

مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني

"دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات المتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى"

نظمي عودة أبو مصطفى و عفاف محمود أبو غالي

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأقصى
غزة، فلسطين

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف الأهمية النسبية لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات المتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى، وتعرف الفروق المعنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تبعاً لمتغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، عدد سنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية.

وقد تكونت عينة الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات المتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في كلية التربية - محافظة خان يونس - جامعة الأقصى، والبالغ عددهم (229) معلماً ومعلمة.

استخدم مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني، إعداد: الباحثين.

وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات، هو مجال العلاقة مع الطلاب، ووزنه النسبي 94%، ويليه على التوالي: مجال العلاقة مع الزملاء، بوزنه النسبي 86%، فمجال العلاقة مع أولياء الأمور، بوزنه النسبي 86%، ثم مجال عبء العمل، بوزنه النسبي 80.33%، ثم مجال البيئة المدرسية، بوزنه النسبي 77.33%، ثم مجال العلاقة مع المناهج الدراسية، بوزنه النسبي 71.67%، فمجال العلاقة مع مدير المدرسة، بوزنه النسبي 66%، ثم مجال العلاقة مع المشرف التربوي، بوزنه النسبي 64%.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الجنسين في مجال العلاقة مع الطلاب، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل لصالح الإناث، في حين أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين في مجالات: العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع مدير المدرسة، والعلاقة مع المشرف التربوي، والعلاقة مع أولياء الأمور، وعبء العمل، والمناهج الدراسية، والبيئة المدرسية.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل تبعاً لمتغير نوع المؤسسة (حكومية، وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين).

وبينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع المشرف التربوي، وعبء العمل، والعلاقة مع المناهج الدراسية، والبيئة المدرسية، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، لصالح 6-10 سنوات، بينما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع الطلاب، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع مدير المدرسة، والعلاقة مع أولياء الأمور، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في مجال العلاقة مع الطلاب، تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، في حين بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع مدير المدرسة، والعلاقة مع المشرف التربوي، وعلاقة مع أولياء الأمور، وعبء العمل، والعلاقة مع المناهج الدراسية، والبيئة المدرسية، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل، تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

الكلمات المفتاحية: جامعة الأقصى، ضغوط العمل، المعلم الفلسطيني.

المقدمة

تعد الضغوط ظاهرة إنسانية يعاني منها الفرد في المجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء؛ وذلك في ظل التغيرات الكبيرة التي يشهدها العالم اليوم، حيث إن التطورات التكنولوجية الهائلة في شتى مجالات الحياة؛ جعلت الإنسان عرضة لمزيد من الضغوط المرتبطة بتغيرات نمط الحياة الناتجة عن التقدم التكنولوجي الهائل والسريع؛ لأن أحداث الحياة اليومية، تحمل معها ضغوطاً يدركها الإنسان، عندما يساير باستمرار المواقف المختلفة في العمل، أو التعاملات مع الآخرين، أو المشكلات التي لا يجد لها حلاً مناسباً، أو تسارع أحداث الحياة ومتطلباتها (دافيد، 1983، ص 616)، أي الضغط والحياة أصبحا يسيران جنباً إلى جنب وذلك؛ نتيجة لأننا نتعرض لدرجات متفاوتة من الضغوط، فغالباً ما نتعرض لمواقف وظروف تكون متطلباتها فوق طاقتنا، أو يمكننا إنجازها على حساب مهام أخرى، ودون قناعات شخصية" (عسكر، 2005، ص 92).

كما أوضحت الضغوط سمة من سمات العصر الحديث، حيث يطلق عليها بعض الباحثين القاتل الصامت The Silent Killer، فلقد أصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات في الوقت الراهن على اختلاف طبيعتها تعاني من تزايد معدلات ضغوط العمل، وانتشارها بشكل واسع بين العاملين فيها (حسين، 2006، ص 217).

وعليه، فالضغوط أصبحت جزءاً من الحياة اليومية للفرد، وانعكست على الصحة البدنية والنفسية لدى الفرد، وعلى مستوى أدائه في العمل (جربينغ، وبارود، 2004، ص 264)، حيث تولد ضغوط العمل حالات عدم الاتزان النفسي، والجسمي، وتتشأ هذه الضغوط عادة من عوامل موجودة في العمل، أو البيئة المحيطة، ومحصلة عدم الاتزان النفسي والجسمي، يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل، الأمر الذي يدفع المنظمات الحديثة إلى مواجهة مشكلات ضغوط العمل (ماهر، دت، ص 383).

وفي البيئة المدرسية تتشأ ضغوط العمل؛ نظراً لما يواجه المعلم من أعباء في بيئة العمل، مثل: "الشقاق مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، والتميز غير المبرر من الرؤساء والجمهور" (الرشيدي، 1999، ص 5)؛ لذا تعد البيئة المدرسية ضمن أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع (ثابت، 2003، ص 49).

وهذا ما أكدته نتائج دراسة الشافعي (1998)، حيث أثبتت أن مهنة التدريس أعلى ضغطاً من المهن الأخرى. كما عكس ذلك نتائج دراسة (Jenkins and Calhoun 1991)، حيث أشارت إلى أن زيادة عبء العمل، وعدم وجود حوافز من أهم مصادر ضغوط العمل.

كذلك بينت ذلك نتائج دراسة (Smith and Bourke 1992)، حيث أظهرت أن ظروف العمل وأعبائه تؤثر بشكل مباشر في إحداث الضغط، إضافة إلى أن منظمة العمل الدولية صنفت مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً، فهي أكثر المهن الضاغطة (عبدالرحمن، 1999، ص 34).

وتبقى المهنة جزءاً أساسياً من حياة الأفراد، ومصدر شقاء، أو سعادة لهم، فبعض الأعمال تولد لديهم مشاعر الرضا، وتحقيق الذات، في حين أعمال أخرى قد تفرض عليهم واجبات كثيرة، وضغوطاً هائلة،

تقودهم إلى تكوين مشاعر سلبية، أي أنه تولد معظم الأعمال لدى من يقومون بها مشاعر الرضا؛ ولكنها قد تؤدي إلى مشاعر الضغط في أغلب الأحيان (ريجيو، 1999، ص 267).

عزز ذلك الأمانة (2001، ص 3)، حيث قال: "القاسم الذي يجمع كل الضغوط، هو الجانب النفسي، ففي الضغوط الناجمة عن إرهاق العمل، ومتاعبه، نجد أن أولى نتائجها الجانب النفسية المتمثلة في حالات التعب، والملل، اللذين يؤديان إلى القلق النفسي الواقع على الفرد، وآثار تلك النتائج على كمية العمل، والإنتاج، فإذا ما استفحل هذا الإحساس لدى الفرد في عمله، فسوف تؤثر نتائجه على كمية الإنتاج، أو نوعيته، أو ساعات العمل؛ مما يؤدي إلى تدهور صحة الفرد الجسدية والنفسية".

فالفرد الذي يتعرض لتلك الضغوط، سيكون تركيزه على المشاعر، والعواطف غير السارة، الناتجة عن الضغوط، حتى ولو كان مستواها منخفضاً أكثر من تركيزه على العمل نفسه، وهذا من شأنه أن يؤثر على مستوى أدائه (جربينغ، و بارود، 2004، ص 264).

وفي هذا الصدد أشار عسكر (2005، ص 94-95) إلى أن الآثار السلبية لضغوط العمل، تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، الاتجاهات السلبية نحو العمل، والآخرين، إضافة إلى انخفاض إنتاجية الأداء في العمل؛ لأنه "إذا استمر الضغط المتزايد على الفرد، فإنه يتمادى في تصرفاته غير المنتجة، ويصاحب ذلك اتجاهات، وأنماطاً سلوكية سلبية" (رحيم، 2004، ص 294).

وتعد مهنة التعليم شاقة، متعبة، جسدياً، ونفسياً، إضافة إلى المجهود العقلي الذي يتعرض له المعلم، حيث تؤثر تصرفات أولياء الأمور، سلوك الطلاب، ومراقبة الموجهين في انفعالاته تأثيراً كبيراً، وهذا يؤدي إلى فقدان المعلم حيويته، نشاطه، وعجزه عن القيام بعمله على الوجه المطلوب؛ لأن ذلك يؤثر سلباً عليه، وعلى رضاه الوظيفي، إنتاجيته، وعلى العملية التعليمية بأكملها (السعادات، 2005، ص 1).

وقد أشار منصور والبيلاوي (1989، ص 8) إلى أن مهنة التعليم من أكثر المهن إثقالاً بالضغوط، كما أكدت نتائج دراسة عبدالله (1994) أن نسبة 44.8% من المعلمين، اعتبروا مهنة التعليم شاقة جداً، كذلك أشار Boyle et al., (1995) إلى أن الدراسات المسحية التي تناولت متغير ضغوط العمل أكدت أن ثلثي المعلمين يعتبرون مهنة التدريس من المهن الضاغطة.

وعندما يتعرض المعلم للضغط، فإن ذلك يؤثر في مستوى التفاعل مع الطلبة في غرفة الصف، حيث إن التعليم يعتمد على المناخ الإيجابي في الغرفة الصفية، وإقامة علاقة طيبة مع الطلاب، فعندما يشعر المعلم بالضغط، فإن تلك الروح الفعالة تجاه الطلاب، والتي تؤدي إلى المناخ الإيجابي سوف تختفي، وسوف يكون رد فعل المعلم سلبياً للأحداث، وربما عدوانياً (كيريكاو، 2004، ص 23).

وعليه تؤثر هذه الحالة سلباً على نظرة المعلم للعملية التعليمية، ونظراته للطلاب، وهي نظرة إذا لم تُعدل، فقد تتأصل فتصبح دائمة، بحيث يكون لدى المعلم قناعة أن الطلاب كسالى، ولا يفهمون، وأن العمل معهم جهد ضائع، والمعلم فقط مسؤول عن أداء درسه، ولو بأقل جهد، وهذا يعني أن هناك خلل، أو ضعف في أحد عناصر العملية التعليمية، ألا وهو المعلم.

ومما لا شك فيه أن المعلم يعتبر من أهم العناصر الفعالة في العملية التعليمية، إذ يقع عليه العبء الأكبر في تربية النشء، وتهيئتهم للحياة الكريمة، ولذلك تهتم المجتمعات مهما تباينت بإعداد المعلمين في إطار الفلسفة السياسية والاجتماعية في الحدود التي تجعلهم قادرين على ممارسة التعلم والتعليم (محمد، 2004، ص88)، أي أنه هو الكفيل بإعداد الأجيال الصاعدة، وتنشئة الأطفال تنشئة اجتماعية تحقق أهداف المجتمع، الذين يعدون للمشاركة فيه، وبقدر كفايتهم في عمله، وتكيفهم فيه، بقدر ما ينجحون في أداء رسالتهم (رضوان، 1972، ص27).

ومن هنا فقد أولى الباحثون في مجال السلوك التنظيمي الكثير من الاهتمام بضغوط العمل خلال العقود الماضية؛ وعزى هذا الاهتمام إلى آثارها السلبية، سواء على المستوى الفردي، أم المؤسساتي، حيث إن شعور المعلم بضغوط مهنية يمكن أن ينتقل إلى الطلبة، وبالتالي يمكن أن يمتد أثر ذلك سلباً على العملية التربوية، لذا يجب التصدي من قبل المختصين لمساعدة المعلم على التكيف مع عمله، وصولاً إلى زيادة الإنتاج، وجودته، وبالتالي تنمية المجتمع، وتقدمه.

ومن هنا ينبغي تعريف مصادر ضغوط العمل لدى المعلم، فالمعلم بشر، يتأثر بعواطفه، وما يتعرض له من مشيرات ضاغطة، التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة، والكبيرة، في مجال التعليم ومؤسساته، وما ينظم أو يقيد عملها من قرارات ولوائح، وإلى البيئة الخارجية التي يعيش فيها المعلم.

ومن خلال احتكاك الباحثين بالمعلمين المتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في كلية التربية، جامعة الأقصى، لاحظنا أن العديد منهم يشكون من الأعباء الملقاة على عاتقهم، مثل: دراسة الأهداف التعليمية للوحدات الدراسية التي يدرسها وتثبيتها في دفتر التحضير، تعرف محتوى الكتاب المدرسي ودليل المعلم، دراسة مدى الانسجام بين محتوى الكتاب والدليل؛ من حيث وضوح المفاهيم والمهارات والاتجاهات وغير ذلك، إعداد الخطط السنوية والشهرية والفصلية للمواضيع الخاصة بالوحدات الدراسية التي يدرسها، تثبيتها في سجله الخاص بذلك إعداد الوسائل التعليمية، تعرف المستويات الدراسية والاجتماعية والاقتصادية للتلاميذ، معرفة مشكلاتهم السلوكية، إعداد دفتر التحضير اليومي بموجب الخطة التدريسية للوحدات الدراسية، إجراء الاختبارات التقويمية الشهرية والفصلية والسنوية ورصد الدرجات، المشاركة الفعالة في اللجان والمجالس التي يتم تشكيلها في المدرسة، التعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين في العمل على تنظيم العمل المدرسي، تنشيط العملية التربوية من خلال الإشراف اليومي العام على المدرسة، المناوبة اليومية، وغير ذلك، إضافة إلى العمل على تنمية كفاياته التعليمية، تطوير خبراته من خلال المشاركة في برامج التدريب والتفاعل مع فعاليات الإشراف التربوي، الاطلاع على البحوث والدراسات والدوريات التربوية ذات العلاقة بنموه المهني، الاطلاع على أحدث الأساليب التربوية ومحاولة الاستفادة منها في عمله، العمل على تقوية الطلبة الضعاف، معاونة المتأخرين دراسياً، المتفوقين منهم، مراعاة الفروق الفردية، تقديم تقرير أسبوعي لمدير المدرسة متضمناً حالات الغياب ومدى متابعتها مع ولي أمر الطالب، إثبات الإنذارات الخاصة به في السجل، الحالات الاجتماعية، الوضع الدراسي، والصحي للتلاميذ .

وقد لمس الباحثان حالة التعب، والإعياء الجسمي، الذي يعانون منه المعلمون، حيث إنهم يخرجون من بيوتهم الساعة السادسة صباحاً للعمل، ويعودون منه إلى بيوتهم الساعة الواحدة ظهراً، ثم يخرجون من بيوتهم للدراسة في الجامعة الساعة الثالثة قبل العصر، ويعودون إلى بيوتهم الساعة الثامنة بعد المغرب. وتأسيساً لما جاء أعلاه، نجد أن العمل والدراسة شكلاً للمعلمين والمعلمات ضغوطاً كبيرة، وهذا يشكل صراعاً في الأدوار لديهم، وبالتالي هذا يقلل من مستوى الأداء في العمل، وسوء التوافق الدراسي والأسري، حيث إن ضغوط العمل سرعان ما تتحول إلى قلق، وتضر بأداء المعلم، إضافة إلى التأثير السلبي على الصحة الجسمية.

والجدير ذكره أن جل الضغوط التي يعاني منها المعلمون والمعلمات الملتحقون ببرامج تأهيل المعلمين في كلية التربية، جامعة الأقصى، هي ضغوط تنظيمية، مثل: العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع المشرف التربوي، العلاقة مع أولياء الأمور، عبء العمل، المناهج الدراسية، والبيئة المدرسية.

ومما لا شك فيه أن المعلم يعد إحدى الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، لذا لا بد من إعداده، وتدريبه، تحسين أحواله المادية، الاجتماعية، التخفيف من ضغوط العمل من أجل تحسين أدائه، وإنتاجيته؛ لأن توفير عوامل الاستقرار النفسي، المادي، والاجتماعي، يعينه على القيام بواجباته بفاعلية. ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية، حيث تلقي الضوء على دراسة مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني.

مشكلة الدراسة:

تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؟

وانبثقت من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما الأهمية النسبية لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؟
2. هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؟
3. هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير نوع المؤسسة (حكومية، وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين)؟
4. هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (1 - 5 سنوات، 6 - 10 سنوات، 11 سنة فأكثر)؟

5. هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير المرحلة الدراسية (المرحلة الابتدائية الدنيا، المرحلة الابتدائية العليا، المرحلة الأساسية العليا)؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تتمثل أهميتها النظرية، والتطبيقية فيما يلي:

فمن حيث الأهمية النظرية، فإن الدراسة الحالية تلقي الضوء على مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني؛ مما يعزز الدراسات والأبحاث النفسية في علم النفس في المجتمع الفلسطيني، فعلى الرغم من إجراء العديد من الدراسات التي تناولت ضغوط العمل، فإنه لم تجر دراسات تناولت المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين، ومن هنا جاءت الحاجة الماسة لإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول متغيرات الدراسة الحالية، بهدف تعرف أهم مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني.

أما من حيث الأهمية التطبيقية، فتكمن أهمية الدراسة الحالية في إعداد مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني، الأمر الذي يؤدي إلى مساعدة الباحثين الفلسطينيين في إعداد دراسات ميدانية تتناول مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني في مدارس التعليم العام بالدراسة والبحث في محافظات الوطن. وربما تسفر نتائج الدراسة الحالية عن نتائج يمكن أن توظف في ميدان علم النفس، من قبل المتخصصين في مجال الصحة النفسية لوضع برامج إرشادية للتخفيف من ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني، بما يكفل لهم النمو المهني السوي، كما قد تسهم نتائج الدراسة في تبصير المعلمين والمعلمات بأهم مصادر ضغوط العمل لديهم، والتي قد تعيق توافقهم المهني، الأمر الذي يؤدي إلى البحث عن حلول ناجحة، ومناسبة لمساعدتهم في التخفيف من تأثيرها على نموهم المهني.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

1. تعرف الأهمية النسبية لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى.
2. تعرف الفروق المعنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تبعاً لمتغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، عدد سنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية.

مصطلحات الدراسة

1. تعريف مصادر ضغوط العمل:

أ. تعريف مصادر ضغوط العمل مفاهيمياً:

هي مجموعة من مصادر ضغوط العمل التنظيمية - العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، العلاقة

مع مدير المدرسة، العلاقة مع المشرف التربوي، العلاقة مع أولياء الأمور، عبء العمل، المناهج الدراسية، والبيئة المدرسية - التي تواجه المعلم في بيئة العمل؛ وتنعكس سلبياً على أدائه في العمل.

ب. تعريف مصادر ضغوط العمل إجرائياً:

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني الذي أعد لهذا الغرض.

2. تعريف المعلم الفلسطيني (حسب طبيعة الدراسة):

هو المعلم الحاصل على درجة دبلوم معلمين، ويُدرس في مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية، أو مدارس وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظتي خان يونس، ورفح، ويكمل دراسته في برنامج تأهيل المعلمين في كلية التربية، جامعة الأقصى محافظة خان يونس، لنيل درجة البكالوريوس في التربية بإحدى التخصصات الآتية: لغة عربية، اجتماعيات، معلم صف.

حدود الدراسة:

يحدد الدراسة ما يلي:

العينة المكونة من المعلمين والمعلمات المتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في كلية التربية، جامعة الأقصى، محافظة خان يونس، البالغ عددهم (229) معلماً ومعلمة، والأداة المستخدمة، هي: مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني، إعداد: الباحثين.

الدراسات السابقة:

قام الباحثان بالاطلاع على أدبيات الدراسة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وحصولاً على مجموعة من الدراسات العربية، والأجنبية، أهمها ما يأتي:

أولاً- الدراسات العربية:

دراسة المشعان (2000):

هدفت إلى تعرف مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة لدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، وقد تألفت عينة الدراسة من (746) معلماً ومعلمة، منهم (377) معلماً، و(369) معلمة، ومنهم (363) من الكويتيين، و(383) من غير الكويتيين، وقد بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية والجسمية، لصالح الإناث، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى وجود معامل ارتباط معنوي بين مصادر الضغوط المهنية، والاضطرابات النفسية الجسمية.

دراسة بريك (2001):

هدفت إلى تعرف مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة في عمان من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد شملت عينة الدراسة (409) معلم ومعلمة، منهم (155) معلماً، و(254) معلمة، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الآباء، العلاقة مع الطلبة، الظروف المعنوية، الظروف المادية، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء، وغموض الدور، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستواها لدى المعلمات، وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية، الظروف المعنوية، والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً معنوية في مستوى الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح حملة البكالوريوس، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير الدخل، لصالح فئة الأقل دخلاً، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين؛ تبعاً لمتغير العبء التدريسي، لصالح المعلمين الذين يعلمون أكثر من (29) حصة أسبوعياً.

دراسة ثابت (2003):

هدفت إلى تعرف الفروق بين متوسطات درجات ضغوط العمل، والفروق بين متوسطات درجات الاتجاه نحو مهنة التدريس، وتعرف طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل، والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة، وإلى أي مدى تختلف هذه العلاقة باختلاف بعض المتغيرات، وقد اشتملت عينة الدراسة على (375) معلماً ومعلمة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق معنوية بين المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، لصالح المعلمين، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق معنوية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في ضغوط العمل؛ تعزى لسنوات الخبرة، كذلك كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق معنوية في مجال العبء الوظيفي؛ تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، لصالح معلمي المرحلة الدنيا.

دراسة العمري (2004):

هدفت إلى تعرف اختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية، والوظيفية من جهة، وضغوط العمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية في منطقة الرياض من جهة أخرى، وقد بلغت عينة الدراسة (472) معلماً، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديمغرافية: العمر، الراتب الشهري، ومدة الخدمة، وضغوط العمل، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية: عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، والأمان الوظيفي، وضغوط العمل، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديمغرافية.

دراسة عساف وعساف (2005):

هدفت إلى تحديد مستوى ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا من الصف الأول إلى الصف الرابع في مدينة نابلس، ومدى تأثرها بالمتغيرات الديموغرافية، وقد تكونت عينة الدراسة من (121) معلم ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معدل ضغوط مهنة التدريس كانت مرتفعة، وهذا يعني أن غالبية من المعلمين والمعلمات يعانون من ضغط نفسي بدرجة كبيرة، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في ضغوط مهنة التدريس؛ تعزى إلى جنس المعلم، لصالح المعلمات، بينما لا توجد فروق معنوية في مستوى ضغوط مهنة التدريس؛ تعزى إلى المتغيرات الأخرى.

دراسة القناعي (2007):

هدفت إلى تعرف ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه نحو مهنة التدريس لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من (928) معلماً ومعلمة، وقد بينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل؛ تعزى إلى: طبيعة العمل، سلوك الدارسين، عائد العمل، المناهج الدراسية، وبيئة العمل، كما بينت نتائج الدراسة أن نسبة ضغوط العمل لدى عينة الدراسة قدرها 67%، كذلك بينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل تزداد لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور، كما أنها تزداد لدى المعلمين الكويتيين من المعلمين الوافدين، وأن ضغوط العمل تزداد لدى معلمي المرحلة المتوسطة، وتلاها: معلمي المرحلة الثانوية، ومعلمي المرحلة الابتدائية، وأنه كلما ازدادت ضغوط العمل لدى المعلمين، ازداد توجههم السلبي نحو مهنة التدريس.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:**دراسة (Ibrahim and Al Mashaan 2004):**

هدفت إلى تعرف الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، وجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (408) معلم، منهم (253) معلماً مصرياً، و(155) معلماً كويتياً، وقد بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث.

دراسة (Miller and Travers 2005):

هدفت إلى الكشف عن الصحة العقلية وضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (208) معلم من الاتحاد الوطني للمعلمين في المملكة المتحدة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يواجهون ضغوطاً، مثل: ضغط العمل، الموانع الثقافية، قلة الترقية، وثقافة المدرسة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمييز كان عاملاً مساهماً في شعور المعلمين بالإجهاد، والضغط النفسي، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط العمل، والتمييز الكلي، كانا العاملين الرئيسيين في حدوث المرض العقلي لدى المعلمين.

دراسة (2006) Jepson and Forrest:

هدفت إلى تعرف العوامل التي تسهم في إجهاد المعلم وعلاقتها بالانجاز والالتزام المهني، وقد شملت الدراسة (95) معلماً، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الذين يتعرضون لضغوط العمل يعانون من الإجهاد المحسوس بدرجة واضحة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد المحسوس، والالتزام المهني.

دراسة (2007) Kokkinos:

هدفت إلى تعرف العلاقة بين خصائص الشخصية وضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى معلمي المدرسة الابتدائية في قبرص، وقد شملت عينة الدراسة (447) معلماً، وقد أكدت نتائج الدراسة أن خصائص الشخصية، وضغوط العمل ارتبطت بأبعاد الاحتراق النفسي لدى المعلمين، كما أكدت نتائج الدراسة أنه لا بد من الأخذ بعين الاعتبار خصائص الشخصية، وضغوط العمل في دراسة علاقتهم بالاحتراق النفسي لدى المعلمين.

دراسة (2007) Moreno-Abril et al.:

هدفت إلى تعرف العلاقة بين الأمراض النفسية وكل من ضغوط العمل وخصائص الشخصية لدى المعلمين في غرناطة جنوبي أسبانيا، وقد بلغت عينة الدراسة (498) معلماً، وقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية بين الأمراض النفسية، وضغوط العمل، مثل: العمل الشاق، سوء العلاقة مع الطلاب، تقدير منخفض من رؤساء العمل، رضا منخفض عن العمل، وإجهاد عال لدى معلمي أسبانيا.

دراسة (2008) Kaur and Kumar:

هدفت إلى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة من إقليم البنجاب، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق في ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية، وغير الحكومية، لصالح معلمي المدارس غير الحكومية.

دراسة (2008) Peltzer et al.:

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية، الرضا الوظيفي، وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (21307) من معلمي المدارس العامة في جنوب أفريقيا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن انتشار معدل الأمراض المرتبطة بالضغوط، هي: ارتفاع ضغط الدم 15.6%، قرحة المعدة 9.1%، مرض السكري 4.5%، مشاكل نفسية بسيطة 3.3%، مشاكل نفسية رئيسية 3.1%، الربو 3.5%، كما أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ضغوط العمل، وعدم الرضا عن العمل، مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغوط، هي: ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، قرحة المعدة، الربو، الاضطرابات النفسية، إساءة استخدام التبغ، والكحول، وبينت نتائج الدراسة أن الضغوط، طرائق التدريس، وانخفاض دعم الأقران،

كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، بينما ارتبط انعدام الأمن الوظيفي، وغياب التقدم الوظيفي، بالإصابة بقرحة المعدة، والاضطراب العقلي.

دراسة (2008) Shen:

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية، الدعم الاجتماعي، استراتيجيات المواجهة، والتعايش مع التوتر لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (530) من معلمي المرحلة الابتدائية، والثانوية في الصين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة الذاتية، والدعم الاجتماعي لدى المعلمين أثرت بشكل مباشر، أو غير مباشر، على مختلف استراتيجيات المواجهة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية، والدعم الاجتماعي؛ يسهم في زيادة قدرة المعلمين على استخدام استراتيجيات المواجهة من أجل التكيف.

دراسة (2009) Betoret :

هدفت إلى بحث موارد المدرسة، الكفاءة الذاتية المعلمين، وعلاقتها بمستويات ضغوط العمل، والاحترق الوظيفي لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (724) معلماً من معلمي المدارس الأساسية الدنيا، والثانوية في اسبانيا، وقد كشفت نتائج الدراسة أن مصادر الدعم في المدرسة، هي: فاعلية المعلم الذاتية في إدارة الفصل، والكفاءة الذاتية التعليمية للمعلم، لها تأثير سالب دال على مستوى الضغوط في العمل لدى المعلمين، كما كشفت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل لها تأثير إيجابي، ودال، على الاحتراق الوظيفي، كذلك كشفت نتائج الدراسة أن الاستنزاف الانفعالي، له دور كبير في الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين الاسبان.

دراسة (2010) Chan et al.:

هدفت إلى التحقق من المشكلات المهنية لدى المعلمين الأعضاء في اتحاد النقابات المهنية من العاملين في المدارس الابتدائية، والثانوية في هونج كونج، وقد تكونت عينة الدراسة من (1710) من المعلمين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم، ما بين سنة - خمس سنوات، سجلوا مستوى عال من الضغط، يتراوح بين 91.6% - 97.3%، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الضغوط، هي: عبء العمل الثقيل، ضغط الوقت، الإصلاحات في التعليم، المراجعة الخارجية للمدرسة، إتباع مزيد من التعليم، وإدارة سلوك الطلبة والتعليم، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن من أساليب إدارة الضغوط الأكثر استخداماً، هي: النوم، الذهاب إلى الأصدقاء والجيران، الاسترخاء الذاتي، ومشاهدة التلفاز، بينما كانت ممارسة التمرينات الرياضية الأقل استخداماً بين المعلمين.

تعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيراً مهماً، يتمثل في ضغوط العمل لدى المعلمين، مدى تأثيره على نجاح العملية التعليمية، وعلى إنتاجية المعلم، صحته الجسمية، والنفسية، حيث أجمعت معظم الدراسات على أن المعلمين يعانون من الضغوط في مختلف المراحل الدراسية.

وقد اختلفت الدراسات من حيث عينة معلمي المرحلة الدراسية، فبعضها تناولت معلمي المرحلة الدنيا، مثل: دراسة عساف وعساف (2005)، بعضها تناول معلمي المرحلة المتوسطة، مثل: دراسة المشعان (2000)، والبعض الآخر تناول معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية، مثل: دراسة كل من: (2008) Shen ، Betoret ، (2009) ، (2010) Chan et al.

كما اهتمت بعض الدراسات بالمدارس العامة، منها: دراسة كل من: (2008) Peltzer et al. ، القناعي (2007)، بينما اهتمت دراسة بريك (2001) بالمدارس الخاصة.

كذلك تناولت الدراسات ضغوط العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات، منها: الكفاءة الذاتية، الاحتراق الوظيفي، الأمراض النفسية، الرضا الوظيفي، والدعم الاجتماعي، مثل دراسة كل من: Moreno-Abril et al. (2007) ، (2007) al. ، (2007) Kokkinos ، (2008) Shen ، (2009) Betoret.

كما هدفت بعض الدراسات إلى المقارنة بين عينات مختلفة من المعلمين، مثل: دراسة المشعان (2000)، دراسة (2004) Ibrahim and Al Mashaan ، ولقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المعلمين، الذين يقع على كاهلهم عبء العمل (التدريس)، مع عبء الدراسة الجامعية، فضلاً عن أن غالبيتهم أرباب أسر، ولديهم أدوار اجتماعية مختلفة، كما أن الدراسة الحالية تناولت معلمي التعليم الإلزامي لما لهم من دور أساسي في نجاح العملية التعليمية. والجدير ذكره أن الباحثين قد استفادوا من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، إعداد مقياسها، وتفسير نتائجها.

فروض الدراسة:

على ضوء نتائج أديبات الدراسة؛ قام الباحثان بصياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

1. توجد نسب مئوية متفاوتة في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى.
2. لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
3. لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير نوع المؤسسة (حكومية، وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين).
4. لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر).
5. لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير المرحلة الدراسية (المرحلة الابتدائية الدنيا، المرحلة الابتدائية العليا، المرحلة الأساسية العليا).

الطريقة والإجراءات:**المجتمع الأصلي للدراسة:**

يضم المجتمع الأصلي للدراسة (229) معلماً ومعلمة من المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في كلية التربية، جامعة الأقصى، محافظة خان يونس، منهم (121) معلماً، و(108) معلمة، موزعين على ثلاثة تخصصات: لغة عربية، اجتماعيات، ومعلم صف.

عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة جميع المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في كلية التربية، جامعة الأقصى، محافظة خان يونس، والبالغ عددهم (229) معلماً ومعلمة، منهم (121) معلماً، و(108) معلمة.

أداة الدراسة:

مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني، إعداد: الباحثين.

بعد إطلاع الباحثين على الأدب التربوي، مصطلحات الدراسة، الدراسات السابقة، المقاييس المرتبطة بموضوع الدراسة، مثل مقياس كل من: المشعان (2000)، بريك (2001)، ثابت (2003)، واستطلاع آراء المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة في مجال التدريس في مدارس التعليم الأساسي في محافظتي خان يونس، ورفح، حول مصادر ضغوط العمل؛ قام الباحثان بصياغة فقرات المقياس بحيث تضمنت المكونات، والمجالات الأساسية للمقياس.

وصف المقياس:

يتكون المقياس من (80) فقرة، يصح وفق تدرج مكون من ثلاث استجابات: نعم، بين بين، لا، وأعطيت الاستجابة: (نعم) ثلاث درجات، (بين بين) درجتين، (لا) درجة واحدة، وتم تصنيف المقياس إلى ثمانية مجالات، هي: العلاقة مع الطلاب (10) فقرات، العلاقة مع الزملاء (10) فقرات، العلاقة مع مدير المدرسة (10) فقرات، العلاقة مع المشرف التربوي (10) فقرات، العلاقة مع أولياء الأمور (10) فقرات، عبء العمل (10) فقرات، المناهج الدراسية (10) فقرات، والبيئة المدرسية (10) فقرات، وتتراوح درجة المجال بين 10-30 درجة، بينما الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 80 - 240 درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:**أولاً. صدق المقياس:**

تحقق الباحثان من صدق المقياس بأنواع الصدق التالية:

1. صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض المقياس في صورته الأولية، والمكون من (88) فقرة، على مجموعة من أهل الاختصاص في مجال علم النفس، والصحة النفسية، للحكم على ما وضع من أجل قياسه، حذف، وتعديل

بعض الفقرات، وبناء على آرائهم، وتوجيهاتهم، تم تعديل بعض الفقرات، حيث أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (80) فقرة.

2. صدق البناء:

قام الباحثان بحساب علاقة الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه على عينة استطلاعية قوامها (50) معلماً ومعلمة، والجداول الآتية توضح معاملات الاتساق الداخلي.

مجال العلاقة مع الطلاب:

يتضح من جدول رقم (1) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال العلاقة مع الطلاب، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال العلاقة مع الطلاب بالاتساق الداخلي.

جدول (1)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع الطلاب

م	فقرات مجال العلاقة مع الطلاب	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أنزعج من الطلاب المشكلين سلوكياً داخل الفصل	0.59	دالة عند مستوى 0.01
2	أتضايق من الكثافة الطلابية في الفصل	0.52	دالة عند مستوى 0.01
3	أتضايق من عدم التزام الطلاب الهدوء في ساحة المدرسة	0.65	دالة عند مستوى 0.01
4	أتضايق من تدريس الطلاب غير المباليين بالدراسة	0.45	دالة عند مستوى 0.01
5	أتضايق من الطلاب الذين لا يشاركون في الحصة	0.38	دالة عند مستوى 0.01
6	أتضايق من عدم إنجاز الطلاب المهام المطلوبة منه	0.47	دالة عند مستوى 0.01
7	أشعر بالضيق عندما أجد جهدي غير مثمر مع بعض الطلاب	0.38	دالة عند مستوى 0.01
8	أشعر بالضيق لعدم وجود دافعية للتعلم لدى بعض الطلاب	0.37	دالة عند مستوى 0.01
9	أجد صعوبة في ضبط الطلاب داخل الفصل	0.48	دالة عند مستوى 0.01
10	أجد صعوبة في التعامل مع الطلاب المشكلين سلوكياً	0.35	دالة عند مستوى 0.01

• حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (50 - 2) = 0.354

مجال العلاقة مع الزملاء:

يتضح من جدول رقم (2) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال العلاقة مع الزملاء، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال العلاقة مع الزملاء بالاتساق الداخلي.

جدول (2)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع الزملاء

م	فقرات مجال العلاقة مع الزملاء	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتضايق من عدم تقدير زملائي لي في العمل	0.55	دالة عند مستوى 0.01
2	أجد صعوبة في التفاهم مع بعض الزملاء	0.53	دالة عند مستوى 0.01
3	أشعر بالضيق من عدم تعاون المعلمين مع بعضهم البعض	0.62	دالة عند مستوى 0.01
4	أنزعج من استخفاف بعض المعلمين بزملائهم	0.49	دالة عند مستوى 0.01
5	أتضايق من كثرة انتقادات زملائي لي	0.52	دالة عند مستوى 0.01
6	أعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء	0.51	دالة عند مستوى 0.01
7	أشعر بالضيق من انتقادات المعلمين لبعضهم البعض	0.63	دالة عند مستوى 0.01
8	أتضايق من تنافس المعلمين مع بعضهم البعض	0.56	دالة عند مستوى 0.01
9	أعاني من تدخل المعلمين في شؤون زملائهم الآخرين	0.60	دالة عند مستوى 0.01
10	أتضايق من التكتلات بين المعلمين في المدرسة	0.55	دالة عند مستوى 0.01

مجال العلاقة مع مدير المدرسة:

يتضح من جدول رقم (3) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال العلاقة مع مدير المدرسة، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال العلاقة مع مدير المدرسة بالاتساق الداخلي.

جدول (3)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع مدير المدرسة

م	فقرات مجال العلاقة مع مدير المدرسة	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتضايق من تجاهل مدير المدرسة لجهدي	0.53	دالة عند مستوى 0.01
2	أشعر بالارتباك عندما يطلب مني مدير المدرسة القيام بأكثر من عمل في وقت واحد.	0.62	دالة عند مستوى 0.01
3	أتضايق من عدم أخذ مدير المدرسة بمقترحات المعلمين حول سير العمل في المدرسة	0.65	دالة عند مستوى 0.01
4	أتضايق من عدم إتاحة فرصة المشاركة لي في اتخاذ القرارات في المدرسة	0.69	دالة عند مستوى 0.01
5	أعاني من كثرة تكليف مدير المدرسة لي بالأنشطة اللامنهجية	0.70	دالة عند مستوى 0.01

تابع جدول (3):

م	فقرات مجال العلاقة مع مدير المدرسة	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
6	أجد صعوبة في التعامل مع مدير المدرسة.	0.48	دالة عند مستوى 0.01
7	أتضايق من عدم مراعاة مدير المدرسة لأوضاع المعلمين	0.67	دالة عند مستوى 0.01
8	أعاني من كثرة الخلافات الإدارية مع مدير المدرسة	0.57	دالة عند مستوى 0.01
9	أشعر بالإحباط بسبب عدم تقدير مدير المدرسة لجهودي	0.73	دالة عند مستوى 0.01
10	أعاني من كثرة الانتقادات التي يبديها مدير المدرسة لي	0.52	دالة عند مستوى 0.01

مجال العلاقة مع المشرف التربوي:

يتضح من جدول رقم (4) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال العلاقة مع المشرف التربوي، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال العلاقة مع المشرف التربوي بالاتساق الداخلي.

جدول (4)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع المشرف التربوي

م	فقرات مجال العلاقة مع المشرف التربوي	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أنزعج من كثرة الملاحظات التي يبديها المشرف التربوي تجاه أدائي التدريسي	0.47	دالة عند مستوى 0.01
2	أخجل من أداء الطلاب الضعيف أثناء زيارة المشرف التربوي للفصل	0.37	دالة عند مستوى 0.01
3	أرتبك عند زيارة المشرف التربوي للفصل	0.53	دالة عند مستوى 0.01
4	أتضايق من عدم تقدير المشرف التربوي لجهودي عند تقييمي التربوي اتجاه أدائي	0.75	دالة عند مستوى 0.01
5	أشعر بالضيق من عدم أخذ المشرف التربوي باقتراحاتي	0.45	دالة عند مستوى 0.01
6	أتضايق من كثرة المهام التي يطلبها المشرف التربوي	0.49	دالة عند مستوى 0.01
7	أشعر أن المشرف التربوي غير داعم ومساند لي	0.37	دالة عند مستوى 0.01
8	أعاني من كثرة توجيهات المشرف التربوي	0.58	دالة عند مستوى 0.01
9	أنزعج من كثرة زيارات المشرف التربوي	0.51	دالة عند مستوى 0.01
10	أتضايق من عدم ثقة المشرف التربوي بقدراتي وإمكانياتي التدريسية	0.68	دالة عند مستوى 0.01

مجالات العلاقة مع أولياء الأمور:

يتضح من جدول رقم (5) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال العلاقة مع أولياء الأمور، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال العلاقة مع أولياء الأمور بالاتساق الداخلي.

جدول (5)

معاملات الارتباط البيئية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع أولياء الأمور

م	فقرات مجال العلاقة مع أولياء الأمور	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتضايق من تنصل أولياء الأمور من مسؤولياتهم	0.37	دالة عند مستوى 0.01
2	أنزعج من تناول أولياء الأمور على المعلمين	0.55	دالة عند مستوى 0.01
3	أعاني من عدم متابعة أولياء الأمور للواجبات البيتية لأبنائهم	0.38	دالة عند مستوى 0.01
4	أتضايق من عدم وجود الثقة بين أولياء الأمور والمعلمين	0.71	دالة عند مستوى 0.01
5	أعاني من كثرة انتقادات أولياء الأمور للمعلمين	0.71	دالة عند مستوى 0.01
6	أشعر بالضييق من عدم تعاون أولياء الأمور مع المعلمين	0.50	دالة عند مستوى 0.01
7	أتضايق من عدم اهتمام أولياء الأمور بأبنائهم	0.36	دالة عند مستوى 0.01
8	أتضايق من عدم تقدير أولياء الأمور لجهود المعلمين	0.53	دالة عند مستوى 0.01
9	أنزعج من مبالغة أولياء الأمور في الاهتمام بأبنائهم المتفوقين	0.46	دالة عند مستوى 0.01
10	أتضايق من كثرة شكاوي أولياء الأمور من المعلمين لمدير المدرسة	0.74	دالة عند مستوى 0.01

مجالات عبء العمل:

يتضح من جدول رقم (6) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال عبء العمل، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال عبء العمل بالاتساق الداخلي.

جدول (6)

معاملات الارتباط البيئية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال عبء العمل

م	فقرات مجال عبء العمل	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أحتاج إلى المزيد من الوقت لإنهاء العمل المكلف به	0.44	دالة عند مستوى 0.01
2	أشعر أن عملي في التدريس شاق	0.54	دالة عند مستوى 0.01
3	أنهي أعمالتي المدرسية خلال الليل	0.54	دالة عند مستوى 0.01

تابع جدول (6):

م	فقرات مجال عبء العمل	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
4	أتضايق من القيام بأعباء الغير	0.57	دالة عند مستوى 0.01
5	أتحمل أعباء تدريسية تفوق طاقتي	0.75	دالة عند مستوى 0.01
6	أشعر أن الأعمال المكلف بها تفوق طاقتي	0.77	دالة عند مستوى 0.01
7	أحتاج إلى وقت للراحة بين الحصص الدراسية	0.43	دالة عند مستوى 0.01
8	أعاني من كثرة الأعباء الكتابية الملقاة على عاتقي	0.54	دالة عند مستوى 0.01
9	أحتاج إلى وقت كاف لتناول وجبة خفيفة أثناء اليوم الدراسي	0.38	دالة عند مستوى 0.01
10	أشعر بالإرهاق من كثرة الحصص التي أقوم بتدريسها	0.65	دالة عند مستوى 0.01

مجال المناهج الدراسية:

يتضح من جدول رقم (7) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجال المناهج الدراسية، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجال المناهج بالاتساق الداخلي.

جدول (7)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال المناهج الدراسية

م	فقرات مجال المناهج الدراسية	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أجد صعوبة في تدريس المناهج الجديدة	0.56	دالة عند مستوى 0.01
2	أشعر بالانزعاج من التعديلات المستمرة في المناهج	0.50	دالة عند مستوى 0.01
3	أقضي وقتاً طويلاً في تحضير الدروس للمناهج الجديدة	0.53	دالة عند مستوى 0.01
4	أقضي وقتاً طويلاً في عمل الوسائل التعليمية الخاصة بالمناهج الجديدة	0.57	دالة عند مستوى 0.01
5	أعاني من محتوى المناهج الذي يفوق مستوى الطلاب	0.44	دالة عند مستوى 0.01
6	أنزعج من عدم تلبية المناهج لاحتياجات الطلاب.	0.45	دالة عند مستوى 0.01
7	أحتاج إلى وقت وجهد لتحديث معلوماتي لتناسب المناهج	0.49	دالة عند مستوى 0.01
8	أعاني من حجم المناهج التي لا تتناسب مع المدة الزمنية المقررة	0.37	دالة عند مستوى 0.01
9	أشعر بالضيق لعدم ارتباط بعض المناهج بالبيئة الفلسطينية	0.38	دالة عند مستوى 0.01
10	أقضي وقتاً طويلاً في صياغة امتحانات المناهج الجديدة	0.44	دالة عند مستوى 0.01

مجالات البيئة المدرسية:

يتضح من جدول رقم (8) أن معاملات الارتباط بين فقرات مجالات البيئة المدرسية، والدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجالات البيئة المدرسية بالاتساق الداخلي.

جدول (8)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجال البيئة المدرسية

م	فقرات مجال البيئة المدرسية	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	أنزعج من عدم وجود غرف كافية للمعلمين	0.45	دالة عند مستوى 0.01
2	أعاني من عدم تخصيص مكاتب وخزانات مناسبة للمعلمين	0.37	دالة عند مستوى 0.01
3	أعاني من الإضاءة غير الملائمة في الفصول	0.59	دالة عند مستوى 0.01
4	أعاني من ضيق الفصول وازدحامها بالأثاث	0.57	دالة عند مستوى 0.01
5	أتضايق من عدم التهوية غير الكافية في الفصول	0.67	دالة عند مستوى 0.01
6	أعاني من بعد مكان غرفة المعلمين من الفصول الدراسية	0.49	دالة عند مستوى 0.01
7	أعاني من عدم وجود مكان لوضع أنشطة الطلاب	0.58	دالة عند مستوى 0.01
8	أتضايق من عدم نظافة الفصول الدراسية وجدرانها	0.54	دالة عند مستوى 0.01
9	أعاني من ضيق غرفة المعلمين	0.58	دالة عند مستوى 0.01
10	أعاني من التنقل بين الفصول وصعود الإدراج خلال اليوم الدراسي	0.45	دالة عند مستوى 0.01

ثم قام الباحثان بحساب علاقة الارتباط بين درجات كل مجال من مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث إن الدرجة الكلية للفرد تعتبر معياراً لصدق المقياس، وجدول (9) الآتي يوضح معاملات الاتساق الداخلي.

يتضح من جدول رقم (9) أن معاملات الارتباط بين كل من مجالات مقياس ضغوط العمل، والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يدل على تميز المقياس، ومجالاته الثمانية بالاتساق الداخلي.

جدول (9)

معاملات الارتباط البينية بين درجة كل مجال من مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل والدرجة الكلية للمقياس

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	0.62	دالة عند مستوى 0.01
2	العلاقة مع الزملاء	0.38	دالة عند مستوى 0.01
3	العلاقة مع مدير المدرسة	0.82	دالة عند مستوى 0.01

تابع جدول (9):

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
4	العلاقة مع المشرف التربوي	0.76	دالة عند مستوى 0.01
5	العلاقة مع أولياء الأمور	0.65	دالة عند مستوى 0.01
6	عبء العمل	0.63	دالة عند مستوى 0.01
7	المناهج الدراسية	0.37	دالة عند مستوى 0.01
8	البيئة المدرسية	0.33	دالة عند مستوى 0.01

ثانياً: ثبات المقياس

لأجل التأكد من ثبات المقياس، تم استخدام طريقتين، وهما:

1. إعادة القياس:

حسبت معاملات الثبات لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، وذلك بالاستعانة بدرجات عينة الصدق نفسها عن طريق حساب معامل الاستقرار، وذلك بتطبيق المقياس مرتين بفارق زمني قدره شهر، وجدول رقم (10) الآتي يوضح معاملات الثبات.

يتضح من جدول رقم (10) أن جميع قيم معاملات الارتباط لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجالات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

جدول (10)

معاملات الثبات لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل بطريقة إعادة القياس.

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	0.94	دالة عند مستوى 0.01
2	العلاقة مع الزملاء	0.93	دالة عند مستوى 0.01
3	العلاقة مع مدير المدرسة	0.88	دالة عند مستوى 0.01
4	العلاقة مع المشرف التربوي	0.87	دالة عند مستوى 0.01
5	العلاقة مع أولياء الأمور	0.92	دالة عند مستوى 0.01
6	عبء العمل	0.90	دالة عند مستوى 0.01
7	المناهج الدراسية	0.86	دالة عند مستوى 0.01
8	البيئة المدرسية	0.88	دالة عند مستوى 0.01
	الدرجة الكلية للمقياس	0.85	دالة عند مستوى 0.01

- حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (50 - 2) = 0.354

2. طريقة كرونباخ ألفا:

يتضح من جدول رقم (11) أن جميع قيم معاملات الارتباط لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وهذا يؤكد تميز مجالات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

جدول (11)

معاملات الثبات لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل بطريقة كرونباخ ألفا.

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	0.88	دالة عند مستوى 0.01
2	العلاقة مع الزملاء	0.87	دالة عند مستوى 0.01
3	العلاقة مع مدير المدرسة	0.84	دالة عند مستوى 0.01
4	العلاقة مع المشرف التربوي	0.83	دالة عند مستوى 0.01
5	العلاقة مع أولياء الأمور	0.86	دالة عند مستوى 0.01
6	عبء العمل	0.82	دالة عند مستوى 0.01
7	المناهج الدراسية	0.82	دالة عند مستوى 0.01
8	البيئة المدرسية	0.84	دالة عند مستوى 0.01
	الدرجة الكلية للمقياس	0.81	دالة عند مستوى 0.01

عرض النتائج ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

نص الفرض الأول على أنه:

"توجد نسب مئوية متفاوتة في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى".

وللإجابة عن الفرض الأول؛ قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية، لكل مجال من مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لتعرف الأهمية النسبية لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، والدرجة الكلية للمقياس.

يتضح من جدول رقم (12) أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات، هو مجال العلاقة مع الطلاب، ووزنه النسبي 94%، ويليه على التوالي: مجال العلاقة مع الزملاء، بوزنه النسبي 86%، فمجال العلاقة مع أولياء الأمور، بوزنه النسبي 86%، ثم مجال عبء العمل، بوزنه النسبي 80.33%، ثم مجال البيئة المدرسية، بوزنه النسبي 77.33%، ثم مجال العلاقة مع المناهج الدراسية، بوزنه النسبي

71.67%، فمجال العلاقة مع مدير المدرسة، بوزنه النسبي 66%، ثم مجال العلاقة مع المشرف التربوي، بوزنه النسبي 64%.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل.

م	مجلات مقياس مصادر ضغوط العمل	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	العلاقة مع الطلاب	2.82	94%	1
2	العلاقة مع الزملاء	2.58	86%	2
3	العلاقة مع مدير المدرسة	1.98	66%	7
4	العلاقة مع المشرف التربوي	1.92	64%	8
5	العلاقة مع أولياء الأمور	2.58	86%	2م
6	عبء العمل	2.41	80.33%	4
7	المناهج الدراسية	2.15	71.67%	6
8	البيئة المدرسية	2.32	77.33%	5
	الدرجة الكلية للمقياس	2.23	74.33%	

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من: (Hippis and Halpin ، Borg and Riding (1991)، (1991)، (Borg et al., (1992)، العمري وأبو طالب (1997)، و (Moreno - April et al., (2007)، التي بينت أن سوء سلوك الطلاب من عوامل ضغوط المعلم.

وفسر الباحثان مجيء مجال العلاقة مع الطلاب أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات بكونهم يقضون معظم أوقات اليوم الدراسي مع الطلبة ويتحملون أعباء كبيرة من تحضير، تدريس، متابعة الواجبات المنزلية، تصحيح الكراسات، ناهيك عن الكثافة الصفية المرتفعة، والتي تزيد من حجم الأعباء التدريسية، فضلاً عما يمارسه الطلبة من سلوكيات غير لائقة، وعدم التزامهم بالأنظمة والقوانين المدرسية، خاصة أن منع استخدام العقاب البدني أدى إلى عدم احترام الطلبة للقيم المدرسية، عدم اكتراثهم لأية تعليمات تصدر عن السلطة المدرسية، وعن المعلمين؛ مما أدى إلى تمادى الطلبة في معاملتهم مع المعلمين، فلم يعد المعلم يحظى بالاحترام من قبل الطلبة، وهذا شكل ضغطاً كبيراً للمعلمين، حيث صدر عن الانروا قرار بخصوص منع العقاب البدني عام (2003)، وتم تأكيده في عام (2005)، والذي نص على "أن أي موظف يثبت أنه مارس العقاب البدني، يعرض نفسه للفصل؛" مما أدى إلى تمادى الطلبة في التصرفات غير المسؤولة، والتي تثير حفيظة المعلمين وتشكل لهم ضغطاً نفسياً.

كما أن ممارسات الطلبة للعنف، ضعف التحصيل، اللامبالاة بالدراسة، عدم الالتزام بالواجبات المدرسية، غياب الدافعية، انخفاض مستوى الطموح، ضعف السلطة الأبوية، ومساندة الأهل لأبنائهم، كل ذلك جعل المعلم في حالة من الضغط، وعدم التحمل، إضافة إلى أن المشرف التربوي، ومدير المدرسة، يتعاملان مع المعلم على خلفية المردود التحصيلي للطلاب، لذا يبذل المعلم كل جهد، حتى يحسن من أدائه أمام المسؤولين، وذلك من خلال مخرجات عمله، والتي تتجسد في الطلاب.

وعزز ذلك الشامي (2001، ص11-12) حيث يقول: "لما كانت علاقة المعلم بتلاميذه من أهم العوامل التي تؤثر في مخرجات العملية التربوية، فإن الطريقة التي يستجيب بها المعلم لتلاميذه، والتي يتفاعل بها معهم، يمكن أن يكون لها آثار سلبية، أو إيجابية".

نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

نص الفرض الثاني على أنه:

"لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)".

وللإجابة عن الفرض الثاني، قام الباحثان باستخدام اختبار "ت"، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

يتضح من جدول رقم (13) ما يأتي:

1. وجود فروق معنوية بين الجنسين في مجال العلاقة مع الطلاب، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل، لصالح الإناث.
2. عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين في مجالات: العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع المشرف التربوي، العلاقة مع أولياء الأمور، عبء العمل، المناهج الدراسية، البيئة المدرسية.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجالات مقياس

مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	ذكر	121	27.79	3.78	1.99	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		أنثى	108	28.63	2.29		
2	العلاقة مع الزملاء	ذكر	121	25.43	3.27	1.61	غير دالة إحصائياً
		أنثى	108	26.12	3.20		
3	العلاقة مع مدير المدرسة	ذكر	121	19.92	4.45	0.41	غير دالة إحصائياً
		أنثى	108	19.68	4.33		

تابع جدول (13):

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
4	العلاقة مع المشرف التربوي	ذكر	121	19.00	3.86	0.97	غير دالة إحصائياً
		أنثى	108	19.47	3.32		
5	العلاقة مع أولياء الأمور	ذكر	121	25.43	3.27	1.61	غير دالة إحصائياً
		أنثى	108	26.12	3.21		
6	عبء العمل	ذكر	121	24.32	3.70	0.85	غير دالة إحصائياً
		أنثى	108	23.32	3.65		
7	المناهج الدراسية	ذكر	121	21.15	2.96	1.77	غير دالة
		أنثى	108	21.88	3.24		
8	البيئة المدرسية	ذكر	121	22.72	4.85	1.67	غير دالة إحصائياً
		أنثى	108	23.69	3.86		
	الدرجة الكلية للمقياس	ذكر	121	175.88	18.16	2.45	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		أنثى	108	181.71	17.34		

• حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (2- 229) = 1.96

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبد الفتاح (1999)، التي أوضحت وجود فروق معنوية بين الجنسين في سوء العلاقة مع الطلاب، لصالح الإناث، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من عبدالله (1994)، المشعان (2000)، متولي (2000)، التي بينت وجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط، لصالح الإناث. كذلك تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة Ibrahim and Al Mashaan (2004)، التي بينت وجود فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث.

في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من ملحم (1992)، حسن (1996) عزت وجلال (1997)، بارون (1999)، التي بينت وجود فروق معنوية في مصادر الضغوط بين الجنسين، لصالح الذكور، كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من بخيت (1994)، الطحايمة وعيسى (1996)، الفرماوي (1997)، عبد الفتاح (1999)، التي بينت أنه لا توجد فروق معنوية في ضغوط العمل؛ تعزى لمتغير الجنس.

وذكر الأمارة (2001، ص 10) أن دور المرأة تغير جذرياً، فقد أصبحت تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية، ويقع عليها عبء الحياة من خلال معاشتها مع أسرتها، إضافة إلى زيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية، تربية الأولاد، وتوفير الراحة للعائلة في الأوضاع الاعتيادية، أو في حالات الأزمات.

وعزا الباحثان وجود فروق معنوية بين الجنسين في مجال العلاقة مع الطلاب، لصالح الإناث، إلى أن المعلمات يشعرن بالضغط، عندما يجدن الطالبات - مثلاً - غير مجتهديات في دراستهن، ولا يقمن بحل الواجبات المنزلية على الوجه المطلوب، غير ملتزمات في الفصل، وهذه السلوكيات تؤثر على علاقة المعلمة بالطالبات - أكثر من علاقة المعلم بالطلاب - وذلك قد يكون نتيجة حرص المعلمات ببنات جنسهن، حيث إنه لا ملاذ للبنت، إلا أنها تجد نفسها في وسطها الاجتماعي متميزة، وهذا عزز من أنوثتها، وقيمتها الاجتماعية في المجتمع، ويعلو من شأنها، الأمر الذي يؤدي إلى احترام الأهل لها، وتقديرها.

كما عزا الباحثان وجود فروق معنوية بين الجنسين في الدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل، لصالح الإناث إلى أن المعلمات يشعرن أكثر بضغط في العمل من المعلمين، حيث إنه لديهن أعباء أسرية، ومسؤوليات تتطلب منهن جهوداً كبيرة في المنزل، والعمل، لذا يجدن أنفسهن في حالة ضغط مستمر، إضافة إلى أن طبيعة المعلمات، بتميزهن أنهن أكثر انصياعاً لتعليمات المدير، والمشرف التربوي، وأكثر التزاماً بالقوانين والتعليمات، ولذا ينفذن كل ما يطلب منهن من أعباء في العمل، ومن نشاطات، وهذا مما يزيد من حجم الضغوط لديهن.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

نص الفرض الثالث على أنه:

"لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير نوع المؤسسة (حكومية، وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين)".

وللإجابة عن الفرض الثالث؛ قام الباحثان باستخدام اختبار (ت)، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة. يتضح من جدول رقم (14) عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل، والدرجة الكلية؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة (حكومية، وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين).

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	نوع المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	حكومية	74	28.53	3.01	1.11	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	28.03	3.26		
2	العلاقة مع الزملاء	حكومية	74	25.96	3.41	0.66	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	25.66	3.18		

تابع جدول (14):

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	نوع المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
3	العلاقة مع مدير المدرسة	حكومية	74	20.04	4.50	0.56	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	19.69	4.35		
4	العلاقة مع المشرف التربوي	حكومية	74	19.72	3.90	1.42	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	18.99	3.46		
5	العلاقة مع أولياء الأمور	حكومية	74	25.96	3.41	0.66	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	25.66	3.18		
6	عبء العمل	حكومية	74	23.59	4.08	1.52	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	24.38	3.45		
7	المناهج الدراسية	حكومية	74	21.42	3.39	0.24	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	21.53	3.01		
8	البيئة المدرسية	حكومية	74	23.45	3.85	0.63	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	23.05	4.68		
	الدرجة الكلية للمقياس	حكومية	74	180.15	17.26	0.89	غير دالة إحصائياً
		وكالة	155	177.88	18.33		

وعزا الباحثان ذلك إلى أن المعلمين في كلتا المؤسسات يتلقون تعليمات السلطة الإدارية نفسها، ويعايشون مصادر ضغوط العمل نفسها، من حيث العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع المشرف التربوي، العلاقة مع أولياء الأمور، عبء العمل، المناهج الدراسية، والبيئة المدرسية.

نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

نص الفرض الرابع على أنه:

"لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (1 - 5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر)".

للإجابة عن الفرض الرابع؛ قام الباحثان باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

يتضح من جدول رقم (15) ما يأتي:

1. وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع المشرف التربوي، عبء العمل، المناهج الدراسية، البيئة المدرسية، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
2. عدم وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، والعلاقة مع أولياء الأمور؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (15)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛
تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	بين المربعات	52.59	2	26.30	2.63	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2266.33	226	10.03		
		المجموع	2318.93	228			
2	العلاقة مع الزملاء	بين المربعات	51.66	2	25.83	2.47	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2360.65	226	10.45		
		المجموع	2412.30	228			
3	العلاقة مع مدير المدرسة	بين المربعات	16.56	2	8.28	0.43	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	4381.60	226	19.39		
		المجموع	4398.16	228			
4	العلاقة مع المشرف التربوي	بين المربعات	102.87	2	51.44	4.04	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		داخل المجموعات	2879.32	226	12.74		
		المجموع	2982.19	228			
5	العلاقة مع أولياء الأمور	بين المربعات	51.66	2	25.83	2.47	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2360.65	226	10.44		
		المجموع	2412.31	228			
6	عبء العمل	بين المربعات	120.91	2	60.46	4.62	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		داخل المجموعات	2958.41	226	13.09		
		المجموع	3079.33	228			

تابع جدول (15):

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
7	المناهج الدراسية	بين المربعات	67.34	2	33.67	3.51	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		داخل المجموعات	2157.64	226	9.55		
		المجموع	2224.98	228			
8	البيئة المدرسية	بين المربعات	161.59	2	80.80	4.24	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		داخل المجموعات	4310.07	2	19.07		
		المجموع	4471.66	228			
	الدرجة الكلية للمقياس	بين المربعات	2519.47	2	1259.73	4	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		داخل المجموعات	70884.34	226	313.64		
		المجموع	73403.80	228			

• حدود الدلالة الإحصائية لقيمة "ف" عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (229-2): 3.04

ولمعرفة اتجاه الفروق في مجالات: العلاقة مع المشرف التربوي، عبء العمل، المناهج الدراسية، والبيئة المدرسية، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، قام الباحثان بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار "شيفيه Scheffe" والجداول الآتية تبين ذلك. يتضح من جدول رقم (16) وجود فروق معنوية في مجال العلاقة مع المشرف التربوي، لصالح متغير سنوات الخبرة من 6 - 10 سنوات.

جدول (16)

المقارنات البعدية بين متوسطات مجال العلاقة مع المشرف التربوي؛

تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

البيان	من 1 - 5 سنوات	من 6 - 10 سنوات	من 11 سنة فأكثر
من 1 - 5 سنوات م = 19.65	م = 19.65	م = 20.01	م = 18.61
من 1 - 5 سنوات م = 19.65	1	0.36	1.04
من 6 - 10 سنوات م = 20.01	0.36	1	* 1.4
من 11 سنة فأكثر م = 18.61	1.04	* 1.4	1

يتضح من جدول رقم (17) وجود فروق معنوية في مجال عبء العمل، لصالح متغير سنوات الخبرة من 6 - 10 سنوات.

جدول (17)

المقارنات البعدية بين متوسطات مجال عبء العمل؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

البيان	من 1 - 5 سنوات م = 21.96	من 6 - 10 سنوات م = 24.43	من 11 سنة فأكثر م = 24.33
من 1 - 5 سنوات م = 21.96	1	* 2.47	* 2.37
من 6 - 10 سنوات م = 24.43	* 2.47	1	0.1
من 11 سنة فأكثر م = 24.33	* 2.37	0.1	1

يتضح من جدول رقم (18) وجود فروق معنوية في مجال المناهج الدراسية، لصالح متغير سنوات الخبرة من 6 - 10 سنوات.

جدول (18)

المقارنات البعدية بين متوسطات مجال المناهج الدراسية؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

البيان	من 1 - 5 سنوات م = 21.13	من 6 - 10 سنوات م = 22.20	من 11 سنة فأكثر م = 21.07
من 1 - 5 سنوات م = 21.13	1	1.07	0.06
من 6 - 10 سنوات م = 22.20	1.07	1	* 1.13
من 11 سنة فأكثر م = 21.07	0.06	* 1.13	1

يتضح من جدول رقم (19) وجود فروق معنوية في مجال البيئة المدرسية، لصالح متغير سنوات الخبرة من 6 - 10 سنوات.

جدول (19)

المقارنات البعدية بين متوسطات مجال البيئة المدرسية؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

البيان	من 1 - 5 سنوات م = 21.52	من 6 - 10 سنوات م = 24.17	من 11 سنة فأكثر م = 22.81
من 1 - 5 سنوات م = 21.52	1	❖ 2.65	1.29
من 6 - 10 سنوات م = 24.17	❖ 2.65	1	1.36
من 11 سنة فأكثر م = 22.81	1.29	1.36	1

يتضح من جدول رقم (20) وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية للمقياس، لصالح متغير سنوات الخبرة من 6 - 10 سنوات.

جدول (20)

المقارنات البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

البيان	من 1 - 5 سنوات	من 6 - 10 سنوات	من 11 سنة فأكثر
	م = 176.61	م = 182.96	م = 175.98
من 1 - 5 سنوات	1	6.36	0.63
من 6 - 10 سنوات	6.36	1	* 6.98
من 11 سنة فأكثر	0.63	* 6.98	1

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من : الطحاينة وعيسى (1996)، العمري وأبو طالب (1997)، ثابت (2003) التي أظهرت عدم وجود فروق معنوية في ضغوط العمل لدى المعلمين؛ تعزى لمتغير الخبرة.

وعزا الباحثان ذلك إلى أن مديري المدارس والمشرفين التربويين يكلفون المعلمين من ذوي الخبرة من 6 - 10 سنوات بأعمال دراسية إضافية، مثل: الدروس التوضيحية، أو تحليل المحتوى، أو النشاطات اللامنهجية، وهذه الأعمال قد تساهم في إجهاد المعلم، وتزيد من ضغوط العمل لديه، في حين أن المعلمين ذوي الخبرة القصيرة، لا يعتمد عليهم مديرو المدارس كثيراً في الأعمال المدرسية نتيجة لقلة خبرتهم، والبطء في العمل، كما أن مديري المدارس، والمشرفين التربويين لا يكلفون المعلمين والمعلمات من ذوي الخبرة الطويلة بأعمال مدرسية، وذلك نتيجة إلى اللامبالاة لديهم، وعدم الالتزام بالقوانين التعليمية؛ لأنهم يجدون أنفسهم أسمى من القيام بأعمال كتابية، أو ورقية بحكم أعمارهم وخبراتهم في التدريس.

إضافة إلى أن السلطة الإدارية طلبت من جميع المعلمين في مراحل التعليم العام في السنوات الست الماضية توثيق كل المهام التي يكلفون بها في المدرسة، مثل: التدريبات الإثرائية، أو أوراق العمل بأنواعها الثلاثة، التحضيرية، أو التقويمية، أو العلاجية، اجتماعات لجان المباحث الدراسية، والتقارير الشهرية، وأول ما طبقت هذه التعليمات على المعلمين الذين تتراوح خبرتهم - حالياً - من (6 - 10) سنوات، وزادت هذه التعليمات من أعباء عمل المعلمين الذين تتراوح خبرتهم من (6-10) سنوات، أما المعلمون الذين تتراوح خبرتهم من (1 - 5) سنوات، فقد تم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم، ومتطلبات العمل معمول بها في المدارس، ولا يوجد أي تدمر من قبلهم تجاه هذه التعليمات؛ لأنها كانت مطبقة قبل تعيينهم؛ أما المعلمون الذين تتراوح خبرتهم من (11 سنة فأكثر)، غير مكترئين، ومهتمين بالمتطلبات المدرسية، فضلاً عن أنهم تعودوا على أداء أعمالهم بحكم العادة، والألفة، وغير منصاعين للتعليمات الجديدة، ولذلك لا يعانون من ضغوط في العمل أسوأ بزملائهم الآخرين.

نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

نص الفرض الخامس على أنه:

"لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى؛ تعزى لمتغير المرحلة الدراسية (المرحلة الابتدائية الدنيا، المرحلة الابتدائية العليا، المرحلة الأساسية العليا)".

للإجابة عن الفرض الخامس؛ قام الباحثان باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

يتضح من جدول رقم (21) ما يأتي:

1. وجود فروق معنوية في مجال العلاقة مع الطلاب؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.
2. عدم وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع المشرف التربوي، العلاقة مع أولياء الأمور، عبء العمل، المناهج الدراسية، البيئة المدرسية، والدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

جدول (21)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛

تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	العلاقة مع الطلاب	بين المربعات	66.73	2	33.37	3.35	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
		داخل المجموعات	2252.20	226	9.97		
		المجموع	2318.93	228			
2	العلاقة مع الزملاء	بين المربعات	19.24	2	9.92	0.91	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2393.06	226	10.59		
		المجموع	2412.31	228			
3	العلاقة مع مدير المدرسة	بين المربعات	89.78	2	44.89	2.35	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	4308.38	226	19.06		
		المجموع	4398.16	228			
4	العلاقة مع المشرف التربوي	بين المربعات	35.10	2	17.55	1.35	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2947.09	226	13.04		
		المجموع	2982.19	228			

تابع جدول (21):

م	مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
5	العلاقة مع أولياء الأمور	بين المربعات	19.24	2	9.62	0.91	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2393.06	226	10.59		
		المجموع	2412.31	228			
6	عبء العمل	بين المربعات	38.54	2	19.27	1.43	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	3040.79	226	13.46		
		المجموع	3079.33	228			
7	المناهج الدراسية	بين المربعات	31.77	2	15.89	1.63	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	2193.21	226	9.75		
		المجموع	2224.98	228			
8	البيئة المدرسية	بين المربعات	30.68	2	15.34	0.78	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	4440.98	226	19.65		
		المجموع	4471.66	228			
	الدرجة الكلية للمقياس	بين المربعات	411.69	2	205.84	0.64	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	72992.12	226	324.41		
		المجموع	73403.80	228			

• حدود الدلالة الإحصائية لقيمة "ف" عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (2-229): 3.04

ولمعرفة اتجاه الفروق في مجال العلاقة مع الطلاب، تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، قام الباحثان بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه، وجدول رقم (22) يبين ذلك.

جدول (22)

المقارنات البعدية بين متوسطات مجال العلاقة مع الطلاب؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية

المرحلة الابتدائية الدنيا	المرحلة الابتدائية العليا	المرحلة الأساسية العليا	البيان
م = 27.71	م = 28.87	م = 28.59	
1	1.16	0.88-	المرحلة الابتدائية الدنيا م = 27.71
1.16	1	0.28	المرحلة الابتدائية العليا م = 28.87
0.88	0.28-	1	المرحلة الأساسية العليا م = 28.59

يتضح من جدول رقم (22) عدم وجود فروق معنوية في مجال العلاقة مع الطلاب؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

وعزا الباحثان ذلك إلى أن الكثير من التعليمات تعمم على جميع مراحل التعليم العام، وعلى المعلمين تنفيذها بغض النظر عن المرحلة الدراسية، إضافة إلى أن العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع المشرف التربوي، العلاقة مع أولياء الأمور، عبء العمل، والمناهج الدراسية، والبيئة المدرسية واحدة بين المعلمين والمعلمات في كل المراحل الدراسية، إضافة إلى أن ظروف العمل، والظروف البيئية الاجتماعية واحدة، كل هذا أدى إلى عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

التوصيات

1. إبراز السلطة الإدارية للدور التربوي والإنساني الذي يقوم به المعلمين؛ مما يعكس آثاره الإيجابية في الدعم، والتقدير الاجتماعي لدى المعلمين .
2. فهم السلطة الإدارية لضغوط العمل، تعرف مصادرها، ووضع استراتيجيات للتعامل معها.
3. توفير جميع الظروف المهنية للمعلم، حتى يكون مبدعاً في عمله، معطاء لطلابه، يتعامل معهم بلطف، يحس بمشكلاتهم، ويقوم بمساعدتهم على حلها.
4. العمل على تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين في المدارس بتفعيل الاتصال الإنساني، بين السلطة الإدارية، والإشرافية؛ لرفع معنويات المعلمين النفسية، وتحسين عوائد أدائهم الوظيفي.
5. مساعدة السلطة الإدارية المعلمين على كيفية إدارة الضغوط الفاعلة، وتحويلها إلى ضغوط إيجابية، وذلك من خلال التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم، إعادة تصميم الهيكل التنظيمي، نظم المشاركة في اتخاذ القرارات، بناء فريق العمل، وتفويض السلطة.
6. التزام السلطة الإدارية بمبدأ العدالة في تكافؤ الفرص بين المعلمين في مجال النمو المهني.
7. التزام السلطة الإشرافية بالموضوعية في عملية تقييم المعلمين، وحثهم على مواكبة النمو المهني في مجال اختصاصهم.
8. قيام السلطة الإدارية بتحديد المسؤوليات لدى المعلمين، التقليل من الصراعات الاجتماعية، التوترات النفسية، العزلة في العمل، وتهيئة بيئة للعمل مناسبة.
9. العمل على تخفيف الأعباء الوظيفية للمعلمين ذوي الخبرة البسيطة في التدريس.

دراسات مستقبلية:

نظراً لافتقار المكتبة الفلسطينية لمثل هذه الدراسات؛ يوصي الباحثان المهتمين بالعملية التعليمية، والباحثين إجراء المزيد من الدراسات تتناول متغيرات الدراسة الحالية؛ لإثراء المكتبة الفلسطينية بقراءات إضافية في ميدان علم النفس.

1. دراسة مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات غير المنتظمين في أي برامج تأهيلية ، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.
2. دراسة مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة ، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.
3. دراسة علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام.
4. دراسة علاقة ضغوط العمل بسمات الشخصية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام.
5. دراسة مصادر ضغوط العمل الفردية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام.
6. دراسة فاعلية برنامج إرشادي للتخفيف من ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام.

المراجع

- الأمانة، سعد. 2001م. الضغوط النفسية، مجلة النبأ، العدد الرابع والخمسين، شباط، ص ص 1 - 12.
- بارون، خضر عباس. 1999م. دراسة في الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد الثالث عشر، العدد الثاني والخمسون، ص ص 47 - 94.
- بخيت، محمد السيد. 1994م. الضغوط النفسية وعلاقتها بتحقيق الذات ووجهة الضبط لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- بريك، وسيم. 2001م. مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان، مجلة كلية التربية، العدد الخامس والعشرون، الجزء الأول، ص ص 89-119.
- ثابت، نضال. 2003م. ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة الأزهر، غزة.
- جربينغ، جيرالد، و بارود، روبرت. ترجمة: رفاعي، رفاعي محمد و بسيوني، إسماعيل علي. 2004م. إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، القاهرة.
- حسن، عزت عبدالحميد. 1996م. المساندة الاجتماعية وضغوط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله، رسالة دكتوراه، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.
- حسين، طه عبد العظيم، و حسين، سلامة عبد العظيم. 2006م. استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، الأردن.
- دافيد، لندا. 1983م. مدخل علم النفس، الطبعة الثانية، دار ماكجروهيل للنشر، الرياض.
- رحيم، حسين. 2004م. السلوك التنظيمي سلوك الفرد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- الرشيدي، هارون توفيق. 1999م. الضغوط النفسية طبيعتها - نظرياتها برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- رضوان، أبو الفتوح. 1972م. المدرس في المدرسة والمجتمع، منشورات مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ريجيو، رونالد. ترجمة: حلمي، فارس. 1999م. المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، عمان، دار الشروق.
- السعادات، خليل إبراهيم. 2005م. ضغوط المعلم المهنية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الشافعي، محمد الدسوقي. 1998م. ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد الثاني عشر، العدد الثامن والأربعون، ص ص 185-213.
- الشامي، جمال الدين محمد. 2001م. المعلم وابتكار التلاميذ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.

الطحانية، زياد لطفي، وعيسى، سهي أديب. 1996م. مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد الثالث والعشرون، الأردن، ص ص 131 – 148.

عبدالرحمن، محمد السيد. 1999م. علم الأمراض النفسية والعقلية، الجزء الثاني، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

عبدالفتاح، يوسف. 1999م. ضغوط المعلمين برنامج مقترح لتحسين مستويات أداء المعلمين في العمل، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء الثامن والأربعون، مكتبة عالم الكتب، القاهرة.

عبدالله، تيسير. 1994م. الإجهاد النفسي لدى عينة من المعلمين الفلسطينيين في مدينة القدس وبعض أعراضه وطرق علاجه، مجلة جامعة بيت لحم، العدد الثالث عشر، ص ص 62 – 79.

عزت، فوزي، وجلال، محمد. 1997م. الضغوط النفسية لمعلمي المرحلة الابتدائية وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، المجلد السابع، العدد السادس عشر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

عساف، عبد، و عساف، هدى. 2005م. ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية في مدينة نابلس بفلسطين ومدى تأثرها بالمتغيرات الديموغرافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين المجلد 8، العدد (1) 133-153.

عسكر، علي. 2005م. الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل "السلوك التنظيمي المعاصر، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

العمرى، بسام، وأبو طالب، تغريد. 1997م. مصادر ضغوط العمل كما تراها مديرات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات تربوية، الجامعة الأردنية، المجلد الرابع والعشرون، العدد الثاني، أيلول، ص ص 316 – 328.

العمرى، عبيد بن عبدالله. 2004م. ضغوط العمل عند المعلمين دراسة ميدانية، مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود الرياض، المجلد السادس عشر، العدد الثاني، ص ص 283-313.

الفرماوي، حمدي علي. 1997م. ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب على المتدربين أثناء الخدمة في الكويت، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد السابع، العدد السابع عشر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ص 139 – 158.

القناعي، منى بدر. 2007م. ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت، قسم علم النفس - كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دراسات الطفولة، مصر، ص ص 217-250.

كيريكاو، كريس. ترجمة: العمرى، وليد. 2004م. الضغط والقلق لدى المعلمين، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات.

ماهر، أحمد. د.ت. السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية.

متولي، عباس إبراهيم. 2000م. الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض سمات الشخصية لدى

- معلمي المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد السادس والعشرون، أبريل، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- محمد، محمد جاسم. 2004م. سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسة وآفاق التطوير العام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- المشعان، عويد سلطان. 2000م. مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الكويت، المجلد الثامن والعشرون، العدد الأول، ص ص 65 – 96.
- ملحم، سامي محمد. 1992م. ضغوط المعلمين: برنامج مقترح لتحسين مستويات المعلمين في العمل، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء الثامن والأربعون، مكتبة عالم الكتب، القاهرة.
- منصور، طلعت، والبلاوي، فيولا. 1989م. قائمة الضغوط النفسية للمعلمين دليل للتعرف على الصحة النفسية للمعلمين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- Betoret, F. 2009. Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary teachers; A structural equation approach. *Educational psychology*. 29(1): 45-68.
- Borg, M., and Riding, R. 1991. Toward a model for the determinants occupational stress among teachers. *Eric Database No*, 450725.
- Borg, M, Riding, R., and Falzon, J. (1992): Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Educational Psychology*. 11(1): 59-57.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M. and Baglioni Jr, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*. 65(1): 49-67.
- Chan, A. H., Chen, H. S., Chong, Ke, and Elaine, Y. 2010. Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. *Proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists Vol.III IMECS March 17-19, 2010, Hong Kong*.
- Hipps, E., and Halpin, G. 1991. Job stress, stress related to performance-based accreditation, locus of control, age, and gender as related to job satisfaction and principals. Paper presented at the Annual Meeting of the Midsouth Educational Research Association , Lexington , November 13 – 15 ,p 28.
- Ibrahim, H., and Al Mashaan, O. 2004. Job stress and its relation with type A, locus of control. *Arabic Studies in Psychology*. 3(2): 5-32.
- Jenkins, S., and Calhoun, J. 1991. Teacher stress: Issues and intervention. *Psychology in Schools*. 28: 60 – 70.
- Jepson, E., and Forrest, S. 2006. Individual contributory factors in teacher stress: the role of achievement striving and occupational commitment. *The British journal of Educational psychology*. 76: 183-197.
- Kaur, S. and Kumar, S. 2008. Comparative study of government and non-government college teachers in relation to job satisfaction and job stress. *ERIC (ED 502218)*.
- Kokkinos, C. 2007. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *The British Journal of Educational Psychology*. 77: 229-43.

-
- Miller, G. V., and Travers, C. J. 2005. Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. *International Review of Psychiatry*. 17(5): 317-327.
- Moreno-Abril, O., Luna-del-Castillo, J., Ferná'ndez-Molina, C, Jurado, D., Gurpegui, M., Lardelli-Claret, P., and Ga' lvez-Vargas, R. 2007. Factors associated with psychiatric morbidity in Spanish school teachers. *Occupational Medicine*. 57(3): 194 – 202.
- Peltzer, K., Shisana, O., Zuma, K., Van Wyk, B. and Zungu-Dirwayi, N. 2009. Job stress, job satisfaction and stress-related illnesses among South African educators. *Stress and Health*. 25: 247–257.
- Shen, A. 2008. Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers. *Stress Medicine*. 25(2): 129 - 138.
- Smith, M., and Bourk, S. 1992. Teacher stress examining a model based on context workload and satisfaction. *Teaching Teacher Education*. (8): 31 – 46.

The Sources of Palestinian Teacher's Work Stress A Pilot Study on a Sample of Male and Female Teachers Who Joined the Teachers Upgrading Program in Al-Aqsa University

Nazmy O. Abou-Moustafa, and Attaf Mahmoud Abou-Ghali

Department of Psychology, College of Education,
Al-Aqsa University, Gaza, Palestine

ABSTRACT

The study aimed at recognizing the relative significance of the dimensions of work stress sources scale among male and female teachers who joined 'the teachers upgrading program' in Al-Aqsa university. It also aimed at identifying the incorporeal differences in the dimensions of work stress sources scale among them with regard to the following variables: Gender, years of experience, study stage, and institute type. The study sample consisted of all male and female teachers (229) who joined the program in the faculty of Education, Khan Younis governorate, Al-Aqsa University. The measure of work stress sources among Palestinian teachers was prepared and applied by the researchers.

The study showed that the most common work stress sources among male and female teachers is teachers' relationship with students with a relative weight of 94%. It was followed by the relationship with colleagues at 86%; the relationship with parents at 86%; work burden at 80.33%; school environment at 77.33%; relationship with school curricula at 71.67 %; relationship with school headmaster at 66%; and finally the relationship with educational supervisor at 64%.

In addition, the statistical analysis showed that there were incorporeal differences between male and female teachers in the dimension of the relationship with students in favor of female teachers. Whereas, there were no incorporeal differences between the two genders in the dimensions: The relationship with colleagues, relationship with headmaster, relationship with educational supervisor, relationship with parents, relationship with work burden, relationship with school curricula and relationship with school environment.

The results revealed that there were no incorporeal differences in the dimensions of work stress sources scale due to institute type (UNRWA schools and the governmental schools).

There were incorporeal differences among the teachers in the total degree of work stress sources scale due to years of experience in favor of teachers with 6-10 years in several dimensions. These dimensions were the relationship with educational supervisor, work burden, school curricula, and school environment. Whereas, there were no incorporeal differences among them due to this variable in regard to the following dimensions: the relationship with students, relationship with colleagues, relationship with headmaster, relationship with educational supervisor and relationship with parents.

Finally, the study results showed that there were incorporeal differences in the total degree of work stress sources scale due to study stage concerning the dimension of the relationship with students. Whereas, there were no incorporeal differences among them due to the study stage variable in regard to the following dimensions: The relationship with educational supervisor, relationship with parents, relationship with colleagues, relationship with headmaster, work burden, school curricula, and school environment.

Key Words: Al-Aqsa University, Palestinian teacher, Work stress.