

## الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء التعليم

المتوسط والثانوي - دراسة ميدانية بولاية أم البواقي -

**Les maladies professionnelles et leur relation avec l'adaptation professionnelle auprès des directeurs de l'enseignement moyen et - étude de terrain dans la wilaya d'oum el bouaghi -secondaire**

أ.وسام عداد، جامعة أم البواقي، الجزائر

تاريخ التسليم: (2015/12/22)، تاريخ القبول: (2016/05/25)

### Le résumé:

### ملخص:

L'objectif de cette étude c'est découvrir l'ensemble des maladies professionnelles chez les directeurs des lycées et ceux du C.E.M .et savoir comment l'âge et l'expérienc et le niveau éducatif influencent sur elles .Selon eux l'échantillon puis de 111 directeurs distribués dans O.E.B contient 50 résultats surs et certains ,crédibles .Ainsi ces maladies professionnelles qui touchent les directeurs étaient variée selon leur degret.Parmis les problèmes ou les symptômes qui font souffrir les directeurs : .Comme il ya une relation intime négative opposée de ces maladies professionnels entre chacun directeurs de lycée et du C.E.M.

هدفت الدراسة الكشف عن مجموعة الأمراض المهنية عند مدراء التعليم المتوسط والثانوي بولاية أم البواقي والتوافق المهني الناجمة عنها، ومعرفة أثر كل من السن، والخبرة، والمؤهل العلمي، في تقديراتهم لمستوى تلك الأمراض، تكونت عينة الدراسة (111) مدير موزعين على ولاية أم البواقي تم إعداد أداة استبيان لقياس الأمراض المهنية والتوافق المهني عند مدراء التعليم المتوسط والثانوي تكونت من (50) فقرة استخراج لها صدق وثبات مقبولين. وأظهرت النتائج: على أن الأمراض المهنية التي تواجه المدراء كانت بمستوى مرتفع على الأداة ككل، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية.

## مقدمة:

يعد موضوع الأمراض المهنية قضية لازمت البشرية منذ وجود الإنسان على الأرض ومن مصادر البقاء فيها، العمل الذي كان ولا يزال مصدر إرهاق ومشقة للإنسان اليوم يسعى في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق المهني الذي يؤدي للاستقرار النفسي والاجتماعي ولتحقيق ذلك يعمل جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا على اختيار ما يناسبه، ولأنه كل متكامل فإن تحقيق توافق في مجال ما، مرتبط أكيد بتوافقه في المجالات الأخرى ومن هنا تكمن أهمية التوافق المهني لأي فرد كان. (السميح، 1995، ص155) أثبتت بعض الدراسات التطبيقية أن المديرين وخاصة في الدول النامية على اختلاف مستوياتهم في المؤسسات الإدارية المختلفة أيا كان نوعها ونشاطها، أو حجمها يتعرضون للأمراض عديدة، وأن البيئة الداخلية أو الخارجية هي مصدر هذه الأمراض، كما أثبتت هذه الدراسات أن السلطة الممنوحة للمديرين لا تتناسب مع المسؤوليات المنوطة بهم، والتي ينعكس أثرها على التوافق المهني لديهم بصفة عامة (عبد المعطي، 2006، ص69)

والمعلوم أن العنصر البشري له دور فعال في نظام المؤسسات وخصوصا التربوية. ومدير المدرسة من العناصر البشرية المهمة وكذلك يقع على كاهله سير الأعمال المدرسية سواء الإدارية أو الفنية، والذي من أهم مسؤولياته الإشراف على المعلمين في المدرسة والإداريين والتلاميذ والموجودين فيها ورعاية شؤونهم. أما واقع المدرسة الجزائرية يعكس وبشكل جلي المشاكل التي تعانيها هيئة الإدارة المدرسية وفي كل الأطوار التعليمية فالإضرابات المستمرة للمدرسين والإكتظاظ في الصفوف، والتعامل القاسي للإدارة، والأولياء والتغير المستمر في البرامج. (المير، 2000، ص250)

وما تطلعنا عليه الصحف من عنف مدرسي اتجاه المدير، هذه كلها وغيرها من مؤشرات دالة على الوضعية الصعبة التي تعاني منها الإدارة التربوية، إذ لا بد علينا أن ندرك أنه بالرغم من تناول كل من الأمراض المهنية والتوافق المهني في العديد من الدراسات إلا أننا تناولها لدى المدير الجزائري يضيف عليها طابعا خاصا تبعا لأهمية المهنة من جهة وطبيعة النشاط الممارس وكذا المواقف الصعبة والعلاقات المتشابكة والظروف المهنية غير المثالية التي تحيط بعمل المدير والتي ما فتأت هذه الفئة تنادي بتحسينها، فالتوافق المهني كمسعى لكل مدير، لا يتأتى إلا بتحقيق هذا الأخير لراحته النفسية ورفع روحه المعنوية ورضاه الوظيفي، إضافة

لعلاقات جيدة تجمعها بإدارته ومدرسيه وكذا عدم شعوره بالراحة اثناء أداء مهامه المهنية وغربة الذات وترك العمل والغياب وكذا دوران العمل.

وانطلاقاً من ذلك جاءت دراستنا لتحديد المعالم الحقيقية لعلاقة الأمراض المهنية بالتوافق المهني لدى مدير التعليم المتوسط والثانوي بالجزائر، ومحاولة ايجاد اقتراحات للتخفيف من هذه الأمراض والعراقيل التي تواجه المدير.

### 1- الإشكالية:

الإنسان وكما هو معلوم وحدة جسمية نفسية اجتماعية ، إن اضطرب جانب منها اضطربت له سائر جوانبها ومما لا شك فيه أن الميدان الذي يستنفذ معظم وقت الأفراد هو ميدان العمل الذي يقضي فيه الفرد ساعات طويلة وهو ينجز أعمال متطلباتها وشروطها مختلفة ووقت أدائها محدد ، والتي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق وذلك لعاملين أساسيين إحداهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل ، وثانيها هو الدور الهام للعمل ، وتأثيره على حياة الفرد ومكانته ومن هنا كان التوافق المهني أحد المظاهر الأساسية للتوافق العام ومن هنالك كان لا بد للإنسان أن يكون أكثر توافقاً في هذا المجال (عداد، 2003 ص199).

وعليه مما سبق كان لا بد من الاهتمام بالجانب الاجتماعي والنفسي لإنسان في أي منظمة بأساليب وطرق تحفيز العاملين. وأصبح تحقيق المؤسسة التربوية لأهدافها بفعالية وكفاءة يتطلب وجود أفراد لديهم اتجاهات ايجابية نحو مؤسساتهم. يشير حمدي ياسين أن المهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات، وطريقة الأداء، والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد وهذا التباين يؤدي إلى درجات مختلفة من الأمراض الواقعة عليه (الغرموي وآخرون، 2009، ص98).

إن خطورة المرض الذي أصبح منتشراً بحجمه ونتائجه على منظومتنا التربوية التعليمية في حد ذاته وعلى المجتمع ككل جعلنا نتوجه نحو دراستنا ومحاولة مقارنتها لمعرفة أسبابها للمساهمة في إيجاد الحلول الممكنة حسب وجهة نظر مدراء التعليم المتوسط والثانوي بولاية أم البواقي، على إعتبار أن أغلب الدراسات السابقة لهذا الموضوع لم تنظر لهذه الفئة من المجتمع، حيث أن هذه الدراسة تمكننا من رصد أهم العوامل المساهمة في تقشي المرض المهني عند المدراء. ومن هنا ظهرت الحاجة إلى إجراء دراسة ميدانية حول " الأمراض

المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني وإيجاد استراتيجيات التكيفية تساعد مديري التعليم المتوسط والثانوي، وتبلورت إشكالية الدراسة كما يلي:

- هل يعاني مدرء التعليم المتوسط والثانوي من أمراض ذات علاقة بمهنتهم، وما نوع هذه الامراض؟

- هل هناك علاقة بين المرض والتوافق المهني لمدير المدرسة الجزائرية بالتعليم المتوسط والثانوي. باعتبار العوامل التالية (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي).

## 2- الفرضيات:

1- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الامراض المهنية لدى المدرء باعتبار (السن).

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الامراض المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي باعتبار (الخبرة المهنية).

3- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الامراض المهنية لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي باعتبار (المؤهل العلمي).

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي (السن).

5- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي باعتبار (المؤهل العلمي).

6- هناك علاقة ارتباطية بين المرض المهني والتوافق المهني لدى مدير المدرسة الجزائرية بالتعليم المتوسط والثانوي

## 3- أهمية الدراسة:

-التحقق من وجود علاقة بين الأمراض المهنية و بالتوافق المهني لدى مدير المدرسة الجزائرية بالتعليم المتوسط والثانوي. وكذا التعرف على طبيعة هذه العلاقة ونوعها، فطبيعة عمل مدير المدرسة اليوم جعلته يتعرض لمجموعة من الأمراض وهو يؤدي عمله، هذه الأمراض التي سنحاول التعرف على علاقتها بالتوافق المهني من حيث مدى تأثيرها على مدير المدرسة بالتعليم المتوسط والثانوي بالجزائر.

-رصد الأمراض المهنية التي تعترض مدير المدرسة، فمهمة المدير في الجزائر تتخللها مجموعة من الصعوبات والمشاكل التي تحاول أن تقف عائقا أمام أدائه لعمله، ومعرفة هذه

الأمراض التي تتركه قد يساهم في إيجاد حل لمختلف هذه الأمراض بوضع عدة إستراتيجيات فعالة لضبطها والتقليل من حدتها على الحياة المهنية لمدير المدرسة لأداء مهمته على أكمل وجه.

- التعرف على أهم الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها للحد من الآثار السلبية لهذه الامراض  
- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى مدير المدرسة الجزائرية، فواقع سوق العمل الجزائري اليوم يجعل من فرص اختيار الوظيفة من طرف الجزائريين تقل مقارنة بدول أخرى لانتشار البطالة وقلة فرص العمل، مما يحتم على البعض قبول أي عمل ولو خارج التخصص وهو واقع تمر به تعليمنا اليوم، إضافة لواقع الأجور مقارنة بقطاعات أخرى وكذا المخاطر التي يواجهها مديرا لمدرسة، وكل هذه العوامل تدخل ضمن العوامل المؤثرة على درجة توافقه المهني  
- التعرف على إتجاه هذه الدراسة مقارنة بالدراسات العربية والأجنبية السابقة، وهنا نحن لا نتعرف على إتجاهها بالنسبة لفئة مدير المدرسة لأننا لم نجد وفي حدود علمنا أي دراسة تناولت الأمراض المهنية لمدير المدرسة وعلاقتها بالتوافق المهني ، مما يجعلنا نعمل على مقارنة دراستنا بدراسات أخرى أجريت على مجال فئات مهنية أخرى.  
-تقديم مجموعة من الاقتراحات للمهتمين سواء من الباحثين أو مديري التربية لتكون منطلق لهم لتطوير عمل المدير.

#### 4-أهمية الدراسة:

باعتبار أن دراستنا ستتناول الامراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدير المدرسة الجزائرية ، فهي تكتسي أهمية ذات طابع خاص، تظهر من خلال:  
- أهمية التعليم وما تلعبه التربية اليوم من دور ليس على المستوى الفردي فحسب بل على المستوى الجماعي حيث أضحت عاملا مهما يؤثر في مختلف مجريات حياتنا.  
- على الرغم من تعدد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الظاهرتين، الامراض المهنية والتوافق المهني إلا أنها لم تربط بينهما لدى المدير، مما يجعل هذه الدراسة منطلقا لأبحاث قادمة خاصة بالنسبة للبيئة الجزائرية والعربية.  
- الإطلاع على واقع التعليم في الجزائر وما تعيشه من إرهابات ساهمت فيه الكثير من العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية، إضافة لمعرفة ظروف أداء المدراء لعملهم من خلال الواقع المعاش الذي يعيشونه وليس الصورة العامة المتعارف عليها والتي قد تكون مغلوطة.

- إكتشاف عن كثب مهنة مدير المدرسة وأهم العراقيل والصعوبات التي تواجه المدير وهو يؤدي عمله، خاصة في ظل عدم وضوح الرؤى. حول المطلوب منه في ظل التغيرات التربوية اليوم.
- إثراء الدراسات في موضوع الامراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني والإستراتيجيات التكيفية لدى مدير المدرسة الجزائرية، والتصدي لموضوعين أساسيين يتصدران الساحة الحالية ويؤثران تأثيرا مباشرا على العائد الوظيفي للفرد والمنظمة.
- معرفة مشاكل عمل مدير المدرسة الجزائرية، الذي ما فتأ ينادي بها، والتي تدخل في صميم مهنته، سواء كانت مطالب إجتماعية كالسكن وتحسين الأجور، أو مطالب مهنية كتحسين ظروف العمل وتفعيل قانون التربية، إضافة إلى سن القانوني الأساسي للمدير المدرسة.
- إثارة إنتباه المهتمين بشؤون التربية من مسؤولين ونقابيين وباحثين إلى أهمية الامراض المهنية والتوافق المهني، والدور الذي تلعبه في أداء المدرسة الجزائرية .
- معرفة العلاقة بين الامراض المهنية والتوافق المهني ، يسهم في وضع برامج أعمال تقلل من هذه الامراض وتحقق التوافق المهني ، ومنه تساهم في رفع مستوى عمل مدير المدرسة.
- إن نتائج هذه الدراسة بقدر ما تكون إنطلاقة لدراسات ، ستكون مرجعا للدارسين والمهتمين بقطاع التربية والتعليم، كما ستقدم تصورا علميا عن الامراض المهنية والتوافق المهني للمدير المدرسة وطاقمه الإداري.

##### 5- الإطار النظري للدراسة:

- \***المرض المهني:** هو المرض الناتج عن ممارسة مهنة معينة وتظهر أعراض هذا المرض لدى الأشخاص الذين يمارسون مهنة ما. (عبد المعطي، 2006، ص23)
- \* **التوافق المهني:** التوافق المهني: هو قدرة مديري المدرسة على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالرضا والارضاء في عمله مع المدرسين والتلاميذ ومقدرته على التعامل مع خصائصه الذاتية وميوله، ومع مطلب العمل وظروفه المتغيرة ، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل والقدرة على التقدم في العمل وتحسين مهاراته والقدرة على انجاز العمل انجازا مرضيا ، كما يقيس الأداة المستخدمة لقياس التوافق المهني. (عبد العزيز، 1963، ص20)

## 6- منهج الدراسة:

كان موضوع هذه الدراسة يتعلق بالوصف والتحليل والمقارنة فيما يخص الأمراض المهنية لدى المديرين وعلاقته بالتوافق المهني فإنه يقتضي اتباع المنهج الوصفي التحليلي المقارن فهو وصفي لأنه يجمع الحقائق والمعلومات عن موضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثمة الوصول إلى تعميم بشأن موضوع البحث ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة والاستبيان" (دوقان وآخرون، 2000، ص 119)

## 7- مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون من جميع مدرء التعليم المتوسط والثانوي الموجودين بولاية أم البواقي والبالغ عددهم 111 مدير، ومن أجل نتائج علمية ذات مصداقية تفضل العينات العشوائية لأنها تعتمد على المساواة بين احتمالات الاختيار لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي، حيث تقوم على فكرة الصدفة العشوائية أو القرعة. ولاختيار المؤسسات التي ستجرى فيها الدراسة قامت الباحثة بكتابة أسماء المؤسسات ( المدارس ) على قصاصات صغيرة ووضعها في وعائين، وعاء يضم المتوسطات ووعاء يضم الثانويات وبعد تقليب القصاصات قليبا جيدا سحبت من الوعاء الأول قصاصة فكانت المتوسطات الموجودة بولاية أم البواقي ( دائرة أم البواقي - دائرة عين البيضاء - دائرة عين فكرون - دائرة عين مليلة - ) .

سحبت من الوعاء الثاني قصاصة فكانت للمدارس الثانوية ، المتمثلة ب: ( دائرة أم البواقي - دائرة عين البيضاء - دائرة عين فكرون - دائرة عين مليلة - دائرة ولاء حملة )

## جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات

الولاية	الدائرة	عدد المتوسطات	عدد الثانويات	المجموع
أم البواقي	أم البواقي	13	8	21
	عين البيضاء	11	7	18
	عين فكرون	10	4	14

8	2	6	عين كرشة
6	4	3	مسكانة
5	2	3	قصر الصبيحي
5	2	3	سيقوس
8	2	6	هـ تومغني
5	2	3	الضلعة
111	المجموع الكلي		

**8-أدوات الدراسة:** من اجل تحقيق أهداف الدراسة فقد تطلب ذلك بناء استبيان الامراض المهنية لعدم توفره فضلا عن بناء مقياس التوافق المهني وكما يلي :

**1-مقياس الامراض المهنية:** تطلب بناء الاستبيان الاطلاع على الأدبيات والاستبيانات التي تناولت هذا الموضوع ومن ثم جمع الفقرات وهي (50) فقرة موزعة في تسعة (9) محاور مع تحديد البدائل (3) (نعم)، (لا)، (أحيانا) الصدق تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة(10) في علم النفس وقد كانت الآراء متفقة على صدق الاستبيان بمعامل لوتشي حيث بلغ 0.89 مما يعني بأن الاستبيان صادق لما اعد لقياسه الثبات لغرض التحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على عينة مؤلفة من (50) فردا وقد قسمت فقرات المقياس البالغة (50) فقرة إلى فقرات زوجية وفردية، وحسب درجات كل منها ومن ثم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين



النصفين وبلغت قيمة العامل (0.81) وبعد تصحيحه بمعادلة سبرمان براون أصبحت قيمة الثبات (0.89)

2- **مقياس التوافق المهني:** تطلب بناء الاستبيان الاطلاع على الأدبيات والاستبيانات التي تناولت هذا الموضوع ومن ثم جمع الفقرات وهي (50) فقرة موزعة في خمسة (5) محاور مع تحديد البدائل (3) (نعم)، (أبدا)، (أحيانا)

- الصدق تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة (50) في علم النفس وقد كانت الآراء متفقة على صدق الاستبيان بمعامل لوتشي حيث بلغ 0.73 مما يعني بأن الاستبيان صادق لما أعد لقياسه .

- الثبات لغرض التحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على عينة مؤلفة من (50) فردا وقد قسمت فقرات المقياس البالغة (50) فقرة إلى فقرات زوجية وفردية، وحسب درجات كل منها ومن ثم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين النصفين وبلغت قيمة العامل (0.81) وبعد تصحيحه بمعادلة سبرمان براون أصبحت قيمة الثبات (0.73)

9- خصائص العينة :

\* خصائص العينة حسب السن:

جدول رقم (2) خصائص العينة حسب السن

النسب المئوية	التكرار	السن
36.036%	40	50-40
63.96%	71	60-51
100%	111	المجموع

من خلال النتائج المبينة في الشكل والجدول يتضح أن أغلبية المدراء منهم محصور ما بين 60-51 سنة حيث بلغت نسبة ذلك 63.96 % وتعادل 71 فرد من أصل 111 مدير وهي نسبة عالية مقارنة مع نسبة الذين تراوحت أعمارهم ما بين 50-40 سنة وتقابل 36.036 % أي 40 مدير ، بالتالي فان عينة الدراسة لها أقدمية وخبرة في العمل الإداري .

\* خصائص العينة حسب المرحلة التعليمية :

جدول (3) :خصائص العينة حسب المرحلة التعليمية

يتضح من خلال الجدول والشكل البياني أعلاه أن هناك اختلاف في توزيع أفراد العينة حيث النسبة المئوية في كل مرحلة تعليمية متوسط (54.95%) وثانوي (45.04%)

**\* خصائص العينة حسب الخبرة المهنية:**

جدول (3) : خصائص العينة حسب الخبرة المهنية

النسب المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
36.93%	41	10-5 سنوات
63.06%	70	11 سنة فأكثر
100%	111	المجموع

يتبين لنا من خلال الشكل والجدول أن الفئة التي تراوحت سنوات العمل فيها 11 سنة أكبر تكرار وها يعني أنها لها أقدميه في العمل الإداري ،بلغت نسبة ذلك 63.06 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع الذين لديهم خبرة مع الذين لديهم خبرة بين 5-10 سنوات التي تقدر بـ 36.93 % وتعادل 5 مدير .

الجدول (4) : خصائص العينة حسب المؤهل العلمي :

النسب المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
72.07%	80	نهائي
27.92%	31	جامعي
100%	111	المجموع

يوضح الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية المدراء لديهم مستوى النهائي حيث بلغت النسبة 72.07 %،تعادل بالتقريب 27.92% أي 80مدير من أصل 111 ، وهذا لا ينفي وجود مدراء لهم شهادات جامعية أو شهادة معهد التربية ، ونفي ذلك أن نصف العينة تقريبا لهم مستوى نهائي والنصف الآخر لديهم شهادات جامعية فالمؤهل العلمي له دور كبير في تسيير المؤسسة ، ويتميز المدراء بمؤهلات علمية لا بأس بها تؤهلهم لتسيير أعمالهم الإدارية بصفة

موضوعية وفعالية، والمؤهل العلمي هو الوسيلة التي يدل من خلالها على القدرات والمهارات لاختيار المدراء الأكفاء وفي المستوى .

**\*التطبيق النهائي:** تم التطبيق بتقديم استبيان الأمراض المهنية والتوافق المهني معاً لأفراد عينة البحث بشكل جمعي.

-الوسائل الإحصائية:

التعامل مع البيانات المحصل عليها خلال الأداة تم استخدام الأساليب التالية من البرنامج (spss16)

-معامل الارتباط بيرسون

-الانحراف المعياري

-التباين

-الاختبار التائي (T test)

## 10- النتائج ومناقشتها:

### الفرضية الأولى:

لغرض اختبار الفرضية الأولى والمتمثلة في: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمراض المهنية تعزى لمتغير السن بين 40-50 سنة و 51-60 سنة ، في الأمراض المهنية ،قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتيجة المقياس ككل وعند كل عينة جدول رقم (5) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الأمراض المهنية حسب

#### متغير السن

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
40-50 سنة	40	110	10.85	0.78	109	0.09	0.37 غير دالة
51-60 سنة	71	109.78	12.09				

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الامراض المهنية حسب متغير السن نلاحظ أن قيمة (F=0.78) وقيمة الدلالة (0.37) وهذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح (0.05)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة اقل من قيمة "ت" المجدولة ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل سنا و الأكبر سنا في مستوى الامراض المهنية. بالعودة للجدول رقم 19 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدراء اللذين يتراوح سنهم ما بين 40-50 سنة للمقياس ككل يساوي (110) بانحراف معياري (10.85)، أما الفئة العمرية الثانية التي يتراوح سنهم ما بين 51-60 بلغ المتوسط الحسابي (109.78) بانحراف معياري (12.09) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء. خلال شعورهم بالمرض من خلال هذا نرفض الفرضية التي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الامراض المهنية تعزى لمتغير السن .

ونعوضها بالفرضية البديلة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل سنا والأكبر سنا في مستوى الأمراض المهنية.

إذن نؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن

وبالتالي نؤكد عدم تحقيق الفرضية الأولى للأمراض المهنية

### – الفرضية الثانية:

لغرض اختبار الفرضية الثانية والمتمثلة في: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمراض المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية بين 5-10 سنوات و 11 سنة فأكثر في الأمراض المهنية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتيجة المقياس ككل وعند كل عينة

جدول رقم (6) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس

الأمراض المهنية حسب متغير الخبرة المهنية.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
05-10 سنوات	41	109.41	9.69	3.61			0.75
11 فأكثر	70	110.12	12.66	غير دالة	109	0.31	غير دالة

نلاحظ أن قيمة  $(F=3.61)$  وقيمة الدلالة  $(0.75)$  وهذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح  $(0.05)$ ، كما نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة اقل من قيمة "ت" الجدولة و منه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل خبرة والأكثر خبرة في مستوى الأمراض المهنية .

بالعودة للجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدراء اللذين تتراوح خبرتهم ما بين 5-10 سنوات للمقياس ككل يساوي  $(109.41)$  بانحراف معياري  $(9.69)$ ، أما الفئة الثانية التي تتراوح خبرته أكثر من 11 بلغ المتوسط الحسابي  $(110.12)$  بانحراف معياري  $(12.66)$  ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء خلال شعورهم بالمرض من خلال هذا نرفض الفرضية التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ونعوضها بالفرضية البديلة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل خبرة والأكثر خبرة في مستوى الأمراض المهنية

إن نؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية

وبالتالي: نؤكد عدم تحقيق الفرضية الثانية للأمراض المهنية.

### - الفرضية الثالثة:

لغرض اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والمتمثلة في: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمراض المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي نهائي وجامعي في الأمراض المهنية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتيجة المقياس ككل وعند كل عينة

جدول رقم (7) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس

الأمراض المهنية حسب متغير المؤهل العلمي.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة ( ت )	الدلالة
نهائي	80	110.01	9.69	3.38			0.83
جامعي	31	109.48	12.66	غير دالة	109	0.21	غير دالة

نلاحظ أن قيمة ( $F=3.38$ ) وقيمة الدلالة (0.83) وهذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح (0.05)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة اقل من قيمة "ت" الجدولة. و منه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مستوى الامراض المهنية بالعودة للجدول رقم 21 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدراء النهائي للمقياس ككل يساوي (110.01) بانحراف معياري (9.69)، أما الفئة الثانية التي كان مستواها جامعي بلغ المتوسط الحسابي (109.48) بانحراف معياري (12.66) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء. خلال شعورهم بالمرض.

من خلال هذا نرفض الفرضية التي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمراض المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ونعوضها بالفرضية البديلة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء المتوسط والثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مستوى الأمراض المهنية

إذن نؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

وبالتالي: نؤكد عدم تحقيق الفرضية الثالثة للأمراض المهنية.

### 11- التوافق المهني:

- الفرضية الرابعة: لغرض اختبار الفرضية الرابعة والمتمثلة في: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير السن بين 40-50 سنة و 51-60 سنة، في التوافق المهني، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتيجة المقياس ككل وعند كل عينة .

جدول رقم (8) : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس

### التوافق المهني حسب متغير السن

نلاحظ أن قيمة ( $F=0.22$ ) وقيمة الدلالة ( $0.76$ ) وهذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح ( $0.05$ )، كما نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة اقل من قيمة "ت" الجدولة ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل سنا و الأكبر سنا في مستوى الأمراض المهنية .

بالعودة للجدول رقم 23 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدراء اللذين يتراوح سنهم ما بين 40-50 سنة للمقياس ككل يساوي ( $124.85$ ) بانحراف معياري ( $9.17$ )، أما الفئة العمرية الثانية التي يتراوح سنهم ما بين 51-60 بلغ المتوسط الحسابي ( $125.43$ ) بانحراف معياري ( $10.15$ ) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء .

من خلال هذا نرفض الفرضية التي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير السن

ونعوضها بالفرضية البديلة : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأقل سنا والأكبر سنا في مستوى التوافق المهني.

إن نؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن

وبالتالي نؤكد عدم تحقيق الفرضية الرابعة للتوافق المهني.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
40-50 سنة	40	124.85	9.17	0.22	109	0.30	غير دالة
51-60 سنة	71	125.43	10.15	دالة			

- لغرض اختبار الفرضية الخامسة والمتمثلة في: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمراض المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي نهائي وجامعي في الأمراض المهنية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتيجة المقياس ككل وعند كل عينة.

### جدول رقم (9) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

لمقياس التوافق المهني حسب متغير المؤهل العلمي.

البيانات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدالة
05-10 سنوات	41	125.19	8.64	1.85	109	0.02	0.98 غير دالة
11 فأكثر	70	125.24	10.43	غير دالة			

نلاحظ أن قيمة ( $F=2.26$ ) وقيمة الدلالة ( $0.12$ ) وهذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة المقترح ( $0.05$ )، كما نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة اقل من قيمة "ت" الجدولة. و منه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مستوى التوافق المهني

بالعودة للجدول رقم 25 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمدرء النهائي للمقياس ككل يساوي ( $124.32$ ) بانحراف معياري ( $10.50$ )، أما الفئة الثانية التي كان مستواها جامعي بلغ المتوسط الحسابي ( $127.54$ ) بانحراف معياري ( $7.22$ ) ومما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء .

من خلال هذا نرفض الفرضية التي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

ونعوضها بالفرضية البديلة : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء المتوسط والثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مستوى التوافق المهني

إذن نؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

وبالتالي : نؤكد عدم تحقيق الفرضية الخامسة للتوافق المهني

\*: هناك علاقة ارتباطيه بين المرض المهني والتوافق المهني لدى مدير المدرسة الجزائرية بالتعليم المتوسط والثانوي .



لغرض اختبار الفرضية السادسة: توجد علاقة ارتباطية بين الامراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي ، وعليه قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط لبيرسون . وتحصل على النتائج التالية:

جدول رقم(10) يوضح معامل الارتباط لبيرسون للأمراض المهنية والتوافق المهني.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط
0.01	- 0.732

من خلال الجدول 26 وجدنا أن قيمة معامل الارتباط لبيرسون تساوي - 0.732 و هي سالبة وهذا يعني انه توجد علاقة ارتباطيه عكسية قوية دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ، وبالتالي تحقق الفرضية العامة والتي تقول بوجود هذه العلاقة ، ومن خلال الدلالة الإحصائية على أن الارتباط دال عند مستوى 0.01، يمكن أن نؤكد على أننا على درجة ثقة 99% علاقة ارتباطيه عكسية بين الامراض المهنية والتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي حسب مقياسي الدراسة، فكلما كانت هناك أمراض مهنية حادة أدت إلى ظهور سوء التوافق المهني لدى المدرء . انه توجد علاقة ارتباطيه عكسية قوية دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ب (-0.73) وبالتالي تحقق الفرضية العامة والتي تقول بوجود هذه العلاقة

## 12-اقتراحات:

- \* تحسين ظروف أداء المدير لمهنته بتنظيم المهنة ، بسن القانوني اللازم لذلك.
- \* عمل دورات للمدرء في الصحة النفسية.
- \* القيام بأيام دراسية تحمل إرشادات للمدرء حول أهمية التوافق المهني وكيفية التخلص الأمراض المهنية وتنظيم عمله بشكل يخفف عنه الأعباء الوظيفية
- \* توفير كل الإمكانيات التي تساعد المدير على أداء وظيفته.
- \* تصميم برامج تدريبية حول إستراتيجية التغلب على الأمراض المهنية أو التكيف معها.

- \* تفعيل قانون التربية بما يخدم المدير ويحمي حقوقه ويحدد واجباته.
- \* توفير المناخ المناسب لأداء المدير لمهامه وفق ما هو مطلوب منه في مهته النبيلة.
- \* تحمل مديرية التربية لمسئولياتها كاملة في حالة المتابعة القضائية التي يتعرض لها المدير النبيل بما يشعره بنوع من الدعم النفسي والمادي.
- \* تسقيف أجور المدراء ومحاولة توحيدها بين جميع مراحل التعليم (ابتدائي ، إكمالي ، ثانوي)
- \* تخصيص أماكن داخل المؤسسات التربوية (المدارس) للتخفيف من التوترات والتشنجات والإجهاد ، كغرف خاصة للاسترخاء النفسي ونوادي للراحة وأماكن للعب والترفيه وغيرها.

### قائمة المراجع:

- السميح عبد الرحيم . ( 1995 ). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء
- المير ،(2000) - والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العام، الرياض
- حداد، (2003) الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 199
- حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله (2009) الضغوط النفسية في مجال الحياة والعمل، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان
- عبد المعطي حسن مصطفى، (2006) ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الصحة النفسية الطبعة الأولى، دار مكتبة الشرق القاهرة، مصر، ص23
- عبد العزيز القوصي (1962) أسس الصحة النفسية، مكتبة النهضة المصرية، ط4 القاهرة
- عبد العزيز القوصي (1963): التكيف النفسي، مكتبة النهضة المصرية القاهرة.
- عبيدات دوقان واخرون (2000) البحث العلمي، دار اسامة للنشر، الرياض .