

## البحث السادس

جامعة الأزهر

كلية الدراسات الإنسانية

قسم علم النفس

**فاعلية الذات التدريسية وعلاقتها بالضغط المهنية المدركة لدى معلمي  
الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية (النظام التعليمي الجديد) في ضوء بعض  
المتغيرات الديموجرافية**

**إعداد**

**دكتورة**

**رحاب أمين مصطفى العزب**

**أستاذ علم النفس المساعد**

**كلية الدراسات الإنسانية بنات القاهرة جامعة الأزهر**

فاعلية الذات التدريسية وعلاقتها بالضغوط المهنية المدركة لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية (النظام التعليمي الجديد) في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية المستخلص :

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية المدركة لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية ، كذلك التعرف على الفروق في فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية المدركة باختلاف متغير النوع (ذكور - إناث) ، عدد سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية ، وأيضاً التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال فاعلية الذات التدريسية ، تكونت عينة البحث الحالي (٢١٠) من معلمي الصفوف المرحلة الابتدائية من الذكور والإناث ، طُبق عليهم استبانة فاعلية الذات التدريسية (اعداد الباحثة) ، استبانة الضغوط المهنية المدركة (اعداد الباحثة) ، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود مستوى مرتفع من فاعلية الذات التدريسية ومستوى متوسط من الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين أبعاد فاعلية الذات التدريسية وأبعاد الضغوط المهنية المدركة ، عدا بعد الضغوط المرتبطة بالحوافز والمكافآت وجميع أبعاد فاعلية الذات التدريسية والدرجة الكلية ، وعدم وجود فروق في فاعلية الذات التدريسية باختلاف النوع (ذكور - إناث) ، عدد سنوات الخبرة ، بينما وجدت فروق في أبعاد فاعلية الذات التدريسية باختلاف عدد الدورات التدريبية ، كما لم توجد فروق في أبعاد الضغوط المهنية المدركة باختلاف النوع ، عدد سنوات الخبرة ، بينما وجدت فروق في أبعاد الضغوط المهنية المدركة باختلاف عدد الدورات التدريبية عدا بعدى ضغوط ساعات العمل ، وضغوط الرواتب والمكافآت، وأخيراً أشارت النتائج إلى إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية .

الكلمات المفتاحية : فاعلية الذات التدريسية -الضغوط المهنية - النظام التعليمي الجديد.

Self-Efficacy in Teaching and its relationship to occupational stress of teachers of the first grades in the primary stage (the new educational system) in the light of some demographic variables

**Abstract:**

The aim of the current research is to identify the level of Self-Efficacy in Teaching and occupational stress for teachers of first grades in the primary stage, as well as to identify the differences in Self-Efficacy in Teaching and occupational stress according to the gender variable (male - female), number of years of experience, number of training courses, and also to identify On the extent to which it is possible to predict occupational stress through teaching self-efficacy, the current research sample consisted of (210) male and female primary school teachers. applied to them A questionnaire about Self-Efficacy in Teaching (prepared by the researcher), and perceived occupational stress questionnaire (prepared by the researcher).

The research indicated that there is a high level of Self-Efficacy in Teaching and a medium level of occupational stress among primary school teachers, and the results indicated that there is a statistically significant correlation between the dimensions of occupational stress and the dimensions of perceived occupational stress, except for the dimension of pressures related to incentives and rewards and all dimensions of teaching self-efficacy and degree. college, and there were no differences in the effectiveness of Self-Efficacy in Teaching according to gender (males - females), number of years of experience, While there were differences in the dimensions of Self-Efficacy in Teaching according to the number of training courses, and there were no differences in the dimensions of perceived occupational stress according to gender, number of years of experience, while there were differences in the dimensions of perceived professional stress according to the number of training courses except for the dimensions of working hours stress, stress of salaries and bonuses. Finally the results indicated the possibility of predicting occupational stress through the total degree of Self-Efficacy in Teaching.

Keywords: Self-Efficacy in Teaching - occupational stress - the new educational system.

مقدمة :

لقد أصبح الاهتمام بجودة التعليم أمراً في غاية الأهمية لدى جميع المؤسسات التربوية، وتعد عملية توفير معلمين مؤهلين بمهارات عالية من أهم ما تتطلبه العملية التعليمية التعليمية للوصول إلى النجاح وتحقيق الجودة العالية في التعليم، حيث تشهد وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني مرحلة فارقة من تاريخ التعليم في مصر، حيث انطلقت عام ٢٠١٨م إشارة البدء في التغيير الجذري لنظامنا التعليمي بدءاً من مرحلة رياض الأطفال حتي نهاية المرحلة الثانوية.

يُعد مفهوم الفاعلية الذاتية من مفاهيم علم النفس التي ينبغي دراستها لدى المعلمين في ضوء ما يشهده قطاع التعليم من تطور معرفي ، حيث فرض هذا التطور الحادث في النظام التعليمي تحديات رئيسية على كافة العاملين في المجال التربوي ومنهم المعلمين، ف المعلم محوراً أساسياً من محاور العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي.

حيث يسهم تمتع المعلمين بفاعلية ذاتية مرتفعة في إمكانية استخدام وتوظيف طرق تفكير جديدة وإبداعية، واستخدام استراتيجيات تدريسية متنوعة، وهذا من أهم ما تتطلبه العملية التعليمية التعليمية للوصول إلى النجاح وتحقيق الجودة العالية في التعليم، فالتعليم الذي يشجع على التفكير والبحث والتجريب ومواكبة التغيرات والتطورات الحديثة يحتاج إلى معلمين مؤهلين قادرين على استخدام الاستراتيجيات والأساليب التعليمية التعليمية المتنوعة، وتطبيق مهارات الإدارة الصفية، وتوفير بيئة آمنة مشجعة على التعلم من أجل الوصول إلى طلبة متميزين قادرين على مواجهة المواقف ومتطلبات الحياة المختلفة. (بقيعي ، ٢٠١٦ : ٥٩٨) .

وترى الباحثة أن هذا يتسق مع الدور الجديد للمعلم في النظام التعليمي الجديد للوفاء باحتياجات الطلاب المعرفية والمهارية والوجدانية كما هو مخطط في مناهج مرحلتي رياض الأطفال والتعليم الابتدائي، بينما المعلمون الذين لا يمتلكون فاعلية ذاتية تدريسية عالية يميلون إلى اتباع أساليب تدريسية تقليدية ، ويميلون إلى النمط التسلطي في إدارة صفوفهم، وبناء توقعات سلبية عن مستوى قدرات الطلاب ( Betoret ,2006 ) مما ينعكس بدوره سلباً على العملية التعليمية .

وتمكن الفاعلية الذاتية المعلم من مواجهة التحديات والمثابرة لتحقيق الأهداف التعليمية المخطط لها في النظام التعليمي الجديد، حيث صَاحَبَ هذا التغيير في النظام التعليمي حالة من الارتباك بين المعلمين بسبب عدم وضوح الرؤية لدى البعض منهم ، وفرض عليهم التكيف مع أدوار لم يكونوا يعهدونها من قبل، حيث تفرض احتياجات هذا النظام واقعاً جديداً على المعلمين، مطالبين فيه بتطوير قدراتهم في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وفهم طرق التدريس التي تحقق

النتائج المرجوة، وتطبيق استراتيجيات إدارة الفصل بصورة أكثر فاعلية، وإتقان المهارات اللازمة لنظام التقييم الجديد. ( سلامة ، ٢٠٢٠ : www.ecsstudies.com/8036 ) .

أي أن التطوير في النظام التعليمي قد يولد ضغوطاً لدى المعلمين بسبب عدم قدرتهم على القيام بدورهم الوظيفي وفقاً للنظام التعليمي الجديد ، حيث أكدت دراسة ( McCormick & Ayers, 2009 ) ، دراسة ( Putwain, et al, 2019 ) أن حركة الإصلاح التعليمي يزيد الضغوط المهنية لدى المعلم لارتباطه بتغيير المناهج.

وإذا كانت فاعلية الذات التدريسية عامل مؤثر في العملية التعليمية وتقدمها، فالضغوط التي يواجهها المعلم عامل يعوق هذا التقدم، ففاعلية الذات ترتبط بزيادة القدرة على مواجهة الضغوط ، فالأعلى في فاعلية الذات أكثر ترتيباً وتخطيطاً واستعداداً للأحداث والمواقف الضاغطة، فهم الأكثر تصدياً للمشكلات ، وبحلها يزيد تمكنهم وثقتهم في إدارة المواقف الأصعب . ( رسلان، ٢٠١٦ : ٤١٨ ) .

ولذا حاول البحث الحالي التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية المدركة لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية ( النظام التعليمي الجديد).

#### **مشكلة البحث :**

قامت وزارة التربية والتعليم والفني بتنظيم وعقد دورات تدريبية لتطوير أداء المعلمين مهنيًا في المرحلة الابتدائية بهدف تحسين فاعلية الذات التدريسية لديهم، فتطوير فاعلية الذات التدريسية يعتبر أمراً مهماً للحصول على معلم ملتزم ومتحمس وفعال. (Tschannen- Moran, M & Woolfolk Hoy, A.W. (2001

حيث أصبح المعلم مسئولاً ومطالباً بأداء مهام تحوله من دور الملقن إلى دور الموجه والمرشد ، ولعل هذا التغيير في طبيعة عمل المعلمين دفع الباحثة إلى دراسة الفاعلية الذاتية التدريسية لديهم، والوقوف على مدى قدرتهم على التعامل مع المناهج الدراسية الحديثة وتربيتها بصورة أكثر فاعلية، والتعاون مع أولياء الأمور بصورة أكثر إيجابية، لأن المعلم الذي لديه فاعلية ذاتية تدريسية مرتفعة يسهم في زيادة تحصيل طلابه وتنمية دافعيتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم وتطوير استراتيجيات تفكير مختلفة لديهم.

ومن ناحية أخرى يتعرض المعلمين اليوم لمستويات مختلفة من الضغوط المهنية المرتبطة بتطوير النظام التعليمي، حيث أشارت دراسة ( McCormick & Ayers , 2009 ) إلى أن حركة الإصلاح التعليمي في استراليا يزيد الضغوط المهنية لدى المعلم لارتباطه بتغيير المناهج مما يؤثر سلباً على فاعلية الذات لدى المعلم ، كما أكدت وجود علاقة بين فاعلية الذات لدى المعلم والضغوط المهنية .

وقد أثبتت دراسة (سكران ، ١٩٩٨ ) أن فاعلية الذات لها تأثير إيجابي في خفض الضغوط لدى المعلم ، كما أكدت دراسة (Betoret, 2006) أن المعلمين ممن لديهم مستويات عالية من فاعلية الذات، ومصادر أكثر للنجاح، يعانون بشكل أقل من الضغط والاحتراق النفسي من المعلمين ذوي فاعلية الذات المنخفضة .

كما أشارت ( Dunn-Wisner .K, 2004 ) إلى إمكانية التنبؤ بالضغوط لدى المعلم من خلال فاعلية الذات لديه وبالتصورات الخاصة بالمناخ المدرسي ( في رسلان ، ٢٠١٦ : ٤١٩ ) ، وقد أكد (Bandura, 2007) أن تقييم الأفراد لمستوى الصعوبة التي يعتقدون مواجهتها والضغوط التي يتعرضون لها يعتمد على فاعليتهم الذاتية .

وهذا ما دفع الباحثة إلى دراسة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى المعلمين ، وعلاقتها بالضغوط المهنية المدركة في النظام التعليمي الجديد، وتعد هذه الدراسة هي الأولى - على حد علم الباحثة - والتي تناولت العلاقة بين فاعلية الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية والضغوط المهنية المدركة في النظام التعليمي الجديد ، ولذا فقد سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة على التساؤلات التالية :

- ١- ما مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؟
- ٢- ما مستوى الضغوط المهنية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؟
- ٤- هل توجد فروق في فاعلية الذات التدريسية باختلاف الجنس ، عدد سنوات الخبرة ، وعدد الدورات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؟
- ٥- هل توجد فروق في الضغوط المهنية المدركة باختلاف الجنس ، عدد سنوات الخبرة ، وعدد الدورات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؟
- ٦- هل يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة من خلال فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؟

**أهداف البحث :** يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

- ١- مستوى فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد .
- ٢- العلاقة بين فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد .

٣- الفروق في فاعلية الذات التدريسية ، الضغوط المهنية باختلاف الجنس ، عدد سنوات الخبرة ، وعدد الدورات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد.  
٣- إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة من خلال فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد.

#### أهمية البحث :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الفئة المستهدفة والدور الذي يقوم به معلمو المرحلة الابتدائية ، فهم محور العملية التعليمية التربوية ، خاصة في ظل التغيير الذي أدخلته وزارة التربية والتعليم على نظام التعليم بالمرحلة الابتدائية ، سعياً إلى إيجاد جيل يمتلك المهارات اللازمة لمواكبة عصر العولمة ، والمعلمون هم من يعول عليهم في تحقيق الأهداف والطموحات ، حيث يتوقف نجاح النظام التعليمي في تحقيق غاياته وأهدافه على أداء المعلم داخل الغرفة الصفية، وانطلاقاً من ذلك يجب أن يحظى المعلم باهتمام بالغ من قبل الباحثين وجميع القائمين على العملية التعليمية، كما أنّ وجود ضغوط مهنية لدى المعلم يكون اتجاهات سلبية نحو مهنة التعليم، ولذا تكمن أهمية الدراسة الحالية في ناحيتين :

#### أولاً : الأهمية النظرية :

- أهمية تناولها لمتغير فاعلية الذات التدريسية للمعلم في النظام التعليمي الجديد وما يتطلبه هذا النظام من تغيير في دور المعلم في العملية التعليمية ، كما يعد تعرف فاعلية الذات التدريسية للمعلمين لها أهمية كبيرة في تقييم واقعهم واحساسهم باحتمالات نجاحهم في ممارسة مهام مهنة التعليم.

- تناولها لمتغير الضغوط المهنية لدى المعلمين ، حيث يتعرض المعلمين اليوم لمستويات مختلفة من ضغوط العمل ، نتيجة للتطورات التي طرأت على النظام التعليمي ، وما ترتب عليه من تغيير في دور المعلم ، مما قد يولد لديه إحساساً بعدم قدرته على مواجهة أعباء ومتطلبات مهنته.

- التعرف على مدى مساهمة عوامل الجنس، والخبرة التدريسية، عدد الدورات التدريبية ، في فاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين؛ حيث توصلت الدراسات السابقة إلى نتائج متعارضة في أثر هذه العوامل في فاعلية الذات التدريسية.

#### ثانياً - الأهمية التطبيقية :

- إعداد أداة لقياس فاعلية الذات التدريسية وأداة لقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد .

- جاءت هذه الدراسة لتقدم فكرة واضحة للقائمين على العملية التعليمية عن ما يتمتع به المعلمون من فاعلية ذاتية أملاً في الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وجعل تلك السمة جزءاً لا يتجزأ من البرامج والخطط التطويرية الساعية إلى تحسين نتائج العملية التعليمية و إيجاد معلمين أكفاء هم مفتاح نجاح العملية التعليمية .
- نقد نتائج هذه الدراسة المسؤولين عن العملية التعليمية في التعرف على مصادر الضغوط التي يعانيها المعلمون في النظام التعليمي الجديد لاقتراح حلول لها أو التخفيف منها.

#### **محددات البحث :**

- محددات بشرية : تكونت عينة البحث الحالي من ( ٢١٠ ) من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالصفوف الأولى النظام التعليمي الجديد ( من الصف الأول إلى الصف الرابع) بالمدارس الحكومية .

- محددات مكانية : تم تطبيق أدوات البحث الحالي إلكترونياً من خلال الرابط التالي <https://docs.google.com/forms/d/1cTTOo-uGp2Jtdw-fMW8Vz1x0pIOGmDxsi3SgjUivG5g/edit> .

- محددات زمنية : تم تطبيق أدوات البحث الحالي في العام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١ م).

#### **التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث :**

#### **فاعلية الذات التدريسية: Self-Efficacy in Teaching**

يقصد بفاعلية الذات التدريسية في هذا البحث أنها " اعتقادات شخصية لدى المعلم تتضمن قدرته على التخطيط الفعال للدرس ، والفاعلية في استخدام أساليب التدريس والتقييم ، وكفاءته في التواصل مع التلاميذ وأولياء أمورهم، الفاعلية في ادارة الموقف الصفّي ، بما يحقق أهداف النظام التعليمي الجديد " ، وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال المقياس المعد لهذا الغرض في البحث الحالي .

#### **الضغوط المهنية : occupational stress**

يقصد بالضغوط المهنية في هذا البحث أنها " مواقف ومشكلات تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في مجال العمل تسبب لهم حالة من القلق والتوتر بسبب تغير دور المعلم في النظام التعليمي الجديد وتتضمن ضغوط تتعلق بتغيير المنهج الدراسي ، ضغوط تتعلق بالدورات التدريبية على النظام التعليمي الجديد ، ضغوط تتعلق بالتلاميذ وأولياء أمورهم ، ضغوط تتعلق بساعات العمل اليومية وبيئة العمل المادية ، ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت " ، كما يتم قياسه من خلال الأداة التي تم إعدادها لهذا الغرض في البحث الحالي .



ويقصد بالنظام التعليمي الجديد " منظومة التعليم الجديدة في المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية في مصر، والتي بدأت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني تطبيقها بدءاً من مرحلة رياض الأطفال حتى نهاية المرحلة الثانوية منذ سبتمبر ٢٠١٨ / ٢٠١٩ م ". .

### الإطار النظري لمفاهيم البحث :

يدور الإطار النظري للبحث حول عرض مفهوم فاعلية الذات ، فاعلية الذات التدريسية ، كما يتناول عرضاً لمفهوم الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، وذلك على النحو التالي :

### أولاً : فاعلية الذات التدريسية: Self-Efficacy in Teaching

يعد مفهوم الفاعلية الذاتية أحد المفاهيم الأساسية في النظرية المعرفية الاجتماعية، حيث يرى باندورا أن مفهوم الفاعلية الذاتية يعد أساساً في تعديل السلوك معتمداً على افتراض مفاده أن الأنماط السلوكية للفرد مهما كان شكلها تعمل كوسائط لبلورة توقعات الفرد عن مستوى الفاعلية الذاتية وتنميتها لديه، وفي ضوء ذلك ميز باندورا بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج، حيث تشير الأولى إلى اعتقاد الفرد بقدرته على أداء السلوك المطلوب منه حتى في ظروف متغيرة، بينما تشير الثانية إلى اعتقاد الفرد بأن سلوكاً ما سيؤدي حتماً إلى ظهور نتائج معينة (Bandura, 1997) .

و قد تعدد تعريفات الفاعلية الذاتية حيث تعرف: بأنها "قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين، والتحكم في الأحداث التي تؤثر في حياته، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه، والأنشطة التي يقوم بها، والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة لتحقيق ذلك النشاط" . (الشلوي، ٢٠١٦: ٢١٥).

كما تُعرّف الفاعلية الذاتية بأنها "القدرة الإجرائية المدركة التي لا ترتبط بما يملكه الفرد من قدرات، وإنما بما يستطيع عمله مهما كانت المصادر المتوافرة، فلا يسأل الفرد عن درجة امتلاكه للقدرات ، ولكن عن ثقته في تنفيذ الأنشطة المطلوبة وفق متطلبات الموقف" . (Anthony & Artino,2012).

وبالنسبة لفاعلية الذات التدريسية للمعلم يُعرف باندورا فاعلية الذات التدريسية أنها "معتقدات المعلم حول قدرته على تنظيم وتنفيذ الإجراءات التعليمية الصحيحة للوصول إلى التحصيل المطلوب، ويرى أن الفاعلية الذاتية تؤثر في أنماط التفكير والانفعالات التي تحدث خلال التفاعلات الصفية، وتؤثر على فاعلية المعلم الشاملة مع الطلاب . ( Bandura, 1997).

وعزفها سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2010) بأنها "معتقدات المعلم الفردية في قدرته على التخطيط والتنظيم وتنفيذ الأنشطة التي تسهم في تحقيق الأهداف".

كما تعرف بأنها "اعتقادات المعلم الشخصية، عن قدرته في تحقيق نتائج إيجابية لدى الطلبة، وقناعته بإمكانية اختيار أساليب متنوعة في التدريس وتنظيمها وتنفيذها لتحقيق أهداف التدريس". (أبو ججوح ، ٢٠١٤ : ١٩٧) .

ويمثل المعلم حجر الأساس للعملية التعليمية، فهو مهندس بشري يُخطط، ويُصمم، ويُنفذ و يقوم عمل ومستوى المتعلمين ، فمن مهام المعلم والتي تعد معياراً هاماً لقياس فاعليته الذاتية ، دوره في الاعداد والتخطيط لشرح الدروس للتلاميذ ، حيث تُعدُّ تهيئة البيئة التعليمية المناسبة للمتعلمين أحد أهم واجبات المعلم، حيث يبدأ في عملية الإعداد الجيد لخطة الدرس، واستخدام طرق التدريس المختلفة والأنشطة التعليمية المتنوعة التي تتناسب مع مستوى المتعلمين، كما يعد استخدام المعلم أدوات التقييم المختلفة ؛ للتأكد من إدراك وفهم المتعلمين للمفاهيم العلمية المطلوبة من واجباته التدريسية المهمة، فمتابعته المعلم المستمرة لأداء المتعلمين لديه والعمل على رفع مستوياتهم التعليمية يساهم بفاعلية كبيرة في جودة المخرجات التعليمية ( محمد ، ٢٠٢٠ : ٣٣٣) ، ولا شك أن قيام المعلم بهذه المهام يسهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد بالمرحلة الابتدائية .

ولذا يجب توفير برامج تدريبية مهنية مستمرة لرفع الكفاءة الشخصية للمعلمين، والتي تتمثل في امتلاكهم: مهارات التدريس ، والتوجيه ، والتقييم ، واستخدام الأدوات والوسائل التعليمية، ومهارة التواصل الفعال مع المتعلمين وأولياء أمورهم ، وتعزيز مهارات رفع روح التعلم لدى المتعلمين وتشجيعهم على التواصل الإيجابي فيما بينهم، ومهارات الإعداد والتخطيط الدروس وطرق تنفيذها. (محمد ، مرجع سابق : ٣٣٥) .

حيث تتميز مناهج نظام التعليم الجديد 2.0 (بالمرحلة الابتدائية) بتحويلات في استراتيجيات وطرق التدريس لتناسب دمج مهارات القرن الحادي والعشرين في المناهج ، حيث تتبنى المناهج استراتيجيات التعلم المتمركزة حول المتعلم بدلاً من التعلم القائم على المعلم، والتعلم القائم على المشروعات وحل المشكلات بدلاً من التعلم القائم على التلقين، والتعلم متداخل التخصصات بدلاً من التعلم القائم على المواد المنفصلة، كما تبني المناهج في ضوء المهارات الحياتية، وتركز على مهارات التفكير الناقد، والتفكير الإبداعي، وحل المشكلات، والتعاون، والتفاوض، والإنتاجية، وصنع القرارات ، واحترام التنوع، والتعاطف، والمشاركة، وإدارة الذات، والمحاسبية، والتواصل، والصمود. (غانم ، ٢٠١٩ : ٣٤).

كما تعتمد طرق التدريس في النظام التعليمي الجديد بشكل أساسي على استخدام التكنولوجيا الحديثة والمنصات الرقمية، وأجهزة التابلت والكمبيوتر وغيرها من وسائل تكنولوجيا التعليم الحديثة. (داود، ٢٠٢١ : [/https://ecss.com.eg/16352](https://ecss.com.eg/16352))

ولكل ما سبق فإن فاعلية الذات التدريسية تعتبر أحد عناصر الدافعية التي تساهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد ، فالمعلمين ذوي الفاعلية الذاتية العالية يكونوا أكثر مرونة أثناء تدريسهم، ويبدلون جهداً أكبر في مساعدة التلاميذ على تحقيق إمكاناتهم، ويكونوا أكثر استعداداً للمحاولة والتجريب، ومن ثم تنفيذ الممارسات التربوية الجديدة ( Evers,et al,2002 ) ، كما يتصفون بالمرونة الفكرية، ولديهم روح المبادرة والمبادأة ، وهم أكثر إصراراً ومثابرة من غيرهم، وأكثر اتزاناً من الناحية الانفعالية، ولديهم تقدير ذات عالٍ، ويؤكدون على المعايير الأكاديمية المرتفعة، وقادرون على توفير بيئة آمنة ومحفزة للتعلم ، ( Wan ,2005 ) ، وهذا ما يتوافق مع متطلبات النظام التعليمي الجديد بالمرحلة الابتدائية .

وفي المقابل فإن المعلمين ذوي الفاعلية الذاتية المنخفضة كانوا أقل جهداً في تحقيق احتياجات التعلم لجميع الطلبة ( pendergast,2011 ) ، كما تتنبأ الفاعلية الذاتية التدريسية بتطلعات المعلمين ، واتجاهاتهم نحو الابتكار والتغيير، واستخدامهم لاستراتيجيات التدريس المتنوعة ( Skaalvik & Skaalvik, 2010 ) .

#### **الضغوط المهنية : occupational stress**

الضغوط سمة من سمات الحياة المعاصرة التي تسير كل تغيرات وتحولات المجتمعات الإنسانية بأبعادها المختلفة الاقتصادية، التكنولوجية، الاجتماعية، المهنية وغيرها ، (عسكر ، ٢٠٠٠ : ٩١ ) .

وبالرغم من انتشار ظاهرة الضغوط في جميع المهن والوظائف ، إلا أنها تتباين في شدتها وطبيعتها من مهنة لأخرى، فالتدريس مهنة كثيرة المطالب حيث لا يقتصر دور المعلم على مجرد الإعداد لعملية التدريس وتنفيذها فحسب ، بل يتعداه إلى ضرورة متابعة مختلف التطورات العلمية والتكنولوجية والإلمام بأحدث الطرق والأساليب التربوية ، وكذا اتخاذ قرارات للمساهمة في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية ، إضافة إلى ضرورة الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته.

والضغوط المهنية هي مجموعة المثيرات التي تتوفر في بيئة العمل، وينتج عنها سلوك معين للفرد كرد فعل لتأثير هذه المثيرات على حالته النفسية والجسمانية (أبو بكر، ٢٠٠٤ : ١٣٢).

### مصادر الضغوط النفسية المهنية:

إن مصادر الضغط النفسي ليست نابعة من الموقف الذي وجد فيه الفرد بحد ذاته، وإنما من كيفية إدراك الموقف حسب طبيعة كل فرد ، وهذا ما يؤكد العالم النفسي (أليس) في نظرية العقلانية العاطفية ، ولكن بالرغم من ذلك إلا أن مصادر الضغوط متنوعة، وذلك لأن مهنة التعليم من المهن الاجتماعية والنفسية الضاغطة نظراً لكثرة متطلباتها وزيادة أعبائها ومستوياتها التي تجعل المدرسين غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين في حياتهم ومستقبلهم المهني مما يكون له أثره السلبي في عطائهم .

ويقسم الباحثون مصادر الضغوط التي يتعرض لها المعلم إلى:

- ١- الضغوط الصفية زيادة عدد الطلاب داخل الصف، عدم القدرة على المحافظة على النظام الفعال داخل الصف ، ضعف المستوى الأكاديمي للطلاب واتجاهاتهم السلبية نحو المدرسة ، سلوكيات الطلبة الفوضوية، البيئة المادية للصف، من حيث درجة الحرارة سوء الإضاءة، التهوية
- ٢- الضغوط المدرسية أوالمؤسسية : والتي تتمثل في قلة فرص الترقية والنمو المهني، والعلاقات ضعيفة مع الزملاء ،انعدام القيادة الإدارية، انعدام وضوح الدور، زيادة الواجبات التدريسية المكلف بها ، نقص المشاركة في اتخاذ القرار.
- ٣- الضغوط المجتمعية : تدني مستوى الرواتب ، النظرة السلبية لدور المعلم، تعصب الأهالي ضد المعلمين وعدم تعاونهم في ما يخص مصلحة أبنائهم، عدم توافر الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين. ( الفريجات وآخرون ، ٢٠١٦ : ٣١٣ ) .

وأشارت (ياركندي ،٢٠٠٠ : ١٣٦ - ١٣٧) أن مصادر الضغوط لدى المعلم تتمثل في: العوامل الأسرية ، اللوائح التنظيمية للمدرسة ، العبء الوظيفي ، علاقة المعلم بالإدارة المدرسية ، السلوك السلبي للتلاميذ ، أمور تتعلق بأولياء الأمور ، المقررات الدراسية ، ما يتعلق بالأدوات اللازمة للمادة ، بيئة العمل المادية ، علاقات المعلمين ببعضهم.

وقد يكون من مصادر الضغوط لدى المعلم غموض الدور ، والذي ينشأ بسبب عدم توافر معلومات عند المعلم بدرجة كافية وواضحة تمكنه من أداء عمله بطريقة مرضية، كمنقص المعلومات حول طريقة التعليم أو برنامج التعليم، كما تنشأ درجة من الغموض في حالات مثل تعيين مدير جديد، تغيير مدرسة، تغيير أقسام التعليم أو تغيير البرامج التعليمية (منصوري، ٢٠١٠ : ٦٥)

ولقد تم التركيز في هذا البحث على مصادر الضغوط لدى المعلم في النظام التعليمي الجديد ، وهي:

- الضغوط التي تتعلق بالمناهج الدراسية : وقد تكون بسبب نقص معلومات عند المعلم حول طريقة أو برنامج التعليم، بما لا يمكنه من أداء عمله بطريقة مرضية ، ونظام التعليم الجديد 2.0 يقوم على مبادئ حاكمة تتمثل في: تطوير المناهج ، ف المنهج الدراسي هو أحد جوانب العملية التعليمية الضرورية في المدرسة، وأحد أهم محاور العملية التعليمية (غانم ، ٢٠١٩: ٢٤) ، وعلاقة المعلم بالمنهج علاقة مباشرة وقوية ومؤثرة، لذا من الضروري أن يكون المعلم متفهماً لهذا المنهج، وراضياً عنه، ومتفاعلاً معه، وقادراً على تحقيق الأهداف المرسومة له، ولكن قد تواجه المعلم أحياناً بعض الصعوبات في المنهج الدراسي الذي يقوم بتدريسه، فتضعف من خلال ذلك دافعية المعلم نحو هذه المادة وتكون مصدراً للضغوط المهنية لديه ، مثل: كثافة المنهج، وطول المقرر الدراسي، صعوبة المادة العلمية، وعدم وملاءمتها لمستوى الطلاب ، قلة الحصص المخصصة للمادة الدراسية، عدم توفر الوسائل التعليمية المعينة، عدم اشراك المعلم في نقد المناهج وتطويرها.

- ضغوط تتعلق بالدورات التدريبية على النظام التعليمي الجديد، فعلى الرغم من اهتمام وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني المصرية بعملية النمو المهني للمعلم، إلا أن هذا الاهتمام كان وما يزال لم يصل إلى المستوى المنشود، حيث يتضح من شكاوي بعض المعلمين والمعلمات من تطبيق المناهج المطورة التي لا يصابها تطوير وتدريب للمعلمين بالشكل الكافي ، وأن تدريبهم حالياً يقتصر على الجوانب النظرية ولا يستهدف توفير المتطلبات التدريبية التي يحتاجها المعلم لتطبيق المناهج المطوره بكفاءة عالية.(أحمد، ٢٠١٩ : ٤٥٨) ، ولا شك أن هذا يعد مصدراً من مصادر الضغوط التي يعانها المعلم في النظام التعليمي الجديد ، فبعض المعلمين حتى الآن يعتمد في تدريسه للصفوف الأولى على الاستراتيجية القديمة في التعلم وهي الحفظ والتلقين، حيث أن البعض لم تصل إليه الفلسفة الحقيقية للنظام الجديد للتعليم، مطالباً بضرورة تكثيف التدريب بشكل كبير وقوى لتأهيل أعضاء هيئة التدريس بشكل كبير.( حسين ، ٢٠١٨).

- ضغوط تتعلق بالتلاميذ، وأولياء الأمور: فمن متطلبات النظام التعليمي الجديد بالمرحلة الابتدائية تغير دور المعلم تجاه الطلاب وأولياء الأمور ، حيث أكد طارق شوقي وزير التربية والتعليم والتعليم الفني على أهمية دور المعلم في تغيير ثقافة وإصلاح الفكر لدى أولياء الأمور والطلاب، وضرورة اتباع أساليب التعلم وليس التلقين والحفظ، وتنمية المهارات والبحث، وتدريب الطلاب على الاستعانة ببنك المعرفة وغيرها من المنصات التعليمية التي توفرها الوزارة.( حسين ، ٢٠٢١).

ولا شك أن هذا التغيير في دور المعلم يتطلب تغييراً في دور كل من التلميذ وولى الأمر، وهو ما لم يحدث بعد ، فمن متابعة الباحثة لواقع الكثير من حال الأسر المصرية وشكواهم المتكررة على وسائل التواصل الإجتماعي من النظام التعليمي الجديد ، وأنه لا يلائم قدرات التلاميذ في هذه المرحلة العمرية ، مما ينم عن عدم قدرة الكثيرين منهم على تغيير اتجاهاتهم وتقبلهم للتطوير الذي طرأ على النظام التعليمي بالمرحلة الإبتدائية ، ومن ثم فإنهم قد لا يقومون بدورهم تجاه أبنائهم وفق المستوى المنشود ، وهذا بدوره يلقي بظلاله على المعلم ويعد أحد مصادر الضغوط المرتبطة بمهنته ، حيث أن دور المعلم لن يوتي ثماره إلا من خلال التواصل الفعال بين المعلم وولى الأمر ، فتغيير ثقافة الطلاب وأولياء وفق فلسفة النظام الجديد تحتاج إلى وقت لدعم المعلمين داخل الفصول.

- ضغوط تتعلق بساعات العمل اليومية وبيئة العمل المادية: ومن الأمور التي نجمت عن تطوير النظام التعليمي وتغير دور المعلم ، زيادة عدد ساعات العمل نتيجة التغير في طبيعة المهام التي يؤديها وفق متطلبات النظام التعليمي الجديد ، أيضاً ما يتطلبه تطبيق هذا النظام من توفير بعض الامكانيات المادية والتقنية ، والتي قد لا تكون متاحة في كثير من المدارس ، حيث تعد الكثافات المرتفعة داخل الفصول - على سبيل المثال - عائقاً أمام تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد ، وفق ما ذكره أحد معلمي مدارس محافظة القاهرة، إن كثيراً من المعلمين يقدرّون حجم التطوير الذي حدث في التعليم الإبتدائي ، ولكن هناك بعض المعوقات التي تواجه المعلمين في المدارس على رأسها الكثافات المرتفعة، قائلاً: في النظام القديم كانت استراتيجيات التعلم مختلفة حيث كان المعلم في كثير من الأحيان يعتمد على تحفيز الطلاب للمحتوى العلمي، ولكن في النظام الجديد آلية التدريس في الفصل مختلفة كلياً حيث أنها تعتمد على التفاعل والأنشطة وهو ما يسمى بالتعلم النشط ، وبالتالي فإن هذه المشكلة ستكون عائقاً أمام تطبيق النظام بشكل منضبط وحقيقي على أرض الواقع. (حسين ، مرجع سابق ، ٢٠١٨) .

- ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت: وقد نجم عن التغير في دور المعلم في النظام التعليمي الجديد صرف حافز لمعلمي النظام الجديد ، وهذا قد يفسر بكم المهام والمسئوليات الملقاة على عاتق معلمي المرحلة الابتدائية في النظام الجديد ، وأنه بمثابة حافز للمعلم لبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد، ولذا قامت الباحثة بقياس هذا المتغير لمعرفة مدى إدراك معلمي المرحلة الابتدائية في النظام الجديد لما طرأ على النواحي المادية من تحسين ، حيث أن وزارة التربية والتعليم الفني، تقوم بصرف حافز تطوير التعليم للفتات المستحقة بدءاً من الصف الأول لرياض الأطفال وحتى الرابع الابتدائي ، لأن المعلمين هم عصب العملية التعليمية في مصر، حيث تؤكد الوزارة أنها تعمل على تحسين مستوى الدخل المادي للمعلمين، لتقديم محتوى جيد للطلاب داخل الفصول الدراسية، وتقديم محتوى تعليمي عالي الجودة، لجميع الطلاب بجميع مدارس الجمهورية.

ويقصد بالضغط المهني في هذا البحث أنها "مواقف ومشكلات تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في مجال العمل تسبب لهم حالة من القلق والتوتر بسبب تغير دور المعلم في النظام التعليمي الجديد وتتضمن ضغوط تتعلق بتغيير المنهج الدراسي ، ضغوط تتعلق بالدورات التدريبية على النظام التعليمي الجديد ، ضغوط تتعلق بالتلاميذ وأولياء أمورهم ، ضغوط تتعلق بساعات العمل اليومية وبيئة العمل المادية ، ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت " ، كما يتم قياسه من خلال الأداة التي تم اعدادها لهذا الغرض في البحث الحالي .

دراسات سابقة : تم تصنيف الدراسات السابقة إلى ثلاث محاور :

**المحور الأول:** دراسات تناولت الفاعلية الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات

- دراسة برهم ، أحمد خليل ؛ **طلافحة ، حامد عبدالله ( ٢٠١٩ )** : بعنوان " الفاعلية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الطلابية" هدفت الدراسة الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الطلابية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أجريت الدراسة على جميع معلمي ومعلمات اللغة العربية في المدارس التابعة لمديرية تربية الزرقاء الأولى والبالغ عددهم ( ١٥٠ ) ، استجاب منهم ( ١٣٣ ) معلماً ومعلمة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد مقياس الفاعلية الذاتية ومقياس القدرة على حل المشكلات الطلابية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الفاعلية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية يقع ضمن المستوى المرتفع، وأن مستوى القدرة على حل المشكلات الطلابية بشكل عام لدى معلمي اللغة العربية يقع ضمن المستوى المتوسط، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية، وبين القدرة على حل المشكلات الطلابية.

- دراسة **خلفي ، عبد الحليم ؛ بوشامي ، عبد المولى ( ٢٠١٨ )** والتي هدفت الى الكشف عن مستويات الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية والفروق والعلاقات بينهما لدى معلمي الابتدائي في تمارست، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة والمتمثلة في كل من مقياس الفاعلية الذاتية Ralph Schwarz عام ١٩٨٩ وبناء مقياس للكفايات المهنية، وبعد التأكد من خصائصه السيكومترية، تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية قوامها ٦٠ معلم في مرحلة التعليم الابتدائي أسفرت التساؤلات على النتائج التالية: - مستوى الفاعلية الذاتية مرتفع قدر ب ٨١,٢٥ %، وكذا الكفايات المهنية قدرت ب ٦٣,٧٠ ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية و الكفايات المهنية بحسب كل من الجنس والسن والخبرة المهنية والحالة الاجتماعية ، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية لدى عينة الدراسة.

- دراسة الخزرجي، ضمياء ابراهيم محمد ( ٢٠١٧ ) حيث هدفت إلى التعرف على فاعلية الذات والقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والتعرف على الفروق في فاعلية الذات والقدرة على حل المشكلات الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات والقدرة على حل المشكلات الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس فاعلية الذات ومقياس القدرة على حل المشكلات الاجتماعية في محافظة ديالى بالعراق، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية، اختير منهم عينة مكونة من ( ٢٠٠ ) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يتمتعون بفاعلية الذات وبالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية، ويوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في فاعلية الذات ولصالح الإناث، ويوجد فرق دال إحصائياً في القدرة على حل المشكلات الاجتماعية ولصالح الذكور، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين فاعلية الذات والقدرة على حل المشكلات الاجتماعية.

- دراسة بقيعي، نافز أحمد ( ٢٠١٦ ) بعنوان "الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات"، والتي هدفت إلى معرفة درجة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم، وتكونت عينة الدراسة من ( ٤٤٠ ) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد تم بناء مقياس الفاعلية الذاتية التدريسية من أربعة أبعاد هي: الفاعلية في الاستراتيجيات التعليمية، الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي، الفاعلية في العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، الفاعلية في تعليم التفكير والبحث العلمي، وأظهرت النتائج وجود درجة عالية من الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، ووجود فروق دالة إحصائياً في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي ولصالح الإناث ومؤهل البكالوريوس، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم. وفي ضوء هذه النتائج يوصي الباحث بتنمية الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي لدى المعلمين أصحاب الخبرة القليلة، وإجراء دراسات تستخدم أساليب البحث النوعي كإجراء المقابلات وحضور الحصص الصفية.

- دراسة الخلايلة، هدى ( ٢٠١١ ) هدفت إلى معرفة الفاعلية الذاتية لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء في ضوء متغيرات الجنس والمرحلة الدراسية والخبرة التدريسية، وتكونت عينة الدراسة من ( ٤٠١ ) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية والثانوية في الأردن أجابوا على مقياس الفاعلية الذاتية لـ ( Tschannen–Moran Woolfolk, 2001 ) and ) وأظهرت النتائج أن مستوى الفاعلية الذاتية كان مرتفعاً، وأن المعلمين أكثر فاعلية في بعد الإدارة الصفية وأقلها في بعد مشاركة الطلبة في العملية التعليمية التعليمية، كما أظهرت



النتائج وجود فروق في تقديرات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية ولصالح معلمي المرحلة الأساسية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والخبرة التدريسية، ووجود تفاعل بين متغيري المرحلة الدراسية والجنس، وبين متغيري الجنس والخبرة التدريسية للمعلم.

- دراسة (Cheung, 2008) والتي هدفت إلى المقارنة بين الفاعلية الذاتية لمعلمي المدارس الأساسية في هونغ كونغ ومعلمين مدارس في شنغهاي في ضوء بعض المتغيرات مثل الجنس والخبرة التدريسية وعمر المعلم والمستوى التعليمي، باستخدام مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين (Tschannen-Moran & Woolfolk, 2001) تكونت عينة الدراسة من (٧٢٥) معلماً في هونغ كونغ و (٥٧٥) معلماً في شنغهاي ، وقد توصلت الدراسة إلى أن معلمين المدارس في شنغهاي وصفوا أنفسهم بأنهم ذوي فاعلية ذاتية عالية وأنهم أكثر فاعلية من المعلمين في هونغ كونغ، وأن المعلمات في كلا المنطقتين أكثر فاعلية من المعلمين، وأن المعلمين ذوي الخبرة العالية أكثر فاعلية من المعلمين ذوي الخبرة المتدنية ، بينما لم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق في تقييم المعلمين لفاعليتهم تعزى إلى عمر المعلم أو مستواه التعليمي.

- قام (Blackburn, 2007) بدراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين وبين شعورهم بالرضا الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي الزراعة في ولاية كنتاكي الأمريكية، اختير منهم ( ٨٠ ) معلماً كعينة الدراسة ، واستخدم الباحث مقياس الفاعلية الذاتية في ثلاثة مجالات: مشاركة الطلبة في العملية التعليمية، استخدام استراتيجيات التعليم، والإدارة الصفية، وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب بين الفاعلية الذاتية الكلية للمعلمين وبين ارتفاع شعور الرضا الوظيفي لديهم، كما أظهرت النتائج على أن المعلمين كانوا أكثر فاعلية في مجال الإدارة الصفية وأقلها في مجال إشراك الطلبة في العملية التعليمية.

- وأجرى ( Rocca & Washburn, 2006 ) دراسة هدفت إلى معرفة الفاعلية الذاتية في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي وعمر المعلم وبرامج إعداد المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من ( ٦٦ ) معلماً من ولاية فلوريدا في أمريكا، وأظهرت النتائج أن الفاعلية الذاتية للمعلمين ذوو الخبرة العالية أكثر من المعلمين ذوي الخبرة القليلة، كما أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغيرات الجنس وعمر المعلم والمؤهل العلمي ونوعية برامج إعداد المعلمين.

- كما هدفت دراسة (Jackson, 2005) إلى معرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين والإدارة الصفية الممارسة في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والتخصص، وتكونت عينة الدراسة من ( ٣٧٥ ) معلماً ومعلمة في أمريكا، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الفاعلية الذاتية للمعلمين وأسلوب الإدارة المتمركز حول تعلم الطلبة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الفاعلية الذاتية أو أسلوب الإدارة الممارس

تبعاً لمتغيرات الخبرة والتخصص والصف الذي يدرسه، بينما كانت هناك فروق تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

- دراسة (Knoblauch, 2004) هدفت إلى تقصي العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين والفاعلية الجماعية وعلاقتها بمتغيرات الخبرة التدريسية ومكان المدرسة (ريف، مدينة، ضواحي) ومدى تغيير المعلم للمدرسة التي يعمل بها، وتكونت عينة الدراسة من ( ١٠٨ ) معلماً موزعين على المناطق الثلاث في ولاية أوهايو الأمريكية ، وأظهرت النتائج أن المعلمين يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة، وأن الفاعلية الذاتية لدى المعلمين الأكثر خبرة أعلى منها لدى المعلمين الأقل خبرة، وأن الفاعلية الذاتية لدى معلمي الريف أعلى منه لدى معلمي المدن.

**المحور الثاني: دراسات تناولت الضغوط المهنية لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات**

- دراسة الفريجات وآخرون (٢٠١٦) والتي هدفت إلى معرفة مصادر ضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة عجلون والمتمثلة بالأبعاد التالية : عبء التدريس، البيئة المدرسية، العلاقة مع المجتمع المحلي، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، الرضا المهني، وعلاقتها بمتغيرات الجنس، الخبرة، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، تكونت عينة الدراسة من ( ١٠٠ ) معلم ومعلمة ممن يعملون في المدارس الحكومية في مرحلة التعليم الأساسي الدنيا في محافظة عجلون للعام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠. تم استخدام مقياس ضغوط العمل الذي أعده الباحثون لغايات هذه الدراسة، دلت نتائج الدراسة: أن معدل ضغوط العمل كان مرتفعاً لدى المعلمين، وكان ترتيب مصادر ضغوط العمل كما يراها معلمو المرحلة الاساسية في محافظة عجلوان على النحو التالي : الرضا المهني، البيئة المدرسية ، عبء التدريس، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلاب، كما دلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مدى تعرض المعلمين لضغوط العمل تعزي لأي من هذه المتغيرات.

- دراسة الأحسن، حمزة (٢٠١٥) وهدفت 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 متغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من ( ١١٥ ) معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية. وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:- وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى ( ٠.٦٦ % ) من معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والأجر والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية.

- وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى (٦٠ %) من معلمي المرحلة الابتدائية، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات.

- **دراسة حميدة ، علا محمود (٢٠١١)** حيث استهدفت الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، ومعرفة أثر كل من الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، في تقديراتهم، تكون مجتمع الدراسة من ( ٥٧٤ ) معلماً ومعلمة موزعين على أربع مديريات للتربية في عمان، تم إعداد استبانة: لقياس مستوى ضغوط العمل عند المعلمين تكونت من ( ٥٢ ) فقرة استخراج لها صدق وثبات مقبولان، أظهرت النتائج: أن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت بمستوى مرتفع على الأداة ككل، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وللخبرة ولصالح المعلمين من ذوي (٥-١٠) سنوات- الخبرة المتوسطة ، عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- **دراسة قاجة ، كلثوم (٢٠١١)** والتي هدفت إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي يعانيها معلمو المرحلة الابتدائية، وذلك بالإجابة على التساؤل الآتي: ما أهم مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة؟ تقتضي هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي معتمدة على الاستكشاف، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة من إعداد الباحثة، وتم تطبيقها على عينة قوامها ١٢١ معلماً منهم ٥٤ معلماً، و ٦٧ معلمة خلال العام الدراسي: ٢٠٠٩/٢٠١٠ ، لقد رتبنا مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية حسب أهميتها على النحو الآتي: ضغوط تتعلق بضعف مستوى التلاميذ، ضغوط تتعلق بالمناهج الدراسية ، ضغوط ساعات العمل الطويلة، ضغوط المكانة والأجر، ضغوط عبء المهنة، ضغوط تتعلق بأولياء الأمور، ضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية، ضغوط تتعلق بالوسائل التعليمية، ضغوط تتعلق بعلاقة المعلم مع المفتش، ضغوط التعامل مع الزملاء، ضغوط تتعلق بالإدارة المدرسية.

- **دراسة شان وآخرون (Chan et al,2010)** هدفت إلى التحقق من المشكلات المهنية ، لدى المعلمين ، الأعضاء في اتحاد النقابات المهنية من العاملين في : المدارس الابتدائية، والثانوية ، في هونج كونج، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧١٠) من المعلمين ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين الذين تتراوح سنوات الخدمة لديهم، ما بين سنة واحدة - ٥ سنوات، سجلوا مستوى عالياً من الضغط ، يتراوح ما بين ٩١.٦% - ٩٧.٣% ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الضغوط ، هي : عبء العمل الثقيل، ضغط الوقت، الإصلاحات في التعليم، المراجعة الخارجية للمدرسة، وإدارة سلوك الطلبة.

- **دراسة القناعي ، منى بدر (٢٠٠٧)** بعنوان " ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت" ، هدفت إلي التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين من الجنسين بمختلف مراحل التعليم العام بدولة الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من

(٩٢٨) معلماً ومعلمة، واعتمدت على أداة تم تصميمها خصيصاً بما يقابل هدف الدراسة وموضوعها، تبين من الدراسة أن الضغوط المهنية لدى المعلمين تتمثل بصفة أساسية في الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل، ثم الضغوط المرتبطة بسلوك الدارسين، فضغوط عائد العمل، ثم ضغوط المناهج الدراسية ، وأخيراً ضغوط بيئة العمل، وتزداد الضغوط المهنية لدى الإناث مقارنة بالذكور، ويأتى معلمو المرحلة المتوسطة باعتبارهم الأكثر تعبيراً عن الضغوط المهنية يليهم معلمو المرحلة الثانوية، ثم معلمو المرحلة الابتدائية، وكشف تحليل الانحدار عن أن ضغوط طبيعة العمل، ضغوط بيئة العمل، ضغوط المنهج الدراسي هي المجالات الثلاثة المنبئة بشدة التوجه السلبي نحو المهنة مهنة التدريس، ، أما ضغوط سلوك الدارسين وضغوط عائد العمل، فإنها وإن كانت ترتبط ارتباطاً طردياً موجباً بالتوجه نحو المهنة- إلا أنها ليس لها القدرة التنبؤية بهذا التوجه.

- دراسة بريك، وسام درويش (٢٠٠١) هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وشملت عينة الدراسة (٤٠٩) معلماً ومعلمة، منهم (١٥٥) معلماً، و(٢٥٤) معلمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الآباء، والعلاقة مع الطلبة، والظروف المعنوية، والظروف المادية، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، وغموض الدور، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستواها لدى المعلمات، وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية، والظروف المعنوية، والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح حملة البكالوريوس، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الدخل، لصالح فئة الأقل دخلاً، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين تبعاً لمتغير العبء التدريسي، لصالح المعلمين الذين يعلمون أكثر من (٢٩) حصة أسبوعياً.

**المحور الثالث : دراسات تناولت العلاقة بين فاعلية الذات التدريسية والضغوط المهنية لدى المعلمين .**

- دراسة سكران، السيد عبد الدايم (١٩٩٨) والتي هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية لدى المعلم ومدى تأثير تلك المصادر بجنس المعلم ،عدد سنوات الخبرة ،وفاعلية الذات العامة ، تم إجراء الدراسة على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الشرقية عددهم (٣٥٠) معلم ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في أبعاد الضغوط المهنية للمعلمين باختلاف الجنس عدا بعد سوء سلوك سلوك التلميذ لصالح المعلمين الذكور ،عدم

وجود تأثير للخبرة على الإحساس بالضغط المهني لدى عينة البحث ، كما توصلت إلى وجود علاقة بين فعالية الذات العامة و الإحساس بالضغط لدى المعلم.

- **دراسة إبراهيم ، ابراهيم الشافعي ( ٢٠٠٥ )** والتي هدفت إلى بحث علاقة الكفاءة المهنية لدى المعلمين بكل من: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، والمعتقدات التربوية لدى أربع فئات من المعلمين: قبل الخدمة، وهم طلاب في كلية المعلمين قبيل التخرج، ومعلمي المرحلة الابتدائية، ومعلمي المرحلة المتوسطة، ومعلمي المرحلة الثانوية، كما تهدف إلى دراسة الفروق بين هذه الفئات من المعلمين في كافة المتغيرات الدراسية، بحث مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط النفسية والمعتقدات التربوية ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠ مشارك) بواقع ٥٠ من كل فئة من الفئات الأربع، وأشارت النتائج إلى: وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين، وكل من الكفاءة الذاتية العامة، والمعتقدات التربوية ، أيضاً وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين، والضغط النفسي المهني، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مراحل التعليم المختلفة في الكفاءة الذاتية المهنية، والكفاءة العامة، والضغط النفسي المهني، والمعتقدات التربوية، الكفاءة الذاتية والضغط المهني، والمعتقدات التربوية تمثل أهم متغيرات التنبؤ بالكفاءة المهنية مع اختلاف في مقدرة هذه المتغيرات على التنبؤ.

- **دراسة (Betoret, D.2006)** " بعنوان الضغوط والكفاءة الذاتية ، وأساليب المواجهة والإحترق النفسي بين معلمي المدارس الثانوية بأسبانيا" هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين ضغوطات المعلمين المهنية ، والكفاءة الذاتية ، وأساليب مواجهة الضغوط ، على عينة مكونة من (٢٤٧) معلماً من مدرسي المدارس الثانوية الإسبانية ، تمت صياغة هدفين محددين من أجل دراسة تأثير ضغوط التدريس على الاحتراق النفسي للمعلم ، ودور الكفاءة الذاتية ، وأساليب المواجهة المدرسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإجهاد والإرهاق النفسي ، أفاد المعلمون أنه عندما يتم التدخل في ممارساتهم التربوية في بيئة المدرسة أو إعاقتها ، حدثت مشاكل الإرهاق ، كما كشفت النتائج أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية، والمزيد من أساليب مواجهة الضغوط أفادوا بأنهم يعانون من احتراق نفسي وضغوط أقل من المعلمين ذوي المستوى المنخفض من الكفاءة الذاتية وأساليب مواجهة الضغوط الأقل ، والعكس صحيح.

- **دراسة (McCormick, J., & Ayres, P. L. ,2009)** بعنوان الكفاءة الذاتية للمعلم والضغوط المهنية: إعادة النظر في إصلاح المناهج الدراسية الأسترالية ، كان الغرض من هذا البحث هو دراسة الكفاءة الذاتية للمعلمين والضغوط المهنية في سياق إصلاح المناهج على نطاق واسع في نيو ساوث ويلز، أستراليا ، وقد تم جمع البيانات باستخدام استبانات التقرير الذاتي، وقد بلغ عدد عينة المشاركين في الدراسة (٥٠٣) معلماً ومعلمة ، وقد

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية للمعلمين، كما أكدت على أن الإصلاح التعليمي أدى إلى ارتفاع الضغوط المهنية والمرتبطة بشكل خاص بالتغييرات في المناهج التعليمية ، لاختلاف استراتيجيات التدريس واستخدام التكنولوجيا مع المناهج الجديدة.

- دراسة (Putwain, D. W., & von der Embse, N. P., 2019) كان الهدف منها التعرف على الكفاءة الذاتية للمعلم كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغط الناشئ عن التغييرات المفروضة في المناهج الدراسية والضغوط المدركة لدى المعلمين، كان المشاركون في الدراسة (٨٣٩) معلمًا يعملون في مدارس اللغة الإنجليزية من خلال الاجابة على استبانة لقياس الضغوط المدركة نتيجة التغييرات المفروضة في المناهج الدراسية ، واستبانة لقياس الكفاءة الذاتية للمعلم ، واستبانة ضغوط المعلم، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط الناجمة عن تغييرات المناهج المفروضة ، وكفاءة المعلم الذاتية ، كما توصلت أيضاً إلى وجود علاقة عكسية بين الكفاءة الذاتية للمعلم وضغوط المعلم المدركة ، أي كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية للمعلم كانت الضغوط المدركة منخفضة .

#### تعقيب على الدراسات السابقة :

تعقيب على المحور الأول من الدراسات :

**من حيث الهدف:** هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على فاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل القدرة على حل المشكلات الطلابية ، الشعور بالرضا الوظيفي، والكفايات المهنية .

**من حيث العينة:** كانت العينات المستخدمة في هذه الدراسات من المعلمين في مراحل تعليمية مختلفة ، وعينة الدراسة الحالية هم معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد.

**من حيث الأدوات:** استخدمت هذه الدراسات استبانات ذات أبعاد مختلفة حسب هدف كل دراسة منها: دراسة برهم، طلافحة (٢٠١٩) ، دراسة خلفي ، بوشامي (٢٠١٨) والتي تناولتا قياس فاعلية الذات العامة ، دراسة الخزرجي (٢٠١٧) والتي تناولت فاعلية الذات العامة ، فاعلية الذات الاجتماعية ، فاعلية الذات التدريسية ، دراسة بقيعي (٢٠١٦) والتي تناولت فاعلية الذات التدريسية وكانت الأبعاد: الفاعلية في الاستراتيجيات التعليمية التعلمية، الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي، الفاعلية في العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، الفاعلية في تعليم التفكير والبحث العلمي ، دراسة الخلايلة ( ٢٠١١) ، دراسة (Cheung, 2008) ، (Blackburn, 2007) حيث استخدمت تلك الدراسات مقياس الفاعلية الذاتية لـ (Woolfolk, 2001 Tschannen-) Moran and المتضمن ثلاثة أبعاد: مشاركة الطلاب، والممارسات التعليمية، والإدارة الصفية

، أما الدراسة الحالية تناولت فاعلية الذات التدريسية وأبعادها الفاعلية في التخطيط للدرس ، الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم ، الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي، الفاعلية في العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور .

**من حيث النتائج :** توصلت نتائج تلك الدراسات إلى مستوى الفاعلية الذاتية لدى العينات التي تم التطبيق عليها يقع ضمن المستوى المرتفع ، إلا أن هذه الدراسات اختلفت نتائجها حول دراسة الفاعلية الذاتية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية ، فمن حيث النوع توصل بعضها إلى وجود فروق في الفاعلية الذاتية باختلاف النوع ، بعضها في اتجاه الإناث مثل دراسة الخرجي (٢٠١٧) ، دراسة بقيعي (٢٠١٦) ، دراسة (Cheung, 2008) ، وبعضها في اتجاه الذكور مثل دراسة ( Jackson, 2005) ، بينما توصل بعضها الآخر إلى عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية باختلاف النوع مثل دراسة برهم، طلافحة (٢٠١٩) ، دراسة الخاليلة (٢٠١١) ، ( Rocca & Washburn,2006) ، ومن حيث متغير الخبرة التدريسية : توصل بعض هذه الدراسات إلى وجود فروق في الفاعلية الذاتية باختلاف متغير الخبرة التدريسية مثل دراسة (Cheung, 2008) ، (Rocca & Washburn,2006) ، (Knoblauch , 2004) ، بينما توصل بعضها إلى عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية باختلاف متغير الخبرة التدريسية مثل دراسة برهم، طلافحة (٢٠١٩) ، بقيعي (٢٠١٦) ، ( Jackson, 2005) .

وقد اختلفت الدراسة الحالية عن تلك الدراسات أنها تناولت متغير الفاعلية الذاتية التدريسية لدى المعلمين في اطار ما تم من تحديث وتطوير في المناهج الدراسية في المرحلة الابتدائية، كما تم اضافة متغير عدد الدورات التدريبية للتعرف على مدى مساهمة عوامل النوع ، والخبرة التدريسية، عدد الدورات التدريبية ، في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ؛ حيث توصلت الدراسات السابقة إلى نتائج مختلفة في أثر هذه العوامل في فاعلية الذات التدريسية.

#### **تعقيب على المحور الثاني من الدراسات :**

**من حيث الهدف:** تنوعت أهداف الدراسات السابقة حيث هدف بعضها إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية مثل دراسة الفريجات وآخرون (٢٠١٦) دراسة الأحسن (٢٠١٥)، دراسة قاجة (٢٠١١) ، دراسة حمايدة (٢٠١١) ، دراسة ( Chan et al,2010) ، دراسة بريك (٢٠٠١) ، كما هدفت إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية بتقدير الذات مثل دراسة الأحسن (٢٠١٥) ، كذا علاقة ضغوط العمل بالتوجه نحو مهنة التدريس مثل دراسة القناعي (٢٠٠٧) .

**من حيث الأدوات :** تنوعت الأدوات المستخدمة في كل دراسة حسب الهدف منها، ولم توجد أداة في تلك الدراسات تناولت الأبعاد المستخدمة في الدراسة الحالية ، حيث تم تصميم هذه الأداة خصيصاً لتلائم عينة البحث الحالي في ظل التطور الحادث في النظام التعليمي الجديد .

**من حيث النتائج :** توصلت نتائج هذه الدراسات إلى وجود ضغوط العمل لدى المعلمين بدرجة مرتفعة كما في دراسة الفريحات وآخرون (٢٠١٦) ، دراسة الأحسن (٢٠١٥) ، دراسة حمايدة (٢٠١١) ، القناعي (٢٠٠٧) ، وتناقضت نتائج هذه الدراسات حول وجود ضغوط مهنية باختلاف المتغيرات الديموجرافية ، حيث توصل بعضها إلى زيادة الضغوط المهنية باختلاف النوع في اتجاه الذكور ، مثل دراسة بريك (٢٠٠١) ، دراسة حمايدة (٢٠١١) ، بينما توصلت دراسة القناعي (٢٠٠٧) زيادة الضغوط المهنية في اتجاه الذكور ، بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية : توصل بعض هذه الدراسات إلى وجود فروق في الضغوط المهنية في اتجاه مدة الخبرة التدريسية من ١-٥ سنوات مثل دراسة (Chan et al,2010) ، وبعضها في اتجاه مدة الخبرة التدريسية من ٥-١٠ سنوات ، مثل حمايدة (٢٠١١) ، كما توصل بعضها إلى عدم وجود فروق في الضغوط المهنية باختلاف النوع ، والخبرة التدريسية مثل دراسة سكران (١٩٩٨) ، دراسة الفريحات وآخرون (٢٠١٦).

**تعقيب على المحور الثالث من الدراسات :** من خلال استعراض الدراسات السابقة في هذا المحور ، تبين أنه في البيئة العربية لا توجد سوى دراسة سكران، السيد (١٩٩٨) ، وفيها تم قياس فاعلية الذات العامة ببعديها (البراعة في التعامل مع المواقف ، المثابرة في حل المشكلات) وعلاقتها بمصادر الضغوط لدى المعلمين ، دراسة إبراهيم (٢٠٠٥) في البيئة السعودية ، وتم إجراؤها على معلمين قبل الخدمة (خريجين) ، ومعلمين من مراحل تعليمية مختلفة ، وبعضها الآخر تم إجراؤه في بيئات غير عربية ، مثل دراسة (Betoret, D., 2006) ، بين معلمي المدارس الثانوية بأسبانيا، وتلك الدراسات لم يتم خلالها دراسة متغيري الفاعلية الذاتية والضغوط المهنية لدى المعلمين في اطار تطوير المناهج الدراسية، وهو ما تختلف عنه الدراسة الحالية ، بينما دراسة (McCormick, J., & Ayres, P. L. 2009) ، دراسة (Putwain, D. W., & von der Embse, N. P. 2019) ، تناولتا متغيري الفاعلية الذاتية والضغوط المهنية في اطار تطوير المناهج الدراسية ، وهو ما يتفق مع هدف الدراسة الحالية.

مما سبق يتضح عدم وجود دراسات سابقة تناولت متغيرات البحث الحالي (على حد علم الباحثة) في البيئة المصرية ، في اطار تطوير المناهج الدراسية بالمرحلة الابتدائية ، وما قد يترتب عليه من تباين في ردود الأفعال من قبل المعلمين ، ومن ثم فإننا في حاجة إلى دراسة المتغيرات البحثية الحالية لأهميتها في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد ، مما دفع الباحثة إلى القيام بهذا البحث.



وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة البحث وإعداد أدواته وصياغة الفروض على النحو التالي :

#### **فروض البحث :**

- ١- يمتلك معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد مستوى مرتفع من فاعلية الذات التدريسية.
- ٢- يمتلك معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجات عينة البحث على استبانة فاعلية الذات التدريسية ودرجاتهم على استبانة الضغوط المهنية المدركة .
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على استبانة فاعلية الذات التدريسية باختلاف الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية .
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على استبانة الضغوط المهنية المدركة باختلاف الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية .
- ٦- يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة من خلال فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد .

#### **منهج وإجراءات البحث :-**

منهج البحث: يتبنى البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي Descriptive Correlative Method ، باعتبار هذا المنهج هو المنهج الخاص بدراسة العلاقات المتبادلة Relationships Studies ، والدراسات الارتباطية Correlation studies ، والذي نحاول من خلاله وصف وبيان العلاقات بين المتغيرات موضوع الدراسة وتحليل بياناتها .

#### **(١)المشاركين في الدراسة الاستطلاعية**

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٩٠) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد، وراعت الباحثة أن يكونوا موزعين على المتغيرات التصنيفية للبحث وهي: النوع، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية على النظام التعليمي الجديد .

#### **(٢) عينة البحث:**

تكونت عينة البحث الأساسية من (٢١٠) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد ، وراعت الباحثة أن يكونوا موزعين على المتغيرات التصنيفية للبحث وهي: النوع، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. ، كما يوضحه الجدول التالي (١)

جدول (١)

المجموع	العدد	المتغيرات التصنيفية	
٢١٠	٦٧	ذكور	النوع
	١٤٣	إناث	
٢١٠	٣٥	١ - ٥ سنة	سنوات الخبرة
	٢٦	٥ - ١٠ سنوات	
	١٤٩	١٠ سنوات فأكثر	
٢١٠	٧٤	أقل من ٣ دورات	عدد الدورات التدريبية
	٧٨	٣ - ٥ دورات	
	٥٨	٦ دورات فأكثر	
٢١٠		المجموع	

**أدوات البحث:** تمثلت أدوات البحث الحالي في استبانة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد، استبانة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد.

**أولاً: استبانة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد (إعداد الباحثة):** - تم إعداد الاستبانة في ضوء الخطوات التالية:  
 (أ) اطلاع الباحثة على دليل المعلم في النظام التعليمي الجديد (٢٠٢٠-٢٠٢١) بالمرحلة الابتدائية ، (وزارة التربية والتعليم متاح على [https:// elearnin.moe.gov.eg](https://elearnin.moe.gov.eg)) ، الاطار النظري الذي يتناول دور المعلم في النظام التعليمي الجديد ، حيث تم إضافة عبارات خاصة بالفاعلية في التخطيط للدرس، الفاعلية في استراتيجيات التدريس ، الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور، (ب) الاطلاع على الدراسات التي تناولت الفاعلية الذاتية لدى

المعلمين مثل دراسة برهم، طلافحة (٢٠١٩) ، الخزرجي ( ٢٠١٧ ) ، دراسة بقيعي(٢٠١٦) ، دراسة هدى الخلايلة (٢٠١١) ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان (٣٠) عبارة ، موزعة على أربعة أبعاد كما هو موضح بجدول (٨) .

(ب) **تصحيح الاستبانة** : تمت الإجابة على أسئلة الاستبانة من خلال وضع علامة (٧) على تدرج ثلاثي نعم (٣)، أحيانا (٢)، لا (١) درجة، على جميع عبارات الاستبانة ، ما عدا العبارة رقم (٢) والخاصة ببعد الفاعلية في التخطيط للتدريس، والعبارة رقم (٢٩) والخاصة ببعد الفاعلية في أساليب التدريس والتقويم فيتم عكس مفتاح التصحيح ، وكلما ارتفعت الدرجة على الاستبانة دل ذلك على أن معلمي المرحلة الابتدائية الذين يقومون بالتدريس للصفوف الأولى وفق النظام التعليمي الجديد لديهم مستوى مرتفع من فاعلية الذات التدريسية ، وطبقا لهذا التقدير تكون أعلى درجة على الاستبانة (٩٠) درجة ، وأقل درجة (٣٠) حسب سلبية العبارة أو ايجابيتها.

(ج) **حساب الخصائص السيكومترية للاستبانة:**

- الاتساق الداخلي، من خلال:
- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح جدول (٢) معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

الفاعلية في إدارة الموقف الصفي	البارة	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ واولياء الأمور	البارة	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	البارة	الفاعلية في التخطيط للدرس	البارة
** ٠.٧٣٦	٢ ٤	** ٠.٧٩٣	١ ٧	٠.٠٧٧	٥	** ٠.٥١٣	١
** ٠.٤٤٩	٢ ٥	** ٠.٨٥٤	١ ٨	** ٠.٤٧١	٩	** ٠.٥٦٣	٢
** ٠.٦٦٧	٢ ٦	** ٠.٨٢٨	١ ٩	** ٠.٥٩٠	١	** ٠.٥٣٣	٣
** ٠.٦٣٢	٢ ٧	** ٠.٧٤٤	٢ ٠	** ٠.٤٩١	١ ١	** ٠.٣٣١	٤
** ٠.٧٦٩	٢ ٨	** ٠.٦٧٤	٢ ١	** ٠.٦٤٣	١ ٣	** ٠.٥٣٣	٦
** ٠.٦١٧	٢ ٩	** ٠.٣٩١	٢ ٢	** ٠.٦٧٢	١ ٤	٠.١٠٧	٧
		** ٠.٣٩٣	٢ ٣	** ٠.٦٩٩	١ ٥	** ٠.٦٠٤	٨
				** ٠.٥٣٨	١ ٦	** ٠.٤٨٠	١ ٢
				** ٠.٦٢١	٣ ٠		
				** ٠.٥٨٨	٣ ١		
				** ٠.٤٦٩	٣ ٢		
				** ٠.٥٨١	٣ ٣		

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٠٧٧، ٠.٨٥٤) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، ما عدا العبارة رقم (٧) في البعد الأول والعبارة رقم (٥) في البعد الثاني فكانت غير دالة إحصائياً وبالتالي تم حذفها من الاستبانة.

- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية ويوضح جدول (٣) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة فاعلية الذات التدريسية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	الفاعلية في التخطيط للدرس	** ٠.٧٥٢
٢	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	** ٠.٩١٩
٣	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ واولياء الأمور	** ٠.٨١٦
٤	الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي	** ٠.٧١٥

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٧١٥ ، ٠.٩١٩) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

-حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ويوضح جدول (٤) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة
** ٠.٦٦٠	١٨	** ٠.٥١٨	١
** ٠.٦١٤	١٩	** ٠.٥٠٦	٢
** ٠.٦٤٢	٢٠	** ٠.٢٧٦	٣
** ٠.٦٥٥	٢١	** ٠.٣٧١	٤
** ٠.٢٩٥	٢٢	حذفت سابقاً	٥
** ٠.٣٧٨	٢٣	** ٠.٣٥٩	٦
** ٠.٥٠٩	٢٤	حذفت سابقاً	٧
٠.١٧٤	٢٥	** ٠.٣٦٣	٨
** ٠.٣١٩	٢٦	** ٠.٣٣١	٩
** ٠.٥٢٣	٢٧	** ٠.٤٥٥	١٠
** ٠.٦٤٥	٢٨	** ٠.٤٢٠	١١
** ٠.٤٩٤	٢٩	** ٠.٣٦٨	١٢
** ٠.٥٤٩	٣٠	** ٠.٥٧٣	١٣
** ٠.٥٨٧	٣١	** ٠.٦٥٧	١٤
** ٠.٤٣٣	٣٢	** ٠.٦٤٤	١٥
** ٠.٦٢١	٣٣	** ٠.٦١٠	١٦
		** ٠.٦١٧	١٧

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.١٧٤ ، ٠.٦٦٠) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، ما عدا العبارة رقم (٢٥) والتابعة للبعد الرابع (الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي)، وبالتالي تم حذفها من الاستبانة ، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة، وأصبحت الاستبانة تتكون من ٣٠ عبارة.

-صدق المقارنة الطرفية

وذلك من خلال حساب الفروق بين المرتفعين والمنخفضين على نفس الاستبانة لكل بعد على حدة وكذلك الدرجة الكلية، وذلك باستخدام T Test لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في الأبعاد والدرجة الكلية:

جدول (٥)

الفروق بين المرتفعين والمنخفضين على الأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الفاعلية في التخطيط للدرس	المرتفعين	٢٤	٢٠.٣٣	٠.٤٨	١٢.٣٨٩	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	١٦.٤١	١.٤٧		
الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	المرتفعين	٢٤	٣٢.١٦	٠.٥٦	١٣.١٧٥	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٢٥.٥٠	٢.٤١		
الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور	المرتفعين	٢٤	٢١.٠٠	٠.٠٠	٩.٧٢٢	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	١٦.٠٠	٢.٥١		
الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي	المرتفعين	٢٤	١٥.٠٠	٠.٠٠	٩.٩٣٤	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	١١.٨٧	١.٥٤		
الدرجة الكلية	المرتفعين	٢٤	٨٨.٥٠	٠.٩٧	١١.٧٥٦	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٦٩.٧٩	٧.٧٣		

يتضح من جدول (٥) أن قيمة "ت" للفروق بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ وهذا يعني أن استبانة فاعلية الذات التدريسية لديها قدرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين، مما يدل على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق.

**حساب الثبات :** استخدمت الباحثة لحساب ثبات الاستبانة على العينة الاستطلاعية الطرق

التالية:

(١) معامل ألفا كرونباخ:

ويوضح الجدول التالي (٦) قيمة الثبات للأبعاد والدرجة الكلية

جدول (٦)

معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

م	الأبعاد	معامل ألفا
١	الفاعلية في التخطيط للدرس	٠.٥٤٢
٢	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	٠.٧٨٧
٣	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ واولياء الأمور	٠.٨١٨
٤	الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي	٠.٧١٩
٥	الدرجة الكلية	٠.٨٩٥

يتضح من جدول (٦) أن قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (٠.٥٤٢، ٠.٨٩٥) وهي معاملات ثبات مقبولة إحصائياً مما يؤكد صلاحية استخدام هذه الاستبانة.

(٢) التجزئة النصفية: وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين نصفي الاستبانة لكل بعد على حدة والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي (٧) قيمة ثبات التجزئة النصفية للأبعاد والدرجة الكلية

جدول (٧)

معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

م	الأبعاد	ثبات النصف الأول	ثبات النصف الثاني	الثبات بعد حساب معامل تصحيح سبيرمان	معامل جتمان
١	الفاعلية في التخطيط للدرس	٠.٣٤٨	٠.٢٨٤	٠.٦١٧	٠.٦١٣
٢	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	٠.٧٥٠	٠.٦٦٩	٠.٦٢٨	٠.٦٢٢
٣	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ واولياء الأمور	٠.٨٥٨	٠.٥٨٥	٠.٦٢٨	٠.٤٥٦
٤	الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي	٠.٦١٢	٠.٤٣٧	٠.٧٦١	٠.٧٦٠
٥	الدرجة الكلية	٠.٨٠١	٠.٨٥٢	٠.٨١٠	٠.٨٠٧

يتضح من جدول (٧) أن قيم معامل ثبات التجزئة النصفية مقبولة إحصائياً مما يؤكد صلاحية استخدام هذه الاستبانة.



• الصورة النهائية للاستبانة

بعد حساب الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٣٠) عبارة، ويوضح الجدول التالي (٨) الصورة النهائية للاستبانة فاعلية الذات التدريسية وتوزيع العبارات على أبعاد الاستبانة.

جدول (٨)

الصورة النهائية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
١	الفاعلية في التخطيط للدرس	١- (٢)-٣-٤-٥-٦-١٠	٧
٢	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	٧-٨-٩-١١-١٢-١٣-١٤-٢٧-٢٨- (٢٩)-٣٠	١١
٣	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور	١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١	٧
٤	الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي	٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦	٥
	المجموع		٣٠

ثانياً: استبانة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد (إعداد الباحثة):

(أ) اعداد الاستبانة: تم إعداد الاستبانة في ضوء التركيز على مصادر الضغوط لدى المعلم في النظام التعليمي الجديد ، كما تم الاطلاع على الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية مثل دراسة الفريجات وآخرون (٢٠١٦) ، دراسة الأحسن (٢٠١٥) ، دراسة قاجة (٢٠١١) ، دراسة القناعي ( ٢٠٠٧) ، دراسة بريك (٢٠٠١) ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان (٣٧) عبارة موزعة على ٦ أبعاد ، كما هو موضح بجدول ( ١٨ ) .

(ب) تصحيح الاستبانة : تمت الإجابة على أسئلة الاستبانة من خلال وضع علامة (٧) على تدرج ثلاثي نعم (٣)، أحيانا (٢)، لا (١) درجة، إذا كانت العبارة موجبة، والعكس إذا كانت العبارة سالبة ،(العبارات السالبة أرقامها ٧-١١-١٣-٢٠-٢٣-٣٣-٣٥-٣٦) ، وكلما ارتفعت الدرجة على الاستبانة دل ذلك على أن معلمي المرحلة الابتدائية يعانون من الضغوط المهنية ، وطبقا لهذا التقدير تكون أعلى درجة على الاستبانة (١١١) درجة ، وأقل درجة (٣٧) حسب سلبية العبارة أو ايجابيتها.

(ج) حساب الخصائص السيكومترية للاستبانة:

- الاتساق الداخلي، من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول (٩) معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٩)  
معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لاستبانة الضغوط المهنية

العبارة	ضغوط المنهج المدرسي	العبارة	ضغوط الدورات التدريبية	العبارة	ضغوط مرتبطة بالتلاميذ
١	** ٠.٦٨٢	١٠	** ٠.٤٧٣	١٧	** ٠.٥٧٥
٢	** ٠.٧٨٥	١١	** ٠.٦٣٤	١٨	** ٠.٦٥٨
٣	** ٠.٧٦٨	١٢	** ٠.٥٨٣	١٩	** ٠.٧٥٥
٤	** ٠.٧٨١	١٣	** ٠.٥٩٠	٢٠	** ٠.٦٥٤
٥	** ٠.٥٩١	١٤	** ٠.٦٨٠	٢١	* ٠.٢٣٦
٦	** ٠.٧٤٦	١٥	** ٠.٨١٩		
٧	** ٠.٤٩٤	١٦	** ٠.٧٢٧		
٨	** ٠.٧٢٧				
٩	** ٠.٧٤٤				
العبارة	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	العبارة	ضغوط تتعلق بساعات العمل	العبارة	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت
٢٢	** ٠.٧٥٣	٢٧	** ٠.٧٩١	٣٤	** ٠.٧٨٨
٢٣	** ٠.٧٣٦	٢٨	** ٠.٨٢٤	٣٥	** ٠.٨٠١
٢٤	** ٠.٥٧٩	٢٩	** ٠.٨٠٥	٣٦	** ٠.٥٢٩
٢٥	** ٠.٧٩٠	٣٠	** ٠.٧٦٣	٣٧	** ٠.٦٤٨
٢٦	** ٠.٧٩٤	٣١	** ٠.٥٨٣	٣٨	** ٠.٧٤٠
		٣٢	** ٠.٤١٤		
		٣٣	** ٠.٣٨٢		

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٢٣٦، ٠.٨٢٤) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية ويوضح جدول (١٠) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة الضغوط المهنية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	ضغوط المنهج المدرسي	** ٠.٧٩٦
٢	ضغوط الدورات التدريبية	** ٠.٧٣٠
٣	ضغوط تتعلق بالتلاميذ	** ٠.٧٥١
٤	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	** ٠.٦٤٨
٥	ضغوط تتعلق بساعات العمل	** ٠.٧٦٠
٦	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت	** ٠.٥٦٤

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٥٦٤ ، ٠.٧٩٦) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

- حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ويوضح جدول (١١) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لاستبانة الضغوط المهنية

الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة
** ٠.٤٤٣	٢٠	** ٠.٥١٣	١
* ٠.٢٥٣	٢١	** ٠.٦٣٦	٢
** ٠.٤٩١	٢٢	** ٠.٦٠٢	٣
** ٠.٤٠٦	٢٣	** ٠.٦٣٠	٤
** ٠.٣٢٩	٢٤	** ٠.٤١٤	٥
** ٠.٥٨٣	٢٥	** ٠.٦٠٤	٦
** ٠.٥٣٩	٢٦	** ٠.٣٣٥	٧
** ٠.٥٩٠	٢٧	** ٠.٦٦٦	٨
** ٠.٥٩٤	٢٨	** ٠.٦٢٨	٩
** ٠.٦٩١	٢٩	٠.١٦٤	١٠
** ٠.٦٠٤	٣٠	** ٠.٥٣١	١١
** ٠.٤١٩	٣١	** ٠.٢٨٤	١٢
* ٠.٢٥٢	٣٢	** ٠.٥٤٩	١٣
** ٠.٣٠٥	٣٣	** ٠.٣٩٨	١٤
** ٠.٤٢٩	٣٤	** ٠.٦٨٤	١٥
** ٠.٣٩١	٣٥	** ٠.٥٧٣	١٦
** ٠.٢٥٨	٣٦	** ٠.٤٧٤	١٧
** ٠.٤٥٠	٣٧	** ٠.٤٠٦	١٨
** ٠.٤٢٥	٣٨	** ٠.٦٥٤	١٩

يتضح من الجدول (١١) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.١٦٤ ، ٠.٦٩١) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، ما عدا العبارة رقم (١٠) في البعد الثاني (ضغوط مرتبطة بالدورات التدريبية)، وبالتالي تم حذفها من المقياس، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة، وأصبحت الاستبانة تتكون من ٣٧ عبارة.

- صدق المقارنة الطرفية : وذلك من خلال حساب الفروق بين المرتفعين والمنخفضين على نفس الاستبانة لكل بعد على حدة وكذلك الدرجة الكلية، وذلك باستخدام T Test لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في الأبعاد والدرجة الكلية:

جدول (١٢)

الفروق بين المرتفعين والمنخفضين على الأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة الضغوط المهنية

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ضغوط المنهج المدرسي	المرتفعين	٢٤	٢٢.٥٨	٢.٣٢	١٩.٠٤٨	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	١١.٨٧	١.٤٨		
ضغوط الدورات التدريبية	المرتفعين	٢٤	١٤.٢٩	١.٤٥	٢٢.٢٥٩	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٦.٩٥	٠.٦٩		
ضغوط تتعلق بالتلاميذ	المرتفعين	٢٤	١٢.٣٣	٠.٩٦	١٦.٣٧٩	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٨.٠٨	٠.٨٢		
ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	المرتفعين	٢٤	١٣.٢٥	٠.٩٨	١٩.٧٣٦	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٧.٢٥	١.١١		
ضغوط تتعلق بساعات العمل	المرتفعين	٢٤	١٩.٥٤	١.٢١	٢٤.٤٢٢	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	١٠.٦٢	١.٣١		
ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت	المرتفعين	٢٤	١٤.٠٠	٠.٧٢	١١.٦١٧	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٨.٣٣	٢.٢٧		
الدرجة الكلية	المرتفعين	٢٤	٩٦.٠٠	٧.٣٤	٢٠.١٥٢	٠.٠١
	المنخفضين	٢٤	٥٣.١٢	٧.٣٩		

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة "ت" للفروق بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ وهذا يعني أن استبانة الضغوط المهنية لها قدرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين، مما يدل على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق.

حساب الثبات: استخدمت الباحثة لحساب ثبات الاستبانة على العينة الاستطلاعية الطرق

التالية: (١) معامل ألفا كرونباخ:

ويوضح الجدول التالي (١٣) قيمة الثبات للأبعاد والدرجة الكلية

جدول (١٣)

معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة الضغوط المهنية

م	الأبعاد	معامل ألفا
١	ضغوط المنهج المدرسي	٠.٧٨١
٢	ضغوط الدورات التدريبية	٠.٧٦٩
٣	ضغوط تتعلق بالتلاميذ	٠.٥٤٨
٤	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	٠.٧٨٤
٥	ضغوط تتعلق بساعات العمل وبيئة العمل المادية	٠.٧٩٦
٦	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت	٠.٧٠٩
٧	الدرجة الكلية	٠.٩١٣

يتضح من الجدول (١٣) أن قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (٠.٥٤٨، ٠.٩١٣) وهي معاملات ثبات مقبولة إحصائياً مما يؤكد صلاحية استخدام هذه الاستبانة.

(٢) التجزئة النصفية: وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين نصفي الاستبانة لكل بعد على حدة والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي (١٤) قيمة ثبات التجزئة النصفية للأبعاد والدرجة الكلية .

جدول (١٤)

معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لاستبانة الضغوط المهنية

م	الأبعاد	ثبات النصف الأول	ثبات النصف الثاني	الثبات بعد حساب معامل تصحيح سبيرمان	معامل جتمان
١	ضغوط المنهج المدرسي	٠.٨٠٣	٠.٧٤١	٠.٨٦٤	٠.٨٣٢
٢	ضغوط الدورات التدريبية	٠.٤٧٢	٠.٧٢٠	٠.٧٨٥	٠.٧٧٥
٣	ضغوط تتعلق بالتلاميذ	٠.٥٢٥	٠.٨٠٠	٠.٥٣٦	٠.٤٦٣
٤	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	٠.٦٢٩	٠.٧١٢	٠.٧٨٤	٠.٧٧٧
٥	ضغوط تتعلق بساعات العمل	٠.٨٧٧	٠.٥٧٢	٠.٤٧٠	٠.٣٨١
٦	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت	٠.٦٠٧	٠.٤٦٢	٠.٧١٧	٠.٧٠٥
٧	الدرجة الكلية	٠.٨٨٩	٠.٨٤٠	٠.٧٥١	٠.٧٤٧

يتضح من جدول (١٤) أن قيم معامل ثبات التجزئة النصفية مقبولة إحصائياً مما يؤكد صلاحية استخدام هذه الاستبانة.

• الصورة النهائية للاستبانة

بعد حساب الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٣٧) عبارة، ويوضح الجدول التالي (١٥) الصورة النهائية لاستبانة الضغوط المهنية وتوزيع العبارات على أبعاد الاستبانة.

جدول (١٥)

الصورة النهائية لاستبانة الضغوط المهنية

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
١	ضغوط المنهج المدرسي	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩	٩
٢	ضغوط الدورات التدريبية	١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥	٦
٣	ضغوط تتعلق بالتلاميذ	١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠	٥
٤	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥	٥
٥	ضغوط تتعلق بساعات العمل	٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢	٧
٦	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت	٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧	٥
	المجموع		٣٧

نتائج البحث: تم تطبيق الأدوات على عينة الدراسة وتصحيح الاستجابات، واستخراج الدرجات، وحساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ثم إجراء الأساليب الإحصائية الخاصة باختبار الفروض فكانت كما يلي :

نتيجة الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه " يمتلك معلمي المرحلة الابتدائية في

النظام التعليمي الجديد مستوى مرتفع من فاعلية الذات التدريسية"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لكل بعد من أبعاد استبانة فاعلية الذات التدريسية والدرجة الكلية، ويتضح ذلك من خلال الجدول

التالي:

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستبانة فاعلية الذات التدريسية

م	فاعلية الذات التدريسية	عدد العبارات	الدرجة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	*الوزن النسبي %	الترتيب
	فاعلية الذات التدريسية (الدرجة الكلية)	٣٠	٩٠	٧٩.٦٨	٧.٧٩	%٨٨.٥٣	
٤	الفاعلية في إدارة الموقف الصفي	٥	١٥	١٣.٧١	١.٤٦	%٩١.٤	١
٣	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور	٧	٢١	١٨.٨٨	٢.٤٠	%٨٩.٩٠	٢
٢	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	١١	٣٣	٢٨.٨٧	٣.٤٤	%٨٧.٤٨	٣
١	الفاعلية في التخطيط للدرس	٧	٢١	١٨.٢١	٢.٠٢	%٨٦.٧١	٤

\*يتم حساب الوزن النسبي بقسمة المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لكل بعد ثم ضرب الناتج في ١٠٠

يتضح من جدول (١٦) أن متوسط درجات فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بلغ (٧٩.٦٨) درجة بانحراف معياري (٧.٧٩)، بوزن نسبي (%٨٨.٥٣)، مما يدل على أن مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية مرتفع، وبهذا تكون قد تحققت صحة الفرض الأول.

كما يتضح من الجدول أن بعد (الفاعلية في إدارة الموقف الصفي) احتل المرتبة الأولى بمتوسط (١٣.٧١) وانحراف معياري (١.٤٦) بوزن نسبي (%٩١.٤)، يليه في المرتبة الثانية بعد (الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور) بمتوسط (١٨.٨٨) وانحراف معياري (٢.٤٠) بوزن نسبي (%٨٩.٩٠)، ثم في المرتبة الثالثة بعد (الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم) بمتوسط (٢٨.٨٧) وانحراف معياري (٣.٤٤) بوزن نسبي (%٨٧.٤٨)، ثم في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد (الفاعلية في التخطيط للدرس) بمتوسط (١٨.٢١) وانحراف معياري (٢.٠٢) بوزن نسبي (%٨٦.٧١).

ويمكن تفسير وجود فاعلية ذاتية تدريسية بمستوى مرتفع لدى عينة الدراسة، نتيجة لما تقوم به وزارة التربية والتعليم من عقد دورات تدريبية مكثفة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية لرفع كفاءتهم التدريسية وفق متطلبات النظام التعليمي الجديد، فالبرامج التدريبية تسهم في رفع الكفاءة الشخصية للمعلمين، والتي تتمثل في امتلاكهم: مهارات التدريس، والتقييم، واستخدام الأدوات والوسائل التعليمية، ومهارة التواصل الفعال مع المتعلمين وأولياء أمورهم، وتعزيز مهارات رفع روح التعلم لدى المتعلمين وتشجيعهم على التواصل الإيجابي فيما بينهم، ومهارات الإعداد والتخطيط الدروس وطرق تنفيذها. (محمد، ٢٠٢٠ : ٣٣٥).



وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برهم ؛ طلافحة (٢٠١٩) ، خلفي؛ بوشامي (٢٠١٨)، دراسة الخزرجي (٢٠١٧)، دراسة بقيعي (٢٠١٦)، دراسة الخلايلة (٢٠١١) ، دراسة Knoblauch, (2004) ، حيث أشارت نتائج تلك الدراسات إلى وجود مستوى مرتفع من فاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين .

كما يتضح من نتيجة هذا الفرض إلى أن (الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي) جاء في المرتبة الأولى من أبعاد فاعلية الذات التدريسية ، وهذا يشير بوضوح إلى أن معتقدات المعلمين حول الإدارة الصفية مرتفعة ، ف قدرة المعلمين على إدارة الموقف الصفّي، والتعامل مع المشكلات السلوكية والأكاديمية ، وتوفير مناخ صفّي إيجابي يسهم في تطوير العملية التعليمية التعلمية، حيث يتوقف نجاح النظام التعليمي في تحقيق غاياته وأهدافه على أداء المعلم داخل الغرفة الصفية ، كما يمكن تفسير ذلك بأن الإدارة الصفية تعد العامل الحاسم في نجاح المعلم ومعياراً لفاعليته التعليمية، كما أن المعلمون قد يكتسبون تلك المهارة من خلال خبرتهم المهنية ، أو من خلال الدورات التدريبية التي يلتحقون بها، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة الخلايلة (٢٠١١) ، دراسة (Blackburn,2007) ، وتختلف مع دراسة بقيعي (٢٠١٦).

ويليه في المرتبة الثانية (الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور) فمعتقدات المعلمين حول قدرتهم على إقامة علاقات إيجابية مع التلاميذ وأولياء الأمور تسهم في تحقيق النتائج التربوية المنشودة، فمن متطلبات النظام التعليمي الجديد بالمرحلة الإبتدائية تغير دور المعلم تجاه الطلاب وأولياء الأمور ، حيث أكد طارق شوقي وزير التربية والتعليم والتعليم الفني على أهمية دور المعلم في تغيير ثقافة وإصلاح الفكر لدى أولياء الأمور والطلاب ، ( حسين ، ٢٠٢١)، وربما يتم إلقاء الضوء على ذلك خلال الدورات التدريبية التي يلتحق بها المعلمون ، كما قد تلعب الخبرة التدريسية دوراً في تحسين التواصل مع التلاميذ ومن ثم أولياء الأمور .

وهذا يختلف مع ما توصلت إليه دراسة بقيعي (٢٠١٦) حيث جاءت الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور في المرتبة الأولى .

وجاء في المرتبة الثالثة (الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم) ، ثم في المرتبة الرابعة والأخيرة (الفاعلية في التخطيط للدرس)، ويمكن تفسير ذلك أن هذين البعدين يرتبطان بطبيعة المناهج الجديدة والتي طرأت عليها تعديلات عما كانت عليه في السابق ، ولم يصل المعلمون بعد إلى الفاعلية والكفاءة فيهما وفق المستوى المنشود مقارنة بالبعدين السابقين ، كما أنه لا زالت شكاوى التلاميذ وأولياء أمورهم قائمة حول طبيعة المناهج الجديدة وصعوبتها وعدم ملائمتها لمستوى وقدرات التلاميذ ، وهذا قد يؤثر بصورة أو بأخرى على أداء المعلم نسبياً ، فتغيير ثقافة الطلاب وأولياء وفق فلسفة النظام الجديد تحتاج إلى وقت لدعم المعلمين داخل الفصول، ويتفق

هذا مع دراسة بقيعي (٢٠١٦) ، حيث جاء في المرتبة الثالثة بُعد (الفاعلية في الاستراتيجيات التعليمية التعلمية).

نتيجة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه " يمتلك معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد استبانة الضغوط المهنية والدرجة الكلية، ويتضح ذلك من خلال جدول (١٧):

### جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستبانة الضغوط المهنية

م	فاعلية الذات التدريسية	عدد العبارات	الدرجة الكلية	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن* النسبي %	الترتيب
	الضغوط المهنية (الدرجة الكلية)	٣٧	١١١	٧٦.١٨	١٢.٠٨	%٦٨.٦٣	
٦	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت	٥	١٥	١١.٧٧	٢.٥٧	%٧٨.٤٦	١
٥	ضغوط تتعلق بساعات العمل وبيئة العمل المادية	٧	٢١	١٥.١٢	٣.٥٦	%٧٢	٢
٤	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور	٥	١٥	١٠.٦٨	٢.٢٦	%٧١.٢٠	٣
٣	ضغوط تتعلق بالتلاميذ	٥	١٥	١٠.٣٠	١.٩٣	%٦٨.٦٦	٤
١	ضغوط تتعلق بالمنهج المدرسي	٩	٢٧	١٧.٣١	٤.٥٣	%٦٤.١١	٥
٢	ضغوط تتعلق بالدورات التدريبية	٦	١٨	١٠.٩٧	٢.٨٩	%٦٠.٩٤	٦

\*يتم حساب الوزن النسبي بقسمة المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لكل بعد ثم ضرب الناتج في ١٠٠

يتضح من جدول (١٧) أن متوسط درجات الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بلغ (٧٦.١٨) درجة بانحراف معياري (١٢.٠٨)، بوزن نسبي (%٦٨.٦٣)، مما يدل على أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية متوسط .

وقد جاء في المرتبة الأولى بعد (ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت ) بمتوسط (١١.٧٧) وانحراف معياري (٢.٥٧) بوزن نسبي (%٧٨.٤٦)، ويليه في المرتبة الثانية (ضغوط تتعلق بساعات العمل وبيئة العمل المادية ) بمتوسط (١٥.١٢) وانحراف معياري (٣.٥٦) بوزن نسبي (%٧٢)، ثم في المرتبة الثالثة (ضغوط مرتبطة تتعلق بأولياء الأمور) بمتوسط (١٠.٦٨)

وانحراف معياري (٢.٢٦) بوزن نسبي (٧١.٢٠%)، ثم في المرتبة الرابعة (ضغوط تتعلق بالتلاميذ) بمتوسط (١٠.٣٠) وانحراف معياري (١.٩٣) بوزن نسبي (٦٨.٦٦%)، ثم في المرتبة الخامسة (ضغوط تتعلق بالمنهج المدرسي) بمتوسط (١٧.٣١) وانحراف معياري (٤.٥٣) بوزن نسبي (٦٤.١١%)، ثم في المرتبة السادسة والأخيرة (ضغوط الدورات التدريبية) بمتوسط (١٠.٩٧) وانحراف معياري (٢.٨٩) بوزن نسبي (٦٠.٩٤%).

يتضح من نتيجة الفرض الثالث وجود ضغوط مهنية لدى عينة الدراسة بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك أن عينة البحث الحالي التحقوا بدورات تدريبية على النظام التعليمي الجديد ، ولا شك أنها تكسبهم خبرات ومهارات تمكنهم من تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد ، كما تسهم تلك الدورات في تحسين فاعلية الذات التدريسية لديهم ، ومن ثم تمكينهم من التغلب على مصادر الضغوط التي يعانونها ، خاصة أنه تم التركيز في هذا البحث على مصادر الضغوط المرتبطة بالتعديلات التي تمت في النظام الجديد.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت دراسة الفريجات وآخرون (٢٠١٦)، دراسة الأحسن (٢٠١٥)، دراسة حمايدة (٢٠١١) ، حيث توصلت نتائج تلك الدراسات إلى أن ضغوط العمل كانت مرتفعة لدى المعلمين.

كما يتضح من نتيجة الفرض الثاني اختلاف ترتيب مصادر الضغوط لدى المعلمين ، حيث وجد أن أعلى مصادر الضغوط لدى المعلمين (ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت ) ، فالراتب الذي يتقاضاه المعلم من أهم مصادر الضغوط لديه ، بالرغم من قيام الوزارة بصرف حافز خاص بمعلمي النظام الجديد ، إلا أنهم يرونه لا يكفي حاجاتهم ، غير مناسب مقارنة بالأدوار العديدة الملقاة على عاتقهم ، ثم جاء في الترتيب الثاني ( ضغوط تتعلق بساعات العمل وبيئة العمل المادية) ، حيث يرى معلمو النظام الجديد أن عبء ساعات العمل وبيئة العمل المادية تعد أحد مصادر الضغوط التي يواجهونها ، ف تطبيق هذا النظام يتطلب توفير بعض الامكانيات المادية والتقنية ، والتي قد لا تكون متاحة في كثير من المدارس ، حيث تعد الكثافات المرتفعة داخل الفصول - على سبيل المثال-عائقاً أمام تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد ، ف كثيراً من المعلمين يقدرّون حجم التطوير الذي حدث في التعليم الإبتدائي ، ولكن هناك بعض المعوقات التي تواجههم في المدارس على رأسها الكثافات المرتفعة، ففي النظام القديم كانت استراتيجيات التعلم مختلفة ، حيث كان المعلم في كثير من الأحيان يعتمد على تحفيظ الطلاب المحتوى العلمي ، ولكن في النظام الجديد آلية التدريس في الفصل مختلفة كلياً ، حيث أنها تعتمد على التفاعل والأنشطة وهو ما يسمى بالتعلم النشط ، وبالتالي فإن هذه المشكلة تمثل عائقاً أمام تطبيق النظام بشكل منضبط وحقيقي على أرض الواقع. (حسين ، ٢٠١٨) .

وجاءت الضغوط التي تتعلق بأولياء الأمور في المرتبة الثالثة ، فدور المعلم لن يؤدي ثماره إلا من خلال التواصل الفعال بين المعلم وولى الأمر، ولكن لا زالت شكاوى التلاميذ وأولياء

أمورهم قائمة حول طبيعة المناهج الجديدة وصعوبتها وعدم ملائمتها لمستوى وقدرات التلاميذ ، وهذا قد يؤثر بصورة أو بأخرى على أداء المعلم نسبياً، والذي قد يشكل أحد مصادر الضغوط التي يواجهها .

أما عن الضغوط التي تتعلق بالتلاميذ فقد جاءت في الترتيب الرابع ، فالمعلمون يعتقدون أن التلاميذ والعلاقة معهم لا يشكل لهم مصدر ضغط بدرجة كبيرة، وأن هناك عوامل أخرى يمكن أن تؤثر على علاقة المعلم مع التلاميذ ، والتلاميذ من وجهة نظر المعلمين بحاجة إلى عناية ورعاية، وأن على المعلمين مسؤولية تربيتهم وتعليمهم، إلا أن الظروف المحيطة بالمعلم هي التي من الممكن أن تسبب لهم التوتر .

وجاء في الترتيب قبل الأخير في مصادر الضغوط لدى المعلم "الضغوط التي تتعلق بالمنهج المدرسي" ، حيث يرى المعلمون عينة الدراسة الحالية أن المنهج الدراسي لا يشكل لهم مصدراً للضغط بدرجة كبيرة ، حيث أنهم التحقوا بدورات تدريبية على النظام التعليمي الجديد ، أسهمت في اكسابهم مهارات تدريس المناهج الجديدة ، ومن ثم قد لا تشكل مصدراً للضغوط مقارنة بمصادر الضغوط الأخرى محل الدراسة الحالية .

وجاء في الترتيب الأخير الضغوط التي تتعلق بالدورات التدريبية ، من بين مصادر الضغوط موضع اهتمام البحث الحالي ، وهذا يدل على حاجة المعلمين لتلك الدورات ، ليتمكنوا من تدريس المناهج الجديدة بصورة أكثر فاعلية ، رغم ما قد يواجههم خلالها من سلبيات ، حيث اتضح من شكاوي بعض المعلمين والمعلمات أن تطبيق المناهج المطورة قد لا يصاحبها تطوير وتدريب للمعلمين بالشكل الكافي ، وأن تدريبهم يقتصر على الجوانب النظرية ولا يستهدف توفير المتطلبات التدريبية التي يحتاجها المعلم لتطبيق المناهج المطورة بكفاءة عالية.(أحمد، ٢٠١٩ : ٤٥٨)

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة قاجة ، كلثوم (٢٠١١) ، دراسة بريك (٢٠٠١) ، دراسة القناعي (٢٠٠٧)، حيث اختلف ترتيب مصادر الضغوط لدى المعلمين عما توصلت إليه الدراسة الحالية .

**نتيجة الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجات عينة البحث على استبانة فاعلية الذات التدريسية ودرجاتهم على استبانة الضغوط المهنية المدركة ."**

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين درجات المعلمين على استبانة فاعلية الذات التدريسية وأبعادها الفرعية ودرجات المعلمين على استبانة الضغوط الأكاديمية وأبعادها الفرعية، والجدول التالي ( ١٨ ) يوضح معاملات الارتباط بين درجات المعلمين على الاستبانتين:

**جدول (١٨)**

معاملات الارتباط بين درجات المعلمين و استبانة فاعلية الذات التدريسية  
وأبعادها الفرعية ودرجات المعلمين على استبانة الضغوط الأكاديمية وأبعادها الفرعية

الدرجة الكلية لفاعلية الذات المهنية	الفاعلية في إدارة الموقف الصفي	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور	الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم	الفاعلية في التخطيط للدرس	فاعلية الذات التدريسية الضغوط المهنية
** ٠.٥٥٢-	** ٠.٤٤٨-	** ٠.٣٣١-	** ٠.٥٤٦-	** ٠.٤٧٩-	ضغوط المنهج المدرسي
** ٠.٤٥٩-	** ٠.٣٤٦-	** ٠.٣٠٧-	** ٠.٤٤١-	** ٠.٤٠٥-	ضغوط الدورات التدريبية
** ٠.٤٦٩-	** ٠.٢٧٠-	** ٠.٣٠٧-	** ٠.٤٧٧-	** ٠.٤٣٨-	ضغوط تتعلق بالتلاميذ
** ٠.٤٣٠-	** ٠.٢٢٨-	** ٠.٣٧٤-	** ٠.٣٨٤-	** ٠.٣٩٣-	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور
** ٠.٢٢٠-	* ٠.١٤١-	* ٠.١٦٥-	** ٠.٢١٢-	** ٠.١٩٠-	ضغوط تتعلق بساعات العمل
٠.٠٥٧-	٠.٠٥٠	٠.٠٦٨-	٠.٠٤٦-	٠.٠٩٥-	ضغوط تتعلق بالرواتب
** ٠.٥٤٩-	** ٠.٣٦٧-	** ٠.٣٨٠-	** ٠.٥٣١-	** ٠.٤٩٦-	الدرجة الكلية للضغوط المهنية

\*مستوى دلالة ٠.٠٥

\*\*مستوى دلالة ٠.٠١

يتضح من جدول (١٨) أن هناك علاقة سالبة ودالة إحصائياً بين أبعاد فاعلية الذات التدريسية والدرجة الكلية وبين جميع أبعاد الضغوط الأكاديمية والدرجة الكلية فيما عدا العلاقة بين بعد الضغوط المرتبطة بالرواتب والمكافآت وجميع أبعاد فاعلية الذات التدريسية والدرجة الكلية لها فكانت العلاقة غير دالة إحصائياً.

وهذه النتيجة منطقية ، ف فاعلية الذات لها تأثير إيجابي في خفض الضغوط لدى المعلم ، كما أن المعلمين ممن لديهم مستويات عالية من فاعلية الذات، ومصادر أكثر للنجاح، يعانون بشكل أقل من الضغط والاحتراق النفسي من المعلمين ذوي فاعلية الذات المنخفضة ، كما أن فاعلية الذات ترتبط منطقياً بزيادة القدرة على مواجهة الضغوط ، فالأعلى في فاعلية الذات أكثر ترتيباً وتخطيطاً واستعداداً للأحداث والمواقف الضاغطة، فهم الأكثر تصدياً للمشكلات ، وبحل المشكلات التي تواجههم يزداد تمكنهم وثقتهم في إدارة المواقف الأصعب . (رسلان، ٢٠١٦ : ٤١٨) .

وهذا يتفق مع دراسة إبراهيم ( ٢٠٠٥ )، دراسة (Betoret, D. 2006)، دراسة (Putwain, D. W., & von der McCormick, J., & Ayres, P. L. ,2009)، دراسة (Embse, N. P. ,2019)،

أما بالنسبة للضغوط التي تتعلق بالرواتب والمكافآت اتضح أنه لا توجد علاقة بينها وبين فاعلية الذات التدريسية ، فجميع معلمي المرحلة الابتدائية يعانون من تدني الرواتب ، سواء كانوا

----- **المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS** -----

يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة أم لا ، ف على الرغم مما يقدم لهم من حوافز مرتبطة بالنظام الجديد إلا أنها لا تشبع حاجاتهم .

**نتيجة الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على استبانة فاعلية الذات التدريسية باختلاف الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية ."**

وللتأكد من صحة هذا الفرض تم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي ، والجدول التالي (١٩) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمجموعات الدراسة في فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد:

**جدول (١٩)**

**نتائج تحليل التباين الأحادي لمجموعات الدراسة في فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية**

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	فاعلية الذات التدريسية
غير دالة	٠.٧٣١	٢.٨٣٣	١	٢.٨٣٣	الجنس	الفاعلية في التخطيط للدرس
غير دالة	٠.٢٦٦	١.٠٣٠	٢	٢.٠٦٠	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	٦.٥٩٥	٢٥.٥٤٠	٢	٥١.٠٨٠	عدد الدورات التدريبية	
		٣.٨٧٤	٢٠.٤	٧٩٠.٠٣٧	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٨٥٣.٣٥٧	المجموع الكلي	
غير دالة	٠.١٢٦	١.٣٩٩	١	١.٣٩٩	الجنس	الفاعلية في أساليب التدريس والتقويم
غير دالة	٠.٣٦٦	٤.٠٦٥	٢	٨.١٢٩	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	٨.١٣٣	٩٠.٣٧١	٢	١٨٠.٧٤٣	عدد الدورات التدريبية	
		١١.١١٢	٢٠.٤	٢٢٦٦.٨٧٢	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٢٤٨٠.٧٨١	المجموع الكلي	
غير دالة	١.٧٩١	٩.٤٩٨	١	٩.٤٩٨	الجنس	الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمر
غير دالة	٢.٢٤٨	١١.٩٢٤	٢	٢٣.٨٤٧	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	١٠.٣٩٢	٥٥.١١١	٢	١١٠.٢٢٣	عدد الدورات التدريبية	
		٥.٣٠٣	٢٠.٤	١٠٨١.٨٤٧	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	١٢١٠.٠٢٤	المجموع الكلي	

غير دالة	٠.٧٥٠	١.٥١١	١	١.٥١١	الجنس	الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي
غير دالة	٢.٣٣٥	٤.٧٠٤	٢	٩.٤٠٧	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠٥	٣.٣٥٥	٦.٧٥٩	٢	١٣.٥١٧	عدد الدورات التدريبية	
		٢.٠١٤	٢٠.٤	٤١٠.٩٠٥	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٤٤٦.٨٥٧	المجموع الكلي	
غير دالة	٠.٤٠٢	٢٢.٢٦٥	١	٢٢.٢٦٥	الجنس	فاعلية الذات التدريسية
غير دالة	٠.٦٥٨	٣٦.٤١٤	٢	٧٢.٨٢٨	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠٥	١٠.٧٥١	٥٩٥.٣٥٨	٢	١١٩٠.٧١٥	عدد الدورات التدريبية	
		٥٥.٣٧٧	٢٠.٤	١١٢٩٦.٨٥٥	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	١٢٧٠.٣.٢٥٧	المجموع الكلي	

يتضح من نتائج الجدول السابق:

- بالنسبة لبعد الفاعلية في التخطيط للدرس : أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة  $F(6.095)$  وهي قيمة دالة إحصائيًا عن مستوى  $(0.01)$ .

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة الفاعلية في التخطيط للدرس.

ويوضح الجدول التالي (٢٠) قيمة اختبار " شيفيه " لدرجة الفاعلية في التخطيط للدرس وفقًا لعدد الدورات التدريبية.

### جدول (٢٠)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في درجة الفاعلية في التخطيط للدرس تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١٧.٦٣)	٣-٥ دورات م = (١٨.١٩)	٦ دورات فأكثر م = (١٨.٩٨)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٥٥٧	* ١.٣٤٧
٣-٥ دورات	—	—	٠.٧٩٠
٦ دورات فأكثر	—	—	—

(٤ (٦٩)، ٢٠٢١ م)

يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في درجة الفاعلية في التخطيط للدرس التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على ٦ دورات فأكثر حيث بلغت قيمة شيفيه (١.٣٤٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- بالنسبة لبعد الفاعلية في أساليب التدريس والتقويم أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة "" (٨.١٣٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة الفاعلية في أساليب التدريس والتقويم.

ويوضح الجدول التالي (٢١) قيمة اختبار " شيفيه" لدرجة الفاعلية في أساليب التدريس والتقويم وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

#### جدول (٢١)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في درجة الفاعلية في أساليب التعلم والتقويم تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات	٣-٥ دورات	٦ دورات فأكثر
المجموعات	م = (٢٧.٩٥)	م = (٢٨.٦٠)	م = (٣٠.٤١)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٦٤٣	*٢.٤٥٤
٣-٥ دورات	—	—	١.٨١١
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢١) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في درجة الفاعلية في أساليب التعلم والتقويم التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على ٦ دورات فأكثر حيث بلغت قيمة شيفيه (٢.٤٥٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- بالنسبة لبعد الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة "" (١٠.٣٩٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).



ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة الفاعلية في التلاميذ وأولياء الأمور.

ويوضح الجدول التالي (٢٢) قيمة اختبار " شيفيه" لدرجة الفاعلية في التلاميذ وأولياء الأمور وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

### جدول (٢٢)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في درجة الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١٨.١٨)	٣-٥ دورات م = (١٨.٨٠)	٦ دورات فأكثر م = (١٩.٨٦)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٦١٨	* ١.٦٧٢
٣-٥ دورات	—	—	١.٠٥٤
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في درجة الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على ٦ دورات فأكثر حيث بلغت قيمة شيفيه (١.٦٧٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- بالنسبة لبعد الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة " (٣.٣٥٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠٥).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي.

ويوضح الجدول التالي (٢٣) قيمة اختبار " شيفيه" لدرجة الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

جدول (٢٣)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في درجة الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١٣.٣٦)	٣-٥ دورات م = (١٣.٦٧)	٦ دورات فأكثر م = (١٤.٢٠)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٣١٤	*٠.٨٤٢
٣-٥ دورات	—	—	٠.٥٢٧
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في درجة الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على ٦ دورات فأكثر حيث بلغت قيمة شيفيه (٠.٨٤٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

— بالنسبة للدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة " (١٠.٧٥١) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية ، ويوضح الجدول التالي (٢٤) قيمة اختبار " شيفيه " للدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

جدول (٢٤)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (٧٧.١٤)	٣-٥ دورات م = (٧٩.٢٨)	٦ دورات فأكثر م = (٨٣.٤٦)
أقل من ٣ دورات	—	٢.١٣٣	*٦.٣١٦
٣-٥ دورات	—	—	*٤.١٨٣
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٤) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على ٦ دورات فأكثر حيث بلغت قيمة شيفيه (٦.٣١٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

وهذه النتيجة منطقية ، حيث أن الدورات التي يلتحق بها المعلمون للتدريب على النظام الجديد تهدف إلى إكسابهم المهارات التي تسهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد ، والتي تشمل مهارة التخطيط للدرس، وكيفية التخطيط لاكساب المهارات الحياتية للتلاميذ التي يحث عليها النظام التعليمي الجديد ، الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم وفق النظام التعليمي الجديد ، ومن ثم يمكنهم ادارة الموقف الصفّي بكفاءة وفاعلية ، وقد يمتد إلى خارجه من خلال التواصل الفعال مع أولياء أمور التلاميذ ، وكلما تكرر عدد مرات حضورهم لتلك الدورات كلما زاد اتقانهم لتلك المهارات ، ومن ثم يرتفع لديهم مستوى فاعلية الذات التدريسية .

وقد اتضح من نتيجة هذا الفرض أنه لا توجد فروق في درجة الفاعلية في التخطيط للدرس ، أساليب التدريس والتقييم ، الفاعلية في ادارة الموقف الصفّي ، الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور، وكذا الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية ، باختلاف النوع (ذكور - إناث) ، لأن جميع المعلمين ذكور وإناث يخضعون لنفس محتوى الدورات التي يتم خلالها اكسابهم مهارات ومتطلبات النظام التعليمي الجديد ، كما لا توجد فروق باختلاف عدد سنوات الخبرة ، أي أن عدد سنوات الخبرة لا تؤثر في فاعلية الذات التدريسية ، لأن معلمي النظام الجديد يمارسون مهام وواجبات تهدف إلى تحقيق أهداف النظام الجديد، والتي تختلف نوعاً ما عما كانوا يمارسونه في سنوات عملهم السابقة في مهنة التدريس ، ومن ثم فإن عدد سنوات الخبرة لا تؤثر في فاعلية الذات التدريسية وفق الأبعاد التي صممت لتلائم عينة الدراسة الحالية وبهذا تكون قد تحققت صحة هذا الفرض جزئياً.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة خلفي ؛ بوشامي (٢٠١٨) ، الخلايلة (٢٠١١) ، دراسة ( Rocca & Washburn, 2006 ) ، لكنها تختلف مع دراسة الخزرجي (٢٠١٧) ، بقيعي (٢٠١٦) ، حسونة (٢٠٠٩) ، دراسة ( Cheung, 2008 ) ، دراسة (Jackson,2005).

**نتيجة الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على استبانة الضغوط المهنية المدركة باختلاف الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية "**

----- **المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS** -----

وللتأكد من صحة هذا الفرض تم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي ، والجدول التالي (٢٥) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمجموعات البحث في الضغوط المهنية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد:

**جدول (٢٥)**

**نتائج تحليل التباين الأحادي لمجموعات الدراسة في الضغوط المهنية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية**

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الضغوط المهنية
غير دالة	٠.٢٩٢	٥.٢٥٣	١	٥.٢٥٣	الجنس	ضغوط المنهج المدرسي
غير دالة	٠.٠٨٣	١.٤٩٩	٢	٢.٩٩٨	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	١٤.٤٢٨	٢٥٩.٦٩٦	٢	٥١٩.٣٩٣	عدد الدورات التدريبية	
		١٧.٩٩٩	٢٠.٤	٣٦٧١.٨٠٩	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٤٢٨٩.٢٥٧	المجموع الكلي	
غير دالة	٢.٣٩٨	١٧.١٧٨	١	١٧.١٧٨	الجنس	ضغوط الدورات التدريبية
غير دالة	٠.٦١٤	٤.٣٩٧	٢	٨.٧٩٥	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	١٦.٥٠٢	١١٨.٢٢٣	٢	٢٣٦.٤٤٧	عدد الدورات التدريبية	
		٧.١٦٤	٢٠.٤	١٤٦١.٤٦١	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	١٧٤٧.٨٢٩	المجموع الكلي	
غير دالة	١.٩٣٠	٦.٨٢٢	١	٦.٨٢٢	الجنس	ضغوط تتعلق بالتلاميذ
غير دالة	٠.٣٨٦	١.٣٦٣	٢	٢.٧٢٦	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	٧.٩٤١	٢٨.٠٦٦	٢	٥٦.١٣٢	عدد الدورات التدريبية	
		٣.٥٣٤	٢٠.٤	٧٢١.٠٣١	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٧٨٢.٤٩٥	المجموع الكلي	
٠.٠١	٦.٨٤٧	٣٢.٩٠٠	١	٣٢.٩٠٠	الجنس	ضغوط تتعلق بأولياء الأمور
غير دالة	٠.٦١٦	٢.٩٥٨	٢	٥.٩١٧	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	٥.٧٤٤	٢٧.٦٠٠	٢	٥٥.٢٠١	عدد الدورات التدريبية	
		٤.٨٠٥	٢٠.٤	٩٨٠.٢٦٩	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	١٠٦٩.٢٥٧	المجموع الكلي	
غير دالة	١.٧٨٠	٢٢.٣٨٧	١	٢٢.٣٨٧	الجنس	ضغوط مرتبطة

(٤ (٦٩)، ٢٠٢١ م)

غير دالة	٠.٠٢٨	٠.٣٤٦	٢	٠.٦٩٢	عدد سنوات الخبرة	بساعات العمل
غير دالة	٢.٥٧٩	٣٢.٤٣٢	٢	٦٤.٨٦٥	عدد الدورات التدريبية	
		١٢.٥٧٨	٢٠.٤	٢٥٦٥.٩٠١	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٢٦٦١.٥٢٩	المجموع الكلي	
غير دالة	٠.٦٢٧	٤.١٤٨	١	٤.١٤٨	الجنس	ضغوط تتعلق بالرواتب والمكافآت
غير دالة	٢.٠٣٤	١٣.٤٥١	٢	٢٦.٩٠١	عدد سنوات الخبرة	
غير دالة	٠.٧١٢	٤.٧٠٩	٢	٩.٤١٨	عدد الدورات التدريبية	
		٦.٦١٣	٢٠.٤	١٣٤٩.٠٩٥	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	١٣٨٨.٤٨١	المجموع الكلي	
غير دالة	١.٢٦٥	١٦٦.٢٨٥	١	١٦٦.٢٨٥	الجنس	الدرجة الكلية للضغوط المهنية
غير دالة	٠.١٧٦	٢٣.١١١	٢	٤٦.٢٢٢	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠١	١٣.٤٩٤	١٧٧٤.٣٣٧	٢	٣٥٤٨.٦٧٤	عدد الدورات التدريبية	
		١٣١.٤٨٧	٢٠.٤	٢٦٨٢٣.٤٣٩	الخطأ داخل المجموعات	
			٢٠.٩	٣٠٥٢٩.١٢٤	المجموع الكلي	

يتضح من نتائج الجدول السابق:

- بالنسبة لعدد ضغوط المنهج المدرسي أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة  $F(6.090)$  وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى  $(0.01)$ .

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة ضغوط المنهج المدرسي.

ويوضح الجدول التالي (٢٦) قيمة اختبار " شيفيه " لدرجة ضغوط المنهج المدرسي وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

جدول (٢٦)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في ضغوط المنهج المدرسي تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١٩.٠٥)	٣-٥ دورات م = (١٧.٥٦)	٦ دورات فأكثر م = (١٤.٥٧)
أقل من ٣ دورات	—	١.٤٩٠	*٤.٢٩٥
٣-٥ دورات	—	—	*٢.٨٠٥
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في ضغوط المنهج المدرسي التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على أقل من ٣ دورات حيث بلغت قيمة شيفيه (٤.٢٩٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- بالنسبة لعدد ضغوط الدورات التدريبية أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة " (١٦.٥٠٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة ضغوط الدورات التدريبية.

ويوضح الجدول التالي (٢٧) قيمة اختبار " شيفيه " لدرجة ضغوط الدورات التدريبية وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

جدول (٢٧) قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في ضغوط الدورات التدريبية تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١٢.٠٢)	٣-٥ دورات م = (١١.٢٥)	٦ دورات فأكثر م = (٩.٢٤)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٧٧٠	*٢.٧٨٥
٣-٥ دورات	—	—	*٢.٠١٥
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٧) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في ضغوط الدورات التدريبية التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على أقل من ٣ دورات حيث بلغت قيمة شيفيه (٢.٧٨٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- بالنسبة لعدد الضغوط المرتبطة بالتلاميذ أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة " (٧.٩٤١) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة الضغوط المرتبطة بالتلاميذ.

ويوضح الجدول التالي (٢٨) قيمة اختبار " شيفيه" لدرجة الضغوط المرتبطة بالتلاميذ وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

جدول (٢٨)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في الضغوط المرتبطة بالتلاميذ تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١٠.٦٤)	٣-٥ دورات م = (١٠.٥٦)	٦ دورات فأكثر م = (٩.٥١)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٠٨٤	*١.١٣١
٣-٥ دورات	—	—	*١.٠٤٦
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٨) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في الضغوط المرتبطة بالتلاميذ التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على أقل من ٣ دورات حيث بلغت قيمة شيفيه (١.١٣١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- بالنسبة لعدد الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى عدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى الجنس وعدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة "ف" (٦.٨٤٧)، (٥.٧٤٤) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع للنوع قامت الباحثة بحساب قيمة " ت " لعينتين مستقلتين ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور ، ويوضح

الجدول التالي (٢٩) قيمة اختبار " ت " T -test ودلالاتها الإحصائية للضغوط المرتبطة بأولياء الأمور التي ترجع للجنس.

جدول (٢٩)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق في الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور تبعاً لاختلاف الجنس (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجموعة	الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور
٠.٠١	٢.٦٧ ١	١.٩٩	١١.٢٥	٦٧	ذكور	
		٢.٣٣	١٠.٤١	١٤٣	إناث	

يتضح من جدول (٢٩) أن قيمة "ت" للفروق بين الذكور والإناث في الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور بلغت (٢.٦٧١)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يعني أن اتجاه الفروق في الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور التي ترجع للجنس في اتجاه الذكور، أى أن المعلمات يدركن الضغوط المرتبطة بأولياء أمور التلاميذ بدرجة أقل من المعلمين ، حيث قد يتواصل أولياء الأمور معهن للاطمئنان على المستوى الدراسي لأولادهم ، ويناقشوا معهن ما يتعلق بأمور أبنائهم، حيث تمتاز المعلمات في هذه المرحلة بتقبل سلوك التلميذ وتكون حريصة على التواصل مع ولى أمره أيضاً حيث يعتبرن هذا الدور جزء من كونهن أمهات ، هذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة سكران، السيد ( ١٩٩٨ ) ، والتي توصلت إلى أن الضغوط المرتبطة بالتلميذ كانت في اتجاه المعلمين .

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودلالاتها الإحصائية بين كل مجموعة في درجة الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور، ويوضح الجدول التالي (٢٩) قيمة اختبار " شيفيه " لدرجة الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور وفقاً لعدد الدورات التدريبية.



جدول (٢٩)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية في الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (١١.٠٠)	٣-٥ دورات م = (١٠.٩٣)	٦ دورات فأكثر م = (٩.٩٤)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٠٦٤	*١.٠٥١
٣-٥ دورات	—	—	*٠.٩٨٧
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٢٩) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق في الضغوط المرتبطة بأولياء الأمور التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على أقل من ٣ دورات حيث بلغت قيمة شيفيه (١.٠٥١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

بالنسبة لعدد الضغوط المرتبطة بساعات العمل وبيئة العمل المادية ، أيضاً بعد الضغوط المرتبطة بالرواتب والمكافآت ، وجد أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية حيث كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.

وهذه النتيجة منطقية ، لأن جميع المعلمين والمعلمات يعيشون نفس ظروف بيئة العمل ونفس الواقع التعليمي، ويتبعون نفس القواعد واللوائح المنظمة للمهنة ، سواءً عند قيامهم بالمهام المنظمة للعمل أو النواحي المادية المرتبطة بالرواتب والمكافآت ، ومن ثم فإن هذين البعدين لا يختلفان باختلاف عدد سنوات الخبرة ، أو عدد الدورات التدريبية ، وقد حصل هذين البعدين على الترتيب الأول والثاني في مصادر الضغوط لدى المعلمين كما سبق توضيح ذلك في الفرض الثاني .

بالنسبة للدرجة الكلية للضغوط المهنية أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة ترجع إلى الجنس، وعدد سنوات الخبرة، في حين كانت هناك فروق ترجع إلى عدد الدورات التدريبية حيث بلغت قيمة <sup>\*\*\*</sup> (١٣.٤٩٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي ترجع لعدد الدورات التدريبية قامت الباحثة بحساب قيمة " شيفيه " للمقارنة بين المجموعات الثلاث ودالاتها الإحصائية بين كل مجموعة للدرجة الكلية للضغوط المهنية، ويوضح الجدول التالي (٣٠) قيمة اختبار " شيفيه" للدرجة الكلية للضغوط المهنية وفقاً لعدد الدورات التدريبية.

جدول (٣٠)

قيمة "شيفيه" للمقارنات البعدية للدرجة الكلية للضغوط المهنية تبعاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية

المجموعات	أقل من ٣ دورات م = (٧٩.٠٩)	٣-٥ دورات م = (٧٨.٢٨)	٦ دورات فأكثر م = (٦٩.٦٣)
أقل من ٣ دورات	—	٠.٨١٢	*٩.٤٥٦
٣-٥ دورات	—	—	*٨.٦٤٤
٦ دورات فأكثر	—	—	—

يتضح من جدول (٣٠) أن قيمة اختبار "شيفيه" للفروق للدرجة الكلية للضغوط المهنية التي ترجع لعدد الدورات التدريبية دالة إحصائياً لصالح المعلمين الذين حصلوا على أقل من ٣ دورات حيث بلغت قيمة شيفيه (٩.٤٥٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

وهذه النتيجة منطقية ، ويمكن تفسير ذلك ، أن المعلمين الذين يلتحقون بعدد دورات تدريبية أكثر ، فإنهم يتقنون المهام والمهارات المرتبطة بالنظام التعليمي الجديد ، حيث تهدف وزارة التربية والتعليم من عقد الدورات التدريبية المكثفة لمعلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية إلى رفع كفاءتهم التدريسية وفق متطلبات النظام التعليمي الجديد ، ومن ثم يمكنهم التغلب على كافة المعوقات والضغوط التي تتعلق بقيامهم بالمهام المتعلقة بتحقيق أهدافه ، ومن ثم فإن الذين التحقوا بعدد دورات أقل لا يمتلكون نفس مستوى فاعلية الذات التدريسية مقارنة بمن حصلوا على عدد أكثر من الدورات ، وبالتالي فإن مواجهتهم للضغوط يكون أقل كفاءة ، ففاعلية الذات لها تأثير إيجابي في خفض الضغوط لدى المعلم ، وبهذا تكون قد تحققت صحة هذا الفرض جزئياً.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة الفريجات وآخرون (٢٠١٦) ، بينما تختلف مع دراسة حميدة (٢٠١١) ، دراسة شان وآخرون (Chan et al,2010) ، دراسة القناعي (٢٠٠٧) ، بريك (٢٠٠١).

**نتيجة الفرض السادس: ينص الفرض السادس على أنه " يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة من خلال فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد".**

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول (٣١) يوضح دلالة التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة من خلال فاعلية الذات التدريسية.

**جدول (٣١)**

**دلالة التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة من خلال فاعلية الذات التدريسية**

المتغير المُتنبئ به	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
الضغوط المهنية	الانحدار	٩٢١٦.٠٣٣	*١	٩٢١٦.٠٣٣	٨٩,٩٤٢	٠,٠١
	البواقي	٢١٣١٣.٠٩١	٢٠٨	١٠٢.٤٦٧		
	الكلية	٣.٥٢٩.١٢٤	٢٠٩			

\*درجات الحرية لعدد المتغيرات المدروسة التي دخلت معادلة الانحدار

- يتضح من الجدول (٣١) أن قيمة (ف) لمعرفة دلالة التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة بمعلومية المتغيرات المدروسة (الفاعلية في التخطيط للدرس - الفاعلية في أساليب التدريس والتقييم - الفاعلية في التواصل مع التلاميذ وأولياء الأمور - الفاعلية في إدارة الموقف الصفّي - الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية) لدي عينة البحث بلغت (٨٩,٩٤٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١)، مما يشير إلى فاعلية متغير واحد فقط من مجموع المتغيرات في التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة وهو الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية، وهذا معناه أن هذا المتغير له علاقة بالضغوط المهنية المدركة لدي عينة البحث.

ويوضح الجدول (٣٢) الإسهام النسبي للدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية في التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة لدى عينة البحث.

**جدول (٣٢)**

**الإسهام النسبي للدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية في التنبؤ بالضغوط المهنية**

المتغير المُتنبئ به	المتغيرات المُنبئة	ر	ر <sup>٢</sup>	ر <sup>٢</sup> النموذج	قيمة الثابت	معامل الانحدار B	Beta	ت	مستوي الدلالة
الضغوط المهنية المدركة	الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية	٠.٥٤٩	٠.٣٠٢	٠.٢٩٩	١٤٤.٠٥٤	٠.٨٥٢	٠.٥٤٩	٩.٤٨٤-	٠.٠١

يتضح من الجدول (٣٢) أن الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية تسهم في الضغوط المهنية المدركة حيث بلغ معامل التفسير النهائي للنموذج ( ر<sup>٢</sup> النموذج ) المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار المتعدد (٠.٢٩٩)، وبلغ مربع معامل الارتباط المتعدد المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار المتعدد (٠.٣٠٢). وتدل هذه النتيجة على أن الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية تسهم في التنبؤ بالضغوط المهنية المدركة.

وبناءً على ما سبق يمكن تمثيل معادلة التنبؤ بالدرجة الكلية للسّمات كما يلي:

الضغوط المهنية المدركة

$$= ١٤٤.٠٥٤ + ٠.٨٥٢ \times \text{الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية}$$

ويمكن تفسير ذلك أنه كلما كانت فاعلية الذات التدريسية مرتفعة لدى المعلم في كافة أبعادها مجتمعة (لأن أداء المعلم على كل بعد يؤثر ويتأثر بالآخر) ، كلما كان أكثر قدرة على مواجهة الضغوط المهنية ففاعلية الذات ترتبط منطقياً بزيادة القدرة على مواجهة الضغوط ، فالأعلى في فاعلية الذات أكثر ترتيباً وتخطيطاً واستعداداً للأحداث والمواقف الضاغطة، فهم الأكثر تصدياً للمشكلات ، وبحلها يزيد تمكنهم وثقتهم في إدارة المواقف الأصعب . ( رسلان، ٢٠١٦ : ٤١٨ )  
و تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه ( Dunn-Wisner .K, 2004 ) إلى إمكانية التنبؤ بالضغوط لدى المعلم من خلال فاعلية الذات لديه وبالتصورات الخاصة بالمناخ المدرسي ، كما تتفق مع دراسة ابراهيم (٢٠٠٥) .

#### توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث الحالي، تم اقتراح التوصيات التالية:

- الاهتمام بتنمية الفاعلية الذاتية التدريسية لدى المعلمين من خلال الدورات والبرامج التدريبية، بما يتناسب مع التطور التكنولوجي المعاصر، وبما يتناسب مع متطلبات النظام التعليمي الجديد.
- محاولة التخفيف ما أمكن من أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم.
- توفير حوافز ومكافآت مادية ومعنوية ورفع المستوى الاقتصادي للمعلمين مما يخفف من حدة الضغوط التي يعانونها.
- توفير الوسائل التعليمية الحديثة والتسهيلات والامكانيات التعليمية الملائمة للنظام التعليمي الجديد.

#### بحوث مقترحة :

- اجراء دراسة للتعرف على فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية .
- اجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين التوافق الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية في النظام التعليمي الجديد والدافعية للإنجاز وبعض المتغيرات المعرفية .
- دراسة العلاقة بين السعادة النفسية وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

قائمة المراجع

أولاً : المصادر والمراجع العربية

- ابراهيم، ابراهيم الشافعي الشافعي (٢٠٠٥) الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسيه لدي المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية .المجلة التربوية ، جامعة الكويت . مج ١٩ . ٧٥ع . ١٣١ - ١٦١ .
- أبو بكر، مصطفى محمود ( ٢٠٠٤ ) .الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الاسكندرية ، الدار الجامعية .
- أبو جحجوح، يحيى محمد. ( ٢٠١٤ ) .فاعلية استراتيجيه ما وراء المعرفة في تنمية الاستدلال العلمي والكفاءة الذاتية ومهارة اتخاذ القرار في تدريس العلوم لدى الطلبة/المعلمين . مجلة الدراسات التربوية والنفسية - سلطنة عمان(١) ٨، ١٩٢ :٢١٣ .
- الأحسن، حمزة (٢٠١٥) . الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم. دراسة ميدانية في البلدة وتباسة . مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلدالأول ، العددالأول . جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر. ١٨٨- ٢١٥ .
- أحمد ، أمل على محمود سلطان (٢٠١٩) . الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الثانوية العامة في ضوء متطلبات النظام التعليمي الجديد في مصر ٢٠١٨-٢٠١٩ - دراسة ميدانية . مجلة كلية التربية بنها ع(١١٩) يوليو ج ٣ ، ٤٥٣-٥٣٠ .
- برهم ، أحمد خليل ؛ طلافحة ، حامد عبدالله (٢٠١٩) . الفاعلية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الطلابية دراسات، العلوم التربوية، المجلد ٤٦ ، العدد ٢، ملحق ٢ كلية التربية، الجامعة الأردنية.
- بريك ، وسام درويش (٢٠٠١) . مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان . (٢٥) ١١٩ - ٨٩ عمان .مجلة كلية التربية.
- بقيعي، نافذ أحمد عبد (٢٠١٦) . الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات مجلة دراسات ، العلوم التربوية(٢) ٤٣ . ٥٩٧ - ٦١٨ .
- حسين ، محمود طه (٢٠١٨) . "المعلم" كلمة السر في نظام التعليم الجديد. جريدة اليوم السابع. جمهورية مصر العربية. ط١ . ١ع . ١٣ اكتوبر متاح على الموقع الالكتروني <https://www.youm7.com/story/2018/10/13/3986412> تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٠٢١ / ٦ / ١٥

- حسين ، محمود طه (٢٠٢١) . للمعلم دور مهم في أساليب التعلم وتنمية المهارات وليس الحفظ والتلقين . جريدة اليوم السابع . جمهورية مصر العربية . ط١ . ع١٤ . متاح على <https://www.youm7.com> بتاريخ ٤ أكتوبر ٢٠٢١ .
- حميدة ، علا محمود (٢٠١١) . مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها . دراسات العلوم التربوية، المجلد ٣٨ ، العدد (١) الأردن .
- الخزرجي ، ضمياء ابراهيم محمد (٢٠١٧) . فاعلية الذات وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة الفتح ، مج ١٣ ، ع (٧٢) ٣٧٣-٤٠١..
- الخاليلة، هدى ( ٢٠١١) . الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٢٥(١): ٢٤ -١ .
- خلفي ، عبد الحليم ؛ بوشامي ، عبد المولى (٢٠١٨) . علاقة الفاعلية الذاتية بالكفايات المهنية لدى معلمي الابتدائي في تمنراست . المركز الجامعي بركة (الجزائر) جامعة الجزائر دراسات نفسية و تربوية مجلد ١١ ، عدد ٢، أكتوبر ٢٠١٨
- داود ، أحمد سيد ( ٢٠٢١) . أساليب جديدة في إعداد المناهج الدراسية متاح على <https://ecss.com.eg/16352> /المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٩ /٦ /٢٠٢١
- رسلان ، نجلاء محمد بسيوني (٢٠١٦) . أثر التحصين ضد الضغوط في زيادة فاعلية الذات التربوية وخفض حدة قلق التفاعل لدى الطالبة المعلمة. المجلة المصرية للدراسات النفسية - العدد ٩٢ المجلد السادس والعشرون - يولية ٢٠١٦ ، ٤٠٨ - ٤٤٤
- سكران ، السيد عبد الدايم عبدالسلام (١٩٩٨) . أثر الخبرة وفعالية الذات العامة على الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية . مجلة كلية التربية جامعة الأزهر ، العدد ( ٦٩) . ٢٨٣ - ٣١١ .
- سلامة ، محمود (٢٠٢٠) . نظام التعليم الجديد يتطلب إعدادًا جديدًا للمعلمين أيضًا، متاح على الموقع الإلكتروني [www.ecsstudies.com/8036](http://www.ecsstudies.com/8036) تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٠٢١/٦/١٠

- الشلوي، علي محمد ( ٢٠١٦ ). فاعلية برنامج دبلوم الإرشاد النفسي في تنمية عادات العقل وفاعلية الذات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمي التعليم بمحافظة الدوادمي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - الجزائر ع (٢١) . ٢٠١ - ٢٤٦ .
- عسكر ، علي ( ٢٠٠٠ ) . ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها . الصحة النفسية والبدنية فى عصر التوتر والقلق. القاهرة . دار الكتاب الحديث .
- غانم ، تقيده سيد أحمد ( ٢٠١٩ ) ملامح مناهج المرحلة الابتدائية في نظام التعليم الجديد ٢٠٠ صحيفة التربية ، رابطة خريجي معاهد وكليات التربية، السنة الحادية والسبعون العدد الأول والثانى أكتوبر - يناير ٢٠١٩ . ٢٣-٤٠
- الفريحات، عمار ؛ مقدادي ، يوسف ؛ الفريحات، أيمن (٢٠١٦) . مصادر ضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة عجلون في الأردن . مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس المجلد الرابع عشر - العدد الثالث - يونيو ٢٠١٦
- قاجة ، كلثوم (٢٠١١). مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية . الجزائر . المجلد (٣) ع ٣ . ٣٨٠ - ٤٠٨ .
- القناعى، منى بدر (٢٠٠٧). ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت ، مجلة دراسات طفولة ، جامعة عين شمس ، مج ١٠ ، ع (٣٦) ، ٢١٧ - ٢٠٥ .
- محمد، أنور حسن (٢٠٢٠) . معوقات الأداء التدريسي التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء المنهج الوطني الجديد الكفايات ( بدولة الكويت) . مجلة كلية التربية ، عين شمس ، (٤٤) ج ٤ ، ٣٢٢ - ٣٧٦
- منصورى، مصطفى (٢٠١٠) . الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، قرطبة، الجزائر.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (٢٠٢١) . " اكتشف" دليل المعلم . الفصل الدراسي الأول . الصف الثالث الإبتدائي . متاح على الموقع الإلكتروني <https://elearnin.moe.gov.eg>
- ياركندي ، هانم بنت حامد ( ٢٠٠٠ ). الصحة النفسية في المفهوم الإسلامي ودراسات نفسية أخرى. الرياض. دار عالم الكتب.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية

- Anthony, R. & Artino, J. (2012). Academic self-efficacy: from educational theory to instructional practice, *Perspectives on Medical Education*, 1(2), 76- 85.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: W. H. Freeman
- Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(6): 641-658.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational psychology*, 26 (4), 519-539
- Blackburn, J. (2007). *Assessment of Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Kentucky Agriculture Teachers*. Unpublished master thesis, University of Kentucky, USA
- Chan, A.,chen,K.&chong,E.(2010):". Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong" ,proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists Vol.3 IMECS March,Hong Kong
- Cheung, H. Y. (2008). Teacher efficacy: A comparative study of Hong Kong and Shanghai primary in-service teachers. *The Australian Educational Researcher*, 35 (1), 103-123.
- Dunn – wisner, K. A. (2004). Tthe relationship among self- efficacy, perceived school climate, and stress in middle school teachers. Unpublished Ph.D. dissertation, wayne state university. 3130336.
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of educational psychology*, 72(2), 227-243.



- Jackson, D. R. (2005). An exploration of the relationship between teacher efficacy and classroom management styles in Urban Middle Schools. Wayne State University .
- Knoblauch, D. (2004). Contextual factors and the development of student teachers sense of efficacy, Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University, Ohio.
- McCormick, j & Ayres, P. (2009). Teacher self efficacy and occupational stress : Amajor Australian curriculum reform revisited. journal of Educational Administration. 47 (4) : 463 – 476.
- Pendergast, D., Garvis, S., & Keogh, J. (2011). Pre-service student-teacher self-efficacy beliefs: an insight into the making of teachers. Australian Journal of Teacher Education, 36(12), 46-57.
- Putwain, D. W., & von der Embse, N. P. (2019). Teacher self-efficacy moderates the relations between imposed pressure from imposed curriculum changes and teacher stress. Educational Psychology, 39(1), 51-64.
- Rocca, S. J., & Washburn, S. G. (2006). Comparison of teacher efficacy among traditionally and alternatively certified agriculture teachers. Journal of Agricultural Education, 47(3), 58.
- Skaalvik, E. and Skaalvic, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, *Teaching and Teacher Education*, 26: 1059-1069.
- Tschannen- Moran, M. and Woolfolk Hoy, A.W. (2001).Teacher efficacy: Capturing an elusive construct, *Teaching and Teacher Education*, 17(7): 783-805.
- Wan, C.P. (2005). Teaching efficacy beliefs of Pre-service teachers, Journal IPBA/ Jilid3: Bilangan 2. Retrieved february 8, 2021, from <http://apps1.moe.gov.my/ipba/ResearchPaper/journal/article14.pdf>.