



جامعة المنصورة
كلية التربية



فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض الشعور بالضغوط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت

إعداد

مانع مطرود دواي الشمري

إشراف

أ. د / محمد عيسى

مدرس الصحة النفسية
كلية التربية - جامعة المنصورة

أ. د / عصام زيدان

أستاذ الصحة النفسية
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١٢٧ - يوليو ٢٠٢٤

فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض الشعور بالضغط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت

مانع مطرود دواحي الشمري

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض الشعور بالضغط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت، وكذلك التحقق من استمرارية فعالية البرنامج وخلال فترة المتابعة، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة (٦٠) معلماً تراوحت أعمارهم (٣٥ - ٤٥) سنة؛ تم تقسيمهم إلى مجموعتين؛ مجموعة تجريبية (٣٠) معلماً، ومجموعة ضابطة (٣٠) معلماً؛ وطبقت الدراسة الأدوات التالية: مقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحث)، والبرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي (إعداد الباحث)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.01)$ بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الضغوط المهنية لصالح المجموعة الضابطة، لا وجود فروق دالة إحصائية بين القياسيين (البعدي-التتبعي) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية الدرجة الكلية والأبعاد لدى المعلمين عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي- الضغوط المهنية.

مقدمة

إن مهنة التدريس لم تعد تقتصر على نقل المعلومات وتزويد المتعلمين بالمعارف المختلفة كما كان في السابق، ولكنها أصبحت مجموعة من العمليات التي تتضمن التخطيط والتنفيذ والتقييم، حيث يقوم المعلم بمهامه الوظيفية وفقاً لهذه العمليات جامعاً بينها؛ ولذا فإن المسؤوليات المطلوبة من المعلم أصبحت كثيرة ومتداخلة؛ مما يمثل ضغطاً مهنيًا ونفسيًا على عاتقه.

ولأن المعلم هو المحور الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية، سعى القائمون على النظام التعليمي في العالم ومنذ وقت مبكر إلى إعداد المعلم فحرصوا على توفير جميع الإمكانيات والوسائل اللازمة لإعداده وتكوينه وتأهيله تربوياً ومهنياً، (برهم، ٢٠٠٥، ١١) كما أنه يسند له العديد من المهام من بينها منها توفير المناخ العاطفي والاجتماعي، وتنظيم بيئة التعلم، وتوفير الخبرات العلمية، وحفظ النظام، وملاحظة الطلاب ومتابعتهم وتقويمهم. ومع الانفجار المعرفي المتجدد الذي يتطلب إستحداث طرق تعليمية تتوافق مع القدرات النفسية والمعرفية للتلاميذ أصبح يشكل ضغطاً على المعلم. والتي أطلق عليها مصطلح "المرض الخفي" كما ذكرها. (النعاس، ٢٠٠٨، ١١).

والضغوط المهنية لدى المعلمين تشير إلى التأثير السلبي الذي يحدث نتيجة عدم القدرة على التحكم في الإنفعالات وردود الأفعال في المواقف الضاغطة أثناء تواجدهم داخل المدرسة التي تحول دون التركيز على الهدف العام من العملية التعليمية، ولذلك فإن للإرشاد النفسي دور مهم في تحسين البيئة المدرسية التي يعيش فيها المعلم عن طريق تخفيف الضغوطات عليه وذلك بتبصيره وتدريبه على كيفية التعامل مع المواقف الضاغطة وإكسابه المهارات والفتيات اللازمة لمواجهة هذه الضغوط والإرشاد النفسي

يهدف إلى مساعدة الأفراد في مواجهة المشكلات ومواقف الحياة وتغيير حياتهم إلى الأفضل (الشناوي، ١٩٩٦، ٩).

لذا أصبحت الضغوط المهنية محور اهتمام كثير من العلماء في علم التربية، لكونها أصبحت عامل يفرض نفسه في كثير من المشكلات المهنية، وحتى الجسمية لدرجة تسمية العصر بعصر الضغوط، وتعتبر الضغوط المهنية الأساس الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى، كما يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط الأخرى: كالضغوط الاجتماعية ومنها الضغوط المهنية والاقتصادية، والأسرية وغيرها من أنواع الضغوط (Thomas, 2003, 2).

وما لا شك فيه أن الضغوط المهنية وما لها من آثار فسيولوجية ونفسية تؤثر على العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومنظمتهم؛ فإنه من الضروري التدخل لخفض الشعور بالضغوط المهنية.

ومما لا شك فيه أن الإرشاد المعرفي السلوكي هو أحد أهم أنواع الاتجاهات النفسية حيث يهدف إلى التعرف على أفكار الفرد وأفعاله السلبية ومحاولة معرفة كيفية الإبقاء عليها، ويعمل بعد ذلك على التخلص من تلك الأفكار التي تسبب للفرد الإحباط والتوتر والقلق، وهو أحد أساليب الإرشاد التي تعمل على الدمج بين فنيات الإرشاد السلوكي والإرشاد المعرفي مثل: (المناقشة، المراقبة الذاتية، التخيل، النمذجة، إعادة البناء المعرفي، إيقاف الأفكار، لعب الدور)؛ مما يكون لها أثر كبير وفعال لإحداث تغييرات إيجابية في شخصية الفرد والتخلص من السلوكيات الغير مرغوبة، حيث يساهم في تطوير مهارات الفرد المعرفية والسلوكية ويساعد الفرد في تكوين رؤية إيجابية لنفسه والمجتمع والمستقبل، ومن هذا نجد أن الإرشاد المعرفي السلوكي يستخدم مع المهارات الإيجابية وتنميتها وأيضاً يصلح في الاستخدام مع حالات الاضطرابات النفسية لدى الفرد وأيضاً يستخدم بنجاح مع الأطفال والمراهقين والكبار؛ ولذا يحاول الباحث أن يسلك هذا المنحى في خفض الضغوط المهنية لدى المعلمين.

مشكلة الدراسة:

تشكل الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في مهنة التدريس اهتماماً بارزاً للباحثين والدراسين للوصول الي حلول لمواجهتها والتغلب على مسبباتها لما لها من تأثير ملموس على الاداء ومحصلة النتائج، لذا فمن الضروري توفير الرعاية النفسية للمعلم لما يواجهه من ضغوط في مجال مهنته قد تؤثر على مستوى إنتاجيته، وفقدان الحافز اللازم والحماس الضروري للعمل، مما ينعكس على درجة رضاه وظيفته وربما وصل الحال لميله لترك عمله. (copley,1990; koustclios,2001,3).

لذا فإن مجال الضغوط لدى المعلمين كانت تهتم بالضغوط المهنية لكل معلم في تخصصه الذي يقوم بتدريسه دون التطرق الي معرفة وجه الاختلاف في درجة الضغوط المهنية لكل معلم في تخصصه الذي يقوم بتدريسه دون التطرق اي معرفة وجه الاختلاف في درجة الضغوط المهنية بين معلمي المواد الدراسية وفقاً لتخصصاتهم وطبيعة المواد التي يقومون بتدريسها، حيث يمكن أن تكون درجة درجة الضغوط التي يشعرون بها تختلف من معلم إلى آخر.

وذكر ريس (2004) Reese أنه في أواخر الثمانينات من القرن العشرين سجل معهد الضغط الأمريكي American Institute of stress أن مهنة التدريس واحدة من المهام العشر الأكثر ضغطاً، وأن حوالي ٤٠-٥٠% من المعلمين الجدد يترك مهنة

التدريس خلال السنوات الخمس الأولى، وهذا النزوح الجماعي يكلف الدول مبالغ باهظة لإعادة تعيين معلمين جدد، الأمر الذي دفع السلطات التربوية بأمريكا إلى الاهتمام بتخفيف الضغوط التي تهدد المعلمين (Reese,2004,26-36).

وأكدت نتائج دراسة عثمان (٢٠١٦) أوضحت فعالية برنامج إرشادي يستند إلي الذكاء الإنفعالي في خفض ضغوط العمل وتحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة وتشير دراسة عيسى (٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي الطور الابتدائي، وأكدت دراسة منذر أحمد (٢٠٢٠) على فعالية برنامج تدريبي في تحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس، ودراسة قششة (٢٠٢٢) بعنوان فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الشعور بالإرهاك النفسي لدى المرشدين التربويين، وأشارت دراسة العطار (٢٠٢٣) على فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين صلابة الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة.

وقد استرعى نظر الباحث أن هناك حاجة الي إجراء مثل هذا الدراسة؛ نظراً قلة البحوث التي تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب الضغوط والمهنية بالبحوث العربية، فقد ما جاء هذا لدراسة استجابة لما أوصت به الجمعية الأمريكية للصحة العامة عام (٢٠٠١)، حيث أوصت بإجراء المزيد من البحوث المتعلقة بالضغوط المهنية، وتوفير الدعم المادي لتلك البحوث، وحثت الكونجرس الأمريكي على تمويل المؤسسات المهنية لتطوير بحوث واستراتيجيات وطرق علاجية مختلفة لتخفيف الضغوط المهنية (American Public Health Association, 2001)

ولهذا تحاول الدراسة الحالي التعرف على فعالية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في خفض الشعور بالضغوط المهنية للمعلمين.

حيث تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

- ما فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الشعور بالضغوط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت؟
- وينبثق من هذا السؤال عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:
- ما فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الشعور بالضغوط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت؟
- هل هناك استمرار لفعالية البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي في خفض الشعور بالضغوط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التحقق من فعالية البرنامج الإرشادي المقترح في خفض الشعور بالضغوط المهنية لدى عينة من معلمين المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؛ والتأكد من استمرارية فعالية البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي المقترح على المجموعة التجريبية بعد مضي فترة المتابعة التي تصل إلى شهر.

أهمية الدراسة:

أ. الأهمية النظرية:

(١) تستمد الدراسة الحالي أهميته من أهمية المشكلة التي يتناولها وهي مشكلة الضغوط المهنية لدى قطاع مؤثر ومهم وهو قطاع المعلمين العاملين في مهنة التعليم.

- (٢) العائد المنتظر من الاهتمام بالمعلمين وحالتهم النفسية والانفعالية؛ مما ينعكس بالإيجاب على المؤسسات التعليمية والمدارس في تحقيق أهدافها وإخراج نشء واع قادر على الانجاز وتحقيق التقدم.
- (٣) ضآلة حجم الاهتمام ببحث هذه المتغيرات على صعيد الدراسات العربية مقارنة بما تم إنجازه على صعيد الدراسات الأجنبية وذلك في حدود اطلاق الباحث.
- (٤) أهمية الفئة المستهدفة بالدراسة، وهي فئة المعلمين ؛ حيث إنها أساس تقدم المجتمع وتطوره؛ ولذا تستدعي مزيداً من الاهتمام بها، لا سيما وقد بات تقدم الأمم ورفيها يقاس بمدى رعايتها للعملية التعليمية بوجه عام والمعلمين بشكل خاص.

ب. الأهمية التطبيقية:

- (١) إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الحالية في تصميم وتنفيذ دراسات لاحقة تخدم فئات مهنية أخرى غير المعلمين.
- (٢) تقديم بعض التوصيات المفيدة للمختصين والعاملين في الميادين النفسية والتربوية حول تطوير برامج وقائية وإرشادية وتدريبية لخدمة ورعاية المعلمين بجميع المراحل الدراسية وكافة التخصصات العلمية والأدبية والفنية.
- (٣) تساهم في الحكم على درجة ملاءمة الفنيات الإرشادية المستخدمة في البرنامج لفئة المعلمين؛ حتى تستفيد الدراسات المستقبلية منها في اختيار الفنيات الأكثر ملائمة.
- (٤) إمكانية استخدام البرنامج الإرشادي المقترح في خفض الضغوط المهنية لدى المعلمين، وكذلك الاعتماد على أدوات الدراسة في دراسات مستقبلية تخدم هذه العينة.

فروض الدراسة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يمكن استخلاص فروض الدراسة في الآتي:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الضغوط المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الضغوط المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الضغوط المهنية.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

(الإرشاد المعرفي السلوكي: Cognitive Behavioral Counseling)

عرفه الباحث الحالي إجرائياً بأنه: برنامج مخطط ومنظم يتضمن مجموعة من الخطوات المنظمة المبنية على أسس علمية مستمدة من نظريات الإرشاد النفسي ويتضمن مجموعة من الأنشطة والخبرات المحددة، ومرتبطة بجدول زمني محدد بهدف تحسين الرضا الوظيفي حيث تتخفف المشاعر السلبية التي يعانيها المعلم من خلال تحديد وتغيير أفكاره التكيفية التي تعمل على استمرار هذه المشاعر السلبية عند معلمين المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

(الضغوط المهنية: Occupational Pressures)

ويعرفه الباحث اجرائياً: بأنها مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهمته، والتي تشكل تهديداً لذاته لأنها تكون أكبر من إمكانياته الذاتية أو طاقاته الوظيفية، وتؤدي إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم وحالته النفسية والسلوكية، مما يؤدي إلى عدم مشاركته في اتخاذ القرارات، وسوء علاقته بزملائه وإدارة المدرسة والتي تتحدد بالدرجة التي يحصل عليها على مقياس الضغوط المهنية في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بالبرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي المستخدم في الدراسة وبخصائص العينة وطبيعة الأدوات المستخدمة والأسلوب الإحصائي المستخدم في معالجة بيانات الدراسة وفيما يلي عرض لها:

- (١) الحدود البشرية: تتكون عينة الدراسة من (٦٠) معلماً، يتم اختيارهم بطريقة عشوائية من مدارس المرحلة المتوسطة بين التابعة لإدارة الجهور التعليمية بدولة الكويت؛ لذا فنتائج هذا الدراسة يمكن تعميمها بعد التحقق من صدق النتائج التي سيتم التوصل إليها خلال هذه الدراسة، تم تقسيمهم إلى (٣٠) عينة تجريبية و(٣٠) عينة ضابطة.
- (٢) الحدود المكانية: تم تطبيق البرنامج على معلمي المرحلة المتوسطة بمحافظة الجهور التابعين لإدارة الجهور التعليمية بدولة الكويت.
- (٣) الحدود الزمانية: سوف تطبق أدوات الدراسة على عينة الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.

الإطار النظري لمفاهيم الدراسة:

• أولاً: الضغوط المهنية:

تعد ظاهرة الضغوط النفسية من أكثر الظواهر تعقيداً، فاليرع من الكتابات الكثيرة في هذا الموضوع والتي أجريت منذ عام (١٩٥٠م) فإنها لم تؤد إلى توضيح مفهوم الضغوط النفسية، وحسب " بار كنسن" و " كولمان" فالسبب في ذلك يعود إلى أن مصطلح الضغط عبارة عن تكوين فرضي وليس شيئاً ملموساً واضح المعالم من السهل قياسه لذلك ما ي ازل يكتنفه قدر كبير من الغموض. (الشري، ٢٠٠٨، ١٥).

تعددت التعاريف التي أطلقها العلماء والباحثين حول الصغوظ المهنية فمنهم من عرفها على أساس أنها استجابة ومنهم من عرفها أنها مثيرات ومنهم من جمع بين الاثنين؛ وفيما يلي سنعرض بعض التعاريف:

وتشير منظمة الصحة العالمية (WHO) Organization Health World إلى أن الضغوط المهنية تعد مجموعة من استجابات الموظفين الممكنة، في حالة مواجهتهم لمتطلبات وضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارفهم وكفاءاتهم، والتي تستدعي استعمال قدراتهم في مواقف العمل (الأحسن، ٢٠١٥، ٢٢).

وأشار الرحاحلة وعزام (٢٠١١، ١٣٧) أن الضغوط المهنية هي حالة مزاجية معقدة يشعر بها الفرد وتؤثر على تصرفاته وتغير من طريقة تفكيره.

أو هي "شعور المعلم بعدم قدرته على التجاوب مع متطلبات بيئة العمل، حيث يحدث الضغط المهني عندما يكون المعلم غير قادر على إصدار استجابة ملائمة وفعالة لمتطلبات العمل (Lambert, Torres& Tummons, 2012, 46) كما تعرف بأنها "مجموعة من الأعراض الفسيولوجية.

تعرف بأنها "مجموعة من الأعراض الفسيولوجية والنفسية والسلوكية المصاحبة يلجأ إليها المعلم في محاولة منه للتكيف" (Raja, 2013, 35) ويفسرها البعض على أنها "نتيجة حتمية لمحاولات المعلم مجابهة المتطلبات الوظيفية والاستجابة في ضوء إمكاناته" (Erdiller & Dogan, 2015, 634)

• مصادر الضغوط المهنية:

تتنوع وتختلف مصادر المهنية، باختلاف البيئة والأفراد والمهن؛ مما تجعل مثل هذه الضغوط تختلف من فرد لآخر، كما أن الضغوط المهنية لا تحدث نتيجة لسبب واحد، وإنما قد تشترك في أحداثها أسباب عدة، بعضها نابع من شخصية الفرد، وبعضها نابع من بيئة العمل، أو تكون نتيجة التفاعل بين السببين (أبو عون، ٢٠١٤، ٣٢).

وتتداخل مصادر الضغوط المهنية فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر عن بعضها البعض ولذلك قسمت هذه إلى قسمين هما:

أولاً: المصادر التنظيمية أو مصادر متعلقة بالعمل وتشمل عبء الدور ويعني قيام المعلم بمهام إلى لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح وهذا ما يواجهه المعلم في تطبيقه للمناهج الجديدة فيجد نفسه في صراع بين متناقضات كثافة البرنامج، ضيق الوقت، الفروق الفردية في قدرات المتعلمين ومستواهم الدراسي، بالإضافة إلى غموض و صراع الدور نتيجة عدم فهم المعلم لما هو متوقع منه وهو نقص المعلومات اللازمة التي يحتاجها المعلم في أداء دوره في المدرسة ومن ضمن تلك المصادر ضغوط بيئة العمل المادية وتشمل عوامل مثل الإضاءة، الضوضاء، الحرارة تلوث الهواء إضافة إلى الضغوط الاجتماعية التي تتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمروسين والمدير و سوء المناخ الاجتماعي والوسط المدرسي ونقص التقدير الاجتماعي لمهنة التعليم وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات ونقص فرص النمو والتقدم المهني وغير ذلك (شاداني، ٢٠١١، ١٩-٢٢؛ أحمد والسر، ٢٠١٢، ٧).

ثانياً: المصادر الشخصية: ويقصد بالمصادر الشخصية للضغوط المهنية أو المتغيرات المتعلقة بالفرد تلك العوامل التي كونت شخصيته، حيث تبين أن لكل من العوامل المتمثلة في نمط الشخصية، نوع الجنس، السن والعلاقات الشخصية، التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل، الحالة النفسية والبدنية، تراكم أحداث الحياة والمسؤولية عن الأسرة وتأثيراتها في التعامل مع بيئة العمل ودورها في تحديد نوعية الاستجابة لمصادر الضغوط المهنية (الأحسن، ٢٠١٥، ١٩٦).

مما سبق يرى الباحث أنه من الصعب تحديد نموذج متفق عليه يصنف مصادر الضغوط المهنية، نظراً لأن هناك شبه اتفاق أن تلك المصادر لا تتعدى كلاً من الفرد والمنظمة والبيئة، كما أن مصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر بعضها عن بعض، حيث يعد التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم هذه الضغوط، ولذلك قسمت هذه المصادر إلى ثلاثة أقسام: قسم متعلق بالعمل وطبيعة المهام الموكلة له، وقسم متعلق بشخصية المعلم نابعة من معتقدات الفرد الخاطئة، وقسم يتعلق بالمحيط الذي يعيش فيه المعلم تتمثل في المواقف التي تحدث هذه الضغوط من المبادئ والصراع القائم بين العادات والتقاليد وبين الواقع وما يترتب عليها من سلوكيات مثل عدم الرضا الوظيفي وكثرة الغياب والاستغناء عن الوظيفة، من ضغوط اقتصادية عائلية مثل تعدد حاجات الأسرة ومتطلباتها وفي الوقت نفسه عدم كفاية الدخل.

• أنواع الضغوط المهنية:

يرى (Harlow, 2008, 3) بأن المعلمين في كل مكان يواجهون الضغوطات نفسها ووجد بأن المعلمين يواجهون ثلاثة أنواع رئيسية من الضغوطات:
الأولى: الضغط المتعلق بالمهام، ويشير إلى المشاكل المرتبطة بمدى واسع من المهام المحددة التي يجب على المعلمين تنفيذها من خلال دورهم كمعلمين.
الثانية: الضغط المتعلق بدور المعلم ويشير إلى مدى توافق توقعات المعلمين لأدوارهم مع المسؤوليات الفعلية المرتبطة بالعمل واللازمة لأداء دورهم.
الثالثة: ما يتعلق بالتوتر العائد إلى ضغوطات الحياة، ويرتبط بجميع مجالات حياة المعلمين.

• مراحل الضغوط المهنية:

هناك ثلاث مراحل مختلفة من ضغوط العمل وهي:

- 1- **مرحلة الإنذار:** هذه هي المرحلة التي يهتز فيها الفرد بضغط خارجي، ويصر على قضية يجب الاهتمام بها، قد يساعد الفرد في التفكير في لحظة مثل الدفاع من خلال التجربة الشخصية إذا كان رد الفعل هذا مناسباً، فسيعود الجسم إلى حالة الراحة بعد أن تعامل مع مصدر الضغط بنجاح (Aydogan Atilla & Bayram, 2009, 1250).
 - 2- **مرحلة المقاومة:** تبدأ هذه المرحلة بزيادة تدريجية في التوتر ودرجة عالية من الضغط والقلق، لكن المقاومة قد تؤدي إلى عدة ظواهر سلبية مثل اتخاذ القرار العاجل وأحداث الاشتباكات أو الصراعات الخطيرة؛ يمكن أن تؤدي المقاومة أيضاً إلى ظهور العديد من المواقف والمطالب التي تنتج عن سيطرة الأشخاص والتنظيم بطريقة تؤدي إلى انهيار المقاومة وظهور سلسلة من المشكلات والأعراض السلبية (Griffin & Moorhead, 2012).
 - 3- **مرحلة الإرهاق:** إذا تقدم الإجهاد المهني، يفقد الجسم في النهاية قدرته على التكيف وهذا يؤدي إلى حالة الحمل الزائد (Jeremy W, 2005).
- ووفقاً لنموذج سييلي للضغوط هناك ثلاث مراحل تمر بها استجابة الفرد لهذه الضغوط: (مرحلة الاستجابة الإنذارية؛ تليها مرحلة المقاومة؛ انتهاءاً عندما يواجه الفرد بشكلٍ بمرحلة الاستنزاف).

• استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية في حقل التعليم:

- وأشار الزغبى (٢٠١٥، ٥٥٠) مجموعة من الاستراتيجيات التي يتعامل بها الفرد مع الضغوط النفسية وهي:
- 1- التفكير العقلاني: ويشير لأنواع التفكير العقلانية المنطقية التي يقوم بها الفرد تجاه الموقف الضاغظ بحثاً عن مصادره وأسبابه.
 - 2- التخيل: وهو أسلوب يحاول الفرد من خلاله تخيل الأفكار والسلوكيات التي يمكن القيام بها في المستقبل عند مواجهة الموقف الضاغظ.
 - 3- الإنكار: أسلوب دفاعي لاشعوري، يسعى الفرد فيه لإنكار وتجاهل المواقف الضاغظة وكأنها لم تحدث.
 - 4- حل المشكلات: أسلوب معرفي، يحاول الفرد من خلاله استنباط حلول جديدة مبتكرة لمواجهة الضغوط.
 - 5- الفكاهة والدعابة: أسلوب يتضمن التعامل مع الضغوط بروح المرح والدعابة.
 - 6- الرجوع إلى الدين: وذلك من خلال الاكثار من الصلوات والعبادات والمداومة عليها، كمصدر للدعم الروحي والأخلاقي والانفعالي.

مما سبق يتضح للباحث أن الضغوط المهنية للمعلم هي ضغوط ترتبط ببيئة العمل، مثل العبء الكمي والكيفي للعمل، صراع الدور وغموضه، الخلافات مع الزملاء في العمل، ضغوط قواعد وتشريعات العمل، عدم الرضا الوظيفي، قلة الأجر بالمقارنة مع الجهد المبذول.

ثانياً: البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي:

البرنامج الإرشادي حسب ما أشار إليه (عبد الله، ٢٠١٤، ١٩٩) فهو برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية، لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة، فردياً وجماعياً لجميع من تضمنهم المؤسسة (كالمدرسة مثلاً) بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالإختيار الواعي المتعلق وتحقيق التوافق النفسي داخل تلك المؤسسة وخارجها ويقوم بالتخطيط للبرنامج الإرشادي وتنفيذه.

ظهر مصطلح الارشاد المعرفي السلوكي في بداية الأخير من القرن الماضي، وقد اهتم هذا النوع من الارشاد بالجانب الوجداني للفرد والسياق الاجتماعي المحيط به، من خلال استخدام استراتيجيات معرفية سلوكية انفعالية اجتماعية، وبيئية، لإحداث التغيير المرغوب في تفكير وانفعال وسلوك الفرد (عبد العزيز، ٢٠١١، ٤٥).

• مفهوم الإرشاد المعرفي السلوكي:

عرفه (عبد العظيم، ٢٠١٥، ٧) بأنه برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة فردياً وجماعياً لجميع من تضمنهم المنظمة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الواعي ولتحقيق التوافق النفسي داخل المنظمة وخارجها ويقوم بتخطيطه وتنفيذه.

عرفه يوسف (٢٠١٥، ٣٨٥) فقد عرف الإرشاد السلوكي المعرفي بأنه مجموعة من الطرائق العلاجية التي تجمع بين الأسلوبين المعرفي والسلوكي معاً وذلك عن طريق تصحيح المفاهيم الذهنية الخاطئة والإشارات الذاتية المغلوطة

وعرفه نبينا ودرادين (٢٠١٨، ٣٦) بأنه منهج لحل المشكلات الحالية (هنا والآن) حيث تُخفف المشاعر السلبية التي يعانها الفرد من خلال تحديد وتغيير أفكاره وسلوكياته غير التكيفية التي تعمل على استمرار هذه المشاعر السلبية.

• أهداف العلاج المعرفي السلوكي:

يشير محمد (٢٠٠٠، ٣٢) أهداف الإرشاد المعرفي السلوكي بالنقاط التالية:

- ١- تعليم الفرد ملاحظة الذات وتحديد أفكاره التلقائية بنفسه.
- ٢- مساعدة الفرد على الاستبصار والوعي بما يفكر.
- ٣- مساعدة الفرد على إدراك العلاقة الدينامكية بين التفكير والانفعال والسلوك
- ٤- مساعدة الفرد على تقييم أفكاره وتخيلاته ولا سيما تلك التي ترتبط بالمواقف المضطربة.
- ٥- مساعدة الفرد على تعديل وتصحيح أفكاره الخاطئة والتشوهات المعرفية لديه.
- ٦- مساعدة الفرد على تحسين مهاراته الاجتماعية، عن طريق تعليمه مهارات التواصل مع الآخرين.
- ٧- تدريب الفرد على استراتيجيات وفتيات معرفية وسلوكية متباينة.
- ٨- تدريب الفرد على توجيه التعليمات لذاته ومن ثم تعديل سلوكه.
- ٩- تدريب الفرد على السيطرة والتحكم بالذات.
- ١٠- زيادة مقاومة الفرد للأفكار التلقائية وتأكيد الهوية الذاتية.

• خصائص الإرشاد المعرفي السلوكي:

يؤكد (سلامة، ٢٠٠٦) على عدة مزايا للعلاج المعرفي السلوكي أهمها:

- ١- فنياته سهلة مبسطة، مثل القدرة على الإقناع، الاقتراح وبما يناسب عقل ومنطق الفرد وثقافته.
 - ٢- الكشف عن الأفكار السلبية والمعتقدات اللاعقلانية باعتبارها سبب العصاب، ومن ثم مهاجمتها.
 - ٣- تغيير فكرة الفرد عن ذاته وتفحص حديثه الذاتي الداخلي وتعديله، وإحلال الأفكار العقلانية محل اللاعقلانية منه.
 - ٤- التخلص من الجمل والأسئلة السلبية داخل الفرد.
 - ٥- تحصيل الفرد من الأفكار اللاعقلانية التي يحتمل التعرض لها مستقبلاً، فضلاً عن إكسابه أفكاراً عقلانية ومهارات اجتماعية جديدة.
- ويرى الباحث أن الإرشاد المعرفي السلوكي يتميز بالخصائص التالية:
- ١- التجريب الهادف: حيث يسعى المرشد إلى:
 - العمل والتضامن والاندماج مع المسترشد وذلك بغرض تذليل الصعاب.
 - أحداث تغيير فعال فيها حل المشكلات.
 - تشجيع المسترشد أن يصحح ويعيد النظر في أفكاره، وافتراضاته، ومعتقداته غير العقلانية، ومقارنتها بالأفكار العقلانية التي تم التوصل إليها.
 - ٢- استخدام الأسئلة:
 - وهي عملية تسهل عملية نقل معتقدات المسترشد الشخصية ومن ثم اندماج المسترشد مع المرشد للكشف عن أصول هذه المعتقدات السلبية والتوصل إلى التشخيص الدقيق لها واختبار النتائج المترتبة عليها.
 - ٣- التركيز على (هنا والآن):
 - تؤكد هذه الخاصية على دور الإرشاد المعرفي السلوكي في توجيه وتعديل المرشد للناحية المعرفية السلبية للعميل "هنا والآن"
 - ٤- أهمية استخدام الواجب المنزلي:
 - يعمل المرشد والمسترشد سوياً بقصد تنفيذ الإجراءات الإرشادية في جلسات الإرشاد المعرفي السلوكي، والواجب المنزلي يتضمن اختبار معتقدات وأفكار العميل الخاطئة لإحلال الأفكار والسلوكيات الصحيحة يومياً والمحافظة عليها في الحياة، وقد أثبتت الواجبات المنزلية نتائج إكلينيكية فائقة.
 - ٥- إدراك المشكلة على المدى القصير:
 - حيث يركز الإرشاد المعرفي السلوكي على إدراك المشكلة، ومساعدة المعالج على تكوين مفهوم واضح عن درجة المرض وشدته أكثر من الاتجاهات العلاجية الأخر ذات الأهداف بعيدة المدى.
 - ٦- التدعيم الذاتي:
 - إن تدعيم الذات أو مكافأة هو إحدى الخصائص الهامة للعلاج المعرفي السلوكي، حيث تظهر أهمية التدعيم الذاتي في تزويد المسترشد مثلاً مستويات من السلوك المرغوب والتغيير في الناحية المعرفية والفكرية لديه، ويمكن للمرشد أن يدعم ذات المسترشد من خلال:
 - إمداده بتفسير عقلائي لأفكاره اللاعقلانية.
 - توضيح الأنشطة المدعمة التي يمكن للعميل أن يمارسها.

المراحل الأساسية للعلاج المعرفي السلوكي:

يتضمن الإرشاد المعرفي السلوكي ثلاث مراحل أساسية (عبد العزيز، ٢٠١١):

- ١- **المرحلة الأولى الملاحظة الذاتية:** عن طريق زيادة استبصار المسترشد بأفكاره ومشاعره وسلوكياته وملاحظاته، وهذا بدوره يؤدي إلى خلق بنية معرفية جديدة والتي بدورها تقود إلى إعادة تعريف المشكلة بتغيير المشاعر عنوانه الأمل وصولاً إلى سلوكيات مختلفة.
- ٢- **المرحلة الثانية إعادة تنظيم الخبرات:** ملاحظة المسترشد أفكاره وسلوكياته غير الملائمة مع ملاحظة المسترشد لحديثه الداخلي غير المنطقي والذي يؤدي إلى توليد سلوكيات جديدة غير متوائمة مع سلوكيات المشكلة، بالتالي يحتاج إلى إعادة البناء المعرفي، وذلك يتم من خلال إعادة تنظيم الخبرات بطريقة أكثر فاعلية في مواجهة المشكلة.
- ٣- **المرحلة الثالثة التعميم في المواقف الأخرى:** تطوير الجوانب المعرفية الخاصة بالتغيير نتيجة التغيير الحاصل بطبيعة سلوكيات المواجهة من ناحية، والأحداث الداخلية الذاتية من ناحية أخرى، وهذا يقود إلى إلبه الممارسة في مواقف أخرى.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي للوقوف على مدى فعالية البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي المقترح لخفض الضغوط المهنية لدى عينة من المعلمين بدولة الكويت.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين مدارس البنين بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الجهراء بدولة الكويت للعام الدراسي (٢٠٢٣ / ٢٠٢٤م) والبالغ عددهم (٢٨٥) معلم.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلم من مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة الجهراء بدولة الكويت، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أدوات الدراسة:

- ١- مقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحث).
- ٢- البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي (إعداد الباحث).

أولاً: مقياس الضغوط المهنية:

بعد الاطلاع على المقاييس وجمع المادة العلمية حول الضغوط المهنية تم صياغة مفردات المقياس في صورته الأولية لقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، للعرض على المحكمين وتم عرض الصورة الأولية للمقياس المكون من (٥٠) عبارة على مجموعة من المحكمين؛ وذلك لتعرف آرائهم في الاختبار، وبذلك أصبح المقياس في صورته الأولية صالحاً للتطبيق على عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث تضمنت الصورة الأولية (٧) محاور و(٥٠) عبارة هي:

- المحور الأول:** البيئة المدرسية اشتمل على (١٠) عبارات.
- المحور الثاني:** ضغوط الإدارة المدرسية اشتمل على (٧) عبارات.
- المحور الثالث:** العمل المدرسي اشتمل على (٨) عبارات.
- المحور الرابع:** ضغوط عدم توافر الامكانيات اشتمل على (٥) عبارات.
- المحور الخامس:** ضغوط التلاميذ: واشتمل على (٨) عبارات.
- المحور السادس:** ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات واشتمل على (٥) عبارات.
- المحور السابع:** ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم واشتمل على (٧) عبارات.

وتم تطبيق المقياس في صورته الأولية على عينة استطلاعية من المعلمين - غير عينة الدراسة الأساسية - وقوامها (15) معلماً
تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وذلك كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١)
معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية بألفا كرونباخ

| أبعاد المقياس | عدد العبارات | معامل الثبات |
|--|--------------|--------------|
| البيئة المدرسية | 10 | 0.670 |
| ضغوط الإدارة المدرسية | 7 | 0.722 |
| العمل المدرسي | 8 | 0.650 |
| ضغوط عدم توافر الإمكانيات | 5 | 0.602 |
| ضغوط التلاميذ | 8 | 0.744 |
| ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات | 5 | 0.677 |
| ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم | 7 | 0.760 |
| المقياس ككل | 50 | 0.918 |

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث (ن = 15)
* بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معامل ارتباط الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢)
معاملات ارتباط العبارات بالأبعاد التي تنتمي إليها

| العبارة | البيئة المدرسية | العبارة | الإدارة المدرسية | العبارة | العمل المدرسي | العبارة | عدم توافر الإمكانيات |
|---------|-----------------|---------|------------------|---------|----------------------------|---------|----------------------|
| 1 | 0.646* | 1 | 0.692* | 1 | 0.725** | 1 | 0.683** |
| 2 | 0.627* | 2 | 0.579* | 2 | 0.712** | 2 | 0.571* |
| 3 | 0.695* | 3 | 0.711** | 3 | 0.744** | 3 | 0.580* |
| 4 | 0.626* | 4 | 0.712** | 4 | 0.702** | 4 | 0.791** |
| 5 | 0.621* | 5 | 0.772** | 5 | 0.566* | 5 | 0.690* |
| 6 | 0.754** | 6 | 0.676* | 6 | 0.696* | | |
| 7 | 0.647* | 7 | 0.669* | 7 | 0.798** | | |
| 8 | 0.730** | 8 | | 8 | 0.808** | | |
| 9 | 0.653* | | | | | | |
| 10 | 0.714** | | | | | | |
| العبارة | ضغوط التلاميذ | العبارة | الحالة المادية | العبارة | اتجاهات المجتمع نحو المعلم | العبارة | عدم توافر الإمكانيات |
| 1 | 0.634* | 1 | 0.721** | 1 | 0.579* | 1 | |
| 2 | 0.608* | 2 | 0.777** | 2 | 0.665* | 2 | |
| 3 | 0.823** | 3 | 0.653* | 3 | 0.683* | 3 | |
| 4 | 0.681* | 4 | 0.669* | 4 | 0.709** | 4 | |
| 5 | 0.720** | 5 | 0.754** | 5 | 0.730** | 5 | |
| 6 | 0.572* | | | 6 | 0.656* | 6 | |
| 7 | 0.694* | | | 7 | 0.743** | 7 | |
| 8 | 0.737** | | | | | 8 | |

* القيمة الجدولية لمعامل ارتباط الرتب لسبيرمان عند درجات حرية (13)، ومستوى دلالة (0.05، 0.01) = (0.560 ، 0.703) على الترتيب

جدول (٣) معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس

| معامل الارتباط | أبعاد المقياس |
|----------------|--|
| 0.850** | البيئة المدرسية |
| 0.843** | ضغوط الإدارة المدرسية |
| 0.867** | العمل المدرسي |
| 0.575* | ضغوط عدم توافر الإمكانيات |
| 0.715** | ضغوط التلاميذ |
| 0.619* | ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات |
| 0.830** | ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم |

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالأبعاد التي تنتمي إليه وكذلك معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة عند 0.05, 0.01 مما يعني أن العبارات تتجه لقياس الأبعاد التي تنتمي إليها وأن الأبعاد تتجه لقياس المكون الرئيس (الضغوط المهنية)، مما يدل على أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

تحليل نتائج التطبيق القبلي لمقياس الضغوط المهنية:

للتحقق من تكافؤ مجموعتي الدراسة في الضغوط المهنية تم استخدام اختبار " ت " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلي لمقياس الضغوط المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٤) قيمة " ت " ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات مجموعتي الدراسة في القياس القبلي لمقياس الضغوط المهنية

| الأبعاد | القياس | ن | م | ع | ت | د.ح | الدلالة الإحصائية |
|--|-----------|----|----------|---------|-------|-----|-------------------|
| البيئة المدرسية | التجريبية | 30 | 24.3667 | 1.44993 | 0.420 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 24.1667 | 2.16689 | | | |
| ضغوط الإدارة المدرسية | التجريبية | 30 | 16.5000 | 1.22474 | 0.746 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 16.1667 | 2.11861 | | | |
| العمل المدرسي | التجريبية | 30 | 20.2667 | 1.20153 | 1.670 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 19.5000 | 2.20892 | | | |
| ضغوط عدم توافر الإمكانيات | التجريبية | 30 | 12.5000 | .50855 | 0.324 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 12.4333 | 1.00630 | | | |
| ضغوط التلاميذ | التجريبية | 30 | 19.9333 | 1.04826 | 0.674 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 19.7000 | 1.57896 | | | |
| ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات | التجريبية | 30 | 12.6667 | 1.12444 | 1.917 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 13.2333 | 1.16511 | | | |
| ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم | التجريبية | 30 | 17.5667 | 1.25075 | 0.970 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 17.2667 | 1.14269 | | | |
| الدرجة الكلية | التجريبية | 30 | 123.8000 | 3.22062 | 1.256 | 58 | غير دالة |
| | الضابطة | 30 | 122.4667 | 4.84044 | | | |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم " ت " غير دالة إحصائياً مما يعني عدم وجود فروق بين متوسطي درجات مجموعتي الدراسة في أبعاد مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية، مما يدل على تكافؤ المجموعتين في الضغوط المهنية قبل تلقي البرنامج السلوكي.

ثالثاً: مادة المعالجة التجريبية البرنامج الإرشادي السلوكي المعرفي:

وتم اعداد البرنامج من قبل الباحث الذي هدف إلى خفض الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة واستغرق زمن تنفيذ البرنامج ١٢ جلسة في مدة (٦) أسابيع بمعدل جلستين كل أسبوع، مدة كل جلسة الواحدة ما بين (٦٠ - ٩٠) دقيقة.

وتم اعداد البرنامج الإرشاد السلوكي المعرفي لخفض الشعور بالضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت تتراوح أعمارهم (٣٥ - ٤٥) سنة.

- الأهداف الإجرائية للبرنامج:

- 1- التعرف على الضغوط المهنية التي تؤثر سلباً على أداء عمل المعلم.
- 2- التدريب على خفض الضغوط المهنية لمعلمي مدارس المرحلة المتوسطة بنين وبنات التابعة لإدارة الجھراء التعليمية بدولة الكويت، من خلال اكسابهم معارف ومهارات سلوكية انفعالية التي من شأنها ان تخفف الضغوط لديهم.
- 3- التذويب لمعلمي مدارس المرحلة المتوسطة بنين وبنات التابعة لإدارة الجھراء التعليمية بدولة الكويت على محاولة إعادة البناء المعرفي من أجل توسيع أفكارهم وتعديل سلوكياتهم مما يعمل ضمان صحة نفسية جيدة ومنه تقديم عملية تعليمية في أحسن الظروف.
- 4- تقديم المعلومات والحقائق العلمية حول الضغوط المهنية للمعلمين وكيفية التعامل معها
- 5- تذكير المعلمين بمختلف ردود الفعل النفسية الناتجة عن الضغوط المهنية والتخلص من المشاعر والإتجاهات السلبية، وأثارها على الصحة النفسية والجسمية وكيفية التعامل معها.
- 6- تزويد المعلمين بالأساليب المعرفية الإيجابية، كإعادة تقييم المواقف أو الأحداث الضاغطة من خلال إحلل أفكار ومعتقدات عقلانية وأفكار إيجابية محل الأفكار اللاعقلانية والسلبية.
- 7- تدريب المعلمين على مراقبة الأفكار السلبية لديهم التي من شأنها زيادة الضغط لديهم.
- 8- تدريب المعلمين على المهارات السلوكية الإيجابية للتعامل مع المواقف الضاغطة كالإسترخاء وحل المشكلات.
- 9- محاولة تلبية حاجات المعلمين إلى الدعم المعلوماتي من خلال المعلومات المقدمة على شكل محاضرات من خلال ما يمنحه البرنامج الإرشادي من التنفيس الانفعالي والتعبير عن المشاعر والمشكلات وتقاسمها بين المجموعة الإرشادية.
- 10- تحقيق التفاعل الاجتماعي الفعال للمعلمين داخل المدرسة.
- 11- تدريب أفراد العينة على التخطيط الجيد قبل أداء أعمالهم وتعريفهم بأهمية التعاون في مواجهة المشكلات.
- 12- التعبير عن السلوك النهائي للمشاركين بالبرنامج.

استراتيجية البرنامج:

يقوم البرنامج على الإرشاد الممرکز حول الحل (Solutin- Focussed) والذي ظهر على يد ستيف دي شازر (Steve de Shazer, 1985) والذي يهدف إلى تهيئة مناخ يتسم بالتقبل والمساندة والتعزيز لنقاط القوة الإيجابية في شخصية المسترشد دون الإلتفات إلى جذور المشكلة أو ما ضيها (محمد بن مسفر القرني، ٢٠٠٨، ٦).

الإجراءات التنظيمية للبرنامج:

- المحددات الزمنية: المدى الزمني المقرر للبرنامج (٦) أسابيع بواقع جلستين أسبوعياً، بما في ذلك الجلسة الختامية التي يتم فيها تطبيق المقاييس كمقياس بعدي لتحديد فاعلية البرنامج وتحديد موعد تطبيق القياس التتبعي وبتراوح زمن الجلسة (٦٠ - ٩٠) دقيقة؛ وذلك حسب مضمون الجلسة.
- المحددات المكانيّة: سوف يتم جلسات البرنامج بأحد مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة الجھراء، علماً بأن تكون مزودة بجهاز داتا شو.
- الحدود البشرية: تتكون عينة الدراسة من (٦٠) معلماً، يتم اختيارهم بطريقة عشوائية من مدارس المرحلة المتوسطة بنين وبنات التابعة لإدارة الجھراء التعليمية بدولة الكويت؛ لذا فنتائج هذا البحث يمكن تعميمها بعد التحقق من صدق النتائج التي سيتم التوصل إليها خلال هذه الدراسة.
- نظام جلسات البرنامج: يتبع البرنامج نظاماً أساسياً في جلساته حيث تبدأ الباحثة بمراجعة موضوع الجلسة السابقة فحص الواجبات المنزلية السابقة – إن وجدت- ثم تقديم محتوى

الجلسة تقديم الوجبات المنزلية الجديدة في نهاية الجلسة وفي الجلسات الإجرائية لخفض الضغوط المهنية والتعرف على أنواعها وأسبابها وكيفية التغلب عليها.

محتوي جلسات البرنامج:

تم انتقاء محتوى جلسات البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي الذي سيطبق بطريقة جماعية في ضوء الأهداف العامة والإجرائية التي تم تحديدها للبرنامج والإجراءات العلمية، بما تتضمنه من الفنيات والأساليب السلوكية المعرفية والوسائل المستخدمة التي تسهم في خفض الضغوط المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية.

مراحل تطبيق البرنامج الإرشادي:

تم تطبيق البرنامج الإرشادي وفق المراحل التالية:

- ١- **المرحلة الأولى:** تم فيها التعارف بين الباحث والمعلمين عينة الدراسة (المجموعة التجريبية) المطبق عليهم البرنامج الإرشادي بطريقة جماعية والترحيب والثناء عليهم.
- ٢- **المرحلة الانتقالية:** تحديد المشكلة تم خلالها إلقاء الضوء على أساليب خفض الضغوط المهنية، لدى عينة الدراسة التجريبية؛ وتحديد تاريخ ومكان إجراء الجلسات الإرشادية.
- ٣- **مرحلة التنفيذ:** فيها تطبيق البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي بطريقة جماعية وفق سلوكيات أفراد المعلمين، وممارسة أنشطة البرنامج المختلفة التي تعمل على خفض الضغوط المهنية والتغذية الرجعية ومراجعة الواجب المنزلي.
- ٤- **المرحلة الأخيرة:** تضمنت التعرف على الأهداف التي حققها البرنامج المعرفي السلوكي المطبق بطريقة جماعية (عن طريق التحسين)، وذلك من خلال إعادة تطبيق مقاييس الضغوط المهني، على مجموعة الدراسة التجريبية بعدياً، وذلك لمعرفة مدى فعالية البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي المقدم لهم.
- ٥- **مرحلة المتابعة:** تضمنت التأكيد على مدى استمرارية فعالية البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي من خلال فترة المتابعة التي بلغت ثلاثة أسابيع تقريباً بين انتهاء جلسات البرنامج وإجراء القياس البعدي لمقاييس خفض الضغوط المهنية، حيث تم خلالها عمل جلسات متابعة عند ظهور أي أعراض جديدة أو ظهور الأعراض مرة ثانية لدى أفراد العينة.

الملاح الرئيسية للبرنامج المعرفي السلوكي:

يوضح الجدول التالي (٥) الصورة النهائية للبرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي

| رقم الجلسة | الجلسات | الزمن |
|------------|---|----------|
| ١ | تقديم البرنامج الإرشادي | ٧٠ دقيقة |
| ٢ | التعريف بالضغوط المهنية | ٨٠ دقيقة |
| ٣ | معرفة النفس والوعي بالواقع | ٩٠ دقيقة |
| ٤ | الوعي بالحوار الذاتي | ٩٠ دقيقة |
| ٥ | التعديل المعرفي للموقف الضاغط | ٩٠ دقيقة |
| ٦ | التدريب من خلال التعرض للموقف داخل الجلسة | ٩٠ دقيقة |
| ٧ | المواجهة المعرفية السلوكية للضغوط | ٩٠ دقيقة |
| ٨ | التدريب على حل المشكلات | ٩٠ دقيقة |
| ٩ | لعب الدور | ٩٠ دقيقة |
| ١٠ | تقنية الاسترخاء | ٩٠ دقيقة |
| ١١ | طلب الدعم والمساندة الإجتماعية | ٩٠ دقيقة |
| ١٢ | مناقشة وتقييم وانتهاء البرنامج الإرشادي | ٧٠ دقيقة |

ثم القيام بالدراسة الميدانية لجمع البيانات واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار صحة فروض الدراسة.

أ- اختبار صحة فروض الدراسة:
 أولاً: لإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة الذي نص على:
ما فعالية البرنامج الإرشاد المعرفي السلوكي في خفض الضغوط المهنية لدى المعلمين بدولة الكويت؟

تم اختبار الفرض الأول من فروض الدراسة الذي نص على: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الضغوط المهنية.

حيث تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطي درجات مجموعتي الدراسة في القياس البعدي لمقياس الضغوط المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية)، كما تم استخدام معادلة (η^2) لتحديد حجم ومستوى تأثير البرنامج السلوكي في خفض الضغوط المهنية لدى المعلمين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٦) قيمة (U) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي رتب درجات مجموعتي الدراسة في مقياس الضغوط المهنية بعدياً

| الأبعاد | القياس | ن | م | ع | ت | د.ح | الدلالة الإحصائية | η^2 حجم التأثير | مستوى التأثير |
|--|-----------|----|----------|---------|--------|-----|-------------------|----------------------|---------------|
| البيئة المدرسية | التجريبية | 30 | 12.0000 | 1.14470 | 35.333 | 58 | 0.01 | 0.956 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 24.5333 | 1.56983 | | | | | |
| ضغوط الإدارة المدرسية | التجريبية | 30 | 7.5333 | .68145 | 18.102 | 58 | 0.01 | 0.85 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 14.0667 | 1.85571 | | | | | |
| العمل المدرسي | التجريبية | 30 | 9.7667 | 1.00630 | 26.075 | 58 | 0.01 | 0.921 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 21.7333 | 2.30342 | | | | | |
| ضغوط عدم توافر الإمكانيات | التجريبية | 30 | 6.2333 | 1.13512 | 27.595 | 58 | 0.01 | 0.93 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 12.5000 | 0.50855 | | | | | |
| ضغوط التلاميذ | التجريبية | 30 | 10.0000 | 0.87099 | 39.920 | 58 | 0.01 | 0.965 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 19.9333 | 1.04826 | | | | | |
| ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات | التجريبية | 30 | 5.8000 | 0.84690 | 28.571 | 58 | 0.01 | 0.934 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 12.6333 | 0.99943 | | | | | |
| ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم | التجريبية | 30 | 8.5000 | 1.13715 | 25.933 | 58 | 0.01 | 0.92 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 21.5667 | 2.51456 | | | | | |
| الدرجة الكلية | التجريبية | 30 | 59.8333 | 2.66631 | 70.759 | 58 | 0.01 | 0.989 | كبير |
| | الضابطة | 30 | 126.9667 | 4.46043 | | | | | |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 حيث جاءت الفروق دالة لصالح متوسط المجموعة الضابطة؛ مما يعني انخفاض مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تلقيهم البرنامج السلوكي مقارنة بأقرانهم في المجموعة الضابطة. كما يتضح أن جميع قيم (η^2) لحجم التأثير جاءت أكبر من 0.14* في الأبعاد والدرجة الكلية وجاءت قيم حجم التأثير للمقياس ككل (0.989) مما

* قيم (η^2) لإسهام المتغير المستقل في تفسير التباين الكلي للمتغير التابع: (0.01 > 0.06 > 0.14) تأثير ضعيف، (0.06 > 0.14) تأثير متوسط، (0.14 > 0.48) تأثير كبير.

يعنى ان اسهام البرنامج السلوكي فى احداث انخفاض فى الضغوط المهنية جاء بنسبة (98.9%). مما يدل على فعالية البرنامج السلوكي فى خفض الضغوط المهنية لدى المجموعة التجريبية. ومن ثم تم رفض قبول الفرض الأول من فروض الدراسة وقبول الفرض البديل الموجه التالي:

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.01$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الضغوط المهنية لصالح المجموعة الضابطة.

كما تم اختبار الفرض الثاني الذى نص على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الضغوط المهنية.

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المرتبطة وبحث دلالة (ت) للفرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى المجموعة التجريبية في مقياس الضغوط المهنية، كما تم استخدام معادلة كوهين (d) لقياس حجم تأثير البرنامج السلوكي فى خفض الضغوط المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧)

قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى المجموعة التجريبية في مقياس الضغوط المهنية

| الأبعاد | القياس | ن | م | ع | ت | د.ح | الدلالة الإحصائية | d حجم التأثير | مستوى التأثير |
|--|--------|----|----------|---------|--------|-----|-------------------|---------------|---------------|
| البيئة المدرسية | قبلي | 30 | 24.3667 | 1.44993 | 45.255 | 29 | 0.01 | 8.262 | كبير |
| | بعدي | 30 | 12.0000 | 1.14470 | | | | | |
| ضغوط الإدارة المدرسية | قبلي | 30 | 16.5000 | 1.22474 | 37.796 | 29 | 0.01 | 6.900 | كبير |
| | بعدي | 30 | 7.5333 | .68145 | | | | | |
| العمل المدرسي | قبلي | 30 | 20.2667 | 1.20153 | 36.125 | 29 | 0.01 | 6.595 | كبير |
| | بعدي | 30 | 9.7667 | 1.00630 | | | | | |
| ضغوط عدم توافر الإمكانيات | قبلي | 30 | 12.5000 | .50855 | 29.275 | 29 | 0.01 | 5.345 | كبير |
| | بعدي | 30 | 6.2333 | 1.13512 | | | | | |
| ضغوط التلاميذ | قبلي | 30 | 19.933 | 1.04826 | 39.920 | 29 | 0.01 | 7.288 | كبير |
| | بعدي | 30 | 10.000 | 0.87099 | | | | | |
| ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات | قبلي | 30 | 12.6667 | 1.12444 | 23.012 | 29 | 0.01 | 4.201 | كبير |
| | بعدي | 30 | 5.8000 | .84690 | | | | | |
| ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم | قبلي | 30 | 17.5667 | 1.25075 | 28.210 | 29 | 0.01 | 5.150 | كبير |
| | بعدي | 30 | 8.5000 | 1.13715 | | | | | |
| الدرجة الكلية | قبلي | 30 | 123.8000 | 3.22062 | 101.00 | 29 | 0.01 | 18.440 | كبير |
| | بعدي | 30 | 59.8333 | 2.66631 | | | | | |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 حيث جاءت الفروق دالة لصالح متوسط القياس القبلي؛ مما يعنى انخفاض الضغوط

المهنية لدى افراد المجموعة التجريبية بعد تلقيهم البرنامج السلوكي مقارنة بمستواها فى القياس القبلي. كما يتضح أن جميع قيم (d) لحجم التأثير جاءت أكبر من 0.8* فى الأبعاد والدرجة الكلية مما يعنى أن حجم تأثير البرنامج السلوكي كان كبيراً مما يدل على فعالية البرنامج فى خفض الضغوط المهنية. ومن ثم تم رفض الفرض الصفري الثاني وقبول الفرض البديل الموجه التالي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.01$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية فى القياسين القبلي والبعدي لمقياس الضغوط المهنية لصالح القياس القبلي.

كما تم اختبار الفرض الثالث الذى نص على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية فى القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الضغوط المهنية.

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المرتبطة وبحث دلالة (ت) للفرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لدى المجموعة التجريبية فى مقياس الضغوط المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨)

قيمة (ت) ودالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات القياسين البعدي والتتبعي لدى المجموعة التجريبية فى مقياس الضغوط المهنية

| الأبعاد | القياس | ن | م | ع | ت | د.ح | الدلالة الإحصائية |
|--|--------|----|---------|---------|-------|-----|-------------------|
| البيئة المدرسية | بعدي | 30 | 12.0000 | 1.14470 | 1.785 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 12.4667 | 1.56983 | | | |
| ضغوط الإدارة المدرسية | بعدي | 30 | 7.5333 | .68145 | 0.571 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 7.6333 | 1.18855 | | | |
| العمل المدرسي | بعدي | 30 | 9.7667 | 1.00630 | 0.341 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 9.6667 | 1.37297 | | | |
| ضغوط عدم توافر الإمكانيات | بعدي | 30 | 6.2333 | 1.13512 | 1.322 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 6.6000 | 1.42877 | | | |
| ضغوط التلاميذ | بعدي | 30 | 10.0000 | .87099 | 1.092 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 10.2667 | 1.31131 | | | |
| ضغوط الحالة المادية والحوافز والترقيات | بعدي | 30 | 5.8000 | .84690 | 0.817 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 5.9667 | .92786 | | | |
| ضغوط اتجاهات المجتمع نحو المعلم | بعدي | 30 | 8.5000 | 1.13715 | 1.121 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 8.8000 | 1.60602 | | | |
| الدرجة الكلية | بعدي | 30 | 59.8333 | 2.66631 | 1.913 | 29 | غير دالة |
| | تتبعي | 30 | 61.4000 | 4.68747 | | | |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 مما يعنى احتفاظ افراد المجموعة التجريبية بمستوى الضغوط المهنية المنخفض واستمرارية أثر

* قيم (d) لإسهام المتغير المستقل فى تفسير التباين الكلى للمتغير التابع: (0.2 > 0.05) تأثير ضعيف، (0.05 > 0.08) تأثير متوسط، (أكثر من 0.8) تأثير كبير.

البرنامج السلوكي في خفض الضغوط المهنية لديهم. ومن ثم تم قبول الفرض الصفري الثالث من فروض الدراسة.

يتضح من الجداول السابقة تفوق المجموعة الضابطة على المجموعة التجريبية في القياس البعدي وانخفاض مستوى الضغوط المهنية في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي لدى المجموعة التجريبية واحتفاظ افراد المجموعة التجريبية بمستوى منخفض من الضغوط المهنية واستمرارية أثر البرنامج السلوكي في خفض الضغوط المهنية لدى المعلمين وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة. وقد يرجع بقاء أثر التعلم والتكيف مع الضغوط المتنوعة للمجموعة التجريبية وإحداث استجابات مرضية وقدرتهم على التكيف معها.

التحليل المنطقي وإعادة التفسير الإيجابي للموقف، ووضع أهداف واقعية بعد فهم قدراتهم، واستخدام أسلوب حل المشكلات من خلال تحديد المشكلة المسببة لعدم الرضا الوظيفي واستخدام الأساليب لتحقيقه.

١- مما سبق عرضه والتحقق من فروض الدراسة يتضح أن الأساليب التي تم تنفيذها من خلال الجلسات الإرشادية والمحفزة على المشاركة في البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي، وذلك من خلال الحوار والمناقشة ولعب الأدوار والواجبات المنزلية، التعزيز، والنمذجة، يمكن أن تسهم في زيادة دافعية المشاركين على الاستفادة من البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي، وهذا ما يفسر استمرار نتائج الدراسة المتمثلة في انخفاض مستوى الضغوط المهنية، لدى أفراد المجموعة التجريبية، عن المجموعة الضابطة، خاصة أن الدراسات تؤكد على أن المهارات الإرشادية والمعرفية والسلوكية مهارات حياتية قابلة للتعميم خارج الجلسات الإرشادية، المصممة للمشاركين مثل التعامل مع الضغوطات وصعوباتها ومثل إدارة الحياة اليومية، كما تشجيع المجموعة التجريبية على استخدام المهارات السلوكية والانفعالية للتعامل مع الضغوط المهنية إضافة إلى المتابعة المستمرة عبر الجلسات الإرشادية، لمزيد من التحفيز على تطبيق ماتم استعباه من جلسات البرنامج، كما تحمس المشاركين في تطبيق ما تعلمه خلال جلسات البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي، وهذا يعني أن البرنامج قد نجح في خفض الشعور بالضغوط المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

التوصيات والمقترحات:

- توصيات الدراسة:

- ١- العمل على التخفيف من مستويات الضغوط المهنية لدى المرحلة المتوسطة من خلال توفير بيئة نفسية ومهنية متوافقة.
- ٢- توفير البرامج التأهيلية والتدريبية من قبل وزارة التربية والتعليم في الكويت لمعلمي المرحلة المتوسطة.
- ٣- إيجاد حوافز ومكافآت مادية ومعنوية ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمعلمين.
- ٤- العمل على تطبيق برامج إرشادية لخفض مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين .
- ٥- تخفيف المهام والأعمال الإدارية التي لا ترتبط بطبيعة عمل معلمي المرحلة المتوسطة.

- ٦- توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي إيجابي لمعلمي المرحلة المتوسطة لأداء أعمالهم المدرسية.
- ٧- تحسين شبكة العلاقات الاجتماعية والشخصية للمعلمين في المدارس المتوسطة من خلال زيارة قنوات التفاعلية لديهم ما يمكنهم من تخفيف الضغوط المهنية والعمل داخل المدرسة.
- ٨- الاستعانة بالمستحدثات التقنية التي تخفف الإعباء عن كاهل المعلمين.

المراجع:

- أبو عون، ضياء (٢٠١٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- الأحسن، حمزة (٢٠١٥). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، دراسة ميدانية في البليدة وتيبازة، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع(١)، م(١)، ١٨٨-٢١٥.
- أحمد، عادل؛ السر، عثمان تاج(٢٠١٢). تحديد أهم المتغيرات المؤثرة علي ضغوط العمل عند المعلمين دراسة حالة محلية ودمدني الكبرى، السودان، ١- ٢١.
- أحمد، منذر و محمد، علي (٢٠٢٠). أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدي مديري المدارس في محافظة اربد. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- برهم، نضال عبداللطيف(٢٠٠٥). المشكلات الصفية، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الرحاحلة، عبد الرازق؛ وعزام، زكريا (٢٠١١). السلوك التنظيمي في المنظمات، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الزغبى، رحمة مسعد(٢٠١٥). أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى المراهقين، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مجلة البحث العلمي في التربية، الجزء الأول، (١٦)، ٥٤٩- ٥٦٠.
- شداني، عمر(٢٠١١). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي العقيد أكلي امحمد أولحاج بالبويرة، الجزائر.
- الشريف، مرشدي (٢٠٠٨). مصادر الضغط المهني واستراتيجيات التعامل لدى الجرمين، رسالة ماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
- الشناوي، محمد محروس (١٩٩٦). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبد العزيز، سليمان(٢٠١١). مدى فاعلية برنامج علاجي معرفي سلوكي في خفض قلق المستقبل لدى عينة من معلمي الامغيتاميتات السعوديين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، المحرق.
- عبد العظيم حسين، طه (٢٠١٥). الإرشاد النفسي، دار الفكر، عمان الأردن.
- عبدالله، محمد قاسم (٢٠١٤). العملية الإرشادية -الأسس النظرية-التطبيقات، دار الفكر للنشر والتوزيع.

العتار، محمود مغازي علي(٢٠٢٣). فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتحسين صلابة الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ- كلية التربية، ١٠٩٤، ٣٥٣-٣٧٨.

عيسى، خالد (٢٠١٩). فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي الطور الابتدائي، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة الوادي، الجزائر.

قشطة، رائدة محمود إبراهيم (٢٠٢٢) بعنوان فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الشعور بالإرهاك النفسي لدى المرشدين التربويين بمحافظة رفح الفلسطينية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مج ١١٨، ٢٤، إبريل، ٦١١-٦٤٠.

محمد، عادل عبد الله (٢٠٠٠). **العلاج المعرفي السلوكي**، القاهرة، دار الرشاد.

النعاس، عمر مصطفى محمد (٢٠٠٨). **الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية**، منشورات جامعة ٧ أكتوبر.

يوسف، كمال(٢٠١٥). **نظريات الارشاد والعلاج النفسي**، دار الإعصار العلمي.

المراجع الأجنبية:

- American School Board journal,191 (8), 26-27. American Public Health Association (APHA((2001). Public health impacts of job Stress.**American journal of public Health**,91 (3), 502-503.
- Aydogan, I., Atilla, A. & Bayram, N. (2009). Burnout among Turkish high school teachers working in Turkey and abroad: **A comparative study. Electronic J Res Educ Psychology**. 7(3): 1249-1268.
- Coply, Olsn(1990). "Work Satisfaction and Stress In the first and third year of Appointment", **Journal of Higher Education** , Vol 64, No 2.
- Erdiller, B. & Dogan, O. (2015). The Examination of Teacher Stress among Turkish Early Childhood Special Education Teachers. *Journal of Early Child Development and Care*, 185 (4), 633-648.
- Griffin, R. W.& Moorhead, G. (2012). *Managing organizational behavior*. SouthWesternCengage Learning.
- Harlow, P.(2008). *Stress, Coping, Job Satisfaction, and Experience in Teachers*. Master Thester Thesis, **Mount Saint Vincent University**.
- Jeremy W. Stranks (2005). **Stress at Work: Management and Prevention**, **Publisher Elsevier/Butterworth-Heinemann**.
- Konstelions, A.(2001)''Organization Factors as Predictors of Teachers Burnout''.*Psychological Reports*, Vol 88, No (3), 627-637.
- Lambert, D.; Torres, M. & Tummons D. (2012). The Influence of Time Management Practices on Job Stress Level among Beginning Secondary Agriculture Teachers. **Journal of Agricultural Education**, 53 (1), 45-56.

-
- Raja, T. (2013). Teachers Stress in Public High Schools in Kuwait. ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, **The University of Nebraska – Lincoln**.
- Reese,R.(2004): The bottom line. American School Board Journal, 191(8),26- 27.
- Thomas, M (2003) Organizational Behavior Concepts, Theory and Practice, New Delhi: Deep &Deep Publication.