



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد السابع - الجزء الأول
صفر 1443 هـ - سبتمبر 2021 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

iujournal4@iu.edu.sa

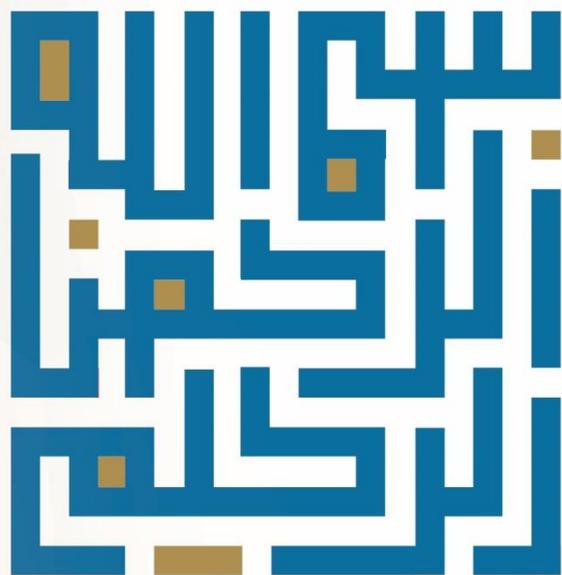




الجامعة الإسلامية بمكة المكرمة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

- أن يتسم البحث بالأمانة والجدية والإبتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
- لم يسبق للباحث نشر بحثه.
- أن لا يكون مستلاً من بحوث سبق نشرها للباحث.
- أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
- أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
- أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث المقدم (25%) .
- أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.
- لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
- أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السادس، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
- أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث ، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة ، و صلب البحث ، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات ، وثبت المصادر والمراجع ، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
- يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.
- يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر. ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

مدير جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

مدير جامعة الحدود الشمالية

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود



هيئة التحرير :

رئيس التحرير :

أ.د : عبد الرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

أعضاء التحرير :

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : إبراهيم بن عبدالرافع السمدوني

وكيل كلية التربية للدراسات العليا بجامعة الأزهر
وأستاذ أصول التربية بجامعة الأزهر

أ.د : بندر بن عبدالله الشريف

أستاذ علم النفس بالجامعة الإسلامية

أ.د : عبدالرحمن بن يوسف شاهين

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

أ.د : عبدالعزيز بن سليمان السلومي

أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية

أ.د : عبدالله بن علي التمام

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

عميد عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد سابقاً
وأستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية

سكرتير التحرير :

أ. مجتبي الصادق المنا

الإخراج والتنفيذ الفني :

م. محمد حسن الشريف



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



فهرس المحتويات :

الصفحة	عنوان البحث	م
1	استراتيجية خريطة القصة وأثرها في تنمية الفهم القرائي لدى متعلمي اللغة العربية الناطقين بغيرها بمعهد تعليم اللغة العربية بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة د. أنس بن حسين بن أحمد آل علي	1
32	درجة إسهام العوامل الخمس الكبرى للشخصية في التنبؤ بالتنمر صورة الضحية والمتنمر لدى طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة د سعيد بن أحمد سعيد آل شويل	2
84	فاعلية تصميم كتاب تفاعلي في تنمية مهارات التعلم والإبداع في ضوء التعلم القائم على المشروع أ.د. ليلي سعيد الجهني / د. تغريد عبد الفتاح الرحيلي	3
132	نمط (د) في الشخصية لدى عينة اكلينكية من مرضى الرهاب الاجتماعي وعينة غير اكلينكية: دراسة ارتباطية ومقارنة د عبد المرید عبد الجابر قاسم العبدلي / د. إبراهيم بن عبدالجليل يمانی	4
178	مستوى إدراك طلبة الجامعات لمفهوم الأمية الحضارية والرقمية والوجدانية: (جامعة الملك سعود أنموذجًا) د. عبدالرحمن عبدالعزيز الشعبي / أ. صهيب صالح معمار أ. عبداللطيم علي الشهرري / أ. أحمد عبدالعزيز السنيدي	5
216	فاعلية التعليم عن بعد في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلاب الموهوبين في مدرسة الرواد الثانوية بالجبيل الصناعية أ. مشعل بن سعد السليمي الحربي	6
248	واقع إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية وأساليب مواجهتها (دراسة ميدانية) د. المتولي إسماعيل بدير	7
312	مؤشرات الصدق والثبات لنسخة معربة من مقياس التوجه نحو المعتقدات الصحية في البيئة السعودية د. يحيى مبارك خطاطبة / د. ظافر بن محمد القحطاني	8
360	شرح التباين في مدى تطور أعضاء هيئة التدريس عبر مستويات البديهة الوظيفية والاستعدادية للمشاركة في التعليم عن بعد: دراسة تطبيقية سعودية د. سامي بن غزالي السلمي / أ. موصي عزيز البلوي	9
378	مدرسة بني عمرو الابتدائية ، دراسة تاريخية حضارية (1373-1403هـ / 1953-1982م) د. منصور بن معاضه بن سعد الكريمي	10

واقع إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية
التربية والتعليم بالدقهلية وأساليب مواجهتها
(دراسة ميدانية)

إعداد

د. المتولي إسماعيل بدير
أستاذ أصول التربية المشارك بكلية المجتمع
بجامعة الجمعة



المستخلص

أعطت المؤسسات بمختلف أنواعها أهمية خاصة لضغوط العمل بوصفها ظاهرة عامة لا يمكن تجاهلها، ونظراً لأن القيادات النسائية من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط المهنية، لكونها تدير البيت والعمل في آن واحد، فيصاحب ذلك المواقف والأحداث التي تشكل عليها ضغوطاً مهنية، وحياتية، مما يدفعها للبحث عن أساليب لإدارة هذه المواقف والتصدي لها، ولذا استهدفت الدراسة التعرف على واقع الضغوط المهنية، الضغوط التنظيمية، ضغوط العمل، ضغوط العبء الوظيفي، ضغوط علاقات العمل، الضغوط الحياتية، ودرجة تأثيرها على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وأهم الأساليب التي يستخدمونها في مواجهتها من خلال استطلاع آرائهن.

ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي، من خلال تطبيق بعض أدواته كالمقابلة لعينة قوامها (١٠)، واستطلاع الرأي لمجتمع الدراسة البالغ (٣٤) من القيادات النسائية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك شبه اتفاق بين نتائج المقابلة، واستطلاع الرأي؛ حيث اتفق أفراد العينة في الأداتين على أن مصادر الضغوط واحدة وهي أحداث الحياة، والتطور التقني، المهنية والوظائف، والاقتصادية والاجتماعية، والخصية والأسرية، وأن درجة تأثيرها على أداء القيادات النسائية تراوح بين كبيرة ومتوسطة، وأن ترتيبها حسب شدة تأثيرها جاء متقارباً في جميع المحاور فيما عدا المحور الخاص بالضغوط التنظيمية؛ حيث جاء في نتائج المقابلة في الترتيب الأول بينما جاء في نتائج استطلاع الرأي في الترتيب الرابع، وأن أكثر الأساليب المستخدمة لمواجهة الضغوط المهنية، من وجهة نظر أفراد العينة، الحرص على سلامة بيئة العمل، والتوازن بين العمل والحياة الأسرية، وتنمية روح العمل التعاوني، وتنمية مهاراتهم وتدريبهم لمواجهة الضغوط، وأوصت بتقليل ساعات العمل الخاصة بالنساء، مراعاة للظروف الفسيولوجية الخاصة بتكوين المرأة والتي تدفعها للتوتر اللاإرادي وزيادة الضغوط عليها شخصياً وعلى المرؤوسين في العمل وعلى أسرتهما في المنزل.

الكلمات المفتاحية: مديرية التربية والتعليم بالدقهلية - الضغوط - الضغوط المهنية - القيادات النسائية .

المقدمة

تتفاوت الضغوط في شدتها وحدتها ونوعها من شخص لآخر، وتزايد مع تزايد التقدم والمنافسة في مجالات الحياة المختلفة، وتعد ضغوط العمل جزءاً رئيساً ومؤثراً في حياة الفرد اليومية حتى أصبحت سمة مميزة للعصر الحالي، وهو ما أكدته دراسة إسماعيل (٢٠١٤)، ولقد أصبحت الوظائف اليوم مصدراً رئيساً للضغوط الناتجة إما عن العوامل التنظيمية في المؤسسة التي يعمل بها، أو العوامل الشخصية للفرد كشخصيته وسلوكه، وبيئته الاجتماعية التي يعيش فيها، ومستواه الاقتصادي، وقد تنتج هذه الضغوط من تجمع العوامل التنظيمية والشخصية معاً، حتى أصبح الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال مما ينعكس سلباً على تأدية مهامه وواجباته الوظيفية، وعلى علاقاته مع زملاء العمل، وكذلك على صحته وجسده؛ ففي بريطانيا تشير الإحصاءات إلى أن "إجمالي عدد حالات الإجهاد أو الاكتئاب أو القلق المرتبط بالعمل في ٢٠١٨/٢٠١٩ كان ٦٠٢,٠٠٠ ، بمعدل انتشار ١,٨٠٠ لكل ١٠٠,٠٠٠ عامل" (HSE, 2019).

ويرجع الاهتمام بدراسة الضغوط للتبعات والتكاليف الباهظة التي تسببها للفرد والمجتمع على حد سواء، وتنتج هذه التكاليف عن العلاقة الوثيقة بين الضغوط وأطياف واسعة من الأمراض الجسمية والاضطرابات النفسية، والغياب عن العمل والاستهداف للحوادث، والصراعات والمشاجرات والسلوك العدواني، وسوء التوافق، وغير ذلك من أشكال السلوك والمشكلات التي يتعرض لها أولئك الذين يعانون من الضغوط، لكنهم في الوقت نفسه لا يملكون الأساليب والطرق الفنية الإيجابية الملائمة لمواجهتها أو التعايش معها والتقليل من تأثيراتها السلبية إلى أدنى حد ممكن (يوسف، ٢٠٠٧، ٣)؛ ففي أمريكا تقدر التكاليف التي تسببها ضغوط العمل للاقتصاد الأمريكي بمبالغ تتراوح بين ١٠٠ و ٣٠٠ بليون دولار سنوياً (باشا، ١٧، ب ت)، حيث تشير نتائج مراكز السيطرة على الأمراض إلى أن "الأمراض المزمنة تمثل ٨٦% من إنفاق الولايات المتحدة على الرعاية الصحية البالغ ٢,٧ تريليون دولار" كثير منها يأتي من السلوكيات المرتبطة بالتوتر، وإذا أردت حل أزمة تكاليف الرعاية الصحية، فإن جزءاً من ذلك الحل يجب أن يمر عبر مكان العمل (رابتولوس، وخان، ٢٠١٩).

ولذا فقد أعطت المؤسسات بمختلف أنواعها أهمية خاصة لضغوط العمل بوصفها ظاهرة عامة لا يمكن تجاهلها، إذ أن تأثيرها يشمل جميع المؤسسات الإنتاجية والخدمية؛ حيث يؤثر على قدرتها على الإيفاء بمتطلبات المجتمع. وعلى هذا الأساس أصبح من الضروري الاهتمام بدراسة ضغوط العمل؛ لما لها من فوائد كثيرة بوصفها "مؤشراً لتفسير سلوك الأفراد سلبياً كان أم إيجابياً، وانعكاسها على إنتاجية الفرد العامل وجودة أدائه للمهام التي تناط به". (الناصر، وحليحل، وسليمان، ٢٠١٩، مقدمة).

وتعد القيادات النسائية من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط المهنية، ويرجع ذلك لكونها ربة منزل، ومديرة عمل في آن واحد، وقد يتطلب ذلك أن تضحى معظم وقتها في العمل، وفي معظم الأوقات تحتاج لسرعة إنهاء المهام الموكلة إليها، مما يتطلب منها زيادة ساعات العمل، حتى بعد انتهاء أوقات الدوام الرسمي، فتضطر إلى نقل هموم العمل لمنزلها مما يمنعها من الحصول على حياة عائلية سليمة، وقد يصاحب ذلك العديد من المواقف والأحداث المزعجة التي تشكل عليها ضغوطاً مهنية في العمل، وحياتية في المنزل، مما يؤدي إلى شعورها بعدم الراحة والتوتر النفسي الشديد، ويدفعها للبحث عن أساليب لإدارة هذه المواقف والتصدي لها، ولذا كان موضوع البحث الحالي.

مشكلة البحث:

نظراً لما تشهده الساحة حالياً من أعباء صحية تتمثل في انتشار بعض الأوبئة والأمراض، وأخرى اقتصادية مثل ارتفاع الأسعار، وتزايد للمتطلبات، وقلة الدخول، وأعباء في بيئة العمل تتمثل في "غياب الدور، وصراع في الأدوار، وقلة في التجهيزات، مطالب الإدارة غير الواقعية، ونقص الدعم، والمعاملة غير العادلة، وقلة التقدير، واختلال التوازن بين الجهد والمكافأة، وتضارب الأدوار، وانعدام الشفافية، وضعف التواصل وغيرها (Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S.2016) مما أدى إلى زيادة الضغوط المهنية خاصة على القيادات النسائية لما لها من ظروف وكيوننة خاصة، حيث يناط بها القيام بأدوار متعددة بجودة عالية سواء على المستوى

الأسرى أو على مستوى العمل دون الإخلال بالتوازن بينهما، حيث يشير فيضي، وهدي وعراك (٢٠١٠) أن مستوى الضغوط المهنية التي تتعرض لها المدرسات أعلى من مستوى الضغوط التي يتعرض لها المدرسون، وفي ذلك إشارة إلى أن النساء أكثر عرضة للضغوط من الرجال، مما يعرضهن للأمراض المزمنة، ولكثرة الإنفاق، ويؤكد ذلك دراسة رابتولوس، وخان (٢٠١٩) التي أشارت إلى أن تقليل النفقات والحفاظ على الصحة يأتي من مواجهة الضغوط في بيئة العمل والتدريب عليها منذ الطفولة، ويتطلب ذلك تقديم الدعم والاستشارات للقيادات النسائية، و"الاهتمام بتطوير السمات والمهارات خلال تدريبيهن بما يتمشى مع ميولهن واهتماماتهن واستعداداتهن وقدراتهن" (الكناني، وآخرون، ٢٠١٤) للحد من آثار الضغوط المهنية، ومن ثم كان البحث الحالي الذي يسعى إلى التعرف على درجة تأثير الضغوط المهنية على أداء العمل، والإستراتيجيات التي تستخدمها القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم، للتصدي لها أو التخفيف من حدتها. وتكمن مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية؟
ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة التالية:

١. ما الإطار الفكري لإدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية؟.
٢. ما واقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية؟.
٣. ما درجة تأثير الضغوط المهنية على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وما أهم الأساليب التي تستخدمها لمواجهةها من وجهة نظرهن؟.
٤. ما الأساليب المقترحة لتحسين إدارة الضغوط لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية للتمكن من مواجهتها؟.

أهداف البحث:

- يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:
- استكشاف أسس ومنطلقات إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية في الفكر الإداري والتربوي المعاصر.
 - الوقوف على ملامح الوضع الراهن لواقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية.
 - التعرف على درجة تأثير الضغوط المهنية على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وأهم الأساليب التي يستخدمونها في مواجهتها من خلال استطلاع آرائهن.
 - وضع المقترحات والتوصيات اللازمة لإدارة القيادات النسائية للضغوط المهنية التي يتعرضن لها، للحد منها والتمكن من مواجهتها.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في معالجته لقضية شائعة لدى القيادات خاصة النسائية، وهي إدارة الضغوط المهنية، والتي تزايد الاهتمام بها مؤخراً من خلال الدراسات والأبحاث والحكومات، والمنظمات الدولية، خاصة بعد أن أصبحت الأعمال روتينية خالية من الإبداع والتميز، تركز على قضية الحضور والانصراف، وتزايدت التوترات والأمراض المزمنة الناتجة عنها، كما تتضح أهميته في السعي لتقديم عدد من الإجراءات والممارسات المقترحة للقيادات النسائية لصانعي القرار بوزارة ومديريات التربية والتعليم عن كيفية إدارة الضغوط المهنية وأساليب مواجهتها، مما ينعكس على جودة الأداء، وخلق بيئة عمل تضيء نوعاً من السعادة على القيادات والمرؤوسين.

حدود البحث:

الحد المكاني: مديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية.
الحد الموضوعي: الضغوط المهنية التي تتعرض لها القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم
الحد الزمني: يتم التطبيق خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩ .

منهج البحث:

نظراً لطبيعة مشكلة البحث سوف يستخدم المنهج الوصفي؛ لمناسبته وطبيعة الدراسة، حيث يعبر عن الموضوع كميّاً من خلال التنظير للإطار الفكري للضغوط المهنية، والتعرف على الواقع الحالي لها في مديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وكمياً من خلال استطلاع آراء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، للتعرف على درجة تأثير الضغوط المهنية على أدائهن، وتحليل النتائج، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تقديم المقترحات المناسبة للقيادات النسائية، لاستخدامها في إدارة الضغوط المهنية، والتخفيف والحد من تأثيرها.

مصطلحات البحث:

- الضغوط المهنية:

هي "المتغيرات التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم شعوراً بالتوتر وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات في صورة آلية تفتقر إلى الاندماج الوجداني، والتشاؤم، وقلة الدافعية، والافتقار إلى الابتكار" (نبيل، ومحمد، ٢٠١٦، ٢٣٣)

- يعرفها البحث الحالي بأنها: الممارسات السلبية الخارجية والداخلية التي تعوق الموارد البشرية عن تحقيق واجباتها المهنية بكفاءة عالية، على الرغم من الرغبة فيها والدافعية إليها.

-الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية:

يعرفها البحث الحالي إجرائيا بأنها: الأحداث أو الظروف الخارجية أو الداخلية غير المرغوبة التي تتعرض لها القيادات النسائية على مستوى وظائفهن بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، والتي تعوقهن أو تمنعهن أو تجبطنهن من القيام بواجباتهن المهنية بكفاءة عالية على الرغم من رغبتهن ودافعيتهن، وتسبب لهن آثارًا سلبية شخصية وأسرية ومجتمعية، ويسعين لتخفيفها باستخدام الإمكانيات المتاحة.

-القيادة النسائية:

تعرف إجرائياً: بأنها المرأة التي تقوم بإدارة كيان وظيفي (إدارة أو قسم أو وحدة أو مركز) بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، سواء بالتعيين أو الاختيار أو الانتداب أو الإشراف أو التفويض.

الدراسات السابقة

الدوري، أسماء قحطان(٢٠٠٣) استهدفت الدراسة التعرف على اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية في جامعة آل البيت بالأردن، واستنتجت الدراسة بأن المرؤوسين من الذكور والإناث لديهم اتجاهات إيجابية نحو تولي المرأة المنصب القيادي، وأن إيجابية المرؤوسين من الذكور تفوق المرؤوسين من الإناث، وأوصت بعدة توصيات منها: الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل العمل، وتحقيق الأمان والاستقرار النفسي، تصرف القادة بأسلوب ينمي إحساس المرؤوسين بالمشاركة وأهميتها في صنع القرار، أن يكون اختيار القائد على أساس موضوعي منزه عن الأهواء الشخصية تمكيناً لمبادئ الصلاحية وتكافؤ الفرص.

دراسة Antoniou A., Polychroni, F.& Vlachakis, A.(٢٠٠٦): هدفت الدراسة إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية والاحتراق الذاتي الذي يتعرض له مدرسو المدارس الأساسية والعليا اليونانية، ومدى اختلاف ذلك من حيث الجنس والعمر، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر النسب ارتفاعاً لمصادر الضغوط تعود إلى: مشاكل التفاعل مع الطلاب، ونقص الاهتمام، وانخفاض الإنجاز،

وبينت الدراسة أن المعلمات يواجهن مستويات أعلى من الضغوط المهنية والاحترق الذاتي مقارنة بالمعلمين فيما يتعلق بالتفاعل مع الطلاب والزملاء، وحجم العمل، وتقديم الطلاب، وأوصت بوضع برامج فعالة لمدرسي المدارس الأساسية والعليا لمنع الضغوط المهنية، والأخذ في الحسبان كيف يدرك الذكور والإناث والشباب وكبار المدرسين الضغوط في العمل.

دراسة عبد العظيم (٢٠٠٦) استهدفت الدراسة التعرف على آراء المعلمين والأخصائيين الاجتماعيين والمدربين في المدارس الثانوية بمحافظة الدقهلية ودمياط حول علاقة ضغط العمل بالالتزام الوظيفي، وتوضيح الفرق بين الالتزام الوظيفي لدي كل من المعلمين والأخصائيين الاجتماعيين والمدربين بالمدارس الثانوية وعلاقتها بضغط العمل، وتوصلت إلى أنه كلما زاد العمر الزمني لكل من المعلم والأخصائي الاجتماعي والمدير كلما زادت الضغوط عليهم، مما يؤثر سلباً على أدائهم ويقل التزامهم الوظيفي تجاه المدرسة التي يعملون بها، وكلما قلت الضغوط الواقعة عليهم كلما زاد التزامهم الوظيفي.

دراسة فرحات، شرين عبد الباقي (٢٠٠٨)، استهدفت الدراسة تخطيط وتنفيذ برنامج إرشادي لتنمية المهارات الإدارية والتعامل مع ضغوط العمل خارج المنزل لدى الزوجات العاملات، وإلقاء الضوء على نوعية ومصادر ضغوط العمل التي تواجه الزوجات العاملات؛ خارج المنزل، والآثار الناتجة عنها على التوافق الزوجي، وتوصلت إلى بناء برنامج إرشادي لتنمية المهارات الإدارية، وكيفية التعامل مع ضغوط العمل خارج المنزل لدى الزوجات العاملات لتحقيق مستويات جيدة من التوافق الزوجي بين الزوجين، والإسهام في تحقيق السعادة والاستقرار الأسري، وأوصت بتطبيق البرنامج على الزوجات العاملات، ثم دراسة أثره على تنمية مهاراتهم في التعامل مع الضغوط بعد تطبيقه، وإجراء مزيد من الدراسات حول ضغوط العمل.

دراسة فيضي، فاضل وجلال، هدى وعراك، محمد (٢٠١٠) وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها مدرسو ومدرسات التربية الرياضية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها مدرسو، مدرسات التربية الرياضية مرتفعة، وأن

مستوى الضغوط التي تتعرض لها مدرسات التربية الرياضية أعلى من مستوى الضغوط التي يتعرض لها مدرسو التربية الرياضية.

دراسة الكناني، وإبراهيم، والمحالي (٢٠١٤)، استهدفت الدراسة التعرف على الاختلاف بين القيادات الرياضية في مقياس إدارة ضغوط الحياة المدرسية بين الصفوف الدراسية الثلاثة بالمدارس الإعدادية في محافظة الدقهلية، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الصفوف الدراسية الثلاث، في العوامل التالية: البيئة المدرسية الاجتماعية-البيئة المدرسية المادية- البعد الاجتماعي-الضغوط الشخصية، ولا توجد فروق دالة إحصائياً بين الصفوف الدراسية الثلاث، في العوامل التالية: العملية التعليمية-البعد النفسي-الدافعية للطلاب، ومن أهم توصياتها: الاهتمام بتطوير السمات والمهارات القيادية للقيادات الرياضية من خلال تدريبهم بما يتماشى مع ميولهم واهتماماتهم واستعداداتهم وقدراتهم.

دراسة نبيل، حليلو ومحمد، معمري (٢٠١٦) استهدفت الدراسة التعرف على أسباب ضغوط العمل والآثار الناجمة عنها، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل جعلت الموارد البشرية تعيش في حالة قلق وتوتر مما انعكس سلباً على البيئة الداخلية للمؤسسة، وعلى فاعليتها بصفة عامة، وأوصت بتوفير بيئة عمل تمكن الفرد العامل أن يضبط سلوكه ومعاملاته وفقها.

دراسة (٢٠١٦). Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. استهدفت الدراسة تحديد أسباب الضغوط في العمل، والتدخلات الفردية والتنظيمية والشخصية التي يستخدمها الموظفون لإدارة الضغوط في المنظمات العامة والخاصة، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الأسباب الشائعة لضغوط العمل والتي تسبب الإجهاد هي: مطالب الإدارة غير الواقعية، ونقص الدعم، والمعاملة غير العادلة، وقلة التقدير، واختلال التوازن بين الجهد والمكافأة، وتضارب الأدوار، وانعدام الشفافية، وضعف التواصل، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحسين ممارسات الإدارة بالإضافة إلى تعزيز الممارسات الشخصية خارج إطار العمل لإدارة الضغوط.

دراسة صابرين، هببته نريمان (٢٠١٧)، استهدفت الدراسة تطبيق إستراتيجيات تنظيمية للتخفيف من أثر ضغوط العمل على الأفراد، ومساعدتهم على أداء مهامهم بصورة أفضل،

وتوصلت إلى عدة إستراتيجيات منها: تحسين بيئة العمل، والإرشاد، وإعادة تصميم الوظائف، والدعم الاجتماعي، وممارسة التمارين الرياضية، والاسترخاء، ومعرفة شخصية الأفراد. دراسة باشا، وبن لخضر (ب ت)، استهدفت الدراسة محاولة التعرف على المهارات القيادية الداعمة في التحكم بضغوط العمل لدى القائد الإداري، وإبرازها في جملة من العناصر والنقاط الأساسية على حسب: مصدر الضغط، احتواء العاملين والمواجهة والعلاج، وأوصت بالعديد من التوصيات، منها تنظيم دورات تكوينية للقادة الإداريين؛ بغية تعريفهم بأهمية التعامل مع الضغط المهني والمداخل الإدارية الحديثة التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتمميتها؛ إعطاء استقلالية أكبر للمرؤوسين في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم؛ تعيين أخصائيين في علم النفس يتولون مهمة المتابعة المستمرة للحالة النفسية والاجتماعية للموارد البشرية داخل وخارج العمل؛ تقليل ساعات العمل بحيث لا تتجاوز أكثر من ست ساعات.

دراسة طيفور، هيفاء (٢٠١٨) استهدفت الدراسة التعرف على مستوى التمكين الإداري لدى القيادات النسائية بجامعة حائل بالسعودية، ومواقفه من وجهة نظرهن، وتوصلت إلى أن الدرجة الكلية للتمكين كبيرة، ولمواقفه متوسطة، وأوصت بعدة توصيات منها: ضرورة تبنى جامعة حائل خطة فعالة لتمكين القيادات النسائية ومنحهن الصلاحيات، وتدريبهن على المشاركة في اتخاذ القرار، وتذليل العقبات أمامهن.

دراسة الناصري، وحليحل، وسليمان (٢٠١٩) استهدفت الدراسة التعرف على علاقة الارتباط والتأثير بين ضغوط العمل متمثلة بأبعادها (غموض الدور، صراع الدور، أعباء العمل، ظروف العمل) وجودة الخدمة بأبعادها (الاستجابة، الاعتمادية، الملموسية، التعاطف) في دائرة البطاقة الوطنية في مدينة الكاظمية بالعراق، وتوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين المتغيرين، وأن مصادر ضغوط العمل التي يواجهها الأفراد العاملون متنوعة، أهمها الضغوط الاجتماعية والضغوط المتعلقة بعدم الانسجام بين قدرات الأفراد ومؤهلاتهم العلمية والواجبات المسندة إليهم، وأوصت بعدة توصيات، أهمها: العمل على التقليل من ضغوط العمل من خلال

توضيح أدوار الأفراد العاملين وتحديد المهام والواجبات الخاصة بهم بشكل دقيق، وتهيئة المستلزمات الضرورية التي من شأنها تعزيز قدرة المؤسسة على تقديم خدمات بجودة عالية.

دراسة بريكة، و بوريجية، وسعال (٢٠٢٠) استهدفت دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني ودرجة التحكم في الضغوط النفسية لدى عينة من معلمي التعليم المتوسط قوامها ٤٠ معلماً ومعلمة بالمجتمع الجزائري، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني ودرجاتهم على مقياس الضغوط النفسية، وعدم وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني، ووجود فروق في درجة التحكم بالضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس لصالح المدرسات. ويرجع ذلك للتنشئة الاجتماعية، والطبيعة البشرية؛ فالبنات أكثر صبراً وتحكماً، وبالتالي أقل عرضة للضغوط النفسية.

تعليق على الدراسات السابقة:

من العرض السابق يتضح أن:

- هناك دراسات اهتمت بأسباب ومصادر الضغوط في العمل مثل: دراسة (Bhui, K., et al. ٢٠١٦).، ودراسة نبيل، حليلو ومحمد، معمرى (٢٠١٦)، ودراسة (Antoniou A., et al. ٢٠٠٦) ، وأخرى اهتمت بضغوط العمل لدى القيادات بمختلف أنواعها كالقيادات الإدارية مثل دراسة باشا، وابن لخصر (ب ت)، والقيادات النسائية في الجامعات مثل دراسة طيفور (٢٠١٨) حيث اهتمت بتمكين المرأة، ودراسة الدوري، أسماء (٢٠٠٣) التي اهتمت بالاتجاهات نحو القيادات النسائية، والقيادات الرياضية مثل دراسة الكناني، وإبراهيم، والمحالي (٢٠١٤)، وبعضها اهتم بالعلاقة بين ضغوط العمل وجودة الأداء وبتطبيق إستراتيجيات تنظيمية للتخفيف من أثر ضغوط العمل على الأفراد مثل دراسة صابرين، هبيبة (٢٠١٧)، ودراسة الناصري، وحليحل، وسليمان (٢٠١٩)، ودراسة فرحات، شرين (٢٠٠٨)، ودراسة عبد العظيم (٢٠٠٦) .

- على الرغم من كثرة الدراسات حول الضغوط إلا أنها تتناول الضغوط وأثرها من الجوانب النفسية للموظف والمعلم، والقيادات الرياضية في قطاعات تعليمية وغير تعليمية، والبعض تناول

تمكين القيادات النسائية، ولذا لا توجد دراسة - في حدود علم الباحث - تناولت إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بديوان عام مديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وهذا ما تنفرد به الدراسة الحالية.

خطة البحث

جاءت الاجابة على تساؤلات البحث على النحو التالي:

السؤال الأول: ما الإطار الفكري لإدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية؟.

يجيب عليه المحور الأول: الإطار الفكري للضغوط المهنية لدى القيادات النسائية.

السؤال الثاني: ما واقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم

بالدقهلية؟.

يجيب عليه المحور الثاني: واقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم

بالدقهلية.

السؤال الثالث: ما درجة تأثير الضغوط المهنية على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية

والتعليم بالدقهلية، وما أهم الأساليب التي تستخدمها لمواجهةها من وجهة نظرهن؟.

يجيب عليه المحور الثالث: الدراسة الميدانية.

السؤال الرابع: ما الإجراءات المقترحة لتحسين إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية

بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية؟. يجيب عليه المحور الرابع: المقترحات والتوصيات.

يسبق ذلك الإطار العام للبحث الذي يتضمن مشكلته، وأهميته، وأهدافه، ومصطلحاته.

المحور الأول: الإطار الفكري لإدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية.

ظهرت الضغوط مع بداية ظهور الإنسان ونمت وتطورت، وبدأ الاستخدام الرسمي لمصطلح الضغوط Stress في أوائل القرن الرابع عشر، وقصد به في ذلك الحين المشقة Hardship والعسر Straits والحنة Adversity والأسى Affliction ، وفي أواخر القرن السابع عشر استخدم في سياق العلوم الطبيعية، وعلى الرغم من أن هذا الاستخدام لم يكن منظماً حتى بدايات القرن التاسع عشر، إلا أنه استمر في الازدهار في علوم الطب على اعتبار أنه أساس اعتلال الصحة ، ثم اهتمت به فروع عديدة من العلوم مثل علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، والفسولوجيا، وعلم النفس، والطب وعلم الغدد الصماء، وعلم الحيوان (يوسف، ٢٠٠٧، ٧)، ومع التطور العلمي والتكنولوجي ، وتزايد أعباء الحياة في عصرنا الحالي تزايد الاهتمام بها.

ونظراً لأن الموظف يمضي معظم وقته في العمل، وفي بعض الأحيان يحمل هموم ومعاونة عمله إلى المنزل، وهذا يعني أن ما يتعرض له الموظف من ضغوط في عمله تؤثر في حياته الأسرية، حيث تؤثر على " صحة الأطفال من خلال الأمومة والأبوة المتقطعة" (Bhui,318,2016)) من هنا نجد أن حياة الموظف عبارة عن حلقة مترابطة تؤثر بعضها في بعض؛ لأن ما يمر به من مواقف أو أحداث محيطة أو ضاغطة بالمنزل ينعكس على عمله وبالتالي على درجة أدائه.

والضغط في مكان العمل أمر لا مفر منه بسبب متطلبات بيئة العمل المعاصرة؛ فالمقبول منه، قد يبقى العاملين في حالة تأهب، وتحفيز، ومقدرة على العمل والتعلم، اعتماداً على الموارد المتاحة والخصائص الشخصية، والغير مقبول منه أي عندما يصبح مفرطاً أو لا يمكن إدارته، فإنه يؤدي إلى الإجهاد والإضرار بصحة العاملين وأداء العمل (WHO)).

ويرى الباحث أن القيادة للنساء من أكثر الوظائف عرضة للضغوط لقيامها بدورين رئيسيين في آن واحد الأول : كونها مرؤوسة في الأسرة والمجتمع، وعليها أعباء كثيرة في البيت فهي الزوجة والأم والمدرسة والمشرقة الصحية... وغيرها، وينسب إليها أي فشل يحدث للأسرة. والثاني: كونها المديرية في العمل، ومطلوب منها تحقيق أهداف، وتنفيذ مهام، وتكون قدوة في الانتظام

والالتزام والتواصل والمظهر، وغيرها، وفي الوقت نفسه مقيدة باللوائح والقوانين وقلة الصلاحيات التي تطلق لها العنان في الفكر، واتخاذ القرارات، ولذا فهي بؤرة تجمع للضغوط الحياتية والمهنية، والمحور التالي يلقي الضوء على الإطار الفكري للضغوط.

مفهوم الضغوط المهنية:

اختلف العلماء والباحثين في تعريف الضغوط؛ حيث "لا يوجد تعريف ثابت ومحدد لها (Kinman, & Jones, 2005) ، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف وتنوع العلوم التي تناولتها كالفيزياء والجغرافيا والطب والهندسة والعلوم النفسية والاجتماعية، ولكن الثابت أن كل دراسة تعرفها حسب طبيعتها؛ وفيما يلي يستعرض البحث الحالي إنجازاً عن مفهوم الضغوط المهنية .

المفهوم اللغوي: لكلمة "ضغط" Stress عدة معانٍ في اللغة العربية؛ فهي تعنى الضيق والقهر والاضطرار، أو هي حالة من الطحن أو الكبس أو العصر، وتدل على الشدة أو المشقة، أو إرغام أو إجهاد أو إلاح، أو الشعور بالوطأة أو الإجهاد (نبيل، ومحمد، ٢٠١٦، ٢٣٣)

المفهوم الاصطلاحي للضغوط:

- هي مجموعة المواقف الداخلية والخارجية التي يتعرّض لها الموظف أثناء عمله وتسبب له حالة من الإجهاد والضغط النفسي، وغالباً ما تنبع من تراكم المسؤوليات التي لا تتماشى مع الشخص أو مهاراته أو توقعاته، وقلة الدعم من المشرفين والزملاء، بالإضافة إلى القليل من التحكم في إجراءات العمل مما يعوق قدرته على التعامل معها (WHO)

- هي الحالة التي يدركها الكائن الذي يتعرض لأحداث أو ظروف معينة بأنها غير مريحة أو مزعجة أو على الأقل تحتاج إلى نوع من التكيف أو إعادة التكيف، وإن استمرارها قد يؤدي إلى آثار سلبية كالمريض والاضطراب وسوء التوافق (يوسف، ٢٠٠٧، ١٣)

- هي ردود فعل أو تأثيرات ضارة على الأفراد العاملين ناجمة عن الضغوط ومتطلبات العمل (Health and Safety Executive, 2015)

من العرض السابق يتضح عدم اتفاق الباحثين حول مفهوم محدد للضغوط المهنية، وقد يكون ذلك راجعاً لاختلاف التجارب الشخصية والاهتمامات والخبرات للباحثين، إضافة إلى

ارتباط ضغوط العمل بعلوم عديدة ومجالات عمل مختلفة، وهذا ما أكدته دراسة نبيل، ومحمد (٢٣٥،٢٠١٦)

ويعرف البحث الحالي الضغوط المهنية بأنها: الممارسات الخارجية والداخلية التي تتعرض لها الموارد البشرية بالمؤسسة، وتؤثر سلباً على معنوياتها، مما يعوقها عن تحقيق واجباتها المهنية بكفاءة، على الرغم من دافعيها.

كما يعرف الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية إجرائياً بأنها: الأحداث أو الظروف الخارجية أو الداخلية غير المريحة التي تتعرض لها القيادات النسائية على مستوى وظائفهن بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، والتي تعوقهن أو تمنعهن أو تحبطهن من القيام بواجباتهن المهنية بكفاءة عالية على الرغم من رغبتهن ودافعيتهن، وتسبب لهن آثاراً سلبية شخصية وأسرية ومجتمعية، ويسعين لتخفيفها باستخدام الإمكانيات المتاحة.

من العرض السابق يرى الباحث أن تعريف الضغوط المهنية يؤكد على العلاقة بين الفرد وبيئة العمل؛ حيث إن الضغوط تتحدد بمدى المواءمة بين الشخص وبيئة العمل، فعندما تكون قدرات ومهارات الموظف كافية ومناسبة للتعامل مع المواقف الصعبة، فسوف يشعر بقليل من الضغوط، وعندما تكون قدراته ومهاراته غير كافية لتلبية متطلبات بيئة العمل فسوف يشعر بتعرضه لكم كبير من الضغوط، وبالتالي فإن الضغوط تنتج عن عملية تقدير الأحداث باعتبارها كبيرة، أو متوسطة، أو قليلة، كما أن الضغوط ليست بالضرورة سلبية أو سيئة، فالضغوط المعتدلة لها دور مهم في تنشيط الموظف واستثارة دافعيته للإنجاز.

مصادر الضغوط المهنية:

للضغوط المهنية مصادر عديدة منها ما تسببه العوامل الخارجية كالبيئة، والمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية واستمرار القيادات لفترات طويلة، والمتغيرات التكنولوجية والقيمية ومنها ما تسببه العوامل الداخلية للفرد، وتشير أدبيات البحث التربوي والإداري إلى تنوع مصادر الضغوط، إلا أن البحث الحالي يصنفها من حيث المصادر التي تسببها إلى:

١. مصادر أحداث الحياة:

وهي أحداث سريعة ومتلاحقة ومتنوعة، وجميعها ترتبط بها ضغوط تختلف في شدتها باختلاف شدة الحدث؛ فمنها اليومي قليل الشدة، مثل التكسب في إشارة المرور، والوقوف في طابور للحصول على خدمة معينة، أو محاولة اتخاذ قرار في أمر صعب، ومنها الزمن كبير الشدة الذي ينتج عن أحداث ضاغطة أو صادمة، تبقى آثارها مع الفرد لسنة أو لسنوات (يوسف، ٢٠٠٧، ١٦).

٢. مصادر التطور التقني:

شهد العالم تطوراً سريعاً في وسائل الاتصال والمواصلات وثورة المعلومات، والصناعة والتكنولوجيا، هذا التطور السريع والمتلاحق نتج عنه ضغوط عديدة منها ما تسمى "بالضغوط العقلية Technostress التي يمكن أن يواجهها الفرد عندما يطلب منه أن يتعلم تقنية جديدة" (باتشيري، ٢٠١٥، ٤١).

بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن متطلباتها، مثل زيادة مستوى التعليم، وارتفاع مستوى الطموح، والبحث عن مستوى أعلى من المعيشة وحياة الرفاهية وفقدان لغة التفاهم والحوار والتواصل بين الأجيال (يوسف، ٢٠٠٧، ٦). كما أنها تشكل ضغوطاً على الموظفين، خاصة من القيادات النسائية، تسببها قلة توفر الأجهزة والأدوات بيئة العمل التي تلبى طموحهم في تطوير أعمالهم بما يتواءم مع المستحدثات، وضعف استخدام التقنية.

٣. المصادر الاقتصادية والاجتماعية:

وتنتج من عدم ثبوت أو تدهور الحالة الاقتصادية التي تؤدي إلى إصابة البيئة الاقتصادية بزيادة التضخم أو الكساد؛ مما يؤدي إلى التأثير بشكل سلبي على الأفراد، ويظهر هذا التأثير في ارتفاع الأسعار بشكل عام، مما يؤثر على دخل الأفراد، ويجعلهم يشعرون بالضيق والتوتر، مما يخلق ضغوطاً على الأفراد في الحياة العامة، وضغوطاً مهنية في العمل نتيجة لضعف الإمكانيات التي لا تمكن الجهة من توفير أدوات العمل.

أما التغييرات الاجتماعية، كالتطبيقية ومعاملة الناس على أساس الدين أو العرق، وتغير القيم والمبادئ وظهور مصطلحات غريبة على مجتمعاتنا، فهي ظواهر جديدة ظهرت في المجتمعات، تختلف عن التقاليد والقيم المتعارف عليها، وينتج عنها مشكلات، تُعزّز شعور الأفراد بالضغط، ويلاحظها "المجموعات المرجعية المختلفة مثل الأصدقاء أو الزملاء أو المشرفين في العمل نتيجة الخروج عن مجموعة المعايير والأعراف المتوقعة" (باتشبرجى، ٢٠١٥، ٩١)

٤. المصادر الشخصية والأسرية:

هي أحد أهم مصادر ضغوط العمل المتعلقة بظروف حياة الموظف وطبيعة شخصيته مثل: المشكلات الأسرية، طموحه نحو تحقيق هدف مُعيّن، الصراع بين دوره في المنزل والعمل، المشكلات مع الأصدقاء والأقارب، الاختلالات الزوجية، الخوف من فقدان الوظيفة، أو من الفشل وعدم الكفاءة، نقص القدرة على إدارة الذات، الشعور بعدم الثقة، محاولة القيام بأدوار متعددة في الوقت نفسه (Segal, et al., 2020).

٥. مصادر المهنة والوظائف:

يتعرض الموظف بصفة عامة -والقيادات النسائية بصفة خاصة - يوميا في عملهم لضغوط عدة ناتجة عن:

١-محتويات العمل: وتشتمل على عدة عناصر هي: مهام العمل، عبء العمل، ساعات العمل، والدور في العمل، وجميعها تشكل ضغوطاً مهنية على الموظفين والقيادات بصفة عامة، وخاصة النسائية؛ وذلك لقلة التحفيز، وضعف وضوح المهام ونقص تنوعها، والعمل تحت ضغط الوقت، ونقص المشاركة في صنع القرار، وغياب التحكم في إجراءات العمل ووتيرته وأساليبه وبيئته وساعاته (WHO).

ب-سياق الوظيفة: ويشمل التطوير المهني، والأجور، ودور المؤسسة، والعلاقات الشخصية، والتوازن بين العمل والحياة، وجميعها مصادر للضغوط المهنية على الموظفين والقيادات للعديد من الأسباب منها؛ ضعف الأمن الوظيفي، ونقص فرص الترقية، والقيمة الاجتماعية المنخفضة، وأنظمة تقييم الأداء غير الواضحة أو غير العادلة، قلة المهارات المهنية، الدور غير

الواضح، الإشراف غير الداعم، العلاقات السيئة مع الزملاء، العنف، العمل المعزول أو الانفرادي، ضعف التواصل وسوء القيادة، تضارب متطلبات العمل والمنزل، ونقص الدعم لمشكلات العمل، وعدم وجود قواعد وسياسات تنظيمية لدعم التوازن بين العمل والحياة. (WHO)

ج- الاجهاد في العمل: إن كثرة الأعباء المهنية التي يكلف بها الموظف تشكل ضغوطاً عليه كثيرة، كما تشعره بالإرهاق، وتفقدته الثقة وقد يصبح غاضباً أو سريع الانفعال، ويصاب بالاجهاد المفرط الذي يتسبب في الشعور بالقلق أو الانفعال أو الاكتئاب، اللامبالاة، فقدان الاهتمام بالعمل، مشاكل النوم، إعياء، صعوبة في التركيز، توتر العضلات أو الصداع، مشاكل في المعدة، الانسحاب الاجتماعي (Segal, Jeanne, Smith, Melinda, Robinson, Lawrence, & Segal, Robert, 2020)

د- العوامل التنظيمية: هي من العوامل المهمة التي يؤدي ضعفها أو غيابها أو عدم وضوحها إلى حدوث الضغوط المهنية؛ وتشمل: الأهداف والهياكل التنظيمية، والإستراتيجيات، والسياسات المطبقة في تنظيم العمل، والمناخ التنظيمي، وحجم المؤسسة، بالإضافة إلى: (Segal, et al. 2020)

- الخوف من الاستغناء عن الموظفين.

- المزيد من الوقت الإضافي بسبب تخفيضات الموظفين.
- الضغط على الأداء لتلبية التوقعات المتزايدة ولكن مع عدم وجود زيادة في الرضا الوظيفي.

- الضغط للعمل بمستويات مثالية طوال الوقت.
- عدم السيطرة على كيفية قيامك بعملك.

أنواع الضغوط:

تختلف الضغوط باختلاف مصادرها وأسبابها وآثارها، فيقسمها البعض إجمالاً إلى ضغوط إيجابية وضغوط سلبية؛ فتعرف الإيجابية بأنها: هي الضغوط التي تقيد الشخص وتؤثر عليه بشكل إيجابي من خلال زيادة قدرته على العمل والإنجاز، وتشعره بالسعادة، كأن يتم تحديد وقت معين لإنجاز مهمة ما ودفع الشخص إلى التفوق والشعور بالإنجاز عند إنجازه لكافة المهام الموكلة إليه

وبالوقت التي تم تحديده. وسوف يسלט البحث الضوء على الضغوط السلبية لآثارها على أداء الفرد وحياته.

الضغوط السلبية:

هي الضغوط التي تؤثر على الفرد بشكل سلبي وتنعكس على أدائه وإنتاجيته، وتجعله يبدو محبطاً وغير راض عن العمل، وهناك العديد من الأسباب لضغوط العمل السلبية، مثل (Bhui,2016,318)، (Stranks,2005)، (Confederation of British Industry CBI.,2013): مواجهة صعوبة في العمل وعدم مقدرة الشخص على حل المشاكل التي تواجهه والتي تتعلق بأدائه وفهمه للعمل، بحيث يكون مستوى قدراته أقل من مستوى العمل، وجود مشكلة في تقبل المدير، إقنا بسبب أسلوبه السيئ، أو وجود مشكلة في نفسية الشخص تمنعه من تقبل فكرة العمل تحت قيادة شخص آخر، وجود أنظمة متشددة في بيئة العمل تمنع الشخص من الاحتفاظ بنفسية جيدة ووضع مريح، المنافسة على الموارد القليلة المتاحة، مما يسبب اللجوء لبعض الأساليب غير المريحة، والتي تسبب العديد من الضغوط النفسية على الشخص العامل، ممارسة الشخص للعديد من الأدوار والأعمال في نفس الوقت، مما يؤدي إلى تشتت الشخص واستنزاف قدراته، عدم الحصول على بيئة مريحة أثناء العمل كالعمل في الأماكن الحارة أو الباردة، أو في الأماكن المرعجة، وجود شخصيات غير مريحة في بيئة العمل كالزملاء العدوانيين، وجود مشاكل شخصية إقنا في أطباع الشخص أو مشاكل عائلية وعاطفية.

وهناك تقسيم آخر للضغوط (يوسف، ٢٠٠٤، ٢٣-٢٤):

١. من حيث آثارها؛ تصنف إلى: ضغوط بناءة (إيجابية) مثل الترقى في العمل، وضغوط هدامة (سلبية) مثل الإصابة في العمل.
٢. من حيث استمرارها؛ وتصنف إلى: مستمرة كمنغصات الحياة اليومية، ومتقطعة كالمناسبات الاجتماعية كالحفلات والإجازات ومخالفات القانون.
٣. من حيث المنشأ؛ وتصنف إلى: ضغوط داخلية أي من داخل الفرد مثل الحاجات والمتغيرات الفسيولوجية، والطموحات والأهداف وغيرها، وضغوط خارجية أي تأتي من البيئة

الخارجية، وهي كثيرة كالضوضاء والظروف الطبيعية كالزلازل والبراكين والأعاصير، والملوثات وغيرها.

٤. من حيث المكان الذي تحدث فيه؛ وتصنف إلى: ضغوط العمل أو ضغوط المنزل أو ضغوط الشارع، وغيرها.

٥. من حيث عدد المتأثرين بها؛ وتصنف إلى: العامة؛ أي التي يتأثر بها عد كبير من الناس كالأحداث المفزعة، والخاصة؛ التي تؤثر على فرد واحد أو على عدد محدود من الأفراد كحوادث الطرق، أو منغصات الحياة اليومية.

٦. من حيث شدة الأحداث والمواقف الضاغطة؛ تصنف إلى : خفيفة ومعتدلة وشديدة أو حادة.

٧. من حيث مجال الحياة الذي تحدث فيه؛ تصنف إلى: الضغوط الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية أو الإدارية والتنظيمية، وهكذا.

وغنى عن البيان أن هذه الأسس أو المحاور للتصنيف ليست منفصلة أو مستقلة تماماً؛ وإنما هي بالأحرى متداخلة ومتقاطعة، فالحدث الواحد يمكن أن يصنف وفقاً لأكثر من محك.

الآثار المترتبة على ضغوط العمل: يقسمها الباحثون إلى آثار إيجابية وسلبية:

١. الآثار الإيجابية : إن العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها تنظر إلى ضغوط العمل على أنها: " ضرر يجب مكافحته وذلك لأثارها السلبية" (HSE,9,2019) على الفرد والمؤسسة معاً، ولكن لها آثارٌ إيجابية مرغوبة فيها إلى جانب السلبية غير المرغوب فيها. ومن الآثار الإيجابية ما يلي: التحفيز على العمل، وزيادة تركيز الفرد في العمل، ونظر الفرد إلى عمله بتميز؛ والتركيز على نتائج العمل، والنوم بشكل مريح، والمقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر، والشعور بالمتعة، والشعور بالإنجاز، وتزويد الفرد بالحوية، والنظر للمستقبل بالتفاؤل، والمقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة) العميان، ٢٠٠٥، ١٥٩. (وقد يتحقق ذلك إذا تبنت القيادات الأفكار والطرائق والحلول التي يتقدم بها العاملون لأداء عملهم بشكل أفضل،

مما يعزز ذواتهم ويزيد اهتمامهم وولاءهم، وإعطائهم فرصة إثبات قدراتهم، والمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات (البواردي، ٢٠٢٠، ٢٤٤).

٢. الآثار السلبية: وتظهر آثارها السلبية على الفرد وعلى المؤسسة.

أولاً: الآثار السلبية على الفرد: وتنقسم إلى:

الآثار الجسدية: تمتد نتائج تزايد الضغوط المهنية على الفرد لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على النواحي البدنية مثل: الأمراض الجسدية، الصداع، قرحة المعدة، السكري، أمراض القلب، ضغط الدم... وغيرها. (العميان، ٢٠٠٥، ١٦٧).

الآثار السلوكية: من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه، حدوث بعض التغيرات للأسوأ في عاداته المعتادة مثل: الأرق، الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن، فقدان الشهية، التغيير في عادات النوم، العدوانية والتخريب، وعدم احترام أنظمة العمل (حريم، ٢٠٠٤، ٢٩٣).

الآثار النفسية: على الرغم من أهميتها، فإنها لم تحظ بنفس درجة الاهتمام التي حظيت بها الآثار الجسدية، ويرجع ذلك إلى صعوبة قياسها؛ نظرًا لأنها غير ملموسة، وهذه الآثار غالبًا ما تتمثل بالقلق والتوتر، والغضب والإحباط، والملل، والشعور بانخفاض تقدير الذات، والأرق، وسرعة الإثارة، وانخفاض أخلاقيات الفرد، وزيادة عدم الرضا عن العمل، وزيادة الرغبة في ترك العمل، وانخفاض الولاء التنظيمي، والاحتراق الذاتي، وفقدان الاهتمام وانخفاض القدرة على إشباع الحاجات (هيجان، ١٩٨٩، ٢٢٨).

ثانياً: الآثار السلبية على المؤسسة: يمكن عرض الآثار السلبية لضغوط العمل على

المؤسسة فيما يلي (العميان، ٢٠٠٥، ١٥٩):

- زيادة التكاليف المالية من حيث تكاليف التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل.
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.
- الاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية والشعور بالإحباط والفسل.

- عدم الرضا الوظيفي والذي نتج عنه الغياب والتأخر عن العمل والتسرب الوظيفي.
- ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات.
- عدم الدقة في اتخاذ القرارات.
- سوء العلاقات والاتصال بين أفراد المؤسسة بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.

إستراتيجيات إدارة الضغوط:

مواجهة الضغوط المهنية هي مجموعة الإجراءات التي يقوم به الفرد من محاولات للتعامل مع ضغوط حادثة بالفعل، بينما إدارة الضغوط هي الأنشطة والأساليب التي تستخدمها المؤسسة أو الأفراد (الموظفون والقيادات) للحد من الضغوط ولتقليل أو منع حدوث أضرار للفرد وللمؤسسة، وتهدف لإعادة التوازن بين "تطلعات المطالب الخارجية والموارد الداخلية" (Bhui, et al, 2016, p.318)، لأن عدم اتزانها ينعكس سلبا على الأفراد و المجتمع فيما بعد، والبديهي أن يحاول كل فرد مواجهة الضغوط والتعامل معها، وعندما تنجح المواجهة فإن هذا يعني تجاوز الفرد الآثار السلبية للضغوط ولو بشكل مؤقت، أما إذا أخفقت المواجهة، أو إذا تبني الفرد أساليب الهروب أو التسكين؛ فإن الآثار السلبية تكون مؤكدة ومن ثم تكون إدارة الضغوط ضرورية.

والمواجهة هي عملية التصدي للمتطلبات الداخلية والخارجية التي يقدرها الفرد على أنها ضغوط للحد منها أو التغلب عليها، وينظر البعض إلى المواجهة على أنها سلسلة من التفاعلات بين الفرد بما لديه من مصادر، وقيم، والتزامات، والبيئة المعينة بما فيها من مصادر ومتطلبات وقيود، وعليه فإن المواجهة ليست فعلا يتخذ لمرة واحدة، ثم ينتهي وإنما هي مجموعة من الاستجابات التي تحدث عبر الزمن ويؤثر بها الفرد في البيئة المحيطة ويتأثر بها (Bhui, et al, 2016, p.318) وتمثل إستراتيجيات المواجهة الأساليب التي يحاول من خلالها الفرد التعامل مع عملية إدارة الضغوط من خلال برامج تدريبية أو ورش عمل تقدمها المؤسسة للأفراد بشكل عام، أو لمجموعات معينة تتميز باشتراكها في مشكلات بعينها، حيث تؤكد دراسة (Bhui, et al (2016, p.321)، أن (٥٠%) من أفراد العينة يرون أن فرص التدريب والتطوير الوظيفي في مكان العمل كانت فعالة في إدارة الضغوط المرتبط بالعمل، حيث جعلتهم يشعرون بالاطلاع والتقدير الكافيين، وساعد التدريب

المناسب والتجهيزات والموارد الكافية للموظفين بأداء أدوارهم بفعالية، وأن تدخلات المؤسسة على المستوى الفردي قليلة وتقتصر على: إما تدخلات نفسية عبر الهاتف، أو وجهاً لوجه، أو الاستشارة عبر الإنترنت.

العوامل المؤثرة في استراتيجيات إدارة الضغوط:

يرى الباحث أن عملية إدارة الضغوط تختلف من فرد لآخر؛ نظراً لأنها تتأثر بمجموعة من العوامل؛ كالمسلمات الشخصية، والوراثة، والبيئة، والقدرة على التحمل والتأقلم، والحالة الاجتماعية والاقتصادية والصحية، وحالة مكان العمل، "وشدة المواقف الضاغطة، فكلما كان الموقف ضاغطاً كان إفراز الهرمونات أعلى من المعدلات الطبيعية المطلوبة، وهو ما قد يعوق بعض العمليات الحيوية ويؤثر على الحالة الانفعالية وعلى الاستجابات المطلوبة والعكس صحيح" (Antoniou, 2015, Cooper, Cary L., Alexander-Stamatios)، وقد يرجع ذلك لانشغال الفرد بحالته النفسية من جراء الضغط الذي تعرض له دون عناية بمصدره أو سببه.

من العرض السابق يستعرض الباحث بعض الممارسات التي يمكن للقيادات استخدامها لإدارة الضغوط مثل:

- تحقيق الترابط بين الخطة الموضوعية والأهداف المحددة والإمكانات والموارد المتاحة.
- متابعة التغيرات التي تحدث في البنية التنظيمية للمؤسسة.
- استخدام الأسلوب العلمي في حل الضغوط بدءاً؛ من جمع المعلومات والمعطيات المتبدلة عن الموقف ودراستها بصورة مستمرة، إلى اختيار الحل الأمثل واتخاذ القرار.
- المراقبة المستمرة من أجل تنفيذ المهام الجديدة.
- متابعة تنفيذ القرارات والتوصيات بشكل دائم ومستمر.
- مرونة القيادة، لتجاوز الضغوط سريعاً.
- سرعة الإنجاز لتنفيذ الخطط الموضوعية والإستراتيجية المحددة، وحل المشاكل القائمة والمحتملة.
- الاتصال الدائم مع الأعضاء، مع رصد أي محاولة تستهدف تعكير صفو هذا الاتصال.

ومما هو جدير بالذكر أن البحث الحالي سوف يسلط الضوء على هذا الجزء من خلال المحور الميداني السؤال المفتوح بالثالثاً في الاستبانة.

القيادة النسائية:

في ظل التطورات السريعة وتزاحم وتلاطم الأحداث يطلب من القيادات إنجاز العديد من المهام بصفة عاجلة في وقت محدد؛ من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة إليها، بالإضافة لما تفرزه بيئة العمل اليومية ومتطلبات الحياة الشخصية والاجتماعية من ضغوط أخرى؛ الأمر الذي يتطلب منها تفعيل مهارات داعمة لمهاراتها القيادية الأساسية، لتخفيف حدة هذه الضغوط، ويوجد اختلاف حول تحديد مفهوم محدد للقيادة؛ نظراً لاختلاف مدارسها وطبيعتها، وهناك مفاهيم عدة لها منها على سبيل المثال لا الحصر، أنها:

- "القدرة والعزم على جمع الرجال والنساء حول هدف مشترك، يضاف إليهما الخلق الذي يوحى بالثقة" (التميمي، ١٩٩٢، ١٠).

- "القدرة على التوجيه من أجل تحقيق هدف معين عن طريق الآخرين" (الشميمري، وهيجان، وغنام، ٢٠١٦، ١٨٠).

- القدرة على التأثير في الآخرين، وتغيير سلوكهم، وحثهم على العمل، والمساهمة بفاعلية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (نصر، ٢٠١٤، ٧٨).

من العرض السابق يعرف البحث الحالي القيادة النسائية إجرائياً بأنها: إحدى النساء التي تتوفر فيها مجموعة من الصفات والخصائص التي تؤهلها لتكون مسؤولة عن التخطيط والتنظيم والتوجيه والإرشاد والمتابعة والتقييم لمجموعة من الموظفين ينتمون لقسم أو لإدارة أو لوحدة أو لمركز بديوان عام مديرية التربية والتعليم بالدقهلية، لتنفيذ مهام وأهداف مخصصة ومحددة لهم.

أهمية القيادة:

يمكن إيجاز أهمية القيادة في (عبد الخالق، وعلى، ٢٠٠٩، ١٠٨):

١. المساهمة في وضع تصميم كامل وشامل وواضح للمؤسسة وأهدافها التنظيمية.

٢. مساعدة المؤسسة في التكيف مع البيئة المحيطة بها بسبب ما تشهده اليوم من تطورات وتغيرات سريعة.

٣. التنسيق وإحداث التوازن بين فروع ووحدات المؤسسة.

٤. إيجاد التعاون بين الموظفين لتحقيق الأهداف.

٥. تحويل الأهداف إلى نتائج وإنجازات مع التعامل بسهولة ويسر مع متغيرات البيئة الخارجية.

ويضيف الباحث القدرة على التنسيق والمتابعة وسرعة اتخاذ القرارات، والتمكن من تخفيف الضغوط، وعدالة المعاملة، وبناء الرؤية المستقبلية.

صفات ومهارات القيادة:

تلعب القيادة دوراً كبيراً في بناء العمل الجماعي، وتماسك تركيب الموظفين، وتحقيق أهداف، وأنشطة المؤسسة، وقد اعتاد البعض على ربط القيادة بالذكور، وعادة ينظر للقيادات النسائية "بالتوتر كصفة أنثوية مرتبطة بالضعف" (Brooker, A., Eakin, J. 2001)، ونظراً لأهمية القيادة، ومدى تفاعل القائد انفعالياً واجتماعياً وإدارياً مع المرؤوسين، ينبغي أن تتوفر به مجموعة من الصفات والخصائص، منها (نصر، ٢٠١٤، ٩٠) (الشميمرى، وهيجان، وغنام، ٢٠١٦، ١٩٤):

القدرة الحسنة في المظهر، والتصرف تحت أي ضغط، القوة الجسمية السليمة التي تساعد على القيام بالعمل، وضبط النفس والسيطرة على الأعصاب تحت أي ضغط، تحقيق العدالة والمساواة بين جميع الموظفين، الانضباط والالتزام والإخلاص في العمل، القدرة على التواصل الفعال شفهيّاً وكتابياً، القدرة على سرعة اتخاذ القرار، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، وإدارة الوقت.

ويضيف الباحث:

القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والتقييم، القدرة على توثيق الأعمال وإعداد التقارير عن قسمه أو إدارته أو وحدته، التنمية المهنية المستدامة، تشجيع وتحفيز الموظفين نحو الإنجاز والإبداع والابتكار في العمل، القدرة على فهم واستيعاب مصادر ضغوط العمل، والتمكن من احتواء العاملين، والعمل على مواجهة الضغوط المهنية ومعالجتها.

من العرض السابق يتضح أن الإطار الفكري للضغوط في حاجه الى ربط بالواقع، وهذا ما سوف يتضح من المحور التالي.

المحور الثاني: واقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية.

تعد محافظة الدقهلية من أهم محافظات الجمهورية بعد القاهرة والإسكندرية، وعاصمتها المنصورة وتقع على الضفة الشرقية لنهر النيل فرع دمياط، وتبعد ١٢٠ كم شمال شرق القاهرة، وتحتوى على مختلف أنواع التعليم، ويوجد بها مديرية للتربية والتعليم تضم (١٨) إدارة تعليمية هي: شرق المنصورة، غرب المنصورة، طلخا، سندوب، أجا، ميت غمر، السنبلوين، نبروه، شربين، دكرنس، منية النص، المنزلة، المطرية، الجمالية، بنى عبيد، بلقاس، تمي الأمديد، ميت سلسيل. يتطلب هذا العدد من الإدارات التعليمية قيادات بالمديرية ذات قدرات نوعية تتمكن من مواجهة الضغوط المهنية، وقيادة وتوجيه هذه الإدارات صوب مهامها وأهدافها المنشودة، ولكي يتحقق ذلك يسعى المحور الحالي للتعرف على واقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بصفة خاصة حتى يمكن وضع الحلول للتصدي لها وتخفيف آثارها، بعدما تزايد الاهتمام في الفترة الأخيرة بتمكين المرأة في الوظائف القيادية والإشرافية، وفيما يلي ايجاز عن واقع الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية في محافظة الدقهلية.

أعداد الطلاب والمدارس والفصول بمراحل التعليم قبل الجامعي بمحافظة الدقهلية لعام ٢٠٢٠/٢٠١٩.

شهدت أعداد الطلاب والمدارس والفصول الحكومية في مراحل التعليم قبل الجامعي معدلات نمو مرتفعة، والجدول التالي يوضح ذلك: (وزارة التربية والتعليم، الإحصاءات والمؤشرات ٢٠٢٠)

جدول (١) أعداد المقيدين في مرحلة التعليم قبل الجامعي (الحكومي والخاص) لعام ٢٠٢٠/٢٠١٩

البيان	ما قبل الابتدائي	ابتدائي	التعليم المجتمعي	إعدادي	ثانوي عام	ثانوي فني	تربية خاصة	الجملة
عدد المدارس	٧١٢	١٣٣٩	١٨٨	٨٢٧	٢٠٥	٢٣٠	٧٥	٣٥٧٦
عدد الفصول	١٨٤٠	١٥٢٦٢	١٨٨	٧٣٠٦	٣٠٥٣	٣٥٠٧	٣٠٠	٣١٤٥٦
عدد الطلاب	٦٦٤٤٣	٨٠٦٣٨٦	٢٧٨٥	٣٤١٧٩١	١٣٤٦٧٥	١٣٣٧٩٣	٢٦٦٨	١٤٨٨٥٤١
كثافة الفصل	٣٦,١	٥٢,٨	١٤,٨	٤٦,٨	٣٨,٤	٣٨,١	٨,٩	٤٧,٣
عدد المعلمين	٢٧٥٣	٢٧٥٩٧	٤٠٥	١٧٠٩٤	٦٨٠٤	١٣٧٤٩	٥٥٨	٦٨٩٦٠

المصدر: وزارة التربية والتعليم، مركز المعلومات ودعم القرار، الإحصاءات والمؤشرات (مديريات - مراحل) ٢٠٢٠/٢٠١٩

من الجدول السابق يتبين الحجم الكبير للتعليم قبل الجامعي في محافظة الدقهلية؛ حيث وصل عدد الطلاب خلال عام ٢٠٢٠ إلى ١,٤٨٨,٥٤١ تلميذ، وعدد المدارس ٣٥٧٦ مدرسة وهذا يؤكد مبدأ الإتاحة، ولرصد واقع التعليم قبل الجامعي في محافظة الدقهلية، تضمنت التقارير الإحصائية لعام ٢٠٢٠/٢٠١٩ الصادرة عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بوزارة التربية والتعليم، والمتاحة على موقعه الإلكتروني (<http://emis.gov.eg>) العديد من المؤشرات ذات الدلالة ويمكنها كشف حجم التعليم قبل الجامعي، ويتبين ذلك من خلال ما يلي: (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، المؤشرات والإحصاءات التعليمية، ٢٠٢٠)

- وصل إجمالي عدد التلاميذ في التعليم قبل الجامعي الحكومي (عدا التعليم الأزهري) خلال عام ٢٠٢٠/٢٠١٩ (١,٤٣٥,٦٩٥) مليون، بينما بلغوا في التعليم الخاص نحو (٥٢٨٤٦) تلميذ كما بلغ إجمالي أعداد المدرسين بالمدارس الحكومية والخاصة نحو (٦٨٩٦٠) تلميذ في العام نفسه منهم (٣٤٢٤) تلميذ بالمدارس الحكومية، و (٣٥٧٦) تلميذ في التعليم الخاص.

- بلغت نسبة أعداد التلاميذ في المدارس الحكومية (٩٦,٤%)، بينما بلغت في المدارس الخاصة (٣,٦) خلال عام ٢٠١٩/٢٠٢٠، كما بلغت نسبة الذكور في المدارس الحكومية (٥١,٠٠%) والإناث (٤٩,٠٠%)، وهي نسبة تتسق مع النسب في المدارس الخاصة.

- بلغت نسبة أعداد المعلمين المعيّنين والمتعاقدين في المدارس الحكومية (٩٦,٧%)، بينما بلغت في المدارس الخاصة (٣,٣%) خلال عام ٢٠١٩/٢٠٢٠.

- بلغ المتوسط العام لكثافة الفصول خلال عام ٢٠١٩/٢٠٢٠ (٤٧,٣)، حيث بلغت في المدارس الحكومية (٤٧,٩)، بينما بلغت في المدارس الخاصة (٣٥,٤)، ويلاحظ أن أعلى مرحلة في الكثافة هي المرحلة الابتدائية (٥٣,٦)، وتلتها المرحلة الإعدادية (٤٧,٢).

ومن العرض السابق يتضح أن التعليم قبل الجامعي في محافظة الدقهلية، يشهد نمواً في أعداد التلاميذ، والمعلمين، والمدارس، والموظفين.

أعداد القيادات بديوان عام مديرية التربية والتعليم بالدقهلية:

في ضوء المفهوم الذي تبنته الدراسة الحالية والذي يشير إلى أن القيادة: هي كل فرد يقوم بإدارة كيان إداري بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية سواء بالتعيين أو الاختيار أو الإشراف أو الانتداب أو حتى التفويض، وعلى ذلك يشير الجدول جدول (٢) إلى أعداد القيادات بديوان مديرية التربية والتعليم بالدقهلية.

جدول (٢) أعداد القيادات بديوان عام المديرية ٢٠١٩/٢٠٢٠

م	القسم / الإدارة / الوحدة / المركز	عدد القيادات		
		ذكور	اناث	المجموع
١	مكتب وكيل الوزارة	١	-	-
٢	مكتب وكيل المديرية	-	-	-
٣	الخدمات والأنشطة	١	-	١
٤	مكتب الأمن	١	-	١
٥	العلاقات العامة	١	١	٢
٦	ما قبل الابتدائي	-	١	١

٢	١	١	الابتدائي	٧
١	١	-	التعليم المجتمعي	٨
٢	١	١	الإعدادي	٩
٢	١	١	الثانوي العام	١٠
٦	٢	٤	الثانوي الفني	١١
٢	١	١	التربية الخاصة	١٢
١	-	١	المتابعة	١٣
٢	١	١	التخطيط	١٤
٦	٢	٤	المالية	١٥
٢	١	١	التعيينات	١٦
٢	١	١	الشؤون القانونية	١٧
١	١	-	الإجازات	١٨
٢	-	٢	المستودعات	١٩
١	١	-	البعثات	٢٠
١	-	١	خدمة المواطنين	٢١
٢	١	١	إنهاء الخدمة	٢٢
٢	١	١	الأرشيف	٢٣
٢	١	١	مركز المعلومات	٢٤
٣	١	٢	الخدمات	٢٥
٢	١	١	الجودة	٢٦
٢	١	١	التدريب	٢٧
١	١	-	المشاركة المجتمعية	٢٨
٢	١	١	الإحصاء	٢٩
١	١	-	الابتعاث	٣٠
٢	١	١	التوجيه المالي والإداري	٣١
٢	١	١	التوجيه الفني	٣٢
١	١	-	المشروعات	٣٣
١٥	٦	٩	مدارس المديرية	٣٤
٧٦	٣٤	٤٢	المجموع	

المصدر: مركز المعلومات بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية

تشير إحصاءات الوزارة ٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى أن إجمالي أعداد من يعملون بالإدارة على مستوى مديرية التربية والتعليم بالدقهلية (المديرية والإدارات والمدارس) بلغوا (٢١٠٩)، وأن أعداد النساء منهم (١١٣٣) بنسبة قدرها (٥٣,٧%) (الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ

القرار، ٢٠٢٠)، ويرى الباحث أن نسبة القيادات النسائية تفوق نسبة القيادات من الذكور، ومن الجدول (٢) يتضح أن إجمالي القيادات بالمديرية (٧٦) قيادة بلغت نسبة القيادات النسائية منها (٤٧%)، ويدل ذلك على أن هناك عدالة في الاختيار، وأن الاختيار لا يراعى النوع، ولكنه يتم حسب الكفاءة.

مظاهر الاهتمام الرسمي بالقيادات بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية:

تزايد الاهتمام الرسمي، والمجتمعي بالقيادات بصفة عامة، والنسائية بصفة خاصة، في الآونة الأخيرة ومن مظاهر ذلك ما يلي:

- اهتم دستور ٢٠١٤م في مادة (١١)، بأن: "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور، وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً (وثيقة الدستور المصري، ٢٠١٤، مادة ١١).

- تضمنت رؤية مصر ٢٠٣٠ في المحور المتعلق بالتعليم، الأهداف الإستراتيجية للتعليم حتى عام ٢٠٣٠ في الهدف الإستراتيجي الثاني "تعليم يتميز بإطار نظام مؤسسي، وكفاء، وعادل، ومستدام" الهدف الفرعي "تتميز كفاءة المعلمين والقادة التربويين"، كما ينص الهدف الإستراتيجي الثالث على "بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى... (رؤية مصر، ٢٠٣٠، ٣٢-٤٠).

- إنشاء فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بالدقهلية، وتتبع له مدارس محافظات دمياط، الدقهلية، الغربية، كفر الشيخ، والمدارس التابعة للإدارات التعليمية بأولاد صقر، وكفر صقر، وديرب نجم التابعة لمحافظة الشرقية (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد،

والتي تعنى بضمان جودة مؤسسات التعليم قبل الجامعي ومنحتها الاعتماد الأكاديمي، حيث يوجد من بين معاييرها في المجال الثاني محور القدرة المؤسسية معيار خاص بالقيادة والحوكمة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ملف التقدم لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، ٢٠١٥/٢٠١٦) (https://naqaae.eg/?page_id=1162) ومن ثم فهي مصدر للحكم على جودة التعليم .

- إنشاء فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالدقهلية عام ٢٠١٧، حيث اهتمت منذ نشأتها بتنمية مهارات المعلمين وترقياتهم، بالإضافة لتدريب وتأهيل القيادات. (الأكاديمية المهنية للمعلمين، http://pat.edu.eg/about).

- اهتمت الدولة منذ عام ٢٠١٧/٢٠١٨ بإنشاء بنك المعرفة الوطني للمعلمين والطلاب، في ١٤ نوفمبر ٢٠١٥ (www.ekb.eg)، الذي يتيح للقيادات الاطلاع على أحدث الدراسات والبحوث في مجال تخصصهم.

- إنشاء فرع هيئة الأبنية التعليمية بالدقهلية (https://etenders.gov.eg/Org/622) لبناء وإصلاح الأبنية التعليمية والإدارية بهدف تهيئة بيئة مناسبة، تتوفر فيها المساحات الكافية والتهوية والإضاءة المناسبة، مما يسهل على القيادات سرعة العمل واتخاذ القرارات، ومن ثم تخفيف ضغوط بيئة العمل.

- وجود مركز التطوير التكنولوجي بالدقهلية التابع لمديرية التربية والتعليم وفروعه بالإدارات التعليمية، ويهتم بالبنية التحتية التكنولوجية، وتأهيل المعلمين والقيادات على المستحدثات التقنية.

- إنشاء مركز إعداد القيادات التربوية على مستوى الوزارة وفروعه (١٤) ببعض المحافظات من بينها محافظة الدقهلية، بهدف إعداد كوادر قيادية على مستوى الجمهورية قادرة على الإدارة المتميزة، كما يقوم المركز بالتعاون مع الجمعيات الأهلية في تنفيذ بعض البرامج بهدف تفعيل المشاركة المجتمعية وتفعيل دور المجتمع المدني (صدى البلد، ١١/٨/٢٠١٥) وتقوم الإدارة العامة لمركز إعداد القيادات بإعداد خطة التنمية المهنية سنوياً، بهدف إعداد جيل من القيادات المبدعة

والقادرة على تحمل المسؤولية الوطنية، وتماشياً مع الخطة الإستراتيجية للوزارة ورؤية مصر ٢٠٣٠، وبناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية (الشروق، ٢٠١٩/٣/١)

- وجود لجنة لاختيار القيادات بوزارة التربية والتعليم، ويتألف اللجنة حسب القرار الوزاري، وزير التربية والتعليم، ونائبه، لشؤون المعلمين، لقطاع التكنولوجيا، المستشار القانوني للوزير، وبعض قيادات الوزارة، وتهتم باختيار القيادات لشغل الوظائف القيادية (الدرجة الممتازة، والدرجة العالية ودرجة مدير عام) مثل رئيس قطاع بالمستوى الوظيفي الممتاز ومدير مديرية ورئيس إدارة مركزية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠، قانون ٤)، وعلى أساسها يتم اختيار القيادات الممتازة لمديرية التربية والتعليم بالدقهلية.

- وجود لجنة اختيار القيادات بالمحافظة، حيث توجد لجنة برئاسة محافظ الدقهلية لاختيار القيادات بصفة عامة على مستوى المحافظة التي تشغل المناصب العليا، ومن بينها القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم، وفق قواعد ومعايير محددة.

- لجنة اختيار القيادات بالمديرية (لجنة الموارد البشرية): توجد لجنة دائمة بالمديرية، تسمى بلجنة اختيار القيادات والتي يشكلها وكيل الوزارة، برئاسته وعضوية كل من وكيل المديرية، ومدير الشؤون المالية، ومدير الشؤون القانونية، ومدير شؤون العاملين، ومدير التوجيه المالي والإداري، ومدير إدارة الجودة، وممثل عن كلية التربية بالمنصورة، وتقوم سنوياً باختيار القيادات وفق شروط ومعايير محددة تضعها من خلال المقابلات.

- على الرغم من كافة الجهود الرسمية السابقة إلا أن القيادات بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية شأنها شأن القيادات بوزارة التربية والتعليم تعاني من العديد من الضغوط، حيث ترى بعض الدراسات التي أجريت على محافظة الدقهلية مثل دراسة عبد العظيم (٢٠٠٦) أنه كلما زاد العمر الزمني لكل من المعلم والأخصائي الاجتماعي كلما زادت الضغوط عليه، مما أثر سلباً على أدائه وكل التزامه الوظيفية تجاه المدرسة التي يعمل بها، ودراسة فرحات (٢٠٠٨)، التي ترى تزايد الضغوط على الزوجات العاملات مما ينعكس على الأسرة والتوافق الزوجي سلباً، ولذا أوصت بتنمية مهارات التعامل مع ضغوط العمل خارج المنزل لدى الزوجات العاملات لتحقيق مستويات

جيدة من التوافق الزوجي، والإسهام في تحقيق السعادة والاستقرار الأسري، ودراسة الكناي، وإبراهيم، والمحالي (٢٠١٤)، التي استنتجت ضرورة الاهتمام بتطوير السمات والمهارات القيادية للقيادات الرياضية الموجودة بالمدارس الإعدادية بمحافظة الدقهلية من خلال تدريبهم بما يتماشى مع ميولهم واهتماماتهم واستعداداتهم وقدراتهم، حتى يتمكنوا من الحد من الضغوط التي تواجههم، ودراسة اسماعيل (٢٠١٤)، التي ترى استمرار دراسة ضغوط العمل خاصة التي تزيد عن الحد لدى المعلمين بمحافظة الدقهلية لاعتبارها إحدى الظواهر الانسانية التي تصاحب التعقيدات المتسارعة الناتجة عن عملية التطور السريعة في المجتمعات، وتزايد مع تزايد التقدم والمنافسة في مجالات الحياة المختلفة.

ودراسة النحاس (٢٠١١) التي توصلت إلى سبعة محاور رئيسية لمصادر الضغوط المهنية للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية، هي: العبء الوظيفي، التوجيه الفني من الجهات الإدارية، عدم وجود الدعم الإداري، المردود المادي، الإعداد المهني، بيئة العمل، المكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي، واستنتجت وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط المهنية وأبعاد التوافق النفسي لدي الأخصائي الرياضي.

تعليق: من العرض السابق يتضح أن الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمحافظة الدقهلية في حاجة لدراستها والتصدي لها، لاعتبارها إحدى الظواهر الانسانية التي تصاحب العمل والعلاقات الإنسانية، وتنمو وتزداد بزيادة تعقيدات الحياة والتقدم العلمي والتكنولوجي، والتنافسية، وصراع العمل، ويرى الباحث وجود تحديات تساعد على نموها منها:

- قلة التوعية بالضغوط ومصادرها.
- قلة البرامج التدريبية التي تعالج وتخفف من الضغوط.
- كثرة أعداد الموظفين في المكاتب.
- قلة مناسبة بيئة العمل (التهوية، والإضاءة والتحكم في درجة الحرارة) للقيام بالعمل.
- كثرة المهام والأعباء التي تكلف بها القيادات.
- الاتجاه المجتمعي السلبي نحو القيادات النسائية.

- كثرة الأعباء الحياتية على النساء.
 - ضعف وضوح الجوانب التنظيمية في العمل.
 - الضغط المجتمعي على التعليم ومؤسساته وقياداته.
 - قلة الموارد الاقتصادية.
 - ضعف الرواتب للقيادات وللعاملين في القطاع التعليمي.
 - ضعف الإعداد المهني للقيادات.
 - تدني المكانة الاجتماعية للقيادات العاملة بالحقل التعليمي.
- والمحور التالي يوضح الضغوط المهنية وأثرها على أداء القيادات النسائية من وجهة نظرهن.

المحور الثالث: تأثير الضغوط المهنية على القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية من وجهة نظرهن.

للتعرف على الضغوط المهنية التي تتعرض لها القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وقياس درجة تأثيرها على أدائهن، وكيفية التصدي لها قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية يمكن إنجاز إجراءاتها على النحو التالي:

عينة مجتمع البحث:

بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها، فقد تحددت عينة المجتمع المستهدف من جميع القيادات النسائية بديوان عام مديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية موزعين على الكيانات المختلفة بالمديرية، واعتمد الباحث على القيادات النسائية؛ على اعتبار أنها من تقوم بقيادة إدارة أو قسم أو وحدة أو فرع أو مركز، سواء بالتعيين أو بالإشراف أو بالانتداب أو بالتفويض المؤقت، وبلغ إجمالي مجتمع الدراسة (٣٤) قيادية نسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية تم اختيارها بالطريقة المقصودة، وهي تمثل جميع الكيانات الإدارية بالمديرية، ويبين تفصيلها الجدول (٢) بالمحور الثاني، وخاصة البيانات المتعلقة بالقيادات النسائية والجهات الإدارية التابعة لها.

أداتا البحث:

١-المقابلة المقننة:

نظراً لقلة أفراد مجتمع الدراسة الذي طبق عليه الاستبانة والبالغ عدده (٣٤) لجأ الباحث لإجراء مقابلة مقننة مع عينة من القيادات النسائية، بهدف ضمان صدق الاستجابات على الاستبانة؛ نظراً لما تتمتع به المقابلة من مميزات تحد من الذاتية -على الرغم من تنفيذها عن بعد - وذلك من خلال عدة أسئلة مفتوحة تدور حول المعوقات التي تواجههن في مواقعهن القيادية وتشكل ضغوطاً عليهن، وأهم الضغوط المهنية التي تؤثر على أدائهن في العمل، وترتيب الضغوط المهنية من حيث درجة تأثيرها، وأهم مقترحاتهن للحد من الضغوط التي تواجههن.

صدق الأداة:

بعد تصميم الأداة (المقابلة)، باتباع الأسلوب العلمي، تم عرضها على أساتذة متخصصين في المجال التربوي بلغ عددهم (٧)؛ - وهم الذين حكموا الاستبانة - لتحكيمها وإبداء رأيهم فيها من حيث الحكم على مدى وضوح الأسئلة، ومدى شمولها وكفائيتها لقياس ما وضعت من أجله، وتم تعديل بعض الأسئلة وحذف بعضها، حتى أخذت صورتها النهائية.

عينة المقابلة: بلغ عدد أفراد العينة (١٠) من القيادات النسائية من المجتمع الأصلي وتم اختيار (٦) منهن بالطريقة المقصودة لمعرفة الباحث بهن، وتم اختيار (٤) من خلال بعض القيادات التي تمت مقابلتهن.

إجراءات المقابلة:

أجرى الباحث مقابلات فردية مقننة عن بعد باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (الماسنجر- الواتس آب - الإيمو) نظراً للإجراءات الاحترازية التي تتبعها مديرية التربية والتعليم للحد من انتشار فيروس كورونا مع عينة من القيادات النسائية بلغ عددهن (١٠)، استغرقت مدة المقابلة مع كل واحدة منهن مدة تتراوح بين ١٥:٢٠ دقيقة تقريباً، أبدين تعاوُن واهتمامهن بالدراسة.

وقد اعتمد الباحث على الإجراءات التالية لتنفيذ المقابلات مع أفراد العينة:

١. الاتصال بأفراد العينة لتحديد الموعد المناسب ووسيلة الاتصال المناسبة للمقابلة.
٢. أعد الباحث قائمة بالأسئلة التي يجيب عنها أفراد العينة في المقابلة.
٣. إرسال الأسئلة لهن مسبقاً.
٤. إجراء المقابلة لكل فرد من أفراد العينة على انفراد.
٥. إعطاء الفرصة الكافية لكل فرد من أفراد العينة للتعبير عن نفسها دون مقاطعة.
٦. الاستئذان من أفراد العينة بتدوين ما يدلون به من استجابات.
٧. تفرغ استجابات العينة ومعالجتها باستخدام التكرارات والنسب المئوية وتحليلها والاستفادة من نتائجها.

عرض النتائج وتحليلها

نتائج السؤال الأول: ما المعوقات التي تواجهك في موقعك القيادي، وتشكل ضغطاً تؤثر على أدائك؟.

لقد بينت نتائج المقابلة أن أهم المعوقات التي تواجه القيادات النسائية في مديرية التربية والتعليم بالدقهلية هي: المسؤوليات الأسرية، وصراع الأدوار بين متطلبات الأسرة واحتياجات الوظيفة، ويتفق ذلك مع دراسة (Bhui, et al (٢٠١٦) وطبيعة المجتمع كزحام المواصلات، وقلة الرواتب مع زيادة متطلبات المنصب من الأناقة في المظهر ومجاعة الموضة، والزيارات الميدانية والتنقل من مكان لآخر طوال وقت الدوام، وتحمل أعباء العمل في البيت أحياناً، ونظرة المجتمع للمرأة بأثماً غير قادرة على المنصب القيادي، وغير قادرة على اتخاذ القرار، ومن ثم فهي أكثر عرضة للضغوط من الرجال. هذا يتفق ودراسة (Antoniou A., Polychroni, F.& Vlachakis, A (٢٠٠٦).

والباحث يرى أنه يمكن تقسيم المعوقات السابقة إلى قسمين هما: معوقات خارجية أي خارج حدود العمل، وهي ما تتعلق بالأسرة والمجتمع، وأخرى معوقات داخلية من داخل المجتمع،

وهي المعوقات المهنية، وجميعها سواء الخارجية أو الداخلية تشكل ضغوطاً على القيادات النسائية تنعكس آثارها السلبية على أداء العمل والصحة النفسية.

نتائج السؤال الثاني: ما أهم الضغوط المهنية التي تواجهك وتؤثر على أدائك في

العمل؟.

- بينت نتائج المقابلات أن أهم الضغوط المهنية التي تواجه القيادات النسائية، هي ضعف النواحي التنظيمية في العمل مثل الهيكل التنظيمي، والتخطيط التنفيذي، وضعف وضوح الدور، وصراع العمل، وغياب التوجيه والإرشاد، وقلة الدورات التدريبية التخصصية، وعدم التناسب بين المهام ووقت العمل سواء بالزيادة أو النقصان، قلة الصلاحيات الممنوحة للقيادة، ضعف مقومات بيئة العمل التي تساعد على الإنجاز كالتهوية والاضاءة وتجهيزات الأمن والسلامة ومستلزمات العمل، وهذا ما أكدته دراسة Bhuil, et al (٢٠١٦) ، ودراسة رابتولوس، وخان (٢٠١٩).

نتائج السؤال الثالث: ما ترتيبك للضغوط التالية من حيث درجة تأثيرها على أدائك

المهني؟.

جدول (٣) ترتيب الضغوط

م	الضغوط	النسبة المئوية	الترتيب
١	الضغوط التنظيمية	%٥٠	الأول
٢	الضغوط الحياتية	%١٥	الثاني
٣	ضغوط العمل	%١٣	الثالث
٤	ضغوط العبء الوظيفي	%١٢	الرابع
٥	ضغوط بيئة وظروف العمل	%١٠	الخامس

نتائج السؤال الرابع: ماهي مقترحاتك لتخفيف حدة الضغوط المهنية؟.

أجمعت نتائج المقابلات على ضرورة قيام القيادات النسائية بتحديد مهامها لتوضيح دورها، وإعداد هيكل تنظيمي وخطة تنفيذية محددة الأهداف واعتمادها من المدير المباشر، وتنظيم بيئة العمل وتوفير مستلزماته، ومحاولة الفصل بين مهام العمل والمسؤوليات المنزلية، ودعم الاستقرار الأسري، والمطالبة بتوسيع نطاق الصلاحيات للتمكن من اتخاذ القرارات، "والاهتمام بعلاقات العمل" وهذا ما أكدته دراسة الدوري، أسماء قحطان (٢٠٠٣)، دراسة باشا، وبن لحضر (ب ت).

تعليق: من العرض السابق يرى الباحث أن المقابلة مع عينة الدراسة اتسمت بالشفافية والوضوح، وحقق أهدافها، وتمكن الباحث من التعرف على مصادر الضغوط المختلفة من خلال السؤال الأول، كما تمكن من التعرف على أبرز الضغوط المهنية من خلال السؤال الثاني، واستطاع أن يرتب الضغوط من خلال درجة تأثيرها على الأداء من خلال الاستجابة على السؤال الثالث، كما تمكن من التعرف على الممارسات التي تستخدمها القائمة لمواجهة الضغوط من خلال السؤال الرابع.

٢ - الاستبانة:

ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الاستبانة؛ حيث استفاد الباحث من أدوات البحث التربوي والدراسات والأبحاث التي تمت في هذا المجال، ومن إجراء بعض المقابلات مع عينة من القيادات بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي؛ نظراً للإجراءات الاحترازية التي تتخذها المديرية للحد من انتشار فيروس كورونا، وتكوّنت الاستبانة من ثلاثة أجزاء: تناول الجزء الأول بيانات عن أفراد العينة، وتناول الجزء الثاني الضغوط المهنية ومفرداته بلغ عددها (٣٩) مفردة؛ تقيس درجة تأثير الضغوط المهنية على أداء القيادات النسائية بالمديرية، موزعة على خمسة محاور كما هو مبين بالجدول (٣). واستخدم الباحث لمعرفة درجة التأثير مقياس ثلاثياً: كبيرة، متوسطة، قليلة، كما تناول الجزء الثالث أساليب مواجهة القيادات النسائية للضغوط يوضحها الجدول (١٠)، ثم تضمن هذا الجزء سؤالاً مفتوحاً لإعطاء الحرية للعينة لإبداء أساليب أخرى يستخدمونها في مواجهة

الضغوط. وبعد تحكيم الاستبانة وتحديد المجتمع والعينة تم التطبيق إلكترونياً وورقياً بالاستعانة ببعض الزميلات في المديرية، واستغرق التطبيق ما يقرب من خمسة أسابيع، حيث بلغ عدد الاستثمارات الموزعة (٣٤) استثماراً بنسبة ١٠٠% تقريباً، وبلغ العائد منها (٣١) بنسبة (٩١%) استثماراً من المجتمع الأصلي، وهي نسبة كبيرة ومقبولة للتطبيق.

صدق الأداة وثباتها:

١-الصدق الظاهري:

بعد تصميم الأداة (الاستبانة)، باتباع الأسلوب العلمي، تم عرضها على أساتذة متخصصين في المجال التربوي بلغ عددهم (٧)؛ لتحكيمها وإبداء رأيهم فيها من حيث الحكم على مدى وضوح العبارات، ودرجة انتمائها لمحورها، ومدى شمولها وكفايتها لقياس ما وضعت من أجله، وتم تعديل بعض العبارات وحذف بعضها، حتى أخذت الاستبانة صورتها النهائية.

٢-صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للأداة بحساب معامل الارتباط بين كل محور والمجموع الكلي للاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي للأداة

م	المحاور	قيمة الارتباط
	ثانياً : الضغوط المهنية.	
١	الضغوط التنظيمية	.989**
٢	ضغوط العبء الوظيفي	.994**
٣	ضغوط العمل	.995**
٤	ضغوط بيئة وظروف العمل	.991**
٥	الضغوط الحياتية	.979**
	ثالثاً : أساليب المواجهة.	
		.998**

٣-ثبات الأداة:

بعد التأكد من صدق الأداة، تم تحديد مدى ثباتها عن طريق استخدام معامل ألفا كرو نباخ لمحاور الأداة، وللأداة ككل كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (٥) معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ (α)

م	المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات
ثانيا : الضغوط المهنية.			
١	الضغوط التنظيمية	٩	.989
٢	ضغوط العبء الوظيفي	٧	.981
٣	ضغوط العمل	٨	.971
٤	ضغوط بيئة وظروف العمل	٧	.979
٥	الضغوط الحياتية	٨	.981
	ثالثا: أساليب المواجهة.	٨	.981
	معامل الثبات الكلي للاستبانة	٤٧	.997

ويلاحظ من الجدول السابق أن معامل الثبات لمحاور الاستبانة تراوح بين (٠,٩٧١)، (٠,٩٨٩)، كما أن معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٧٧). وهذه النتائج تشير إلى أن الأداة تتسم بالثبات وصالحة للتطبيق.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية، والتكرارات، والنسب المئوية لآراء أفراد العينة عن بنود الاستبانة.
- معامل ارتباط (سبيرمان براون) للرتب، لحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة.

- معامل (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات الاستبانة.

وقد تم إجراء هذه الأساليب عن طريق وحدة الإحصاء للعلوم النفسية والاجتماعية المعروفة باسم SPSS إصدار ٢٦ باستخدام الحاسب الآلي.

الأهمية النسبية لمحاور الاستبانة ومفرداتها:

يوضح الجدول التالي درجة الأهمية النسبية لمحاور الاستبانة أي درجة تأثير الضغوط كبيرة، متوسطة، قليلة.

جدول رقم (٦) يوضح طريقة حساب الأهمية النسبية لمحاور وعبارات الاستبانة

درجة التأثير			عدد الفئات	المدى	الدرجة الصغرى	الدرجة العظمى
قليلة	متوسطة	كبيرة				
١,٦٧ : ١,٠٠	٢,٣٣ : ١,٦٨	٣,٠٠ : ٢,٣٤	٣	٢	١	٣

نتائج الدراسة وتفسيرها

أسفر التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة عن النتائج التالية:

أولاً: نتائج الضغوط المهنية.

١- نتائج محاور الاستبانة ككل:

جدول (٧) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للضغوط المهنية على محاور الاستبانة

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الضغوط التنظيمية	2.31	0.792	4
2	ضغوط العبء الوظيفي	2.36	0.795	3
3	ضغوط العمل	2.31	0.73	4
4	ضغوط بيئة وظروف العمل	2.48	0.721	2
5	الضغوط الحياتية	0.792	0.792	1
	الإجمالي	2.39	0.744	
	أساليب المواجهة	2.35	0.728	

من الجدول السابق (٧) يتضح أن المحور الخامس "الضغوط الحياتية" جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢,٣٦) وانحراف معياري (٠,٧٩٢) أي أن درجة تأثير الضغوط الحياتية على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم كبيرة، ويؤكد ذلك على تأثير الضغوط الحياتية كالأعباء المنزلية وقلة الرواتب وارتفاع الأسعار وتدني المكانة الاجتماعية للعمل، وبعد مقر العمل، وزحام المواصلات وغيرها على أداء القيادات النسائية. كما جاء المحور الرابع "ضغوط بيئة وظروف العمل" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره (٢,٤٨) وانحراف معياري (٠,٧٢١) أي أن درجة تأثير ضغوط هذا المحور على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم كبيرة، وهذا يؤكد أهمية توفر بيئة مناسبة للعمل. وجاء المحور الثاني "ضغوط العبء الوظيفي" في الترتيب الثالث بين محاور الاستبانة بمتوسط حسابي قدرة (٢,٣٦) وانحراف معياري (٠,٧٩٥)، أي أن درجه تأثير ضغوطه كبيرة، وفي ذلك دلالة على كثرة الأعباء وعدم تناسبها مع وقت الدوم، وفجائية بعض المهام، وقلة الصلاحيات عند بعض القيادات النسائية. كما احتل المحوران الأول والثالث، المرتبة الرابعة والأخيرة ، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) وانحراف معياري (٠,٧٩٢). وعلى الرغم من ذلك فإن درجة تأثير ضغوطهما على القيادات النسائية متوسطة، ويرجع ذلك لضعف أو غياب وجود الهيكل التنظيمي والمهام والصلاحيات، والأهداف والإستراتيجيات واللوائح والقوانين.

المحور الأول: نتائج الضغوط التنظيمية.

جدول (٨) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للضغوط التنظيمية للقيادات النسائية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	عدم وجود هيكل تنظيمي واضح ومحدد	2.39	.84	1
2	تداخل الاختصاصات والمهام	2.35	.8	4
3	عدم إتاحة السياسات واللوائح الخاصة بالعمل	2.23	.84	7
4	ضعف الوعي بمسارات التظلم والشكوى	2	.86	8
5	ندرة تفويض الصلاحيات	2.39	.8	1
6	ضعف الاهتمام بالتخطيط وإعداد خطط العمل	2.29	.86	5

3	.77	2.48	صورة معايير تقويم الأداء	7
4	.8	2.35	محدودية فرص الترقيات	8
6	.86	2.26	قصور عدالة معايير حضور التدريبات والمؤتمرات	9
	0.792	2.31	الإجمالي	

من الجدول السابق (٨) يتضح أن ترتيب المحور جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة ، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) وبانحراف معياري (٠,٧٩٢). وعلى الرغم من ذلك فإن درجة تأثير ضغوطها على القيادات النسائية متوسطة، وأن جميع مفردات المحور تشكل ضغوطاً بدرجة كبيرة ومتوسطة على القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية بمتوسط حسابي يتراوح بين (٢,٤٨،٢,٠٠) وانحراف معياري يتراوح بين (٨٦٠ ، ٧٧٠). كما يتضح أن المفردتين " عدم وجود هيكل تنظيمي واضح ومحدد " و " ندرة تفويض الصلاحيات " احتلنا الترتيب الأول بين مفردات المحور بمتوسط حسابي قدره (٢,٣٩) وبانحراف معياري (٨٤٠) للمفردة الأولى ، (٨٠) للثانية، وفي ذلك دلالة على وجود اتفاق بين أفراد العينة على ضعف وجود هيكل تنظيمية للكيانات الإدارية الخاصة بهن. ويتسق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (Bhui, et al.2016) ، وقلة تفويض الصلاحيات التي تمكنهن من اتخاذ القرارات اللازمة، مما يشكل ضغوطاً تؤثر على أدائهن. بينما جاءت المفردة " ضعف الوعي بمسارات التظلم والشكوى " في الترتيب الثامن والأخير بمتوسط حسابي (٢)، وبانحراف معياري (٨٦٠) وهذا يدل على أنها تشكل ضغطاً قليلاً على أداء القيادات النسائية، وهذا يعني وضوح قنوات التظلم والتشكي لدى أفراد العينة. وجاءت المفردات " صورة معايير تقويم الأداء " و " محدودية فرص الترقيات ، وتداخل الاختصاصات والمهام " و " ضعف الاهتمام بالتخطيط وإعداد خطط العمل " و " قصور عدالة معايير حضور التدريبات والمؤتمرات " في الترتيب (٦,٥٠،٤,٣) على التوالي بمتوسط حسابي قدره ٢,٨٨، ٢,٣٥، ٢,٢٩ ، ٢,٢٦ ، على الترتيب وفي ذلك دلالة على أن المفردتان ٤,٣ اللتان جاءتا في الترتيب ٤,٣ درجة تأثير ضغوطهما كبيرة، وهذا يعني أن معايير تقويم الأداء في حاجه للتطوير والتحسين والوضوح والاعلان للقيادات النسائية، ويدل أيضاً على أن فرص الترقيات محدودة للقيادات النسائية خاصة للمناصب الممتازة (العليا) مما يستوجب العمل على إتاحة الفرص المتساوية بين الوظائف للقيادات من النوعين ، أما

العبارتان اللتان جاء ترتيبهما ٦,٥ فدرجة تأثير ضغوطهما متوسطة، وقد يكون ذلك راجعاً لاهتمام بعض الكيانات الإدارية بخطط العمل خاصة المتعلقة بالنواحي التعليمية كالمتابعة والتوجيه والمراحل التعليمية المختلفة، المديرية بتدريب القيادات وإتاحة الفرصة لحضور بعضهن المؤتمرات.

٢- المحور الثاني: نتائج ضغوط العبء الوظيفي.

جدول (٩) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لضغوط العبء الوظيفي للقيادات النسائية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
10	عدم تناسب الأعمال مع وقت الدوام	2.19	.91	6
11	عدم تناسب المهام مع المؤهلات العلمية	2.48	.77	2
12	قلة الصلاحيات الممنوحة لتنفيذ المهام	2.48	.81	2
13	روتينية المهام والتكليفات	2.06	.89	7
14	ضعف مهارة التعامل مع الرقمنة	2.55	.77	1
15	الهدر في وقت العمل	2.35	.88	4
16	كثرة مهام العمل بشكل متعمد وغير مبرر.	2.35	.84	4
	الإجمالي	2.36	0.795	

من الجدول السابق (٩) يتضح أن المحور وقع في الترتيب الثالث بين محاور الاستبانة بمتوسط حسابي قدره (٢,٣٦) وانحراف معياري (٠,٧٩٥)، أي أن درجة تأثير ضغوطه كبيرة، وأن جميع مفردات المحور جاءت بمتوسط حسابي يتراوح بين (٢,٠٦، ٢,٥٥) أي أن درجة تأثير الضغوط الناتجة عنها على القيادات النسائية في معظمها كبيرة ومفردتان متوسطتان. وقد يؤدي ذلك لقلة الإنجاز، وضعف الالتزام الوظيفي وفق ما أشارت إليه دراسة عبد العظيم (٢٠٠٦) خاصة مع تقدم العمر الزمني للموظف، وقد جاءت المفردة "ضعف مهارة التعامل مع الرقمنة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٥) وفي ذلك دلالة على أن ضعف مهارات الرقمنة لدى القيادات النسائية تشكل ضغوطاً بدرجات كبيرة عليهن، ويرى الباحث أن ذلك يتطلب تدريب القيادات على المستحدثات التكنولوجية تماشياً مع متطلبات العصر، والتحول نحو التعليم الرقمي الذي تسعى الوزارة لتطبيقه، كما جاءت المفردتان "قلة الصلاحيات الممنوحة لتنفيذ المهام" و "عدم تناسب المهام مع المؤهلات العلمية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٨)، وفي ذلك

دلالة على أن أفراد العينة يرون أن درجة تأثير الضغوط الناتجة عنهما كبيرة، ويرجع ذلك لقلة الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية في إدارة كيانهم الإداري مما يعجزن عن سرعة اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وقد اتضح للباحث من المقابلة لبعضهن أن الأمر يتطلب أحياناً اللجوء للقيادات الأعلى حتى يتخذن القرار، وفي بعض الأحيان تتخذ القرارات من القيادات العليا دون الرجوع إليهن، كما أن قيام بعضهن بتنفيذ مهام لا تتسق مع مؤهلاتهن العلمية يشكل ضغطاً كبيراً عليهن. بينما جاءت المفردة " روتينية المهام والتكليفات " بالمرتبة السابعة والأخيرة - بمتوسط حسابي (٢,٠٦) - من وجهة نظر أفراد العينة وقد يرجع ذلك لتعود القيادات على مهامهم وحبهم في استمراريتها خوفاً من التحديث مما جعل درجة الضغوط الناتجة عنها متوسطة.

٣- المحور الثالث: نتائج ضغوط علاقات العمل.

جدول (١٠) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لضغوط علاقات العمل للقيادات النسائية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
17	صعوبة التواصل مع المدير المباشر	2.03	.87	7
18	ضعف العمل بروح الفريق الواحد	2.48	.81	3
19	قلة الاستجابة للمقترحات والأفكار	2.58	.76	1
20	ندرة المشاركة في اتخاذ القرارات	2.55	.72	2
21	ضعف العدالة في توزيع الأعمال	2.35	.8	5
22	صراع العمل بين الزملاء	2.39	.84	4
23	تعهد المدير المراقبة والانتقاد للأداء بصفة مستمرة.	2.35	.75	5
24	تعهد تنمر بعض الزملاء	1.71	.82	8
	الإجمالي	2.31	0.73	

من الجدول السابق (١٠) يتضح أن ترتيب المحور بين محاور الاستبانة جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة ، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١) وانحراف معياري (٠,٧٩٢) وعلى الرغم من ذلك فإن درجة تأثير ضغوطه على القيادات النسائية متوسطة، وأن المفردة " قلة الاستجابة للمقترحات والأفكار " جاءت في الترتيب الأول بين مفردات المحور بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٥)، وانحراف معياري (٠,٨١) ، وفي ذلك دلالة على أن درجة ضغوطها مرتفعة على أداء القيادات النسائية

حيث أن الاستجابة لمقترحاتهم ضعيفة ويقترح البعض أثناء المقابلة معهن أن تعقد لقاءات دورية على غرار السمينارات العلمية لمناقشة المقترحات والآراء ودخولها حيز التنفيذ. بينما جاءت المفردة " ضعف العمل بروح الفريق الواحد " بالمركز الثالث بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٨) وبانحراف معياري (٠,٧٢)، وهذا يعني أن درجة الضغوط الناتجة عنها للقيادات النسائية كبيرة، ويرجع ذلك لصراع العمل بين الزملاء، ويتسق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (Bhui, et al.2016) والتنافسية للوصول للقيادات العليا وليس لبلوغ الأهداف، وهذا ما أكدته بعضهن في المقابلات. كما جاءت المفردة " تعتمد تمر بعض الزملاء " بالمرتبة الثامنة والأخيرة ودرجة تأثير الضغوط الناتجة عنها متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، ويرجع ذلك لطبيعة القيم والعادات بمجتمعنا، والقوانين الصارمة في هذا الشأن، وجاءت المفردتان " ضعف العدالة في توزيع الأعمال " و " تعتمد المدير المراقبة والانتقاد للأداء بصفة مستمرة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٣٥) وعلى الرغم من أنهما جاءتا في الترتيب الخامس إلا أن درجة تأثير الضغوط الناتجة عنهما كبيرة، ويرى الباحث أن السر وراء احتلالهما المرتبة الخامسة، وكذلك وقوع المفردة الخاصة بـ " صعوبة التواصل مع المدير المباشر " في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٠٣) إلى ارتباط المفردات الثلاث بمهارات المدير المباشر، وفي ذلك دلالة على أن بعض القيادات تمتلك مهارات تخفف من حدة الضغوط كالنصح والتوجيه والتدريب.

٤- المحور الرابع: نتائج ضغوط بيئة وظروف العمل.

جدول (١١) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لضغوط بيئة وظروف العمل للقيادات النسائية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
25	عدم مناسبة الإضاءة في بيئة العمل	2.29	.78	7
26	ارتفاع الضوضاء في بيئة العمل	2.39	.84	6
27	قلة الوسائل التي تحافظ على اعتدال الحرارة	2.42	.85	5
28	تدني كفاءة وسائل الأمن والسلامة	2.52	.72	3
29	قلة التجهيزات والأدوات اللازمة للقيام بالعمل	2.48	.72	4
30	عدم وجود أماكن للراحة في العمل	2.71	.64	1
31	عدم تناسب أعداد الموظفين مع مساحة المكان	2.55	.77	2
	الإجمالي	2.48	0.721	

يشير الجدول (١١) إلى أن المحور " ضغوط بيئة وظروف العمل " جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره (٢,٤٨) وانحراف معياري (٠,٧٢١)، أي أن درجة تأثير ضغوط هذا المحور على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم كبيرة، وأن المفردات من رقم ٢٦ إلى ٣١ تراوح المتوسط الحسابي لها بين (٢,٣٩) و(٢,٧١)، وفي ذلك دلالة على أن درجة تأثير الضغوط الناتجة عنها كبيرة، وأشدها ضغطاً من وجهة نظر أفراد العينة المفردة "عدم وجود أماكن للراحة في العمل" و المفردة "عدم تناسب أعداد الموظفين مع مساحة المكان"؛ حيث احتلا الترتيب الأول والثاني على التوالي، وهذا يتسق مع الواقع الحالي للمديرية، كما أن المفردات الأخرى الخاصة بقلّة التجهيزات، مثل وسائل الأمن والسلامة، والحفاظ على اعتدال حرارة المكان، وقلّة أدوات العمل جميعها تشكل ضغوطاً تثقل من أداء القيادات النسائية، ويتسق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (Bhui, et al.2016) ، وجاءت المفردة "عدم مناسبة الإضاءة في بيئة العمل" في الترتيب السابع والأخير؛ ويرجع ذلك لموقع المديرية وتصميمها في مكان مفتوح من جميع الجوانب مما يمكن الإضاءة الطبيعية من الدخول فيه. ونظراً لأهمية هذا المحور في التخفيف من الضغوط المهنية، وخلق بيئة عمل تمكن الفرد من ضبط سلوكه ومعاملاته وفقها. كما أشارت دراسة نبيل، حليلو ومحمد، معمر (٢٠١٦) .

٥- المحور الخامس: نتائج الضغوط الحياتية.

جدول (١٢) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للضغوط الحياتية للقيادات النسائية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
32	تداخل الأعباء الأسرية مع أعباء العمل	2.48	.81	5
33	قلة الراتب مقارنة بمطالبات الحياة	2.71	.64	1
34	تدني الحوافز والمكافآت المادية	2.58	.77	3
35	تدني بعض القيم والمبادئ المجتمعية	2.29	.82	8
36	كثرة أعباء الحياة اليومية	2.55	.77	4
37	ضعف التقدير المجتمعي للقيادات في المجال التعليمي	2.45	.85	6
38	انخفاض الدخل بعد التقاعد	2.71	.64	1
39	بعد مقر العمل عن مكان الإقامة	2.39	.76	7
	الإجمالي	2.52	0.715	

يشير جدول (٦) أن هذا المحور جاء في الترتيب الأول بين محاور الاستبانة من وجهة نظر أفراد العينة؛ بمتوسط حسابي (٢,٥٢) وانحراف معياري (٠,٧١٥)، وهذا يؤكد على أن الضغوط الناتجة عن هذا المحور لها تأثير كبير على أداء القيادات النسائية بصفة خاصة، لطبيعتها كزوجة وكأم، ويشير الجدول (١٢) أن المفردتين رقم ٣٣ "قلة الراتب مقارنة بمتطلبات الحياة" والمفردة رقم ٣٨ "انخفاض الدخل بعد التقاعد" جاءتا في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢,٧١)؛ مما يدل على أنهما يشكلان ضغوطاً بدرجة كبيرة على القيادات النسائية، وهذا يتسق مع الواقع الحالي؛ فقلة الرواتب وقلة المعاشات بعد التقاعد لا يكفیان لقضاء الاحتياجات الضرورية من مأكّل وملبس ومسكن وعلاج وغيرها خاصة للنساء ذات الطبيعة الخاصة في المظهر، وجاءت المفردة رقم ٣٥ "تدني بعض القيم والمبادئ المجتمعية" بالترتيب الثامن والأخير بمتوسط حسابي (٢,٢٩) وفي ذلك دلالة على أن الضغوط الناتجة عنها درجتها متوسطة، ويتسق ذلك مع طبيعة المجتمع المحافظ بالدقهلية، وجاءت المفردات أرقام ٣٩,٣٧,٣٢ في الترتيب ٧,٦,٥ على التوالي وعلى الرغم من ذلك فالضغوط الناتجة عنها درجة تأثيرها كبيرة؛ ويرجع ذلك لأنها تتعلق بتداخل الأعباء الأسرية مع أعباء العمل، وبالمكانة الاجتماعية للعمل وبعد مكان العمل عن الإقامة. وهذا يتسق مع الواقع؛ فمعظم القيادات النسائية بالمديرية يسكنّ مدينة المنصورة.

ثانياً: نتائج أساليب مواجهة القيادات النسائية للضغوط المهنية.

جدول (١٣) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأساليب التي تستخدمها القيادات النسائية

لمواجهة الضغوط المهنية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	أستخدم الأسلوب العلمي في حل المشكلات	2.1	.83	8
٢	أحرص على توضيح الهيكل التنظيمي وسياسات وإجراءات ولوائح العمل	2.19	.83	6
٣	أتمّي مهاراتي التقنية والرقمية	2.16	.82	7
٤	أرتب أولويات العمل	2.35	.84	5
٥	أتمّي روح العمل التعاوني	2.48	.77	3
٦	أحرص على الهدوء والتهوية والنظافة في العمل	2.55	.68	1
٧	أوازن بين عملي وحياتي الأسرية	2.52	.68	2
٨	أفضل بين الراتب ومهامي الوظيفية	2.45	.72	4
	الإجمالي	2.35	0.728	

من الجدول السابق (١٣) يتضح أن أفراد العينة رتب الأساليب التي يستخدمونها في إدارة أو مواجهة الضغوط على النحو التالي:

١. أحرص على الهدوء والتهوية والنظافة في العمل .
٢. أوازن بين عملي وحياتي الأسرية .
٣. أتمى روح العمل التعاوني.
٤. أفصل بين الراتب ومهامي الوظيفية.
٥. أرتب أولويات العمل.
٦. أحرص على توضيح الهيكل التنظيمي وسياسات وإجراءات ولوائح العمل.
٧. أتمى مهاراتي التقنية والرقمية.
٨. أستخدم الأسلوب العلمي في حل المشكلات.

ويرى الباحث أن هذا الترتيب في معظمه يتسق مع طبيعة المرأة، إلا أنه كان يتوقع أن المفردة الخاصة باستخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات أن تحتل مراتب متقدمة في الترتيب، ويرجع سبب وقوعها في الترتيب الأخير أن معظم القيادات ليس لديها صلاحيات ولا تفويضات تمكنهن من ذلك كما أشارت المفردات الخاصة بذلك ضمن المحاور السابقة.

٩. كما أضاف أفراد العينة - من خلال الإجابة على السؤال رقم ٩ - أساليب أخرى للتغلب على الضغوط؛ حيث تشير النتائج إلى اهتمام أفراد العينة بإضافات أخرى ويرجع ذلك لحرصهن كما بدا أثناء المقابلة على أنهن يتمكن من التغلب على الضغوط وأنهم ينفذون مهامهم بجودة عالية وهذا يتسق مع ما أشارت إليه دراسة الناصري، وحليحل، وسليمان (٢٠١٩)، ودراسة صابرين، هبيته نريمان (٢٠١٧)؛ ومنها:

- أحرص على إدارة وقتي بشكل جيد.
- التدريب المستمر وتقديم الإرشاد لتنمية مهاراتي المختلفة.
- أحرص على توضيح وجهة نظري للعاملين.
- أمارس الأنشطة الرياضية.

- أتبع العادات الصحية السليمة.
- أتبع أسلوب التحفيز والتشجيع لذاتي.
- أحاسب نفسي يومياً حتى لا تتراكم الضغوط.
- أتحرى الدقة فيما أسمع من الآخرين.

نتائج الدراسة

من العرض السابق يستنتج الباحث ما يلي:

- هناك شبه اتفاق بين نتائج المقابلة واستطلاع الرأي؛ حيث اتفق أفراد العينة في الأداتين على أن مصادر الضغوط واحدة، وأن ترتيبها حسب شدة تأثيرها على القيادات النسائية جاء متقارباً في جميع المحاور، إلا المحور الخاص بالضغوط التنظيمية حيث جاء في المقابلة في الترتيب الأول (جدول ٣) بينما جاء في نتائج استطلاع الرأي في الترتيب الرابع (جدول ٧)، كما أن هناك شبه اتفاق على الأساليب المستخدمة للمواجهة؛ ويرجع ذلك لصغر حجم العينة وبيئة وظروف العمل المتشابهة، ومركزية التعليمات.

- للنساء طبيعة فطرية خاصة تجعلهن أكثر عرضة للضغوط المهنية. وهذا ما أكدته دراسة فيضى، وهدى وعراك (٢٠١٠) ويبدو ذلك من ازدواجية الأدوار في البيت والعمل، وضعف التوازن بينها، وقلة التوجيه والدعم الفني، وكثرة متطلبات الحياة مع قلة الدخول، وأكثر تحكماً. وهذا ما أشارت إليه دراسة بريكة، وبوريجية، وسعال (٢٠٢٠).

- أن درجة تأثير الضغوط المهنية للمحاور الخمس على أداء القيادات النسائية درجته كبيرة ومتوسطة، وأن الضغوط الحياتية هي الأكثر تأثيراً على أداء القيادات النسائية، تليها ضغوط بيئة وظروف العمل، ثم ضغوط العبء الوظيفي، وأخيراً الضغوط التنظيمية، وضغوط العمل (جدول ٧).

- أن أكثر الأساليب المستخدمة لمواجهة الضغوط المهنية، من وجهة نظر أفراد العينة، الحرص على الهدوء والتهوية والنظافة في العمل، ومحاولة التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وتنمية روح العمل التعاوني وجميعها تتسق مع طبيعة فطرة النساء، بالإضافة إلى تنمية مهارتهن وتدريبهن لمواجهة الضغوط. وهذا ما أكدته الكنانى، وآخرون (٢٠١٤)، صابرين، هببته نريمان (٢٠١٧)

- الضغوط المهنية تؤدي لكثرة النفقات المالية؛ حيث تؤثر على الصحة النفسية للقيادات النسائية، وتعرضهن للأمراض المزمنة، وهذا ما أشارت إليه دراسة رابتولوس، وخان (٢٠١٩).

الأساليب المقترحة لتحسين إدارة الضغوط لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية:

بعد الانتهاء من البحث بشقيه النظري والميداني؛ يمكن اقتراح عدد من الأساليب التي تمكن القيادات النسائية من مواجهة أو تصدي أو تخفيف الضغوط المهنية ومنها:

أولاً: الأساليب المقترحة لمواجهة الضغوط التنظيمية.

١. بناء موقع إلكتروني لمديرية التربية والتعليم بالدقهلية وإتاحة البيانات والمعلومات الخاصة بها عليه.
٢. إتاحة الخطة الإستراتيجية للمديرية للجميع للاطلاع عليها، وإعداد خطط تنفيذية للكيانات الإدارية في ضوءها، وإعداد تقارير متابعة لها بصفة دورية تكون أساساً للمحاسبية.
٣. بناء هيكل تنظيمي واضح ومحدد ومعلن للجميع، يتميز بسهولة اتخاذ القرارات في جميع الاتجاهات.
٤. إعداد دليل للتوصيف الوظيفي تحدد فيه المهام بوضوح، ومن ثم يتضح الدور، وتقل صراعات العمل.
٥. تحديث أدلة العمل كالسياسات واللوائح وإتاحتها إلكترونياً على الموقع الإلكتروني للمديرية.
٦. العمل على توضيح إجراءات التظلم والشكاوى وتفويض الصلاحيات.

٧. توضيح معايير تقويم الأداء ونشرها، وربط الترقيات والحوافز بالأداء.
 ٨. تشجيع القيادات على التنمية المهنية المستدامة من خلال تسهيل حضور التدريبات والمؤتمرات والندوات وإعداد الدراسات والأبحاث.
 ٩. تحفيز تمكين المرأة للعمل القيادي.
- ثانياً: الأساليب المقترحة لمواجهة الضغوط الناتجة عن عبء وعلاقات وبيئة العمل.**
١. الالتزام بالمهام والصلاحيات المحددة للوظيفة.
 ٢. إنهاء المهام والتكليفات أثناء وقت الدوام، وعدم العمل بالمنزل.
 ٣. مراعاة التناسب بين الوظيفة والمؤهلات العلمية.
 ٤. منح القيادية الصلاحيات المناسبة للتمكن من تنفيذ المهام.
 ٥. تنمية مهارة التعامل مع الرقمنة والمستحدثات الجديدة.
 ٦. إتاحة اللقاءات الدورية مع المدير المباشر لتقديم الدعم والاستشارات اللازمة.
 ٧. نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد، وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات.
 ٨. تفعيل نظم المراقبة من أجل التحسين والتطوير.
 ٩. الحفاظ على وقت العمل والالتزام بأماكن العمل مما يخفف التمر.
 ١٠. تفعيل مبدأ الشفافية والمحاسبية
 ١١. تهيئة بيئة العمل المناسبة مثل توفير الإضاءة والتهوية، ووسائل اعتدال الحرارة، وتجهيزات الأمن والسلامة، وتجهيزات وأدوات العمل، وأماكن الراحة والطعام والصلاة، والمساحات الكافية.
 ١٢. عدالة توزيع المزايا التي تزيد من الدخل، كأعمال اللجان والامتحانات.
- ثالثاً: الأساليب المقترحة لمواجهة الضغوط الحياتية.**
١. الفصل بين الأعباء الأسرية وأعباء العمل ومحاولة فض التداخل بينهما.
 ٢. المشاركة في أعمال اللجان، وترتيب متطلبات الحياة في شكل أولويات للتغلب على قلة الدخل.

٣. تعزيز القيم والمبادئ المجتمعية من خلال إنشاء مدونة السلوك الوظيفي.

٤. العمل على إيجاد آلية نظامية تساعد القيادات على إنهاء متطلبات الحياة اليومية دون عناء مثل: توفير الإنترنت والبطاقات الرقمية.

٥. توفير معاش وتأمين صحي لائق بقيادات التعليم بعد التقاعد.

٦. توزيع الموظفين بالقرب من مكان الإقامة كلما أمكن ذلك.

رابعاً: أساليب مقترحة عامة لمواجهة الضغوط المهنية.

١. الاهتمام بالنواحي الصحية؛ عن طريق ممارسة التمرينات الرياضية، والتغذية السليمة والنوم الكافي، وترتيب الأولويات وتنظيمها، والتخلص من العادات السيئة التي تساهم في الإجهاد في مكان العمل (Segal, Jeanne, 2020)

٢. المشاركة في حل مشاكل الموظفين الخاصة.

٣. تعيين متخصصين بعلم النفس في إدارة الموارد البشرية؛ من أجل المساعدة على حل المشاكل الناجمة من تفاعل مؤثرات العمل مع الشخصية، وتجنب تأثيراتها السلبية على الأداء.

٤. عدم الانهماك الشديد في العمل دون أخذ وقت الراحة.

٥. البعد عن التواكل وتأجيل أعمال اليوم إلى الغد، وخلط الجد بالهزل.

٦. عدم اللجوء إلى الحيل الدفاعية كالانسحاب، والإنكار، والإسقاط.

٧. تطوير أسلوب حل المشكلات، والتدريب على الحل الجماعي لها.

٨. عدم تجاهل المواقف الضاغطة والبحث عن حل لها أولاً بأول.

٩. التحكم في الغضب، وعدم إساءة الظن بالآخرين.

١٠. التدريب على فن التفاوض، والتدريب على الاسترخاء؛ لأنه يؤدي إلى تحسن الحالة النفسية.

١١. استخدام المفكرة اليومية التي تدون فيها التزاماتك ومواعيدك.

التوصيات

في ضوء نتائج ومقترحات البحث، يوصي الباحث بالآتي:

١. العمل على إعداد خطة تحسين لتنفيذ المقترحات السابقة في ضوء نتائج الدراسة الميدانية السابق الإشارة إليها في صفحة ٣٩.
٢. تقليل ساعات العمل الخاصة بالنساء (دراسة باشا، وبن لحضر ، ب ت)، مراعاة للظروف الفسيولوجية الخاصة بتكوين المرأة والتي تدفعها للتوتر اللاإرادي، وزيادة من الضغوط عليها شخصياً وعلى المرؤوسين في العمل وعلى أسرهما في المنزل، وذلك من خلال دراسات تتم في هذا المجال لتحديد البدائل المناسبة.
٣. إجراء دراسات مشابحة على الضغوط (دراسة فرحات، شرين عبد الباقي (٢٠٠٨) المهنية للمعلمين-وعن القيادات الرجالية.
٤. إرسال نتائج هذه الدراسة للوزارة لتعميمها على المديریات التعليمية بالمحافظات المختلفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :-

اسماعيل، علي عبد ربة (٢٠١٤)، أساليب مديري المدارس الثانوية العامة في ادارة ضغوط العمل لدى المعلمين: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مح (٨٨) ،

ج (١)

باتشيريحي، أنول (٢٠١٥)، بحوث العلوم الاجتماعية -المبادئ والمناهج والممارسات -، ترجمة خالد بن ناصر آل حيان، ط ٢، الرياض، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.

باشا، فاتن، وبن لخضر، عقبة (ب. ت)، المهارات القيادية الداعمة واستراتيجيات ادارة ضغوط العمل (نماذج التحليل وأساليب المواجهة، الملتقى العلمي الوطني بعنوان "ضغوط العمل بين الاهتمام والإهمال"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ - سكيكدة-، الجزائر، متاحة على الموقع : <https://cutt.us/9K8Lq>

بريكة، زينب وبوربحية، فاطيمة وسعال، ياسمين (٢٠٢٠)، مجلة الطريق للتربية والعلوم الاجتماعية Route Educational & Social Science Journal ، المجلد ٧ (١)؛ يناير ، ص ص ٤٤٣-٥٦٢ متاحة على ، متاحة على http://www.ressjournal.com/Makaleler/1184086726_27.pdf

البوردي، فيصل (٢٠٢٠)، ممارسة التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة العربية للإدارة، مح ٤٠، ١٤ - مارس

التميمي، محمد (١٩٩٢)، موضوعات في فن القيادة،الأردن، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ص.١٠.

جمهورية مصر العربية، (٢٠١٤)، وثيقة دستور ٢٠١٤.

جمهورية مصر العربية، رؤية مصر ٢٠٣٠.

جمهورية مصر العربية، وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٠)، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، الإحصاءات
والمؤشرات ٢٠١٩/٢٠٢٠ ، متاحة على <https://cutt.us/lq000>

حريم، حسين (٢٠٠٤)، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط٣، عمان، دار الحامد للنشر
والتوزيع

دراسة إسماعيل، علي عبد ربة (٢٠١٤)، أساليب مديري المدارس الثانوية العامة في إدارة ضغوط العمل
لدى المعلمين: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مح
(٨٨) ، ج (١)

دراسة فرحات، شرين عبد الباقي (٢٠٠٨)، برنامج إرشادي لتنمية مهارات ضغوط العمل وانعكاساتها
على التوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية
النوعية، المنصورة.

الدوري، أسماء قحطان (٢٠٠٣) اتجاهات الرؤوسين من الجنسين تجاه القيادات النسائية، مجلة انسانيات
(المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية) ، ع (٢٢)، ص ص ٦٥-٨٣ متاحة
على الموقع الإلكتروني <https://doi.org/10.4000/insaniyat.7077>

رابتولوس، ليلي، وخان، جيمس فوتانيل (٢٠١٩)، نصف مليار شخص ضحايا «المرض العالمي»:
ضغوط العمل، الاقتصادية (جريدة العرب الدولية)، الاثنين ٢٢ يوليو
https://www.aleqt.com/2019/07/24/article_1643821.html

الشميمري، أحمد ، وهيجان، عبد الرحمن، وغنام، بشرى (٢٠١٦) ، مبادئ إدارة الأعمال (الأساسيات
والاتجاهات الحديثة، ط١٢، الرياض ، العبيكان

صابرين، هيبية نريمان (٢٠١٧)، الضغوط المهنية وآليات إدارتها، مجلة تاريخ العلوم، ع (٦) ، جامعة
زيان عاشور الجلفة، الجزائر ، ص ص ٣٧٠:٣٦٣، متاح على الرابط : دار المنظومة
<http://search.mandumah.com/Record/799688>

طيفور، هيفاء (٢٠١٨)، التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة حائل ومعوقاته من وجهة
نظرهن أنفسهن، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد (٢)، ع (٨)، ص ص

١٢٣:١٠٣

عبد الخالق، عبد الخالق وعلی، محمد(٢٠٠٩)، الإدارة والتخطيط التربوي، ط (٣) ، الدمام مكتبة المتنبي.
عبد العظيم، مصطفى (٢٠٠٦) بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في التعليم الثانوي
العام بمحافظة الدقهلية ودمياط، دراسة ميدانية" ، مجلة مستقبل التربية العربية، مج (١٢) ،
ع (٤٢) ، المكتب الجامعي الحديث ، جامعة عين شمس.

العميان، محمود(٢٠٠٥)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثالثة، الأردن، دار وائل
للنشر .

فرحات، شرين عبد الباقي(٢٠٠٨)، برنامج إرشادي لتنمية مهارات ضغوط العمل وانعكاساتها على
التوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية النوعية،
جامعة المنصورة.

فيضي، فاضل وجلال، هدى وعراك، محمد (٢٠١٠)، الضغوط المهنية لمدرس التربية الرياضية، مجلة علوم
التربية الرياضية، جامعة بابل، مج (٣)، ع (٢)، ص ص ٢٢٠-٢٤٨ ، متاح على
<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=48501>

الكناني، ممدوح وإبراهيم، أحمد والمحالي، غادة (٢٠١٤)، إدارة ضغوط الحياة المدرسية لدى القيادات
الرياضية بالمدارس الإعدادية في محافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية الرياضية - جامعة
المنصورة، ع (٢٢)، ص ص ١٧٣-١٩٨

الناصري، طارق، وحليحل، مصطفى، وسليمان، علي(٢٠١٩)، مسببات ضغوط العمل وأثرها في
جودة الخدمة - بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين العاملين في دائرة البطاقة الوطنية في
الكاظمية، مجلة الادارة والاقتصاد، السنة (٤٢)، العدد (١٢٠)، ISSN: 1813-6729
<http://doi.org/10.31272/JAE.42.2019.121.10>

نبيل، حليلو ومحمد، معمري (٢٠١٦)، ضغوط العمل: الأسباب والأثار، مجلة تاريخ العلوم، ع (٥)،
جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، ص ص ٢٤٤:٢٣٣ متاح على الرابط: دار المنظومة
<http://search.mandumah.com/Record/815530>

النحاس، أحمد سعد الدين (٢٠١١)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأخصائي الرياضي
بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة
الإسكندرية، متاحة على <https://cutt.us/oLRTT>

نصر، عزة جلال (٢٠١٤)، الإدارة التربوية والتخطيط التربوي، ط (٢)، الرياض، مكتبة الرشد
هيجان، عبد الرحمان (١٩٩٨)، ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض، معهد الإدارة
يوسف، جمعة سيد (٢٠٠٧)، إدارة الضغوط: مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي، الطبعة الأولى،
مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، كلية الهندسة - جامعة القاهرة

ثانياً: المراجع العربية (مترجمة):

- Abdel Azim, Mustafa (2006) entitled: Work stress and its relationship to job commitment in general secondary education in Dakahlia and Damietta governorates, a field study, Journal of "Future of Arab Education, Vol. (12), Issue (42), Modern University Office, Ain Shams University.
- Abdul Khaleq, Abdul Khaleq and Ali, Muhammad (2009), Educational Administration and Planning, Edition (3), Dammam Al-Mutanabi Library.
- Al-Amian, Mahmoud (2005), Organizational Behavior in Business Organizations, Third Edition, Jordan, Wael Publishing House.
- Al-Bawardi, Faisal (2020), Organizational Learning Practice in Saudi Governmental Agencies, Arab Journal of Management, Vol. 40, Issue (1) - March
- Al-Douri, Asmaa Qahtan (2003), The Attitudes of Male and Female Subordinates Towards Female Leaders, Insaniyat (Algerian Journal of Anthropology and Social Sciences), Issue. (22), pp. 65-83, available on the website. <https://doi.org/10.4000/insaniyat.7077>
- Al-Kinani, Mamdouh and Ibrahim, Ahmed and Al-Mahaly, Ghada (2014), Managing the Stress of School Life Among Middle School Sports Leaders in Dakahlia Governorate, Journal of the College of Physical Education - Mansoura University, Issue (22), pp. 173-198
- Al-Nahas, Ahmed Saad El-Din (2011), Job Stress and its Relationship to the Psychological Compatibility of the Sports Specialist at the Directorate of Youth and Sports in Dakahlia, A published master's thesis, Faculty of Physical Education, Alexandria University, available at <https://cutt.us/oLRTT>
- Al-Nasiri, Tariq, Halihel, Mustafa, and Suleiman, Ali (2019), The Causes of Work Stress and its Impact on Service Quality - An Analytical Study of the Opinions of a Sample of

Employees Working in the National Card Department in Kadhimiya, Journal of Administration and Economics, Year (42), Issue (120)), ISSN: 1813-6729, <http://doi.org/10.31272/JAE.42.2019.121.10>

Al-Shumaimari, Ahmad, Heijan, Abdul-Rahman, and Ghannam, Bushra (2016), Principles of Business Administration (Fundamentals and Modern Trends, 12th Edition, Riyadh, Al-Obeikan

Al-Tamimi, Muhammad (1992), Topics in the Art of Leadership, Jordan, Arab Institute for Research & Publishing, p. 10.

Arab Republic of Egypt, (2014), the Constitution Document 2014 .

Arab Republic of Egypt, Egypt Vision 2030.

Arab Republic of Egypt, Ministry of Education (2020), Information and Decision Support Center, statistics and indicators 2019/2020, available at <https://cutt.us/lq000>

Barika, Zainab and Bourihia, Fatima and Soal, Yasmine (2020), The Route Educational & Social Science Journal, Volume 7 (1); Jan, pp. 443-562, available at: http://www.ressjournal.com/Makaleler/1184086726_27.pdf

Basha, Faten, and Bin Lakhdar, Uqba (no date), Supportive Leadership Skills and Strategies for Managing Work Stress (Analysis Models and Methods of Confrontation, National Scientific Forum entitled "Work Stress between Concern and Neglect", Faculty of Economic, Commerce and Management Sciences, University 20 Août 1955 - Skikda, Algeria, available at: <https://cutt.us/9K8Lq>

Farhat, Sherine Abdel-Baqi (2008), A counseling Program for Developing the Skills of Work Stress and its Implications for Marital Compatibility Among Working Wives, an unpublished PhD thesis, Faculty of Specific Education, Mansoura.

Faydi, Fadel and Jalal, Hoda and Arak, Muhammad (2010), Job Stress for Physical Education Teacher, Journal of Physical Education Sciences, University of Babylon, Vol. (3), Issue (2), pp. 220-248, available at: <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=48501>

Hareem, Hussein (2004), The behavior of individuals and groups in business organizations, 3rd Edition, Amman, Al-Hamid House for Publishing and Distribution

- Hijan, Abd al-Rahman (1998), Work Stress, its Sources, its Results, and How to Manage it, Riyadh, Institute of Public Administration
- Ismail, Ali Abd Rabah (2014), Methods of Public Secondary School Principals in Managing Work Stress among Teachers: A Field Study in Dakahlia Governorate, Journal of the College of Education, Mansoura University, Journal , Vol. (88), NO(١)
- Nabil, Halilou and Muhammad, Maammari (2016), Work Stress: Causes and Effects, Journal of the History of Science, Issue (5), Ziane Achour University, Djelfa, Algeria, pp. 233: 244 Available at the link: Dar Almandumah, <http://search.mandumah.com/Record/815530>
- Nasr, Azza Jalal (2014), Educational Administration and Educational Planning, edition. (2), Riyadh, Al-RUshed Library
- Patcherji, Anol (2015), Social Science Research - Principles, Curricula and Practices -, translated by Khalid bin Nasser Al Hayyan, Edition(2), Riyadh, Al-Yazouri Scientific Publishing House for Publication and Distribution .
- Raptulus, Leila, and Khan, Jmes Fontanella (2019), Half a Billion People are Victims of the "Global Disease": Work Stress, Aleqtisadiah (Arab International newspaper), Monday, July 22: https://www.aleqt.com/2019/07/24/article_1643821.html
- Sabreen, Habita Nariman (2017), Job Stress and Its Management Mechanisms, Journal of the History of Science, Issue (6), Ziane Achour University, Djelfa, Algeria, pp. 363: 370, available at the link: Dar Almandumah: <http://search.mandumah.com/Record/799688>
- T ayfour, Haifa (2018), Administrative Empowerment of Female Academic Leaders at the University of Hail and Its Obstacles From Their Own Perspective, The journal of El-Ryssala for studies and research in humanities, Vol. (2), NO (8), pp. 123: 103
- Youssef, Gomaa Sayed (2007), Stress Management: Roads to Higher Education Project, First Edition, Center For Advancement Of Post-Graduate Studies & Research In Engineering Science, Faculty of Engineering - Cairo University

ثالثا: المواقع الإلكترونية :-

وزارة التربية والتعليم <http://portal.moe.gov.eg/Pages/moe-homepage.aspx>

هيئة الأبنية التعليمية 622 <https://etenders.gov.eg/Org/622>

بنك المعرفة الوطني www.ekb.eg

الأكاديمية المهنية للمعلمين <http://pat.edu.eg/about>

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار [/http://www.moe.gov.eg](http://www.moe.gov.eg)

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، https://naqaae.eg/?page_id=1162

اليوم السابع (٢٠٢٠)، التعليم تبدأ مقابلات المتقدمين لوظائف قيادية بديوان الوزارة خلال أيام، الاثنين ٣، فبراير، متاح على [/https://www.youm7.com](https://www.youm7.com)، الاطلاع ف ٢٠٢٠/٧/٢

الشروق (٢٠١٩)، خطة لتدريب ٣١ ألف قيادة تربوية وموظفين لتنمية كفاءتهم، ١ مارس، متاح على

، الاطلاع في ٢٠٢٠/٧/١٦ <https://cutt.us/pXQ22>

صدى البلد (٢٠١٥): الثلاثاء ١١ أغسطس، متاح على <https://www.elbalad.news/1659095> الاطلاع في ٢٠٢٠/٦/١٣

رابعا: المواقع الإلكترونية (مترجمة) :-

Ministry of Education <http://portal.moe.gov.eg/Pages/moe-homepage.aspx>

Educational Buildings Authority <https://etenders.gov.eg/Org/622>

The National Knowledge Bank www.ekb.eg

Professional Academy of Teachers <http://pat.edu.eg/about>

Information and Decision Support Center <http://www.moe.gov.eg/>

The National Authority for Education Quality Assurance and Accreditation,
https://naqaae.eg/?page_id=1162

Youm 7 (2020), Ministry of Education starts, within few days, interviewing applicants for leadership positions at the Ministry's office, Monday, February 3, available at <https://www.youm7.com/>, accessed 7/2/2020

Al-Shorouk (2019), a plan to train 31 thousand educational leaders and employees to develop their competence, March 1, available at <https://cutt.us/pXQ22>, accessed 7/16/2020

Sada El-Balad (2015): Tuesday 11 August, available at <https://www.elbalad.news/1659095>, Accessed 6/13/2020

خامسا: المواقع الأجنبية :-

Antoniou A., Polychroni, F.& Vlachakis, A.(2006) "Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece", Journal of Managerial Psychology, Volume: 21, Issue: 7, Page: 682-690.

Antoniou , Alexander-Stamatios , Cooper, Cary L. , (2015),Coping, Personality and the Workplace : Responding to Psychological Crisis and Critical Events, London, United Kingdom, Available on, <https://cutt.us/5Fwg3>

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. BJPsych bulletin, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>,<https://doi.org/10.1108/02683940610690213>

Brooker, A., Eakin, J. (2001) Gender, class, work-related stress and health: toward a power-centred approach. Journal of Community Applied Social Psychology; Volume11, Issue2 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/casp.620>

Confederation of British Industry CBI.(2013), Fit for purpose: absence and the workplace health survey 2013, <http://www.mas.org.uk/uploads/artlib/cbi-pfizer-absence-report-workplace-health-2013.pdf>

Health and Safety Executive (HSE) (2019), Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain - Annual Statistics - , available from www.hse.gov.uk/statistics/

Health and Safety Executive(HSE), (2015) ,Work Related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain 2015, available from www.hse.gov.uk/statistics/.

<https://consult-smp.com/archive/2016/06/hse-work-related-stress-anxiety-and-depression-statistics-in-great-britain-2015.html>

Kinman, G., Jones, F. (2005). Lay representations of workplace stress: what do people really mean when they say they are stressed? *Work Stress*, Taylor & Francis Group Ltd; 19(2): 101:120, available on line, file:///C:/Users/e/Downloads/laytheorypaper.pdf

Segal, Jeanne, Smith, Melinda, Robinson, Lawrence, & Segal, Robert, (2020), Help Guide, Stress at Work, Available on <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>, ON 2/7/2020

Stranks J. (2005), *Stress at Work: Management and Prevention*. Elsevier Butterworth-Heinemann, Routledge, <https://cutt.us/d8O1T>

WHO, Occupational health: Stress at the workplace, Some simple questions and answers, available on line, <https://cutt.us/HAWD8>, in 1/8/2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مستخلصات الأبحاث
باللغة الإنجليزية



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

**The status quo of managing career pressures among female
leaders in the Directorate of Education in Dakahliya and their
confronting techniques
(a field study)**

Researcher (7)

Dr. El-Metwally Ismail B
Associate Professor of Foundations
of Education Community College
Majmaah University



Abstract ⁽⁷⁾

Institutions of all kinds have given special attention to work pressures as a general phenomenon that cannot be ignored, and that female leaders are among the most vulnerable groups to career pressures, because of their home duties and work at the same time. This is accompanied by situations and events that pose career and life pressures on them, which pushes them to search for methods for managing and addressing these situations. Therefore, the study aimed to identify the status quo of career, organizational, work pressures, job burden pressures, work relations pressures, life pressures – and their impact degree on the performance of women leaders in the Directorate of Education in Dakahliya, and the most important methods that they use to confront them from their point of view.

To achieve this, the researcher used the descriptive method, by applying some of its tools, such as the interview for a sample of (10), and a questionnaire for a sample of (34) women leaders. The results showed that the sources of pressure are the same: life events, technical development, professional and employment, economic and social, personal and family, and that the degree of their influence on the performance of women leaders ranged between high and medium, and that their ranking according to the severity of their influence was close in all axes except for the axis of organizational pressure, where the results of the interview came in the first order while the results of the questionnaire came in the fourth order. The most common methods used to confront career pressures, from the viewpoint of the sample, is to ensure the safety of the work environment, balance between work and family life, develop the spirit of cooperative work, develop their skills and train them to face the pressures. The study recommended reducing working hours for women, taking into account the physiological conditions related to women, which lead them to involuntary tension and increase pressure on them personally, subordinates at work, and their family at home.

Key words: Directorate of Education in Dakahliya, career pressure, female leaders

Researches Abstracts



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Journal of Islamic University

for Educational and Social Sciences

Refereed Periodic Scientific Journal

