

مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية  
المهنية في الأردن واستراتيجيات التعامل معها من  
وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

د/ بلال عمر بدران

أستاذ مساعد مناهج و طرق التدريس

كلية السلط للعلوم الإنسانية

جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

## مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن واستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات

### الملخص:

هدفت الدراسة معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن، واستراتيجيات التعامل معها، لعينة قوامها (٢٥٠) معلم ومعلمة تربية مهنية من سلطات تعليمية متنوعة شملت وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص. تكونت أداة الدراسة من استبانة من جزأين: الأول لتحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية، والثاني لتعرف استراتيجيات التوافق للضغوط المهنية التي يستخدمها المعلمون. للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، بالإضافة إلى تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار توكي (Tukey). بينت النتائج أن أهم مصادر الضغوط المهنية تراوحت بين الأداء السيئ للطلبة على الامتحانات، والتخطيط اليومي، وتصحيح الاختبارات، والوضوء أثناء التدريس، وعدم توفر الدعم المادي، وقلة فرص التطور الوظيفي، كما بينت النتائج أن أهم الاستراتيجيات التي يتبعها المعلمون لتقليل هذه الضغوط هي: التفكير الإيجابي، والاعتناء بالحصول على الأفضل لاحقاً، والدعاء والصلاة، كما أن هذه الاستراتيجيات لا تختلف باختلاف السلطة المشرفة على المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، التربية المهنية، استراتيجيات التوافق.

### **The Sources of Vocational Stress among the Vocational Teachers in Jordan and their Compatibility Strategies from their point of view with respect to certain variables**

#### **Abstract:**

This study investigated the sources of vocational stress among the vocational teachers in Jordan and their compatibility strategies. The sample of the study consisted of (250) male and female vocational teachers from different educational authorities included: The Ministry of Education, The United Nations Relief and Works Agency (UNRWA), and the Private Sector. The tool of the study consisted of two parts, the first part was to detect the sources of the vocational stress among vocational teachers, and the second part was to know the compatibility strategies used by the teachers. Means, standard deviations, and percentages were counted. To explore the differences between the means; one way analysis of variance (ANOVA), and (Tuckey) were used. The results showed that the important sources of vocational stress

were: the poor performance of the students on exams, the noise during lectures, lack of financial support, and the lack of development opportunities, also the results showed that the compatibility strategies used by the teachers were: positive thinking, the convection to get the best later, and the supplication and prayer, these strategies didn't vary depending on the educational authority.

**Key words:** vocational stress, vocational education, compatibility strategies

### المقدمة والخلفية النظرية للدراسة:

يتضمن التدريس مجموعة من العمليات سواء ما يتعلق بالمستوى التخطيطي، أو بالمستوى التنفيذي أو التقويمي، ويؤدي المعلم في مهامه اليومية أدواراً وثيقة الصلة بهذه العمليات، تتغير دوماً تبعاً للمواقف التعليمية المختلفة، فهو تارةً مخططاً و مطوراً للمناهج الدراسية، وتارةً ناقلاً للمعرفة ومزوداً للمعلومات وتارةً يكون موجّهاً ومشرفاً ومساعداً، وتارةً يجمع بين ذلك كله. لقد أصبحت الأدوار والمسؤوليات المطلوبة من المعلم كثيرة ومتداخلة، ولتحقيق التوازن بين هذه الأدوار، سوف يكون الضغط المهني(التوتر) دائماً جزءاً لا يتجزأ من مهنة التدريس.

ومن المعلوم أن معلم التربية المهنية يُطلب منه القيام بعدة مهمات ربما تفوق المعلمين من التخصصات الأخرى، ترجع إلى التطورات العلمية والتكنولوجية والانفجار المعرفي، وأيضاً إلى النظريات والأفكار التربوية الحديثة، وتفرض هذه التطورات أدواراً ومسؤوليات جديدة على معلم التربية المهنية، باعتباره العنصر الفعال في تنمية فهم الطلبة لطبيعة العلم والبحث العلمي وتنمية الثقافة العلمية والتكنولوجية بصفة خاصة بالقدر المناسب والوظيفي الذي يؤهلهم لفهم طبيعة العصر ومتغيراته العالمية من خلال تطبيقه لاستراتيجيات التدريس في غرفة الصف، ورعايته للطلبة وإعدادهم للحياة.

وقد شهد عام ١٩٨٣ بالتحديد سلسلة من الأبحاث والمشاريع والبرامج المتعلقة بالمعلم المتميز، وتوصلت هذه الأبحاث والمشاريع إلى مجموعة من السمات الواجب توفرها لدى المعلم المتميز وهي: وجود رؤية لديه، الوعي المهني، والوعي بالقضايا الاجتماعية، والقدرة على توظيف استراتيجيات مثيرة للتفكير، وتوظيف أساليب تقويم مناسبة، والتمكن من المعرفة العلمية المتخصصة للمحتوى، ووجود انتماء كبير لمهنته، ورغبة كبيرة للتطور المهني (Billingsley & Cross, 1992).

وفي هذا السياق توصل (Baker, 1991) ومن خلال مراجعة الأدب التربوي المتعلق بمعلمي التربية المهنية إلى أنه حتى لو رغب المعلمون في أن يكونوا متميزين، وامتلكوا المعتقدات الملائمة حول العلوم التطبيقية وكيفية تعليمها فأنهم غالباً لا يقومون

بترجمتها إلى ممارسات عملية، ويعتقد أيضا أن أكثر معلمي التربية المهنية يتكون المهنة بسبب المواقف المثيرة للتوتر.

ومن المسلم به أن مهنة التدريس من أكثر المهن المجهدة انفعالياً، خاصة مع التزايد المضطرد للضغوط التي يتعرض لها المعلمون وتناقص الرضا الوظيفي (Lambert, et al. 2006)، وتفيد الأبحاث أن الضغط المهني يؤثر في نهاية المطاف في بيئة التعلم، و يحول دون تحقيق الأهداف التعليمية التي يسعى المعلم إلى تحقيقها، وهذا يؤدي إلى اللامبالاة والإهمال، و المرارة، والغياب بين المعلمين، ويمكن أن يؤدي بالمعلمين إلى ترك المهنة (Guglielmi&Tatrow, 1998).

ويُعرف (Okebukola & Jegede,1992) الضغط المهني عند المعلم (Teacher Stress) بأنها الظروف العقلية والجسمية التي تؤثر على المعلم عندما يتعرض لأحداث مؤذية أو مثيرات غير مريحة في بيئة العمل. أما (Kyriacou,1987) فيعرفها بأنها خبرة المعلم غير السارة، والانفعال السلبي الذي يتولد عنه التوتر، والقلق، والإحباط، والغضب وربما الاكتئاب. وهذه الأمور تنشأ في بيئة العمل وتؤثر على أداء المعلم ونوعية التعليم في المدرسة، ويرى أن إدراك التهديد الذي يعيشه المعلم يتمثل في مرحلتين: الأولى، عندما تكون متطلبات العمل من وجهة نظر المعلم صعبة، أو من المستحيل تلبيتها، والثانية عندما يفشل المعلم في تلبية هذه المتطلبات بنجاح أو حتى بطريقة مرضية.

ويُعرف (Joseph, 2000) ظاهرة الضغط المهني بأنها المجهود الذي يتجاوز قدرة الدماغ والجسم على التكيف، وتظهر آثار ذلك على الجانب الجسدي والنفسي للفرد.

ويصف (Sutton & Huberty,1984) الضغط المهني لدى المعلم بأنه أي خاصية من خصائص البيئة المدرسية التي يمكن أن تشكل تهديداً للمعلم. وعلى الرغم من أن هذه التعريفات مقبولة على نطاق واسع، إلا أن (Guglielmi & Tatrow, 1998) يعتقدان بأن ليس هناك اتفاق على ما هو الضغط المهني أو الإجهاد، كما أن هذا المفهوم يحمل معاني مختلفة لمختلف الناس، بالإضافة إلى أن تأثير الإجهاد الوظيفي يعتمد على الخصائص الشخصية، والرضا الوظيفي، والدعم الاجتماعي للفرد. ويتأثر الفرق في تعريف الضغط المهني لدى المعلم بكيفية تأثر الأفراد بمتطلبات ووظائفهم، وقدرتهم على التأقلم أو التوافق مع هذه المتطلبات (Blase & Du, 2008).

ومع أن الضغط المهني من المفاهيم الفضفاضة التي يُختلف في تحديد دلالاتها، إلا أن ثمة إجماعاً على أسباب الضغوط المهنية عند المعلمين، فالمظاهر السلبية لمهنة التعليم مثل اكتظاظ الصفوف، والتغير المستمر في المناهج والمقررات الدراسية، وانخفاض المكانة الاجتماعية للمعلم بالمقارنة مع المهن الأخرى بسبب

الرواتب المتدنية، وسوء العلاقات المهنية والصراعات داخل المدرسة، ولا مبالاة الطلاب، وعلاقة المعلم بالمشرف التربوي، وعلاقته العلمية بزملائه، وضيق الوقت، وغياب التفاهم بين المعلم والإدارة، والمعلم وأولياء الأمور، كما يتصل بالظاهرة نفسها التوقعات الذاتية العالية، وتأمين الدعم المالي للبحث، وعدم كفاية فرص التطور المهني. كل هذه الضغوط تؤدي إلى سلب المعلم هويته المهنية المتخصصة دون غيره من المهن الأخرى في المجتمع. (Rutter, Hezbrg & Paice, 2002 ; Kinman, 1998; (بني أحمد، أحمد، ٢٠٠٧)

ويرى (Harlow, 2008) بأن المعلمين في كل مكان يواجهون الضغوطات نفسها. ووجد بان المعلمين يواجهون ثلاثة أنواع رئيسية من الضغوطات: الأول الضغط المتعلق بالمهام، ويشير إلى المشاكل المرتبطة بمدى واسع من المهام المحددة التي يجب على المعلمين تنفيذها من خلال دورهم كمعلمين، والثاني الضغط المتعلق بدور المعلم، ويشير إلى مدى توافق توقعات المعلمين لأدوارهم مع المسؤوليات الفعلية المرتبطة بالعمل واللازمة لأداء دورهم، أما النوع الثالث فيتعلق بالتوتر العائد إلى ضغوط الحياة، ويرتبط بجميع مجالات حياة المعلمين.

ويرى (Mcgee-cooper&Trammell,1990) إمكانية تقسيم المعلمين إلى ثلاثة مجموعات تبعاً لطريقة إدارتهم للضغوط المهنية وتكيفهم معها

المجموعة الأولى: تترك مهنة التعليم لأنها غير قادرة على مواجهة الضغوط المهنية.

المجموعة الثانية: لديها مجموعة من الضغوط المهنية لكنها تنتظر فترة التقاعد للتخلص من هذه المهنة المتعبة.

المجموعة الثالثة: وهي الفئة التي تستطيع مواجهة الضغوط المهنية لأنها تمتلك من الكفايات التي تمكنها من التكيف، أو أنها استطاعت تطوير مهارات التكيف مع الضغوط المهنية، لذا فهي الفئة التي تستمر في التعليم.

ويعرف (Monat & Lazarus, 1991) التكيف بأنه الجهد المبذول للسيطرة على مواقف الأذى، أو أي نوع من التحدي عندما يكون رد الفعل التلقائي ليس ممكناً.

ويبين كل من (Kyriacou & Chien, 2004) بأن أفضل وسيلة للتغلب على التوتر اعتماد إستراتيجيات التكيف مثل "ضمان حياة أسرية صحية"، " شخص يدعمك ويفهمك " "فهم جيد للمواد التي يجب أن تُعلم"، " تعلم كيفية السيطرة على العواطف"، "رؤية الجانب المسلي في الوضع"، بالإضافة إلى "الراحة بعد العمل".

وقد حدّد كل من (Montgomery & Rupp, 2005) فئتان أساسيتان من إستراتيجيات التوافق؛ إستراتيجيات التوافق النشطة والتي يمكن أن تكون إستراتيجيات

معرفة مثل (تغيير في وجهات النظر، فرض ضبط النفس، عقلنة الممارسات)؛ أو استراتيجيات سلوكية مثل (تحديد الخطوط لهذا المنصب، طلب المشورة من الآخرين، والانخراط في تمارين الاسترخاء)، أو استراتيجيات عاطفية (نفسية)، (الهدوء، والتفكير الإيجابي). ومن ناحية أخرى، فإن إستراتيجيات التوافق السلبية مثل الاستقالة والتفكير بالتمني، وتجنب الآخرين، فإنها تشير إلى عدم قدرة الفرد على التوافق مع الأحداث المجهد.

وقد لاحظ (Montgomery & Rupp, 2005) أن نتيجة تطبيق أو عدم تطبيق تقنيات التوافق، وأحيانا كنتيجة مباشرة للأحداث المجهد، فإما أن يختبر الفرد مشاعر إيجابية مثل الأمل، والسرور، والرغبة والحماس، أو المشاعر السلبية مثل الرهبة والإحباط وخيبة الأمل، والاكئاب وحتى التفكير في الانتحار. ويمكن للفرد أيضا أن يختبر مشاعر الرضا أو عدم الرضا في العمل أو في الحياة بشكل عام، الأمر الذي يؤثر على التزامه تجاه وظيفته.

تؤدي الضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها المعلم إلى استنزاف جسمي وانفعالي، وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ وتباعد المشاعر، ونقص الدافعية، والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكارية. ويؤدي افتقاد المعلم إلى الدعم الاجتماعي ومهارات التكيف لمستوى الأحداث إلى زيادة احتمال وقوع المعلم فريسة للضغط النفسي وترك الوظيفة. وبالإشارة إلى دراسة مسحية لمتابعة أحوال المعلمين والتي أجراها (Cox, et al. 2007) تبين أن 32% من المعلمين يتركون مهنة التعليم بسبب ظروف العمل وبيئته المتواضعة. وأكثر من 37% من المعلمين الذين يتركون مهنة التعليم، يعللون ذلك بالبحث عن مهن أخرى خارج التعليم. كذلك من الأسباب التي تساهم قلة دعم الإدارات التعليمية للمعلمين. (Blase & Du, 2008 ; Lambert et al, 2006)

وأوضحت (Geving, 2007) أن سلوك الطلبة في المدارس وخاصة في المرحلة الثانوية يساهم في ترك المعلمين للخدمة، ومن بين هذه السلوكيات غير المناسبة العدوانية تجاه المعلمين، قلة التركيز والانتباه في الحصص، الإزعاج، قلة اهتمام الطلبة بالتعليم، النشاط الزائد، قلة احترامهم للقوانين والتعليمات، الاعتداء على ممتلكات المدارس، العدوانية تجاه الأقران، وقلة الدافعية للتعلم.

وبما أن المؤسسات التربوية والهيئات والمنظمات الدولية تسعى لإيجاد المعلم المتميز، فلا بد أن نطرح التساؤلات التالية: ما هو الدعم المطلوب لإيجاد معلم التربية المهنية المتميز؟ هل إعداد معلم التربية المهنية يكفي لتحقيق التميز؟ وما هي الشروط والظروف البيئية المناسبة لإيجاد المعلم المتميز؟

وهنا تكمن أهمية الدراسة، التي تتناول قضية ظاهرة التوتر والضغط المهنية عند معلمي التربية المهنية (Teacher Stress) إذ تتنبأ الدراسات بأن معلمي التربية المهنية سيتعرضون إلى كمية أكبر من الضغوطات في السنوات المقبلة، فلا بد من استقصاء العوامل التي تسبب الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية في الأردن والتعرف على استراتيجيات مواجهة هذه الضغوط، وآلية التغلب على الضغوطات المهنية (Okebukola, 1990).

### مشكلة الدراسة وأهدافها:

نَبعت مشكلة هذه الدراسة من ظاهرة عزوف الشباب في الأردن عن مهنة التعليم، واستقالة البعض عندما يدخلون المهنة، أو تحولهم لمهن أخرى خاصة أن هناك اليوم الكثير من المهن الجديدة التي تجتذب الشبيبة من المتميزين، وهذا ما أكدته تقرير لجنة هولمز الأمريكية أن الطلاب لم يعودوا يقبلون على دراسة التربية ليعملوا بالتدريس، ولم تعد تلك الدراسة تلقى إقبالا يماثل الإقبال على الدراسات الأخرى التي تؤهل الطالب لممارسة مهن تتمتع بقدر أكبر من المكانة الاجتماعية، أضف إلى هذا أن التدريس مهنة لا يحظى ممارستها بالتقدير المادي المناسب.

وإذا رجعنا إلى قطاع التربية في الأردن، لوجدنا بعض الإهمال لموضوع تقدير الذات لدى المعلمين في ضوء الظروف المهنية الصعبة داخل المدارس مثل: التغيير المستمر في المناهج الدراسية، اكتظاظ الصفوف بالطلبة، ضعف الوضع الاقتصادي للمعلم، وبالتالي فإن استمرار المعلم في العمل ضمن الظروف الضاغطة يؤدي إلى انعكاسات سلبية على درجة ثقة المعلم بنفسه، وضعف تقديره لذاته، وقد يؤثر على حالته النفسية والجسدية من حيث ظهور أعراض التوتر والقلق و الإصابة ببعض الأمراض. ولا يقتصر ذلك على المعلم نفسه فقط، بل يتعداه ليشمل المجتمع بأسره وهنا تكمن جدية وخطورة المشكلة.

لذلك رأى الباحث أنه لا بد من دراسة العوامل التي تسبب هذه الظاهرة، وبالتحديد معرفة أسباب الضغوط المهنية عند المعلمين والاستراتيجيات التي يتبعونها للتغلب على هذه الضغوط، حيث تتمثل مشكلة الدراسة في استقصاء العوامل التي تؤدي إلى الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية في مدارس وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص، وكذلك التعرف على الاستراتيجيات التي يتبعها المعلمون للتغلب على الضغوط المهنية.

### أسئلة الدراسة:

١- ما أهم مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية في الأردن؟

- ٢- ما أهم الاستراتيجيات التي يستخدمها معلمو التربية المهنية في الأردن للتغلب على الضغوط المهنية؟
- ٣- ما تأثير متغير السلطة المشرفة على المدرسة في مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية؟
- ٤- ما تأثير متغير خبرة المعلم في مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية؟
- ٥- ما تأثير متغير السلطة المشرفة على المدرسة في استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية؟
- ٦- ما تأثير متغير خبرة المعلم في استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية؟

### التعريفات الإجرائية:

#### - الضغوط المهنية:

تلك الحالة النفسية المتأزمة والتي تتميز بالضيق، والتوتر، والاضطراب نتيجة مواجهة المعلم لأعباء وصعوبات مهنية ومشاكل عديدة تتعلق بالمهنة والتي تنعكس سلباً على أدائه وتوافقه النفسي والمهني، ويمكن التعرف عليها من خلال الدرجات التي يحصل عليها المعلمين على أداة الدراسة.

#### - استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية:

مجموعة من الجهود المعرفية والسلوكية الموجهة نحو السيطرة الداخلية والخارجية على المتطلبات التي تتعدى الفرد وتتجاوز إمكانياته وهي السلوك الصادر عن الفرد عند مواجهته للموقف الضاغط بقصد التكيف مع الموقف، أو الكيفية التي يسلك فيها الفرد أثناء الموقف الضاغط. (خوجة و مليكة، 2011).

#### - معلمو التربية المهنية:

هم معلمي التربية المهنية في الأردن، والذين يعملون لدى سلطات تعليمية متنوعة شملت وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص.

### حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على مسح العوامل التي تؤدي إلى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في العاصمة عمان في العام ٢٠١٦.



- تتحدد نتائج الدراسة بموثوقية أدوات الدراسة وهي استبانته لمسح الضغوط المهنية والأداة الثانية استبانته لمعرفة استراتيجيات التوافق مع هذه الضغوط .

### أهمية الدراسة:

توصف مهنة التعليم بأنها مهنة تتطلب جهد عاطفي وانفعالي كبير، فهي تبعث على الإحباط كما أشار العديد من الباحثين، كذلك تعتبر من المهن التي تشهد انسحاباً كبيراً من العاملين فيها، فمعدل الهروب من هذه المهنة كبير بالمقارنة مع غيرها من المهن، حيث أشار انجرسول ( Ingersoll, 2002 ) بأن معدل تغيير المهن غير التعليمية ثابت حول نسبة (11%) بينما معدل التغيير في مهن التعليم تجاوز (16%). وقد أظهرت الدراسات أن مهنة التعليم مهنة مسببة للضغوط النفسية والتي تجعل المعلمين عرضة للاحتراق النفسي (Mcarthy, et al. 2009).

يعدّ المعلم بأنماط تفكيره واتجاهاته ومواقفه ومعتقداته واستراتيجيات التعليم التي يتبعها، حجر الزاوية في نجاح أي مسعى للتغيير الذي ينشده أي نظام تربوي، لذا تنبع أهمية الدراسة من محاولتها التعرف على أسباب الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن، و التعرف على الاستراتيجيات التي يتبعها المعلمون في مواجهة هذه الضغوط ، كذلك ستضيف معرفة جديدة في هذا المجال خاصة أن الدراسات العربية في هذا المجال قليلة. وستساعد صانعي القرار في مجال التربية المهنية من إيجاد الظروف المناسبة لتخفيف الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية.

### الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات التي عالجت موضوع الضغوط المهنية لدى المعلمين بشكل عام، بينما عالج بعضها الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية باعتبارهم يتعرضون لهذه الضغوط بشكل مغاير من بقية المعلمين، وذلك لأن طبيعة المادة تتطلب جهوداً إضافية، ومنها التطبيق العملي الذي يتطلب الإعداد والتحضير المسبق.

دراسة (Okebukola & Jegede) والتي أجريت عام 1992 وهي عبارة عن دراسة مسحية حاولت استقصاء عوامل الضغوط المهنية لدى معلمي العلوم في نيجيريا، واستراتيجيات التعامل معها، شملت الدراسة عينة مكونة من (206) من معلمي العلوم، وتوصلت الدراسة إلى العوامل التي تسبب الضغوط المهنية لدى المعلمين وهي: الاتجاهات السلبية لدى الطلبة نحو تعلم العلوم، تدريس مادة علمية جديدة لم يتدرب عليها المعلم من قبل، قلة توفر المواد والأدوات المخبرية، الإجراءات الإدارية، قلة وجود فرص النمو المهني والتطور الوظيفي، كذلك توصلت الدراسة إلى أن معلمات العلوم أكثر عرضة للضغوط المهنية من المعلمين الذكور، وأن المعلمين المبتدئين أكثر عرضة للضغوط

المهنية. وتوصلت إلى أهم الاستراتيجيات التي يتبعها المعلمون للتغلب على الضغوط المهنية وهي: التفكير الإيجابي، محاولة تحسين بيئة المختبر والأدوات المستخدمة، القيام بأعمال خارج وقت الدوام لتحسين أوضاعهم المعيشية، القيام برحلات ترفيهية لتخفيف حدة التوتر والضغوط المهنية التي تواجه المعلمين.

وفي دراسة (Soyibo,1994) والتي طبقت مقياساً للضغوط المهنية من إعداد (Okebukola) حيث طبقت على مجموعة من معلمي العلوم في جامايكا وأظهرت الدراسة أن من أسباب التوتر عند عينة الدراسة عدم توفر وسائل الأمان في مختبرات العلوم، قلة اهتمام الطلبة في تعلم العلوم، وتدريس موضوعات صعبة في العلوم، بينما العوامل التي اعتبرت أقل حدة في إيجاد الضغوط المهنية، التعرض للحوادث مثل الجروح، الأجور المتدنية، وعدم كفاية الحصص المتاحة للتدريس الفعال لمادة العلوم.

بينت دراسة دانهام وفارما (Dunham &Varma, 1998) التي استقصت أسباب استقالة المعلمين قبل انتهاء مدة خدمتهم في استراليا وظهر أن من أسباب استقالتهم تعرضهم للضغوط القوية، وتدني اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، وعجزهم عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية، ونظرة المجتمع السلبية لمهنة التعليم، إضافة إلى نقص العائد المادي وسوء العلاقة ما بين الزملاء في المهنة.

وفي دراسة الزغلول (2007) والتي بحثت حول مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي محافظة الكرك في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (406) معلم ومعلمة وتوصلت الدراسة أن المعلمين يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية وأن أكثر مصادر الضغوط النفسية هي المتعلقة بالدخل، والعلاقة مع المجتمع المحلي وأولياء الأمور ومناخ التدريس.

وفي دراسة زبدي (2007) والتي بحثت في سيكولوجية المعلم الجزائري وهي دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى التعرف على الوضع المهني للمدرس والكشف عن العوامل التي تساهم في إيجاد عصاب القلق عند المعلم وانعكاسها على واجباته المهنية، شملت العينة (754) معلماً من بينهم (523) معلم مصاب ببعض الأمراض الجسمية و (231) معلم غير مصاب. استخدم الباحث عدة أدوات منها (الملاحظة والمقابلة والاستبيان) للكشف عن مستوى الصحة الجسمية والعوامل المهنية المؤثرة على المعلم. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلم الجزائري يعمل في بيئة قاسية، وهناك اكتظاظ في الصفوف، وقلة في الوسائل التعليمية، ويوجد ضغوط كبيرة من الإدارة، وعبر حوالي ٧٠,٩١% من المدرسين أن المكانة الاجتماعية للمعلم مهزوزة.

وأجرى (Yoon, 2002) دراسة بحثت في تأثير الضغوط المهنية على مفهوم الكفاءة الذاتية لدى المعلمين، وأثر ذلك على علاقة المعلمين بطلبتهم. طبقت الدراسة

على ١١٣ معلم في الولايات المتحدة وتوصلت إلى أن الضغوط المهنية التي يعاني منها المعلمون تؤثر سلباً على علاقتهم بطلبتهم وعلى مفهوم الكفاءة الذاتية لديهم.

أما دراسة (Zembylas and papanastasion, 2004) فقد طبقت في قبرص على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية ومجموعة من الإداريين في خمسة مناطق تعليمية. شارك في الدراسة (٤٤٩) معلم ومعلمة وإداري كذلك تم عقد مقابلات ل (٥٢) معلم وإداري. هدفت الدراسة إلى إيجاد العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي في المجال التعليمي، وتوصلت الدراسة إلى أن مصادر رضا المعلمين عن المهنة تتلخص في: تقدم الطلبة في التحصيل الأكاديمي، المشاركة في تقدم مجتمعاتهم، التعاون مع الزملاء، تحقيق النمو المهني والتطور الوظيفي، الرواتب، ساعات العمل، الأجازات الطويلة والعطل الرسمية. أما مصادر عدم الرضا الوظيفي فهي: مركزية نظام التعليم، نظام تقييم المعلمين والترقيات، قلة التقدير من المجتمع، مشاكل الانضباط المدرسي عند الطلبة. وأوصت الدراسة صانعي القرار بتحسين ظروف العمل لدى المعلمين للوصول إلى جودة التعليم.

وفي دراسة (Halim, et al. 2006) والتي حاولت قياس مستويات الضغوط المهنية لدى مدرسي العلوم في المرحلة الثانوية، ودراسة أشد الظروف التعليمية التي يمكن أن تشكل ضغوطاً مهنية لدى معلمي العلوم في ماليزيا، ولتحقيق هذا الغرض طبقت مقياساً للضغوط المهنية من إعداد (Okebukola) وتناولت الدراسة (٥٨) معلم علوم في ماليزيا من المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أن خطة تدريس العلوم المكثفة والطويلة وذات الزخم المعرفي تشكل الأساس في الضغوط المهنية، كذلك أشارت عينة الدراسة إلى أن تدريس بعض الموضوعات الصعبة في العلوم يشكل ضغوطاً مهنية، لكن العينة أفادت أن وجود آليات للتعامل مع الضغوط المهنية ووجود استراتيجيات مناسبة، تخفف من حدة التوتر والضغوط المهنية، لذلك أوصت الدراسة بضرورة معالجة هذا الأمر في دورات إعداد المعلمين أثناء الخدمة، وتزويدهم بالمهارات والاستراتيجيات المناسبة للتعامل مع الضغوط المهنية.

أجرى (Betoret, 2006) دراسة طبقت على عينة من المعلمين في إسبانيا فقد تم دراسة مفهوم الكفاءة الذاتية عند المعلمين، وكيف يستخدمون آليات للتغلب على التوتر والضغوط المهنية والاحتراق النفسي. ووجد أن المعلمين الذين لديهم مفهوم الكفاءة الذاتية مرتفع، والذين يستخدمون وسائل للتعامل مع التحديات في مجال العمل هم الأقل توتراً والأكثر دافعية، ويقعون فترة أطول في مهنة التعليم وهم الأقل احتراقاً. هناك دراسة مسحية هامة تُجرى كل أربع سنوات في الولايات المتحدة من قبل المركز الوطني للإحصاءات في التربية، ونشير هنا إلى الدراسة التي أجريت في عامي (٢٠٠٤ و٢٠٠٥)، وشملت ثلاث فئات من المعلمين (معلم يبقى في الخدمة، ومعلم ينتقل

ويتحرك، ومعلم يترك المهنة). شملت العينة ما نسبته ١٩% من المعلمين الجدد الذين يمتلكون ثلاث سنوات من الخبرة، وظهر أن حوالي عشرة آلاف معلم يشكلون ما نسبته ٣٦% من معلمي السنة الأولى خبرة، يصنفون على أنهم متحركون أو من الفئة التي تترك التعليم، وأظهرت الدراسة أن من أسباب ترك مهنة التعليم، العنف في المدارس والإدارات التربوية غير المناسبة وضعيفة الأداء، كذلك عدم رضا المعلمين عن مهنتهم (Cox, et al. 2007).

في دراسة (Fisher, 2011) بعنوان العوامل المؤثرة على الضغوط المهنية والاحتراق النفسي لدى معلمي العلوم في المرحلة الثانوية حيث حاولت الدراسة اختبار الضغوط المهنية والاحتراق النفسي والمهارات الوقائية للتعامل مع هذه الأمور حيث شملت الدراسة ٤٠٠ معلم من المرحلة الثانوية في الولايات المتحدة وتوصلت الدراسة إلى أن مستويات الاحتراق النفسي تختلف ما بين المعلمين ذوي الخبرة والمعلمين الجدد بدلالة إحصائية، لكن الفروق في مجال الضغوط المهنية لم تكن دالة إحصائياً. وتبين أن العوامل التي يتوقع أن تسبب الضغوط المهنية مرتبطة بسنوات الخبرة، وبيئة العمل كذلك توصلت الدراسة إلى أن الاحتراق النفسي من الممكن أن يساهم في إيجاد الضغوط المهنية لدى المعلمين.

هدفت دراسة خوجة ومليكة (٢٠١١) إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقات في هذه الضغوط تعود للمرحلة التعليمية والخبرة المهنية. واعتمدت الدراسة على مقياس للضغوط المهنية تكون من (٤٨) فقرة توزعت على مجالات مثل مصادر الضغوط التابعة لطبيعة العمل، مصادر الضغوط المادية والفيزيائية، ومصادر الضغوط الاجتماعية والسياسية التعليمية ومصادر الضغوط العلائقية، شملت الدراسة (٢١٠) معلم ومعلمة في ولاية تيزي وزو في الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى أن معلمي مرحلة التعليم المتوسط هم الأكثر شعوراً بالضغوط المهنية. وتبين أن المعلمين ذوي الخبرة هم الفئة الأكثر شعوراً بالضغوط المهنية.

يتبين من مراجعة الدراسات السابقة أن المعلمين بشكل عام يعانون من التوتر والضغوط المهنية، لكن معلمي التربية المهنية هم الأكثر عرضة للضغوط المهنية، وتنوعت هذه الضغوط لكنها تمحورت حول مجالات معينة مثل: مكانة المعلم في المجتمع، الرواتب والمكانة الاجتماعية للمعلم، طبيعة مادة التربية المهنية، بيئة العمل، الإدارات المدرسية، اتجاهات الطلبة نحو مادة التربية المهنية، سلوك الطلبة غير المناسب. وتميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بدراسة أسباب الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية في الأردن لدى ثلاث سلطات تعليمية وهي: الحكومية، وكالة الغوث، والقطاع الخاص. كذلك بحثت في أساليب التكيف مع هذه الضغوطات.

### الطريقة والإجراءات:

تعدّ هذه الدراسة من الدراسات المسحية التي حاولت استقصاء العوامل المتسببة في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية، وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من المعلمين، في مدارس تشرف عليها عدة سلطات علمية منها: وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص، وتم التعرف على استراتيجيات التوافق معها.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية المهنية في الأردن، أما عينة الدراسة فتكونت من (٢٥٠) معلم ومعلمة من سلطات تعليمية متنوعة شملت وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص، ويبين الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات السلطة المشرفة وسنوات الخبرة.

#### الجدول (١)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات السلطة المشرفة وسنوات الخبرة

المتغيرات	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
السلطة المشرفة	وكالة الغوث	٨٥	٣٤%
	وزارة التربية والتعليم	٨٥	٣٤%
	التعليم الخاص	٨٠	٣٢%
	المجموع	٢٥٠	١٠٠%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٧٢	٢٩%
	من ٥ - ١٠ سنوات	٨٤	٣٤%
	أكثر من ١٠ سنوات	٩٤	٣٨%
	المجموع	٢٥٠	١٠٠%

### أداة الدراسة

تتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول عبارة عن معلومات عامة، والجزء الثاني يتعلق بتحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية، ويتكون من (48) جملة موزعة على ثلاثة مجالات هي: خصائص الطلبة students characteristics؛ البيئة المدرسية school environment؛ الإجراءات الإدارية administrative procedures؛ الخدمات المؤسسية conditions of service كل جملة يمكن أن تمثل احد مصادر الضغوط، أما الجزء الثالث والذي يتكون من (١٨)

جملة فالغرض منه تعرف استراتيجيات التوافق للضغوط المهنية التي يتبعها معلمو التربية المهنية. وقد تم بناء الاستبانة بالرجوع إلى الأدب النظري.

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس؛ تم عرضه بصورته الأولى على خمسة محكمين من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص في قسم العلوم التربوية، لإبداء آرائهم حول انتماء الفقرات لمجالاتها، ووضوحها، وسلامة صياغتها اللغوية. وبناءً على الاقتراحات التي أبداهها المحكمون تم اعتماد المقياس لتحقيق أهداف الدراسة.

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ (الفا) للاتساق الداخلي، من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، بلغت (٢٠) معلماً ومعلمة، ثم التأكد من الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ (الفا)، وقد بلغت قيم معامل الثبات لمجالات المقياس الخمسة كما في الجدول (٢).

#### الجدول (٢)

قيم معاملات الثبات لمقياس مصادر الضغوط المهنية بطريقة الاتساق الداخلي

الرقم	المجالات	قيمة معامل الثبات
١	خصائص الطلبة	٠,٨٢٨
٢	خصائص المعلم	٠,٨٠٤
٣	البيئة المدرسية	٠,٧٨٦
٤	الإجراءات الإدارية	٠,٧٩٩
٥	الخدمات المؤسسية	٠,٨١٨
	المقياس (الكلي)	٠,٨٤٧

وهذه القيم مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة.

#### ثبات مقياس استراتيجيات التوافق للضغوط المهنية

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ (الفا) للاتساق الداخلي، من خلال تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، والبالغة (٢٠) معلماً ومعلمة، ثم التأكد من الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ (الفا)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (٠,٨٤٧)، وهذه القيمة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة.

ولأغراض الدراسة الحالية تم احتساب مستوى أهمية تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية أو استراتيجيات التوافق معها على النحو الآتي:

أ. الحد الأعلى للبدائل (٤)، والحد الأدنى للبدائل (١) وبطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى يساوي (٣) ومن ثم قسمة الفرق بين الحدين على ثلاثة مستويات كما هو موضح في المعادلة التالية:

$$3 \div 3 = 1 \text{ (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) = 1}$$

$$2 = 1 + 1 \text{ = الحد الأدنى}$$

$$3 = 1 + 2 \text{ = الحد المتوسط}$$

$$3 \text{ = الحد الأعلى = أكثر من 3}$$

وهكذا تصبح أوزان الفقرات على النحو الآتي :

الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (١,٠٠-٢) تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية أو استراتيجيات التوافق معها منخفض.

الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٠١-٣) تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية أو استراتيجيات التوافق معها متوسط.

الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (٣,٠١-٤,٠٠) تعني أن تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية أو استراتيجيات التوافق معها مرتفع.

### المعالجة الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

- للإجابة عن أسئلة الدراسة الثالث وحتى السادس، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، وفي حال أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغيري السلطة المشرفة وسنوات الخبرة، لجأ الباحث إلى إجراء المقارنات البعدية بطريقة "توكي" (Tukey) للكشف عن مصدر الفروق الدالة.

### نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

- "ما أهم مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية في الأردن؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والنسبة المئوية لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية بشكل عام، ثم لمصادر الضغوط الواردة في كل مجال من مجالات مقياس مصادر الضغوط المهنية. ويبين الجدول (٣) تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية بشكل عام.

### الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية بشكل عام

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
١	خصائص الطلبة	2.79	0.65	69.73%	١	متوسط
٢	خصائص المعلم	2.53	0.47	63.24%	٥	متوسط
٣	البيئة المدرسية	2.71	0.57	67.69%	٢	متوسط
٤	الإجراءات الإدارية	2.60	0.59	65.09%	٤	متوسط
٥	الخدمات المؤسسية	2.67	0.67	66.79%	٣	متوسط
	المقياس (الكلي)	2.64	0.45	66.02%		متوسط

يظهر الجدول (٣) أن تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية على المقياس الكلي جاءت ضمن المستوى المتوسط، وبمتوسط حسابي (٢,٦٤) وانحراف معياري (٠,٤٥)، ونسبة مئوية بلغت (٦٦,٠٢%)، كما جاءت جميع مجالات المقياس ضمن مستوى الأهمية المتوسط، حيث جاءت مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بخصائص الطلبة في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٢,٧٩) وانحراف معياري (٠,٦٥)، ونسبة مئوية بلغت (٦٩,٧٣%)، وجاءت الضغوط المهنية في مجال البيئة المدرسية في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٢,٧١) وانحراف معياري (٠,٥٧)، ونسبة مئوية بلغت (٦٧,٦٩%)، وحلت الضغوط المهنية في مجال الخدمات المؤسسية في الترتيب الثالث، بمتوسط حسابي (٢,٦٧) وانحراف معياري (٠,٦٧)، ونسبة مئوية بلغت (٦٦,٧٩%)، أما الضغوط المهنية في مجال الإجراءات الإدارية فقد جاءت في الترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٥٩)، ونسبة مئوية بلغت (٦٥,٠٩%)، وفي



الترتيب الأخير جاءت الضغوط المهنية في مجال خصائص المعلم بمتوسط حسابي (٢,٥٣) وانحراف معياري (٠,٤٧)، ونسبة مئوية بلغت (٦٣,٢٤%).

أما بالنسبة لنتائج مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية الواردة في كل مجال من مجالات مقياس الدراسة، فكانت النتائج على النحو الآتي:

#### مجال خصائص الطلبة:

يبين الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة.

#### الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
١	يزعجني اتجاهات الطلبة السلبية نحو التربية المهنية	٢,٧٢	٠,٨٥	%٦٨,١٠	٦	متوسط
٢	يزعجني لامبالاة أغلبية التلاميذ بدراسة التربية المهنية	٢,٨٣	٠,٨٩	%٧٠,٨٠	٣	متوسط
٣	يزعجني عدم التزام الطلبة بالقوانين وقلة انضباطهم	٢,٨٢	٠,٩٤	%٧٠,٦٠	٤	متوسط
٤	يزعجني تخريب وتكسير أدوات المختبر والحقل	٢,٥٩	٠,٩٩	%٦٤,٨٠	٧	متوسط
٥	يحبطني أداء الطلبة السيئ على امتحانات التربية المهنية	٢,٩٣	٠,٩٧	%٧٣,٣٠	١	متوسط
٦	يحبطني عدم قيام الطلبة بالواجبات الموكلة إليهم	٢,٨٧	٠,٨٦	%٧١,٧٠	٢	متوسط
٧	يزعجني الطلبة الذين لا يستوعبون دروس التربية المهنية	٢,٧٥	٠,٩٣	%٦٨,٨٠	٥	متوسط

يتبين من النتائج في الجدول (٤) أن أهمية مصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة جاءت ضمن المستوى المتوسط، وجاءت الفقرة (٥) "يحبطني أداء الطلبة السيئ على امتحانات التربية المهنية" في الترتيب الأول باعتبارها أهم مصدر للضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٩٣) وانحراف معياري (٠,٩٧) وبنسبة مئوية بلغت (٧٣,٣٠%)، أما أقل مصادر الضغوط المهنية على هذا المجال فكانت ما ورد في الفقرة (٤) "يزعجني تخريب وتكسير أدوات المختبر والحقل" وحصلت على متوسط حسابي (٢,٥٩) وانحراف معياري (٠,٩٩) وبنسبة مئوية بلغت (٦٤,٨٠%).

#### مجال خصائص المعلم:

يبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص المعلم.

#### الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص المعلم

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
٨	أرى أن مهنة تدريس التربية المهنية متعبة	٢,٦٦	١,٠١	٦٦,٥٠%	٥	متوسط
٩	تعد المرحلة التدريسية التي أقوم بتدريسها من أصعب المراحل	٢,٥٥	٠,٩٩	٦٣,٧٠%	٨	متوسط
١٠	يؤرقني أن تخصصي العلمي لا يتناسب مع مادة التدريس المسندة لي	٢,٣٣	١,٠٦	٥٨,٣٠%	١١	متوسط
١١	أجد صعوبة في تدريس موضوع مهني لم أتدرب عليه	٢,١٤	٠,٩٣	٥٣,٥٠%	١٤	متوسط
١٢	أجد صعوبة في التأقلم مع متطلبات مناهج التربية المهنية الجديدة	٢,٢٤	١,٠٥	٥٦,٠٠%	١٣	متوسط

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
١٣	أخاف من الإصابات الخطرة نتيجة حوادث المختبر والحقل	٢,٢٩	٠,٩٦	%٥٧,٢٠	١٢	متوسط
١٤	أرى بأن عدم الاهتمام بالتدريس كمهنة موقرة لا يوفر لي دخلاً شهرياً محترماً	٢,٦٣	١,٠٢	%٦٥,٧٠	٦	متوسط
١٥	يؤرقني عدم إنهاء المنهاج الدراسي في الوقت المحدد	٢,٥٤	١,٠٠	%٦٣,٤٠	٩	متوسط
١٦	أشعر بأنني غير قادر على التكيف مع المواضيع المهنية الصعبة	٢,١٤	١,٠١	%٥٣,٥٠	١٤	متوسط
١٧	يحبطني تدريس الطلبة الذين ليس لديهم واقعية نحو تعلم التربية المهنية	٢,٦٢	٠,٩٥	%٦٥,٤٠	٧	متوسط
١٨	يتطلب التخطيط اليومي للدروس تصحيح الاختبارات جهوداً إضافية	٢,٩٨	١,٠٥	%٧٤,٥٠	١	متوسط
١٩	يرهقني أن أقوم بإشغال الحصص في حال غياب المعلمين عن الدوام	٢,٨١	١,٠٨	%٧٠,٢٠	٢	متوسط
٢٠	أرى بأن متطلبات التدريس لا توفر لي وقتاً لأعني حياتي الشخصية	٢,٧٧	٠,٩٩	%٦٩,٣٠	٣	متوسط
٢١	يزعجني نقص الفرص لتجريب بعض الأفكار الجديدة في تدريس التربية المهنية	٢,٧٧	٠,٩٤	%٦٩,٣٠	٣	متوسط

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
٢٢	أتخوف من عدم التوافق مع التكنولوجيا الحديثة في التربية	٢,٤٨	٠,٩٨	٦٢,١٠%	١٠	متوسط

تشير النتائج في الجدول (٥) إلى أن أهمية مصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص المعلم جاءت جميعها ضمن المستوى المتوسط، وقد جاءت الفقرة (١٨) "يتطلب التخطيط اليومي للدروس وتصحيح الاختبارات جهوداً إضافية" في الترتيب الأول باعتبارها أهم مصدر للضغوط المهنية في مجال خصائص المعلم، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٩٨) وانحراف معياري (١,٠٥) وبنسبة مئوية بلغت (٧٤,٥٠%)، أما أقل مصادر الضغوط المهنية على هذا المجال فكانت ما ورد في الفقرتين (١١) "أجد صعوبة في تدريس موضوع علمي لم أتدرب عليه"، و (١٦) "أشعر بأني غير قادر على التكيف مع المواضيع المهنية الصعبة" وحصلت كل منهما على متوسط حسابي (٢,١٤) وبنسبة مئوية بلغت (٥٣,٥٠%). وبانحراف معياري (٠,٩٣) و (١,٠١) على التوالي.

#### مجال البيئة المدرسية:

يبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال البيئة المدرسية.

#### الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال البيئة المدرسية

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
------------	----------------------	-----------------	-------------------	----------------	---------	---------------

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
٢٣	أشعر بالتوتر عند صعوبة الحصول على المعدات والأدوات اللازمة لتدريس التربية المهنية	٢,٦٦	٠,٩١	٦٦,٤٠%	٩	متوسط
٢٤	يضايقني عدم وجود أقران لأخذ المشورة في المشاكل التي تواجهني في تدريس التربية المهنية	٢,٤٥	١,٠٤	٦١,٣٠%	١١	متوسط
٢٥	يرهقني اكتظاظ صفوف التربية المهنية بالطلبة	٢,٨٠	١,٠٨	٧٠,٠٠%	٤	متوسط
٢٦	تقلل الضوضاء والأصوات المزعجة من التركيز أثناء التدريس	٢,٩٣	١,٠٤	٧٣,٣٠%	١	متوسط
٢٧	أعتقد بأن صغر حجم الصفوف لا يشجع العمل على شكل مجموعات	٢,٧٠	١,٠٥	٦٧,٦٠%	٥	متوسط
٢٨	أنزعج من انتشار الشللية في المدرسة	٢,٦٨	٠,٩٨	٦٦,٩٠%	٦	متوسط
٢٩	يضايقني العنف في الوسط المدرسي	٢,٦٧	٠,٩٦	٦٦,٨٠%	٧	متوسط
٣٠	يضايقني قلة دعم الزملاء لي في تدريس التربية المهنية	٢,٥٢	٠,٩٩	٦٣,٠٠%	١٠	متوسط
٣١	يضايقني عدم وجود مختبرات حديثة	٢,٨٧	١,٠٢	٧١,٨٠%	٢	متوسط
٣٢	يضايقني النقص في الموارد المالية اللازمة لتزويد المختبر والحقل بالمواد والأدوات اللازمة	٢,٨٤	٠,٩٦	٧٠,٩٠%	٣	متوسط
٣٣	يؤلمني عدم تعاون المجتمع المحلي في دعم تدريس التربية المهنية	٢,٦٧	٠,٩٧	٦٦,٧٠%	٧	متوسط

تظهر النتائج في الجدول (٦) أن أهمية مصادر الضغوط المهنية في مجال البيئة المدرسية جاءت جميعها ضمن المستوى المتوسط، وجاءت الفقرة (٢٦) "تقلل الضوضاء والأصوات المزعجة من التركيز أثناء التدريس" في الترتيب الأول باعتبارها أهم مصدر للضغوط المهنية في مجال البيئة المدرسية، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٩٣) وانحراف معياري (١,٠٤) ونسبة مئوية بلغت (٧٣,٣٠%)، أما أقل مصادر الضغوط المهنية على هذا المجال فكانت ما ورد في الفقرة (٢٤) "يضايقني عدم وجود أقران لأخذ المشورة في المشاكل التي تواجهني في تدريس التربية المهنية"، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٤٥) وانحراف معياري (١,٠٤) ونسبة مئوية بلغت (٦١,٣٠%).

#### مجال الإجراءات الإدارية:

يبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال الإجراءات الإدارية.

#### الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال الإجراءات الإدارية

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
٣٤	تزعجني سياسة الانضباط والتأديب غير الملائمة في المدرسة	٢,٤٨	٠,٩٧	%٦١,٩٠	٩	متوسط

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
٣٥	يزعجني الانصياع إلى القرارات الإدارية التي تم اتخاذها دون استشارة أعضاء الهيئة التدريسية	٢,٥٦	١,٠٠	٦٤,٠٠%	٦	متوسط
٣٦	أجد صعوبة في تنفيذ المهمات غير التعليمية الموكلة لي	٢,٧١	٠,٩١	٦٧,٨٠%	٢	متوسط
٣٧	يزعجني تساهل المدير مع الطلبة غير المنضبطين ذوي السلوك السيئ	٢,٦٥	٠,٩٥	٦٦,٣٠%	٣	متوسط
٣٨	يؤرقني تساهل الإدارة في التعامل مع أهالي الطلبة سيئي المزاج	٢,٦٠	٠,٩٤	٦٥,٠٠%	٥	متوسط
٣٩	يحبطني عدم العدالة في توزيع البرنامج اليومي	٢,٥٤	٠,٩١	٦٣,٥٠%	٧	متوسط
٤٠	يضايقني السياسات الإدارية غير الداعمة لتدريس التربية المهنية	٢,٥٤	٠,٩٤	٦٣,٥٠%	٧	متوسط
٤١	يضايقني عدم إشراكي في اتخاذ القرارات التي ترتبط بمهامي التعليمية	٢,٦١	٠,٩٠	٦٥,٢٠%	٤	متوسط
٤٢	يحبطني عدم توفر الدعم المادي للقيام بالمشاريع والرحلات الميدانية	٢,٧٤	٠,٩٩	٦٨,٦٠%	١	متوسط

تظهر النتائج في الجدول (٧) أن أهمية مصادر الضغوط المهنية في مجال الإجراءات الإدارية جاءت ضمن المستوى المتوسط، وجاءت الفقرة (٤٢) "يحبطني عدم توفر الدعم المادي للقيام بالمشاريع العلمية والرحلات الميدانية" في الترتيب الأول، باعتبارها أهم مصدر للضغوط المهنية في مجال الإجراءات الإدارية، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٧٤) وانحراف معياري (٠,٩٩) ونسبة مئوية بلغت (٦٨,٦٠%)، أما أقل مصادر الضغوط المهنية على هذا المجال فكانت ما ورد في الفقرة (٣٤) "تزعجني سياسة الانضباط والتأديب غير الملائمة في المدرسة"، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٤٨) وانحراف معياري (٠,٩٧) ونسبة مئوية بلغت (٦١,٩٠%).

#### مجال الخدمات المؤسسية:

يبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والترتيب لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال الخدمات المؤسسية.

(٨) الجدول

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال الخدمات المؤسسية

رقم الفقرة	مصادر الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
٤٣	تزعجني قلة الحوافز والمكافآت من قبل الإدارة	٢,٧٠	١,٠٢	٦٧,٥٠%	٢	متوسط
٤٤	أشعر بعدم الارتياح لقلّة فرص التطور المهني	٢,٧٧	٠,٩٠	٦٩,٢٠%	١	متوسط
٤٥	يحبطني مزاجية المدير في تقييم أداء المعلمين	٢,٥٩	٠,٩٩	٦٤,٨٠%	٦	متوسط
٤٦	يحبطني قلة وجود المعايير في تقييم أداء المعلمين	٢,٦٤	٠,٩٠	٦٦,٠٠%	٤	متوسط
٤٧	يزعجني عدم وجود الشفافية والعدالة في التعامل مع المعلمين	٢,٦٤	٠,٩٦	٦٥,٩٠%	٥	متوسط
٤٨	يحبطني نمطية النظام الإشرافي في مجال العلوم	٢,٦٩	٠,٩٧	٦٧,٣٠%	٣	متوسط

تظهر النتائج في الجدول (٨) أن أهمية مصادر الضغوط المهنية في مجال الخدمات المؤسسية جاءت جميعها ضمن المستوى المتوسط، وجاءت الفقرة (٤٤) "أشعر بعدم الارتياح لقلّة فرص التطور المهني" في الترتيب الأول باعتبارها أهم مصدر للضغوط المهنية في مجال الخدمات المؤسسية، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٧٧) وانحراف معياري (٠,٩٠) ونسبة مئوية بلغت (٦٩,٢٠%)، أما أقل مصادر الضغوط المهنية على هذا المجال فكانت ما ورد في الفقرة (٤٥) "يحبطني مزاجية المدير في تقييم أداء المعلمين"، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٥٩) وانحراف معياري (٠,٩٩) ونسبة مئوية بلغت (٦٤,٨٠%).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:



## "ما أهم الاستراتيجيات يستخدمها معلمو التربية المهنية في الأردن للتغلب على الضغوط المهنية"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والنسبة المئوية لتقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتغلب على الضغوط المهنية، وكانت النتائج كما في الجدول (٩).

### الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتغلب على الضغوط المهنية

رقم الفقرة	استراتيجيات التغلب على الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
١	أبحث عن زملاء مقربين وأشاركهم الأفكار ومعدات المختبر	٢,٨٦	٠,٩٨	٧١,٤٠%	٤	متوسط
٢	أقنع نفسي بأنني أستطيع الحصول على الأفضل في مرة أخرى	٣,٠٢	١,٠٠	٧٥,٤٠%	١	مرتفع
٣	أنظر إلى الجوانب الايجابية للموقف (التفكير الايجابي)	٣,٠١	١,٠٢	٧٥,٣٠%	٢	مرتفع
٤	الجا إلى الاسترخاء والاستمتاع إلى الأغاني المفضلة لدي	٢,٣٨	١,٠١	٥٩,٦٠%	١٤	متوسط
٥	أتجه إلى الصلاة والدعاء والاستغفار	٣,٠١	١,٠٧	٧٥,٣٠%	٢	مرتفع
٦	أقوم بأداء التمرينات الرياضية	٢,٥٠	٠,٩٠	٦٢,٤٠%	١٣	متوسط
٧	أقوم بتعزيز علاقتي مع أفراد أسرتي ورفاقي	٢,٨٤	١,٠٨	٧١,١٠%	٥	متوسط
٨	استعين بخبرات سابقة للاستفادة منها	٢,٧٤	٠,٩٥	٦٨,٤٠%	٨	متوسط
٩	أكتب ما أحس به من مشاعر	٢,٣٤	٠,٩٩	٥٨,٤٠%	١٥	متوسط
١٠	أقنع نفسي بأنني تعلمت أشياء مفيدة مما حدث	٢,٨٤	٠,٨٩	٧١,١٠%	٥	متوسط

رقم الفقرة	استراتيجيات التغلب على الضغوط المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	مستوى الأهمية
١١	أقنع نفسي بأن ما حدث كان قضاء وقدر ولا مجال لتغييره	٢,٧٠	٠,٨٨	٦٧,٤٠%	٩	متوسط
١٢	أنخرط في نشاطات بعيدة عن مهنة التدريس	٢,٥٤	٠,٨٨	٦٣,٦٠%	١٢	متوسط
١٣	أفضل الجلوس وحدي للتأمل في مشكلاتي	٢,٥٨	٠,٩٣	٦٤,٦٠%	١٠	متوسط
١٤	استعين بالمعلمين ذوي الخبرة والكفاءة	٢,٧٧	٠,٨٦	٦٩,٣٠%	٧	متوسط
١٥	ابحث في الانترنت عن حلول لمشكلاتي	٢,٥٨	٠,٩٥	٦٤,٦٠%	١٠	متوسط
١٦	استشير المرشد النفسي في بعض الأوقات	٢,١٩	٠,٩٩	٥٤,٨٠%	١٦	متوسط
	المقياس (الكلي)	٢,٦٨	٠,٤٠	٦٧,٠٥%		متوسط

تشير النتائج في الجدول (٩) إلى أن استخدام المعلمين لاستراتيجيات التغلب على الضغوط المهنية بشكل عام (المقياس الكلي) كانت بمستوى متوسط، وحصلت على متوسط حسابي (٢,٦٨) وانحراف معياري (٠,٤٠)، وبنسبة مئوية بلغت (٦٧,٦٩%)، كما تبين النتائج في الجدول (٩) أن استخدام المعلمين لاستراتيجيات التغلب على الضغوط المهنية يتراوح ما بين المستوى المرتفع والمتوسط، حيث كان هناك ثلاث استراتيجيات تُستخدم بمستوى مرتفع، و(١٣) إستراتيجية تُستخدم بمستوى متوسط. وقد كانت أهم الاستراتيجيات التي يستخدمها المعلمون للتغلب على الضغوط المهنية، هي: الإستراتيجية (٢) "أقنع نفسي بأنني استطيت الحصول على الأفضل في مرة أخرى" وجاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٠٢) وانحراف معياري (١,٠٠)، وبنسبة مئوية بلغت (٧٥,٤٠%)، يليها كل من الإستراتيجية (٣) "أنظر إلى الجوانب الإيجابية للموقف (التفكير الإيجابي)"، والإستراتيجية (٥) "أتجه إلى الصلاة والدعاء والاستغفار" وبنسبة حسابي (٣,٠١) ونسبة مئوية (٧٥,٣٠%) لكل منهما، وبنسبة معياري (١,٠١) و (١,٠٧) على التوالي.

أما أقل الاستراتيجيات التي يستخدمها المعلمون للتغلب على الضغوط المهنية فكانت الإستراتيجية (١٦) "استشير المرشد النفسي في بعض الأوقات" التي جاءت في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢,١٩) وانحراف معياري (٠,٩٩)، وبنسبة مئوية بلغت (٥٤,٨٠%)، وفي الترتيب قبل الأخير جاءت الإستراتيجية (٩) "أكتب ما أحس به من

مشاعر"، بمتوسط حسابي (٢,٣٤) وانحراف معياري (٠,٩٩)، وبنسبة مئوية (٥٨,٤٠%).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

"هل تختلف مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية باختلاف السلطة المشرفة على المدرسة"؟.

للكشف عن دلالة الفروق بين تقديرات معلمي التربية المهنية لمصادر الضغوط المهنية لديهم، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس مصادر الضغوط المهنية بمجالاته الخمسة، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة (وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص)، وكانت النتائج كما في الجدول (١٠).

#### الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في ضوء متغير السلطة المشرفة

التعليم الخاص		وزارة التربية والتعليم		وكالة الغوث		السلطة المشرفة	المجالات
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠,٥٩	٢,٧٠	٠,٥٧	٢,٨٣	٠,٧٦	٢,٨٣	خصائص الطلبة	
٠,٤٩	٢,٥٥	٠,٤٧	٢,٦٢	٠,٤٣	٢,٤١	خصائص المعلم	

٠,٥٦	٢,٥٨	٠,٥٦	٢,٨٥	٠,٥٦	٢,٦٨	البيئة المدرسية
٠,٥٩	٢,٦٦	٠,٥٨	٢,٦٩	٠,٥٧	٢,٤٧	الإجراءات الإدارية
٠,٧٠	٢,٧٧	٠,٦٢	٢,٧١	٠,٦٨	٢,٥٤	الخدمات المؤسسية
٠,٤٢	٢,٦٣	٠,٤٥	٢,٧٣	٠,٤٥	٢,٥٦	المقياس (الكلي)

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (١٠) إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في ضوء متغير السلطة المشرفة، ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين تبعاً لمتغير السلطة المشرفة (وكالة الغوث، وزارة التربية والتعليم، التعليم الخاص)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١١).

#### الجدول (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية تبعاً لمتغير السلطة المشرفة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
خصائص الطلبة	بين المجموعات	٠,٩٣٥	٢	٠,٤٦٧	١,١١٥	٠,٣٣٠
	داخل المجموعات	١٠٣,٥١٣	٢٤٧	٠,٤١٩		
	المجموع	١٠٤,٤٤٨	٢٤٩			
خصائص	بين المجموعات	٢,٠٢٦	٢	١,٠١٣	٤,٧٣٢	*٠,٠١٠

		٠,٢١٤	٢٤٧	٥٢,٨٨٤	داخل المجموعات	المعلم
			٢٤٩	٥٤,٩١٠	المجموع	
* ٠,٠٠٧	٥,٠٨٥	١,٦٠٠	٢	٣,٢٠٠	بين المجموعات	البيئة المدرسية
		٠,٣١٥	٢٤٧	٧٧,٧٣٢	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٨٠,٩٣٢	المجموع	
* ٠,٠٣٤	٣,٤٣٥	١,١٥٨	٢	٢,٣١٦	بين المجموعات	الإجراءات الإدارية
		٠,٣٣٧	٢٤٧	٨٣,٢٥١	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٨٥,٥٦٧	المجموع	
٠,٠٧٨	٢,٥٨٢	١,١٥٠	٢	٢,٣٠٠	بين المجموعات	الخدمات المؤسسية
		٠,٤٤٥	٢٤٧	١١٠,٠٣٠	داخل المجموعات	
			٢٤٩	١١٢,٣٣٠	المجموع	
* ٠,٠٤٦	٣,١٠٨	٠,٦٠٦	٢	١,٢١٣	بين المجموعات	المقياس (الكلي)
		٠,١٩٥	٢٤٧	٤٨,١٩٢	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٤٩,٤٠٥	المجموع	

\* دالة إحصائية

تشير النتائج في الجدول (١١) إلى وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية تعزى لمتغير السلطة المشرفة على المقياس الكلي، وعلى مجالات "خصائص المعلم، البيئة المدرسية، الإجراءات الإدارية" حيث تراوحت قيم "ف" المحسوبة لها ما بين (٣,١٠٨) و (٥,٠٨٥) وهذه القيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq ٠,٠٥$ ). وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير السلطة المشرفة في تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية، تم إجراء مقارنات بعدية باستخدام طريقة "توكي" (Tukey) كما هو موضح في الجدول (١٢).

#### الجدول (١٢)

نتائج المقارنات البعدية بطريقة "توكي" (Tukey) للكشف عن مصدر الفروق في تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية تبعاً لمتغير السلطة المشرفة

المجالات	السلطة المشرفة		
	وكالة الغوث	وزارة التربية	التعليم الخاص
خصائص المعلم	س- ٢,٤١	٢,٦٢	٢,٥٥
	وكالة الغوث	* ٠,٢١	٠,١٤
	وزارة التربية	-	٠,٠٧
	التعليم الخاص	-	-
البيئة المدرسية	س- ٢,٦٨	٢,٨٥	٢,٥٨
	وكالة الغوث	٠,١٧	٠,١٠
	وزارة التربية	-	* ٠,٢٧
	التعليم الخاص	-	-
الإجراءات الإدارية	س- ٢,٤٧	٢,٦٩	٢,٦٦
	وكالة الغوث	* ٠,٢٢	٠,١٩
	وزارة التربية	-	٠,٠٣
	التعليم الخاص	-	-
المقياس (الكلي)	س- ٢,٥٦	٢,٧٣	٢,٦٣
	وكالة الغوث	* ٠,١٧	٠,٠٧
	وزارة التربية	-	٠,١٠
	التعليم الخاص	-	-

\* دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,05$ ) س- = المتوسط الحسابي

تبين النتائج في الجدول (١٢) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية على مجالي خصائص المعلم والإجراءات الإدارية ومصادر الضغوط بشكل عام (المقياس الكلي) كان بين تقديرات المعلمين التابعين لوزارة التربية والتعليم، وبين تقديرات المعلمين التابعين لوكالة الغوث ولصالح معلمي وزارة التربية والتعليم، بمعنى أن مصادر الضغوط المهنية في مجالي خصائص المعلم والإجراءات الإدارية ومصادر الضغوط بشكل عام تزداد لدى معلمي وزارة التربية والتعليم مقارنة بمعلمي وكالة الغوث، كما تشير النتائج في الجدول نفسه إلى أن مصدر الفروق الدالة بين تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية على مجال البيئة المدرسية كان بين تقديرات المعلمين ممن يتبعون لوزارة التربية والتعليم، وبين تقديرات المعلمين ممن يتبعون للتعليم الخاص، ولصالح معلمي وزارة التربية والتعليم، بمعنى أن مصادر الضغوط المهنية في مجال البيئة المدرسية تزداد لدى معلمي وزارة التربية والتعليم مقارنة بمعلمي التعليم الخاص.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

## " ما تأثير متغير خبرة المعلم في مصادر الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية" ؟.

للكشف عن دلالة الفروق بين تقديرات معلمي التربية المهنية لمصادر الضغوط المهنية لديهم، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس مصادر الضغوط المهنية بمجالاته الخمسة، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وكانت النتائج كما في الجدول (١٣).

### الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في ضوء متغير سنوات الخبرة

المجالات	أقل من ٥ سنوات		من ٥-١٠ سنوات		أكثر من ١٠ سنوات	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
خصائص الطلبة	٢,٥٨	٠,٧٧	٢,٨٩	٠,٥٥	٢,٨٦	٠,٥٩
خصائص المعلم	٢,٤٩	٠,٥٠	٢,٦١	٠,٤٧	٢,٤٨	٠,٤٤
البيئة المدرسية	٢,٦٥	٠,٦١	٢,٧٨	٠,٥٥	٢,٦٩	٠,٥٥
الإجراءات الإدارية	٢,٥٥	٠,٥٩	٢,٦٦	٠,٥٨	٢,٥٩	٠,٥٩
الخدمات المؤسسية	٢,٥٨	٠,٦٤	٢,٧٦	٠,٦٧	٢,٦٦	٠,٦٩
المقياس (الكلي)	٢,٥٦	٠,٥٠	٢,٧٢	٠,٤٣	٢,٦٣	٠,٤٠

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (١٣) إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في ضوء متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٤).

### الجدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
خصائص الطلبة	بين المجموعات	٤,٥٠٦	٢	٢,٢٥٣	٥,٥٦٨	*٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٩٩,٩٤٢	٢٤٧	٠,٤٠٥		
	المجموع	١٠٤,٤٤٨	٢٤٩			
خصائص المعلم	بين المجموعات	٠,٨٤٢	٢	٠,٤٢١	١,٩٢٤	٠,١٤٨
	داخل المجموعات	٥٤,٠٦٨	٢٤٧	٠,٢١٩		
	المجموع	٥٤,٩١٠	٢٤٩			
البيئة المدرسية	بين المجموعات	٠,٧١٤	٢	٠,٣٥٧	١,٠٩٩	٠,٣٣٥
	داخل المجموعات	٨٠,٢١٨	٢٤٧	٠,٣٢٥		
	المجموع	٨٠,٩٣٢	٢٤٩			
الإجراءات الإدارية	بين المجموعات	٠,٥٣٢	٢	٠,٢٦٦	٠,٧٧٢	٠,٤٦٣
	داخل المجموعات	٨٥,٠٣٥	٢٤٧	٠,٣٤٤		
	المجموع	٨٥,٥٦٧	٢٤٩			
الخدمات المؤسسية	بين المجموعات	١,١٩١	٢	٠,٥٩٥	١,٣٢٣	٠,٢٦٨
	داخل المجموعات	١١١,١٣٩	٢٤٧	٠,٤٥٠		
	المجموع	١١٢,٣٣٠	٢٤٩			
المقياس (الكلي)	بين المجموعات	٠,٩٧٣	٢	٠,٤٨٦	٢,٤٨٠	٠,٠٨٦
	داخل المجموعات	٤٨,٤٣٢	٢٤٧	٠,١٩٦		
	المجموع	٤٩,٤٠٥	٢٤٩			

\* دالة إحصائياً

تشير النتائج في الجدول (١٤) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة على المقياس الكلي، وعلى



مجالاته الخمسة باستثناء وجود فروق دالة إحصائية على مجال خصائص الطلبة حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة لهذا المجال (٥,٥٦٨) وهذه القيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ). وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة في تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة، تم إجراء مقارنات بعدية باستخدام طريقة "توكي" (Tukey) كما هو موضح في الجدول (١٥).

#### الجدول (١٥)

نتائج المقارنات البعدية بطريقة "توكي" (Tukey) للكشف عن مصدر الفروق في تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
س-	٢,٥٨	٢,٨٩	٢,٨٦
أقل من ٥ سنوات	-	*٠,٣١	*٠,٢٨
من ٥-١٠ سنوات	-	-	٠,٠٣
أكثر من ١٠ سنوات	-	-	-

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0,05$ ) س- = المتوسط الحسابي

تبين النتائج في الجدول (١٥) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات المعلمين لمصادر الضغوط المهنية على مجال خصائص الطلبة كان بين تقديرات المعلمين من ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) من جهة، وبين تقديرات المعلمين من ذوي الخبرة (من ٥-١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) من جهة أخرى، ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة (من ٥-١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات)، بمعنى أن مصادر الضغوط المهنية في مجال خصائص الطلبة تزداد لدى المعلمين من ذوي الخبرات الطويلة والمتوسطة مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرات القليلة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس:

" ما تأثير متغير السلطة المشرفة على المدرسة في استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية" ؟.

للكشف عن دلالة الفروق بين تقديرات معلمي التربية المهنية للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية، تم استخراج المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة (وكالة الغوث، وزارة التربية والتعليم، التعليم الخاص)، وكانت النتائج كما في الجدول (١٦).

#### الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية في ضوء متغير السلطة المشرفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السلطة المشرفة
٠,٣٩	٢,٧١	وكالة الغوث
٠,٤٠	٢,٦٩	وزارة التربية والتعليم
٠,٤١	٢,٦٤	التعليم الخاص

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (١٦) إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية في ضوء متغير السلطة المشرفة، ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين تبعاً لمتغير السلطة المشرفة (وكالة الغوث، وزارة التربية والتعليم، التعليم الخاص)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٧).

#### الجدول (١٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية تبعاً لمتغير السلطة المشرفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,١٧٣	٢	٠,٠٨٦	٠,٥٣٨	٠,٥٨٥
داخل المجموعات	٣٩,٦٥٩	٢٤٧	٠,١٦١		
المجموع	٣٩,٨٣٢	٢٤٩			

تبين النتائج في الجدول (١٧) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية تعزى لمتغير السلطة المشرفة حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة لها (٠,٥٣٨) وهذه القيمة غير دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ). بمعنى أن المعلمين يستخدمون استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية بصورة متشابهة بغض النظر عن الجهة المشرفة على المدارس التي يعملون بها.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال السادس:

" ما تأثير متغير خبرة المعلم في استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية عند معلمي التربية المهنية؟"

للكشف عن دلالة الفروق بين تقديرات معلمي التربية المهنية للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وكانت النتائج كما في الجدول (١٨).

#### الجدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لتقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية في ضوء متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
وكالة الغوث	٢,٥٧	٠,٤١
وزارة التربية والتعليم	٢,٧٢	٠,٣٩
التعليم الخاص	٢,٧٣	٠,٣٩

تظهر المتوسطات الحسابية في الجدول (١٨) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية في ضوء متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية للفروق في المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٩).

الجدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١,١٩٦	٢	٠,٥٩٨	٣,٨٢٣	*٠,٠٢٣
داخل المجموعات	٣٨,٦٣٦	٢٤٧	٠,١٥٦		
المجموع	٣٩,٨٣٢	٢٤٩			

\* دالة إحصائياً

تشير النتائج في الجدول (١٩) إلى وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة لها (٣,٨٢٣) وهذه القيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq ٠,٠٥$ ). وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة في تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية، تم إجراء مقارنات بعدية باستخدام طريقة "توكي" (Tukey) كما هو موضح في الجدول (٢٠).

الجدول (٢٠)

نتائج المقارنات البعدية بطريقة "توكي" (Tukey) للكشف عن مصدر الفروق في تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
س-	٢,٥٧	٢,٧٢	٢,٧٣
أقل من ٥ سنوات	-	*٠,١٥	*٠,١٦
من ٥-١٠ سنوات	-	-	٠,٠١
أكثر من ١٠ سنوات	-	-	-

\* دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,05$ ) س- = المتوسط الحسابي

تبين النتائج في الجدول (٢٠) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات المعلمين للاستراتيجيات التي يستخدمونها للتوافق مع الضغوط المهنية كان بين تقديرات المعلمين من ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) من جهة، وبين تقديرات المعلمين من ذوي الخبرة (من ٥-١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) من جهة أخرى، ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة (من ٥-١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات)، بمعنى أن المعلمين من ذوي الخبرات الطويلة والمتوسطة يستخدمون استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية بدرجة أعلى من زملائهم من ذوي الخبرات القليلة، ويمكن تفسير ذلك بأن المدرسين ذوي الخبرة القليلة هم فئة جديدة في ميدان التعليم وما زالت تتمتع بطاقة وحيوية كافية.

#### مناقشة النتائج:

بينت النتائج التي أفرزتها الدراسة أن تقديرات معلمي التربية المهنية لمصادر الضغوط المهنية جاءت ضمن المستوى المتوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن مهنة التعليم بحد ذاتها مهنة مجهدة وهذا يتفق مع دراسة الزغلول (٢٠٠٣) والتي تثبت أن المعلمين يواجهون ضغوطاً نفسية، كما وتتفق نتائج هذه الدراسة مع تلك البحوث التي تؤكد شيوع هذه الظاهرة بين المعلمين (Meng & Liu, 2009; Geving, 2007; Kyriacou & Chien, 2009).

وبناءً على الترتيب التنازلي لمصادر الضغوط المهنية التي تمت دراستها، احتل مصدر (خصائص الطلبة) المرتبة الأولى، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى البنود التي تدرج تحت هذا المصدر، فمادة التربية المهنية تعدّ المادة الأقل شعبية بين المواد التي يدرسها الطلبة، وقد يعزى ذلك إلى الخلفية السابقة للطلبة حول التربية المهنية مما يؤدي إلى ضعف دافعيتهم للتعلم، بالإضافة إلى ضعف التواصل بين الطلبة ومعلميهم، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج كل من (Wood & Weasmer, 2002; Meng &

Liu, 2009) والتي أشارت إلى أن العوامل المتعلقة بالتفاعل مع الطلبة تعدّ أحد أهم المصادر التي تسبب ضغوطاً للمعلمين.

وشكّلت المصادر المرتبطة بالبيئة المدرسية المصدر الثاني من مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها معلمو التربية المهنية، ويمكن أن يعزى السبب إلى عدد من العوامل لعل أبرزها الضوضاء وانتشار العنف في المدارس، إضافة إلى ذلك نقص الموازنة المالية اللازمة لتوفير الأدوات والمعدات وتجهيز المختبرات بالمواد اللازمة، جمود النظام التعليمي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Meng & Liu, 2009).

بالإضافة إلى ما سبق، تعدّ الكثافة الصفية من المصادر الرئيسية للضغوط عند معلمي التربية المهنية، ويشير المقياس العالمي للنسبة الأفضل لعدد الطلاب في الصف هو ٢٤ طالباً، بينما الواقع في الأردن يتسم بأعداد التلاميذ المتزايدة وخاصة بمدارس الأنروا والمدارس الحكومية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Onifade & Odedeyi, 2001).

احتلت العوامل المتعلقة بالخدمات المؤسسية الترتيب الثالث بين مصادر الضغوط التي يعاني منها معلمو التربية المهنية، وبينت النتائج أن الحاجة إلى التطور المهني، قلة الحوافز، يعدان مصدراً لضغط مرتفع بين معلمي التربية المهنية، وقد يعزى ذلك إلى قلة فرص ابتعاث المعلمين لإكمال دراستهم، وعدم توفر خطط تدريبية بشكل موضوعي، إضافة إلى ذلك قلة فرص الترقّيات والتي ترتبط بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة، وهذا من شأنه أن يولد شعوراً بعدم الرضا عند المعلمين، ويساهم في زيادة الإحساس بضغط العمل، وتتفق هذه النتيجة مع كل من دراسة الحلو (٢٠٠٤)، ودراسة العمري (٢٠٠٣) واللتان أظهرتا أن مصادر الضغوط المهنية الأساسية للمعلمين تتلخص في: ضغط العمل، وتدني الرواتب، وقلة التقدير الذاتي، وقلة فرص التدريب الملائمة أثناء الخدمة، وأخيراً عدم القدرة على الحصول على معرفة ومعلومات جديدة.

وجاء في الترتيب الرابع وبدرجة متوسطة أيضاً مصدر الضغط المهني المتعلق بالإجراءات الإدارية، وتتمثل الضغوط المهنية في هذا المصدر بضعف الموارد المالية، زيادة المهام المطلوبة من المعلم بحيث تتجاوز قدرته على التحمل، عدم إشراكه في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامه التعليمية وفي نفس الوقت ضعف العلاقة بين الإدارة والمعلمين. بالإضافة إلى ضعف القيادة وتساؤل الإدارة مع الطلبة المشاغبيين.

وأما بالنسبة لمستوى الضغط الناجم عن العوامل المرتبطة بخصائص المعلم فقد بينت النتائج أنه كان متوسطاً، وبالرجوع إلى البنود التي تدرج تحت هذا المجال فإن المصادر الثلاثة للضغوط المهنية والتي أخذت أعلى النسب في إلزام المعلم بالتخطيط والامتحانات، تنفيذ المنهاج بحرفية، وتحمل المسؤولية عن الآخرين، والتباعد الاجتماعي،

وإحساس المعلم بغياب فرص تطوير مهاراته والارتقاء بمستوى أداءه، ونظرة الآخرين ومحدودية دخله، أضف إلى ذلك موقف معلم التربية المهنية من المهنة، فالمهنة بحد ذاتها مجهددة، وتدريس التربية المهنية يتطلب القيام بمهام تفوق المعلمين من تخصصات أخرى، وهذا ما أكدته دراسة حلیم وزملائه (Halim, et al. 2008).

وبينت نتائج الدراسة أن لجوء معلمي التربية المهنية إلى استخدام الاستراتيجيات التكيفية بشكل عام (المقياس الكلي) كان بمستوى متوسط كما أن هنالك تفاوت بين المعلمين في استخدام الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية حيث أظهرت نتائج الدراسة أفضلية استخدام المعلمين للاستراتيجيات التكيفية النفسية. كما أظهرت النتائج أن المعلمين لا يتباينون فيما بينهم عند استخدام استراتيجيات التكيف مع الضغوط المهنية سواء كانوا يدرسون في مدارس حكومية أو وكالة الغوث أو القطاع الخاص، وهذه نتيجة منطقية وقد يعزى ذلك إلى أن الظروف الاجتماعية والنفسية للمعلمين في السلطات الثلاث متشابهة، كما أن المعلم يتماشى مع الظروف الاجتماعية والنمط الثقافي الاجتماعي السائد.

#### التوصيات:

توصلت هذه الدراسة إلى التوصيات الآتية:

- على المدراء أن يظهروا الدعم والمساندة والتشجيع والاهتمام الشخصي لمعلمي التربية المهنية.
- نشر ثقافة الاهتمام بالتعليم المهني بين الطلبة.
- تزويد معلمي التربية المهنية بدورات تدريبية متخصصة لرفع كفاءة التعليم المهني.
- ربط التعليم المهني بأنشطة الحياة اليومية للطلبة.

### المراجع:

- بني أحمد، أحمد (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ص: ١٣٥.
- الحلو، ابتسام (٢٠٠٤). الضغوط النفسية لدى أمهات الأطفال القابلين للتعلم في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.
- الزغلول، عماد (٢٠٠٧). سيكولوجيا التدريس الصفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العمرى، عبيد الله (٢٠٠٣). ضغوط العمل عند المدرسين " دراسة ميدانية ". مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود الرياض، ٢(١٦).
- خوجة، مليكة (٢٠١١). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث. رسالة ماجستير، الجزائر.
- زبيدي، ناصر الدين (٢٠٠٧). سيكولوجيا المدرس - دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- Baker, D. (1991). A summary of research in Science Education. *Science Education*, 75, 233-352.
- Betoret, F. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- Billingsley, B. & Cross, L. (1992). Predictors of job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *Journal for Special Educators*, 25, 453-471.
- Blase, J. & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3), 263-301.
- Cox, S., Parmer, T., Tourkin, S., Warner, T., & Lyter, D. (2007). Documentation for the 2004-2005 teacher follow-up survey (NCES 2007-349). U.S. Department of Education Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Dunham, J. (2001). *Stress in the workplace: Past, present and future*. Whurr, London.
- Fisher, M. (2011). Factors Influencing Stress, Burnout, and Retention  
<http://cie.asu.edu/> Current Issues in Education, 14(1).



- Geving, A. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviours associated with teacher stress. Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies, 23(5), 624-628.**
- Guglielmi, R. & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. Review of educational research, 68(1), 61-99.**
- Halim, L., Alisamsundin, M. & Subahan, M. (2006). Measuring Science Teachers Stress Level Triggered by Multiple Stressful Conditions. International Journal of Science and Mathematical Education, (4), 727-739.**
- Harlow, P. (2008). Stress, Coping, Job Satisfaction, and Experience in Teachers. Master Thesis, Mount Saint Vincent University.**
- Ingersoll, R. (2002). The teacher shortage: A case of wrong diagnosis and wrong prescription. NASSP Bulletin, 86(631), 16-31.**
- Jegede, O. & Okebukola, P. (1990). Sources and ranking of occupational stress factors among Nigerian teachers. Paper prepared for ICET 1990 World Assembly Singapore.**
- Joseph, R. (2000). Stress Free Teaching, A Practical Guide to Tackling Stress in Teaching, Lecturing and Tutoring. London: Kogan Page Limited.**
- Kinman, G. (1998). Pressure points: A survey into the causes and consequences of occupational stress in UK academic and related staff. London: Association of University Teachers.**
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. Educational Researcher, 29(2), 145-152.**
- Kyriacou, C., & Chien, P. (2009). Teacher stress in Taiwanese primary schools. The Journal of Educational Enquiry, 5(2).**
- Lambert, R., O'Donnell, M., Kusherman, J., & McCarthy, C. (2006). Teacher stress and classroom structural characteristics in preschool settings. In R. Lambert & C. McCarthy (Eds.), Understanding teacher stress in an age of accountability, 105-120.**
- Meng, L. & Liu, S. (2009). Mathematics teacher stress in Chinese secondary schools. The Journal of Educational Enquiry, 8(1).**
- McCarthy, C., Lambert, R., O'Donnell, M., & Melendres, L. (2009). The relation of elementary teachers' experience, stress, and coping resources to burnout symptoms. Elementary School Journal, 109(3), 282-300.**

- Mcgee-Cooper, A. & Trammell, D. (1990). *You don't have to go home from workexhausted*. Bantam, New York.
- Monat, A. & Lazarus, R. (1991). *Stress and coping: An anthology*. Columbia University Press.
- Montgomery, C. & Rupp, A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 458-486.
- Okebukola, P. & Jegede, O. (1992). Survey of factors that stress Science Teachers and an Examination of coping Strategies .*Science Education*, 76(2):199-210.
- Rutter, H., Herzberg, J., & Paice, E. (2002). Stress in doctors and dentists who teach. *Medical education*, 36(6), 543-549.
- Soyibo, K. (1994). Occupational stress factors and coping strategies among Jamaican High school science teachers. *Research in Science & Technological Education*, 12(2), 187-194.
- Sutton, G. & Huberty, T. (1984). An evaluation of teacher stress and job satisfaction. *Education*, 105(2), 189-192.
- Woods, A. & Weasmer, J. (2002). Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants. *The Clearing House*, 75(4), 186-189.
- Yoon, J. (2002). Teacher characteristics as predictors of teacher-student relationships: Stress, negative affect, and self-efficacy. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(5), 485-493.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.