



كلية الدراسات العليا
تخصص: الإدارة التعليمية

مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في
مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل

**The extent of application of work stress management strategies
among government secondary school teachers in the Directorate
of Education, South Hebron**

إعداد الطالبة
أروى خليل البطران

إشراف
د. رجاء زهير العسيلي

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من كلية

الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل

1446هـ-2024م

إجازة الرسالة

مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل

إعداد الطالبة

أروى البطران

إشراف

الدكتورة رجاء العسيلي

نُوقِشت هذه الرسالة يوم..... بتاريخ/...../2024م، وأجيزت من أعضاء لجنة

المناقشة الآتية أسماؤهم:

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

.....
.....
.....

أ.د. رجاء زهير العسيلي / مشرفاً ورئيساً

أ.د. محمد عبد الفتاح شاهين / ممتحناً خارجياً

أ.د. محمد عبد الفتاح عجوة / ممتحناً داخلياً

الخليل - فلسطين

1446هـ - 2024م

إقرار:

أقرّ أنا معدّة هذه الرسالة بأنّها قدّمت إلى جامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأنّ هذه الدراسة، أو أيّ جزء منّها، لم يُقدّم لنيل درجة عليا لأيّ جامعةٍ أو معهدٍ آخر.

أروى البطران

التوقيع:

التاريخ: / / 2024م

الإهداء

إلى من قاد قلوب البشرية وعقولهم إلى مرفأ الأمان، معلّم البشرية الأولى محمد صلى الله عليه وسلّم،
إلى والدتي العزيزة والدي العزيز وإلى أطل الله في سنين حياتهما، منهنما تعلّمت الصّمود و حبّ
الحياة، مهما كانت الصعوبات،،

إلى إخوتي وأخواتي مصدر فخري وأبنائهم وبناتهم وزوجاتهم وازواجهنّ ،،

إلى أختي رفيقة دربي في دراستي في الماجستير،،

إلى أخي وفقيدي رحمك الله كم تمنيت لو كنت بيننا بهذا اليوم،،

إلى الشّهداء الأبرار ... والأسرى البواسل...والجرحى،،

إلى كلّ يدٍ وقلبٍ سار معي إلى درب الأتجاز ،،،

إلى كلّ هؤلاء أهدي هذه الدراسة، راجياً من الله أن تكون نافذة علمٍ وبطاقة معرفة... وأن
ينفعنا وينفع بنا،،

إلى أساتذتي الأفاضل، فمنهم استقيت الحروف، وتعلّمت كيف أنطق الكلمات، وأصوغ
العبارات.....

إلى الزملاء والزميلات، الذين كان لهم الفضل في دعمهم لي و لم يتوانوا للحظة في مدّي بالبيانات
والمعلومات اللازمة لإعداد رسالتي

أهدي إليكم رسالة الماجستير.....

داعية المولى - سبحانه وتعالى- أن تُكلّل بالنجاح والقبول من جانب أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل .

شكر وتقدير

قال الله تعالى في كتابه الكريم: "وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ" لقمان:12

وفي بداية كلمتي لا بد لي من أن أتوجه أولاً بالشكر لله عز وجل الذي وفقني للوصول إلى هذه المرحلة العلمية العالية، ومهد لي الطريق لأن أكون بينكم اليوم لأناقش دراستي في الماجستير.

كما أنني أتوجه بالشكر والامتنان إلى كل من:

الدكتورة رجاء العسيلي حفظها الله ورعاها وأطال في عمرها، فقد كان لإشرافها ومنحها الكثير من الوقت لي اليد الأولى في خروج هذه الدراسة العلمية بالشكل الذي ظهرت عليه، كما كان لتوجيهاتها ونصائحها دور أساسي في إتمام دراستي العلمية.

كما أتوجه بالشكر الجزيل على قبول مناقشة رسالة الماجستير لكل أعضاء اللجنة الكريمة الدكتور محمد عبد الفتاح شاهين والدكتور محمد عبد الفتاح عجوة

الباحثة: أروى البطران

فهرست المحتويات

أ	إقرار:
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	فهرست المحتويات
ح	فهرست الجداول
ط	فهرست الملاحق
ي	ملخص الدراسة
ل	Abstract
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	مقدمة الدراسة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
8	المصطلحات الدراسة
10	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
11	أولاً: الأطار النظري
11	تمهيد

11.....	ضغوط العمل
12.....	مفهوم ضغوط العمل
13.....	أهمية دراسة ضغوط العمل
14.....	عناصر ضغوط العمل
15.....	أسباب ضغوط العمل
15.....	خصائص ضغوط العمل
16.....	مصادر ضغوط العمل
18.....	مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين
18.....	الآثار المترتبة على ضغوط العمل
19.....	الآثار الإيجابية لضغوط العمل
20.....	الآثار السلبية لضغوط العمل
20.....	إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل
22.....	النظريات التي تناولت إستراتيجيات مواجهة الضغوط
23.....	مقومات تنفيذ إستراتيجيات ضغوط العمل
23.....	أنواع إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل
24.....	إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل
33.....	ثانياً: الدراسات السابقة
33.....	الدراسات العربية
38.....	الدراسات الأجنبية
40.....	تعقيب على الدراسات السابقة
42.....	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

43.....	مقدمة
43.....	منهج الدراسة
43.....	مجتمع الدراسة
43.....	عينة الدراسة
44.....	أداة الدراسة
44.....	صدق أداة الدراسة
47.....	ثبات أداة الدراسة
47.....	إجراءات الدراسة
48.....	متغيرات الدراسة
48.....	المعالجة الإحصائية
49.....	مفتاح تصحيح المقياس:
50.....	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة
51.....	الإجابة عن أسئلة الدراسة
58.....	الأجابة عن السؤال الثاني
62.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
63.....	أولاً: مناقشة النتائج ومناقشتها
70.....	ثانياً: التوصيات
70.....	المقترحات
71.....	المصادر والمراجع
71.....	المراجع العربية
76.....	المراجع الأجنبية

فهرست الجداول

- جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية..... 43.....
- جدول رقم (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لإستراتيجيه إدارة ضغوط العمل..... 45.....
- جدول(3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة..... 47.....
- جدول (4): مفاتيح التصحيح..... 49.....
- جدول (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والترتيب ودرجة الموافقة لمجالات إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل..... 51.....
- جدول(6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إستراتيجية التركيز على حل المشكلة 52.....
- جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إستراتيجية مواجهة الفاعلية..... 53.....
- جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إستراتيجية الدعم الاجتماعي 54.....
- جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إستراتيجية تجنب المواجهة 55.....
- جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى * * 57.....
- جدول (11): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير الجنس..... 58.....
- جدول (12): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير التخصص 59.....
- جدول (13) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) (ANOVA) للفروق في وفقا إلى متغير سنوات الخدمة..... 60.....
- جدول (14) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق بين متوسطات إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً إلى متغير (سنوات الخدمة)..... 60.....
- جدول (15): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي 61.....

فهرست الملاحق

- 78.....ملحق (1) الاستبانة بصورتها الاولى.....
- 82.....ملحق (2) الاستبانة بصورتها النهائية.....
- 86.....ملحق (3) قائمة أسماء المحكمين.....
- 87.....ملحق (4) كتاب تسهيل مهمة.....
- 88.....ملحق (5) كتاب التدقيق اللغوي.....

مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة
في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل
اعداد طالبة:أروى البطران
إشراف دكتورة: رجاء العسيلي
ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من أبعادها (إستراتيجية التركيز إلى حلّ المشكلة، وإستراتيجية مواجهة الفاعلية، وإستراتيجية الدعم الاجتماعيّ، وإستراتيجية تجنّب المواجهة، وإستراتيجية موجهة نحو الانفعالات)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليليّ، وتكوّن مجتمع الدراسة من معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل والبالغ عددهم (721)، وأجريت الدراسة على عينة تكونيّة من (256) معلّمًا ومعلّمة من المعلّمي في المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واعتمدت الدراسة الاستبانة أداةً لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تمّ التحقق من صدقها وثباتها، بعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

توصّلت الدراسة إلى أنّ الدرجة الكلية تطبيق لإستراتيجيات إدارة ضغوط العمل كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.54) مع انحراف معياري (0.444) من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل، كما أظهرت أنّ مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة، وإستراتيجية مواجهة الفاعلية، وإستراتيجية الدعم الاجتماعيّ، وإستراتيجية موجهة نحو الانفعالات) من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل كانت "مرتفعة" وأظهرت أنّ مدى تطبيق (إستراتيجية تجنّب المواجهة) وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل (متوسطة).

وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير الجنس، والتخصّص، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية خرجة الباحثة بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل، مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل.

The extent of application of work stress management strategies among government secondary school teachers in the Directorate of Education, South Hebron

Prepared by: Arwa Al-Batran Supervised by: Dr. Raja Al-Osaily

Abstract

The study aimed to identify the level of work stress management strategies among government secondary school teachers in the South Hebron Education Directorate in its dimensions (strategy of focusing on solving the problem, strategy of confronting effectiveness, strategy of social support, strategy of avoiding confrontation, and strategy directed towards emotions). The researcher used the descriptive analytical approach, and the study community consisted of government secondary school teachers in the South Hebron Education Directorate, numbering (721). The study was conducted on a sample consisting of (256) male and female teachers from the teachers in government secondary schools in the South Hebron Education Directorate, who were selected randomly. The study adopted the questionnaire as a tool to achieve the study objectives, where its validity and reliability were verified after conducting the necessary statistical treatments.

The study concluded that the total score of work stress management strategies was high, with an arithmetic mean of (3.54) with a standard deviation of (0.444) from the perspective of government secondary school teachers in the South Hebron Education Directorate. It also showed that the level of work stress management strategies (problem-focused strategy, effective coping strategy, social support strategy, and emotion-oriented strategy) from the perspective of government secondary school teachers in the South Hebron Education Directorate was “high” and showed that the level of (confrontation avoidance strategy) from the perspective of government secondary school teachers in the South Hebron Education Directorate was (medium).

The results showed that there were no statistically significant differences at the significance level ($0.05 \leq \alpha$) between the averages of work stress management strategies among government secondary school teachers in the South Hebron Education Directorate attributed to the variables of gender, specialization, years of service, and academic qualification.

In light of the results reached by the current study, workshops and training courses were held for teachers in schools on the various strategies for confronting stress and how to employ them, and taking into account reducing work stress among teachers in educational and pedagogical institutions by applying the principles of modern management, and educating teachers about the importance of applying other strategies such as individual and organizational strategies to reduce work stress in educational institutions.

Keywords: Work stress management strategies, South Hebron Education Directorate.

الفصل الاول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

محددات الدراسة

المصطلحات المفاهيمية والإجرائية

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

تعتمد المؤسسات التعليمية التربوية_ بشكل رئيس_ على العنصر البشري، في تحقيق الاهداف التربوية حيث أثر الانفجار المعرفي والتكنولوجي والعوامل الداخلية والخارجية والبيئة التي تحيط بالمدرسة على الحالة النفسية والادارية للمديرين والمعلمين وعلى صحتهم النفسية وصفائهم الذهني، وسببت ضغوطاً متفاوتة في مستوى قوتها من المعلم لآخر، وذلك نتيجة المواقف التي يتعرضون لها يوميا، وما يصاحبها من حالات القلق والتوتر والغضب والإحباط.

طرأت تطورات متنوعة في القرن الحالي على الادارة التعليمية، على صعيد العلمي أو التكنولوجي، أو السياسية، والاقتصادي والاجتماعي، مما نجم عنه زيادة حدة الضغوطات والتوترات لدى المعلمين ، إذ تعد هذه الضغوطات والتحديات من مميزات القرن الحادي والعشرين، فأوجدت جميع الضغوطات كمية هائلة من الآثار السلبية والمشاكل والتحديات أثرت تأثيراً مباشراً على عمل المعلمين، إذ أثرت هذه الضغوطات_ بشكل سلبي_ على قدرة المعلمين على أنجاز المهام، المنوطة بهم والأعمال المطلوبة منهم، كذلك أثرت على تواصلهم والتفاعل مع زملائهم في العمل، كما سيطرت على المناخ المدارس والمناخ الاجتماعي داخل المدرسة، ما جعله مشوباً بالتوترات والضغوطات الجديدة التي يجب على جميع المؤسسات، وخاصة التعليمية منها التصدي لها (أبي فنس، 2020).

وتنشأ عن ضغوط العمل آثار متنوعة منها ارتفاع مستوى الارهاق النفسي والبدني، وانخفاض مستوى الاداء وتدني الدافعية والرضى الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلم، وظهور حالة من الشعور السلبي، ونظراً لشعوره أن استجاباته غير كافية أو غير ملائمة، مما يولد لديه حالة من القلق أو الغضب أو التوتر، ويلاحظ أن استجابة المعلمين للضغوط تختلف باختلاف طبيعتها، وحجمها، وخصائص الفرد، وطبيعة المجتمع المدرسي الذي يعمل به، حيث تشكل تلك النظرة جزءاً من هذه الضغوط التي يتعرض لها المعلم في حياته المهنية، وحدد بعض العلماء مصادر ضغوط العمل في عاملين أساسيين، هما: بيئة العمل، مثل ضغوط بيئة العمل المادية، والاجتماعية، والتنظيمية،

والعوامل الشخصية الخاصة بالفرد نفسه كمنط الشخصية، ومركز التحكم وقدراته وحاجاته (شديفات، وأبي صاع، 2019).

ويعتبر موضوع استراتيجيات مواجهة الضغوط من الموضوعات الرئيسية للارتقاء المهني والوظيفي في كافة مجالات العمل والمهن المختلفة باختلاف ميادين تلك المهن، فزيادة الإنتاج وارتفاع مستوى الدافعية للعمل، والشعور بالانتماء للمؤسسة التعليمية التي ينتمي لها المعلم، فيرتبط ذلك بمقدار مواجهة ضغوط العمل والاستراتيجيات المستخدمة للمواجهة (المشوح، 2015).

وتُعتبر إستراتيجيات المعلمين في التعامل مع ضغوط العمل من الكفايات الأساسية اللازمة لإدارة الصف، وبخاصة أن الإدارة الفعالة للصف الدراسي تُمكن المعلم من مواجهة كل العوائق والمشكلات، والإسهام في تحقيق التوافق الاجتماعي، والأنفعالي بين جميع عناصر العملية التعليمية، إلى جانب عنايته في التحصيل الدراسي، خاصة وأن سوء التوافق الذي يواجهه الطالب في بداية حياته التعليمية يمكن أن يزداد خطورةً، إذ بقي دون علاج، فلكي يتمكن المعلم من الإدارة الفعالة يجب أن تتاح له الفرصة لمساعدة طلابه على التوافق مع بيئتهم التعليمية، وحل مشكلاتهم، وقد استخدمت إستراتيجيات تعديل السلوك في معالجة السلوك الصفّي غير المرغوب فيه وتشكيله من جديد بنجاح في الصفوف الدراسية في المراحل كافة (بركات، 2010).

كما يجب التعامل مع الضغوط من خلال تحديد الضغوط وتنفيذ استراتيجيات لإدارتها ولاتي تتضمن مهارات الاتصال، وإدارة الوقت، والاسترخاء، والدعم الاجتماعي والعاطفي، والتدريب على أساليب التفكير العقلاني الإيجابي، كما بدأت الدراسات الحديثة في مجال الضغوط النفسية التركبية على دراسة المتغيرات الإيجابية التي تساعد على تحقيق الصحة النفسية للفرد من خلال مواجهة الضغوط التي يمر بها باتباع استراتيجيات متنوعة لمواجهتها (Sarah, 2022).

فمن هنا جاءت الدراسة للبحث في إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل.

مشكلة الدراسة

أن الإدارة التعليمية مليئة بالضغوطات، خاصة في المجالات التي تسعى إلى التكيف مع الظروف المنظمة الطارئة، ويختلف معلمون في الطرق والأساليب التي يتعاملون بها مع الضغوط النفسية، والأحداث الضاغطة التي يتعرضون لها، لذا ظهر مفهوم إستراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية والاجتماعية والمهنية التي يواجهونها المعلمون، لذا فالتكيف مع الحياة المهنية ومشكلاتها يُعدُّ عمليةً مهمةً في حياة المعلم وعليه العمل بفاعلية للتعامل مع هذه المشكلات باستخدام إستراتيجيات تربوية سليمة (مخلوفي، 2022).

فمن الضروري أن تلتزم المؤسسات التعليمية بإستراتيجيات إدارية حديثة من أجل تجاوز التحديات والصعوبات التي تواجهها، ومن أجل أن تُحقّق أهدافها، فيجب عليها مواجهة ضغوط العمل التي تتعرض لها بشكل دائم، ومن خلال ملاحظة واقع المؤسسات التعليمية يتبين وجود ضغوط العمل بشكل كبير ومُتفاوت في مستوى التصدي لها (العلي، 2022).

وقد أشارت العديد من الدراسات التي درست مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس، ومنها دراسة عودة (2013)، ودراسة أبي غزالة (2017) إلى تباين مستوى ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية، ودراسة احمد (2023)، حيث أشارت إلى أن أكثر أساليب المواجهة الإيجابية استخداماً بين المعلمات هي تحمل المسؤولية، والتعامل الفعال مع المشكلات والدعم الاجتماعي، ودراسة ممادي وبن عيسى (2018) حيث أشارت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد إستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وفعالية التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة العمرات (2018) حيث أشارت أن درجة تقدير المعلمين لأساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية التي تواجه المعلمين كانت بدرجة عالية، كما أشارت دراسة بدران (2017) أن مصادر الضغوط المهنية بين الأداء السيئ للطلبة على الامتحانات والتخطيط اليومي وتصحيح الاختبارات، كما أشار بدران إلى أن أهم الإستراتيجيات التي يتبعها المعلمون لتقليل الضغوط هي التفكير الإيجابي، والاقتناع بالحصول على الأفضل لاحقا، والدعاء والصلاة، وأشارت دراسة بركات (2010) إلى أن المعلمون يستخدمون الإستراتيجيات التكيفية الاجتماعية والنفسية والجسمية لمواجهة الضغوط النفسية.

والمعلم الفلسطيني في المدارس الحكومية الثانوية يواجه مشكلات مهنية كبيرة جدًا وخاصة في الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية الناتجة عن الظروف التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي، مما نتج عنه الأثقلات القيمي للأفراد، والذي يظهر في أنماط السلوك التي يمارسها هؤلاء الأفراد في المجتمع، كذلك العراقيل التي تواجه المعلم عن ممارسة مهنته كالاقتالات الأمنية المستمرة للطلبة والمعلمين، وصعوبة المواصلات بسبب الحواجز العسكرية، والاعتقالات، مما يؤثر سلباً على قدرة المعلم الفلسطيني على ممارسة مهنة التعليم (بركات، 2010).

وفي ضوء ما سبق، حددت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل؟

بناء على سؤال الرئيس تحدد الاسئلة الفرعية التالية:

أسئلة الدراسة

1. ما مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي).

فرضيات الدراسة

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (الجنس).

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (التخصّص).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي).

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى :

1. البحث في مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل.
2. التعرف إلى مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة ، وإستراتيجية مواجهة الفاعلية، وإستراتيجية الدعم الاجتماعي، وإستراتيجية تجنب المواجهة، وإستراتيجية موجهة نحو الانفعالات).
3. التعرف إلى الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لتطبيق لإستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير: (الجنس، والتخصّص، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي).
4. الخروج بتوصياتٍ ومقترحاتٍ للمعنيين بالأمر.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تكمن أهمية الدراسة في كونها سلّطت الضوء على موضوع مهمّ يستحق البحث والتحليل والدراسة، وهو "مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل"، لما له من تأثير مباشر على تحقيق أهداف المدرسة، والتقليل من المشكلات التي يواجهها المعلمون، كما قد تفيد الدراسة في دعمها للدراسات والبحوث النظرية في مجال تطبيق استراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى المعلمين بأبعادها (التركيز على حل المشكلة، ومواجهة الفاعلية، والدعم الاجتماعي، وتجنب المواجهة، واستراتيجية موجهة نحو الانفعالات) مجتمعة في المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، ودراسة الإستراتيجيات والحلول للتقليل من أعباء العمل، والمساهمة في تحسين المهارات الفكرية والثقافية والاجتماعية.

فيستفيد منها بعض طلاب العلم والباحثون عن العلم والمعرفة، كما قد تفيد الدراسة فتذكر فيها موضوعاً هاماً للدراسة والمتابعة، وإثراء المعرفة في مجال توظيف استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، والمساهمة في سد النقص في المكتبة العربية والفلسطينية في هذا المجال.

ومع قلة الدراسات المحلية- في حدود علم الباحثة- التي تناولت إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية، تُعدّ هذه الدراسة إضافةً جديدةً للمكتبة التربوية في مجال إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل، وأخيراً توجيه أنظار المسؤولين في وزارة التربية والتعليم إلى مدى أهمية التوجّه لإيجاد إستراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل لدى المعلمين، والعمل على إقناعهم بتلك الإستراتيجيات إذا أرتأت الإدارات التخفيف من الضغوط التي تواجه المعلمين.

الأهمية التطبيقية

تُعدّ هذه الدراسة إضافةً جديدةً للمكتبة التربوية في مجال إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل، وتوجيه أنظار المسؤولين في وزارة التربية والتعليم إلى مدى أهمية التوجّه لإيجاد إستراتيجيات لمواجهة

ضغوط العمل لدى المعلمين، والعمل على إقناعهم بتلك الإستراتيجيات إذا أرادت الإدارات التخفيف من الضغوط التي تواجه المعلمين. ولفت أنتباه المسؤولين في وزارة التربية والتعليم إلى هذه الإستراتيجيات، وكيفية تطبيقها على أرض الواقع من خلال عقد دورات، وورشات العمل، وتزويد المدارس بال نشرات العلمية التي تتضمن إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من أجل خفض المشكلات التي تواجه المعلم مما يعكس ذلك في تحسين أدائه وأنتاجه وتعامله مع حملة التقدم في المسيرة التعليمية نحو الأفضل.

وتتيح نتائج هذه الدراسة لإجراء دراسات أخرى حول استراتيجيات ضغوط العمل وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل التكيف لوظيفي أو الكفاءة المهنية، ووضع تصور مقترح للتعامل مع ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية وعلى المستوى التنظيمي.

حدود الدراسة

حددت الدراسة في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل.
2. الحدود البشرية: تتحدد بمعلمي المدارس الثانوية الحكومية.
3. الحدود المكانية: مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل.
4. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام (2023/2024).
5. تُحدّد نتائج الدراسة بأداة الدراسة المستخدمة (الاستبانة)

التعريفات الاجرائية لمصطلحات الدراسة

إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل: هي مجموعة من الطرق أو الآليات أو الأساليب التي يستعملها الفرد أو المنظمة للحدّ، أو التخفيف من الضغوط التي تعترضه في أثناء تأدية عمله (جربوب والعيدي، 2022، 549).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: الطرق التي تتضمن كافة الجهود والمحاولات النوعية التي يتبناها المدير للتعامل مع مختلف الضغوط التي يواجهها وفقاً لتقييمه الذاتي لمصادر تلك الضغوط،

وإمكاناته الشخصية، ومن خلال التحكم والسيطرة على المشكلات المؤدية إلى تلك الضغوط أو بتحملها واختزال القلق الناتج عنها بطرق مباشرة أو غير مباشرة، وتحدد بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس استراتيجيات إدارة ضغوط العمل المستخدمة في الدراسة.

وتُعرّف أيضًا بأنها مجموعة الظروف التي تحيط بالموظف في بيئة العمل، وتسبب عدم توافق الموظف ومهنته بحيث تخلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسدي داخله، بما يؤثر على قدرته على التأقلم والإنتاج (قالي، 2020، 7).

وتُعرّف (مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل) نقلًا عن وزارة التربية والتعليم (2023)، على أنها: "مؤسسة وطنية فلسطينية تعليمية، ضمن المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية، تقدم خدماتها في مناطق جنوب الخليل، وتقع المديرية في فلسطين، محافظة الخليل، دورا، الهجرة، والتي تقع في الضفة الغربية إلى الجنوب من القدس بحوالي /35 كم".

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

_الإطار النظري

_الدراسات السابقة

_التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأطار النظري

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً للإطار النظري للدراسة، والمتمثل بضغوط العمل، وإستراتيجيات ضغوط العمل، بالإضافة إلى عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من ضغوط العمل والإستراتيجيات، كما يُعقَّب على الدراسات السابقة.

ضغوط العمل

نعيش في هذه الأيام في بيئة تسودها المنبّهات المتنوعة، بغض النظر عن أسبابها، سواء أكانت مادية أو سلوكية، حيث أثرت هذه المثيرات على الفرد، ولم يقتصر تأثيرها على البيت والمدرسة، بل وصل إلى بيئة العمل كذلك، ومن ذلك ظهرت الضغوط نتيجة التأثير بالمثيرات والمنبّهات البيئية المختلفة، فجعلت هذه الضغوط الفرد يعيش في حالة من القلق والتوتر والأنفعال، ممّا أثر على مهامه وواجباته الوظيفية، وعلى علاقته مع الموظفين العاملين في المؤسسة، وكذلك على صحته وجسده، وتُعتبر النظري ردّ فعلٍ على المتغيرات السريعة التي يشهدها العصر الحالي، ومظهراً من مظاهر الحياة المعاصرة، حيث أصبح يُطلق على هذا العصر: عصر النظري، فحظيت باهتمام كبير من العلماء والباحثين نتيجة لتأثيراتها التي تتركها على الفرد (قالي، 2020).

وعن ما يتعرّض الفرد لبعض المواقف الضاغطة، فأنته يقوم بمجموعة من التصرفات أو ردود الأفعال التي ربّما تكون غير مناسبة، وتتطلب منه أن يلجأ إلى بعض الوسائل، أو الأساليب المعرفية، أو الأنفعالية، أو السلوكية لإدارة هذه الضغوط والوصول إلى قراراتٍ تكيفية بشأنها، ويُطلق عليها إستراتيجيات مواجهة الضغوط لذلك يستخدم الفرد إستراتيجيات مواجهة الضغوط جميعها، و بعضاً منها في التحليل المنطقي للمواقف الضاغطة، وإعادة التقييم الإيجابي لها، ويطلب عليها الإستراتيجيات الإيجابية، وقد يتمثل ردّ فعل الفرد في التقبل المستسلم للضغوط، أو

في التشويه، وأتكار الطبيعة الواقعية للموقف الضاغط حيث يطلق عليها الإستراتيجيات السلبية لمواجهة الضغوط (الجلالي وحسين، 2022).

وُعيدَ مفهوم (الإستراتيجية) من المفاهيم المتداولة في كافة العلوم على اختلافها، سواء العسكرية، أو السياسية، أو الاقتصادية، والاجتماعية، فقد عُرِفَت (إستراتيجيات مواجهة الضغوط) بأنها فاعلية الفرد في التعامل مع الأحداث التي يعيشها (المشوح، 2015، 138).

مفهوم ضغوط العمل

هي الصعوبات، والمعوقات، والمؤثرات السلبية التي تعترض طريق لها الفرد خلال عمله، والتي تؤثر على صحته النفسية والجسدية، فيشعر بالتعب والإرهاق فيقل حماسه وحبه للعمل، وينخفض مستوى أدائه، وفاعليته في أنجاز المهام (أبي فنس، 2020، 14).

وعرفت على أنها مجموعة من المشاكل، والأزمات، والضغوطات، والعوامل، والمواقف السلبية التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر، وسلبى على الصحة النفسية، والجسدية، والعاطفية للفرد، وتؤثر على كفاءته في حلّ المشكلات، وتقل من قدرته على التفاعل مع بيئة العمل، وأنجاز المهام، أو الأعمال المطلوبة منه (دن، 2019، 456).

وعُرفت على أنها الإجهاد بكافة أشكاله، بحيث يؤثر سلبياً على أداء الموظفين من النواحي النفسية والعقلية والجسمية، والتي تؤدي إلى عدم قدرة الموظف على التكيف مع بيئة العمل في المؤسسات، مما ينعكس أثره على شكل يعوق الاستقرار نتيجة كثرة المتطلبات، وعدم قدرة الموظفين على الاستجابة لها (جاروشي، 2023، 10).

كما تعرف أنها 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 الأتحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم (شديفات وأبي صاع، 2019، 62).

كما تعرف على أنها مجموعة من المهارات، والأفكار المرتبطة بتعلم الوسائل، والطرق التي تساعد على تطبيق التربية المهنية ضمن بيئة العمل المناسب لها (بدران، 2017، 330).

ويمكن تعريف ضغوط العمل بأنها الصعوبات والمعوقات والمؤثرات السلبية التي يتعرض لها المعلم خلال عمله، التي تؤثر على صحته النفسية والجسدية، فيشعر بالتعب والإرهاق فيقل حماسه وحبه للعمل، وينخفض مستوى أداءه وفاعليته في انجاز المهام.

أهمية دراسة ضغوط العمل

يعتبر موضوع ضغوط العمل من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين في مختلف المجالات العلمية، وذلك لما لضغوط العمل من أثر سلبي على أداء الفرد، وعلى مستوى دافعيته تجاه العمل، وتراجع إنتاجيته، كما تتبدى آثارها على سلوك الفرد، وعلى حالته النفسية في مواقف حياته اليومية، ومن ضغوط العمل تحديد الآثار السلبية الناتجة عن ضغوط العمل والتي تؤثر على حالة الفرد النفسية، والجسمية، وتجعله يشعر بالتوتر، والقلق والإجهاد، ما يؤثر على مستوى أنجازه، وإنتاجه، وإتقائه للعمل مما يستدعي البحث عن الطرق والوسائل التي تحد من ضغوط العمل، ويهدف الاهتمام بمسببات ضغوط العمل إلى تحسين أداء المؤسسة، فالمؤسسات التي تهتم بتحسين مستوى أدائها تحرص بشكل دائم على مراجعة نظامها وتقييم بيئة عملها، بحيث تعالج نقاط الضعف وتطور نواحي القوة لديها، مما يوفر ظروف عمل مناسبة وخالية من الضغوط والتالي تطوير أداء العاملين وزيادة فاعليتهم (الكمري، وجبر، 2018).

وقد تمّ الاهتمام بموضوع ضغوط العمل من عدة جوانب، هي كما يأتي:

1. **المنظور الإنساني:** تتسم الإدارة الحديثة بالمسؤولية الإنساني، الأمر الذي يحتم عليها الاهتمام بالموارد البشرية التي تشكل ثروة بشرية هامة في الأعمال المختلفة، لذلك لا بد من الاهتمام بالحالة الجسمية، والنفسية للأفراد العاملين، وتوفير الرفاهية لهم.
2. **المنظور الإنتاجي:** أنّ الاهتمام بصحة الفرد العامل من الناحيتين النفسية والجسمية وتقليل ضغوط العمل عليه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
3. **المنظور الابتكاري:** أنّ بيئة العمل الخالية من الضغوط بأنواعها التي تعمل على إشباع حاجات الفرد النفسية، والاجتماعية، والوظيفية، والمادية، تولد الدافع لدى الفرد لبذل المزيد من الجهد والأنجاز، مما يزيد من قدرته على الإبداع والابتكار.

4. **المنظور الربحي:** أنّ المؤسّسات التي يتميز أفرادها العاملون بغياب التوتر والقلق، والإجهاد تتميز بالإنتاجية العالية، وبالتالي بالأرباح المرتفعة (أبي فنس، 2020).

أما في المؤسّسات التعليميّة والتربوية، فأنّه تم إيلاء موضوع ضغوط العمل ومعرفة مسبباته أهميّة كبيرة وذلك لعدة أسباب منها، تنمية قدرات مدير المدرسة مهاراته في التعامل مع ضغوط العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي تطوير مهارات التنظيم والتخطيط والتوجيه في المدرسة، والعمل على حمايته من اتخاذ القرارات الخاطئة التي تنجم في الحالات الأنفعالية والعصبية والتوتر، والحرص على تجنّب عشوائية القرارات، والتخبط، وقصور الرؤية لدى مدير المدرسة التي تنتج عن تعرضه لضغوط العمل، وتكمن أهمية دراسة ضغوط العمل لدى المعلّم بتحسين فاعليته ودفاعيته نحو العمل ورفع روحه المعنوية، وسيادة روح التعاون بينه وبين المدير بالشكل الذي ينعكس إيجاباً على المدرسة ككل (العبيدات، 2017).

ويمكن تشير هذه النتيجة بأنّ ضغوط العمل من المواضيع التي تم تسليط الضوء عليها ودراستها، وذلك لما لضغوط العمل من آثار سلبية تؤثر على صحة الفرد العامل النفسية والجسمية وعلى جودة أدائه، وانخفاض إنتاجيته ما يؤثر على إنتاجية وكفاءة المؤسسة، لذلك لا بد من الاهتمام بموضوع ضغوط العمل بهدف إيجاد آليات وطرق تقلل من هذه الضغوط ومن آثارها والحرص على إيجاد بيئة عمل مريحة.

عناصر ضغوط العمل

ثمة عناصر متداخلة لضغوط العمل، التي حددت من قبل سيزلافي ووالاس في ثلاثة عناصر أساسية، هي:

1. **عنصر المثير:** يحتوي على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة، أو المنظمة، أو الفرد.
2. **عنصر الاستجابة:** يتمثل هذا العنصر في ردود الفعل الفسيولوجية، والنفسية، والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

3. **عنصر التفاعل:** هو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجابة وأنّ هذا التفاعل من عوامل البيئة، والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات (قوسم، 2021).

أسباب ضغوط العمل

من الأسباب التي تعمل على الشعور بضغط العمل ما يلي:

1. **أخفاض الروح المعنوية:** يشعر العامل بالعجز في حال أخفاض الروح المعنوية تجاه العمل، مما يعمل على أخفاض إنتاجيته.
2. **أسلوب الإدارة:** يعد أسلوب الإدارة المتبع من أهم الأسباب المؤدية للشعور بالتوتر النفسي والوظيفي، مما يسبب ضعف اتخاذ أسلوب إدارة جيد.
3. **المسؤوليات الوظيفية:** تعتبر طرق تعيين المهام وتنفيذها عاملاً مساعداً في ضغوطات العمل، لأنها تعد عبئاً ثقيلاً على الموظف، كما أنّ عدم قدرة الفرد على القيام بالمهام الروتينية، وتحمل الساعات الطويلة، وعدم وجود الاستراحات، وتجاهل مهارات العمال، من الأمور التي تزيد من ضغوطات العمل.
4. **الاهتمامات المهنية:** يعد القلق الوظيفي أو عدم الأمان، أو عدم توفر فرص للتقدم عوامل مساعدة في زيادة اضطرابات وضغوطاته العمل.
5. **الأحداث المؤلمة:** يمكن أن تسبب الأحداث المؤلمة في بعض الوظائف صعوبة تحمل مسؤوليات العمل المادية.
6. **بيئة العمل:** تسبب بيئة العمل غير المستقلة كالضوضاء، وأنعدام الخصوصية، وسوء التحكم بالحرارة، أو عدم كفاية المرافق في زيادة الإجهاد في أثناء العمل (جاروشي، 2023).

خصائص ضغوط العمل

تتسم ضغوط العمل بعدد من الخصائص يمكن توضيحها فيما يلي:

1. ضغوط العمل منتشرة دائماً في بيئة العمل بشكل أو بآخر، كثرة الواجبات، وتعاظم المهام، وزيادة طلبات الجمهور، اتساع رقعة الصّوضاء، كل ذلك يشكل ضغطاً على تفكير الفرد وأعصابه وحالته المزاجية.

2. تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد، فقد تكون الضغوط دافعاً لإجادة العمل والمنافسة والتفوق، وقد تشكل فرصاً للتحسين والتطوير وتطبيق الأفكار الإبداعية، ومن جهة أخرى قد تسبب أضراراً كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي.

3. يختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط، وذلك ناتج عن إدراكهم لهذه الضغوط، فكثرة العمل يعني قلقاً وتوتراً عن البعض، بينما يعتبره آخرون فرصة للتحدي، فالضغوط التي تسبب آثاراً نفسية ضارة عن البعض، قد تصبح هي نفسها مصدراً للطاقة والنشاط عن الآخرين (الغامدي والألفي، 2019).

إذاً، فأسباب ضغوط العمل متعددة ومتشابكة، إذ تشمل أنخفاض الروح المعنوية، وأساليب الإدارة، والمسؤوليات الوظيفية، والاهتمامات المهنية، والأحداث المؤلمة، وبيئة العمل غير الملائمة، وتتميز ضغوط العمل بخصائص متنوعة تشمل أنتشارها وتفاوت تأثيرها على الأفراد، إضافة إلى استجابات متفاوتة للأفراد لهذه الضغوط، حيث تعتبر فرصة للتحسين والتطوير لبعضهم، ومصدراً للتوتر والقلق لآخرين.

مصادر ضغوط العمل

وتتبدى ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية نتيجة لطائفة من المصادر، هي كالآتي:

1. المصادر التنظيمية: هي المصادر التي تسبب حدوث ضغوط العمل، كالسياسات التي تطبق في تنظيم العمل، والمناخ التنظيمي، وحجم المنظمة، وتوجد مصادر عديدة لهذا النوع من العوامل.

2. المصادر البيئية: تؤثر هذه المصادر على مدى توتر العاملين في المؤسسة، ومنها عدم ثبوت الحالة الاقتصادية، حيث يمكن أن تصاب البيئة الاقتصادية بالكساد في بلد ما، فيؤثر ذلك سلباً على الأفراد، كارتفاع الأسعار، وعدم توافر السلع الأساسية، وذلك يجعل الأفراد

ينتابهم القلق والتوتر، كما يؤثر التطور التكنولوجي السريع على الأفراد ويجعلهم في قلق وتوتر دائم في حال لم يقدروا على استخدام هذه التقنيات.

3. المصادر الشخصية: تصدر هذه المصادر عن الموظف بشكل شخصي، وتتعلق، إما بظروف حياته كالمعاناة من المشكلات الأسرية التي تؤدي إلى شعور الموظف بالأنفعال، أو تتعلق بطموحه في تحقيق هدف معين (العلي، 2022).

وثمة مجموعة من مصادر ضغوط العمل، هي:

1. ضغوط ناتجة عن الأدوار (عدم وضوح الدور، تعدد الأدوار وتضاربها، عدم التأييد من الإدارة).

2. ضغوط ناتجة عن طبيعة العمل وظروفه (عدم ملاءمة طبيعة العمل وعناصره، وعدم ملاءمة مكان العمل، والصراع على الحوافز والترقيات، و نوع الوظيفة ومتطلباتها.

3. ضغوط ناتجة عن العلاقات مع (الرؤساء، والمرؤوسين، والزملاء، وعدم القدرة على التفاوض).

4. ضغوط ناتجة عن الهيكل التنظيمي هي (عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات، عدم التوازن في توزيع السلطات، افتقار المشاركة، سوء الاتصالات، ساعات العمل، المركزية، الصراع).

5. ضغوط ناتجة عن التعبير على المستوى (الفردى، التنظيمى).

6. ضغوط الوقت (الزيارات والمكالمات التلفزيونية والعارضة، والاجتماعات والزيارات الخارجية، عدم تسجيل الوقت المتاح و عدم تحليله، وعدم تنظيمه.

7. ضغوط رقابية تتمحور في (تعدد جهات الرقابة الداخلية، وعدم وضوح المعايير الرقابية، والرقابة الشديدة والتدقيق المطول).

8. ضغوط شخصية منها (الأسرة ومتطلبات الاسرية، والعلاقات الاجتماعية، وشخصية الفرد) (جمال الدين، 2019).

يظهر مما سبق أنّ عناصر ضغوط العمل تتكون من المثيرات الأولية، والاستجابات الفسيولوجية والنفسية والسلوكية لهذه المثيرات، بالإضافة إلى التفاعل بين العوامل المثيرة والاستجابات، وفي سياق المؤسسات التعليمية، تظهر ضغوط العمل نتيجة لعوامل تنظيمية كالسياسات والمناخ

التنظيمي، فضلاً عن العوامل البيئية، مثل الظروف الاقتصادية والتطور التكنولوجي، والعوامل الشخصية التي تشمل ظروف حياة الموظف وطموحاته.

مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين

أن مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين، قد تباينت تصنيفاتها وأسبابها بين الباحثين لاختلاف توجهاتهم النظرية، إلا أن هناك محاور تشترك فيها، حيث ترتبط مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين فيما يلي:

1. ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه.
2. ضغوط ترتبط بخصائص الطلبة.
3. ضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي.
4. عبء العمل.
5. الإمكانيات المادية.
6. العلاقات مع الزملاء وأولياء أمور الطلاب.
7. الحاجة إلى الاعتراف المهني.
8. الضغوط السياسية التعليمية.
9. المكائنة الاقتصادية (خليفي وبونوار، 2020).

يظهر أن مصادر ضغوط العمل تتنوع بين عدة جوانب، منها الضغوط الناتجة عن الأدوار والعلاقات داخل البيئة العملية، التي تشمل التعامل مع الزملاء والمرؤوسين، بالإضافة إلى الضغوط الزمنية والشخصية، فيما يخص المعلمين، تشمل مصادر ضغوط العمل الطبيعة الخاصة لعملم مع الطلاب، وخصائص البيئة المدرسية، والعبء الوظيفي، والموارد المادية، وكذلك الضغوط السياسية والاقتصادية المرتبطة بمكانتهم في المجتمع والنظام التعليمي.

الآثار المترتبة على ضغوط العمل

تعتبر الضغوط والتوترات التي يتعرض لها المعلم في البيئة التعليمية أحد أهم العوامل وأبرزها، بحيث تقلل من إنتاجية المعلم، وتثبط من عزيمته، ودافعيته لأتجاز الأعمال، والمهام الموكلة إليه، إذ تعتبر ضغوط العمل من المشاكل الرئيسية التي تواجه جميع المؤسسات، وخاصة التعليمية منها،

إذ تسبب ضغوط العمل عدداً من التوترات العقلية، والجسدية المضرة للمعلمين، كفقدان التركيز، والتوتر، والعصبية الزائدة، والأنهك، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، والتعامل مع المشكلات الطارئة، كما تنمي ضغوط العمل الشعور بالالتزامية لدى المعلم، وتقل من ثقته بنفسه، وبقدراته، وتزيد من رغبته في التخلي عن التعليم، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة التعليم، وعلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية (أبي فنس، 2020).

الآثار الإيجابية لضغوط العمل

تتمثل الضغوط الإيجابية للعمل فيما يلي:

1. رفع مستوى الشعور بالرضا والثقة والروح المعنوية ما بين العاملين، مما يؤدي إلى الاستقرار في العمل، ورفع مستوى الأداء، والتميز لديهم، والسعي إلى تحقيق العمل بالرغم من الضغوط التي تكون لديهم.
2. العمل على معالجة المشكلات التي تواجه العاملين في الوقت المناسب، وذلك لانجاز العمل بكفاءة عالية ويتم بمواجهة المشكلات والعمل على التغلب عليها، فالضغوط هي الدافع لمعالجة هذه المشكلة.
3. من خلال الضغوط التي يواجهها العاملين بالمنظمات يتم اكتشاف قدراتهم والكفاءات المتميزة لديهم وذلك يتم من خلال مواجهة التحديات المتصلة بالعمل وعن طريق هذه التحديات يتبين قدرات هؤلاء العاملين ومستوياتهم المهنية.
4. تساعد ضغوط العمل على تدعيم العلاقات الاجتماعية ما بين العاملين عن طريق مساعدة بعضهم البعض على مواجهة الضغوطات والمشكلات.
5. إثارة الدوافع القوية عند الفرد، وذلك من خلال القيام بالعمل وتحقيق متطلباته من أجل تحقيق الذات بالإضافة إلى تنمية المعرفة لديهم.
6. تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة، سواء كان هذا الاتصال رسمياً أو غير رسمي، حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة في قنوات الاتصال، واستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة تلك الضغوط (قوسم، 2021).

الآثار السلبية لضغوط العمل

يترتب على ضغوط العمل آثار سلبية مختلفة تشمل الفرد والمنظمة، تتمثل في الآتي:

1. **أخفاض الأداء:** أن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو أخفاضه، عنه ذو تأثير سلبي على أداء العامل، حيث يؤدي إلى ضعف الأداء، وأخفاضه كما أن مقداراً عالياً أو منخفاً من الضغوط قد لا يكون مثيراً أو مشجعاً للأداء، في حين أن مقداراً مناسباً للضغوط يكون مثيراً.

2. **الملل:** يقصد به اضطرار الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه، والضغط يخلق حالة من الملل لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل، والوضع الاجتماعي والشخصي، مما يقلل أهتمامه الفرد وأنجذابه نحو عمله.

3. **التعب:** هو مجموعة نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل، إذ عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات، وعدم الاستقرار والقلق، والضيق الشديد، واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد، مما يؤدي إلى أخفاض أدائه نتيجة لتعرضه للضغوط الناتجة عن بيئة العمل الخارجية أو الناجمة عن طبيعة الفرد نفسه.

4. **التغيب:** تعد مشكلة التغيب مشكلة هامة، وتكون مرتبطة بطبيعة الأعمال والمواقف التي يمر بها الفرد في عمله، حيث يميل الفرد إلى التأخر عن العمل (أبي فنس، 2020).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفرد العامل يشكل العنصر الأكثر أهمية في أي مؤسسة، وهو سر نجاحها وتقدمها، بالإضافة إلى أنه يعتبر العقل المدبر للمهام والعمليات المواقف المختلفة بما يمتلكه من مشاعر وقدرات ومهارات، ولهذا ينبغي تهيئة بيئة عمل مريحة والتقليل من الضغوط التي قد يتعرض لها وذلك لما لضغوط العمل من آثار سلبية على حالته النفسية والجسمية والسلوكية، والسيولوجية، بهدف الحفاظ على صحته وبقائه في أعلى مستويات الحماس والدافعية نحو العمل، لكي يتمكن من تقديم أفضل ما لديه من أداء متميز بجودة وكفاءة عالية.

إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل

يقصد بإستراتيجيات إدارة ضغوط العمل أنها مجموعة الأساليب والطرق التي تساعد الفرد في التخفيف من حدة ضغوط العمل التي يتعرض لها في المؤسسة التي يعمل بها (قالي، 2020).

وقد ازداد اهتمام الباحثين والكتاب بدراسة العديد من السبل والطرق من أجل التصدي لآثار ضغوط العمل حيث تفاوتت هذه الطرق في بساطتها وتعقيدها وواقعيتها، لأنَّ ضغوط العمل تعتبر مثل المرض، إذ كلما اكتشف مبكراً كأنَّ علاجه أسهل، وأنَّ اختيار الطريقة الفضلى للتعامل مع ضغوط العمل تتوقف أولاً وأخيراً على الدرجة التي بلغتها من حيث شدتها ومدى تطورها، وذلك لأنَّ المستويات العالية أو المتدنية من التوتر والقلق، والتي تستمر فترات طويلة من الزمن تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء وتتطلب من إدارة الموارد البشرية التصرف واتخاذ إجراءات بشأنها، وبالطبع لن تكون إدارة الموارد البشرية مهتمة كثيراً بمستويات التوتر المتوسطة، وذلك لأنَّ التوتر في هذه المستويات مفيد ويفضي إلى حسن الأداء (القطبي، ورقاب، 2022).

وشمة طرق متعددة للتخلص من ضغوط العمل ومحاولة التكيف مع بيئة العمل، تتمثل بالتركيز في العمل، والتفكير بطريقة تساعد على الوصول إلى النجاح والتقدم، والأجازات المهمة، والاستفادة من جميع المشاكل والأزمات التي تواجه الفرد في عمله، والشعور بالتفاؤل، وأخذ الأمور بإيجابية، فذلك يحد من التوتر، ويجعل الموظف أكثر إنتاجاً، ومراجعة النفس بشكل مستمر والاسترخاء والتأمل في أسباب الضغوط، ومحاولة اكتشاف الأخطاء وتصحيحها، مما يجعل الموظف أكثر صلابة في مواجهة أي ضغط، والحديث مع زملاء العمل حول ضغوط العمل وأسبابها، فبذلك يشعر الموظف براحة نفسية وتزيل عنه عبء ضغوط العمل، واختيار المهنة التي تتوافق مع طبيعة التخصص الوظيفي للشخص، أو مهاراته وميوله العامة، والإرادة والإصرار على التغلب على كل مسببات ضغوط العمل، وتطوير القدرات والمهارات من خلال التدريب المتواصل، والاستعانة بخبرة أحد الزملاء، ومحاولة فتح باب حوار إيجابي، ومهذب وفعال مع الإدارة، وحول طبيعة المستحقات المالية، وتنظيم الوقت لتجنب التأخر عن الدوام، وتنظيم الوقت خلال الدوام وساعات العمل الطويلة، والتركيز على النتائج وعموميات العمل، بدلاً من الاهتمام بالتفاصيل (العلي، 2022).

يبرز مما سبق أنَّ إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل تشمل مجموعة من الأساليب التي تساعد الفرد على تخفيف حدة الضغوط التي يواجهها في بيئة العمل. تتنوع هذه الإستراتيجيات بين التركيز على العمل والتفكير الإيجابي، ومراجعة النفس والاسترخاء، والتواصل مع زملاء العمل، واختيار المهنة الملائمة، وتطوير القدرات والمهارات، والتعاون مع الإدارة بطريقة فعالة ومهذبة. تلك

الإستراتيجيات تهدف إلى تحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز رفاهية الفرد في بيئة العمل، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

النظريات التي تناولت إستراتيجيات مواجهة الضغوط

أولاً: نظرية التحليل النفسي

يرى أنصار نظرية التحليل النفسي أنّ مواجهة الضغوط باعتبارها عملية ترتبط بصفة أساسية بآليات الدفاع التي يستخدمها الفرد في التصدي والتخفيف من مستوى القلق الذي ينتابه نتيجة لمختلف الضغوط التي يتعرض لها، وتصنف تلك الميكانيزمات إلى الميكانيزمات تكيفية مثل الإغلاء، وأخرى لا تكيفية مثل الإسقاط، وتتوسط بينها بعض الميكانيزمات العصابية مثل الكبت، ويعتمد هذا التصنيف في مواجهة الفرد للضغوط النفسية على مدى مرونة أو جمود الميكانيزمات الدفاعية التي يستخدمها، وتصنف إستراتيجيات المواجهة وفقاً لنظرية التحليل النفسي إلى إستراتيجيات لا شعورية وأخرى شعورية، فالإستراتيجيات اللاشعورية غير فعالة في مواجهة الضغوط والتعامل معها ولكن يوظفها الفرد في تخفيف حدة الانفعالات السلبية لديه والاحتفاظ بالقيمة الذاتية والتحكم عن طريق تشويه طبيعة الموقف الضاغط، وإنكاره ومن هذه الإستراتيجيات الأنكار والإسقاط والتبرير، بينما تتمثل الإستراتيجيات الأكثر فعالية في مواجهة الضغوط في الإستراتيجيات الشعورية التي تتضمن نوعين: الأول منها يركز على مواجهة المشكلة والثاني يركز على الانفعالات والوجدانيات (الجلالي وحسين، 2022).

ثانياً: النظرية المعرفية

تؤكد النظرية المعرفية ضرورة تغيير الموقف النظري الذي يبني على دفاعات (الأنا) إلى مصطلح أكثر شمولية وهو التقييم أو التقدير، والذي يعد وسيطاً في عملية مواجهة الضغوط، حيث تنتج المواجهة عن التقييم الأولي الذي يسمح بتحديد ما إذا كانّ الموقف مهدداً أو متحدياً، ومن ثمّ يستجيب الفرد ويواجه الموقف، ويعتمد هذا التقييم على خصائص الموقف وكذلك معتقدات الفرد في قدرته على معالجة المشكلات التي تواجهه، وبالتالي استخدام الإستراتيجيات الأكثر فعالية في التعامل مع الموقف الضاغط (الغامدي والألفي، 2019).

مقومات تنفيذ إستراتيجيات ضغوط العمل

لتنفيذ إستراتيجيات ضغوط العمل عدة مقومات، منها:

1. وضوح العناصر التي تسبب الضغوط لدى المشرفين والمعنيين بمعوقات العمل، والتطوير، والإلمام الجيد بها مع فهم الدور المرتقب منه.
2. وضع أهداف واضحة ومحددة في عملية دراسة الضغوط لدفع جودة أداء العاملين مثلاً أو تطويرهم وتنمية خبراتهم.
3. التأكد من دقة المعلومات الواردة عن العاملين وأدائهم.
4. وضع خطة متدرجة وتفصيلية لتقليل ضغوط ذات مسارات معقولة، يمكن تحقيقها، على أن تتناسب أهداف تلك الخطة قناعة العاملين بفاعليتها، ودورها في الإصلاح ليسهموا بالتعاون في إنجازها.
5. وضع مقياس واضح أو معايير وأسس لمؤشرات ضغوط العمل، وأنعكاسها على أداء العاملين ومستويات التجاوب مع الأهداف الموضوعية من قبل الإدارة (قوسم، 2021).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تنفيذ إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل يتطلب عدة مقومات، منها وضوح تحديد عناصر الضغوط والتعامل معها بفهم ودقة، إلى جانب وضع أهداف محددة وواضحة لتحسين أداء الموظّفين وتطويرهم، ويجب أيضاً التأكد من دقة المعلومات المتعلقة بأداء الموظّفين، وضمان تقديم الدعم اللازم لهم، وينبغي وضع خطة تفصيلية لتقليل ضغوط العمل بمسارات منطّقية وقابلة للتنفيذ، ووضع معايير ومقاييس لقياس تأثير هذه الإستراتيجيات على أداء الموظّفين، ومستوى تجاوبهم مع الأهداف المحددة مسبقاً.

أنواع إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل

صنفت إستراتيجيات مواجهة الضغوط إلى ثلاثة أنواع وفقاً للهدف منها، وهذه الأنواع هي:

1. **التعامل المتمركز حول التقدير:** يشمل هذا النوع من التعاملات مع مواقف الضغط محاولات تحديد معنى الموقف، ويشتمل على التحليل المنطقي، وإعادة التحديد المعرفي، والتجنّب المعرفي.

2. **التعامل المتمركز حول المشكلة:** تبحث هذه المجموعة من إستراتيجيات التعامل في تعديل أو استبعاد مصدر الضغط، أو استبعاد والتعامل مع الآثار الملموسة للمشكلة، وكذلك التغيير النشط للذات وتطوير مواقف أفضل.

3. **التعامل المتمركز حول الأفعال:** تشمل هذه المجموعة الاستجابات التي تكون وظيفتها الأولى التعامل مع الانفعالات الناتجة عن مصادر الضغوط، ومن ثم الاحتفاظ باتزان وجداني، ومن الأساليب التي تشمل عليها: التنظيم الوجداني، والتقبل المدعن، والتفريغ الأتفعالي (المشوح، 2015).

إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل

يمكن تقسيم إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل:

أولاً: الاستراتيجية الفردية

يستطيع الفرد التعامل مع ضغوط العمل من خلال عدة إستراتيجيات تجعله قادراً على الاستجابة لهذه الضغوط بطريقة فاعلة، حيث تقلل هذه الإستراتيجيات من مقدار الضرر الناتج عنها، وتتمثل في فهم الفرد لطبيعة ضغوط العمل ومسبباتها ومصادرها، وتحديد الطريقة الصحيحة للتعامل معها، والعمل على الموازنة بين الحياة الشخصية وحياة العمل والفصل بينهما، ومحاولة مناقشة الأمور التي تولد الضغط، وتسبب القلق مع الشخص المسؤول عن العمل، وإطلاعها عليها، والعمل على توطيد العلاقات مع زملاء العمل، وتخصيص وقت للراحة والاسترخاء، والمحافظة على العادات الصحية التي تحسن المواجهة، وتقلل التوتر كتمارين الرياضة، وتمارين التنفس العميق، والنوم الكافي (حرايرية، 2019).

ومن إحدى الطرق الفاعلة للتعامل مع ضغوط العمل، إدارة الوقت بشكل منظم، وتقسيم المهام، وترتيبها وفقاً للأولوية، مما يساعد الفرد على الأتجاز والسيطرة على مختلف الصعوبات والتحديات، فالفرد يستطيع توجيه المهام بالشكل الصحيح عندما يتبع الطرق السليمة، ويوظف مهاراته المختلفة، كما يمكن أن يقلل الفرد من ضغوط العمل الواقعة عليه من خلال الاستعانة بزملاء العمل، وتفويضهم المهام في حال عدم أنشغالهم بمهام أخرى، بحيث يكون لديهم الخبرة والقدرة التي تمكنهم من إنجاز هذه المهام بالشكل الذي يجب أن يكون أو المطلوب. (أبي فنس، 2020).

وتتمثل الإستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل في الآتي (جربوب والعيداني، 2022):

1. **الاستعانة بالدين:** تشير هذه الإستراتيجية إلى الرجوع إلى الدين، والإكثار من الدعاء والذكر، وحضور مجالس الذكر، والوعظ بأعتباره مصدرًا للدعم الروحي لمواجهة الموقف الضاغط.
2. **البحث عن الدعم الاجتماعي:** تشير إلى طلب المساعدة والنصيحة من الآخرين لحلّ المشاكل التي يتعرض لها في العمل.
3. **إدارة الوقت:** يمكن التحكم وتخفيف التوتر الناتج بفعل ضغط العمل، وذلك باتباع أسلوبين هما: إدارة الوقت بفعالية، أي القدرة على تحقيق ما نريد من أهداف بالوقت المتأ، وإدارة الوقت بكفاءة أي تحقيق الأهداف المنشودة بأقصر وقت ممكن.
4. **التأمل والاسترخاء:** تسعى هذه الطريقة إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية، وتوفير الفرصة للفرد كي يوقف أنشطته اليومية، وأن يمارس درجة عالية من الأنتباه، والوعي على مشاعره ووجدانه.
5. **النظام الغذائي:** يتوقف أداء الأفراد في المساعي الإنساني على ما يأكلونه، ومن المهم للغاية تناول الطعام بانتظام لتجنّب اعتلال الصحة، وبصورة عامة ينصح المختصون بتناول المجموعات الغذائية بشكل معتدل.

ثانياً: الاستراتيجية التنظيمية

يقصد بالإستراتيجيات التنظيمية أنها مجموعة من الطرق والأساليب التي تستطيع المنظمات اتباعها لضبط ضغوط العمل وتخفيفها بحيث يشعر بها أفراد التنظيم وجماعته ومن بين هذه الوسائل والأساليب التي تتبعها المنظمات في هذا المجال ما يلي:

1. أساليب المشاركة في اتخاذ القرارات.
2. تحسين ظروف العمل المادية.
3. تحسين نظم الحوافز وتقييم الأداء.
4. تصميم نظم تدريب متطورة.
5. إدارة ثقافة المنظمة بحكمة .
6. اتباع سياسة الديمقراطية الإدارية (قالي، 2020).

و تتمثل بالإجراءات تنتجها المنظمة، بما فيها من علاقات رسمية أو غير رسمية وجوانب تنظيمية لإدارة الضغط، وعلاجه بما يحقق مصلحة الفرد والمنظمة، وتتمثل هذه الأساليب في وضع إستراتيجية تهتم بثقافة المنظمة، ووضع إستراتيجية لبناء الوظائف، وبناء إستراتيجية للقيادة الناجحة، والاهتمام بإستراتيجية الدوافع، ووضع إستراتيجية لمواجهة الصراع داخل بيئة العمل، والاهتمام بوجود إستراتيجية تعنى بالمناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي، ووضع إستراتيجية تهتم بتحسين ظروف العمل المادية (جربوب والعيداني، 2022).

وتجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الأساليب المتخصصة التي يمكن أن تستفيد منها الإدارة في محاولة تقليل الأضرار الناتجة عن التعرض للضغوط، ومن هذه الأساليب ما يلي:

1. **تطوير نظم الاختيار والتعيين:** فغالبية المنظمات، حين تستخدم نظم الاختيار والتعيين فإنها تقيس قدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب، وتحمل مسؤولياته من الناحية الكيفية بكفاءة دونما اهتمام بقياس قدرة ذلك الفرد على تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل، ومن ثم فإن تلك النظم يلزمها التطوير بشكل يمكنها من اختيار أفراد يملكون القدرة على التعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة المعلن عنها.

2. **برامج مساعدة العاملين:** تتضمن هذه الإستراتيجية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين، وتقديم الإجراءات الوقائية المناسبة عن طريق فريق متكامل من الأطباء والأخصائيين النفسانيين.

3. **تقييم الحوافز وتقييم الأداء:** أن إحساس الفرد بأن أداءه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة، يدفع الفرد إلى الاستعداد لتقليل ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة وظيفته إلى حد كبير.

4. **نظم الاتصال وقنواته:** أن توافر نظم اتصالات فعالة بالمنظمة يتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل، ويشعر العاملون بالمنظمة أن شكواهم تصل إلى أعلى مستوى، وأن دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هي حقيقة ملموسة.

5. **المؤازرة الاجتماعية:** تتم من خلال توفير علاقات اجتماعية إيجابية بين الأفراد، بحيث يشعر الأفراد بأن زملاءهم ورؤسائهم يساندونهم ويقدمون لهم يد العون والمساعدة، مما يبديد شعورهم بالعزلة والأغلاق (جمال الدين، 2019).

ويمكن تخفيض مستوى ضغوط العمل على المعلم عن طريق:

1. تعديل بناء الشخصية للمعلم: يتم ذلك من خلال بناء الذات الإيجابية، بتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتقبل الخبرات، وتجنب السلوك الدفاعي، وغيرها مما يساعد في تخفيض مستوى الضغوط لديهم.
2. مواجهة الصراع: يكون التعامل بطريقة سليمة مع الصراع، واستخدام القوة الشخصية دون مضايقة الآخرين عن طريق التعبير الإيجابي عن المشاعر والأفكار.
3. الوسائل الطبية: وتعلق معرفة الحالة الصحية للمعلم، والكشف الطبي يساعد في التعرف إلى الأسباب للضغوط، والعمل على علاجها وتقاديتها.
4. تنمية المقدرة على إشباع الحاجات المعلمين: تستند هذه إلى هرم ماسلو، لتتوافق أعمال المؤسسة مع ما يتناسب والمقدرات الفردية للمعلمين، وإشباع حاجاتهم، وتحقيق الأهداف المنشودة، وذلك بالعمل الجاد والارتقاء بمستوى الأداء، مما يخفف من ضغوط العمل.
5. التعزيز: ثمة العديد من الوسائل التي تساعد في تحسين نظام الحوافز للأفراد، منها: دعم الحاجات الاجتماعية، ومشاركتهم في التخطيط والقرارات، وتعزيز العمل بروح الفريق، وهذا كله يدعم التعزيز لدى الفرد، كي يبذل أقصى جهد ممكن للحفاظ على الصورة المأخوذة عنه (أبي غزالة، 2017).

ومن إستراتيجيات التكيف في التعامل مع المشكلات المهنية الضاغطة ما يلي:

أولاً: إستراتيجية حل التركيز على المشكلات:

ومن استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل ما يلي:

أولاً: استراتيجية التركيز على حل المشكلة

يعرف حل المشكلات بأنه مجموعة من العمليات التي يقوم بها المعلم مستخدماً المعلومات والمعارف التي سبق له تعلمها، والمهارات التي اكتسبها للتغلب على موقف بشكل جديد، وتعتبر أنشطة يتعامل معها الطلاب بطريقة تتحدى تفكيرهم وتدفعهم إلى القيام بجمع المعلومات وفرض الفروض والتجريب والتطبيق من أجل الوصول إلى نتائج ذات قيمة وفائدة قابلة للتعميم (نوري، 2019، 1).

كما تعرف على أنها تساعد الطلاب على تخطي العقبات داخل الإطار الدراسي، ومن المؤكد أن المعلم يحمل على عاتقه دوراً مهماً وعظيماً لنجاح هذا المخطط الذي من شأنه أن يرتفع بشأن التعليم، حيث أنه لا يسعى فقط إلى تلقين العلم بل إنه يعمل بجدية وحرص على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه الطلاب من خل خطط عملية مدروسة، وبذلك فإنه يساهم بشكل رئيسي وغير مباشر في مواجهة المشكلات بشكل إيجابي (نعمان، 2016، 6).

الأهداف التربوية لاستراتيجية حل المشكلات:

1. تدريب الطالب على حل مشكلات مستقبلاً.
2. تثير اهتمام الطالب ورغبته في التعلم.
3. تساعد الطالب على إصدار أحكام سليمة في كل أمر أو مشكلة يعالجها.
4. تساعد الطالب على التفكير الناقد.
5. تنمي في الطالب روح البحث والتقييم عن مصادر المعرفة.
6. تثير في الطالب روح الإخاء والتعاون والعمل الجماعي.
7. تثير في الطالب الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية.
8. تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
9. تنمي مهارات التفكير لدي الطالب.
10. تراعي الجانب الأيمن من الدماغ في التفكير.
11. تعطي للطالب دوراً نشطاً في عملية التعلم.
12. تزيد من مستوى تحصيل الطلبة (نبهان، 2008).

ويتألف هذا الأسلوب العلمي لحلّ المشكلات من مجموعة من العمليات الضمنية أو الصريحة التي تؤدي بالفرد إلى التفكير بالاحتمالات المتعددة التي تصلح حلولاً لموقف مشكل محدد، ثم اختبار أكثر هذه البدائل فاعلية، والعمل على وضع الحلّ الذي يتوصل إليه موضع التعزيز، ويكتنف عملية حلّ المشكلات المراحل الآتية (بركات، 2010):

أ. الوعي بوجود المشكلة.

ب. تحديد المشكلة وتعريفها وجمع البيانات والمعلومات.

- ت. توحيد البدائل المحتملة لحلّ المشكلة.
- ث. اتخاذ قرار حول البديل أو مجموعة من البدائل.
- ج. اتخاذ قرار حول كيفية تنفيذ البديل التي الأكثر فعالية.
- ح. اتخاذ الإجراءات التنفيذية.
- خ. تقييم فاعلية الحل، وتضييق الحل، وتضييق العملية من جديد على أي مشكلة متبقية.

ويأخذ هذا النوع من المواجهة أشكالاً تتمثل في

1. البحث عن معلومات أو طلب النصيحة: أي البحث عن معلومات أكثر حول الموقف أو الحصول على توجيه من شخص مسؤول والتحدث مع شخص آخر وطلب المساعدة.
2. اتخاذ إجراء حل المشكلة: وتشمل إعداد خطط بديلة واتخاذ تصرف محدد للتعامل مع الموقف، وتعلم مهارات موجهة نحو المشكلة والتفاوض للتوفيق في حلها.
3. تطوير مكافأة أو إثبات بديلة: عن طريق تغيير أنشطة الفرد وإيجاد مصادر جديدة للرضا كبناء علاقات اجتماعية، استقلالاً ذاتياً، وتنمية وجهة ذاتية (مماي وبن عيسى، 2018).

ثانياً: استراتيجية مواجهة الفاعلة

يعتمد الفاعلون على شبكة من العلاقات غير الرسمية في مواجهة ضغوط العمل، حيث يساهم نوع الاتصال الذي يعتمد الفاعل في التقليل من ضغوط العمل لديهم، كما يعتمد الفاعلون على تقوية مصادر السلطة لديهم في مواجهة ضغوط العمل، ومعرفة كيفية تأثير كل من التنظيم غير الرسمي والاتصال التنظيمي، وكذلك نمط السلطة في التخفيض من حدة ضغوط العمل (زواوي، 2021).

ثالثاً: استراتيجية الدعم الاجتماعي

يلعب الدعم الاجتماعي دوراً هاماً في مواقف ردود الفعل تجاه المواقف الضاغطة المختلفة والوقاية من الوقوع في الاضطرابات الانفعالية، والتخفيف من آثار ضغوط العمل في بيئات العمل ذات المشقة والجهد، كما أن حدة الضغوط المهنية تؤدي إلى انخفاض الدعم الاجتماعي حيث أن الأفراد قد يبتعدون عن الأفراد الذين يعانون من ضغوط نفسية ومهنية بصفة عامة والأحداث الصادمة بدرجة قوية بصفة خاصة، أي أن غياب الروابط الاجتماعية المناسبة أو تمزق شبكة العلاقات الاجتماعية، يفقد الفرد قدرته تدريجياً على مواجهة الضغوط المهنية التي قد يتعرض لها

في حياته، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام العلمي بإمكانية أن يكون للدعم الاجتماعي القدرة على
الوقاية الصحية (مقدم وهوارية، 2016).

رابعاً: إستراتيجية التمارين الرياضية:

يعد هذا الأسلوب أكثر فعالية في التعامل مع الضغط النفسي، ويتمثل في زيادة الآثار الفسيولوجية
بطريقة مختلفة، إنَّ ضربات القلب ومعدل التنفس، وضغط الدم، والاستجابات الفسيولوجية
الحساسة للضغط النفسي تميل إلى الانخفاض عن جميع الأشخاص الذين يمارسون التمرين بشكل
منتظم، وبالرغم من أنَّ جميع هذه الإستراتيجيات تزداد بشكل مؤقت في أثناء فترة التمرين، فإنَّ هذا
التمرين يعطي الناس إحساساً بضبط أجسامهم إضافة إلى الشعور بالإنجاز كما يوفر ابتعاداً مؤقتاً
عن البيئة التي تسبب الضغط النفسي، وتجعل التمارين الرياضية الناس ينامون بشكل أفضل أثناء
الليل، وتقيد الحركات الجسمية والتمارين الرياضية في تقليل مستوى التوتر أو الضغط، وتشمل هذه
الحركات، والتمارين الرياضية، والرقص، الركض والمشي، ولعب الكرة، وتكون هذه الإستراتيجية
أفضل ما تكون عندما تشمل نشاطات يكون لدى الفرد اهتمام وتفوق فيها (حرايرية، 2019).

خامساً: استراتيجية موجهة نحو الانفعال

يهدف هذا الأسلوب إلى التعامل مع الانفعالات الناتجة عن المصادر والضغوط والاحتفاظ باتزان
وجداني، وعادة ما يكون هذا النوع من المواجهة مفيد في المواقف التي تتجاوز قدرة الفرد على
ضبطها والتحكم فيها، ومن ثم لا يمكن تغييرها من خلال أساليب مناسبة لحل المشكلة ويأخذ هذا
النوع من المواجهة عدة أشكال منها:

1. **التنظيم الوجداني:** كالضبط الانفعالي، ومعايشة الانفعالات والتعامل معها، وعدم الانشغال
بالانفعالات المتصارعة.
2. **التقبل المدعن:** كالانتظار بعض الوقت مع توقع الأسوأ، وتقبل الموقف كما هو والإقرار بأن
لا شيء يمكن عمله والاستسلام للقدر.
3. **التفريغ الانفعالي:** يدخل فيه الأساليب المشتملة على التعبيرات الكلامية، البكاء، والتدخين
وزيادة الأكل والانغماس في أنشطة اندفاعية موجهة إلى الخارج (مماي وبن عيسى،
2018).

سادساً: استراتيجية التجنب والهروب

عندما لا يجد الفرد الإمكانيات المتوفرة لديه والكافية للتعامل مع الضغط السائد، فيمكنه وفي بعض الأحيان تجنب التعامل لحين استجماع قوة ثابتة، أو التهيؤ له، ويحدث هذا على مستوى الأفراد، أما إذا فشل في تجنب الموقف الضاغط ولم يستطع مقاومته فإنه يلجأ إلى العقاقير والكثير من الذين يتعاطون العقاقير يجدون فيها وسيلة للهروب من المواجهة، لذا يعد الانسحاب استجابة شائعة للتهديد عند بعض الأفراد، فهم لا يفعلون شيئاً وغالباً ما يصاحب هذا السلوك شعور بالاكئاب وعدم الاهتمام (العازمي، 2016).

ومن الأساليب والإستراتيجيات التي يمكن استخدامها لمواجهة الضغوط على المستوى المدرسي مايلي:

1. **التطبيق الفعال لمبادئ الإدارة والتنظيم:** تطبيق قائد المدرسة لهذه المبادئ يسهل له القيام بالمهام والمسئوليات، ويشجع جواً من الأتضباط الإداري والتنظيمي بين العاملين وبالتالي التقليل من الضغوط.
2. **إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:** يكون من خلال توصيف القيادة المدرسية للعلاقات التنظيمية بين العاملين، وتقسيم بعض الأعمال والمهام الإدارية، وتخفيض حجم الإشراف، ودمج بعض الوظائف، مما يقلل من عبء العمل، ويحل الكثير من المشكلات التنظيمية.
3. **الاتصالات التنظيمية الفعالة:** تساعد الاتصالات الفعالة في الاتجاهين بين الإدارة والعاملين، ودعم الاتصالات الصاعدة على تقليل غموض الأدوار الوظيفية وصراعتها.
4. **المشاركة في صناعة القرارات:** تزيد المشاركة من قدرة العاملين على إنجاز الأعمال، وتحقيق الأهداف المطلوبة، وتقليل الضغوط التي يكمن أن يتعرضوا لها، وتقليل الشعور بالاغتراب في العمل.
5. **تفويض السلطة:** يمكن لقادة المدراس التغلب على ضغوط العمل الناتجة عن أعباء العمل الكثيرة، بتوزيع الأعمال والمهام، وتفويض جزء من الصلاحيات للعاملين داخل المدرسة.

6. الإدارة الفعالة للوقت: يمكن من خلالها التخفيف من ضغوط العمل لدى قائد المدرسة لأنجاز الأعمال المدرسية، وتحقيق الأهداف المحددة بالوقت المتاح، وتحديد الأولويات، وجدولة الأنشطة (الغامدي والألفي، 2019).

وترى الباحثة أن إستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل في المجال التعليمي تتضمن عدة جوانب متخصصة، منها وضوح العناصر المسببة للضغوط، ووضع أهداف محددة لتحسين أداء المعلمين، مع ضرورة توفير بيئة داعمة، وتقديم الخدمات الطبية والعلاجية. يمكن تقليل ضغوط العمل عبر تطوير نظم الاختيار والتعيين وتقييم الأداء، مع إقامة نظم اتصال فعالة، وتشجيع المؤازرة الاجتماعية. أما على المستوى المدرسي، فيتطلب الأمر التطبيق الفعال لمبادئ الإدارة والتنظيم، مع إعادة تصميم الهيكل التنظيمي، وتعزيز الاتصالات التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات. تنمية مهارات إدارة الوقت وتفويض السلطة يمكن أن تسهم أيضاً في تخفيف الضغوط، وتعزيز الأداء المدرسي والعملي.

ثانياً: الدراسات السابقة

الدراسات العربية

هدفت دراسة أحمد (2023) إلى التعرف إلى أساليب مواجهة الضغوط المهنية الأكثر استخداماً لدى معلمات رياض الأطفال، ومعرفة ما إذا كان هناك فرق دالة إحصائياً في أساليب المواجهة وفقاً لإلى متغيرات الآتية (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة، والدورات التدريبية)، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية على عينة من (102) من معلمات بمدارس رياض الأطفال التابعة لإدارة حلوان التعليمية بمحافظة القاهرة. أظهرت النتائج أن أكثر أساليب المواجهة الإيجابية استخداماً بين المعلمات هي (تحمل المسؤولية، والتعامل الفعال مع المشكلة، والدعم الاجتماعي)، وأكثر أساليب المواجهة السلبية استخداماً هي (تقبل الواقع، والأفكار، ولوم الذات)، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق في أساليب مواجهة الضغوط وفقاً لمستوى الخبرة، ونوع المدرسة، والدورات التدريبية، بينما لا توجد فروق في أساليب مواجهة الضغوط لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي.

وهدفت دراسة الجلاي وحسين (2022) إلى الكشف عن مستوى استخدام إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالقاهرة، كما هدفت إلى التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدركة وسلوك النمط "أ" لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى تحديد الفروق في استخدام تلك الإستراتيجيات في ضوء النوع والدرجة العلمية، حيث تم تطبيق مقياس إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدركة وسلوك النمط (أ) مكونة من (160) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي. توصلت الدراسة إلى أن مستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس لإستراتيجية التركيز على المشكلة، والتوجه نحو الانفعالات كان بدرجة مرتفعة، بينما جاء مستوى استخدامهم لإستراتيجية التجنب، وطلب الدعم الاجتماعي بدرجة متوسطة، ووجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدركة وسلوك النمط (أ) (هو مجموعة مترابطة من السمات يتميز صاحبها بالاستعجال الناتج عن الشعور القوي بضيق الوقت مقابل المهام الموكلة إليه، والتنافس لتحقيق الأهداف، والتنظيم، والأندماج الزائد في العمل، والقابلية للاستثارة التي تعبر عن الحساسية المفردة) لدى عينة

الدراسة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والأنثى في استخدام إستراتيجية التركيز على المشكلة، وطلب الدعم الاجتماعي لصالح الذكور، بينما وجدت فروق دالة إحصائياً بين الذكور والأنثى في استخدام إستراتيجية التجنب لمواجهة الضغوط لصالح الأنثى، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والأنثى في استخدام إستراتيجية التوجه نحو الانفعالات.

كما هدفت دراسة مخلوفي (2022) إلى الكشف عن درجة استخدام إستراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل لدى عينة من مديري التعليم المتوسط، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين المشرفين على مدارس التعليم المتوسط بولاية باتنة/ الجزائر، والبالغ عددهم (172)، حيث تم تطبيق استبانة على عينة قصدية مكونة من (30) مديراً ومديرةً بمتوسّطات مدينة باتنة /الجزائر بمدارس التعليم المتوسط. توصلت الدراسة إلى أنّ المديرين يستخدمون إستراتيجيات التكيف الفردية والاجتماعية والتنظيمية على الترتيب للتكيف مع ضغوط العمل، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في إستراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل وفقاً إلى متغير الجنس والخبرة الإدارية.

وهدفت دراسة قوسم (2021) التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية وإستراتيجيات مواجهتها لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة/ الجزائر، وقد استخدم المنهج الوصفي، كما تم المسح الشامل لكلّ العاملين بمكتبة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة تبسة، حيث طبقت استبانة عليهم والبالغ عددهم (23) عاملاً وعاملة. توصلت الدراسة إلى أنّ مستوى الضغط المهني لدى العاملين في مكتبة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة الشيخ العربي التبسي تبسة كان مرتفعاً، كما تشمل مهنة العاملين بالمكتبة جملة من الأنشطة والمهام منها اتخاذ قرارات هامة، ومواجهة مواقف غير منتظرة وغير متوقعة، وتنوع المهام، التي يؤديها العاملون فيها في أثناء الدوام، وأشكال التواصل والتفاعل المباشر وغير المباشر مع مجتمع المستفيدين، ومرافقة زملاء لا يؤدون عملهم، والإشراف الزائد، وغياب الدعم والتشجيع من الرؤساء هي مصادر للضغط المهني، لا تختلف مستويات الضغط المهني لدى العاملين في مكتبة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة الشيخ العربي التبسي تبسة باختلاف متغير الجنس، والمؤهل العلمي، بينما تختلف باختلاف متغير العمر، ومن

الإستراتيجيات المتبعة في الكلية إستراتيجية السند الاجتماعية، وإستراتيجية المهمة، وإستراتيجية العلاقة بيت/عمل، وإستراتيجية الوقت، وإستراتيجية الأندماج بدرجات متفاوتة للتخفيف من حدة الضغوط المهنية اليومية.

وتناولت دراسة زواوي (2021) معرفة أهم الاستراتيجيات التي يتبعها الأساتذة بقسم علم الاجتماع والديمغرافيا كفعالين في مواجهة ضغوط العمل التي تعترضهم أثناء قيامهم بمهامهم، وقد تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة، وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (98) أستاذاً جامعي، واستخدمة المقابلة. توصلت الدراسة إلى أن الأساتذة هم فاعلون يعتمدون على بناء مجموعة من الاستراتيجيات المهنية في مواجهة ضغوط العمل ومن بين هذه الاستراتيجيات عمل الأساتذة على تشكيل شبكة من العلاقات غير الرسمية، وكذلك تنوع الاتصال في جميع المستويات الهرمية، بالإضافة إلى اعتمادهم على تقوية مصادر السلطة الخاصة بهم لمواجهة الضغط المهني.

ناقشت دراسة ممادي وبن عيسى (2018) الإستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغط المهني لدى معلّمي المرحلة الابتدائية، وكذلك هدفت إلى معرفة فاعلية التدريس لديهم، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيري (إستراتيجيات مواجهة الضغوط وفاعلية التدريس لدى معلّمي الطور الابتدائي)، وقد طبق مقياس إستراتيجيات مواجهة الضغوط المعنية وفاعلية التدريس على عينة مكونة من (110) من المعلمين والمعلمات يدرسون في المرحلة الابتدائية بولاية المدية/ الجزائر. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد إستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وفاعلية التدريس لدى معلّمي المرحلة الابتدائية وعدم وجود فروق في درجات المعلمين على مقياس إستراتيجيات الموجهة تعزى إلى متغير (الجنس)، كما أنه لا توجد فروق في درجات المعلمين على مقياس فاعلية التدريس تعزى إلى متغير (الجنس)، بينما كانت هناك فروق تعزى إلى متغير (الأقدمية) على المقياس نفسه وذلك لصالح التي تزيد أقدميتها (15) سنة في التعليم.

واجرى العمرات دراسة (2018) للتعرف على الأساليب التي يستخدمها مديرو المدارس في منطقة الطفيلة/ الأردن لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية، وتم توزيع استبانة على عينة مكونة من (149) معلّماً ومعلّمة. أظهرت النتائج أنّ درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية التي تواجه المعلمين جاء بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، ومستوى المدرسة، والمؤهل العلمي، والخبرة).

وهدفت دراسة بدران (2017) التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية لدى معلّمي التربية المهنية في الأردن، وإستراتيجيات التعامل معها، وقد تم تطبيق استبانة مكونة من جزأين: الأول لتحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلّمي التربية المهنية، والثاني للتعرف على إستراتيجيات التوافق للضغوط المهنية التي يستخدمها المعلمون والبالغ عددهم (250) معلماً ومعلمة تربية مهنية من سلطات تعليمية متنوعة شملت وزارة التربية والتعليم في الأردن. توصلت الدراسة إلى أنّ مصادر الضغوط المهنية تراوحت بين الأداء السيئ للطلبة على الامتحانات، والتخطيط اليومي وتصحيح الاختبارات، والوضوءاء في أثناء التدريس، وعدم توفر الدعم المادي، وقلة فرص التطور الوظيفي، كما بينت النتائج أنّ أهم الإستراتيجيات التي يتبعها المعلمون لتقليل هذه الضغوط هي: التفكير الإيجابي، والافتتاح بالحصول على الأفضل لاحقاً، والدعاء والصلاة، انطلاقاً كما أنّ هذه الإستراتيجيات لا تختلف باختلاف السلطة المشرفة على المعلمين.

وكشفت دراسة حومل (2017) عن دور الذكاء الانفعالي في تحديد أساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى مديري المؤسسات التعليمية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وطبق مقياس الذكاء الانفعالي، ومقياس أساليب المواجهة على عينة مكونة من (55) مدير ومديرة. توصلت الدراسة إلى وجود فروق في استخدام أساليب المواجهة المرتكزة على حل المشكلة تعزى لمتسوى الذكاء الانفعالي (مرتفع، متوسط، منخفض)، بينما لا يوجد فروق دالة في استخدام أساليب المواجهة المرتكزة على الانفعال وفقاً لمستوى الذكاء الانفعالي ولا يوجد فروق يعزى لمتغير الجنس.

وبحثت دراسة الفريجات وآخرين (2016) في معرفة مصادر ضغوط العمل لدى معلّمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة عجلون في الأردن والمتمثلة بالأبعاد الآتية: عبء التدريس، والبيئة المدرسية، والعلاقة مع المجتمع المحلي، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الطلاب، والعلاقة مع الزملاء، والرضا المهني، وعلاقتها بمتغيرات: (الجنس، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي)، حيث تم تطبيق مقياس ضغوط العمل على عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة ممن يعملون في المدارس الحكومية في مرحلة التعليم الأساسي الدنيا في محافظة عجلون/ الأردن. توصلت الدراسة إلى أنّ معدل ضغوط العمل كأنّ مرتفعاً لدى المعلمين، وكان

ترتيب مصادر ضغوط العمل كما يراها معلمو المرحلة الأساسية في محافظة عجلون على النحو الآتي: الرضا المهني، والبيئة المدرسية، وعبء التدريس، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الطلاب، كما دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تعرض المعلمين لضغوط العمل تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والخبرة والحالة الاجتماعية).

وهدفنا دراسة بركات (2010) إلى التعرف إلى أهم الإستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين وفقاً إلى متغيرات: (الجنس، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، والتخصص)، حيث تم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (200) معلّم ومعلّمة يدرسون في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة طولكرم. أظهرت النتائج أنّ المعلمين يستخدمون الإستراتيجيات التكيفية الاجتماعية والنفسية والجسمية على الترتيب لمواجهة الضغوط المهنية، كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام المعلمين لهذه الإستراتيجيات وفقاً إلى متغير الجنس، كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في إستراتيجيات المعلمين التكيفية النفسية والجسمية تبعاً إلى متغير (نوع المدرسة) لصالح معلمي المرحلة الثانوية، بينما أظهرت عدم وجود فروق في استخدام المعلمين للإستراتيجيات الاجتماعية وفقاً إلى متغير (نوع المدرسة)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استخدام المعلمين للإستراتيجيات التكيفية النفسية والاجتماعية والجسمية لمواجهة الضغوط المهنية وفقاً إلى متغيري (المؤهل العلمي والتخصص).

وأجرى الجرادات (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على الأساليب التي يمكن استخدامها للتكيف مع ضغوط العمل منو جهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين بكلية المعلمين بحائل، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للرتبة الأكاديمية، ولطبيعة العمل، تم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (66) عضو هيئة تدريس و(29) إداري من العاملين بكلية حائل للمعلمين، توصلت الدراسة إلى ان أهم الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للتكيف مع ضغوط العمل هي: أسلوب البعد الديني، وحل مشكلات العمل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة ساره (Sara, 2022) إلى الكشف عن آثار جائحة كورونا على الضغوط المرتبطة بالعمل، وإستراتيجيات المواجهة بين معلّمي المدارس العامة في ولاية كاليفورنيا، وفحص خبرات المعلّمين، وتضمنت العينة المعلّمين الذين درسوا في مرحلة رياض الأطفال وحتى الصف الخامس الابتدائي، وتم إجراء المقابلات مع (10) معلّمين. أظهرت النتائج أنّ 100% من المعلّمين أفادوا أنّ ضغوطهم المرتبطة بالعمل زادت بسبب جائحة كورونا، ومنّها: فعالية التدريس، التكنولوجيا، رفاهية الطالب، الموارد تفوق المتطلبات، عدم اليقين، كما أشارت النتائج إلى أنّ الطريقة الأكثر تفضيلاً للتكيف الذي يركز على العاطفة، كطريقة أولية لإدارة الضغط من قبل 90% من المعلّمين المشاركين.

واستعرضت دراسة تيموثي (Timothy, 2021) وصفاً لتجارب المعلّمين في كيفية التعامل مع الضغوط في أثناء جائحة كورونا بشمال تكساس، تكونت العينة من (14) معلّماً من معلّمي المدارس الابتدائية بمنطقة شمال تكساس، وتضمنت طرق جميع البيانات وتدوين يوميات المعلّمين المشاركين، وإجراء المقابلات معهم. وأشارت النتائج إلى مواجهة المعلّمين للكثير من الضغوط التي تتعلق أولاً: بالانطلاق من حيث الخوف على صحة الطلاب، وأمانهم وعدم مشاركتهم في أساليب التعلم عن بعد، وقلة اكتسابهم للمهارات الاجتماعية، ثانياً: التكنولوجيا، عدم معرفتهم الكافية بالأساليب التكنولوجية الحديثة، وثالثاً أساليب التدريس المتعددة التي لم يكن المعلّمون معتادين على استخدامها كأساليب الافتراضية، المتزامنة وغير المتزامنة، والهجين، كما أشارت النتائج إلى أنّ أكثر أساليب المواجهة التي استخدمها المعلّمون هي: أساليب المواجهة النفسية (التحدث إلى طبيب نفسي، القراءة، ممارسة الرياضة)، وأساليب المواجهة الجسدية (الاسترخاء، والنوم، وتناول الطعام الصحي، والمشي)، وأساليب المواجهة العاطفية (إقامة علاقات مع الآخرين، والتحدث مع العائلة والأصدقاء).

وهدف دراسة شن وسلاتر (Shen & Slater, 2020) إلى التحقيق من أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالصحة النفسية والرفاهة الوجدانية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في أثناء نقشي COVID-19 في أيرلندا الشمالية، حيث تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (87) من أعضاء

هيئة التدريس بإحدى الجامعات في أيرلندا الشمالية. توصلت الدراسة إلى اعتماد المشاركين في الدراسة على إستراتيجيات طلب الدعم الاجتماعي والروحي وإستراتيجيات التجنب والهروب، واستخدام العقاقير بدرجة منخفضة، كما تم الاعتماد على إستراتيجيات مواجهة الضغوط الموجّهة نحو المشكلة بدرجة متوسطة، في حين كانت إستراتيجيات الإلهاء الشكل الأكثر شيوعاً لمواجهة الضغوط، بينما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استخدام تلك الإستراتيجيات تعزى إلى النوع الاجتماعي.

وأجرى مارتينيك (Martinek, 2019) دراسة هدفت التعرف إلى عواقب الضغط المرتبط بالوظيفة على الاحتياجات النفسية الأساسية لدى المعلمين في النمسا، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق استبانة متعلقة بالاحتياجات النفسية الأساسية، والضغط المرتبط بالوظيفة، وكذلك الكفاءة الذاتية والموقف الاستباقي على عينة مكونة من (732) معلماً في المدارس الثانوية في النمسا. أظهرت النتائج أنّ أثر الضغط المرتبط بالوظيفة على تحفيز المعلمين، وأهميّة إشباع الاحتياجات النفسية في التدريس مع التركيز بشكل خاص على الاستقلال الذاتي جاء بدرجة مرتفعة، وأنّ تحديد ما يضع المعلمين تحت الضغط وكيفية التعامل مع هذا الضغط في مهنة التدريس أسهم في إرضاء الحاجات النفسية للمعلمين، ووفر لهم بيئة أكثر ملاءمة لدعم الاستقلالية.

وهدفت دراسة دارابي وآخرين (Darabi et al, 2017) إلى الكشف عن العلاقة بين إستراتيجيات المواجهة وبعض إلى متغيرات التي تضمنت الأنسجام وجهة الضبط، والضغوط المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من الضغوط النفسية وأساليب المواجهة، وإلى التنبؤ من خلال إستراتيجيات مواجهة الضغوط بمستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة، وقد شارك في الدراسة (216) ممن يدرسون في جامعة بريطانية في شمال إنجلترا. توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها استخدام المشاركين المواجهة المتمركزة حول المشكلة بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في استخدام إستراتيجيات المواجهة.

كما أجرى أتايو وآخرون (Anyanwu, et al, 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن مصادر ضغوطات العمل المهنية وأغراضها، وإستراتيجيات قادة المدارس الثانوية لمواجهتها في ولاية كروس

ريفر، بدولة نيجيريا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تم تطبيق استبانة إستراتيجيات ضغوط العمل المهنية والإدارية لقادة المدارس على عينة تتكون من (420) مديراً ومديرة في المدارس الثانوية. أظهرت النتائج أن سوء بيئة العمل، والضغوطات من المعلمين تؤثر على أداء قادة المدارس، وأن ارتفاع ضغط الدم وآلام الرأس والجسد هي أعراض يعانئ منها قائدو المدارس بسبب ضغوطات العمل المهنية.

بحثت دراسة باك (Pack, 2004) التعرف إلى إستراتيجيات تعامل المعلمين مع المشكلات الصفية التي تواجههم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الإجهاد والضغط النفسي والمشكلات التي تواجه المعلم والإستراتيجيات المتبعة لتخفيف هذا الإجهاد أو التخلص منه، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (60) معلماً ومعلمة في قسم مدرسة ساسكاتشوان الريفية الصغيرة في التعليم الريفي/ كندا. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تعامل المعلمين مع الضغوطات والمشكلات التي تواجههم، وكانت الإستراتيجيات المتبعة مرتبة تبعاً لشيوعها: الاجتماعية والنفسية والجسمية على الترتيب وذلك وفقاً إلى لمتغيري (الجنس، والتخصص)، بينما أظهرت عدم وجود فروق جوهرية إلى متغيرات: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومكان السكن).

وهدفت دراسة كيرياكو تشيني (Kyriacou & Chien, 2004) إلى تحديد ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الابتدائية في تايوان، واستخدم المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية بلغت (203) من المعلمين والمعلمات. توصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل تظهر لدى (26%) من عينة الدراسة بصورة ملفتة إلى كبير جداً، وجاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على النحو الآتي (سياسات التعليم، والعمل الموجه، والضغوط الأسرية).

تعقيب على الدراسات السابقة

من حيث المتغيرات، اهتمت الدراسات السابقة بالتطرق إلى استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، حيث أشارت إلى أن أكثر استراتيجية التركيز على المشكلة والتوجه نحو الانفعالات كان بدرجة مرتفعة، بينما استراتيجية التجنب والدعم الاجتماعي كان بدرجة متوسطة كدراسة الجلاي وحسين (2022)، وأن مستوى الضغط المهني كان مرتفعاً، وأن من الاستراتيجيات المتبعة استراتيجية السند

الاجتماعي، والمهمة، والعلاقة، والوقت، والاندماج كدراسة قوسم (2021)، وأن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وفعالية التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية كدراسة ممادي وبن عيسى (2018)، أما دراسة أحمد (2023) والعمرات (2018) فقد تناولت الأساليب التي يتم استخدامها لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية، وتناولت دراسة بدران (2017) مصادر الضغوط المهنية، حيث أشارت إلى ان مصادر الضغوط المهنية تراوحت بين الأداء السيء للطلبة على الامتحانات، والتخطيط، وأن معدل ضغوط العمل كان مرتفأً لدى المعلمين، وكانت مصادر ضغوط العمل مرتبة على النحو التالي الرضا المهني، والبيئة المدرسية، وعبء التدريس، والعلاقة مع الزملاء كدراسة الفريجات وآخرون (2016).

وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تناولت معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مدراس جنوب الخليل، وكانت الاستراتيجيات خمسة استراتيجيات تختلف عن الاستراتيجيات في الدراسات السابقة وهي (استراتيجية التركيز على حل المشكلة، واستراتيجية مواجهة الفاعلة، واستراتيجية الدعم الاجتماعي، واستراتيجية تجنب المواجهة، واستراتيجية مواجهة نحو الانفعال).

من حيث متغيرات الدراسة تناولت هذه الدراسة تتولت هذه الدراسة خمسة متغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي)، ولم تتطرق الدراسات السابقة إلى متغير التخصص.

ومن حيث النتائج فالدراسات السابقة أشارت إلى أن هناك عدد من الاستراتيجيات التي يتم استخدامها في مواجهة الضغوط كاستراتيجية تحمل المسؤولية والتعامل الفعال مع المشكلة والدعم الاجتماعي كدراسة أحمد (2023)، والجلالي وحسين (2022).

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وفي تحديد مجتمع الدراسة وعينها والمنهج المستخدم، وفي تطوير أداة الدراسة، ومقارنة النتائج الدراسات السابقة بالدراسة الحالية تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة

إجراءات الدراسة

متغيرات الدراسة

المعالجة الإحصائية

مفتاح تصحيح المقياس

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

مقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً عن طريقة الدراسة وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

منهج الدراسة

انتهجت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر، كما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل، والبالغ عددهم (721) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات مديرية تربية وتعليم خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2023-2024م).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (256) معلماً و معلمة من المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، والجدول (1) يبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية

إلى متغير	مستويات إلى متغير	العدد	النسبة %	القيم الناقصة
الجنس	نكر	153	59.8%	0
	أنثى	103	40.2%	
التخصص	علوم الإنساني	164	64.1%	0
	علوم طبيعية /تطبيقية	92	35.9%	

0	%26.6	68	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
	%21.5	55	من 5-10 سنوات	
	%52.0	133	10 سنوات فأكثر	
0	%82.8	212	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
	%17.2	44	ماجستير فأعلى	

أداة الدراسة

وصف الاداة

تم الاطلاع على عديد من الدراسات السابقة التي تحوي أدوات مختلفة ومتنوعة ذات العلاقة ومن خلال الاستعانة بدراسة أبي حافظ (2023) ودراسة بركات(2010)، تم تطوير استبانة مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وتتكون الاستبانة من قسمين : أحتوى القسم الأول على البيانات الأولية، وهي (الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة ، المؤهل العلمي)، وتكون القسم الثاني من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات، تكون المجال الأول من (6) فقرات تقيس إستراتيجية التركيز على حل المشكلة ، وتكون المجال الثاني من (6) فقرات تقيس إستراتيجية مواجهة الفاعلية ، و المجال الثالث من (9) فقرات تقيس إستراتيجية الدعم الاجتماعي ، وتكون المجال الرابع من (8) فقرات تقيس إستراتيجية تجنب المواجهة ، وتكون المجال الخامس من (9) فقرات تقيس استراتيجيه موجهة نحو الانفعالات ، وكانت الفقرات جميعها تشترك في قياس استراتيجيه إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية ، وبعد عرض الاستبانة وإجراء التعديلات اللازمة من إضافات وحذوفات تم اعتمادها بصيغتها النهائية بناء على طلب المحكمين.

صدق أداة الدراسة

- صدق المحكمين

تم استخدام الصدق المحكمين، عن طريق عرض الاستبانة على (9) من المحكمين من ذوي الاختصاص، والمرفقة أسماؤهم في الملحق(3)، بهدف التأكد من مناسبة الاستبانة لما أعدت من

أجله، وسلامة صياغة الفقرات وأنتماء كل منّها إلى المجال الذي وضعت فيه، وقد تم الاستقاء بالتعديلات التي تم التوصية بها من قبل المحكمين.

- صدق البناء (الاتساق الداخلي)

تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية لإستراتيجية إدارة ضغوط العمل لكل مجال من مجالات أداة الدراسة، وذلك كما هو واضح في الجدول (2)

جدول رقم (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لإستراتيجيه إدارة ضغوط العمل

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
المجال الأول	1. أواجه أي صعوبات قد تواجهني لحلّ مشكلة ما	0.322**	0.000
	2. أحرص على تحديد العديد من البدائل لحلّ المشكلة	0.441**	0.000
	3. أطلب استشارة مختصين عندما يستعصي عليّ حلّ مشكلة ما	0.449**	0.000
	4. ألتزم بخطوات حلّ أي مشكلة تواجهني	0.397**	0.000
	5. أحرص على الاستفادة من التغذية الراجعة حول المشكلات التي أتشغلت بحلّها	0.321**	0.000
	6. أفكر بالمشكلة المراد حلّها بأكثر من طريقة	0.241**	0.000
المجال الثاني	7. أبذل جهداً مضاعفاً لتحقيق أهداف حلّ المشكلة	0.496**	0.000
	8. أضع أولويات لحلّ المشكلة التي تواجهني	0.405**	0.000
	9. أستفيد من الخبرات السابقة في حلّ المشكلات	0.380**	0.000
	10. أضبط أنفعالاتي مهما كانت صعوبة حلّ المشكلة	0.339**	0.000
	11. أبحث عن حلول للمشكلة المراد حلّها	0.398**	0.000
	12. أقوم بتأجيل حلّ مشكلة ما حتى يسمح لي الوقت بحلّها	0.441**	0.000
المجال الثالث	13. أغير في خطتي لحلّ المشكلة إذا استعصى الأمر عليّ	0.519**	0.000
	14. أتواصل مع أصدقائي عبر الهاتف لإحاطتهم بالمشكلة	0.517**	0.000
	15. أحلّ المشكلة بعيداً عن الآخرين	0.377**	0.000
	16. أناقش المشكلة مع زملائي	0.487**	0.000
	17. أطلب مشورة أشخاص مقربين	0.548**	0.000
	18. ألجأ إلى أشخاص أثق بهم لاستقاء المشورة منهم	0.487**	0.000

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
19.	أسعى للحصول على دعم من حولي	0.379**	0.000
20.	أناقش المشكلة مع أصدقائي	0.519**	0.000
21.	أرتاح بقضاء الوقت مع أصدقائي عن مواجهه مشكلة ما	0.508**	0.000
22.	أتابع مباراة كرة القدم حتى لا أفكر في المشكلة	0.324**	0.000
23.	أفكر في المشكلة وليس الشخص المسبب لها	0.493**	0.000
24.	أحاول النوم لساعات طويلة	0.449**	0.000
25.	ألجأ إلى اختلاء روعي مع الله	0.459**	0.000
26.	أجد مبررات كي لا أواجه المشكلة	0.422**	0.000
27.	أسأل الآخرين عما فعلوه في الأوضاع المشابهة	0.467**	0.000
28.	أشغل نفسي بمشاهدة التلفاز	0.433**	0.000
29.	أشغل نفسي بمواقع التواصل الاجتماعي كي أنسى المشكلة	0.433**	0.000
30.	أضبط مشاعري وأنفعالاتي عن التعامل مع المشكلة	0.489**	0.000
31.	يضايقني عدم تعاون الآخرين في حل المشكلة	0.444**	0.000
32.	ألجأ للنوم عندما تختلط الأمور عليّ	0.496**	0.000
33.	أتجنب ترك الحرية لعواطفني للتحكم بي	0.490**	0.000
34.	أضبط مشاعري إلى أقصى حد عن التعامل مع المشكلة	0.523**	0.000
35.	أحافظ على هدوئي أثناء التعامل مع المشكلة	0.413**	0.000
36.	ألتزم بقيمي الدينية عن التعرض للمشكلة	0.398**	0.000
37.	أتلخص من مشتتات التركيز لحصر تفكيري في المشكلة	0.476**	0.000
38.	أتعامل مع المشكلة على أنها قضاء وقدر	0.561**	0.000

المجال الرابع

المجال الخامس

*الارتباط دال عند مستوى 0.05

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

ومن النتائج السابقة في الجدول (2) يتضح أنّ جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لمجال أداة الدراسة دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

ثبات أداة الدراسة

حسبت الباحثة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

جدول(3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البيان	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المجال الأول	6	0.573
المجال الثاني	6	0.664
المجال الثالث	9	0.764
المجال الرابع	8	0.751
المجال الخامس	9	0.740
الدرجة الكلية	38	0.885

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنّ قيمة الثبات للدرجة الكلية لإداة الدراسة قد بلغت (88.5%)، وبذلك تكون الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات عالية جداً لأغراض البحث العلمي، ويمكن اعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

إجراءات الدراسة

1. تحديد عنوان الدراسة مع الدكتور المشرف الذي تمثل في " إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية " .
2. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة بنّت الباحثة استبانة الكترونية ووزعت على مجتمع الدراسة المكون من مجموعة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، والبالغ عددهم (721)، حيث تم احتساب العينة الممثلة لمجتمع الدراسة والبالغة (251).

3. عبأ أفراد عينة الدراسة الاستبانة بما هو مطلوب منهم وبعد ذلك جمعت الباحثة الستبانات وعبأتها على الكمبيوتر، حيث تم تحويل الردود على شكل ملف اكسل وقد بلغ عدد الردود (256).

4. سلمت الباحثة ملف الردود للمحلل الإحصائي لإجراء التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها.

متغيرات الدراسة

إلى متغيرات المستقلة: الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة ، المؤهل العلمي.

إلى متغيرات التابعة: إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل

المعالجة الإحصائية

بعد جمع بيانات الدراسة، راجعتها الباحثة، وذلك تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب، لإجراء المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد أدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، (ابداً لا = 1)، (نادراً = 2)، (أحياناً = 3)، (غالباً = 4)، (دائماً = 5)، على مقياس ليكرت الخماسي ذي الخمس نقاط للكبيرة من (1 - 5)، بحيث كلما زادت الدرجة زادت درجة إستجابات المبحوثين، أي كلما زادت الدرجة ارتفعت درجة إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الأتحرافات المعيارية، كما استخدم التحليل العاملي (Analysis Factor) لفقرات الأداة) للتحقيق من صدق الأداة، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا للتحقيق من ثبات الأداة، وتم فحص الفرضيات من خلال الإختبارات الآتية وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS: Statistical Package for Social Sciences

- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples T- Test)

• اختبار التباين الأحادي (ANOVA) (One Way Analysis of Variance)

• اختبار معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation)

مفتاح تصحيح المقياس:

لأغراض تفسير النتائج تم اعتماد المؤشرات الإحصائية الآتية التي تظهر في جدول (4):

جدول (4): مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.80-1.00
منخفضة	2.60-1.81
متوسطة	3.40-2.61
مرتفعة	4.20-3.21
مرتفعة جداً	5.00-4.21

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة أسئلتها وفرضياتها.

الإجابة عن أسئلة الدراسة

الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص: ما مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم حساب المتوسطات الحسابية والأتحرافات المعيارية والأهميّة النسبية ودرجة الموافقة تطبيق لإستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل ، وفيما يلي توضيح لنتائج تحليل بيانات الاستبانة:

جدول (5) المتوسطات والأتحرافات المعيارية والأهميّة النسبية والترتيب ودرجة الموافقة لمجالات مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل

م	المجال	المتوسط الحسابي	الأتحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	إستراتيجية التركيز على حل المشكلة	3.72	0.552	2	مرتفعة
2	إستراتيجية مواجهة الفاعلية	3.74	0.576	1	مرتفعة
3	إستراتيجية الدعم الاجتماعي	3.57	0.571	3	مرتفعة
4	إستراتيجية تجنب المواجهة	3.19	0.688	5	متوسطة
5	استراتيجيه موجهة نحو الانفعالات	3.55	0.579	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.54	0.444	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (5) أنّ المتوسط الحسابي مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل بلغ (3.54)

بأنحراف معياري (0.444) وبدرجة موافقة (مرتفعة)، فيما تراوحت المتوسطات الحسابية لمجالات إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة، إستراتيجية مواجهة الفاعلية، إستراتيجية الدعم الاجتماعي، إستراتيجية تجنبّ المواجهة، إستراتيجيه موجهة نحو الانفعالات) ما بين (3.19-3.74) من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، ومعظمها جاءت بدرجة موافقة مرتفعة.

وفيما يلي عرض نتائج الدراسة وفقاً لمحاور أو مجالات أو أبعاد اداة وهي على نحو التالي:

المجال الأول: إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة ، وذلك كما هو موضح في الجدول (6).

جدول(6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجية التركيز على حلّ

المشكلة

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الدرجة
1	6	أفكر بالمشكلة المراد حلّها بأكثر من طريقة	4.11	0.879	مرتفعة جداً
2	5	أحرص على الاستفادة من التغذية الراجعة حول المشكلات التي أتشغلت بحلّها	3.82	1.027	مرتفعة
3	2	أحرص على تحديد العديد من البدائل لحلّ المشكلة	3.78	0.858	مرتفعة
4	4	ألتزم بخطوات حلّ أي مشكلة تواجهني	3.66	0.935	مرتفعة
5	1	أواجه أي صعوبات قد تواجهني لحلّ مشكلة ما	3.52	1.120	مرتفعة
6	3	أطلب استشارة مختصين عندما يستعصي عليّ حلّ مشكلة ما	3.46	1.028	مرتفعة
الدرجة الكلية لإستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة					
			3.72	0.552	مرتفعة

نلاحظ من الجدول(6) أنّ الدرجة الكلية مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية مواجهة الفاعلية)، جاء بدرجة (مرتفعة) ، بمتوسط حسابي (3.72) مع أنحراف معياري(0.552).

وجاءت أهم مظاهر إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، والتي كانت بالمرتبة الأولى الفقرة (6) التي نصت على (أفكر بالمشكلة المراد حلّها بأكثر من طريقة) بمتوسط حسابي (4.11) مع أنحراف معياري (0.879)، و في المرتبة الثانية الفقرة (5) التي نصت على (أحرص على الاستفادة من التغذية الراجعة حول المشكلات التي أنشغلت بحلّها) بمتوسط حسابي (3.82) مع أنحراف معياري (1.027).

وكان أقلها في المتوسط والاخيرة من حيث الترتيب: الفقرة (3) التي نصت على (أطلب استشارة مختصين عندما يستعصي عليّ حلّ مشكلة ما) بمتوسط حسابي (3.46) مع أنحراف معياري (1.028).

المجال الثاني: إستراتيجية مواجهة الفاعلية

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية مواجهة الفاعلية) ، وذلك كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجية مواجهة الفاعلية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الدرجة
1	9	أستفيد من الخبرات السابقة في حلّ المشكلات	3.96	0.934	مرتفعة
2	11	أبحث عن حلول للمشكلة المراد حلّها	3.94	0.828	مرتفعة
3	8	أضع أولويات لحلّ المشكلة التي تواجهني	3.89	0.828	مرتفعة
4	7	أبذل جهداً مضاعفاً لتحقيق أهداف حلّ المشكلة	3.88	0.872	مرتفعة
5	10	أضبط أنفعالاتي مهما كانت صعوبة حلّ المشكلة	3.61	0.952	مرتفعة
6	12	أقوم بتأجيل حلّ مشكلة ما حتى يسمح لي الوقت بحلّها	3.18	1.200	متوسطة
الدرجة الكلية للإخراج الفني إستراتيجية مواجهة الفاعلية					
			3.74	0.576	مرتفعة

نلاحظ من الجدول (7) أن الدرجة الكلية مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية مواجهة الفاعلية)، جاء بدرجة (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (3.74) مع أنحراف معياري (0.576).

وجاءت أعلى متوسط تقديرات إستراتيجية مواجهة الفاعلية من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، والتي كانت بالمرتبة الأولى الفقرة (9) التي نصت على (أستفيد من الخبرات السابقة في حلّ المشكلات) بمتوسط حسابي (3.96) مع أنحراف معياري (0.934)، و في المرتبة الثانية الفقرة (11) التي نصت على (أبحث عن حلول للمشكلة المراد حلّها) بمتوسط حسابي (3.94) مع أنحراف معياري (0.828).

وكان أقلها أهميّة والاخيرة من حيث الترتيب الفقرة (12) والتي نصت على (أقوم بتأجيل حلّ مشكلة ما حتى يسمح لي الوقت بحلّها) بمتوسط حسابي (3.18) مع أنحراف معياري (1.200).

المجال الثالث: إستراتيجية الدعم الاجتماعيّ

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية الدعم الاجتماعيّ)، وذلك كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجية الدعم الاجتماعيّ

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	13	أغير في خطتي لحلّ المشكلة إذا استعصى الأمر عليّ	3.83	0.904	مرتفعة
2	18	ألجأ إلى أشخاص أتق بهم لاستقاء المشورة منهم	3.78	0.920	مرتفعة
3	21	أرتاح بقضاء الوقت مع أصدقائي عن مواجهه مشكلة ما	3.60	1.054	مرتفعة
4	17	أطلب مشورة أشخاص مقربين	3.55	0.914	مرتفعة
5	19	أسعى للحصول على دعم من حولي	3.55	0.919	مرتفعة
6	16	أناقش المشكلة مع زملائي	3.55	0.981	مرتفعة

مرتفعة	1.002	3.48	أحلّ المشكلة بعيداً عن الآخرين	15	7
مرتفعة	1.013	3.46	أناقش المشكلة مع أصدقائي	20	8
مرتفعة	1.021	3.41	أتواصل مع أصدقائي عبر الهاتف لإحاطتهم بالمشكلة	14	9
مرتفعة	0.571	3.57	الدرجة الكلية للإخراج الفني إستراتيجية الدعم الاجتماعي		

نلاحظ من الجدول (8) أنّ الدرجة الكلية مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية الدعم الاجتماعي)، جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.57) مع أنحراف معياري (0.571).

وجاءت أهم مظاهر إستراتيجية الدعم الاجتماعي من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، والتي كانت بالمرتبة الأولى الفقرة (13) والتي نصت على (أغير في خطتي لحلّ المشكلة إذا استعصى الأمر عليّ) بمتوسط حسابي (3.83) مع أنحراف معياري (0.904)، و في المرتبة الثانية الفقرة (18) والتي نصت على (ألجأ إلى أشخاص أثق بهم لاستقاء المشورة منهم) بمتوسط حسابي (3.78) مع أنحراف معياري (0.920). وكان أقلها أهميّة والأخيرة من حيث الترتيب الفقرة (14) التي نصت على (أتواصل مع أصدقائي عبر الهاتف لإحاطتهم بالمشكلة) بمتوسط حسابي (3.41) مع أنحراف معياري (1.021).

المجال الرابع: إستراتيجية تجنّب المواجهة

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية تجنّب المواجهة)، وذلك كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجية تجنّب المواجهة

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الدرجة
1	25	ألجأ إلى اختلاء روعي مع الله	3.95	0.930	مرتفعة

مرتفعة	0.945	3.54	أسأل الآخرين عما فعلوه في الأوضاع المشابهة	27	2
مرتفعة	0.991	3.42	أفكر في المشكلة وليس في الشخص المسبب لها	23	3
متوسطة	1.210	3.14	أحاول النوم لساعات طويلة	24	4
متوسطة	1.197	3.10	أشغل نفسي بمواقع التواصل الاجتماعي كي أنسى المشكلة	29	5
متوسطة	1.196	3.04	أجد مبررات كي لا أواجه المشكلة	26	5
متوسطة	1.117	2.79	أشغل نفسي بمشاهدة التلفاز	28	7
متوسطة	1.444	2.60	أتابع مباراة كرة القدم حتى لا أفكر في المشكلة	22	8
متوسطة	0.688	3.19	الدرجة الكلية إستراتيجية تجنب المواجهة		

نلاحظ من الجدول (9) أنّ الدرجة الكلية مدى تطبيق استراتيجيات الإدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (إستراتيجية تجنب المواجهة)، جاء بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.19) مع أنحراف معياري (0.688).

وجاءت أهم مظاهر إستراتيجية تجنب المواجهة من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، التي كانت بالمرتبة الأولى الفقرة (25) والتي نصت على (ألجأ إلى اختلاء روعي مع الله) بمتوسط حسابي (3.95) مع أنحراف معياري (0.930)، و في المرتبة الثانية الفقرة (27) التي نصت على (أسأل الآخرين عما فعلوه في الأوضاع المشابهة) بمتوسط حسابي (3.54) مع أنحراف معياري (0.945).

وكان أقلها أهميّة والاخيرة من حيث الترتيب الفقرة (22) التي نصت على (أتابع مباراة كرة القدم حتى لا أفكر في المشكلة) بمتوسط حسابي (2.60) مع أنحراف معياري (1.444).

المجال الخامس: استراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لمدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل من ناحية (استراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات)، وذلك كما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تطبيق **

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	36	ألتزم بقيمي الدينية عن التعرض للمشكلة	4.21	0.913	مرتفعة جداً
2	37	أتلخص من مشتتات التركيز لحصر تفكيري في المشكلة	3.71	0.926	مرتفعة
3	35	أحافظ على هدوئي في أثناء التعامل مع المشكلة	3.61	0.943	مرتفعة
4	34	أضبط مشاعري إلى أقصى حد عن التعامل مع المشكلة	3.61	0.968	مرتفعة
5	30	أضبط مشاعري وأنفعالاتي عن التعامل مع المشكلة	3.57	0.971	مرتفعة
6	38	أتعامل مع المشكلة على أنها قضاء وقدر	3.49	1.168	مرتفعة
7	33	أجتنب ترك الحرية لعواطفني تتحكم بي	3.37	1.033	متوسطة
8	31	يضايقني عدم تعاون الآخرين في حل المشكلة	3.33	1.026	متوسطة
9	32	ألجأ إلى النوم عندما تختلط الأمور عليّ	3.09	1.170	متوسطة
		الدرجة الكلية للإخراج الفني استراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات	3.55	0.579	مرتفعة

نلاحظ من الجدول (10) أنّ الدرجة الكلية مدى تطبيق استراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات، جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.55) مع انحراف معياري (0.579).

وجاءت أهم مظاهر استراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، والتي كانت بالمرتبة الأولى الفقرة (36) التي نصت على (ألتزم بقيمي الدينية عن التعرض للمشكلة) بمتوسط حسابي (4.21) مع انحراف معياري (0.913)، و في المرتبة الثانية الفقرة (37) التي نصت على (أتلخص من مشتتات التركيز لحصر تفكيري في المشكلة) بمتوسط حسابي (3.71) مع انحراف معياري (0.926).

وكان أقلها أهميّة والاحيرة من حيث الترتيب الفقرة (32) والتي نصت على (ألجأ إلى النوم عندما تختلط الأمور عليّ) بمتوسط حسابي (3.09) مع انحراف معياري (1.170).

الأجابة عن السؤال الثاني

والذي ينص : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغيرات الاتية(الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي).

وللإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضيات التالية:

نتائج اختبار الفرضية الاولى والتي نصت : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (الجنس).

للتحقيق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً للجنس، كما هي موضحة في جدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير الجنس

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الأتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	إلى متغير
0.303	1.032	254	0.451	3.56	153	ذكر
			0.433	3.50	103	أنثى

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.30) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك نصل إلى إثبات صحة الفرضية الصفرية.

نتائج اختبار الفرضية الصفرية الثانية والتي نصت: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (التخصص).

للتحقيق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً للتخصص، كما هي موضحة في جدول (12).

جدول (12): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير التخصص

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الأتراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	إلى متغير
0.279	1.086	254	0.480	3.56	164	الإنساني علوم
			0.369	3.50	92	تطبيقية/ طبيعية علوم

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير التخصص، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.279) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك نصل إلى إثبات صحة الفرضية الصفرية.

نتائج اختبار الفرضية الصفرية الثالثة والتي نصت: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة).

للتحقيق من صحة الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) (Analysis of Variance) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً إلى متغير سنوات الخبرة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج الموضحة في الجدول (13).

جدول (13) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)

(ANOVA) للفروق في وفقاً إلى متغير سنوات الخدمة

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.826	0.191	0.038	2	0.076	بين المجموعات
		0.198	253	50.207	داخل المجموعات
			255	50.283	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً إلى متغير (سنوات الخدمة) وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.82) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك نصل إلى إثبات صحة الفرضية الصفرية.

جدول (14) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والأنحرافات المعيارية للفروق بين متوسطات تطبيق

إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية

التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً إلى متغير (سنوات الخدمة)

الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة
0.548	3.56	68	سنوات 5 من أقل
0.428	3.51	55	سنوات 5-10 من
0.390	3.54	133	سنوات 10 من أكثر
0.444	3.54	256	المجموع

نتائج اختبار الفرضية الصفرية الرابعة والتي نصت على : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي).

للتحقيق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل وفقاً للمؤهل العلمي، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (15).

جدول (15): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الأتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	إلى متغير
0.639	-0.469-	254	0.449	3.53	212	فأقل بكالوريوس
			0.421	3.57	44	فأعلى ماجستير

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير (المؤهل العلمي)، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.63) أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك نصل إلى إثبات صحة الفرضية الصفرية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج ومناقشتها

أولاً نتائج لإجابة عن سؤال الدراسة الأول ومناقشتها والذي ينص: ما مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل؟

بعد إجراء هذه الدراسة التي هدفت إلى دراسة إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، فإنّ الباحثة قد توصلت إلى النتائج الآتية:

أنّ مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل كانت مرتفعة من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.54) مع أتحراف معياري (0.444) وذلك يتوافق مع الواقع المعيش في ظل الظروف الصعبة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل بشكل خاص، وفي فلسطين بشكل عام .

وتبين أنّ مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة) من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72) مع أتحراف معياري (0.55).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى استخدام إستراتيجيات متعددة لحلّ المشكلات ما يعزز من كفاءة المعلّمين في التعامل مع التحديات المختلفة، وهذا ينعكس إيجاباً على جودة التعليم المقدم إلى الطلاب، والاستفادة من التغذية الراجعة والتفكير بطرق متعددة يعزز من التطوير المستمر للمعلّمين، مما يجعلهم أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل بفعالية. وتعكس النتائج أنّ معلّمي المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل ينجحون إستراتيجيات فعّالة لإدارة ضغوط العمل من خلال التركيز على حلّ المشكلات. والتفكير بطرق متعددة، والاستفادة من التغذية الراجعة، وتحديد بدائل متنوعة لحلّ المشكلات كلها عوامل تسهم في تخفيف الضغوط وتحسين

الأداء المهني للمعلمين. وهذه الإستراتيجيات ليست فقط فعّالة في التعامل مع ضغوط العمل، بل تسهم أيضاً في تعزيز بيئة تعليمية صحية وإيجابية.

وكانت درجة إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (إستراتيجية مواجهة الفاعلية) من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.74) مع أنحراف معياري (0.57).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ معلمي المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل يستخدمون إستراتيجيات مواجهة الفاعلية بفعالية كبيرة لإدارة ضغوط العمل. وتحديد العديد من البدائل، والبحث عن حلول، وضع الأولويات، كلها ممارسات تسهم في تحسين قدرة المعلمين على التعامل مع التحديات اليومية بطرق منّظمة وفعّالة. هذه الإستراتيجيات لا تقلل فقط من الضغوط، بل تعزز أيضاً من جودة التعليم المقدم إلى الطلاب، مما يخلق بيئة تعليمية أكثر استقراراً وإيجابية.

وكان مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (إستراتيجية الدعم الاجتماعي) من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57) مع أنحراف معياري (0.57).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أنّ معلمي المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل يعتمدون -بشكل كبير- على إستراتيجية الدعم الاجتماعي لإدارة ضغوط العمل. مرونة تغيير الخطط، اللجوء إلى المشورة من الأشخاص الموثوق بهم، وقضاء الوقت مع الأصدقاء، كلها ممارسات تسهم في تخفيف التوتر وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات المهنية. هذه الإستراتيجيات لا تسهم فقط في تحسين الصحة النفسية للمعلمين، بل تعزز أيضاً من بيئة العمل التعاونية والإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم المقدم إلى الطلاب.

كان مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (إستراتيجية تجنب المواجهة) من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.19) مع أنحراف معياري (0.68).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أنّ استخدام معلّمي المدارس الثانوية في جنوب الخليل إستراتيجيات (تجنّب المواجهة) بشكل فعال لإدارة ضغوط العمل. واللجوء إلى الروحانية، والبحث عن النصائح، والتركيز على حلّ المشكلة نفسها يعكس إستراتيجيات يستخدمها المعلّمون للتعامل مع التحديات.

وكان مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل (استراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات) من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.55) مع أنحراف معياري (0.579).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الالتزام بالقيم الدينية يدل على أهميّة الدين والقيم في توجيه استجابة المعلّمين للضغوط، مما يساعدهم على الهدوء والتأمل في الحّلّ بشكل موجه نحو الإيجابية، والتركيز الذهني يظهر أهميّة القدرة على التركيز والتفكير الهادئ أثناء في مواجهة الضغوط، مما يساعد في اتخاذ قرارات منطّقية وفعّالة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الجلاي وحسين (2022)، حيث أشارت إلى أنّ مستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس (لإستراتيجيّة التركيز على المشكلة والتوجه نحو الانفعالات) كان بدرجة مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة قوسم (2021) حيث أشارت إلى أنّ مستوى إدارة ضغوط العمل كانت بدرجة كبيرة، ودراسة قوسم (2021)، كما اتفقت مع دراسة العمرات (2018)، حيث أشارت إلى أنّ أساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية التي تواجه المعلّمين جاءت بدرجة عالية، ودراسة الفريجات وآخرين (2016)، واختلفت الدراسة مع نتائج دراسة الجلاي وحسين (2022) حيث أشارت إلى أنّ إستراتيجيات طلب الدعم الاجتماعيّ كأنّ بدرجة متوسطة، كما اختلفت مع دراسة شن وسلاتر (Shen & Slater, 2020) حيث أشارت إلى أنّ إستراتيجيات الدعم الاجتماعيّ والروحي والتجنّب والهروب واستخدام العقافير جاء بدرجة منخفضة، وإستراتيجيات مواجهة الضغوط الموجّهة نحو المشكلة بدرجة متوسطة.

1. ثانياً نتائج لإجابة عن سؤال الدراسة الثاني ومناقشتها والذي ينص: : هل توجد فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي).

وللاجابة عن السؤال الثاني تم اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

نتائج اختبار الفرضية الصفرية الأولى ومناقشتها التي نصت " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (الجنس) " حيث اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية الحكومية وفقاً إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.30) أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ الإستراتيجيات المستخدمة لإدارة ضغوط العمل تكون مستقلة تماماً عن الجنس، أي أنّ نوع الجنس (ذكر أو أنثى) لا يؤثر على الطريقة التي يتعامل بها المعلمون مع ضغوط العمل. وهذا يمكن أنّ يكون ناتجاً عن عوامل متعددة، مثل التدريب الموحد الذي يتلقاه المعلمون، بغض النظر عن جنسهم، أو البيئة التعليمية المشتركة التي يواجهونها، مما يفضي إلى اعتمادهم نفس الإستراتيجيات نفسها في إدارة ضغوط العمل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة مخلوفي (2022)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في إستراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل تعزى إلى متغير الجنس، واتفقت مع دراسة ممادي وبن عيسى (2018)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في درجات المعلمين على مقياس استراتيجيات المواجهة تعزى إلى متغير (الجنس)، ودراسة العمرات (2018)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في أساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية تعزى إلى متغير (النوع الاجتماعي)، ودراسة (Shen & Slater, 2020)، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الجلاي وحسين (2022)، حيث أشارت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في استخدام إستراتيجيات ضغوط العمل، حيث أظهرت وجود فروق لاستراتيجيات ضغوط العمل لدى المديرين تعزى إلى متغير الجنس.

نتائج اختبار الفرضية الصفريّة الثّانية ومناقشتها التي نصت " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثّانوية الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغيّر (التخصّص) " حيث اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلّمي المدارس الثّانوية وفقاً إلى متغيّر التخصّص، وذلك لأنّ قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغيّر بلغت (0.27) أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05).

وتشير هذه النتيجة إلى أنّ التخصّص لم يكن له تأثير دال على تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى المعلّمين، مما يدل على أنّ هذه الإستراتيجيات قد تكون مستقلة تماماً عن التخصّص المهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ التخصّص الأكاديمي للمعلّمين، سواء كانوا يدرسون مواد علمية أو أدبية أو غيرها، لم يؤثر على إستراتيجياتهم في إدارة ضغوط العمل، إذ أنّ المعلّمين، بغض النظر عن تخصصاتهم، يواجهون الظروف البيئية والمهنية نفسها داخل المدارس، مما يؤدي إلى تبنيهم الإستراتيجيات نفسها في التعامل مع ضغوط العمل، كما أنّ هناك تدريب موحداً أو ورش عمل يقدمها مديرية التربية والتعليم تركز على إدارة ضغوط العمل، وبالتالي يتلقى جميع المعلّمين النوع نفسه من التدريب والتوجيهات، مما يجعل إستراتيجياتهم متشابهة، وكذلك تكون ثقافة المدرسة نفسها تشجع على استخدام أساليب معينة في التعامل مع ضغوط العمل، وهذه الثقافة يمكن أنّ تكون مشتركة بين جميع المعلّمين بغض النظر عن تخصصاتهم. والإشارة إلى أنّ إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل مستقلة عن التخصّص المهني تعني أنّ نوع التخصّص (علمي، أدبي، فني، إلخ) لا يؤدي دوراً في تحديد كيفية تعامل المعلّمين مع ضغوط العمل. وهذا يمكن أنّ يكون نتيجة لتأثيرات أخرى أكثر أهميّة، مثل سياسات المدرسة، الدعم الإداري، أو الموارد المتاحة، التي تشترك فيها جميع التخصصات.

لم يتم دراسة هذا المتغير في أي من الدراسات السابقة

نتائج اختبار الفرضية الصفرية الثالثة ومناقشتها التي نصت " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخدمة" حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير سنوات الخبرة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.82) أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ الخبرة المهنية قد لا تكون عاملاً مؤثراً في تحديد كيفية تعامل المعلمين مع الضغوط العملية، فتكون مديرية التربية والتعليم تقدم برامج تدريبية مستمرة لجميع المعلمين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، مما يؤدي إلى تبنيهم الإستراتيجيات نفسها في إدارة ضغوط العمل، والمدارس تتبنى سياسات وإجراءات موحدة لإدارة ضغوط العمل، ما يفضي إلى أنّ جميع المعلمين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، يتبعون المنهج نفسه في التعامل مع ضغوط العمل، وأنّ وجود نظام دعم قوي من الزملاء والإدارة يمكن أنّ يساعد المعلمين على تبني إستراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل، بغض النظر عن سنوات خبرتهم. وهذه النتائج تشير إلى أنّ إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل مستقلة عن متغير سنوات الخبرة. وهذا يعني أنّ الخبرة المهنية لا تؤدي دوراً كبيراً في تحديد كيفية تعامل المعلمين مع ضغوط العمل، مما يمكن أنّ يكون نتيجة لسياسات تدريبية وإدارية موحدة تسعى إلى تجهيز جميع المعلمين بالقدر نفسه من الكفاءة في مواجهة الضغوط العملية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العمرات (2018)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في أساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية تعزى إلى متغير الخبرة، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أحمد (2023)، حيث أشارت إلى وجود فروق في أساليب مواجهة الضغوط لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً إلى متغير سنوات الخبرة، كما اختلفت مع دراسة ممادي وبن عيسى (2018)، حيث أشارت إلى وجود فروق في استراتيجيات المواجهة تعزى إلى متغير الأقدمية.

نتائج اختبار الفرضية الصفرية الرابعة ومناقشتها التي نصت " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي) " حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تطبيق إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل من وجهة نظر معلّمي المدارس الثانوية وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا إلى متغير بلغت (0.63) أي أنّ هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ المؤهل العلمي قد لا يكون عاملاً مؤثراً بشكل كبير في تحديد كيفية تعامل المعلمين مع الضغوط العملية، وذلك لأنّ هناك برامج تدريبية مهنية تقدمها مديرية التربية والتعليم إلى جميع المعلمين، بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، مما يؤدي إلى تبنيهم الإستراتيجيات نفسها في إدارة ضغوط العمل، كما يعمل المعلمون في بيئات تعليمية متشابهة تواجه التحديات والضغوط، نفسها مما يؤدي إلى استخدامهم الأساليب نفسها للتعامل مع هذه الضغوط، وتكون الثقافة التنظيمية للمدارس تفرض على جميع المعلمين، بغض النظر عن مؤهلاتهم، واتباع إجراءات وسياسات موحدة في إدارة ضغوط العمل. وهذه النتائج تشير إلى أنّ إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل مستقلة عن متغير المؤهل العلمي. هذا يعني أنّ نوع التحصيل العلمي لا يؤدي دوراً كبيراً في تحديد كيفية تعامل المعلمين مع ضغوط العمل. ويمكن أنّ يكون ذلك نتيجة لسياسات تدريبية وإدارية موحدة تسعى إلى تجهيز جميع المعلمين بالقدر نفسه من الكفاءة في مواجهة الضغوط العملية، بغض النظر عن مستوى تعليمهم الأكاديمي.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أحمد (2023)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في أساليب مواجهة الضغوط لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي، ودراسة العمرات (2018)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في أساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي).

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج السابقة توصلت الدراسة إلى الآتي:

1. عقد ورش ودورات تدريبية للمعلمين بالمدارس حول الإستراتيجيات المختلفة لمواجهة الضغوط وكيفية توظيفها.
2. تقديم برامج إرشادية تستند على مداخل الإرشاد المختلفة واتجاهاتها لتوظيف الإستراتيجيات الإيجابية لمواجهة الضغوط لدى معلّمي المدارس الثانوية. من خلال توفير موارد داعمة للمعلمين، مثل كتيبات إرشادية أو مواقع إلكترونية، تُساعدهم على تطبيق استراتيجيات إدارة ضغوط العمل في حياتهم المهنية.
3. مراعاة تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية والتربوية عبر تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة.
4. توعية المعلمين بأهمية تطبيق استراتيجيات أخرى كالإستراتيجيات الفردية والتنظيمية للحد من ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية.

المقترحات

قدمت الباحثة بعض المقترحات:

1. دراسة إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في المدارس الخاصة، وفي المرحلة الحكومية .
2. دراسة إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى على مستوى محافظة الخليل والجامعات.
3. زيادة الدراسات التي تبحث في إستراتيجيات ضغوط العمل لدى معلّمي المدارس الثانوية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أحمد، وسام. (2023). أساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ظل جائحة كورونا في ضوء بعض إلى متغيرات الديمغرافية، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، (29)، 30-100.

بدران، بلال. (2017). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن وإستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظرهم في ضوء بعض إلى متغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (1)176، 325-366.

بركات، زياد. (2010). الإستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، مجلة جامعة الخليل للبحوث، (1)5، 25-48.

جاروشي، همام. (2023). أثر ضغوط العمل على أداء موظفي العلاقات العامة في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الجرادات، محمود. (2010). أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية، المملكة العربية السعودية، (24)95، 275-321.

جربوب، تركية، والعيداني، إلياس. (2022). أثر تطبيق الإستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي " دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية للحصة الجوارية بولاية تيارت"، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، (2)5، 546-563.

الجلالي، طارق، وحسين، أحمد. (2022). إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدركة وعلاقتها بسلوك النمط (أ) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالقاهرة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، (4)195، 1-46.

جمال الدين، هناء. (2019). ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلّمي مدارس الحلقة الثانوية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، مجلة كلية التربية ببها، (18)، 147-200.

أبي حافظ، محمد(2023). إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل لدى معلمين في مراكز التربية الخاصة والمدارس الدامجة في ضوء مما بعض المتغيرات،رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية،عمان.

حريرية، عتيقة. (2019). إستراتيجيات إدارة الضغوط المهنية كمدخل لتفعيل الإدارة المدرسية الحديثة- قراءة تحليلية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، (30)، 51-62.

حومل، زينب. (2017). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى مديري المؤسسات التعليمية، مجلة أنس للبحوث والدراسات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجفلة، 8(2)، 8-32.

خلفي، ابتسام، وبونوار، هاجر. (2020). تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى المعلّمتات في المدارس الابتدائية " دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية ببلدية الونزة"، رسالة ماجستير، جامعة العربي تبسي، تبسة، الجزائر.

دن، أحمد. (2019). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل " دراسة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، 4(3)، 559-576.

زواوي، نوال. (2021). استراتيجيات الفاعلين في مواجهة ضغوط العمل "دراسة حالة لأساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا بجامعة البليدة3"، مجلة متون، جامعة متون، 297-315.

الشبلي، عبد الله. (2019). فاعلية استخدام مصادر الدعم الاجتماعي في تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلّمتات في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(2)، 148-171.

شديفات، سمير، وأبي صاع، جعفر. (2019)، الضغوط المهنية لدى معلّمي ومعلمات التربية المهنية في الأردن في ضوء بعض إلى متغيرات، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، (2)7، 59-67.

شراب، عبد الله. (2018). الصمود النفسي وعلاقته بضغوط العمل من وجهة نظر معلّمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، (21)7، 102-115.

العازمي، عائشة. (2016). استراتيجيات المواجهة وعلاقتها بالقلق الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالكويت، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع(169)، ج(3)، 531-574.

العبيدات، وفاء. (2017). مستوى ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان.

العلي، تهاني. (2022)، مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مركز العطاء للاستشارات التربوية، (6)2، 198-221.

العمرات، محمد. (2018). الأساليب التي يستخدمها مديرو المدارس في منطقة الطفيلة لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، (1)16، 179-206.

علي، أميرة. (2020). أساليب إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة" دراسة حالة"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع(11)، 415-436.

عودة، يوسف. (2013). ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلّمي لمدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الغامدي، فيصل، والألفي، أشرف. (2019). ضغوط العمل لدى قادة المدارس السعودية الحكومية بإدارة تعليم الباحة وعلاقتها بممارستهم لصلاحياتهم، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 182(2)، 843-908.

أبي غزالة، رمزي. (2017). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مدارس محافظة العاصمة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

الفريحات، عمار، ومقادي، يوسف، والفريحات، أيمن. (2016). مصادر ضغوط العمل لدى معلّمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة عجلون في الأردن، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 14(3)، 311-334.

أبي فنس، نجاح. (2020). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

قالي، حمزة. (2020). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي " دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي"، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.

القطبي، يمينة، ورقاب، سهيلة. (2022). إستراتيجية التكيف مع ضغوط العمل " دراسة ميدانية بمدينة التربية - أدرار"، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.

قوسم، عفراء. (2021)، إستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى العاملين في المكتبات الجامعية "دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنساني والاجتماعية"، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي - تبسة، الجزائر.

الكمري، نوفل، وجبر، مدين. (2018). تأثير إدارة ضغوط العمل في تمكين الموارد البشرية "دراسة تطبيقية في فنادق الدرجة الممتازة لمدينة بغداد، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 15(3)، 269-301.

مخلوفي، اسعيد. (2022). إستراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل لدى عينة من مديري التعليم المتوسط بمدينة باتنة، مجلة علوم الأتسآن والمجتمع، 11(2)، 663-685.

المشوح، سعد. (2015). إستراتيجيات مواجهة الضغوط وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسايين العاملين بالقطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، 56(1)، 127-193.

المعمرية، موزة. (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلّمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة، عمان.

مقدم، سهيل، وهوارية، قدور. (2016). المساندة الاجتماعية كاستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث الأحداث المهنية الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 27(27)، 593-603.

مماي، شوقي، وابن عيسى، خالد. (2018). إستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية التدريس لدى معلّمي المرحلة الابتدائية، مجلة البحوث والدراسات العلمية، 12(12)، 9-35.

نبهان، يحيى. (2008). العصف الذهني وحل المشكلات، اليازور.

نعمان، رياض. (2016). استخدام استراتيجية حل المشكلات إبداعياً في تدريس العلوم لطلاب الصف السادس الأساسي وأثرها في اتجاهاتهم وتفكيرهم الاستقرائي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

نوري، سعيد. (2019). استراتيجية حل المشكلات،

https://www.researchgate.net/publication/332182692_astratyjt_hl_al_mshklat_alastadh_aldktwr_syd_ghny_nwry_Ghanisaeiduumisaneduiq_

E-mail

- Darabi, M., Macaskill, A., & Reidy, L. (2017). Stress among UK academics: Identifying who copes best. **Journal of further and Higher Education**, 41(3), 393-412. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2015.1117598>.
- Pack, C. (2004). **Stress its effect and coping strategies employed by Teacher in a Small rural Sakatchewan School division Rural education**. ERIC. AACMQ54740.
- Sarah Dovi Mast. (2022). **Stress and Coping Among K - 5 Public School Teachers During Covid - 19 Pandemic**. (Doctor of Phycology), California Southern University 'ProQuest Number(29065091)1' - 167.
- Shen, P. & Slater, P. (2020). The effect of occupational stress and coping strategies on mental health and emotional well-being among university academic staff during the COVID-19 outbreak. **International Education Studies**, 14(3), 82-95.
- Martinek, D. (2019). The consequences of job-related pressure for selfdetermined teaching. **Social Psychology of Education**, 22(1), 133- 148.
- Anyanwu, J., Ezenwaji, I., Okenjom, G., & Enyi, C. (2015). Occupational Stress and Management Strategies of Secondary School Principals in Cross River State, Nigeria. **Journal of Education and Practice**, 6 (27), 37-42.
- Kyriacou Chris & Chain, pei-Yu (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools, **Journal of Educational Enquiry**, 5 (2), pp. 86-104.

Timothy Michael Eastman. (2021). Elementary Public School Teachers' Coping Mechanism Used during Covid - 19 Pandemic in North Texas: A phenomenological Study. (Doctor of Philosophy 'Liberty University 'Lynchburg 'VA) 'ProQuest Number(29068112 - 104.

الملاحق

ملحق (1) الاستبانة بصورتها الاولى

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

تخصص الإدارة التعليمية

حضرة الأستاذ الدكتور/ة..... المحترم /ة

استبيان للرأي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " استراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية ". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية ..

ارجو من حضرتكم التعاون بالإجابة عن الفقرات المرفقة بدقة وموضوعية، من اجل تحقيق أهداف الدراسة، علما بأن إجاباتكم ستكون سرية ولغاية البحث العلمي فقط.

وشكراً لحسن تعاونكم

الطالبة: أروى البطران

اشراف الدكتورة: رجاء العسيلي

القسم الأول : المعلومات العامة

الرجاء وضع إشارة (x) في المكان المناسب لك.	
1- الجنس	أ_ ذكر <input type="checkbox"/> ب_ أنثى <input type="checkbox"/>
2-التخصص	أ- علوم الإنسانية <input type="checkbox"/> ب- علوم طبيعية /التطبيقية <input type="checkbox"/>
3- سنوات الخدمة	أ- أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> ب- من 5-10سنوات <input type="checkbox"/> ج- أكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/>
4-المؤهل العلمي	أ-دبلوم <input type="checkbox"/> ب-بكالوريوس <input type="checkbox"/> ج- أخرى <input type="checkbox"/>

درجة الموافقة					الرقم	الفقرات
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
الاستراتيجيات إدارة ضغوط العمل						
المجال الأول: الاستراتيجية حل المشكلات						
					1.	لا يترك شيئاً يقف في طريقه لتحقيق ما يريد
					2.	يثابر من أجل الحصول على ما يريد
					3.	يدرس عواقب ونتائج الحب الذي سينفذه
					4.	يضع بدائل مختلفة لحل المشكلة
					5.	لديه اصدقاء مخلصون يستطيع الاعتماد عليهم عندما يحتاجهم
					6.	يستعرض خطوات الحل المشكلة
					7.	يضع خطة لحل المشكلة وينفذها
					8.	يلوم نفسه لعدم معرفته ما سيفعله تجاه المشكلة
					9.	يتجنب التفكير بالمشكلة
					10.	يجد متعة كبيرة في تناول الطعام مع وجود المشكلة
المجال الثاني: الاستراتيجية المواجهة الفعالة						
					11.	يبذل جهداً مضاعفاً لكي يحقق الأهداف الصعبة
					12.	يحدد المشكلة الأهم ويبدأ بحلها
					13.	يستفيد من خبراته السابقة لحل المشكلة الحالية
					14.	يبادر لطلب مشاركة من أحد الزملاء لإيجاد مخرج من

					الموقف الضاغط	
					15. يصبح شديد الغضب عندما يكون في مأزق	
					16. يتجنب مناقشة المتسببين بالمشكلة يترك المشكلة حتى يسمح له الوقت بحلها	
المجال الثالث: استراتيجية البحث عن دعم الاجتماعي						
					17. يتحدث مع مشكلته مع الشخص يثق بنصائحه وطريقة تفكيره	
					18. يغير خطته لتتوافق مع المشكلات الجديدة	
					19. يحب أن يحتفظ بعلاقته مع الآخرين	
					20. يرتاح بقضاء الوقت مع أصدقائه عند مواجهة مشكلة ما	
					21. يتجنب الاختلاط بالآخرين أثناء المشكلة	
					22. يواجه انتقادات زملائه بمناقشتها معهم	
					23. يصبح حزينا حين يكون في موقف ضاغط	
					24. تثبط همته بسهولة حين يواجه المواقف الضاغطة	
المجال الرابع: استراتيجية تجنب المواجهة						
					25. يحب التحدي لتحقيق أهدافه	
					26. يواجه الشخص الذي سبب له المشكلة	
					27. يبادر فوراً بحل المشكلة المسببة بالضبط العمل	
					28. يحتاج للبوخ بخوفه وقلقه لشخص مقرب له أثناء المشكلة	
					29. يتنبأ بالنتائج المحتملة بالمشكلة	
					30. يتجنب الحلول الوسيطة	

					31. يسأل الآخرين ما فعالو في الأوضاع المشابهة
					32. يشغل نفسه بمشاهدة التلفاز ومواقع التواصل الاجتماعي كي انساك المشكلة
المجال الخامس: استراتيجيه مواجهة الانفعالية					
					33. يصبح شديد التوتر عند مواجهه مشكلة ما
					34. يلوم نفسه بأنه يتعامل بأنفعال مع المشكلة
					35. يزيده المناقشة الآخرين في إدراك أوسع للمشكلة
					36. يشعرني المواقف الضاغطة بقدر كبير من والمعاناة
					37. يلجأ للنوم عندما تخط الأمور عليه
					38. يلوم نفسه لحصول المشكلة معه

شكراً لحسن تعاونكم

ملحق (2) الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

تخصص الإدارة التعليمية

استبانة للرأي

حضرة المعلمة/..... المحترم /ة

تحية طيبة وبعد،

تجري الباحثة دراسة حول: " إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية ". وهي جزء من استكمال شهادة الماجستير في تخصص الإدارة التعليمية من جامعة الخليل، لذا نرجو منكم التعاون بتعبئة هذه الاستبانة والإجابة عن فقراتها التي تم إعدادها لهذا الغرض بدقة وموضوعية من أجل تحقيق أهداف الدراسة، علماً بأنّ الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وشكراً لحسن تعاونكم

الطالبة: أروى البطران

إشراف الدكتورة: رجاء العسيلي

ملاحظة:

إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل: هي مجموعة من الطرق أو الآليات أو الأساليب التي يستعملها الفرد أو المنظمة للحد أو التخفيف من الضغوط التي تعترضه في أثناء تادية عمله (جربوب والعيداني، 2022).

القسم الأول: معلومات العامة

الرجاء وضع إشارة (x) في المكان المناسب لك.

1- الجنس	أ_ ذكر <input type="checkbox"/>	ب_ أنثى <input type="checkbox"/>	
2- التخصص	أ- علوم الإنساني <input type="checkbox"/>	ب- علوم طبيعية /تطبيقية <input type="checkbox"/>	
3- سنوات الخدمة	أ- أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	ب- من 5-10 سنوات <input type="checkbox"/>	ج- أكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/>
4- المؤهل العلمي	أ- بكالوريوس فأقل <input type="checkbox"/>	ب- ماجستير فأعلى <input type="checkbox"/>	

القسم الثاني: فقرات الاستبانة: نرجو منكم قراءة الفقرات الآتية بعناية والإجابة عنها بوضع إشارة

(/) في المكان الذي يناسب رأيك:

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً لا
إستراتيجيات إدارة ضغوط العمل						
المجال الأول: إستراتيجية التركيز على حلّ المشكلة						
1.	أواجه أي صعوبات قد تواجهني لحلّ مشكلة ما					
2.	أحرص على تحديد العديد من البدائل لحلّ المشكلة					
3.	أطلب استشارة مختصين عندما يستعصي عليّ حلّ مشكلة ما					
4.	ألتزم بخطوات حلّ أي مشكلة تواجهني					
5.	أحرص على الاستفادة من التغذية الراجعة حول المشكلات التي أنشغلت بحلّها					
6.	أفكر بالمشكلة المراد حلّها بأكثر من طريقة					
المجال الثاني: إستراتيجية مواجهة الفاعلية						
7.	أبذل جهداً مضاعفاً لتحقيق أهداف حلّ المشكلة					

					أضع أولويات لحلّ المشكلة التي تواجهني	8.
					أستفيد منّ الخبرات السابقة في حلّ المشكلات	9.
					أضبط أنفعالاتي مهما كانت صعوبة حلّ المشكلة	10.
					أبحث عن حلول للمشكلة المراد حلّها	11.
					أقوم بتأجيل حلّ مشكلة ما حتى يسمح لي الوقت بحلّها	12.
المجال الثالث: إستراتيجية الدعم الاجتماعيّ						
					أغير في خطتي لحلّ المشكلة إذا استعصى الأمر عليّ	13.
					أتواصل مع أصدقائي عبر الهاتف لإحاطتهم بالمشكلة	14.
					أحلّ المشكلة بعيداً عن الآخرين	15.
					أتناقش المشكلة مع زملائي	16.
					أطلب مشورة أشخاص مقربين	17.
					ألجأ إلى أشخاص أثق بهم لاستقاء المشورة منهم	18.
					أسعى للحصول على دعم منّ حولي	19.
					أتناقش المشكلة مع أصدقائي	20.
					أرتاح بقضاء الوقت مع أصدقائي عن مواجهه مشكلة ما	21.
المجال الرابع: إستراتيجية تجنب المواجهة						
					أتابع مباراة كرة القدم حتى لا أفكر في المشكلة	22.
					أفكر في المشكلة وليس الشخص المسبب لها	23.
					أحاول النوم لساعات طويلة	24.
					ألجأ إلى اختلاء روعي مع الله	25.
					أجد مبررات كي لا أواجه المشكلة	26.
					أسأل الآخرين عما فعلوه في الأوضاع المشابهة	27.
					أشغل نفسي بمشاهدة التلفاز	28.
					أشغل نفسي بمواقع التواصل الاجتماعيّ كي أنسى المشكلة	29.
المجال الخامس: إستراتيجيه موجّهة نحو الانفعالات						
					أضبط مشاعري وأنفعالاتي عند التعامل مع المشكلة	30.

					31. يضايقني عدم تعاون الآخرين في حلّ المشكلة
					32. ألبأ للنوم عندما تختلط الأمور عليّ
					33. أتجنّب ترك الحرية لعواطفي للتحكم بي
					34. أضبط مشاعري إلى أقصى حد عن التعامل مع المشكلة
					35. أحافظ على هدوئي أثناء التعامل مع المشكلة
					36. ألتزم بقيمي الدينية عن التعرض للمشكلة
					37. أتخلص من مشتتات التركيز لحصّر تفكيري في المشكلة
					38. أتعامل مع المشكلة على أنّها قضاء وقدر

شكراً لحسن تعاونكم

ملحق (3) قائمة بأسماء المحكمين

الاسم	مكان العمل	الرتبة
د. أشرف أبي خيران	جامعة القدس	أستاذ دكتور
د. تيسير عبد الحميد أبي ساكور	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ دكتور
د. صلاح الزرو التميمي	جامعة الخليل	أستاذ مشارك
د. عادل ريان	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ دكتور
د. كرم الكركي	جامعة الخليل	أستاذ دكتور
د. كمال مخامرة	جامعة الخليل	أستاذ مشارك
د. محمد عبدالفتاح شاهين	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ دكتور
د. محمد عبد الفتاح عجوة	جامعة الخليل	أستاذ مساعد
د. معن مناصرة	جامعة الخليل	أستاذ مساعد

ملحق (4) كتاب تسهيل مهمة

HEBRON
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م خ/26/ت/2024

Date

التاريخ : 2024/02/06

سعادة الدكتور محمد مطر المحترم
مدير مركز البحث والتطوير / وزارة التربية والتعليم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج ماجستير (الإدارة التعليمية) في جامعة الخليل أن الطالبة اروى خليل البطران الرقم الجامعي (22129024) هي أحد طلبة برنامج الماجستير، وهي في طور جمع المعلومات لدراستها بعنوان:

استراتيجيات ادارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية

يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

د. صلاح الزرو

عميد كلية التربية

رئيس لجنة الدراسات العليا



P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : 970 (0)2-222-0995
فاكس : 970 (0)2-222-9303

ملحق رقم (5) كتاب التدقيق اللغوي

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الخليل

مُتَيَّة الدَّرَاسَات العُلَيَا

مَاجستير

نمؤذ رقم (١٩)

تدقيق لغوي (عربي، إنجليزي)

قيل مناقشة الرسالة

اسم الطالب/الطالبة: أروى خليل البطران الرَّم الجامعي: 22129024

رقم الهاتف: 05682204506 البرنامج: الإدارة التعليمية

التوقيع: أروى التاريخ: 2024/6/8

أفيدُ سيادتكم علمًا بأنَّ الرسالة الموسومة ب :

عنوان الرسالة باللغة العربية:

استراتيجيات إدارة ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية

عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية:

Strategies for Managing Job Stress Among
Secondary School Teachers

تمَّ تدقيقها لغويًا من حيث: (الصبغة اللغوية السليمة، والتشكيل، والترقيم)، وهي صالحة بصورتها اللغوية الحالية.

اسم المُدقق و التوقيع

إسحق "محمد يحيى" الجعبري

الرتبة العلمية أستاذ مساعد

عنوان العمل جامعة الخليل

رقم الجوال 0599/291562

الإيميل ishaqj@hebron.edu

التاريخ 2024/6/8

ملاحظة: يُعبأ هذا النمؤذ من قبل (مُتخصَّص في اللغة العربية/الإنجليزية) برتبة ماجستير على الأقل.