فعالية برنامج سلوكي معرفي في خفض ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية

د/ عزت عبد الحميد محمد حسن

أستاذ علم النفس التربوي المساعد بكلية التربية– جامعة الزقازيق

مُقَدِّمَة

ضغط العمل Job stress من الموضوعات التي استقطبت انتباه الباحثين في البيئتين الأجنبية والعربية لإجراء العديد من البحوث والدراسات في محاولة للكشف عن مصادر ضغوط العمل بالمهن المختلفة، والتعرف على آثارها السلبية الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى دراسة كيفية مواجهتها والتغلب عليها، ولهذا يُعد هذا المجال من المجالات الخصبة والغنية بالبحوث المتنوعة.

فقد حظيت ضغوط العمل باهتمام الكتاب والباحثين في مجالات الإدارة والطب وعلم النفس وعلم الاجتماع وذلك لسببين، الأول: يكمن في آثارها السلبية على إنتاجية العاملين في المهن المختلفة وبخاصة المهن الاجتماعية، والثاني: يبدو في تأثيرها السيئ على صحة الفرد النفسية والعقلية والجسمية (١٠: ٣٥)[1].

ويشير **جيبسون وفورست** Jepson & Forrest (2006) إلى أن الاهتمام بدراسة الضغوط قديم جدًا، فمنذ النصف الأول من القرن التاسع عشر تم تطبيق مفاهيم الضغط وضغوط الحياة Life stresses في النظم الاجتماعية والبيولوجية وذلك للكشف عن التأثيرات غير المحددة للعوامل البيولوجية وحدوث الأمراض كاستجابة لبيئة الفرد الاجتماعية، والآن ينظر إلى الضغط على أنه أحد العوامل المهمة جدًا في السلوك البشرى، وأصبح مفهومًا مقبولاً في الأشكال المختلفة للحديث الإنساني عن الحياة والصحة (٢٨: ١٨٣).

إلاَّ أن القرآن الكريم قد سبق جميع البحوث الإنسانية بمئات السنين وأكد على أن الضغوط والعمل ملازمان للإنسان منذ وجوده على الأرض، فالإنسان وُجِدَ

---

[1] ترد المراجع على النحو التالي: (رقم المرجع: رقم الصفحة أو الصفحات).

ليعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدرًا لشقائه وذلك مصداقًا لقوله تعالى: (لَقَدْ خَلَقْنَا ٱلْإِنسَـٰنَ فِى كَبَدٍ)[2].

وضغط العمل هو واقع الحياة التنظيمية التي حظيت باهتمام لا بأس به في السنوات الأخيرة من مجموعة مناظير مفاهيمية متباعدة، وأيضًا من عدة وجهات نظر تجريبية تبحث تبعات ونتائج ضغط العمل السيكولوجية والفسيولوجية والسلوكية، ومعظم هذا العمل التجريبي والنظري يوحي بأن ضغط العمل ليس خاصية للفرد ولا البيئة ولكن ناتج عن تفاعل هذين العاملين (٢٥: ٧٧٧ – ٧٧٨).

ويحدث الضغط عندما توجد زيادة في المتطلبات البيئية عن مقدرة الفرد المدركة لمقابلة تلك المتطلبات، أي عندما تكون المتطلبات الخارجية الواقعة على الفرد أكبر من قدراته الذاتية (٢٨: ١٨٤).

وبالرغم من أن لضغوط العمل آثارًا إيجابية تتمثل في دفع الفرد إلى السرعة في الإنجاز وتحفزه للعمل والإنتاج إذا كانت معتدلة، إلاَّ أنها إذا كانت شديدة فسيكون لها أضرار بالغة على مستويات عديدة، فعلى المستوى الاقتصادي تكلف ضغوط العمل الاقتصاد الأمريكي على سبيل المثال مبالغ تتراوح بين مائة وثلاثمائة بليون دولار سنوياً لأنها تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والغياب أو العجز عن العمل، وقد قدرت مجلة الإيكونومست Economist أن الأمراض المتعلقة بضغوط العمل تكلف الاقتصاد الأمريكي ما يقرب من مائة بليون دولار سنوياً وهي خسارة تعادل عشرة أضعاف الخسارة التي يسببها الإضراب عن العمل، أما من الناحية الصحية تلعب ضغوط العمل دورًا في إضعاف جهاز المناعة لدى الإنسان مما يعرضه إلى الإصابة بالعديد الأمراض، وظهور الشكاوي السيكوسوماتية (النفسجسمية) Psychosomatic Disorders مثل أمراض القلب والصداع المزمن والإرهاق وارتفاع ضغط الدم والقرحة وآلام الظهر والرقبة والتهاب المفاصل، مما جعل بعض الباحثين يطلقون على ضغط العمل "القاتل الصامت" The silent killer (في ١٠: ٢٥-٣٠).

---

[2] سورة البلد: آية ٤

وتعد مهنة التدريس من أهم مهن الخدمة الإنسانية في المجتمع الحديث إلا أنها أيضا إحدى المهن الضاغطة، بل أصبحت مهنة تتزايد ضغوطها بشكل مستمر، وقد أصبح الضغط على المعلم خطرًا يهدد مهنة التدريس وذلك بسبب ما قد ينجم عنه من تأثيرات سلبية على المعلم والطالب وفعالية حجرة الدراسة والفعالية الكلية للنظام التعليمي، وقد يؤثر الضغط في العلاقات بين المعلم والطالب بما يعوق المدرسة عن الوفاء بأهدافها، كما أنه قد يخفض مستويات تحصيل الطلاب ويزيد من مشاعرهم السلبية نحو المعلمين، وقد يذهب تأثير الضغط على المعلم إلى أبعد من هذا بحيث يتمثل في عدم الرضا عن العمل بما يخفض طاقته وقدرته على الابتكار داخل حجرة الدراسة (١: ٣٦١-٣٦٢).

ومما يفاقم من مشكلة ضغوط عمل المعلم أنها إذا أصبحت مزمنة تؤدي إلى سوء التوافق مع المهنة أو وصول المعلم إلى حالة الاحتراق النفسي Burnout أي الاستنزاف البدني والانفعالي (١٠: ٣٩).

ويذكر **ريس** Reese (2004) أنه في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين سجل معهد الضغط الأمريكي American Institute of Stress أن مهنة التدريس واحدة من المهن العشر الأكثر ضغطًا، وأن حوالي ٤٠-٥٠ % من المعلمين الجدد يتركون مهنة التدريس خلال السنوات الخمس الأولى، وهذا النزوح الجماعي يكلف الدول مبالغ باهظة لإعادة تأهيل معلمين جدد، الأمر الذي دفع السلطات التربوية بأمريكا إلى الاهتمام بتخفيف ضغوط العمل الرئيسية التي تهدد المعلمين (٣٦: ٢٦).

كما يذكر **جودت** Godt (2006) أن مهنة التدريس واحدة من المهن الخمس الأكثر ضغطًا في العالم، إلا أنه في تقرير عن ضغوط العمل في انجلترا جاءت مهنة التدريس في الترتيب الأول كأعلى مهنة ضاغطة تليها مهنة التمريض (٢٤: ٥٩).

ويشير **جيبسون وفورست** (٢٠٠٦) إلى أن تقارير الصحة والسلامة بانجلترا تشير إلى أن مهنة التدريس أولى المهن الأكثر ضغطًا، حيث سجل ٤١% من المعلمين أنهم يعانون من ارتفاع مستويات ضغوط العمل لديهم، وذلك بالمقارنة بـ ١٣% بمهنة التمريض، ٢٩% بالوظائف الإدارية (٢٨: ١٨٤).

ويشير فاربر (2000) Farber إلى أن مشكلة ضغوط عمل المعلم بدأت في الظهور في السبعينيات والثمانينيات من القرن العشرين، وافترض أن جهود الإصلاح التربوي ينبغي أن تقضي على ضغوط المعلم أو على الأقل تخفف تأثيراتها الضارة (٢٠: ٦٧٥).

وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت ولا تزال تهتم ببحث طرق تخفيض ضغوط عمل المعلمين كمؤشر للوعي المتزايد بحيوية دور المعلم في النظام التربوي، فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماما بهذا الموضوع وأن توفر له كافة الإمكانيات نظرا لتأثيره المباشر والخطير على أداء وصحة المعلم بوجه خاص ويهدد تطور المجتمع بوجه عام، وذلك لأن المعلم هو العنصر الأساسي في العملية التعليمية فعليه يقع العبء الأكبر في تربية النشء وتهيئتهم للحياة الكريمة وإعدادهم لتحمل المسئولية التي ستلقى على عاتقهم في المستقبل، وهو المسئول الأول عن توجيه الأداء وتحقيق الأهداف التربوية التي رسمها المجتمع له في المدرسة.

ولهذا إذا كان تخفيض ضغوط العمل أمرًا مهما لكل المهن فهو في مهنة التعليم على درجة كبيرة من الأهمية وبخاصة تخفيض ضغوط عمل المعلمين، نظرًا لأن ضغوط العمل تؤثر سلبيًا على أداء كل من المعلم والطالب، وتجعل الطلاب لا يصلون إلى القدرات المعرفية والوجدانية التي يحتاجونها للتعلم.

ونظرًا لأن الضغط يؤثر على كل فرد سواء في العمل أو الحياة العادية، ونظرًا لأن معظم المهن عرضة للضغط، ونظرًا لأن الفرد لا يستطيع تجنب الضغط، لذا يجب عليه أن يتعلم كيفية إدارة ضغوط العمل التي يمكن أن يتعرض لها ويقلل من تأثيراتها الضارة، فقد نجحت بعض المؤسسات والمنظمات في البيئة الأجنبية في وضع برامج لإدارة ضغوط العمل، حيث تتضمن هذه البرامج التمارين الرياضية، والاستجمام، والعطلات الإلزامية.

فقد أشار بوتوينك Botwinik (2007) إلى أنه نظرًا للتأثيرات السلبية لضغوط عمل المعلم فقد اهتمت السلطات التربوية الأمريكية بوضع برامج وورش عمل واستراتيجيات بالمدارس الأمريكية للتعامل مع ضغوط عمل المعلمين (١٦: ٢٧١).

وتشير نتائج البحوث التي اهتمت بتخفيض ضغوط العمل من خلال ورش العمل والبرامج المستندة إلى العلاج السلوكي المعرفي Behavioral-Cognitive Therapy أو العلاج العقلاني الانفعالي Rational Emotive Therapy إلى فعالية مثل هذه البرامج في تخفيض الشعور بضغوط العمل، مثل بحث كل من: (تونكليف وآخرين Tunnecliffe et al. (1986)، لونج Long (1988)، أندرسون وآخرين Anderson et al. (1999)، لطيفة الشعلان (٢٠٠٢)، بنكرتون Pinkerton (2003))[٣].

ويشير تري Terry (1997) إلى أن المعلم ليس بحاجة إلى تجنب ضغوط العمل، ولكن يجب عليه أن يتعلم كيف يتعامل معها جسديًا ونفسيًا حتى يستمتع بمهنته، أي أنه بدلاً من تجنب الضغط يجب إدارته والسيطرة عليه (٣٩: ٣).

ولهذا يحاول هذا البحث فحص فعالية برنامج سلوكي معرفي في خفض درجة الشعور بضغوط العمل التي يعانى منها معلمو المرحلة الابتدائية.

فقد استرعى نظر الباحث الحالي أن هناك حاجة إلى إجراء مثل هذا البحث، نظرًا للفارق الكبير بين الكم الهائل للبحوث الأجنبية التي تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب ووجهات نظر مختلفة بالمقارنة بالبحوث العربية. وفي اعتقاد الباحث، أن هذا قد يرجع في بعض أسبابه إلى أن بعض الباحثين يرى أن هذا المجال قد قتل بحثًا ولسنا في حاجة إلى إجراء دراسات أو بحوث في هذا المجال، إلا أنه بالنظر إلى واقعنا العربي وواقع البحوث التي اهتمت بهذا المجال نجد أنه يحتاج إلى مثل هذا البحث وغيره من البحوث الأخرى.

كما جاء هذا البحث استجابة لما أوصت به الجمعية الأمريكية للصحة العامة American Public Health Association عام (٢٠٠١) حيث أوصت بإجراء المزيد من البحوث المتعلقة بضغوط العمل وتوفير الدعم المالي لتلك البحوث، وحثت الكونجرس الأمريكي على تمويل المؤسسات المهنية لتطوير بحوث واستراتيجيات وطرق علاجية مختلفة لتخفيض ضغوط العمل (١٤: ٥٠٢).

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث الحالي في السؤال الأساسي التالي:

---

[3] سيتم عرض هذه البحوث في الإطار النظري والبحوث السابقة.

هل يؤدي استخدام برنامج العلاج السلوكي المعرفي إلى خفض درجة الشعور بضغوط العمل لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١) هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الشعور بضغوط العمل بعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

٢) هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية في الشعور بضغوط العمل قبل وبعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي؟

٣) هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة الضابطة في الشعور بضغوط العمل قبل وبعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي؟

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التحقق من مدى فعالية برنامج العلاج السلوكي المعرفي في خفض درجة الشعور بضغوط العمل لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

أهمية البحث:

١) يستمد البحث الحالي أهميته من أهمية المشكلة التي يتناولها وهي مشكلة ضغوط العمل لدى قطاع مؤثر ومهم هو قطاع المعلمين العاملين في مهنة التعليم.

٢) ندرة البحوث العربية التي تناولت العلاج السلوكي المعرفي لضغوط العمل، وهو ما ركز عليه البحث الحالي.

٣) للبحث الحالي أهمية تطبيقية تتمثل في استخدام البرنامج العلاجي المقترح لخفض ضغوط عمل معلمي المرحلة الابتدائية، كما يمكن استخدامه لخفض ضغوط العمل لدى المعلمين بمراحل دراسية أخرى.

٤) يفيد البرنامج المقترح بهذا البحث في إعداد دورات تدريبية وورش عمل تساعد المعلمين في التدريب على مواجهة ضغوط العمل وفي خفض شعورهم بتلك الضغوط.

٥) قد يدفع هذا البحث بعض الباحثين والمهتمين بالعملية التربوية إلى إجراء المزيد من البحوث التي تهتم بتجريب استخدام استراتيجيات وبرامج أخرى لخفض ضغوط العمل لدى العاملين بمهنة التعليم.

٦) يفيد هذا البحث في توفير بعض المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة مثل: لماذا بعض الأفراد تحت نفس الظروف يعانون من مستويات عالية من ضغوط العمل عن الآخرين؟.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث الحالي فيما يلي:

الحد البشري: ويتمثل في العينة التي اُختيرت بطريقة عمدية من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، لذا فنتائج هذا البحث لا يمكن تعميمها قبل التحقق من صدقها لدى عينات عشوائية (أو احتمالية) أخرى.

الحد المكاني: ويتمثل في بعض المدارس الابتدائية التابعة لإدارة منيا القمح التعليمية بمحافظة الشرقية.

الحد الزماني: ويتمثل في النصف الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧م وهو العام الذي تم فيه تطبيق البرنامج العلاجي بالبحث الحالي.

مصطلحات البحث:

ضغط عمل المعلم Teacher's Job Stress

إدراك المعلم بأن متطلبات عمله كمعلم (المهام والأنشطة والتفاعلات المرتبطة بمهنة التعليم) تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة شعوره بوجود أعباء عمل زائدة وعدم استغلال مهاراته وتلقي أوامر وتوجيهات متعارضة في عمله وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به وعدم مشاركته في اتخاذ القرارات، وسوء علاقاته بزملائه ومدير المدرسة والتي يدركها كعوامل ضاغطة.

ويُعرَّف إجرائيا على أنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم على استبيان ضغوط العمل المستخدم في هذا البحث.

العلاج السلوكي المعرفي Cognitive Behavioral Therapy

أسلوب علاجي حديث نسبيًا يعمل على الدمج بين العلاج المعرفي بفنياته المتعددة والعلاج السلوكي بما يضمه من فنيات، على أساس أن العمليات المعرفية تؤثر في السلوك، ويتعامل مع الاضطرابات من منظور ثلاثي الأبعاد معرفيًا ونفسيًا وانفعاليًا، ويعتمد على الإقناع والشرح الجدلي التعليمي وعلى إقامة علاقة علاجية تعاونية تتحدد في ضوئها المسئولية الشخصية للمريض في إحداث التغير العلاجي (٥: ١٧).

الإطار النظري والبحوث السابقة

فيما يلي سيتم تقديم إطار نظري يشتمل على البحوث السابقة لمتغيرات هذا البحث، حيث سيغطي هذا الإطار النظري الجوانب التالية:

١) تعريف ضغط العمل.
٢) مصادر ضغوط العمل.
٣) الآثار المترتبة على ضغوط العمل.
٤) العلاج السلوكي المعرفي.
٥) الجهود السابقة لإدارة وتخفيض ضغوط العمل.
٦) علاقة ضغوط العمل ببعض المتغيرات الديموجرافية.

(١) تعريف ضغط العمل:

الضغوط stresses أكثر الكلمات الشائعة في اللغة الإنجليزية وبالرغم من ذلك فإنها غير مفهومة وصعب الوصول إليها ببساطة، وقلة من الأفراد يعرفون المعنى الحقيقي للضغوط، ولا يوجد تعريف خاص بها، لأن لكل باحث وجهة نظره، فيعرف **سيلي** Selye (١٩٥٦) - وهو أول من بحث في الضغوط- الضغط على أنه أي مطلب يوضع الفرد تحته كنتيجة لقوة مباشرة عليه (في ١٢: ٢٨٣- ٢٨٤).

كما يذكر **موراكو وماكفادن** Moracco & McFadden (1982) أنه لا يوجد تعريف عام مقبول لضغط العمل نظرًا لاستخدام عدد كبير من المصطلحات بشكل

متبادل لوصف ظاهرة ضغوط العمل، ومن هذه المصطلحات: الإجهاد المهني occupational strain ، ضغط العمل job stress ، توتر العمل work tension ، الاحتراق burnout ، متطلبات العمل job demands. وقد عرضا ثلاثة اتجاهات لتعريف ضغط العمل، الأول يعرف الضغط على أنه عبارة ضغوط بيئية environmental pressures على المعلم مثل أعباء العمل الزائدة وصراع الدور والمحافظة على انضباط الطلاب، والاتجاه الثاني يعرف الضغط على أنه ردود الأفعال النفسية للمثيرات البيئية، أما الاتجاه الثالث فيعرفه على أنه أي حدث يتم تقديره كتهديد لتقدير ذات الفرد أو سعادته. وقد استخلصا تعريفًا يشتمل على هذه الاتجاهات الثلاثة حيث عرفا ضغط عمل المعلم على أنه: تغير الاتزان النفسي نتيجة مظاهر عمل المعلم التي تُدرك على أنها تهديدات لسعادة الفرد أو تقديره لذاته (٣٣: ٥٤٩).

ويعرف **لاروكو وآخرون** (١٩٨٠) LaRocco et al. ضغط العمل على أنه إدراك الفرد بأن المطالب البيئية تفوق قدراته أو أن الإمدادات البيئية والفرص المتاحة سوف تترك حاجات أساسية أو دوافع لديه دون إشباع (٣١: ٢٠٣).

ويعرف **باخوم** (١٩٩١) ضغط عمل المعلم على أنه ضغط على المعلم نتيجة لمواجهته للمشكلات بين المدرسة وكل من أولياء الأمور والطلاب وزملائه، فضلا عن الروتين والقواعد والسياسات المدرسية الضاغطة (١: ٣٧٠).

وتعرّف **مشيرة اليوسفي** (١٩٩٠) على أنها الأنشطة والتفاعلات في التدريس التي تخلق متطلبات كثيرة على المعلم (١٢: ٢٨٦).

أما **عزت حسن** (١٩٩٦) فقد عرّف ضغط عمل المعلم على أنه إدراك المعلم بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكانياته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمعلم ، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدام مهاراته وخبراته في التدريس (٦: ١٠).

وقد عرّف **هندريكس وآخرون** Hendriks et al. (2000) ضغط العمل بأنه خبرة الفرد للانفعالات غير السارة مثل التوتر والإحباط والقلق والغضب والاكتئاب الناتجة من مظاهر عمله (٢٦: ١٥٦).

أما **جيبسون وفورست** (٢٠٠٦) فقد عرّفا الضغط Stress على أنه استجابة ملازمة للمشاعر السلبية التي تنمو نتيجة وجود ضغوط متزايدة ومزمنة لا يمكن السيطرة عليها باستراتيجيات المواجهة الفردية (٢٨: ١٨٣-١٨٤).

وذكر **جودت** Godt (2006) أن مصطلح ضغط عمل المعلم يشير إلى عدم التوازن بين المطالب الملقاة على عاتق المعلم والموارد المتاحة التي تساعده على مواجهة تلك المطالب (٢٤: ٥٩).

وفي ضوء ما سبق يتضح أنه يوجد تباين بين مفاهيم ضغط العمل، فالبعض يركز على أبعاد معينة لضغط العمل ولا يهتم بالأبعاد أو المصادر الأخرى التي قد يهتم بها باحثون آخرون ويعرفون ضغط العمل في ضوئها، وإن كان هناك اتفاق إلى حد ما على أن ضغط العمل عبارة عن قوى تؤثر على الفرد وهذه القوى تفوق إمكانات هذا الفرد وبالتالي تؤدى إلى نتائج عكسية لديه.

لذا سيعرّف الباحث الحالي ضغط عمل المعلم على أنه: إدراك المعلم بأن متطلبات عمله كمعلم (المهام والأنشطة والتفاعلات المرتبطة بمهنة التعليم) تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة شعوره بوجود أعباء عمل زائدة وعدم استغلال مهاراته وتلقي أوامر وتوجيهات متعارضة في عمله وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به وعدم مشاركته في اتخاذ القرارات، وسوء علاقاته بزملائه ومدير المدرسة والتي يدركها كعوامل ضاغطة.

ويلاحظ على هذا التعريف أنه يتمشى مع التعريفات السابق عرضها ويتناول أبعاد ضغط العمل التي يتناولها الاستبيان المستخدم في هذا البحث وأنه يمكن قياسه.

(٢) مصادر ضغوط العمل:

تنتج ضغوط العمل من وجود متطلبات عديدة للعمل وسيطرة منخفضة من الفرد على كيفية أداء العمل؛ وفي مهنة التدريس يرجع المعلمون الجزء الأكبر من ضغوط عملهم إلى القوى الخارجية التي تفرض عليهم كيفية ممارسة مهنة التدريس، وشعورهم بالإحباط نتيجة امتلاكهم سلطات ضعيفة تتعلق بكيف وماذا يُدرّسون؟.

وقد صنف **ميلر** (1979) Miller مصادر الضغط إلى مصدرين أساسيين هما: ضغوط داخلية (نابعة من افتراضات الذات أي أنها غير واقعية) وضغوط خارجية (المواقف التي تحدث الضغط مثل ضغط القيم والمعتقدات والمبادئ والصراع بين العادات والتقاليد التي يتمسك بها الفرد وبين الواقع). أما **فرنش وكابلان** French & Caplan (1982) فقد صنفا ضغوط العمل إلى: ضغوط تأتى من غموض الدور، وضغوط تأتى من صراع الدور، وضغوط تأتى من عبء العمل، وضغوط تأتى من انعكاس التنظيمات وتداخلها، وضغوط تأتى من المسئولية لدى الفرد، وضغوط تأتى من العلاقة مع الآخرين ، وضغوط تأتى من المشاركة، وضغوط تأتى من تغيير المهنة (في ١٢: ٢٧٨-٢٨٠).

وقد حدد **كومنز** (1989) Cummins مصادر الضغط المرتبط بالعمل في المصادر التالية:(صراع الدور، وغموض الدور، والعبء الزائد للعمل، وعدم الاستخدام الأمثل للمهارات، وعدم كفاية الموارد، ونقص المشاركة (١٩: ٧٧٢).

ولخصت **مشيرة اليوسفي** (١٩٩٠) المصادر الأساسية للضغط في أربعة مصادر هي: ضغوط مالية، وضغوط بيئية أسرية، وضغوط تأتى من تنظيمات العمل، وضغوط بيئية اجتماعية (١٢: ٢٨٠).

وميز **هندريكس وآخرون** (٢٠٠٠) بين نوعين من ضغوط عمل المعلم هما: (ضغوط عمل مرتبطة بخصائص المعلمين والطلاب، وضغوط عمل مرتبطة بظروف العمل)، ولخصوا مصادر ضغوط عمل المعلم في المصادر التالية: أعباء العمل الزائدة، وصراع الدور، وغموض الدور، وقلة الوقت، وانخفاض الراتب، وحاجات وسلوكيات الطلاب، والعلاقات البينشخصية، ونقص الاعتراف والتقدير، وقلة فرص التقدم الشخصي (٢٦: ١٥٦).

وتوصل **نوبلت** (2003) Nobelt إلى أن خصائص العمل فسرت نسبة كبيرة من التباين في ضغوط العمل (٣٤: ٣٥٢).

وهدف بحث **ميلر وترافيرز** (2005) Miller & Travers إلى التعرف على مصادر ضغط العمل لدى ٢٠٨ من المعلمين ذوي الأقلية العرقية في انجلترا، وتوصلا إلى وجود أربعة عوامل ثابتة تمثل مصادر ضغوط العمل لدى هؤلاء

المعلمين وهي: أعباء العمل، والتدرج الهرمي وثقافة المدرسة، والموانع الثقافية، وانخفاض المنزلة وقلة فرص الترقي (٣٢: ٣١٧).

ولخص **جيبسون وفورست** (٢٠٠٦) مصادر ضغوط عمل المعلم في ثلاثة مصادر هي: العوامل البيئية التي تسهم في شعور المعلم بضغوط العمل (وتتمثل في: الضغوط البيئة السالبة، وصراع الدور، والعلاقات بالزملاء، واتجاهات وسلوكيات التلاميذ)، والعوامل المرتبطة بمهنة التعليم نفسها (مثل: أعباء العمل الزائدة، وعدم اتساق أعباء العمل على مدار العام الدراسي، والحاجة إلى إدارة الفصل، والخوف من التقويم)، والعوامل الفردية مثل سمات الشخصية ونوع المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس (٢٨: ١٨٥).

وقد ظهر العديد من التصنيفات التي وضعها الباحثون لتصنيف مصادر ضغوط العمل تبعًا للمصادر المسببة لها والتي تباينت بحسب نظرة مصنفيها لمصادر الضغوط بوصفها معايير يمكن بواسطتها قياس الضغوط في الدراسات التطبيقية، ومن هذه التصنيفات التصنيف الثنائي والثلاثي والمتعدد.

حيث التصنيف الثنائي لمصادر ضغوط العمل يصنفها في مجموعتين: مصادر فردية ومصادر تنظيمية، ويضاف إليها المصادر البيئية في التصنيف الثلاثي، أما التصنيف المتعدد فيصنفها في أكثر من ثلاث مجموعات، مثل التصنيف الذي يقسم مصادر ضغوط العمل إلى: (مطالب المنظمة، ومطالب العمل، ومطالب الدور، ومطالب ظروف العمل، ومطالب المهنة، ومطالب العلاقات مع الأفراد) (٣: ٢٤-٢٧).

وقد لخصت **لطيفة الشعلان** (٢٠٠٢) أهم مصادر ضغوط العمل المرتبط بمهنة التدريس في نوعين: مصادر تنظيمية وأخرى شخصية، حيث تُعد المصادر التنظيمية من المصادر الخارجية وتتعلق ببيئة العمل، وتتمثل المصادر التنظيمية في المصادر التالية: (طبيعة المهنة، وصراع الدور، وغموض الدور، وزيادة أو انخفاض عبء الدور، وعلاقات الفرد غير المرضية مع رؤسائه وزملائه في العمل، وعدم المشاركة في صنع القرارات، وظروف العمل المادية (الظروف البيئية غير الملائمة التي يعمل فيها الفرد). وتتمثل المصادر الشخصية لضغوط العمل في المصادر التالية:

١) نمط الشخصية Type A personality A: فالأفراد ذوو نمط الشخصية يشعرون بحدة ضغوط العمل.

٢) وجهة الضغط Locus of control: فالأفراد من ذوى وجهة الضغط الخارجية قد يعانون من مستويات مرتفعة من ضغط العمل لأنهم يعتقدون أن ما يحدث لهم خارج عن نطاق سيطرتهم.

٣) التفكير اللاعقلاني Irrational Thinking: حيث ما يحمله الفرد من أفكار لا عقلانية من العوامل التي تسهم في زيادة شعوره بضغط العمل.

٤) المشكلات الشخصية: فقد يكون الفرد ذاته بما يحمله من مشكلات نفسية واقتصادية وعائلية هو مصدر الضغط لنفسه في مجال عمله (١٠: ٤٣-٥٨).

(٣) الآثار السلبية المترتبة على ضغوط العمل:

تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها وتأثيرها على الأفراد، فقد تكون مفيدة وتدفع الفرد لإجادة العمل والمنافسة والتفوق والابتكار، ولكنها من جهة أخرى قد تسبب أضرارًا كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي، ولذلك فإن هناك قدرًا مقبولاً أو صحيًا للضغوط ينتج عنه آثار إيجابية، فإذا زادت الضغوط أو قلت عن هذا القدر أصبحت ضارة وخطيرة (٢: ٢٥-٢٦).

ويترتب على التعرض الطويل لضغوط العمل الزائدة آثار سلبية متعددة، سواء أكانت هذه الآثار تتعلق بالناحية البدنية (الجسمية) أو النفسية أو السلوكية أو الإنتاجية.

فيشير **موراكو وماكفادن** (١٩٨٢) إلى أن التأثيرات السلبية لضغوط العمل على المعلمين تمتد لتشمل الأعراض الجسمية والنفسية والسلوكية، ومن أمثلة الأعراض الجسمية (الأرق، والقرح المعوية، وأمراض الأوعية الدموية، والصداع، ...)، وتتضمن الأعراض النفسية (نوبات الاكتئاب، والقلق العام، وانخفاض مفهوم الذات، والتفكير المشوش، وأعراض البارانويا، ....)، أما الأعراض السلوكية لضغوط العمل فتتضمن (الغياب، وانخفاض الأداء، وضعف العلاقة بالزملاء) (٣٣: ٥٥٠).

وتشير الجمعية الأمريكية للصحة العامة إلى أن الشعور بضغوط عمل متزايدة يؤدي إلى الشكاوي والأعراض المرضية، مثل ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب واضطرابات النوم والاضطرابات الحركية والعضلية بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الغياب عن العمل والتأثيرات السلبية على حياة الفرد العائلية والاجتماعية خارج بيئة العمل (١٤: ٥٠٢).

وقد أكّد **كومنز** (1989) على أن مصادر ضغوط العمل تُعد كمنبئات للعديد من الاتجاهات السالبة والنتائج السلوكية للموظف مثل عدم الرضا عن العمل والتوتر والقلق والأداء المنخفض والميل إلى ترك العمل، بالإضافة إلى ذلك فالمشكلات المرتبطة بالضغط بين العمال تساهم في النتائج التنظيمية لعدم التكيف المهني مثل كثرة الغياب وترك العمل ونقص الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية (١٩: ٧٧٢).

وأشار **جيبسون وفورست** (٢٠٠٦) إلى أن ضغوط العمل المتواصلة ترتبط بأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم والاضطرابات المعوية والأرق والاكتئاب وإدمان الخمور، ولهذا يوجد تأثير ضخم لضغوط العمل على سعادة الفرد وعلى المؤسسة ككل، فمثلاً قد تؤثر ضغوط العمل على معدل الإنتاج وأداء العمل وتزيد من حجم الأموال التي تنفق على الأجازات المرضية للموظفين، بل وتمتد التأثيرات الضارة لضغوط العمل لتؤثر على معدلات الإنجاز الأكاديمي لدى الطلاب (٢٨: ١٨٤).

(٤) **العلاج السلوكي المعرفي**: Cognitive Behavioral Therapy

أدت محاولات التقريب بين المنهج السلوكي والمنهج المعرفي إلى ظهور اتجاه جديد في العلاج السلوكي يُعرف بالعلاج السلوكي المعرفي على أساس أن الفرد لا يتعلم من خلال عمليات الاشتراط فقط بل أيضًا من خلال الأبنية العقلية والمدركات والأفكار والخبرات والتصورات (١٠: ٧٣).

ويُعد العلاج السلوكي المعرفي من أشكال العلاج النفسي الحديثة نسبيًا، ويركز على كيفية إدراك الفرد للمثيرات المختلفة وتفسيراته لها، ويستند هذا النمط العلاجي على نموذج التشغيل المعرفي للمعلومات (العمليات العقلية) الذي يرى أنه خلال فترات التوتر النفسي يصبح تفكير الفرد أكثر جمودًا وأكثر تشويهًا، وتصبح

أحكامه مطلقة ويسيطر عليها التعميم الزائد، ويستمد هذا الأسلوب العلاجي جذوره من أعمال **بيك** Beck في الستينيات على مرضى الاكتئاب، وأعمال **إليس** Ellis منذ الخمسينيات، ومنذ ذلك الوقت والعلاج المعرفي السلوكي يلقى تأييدًا إمبريقيًا لجوانب النظرية التي قدمها بيك وتطبيقاتها المتعددة، ويركز كل من بيك وإليس على أفكار واعتقادات المريض، حيث يقوم العلاج المعرفي السلوكي عندهما على مبدأ هام يتمثل في أن المعارف الخاطئة أو المشوهة هي التي تسبب الاضطرابات الانفعالية والسلوكية، أي يفترض أن العمليات المعرفية تؤثر في السلوك (٥: ٢١-٢٢).

ولذا يقوم العلاج المعرفي على إعادة تشكيل البنية المعرفية للمريض من خلال مجموعة من المبادئ والإجراءات تقوم على أن العوامل المعرفية تؤثر في السلوك، ومن ثم فإن تغييرها سيترتب عليه بلا شك تغيير في سلوك المريض (١١: ٢١٢). ويهدف العلاج المعرفي إلى تعليم الفرد كيفية استخدام الأسلوب المنطقي في التفكير نحو ذاته ومشكلاته وكيف يتقبل الواقع حتى ولو كان محبطًا وكئيبًا (١٣: ٣٦).

والفرضية الأساسية للنظرية المعرفية تتمثل في أن الفرد هو الذي يوجد لنفسه المشكلات والاضطرابات، نتيجة للطريقة التي يفسر بها الأحداث والمواقف التي تواجهه، ومن ثم يقوم العلاج المعرفي بعملية إعادة للتنظيم المعرفي أو البنية المعرفية التي يدرك الفرد من خلالها العالم الطبيعي والاجتماعي بكل ما فيه من حقائق ومدركات وأنماط تفاعل بما ينتج عنه إعادة للتنظيم السلوكي، ومن أساليب العلاج السلوكي المعرفي: العلاج العقلاني الانفعالي، حل المشكلات، المراقبة الذاتية، إيقاف الأفكار، الحديث الذاتي (١٠: ١٠٣-١١٢).

ويعتبر أسلوب تعديل السلوك المعرفي بمثابة رد فعل على المعالجين النفسيين الذين بالغوا في تغاضيهم عن الاعتبارات الذاتية للمريض وعلى رأسها الجوانب الوجدانية والمعرفية التي تكمن وراء السلوك المعين واكتفوا بمحاولة تغيير السلوك الخارجي في ضوء مبدأ المثير والاستجابة وبطريقة ميكانيكية، رغم أن العمليات المعرفية تلعب دورًا مهمًا في تشكيل السلوك الظاهر ولذا ينبغي أخذها في الحسبان، ويقوم تعديل السلوك المعرفي على افتراض أن الإنسان ليس سلبيًا فهو لا

يستجيب للمثيرات البيئية فحسب ولكنه يتفاعل معها ويكوّن مفاهيم حولها وهذه المفاهيم تؤثر في سلوكه (١٣: ١١).

والعلاج السلوكي أسلوب يقوم على أساس استخدام نظريات وقواعد التعلم، ويشتمل على مجموعة كبيرة من الفنيات العلاجية التي تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي بناء في سلوك الإنسان وبصفة خاصة سلوك عدم التوافق (١١: ١٣).

ويقوم العلاج السلوكي على مجموعة من المبادئ الأساسية من أهمها: أن السلوك المتعلم يمكن تعديله أو تغييره، وأن معظم سلوك الإنسان متعلم وبالتالي فإن السلوك المضطرب متعلم يخضع في تكوينه وإزالته لنفس القوانين التي يخضع لها السلوك السوي، وأن السلوك المضطرب يتعلمه الفرد نتيجة تكرار التعرض للخبرات التي تؤدي إليه مع حدوث ارتباط شرطي بين السلوك المضطرب والخبرات، ومن أساليب العلاج السلوكي: الاسترخاء العضلي العميق، التغذية الراجعة الحيوية، النمذجة، الضبط الذاتي، التدريب على توكيد الذات (١٠: ٨١-٩٥).

وهناك مجموعة من المبادئ تمثل أساس الاتجاه السلوكي المعرفي في العلاج تتضمن المعالج والعميل والخبرة العلاجية، وتتمثل تلك المبادئ فيما يلي:

- أن العميل والمعالج يعملان معًا في تقييم المشكلات والتوصل إلى الحلول.
- أن المعرفة لها دورًا أساسيًا في معظم التعلم الإنساني.
- أن المعرفة والوجدان والسلوك تزبطهم علاقة متبادلة على نحو سببي.
- أن الاتجاهات والتوقعات والعزو والأنشطة المعرفية الأخرى لها دورًا أساسيًا في انتاج وفهم كل من السلوك وتأثيرات العلاج والتنبؤ بهما.
- أن العمليات المعرفية تندمج معًا في نماذج سلوكية (٥: ٢٣).

وتشير نتائج البحوث التي استخدمت برامج في العلاج السلوكي المعرفي إلى نجاح هذا الأسلوب في خفض ضغوط العمل، وفي الجزء التالي سيتم تناول هذه الجزئية بشيء من التفصيل.

(٥) الجهود السابقة لإدارة وتخفيض ضغوط العمل:

نظرًا لأن مشكلة ضغوط العمل استقطبت انتباه كثير من الباحثين، لذا تنوعت الجهود السابقة لإدارة وتخفيض ضغوط العمل، فبعض الباحثين اقتصر على وضع

استراتيجيات وطرق وتوجهات لتخفيض ضغوط العمل، والبعض الآخر قام بتصميم برامج وورش عمل للتدريب على تخفيض ضغوط العمل.

فقد قام **فورمان** (1982) Forman باختبار فعالية التدريب على إدارة الضغوط في خفض ضغوط العمل لدى ١٢٨ معلمًا ومعلمة بالمرحلة الثانوية تم تقسيمهم إلى مجموعتين، إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية، حيث خضعت المجموعة التجريبية للتدريب على إدارة ضغوط العمل من خلال برنامج سلوكي معرفي والتدريب على الاسترخاء العضلي، وقد أظهرت النتائج أن البرنامج السلوكي المعرفي أدى إلى خفض ضغوط العمل انخفاضًا دالاً إحصائيًا لدى المجموعة التجريبية بالمقارنة بالمجموعة الضابطة (٢١: ١٨٠).

أما **تونكليف وآخرون** (1986) .Tunnecliffe et al فقد اهتموا بمقارنة فعالية برنامجين لإدارة ضغوط المعلم، الأول يركز على الاستشارة السلوكية التعاونية وفيه يتم تقديم موضوعات قابلة للمناقشة الجماعية، والثاني يركز على التدريب على الاسترخاء، وتكونت العينة من ٢١ معلمًا ومعلمة بالمرحلة الابتدائية تم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات، وقد أظهرت النتائج فعالية البرنامجين في خفض ضغوط عمل المعلم، إلا أن برنامج الاستشارة السلوكية التعاونية أكثر فعالية في خفض ضغوط عمل معلمي المرحلة الابتدائية من برنامج التدريب على الاسترخاء (٤١: ١٢٣).

وهدف **لونج** (1988) Long في بحثه إلى فحص تأثير العلاج المعرفي منفردًا بتأثيره عندما يضاف إليه التدريب البدني على كل من: ضغوط العمل وقلق السمة واستراتيجيات المواجهة لدى ٦٦ معلمًا ومعلمة، وقد أشارت النتائج إلى العلاج المعرفي عندما يضاف إليه التدريب البدني أكثر فعالية في خفض ضغوط العمل وقلق السمة لدى المعلمين، إلا أن العلاج المعرفي بمفرده لم يكن له تأثير دال إحصائيًا على كل من ضغوط العمل وقلق السمة واستراتيجيات المواجهة (٣٠: ٣١٤).

وعرض **وانكو** (1995) Wanko بعض الطرق التي تساعد على تخفيض ضغوط العمل منها:

١) إعادة التوجيه الانفعالي: عن طريق الاحتفاظ بمنظر طبيعي (ولـيكن منظـر شاطئ) والتفكير في الأوقات الجميلة التي قضاها الفرد هناك.
٢) الاستماع إلى موسيقى هادئة التي تساعد على خفض معدل ضربات القلب.
٣) تخيل العطلات في العمل، أي ترك هموم ومشاكل العمل وتخيل الفـرد أنـه يقضي عطلة جميلة.
٤) إدارة الوقت إدارة جيدة.
٥) التدريب على التنفس العميق وطرق الاسترخاء (٤٢: ٤٠-٤١).

وقد قام **أندرسون وآخرون** Anderson et al. (1999) ببحث تأثير التدريب لمدة خمسة أسابيع على التأمل المقنن standardized meditation في خفض كـل مـن ضغوط العمل وقلق الحالة والسمة الاحتراق لدى ٩١ معلمًا ومعلمة تم توزيعهم في مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وقد أيدت النتائج افتراض أن التأمل المقنن يؤدي إلى خفض ضغوط العمل بدلالة إحصائية لدى المجموعة التجريبيـة، حتى ولو تم التدريب عليه من مرتين فقط إلى خمس مرات أسبوعيًا (١٥: ٣).

وهدف بحث **جاكوبسون وآخرين** Jacobsson et al. (2001) إلى التوصل إلى خطوط إرشادية لإدارة ضغط العمل عن طريق دراسة علاقة ١٢ عـاملاً بـردود أفعال ضغوط العمل لدى ٨٢٦ معلمًا في السويد، وأشارت نتائج تحليل الانحـدار المتعدد إلى أنه يمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بردود أفعال ضغط العمل من كل من: مطالب العمل المدركة، سوء سلوك التلميذ، والتغذية الراجعة السلبية (٢٧: ٣٧).

وهدف بحث **لطيفة الشعلان** (٢٠٠٢) إلى فحص فعاليـة برنـامج سـلوكي معرفي في خفض ضغوط العمل لدى ٤٠ معلمة بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، تم تقسيمهن إلى مجموعتين إحداهما ضابطة والأخرى تجريبيـة، وقـد تـضمنت جلسات البرنامج العلاجي البالغ عددها ١٨ جلسة التـدريب علـى إدارة الوقـت والاسترخاء العضلي والعلاج العقلاني الانفعالي والتدريب التوكيدي وحل المشكلة، وأشارت النتائج إلى فعالية البرنامج في خفض ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية، حيث أظهرت النتائج وجود انخفاض دال إحصائيًا في ضغوط العمل لدى المجموعة التجريبية بالمقارنة بالمجموعة الضابطة (١٠: ٣٠٦-٣٠٧).

وهدف بحث **بنكرتون** Pinkerton (2003) إلى فحص فعالية برنامج لخفض ضغوط العمل لدى ٢٢٠ ممرضة، وتضمن هذا البرنامج نماذج جديدة لإدارة ضغوط العمل وتمرينات الاسترخاء العضلي، وأشارت النتائج إلى أن معظم الممرضات استفدن من البرنامج استفادة كبيرة، حيث أدى البرنامج إلى خفض درجة شعورهن بضغوط العمل انخفاضًا دالاً إحصائيًا (٣٥: ٨٤-٨٥).

وأكَّد **روس-دولن** Ross-Dolen (2003) على أهمية ممارسة تمرينات التنفس واسترخاء الجسم في تخفيف الشعور بالإرهاق وضغوط العمل، وأكَّد على أن ممارسة التمرينات الرياضية الخفيفة يساعد على إفراز مادة الإندورفينز Endorphins في المخ التي تساعد على تخفيف الضغوط وتؤدي إلى شعور الفرد بالارتياح، ووضع مجموعة من التمرينات والسلوكيات التي تساعد على تخفيض ضغوط العمل، من أهمها: تمرين التنفس العميق، وتمرينات الاسترخاء العضلي، وتخيل الأوقات السعيدة، ونسيان هموم ومتاعب العمل، وأخذ حمام دافئ قبل النوم الذي يعيد للجسم حيويته ونشاطه (٣٧: ٦٢).

واقترح **ريس** Reese (2004) مجموعة من الاستراتيجيات التي تساعد على تخفيض ضغوط العمل لدى المعلمين، ومن هذه الاستراتيجيات:(١) تأسيس نادي اجتماعي للمعلمين يعبر المعلمون من خلاله عن مشاعرهم ويتلقون المساندة من زملائهم، (٢) مكافأة التدريس الجيد، (٣) اقتراح برامج مراقبة للمعلمين الجدد، (٤) الاستماع إلى آراء ووجهات نظر المعلمين وإخبارهم بأنها ستحظى باهتمام المسئولين (٣٦: ٢٧).

كما أكَّد **كروبي** Crupi (2006) على أن أحد أساليب مواجهة ضغوط عمل المعلم هي التمرينات الرياضية ومنها: الأنشطة الهوائية التي تقوي جهاز التنفس والدورة الدموية مثل رياضة المشي والجيمنزيوم والعدو وركوب الدراجات الهوائية واليوجا وممارسة الأعمال الروتينية في الهواء الطلق تساعد الجسم على إفراز مادة الإندورفينز التي تجعل الفرد يشعر بارتياح، وأوصى أن ممارسة المعلم للتمرينات الرياضية السابقة لمدة ٢٠ دقيقة تساعد على تخفيف شعوره بضغوط العمل وتحسن الصحة العامة للمعلم (١٨: ٢٠).

وفي بحث بعنوان "كيف تتجنب الضغط والاحتراق" قام بـــه **جـــودت** Godt (2006) وقدم فيه عدة طرق لتخفيف وتجنب ضغط العمل منها ما يلي:

١) التمرينات الرياضية وتحريك الجسم تساعد على تهدئة الجسم وتخفيف ضغوط العمل، فعندما يكون الفرد تحت ضغط يفرز الجـــسم الأدرينـــالين Adrenaline وبعض الهرمونات الأخرى، والتمرينات والحركة يمكن أن تؤدي إلى هـــدوء هذه الهرمونات ويشعر الجسم بالسلام، ومن أفـــضل التمرينـــات الرياضـــية: المشي، السباحة، ركوب الدراجات الهوائية، والهرولة.

٢) الحصول على النوم الكافي.

٣) عدم جلب هموم وقلق المدرسة إلى المنزل.

٤) ممارسة التنفس العميق.

٥) عدم تأجيل الأعمال التي يجب القيام بها، وتذكر أن كل المشاريع تبدأ خطـــوة خطوة، فالفرد ليس في حاجة إلى أن يعمل كل شيء في وقت واحـــد، ولكـــن يحتاج إلى أن يبدأ.

٦) تجريب استراتيجيات جديدة في التدريس.

٧) أن يكون المعلم إيجابيًا ويتجنب نقد الآخرين، ويتعلم أن يرى الأشياء الإيجابية فيمن حوله، والأهم من ذلك أن يرى النقاط الإيجابية في نفسه.

٨) التحدث مع صديق للتنفيس عن الهموم والمشاكل، مع مراعاة عدم التنفيس عن الإحباطات في مكان عام لأنه قد يُساء فهمها.

٩) أن يحدد المعلم وقتًا له ولأسرته، ويذكر أن العمل ليس الوحيد في حياته، لـــذا يجب توفير وقتٍ للأشياء المهمة في حياته، وأن يهتم بنفسه ويلبـــي حاجاتـــه وحاجات من حوله من أفراد أسرته (٢٤: ٥٩).

واقترح **بوتوينك** Botwinik (2007) مجموعة من الأساليب لمواجهة ضـــغوط العمل لدى المعلمين منها:

١) أن يضع المعلم مجموعة محددات واقعية بما يستطيع وما لا يستطيع أن يفعله للطالب.

٢) عندما يعود المعلم من المدرسة يركز على باقي حياته ويخصص وقتًا للاهتمام بأسرته وممارسة هواياته المفضلة.

٣) الاهتمام بالأنشطة الرياضية التي تساعد على مواجهة ضغوط العمل مثل رياضة اليوجا والسباحة والمشي.

٤) الحصول على الاحترام المهني خارج الفصل عن طريق المشاركة في المؤتمرات أو كتابة المقالات المهنية أو الانضمام إلى المنظمات المهنية، الأمر يساعد على رفع تقدير الذات والشعور بالارتياح.

٥) محاولة إحداث بعض التغييرات البسيطة في المهنة، فقد يكون هذا التغيير في الصف الدراسي أو المرحلة الدراسية.

٦) الانضمام إلى مجموعة المعلمين في المدرسة الذين يشاركون المعلم في اهتماماته، والتعبير لهم عن المشكلات الشخصية.

٧) وضع خطة لأداء الأنشطة والرحلات الخاصة خلال العطلات والأجازات طوال العام الدراسي.

٨) مصادقة معلم في نفس التخصص أو الدرجة ومشاركته الأفكار التي تساعد على توفير الوقت.

٩) في حالة الضغوط الطارئة يتم أخذ يوم راحة للصحة العقلية على أن يفعل المعلم شيئًا خاصًا به في هذا اليوم (١٦: ٢٧١-٢٧٢).

وقد لخص **علي القحطاني** (٢٠٠٧) طرق أو استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل في نوعين، استراتيجيات على مستوى الفرد وأخرى على مستوى المنظمة، وهي كما يلي:

(أ) استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على مستوى الفرد: وتتمثل في الطرق والأساليب التالية:

١) الرجوع إلى الدين: حيث يتم تجاوز المواقف الضاغطة بالإكثار من العبادات والدعاء المتصل لله سبحانه وتعالى الذي يضفي على النفس الهدوء والسكينة

ويزيد الفرد قوة على تحمل الضغوط، حيث قال تعالي (أَلَا بِذِكْرِ ٱللَّهِ تَطْمَئِنُّ ٱلْقُلُوبُ)[٤].

٢) التأمل: تسعى هذه الطريقة إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية، وتتيح الفرصة للفرد أن يوقف عن أنشطته اليومية وأن يمارس درجة عالية من الانتباه والوعي على مشاعره ووجدانه، ويؤدي هذا إلى إعادة الذهن وتدريبه على تحمل ضغوط العمل.

٣) الاسترخاء: إن جلوس الفرد مسترخيًا يؤدى إلى نفس نتائج طريقة التأمل، لأن استرخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم.

٤) التركيز: وتعتمد هذه الطريقة من حيث المبدأ على نفس الفكرة تقريبًا التي تعتمد عليها طريقتا التأمل والاسترخاء ، والتركيز يصرف الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط ويؤدي به إلى القيام بعمل خلاق يساعد على شعوره بالتقدير والاحترام وتحقيق الذات.

٥) التمرينات الرياضية.

٦) معرفة شخصية الأفراد والوقوف على مدى قدرتهم على تحمل الضغوط والاستجابة لها.

٧) وجود أهداف واضحة ومحددة لعمل الأفراد.

(ب) **استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة:** وتتمثل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة في الأساليب التالية:

١) التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم.

٢) تصميم وظائف ذات معنى.

٣) إعادة تصميم الهيكل التنظيمي.

٤) تطوير نظم الاختيار والتعيين: وذلك باختيار أفراد لديهم القدرة على العمل المطلوب.

٥) التحديد الدقيق لمتطلبات الدور.

٦) ترتيب بيئة العمل المادية (٨: ٥٢-٥٦).

---

[٤] سورة الرعد: آية ٢٨

ومن هنا يتضح أنه قد بذلت جهود سابقة كثيرة لإدارة وتخفيض ضغوط العمل أو على الأقل تجنب آثارها السلبية، وأن معظم البرامج العلاجية التي استخدمت لخفض ضغوط العمل اعتمدت على مبادئ العلاج السلوكي المعرفي والعلاج العقلاني الانفعالي، وأشارت نتائج البحوث التي استخدمت مثل هذه البرامج إلى نجاح مثل هذه البرامج في تخفيض ضغوط العمل لدى المعلمين، ولذلك سوف يتم بناء برنامج تدريبي سلوكي معرفي بهذا البحث لخفض ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

(٦) علاقة ضغوط العمل ببعض المتغيرات الديموجرافية:

توصل **ستراسمير** Strassmeier (1992) إلى عدم وجود تأثير لكل من: النوع والعمر وسنوات الخبرة بالتدريس على شعور المعلمين بضغوط العمل (٣٨: ١٦٤).

كما توصل **جيبسون وفورست** (٢٠٠٦) إلى عدم وجود تأثير لكل من: النوع وسنوات الخبرة بالتدريس على الشعور بضغوط العمل لدى المعلمين (٢٨: ١٩١).

في حين توصل **هندريكس وآخرون** Hendriks et al. (2000) إلى وجود تأثير سالب للعمر على الشعور بضغوط العمل لدى المعلمين، حيث وجد أن المعلمين الكبار يشعرون بضغوط عمل أقل بدلالة إحصائية من المعلمين الصغار (٢٦: ١٦٤).

وتوصل **تيمز وآخرون** Timms et al. (2006) إلى وجود تأثير للنوع والمرحلة التعليمية على الشعور بضغوط العمل لدى عينة قوامها ٩٠ معلمًا ومعلمة بالمرحلتين الابتدائية والثانوية بأستراليا، حيث وجد أن معلمات المرحلة الابتدائية يشعرن بضغوط عمل أعلى بدلالة إحصائية من معلمي المرحلة الابتدائية، ومعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية (٤٠: ٣٤٣).

وتوصل **جاردينر وتيجمان** Gardiner & Tiggemann (1999) إلى أن المعلمات يشعرن بضغوط عمل أعلى بدلالة إحصائية من المعلمين (٢٢: ٣٠١)، ويستخدمن استراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل تختلف عن تلك التي يستخدمها المعلمون (٢٣: ١٤٩).

ومن هنا يتضح أن عدم اتساق نتائج البحوث السابقة فيما يتعلق بعلاقة ضغوط العمل ببعض المتغيرات الديموجرافية، وسوف يقوم الباحث الحالي بالتأكد من التجانس بين المجموعتين الضابطة والتجريبية فيما يتعلق بمتغيري العمر وسنوات الخبرة بالتدريس، وتثبيت متغير المرحلة التعليمية وذلك باختيار عينة البحث من المرحلة الابتدائية.

فروض البحث:

نظرًا لأن نتائج البحوث السابقة أشارت إلى نجاح البرامج العلاجية التي استخدمت لخفض ضغوط العمل لدى المعلمين، لذا يمكن صياغة فروض البحث الحالي كما يلي:

١) توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الشعور بضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي لصالح متوسطات درجات المجموعة الضابطة.

٢) توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية في الشعور بضغوط العمل قبل وبعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي لصالح متوسطات درجات التطبيق القبلي.

٣) لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة الضابطة في الشعور بضغوط العمل قبل وبعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي.

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث على جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بإدارة منيا القمح التعليمية بمحافظة الشرقية.

عينة البحث:

(أ) العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (٦٨) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من ست مدارس ابتدائية بإدارة منيا القمح التعليمية بمحافظة الشرقية. وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من ثبات وصدق استبيان ضغوط العمل.

(ب) العينة النهائية :

تم اختيار عينة البحث النهائية بطريقة عمدية من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية العاملين بأربع مدارس ابتدائية بإدارة منيا القمح التعليمية، حيث بلغ حجم هذه العينة (٣٢) معلمًا ومعلمة معظمهم من المتزوجين والمتزوجات (٢٩ متزوجًا ومتزوجة)، تم توزيعهم على مجموعتين (ضابطة وتجريبية)، حيث تكونت المجموعة الضابطة من (١٨) معلمًا ومعلمة (منهم ٩ معلمين، ٩ معلمات)، في حين تكونت المجموعة التجريبية من (١٤) معلمًا ومعلمة (منهم ٨ معلمين، ٦ معلمات)، وقد تم استخدام بيانات هذه العينة في التحقق من صحة فروض البحث الحالي واستخراج النتائج.

وقد اختار الباحث العينة النهائية بطريقة عمدية من المدارس المجاورة لمقر إقامته، لتسهيل عملية تطبيق البرنامج وتوافر روح الألفة والمعرفة بين الباحث وأفراد المجموعة التجريبية.

إجراءات البحث:

- قام الباحث بتطبيق مقياس ضغوط العمل بعد تقنينه على جميع المعلمين والمعلمات بمدرستين ابتدائيتين (مدرسة المجازر، مدرسة كفر على غالي)، وذلك لتحديد المجموعة التجريبية، وقد تم اختيار ١٤ معلمًا ومعلمة كمجموعة تجريبية وُجد أن متوسط درجاتهم في استبيان ضغوط العمل أعلى من ٧٠% من الدرجة الكلية للاستبيان، وأظهروا استعدادهم وتحمسهم للبرنامج.
- طلب الباحث من مديري المدرستين تفريغ جدول أفراد المجموعة التجريبية في الحصة التي تلي الفسحة، حيث كانت معظم جلسات البرنامج في الفسحة والحصة التي تليها.
- قام الباحث باختيار المجموعة الضابطة من مدرستين ابتدائيتين بالقرب من مدرستي المجموعة التجريبية، وتم إجراء القياس القبلي لضغوط العمل لدى المجموعة الضابطة وذلك بتطبيق استبيان ضغوط العمل.
- تم التأكد من تكافؤ المجموعتين في القياس القبلي في كل من: العمر، عدد سنوات الخبرة، ضغوط العمل).

- قام الباحث بإخضاع أفراد المجموعة التجريبية للمتغير المستقل وهو البرنامج العلاجي، ولم تتعرض المجموعة الضابطة لأي تدخل علاجي.
- وبعد انتهاء البرنامج العلاجي تم إجراء القياس البعدي لضغوط العمل لدى المجموعتين الضابطة والتجريبية.

أدوات البحث

(١) استبيان ضغوط العمل

في ضوء دراسة الأدبيات التي تضمنها الإطار النظري لهذا البحث، وفي ضوء البحوث السابقة ومقاييس ضغوط العمل المتوفرة في هذا المجال، قام الباحث الحالي بتطوير استبيان ضغط العمل الذي قام بترجمته وتعريبه عام (١٩٩٦)، واشتمل هذا التطوير على إضافة عبارات وأبعاد أخرى لضغوط العمل ليصبح الاستبيان في صورته الحالية يتكون من (٣٨) عبارة تقيس ستة أبعاد لضغوط عمل المعلم هي:

البُعد الأول: العبء الزائد للعمل Work overload: ويتكون من ١٠ عبارات تقيس أعباء العمل الزائدة وضيق الوقت للقيام بما يُكلف به المعلم من أعمال مختلفة، بالإضافة إلى العبء النوعي عندما يطلب من المعلم القيام ببعض الأعمال التي تتطلب مهارات عالية تفوق قدراته.

البُعد الثاني: غموض الدور Role ambiguity: ويتكون هذا البُعد من ٧ عبارات تقيس الضغط الذي يشعر به المعلم نتيجة غياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به، أي الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها في أداء دوره كمعلم مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسئولياته.

البُعد الثالث: علاقات العمل غير المرضية Unsatisfactory work relations: ويتكون من ٧ عبارات تقيس الضغط الذي يشعر به المعلم نتيجة علاقاته غير المرضية بالمدير وزملائه في المدرسة.

البُعد الرابع: صراع الدور Role conflict: ويتكون من ٦ عبارات تقيس الضغط الذي يتعرض له المعلم نتيجة وجود مطالب متناقضة للعمل، وتعارض دوره مع قيمه الشخصية وظروفه الخاصة.

البُعد الخامس: عدم استغلال المهارات Under-utilization of skills: ويتكون من ٥ عبارات تقيس الضغط الذي يشعر به المعلم نتيجة عدم استخدامه الأمثل لمهاراته وخبراته السابقة في التدريس.

البُعد السادس: عدم المشاركة في صنع القرارات Non-sharing in decision making: ويتكون من ٣ عبارات تقيس الضغط الذي يشعر به المعلم نتيجة عدم إتاحة الفرصة أمامه للمشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعمله كمعلم.

وقد تم عرض الصورة المطورة لاستبيان ضغوط العمل على ٨ محكمين من الأساتذة والأساتذة المساعدين في مجال التربية وعلم النفس للحكم على دقة كل عبارة ومدى انتمائها للبُعد الفرعي الذي تقيسه، وقد قدموا بعض الآراء والتعديلات التي استفاد منها الباحث في تعديل صياغة بعض العبارات.

وتم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (٦٨) معلمًا ومعلمة بخمس مدارس ابتدائية بإدارة منيا القمح التعليمية، وتم حساب ثبات وصدق الاستبيان كما يلي:

أولاً: ثبات الاستبيان

(١) **تم حساب ثبات عبارات الاستبيان بطريقتين هما:** الأولى عن حساب معامل ألفا لـ كرونباخ لعبارات كل بُعد فرعي على حده (بعدد عبارات كل بُعد)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للبُعد، والثانية عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للبُعد الذي تنتمي له العبارة، ومعاملات الثبات بالطريقتين موضحة بالجدول رقم (٢).

(٢) **حساب ثبات الأبعاد والثبات الكلى للاستبيان:** تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي للاستبيان بطريقتين هما معامل ألفا لـ كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون، كما بالجدول التالي:

جدول (١)

معاملات ثبات الأبعاد والثبات الكلي لاستبيان ضغوط العمل

م	الأبعـــــــاد	معامل الثبات	
		ألفا لـ كرونباخ	التجزئة النصفية لـ سبيرمان/براون
١	العبء الزائد للعمل	٠,٨٣٠	٠,٧٧٧
٢	غموض الدور	٠,٨٦١	٠,٨٥٧
٣	علاقات العمل غير المرضية	٠,٨٥٨	٠,٧٨٩
٤	صراع الدور	٠,٨٢٣	٠,٨١٦
٥	عدم استغلال المهارات	٠,٧٩٢	٠,٦٩٦
٦	عدم المشاركة في صنع القرارات	٠,٦٣٨	٠,٦٣٥
الثبات الكلي للاستبيان		٠,٨٨٨	٠,٨١٥

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات الأبعاد والثبات الكلي لاستبيان مرتفعة، مما يدل على ثبات الأبعاد والثبات الكلى لاستبيان ضغوط العمل.

ثانياً: صدق الاستبيان

(١) صدق العبارات:

تم حساب صدق عبارات الاستبيان عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه العبارة في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبُعد باعتبار أن بقية عبارات البُعد محكًا للعبارة، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات وصدق عبارات استبيان ضغوط العمل:

جدول (٢)

معاملات ثبات وصدق عبارات استبيان ضغوط العمل (ن = ٦٨)

البُعـد	رقم العبارة	معامل ألفا	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبُعد عند حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبُعد
العبء الزائد للعمل	١	٠,٨٠٤	٠,٧١**	٠,٦١**
	٢	٠,٧٩٨	٠,٧٦**	٠,٦٧**
	١٢	٠,٧٩٥	٠,٧٩**	٠,٧٢**

البُعـد	رقم العبارة	معامل ألفا	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبُعد عند حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبُعد
معامل ألفا العام للبُعد = ٠,٨٣٠	١٣	٠,٨٢٥	٠,٥٦**	٠,٤٢**
	٢١	٠,٨٣٠	٠,٣٨**	٠,٢٦*
	٢٢	٠,٨١٧	٠,٦٣**	٠,٥٠**
	٢٨	٠,٨١٩	٠,٦١**	٠,٤٨**
	٢٩	٠,٨١٦	٠,٦٢**	٠,٥٠**
	٣٤	٠,٨١٦	٠,٦١**	٠,٥٠**
	٣٥	٠,٨١٣	٠,٦٩**	٠,٦٣**
غموض الدور معامل ألفا العام للبُعد = ٠,٨٦١	٧	٠,٨١٦	٠,٨٨**	٠,٨٣**
	٨	٠,٨١٤	٠,٨٨**	٠,٨١**
	١٦	٠,٨٢٨	٠,٨١**	٠,٧٢**
	١٧	٠,٨٣١	٠,٨٠**	٠,٧٠**
	٢٥	٠,٨٦١	٠,٤٩**	٠,٣٣**
	٣٢	٠,٨٦٠	٠,٤٣**	٠,٣٠*
	٣٧	٠,٨٢٦	٠,٨٢**	٠,٧٤**
علاقات العمل غير المرضية معامل ألفا العام للبُعد = ٠,٨٥٨	١٠	٠,٨٢٣	٠,٨٢**	٠,٧٢**
	١١	٠,٨٢٧	٠,٧٩**	٠,٧١**
	١٩	٠,٨٣٣	٠,٧٧**	٠,٦٦**
	٢٠	٠,٨٢٧	٠,٧٩**	٠,٧١**
	٢٧	٠,٨٢١	٠,٨٢**	٠,٧٤**
	٣٣	٠,٨٥٨	٠,٥٨**	٠,٤٢**
	٣٨	٠,٨٥٧	٠,٥٨**	٠,٤٤**
صراع الدور معامل ألفا العام للبُعد = ٠,٨٢٣	٥	٠,٨٠٨	٠,٦٦**	٠,٥٢**
	٦	٠,٧٥٧	٠,٨٥**	٠,٧٦**
	١٥	٠,٧٢٢	٠,٩٣**	٠,٨٨**
	٢٤	٠,٧٩٩	٠,٧١**	٠,٥٧**
	٣١	٠,٧٨١	٠,٧٧**	٠,٦٥**
	٣٦	٠,٨٢٣	٠,٤٢**	٠,٢٦*
عدم استغلال المهارات	٣	٠,٧٥١	٠,٧٣**	٠,٥٨**

البُعـد	رقم العبارة	معامل ألفا	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبُعد عند حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبُعد
معامل ألفا العام للبُعد = ٠,٧٩٢	٤	٠,٧٨٧	٠,٦٣**	٠,٤٥**
	١٤	٠,٧٣٩	٠,٨١**	٠,٦٣**
	٢٣	٠,٧١٥	٠,٨٢**	٠,٦٨**
	٣٠	٠,٧٦٠	٠,٧٠**	٠,٥٦**
عدم المشاركة في صنع القرارات معامل ألفا العام للبُعد = ٠,٦٣٨	٩	٠,٥٤٥	٠,٧٩**	٠,٤٤**
	١٨	٠,٥٣٢	٠,٧٧**	٠,٤٥**
	٢٦	٠,٥٤٣	٠,٧٣**	٠,٤٦**

* دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥)　　** دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

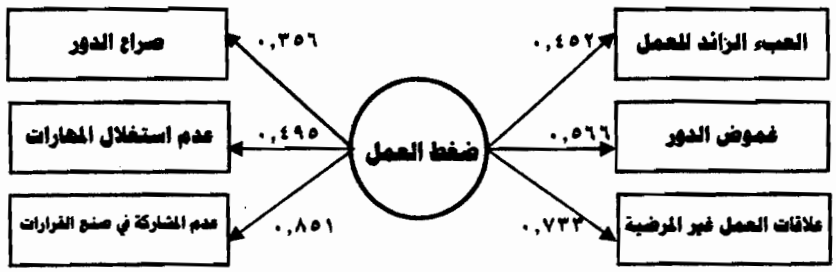
- أن معامل ألفا لكل عبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبُعد الذي تنتمي إليه العبارة، أي أن تدخل العبارة لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات البُعد الذي تنتمي إليه، وأن استبعادها يؤدي إلى خفض هذا المعامل.
- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للبُعد، وفي حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبُعد) دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) أو (٠,٠٥) مما يدل على ثبات وصدق جميع عبارات الاستبيان.

(٢) الصدق العاملي للاستبيان:

تم التحقق من صدق البناء الكامن (أو التحتي) لاستبيان ضغوط العمل عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد لدى العينة الاستطلاعية (٦٨ معلمًا ومعلمة)، وفي نموذج العامل الكامن الواحد تم افتراض أن أبعاد (أو مصادر) ضغوط العمل المشاهدة Observed Factors تنتظم حول عامل كامن One Latent Factors ضغط العمل، كما بالشكل[٥] التالي:

---

[5] الأرقام المرتبطة بكل سهم في الشكل تمثل التشبعات أو معاملات صدق العوامل المشاهدة بعد حساب النموذج بواسطة برنامج ليزرل LISREL 8.8 ٨,٨.



شكل (١): نموذج العامل الكامن الواحد لاستبيان ضغوط العمل

وقد حظي نموذج العامل الكامن الواحد على مؤشرات حسن مطابقة جيدة، حيث إن قيمة كا^2 غير دالة إحصائيًا، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع لنموذج العامل الكامن الواحد أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار (٧: ١٥٥). ويوضح الجدول التالي مؤشرات حسن المطابقة بالتفصيل:

جدول (٣)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لاستبيان ضغوط العمل

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي كا^2 X^2 درجات الحرية df مستوى دلالة كا^2	٨,٢٦٨ ٦ ٠,٢١٩	أن تكون قيمة كا^2 غير دالة إحصائيًا
٢	نسبة كا^2 X^2 / df	١,٣٧٨	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٦٠	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٨٦٢	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	٠,٠٤٦	(صفر) إلى (٠,١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٧٥	(صفر) إلى (٠,١)
٧	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	٠,٥٧١ ٠,٦٢٧	أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٥١	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المُقارن CFI	٠,٩٨٢	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٨٧٦	(صفر) إلى (١)

والجدول التالي يوضح تشبعات العوامل الفرعية المشاهدة بالعامل الكامن الواحد لاستبيان ضغوط العمل.

جدول (٤)

تشبعات العوامل الفرعية المشاهدة بالعامل الكامن الواحد لاستبيان ضغوط العمل، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

العوامل المشاهدة	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
العبء الزائد للعمل	٠,٤٥٢	٠,١٢٩	٣,٥١	٠,٠١
غموض الدور	٠,٥٦٦	٠,١٢٤	٤,٥٨	٠,٠١
علاقات العمل غير المرضية	٠,٧٣٣	٠,١٢٣	٥,٩٥	٠,٠١
صراع الدور	٠,٣٥٦	٠,١٣٦	٢,٦٢	٠,٠١
عدم استغلال المهارات	٠,٤٩٥	٠,١٢٧	٣,٨٩	٠,٠١
عدم المشاركة في صنع القرارات	٠,٨٥١	٠,١٢٢	٦,٩٦	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن كل التشبعات أو معاملات الصدق كما يطلق عليها يورسكوج وسوربوم Joerskog & Soerbom (1993) (٢٩: ٥٩) دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع العوامل الفرعية لاستبيان ضغوط العمل.

ومن هنا فقد قدم التحليل العاملي التوكيدي دليلاً قويًا على صدق البناء التحتي أو الكامن للاستبيان، وأن ضغط العمل عبارة عن عامل كامن عام واحد ينتظم حوله العوامل الفرعية الستة لضغط العمل.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحث ثبات وصدق استبيان ضغوط العمل وصلاحيته لقياس ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ويجاب على جميع عبارات الاستبيان بإحدى الاستجابات الخمس التالية: (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتأخذ الاستجابات الخمس السابقة الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، ويوضح الملحق رقم (١) الصورة النهائية لاستبيان ضغوط العمل.

وجميع عبارات الاستبيان موجبة الاتجاه، حيث الدرجة العالية تشير إلى ضغط عمل مرتفع، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى ضغط عمل منخفض.

(٢) برنامج خفض ضغوط العمل (البرنامج السلوكي المعرفي)

تم بناء هذا البرنامج الذي يمثل الجانب التطبيقي لهذا البحث بعد إطلاع الباحث على البحوث التي اهتمت باستراتيجيات تخفيض ضغوط عمل المعلمين، وكيفية إدارة الضغوط والبحوث التي اهتمت بتصميم برامج لخفض القلق وضغوط العمل مثل بحث كل من: (Calabrese (1987)، Wanko (1995)، Terry (1997)، لطيفة الشعلان (٢٠٠٢)، Ross-Dolen (2003)، Reese (2004)، ناصر الصقهان (٢٠٠٥)، Godt (2006)، وكذلك بعد التعرف على أسس ومبادئ العلاج السلوكي المعرفي Behavioral-Cognitive Therapy.

الهدف الأساسي للبرنامج:

خفض مستوى الشعور بضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

مراحل البرنامج: يمر البرنامج بأربع مراحل هي:

١) **مرحلة البدء:** وهي المرحلة التي يتم خلالها التعارف بين الباحث وأفراد المجموعة التجريبية، وشرح أهداف البرنامج وإطار العلاقة أثناء جلسات البرنامج، ويتم ذلك من خلال الجلسة التمهيدية الأولى، وفي هذه المرحلة سيتم إجراء القياس القبلي لضغوط العمل.

٢) **مرحلة الانتقال:** في هذه المرحلة سيتم إلقاء الضوء على المشكلة الرئيسية للبرنامج وهي ضغوط العمل، حيث سيتم توضيح أسبابه ومصادره المختلفة وآثاره السلبية، وأهمية بعض الطرق العلاجية ودورها في خفض الشعور بضغوط العمل، وذلك من خلال الجلستين الثانية والثالثة للبرنامج.

٣) **مرحلة البناء:** يتم في هذه المرحلة تدريب أفراد المجموعة التجريبية على كيفية استخدام الطرق والأساليب المختلفة التي تساعدهم في خفض شعورهم بضغوط العمل التي يتعرضون لها.

٤) **مرحلة الإنهاء:** وهي المرحلة التي تهدف إلى الوقوف على الأهداف التي حققها البرنامج وتهيئة أفراد المجموعة التجريبية لإنهاء البرنامج وإجراء القياس البعدي لضغوط العمل.

طريقة تنفيذ البرنامج: تم الاعتماد على التطبيق الجماعي عند تنفيذ البرنامج.

صلاحية البرنامج: تم عرض البرنامج على ثمانية محكمين من الأساتذة والأساتذة المساعدين بعلم النفس والصحة النفسية وممن لهم خبرة بمجال العلاج السلوكي المعرفي، وقد استفاد الباحث من آراء المحكمين في تعديل بعض الجلسات.

الأسس العامة للبرنامج:

يتضمن البرنامج أسسًا عامة التزم الباحث بها في معظم جلسات البرنامج، وليست هناك حاجة إلى تكرار ذكرها أو تسجيلها في كل جلسة للبرنامج، وهذه الأسس العامة كما يلي:

١) التأكيد على معلمي المجموعة التجريبية بأن هذا البرنامج ليس عصاة سحرية بمجرد حضور جلساته ستحل مشكلة ضغوط عملهم إلى الأبد، ولكن الأمر يحتاج إلى وجود الرغبة الذاتية في التغيير من جانبهم، وكذلك إلى تغيير أنماط تفكيرهم وسلوكهم الباعثة على الشعور بتلك الضغوط.

٢) توفير التغذية الرجعية لكل معلم مسجل بالبرنامج عن درجة المشاركة والتفاعل في جلسات البرنامج ومدى التقدم في إجادة الفنيات العلاجية، هذا إلى جانب تجنب اللوم والتوبيخ والنقد بكافة صوره.

٣) تخصيص ١٠ دقائق في بداية كل جلسة لمراجعة الواجبات المنزلية ومناقشة ما تم بالجلسة السابقة، والإجابة عن التساؤلات المختلفة، والتعرف على مدى استيعاب المعلمين لمهارات الجلسة السابقة ومحاولة ربطها بمهارات الجلسة الجديدة.

٤) التأكيد على دور اللجوء إلى الله سبحانه وتعالى والتوكل عليه وتفويض كل الأمور إليه في جلاء الهموم والأحزان والضغوط، وفي جعل من كل هم فرجًا ومن كل ضيق مخرجًا. وحث المعلمين بالمجموعة التجريبية على التضرع إلى الله سبحانه وتعالي والانكسار بين يديه جل وعلا في السراء والضراء،

والتوسل إليه بأسمائه الحسنى وباسمه الأعظم أن يفرج همومهم ويخرجهم من ضيقهم، قال تعالى: (أَمَّن يُجِيبُ ٱلْمُضْطَرَّ إِذَا دَعَاهُ وَيَكْشِفُ ٱلسُّوٓءَ)[6]، وقال: (وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِى عَنِّى فَإِنِّى قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ ٱلدَّاعِ إِذَا دَعَانِ)[7]، كما قال جل وعلا: (وَقَالَ رَبُّكُمُ ٱدْعُونِىٓ أَسْتَجِبْ لَكُمْ)[8].

٥) التأكيد على ضرورة قراءة القرآن الكريم فهو أفضل الأذكار وهو الشفاء التام من جميع الأمراض القلبية والبدنية وأمراض الدنيا والآخرة، قال تعالى: (قُلْ هُوَ لِلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ هُدًى وَشِفَآءٌ)[9]، وقال تعالى: (وَنُنَزِّلُ مِنَ ٱلْقُرْءَانِ مَا هُوَ شِفَآءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ)[10]، كما قال تعالى: (يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ قَدْ جَآءَتْكُم مَّوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَآءٌ لِّمَا فِى ٱلصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ)[11].

٦) التأكيد على ضرورة التوبة النصوح من المعاصي والتقرب إلى الله بالأعمال الصالحة وأداء الفروض والمداومة على الأذكار والمأثور من الدعاء الذي يفرج الهم والحزن، حيث قال صلى الله عليه وسلم: [**من أصابه هم أو حزن فليدع بهذه الكلمات: اللهم إني عبدك، ابن عبدك، ابن أمتك، ناصيتي بيدك، ماض فيَّ حكمك، عدل فيَّ قضاؤك، أسالك بكل اسم هو لك، سميت به نفسك، أو أنزلته في كتابك، أو علمته أحدًا من خلقك، أو استأثرت به في علم الغيب عندك، أن تجعل القرآن ربيع قلبي، ونور صدري، وجلاء حزني، وذهاب همي**][12]، وقال صلى الله عليه وسلم: [**إني لا أعلم كلمة يقولها مكروب إلا فُرِّجَ عنه: كلمة أخي يونس صلى**

---

[6] سورة النمل: أية ٦٢

[7] سورة البقرة: آية ١٨٦

[8] سورة غافر: آية ٦٠

[9] سورة فصلت: أية ٤٤

[10] سورة الإسراء: أية ٨٢

[11] سورة يونس: أية ٥٧

[12] الأذكار المنتخبة من كلام سيد الأبرار، للإمام النووي، ١٩٩٠م، ص: ١٣٥

الله عليه وسلم: فنادى في الظلمات أن لا إله إلا أنت سبحانك إني كنت من الظالمين][13].

٧) التأكيد على دور الحفاظ على الطاقة في مقاومة الضغوط، عن طريق اتباع نظام غذائي متوازن لإمداد الجسم بالطاقة التي تساعده على أداء مهام عمله، وتزيد من قدرته في التغلب على الضغوط التي يتعرض لها.

٨) التأكيد على أهمية المساندة الاجتماعية وصلة الرحم والتزاور مع الأقارب والأصدقاء والصحبة الخيرة في التغلب على الضغوط.

٩) التأكيد على احتياج المعلم إلى مزاولة بعض الأنشطة والتمارين الرياضية والترويح عن النفس وممارسة هواياته المفضلة بعيدًا عن مجال العمل التي من شأنها تساعده على نسيان هموم ومشاكل المدرسة.

١٠) حث المعلمين على إنهاء اليوم بأخذ حمام دافئ قبل النوم الذي يعيد للجسم حيويته ونشاطه، وترك المتاعب اليومية وراء ظهورهم، والتطلع إلى نوم مريح وهادئ.

قوانين البرنامج

بالإضافة إلى الأسس العامة السابقة للبرنامج، توجد قوانين عامة للبرنامج أيضًا وهي التي تحث وتدفع المعلمين (أفراد المجموعة التجريبية) على المشاركة بفعالية في البرنامج وتحقيق أقصى فائدة ممكنة من هذا البرنامج، وهذه القوانين هي:

١) لك حق التعليق في أى وقت.

٢) لا تتردد في المشاركة في الأسئلة بفعالية، فالبرنامج علوم بشرية يقبل الحوار والنقاش، فامنح نفسك هذا الحق.

٣) دع جميع متاعبك وهمومك ومشاكلك خارج مقر الجلسة، وتذكر ألاَّ تأخذها معك عندما تخرج.

٤) أجب على كل سؤال، ولا تتحرَّ الصواب، فالأكثر خطأ هو الأكثر استفادة.

٥) تعلم بالمرح.

---

[13] الأذكار المنتخبة من كلام سيد الأبرار، للإمام النووي، ١٩٩٠م، ص: ١٣٤

٦) أعلن لنفسك وبقوة أنك ستستفيد من جميع المعلومات وجلسات هذا البرنامج وتغير بها من حياتك.

٧) عندما تغير تفكيرك فأنت تغير عالمك بأكمله.

٨) إذا استمر فعلك بنفس الطريقة فستجني دائما نفس النتائج.

٩) ليست العبرة بعدد المرات التي سقطت فيها أرضاً، بل بعدد المرات التي استطعت أن تقف فيها ثانية.

١٠) إن الآخرين بإمكانهم إيقافك بشكل مؤقت، أما الوحيد الذي يمكن أن يفعل ذلك بشكل مستمر فهو أنت.

١١) إن لم يكن لديك أهداف فستعمل من أجل تحقيق أهداف الآخرين.

جدول جلسات البرنامج

يتكون البرنامج في صورته النهائية من (١٢) جلسة بحيث كل جلسة تؤدي إلى تابعتها أو تكمل سابقتها باستثناء الجلسة الثالثة، ومدة كل جلسة تتراوح من ٤٥ إلى ٩٠ دقيقة حسب موضوع الجلسة، بحيث يستغرق تنفيذ البرنامج ستة أسابيع بمعدل جلستين أسبوعيًا، والجدول التالي يوضح جلسات البرنامج:

جدول (٥)

جلسات البرنامج وموضوع كل جلسة

الجلسة	موضوع الجلسة
الجلسة الأولى	التمهيد وتأسيس البرنامج العلاجي
الجلسة الثانية	التعرف على مشكلة ضغوط العمل
الجلسة الثالثة	تفعيل دور إدارة المدرسة في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين
الجلسة الرابعة	إدارة الوقت للتغلب على ضغوط العمل
الجلسات الخامسة والسادسة والسابعة	التدريب على التنفس العميق والاسترخاء العضلي
الجلسات الثامنة والتاسعة والعاشرة	العلاج العقلاني الانفعالي
الجلسة الحادية عشر	مراجعة شاملة
الجلسة الثانية عشر	الجلسة الختامية

وفيما يلي جلسات البرنامج بالتفصيل:

الجلسة الأولى: التمهيد وتأسيس البرنامج العلاجي

أهداف الجلسة:

- التعارف وإقامة علاقة إرشادية بين الباحث وأفراد المجموعة التجريبية.
- التعرف على أهداف البرنامج والغرض من انضمام أفراد المجموعة التجريبية للبرنامج.
- الاتفاق على الخطوط الرئيسية لجلسات البرنامج.

الفنيات المستخدمة: المحاضرة المبسطة، المناقشة والحوار.

محتوى الجلسة:

تبدأ الجلسة الأولى بترحيب الباحث بالمعلمين أفراد المجموعة التجريبية وتقديم نفسه لهم، ثم يدعو كل معلم إلى تعريف نفسه لزملائه، وذلك في مناخ يسوده الدفء والقبول والشعور بالاطمئنان والراحة النفسية.

وبعد الانتهاء من الترحيب والتعارف يبدأ الباحث بإعطاء فكرة عامة وواضحة عن البرنامج العلاجي وطبيعته وأهدافه وعدد جلساته ومعدلها الأسبوعي مؤكدًا على مبدأ السرية التامة لكل ما سيدور بجميع جلسات البرنامج، وأهمية المسئولية الشخصية والرغبة الذاتية في التغيير، وكذلك التأكيد على أنه من الصعب تغيير ظروف عمل المعلم التي تؤدي إلى شعوره بضغوط العمل ولهذا تقضي الحكمة أن يغير المعلم من أنماط تفكيره وسلوكه الباعثة على الشعور بتلك الضغوط دون أن يضع وقته في انتظار تغير ظروف عمله.

ويتم في هذه الجلسة مناقشة وتوضيح الأسس العامة للبرنامج السابق ذكرها وكذلك قوانين البرنامج، وفي نهاية هذه الجلسة يتم مناقشة توقعات وأهداف المعلمين من اشتراكهم في هذا البرنامج وتصحيح مفاهيمهم الخاطئة المتعلقة به، ومن ثم ترفع الجلسة الأولى مع التذكير بموعد الجلسة القادمة.

الجلسة الثانية: التعرف على مشكلة ضغوط العمل

أهداف الجلسة:

- التعرف على أبعاد مشكلة ضغوط العمل بالمرحلة الابتدائية.

- تنمية الوعي بمشكلة ضغوط العمل وآثارها السلبية.
- تقوية دافعية المعلمين للعلاج.

الفنيات المستخدمة: المحاضرة المبسطة، المناقشة والحوار، التعبير عن المشاعر.

محتوى الجلسة:

يطلب الباحث من أفراد المجموعة التجريبية في بداية هذه الجلسة التعبير عن مشاعرهم من خلال تسجيل المواقف والأنشطة والمتطلبات التدريسية التي تسبب لهم ضيقًا نفسيًا وتؤدي إلى شعورهم بضغوط العمل، وكذلك وصف أشكال معاناتهم المترتبة على أعمال وضغوط التدريس. ثم يطلب الباحث من كل معلم أن يقوم بقراءة ما دونه، ويقوم الباحث بتسجيلها تباعًا على السبورة ويلخصها في محورين هما: مصادر ضغوط العمل، وأعراض ضغوط العمل.

بعد ذلك يبدأ الباحث في إلقاء محاضرة مبسطة للتعرف على مشكلة ضغوط العمل يتم فيها تلخيص أهم مصادر ضغوط عمل المعلم، والتعرف على مفهوم ضغط العمل وطبيعة ضغوط العمل المدرسية ومصادرها والآثار السلبية المترتبة عليها، مؤكدًا على الجانب المعرفي والانفعالي في تكوين مثل هذه الضغوط.

وبعد ذلك يفحص الباحث دافعية أفراد المجموعة التجريبية للعلاج، ومن ثم يعمد إلى حث ذوي الدافعية المنخفضة إلى رفع مستوى دافعيتهم عن طريق إعطاء صورة واضحة عما يمكن أن يحققه هذا البرنامج من مميزات لهم سواء من الناحية النفسية أو الجسمية أو الوظيفية نتيجة انخفاض شعورهم بضغوط وأعباء العمل، ومن ثم ينهي الباحث الجلسة الثانية بعد تلخيص أهم ما جاء فيها، مع التذكير بموعد الجلسة القادمة.

الجلسة الثالثة: تفعيل دور إدارة المدرسة في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين

أهداف الجلسة:

- تعريف إدارة المدرسة بمشكلة ضغوط العمل ودورها في إحداث هذه الضغوط لدى المعلمين.
- زيادة وعي إدارة المدرسة بأهمية دورها في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين.

- اقتراح بعض التوجهات التي تساعد إدارة المدرسة في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين.
- حث مدير المدرسة على القيام بدور فعَّال في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين.

الفنيات المستخدمة: المحاضرة المبسطة، المناقشة والحوار.

محتوى الجلسة:

وجد الباحث الحالي أن معظم البحوث التي اهتمت بوضع برامج لخفض ضغوط العمل لدى المعلمين ركزت في جميع جلسات برامجها على أفراد المجموعة التجريبية من المعلمين، ولم تهتم بتخصيص على الأقل جلسة واحدة من جلسات البرنامج لتعزز دور إدارة المدرسة وخاصة مدير المدرسة في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين، على الرغم من الدور المهم والأساسي للمدير في خفض مثل هذه الضغوط لدى مرؤوسيه، بل وقد يكون مدير المدرسة هو السبب الرئيسي في شعور المعلمين بضغوط العمل، ولهذا خصص الباحث الحالي هذه الجلسة لحث إدارة المدرسة بوجه عام والمدير بوجه خاص على القيام بدور مهم وفعَّال في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين، وذلك انطلاقًا من المبدأ العام **"الوقاية خير من العلاج"** أي وقاية المعلم من الشعور بضغوط العمل خير من علاج تلك الضغوط بعد أن تتفاقم مشكلتها لديه.

فقد أشار **كلابريس** Calabrese (1987) إلى أن الضغط ليس عاملاً سلبيًا دائمًا، وأن مدير المدرسة يمكن أن يستخدم مهاراته القيادية لجعل هذا الضغط قوة إيجابية لدى المعلمين (١٧: ٦٦).

وأشار **تيري** Terry (1997) إلى أن مدير المدرسة يجب أن يشترك في جهود تخفيض ضغوط العمل لدى المعلمين، حيث يمكن أن يقدم التغذية الراجعة الإيجابية للمعلمين والحفاظ على معايير الامتياز وتشجيع النموالمهني وتعزيز أنظمة المساندة بين المعلمين (٣٩: ٢٠-٢٣).

كما أشار **نوبلت** Nobelt (2003) إلى أن البرامج التي تهتم بصحة العمل وتخفيض ضغوط العمل تتبنى استراتيجيات تقليدية موجهة نحو أسلوب الحياة عندما

تتعامل مع الضغوط المهنية وتتجاهل وتهمل تأثير مكان العمل نفسه، والعلاقات داخل العمل (٣٤: ٣٥١).

حيث تبدأ هذه الجلسة بمحاضرة بسيطة تظهر حجم مشكلة ضغوط العمل المدرسية وطبيعتها ومصادرها والآثار السلبية المترتبة على ضغوط العمل، مؤكدًا على دور إدارة المدرسة في إحداث هذه الضغوط.

وبعد ذلك ينتقل الباحث إلى توضيح الدور المهم والفعَّال الذي يمكن أن تقوم به إدارة المدرسة وخاصة مدير وناظر المدرسة في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين، وذلك انطلاقًا من أن دور إدارة المدرسة في خفض ضغوط العمل قد يكون أكثر فعالية من الجهد الفردي الذي يمكن أن يقوم به المعلم بمفرده، طالما أن الكثير من الأعمال وتنظيمها خارج نطاق تحكم وسيطرة المعلم، لذا يجب على مدراء المدارس إدراك أن بإمكانهم القيام بأدوار رئيسية ومهمة في خفض مستويات ضغوط العمل التي يشعر بها المعلمون، وذلك من خلال اتباع ما يلي:

- التخلي عن الأسلوب البيروقراطي في القيادة.
- الاعتراف بجهود المعلمين في التدريس ومكافأة التدريس الجيد.
- الاستماع إلى أراء ووجهات نظر المعلمين وإخبارهم بأنها ستحظى باهتمام المسئولين.
- توفير المساندة الاجتماعية والتغذية الرجعية للمعلمين.
- تنمية احترام الذات لدى المعلمين وذلك بالتشجيع والشكر والاعتراف بفضلهم.
- تنمية العلاقات الفعَّالة بين المعلمين، وتشجيع المعلمين على الاعتراف بعمل كل منهم للأخر.
- تشجيع وحفز المعلمين لوضع أهداف واقعية.
- تحديد مسئوليات كل معلم بصورة واضحة.
- توفير الظروف المادية والنفسية التي تساعد على خفض ضغوط العمل.
- السماح بمساهمة المعلمين في وضع أهداف المدرسة وحل مشاكلها.
- المساهمة في حل مشكلات المعلمين.
- إحداث تغييرات إيجابية في البيئة المدرسية.

ثم يفتح الباحث باب المناقشة والحوار أمام إدارة المدرسة لمناقشة النقاط السابقة لتحديد ما إذا كانت هناك صعوبات قد تحول دون قيامهم بدورهم على الوجه المطلوب، واقتراح وسائل مناسبة للتغلب على هذه الصعوبات، ثم ترفع هذه الجلسة بعد التأكيد على إدارة المدرسة بأنه لكي يُكتب النجاح الكامل لهذا البرنامج لابد من قيام إدارة المدرسة بدورها الفعَّال في خفض ضغوط العمل لدى المعلمين.

الجلسة الرابعة: إدارة الوقت للتغلب على ضغوط العمل

أهداف الجلسة:

- التدريب على إدارة الوقت بشكل فعَّال.
- تنمية الوعي بمشكلة هدر الوقت وأثرها على الشعور بضغوط العمل.
- زيادة وعي المعلمين بأهمية الوقت.

الفنيات المستخدمة: المحاضرة المبسطة، المناقشة والحوار، التدريب على إدارة الوقت (الواجب المنزلي).

محتوى الجلسة:

تبدأ هذه الجلسة بمحاضرة بسيطة تتناول تعريف مفهوم الوقت وخصائص الوقت من حيث أنه مورد يملكه جميع الأفراد بالتساوي، فالكل يمتلك ٢٤ ساعة يوميًا، وكيفية استخدامنا للوقت يحدد ما إذا كنا سنشعر بالضيق أم لا؟ أي يكمن الاختلاف بين الأفراد في كيفية إدارتهم (أو طرق إدارتهم) للوقت، وتوضيح أن الوقت مورد نادر لا يمكن تعويضه أو تخزينه أو بيعه أو شراؤه أو مضاعفته، وتوضيح أن "**الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك**" وبعد ذلك يركز الباحث على مضيعات الوقت، ومن ثم إعطاء بعض الإرشادات التي يمكن أن تكون مفيدة في إدارة الوقت واستغلاله أفضل استغلال، بالإضافة إلى التأكيد على أن المعلم الذي يستطيع أن ينظم وقته ويستغله استغلالاً أفضل سيكون بمنأى عن الشعور بالضغوط بوجه عام وبضغوط العمل بوجه خاص.

وبعد ذلك ينتقل الباحث إلى توضيح أهمية الوقت وقيمته من منظور الدين الإسلامي، وبيان أن الوقت من النعم التي أنعم الله بها على عباده، حيث قال عز وجل: ﴿وَسَخَّرَ لَكُمُ ٱلشَّمْسَ وَٱلْقَمَرَ دَآئِبَيْنِ ۖ وَسَخَّرَ لَكُمُ ٱلَّيْلَ وَٱلنَّهَارَ ﴿٣٣﴾

وَءَاتَىٰكُم مِّن كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ ۚ وَإِن تَعُدُّوا نِعْمَتَ ٱللَّهِ لَا تُحْصُوهَآ ۗ إِنَّ ٱلْإِنسَٰنَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ)[14]، وأن الإسلام قد شدد على أهمية الوقت وأن المسلم سوف يُسأل عن الوقت يوم القيامة، حيث قال صلى الله عليه وسلم [**لا تزول قدما عبدٍ يوم القيامة حتى يسأل عن أربع: عن عمره فيم أفناه، وعن شبابه فيم أبلاه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه، وعن علمه ماذا عمل فيه**][15]

ثم يوضح الباحث المعادلة التالية:

إدارة فعَّالة للوقت = تخطيط جيد للوقت × إجراءات إيجابية فعَّالة لموجهة مضيعات الوقت.

حيث تتمثل الإجراءات الإيجابية الفعَّالة لموجهة مضيعات الوقت في:

- الالتزام الدقيق بالتوقيت (تعلم أن قول لا، لا تحرص على إرضاء الجميع).
- التركيز على الأهداف.
- تنمية العادات السلوكية المواتية لإدارة الوقت.
- البرمجة الذاتية.

وبعد ذلك يبدأ الباحث في شرح مصفوفة إدارة الوقت التي تقسم جميع الأنشطة والمهام التي يمكن أن يقوم بها الفرد إلى أربعة أقسام أو أنواع هي: (١) مهام أو أنشطة مهمة عاجلة، (٢) مهام أو أنشطة مهمة غير عاجلة، (٣) مهام أو أنشطة غير مهمة عاجلة، (٤) مهام أو أنشطة غير مهمة غير عاجلة. وتوضيح أنه ينبغي على الفرد أن يدير مهام النوع الأول وأنشطته بنجاح لأنها مهمة وعاجلة تليها مهام النوع الثاني وأنشطته، وأن يكون على حذر من مهام النوعين الثالث والرابع وأنشطتهما، لأن مهام النوع الثالث وأنشطته توجد شعورًا خادعًا بالأهمية لأنها قد تأتي استجابة لمطالب الآخرين وليس لمطالب الفرد نفسه مثل المكالمات التليفونية الطويلة والزيارات غير الهادفة. أما مهام النوع الرابع وأنشطته وهي غير المهمة وغير العاجلة فتمثل أنشطة ضياع الوقت مثل قضاء وقت طويل أمام

---

[14] سورة إبراهيم: الآيتان ٣٣-٣٤.

[15] عبد العظيم المنذري (١٩٨١). الترغيب والترهيب من الحديث الشريف. الجزء الأول، القاهرة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ص: ١٢٥.

التلفزيون أو تصفح الانترنت أو ممارسة بعض الألعاب مثل (رمي زهرة النارد أو الشطرنج).

وتسير خطوات هذه الجلسة بعد ذلك نحو تدريب أفراد المجموعة التجريبية على كيفية إدارة الوقت واستغلاله بكفاءة وفعالية عن طريق إتباع عدة طرق منها: تعلم وضع الأولويات والأهداف والمواعيد، أي تنظيم الوقت عن طريق وضع قوائم أو جداول بالمهام والأنشطة اليومية وترتيبها حسب أهميتها وأولويتها، وكذلك يمكن وضع مواعيد محددة لإنجاز كل بند من العمل، وجدولة المشروعات المدرسية والأسرية، وتعديل البيئة في المنزل والمدرسة قدر المستطاع عن طريق إثرائها ببعض الأدوات (مثل: الحاسب الآلي، التليفون، آلة التصوير) التي قد تحسن إدارة المعلم للوقت، وحث المتدربين على تخصيص وقت للأحداث غير المتوقعة التي يمكن أن تعترض إنجاز الأولويات، ووضع فترات استراحة، وتعلم قول "لا"، والقيام بأداء المهام الروتينية بأقل طاقة ممكنة في نهاية اليوم، وأن يبدأ اليوم بالمهام التي تحتاج إلى طاقة كبيرة، على أن يتم تخصيص وقت لممارسة الهوايات المفضلة، وتذكير المتدرب بأنه إذا لم تعتن بنفسك فستحظى بتقدير أقل من الآخرين.

وتختتم هذه الجلسة بإعطاء المتدربين واجبًا منزليًا يتمثل في تسجيل كيف يضيع الوقت في أنشطة ومهام غير مفيدة كنوع من المراقبة الذاتية، وذلك عن طريق تسجيل كل الأعمال والأنشطة التي يقوم بها المعلم خلال مدة زمنية معينة (ثلاثة أو أربعة أيام) وذلك في جدول على أن يسجل موعد كل نشاط والوقت الذي استغرقه في كل نشاط، ويحدد بعد ذلك الأنشطة والمهام التي تتسبب في ضياع الوقت ويحاول مستقبلاً التخلص منها، وأخيرًا تُرفع هذه الجلسة مع التذكير بموعد الجلسة القادمة.

الجلسات الخامسة والسادسة والسابعة: التدريب على التنفس العميق والاسترخاء العضلي
Deep Breath and Muscle Relaxation

أهداف الجلسات:

- التدريب على القيام بالتنفس العميق واسترخاء بعض أجزاء الجسم بشكل عملي.

- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على دور كل من التنفس العميق والاسترخاء العضلي في تخفيف الشعور بضغوط العمل.
- تقديم نموذج عملي للتنفس والاسترخاء العضلي العميق.
- تنمية الوعي بأهمية التنفس العميق والاسترخاء في خفض الشعور بالتوتر وضغوط العمل.

الفنيات المستخدمة: الشرح والتفسير، المحاضرة المبسطة، التدريب العملي على التنفس العميق والاسترخاء، التدريب على عمل التمارين بعد الجلسة (الواجب المنزلي).

محتوى الجلسات:

يقوم الباحث بتطبيق جلسات التدريب على التنفس والاسترخاء على أفراد العينة وهم جالسون في كراسي مريحة ويفضل أن تكون الإضاءة خافتة وإن كانت الإضاءة لا تمنع الاسترخاء، ويوجه تعليمات الاسترخاء لأفراد العينة بصوت عادي بحيث يتجنب الصوت المنخفض الذي يستخدم في جلسات التنويم، مع مراعاة عدم الإبطاء في إلقاء التعليمات حتى لا يستمر المتدرب في شد عضلاته لفترة طويلة فيشعر بالألم، كما ينبغي عدم الإسراع فيها بصورة يصعب على المتدرب متابعتها، والتأكيد على أهمية العنصر المعرفي في عملية الاسترخاء الذي يتعلق بتركيز المتدرب على المجموعات العضلية حتى لا يتشتت انتباهه.

ويبدأ الباحث بتوضيح أن الضغط ليس حالة نفسية أو سلوكية فحسب بل هو رد فعل فسيولوجي، ولذلك فإن الاسترخاء المتزامن مع التنفس العميق يعتبر وسيلة فعالة في تخفيض الشعور بالتوتر وضغوط العمل، ومن ثم يعرض مفهوم الاسترخاء وأهدافه وأثاره العلاجية، فالاسترخاء يعني التوقف الكامل لكل التقلصات والانقباضات العضلية المصاحبة للتوتر، وهدف الاسترخاء هو إحداث تأثيرات فسيولوجية مرغوبة (مثل: استرخاء العضلات وبطء معدل التنفس) وإحداث تأثيرات مضادة للاستجابات الفسيولوجية غير المرغوبة الناشئة عن الضغط (مثل: ارتفاع ضغط الدم، وسرعة نبض القلب)، أما آثاره العلاجية فإنها تختلف عن الآثار المترتبة على النوم من ناحية أن الاسترخاء يحدث انخفاضًا إراديًا في الإثارة الفسيولوجية، ويبقي على القدرات المعرفية في مستواها العادي، بعكس النوم، كما

أنه يمد الفرد بالقدرة على التحكم الذاتي وضبط الاستجابات الانفعالية ويرفع شعور الفرد بالثقة في مواقف التعامل مع الآخرين.

ويتطرق الباحث بعد ذلك إلى متطلبات الاسترخاء (مثل: غرفة هادئة، مقعد مريح، التركيز الذهني على الجسم وعمليات الشد والاسترخاء).

ثم يدربهم على **تمرين التنفس العميق** كما يلي: قف أو اجلس بارتياح ثم أغمض عينيك واستنشق الهواء ببطء (الشهيق) حتى تملأ الرئتين بالهواء إلى أقصى ما يمكن، ثم اخرج الزفير ببطء عن طريق الفم حتى يتم تفريغ الهواء من الرئتين، كرر هذا التمرين ثلاث مرات، ستشعر بعدها بارتياح في رأسك وجسمك.

وبعد ذلك يقوم بتمارين الاسترخاء الأساسية لجميع أجزاء الجسم بصورة عملية أمام أفراد المجموعة التجريبية ويطلب منهم تكرار هذه التمارين حسب حالة كل معلم حتى يتمكن كل معلم من إتقان مهارة الاسترخاء، مع ملاحظة أنه في كل مرة يتم استرخاء عضلة واحدة كما يلي:

يطلب من كل فرد من المتدربين أن يغلق قبضة يده اليمنى بإحكام وقوة إلى أن يشعر بالتوتر الشديد في يده ثم يطلب منه إرخاء يده بشكل تدريجي ووضعها على مسند الكرسي، ويبين الباحث الفرق بين حالة التوتر والشدة (التي تحدث لليد في الحالة الأولى) وحالة الاسترخاء (في الحالة الثانية)، ثم يكرر هذا التمرين مرتين، ثم يتم الانتقال إلى اليد اليسرى بنفس الطريقة، ثم يطلب منهم عمل هذا التمرين باستخدام الذراعين معًا. ثم يطلب من كل فرد ثني معصم اليدين إلى الخلف بشدة ثم إرخاءهما ووضعهما على مسند الكرسي وملاحظة الفرق بين حالتي التوتر والاسترخاء، ثم يكرر هذا التمرين.

بعد ذلك يطلب الباحث من كل فرد أن يثني الذراع من المرفق إلى أعلى كما لو كان الفرد منهم يلمس كتفه، ثم يطلب منهم أن يستريحوا ويتركوا الذراع تسقط بشكل حر مع الاسترخاء، ويتم تكرار هذا التمرين لكل يد على حدة ثم باليدين معًا.

ويتم الانتقال بعد ذلك إلى جزء آخر من أجزاء الجسم وهو منطقة الرأس والرقبة، حيث يطلب من كل فرد أن يرفع حاجبيه إلى أعلى بقدر ما يستطيع مع تجعيد الوجه وملاحظة التوتر في الجبهة وفروة الرأس ثم يطلب منهم إرخاء العضلات إلى الوضع المريح وتكرار هذا التمرين. وبعد ذلك يطلب منهم إغلاق

العينين بإحكام وبقوة مع شد الأنف إلى أعلى وملاحظة التوتر ويطلب منهم أن يتركوا أعينهم على سجيتها في وضعها المريح ويلاحظوا الفرق بين التوتر والاسترخاء، ويتم تكرار هذا التمرين أكثر من مرة.

وهكذا بعد إتقان المتدربين مهارة التدريب على شد وإرخاء أحد أجزاء الجسم يتم الانتقال إلى جزء آخر حتى يتم الانتهاء من إجراء تمرينات الاسترخاء على معظم أجزاء الجسم خلال هذه الجلسات الثلاث، وفي نهاية كل جلسة من هذه الجلسات كان يتم تكليف المتدربين بالتدريب على تمارين التنفس والاسترخاء التي تدربوا عليها وذلك في المنزل كواجب منزلي على أن يقوموا بتقديم تقرير للباحث يتناول الصعوبات التي واجهتهم ومدى تقدمهم في إتقان مهارة الاسترخاء بالمنزل.

الجلسات الثامنة والتاسعة والعاشرة: العلاج العقلاني الانفعالي Rational Emotive Therapy

أهداف الجلسات:

- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على دور الأفكار اللاعقلانية في الشعور بضغوط العمل.
- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على نموذج A B C D E لعلاج الاضطرابات الانفعالية.
- التدريب على رصد الأفكار والمواقف.
- التدريب على تبديل الأفكار السلبية إلى أفكار بديلة إيجابية.
- تعويد أفراد المجموعة التجريبية على التفكير العقلاني.

الفنيات المستخدمة: المحاضرة المبسطة، التخيل والرصد، المناقشة والحوار، تبديل المشاعر اللاعقلانية بمشاعر عقلانية، الواجبات المنزلية.

محتوى الجلسات:

يستهل الباحث جلسات العلاج العقلاني الانفعالي بالتأكيد على أنه ليس غريبًا أن تشعر كمعلم بضغوط عمل زائدة لأنك كغيرك من المعلمين الآخرين الذين قد يشعرون بنفس مشاعرك، ولكن إذا كان بعض المعلمين في مدرستك يقومون بأعمال ومهام تدريسية مماثلة لما تقوم به ولا يشعرون بضغوط عمل زائدة، فإنك

في هذه الحالة تتوهم ضغوط العمل لأن ضغوط عملك ليست زائدة في الواقع ولكن تصورك لها هو الذي جعلك تشعر بأنها ضغوط زائدة، ثم يطلب الباحث بعد ذلك من المتدربين المشاركة في المناقشة والحوار حتى يستوعبوا هذه الجزئية.

فقد أوضح **جيبسون وفورست** (٢٠٠٦) أن تفسير الفرد للأحداث التي تسبب له الشعور بالضغوط قد تتفاوت من فرد لآخر، ولذلك رغم أن المواقف التي يتعرض لها الفرد في عمله قد تؤدي إلى شعوره بضغوط العمل، إلا أن العوامل الفردية تلعب دورًا مهما في هذا الشعور، وتؤثر على تقدير الفرد لتلك المواقف (٢٨: ١٨٤).

ثم يلقي الباحث محاضرة مبسطة عن دور الأفكار اللاعقلانية في الشعور بضغوط العمل، وذلك عن طريق شرح الدور الذي يمكن أن يلعبه النظام المعرفي في الاضطرابات النفسية والسلوكية، وتوضيح أن الاضطراب لا ينشأ نتيجة المواقف التي يمر بها الفرد بقدر ما يكون نتيجة للطريقة الخاطئة التي يفسر بها الفرد هذه المواقف، وبالتالي فتعديل المعارف والأفكار السلبية إلى أفكار بديلة إيجابية سيلعب دورًا كبيرًا في تخفيض الشعور بضغوط العمل.

ثم يعطي الباحث فكرة عن أسلوب الحديث الذاتي كأحد أساليب الضبط الذاتي القائمة على تدريب الفرد على الحديث مع نفسه بطريقة إيجابية بدلاً من الطريقة السلبية التي تسبب له الاضطراب، ويطلب من المتدربين إعطاء أمثلة من أحاديثهم الذاتية السلبية وأن يقترحوا لها أحاديث ذاتية إيجابية بديلة، وتخيل المشاعر السارة الناشئة عنها.

وبعد ذلك يبدأ الباحث في شرح مبسط لنظرية العلاج العقلاني الانفعالي A B C D E كما قدمها إليس Ellis (1989) (في: ١٣: ١٣٤-١٣٥، في ١١: ٢١٥) على النحو التالي:

- A = Activating Experience المنبه الخارجي أو الموقف أو الحدث الذي ينشط العمليات الإدراكية والفكرية لدى الفرد.
- B = Belief System وتعني المعتقدات غير العقلانية المدمرة للذات، أي تأويل الفرد للمنبه الخارجي أو الموقف أو الحدث A (الأفكار أو المقولات التي يقولها الفرد لنفسه حول الحدث A).

- Consequence = C ويقصد بها النتيجة الانفعالية، أي رد الفعل الذي نجم عن تأويل الفرد للمنبه الخارجي أو الموقف مثل الشعور بالتوتر والإحباط.

وقد يؤدي هذا الاضطراب الانفعالي إلى توليد أفكار لا عقلانية غير منطقية مثل: الأفكار التي يفرضها الفرد على الذات (لابد أن أفعل كذا، يجب أن أحصل على كذا، ...) والأفكار التي تبالغ في وصف الأشياء وتضخمها (إن هذا العمل فوق طاقتي أو قدراتي، أنا لا أستطيع تحمل هذا الأمر، ...).

بعد ذلك يشرح الباحث كيف يستطيع الفرد التغلب على هذه المعتقدات والأفكار اللاعقلانية، وذلك بإضافة معنى الحرفين D E بالنموذج، كما يلي:

- Dispute = D وتعني المناهضة والتساؤل والتحدي والتشكيك بصحة المعتقدات، أي يسأل الفرد نفسه لماذا؟ (لماذا هذا العمل فوق طاقتي؟).
- Effects = E وتعني بؤرة وجوهر الإرشاد العقلاني العلاجي، وهي النقطة المنطقية العقلانية والحساسة التي من المفترض أن تجيب على الأسئلة المطروحة في الخطوة السابقة مثل:

D = لماذا هذا العمل فوق طاقتي؟

E = إن هذا العمل ليس فوق طاقتي إن أعبائي التدريسية مثل باقي زملائي بالمدرسة ولا يوجد ما يجعلني أشعر بضغوط عمل زائدة.

ثم يطلب الباحث من المتدربين المشاركة في المناقشة والحوار والإجابة على الاستفسارات حتى يستوعبوا النموذج (A B C D E)، وبعد ذلك يوزع عليهم ورقة تحتوي على نموذج لرصد الأفكار والمواقف التي تجعلهم يشعرون بضغوط العمل ويطلب منهم تعبئة النموذج باستخدام تجاربهم الشخصية مع التركيز على الأشياء التي تجعلهم يشعرون بضغوط عمل زائدة، كما بالجدول التالي:

جدول (٦): نموذج لرصد الأفكار والمواقف

A الموقف أو المثير الخارجي الذي أثارك	B الأفكار والتأويل والمعتقدات الخاطئة	C رد الفعل الذي تمخض عن هذا الموقف (الشعور بضغوط عمل زائدة)	D التصدي لكل فكرة أو معتقد غير منطقي	E الاستجابة العقلانية وهي المعتقدات الصائبة الواقعية المنطقية

وبعد ذلك يطلب الباحث من المتدربين تعبئة عدة نماذج أمثال النموذج السابق من واقع تجاربهم الشخصية بالمدرسة كواجب منزلي.

الجلسة الحادية عشر: مراجعة شاملة

أهداف الجلسة:

- إجراء مراجعة شاملة على ما تم في جلسات البرنامج.
- تعزيز التغيرات الإيجابية التي أحدثها البرنامج لدى معلمي المجموعة التجريبية.
- حث معلمي المجموعة التجريبية على الاستمرار في تنفيذ التدريبات والواجبات التي تدربوا عليها أثناء جلسات البرنامج.

الفنيات المستخدمة: المحاضرة المبسطة، المناقشة والحوار.

محتوى الجلسة:

قام الباحث بإعطاء محاضرة مبسطة لخص فيها ما تم في جلسات البرنامج كمراجعة شاملة للأساليب والفنيات العلاجية التي أُستخدمت بالبرنامج، وسمح بالمناقشة والحوار ليتأكد من قدرة معلمي المجموعة التجريبية على تطبيق تلك الأساليب والفنيات بمفردهم، و حثهم على الاستمرار في تنفيذ التدريبات والواجبات التي تدربوا عليها، وقام بالرد على جميع استفساراتهم، ثم رفع هذه الجلسة بعد أن ذكرهم بموعد الجلسة الختامية.

الجلسة الثانية عشر: الجلسة الختامية

تم تخصيص هذه الجلسة الختامية لقياس أثر البرنامج وذلك بإعادة تطبيق مقياس ضغوط العمل (التطبيق البعدي) على المجموعتين التجريبية والضابطة.

نتائج البحث

أولاً: التحقق من التجانس بين المجموعتين الضابطة والتجريبية

للتحقق من التجانس بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في متغيرات: (العمر وسنوات الخبرة بالتدريس، ضغوط العمل) تم استخدام اختبار (ت)[16] T-Test للعينتين المستقلتين فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

---

[16] الأصل في اختبار (ت) أنه من مقاييس دلالة العينات الصغيرة ولكن هذا لا يحول دون استخدام (ت) للعينات الكبيرة واستخدام (ت) للعينات الصغيرة جدًا أمر مشكوك فيه، والصغيرة هي التي يقل حجمها عن ٣٠ وفيها يميل توزيع (ت) إلى أن يكون مدببًا، والكبيرة هي التي يزيد حجمها عن ٣٠ وفيها يميل توزيع (ت) للاعتدالية، ويمكن أن

جدول (٧)

نتائج اختبار (ت) عند بحث الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في متغيرات: (العمر وسنوات الخبرة بالتدريس، ضغوط العمل) في التطبيق القبلي

المتغيرات	المجموعة التجريبية (ن=١٤)		المجموعة الضابطة (ن=١٨)		قيمة (ت)
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
العمر	٣٥,٤٣	٩,٣٩	٣٤,٤٤	٦,٣١	٠,٣٥
سنوات الخبرة بالتدريس	١٣,١٤	٩,٥٣	١٠,٧٢	٥,٤١	٠,٨٥
العبء الزائد للعمل	٣٢,٥٧	٣,٣٩	٣١,٣٣	٦,٥١	٠,٧٠
غموض الدور	٢٠,٥٠	٤,٧٧	٢١,٨٣	٦,٢٤	٠,٦٦
علاقات العمل غير المرضية	١٩,٦٤	٦,٥٨	١٧,٣٣	٤,٧٩	١,١٥
صراع الدور	٢٠,٥٧	١,٨٧	٢٠,٤٤	٤,٦٢	٠,١١
عدم استغلال المهارات	١٩,٧٩	٢,٠١	١٨,٥٠	٣,٧٦	١,١٦
عدم المشاركة في صنع القرارات	١١,٥٠	١,٧٠	١١,٦٧	١,٧٨	٠,٢٧
الدرجة الكلية لضغوط العمل	١٢٤,٥٧	٧,٧٨	١٢١,١١	١٦,٩٠	٠,٧١

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في كل من المتغيرات التالية: (العمر، وسنوات الخبرة بالتدريس، الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لضغوط العمل) في التطبيق القبلي، مما يدل على أن المجموعتين متجانستان في هذه المتغيرات قبل تطبيق البرنامج.

وبالإضافة إلى ذلك فقد تم بحث دلالة الفروق بين المعلمين والمعلمات (بغض النظر عن نوع المجموعة تجريبية أو ضابطة) في الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط

نعد العينات الصغيرة جدًا هي التي ينقص عدد أفرادها عن ٥ ويمكن أن يستعاض عن اختبار (ت) في هذا النوع من العينات الصغيرة جدًا بأي اختبار آخر من الاختبارات اللابارامترية للدلالة التي تصلح للتوزيعات الحرة غير المقيدة باعتدالية التوزيع (٩: ٣٣٢-٣٣٣).

العمل في التطبيق القبلي، وقد أشارت نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل.

ثانياً: نتائج الفروض

الفرض الأول:

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على "**توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الشعور بضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي لصالح متوسطات درجات المجموعة الضابطة**".

تم استخدام اختبار (ت) للعينتين المستقلتين، وكذلك مربع إيتا η^2 Eta Squared فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) عند بحث الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في درجة الشعور بضغوط العمل بعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي

المتغيرات	المجموعة التجريبية (ن=١٤)		المجموعة الضابطة (ن=١٨)		قيمة (ت)	مربع إيتا[17] η^2
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
العبء الزائد للعمل	٢٤,٥٧	٢,٦٨	٣١,٠٦	٥,٦٢	٣,٩٧**	٠,٣٤٤٤
غموض الدور	١٤,٠٠	٣,١٦	٢١,٣٩	٥,٣٤	٤,٨٨**	٠,٤٤٢٥
علاقات العمل غير المرضية	١٢,٧١	٢,١٣	١٧,٤٤	٣,٩٤	٤,٣٤**	٠,٣٨٥٧
صراع الدور	١٤,٦٤	٢,٢٤	١٩,٨٩	٤,١٩	٤,٥٥**	٠,٤٠٨٣
عدم استغلال	١٤,٢٩	٢,٥٩	١٨,١٧	٣,١٥	٣,٧٣**	٠,٣١٦٨

[17] مربع إيتا = ت٢ ÷ (ت٢ + درجات الحرية)، حيث ت٢ مربع قيمة اختبار (ت). وإذا كان مربع إيتا =٠,٠١ فإنه يقابل حجم تأثير = ٠,٢٠ وهي قيمة صغيرة جدًا مما يدل على تأثير ضعيف، وإذا كان مربع إيتا = ٠,٠٦ فإنه يقابل حجم تأثير = ٠,٥٠٥ مما يدل على حجم تأثير متوسط، وفي حالة مربع إيتا = ٠,١٥ فإن حجم التأثير = ٠,٨٤ مما يدل على حجم تأثير مرتفع (٤: ٢٤٧-٢٤٨).

المتغيرات	المجموعة التجريبية (ن=١٤)		المجموعة الضابطة (ن=١٨)		قيمة (ت)	مربع إيتا η^2 [١٧]
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
المهارات						
عدم المشاركة في صنع القرارات	٩,٢٩	١,٤٤	١١,٧٢	١,٥٧	**٤,٥٣	٠,٤٠٦٢
الدرجة الكلية لضغوط العمل	٨٩,٥٠	٤,٠٩	١١٩,٦٧	١٤,٢٦	**٨,٥٤	٠,٧٠٨٥

** دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية ومتوسطات درجات المجموعة الضابطة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل في التطبيق البعدي لصالح متوسطات درجات المجموعة الضابطة في جميع الحالات. أي أن متوسطات درجات المجموعة التجريبية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل بعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي أقل بدلالة إحصائية من نظائرها لدى المجموعة الضابطة.
- وتشير قيم مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير ٣٤,٤٤%، ٤٤,٢٥%، ٣٨,٥٧%، ٤٠,٨٣%، ٣١,٦٨%، ٤٠,٦٢%، ٧٠,٨٥% من التباين في درجات الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل حسب ترتيبها بالجدول السابق، وهي كميات كبيرة من التباين المُفسر بواسطة المتغير المستقل (البرنامج العلاجي)، كما تدل قيم مربع إيتا على وجود حجم تأثير مرتفع للبرنامج العلاجي على درجة الشعور بضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية.

ومن إجمالي نتائج الفرض الأول يتضح أنه قد تحقق، أي تم قبول الفرض البديل الأول ورفض الفرض الصفري.

الفرضان الثاني والثالث:

للتحقق من صحة الفرضين الثاني والثالث ونصهما "**توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة التجريبية في الشعور بضغوط العمل قبل وبعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي لصالح متوسطات درجات التطبيق القبلي**"، "**لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الابتدائية بالمجموعة الضابطة في الشعور بضغوط العمل قبل وبعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي**"، تم استخدام اختبار (ت) للعينتين المرتبطتين، فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٩)

نتائج اختبار (ت) عند بحث الفروق بين متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي في الشعور بضغوط العمل لدى كل من معلمي المجموعتين التجريبية والضابطة

المجموعة	المتغيرات	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي		قيمة (ت)
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
التجريبية	العبء الزائد للعمل	٣٢,٥٧	٣,٣٩	٢٤,٥٧	٢,٦٨	٦,٧٥**
	غموض الدور	٢٠,٥٠	٤,٧٧	١٤,٠٠	٣,١٦	٣,٩٤**
	علاقات العمل غير المرضية	١٩,٦٤	٦,٥٨	١٢,٧١	٢,١٣	٤,٦٠**
	صراع الدور	٢٠,٥٧	١,٨٧	١٤,٦٤	٢,٢٤	٧,٤٦**
	عدم استغلال المهارات	١٩,٧٩	٢,٠١	١٤,٢٩	٢,٥٩	٨,٩٠**
	عدم المشاركة في صنع القرارات	١١,٥٠	١,٧٠	٩,٢٩	١,٤٤	٤,٣٩**
	الدرجة الكلية لضغوط العمل	١٢٤,٥٧	٧,٧٨	٨٩,٥٠	٤,٠٩	١٣,٠٢**
الضابطة	العبء الزائد للعمل	٣١,٣٣	٦,٥١	٣١,٠٦	٥,٦٢	٠,٢٥

المجموعة	المتغيرات	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي		قيمة (ت)
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
	غموض الدور	٢١,٨٣	٦,٢٤	٢١,٣٩	٥,٣٤	٠,٢٩
	علاقات العمل غير المرضية	١٧,٣٣	٤,٧٩	١٧,٤٤	٣,٩٤	٠,١٢
	صراع الدور	٢٠,٤٤	٤,٦٢	١٩,٨٩	٤,١٩	٠,٧٨
	عدم استغلال المهارات	١٨,٥٠	٣,٧٦	١٨,١٧	٣,١٥	٠,٦٣
	عدم المشاركة في صنع القرارات	١١,٦٧	١,٧٨	١١,٧٢	١,٥٧	٠,٢٠
	الدرجة الكلية لضغوط العمل	١٢١,١١	١٦,٩٠	١١٩,٦٧	١٤,٢٦	١,٢٩

** دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائيًا (عند مستوى ٠,٠١) بين متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي في الشعور بالأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل لدى المجموعة التجريبية لصالح متوسطات التطبيق القبلي في جميع الحالات. أي أن متوسطات درجات التطبيق البعدي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل انخفضت بدلالة إحصائية عن نظائرها في التطبيق القبلي لدى المجموعة التجريبية.
- عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي في الشعور بالأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل لدى المجموعة الضابطة. أي أنه يوجد تقارب بين متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل لدى المجموعة الضابطة.

ومن إجمالي نتائج الفرضين الثاني والثالث يتضح أن كلاً منهما قد تحقق، أي تم قبول الفرض البديل الثاني وقبول الفرض الصفري الثالث.

مناقشة وتفسير نتائج البحث

أشارت نتائج البحث إلى أن متوسطات درجات المجموعة التجريبية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل بعد تطبيق برنامج العلاج السلوكي المعرفي أقل بدلالة إحصائية من نظائرها لدى المجموعة الضابطة، وأن متوسطات درجات التطبيق البعدي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل انخفضت بدلالة إحصائية عن نظائرها في التطبيق القبلي لدى المجموعة التجريبية، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لضغوط العمل لدى المجموعة الضابطة. ومن هنا تشير نتائج هذا البحث أن برنامج العلاج السلوكي المعرفي فعَّال في خفض درجة الشعور بضغوط العمل لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

وتتفق نتائج هذا البحث مع نتائج بحث كل من: (تونكليف وآخرين (١٩٨٦)، لونج (١٩٨٨)، أندرسون وآخرين (١٩٩٩)، لطيفة الشعلان (٢٠٠٢)، بنكرتون (٢٠٠٣) التي توصلت إلى فعالية برامج العلاج السلوكي المعرفي في تخفيض الشعور بضغوط العمل.

ويمكن تفسير نجاح البرنامج العلاجي بهذا البحث في خفض ضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية بالمرحلة الابتدائية بأن ذلك قد يرجع إلى أن هذا البرنامج قد ساعد على سيادة روح التعاون والمشاركة بين أفراد المجموعة التجريبية الأمر الذي يساعد على ارتفاع درجة المساندة الاجتماعية بينهم، وأن المساندة الاجتماعية ساعدت على خفض شعورهم بضغوط العمل، ويتفق هذا التفسير مع ما توصل إليه **عزت حسن** (١٩٩٦) من وجود تأثير سالب مباشر للمساندة الاجتماعية على ضغط العمل، ويتفق مع أحد مبادئ البرنامج الذي أكد على أهمية المساندة الاجتماعية وصلة الرحم والتزاور مع الأقارب والأصدقاء والصحبة الخيرة في التغلب على ضغوط العمل.

ويمكن إرجاع فعالية البرنامج في خفض ضغوط العمل إلى قوانين ومبادئ البرنامج التي استند إليها الباحث وأكدَّ عليها طوال جلسات البرنامج، مثل التأكيد على ضرورة قراءة القرآن الكريم فهو أفضل الأذكار وهو الشفاء التام من جميع

الأمراض القلبية والبدنية وأمراض الدنيا والآخرة، والتأكيد على دور اللجوء إلى الله سبحانه وتعالى والتوكل عليه وتفويض كل الأمور إليه في جلاء الهموم والأحزان والضغوط، هذا المدخل الديني ساعد على تقبل أفراد المجموعة التجريبية لجميع المناقشات والتدريبات السلوكية أثناء جلسات البرنامج. هذا إلى جانب التأكيد على دور الحفاظ على الطاقة في مقاومة الضغوط، التي تزيد من قدرة الفرد في التغلب على الضغوط التي يتعرض لها، وكذلك تأكيد الباحث طوال جلسات البرنامج على كل فرد أن يدع جميع متاعبه وهمومه ومشاكله خارج مقر الجلسة، ويتذكر ألاَّ يأخذها معه عندما يخرج، وأن يعلن لنفسه وبقوة أنه سيستفيد من جميع المعلومات وجلسات هذا البرنامج ويغير بها من حياته، كل هذا ساعد على نجاح البرنامج في خفض شعور معلمي ومعلمات المجموعة التجريبية بضغوط العمل.

هذا وقد يرجع انخفاض شعور أفراد المجموعة التجريبية بضغوط العمل إلى البعد أو الأثر النفسي للبرنامج حيث قال بعض المعلمين بالمجموعة التجريبية للباحث "إن مثل هذه البرامج وغيرها تجعلنا نشعر أن هناك من يهتم بنا وتهمه صحتنا النفسية ويعترف بأهمية الدور الذي نقوم به" أي أن هذا البرنامج جعلهم يشعرون بأهميتهم وأهمية الدور الذي يقومون به ورفع تقديرهم لذواتهم وثقتهم بأنفسهم، هذا بالإضافة إلى الألفة والثقة العالية بين الباحث وأفراد المجموعة التجريبية، الأمر الذي جعلهم يثقون في الباحث ويلتزمون بكل ما يقوله لهم، كل هذا أثر إيجابيًا على أفراد المجموعة التجريبية وساعد على انخفاض شعورهم بضغوط العمل.

وقد يرجع أيضًا انخفاض ضغوط العمل لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج إلى تأكيد الباحث في معظم جلسات البرنامج على أن هذا البرنامج أو غيره ليس عصاة سحرية بمجرد حضور جلساته ستحل مشكلة ضغوط العمل إلى الأبد، ولكن الأمر يحتاج إلى وجود الرغبة الذاتية في التغيير من جانب المتدربين، وكذلك إلى تغيير أنماط تفكيرهم وسلوكهم الباعثة على الشعور بتلك الضغوط، خاصة وأن هذا البرنامج تضمن ثلاث جلسات تناولت العلاج العقلاني الانفعالي الذي ساعد على توضيح الدور الذي يمكن أن يلعبه النظام المعرفي للفرد في

الاضطرابات النفسية والسلوكية، فقد أدى مثل هذا العلاج العقلاني الانفعالي إلى تعديل بعض الأفكار اللاعقلانية إلى أفكار عقلانية إيجابية وساعد على إعادة البنية المعرفية لدى أفراد المجموعة التجريبية كما ساعدهم على النظر بمنظور واقعي إلى الضغوط التي يمكن أن يتعرضوا لها، كل هذا كان له أثر إيجابي وساهم في خفض الشعور بضغوط العمل لديهم.

وأيضًا يمكن إرجاع نجاح البرنامج العلاجي في خفض الشعور بضغوط العمل إلى استخدام البرنامج آليات وتدريبات سلوكية ساعدت أفراد المجموعة التجريبية على حسن إدارة ضغوط العمل ومواجهتها والتغلب عليها أو على الأقل تخفيف حدتها مثل التدريب على كيفية إدارة الوقت والتدريب على الاسترخاء العضلي والتنفس العميق، فالتدريب على الاسترخاء العضلي والتنفس العميق قد يكون أحدث تأثيرات فسيولوجية مرغوبة مثل انخفاض ضغط الدم وانخفاض معدل ضربات القلب وهي تأثيرات مضادة للاستجابات الفسيولوجية غير المرغوبة التي تسببها ضغوط العمل.

هذا ويمكن إرجاع نجاح هذا البرنامج إلى حرص الباحث على تخصيص إحدى جلسات هذا البرنامج لتعزيز وتفعيل دور مدير المدرسة في خفض شعور المعلمين بضغوط العمل (الجلسة الثالثة)، وهذه الجلسة لم تتناولها البرامج السابقة في هذا المجال، رغم أن مدير المدرسة قد يكون هو السبب الرئيسي وراء شعور معظم معلمي المدرسة بضغوط العمل، فحرص الباحث على تخصيص هذه الجلسة أسهم في زيادة وعي إدارة المدرسة وخاصة مدير المدرسة بأهمية دوره الرئيسي والمهم في خفض ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلمون، وحثه على توفير الظروف المادية والنفسية التي تساعد على خفض ضغوط العمل لدى المعلمين، وخاصة تلك الضغوط التي تنشأ نتيجة تعامل المعلمين معه واحتكاكهم به باعتباره أحد المصادر الرئيسية لضغوط عمل المعلم.

توصيات البحث

في ضوء ما توصل إليه هذا البحث من نتائج يمكن التوصية بما يلي:

١) نظرًا لأن نتائج هذا البحث أشارت إلى نجاح البرنامج العلاجي السلوكي المعرفي في خفض درجة الشعور بضغوط العمل لدى المجموعة التجريبية، لذا يوصي هذا البحث باستخدام مثل هذا البرنامج وغيره من البرامج المتاحة في مثل هذا المجال في خفض ضغوط عمل المعلمين بالمراحل التعليمية المختلفة.

٢) الاهتمام بعقد دورات تدريبية وورش عمل تساعد على تأهيل أكبر عدد من المعلمين والمعلمات والأخصائيين الاجتماعيين لممارسة هذا النوع من العلاج وتطبيقه في مدارسهم لخفض ضغوط العمل.

٣) مساعدة الباحثين المهتمين بمثل هذه البرامج وتذليل الصعاب التي قد تواجههم أثناء التطبيق والتجريب، وتخصيص ميزانية مالية للإنفاق على مثل هذه الأبحاث التجريبية وشبه التجريبية.

٤) ضرورة اهتمام المهتمين بالعملية التربوية بتخفيف ضغوط وأعباء عمل المعلمين، وخاصة التي تتمثل في أعباء العمل وصراع الدور وغموض الدور، لما لها من تأثيرات ضارة على المعلم بوجه خاص وتقدم المجتمع وتطوره بوجه عام.

٥) حث المسئولين عن العملية التربوية بتكثيف البحث عن الطرق والاستراتيجيات والآليات المختلفة التي تساعد على إدارة وتخفيف ضغوط العمل لدي معلمي المرحلة الابتدائية.

٦) الاهتمام بإعداد معلمي المرحلة الابتدائية إعدادًا جيدًا على أسس تربوية وعلمية صحيحة يتفق وما سيلقى على عاتقهم من مسئوليات وما يمكن أن يقوموا به من أدوار مختلفة، الأمر الذي يساعد على تجنب شعورهم بالكثير من ضغوط العمل.

بحوث مقترحة

امتدادًا لهذا البحث يمكن إبداء التوجهات التالية لبحوث مستقبلية:

١) حيث إن عينة الباحث الحالي عمدية، لذا يقترح الباحث: إجراء بحث مشابه للبحث الحالي لدى عينة عشوائية من مدارس مختلفة للتأكد من فعالية هذا النوع من العلاج قبل تعميمه.

٢) إجراء بحث تجريبي لمقارنة الأسلوب العلاجي المتبع بالبحث الحالي بأساليب علاجية أخرى في خفض الشعور بضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٣) إجراء بحث للتعرف على العوامل التي من شأنها تؤدي إلى ارتفاع حدة الشعور بضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية، واقتراح استراتيجيات فعّالة للتغلب عليها والحد من تأثيراتها الضارة على المعلمين.

المراجع:

(١) **رأفت عطية باخوم (١٩٩١).** الضغوط النفسية لمعلمي التعليم الثانوي العام والفني بمحافظة المنيا. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، المجلد (٤)، العدد (٤)، كلية التربية، جامعة المنيا.

(٢) **سعد عميقان الدوسري (٢٠٠٥).** ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية: دراسة ميدانية على منسوبي شرطة المنطقة الشرقية. *رسالة ماجستير (غير منشورة)*، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

(٣) **صالح ناصر القحطاني (٢٠٠٧).** الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة. *رسالة ماجستير (غير منشورة)*، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

(٤) **صلاح أحمد مراد (٢٠٠٠).** *الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

(٥) **عادل عبد الله محمد (٢٠٠٠):** *العلاج المعرفي السلوكي: أسس وتطبيقات*. القاهرة: دار الرشاد.

(٦) **عزت عبد الحميد محمد حسن (١٩٩٦).** المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن العمل. *رسالة دكتوراه (غير منشورة)*، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

(٧) **عزت عبد الحميد محمد حسن (٢٠٠٠).** *الإحصاء المتقدم للعلوم النفسية والتربوية والاجتماعية*. القاهرة، دار زاهد القدسي للطباعة والنشر.

(٨) **علي مرعي القحطاني (٢٠٠٧).** القروض الشخصية وعلاقتها بضغوط العمل: دراسة مسحية على العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود. *رسالة ماجستير (غير منشورة)*، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

(٩) **فؤاد البهي السيد (١٩٧٩).** علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. ط٣، القاهرة، دار الفكر العربي.

(١٠) **لطيفة عثمان إبراهيم الشعلان (٢٠٠٢):** فاعلية برنامج سلوكي معرفي في خفض ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية. *رسالة دكتوراه (غير منشورة)*، كلية التربية- الأقسام الأدبية، إدارة كليات البنات بالرياض.

(١١) **محمد محروس الشناوى، محمد السيد عبد الرحمن** (١٩٩٧): *العلاج السلوكي الحديث: أسسه وتطبيقاته*. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

(١٢) **مشيرة اليوسفي** (١٩٩٠): ضغوط الحياة الموجبة والسالبة وضغط عمل المعلم كمنبأ للتوافق. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، المجلد (٣)، العدد (٤)، كلية التربية، جامعة المنيا.

(١٣) **ناصر عبد العزيز عمر الصهقان** (٢٠٠٥). تقييم فاعلية العلاج العقلاني الانفعالي في خفض درجة القلق والأفكار اللاعقلانية لدى مدمني المخدرات: دراسة شبه تجريبية على النزلاء المدمنين بمستشفى الملك فهد في القصيم. *رسالة ماجستير (غير منشورة)*، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

(14) **American Public Health Association (APHA)** (2001).Public health impacts of Job Stress. *American Journal of Public Health*, 91 (3), 502-503.

(15) **Anderson, V. L.; Levinson, E. M. & Barker, W.** (1999). The effects of meditation on teacher perceived occupational stress, state and trait anxiety, and burnout. *School Psychology Quarterly*, 14(1), 3-25.

(16) **Botwinik, R.** (2007). Dealing with teacher stress. Clearing House, 80 (6), 271-272.

(17) **Calabrese, R. L.** (1987). The principal: An agent for reducing teacher stress. *NASSP Bulletin*, 71 (503), 66-70.

(18) **Crupi, J.** (2006). Give stress a rest. Teaching PreK-8, 36 (8), 20.

(19) **Cummins, R.** (1989). Locus of control and social support: Clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 772-788.

(20) **Farber, B. A.** (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Psychology in Practice*, 56 (5), 675-689.

(21) **Forman, S. G.** (1982): Stress management for teachers: A cognitive behavior program. *Journal of School Psychology*, 20, 180-187.

(22) **Gardiner, M., & Tiggemann, M.** (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male and female dominate industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 301–315.

(23) **Gianakos, I.** (2002). Predictors of coping with work stress: The influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles*, 46(5), 149-158.

(24) **Godt, P. T.** (2006). How to Avoid Stress and Burnout. *Illinois Reading Council Journal*, 34 (3), 58-61.

(25) **Hamel, K. & Bracken, D.** (1986). Factor structure of the job stress questionnaire (JSQ) in three occupational groups. *Edu. and Psy, Meas.*, 46 (3), 777-786.

(26) **Hendriks, A.H.C.; De Moor, J.M.H.; Oud, J.H.; Savelberg, M.M.H.W. & Bargeman, W.H.** (2000). Sources and determinants of job stress among employees working in therapeutic toddler classes in Dutch rehabilitation centers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 47 (2), 155-170.

(27) **Jacobsson, C.; Pousette, A. & Thylefors, I.** (2001). Managing stress and feelings of mastery among Swedish comprehensive school teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45 (1), 37-53.

(28) **Jepson, E. & Forrest, S.** (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 183–197.

(29) **Joerskog, K. G. & Soerbom, D.** (1993). *LISREL8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International, Chicago.

(30) **Long, B. C.** (1988). Stress Management for school personnel: Stress-inoculation training and exercise. *Psychology in the Schools*, 25 (3), 314-324.

(31) **LaRocco, J. M.; House, J. S. & French, J. B.** (1980): Social support Occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21 (2), 202-218.

(32) **Miller, G. V. F.; Travers, C. J.** (2005). Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. *International Review of Psychiatry*, 17 (5), 317-327.

(33) **Moracco, J. C. & McFadden, H.** (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *Personnel & Guidance Journal*, 60 (9), 549-552.

(34) **Noblet, A.** (2003). Building health promoting work settings: identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. *Health Promotion International*, 18 (4), 351-359.

(35) **Pinkerton, S.** (2003). The advantages of keeping the staff well. *Nursing Economic*, 21 (2), 84-85.

(36) **Reese, R.** (2004). The bottom line. *American School Board Journal*, 191 (8), 26-27.

(37) **Ross-Dolen, M. M.** (2003). Sit Back and Relax. Teaching PreK-8, 34 (2), 62.

(38) **Strassmeier, W.** (1992). Stress amongst teachers of children with mental handicaps. *International Journal of Rehabilitation Research*, 15, 235–239.

(39) **Terry, P. M. (1997).** Teacher Burnout: Is It Real? Can We Prevent It? *Paper presented at the Annual Meeting of the North Central Association of Colleges and Schools (Chicago, April 8, 1997).*

(40) **Timms, C.; Graham, D. & Caltabiano, M.** (2006). Gender implication of perceptions of trustworthiness of school administration and teacher burnout/job stress. *Australian Journal of Social Issues*, 41 (3), 343-358.

(41) **Tunnecliffe, M. R.; Leach, D. J. & Tunnecliffe, L. P.** (1986). Relative efficacy of using behavioral consultation as an approach to teacher stress management. *Journal of School Psychology*, 24 (2), 123-131.

(42) **Wanko, M. A.** (1995). Cut stress now. *Education Digest*, 60 (7), 40-41.

ملحق (١)

استبيان ضغوط العمل

إعداد د: عزت عبد الحميد محمد

تعليمات:

أخي المعلم ..... أختي المعلمة

يتكون هذا الاستبيان من مجموعة من العبارات التي تتناول بعض مصادر ضغوط العمل التي يمكن أن تتعرض لها كمعلم، والمرجو منك أن تقرأ كل عبارة من هذه العبارات قراءة جيدة ثم تبدي رأيك فيها، وذلك بوضع علامة (✓) أسفل إحدى الاستجابات الخمس، حيث:

- الاستجابة "أوافق بشدة" تشير إلى أنك توافق بشدة على المعنى المتضمن في العبارة.
- الاستجابة "أوافق " تشير إلى أنك توافق على المعنى المتضمن في العبارة.
- الاستجابة "أوافق إلى حد ما" تشير إلى أنك توافق إلى حد ما على المعنى المتضمن في العبارة.
- الاستجابة "غير موافق" تشير إلى أنك لا توافق على المعنى المتضمن في العبارة.
- الاستجابة "غير موافق بشدة" تشير إلى أنك لا توافق بشدة على المعنى المتضمن في العبارة.

من فضلك لا تضع أكثر من علامة (✓) واحدة أمام كل عبارة أسفل إحدى الاستجابات الخمس، كما أن الوقت غير محدد، ومع ذلك يجب أن تستجيب بأسرع ما يمكن، وتأكد من الإجابة على جميع العبارات، مع ملاحظة أنه لا توجد إجابة صواب وأخرى خطأ، فأي استجابة صواب طالما أنها تعبر حقيقة عما تشعر به، كما أن الاستجابات لن يطلع عليها أحد غير الباحث، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي. وشكرًا لتعاونكم الصادق مع الباحث.

الباحث

البيانات الشخصية:

الاسم: **العمر:** سنة **النوع:** (ذكر/أنثى)

عدد سنوات الخبرة في مهنة التدريس: **الحالة الاجتماعية:** (متزوج/غير متزوج)

م	العبـــــارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١	أشعر بزيادة كبيرة في حجم أعباء عملي كمعلم					
٢	أعاني من كثرة الأعمال الإدارية والكتابية التي أكلف بها وليست من اختصاصي					
٣	عملي كمعلم لا يترك لي الفرصة لاستخدام مهاراتي ومعرفتي السابقة في التدريس					
٤	عملي كمعلم لا يتيح لي الفرصة للتجديد والابتكار					
٥	مدير المدرسة يكلفني بمهام تتناقض مع الأعمال التي لابد من القيام بها					
٦	أتلقى أوامر متعارضة من رؤسائي في العمل					
٧	أشعر بغموض الأهداف المحددة لي كمعلم					
٨	أشعر بعدم وضوح صلاحياتي كمعلم					
٩	عملي كمعلم لا يسمح لي باتخاذ قرارات جريئة لتطوير طريقتي في التدريس					
١٠	أشعر بالعزلة بين زملائي في المدرسة					
١١	أشعر بافتقاد روح التعاون بين المعلمين في المدرسة					
١٢	أعاني من كثرة المسئوليات التي تكلفني بها إدارة المدرسة					
١٣	عملي كمعلم لا يترك لي وقتًا للقيام بعمل أشياء أخرى خاصة بي					
١٤	عملي كمعلم يقيدني حرفيًا بالمنهج ولا يتيح لي فرصة التعبير عن آرائي وأفكاري					
١٥	أشعر بأنني أعمل في ظل سياسات وتوجيهات متعارضة					
١٦	أشعر بعدم تحديد مسئوليات كل معلم بدقة					
١٧	يصعب عليَّ أن أتنبأ بما يتوقعه الآخرون مني في العمل					
١٨	نادرًا ما تتيح لي إدارة المدرسة فرصة المشاركة في اتخاذ قرارات تتعلق بعملي كمعلم					
١٩	أشعر بأن تفرقة مدير المدرسة في التعامل مع المعلمين ليس على أساس الكفاية					
٢٠	أشعر بأن إدارة المدرسة لا تقدر جهودي على الوجه					

م	العبـــــارات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
	الذي يرضيني					
٢١	أعاني من كثرة الأعمال التحريرية (مثل: دفاتر التحضير، تصحيح الكتب والكراسات، أعمال السنة) التي أقوم بها كمعلم					
٢٢	احتاج إلى المزيد من الوقت لإنهاء الأعمال والمهام الموكلة إليّ					
٢٣	أشعر بأن عملي كمعلم لا يتطلب شيئًا من التحدي					
٢٤	أتلقى تعليمات متناقضة من رؤسائي للقيام بأداء بعض المهام					
٢٥	أشعر بغموض اللوائح والقوانين المتعلقة بعمل المعلم					
٢٦	أشعر باليأس نتيجة عدم مشاركتي في صنع كثير من القرارات التي تتعلق بعملي كمعلم					
٢٧	أشعر بتعنت مدير المدرسة مع البعض دون البعض الآخر					
٢٨	أعباء عملي الزائدة تجبرني على إنهاء بعض مهامي ليلا في المنزل					
٢٩	أعاني من ارتفاع نصابي من الحصص.					
٣٠	عملي كمعلم لا يتيح لي استغلال قدراتي ومهاراتي على الوجه الذي يرضيني					
٣١	أضطر أحيانًا إلى ممارسة تصرفات تتعارض مع قيمي الشخصية					
٣٢	يصعب عليّ أن أحدد جيدًا مستويات أدائي في العمل					
٣٣	أشعر بانعدام المساندة الاجتماعية بين الزملاء بالمدرسة					
٣٤	أعاني من زيادة واجبات وأعمال التدريس عن الوقت المخصص لها					
٣٥	أشعر بأن كمية العمل الملقاة على عاتقي فوق طاقتي وقدراتي					
٣٦	أشعر بأن متطلبات عملي كمعلم تعوق قيامي بواجباتي الأسرية على الوجه المطلوب					
٣٧	أشعر بعدم وضوح نطاق ومهام عملي كمعلم					
٣٨	أشعر بافتقاد الصداقات الحميمة داخل المدرسة					