

## درجة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين

لبنى زكي عبد الجليل<sup>أ</sup>

تاريخ القبول

2022/11/22

تاريخ الاستلام

2022/10/4

### الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى "درجة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين" ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير أداة لقياس درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل، ثم التأكد من دلالات الصدق والثبات لها وتم تطبيقها على عينة عشوائية متيسرة والبالغ عددها (278) معلماً ومعلمةً في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وجمعت البيانات إحصائياً. أظهرت نتائج التحليل ما يلي: أن درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس جاءت متوسطة. وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في استجابات أفراد العينة على مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل من وجهة نظر المعلمين، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في تلك الدرجة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وقد أوصت الباحثة بإجراء أبحاث حول المعوقات التي تعترض مدرء المدارس في استخدام أساليب التكيف مع ضغوط العمل.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، التكيف، أساليب التكيف مع ضغوط العمل.

## The degree of methods of coping with work pressures among the principals of public secondary schools in Zarqa Governorate from the point of view of teachers

### Abstract

This study aimed to identify the degree of the adapting methods with the work pressures among government secondary school principals in Zarqa Governorate from the teachers' point of view. An available random sample of (278) male and female teachers in the Directorate of Education for the first Zarqa region, and the study used the descriptive survey method, and collected data statistically. The results of the analysis showed the following: The degree of practicing the adapting methods with the work pressures among school principals was medium. Also, there were statistically significant differences At the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the responses of the sample members to the areas of adapting methods with the work stress from the teachers' point of view, the results also showed that there were statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the degree of practicing the adapting methods with the work stress among principals. Schools according to the variable of gender and in favor of females, and there are no statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) in that degree according to the variable of academic qualification and years of experience.

**Keywords:** work stress, adaptation, adapting methods with the work stress.

## المقدمة

يعد العمل في حياة الفرد من الأمور الملحة والضرورية والمهمة، وذلك لأهميتها في إشباع جميع احتياجاته ورغباته المعنوية والمادية، وما لها من أثر في تحقيقه وإبرازه لذاته وإمكاناته، وذلك من خلال سعيه المستمر لأداء الأعمال والمهام بشكل صحيح، والجدير ذكره أن الأفراد وعلى اختلاف مهنتهم يكونون وبشكل دائم عرضةً للعديد من المصاعب والضغوطات والمعوقات في العمل التي قد تتعكس بشكل مباشر وسلبي على أدائهم وعلى أعمالهم ومن ثم على حياتهم الشخصية.

وتعد الضغوط في العمل من أهم المواضيع التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، حيث تشير إلى مجمل المؤثرات التي تؤثر بشكل سلبي على سلوك الأفراد، وتؤدي إلى فقدانهم الفاعلية في أدائهم والالتزان في وظائفهم، وهذا مما دفع الباحثين إلى وضع مجموعة من الأساليب الفردية والجماعية للتعامل والتكيف والحد من ضغوط العمل، وذلك لرفع فاعلية أداء الموظف وتحقيقه لمتطلباته الفردية والتنظيمية (الأحمدي، 2002).

تعد ضغوط العمل من أهم التحديات والمعوقات التي قد تواجه مدرء المدارس، والتي قد تعمل على إعاقة سير العمل، وتقلل من كفاية وفاعلية أدائهم، وعدم إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليهم بالشكل المطلوب، كما وقد تؤثر هذه الضغوط على سير العملية التعليمية في المدارس، وذلك من زاوية أن المدير يعد ركناً وركيزةً أساسية ومهمة في المدارس، وعليه تقع المسؤولية الكبرى في تحقيق أهداف المدرسة المنشودة (المعمرية، 2014).

وتؤثر الضغوط بشكل مباشر وسلبي على المدرء جسدياً ونفسياً أيضاً، وأن تراكمها وعدم الوصول إلى حلول لها قد يؤدي بهم للوصول إلى الكثير من المشكلات الصحية والنفسية والاجتماعية، ومن هذه المشكلات التعب والاكنتاب والغضب والتوتر، والانفعال والقلق، والكثير من المشكلات الصحية والتي بدورها تؤثر بشكل مباشر على تكيفهم الوظيفي واستقرارهم ونشاطهم وأدائهم لواجباتهم ومهامهم والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم (المزين، 2012).

ومن أهم مصادر الضغوط التي قد يتعرض لها المدرء، المركزية الشديدة وقلة الصلاحيات الممنوحة لهم، بالإضافة إلى الروتين السائد في العمل، وأيضاً نشوب الصراعات والخلافات في المدارس التي تشكل ضغوطاً على المدرء (Yambo et al., 2012).

وقد تنشأ هذه الضغوطات من خلال جملة من العوامل التي قد تنشأ وتظهر من بيئة المدير المحيطة أو الخارجية، أو العائلية، والتي قد تختلف من مدير إلى آخر ومن بيئة عمل إلى أخرى (الأحسن، 2015).

ومن الضغوط التي قد تعترض المدراء أثناء عملهم، زيادة الأعباء والمهام على عاتقهم والتي ينبغي عليهم إنجازها في أقل فترة زمنية ممكنة، بالإضافة إلى فرصهم القليلة والتي تكاد تكون معدومة في تطوير أنفسهم مهنيًا، بالإضافة إلى انعدام وقلة الحوافز المقدمة لهم (Bedi & 2018) Kukemelk,

وتبعًا للظروف المستجدة على النظام التعليمي والتي ساعدت في ظهور العديد من المعوقات والضغوط في العمل في جميع المؤسسات التعليمية، ومن هنا أخذ موضوع ضغوط العمل أهمية عالية بين الباحثين، وذلك للبحث في كيفية وآلية تنمية قدرات المدراء ومهاراتهم في التعامل والتكيف مع الضغوط الناتجة عن العمل، فضلًا عن تطوير مهاراتهم في التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق، واتخاذ القرارات المناسبة في الظروف الطارئة، دون التسرع والانفعال والتوتر، كما وتبرز الأهمية في متابعة ودراسة هذا الموضوع لما له من تحسين أداء المدراء وفعاليتهم ورفع الحماس عندهم، وتحسين العملية التعليمية في المدارس والارتقاء بها بعيداً عن التحديات والمعوقات والعقبات (العبيدات، 2017).

ومن هنا يجدر البحث عن أساليب من شأنها أن توفر للمدراء طرقاً ليتكيفوا مع ضغوط العمل التي قد تواجههم ويتغلبون عليها أو يحدون منها، والتي تتطلب مجهوداً من الجميع (ريان، 2001).

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

تأتي مشكلة الدراسة من الواقع التربوي وما يشهده من ضغوطات مختلفة ومتعددة، ومن خلال ما يشهده الميدان من مستجدات وتطورات اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية، ولدت العديد من التحديات والضغوطات التي من شأنها أن تقف عائقاً في سير النظام التربوي والعملية التعليمية في المدارس، والتي أثرت بشكل مباشر على مديري المدارس وعلى طرق التعليم وعلى تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة والمرسومة، ومن هنا كان لابد من وضع حلول حاسمة وأساليب وطرق مدروسة من خلال دراسة موضوعية تقوم على قياس ممارسات مديري المدارس في التكيف مع هذه الضغوطات، والتي تعد من الأمور الضرورية والملحة التي يجدر على المدراء استخدامها للحد والتقليل من تلك الضغوطات والمعوقات التي تواجههم في العمل.

وجاءت مشكلة هذه الدراسة من خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ونتيجةً لتوصيات العديد منها، كدراسة أبو حماد (2015)، والتي أوصت بإجراء بعض الدراسات حول الضغوط المهنية وربطها بمتغيرات أخرى، كما وجاءت مشكلة الدراسة من

خلال مراجعة الباحثة للعديد من الدراسات وملاحظتها قلة الدراسات التي أجريت على محافظة الزرقاء وذلك على حد علمها، حيث أوصى أبو غزالة (2017)، في دراسته بإجراء المزيد من الدراسات عن ضغوط العمل على مجتمعات دراسية أخرى كالزرقاء، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة بالإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

- 1- ما درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاختلاف استجابات أفراد العينة على مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل من وجهة نظر المعلمين؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

#### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- 1- التعرف على درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى.
- 2- الكشف عن الفروق بين مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل.
- 3- التعرف على الفروق في درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

#### أهمية الدراسة ومبرراتها:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهميتين نظرية وأخرى تطبيقية من خلال ما يلي:

### الأهمية النظرية

- موضوعها المتمثل درجة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين.
- تقدم هذه الدراسة أدباً نظرياً وأدوات يمكن توظيفها لإجراء دراسات أخرى، وإغناء المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة الأردنية بشكل خاص بإضافة معرفة جديدة متخصصة في أساليب التكيف مع ضغوط العمل.
- ندرة الدراسات التي تناولت موضوع أساليب التكيف مع ضغوط العمل في محافظة الزرقاء وذلك في حد علم الباحثة.

### الأهمية التطبيقية

- تفيد نتائج هذه الدراسة مؤسسات التعليم في ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل وتحسينها وتفعيل تطبيقها، وإضافة خطط مستقبلية للتوجه لاستخدام الأساليب المختلفة للتكيف مع ضغوط العمل، بالإضافة إلى الاستفادة من أداة القياس في قياس درجة ممارسة مديري المدارس لأساليب التكيف مع ضغوط العمل.
- ومن المؤمل أن تساهم نتائج وتوصيات هذه الدراسة في السعي لإيجاد بيئة تربوية تقل فيها ضغوطات العمل.

### حدود الدراسة

حددت الدراسة بالحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تتحدد الدراسة بطبيعة الأداة المستخدمة في الدراسة (الاستبانة) وما تحقق بها من خصائص.
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على المدارس الثانوية الحكومية في تربية الزرقاء الأولى.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2022/2023).
- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة تكونت من (300) معلم ومعلمة مدرسة في تربية الزرقاء الأولى وقد أجاب على أداة القياس فقط (278) من أصل (300).
- محددات الدراسة: تنحصر دلالات المفاهيم الواردة في الدراسة بالتعريفات الإجرائية والمفاهيمية المحددة فيها والخصائص السكوماترية.

### التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

**ضغوط العمل:** "هي مجموعة الضغوطات والمعيقات والتحديات التي قد تعترض المدراء والقادة أثناء عملهم والتي قد تنجم من خلال الضغوط المباشرة وغير المباشرة" (السوايعر، 2021، ص. 6).  
**أساليب التكيف مع ضغوط العمل:** "هي مجموعة من الطرق والسلوكيات والممارسات والعمليات التي قد يتبعها المدراء للحد من المشكلات والضغوط التي قد تعترضهم في العمل ولتحقيق التكيف والتوازن" (عمر، 2018، ص. 7).

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

مع انتشار مصطلح الضغط والاهتمام المتزايد فيه في عصرنا هذا، إلا أنه يتعرض لسوء الفهم والخلط والتباين بمفهومه بين شخص وآخر، وذلك لاختلاف مهام وأعمال ووظائف الأشخاص المهتمين به، والذي سينعكس على اختلاف وجهات نظرهم في تفسيره، وعدم وجود تعريف عام من الممكن تعميمه على هذا المصطلح إلا أن هناك ثلاث اتجاهات تعتبر كبوصلة ومحددة لمفهوم الضغوط، أوردها (إسماعيل، 2014)، كالتالي:

**الاتجاه الأول:** وفي هذا الاتجاه ينظر للضغوط باعتبارها أحد المثيرات أو المنبهات التي تتواجد في البيئة وينعكس تأثيرها على الفرد.

**الاتجاه الثاني:** وفي هذا الاتجاه ينظر للضغوط على أنها استجابة الفرد للمثيرات.

**الاتجاه الثالث:** وفي هذا الاتجاه ينظر للضغوط على أنها تجربة ذاتية، تحدث لدى الفرد اختلالاً نفسياً كاللوتر، أو القلق، أو الإحباط، أو اختلالاً عضوياً كتسارع ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم.

وتعد ضغوط العمل مجموعة من العوامل، والظروف السلبية الطارئة التي تقف في وجه المدير عائقاً، وتعمل على تقليل دافعيته نحو العمل وتقلل من إنتاجيته وحماسه وتؤثر في حالته النفسية والجسدية، وتعمل على تشويش صفائه الذهني وإضعاف كفاءته ومهاراته في إنجاز المهام المطلوبة منه بالشكل الأمثل (Prasanti et al, 2018).

حيث تظهر هذه الضغوط نتيجة التفاعل بين المدير والموقف، وهي حالة جسدية ونفسية تنتج عند عدم وجود موارد كافية لمواجهة المتطلبات والضغوط الناتجة عن الموقف، لذلك تعتبر الضغوط عوامل موقفية، وتلاحظ عندما تتغير سلوكيات المدراء، فتظهر سلوكيات الانسحاب والعدوان والبكاء

وانخفاض الدافعية دون سبب، بالإضافة إلى الشعور بأعراض جسدية كالصداع والغثيان وتسارع ضربات القلب، إذا زادت شدة الموقف الضاغط (Michie, 2019).

وقد انتشر علم النفس التحليلي في أواخر السبعينيات، والذي اهتم بتحديد أنماط لقياس التكيف، وقام بطرح أساليب ثابتة للتكيف يوظفها الأفراد بصورة مميزة عندما يواجهون الضغوط وباستعراض الكتابات والدراسات، يتضح أن هناك ما يزيد عن (20000) مقالاً وبحثاً صدرت في العقدين الماضيين، عن التكيف وأساليب التكيف (السميران والمساعد، 2014).

ولقد بين محمود (Mahmoud, 2005)، أن أساليب التكيف مع الضغوط في العمل تعكس مجهود ودور الافراد في التقليل والحد من تلك الضغوط، والتكيف معها لسد الفجوات الموجودة في العمل ومنع عرقلة سيرها، كما أوضح الرفاعي (2009)، أنها جملة من الجهود الجبارة التي يعمد الأفراد إليها للحد من ضغوط العمل لدى العاملين، وللتقليل من الآثار الناجمة عنها.

ويشير مصطلح التكيف إلى الطريقة التي يتم بها التعامل مع الضغوط، أو المجهودات المعرفية والسلوكية المبذولة للسيطرة على الموقف الضاغط أو التقليل أو الحد منه، أو تحمل المتطلبات الداخلية والخارجية التي يخلفها، وهو التأقلم مع المواقف المختلفة والتجاوب مع التحديات الجديدة والسعي المستمر للتغيير من أجل التطوير (الحري، 2011).

وتنقسم أساليب التكيف مع ضغوط العمل إلى قسمين : أولهما الأساليب الفردية، كمراجعة النفس وإدارة الوقت، والقيام بتقسيم المهام والأعمال بشكل دقيق، وترتيبها بناءً على الأولويات، حيث تعمل هذه الخطوات على تكيف المدراء وجعلهم أكثر استجابة مع الضغوط التي قد تواجههم، كما أن فهم المدراء لمصادر تلك الضغوط ومسبباتها من شأنه أن يقلل من الأضرار التي قد تنجم عنها، ويجعلهم أكثر سيطرة عليها (التمامي، 2018)، أما القسم الثاني فهو الأساليب التنظيمية : كالعامل على تحديث أنظمة التعيين، بتعيين المدراء الأقدر على تحمل ضغوط العمل والتعامل معها، بالإضافة إلى إيجاد مجموعة من الأنشطة الاجتماعية الترفيهية التي قد تقلل من تلك الضغوط، وأيضاً توفير نظام عادل للحوافز يقوم بناءً على تقييم الاداء (Kushwaha , 2014).

ومن الأساليب التي يمكن اتباعها للتقليل من ضغوط العمل والتعامل معها، ما يأتي:

- وجود نظام للحوافز ولتقييم الأداء : فعندما يشعر المدير بأن ما يبذله من مجهود وما يقدمه من أداء، محل اهتمام وتقييم موضوعي، بالإضافة إلى وجود نظام حوافز واضح وعادل، وإظهار التقدير لما يقوم به، والثناء على أداء العمل الجيد، شفهيًا ورسميًا وتقديم المكافآت والحوافز وتوفير فرص للتطوير الوظيفي، وتعزيز مناخ العمل الذي يمنح المدراء المزيد من السيطرة على عملهم، وتوفير

مناخاً اجتماعياً ودوداً للتفاعل الاجتماعي بين الموظفين، فإن ذلك سوف يقلل من شعوره بضغوط العمل التي تنشأ عن طبيعة وظيفته بدرجة كبيرة (Kushwaha , 2014).

- تطوير نظم التعيين: وذلك من خلال تطوير آلية اختيار وتعيين المدراء، إذ أن الغالبية من المدراء يتم تعيينهم من خلال قياس قدرتهم على إنجاز المهام المطلوبة وقدرتهم على تحمل المسؤوليات من ناحية كمية، دون الاهتمام بقياس قدراتهم على تحمل الضغوط والصعوبات والأعباء التي قد تنتج عن بيئة العمل، لذلك لا بد من تطوير هذه النظم بالشكل الذي يمكنها من اختيار المدراء الذين يملكون القدرة على تحمل ضغوط العمل والتعامل معها بفاعلية (سحراء، 2013).

- الأنشطة الاجتماعية: فهناك العديد من الأنشطة الاجتماعية التي يمكن تنفيذها والتي قد تسهم في تخفيف ضغوط العمل كالاحتفالات والرحلات التي يتم تنظيمها من قبل المدرسة والتي من شأنها أن تزيد من روابط الصلة والتفاهم بين العاملين في المدرسة وإزالة الضغوط التي تولدها احتكاكات وظروف العمل اليومية (Kusuma , 2018).

ومن وجهة نظر الباحثة فإن من أفضل الأساليب التي يتحتم على مديري المدارس استخدامها للتكيف مع ضغوط العمل والحد منها وتقليلها هي الأسلوب الوقائي الذي يعد من أساليب التخطيط الناجحة في العمل والذي من شأنه أن يتنبأ بالمشكلة ويتجنب وقوعها.

لقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع ضغوط العمل، ومن هذه الدراسات ما يلي:

- هدفت دراسة تقي الدين (2022)، إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل الداخلية والضغط النفسي لدى عينة من أساتذة ومعلمين التعليم الابتدائي بمدينة الأغواط، وإمكانية التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى أفراد عينة الدراسة، وتم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (80) أستاذ وأستاذة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية وعكسية بين بيئة العمل الداخلية ومستوى الضغط النفسي لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى إمكانية التنبؤ بمستوى الضغط النفسي من خلال بيئة العمل الداخلية لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

- وقام السواعير (2021)، بدراسة هدفت التعرف إلى القيادة الرشيقة وعلاقتها بمواجهة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية في لواء ناعور من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة التي وزعت على (302) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج إلى أن درجة مواجهة مديري المدارس الحكومية في لواء ناعور لضغوط العمل جاءت متوسطة، وعدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس القيادة الرشيقة ومواجهتهم لضغوط العمل.

- كما وأجرى ابو هديب (2020)، دراسة هدفت التعرف إلى درجة الصمود النفسي وعلاقته بمواجهة ضغوط العمل في ظل أزمة كورونا لدى مديري المدارس الأساسية في قسبة المفروق، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة، وتكونت عينة الدراسة من (123) مديراً ومديرة، وأشارت النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس مرتفعاً، ووجود فروق تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- وأما دراسة عمر (2018)، فهذفت إلى استكشاف مدى تمكن المعلمين من توظيفهم لاستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في أبعادها الستة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (253) معلماً ومعلمة، وكانت الأداة المستخدمة لجمع البيانات هي (الاستبانة والمقابلة، والتجربة)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وأبعاد جودة الحياة المدرسية، ووجود فروق وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق تعزى لسنوات الخبرة ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات).

- وأجرت التمامي (2018)، دراسة هدفت إلى تطوير مهارات مديرات المدارس الابتدائية الاهلية في مدينة الرياض في ضوء استراتيجيات إدارة ضغوط العمل، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (104) مديرة، وأشارت النتائج إلى أن مديرات المدارس يمارسن مهارات إدارة الضغوط بدرجات عالية جداً، ويواجهن العديد من المعوقات ككثرة الأعباء الإدارية، وضعف البرامج التدريبية، وقلة الصلاحيات الممنوحة.

- وهدفت دراسة نجاري (Ngari, 2013)، إلى التعرف إلى مستويات ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وأثرها في إدارة التعليم في كينيا، وما ينطوي عليه ذلك من تأثير في إدارة التعليم، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (134) مديراً، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مديري المدارس الثانوية في إدارة التعليم في كينيا يعانون من الضغوط في عملهم وبمستويات عالية من التوتر الناجم عن عبء العمل في المدرسة.

- وقام رومني (Romney, 2012)، بدراسة هدفت إلى تحديد مستويات ضغوط العمل والرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في ولاية تكساس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (605) من المدراء، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مديري المدارس لديهم مستوى

منخفض من الضغوط والتوتر، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

- وهدفت دراسة ساجانا (Sajana, 2011)، إلى تعرف ضغوط العمل بين معلمي مدارس المرحلة الثانوية بماليزيا لتحديد العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والمتمثلة في ثلاث متغيرات مستقلة وهي الزملاء، وسوء سلوك الطالب، وعبء العمل، وتكونت عينة الدراسة من (146) معلماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في العلاقة بين الزملاء وضغوط العمل، وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق في العلاقة بين سوء سلوك الطالب وضغوط العمل.

- وجاءت دراسة كلاً من الآن وشان (Alan & Chan, 2010)، والتي هدفت إلى تحديد ضغوط العمل عند المعلمين في المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية في هونغ كونغ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (6000) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة من الضغوط لدى المعلمين، وجاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي (عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب والتعلم).

#### التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

وبعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة، لاحظت الباحثة أن نتائج العديد منها أظهرت درجة ومستوى ضغوط العمل وأثارها ومصادرها وبعض الاستراتيجيات لمواجهتها، كما نلاحظ وجود العديد من التحديات والمشكلات التي تواجه المدرء في عملهم، واستفادت الباحثة من الدراسات في الطريقة المستخدمة في تحليل البيانات، وتم الاستفادة من طريقة العرض للإطار النظري وتحليل المعلومات والمنهجية.

انفردت هذه الدراسة من حيث طبيعة المنهج المتبع باستخدامها المنهج الوصفي المسحي، واختلفت مع دراسة تقي الدين (2022)، ودراسة السواعير (2021)، ودراسة عمر (2018)، حيث استخدمت هذه الدراسات المنهج الوصفي الارتباطي، واختلفت أيضاً مع دراسة التمامي (2018)، ودراسة أبوهديب (2020)، ودراسة نجاري (Ngari, 2013)، ودراسة رومني (Romney, 2012)، ودراسة ساجانا (Sajana, 2011)، ودراسة آلان وتشان (Alan & Chan, 2010)، حيث كان

المنهج المستخدم في هذه الدراسات هو المنهج الوصفي، وأما دراسة ابو هديب (2020)، فاستخدم الباحث فيها المنهج المسحي الارتباطي. تشابهت هذه الدراسة أغلب الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة المستخدمة وهم المعلمين، مع دراسة آلان وتشان (Alan & Chan, 2010)، ودراسة ساجانا (Sajana, 2011)، ودراسة عمر (2018)، ودراسة السواعير (2021)، ودراسة تقي الدين (2022)، واختلفت مع دراسة رومني (Romney, 2012)، ودراسة نجاري (Ngari, 2013)، ودراسة التمامي (2018)، ودراسة ابو هديب (2020)، والتي تكونت العينة في كل منها من المدرء. وتشابهت جميع الدراسات مع هذه الدراسة باستخدامها للاستبانة كأداة لجمع البيانات، باستثناء دراسة عمر (2018)، والتي استخدمت (الاستبانة والمقابلة، والتجربة). ولعل ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من باقي الدراسات هو ارتباطها بمحافظة الزرقاء، التي لم تجد الباحثة أي من الدراسات قامت بتناولها، وذلك في حد علمها.

### الطريقة والإجراءات

#### منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لوصف الظاهرة أو المشكلة المحددة، من خلال جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، والمشكلة التي تتحدث عنها هذه الدراسة، بواسطة استبانة أعدت لهذا الغرض وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برمجية الحزم الإحصائية (SPSS) بما يتناسب مع أسئلة الدراسة واستخلاص النتائج، وتفسيرها.

### مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2023/2022، وعددهم (1274) معلماً ومعلمة.

### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة، تم توزيع الاستبانة عليهم وتم استرداد (278) استبانة من أصل (300) استبانة والجدول (1) يوضح أعداد أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

جدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها

المتغير	مستوياته	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	107	38.5%
	أنثى	171	61.5%
	المجموع	278	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	157	56.5%
	دراسات عليا	121	43.5%
	المجموع	278	100%
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	139	50.0%
	أكثر من 10 سنوات	139	50.0%
	المجموع	278	100%

### أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، كدراسة عمر (2018)، وتألفت الاستبانة من أربع مجالات وبلغ عدد فقرات الاستبانة (22) فقرة، وقد تم مراعاة وضوحها وتسلسلها وصياغتها وعدم صعوبتها عند التعبئة من قبل المستجيب، وفيما يلي توضيح للأجزاء التي شملت الاستبانة والتي تكونت من أربعة مجالات كما يوضحه الجدول (2).

جدول 2: مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل

الرقم	المجال	الفقرات	عدد الفقرات
1.	أسلوب حل المشكلات	7-1	7
2.	أسلوب الدفاع والدعم	12-8	5
3.	أسلوب الاسترخاء والانعزال	18-13	6
4.	الأسلوب الديني	22-19	4
	المجموع الكلي	22-1	22

وقد تضمنت كل فقرة اختيار درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل، وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المتدرج (5، 4، 3، 2، 1) وهي: (عالية جداً وتعادل 5 درجات)، (عالية وتعادل 4 درجات)، (متوسطة وتعادل 3 درجات)، (منخفضة وتعادل درجتان)، (منخفضة جداً وتعادل درجة واحدة).

إجراءات تصحيح أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في تحديد درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء، على مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي (1، 2، 3، 4، 5)، حيث تم تحديد درجة التقدير وفقاً للمتوسطات الحسابية لكل فقرة وذلك بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى يساوي (4) درجات، ومن ثم تقسيم الفرق على (3) فكان طول الفئة (1.33) وعليه كانت المتوسطات لتقدير استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة على النحو التالي:

- (1 - 2.33) تمثل درجة التقدير منخفضة.

- (2.34 - 3.67) تمثل درجة التقدير متوسطة.

- (3.68 - 5.00) تمثل درجة التقدير مرتفعة.

دلالات صدق أداة الدراسة

صدق المحتوى

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين من ذوي الخبرة والاختصاص من الجامعة الهاشمية وجامعة آل البيت، وبلغ عددهم (11)، وذلك لإبداء رأيهم فيها من حيث مدى

مناسبة الفقرات للموضوع ومدى كفاية أداة الدراسة لعدد فقراتها وشموليتها، وتتنوع محتواها والصياغة اللغوية أو أية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة تتعلق بالأداة من حيث حذف الفقرات أو تعديلها، وقاموا بإبداء ملاحظاتهم وتم الأخذ بها، حيث بلغت نسبة الاتفاق فيما بينهم على فقرات الاستبانة (80%)، ومن التعديلات التي أجريت بناءً على آرائهم وملاحظاتهم: إعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وحذف فقرتان من المجال الأول، وفقرة من المجال الثاني، وإضافة فقرة إلى المجال الرابع. وقامت الباحثة للتأكد من صدق بناء الأداة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة (30) فرداً، ثم قامت بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين كل فقرة من الفقرات، والأداة ككل، وفقاً لمجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل، والجدول (3) يوضح نتائج ذلك.

جدول 3: معاملات الاتساق الداخلي بين فقرات مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل والدرجة الكلية للمجال

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث		المجال الخامس	
معامل الارتباط	العبارة						
**0.79	1	**0.82	8	**0.78	13	**0.61	19
**0.79	2	**0.87	9	**0.71	14	**0.72	20
**0.67	3	**0.89	10	**0.78	15	**0.53	21
**0.75	4	**0.84	11	**0.86	16	**0.59	22
**0.79	5	**0.63	12	**0.86	17		
**0.80	6			**0.40	18		
**0.70	7						

\*\* دلالة عند مستوى (0.01)

يتبين من الجدول (3) أن جميع معاملات الاتساق بين كل فقرة والمجال المنتمية إليه وفي جميع المجالات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )، وذلك يشير إلى صدق مجالات الأداة، وقياسها للسمة التي وضعت لقياسها، ولم يتم حذف أي فقرة من الفقرات. كما قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للمجالات، وارتباطها بالأداة ككل، وفقاً لمعامل ارتباط "بيرسون"، ويوضح الجدول (4) نتائج ذلك.

جدول 4: معاملات الاتساق الداخلي بين كل مجال من مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل والدرجة الكلية للأداة

معامل الارتباط	المجال
**0.91	أسلوب حل المشكلات العمل
**0.89	أسلوب الدفاع والدعم
**0.90	أسلوب الاسترخاء والانعزال
**0.70	الأسلوب الديني

\*\* دلالة عند مستوى (0.01)

يوضح الجدول (4) أن جميع مجالات الأداة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )، حيث تراوحت قيم معاملات الاتساق ما بين (0.70-0.91)، وهذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة.

#### دلالات ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثة باستخدام معامل الثبات "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) لتحديد درجة الثبات لأداة الدراسة، والجدول (5) يوضح نتائج ذلك.

جدول 5: معاملات الثبات لمجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل والمجالات مجتمعة

معامل الارتباط	المجال
0.87	أسلوب حل المشكلات
0.87	أسلوب الدفاع والدعم
0.84	أسلوب الاسترخاء والانعزال
0.82	الأسلوب الديني
0.93	المجالات مجتمعة

يبين الجدول (5) أن معاملات الثبات تتراوح ما بين (0.82-0.87)، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.93)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدلالات ثبات مرتفعة.

### متغيرات الدراسة:

تضمن الدراسة المتغيرات التالية:

المتغيرات التابعة الرئيسية: وتتمثل بالآتي:

أساليب التكيف مع ضغوط العمل.

المتغيرات المستقلة: وتتمثل بما يلي:

الجنس: وله فئتان (ذكر، انثى).

المؤهل العلمي: وله فئتان (بكالوريوس، دراسات عليا).

سنوات الخبرة: ولها فئتان (أقل من 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات).

### المعالجة الإحصائية

- استخراج معامل الارتباط لفقرات أداة الدراسة باستخدام معامل بيرسون.
- معامل الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة وهي الاستبانة.
- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسؤال الأول.
- استخدام اختبار "ت" (T-test) للسؤالين الثاني والثالث.

### نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

السؤال الأول: ما درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين؟  
وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والجدول (6) يبين ذلك:

**جدول 6:** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل وفقاً لكل مجال والمجالات مجتمعة

الرقم	الترتيب	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد العبارات	الدرجة
1	1	أسلوب البعد الديني	3.92	0.51	4	مرتفعة
5	2	أسلوب الدفاع والدعم	3.42	0.85	5	متوسطة
2	3	أسلوب حل المشكلات	3.38	0.81	7	متوسطة
4	4	أسلوب الإسترخاء والانعزال	3.36	0.85	6	متوسطة
		المتوسط الكلي للمجالات مجتمعة	3.48	0.68	22	متوسطة

يتبين من الجدول (6) أنّ درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، ككل وللمجالات جميعها جاءت (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الكلي للمجالات (3.48) وانحراف معياري (0.68)، حيث تشير النتائج إلى أن مجال أسلوب البعد الديني جاء في الترتيب الأول، وحصل على متوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري (0.51) وهو يمثل الدرجة المرتفعة، بينما جاء مجال أسلوب الدفاع والدعم في الترتيب الثاني، وحصل على متوسط حسابي بلغ (3.42) وانحراف معياري (0.85) ويمثل الدرجة المتوسطة، ثم جاء مجال حل المشكلات في الترتيب الثالث وحصل على متوسط حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري (0.81) ويمثل الدرجة المتوسطة، ثم جاء مجال أسلوب الإسترخاء والانعزال في الترتيب الرابع وحصل على متوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري (0.85) ويمثل الدرجة المتوسطة، وقد يعود السبب وراء هذه النتيجة إلى تمتع مديري المدارس بدرجة مناسبة من الوعي والإدراك لأهمية التكيف مع ضغوط العمل، وما له من أثر كبير على المعلمين والعاملين في المدرسة، وتجاوز الصعوبات والعقبات التي قد تعيق العمل، والذي بدوره ينعكس على العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف المنشودة، وهذا ما أشار إليه محمود (Mahmoud, 2005)، بأن أساليب التكيف مع الضغوط في العمل تعكس مجهود ودور الأفراد في التقليل والحد من تلك الضغوط، والتكيف معها لسد الفجوات الموجودة في العمل ومنع عرقلة سيرها.

وتشابهت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة السزاعير (2021)، التي أشارت إلى أن درجة مواجهة مديري المدارس الحكومية في لواء ناعور لضغوط العمل جاءت متوسطة، وقد اختلفت مع نتيجة

دراسة أبو هديب (2020)، التي أشارت إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس جاء مرتفعاً.

وقامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل وللمجال بشكل عام، وذلك وفق الجداول (7،8،9،10) التالية:

### مجال: أسلوب حل المشكلات

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لعبارات مجال أسلوب حل المشكلات

الرقم	الرتبة	الفقرت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	يحرص مدير المدرسة على أن يكون عمله في قمة الاتقان والتنظيم.	3.46	1.05	متوسطة
4	2	يجمع مدير المدرسة معلومات مختلفة ودقيقة عن المشكلة.	3.43	1.11	متوسطة
2	3	يسعى مدير المدرسة لاستخدام الأساليب العلمية في حل المشكلات التي تواجهه في العمل.	3.42	0.97	متوسطة
7	4	يفكر مدير المدرسة بالجوانب الإيجابية عند تعرضه للمشكلات.	3.40	1.13	متوسطة
5	5	يقيم مدير المدرسة جميع الخطوات التي يتبعها في حل المشكلات.	3.35	1.05	متوسطة
6	5	يسعى مدير المدرسة جاهداً للاستفادة من خبرات الآخرين في تطوير مهاراته في حل المشكلات.	3.35	1.11	متوسطة
3	7	يفكر مدير المدرسة بجميع النواتج الممكنة لحل المشكلات.	3.31	1.04	متوسطة
		المتوسط الكلي للمجال	3.38	0.81	متوسطة

تشير النتائج في الجدول (7) أن درجة ممارسة أسلوب حل المشكلات لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للمجال ككل جاءت بدرجة متوسطة وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وقد أخذت الفقرات جميعها الدرجة المتوسطة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المجال ما بين (3.31 - 3.46)، كما أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال أسلوب حل المشكلات بلغ (3.38) وهو يمثل الدرجة المتوسطة، حيث لوحظ

فهم مديري المدارس وحرصهم على جمع المعلومات الكافية لأي مشكله وقيامهم بوضع البدائل المختلفة واختيار الأنسب منها لحل المشكلة بطريقة علمية، بالإضافة إلى مدى حرصهم على اتقان وتنظيم أعمالهم للارتقاء بمستوى مدارسهم لرفع جودة العملية التعليمية. حيث أشارت التماهي (2018)، إلى أن اتباع المدرء لخطوات واضحة في مواجهة ضغوط العمل، يساعدهم على التكيف ويجعلهم أكثر استجابة مع الضغوط التي قد تواجههم، وأن فهمهم لمصادر تلك الضغوط ومسبباتها من شأنه أن يقلل من الأضرار التي قد تنجم عنها، ويجعلهم أكثر سيطرة.

### مجال: أسلوب الدفاع والدعم

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لعبارات مجال أسلوب الدفاع والدعم

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
12	1	يلجأ مدير المدرسة إلى أصحاب الاختصاص لحل المشكلات التي تواجهه في العمل.	3.86	0.91	مرتفعة
11	2	يحرص مدير المدرسة على الأخذ بأراء المعلمين عند التعرض لموقف ضاغط.	3.44	1.00	متوسطة
10	3	يحاول مدير المدرسة أخذ الدعم من الأصدقاء عند تعرضه لأي ضغط.	3.35	1.06	متوسطة
9	4	يسعى مدير المدرسة إلى تبرير موقفه عند تعرضه لأي موقف ضاغط.	3.32	1.15	متوسطة
8	5	يحرص مدير المدرسة على عدم التعامل مع الآخرين في أوقات تعرضه للضغوط.	3.14	1.07	متوسطة
		المتوسط الكلي للمجال	3.42	0.85	متوسطة

تشير النتائج في الجدول (8) أن درجة ممارسة أسلوب الدفاع والدعم لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للمجال ككل جاءت متوسطة وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وقد أخذت الفقرات جميعها الدرجة المتوسطة، باستثناء فقرة واحدة أخذت الدرجة المرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المجال ما بين (3.14 - 3.86)،

كما أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال أسلوب الدفاع والدعم بلغ (3.42) وهو يمثل الدرجة المتوسطة، وترى الباحثة أن السبب في هذه النتيجة قد يعود إلى أن مديري المدارس يعملون على التخلص من الخوف الشديد تجاه بعض المواقف الضاغطة التي يتعرضون لها وذلك من خلال إبعادهم أثر التهديد من حولهم والتخلص عن التفكير بشكل سلبي في الواقع السيء، كاستخدام التخيل أو أحلام اليقظة للهروب من المشكلة أو تجاوزها، بالإضافة إلى أنهم يحرصون على الاستفادة من تجارب الآخرين وخبراتهم في المواقف الضاغطة، كما ويعود السبب في هذه النتيجة إلى أن المدراء يحصلون على دعم من أصدقائهم المقربين والذي بدوره يزيد من قدرتهم ودافعيتهم على التغلب وتجاوز الضغوطات في العمل، وأيضاً يسعون إلى استشارة أصحاب الاختصاص في المشكلات التي تواجههم. كما وقد تأتي هذه النتيجة كما وضح كشواه (2014) ، (Kushwaha)، من خلال القيام بتعزيز مناخ العمل الذي يمنح المدراء المزيد من السيطرة على عملهم، وتوفير مناخاً اجتماعياً ودوداً للتفاعل الاجتماعي بين الموظفين، فإن ذلك سوف يقلل من شعوره بضغط العمل التي تنشأ عن طبيعة وظيفته بدرجة كبيرة.

### مجال: أسلوب الإسترخاء والانعزال

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لعبارات مجال أسلوب الإسترخاء والانعزال

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
18	1	يبتعد مدير المدرسة عن الآخرين عند تعرضه لأي موقف ضاغط.	3.91	0.79	مرتفعة
13	2	يأخذ مدير المدرسة نفساً عميقاً عند تعرضه للمواقف الضاغطة.	3.58	1.05	متوسطة
15	3	يجلس مدير المدرسة وحيداً عند التعرض لموقف ضاغط.	3.46	1.20	متوسطة
14	4	يجلس مدير المدرسة ويقوم بالاسترخاء عند التعرض لموقف ضاغط.	3.29	1.11	متوسطة
17	5	يأخذ مدير المدرسة إجازة عند التعرض لموقف ضاغط.	.300	1.27	متوسطة
16	6	يعمل مدير المدرسة على مغادرة المكان عند التعرض لموقف ضاغط.	2.95	1.28	متوسطة
		المتوسط الكلي للمجال	3.36	0.85	متوسطة

تشير النتائج في الجدول (9) أن درجة ممارسة أسلوب الاسترخاء والانعزال لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للمجال ككل جاءت متوسطة وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وقد أخذت الفقرات جميعها الدرجة المتوسطة، باستثناء فقرة واحدة أخذت الدرجة المرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المجال ما بين (2.95 - 3.91)، كما أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال أسلوب الإسترخاء والانعزال بلغ (3.36) وهو يمثل الدرجة المتوسطة، فقد لوحظ أن المدرء يقومون بالابتعاد عن التوتر باللجوء إلى التفكير بشكل إيجابي بالعديد من الأمور المريحة ويسعون إلى أخذ قسطاً من الراحة واسترخاء عضلاتهم الجسدية وعدم التفكير بالضغوطات التي تواجههم، وأخذ نفس عميق، لبيتعدوا عن المواقف التي قد يتعرضون لها، وللتغلب على التحديات والضغوطات التي تواجههم في عملهم، للتخفيف من آثارها السلبية والحد منها، كما وقد وضح كسما (Kusuma , 2018)، أن هناك العديد من الأنشطة الاجتماعية التي يمكن تنفيذها والتي قد تسهم في تخفيف ضغوط العمل كالاحتفالات والرحلات التي يتم تنظيمها من قبل المدرسة والتي من شأنها أن تزيد من روابط الصلة والتفاهم بين العاملين في المدرسة وإزالة الضغوط التي تولدها احتكاكات وظروف العمل اليومية، وقد بينت نتائج رومني (Romney, 2012)، أن مديري المدارس لديهم مستوى منخفض من الضغوط والتوتر.

### مجال: الأسلوب الديني

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لعبارات مجال الأسلوب

الديني

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
21	1	يتضرع مدير المدرسة بالدعاء إلى الله عند حدوث أي مشكلة.	4.08	0.67	مرتفعة
22	2	يلجأ مدير المدرسة إلى رجال الدين لطلب المشورة في حل المشكلات التي تواجهه.	4.03	0.68	مرتفعة
19	3	يلجأ مدير المدرسة لقراءة القرآن الكريم عند تعرضه لأي ضغوط.	4.02	0.80	مرتفعة
20	4	يحرص مدير المدرسة على أداء الصلاة عند تعرضه للضغوط.	3.55	1.13	متوسطة
		المتوسط الكلي للمجال	3.92	0.51	مرتفعة

تشير النتائج في الجدول (10) أن درجة ممارسة الأسلوب الديني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للمجال ككل جاءت مرتفعة وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وقد أخذت الفقرات جميعها الدرجة المرتفعة، باستثناء فقرة واحدة أخذت الدرجة المتوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المجال ما بين (3.55-4.08)، كما أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الأسلوب الديني بلغ (3.92) وهو يمثل الدرجة المرتفعة، حيث أنه قد لوحظ من خلال استجابة أفراد العينة أن المدرء يتجهون ويتضرعون إلى الله من خلال الصلاة والدعاء عند تعرضهم للضغوط أثناء عملهم، بالإضافة إلى قيامهم باستشارة والأخذ بآراء أهل الذكر والفقهاء للتخفيف من توترهم واضطراباتهم عند التعرض لضغوطات العمل.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاختلاف استجابات أفراد العينة على مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن السؤال تم تحليل البيانات باستخدام (T.test) كما يوضحه الجدول (11).

جدول 11: الفروقات بين مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T. test	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
1	أسلوب حل	3.38	0.81	69.39	277	.00
2	أسلوب الدفاع	3.42	0.85	66.77	277	.00
3	أسلوب الإسترخاء	3.36	0.85	65.28	277	.00
4	الأسلوب الديني	3.92	0.51	125.94	277	.00
	المجالات مجتمعة	3.48	0.68	84.48	277	.00

تشير النتائج في الجدول ( 11 ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لأساليب التكيف مع ضغوط العمل لأسلوب حل المشكلات، وأسلوب الدفاع والدعم، وأسلوب الإسترخاء والانعزال، والأسلوب الديني، وقد تأتي هذه النتيجة من الاختلاف بين المدرء باستخدام أساليب التكيف مع ضغوط العمل، باختلاف شخصياتهم ومهاراتهم، واختلاف البيئات المدرسية والتحديات التي قد تعترضهم أثناء عملهم، بالإضافة إلى اختلاف شدة الضغوطات التي قد تواجههم، حيث أشارت نتائج دراسة التمامي (2018)، إلى أن مديرات المدارس يواجهن العديد من المعوقات ككثرة الأعباء الإدارية، وضعف البرامج التدريبية، وقلة الصلاحيات الممنوحة لهن، وأما نتائج دراسة نجاري (2013, Ngari)، فأشارت إلى أن مديري المدارس الثانوية في إدارة التعليم في كينيا يعانون من الضغوط في عملهم وبمستويات عالية من التوتر الناجم عن عبء العمل في المدرسة، كما وبينت دراسة كلاً من آلان وتشان (2010, Alan & Chan)، أن مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي (عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب والتعلم).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم تحليل البيانات باستخدام اختبار (T.test) والجداول (12، 13، 14) تبين أثر المتغيرات على الدراسة.

**جدول 12:** المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل وفقاً لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.06	276	-1.862	0.88	3.27	107	ذكر	أسلوب حل المشكلات
			0.75	3.46	171	أنثى	
*0.00	276	-3.573	0.95	3.19	107	ذكر	أسلوب الدفاع والدعم
			0.75	3.56	171	أنثى	
*0.04	276	-2.029	0.88	3.23	107	ذكر	أسلوب الإسترخاء والانعزال
			0.83	3.44	171	أنثى	
0.07	276	-1.796	0.52	3.85	107	ذكر	الأسلوب الديني
			0.52	3.96	171	أنثى	
*0.00	276	-2.646	0.72	3.35	107	ذكر	المجالات مجتمعة
			0.65	3.57	171	أنثى	

تشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة؛ ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، تعزى لمتغير الجنس في المجالات مجتمعة وجميع المجالات باستثناء مجال أسلوب حل المشكلات ومجال الأسلوب الديني، حيث كانت الفروق لصالح الإناث، وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن الإناث لديهن قدرة أعلى على تقييم درجة ممارسة مديري المدارس لأساليب التكيف مع ضغوط العمل، بالإضافة إلى اختلاف ممارسات مديري المدارس لأساليب التكيف مع ضغوط العمل، رغم أن العمل في المدارس متشابه وأن الجميع يأخذ تعليماته وتوجيهاته من نفس المصدر، إلا أن الإدارات المدرسية في مدارس الإناث تشعر بالمتابعة من قبل وزارة التربية والتعليم لذلك تسعى إلى الالتزام بالقوانين والتشريعات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عمر (2018)، وأبو هديب (2020)، التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رومني (Romney, 2012)، ودراسة السواعير (2021)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

**جدول 13:** المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
أسلوب حل المشكلات	بكالوريوس	157	3.37	0.76	0.425	276	0.67
	دراسات	121	3.41	0.87			
أسلوب الدفاع والدعم	بكالوريوس	157	3.47	0.77	1.074	276	0.28
	دراسات	121	3.36	0.94			
أسلوب الإسترخاء	بكالوريوس	157	3.38	0.82	0.447	276	0.65
	دراسات	121	3.33	0.90			
الأسلوب الديني	بكالوريوس	157	3.89	0.50	0.950	276	0.34
	دراسات	121	3.95	0.53			
المجالات مجتمعة	بكالوريوس	157	3.49	0.63	0.164	276	0.87
	دراسات	121	3.47	0.75			

تشير النتائج في الجدول (13) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات والمجالات مجتمعة، وقد تأتي هذه النتيجة من أن المعلمين وبغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية وتخصصاتهم وسنوات خبرتهم، يتشابهون جميعاً في إظهار وقياس مستوى ضغوط العمل لديهم والناجمة عن أعبائهم الدراسية ونظام العمل في مدارسهم، بالإضافة إلى الضغوط الملقاة على عاتقهم من المجتمع وأولياء الأمور، وقد تعزو الباحثة ذلك أيضاً لزيادة أنواع

الضغوط ومسبباتها واتساع المفردات التي تتفرع عن الضغوط والتي يتعاطى معها جميع المعلمين بغض النظر عن درجتهم العلمية وتخصصاتهم. وتتشابه هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ابو هديب (2020)، ودراسة السوايعر (2021)، والتي أشارت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**جدول 14:** المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أسلوب حل المشكلات	أقل من 10	139	3.41	0.83	0.588	276	0.55
	أكثر من 10	139	3.36	0.79			
أسلوب الدفاع والدعم	أقل من 10	139	3.40	0.82	0.392	276	0.69
	أكثر من 10	139	3.44	0.88			
أسلوب الإسترخاء والانعزال	أقل من 10	139	3.40	0.86	0.732	276	0.46
	أكثر من 10	139	3.32	0.85			
الأسلوب الديني	أقل من 10	139	3.87	0.50	1.331	276	0.18
	أكثر من 10	139	3.96	0.53			
المجالات مجتمعة	أقل من 10	139	3.49	0.68	0.178	276	0.85
	أكثر من 10	139	3.47	0.69			

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)  $\alpha \leq$  بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات والمجالات مجتمعة، وقد تأتي هذه النتيجة من أن مديري المدارس يظهرون أمام جميع المعلمين وعلى اختلاف خبراتهم نفس الممارسات لأساليب التكيف مع ضغوط العمل، ودون الانتباه إلى الفروق بين المعلمين في الخبرة، ويميلون إلى معاملة الجميع

بنفس المعاملة مع إظهار صفاتهم أمام المعلمين وعلى اختلاف خبراتهم، والذي بدوره يجعل استجابات المعلمين متقاربة، دون وجود أي تباين فيها. وتتشابه هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السواعير (2021)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتختلف مع نتيجة دراسة عمر (2018)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات).

### الخاتمة:

بناءً على ما أظهره التحليل لبيانات الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج حول درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين، ويمكن تحديدها بما يلي:

أولاً: أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة ممارسة متوسطة لأساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى.

ثانياً: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد العينة على مجالات أساليب التكيف مع ضغوط العمل من وجهة نظر المعلمين.

ثالثاً: وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، تعزى لمتغير الجنس في المجالات مجتمعة وجميع المجالات باستثناء مجال أسلوب حل المشكلات ومجال الأسلوب الديني، حيث كانت الفروق لصالح الإناث.

رابعاً: عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة أساليب التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات والمجالات مجتمعة.

### التوصيات

- بناءً على هذه الدراسة والنتائج التي أسفرت عنها توصي الدراسة بما يلي:
- عقد ورشات عمل للمدراء لتدريبهم وتأهيلهم على أساليب التكيف مع ضغوط العمل.
  - إجراء دراسات مختلفة حول أساليب واستراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل.
  - إجراء أبحاث أو دراسات حول ضغوط العمل لدى المعلمين في محافظة الزرقاء.
  - إجراء أبحاث حول المعوقات التي تعترض مدراء المدارس في استخدام أساليب التكيف مع ضغوط العمل.

## المراجع

### المراجع العربية

- أبو حماد، عمر. (2015). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الانجاز. (رسالة ماجستير غير منشوره)، الجامعة الاسلامية.
- أبو غزالة، رمزي. (2017). ضغوط العمل لدى مديرية المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان. (رسالة ماجستير غير منشوره)، جامعة الشرق الاوسط.
- أبو هديب، حنين. (2020). الصمود النفسي وعلاقته بمواجهه ضغوط العمل في ظل ازمة كورونا لدى مديري المدارس الاساسية في قسبة المفرق. (رسالة ماجستير غير منشوره)، جامعة آل البيت.
- الاحسن، حمزة. (2015). "الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية". مجلة العلوم النفسية والتربوية، 5(1)، 195-219.
- الأحمدى، حنان عبد الرحيم. (2002). ضغوط العمل لدى الأطباء دراسه ميدانية. د.ط، الرياض، السعودية: مركز البحوث للطباعة والنشر.
- اسماعيل، مشعل. (2014). علاقة ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت والتزامهم التنظيمي والتحصيل الدراسي. (رسالة ماجستير غير منشوره)، جامعة المنوفية.
- تقي الدين، مبراح أحمد. (2022). "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمستوى الضّغط النفسي لدى عينة من أساتذة والتّعليم الابتدائي بمدينة الأغواط (دراسة ارتباطية تنبؤية)"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 24(7)، 1100-1115.
- التمامي، مها. (2018). "تطوير مهارات مديرات المدارس الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض في ضوء استراتيجيات إدارة ضغوط العمل". مجلة المعرفة التربوية، 11(6)، 1-147.
- الحريري، رافده. (2011). اتجاهات إدارية معاصرة. ط1. عمان، الاردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الرفاعي، احمد. (2009). مناهج البحث العلمي تطبيقات ادارية واقتصادية، ط6، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ريان، عادل ريان محمد. (2001). استراتيجيات الافراد في التكيف مع ضغوط العمل: دراسة ميدانية.

- سحراء، أنور. (2013). "قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 8(36)، 208-227.
- السميران، تامر والمساعد، عبد الكريم. (2014). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها. ط1، عمان، الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- السواعير، ابتسام. (2021). القيادة الرشيقة وعلاقتها بمواجهة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية في لواء ناعور من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت.
- العبيدات، وفاء. (2017). مستوى ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان وسبل التغلب عليها. (رسالة ماجستير غير منشوره)، جامعة عمان العربية.
- عمر، شداني. (2018). إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية ودورها في تجويد الحياة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية (دراسة ميدانية على عينة من المعلمين لولاية البويرة). (اطروحة دكتوراه غير منشوره)، جامعة محمد لمين دباغين سطيف.
- المزين، سليمان. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية.
- المعمرية، موزه. (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الاساسي في محافظة مسقط. (رسالة ماجستير غير منشوره)، جامعة نزوى.

### المراجع الأجنبية

- Abu-Ghazaleh, R. (2017). Work pressures at the directorate of government secondary schools and its relationship to their job performance from the point of view of workers in the capital Amman governorate. (Unpublished Master's Thesis), Middle East University.
- Abu Hadeeb, H. (2020). Psychological resilience and its relationship to coping with work pressures in light of the Corona crisis among the principals of basic schools in the Kasbah of Mafraq, (an unpublished master's thesis), Al al-Bayt University, College of Educational Sciences, Jordan.
- Abu Hammad, O. (2015). Sources of work stress among secondary school teachers in the governorates of Gaza and its relationship to the level of achievement. (Unpublished Master's Thesis), The Islamic University.
- Ahmadi, H. (2002). Work pressures for doctors, a field study, d., Research Center, Riyadh.
- Alan, H.S, K. Chen &, Chan Elaine Y.L. Chong (2010). Work stress of Teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. Proceedings of the International - Multi - Conference of Engineers Scientists, Vol 3.
- Al ahsan, H. (2015). "Professional pressures among primary school teachers", Journal of Psychological and Educational Sciences, (5)1, 195.
- Al-Muzayin, S. (2012). Work stress and its relationship to job satisfaction among educational supervisors in Gaza governorates, (an unpublished master's thesis), the Islamic University, Gaza, Palestine.
- Al-Najjar, F, Al-Najjar, N, Al-Zoubi, M. (2020). Scientific Research Methods: An Applied Perspective, 5th Edition, Amman: Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution.
- Al-Rifai, A. (2009). Scientific Research Methods, Administrative and Economic Applications, 6th Edition, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Al-Sawair, I. (2021). Agile leadership and its relationship to coping with work pressures among government school principals in Naour District from the teachers' point of view, (an unpublished master's thesis), Al al-Bayt University, Mafraq, Jordan.

- Al-Samiran, T. & Al-Masaeed, A. (2014) Psychology of psychological stress and methods of dealing with it1 .st floor, Amman: Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution.
- Bedi, I., & Kukemelk, H. (2018). School Principals and Job Stress: The Silent Dismissal Agent and Forgotten Pill in the United Nations Sustainable Development Goal 4. US-China Education Review, 8(8), 357-364.
- Hariri, R. (2011). Contemporary management trends .Amman, Jordan: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.
- Ismail, M. (2014). The relationship of work stress among middle school teachers in the State of Kuwait and their organizational commitment and academic achievement . (Unpublished master's thesis), Menoufia University.
- Kushwaha, S. (2014). Tress Management at Workplace, Global Journal of Finance and Management, 6(5), 469-472.
- Kusuma, W. (2018). Work strees(causes impacts and solution): A case study on the net. Yogyakarta employees. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 76(4), 80-91.
- Mahmoud, B. (2005). Lestress Entre Bien être et souffrance: Berti Edition, Alger.
- Michie, S. (2019). Causes And Management of Stress at Work, Occup. Environ Med, 2002. 7 (59), 67-72.
- Ngari, S. (2013). Levels of stress among secondary school administrators and its g implication in education management in Kenya. Academle Journals, Egerton University, Kenya, 8 (11), 677-681.
- Obeidat, W. (2017). The level of work pressures facing secondary school principals in Amman and ways to overcome them, (an unpublished master's thesis), Amman Arab University, Amman, Jordan.
- Omar, Ch. (2018). Strategies for coping with psychological stress and their role in improving the professional life of primary school teachers (a field study on a sample of teachers in the state of Bouira, (unpublished doctoral thesis), University of Mohamed Lamine Debaghin Setif, Algeria.

- Prasanti, A. P., Purwantiningsih, D., Gumilang, B., & Rochmah, T. N. (2018). Work Pressure and Hierarchical Level as The Predictor of Intention to Misbehave. *International Journal of Public Health and Clinical Sciences*, 5(3), 204–208.
- Romney, A. (2012). Stress and Job satisfactlon among secondary school principals In Texas. (unpublished Dissertation), Dallas Baptist University, Texas, United States.
- Ryan, A. (2001). Individuals' strategies for coping with work pressures: a field study.
- Sajana, C. (2011). Job stress among secondary school teacher astudy in the district Perak Tengah, Perak Darul Ridzuan. (Unpublished Master Certificate), University Utara Malaysia.
- Sahraa, A. (2013). Measuring the effect of work stress on the level of job performance: Measuring the effect of work stress on the level of job performance. *Journal of Baghdad College of Economic Sciences*, 8(36), 208–227.
- Tamami, M. (2018). "Developing the skills of private primary school principals in the city of Riyadh in the light of strategies for managing work stress", *Journal of Educational Knowledge*, 11(6), 1–147.
- Taqi Al-Din, M. (2022). "The internal work environment and its relationship to the level of psychological stress among a sample of teachers and primary education in the city of Laghouat (a predictive correlation study)", *Journal of Legal and Social Sciences*, 24(7), 1100–1115.
- Yambo, J., Kindiki, J., & Tuitoek, J. (2012). Investigating High School Principals' Stress in Relation to their Job Experience in Schools in Southern Nyanza Region of Kenya, *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 1(4), 44–63.