

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

استراتيجيات إدارة الغضب وسبل تعزيزها من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة
الخليل

**Enhancement of Anger Management Strategies among Faculty of
Education Students at Hebron University**

إبراهيم المصري
جامعة الخليل / فلسطين
kamalm@hebron.edu

كمال مخامرة
جامعة الخليل / فلسطين
masrii@hebron.edu

تاريخ القبول : 2019-12-30

تاريخ الاستلام : 2019-09-10

المُلخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى استراتيجيات إدارة الغضب وسبل تعزيزها من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل، وبيان مدى اختلاف هذه الاستراتيجيات باختلاف الجنس، والمستوى الدراسي، والتخصص. طبق المنهج النوعي المعتمد على المقابلة المعمقة والكمي الوصفي المعتمد على الاستبانة، تم اختيار عينة عشوائية طبقية قوامها (487) طالبا وطالبة من طلبة كلية التربية والبالغ عددهم (974) طالبا بما نسبته 50% من مجتمع الدراسة. وأشارت نتائج الدراسة أن استراتيجيات إدارة الغضب جاءت بدرجة متوسطة، مع وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تبعا لمتغير المستوى الدراسي، والتخصص في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر الطلبة.

الكلمات المفتاحية: الغضب، استراتيجيات إدارة الغضب

Abstract

The study aimed at recognizing anger management strategies and ways of enhancing them among a group of students in the Faculty of Education at Hebron University. The study also investigated the extent to which anger strategies differ due to the variables of gender, academic level, and student's major. The researchers used the qualitative method that is based on thorough interview and the descriptive method through using a questionnaire. The population of the study encompassed all students at the Faculty of Education (947). A 487-sample was selected from the population with a percentage of 50%. Results of the study showed that anger management strategies scored a medium degree with statistically significant differences in these strategies attributed to gender variable for the favor of females. There were no statistically significant differences due to academic level and major variables in anger management strategies from students point of view .

1. المقدمة:

عليه السلام، وقال أوصني، فقال له الرسول: لا تغضب فكرها مرارا، تأكيد من الرسول أن الغضب مفتاح كل شر، فمن نجا منه اجتنب مشكلات كثيرة، وحدة وأثر هذه المشكلات تظهر عندما يفتقد الفرد التكيف السوي والأسلوب المناسب في التعامل مع المواقف المثيرة للغضب. إن البشر على اختلاف ثقافتهم يعبرون بشكل عام عن انفعالاتهم المختلفة من: القلق، والكآبة، وخوف، وانفعالاتهم الأخرى بشكل مقبول، في حين التعبير عن الغضب في الغالب ليس مقبولا. فالغضب ليس بالانفعال الذي يجب تجنبه بل يجب أن نتعلم طرائق تنظيمه وإدارته بشكل فعال، من خلال برامج وقاية وتدخل لتشجيع

يعتبر الغضب من الانفعالات الهامة والمؤثرة بشكل واضح في الشخصية الإنسانية، لذا تختلف استجابة الافراد للمواقف المثيرة للغضب، بين استجابة مناسبة قائمة على الكظم دون جرح مشاعر الآخرين، واخرى غير مناسبة قائمة على تحويل الغضب إلى سلوك عدواني او كبت المشاعر مما ينجم عن ذلك كثير من الأضرار والاضطرابات والمشاكل. ومما يؤكد على ضرورة التصرف الملائم في مواقف الحياة وخاصة المثيرة للغضب، ما ورد عن ابي هريرة رضي الله عنه، أن رجلاً جاء الى الحبيب المصطفى

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على الاستراتيجيات التي يمتلكها طلبة كلية التربية في جامعة الخليل لإدارة الغضب من وجهة نظرهم.
2. والتحقق من وجود فروق دالة إحصائية في استراتيجيات إدارة الغضب تعزى للجنس، والمستوى الدراسي، والتخصص.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1. أنها من الدراسات النادرة التي تناولت موضوع استراتيجيات إدارة الغضب، وهي الأولى على حد علم الباحث التي تناولت إدارة الغضب لدى طلبة الجامعة في فلسطين.
2. أهمية الموضوع الذي تناولته وهو إدارة الغضب والذي تعتبر الأساس لتكيف الفرد ونضجه.
3. نتائج هذه الدراسة وتوصياتها يمكن أن تسهم في تطوير برامج التدريب في تعزيز استراتيجيات إدارة الغضب لدى طلبة الجامعات.

التعريفات الإجرائية:

استراتيجيات إدارة الغضب: تتمثل في رد فعل الفرد سواء كان سلبي ام إيجابي، من خلال ما يتمتع به من صفات وخبرات شخصية أثناء المواقف المثيرة لغضبه، وتعرف إجرائياً: وهي الدرجة التي يحصل عليها افراد عينة الدراسة على مقياس استراتيجيات التعامل مع الغضب الذي صممه آني وزملاؤه (Anne et al., 2007)، وتمت ترجمته للعربية من قبل الخوالدة وجردات (2014).

حدود الدراسة: حددت الدراسة بما يلي:

زمانياً: أجريت في الفصل الصيفي من العام الدراسي: 2019/2018.

الطلبة على تنظيم خيرايم لتعبير عن غضبهم بشكل مناسب (سلطان، 2017).

ويعتمد مستقبل الطالب الجامعي على درجة توافقه واندماجه الاجتماعي والأكاديمي والشخصي داخل الجامعة. وأن طلبة الجامعة يعانون من مواقف وأزمات عديدة مثل: الاختبارات والعلاقة مع الطلبة، وممارسات بعض أعضاء الهيئة التدريسية، والمنافسة من أجل التفوق والنجاح، والمشكلات الاجتماعية العاطفية، والتعامل مع الأنظمة والقوانين الجامعية وما تفرضه من قيود على حركتهم وحريتهم، ومن عوامل الضغط التي يتعرض لها الطلبة، ومحاولة تأكيد الذات وتحقيقها والتخطيط للمستقبل في ظل الإمكانيات المتوفرة. ومما لا شك أن هذه الضغوط التي يواجهها الطلبة تمثل مؤشرات لا يمكن تجاهلها أو إنكارها، لكن قد يواجه الطالب صعوبات في هذا التفاعل ما بين ظروفه الشخصية والأكاديمية، والاجتماعية، مما قد يقلل من قدرته على مواجهتها ومواكبتها والتكيف معها، والتحكم فيها، خاصة في ظل غياب الفرصة في التعبير عن طموحاته وحاجاته وميوله ورغباته، فيتولد شعور لدى الطالب بعدم القدرة على التخطيط لمستقبله مما يجعله يقع تحت تأثير حالة من الغضب. فمن هنا تبدو الحاجة الماسة للسيطرة على الغضب وضبطه وإدارته، حتى يتسنى للطالب الجامعي التوافق مع مجتمع الجامعة والتفكير بمستقبله. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على استراتيجيات إدارة الغضب وسبل تعزيزها من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائية في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تعزى للجنس، والمستوى الدراسي، والتخصص؟
3. ما سبل تعزيز استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية في جامعة الخليل؟

شخص وانتقاده سلبياً، وشعور الإنسان بالندم الناتج عن اللوم، أو الظلم، أو المنع من ممارسة شيء ما. وقد تكون أسباب الغضب خارجية، كتعطل الهاتف أثناء مكالمة ضرورية، أو داخلية كالخوف من أمر مجهول، والعوامل الفسيولوجية مثل الإصابة بضغط الدم والسكري (سليمان، 2007).

3.2 التعبير عن الغضب:

ويبدو إن الغضب أكثر الحالات تصلباً وعناداً بين كل الحالات المزاجية التي يرغب الناس في الهروب منها. إذ إنه يصعب السيطرة عليه، فهو أكثر الحالات غواية وحضاً على الانفعالات السلبية، ذلك لأنه المتولوج الداخلي الذي يحث على الغضب والمبرر أخلاقياً يملأ عقل الغاضب بالذرائع المنقعة ليصب جام غضبه (العقاد، ٢٠٠١). ويتم التعبير عن الغضب بطريقتين الأولى: عدم التعبير عن الغضب وكتبته فالأفراد يتعرضون لخبرة الغضب دون إظهار العدوان ويكتفون بمشاعر الامتعااض، والاستياء، والغيط (موسى والعمروسي، 2011)، والثانية: التعبير المباشر والصريح عن الغضب من خلال العدوان أو حل المشكلات بالتفاوض (شوافقة، 2009). إن الفرد يصعب عليه تجنب الأشياء أو الأشخاص الذين يسببون له الغضب ولا يستطيع تغييرهم، لكنه يستطيع التحكم في ردود أفعاله من خلال خفض الانفعالات السلبية للغضب (تمبلر، 2012).

4.2 إدارة الغضب: بالرغم من أن إدارة الغضب تم الاهتمام بها في الوقت الراهن إلا أن الواقع الاهتمام الفعلي كان منذ زمن بعيد تجسد في توجيهات الرسول (عليه الصلاة والسلام)، لذا ففلسفة إدارة الغضب ليست غريبة على المجتمع المسلم الذي يستلهم مبادئه من قيم العقيدة الإسلامية، فكان الرسول عليه الصلاة والسلام أعظم من طبق إدارة الغضب على نفسه فهو أمثلُك الناس لنفسه في مواطن الغضب، إلا أن تُنتهك حرمان الله تعالى، فعندها يغضب، وقال صلى الله عليه وسلم: "ليس الشديد بالصرعة (ليس هذا هو الشديد) إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب". وأوصى المسلمين من خلال التأكيد على جملة من النصائح والتوجيهات في التعامل مع الغضب وادارته منها:

مكانيماً: أُجريت على عينة من طلبة كلية التربية في جامعة الخليل. بشرياً: اقتصر على عينة عشوائية طبقية من طلبة كلية التربية في جامعة الخليل.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2 الغضب:

يعد الغضب انفعال أساسي طبيعي يصاحب الفرد منذ ولادته، ووصفه علماء النفس والفلاسفة بحالة انفعالية ترتبط بكثير من الاضطرابات السلوكية كالعدوان، وهو يختلف باختلاف العمر والظروف المؤدية إلى إثارته، حيث يرى كل من البرت، وبندورا، وسكتر أن سلوك التعبير عن الغضب متعلم من خلال التفاعل مع الآخرين (العديلي، 2010). ويعرف الغضب على أنه حالة عاطفية مزعجة متفاوتة في الشدة من التهيج والانفعال لخفيف إلى الغضب الشديد، وهو شعور بعدم الرضا والاستياء نتيجة لتهديد حقيقي أو متخيل، أو إهانة، أو قمع، أو إحباط، أو ظلم للفرد نفسه أو للآخرين المهمين بالنسبة له (Carlson, 2013). ويعرفه (Goodwin, 2006) بأنه انفعال غير سار ينتاب الإنسان، وينشأ عن حالة من التوتر، تصحبها تغيرات جسمية ومعرفية ووجدانية، وعدم السيطرة على الذات. والغضب يتضمن مشاعر ورود أفعال انفعالية وردود فعل نفسية وأخرى جسمية مصاحبة لها لدى التعرض للمواقف المثيرة للغضب، وتظهر في واحد من صورتين أو في كليهما: الغضب الخارجي الممكن ملاحظته، والغضب الذاتي الذي يرتبط بالتغيرات النفسية والفسيولوجية (حمزة، 2012).

2.2 أسباب الغضب:

عوامل متفاعلة تولد الغضب عند الفرد وقد تكون ذات مصدر خارجي من البيئة المحيطة أو مصدر داخلي مرتبط بذات الفرد، وحالة الفرد قبل الغضب، وتتضمن الحالة الجسمية، والانفعالية، والمعرفية، والخصائص النفسية للفرد اثناء الاستفزاز، وتقييم الفرد للمثيرات التي تستثير الغضب، وقدرته على التكيف مع المثيرات (حسين، 2006). وأشار سترينجر ومول (Stringer & Mall, 1999) إلى أن هناك أسباباً عديدة للغضب منها التعرض للإهانة أو الرفض من الآخرين، والتهجم على

3. الدراسات السابقة:

1. دراسة المطيري (2018) والتي هدفت التعرف إلى مستوى إدارة الغضب وعلاقته بمستوى سلبيات اتخاذ القرار لدى القيادات الأكاديمية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، وبيان الفروق في مستوى إدارة الغضب وسلبيات اتخاذ القرار تبعاً لمتغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة). وما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين مستوى إدارة الغضب وسلبيات اتخاذ القرار، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، من خلال استبانة تكونت من محورين وهما: مستوى إدارة الغضب، وسلبيات اتخاذ القرار. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (335) فرداً من مجتمع الدراسة البالغ (1563) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: ان مستوى إدارة الغضب جاء مرتفعاً، ومستوى سلبيات اتخاذ القرار جاء بدرجة متدنية. مع وجود فروق في مستوى إدارة الغضب تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح استاذ، وسنوات الخبرة لصالح فئة سنوات الخبرة أكثر من (10 سنوات)، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس، كما تبين وجود فروق في مستوى سلبيات اتخاذ القرار تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات (الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة). كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين مستوى إدارة الغضب وسلبيات اتخاذ القرار.
2. دراسة عبيدات (2018) والتي هدفت التعرف إلى مهارات مدير المدرسة في إدارة الغضب في مديريات التربية في محافظة إربد من وجهة نظر المديرين. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (361) مديراً ومديرة، وأشارت النتائج إلى: أنّ مهارات المدير في إدارة الغضب جاءت بدرجة متوسطة بما يتصل بمسببات الغضب، بينما جاءت مهارات المدير في إدارة الغضب مرتفعة بما يتصل بالآخرين، مع

1. الاستعاذة بالله من الشيطان الرجيم، لقوله (صلى الله عليه وسلم) إذا غضب الرجل فقال أعوذ بالله من الشيطان الرجيم سكن غضبه.
 2. تغيير المكان لقوله (صلى الله عليه وسلم) إذا غضب أحدكم وهو قائم فليجلس، فإن ذهب عنه الغضب وإلا فليضطجع.
 3. والسكوت وضبط اللسان، لقوله صلى الله عليه وسلم: علموا، ويسرّوا ولا تعسّروا، وإذا غضب أحدكم فليسكت، قالها ثلاثاً.
 4. والكظم والحلم والعمو لقوله (صلى الله عليه وسلم) من كظم غيظاً وهو يستطيع أن ينفذه، دعاه الله يوم القيامة على رؤوس الخلائق حتى يخيره أي الحور شاء.
 5. الوضوء لقوله (صلى الله عليه وسلم) إنّ الغضب من الشيطان وإنّ الشيطان خلق من النار وإنما تطفأ النار بالماء فإذا غضب أحدكم فليتوضأ.
- وإدارة الغضب في الفكر المعاصر هي: مجموعة من التقنيات العلاجية النفسية التي تستخدم مع الأفراد ذوي مشكلة الغضب المفرط والذين لا يستطيعون التحكم في غضبهم، من خلال مساعدتهم على تعلم كيفية التحكم في انفعالاتهم وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من التكيف مع المواقف المثيرة للغضب بإيجابية وبطريقة الملائمة (حسين، 2007)، وعرفها توماس (Thomas, 2001) بأنها قدرة الفرد على تعديل الحالة النفسية غير المستقرة لديه، وتغيير إدراكه العدائي غير العقلاني، وتعديل السلوكيات التي تؤدي إلى حل المشكلة. وفن إدارة الغضب هو فن خفض المشاعر والانفعالات المسببة للغضب بواسطة الوسائل والتقنيات للسيطرة على الغضب لغير القادر على السيطرة على غضبه، من خلال: الاعتراف بوجود المشكلة، والثقة بالآخرين، الابتعاد عن العدوانية، التسامح، الصبر، أخذ قسط من الراحة، ممارسة الرياضة، وسماع الموسيقى، في حين طور آني وزملاؤه (Anne et al., 2007) مقياساً لاستجابة الأفراد السلبية والإيجابية للموقف المثيرة للغضب، وهي تعبر عن استراتيجية الفرد في إدارة الغضب من خلال المجالات الآتية: التعبير المباشر عن الغضب، والتوكيد، والبحث عن الدعم الاجتماعي، وتبديد الغضب، التمتع، والتجنب، وهذا ما تم اعتماده في هذه الدراسة.

لقياس درجة فاعلية إدارة الغضب، والثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي. وأشارت الدراسة إلى ما يلي: درجة فاعلية إدارة الغضب لدى المديرين متوسطة، مع عدم وجود فروق في درجة فاعلية إدارة الغضب تعزى للمؤهل العلمي، والتخصص، مع وجود فروق تعزى لنوع المدرسة ولصالح المدارس الخاصة، وسنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة من 5- 10 سنوات، والجنس لصالح الإناث، جاء مستوى لأداء الوظيفي لدى المعلمين مرتفعاً، مع وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين يعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ونوع المدرسة لصالح المدارس الخاصة، والمؤهل العلمي لصالح الدبلوم، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والتخصص، مع علاقة طردية بين درجة فاعلية إدارة الغضب لدى المديرين ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

5. دراسة اوزمن وزملائه (Ozmen et al.,) (2016) والتي هدفت إلى التعرف مستويات الغضب وأساليب التعبير عنه عند الطلبة المراهقين في الصفوف (السابع والثامن والتاسع) في مدارس وسط مدينة مانسيا بتركيا، على اختلاف مستويات الطلبة الاقتصادية والاجتماعية، وأشارت نتائج الدراسة أن: مستويات سمة الغضب كانت قليلة، مع ميل واضح للسيطرة على غضبهم بطريقة معتدلة.

6. دراسة الحساسنة وداود (2016) والتي هدفت إلى استقصاء أثر برنامج توجيه جمعي محوسب للتدريب على إدارة الغضب في خفض السلوك العدواني لطلبة الصف السادس في مدرسة موسى بن نصير الأساسية للبنين التابعة لمديرية تربية لواء قصبه عمان. تكونت عينة الدراسة من (54) طالباً موزعين في شعبتين من طلاب الصف، تم توزيع الطلاب عشوائياً إلى مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، طبق برنامج توجيه جمعي محوسب للتدريب على إدارة الغضب مكون من (12) حصة تدريبية ولمدة ستة أسابيع على (27) طالباً من المجموعة التجريبية. في حين أن أفراد المجموعة الضابطة والبالغ عددهم

وجود فروق في مهارات مدير المدرسة في إدارة الغضب تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وبتغير المؤهل العلمي لصالح الدكتوراه، وبتغير الخبرة لصالح أكثر من 15 عاماً.

3. دراسة علاء الدين والحيج (2018) والتي هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج إرشاد جمعي في خفض أعراض الغضب لدى عينة من إناث أطفال اللاجئين السوريين القاطنين في الأردن. تكونت العينة من (32) طفلة أعمارهن بين (10-13) سنة، وزعت عشوائياً إلى مجموعتين، المجموعة التجريبية (ن=16) وتلقت (14) جلسة تدريبية على مهارات إدارة الغضب، والمجموعة الضابطة (ن=16) التي لم يشارك أفرادها في أي تدخل إرشادي. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة على مقياس الغضب بأبعاده الستة : مثيرات الغضب والمشاعر المصاحبة للغضب والأعراض السيكوسوماتية والغضب الذاتي والخارجي وحدة الغضب، في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية فيما أشارت نتائج المقارنات بين نتائج القياس البعدي والتبعي على مقياس الغضب بأبعاده الستة، إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياس البعدي والتبعي، على الدرجة الكلية والدرجات الفرعية لمقياس.

4. دراسة سلامة (2017) والتي هدفت إلى تقصي درجة فاعلية إدارة الغضب لدى المديرين، وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من (347) معلماً ومعلمة من مجتمع المعلمين البالغ (1225) معلماً ومعلمة، طبق المنهج المسحي الارتباطي، استخدم الباحث استبانتين بعد التأكد من ثباتهما وصدقهما بالطرق الاحصائية: الأولى

10. دراسة شانسي وسلدو (Shaunessy & Suldo) (2010)) والتي هدفت التعرف إلى استراتيجيات طلبية الموهوبين في المرحلة الثانوية العامة في مواجهة الضغوط النفسية، طبقت الدراسة على عينة من (465) موهوباً، وخلصت النتائج: أن الطلبة في مواجهة الضغوط النفسية يستخدمون أسلوب إعادة التشكيل الإيجابي، التجنب، البحث عن الدعم الاجتماعي العاطفي.
11. دراسة ايفرس وزملائه (Evers et al.) (2005) التي هدفت إلى التعرف على الفروق بين الجنسين في التقييم الاجتماعي وإدارة الغضب، طبقت الدراسة على عينة من (119) طالباً وطالبة من طلاب جامعة أمستردام، وجاءت نتائج الدراسة أنه يوجد اختلاف بين الذكور والإناث في التعبير عن الغضب بالرغم تعرضهم بنفس خبرة الغضب، وأن حالة الغضب عند الإناث تستمر أقل من الذكور.
- التعقيب على الدراسات السابقة: تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها جمعت بين المنهج النوعي والكمي حيث اعتمدت في المنهج النوعي على المقابلة المعمقة غير المنظمة ذات الأسئلة المفتوحة، وكذلك المنهج الوصفي المسحي على الاستبانة، واستفادة الدراسة من الدراسات السابقة في تشكيل إطار الدراسة النظري وتطوير أداها، ومناقشة نتائجها، ومع ذلك فإن للدراسة الحالية ميزة تجعلها تسد فراغاً في البحث التربوي الفلسطيني عندما تناولت الكشف استراتيجيات إدارة الغضب وسبل تعزيزها من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل.
4. الجانب الميداني للدراسة:
- 1.4 منهج الدراسة: جمعت الدراسة بين المنهج النوعي المعتمد على دراسة الظاهرة في سياقها الطبيعي، بمعنى البحث عن الحقيقة من أفواه الأفراد ذوي العلاقة المباشرة بموضوع البحث ثم تحليلها وتفسيرها (ميلاري، 2008)، من خلال المقابلة المعمقة ذات الأسئلة المفتوحة، وكذلك المنهج الوصفي المسحي من خلال تصميم استبانة حول استراتيجيات إدارة الغضب وسبل تعزيزها من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل
- (27) طالباً لم يتعرضوا لأي تدريب. وأشارت نتائج التطبيق وجود فروق بين المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة، إذ انخفضت درجات المجموعة التجريبية على مقياس السلوك العدوانية. كما أظهرت نتائج المتابعة أن البرنامج التدريبي تأثيره استمر في خفض السلوك العدواني بعد التدريب
7. دراسة الخوالدة وجرادات (2014) والتي بعنوان " أثر برنامج علاج معرفي سلوكي في تخفيض الغضب وتحسين استراتيجيات التعامل معه". طبق البرنامج على عينة من (36) طالباً من إحدى مدارس مدينة عمان، بناءً على درجاتهم المرتفعة على مقياس الغضب، وتوزعوا عشوائياً إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة بواقع (18) طالباً في كل مجموعة، تلقت المجموعة التجريبية عشر جلسات لبرنامج علاج جمعي معرفي سلوكي، ولم تتلقى المجموعة الضابطة أي برنامج علاجي، وأشارت النتائج إلى أن المجموعة التجريبية أظهرت في القياس البعدي انخفاضاً أعلى بدرجة دالة على مقياس الغضب مقارنة بالمجموعة الضابطة، وتحسناً أعلى بدرجة دالة على مقاييس استراتيجيات التعبير المباشر عن الغضب والتمتع والتوكيدية.
8. دراسة اكبر وسانديب (Akbar & Sandeep) (2014) والتي هدفت إلى معرفة أساليب التعبير عن الغضب، وكذلك علاقتها بالصحة النفسية، طبقت الدراسة على عينة من (200) طالباً من المدارس العامة في دلي، وأشارت نتائج الدراسة أن أسلوب إدارة الغضب لدى الطلبة، كان بالاعتماد على الذات.
9. دراسة دوان وآخرون (Down et al.) (2011) والتي بعنوان "فاعلية إدارة الغضب المستندة على الأسس المعرفية والسلوكية"، طبقت الدراسة على عينة من (33) مراهقاً، وأشارت النتائج إلى: أن كلا النوعين أظهر تحسناً واضحاً في التكيف وإدارة الغضب، وأن أهم المهارات في إدارة الغضب تكمن في: التفاوض والمهارات التوكيدية.

2.4 عينة الدراسة ومجتمعها: تم اختيار عينة عشوائية طبقية قوامها (487) طالباً وطالبة أي ما نسبته 50% من مجتمع (974) طالباً وطالبة. ويوضح جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول رقم (1)

توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات

العدد	مستوى المتغير	المتغير
89	ذكر	الجنس
398	أنثى	
152	علم نفس	التخصص
335	أصول تربية	
81	سنة أولى	المستوى الدراسي
114	سنة ثانية	
111	سنة ثالثة	
181	سنة رابعة	

3.4 أداة الدراسة:

استخدم الباحثان مقياس إدارة الغضب الذي صممه أني وزملاؤه (Anne et al., 2007)، وتمت ترجمته للعربية من قبل الخوالدة وجردات (2014)، بهدف التعرف إلى استراتيجيات إدارة الغضب، من خلال استجابات الطلبة للمواقف المثيرة للغضب سواء أكانت إيجابية أو سلبية، وتكون المقياس في صورته الأولى من (6) محاور هي: التعبير المباشر عن الغضب، والتوكيد، والبحث عن الدعم الاجتماعي، وتبديد الغضب، والتجنب، واتمغن، وواقع (42) فقرة متدرجة وفق مقياس لكرت الخماسي. تم التأكد من صدق المقياس بعرضه (14) محكماً، من ذوي الاختصاص في علم النفس والتربية، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، فحذفت (6) عبارات وأعيد صياغة (4) عبارات. وأصبح المقياس في صورتها النهائية مكونة من (36) فقرة موزعة على ستة محاور، وتم التأكد من ثبات المقياس حيث بلغت قيمته للدرجة الكلية (0.82)، وفق معامل الثبات كرونباخ الفا (Cronbach-Alpha).

4.4 التصميم والمعالجة الإحصائية: للدراسة ثلاث متغيرات مستقلة هي: الجنس وله مستويان (ذكور، إناث)، والتخصص وله مستويان (علم نفس، أصول تربية) والمستوى الدراسي له أربع مستويات (أولى، ثانية، ثالثة، رابعة) أما المتغير التابع فهو استراتيجيات إدارة الغضب وسبل تعزيزها من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل، ولأغراض التحليل الإحصائي، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، واختبار (t - test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) وتفسر المتوسطات الحسابية استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل حسب المقياس الوزني التالي:

درجة	مدى المتوسط الحسابي
------	---------------------

منخفض	2.33 فأقل
متوسط	3.66-2.34
كبير	3.67 فأعلى

5. نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول: ما استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل؟ للإجابة عن هذا السؤال: استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالاتها، كما هو موضح الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال التعبير المباشر عن الغضب:
0.13	2.22	1. أصرخ بصوت حاد أثناء غضبي.
0.16	2.06	2. استخدم لغة جسد قوية في التعبير عن غضبي مثل قبضة اليد.
0.13	2.05	3. أهدد الشخص الذي أغضبني.
0.15	1.66	4. أوجه كلاماً بغضاً للشخص الذي أغضبني.
0.12	1.52	5. اتحدث مع الشخص الذي أغضبني بطريقة غاضبة.
0.15	1.05	6. أعتدي بالضرب على الشخص الذي أغضبني.
0.14	2.02	الدرجة الكلية
		مجال: التوكيد:
0.16	3.66	1. أحاول فهم ما حدث لكي أوضح الأمر للشخص الذي أغضبني.
0.21	2.99	2. اترك المكان لكي أهدأ وبعدها أحاول حل المشكلة.
0.22	2.88	3. أغضب ولكن لا أخرج مشاعر الشخص الذي أغضبني.

0.21	2.85	4. أنتظر حتى أهدأ وبعدها اتحدث مع من أغضبني
0.16	2.70	5. أبقى هادئاً واحاول حل المشكلة.
0.15	2.66	6. أتحدث مع الشخص الذي أغضبني بصوت هادئ.
0.19	2.88	الدرجة الكلية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال: البحث عن الدعم الاجتماعي:
0.16	3.05	1. لا أظهر غضبي وأخبر صديقي عما حدث معي.
0.13	3.01	2. أترك الموقف واتصل مع أحد أقاربي وأخبره عن شعوري.
0.19	3.01	3. أفكر في المشكلة أولاً ومن ثم أخبر شخص ما عنها.
0.13	2.87	4. أترك الموقف وأبحث عن شخص يدعمني في رأيي.
0.21	1.99	5. أترك الموقف أبحث عن شخص ينصحي.
0.13	1.86	6. اتحدث عن مشاعري مع شخص ما، دون تخطيط.
0.16	2.86	الدرجة الكلية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال: تبديد الغضب:
0.21	3.66	1. أسير لوحدي حتى أتخلص من غضبي.
0.16	3.06	2. أتوضأ واصلي وأستغفر ربي حتى أستعيد هدوئي.
0.22	2.99	3. أشغل نفسي بأشياء حتى اتخلص من غضبي.
0.13	2.85	4. أجلس لوحدي حتى أستعيد هدوئي.
0.22	1.95	5. أتخلص من الغضب بالرسم والكتابة.
0.21	1.56	6. أترك المكان الذي أثير فيه غضبي.
0.16	2.77	الدرجة الكلية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال: التجنب:
0.22	3.28	1. اتجنب المواقف التي تغضبني.
0.19	3.16	2. أحاول أن أنسى ما حدث.

0.16	3.12	3. أفتح نفسي أن ما حدث ليس مهماً.
0.12	3.12	4. أنتظر حتى أشعر أنني بحالة نفسية أفضل.
0.21	3.09	5. أحتفظ بمشاعري لوحدي، حتى لا أزعج الآخرين.
0.22	3.06	6. أحاول أن أشغل نفسي لنسيان ما حدث.
0.16	3.09	الدرجة الكلية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال: التمعن:
0.25	3.19	1. أراجع بشكل متكرر الموقف الذي أغضبني.
0.12	3.02	2. أسامح الشخص الذي أغضبني.
0.18	2.66	3. أقرر قطع علاقتي مع الشخص الذي أغضبني.
0.19	2.55	4. أجد من الصعوبة نسيان ما حدث.
0.23	1.25	5. أبقى مزعجا لفترة طويلة من الموقف الذي أغضبني.
0.16	1.20	6. أخطط كيف أنتقم من الشخص الذي أغضبني.
0.19	2.85	الدرجة الكلية
0.15	2.99	الدرجة الكلية لكل المجالات

يتبين من الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (لجميع المجالات) بلغ (2.99)، وهو بدرجة متوسطة. وأن القيم لهذه المجالات قد تراوحت بين (3.09) و (2.02)، فقد حصل مجال التجنب على أعلى متوسط حسابي مقداره (3.09)، وهو بدرجة متوسطة، يليه مجال التوكيد، بمتوسط حسابي مقداره (2.88)، وهو بدرجة متوسطة، يليه مجال البحث عن الدعم الاجتماعي، بمتوسط حسابي مقداره (2.86). وهو بدرجة متوسطة يليه التمعن، بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وهو بدرجة متوسطة أيضاً، يليه مجال تبديد الغضب، بمتوسط حسابي مقداره (2.77) أما أقل متوسط حسابي فكان لمجال التعبير المباشر عن الغضب ومقداره (2.02)، وهو بدرجة متوسطة أيضاً.

وربما ترجع هذه النتيجة في حصول مجال التجنب على الترتيب الأول للخبرة والتأهيل المسلكي المكتسب من خلال التخصص وطبيعة المساقات في كلية التربية التي تهدف بالدرجة الأولى إلى إعداد المعلمين والمرشدين للعمل على تعديل سلوك الطلبة، وحل مشكلاتهم، وبناء منظومة أخلاقية تساعدهم على القيام بدورهم مستقبلاً، وإدراكهم أنهم طلبة كلية التربية يجب أن يكونوا قدوة في سلوكهم، وبناءً على تأهيلهم فهم يتجنبون مثيرات الغضب، ويتعدون عن المواقف والأشخاص التي تسبب لهم الغضب وذلك لما يتمتعون من نضج اجتماعي، وضبط للنفس، والثقة بالنفس، وقدرتهم على التكيف، والتخطيط للمستقبل، وهذا يساعد على احتواء المشاكل والضغوطات التي تواجههم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحموري والعززي، 2018) التي أشارت أن مجال التجنب حصل على المرتبة الأولى في استراتيجيات إدارة الغضب لدى عينة من الطلبة الموهوبين في الأردن والكويت، واتفقت مع نتيجة دراسة (Shaunessy & Suldo, 2010) والتي أشارت أن الطلبة الموهوبين يستخدمون استراتيجية التجنب في مواجهة المشكلات اليومية التي تواجههم.

أما حصول مجال التعبير المباشر عن الغضب الترتيب الأخير وبأدنى متوسط حسابي، حيث يرى الباحثان ان هذه النتيجة منطقية لما يتمتع به طلبة كلية التربية من وعي اجتماعي، وثقافي، وقدرة على التكيف السليم، وضبط النفس، والثقة بالنفس، والنضج الانفعالي من خلال إعدادهم التربوي فهم يجسدون في سلوكهم رسالة كلية التربية القائمة على اعداد معلمين ومرشدين يتصفون بالنضج الانفعالي. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Ozmen et al., 2016) والتي أشارت أن مستويات سمة الغضب لدى الطلبة المراهقين كانت قليلة مع ميل واضح للسيطرة على غضبهم بطريقة معتدلة، وكذلك دراسة (Akbar & Sandeep, 2014) التي أشارت أن أسلوب إدارة الغضب لدى الطلبة، كان بالاعتماد على الذات. في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Down et al., 2011) والتي أشارت إلى أن أهم المهارات في إدارة الغضب لدى الطلبة تكمن في: التفاوض والمهارات التوكيدية لحل المشكلات بالطرق السلمية.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغيرات (الجنس، المستوى الدراسي، والتخصص)؟

للإجابة عن هذا السؤال، وضعت ثلاث فرضيات للفروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغيرات (الجنس، المستوى الدراسي، والتخصص).

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار (t - test) للفروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير الجنس. وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3)

الجدول رقم (3)

نتائج اختبار (t - test) للفروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أنثى	389	3.03	0.30	-1.20	0.04
ذكر	89	2.98	0.35		

يتبين من الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير التخصص.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية استخدم اختبار (t - test) للفروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير التخصص. وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4)

الجدول رقم (4)

نتائج اختبار (t - test) للفروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير التخصص .

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
علم نفس	152	2.98	0.30	-1.22	0.12
أصول تربية	335	3.03	0.35		

يتبين من الجدول (4) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير التخصص، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير المستوى الدراسي.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير المستوى الدراسي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (5)

الجدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السنة الأولى	81	1.92	0.13
السنة الثانية	114	2.05	0.12
السنة الثالثة	111	1.99	0.10
السنة الرابعة	181	2.22	0.13

يتبين من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير المستوى الدراسي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما يظهر في الجدول رقم (6):

الجدول رقم (6)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعا لمتغير المستوى الدراسي.

مصدر التباين	مجموع	درجات الحرية	متوسط	قيمة ف	الدلالة

الإحصائية	المحسوبة	المربعات		المربعات		
0.23	0.37	0.04	3	0.13	بين المجموعات	استراتيجيات إدارة الغضب
		0.03	484	15.06	داخل المجموعة	
			487	16.47	المجموع	

يتبين من الجدول (6) أن قيمة ف للدرجة الكلية (0.37) ومستوى الدلالة (0.23) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

أشارت نتائج الفرضيات المنبثقة عن السؤال الثاني إلى عدم وجود فروق في استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الخليل تبعاً لمتغير التخصص والمستوى الدراسي، وقد يعزى ذلك إلى أن البيئة الجامعية وبيئة كلية التربية متشابهة بغض النظر عن المستوى الدراسي والتخصص والطلبة يتعرضون لنفس المواقف ويتبعون نفس الأسلوب في التعامل معها، مما يؤدي تشابه استراتيجيات إدارة الغضب. في حين أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في استراتيجيات إدارة الغضب تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف الذكور والإناث في التعبير عن الغضب، والواقع غالباً ما يكون الرجال أكثر حدة في التعبير عن غضبهم وفقاً لعوامل التنشئة الاجتماعية التي تحدد الأدوار الاجتماعية وكيفية التصرف في المواقف، فغضب الرجال يميل إلى أن يكون مقبولاً في المواقف الاجتماعية على العكس من ذلك أن غضب النساء غير مقبول من الناحية الاجتماعية. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عبيدات، 2018) التي أشارت إلى وجود فروق في المهارات التي يمتلكها مدير المدرسة في إدارة الغضب تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ودراسة (سلامة، 2017) التي أشارت إلى هناك فروق في درجة فاعلية إدارة الغضب لدى المديرين في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ودراسة (Evers et sl., 2005) التي أشارت إلى وجود اختلاف بين الذكور والإناث في التعبير عن الغضب بالرغم تعرضهم بنفس خبرة الغضب، وأن حالة الغضب عند الإناث تستمر أقل من الذكور.

نتائج سؤال الدراسة الثالث: ما سبل تعزيز استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لنتائج مقابلات المجموعات البؤرية والبالغ عددهم 50 طالباً وطالبة كما هو موضح في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7)

التكرارات والنسب المئوية لسبل تعزيز استراتيجيات إدارة الغضب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ن=50.

النسبة المئوية	التكرار	سبل تعزيز استراتيجيات إدارة الغضب
88%	44	تنمية الوازع الديني لدى الطلبة.
80%	40	عقد دورات تدريبية حول استراتيجيات إدارة الغضب بشكل سليم.
76%	38	الكشف عن آثار مخرجات التعبير المباشر عن الغضب (العدوان وما يترتب عليه من دورة العنف).
70%	35	تخصيص مساق من مساقات كلية التربية بعنوان استراتيجيات إدارة الغضب بشكل سليم.

تدريب الطلبة على آليات التفريغ الانفعالي.	34	68%
إشراك الطلبة في الأنشطة الطلابية.	32	64%

3. ضرورة تخصيص مساق في كلية التربية حول استراتيجيات إدارة الغضب بشكل سليم.
4. ضرورة قيام الهيئة التدريسية بتوعية الطلبة، بهدف زيادة معرفتهم وقدرتهم بتحسين إدارة الغضب لديهم.
5. إجراء مزيد من الدراسات حول إدارة الغضب وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل خفض السلوك العدواني، الرضا عن الحياة.....

7.المراجع

1. تمبلر، روبرت. (2012). فن إدارة الغضب، (ط1)، ترجمة محمد، هند، بيروت: دارالمشرق.
2. الحسانة، وسام ونسيمة داود. (2016). فاعلية برنامج توجيه جمعي محوسب للتدريب على إدارة الغضب في خفض السلوك العدواني لدى طلبة الصف السادس، دراسات، العلوم التربوية، المجد، (43)، ملحق (3).
3. حسين، طه. (2006). مهارات توكيد الذات، ط (1)، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
4. حسين، طه. (2007). استراتيجيات إدارة الغضب والعدوان، ط (1)، عمان: دار الفكر.
5. حمزة، أحمد. (2012). مقياس الغضب للمراهقين. الرياض: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
6. الخوالدة، عثمان، وجرادات، عبد الكريم. (2014). أثر برنامج علاج معرفي سلوكي في تخفيض الغضب وتحسين استراتيجيات التعامل معه. مؤتمراً للأبحاث وللدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية، (2) 29، جامعة مؤتمراً. 315-346.

يتبين من الجدول (7) أن النسب المئوية لمقترحات الطلبة لسبل تعزيز استراتيجيات إدارة الغضب تراوحت بين (88%) و(64%) وأن أهم هذه المقترحات هي: تنمية الوازع الديني لدى الطلبة، وعقد دورات تدريبية حول استراتيجيات إدارة الغضب بشكل سليم، والكشف عن آثار مخرجات التعبير المباشر عن الغضب (العدوان وما يترتب عليه من دورة العنف)، وتخصيص مساق من مساقات كلية التربية بعنوان استراتيجيات إدارة الغضب، وتدريب الطلبة على آليات التفريغ الانفعالي، وإشراك الطلبة في الأنشطة الطلابية وكلها تتمحور حول تجنب المواقف المثيرة للغضب. وبناء على ذلك اتفقت نتيجة المقابلة مع نتائج تحليل مجالات مقياس استراتيجيات إدارة الغضب التي أشارت أن مجال التجنب حصل على أعلى متوسط حسابي مقداره (3.09)، من بين المجالات، ومجال التعبير المباشر عن الغضب حصل على أقل متوسط حسابي ومقداره (2.02)، ومن خلال تحليل أسئلة المقابلة التفسيرية تبين أن الطلبة يؤمنون بقيم دينية منها التسامح والعفو والصفح وهذه قيم أصيلة في العقيدة الإسلامية، فقد قال الله تعالى في معرض بيان صفات المتقين: وَالْكَافِرِينَ الْغَيْظُ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ. (آل عمران:134) وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ما نقصت صدقة من مال، وما زاد الله عبداً بعفو إلا عزاً، وما تواضع أحد لله إلا رفعه الله. وكذلك أن الطلبة يدركون المخاطر المترتبة على استراتيجيات التعبير المباشر عن الغضب وما يرافقها من عدوان (دورة العنف) من الناحية الاجتماعية والثقافية وتفوقوا مع توجهات الامثال الشعبية التالية: الباب اللي بجيك منه الريح سده وستريح، الاختصار فيه انتصار.

6.التوصيات

1. ضرورة الاهتمام بالبيئة الجامعية وانشطتها لأنها من الأمور التي تساعد في إدارة الغضب.
2. عقد دورات تدريبية لتطوير مهارات وقدرات الطلبة في إدارة الغضب.

7. سلامة، حسن. (2017). درجة فاعلية إدارة الغضب لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، أصول تربية، الجامعة الهاشمية، الأردن.
8. سلطان، بلال. (2017). أثر برنامج تدريبي في غدارة الغضب لدى الطلبة المراهقين في خفض السلوك العدواني وتنمية المهارات الاجتماعية لديهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.
9. سليمان، سناء. (2007). الغضب أسبابه أضراره الوقاية العلاج، القاهرة: عالم الكتاب للنشر والتوزيع.
10. شواقفة، سهيل. (2009). إدارة الغضب، (ط1)، عمان: دار جهينة للنشر والتوزيع.
11. عبيدات، لميا. (2018). مهارات مدير المدرسة في إدارة الغضب من وجهة نظر المديرين في مديريات التربية في محافظة إربد، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات النفسية والتربوية، المجلد 9 العدد 25.
12. العديلي، راهية. (2010). الانفعالات نموها وادارتها، (ط 2)، بغداد، مكتبة اليمامة للطباعة والاستنساخ.
13. العقاد، عصام. (2002). سيكولوجية العدوانية وترويضها منحي علاجي معرفي جديد، القاهرة، دار الغرب للطباعة والنشر والتوزيع.
14. علاء الدين، جهاد والحيج، هنادي. (2017). أثر الإرشاد الجمعي في خفض أعراض الغضب لدى أطفال اللاجئين السوريين في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 14، عدد 1، ص، 27 – 4.
15. المطيري، احمد. (2018). مستوى إدارة الغضب لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الكويت وعلاقتها بسليبيات اتخاذ القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، الإدارة التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
16. موسى، رشاد والعمروسي، نيللي. (2011). سيكولوجية الغضب، (ط1)، الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
17. ميلاري، غ. (2008). طرق البحث في علوم التربية، (ترجمة شفيق محسن) عمان دار الكتاب الجديدة المتحدة.
18. Akbar, H & Sandeep, S (2014). Anger expression and mental health of bully perpetrators, *FWU Journal Social*, 8(1), 17-23.
19. Anne, C.M., Rieffe, C., Terwogt, M.M, Cowan, R., & Linden, W. (2007). The relation between anger coping strategies, anger mood and somatic complaints in children and adolescents. *J Abnorm Child Psycho*, 35, 653_664.
20. Carlson, D. (2013). *Overcoming Hurts and Anger: Finding Freedom from Negative Emotions*. Eugene, USA: Harvest House Publishers.
21. Down, R., Willner, P., Watts, L., & Griffiths, J. (2011). Anger management groups for adolescents: A mixed-methods study of efficacy and treatment preferences. *Clinical Child Psychology & Psychiatry*, 16(1), 33-52.
22. Evers, C., Fischer, H., Rodriguez, M & Manstrad, R. 920050. Anger and Social appraisal: aspic sex difference? *Emotion*, 5(3), 258-266.
23. Goodwin, R,D,(2006) Association Between Coping with Anger and Feelings of Depression Among Youths. *American Journal of Public Health*, 3 (4), 664-669.

-
27. Thomas, S.P. (2001). Teaching healthy anger management, *Perspectives in Psychiatric Care*, 37 (2), 41-48.
24. Ozman, D., Ozman, E., Cetinkaya, A. & Akil, I. (2016). Trait anger and anger expression styles in adolescents. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 17 (1), 65-73.
25. Shaunessy, E & Suldo, S. (2010). Strategies Used by Intellectually Gifted. Students to Cope with Stress During Their Participation in High School International Baccalaureate Program. *Gifted Child Quarterly*, 45 (2), 127-137.
26. Stringer, B., & Mall, M. (1999). A solution focused approach to anger management. Birmingham: QP Company Ltd.