

## الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الاغواط

أ. بلقاسم فاطمة  
أ. حورية بوراس  
أ. دعماش خديجة  
جامعة الاغواط (الجزائر)

### المخلص:

تناولت هذه الدراسة موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، عند شريحة جد مهمة و هي شريحة اساتذة التعليم المتوسط. اما للكشف عن الغموض الذي شكلته تساؤلات الدراسة فقد اعتمدنا على استخدام مقياسين لجمع البيانات، الاول خاص بالضغوط المهنية و الثاني يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي، وذلك بهدف التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي .

### Résumé :

Cette étude se donne pour objet de traiter de la pression professionnel dans sa relation avec la satisfaction au travail d'une frange importante de la société ; celle des enseignants d'éducation moyenne. Notre objectif, à travers cette étude, est de tenter d'élucider la problématique posée par le questionnaire de l'étude en question. Nous avons, pour ce faire, utilise deux instruments pour la collecte des données : le premier concernela pression professionnel, cette étude vise également à savoir dans quelle mesure il existe une interdépendance entre la pression professionnel et la satisfaction au travail.

### مقدمة:

يعيش الإنسان حياته اليومية في بيئة متغيرة باستمرار نظرا للتقدم التكنولوجي ، إذ يحاول جاهدا أن يتكيف مع هذه المتغيرات لكن في بعض الأحيان يصعب عليه التفاعل معها مما يترتب عليه حدوث الضغوط التي تعد من بين مميزات هذا العصر ،حيث أصبحت الضغوط مظهرا مألوفا من مظاهر الحياة لا يمكن تفاديها ،إذ يعاني الأساتذة أشكالا مختلفة من الضغوط رغم أن لها انعكاسات سلبية على الناحيتين النفسية والجسمية ،كما أنها ترهق كاهل المنظومة التربوية والاقتصادية، فالإدارة الواعية هي التي تهتم بشؤون العاملين فيها وتسعى للتخفيف من حدة الضغوط المهنية مما ينعكس بالإيجاب على الأستاذ خاصة والمؤسسة عامة.

ومن المسلم به أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة داخل كل منظمة ، فإذا كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعا لدى الأستاذ فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على المؤسسة ويتجلى ذلك في حضور الأستاذ وعدم تغيبه وتأدية مهامه بكل يسر و إعطاء أقصى ما يملك من معلومات لتلاميذه ،لذلك ينبغي على الوزارة الوصية أن ترفع الأجور بما يضمن العيش الكريم للأساتذة وتطبق نظاما عادلا للحوافز والمكافآت وتفتح باب الحوار لتضمن مستقبلا آمنا لأبنائنا .

1) مشكلة الدراسة وتساؤلاتها: يتميز هذا العصر بالتغير السريع والمستمر هذا ما أدى إلى تفاقم مشكلة الضغوط في المنظمات ولحد من هذه المشكلة أولى الباحثون في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس العمل والتنظيم مشكلة الضغوط المهنية أهمية كبرى خاصة منذ بداية القرن العشرين. وتزايدت هذه الأهمية خلال السنوات الأخيرة وقد

تركزت الاهتمامات بصورة خاصة حول معرفة مسببات الضغوط المهنية والآثار المترتبة عليها ،حيث تتنوع هذه المسببات فمنها ما هو داخلي ومنها ما هو خارجي ، هذا ما من شأنه أن يؤثر على رضا الأستاذ على وظيفته. يلعب العنصر البشري دورا فعالا في أي منظمة فبدونه لا يمكنها أن تؤدي مهامها ، وهذا ما جعل بعض المؤسسات التربوية تعتبر التخفيف من الضغوط المهنية من الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار. ولهذا الغرض تسعى الوزارة الوصية إلى الاهتمام بايجاد طرقا تعمل على تشجيع العاملين في ميادين وظائفهم وتحفيزهم لزيادة رضاهم، وقد سعت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط وتبلورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

(1) هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط ؟

(2) ما مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط ؟

(3) ما مستوى الرضا المهني لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط ؟

(4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من

أساتذة التعليم المتوسط ؟

(5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط ؟

## (2) فرضيات الدراسة:

2-1) توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.

2-2) مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط عال.

2-3) مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط منخفض.

2-4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.

2-5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.

**(3) اهداف الدراسة :** لكل باحث أهداف و على الباحث إثبات هذه الأهداف حتى يتسنى للمطلع على دراسته معرفة الأسباب التي جعلته يدرس هذا الموضوع دون غيره، و من الأهداف التي نصبوا إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:

3-1) الكشف عن العلاقة الكامنة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

3-2) التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط .

3-3) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

3-4) كشف الفروق بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط .

3-5) كشف الفروق بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

**(4) الدراسات السابقة:** تشكل الدراسات السابقة تراثا مهما و مصدرا غنيا لجميع الدارسين و الباحثين إذ تساهم في تكوين خلفيات علمية عن مواضيع دراساتهم و أبحاثهم، و هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي نذكر من بينها ما يلي:

**4-1) دراسة "سمايلي محمود" (2007) :** بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي "هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وتحديد العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي أما العينة فقد تكونت من 120 مستشارا رئيسيا للتوجيه المدرسي والمهني وقد اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة الشخصية والاستبيان الذي قام الباحث ببنائه ، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه

الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني كان عاليا نسبيا ، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط نسبيا لدى نفس العينة ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي .

4-2) دراسة "العرباوي سحنون" (2008 – 2009) : بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والتعرف على مستوى الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى العينة المدروسة و اعتمد الباحث فيها على المنهج المسحي بعينة مكونة من (100) أستاذ مستخدما استبياننا مقننا للدكتور محمد حسن علاوي في مجال الضغوط المهنية ، ومن بين النتائج المتحصل عليها أن مدرس التربية البدنية والرياضية له علاقة حسنة تربطه بالتلاميذ وبمدرسي المواد الأخرى بحيث أنها تشجعه وتحفزّه على العمل ، أما فيما يخص علاقته مع الإدارة والمفتش والإمكانيات المادية والراتب الشهري كلها عوامل تؤثر عليه وتنعكس سلبا حيث تؤدي به الى ضغوط مرتفعة ومنه تنعكس على رضاه عن العمل .

4-3) دراسة "مبارك بن فالح بن مبارك الدوسري" (2010) : بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز الحدود بمنطقة المدينة المنورة" هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى عمال مراكز الحدود وكذلك التعرف على مستوى رضاهم .

وقد تكونت عينة الدراسة من (203) من الأفراد العاملين بمراكز الحدود ، واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى ضغوط العمل مرتفع لدى أفراد عينة هذه الدراسة .

4-5) التعليق على الدراسات السابقة: لقد تم اختيار هذه الدراسات لعلاقتها بمتغيرات الدراسة الحالية ومجالها التطبيقي ، والتي كانت تتمحور في معظمها حول ما يتعلق بمعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ، وقد توزعت مجالاتها على القطاعات التالية: (القطاع التربوي ، قطاع التعليم ، قطاع الحراسة والأمن) ، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث .

أما المراحل البحثية التي اعتمدها هذه الدراسات فقد توزعت بحسب طبيعة كل دراسة حيث تباينت في ذلك، أما المنهج الذي غلب على هذه الدراسات فهو المنهج الوصفي بمختلف أنواعه كالمنهج الوصفي التحليلي الذي استخدم في "دراسة مبارك بن فالح الدوسري" ودراسة "سمايلي محمود" أما منهج المسح الوصفي (المسح الشامل) فقد اعتمدت عليه دراسة "العرباوي سحنون" ، أما فيما يخص الأدوات المستعملة فاعتمدت كلها على الاستبيان ، بالإضافة إلى اعتمادها على المقابلة كدراسة "سمايلي محمود "

أما نتائج هذه الدراسات فأقرت معظمها بوجود مستوى عال من الضغوط المهنية لدى عينات الدراسة .

5) -التعاريف النظرية و الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

5-1)تعاريف النظرية:

أ) الضغوط المهنية: يعرفها كل من (French , Rogers , Cobb) بأنه " عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات و قدرات و بين متطلبات عمله". (خضير كاظم ، 2009: 277) و كذلك عرفها ماكليين (Maclean) " بأنها تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل و التي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أداءه أو تنفيذه. (شعبان علي حسين السيسي، 2009: 356)

**(ب) - الرضا الوظيفي:**

**تعريف لوك :** هو حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة هي مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء إلى غير ذلك .

( محمد شحاتة ربيع ، 2010: 240 )

يشير مفهوم الرضا عن العمل إلى وجهة نظر الأفراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه ، فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنهم. (سهيلة محمد عباس ، 2007: 177)

**5-2) التعاريف الاجرائية:**

**(أ) الضغوط المهنية :** هي الاستجابة للمثيرات التي تتواجد في بيئة الأساتذة ببعض المتوسطات بمدينة الأغواط والتي تؤثر عليهم. ويتحدد مستوى الضغوط المهنية في هذه الدراسة حسب الدرجة المتحصل عليها وفق مقياس الضغوط المهنية المطبق على اساتذة التعليم المتوسط.

**(ب) الرضا الوظيفي:** هو موقف الأساتذة في بعض متوسطات مدينة الأغواط وشعورهم تجاه ما يقومون به من أعمال وما يقدم لهم من دعم واحترام من عدمه من طرف المحيطين بهم سواء كانوا تلاميذ أو إدارة المتوسطة.

ويتحدد مستوى الضغوط المهنية في هذه الدراسة حسب الدرجة المتحصل عليها وفق مقياس الضغوط المهنية المطبق على اساتذة التعليم المتوسط.

**(ج) أستاذ مرحلة التعليم المتوسط :** هو الشخص المكلف بالتدريس في مرحلة التعليم المتوسط يتمتع بمؤهلات علمية تسمح له بتدريس مادة واحدة توافق تخصصه وإعداده الأكاديمي والبيداغوجي لهذه المرحلة .

**6) الدراسة الميدانية واجراءاتها:**

**6-1) منهج الدراسة:** يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه ، ولما كان موضوع هذه الدراسة يتعلق بوصف الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وجب على الباحثين إتباع المنهج الوصفي ، ولهذا فهو مناسب لهذه الدراسة ويعرفه "محمد خليل عباس وآخرون": (بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد فيالواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار وحجم الظاهرة .

(محمد خليل عباس وآخرون ، 2009: 28)

**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من كل اساتذة التعليم المتوسط بمدينة الاغواط والمقدر عددهم ب 750 استاذ .

**6-2) عينة الدراسة:** تتحدد هذه الدراسة بالعينة التي يبلغ قوامها(100) أستاذ وأستاذة بالتعليم المتوسط من أصل(750) أي ما نسبته(13.33) ، وذلك بواقع (20) أستاذ في متوسطة الباطين و (24)أستاذ بمتوسطة العمري السايح و(38) أستاذ بمتوسطة المصالحة الوطنية و(18) أستاذ بمتوسطة مبروك كويسي.

**6.3) الحدود المكانية:** تتحدد الحدود المكانية لهذه الدراسة في مدينة الأغواط وبالضبط في أربع متوسطات هي: متوسطة العمري السايح ، متوسطة الباطين ، متوسطة مبروك كويسي ومتوسطة المصالحة الوطنية.

**6-4) الحدود الزمنية :** أنجزت تطبيقيا من يوم 20 أبريل 2013 م إلى غاية 13 ماي 2013م.

**6-5) الاساليب الاحصائية المعتمدة:**النسبة المئوية و المتوسط الحسابي و التباين ومعامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرين و اختبار ت لحساب الفروق بين المتوسطات.

**6-6) تصميم أدوات الدراسة :** قد يحدث وأن لا يجد الباحث استبياناً يناسب السمة أو الخاصية التي يريد قياسها هذا ما يحتم عليه القيام بإعداد استبيان يتناسب مع موضوع دراسته و إشكاليته وفرضياته واختبار فرضيات هذه الدراسة قامت الباحثين ببناء مقياسين الأول حول الضغوط المهنية والثاني حول الرضا الوظيفي وفي ما يلي نبين الخطوات التي مررنا بها في بناء الاستبيانين .

**أ) الإطلاع على التراث النظري :** تم الرجوع إلى العديد من المراجع التي تناولت موضوعي الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بغرض الإلمام بكل الجوانب المحيطة بهما .

**ب) الإطلاع على بعض المقاييس والاختبارات:** حيث اطلعت الباحثين على بعض المقاييس والاختبارات التي تناولت موضوعي الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي، ومن بين تلك المقاييس :

– مقياس " شارف خوجة مليكة" لقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين (2010/ 2011 م).  
Lester paula "مقياس لستر بولا" (1984) لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعريب" محمد غازي الدسوقي" (2011) .

**6-7) الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:** من بين الاساليب السيكومترية التي اتبعناها ما يلي:

**أ) صدق المحكمين:** قامت الباحثين بعرض المقاييس على مجموعة من المحكمين مكونة من ستة أساتذة من جامعة عمار تليجي بالأغواط أربعة منهم من تخصص علم النفس وأساتذ من علم الاجتماع وقدمنا لهم بنود الاستبيان مرفقة بفرضيات الدراسة، بهد فمعرفة مدى وضوح المقياس وكذلك – معرفة مدى تناسب البنود مع كل من الأبعاد المقترحة وكذلك موضوع البحث .

وبعد اطلاعنا على آراء المحكمين قمنا بتعديل البنود وتصحيحها وإلغاء خمسة بنود بناء على اقتراح المحكمين

**ب) حساب الصدق التمييزي لمقياس الضغوط المهنية:** لحساب الصدق التمييزي قمنا بترتيب البنود على أساس فردي (19،1) وزوجي (20،2) ، ثم قسمناها إلى مجموعتين: مجموعة الطرف العلوي وهم الأساتذة المتحصلين على أعلى الدرجات في الضغوط المهنية و المقدر عددهم ب(10) بنسبة 27%، ومجموعة الطرف السفلي وهم الأساتذة المتحصلين على أضعف الدرجات في الضغوط المهنية وعددهم (10) بنسبة 27% قامت الباحثة بحساب الفرق بين متوسطي المجموعات بتطبيق اختبار"ت" وتحصلنا على النتائج التالية:

**جدول رقم (01) يبين حساب الصدق التمييزي لمقياس الضغوط المهنية:**

المجموعات المقارنة	النسبة المئوية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ت" المجدولة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
الجزء العلوي	27%	10	75.33	6.47	22.72	2.57	5	دالة عند 0.05
الجزء السفلي	27%	10	50.66	5.57				

يتبين من الجدول أن "ت" المحسوبة (22.72) أكبر من "ت" المجدولة (2.57) عند درجة حرية (5) وبمستوى دلالة إحصائية (0.05) وعليه فهي ذات دلالة إحصائية ومنه توجد فروق بين الأساتذة المتحصلين على الدرجات المرتفعة على المقياس ، والعاملين المتحصلين على الدرجات المنخفضة على المقياس وعليه فالمقياس صادق .

**ج) حساب الثبات لمقياس الضغوط المهنية:** استخدمنا لقياس الثبات طريقتين هما :

- طريقة ألفا كرونباخ: بتطبيق هذه الطريقة وجدنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.77) ، ومنه نستخلص أن مقياس الضغوط المهنية مرتفع مما يدل على صلاحيته للتطبيق الميداني .

- طريقة التجزئة النصفية: اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية بحيث قمنا بتقسيم المقياس إلى قسمين الطرف العلوي الذي يتكون من الأسئلة الفردية (1-19) والقسم السفلي الذي يتكون من الأسئلة الزوجية (2-20) ثم قمنا بحساب معامل الارتباط بين النصفين بواسطة معامل "بيرسون"، و الجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02) يبين معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية

الأطراف	عدد البنود	"ر" المحسوبة	"ر" المجدولة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الجزء العلوي	10	0.57	0.25	9	دالة عند 0.05
الجزء السفلي	10				

ومن خلال الجدول نلاحظ أن "ر" المحسوبة أكبر من "ر" المجدولة عند درجة حرية 9 وبالتالي فإن المقياس ثابت، ثم قمنا بتصحيح معامل الثبات بواسطة معادلة "جوتمان" والجدول التالي يوضح نتائج المعامل:

جدول رقم (03) يمثل تصحيح معامل الثبات بمعادلة جوتمان

الدلالة الإحصائية	معامل الثبات		النصف الثاني		النصف الأول	
	قبل التصحيح	بعد التصحيح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
دالة عند 0.05	0.57	0.75	6.04	34.60	4.86	31.10

ويتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً وهذا يدل على ثبات مقياس الضغوط المهنية. حساب الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي: لحساب الصدق التمييزي قمنا بترتيب البنود على أساس فردي (1،19) وزوجي (2،20)، ثم قسمناها إلى مجموعتين: مجموعة الطرف العلوي وهم الأساتذة المتحصلين على أعلى الدرجات في الرضا الوظيفي و المقدر عددهم ب(10) بنسبة 27%، ومجموعة الطرف السفلي وهم الأساتذة المتحصلين على أضعف الدرجات في الرضا الوظيفي و عددهم ب(10) بنسبة 27% قمنا بحساب الفرق بين متوسطي المجموعات.

بتطبيق اختبارت "تحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (04) يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و نتائج "ت"

المجموعات المقارنة	%	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ت" المجدولة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الجزء العلوي (البنود الفردية)	27%	20	81.50	3.14	13.87	1.94	5	دالة عند 0.05
الجزء السفلي (البنود الزوجية)	27%	20	57.80	6.55				

يتبين من الجدول أن "ت" المحسوبة (13.87) أكبر من "ت" المجدولة (1.94) عند درجة حرية (5) و بمستوى دلالة إحصائية (0.05) وعليه فهي دلالة إحصائية ومنه توجد فروق بين الأساتذة المتحصلين على الدرجات المرتفعة

على المقياس ، والأساتذة المتحصلين على الدرجات المنخفضة على المقياس وعليه فالمقياس يميز بين أطرافه فهو صادق .

- حساب الثبات لمقياس الرضا الوظيفي : تم حساب الثبات لمقياس الرضا الوظيفي بطريقتين هما :  
(أ) طريقة ألفا كرونباخ : بتطبيق هذه الطريقة وجدنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.69) ومنه نستخلص أن مقياس الرضا الوظيفي مرتفع مما يدل على صلاحيته للتطبيق الميداني .

( ب ) التجزئة النصفية :اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية بحيث قمنا بتقسيم الاستبيان إلى قسمين الطرف العلوي الذي يتكون من الأسئلة الفردية (1-19) والقسم السفلي الذي يتكون من الأسئلة الزوجية (2-20) ثم قمنا بحساب معامل الارتباط بين النصفين بواسطة معامل بيرسون .

و الجدول الموالي يوضح ذلك:

#### جدول (05) يمثل معامل الثبات

الأطراف	"ر" المحسوبة	"ر" المجدولة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
الأسئلة الفردية(10)	0.68	0.23	9	دالة عند 0.05
الأسئلة الزوجية(10)				

ومن خلال الجدول نلاحظ أن "ر" المحسوبة أكبر من "ر" المجدولة عند درجة حرية 9 وبالتالي فإن المقياس ثابت، ثم قمنا بتصحيح معامل الثبات بواسطة معادلة "جوتمان" والجدول الموالي يوضح نتائج المعادلة.

#### جدول رقم (07) يوضح معامل العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي

المتغيرات	العينة	"ر" المحسوبة	"ر" المجدولة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
الضغوط المهنية	100	- 0.21	0.43	98	0.05
الرضا الوظيفي					

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية تبين أن "ر" المحسوبة (-0.21) أصغر من "ر" المجدولة "0.43" عند درجة حرية(98) و عند مستوى دلالة(0.05) ومنه "ر" المحسوبة غير دالة إحصائياً، وعليه

لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وفي ضوء هذه النتائج نرفض فرضية البحث H1 لعدم تحققها و نقبل الفرضية الصفرية H0.

ويؤكد التحليل الإحصائي على وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

وهذا ما أوضحتها النتائج المبينة في الجدول رقم ( 12) إذ لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب نذكر منها: حب مهنة التعليم، التكوين الجيد و الفعال، ووعي الأستاذ بأن مهنة التعليم مهنة شاقة تأخذ من جهده ومن وقته الكثير، ولكون معظم الأساتذة اختاروا مهنة التعليم عن قناعة فهم راضون بهذه المهنة بكل مصاعبها .

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة "سما يلي محمود"( 2006 ) بحيث توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الضغوط و الرضا الوظيفي.

7- 2) عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية: نص الفرضية: "يتوقع أن يكون مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط عال " نتائج الفرضية مبينة في الجدول التالي:  
جدول رقم (08) يبين مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الضغوط المهنية
67%	67	عالي
26%	26	متوسط
07%	07	ضعيف
100%	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أساتذة التعليم المتوسط يعانون من ضغوط مهنية عالية ، حيث بلغ عدد هم (67) أستاذاً أي ما نسبته (67%) ، كما بلغ عدد الأساتذة الذين يعانون من ضغوط مهنية متوسطة (26) أستاذاً أي بنسبة تقدر ب(26%)، أما الأساتذة الذين يعانون من ضغوط مهنية ضعيفة فعددهم (07) أساتذة أي ما نسبته (07%) . ويرجع ذلك للانعكاس السلبي لعمل الأستاذ الذي يعاني من الأقسام المكتظة و التلاميذ الذين يمر معظمهم بمرحلة المراهقة ، إضافة إلى نقص التقدير من طرف المجتمع المحيط بهم و عدد ساعات العمل الكثيرة في الأسبوع والتقييد بالبرامج والحجم الساعي المحدد لهم... الخ.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة "سمالي محمود" (2007) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة عال و هذا ما توصلت إليه أيضا دراسة "حسن خميس أبو رحمة" (2012) وكذلك دراسة "مبارك بن فالج الدوسري" (2010).

واختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة "العرباوي سحنون" (2008- 2009) التي توصلت إلى أن مستوى الضغوط لدى عينة الدراسة كان متوسطا .

### 7-3) عرض وتحليل و مناقشة الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط منخفض  
نتائج الفرضية مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يبين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الرضا
18%	18	عالي
74%	74	متوسط
08%	08	ضعيف
100%	100	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (14) أن الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة متوسط حيث يقدر عدد المتحصلين على درجات متوسطة ب(74) أستاذاً أي ما نسبته (74%) ، ويقدر عدد الأساتذة الذين يعانون من رضا وظيفي ضعيف ب(08) أساتذة أي ما نسبته (08%) ، كما قدر عدد الأساتذة المتحصلين على درجات عالية في الرضا الوظيفي ب(18) أستاذاً أي ما نسبته (18%)، و بالتالي ففرضية البحث H<sub>1</sub> لم تتحقق و عليه نرفضها ونقبل الفرض البديل H<sub>0</sub> ، ويرجع هذا المستوى المتوسط للرضا الوظيفي نظرا لبعض الإصلاحات التي قامت بها وزارة التربية الوطنية إضافة إلى الزيادة في الأجور هذا ما جعل الرضا الوظيفي متوسط عكس افتراضنا بأنه منخفض.



وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة "مبارك بن فالح الدوسري" (2010) في أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، كما اتفقت أيضا مع ما جاءت به دراسة "سمايلي محمود" (2007) و التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة كان متوسطا ولكنها تعارضت مع دراسة "العرباوي سحنون" (2008-2009) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي عند العينة المدروسة جاء فوق المتوسط .

**4-7) عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:** نص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط"

وبعد تطبيق اختبار "ت" للفروق تم الحصول على النتائج التالية :

**جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية واختبار "ت"**

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ت" الجدولة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الذكور	34	67.02	11.82	0.45	1.66	98	دالة عند 0.05
الإناث	66	65.87	11.06				

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية تبين أن "ت" المحسوبة (0.45) أصغر من "ت" الجدولة (1.66) عند درجة حرية (98) وبمستوى دلالة إحصائية (0.05) وعليه فهي غير دالة إحصائيا ومنه لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في مستوى الضغوط المهنية، وفي ضوء هذه النتائج نرفض فرضية البحث H1 ونقبل الفرض البديل H0.

و يمكن تفسير هذه النتائج بأن الأستاذات تعودن على كثرة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقهن فيعملن في المؤسسات التعليمية ويقمن بالأعمال المنزلية دون شكوى لكي يبين للمجتمع أهمية المرأة في البناء والتنمية وأنهن لسن ضعيفات و لا يقلن أهمية عن زملائهم الرجال، بينما الأساتذة يؤدون أعمالهم دون ضغوط كبيرة نظرا لأن تركيبتهم الفيزيولوجية تجعلهم أكثر تحملا للضغوط والتعب.

#### 5-7) - عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

نص الفرضية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط"

وبعد تطبيق اختبار "ت" للفروق تم الحصول على النتائج التالية :

**جدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية واختبار "ت"**

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ت" الجدولة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الذكور	34	64.08	14.74	0.11	1.66	98	0.05
الإناث	66	64.36	10.01				

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية تبين أن "ت" المحسوبة (0.11) أصغر من "ت" الجدولة "1.66" عند درجة حرية (98) وبمستوى الدلالة (0.05) ، ومنه فهي غير دالة إحصائيا وعليه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي إذا لم تتحقق فرضية البحث (H1) ومنه نقبل الفرضية البديلة (H0).

ويمكن تفسير نتائج هذه الفرضية بناء على أن نظام العمل المعمول به قائم على أساس عدم التفرقة بين الجنسين فلهم نفس عدد ساعات العمل، نفس الأجور والحوافز، و هذا ما يجعلهم يملكون مستوى متقارب من الرضا الوظيفي.

**خاتمة :** إن الضغوط المهنية كثيرا ما تؤثر على أساتذة التعليم المتوسط، ولكنهم يجتهدون على أن لا تفوق ظروفهم وقدراتهم سواء الصحية أو النفسية، هذا لأن أساتذة التعليم المتوسط مطالبين بتربية وتعليم وتكوين الأجيال، ولهذا فهم متابعون من طرف كل شرائح المجتمع من خلال الدور العظيم الموكل لهم لهذا نجد هم يتميزون برضا مقبول ودوافع قوية تجعلهم يستحقون منصب أستاذ معلم للنشء، ولكن هذا لا يغنينا عن البحث في أسباب المشكلات التي تواجه الأستاذ فالبحث هو الانطلاقة الأولى للإصلاح والمساهمة الفعالة في الرفع من مخرجات النظام التعليمي وذلك بتحسين الحياة النفسية والمهنية للأستاذ والرفع من مكانته. وتبقى نتائج هذه الدراسة مرتبطة بحدودها المكانية والزمنية و البشرية و الأدوات والموضوعية.

### قائمة المراجع:

#### أولا الكتب:

- 1) محمد شحاتة ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، ط1 دار المسيرة، القاهرة
  - 2) -محمد خليل عباس ومحمد بكر نوفل(2009)مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ط1 دار المسيرة عمان.
  - 3) - شعبان علي حسين السيسي(2009)، علم النفس : أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق،(د/ ط)،المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
  - 4) سهيلة محمد عباس (2002) ادارة الموارد البشرية ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
  - 5) خضير كاظم(2009)،السلوك التنظيمي – مفاهيم معاصرة . ط1،دار الثراء للنشر والتوزيع عمان.
- ثانيا رسائل التخرج:
- 1)العرباوي سحنون(2009) الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لد أساتذة التربية بدنية بحث وصفي في بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري،رسالة ماجستير تخصص نظريات ومناهج التربية البدنية جامعة الشلف .
  - 2) مبارك بن فالح الدوسري( 2010) ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز الحدود بمنطقة المدينة المنورة رسالة ماجستير تخصص العلوم الإدارية جامعة نايف للعلوم الأمنية بالسعودية
  - 3) سمايلي محمود(2007)الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوي – دراسة ميدانية بولايات سطيف ، ميلة ،قسنطينة رسالة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية جامعة سطيف