

The impact of professional pressure on self-efficacy among high school teachers in Karak governorate

Khalidah Jamil Abdallah Algaraleh

Ministry of Education || Jordan

Abstract: This study aimed to identify the impact of occupational pressures on the self-efficacy of secondary school teachers in the Karak governorate. The study sample consisted of (284) male and female teachers from secondary schools in the districts of Karak governorate. In order to collect data, the study tool (the questionnaire) was developed, which its validity and reliability were confirmed, and the study relied on the descriptive analytical method. The results showed that the level of the study sample members' perceptions of professional pressures among secondary school teachers was medium, and that the level of the study sample members' perceptions of the self-efficacy clauses was medium. Job burden on the self-efficacy of secondary school teachers. The study recommended easing the professional burdens on teachers, such as taking care of shifts and raising classes for teachers of high grades, sensing the psychological needs of secondary school teachers, taking into account the humanitarian aspects of dealing with them, and notifying them of support in the citizens that need that support.

Keywords: pressure - professional - efficiency - self – teachers.

أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك

خالدة جميل عبد الله القرالة

وزارة التربية والتعليم || الأردن

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ومن أجل جمع البيانات تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، تم توزيعها على عينة تكونت من (284) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في مديريات محافظة الكرك، وأظهرت النتائج أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية كان متوسطاً، وأن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات الكفاءة الذاتية جاء متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود أثر لأبعاد الضغوط المهنية (بيئة العمل، غموض الأدوار، العلاقات الإنسانية، تقييم الأداء، العبء الوظيفي) على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية. واستناداً للنتائج أوصت الدراسة بتخفيف الأعباء المهنية على المعلمين، مثل مراعاة المناوبة وتربية الصفوف لمعلمي الأنصبه العالية، وتحسس حاجات معلمي المدارس الثانوية النفسية ومراعاة الجوانب الإنسانية في التعامل معهم وإشعارهم بالدعم في المواطن التي تحتاج ذلك الدعم.

الكلمات المفتاحية: الضغوط – المهنية – الكفاءة- الذاتية – المعلمين.

المقدمة.

عرف الإنسان ضغوط الحياة منذ الأزل، تلك التي لم تقتصر على جانب واحد، بل كانت في جميع جوانب حياته، وذلك من جانب حصوله على غذائه، أو أمانه، أو الضغوط التي تولدها الطبيعة، فوجود الإنسان على هذه الأرض تلازم مع تعرضه للضغوط التي أرهقته في أحيان كثيرة، لأنه وجد ليعمل، والعمل يتطلب تعباً وجهداً وتحديات.

فالعامل دائماً ما يحتاج لجهد، وغالباً ما يكون فائقاً على قدرته وتحمله، لذلك تظهر الضغوط التي تمارس على العامل، مما يترافق مع الجهد البدني بعض المظاهر النفسية التي تظهر على العامل والتي تتمثل في الإرهاق والجهد، وعدم الرضا، والقلق، وتلك الضغوط التي يتعرض لها العامل يطلق عليها الضغوط المهنية، وهي ما تختص بضغوط العمل؛ أي ما يكون مصدرها بيئة العمل.

لذا، فإن الفرد الذي يتعرض لتلك الضغوط يصبح قليل العطاء، وتتأثر روح الكفاءة لديه، لأنه يشعر بتدني درجة القدرة لديه على العمل، فالمتغيرات النفسية التي يشعر بها الفرد والتي تدور في ذاته تؤثر على عطائه، وتصبح ثقته في نفسه قليلة، وهذا ما يطلق عليه الكفاءة الذاتية التي تظهر على شكل أفكار ومعتقدات حول الذات ومدى كفاءتها، ووفقاً لطبيعتها المعرفية فإن الكفاءة الذاتية تتوسط بين ما لدى الفرد من معرفة ومهارات وبين أدائه الفعلي.

مشكلة الدراسة:

تعد الضغوط المهنية من المؤثرات التي ينعكس آثارها على العاملين في المؤسسات، فنتائج تلك الضغوط قد تؤدي إلى حالة من عدم التوازن بين الفرد وقدراته وحاجاته وتوقعاته من جهة، وبين ما يطلب منه القيام به من جهة أخرى. لذلك كلن الاهتمام بدراسة الضغوط المهنية ومحاولة تجنبها من قبل الإدارات ذو أهمية بالغة، لأن ذلك ينعكس على كفاءة العمل، المرتبط بكفاءة العاملين، الذين يعدون من أبرز مقومات نجاح المنظمات، وخاصة فيما يتعلق بالكفاءة الذاتية لهم، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: ما علاقة الضغوط المهنية بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية؟ وتتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك؟
- 2- ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للضغوط المهنية في الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك؟.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة الكرك.
2. معرفة مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة الكرك.
3. التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالكفاءة الذاتية لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة الكرك.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها:

- تتناول مفهومي من مفاهيم الإدارة التربوية النفسية الحديثة التي تتبناها الإدارات في المؤسسات التعليمية لتحقيق تحسين الأداء (الضغوط المهنية، الكفاءة الذاتية).
- الدراسة الأولى - على حد علم الباحثة - التي تبحث في علاقة الضغوط المهنية بالكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك.
- تتناول شريحة ذات أهمية بالغة في تسيير العملية التعليمية التعلمية في المدارس، وهم المعلمون.
- ستقدم الدراسة توصيات ومقترحات للمسؤولين وأصحاب القرار بخصوص تحسين الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس، ومساعدتهم في تخفيف ضغوط العمل عنهم.

حدود الدراسة

تقتصر حدود الدراسة على ما يلي:

- الحدود الموضوعية: أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية.
- الحدود البشرية: معلمو المدارس الثانوية
- الحدود المكانية: مدارس محافظة الكرك في الأردن
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال العام الدراسي 2019

مصطلحات الدراسة

- الضغوط المهنية: "شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة إليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر" (نعامة وعلي، 2001).
- وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية للمعلمين. حيث تكون الدرجات بين المرتفع والمتوسط والمنخفض.
- الكفاءة الذاتية: "متغير وسيط بين المعرفة والفعل، فالمعتقدات التي يكونها الأفراد عن مقدراتهم وعن توقعاتهم حيال نتائج جهودهم تعد أساساً في فاعليتهم الذاتية. كما أن أحكام الآخرين الذين يعتبرون مهمين بالنسبة للفرد، وردود أفعالهم، اتجاه فاعلية أداء الشخص في الموضوعات المختلفة، يعد الأساس في الفاعلية الذاتية، فإذا كانت ردود أفعالهم سلبية فإن هذا سيؤدي إلى فاعلية ذاتية منخفضة، وإذا كانت ردود أفعالهم إيجابية فإن هذا سيؤدي إلى فاعلية ذاتية مرتفعة" (أبو تينة والخليلة، 2011).
- وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين. حيث تكون الدرجات بين المرتفع والمتوسط والمنخفض.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: الضغوط المهنية

يعد موضوع ضغوط العمل من الموضوعات الحديثة في أدبيات الفكر الإداري الحديث، ويظهر بشكل جلي جدير بالدراسة بعد حدوث التطورات الراهنة في نواحي الحياة العملية والعلمية وازدياد حجم ونوع المنظمات بشكل كبير

مما دعا بهذه المنظمات إلى تكريس جهودها وتطوير نشاطاتها الإنتاجية في مجالات العمل بصورة أكثر تنظيماً مما كانت عليه قبل الثورة التقنية الحديثة.

1. مفهوم الضغوط المهنية

ونتيجة لظروف العمل فإن كثيراً من المعلمين يجدون أن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم وتلاميذهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كانت عليه. فقد يظهر لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج، أو تثبيط العزم، ومن ثم فقد يفقدون الدافعية نحو الإنجاز في عملهم، وهؤلاء الأشخاص يوصفون بأنهم يعانون من ضغوط العمل (فارس، 2014). وأظهرت الدراسة التي أجراها كل من فونتانا وأبوسريع أن بين كل أربعة مدرسين يوجد مدرس يدرك ضغوط مهنة التدريس في أعلى مستوياتها وأخطرها (الكبيسي، 2003)، وأنه لا تكاد تخلو مدرسة مهما كانت، من مدرس واحد على الأقل يعاني ضغطاً حاداً، وأن بين كل خمسة مدرسين يوجد مدرس يعاني ضغطاً حاداً (الشافعي، 2006). وإن من نتائج ضغوط العمل خلق حالة من عدم التوازن بين الفرد وقدراته وحاجاته وتوقعاته من جهة، وبين ما يطلب منه القيام به من جهة أخرى.

يرى الدارسون أن المداخل النظرية التي تدرس مصادر الضغوط تنقسم إلى قسمين: الأول يرى أن المصدر الرئيس للضغوط يكمن في المتطلبات الوظيفية ذاتها وتؤكد على التأثير الضاغط لهذه المتطلبات التنظيمية في استثارة استجابات التحكم والتوجيه من قبل العاملين، والثاني يركز على اشتراك ظروف العمل والعوامل الشخصية الخاصة لكل فرد في إحداث ردود أفعال وقتية أو مزمنة، ومن ثم فإن الوظائف تختلف في متطلباتها وما تنتجه من فرص الإنجاز وكذلك يختلف المعلمون في قدراتهم وحاجاتهم، فما يشكل ضغطاً لا حد للمعلمين قد يكون شكلاً من أشكال التحدي المرغوب فيه لدى معلم آخر (الأحسن، 2015).

وقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع، فلا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع (الكبيسي، 2003). ويعرف الضغط المهني بأنه: "شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة إليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر" (نعامة وعلي، 2001). وتعرف ضغوط العمل بأنها: "مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادراً على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسدي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفقاً لنمط الشخصية" (حسين، 2006).

ويعرف كذلك بأنه: "ردود فعل أو حالة من عدم التوازن ناجمة عن المصادر التنظيمية وظروف العمل غير العادية وتفاعلها مع شخصية القيادي، ثم بين العاملين وأعمالهم مما يؤثر في حالة العاملين النفسية والبدنية بدرجات متفاوتة وتؤدي بهم إلى تغيير نمط سلوكهم وانحرفهم عن الأداء المتوقع". وهو كذلك "موقف أو حالة يشعر فيها الفرد بالقلق وعدم الارتياح الأمر الذي يمكن أن يتطور ليمثل ضغطاً على الفرد، وظروف أو أحداث أو موافق غير عادية يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل، فتؤثر سلباً على راحتهم النفسية وأحاسيسهم ومشاعرهم ومعنوياتهم، لتنعكس بدورها على صحتهم العقلية أو الجسدية أو كليهما معاً" (كعبار، 2010). ويعرف الضغط المهني كذلك بأنه: "مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين، وتنتج عن التفاعل بين العوامل التنظيمية أو الاجتماعية والمكونات الشخصية لهم، وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية، مما يدفعهم إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي

لأعمالهم، وهو شدة القوى المؤثرة التي تفرض بصورة طبيعية أعباء ثقيلة على الفرد في موقع عمله ومن أعرضها الأزمات الانفعالية والسلوكية والمهنية ونقص الدافعية في العمل. وعبرة عن التفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغييرات نفسية وجسمية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي" (الكاهاني، 2000). والضغط المهني: "شعور العامل بعدم قدرته على التجاوب مع متطلبات المحيط، ويحدث الضغط المهني عندما يكون العامل غير قادر على الاستجابة الملائمة والفعالة للمثيرات الخارجية المتمثلة في متطلبات العمل والمحيط، فهو حالة نفسية ترافقها أعراض فيزيولوجية ونفسية وسلوكية كمحاولة فاشلة للتكيف" (مسلم، 2007).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا القول: إن ضغوط العمل تنشأ في الأحوال الآتية:

- 1- متطلبات العمل أكبر من الإمكانيات المتاحة وحاجات الفرد.
- 2- شعور الفرد بالقلق نتيجة عدم قدرته على التعامل مع هذه الضغوط
- 3- عبء العمل والزمن المخصص له يزيد عن عدد العاملين في منظمة العمل
- 4- العمل المفروض أو المطلوب من الفرد يفوق خبرته ومهاراته وإمكاناته الوظيفية
- 5- الضغوط تزيد عن قدرة الفرد على التعامل معها.

أما الضغوط المدرسية فتعتبر هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهنته، والتي تشكل تهديداً لذاته لأنها تكون أكبر من إمكانياته الذاتية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم وحالته النفسية والسلوكية (متولي، 2000)، وينظر إلى ضغوط العمل في البيئة المدرسية على أنها: مجموع الخبرات والحوادث التي تسود بيئة العمل وتسبب للمعلم انزعاجاً وتنعكس عليه نفسياً وسلوكياً (ثابت، 2003).

وما دامت المدرسة منظمة اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع، تقوم بتحقيق هذه الأهداف من خلال مجموعة من الأفراد المعلمين الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط التي قد تعيق المدرسة عن تحقيق أهدافها. إن المعلم هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في العملية التربوية، وتتعدد وتتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي والتقويبي والإداري. ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية للالتحاق بها. وكثيراً ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية. وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات.

2. أنواع الضغوط المهنية:

تتعدد المعايير التي يمكن استخدامها في تصنيف الضغوط المهنية، فبعض الباحثين قسمها وفقاً لآثارها، وبعضهم قسمها وفقاً للفترة الزمنية التي تستغرقها، وبعضهم الآخر وفقاً لمصادرها:

تصنيف الضغوط المهنية حسب آثارها: وتنقسم إلى ضغوط إيجابية وأخرى سلبية.

الضغوط الإيجابية: هي مفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها وتتسم بأنها معتدلة، إذ أنها تعمل كدافع للتعلم، وابتكار أنماط سلوكية لمواجهة هذه التحديات الضاغطة والعمل على التكيف معها (خليفة والزغول، 2003)، كما تثير الحافز للنجاح والانجاز، وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج، والشعور بالسعادة والسرور، وتساعد على

التفكير، وتحافظ على التركيز في العمل، وتمتد الفرد بالثقة في النفس والتفاؤل بالمستقبل والقوة، وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته، وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة، وبالنتيجة فهذه الضغوط تؤدي إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى العامل من الناحية الكمية والكيفية معا (فليه وعبدالمجيد، 2005).

الضغوط السلبية: هي الضغوط الضارة المؤذية، ذات الانعكاسات السلبية على الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وهي تنعكس سلبا على الصحة النفسية والجسدية للعامل حيث تظهر لديه أعراض: التوتر، القلق، الاكتئاب، الإحباط، سرعة التهيج والاستثارة الميل إلى العنف والعدوانية، إضافة إلى الأعراض الجسدية: كالإصابة بأمراض القلب، القرحة المعدية، تصلب الشرايين، مما يؤدي إلى سوء التكيف وانخفاض مستوى الإنتاجية (خليفة والزغول، 2003).

3. مصادر الضغط المهني:

المصادر الخارجية: ويقصد بها تلك الأحداث والعوامل الخارجية التي يتعرض لها الأفراد من البيئة الخارجية للعمل والتي قد تؤثر عليهم، ومن هذه المصادر ثقافة وفلسفة المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، والتغيرات التكنولوجية والأسرة، انتقال مكان السكن أو العمل، الطبقة الاجتماعية للفرد، تغيرات الأسرة شجار أفراد الأسرة، مرض أو وفاة أحد أفرادها، المشاكل الزوجية، كل هذه العوامل تؤدي إلى اشتغال ذهن الفرد ويؤثر على أدائه لوظيفته الأساسية في العمل، وإن الفرد يتعرض في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد (ماهر، 1986).

وإن الكثير من الدراسات والبحوث اتفقت على وجود مصادر عامة للضغوط يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل إلى أخرى، وهي تتباين أيضا في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية، وهذه المصادر هي (الفرماوي، 1990):

1. تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا "صراع الدور".
 2. مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه "غموض الدور".
 3. العبء الوظيفي، ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.
 4. عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.
 5. غياب الدعم الاجتماعي للعامل وإنجازاته.
 6. صعوبات في البيئة المادية للعمل (الإضاءة- التهوية- درجة الحرارة.. إلى غير ذلك من الصعوبات).
- وإذا كانت مجالات العمل المختلفة تزخر بمصادر الضغوط التي يمكن إرجاع بعضها إلى العامل والآخر إلى المؤسسة والبعض الثالث إلى البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد، وأنه وحسب تصنيف منظمة العفو الدولية تعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطا فهي أكثر المهن الضاغطة (عبد الرحمن، 1999).

ثانيا: الكفاءة الذاتية

تتمثل الكفاءة الذاتية في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية، وهي أيضا وظيفة موجبة للسلوك تقوم على التحضير أو الإعداد للتصرف وضبطه والتخطيط الواقعي له، وتنبع أهمية توقعات الكفاءة الذاتية بالنسبة للممارسة التربوية والتعليمية والاجتماعية، لأنها تؤثر على الكيفية التي يشعر ويفكر بها الأفراد، فهي ترتبط على المستوى الانفعالي بصورة سلبية مع مشاعر القلق والاكتئاب والقيمة الذاتية المنخفضة وعلى المستوى المعرفي ترتبط مع الميول التشاؤمية ومع التقليل من قيمة الذات (Schwarzer, 1994).

وتقوم توقعات الكفاءة الذاتية على فرضيات الفرد حول إمكانيات تحقيق خيارات سلوكية معينة، وبالتالي فهي تتمثل في الإدراك والتقدير الفرد بين حجم القدرات الذاتية من أجل التمكن من تنفيذ سلوك معين بصورة ناجحة، وتؤثر هذه الكفاءة التي يقديرها الفرد نفسه على نوع التصرف المنجز وعلى الاستهلاك والتحمل عند تنفيذ هذا السلوك، ويحظى مفهوم الذات أو المعرفيات المتمركزة حول الذات بأهمية متزايدة كونها عامل تأثير مهم في الجوانب الانفعالية والسلوكية وفي السلوك الصحي للفرد بصورة خاصة، وتعرف الكفاءة الذاتية أو توقعات الكفاءة الذاتية بأنها "توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين" (شليبي، 1991)، وهذا يعني انه عندما تواجه الفرد مشكلة ما أو موقف يتطلب الحل فإنه قبل أن يقوم بسلوك ما، يعزو لنفسه القدرة على القيام بهذا السلوك، وهذا ما يشكل الشق الأول من الكفاءة الذاتية، في حين يشكل إدراك هذه القدرة الشق الثاني من الكفاءة الذاتية، أي عليه أن يكون مقتنعاً على أساس من المعرفة والقدرة.. الخ بأنه يمتلك بالفعل الكفاءة اللازمة للقيام بسلوك ما بصورة ناجحة، وتعدّ كفاءة الذات إحدى موجهات السلوك، فالفرد الذي يُؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة؛ حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة (المزروع، 2007).

وللكفاءة الذاتية علاقة إيجابية بالإنجاز في المجالات المختلفة، وتعتبر مثيراً مهماً لدافعية الفرد لمواجهة مشكلاته وضغوطاته، بما يساهم في تحقيق أهدافه، فالسلوك الإنساني يعتمد بشكل أساسي على ما يعتقد الفرد عن فعاليته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للتعامل الناجح، والكفاء مع أحداث الحياة (Bandura, 1997).

1. مفهوم الكفاءة الذاتية

تُعد فاعلية الذات من المتغيرات النفسية الهامة التي تُوجه سلوك الفرد، وتُسهم في تحقيق أهدافه الشخصية، فالأحكام والمعتقدات التي يمتلكها الفرد حول قدراته، وإمكاناته لها دور هام في التحكم في البيئة؛ مما يسهم في زيادة القدرة على الإنجاز، ونجاح الأداء (أبو غالي، 2012).

إنّ فاعلية الذات تُعدّ من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد؛ حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط، إذ تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة (صالح، 2009).

تعرف الكفاءة الذاتية بأنها: متغير وسيط بين المعرفة والفعل، فالمعتقدات التي يكونها الأفراد عن مقدراتهم وعن توقعاتهم حيال نتائج جهودهم تعد أساساً في فاعليتهم الذاتية. كما أن أحكام الآخرين الذين يعتبرون مهمين بالنسبة للفرد، وردود أفعالهم، اتجاه فاعلية أداء الشخص في الموضوعات المختلفة، يعد الأساس في الفاعلية الذاتية، فإذا كانت ردود أفعالهم سلبية فإن هذا سيؤدي إلى فاعلية ذاتية منخفضة، وإذا كانت ردود أفعالهم إيجابية فإن هذا سيؤدي إلى فاعلية ذاتية مرتفعة (أبو تينة والخلايلة، 2011).

وتؤثر فاعلية الذات في أنماط التفكير بحيث قد تصبح معينات ذاتية، أو معيقات ذاتية، ويؤثر إدراك الأفراد لفاعلية الذات على أنواع الخطط التي يضعونها، فالذين لديهم إحساس مرتفع بفاعلية الذات يضعون خططاً ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم فاعلية الذات أكثر ميلاً للخطط الفاشلة، والأداء الضعيف، والإخفاق المتكرر (Brady & Woolfson, 2008).

وتعدّ الكفاءة الذاتية للمعلمين جزءاً لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد، فالفاعلية الذاتية نظام معقد من عواطف المعلمين، واتجاهاتهم، وقيمهم، واعتقاداته وتؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العملية التعليمية ونتائج تعلم طلبتهم (حجازي، 2013).

2. مصادر الكفاءة الذاتية لدى المعلمين

- يستقي المعلمون فاعليتهم الذاتية من أربعة مصادر، يساهم كل منها في بناء فعالية المعلم بطريقة مميزة وفريدة، وتمثل مصادر الفاعلية الذاتية للمعلم في (خليفات والزغول، 2003) :
1. إنجازات الأداء: ويشير إلى نجاح المعلم المتكرر في إنجاز المهمات التي كُلف بها مسبقاً؛ مما يوئد لديه شعوراً إيجابياً حول قدرته على إتمام المهمات المتشابهة بنجاح
 2. الخبرات البديلة وتشير إلى مقدرة المعلم على تعلم سلوك جديد من خلال ملاحظته لسلوك النماذج الاجتماعية التي يتعايش معها
 3. الإقناع اللفظي ويشير إلى الرسائل اللفظية التي يتلقاها المعلمون حول قدراتهم الاستثارة الانفعالية تساهم الاستثارة الانفعالية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية إذا كان متوسطاً ويخفضها إذا كان شديداً.
 4. أحكام الفرد، أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس تلك التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء، والجهد المبذول، ومواجهة الصعوبات، وإنجاز السلوك.

ثانياً- الدراسات السابقة.

تُشكّل الدراسات السابقة مصدراً مهماً للباحثين، فهي تُساعدهم على تكوين خلفيات علمية عن مواضيع أبحاثهم، وفيما يلي سيتم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة مرتبة من الأقدم إلى الأحدث، والتي تناولت متغيري الدراسة، وكما يلي:

- دراسة (إبراهيم، 2005) هدفت إلى التعرف على الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية، والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، والمعتقدات التربوية لمعلمي المراحل الدراسية، وطلبة كليات إعداد المعلمين في السعودية. وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم، وطالب. وأظهرت النتائج أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلمين في كلية المعلمين جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية والمعتقدات التربوية، وعلاقة عكسية بين الفاعلية المهنية، والضغوط النفسية للمعلمين، ووجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية، والضغوط النفسية، والمعتقدات التربوية؛ لصالح معلمي المرحلة الابتدائية.
- دراسة (مسلم، 2007) هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية، والآثار المترتبة عليها، وطرق التغلب عليها في الكليات التقنية في محافظات غزة، ومحاولة التعرف إلى الفروق في مجالات الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، التخصص، مكان العمل، جهة الإشراف، المسعى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (249) موظفاً وموظفة باستخدام أداة الدراسة الرئيسية وهي الاستبانة. ومن أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن مصادر الضغوط بشكل إجمالي لا يعتبرها العاملون أنها تشكل لهم إحساساً بالضغط، باستثناء وجود ضغوط مهنية يعاني منها العاملين وكان أهم مصادرها تتمثل في الروتين في الأعمال، رواتب العاملين أقل من أمثالهم في مؤسسات أخرى.

- دراسة تشييونغ (Cheung, 2008) هدفت لدراسة للمقارنة بين الكفاءة الذاتية في هونغ كونغ لمعلمي المدارس، ومعلمي المدارس في شنغهاي أثناء خدمتهم. واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن. وتكونت عينة الدراسة من (725) معلماً في هونغ كونغ، و(575) معلماً من شنغهاي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج إلى ارتفاع الكفاءة الذاتية لدى معلّمي شنغهاي عنه لدى معلّمي هونغ كونغ وهي أعلى لدى المعلّمتات ولدى ذوي الخبرة العالية.
- دراسة (غضبية، 2008) هدفت إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (311) مديراً ومديرة وأظهرت النتائج أن تصورات مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن لمستوى ضغوط العمل جاءت بدرجة متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تبعاً للمؤهل العلمي وكانت الفروق لصالح من يحملون درجة بكالوريوس فأعلى. ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل في الولاء التنظيمي لدى المبحوثين. وأوصت الدراسة بضرورة تخفيف مسببات الضغوط المهنية، والسعي نحو انفتاح المناخ في العلاقات التنظيمية.
- دراسة (شبير، 2009) هدفت إلى التعرف على درجة ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم، وتحديد أهم السبل للتغلب على تلك الضغوط. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وبالاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (374). وأظهرت نتائج الدراسة أن مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة يتعرضون لمستوى متوسط من ضغوط العمل. ولا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق لمتغير.
- دراسة (الخلايلة، 2011) هدفت الدراسة التعرف على الكفاءة الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء، ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، الخبرة التدريسية). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدمة مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين لتشانن - موران وولفولك لجمع البيانات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (401) معلماً ومعلمة ومعلمة. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية للمعلمين كان مرتفعاً، ووجود فروق في تقديرات المعلمين لكفاءتهم الذاتية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.
- دراسة (حمادة، 2011) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلّمي 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 (574) معلماً ومعلمة موزعين على أربع مديريات للتربية في عمان، وأظهرت النتائج أن ضغوط العمل التي تواجه معلّمي 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 الخبرة المتوسطة (10-5 سنوات). عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وكان من أكثر المشكلات التي يعاني منها المعلمون: التعب والإرهاق الجسدي وأقل المشكلات الإخفاق في الحياة وعدم القدرة على النوم وهبوط في عضلة القلب. وأوصت الدراسة ب: محاولة التخفيف ما أمكن من أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم. العمل على تخفيف الأعباء الوظيفية للمعلمين ذوي الخبرة الطويلة في التدريس.
- دراسة (الأحسن، 2015) هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلّمي المرحلة الابتدائية في ولايتي البليدة وتيبازة، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت في جمع البيانات على استبيان مصادر الضغوط المهنية.

وتكونت العينة من (111) معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية. وقد توصلت النتائج إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية حيث بلغت نسبتهم (66%)، حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية. ووجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى (60%) من معلمي المرحلة الابتدائية، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات.

- دراسة (بدران، 2017) هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن، واستراتيجيات التعامل معها، وتكونت عينة الدراسة من (250) معلما ومعلمة تربية مهنية من سلطات تعليمية متنوعة. وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم مصادر الضغوط المهنية تراوحت بين الأداء السيء للطلبة على الامتحانات، والتخطيط اليومي، وتصحيح الاختبارات، والضيضاء أثناء التدريس، وعدم توفر الدعم المادي، وقلة فرص التطور الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن بعض الدراسات تناولت المتغير المستقل في الدراسة الحالية (الضغوط المهنية) مثل دراسة بدران (2017) ودراسة الأحسن (2015)، ودراسة شير (2009)، وتناولت بعض الدراسات أثر متغير الضغوط في متغيرات أخرى مثل دراسة غضية (2008) التي تناولت أثر الضغوط على الولاء، ودراسات مسلم (2007) أثر الضغوط في الكليات التقنية.

وتناولت بعض الدراسات المتغير التابع (الكفاءة)، ومنه الخلايلة (2011) دراسة تشيونغ (2008, Cheung)، وتناولت بعض الدراسة الكفاءة الذاتية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل دراسة (إبراهيم، 2005) التي تناولت الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية. أما مجتمع الدراسة فقد شكل مديرو المدارس مجتمعا لبعض الدراسات مثل دراسة (غضية، 2008)، ودراسة (شير، 2009) بعنوان، وجاء الموظفون مجتمعا في دراسة (مسلم، 2007)، وجاء المعلمون مجتمعا للدراسات الأخرى. ولم تأت تتناول أي دراسة من الدراسات السابقة أثر متغير الضغوط المهنية في الكفاءة الذاتية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في أنها شعرت بوجود مشكلة الدراسة من خلال الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها، إضافة إلى الاستفادة من اختيار منهجها (الوصفي التحليلي)، وتطور أداة الدراسة (الاستبانة) بعد أن تم الاعتماد على بعض الدراسات واختيار المناسب لهذه الدراسة. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الأدب النظري واختيار العناوين الرئيسية والفرعية المناسبة، كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في دعم مناقشة النتائج حين تتفق أو تختلف مع نتيجة الدراسة الحالية.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة من (290) معلما ومعلمة وزعت عليهم الاستبانة، وتم استعادة (287) استبانة واستبعدت (3) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (284) استبانة، مشكلة بذلك عينة الدراسة التي أجري عليها التحليل الإحصائي، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (الجنس، الخبرة، المؤهل)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكور	177	62.32
	إناث	107	37.86
الخبرة	5 سنوات فأقل	90	31.69
	أكثر من 5 سنوات - 10 سنوات	57	20.07
	أكثر من (10-15) سنوات	66	23.24
المؤهل العلمي	أكثر من 15 سنة	71	25.00
	بكالوريوس	148	52.11
	بكالوريوس + دبلوم	80	28.17
	دراسات عليا	56	19.72
	المجموع	284	100

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج برنامج (Spss16).

أداة الدراسة

بعد أن تم الاطلاع على الأدب النظري والمتعلق بموضوع الدراسة، ومراجعة الدراسات السابقة التي أجريت حولها، تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة). وقد تم تقسيم أداة الدراسة إلى ثلاثة أقسام كما يلي:

القسم الأول: ويضم المعلومات الشخصية

القسم الثاني: ويضم الفقرات التي تقيس أبعاد الضغوط المهنية وتم تقسيمها إلى (5) أبعاد وهي:

العبء الوظيفي: (1 - 5) عدد فقراتها (5) فقرات

غموض الأدوار: (6 - 10) وعدد فقراتها (5) فقرات

العلاقات الإنسانية: (11-15) وعدد فقراتها (5) فقرات

تقييم الأداء: (16 - 20) وعدد فقراتها (5) فقرات

بيئة العمل: (21 - 25) وعدد فقراتها (5) فقرات

القسم الثالث: ويضم: فقرات تقيس الكفاءة الذاتية وعدد فقراته (15) فقرة.

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم استخراج دلالة الصدق المنطقي للأداة (صدق المحكمين)، وذلك باللجوء إلى أسلوب التحكيم من قبل مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والجامعات السعودية المتخصصة، فتم توزيع الأداة عليهم، وطلب منهم الحكم على صلاحية الأداة وصلاحية فقراتها في قياس ما وضعت لقياسه، وكان الغرض من التحكيم التحقق من: مدى مناسبة الفقرة، ومدى انتماء الفقرة، ومدى دقة ووضوح الفقرة لغوياً، وإجراء التعديل المقترح في حالة كون الفقرة غير مناسبة. وبعد إجراء التعديلات التي حددها المحكمون، تم توزيع الاستبانة بصيغتها النهائية على أفراد عينة الدراسة.

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة بتوزيعها على عينة استطلاعية من خارج العينة الأصلية، وتكونت من (30) معلماً ومعلمة، وتم استخراج معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2) قيم معاملات الثبات باستخدام كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

الأداة	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
الضغوط المهنية	العبء الوظيفي	5	0.88
	غموض الأدوار	5	0.80
	بيئة العمل	5	0.82
	تقييم الأداء	5	0.83
	العلاقات الإنسانية	5	0.80
	المجموع	25	0.83
الكفاءة الذاتية		15	0.86

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج برنامج (Spss16).

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات لأبعاد أداة الضغوط المهنية تراوح بين (0.80 - 0.88)، ومعامل ثبات كلي بلغ (0.83)، وبلغ لأداة الكفاءة الذاتية (0.86)، وهي معاملات مرتفعة ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة.

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (Spss.16).

1. مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية.
2. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل، على المتغير التابع.

4. عرض النتائج وتحليلها

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك؟.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية بأبعادها (العبء الوظيفي، غموض الأدوار، العلاقات الإنسانية، بيئة العمل، تقييم الأداء) كما في الجدول (3):

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
2	غموض الأدوار	3.76	0.82	1	مرتفع
4	بيئة العمل	3.51	1.01	2	متوسط
3	العلاقات الإنسانية	3.46	0.86	3	متوسط
1	العبء الوظيفي	3.38	1.06	4	متوسط
5	تقييم الأداء	3.36	1.02	5	متوسط
	المتوسط الكلي	3.49	0.87	-	متوسط

يتبين من الجدول (3) أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك كان متوسطاً؛ بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري (0.87)، وقد احتل بعد غموض الأدوار المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري (0.82)، في حين حل بعد تقييم الأداء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري (1.02). وهذا يعني أن معلمي المدارس الثانوية في مديريات محافظة الكرك يتعرضون للضغوط المهنية بمستوى متوسط، وقد يعود السبب في ذلك إلى الأعباء المهنية والإدارية التي يتحملها المعلمون من زيادة في عدد الأنصبة في الحصص الصفية، والمناوبة، وتربية الصفوف، ومتابعة الطلبة، إضافة إلى الضغوط التي قد يشعر بها المعلمون من خلال بيئة العمل، إضافة إلى الأعباء التي تحيط به. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الأحسن، 2015) التي توصلت إلى وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية حيث بلغت نسبتهم (66%)، حيث تظهر لديهم هذه الضغوط بسبب مصادر متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء أمورهم، والسياسة التعليمية، والحوافز والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية. واتفقت إلى حد ما مع نتائج دراسة (حميدة، 2011) التي أظهرت النتائج أن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت بمستوى مرتفع على الأداة ككل

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: " ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك؟.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للكفاءة الذاتية كما في الجدول (4):

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة للكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	أقدر على إيجاد وسائل مناسبة لتحقيق أهدافي	3.50	1.34	متوسط
2	أملك الاستعداد للنجاح في حل المشكلات الصعبة	3.39	1.41	متوسط
3	أعرف كيفية التصرف مع المواقف غير المتوقعة	3.65	1.43	متوسط
4	أعتقد أنني قادر على التعامل مع الأحداث حتى لو كانت مفاجئة لي	3.43	1.43	متوسط
5	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني أستطيع الاعتماد على قدراتي الذاتية	3.36	1.34	متوسط
6	أمتلك أفكاراً متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني	3.38	1.34	متوسط
7	يلجأ لي زملائي لحل معظم مشكلاتهم	3.59	1.49	متوسط
8	يمكنني السيطرة على انفعالات الآخرين من زملائي	3.40	1.42	متوسط
9	أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة	3.47	1.33	متوسط
10	يقتنع زملائي بأرائي لثقتهم الكبيرة في شخصيتي	3.63	1.34	متوسط
11	يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة	3.48	1.43	متوسط
12	أستطيع التوافق مع أي مجتمع جديد	3.30	1.32	متوسط
13	أمتلك القدرة في الانتصار لنفسي في كثير من المواقف	3.32	1.11	متوسط
14	أستطيع قيادة مجموعة من زملائي إلى هدف محدد	3.31	1.21	متوسط
15	يمكنني القيام بالكثير من الأدوار في الحياة	3.37	1.25	متوسط
	المتوسط الكلي	3.48	1.26	متوسط

يتبين من الجدول (4) أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.20)، وقد احتلت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " أعرف كيفية التصرف مع المواقف غير المتوقعة " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.65) وانحراف معياري (1.43)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (12) والتي تنص على " أستطيع التوافق مع أي مجتمع جديد " بمتوسط الحسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري (1.32).

وهذا يعني أن الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية جاءت بدرجة مقبولة لكنها بحاجة لمزيد من العمل كي تصل إلى الدرجة المرتفعة المأمولة، فتوسط مستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلمين يعني أنهم لم يصلوا إلى المستوى الذي يجعل منهم وسيلة من وسائل تطور العملية التعليمية التعلمية، فيظهر من خلال هذه النتيجة أن هناك بعض القصور في بعض الجوانب مثل الكفايات القيادية لدى المعلمين، والتوافق مع المواقف الجديدة التي يتعرض لها المعلمون.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (إبراهيم، 2005) التي وأظهرت أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلمين في كلية المعلمين جاء بدرجة متوسطة

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك.

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة الضغوط المهنية بالكفاءة المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية في

محافظة الكرك

الأبعاد المستقلة	معامل التحديد R^2	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
ثابت الانحدار	.858	1.179	.136		8.663	.000
العبء الوظيفي		.216	.053	.182	4.074	.000
غموض الأدوار		.207	.065	.134	3.169	.002
العلاقات الإنسانية		.341	.069	.233	4.937	.000
تقييم الأداء		.334	.071	.269	4.711	.000
بيئة العمل		.236	.066	.192	3.558	.000

يتضح من النتائج في الجدول (5) ومن متابعة قيم اختبار (t) وجود أثر لأبعاد الضغوط المهنية (بيئة العمل، غموض الأدوار، العلاقات الإنسانية، تقييم الأداء، العبء الوظيفي) على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك، بدلالة معاملات (Beta) لهذه الأبعاد كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (4.074، 4.937، 4.711، 3.558) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وقد فسرت مجتمعة ما مقداره (85.8%) من التباين الكلي في الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك. وهذا يعني أن الضغوط المهنية لها تأثير بكافة أبعادها على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك، فإذا رعي التخفيف من الضغوط المهنية على المعلمين فإن الكفاءة الذاتية لديهم ترتفع، مما يعني قدرته على العمل والإنجاز، مما ينعكس على العملية التعليمية التعلمية، أما إذا شعر المعلمون بزيادة الضغوط النفسية عليهم، فإن ذلك يؤدي إلى نقص في الكفاءة المهنية، مما يؤثر سلباً على العملية التعليمية التعلمية برمتها. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الأحسن، 2015) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات. ودراسة (إبراهيم، 2005) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية والمعتقدات التربوية.

الخلاصة

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك كان متوسطاً؛ بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري (0.87)، وقد احتل بعد غموض الأدوار المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري (0.82)، في حين حل بعد تقييم الأداء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري (1.02).
2. أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.20).

3. وجود أثر لأبعاد الضغوط المهنية (بيئة العمل، غموض الأدوار، العلاقات الإنسانية، تقييم الأداء، العبء الوظيفي) على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك.

التوصيات والمقترحات.

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة توصي الباحثة وتقتح بما يلي:

1. تحسس حاجات معلمي المدارس الثانوية النفسية ومراعاة الجوانب الإنسانية في التعامل معهم وإشعارهم بالدعم في المواطن التي تحتاج ذلك الدعم.
2. السعي للإبداع والابتكار في جو المدرسة العام والبعده عن الرتابة مع مراعاة قواعد عملية التغيير وأساليبه وما يصاحبها من ردود أفعال وإحجام أو عداة أحيانا فعدم الانتباه إلى هذه القواعد قد يولد ضغوط نفسية أيضا.
3. رفع عامل التحفيز لدى معلمي المدارس الثانوية بمراجعة شبكة الأجور والترقية.
4. تخفيف الأعباء المهنية على المعلمين، مثل مراعاة المناوبة وتربية الصفوف لمعلمي الأنصبه العالية

قائمة المراجع.

أ. المراجع بالعربية:

- إبراهيم، إبراهيم الشافعي، (2005)، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطالب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، العدد (75).
- أبو تينة، عبد الله محمد؛ والخليلية، هدى أحمد، (2011)، الفاعلية الذاتية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها وعلاقتها بالممارسات القيادية لمديرهم. مجلة دراسات العلوم التربوية. المجلد (38). الملحق (1).
- أبو غالي، عطا ف محمود، (2012)، فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. المجلد (20). العدد (1).
- الأحسن، حمزة، (2015)، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد (1)، العدد (1).
- بدران، بلال عمر، (2017)، مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية المهنية في الأردن واستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (176).
- ثابت، نضال عواد، (2003)، ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- حجازي، جولتان حسن، (2013)، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. المجلد (9). العدد (4)..
- حسين، طه عبدالعظيم، (2006)، حسين. إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- حميدة، علا محمود، (2011)، مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، دراسات، العلوم التربوية، المجلد (38)، العدد (1).
- الخليلية، هدى، (2011)، الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، المجلد (25)، العدد (1).

- خليفات، عبدالفتاح؛ والزعول، عماد، (2003)، مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي محافظة الكرك وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية. العدد (3).
- الدسوقي، محمد؛ والشافعي، عبد العزيز، (2006)، ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغط المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين. المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد (12). العدد (48).
- شبير، محمد عوض، (2009)، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- شلبي، أحمد محمد، (1991)، النسبية النفسية، منحنى معرفي- فردي في دراسة الشخصية. القاهرة.
- صالح، عواطف حسين، (2009)، الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (3).
- عبد الرحمن، محمد السيد، (1999)، علم الأمراض النفسية والعقلية. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.
- غضبية، ناهدة طه، (2008)، أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الفرماوي، حمدي علي، (1990)، ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (7)، العدد (17).
- فليح، فاروق عبده؛ وعبد المجيد، السيد محمد، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التربوية. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الكاهاني، مراد أحمد، (2000)، أثر ضغوط الوظيفة على الولاء التنظيمي دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظ الزرقاء. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن..
- الكبيسي، موفق محمد، (2003)، ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية-. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. المجلد (14). العدد (4).
- كعبار، جمال، (2010)، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري بقسنطينة. الجزائر.
- ماهر، أحمد، (1986)، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث.
- متولي، عباس إبراهيم، (2000)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الأنجلو المصرية، القاهرة، المجلد (10). العدد (26).
- المزروع، ليلى، (2007)، فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى. مجلة العلوم النفسية والتربوية-البحرين. المجلد (8). العدد (4).
- مسلم، عبد القادر، (2007)، مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- مسلم، محمد، (2007)، مدخل إلى علم نفس العمل. ط1. المحمدية، الجزائر: منشورات قرطبة.
- نعامية، سليم؛ وعلي، أنور جميل، (2011)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (33)، العدد (05)، جامعة تشرين الوطنية، دمشق.

ب. المراجع بالأجنبية:

- Bandura, A. (1997), Self- Efficacy The exercise of control. New York: W.H. Freeman.
- Brady, K., & Woolfson, L. (2008), What Teacher Factors Influence Their Attributions for Children's Difficulties in learning ? British Journal of Educational Psychology, 78 (4).
- Cheung, H. (2008). Teacher efficacy. "a comparative study of hong kong and shanghai primary in-service teachers". The Australian Educational Researcher. 35 (1)
- Schwarzer, R. (1994), Optimistische Kompetenzerwartung: zur Erfassung einer personellen Bewaeltigungsressource. Dignostika. Heft 2, 40.