

مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

-دراسة استكشافية مقارنة-

مفيدة زكور محمد³

مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية

جامعة قاصدي مرباح (الجزائر)

zekkour.moufida@gamil.com

نادية بوشلاق²

مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية

جامعة قاصدي مرباح (الجزائر)

bchnadia2000@yahoo.fr

مفيدة زبيدي^{1*}

مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية

جامعة قاصدي مرباح (الجزائر)

zmoufida2020@gmail.com

Level of occupational stress among secondary school teachers in Ouargla city -an exploratory and comparative study -

Moufida Zoubeidi^{1*},

Developing psychologic
and educational practices Laboratory
Kasdi Merbah(Algeria)

zmoufida2020@gmail.com

Nadia Bouchellaleg²

Developing psychological
and educational practices Laboratory
Kasdi Merbah(Algeria)

bchnadia2000@yahoo.fr

Moufida Zakkour Mohahmed³

Developing psychological
and educational practices Laboratory
Kasdi Merbah(Algeria)

zekkour.moufida@gamil.com

تاريخ الاستلام: 19/ديسمبر/2022؛ تاريخ القبول: 30/أكتوبر/2023؛ تاريخ النشر: 13/أفريل/2025

Abstract. The current study aimed at revealing the level of occupational stress among secondary school teachers in Ouargla city.

To achieve these objectives the researchers used the descriptive method - an exploratory and comparative study-by applying the School teachers Stressor job Scale (STJSS) after verifying its psychometric properties on a sample that comprises(400) teachers.

The study concluded that the secondary school teachers in Ouargla city suffer from a high level of occupational stress, and that the differences in those stressors were statistically significant according to the nature of Study material; while it was not significant according to the gender.

Keywords. Occupational stress; teachers.

ملخص. هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وكذا تحديد مدى دلالة الفروق فيها تبعا لكل من؛ الجنس، وطبيعة الماد المدرسة.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي والمقارن، بتطبيق مقياس الضغط المهني لدى المدرسين (STJSS) على عينة تتكون من (400)أستاذًا.

وخلصت الدراسة إلى أن أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة يعانون من مستوى عال من الضغوط المهنية، وأن الفروق في تلك الضغوط كانت دالة إحصائيا تبعا لطبيعة المادة المدرسة، بينما لم تكن دالة تبعا للجنس.
الكلمات الدالة: الضغوط المهنية؛ أساتذة.

1. مقدمة

يعد المدرّس ركيزة أساسية في قطاع التربية والتعليم كونه أحد أقطاب العملية التعليمية التعلّمية، وباعتباره في تفاعل مباشر ومستمر مع متغيرات البيئة التعليمية أين يمارس مهامه الموكلة إليه فهو يؤثر ويتأثر بما يحدث على مستواها من مستجدات. هذا التأثير الذي قد لا يكون إيجابيا في أحيان كثيرة، بل على العكس من ذلك تماما قد تكون البيئة التعليمية مصدرا للضغط النفسي المسلط عليه، والذي يؤثر بدوره على مردوده العام ومستوى تحقيقه للأهداف التربوية المسطرة من قبله.

ففي هذا الإطار أكدت بعض الدراسات أن الضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم متنوعة المصادر، فدراسة (عبد الفتاح، 1999: ص195) بينت أن هناك أربع مصادر رئيسية للضغوط المهنية لدى المعلمين، وهي الضغوط الإدارية، الضغوط الطلابية، ضغوط التدريس، والضغوط الخاصة بالعلاقات مع الزملاء، في الوقت الذي حدد فيه كل من كيرياكو وشين (Kyriacou&Chien, 2004) المصادر التي تجعل المدرسين معرضين للضغط المهني في سياسات العمل بالمهنة، الأعمال الموجهة، والضغوط الأسرية؛ بينما أشار كل من تشان وتشين (Chan& Chen, 2010) إلى أن أكثر المصادر التي تهيئ المؤسسات التعليمية لأن تكون بيئات ضاغطة تتمثل في عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب. أما (قاجة، 2010) فقد ذكرت مصادر الضغوط في البيئة المدرسية بتفصيل أكبر، إذ أكدت دراستها بأن مصادر الضغوط لدى المدرسين هي ضعف مستوى التلاميذ، المناهج الدراسية، ساعات العمل الطويلة، المكانة والأجر، عبء المهنة، أولياء الأمور، بيئة العمل المادية، الوسائل التعليمية، علاقة المعلم مع المفتش، التعامل مع الزملاء و الإدارة المدرسية. ولخصها (بدران، 2017) في الأداء السيئ للتلاميذ في الامتحانات، التخطيط اليومي، تصحيح الاختبارات، الضوضاء، بناء التدريس و عدم توفر الدعم المادي.

فكل الدراسات المذكورة حددت المصادر المحتملة للضغط المهني في البيئة المدرسية والتي من الممكن أن يكون أحدها أو بعضها في معاناة المدرسين من ضغوط مهنية.

1.1. الإشكالية

باعتبار أن الكثير من الدراسات الميدانية كشفت عن كون البيئة المدرسية تتطوي على مصادر متنوعة للضغط المهني فمن الطبيعي أن تتجه أنظار الباحثين إلى تحديد مستوى الضغط المهني الذي يعانيه المدرس، وهو ما حصل فعلا؛ فكثير من الدراسات الأجنبية منها والعربية حاولت تحديد مدى تأثير المعلمين بمصادر الضغوط النفسية في عملهم، وذلك من خلال تحديد مستوى الضغط المهني لديهم، وفي هذا الصدد كشفت دراسات مختلفة عن مستوى عال من الضغط المهني، كدراسة (عبد الله وأحمد، 1998) التي أظهرت أن مهنة التدريس بالمعاهد الخاصة احتلت المرتبة الثالثة بعد مهنتي التمريض والخدمة النفسية بين المهن الأكثر ضغطا (رجاء، 2008: ص489). وأكدت هذه النتيجة دراسة (الدسوقي، 1998) التي خلصت إلى أن مهنة التدريس تأتي ثانيا

بعد مهنة التمريض في مستويات الضغط المهني بين المهن التي طبقت الدراسة على مستواها (شارف: 2017)؛ هذا التصنيف المتقدم الذي احتلته مهنة التدريس دعمته العديد من الدراسات التي كشفت عن مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية، كدراسة (العمرى، 2006) التي اختبر فيها العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية، ودراسة (سلامي، 2007) التي هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية لدى المدرسين بأربع ولايات جزائرية، ودراسة (يحيوي، 2009) التي تمحورت حول معرفة مصدر الضغط لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة (حميدة، 2009) التي هدفت إلى كشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في الأردن، التي أجرت دراسة (حسين، 2011) حول العلاقة بين ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية ومركز الضبط بالعراق؛ إضافة إلى ذلك هدفت دراسة (طلاحة، 2013) إلى الكشف عن مستوى الضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في العاصمة عمان بالأردن.

في المقابل أظهرت دراسات أخرى مستويات متوسطة من الضغوط المهنية لدى المدرسين، كدراسة حنيف (Hanif, 2004) التي كان موضوعها "ضغوط العمل وفاعلية الأداء الوظيفي، والكفاءة الذاتية لدى معلمات المدارس الحكومية والخاصة بمقاطعة كلانج بتايوان"، وكذلك دراسة (البراشدية، 2006) التي كان هدفها تحديد مصادر الدعم الاجتماعي وإسهاماتها في التخفيف من ضغوط العمل لدى مدرسي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة. من هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى معاناة مدرسي التعليم الثانوي من ضغوط مهنية، من خلال اعتماد مؤسسات التعليم الثانوي بمدينة ورقلة ميداناً للدراسة، وعليه كان تساؤل الدراسة كالتالي:

- هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة من ضغوط مهنية؟

2.1. تساؤلات الدراسة:

جاءت تساؤلات الدراسة كما يلي:

- هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة من ضغوط مهنية؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للجنس؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لطبيعة المادة المدرسة؟

3.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- الكشف عن مدى معاناة أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة من ضغوط مهنية.
- تحديد مدى دلالة اختلاف مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لكل من الجنس وطبيعة المادة المدرسة.

4.1. أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة في:

- الكشف عن مستويات بعض المتغيرات ذات الأثر السلبي على الأفراد، ودراسة إمكانية معالجتها أو الحد منها، من خلال الإمكانيات المتاحة.
- يدعم البحث البحوث المهمة بالبيئة المدرسية، كونها البيئة التي أُلقي على عاتقها عبء إعداد أجيال المستقبل، وتزويدهم بمختلف مقومات مجتمعهم.
- نفت أنظار المختصين في مختلف المجالات إلى ضرورة التدخل من أجل تدارك الخلل وعلاج مصدر المشاكل وأصلها، قبل تفاقمها؛ كل حسب تخصصه، خصوصا في الأوساط المهنية، وذلك من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل الخسائر.

5.1. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على مستوى ثانويات مدينة ورقلة.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بمدينة ورقلة.
- الحدود الزمنية: تمت إجراءات الدراسة خلال الفترة الممتدة بين 2022/05/25 و 2022/06/06 من الموسم الدراسي؛ 2022/2023.

6.1. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- الضغوط المهنية: عرفها (Keiko Naono-Nagatomo, 2019) صاحب المقياس المستخدم في الدراسة بأنها مجموع الضغوط النفسية التي يعانها المدرس والمرتبطة بأعباء العمل خارج ساعات الدوام، وتقويمه الذاتي لأدائه كأستاذ، وطبيعة علاقاته مع زملائه، وتفاعله الاجتماعي خارج نطاق المدرسة، إضافة إلى أعباء الواجبات الإضافية الموكلة إليه في عمله، ويعبر عنه بالدرجة التي حصل عليها المفحوص على مقياس الضغط المهني.
- طبيعة المادة المدرسة: وتنقسم في الدراسة إلى مواد مميزة وهي مواد تحمل معاملا عاليا (5 فما فوق) في واحدة أو أكثر من شعب التعليم الثانوي، وقد تم تحديدها في الدراسة بمواد اللغة العربية، الرياضيات، اللغة الفرنسية، ومواد إيقاظ: وهي مواد تحمل نفس المعامل في جميع شعب التعليم الثانوي، وقد تم تحديدها في الدراسة بمواد: التربية الفنية، التربية البدنية، التربية الإسلامية.

7.1. المفاهيم النظرية المستخدمة في الدراسة

- 1.7.1. مفهوم الضغط المهني: عرفه (Tipgos, 1987: p17) بأنه المتطلبات المهنية والتنظيمية التي لها تأثيرات جسدية ونفسية سلبية على الموظف، أما (Matteson&all, 1987) فاعتبره استجابات تكيفية تحدد من خلال الفروق

كنتيجة لأي نشاط أو موقف، أو حدث في بيئة الفرد، بينما يرى (Cooper&Payne, 1994: p242) أنه التناقض السلبي بين وضع الفرد وإدراكه والوضع المرغوب به. أما هيجان (1998) فيرى أنه تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو عوامل في المنظمة التي يعمل لديها الفرد، مما يؤدي إلى آثار جسمية أو نفسية أو سلوكية (هيجان، 1998: ص 28).

2.7.1. خصائص الضغوط المهنية: حدد (Brown&Meberg, 1980) أربعة خصائص مميزة للضغوط المهنية، هي:

- الضغط عملية إدراكية في المقام الأول.
- الضغط المدرك ناتج عن الربط بين وجهة نظر الفرد وما يمتلكه من قدرات عقلية وبدنية وبين متطلبات الموقف الذي هو فيه.
- الضغط المدرك محصلة لمدى أهمية الموقف وفقا لإدراك الفرد نفسه (غربي، 2014: ص 27).

3.7.1. تصنيف الضغوط المهنية:

يمكن تصنيف الضغوط المهنية استنادا إلى عدد من المحددات كالتالي:

- التأثير (إيجابية/سلبية): تنقسم إلى الضغط الحسن وهي استجابة لأحداث إيجابية وذات مشاعر، والانضغاط الناتج عن الأحداث التي تؤدي إلى التوتر والشعور بالإحباط وعدم التوازن (عسكر، 2003: ص 34).
- الحدة: وتصنف إلى ضغط مهني منخفض يحدث عندما يسيطر على الفرد الإحساس بالضجر وعدم الإثارة، وضغط مهني شديد، ينتج عن تراكم الأحداث الضاغطة التي تتجاوز قدرة الفرد على التكيف (منصوري، 2017: ص 24).
- الاستمرارية: تصنف إلى ضغوط مهنية مؤقتة تحيط بالعامل لفترة وجيزة، وضغوط مهنية مزمنة تحيط بالعامل لفترة طويلة (Seaward, 1999: p7-8).

4.7.1. مصادر الضغوط لدى المدرسين:

حوصلها (شعبي، 2022: ص 76-90) في:

- مصادر مرتبطة بظروف العمل: وهي العوامل المحيطة بالمدرس كالضوضاء والإضاءة والحرارة وتصميم المباني المدرسية، ونقص الوسائل التعليمية، والمواصلات، واكتظاظ الأقسام.
- عبء العمل: قد يكون كميا؛ كإسناد مهام كثيرة للمعلم ينجزها في وقت ضيق، كالتحضير لامتحانات، أو نوعي ناتج عن إيكاله بمهام تتجاوز قدراته.
- غموض الدور: أي عدم وضوح الأهداف التي ينوي المعلم تحقيقها، ونقص المعلومات عن الدور المتوقع منه.
- صراع الدور: كصراع دوره كمرشد ومرافق للتلميذ، الذي قد لا يتفق في كل الأوقات مع دوره كمسؤول عن الضبط والنظام.

- سوء العلاقات في العمل: فتظهر على هيئة انسحاب من مكان العمل، نقص الأداء، وارتفاع مظاهر العمل السلبية كزيادة نسبة الغياب.
- الإشراف التربوي: كالعلاقة بين المشرف والمعلم المتضمنة مفهوم الاستعلاء على المعلم تجريحه والبحث عن أخطائه.
- التطور المهني والترقية المهنية: كالفرص المحدودة للترقية المهنية، وإتباع الأساليب غير العادلة في تقييم الأداء، أو ترقية المعلم إلى منصب يفوق قدراته، وضعف الأجر، وانعدام الحوافز، وعدم الاستقرار الوظيفي.

1.7.5. الأثار المترتبة عن الضغوط المهنية لدى المدرسين:

- الأثار الفيزيولوجية: كالأمرض السيكوسوماتية؛ من أمراض قلب، سكري، ضغط الدم، قرحة معدية... (رونالدو، 1999: ص299)، وطول فترة الاستشفاء، والإرهاك الجسدي وآلام الظهر (Elisabeth, 2008: p115).
- الأثار النفسية: كالاحتراق النفسي المؤدي للإرهاق البدني والعاطفي، وانخفاض مستوى الإنجاز، المسببة لمظاهر الغضب والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات، وعدم الإشباع الوظيفي (شعني، 2022: ص91).
- الأثار الاجتماعية والمدرسية: كتكرار الغيابات، والتهرب من العمل، وانخفاض الروح المعنوية، التأخر عن أوقات العمل (حسين وحسين، 2006: ص233)، وتشتت العلاقات بين الزملاء، وما ينتج عنه من مشاعر الغيرة والكراهية وظهور الصراعات (الدقس، 2005: ص233)، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، وعدم الرضا الوظيفي (العتوم والبندري، 2002: ص94).

1.7.6. استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية:

وصنفها (Luzarus&Folkman, 1984):

- استراتيجيات المواجهة المركزة حول المشكل: هي نشاطات سلوكية معرفية يلجأ إليها للتخلص من الموقف المهدد أو الحد منه (طبي، 2005: ص83)، ويتضمن الأساليب التالية: المواجهة والمجاوبة، التجنب والانزواء، اللافعل والسلبية، أسلوب النشاط والعمل الهادف إلى تغيير مصدر الضغط، استخدام أنظمة الدعم، حل المشكلات، الحديث مع الذات خلال التحديات، الاعتقاد في القدرة على المواجهة.
- استراتيجيات المواجهة المركزة حول الانفعال: تتضمن المحاولات التي يقوم بها الفرد للتخلص من حالة الضيق الانفعالي المرتبطة بالموقف الضاغط، أو على الأقل التخفيف منها (Jeammet&all, 1996: p233)، وتندرج تحتها عدد من الأساليب مثل نمط الخوف العام، الرفض والنكران، استخدام الحيل الدفاعية، التعزيز

الإيجابي، المحافظة على التحكم الذاتي، التمارين وتدريبات التنفس العميق، استخدام الدعابة، الاسترخاء الذاتي، التقييم الإيجابي للحدث. (بونامكي، 1998: ص 47-48)،

2. الطريقة والأدوات:

1.2 منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، بأسلوبها الاستكشافي والمقارن.

2.2 مجتمع الدراسة: وتمثل في أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، لمواد اللغة العربية، والرياضيات، واللغة الفرنسية، والتربية الفنية، والتربية البدنية، والتربية والإسلامية، الذين بلغ عددهم (400 أستاذا وأستاذة)، موزعين حسب المتغيرين الوسيطيين للدراسة بالشكل التالي:

الجدول رقم (01): توزيع المجتمع حسب متغيرات الدراسة

المتغير	العدد	النسبة من المجتمع
الجنس	ذكور	42.25
	إناث	57.75
طبيعة المادة المدروسة	مواد مميزة	65.25
	مواد إيقاظ	34.75
المجموع	400	

3.2 المعاينة:

بما أن مجتمع الدراسة قابل للحصر، فقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، بتطبيق مقياس الدراسة على جميع أفراد المجتمع.

4.2 أداة القياس: اعتمدت الدراسة في قياس الضغط المهني لأصحابه Keiko Naono-Nagatomo and all (2019) وتم تعريبه في هذه الدراسة من اللغة الانجليزية الي العربية كما وتم تعديل أحد بنوده ليناسب بيئة الدراسة، يتكون من ست وعشرين فقرة موزعة على خمسة أبعاد أساسية وهي الوقت الذي يتم قضاءه خارج العمل (05) فقرات، القدرة على التقييم الذاتي كمدرس (06) فقرات، العلاقات بين الأساتذة (06) فقرات، التفاعلات الاجتماعية خارج نطاق التدريس (04) فقرات، الواجبات خارج نطاق التدريس (05) فقرات.

وتتم الإجابة على المقياس من خلال الاختيار بين أحد البدائل الأربعة التي يقيم بها درجة موافقته على العبارة بنفسه (1-2-3-4)، بذلك تكون الأوزان (02، 01، 03، 04) لكل بديل على الترتيب.

5.2 الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة:

- ثبات درجات المقياس:

تم التحقق من ثبات درجات مقياس الضغط المهني في الدراسة الحالية باستخدام طريقتين هما: طريقة التجزئة النصفية بتصحيح جاتمان، ومعادلة ألفا (α) كرونباخ، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس بالإضافة إلى

الأبعاد الفرعية الأربعة، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم(02): قيم معاملات الثبات - جاتمان وألفا (α) كرونباخ- لدرجات مقياس الضغط المهني

معامل ألفا (α)	معامل جاتمان	عدد البنود	مقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين وأبعاده
0.97	0.93	05	الوقت الذي يتم قضاؤه خارج العمل
0.96	0.96	06	القدرة على التقييم الذاتي كمدرس
0.97	0.97	06	العلاقة بين الأساتذة
0.94	0.93	04	التفاعلات الاجتماعية خارج نطاق التدريس
0.96	0.93	05	الواجبات خارج نطاق التدريس
0.99	0.99	26	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل الثبات باستخدام الطريقتين (جاتمان وألفا) لدرجات الأبعاد الأربعة قد جاءت مرتفعة ومتساوية، حيث بلغت: 0,99، وقد تراوحت بين 0,93 و0,97 بالنسبة للأبعاد، وهي قيم تشير إلى مستويات عالية من الثبات.

- صدق درجات المقياس:

أولاً: صدق الترجمة: بهدف تعريب المقياس تم تقديم المقياس إلى سبعة من المختصين في اللغة الانجليزية بغرض ترجمته إلى اللغة العربية كل على حدى، من ثمة مقارنة الترجمات وتوحيدها في ترجمة واحدة ثم تقديمها إلى مختص ثامن في اللغة الإنجليزية لتحديد الاختلافات بين النسختين، بعد أن أظهرت نتائج الترجمة درجة ثقة مقبولة حول صدق التعريب تم عرض النسخة الأصلية للمقياس باللغة الانجليزية مع التعريب على مختصين في علم النفس عددهم (09) مختصين لديهم خبرة في الموضوع من جهة، وعلى قدر من التمكن من اللغة الانجليزية من جهة أخرى، وعليه تمت تعديل بعض الفقرات حسب الملاحظات التي اقترحتها الأساتذة المختصون.

ثانياً: صدق المحكمين: تم عرض المقياس على عدد من المختصين في علم النفس وعلوم التربية عددهم (09) محكمين، من أجل تقديم ملاحظاتهم، من ثم اتخاذ الإجراءات المناسبة لتقديم التعديلات المناسبة للبيئة العربية الجزائرية، ومن ثمة إعادة عرضها على نفس المحكمين، وقد تم تحديد الصدق الظاهري للنسخة المعربة من المقياس انطلاقاً من نسب الاتفاق المتحصل عليها يمكن القول بأن مقياس الضغط المهني (STJSS) بأبعاده الأربعة الأولى في نسخته العربية يحتفظ بمستوى صدق ظاهري مقبول، أما بالنسبة للبعد الخامس فقد تم تعديل فقراته ليكون مناسباً أكثر للبيئة الجزائرية.

ثالثاً صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق مقياس الضغط المهني في الدراسة الحالية باستخدام طريقة الاتساق الداخلي. وقد تم الاعتماد على هذا النوع من الصدق في الدراسة الحالية من خلال حساب ثلاثة مظاهر من معاملات الارتباط

المصححة، والتي توضحها الجداول التالية:

الجدول رقم (03) الارتباطات البينية المصححة بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين

الارتباط	أرقام البنود	الارتباط	أرقام البنود	الارتباط	أرقام البنود
0.91	19	0.91	10	0.88	01
0.89	20	0.89	11	0.89	02
0.90	21	0.90	12	0.94	03
0.90	22	0.90	13	0.91	04
0.91	23	0.90	14	0.93	05
0.89	24	0.91	15	0.93	06
0.92	25	0.89	16	0.93	07
	26	0.87	17	0.90	08
		0.90	18	0.90	09
المتوسط الحسابي					
0.90					

يتضح من الجدول أن الارتباطات البينية المصححة بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين وبنوده قد جاءت كلها مرتفعة، حيث تراوحت بين 0.87 و0.94، بمتوسط حسابي قدره: 0.90.

الجدول رقم (04) الارتباطات البينية المصححة بين البنود والأبعاد الفرعية لمقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين.

الوقت الذي يتم قضاؤه خارج العمل		القدرة على التقييم الذاتي كمدرس		العلاقة بين الأساتذة		التفاعلات الاجتماعية خارج نطاق التدريس		الواجبات خارج نطاق التدريس	
الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط
1	0.90	7	0.92	12	0.87	9	0.85	6	0.90
2	0.89	8	0.92	17	0.90	14	0.88	10	0.83
3	0.95	11	0.90	18	0.92	16	0.86	24	0.91
4	0.92	13	0.89	20	0.86	21	0.84	25	0.94
5	0.93	15	0.90	22	0.92			26	0.93
		19	0.84	23	0.92				
\bar{x}		\bar{x}		\bar{x}		\bar{x}		\bar{x}	
920.		0.89		0.90		860.		0.90	

يتضح من الجدول أعلاه أن الارتباطات البينية المصححة لكل بعد الأول تراوحت بين 0.86 و0.95،

وهي قيم عالية.

الجدول رقم (05): الارتباط الخام والارتباط الصافي بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين والدرجة

الكلية للأبعاد الفرعية المكونة له

الأبعاد الفرعية	الارتباط الخام	الارتباط الصافي	الدلالة الإحصائية
الوقت الذي يتم قضاؤه خارج العمل	0.97	0.94	0.000
القدرة على التقييم الذاتي كمدرس	0.98	0.96	0.000
العلاقة بين الأساتذة	0.97	0.94	0.000
التفاعلات الاجتماعية خارج نطاق التدريس	0.98	0.96	0.000
الواجبات خارج نطاق التدريس	0.98	0.96	0.000

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن القيم الارتباطية الخام بين الأبعاد الخمسة المكونة لمقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين والدرجة الكلية له قد جاءت كلها مرتفعة ودالة إحصائياً، حيث تراوحت بين 0.97 و 0.98 بالنسبة للارتباط الخام، وبين 0.94 و 0.96 بالنسبة للارتباط الصافي للأبعاد. وعليه يمكن القول أن المقياس يمتلك مستويات عالية من الصدق والثبات، ويمكن الوثوق بخصائصه السيكومترية في القياس.

6.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات: تم استخدام اختبار ت- لعينة واحدة من أجل معالجة التساؤل الأول، واختبار ت- لعينتين مستقلتين لمعالجة التساؤلات الثاني، والثالث.

3. النتائج ومناقشتها:

1.3. عرض نتائج التساؤل الأول:

جاء نص التساؤل الأول كما يلي: هل يعاني أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة من ضغوط مهنية؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار ت- لعينة واحدة من أجل المقارنة بين متوسط الدرجات الكلية لدى عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية والمتوسط الفرضي، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار ت- لعينة واحدة للمقارنة بين متوسط الدرجة الكلية لدى عينة الدراسة على

مقياس الضغوط المهنية والمتوسط الفرضي

الضغوط المهنية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	حجم التأثير Cohen's d
الدرجة الكلية	400	75.00	30.98	25	32.27	399	0.000	1.61 كبير

من خلال الجدول يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: 400 مشاركاً، بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم الكلية على مقياس الضغوط المهنية: 75 بانحراف معياري قدره: 30.98، في حين أن قيمة المتوسط الفرضي قدرت بـ: 25 وهي أقل تماماً من قيمة المتوسط الحسابي، هذا وقد جاءت قيمة اختبار ت- المحسوبة لعينة واحدة

مساوية لـ: 32.27 درجات حرية 399، وهي قيمة دالة إحصائياً، كما أن حجم التأثير (Cohen's d) قد جاء كبير حيث بلغ: 1.61.

وبذلك تكون بيانات الدراسة الحالية مؤيدة لوجود الضغوط المهنية، وعليه يمكن القول بأن أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة يعانون من ضغوط مهنية بمستوى مرتفع.

وقد جاء هذه النتيجة مؤيدة لعدد من الدراسات التي اهتمت بموضوع الضغوط المهنية لدى نفس المدرسين، كدراسة (العمرى، 2006)، ودراسة (سلامي، 2007)، ودراسة (يحيوي، 2009)، ودراسة (حميدة، 2009)، ودراسة (حسين، 2011)، ودراسة (طلافة، 2013)، وكلها اتفقت على أن المدرسين يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية في بيئة البحث، فيما لم تتفق نتيجة الدراسة مع دراسات أخرى كشفت عن مستويات متوسطة من الضغوط المهنية لدى المدرسين، كدراسة حنيف (Hanif, 2004)، ودراسة (البراشدية، 2006).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون التدريس بطبيعته من المهن المهيئة للضغط المهني، وهو ما أثبتته عدد من الدراسات التي حاولت تصنيف المهن حسب مستويات الضغط المهني التي تثيرها، كدراسة (عبد الله وأحمد، 1998)، ودراسة (الدسوقي، 1998)، وقد احتلت مهنة التدريس مراتب متقدمة في الدراستين من حيث كونها أكثر المهن ضغطاً.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بكون البيئة المدرسية في العموم تتوافر على مصادر ضغط متنوعة، والتي تم تحديدها في العديد من البحوث، كدراسة (عبد الفتاح، 1999: ص 195) التي صنفتها إلى؛ الضغوط الإدارية، الضغوط الطلابية، ضغوط التدريس، والضغوط الخاصة بالعلاقات مع الزملاء، وكل من كيرياكو وشين (Kyriacou & Chien, 2004) اللذان حدداها في سياسات العمل بالمهنة، الأعمال الموجهة، والضغوط الأسرية، وتشان وتشين (Chan & Chen, 2010) اللذان اعتبرا أن مصادر الضغوط المهنية بالنسبة للمدرسين تنحصر في عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب، أما (قاجة، 2010) فقد صنفت تلك المصادر إلى ضعف مستوى التلاميذ، المناهج الدراسية، ساعات العمل الطويلة، المكانة والأجر، عبء المهنة، أولياء الأمور، بيئة العمل المادية، الوسائل التعليمية، علاقة المعلم مع المفتش، التعامل مع الزملاء، الإدارة المدرسية، ولخصها (بدران، 2017) في؛ الأداء السيئ للتلاميذ في الامتحانات، التخطيط اليومي، تصحيح الاختبارات، الضوضاء، بناء التدريس، عدم توفر الدعم المادي.

إن كل هذه المصادر التي تم ذكرها في الدراسات أعلاه بتوافر جزء منها أو كلها في بيئة الدراسة الحالية ينبئ بطبيعة الحال بالمستوى المرتفع المتوقع للضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وترجع الدراسة الحالية هذه النتيجة الحالية-إضافة إلى ما سبق ذكره- إلى التسارع الذي حصل في مجال التربية والتعليم في الجزائر، والمرحلة الانتقالية التي تمر بها في وزارة التربية الوطنية، والمستجدات التي اصطدم بها الأستاذ في السنوات الخمس الأخيرة، والتي كان أبرزها رقمنة المدخلات والمخرجات بالنسبة للأستاذ والتلميذ والولي معاً،

فاختلفت وسائل التواصل بين الأستاذ وولي التلميذ، وأصبحت أغلب التعاملات الإدارية عن طريق المواقع الإلكترونية الخاصة بالوزارة... وهي تطورات على ما تحمله من تيسير لنشاط المؤسسات التربوية عموماً إلا أنها تمثل عبءاً إضافياً في مراحل تطبيقها الأولى، كونها مستجدات استحدثت في فترة وجيزة، والأستاذ -كغيره من موظفي القطاع- مطالب بمسايرتها، وهذا قد يعتبر مصدراً جديداً للضغوط المهنية التي يعايشها المدرسون في بيئة عملهم.

2.3. عرض نتائج التساؤل الثاني

جاء نص التساؤل الثاني كما يلي: هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي

تعزى للجنس؟

وللتحقق من هذا التساؤل تم استخدام اختبار ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات أساتذة التعليم الثانوي في مقياس الضغوط المهنية حسب متغير الجنس (ذكور/إناث)، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات أساتذة التعليم الثانوي

الضغوط المهنية حسب متغير الجنس

الضغوط المهنية	نوع الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	حجم التأثير Cohen's d
الدرجة الكلية	ذكور	169	77.53	30.58	1.40	398	0.16	0.07
	إناث	231	73.15	31.22			غير دال	

من خلال الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكور في الدرجة الكلية على مقياس الضغوط المهنية بلغ: 77.53 بانحراف معياري قدره: 30.58، كما قدر المتوسط الحسابي لدرجات الإناث في الدرجة الكلية على مقياس الضغوط المهنية بـ: 73.15 بانحراف معياري قدره: 31.22، هذا وقد جاءت قيمة اختبار ت المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ: 1.40 بدرجات حرية 398، وهي قيمة غير دالة إحصائية، كما أن قيمة حجم التأثير (Cohen's d) لم يتجاوز: 0.07.

وفي ضوء ما سبق، يتبين بأن بيانات الدراسة الحالية لا تؤيد وجود الفروق، وبذلك يمكن القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى للجنس.

و يرجع هذا إلى مصادر الضغوط النفسية في البيئة المدرسية بالنسبة للأستاذ التي هي البيئة المدرسية ذاتها، وهي المكان أو المحيط الذي يمارس فيها مهمته التعليمية، وباعتبار أن هذه البيئة تتوافر على مستوياتها مثيرات مختلفة للضغط المهني، فإن هذه المثيرات لها تأثيرها السلبي الضاغط على الأستاذ بشكل عام، سواء كان ذكراً أو أنثى، فطالما أن هناك مصادر للضغط في البيئة التي يمارس فيها الأستاذ مهنته فاحتمال ظهور مستويات مرتفعة من الضغط المهني وارد، بغض النظر عن اختلاف العوامل الديمغرافية التي يعتبر الجنس أحدها.

3.3. عرض نتائج التساؤل الثالث:

جاء نص التساؤل الثالث كما يلي: هل توجد فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لطبيعة المواد الدراسية؟
وللتحقق من هذا التساؤل قمنا باستخدام اختبار -ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات أساتذة التعليم الثانوي في مقياس الضغوط المهنية حسب متغير طبيعة المواد الدراسية (مواد مميزة لشعبة ما / مواد إيقاظ)، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (08): نتائج اختبار -ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات أساتذة التعليم الثانوي في

الضغوط المهنية حسب متغير طبيعة المواد الدراسية

الضغوط المهنية	طبيعة المواد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية	حجم التأثير Cohen's d
الدرجة الكلية	مواد مميزة	261	89.26	33.23	-8.28	394.2	0.000	0.83
	مواد إيقاظ	139	67.41	19.52		4	دال	

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات أساتذة التعليم الثانوي في المواد المميزة في الدرجة الكلية على مقياس الضغوط المهنية بلغ: 89.26 بانحراف معياري قدره: 33.23، كما قدر المتوسط الحسابي لدرجات أساتذة التعليم الثانوي في مواد الإيقاظ في الدرجة الكلية على مقياس الضغوط المهنية بـ: 67.41 بانحراف معياري قدره: 19.52، هذا وقد جاءت قيمة اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مستقلتين غير متجانستين مساوية لـ: -8.28 بدرجات حرية 394.24، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما أن حجم التأثير (Cohen's d) قد جاء كبير حيث بلغ: 0.83.

وفي ضوء ما سبق، يتبين بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد وجود الفروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لطبيعة المواد الدراسية لصالح أساتذة التعليم الثانوي في المواد المميزة، أي أن الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي في المواد المميزة أعلى من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي في مواد الإيقاظ. وبذلك يمكن القول أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تعزى لطبيعة المادة المدرسة.

وعلى الرغم من كون مستوى الضغوط المهنية مرتفع في الحالتين (لدى أساتذة المواد المميزة وأساتذة مواد الإيقاظ)، كون المتوسط الحسابي للمجموعتين تجاوز المتوسط الفرضي للمقياس، إلا أن الملاحظ أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة المواد المميزة لشعبة ما أعلى من المتوسط الحسابي لأساتذة مواد الإيقاظ، وهذا يرجع -حسب تفسير الباحثين- إلى المسؤولية المتفاوتة بين الشعب والمستويات الدراسية التي يحملها أستاذ المادة المميزة لواحدة أو أكثر من شعب التعليم الثانوي، فهو يكون مطالباً بتقديم مضامين دراسية مركزة ودقيقة في الشعب التي تعتبر المادة التي يدرسها مميزة فيها، وهي مسؤولية تشكل بدورها ضغطاً نفسياً مهنيًا ويضاف إلى

الضغوط المهنية التي يعاني منها أستاذ مادة الإيقاظ الذي تكون مسؤوليته متساوية بين مختلف الشعب، وفي كل المستويات.

كما يمكن تفسير النتيجة الحالية بعدم تطابق محتوى المادة الدراسية التي يقدمها أستاذ المادة المميزة بين شعب نفس المستوى، فالمضمون يختلف باختلاف أهمية المادة في الشعبة (هل هي مادة مميزة أم مكمل؟)، فقد يكون هناك مضمونان مختلفان لمادة واحدة في مستوى واحد، ذلك الاختلاف الذي لا يشكل مشكلة بالنسبة لأستاذة مادة الإيقاظ، وتظهر معالم تلك المعاناة جليا أثناء تحضير الدروس، والفروض والامتحانات، وتقييم مردود التلميذ، وهذا الأمر بدوره قد يكون مصدرا لضغوط مهنية إضافية لدى أستاذة المادة المميزة لشعبة ما.

4. الخلاصة

حاولت الدراسة الحالية تحديد مدى معاناة أستاذة التعليم الثانوي في مدينة ورقلة من ضغوط مهنية، والفروق في مستوى تلك الضغوط تبعا لمتغيري؛ الجنس، وطبيعة المادة المدرسة، وقد خلصت الدراسة إلى أن أستاذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، وأنه لا وجود لفروق دالة إحصائية في تلك الضغوط تبعا لمتغير الجنس، بينما كانت الفروق فيها دالة إحصائية تبعا لمتغير طبيعة المادة المدرسة. وقد أوصى الباحثان بضرورة البحث في مزار الضغوط المهنية في بيئة الدراسة الحالية، وكذا الاتجاه إلى بناء برامج إرشادية تهدف إلى خفض من مستوى الضغوط المهنية لدى المدرسين، من خلال الاستفادة مما قدمته البحوث السابقة حول الموضوع، والاعتماد على أطر نظرية مناسبة لتحقيق هذا الهدف.

الإحالات والمراجع :

- بدران، بلال عمر (2017): مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية المهنية في الأردن واستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (176).
- البراشدية، حنان بنت سليمان بن أحمد (2006): مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة، رسالة دكتوراه، جامعة السلطان قابوس.
- بونامكي، رايانا (1998): الصحة النفسية للنساء الفلسطينيات تحت الاحتلال الإسرائيلي، جمعية الدراسات العربية، القدس، فلسطين.
- حسين، طه عبد العظيم وحسين، سلامة عبد العظيم (2006): استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر، عمان، الأردن، ط1.
- حسين، عزه عبد الرزاق (2011): ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية وعلاقتها بمركز الضبط Journal Of Educational and Psychological Researches, 8(31), 404-428.
- حميدة، علا محمود. (2011). مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. Dirasat: Educational Sciences, 38(1).
- الدقس، محمد عبد المولى (2005): علم الاجتماع الصناعي، مكتبة المجدلاوي، عمان، الأردن.

- رجاء، مريم (2008): مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض - دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم القانوني في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق، 24 (2)، ص 476-518.
- رونالدو، ريجيو، ترجمة حلمي فارس (1999): المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للتوزيع والنشر، عمان، الأردن.
- سلامي، باهي (2007): مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- شارف خوجة، مليكة (2011): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث : ابتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير، تيزي وزو - الجزائر.
- شارف، خوجة. مليكة (2010): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث : ابتدائي، متوسط، ثانوي، رسالة ماجستير. جامعة مولود معمري. تيزي وزو.
- شعبي، نور الدين (2022): الضغوط المهنية وتقدير الذات، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- طبي، سهام (2006): أنماط التفكير وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة اضطراب الضغوط التالية للصدمة لدى عينة من المصابين بالحروق، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر. باتنة.
- طلاحة، حامد عبد الله (2013): ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 41(1)، ص 257-294.
- عبد الفتاح، يوسف (1999): دينامية صراع الأدوار لدى المرأة القطرية العاملة، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، العدد (15): ص 61-94.
- العقوم، عدنان الشيخ يوسف والبندري محمد سليمان (2002): طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين في سلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(3): ص 89-121.
- عسكر، علي (2003): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الاسكندرية، مصر.
- العمرى، وليد (2008): الضغط والقلق لدى المعلمين، ط2، دار الكتاب الجامعي.
- غربي، صبرينة (2014): مصادر وآثار الضغوط النفسية المهنية-أساليب وبرامج العلاج والوقاية، دار الكتاب العربي، الجزائر.
- قاجة، كلثوم (2010): مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية دراسة استكشافية بمدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، 3(3): ص 380-397.
- منصوري، مصطفى (2017): الضغوط النفسية والمدرسية واستراتيجيات مواجهتها، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد (1998): ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارته، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- يحيوي، زكية (2013): مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- Chan, A. H., Chen, K., & Chong, E. Y. (2010). Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong.

- Cooper, C. L., & Payne, R. (1988). Causes, coping, and consequences of stress at work, New York, *John Wiley & Sons Ltd.*
- Elisabeth, G. (2008). Stress et burnout au travail, Paris, Eyrolles.
- Hanif, R. (2004). Teacher stress, job performance and self efficacy of women school teachers , Doctoral dissertation, Quaid-i-Azam University Islamabad, Pakistan.
- Jeammet, P., Reynaud, M., & Consoli, S. (1996). Psychologie médicale. Paris, Ed, Masson.
- Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *The Journal of Educational Enquiry*, 5(2).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer publishing company.*
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. *Jossey-Bass.*
- Naono-Nagatomo, K., Abe, H., Yada, H., Higashizako, K., Nakano, M., Takeda, R., & Ishida, Y. (2019). Development of the School Teachers Job Stressor Scale (STJSS). *Neuropsychopharmacology reports*, 39(3), 164-172.
- Seaward, B. L. (1999). Managing stress: Principles and strategies for health and wellbeing. *Jones & Bartlett Learning.*
- Tipgos, M. A. (1987). The things that stress us. *Management World*, 16(4),