

علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي
The relationship between occupational stress and job satisfaction
among a secondary school teacher

د. رزيقة بوزقري*

جامعة لونيسي علي البلدية 2، الجزائر

bouzegzirazika07@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2023/04/15 تاريخ القبول: 2023/05/30 تاريخ النشر: 2023/05/12

Abstract:

This research paper aims to identify the relationship of occupational pressures with job satisfaction among secondary education teacher.

The research was carried out on a sample of 40 male and female professors from Ben Kharouf High School, Blida Province.

The results showed that :

- There is no correlation between occupational pressures and job satisfaction;
- There are statistically significant differences between the scores of males and females in the occupational stress in favor of girls;
- There are on differences between the sampel members in the degrees of occupation stress according to the educational qualification variable;
- There are statistically significant difference between the scores of the job satisfaction scale due to the gender variable;
- There are no statistically significant differences in the job satisfaction scores of secondary education teacher and academic qualification.

Keywords Relationship, occupational pressures, job satisfaction, secondary education teachers, educational qualification.

المخلص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

أنجز البحث على عينة حجمها 40 أستاذ وأستاذة من ثانوية بن خروف ولاية البلدية.

خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في مقياس الضغوط المهنية لصالح الإناث؛
- عدم وجود فروق بين أفراد العينة في درجات الضغوط المهنية حسب متغير المؤهل العلمي؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الجنس؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزي لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: علاقة، ضغوط مهنية، رضا وظيفي، أساتذة التعليم الثانوي، مؤهل علمي.

* المؤلف المرسل

1- مقدمة

يواجه الفرد في حياته اليومية ضغوطا مختلفة والتي أصبحت جزءا من حياته اليومية وانعكست على كل من صحته الجسمية والنفسية، وقد تنشأ هذه الضغوط عادة من البيئة المحيطة به، وذلك نتيجة لتعرضه لدرجات متفاوتة من الضغوط، فغالبا ما يتعرض الفرد لمواقف وظروف تكون متطلباتها فوق طاقته، كما أضحت الضغوط تشكل جزءا من حياة الإنسان نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في العصر الحالي، فهي متفشية في كافة البيئات والمجتمعات فالفرد عندما يدرك عدم قدرته على التوازن بين متطلبات الحياة وقدرته على الاستجابة لها فإنه يشعر بهيمنة الضغط عليه، والتي تسبب له أعراض جسمية وبدنية تنشأ من خلالها ضغوط العمل؛ والأستاذ كذلك عرضت لهذه الضغوط نتيجة لطبيعة عمله مثل: ظروف العمل، علاقته مع التلاميذ، الراتب، والترقية المهنية، لكونها تعد ضمن أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع ومن هنا زاد الاهتمام بضغوط مهنة التدريس لأن الأستاذ عندما يتعرض للضغط داخل البيئة المدرسية فإن ذلك يؤثر على روح العملية التعليمية، وعلى الرغم من ذلك فإن مهنة التدريس تعد من أسمى المهن على مر العصور وبدون معلم يعاني المتعلم كثيرا ويلاقي الصعاب من أجل الحصول على ما يحتاجه من خبرات ومعارف وعلوم فهو محور العملية التعليمية التعلمية، وتوافقه المهني ضروري جدا للقيام بمهامه على أفضل وأنجع صورة وإذا اختلت إحدى مكونات توافقه المهني فإنه يتعرض للشعور بالعجز عن العمل وعدم القيام به بشكل مرض، وكذلك فإن عدم توافقه في العمل يرتبط بشعوره بالتهديد مما يؤدي إلى خلل في توافقه المهني حيث يتحدد الرضا عن المهنة من خلال التوافق ما بين كل من فيهم العمل ونتائج العمل الذي يقوم به الواقع.

ومن أهم عوامل نجاح الأساتذة في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها الأساتذة نحو العمل بالمدرسة.

2- الإشكالية

المجتمع المدرسي صورة مصغرة من المجتمع الكبير، وهو يعاني من مشكلات عدة شأنه شأن أي مؤسسة اجتماعية أخرى، فالمعلمين إضافة إلى ما يعانون من مشكلات اجتماعية واقتصادية لديهم مشكلات خاصة بطبيعة عملهم، فقد وضعت مهنة التدريس بأنها أكثر المهن تعرضا للضغوط النفسية.

ويعد المعلم أحد محاور العملية التعليمية لذلك فإن صحته النفسية والجسمية ينبغي أخذها بعين الاعتبار من أجل الوصول إلى مردود مثمر ورضا مهني لهذه العملية.

ويرتبط رضا المعلم عن وظيفته بالعديد من العوامل منها ما يتصل ببيئة العمل، ومنها ما يتصل بالظروف الخارجية التي يواجهها، كظروف العمل وطبيعته والمرتببات والمزايا المادية وعلاقته بالمسؤولين في العمل، ويعتبر البحث في أسباب وتأثير الضغوط المهنية على المدرسين إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها قصد الوقوف على أهم الصعوبات التي تسبب لهم المشاكل النفسية، لتفادي الآثار ناجمة عنها ومحاولة التخفيف من هذه الضغوطات حتى تسمح للأساتذة بأداء مهنته على أكمل وجه فهناك عدة دراسات تناولت هذا الموضوع من بينها دراسة "هاكس" و"سميث" (1981) حيث قاما بدراسة وصفية لضغوط المدرس فتعرفوا على 11 مصدر للضغط من خلال إجابة المدرسين على 12 سؤال عن السمات الشخصية إضافة إلى دراسة نعمت رمضان (1991) بعنوان الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمين المرحلة الثانوية في عمان

اشتملت على عينة 135 معلما ومعلمة جاءت نتائجها إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أوفي درجات الرضا لديهم مع وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط (باهي سلامي، 2007، ص 28).

كما بينت دراسة "عزت عبد الحميد" (1996) المعنونة بالمساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله، فقد أوضحت نتائج الدراسة أن المعلمين أكثر ضغوطاً من المعلمات في بعد استغلال المهارات وفي حين لم تجد نتائج الدراسة فروقا بين الجنسين في الدرجة الكلية لضغط العمل، أما علاقة الارتباط جاءت سالبة بين ضغوط العمل ورضا المعلم عن عمله لدى الجنسين. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين، وسنوات الخبرة أيضاً ترتبط إيجابياً برضا المعلم عن عمله أما المساندة الاجتماعية فلا تخفف من ضغط العمل إلا في بُعدي: المساندة المالية ومساندة أسرة المعلم له (عزت عبد الحميد، 1996، ص 20).

فالمضغظ المهني للأساتذة يعتبر كأحد معوقات السير الجيد للعملية التربوية ومن بين العوامل الأساسية في اختلال النظام التربوي ومعاونة المدرس من مصادر الضغوط المهنية، يترجم على شكل حالة من التوتر والتأزم الناتجة عن ظروف عمل المدرس وضمن هذا الإطار فالضغظ يشير إلى وجود مسببات ومصادر خارجية وهناك ردود الفعل الداخلة بسبب هذه المصادر الضاغطة، ولهذا اتفق معظم المهتمين بموضوع الضغظ ومن بينهم هاني سيلي على أن المواقف التي تدرك بأنها ذات متطلبات تفوق قدرات وإمكانات الفرد في التعامل معها، تمثل ضغظا بالنسبة له.

من خلال عرض هذه الدراسات يتبين أن الضغوط المهنية تساهم بشكل كبير في رضا المعلم على مهنته أو رفضها وبناء على هذا التأثير فقد حاولنا في دراستنا البحث في الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وعلاقتها برضاهم الوظيفي، ومن هنا تم طرح تساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الضغظ المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغظ المهني لدى أساتذة التعلم الثانوي تعزى متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغظ المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى متغير المؤهل العلمي؟
- هل توجد ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي يعزى متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي يعزى متغير المؤهل العلمي؟
- للإجابة عن هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات الآتية:
- هناك علاقة ارتباطية بين الضغظ المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغظ المهني لدى أساتذة التعلم الثانوي تعزى متغير الجنس؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغظ المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى متغير المؤهل العلمي؛
- توجد ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي يعزى متغير الجنس؛

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي يعزى متغير المؤهل العلمي.
- وتمثلت أهداف الدراسة في التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغط المهني بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذا التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسبب كل بعد من أبعاد الضغط المهني.

3- أهمية الدراسة

- إلقاء الضوء على بعض المشكلات النفسية التي يعاني منها أساتذة التعليم الثانوي في المجتمع المدرسي باعتبارهم الركن الأساسي فيه ولعل من أهمها مشكلة الضغط المهني؛
- إن الكشف عن ظاهرة الضغط المهني غاية في الأهمية لما لها من آثار وانعكاسات سلبية على الصحة العامة (النفسية والجسدية) للأستاذ وعلى مستواه الأدائي مما ينعكس سلبا على مستوى تحصيل تلاميذه.

4- تحديد المفاهيم

- **الضغط:** يشير كل من "طلعت منصور" و"فيولا البيلاوي" أن الضغوطات ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يواجهها في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب منه توافقا أو عادة التوافق مع البيئة، ويقولان بأن الضغوط المهنية قد تمثل عاملا هام يساهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية(فيولا، البيلاوي وطلعت منصور، 1989). وتعتبر الضغوط حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرص أو متطلبات مرتبطة بما يرغب به لكن النتائج المرتبطة بها تدرك على أنها غير مؤكدة ومبهمة(العطيه، 2003، ص171).

- **مفهوم الضغط المهني:** يعرف "علي عسكر" و"أحمد عبد الله عباس"(1981) بأنه الضغوط المهنية بأنها تلك المتغيرات التي تحيط بالمهنيين، والتي تسبب لهم الشعور بالضيق والتوتر مما يؤدي إلى آثار سلبية على هؤلاء المهنيين(عقون آسيا، 2012، ص89).

- **مفهوم الضغط المهني لدى المدرسين:** يعرفه "عزت عبد الحميد"(1996) ضغوط العمل لدى المدرسين بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه مهارته وخبراته في التدريس(طه عبد العظيم حسن، 2006، ص212). ويعرفه المكتب الدولي للعمل بأنه ظاهرة عالمية معترف بها، يظهر في حالة تعب أو وهن عصبي جاء يرجع إلى الإحباط والحصر أمام مهنة التدريس ومن أعراضه نجد التهيج، الغضب، الإنهاك، ارتفاع الضغط(شارف، 2011، ص71).

ويعرف إجرائيا بأنه استجابة انفعالية، نتيجة تفاعل المدرس مع بيئته المدرسية وعدم توافق قدراته مع متطلبات عمله. وهو مجموع الإجابات التي يقدمها المدرس على مقياس الضغط المهني التي كانت درجاته 150 كحد أعلى و50 لحد أدنى.

- **الرضا الوظيفي:** هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوفيق بين ما يتوقعه الفرد حتى عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي هو أيضا مجموع المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج(بوقرورة، 2013، ص46).

ويعرف إجرائيا بأنه مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية وهو مدى مجموع الإجابات التي يقدمها على مقياس الرضا الوظيفي التي كانت درجاته 119 كحد أعلى 60 لحد أدنى.

5- طريقة وأدوات جمع البيانات

تمثلت عينة الدراسة في 40 أستاذة وأستاذ من ثانوية يوسف بن خروف ولاية البليدة؛ وتم اختيارهم من الثانوية بطريقة عشوائية (أي من أبدا رغبته بالمشاركة والإجابة على المقياسين). تم استخدام استبيان الضغط المهني واستبيان الرضا الوظيفي.

1-5- استبيان الضغط المهني: أعد من قبل منصور مصطفي سنة 2010 المقنن في البيئة الجزائرية وجاءت درجاته كأحد أدنى 50 وكحد أعلى 150. فقد احتوي على 50 فقرة موزعة على تسعة أبعاد وهي:

- **ظروف العمل:** ويحتوي على 10 فقرات هي: 1-14-18-22-32-38-40-43-46-48 صيغت كلها صياغة موجبة (أي في اتجاه خاصية الضغوط).
- **عبء العمل:** يحتوي على 5 فقرات هي: 6-9-15-27-39 صيغت كلها صياغة موجبة.
- **صراع الدور:** يحتوي على 5 فقرات هي: 7-12-19-23-36 صيغت كلها صياغة موجبة.
- **غموض الدور:** يحتوي على 5 فقرات أربعة منها صيغت صياغة موجبة وهي: 4-13-37-49 وفقرة واحدة صيغت صياغة سالبة (في عكس اتجاه خاصية الضغوط) هي الفقرة 24.
- **العلاقة مع المدير:** يحتوي على 5 فقرات صيغت أربعة منها صياغة سالبة وهي: 20-25-30-44، في حين صيغت الفقرة رقم 3 صياغة موجبة.
- **العلاقة مع التلاميذ:** ويحتوي على 5 فقرات صيغت كلها صياغة موجبة وهي: 5-26-28-3341.
- **العلاقة مع الزملاء:** ويحتوي على 5 فقرات، صيغت أربعة منها صياغة سالبة هي الفقرات رقم: 10-16-42-45، أما الفقرة 34 فقد صيغت صياغة موجبة.
- **الإشراف التربوي:** يحتوي على 5 فقرات، صيغت 3 منها ثلاثة صياغة موجبة وهي الفقرات 2-21-50 وفقرتان صيغتا صيغة سالبة هما 8-17.
- **النمو والترقية المهنية:** ويحتوي على 5 فقرات، صيغت أربعة منها صياغة موجبة وهي الفقرات: 11-29-35-47، وفقرة واحدة صيغت صياغة سالبة وهي الفقرة 31. أما بالنسبة لتقدير الدرجات، فقد تم تقدير كل فقرة على سلم رباعي (أوافق بشدة - أوافق - أعارض بشدة) تتراوح تقديراتها من 4 درجات إلى درجة واحدة إذا صيغت الفقرة صياغة موجبة، في حين تتراوح تقديراتها من درجة واحدة إلى 4 درجات إذا كانت الفقرة سالبة، وتمثل الدرجة الكلية للمفحوص مستوى الضغط المهني لديه وفقا للمعيار الآتي:

جدول رقم 1: درجة ومستوى الضغط المهني

مستوى الضغط المهني	درجة الضغط المهني
ضغط خفيف	75-50
ضغط متوسط	100-75
ضغط مرتفع	150-100
ضغط حاد	أكثر من 150

المصدر: منصور، مصطفى. (2010). الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، منشورات قرطبة، المحمدية، الجزائر ص ص 147-150.

- **صدق المقياس:** تم استخدام الصدق التمييزي فقمنا باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات الأساتذة في مقياس الضغوط المهنية ومن خلال النتائج اتضح لنا أن عينة الدراسة قدرت بـ: 40 فرداً وقد جاءت قيمة اختبارت - المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ: 13,78 وهي أكبر تماماً من قيمة اختبارت - ت - المجدولة التي قدرت بـ: 1,81 معنى ذلك أن الاختبار استطاع أن يميز بين مختلف درجات الضغوط المهنية وبالتالي الاختبار صادق .

- **ثبات المقياس:** تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ وقد بلغ معامل ثبات المقياس 0,7288 وهو معامل ثبات مقبول.

2-5- استبيان الرضا الوظيفي:

يتكون هذا المقياس من 33 عبارة موزعة على 4 أبعاد وجاءت درجاته 33 كحد أدنى و165 كحد أعلى و تمثلت الأبعاد الأربعة كما يلي:

- الرضا عن المرتبات والمزايا المادية: ويشمل ست عبارات وهي: 1-5-8-12-15-33.
- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات: ويشمل ثمانية عبارات وهي: 2-9-13-16-19-22-24-29.
- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة: ويشمل اثنتي عشرة عبارة وهي: 3-10-17-20-25-26-27-28-30-31-32.
- الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم: ويشمل سبع عبارات وهي: 4-7-11-14-18-21-23.

- **كيفية التقطيط:** على الأساتذة أن يجيبوا عن كل بند ويعبروا على شدة انفعالهم، وللتقريط استخدمت أرقام تتراوح من 1 إلى 5 لتدل على درجة هذه الشدة حيث قسمت البنود إلى إيجابية وسلبية.

بنود إيجابية: 2-3-4-5-6-9-10-11-12-14-15-16-21-24-27-28-29.

والتقريط كالتالي: نقطة إذا كانت الإجابة أرفض بشدة، (2) إذا كانت الإجابة أرفض، (3) إذا كانت الإجابة لا رأي لي؛ (4) إذا كانت الإجابة أوافق، (5) إذا كانت الإجابة أوافق بشدة

بنود سلبية: 1-7-8-13-17-18-19-20-22-23-25-26-30-31-32-33.

والتقريط كالتالي: نقطة إذا كانت الإجابة أوافق بشدة، (2) إذا كانت الإجابة أوافق، (3) إذا كانت الإجابة لا رأي لي (4) إذا كانت الإجابة أرفض، (5) إذا كانت الإجابة أرفض بشدة (عبد الرحمن، صالح الأزرق، 2000، 157-163).

- **صدق المقياس:** تم حساب معاملات الارتباط بين متوسط درجات كل بعد وبين متوسط المجموع الكلي للمقياس كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 2: معاملات الارتباط بين متوسط درجات كل بعد ومتوسط المجموع الكلي للمقياس

عناصر المقياس	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1. الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	6	10,288	2,250	,429	,01
2. الرضا عم مدى تحقيق المهنة للذات.	8	25,96	5,174	,812	,01
3. الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة	12	41,66	5,204	,780	,01
4. الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم	7	22,28	3,200	,778	,01
مقياس الرضا الوظيفي	33	102,78	14,164		

يلاحظ من الجدول أن معاملات ارتباط الأبعاد بالمجموع الكلي للمقياس دالة جميعا عند مستوى 0.01 مما يؤكد صدق المقياس، وصلاحيته لما أعد من أجله.

- ثبات درجات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقة "سبيرمان براون" للتجزئة النصفية (فردى/زوجي) وقد بلغ معامل ثبات المقياس 0,79 (حيث كان معامل ثبات الجزئين -0,650).

6- عرض النتائج ومناقشتها

6-1- عرض النتائج

الفرضية الأولى: هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ولتحقق من هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط بيرسون من أجل قياس العلاقة الارتباطية. وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم 3: نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أساتذة التعليم الثانوي على مقياسي الضغط المهني والرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	حجم العينة	مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده
غير دال	-0.08	40	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية
غير دال	-0.13	//	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات
0.05	-0.34	//	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
غير دال	-0.12	//	الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم
غير دال	-0.23	40	الدرجة الكلية

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة الكلية قدرت بـ 40 أستاذ، بلغ معامل ارتباط درجاتهم على مقياس الضغط المهني مع درجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي -0.23.

وهي قيمة سالبة غير دالة إحصائياً، كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل ارتباط درجات الأساتذة على مقياس الضغط المهني مع درجاتهم على بعد الرضا عن المرتبات والمزايا المادية قد بلغ -0.08 وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً، كما نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات مقياس الضغط المهني ودرجات بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات قدرت بـ -0.13 وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً، أما فيما يخص معامل ارتباط درجات أفراد العينة على مقياس الضغط المهني مع درجاتهم على بعد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة فإنه يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه قد بلغ -0.34 وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.05 .

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل ارتباط درجات الأساتذة على مقياس الضغط المهني مع درجاتهم على بعد الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم قد بلغ: -0.12 وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً.

وبناءً على ما سبق لا يمكننا القول بأن هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الضغط المهني لدى الأساتذة التعليم الثانوي يعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين الدرجات في مقياس الضغوط المهنية.

جدول رقم 4: نتائج اختبارات للمقارنة بين متوسطي درجات في مقياس الضغوط المهنية حسب الجنس.

نوع الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت مجدولة	درجة الحرية	دلالة إحصائية
الإناث	21	128.52	10.18				
الذكور	19	121.68	08.96	02.24	2.02	38	0.05

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: 40 فرداً، 21 منهم إناث بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية 128.52 بانحراف معياري قدره 10.18. كما قدر عدد الذكور بـ 19 فرداً وبلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية 121.68 بانحراف معياري قدره 8.96، وهو أقل من الانحراف المعياري الخاص بأقرانهم الإناث. هذا وقد جاءت قيمة اختبار ت- المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ 2.24 وهي أكبر تماماً من قيمة اختبار ت- المجدولة التي قدرت بـ 2.02 بدرجات حرية 38، ومستوى دلالة 0.05. وبناءً على هذه القيم يمكننا القول أننا متأكدون بنسبة 95% بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في مقياس الضغوط المهنية لصالح الإناث.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية لدى الأساتذة التعليم الثانوي يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من هذه الفرضية استخدمنا اختبارات -لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات الأساتذة ذوى مستوى ليسانس ماستر في مقياس الضغوط المهنية وجاءت النتائج مبينة في الجدول التالي.

جدول رقم 5: درجات الضغوط المهنية حسب اختبارات لعينتين مستقلتين لدرجات الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت المجدولة	درجة الحرية	دلالة إحصائية
ليسانس	25	123.72	10.47	1.26	2.02	38	غير دال
ماستر	15	127.86	09.23				دالة

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ 40 أستاذًا، 25 منهم تحصلوا على شهادة ليسانس. بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية 123.72 بانحراف معياري قدره 10.47. كما قدر عدد المتحصلين على شهادة الماستر بـ 15 أستاذًا وبلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية 127.86 بانحراف معياري قدره 9.23، وهو أقل من الانحراف المعياري الخاص بأقرانهم في مستوى الليسانس. هذا وقد جاءت قيمة اختبار ت - المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ 1.26 وهي أقل تمامًا من قيمة اختبار ت - المجدولة التي قدرت بـ 2.02 بدرجات حرية 38، ومستوى دلالة 0.05. وبناءً على هذه القيم لا يمكننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي تعود لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات الذكور والإناث في مقياس الرضا الوظيفي وجاءت النتائج.

جدول رقم 6: نتائج اختبارات للمقارنة بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مقياس الرضا الوظيفي

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحولة	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدالة
الإناث	21	95.95	16.68	1.03	2.02	38	0.05
الذكور	19	100.84	12.63				

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ 40 فرداً، 21 منهم إناث بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي 95.95 بانحراف معياري قدره 16.68، كما قدر عدد الذكور بـ 19 فرداً وبلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي 100.84 بانحراف معياري قدره 12.63، وهو أقل من الانحراف المعياري الخاص بأقرانهم الإناث. هذا وقد جاءت قيمة اختبار ت المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ 1.03 وهي أقل تمامًا من قيمة اختبار ت المجدولة التي قدرت بـ 2.02 بدرجات حرية 38، ومستوى دلالة 0.05.

وبناءً على هذه القيم نستنتج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في مقياس الرضا الوظيفي .

جدول رقم 7: نتائج اختبار للمقارنة بين درجات الأساتذة في مستوى المؤهل العلمي في مقياس الرضا الوظيفي

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت مجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ليسانس	25	98.76	14.02	0.26	02.02	38	غير دالة
ماستر	15	97.46	16.77				

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ 40 أستاذًا، 25 منهم تحصلوا على شهادة ليسانس بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي 98.76 بانحراف معياري قدره 14.02. كما قدر عدد المتحصلين على شهادة الماستر بـ 15 أستاذًا وبلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي 97.46 بانحراف معياري قدره 16.77، وهو أكبر من الانحراف المعياري الخاص بأقرانهم في مستوى الليسانس، وهذا وقد جاءت قيمة اختبار - ت - المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ 0.26 وهي أقل تمامًا من قيمة اختبار - ت - المجدولة التي قدرت بـ 2.02 بدرجات حرية 38، ومستوى دلالة 0.05، وبناءً على هذه القيم لا يمكننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعود لمتغير المؤهل العلمي.

2-6- مناقشة وتفسير النتائج الفرضيات

من خلال نتائج الميمنة في الجدول رقم 3 والتي توضح عدم تحقق فرضيتنا التي نصها هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم الثانوي وبذلك نقبل الفرض البديل وبناءً على ما سبق لا يمكننا القول بأن هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم الثانوي، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة "نعمت رمضان" (1991) حيث أوضحت نتائج دراسة أن المعلمين أكثر ضغوطاً من المعلمات وتتعارض هذه النتائج مع دراسة "عليما" (1994) والتي تنص على وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين ويرجع سبب عدم الرضا المعلمين لقلة المعززات الخارجية مثل الراتب الشهري والإرهاق الشديد في العمل جسدياً وعقلياً مما يؤدي لتقلص الحيوية والنشاط.

الجدول رقم 4 الذي يعرض نتائج الفرضية الثانية والذي يوضح تحقق فرضيتنا التي نصها توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في مقياس الضغوط المهنية لصالح الإناث وقد يعزى هذا الاختلاف كون المرأة تقوم بعدة أعمال ومهام في نفس الوقت مما يسبب لها ضغط مهني وتتفق هذه النتائج مع دراسة "عليما" (1994) والتي تنص على وجود فروق حالة إحصائية في الرضا لدى المعلمين، وأيضاً دراسة "عساف" (2005) والتي اتفقت معها بنتيجة وجود فروق في ضغوط المهنية التدريس حيث يظهر الاتفاق أن المعلمين هم أكثر فئة تخضع للضغوط من الإناث ويظهر ذلك في عدم رضاهم عن مرتبهم الشهري وأيضاً سوء العلاقة مع الإدارة والمفتشين وعدم توفر العتاد التربوي، وتنوع في محتوى العمل مما يؤدي إلى الملل والروتين والتكاسل في العمل، كل هذا يسبب ضغوطاً في مهنة التدريس وبالتالي عرقلة مسارها الجيد (عساف، عساف، 2005).

أما الجدول رقم 5 الذي يعرض الفرضية الثالثة والذي يوضح عدم تحقق فرضيتنا التي نصها وجود فروق بين أفراد العينة في درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة "محمد الدسوقي" (1998) حيث أوضحت نتائج دراسة بوجود علاقة ارتباطية سالبة بين تقدير المعلمين للضغوط المهنية ومعتقداتهم التربوية. وأيضاً تتوافق مع دراسة

"وسام بريك" (2001) والتي كانت نتائجها أن هناك فروقا معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي (برك، وسام، 2001) وتتعارض هذه الدراسة مع دراسة "عويد سلطان المشعان" (2000) والتي تنص على وجود معامل ارتباط بين مصادر الضغوط المهنية ووجود فروق بين الجنسين ومنه نستنتج أن الخبرة المهنية والميدانية تكتسب مع الوقت ومع التقدم في درجة العلمية فكلما كانت درجة الأستاذ العلمية ومستواه العلمي عالي كلما كان راضيا أكثر وبالتالي لا يواجهون ضغوط مهنية (عويد، سلطان، 2000)

أما الفرضية الرابعة والتي عرضت في الجدول رقم 6 وبناءً على القيم الموضحة في الجدول نستنتج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة "نعمت رمضان" (1991) حيث أوضحت نتائج دراسته أن المعلمين أكثر ضغوطا من المعلمات (باهي سلامي، مرجع سابق، ص 28). وتتعارض هذه النتائج مع دراسة "عليما" (1994) والتي تنص على وجود فروق دالة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ويرجع سبب عدم رضا المعلمين إلى قلة راتبهم الشهري وأيضا سوء علاقتهم مع زملاءهم في العمل وأيضا توفر ظروف عمل سيئة وريئة كالإضاءة الرطوبة الحرارة وأهم سبب في عدم رضاهم كان معاملة الرؤساء سيئة وعدم تقدير المجتمع للمهنة (عليما، محمد، 1994).

بناء على القيم الموضحة في الجدول 7 الذي يعرض الفرضية الخامسة والتي تبين عدم تحقق فرضية بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة "محمد الدسوقي" (1998) حيث أوضحت نتائج دراسته وجود علاقة ارتباطية سالبة بين تقدير المعلمين للضغوط المهنية ومعتقداتهم التربوية وتتعارض مع دراسة "عويد سلطان المشعان" (2000) والتي نصها وجود معامل ارتباط بين مصادر الضغوط المهنية ووجود فروق بين الجنسين وأيضا تتعارض مع دراسة "المسلم والجبر" (1994) والتي تنص على وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي للمعلم (مسلم، وجبر، 1994).

ومنه نستنتج أن كلما كانت درجة الأساتذة العلمية ومستواهم العلمي عالي واجهوا عملهم بطريقة حسنة وبخبرة عالية ويكون لهم رضا أكثر عن المهنة التي يمارسونها وأقل ضغطا.

- الخاتمة

تناولنا موضوع علاقة الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم الثانوي وكان الهدف من وراء ذلك معرفة نوع وشد العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي تتمثل في معرفة أهم الضغوطات المهنية وبالتحديد إلى العوامل التي تعرقل مهمة الأساتذة التعليم الثانوي ومن خلال دراستنا البحثية وتطبيق مقياسين الضغوط المهنية ومقياس الرضا الوظيفي اتضح لنا أن للعلاقات الإنسانية أهمية كبيرة وفعالة في الحياة المهنية للمدرس وفي حالة اختلال تنعكس سلبا على مردوده المهني فباتزانة يمكن الوصول به إلى المستوى المرموق وتحقيق أهدافه السامية اتجاه التلاميذ وتربيتهم من كل الجوانب والنواحي ولهذا جاءت دراستنا والتي هدفنا من ورائها معرفة أهم العراقيل والصعوبات والضغوطات التي تحول دون رضا المدرس عن مهنته وتأديتها على أحسن وجه .

وبناء على نتائج الدراسة الميدانية يحدث الضغط المهني عند الأساتذة من خلال تفاعل المتغيرات البيئية المدرسية مع المتغيرات الذاتية الفردية على النحو التالي: وجود مصادر ضغوط مهددة وهي سوء العلاقة مع التلاميذ ظروف العمل كالإضاءة، والرطوبة والحرارة وأيضا عبء العمل وقلة الراتب الشهري سوء العلاقة مع الزملاء والإدارة والمفتش، معاملة رؤساء العمل السيئة

وعدم تقدير المجتمع للمهنة وعدم توفر العتاد التربوي، فقد كشفت الدراسة أن الأساتذة الأكثر ضغطاً وأكثر قلقاً وهم الذين يتعرضون إلى اختلاف في متغيرات البيئة المدرسية والى بعض الخصائص الفردية.

- قائمة المراجع

- باهي، سلامي. (2007). مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السايكوسوماتية لدى مدرسي التعليم الابتدائي المتوسط والثانوي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، الجزائر.
- عزت، عبد الحميد. (1996). المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله، رسالة دكتوراه غير منشورة- كلية التربية بالزقازيق، مصر.
- طلعت منصور، فيولا البيلاوي. (1989). قائمة الضغوط النفسية للمعلمين - كراسة التعليمات- مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، القاهرة.
- العطية، ماجد. (2003). سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، ط1، مصر: دار الشروق.
- عقون، آسيا. (2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
- طه عبد العظيم، حسن. (2006). إدارة الضغوط التربوية والنفسية، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- شارف، خوجة مليكة. (2011). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.
- بوقرورة، زوينة. (2003). أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3.
- منصور، مصطفى. (2010). الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، منشورات قرطبة، المحمدية، الجزائر.
- عبد الرحمان، صالح الأزرق. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين، ط1، لبنان: دار الفكر العربية.
- عساف، وعساف هدى. (2005). ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية في مدينة نابلس، بفلسطين ومدى تأثيرها بالمتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم التربوية والتقنية، 8(1)، جامعة البحرين، صص 133-152.
- بريك، وسام. (2001). مصادر المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة، عمان محلية كلية التربية، العدد 25، الجزء، عمان.
- المشعان، عويد سلطان. (2000). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في مرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها باضطرابات النفسية والجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، 28(1)، جامعة الكويت، صص 65-96.
- محمد، عليما. (1994)، لرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلد 1(1)، أبحاث اليرموك، صص 483-499.
- المسلم، أسامة خالد، زينب علي الجبر. (1994). الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في التكوين، كلية التربية، العدد، 10، قطر.