الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique
جامعة مُحَمَّد بوضياف – المسيلة
Université **Mohamed** Boudiaf-M'sila

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس
شعبة علم النفس رقم التسجيل:2101390174
تخصص علم النفس العيادي رقم التسجيل:1807521709

الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية بمتوسطات المسيلة وبرج بوعريريج

مذكرة مقدمة للمناقشة لأجل الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس العيادي

إعداد الطلبة :
- ربيع عادل
- حليتيم عادل

تحت إشراف الدكتورة:
- د. ميمون حدة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
ضياف زين الدين	أستاذمحاضر	مُحَمَّد بوضياف	رئيس
ميمون حدة	أستاذ محاضر قسم ب	مُحَمَّد بوضياف	مشرفا
بليل عفاف	أستاذ محاضر	مُحَمَّد بوضياف	عضوا

الموسم الجامعي:2022-2023

" يرفع الله الذين آمنوا منكم
و الذين أوتوا العلم درجات"

صدق الله العظيم ، المجادلة 11

شكر وعرفان

(رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين) (النمل :19)

فالشكر لله عز وجل أولا وأخرا ،على ما من به علينا من عون وتوفيق في اتمام هذا العمل . اللهم لا علم إلا ما علمتنا انك أنت العليم الحكيم ، اللهم علمنا ما ينفعنا وانفعنا بما علمتنا وزدنا علما.

وامتثالا لقوله ﷺ من لم يشكر الناس لم يشكر الله

نتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذة الدكتورة حدة ميمون لتفضلها بالإشراف على هذا البحث وعلى تعاونها وصبرها وتفهمها لوضعيتنا .

كما نخص بالذكر الأستاذ الدكتور كتفي عبد الحق من جامعة غيليزان والذي بذل الكثير من وقته وجهده لمتابعة تحليل النتائج وتذليل الصعاب .

كما نخص بالشكر ،والعرفان لجميع أساتذة التعليم المتوسط الذين تجاوبوا مع هذا البحث.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين أطال الله في عمرهما

زوجتي أبنائي لجين و عبد الحي و طه الأمين نور بصري وقرة عيني

إخوتي وأختي حفظهم الله

صديقي العزيز مهندس الإعلام الآلي مسعود بلخيري الذي ساعدني بكل وقته وجهده

إلى كل موظفي مؤسسة إعادة التربية رأس الوادي على تشجيعهم واخص بالذكر الأطباء والأخصائيين النفسانيين

ولا يفوتني أن أشكر كل أساتذتي بجامعة المسيلة .

الطالب

ربيع عادل

إهـــداء

إلى التي أوصنا بها نبينا صلوات الله عليه ثلاثا إلى المنبع الفياض بحنانه، نبع المحبة والحنان والصبر والإقدام.

والدتي الكريمة حفظها الله

إلى مثلي الأعلى في التضحية والعطاء، إلى الذي دفعني إلى معترك الحياة بثقة واعتزاز

والدي الكريم حفظه الله

أطال الله في عمريهما وجعلني وفيا ومخلصا لهما

إلى زوجتي و أولادي: مُحَمَّد النذير، رتاج، وصال حفظهم الله

إلى أخواتي وكافة أفراد عائلتي صغيرا وكبيرا، وإلى كل الأصدقاء والإخوة

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد أهدي هذا العمل.

الطالب حليتيم عادل

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	
اهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
ملخص الدراسة	
ملخص باللغة الأجنبية	
مقدمة	أ ،ب، ت
الجانب النظري	
الفصل الأول:	
1- إشكالية الدراسة	1
2- فرضيات الدراسة	2
3- أهمية الدراسة	2
4- أهداف الدراسة	3
5- تحديد المفاهيم إجرائيا	4
6- الدراسات السابقة و التعليق عليها	6
الفصل الثاني: الضغط المهني	
تمهيد	11
1- مفهوم الضغط المهني	11
2- مراحل الضغط المهني	12
3- عناصر الضغط المهني	12
4- مصادر الضغط المهني	13

5- النظريات المفسرة للضغط المهني	13
6-استراتيجيات إدارة الضغط المهني	15
خلاصة الفصل	16
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي	
تمهيد	17
1- مفهوم الرضا الوظيفي	17
2- خصائص الرضا الوظيفي	18
3- عناصر الرضا الوظيفي	19
4- أنواع الرضا الوظيفي	21
5- مؤشرات الرضا الوظيفي	22
6- أهمية الرضا الوظيفي	24
7- نظريات الرضا الوظيفي	25
خلاصة الفصل	29
الفصل الرابع: الجانب التطبيقي الاجراءات المنهجية	
1- الدراسة الاستطلاعية	30
2- منهج الدراسة	32
3- مجتمع الدراسة	33
4- أدوات الدراسة	34
5- تقنيات المعالجة الاحصائية	42
الفصل الخامس:تفسير نتائج الدراسة وفق الفرضيات	
تمهيد	43
1- عرض وتحليل النتائج وفق الفرضية الأولى	43
2- عرض وتحليل النتائج وفق الفرضية الثانية	44

3- عرض وتحليل النتائج وفق الفرضية الثالثة	46
4- استنتاج عام	48
5- اقتراحات	49
خاتمة	51
المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب (الجنس،السن،المؤهل العلمي،الخبرة المهنية).	30
02	جدول يوضح توزيع مجتمع العينة الأساسية	32
03	جدول يوصح توزيع أفراد عينة الدراسة	32
04	جدول يوضح متوسطات استجابات افراد العينة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع متوسط الاستجابة على البعد التي تنتمي اليه.	35
05	جدول يوضح معاملات الاستقرار والاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغط المهني.	37
06	جدول يوضح معاملات التساق الدخلي لمقياس الرضا الوظيفي.	39
07	جدول يوضح المتوسطات الحسابية ولانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)لعينة واحدة ومستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط المسيلة و برج بوعريريج	42
08	جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا الوظيفي	43
09	جدول يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة الضغط المهني	45

	والرضا الوظيفي	

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	مقياس الضغط المهني	55
02	مقياس الرضا الوظيفي	59
03	تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية	62
04	تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث	
05	جداول جمع البيانات الضغط المهني والرضا الوظيفي	

ملخص الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط، والتعرف كذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم،كما هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي.

وقد تكونت عينة الدراسة من(80) أستاذا وأستاذة،من مختلف متوسطات ولاية المسيلة (40) أستاذ وبرج بوعريريج (40)أستاذ.

ومن أجل تحقيق غرض الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وذلك بتطبيق مقياس :

- الضغط المهني من "إعداد عبد المجيد أبونبعة".
- مقياس الرضا الوظيفي.

حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة على مايلي:

- مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط **متوسط** .
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط **متوسط**.

لا توجد علاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى الأساتذة التعليم المتوسط .

Résumé de l'étude :

L'étude vise à identifier le niveau de stress psychologique chez les enseignants du collège, et à identifier leur niveau de satisfaction au travail, ainsi qu'à révéler la nature de la relation entre la pression professionnelle et la satisfaction au travail.

L'échantillon de l'étude était composé de (80) enseignants hommes et femmes, issus de différentes moyennes dans l'Etat de M'sila (40) professeurs et (40) professeurs de Bordj Bou Arreridj.

Afin d'atteindre l'objectif de l'étude, l'approche descriptive a été utilisée en appliquant une échelle :

- Pression professionnelle, préparé par Abdul Majeed Abu Nabaa.
- Mesure de la satisfaction au travail.

Les résultats de cette étude ont abouti à ce qui suit :

- Le niveau de stress professionnel chez les enseignants du collège est moyen.
- Le niveau de satisfaction professionnelle des enseignants du collège est moyen.
- Il n'y a pas de relation entre le stress professionnel et la satisfaction au travail chez les enseignants du secondaire.

Study summary:

The study aims to identify the level of psychological stress among middle school teachers, and to identify their level of job satisfaction, as well as to reveal the nature of the relationship between occupational pressure and job satisfaction.

The sample of the study consisted of (80) male and female teachers, from different averages in the state of M'sila (40) professors and (40) professors from Bordj Bou Arreridj.

In order to achieve the purpose of the study, the descriptive approach was used by applying a scale:

- Professional pressure, prepared by Abdul Majeed Abu Nabaa.
- Job satisfaction measure.

The results of this study resulted in the following:

- The level of occupational stress among middle school teachers is medium.
- The level of job satisfaction among middle school teachers is medium.
- There is no relationship between occupational stress and job satisfaction among middle school teachers.

مقدمة:

تعد الضغوط النفسية أحد المظاهر الرئيسية في حياة الإنسان المعاصر،وما هي إلا رد فعل للمتغيرات السريعة التي ظهرت على كافة النواحي حتى صار عصرنا الحالي يطلق عليه عصر الضغوط.وكما أشار (Selye 1976) فان الإنسان في كل الأوقات يعيش الضغط بدرجات متفاوتة، وأن عدم وجود ضغط يعني الموت.

وإذا كانت الضغوط تعد أمرا حتميا لا يمكن تجنبه في الحياة فان مستوى الضغط يختلف بين الأفراد حسب الموقف الذي يعرض له كل فرد.

وأساتذة التعليم المتوسط ليسوا بمنأى عن الضغوط، فهم يتعرضون لمصادر مختلفة منها ما يرتبط بضغوط العمل ومسؤولياتهم الوظيفية المتعددة، وما تتطلبه مهنة التعليم من مسؤوليات عالية من المعارف والكفاءات والقدرات والمهارات واستمرارية في تنميتها، إضافة إلى ضغوط مرتبطة بمسؤوليتهم نحو أسرهم فهي كثيرة ومعقدة أو بصرف النظر عن نوع مصادر الضغوط، فان الأساتذة يستجيبون لهذه الضغوط باستجابات مختلفة، تؤثر سلبا في صحتهم النفسية والجسمية،ويعد العمل أحد مسببات الضغوط النفسية وقد يكون هذا الضغط المهني دائما أو مؤقتا،فعندما يكون الموظف في خلاف دائم مع الموظفين والإدارة،أو مجال لا يتناسب مع ميول الشخص أو تخصصه واستعداده. وعندما يكون المسئولون غير مرنين. أو عدم الرضا عن الوضع الوظيفي . بالإضافة إلى أسباب أخرى تؤدي إلى الإحباط والضغوط النفسية والتي منها عبء الدور عدم فهم الموظف لدوره في العمل أساليب التقييم والحوافز،عدم تحديد مسؤوليات الموظف،الفشل في تحقيق الذات،ونقص الكفاءة والخبرة.(أسماء عبد العزيز الحسين،2002،ص،97) .

يلاحظ إذن أن الضغط المهني أصبح من المشاكل الخطيرة في العصر الحديث بحيث يؤثر على الصحة النفسية والجسدية والعقلية لدى الأفراد ،كما يكلف قيمة مادية كبيرة للمؤسسات والاقتصاد بصفة عامة.

جاء في كتاب " الضغط " ل (سمير شيخاني) حول كلفة الضغط النفسي مايلي:

-يقدرون أن (80%) من جميع الأمراض الحديثة منشأها الضغط .

-في المملكة المتحدة ،يهدر (40مليون) يوم عمل في السنة مباشرة من جراء أمراض ذات علاقة بالضغط.

-وكلفة التغيب عن العمل في الصناعة البريطانية بسبب أمراض تتعلق بالضغط ،مثل الشقيقة (الصداع النصفي)، تقدر ببليون ونصف بليون جنيه إسترليني في السنة.

-تقدر النفقات الطبية المتعلقة بالضغط في الولايات المتحدة الأمريكية بأكثر من بليون دولار في السنة.

-ازداد مرض القلب في الولايات المتحدة الأمريكية بنسبة (500%) في غضون السنوات الخمسين الماضية.

-يستهلك الأمريكيون (5 مليارات) من جرعات المهدئات (أو المسكنات) و(16 ألف) طن من أقراص الأسبرين في كل سنة . (سمير شيخاني،2003،ص،14).

تعتبر مهنة التعليم من المهن الأكثر تعرضا للضغوطات النفسية والمهنية،حيث ترتكز مهمة الأستاذ خصوصا في المرحلة المتوسط بالنسبة للتلميذ هي مرحلة المراهقة، حيث يكون التعامل معه جد صعب ،وعليه تلقى على عاتق الأستاذ مسؤولية كبيرة،تستلزم الحنكة في التعامل واليقظة والاستعداد الكامل لكمال الرسالة ،وبالتالي يجد الأستاذ نفسه أمام عبء العمل ،يعاني من التعب ،عدم الاهتمام بحياته الشخصية والعائلية،مما يجعله يعاني من الضغط المهني.

وبناء على ما سبق ونتيجة لأهمية الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي، وقد قسمت الدراسة الحالية إلى جانب نظري أخر تطبيقي،حيث احتوى الجانب النظري على الفصول التالية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، وتم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة وأهدافها وكذا صياغة فرضيات وتحديد مفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني : وخصص هذا الفصل الضغط المهني ،حيث تناولنا في بداية الفصل مفهوم الضغط المهني، مراحله،عناصره والنظريات المفسرة للضغط المهني.

الفصل الثالث: تضمن هذا الفصل الرضا الوظيفي، وقدتم التطرق فيه إلى كل ما يتعلق به من تعريف وخصائص الرضا الوظيفي ،إلى جانب عناصر الرضا الوظيفي وأنواعه،ومؤشرات الرضا الوظيفي وأهمية الرضا الوظيفي وأخيرا نظريات الرضا الوظيفي.

أم الجانب التطبيقي فقد تضمن الفصول الآتية:

الفصل الرابع : وقد تضمن الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة بدءا بالدراسة الاستطلاعية ،وعينة الدراسة ،والمنهج المتبع في الدراسة ،أدوات الدراسة، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: فقد تم التطرق في هذا الفصل إلى تحليل النتائج وتفسيرها وفق فرضيات الدراسة، ثم استنتاج عام لتنهي الدراسة بخاتمة ومجموعة من الاقتراحات في ضوء النتائج المتوصل إليها.

الجانب النظري

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة
2- فرضيات الدراسة
3- أهمية الدراسة
4- أهداف الدراسة
5- تحديد المفاهيم إجرائيا
6- الدراسات السابقة والتعليق عليها

1- إشكالية الدراسة:

لا شك أننا نعيش في عصر تزداد مطالب الحياة وتتسارع فيه التغيرات التكنولوجية والثقافية مما ينتج عنه مواقف ضاغطة شديدة ومصادر القلق والتوتر وعوامل الخطر والتهديد ،حيث أن الأفراد في جميع مراحل حياتهم قد يتعرضون إلى مواقف ضاغطة ومؤثرات شديدة من مصادر عديدة كالبيت والعمل والمجتمع ويعود ذلك إلى تعقيد أساليب الحياة. الحياة المليئة بالضغوط النفسية و المهنية التي تعصف بالإنسان، ويعتقد أن الضغوط المهنية قد تبدأ مع ولوج الإنسان عالم الشغل وهي جزء لا يتجزأ من هذه الحياة، و إذا خصصنا مصدرا من مصادر الضغوط وحددناه في ضغوط العمل فإننا سوف نجد الكثير ما نقوله حول الموضوع ، حيث أن العمل في كثير من المهن تسبب الشعور بالضيق لدى الكثير من العمال.

وتعتبر مهنة التدريس من المهن ذات الطابع الإنساني التي لا تخلو من المعوقات والصعوبات ، نظرا لما تنطوي عليه من أعباء ومطالب و مسؤوليات بشكل مستمر، فقد أشارت دراسة كل من (Cox et Brockleg.1984) إلى أن" 67 % من عينة المعلمين أقروا بأن المصدر الأساسي للضغوط التي يواجهونها ناتجة عن ممارستهم لمهنة التدريس،في المقابل 25% من الأفراد غير العاملين بمهنة التدريس و هذا دليل على أن المعلمين يعانون من الضغوط المهنية أكثر من غيرهم بالقطاعات الأخرى." (عرفة أحمد حسن نعيم،1996،ص124)، أما الاتحاد الوطني الأمريكي للتعليم "NEA " عام 1938 فقد أقر بأن 50% من المعلمين لن يختاروا مهنة التعليم،فيما لو عادوا إلى سنوات الدراسة مرة أخرى، كما أسفرت نتائج دراسة (منصوري2004) على أن المعلمين يعانون من الضغوط المرتفعة التي يتعرضون لها يوميا وباستمرار (منصوري ،2010،ص3، 4)،في حين أن المسح المتعدد لمصادر الضغط عند المعلمين و الذي قام به (Borg et Flazon.1989) أظهر أن أكثر من ثلث المعلمين يعتبر التدريس مهنة ضاغطة .(سكران،1998،ص285).

رغم الدور الفّعال الذي يقوم به الأستاذ في الوسط التربوي إلا أن مهنة التدريس أصبحت تشكل ضغطا عليه، لا سيما بعد أن تعددت المهام التعليمية والتربوية الموكلة إليه، فضلا عن ثقل المهام الاجتماعية والفكرية التي تقع على عاتقه، وقد تعددت العوامل التي تكون موضعا لضغط الأستاذ في المؤسسة التربوية والمؤثرة على رضاه المهني، فالأستاذ يبدأ عمله وهو يحمل تصورات مثالية حول طرق التدريس والعلاقة مع طلابه وجماعة العمل مما يساهم في تكوين تصورات للأستاذ ولكن خلال ممارسته لمهنته فإنه يصطدم بواقع عكس مكان يتصوره، مما يشكل لديه الشعور بالضغط المهني الذي يدفعه إلى الانسحاب من مهنة التعليم أو أدائها دون رضا مما ينعكس سلبا على مدردوديته في العمل، ويمكن حصر أهم هذه العوامل في: فرص الترقية، الأجر، وجماعة العمل، بعد المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل.

كل هذه العوامل و المؤثرات قد تؤدي بالأستاذ إلى الضيق والإحباط والفشل في ممارسة مهنته و لربما تؤثر على صحته النفسية والجسدية وهذا بسبب ارتفاع مستوى الضغوط النفسية والمهنية، التي أصبحت عاملا سلبيا يؤثر على الأداء في التدريس وتتمثل في عدم الرضا المهني ضعف مستوى الأداء، ضعف الدافعية للعمل، انخفاض مستوى تحصيل التلاميذ، مما يشعر الأستاذ بالإنهاك النفسي الذي يؤثر بدوره في كل من القدرة على العمل والرغبة فيه، والواقع أّ ن مهنة التدريس قد أصبحت في الوقت الراهن مهنة معقدة تتطلب مستويات عالية من المعارف والكفاءات والمهارات، وبما أن الأستاذ يعد أحد أقطاب العملية التعليمية لابّد أن يتمتع بصحة نفسية وجسمية جّيدة وبشخصية متكاملة ومتزنة تعكس مستوى مقبولا من الرضا عن الحياة المهنية، فللرضا الوظيفي أهمية بالغة في مختلف المؤسسات التربوية باعتباره من العوامل الأساسية التي تدفع بالأستاذ إلى الإقبال على عمله بكل حب و إتقان وهذا ما يجعله يحقق نتائج مرضية مع تلاميذه، فالشعور بالرضا الوظيفي له أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للأستاذ إذ يساهم في تحسين أدائه الوظيفي ويقلل من مستوى الضغوط المهنية المتعلقة ببيئة العمل.

و مما سبق ذكره حول عامل الضغط المهني الذي يتعرض له الأستاذ خاصة في مرحلة التعليم المتوسط وعلاقته بالرضا الوظيفي يمكن صياغة تساؤلات الدراسة على الشكل التالي:

- ما مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- هل توجد علاقة بين مستوى الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟

2- فرضيات الدراسة :

- مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط منخفض.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

3- أهمية الدراسة:

تستمد دراستنا أهميتها من أهمية المتغيرات الدراسة حيث تتناول متغيرين هامين في الوسط التربوي ،وهما الضغط المهني ،والرضا الوظيفي لدى عينة حساسة جدا من المجتمع ألا وهي الأستاذ ،الذي يعتبر أحد المحاور الأساسية في العملية التربوية ،فقد ربطت الدراسة الحالية بين متغير مرتبط بالأستاذ ذاته وهو الضغط المهني،الناتج عن عوامل

عدة منها النفسية والبيئية واجتماعية ،ومتغير مرتبط بالجانب المهني و الرضا الوظيفي الذي يؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ وبالتالي الأداء التربوي للتلميذ . (من اجتهاد الطالب)

كما تنبع أهمية الموضوع أيضا من حساسية المرحلة وهي مرحلة المتوسطة التي تصادف سن المراهقة عند التلميذ وما تتطلبه من أداء فعال لدى الأستاذ والذي لا يتحقق إلا بمستوى رضا وظيفي مقبول وضغوطات نفسية ومهنية أقل.(اجتهاد الطالب)

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في:

- التطرق إلى بعض الضغوطات النفسية والمهنية التي يعاني منها أساتذة التعليم المتوسط في المؤسسة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأستاذ باعتباره أحد أهم عناصر العملية التعليمية.

- تكمن أهمية الدراسة في ما قد تسفر عليه من نتائج يمكن من خلالها مساعدة أساتذة التعليم المتوسط على تحديد طرق مواجهة الضغوط النفسية والمهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم من أجل تحقيق مردود جيد .

- إمكانية استفادة القائمين على القطاع من نتائج هذا البحث للتقليل من الآثار السلبية والتكاليف الناتجة عن هذه الضغوطات بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط .

- يعد هذا البحث إثراء للمعرفة التربوية والنفسية والمهنية بمتغيرات هامة في العملية التربوية، والمتمثلة في الضغط النفسي والمهني والرضا الوظيفي، وما يترتب عنها من آثار سلبية تنعكس على الأستاذ والعملية التعليمية الأمر الذي يتطلب إعداد الخطط والبرامج الإرشادية .

4- أهداف الدراسة :

- الكشف عن العلاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .
- فحص مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط .
- فحص مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

5- تحديد المفاهيم :

تشكل المفاهيم الموالية، أهمية كبيرة في التطرق إلى مضمون البحث، الخاص بالضغط النفسي والمهني و وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

5-1- مفهوم الضغط المهني:

- **اصطلاحا:**

يعرف(محسن الخضيري،1991) الضغط المهني بأنه" كل ما له تأثير مادي و أو معنوي ، و يأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ،و يعوق توازنه النفسي و العاطفي و يؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية."

(طه عبد العظيم حسين و سلامة عبد العظيم حسين،2006،ص17).

- **إجرائيا:**

يمكننا تعريف الضغط المهني إجرائيا، على أنه عبارة عن ردود أفعال جسمية و فزيولوجية و نفسية ، التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات وظيفة أو عمل الأستاذ، قدراته و إمكانياته، مما يسبب التهديد، و يصبح غير قادر على التكيف مع بيئة عمله . تترجم الانفعالات لدى الأستاذ التي تعبر عن الضغط المهني من خلال الإرهاق، التغيب، الأمراض النفس جسمية مثل(القولون، الأمراض الجلدية، أمراض الحساسية، بالإضافة إلى مرض الضغط الدموي و مرض السكري و غيرها من الأمراض).دون أن ننسي الاضطرابات النفسية و التي تمتد من القلق إلى الحصر النفسي حتى تصل إلى الاكتئاب المزمن،وهو أيضا الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ من خلال الإجابة على كل بنود المقياس الذي اعد لهذا الغرض.

5-2- مفهوم الرضا الوظيفي:

- **اصطلاحا:**

قد يكون من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين للرضا الوظيفي، نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات و رغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر .لذلك اختلف علماء النفس في وجهات النظر لتعريف الرضا الوظيفي فالبعض يركز على جانب المشاعر والأحاسيس الشخصية مثل الشعور بالسعادة والحب اتجاه العمل و يركز البعض الآخر على درجة تقبل الفرد لعمله و منهم من ركز على الموقف البيئي و قد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من

الجوانب ، كما أن هذا الاختلاف في التعريف يمكن أن يعزى إلى أن علماء النفس قاموا بتعريف الرضا الوظيفي على أساس وجهات النظر المختلفة ، حيث أن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد و أنه مرتبط بالعديد من العوامل ولا يمكن تحديد عوامل ثابتة في الرضا الوظيفي حيث أنها تختلف من موقف لآخر، وسوف يقوم الباحثان بعرض مجموعة متنوعة من أهم التعريفات للرضا الوظيفي في التراث السيكولوجي على النحو التالي:

- **عرف على أنه:** درجة إشباع حاجات الفرد ،و يتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها (عوامل خارجية)بيئة العمل (وعوامل داخلية) العمل نفسه الذي يقوم به الفرد و تلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه دون تذمر ، ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ،ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته .(عويد ، 1992 ، ص 112).

- عرف الرضا عن المهنة هو حالة وجدانية شعورية سارة يميزها ارتياح و قناعة و سعادة يشعر بها العامل أثناء عمله نتيجة كسبه المادي وتحقيق المكانة الاجتماعية والشعور بالانتماء المهني و تحقيق الذات و الأداء الوظيفي و الإنجاز والطموح فهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أي فضاضة وملل (زهران ، 1995 ص 38).

- **إجرائيا :**

هو الدرجة الكلية التي يحصل الأساتذة من خلال الإجابة على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي "أداة الدراسة " وفقا للبدائل الموضوعية " أعداد الباحث و المعتمد في الدراسة الحالية،يتضح من خلال العرض السابق لبعض تعريفات الرضا الوظيفي أنه على الرغم من تعدد محاولات العلماء والباحثين في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي تحديدا دقيقا ، إلا أن هذه التعريفات ركزت في معظمها على الجوانب التي تسبب الرضا أو عدم الرضا عن العمل و الذي يتحقق من عدة عوامل منها :

- ما يتصل بالفرد ذاته (عوامل نفسية) تشمل تقدير الفرد للعمل، و قدرات العامل وسماته الشخصية و إشباع حاجات الفرد والإحساس الإيجابي نحو العمل.

- ما يتصل بالعمل أو المؤسسة (العوامل الوظيفية) من الخبرات السارة و غير السارة المرتبطة بالعمل و جماعة العمل التي يعمل معها و رؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، حول محيط العمل من التوتر والقلق.

- ما يتصل بالبيئة المحيطة بالعمل (العوامل الخارجية) أو الأوضاع البيئية المحيطة بالعمل وما يتصل به.

و هو إجرائيا الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأساتذة من خلال الإجابة على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي" أداة الدراسة " .

6- الدراسات السابقة :

تعد خطوة من خطوات إعداد البحث العلمي إذ تتيح للباحث :فرصة التعرف على الأخطاء التي واجهت غيره ممن سبقه (مادية،معرفية) كما تجنبه عملية تكرار بحث سابق،تزوده بالعديد من المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع بحثه. (الصيرفي ،2008،ص93،94).

ونظرا لوقوع بحثنا هذا بين فرع علم النفس المهني من جهة وفرع علم الصحة النفسية من جهة أخرى،فقد توجب علينا الاطلاع على اكبر عدد ممكن من الدراسات ذات الصلة بموضوع الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلاقته بالرضا الوظيفي ،وفيما يلي عرض لتلك الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

الدراسات المتعلقة بالضغط المهني والرضا الوظيفي:

- **الدراسات السابقة بالعربية:**

- **دراسة سمير ابو مغلي (1987) عمان:**وقد كان موضوع الدراسة مستوى ومصادر التوتر النفسي لدى المعلمين حيث اشتملت العينة على (425) معلم ومعلمة من المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أهم المصادر التي ميزت بين المتوترين وغير المتوترين (عبء الدور، ضغط المدرسة ،الرضا عن المهنة ،غموض الدور).

- أهم المصادر التي ميزت بين توتر معلمي المرحلة الإعدادية والمرحلة الثانوية(ضغط المدرسة ، صراع الدور،دعم الزملاء ،ولصالح معلمي الإعدادية).

- أهم المصادر التي ميزت المعلمين والمعلمات (غموض الدور، عبء الدور الرضا المهني).

بينما كان المعلمون أكثر تعرضا للضغط.

- **دراسة نعمت رمضان (1991) مديرية عمان الأولى:** حول الضغوط النفسية والرضا المهني وكانت العينة135 معلم منهم 50 معلما و 85 معلمة وأظهرت النتائج التالية:

- الغالبية من المعلمين والمعلمات(% 53.5) يتعرضون لضغوط عمل منخفضة.

- غالبية المعلمين والمعلمات (% 63.7) راضون عن عملهم.
- عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط وفي درجة الرضا الوظيفي لديهم.
- وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغط.
- **دراسة ديراني مُحَمَّد (1992) محافظة عمان** :بخصوص مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية واشتملت العينة على (522) معلما ومعلمة من المرحلة الثانوية حيث خلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي:
- **أهم مصادر الضغوط النفسية في مجال الطلبة**:اتجاهات التلاميذ السلبية نحو التعليم وضعف أدائهم.

في مجال ظروف العمل: قلة الرواتب،ازدحام الأقسام الدراسية

في مجال الإدارة المدرسية: سوء المعايير المستخدمة في ترقية المعلمين .

في مجال أولياء الأمور: عدم تفهم أولياء الأمور لمشكلات أبنائهم المدرسية .

- **دراسة فوزي عادل المساعيد(1993) لواء نابلس فلسطين**:تناولت الدراسة بعنوان مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية حيث اشتملت العينة على (190)معلم ومعلمة من المدارس الأساسية والثانوية و أسفرت على النتائج التالية:

-مصادر الضغط النفسي التي تعرضت لها العينة) عبء الدور وغموضه،ضغط العمل ،ضغط المدرسة ،الرضا المهني ،النمط القيادي لمدير المدرسة.

-إن معلمي المدارس الأساسية يتأثرون أكثر من معلمي المدارس الثانوية بالضغط النفسي الناجم عن عبء العمل وغموض الدور وضغط المدرسة.

-معلمو مدارس القرى يعانون ضغطا أكثر ورضا اقل من معلمي مدارس المدينة.

-يوجد فرق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمصدر الضغط النفسي ولصالح الإناث.

***دراسة الوابلي سليمان (1993) مكة المكرمة**:هذه الدراسة بعنوان تحديد مصادر الإجهاد النفسي لدى معلمي التعليم وأعراضه،وكانت عينة الدراسة (435) معلم ومعلمة حيث أظهرت النتائج التالية:

-أهم مصادر ضغوط العمل): دور الآباء والأمهات ،التنظيم المدرسي،طبيعة وظيفة المعلم ،وفي نهاية القائمة : الإدارة **المدرسية وزملاء المهنة**.

و لقد أكدت الدراسات السابقة بان كل شخص لديه استجابات خاصة به للضغط حسب المواقف ونمط شخصيته.

- **دراسة جبلي فاتح(2005-2006)**: بعنوان الترقية الوظيفية والاستقرار المهني ،وهدفت الدراسة الى رصد واقع الترقية الوظيفية على أبعادها ودلالاتها وعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل ومعرفة مدى انسجام طبيعة الترقية بالمؤسسة مع المعايير والأسس المتبعة في سياسة الترقية . وانطلقت من التساؤلات التالية:

هل هناك علاقة بين التدرج المهني والشعور بالرضا لدى الموظف؟

وقد اعتمد الباحث على منهج المسح بالعينة وباستخدام الاستبيان والملاحظة والمقابلة كأداة للدراسة وطبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها 90 فرد بجامعة منتوري قسنطينة سنة2005 ،2006.

و أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا والارتياح في عمله.
- توجد علاقة ارتباطيه بين الحوافز المادية واستقرار العامل في عمله.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.

- **دراسة الكحلوت ونصر (2006)** عنوانها " الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا" .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما، وتكونت عينة الدراسة من (66)من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا من الجنسين بواقع (34) معلم و (32)معلمة بمحافظتي غزة وشمالها . وتمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان بمقياس الضغوط المدرسية و استبانة ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين.

أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى 55.19% ،وان الضغوط المدرسية تندرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير.كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى.77.95% وان الأداء

يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه المجال التقييم والتقويم . ولم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا.

(نقلا عن زرايبي ،2014،ص98، 99).

- **دراسة ماجدة المصري وهلا المصري (2010)** تحت عنوان" ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة النجاح"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الضغوط التي يتعرض لها العاملين في جامعة النجاح الوطنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي ،كما هدفت إلى التعرف على دور متغيرات الدراسة.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتم التأكد من مصداقيتها ومعامل الثبات لها، وتم توزيعها على العاملين في جامعة النجاح .وبعد عملية جمع الاستبيانات تم ترميزها وإدخالها للحاسوب ومعالجتها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) .

وخلصت النتائج انه لا توجد علاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء عند العاملين في الجامعة،وتبين أيضا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس،الخبرة ونوع النشاط.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباط ضعيف بين الضغوط والأداء أي أن الضغوط الوظيفية لم تؤثر سلبا على الأداء.

- **الدراسات السابقة الأجنبية:**

- **دراسة (1987) Lonford.D الجنوب والجنوب الغربي من الو.م. أ تينيسي** حول العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لمعلمي ومعلمات الأقسام الداخلية في مدارس الادفنست Advanced حيث أظهرت النتائج ا

  - إن مستوى الضغوط عند الإناث كان 43%،وعند الذكور كان 40%،بمعنى أن الإناث أكثر ضغطا من الذكور.
  - الأجور المنخفضة كانت السبب الرئيسي لترك المعلمين مهنة التعليم.
  - وجود علاقة عكسية بين الضغوط والرضا المهني.

- **دراسة (1992) .Okebakula .P & Geged .D نيجيريا**:عنوانها تحديد أهم مصادر الضغوط واستراتيجيات مواجهتها عند معلمي العلوم،ومن بين أهم النتائج:

- صعوبة الحصول على أدوات تدريس العلوم .
- الصعوبة التي يواجهها المعلم في تدريس بعض المواضيع.
- صعوبة إنهاء المقرر في الوقت المحدد.
- إجبار المعلم على تدريس مادة ليست تخصصه أصلا .

- **دراسة :(1991) Happlin et Hipps** لقد اهتم الباحثان بإجراء دراسة حول الضغط النفسي لدى المعلمين ،وقد اجريا بحثا لتحديد مستوى الضغوط التي يتعرض لها المعلمون وقد شملت العينة 219 معلما ومعلمة ، طبق عليهم مقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين،وقد أشارت النتائج إلى كثرة المسؤوليات المهنية والعلاقات بين المعلمين والإدارة والزملاء والطلاب هي من المراحل الرئيسية المولدة للضغوط النفسية ومستوياتها لدى المعلمين،كما تبين الدراسة وجود علاقة بين الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون ومستوى الأداء المتوقع منهم .

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لاحظنا أن أغلبية الدراسات تناولت متغير الضغط النفسي أكثر من الضغط المهني باعتبار تأكيد أغلبية الدراسات على ارتباطهما مثل الدراسات سمير (1987) و دايرني (1992) و المساعدي (1993) و كذا الكحلوت (2006) الضغط المهني وربطته بمتغيرات أخرى مثل دراسة ماجدة وهلا المصري(2010) التي تناولت تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في الجامعة. و البعض الآخر تناولت المتغير الثاني وهو الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات غير الضغط المهني مثل دراسة (نعمت رمضان، 1991) حول العلاقة بين الرضا المهني والضغط النفسي. أما الدراسة الحالية فتميزت بتناول علاقة الضغط المهني بالرضا الوظيفي. كما أن دراستنا اختلفت عن الدراسات السابقة في العينة المستهدفة وهي المرحلة المتوسطة بما تطرحه هذه المرحلة الحساسة من إشكالات علائقية ودراسية بين المعلم والتلميذ. فمعظم الدراسات تناولت المرحلة الأساسية أو الجامعية مثل دراسة (الكحلوت، 2006) و(الوايلي، 1993) في المرحلة الأساسية، أما دراسة (دايرني ،1992) و (المساعدي، 1993) فركزت على المرحلة الثانوية. ودراسة (ماجدة وهلا ، 2006) في الجامعة .

مما ينتج أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في سياق أن الضغط يمكن أن تكون له علاقة بالرضا الأداء الوظيفي واختلفت عنها في ربطها بين متغيري الدراسة بالشكل الحالي وعلى العينة المتوسطة الذي لم نجده في دراسة أخرى حسب علمنا واطلاعنا.

الفصل الثاني: الضغط المهني

تمهيد

1- مفهوم الضغط المهني.

2- مراحل الضغط المهني.

3- عناصر الضغط المهني.

4- مصادر الضغط المهني

5- النظريات المفسرة للضغط المهني.

6- استراتيجيات إدارة الضغط المهني.

تمهيد :

الضغط المهني مثله مثل أي ظاهرة إدارية أو مثل أي سلوك تنظيمي للفرد، يمرّ بعدّة مراحل متعاقبة ومتتالية حتى تكتمل أركانه ويكمل تأثيره . ومنه فإنّ دراسة هذه المراحل المتعاقبة ومعرفة خصائصها وظروف كل منها يساعد في تشخيصه في مراحل مبكّرة قبل أن يستفحل ويصبح من الصعب التعامل معه أصلا، حيث يمرّ ضغط العمل بأربع مراحل أساسية (حمدوني،2015،ص41، 42).

1- تعريف الضغط المهني:

- يعرفه زهير الصباغ 1981 " الموقف الذي يؤثر فيه العامل بين ظروف العمل وشخصيتة الفرد على حالته النفسية والبدنية ،مما قد يدفعه الى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي "
- ويرى Szilagyi et Wallace 1987 "أن الضغط المهني ينجم عن عوامل من البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد ذاته، ليحدث حالة من عدم التوازن الجسمي للفرد " (بن زروال،2008،ص18).
- وركز فرانكنهوزر1986 Frankenhaeuzer : في نموذجه على عاملين أساسيين هما : " الجهد: باعتباره يمثل الوسيلة الحيوية للتكيف والكفاح من أجل التحكم في مجريات الأمور، والتوتر:باعتباره يمثل الشعور بعدم الرضا والملل وعدم القدرة على بما سيحدث في المستقبل".(منصوري،2010،ص28،26).
- ويقر منصوري مصطفى 2010 بأن الضغط المهني هو:"شعور العامل بعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته، بسبب المصادر الموجودة في محيط العمل في تفاعلها مع العوامل الشخصية، بحيثيترتب عن ذلك مجموعة من الأثار النفسية والفيزيولوجية السلوكية." (منصوري،2010،ص28).

مما سبق سبق عرضه لمختلف التعاريف فانه من الصعوبة إيجاد تعريف موحد، ويرجع ذلك ربما لاختلاف الأطر والمرجعيات النظرية لمختلف الباحثين في المجال، وكذا الارتباط هذا المفهوم تختلف كما وكيفا من مجتمع لأخر، ومن فترة زمنية لأخرى.

2- مراحل الضغط المهني:

- **مرحلة التّعرّض للضغط:**

يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكّر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرّض الفرد لمثير معيّن، سواء كان داخليا أو خارجيا، ويمكن القول بأنّ هذا المثير أدّى إلى حدوث ضغوط معيّنة عندما تفرز الغدد الصّماء هرمونات معيّنة يترتّب عنها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدلّ منها على تعرّض الفرد لهذه الضّغوط، ومن أهم هاته المظاهر : زيادة ضربات القلب، الأرق، توتّر الأعصاب، سوء استغلال الوقت الاستهداف للحوادث، الحساسية للنّقد .

- **مرحلة ردّ الفعل(التعامل مع الضغوط:)**

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم أو الهروب Fight في محاولة التعامل مع هذه التغيرات، ويأخذ ردّ الفعل أحد الاتّجاهين إمّا بالمواجهة وذلك في محاولة للتغلب عليها، أو الهروب والتخلّص منها بسرعة، وبذلك يعود الفرد إلى حالة Flight التوازن، وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية، حيث يكون قد تعرّض بالفعل أو أصيب بالضغوط.

- **مرحلة المقاومة ومحاولات التكيّف:**

يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا . فإذا نجح في ذلك قد يستمرّ الأمر عند هذا الحدّ، وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن، أمّا في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.

- **مرحلة الإنهاك:**

للأفراد طاقة محددة على المقاومة، وبسبب استمرار مصدر الضغط ولمدة زمنية طويلة سيصاب على إثرها بالإنهاك بتكرار المقاومة ومحاولة التكيّف . وتظهر عليه بعض المظاهر النفسية والعفوية مثل التّفكير في ترك العمل، انخفاض كبير في الدافعية وفي معدلات الأداء.

3- عناصر الضغوط المهنية :

تعد عناصر الضغوط المهنية متعددة ، حيث تظهر في أشكال مختلفة بين أفراد المنظمة أو المؤسسة مهما كان نوعها ، غير أنه يمكن حصر هذه العناصر فيما يلي:(عبد الله الحاج،2012،ص22، 32).

3-1- العنصر المثير :و يعرف على أنه أي ظرف يهدد الفرد أو يدرك كمصدر مهدد للفرد، من ثم يتطلب منه القدرة على المواجهة إذن : فالمثير هو المتغير المستقل (أو السبب)وقد يكون البيئة الخارجية أو منظمة العمل أو الفرد في حد ذاته و ينتج عنها شعور بالضغط..

3-2- عنصر الاستجابة :وتعرف على أنها ردود الفعل التي تصدر من الشخص إزاء تعرضه للضغوط، والتي ينشأ بسببها حالة من التغيرات الداخلية لذا يشار للضغوط المهنية على أنها ردود فعل انفعالية و فيزيولوجية

3-3- التفاعل : ونقصد به العلاقة الخاصة بين الفرد و البيئة، و بالتالي فالضغط يعتبر متغير وسيط بين المثير والاستجابة، و يحدث هذا التفاعل عندما تتجاوز مطالب البيئة مصادر الفرد و إمكانيته للمواجهة.

كما يمكن إضافة عنصرين آخرين للضغوط المهنية في ظل التطور الكبير الذي عرفه المجال المهني هما:

3-4- الإدراك :فالإدراك العقلي للعامل أو الموظف له دور كبير في مدى معرفته وإحساسه بالعوامل الضاغطة عليه وإمكانية تصنيفها إلى ضواغط بسيطة أ وعميقة.

3-5- الفروق الفردية : و نقصد بها قدرة الاحتمال التي تختلف من عامل إلى آخر، وتعبر عن العلاقة بين قدرة الأفراد في التعامل مع الضواغط أو السيطرة عليها والتأثر بها : سلبا أو إيجابا.

4- مصادر الضغط المهني:

4-1- مصادر مهنية تنظيمية (متعلقة بالعمل) :

هي مجموعة المتغيرات الموجودة في محيط العمل التي قد تكون سببا في الضغط المهني تتمثل في صراع الدور والذي يحدث عندما يكون هناك أكثر من مطلب على الفرد، الاستجابة لأحدهما تصعب عليه الاستجابة للآخر، وغموض الدور، والذي يحدث نتيجة لغياب الوضوح حول المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد.

4-2- مصادر متعلقة بشخصية الفرد : تتمثل في عدم الرضا عن العمل وعدم الرضا عن الحياة ، نمط الشخصية، إضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في السن والمؤهل الدراسي للمعلم والجنس وسنوات الخبرة، وبالنسبة لمصادر الضغط المهني للمدرس فقد تم تقسيمه إلى المصادر التالية:

-مصادر الضغط النابعة من قبل الإدارة المدرسية بما تحمله من زيادة أعباء العمل وعدم تقييم جهود المعلمين.

-مصادر الضغوط النابعة من البيئة بما تحتويه من ضغوط التلاميذ وأولياء الأمور وضغوط البيئة الفيزيقية وقلة إمكانيتها وقدراتها.

-مصادر الضغوط النابعة من قبل الزملاء والناتجة عن سوء التواصل وما تحويه من وجهات نظر متعارضة، معيقات التطور الوظيفي ومن عوامل الضغط المرتبطة بهذا المصدر : الخوف من الفشل في أداء المهام ، والعمل الجديد. (علالي،2015،ص53، 56).

5- النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

هناك العديد من النظريات المفسرة للضغوط، وكانت معظمها ترتكز على المنبهات الطبيعية والعواقب أو الأعراض الفيسيولوجية ومن بين هذه النظريات نذكر:

5-1- نظرية التوافق بين الفرد والبيئة:

تقوم هذه النظرية على أساس العلاقة بين الفرد و إدراكه لقدرته على إكمال إحدى المهام، بما لديه من حافز على إكمالها، والافتراض الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة . وتعطي" سارة زيف " مثالا على ذلك قاتلة، عندما يواجه المهندسين تحديا يتمثل في ساعات العمل الطويلة أو الارتفاع السريع في الجو الفوضوي، ولكنهم يستمتعون بإحساسهم بأهميتهم حيث يعتمد عليهم الكثير من الأفراد.

وعلى النقيض من ذلك فإن الذين يزدهرون في بيئة كبيرة ومستمرة غالبا ما ينخفض مستوى أدائهم في بيئة تتسم بالفوضى، وكثيرا ما يؤدي هذا إلى ارتفاع مستوى الضغط عندهم إلى حد لا يطاق والعكس صحيح، ومن ثم فإن هذه النظرية ترى أن الضغوط تكون نتيجة اختلال التوازن بين الجانب العقلي والبدني أي أن الضغوط تنتج من سواء التوافق بين الفرد والبيئة وينتج سوء التوافق أو حسن التوافق من جانبين أساسين هما:

- مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهارات الشخصية مع المطالب المطروحة.
- مدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمع إليها الفرد

وصنف "كشرود" النظرية نموذجا للضغوط أدخل فيه كافة المتغيرات التي يحتمل توفرها في أي موقف، من خلال أسباب الضغوط إلى أسباب خارجية عن بيئة العمل مثل (الأسرة والمجتمع) وأسباب داخلية مثل: (غموض الدور الوظيفي) ، كما أوضح إمكانية بحث ودراسة هذه الأسباب مع العديد من المتغيرات المتعلقة بالضغط مثل عدم الرضا الوظيفي، وأشار إلى أن بعض أسباب الضغوط قد تكون محفزة لتنشيط سلوك الفرد، وقد تكون مثبطة له، وهذا يعتمد على طبيعة الخصائص الفردية، لذلك يرى أن التفاعل بين أسباب الضغوط وهذه الخصائص يؤدي إلى حدوث أو عدم حدوث ما يدل على الضغوط المتمثلة في الأعراض التي تقع تحت وطأة الضغوط، وهو ما يدل على وجود موقف ضاغط، ومن ثم يمكن القول أن هذا يدل على وجود ضغط مهني.

5-2- نظرية أرشد لتفسير الضغوط(1992):

يوضح " أرشد "مسببات الضغوط بحيث يشير إلى أن هناك مسببات للضغوط يتعلق بيئة العمل، والبعض الآخر يتعلق بالبيئة الخارجية، ويشير إلى تلك المسببات تتفاعل مع خصائص الفرد، فإن كانت الضغوط إيجابية فإنها تدفع الفرد إلى النمو أو التقدم وارتفاع مستوى أدائه وتوافقه . أما إذا كانت الضغوط سلبية فسيترتب عليها نتائج نفسية و فيسيولوجية كما تشير النظرية إلى استراتيجيات تنظيمية، في حين أن الضغوط السلبية يتم التعامل معها بطريقتين:

أولهما: من خلال الفرد نفسه، وذلك يتجنب التعرض لمصادر الضغوط قدر المستطاع مع التأمل والاسترخاء، وثانيهما: من خلال العلاج النفسي .

6- استراتيجيات ادارة الضغط المهني :يقصد بها "تلك النشاطات أو الاستراتيجيات الدينامية،سلوكية كانت أم معرفية، والتي يسعى الفرد بموجبها مواجهة المواقف الضاغطة، من خلال حل المشكلة أو التخفيف من

التوتر الانفعالي المترتب عن ذلك الموقف."(لطفي عبد الباسط ابراهيم ، 1994،ص105-108).ومن بين هذه الاستراتيجيات:

- محاولة الحصول على الراحة : لابد أن يكون هناك وقت للراحة حتى ضمن أوقات العمل، ولو لمدة 10 الى 15 دقيقة، يتم من خلالها الاسترخاء والتفكير في الاشياء الايجابية والذكريات الجيدة، في مكان هدئ أو المشي بتمهل.
- ممارسة الرياضة :لانها تؤثر ايجابا على الصحة البدنية والنفسية والعقلية، على الأقل المشي لمدة 30 دقيقة يوميا.
- التعبير عن المشاعر :من خلال التحدث الى قريب أو صديق دون خجل.
- تدليل النفس :عن طريق تخصيص وقت معين للخروج والاستمتاع مع العائلة وممارسة هواية محببة Htt/montada.sptechs.com
- محالية استغلال الوقت بكفاءة وفعالية .
- طلب المساعدة والدعم من الزملاء.
- خفض فترات الاتصال المباشر مع التلاميذ.
- احداث تغيير في عملية التدريس، باستخدام عناصر جديدة ومتنوعة. Htt//www.gulfkids.com
- محاولة تغيير السلوك السلبي إلى الايجابي بتبني الحزم، النظام،قول"لا" عند الحاجة، عدم تحمل أعباء ومسؤوليات الغير، عدم المبالغة في الطموح، تحديد الأوليات،التحلي بروح الدعابة والمزاح.
- تغيير أسلوب الحياة من خلال تعلم عادات حسنة بدل تلك السيئة،كاتباع نظام غذائي جيد،ممارسة الرياضة بشكل منتظم،ممارسة جلاسات التدليك، أخذ حمام دافئ،أخذ القدر الكافي من النوم، وضع برنامج لاسترخاء وممارسة اليوغا.
- تغيير أسلوب التفكير منخلال تبني بعض النقاط الادراكية مثل:
- رؤية الامور بمنظار ايجابي بدل السلبي لأن ذلك يدفع على ايجاد الحلول لمخختف المشكلات .
- محاولة التركيز على النقاط الايجابية من انجاتك لان ذلك يزيد من ثقتك بنفسك.
- الواقعية في التفكير والنجاز: كأن نجهد أنفسنا لانجاز أمور مستعصية أو خارج تخصصنا أو تفوق قدراتنا.
- الاعتراف بالأخطاء والنتائج السلبية بدل التملص من المسؤولية بإيجاد الأعذار أو تحميل المسؤولية للآخرين.
- تحمل مسؤولية الإخفاق لأن ذلك ينكي فينا الإرادة لتصحيح الأخطاء. http//forum.brg8.com

- هيء نفسك قدر الامكان للاحداث التي تعرف أنها مسببة للضغوط .
- حاول النظر الى التغيير كتحدي ايجابي وليس كتهديد.
- اطلب المساعدة من الاصدقاء او العائلة أو الناس المحترفين.
- حدد أهداف واقعية في البيت أو العمل زشتى مجالات الحياة.
- ابتعد عن الضغوطات اليومية بممارسة التامل ومختل الهوايات.http//www.elssafa.com

خلاصة الفصل:

لقد اهتمت بدراسة الضغوط نظريات متعددة باعتبارها ظاهرة إنسانية معقدة ، و قد أسفرت تلك الأبحاث و الدراسات إلى نتائج و مبادئ و قواعد و قوانين تتكامل فيما بينها لتسبر أغوار هذه الظاهرة و تكشف عن أبعادها ، و بالرغم من ذلك تظل هناك أبعاد تنتظر الاكتشاف و لعل الضغوط النفسية هي القاسم المشترك بين جميع أنواع الضغوط،باعتبارها نتاج للتفاعل بين الخصائص الشخصية للفرد و خصائص الموقف الضاغط . و تعد الضغوط المهنية من أهم أنواع الضغوط نظرا لأهمية و حيوية العمل في حياة الإنسان و تقدم المنظمات باختلاف أنواعها، و كذا نظرا لخطورتها على صحة العامل و سلامة المنظمة و كذلك رضا الوظيفي للعامل و هذا ما سنتطرق إليه في الفصل القادم بحول الله.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد

1- مفهوم الرضا الوظيفي

2- خصائص الرضا الوظيفي

3- عناصر الرضا الوظيفي

4- أنواع الرضا الوظيفي

5- مؤشرات الرضا الوظيفي

6- أهمية الرضا الوظيفي

7- نظريات الرضا الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي من الأهداف العامة التي تسعى إدارة القوى العاملة إلى تحقيقها, وهو مفهوم من المفاهيم التي ترتبط باتجاه الفرد نحو عمله. واستعمل هذا المصطلح للتعبير عن مشاعر الأفراد نحو عملهم , هذه المشاعر التي قد تكون إيجابية أو سلبية ، وبهدف الإلمام بجميع جوانب الموضوع حاول في البداية تقديم أبرز التعاريف المتعلقة بالرضا الوظيفي ,ثم أهم خصائصه وعناصره (الأجر ، الإشراف ،محتوى العمل ، الترقية) ، ثم إعطاء مختلف مؤشرات الرضا الوظيفي لدى العمال مع إبراز أهميته ، وصولا إلى أهم النظريات المفسرة له.

1 – مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مصطلح الرضا الوظيفي من المصطلحات الشائعة الاستعمال لاسيما في العلوم المهتمة بدراسة الظروف المحيطة بالعمل ، أنه يكتفيه بعض الغموض ، من هنا لابد من تحديد لهذا المفهوم ، لأنه يندرج ضمن أطر معرفية متعددة ، ففي هذا الإطار يعرف العالم " أوتريان "بأنه العلاقة بين ما ننتظره وما نتحصل عليه ، أو عمليا هو الاختلاف بين ما نتحصل عليه ، والحاجيات التي ننتظر تلبيتها. (عبد المنعم ، عبد الحي، 1984،ص210).

إذ يعد الرضا الوظيفي موضوعا مهما للأفراد والجماعات ، إذ تنبت أهمية الرضا الوظيفي من أن رضا الفرد عن وظيفته سيؤدي إلى شعوره بالرضا النفسي والاجتماعي ، والذي يؤدي إلى رفع كفاءته وإنتاجيته ، وبالتالي ينعكس ايجابيا على المنظمة التي يعمل فيها خاصة والمجتمع عامة ، ومن أقدم تعريفات الرضا الوظيفي وأبسطها ما قال به" هابوك "وهو من أوائل الباحثين في الرضا الوظيفي : كل الظروف النفسية والفسيولوجية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الشخص يقرر بأنه راض عن عمله .(محادين ، 2015 ،ص58).

بينما يعرفه أحمد فاضل عباس : بأنه درجة الإشباع التي تتحقق لدى الأفراد والنابعة من حاجاته الأساسية وهي حاجاته من مأكل ومشرب ومسكن وحاجات الانتماء والاحترام ، وأخيرا حاجاته إلى تحقيق ذاته.

(الشنواني ، 1972 ،ص10).

كما يتبين أن مفهوم الرضا عن العمل مفهوم واسع وغامض ، فقد يستخدم هذا المفهوم للإشارة إلى مدى اقتناع الأفراد بظروف عملهم مثل الاقتناع بالأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف الفيزيقية للعمل ، وقد يستخدم هذا المفهوم ليشير إلى مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله ، وهذه المشاعر تعبر عن

مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد ، فإذا شعر الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كافيا لحاجاته ، تصبح مشاعره إيجابية نحو هذا العمل ، أي يصبح الفرد راضيا عن العمل الذي يؤديه.

(عبد المنعم ، عبد الحي ،ص 210 ،211).

ويعرف مركز البحوث بجامعة (ميتشجن) الرضا عن العمل بأنه :ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتمائه للمشروع . (طلعت ، 2007 ،ص178).

. وعرفه ستون : على أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم ، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها .(أنور سلطان ، ومُحَمَّد سعيد ،2003،ص196).

كما يضيف أشرف مُحَمَّد عبد الغني أن الرضا عن العمل بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه وأن هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال وأن حالة الرضا هذه تؤدي إلى التوتر غير السوي (السلبي) ، وضعف الحافز للإنتاج. (أشرف ،2001 ،ص332).

ويعرفه "ناصر قاسيمي "هو حالة الإشباع التي يحققها الفرد أو التنظيم اتجاه الأهداف التي كان يرجو تحقيقها من خلال العمل ، وتختلف هذه الأهداف وأولوياتها من فرد لآخر والتي منها الأهداف المادية والمعنوية كالاحترام وتقدير الذات ، وتقدير الجهود والعلاوات ، والترقية ونجاح المشروع .

أو هو حالة إدراك الفرد للعمل وتفاعله معه ومع ظروفه وبيئته وما ينجم عن هذا الإدراك والتفاعل من توافق يؤدي إلى الرضا الوظيفي ، وهو حالة الشعور النفسي بالقناعة والارتياح اتجاه النتائج والأهداف المحققة الفردية والجماعية(قاسيمي،2011 ،ص70).

2- خصائص الرضا الوظيفي

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

2-1- تعدد مفاهيم طرق القياس : أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجها النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

2-2- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي :

غالبا ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي ، فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر ، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وق لآخر وقد انعكس هذا كله على تنو طرق القياس المستخدمة (محادين ، ص 90 ، 91).

2-3- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني : نظرا للتعدد والتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة متضاربة للدراسات التي تناول الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجري في ظلها تلك الدراسات.

2-4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول : يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي إلى الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته (بن ماطل،2007 ،ص 48).

2-5- الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي : حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الإسهامات التي يقدمها العامل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات .(بن ماطل،2007،ص49).

3- عناصر الرضا الوظيفي:

ينظر الباحثون إلى الرضا الوظيفي كمتغير عام يمثل محصلة لعناصر فرعية تتكون من الأجر ، محتوى العمل ، نمط الإشراف ، فرص الترقية.

3-1- الأجر : يعرف الأجر بأنه ذلك المقابل المادي الذي يدفع للمورد البشري مقابل الجهد البدني أو الفكري الذي يبذله لإنتاج السلع والخدمات،وتكتسي الأجور أهمية بالغة سواء بالنسبة للمورد البشري أو بالنسبة للمؤسسة , فبالنسبة للمورد البشري تعتبر الأجور بمثابة الوسيلة الفعالة لإشباع الحاجات المختلفة كالأكل والشرب والسكن ...الخ ، إما بالنسبة للمؤسسة فإن الأجور تساعدها على إيجاد الكفاءات للعمل فيها وعلى

المحافظة على الكفاءات العاملة حاليا ، وهو وسيلة مهمة لنشر العدالة بين الموارد البشرية (شفيق ، شاطر، 2010 ،ص 3 ، 38).

وبتعبير أكثر دقة لم يعد يدرك الأجر أساسا كعلاقة متولدة من العمل فقط ، بل كمستلزم مشتق من الحاجات الأعم للمعيشة ، لأنه يمتد ليعطي الشعور بالأمن ، ويرمز إلى المكانة الاجتماعية فضلا عن كونه رمزا للتقدير والاحترام ، وبفضله يستطيع الفرد إشباع حاجاته الاجتماعية من خلال تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين .(صلاح ، بيومي، 1989، ص 13).

3-2- محتوى العمل : يعتبر الاهتمام بدراسة أثر محتوى العمل على الرضا الوظيفي حديث " نسبيا " بل أصبح اليوم من العناصر الهامة التي تشغل اهتمام الباحثين في مجال الرضا الوظيفي ، إذ يعتبره " هيرزبرغ " بمثابة المحدد الوحيد للرضا الوظيفي ويعتبره آخرون عنصرا للسعادة المهنية بدون منازع وإذا تكلمنا عن أهم متغيرات محتوى العمل بدءا بدرجة تنوع مهام العمل والتي بزيادتها يبعد العامل عن كل مظاهر الروتين والآلية والرتابة والملل ، ويحقق له التجديد من خلال الانتقال من مهمة إلى مهمة أخرى تثير اهتمامه وتجذبه ، وبذلك يزداد أداؤه ويتحسن مستوى الرضا لديه.

(ابن خرور،2011 ،ص92).

3-3- نمط الإشراف : يمثل الإشراف العنصر المحرك للعمل داخل المنظمات ، وهو عامل أساسي في تنفيذ سياسة المؤسسة ، والمشرف هو العنصر الديناميكي الفعال الذي يخلق مناخا للعمل يتفق مع شخصيته وأساليبه الخاصة ، وقد أشارت مختلف الدراسات والأبحاث التي أجريت سواء بجامعة " ميتشجن " والتي أجريت بجامعة "أوهايو" إلى تلك العلاقة الوثيقة بين كل نمط من السلوك الإشرافي (الفوضوي ، الأوتوقراطي ، الديمقراطي) والرضا الوظيفي للعمال ، وتمخض عنهما حقيقة هامة مفادها أنه لا توجد طبيعة واحدة أو أسلوبا واحدا للإشراف الناجح ، ولكن المشرف الناجح هو الذي يستطيع أن يثير دوافع العمال الكامنة نحو العمل.(ابن خرور ،2011،ص92).

3-4- فرص الترقية : إن الترقيات من الموضوعات التي لها أهميتها في أية مؤسسة مهما كان نشاطها وهي تمثل إحدى الحوافز المعنوية إلى جانب كونها حافزا ماديا يستثير العاملين ويدفعهم للإنتاج ويوضح" صلاح بيومي " في كتابه حوافز الإنتاج في الصناعة ، فقد بين أن الرضا على عامل الترفية يتحقق عندما يكون تقييم العمال على أساس موضوعي بحيث لا يكون هناك مجال إلى التقديرات الشخصية أو الأساليب الغير شريفة ، وفي هذه الحالة

يكون العامل مطمئنا على مستقبله وعمله وترقيته ، ويتأكد أن لا وصول إلى مراتب أعلى إلا بالعمل الجاد المخلص .(بيومي، ص15).

4- أنواع الرضا الوظيفي:

ويمكن تلخيص أنواع الرضا الوظيفي فيما يلي:

4-1- الرضا الكلي : يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله ، ولكن ليس من الضروري أن تتوافر في هذا المجال كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها أعلاه ، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة ، بالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.(منيرة ، تماسيني، 2015،ص 58).

4-2- الرضا الجزئي : ويمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونا العمل ، وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل , وبالتالي اكتفى بها أو ربما مزال الاستياء موجودا لكنه لازال يؤدي أعماله .(لطيفة عريق ، وحبيب الود ، العدد 1،2015،ص 58)

ويقسم" عثمان محادين" الرضا الوظيفي إلى نوعين:

-الرضا العام : ويعرف على أنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل ، فهل هو راض أم غير راض هكذا على الإطلاق ، والرضا عن العمل كعامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية، حيث نستطيع الإشارة إلى درجة الرضا العام من خلال الناتج النهائي لدرجة رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله ، ويمكننا تصوير العلاقة بين عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية كما يلي:

الرضا العام = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية +الرضا عن نمط الإشراف.

-الرضا النوعي : وهو رضا الفرد على جانب معين من جوانب عمله دون الجوانب الأخرى كأن يرضى بالعائد المادي في حين يكون غير راض عن نوعية الإشراف ، وعلى الرغم من تقسيم الرضا الوظيفي إلى نوعين، إلا أن هناك دراسات أثبت وجود علاقة ارتباطيه بين الرضا العام والرضا النوعي ، بمعنى أن الرضا عن جانب معين من جوانب العمل مرتبط بالرضا عن الجوانب الأخرى (محادين ، ص 88).

5- مؤشرات الرضا الوظيفي:

تتجسد حالة الرضا أو عدم الرضا لدى أي فرد عامل بالمؤسسة في مظاهر عدة كالإضراب ، التمارض ، الشكاوي، إضافة إلى الغياب ودوران العمل ، ومثل هذه الظواهر تشكل مشكلا ت كبيرة بالنسبة للمؤسسات تؤدي إلى انخفاض إنتاجها وتدهور أدائها، وتسبب بشكل أو بآخر تكاليف إضافية في شكل مباشر أو غير مباشر. إن مثل هذه الظواهر ذا تأثير من زاويتين:(ضياف،2000 ،ص77)

ـ ارتفاع تكاليف من جراء محاولة المؤسسة تغطية العجز الذي يحصل إزاء تجسد أحد الظواهر السابقة مما يؤدي إلى ارتفاع التكاليف.

ـ ارتفاع تكاليف تنفيذ تدابير وإجراءات محددة لتقليل من هذه السلوكيات. وتعد التكاليف الناتجة عن حالة عدم رضا الأفراد تكاليف خفية تتحملها المؤسسة وتؤثر عليها بشكل سلبي ، لذا يجب على الإدارة تدارك الأمر وبذل الجهد في سبيل تحقيق رضا أفرادها للحد ما أمكن من تراكم التكاليف الخفية ، وتفادي المظاهر السلوكية الناتجة عن حالة عدم الرضا والمتمثلة في:

ـ الوصول المتأخر والمتكرر إلى مكان العمل.

ـ تدهور الإنتاجية.

ـ التمارض لتسهيل عملية الغياب. ـ

ـ اتخاذ القرار بشأن المغادرة النهائية من المؤسسة.

ونظرا لأهمية هذه المؤشرات نحاول تحليل كل مؤشر على حدى وإبراز درجة التكامل ،أي مدى اعتمادها كمؤشرات أساسية دالة على حالة الرضا الوظيفي للفرد .(ضياف ،2000ص77).

5-1- التمارض : وهو ظاهرة من ظواهر عدم الرضا والإحباط النفسي الذي يواجه العامل ،ويتجلى من خلال الحالات المرضية المقنعة التي يلجأ إليها العامل قصد الابتعاد عن العمل وهذا ما يطلق عليه " انسحاب العامل من العمل " تهربا من الواقع المعاش داخل المؤسسة التي ينتمي إليها ، أو التقليل من الانعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء قيامه بعمله ، سواء كان هذا نفورا من الوظيفة أو المشرفين في العمل عليه أو لجماعة العمل بصفة عامة. (طعيور ، 1995، ص 87).

5-2- الشكاوي : وهي ذلك النسبة من الشكاوي المقدمة من طرف العمال لمسؤولياتهم أو النقابات العمالية أو حتى زملائهم ،وهذه النسبة تدل عن مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه ،فكلما كان نسبة التظلمات مرتفعة من طرف العمال لمشرفيهم ، سواء كان موضوعية أو لا ، بمعنى سواء كان شكاوي مؤسسة أو شكاوي واهية مرتفعة ، كلما كان ذلك تعبيرا عن عدم الرضا وعن الحالة النفسية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة والعكس صحيح.(طعيور،1995 ، ص 86).

5-3- الإضراب : مما لا شك فيه أن حدوث الإضراب يعكس بالفعل تواجد الاختلال في العلاقات التنظيمية (علاقة العمل ، العلاقات الإنسانية) ، لذا يعد أهم المؤشرات الدالة على وجود مشاعر عدم الرضا المعبر عنها بشكل صريح ، فالإضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا تتوافق مع متطلباتهم .وهو لا يعني العنف ،لكنه يتعلق بالقوة ، كما أنه من الغياب

(أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة) ، فنجد العمال في حالة إضراب إذا كان الأجور منخفضة مثلا فهذا يعكس لنا عدم الرضا على مستوى الأجور ، فالعمال يلجأ إلى ذلك التصرف للتعبير عن ما يعانيه من تأزم وتوتر يعتقد أن الإدارة هي المسئولة عن ذلك والإضراب هو الوسيلة الكفيلة للحد من تلك الوضعيات .(بالخيري،2012،ص56).

5-4- التغيب : فالتغيب هو ناجم عن كراهية للمكونات البشرية والمادية التي يعمل فيها أو معها وعدم استطاعته تحمل الضغط المستمر عليه من خلال الظروف التي يعمل فيها المادية والإنسانية ، وبمعنى آخر صعوبة توافق الفرد نفسيا واجتماعيا ومكونات المحيط ،وما يقصد بالتغيب الانقطاع عن العمل لمدة ما ، سواء كان هذا الانقطاع بعذر قانوني أو بدون عذر.

وللتغيب أسباب وعوامل مختلفة ، وقد ركزت الدراسات على ثلاثة عوامل رئيسية هي:

ـ المرض كان نفسيا أو اجتماعيا .

ـ المتغيرات الهيكلية المرتبطة بالتنظيم في المؤسسة.

ـ الاتجاهات والمواقف.

و الذي يهمنا في هذا الإطار هو التغيب المرتبط بالاتجاهات والمواقف، والذي هو في الأصل تغيب إرادي، فمن البديهي أن العمال الذين لا يحبون عملهم لا يغيبون في العادة كثيرا ، مقارنة بزملائهم.

ولقد دلت العديد من البحوث والدراسات أن هناك ارتباطات مختلفة بين المظاهر المختلفة للرضا وبين الغيابات ، حيث نجد أن سميث1977 حاول معرفة إلى أي مدى تستطيع الاتجاهات الوظيفية التنبؤ بالغياب.

(بووذن ،2007 ،ص87).

5-5- دوران العمل : يطلق اسم دوران العمل على الحركة الناتجة عن ترك بعض العاملين للخدمة داخل التنظيم وإحلال آخرين جدد محلهم ، وهذه الحركة غالبا ما تكون ناتجة عن صعوبة التكيف مع ظروف العمل ، وهو يعبر كذلك عن تنقل العامل من عمل إلى آخر داخل المؤسسة أو من مؤسسة إلى أخرى نتيجة لعوامل نفسية واجتماعية وأخرى مادية.

قد يكون دوران العمل غير مضر إذا كان الهدف منه تنشيط المؤسسة ،أو إبدال أفكار قديمة بأخرى جديدة ، أو أن حدوث هذه العملية تتم بطريقة منتظمة وتكون نتيجة لظروف صحية أو لكبر سن العمال الذين نقلوا إلى أعمال أخرى أقل تعبا ،ويصبح دوران العمل بهذه الطريقة عملية طبيعة تستفيد منها المؤسسة .

ولهذا يمكن أن يكون لدوران العمل تأثير سلبي أو ايجابي على المؤسسة ، وقد يكون نتيجة لوقوع حوادث عمل أو صعوبة للتكيف مع المنصب ، ويحس معدل دوران العمل عادة على أساس حساب نسبة عدد العاملين الذين يتركون الخدمة في فترة معينة في كل مائة عامل يعملون داخل المؤسسة وذلك على النحو التالي(السلهاط، 2002،ص120).

معدل دوران العمل =عدد العاملين الذين تركوا الخدمة خلال المدة/100× معدل العاملين خلال المدة.

6- أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حضي باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيرا من حياتهم في العمل ، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، وبالتالي كثر البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشف بعض نتائج البحوث عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد الغير الراضين وهم أقّل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ، ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح .(مُحَمَّد الحسن التيجاني ، يوسف ،2009 ،ص59) .

إن السلوك الإنساني يكون موجها لهدف معين ويظهر في صور متعددة تتناسب مع المواقف، لذلك فإن دراسة سلوك الكائن الوظيفي له أهمية في توجيه سلوك الفرد على النحو الصحيح لتحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها وتتمثل أهمية الرضا الوظيفي في النقاط التالية:

6-1- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد : يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين وهما الأمراض النفسية ، وأمراض القلب ،كما أن هناك ارتباط واضح بين الرضا الوظيفي وظاهرة الإنهاك الجسدي والعقلي في العمل.

6-2- أهمية الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية : ومن أهم أسسها : ثبات صلاحية القيادات ، مرونة أساليب النظم الداخلية ولوائحها، والثقة المتبادلة بين القادة والمرؤوسين.

(مبارك بن فالح ، بن مبارك الدوسري، 2010 ،ص ص 40 ،41).

7-نظريات الرضا الوظيفي:

نال موضوع الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من الباحثين ، واعتمد دراستهم في بدايتها بشكل كبير على النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية والتي من خلالها حاولوا تفسير المتغيرات المتصلة بالرضا الوظيفي ، وقد توصلوا من خلال استخدامهم للطرق الحديثة في أبحاثهم إلى عدد من النظريات التي ساعد في تفسير حالة الرضا الوظيفي لدى العاملين وانعكاسها على الفرد والجماعة والمنظمة ، وما زالت الأبحاث تقدم مبادئ وقواعد وأفكار جديدة ،وقد ساعد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الحديث على ظهور عدد من النظريات التي تستخدم في الرضا الوظيفي لدى العاملين وذلك حسب تسلسلها وهي على النحو التالي :

7-1- نظرية تدرج الحاجات لماسلو:

تعتبر هذه النظرية من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية ، (بن يحى ،الشهري، 2002 ، ص 40).

حيث قدم "ماسلو" نظريته التي تحدد مجموعات الحاجات الإنسانية والأهمية النسبية لكل منها في تدرج الإشباعات وعلاقة هذا بالدافعية للقيام بسلوك معين وبصفة عامة تشمل هذه الحاجات مجموعة الحاجات الدنيا (الفسيولوجية والأمان) والحاجات العليا (الحب والانتماء والتقدير والاحترام وتحقيق الذات).(مُحَمَّد أحمد ، سليمان ، ط1 ،2011 ،ص138).

ـ **الحاجة الفسيولوجية :** وتعد بداية القاعدة في السلم الهرمي , وتشتمل على المأكل والمشرب والنوم والراحة والجنس ، وتحتل هذه الحاجات المكانة الأولى في حالة عدم إشباع الحاجات الأخرى ، وفي هذه الحالة لا تكون الحاجات الأخرى بمثابة أساس لدفع الأفراد ،فالإنسان يسعى أولا لإشباع حاجاته الفسيولوجية.

ـ **الحاجة إلى الأمان :** تظهر أهمية هذا النوع من الحاجات بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، وتتضمن الحاجات الخاصة بالأمان ما يلي:

ـ الحماية من المخاطر المادية ـ الحماية من المخاطر الصحية ـ الحماية من التدهور الاقتصادي تجنب المخاطر الغير المتوقعة (سالم تيسير ، الشرايدة، ط1 ، 2008، ص 79) .

ـ **الحاجة إلى الانتماء** : وهي لازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي وبالتطبيق على التنظيم تتمثل في الانتماء الى الجماعات الرسمية والغير رسمية ومن العوامل التي يمكن أن تقابل هذا النوع من الحاجات الإشراف المناسب الذي يتسم بعلاقة الصداقة بين المشرف والمرؤوس.

ـ **الحاجة إلى الاحترام** : وتضم الاستقلالية ، القوة ، الثقة، التقدير ، ومن بين العوامل التنظيمية نجد توافر الفرص للفرد للقيام بأعمال أو مهام هامة تجعله يشعر بالانجاز وتحمل المسؤولية.

ـ **الحاجة إلى تحقيق الذات** : وهي من أًصعب الحاجات النفسية التي تساعد على إشباع مثل هذا النوع من الحاجات نجد توفير فرص العاملين للخلق والإبداع والابتكار والنمو .

(جمال الدين مُحَّد مرسي ، وثابت عبد الرحمان، 2002، ص. ص349 , 348)

7-2- نظرية " ماكلانيد " في الحاجات:

هذه النظرية تتجه للأبحاث التطبيقية المتعددة التي أجراها " ماكلانيد " فقد توصل إلى أن هناك حالات ثلاث لها تأثيرا كبيرا في تحريك سلوك العاملين في المنظمات وهذه الحاجات هي :(فايزة مُحَّد رجب ، بهنسي، ط1، 2011،ص51).

ـ **الحاجة إلى الانجاز** : وهي الحاجة إلى أن يبذل الإنسان جهدا وأن يحقق إنجازا معينة.

ـ **الحاجة إلى القوة** : وهي الحاجة إلى أن يكون للإنسان سلطة ويؤثر من خلالها في الآخرين.

ـ الحاجة إلى الصداقة والانتماء : إذ أن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور البهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من الآخرين ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم من الجماعة التي ينتمون إليها.

7-3- نظرية القيمة:

تعتبر من النظريات الهامة في الرضا الوظيفي ووفقا لهذه النظرية فإن درجة رضا الفرد عن عمله أو عنصر من عناصره (الأجر أو الترقية) تحكمها ثلاث نواحي :(ماهر،1995،ص 298) .

- مقدار ما يأمل الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر.

- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.

- أهمية هذا العنصر بالنسبة له بينما اعتبر " لوك " هذه النظرية من أهم نظريا ت الرضا عن العمل ، ووفقا لهذه النظرية فإن الرضا عن العمل يتحقق إلى المدى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه الفرد فعلا من نواتج وما يرغب الحصول عليه من نواتج ، وكلما حصل على نواتج ذا قيمة بالنسبة له كلما زاد شعوره بالرضا عن العمل ، وقد ركز هذا المدخل على ناتج يكون ذو قيمة بالنسبة للفرد بغض النظر عن ماهية هذا الناتج ، فمغزى تحقيق الرضا وفقا لهذا المدخل هو مدى التباعد بين جوانب عمل الفرد الفعلية وتلك التي يرغب في تحقيقها وكلما زاد الاختلاف أو التباعد كلما قل رضا الأفراد . (راوية ،2003 ،ص ص171 ،172).

7-4- نظرية فروم في التوقع والتكافؤ:

تقوم هذه النظرية على التوقع وتعتبر عاملا أساسيا لدفع الإنسان لاتخاذ سلوك معين أو الامتناع عنه ، وتعتمد على افتراض أن سلوك الفرد يعتبر مؤثرات على الدرجة التي يعتبر فيها هذا السلوك سيوصله إلى تحقيق أهدافه في المستقبل كما أن نظرية فروم تقوم على توقع نتائج معينة في المستقبل يؤدي إليها السلوك الحالي للفرد أي أن الدافع هنا لا يكمن داخل الفرد ولا إلى بيئة العمل المحيطة به. (بن فالح ، الدوسري، 2010، ص52).

وتشير هذه النظرية إلى أن الرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة ، كما يعتمد أيضا على رغبة الفرد في تلك النتائج ، فالدافعية هي نتائج لرغبة الإنسان في شيء ما وتقوم هذه النظرية على:

ـ **التكافؤ** : ويقيس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي.

ـ **العائد** : ويكون العائد سلبيا أو ايجابيا ويعطي للفرد حسب العائد سواء سلبيا لا يكرر العمل أو إيجابيا ويرغب الفرد في انجازه ،وبناء على هذه النظرية رضا الفرد لا يتحقق نتيجة الوصول إلى هدف بقدر ما يتجه إدراك الفرد للجهد الذي بذل في سبيل تحقيق هذا الهدف والدافعية تعني قوة الدافع نحو عمل ما وقوة الرغبة تعني شدة رغبة إنسان في شيء ما والتوقع يعني احتمال حصول ذلك الإنسان على الشيء من خلال عمل معين .

(بهنسي ، ص ص ،53 ، 54).

7-5- نظرية العاملين لهيرز برج:

توصل "هيرز برج" وآخرون إلى هذه النظرية بعد إجراء دراسة شاملة لمائتي عامل(مهندسين ومحاسبين) لمعرفة دوافع العمال ومدى رضاهم تجاه عملهم ، وقد توصل "هيرز برج "إلى أن المشاعر المرضية ذات العلاقة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه كالإنجاز والاعتراف والمسؤوليات ،أما المشاعر غير المرضية فذات علاقة ببيئة العمل كأسلوب الإشراف وظروف العمل والأجر، وأكد في هذه النظرية على أن العوامل المؤثرة في كل من الرضا وعدم الرضا عن العمل تختلفان عن بعضهما البعض ، فالرضا من وجهة نظره يعتمد على ما أطلق عليه العوامل الدافعة أو الحافز وهي عوامل ترتبط بتحقيق الذات أو بلوغ هدف في مجال العمل وتؤثر عليه بشكل إيجابي،أما عدم الرضا فيرتبط بما أطلق عليه العوامل الصحية والتي تمثل العوامل الخارجية المتصلة بالعمل ، وتؤثر فيه بشكل سلبي . (قاشي ، 2012،ص57).

وكما تعرض نظرية" هيرز برج "لانتقادات شديدة من حيث المفهوم من طرف " كينغ " الذي حدد عن مالا يقل عن خمس صيغ لنظريات مختلفة مقترحة من طرف" هيرز برج "في أوقات مختلفة.

لكن رغم ذلك تبقى هذه النظرية لها أثر إيجابي في ميدان البحث فيما يخص الرضا عن العمل ، إذ بفضل هذه النظرية أصبح عوامل الرضا أكثر وضوحا.

كما أن عملية قياس العوامل المهنية أصبح معقولة ، وأصبح الجميع يفكر بطريقة مرنة حول معنى الرضا الوظيفي أكثر مما كان الحال عليه من قبل هذا بالإضافة إلى أن نظرية العاملين لا زال شائعة الاستعمال لدى المشرفين بالعديد من الدول .(بالفار،2009 ،ص66).

خلاصة الفصل:

وكخلاصة لما جاء في هذا الفصل ، يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة وعلى الرغم من غموضه باعتباره حالة انفعالية متعلقة بالمورد البشري ،يصعب فهمها إلا أن ذلك لم يمن من وجود العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولتها بالتحليل ،وتجسد في العديد من النظريات ، إلى جانب ذلك توصلنا إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بجملة من العوامل ، منها ما يتعلق بالمنظمة و منها ما يرتبط بالمورد البشري،و العوامل النفسية للفرد لها تأثيرات مختلفة.

حيث تناولنا في دراستنا هذه مفهوم و خصائص وعناصر الرضا الوظيفي وأنواعه والنظريات المفسرة له.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:الاجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد.

1- الدراسة الاستطلاعية.
2- منهج الدراسة.
3- مجتمع الدراسة.
4- أدوات الدراسة.
5- تقنيات المعالجة الإحصائية.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة في البحث العلمي وفي مجال العلوم الإنسانية ،نظرا لارتباطها المباشر بالميدان ،فهي تعد أول خطوة يقوم بها الباحث للتعرف على ميدان بحثه وعلى الظروف والإمكانات المتوفرة،بالإضافة الى أنها تسمح بالتعرف على المشكلات التي يمكن الغير متوقعة.

1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية الى:

- فحص الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة(مدى صدق وثبات مقياس الضغط المهني والرضا الوظيفي)
- التعرف على خصائص العينة وضمان تجاوبها مع الباحث وموضوع الدراسة.
- تهيئة عينة الدراسة للمشاركة في الدراسة ا
- لأساسية عن طريق المقابلات الفردية و تحسيسهم أهمية موضوع الدراسة.
- التعرف عن قرب على الحيز المكاني لإجراء الدراسة.

1-2- مكان و زمن إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال الثلاثي الثالث من السنة الدراسية 2022-2023 بمختلف متوسطات ولاية المسيلة وبرج بوعريريج.

1-3-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

من خلال النتائج التي تمخضت عن تلك المقابلات الاستطلاعية والتشخيصية ، وبالاطلاع على ما هو موجود في التراث السيكولوجي النظري حول موضوعي الرضا الوظيفي والضغط والمهني ،واستنادا لما هو متوفر في الترسانة النفسية فيما يخص الاختبارات النفسية المعدة لقياس الضغط والرضا ،تم إتباع الإجراءات التالية:

- **الملاحظة:**

استخدم الباحثان الملاحظة البسيطة تعني"ملاحظة الظواهر كما تحدث في ظروفها الطبيعية ،دون إخضاعها للضبط العلمي ودون استعمال وسائل دقيقة للقياس والتحليل" طوال فترة التربص بهدف الاستطلاع و الاستكشاف عن ظروف عمل الأساتذة وبعض السلوكيات والمواقف التي تصدر عنهم في محيط المتوسطة ،والتي اتخذناها كمؤشرات ودلائل عن وجود الضغط النفسي والمهني لديهم.

- **المقابلة:**

وقد استخدم الباحثان المقابلة الحرة من خلال اللقاءات التي جمعتهما بالأساتذة عبر الزيارة الميدانية للمتوسطات (المسيلة وبرج بوعريريج)، بغرض كسب ثقتهم والحصول فيما بعد على معلومات دقيقة وصادقة من طرفهم ،كما كان الهدف منها جمع معلومات عامة عن أبعاد متغيرات الدراسة (الضغط المهني ،والرضا الوظيفي).منخلال طرح بعض الأسئلة بخصوص الموضوع:

- هل أنت راض ومرتاح في مهنتك الحالية؟
- هل تشعر بالضغط المهني وأنت تمارس مهنة التعليم؟
- إن كنت تشعر بذلك، ما هي المؤشرات والأعراض التي تظهر عليك؟
- ما هي أهم الأسباب التي تثير مشاعر عدم الرضا والضغط لديك اتجاه مهنتك؟

- تطبيق المقاييس (الضغط المهني والرضا الوظيفي) قصد فحص خصائصها السيكومترية على عينة متكونة من (30) أستاذ وأستاذة توزعوا كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب (الجنس،السن،المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	09	% 37.5
أنثى	21	% 62.5
السن		
اقل من30 سنة	02	% 25
(30-40)سنة	08	% 55
(40-50) سنة	17	% 15
50 سنة فما فوق	03	% 05
المؤهل العلمي		
شهادة ليسانس	24	% 85
خريج المدرسة العليا للأساتذة	6	% 15
الخبرة المهنية		
أقل من5سنوات	03	%3.75
(5-10)سنوات	11	%13.75

(10-20)سنة	12	%15
(20-30) سنة	02	%2.5
30 سنة فما فوق	02	%2.5
المجموع	30	%100

1-4-نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- تأكدنا من صدق وثبات مقياس الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- تأكدنا من صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2-منهج الدراسة:

لما كان موضوع بحثنا هو الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط،وذلك يتطلب جمع البيانات المتعلقة بهذين المتغيرين وتبويبها لمعرفة واقعها عند أفراد العينة توجب علينا إتباع **المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملائمة** لدراستنا . فالمنهج الوصفي هو وصف المتغيرات كما توجد في الواقع وصفا دقيقا من خلال جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتعليل وتركيب المعطيات النظرية والبيانات بغية الوصول إلى النتائج ،إضافة إلى انه أكثر المناهج استخداما في الدراسات الإنسانية

(زرواتي ،2007،ص87).

3- عينة الدراسة:

من الصعب على أي باحث مهما كان اختصاصه أن يحيط أثناء دراسته بعدد كبير من المعنيين بالدراسة،وذلك لتدخل عدة عوامل كضيق الوقت وكثرة التكاليف وغيرها ،لذا يلجأ معظم الباحثين وخاصة في العلوم الإنسانية إلى أسلوب اخذ العينات (المعاينة) ،فالعينة جزء من المجتمع على أن يكون هذا الجزء ممثلا للمجتمع الأصلي ،وتهدف عملية المعاينة إلى إمكانية تعميم النتائج على المجتمع بأكمله (بوعلاق،2009،ص15،16).

3-1- مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي لدراستنا من(154) أستاذ وأستاذة للتعليم المتوسط ،موزعين على مختلف متوسطات منهم (78)أستاذ بولاية المسيلة ،و(76) أستاذ بولاية برج بوعريريج كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم(02) يوضح توزيع مجتمع الدراسة الأساسية:

الولاية	المؤسسة	العدد	عدد الاستجابات	النسبة المؤوية
المسيلة	متوسطة سيدي ثامر	26	22	%84.61
	متوسطة طارق بن زياد	25	6	% 24
	متوسطة أبو كامل الشجاع	27	12	%44.44
برج بوعريريج	متوسطة عبد القادر مخلوفي تيكستار	31	8	% 25.80
	متوسطة الإخوة مجيلي تيكستار	25	24	%96
	متوسطة الزواوي بن عنيبة صدراته	20	8	%40
		154	80	%52.47

3-2- عينة الدراسة:

وقد بلغت عينة دراستنا (80) أستاذ وأستاذة بالتعليم المتوسط وهي تمثل ما نسبته 51.94% من أفراد العينة التي أجابت على الاستبيانات ،وهي عينة لا باس بها ممثلة للمجتمع الأصلي ،إذ يكفي اخذ من المجتمع الكلي في الدراسات الوصفية بالنسبة للعينات الصغيرة التي تقدر بالمئات.(بوعلاق،2009،ص24).

وقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة ،ذلك لأنها تعطى لجميع أفراد مجتمع الدراسة نفس الفرصة المشاركة دون تدخل الباحث،والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة

	العدد الكلي للأساتذة	العينة	النسبة المؤوية
متوسطات المسيلة	78	40	%51.28
متوسطات برج بوعريريج	76	40	%52.63
المجموع	154	80	%51.94

4-أدوات الدراسة:

4-1مقياس الضغط المهني:

من إعداد امجد عبد الحميد أبونبعة ، تم نشره سنة (1999) يتضمن (72) فقرة موزعة على أحدى عشرة محورا وهي أكثر المجالات المسببة للضغوط المهنية وهي كما يلي:

- **ضغوط الراتب والحوافز التشجيعية:**

ويتضمن العبارات التي تعبر عن إدراك الأستاذ أن راتبه لا يتناسب مع المجهودات المبذولة، أو أقل من رواتب الموظفين الآخرين،وهذه العبارات هي01: ،02 ،03 .

- **ضغوط حجم العمل:**

وتضمن العبارات من04 ،05 ،06 ،07 ،08 ،09 ،10 ،11 ،12 ،13 ،والتي تعبر عن وصول حجم الأعباء الموكلة للفرد إلى حد أعلى من المعدل المقبول، أو زيادة هذه الأعباء لمهمات لا يستطيع القيام بها ضمن الوقت المتاح.

- **ضغوط نوع العمل:**

ويتضمن العبارات14 ،15 ،16 ،17 ،18 ،19 ،20 ،والتي تعبر عن درجة الضغوط المهنية التي تواجه الموظف وهي تختلف من مهنة إلى أخرى حيث أن هناك مهنا يعاني فيها الموظف من ضغوط العمل أكثر من غيرها.

- **ضغوط صراع الدور**:

ويتضمن العبارات التالية21 :،22 ،23 ،24 ،25 ،26 ،والتي تعبر عن تعارض التوقعات المرتبطة بدور الفرد نتيجة تناقض أداء ما يطلب منه من أعمال،وينشأ عندما تواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة أو عندما يمارس أشياء لا يرغب بها أو يعتقد أنها ليست جزءا من عمله.

- **ضغوط غموض الدور**:

ونجد فيه العبارات التالية27:،28 ،29 ،30 ، 31 ،وهي تعبر عن افتقار للمعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المؤسسة.

- **ضغوط النمو والتقدم المهني** :

ويتضمن العبارات التالية32: ،33 ،34 ،35 ،36،37 ،38، وهي تعبر عن الضغط المهني كالافتقار إلى الترقية، عوائق الطموح والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.

- **ضغوط الاستقرار الوظيفي** :

نجد في هذا المحور العبارات التالية39:،40 ،41 ،42 ،43 ، وهي تعبر عن مدى شعور الفرد بالأمن الوظيفي،ومدى ضمان الفرد للعمل في المؤسسة.

- **ضغوط سوء العلاقات** :

وتتضمن العبارات التالية44:،45،46 ،47 ،48 ،49 ،50 ،51 ،52 ،53 ،54 ،55 ،56 ،57 ، 59،58 ،60 ،61 ،62 ،63 ،64 ،65 ،66 ،67 ، وهي ثلاث مجالات: ضغوط سوء العلاقة مع الرؤساء ،ضغوط سوء العلاقة مع الزملاء ، ضغوط العمل مع المنتفعين.

- **ضغوط الهيكل التنظيمي** :

هنا نجد العبارات التالية68:،69 ،70 ،71 ،72 ، وهي عبارات تعبر عن مصادر ضغط العمل،حيث أن تمركز السلطة وعدم تفوضها بشكل دائم ووجود إجراءات وقواعد مبالغ فيها،قد يرافقه تهديد لحرية واستقلال الفرد ومن ثم تؤثر في مجملها على نفسية الفرد وتؤدي بشعوره بالضغط المهني (النعاس،2008،ص-146 147-148).

- **طريقة تصحيح المقياس** :

يتضمن المقياس 5 بدائل تتمثل في :موافق بشدة، موافق، أحيانا، أعارض ،أعارض بشدة.ويكون تصحيح المقياس بتوزيع الدرجات حسب اتجاه الفقرة بحيث أنه:

-إذا كانت الفقرة ايجابية تعطى (5) درجات لإجابة موافق بشدة و (4)درجات لإجابة موافق،و(3)لإجابة أحيانا ، (2)درجات لإجابة أعارض، و (1)لإجابة أعارض بشدة.

-تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين(360-72) درجة ،وتستخدم الدرجة للدلالة على الضغوط المهنية.

-وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع شدة الضغط المهني، أما الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاض شدة الضغط المهني.

للتأكد من مدى ملائمة مقياس الضغوط المهنية مع العينة الحالية،قمنا بتطبيقه على عينة متكونة من (30)أستاذ وأستاذة في مختلف متوسطات ولاية المسيلة وبرج بوعريريج وقد تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وقد تم حساب صدق وثبات المقياس.

- **صدق و ثبات مقياس الضغط المهني:**

- **الصدق الاتساق الداخلي:**

قام الباحثان بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) أستاذ و أستاذة بهدف حساب معاملات الارتباط بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع متوسط الاستجابة على الإستراتيجية التي تنتمي إليها بهدف التحقق من صدقها التمييزي.

و الجدول رقم (04) يوضح :متوسطات استجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع متوسط الاستجابة على البعد التي تنتمي إليه.

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
البعد الأول	1	.668**	.000	البعد الثالث	14	.818**	.000
	2	.818**	.000		15	.636**	.000
	3	.824**	.000		16	.646**	.000
البعد	4	.653**	.000		17	.570**	.001
	5	.500**	.005		18	.425*	.019

الثاني	6	.590**	.001		19	.737**	.000
	7	.665**	.000		20	.102	.592
	8	.773**	.000	البعد الرابع	21	.729**	.000
	9	.658**	.000		22	.602**	.000
	10	.835**	.000		23	.791**	.000
	11	.691**	.000		24	.774**	.000
	12	.210	.265		25	.730**	.000
	13	.671**	.000		26	.683**	.000
البعد الخامس	27	.831**	.000	البعد الثامن	44	.746**	.000
	28	.792**	.000		45	.836**	.000
	29	.734**	.000		46	.538**	.002
	30	.791**	.000		47	.104	.583
	31	.773**	.000		48	.755**	.000
البعد السادس	32	.703**	.000		49	.642**	.000
	33	.727**	.000		50	-.313-	.092
	34	.722**	.000		51	.420	.021
	35	.742**	.000		52	.639**	.000
	36	.799**	.000	البعد التاسع	53	.669**	.000
	37	.741**	.000		54	.075	.695
	38	.705**	.000		55	.667**	.000
البعد السابع	39	.081	.669		56	-.018-	.926
	40	.811**	.000		57	.700**	.000
	41	.850**	.000		58	.669**	.000
	42	.837**	.000		59	.563**	.001
	43	.481**	.007		60	.548**	.002
البعد	63	.775**	.000		61	.458*	.011
	64	.757**	.000		62	.709**	.000

العاشر	65	.634**	.000				
	66	.655**	.000	**البعد الحادي عشر**	70	.676**	.000
	67	.756**	.000				
البعد الحادي عشر	68	.699**	.000		71	.736**	.000
	69	.530**	.003		72	.322	.083

نلاحظ من الجدول رقم (12) أن أغلب البنود دالة عند مستوى (0.01) و هذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي بين البنود و المحاور الممثلة لها، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة و كافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

غير أنه يوجد بعض البنود التي يجب إعادة النظر فيها وهي على التوالي:

(12،20 ،39 ،50 ،47 ،50 ،56 ، 72) هي كلها بنود ذات ارتباط ضعيف مع الأبعاد التي تنتمي إليها وبهامش خطأ كبير غير مرغوب مما يدل على أن هذه البنود لا تمثل ولا تنتمي لهذه الأبعاد ولا تتوافق وتفسير استجابات عينة الدراسة، لهذا على الباحث إعادة النظر فيها بطريقة تضمن الحصول على أداة صالحة ونتائج صادقة.

- **ثبات المقياس** :تم التحقق من ثبات الأداة باستخراج معامل ألفا كرونباخ لكل بعد على حدا وللاختبار ككل والجدول يوضح ذلك.

الجدول رقم (05) يوضح :معاملات الاستقرار والاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغط المهني:

البعد	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول	0.65
البعد الثاني	0.822
البعد الثالث	0.627
البعد الرابع	0.812
البعد الخامس	0.837
البعد السادس	0.856
البعد السابع	0.554

البعد الثامن	0.559
البعد التاسع	0.699
البعد العاشر	0.760
البعد الحادي عشر	0.522
الاختبار	0.912

ويتضح من درجات المقياس ككل أنَّ لها معامل ثبات عالية، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كورنباخ (0.912)للاختبار ككل، وكذلك تعد معاملات الثبات لأبعاد المقياس مقبولة، حيث تراوحت تلك المعاملات بين (0.522) و (0.856) ولهذا يمكن عد مقياس الضغط المهني ثابت إحصائياً، كما يتمتع بثبات مناسب لأبعاده المختلفة.

وبهذا يمكن اعتماد نتائج المقياس في الاستدلال على مستوى أو نوع الضغط المهني لدى العينة موضوع الدراسة.

4-2-مقياس الرضا الوظيفي :

مصمم من طرف الدكتور الأزرق عبد الرحمان (الأزرق،2000 ، ص127)

الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة نحو مهنة التدريس.

محتوى المقياس : شمل هذا المقياس على (33)عبارة موزعة على أربعة أبعاد:

البعد الأول :الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ويتضمن الفقرات01: ،05 ،12 ،14 ،.29

البعد الثاني : الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ونجد فيه الفقرات التالية02:،09 ،13،16 ،19 ، 22،24 ،29 .

البعد الثالث :الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ويتضمن الفقرات التالية03 : ،06 ، 10،16،17 ،20 ، 25، 26،27 ،28 ،30 ،31 ،32 ،33 .

البعد الرابع:الرضا عن المسئولين وفيه العبارات التالية04:،07 ،11 ،14 ،18 ،21 ،23 .

يتم الإجابة عليه بوضع علامة(x) في إحدى البدائل ، ويصحصح بمنح درجة (05) لأوافق بشدة ،ودرجة(04)أوافق، والدرجة (03) لا رأي لي، والدرجة (02) أرفض، والدرجة (01) أرفض بشدة،للعبارات الايجابية،والعكس صحيح إذا كانت العبارات السلبية.

- **صدق الاتساق الداخلي:**

من أجل التأكد من صدق الأداة اعتمد الباحثان على حساب معامل الارتباط" بيرسون "لمقياس الرضا الوظيفي بين درجة كل فقرة والبعد تنتمي إليه،ومن ثم حساب معامل الارتباط" بيرسون "بين كل بعد والدرجة الكلية ، معتمدين في ذلك على البرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss . كما يلي:

– صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحاور مع الدرجة الكلية للمحور .

جدول رقم (06):يوضح معاملات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1		.541**	0.002
2		.394*	0.031
3		.493**	0.006
4		.620**	0
5		.443*	0.014
6		.509**	0.004
7		.423*	0.02
8		.398*	0.029
9		.743**	0
10		.607**	0
11		.609**	0
12		.523**	0.003
13		.692**	0
14		.630**	0
15		.822**	0

16		.754**	0
17		.721**	0
18		.712**	0
19		.717**	0
20		.519**	0.003
21		.560**	0.001
22		.555**	0.001
23		.602**	0
24		.538**	0.002
25		.808**	0
26		.808**	0
27		.488**	0.006
28		.554**	0.001
29		.522**	0.003
30		.558**	0.001
31		.807**	0
32		.793**	0
33		.666**	0

المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات spss 22

يوضح الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية لبعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت بين (0.882**) عند مستوى الدلالة 0.01 في العبارة (15)وأقل ارتباط في العبارة (7) وبلغ (0.423*) عند مستوى الدلالة 0.05.

ونلاحظ ميول أغلب النسب إلى الاتجاه الطردي المتوسط والقوي بدلالة إحصائية أقل من القيمة المعيارية(sig<0.01) أي بهامش خطأ 1 %، وعليه فإن فقرات الاستبيان تتميز باتساق داخلي بين الفقرات المشكلة للمقياس والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه. مما يعني أن فقرات الاستبيان صادقة ومتسقة داخليا.

5- تقنيات المعالجة الإحصائية:

يعتبر الإحصاء من أهم الوسائل التي يستعين بها الباحث في البحوث العلمية على اختلافها فهو يحدد الشروط الأساسية لموضوعية الدراسة وخطتها و وسيلتها ومنهجها ،كما يحدد طرق التحليل المناسبة للموضوع ومدى التعميم الذي تنطوي عليه النتائج (فؤاد البهى السيد ،دون سنة ،ص8،9).

ولما كانت مشكلة بحثنا تدور حول الكشف عن العلاقة بين الضغط والمهني والرضا الوظيفي،وكذا الكشف عن الفروقات الفردية بين الأساتذة في مستوى الضغط المهني والرضا الوظيفي لديهم تبعا لبعض المتغيرات ،كان من الضروري الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية مثل:

- الأسلوب الإحصائي المتمثل في التكرارات والنسب المؤوية لعرض خصائص العينة.
- **معامل الارتباط"بيرسون:"**تم استخدامه لتحديد الخصائص السيكومترية ولحساب معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي و الضغط المهني وللكشف عن العلاقة الضغط المهني بالرضا الوظيفي.
- **معامل الاتساق الداخلي** ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لبنود المقياس.
- **النسبة المئوية** :لحساب نسب كل عينة.

الفصل الخامس:تفسير النتائج وفق الفرضيات

تمهيد:

1- تحليل النتائج وتفسيرها وفق الفرضية الأولى.
2- تحليل النتائج وتفسيرها وفق الفرضية الثانية
3- تحليل النتائج وتفسيرها وفق الفرضية الثالثة.
4- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
5- الاستنتاج العام.
6- اقتراحات الدراسة.

خاتمة.

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

تمهيد : بعد إتمام الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة تطرق الباحثان إلى فصل تحليل النتائج وتفسيرها وفق الفرضيات المطروحة.

1- عرض و تحليل النتائج وفق الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى: " مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط مرتفع .

وللكشف عن مستوى استخدام الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بمختلف متوسطات ولاية المسيلة وبرج بوعريريج من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (07): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمدى لمستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط المسيلة وبرج بوعريريج:

المتوسط النظري = 3							
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الفرق	قيمة T test	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي	درجة الموافقة
1المحور	3.6792	0.66125	0.07393	49.765	0	دال احصائيا	مرتفعة
2المحور	3.7412	0.5618	0.06281	59.564	0	دال احصائيا	مرتفعة
3المحور	3.5375	0.46319	0.05179	68.31	0	دال احصائيا	متوسطة
4المحور	3.0021	0.78286	0.08753	34.299	0	دال احصائيا	متوسطة
5المحور	2.59	0.82915	0.0927	27.939	0	دال احصائيا	متوسطة
6المحور	3.2196	0.88061	0.09846	32.701	0	دال احصائيا	متوسطة
7المحور	3.135	0.59854	0.06692	46.848	0	دال احصائيا	متوسطة
8المحور	2.5901	0.61706	0.06899	37.543	0	دال احصائيا	متوسطة
9المحور	2.72	0.49514	0.05536	49.134	0	دال احصائيا	متوسطة
10المحور	3.0875	0.68314	0.07638	40.424	0	دال احصائيا	متوسطة
11المحور	2.9075	0.66519	0.07437	39.095	0	دال احصائيا	متوسطة
الضغط المهني	3.0956	0.394	0.04405	70.274	0	دال احصائيا	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات spss 25

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ (**الضغط المهني**) ومقارنتها بالمتوسط النظري تبين أن متوسطات درجات أفراد عينة بلغت على التوالي: (3.7412، 3.6792، 3.5375، 3.2196، 3.135، 3.0875، 3.0021، 2.9075، 2.72، 2.5901، 2.59)، جاءت المتوسطات الحسابية **متوسطة**، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين المتوسطات الحسابية والنظرية، وما يؤكد ذلك هو قيم (ت) التي بلغت على التوالي: (68.31، 59.564، 49.765، 49.134، 46.848، 40.424، 39.095، 37.543، 34.299، 32.701). 27.939)وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05 ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 5%. وهذا يعني أن **مستوى الضغط المهني** لدى أساتذة التعليم المتوسط **متوسط**.

2- عرض و تحليل النتائج وفق الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية: مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط منخفض.

الجدول رقم (08)يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للرضا الوظيفي:

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الفرق	قيمة T test	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	درجة الموافقة
العبارة1	4.0625	1.04753	0.11712	34.688	0	دال إحصائيا	مرتفعة
العبارة2	2.8	1.37242	0.15344	18.248	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة3	3.0125	1.27779	0.14286	21.087	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة4	2.4875	1.43195	0.1601	15.537	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة5	1.825	1.15589	0.12923	14.122	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة6	2.875	1.36294	0.15238	18.867	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة7	3.8125	1.0919	0.12208	31.23	0	دال إحصائيا	مرتفع
العبارة8	3.6875	1.23856	0.13847	26.629	0	دال إحصائيا	مرتفع
العبارة9	3.6875	1.19698	0.13383	27.554	0	دال إحصائيا	مرتفع
العبارة10	3.65	1.18107	0.13205	27.641	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة11	3.4	1.31784	0.14734	23.076	0	دال إحصائيا	متوسطة
العبارة12	2.1125	1.24264	0.13893	15.205	0	دال إحصائيا	متوسطة

13العبارة	3.2375	1.38018	0.15431	20.981	0	دال إحصائيا	متوسطة
14العبارة	3.1625	1.26735	0.14169	22.319	0	دال إحصائيا	متوسطة
15العبارة	3.1125	1.38704	0.15508	20.071	0	دال إحصائيا	متوسطة
16العبارة	3.775	1.2219	0.13661	27.633	0	دال إحصائيا	مرتفع
17العبارة	2.725	1.46672	0.16398	16.617	0	دال إحصائيا	متوسطة
18العبارة	2.8875	1.35939	0.15198	18.999	0	دال إحصائيا	متوسطة
19العبارة	3.075	1.37588	0.15383	19.99	0	دال إحصائيا	متوسطة
20العبارة	3.4875	1.33116	0.14883	23.433	0	دال إحصائيا	متوسطة
21العبارة	3.475	1.16895	0.13069	26.589	0	دال إحصائيا	متوسطة
22العبارة	2.6375	1.343	0.15015	17.566	0	دال إحصائيا	متوسطة
23العبارة	3.1375	1.40292	0.15685	20.003	0	دال إحصائيا	متوسطة
24العبارة	3.3625	1.343	0.15015	22.394	0	دال إحصائيا	متوسطة
25العبارة	3.0875	1.36125	0.15219	20.287	0	دال إحصائيا	متوسطة
26العبارة	2.9	1.44608	0.16168	17.937	0	دال إحصائيا	متوسطة
27العبارة	3.8625	0.91047	0.10179	37.944	0	دال إحصائيا	مرتفع
28العبارة	3.7875	1.24975	0.13973	27.107	0	دال إحصائيا	مرتفع
29العبارة	3.5375	1.24213	0.13887	25.473	0	دال إحصائيا	متوسطة
30العبارة	2.8	1.26691	0.14164	19.768	0	دال إحصائيا	متوسطة
31العبارة	2.7875	1.26984	0.14197	19.634	0	دال إحصائيا	متوسطة
32العبارة	3.3625	1.38018	0.15431	21.791	0	دال إحصائيا	متوسطة
33العبارة	4.175	0.99078	0.11077	37.69	0	دال إحصائيا	متوسطة
الرضا الوظيفي	3.2057	0.24092	0.02694	119.013	0	دال إحصائيا	متوسطة

من خلال جدول أعلاه يتضح أن: المتوسط الحسابي الكلي **للرضا الوظيفي** بلغ**3.20**والانحراف المعياري قدر ب 0.24 وبدرجة مرتفعة وهذا ما يدل ويعني أن **مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذة التعليم المتوسط متوسطة** وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين المتوسطات الحسابية والنظرية، وما يؤكد ذلك هو قيم (ت) التي بلغت (119.013)وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05).

ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن **مستوى الرضا الوظيفي** لدى أساتذة التعليم المتوسط **متوسط**.

3- عرض و تحليل النتائج وفق الفرضية الثالثة :

والتي تنص على:"توجد علاقة ارتباطية قوية دالة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ بين الرضا الوظيفي والضغط المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط"

وبعد المعالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم(09): يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي والضغط المهني

		الضغط المهني
الرضا الوظيفي	معامل بيرسون	0.093
	مستوى الدلالة	0.412
	حجم العينة	80

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط بيرسون والتي بلغت (0.093) نلاحظ أنها قيمة طردية، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05) وبالتالي يمكن رفض الفرضية والقول لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

وهذه العلاقة بين المتغيرين تكاد تكون منعدمة حيث هي قريبة من الصفر وهذا يعني أن الضغوط المهنية لا تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي كما كنا نتخيل بل قد يكون أحد الأسباب التي تساهم بقدر قليل في ذلك، لكن العلاقة بينهما علاقة ضعيفة إيجابية لكنها غير دالة و بالتالي فهي غير حقيقية .

تفسير النتائج وفق الفرضيات الثلاث:

قد تفسر النتائج المتوصل إليها من أن الرضا الوظيفي لا يتعلق فقط بالضغط المهني بل بمتغرات غير وظيفية مثل الضغط النفسي ومصادره التي تكون أكثر تأثيرا من الضغط المهني والتي قد تؤدي إلى الإجهاد النفسي

وهذا ما أكدته دراسة (أبو مغلي، 1987) أن الرضا المهني قد يتأثر كذلك إيجابا بدعم الزملاء وتعاون الأولياء أو سلبا بالاتجاهات السالبة للتلاميذ نحو التمدرس أو بضعف أدائهم.

كما تتفق نتيجة هذه الفرضية مع نتائج دراسة (المصري، 2010) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الضغوط النفسية وضغوط العمل وبين الرضا عن المهنة وبأن هذه الضغوط لم تؤثر سلبا على الأداء المهني للمعلمين. كما تجدر الملاحظة إلى أن مستوى الضغط المهني في هذه الدراسة حسب النتائج الميدانية جاء متوسطا وليس مرتفعا كما كان متوقعا وجاء متناسبا مع مستوى الرضا الوظيفي الذي جاء متوسطا أيضا وهذا ربما ما خلق حالة توازن بين الإثنين فلم تظهر العلاقة العكسية المتوقعة بينهما، وربما إذا وسعنا حجم العينة في بحوث لاحقة فسوف تتغير النتيجة وتظهر طبيعة العلاقة كما هو متوقع نظريا مثلما أكدته دراسة (نعمة رمضان، 1991).

أما فيما يخص مستوى الضغط المهني الذي جاء متوسطا حسب ما أظهرته النتائج وهذا يتعارض أيضا مع نتائج دراسة(نعمت رمضان، 1991) التي أكدت على المستوى المنخفض من الضغط النفسي يؤدي إلى مستوى عال من الرضا الوظيفي. كما يمكن تفسير ذلك أيضا أن ظروف العمل في الوسط المدرسي تحسنت قليلا بدخول عالم الرقمنة وتحسين نظام الحوافز المادية والمعنوية وخلق فضاءات تواصل بين مختلف أطراف العملية التربوية من إدارة، أولياء تلاميذ ومعلمون وكون الوسط المدرسي أصبح أكثر انفتاحا على الوسط الخارجي.

هذا هو الواقع في دراستنا وقد يرجع هذا أيضا إلى الفروق الفردية في تسيير الضغوط ومختلف مصادرها من فرد إلى آخر. وتبقى أسباب غير معلومة تتطلب التعمق في دراسة الضغط المهني عند الأستاذ والإحاطة بكل الجوانب التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي غير الضغط المهني .

4- استنتاج عام للدراسة :

يعتبر الأستاذ من الفئات الفعالة في المجتمع نظرا للخدمة النبيلة التي يقدمها في تربية أجيال الأمم، حيث كاد المعلم أن يكون رسولا،إلا أنه لم يصل إلى هذا الرقي والمكانة بالسهل فمهنة الأستاذ تعتبر مهنة شاقة نظرا لما يواجهه من ضغوط خاصة إذا تعلق الأمر بالتربية وفي مرحلة هامة من نشأة الطفل ألا و هي مرحلة المراهقة ،فنجده مضطرا لبذل كل ما بوسعه لتبليغ الرسالة النبيلة التي سخر من أجلها، وإذا تحدثنا عن الأستاذ التعليم المتوسط فإننا نزيد من تعقيد مهمته نظرا لما تحمله هذه المرحلة من التعليم (المتوسط) من مواقف تعتبر جد ضاغطة والتي لها تأثير على رضا الوظيفي للأستاذ ،خاصة تلك المتعلقة بالجوانب الإدارية وأولياء التلاميذ. حيث و من خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضيات، يتضح أن الدراسة الحالية حاولت تحقيق أهدافها بطرق إحصائية مختلفة، حيث كشفت عن العلاقة بين متغيرات الدراسة ومن ثم الخروج بالنتائج التالية:

1- **بالنسبة لمستوى الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط**:فقد كشفت نتائج الدراسة **مستوى متوسط** لدى الأساتذة وقد تم التوصل إلى النتيجة من خلال حساب المتوسط الحسابي وكذا الانحراف المعياري، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات أخرى جزئيا.

وبناء على ما سبق ذكره يتضح لنا أن الفرضية الأولى التي تنص على مستوى الضغط المهني مرتفع لم تتحقق بصفة قطعية.

2- **بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط** ،فقد كشفت نتائج الدراسة عن **مستوى متوسط** من الرضا الوظيفي وهذا ما أظهره المتوسط الحسابي والانحراف المعياري،وقد اتفقت النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة جزئيا .

وبناءا على ما تقدم يتضح أن الفرضية الثانية التي تنص على مستوى الرضا الوظيفي منخفض قد تحققت.

3- **بالنسبة لعلاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي** كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي. وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسات سابقة.

وبناء على ما تقدم يتضح أن الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط لم تتحقق.

5- اقتراحات:

يمثل الإسهام العلمي للدراسة في إثراء البحث العلمي من خلال التطرق لشريحة جد مهمة وفعالة في المجتمع والتي تقدم خدمة في تربية الأجيال حيث تعرفنا على مستوى الضغط المهني وكذلك مستوى الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما وقد تم تناول الموضوع من طرف العديد من الباحثين لدى عينات مختلفة من المجتمع ،معلمين وشرطة وجمارك وكذلك معلمي التربية الخاصة...الخ. لكن حسب اطلاع الباحثين تعذرت عليهما إيجاد دراسة مماثلة تطرقت للموضوع الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بالذات،كذلك من خلال خلفيتنا النظرية تطرقنا لدراسات سابقة أجريت على معلمي التربية الخاصة ومعلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية.

أما بالنسبة للإسهام العلمي الذي قدمه الجانب النظري فقد أقيمت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الضغط النفسي والمهني وقد قدمنا العمل بنفس الطريقة إلا أننا أظهرنا بصمتنا من خلال التمهيدات والملخصات والجداول التي حاولنا من خلالها توضيح وتلخيص العناصر الأساسية .

وفي الأخير وبعد التوصل إلى نتائج الدراسة تمكنا من وضع بعض الاقتراحات والتوصيات التي تساعد من تحسين الأوضاع في المتوسطات ولفت الأنظار نحو الأساتذة وهذا ما سيساعدهم من التخلي عن الضغط المهني وتحقيق الرضا الوظيفي وتبليغ الرسالة المنوطة إليهم على أكمل وجه،ونذكر منها ما يلي:

- لفت الانتباه والاهتمام بأساتذة التعليم المتوسط الذين يعتبرون اللبنة الأولى في صناعة الأجيال
- تقييم الظروف التي يعمل بها الأساتذة بشكل دوري والاستماع إلى انشغالاتهم واقتراحاتهم، وهذا ما يساعد على الدعم المعنوي للأستاذ والخفض من الضغط.
- إنشاء ما يسمى ب"لقاءات الدعم أو"خلية الإصغاء" والتي تكون مبنية بهدف تقديم الدعم النفسي لبعضهم البعض من خلال تبادل التجارب والخبرات بين الأساتذة ذوي الخبرة مع الأساتذة الجدد ومثل هذا النظام أكدت النتائج المتوصل إليها في بعض الميادين التي تتعرض لضغوطات إلى مدى فعاليته،وبالتالي بفضل هذه الجماعات يتمكن الأساتذة من اختيار أفضل الاستراتيجيات للتكيف ولمواجهة هذه الضغوط المهنية ، و الهدف من هذا النظام إعطاء الفرصة للجميع بالتعبير عن انفعالاتهم ،وبالتالي تبادل المشاعر مع الآخرين يساعد في التحليل والتأمل الذاتي .
- وضع نظام حوافز والمكافآت المادية والمعنوية،حيث تنعكس إيجابا على سلوك الأساتذة وبالتالي يزداد رضاهم الوظيفي.

- دراسة البحث بمتغيريه مع استخدام أداتين مختلفتين لجمع البيانات ،سواء لمتغير الضغط المهني أو الرضا الوظيفي.
- تشجيع الأساتذة من قبل القائمين على قطاع التربية يلعب دورا في الرضا الوظيفي.
- إجراء دراسات لاحقة في مجالات أخرى غير التعليم مثل الضغط المهني لدى أعوان إعادة التربية.

خاتمة:

تعد الدراسة الحالية إضافة إلى تلك الدراسات التي تناولت موضوع الضغط المهني ،أو الرضا الوظيفي كل على حدا لذا جاءت الدراسة للتعرف والكشف عن مستوى الضغط المهني والرضا الوظيفي، وكذلك الكشف عن العلاقة بين الموضوعين لدى فئة حساسة من المجتمع ألا وهي أساتذة التعليم المتوسط، نظرا للظروف التي يمارسون فيها مهنتهم مع فئة خاصة في مرحلة خاصة .

حيث اتفقت العديد من الدراسات على أثر الضغط المهني على العمال، كما أن الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي كشفت عن مدى أهميته لتخفيف الضغط المهني لدى الأساتذة في مراحل مختلفة عن المرحلة موضوع الدراسة.

أما الدراسة الحالية فقد جمعت بين الموضوعين معا وكشفت عن مستوياتهما وطبيعة العلاقة بينهما،فعندما يتواجد الأستاذ في بيئة غير مريحة متنافية مع ما تتطلبه مهمته من تربية وتعليم ،إضافة إلى انعدام الحوافز والترقيات المعنوية والمادية إضافة إلى الحجم الساعي وسوء العلاقات مع الرؤساء والزملاء يخلق نوع من التوتر وكذلك يجعل الفرد عرضة للضغوط المهنية،وهذا يؤثر سلبا على شعوره بعدم الرضا الوظيفي.

ولقد لاحظنا من خلال نتائج الدراسة الحالية إلى أنه لا توجد علاقة بين الضغط المهني و الرضا الوظيفي وأن مستوياتهما متوسط لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط في كل من المسيلة وبرج بوعريريج.

ومجمل القول لابد من توفير مكان عمل الأستاذ يسوده الاستقرار النفسي ،بعيدا عن الضغوطات المهنية التي ربما تؤثر على العامل وعلى أدائه المهني ورضاه الوظيفي ،ومن بين الضغوطات تلك التي يتسبب فيها محيط وظروف العمل إضافة إلى سوء العلاقات المهنية وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة تعتبر محاولة للتعرف على طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي ،فنتائجها تبقى بحاجة إلى المزيد من التعمق والدراسة من أجل التحكم في كل الظروف والمتغيرات التي يمكن أن تؤثر على النتائج.

قائمة المراجع

- إبراهيم السلهاط(2002):النمط القيادي السائد في المؤسسة الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي ،رسالة ماجيستير،جامعة منتوري قسنطينة.
- ابن خرور ،خير الدين(2011):علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي ،جامعة بسكرة.
- احمد ، ماهر(1995): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للطباعة والنشر،مصر.
- أرو نبيك (2000) ، العلاج المعرفي والاضطرابات الانفعالية ،الطبعة الأولى ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر،بيروت – لبنان.
- الأزرق عبد الرحمان صالح (2000):علم النفس التربوي للمعلمين، مكتبة ،الفكر العربي،لبنان.
- أشرف ،مُحَمَّد عبد الغني(2001):علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية.
- بووذن نبيلة (2007):محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري،رسالة ماجيستير جامعة البويرة .
- جان ينجمان ستورى،ترجمة انطوان . الهاشم(1997): الإجهاد أسبابه وعلاجه،منشورات عويدات بيروت لبنان،.
- جمال الدين مُحَمَّد مرسي،ثابت عبد الرحمان(2002):السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق علمي لإدارة السلوك في المنظمة ، الدار الجامعية،الاسكندرية.
- راوية،حسن(2003):السلوك التنظيمي المعاصر ، كلية التجارة،الاسكندرية.
- زين الدين ضياف(2000):السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي ،رسالة ماجيستير جامعة قسنطينة.
- سالم تيسير،الشرايدة(2008):الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات علمية ،ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان.
- سمير شيخاني (2003):الضغط النفسي طبيعته وأسبابه والمساعدة الذاتية،ط 01 ، دار الفكر العربي،بيروت لبنان.
- سهام بلخيري(2012):أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية ،مذكرة ماستر،جامعة البويرة،.

- شفيق ،شاطر(2010):أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية،رسالة ماجيستير،جامعة بومرداس.
- صلاح ،الشنواني(1972):مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد ، بدون دار نشر،بيروت.
- صلاح ،بيومي (1989):حوافز الإنتاج في الصناعة ،د ط، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر.
- طاهر طعيور(1995):الاستقرار في العمل،رسالة ماجيستير،جامعة منتوري قسنطينة،.
- طلعت ،إبراهيم لطفي (2007):علم الاجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع،القاهرة.
- طه عبد العظيم حسين –سلامة عبد العظيم حسين(2006):استراتيجيات ادارة الضغوط التربوية النفسية،ط01،دار الفكر.
- عارف بن ماطل،الجريد(2007):التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين،رسالة ماجيستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عبد الرحمان مُحَمَّد العيسوي (1974):علم النفس الاجتماعي،دار النهضة، بيروت لبنان.
- عبد الرحمان مُحَمَّد العيسوي(2001):سيكولوجية الإسلام والإنسان المعاصر،ط1،دار الراتب الجامعية ،بيروت.
- عبد الرحمان مُحَمَّد العيسوي(2001):سيكولوجية الإسلام والإنسان المعاصر،ط01،دار الراتب الجامعية،بيروت.
- عبد المنعم ،عبد الحي(1984):علم الاجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث محطة الرمل،الإسكندرية.
- عثمان محادين(2015):القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي،ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع،عمان.
- علي بن يحي،الشهري(2002):الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ،رسالة ماجيستير،الرياض.
- فايزة مُحَمَّد رجب ،بهنسي(2011):الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية،ط1، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر،السكندرية.
- قاموس المنجد في اللغة العربية ،ط27،بيروت ،لبنان،دار المشرق،.1986

- مبارك بن فاتح ،بن مبارك الدوسري(2010):ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي،رسالة ماجيستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- مُحَمَّد ،قاشي(2012):مصادر الضغط المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي،لرسالة ماجيستر،جامعة الجزائر.
- مُحَمَّد أحمد ،سليمان(2001):الرضا الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال ط1، ناشرون وموزعون ،عمان.
- مُحَمَّد إسماعيل(دوون سنة):السلوك التنظيمي ، منشورات كلية التجارة،مصر.
- مُحَمَّد حسن التيجاني ،يوسف(2009):التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشات القطاع الصناعي ،رسالة ماجيستير،مكة المكرمة.
- منيرة تماسيني (2015):علاقة ضغوط العمل بالرضا بالرضا الوظيفي ،مذكرة ،جامعة الوادي.
- ناصر ،قاسيمي(2011):دليل المصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر.
- نعيمة بلفار (2009):مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالرضا عن العمل،رسالة ماجيستير ،جامعة الجزائر.
- http://www.gulfkids.com
- http://montada.sptchs.com

الملاحق

جامعة مُحَّد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم النفس الإكلينيكي

مقياس الضغوط المهنية
لأمجد عبد الحميد أبو نبعه

صمم هذا المقياس لغرض الحصول على بعض المعلومات الخاصة بالضغوط المهنية الخاصة اساتذة التعليم المتوسط و التي نسعى من خلالها إلى استكمال إجراءات البحث الأكاديمي الذي نحن بصدد إعداده ، والذي يحمل عنوان ":الضغط النفسي والمهني لدى أساتذة التعليم المتوسط وعلاقته بالرضا الوظيفي"
يحتوي هذا المقياس على مجموعة من البنود المتعلقة بالعمل الذي يمارسه كل فرد في هذه المؤسسة علما بأن الإجابة على هذه البنود ستكون موضوع عناية و اهتمام ، كما ستُعنى بالسرية التامة لذا لا يجب كتابة الاسم أو اللقب
كما نؤكد على أن المعلومات المتحصل عليها من خلال هذا المقياس ، ستستخدم فقط لغرض البحث العلمي
نرجو التكرم بإجابتك على كل الأسئلة بوضع علامة(X)
أمام الاختيار الذي تراه فعلا معبرا عن وجهة نظرك الشخصية و الصادقة
شكرا على حسن تعاونكم
الطالب: ربيع عادل حليتيم عادل إشراف الأستاذ: د ميمون حدة

أولا:

:البيانات الشخصية

- **الجنس: ذكر أنثى**
- **السن :أقل من30 سنة – من30 سنة إلى40 سنة 40 سنة أقل من50 سنة – من50 سنة فما فوق**
- **الحالة العائلية :مطلق متزوج أعزب**
- **المؤهل العلمي :أرجوا ذكر المؤهل العلمي أو المستوى الدراسي لك:**

ليسانس خريج مدرسة عليا للأساتذة

- **مدة الخبرة المهنية : أقل من5 سنوات – من5 سنوات إلى10 سنوات – من10 سنوات إلى 20سنة – من20 سنة إلى30 سنة – من30 سنة فما فوق**

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	أحيانا	أعارض	أعارض بشدة
01	الراتب الذي أتقاضاه لا يكفي لسد الحاجات الضرورية					
02	أفكر بالقيام بعمل إضافي لسد حاجاتي					
03	الراتب الذي أتقاضاه أقل من الرواتب التي يحصل عليها زملائي في المؤسسات الأخرى					
04	أشعر أن الراتب لا يتناسب مع المجهود الذي أقوم به في عملي					
05	أشعر أن الراتب لا يتناسب مع كفاءاتي العلمية					
06	لا يوجد نظام حوافز جيد في المؤسسات التربوية					
07	المكافآت المالية قليلة جدا أو منعدمة					
08	كمية العمل المطلوبة مني كبيرة جدا					
09	الزمن المحدد للعمل غير كاف للقيام بالأعمال المطلوبة مني					
10	يطلب مني أن أعمل أكثر مما هو معقول					
11	أنا مسؤول عن مهام و واجبات كثيرة					
12	أضطر للعودة في المساء حتى أستطيع إنهاء عملي					
13	أشعر أن المهام المسندة إلى صعبة و معقدة					
14	العمل الذي أقوم به يعرضني للمخاطر					

15	عملي يحتاج إلى الدقة في الأداء					
16	عملي يحتاج إلى السرعة في الإنجاز					
17	طبيعة عملي تشعرني بالملل لدرجة كبيرة					
18	أشعر أن عملي يحتاج إلى اليقظة دائما					
19	أشعر أنني أتحمل لوحدي المسؤولية كاملة عن أي خطأ					
20	أشعر أنني لا أتلقى التدريب الكافي من أجل القيام بعملي بكفاءة و جدارة					
21	أشعر بالحيرة بين ما تطلبه الإدارة مني و بين ما يجب تطبيقه					
22	أوقات عملي غير مناسبة					
23	أشعر أنني أعمل في ظل إجراءات و سياسات غير ملائمة					
24	أشعر بأن عملي يؤثر علي حياتي الاجتماعية					
25	كثيرا ما تكون هناك مطالب متعارضة من رؤسائي					
26	أشعر أن العمل يجبرني لأغير بعضا من مبادئي					
27	المهام الموكلة إلي غير واضحة					
28	لا يوجد حدود واضحة لسلطتي و مسؤوليتي					
29	لا يوجد دليل أو وصف وظيفي لعملي					
30	لا أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤوليتي في العمل					
31	عدم وضوح التعليمات الصادرة من المسئولين					
32	أشعر بعدم التقدم في حياتي المهنية					
33	لا توجد فرص كافية للتعلم والتطور المهني في المؤسسات التربوية					
34	الفرص قليلة لتعلم مهارات جديدة					
35	أشعر بأن الترقية لا تتم بناءا على الكفاءة					
36	تقييم أداء الموظفين لا يقوم على أسس عادلة					
37	إذا أردت الحصول على ترقية يجب أن أبحث عن فرصة في عمل أخر					

38	أشعر بأنني لا أواكب آخر التطور في أساليب العمل					
39	أشعر بالأمان لمستقبلي الوظيفي					
40	لا توجد امتيازات وظيفية مقارنة مع المؤسسات الأخرى					
41	التنقلات التي تحدث لا تتلاءم ومصلحة العمل					
42	التنقلات التي تحدث لا تتلاءم و ظروفي الشخصية					
43	يمكن الاستغناء عن خدماتي في أي وقت					
44	يحاول رؤسائي أعطاء صورة سيئة عني					
45	رؤسائي يشككون في قدراتي					
46	العلاقة الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني					
47	رؤسائي يقومون بتوجيه النصح و الإرشاد إلي					
48	رؤسائي لا يقومون بإعطائي المعلومات الكافية عن العمل خوفا على مراكزهم					
49	رؤسائي لا يتيحون لي فرصة الإبداع					
50	رؤسائي عادلون في تقييمهم لأدائي					
51	لا يوجد تواصل بيني وبين رؤسائي في العمل					
52	يضايقني أسلوب التسلط و التعسف في العمل					
53	يخلو العمل من روح التعاون و العمل الجماعي					
54	أشعر أن زملائي يثقون بي					
55	أشعر أنني لا أثق بزملائي في العمل					
56	زملائي يقومون بتقديم المساعدة لي عند حاجتي إليهم					
57	اهتماماتي بعيدة عن اهتمامات زملائي					
58	لا توجد علاقات اجتماعية خارج نطاق العمل مع زملائي					
59	الجو النفسي العام الذي أعمل به غير مريح					
60	أشعر أن زملائي يضمرون لي مشاعر الغيرة و الحسد					
61	أشعر أن زملائي ينشرون دعاية سيئة عني					
62	القوانين المعمول بها في المؤسسات التربوية غامضة لدى الكثيرين					

63	**ما يهم المنتفعون هو المصلحة الخاصة و لو كان ذلك فوق طاقة الموظف**						
64	**طبيعة عملي لا تمنحني علاقات جيدة مع أفراد المجتمع**						
65	**كثرة أسئلة أولياء التلاميذ تضايقني**						
66	**أتضايق من أولياء التلاميذ و ما يحدثونه من مشاكل و فوضى**						
67	**أشعر بالإحباط لعدم تقدير المجهودات التي نقوم بها**						
68	**الهيكل التنظيمي) العمل الإداري (داخل العمل يتصف بالروتين و الإجراءات المعقدة**						
69	**التفويض الإداري في العمل قليل جدا**						
70	**لا أشعر بالحرية مقارنة بما هو موجود في باقي المهن الأخرى**						
71	**يزعجني عدم ثبات التقسيم الإداري للمؤسسات التربوية**						
72	**تتمركز السلطة فقط في يدي المدير**						

استبيان الرضا الوظيفي:

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	أرفض	أرفض بشدة
1	يتمتع المشتغلون في مهن أخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ					
2	أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وآماله					
3	أعتقد أن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب					
4	أرى أن المسئولين عن التعليم يهتمون بالأستاذ كثيرا					
5	ما يتقاضاه الأستاذ من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة					
6	توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعدني على التدريس					
7	تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين لم					

	يكن كافيا					
8	يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة					
9	أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي					
10	لا أفكر في ترك مهنة التدريس					
11	أحس أن التعاون بين الأساتذة وادارة هذه المؤسسة يتم بشكل جيد					
12	أعتقد أن مرتب الأستاذ يتناسب مع مايقوم به من مهام ومسؤوليات					
13	أن مهنة التدريس رتيبة(روتينية)تقيد مواهب الأستاذ					
14	المؤسسة اقتراحاتي وآرائي بحماس يتقبل مدير كثيرا ما					
15	تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها					
16	أشعر بأن الأستاذ ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع					
17	أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الفصل					
18	تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو أسلوبي في التدريس					
19	أشعر غالبا بأن الأستاذ لايتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في العمل					
20	أتمنى أن يختار أبنائي مهنا أخرى غير مهنة التدريس					
21	علاقة تتسم بروح التعاون تربطني بمفتش المادة والاحترام					
22	تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد والابتكار لا					
23	أشعر أن مدير المؤسسة يعامل جميع الأساتذة لا بالتساوي					
24	أعتقد أن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبله					
25	علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي					
26	أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب					

27	أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها الإدارة التعليمية					
28	أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة					
29	أعتقد أن مهنة التدريس تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة					
30	ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة بالذهاب إلى المؤسسة					
31	أعتقد بأن علاقات الأستاذ بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية					
32	أشعر بأنني أكرر نفسي كل يوم					
33	لا تتناسب المكافآت المالية الممنوحة للأستاذ عند كالتصحيح والمراقبة في (تكليفه ببعض الواجبات الامتحانات) مع ما يبذله من جهد					

جداول جمع البيانات

النوع: ذكر=1 انثى=2

السن: اقل من30=1 من 30الى40=2 من40الى50=3 اكثر من50=4

الحالة العائلية: مطلق=1 متزوج=2 اعزب=3

المؤهل العلمي: ليسانس=1 خريج مدرسة عليا=2

الخبرة المهنية: اقل من5سنوات=1 من5الى 10 سنوات=2 من 10الى 20سنة=3 من20الى 30 سنة=4 من30سنةفما فوق=5

البدائل الايجابية: موافق بشدة=5 موافق=4 احيانا=3 اعارض=2 اعارض بشدة=1

البدائل السلبية: موافق بشدة=1 موافق=2 احيانا=3 اعارض=4 اعارض بشدة=5

| | المحورالاول البيانات الشخصية | | | | | المحور الثاني الرضا الوظيفي | | | | |

107	5	4	2	3	4	5	4	5	5	2	1	1	3	4	2	3	1	5	1	4	3	2	4	5	5	2	4	2	1	5	5	1	4	10	2	2	2	2	2	58
99	5	1	2	3	5	4	4	5	4	1	1	1	2	3	3	4	4	3	4	5	2	1	1	4	4	1	2	4	4	2	4	2	4	9	2	1	3	2	1	59
94	4	1	3	2	4	5	4	1	2	2	3	1	2	2	5	4	1	4	3	4	1	2	4	5	4	2	4	1	2	1	4	2	5	9	2	1	3	2	1	60
104	4	4	4	1	3	4	5	4	4	2	4	2	2	5	4	5	2	4	2	1	1	2	4	5	4	1	4	3	2	1	4	2	5	11	3	1	2	3	2	61
110	5	3	5	3	4	5	5	2	4	1	4	2	2	2	4	2	3	4	5	5	3	2	5	4	5	2	4	3	1	1	4	2	4	9	3	1	2	2	1	62
113	5	4	5	4	4	3	4	1	2	4	5	5	4	4	4	2	1	4	4	1	3	5	4	5	4	4	2	4	1	3	4	2	2	11	3	1	2	3	2	63
106	5	4	4	1	4	5	4	2	5	4	4	2	4	1	2	1	2	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	3	2	1	2	1	2	11	3	1	2	3	2	64
113	5	2	5	3	4	2	4	5	4	4	5	5	4	1	3	1	1	4	4	5	2	2	4	1	4	4	5	4	2	5	4	2	3	11	3	1	2	3	2	65
103	5	5	1	5	4	1	5	4	5	1	4	4	2	4	4	5	2	5	2	5	5	1	2	1	3	4	3	2	1	2	1	1	4	11	3	1	3	2	2	66
101	5	5	4	4	3	1	4	5	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	2	2	4	1	1	2	1	4	4	1	2	2	2	1	5	9	2	1	3	2	1	67
104	4	5	2	2	3	4	5	2	5	4	2	4	5	4	5	1	1	4	1	2	2	2	5	5	4	4	4	3	1	1	2	2	4	11	3	1	2	3	2	68
94	3	2	3	4	5	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	3	5	4	3	3	2	1	1	2	3	4	3	2	3	4	2	2	5	10	2	2	3	2	1	69
106	5	2	3	3	4	1	2	5	4	3	2	5	4	2	1	3	2	5	5	5	4	2	3	3	5	4	2	5	1	4	1	2	4	13	3	2	3	3	2	70
102	5	2	1	3	4	5	4	4	2	4	4	3	3	1	2	2	2	4	4	1	3	1	5	4	4	3	4	4	3	3	2	1	5	9	2	1	3	2	1	71
104	5	4	4	2	4	4	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	1	1	1	3	5	11	3	1	2	3	2	72
112	4	5	1	1	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	2	2	2	4	5	4	5	4	4	2	2	1	2	1	4	11	3	1	2	3	2	73
104	3	2	4	3	5	2	3	4	5	5	2	1	5	4	1	2	2	5	5	5	3	2	2	4	2	5	4	3	3	4	1	2	1	12	3	1	3	3	2	74
95	5	2	1	1	1	3	4	3	2	4	5	4	1	3	2	3	1	1	4	2	5	1	4	2	2	2	5	5	4	2	4	4	3	13	4	1	2	4	2	75
108	4	4	3	1	4	5	4	2	1	4	1	1	3	2	4	5	4	3	2	3	1	5	4	3	4	4	5	5	1	3	4	4	5	14	5	1	2	4	2	76
112	4	3	2	1	1	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	1	1	4	3	2	4	1	1	3	5	5	4	2	5	5	10	3	1	2	2	2	77
113	5	1	2	1	1	2	5	5	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	2	5	10	3	1	3	2	1	78
107	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	1	1	3	4	4	5	1	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	2	5	3	3	2	4	12	3	2	2	3	2	79
109	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	1	5	2	5	1	2	4	2	4	2	5	4	4	2	5	4	4	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	80
0																																		0						81
0																																		0						82
0																																		0						83
0																																		0						84
0																																		0						85
0																																		0						86
0																																		0						87
0																																		0						88
0																																		0						89
0																																		0						90
0																																		0						91
0																																		0						92
0																																		0						93
0																																		0						94
0																																		0						95
0																																		0						96
0																																		0						97
0																																		0						98
0																																		0						99
0																																		0						100
8463	334	269	223	224	283	303	309	232	247	269	251	211	278	279	246	231	218	302	249	253	259	169	272	292	295	295	305	230	146	199	241	224	325	787	189	92	188	183	135	المجموع

النوع: ذكر=1 انثى=2

السن: اقل من30=1 من 30الى40=2 من40الى50=3 اكثر من50=4

الحالة العائلية: مطلق=1 متزوج=2 اعزب=3

المؤهل العلمي: ليسانس=1 خريج مدرسة عليا=2

الخبرة المهنية: اقل من5سنوات=1 من5الى 10 سنوات=2 من 10الى 20سنة=3 من30سنةفما فوق=5

البدائل الايجابية: موافق بشدة=5 موافق=4 احيانا=3 اعارض=2 اعارض بشدة=1

البدائل السلبية: موافق بشدة=1 موافق=2 احيانا=3 اعارض=4 اعارض بشدة=5

		المحورالاول البيانات الشخصية						المحور الثاني ضغوط الراتب والحوافز الشخصية					المحور الثالث ضغوط العمل																						المحور الرابع ضغوط صراع الدور										المحور الخامس ضغوط عبأ الدور										المحور السادس ضغوط غموض الدور										
الافراد	النوع	السن	الحالة العائلية	المؤهل العلمي	الخبرة المهنية	مجموع محور 01	1	2	3	مجموع المحور 02	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	مجموع المحور 03	14	15	16	17	18	19	20	مجموع المحور 04	21	22	23	24	25	26	مجموع المحور 05	27	28	29	30	31	مجموع المحور 06	32	33
1	1	3	3	1	2	10	3	4	3	10	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	30	3	4	4	2	4	2	4	23	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	3	2	12	2	3
2	1	3	4	1	5	14	5	2	4	11	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	26	3	4	4	2	4	4	2	23	3	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2
3	2	3	2	1	1	9	4	3	4	11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	42	5	3	4	5	2	4	5	30	5	4	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	18	4	4
4	2	3	2	2	4	8	4	3	1	8	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42	3	2	5	4	4	4	5	28	4	5	4	4	4	5	26	4	4	5	5	4	26	4	3
5	2	3	2	1	3	10	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	3	5	5	3	29	3	5	5	3	5	5	26	3	5	5	5	4	21	5	5
6	2	3	2	1	2	10	5	5	3	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	3	5	5	3	5	5	5	27	1	5	5	1	5	5	12	1	3	1	1	1	13	3	1
7	2	3	1	2	1	9	5	4	3	12	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	45	3	5	4	4	5	5	4	29	4	5	5	3	4	5	20	1	4	3	4	5	13	3	3
8	2	1	2	1	2	8	5	3	5	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	3	5	5	3	5	5	3	31	5	5	5	3	5	5	20	1	3	2	5	5	14	3	3
9	1	3	2	1	2	9	3	3	3	9	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	38	3	4	4	4	3	4	5	24	2	4	5	2	4	4	20	3	5	2	4	3	15	4	2
10	2	3	3	1	2	11	4	3	3	10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	42	4	2	5	5	4	5	5	21	3	4	5	1	2	3	16	1	3	3	5	2	18	5	5
11	2	2	1	2	2	10	5	2	4	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	2	5	5	4	5	5	5	26	4	4	4	3	3	5	21	1	4	5	4	3	21	5	5
12	2	2	2	1	2	9	4	5	5	14	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	34	2	2	2	3	4	3	5	24	2	5	4	4	3	4	16	4	3	3	2	2	14	5	4
13	1	2	1	1	1	7	1	2	3	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	30	4	2	3	1	1	3	1	22	2	3	5	1	5	4	14	5	2	1	1	1	14	2	1
14	1	2	1	2	4	13	5	5	4	10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	42	3	3	4	4	4	5	5	23	3	1	4	3	3	5	21	2	3	5	3	5	21	3	3
15	1	3	3	1	2	11	5	4	2	10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	43	4	5	5	4	3	4	4	29	3	4	5	5	4	4	26	5	4	5	5	4	23	3	5
16	1	2	2	2	4	10	1	4	5	10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	36	3	2	4	3	4	4	4	26	4	4	4	3	3	5	21	1	4	5	4	3	16	4	5
17	2	2	2	1	2	9	3	3	5	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	2	5	5	4	5	5	5	26	4	4	4	3	3	5	21	1	4	5	4	3	21	5	5
18	2	2	1	2	2	9	2	3	4	9	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	42	3	5	5	3	4	4	4	22	5	2	4	2	2	2	13	2	2	2	2	2	13	3	2
19	2	3	1	2	1	9	5	5	5	12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	33	2	2	2	3	4	4	4	28	2	5	5	3	5	5	18	4	2	5	2	3	14	4	3
20	1	2	2	1	3	9	5	5	5	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	1	5	3	4	3	4	5	24	2	2	5	3	5	5	15	3	2	3	2	2	9	1	1
21	2	3	2	1	2	9	4	2	4	10	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	42	2	4	4	5	5	5	4	21	2	3	4	3	2	4	16	3	2	4	3	2	11	2	1
22	1	3	1	2	1	9	5	4	5	11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	42	5	5	4	2	4	3	5	34	5	5	5	5	4	5	20	4	3	4	4	2	20	3	4
23	2	3	2	1	2	9	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	2	2	4	2	4	3	4	26	3	4	5	2	4	5	15	3	2	2	2	4	15	2	2
24	2	3	2	1	2	8	5	4	5	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	2	5	4	3	3	2	4	17	4	4	4	2	3	4	21	4	4	4	2	3	18	1	2
25	2	1	2	1	2	9	3	3	3	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	34	1	1	5	4	3	3	4	29	3	5	5	3	5	5	23	1	3	4	3	3	17	4	5
26	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	31	2	4	2	2	3	2	4	20	2	2	4	3	4	4	17	2	3	3	3	3	14	3	3
27	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
28	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
29	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
30	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
31	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
32	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
33	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
34	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
35	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
36	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
37	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
38	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
39	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
40	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
41	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
42	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
43	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
44	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
45	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
46	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
47	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
48	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
49	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
50	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
51	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
52	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
53	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
54	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
55	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
56	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3
57	2	2	2	1	2	9	4	3	2	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	2	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	3

| | | |

المحور السابع ضغوط النمو والتطور المهني							المحور الثامن ضغوط الاستقرار الوظيفي								المحور التاسع ضغوط العلاقة مع الرؤساء										المحور العاشر ضغوط العلاقة مع الزملاء										المحور الحادي عشر ضغوط العمل مع المنتفعين						المحور الثاني عشر ضغوط الهيكل التنظيمي					
34	35	36	37	ر38	2	مجموع المحور 7	39	40	41	42	43	3	مجموع المحور 8	44	45	46	47	48	49	50	51	52	4	مجموع المحور 9	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	3	مجموع المحور 10	63	64	65	66	67	2	مجموع المحور 11	68	69	70	71	72	4	مجموع المحور 12
4	3	4	4	2	2	22	3	4	4	3	3	2	17	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	24	2	4	3	2	3	2	1	3	1	3	2	24	2	3	1	2	2	2	10	2	4	3	2	4	2	15
2	3	2	2	2	2	15	4	4	3	2	2	2	15	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	23	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	24	2	2	2	4	2	2	12	2	4	2	4	2	2	14
4	4	3	3	4	2	25	3	4	4	4	4	2	3	2	1	2	2	5	2	5	2	5	2	26	2	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	25	3	2	2	3	3	4	14	3	2	3	4	3	3	15
4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	3	4	3	15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33	5	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	33	4	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	2	34	2	5	5	5	5	1	18	5	5	5	2	5	5	1	5	3	3	36	1	3	3	5	1	1	5	3	1	5	3	30	1	1	3	1	1	4	13	5	1	1	4	5	3	20
5	2	5	5	5	5	24	5	5	5	5	3	1	19	5	1	1	3	2	2	5	1	2	1	22	1	5	5	1	2	2	1	3	1	1	3	23	1	1	3	1	1	4	12	1	1	4	4	1	1	11
5	1	4	4	4	1	25	1	4	4	4	4	3	16	2	2	2	5	1	1	5	1	5	2	24	1	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	22	1	1	3	1	1	5	15	1	1	5	5	1	1	13
5	2	5	5	5	2	28	3	5	5	5	5	2	20	1	1	1	5	1	1	5	3	2	2	20	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35	4	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	21
4	4	2	3	4	4	23	3	3	4	3	4	2	14	3	3	4	4	4	4	4	1	3	5	32	2	4	2	5	3	2	3	2	1	5	2	28	1	1	3	2	3	5	15	1	1	3	4	5	3	18
5	5	5	5	5	3	35	3	5	5	5	5	1	19	3	1	1	4	2	2	3	1	3	1	21	3	5	2	4	3	3	3	4	2	2	5	28	2	1	3	3	4	2	12	2	2	1	2	3	2	8
4	5	4	3	3	3	28	3	5	5	5	4	2	19	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	26	2	4	3	3	5	3	3	4	2	2	5	30	2	2	3	3	5	2	15	2	3	5	2	3	2	15
4	4	4	4	4	3	28	2	5	5	5	5	3	14	3	2	2	5	1	1	5	2	3	2	24	3	5	2	4	1	5	2	3	1	5	3	23	1	1	3	2	3	4	14	3	1	1	1	2	1	9
5	2	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	3	19	2	2	3	3	4	4	5	2	3	3	22	2	5	2	4	1	5	2	3	1	5	3	26	1	1	3	1	1	4	12	2	2	3	3	1	1	12
5	3	5	5	5	3	29	3	4	4	4	5	3	18	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	15	1	5	1	4	1	5	1	3	1	5	3	21	1	1	3	1	1	4	11	2	2	3	4	1	1	12
4	4	4	4	5	2	28	2	5	5	4	4	3	19	3	2	2	4	1	1	5	2	2	2	23	2	4	2	3	2	3	2	3	1	4	3	27	1	1	3	2	3	4	14	2	2	3	4	1	1	13
4	4	4	5	3	3	26	2	5	5	5	5	2	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	26	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	30	2	2	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	2	15
4	5	4	4	5	3	29	3	5	5	5	5	3	21	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	21	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	27	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	9
4	5	4	4	5	2	28	4	5	5	5	5	3	21	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	22	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	26	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	12
4	4	4	5	2	2	26	3	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	3	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	12
5	3	5	5	5	2	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	12
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10
5	4	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	3	19	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	24	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	28	2	2	3	3	4	2	14	2	2	3	4	1	1	10

| | | |

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

مسيلة في 15 / 03 / 2023

إلى السيد: مدير التربية لولاية برج بوعريرج

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة ثانية ماستر

الشعبة: علم النفس التخصص: عيادي

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود أغراض البحث العلمي، وما يسمح بو القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة: **الضغط النفسي والمهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط (دراسة ميدانية بولاية المسيلة وولاية برج بوعريرج)**

المشرف: د. ميمون حـــدة

1. اسم ولقب الطالب: حليتيم عادل رقم التسجيل: 18075121709
2. اسم ولقب الطالب: ربيع عادل رقم التسجيل: 2101390174
3. اسم ولقب الطالب: رقم التسجيل:
4. اسم ولقب الطالب: رقم التسجيل:

في الفترة من ..../ ..../ 2023 إلى ..... / .... / 2023

في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

نائب رئيس القسم للبحث العلمي

د. جلاب مصباح

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

الدكتور: مرزقان إبراهيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People'sDemocraticRepublic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2023

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): ربيع عادل

الصفة(طالب, ~~استاذ باحث, باحث دائم~~): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 102051225

الصادرة بتاريخ : 2016.11.25 عن دائرة : عين ناعوت

المسجل(ة) بكلية: العلوم الانسانية والاسلامية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العيادي تحت رقم التسجيل: 210139017 4

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(~~مذكرة التخرج~~, مذكرة ماستر, ~~مذكرة ماجستير~~, ~~اطروحة دكتوراه~~) .

عنوانها: الضغط النفسي والمهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
دراسة ميدانية بالمتوسطات المسيلة وبرج بوعريريج

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2023.06.12

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933المؤرخ في: 28-07-2016المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2023

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): عادل حليتيم

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205619380

الصادرة بتاريخ : 2020/01/20 عن دائرة : الخابة/عواصم المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العيادي تحت رقم التسجيل: 180751-21709

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر' مذكرة ماجستير' اطروحة دكتوراه) .

عنوانها: الضغط النفسي والقلق وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية بمتوسطة بسيدي ناصر ومتوسطة طارق بن زياد/بوسعادة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2023/06/12

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.