

مجلة بحوث
كلية الآداب

سلسلة إصدارات خاصة

(١٠٢)

الرضا الوظيفي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط

لدى عينة من معلمي المرحلة الإعدادية

إعداد

د/ زينب عبد المحسن درويش

مدرس علم النفس

كلية الآداب - جامعة حلوان

يناير ٢٠١١

العدد المائة واثنان

Web site: <http://Art.menofia.edu.eg> *** E. mail : arts@mail.menofia.edu.eg

الرضا الوظيفى وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط

لدى عينة من معلمى المرحلة الإعدادية

د. زينب عبد المحسن درويش

مدرس علم النفس بكلية الآداب جامعة حلوان

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفى وأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من معلمى المرحلة الإعدادية .
تكونت عينة الدراسة من (٩٤) معلماً ومعلمة من معلمى وزارة التربية والتعليم بمحافظة المنيا. وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الرضا الوظيفى للمعلمين أعداد الباحثة، ومقياس أساليب مواجهة الضغوط أعداد لطفى عبد الباسط (١٩٨٩).
أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الرضا الوظيفى للمعلمين وأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة الدراسة. كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات فى بعض أساليب مواجهة الضغوط لصالح المعلمات. ولم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات فى الرضا الوظيفى وأبعاده؛ كما أظهرت نتائج الدراسة اختلاف أساليب مواجهة الضغوط بين المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات العمر، والخبرة، والحالة الاجتماعية .

مقدمة:

تغيرت ملامح حياة الإنسان في العقود الأخيرة من القرن العشرين تغيراً لم يعرف له مثيل في أي حقبة سابقة من تاريخ البشرية، وسيشهد العالم في السنوات القليلة القادمة تغيرات وتطورات أكثر حدة، سينتج عنها ولا شك ظهور العديد من القضايا والمشكلات العلمية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي ستواجه الأفراد والمجتمعات على حد سواء . وفي ظل هذه المتغيرات المتلاحقة التي تسم عصر ثورة المعلومات وتقنية الاتصالات، تبرز أهمية المؤسسات التربوية والتعليمية من بين كافة المؤسسات الخدمية التي تعنى بالتربية والتوجيه والإرشاد.

إن على عاتق المنظومة التربوية والتعليمية اليوم، مهمة بناء مجتمع قائم على المعرفة، والعمل على تنشئة الأجيال بطريقة عصرية، ومساعدتهم على مواكبة الأحداث والتأقلم مع المستجدات، والانطلاق بهم نحو آفاق المستقبل مع المحافظة على أصالة الموروث. وفي هذه المنظومة التربوية التعليمية يتخذ المعلم مركزاً رئيساً باعتباره أهم العناصر المؤثرة في فاعلية وجودة التعليم، وتحقيق أهداف النظام التعليمي، وهو بالتأكيد حجر الزاوية في البناء التعليمي كله، كيف لا وهو العنصر البشري الذي يقف عند خط الإنتاج الأول. وعلى الرغم من أهمية بعض العوامل مثل القيادة الإدارية وظروف العمل باعتبارها عوامل لها أهميتها بالنسبة للطلاب الذين ينتظمون في قاعات الدرس إلا أن هذه العوامل لا تقارن بأثر المدرس ودوره في العملية التعليمية.

(نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولى ، ١٤١٨هـ : ١٩٠)

ويتوقف نجاح المعلم في مهنته على ما يكون عليه من استقرار نفسي واجتماعي ومادي ، إضافة على ما يكون عليه من رضا عن مهنته مما ينعكس على عطائه وجهده ويؤثر بالتالي على مختلف الجوانب الشخصية لتلاميذه ، كما يتوقف نجاح المعلم على شخصيته التي تعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق توافقه أو عدم توافقه مع مهنته .

(سعيد بن عبد الله إبراهيم ، ١٩٩٧ : ١٨١)

ويعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. فالعاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لدوره في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة.

(محمد الزيودي، وعماد الزغلول، ٢٠١٠: ١٦٢)

ولهذا يرى "كرمن وبرومان"، أنه ليس هناك مدرسة أفضل من مدرسيها، وليس هناك منهج أو وسيلة للتعلم يمكن أن ترتفع فوق مستوى المعلم. (نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولى، ١٤١٨هـ: ٢٢)

مشكلة الدراسة :

يتخذ المعلم مكانة رئيسية في النظام التعليمي بوصفه حجر الأساس والمسئول الأول عن تحقيق أهداف التربية والتعليم، والمعلم الكفاء هو المعلم الذي أعد إعداداً تربوياً وتخصصياً جيداً، إضافة إلى تمتعه بمجموعة من السمات التي تمكنه من التكيف والتوافق مع المستجدات التربوية، وقدرته على تنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار. ومما لا شك فيه أن جودة البرنامج التربوي تتوقف على التدريس، وبالتالي فإن تكوين وإعداد المعلم القادر على أداء مهام المهنة وأعبائها يعد من أهم المكونات الجوهرية للمدخلات التربوية.

ومع أن كل عناصر مدخلات النظام التعليمي تؤثر في العملية التربوية، إلا أن المعلم مفتاح عملية التنمية الإنسانية، وعامل حاسم في نجاح أو فشل التربية في أي مجتمع .

(يعقوب أحمد الشراح، ١٤٢٣هـ : ٤٠٨)

ويعتبر الرضا الوظيفي من الأمور البالغة الأهمية لكونه مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية أو الاجتماعية ، فمن هنا أصبحت التنظيمات الناجمة وقادتها المتميزون تهتم بالأفراد العاملين وتوليهم العناية المناسبة ، وأخذت أيضاً تبذل الجهد وتتفق الأموال الطائلة لاختيار أفضلهم كفاءة ، فتقوم بتدريبيهم تدريباً مناسباً يتفق ومتطلبات العمل وتمنحهم الحوافز المادية والمعنوية والتي من الممكن أن تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة ، وفي المقابل ، فإن كل ما هو مطلوب من هؤلاء هو الولاء لهذه التنظيمات والإخلاص في خدمتها وتقديم الأداء والجهد المتميز لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، ويظهرون رغبة قوية في عدم تركهما والانتقال منها إلى غيرها فيما يعود عليها بالفوائد الكثيرة . (محمد قاسم القريوني ، ٢٠٠١)

إن من مقومات الحياة واستمراريتها، أن يعمل الإنسان بما أوتي من طاقات وقدرات، وبما يواجه من ظروف وأحوال، سعياً لتوفير ما يلزمه من متطلبات واحتياجات، لكي يضمن درجة مناسبة من الأمان والاستقرار، ويأتي موضوع الرضا عن العمل واحداً من العوامل الأساسية في الحفاظ على مستوى مناسب من التطور والإنتاجية في مختلف مواقع العمل وميادينه، ولاسيما أن هذا الشعور غالباً ما يكون تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطه ببيئة العمل، حيث شاع استخدام مصطلح الرضا الوظيفي لدى الرؤساء والمرؤوسين في معظم مجالات العمل والوظائف منذ الثلاثينات من القرن الماضي (بسام العمري، 1994)

إن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين نحو مؤسساتهم التعليمية، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم المعلمين، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي المدرسي ليساعدهم علي تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية ، وبالتالي لم تعد الإدارة هي عملية روتينية تقليدية تعتمد علي تنفيذ أوامرها ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت

عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الضرورية العامة الملائمة لعملية التعليم .

ويتوقف الرضا الوظيفي على فهم العلاقة الوطيدة بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها . فالمؤسسة تسعى لإنجاز أهدافها من خلال الواجبات التي يؤديها العاملون على اختلاف مستوياتهم الوظيفية . والأفراد لديهم حاجات ورغبات وتوقعات يشدون إشباعها وتحقيقها من خلال عملهم الوظيفي في المؤسسة . وتعتمد المؤسسة في فعاليتها ونجاحها على المزوجة بين متطلبات أدوارها التي حددتها ورسمتها مع حاجات وتوقعات الأفراد العاملين . (ناصر على العديلي ، ١٤٠٦هـ : ٤٤)

وضغوط الحياة أمر واقع يواجهه الناس طوال ساعات يومهم ولا مفر منها . وقد اتضح من نتائج الدراسات أن الضغوط التي ليست تحت السيطرة تعتبر خطيرة ومكلفة للفرد والمؤسسة التي يعمل بها .

وقد أسفرت نتائج دراسات (abbott.koch,1986; fimian,1983; fimian,etal,1986; kass,1986, meagher,1983) عن أن مهنة التدريس مهنة ضاغطة تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية تجعل الكثير من المعلمين غير راضين عن مهنتهم وغير متوافقين معها مما يسبب لهم مشكلات نفسية تتمثل في الاضطرابات النفسية والعصبية كالقلق والتوتر وعدم الاستقرار النفسي ومشكلات جسميه تتمثل في الاضطرابات السيكوسوماتية كالآلم أسفل الظهر وعضلات الرقبة ، إضافة إلى التغيرات الفسيولوجية والمظاهر الانفعالية والسلوكية المصاحبة.

كما توصلت بعض الدراسات (Johnson , 1981 : 712-) (Weiskoph , 1980 : 23) (Brissie , 1988 : 107-111) (Zabel & Zabel , 1982 : 12-17) (717) إلى أن المعلمين هم أكثر تعرضاً للضغوط النفسية وذلك بسبب حجم العمل الزائد ، عدم وضوح الدور، ظروف العمل غير الملائمة ،الشعور بالعجز والدونية ، عدم تعاون الأسرة مع المدرسة ، المشكلات السلوكية للطلاب ، مما يجعل الكثير من المعلمين غير راضيين عن مهنتهم وغير متوافقين معها ، وهذا يسبب لهم مظاهر نفسية تتمثل في الإحباط

والشعور بالقلق ، والشعور بالاضطراب والميل للانطواء والشعور بالكآبة ، وعدم الرضا عن العمل ، وانخفاض الروح المعنوية للمعلم ، والسخط على الذات والآخرين ، وعدم الرضا عن الحياة بوجه عام ، ومظاهر سلوكية تتمثل في الأرق ، الميل للبكاء ، عدم القدرة على التركيز ، عدم المشاركة في الحديث مع الآخرين ، ترك العمل دون إتمامه ، الإتكالية والتمارض ، ومظاهر فسيولوجية تتمثل في زيادة ضغط الدم ، ضيق التنفس واضطرابات المعدة ، جفاف الحلق، الألم في الظهر ، فقدان الشهية للطعام . الشعور بالدوخة والصداع. (شوقية السمادوني، ١٩٩٣: ٥٠)

كما كشفت نتائج دراسة ماريا بلاتسيديو (Maria,platsidou,2010) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد الاحترق النفسي والرضا الوظيفي وتقدير الذات. وبالإضافة إلى مضاعفات الضغوط النفسية السلبية على المعلمين تنعكس تأثيراتها الخطيرة على الطلاب والزلاء من المعلمين والإداريين والعاملين في المدرسة ، وكذلك انعكاساتها على العملية التعليمية بأكملها ، ولهذا فإن الضغوط النفسية تمثل مشكلة باهظة التكلفة على المعلم والمدرسة ، والتي تتمثل في تدنى معدلات الإنتاجية، والغياب لفترات طويلة أو ترك المهنة . (زيد محمد البتال ، ٢٠٠٠: ٨١)

وتعد أساليب مواجهة الضغوط أحد أهم المصادر في نمو الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات التربوية . حيث أظهرت دراسات منيرة اليوسفي (١٩٩٠) ، أحمد العنزى (١٩٩٩) ، صالح العبد الله العبد القادر (١٩٩٧) ، منيرة المبدل (٢٠٠١) ، حسن مصطفى عبد المعطى (٢٠٠٦) ، جار الله بن مبارك السنيدى (٢٠٠٨) العديد من التوجهات في عمليات التكيف والضغوط والمواقف والعلاقات الشخصية والاجتماعية في مواجهة الضغوط والتعامل معها وفقاً لأساليب التكيف وقدرة الفرد على التأقلم وفق الأنساق المهنية والاجتماعية المحيطة به . وقد طرحت هذه الدراسات العديد من التساؤلات حول عمليات الضغوط أثرت على الفهم العام لموضوع الضغوط وأساليب المواجهة أو المساعدة أو التعامل مع مستويات الضغوط .

لذلك فأنت بحاجة لأن نتعلم كيف نتعامل مع الضغوط الحياتية بفعالية وتنمى أساليب مواجهة وإدارة الضغوط حتى لا نصاب بالمرض الجسمي أو الاضطراب النفسى أو السلوكى أو الأدائى فى العمل . وإذا كانت بعض الضغوط يمكن استبعادها وتجنبها ، إلا أنه من المستحيل أن نعيش فى عالم خال من الضغوط . ولا بد من تعلم كيفية المواجهة الفعالة مع الضغوط فأساليب المواجهة تستهدف تحسين الظروف التى يعايشها الإنسان . بالإضافة إلى تخفيف الضغوط التى يواجهها ، ومساعدة الأفراد ليصبحوا أكثر فاعلية فى مواجهة هذه الضغوط.

وبناء على ما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية يمكن صياغتها عبر التساؤل الرئيسى التالى :

ما علاقة الرضا الوظيفى بأساليب مواجهة الضغوط النفسية من وجهة المعلمين العاملين بالتربية والتعليم ؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيسى التساؤلات التالية :

١- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفى وأساليب مواجهة الضغوط لدى المعلمين؟

٢- هل توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى أبعاد الرضا الوظيفى، وأساليب مواجهة الضغوط؟

٣- هل تتباين أساليب مواجهة الضغوط بتباين متغيرات الدراسة (سنوات الخبرة، العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية) لدى المعلمين؟

أهمية الدراسة:

تأتى أهمية الدراسة الحالية فيما يلى :

- ١- أهمية الموضوع الذى تتناوله وهو ماهية أساليب مواجهة الضغوط التى يتعرض لها المعلم ودور الرضا الوظيفى فى ذلك؛ إذ أن مناخ العمل الذى يؤدي فيه المعلم عمله جعل هذا العمل عملاً شاقاً ومجهداً، ومسبباً للشعور بأعلى درجات المعاناة من الضغوط النفسية، وفى الوقت الذى نطالب فيه المعلم بتكريس جهوده، نجده يعيش فى مناخ وظيفى غير ملائم مما قد يجعل مشاعر الكثير من المعلمين نحو أنفسهم ونحو الآخرين تتسم بالسلبية وهذا بدوره يمثل عاملاً مؤثراً على عمله وتوافقه وحاجاته النفسية يجعله غير راضياً عن وظيفته.
- ٢- أهمية عينة الدراسة وهي من المعلمين تلك الفئة من المهن التي يسند إليها تربية وتعليم الأجيال .
- ٣- ندرة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط سواء على المستوى المحلي أو الأجنبي .
- ٤- التأكيد على الدور الإيجابي للرضا الوظيفي في استخدام استراتيجيات فعالة في مواجهة الضغوط لدى المعلم .
- ٥- يمكن أن يستفاد من نتائج هذه الدراسة في تحديد الأسباب الفعلية التي تؤدي إلى الضغوط النفسية لدى المعلمين مما يساعد القائمين على الإدارة لتخفيف الأعباء التي تسبب الضغوط النفسية للمعلم.
- ٦- فى ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن تحسين وتطوير المناخ البيئى للعمل مما يجعله أكثر إيجابية، كما يؤمل أن تكون هذه الدراسة انطلاقةً للباحثين للقيام بدراسات أخرى، وبالمثل أن يستفاد منها كل من المعلمين والقائمين على الإدارة لتحسين مستوى المعلم.
- ٧- فى ضوء نتائج هذه الدراسة أيضاً يمكن إعداد برامج إرشادية للمعلمين لتعريفهم بالأساليب الإيجابية لمواجهة الضغوط وجعلهم أكثر رضا عن وظيفتهم .

٨- إثراء البحث العلمي في مجال الصحة النفسية للمعلم، حيث إن العمل على توفير البيئة المهيأة للصحة النفسية للمعلم يساهم في رفع مستواه وكفاءته في أداء مهامه وينعكس ذلك على رضاه المهني وتقبله للآخرين وتوافقه النفسي والاجتماعي.

أهداف الدراسة:

- ١- تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط لدى المعلمين.
- ٢- كما تهدف الدراسة إلى التعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط ،
- ٣- أيضا تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تباين أساليب مواجهة الضغوط بتباين سنوات الخبرة ، والعمر ، والجنس ، والحالة الاجتماعية لدى المعلمين .

مفاهيم الدراسة والإطار النظري :

الرضا الوظيفي Employment Satisfaction

اتخذت تعريفات الرضا الوظيفي اتجاهات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا الوظيفي أمرا في غاية الصعوبة نظرا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين تعرض لهذا الموضوع إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة، والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحيانا على المشاعر والأحاسيس الشخصية وأحيانا أخرى على الموقف البيئي للعمل، وأحيانا لطبيعة العمل نفسه، لذلك تنوعت التعريفات المتعلقة بالرضا الوظيفي وتعددت حسب أهداف الدراسات والأدوات المستخدمة فيها، فلقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي كمصطلح محدد على يد هوبوك (Hoppock, 1935) إذ بحث الرضا الوظيفي للعاملين وعرفه بأنه : مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله.

(عبد الرحمن الأزرق ، ٢٠٠٠)

بينما نجد كامبل و سكارابيل Cambel&Scarabel قد عرفاه : بأنه "زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مقارنة بما كان يتوقع . (Cambel&Scarabel, 1983)

بينما عرفته هيربيرت Herbert بأنه مشاعر الأفراد تجاه أعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي أن تحقّقه وظيفته .
(Herbert, 1990)

في حين عرفته نيسنيرن Nestern بأنه " محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له .
(Nestern,1994)

وعرفه ناصر على العديلي بأنه " الشعور النفسى بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل ذاته (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل . مع الثقة والمناخ والانتماء للعمل . مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة " .
(ناصر على العديلي ، ١٤٠٢ هـ : ٥٨)

وعرف فرند اندر, Friend Ander بأنه " هو الشعور النفسى بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل ذاته (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل مع الثقة والمناخ والانتماء للعمل ، مع العوامل والمؤثرات البيئية والخارجية ذات العلاقة " .
(Friend Ander,2009 :557)

ومن خلال ما ورد من تعريفات لبعض الباحثين ترى الباحثة أن هناك اختلاف واضح بين هذه المفاهيم؛ ويرجع ذلك إلى اختلاف أهداف الدراسات التي تناولتها والأدوات المستخدمة فيها،

لذلك عرفت الباحثة الرضا الوظيفي بأنه " : مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية التي يترتب عليها الحالة الانفعالية السارة التي تحقق الإشباع للمعلم وتجعله راضيا عن مهنته."

النظريات التفسيرية المتعلقة بالرضا الوظيفي :-

من النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبير (Feber)

بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل (Macneil, 1993 : 3758)

ومن النظريات المفسرة أيضا للرضا الوظيفي أيضا نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العامل، وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأي "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. (شكري السيد احمد ، ١٩٩١).

أما فروم Vroom فقد فسّر الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (العائد العادل).

(Tharrington, 1993)

لذا فإن هناك ارتباط عكسي بين الفارق العادل والعائد الفعلي من جهة، والرضا عن العمل من جهة أخرى، ومن أشهر الذين بحثوا في نظرية العدالة آدمز (1963) حيث قدم

تفسيراً للرضا عن العمل وأسبابه، فاعتبر العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم الفرد العامل فيها جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من المنظمة، فيجري الفرد عملية موازنة بين (معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة) مع (عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه) فإذا ما تساوى المعدلان؛ شعر الفرد عندهما بالرضا عن العمل، وإذا حصل أي اختلال بينهما من وجهة نظره؛ فإنه يشعر بالغبن؛ مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه.

(نبيل النجار، ١٩٩٣)

وعلى النقيض مما سبق، نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية للعامل اهتماماً كبيراً، فقد جاءت تجارب "هوثورن" في الفترة الواقعة بين عام (١٩٢٧ - ١٩٣٢) لتؤكد أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل إن هناك عوامل متعددة كان لها كبر الأثر في تحقيق الرضا. (محمد حناوي، ١٩٨٩)

أساليب مواجهة الضغوط Stress Coping Styles :

تعرف أساليب المواجهة بأنها أساليب يمارسها الفرد للتعامل مع الأحداث التي يعايشها، فهي التدريب الذاتي كي تتطابق التقييمات المدركة للحدث مع الاستجابة للموقف لتكون هذه الاستجابة أكثر إيجابية في مواجهة الموقف الضاغط. وعندما تكن التقييمات المدركة صحيحة فسوف تقود تفكير الفرد ومعتقداته لتكون أكثر فاعلية وأقرب للواقعية في مواجهة الموقف الضاغط الذي يعايشه. (ديفيد فونتانا، ١٩٩٣)

في حين يطلق آخرون على أساليب المواجهة عمليات تحمل الضغوط ويرى أنها مجموعة من النشاطات أو الاستراتيجيات السلوكية أو المعرفية التي يسعى الفرد من خلالها لتطويع الموقف الضاغط وحل المشكلة أو تخفيف التوتر الانفعالي المترتب عليه. (لطفى عبد الباسط، ١٩٩٤)

ويعرف ديوى وآخرون (Dewe, et al., 2000: 7) مواجهة الضغوط بأنها الجهود المعرفية والسلوكية التي يقوم بها الفرد بهدف السيطرة أو التعامل مع مطالب الموقف الذي تم إدراكه وتقييمه باعتباره يفوق طاقة الفرد.

ويعرف ماوبرج؛ وبرو (Mrberg & Bru, 2001) أساليب المواجهة بأنها طرق الاستجابة الخاصة بالفرد للظروف الضاغطة.

أما إيمان القماح (٢٠٠٢: ١٦٦) فتعرفها بأنها مجموعة النشاطات أو الإستراتيجيات (سلوكية / أو معرفية) التي يسعى من خلالها الفرد إلى تطويع الموقف الضاغط وحل المشكلة و، أو تخفيف التوتر الانفعالي المترتب عليه وتنقسم هذه الاستراتيجيات إلى عمليات موجهة نحو المشكلة كالفعل النشط والتريث وإعادة التفسير والأفكار، وعمليات موجهة نحو الانفعال كالسلبية، وعزل الذات، والتنفيس (التفريغ) الانفعالي، والقبول، والانسحاب المعرفي، والتفكير الراجب.

كما تعرف كلاين وآخرون (Klem, et al, 2007) المواجهة بأنها التغيير المتسق للجهود السلوكية والمعرفية لإدارة المتطلبات الداخلية والخارجية الخاصة التي تبدو كتجاوز لمصادر الشخص.

وتتبنى الباحثة تعريف " لطفى عبد الباسط ، ١٩٨٩ " نظراً لاستخدامها المقياس الذى أعده واستخدمته فى الدراسة الحالية . والذى يعرف أساليب مواجهة الضغوط باعتبارها "مجموعة من النشاطات أو الأساليب السلوكية أو المعرفية التى يسعى من خلالها الفرد إلى تطويع الموقف الضاغط وحل المشكلة أو تخفيف التوتر الانفعالي المترتب عليها "

تصنيف أساليب مواجهة الضغوط: Classification of Coping Stress Styles

اهتمت البحوث بتحديد وتصنيف أساليب المواجهة، وظهرت عدة تصنيفات مثل التمرکز حول المشكلة، والتمرکز حول الانفعالات لوصف أساليب المواجهة، ويرى لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman, 1984) أن أساليب المواجهة تركز على طريقتين، الطريقة الأولى وفيها يتجه الفرد نحو التركيز على المشكلات مباشرة فى التعامل مع الضغوط، والطريقة الأخرى تهدف إلى التوجه الانفعالي المباشر نحو إدارة الآثار السلبية

للموقف، وفي الطريقة الثانية قد يستخدم فرد ما الإنكار ويستخدم آخر الدعم الاجتماعي وقد تكون هذه طريقة توافقية أو غير توافقية.

ويرى كارلز (Carels, 2004) أن توافق استراتيجيات المواجهة يرتبط بكل من تحسين الجودة النفسية، ونتائج جيدة في المرض العضوى لدى الأفراد، ومن أمثلة استراتيجيات المواجهة الناجحة، والقبول، ومواجهة النشاط، والتخطيط أما الاستراتيجيات غير المتوافقة فتتضمن المشاعر السلبية.

ويرى ديوى وآخرون (Dewe, et al, 2000) أن دراسات سيرز قد أضافت العمليات المعرفية، إلا أن إيمان القماح (٢٠٠٢: ١٧٠) تشير إلى أن لاتاك وهارلوفيك La take Harlovic & قد اعتبرا الوصول إلى مستوى متكامل وشامل فى تصنيف أساليب المواجهة يتطلب التمييز بين أمرين، الأول: هو محور التمرکز فى المواجهة (عقلى، سلوكى، مختلط).

ويرى كل من رجب شعبان؛ ورجب على (١٩٩٠) أن "موس" كان رائداً فى هذا المجال، فالتراث البحثى يكشف عن إسهاماته فى هذا الميدان سواء بالمؤلفات أو المقاييس أو الدراسات، وقد وضع مصطلحى مواجهة الإقدام Approach Coping ومواجهة الإحجام Avoidance Coping وهما يشيران إلى أسلوبين من أساليب مواجهة الضغوط والتصدى لهما.

فالأفراد الذين يتعاملون مع المواقف الضاغطة تعاملاً اقدامياً يستخدمون عدة أساليب هى:

- ١- التحليل المنطقى Logical analysis.
 - ٢- إعادة التقييم الإيجابى Positive Reappraisal.
 - ٣- البحث عن المساعدة والمعلومات Seeking Support & Information.
 - ٤ - أسلوب حل المشكلة Taking Problem Solving.
- أما الأفراد ذوى التعامل الإحجامى، فإنهم يستخدمون الأساليب الآتية :
- ١- الإحجام المعرفى Avoidance Coping Response.
 - ٢- التقبل أو الاستسلام Acceptance or resignation.

٣- البحث عن الإثابات البديلة Seeking Alternative Reward.

٤- التنفيس الانفعالي Emotional Discharge.

وكما ذكرنا من قبل فإن الباحثة ستستخدم مقياس لطفي عبد الباسط والذي يتناول أساليب مواجهة الضغوط وهي ٥ أساليب كالتالي : العمليات السلوكية الموجهة نحو مصدر المشكلة ، العمليات المعرفية المتمركزة حول المشكلة، العمليات السلوكية الموجهة نحو الأفعال ، العمليات المعرفية المتمركزة حول الجوانب الانفعالية ، العمليات المختلطة (سلوكية- معرفية) .

علاقة الرضا الوظيفي بأساليب مواجهة الضغوط لدى المعلمين

يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين وبالتالي تطوير العملية التعليمية ، كما يعد من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل ، ومن أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. فالعاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطهم وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة.

وتعد أساليب مواجهة الضغوط مؤشرا لما يتمتع به الفرد من كفاءة وفاعلية وقدرة على المواجهة بما يحقق له التوازن النفسي ويقلل من التأثير السلبي للضغوط. حيث أشارت نتائج دراسة تامر (Tumer, 2007) إلى أن الأمهات العاملات قد قررن أن الضغوط النفسية لديهن أقل من الأمهات غير العاملات خصوصاً فيما يتعلق بالضغوط النفسية لرعاية الأطفال.

وتشير نتائج دراسة لودي وآخرين (Lode, et al, 2007) إلى أن أساليب مواجهه الضغوط لدى المرضى المصابين بأمراض مزمنة تؤدي إلى إنتاج توافق أفضل مع الضغوط النفسية المصاحبة للأمراض المزمنة كما ساعد على التعايش الجيد والمتوافق مع المرض المزمن.

وتشير نتائج دراسة شانج (Chang, 2007) إلى ارتفاع درجات الإناث عن الذكور في حل المشكلات باعتبارها واحدة من أساليب مواجهه الضغوط وبصفة خاصة مهارات البحث عن المعلومات الجيدة.

وقد أشارت نتائج دراسة ديكسون؛ وشانج (Dixon & Chung, 2008) إلى أن الدعم الاجتماعي من قبل رفاق الدراسة له قوة تنبؤية بمستويات الضغوط الدراسية.

و كشفت نتائج دراسة جيملش و جيتس (Gmelsh&Gates , 1998) عن وجود علاقات سلبية قوية بين الإحساس بالضغوط و المواجهة ، كما ارتبط الرضا الوظيفي سلبياً ببعدي الإنهاك و تبلد المشاعر ، و ايجابياً بالإنجاز الشخصي و ارتبط الإحساس بالرضا الوظيفي بأساليب المواجهة الفعالة ارتباطاً موجباً .

وأظهرت نتائج برابرا (Barbara , 1998) أن ذوى الشخصية المنبسطة أقل عرضة للضغوط النفسية إذا ما استخدم الشخص أساليب مواجهة مناسبة و فعالة في مواجهة المشكلات ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية دالة بين الإنجاز الشخصي والشخصية الإدراكية و أكدت أن أساليب المواجهة الفعالة تقلل من الإحساس بالاحترق النفسي ، أيضاً توصلت الدراسة إلى أن شخصية المعلم تحدد مدى الإصابة بالاحترق النفسي ، أو إمكانية تقليله ، و ذلك في ضوء استخدام أساليب مواجهة معينة فعالة أو غير فعالة .

و توصلت دراسة ديان (Diann , 2002) إلى وجود فروق دالة في التأثر بالضغوط و الاحترق النفسي يمكن إرجاعها إلى التفاؤل و التفاؤل لصالح المتفائلين ، كما كان المتشائمون أكثر استخداماً لإستراتيجيات المواجهة غير الفعالة ، بينما كان المعلمون المنبسطون أكثر ميلاً لاستخدام استراتيجيات الدعم الاجتماعي ، و هم أقل عرضة

للاحتراق النفسى عن الانطوائيين ، كما أشارت النتائج الى ارتفاع الضغوط النفسية و الاحتراق النفسى لدى كل من المعلمين صغار السن و الإناث و المعلمين الأقل خبرة . كما توصلت أنجل و آخرون (Angel , et al, 2003) إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الإنجاز الشخصى و كل من مشاعر الإنهاك و تبلد المشاعر ، وارتبطت استراتيجيات المواجهة بعلاقة دالة إحصائياً بأبعاد الاحتراق النفسى ، حيث ارتبطت مشاعر الإنهاك سلبياً باستراتيجيات المواجهة بالتحكم ، والدعم الاجتماعى و الإحجام ، بينما ارتبطت إيجابياً بعلاقة دالة باستراتيجيات دعم المشاعر ، كما ارتبط الانجاز الشخصى إيجابياً بعلاقة دالة باستراتيجيات التحكم ، والدعم الاجتماعى و الإحجام ، بينما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة بين استراتيجيات المواجهة و بعد تبلد المشاعر . ويعرض كل من كازيميرز ؛ جوانا (Kazuimiraz & Joana , 2007) للعوامل المؤثرة فى استراتيجيات المواجهة ويقسمان العوامل المؤثرة فى استراتيجيات المواجهة إلى عوامل مباشرة ، وأخرى غير مباشرة وهى أسلوب المواجهة ، والتقييم الموقفى المبكر ، وكذلك الحالة الجسمية والنفسية للفرد وأسرتة وبصفة خاصة علاقته بالوالدين ، والحالة الاقتصادية للأسرة ، وكذلك الجنس ذكراً أم أنثى ، والشخصية (مثل كفاءة الذات ، مستوى الحاجة للتحصيل ، ومستوى التفاؤل) ، وكذلك بعض الخصائص الشخصية الثابتة (مثل الحالة المزاجية) .

وكما أن للضغوط آثاراً على الأداء فإنها كذلك تترك آثاراً على الرضا الوظيفى ، والذى يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتوقعات الفردية عن العمل والمؤسسة التى ينتمى إليها هؤلاء الأفراد ، ومن خلال إشباع الاحتياجات النفسية والاجتماعية التى كلما انخفض إشباعها من خلال عمله شعر الفرد بالإحباط الوظيفى خاصة عندما تزداد حدة الضغوط لديه زيادة ملحوظة . مما قد يؤدي إلى تعطل العمل وعدم استمرارية العامل فى الأداء حتى يصل إلى مرحلة متدنية بسبب زيادة الضغوط التى يواجهها فى العمل . وملخص القول أن الضغوط لها تأثيرها على الأداء تأثيراً سلبياً أو إيجابياً . إلا أن هناك عدة عوامل يعتمد عليها ومنها درجة حدة هذه الضغوط ، ومدى الاستجابة لهذه الضغوط

، ودرجة تعقيد المهمة واختلاف الخبرات والمهارات بين الأشخاص . وكذلك اختلاف الفروق الفردية بين الموظفين أو العاملين .

(أحمد عبد الخالق ، ١٤١٧هـ : ١٤٧)

وكلما زاد الرضا الوظيفي عن العمل قلت الضغوط وعلى العكس أيضاً ، فكلما قلت الضغوط زاد الرضا الوظيفي . وفي كلتا الحالتين فإن ضغوط العمل وزيادة الرضا الوظيفي ، يؤدي بدرجة كبيرة إلى زيادة وكفاءة الأداء الوظيفي .

(نصر خليل وآخرون ، ١٩٩٠ : ٥٨٥)

الدراسات السابقة :

بمراجعة الدراسات السابقة في مجال إستراتيجيات مواجهة الضغوط ، والرضا الوظيفي والتي استطاعت الباحثة الحصول عليها وجد أنها تقع في محورين ، المحور الأول يتعلق بالدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي ، و المحور الثاني يتعلق بالدراسات التي تتناول أساليب مواجهة الضغوط ، ونبدأ بعرض دراسات كل محور من المحورين وهي مجرد أمثلة فقط مما استطاعت الباحثة الحصول عليها .

أولاً: دراسات المحور الأول والتي تتناول الرضا الوظيفي

حدثت وفرة من الدراسات في هذا الصدد نذكر منها :

دراسة عادل بن صلاح عمر الجبار (٢٠٠٠) في الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من وكيلات الأقسام ومديرات الإدارات بجامعة الملك سعود ، كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وكيلات الأقسام ومديرات الإدارات في الرضا الوظيفي و مستوى الطموح . وبحث عبد الله بن علي أبو عراد (٢٠٠٠) في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، على عينة من (٦٨) مرشداً منهم (٣٤) مرشداً متخصصاً ، و(٣٤) مرشداً غير متخصص في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، وكشفت النتائج عن وجود اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين ، ووجود فروق ذات

دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين غير المتخصصين .

وبحث محمد عبد الرحمن طواليبة (٢٠٠٠) في الرضا عن العمل لدى معلمى ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية على عينة مكونة من (١٠٠) معلم ومعلمة للحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية، وأظهرت النتائج أن المستوى العام لرضا معلمي الحاسوب عن العمل كان متوسطاً، وقد حقق مجال العلاقة مع الزملاء أعلى مستوى، بينما كان الرضا عن الراتب هو أقل مستويات الرضا. كما كانت المعلمات أكثر رضا عن عملهن بشكل عام من المعلمين بمستوى دلالة عند (٠,٠٥)، وكذلك بالنسبة لطبيعة العمل وبيئته، كما لا توجد فروق دالة بين معلمي الحاسوب تبعاً لمستويات صفة تعيينهم ، كما تبين أن المعلمين الذين يدرسون في مدرسة واحدة أكثر رضا من المعلمين الذين يدرسون في مدرستين أو ثلاث مدارس. ولم تظهر النتائج أية فروق دالة بين معلمي الحاسوب وفقاً لمستويات عدد الحصص الأسبوعية في أي من المجالات الخمسة.

كما بحث على عبد السلام (٢٠٠١) في أساليب التوافق النفسي والاجتماعي مع أخطاء الحياة اليومية وعلاقتها بالرضا عن العمل ، وتكونت العينة من مجموعتين الأولى (٥٠) عاملاً يستخدمون أساليب التوافق النفسي والاجتماعي للتغلب على أخطاء الحياة اليومية والثانية (٥٠) عاملاً لا يستخدمون هذه الأساليب. العمر في العينتين من ٢٥-٣٥ عاماً و مستوى التعليم (متوسط - عالي) ومتزوجين وغير متزوجين. ووجدت الدراسة فروق دالة بين المجموعتين على بعد التوافق الجسمي في اتجاه العاملين الذين يستخدمون أساليب التوافق النفسي والاجتماعي . بينما لم توجد فروق ذات دلالة على بقية أبعاد المقياس. كما وجدت الدراسة أيضاً فروق دالة بين المجموعتين على أبعاد مقياس الرضا عن العمل وكلها في اتجاه مستخدمي أساليب التوافق .

وهدفت دراسة محمد محمود نجيب (٢٠٠٢) إلى معرفة "المشاركة في صنع القرار وعلاقتها بكل من: الرضا عن العمل ووجهة الضبط ونوع المرؤوس " و شملت الدراسة مجموعتين الأولى ٢٨ مشرفاً عاملاً بالأقسام الإدارية ببعض الكليات والثانية ٦٠ مرؤوساً لهؤلاء المشرفين. وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة بين المرؤوسين الذين يعملون مع المشرف المشارك والمرؤوسين الذين يعملون مع المشرف غير المشارك في معظم أبعاد الرضا عن العمل، كما تبين وجود فروق دالة بين المرؤوسين ذوي وجهة الضبط الداخلية والخارجية في المشاركة في صنع القرار ، كما تبين تفوق المرؤوسين الإناث على الذكور في المشاركة في صنع القرار .

وبحثت كاترينا (Katharina Michaelowa (2002) في رضا المدرسين عن العمل و تحصيل تلاميذ المرحلة الابتدائية على عينة تتكون من (٢٥٠٠) تلميذ من تلاميذ الصفين الثاني و الرابع الابتدائي من حوالي (١٠٠) مدرسة ابتدائية من خمس دول أفريقية هم (بوركينافاسو , الكامبيرون , كوتي نفوار, مدغشقر , و السنغال) ، و ذلك في الفترة ما بين ١٩٩٥ إلى ١٩٩٨ ، وجد أن هناك تأثير إيجابي لرضا المدرسين عن العمل و جودة التعليم ، ووجد أيضاً أن هناك علاقة بين تحسين و رفع رضا المدرسين عن العمل و تحصيل التلاميذ.

كما هدفت دراسة لوري وروجر (Lori & Roger (2002) إلي المقارنة بين مدرسين للتعليم العام ومدرسين التعليم الخاص في الرضا عن العمل وأيضاً عدم الرضا عن العمل . وذلك على عينة مكونة من(١١٦) مدرس يتراوح عمرهم ما بين ٢٢ و ٥٧ سنة وتبلغ نسبة النساء ٨٨ % من حجم العينة ويتراوح مستوى الخبرة ما بين عام و ٣٠ عام ، ووجدت الدراسة أن مدرسين التعليم الخاص أكثر من مدرسين التعليم العام في مستوى عدم الرضا عن العمل ، وخاصة في ضغوط العمل والإحباط حيث وجدت الدراسة أن هذين المتغيرين يوجدان خارج غرفة الدراسة ويرتبطان بعدم الرضا عن العمل ووجدت الدراسة أيضاً أن هناك علاقة بين عدد سنوات العمل أي الخبرة والرضا

عن العمل ووجدت أن صعوبة العمل توجد بصورة أكثر لدى الصغار والأقل خبرة من المدرسين .

أما دراسة فؤاد العاجز ، وجميل نشوان (٢٠٠٤) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة .

وهدف دراسة كريم (2005) Karim Ssesanga إلى معرفة العوامل المساهمة في الرضا عن العمل الأكاديمي وأيضاً العوامل المسؤولة عن عدم الرضا عن العمل في التعليم العالي وذلك في الدول النامية. واستخدمت الدراسة عينة مكونة من (١٨٢) فرداً من جامعتين في أوغندا . ووجدت الدراسة أن أكثر العوامل المسؤولة عن الرضا في العمل هي السلوك التعاوني والإشراف وأيضاً العوامل الداخلية المساهمة في العملية التعليمية وبالمثل نجد أن المنبهات أو العوامل التي كانت سبب في عدم الرضا عن العمل كان أكثرها عوامل خارجية مرتبطة بالمكافآت والأبحاث والترقيات وبنية العمل . ووجدت الدراسة أن العمر والالتزام في العمل من العوامل الهامة في التنبؤ بالرضا عن العمل الأكاديمي .

في حين هدفت دراسة أحمد بن عبد الله إبراهيم (٢٠٠٦) إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، على عينة عشوائية تألفت من (٨٨) معلماً من معلمي العلوم

بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام و توابعها في المملكة العربية السعودية , و قد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها : عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة , تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه , الأخذ برأى ولي الأمر دون الرجوع إليهم , وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي , تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم , بعد المدرسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم , كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم , و عدم وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لاختلاف خبرة المعلم في التدريس .

ويبحث عطيه بن محمد (٢٠٠٧) في الرضا الوظيفي و مستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة على عينة مكونة من (١٤٥) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث و هي (الابتدائي و المتوسط و الثانوي) للبنين بمدينة مكة المكرمة , وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية لدى المدرسيين بمدينة مكة المكرمة , و أيضاً وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى الخبرة ألا في بعد الرضا عن المرتب و ذلك لصالح ذوي الخبرة الأكثر . كما كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المرتب ألا في بعد الرضا عن المرتب و ذلك لصالح ذوي المرتب الأكثر .

وهدفت دراسة حسن بن حسين (٢٠٠٨) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي و دافعيه الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين و أيضاً هدفت إلى التحقق من وجود فروق في دافعيه الانجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين المدرسيين و تكونت عينة الدراسة من (٩٨) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي , و المتوسط ,

و الثانوى) للبنين بمحافظة الليث والقنفذة، ووجدت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي و درجات دافعيه الانجاز لدى المرشدين المدرسين بمحافظة الليث و القنفذة، ووجدت الدراسة أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعيه الانجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ، ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في الابعاد التالية (المثابره ، الخوف من الفشل ، قلق بدء العمل) و ذلك لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي .

وبحث جون وزملائه (Johan et al., 2008) في الاتصال التنظيمي و الرضا عن العمل في المدارس الابتدائية الكاثوليكية الاسترالية على عينة تتكون من (356) عضو من (52) مدرسة تطبق التعليم الكاثوليكي في ويلز الجنوبية باستراليا ، ووجدت الدراسة أن زملاء العمل يكونون مهمين بالنسبة لرضا الأفراد عن العمل و أيضاً نوع الوظيفة التي يقوم بها الفرد مع باقي المجموعة ، والعلاقة مع رئيس العمل تشير إلى أي مدى يكون الرؤساء مرتبطين بأعضاء المجموعة بوجه عام.

وبحث جواد محمد الشيخ و عزيزة عبد الله (2008) في الرضا الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين على عينة مكونة من (360) معلماً و معلمة في مدارس السلطة الوطنية الفلسطينية ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث و حملة الدبلوم المتوسط و المرحلة الأساسية الدنيا، و بالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط و المرحلة الأساسية الدنيا ، و بالنسبة لطبيعة العمل و ظروفه ، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط و المرحلة الأساسية الدنيا ، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي تأثير على الرضا الوظيفي .

وبحث عبدالله الحارثي عوض الحارثي (2009) في المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الطائف من وجهة نظرهم ، وذلك على عينة مكونة من (40) مديرا ، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

وبحث محسوب عبد القادر (٢٠١٠) في الرضا الوظيفي و ضغوط العمل وعلاقتها
الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس على عينة تتكون من (١٧١) مدير مدرسة
بالمراحل المختلفة بمحافظة قنا (٥٩ ابتدائي، ٥٤ إعدادي ، ٥٨ ثانوي)على الترتيب ،
بمتوسط عمري قدرة (٤٣،٢) سنة و انحراف معياري (١،٣)، و قد أوضحت نتائج
الدراسة أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى مديري المدارس يكون متوسط ، و
أوضحت الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات مديري
المدارس على مقياس الرضا الوظيفي و درجاتهم على مقياس الذكاء الانفعالي .

كما كشفت نتائج دراسة ماريا بلاتسيدو (Maria, platsidou, 2010) وجود علاقة
ارتباطية سالبة بين أبعاد الاحترق النفسي والرضا الوظيفي وتقدير الذات.

وهدفت دراسة سعاد سعيد (٢٠١٠) إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا عن العمل
وسمات الشخصية و ذلك على عينة مكونة من (١٨٠) فرداً من العاملين بمجال صناعة
الاسمنت بقنا ، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الرضا
عن العمل و بعض سمات الشخصية ، ووجود فروق دالة إحصائياً بين العمال في بعد
الرضا عن الأجر حسب الخبرة و ذلك لصالح الأكثر خبرة ، كما كشفت عن وجود فروق
دالة إحصائياً بين العمال في بعد الرضا عن الأجر والرضا عن الأرباح حسب مستوى
التعليم و ذلك لصالح الأعلى تعليماً ، وأيضاً وجود فروق دالة إحصائياً بين العمال في
بعد الرضا عن الأجر والرضا عن الأرباح و الرضا عن المكافآت و الدرجة الكلية
لمقياس للرضا عن العمل حسب الحالة الاجتماعية و ذلك لصالح العمال غير المتزوجين

ثانياً دراسات المحور الثاني التي تناولت أساليب مواجهة الضغوط

سعت دراسة وونج؛ وروسين (Wong & Rosen, 2000) إلى تحديد ضغوط العمل
كما تراها مديرات رياض الأطفال في هونج كونج ، واختبار ما إذا كانت المساندة
الاجتماعية من أقرب الأصدقاء تساعد على التحمل هونا أو مقاومة ضغوط العمل،
وتكونت عينة الدراسة من (٧٧) مديرة، طبقت عليهن استبانة أعدت لجمع بيانات لتحقيق
هدف الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مديرات رياض الأطفال تعاني من ضغوط

العمل بدرجة متوسطة، وأن أكبر درجة لضغوط العمل لدى العينة كانت من زيادة أعداد الكلية، ومن محدودية الميزانية ومن توجيه المعلمين حول أهمية التربية فى رياض الأطفال، وصراع الدور، بينما كانت أقلها ضغوطاً ما يتعلق بالاعتراف بسلطة المدرسة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبه بين الدعم العاطفى والاجتماعي من أقرب الأصدقاء والتخفيف من حدة الضغوط التي تتعرض لها المديرات.

وهدف دراسة نجدى حبشي؛ ورأفت باخوم (٢٠٠٠) إلى التعرف على مصادر الضغوط النفسية في عمل المديرين والنظار ووكلاء المدارس الابتدائية، والإعدادية، والثانوية فى محافظة المنيا بمصر، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٧) من مديري ونظار ووكلاء مدارس ابتدائية وإعدادية وثانوية بمحافظة المنيا بمصر، وشملت الأدوات المستخدمة فى الدراسة مقياس الضغط النفسي، ومقياس مواجهة الضغوط، ومقياس التدعيم المدرسى، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من المديرين والنظار والوكلاء فى المصادر المتعلقة بضغط المهنة، وضغط النزاع، وضغط النواحي المالية، والاستراتيجيات المتعلقة بالرضا الخارجى، بينما كانت الفروق بينهما دالة إحصائياً فى المصادر المتعلقة بضغط الدور، والتدعيم النفسى، والرضا الداخلى فى اتجاه الوكلاء، ولم توجد فروق دالة إحصائياً تعزى إلى كل من مستويات الخبرة، والمستويات العمرية فى أبعاد الضغوط النفسية للعمل، واستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والتدعيم المدرسى، وبعد الرضا عن العمل.

وسعى رستون (Reston, 2001) إلى التعرف على مصادر الضغط النفسى لدى مديري المدارس وتقديم أفضل الأساليب للتعامل مع الضغط النفسى لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٦) مديراً فى المدارس الابتدائية فى ولاية فيرجينيا فى الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائياً بين مستويات الضغط النفسى للمديرين وبين طبيعة العمل، كما أظهرت النتائج أن التقدم والترقى المهني والمشكلات الشخصية للمدير تعد من أبرز مصادر الضغط النفسى لديهم، فضلاً عن وجود فروق دالة إحصائياً بين مستويات الضغط النفسى لدى المدير تبعاً لنوع المدرسة.

وبحثت دراسة روبيرسون؛ وكينث (Roberson & Kenneth, 2002) في مصادر الضغط النفسي لدى مديري المدارس، وأبرز الإستراتيجيات التوافقية للتعامل معها، وتكونت عينة الدراسة من (٢١) مديراً في المدارس الثانوية العامة في ولاية جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة بين الضغط النفسي ومصادر التوافق والأداء الوظيفي، فضلاً عن اهتمام مديري المدارس باتباع الإستراتيجيات العقلية، والنفسية، والمباشرة والبناءة في مواجهة مستويات الضغط النفسي العالية، كما أشارت النتائج إلى أن أبرز مصادر الضغط النفسي لدى المديرين هي طبيعة العلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية، وأولياء أمور الطلبة، كما أظهرت النتائج أن المديرين يعانون من مستويات ضغط نفسي متوسط.

وبحث ديان (Diann , 2002) في أثر الخصائص الشخصية و استراتيجيات المواجهة على الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي للمعلم على عينة مكونة من ١٠٨ معلم بإحدى مدارس كاليفورنيا ، و كشفت النتائج عن وجود فروق دالة في التأثير بالضغوط و الاحتراق النفسي يمكن إرجاعها إلى التفاؤل و التفاؤل و التشاؤم لصالح المتفائلين ، كما كان المشائمون أكثر استخداماً لإستراتيجيات المواجهة غير الفعالة ، بينما كان المعلمون المنبسطون أكثر ميلاً لاستخدام استراتيجيات الدعم الاجتماعي ، و هم أقل عرضة للاحتراق النفسي عن الانطوائيين ، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى كل من المعلمين صغار السن و الإناث و المعلمين الأقل خبرة. و بحثت أنجل و آخرون (Angel , et al., 2003) في توضيح العلاقات البنائية لأبعاد الاحتراق النفسي ، واستراتيجيات المواجهة للتحكم في الضغوط المهنية على عينة مكونة من ١٢٧ معلماً منهم ٨٦ معلمة ، ٤١ معلماً ، و كشفت النتائج عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الإنجاز الشخصي وكل من مشاعر الإنهاك و تلبد المشاعر ، وارتبطت استراتيجيات المواجهة بعلاقة دالة إحصائياً بأبعاد الاحتراق النفسي ، حيث ارتبطت مشاعر الإنهاك سلبياً باستراتيجيات المواجهة بالتحكم ، و الدعم الاجتماعي والإحجام ، بينما ارتبطت إيجابياً بعلاقة دالة باستراتيجيات دعم المشاعر ، كما ارتبط

الانجاز الشخصي إيجابياً بعلاقة دالة باستراتيجيات التحكم ، والدعم الاجتماعي و الإحجام ، بينما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة بين استراتيجيات المواجهة و بعد تبليد المشاعر .

وهدفت دراسة أوليكان (Olaekan, 2004) إلى التعرف على مصادر الضغط النفسي لدى المديرين والإستراتيجيات التوافقية الملائمة للتخفيف من حدة الضغط النفسي لدى المديرين. وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٦) مديراً في المدارس الثانوية في ولاية أوجان في نيجيريا، واستخدمت استبانة لقياس مستويات الضغط النفسي وتحديد الاستراتيجيات الكيفية التي يتبعها المديرون في التوافق مع الضغط النفسي، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم مصادر الضغط النفسي التي يتعرض لها المديرون هي عبء العمل وطول فترة الدوام المدرسي، والرضا عن المهنة ، وغموض الدور، كما أشارت النتائج إلى أن الإستراتيجيات التكيفية التي يلجأ إليها المديرون في مواجهتهم لأحداث الحياة الضاغطة هي: إستراتيجية الهروب من الأحداث الضاغطة والتي تعد إستراتيجيه غير فاعله ، كذلك كشفت النتائج عن سوء تعامل المديرين مع الضغط النفسي أو التغلب عليه.

وهدفت دراسة أمال عبدالقادر (٢٠٠٤) إلى التعرف على العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط النفسية والصحة النفسية لدى طلاب جامعة الأقصى، ومعرفة مدى تأثر أساليب مواجهة الضغوط النفسية بكل من الجنس والتخصص ومكان السكن، وبلغت عينة الدراسة (١٠٠ طالب - ١٠٠ طالبة) وأسفرت نتائج الدراسة عن أن طلاب جامعة الأقصى يستخدمون أساليب متعددة في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، كما أسفرت عن وجود علاقة ارتباط موجبة دالة بين أساليب المواجهة الفعالة والصحة النفسية . كذلك أسفرت عن عدم وجود فروق دالة في متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة في بعض أبعاد أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة تعزى لكل من متغير التخصص ومكان السكن.

كما هدفت دراسة شين ؛ وكيندى (Chen& Kennedy, 2005) إلى دراسة التباين الثقافي في سلوك المواجهة لدى الأطفال، وتكونت العينة من ٥٥ طفلاً أمريكي من أصل

أوروبي، و ٦٦ طفلاً أمريكى من أصل مكسيكى، و ٦٨ طفلاً أمريكى من أصل صينى، و ٩٥ طفلاً أمريكى من أصل تاوانى، واستخدمت الدراسة مقياس مقنن لإستراتيجيات المواجهة، وعدد ساعات مشاهدة التلفزيون، والتوظيف الأسرى، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة بين المجموعات العرقية فى الإستراتيجيات الأكثر استخداماً لمواجهة الضغوط ، وقد كشف تحليل الانحدار المتعدد عن أن العرقية هى العامل الذى يسهم فى تباين فعالية إستراتيجيات المواجهة، كما وجدت فروق دالة بين المجموعات العرقية فى عدد ساعات مشاهدة التلفزيون.

وسعى فورتنس فيريرا وآخرين (Fortes-Ferreira, etal, 2006) إلى تحليل أدوار المواجهة المباشرة، والمواجهة المسكنة فى علاقتها بكل من ضغوط العمل ، والصحة النفسية وقد تكونت العينة من ٤٦٤ موظفاً، واستخدم تحليل الانحدار للتعرف على مدى التفاعل بين المتغيرات، وقد أظهرت النتائج أن المواجهة المباشرة لها تأثير فى الصحة النفسية ، كما أظهرت النتائج أن المواجهة المسكنة تنبئ بمستوى عالى من الضغوط النفسية ، كما أظهرت النتائج أن استخدام تمطى المواجهة (المباشرة، والمسكنة) كان دالاً فى الأعراض السيكوسوماتية، والضغوط النفسية، فى حين لم تكن داله فى الرضا الوظيفى.

وحاولت دراسة زهانج (Zhang, 2007) التنبؤ بالضغوط المهنية وفقاً لأساليب التدريس بين أعضاء كليات الجامعة، وقد تكونت العينة من ١٤٤ عضواً من أعضاء الجامعة الأهلية بالصين، وقد استخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس للضغوط ، وأساليب التفكير فى قائمة التدريس، وأربعة مقاييس من قائمة الضغوط المهنية، وقد أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية منبئ مهم بأسلوب الدرس، والإحساس الزائد بالحمل الزائد للدور الوظيفى، وأن استخدام إستراتيجيات المواجهة المعرفية والعقلية تقلل من الإحساس بالضغوط المهنية.

وبحث ستوينوف؛ وكريسكنر (Stoyanov & Kirschner, 2007) فى تأثير إستراتيجيتين من إستراتيجيات حل المشكلات الأولى تسمى الاتجاه القصير، والثانية

تسمى الاتجاه البعيد، وقد تكونت العينة من ٥٧ طالبا قسموا إلى مجموعتين الأولى تم تدريبها على الإستراتيجية الأولى (الاتجاه القصير)، والمجموعة الثانية على الإستراتيجية الثانية (الاتجاه البعيد)، وقد استخدمت الدراسة قائمة كيرتون لحل المشكلات، والصورة المختصرة لاستبيان تحديد الفروق بين المجموعات، وقد أظهرت النتائج أن المجموعتين لم توجد بينهما فروق فى التفاعل مع المشكلات، وأشار المؤلف إلى أهمية تصميم برامج تدريبية لحل المشكلات لدى الأفراد.

وحاول جيفرى وآخريين (Jeffrey, etal, 2007) معرفة العلاقة بين المواجهة الدينية السلبية، والإيجابية فى أحداث الحياة السلبية، والتوظيف النفسى، وتكونت العينة من ٣٦٦ راشدا من البروتستانت، واستخدمت استبيان أحداث الحياة السلبية، واستبيان المواجهة الدينية السلبية، والإيجابية، وقد كشفت النتائج عن أن أحداث الحياة السلبية ترتبط بكل من ازدياد المواجهة الدينية السلبية، والإيجابية، وانخفاض التوظيف النفسى، كما كشفت النتائج عن أن المواجهة الدينية الإيجابية لها تأثير مخفف لأحداث الحياة السلبية.

وسعى كازيميرز؛ وجوانا (Kazimierz & Joana, 2007) إلى إعداد مقياسين لتقييم استراتيجيات، وأساليب مواجهة الضغوط المرتبطة بالمدرسة، وافترضت الدراسة وجود فروق بين استراتيجيات وأساليب مواجهة الضغوط، وقد تكونت عينة الدراسة من ١١٤ مراهقا، و١٧٩ مراهقة، وقد أسفرت النتائج عن التحقق من صدق وثبات المقياسين وتم إعداد المعايير الخاصة بكل من المقياسين.

وبحثت نشوة كرم (٢٠٠٧) فى الاحتراق النفسى للمعلمين ذوى النمط (أ ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات على عينة مكونة من ٢٤٠ معلم و معلمة بالمرحلة الابتدائية و الإعدادية و الثانوية و استخدمت الباحثة الأدوات الآتية: مقياس الاحتراق النفسى للمعلمين و مقياس نمط الشخصية ليورتنر و قائمة المواجهة، واستمارة بيانات عامة عن أفراد العينة و كشفت النتائج عن وجود فروق دالة فى الدرجة الكلية للاحتراق النفسى لدى ذوى النمط (أ) بين المعلمين الذين يستخدمون أساليب التماس العون، و بين المعلمين الذين يستخدمون الأساليب السلبية فى اتجاه مستخدمي أساليب التماس العون،

ووجود فروق دالة في الاحتراق النفسي لدى ذوى النمط (أ) ترجع لاختلاف المرحلة التعليمية ، و وجود فروق دالة في بعد انخفاض المساندة الإدارية لدى ذوى النمط (أ) بين معلمى المرحلة الابتدائية و الإعدادية والثانوية في اتجاه معلمى المرحلة الابتدائية و عدم وجود فروق دالة في الاحتراق النفسي لدى ذوى النمط (ب) ترجع للمرحلة التعليمية ، ووجود فروق دالة في بعد الاتجاه السلبي للتلاميذ لدى ذوى النمط (ب) ترجع للمرحلة التعليمية بين معلمى المرحلة الابتدائية و الإعدادية لصالح معلمى المرحلة الإعدادية ، وعدم وجود فروق في الاحتراق النفسي و أبعاده لدى ذوى النمط (أ) ، (ب) ترجع للنوع. وفحص فوجت وآخرين (Vogt, etal, 2008) أثر شدة الاحتمال hardiness فى التنبؤ بردود الفعل للضغوط، وتكونت العينة من ٥٧١ من الذكور والإناث، وقد خضعوا لبرنامج تدريبي، وذلك لفحص أثر المساندة الاجتماعية كعامل وسيط فى العلاقات فيما بين شدة الاحتمال وردود الفعل للضغوط، وأسفرت النتائج عن انخفاض معدل ردود الفعل للضغوط لدى الذكور مرتفعى شدة الاحتمال، كما أسفرت النتائج عن أن ردود الفعل للضغوط منبئة بتعزيز شدة الاحتمال لدى الإناث عند ارتفاع معدل المساندة الاجتماعية. وحاول إولردز ؛ وروميرو (Edwards & Romero, 2008) تفسير العلاقة بين تمييز الضغوط، واستراتيجيات المواجهة، وتقدير اذات لد المراهقين من أصل مكسيكى ، وقد تكونت العينة من ٧٣ مراهقا فى المدى العمر من ١١ : ١٥ عام ، واستخدمت الدراسة مقياس تقدير الذات، ومقياس استراتيجيات المواجهة، وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابى بين استراتيجيات مواجهة الضغوط وتمييز الضغوط، كما أظهرت النتائج أن تقدير الذات يبنى بالتفاعل بين تمييز الضغوط واستراتيجيات المواجهة، كما أشارت النتائج إلى أن الأفراد مرتفعى تقدير الذات يستخدمون استراتيجيات المواجهة أكثر من الأفراد منخفضى تقدير الذات.

وتوصلت دراسة محمد عبدالوهاب (٢٠٠٨) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين درجات المعلمين والمعلمات في أساليب مواجهة الضغوط ودرجاتهم على مقياس مفهوم الذات ووجود فروق بين المعلمين والمعلمات في أساليب مواجهة الضغوط لصالح المعلمات .

وبحث عادل عبد الرحمن (٢٠٠٩) في بعض أساليب مواجهة الضغوط لدى طلاب مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي بمدينة مكة المكرمة على عينة مكونة من ٥٤٧ طالبا من طلاب مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي، وأسفرت النتائج عن وقوع أساليب المواجهة الايجابية في المراتب الأولى على مدرج أساليب مواجهة الضغوط بشكل عام حيث جاء أسلوب اللجوء إلى الله أولا، وأسلوب تحمل المسئولية ثانيا، وأسلوب المواجهة وتأكيد الذات ثالثا، وأسلوب التحليل المنطقي رابعا، وأسلوب ضبط الذات خامسا. وعدم تأثر أساليب مواجهة الضغوط بمرحلتي التعليم المتوسط والثانوي التي يدرس بها الطلاب إلا على أربع أساليب فقط وهي : ضبط الذات، لوم الذات، الانعزال، الاسترخاء والانفصال الذهني، مقابل أربعة عشر أسلوبا غير دالة. وضعف تأثير الصف الدراسي، والعمر، والجنسية، ونوع التعليم على أساليب مواجهة الضغوط.

وهدف دراسة نشوة كرم عمان (٢٠١٠) إلى اختبار فاعلية برنامج للإرشاد العقلاني الانفعالي السلوكي في تنمية أساليب مواجهة الضغوط الناتجة عن الأحداث الحياتية وأثره على: السعادة، حب الحياة، التفاؤل، تكونت عينة الدراسة من ٢٢ طالب وطالبة (١١ مجموعة تجريبية و ١١ مجموعة ضابطة)، وتوصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج في تنمية أساليب المواجهة، وخفض الإحساس بالضغوط، وما ترتب على ذلك من رفع مستوى الإحساس بالسعادة وحب الحياة والتفاؤل.

ثالثا : دراسات المحور الثالث التي تناولت الرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط
دراسة (عزت عبد الحميد، ١٩٩٦) هدفت إلى دراسة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم وضغوط مهنة التدريس برضائه عن عمله. وتكونت عينة الدراسة من ١٨٧ معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية منهم ٩٧ ذكور و ٩٠ إناث. وقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث من استبيان ضغوط العمل لهامل وبراكين ومقياس المساندة الاجتماعية والرضا عن العمل للستر. أوضحت نتائج الدراسة أن المعلمين أكثر ضغوطاً من المعلمات في بعد استغلال المهارات، وفي حين لم تجد نتائج الدراسة فروقا بين الجنسين في الدرجة الكلية لضغط العمل، فقد وجدت ارتباطا سالبا بين ضغوط العمل ورضا المعلم عن عمله لدى الجنسين. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين، وسنوات

الخبرة أيضاً ترتبط إيجابياً برضا المعلم عن عمله أما المساندة الاجتماعية فلا تخفف .
ضغط العمل إلا في بُعدي: المساندة المالية ومساندة أسرة المعلم له .

دراسة " كارولين لمبرت **Caroline Lambert, 2004** " قد هدفت الدراسة إلى
استكشاف دراسة الرضا الوظيفي والحالة النفسية لدى أفراد الجيش البريطاني المناوبين
في جزر الفوكلاند . وإلى أي مدى تتأثر بالمساندة الاجتماعية واستراتيجيات مواجه
الضغوط . وذلك على عينة عشوائية مكونة من ٢٠% من أفراد الجيش الذين يخدمون
جزر الفوكلاند من خلال اختبارات فردية . أظهرت النتائج لدى غالبية المشاركين أن
يقبل حالته ويفكر في مشكلاته بصورة ايجابية أظهر مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي
وأن الفراد الذين لا يسعون لمواجهة ضغوطهم وتفكيرهم سلبي أقل تحسن في الحال
النفسية . كما وجد ارتباط بين المساندة الاجتماعية والحالة النفسية والرضا الوظيفي .

دراسة عبد الله محمد الضريبي (٢٠١٠) هدفت إلى التعرف على الضغوط النفس
وأساليب مواجهتها وعلاقتها بالرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى مدرسي التعليم الثانوي
في دمشق وصنعاء . تكونت عينة البحث :تألفت عينة البحث من (٧٧٣) مدرساً ومدرس
وينقسمون إلى مجموعتين هما:المجموعة السورية: وعدد أفرادها (٣٢١) مدرساً ومدرس
ممن يعملون في مدارس التعليم الثانوي العام الرسمي في محافظة دمشق. المجموعه
اليمنية: وعدد أفرادها (٤٥٢) مدرساً ومدرسة ممن يعملون بمدارس التعليم الثانوي
الرسمي في محافظة صنعاء .تم تطبيق مقياس الضغوط النفسية: إعداد الباحث.مقياس
أساليب مواجهة الضغوط النفسية: إعداد الباحث. مقياس الرضا الوظيفي: إعداد الباحث
مقياس دافعية الإنجاز: إعداد الباحث. أظهرت نتائج البحث إن الدخل الشهري للمدرس
أكبر مصدر للضغوط ، ثم أولياء الأمور، يليه الطلبة، ثم الإدارة، وجاءت في الترتيب
الأخير الأبعاد التالية: بيئة العمل، الموجه، زملاء العمل على التوالي؛

- إن أسلوب طلب المساعدة من الآخرين أكثر الأساليب اتباعاً من قبل المدرسين
في مواجهة الضغوط النفسية، ثم أسلوب التمني، يليه لوم الذات والآخرين،
التنفيس الانفعالي، وجاءت في المراكز الأخيرة الأساليب التالية على الترتيب:

إعادة التقييم الايجابي للمشكلة، الهروب والتجنب، اللجوء إلى الدين، أسلوب
المواجهة والتحدي . إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أسلوب الهروب
والتجنب . . وجود أثر لتفاعل متغيرات التخصص والجنس والخبرة في الأساليب
الإيجابية لمواجهة الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث. وجود أثر لتفاعل
متغيري التخصص والخبرة والبلد في الأساليب السلبية في مواجهة الضغوط
النفسية لدى أفراد عينة البحث. -عدم وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيرات
البحث في الرضا الوظيفي. وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين
الضغوط النفسية والأساليب الإيجابية في مواجهة الضغوط النفسية. وجود علاقة
ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والأساليب السلبية في
مواجهة الضغوط النفسية. وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين
الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مدرسي أفراد عينة
البحث مرتفعي ومنخفضي الضغوط وفق الأساليب الإيجابية لصالح منخفضي
الضغوط وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة
البحث مرتفعي ومنخفضي الضغوط وفق الأساليب السلبية لصالح مرتفعي
الضغوط -وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة
البحث مرتفعي ومنخفضي الضغوط وفق الرضا الوظيفي لصالح منخفضي
الضغوط .

دراسة " مخلد بن عياد المطيري ، ٢٠١٠ " هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين
الرضا الوظيفي وأسلوب مواجهة الضغوط النفسية من وجهة نظر المبحوثين من منسوبي
إدارة مرور مدينة الرياض العاملين في الميدان من الضباط والأفراد . بلغ أفراد العينة
١٦٦ ضابطاً وجندي وصف ضباط بالإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض يتراوح
أعمارهم من ٢٠ إلى ٥٠ سنة . تم تطبيق أداة الرضا الوظيفي من إعداد الباحث ومقياس
أساليب مواجهة الضغوط النفسية من إعداد الباحث . توصلت نتائج الدراسة إلى وجود

علاقة ايجابية دالة بين الرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط لدى أفراد عينة الدراسة . عدم وجود فروق دالة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة باختلاف أعمارهم والرتبة وسنوات الخبرة وحالتهم الاجتماعية في أساليب مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي . وجود فروق دالة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة باختلاف مستواهم في أساليب مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي .

وأخيرا نرى أن المراجعة التراثية الأجنبية والعربية على الرغم من تنوعها فإنها تكشف عن بعض المحددات الخاصة بهذه الدراسات نجملها على النحو التالي :

أولا : مازال المجال في حاجة للبحث في عينات ومتغيرات أكثر اتساعا فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط .

ثانيا : تضارب نتائج بعض هذه الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي (خاصة فيما يتعلق بالتحديدات الأكثر نوعية) يعكس مشكلات مرتبطة بالمنهج وهذا ما لاحظناه في المسح التراثي خصوصا ما يتعلق منها بالعينة والادوات .

ثالثا : على الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ، وأساليب مواجهة الضغوط إلا أننا نجد ندرة في الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط لدى المعلمين .

رابعا : اتفاق معظم الدراسات حول وجود علاقة بين ضغط الوظيفة و الظروف الفيزيائية و الرضا عن العمل، وكذلك وجود علاقة بين الرضا عن العمل و إبعاده المتمثلة في كلاً من (الرضا عن الزملاء - الرضا عن فرص الترقية - الرضا عن المرتب - الرضا عن رئيس العمل - و أيضاً الرضا عن المزايا المادية للعمل) .

فروض الدراسة :

١- توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجات المعلمين والمعلمات في أساليب مواجهة الضغوط ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي .

٢- توجد فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في أساليب مواجهة الضغوط وأبعاد الرضا الوظيفي .

٣- يوجد تباين في أساليب مواجهه الضغوط بين المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والخبرة، والحالة الاجتماعية.

إجراءات الدراسة:

أولاً : منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصف الارتباطي - المقارن نظراً لمناسبته للدراسة الحالية .

ثانياً : عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٩٤) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة الإعدادية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة المنيا مدارس : الاتحاد ع بنين ، طه حسين ع بنين ، السلام ع مشتركة (٤١ ذكورا - ٥٣ إناثا)، وقد كان المدى العمري للعينة من ٢١ سنة إلى ٥٠ سنة، وبمتوسط عمري ٣٦ سنة و ٥ شهور وانحراف معيارى ٩,٨٧، وتعرض الجداول من رقم (١) إلى رقم (٤) لخصائص العينة وفقاً للجنس، والعمر، والخبرة، والحالة الاجتماعية.

جدول رقم (١) يعرض خصائص عينة الدراسة وفقاً للعمر

مج		معلمات ن=٥٣		معلمون ن=٤١		الفئة العمرية
%	ك	%	ك	%	ك	
٢٩,٧٩	٢٨	١٨,٠٩	١٧	١١,٧٠	١١	٢٩-٢٠
٣٤,٠٥	٣٢	١٨,٠٩	١٧	١٥,٩٦	١٥	٣٩-٣٠
٣٦,١٦	٣٤	٢٠,٢٠	١٩	١٥,٩٦	١٥	٥٠-٤٠
١٠٠	٩٤	٥٦,٣٨	٥٣	٤٣,٦٢	٤١	مج

جدول رقم (٢) يعرض خصائص عينة الدراسة وفقا للجنس

النوع	معلمون		معلمات		مج	
	ك	%	ك	%	ك	%
مج	٤١	٤٣,٦٢	٥٣	٥٦,٣٨	٩٤	١٠٠

جدول رقم (٣) يعرض خصائص عينة الدراسة وفقا لخبرة التدريس

سنوات الخبرة	معلمون ن=٤١		معلمات ن=٥٣		مج	
	ك	%	ك	%	ك	%
٩-١	١٤	١٤,٨٩	١٨	١٩,١٥	٣٢	٣٤,٠٤
١٩-١٠	١٦	١٧,٠٣	٢٤	٢٣,٤٠	٣٨	٤٠,٤٣
٣٠-٢٠	١١	١١,٧٠	١٣	١٣,٨٣	٢٤	٢٥,٥٣
مج	٤١	٤٣,٦٢	٥٣	٥٦,٣٨	٩٤	١٠٠

جدول رقم (٤) يعرض خصائص عينة الدراسة وفقا للحالة الاجتماعية

النوع	معلمون		معلمات		مج	
	ك	%	ك	%	ك	%
مج	٣٦	٣٨,٣٠	٥٨	٦١,٧٠	٩٤	١٠٠

ثالثاً : أدوات الدراسة :

(١) مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين : إعداد الباحثة

قامت الباحثة بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بهدف قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، وذلك بالرجوع إلى أدبيات الموضوع وكذلك الرجوع إلى بعض الدراسات السابقة التي وردت بها مقاييس خاصة بالرضا الوظيفي ، ومنها دراسة حسن حسان وعبد المعطي الصياد (١٩٨٦) ، ودراسة ممدوح الكنانى (١٩٩٠) ، ودراسة ماجدة حبشي (١٩٩٠) ، ودراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (٢٠٠٤) والرجوع كذلك إلى بعض

المقاييس والاختبارات التي تناولت الموضوع منها مقياس الرضا الوظيفي للمعلم إعداد نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي (١٩٩٣) واستبانة رضا المعلمين عن مهنتهم إعداد وفاء الزير (١٩٧٨) . وقد استفادت الباحثة من الإطلاع على الدراسات السابقة والمقاييس في تحديد أبعاد المقياس وفي انتقاء العبارات المناسبة والملائمة لتعريف الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة ، وقد أشتمل المقياس الذي تم إعداده لأغراض هذه الدراسة على (٣١) عبارة موزعة على أربعة أبعاد كالتالي :

- البعد الأول : الرضا عن الجوانب المادية : ويشتمل على (٨) عبارات هي (١ ، ٣ ، ٦ ، ١١ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٣١) .

- البعد الثاني : مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات : ويشتمل على (٧) عبارات هي (٩ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٣٠) .

- البعد الثالث : الرضا عن طبيعة العمل وظروفه : ويشتمل على (٩) عبارات هي (٢ ، ٤ ، ٢٧ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢٩) .

- البعد الرابع : الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين : ويشتمل على (٧) عبارات هي (٥ ، ٨ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٨ ، ٢٠ ، ٢٦) .

وقد تم تحديد الاستجابة على العبارات بشكل متدرج (غالبا - أحيانا - أبدا) حيث إن العبارة التي تتم الإجابة عنها (غالبا) تأخذ صفر ، العبارة التي تتم الإجابة عنها (أحيانا) تأخذ درجة ، للعبارة التي تتم الإجابة عنها (أبدا) تأخذ درجتين ، وهذا بالنسبة للعبارات من ١- ١٦ ، أما بالنسبة للعبارات من ١٧-٣١ فتأخذ عكس هذه الدرجات ، ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الفئات الثلاث المختلفة للمقياس الذي تتراوح درجاته من (صفر - ٦٢ درجة) وتدل الدرجة المرتفعة على الرضا الوظيفي ، بينما تدل الدرجة المنخفضة على عدم الرضا الوظيفي .

وبعد صياغة فقرات المقياس تم عرضه على مجموعة من أساتذة علم النفس بكليتي الآداب والتربية بجامعة المنيا، وذلك للحكم على مدى صلاحية المقياس سواء من حيث قياس ما يسعى لقياسه او من حيث سلامة ووضوح فقراته وما إذا كانت تعبر عن كل بعد

من أبعاد المقياس الأربعة ، وقد تراوحت نسبة اتفاق المحكمين على جميع فقرات وأبعاد المقياس ما بين ٨٠-١٠٠ % ، وقد أسفرت هذه الخطوة عن تعديل بعض الألفاظ والفقرات وذلك بعد أن تم الأخذ في الاعتبار جميع الملاحظات العامة للمقياس .

ثبات المقياس :

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس بطريقتين هما ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية ، وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول رقم (٥) يوضح معامل ثبات التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ على مقياس

الرضا الوظيفي

المقياس	معامل ألفا	التجزئة النصفية
الرضا عن الجوانب المادية	٠,٧٢	٠,٨٦
مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات	٠,٧٥	٠,٨٩
الرضا عن طبيعة العمل	٠,٦٨	٠,٨٤
الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين	٠,٧١	٠,٨٢
الدرجة الكلية للمقياس	٠,٧٨	٠,٨٩

ويتضح من الجدول السابق أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الثبات يبرز إمكانية استخدامه في قياس ما وضع لقياسه .

صدق المقياس :

قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس وأيضا معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للمقياس وذلك كما يلي :

جدول رقم (٦) يوضح معامل الارتباط بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية لمقياس

الرضا الوظيفي للمعلمين

المقياس	معامل ألفا
الرضا عن الجوانب المادية	٠,٧٥٧
مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات	٠,٧٢٥
الرضا عن طبيعة العمل	٠,٦٨٧
الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين	٠,٧٨٦

وقد جاءت جميع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠,٠١) وفيما يخص الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للمقياس فقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٣٧٨ ، ٠,٧٠١ ومستوى الدلالة من ٠,٠١ إلى ٠,٠٠١ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة جيدة من الصدق .

كما قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الصدق العاملي ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والأبعاد الأخرى ، وجمع معاملات الارتباط في مصفوفة ارتباطية كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٧) يوضح معاملات الارتباط بين كل بعد والأبعاد الأخرى

البند	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	المجموع
الأول	١	٠,١٨٧	٠,٦٥١	٠,٧٦٨	٢,٦٠٦
الثاني	٠,١٨٧	١	٠,٢٧٢	٠,١٠٧	١,٥٦٦
الثالث	٠,٦٥١	٠,٢٧٢	١	٠,٥٠٩	٢,٤٣٢
الرابع	٠,٧٦٨	٠,١٠٧	٠,٥٠٩	١	٢,٣٨٤
المجموع	٢,٦٠٦	١,٥٦٦	٢,٤٣٢	٢,٣٨٤	٨,٩٨٨

ثم قامت الباحثة بحساب درجة تشبع كل بعد والخطأ المعياري للتشبعات لأن التشبعات التي لها دلالة احصائية هي التي تزيد قيمتها العددية عن ضعف الخطأ المعياري كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول رقم (٨) يوضح التشبع والخطأ المعياري لكل بعد

البند	معامل الارتباط	التشبع	الخطأ المعياري	ضعف الخطأ المعياري	الدلالة
الأول	٠,٩١٦	٠,٨٧١	٠,٠٠٤	٠,٠٠٨	دال
الثاني	٠,٢٦٩	٠,٥٢٣	٠,٠١١	٠,٠٢٢	دال
الثالث	٠,٧٨٣	٠,٨١٣	٠,٠١٢	٠,٠٢٤	دال
الرابع	٠,٨٩٧	٠,٧٩٧	٠,٠١٠	٠,٠٢٠	دال

يتضح من الجدول السابق أن جميع تشبعات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي دالة احصائياً مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة جيدة من الصدق .

(٢) مقياس أساليب مواجهة الضغوط:

وهو من إعداد لطفى عبد الباسط (١٩٨٩) ويهدف إلى الكشف عن أساليب مواجهة الضغوط، والتي ينظر إليها باعتبارها مجموعة من النشاطات أو الأساليب السلوكية أو المعرفية التي يسعى من خلالها الفرد إلى تطويع الموقف الضاغظ وحل المشكلة أو تخفيف التوتر الانفعالي المترتب عليها، ويتكون المقياس من ٤٢ عبارة تقيس إحدى عشر عملية من عمليات مواجهة الضغوط وتتوزع عمليات مواجهة الضغوط إلى خمس فئات على النحو الآتي:

- ١- العمليات السلوكية الموجهة نحو مصدر المشكلة: وتتمثل في عدد من الأنشطة أو الأفعال التي يقوم بها الفرد للتعامل مع مصدر المشكلة ومنها: الفعل النشط (المواجهة) والتريث.
- ٢- العمليات المعرفية المتمركزة حول المشكلة: وتتمثل في الأفكار والأنشطة الذهنية التي يقوم بها الفرد لدراسة أبعاد المشكلة ومحاولة حلها وتشتمل على: إعادة التفسير الإيجابي، والإنكار.

٣- العمليات السلوكية الموجهة نحو الأفعال: وتتمثل في الأنشطة التي يقوم بها الفرد للتخفيف من التوترات الانفعالية المترتبة على المشكلة وتشتمل على: السلبية، والتفيس الانفعالي.

٤- العمليات المعرفية المتمركزة حول الجوانب الانفعالية: وتشتمل على: القبول، والانسحاب المعرفي، والتفكير الراجب.

٥- العمليات المختلطة (سلوكية- معرفية): وتشتمل على: البحث عن المعلومات والتحول إلى الدين .

وقد قام لطفى عبد الباسط بحساب الثبات بطريقتي معامل ألفا وبلغت قيمته ٠,٨٧٤، وبإعادة التطبيق حيث بلغ معامل الثبات ٠,٨١٣، وفي الصدق قام بحسابه عن طريق صدق التكوين وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية وكانت جميع المفردات ذات علاقة إيجابية دالة مع الدرجة الكلية، كما قام بحساب معامل ارتباط عوامل المواجهة من جانب مع الدرجة الكلية وكانت جميع قيم الارتباطات موجبة ودالة عند ٠,٠١، وكذلك الصدق الذاتي وبلغ معامل الصدق ٠,٩٠٢، كما قام بحساب الصدق التلازمي عن طريق معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس وكل من اختبار تأكيد الذات، والعصابية، وتقدير الذات، ووجهة الضبط وكانت كلها دالة موجبة مما يشير إلى صدق المقياس.

وفي الدراسة الحالية تم حساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرنباخ لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات الارتباط بالتجزئة النصفية بين ٠,٨٦٨، ٠,٩٠٩، في المقاييس الفرعية، و ٠,٨٦٥، في المقياس الكلي، في حين تراوحت معاملات الارتباط بمعامل ألفا بين ٠,٨٧١، ٠,٩١٣، في المقاييس الفرعية و ٠,٨٧٧، في المقياس الكلي، وفي حساب الصدق تم استخدام التجانس الداخلي، حيث تم حساب معامل الارتباط بين الفقرة والمقياس الفرعي، وبين الفقرة والمقياس الكلي، وبين المقاييس الفرعية والمقياس الكلي، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٣١٣، ٠,٦٧٧، ودلالة المعاملات بين ٠,٠١، ٠,٠٠١، مما يشير إلى تمتع المقياس بقدر جيد من الصدق والثبات.

ثالثاً: النتائج ومناقشتها:

أولاً : نتائج الفرض الأول ومناقشته:

ينص الفرض الأول على أنه : توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجات المعلمين والمعلمات في أساليب مواجهة الضغوط ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد معاملات الارتباط بين المعلمين والمعلمات على مقياس مواجهة الضغوط ممثلة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية وبين درجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي ممثلة في الدرجة الكلية وأبعاده الفرعية كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (٩) يعرض معاملات الارتباط بين درجات العينة في مواجهة الضغوط ودرجاتهم في الرضا الوظيفي (ن = ٩٤)

المتغيرات	الرضا عن الجوانب المادية	مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	الرضا عن علاقة المعلم بالمستولين	الدرجة الكلية
السلبية	***,٣٥٢ -	***,٣٦٩ -	***,٦٠٤ -	***,٤٢٥ -	***,٣٥٤ -
الانسحاب	***,٣٤٩ -	***,٣٨١ -	***,٤٣٢ -	*,٢١١ -	***,٣٧٩ -
البحث	***,٤٢٦	***,٣٥١	*,٢١١	***,٣٥٥	*,٢٢٣
التفسير	**,٢٩٢	*,٢١٣	*,٢١٥	*,٢٣١	*,٢٣١
التفكير	***,٣٨٥	*,٢١٦	**,٣٢١	*,٢١٠	*,٢٦٥
التدين	*,٢١٤	*,٢١٢	**,٣٢١	*,٢٥٦	*,٢٠٩
التفيس	***,٣٥٧-	***,٥٤٢-	*,٢١٣-	*,٢١٤-	*,٢٦٤-
القبول	**,٣٠٩	*,٢١٥	**,٣٢١	***,٥٢١	***,٤٢١
للتريث	*,٢٢٥	*,٢١٩	**,٣٢١	*,٢٢٤	*,٢٥٦
الإحكار	*,٢٦٤-	*,٢٤٥-	*,٢٣٦-	*,٢٤٥-	*,٢٤٦-
المواجهة	***,٤٧٨	*,٢٤٥	*,٢٤٨	*,٢٤٨	*,٢٦٤
الدرجة الكلية	***,٣٥٢	*,٢٥٢	***,٣٦٩	***,٤٢٥	*,٢٤٥

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ، ** دالة عند مستوى ٠,٠١ ، *** دالة عند مستوى ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق وجود مجموعة من الارتباطات بين أساليب مواجهة الضغوط وأبعاد الرضا الوظيفي لدى العينة الكلية ، وبهذا يكون الفرض الأول قد تحقق بصورة كبيرة ، فقد كشفت النتائج عن وجود ارتباطات دالة وموجبة بين أسلوب البحث والتفسير

والتفكير والتدين والقبول والتربُّث والمواجهة ، والدرجة الكلية مع الرضا عن الجوانب المادية و مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات والرضا عن طبيعة العمل وظروفه والرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ، وتشير هذه النتائج إلى أن العمليات الموجهة نحو مصدر المشكلة وهي أساليب تنطوي على التصدي الايجابي للمشكلة ترتبط بالرضا الوظيفي، كما تكشف هذه النتائج عن العلاقة الطردية بين أساليب مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة .

وقد كشفت النتائج أيضا عن وجود ارتباطات دالة وسالبة بين الانسحاب والسلبية والتنفيس والإنكار مع الرضا عن الجوانب المادية ، ومدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات والرضا عن طبيعة العمل وظروفه والرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ، وتتم هذه النتيجة عن وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة وبين العمليات النفسية والسلوكية الموجهة نحو الانفعال في مواجهة الضغوط والتي تهدف إلى التخفيف من التوترات الانفعالية .

ويمكن تفسير هذه النتائج بوجود عوامل أخرى تتدخل في نوعية أساليب مواجهة الضغوط من ضمنها الرضا الوظيفي بجانب العوامل الموقفية وكذلك سمات شخصية الفرد، وأن كل شخص يستخدم الأساليب التي قد يجدها مناسبة في موقف ما وقد يجدها غير مناسبة في موقف آخر على الرغم من أن الموقف الضاغط هو نفسه . ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين كلما استخدموا الأساليب الإيجابية في مواجهة ضغوط العمل .

ويرى بيكر (Baker : 2009 : 147) أن رضا الفرد عن مهنته يعد أمرا أساسيا لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ونجاح الفرد في عمله ، بالإضافة إلى أن الرضا يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في الجوانب الأخرى من حياته ، وأن كثيرا من مشكلات العاملين النفسية تعزى إلى أن عملهم لا يشبع حاجاتهم ولا يرضى طموحاتهم ، فرضا الفرد عن عمله يؤدي إلى زيادة في الجهد الذي يبذله في العمل واستغراقه فيه وتوحده

معها ، فالكفاءة المهنية تعتمد من جانب كبير منها على مدى رضا الفرد عن عمله وشعوره بالنجاح والتقدم فيه .

ثانياً: نتائج الفرض الثانى ومناقشتها :

ينص الفرض الثانى على أنه : "توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات فى أبعاد الرضا الوظيفى وأساليب مواجهة الضغوط"، وللتحق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين المعلمين والمعلمات، والجدول رقم (١٠) يعرض هذه النتيجة.

جدول رقم (١٠) يعرض دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات فى

أساليب مواجهة الضغوط والرضا الوظيفى

الأبعاد	المعلمون ن=٤١		المعلمات ن=٥٣		قيمة ت	مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م		
السلبية	٢,٦٦	١١,٨٦	٢,٨٧	١٣,٧٤	٣,٢٢-	٠,٠١
الأسباب	٢,١١	١١,٩٠	٢,٠٣	١١,٣٥	١,٢٧	غ. دال
للبحث	٢,٦٠	١٣,٧٥	٢,٩٠	١٤,٨٨	١,٩٤	غ. دال
التفسير	٢,٢٠	١١,٩١	٢,٣٠	١٢,٥٨	١,٤١	غ. دال
التفكير	٤,٥٩	١٢,٨٥	٥,١٨	١٣,٦٩	٠,٨١٠	غ. دال
للتدوين	٢,٠٥	١٣,٥٥	٢,١٥	١٤,٠٨	١,١٩	غ. دال
للتعبين	٢,٨٤	٧,٩٩	٢,٧٤	٩,٣١	٢,٢٦-	٠,٠٥
للتعبول	٤,١٨	١٣,٨٩	٣,٦٦	١٣,٤٠	٠,٥٩٨	غ. دال
للتربث	٣,٦٤	١٣,٣٥	٣,٣٧	١٥,٤٥	٢,٨٦	٠,٠١
الإبتكار	٢,٠٤	٦,٦٤	٢,١٣	٦,٢٥	٠,٨٨٧	غ. دال
المواجبة	٣,٩٠	١٧,٠٥	٣,٥٧	١٦,٢٨	٠,٩٨٥	غ. دال
لدرجة تكتيكية	٣٢,٥٦	١٣٤,٧٤	٣٣,٨٩	١٤١,٠١	٠,٨٩٥-	غ. دال
لرضا عن الجوانب المادية	٢,٩٨	٤,٤٢	٢,٨٠	٤,٥٧	٠,٢٤٨-	غ. دال
مدى تحقيق لمهنة للرضا عن ذات	٢,٩٥	٧,١٨	٢,٨٥	٧,٢٥	٠,٣١٥-	غ. دال
لرضا عن طبيعة لعمل	٣,٥٦	١١,٠٥	٣,٤٩	١١,١٧	٠,٢٨٩-	غ. دال
لرضا عن علاقة للمعلم بالمسؤولين	٢,٢٦	٨,٠٩	١,٩٨	٨,٢٦	٠,٢٥٥-	غ. دال
لدرجة التكتيكية	١١,٣٥	٣٠,٩٤	١١,١٢	٣١,٢٥	٠,٣١٢-	غ. دال

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في أساليب السلبية، والتفيس، والتريث في اتجاه المعلمات، وعدم وجود فروق دالة في الانسحاب، والبحث، والتفسير، والتفكير، والتدين، والقبول، والإنكار، والمواجهة والدرجة الكلية لأساليب مواجهة الضغوط وكذلك أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية الرضا الوظيفي. وبهذا يكون الفرض الثاني قد تحقق جزئياً حيث وجدت فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في ثلاثة أساليب من أساليب المواجهة في حين لم تكن الفروق دالة في ثمانية أساليب للمواجهة وفي الدرجة الكلية، كما أنه لم تكن الفروق دالة في أبعاد الرضا الوظيفي أو في الدرجة الكلية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أنور حمودة ٢٠٠٨ ودراسة لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman, 1984) والتي كشفت عن أن الرجال أكثر استخداماً للمواجهة المتمركزة حول المشكلات من النساء علاوة على أن الفروق بين الجنسين في استراتيجيات المواجهة غالباً ما تفسر بأنها ترجع إلى الفروق الموقفية، كما وجد هوبفول (Hobfoll, 2002) أن النساء يميلن إلى تحديد خبراتهن في ضوء العلاقات الشخصية المتبادلة بغض النظر عن سياقها (اجتماعي- مهني) لأنهن أكثر تأثراً بالسياق الاجتماعي من الرجال، وقد أوضح ديوى وزملائه (Dewe, et al., 2000) أن الفروق التي أظهرتها الدراسات توضح أن النساء تظهرن مواجهة أكثر من الرجال باستخدام التشنت واللجوء إلى الآخرين، بينما الرجال أكثر احتمالاً لأن يتوجهوا إلى المواجهة بالأنشطة الرياضية والهوايات ويعزى ذلك إلى التوقعات الاجتماعية للسلوك الجنسي، وقد يعزى ذلك إلى أن الجنس ليس متغيراً مؤثراً في إحداث فروق معنوية في مستوى الضغوط النفسية، ذلك أن الطبيعة الإنسانية تتكون من مشاعر وأحاسيس وانفعالات تتوافر لدى الذكر والأنثى، وتنعكس إيجاباً أو سلباً على سلوكه في ضوء تنشئته الاجتماعية وخبراته المتنوعة، فالمعلم والمعلمات من البشر، والإنسان أياً كان معرض في حياته اليومية لكثير من المعوقات والصعوبات والضغوط المختلفة، ويستجيب لكل منها بطريقة الخاصة وبالأسلوب الذي اعتاد عليه، فالتربية والتنشئة والخبرة عوامل قد يكون لها أثر أكبر من جنس المعلم فيما يتعلق بالتعامل مع الضغوط النفسية، وقد اتفقت هذه

النتيجة مع دراستي أوليكان (Oleaken, 2004)، ونجدى حبشى؛ ورأفت باخوم (٢٠٠٠) اللتين توصلتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التعرض للضغوط النفسية، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراستي جريفين (Griffin, 1999)، وعبد الفتاح خليفات؛ وعماد الزغول (٢٠٠٣) واللتين توصلتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في تحمل الضغوط النفسية.

كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سعاد سعيد (٢٠١٠) التي كشفت عن عدم وجود فروق في أبعاد الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الجنس ، بينما تختلف النتائج مع دراسة جواد محمد الشيخ وعزيزة عبدالله (٢٠٠٨) ، ودراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (٢٠٠٤) ، ودراسة محمد عبدالرحمن طوالية (٢٠٠٠) التي كشفت عن وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في أبعاد الرضا الوظيفي .

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها :

ينص الفرض الثالث على أنه : " يوجد تباين في أساليب مواجهه الضغوط بين المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والخبرة، والحالة الاجتماعية"، وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين ثنائي الاتجاه ذو التصميم ٣×٢ للتعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات وفقاً للعمر، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والجدول من رقم (١١) إلى رقم (١٥) تعرض هذه النتائج ، وسوف يتم عرض الأبعاد التي وجدت فيها الفروق دالة إحصائياً.

١- الفروق وفقاً للعمر ويعرضها الجدول رقم (١١).

جدول رقم (١١) يعرض تحليل التباين الثنائي ذو التصميم ٣×٢ لتفاعل الجنس مع العمر في أساليب مواجهة الضغوط والدرجة الكلية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلبية	الجنس (أ)	٦٢,٣٢	١	٦٢,٣٢	٥,٣٣	٠,٠٥
	العمر (ب)	٢,٦٨	٢	١,٣٤	٠,١١	غ.دال
	تفاعل أ×ب	٧١,٠٢	٢	٣٥,٥١	٣,٠٤	غ.دال
	داخل المجموعات	١٠٢٩,٦٠	٨٨	١١,٧٠		
التفكير	الجنس (أ)	٢٨,٩٣	١	٢٨,٩٣	٢,٤٢	غ.دال
	العمر (ب)	١٤٥,٥	٢	٧٢,٧٥	٦,٠٨	٠,٠١
	تفاعل أ×ب	٩,١٢	٢	٤,٥٦	٠,٣٨	غ.دال
	داخل المجموعات	١٠٥٢,٤٨	٨٨	١١,٩٦		
القبول	الجنس (أ)	٧,٦٩	١	٧,٦٩	٠,٦٩	غ.دال
	العمر (ب)	١٧٣,٤٨	٢	٨٦,٧٤	٧,٧٥	٠,٠١
	تفاعل أ×ب	٩,٠٢	٢	٤,٥١	٠,٤٠	غ.دال
	داخل المجموعات	٩٨٤,٧٢	٨٨	١١,١٩		
التريث	الجنس (أ)	٧٢,٢٢	١	٧٢,٢٢	٥,٣٣	٠,٠٥
	العمر (ب)	٤٨,٥٢	٢	٢٤,٢٦	١,٧٩	غ.دال
	تفاعل أ×ب	١٥٩,٥٢	٢	٧٩,٧٦	٥,٨٩	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٠٩٢,٤٠	٨٨	١٣,٥٥		
المواجهة	الجنس (أ)	٢٥,٢٤	١	٢٥,٢٤	١,٩٨	غ.دال
	العمر (ب)	١٤٢,٧٠	٢	٧١,٣٥	٥,٥٩	٠,٠١
	تفاعل أ×ب	١٩,٠٤	٢	٩,٥٢	٠,٧٥	غ.دال
	داخل المجموعات	١١٢٢,٨٨	٨٨	١٢,٧٦		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة الكلية وفقاً للجنس في أسلوبى السلبية، والتريث، ووجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة الكلية وفقاً

للعمر في أساليب التفكير، والقبول، والمواجهة، ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب قيم ف لدلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام معامل شافيه ويعرض الجدول رقم (١٢) النتائج، وكانت الفروق دالة بين أفراد العينة الكلية وفقاً لتفاعل العمر والجنس في أسلوب التريث، ولتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات الفرعية تم حساب قيم ف لدلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام معامل شافيه ويعرض الجدول رقم (١٢) النتائج.

جدول رقم (١٢) يعرض لدلالة الفروق بين المجموعات العمرية في أساليب المواجهة

المتغيرات	مجموعات المقارنة	المتوسط	دلالة الفروق بين المتوسطات		
			(١)	(٢)	(٣)
التفكير	(١) الفئة من ٢٠-٢٩	١٢,٤٤	-		
	(٢) الفئة من ٣٠-٣٩	١٣,٤٠	٠,١٥	-	
	(٣) الفئة من ٤٠-٥٠	١٣,٩٧	**١١,١٢	٢,١٤	-
القبول	(١) الفئة من ٢٠-٢٩	١٢,١٢	-		
	(٢) الفئة من ٣٠-٣٩	١٤,١١	**٢٢,٢٤	-	
	(٣) الفئة من ٤٠-٥٠	١٤,٧٠	**٢٣,٧٣	٠,٦٣	-
المواجهة	(١) الفئة من ٢٠-٢٩	١٦,٠١	-		
	(٢) الفئة من ٣٠-٣٩	١٦,٣٦	١,٥٢	-	
	(٣) الفئة من ٤٠-٥٠	١٧,٣٧	**٩,٨٣	٢,٨٦	-

* دال عند مستوى ٠,٠٥، ** دال عند مستوى ٠,٠١.

جدول رقم (١٣) يعرض لدلالة الفروق بين المجموعات العمرية من الجنسين فى أسلوب

التريث

تغير	مجموعات المقارنة	المتوسط	دلالة الفروق بين المتوسطات					
			(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)
ريث	(١) الذكور من ٢٠-٢٩	١٣,١٢	-					
	(٢) الذكور من ٣٠-٣٩	١٣,٧٨	٠,٩٧	-				
	(٣) الذكور من ٤٠-٥٠	١٤,١٤	٣,٠٨	٠,٣٦	-			
	(٤) الإناث من ٢٠-٢٩	١٤,٤٨	*٣,٥٥	٠,٣٤	٠,٠٤٥	-		
	(٥) الإناث من ٣٠-٣٩	١٤,٧٤	*٤,٦٩	٠,٩٣	٠,١٥	٠,٠٥	-	
	(٦) الإناث من ٤٠-٥٠	١٦,١٣	**١٦,٢٦	**٩,١٣	**٨,٠٨	**٦,٨٦	**٥,٩٨	-

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ، ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن الفروق بين الفئات العمرية فى أساليب التفكير ، والقبول ، والمواجهة كانت فى اتجاه الفئة العمرية من (٤٠-٥٠) ، ثم الفئة من (٣٠-٣٩) ، ثم الفئة من (٢٠-٢٩) ، وتتم هذه النتيجة عن أن العمر يؤدى دوراً فى استخدام هذه الأساليب ، وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع نتائج الدراسات السابقة التى أشارت إلى تناقض فى النتائج بالنسبة لوجود فروق فى مواجهة الضغوط تبعاً للعمر ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بان اختلاف الناس فى خصائصهم النفسية ، وقدرتهم على تحمل الضغوط هو ما يحكم استجاباتهم لها ، فنوع العمل وما يصاحبه من صعوبات قد يوجد من يستطيع التوافق معه ، كما أنك قد تجد من هو متذمر منه وهو ما قد يرجع إلى أن الأول تختلف قدرته على التحمل عن الثانى ، ومن ثم تبنت قدرته على التأقلم مع الظروف المحيطة به ، كما أن تقدم العمر قد يضع الفرد أمام المزيد من التجارب والخبرات إلا أن ذلك لا يعنى بالضرورة اكتساب القدرة على مواجهة الضغوط؛ إذ ما أكثر ما يمكن أن يكون قد تعرض له المتقدم فى العمر من فشل سابق فى مواجهة الضغوط التى تعرض لها ليجد نفسه فى نهاية المطاف قد أصيب بالضغط النفسى دون قدرة على المواجهة ، وربما حتى الرغبة فى المواجهة ويتبين من الجدول رقم (١٣) أن الإناث أكثر تأثراً بتفاعل الجنس مع العمر ، إذ أن أسلوب التريث كان الأسلوب الوحيد الذى يتأثر بتفاعل الجنس مع العمر وكانت فى اتجاه الإناث اللاتى حصلن على متوسطات أعلى من الذكور فى الفئات العمرية المختلفة؛

إذ أن الفروق كانت في اتجاه الإناث في الفئة العمرية من (٤٠-٥٠)، ثم الإناث في الفئة من (٣٠-٣٩)، ثم الإناث في الفئة من (٢٠-٢٩)، ثم الذكور في الفئة العمرية من (٤٠-٥٠)، ثم الذكور في الفئة العمرية من (٣٠-٣٩)، ثم الذكور في الفئة العمرية من (٢٠-٢٩)، وتتم هذه النتيجة عن أن تفاعل العمر مع الجنس قد أدى دوراً في استخدام أسلوب التريث لدى الإناث في مواجهتهن للضغوط في حين لم يؤد نفس الدور لدى الذكور، ويمكن تفسير هذه النتيجة باحتمالين، الأول هو أن الإناث أكثر تريثاً من الذكور، والاحتمال الثاني هو أن الإناث يزداد التريث لديهن بتقدم العمر في حين أنه لا يزداد لدى الذكور بتقدم العمر.

٢- الفروق وفقاً للخبرة ويعرضها الجدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤) يعرض تحليل التباين الثنائي ذو التصميم ٣×٢ لتفاعل الجنس مع الخبرة في أساليب مواجهة الضغوط والدرجة الكلية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلبية	الجنس (أ)	٦٤,٣٥	١	٦٤,٣٥	٥,٥٣	٠,٠٥
	الخبرة (ب)	٤,٨٦	٢	٢,٤٣	٠,٢١	غ.دال
	تفاعل أ×ب	٦٦,٢٦	٢	٣٣,١٣	٢,٨٥	غ.دال
	داخل المجموعات	١٠٢٣,٤٤	٨٨	١١,٦٣		
التفسير	الجنس (أ)	٣٣,١٤	١	٣٣,١٤	٣,١٩	غ.دال
	الخبرة (ب)	١٢٩,٩٤	٢	٦٤,٩٧	٦,٢٥	٠,٠١
	تفاعل أ×ب	٥٣,٣٤	٢	٢٦,٦٧	٢,٥٧	غ.دال
	داخل المجموعات	٩١٣,٤٤	٨٨	١٠,٣٨		
التفكير	الجنس (أ)	٢٨,٢٦	١	٢٨,٢٦	٢,٥٩	غ.دال
	الخبرة (ب)	٦٢,١٦	٢	٣١,٠٨	٢,٨٤	غ.دال
	تفاعل أ×ب	١٣٢,٧٠	٢	٦٦,٣٥	٦,٠٧	٠,٠١
	داخل المجموعات	٩٦١,٨٤	٨٨	١٠,٩٣		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التنفيس	الجنس (أ)	٥٩,٩٩	١	٥٩,٩٩	٥,٩٧	٠,٠٥
	الخبرة (ب)	٣٢,٥٤	٢	١٦,٢٧	١,٦١	غ.دال
	تفاعل أ×ب	٤٤,٧٦	٢	٢٢,٣٨	٢,٢٣	غ.دالة
	داخل المجموعات	٨٨٤,٤	٨٨	١٠,٠٥		
التريث	الجنس (أ)	٦٩,٢٦	١	٦٩,٢٦	٦,٠١	٠,٠٥
	الخبرة (ب)	١٢٦,٣٤	٢	٦٣,١٧	٥,٤٨	٠,٠٥
	تفاعل أ×ب	٧٨,٥٤	٢	٣٩,٢٧	٣,٤١	غ.دال
	داخل المجموعات	١٠١٣,٧٦	٨٨	١١,٥٢		
المواجهة	الجنس (أ)	٢٨,٩٤	١	٢٨,٩٤	٢,٨٧	غ.دال
	الخبرة (ب)	٩١,٩٢	٢	٤٥,٩٦	٤,٥٦	٠,٠٥
	تفاعل أ×ب	٤٩,٣٩	٢	٢٤,٦٩	٢,٤٥	غ.دال
	داخل المجموعات	٨٨٧,٩٢	٨٨	١٠,٠٩		
الدرجة الكلية	الجنس (أ)	١١٢,٤٩	١	١١٢,٤٩	١,١٦	غ.دال
	الخبرة (ب)	٧٨٢,١٦	٢	٣٩١,٠٨	٤,٠٣	٠,٠٥
	تفاعل أ×ب	٣٩٨,٧٤	٢	١٩٩,٣٧	٢,٠٥	غ.دال
	داخل المجموعات	٨٥٣٩,٥٢	٨٨	٩٧,٠٤		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للجنس بين العينة الكلية في أساليب السلبية، والتنفيس، والتريث، ووجود فروق دالة إحصائية بين العينة الكلية وفقاً للخبرة في أساليب التفسير، والتريث، والمواجهة، والدرجة الكلية، ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب قيم ف لدلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام معامل شافيه ويعرض الجدول رقم (١٥) النتائج، وكانت الفروق دالة إحصائية بين العينة الكلية وفقاً لتفاعل الخبرة مع الجنس في أسلوب التفكير، ولتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات الفرعية تم حساب قيم ف لدلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام معامل شافيه ويعرض الجدول رقم (١٦) النتائج.

جدول رقم (١٥) يعرض لدلالة الفروق بين المجموعات وفقاً للخبرة في أساليب
المواجهة

المتغيرات	مجموعات المقارنة	المتوسط	دلالة الفروق بين المتوسطات		
			(١)	(٢)	(٣)
التفسير	(١) الفئة من ٩-١	١١,٤٩			
	(٢) الفئة من ١٩-١٠	١٢,٤٤	**٦,٠٦	-	
	(٣) الفئة من ٣٠-٢٠	١٢,٧٨	**٩,٦٧	٢,٧٤	-
التريث	(١) الفئة من ٩-١	١٣,٨٢	-		
	(٢) الفئة من ١٩-١٠	١٤,٥٠	٢,٤١	-	
	(٣) الفئة من ٣٠-٢٠	١٤,٨٨	**٨,٣٨	١,٠٢	-
المواجهة	(١) الفئة من ٩-١	١٦,٠٧	-		
	(٢) الفئة من ١٩-١٠	١٦,٥٥	١,٦٥	-	
	(٣) الفئة من ٣٠-٢٠	١٧,٣٩	**٩,٥٦	**٥,١٢	-
الدرجة الكلية	(١) الفئة من ٩-١	١٢٦,٩٠	-		
	(٢) الفئة من ١٩-١٠	١٣٧,٩٥	٧,٠٧	-	
	(٣) الفئة من ٣٠-٢٠	١٤٨,٧٨	**١٤,٣٧	**٦,٩٩	-

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ، ** دال عند مستوى ٠,٠١ .

جدول رقم (١٦) يعرض لدلالة الفروق بين المجموعات وفقاً للخبرة والجنس في أسلوب التفكير

المتغير	مجموعات المقارنة	المتوسط	دلالة الفروق بين المتوسطات					
			(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)
التفكير	(١) تفكور من ٩-١	١٢,١٦	-					
	(٢) تفكور من ١٩-١٠	١٢,٨٢	٠,٧٧	-				
	(٣) تفكور من ٣٠-٢٠	١٣,١٨	٢,٥٨	٠,٠٣٤	-			
	(٤) الإثبات من ٩-١	١٣,٢٢	*٣,٢٥	٠,٠٢٦	٠,٠٢٥	-		
	(٥) الإثبات من ١٩-١٠	١٣,٣٨	*٤,٣٩	٠,٠٧٣	٠,٠٠٣	٠,٠٠٢	-	
	(٦) الإثبات من ٣٠-٢٠	١٤,٨٨	**١٥,٨٦	**٨,٧٤	**٧,٧٨	**٥,٧٢	**٦,٧٦	-

* دال عند مستوى ٠,٠٥ ، ** دال عند مستوى ٠,٠١ .

يتضح من الجدول السابق أن الفروق بين مجموعات الخبرة في أساليب التفسير ، والتريث، والمواجهة، وفي الدرجة الكلية كانت في اتجاه سنوات الخبرة في الفئة من (٢٠-٣٠)، ثم الفئة من (١٠-١٩) ثم الفئة من (١-٩)، وأن الفروق وفقاً لتفاعل الجنس مع الخبرة في أسلوب التفكير كانت في اتجاه الإناث في الفئة من (٢٠-٣٠)، ثم الإناث في الفئة من (١٠-١٩)، ثم الإناث في الفئة من (١-٩)، ثم الذكور في الفئة من (٢٠-٣٠)، ثم الذكور في الفئة من (١٠-١٩)، ثم الذكور في الفئة من (١-٩)، وتتم هذه النتيجة عن أن متغير الخبرة يؤثر في أساليب مواجهة الضغوط النفسية التي وجد اختلاف بين العينة وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة، وأن الإناث أكثر استخداماً لهذه الأساليب من الذكور، وأن هذه الأساليب يزداد استخدامها لفاعليتها في الاستخدامات المبكرة من خبرات الأفراد في العمل، كما أن تفاعل الخبرة مع الجنس كان في أسلوب واحد هو التفكير الذي يمكن تفسيره مثل أسلوب التريث الذي تأثر بتفاعل الجنس مع العمر، كما تتم هذه النتيجة عن أن متغير الخبرة لم يؤثر في معظم أساليب المواجهة وقد يعزى ذلك إلى أن الضغط النفسي حالة تؤثر في الجوانب الانفعالية للفرد وتتطلب منه التوافق معها، بغض النظر عن خبرته سواء كانت قصيرة أم طويلة ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمد العدوان (١٩٩٢) والتي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين تبعاً لمتغير الخبرة، واختلفت مع دراستي أوليكن (Oleaken, 2004)، وعبد الفتاح خليفات؛ وعماد الزغول (٢٠٠٣) في إثبات وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين تبعاً لمتغير الخبرة.

٢- الفروق وفقاً للحالة الاجتماعية:

وللتحقق من وجود فروق بين أفراد العينة وفقاً للحالة الاجتماعية تم استخدام تحليل التباين الثنائي ذي التصميم ٢×٢، والجول رقم (١٧) يعرض نتائج التباين وفقاً للحالة الاجتماعية.

جدول رقم (١٧) يعرض نتائج تحليل التباين الثنائي ذو التصميم ٣×٢ لتفاعل الجنس مع الحالة الاجتماعية في أساليب مواجهة الضغوط

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلبية	الجنس (أ)	٦٣,٤٥	١	٦٣,٤٥	٥,٧٨	٠,٠٥
	الحالة الاجتماعية (ب)	٤٣,٦٧	١	٤٣,٦٧	٣,٩٨	٠,٠٥
	تفاعل أ×ب	٢٧,٢١	١	٢٧,٢١	٢,٤٨	غ.دال
	داخل المجموعات	٩٨٨,٢	٩٠	١٠,٩٨		
التدين	الجنس (أ)	٢٠,٠٦	١	٢٠,٠٦	١,٦٦	غ.دال
	الحالة الاجتماعية (ب)	٢٩,٣٨	١	٢٩,٣٨	٢,٤٣	غ.دال
	تفاعل أ×ب	٦٢,٠٩	١	٦٢,٠٩	٥,١٤	٠,٠٥
	داخل المجموعات	١٠٣٦,٣	٩٠	١٢,٠٧		
التفيس	الجنس (أ)	٥٧,٨٤	١	٥٧,٨٤	٥,٣٧	٠,٠٥
	الحالة الاجتماعية (ب)	٤٧,٩٦	١	٤٧,٩٦	٤,٤٥	٠,٠٥
	تفاعل أ×ب	٢١,١١	١	٢١,١١	١,٩٦	غ.دال
	داخل المجموعات	٩٦٩,٣	٩٠	١٠,٧٧		
القبول	الجنس (أ)	١٩,٣٨	١	١٩,٣٨	١,٦٩	غ.دال
	الحالة الاجتماعية (ب)	٢٧,٢٨	١	٢٧,٢٨	٢,٣٨	غ.دال
	تفاعل أ×ب	٦١,٣٧	١	٦١,٣٧	٥,٣٣	٠,٠٥
	داخل المجموعات	١٠٢٩,٦	٩٠	١١,٤٤		
التريث	الجنس (أ)	٤٣,٩٧	١	٤٣,٩٧	٤,٢٤	٠,٠٥
	الحالة الاجتماعية (ب)	٢٦,٠٨	١	٢٦,٠٨	٢,٥١	غ.دال
	تفاعل أ×ب	١٧,٢٩	١	١٧,٢٩	١,٦٧	غ.دال
	داخل المجموعات	٩٣٣,٣	٩٠	١٠,٣٧		
الدرجة الكلية	الجنس (أ)	١١٩,٣٨	١	١١٩,٣٨	١,٢٥	غ.دال
	الحالة الاجتماعية (ب)	٣٩٩,٣٩	١	٣٩٩,٣٩	٤,١٩	٠,٠٥
	تفاعل أ×ب	٢٦٤,٣٧	١	٢٦٤,٣٧	٢,٧٧	غ.دال
	داخل المجموعات	٨٥٧٦,١	٩٠	٩٥,٢٩		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً بين العينة الكلية وفقاً للجنس فى أساليب السلبية، والتنفيس، والتريث، ووجود فروق دالة إحصائياً بين العينة الكلية وفقاً للحالة الاجتماعية فى أساليب السلبية، والتنفس، والدرجة الكلية، ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب قيمة ت دلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار ت، وكانت الفروق دالة وفقاً لتفاعل الحالة الاجتماعية مع الجنس فى اسلوبى التدن، والقبول، ولتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات الفرعية تم حساب قيم ف لدلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام معامل شيفيه ويعرض الجدول رقم (١٨ - ١٩) النتائج.

جدول رقم (١٨) يعرض لدلالة الفروق بين المتزوجين وغير المتزوجين فى أساليب المواجهة

المتغيرات	المتزوجون ن=٣٦		غير المتزوجين ن=٥٨		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
السلبية	١٤,٥	٣,٧	١١,١	٢,٧٦	٥,٠٢-	٠,٠١
التنفيس	١٠,١	١,٦٤	٧,٢	٢,٠١	٧,٢١-	٠,٠٠١
الدرجة الكلية	١٤٢,٥٨	٢٤,٩٥	١٣٣,١٨	١٩,٥٨	٢,٠١	٠,٠٥

جدول رقم (١٩) يعرض لدلالة الفروق بين فئات الحالة الاجتماعية من الجنسين فى أسلوبى

التدين والقبول

المتغيرات	مجموعات المقارنة	المتوسط	دلالة الفروق بين المتوسطات			
			(١)	(٢)	(٣)	(٤)
التدين	(١) الإناث غير المتزوجات	١٣,٣٣	-	-	-	-
	(٢) الذكور غير المتزوجين	١٣,٣٨	٠,٠٢٦	-	-	-
	(٣) الإناث المتزوجات	١٣,٥٤	٠,٧٤	٠,٣٥	-	-
	(٤) الذكور المتزوجون	١٥,٠٤	**٨,٧٤	**٧,٧٩	**٦,٧٨	-
القبول	(١) الإناث غير المتزوجات	١٢,١٣	-	-	-	-
	(٢) الذكور غير المتزوجين	١٣,١٩	١,٥٤	-	-	-
	(٣) الإناث المتزوجات	١٤,٢٥	٢,٦٧	١,٩٩	-	-
	(٤) الذكور المتزوجون	١٤,٩٩	**٧,٢٥	**٦,٢٦	٣,٤١	-

* دال عند مستوى ٠,٠٥، ** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج الفرض الثالث أن الفرض قد تحقق بصورة جزئية أكبر من الفرضين الأول والثاني خصوصاً فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، وتتم هذه النتائج عن أن الحالة الاجتماعية كانت الأكثر تمييزاً بين أفراد العينة عن متغيري الخبرة والعمر وذلك لزيادة الأساليب التي كانت فيها الفروق ذات دلالة إحصائية، كما تكشف هذه النتيجة عن أن غير المتزوجين أكثر ميلاً لاستخدام الأساليب المتمركزة حول الانفعالات أكثر من المتزوجين وذلك لخفض الانفعالات المرتبطة بالضغط مما يعكس نقص المصادر المدعمة والتي تيسر المواجهة الإيجابية للضغط، كما يقوم المتزوجون باستخدام الأساليب الفعالة في مواجهة الضغوط التي تتمركز حول المشكلة فضلاً عن أساليب البحث والتدين، وهذه يمكن تفسيرها بأن الزواج يحقق الاستقرار النفسي الذي يعتبر مصدراً من مصادر الدعم للإنسان، كما أن الزواج من أهم المؤثرات في حياة الإنسان لما له من تأثير سواء أكان إيجابياً أم سلبياً؛ إذ أن أساليب المواجهة التي كانت الفروق فيها دالة هي القبول، والتفكير، والتريث، وهي أساليب تنم عن تحمل الأفراد للضغط، في حين كانت الفروق غير دالة في أساليب التنفيس، والتفسير، والانسحاب، والإنكار، والبحث، والدرجة الكلية وهي أساليب تنم عن عدم تحمل الضغوط ومن ثم إتباع أساليب حياتية شعورية ولا شعورية.

خاتمة الدراسة:

وتتضمن التوصيات والبحوث المقترحة

١-التوصيات: توصي الدراسة الراهنة بالاتي:-

-ضرورة عمل برامج توعوية وإرشادية لمعلمي التربية الخاصة .

- عمل ندوات ومحاضرات تباعاً بهدف إرشاد معلمي ومعلمات التربية الخاصة إلى

السبل المثلي للتعامل مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

- التحديث والتجديد في فكر ورؤي معلمي ومعلمات التربية الخاصة أمر مهم وضروري

ولا يكون ذلك إلا من خلال الإطلاع المستمر على أحدث التدخلات التربوية الخاصة بفئة

ذويب الاحتياجات الخاصة .

٢- البحوث المقترحة :

١- بحث عن " أشكال الرضا الوظيفي والأمان المهني لدي عينة من معلمي ومعلمات

التربية الخاصة " .

٢- بحث عن " الضغوط النفسية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة وأثرها على

كفائتهم المهنية " .

٣- بحث عن " أساليب مواجهة الضغوط لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها

بدافعيتهم للإتجاز وأدائهم الوظيفي " .

٤- بحث عن " الرضا عن الذات لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة " .

٥- بحث عن " فاعلية العلاج بالواقع في رفع درجة الرضا الوظيفي لدي معلمي

ومعلمات التربية الخاصة" .

مراجع الدراسة:

- ١- أحمد العنزى (١٩٩٩). الفروق بين مرضى الاكتئاب الخفيف والأصحاب فى مواجهة الضغوط النفسية . رسالة ماجستير غير منشورة . الرياض . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ٢- أحمد بن عبد الله إبراهيم (٢٠٠٦) :أراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل ، العدد الأول ، المجلد السابع .
- ٣- أحمد عبد الخالق (١٤١٧هـ) . بحوث السلوك التنظيمى فى البلاد . الكويت . دار القلم .
- ٤- آمال عبدالقادر (٢٠٠٤) . أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الأقصى ، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الأول بكلية التربية بالجامعة الإسلامية ، فلسطين ، صص ٦٦٧-٦٩٧ .
- ٥- أمينة عباس العمادي (١٩٩٦). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات ، حولية كلية التربية - جامعة قطر ، العدد ١٣ .
- ٦- إيمان محمود القماح (٢٠٠٢). علاقة الرضا الوظيفى بأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من الراشدين المصريين والاماراتيين - دراسة عبر حضارية مقارنة، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، ١٣، ٢، ١٢٥ : ٢٦٢، كلية الآداب، جامعة المنيا.
- ٧- بسام العمري (1994) . الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية ،مجلة دراسات. الجامعة الأردنية : ٢١٦٧ - ٢١٩٥ .
- ٨- جار الله بن مبارك السنيدى (٢٠٠٨). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتحصيل الدراسى - دراسة مسحية على طلاب كلية الملك فيصل الجوية . رسالة ماجستير غير منشورة . الرياض . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

- ٦- جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبد الله شريير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر ، العدد الأول.
- ١٠- حسن بن حسين بن عطاس (٢٠٠٨) : الرضا الوظيفي و دافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم بمحافظة الليث و القنفذة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ١١- حسن حسان و عبدالمعطي الصياد (١٩٨٦) : البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة . المتوسطة السعودية :رسالة الخليج العربي، العدد (17) ص 97 :
- ١٢- حسن مصطفى عبد المعطى (٢٠٠٦) . ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها . القاهرة . مكتبة الزهراء.
- ١٣- خولة يحيى (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان ، مجلة دراسات إنسانية ، مجلد ٢١ ، العدد ٣.
- ١٤- ديفيد فونتانا (١٩٩٣) . الضغوط النفسية تغلب عليها وأبدأ الحياة .
- ١٥- رجب شعبان؛ ورجب على (١٩٩٠). مقياس أساليب استيعاب المواقف الضاغطة، كراسة التعليمات، مكتبة أم القرى، الفيوم.
- ١٦- زيد بن محمد البتال. (٢٠٠٠) . الاحتراق النفسي لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، سلسلة إصدارات أكاديمية التربية الخاصة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- ١٧- سعاد سعيد (٢٠١٠) . الرضا عن العمل و علاقته ببعض سمات الشخصية
- ١٨- سعيد بن عبد الله ابراهيم . (١٩٩٧) . الضغوط النفسية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بوجهة الضبط ، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية ، ٢٥ ، ١٧٩ :
- . ٢٣١

- ١٩- السيد ابراهيم السمدوني (١٩٨٩) : تقدير المعلم للضغوط المهنية وعلاقته بوجهة الضبط الداخلي والخارجي وبعض المتغيرات الديموجرافية ، المؤتمر الثاني للتربية ، كلية التربية بالإسماعيلية . ٣٦٦:٣٣٧.
- ٢٠- شكري السيد أحمد (١٩٩١) : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية .حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد (8،ص : ١٧).
- ٢١- شوقية ابراهيم السمدوني. (١٩٩٣).الضغوط النفسية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ببها ، جامعة الزقازيق .
- ٢٢- صالح عبد الله عبد القادر (١٩٩٧). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق لدى عينة من الطلاب الجامعين . رسالة دكتوراه غير منشورة .كلية العلوم الاجتماعية . الرياض . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .
- ٢٣- عادل بن صلاح عمر الجيار (٢٠٠١) : الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من وكيلات الأقسام و مديرات الإدارات بجامعة الملك سعود ، مجلة كلية الآداب ، جامعة المنيا ، العدد (٤٢) ، ص : ص ٤٤١ : ٤٩٠ .
- ٢٤- عادل عبدالرحمن عبدالله (٢٠٠٩) . بعض أساليب مواجهة الضغوط لدى طلاب مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي بمدينة مكة المكرمة دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٢٥- عبد الفتاح خليفات؛ عماد الزغول (٢٠٠٣). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، ١٠، ٣، ٦ : ٨٧.
- ٢٦- عبد الله بن على أبو عراد الشهري : (٢٠٠٠) : مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين و غير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .

- ٢٧- عبدالرحمن الأزرق (٢٠٠٠) : علم النفس التربوي للمعلمين . الطبعة الأولى، دار الفكر . اللبناني بلبنان، ص 12 .
- ٢٨- عبدالله الحارثي عوض الحارثي (٢٠٠٩) . المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الطائف من وجهة نظرهم ،رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٢٩- عبد الله محمد الضريبي (٢٠١٠) . الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها وعلاقتها بالرضا الوظيفي ودافعية الانجاز . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية التربية . جامعة دمشق . سوريا .
- ٣٠- عزت عبد الحميد (١٩٩٦): المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله رسالة دكتوراه غير منشورة- كلية التربية بالزقازيق
- ٣١- عطية بن محمد بن راجح المالكي (٢٠٠٧) : الرضا الوظيفي و مستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٣٢- على عبد السلام (٢٠٠١) : أساليب التوافق النفسي و الاجتماعي مع أخطاء الحياة اليومية و علاقتها بالرضا عن العمل ، مجلة علم النفس ، العدد (١٥) ، المجلد (٦٠) ، ص : ص ٤٢ : ٦٢ .
- ٣٣- فؤاد العاجز ، وجميل نشوان (٢٠٠٤) . عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية - الجامعة الإسلامية .
- لدى عمال الصناعة بقنا ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب بقنا ، جامعة جنوب الوادي
- ٣٤- لطفى إبراهيم عبد الباسط (١٩٩٤) . عملية تحمل الضغوط فى علاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى المعلمين، مجلة مركز البحوث التربوية، ٥، جامعة قطر.
- ٣٥- لطفى إبراهيم عبد الباسط (١٩٨٩) . مقياس تحمل الضغوط، كلية التربية، جامعته المنوفية.

- ٣٦- ماجدة حبشي (١٩٩٠) : الكفاءات التدريسية و الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية المؤهلين وغير المؤهلين تربويا . دراسة تقويمية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج و طرق التدريس.
- ٣٧- محسوب عبد القادر (٢٠١٠) : الرضا الوظيفي و ضغوط العمل و علاقتها بالذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس ، المجلة المصرية للدراسات النفسية .
- ٣٨- محمد الزيودي، و عماد الزغلول (٢٠١٠). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة و العوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية و الخاصة في محافظة العاصمة بالاردن، مجلة العلوم التربوية و النفسية، المجلد التاسع. العدد الاول، كلية التربية، جامعة البحرين. ص ص ١٥٩-١٧٧.
- ٣٩- محمد السيد عبدالوهاب (٢٠٠٨) . مفهوم الذات و علاقته بأساليب مواجهة الضغوط دراسة على معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة قنا ، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية بالخرقة ، جامعة جنوب الوادي .
- ٤٠- محمد العدوان (١٩٩٢). مستوى و مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظه البلقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ٤١- محمد حناوي (١٩٨٩) : السلوك التنظيمي. المكتب العربي الحديث، العدد ١٢ ، ص ٤٠.
- ٤٢- محمد عبد الرحمن طولية (٢٠٠٠) : الرضا عن العمل لدى معلمى و معلمات الحاسوب فى المدارس الأردنية الحكومية ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد (٩) ، المجلد (١٨) ، ص : ٥٩ : ٨٦ .
- ٤٣- محمد عليمات (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ، أبحاث اليرموك ، مجلد ١٠ ، العدد ١.
- 44- محمد قاسم القريوتي (٢٠٠١) . مبادئ الادارة : النظريات و العمليات و الوظائف ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، الاردن.

- ٤٥- محمد محمود نجيب (٢٠٠٢) : المشاركة في صنع القرار و علاقتها بكل من :
الرضا عن العمل ووجهة الضبط و نوع المرؤوس . مجلة علم النفس ، العدد (٦١)
، المجلد (١٦) ، ص : ١٤٦ : ١٧٠ .
- ٤٦- مخذ بن عياد المطيري (٢٠١٠) . الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب مواجهة
الضغوط النفسية . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة نايف العربية للعلوم
الأمنية . الرياض . السعودية
- ٤٧- ممدوح عبدالمنعم الكناني(١٩٩٠): دراسات وقراءات في علم النفس التربوي. الطبعة
الأولى، المنصورة.
- ٤٨- منصور محمد المعمر (١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين
والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية -
جامعة الملك سعود .
- ٤٩- منيرة المبدل (٢٠٠١). إدراك الضغوط النفسية وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى
عينة من طالبات جامعة الملك سعود بالرياض . رسالة ماجستير غير منشورة .
الرياض . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٥٠- منيرة اليوسف (١٩٩٠) . ضغوط الحياة الموجبة والسالبة وضغوط عمل المعلم
كمنبئ للتوافق . مجلة البحث في علم النفس . كلية التربية . جامعة المنيا . مصر .
٣ (٤) .
- ٥١- ناصر على العديلي (١٤٠٤هـ) . الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية لاتجاهات
ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية .
الرياض . معهد الإدارة العامة . إدارة البحوث .
- ٥٢- ناصر على العديلي (١٤٠٦هـ) . دافع العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة
العربية السعودية . الرياض . معهد الإدارة العامة .
- ٥٣- نبيل النجار(١٩٩٣) : الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة. الشركة العربية للنشر
والتوزيع . بمصر، ص ص ١ .

- ٥٤-نجدى حبش؛ ورأفت باخوم (٢٠٠٠). الضغوط النفسية لعمل مدراء ونظار ووكلاء المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدينة المنيا، مجلة البحث بالتربية وعلم النفس، ١٣، ٣، ١٥١: ٢٤٥، جامعة المنيا.
- ٥٥-نشوة كرم عمار (٢٠١٠). فاعلية برنامج ارشادى عقلاني انفعالي في تنمية أساليب مواجهة الضغوط الناتجة عن الأحداث الحياتية لدى طلبة الجامعة ، رسالة دكتوراه ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة.
- ٥٦-نشوة كرم عمار. (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوى النمط (أ ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الفيوم.
- ٥٧-نصر خليل وآخرون (١٩٩٠). مقياس الرضا الوظيفي الإحصائي الاجتماعي فى المؤسسات الأولية والثانوية . المؤتمر العلمى الثالث لكليات الخدمة الاجتماعية . القاهرة . جامعة القاهرة فرع الفيوم .
- ٥٨-نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي (١٩٩٣) مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين .مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة ، المجلد الثامن ، الجزء ٥١، عالم الكتب، القاهرة.
- ٥٩-نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي (١٤١٨ هـ) .مهنة التعليم في دول الخليج العربية، الرياض :مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ٦٠-هشام إبراهيم اسماعيل. (١٩٩٧) . الرضا عن المهنة لدي معلمي التعليم الثانوي العام والصناعي وعلاقته بفاعلية الذات والنهك النفسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- ٦١-وفاء الزير (١٩٧٨) : الرضا عن العمل بين معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية . رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ٦٢-يعقوب أحمد الشراح (١٤٢٣ هـ) . التربية وأزمة التنمية البشرية، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج

- 63-Abbot-koch, S. (1986) .Perceived stress of special education teachers and regular education teachers based on task – oriented. Dissertation abstracts international
- 64-Angel , B . ; Anton , A . & Joan , B . (2003) . Burnout syndrome and coping strategies : A structural relations model, psychology in Spain ,7. 1 ,46 :55.
- 65-Baker, J. (2009). job satisfaction: Motivation and creativity: New Approach, NSW Training center, , Retrieved august, 2000 from <http://www.cnet.nsw.au.html>.
- 66-Barbara , R . (1998). The relationships among personality type coping resources and burnout in female elementary teachers , dissertation abstracts international.
- 67-Beck,C. & Gergiuolo, R, M, (1983) .Burnout in teachers of retarded and non retarded children. Journal of educational research, 67 , 3.169:173 .
- 68-Billingsley, S & Cross, H. (1991). Predictors of commitment, job satisfaction and intent to stay in teaching : A comparison of general and special education . the journal of special education , 25, 4.453 :471 .
- 69-Birmingham, J.A., (1985) . Job satisfaction and burnout among Minnesota teachers, Diss.Abs. INT,.45, 8. 2318 .
- 70-Brissie , S, Hoover , D., & Bassler, C., (1988) . Individual, situational contributors to teacher burnout . Journal of educational research, 82, 2. 107:111.
- 71-Campbell, J.P and V. Scarapelle, 1983 - Job Satisfaction. Journal of personal Pyscholegy,V.101, No:4 ,P.36.
- 72-Carels, R.A. (2004). The association between disease severity, functional status, depression and daily quality of life in congestive heart failure patients. Quality of Life Research, 13.1,63 :72.
- 73-Caroline Limbert(2004) . Psychological well – being and Job Satisfaction amongst Military Personnal on Unaccompaniend

- Tours – The Impact of Perceived Social Support and Coping Strategies . Journal of Happiness Studies . 16(1) .
- 74-Carlson, Betty Clark & Thompson, John (1995). Job burnout and job leaving in public school : teachers implication for stress management , international journal of stress management ,2,1. 15:29 .
- 75-Chen, L & Kennedy, C. (2005). Cultural variations in children's coping behaviour, TV viewing time, and family functioning .Journal of International Nursing Review,52.3, 186: 195.
- 76-Chiung-Sui Chang.(2007). An Investigation Of Taiwanese early Adolescents' Self-Evaluations Concerning The Big 6Information Problem Solving Approach, Journal of Adolescence,42.166,405:415.
- 77-Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 13-19.
- 78-Dewe, etal.(2000). Coping, Health, and Organizations, Taylor and Francis ,First Edition, New York.
- 79-Diann , H . (2002) . More Than an apple a day : the effect of personal characteristics and coping strategies on teacher stress and burnout . Dissertation abstract international.
- 80-Dixon, A & Chung, K. (2008). Revisiting First-Year College Students' Mattering, Social Support, Academic Stress, and the Mattering Experience, Journal of College Student Retention,9.1,21 :37.
- 81-Dunham, J., (1977) .The effects of disruptive behavior on teachers . Educational review, 3, 23 .
- 82-Edwards, L & Romero, A. (2008). Coping With Discrimination Among Mexican Descent Adolescents, Hispanic Journal of Behavioral Sciences,30.1 ,24:39.

- 83-Eilam, G & Shamir, B. (2005). Organizational Change and Self-Concept Threats, A Theoretical Perspective and a Case Study, *Journal of Applied Behavioral Science*, 4.4,399:421.
- 84-Fimian, M, J,. (1983). An analysis of the relationship among personal and professional variables and perceived stress of mainstream and special education teachers. Dissertation abstract international.
- 85-Fimian, M,J., Pierson, D.,FMachardy, R.(1986). occupational stress reported by teachers of learning disabled and non learning disabled handicapped students. *Journal of learning disabilities*. 19, 3.154:158.
- 86-Fletcher, B. C. (1992). *Work Stress, Disease and Life Expectancy*, John Wiley & Sons Inc, New York.
- 87-Fortes-Ferreira, L. et al.(2006).Health and Disability Work-related stress and well-being, The roles of direct action coping and palliative coping .*Scandinavian Journal of Psychology*,47.4,293:302.
- 88-Friedl Ander, F. (2009). Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systems Upon Job Satisfaction. *Personnel Psychology Journal*. Volume 22 Issue 2, Pages 171 – 183. Wiley Periodicals, Inc.
- 89-Gmelch , W & Gates , G (1998). The impact of personal professional and organizational characteristics on administrator burnout . *Journal of educational administration* , 36 .146.
- 90-Grazevoot,R.(1998). Religious Coping Reconsidered, Part 1, An Integrd Approach, *Journal of Psychology and Theology*,26.3,260:275 .
- 91-Hanson, E.M. (1991). *Stress: Causes and Symptoms*, Educational Administration and Organizational, 60.12,4373:4395.
- 92-Herbert ,G.1990- *Personal Human Recourse Management* . , New York :Macmillan ,Publishing Co. P.146.

- 93-Hobfoll,S.(2002).The Influence of Culture, Community, and The Nested Self in the Stress Process, *Applied Psychology, An International Review*,50.3 , 337:424.
- 94-Hoodecheck. (1983). Occupational stress of school teachers four rural Minesota school districts , Diss, Abst, Inter., 43,8.2504.
- 95-Jasna, H & Igor, K.(1996).A model of Coping with Conflicts between Occupational and Family Roles - Structural Analysis ,*Personality & Individual Differences* ,21.3, 355 :372.
- 96-Jeffrey, P.etal.(2007).Negative Life Events, Patterns of Positive and Negative Religious coping, and Psychological Functioning, *Journal for the Scientific Study of Religion*,46.2, 159: 167.
- 97-John J. Denobile and John Mc McCormick (2008) : Organizational communication and job satisfaction in Australian catholic primary schools, *journal Educational management administration and leadership*, vol (36),p.p 101:122.
- 98-Johnson, J, L., et al (1981). special education teacher Burnout : a three part investigation. *exceptional children*, 31.712 :717 .
- 99-Karim Ssesanga and Roger M . Garrett (2005) : Job Satisfaction of university Academics : perspectives from Uganda " , *Higher Education* , vol 50 , no 1 , p.p 33 : 56.
- 100- Kass, S. E., (1986). Occupational stress in regular and special education teachers. *Disse Abs, inter*, 46(08- A). 2148.
- 101- Katharina Michaelowa (2002) : Teacher job satisfaction student achievement, and The cost of primary education in francophone sub-Saharan Africa, *Hamburgisches Welt – Wirtschafts* , archive Hamburg institute of international economics.
- 102- Kazimierz & Joanna.(2007). Assessment of Coping Styles and Strategies with School-Related Stress, *School Psychology International*,28.2, 179: 195.

- 103- Kazimierz & Joanna.(2007). *Assessment of Coping Styles and Strategies with School-Related Stress*, *School Psychology International*,28.2, 179: 195.
- 104- Klein,D.etal.(2007). *Relationship of Coping Styles With Quality of Life and Depressive Symptoms in Older Heart Failure Patients*, *Journal of Aging Health*, 19. 1,22:38.
- 105- Law,S&Glover,D.(2000). *Educational Leadership and Learning Practice, Policy and Research*, Graphic raft Limited, Hong Kong.
- 106- Lazarus,R.S & Folklnan, S.(1984). *Stress appraisal and coping*, Springer, New York.
- 107- Lode,K.(2007).*Patient information and coping styles in multiple sclerosis*, *Journal of MultipleSclerosis*,16,792:799.
- 108- Lori R . stempien and Roger C . lobe (2002) : differences in job satisfaction between general Education and Special Education Teachers . " Implications for Retention " , *Remedial and special Education* , vol 23 , p.p 258 : 267.
- 109- Manceil Anqus, Joseph, (1993). "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Salifaction", *DAI. A 53/11, P, 3758.*
- 110- Maria Platsidou (2010)*Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and job Satisfaction* ,*school psychology international*,31,6.
- 111- Meagher, L. K., (1983) : Variables associated with stress and burnout of regular and special education teachers. *Diss abst, int l* , 44, (04 -A) , 1056.
- 112- Murberg,T.A& Bru,E. (2001).*Coping and mortality among patients with congestive heart failure*, *International Journal of Behavioral Medicine*,8.1, 66:79.
- 113- Nestern 1994- *Strategic Planning in school An Oxymoron. School Leadership & management*, V.18, N.4, P.462.
- 114- Olaekan,M.(2004).*Stress Management Strategies of Secondary School Principals in Nigeria*, *Educational Research*,46.2, 1 05 :207.

- 115- Reston, V.A.(2001). Dealing with Stress Her'sow, Educational Management,2.1, 1 0: 12.
- 116- Robersori, R&Kenneth,M.(2002).Stress Among Principals Reported of Two Studies Discuss Causes and Prevention Strategies, NASSP Bulletin, 72.5, 79:85.
- 117- Seagle, E., (1986) .Faculty burnout in California state university . system.
- 118- Stoyanov, S & Kirschner.(2007).Effect of Problem Solving Support and Cognitive Styles on Idea Generation, Journal of Research on Technology in Education,40.1 ,49:63.
- 119- Tharrington, Donnie Everetle, 1993- perceived principal leaderships Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction. (leadership behavior)DATA, 53 / 07. P. 2198.
- 120- Tumer,H.A.(2007).The Significance of Employment for Chronic Stress and Psychological Distress among Rural Single Mothers, American Journal of Community Psychology, 40.3-4, 181: 193.
- 121- Vogt, D.(2008).Longitudinal Investigation of Reciprocal Relationship Between Stress Reactions and Hardiness,Persollality and Social Psychology Bulletin,34. 1.61: 73.
- 122- Weiskoph, P, E., (1980). Burnout among teachers of exceptional children . exceptional children, 4 , 18:20.
- 123- Wong & Rosen .(2000) .Kindergarten Principals in Hong Kong, Job Stress and Support from a Close Friends, Journal of Educational Administration ,38.3,272:287.
- 124- Zabel, M , K., & Zabel, R, H., (1982) .Factors in burnout among teachers . exceptional children, 1 , 12:17.
- 125- Zhang, L.(2007).Teaching Styles and Occupational Stress among Chinese University Faculty Members,Jourllal of Educational Psyclology,27 .6.823 :837.