدة ومواكبة التطورات العلمية والمهنية، مما يشعر المعلم بالعجز المواكبة هذه التطورات وبالتالي حدوث الضغوط له.

8- بيئة العمل: ويعنى بها البيئة بمحتوياتها المادية والبشرية والمعنوية والتي تؤثر في الفرد نفسياً وجسماً واجتماعياً مما يسبب له التوتر (السرحان، 2014: 15).

مؤشرات الضغوط المهنية:

وقد صنفت (landy, 1996) الواردة في دراسة الجرادات (2010) ردود الفعل الناجمة عن ضغوط العمل إلى أربعة فئات، وهي على النحو الآتي:

1- ردود فعل فسيولوجية: مثل ارتفاع ضغط الدم، زيادة ضربات القلب، اضطرابات في المعدة والقولون، زيادة في الكوليسترول في الدم، الصداع، وضيق التنفس.

2- ردود أفعال معرفية: كحدوث اضطرابات في مستوى التفكير وتناقص القدرة الأدائية، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات.

3- ردود أفعال سلوكية: تتمثل بتناقص مستوى الأداء، وعدم القدرة على مواجهة المواقف الصعبة، والشد العضلي، والخوف وارتجاف الأطراف.

4- ردود أفعال انفعالية: وتتمثل بالقلق، وانخفاض تقدير الذات، وغموض مفهوم الذات الواقعي، والاكنتاب، والاحباط (الجرادات، 2010: 283).

الآليات التنظيمية لإدارة الضغط المهني:

1- الاهتمام بالاختيار والتعيين: إن اختيار العامل المناسب ووضعه في المكان المناسب هو بداية الصحيحة لعمل بلا ضغوط، فعندما يوضح الفرد في العمل الذي يناسبه يبذل قصارى جهده لإثبات ذاته وتفوقه في العمل ومن ثم يشعر بنوع من التوافق بينه وبين هذا العمل وما يساعد على ذلك هو إعادة تصميم الوظائف ودفع المعايير المناسبة لاختيار الأفراد الذين يعملون بها.

2- المشاركة في فرق العمل: لكي تساعد المنظمات أفرادها في التغلب على الضغوط التي يواجهونها فإنها تعمل على تنمية روح العمل الجماعي والمشاركة، كفرق العمل، لجان خاصة، مجموعات حل المشكلات ويمكن إذا وفرت الإدارة للعمل الجماعي شروط نجاحه من حسن اختيار الأفراد المشاركين، وتنسيق مجهوداتهم، وتحفيزهم، وتدريبهم وإتاحة الفرصة لهم لتقديم مساهماتهم، فإن ذلك يحقق مزايا عديدة على مختلف المستويات.

3- الإرشاد: يهدف إرشاد الموظفين إلى تحسين صحة وسلامة الموظف عقلياً ونفسياً، إذ يشعر الفرد بالارتياح اتجاه نفسه، واتجاه الآخرين، وبأنه قادر على مواجهة متطلبات العمل ويتم الإرشاد عبر أخصائي نفسي أو أخصائي شؤون العاملين، إذ يشعر الفرد بحرية التحدث والإفصاح عن مشاكله وظروفه الشخصية لأن الإرشاد ليس مقتصرًا على مشكلات العمل فقط بل يشمل الحياة الخاصة التي قد تؤثر على أدائه (أبو العلا، 2009: 27-28).

4- إعادة تصميم الوظائف: إعادة تصميم الوظائف إحدى الاستراتيجيات التي تسعى للحد من مشكلات العاملين المرتبطة بالإدارة، ولأن كثيراً من الوظائف تمثل في طبيعتها مصدراً من مصادر الضغط فإن إعادة تصميمها يمثل مطلباً ملحاً لمواجهة تلك المشاكل، تستند هذه الاستراتيجيات على مدخل ترتيبي هرمي للحاجات الذي اقترحه (ماسلو) كأساس لها، إذ تدعو الحاجة إلى تصميم وظائف المنظمات بالصورة التي تناسب الاختلافات الفردية بين العاملين وتجعلهم يعتقدون أن بمقدورهم إشباع حاجاتهم الشخصية والوفاء بالأهداف التنظيمية عبر العمل الجاد وبالتالي الارتفاع مستوى الدافعية والأداء، فيشعر العامل بالرضى عندما يكون للوظيفة قيمة داخلية ذات معنى لديه، إذ يمكن أن تركز الوظيفة على مجموعة كاملة من المهام وليس جزءاً منها ويطالب الفرد بتنمية مهارات وقدرات مختلفة تستعمل لتحقيق هدف ما، كما يجب أن

يكون اثر هذه الوظيفة ملموساً على الآخرين، أما المستوى الأعلى فإن توفر المعلومات المرتدة حول ما أنجزه الفرد عبر وظيفته سواء عبر العمل نفسه أو عبر آخرين يمثل إحدى وسائل إشباع حاجاته التي يسعى بما إلى تحقيق ذاته في المنظمة.

5- تحسين البيئة المادية: يجب أن تتوفر البيئة الصحية المناسبة لأداء العمل في أفضل صورة ممكنة ويركز الباحثون ورواد السلوك التنظيمي على مجموعة من مسببات الضغوط المادية تدعو الضرورة إلى الاهتمام بما مثل الأصوات المزعجة للأذن والاهتزازات والإضاءة المبهرة أو الضعيفة والتلوث الذي قد يسبب أمراض الصدر والحساسية وغيرها من الأمراض المزمنة والحيلولة دون وقوع حوادث عمل، وتصميم المكاتب وأماكن العمل بصورة تأخذ العوامل الصحية والاجتماعية في الاعتبار وتوفر الخصوصية المناسبة الانجاز المهام وتوفر أماكن خاصة لممارسة بعض الأنشطة الاجتماعية مثل المكتبة والملاعب (صبرينة، 2012: 126).

بالإضافة إلى ما سبق توجد العديد من الاستراتيجيات الأخرى لمواجهة الضغوط ومن أهمها المساعدة النفسية على إقامة علاقات اجتماعية تساعد على مواجهة الضغوط وإدارتها إدارة عقلانية كذلك، إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات التنظيمية بالإضافة إلى الإصغاء باهتمام إلى انشغالات العمال، فتح قنوات الاتصال بين الإدارة والعمال، تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية.

ومن ما تقدم إذ يرى الباحثان أن الضغوط تمثل خطراً على صحة الفرد وتمدد كيانه النفسي بما ينتج عنها من آثار سلبية ، فالاستعمال الأمثل للأساليب المواجهة سواء كانت فردية أو تنظيمية لإدارة تلك الضغوط فذلك يعني تخطي أو تجاوز المرتبات السلبية الناتجة عنها.

النظريات المتعلقة بالضغوط المهنية:

يستعرض الباحثان في هذا الجزء أهم النظريات المتعلقة بدراسة ضغوط مهنة التدريس:

1- نظرية الضغوط: موراي (Murray, 1983):

يعرف موراي Murray الضغط في أبسط معانيه بأنه صفة أو خاصية لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الضغوط بالأشخاص أو الموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد الإشباع متطلبات حاجته، ويميز موراي بين نوعين من الضغوط، إذ يشير إلى ضغوط بيتا Beta press باعتبارها تمثل دلالة الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد ويفسرها، وكذلك يشير إلى ضغوط ألفا Alpha press باعتبارها تمثل خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع (عثمان، 2001: 35).

ويضيف الرشيد (1999) أن موراي قدم قائمة بأهم الضغوط التي تواجه الفرد، وهي على النحو التالي: (ضغط نقص التأييد الأسري، ضغط الأخطار والكوارث، ضغط النقص والضياع، ضغط الاحتجاز والموضوعات الكابحة، ضغط الخصوم والأقران المتنافسين، ضغط العدوان، ضغط ولادة الأشقاء، ضغط

العطف على الآخر والتسامح، ضغط السيطرة والمنع والقسر، ضغط العطف من الآخر (الرشيدي، 1999: 185).

2- نظرية التقدير المعرفي: لازاروس (Lazarus, 1970):

يرى لازاروس أن الضغوط تحدث عندما يواجه الشخص مطالب ترهقه أو تفوق قدرته على التكيف وان تفاعلا يحدث بين المطالب الخارجية والأساس البيولوجي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية، كما وأشار إلى دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الضغوط، أما التقدير فيستعمله هنا للإشارة إلى التقدير المعرفي وهو يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد (Lazarus & Coyne, 1981: 144).

كما ويرى لازاروس في نظرية التقدير المعرفي بان الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين: الأولى: هي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط. والثانية: هي التي يحدد فيها أساليب حل المشكلات التي تظهر في الموقف (Lazarus, 1970) نقلاً عن (عثمان، 2001: 39) ويتضح من هذه النظرية أن ما يعتبر ضاغطة بالنسبة لمعلم ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لمعلم آخر، ويتوقف ذلك على الحالة الصحية والسمات الشخصية للمعلم ومستوى تعلمه وخبراته الذاتية ومهارته في تحمل الضغوط، وعلى عوامل ذات صلة بالموقف الضاغطة نفسه، وعوامل البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات مهنة التدريس.

3 - النظرية الفسيولوجية لهانز سيلبي (Selye, 1976):

يعتبر هانز سيلبي العالم الفسيولوجي الكندي من أوائل المساهمين في أبحاث الضغوط النفسية، ويذكر كل من منصور وفيولا البيلاوي بأن سيلبي قدم نظريته حول التكيف الفسيولوجي للضغط، إذ انتهى عبر دراساته العملية إلى أن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة الضغوط قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية- فسيولوجية، إذ يصف هذه الأعراض على أساس أطوار ثلاث للاستجابة للضغط تؤلف معاً ما يطلق عليه "زملة التوافق العام" (Gas General Adaptation Syndrome) وهي:

1- طور الإنذار بالخطر Stage of alarm reaction: وفي هذا الطور (الإنذار بالخطر) يؤدي الضغط إلى تنشيط حشد آليات (ميكانيزمات التوافق).

2- طور المقاومة Stage of resistance: وفي الطور الثاني المقاومة يتطلب الضغط استعملاً قوياً لآليات التوافق مع التحمل والمكابدة في سبيل ذلك.

3- طور الإجهاد أو (الاستنزاف) Stage of exhaustion: وفي هذا الطور (الإجهاد أو الاستنزاف) فيؤدي الضغط إلى إنهاك آليات التوافق عبر الاستعمال الزائد والمستمر لها.

وتؤكد البحوث المختلفة التي أجراها "سيلبي" على أن هذه الاستجابات المميزة لزملة التوافق العام للضغوط هي نفس نمط استجابة الجسم لأي ضغط، فالجسم يستجيب بنفس الطريقة لأي من الضغوط التي يتعرض لها الفرد (منصور والبلادي، 1989: 176).

ثانياً - الدراسات السابقة:

1- المشعان (2000)

((مصدر الضغوط المهنية وفقاً لمتغيري الجنس والجنسية والتخصص لدى المعلمين في المرحلة

المتوسطة بدولة الكويت))

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مصدر الضغوط المهنية وفقاً لمتغيري الجنس والجنسية والتخصص لدى المعلمين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، وتكونت عينة الدراسة (406) من المعلمين والمعلمات، واستعملت الدراسة الاستبانة واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج عن وجود فروق بين الجنسية في الضغوط المهنية كما حصلت الإناث على متوسطات أعلى من الذكور في مصادر الضغوط المهنية.

2- دراسة ثابت (2003):

((ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة))

هدفت الدراسة التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (375) معلم ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة، واستعمل الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة ضغوط العمل المدرسي إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب (1990)، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل المدرسي إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور، كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالاً في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل اختيار منهجية البحث، وعرضاً للإجراءات التي قام بها الباحثان من أجل تحقيق أهداف البحث ابتداءً من تحديد مجتمع البحث وعينته مروراً، بإعداد أدوات البحث وما يجب أن يتوافر فيها من صدق وثبات وتحليل الفقرات؛ لغرض تطبيقها على عينة البحث وانتهاءً بتحديد الوسائل الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات، وفيما يأتي وصف لتلك الإجراءات:

منهج البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي (Descriptive Research) والذي يسعى الى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة فهو يعتمد دراسة الظاهرة على ما هي عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، 2000: 324).

ويستهدف البحث الحالي فضلاً عن دراسة هذه المتغيرات، تقصي العلاقة بينها، لذا اعتمد الباحثان الدراسة الارتباطية التي تمثل أحد أنواع دراسات المنهج الوصفي، ويمثل هذا النوع من الدراسات مستوى متقدماً من الدراسات الوصفية (عريفج ومصالح، 1999: 114)، إذ تؤكد الدراسات الارتباطية على معرفة حجم العلاقة ونوعها بين البيانات، أي الى أي حد ترتبط متغيرات الظاهرة المدروسة بعضها ببعض (داود وعبدالرحمن، 1990: 178).

أولاً - مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث الحالي من مدرسي المرحلة الثانوية للعام الدراسي (2020- 2021) من كلا الجنسين في المدارس الاعدادية والثانوية الصباحية في محافظة بابل – فرع تربية كوثي، ضمت (150) مدرس ومدرسة منهم (72) مدرس و(78) مدرسة، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

مجتمع البحث مدرسين المدارس الاعدادية والثانوية في مديرية تربية كوثي موزعين بحسب الجنس

ت	اسم المدرسة	الذكور	الإناث	المجموع
1	اعدادية كوثا للبنين	25		25
2	اعدادية المشروع	25		25
3	اعدادية ام المؤمنين		25	25
4	اعدادية النهروان المختلطة	25	25	50
5	اعدادية كوثا للبنات		25	25
		75	75	150

ثانياً- عينة البحث:

توزعت عينة البحث الحالي التي شملت (50) مدرس ومدرسة على مدرستي (ام المؤمنين، ومدرسة المشروع) لأجل أن تكون العينة ممثلة للمجتمع اعتمد الباحثان على الطريقة العشوائية في اختيار عينة بحثه وتم اعتماد الخطوات التالية لتحديد العينة:

أ- أن تحدد الفئات المختلفة في المجتمع الأصلي.

ب- أن تحدد عدد الأفراد في كل فئة.

ج- أن تختار من كل فئة عينة عشوائية بسيطة تمثلها (ملحم، 2000: 128).

واستناداً لما سبق، تم تحديد عينة نتائج البحث الحالي، على النحو الآتي:

- اختيرت مدرستان عشوائياً من مدارس الذكور، هما: اعدادية ام المؤمنين واعدادية المشروع للبنين.

- اختير عدد متساوٍ من المدرسين الذكور والإناث من المدرستين أعلاه، إذ تم تقسيم العينة على فئتين على أساس الجنس، وبذلك تألفت عينة التطبيق النهائي للبحث الحالي من (50) مدرس ومدرسة بواقع (25) مدرس و(25) مدرسة، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)**عينة التطبيق النهائي موزعة حسب المدارس والجنس**

المجموع	الجنس		اسم المدرسة	ت
	إناث	ذكور		
25	25	-	اعدادية ام المؤمنين	1
25	-	25	اعدادية المشروع	2
50	25	25	المجموع	

ثالثاً- اداة البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث كان لابد من استعمال أدوات لقياس المساندة الاكاديمية، وقد تبني الباحث مقياس لقياس المساندة الاكاديمية (عيدان ، 2018) وفيما يلي عرضاً لأدوات البحث وكما يأتي:

اداة البحث: مقياس الضغوط المهنية :**أ- وصف المقياس**

تبني الباحثان مقياس (الهوري ، 2005)، حيث تكون المقياس من (51) وضع أمام كل فقرة أربعة بدائل هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، إذ يُطلب من المستجيب أن يسجل درجة موافقته على كل فقرة عن طريق اختيار بديل واحد من بين أربعة بدائل وباتجاه

المقياس، وهذه البدائل يقابلها سلم درجات يتكون من (4، 3، 2، 1) على التوالي ولجميع فقرات مقياس الضغوط المهنية، وتم حساب الدرجة الكلية لكل مستجيب بالجمع لدرجات اجابته على الفقرات جميعها.

ب- اعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في اثناء استجابته لفقرات المقياس، لذا تم تدوين الصورة الاولية للتعليمات المرفقة باستمارة المقياس، والتي تقدم للمستجيب التعليمات الخاصة بالمقياس من دون شارة الى عنوانه أو أهدافه لأن ذلك قد يؤدي الى أن يجيب الأفراد عنه بالاتجاه المرغوب فيه اجتماعياً (الزوبع وآخرون، 1981: 70) وروعي أن تكون واضحة ودقيقة وتضمنت مثلاً لكيفية الإجابة، فضلاً عن توجيه المستجيب إلى ضرورة قراءة الفقرات بدقة والإجابة عليها وعدم ترك أي فقرة من دون إجابة، وأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، كما تمت الإشارة إلى ان هذا المقياس معد لأغراض البحث العلمي فقط لتطمين المستجيبين وحثهم على الاستجابة بصدق ودون ذكر الاسم، كما طلب منهم تدوين المعلومات الخاصة بهم والمتعلقة بمتغيرات البحث واجراءاته.

ج- صلاحية الفقرات:

لغرض تعرف مدى صلاحية فقرات المقياس كونها تشكل أداة مناسبة لقياس المساندة الاكاديمية قام الباحثان بعرض الصيغة الأولية للمقياس (ملحق/3) على مجموعة من المحكمين (ملحق/2) في علم النفس التربوي كل على انفراد لغرض تقويمها والحكم عليها من حيث صياغتها وصلاحيتها، وذلك بالطلب من كل واحد منهم أن يدرس كل فقرة من فقرات المقياس وابداء رأيه وملاحظاته من حيث كونها صالحة أو غير صالحة، ومدى صدقها في قياس الضغوط النفسية وملائمتها للمجال الذي وضعت فيه، على وفق التعريف الذي اعتمده الباحثان، مع ذكر ما يراه مناسباً من إعادة صياغة بعض فقرات المقياس وذلك بوضع علامة ($\sqrt{}$) على يسار العبارة، يحدد بموجبها صلاحية الفقرة من عدمه، أو حاجتها إلى تعديل، أو إعادة صياغة، وبعد أن أبدى المحكمين استجاباتهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس، قام الباحثان بجمع هذه الاستجابات وتحليلها مستخدمةً النسبة المئوية، إذ قبلت الفقرات التي حصلت على نسبة (80%) فأكثر من آراء الخبراء على أنها فقرة صالحة، وفي هذا الصدد أشار بلوم (1982) Bloom إلى استبقاء المواقف أو الفقرات لأي اختبار أو مقياس إذا حصل على نسبة اتفاق (75%) فما فوق وحذف ما دونها (bloom، 1982: 12) والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس المساندة الاكاديمية

المعارضون		الموافقون		أرقام الفقرات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
-	-	%100	14	1، 3، 6، 7، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 50، 51
%6.14	1	%90.8	12	2، 4، 5، 8، 16، 37، 44

ونتيجة لهذا الاجراء ووفقاً لذلك، قد عُدت جميع الفقرات صالحة في قياسها الضغوط المهنية لذلك تم الابقاء على جميع فقرات المقياس والبالغة (51) فقرة، ويعد هذا الإجراء من الأساليب الشائعة في التوصل إلى تحديد الصدق الظاهري لفقرات المقياس، كما يشير أُلن Allen وذلك عن طريق فحص الخبراء للمقياس واستنتاج قياسه الظاهرة ذات العلاقة (Allen, 1979: 96) وأشار ايبيل Ebel أيضاً إلى أن الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس هو أن يقوم الخبراء المختصون بتقرير مدى كون الفقرات أو العبارات ممثلة للصفة المراد قياسها (Ebel, 1972: 555).

د- عينة وضوح التعليمات وفهم العبارات للمقياس:

أشار فرج (1981) إلى ضرورة التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس ومدى وضوح فقراته لديهم (فرج، 1981: 160)، ولغرض التأكد من فهم عينة البحث لتعليمات المقياس، ومدى وضوح وفهم الفقرات ومدى دقتها، وأسلوب صياغتها، والكشف عن الفقرات غير الواضحة من حيث لغتها ومضمونها، واختبار مدى ملاءمة البدائل الموضوعية للاستجابة أمام الفقرات وصياغتها، وحساب الوقت المستغرق للإجابة طبق المقياس (ملحق/3) على عينة مكونة من (10) مدرس ومدرسة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الاعدادية كمدرسة الرواد المسائية للبنين ومدرسة فرج الله للبنات، إذ قام الباحثان بتوضيح أهمية البحث وهدفه، وضرورة قراءة التعليمات قبل البدء في الإجابة، وبعد أن تم توزيع الاستمارات على المدرسين والمدرسات، طلب منهم أثناء التطبيق أن يؤشروا أو يكتبوا ملاحظاتهم عن أي عبارة غير مفهومة من ناحية اللفظ أو المعنى دون أن يكتبوا اسماؤهم، وبعد انتهاء أفراد العينة من الاستجابة لفقرات المقياس، أجريت معهم مناقشة بشأن مدى وضوح تعليمات المقياس وأسلوب صياغة الفقرات، ولم تُوَشر أية صعوبة في فهم المستجيبين لتعليمات المقياس وفقراته، إذ أكد المستجيبين أن تعليمات المقياس وفقراته تتسم بالوضوح، وسهولة الفهم، كما تضمنت المناقشة سؤالاً حول مدى ملاءمة بدائل الاستجابة

على المقياس، ومدى وضوحها ومدى مناسبة عدد تلك البدائل لفقرات المقياس، بحيث يعطي الاستجابة المناسبة للمستجيب، وقد أثبتت هذه التجربة كفاءة تعليمات المقياس في تأدية الغرض الذي وضعت من أجله، إذ لم يرد أي تساؤل يستدعي تبديل أي كلمة أو عبارة أو تغييرها، وبهذا فقد تم التأكد من سلامة اللغة التي صيغت بها فقرات المقياس، وتم حساب الزمن المستغرق في الإجابة عن المقياس، إذ تراوحت بين (8-15) دقيقة.

ه- تصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية:

يقصد به وضع درجة لاستجابة المستجيبين على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، إذ تكون المقياس من (51) فقرة، ووضع أمام كل فقرة أربعة بدائل هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً) يقابلها الدرجات (4، 3، 2، 1) على التوالي ولجميع فقرات المقياس، أي كلما انخفضت درجة المستجيب على المقياس كان ذلك معناه أن الضغوط المهنية لديه منخفضة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

يؤكد المتخصصون بالمقياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية للمقياس وفقراته مثل التمييز والصدق والثبات مهما كان الغرض من استخدامه (المصري، 1999: 36) إذ تعتمد عليها دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية.

أولاً: الصدق: Validity

يعد صدق الاختبار من الخصائص المهمة التي يجب ان يتأكد منها مصمم الاختبار عندما يريد بناء اختباره للحكم على صلاحية أداة المقياس وقدرته على قياس الظاهرة التي يراد دراستها (عبد الرحمن، 1991: 123) وهناك أكثر من مؤشر وطريقة للكشف عن الصدق، وفي البحث الحالي تم استخراج المؤشرات الآتية:

أ. الصدق الظاهري: Face Validity

يعتمد الصدق الظاهري على أساس مدى تمثيل المقياس للمكونات الخاصة التي يقيسها بحيث من المنطقي أن يكون محتوى المقياس ظاهرياً ممثلاً لمحتوى السلوك المراد قياسه (ربيع، 1994: 962) ويشير إيبيل (1972) Ebel إلى ان أفضل طريقة للتحقق من الصدق الظاهري تتمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها: Ebel,1972: (55).

وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس الحالي عندما تم عرضه بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الضغوط النفسية (كما ذكر سابقاً).

ثانياً- الثبات: Reliability

يعد الثبات من الخصائص القياسية المهمة للمقاييس النفسية، الذي يشير إلى اتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة (الخطيب وآخرون، 1985: 50) وان الهدف من حساب الثبات هو تقدير اخطاء القياس واقتراح طرائق للتقليل من هذه الاخطاء (Murphy, 1988: 63).

وبما ان الثبات هو الاتساق في مجموع درجات فقرات المقياس التي يفترض ان تقيس ما يجب قياسه، لذا يمكن ان يكون على نوعين هما التجانس الخارجي الذي يتحقق حينما يستمر المقياس بإعطاء نتائج ثابتة بتكرار تطبيقه عبر الزمن، والاتساق الداخلي الذي يتحقق عن طريق كون فقرات المقياس جميعها تقيس المفهوم نفس (Fransella, 1981: 47) استعمل الباحثان طريقتي: اعادة الاختبار، ومعادلة ألفا كرونباخ، لتحديد ثبات المقياس.

أ- طريقة إعادة الاختبار Test - Re test Method :

يسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار الذي يتطلب إعادة تطبيق المقياس على عينة الثبات نفسها بعد مرور مدة زمنية وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني (murphy, 1988 : 65).

ومن اجل استخراج الثبات المقياس بهذه الطريقة تم تطبيق مقياس المساندة الاكاديمية على عينة قوامها (50) مدرس ومدرسة ثم اعيد تطبيقه على المجموعة نفسها بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول، إذ يرى لويز (Lewis (1967 ان المدة المفضلة الفاصلة بين التطبيقين تتراوح بين اسبوعين إلى ثلاثة اسابيع (الكبيسي، 2001: 75) وبعد ذلك تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات العينة في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,88) وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه اعتماداً على المعيار المطلق.

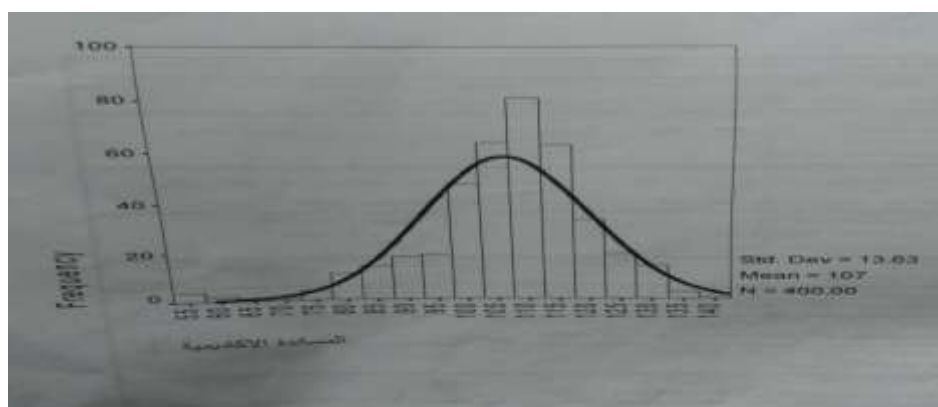
ثالثاً- الخصائص الاحصائية الوصفية للمقياس:

أكد المهتمون بالقياس النفسي أهمية زيادة دقة المقاييس النفسية؛ وذلك عن طريق تحديد بعض الخصائص القياسية للمقياس وفقراته، ومن المعلوم إن الظواهر النفسية تتوزع بين أفراد المجتمع توزيعاً اعتدالياً، وعليه فإن استخراج المؤشرات الإحصائية Indices Statistical للمقياس يعمل على إيضاح مدى قرب توزيع درجات أفراد العينة من التوزيع الطبيعي، الذي يعد معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع المدروس ومن ثم صحة تعميم النتائج (المصري، 1999:36) لذلك تم استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على بعض الخصائص الاحصائية الوصفية للمقياس للعينة الاساسية (عينة التحليل) والبالغ عددها (50) مدرس ومدرسة، والجدول (4).

جدول (4)

المؤشرات الاحصائية لمقياس الضغوط المهنية

المؤشرات الاحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	90,5925
الوسيط	108,0000
المنوال	108,00
الانحراف المعياري	8,67
الالتواء	0,223
التفطح	0,337
اقل درجة	54
اعلى درجة	140



الشكل (1) توزيع درجات عينة التحليل على مقياس المساندة الاكاديمية

واستناداً للمؤشرات الاحصائية لدرجات استجابات عينة البحث، تبين أن توزيع عينة التحليل الاحصائي تقترب من التوزيع الاعتدالي، وأن تقارب درجات الوسط والوسيط والمنوال يشير إلى أن العينة المختارة تمثل المجتمع المأخوذ منه تمثيلاً حقيقياً، وبملاحظة الالتواء (skewness) نجد ان قيمته صغيرة وفي هذا اشارة إلى ان الدرجات التي يتم الحصول عليها من المقياس الحالي هي قريبة من التوزيع الاعتدالي (السيدي، 1979:127) إذ أشار صفوت (1962) إلى أن منحنى التوزيع يعد طبيعياً إذا كان مربع الالتواء أقل من (0,50) (صفوت، 1962: 189).

من الجدول والشكل أعلاه يتبين ان المؤشرات الاحصائية للمقياس تتساوى مع المؤشرات الاحصائية للتوزيع الاعتدالي، وبذلك يمكن استعمال الاحصاء البارامتري.

مقياس الضغوط المهنية بصورته النهائية

يتألف مقياس المساندة الاكاديمية بصيغته النهائية من (50) فقرة والإجابة عليه على وفق طريقة ليكرت وبدائل الإجابة عليه رباعية، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (50- 200) درجة والمتوسط النظري (100).

الوسائل الاحصائية:

استعمل الباحثان الوسائل المناسبة في البحث الحالي بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي spss وكالاتي

- 1- الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين متوسط درجات المساندة الاكاديمية والمتوسط الفرضي.
- 2- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.
- 3- معامل ارتباط بيرسون.

عرض النتائج ومناقشتها**تحليل النتائج وتفسيرها:**

يتضمن الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها ، على وفق أهدافه، وتفسير تلك النتائج ومناقشتها، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يأتي:

1- التعرف على الضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية:

بعد تطبيق المقياس على عينة البحث من مدرسي الاعدادية البالغة (50) مدرس ومدرسة، أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية قد بلغ (64,892) درجة، وبانحراف معياري قدره (4,54) درجة، أما المتوسط الفرضي بلغ (100) درجة، ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,531) درجة، وعند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (60) ظهر أنها ذات دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة طلبة الاعدادية على مقياس الضغوط المهنية

الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	1,96	4,531	100	4,86	64,89	60

يتضح من الجدول (1) أن عينة البحث ليس لديها ضغوط مهنية

2- التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية للضغوط المهنية لدى مدرسي الاعدادية على وفق متغير الجنس (ذكور – إناث)

لتعرف الفروق ذات الدلالة للضغوط المهنية على وفق متغير الجنس (ذكور- إناث)، ولتحقيق هذا الهدف تم تحليل البيانات احصائياً، تم استخدام القيمة التائية لعينتين مستقلتين لاختبار معنوية هذه الفروق تم تحويل هذه القيم الى قيم معيارية عن طريق الرجوع الى جدول القيم المعيارية لمعاملات الارتباط ولمعرفة الفروق في هذه العلاقات استخدم الاختبار (ت) لعينتين مستقلتين الخاص باختبار الفرق بين معاملات ارتباط بيرسون وقد بلغت القيمة المساندة الاكاديمية وفق متغير الجنس (0,570) وعند مقارنة تلك القيم بالقيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96) تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية على وفق متغير الجنس عند مستوى دلالة (0,05) والجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2)

دلالة الفروق في العلاقة الضغوط المهنية لدى مدرسي الاعدادية على وفق متغير الجنس

الدلالة (0,05)	t-test		انحراف	وسط حسابي	العدد	العينة	المقارنة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,96	0,570	3,21	134	25	ذكور	الجنس
			2,87	140	25	اناث	

يتضح من الجدول (2) ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

اتفقت نتائج البحث مع دراسة ستيفان واخرون (1985) Stephane tel الذين لم يجدوا فرقاً دالاً احصائياً بين الذكور والاناث مع ارتفاع بسيط لمتوسط الذكور، ويعود السبب في عدم وجود فروق بين الذكور والاناث بسبب الظروف المتشابهة التي يمرون بها واساليب التنشئة الاجتماعية التي لم تعد تميزاً بين الذكور والاناث.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل اليها في البحث الحالي يوصي الباحثان بالآتي:

- 1- الإفادة من هذا الجهد من قبل الباحثين والمرشدين والتربويين والمدرسين بهدف العمل على تكوين العلاقات الاجتماعية التعاونية الايجابية في المجتمع.

2- ضرورة ادخال المدرسين دورات تدريبية لتقليل الضغوط
3 ————— الابتعاد عن أساليب الادارية الصارمة عند التعامل معهم لانها تعد من اهم الضغوط التي تواجه
المدرسين

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث الحالي يقترح الباحثان الآتي:

- 1- إجراء دراسات أخرى مشابهة للبحث الحالي على عينات وفئات اجتماعية مختلفة ومقارنتها بنتائج البحث الحالي.
- 2- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي للتعرف فيما إذا كان هناك فروق بين المراحل العمرية .
- 3- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة متغيرات البحث الحالي بمتغيرات أخرى، الاسلوب المعرفي (التصلب المرونة).

المصادر

المصادر العربية:

- السمدوني، السيد إبراهيم (1991): مقياس الضغوط المهنية للمعلمين، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- يوسف عبد الفتاح: (1999)، الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 15، جامعة قطر.
- دسوقي، راوية محمود حسن، (1999): النموذج السببي للعلاقة بين المساندة الاجتماعية وضغوط الحياة والصحة النفسية لدى المطلقات، مجلة علم النفس، العدد 39، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- علي، عبد الحميد محمد (2009): التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال الذكاء الوجداني وفاعلية الذات لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، 4 (33).
- حريم، حسين (2004): السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، عمان- دار زهران.
- حمادات، محمد حسين (2006): القيادة التربوية في القرن الجديد، عمان - دار الحامد.
- الجرادات، محمود خالد (2010): أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها، المجلة التربوية، 24 (95).
- محمد صلاح الدين أبو العلا، (2009): ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الإسلامية غزة.
- غربي صبرينة، (2012): مدى فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تنمية أساليب التعامل الايجابية مع الضغوط المهنية لدى الممرضين، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس جامعة الجزائر2.

- فاروق السيد عثمان، (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي القاهرة.
- توفيق هارون الراشدي، (1999): الضغوط النفسية"، وهراء الشرق ، القاهرة.
- السرحان، خالد علي، (2014): الضغوط المهنية التي يواجهها معلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الاردن، جامعة آل البيت – كلية العلوم التربوية.
- منصور، طلعت، والبيلاوي، فيولا، (1989): قائمة الضغوط النفسية للمعلمين، كراسة التعليمات، مكتبة الأنجلو المصرية.
- المشعان عويد سلطان، (2000): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في مرحلة المتوسط بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية، المجلة التربوية، مجلد 27، عدد 1.
- ثابت، نضال عواد (2003): ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، المذكور في د. عبد العظيم، باسم كلية التربية، جامعة الأزهر.

المصادر الاجنبية:

- Chao, R. C, (2012): Managing perceived stress among college students: The Roles of social support and dysfunctional coping, Journal of College Counseling, 15.
- Cooper C. L, al.(1977): Under Standing Excutive Stress, New Yourk. P.B1 Bouk.
- Capel 'Susan A., (1991): "A Longitudinal Study Of Burnout In Teachers", the british journa f educational psychology, Vol.61 ,no.2.
- Lazarus R. S. & Coyne. J. C. (1981): Cognitive Style Stress Perception And Coping (IN), (IL) Kutach L. B. Schlesinger and associates (eds) hand book on stress and anxiety, Jessy bass publishers.