

استراتيجية التعامل مع الضغوط المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى وليد

د . فوزية عبد القادر عبد الحميد الدعيعي – كلية التربية – جامعة بنى وليد

A strategy for dealing with professional stress from the perspective of faculty members at Bani Walid University.

Abstract of study :

Occupational stress, its sources, impacts, and coping strategies in various institutions are important topics, especially as we live in an environment filled with stimuli of all kinds in every aspect of life. The effects of this stress do not only impact individuals personally but also accompany them in their professional and academic environments. Its negative repercussions can affect their performance in their work, both physically and psychologically. This study aims to identify a strategy for coping with occupational stress experienced by university faculty members. The sample consisted of 200 professors from various scientific disciplines at the University of Bani Walid. The researcher utilized an occupational stress scale that can be applied individually or collectively, consisting of 40 statements with scores distributed according to the scale. The results indicated that employees should engage in sports and social activities, along with providing financial and moral incentives to enhance the educational process and alleviate occupational stress, thereby easing the difficulties they face.

الملخص:

تعد الضغوط المهنية ومصادرها وأثارها واستراتيجية التعامل معها في مختلف المؤسسات من الموضوعات الهامة، حيث اننا نعيش في منظومة بيئية مليئة بالتأثيرات بشتى أنواعها وفي كل مناحي الحياة، ولا يتوقف تأثير هذه الضغوط في الجوانب الشخصية للأفراد فحسب، بل ترافق الشخص في بيئه العمل العلمية والعملية وتعكس آثارها عليهم سالباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية مما يؤثر على أدائهم في مجال عملهم ، وتهدف هذه الدراسة الى تحديد استراتيجية لكيفية التعامل مع الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، حيث تكونت عينة الدراسة من (200) استاذًا من مختلف التخصصات العلمية داخل جامعة بنى وليد، حيث قامت الباحثة باستخدام مقياس الضغوط المهنية والذي يمكن استخدامه بشكل فردي او جماعي وفي صورته النهائية والذي يتكون من (40) عبارة يتم توزيع الدرجات حسب

المقياس ، وأشارت نتائج الدراسة الى توجيه العاملين الى ممارسة الأنشطة الرياضية والاجتماعية مع توفير الحوافر المادية والمعنوية من اجل رفع مستوى العملية التعليمية ورفع الضغوط المهنية وتدليل الصعوبات امامهم.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية – استراتيجيات التعامل – أعضاء هيئة التدريس المقدمة:

نظراً لأهمية موضوع الدراسة في مجال التخصص وما له من أهمية في حياتنا اليومية ويکاد ان يكون واضحاً وسهلاً الا ان الباحثين في هذا المجال اختلفوا في التوصل الى معنى حقيقي للضغط المهنية ، حيث ان كثرة التغيرات في نمط الحياة اليومية تعد حد لقدرات الانسان، ومن ثم عليه استيعابها والتعامل معها فهي تشكل ضغوط نفسية يمكن عدم التكيف معها وبالتالي تظهر بعض الآثار السلبية مثل عدم الاتزان النفسي للفرد، وحسب شدة الضغوط حيث قد يعاني من التوتر والقلق او الملل او التمارض والغياب عن العمل، او حتى تركه كلياً مما ينعكس على مهام وظيفته وعلاقته مع العاملين في المؤسسة التعليمية حيث تختلف مصادر الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة بنى وليد بحسب خصوصيته المهنية لكل عمل، كما تتبادر درجة الشعور بضغط العمل تبعاً لعوامل عديدة تتعلق بالفرد ذاته من حيث شخصيته والجنس والمستوى التعليمي والظروف المحيطة به.

مشكلة الدراسة وفرضتها :

تعد الضغوط المهنية من الموضوعات الهامة والحيوية التي تشغل اهتمام علماء علم النفس التربويين لما لها من تأثير على الحالة الصحية والتوازن النفسي للأفراد في المؤسسات التعليمية ، فنتائج البحث في هذا المجال تمكنا من توظيف أفضل لأعضاء هيئة التدريس وتخفيف معدل الغياب وتقليل شعورهم بالتعب والإرهاق وتوفير الجو الملائم لحل مشكلاتهم وخفض توتراتهم من اجل زيادة الرضا الوظيفي فهي احدى الظواهر التي تواجه العاملين بكل القطاعات التعليمية والمهنية ، وهي تؤدي الى الإرهاق النفسي الذي بدوره يقلل من قدرة الفرد على مقاومة الامراض الجسمية الناتجة عن الضغوط المهنية مما يساهم في عدم انصياعهم لتعليمات والاوامر داخل المؤسسة التعليمية وهذا بدوره يساهم في انخفاض معدل الأداء المهني لديهم .

ومن خلال متابعة ما تم الحصول عليه من بحوث ودراسات سابقة عن الضغوط المهنية وجدت الباحثة ان الكثير من الدراسات والبحوث ذهبت في نتائجها وتوصياتها الى ضرورة العمل على ايجاد استراتيجية للتعامل مع الضغوط المهنية ومحاولة اعداد

برنامج للتخفيف من حدتها لدى العاملين بوظيفة عضو هيئة التدريس باختلاف بيئات العمل، وتتحول هذه الدراسة في تحديد مستوى الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس في صورة اختبار قبلي (قياس للضغط المهنية) وتنفيذ استراتيجية من خلال برنامج ارشادي للتخفيف من حدة تلك الضغوط ، وعندما يتم العمل على تنفيذ الاختبار البعدى للتأكد من فاعلية الاستراتيجية لخفض الضغوط المهنية ، ومن هنا نشأت فكرة هذه الدراسة ، حيث حاولت الباحثة التطرق الى الضغوط المهنية في محاولة منها للاستفادة من برنامج التوجيه والإرشاد في المؤسسات التعليمية لحل المشكلات وتقليل الصعوبات امام أعضاء هيئة التدريس ، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي التالي :

هل توجد ضغوط مهنية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة بنى وليد؟ وما مدى فاعلية الاستراتيجية المتبعة في البرنامج ارشادي للتخفيف من حدة الضغوط المهنية لديهم ؟ وينبعق من هذا التساؤل فرضية فرعية هي: "هل يوجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات الجماعة الارشادية وعينة الدراسة في كل من القياس القبلي والقياس البعدى لاستراتيجية البرنامج ارشادي في الضغوط المهنية؟"

أهمية الدراسة:

تنبلور أهمية الدراسة في النقاط التالية.

1- كونها تتناول مفهوماً في غاية الأهمية الا وهو الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس من منحى ارشادي يساهم في خفض الضغوط المهنية لديهم.

2- تسهم الدراسة في ابراز اهم المفاهيم النفسية التي لها علاقة مباشرة بالضغط المهنية وهي التوافق المهني والصلابة النفسية ودورها في التخفيف من حدة الضغوط المهنية.

3- تسهم الدراسة في بناء أدوات قياس نفسية يمكن الاعتماد عليها في بناء استراتيجية للتعامل مع الضغوط النفسية.

4- تساعد هذه الدراسة في معرفة طبيعة المشكلات والضغط التي يعاني منها العاملين في قطاع التعليم العالي والحد منها.

مفاهيم الدراسة:

1-استراتيجية البرنامج ارشادي: عرفت الباحثة الاستراتيجية اجرائياً بانها "مخطط منظم وفق أسس علمية وتربيوية ضمن مجموعة من الأنشطة والفنين ارشادية

المحددة بجدول زمني وحسب مخطط الارشاد العقلاني الانفعالي السلوكي لتقديم الخدمات الارشادية للتخفيف من حدة الضغوط المهنية لدى العاملين كأعضاء هيئة تدريس وذلك لتحقيق التوافق النفسي لديهم. (فتتحية عبد السلام زايد، 2018 ص 67)

2. الضغوط المهنية : نشأ مصطلح الضغوط المهنية في المؤسسات التعليمية والذي من المفترض أن يقوم العاملون بواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالفاعلية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي تكون عند أولئك العاملين ومؤسساتهم في تذليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة فإن هناك معوقات في بيئة العمل سواء المتعلقة بدور الفرد في المنظمة أو العوامل المتعلقة بالوظيفة بذاتها أو البناء والمناخ التنظيمي من حيث المشاركة في اتخاذ القرار التقييم غير الملائم للأداء ، ومن خلال ذلك نلاحظ ان مصادر الضغوط تأتي في ستة صور مرتبة كمراحل انتقالية يمكن تناولها من على النحو الآتي :

- الضغوط التي تأتي مع الفعل والدور
- ضغوط تأتي مع طبيعة السلوك السائدة
- ضغوط داخلية لدى الإنسان تصدر في أي موقف.

حدود الدراسة:

يمكن تقسيمها إلى ما يلي.

1. الحدود الزمنية: حيث حدوث فترة الدراسة الزمنية والتي أجريت فيها الدراسة الميدانية وتطبيق البرنامج الذي بدأ في شهر سبتمبر 2024م ولمدة ثلاثة أشهر متواصلة، وتمت متابعة عينة الدراسة بعد مرور شهرين، واستغرق تطبيق الاستراتيجية للبرنامج شهرين ونصف الواقع جلسة أسبوعياً حيث تكون البرنامج من (10) جلسات بما فيها إجراءات الانهاء وتقسير النتائج.

2 الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بمدينة بنى وليد على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى وليد .

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على المنهج التجريبي الذي يقوم على بناء وتصميم العينة التجريبية للمجموعة الضابطة، ولقد تم استخدام الأسلوب القبلي والبعدي لمعرفة مدى فعالية الاستراتيجية للتعامل مع الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة بنى وليد.

أدوات الدراسة: شملت الدراسة الحالية الأدوات التالية.

- 1- استبيان الضغوط المهنية (من اعداد الباحثة)
- 2- استراتيجية البرنامج الارشادي (من اعداد الباحثة)

الأساليب الإحصائية:

حيث قامت الباحثة باستخدام الأساليب التالية في تحليل بيانات الدراسة وهي كما يلي : (المتوسطات الحسابي - الانحرافات المعيارية - اختبار ويلكوكسون الابارامتي - اختبار مان وينتي البارومترى)

الدراسات السابقة :

يعتبر الاطلاع على الدراسات السابقة من قبل الباحثة خطوة ضرورية ومن المراحل الرئيسية للبحث العلمي وذلك للاستفادة منها في بعض مراحل البحث وهي تتلخص في التالي:

1- أسهم في مساعدة الباحثة على تفسير النتائج المتحصل عليها من خلال مقارنتها بنتائج الدراس

2- تسهم في تنمية مهارة الباحثة على القدرة لاستكمال بعض القصور في استخدام تقنيات البحث العلمي.

3- تبيان آلية استخدام أدوات البحث (المقاييس + الاختبارات).
ونظراً لوقوع هذا البحث ضمن علم النفس المهني تؤدّي الباحثة أن تشير إلى قصور حاد في الدراسات التي تناولت استراتيجية التعامل مع الضغوط المهنية حسب علم الباحثة ويمكن ايجاز الدراسات السابقة فيما يلي:

1- دراسة: (رجاء مريم: 2018): بعنوان مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التدريس في محافظة دمشق سوريا، حيث تكونت العينة من (205) مدرساً تم اختبارهم بطريقة عشوائية عرضية، حيث بنيت الدراسة على أربع متغيرات مما (الحالة الاجتماعية - العمر - سنوات الخبرة - القسم) حيث تم تكوين استبيان يتكون من (55) فقرة لقياس مصادر ضغوط العمل وذلك بعد تحكيمها، حيث توصلت الدراسة الى ان (87.9%) من المدرسات يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط المهنية على الدرجة الكلية للمقياس المستخدم.

2- دراسة: (عبد الفتاح خليفات: 2020): بعنوان أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديرى المدارس الأساسية في الأردن، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الضغوط في العمل على الأداء الوظيفي، حيث استخدم استبيان

خاص بالضغط ووزع على عينة مقدارها (331) مدیراً ومديرة و (988) معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة الى ان مستوى الضغوط في الأداء لدى المدارس كان متوضطاً وهناك فروق دالة ذات إحصائية لمستوى ضغوط العمل تغزي لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة والعمر والحالة الاجتماعية.

3- دراسة: (حامد عبد الله صلاحفة: 2021): بعنوان ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناتجة عنها، هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى الضغوط عند المعلمين حيث اعدت أدلة الاستبيان لقياس مستوى الضغوط عند العينة والتي تكونت من (228) معلماً ومعلمة موزعين على أربع محافظات للتربية، وتوصلت الدراسة الى ان الضغوط داخل العمل التي تواجه المعلمين كانت بمستوى مرتفع على الأداء ككل مع وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور.
التعليق على الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وما يتصل بها من متغيرات:

1 - من حيث الهدف: هدفت مجموعة من الدراسات الى تحديد العلاقة بينها وبين بعض المتغيرات مثل التوافق المهني وسمات الشخصية والصحة النفسية والأداء الوظيفي والقيادة والاحتراف النفسي.

2 - من حيث العينة: اختلفت العينات التي استخدمت في الدراسات السابقة من عينات صغيرة وعينات كبيرة وبأساليب مختلفة لاختيار العينات التي تتماشى مع هذه الدراسات وخدمة لأغراض الدراسة ولكي تعطي وصفاً ونتائج مميزة للدراسة.

3- من حيث الأدوات: اختلفت الأدوات المستخدمة تبعاً لاختلاف الأسلوب والمنهج الذي اتباه كل باحث في مجال دراسته للضغط النفسي والمهنية، ويرجع ذلك الى توفير العديد من الاختبارات والمقياس والاستبيانات المتعددة التي تقيس هذا الموضوع، حيث اعتمدت هذه الدراسات في مجملها على الاستبيانات لجمع معلوماتها وذلك لقدرها على جمع أكبر قدر من المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة وأنها أكثر شمولية وجدى ولها اعتمدتها الباحثة في دراستها.

4 - من حيث النتائج: يمكن تلخيص اهم النتائج المتحصل عليها من الدراسات الخاصة بالضغط المهنية وما يتعلق بها من متغيرات في النقاط التالية:
- أكدت معظم الدراسات على وجود مشكلة الضغوط المهنية وانماطها المختلفة والتي تحتاج الى مساعدة الافراد الذين طبقت عليهم الدراسات.

- أوجدت الدراسات نوع من التباين والاختلاف في استخدام نماذج مختلفة من المقاييس والعينات والأساليب الإحصائية مما يعكس تناغم فكرة قياسها بشكل جيد وعلى أساس علمية فاعلة عكسها هذا التنوع.

- أسهمت الدراسات السابقة في تحديد العلاقة بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات والمفاهيم مثل الصحة النفسية والأداء الوظيفي والتوافق المهني والاحتراف النفسي حيث أكدت معظمها على وجود علاقة مباشرة بين الضغوط المهنية وهذه المفاهيم.

إجراءات الدراسة:

تناول هذه الدراسة استراتيجية التعامل مع الضغوط المهنية ولتوسيع الأسس المنهجي وعينة الدراسة ومجتمع الدراسة وكذلك الأدوات والمقاييس المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة التي يمكن استعراضها على النحو التالي:

1- منهج الدراسة: يقصد به المنهج المستخدم في الدراسة والذي يتضمن مجموعة من الإجراءات التي تتبعها الباحثة من البداية وصولاً إلى نتائج الدراسة، حيث قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المقارن.

2- عينة الدراسة : تتمثل الدراسة الحالية في عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى وليد، حيث تكونت العينة من (200) عضو هيئة التدريس بمختلف الكليات، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الضغوط المهنية والتعرف على المقاييس النفسية والتي وضع لها قياس الضغوط المهنية تم عمل التكرارات للمضامين واستبعدت المضامين التي حصلت على ثلات تكرارات فأقل والتي تضعف المقاييس، ثم جاءت مرحلة ترتيب التكرارات الناتجة عن تحليل المضامون ترتيباً تنازلياً، المضامون الذي حصل على أعلى التكرارات ثم الذي يليه ثم الذي يليه وهكذا ، ثم قامت الباحثة بوضع عبارات المقياس بالنسبة والتناسب مع عدد التكرارات مع مراعاة أن تكون العبارة واضحة وألا تكون طويلة أو منافية أو تحمل أكثر من معنى ، وبذلك تكون مقياس الضغوط المهنية في صورته الأولية تحوي على عدد (40) عبارة ، حصلت على نسبة اتفاق من قبل المحكمين تراوحت ما بين (80%-100%).

3- وصف المقياس:

يتكون مقياس الضغوط المهنية وفي صورته النهائية من (40) عبارة

4- إجراءات تطبيق المقياس : يمكن تطبيق المقياس الخاص بالضغط المهنية بصورة فردية أو جماعية ولكن من الأفضل تطبيقه بصورة فردية ، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس نظراً لأهميته البحثية والعلمية واعطائه لأفراد عينة الدراسة

، حيث قام كل فرد بقراءة التعليمات المدونة في ورقة البيانات ، ثم الإجابة عليها (الاسم – السن – النوع – تاريخ التطبيق – مكان التطبيق) تم الإجابة على المقاييس من خلال الاختيار من بدائل الاستجابة (نعم - لا) ثم تجمع في النهاية الدرجات المتحصل عليها المفحوص لنحصل على الدرجة الكلية والتي يتم تفسيرها بناء على بدائل الاستجابات والدرجات التقديرية لتشخيص الضغوط المهنية والتي اعتمدت كمحك للحكم على وجود الضغوط من عدمها لدى أفراد عينة الدراسة الحالية من حيث شدتها وانخفاضها ، ويكون المقياس من (40) عبارة تتراوح درجتها الكلية ما بين (40-80) درجة حيث تشير الدرجة من (1 - 40) إلى وجود ضغوط مهنية منخفضة ، أما الدرجات ما بين (40-80) توکد وجود ضغوط مهنية مرتفعة . أما فيما يخص صدق المقياس والتي اتبعت فيها الباحثة أربع طرق مختلفة وهي كما يلي:

الصدق الظاهري: حيث تم عرض المقياس في صورته الأولية على (6) من أساتذة علم النفس داخل جامعة بنى وليد وذلك للحكم على مضمون عبارات المقياس من حيث التقسيم والاتساق في عباراته ، حيثأخذت كل الملاحظات بعين الاعتبار ، وبعد حساب النسبة المئوية للاتفاق على كل عبارة استقر الرأي على عبارات التي تحصلت على نسبة اتفاق تتراوح ما بين (85-100%) وتم حذف ما دون ذلك لتصل إلى اتفاق من قبل المحكمين على عبارات المقياس معياراً للصدق الظاهري كما هو موضح بالشكل الآتي:

جدول رقم (1) أرقام مقياس الضغوط المهنية والنسبة المئوية الدالة على صدق المحكمين

النسبة المئوية الدالة على صدق المحكمين	رقم العبارة	النسبة المئوية الدالة على صدق المحكمين	رقم العبارة
%100	21	%100	1
%87	22	%100	2
%100	23	%100	3
%100	24	%87	4
%87	25	%100	5
%100	26	%100	6
%87	27	%87	7
%100	28	%87	8
%100	29	%100	9
%87	30	%100	10
%100	31	%100	11
%87	32	%100	12
%100	33	%87	13

%100	34	%100	14
%87	35	%100	15
%100	36	%100	16
%87	37	%87	17
%100	38	%87	18
%87	39	%100	19
%100	40	%100	20

صدق التجانس الداخلي: قامت الباحثة بحساب صدق التجانس الداخلي من خلال تعين معامل الارتباط بين درجة كل عبارات المقياس والدرجة الكلية لها، حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (200) عضو هيئة تدريس بجامعة بنى وليد من مختلف الكليات وكان معامل الارتباط (0.83) وهو دال عند مستوى (0.01).

الصدق الذاتي: حيث قامت الباحثة بإيجاد الجدر التربيعي لمعامل ثبات للمقياس فكان الصدق الذاتي مقداره (0.965).

ثبات المقياس: حيث استخدمت الباحثة لحساب ثبات مقياس الضغوط المهنية طريقتان هما:

1-طريقة اعادة تطبيق الاختبار: حيث قامت الباحثة بتطبيق مقياس الضغوط المهنية على عينة قوامها (200) عضو هيئة تدريس بمختلف الكليات وبعد (15) يوماً أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس العينة (200) وتحت نفس الظروف وبعدها تم حساب معامل ثبات المقياس بحسب معامل الارتباط بين التطبيقين كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2) يوضح معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية على طريق اعادة تطبيق الاختبار

معامل الارتباط بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني	معامل الثبات
	0.905

2-طريقة التجزئة النصفية : قامت الباحثة بتجزئة الاختبار إلى نصفين (العبارات الفردية مقابل العبارات الزوجية) وتم حساب معامل الارتباط بينها داخل المقياس وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون للدرجات كما يوضح بالجدول التالي :

جدول (3) يوضح معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية على طريقة التجزئة النصفية

معامل ارتباط الجزئين	معامل الثبات
0.950	0965

ويتضح من الجدول أعلاه أن معامل ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية مرتفع ، مما يدعو إلى الثقة في ثبات المقياس والنتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس في الدراسة الحالية.

استراتيجية التعامل مع الضغوط المهنية:

1- وصف الاستراتيجية:

تقدّم الباحثة خدمة لشريحة من المتعلمين في قطاع التعليم العالي داخل كليات جامعة بنى وليد والذين يعانون من مشاكل مهنية تحدث نتيجة الضغوط اليومية التي تمر بهم أثناء قيامهم بعملهم داخل الأدارات أو الأقسام أو القاعات الدراسية، ومن منطلق أن العديد من الدراسات أشارت إلى ضرورة وضع إستراتيجية للتعامل مع هذه الضغوط ومحاولة التخفيف منها من خلال الاستفادة من المعلومات المتحصل عليها ووضع آلية واضحة المعالم وفعالة في معالجة الضغوط المهنية.

2- أهداف الاستراتيجية: تتلخص الأهداف في النقاط الآتية.

- تشخيص مستوى الضغوط المهنية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنى وليد من خلال استخدام أدوات القياس المعدة للاستراتيجية.
- تشخيص قياس مدى فاعلية الاستراتيجية في تخفيض الضغوط المهنية من خلال دراسة الظروف المحيطة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على تنمية قدراتهم وإمكانياتهم لمواجهة الضغوط والتغلب عليها من خلال تنمية الجوانب الحياتية لهم .

3- خطوات الإستراتيجية:

تم إعداد الإستراتيجية من خلال الاطلاع على مجموعة من المصادر لغرض التعرف على أهم الخصائص الأساسية التي تساعد الباحثة في وضع استراتيجية والتعرف على أهم الفنيات فيها لتخفيض الضغوط المهنية لعناصر العينة ، وإعداد الصورة الأولية لهذه الإستراتيجية بعد تحديد أهدافها وأسس التي بنيت عليها مع اختيار الأنشطة والفاعليات والفنيات الملائمة والتي تتناسب مع أهداف الإستراتيجية بعد عرضها على مجموعة من المختصين في مجال الإرشاد النفسي وإجراء تجربة أولية (استطلاعية) للتعرف على مدى فاعلية الإستراتيجية المعروضة من حيث الأنشطة المستخدمة ومدى قابليتها للتنفيذ على عينة الدراسة.

محتوى الدراسة الاستراتيجية:

تم إعداد محتوى للاستراتيجية في ضوء أهم الضغوط المهنية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس داخل كليات جامعة بنى وليد على أن تشمل هذه الاستراتيجية عدة أنشطة ومقابلات هدفها تخفيف حدة الضغوط المهنية، وتبني هذه الاستراتيجية على أسلوب الإرشاد الانفعالي العقلاني السلوكي وهو من الأسس التي يبني عليها العديد من الدراسات حول هذا الموضوع ومنها:

1- ملاءمة مصمم محتوى الاستراتيجية وموضوعاته لأهداف الدراسة بحيث يعمل على تحقيقها مع مراعاة الجوانب الشخصية لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

2- العمل على إيجاد العلاقة الارشادية بين المرشد والعملاء وذلك من أجل تحقيق أهداف الاستراتيجية وذلك بتقديم القدرات بدلاً من تقديم الحلول والتحديث والتوعية في أنماط الإرشاد والتعزيز المتواصل للاستجابات المطلوبة.

المستهدفون من الاستراتيجية:

تقدم هذه الاستراتيجية لعينة مختارة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى وليد، ومن المتوقع أن تساهم هذه الدراسة والاستراتيجية في حفظ حدة الضغوط المهنية لديهم وعددهم (200) عضو هيئة تدريس.

طريقة تنفيذ الاستراتيجية :

يتم تطبيق هذه الاستراتيجية بطريقة الإرشاد الجماعي وذلك لعدة اعتبارات منها : أن الإرشاد الانفعالي العقلاني السلوكي يستجيب لمتطلبات الحالات التي تخضع للاستراتيجية والتي تقوم أساساً على تبني طريقة الإرشاد الانفعالي العقلاني السلوكي ، حيث تكون جميع المقابلات مباشرة لتسهيل عملية الاتصال والمشاركة وخلق جو من الألفة والود ، كما أن هذا الأسلوب يتاسب مع طبيعة العينة موضوع الدراسة وطبيعة المشكلات الحاصلة ، حيث يتم مناقشتها مع أفراد العينة بشكل واضح مع

إتاحة الفرصة للحوار المتبادل (حامد عبد السلام زهران ، 2013 : ص308)

جدول رقم (4) يوضح طريقة تنفيذ الاستراتيجية للتعامل مع حدة الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة

المدة	الفئات المستخدمة	وصف الاستراتيجية	موضوع الاستراتيجية	ت
10 دقائق	اسلوب المحاضرة والمناقشة والحوار المتبادل	التعرف على اعضاء هيئة التدريس مع اعطاء معلومات على موضوع الاستراتيجية وآلية العمل	تمهيد وتعريف محتوى الاستراتيجية المراد تطبيقها	المقابلة الاولى
10 دقائق	الشرح والتبيير	التعرف على الضغوط المهنية واسبابها والاثار المترتبة عليها	عرض مفهوم الضغوط المهنية ومصادرها و	المقابلة الثانية

				اعراضها و آثارها	
10 دقائق	الحوار والمناقشات الفردية	شرح كيفية اتباع الاسلوب العلاجي من خلال تدريب العينة	استخدام فنيات العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي	المقابلة الثالثة	
10 دقائق	المناقشة والمناقشة	التعرف على طبيعة التفكير العقلاني ودوره في احداث ضغوط نفسية لاعضاء هيئة التدريس	التعرف على الافكار اللاعقلانية المسببة للسقوط المهنية	المقابلة الرابعة	
10 دقائق	المناقشة والحوار والتنفيذ	الكشف عن الافكار اللاعقلانية والمتعلقة بالضغوط المهنية	المشاعر و الانفعالات من مواقف الحياة المهنية	المقابلة الخامسة	
10 دقائق	الحوار والمناقشة	الكشف عن الضغوط التي يعاني منها افراد العينة والافكار اللاعقلانية	الضغوط المهنية في العمل وسبل مواجهتها	المقابلة السادسة	
10 دقائق	المحاضرة والحوار والمناقشة	تعريف عينة الدراسة على أهم المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل والتي تعتبر من مسببات الضغط	عرض المشكلات المرتبطة بالجانب المهني واهم الضغوط المرتبطة به	المقابلة السابعة	
10 دقائق	المناقشة والحوار المشكلة والتعزيز	التعرف على الطريقة العلمية والاسلوب في حل المشكلات التي تواجه العينة والعمل على توضيح الطريقة المواجهة للسقوط	تنمية اسلوب حل المشكلات في المواقف المختلفة	المقابلة الثامنة	
10 دقائق	المحاضرة والحوار الفردي	عرض بعض نماذج المشكلات التي تحدث في الجامعة والتي لها علاقة بالضغوط وتقييم العينة على حلها	نماذج من بعض المشكلات التي تكون نتيجة للضغوط المهنية وكيفية حلها	المقابلة النinth	
10 دقائق	الحوار الجماعي وتعبئة النموذج لتقييم النهائي للاستراتيجية	توزيع نموذج معد للتقييم ومدى استفادة اعضاء هيئة التدريس منها	التقييم العام لل استراتيجية ومدى الاستفادة من خلال استطلاع رأى العينة	المقابلة العاشرة	

الفنين المستخدمة في الاستراتيجية:

- تحقيق العلاقة وزيادة الثقة وتميزتها بين الباحثة والعينة من خلال خلق التقارب وتوحيد العلاقة، مع العمل على استخدام اسلوب التنفيس الانفعالي لمساعدة عينة الدراسة على سرد المشكلات وفهم أسبابها.
- النصح والتوجيه واحترام افراد عينة الدراسة مع تصحيح وتصويب الأخطاء ومجاراته ومساعدته على اقتناص حلول وايضاح سلبياتها وإيجابياتها والتشجيع

والمساندة من خلال المكافأة والعمل على تعزيز الحلول ومساندة عضو هيئة التدريس في اختياره الناجح.

3- النصح والإرشاد إلى كيفية التعامل مع الضغوط المهنية، وحل المشكلات التي يعاني منها أفراد العينية والعمل على وضع حلول مناسبة للتعامل معها في المستقبل.

4- إعادة البناء المعرفي من خلال توضيح غموض بعض الأمور الخاصة بالمهنة ومحりيات العمل في الوظيفة وسوء الفهم في تنظيم العلاقات الوظيفية واحترام القوانين وفهم آليات النجاح وإزالة عدم الفهم.

5- تنمية روح المنافسة والتعاون وتنمية الروح الجماعية والانتماء إلى المؤسسة التعليمية وإيجاد علاقات تشجع على المنافسة والتعاون والعمل على زيادة الثقة بالنفس من خلال الرضا عن الذات والثقة بالآخر وتحقيق المكاسب وتوضيح الرؤى للأخر وإزالة الغموض والاستقرار الوظيفي. 6- التحكم الذاتي ويتم من خلال تعليم أفراد العينة كيفية مراجعة المثيرات المسببة للضغط المهنية والأفكار المتعلقة بها .

الأسلوب الإحصائي المستخدم في الاستراتيجية:

1- المتosteats الحسابية والانحرافات المعيارية.

2- اختبار (t) لحساب دلالة الفروق.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تناولت الباحثة عرض نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال تفسير فروض الدراسة السيكو مترية ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة واضعة أمامها المعطيات التالية (بيان مدى تحقق فروض الدراسة من عدمها - الإشارة إلى الأسلوب الإحصائي المستخدم) .

نتائج الدراسة الميدانية:

ينص الفرض: (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متosteats درجات المجموعة الارشادية قبل تطبيق الاستراتيجية وبعد تطبيقه في الضغوط المهنية)

جدول رقم (5) يوضح مستوى الضغوط المهنية لدى المجموعة لدى تتنفيذ الاستراتيجية

المجموعة	قبل تطبيق الإستراتيجية (N=200)	قيمة t	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
الضغوط المهنية	47.97	2.009	0.01	دالة لصالح وجود الضغوط المهنية

ويبيّن الجدول أعلى مستوى الضغوط المهنية لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والذين تم اختيارهم وباعتبارهم أكثر تعرضا واستجاها للضغط المهنية من

ضمن المجموعة. للتأكد من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحراف المعياري لدرجات المجموعة قبل تطبيق الإستراتيجية وبعد تطبيقها على مقياس الضغوط المهنية، حيث قامت الباحثة بحساب قيمة (t) للكشف عن دالة الفروق بين المتوسطات للعينة ($N=200$) كما هو موضح بالجدول الآتي :

جدول رقم (6) يوضح الفروق بين المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم (t) دلالتها قبل الاستراتيجية وبعد تطبيقها بالنسبة للضغط المهنية.

اتجاه الفروق	مستوى الدلالة	قيمة t	بعد تطبيق (N=200)		قبل تطبيق (N=200)		المجموعة المتغير
			الانحراف المعياري الحسابي	المتوسط الحسابي المعياري	المتوسط المعياري	الانحراف الحسابي	
لصالح مجموعة بعد الإستراتيجية	0.01	12.96	6.42	61.08	47.97	6.23	الضغط المهنية

حيث قيمة (t) الجدولية عند مستوى 0.01 = 2.57 وعند مستوى 0.05 = 1.96

ويتضح من الجدول أعلاه : أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة قبل تطبيق الإستراتيجية وبعد التطبيق حيث إن قيمة (t) تساوي 12.96 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 وهذا يشير إلى ارتفاع الضغوط المهنية لمجموعة أعضاء هيئة التدريس قبل استخدام الإستراتيجية وانخفاضها بعد تطبيقها مما يؤكّد تطبيق فرض الدراسة ، وهذا يتحقق مع آراء كثير من المتخصصين في علم النفس بوجه عام والمتخصصين في الضغوط المهنية بشكل خاص ، حيث يواجه عضو هيئة التدريس مجموعة من المتغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية داخل العمل فيجد نفسه أمام ضغوط لا يستطيع أن يقدم لها الحلول مما يخلق مشاكل وضغوطات تحدث بداخله استجابة قوية ونفسية سريعة يطلق عليها استجابة الضغوط المهنية تجلب له المخاوف والمخاطر وتجبره على مقاومتها والتصدي لها مما يزيد من توتره النفسي والمهني ويجعله غير قادر على النجاح في عمله كما أكدت دراسة (حامد عبدالله صلاحه ، 2021) . ونتيجة للآثار المترتبة على هذه الضغوط على عضو هيئة التدريس والتي تتعكس على الجامعة بالسلب من خلال عدم شعورهم بالرضا عن العمل مما يؤدي إلى ضعف المستوى التعليمي ومستوى الأداء لعضو هيئة التدريس وشيوخ مناخ نفسي غير سوي، فالضغط المهنية تؤدي إلى الشعور بعدم الرضا وضعف الدافعية في العمل ومظاهر القلق والتوتر والنزعة العدوانية وهذا ما أكدت عليه دراسة (رجاء مريم، 2018، ص50).

كما أكد عبد الفتاح خليفات على وجود علاقة دالة بين إحساس الفرد بالضغط المهنية وبين بعض سمات الفرد النفسية مثل القلق والعصبية وفقدان القرة على العمل وعدم الثقة في النفس والميل إلى الاغتراب (عبد الفتاح خليفات، 2018، ص50).

توصيات الدراسة:

1- تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والاهتمام بشريحة المتعلمين وتوجيههم لأنهم عmad المجتمع ومركز طاقته الفعالة والقادرة على إحداث التغيير وهم أساس لتقدير المجتمع والرقي بالعملية التعليمية من خلال تقديم الحواجز المادية والمعنوية والعمل على تذليل الصعوبات أمامهم.

2- توجيهه أعضاء هيئة التدريس إلى ممارسة الأنشطة الرياضية والاجتماعية واستغلال طاقاتهم على تحمل الضغوط المهنية داخل كلياتهم مع العمل على إشباع حاجاتهم المتمثلة بالأمن والحاجة إلى التقدير والاحترام والرعاية والذي بدوره بخلق شخصية فاعلة ومنتجة.

3- تطور أنواع بالكلليات خاصة بالإرشاد النفسي بهدف بحث ومناقشة المشاكل النفسية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلليات.

4- العمل على تعزيز الخبرات من العاملين والأساتذة المختصين في كليات التربية والأداب للقيام بدورهم في تنمية مهارات زملائهم وتعزيز ذاتهم.

مقترنات الدراسة:

1- الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا عن العمل داخل المؤسسات التعليمية.

2- الضغوط المهنية ومدى تأثيرها على العمل.

3- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على مواجهة الضغوط المهنية.

المراجع:

- 1 فتحية عبد السلام زايد، الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المشكلات السلوكية لدى أبناء المرأة العاملة بمدينة طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس، ليبيا، 2018م.
- 2 علي عسکر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2010م.
- 3 حامد عبد السلام زهران، التوجيه والإرشاد، عالم الكتب، الطبعة الثالثة، مصر، 2017م.
- 4 حامد عبدالله طلافحة، ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21 ، 2021 .
- 5 رجاء مريم، مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التدريس في دمشق، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، 2018 م.
- 6 عبد الفتاح خليفان، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية، الأردن، مجلة جامعة، دمشق، العدد 24 ، 2020 م .