الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية

دراسة ميدانية في ابتدائيات مقاطعة جندل

Psychological stress and its relationship to job satisfaction among primary school teachers

Field study in the elementary school of Jandal district

نوال بناي

[1] جامعة خميس مليانة(الجزائر)، nounou.a353@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 05-09-2020 تاريخ القبول: 30-01-2021 تاريخ النشر: 31-03-2021

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى اساتذة المرحلة الابتدائية، وتمت الدراسة وفق المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب لوصف خصائص الظاهرة وجمع المعلومات عنها ومتابعتها مباشرة في الميدان للحصول على بيانات حقيقية، وكان ذلك بتطبيق استبيانين الأول خاص بالضغوط النفسية والمعد من طرف الباحث (محمد عطية الغامدي)، والثاني خاص بالرضا الوظيفي من إعداد الباحثين "جواد الشيخ خليل"و "عزيزة عبد الله شرير" على عينة قوامها (60) استاذ واستاذة من 3 ابتدائيات مقاطعة جندل(ابتدائية الأمير عبد القادر، بلوناس، بن زينة)، وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية، وتوصلت الباحثة لعدد من النتائج بأنه: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي اساتذة المرحلة الابتدائية، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الضغوط النفسية لأساتذة المرحلة الابتدائية، توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الجنسين في الرضا الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: كلمة مفتاحية؛ كلمة مفتاحية؛ كلمة مفتاحية؛ كلمة مفتاحية؛ كلمة مفتاحية.

Abstract: : The current study aims to identify the relationship between psychological stress and job satisfaction for teachers in elementary schools. The study was conducted based on the descriptive approach, as it is considered the most convenient to describe the characteristics and collect information on this phenomenon and directly supervise it on the field, in order to obtain real data. Two questionnaires were applied, the first for psychological stress prepared by the researcher "Mohamed Attia Al-Ghamdi", and the second for job satisfaction, prepared by researchers "Jawad Sheikh Khalil" and "Aziza Sherir "on a sample of sixty (60) teachers, and other teachers from 3 elementary schools in Jandal Province (Elementary of Amir Abd el Kader, Blonas, Ben Zina). The sample was randomly selected, and the researcher reached a number of results :There are statistical differences between psychological stress and job satisfaction for elementary school teachers. There are no statistical differences between the two sexes in psychological stress for elementary school teachers. There are statistical differences the significance level is 0.05 between the two sexes in job satisfaction for elementary school teachers for the benefit of females.

Keywords: pressure; keyword; Psychological stress; Job Satisfaction.

*المؤلف المراسل:

1- مقدمة:

يعد الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة بحيث يمكن القول بأن الأفراد العاملين أكثر سعادة من الأفراد غير العاملين، وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة ايجابية وثيقة بين رضا الفرد عن عمله وبين نوعية وكمية انتاجه وتؤكد العديد منها على أهمية التعرف على مستويات الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة من أجل تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين وبروحهم المعنوية، بما ينعكس ايجابا على تحقيق الأهداف المرجوة وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية.

وبالنظر إلى مهنة التعليم وبالتحديد إلى المعلم، نجده يواجه الكثير من التحديات والضغوطات، فتقع على عاتقه مسؤولية اعداد الأجيال والمساهمة في تطوير المجتمعات وتقدمها، ولا يقتصر دور المعلمين على التخطيط للعملية التدريسية وتنفيذها فحسب، بل يتعدى ذلك إلى الكثير من المطالب، فمهنة التعليم تتطلب من المعلمين النمو والتقدم المعرفي من خلال متابعة التطور العلمي والتكنولوجي، والالمام بأحدث الأساليب والطرق التربوية وأساليب البحث العلمي، والمساهمة في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية، وفي اتخاذ القرارات والتعرف على حاجات وخصائص المتعلمين النمائية، ومراعاة الفروق الفردية، اضافة إلى الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته.

وتمثل الضغوط النفسية خطرا على المعلم، كما تهدد مزاولته لمهنته بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية عليه، تتمثل في عدم الرضا المهني، وضعف مستوى الأداء، وعجزه عن الابتكار داخل غرفة التدريس وشعوره بالإنهاك النفسي، وضعف الدافعية للعمل، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى تحصيل التلاميذ.

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة دراسة هذا الموضوع، والذي يهدف إلى الكشف عن امكانية وجود علاقة أم عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط النفسية لدي معلمي المرحلة الابتدائية باختلاف الجنس.

1.1- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يعد الأستاذ الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لابد أن يتمتع بصحة نفسية و جسدية جيدة وبشخصية متكاملة ومتزنة تعكس مستوى مقبولا من الرضا عن العمل، إذ أن تصرفاته ونظرته اتجاه عمله تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه. وفي حياة الأستاذ الكثير من الضغوط النفسية التي تفرضها مهنته بما فيها من صعوبات وتحديات تؤثر عليه وعلى صحته النفسية والبدنية ويظهر ذلك من خلال رضاه عن عمله وتقبله له في ظل هذه الضغوطات، فالضغوطات النفسية من الظواهر الحياتية التي يختبرها الانسان فإما أن يتكيف معها ويتغلب عليها أو لا يحتملها، فيئن تحت وطئتها ويصاب بالإحباط والاعتلال(عبد الحميد، 2009، 211).

تشكل الضغوط جزء من حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لكثرة تحديات العصر الحالي وزيادة مطالبه فلا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من هذه الضغوط، بحيث أصبح من الصعب تفاديها أو تجاهلها، مما يدفع بغالبية الناس إلى مجابهتها ومحاولة التعايش ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو علاقاتهم الأسرية والاجتماعية فحسب، بل يمتد إلى بيئة العمل، فيحد من الأداء الوظيفي ويخفض من مستوى الرضا الوظيفي خاصة في مهنة التعليم التي تعد من أكثر المهن الضاغطة(خليفات والزغول،2003، 61).

حيث يتعرض المعلمون في المدارس إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل، حيث يشعرون بأن جهودهم في العمل غير فعالة، ولا تكفي لإشباع حاجتهم إلى التقدير والانجاز وتحقيق الذات وتعد

مهنة التعليم من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية، والتي تجعل المعلمين غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين لها، وما يترتب عليه من آثار سلبية كثيرة تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي والمهني(محمد، 1999، 227).

لهذا فإن عنصر الرضا الوظيفي يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة في أية بيئة عمل كانت، حيث أن انخفاض أو غياب الرضا الوظيفي يسهم بقدر كبير في عدم تحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة والرضا الوظيفي كما نعلم هو شعور باطني يكمن في وجدان الفرد ويمكن أن يعبر عنه في درجة انعكاس هذه المشاعر الباطنية على سلوكهم الظاهري فقد يكون تراكمها ذو أثر قوي على السلوك الخارجي للعمال، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كان لذلك أثر على سلوكهم كأن يلجئوا إلى التغيب المتكرر أو الانتقال إلى عمل آخر أو كثرة شكاويهم وتذمرهم إزاء أوضاعهم والعكس صحيح(العبودي، 2008، 11).

الرضا الوظيفي كونه حالة انفعالية يصعب التحكم فيها، وذلك راجع لما يرغب فيه أي فرد، كالأجر المرتفع الذي له أهمية كبيرة من حيث اشباع حاجات الفرد كشعوره بالأمن والارتياح وكدليل لاعتراف القائمين عليه بأهميته ومكانته ونظرة المجتمع إليه كدليل للنجاح والتفوق وكذلك محتوى العمل الذي يعتبر عنصر مهم جدا في زيادة ارتباط الفرد بمنصبه. فكلما كانت الوظيفة تحتوي على قدر كبير من المسؤولية وتسمح للفرد بإبراز قدراته العالية كلما كان راضيا عن عمله، وكذلك وجود نمط إشراف مراعي لانشغالات واهتمامات العمال (كشرود، 1995، 12).

وعلى اعتبار أن "الرضا الوظيفي حالة وجدانية سارة تنتج تقويم جهد العامل ومدى توافق قدراته مع الوظيفة التي يشغلها، وكذا "الضغط النفسي الذي يعتبر حالة من التوتر الانفعالي الناتجة عن المواقف الصعبة ومحاولة التكيف معها قد تؤثر على جوانب كثيرة من الحياة المهنية، وبعد اطلاعي على ميدان العمل والاحتكاك ببعض الأساتذة، وعليه تم التطرق إلى دراسة العلاقة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية للوصول إلى تحديد ما إذا كان للضغوط النفسية فعلا تأثير على الرضا الوظيفي للأساتذة باختلاف جنسهم، والكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين الهامين في الفرد والمؤسسة التربوية المعمول فيها. وفي ضوء ذلك يمكن صياغة المشكلة في السؤال التالي:

ـ هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية؟

ـ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين(ذكور– اناث) في الضغوط النفسية لأساتذة المرحلة الابتدائية؟

ـ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين(ذكور– اناث) في الرضا الوظيفي لأساتذة المرحلة الابتدائية؟

2.1– أهمية الدراسة:

– جاءت هذه الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لكلا الجنسين(الذكور والاناث).

– التحقق من العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، والذي يعد مؤشرا هاما لمستوى الصحة النفسية التي يتمتعون بها.

– تقديم التوصيات المناسبة للمساهمة في خفض هذه الضغوط مما يؤدي بشعور الأساتذة بالرضا عن عملهم وبالتالي زيادة كفاءتهم الانتاجية.

– تساعد نتائج هذه الدراسة في إثراء المكتبة الجامعية بالمعرفة العلمية حول مستوى الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

– تدفع المسؤولين والمعنيين في قطاع التعليم لإعداد برامج وخطط وورشات عمل تحد من مستويات الضغوط النفسية لدى الأساتذة، بالإضافة إلى توعية المعلمين بهذه الضغوط ليتمكنوا من التعامل معها بإيجابية.

3.1– أهداف الدراسة:

– هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الضغوط النفسية لدى الأساتذة وعلاقتها بالرضا عن العمل لديهم وفقاً لمتغير الجنس.
– محاولة تحديد الفروق بين الجنسين في كلا من الضغط النفسي والرضا الوظيفي.
– ربط الدراسة النظرية المتلقاة بالواقع الذي تعيشه مؤسساتنا التربوية.
– معرفة مدى تأثير الضغوط النفسية على الرضا الوظيفي للأساتذة.

4.1– مصطلحات الدراسة:

الضغوط: هي "استجابة تكيفية لدى الفرد تختلف باختلاف خصائص الفرد نتيجة للتفاعل مع البيئة وتتمثل في اختلاف التوازن الداخلي للجسم مما يؤدي غالبا إلى مشكلات صحية وجسمية ونفسية"(الأحمدي، 2002، 19).

الضغوط النفسية: تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد، وينتج عن عوامل البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

فالضغوط النفسية هي "مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تسببت في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة مثل: التوتر وعدم الشعور بالأمان"(حسن، 2004، 399).

إجرائيا: من خلال التعاريف والمفاهيم التي سبق ذكرها يمكن استخلاص تعريف اجرائي مؤداه أنه الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ/ الأستاذة على مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة الحالية.

الرضا الوظيفي: هو "مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتصور أن يحققه من عمله" (دويدار،1995، 45).

إجرائيا: يعبر عنه اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ/ الأستاذة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

2 – الطريقة والأدوات:

1.2– منهج الدراسة: بما أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لأستاذ المرحلة الابتدائية، فإن المنهج الذي يمكن استخدامه لهذا الغرض المنهج الوصفي الذي يتعامل الباحث من خلاله مع الظاهرة الاجتماعية في مكانها الأصلي وواقعها المعاش، والذي يعتبر الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمدها الباحث لدراسة ظاهرة اجتماعية أو سياسية وذلك وفق خطوات بحث معينة يتم بواسطتها تجميع البيانات والمعلومات الضرورية بشأن الظاهرة، وتنظيمها وتحليلها من أجل الوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها وبالتالي استخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلا (الجندلي، 2005، 2000).

2.2– العينة الاستطلاعية: تعتبر العينة الاستطلاعية ذات أهمية بالغة بحيث تهدف إلى التعرف على عينة الدراسة الأساسية وتمكن الباحثة من حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وكذا التأكد لملائمتها لعينة الدراسة، ومن خلالها يتحاشى الصعوبات التي قد يتعرض لها. وقد شملت عينة الدراسة الاستطلاعية في الدراسة

الحالية على (30) أستاذ من ابتدائية "عائشة أم المؤمنين" و" بورقعة عبد القادر" بدائرة جندل، حيث كان الاختيار بالطريقة العشوائية.

3.2- عينة الدراسة الأساسية: العينة ضرورية في إجراء البحوث الميدانية لتمثل المجتمع الأصلي قدر الإمكان وقد أجريت الدراسة الحالية على عينة من أساتذة المرحلة الابتدائية ب 3 ابتدائيات بدائرة جندل (ابتدائية بلوناس ابتدائية بن زينة، ابتدائية الأمير عبد القادر)، حيث بلغ عددهم (60) أستاذ وأستاذة، وذلك خلال الفترة 2019/04/27 إلى غاية 2019/05/03.

وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية بحيث احترمنا الاختيار العشوائي للعينة، وتم ذلك عن طريق القرعة بوضع قصاصات باسماء الاساتذة ثم سحب القصاصة التي تمثل اسم الاستاذ، أي أن كل أستاذ يكون ضمن العينة المختارة.

4.2- أدوات الدراسة: من الواضح أن في كل دراسة علمية يلجأ الباحث إلى استعمال عدد من الأدوات والوسائل التي تساعده في الحصول على البيانات التي تخص موضوعه، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على ما يلي:

أ- أداة الضغوط النفسية: وهو مقياس معد من طرف الباحث (الغامدي، 2000) وهو مقياس صالح لجميع الأطوار التعليمية الابتدائي، المتوسط، الثانوي، وذلك للتعرف على اتجاهات الأساتذة نحو مهنة التعليم وعما يشعرون به اتجاه عملهم.

يضم المقياس (49) بندا بخمسة بدائل هي كالتالي:

ـ لا تنطبق حيث تأخذ درجة (1)، وتنطبق بدرجة قليلة تأخذ درجتين (2)، وتنطبق بدرجة متوسطة تأخذ (3) درجات، وتنطبق بدرجة كبيرة تأخذ (4) درجات، وتنطبق بدرجة كبيرة جدا تأخذ (5) درجات.

وبعد الانتهاء من إعداد المقياس في صورته الأولية قام الباحث التأكد من الخصائص السيكومترية لاختبار مدى صلاحيته في قياس الخاصية المراد قياسها.

_ حساب الصدق:

_ الصدق العاملي:

أولا: التحليل العاملي من الدرجة الأولى: قام الباحث محمد عطية الغامدي باستخدام معامل الصدق للمقياس كالتالي :

_ صدق المحكمين: حيث عرض المقياس على أحد عشر محكما عادت منها ثمانية تؤكد على صدق المقياس بدون تغيير لعباراته.

_ الاتساق الداخلي: باستخدام مصفوفة الارتباط البيني بين الدرجة الكلية للمقياس على عينة مكونة من (120) معلما تم توزيعهم كالتالي:

جدول(1) يوضح عدد العينة الاستطلاعية وتوزيعها

العدد	المرحلة الدراسية	عدد أفراد العينة
1	الابتدائية	40
2	المتوسطة	40
3	الثانوية	40

وكانت النتيجة ذات دلالات عالية احصائيا مما يؤكد صدق المقياس وقد أظهرت النتائج ما يلي:

1ـ تراوحت معاملات ارتباط العامل الأول مع بقية العوامل بين 0,24 و 0,57.

2ـ تراوحت معاملات ارتباط العامل الثاني مع بقية العوامل بين 0,32 و 0,52.

3ـ تراوحت معاملات ارتباط العامل الثالث مع بقية العوامل بين 0,43 و 0,67.

4ـ تراوحت معاملات ارتباط العامل الرابع مع بقية العوامل بين 0,50 و 0,61.

5ـ تراوحت معاملات ارتباط العامل الخامس مع بقية العوامل بين 0,53 و 0,60.

6ـ تراوحت معاملات ارتباط العامل السادس مع بقية العوامل بين 0,78 و 1.

جدول(2) يمثل الارتباط البيني الكلي للمقياس و الدرجة الخاصة لكل عامل

	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للعامل(1)	الدرجة الكلية للعامل(2)	الدرجة الكلية للعامل(3)	الدرجة الكلية للعامل(4)	الدرجة الكلية للعامل(5)	الدرجة الكلية للعامل(6)	الدرجة الكلية للعامل(7)
الدرجة الكلية للمقياس	1	0.58**	0,72**	0,76**	0,73**	0,80**	0,81**	0,78**
الدرجة الكلية للعامل (1)	-	1	0,57**	0,41**	0,47**	0,30**	0,28**	0,24**
الدرجة الكلية للعامل (2)	-	-	1	0,62**	0,41**	0,53**	0,41**	0,32**
الدرجة الكلية للعامل (3)	-	-	-	1	0,44**	0,67**	0,47**	0,43**
الدرجة الكلية للعامل (4)	-	-	-	-	1	0,50**	0,61**	0,55**
الدرجة الكلية للعامل (5)	-	-	-	-	-	1	0,60**	0,53**
الدرجة الكلية للعامل (6)	-	-	-	-	-	-	1	0,78**
الدرجة الكلية للعامل (7)	-	-	-	-	-	-	-	1

** ذات دلالة احصائية عند المستوى 0.01

- **حساب الثبات:** وهو أن يعطي المقياس نفس النتيجة مع نفس المفحوصين بعد فاصل زمني معين، أي دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص(الغامدي، 2000، 49).

وقد قام الباحث محمد عطية الغامدي بتطبيق أداة الدراسة الاستطلاعية من مجتمع الدراسة في عينة من البحث للتأكد من ثبات أداة الدراسة مع استخدام معامل ألفا كرونباخ بطريقة الاتساق الداخلي واعتماد حساب الثبات عن طريق تحليل التباين باستخدام معادلة كيودر وريتشاردسون لكل العينة وكذلك كل عينة على حده، وقد كانت معاملات الارتباط عالية تتراوح بين 0,94- -0,96 وهي معاملات عالية جدا، والجدول التالي يوضح معامل الثبات للعينة الكلية مع المراحل الثلاثة:

جدول(3) يوضح الثبات بالاتساق الداخلي "ألفا لكرونباخ" للعينة الكلية وكل مرحلة

العينة الكلية			عينة المرحلة الابتدائية			عينة المرحلة المتوسطة			عينة المرحلة الثانوية		
التناسق الداخلي "ألفالكرونباخ"			التناسق الداخلي "ألفالكرونباخ"			التناسق الداخلي"ألفالكرونباخ"			التناسق الداخلي"ألفالكرونباخ"		
بنود	**N**	**معامل الثبات**	**بنود**	**N**	**معامل الثبات**	**بنود**	**N**	**معامل الثبات**	**بنود**	**N**	**معامل الثبات**
49	104	0.90	49	230	0.93	49	33	0.96	49	36	0.95

كذلك فقد تم استخراج معامل ثبات العوامل المختلفة لمقياس الضغوط النفسية لكل عامل على حده بطريقة " ألفا كرونباخ " لمزيد من التأكد وكانت النتائج عالية جدا وتتراوح بين (0,576–0,926).

جدول(4) يوضح ثبات العوامل المختلفة لمقياس الضغوط

م	العـــــــــــامـــل	عدد المفردات	معامل ألفالكرونباخ
1	العبء المهني	6	0,752
2	نقص الدافعية	7	0,801
3	الضيق بالمهنة	8	0,817
4	صعوبات إدارة الوقت	5	0,576
5	المظاهر الانفعالية	6	0,882
6	المظاهر السلوكية	7	0,844
7	المظاهر الفيسيولوجية	10	0,926
	الاجمالي	49	0,955

لم يستخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لأنه رأى بأنها غير فعالة لأن المقياس يتضمن أكثر من بعد وقد أثبت التحليل الاحصائي بجميع فروعه للباحث ثبات وصدق المقياس.

ب_ أداة الرضا الوظيفي: وهو مقياس معد من طرف الباحثان (خليل وشرير، 2008)، حيث قاما بصياغة بنود المقياس بأسلوب بسيط مفهوم حيث صممت العبارات بحيث تتم الإجابة عنها بشكل متدرج (غالبا/أحيانا/ أبدا) حيث إن:

ـ العبارة التي تتم الاجابة عنها (غالبا) تأخذ صفر.

ـ العبارة التي تتم الاجابة عنها (أحيانا) تأخذ درجة.

ـ العبارة التي تتم الاجابة عنها (أبدا) تأخذ درجتين وهذا بالنسبة للعبارات من 1 إلى 16، أما بالنسبة للعبارات من 17 إلى 31:

ـ العبارة التي تتم الاجابة عنها (غالبا) تأخذ درجتين.

ـ العبارة التي تتم الاجابة عنها (أحيانا) تأخذ درجة.

ـ العبارة التي تتم الاجابة عنها (أبدا) تأخذ صفرا.

ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الفئات الثلاث المختلفة للمقياس الذي تتراوح درجاته من (0ـ 62)، وتدل الدرجة المرتفعة على الرضا الوظيفي، بينما تدل الدرجة المنخفضة على عدم الرضا الوظيفي.

وبعد الانتهاء من بناء المقياس تم حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، حيث طبق المقياس في صورته الأولية على عينة استطلاعية مقدارها (85) أستاذ واستاذة.

أولا: حساب الصدق:

ـ حساب الاتساق الداخلي: قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للمقياس كما في جدول(5).

جدول(5) معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي

الـــــفقرة	معامل الارتباط
الرضا عن الجوانب المادية.	**0,916
مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات.	*0,269
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	**0,783
الرضا عن علاقته بالمسؤولين.	**0,897

* دال عند المستوى 0,05 ** دال عند المستوى 0,01

ـ حساب الصدق العاملي: تم حساب الارتباط بين كل بعد والأبعاد الأخرى، وجمع معاملات الارتباط في مصفوفة ارتباطية.

جدول (6) حساب الارتباط بين كل بعد والابعاد الأخرى

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	المجمــوع
الأول	1	0,187	0,651	0,768	2,606
الثاني	0,187	1	0,272	0,107	1,566
الثالث	0,651	0,272	1	0,509	2,432
الرابع	0,768	0,107	0,509	1	2,384
المجمــوع	**2,606**	**1,566**	**2,432**	**2,384**	**8,988**

ثم قام الباحثان بحساب درجة تشبع كل بعد، والخطأ المعياري للتشبعات، لأن التشبعات التي لها دلالة احصائية هي التي تزيد قيمتها العددية عن ضعف الخطأ المعياري.

جدول(7) يمثل التشبع والخطأ المعياري لكل بعد

البعد	معامل الارتباط	التشبع	الخطأ المعياري	ضعف الخطأ المعياري	الدلالة
الأول	0,916	0,871	0,004	0,008	**دال**
الثاني	0,269	0,523	0,011	0,022	**دال**
الثالث	0,783	0,813	0,012	0,024	**دال**
الرابع	0,897	0,797	0,010	0,020	**دال**

ـ الصدق الذاتي: قام الباحثان بحساب الصدق الذاتي للمقياس حيث بلغت قيمته(0,9)، ويعرف هذا الصدق أحيانا بأنه الثبات القياسي، والصدق الذاتي يعبر عن النهاية العظمى للصدق، والعلاقة بين الصدق الذاتي والثبات يعبر عنها بأن الصدق يساوي الجذر التربيعي للثبات(32).

ثانيا: حساب الثبات:

ـ طريقة التجزئة النصفية: قام الباحثان بتقسيم عبارات المقياس إلى قسمين، العبارات الفردية والعبارات الزوجية ثم حساب معامل الارتباط بينهما، ثم قاما بحساب معامل الثبات، كما تم تقسيم عبارات أبعاد المقياس إلى عبارات فردية وأخرى زوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بينهما ثم معامل الثبات.

جدول (8) يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

المقياس	معامل الارتباط	معامل الثبات
المجموع	0,818	0,89
الأول	0,754	0,86
الثاني	0,801	0,89
الثالث	0,724	0,84
الرابع	0,694	0,82

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مقبول على صعيد المجموع الكلي والأبعاد المكونة للمقياس.

ـ حساب معامل ألفا كرونباخ:

جدول (9) يمثل معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
المجموع	**0,78**
الأول	**0,72**
الثاني	**0,75**
الثالث	**0,68**
الرابع	**0,71**

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس الكلي وللأبعاد الفرعية مقبول.

5.2- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

_مقياس الرضا الوظيفي:

_ حساب درجات ثبات المقياس: تم حساب درجات ثبات المقياس باستعمال معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي لأننا نريد معرفة مدى اتساق بنود الاختبار.

كما أن عدد البدائل هو"3" بدائل وعليه نستطيع تطبيق طريقة الفا كرونباخ وقد بلغت قيمة معامل الفا كرونباخ لكل بنود المقياس 0.76 وهي تشير إلى درجة مقبولة من الاتساق الداخلي للمقياس.

_ حساب الصدق التمييزي: عن طريق المقارنة الطرفية: ولاتباع هذا النوع من الصدق يتم تتبع مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- ايجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة والبالغ عددهم (30) فرد تصاعديا من الاسفل إلى الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناء على درجاتهم الكلية في الاختبار، فقسمت الدرجات إلى 27% (الثلث الأدنى) و27%(الثلث الأعلى) فاصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة (8) فردا واستبعدت نسبة 46% المتحصلين على درجات وسطى، وبعدها طبقت اختبار T لعينتين مستقلتين **لمعرفة** دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين عند مستوى الدلالة 0.01 والجدول التالي يوضح المؤشرات الاحصائية للمجموعتين وقيمة اختبار T.

جدول(10) مؤشرات الاحصائية للمقاربة الطرفية للتحقق من صدق الاختبار

المؤشرات الاحصائية / المجموعات	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	تجانس التباين F	مستوى الدلالة	قيمةT	مستوى الدلالة	درجة الحرية
المجموعة الدنيا	8	21.87	2.69					
المجموعة العليا	8	40.75	3.19	0.02	0.87	12.76	0.01	14

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحساب للمجموعة الدنيا قدر21.87 بانحراف معياري 2,69 أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قدر 40.75 بانحراف معياري 3.19، اما قيمةt بين المجوعتين المستقلتين والمتجانستين قدرت ب 12.76 وهي دالة عند 0.01 مما يعني أن المقياس يميز بين المجموعتين بطريقة جيدة، وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

- **مقياس الضغوط النفسية:**

- **حساب درجات ثبات المقياس:** تم حساب درجات ثبات المقياس باستعمال معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي لأننا نريد معرفة مدى اتساق بنود الاختبار .

كما أن عدد البدائل هو (5) بدائل وعليه نستطيع تطبيق طريقة الفاكرونباخ وقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ لكل بنود المقياس 0.94 وهي تشير إلى درجة مقبولة من الاتساق الداخلي للمقياس.

_ حساب الصدق التمييزي: عن طريق المقارنة الطرفية: ولاتباع هذا النوع من الصدق يتم تتبع مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

ـ ايجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

ـ ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة والبالغ عددهم (30) فرد تصاعديا من الاسفل إلى الأعلى.

ـ اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناء على درجاتهم الكلية في الاختبار، فقسمت الدرجات إلى 27% (الثلث الأدنى) و27%(الثلث الأعلى) فاصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة (8) فردا واستبعدت نسبة 46% المتحصل على درجات وسطى، وبعدها طبقت إختبار T لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين عند مستوى الدلالة 0.01 والجدول التالي يوضح المؤشرات الاحصائية للمجموعتين وقيمة اختبار T.

جدول(11) المؤشرات الاحصائية للمقاربة الطرفية للتحقق من صدق الاختبار

المؤشرات الاحصائية / المجموعات	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	تجانس التباينF	مستوى الدلالة	قيمةT	مستوى الدلالة	درجة الحرية
المجموعة الدنيا	8	88.62	9.52					
المجموعة العليا	8	167.25	13.99	1.24	0.28	13.13	**0.000**	14

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحساب للمجموعة الدنيا قدر بـ 88.62 بانحراف معياري 9.52 أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قدر 167.25 بانحراف معياري 13,99، أما قيمةt بين المجوعتين المستقلتين والمتجانستين قدرت ب 13.13 وهي دالة عند 0.01 مما يعني أن المقياس يميز بين المجموعتين بطريقة جيدة، وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

5.2- الأساليب الاحصائية المستخدمة:

ـ الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي.

ـ اختبار "T".

ـ معادلة ألفاكرونباخ / معامل الارتباط بيرسون.

3- النتائج ومناقشتها:

1.3- تفسير نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أنه "**توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية**". للتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بين المتغيرين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (12) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين مقياس الضغط النفسي والرضا الوظيفي

المؤشرات الاحصائية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الضغط النفسي	60	35.03	6.97	_ 0.43	دال0.01
الرضا الوظيفي	60	123.65	23.24		

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لمقياس الضغط النفسي قدر 35.03 والانحراف المعياري قدر 6.97، أما المتوسط الحسابي الرضا الوظيفي قدر 123.65 والانحراف المعياري قدر 23.24 أما معامل الارتباط بينهما فقد قدر _ 0.43 وهو دال احصائيا وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة، معناه توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية عند مستوى الدلالة 0.01 معناه كلما كانت الضغوط النفسية كثيرة كلما كان الرضا الوظيفي قليل لدى الأساتذة، مما يعني أن الضغوط النفسية تؤثر على الرضا الوظيفي للأساتذة.

ـ مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

من خلال ما سبق يتضح لنا ذلك الارتباط بين المتغير المستقل الذي هو الضغط النفسي، والمتغير التابع ألا وهو الرضا الوظيفي، ويفسر ذلك على أن للضغوط النفسية دورا كبيرا في التأثير على الرضا الوظيفي للأساتذة بحيث أن كثرة الضغوط وتزايدها تنقص بشكل كبير من درجة الرضا الوظيفي لدى الأستاذ، فتنقص من حماسته لممارسة نشاطاته وعدم الاهتمام بالحصة الصفية وتجعله يتذمر ويتماطل عن القيام بالتزاماته العملية ويتكاسل عن تقديم الدرس بشكل يرضيه، وكذا يعود الى البرنامج الطويل التي تفرضه عليه الوزارة بإنهائه خلال الموسم الدراسي هذا من جهة، وضغط المفتش من جهة اخرى كل هذا يؤثر على الرضا الوظيفي لدى الأستاذ وبالإضافة الى المعاملات الورقية أي يجب على الأستاذ أن يحضر الدروس كل يوم ورقيا معناه عن طريق الكتابة وهذا يؤثر على مردود الاستاذ وكذا يصبح متذمرا من هذه المعاملات، التي أصبحت اجبارية وأكثر من ضرورة للأستاذ هذا ما يؤدي الى ضعف أداء الاستاذ وبالتالي عدم الرضا عن الوظيفة، وكذلك العدد الهائل للتلاميذ داخل القسم الواحد وهو متناقض على ما تمله الوزارة للتعامل بمنهج المقاربة بالكفاءات ولذى يصعب على الاستاذ تأديتها في أحسن الظروف وهذا ما يؤدي الى عدم الرضا عن العمل في هذا الجو.

وفي هذا السياق توجد دراسة تهدف إلى وجود هذه العلاقة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين لـ (قريطع،2017)، والتي تنص على وجود علاقة عكسية دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، أي أن التغير يسير في اتجاهين متعاكسين في كلا المتغيرين، أي كلما زادت الضغوط النفسية نقص الرضا الوظيفي لدى الأساتذة، وعليه تحققت الفرضية البديلة التي تقول انه توجد علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي والضغوط النفسية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

2.3- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية "**توجد فروق ذات دلال احصائية بين الذكور والاناث في الضغوط النفسية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية** ". للتحقق من هذه الفرضية : تم ذلك باستخدام اختبار" ت" كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (13) اختبار" T " لعينتين مستقلتين ومتجانستين

المؤشرات الاحصائية / المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تجانس التباين F	مستوى الدلالة	T قيمة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
الذكور	20	37.35	7.42					
الاناث	40	33.87	6.52	0.11	0.73	1.85	غير دال	58

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور قدر 37.35 بانحراف المعياري قدر 7.42، أما المتوسط الحسابي لمجموعة الاناث قدر 33.87 بانحراف المعياري قدر 6.52 وقيمة F بلغت 0.11 حيث بلغت قيمة T 1.85 وهي غير دالة عند 0.01 مما يجعلنا نقبل الفرض الصفري ونرفض البديل أي لا توجد فروق بين الذكور والاناث في الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

_ مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

جاءت نتائج هذه الدراسة غير متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بدايتها، حيث لوحظ أنه لا توجد فروق بين الجنسين في مستوى الضغوط النفسية لدى الأساتذة، وقد يبدو هذا صحيحا خاصة في والوقت الحالي ومع المطالبة بالمساواة بين الرجل والمرأة في كل المجالات، فقد أصبح الذكور والاناث يتعرضون لنفس الضغوط خاصة وأنهم يدرسون في مكان واحد وتحت ظروف متشابهة لها نفس الخصائص والمميزات، وكل منهما يعيش

نفس المرحلة ويتعرضون لنفس نوعية الضغوط نتيجة الظروف السائدة في المؤسسة أو مكان العمل، بالإضافة الى نفس المسار التكويني الذي تطرق اليه الأساتذة قبل العمل أو اثناء العمل، وكذلك نفس الوسائل البيداغوجية التي يتعامل بها الأساتذة داخل حجرة الصف، وساعات العمل الكثيفة التي يعمل فيها الاستاذ دون كلل أو ملل بدون تحفيزات مادية كانت أو معنوية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "فولكمان" و"لازاروس" (1985)، أنه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في الضغوط النفسية لأنهم يواجهون نفس المشاكل الحياتية(محمد، 2000، 203).

كما تتفق أيضا مع دراسة "روزنبرج" وزميله "دوغنوردا" (1975)، من أنه لا توجد فروق جوهرية بين الجنسين في الضغط النفسي ومن ناحية أخرى هناك العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال ووجدت أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث، فقد أشارت "نيوكوب" وزملائها (1981) من أن الاناث يمكن أن يدركن أحداث الحياة بدرجة متطرفة من الذكور، سواء كانت الأحداث سلبية أو ايجابية.

ويمكن شرح النتيجة المتوصل اليها في الدراسة الحالية بإرجاعها إلى عامل التجانس ما بين أفراد العينة المدروسة واشتراكهما في العديد من المميزات من حيث ظروف العمل ومكان العمل، مما جعل الفروق بين الجنسين لا تؤثر على ادراكها لحالة الضغط النفسي بشكل مختلف. وعليه الفرضية لم تتحقق وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تقول لا توجد فروق ذات دلال احصائية بين الذكور والاناث في الضغوط النفسية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

3.3- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة "**توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية**". وللتحقق من هذه الفرضية : تم ذلك باستخدام اختبار " ت" كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول(14): اختبار " T " لعينتين مستقلتين ومتجانستين

المؤشرات الاحصائية / المجوعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تجانس التباين F	مستوى الدلالة	T قيمة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
الذكور	19	115.10	17.93				دالة عند	
الاناث	14	127.60	6.52	1.53	0.22	1.98	0.05	58

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور قدر 115.10 بانحراف المعياري قدر 17.93، أما المتوسط الحسابي لمجموعة الاناث قدر 127.60 بانحراف المعياري قدر 6.52 وقيمة F بلغت 1.53 حيث بلغت قيمة T - 1.98 وهي دالة عند 0.05 مما يجعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل أي توجد فروق بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية لصالح الاناث.

_ مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

اتفقت نتائج هذه الفرضية مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تدل على عدم وجود فروق بين الجنسين(الاناث والذكور) في الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعا لعامل الجنس لصالح الاناث.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "جواد محمد الشيخ خليل" و"عزيزة عبدالله شرير"، والتي تنص على أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي لصالح الاناث في المجموع الكلي للرضا الوظيفي، ويفسر ذلك على أن الاستاذة تنظر لمهنة التدريس على أنها محققة للذات، وأنها تحقق لها مستوى اجتماعي متميز،

على عكس الاستاذ الذي ينظر لمهنة التدريس على أنها لا تحقق له أي مكانة اجتماعية، لذا يطمح دائما للوصول إلى وظائف أعلى منها، كما لا يلاحظ وجود فروق بين الاستاذ والاستاذة في الرضا عن المادة، لأن الكادر الوظيفي واحد والرواتب متقاربة، وهي بطبيعتها متدنية مقارنة برواتب أي مهنة أخرى، وتتفق نتائج دراسات كل من (هاسرد، 1991)، (روبرستون، 1998)، (الهزايمة، 1990)، التي أكدت على أن الاناث أكثر رضا من الذكور على المقياس ككل للرضا الوظيفي، وأنه لا توجد فروق في الجوانب المادية بين الذكور والاناث، وهذا ما تؤكده نظرة المجتمع للمعلمة ونظرة المعلمة لمهنة التدريس على أنها محققة للذات، وتحقق لها أيضا مكانة ومستوى اجتماعي مرموقا على عكس نظرة المجتمع للمعلم و لمهنة التدريس على أنها لا تحقق له مستوى اجتماعيا أو أي مكانة على عكس المهن الأخرى وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه نجد أنه لا توجد فروق لأن الاستاذ والاستاذة يخضعان لنفس ظروف وطبيعة العمل.

ويمكن القول ان نتيجة الفرضية المتوصل اليها بإرجاعها لعامل اللاتجانس واللاتوافق في بعض الخصائص والمميزات التي يتسم بها كل جنس رغم خضوعهما واشتراكهما في العديد من الخصائص من حيث الظروف وطبيعة العمل التي تجمعهم إلا أن رضا كل منهما عن عمله يتأثر بعامل الجنس الذي يعمل دور كبير في تغيير اتجاهات الفرد نحو مهنة معينة أي أن لعامل الجنس أثر كبير في احداث تغييرات واختلافات بين الأفراد حتى لو كانوا خاضعين لنفس الظروف والخصائص. وعليه تحققت الفرضية التي تقول توجد فروق ذات دلال احصائية بين الذكور والاناث في الضغوط النفسية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية لصالح الإناث.

4-الخلاصة:

توصلت هذه الدراسة الى أنه:

ـ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية.

ـ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين(ذكور – اناث) في الضغوط النفسية لمعلمي المرحلة الابتدائية.

ـ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين(ذكور – اناث) في الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية لصالح الإناث.

- **التوصيات:**

- التنويه بخطورة الضغوط النفسية على الأسرة التربوية خاصة وانعكاساته السلبية على تحصيل التلاميذ.
- التخفيض من المقررات الدراسية من اجل اعطاء كل درس حقه الكافي في التعلم.
- عقد ندوات علمية تسهم في إيضاح مفهوم الضغوط النفسية عند الأساتذة.

- **المقترحات:**

- الاهتمام أكثر بالأساتذة من طرف القائمين على الشؤون التربوية، وإتاحة لهم الفرص من أجل طرح انشغالاتهم وانطباعاتهم حول المنظومة التربوية وبيئة العمل بحكم أنه خبير بما يجري داخل الصف الدراسي وما يهم وينفع التلميذ.
- ضرورة الاهتمام بتحسين ظروف الأساتذة المادية ورفع رواتبهم، وتقديم الحوافز المناسبة لهم، لما لذلك من تأثير ايجابي في احساسهم بالتقدير الاجتماعي والاحترام.
- ضرورة انشاء مراكز للإرشاد النفسي داخل كل مؤسسة تربوية وذلك من أجل التخفيف من ضغوط العمل والحصول على استراتيجيات للتغلب عليها ومواجهتها وذلك من خلال مرافقة المختص النفسي للأساتذة طيلة السنة والسماع لانشغالاتهم من الناحية النفسية.

- اجراء المزيد من الدراسات للتعرف على أبعاد ظاهرة الضغط النفسي وعلاقتها بتغيرات وعوامل الرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

- **الإحالات والمراجع:**

الأحمدي، حنان عبد الرحيم (2002). *ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض*. الرياض: معهد الادارة العامة. مركز البحوث.

الجندلي، عبد الناصر(2005). *تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

حسن، راوية (2004). *السلوك التنظيمي المعاصر*. (ط1). الاسكندرية: الدار الجامعية.

خليفات، عبد الفتاح والزغول، عماد(2003). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية*. جامعة قطر. العدد3. 61-88.

خليل، جواد محمد الشيخ وشرير، عزيزة عبدالله (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. *مجلة الجامعة الاسلامية(سلسلة الدراسات الانسانية)*. 10(1). 683-711.

دويدار، عبد الفتاح محمد (1995). *أصول علم النفس المهني وتطبيقاته*. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

عبد الحميد، محمد فردوس(2009). خصائص الشخصية وعلاقتها بالأمراض السيكوسوماتية لدى عينة من المعلمين الواقعين تحت ضغوط نفسية. *مجلة علم النفس*. 54(2). 206-211.

العبودي، فاتح (2008). *الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي. رسالة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية*. جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر.

الغامدي، محمد بن عطية بن محمد(2000). *الضغوط النفسية للمعلمين بمراحل التعليم المختلفة مصادرها ومظاهرها بمنطقة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

قريطع، فراس (2017). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية: الاردن*. مجلد 13. عدد4. 475-486.

كشرود، عمار الطيب (1995). *علم النفس الصناعي والتنظيمي مفاهيم ونظريات*. بنغازي: ليبيا. دار الكتاب الوطنية.

محمد، يوسف عبد الفتاح (1999). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الارشادية. *مجلة مركز البحوث التربوية*. جامعة قطر. السنة 8. العدد 15.195- 227.

- **ملاحق:** **الملحق (1): "استبيان الرضا الوظيفي"**

أخي المعلّم، أختي المعلّمة، تحيّة عطرة منّي و بعد: في إطار إنجاز مذكّرة لنيل شهادة ليسانس تحت عنوان" علاقة الرّضا الوظيفي بالضّغوط النّفسيّة لمعلّم المرحلة الابتدائية " نرجو من سيادتكم المحترمة مساعدتنا في إنجاز هذه المذكّرة بالإجابة على بنود هذه الاستمارة بكلّ صدق و موضوعيّة ، علما أنّ نتائج هذه الدّراسة لا تستخدم إلاّ لغرض علمي محض، ونجاحها متوقّف على مساعدتكم لنا.

ضع علامة (×) أمام الاختيار المناسب.

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

البنـــود	غالبا	أحيانا	أبدا
1. يتمتّع المعلّم بمزايا ماديّة أقل من المزايا الماديّة الّتي يتمتّع بها أصحاب المهن الأخرى			
2. الاتصال والتّواصل مع التلاميذ ينتهي بانتهاء اليوم الدّراسي			
3. أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التّدريس حتّى لو بنفس الرّاتب.			
4. لا أحبّ حضور الدّورات التّدريبيّة .			
5. أرى أنّ القائمين على التّعليم لا يهتمّون كثيرا بالمعلّم.			
6. أشجّع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التّدريس.			
7. لا أشعر بالمتعة أثناء التّدريس.			
8. علاقة مدير المدرسة بالمعلّمين علاقة شخصيّة (تبعا للمصلحة الشّخصيّة).			
9. علاقة المعلّم بالمجتمع علاقة محدودة.			
10. تقدير المعلّمين من قبل القائمين على التّعليم معنويّا غير كافي.			
11. تأخر صرف الرّواتب يضايقني كثيرا			
12. أنزعج كثيرا من ملاحظات المشرف التربوي على طريقة أدائي.			
13. أعاني من عدم الانضباط الصّفي.			
14. أشعر بأنني أكرّر نفسي كلّ يوم.			
15. يراودني في بعض الأحيان ألاّ أذهب للمدرسة.			
16. مهنة التّدريس تقيّد مواهب المعلّم.			
17. توفير الإمكانات في المدرسة يساعدني على التّدريس الجيّد.			
18. علاقتي بمشرف المادّة علاقة تعاونيّة تبادليّة تسودها الثّقة والاحترام.			
19. فرصة الحصول على التّرقية في مهنة التّدريس أفضل من المهن الأخرى.			
20. كثيرا ما يتقبّل مدير المدرسة اقتراحاتي وآرائي كما هي.			
21. مرتب المعلّم يناسب المهمّة الّتي أقوم بها.			
22. المكافآت الماليّة الّتي تمنح للمعلّم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الّذي يبذله (التّصحيح و المراقبة)			
23. يحظى المعلّم بمكانة مرموقة في المجتمع.			
24. مهنة التّدريس تحقّق الاستقرار النّفسي للمعلّم و الاطمئنان على مستقبله.			
25. مهنة التّدريس تحقّق طموحات المعلّم.			
26. يوجد تعاون بين المعلّمين و إدارة المدرسة بشكل جيّد.			
27. مهنة التّدريس تنسجم مع ميولي.			
28. مهنة التّدريس تتيح فرص التّجديد و الابتكار.			
29. نصابي من الحصص الأسبوعيّة مناسب.			
30. يتمتّع المعلّم بالحرّية و الاستقلال في العمل.			
31. يتناسب دخل المعلّم مع مستوى تكاليف الحياة.			

الملحق (02): "استبيان الضغوط النفسية".

في إطار إنجاز مذكّرة لنيل شهادة ليسانس تخصّص " علوم التّربية" تحت عنوان: "**الرّضا الوظيفي وعلاقته بالضّغوط النّفسيّة لمعلّم المرحلة الابتدائية**".

نرجو من سيادتكم المحترمة مساعدتنا في إنجاز هذه المذكّرة بالإجابة على بنود هذه الاستمارة بكلّ صدق و موضوعيّة، علما أنّ نتائج هذه الدّراسة لا تستخدم إلاّ لغرض علمي محض، ونجاحها متوقّف على تعاونكم، ضع علامة (×) أمام الاختيار الّذي تراه يتوافق مع رأيك الشّخصي أو ما تلاحظه.

الجنس ذكـرٍ ( ) أنـثى ( )

البنـــــــود	لا تنطبق	تنطبق بدرجة قليلة	تنطبق بدرجة متوسّطة	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة كبيرة جدّا
1. لا أملك إلاّ وقت قليل لإعداد دروسي/ أو القيام بمسؤولياتي.					
2. إنّ وفائي بالتزاماتي الشّخصيّة و تحقيق أولوياتي الخاصّة قد قلّ بسبب ضيق الوقت.					
3. لديّ عمل كثير للغاية لابدّ أن أقوم به .					
4. إنّ العبء المكلّف به في الفصل كبير جدّا.					
5ينقضي اليوم المدرسي بسرعة كبيرة .					
6. يزدحم عملي بالكثير من المكاتبات المتعلّقة بالشؤون الإدارية.					
7عملي تنقصه فرص التّرقية و التّقدّم.					
8. أنا لا أتقدّم في عملي بالسّرعة الّتي كنت أتمناها لنفسي.					
9. أحتاج إلى أن تكون لي مكانة أكبر و احترام أكثر في عملي.					
10أشعر بأنّه ينقصني الاعتراف و التّقدير لما أقوم به من عمل إضافي أو لقيامي بالتّدريس على أكمل وجه.					
11. لا تتاح لي الفرصة الكافية للتّعبير عن آرائي الشّخصيّة.					
12. أتقاضى راتبا غير ملائم بالنّسبة للعمل الّذي أقوم به.					
13. ليس لي دور يذكر في القرارات الّتي تُتّخذ بشأن ما يجري من أمور في الفصل أو المدرسة.					
14. لا أجد ما يستثيرني ويشجّعني نحو عملي انفعاليّا و عقليّا .					
15. تنقصني الفرص اللاّزمة للتّحسّن في عملي.					
16. أشعر بالإحباط حينما أحاول فهم حقيقة سلوك الطّلاّب.					
17. أشعر بالإحباط بسبب مشكلات الضّبط و النّظام في الفصل المدرسي.					
18. أشعر بالإحباط حينما أحاول تدريس التّلاميذ الّذين تنقصهم الدّافعيّة للتّعلّم.					
19. أشعر بالإحباط لأنّ هناك من الطّلاّب من يتحسّن أداؤهم إذا حاولوا بذل جهد أكبر.					
20. أشعر بالإحباط بسبب عدم ملائمة الإجراءات المتّبعة للضّبط والنّظام في المدرسة.					
21. أشعر بالإحباط حينما تلقى سلطتي رفضا من الطّلاّب أو الإدارة .					
22. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بعدم الأمان					
23. تؤدّي الضّغوط بي إلى أن أشعر بالعجز عن مواجهة تلك الضّغوط.					
24. تؤدّي الضّغوط بي إلى جرح مشاعري					
25. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بالاكتئاب.					
26. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بالقلق					
27. تؤدّي الضّغوط بي إلى التّعرض إلى المرض					
28. تؤدّي الضّغوط بي إلى استخدام عقاقير يقرّرها الأطباء					

29. تؤدّي الضّغوط بي إلى استخدام العقاقير الّتي تعطي تأثيرات مضادّة.					
30تؤدّي الضّغوط بي إلى أن يصير تنفّسي سريعا أو غير عميق .					
31. تؤدّي الضّغوط بي إلى كثرة التّدخين.					
32. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بازدياد ضغط الدّم.					
33. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بشدّة أو سرعة ضربات القلب.					
34. تؤدّي الضّغوط بي إلى أن تنتابني آلام في المعدّة لفترة طويلة.					
35. تؤدّي الضّغوط بي إلى أن تنتابني تقلّصات في المعدّة.					
36. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بالإنهاك.					
37. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بالضّعف الجسمي.					
38. تؤدّي الضّغوط بي إلى الشّعور بالتّعب في غضون فترة وجيزة.					
39. تؤدّي الضّغوط بي إلى أن تنتابني حموضة في المعدّة.					
40. تؤدّي الضّغوط بي إلى أن أنام أكثر ممّا هو معتاد.					
41. تؤدّي الضّغوط بي إلى أن ألجأ إلى المماطلة أو التّأجيل.					
42. أرى أنني أسرع في كلامي أكثر ممّا يجب.					
43. ليس هناك وقت كاف لعمل ما هو مطلوب من أشياء					
44. أجد أنّه لزاما عليّ أن أحاول أن أقوم بعمل أكثر من شيء واحد في وقت واحد.					
45. ينفذ صبري إذا لاحظت أنّ الآخرين يعملون ببطء شديد.					
46. ليس لديّ إلاّ وقت قليل للاسترخاء و الاستمتاع ببعض الوقت.					
47. من السّهل أن أدين أو أورّط نفسي في متاعب أو مشاكل .					
48. أفكّر أثناء الحديث في أمور غير مترابطة.					
49. أشعر بعدم الارتياح من ضياع الوقت.					

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بناي، نوال(2021). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اساتذة المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية في ابتدائيات مقاطعة جندل. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 7(2)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 55-71.