



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

معهد التربية البدنية والرياضية

قسم التربية البدنية و الرياضية



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في التربية البدنية و الرياضية تخصص تربية و علم الحركة.

بعنوان:

الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

بحث وصفي أجري على مدرسي التربية البدنية و الرياضية في بعض متوسطات ولاية معسكر.

إشراف:

- د.مقراني جمال.

إعداد الطلبة:

-بن عبد المومن رابحية.

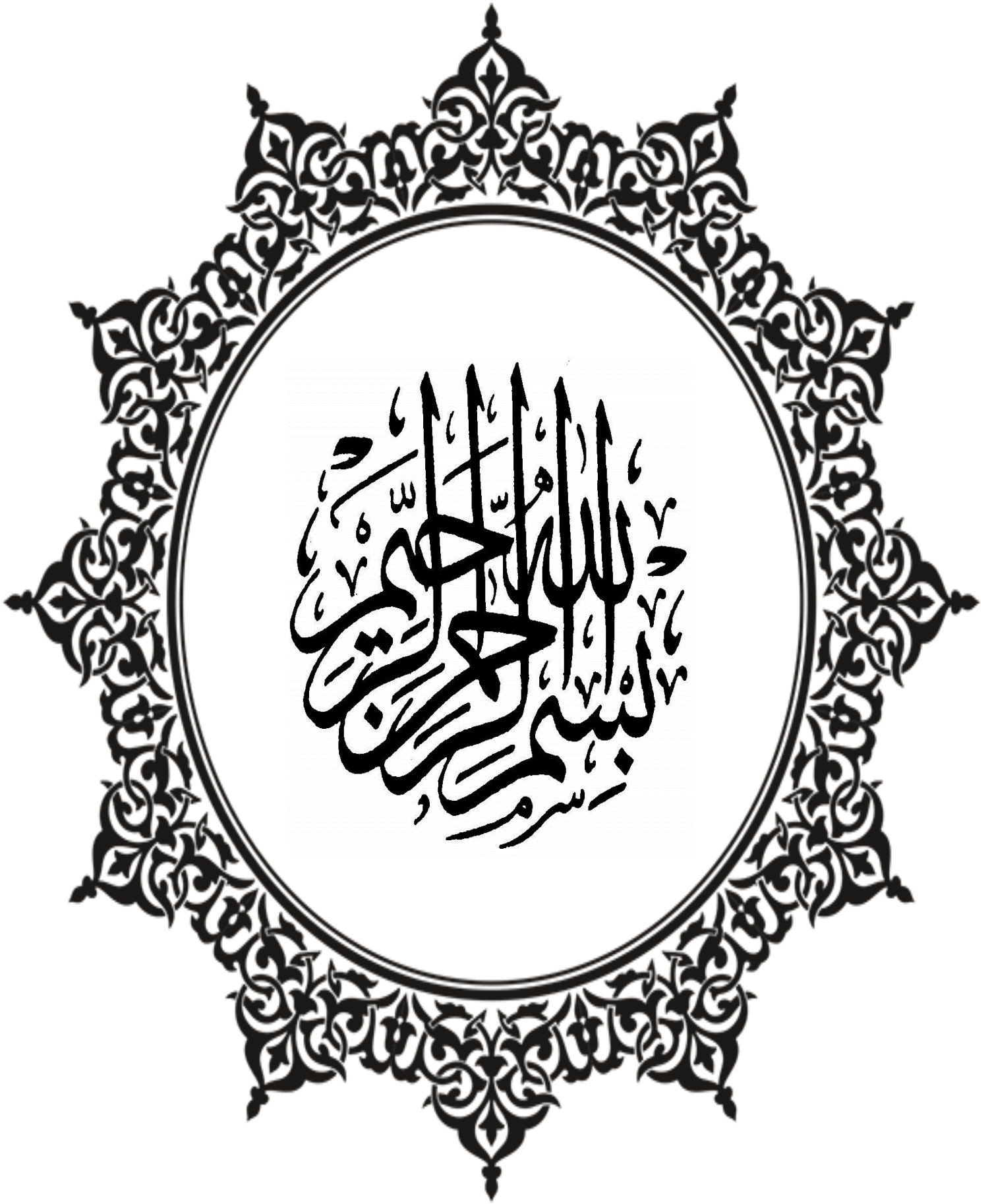
-سنوسي عبد القادر ياسر.

- بن عجمية محفوظ.

السنة الدراسية:

2017/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة العلق: الآية (1)

صِدْقَةُ اللَّهِ الْعَظِيمِ

الإهداء

أهدى عملي المتواضع هذا

إلى...جنة الدنيا.... إلى عنوان الحب الصادق.... إلى نبع الحنان و الامان....

إلى من جعل الله الجنة تحت اقدامها.... إلى من كان دعاؤها سر نجاحي....

إلى من شجعتني لإتمام الدراسة و عدم التخلي عن احلامي.... إلى أمي الحبيبة

إلى الذي كدى و ربى.... إلى رمز العطاء و التضحية.... إلى والدي الغالي

أطال الله في عمرهما

إلى من عشت معهم سنين حياتي.... إلى من شاركني الأفراح و الأحزان....

إلى من رافقوني في هذا المشوار بالعون و الدعاء.... إلى أختي العزيزة و إخوتي.

إلى من تحلى بالإخاء و تميز بالوفاء و العطاء.... إلى اللواتي لن أنساهن.... إلى رفيقات دربي خديجة.
فوزية. وأشواق ربي يشفيها.

إلى الذين لم تغمض جفونهم لطلب العلم جاعلين نصب أعينهم قول الله تعالى "اقرأ".

اليهم جميعا أهدى ثمرة هذا الجهد المتواضع وفاء و تقديرا

بن عبد المومن رابحية

الإهداء

أهدي عملي المتواضع

إلى روح ابي الطاهرة، رحمة الله عليه

إلى أُمي الغالية اطل الله في عمرها

إلى أختي العزيزة.

إلى صديق دربي عبد الحليم بوثلجة.

أهديكم ثمرة هذا العمل المتواضع.

سنوسي ياسر عبد القادر.

الإهداء

أهدي عملي المتواضع

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما.

إلى إخوتي و كل العائلة .

إلى كل ما كانت له لمسة في مشواري الدراسي من الإبتدائي إلى الجامعة.

إلى كل أصدقائي داخل و خارج الجامعة.

أهديكم ثمرة هذا العمل المتواضع.

بن عجمية محفوظ

التقدير و الشكر

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف الأنبياء و المرسلين سيدنا محمد و على اهله و صحبه أجمعين. نشكر الله و نحمده على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل حمدا يليق بجلاله و عظمته و نرجو ان يكون عملا نافعا متقبلا.

و يطيب لنا في هذا المقام ان نتقدم بالشكر الجزيل و الثناء العظيم لكل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث سواء من قريب او من بعيد و أخص بالذكر الأستاذ د جردم بن ذهبية له جزيل الشكر لرحاب صدره و سعة صبره معنا و الأستاذ خالد وليد و الأستاذ. د كحلي نشكركم كثيرا و نرجوا من المولى عز وجل أن يثنيهم خير الثواب.

و نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف البروفيسور جمال مقراني.

كما نتقدم بالشكر و الامتنان للأساتذة المحكمين لما بذلوه من جهد في تحكيم أدوات الدراسة و لما قدموه من نصح و مشورة.

كما نشكر أفراد عينة الدراسة الذين تجاوبوا معنا و ساعدونا و قدّموا لنا التسهيلات لتطبيق الدراسة الميدانية.

و في النهاية نتوجه بالشكر و التقدير الى كل الزملاء و الزميلات الذين ساعدونا ووقفوا معنا لإتمام هذا البحث و على الجهد الكبير و التوجيهات و لو بكلمة طيبة و دعاء صدق .

ولهؤلاء جميعا منا كل الشكر و الصحة و الامتنان

والله موفق لما فيه الخير و السداد

بن عبد المومن رابحية- سنوسي عبد القادر ياسر- بن عجمية محفوظ.

الملخص:

دراسة بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية"، هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، ولقد تكونت عينة الدراسة من 50 أستاذ تربية بدنية و رياضية الطور المتوسط بنسبة 33.33% وتم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يتماشى مع طبيعة الموضوع.

واستخدم "مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن العلاوي و مقياس الرضا الوظيفي للسيد فهمي علي 2015 " كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تخص الراتب الشهري، الحوافز والترقية، المكانة الاجتماعية للعمل للأستاذ، العلاقة مع الزملاء، وكلما كانت الأجهزة و الامكانيات و كذا توفر الوقت قل العبء على الأستاذ وارتفع مستوى الرضا الوظيفي عن العمل لديه.

وقد أوصى الطلبة الباحثون بالعديد من التوصيات التي من شأنها تحسين مستوى الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ومن أهمها ضرورة تولى وزارة التربية والتعليم موضوع الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي أهمية خاصة لما له من تأثيرات وانعكاسات على سير العمل و مردودية التلاميذ، و رضا الأستاذ عن نفسه حتى يكون راضيا عن عمله و اختيار الجانب المضيء من حياته.

الكلمات المفتاحية:

-الضغوط المهنية. / -الرضا الوظيفي. / -أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

Résumé :

Une étude intitulée Pressions professionnelles et leur relation à la satisfaction au travail parmi les professeurs d'éducation physique et sportive, l'étude visait à mettre au jour le lien entre les pressions professionnelles et la satisfaction professionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive de phase intermédiaire à 33,33% et choisis au hasard.

Étudiez l'approche descriptive car elle correspond à la nature du sujet. Et utilisé la mesure de la pression professionnelle de Mohammed Hassan Alawi et l'échelle de satisfaction de M. Fahmi Ali 2015 pour collecter des données du champ d'étude.

Les résultats de l'étude ont montré qu'il existait une pression professionnelle sur les enseignants d'éducation physique et sportive concernant le salaire mensuel, les incitations et la promotion, le statut social du travail de l'enseignant, les relations avec les collègues, le nombre croissant de dispositifs et de capacités ainsi que la disponibilité de temps, la charge moindre pour les enseignants et le niveau de satisfaction professionnelle. A propos de son travail.

Les étudiants de recherche ont recommandé plusieurs recommandations pour améliorer le niveau de pression professionnelle et son lien avec la satisfaction au travail, la plus importante étant la nécessité pour le ministère de l'Éducation de se préoccuper de la question de la pression professionnelle et de la satisfaction au travail, notamment en raison de ses effets sur le processus de travail. Le professeur lui-même doit être satisfait de son travail et choisir le bon côté de sa vie.

Les mots clés:

Pressions professionnelles / satisfaction professionnelle / professeurs d'éducation physique et sportive.

Abstract:

A study entitled Occupational pressures and their relation to job satisfaction among the professors of Physical and sports Education, the study aimed at uncovering the relationship between the professional pressures and job satisfaction of the professors of physical education and sports intermediate phase by 33.33% and randomly chosen. Study the descriptive approach because it is consistent with the nature of the subject. And used the measure of professional pressure of Mohammed Hassan Alawi and the scale of satisfaction of Mr. Fahmi Ali 2015 to collect data from the field of study.

The results of the study showed that there is a professional pressure on the teachers of physical and sports education regarding the monthly salary, incentives and promotion, the social status of the work of the teacher, the relationship with colleagues, and the more devices and capabilities and the availability of time the less burden on teachers and the level of job satisfaction About his work.

The research students recommended several recommendations that would improve the level of professional pressure and its relation to job satisfaction. The most important of these is the need for the Ministry of Education to take the subject of professional pressures and job satisfaction especially because of its effects on the work process, Professor himself to be satisfied with his work and choose the bright side of his life.

Key words:

-Professional pressures / -job satisfaction / -professor of physical and sports
education

قائمة الجداول.

| الرقم | عنوان الجداول | الصفحة |
|-------|---|--------|
| (1) | -عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي. | 36 |
| (2) | يمثل تعديل مقياس الضغوط المهنية. | 47 |
| (3) | يمثل تعديل مقياس الرضا الوظيفي. | 48 |
| (4) | -توزيع أساتذة التربية البدنية و الرياضية على بعض متوسطات ولاية معسكر. | 49 |
| (5) | -مدرج مقياس الضغوط المهنية. | 51 |
| (6) | -مدرج مقياس الرضا الوظيفي. | 51 |
| (7) | -يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستمارة. | 52 |
| (8) | -معامل ارتباط بين أبعاد الاستبيان و الدرجة الكلية. | 53 |
| (9) | -يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستمارة. | 54 |
| (10) | -معامل ارتباط بين أبعاد الاستبيان و الدرجة الكلية. | 55 |
| (11) | -يبين نتائج العلاقات الارتباطية للدراسة الاستطلاعية لمقياس الضغوط المهنية. | 56 |
| (12) | -يبين نتائج العلاقات الارتباطية للدراسة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي. | 57 |
| (13) | -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور العمل مع التلاميذ في المدرسة. | 62 |
| (14) | -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور الامكانيات المادية المدرسية. | 66 |
| (15) | -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات | 69 |

| | | |
|-----|---|--|
| | لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور العمل الراتب الشهري للأستاذ. | |
| 73 | (16) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور مستشاري التوجيه التربوي الرياضي. | |
| 76 | (17) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور العلاقة بين الأستاذ و ادارة المؤسسة. | |
| 81 | (18) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور العلامة مع الزملاء. | |
| 83 | (19) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل محور من محاور مقياس الضغوط المهنية. | |
| 85 | (20) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي محور الراتب الشهري. | |
| 88 | (21) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي لمحور مهام العمل و واجباته. | |
| 92 | (22) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي محور العلاقة مع الادارة. | |
| 95 | (23) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي لمحور الحوافز و الترقية. | |
| 99 | (24) -التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي لمحور العلاقة مع الزملاء. | |
| 102 | (25) - التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية و مجموعة الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي لمحور المكانة الاجتماعية للعمل. | |
| 105 | (26) -المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل محور من | |

| | | |
|-----|--|------|
| | محاور مقياس الرضا الوظيفي. | |
| 107 | -العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور الراتب الشهري. | (27) |
| 107 | -العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور العلاقة و واجباته | (28) |
| 108 | -العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الادارة | (29) |
| 109 | -العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور الحوافز و الترقية | (30) |
| 110 | - العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الزملاء | (31) |
| 111 | -العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور المكانة الاجتماعية للعمل | (32) |

قائمة الأشكال.

| الرقم. | الشكل. | الصفحة. |
|--------|--|---------|
| (1) | -يوضح عناصر ضغوط العمل. | 10 |
| (2) | -نموذج مارشال للضغوط المهنية. | 25 |
| (3) | -نموذج كوبر للضغوط المهنية. | 26 |
| (4) | -نموذج هب للضغوط المهنية. | 27 |
| (5) | -نموذج جيبسون و آخرون للضغوط المهنية. | 28 |
| (6) | -نموذج من طرف الباحث لنظرية القيم. | 39 |
| (7) | - نموذج العدالة. | 40 |
| (8) | -المدرج الهرمي للحاجات الانسانية ماسلو 1954. | 41 |
| (9) | -مدرج محور العمل مع التلاميذ. | 65 |

| | | |
|-----|--|------|
| 69 | -مدرج محور الامكانات المادية المدرسية. | (10) |
| 72 | -مدرج محور الراتب الشهري للأستاذ. | (11) |
| 76 | -مدرج محور مستشاري التوجيه الرياضي. | (12) |
| 79 | -يوضح محور العلاقة بين الأستاذ و ادارة المؤسسة . | (13) |
| 83 | -يوضح محور العلاقة مع الزملاء. | (14) |
| 88 | - يوضح محور الراتب الشهري. | (15) |
| 91 | - يوضح محور مهام العمل و واجباته. | (16) |
| 95 | -يوضح محور العلاقة مع الإدارة. | (17) |
| 98 | يوضح محور الحوافز و الترقية. | (18) |
| 102 | يوضح محور العلاقة مع الزملاء. | (19) |
| 105 | بوضح محور المكانة الاجتماعية. | (20) |

قائمة المحتويات

| | |
|---|--|
| أ | الموضوع |
| ب | إهداء. |
| ج | شكر و تقدير. |
| | ملخص البحث: العربية/ الفرنسية/ الانجليزية. |
| ط | قائمة الجداول. |
| ي | قائمة الأشكال |
| م | قائمة المحتويات |

الجانب التمهيدي

- 1- مقدمة البحث.....1
- 2- مشكلة البحث.....4
- 3- أهداف البحث.....5
- 4- فرضيات البحث.....5
- 5- أهمية البحث.....5
- 6- مصطلحات البحث.....6
- 7- الدراسات السابقة و المشابهة.....7

الباب الأول: الجانب النظري.

الفصل الأول

- تمهيد.....18
- 1- الضغوط المهنية.....18
- أ- تعريف الضغوط المهنية.....18
- تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين.....19
- ب- عناصر ضغوط العمل.....20
- 1- عنصر المثير.....20
- 2- عنصر الاستجابة.....20
- 3- عنصر التفاعل.....20
- عنصر الادراك.....21
- عنصر الفروق الفردية.....21
- ج- أنواع الضغوط المهنية.....21
- 1- أنواع الضغوط وفق معيار الأثر.....21
- الضغوط الايجابية.....21

- الضغوط السلبية.....21
- 2- أنواع الضغوط حسب معيار السبب.....22
- الضغوط الأسرية.....22
- ضغوط النقص.....22
- ضغوط العدوان.....22
- ضغوط السيطرة.....22
- 3- حسب معيار الشدة.....22
- ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية.....22
- ضغط ذو أصل خارجي.....22
- جهاد مرتبط بالحاجة للإبداع.....22
- 4- من حيث الفترة الزمنية.....22
- الضغوط البسيطة.....22
- الضغوط المتوسطة.....22
- الضغوط المضاعفة.....22
- 5- من حيث المصدر.....22
- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية.....22
- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد.....23
- ت- آثار الضغوط المهنية.....23
- 1- الآثار الايجابية.....23
- 2- الآثار السلبية.....23
- أ- آثار الضغوط على الفرد.....23
- آثار سلوكية.....23
- آثار نفسية اجتماعية.....24
- آثار صحية.....24
- ب- آثار الضغوط على المنظمة.....24
- ث- النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل.....25
- 1- نموذج مارشال.....25

- 26.....2- نموذج كوبر
- 26.....3- نموذج هب
- 27.....4- نموذج جيبسون و آخرون
- 27.....2-أستاذ التربية البدنية و الرياضية
- 28.....أ- التربية البدنية و الرياضية
- 29.....ب-أستاذ التربية البدنية و الرياضية
- 29.....ح- كفاءات أستاذ التربية البدنية و الرياضية
- 29.....1- الكفاءة المهنية
- 30.....2- الكفاءات التدريسية
- 30.....3- الكفاءات العلمية
- 30.....4- الكفاءات الشخصية
- 31.....5- الكفاءات الأخلاقية
- 31.....ت- واجبات مدرس التربية البدنية و الرياضية
- 31.....ث- دور مدرس التربية البدنية و الرياضية
- 31.....1- دور المدرس في تربية التلاميذ
- 32.....2- دور المدرس بصفته عضوا في المجتمع
- 32.....3- دور المدرس بصفته عضوا في المدرسة
- 32.....خاتمة

الفصل الثاني

- 34.....تمهيد
- 34.....أ- تعريف الرضا الوظيفي
- 35.....ب-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
- 35.....1- عوامل فردية
- 35.....2- عوامل اجتماعية
- 35.....3- عوامل ثقافية

- 35.....4- عوامل تنظيمية.....
- 35.....5- عوامل بيئية.....
- 36.....ت - أهمية الرضا الوظيفي.....
- 36.....ث - الأسباب الداعية الى الرضا الوظيفي.....
- 37.....ج- كيفية حدوث الرضا الوظيفي.....
- 37.....1- الحاجات.....
- 37.....2- الدافعية.....
- 38.....3- الأداء.....
- 38.....4- الاشباع.....
- 38.....5- الرضا.....
- 38.....ح- عناصر الرضا الوظيفي.....
- 38.....1- الرضا عن الأجر.....
- 38.....2- الرضا عن محتوى العمل.....
- 38.....• درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد.....
- 38.....• درجة تنوع مهام العمل.....
- 38.....• استخدام الفرد لقدراته.....
- 38.....• خبرات النجاح و الفشل في العمل.....
- 38.....3- الرضا عن فرص العمل.....
- 38.....4- الرضا عن الاشراف.....
- 38.....5- الرضا عن جماعات العمل.....
- 38.....6- الرضا عن ظروف العمل.....
- 38.....خ- نظريات الرضا الوظيفي.....
- 39.....1- نظرية القيم.....
- 39.....• القيم الاقتصادية.....
- 39.....• القيم الاجتماعية.....
- 39.....• القيم الجمالية.....
- 39.....• القيم الدينية.....
- 39.....2- نظرية العدالة و تقسيم الرضا الوظيفي.....

- 3- نظرية الحاجات.....40
- 4- نظرية زاد.....41
- 5- أهم الدروس لنظرية زاد.....42
- الثقة.....42
- الحذف و المهارة.....42
- الألفة و المودة.....42
- د- علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي.....42
- 1- هناك علاقة طردية بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي.....42
- 2- هناك علاقة عكسية بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي.....43
- خاتمة.....43

الباب الثاني: الجانب التطبيقي.

الفصل الأول

- تمهيد.....46
- 1- الدراسة الاستطلاعية.....46
- أ-مدة و مكان الدراسة الاستطلاعية.....46
- ت-عينة الدراسة الاستطلاعية.....46
- ث-أداة الدراسة الاستطلاعية.....46
- 2- منهج البحث.....48
- 3- مجتمع و عينة البحث.....48
- أ- مجتمع البحث.....48
- ب-عينة البحث.....49
- 4- تحديد متغيرات البحث.....49
- أ- متغير مستقل.....49
- ب- متغير تابع.....49
- 5- مجالات البحث.....50
- أ- المجال البشري.....50
- ب- المجال الزمني.....50

| | |
|----|--------------------------------------|
| 50 | ت - المجال المكاني..... |
| 50 | 6- أدوات البحث..... |
| 50 | أ- مقياس الضغوط المهنية..... |
| 50 | ب- مقياس الرضا الوظيفي..... |
| 51 | 7- الأسس العلمية المستخدمة..... |
| 51 | أ- صدق الأداة..... |
| 51 | • صدق المحكمين..... |
| 51 | • صدق التكوين الفرضي..... |
| 55 | ب- تباث الأداة..... |
| 55 | *معامل ألفا كرونباخ..... |
| 55 | *طريقة إعادة تطبيق نفس الاختبار..... |
| 57 | ت- الموضوعية..... |
| 58 | - الدراسة الأساسية..... |
| 58 | 8- الوسائل الاحصائية..... |
| 58 | أ- النسبة المئوية..... |
| 59 | ب- المتوسط الحسابي..... |
| 59 | ت- الانحراف المعياري..... |
| 59 | ث- معامل ألفا كرونباخ..... |
| 59 | ج- معامل ارتباط بيرسون..... |
| 60 | خاتمة..... |

الفصل الثاني.

| | |
|-----|-------------------------------------|
| 62 | 1- تمهيد..... |
| 62 | 2- عرض و تحليل النتائج..... |
| 68 | أ- عرض و تحليل الفرضية الأولى..... |
| 84 | ب- عرض و تحليل الفرضية الثانية..... |
| 106 | ت- عرض و تحليل الفرضية الثالثة..... |
| 11 | 3- الاستنتاجات..... |
| 112 | 4- مناقشة الفرضيات..... |

| | |
|----------|-------------------------|
| 112..... | أ- الفرضية الأولى..... |
| 113..... | ب- الفرضية الثانية..... |
| 114..... | ت- الفرضية الثالثة..... |
| 116..... | 5- التوصيات..... |
| 117..... | 6- خلاصة عامة..... |
| 118..... | 7- مصادر و مراجع..... |
| 124..... | 8- الملاحق..... |

التعريف بالبحث

- 1-مقدمة البحث.
- 2-مشكلة البحث.
- 3-أهداف البحث.
- 4-فرضيات البحث.
- 5-أهمية البحث.
- 6-مصطلحات البحث.
- 7-الدراسات السابقة و المشابهة.

1- مقدمة البحث:

التربية بمفهومها الحديث ضرورية وجماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية. تعتبر التربية البدنية والرياضية منذ القدم فنا وعلم له أصوله ومبادئه وأهدافه تعزز من خلاله عملية التعليم وكسب المهارات الحركية وأضحت بأهدافها وبرامجها من العوامل والعناصر الأساسية التي تبنى عليها المجتمعات الحديثة والمتطورة. فالتربية البدنية أحد فروع التربية الأساسية التي تستمد نظريا من العلوم المختلفة عن طريق النشاط البدني المختار الموجه والمنظم اعدادا متكاملًا يتلاءم مع حاجات المجتمع. فقد أصبحت التربية البدنية محط اهتمام كل الشعوب لأنها تشكل بنظمها وقواعدها ميدانا هاما وواسعا من ميادين التربية العامة و عنصر أساسيا للفرد في بناء المجتمع. حيث تعبر عن سلوكيات المنظمة بطابعها التربوي التعليمي، وفي اطارها التفاعلي داخل الجماعات كما تساهم في اعداد الفرد فكريا، عاطفيا، بدنيا، وتمكنه اجتماعيا عن تحقيق الذات الخلقية كالنظام والطاعة والاحترام. (لورق يوسف، 2007ص8). يعيش الانسان في بيئة متغيرة باستمرار نظرا لتقدم العلوم بمختلف أنواعها مما يترتب ضغوط التي تعد من عوائق مظاهر الحياة الانسانية التي لا يمكن تفاديها، ويمثل العمل عملية تطبق بالاشتراك بين الانسان والطبيعة وتتفد بالاعتماد على استخدام تقنية معينة ومنه مدرس التربية البدنية والرياضية هو عنصر رئيسي في العملية التربوية و عليه يتوقف نجاحها أو فشلها و لا يخفى على أحد أن دور مدرس التربية البدنية والرياضية له تأثير فعال في مختلف السلوكيات التي يقوم بها التلاميذ بحكم طبيعة عمله و اتصاله معهم لذا يجب على الحكومة أن تضعه في أرفع مكانة فهو يساهم في تربية النشأ. (د. عائشة التايب، 2011ص15). إذ تسعى التربية البدنية والرياضية كمادة تعليمية في مرحلة التعليم المتوسط الذي تكون فيه العملية التعليمية والتربوية مترابطتين و على أشدهما في نقل المعلومات للتلاميذ و تلقينه اياها. (أبو معارف نسيمة. سعدي أحمد، 2012ص362) وهذا ما يساعد على اثناء معارفه و توسيع امكاناته من أجل دعم التربية البدنية ويقتصر ذلك على كفاءة الأستاذ وخبرته و تجربته فهذه الضغوط تؤثر

على جودة العملية التعليمية. كما أضحت هذه الأخيرة تشكل جزءا من حياة الانسان نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في العصر الحالي فهي متفشية في كافة البيئات والمجتمعات. (ابو مصطفى نظمي، والزينة دينة، 2009ص303-347). ومنه ضغوط العمل لقت عدة مجالات لما لها من انعكاسات سلبية على سلوك الفرد ورضاهم عن العمل التي تتمثل في مجموعة المواقف التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله بدرجات متفاوتة و متباينة منهم من يتعايش معها و يتشكل له دافع و منهم من يستسلم فيتولد له مشاكل نفسية و صحية و جسمية كالتعب و الارهاق فيميل الفرد أن يتصرف اتجاه عمله بشكل معين في تعامله مع الزملاء و احترامه لرئيسه و لأنظمة المؤسسة. (ماهر أحمد، 2005ص224). حيث أن شعور المشرف بضغط مهنية يمكن أن يؤثر على رضاه الوظيفي و بالتالي يمتد أثر ذلك سلبا على العملية التربوية بشكل عام. (الشامات أمل،، 2006ص33-53). و الرضا الوظيفي كونه حالة انفعالية يصعب التحكم فيها و ذلك راجع لما يرغب فيه الفرد العامل كالأجر المرتفع الذي له أهمية كبيرة في اتباع حاجات الفرد و كذا محتوى العمل يزيد من ارتباط الفرد بمنصبه و رضا المشرف عن وظيفته يعتبر مقياسا لمدى فاعلية أدائه فمستوى رضاه عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل. (البلادي صالح، 2009ص2). وهذا ما توصلت له العديد من الدراسات كدراسة (السلوم 2002) ضغوط العمل التنظيمية و علاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الاداريات-المملكة العربية السعودية-التي وصت إلى تخفيف العبء عن المشرفين التربويين والاهتمام بالنمو المهني و التحفيز المادي و المعنوي لهم. ودراسة(جودة واليافي2002)لضغوط العمل و علاقتها بالتوجيه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في وزارة الثقافة-جمهورية مصر العربية- التي وصت بجعل الضوابط و الأنظمة والقواعد أكثر مرونة مما يساهم في التخفيف سواء من ضغوط العمل أو عدم الرضا الوظيفي. وفي دراستنا هذه تطرقنا إلى الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي وفي البداية قسمنا دراستنا إلى جانب تمهيدي و هو الإطار العام للدراسة مقدمة، مشكلة،

فرضيات، أهداف و أهمية الدراسة ومصطلحات، و في الأخير استعرضنا بعض من الدراسات التي تناولت الموضوع و إلى بابين :

باب نظري: ويشمل فصلين:

-فصل(1) : تطرقنا فيه إلى الضغوط المهنية و أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

-فصل(2): شمل هذا الفصل موضوع الرضا الوظيفي.

باب تطبيقي: و يشمل فصلين:

-فصل(1) تناولنا فيه الأسس المنهجية للدراسة الميدانية من حيث المنهج و مجتمع وعينة و أدوات البحث. وتناولنا أيضا ثبات و صدق الأداة المستعملة وكذلك الأساليب المعتمدة في المعالجة الاحصائية.

-فصل(2): عرض و تحليل النتائج و أخيرا التعليق على مدى تحقق فرضيات البحث و التي من خلالها توصلنا إلى استنتاجات و خلاصة عامة و توصيات.

2- مشكلة البحث:

يعتبر الرضا الوظيفي حالة وجدانية سارة تنتج تقويم جهد العمل ومدى توافق قدراته مع الوظيفة التي يشغلها و كذا الضغط المهني الذي يعتبر حالة من التوتر الانفعالي الناتج عن المواقف الصعبة و محاولة التكيف معها قد يؤثر على جوانب كثيرة من الحياة المهنية. ونظرا لأهمية العنصر البشري الذي يعتبر المحور الأساسي للإنتاج في المنظومة فإن الاهتمام بدرجة رضاه عن عمله أمرا هاما نظرا لكونه يساعد على رفع كفاءة و فعالية المؤسسة ومواجهة التحديات و المنافسات و تحفيزه على العمل و ذلك من خلال توفير الوسائل الممكنة لذلك كما أضحت الضغوط و العمل يسيران جنبا إلى جنب لسبب واحد و أن العاملين في المهن المختلفة يتعرضون لدرجات مختلفة من الضغوط. (مصطفى عبد العظيم، 2005ص290). فيعتبر العديد من الباحثين والمفكرين أن ظهور الضغوط المهنية مرتبط أساسا باكتشاف الإنسان لعالم الصناعة الواسع حيث صرح البعض منهم بأن حدوث هذا النوع من الضغوط راجع إلى عاملين رئيسيين هما متطلبات العمل والخصائص الشخصية للفرد(سلامي باهي، 2008ص5)

و يرى الطلبة الباحثون أن الانسان في وقتنا الحاضر يعيش عصرا يمكن أن يسمى بعصر القلق و الضغوط الناتجة عن التقدم التكنولوجي و ما يعنينا في هذا الجانب بالتحديد ضغوط العمل لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية فلقد زاد الاهتمام بهذا الموضوع في الآونة الأخيرة لأهمية نتائجه في اتخاذ العديد من القرارات بالعاملين والتأثير في سلوكهم، و مستوى تفاعلهم و إحساسهم بالمؤسسة التي يعملون بها. لذلك أصبحت المنظومة تعمل على إيجاد حلول ، و ذلك من أجل الحفاظ على أمنها واستقرارها بحيث تنقص من حدة هذه الضغوط و في المقابل تزيد من رضاه الوظيفي. و نظرا لأهمية هذا الموضوع سينصب اهتمامنا في هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، و بعد العرض السابق و تقديم صورة حول موضوع الدراسة فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل العام كما يلي:

-هل هناك علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟ و يتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1-ما هي الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية؟

2-هل أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضون وظيفيا في ظل الضغوط المهنية؟

3-هل هناك دلالة احصائية بين هذه الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟

3- أهداف البحث:

أ- الهدف العام:

- التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

ب- الأهداف الفرعية:

1-التعرف على الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

2-معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل الضغوط المهنية.

3-تحديد نوع من العلاقة بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية والرضا الوظيفي.

4- الفرضيات:

أ- الفرضية العامة:

-هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

ب- الفرضيات الفرعية:

1-توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

2-هناك نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالرغم من وجود الضغوط المهنية.

3-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

5- أهمية البحث:

أ- من الناحية النظرية:

تستمد الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع التي تناولته و من خلال اشكالياتها وفرضياته المطروحة و يمكن أن تبرز أهمية الدراسة في أهمية الرضا الوظيفي لكونه يشكل أحد أسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يقوم به أستاذ التربية البدنية والرياضية و الذي هو أساس التفوق و مؤشر نجاح العملية التعليمية و تبرز أهمية الدراسة في العلاقة التي بين الضغوط التي تواجه الأساتذة و بين رضاهم الوظيفي.

● هذه الدراسة تعتبر إضافة لمكتبة البحوث للاستفادة منه في بحوث أخرى.

ب- من الناحية التطبيقية:

● لفت نظر المسؤولين حول الضغوط المهنية التي تواجه الأساتذة.

● إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من خلال التعرف إلى أهم الأساليب التي يتبعها الأساتذة لمواجهة ما يتعرضون له من ضغوط أثناء أدائهم لعملهم و إتاحة الفرصة لمديري المؤسسات على تنمية الأساليب الإيجابية لديهم.

● مساهمة نتائج البحث في وضع حد لهذه الضغوط المهنية التي تواجه الأساتذة للوصول إلى رضاهم الوظيفي و النجاح في عملهم.

● كما تبرز أهمية الدراسة في أنها تلفت نظر المسؤولين إلى العناية بضغوط العمل و رسم سياسات واضحة كفيلة بتحقيق آثارها مما يترتب عنها تحسين جودة التعليم.

6- مصطلحات البحث:

أ- الضغوط المهنية:

لغويا: الضغط = ضيق، شدة. (شحاتة حسن. نجار زينب، 2003ص208)

الضغط: القهر، الاضطراب، مشقة. (بن زروال فتيحة، 2001ص441)

اصطلاحا:

يعرف " لوثن " الضغوط بأنها "استجابة الجسم لمجموعة من المواقف و المتغيرات البيئية و التي يترتب عنها العديد من الانحرافات و الآثار السلوكية و الفسيولوجية والنفسية

للعاملين في المنظمة. (جلدة سامر، 2009ص174)

middle mist et hill يعرفان الضغوط بأنها "تلك القوى الخارجية التي تمارس

تأثيرها على الفرد، و يترتب عنها الاجهاد النفسي و الجسماني و السلوكي لهذا الفرد.
(محمد اسماعيل بلال، 2008ص42)

اجرائيا: ضغوط العمل هي الصعوبات التي تواجه الفرد داخل بيئة عمله و تأثر فيه نفسيا، جسميا، سلوكيا نتيجة تفاعل هؤلاء الأفراد مع بيئتهم المهنية الضاغطة.
ب- الرضا الوظيفي:

لغويا: الرضا في اللغة ضد السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلا و رضي عنه، أحبه وأقبل عليه. (ابن منظور و آخرون، 1956ص323)
اصطلاحا:

يعرفه محمد حافظ على أنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله، فقد تكون ايجابية أو سلبية، أو عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله. (حجازي.محمد حافظ، 2006ص96)

اجرائيا: هو الرضا النفسي المطلق عن كل ما يتعلق بالعمل أي رد فعل من الفرد نتيجة قبوله لعمله من أجر و إشراف و غير ذلك.
ج- أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

هو رائد اجتماعي ويعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل، و يعمل على أن يعد التلاميذ بحيث يستطيعون التعامل مع هذه المشاكل و حلها كما أنه يسهم في ارشادهم إلى كيفية التغلب على ما يصادفهم و ينمي قدراتهم العقلية و البدنية. (زغلول محمد سعد. مصطفى السايح محمد، 2004ص197)

اجرائيا: الشخص الذي ينوب على الجماعة في تربية أبنائهم و تعليمهم و تنمية القدرات و المهارات لديهم، يتمتع بالكفاءة و الإعداد و التأهيل، يحصل على مؤهلات مهنية محددة و أوراق اعتماد من قبل الجامعة أو الكلية و يوظف من قبل الدولة مقابل أجر قيامه بهذه المهمة و يقوم بتدريس مادة واحدة تتوافق مع تخصصه.

7- الدراسات السابقة و المشابهة:

أ- الدراسات العربية:

1-دراسة "خنيش علي2007-2008" مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في التربية البدنية و الرياضية تحت عنوان "أسلوب الاشراف الاداري و علاقته بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية" إشراف الأستاذ بن عكي محمد آكلي.
مشكلة الدراسة: ما مدى علاقة أسلوب الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟
هدف الدراسة:

-التعرف على أسباب التقليل من شأن التربية البدنية و الرياضية؟
-التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية؟

-الكشف عن طبيعة العلاقة بين أسلوب الإشراف و مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية؟
فرضية الدراسة: هناك علاقة جوهرية بين أسلوب الاشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

المنهج: استخدم المنهج الوصفي الملائم لمشكلة الدراسة و أهدافها.
العينة: شملت عينة البحث (180) أستاذ بمؤسسات مديرية التربية ولاية الجلفة.
الأداة: استخدم الباحث استبيان لجمع المعلومات.

نتائج الدراسة: يؤثر أسلوب الإشراف الإداري المباشر سلبا في مستوى الرضا حيث بلغت قيمة الارتباط (0.73+) و هو ارتباط يميل للقوة بمعنى أن هناك تأثير قوي بمستوى الرضا الوظيفي، و بذلك اتفقت هذه الدراسة مع الفرضية التي تم وضعها.
-أما فيما يخص أسلوب الإشراف الإداري (المباشر و الغير مباشر) و المزج بينهما، فإنهما يؤثران إيجابيا في مستوى الرضا الوظيفي مقارنة بأسلوب الإشراف الإداري المباشر، و لكن لا يؤديان إلى الرضا العالي.

أهم توصية: اجراء المزيد من البحوث و الدراسات الميدانية في مجال الاشراف. الحث على التوجيه في عملية الاشراف من أجل انتهاج أفضل الأساليب و دعم قدرات الأساتذة و استثمار الجهود.

2-دراسة "بن حامد محمد 2007-2008" مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية تحت عنوان "مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و علاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية" اشراف الأستاذ بوغنجاف كمال.

مشكلة الدراسة: ما هي مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟
-و ما علاقة الضغط المهني بالمتغيرات الديموغرافية(الجنس-الحالة العائلية-المؤهل العلمي-الخبرة المهنية)؟

هدف الدراسة: تسليط الضوء على مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

-معرفة علاقة الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية.

فرضية الدراسة: يعاني أساتذة التربية البدنية و الرياضية من ضغط مهني بسبب مصادر مرتبطة ب "العمل مع التلاميذ-الإمكانات المادية-الراتب الشهري-التوجيه التربوي-العلاقة بين الأستاذ و الإدارة-العلاقة مع الأساتذة الآخرين"

المنهج: استخدم المنهج الوصفي المسحي التحليلي لملائمة مشكلة الدراسة و أهدافها.

العينة: تم أخذ المجتمع كاملا كعينة حيث تمثلت في (75 أستاذ) من (32 ثانوية).

الأداة: المقابلة، الاستبيان.

نتائج الدراسة: تعرض أستاذ التربية البدنية و الرياضية لضغط مهني بسبب العمل مع التلاميذ-الإمكانات المادية-الراتب الشهري-التوجيه التربوي-العلاقة مع الإدارة .

أهم توصية: رفع الروح المعنوية للأساتذة بشكل عام و اشعارهم بقيمة ما يبذلونه من جهد و هذه الخطوة يقوم بها مدير المؤسسة و المشرف التربوي و تذكيرهم بأنهم بعملهم هذا يقومون بخدمة عظيمة لدينهم و وطنهم.

3-دراسة "خليفات و الملاحمة 2009" بعنوان "الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية و علاقتها بالرضا الوظيفي.

مشكلة الدراسة: ما مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي، المستمر، المعياري لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة؟
 هدف الدراسة: التعرف على الولاء التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة البالغ عددهم 1978.
 فرضية الدراسة: توجد علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

المنهج: استخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاجابة على أداتي الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي.

العينة: تكونت من (559 عضو).

الأداة: أداة آلين و ماير للولاء التنظيمي و أداة طورت لقياس الرضا الوظيفي.
 نتائج الدراسة: وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

-وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى هيئة التدريس تبعا لمتغيرات الجنس والعمر و مدة الخدمة في الجامعة و الكلية.

أهم توصية:1- وضع نظام حوافز لأعضاء هيئة التدريس يشمل الحوافز المادية كالرواتب و المكافآت، و الحوافز المعنوية، بشكل يدفعهم إلى تحقيق أكبر قدر من الإنجاز و الانتاجية، و يجعل عملهم في الكليات أكثر فاعلية.

2- إجراء دراسات عن العلاقة بين الولاء و متغيرات أخرى مثل الدوران الوظيفي أو الأداء الوظيفي.

4-دراسة "نظمي أبو مصطفى، ياسر حسن الأشقر 2011" بعنوان "الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني".

مشكلة الدراسة: ما علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني؟
 هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني.

-التعرف على الفروق المعنوية تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي، نوع الدراسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة.

فرضية الدراسة: يوجد نوع من الضغوط المهنية للرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني.

المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: (330 معلم و معلمة) بمدارس المرحلة الأساسية العليا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

الأداة: استخدم مقياس الضغوط المهنية لدى المعلم الفلسطيني من إعداد نظمي أبو مصطفى (50فقرة) ومقياس الرضا الوظيفي (50 فقرة).

نتائج الدراسة: توجد علاقة سالبة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني.

أهم توصية: العمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية، لدى المعلمين الفلسطينيين و المعلمات، حيث أنها تؤثر على الرضا الوظيفي لديهم، وذلك من خلال توفير بيئة مهنية متوافقة.

5-دراسة "مبارك و سلفاوي 2012" بعنوان "محددات الرضا الوظيفي و أساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد و المواصلات"

مشكلة الدراسة: هل عمال مؤسسة البريد و المواصلات بولاية ورقلة راضون عن عملهم؟

-ما هي أسباب تفعيل الأداء في مؤسسة البريد و المواصلات؟

هدف الدراسة: التأكد من محددات الرضا الوظيفي و أساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد و المواصلات بورقلة.

فرضية الدراسة: نتوقع وجود رضا وظيفي مرتفع لدى عمال البريد و المواصلات بولاية ورقلة.

المنهج: استخدم المنهج الوصفي.

العينة: (100 عامل)

الأداة: استبيان لغرض جمع البيانات حول محددات الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة: عدم وجود رضا وظيفي مرتفع لدى عمال مؤسسة البريد و المواصلات بورقلة و أن كلا من الأجر و فرص الترقية و نمط الإشراف و الظروف الفيزيكية من محددات الرضا الوظيفي لدى العمال.

أهم توصية: تحسين الأوضاع الحياتية للعمال(الراتب الشهري، الرعاية الصحية، الرعاية الاجتماعية)، لتحقيق الرضا الوظيفي و لتحسين أوضاع المؤسسات.

6-دراسة "حمزة الأحسن2015" بعنوان الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم"

مشكلة الدراسة: ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بولايتي البليدة و تيبازة؟

هدف الدراسة: التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بولايتي البليدة و تيبازة و الكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط.

فرضية الدراسة: توجد ضغوط مهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية.

المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: بلغت العينة (115 معلم و معلمة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

الأداة: استخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية و مقياس تقدير الذات.

نتائج الدراسة: وجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

أهم توصية: اشتراك معلمي المرحلة الابتدائية في أي تعديلات أو اصلاحات تمس مختلف البرامج و المقررات الدراسية.

ب- دراسات أجنبية:

بعنوان: (reyans 2009)1- دراسة

“-a quantitative analysis of the impact of public school principals perceptions and attitudes as they relate to job satisfaction”

تحليل كمي لتأثير تصورات و اتجاهات مديري المدارس العامة لمستوى الرضا الوظيفي - الولايات المتحدة-

مشكلة الدراسة: ما مدى تأثير الرضا الوظيفي على تصورات و اتجاهات مديري المدارس العامة؟

هدف الدراسة: الكشف عن اتجاهات مديري المدارس العامة و تصوراتهم للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. التعرف ما إذا كان طموح المدير، والتنمية المهنية، والحكم الذاتي، وتحقيق أهداف الأداء المدرسي هي مؤشرات للتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية.

فرضية الدراسة: يؤثر الرضا الوظيفي على مديري المدارس العامة.

المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

العينة: (350) مديرا من مدراء المدارس الحكومية.

الأداة: استخدم الباحث استبانة إلكترونية صممت لهذا الغرض.

نتائج الدراسة:- هناك مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس العامة.

-هناك علاقة موجبة بين طموح مديري المدارس و الرضا الوظيفي.

أهم توصية: تشجع الإدارة التعليمية استقلالية القرار لدى مديري المدارس و أن تتابع عن كثب التنمية المهنية لديهم.

بعنوان: (Boyland2011)2- دراسة

"job stress and coping strategies of elementary principals"

(ضغوط العمل و استراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الابتدائية-الولايات المتحدة الأمريكية-)

مشكلة الدراسة: ما مستوى ضغوط العمل واستراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الابتدائية؟

هدف الدراسة: التعرف على درجة ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في ولاية انديا بالولايات المتحدة الأمريكية. و الكشف عن الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في التصدي و مواجهة ضغوط العمل.

فرضية الدراسة: توجد مستويات ضغوط العمل عند مدراء المدارس الابتدائية.

المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: (140) مديرا.

الأداة: استبانة صممت لغرض جمع المعلومات.

نتائج الدراسة: هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مدرء المدارس في ولاية انديا، و أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين المتوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستخدمة.

أهم توصية: أنه ينبغي النظر في اتخاذ تدابير لمساعدة مدرء المدارس للتغلب على الاحتراق النفسي واحداث التوازن بينها و بين مطالب الوقت.

• التعليق على الدراسات السابقة و المشابهة:

بعد استعراضنا للدراسات السابقة و المشابهة المتعلقة بموضوع ضغوط العمل و الرضا الوظيفي حيث تطرقت لهذه الدراسات نظرا لارتباطها الوثيق بين موضوع بحثنا الحالية و منه نرى الأهمية البالغة لموضوع الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي فمنها ما تتوافق مع موضوع بحثنا و منها ما تتداخل مع دراستنا. فمن حيث المنهج اشتركت الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي كدراسة (مبارك-سلفاوي2012) و دراسة (نظمي ابو مصطفى-ياسر حسن الأشقر2011) و دراسة (خنيش علي2008-2007) فتباين بين المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة (خليفات و الملاحمة2009) و دراسة (حمزة الاحسن2015) أما دراسة (بن حامد محمد2007-2008) فقد استخدم المنهج الوصفي المسحي التحليلي الملائم لمشكلة دراسته. ولقد اختلفت الدراسات في حجم و نوع العينة فأغلبها طبقت على أساتذة و معلمين دراسة (حمزة الأحسن2015) طبقت على معلمي الابتدائي تم اختيارهم بطريقة عشوائية دراسة (نظمي ابو مصطفى-ياسر حسن الأشقر2011) و دراسة (مباركو سلفاوي2012) حيث طبقت (100عامل) من مؤسسة البريد و المواصلات كما تكونت دراسة (خليفات (boyland2011)و الملاحمة2009) من(559عضو) هيئة تدريس في حين دراسة تكونت من (140 مدير).

في المقابل تمثلت أدوات كل دراسة في استبيانات لجمع البيانات كدراسة (مبارك و استخدمت استبانة الكترونية.(ryans2009) سلفاوي2012) ودراسة

و معظمها استخدم مقاييس كدراسة (حمزة الأحسن 2015) في حين استخدمت دراسة (خليفات و الملاحمة 2009) أداة آلين و ملير للولاء التنظيمي و طورت مقياس الرضا الوظيفي. و في الأخير و من حيث النتائج نرى أن جل الدراسات خرجت بنتيجة وهي أن الضغوط المهنية تؤثر على المعلم أو الأستاذ أو العضو أو العامل و في رضاه الوظيفي و أن هناك درجة توافق مهني في كل دراسة و ذلك لتأثرها بالمتغيرات.

● نقد الدراسات السابقة و المشابهة:

بعد عرضنا للدراسات السابقة و المشابهة تبين لنا أن هناك نقاط تشابه و اختلاف لدراستنا الحالية، ففي نوع العينة و حجمها كانت 50 أستاذ تربية بدنية و رياضية الطور المتوسط ولاية معسكر مختارين بطريقة عشوائية في حين كانت العينة كبيرة في الدراسات السابقة و مختلفة في النوع مثل دراسة (خليفات و الملاحمة 2009) أكبر عينة (559 عضو). و استخدم الطلبة الباحثون المنهج الوصفي كباقي الدراسات (boyland 2011) ومعظم الدراسات تناولت متغير واحد أما الضغوط المهنية كدراسة (ryans 2011) أو الرضا الوظيفي كدراسة

إلا دراسة واحدة دراسة (نظمي أبو مصطفى- ياسر حسن الأشقر 2011) تشابهت مع دراستنا في نفس المتغيرات. و في الأخير قدمت دراستنا الضغوط المهنية التي تحيط بأستاذ التربية البدنية و الرياضية (التلميذ-الإدارة- العتاد- الراتب الشهري- التوجيه التربوي) و عن الرضا الوظيفي الذي يشعر به الأساتذة تجاه عملهم كونه المسير للدرس و رضاه هو نجاح للعملية التعليمية و التربوية.

الباب النظري.

الفصل الأول

-تمهيد.

1-الضغوط المهنية.

أ- تعريف الضغوط المهنية.

ب- عناصر الضغوط المهنية.

ت-أنواع الضغوط المهنية.

ث-آثار الضغوط المهنية.

ج- نماذج الضغوط المهنية.

2-أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

أ- تعريف التربية البدنية و الرياضية.

ب-تعريف أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

ت-كفاءات أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

ث-واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

ج- دور أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

-خاتمة.

تمهيد: تعد الصحة النفسية للفرد مبنية على جوانب عديدة و تتأثر بعوامل مختلفة من بينها الجانب الوظيفي أو المهني. لذلك تحول اهتمام الباحثين و العلماء من دراسة الضغوط المهنية بصفة عامة إلى الضغوط المهنية بصفة خاصة. ولم تعد ضغوط بيئة العمل قاصرة على وظيفة أو مهنة دون غيرها، بل شملت وظائف عديدة، لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من مهنة إلى أخرى. وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات وواجبات تفرضها على المدرس والتي تسبب له العبء و الثقل والتوتر الناتج عن سوء ظروف العمل، لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى:

أولاً: الضغوط المهنية.

ثانياً: التربية البدنية والرياضية.

1-الضغوط المهنية:

أ-تعريف الضغوط المهنية:

لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات والمنظمات حيث يفترض أن يقوم العاملين بمهامهم و واجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة والفعالية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه؛ و لكن رغم توافق العامل مع عمله و حبه له و تعلقه به، إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامه بعمله و مهامه على أحسن صورة، وهو ما أدى إلى ظهور مصطلح "الضغط المهني".

وقد ذهب الدكتور "بودران" في تعريف الضغط المهني "إلى أن العمل هو الصحة، ولكنه يعتبر مصدراً للضغوط حيث أنه يؤدي إلى حدوث توتر و قلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية، و هذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل و هو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي و غياب دافعيته للإنجاز هذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات و بالتالي التأثير السلبي على صحة العامل.

وفي نفس الاتجاه يعرف "كوبر" (1984) الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل و منها: غموض الدور،

صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمال، العلاقات الشخصية في العمل هذه العناصر تسبب الاجهاد الفيزيولوجي و النفسي للفرد.(شعبان علي.حسين السيسي، 2002ص356)

ويعرف "سيد عبد العال" ضغوط العمل بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية و النفسية التي يعانيتها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل و التي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل" بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الاجهاد الجسمي و النفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف انجاز العمل و المهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام و تعددها وفقا لنمط شخصيته.(حسين.طه عبد العظيم، 2006ص216)

و في نفس التصوير "هيجان" عرّف ضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي تعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، تؤثر بدورها على أدائه في العمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار و ادارتها بطريقة سليمة.

* تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين:

يعرف "عزت عبد الحميد" (1996) ضغوط العمل لدى المدرسين " بأنها ادراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته و امكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه و عدم استخدامه مهاراته و خبراته في التدريس. يعتبر ضغط مهنة التدريس أحد أنواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدرس عند قيامه بمهامه التعليمية، و يعتبر من الضغوط الصعبة لأنه متشعب المصادر، وتتدخل في أحداثه عدة أطراف منها: الادارة، الزملاء، المفتشون، الأولياء و حتى التلاميذ، فترهق المدرس و تخفض من أدائه التعليمي.

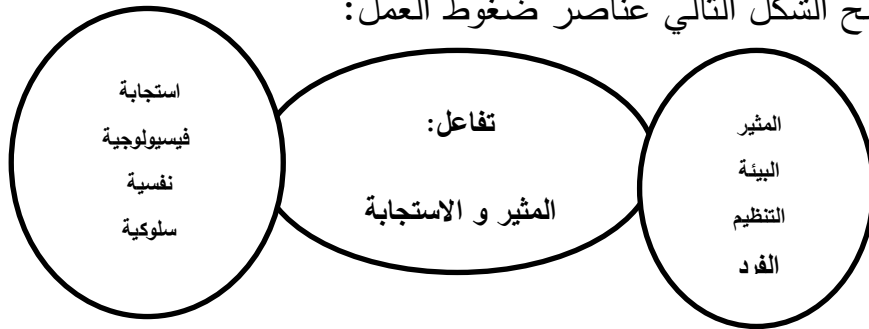
و يعد التعريف الذي قدمه المكتب الدولي للعمل أدق و أشمل التعاريف بحيث يعتبر الضغط عند المدرسين ظاهرة عالمية معترف بها، يظهر في حالة تعب أو وهن عصبي حاد يرجع إلى الاحباط و الحصر أمام مهنة التدريس، و من أعراضه نجد التهيج، الغضب، الانهاك ارتفاع الضغط الشرياني... فهو حقيقة مرض مهني. (كوريلي مريم، 2009ص66)

ب-عناصر ضغوط العمل:

إن الحديث عن عناصر ضغوط العمل يتناول العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض و ينتج عنها ضغط العمل فلكل فعل رد فعل و لكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر للضغوط و هي:

- 1-عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على المؤثرات التي تنتج عن المشرف نفسه أو المديرية أو البيئة، وينتج عنها شعور المشرف بالضغط.
- 2-عنصر الاستجابة: وهي ردة الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة و تتمثل في الردود النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغط و قد تكون على شكل احباط و الذي ينتج عن وجود عائق بين السلوك و الهدف الموجه له، و قد يكون في شكل قلق و عدم الاستعداد للإجابة بصورة مناسبة للموقف.
- 3-عنصر التفاعل: و هو التفاعل بين العوامل المثيرة و العوامل المستجيبة. و يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أم بيئية أم علاقات شخصية ومشاعر انسانية و بين ما يحدث من استجابات.(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2004ص337)

ويوضح الشكل التالي عناصر ضغوط العمل:



شكل رقم(1):يوضح عناصر ضغوط العمل.

و هناك من يضيف عنصرين آخرين من ضغوط العمل هما عنصر الادراك و عنصر الفروق الفردية يمكن توضيحها كما يلي:

***عنصر الادراك**: يتمثل الادراك في استقبال المثيرات و تفسيرها و ترجمتها إلى سلوك محدد، فمن خلال عملية الادراك يستطيع الفرد أن يحدد وضعيته اتجاه ضغوط العمل. (محسن علي الكتبي، 2005ص309)

***عنصر الفروق الفردية**: تتمثل الفروق الفردية تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الفرد كالسن، الجنس، الخبرة.. الخ.

لقد أثبتت بعض الدراسات أن للفروق الفردية تأثير كبير في درجة اختلاف استجابات الفرد لضغوط العمل و في التعامل معها و السيطرة عليه. (فاروق عبده فلييه. محمود عبد المجيد السيد، 2005ص306)

ت-أنواع الضغوط المهنية:

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر، معيار الشدة و معيار المصدر.

1-أنواع الضغوط وفق معيار الأثر: وفق هذا المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الايجابية و الضغوط السلبية.

***الضغوط الايجابية**: هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة و ضرورية للمورد البشري و المؤسسة، فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الايجابية على رفع دافعيته و تحسين أدائه و من ثم تحقيق النجاح، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الايجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية و أداء المورد البشري، و كذا كسر الكسل و الملل الناتج عن الروتين في العمل، و هو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على كمية و جودة الانتاج.

***الضغوط السلبية**: هي عبارة عن تلك الضغوط التي لها انعكاس سلبي على المورد البشري و المؤسسة، حيث تسبب للمورد البشرية انخفاضا في الدافعية و شعور بالإرهاق و القلق و التشاؤم.

بالإضافة إلى التصنيف السابق هناك تصنيفات أخرى أهمها:
2- حسب معيار السبب:

*الضغوط الأسرية:(التنافس الأسري، الانفصال، الوفاة...).

*ضغوط النقص:(نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء).

*ضغوط العدوان:(سوء المعاملة من العائلة، من الأقران، و الأصدقاء...).

*ضغوط السيطرة:(التأديب، العقاب العكسي).

3- حسب معيار الشدة: صنفها بابكوك إلى ثلاث أنواع و هي:

*ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية:كالأعصاب، و هذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلب.

*ضغط ذو أصل خارجي:أي صادر من البيئة الخارجية للفرد كمواجهته للعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة، فيريد اجتيازها ليشعر بالراحة.

*جهاد مرتبط بالحاجة للإبداع:فالمبدع في حاجة ماسة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقاته الابداعية بتطوير وظائفه الطبيعية.

4- من حيث الفترة الزمنية:التي تستغرقها الشدة أو التوتر و مدى التأثير على صحة الانسان النفسية و البدنية و يقسم " جينز " الضغوط الى:

*الضغوط البسيطة: و تستمر من ثواني محدودة إلى ساعات طويلة، و تكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

*الضغوط المتوسطة: و تمتد من ساعات إلى أيام، و تتجم عن بعض الأمور كفترة العمل الإضافية أو زيادة مسؤول أو شخص غير مرغوب فيه.

*الضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع و أشهر، و تتجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الايقاف عن العمل أو موت شخص عزيز.

5- من حيث المصدر: صنفنا إلى:

*الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته و مهام وظيفته، و تتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

*الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.

*الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة.

ث-آثار ضغوط العمل:

لضغوط العمل آثار ايجابية و أخرى سلبية.

1-الآثار الإيجابية: إن العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها تنظر إلى ضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته و ذلك لآثارها السلبية على الفرد و المنظمة معا، و لكن الحقيقة غير، إذن لضغوط العمل آثار ايجابية مرغوب فيها إلى جانب السلبية الغير مرغوب فيها، ومن الآثار الايجابية ما يلي:

- تحفز على العمل .
- تجعل الفرد يركز على العمل.
- يزداد تركيز الفرد على العمل.
- النوم بشكل مريح.
- المقدرة على التعبير عن الانفعالات و المشاعر.
- الشعور بالمتعة و الانجاز.
- تزويد الفرد بالحيوية و النشاط و الثقة.
- النظر للمستقبل بتفاؤل.
- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير

سارة.(محمود عميان، 2005ص165)

2-الآثار السلبية:

أ-آثار الضغوط على الفرد:

*آثار سلوكية: سعيا وراء تحقيق راحة مؤقتة من الضغط يتجه الكثير من الناس إلى الإسراف في الأكل و التدخين إلا أن الضغوط من الممكن أن تحول المدخن العرضي إلى مدمن تدخين، ربما لا يدرك هؤلاء الأفراد جيدا أنهم قد تعدوا مرحلة الاسراف بل

ربما يعمدون إلى محاولة اخفاء هذا السلوك الهدام و لو لبعض الوقت عن الأصدقاء
والزملاء و العائلة.(خضير فريجات. وموسى النوري. وأنعام
شهابي، 2008ص281-282)

*آثار نفسية و اجتماعية: و تشمل التدخين و الإدمان و الانحراف السلوكي و فقدان
الالتزام بالقوانين وغياب الوازع الأخلاقي، و قد يؤدي الضغط إلى عواقب نفسية و قد
يتضمن هذا القلق و الاحباط و احترام منخفض للذات و العدوان و الاكتئاب.(عادل
بن صالح. عمر عبد الجبار ومحمد بن مترك القحطاني، 2007ص201)

*آثار صحية: حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد من قدرته على التحمل
وقد يصاب بأمراض صحية خطيرة مثل:

- الحزن و الكآبة.
- صعوبة التركيز في العمل و سرعة التغيير في الأفكار.
- عدم الاتزان الانفعالي.
- عدم القدرة على تحمل الاجهاد.
- الشعور العام بالخوف.
- الأرق و عدم القدرة على النوم.
- آلام في عضلات الرقبة و أسفل الظهر.
- الصداع.(أحمد ماهر، 2003ص388-389)
- ب-آثار الضغوط على المنظمة:

أ- زيادة التكاليف المالية (تكاليف التأخر عن العمل، الغياب و التوقف عن العمل،
تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات و إصلاحها، و تكلفة الفاقد من المواد أثناء
العمل).

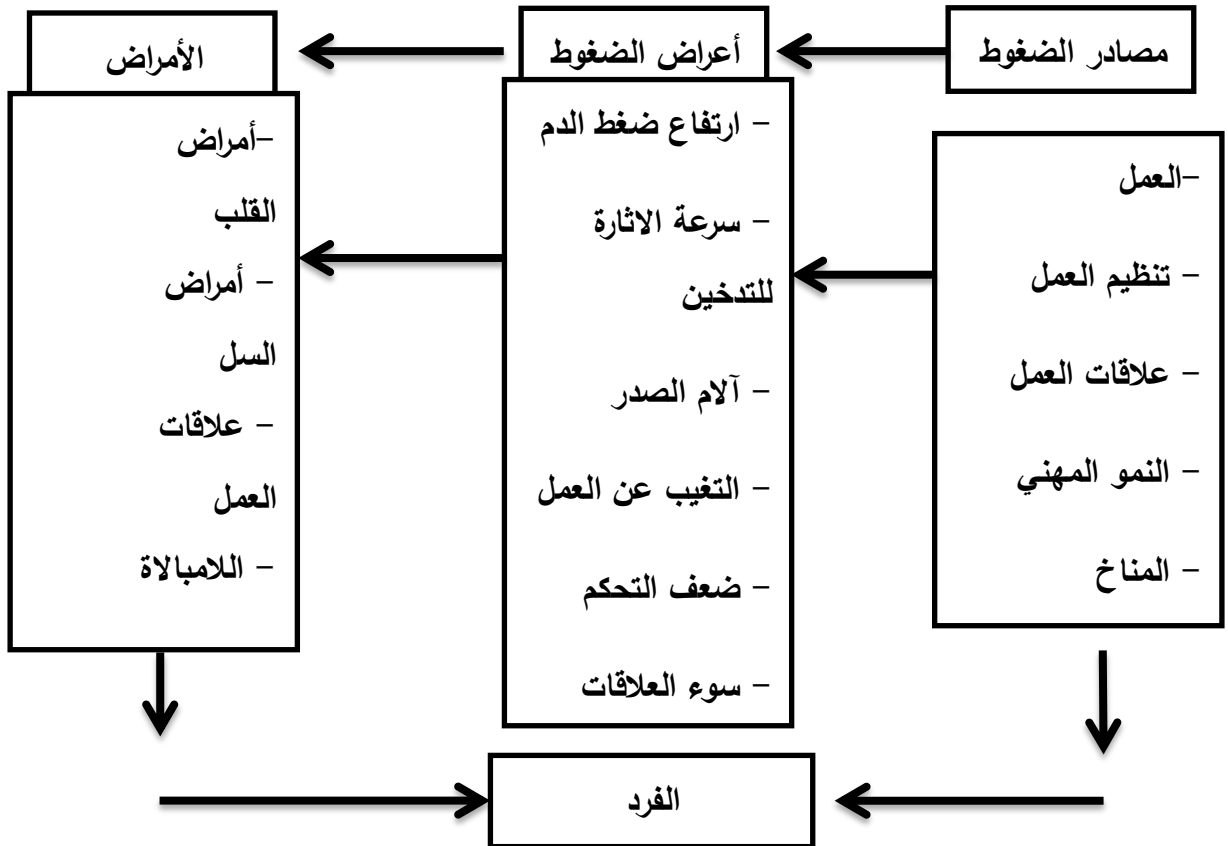
- ب- تدني مستوى الإنتاج و انخفاض جودته.
- ج- صعوبة التركيز على العمل و الوقوع في حوادث صناعية.
- د- ارتفاع معدل الشكاوي و عدم الرضا الوظيفي.

هـ- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة و سوء الاتصال بسبب غموض الدور و تشويبه المعلومات.(ميسون. سليم السقا، 2009ص19)

ج-النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد، قصد ايجاد أساليب التعامل معها و فيما يلي نقوم بعرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في ادارة الضغوط المهنية:

1-نموذج مارشال: يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل، كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك وهناك أمراض خاصة بالفرد و التي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب، كما أن هناك أمراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي الى العدوانية و تكرار الحوادث. (فاروق السيد عثمان،، 2001ص102). نموذج مارشال يوضح في الشكل التالي.

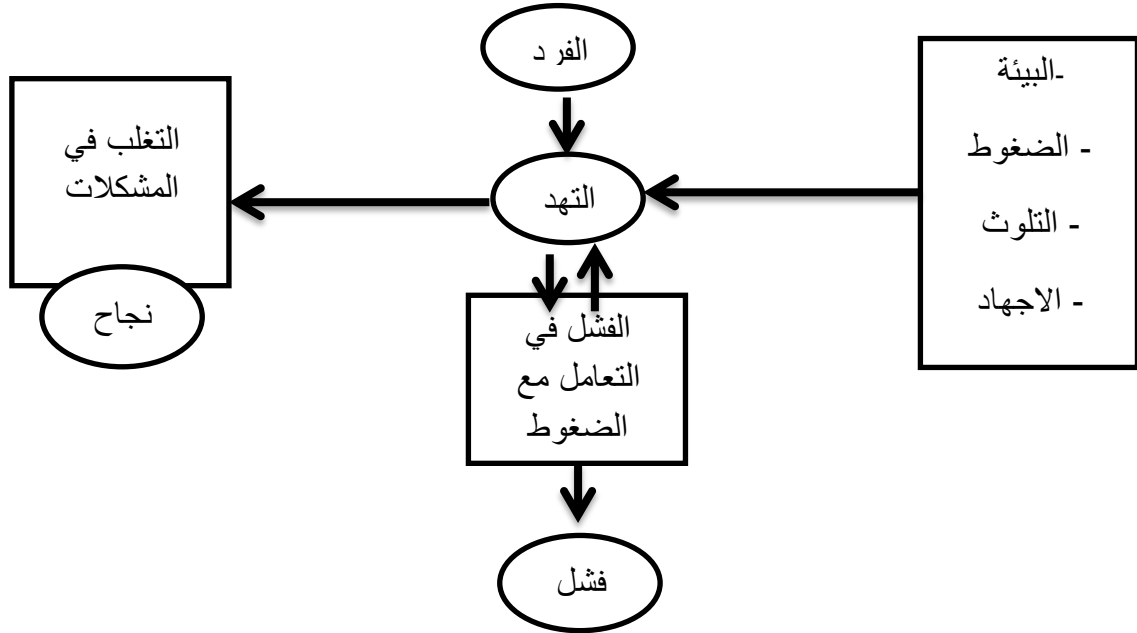


شكل رقم (2):نموذج مارشال للضغوط المهنية.

و قد ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية و كيفية تأثيرها على الفرد، وذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد و المنظمة معا.

2-نموذج كوبر:

يذكر كوبر أن بيئة الفرد تعتبر مصدر للضغوط و التي تشكل خطر يهدده في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة و تمثل الاستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغط فإن ذلك يؤدي إلى زيادة القلق و الاكتئاب و انخفاض تقدير الذات. و الشكل التالي يوضح هذا النموذج:

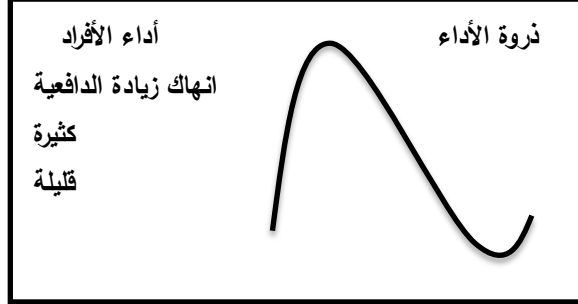


شكل رقم(3):نموذج كوبر للضغوط المهنية.

نلاحظ أن البيئة تبقى دائما مصدرا للضغوط، و يحدث الضغط عندما يفشل الفرد في التعامل مع البيئة الضاغطة.

3-نموذج (هب): وضع (هب) هذا النموذج انطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه و بذلك أكد (هب) أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، و الزيادة في المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق و بالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز و على الأداء بوجه عام، و الزيادة المستمرة في المتطلبات

الزائدة عن قدرات الفرد تؤدي إلى التعب و فقدان الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الانهالك النفسي و ما يتبعه من أعراض كالانطواء و الإثارة لأتفه الأسباب. و يمكن رصد نموذج (هب) في الشكل التالي:(فاروق السيد عثمان،، 2001ص104)



شكل رقم(4): نموذج هب للضغوط المهنية.

يوضح هذا النموذج النظري وجود مصدرين رئيسيين للضغوط المهنية و هما: زيادة الحمل الوظيفي و قلته.

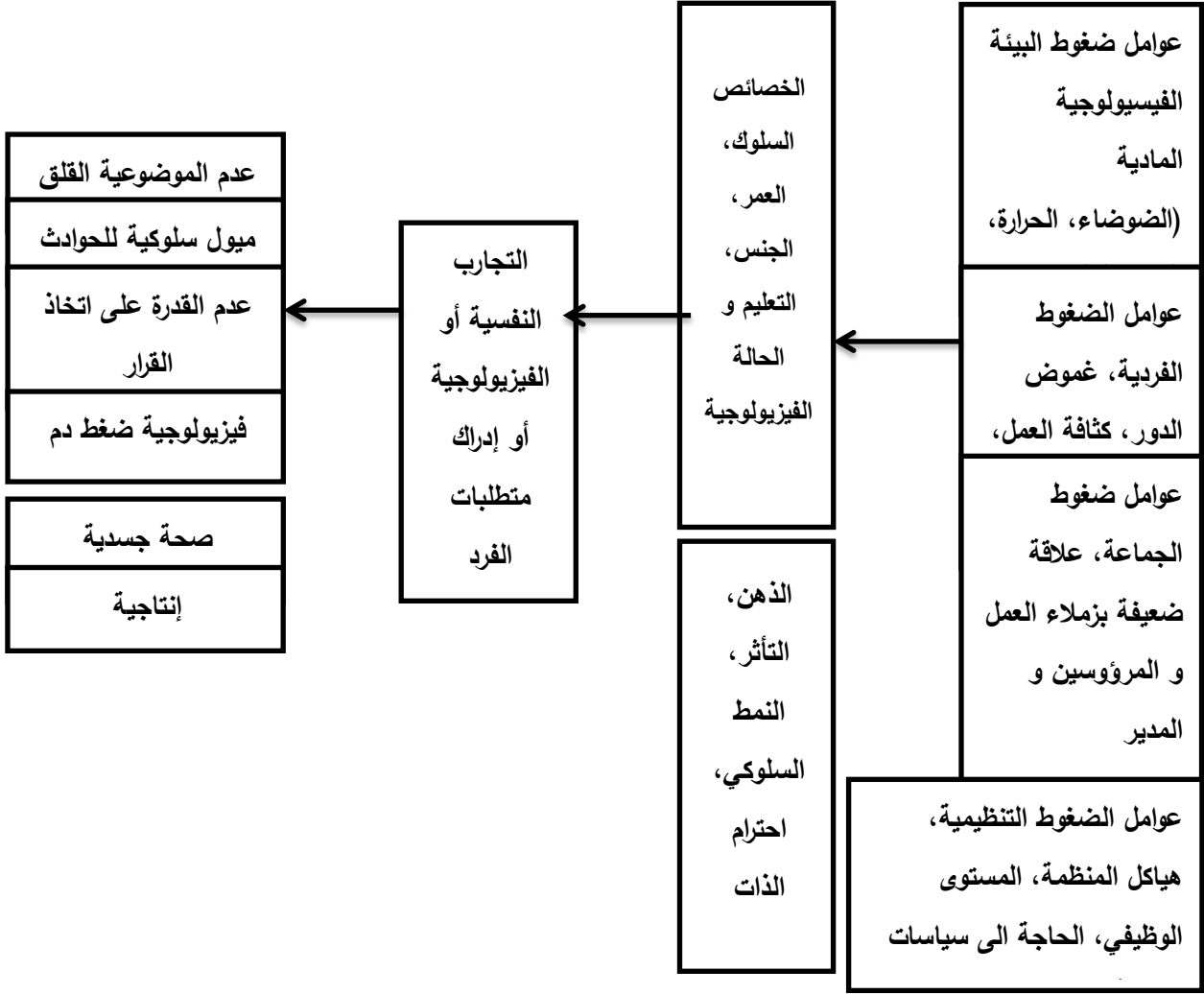
-زيادة المتطلبات تعيق الفرد على مواجهتها و الاستجابة لها.

- قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل و الفراغ.

4-نموذج (جيبسون) و آخرون:

يوضح جيبسون و آخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة و مصادر مختلفة للضغوط والآثار المترتبة عنها، منها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وانخفاض في الإنتاج، و الشكل التالي يوضح أهم مصادر الضغوط و الآثار المترتبة عنه.

(فاروق السيد عثمان،، 2001ص105)



شكل رقم(5): نموذج جبسون و آخرون للضغوط المهنية.

يوضح هذا الشكل نموذج "جبسون" و آخرون مختلف المصادر المسببة لضغوط العمل في أربع محاور رئيسية و هي عوامل ضغوط البيئة، عوامل الضغوط الفردية، عوامل ضغوط الجماعة و عوامل الضغوط النفسية.

2-أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

أ-التربية البدنية و الرياضية:

تعد مظهر من مظاهر التربية، تعمل على تحقيق أغراضها عن طريق النشاط الحركي المختار الذي يستخدم بهدف خلق المواطن الصالح الذي يتمتع بالنمو الشامل المتزن

من الناحية البدنية و النفسية و الاجتماعية حتى تمكنه من التكيف مع مجتمعه ليحيا حياة سعيدة تحت إشراف قيادة واعية. (عبد الحميد شرف،، 2000ص25).

عرف بن خالد الحاج التربية البدنية هي تلك العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين أداء المتعلم من خلال ممارسته لأنشطة بدنية يتم اختيارها للوصول إلى اكساب هذا المتعلم الكفاءة المرغوبة. (بن خالد الحاج،، 202ص41)

يرى "ناش" أن التربية البدنية و الرياضية هي ذلك الجزء من التربية العامة و إنها تشغل دوافع النشاط الطبيعية الموجودة في كل فرد لتنميته من الناحية العضوية والتوافق العصبي و العضلي و العاطفي و هذه الأعراض تتحقق عندما يمارس الفرد نشاطه في التربية البدنية. (حلمي أحمد الوكيل. و محمد أمين المفتي، 2005ص24)

ب- تعريف أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية و الرياضية ذلك الشخص الباحث الذي يتقاسم المعرفة مع التلاميذ و يستخدم طرق التدريس المناسبة و يولد لديهم نوعا من الحماس و التحفيز لعمل ما، و يعد تحصيل الطالب كمقياس للتعرف على فاعلية المدرس. (صفاء عبد العزيز. وسلامو عبد العظيم،، 2007ص93)

مدرس التربية البدنية و الرياضية يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم، فوظيفته لم تعد مقصورة على توصيل العلم إلى المتعلم كما يظن البعض ولكنه مربى و حجر الزاوية في النظام التعليمي فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهما. (زينب علي عمر. وغادة عبد الحكيم، 2008ص65).

ج-كفاءات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

الكفاءة المهنية: يشير التعبير "الكفاءة المهنية" إلى القدرات و القابليات التي تتيح للفرد الاستمرار في أداء مهام و أنشطة في تخصصه المهني بنجاح و اقتدار في أقل زمن ممكن و بأقل قدر من الجهد و التكاليف.

1- الكفاءات التدريسية:

- أن يكون قادرا على عرض المهارات الحركية بطريقة علمية سليمة.
- أن يكون قادرا على إثارة دافعية التلاميذ اتجاه الموضوع المراد تعلمه.

- أن يكون قادرا على إدارة النشاط الداخلي للمدرسة.
 - أن يكون قادرا على استخدام الوسائل التعليمية ووسائل التكنولوجيا الحديثة.
 - 2-الكفاءات العلمية:
 - أن يكون حاصل على المؤهل التربوي.
 - أن يكون صاحب رأي المستند على الدراسة العلمية و استيعاب الفلسفة التربوية للمجتمع.
 - الاستخدام الجيد للغة العربية و اللغات الأجنبية في مجال مهنته و القيام بدراسات متقدمة.
 - الاهتمام بالاطلاع على الدوريات و الكتب و حضور الندوات و المحاضرات العلمية.
 - 3-الكفاءات الشخصية:
 - أن يتسم بالمرح و حسن المظهر و يتحلى بالذكاء و الصبر و الحزم و القدرة على ضبط النفس.
 - أن يحترم فردية التلميذ و يشعره بالحب.
 - أن يلاحظ سلوكه و تصرفاته أثناء التدريس لأن التلاميذ يتخذونه مثلا أعلى و قدوة.
 - أن يحترم القرارات الخاصة بالعمل و يتحلى بالروح الرياضية.
 - 5-الكفاءات الأخلاقية:
 - أن يتمتع بروح الانتماء الوطني و المجتمع العالمي.
 - احترام مهنة التدريس و احترام العاملين بها.
 - يجب أن يكون أبا قبل أن يكون معلما و يحترم شؤون الآخرين.
 - أن يكون مثالا للمواطن الصالح خلقا و صفة و علما.(زكية ابراهيم كامل. وآخرون،، 2002ص23).
- ت-واجبات مدرس التربية البدنية و الرياضية:
- الواجبات التي ينبغي أن يلتزم بها المعلم اتجاه المتعلم من أهمها:
- أن يكون المدرس حازما و في نفس الوقت عطوفا في تعامله مع التلاميذ.

-توفير جو الطمأنينة و الأمان.

-أن يعمل على إتاحة فرص التدريب و القيادة للتلاميذ.

-الابتعاد عن السلوك العدواني اتجاه التلاميذ.

-التقويم المستمر لمستويات التلاميذ.

و لهذا فإن العلاقة بين المدرس و التلميذ يجب أن تطور و ترقى لأفضل المستويات ويكون التفاعل مستمرا في العملية التعليمية، و هذه العملية التفاعلية نوردها في قول مجدى ابراهيم عزيز في عنصرين:

-التفاعل من خلال المشاركة و تبادل الأدوار.

- التفاعل من خلال علاقات التأثر و التأثير.

و بهذا نتضح لنا العلاقة بين المدرس و التلميذ. (عطا الله أحمد،، 2006ص66-

67)

ث- دور مدرس التربية البدنية و الرياضية:

يعد مدرس التربية البدنية و الرياضية رائدا اجتماعيا و يعني بذلك أنه يشعر بما يمد المجتمع من مشاكل و يعمل على أن يعد التلاميذ لإيجاد حل لهذه المشاكل و أن يضع بتفكيره دائما أن الصحة تعني حلا للسلامة و الكفاية البدنية و النفسية والاجتماعية.(محمد سعد زغلول. ومصطفى السايح أحمد،، 2004ص17)

يلعب الأستاذ أدوار عدة متداخلة و متشابكة فيما بينها، لكن العديد من نشاطات الأستاذ التدريسية يمكن أن تقع ضمن 3 وظائف تصف ماذا يمكنك عمله ليحدث التعلم المرغوب فيه و التغيير من سلوك التلميذ و تعزيز تطوره و تقدمه.(د.كمال عبد الحميد زيتون،، 2003ص79-80).

-دور المدرس في تربية التلميذ: واجبه الأول القيام بتربية التلاميذ عن طريق النشاط الرياضي واعدادهم بدنيا و اجتماعيا و ثقافيا و مساعدتهم على التطور تطورا ملائما للمجتمع.

- دور المدرس بصفته عضواً في المجتمع: الإشراف على الأندية الرياضية الموجودة في نطاق المدرسة خصوصاً من الناحية الرياضية و الاجتماعية، يشترك في إدارة المباريات، يقوم بتحكيم و تنظيم البطولات و المسابقات المفتوحة.

- دور المدرس بصفته عضواً في المدرسة: الإشراف على النشاط الداخلي للمدرسة و تنفيذها الإشراف على الفحص الطبي و الدوري لما له دراية في هذا الميدان، الإشراف في مجلس الآباء بالمدرسة. (محمد سعيد عزمي،، 2004ص23-25).

خاتمة:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى المدرسين مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظراً لارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد و التكوين، فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة حاجز و عائق يحول دون تبليغ رسالته على أكمل وجه. وانطلاقاً من استعراضنا لمصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين واستناداً إلى مختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول أن هذه المصادر تتنوع و تختلف و تتشابه في كل المراحل التعليمية. وهكذا فإن عمل المدرس في جو مليء بالمشاكل و الصراعات يؤدي حتماً إلى آثار نفسية تتعكس سلباً على أدائه و رضاه عن وظيفته و حبه لمهنته . فمهنة التدريس مهنة صعبة تتطلب من المدرس الصبر و مواجهة مختلف الضغوطات خلال ممارسته لمسؤولياته و واجباته.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

- تمهيد.
- أ- الرضا الوظيفي.
- ب- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
- ت- أهمية الرضا الوظيفي.
- ث- الأسباب الداعية الى حدوث الرضا الوظيفي.
- ج- كيفية حدوث الرضا الوظيفي
- ح- عناصر الرضا الوظيفي.
- خ- نظريات الرضا الوظيفي.
- د- العلاقة بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي.
- خاتمة.

تمهيد: يعتبر الرضا الوظيفي مؤشرا يستند إليه في تحديد مستوى فعالية أداء الأفراد، ونظرا لارتباطه بالحاجات ومستوى الإشباع و كذا طموح الأفراد و دافعيتهم، لذا اكتسب هذا الموضوع أهمية بالغة في الدراسات فهو يتصف بخصائص تميزه عن باقي المواضيع الأخرى والتي ينبغي على المؤسسة إدراكها للاستفادة من نتائجها على مستوى الفرد والمؤسسة بشكل عام.

الرضا الوظيفي وكباقي المفاهيم الأخرى قد عولج من عدة باحثين تعددت وجهات نظرهم كل حسب الحقبة الزمنية التي عايشها بظروفها و العوامل ذات الصلة بالموضوع السائد آنذاك.

أ-الرضا الوظيفي:

اختلف الباحثين في تعريف مصطلح الرضا الوظيفي و ذلك بسبب تناول الباحثين لهذا المصطلح حسب طبيعة تخصصاتهم و اهتماماتهم. (الصبحي. فوزية بنت سعد، 2013ص28)

يعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، و لذا قام العديد من الباحثين و الكتاب بدراسته باستمرار، و لا يزال يحظى باهتمام المديرية في مختلف المنظمات و السبب الرئيسي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب و غيرها. (حريم حسن،، 2004ص97)

و في تعريف آخر للرضا الوظيفي هو عبارة عن الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته وعادة ما يؤثر نظام المكافآت في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، و يكون الفرد راضيا بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل العمل ذاته و الأجور والترقيات و ظروف و شروط العمل و سياسات المنظمة. (حسن راوية،، 2004ص261).

و هناك من يرى أن ما يقصد بمصطلح الرضا عن العمل هو اتجاه الفرد نحو عمله، فالشخص الذي يشعر برضا العمل يحمل اتجاهات ايجابية نحو العمل. بينما الشخص

الغير راضي عن عمله فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل، و في الواقع فإن المصطلحين يستخدمان بشكل مترادف. (ماهر أحمد، 2005ص211).

ب-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

تناولت الكثير من الدراسات العناصر و العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي و قد اختلف الباحثون في تصنيف هذه العوامل فبعضهم ذهب إلى أنها تتكون من بعد واحد، وبعضهم ذهب إلى أنها تتكون من عدد من الأبعاد المنفصلة. و يمكن القول أن الرضا الوظيفي قد يتحقق لدى العاملين في جوانب معينة من عملهم و قد لا يتحقق في جوانب أخرى لذا فإن الرضا الوظيفي هو في حد ذاته مفهوم معقد، و يصعب قياسه بموضوعية. و يتأثر مستوى الرضا الوظيفي من خلال مجموعة واسعة من العوامل يمكن إجمالها كالآتي:

- 1-عوامل فردية: مثل السمات الشخصية، المستوى العلمي، المؤهلات، الذكاء، القدرات، العمر، و الحالة الاجتماعية و الأسرية.
 - 2-عوامل اجتماعية: مثل العلاقات مع زملاء العمل، العمل الجماعي و فرص العمل.
 - 3-عوامل ثقافية: التوجيهات، المعتقدات و القيم.
 - 4-عوامل تنظيمية: مثل حجم و هيكلية المنظمة، السياسات و إجراءات الموارد البشرية، علاقات الموظفين، طبيعة العمل، الإشراف و أساليب القيادة، نظم الإدارة و ظروف العمل.
 - 5-عوامل بيئية: مثل الحالات الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية و الحكومية في الدولة و المجتمع. (mullins.l.j, 2010(9ed))
- و يمكن كذلك تقسيم هذه العوامل إلى نوعين:

جدول رقم(1): عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي.

| عوامل مرتبطة بالمناخ التنظيمي | عوامل شخصية |
|-------------------------------|----------------------|
| - مرونة التنظيم | -الجنس |
| - طبيعة العمل | - العمر |
| - أسلوب التعامل مع العاملين | - الحالة الاجتماعية |
| - أنماط السلطة | - مدة الخدمة |
| - الأمن الوظيفي | - الشخصية |
| - أسلوب التحفيز | - التعلم |
| - تدريب العاملين | - القيم |
| - أساليب الرقابة | - الاتجاهات الدافعية |
| - المسؤولية الاجتماعية | |

(عبد الباقي.صلاح الدين محمد.، 2003ص211)

ت-أهمية الرضا الوظيفي:

إن دراسة الرضا الوظيفي للمشرفين هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل و تتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتتكشف لها الايجابيات و السلبيات و التي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير و رسم السياسات المستقبلية للإدارة، و إذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت و ما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماما نظرا لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع و تطوره. فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجمع للظروف النفسية والفيسيولوجية و البيئية التي تحيط علاقة المشرف بزملائه و رؤسائه و تتوافق مع شخصيته و التي تجعله يقول بصدق

أنا سعيد بعملتي. (محمد حسن خميس. وأبو رحمة.، 2012ص36-37).

ث-الأسباب الداعية إلى الرضا الوظيفي:

- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
 - إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الجموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
 - إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم و كذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
 - إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
 - هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي و الإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.
 و عموما يعتبر الرضا الوظيفي للموظفين من أهم مؤشرات الصحة و العافية للدائرة ومدى فعاليتها على افتراض أن الدائرة التي لا يشعر الموظفين فيها بالرضا سيكون حظه قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها الموظفين بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته و تحقيق أهداف المنظمة كما أنه أكثر نشاط و حماسا في العمل و أهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان ازاء العمل الذي يؤديه و البيئة المحيطة به.
 (الدكتور عصام عبد اللطيف،، 2015ص12-13).

ج-كيفية حدوث الرضا الوظيفي:

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة و ينشطون في أعمالهم لاعتقاداتهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف و من ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه، أي أن الأداء سيؤدي للرضا، و حين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها و العوامل التي تسبقه و تعد مسؤولة عن حدوثه، سنجد أن تلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي:

1-الحاجات: لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى اشباعها و يعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع اتاحة.

2- الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع اشباع تلك الحاجات من خلالها.

3- الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد و بوجه خاص في عمله، اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

4- الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى اشباع حاجات الفرد.

5- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها اشباع حاجاته. (فرج. وطريف شوقي،، 2002ص220)

ح-عناصر الرضا الوظيفي:

1-الرضا عن الأجر: الذي يسد الحاجات و يشعر بالأمن و المكانة الاجتماعية و رمز تقدير من المنظمة للفرد.

2-الرضا عن محتوى العمل: الذي يحقق الإثراء الوظيفي و التنوع في إظهار المهارات من خلال:

أ-درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: الحرية في الأداء الذي يوصل لنتائج مرضية.

ب-درجة تنوع مهام العمل: حتى لا يسبب الملل أو يكون السبب في تخفيض نسب الذكاء.

ج-استخدام الفرد لقدراته: لزيادة الرضا عن العمل.

3-خبرات النجاح و الفشل في العمل: ليحقق الفرد تقديره و اعتزازه بذاته.

4-الرضا عن فرص الترقى: لتحقيق التطوير من الأفراد.

5-الرضا عن الإشراف: لتحقيق الترابط بين العاملين و المشرفين لسهولة تنفيذ الأوامر وأحكام السيطرة عليهم.

6-الرضا عن جماعات العمل: لتحقيق التفاعل و التفاهم و التنسيق مع معرفة كل فرد بالدور والمهمة التي يؤديها.

7-الرضا عن ظروف العمل: يؤثر فيها الظروف المادية و العائد الذي يحصل عليه الفرد مهما كانت الصعوبة فيه. (الدكتور عصام عبد اللطيف،، 2015ص24-25).

خ-نظريات الرضا الوظيفي:

1-نظرية القيم:

القيم هي المعتقدات التي يتحملها الشخص داخله وهي مرشد و دليل للسلوك يتم في ضوءها تفضيل تصرف و فض آخر، و بالتالي فهي معيار لتقييم الشخص لسلوكه وسلوك الآخرين ولقد اخترع العالم الألماني (سيرانقر) تصنيف لها على شكل ست مجموعات وهي:

*القيم الفكرية: وهي الناتجة عن الاتجاهات العقلية للفرد و تهتم بالبحث عن الحقائق وأسباب حدوثها.

*القيم الاقتصادية: وترتكز على الجوانب الاقتصادية و ما ينتج عنها من تحقيق مادي.

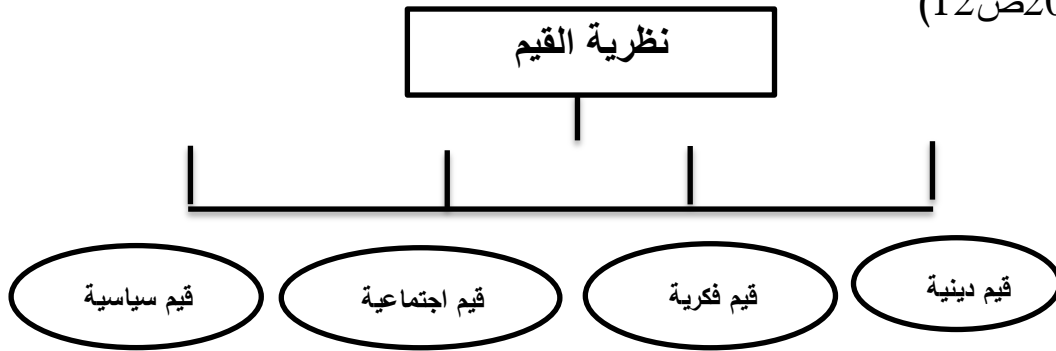
*القيم الاجتماعية: وهي تتعلق بالعلاقات الانسانية و ترابط المجتمع و أفراده.

د-القيم الجمالية: تتميز بالجوانب الفنية و الجمالية في الحياة من حيث التشكيل والانسجام في التفسير.

*القيم السياسية: وتهتم بمظاهر القوة و النفوذ و السيطرة على مستوى الفرد أو الجماعة.

*القيم الدينية: و تؤدي إلى خلق فجوة تحكمها فكرة التوحد . (نداء محمد الصوص،

2008ص12)



شكل(6):من خلال الباحث نفسه يوضح نظرية القيم

2-نظرية العدالة و تقسيم الرضا الوظيفي:

تتسبب نظرية العدالة للكاتب آدمز و ذلك عام 1965، و تقوم هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها لوظيفته مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه المجهودات، و حسب آدمز فإن الموظف لا

يقصر عملية المقارنة على نفسه فقط، بل يقارن أيضا بين المجهودات التي يقدمها الآخرون و ما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك. و كما كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي و العكس صحيح. (محسن علي الكتبي،، 2005ص309)

خطوات عملية إدراك الموظف

تقييم الموظف لوضعه الشخصي على أساس المقارنة بين مجهوداته للمؤسسة و العوائد التي يحصل عليها منها.



تقييم مواضع التعليم، الخبرة...الخ. أما العوائد فتتمثل في تلك العوائد التي يتحصل عليها الموظف بمقابل.



مقابل الموظف لنفسه مع الآخرين على أساس العدان النسبية للمجهودات و العوائد.

ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة.

(غربي علي. وآخرون،، 2007ص216).

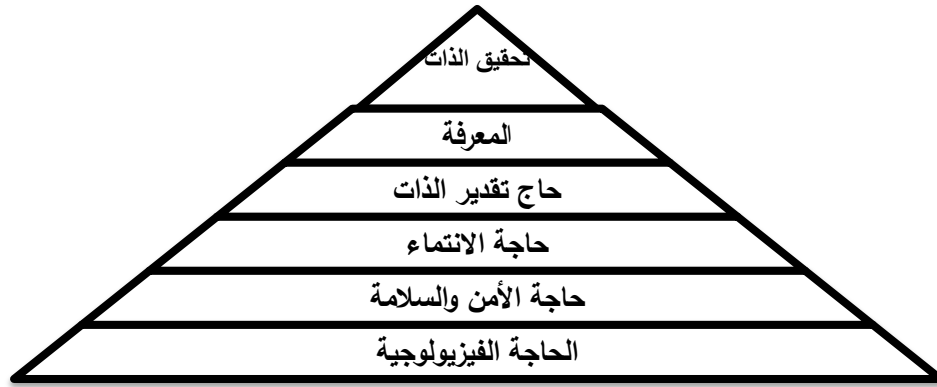
شكل رقم(7): يوضح نظرية العدالة.

يتبين من الشكل السابق أن (أدمز) اعتمد في تفسيره لعملية إدراك العدالة على الثنائية (مجهودات، عوائد)، حيث تمثل المجهودات مختلف الإمكانيات التي يضعها الموظف تحت تصرف مؤسسته بصفة عامة ووظيفته بصفة خاصة مثل: التعليم، الخبرة...الخ، أما العوائد التي يتحصل عليها الموظف مقابل ما قدمه من مجهودات سواء كانت هذه العوائد مادية مثل: الأجور، العلاوات ..الخ، أو معنوية مثل: التقدير، الشكر والتكريم...الخ.

3- نظرية الحاجات:

تسمى هذه النظرية غالبا نظرية ابراهيم ماسلو و هي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكيات معينة و تعتمد على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي و على أساس تسلسل هذه الحاجات على قاعدة.

كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في مستوى أعلى، فدرجة إشباع حاجة معينة تعتمد على إشباع الحاجات السابقة لها، وقد وضع ماسلو نظريته في الشكل التالي:



(حنان عبد الحميد العنابي،، 2000ص18).

شكل رقم(8): يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية(ماسلو 1954)

يتلخص هذا التسلسل الهرمي في اشباع الفرد لحاجاته بدءا بالحاجات الأساسية الأولية(الحاجات الفيزيولوجية) ثم يصعد سلالم الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.

4-نظرية زاد لوليام أوشي:

قام وليام أوشي بتطوير هذه النظرية التي طرحت في الثمانينات من القرن الماضي، حيث تناولت بالبحث و الدراسة الإدارية العملية في اليابان و الولايات المتحدة الأمريكية، حيث نجد هذا النموذج اتى متأثرا بالتقدم الهائل الذي حققته المؤسسات اليابانية. لذا تعتبر هذه النظرية تطبيقا للنموذج الياباني في بيئة العمل الأمريكية، ليتماشى مع الثقافة الأمريكية التي تركز على الفردية و يربط بين المكافآت و الأداء وهي بذلك تجمع بين عناصر من أساليب الإدارة الأمريكية وعناصر أخرى من أساليب الإدارة اليابانية.

وتفترض النظرية زاد أن الإدارة الجيدة هي التي تولي اهتماماتها للجوانب الإنسانية للعاملين فتحتويهم و تتعامل معهم كما لو كانوا أسرة واحدة، حيث تؤدي إلى إشباع حاجات المستوى الأوسط من خلال الإعتماد على مشاركة الجماعة في اتخاذ القرارات، وتؤدي كذلك إلى إشباع حاجات المستوى الأعلى من خلال اعطاء العاملين فرص تحمل المسؤولية الفردية. (دافيد راتشمان. وآخرون،، 2001ص216).

ولكن يرى "أوشي" أن إشكالية انتاجية العمل لا تحل من خلال بذل المال أو الاستثمار في تطوير البحوث فهذه الأمور لا تكفي أبداً دون إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة.

- أهم الدروس لنظرية زاد:

*الثقة: تعتبر الانتاجية و الثقة عامل واحد لا يمكن فصلهما عن بعض، فالإدارة في المؤسسات اليابانية تعتمد في تعاملها على جو الثقة بين العاملين في المؤسسة.
*الحدق و المهارة: إن الممارسة اليابانية في الإدارة و الإشراف تعتمد على فن التعامل مع الأفراد العاملين، هذا التعامل الذي يتميز بالحدق و اللباقة و التهذيب.
*الألفة والمودة: فهما أساس الرابطة الموحدة و المشتركة في الحياة اليابانية وما يترتب على ذلك من عيش آمن و حياة مطمئنة و علاقات اجتماعية متينة.

ويؤكد "أوشي" بأن تطبيق النظرية زاد في المؤسسات سوف ينتج عنه تحقيق أهداف العاملين و أهداف المؤسسات على حد سواء و تتمثل في زيادة الثقة والمودة و الألفة والإرهاك في العمل، و زيادة مستوى الرضا عن العمل و زيادة الانتاجية. (بن حامد

محمد،، 2007-2008ص47).

خ- علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي:

تشير الجهود البحثية إلى تنوع الآراء بخصوص طبيعة العلاقة التي تربط ضغوط العمل بالرضا الوظيفي و التي يمكن توضيحها في اتجاهين رئيسية هي الاتجاه الذي يرى أن هناك علاقة طردية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، الاتجاه الذي يرى أن هناك علاقة عكسية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي.

أولاً: هناك علاقة طردية بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن ضغوط العمل تجعل المورد البشري ينظر إلى وظيفته بافتخار و على أنها مصدر للتحدي و الإثارة، حيث أن ضغوط العمل تعطي الفرصة للمورد البشري ليظهر قدراته الإبداعية و طاقاته الكامنة أمام رئيسه و زملائه في العمل، و هو ما يزيد من ثقته، كما أن ضغوط العمل تجعل المورد البشري أكثر تفكيراً

و تركيزا في العمل، و هو ما ينعكس في الأخير بالإيجاب على رضاه الوظيفي، و لقد لقي هذا الاتجاه تأييدا محدودا من الباحثين في الدراسات التطبيقية.
(anne gillet., 2009page05)

ثانيا: هناك علاقة عكسية بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي:

لقد لقي الاتجاه تأييدا كبيرا من قبل الباحثين في الدراسات التطبيقية، حيث توصل كل من ستيفي و جونز عام 1988 إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي، إذ يترتب على ضغوط العمل آثار ضارة على صحة المورد البشري في بيئة العمل.

و تبين أيضا في دراسة أجراها كاربان عام 1994 على 168 مورد بشري يعمل في منظمات تستخدم تكنولوجيا عالية، إن فقدان الموارد البشرية للدعم من قبل الرؤساء والزملاء و فقدانها للسيطرة على الأعمال و المهام اليومية، و كذا التزامها الكبير بتنفيذ القواعد و الإجراءات البيروقراطية عزز من شعورها بعدم الرضا الوظيفي و بإحساسها بضغوط العمل بدرجة أعلى، و ذكر أيضا أريس و أرنييت عام 1988 أنه إذا لم يتم الكشف مبكرا عن مستويات ضغوط العمل المرتفعة فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، و ما يترتب على ذلك من ارتفاع في معدلات الغياب و ترك العمل وانخفاض في الانتاجية. (الباقي..، 2002ص78-79).

خاتمة:

و كخاتمة لما جاء في هذا الفصل يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو اتجاه ايجابي نحو الوظيفة، و على الرغم من غموضه باعتباره حالة انفعالية متعلقة بالمورد البشري يصعب فهمها إلا أن ذلك لم يمنع من وجود العديد من الدراسات و الأبحاث التي تناولت بالتحليل و تجسدت في العديد من النظريات التي تفسر الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء و الانتاجية ، و في الأخير خرجنا بالعلاقة التي تربط الرضا الوظيفي و ضغوط العمل التي تشكل حاجز عن رضا المدرس عن وظيفته.

الباب التّطبيقي.

الفصل الأول

منهجية البحث و الإجراءات الميدانية.

-تمهيد.

1-الدراسة الاستطلاعية.

2- منهج البحث

3-مجتمع البحث.

4-مجالات البحث.

5-متغيرات البحث.

6-أدوات البحث.

7-الأسس العلمية للأداة.

8-الدراسة الأساسية.

9-الوسائل الاحصائية.

-خاتمة.

تمهيد: بعد أن تم التطرق إلى الجانب النظري في الباب السابق سيتم التطرق في هذا الباب إلى الجانب التطبيقي، الذي يعتبر الممر إلى إثبات ما جاء في الجانب النظري للبحث من اجراءات منهجية و ميدانية وصولا إلى المناقشة و استنتاجات التي خرج بها الطلبة الباحثون.

1-الدراسة الاستطلاعية :

تعد الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب البحث ، وتهدف إلى التأكد من ملائمة دراسة البحث وصلاحية الأدوات المستعملة لجمع المعلومات و معرفة الزمن المناسب لإجرائها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة و الملائمة لدراستنا، والتعرف على خصائص مجتمع و عينة البحث. و في هذه المرحلة قمنا بالاطلاع على البحوث السابقة و المذكرات التي لها صلة بموضوع الدراسة، والاتصال بالمختصين في هذا الميدان من أجل توفير المعطيات الكافية و الإلمام بالموضوع في جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة و كاملة و بالتالي اعداد الاطار النظري لهذا الموضوع و قبل تحضير المقاييس المتعلقة بالدراسة و بناء على هذا و قبل القيام بالدراسة الأساسية قمنا بإجراء دراسة استطلاعية.

●مكان و مدة الدراسة الاستطلاعية:

أ-مكان الدراسة الاستطلاعية: تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي على (5 متوسطات) من ولاية معسكر قصد الحصول على بيانات.

ب-مدة الدراسة الاستطلاعية: أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 4 مارس إلى 18مارس 2018.

●عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 10 أساتذة الطور المتوسط موزعين على 5 متوسطات بولاية معسكر.

●أداة الدراسة الاستطلاعية: تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن العلاوي و مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده السيد فهمي علي 2015 في دراسة له ، وقد قمنا :

■ بالاطلاع على مختلف المراجع التي تناولت موضوع دراستنا المتعلقة بالضغوط المهنية و الرضا الوظيفي.

■ الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط و الرضا الوظيفي، وذلك قصد اختيار الأداة الملائمة لموضوعنا، كدراسة ريم عبد العزيز الصقر بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط، و دراسة محمد حسن خميس أبو رحمة بعنوان الضغوط المهنية لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، و دراسة المكي باهي بعنوان أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

● و بعد اطلاع المحكمين على المقاييس الملحق (1) و (2) اقترحوا تعديل بعض العبارات: مقياس الضغوط المهنية تمت اعادة صياغة عناوين المحاور:
جدول رقم(2): يمثل تعديل محاور مقياس الضغوط المهنية.

| بعد التعديل | قبل التعديل |
|--|--|
| محور 1: العمل مع التلاميذ في المدرسة. | محور 1: العوامل المرتبطة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة. |
| محور 2: الإمكانيات المادية المدرسية. | محور 2: العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية المدرسية. |
| محور 3: الراتب الشهري للأستاذ. | محور 3: العوامل المرتبطة بالراتب الشهري. |
| محور 4: مستشاري التوجيه التربوي. | محور 4: العوامل المرتبطة بالتوجيه التربوي الرياضي. |
| محور 5: العلاقة بين الأستاذ و ادارة المؤسسة. | محور 5: العوامل المرتبطة بالعلاقة بين المعلم و ادارة المؤسسة |
| محور 6: العلاقة مع الزملاء. | محور 6: العوامل المرتبطة بالعلاقات مع المعلمين الآخرين |

أما مقياس الرضا الوظيفي تم تعديل بعض عبارات :

محور 3: العلاقة مع الإدارة.

جدول رقم (3): يمثل تعديل محاور الرضا الوظيفي.

| بعد التعديل | قبل التعديل |
|--|--|
| 13- تتسم علاقاتي بمديري بالتقدير والاحترام. | 13- تتسم علاقاتي برؤسائي بالتقدير والاحترام. |
| 14- يتفهم المدير الظروف الفردية للأساتذة. | 14- يتفهم المدير الظروف الفردية للموظفين. |
| 15- يتقدم مديري المؤسسة لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني. | 15- يتقدم رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني. |
| 16- تلاقي شكاوي الأساتذة الاهتمام اللازم من قبل الإدارة. | 16- تلاقي شكاوي الموظفين الاهتمام اللازم من قبل الإدارة. |
| 17- جهودي في العمل تكون محل تقدير من مديري. | 17- جهودي في العمل تكون محل تقدير من رئيسي المباشر. |
| 18- مسؤولو مؤسستي لا يتحيزون لأستاذ دون آخر. | 18- مسؤولو مؤسستي لا يتحيزون لموظف دون آخر. |

محور 4: عبارة (23) هناك نظم محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الموظفين.

بعد التعديل: هناك نظم محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

محور 5: عبارة (28) علاقة الموظفين يسودها الود و المحبة.

بعد التعديل: علاقة الأساتذة يسودها الود و المحبة.

2- منهج البحث:

نظرا لموضوع بحثنا المتمثل في "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية" فقد استعملنا المنهج الوصفي كونه يناسب موضوع

دراستنا الذي يعتمد على جمع البيانات الميدانية. ويعرفه "خالد حامد في كتابه منهج البحث العلمي بأنه المنهج الوصفي هو ذلك المنهج الذي يصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي يتحصل عليها باستخدام أدوات و تقنيات البحث العلمي" (حامد خالد،، 2003ص132)

3-مجتمع و عينة البحث:

أ-مجتمع البحث: هناك تعريفات عدة لمجتمع الدراسة "هو جميع الأفراد الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث". (محمد خليل عباس. وآخرون،، 2007ص217).

وتمثل مجتمع الدراسة على أساتذة التربية البدنية و الرياضية حيث بلغ عددهم حوالي (200) أستاذ و بلغ عدد المتوسطات حوالي (129) متوسطة.

ب-عينة البحث: تتشكل عينة الدراسة من أساتذة التربية البدنية و الرياضية تم اختيارهم بطريقة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي، (50) أستاذ في الدراسة الأساسية من أصل (200) أستاذ بنسبة 33,33%.

جدول رقم(4): يمثل توزيع أساتذة التربية البدنية و الرياضية على بعض المتوسطات لولاية معسكر ودوائرها.

| الدائرة | عدد المتوسطات | عدد الأساتذة |
|------------|---------------|--------------|
| -معسكر | 12 | 24 |
| -السهيلية | 1 | 2 |
| -خلوية | 1 | 2 |
| -سيدي قادة | 3 | 6 |
| -تيغنيف | 8 | 16 |
| المجموع | 25 | 50 |

4-تحديد متغيرات البحث:

أ-المتغير مستقل: الذي هو العامل المستقل الذي نريد منه قياس النتيجة هو "الضغوط المهنية".

ب-المتغير التابع: و هو الرضا الوظيفي.

5-مجالات البحث:

أ-المجال البشري: شمل البحث على (50) أستاذ تربية بدنية و رياضية من الطور المتوسط من ولاية معسكر.

ب-المجال الزمني: تمت معالجة البحث ككل في الحقبة الممتدة من بداية شهر جانفي إلى غاية شهر جوان 2018، فكانت بداية بحثنا في المجال النظري من بداية شهر جانفي إلى غاية شهر فيفري 2018 وشرعنا بالعمل للدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 4 مارس إلى 18 مارس 2018، أما فيما يخص الدراسة الأساسية امتدت من بداية شهر أفريل إلى غاية شهر جوان 2018.

ج-المجال المكاني: اعتمدنا على توزيع المقاييس على أساتذة التربية البدنية والرياضية حسب ولاية معسكر و بعض دوائرها كالتالي(تيغنيف-سيدي قادة-معسكر-خلوية-السهيلية).

6- أدوات البحث:

أ-مقياس الضغوط المهنية: لمحمد حسن العلاوي يتضمن (36) عبارة موزعة على (6) محاور:

1-العمل مع التلاميذ في المدرسة.

2-الإمكانات المادية المدرسية.

3-الراتب الشهري للأستاذ.

4-مستشاري التوجيه التربوي.

5-العلاقة بين الأستاذ و ادارة المؤسسة.

6-العلاقة مع الزملاء.

ب- مقياس الرضا الوظيفي: أعد هذا المقياس السيد (فهيم علي، 2015) في دراسة له بعنوان: الرضا الوظيفي لدى قطاعات متباينة من المجتمع المصري، و ذلك بهدف التعرف على رضا القطاع الموظفين أو العمال عامة عن مهنتهم أو وظيفتهم التي يمارسونها، يتكون المقياس من (36) عبارة و (6) محاور:

1-الرضا عن الراتب الشهري.

2-الرضا عن مهام العمل وواجباته.

3-الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.

4-الرضا عن الحوافز و الترقية.

5-الرضا عن العلاقة مع زملاء.

6- الرضا عن المكانة الاجتماعية.

و تقع اجابات مقياس (الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي) في ضوء مقياس خماسي متدرج على النحو التالي:

جدول رقم(5): يوضح شكل التدرج لمقياس الضغوط المهنية.

| مقياس الضغوط المهنية | درجة كبيرة جدا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | بدرجة قليلة جدا |
|----------------------|----------------|------------|-------------|------------|-----------------|
| درجات | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

جدول رقم(6): يوضح شكل التدرج لمقياس الرضا الوظيفي.

| مقياس الرضا الوظيفي | راض تماما | راض | بين بين | غير راض | غير راض تماما |
|---------------------|-----------|-----|---------|---------|---------------|
| درجات | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

7- الأسس العلمية للأداة (الصدق والثبات و الموضوعية):

أ-صدق الأداة : انطلاقا من الوصول إلى نسبة تأكد من المقياس في الدراسة الحالية قمنا بتطبيق صدق الاختبار عن طريق الوسائل التالية مع العلم أن صدق الأداة من الشروط الواجب توفرها في أدوات القياس وتعرفه انس تازي ANASTASI " إن صدق الاختبار ويعني ما الذي يقيسه الاختبار ، وكيفية صحة هذا القياس ، ويقبل الصدق على أساس معاملات الارتباط التي يشير إليه.

*صدق المحكمين: تمت الموافقة على المقياس(الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي)، وهذا بعض عرضهم على الأساتذة المختصين قصد معرفة مدى ملائمتها بموضوع الدراسة:

1-الأستاذ الدكتور حرشاي يوسف- جامعة مستغانم-

2-الأستاذ الدكتور خالد وليد-جامعة مستغانم-

3-الأستاذ الدكتور كحلي كمال-جامعة مستغانم-

4-الأستاذ الدكتور بوعزيز محمد-جامعة مستغانم-

5-الأستاذ الدكتور سنوسي عبد القادر-جامعة مستغانم-

*و بعد المناقشة معهم تما وضع المقياس(الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي) حيز التطبيق الميداني.

*صدق التكوين الفرضي: وله أنواع مختلفة ويقصد به ظهور درجات الاختبار في ضوء المفاهيم السيكلوجية ولقد استخدم في هذه الدراسة الاتساق الداخلي ويؤدي هذا الأسلوب إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني ، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة (عبارة) في الاستمارة على حدى مع نتيجة الاستمارة ككل (المجموع الكلي) مع بيان مستوى الدلالة في كل حالة .

• معامل ارتباط عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان الضغوط المهنية.

جدول رقم (7) : يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستمارة.

| رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------------|----------------|---------------|-------------|----------------|---------------|-------------|----------------|---------------|
| 01 | 0,242 | * | 13 | 0,259 | * | 25 | 0,915 | ** |
| 02 | 0,448 | * | 14 | 0,590 | ** | 26 | 0,645 | ** |
| 03 | 0,469 | ** | 15 | 0,278 | * | 27 | 0,518 | ** |
| 04 | 0,353 | * | 16 | 0,738 | ** | 28 | 0,422 | * |
| 05 | 0,551 | ** | 17 | 0,226 | * | 29 | 0,379 | * |
| 06 | 0,664 | ** | 18 | 0,873 | ** | 30 | 0,489 | * |
| 07 | 0,342 | * | 19 | 0,961 | ** | 31 | 0,154 | * |
| 08 | 0,676 | ** | 20 | 0,587 | ** | 32 | 0,773 | ** |
| 09 | 0,703 | ** | 21 | 0,734 | ** | 33 | 0,351 | * |
| 10 | 0,314 | * | 22 | 0,409 | * | 34 | 0,763 | ** |
| 11 | 0,486 | * | 23 | 0,862 | ** | 35 | 0,590 | ** |
| 12 | 0,755 | ** | 24 | 0,641 | ** | 36 | 0,829 | ** |

دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول رقم(5) أن معامل ارتباط كل عبارة من عبارات استبيان الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية للاستبيان ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ أقصى معامل ارتباط 0.96 عند العبارة رقم 19 ، وبلغ أدنى معامل ارتباط 0.15 عند العبارة رقم 31 .

معامل ارتباط بين أبعاد لاستبيان الضغوط المهنية والدرجة الكلية.

جدول رقم (8) : معامل ارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية.

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | المحاور |
|---------------|----------------|----------------|
| ** | ,633 | المحور الأول: |
| * | ,264 | المحور الثاني: |
| ** | ,68 | المحور الثالث: |
| ** | ,813 | المحور الرابع: |
| ** | ,805 | المحور الخامس: |
| * | ,154 | المحور السادس: |

دالة عند مستوى 0.05

تم حساب قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية للاستبيان، ويتبين من الجدول رقم(6) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية لها دالة عند مستوى 0.05 مما يشير إلى التجانس (التناسق) الداخلي للاستبيان. معامل ارتباط عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان الرضا الوظيفي.

جدول رقم(9): يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستمارة.

| رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------------|----------------|---------------|-------------|----------------|---------------|-------------|----------------|---------------|
| 01 | 0,559 | ** | 13 | 0,666 | ** | 25 | 0,181 | ** |
| 02 | 0,667 | * | 14 | 0,277 | * | 26 | 0,272 | ** |
| 03 | 0,116 | ** | 15 | 0,532 | * | 27 | 0,831 | ** |
| 04 | 0,484 | ** | 16 | 0,713 | ** | 28 | 0,797 | ** |
| 05 | 0,165 | ** | 17 | 0,776 | ** | 29 | 0,661 | ** |
| 06 | 0,139 | ** | 18 | 0,166 | ** | 30 | 0,22 | ** |
| 07 | 0,696 | ** | 19 | 0,294 | ** | 31 | 0,514 | ** |
| 08 | 0,423 | ** | 20 | 0,853 | ** | 32 | 0,889 | ** |
| 09 | 0,515 | ** | 21 | 0,631 | ** | 33 | 0,707 | ** |
| 10 | 0,327 | ** | 22 | 0,674 | ** | 34 | 0,432 | ** |
| 11 | 0,554 | ** | 23 | 0,125 | ** | 35 | 0,502 | ** |
| 12 | 0,345 | ** | 24 | 0,55 | ** | 36 | 0,279 | ** |

دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول رقم(7) أن معامل ارتباط كل عبارة من عبارات استبيان الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للاستبيان ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ أقصى معامل ارتباط 0.88 عند العبارة رقم 23 ، وبلغ أدنى معامل ارتباط 0.12 عند العبارة رقم 32.

معامل ارتباط بين أبعاد لاستبيان الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

جدول رقم(10): معامل ارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية.

| المحاور | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|---------------|
| المحور الأول: | 0,5 | ** |
| المحور الثاني: | 0,758 | ** |
| المحور الثالث: | 0,15 | * |
| المحور الرابع: | 0,246 | * |
| المحور الخامس: | 0,6 | ** |
| المحور السادس: | 0,501 | ** |

دالة عند مستوى 0.05

تم حساب قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية للاستبيان، ويتبين من الجدول رقم(8) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية لها دالة عند مستوى 0.05 مما يشير إلى التجانس (التناسق) الداخلي للاستبيان.

ب- ثبات الأداة: ويعني أن الاختبار الموضوع يتصف بالموضوعية وأنه يعطي نفس النتائج إذا طبق في نفس الظروف وعلى نفس الأشخاص أي انه مستقر من ناحية النتائج، وأيضا انه دقيق في القياس ، ولا يتناقص مع نفسه بصرف النظر عما يقيسه . ونظرا لتعذر تطبيق الاستبيان مرتين على نفس العينة ثم حساب:

معامل ألفا كرونباخ : معاملات ثبات أداة جمع البيانات باستخدام " معادلة كرونباخ المعروفة بمعامل ألفا (∞) لتقدير الاتساق الداخلي للاختبارات والمقاييس متعددة الاختيار ، أي عندما تكون احتمالات إجابة ليست صفرا أي ليست ثنائية البعد "

$$\text{Alpha} = 0.94$$

✓ بلغ ثبات مقياس الضغوط المهنية

$$\text{Alpha} = 0.89$$

✓ بلغ ثبات مقياس الرضا الوظيفي

طريقة إعادة تطبيق نفس الاختبار: هذه الطريقة تتم بإعادة تطبيق أداة البحث على نفس أفراد العينة مرتين أو أكثر تحت ظروف متشابهة قدر الإمكان ، ثم يحسب معامل

الارتباط بين نتائج التطبيق في المرتين ويشير معامل الارتباط لثبات الأداة ويسمى هذا بمعامل الاستقرار .

الجدول رقم(11): يبين نتائج العلاقات الارتباطية للدراسة الاستطلاعية لمقياس الضغوط المهنية.

| مقياس الضغوط المهنية (المحاور) | معامل ثبات المقياس (ر المحسوبة) | ر الجدولية | درجة حرية | مستوى الدلالة | الدلالة الاحصائية |
|--------------------------------|---------------------------------|------------|----------------------------|---------------|-------------------|
| المحور الأول | 0.78 | 0.549 | ن-2 = 2-10 = 8 | 0.05 | دالة احصائيا |
| المحور الثاني | 0.98 | 0.549 | | | |
| المحور الثالث | 0.79 | 0.549 | | | |
| المحور الرابع | 0.76 | 0.549 | | | |
| المحور الخامس | 0.80 | 0.549 | | | |
| المحور السادس | 0.96 | 0.549 | | | |

-يلاحظ من الجدول أعلاه أن كل القيم المتحصل عليها حسابيا بدت عالية حيث بلغت أدنى قيمة لها 0.76 أما أعلى قيمة بلغت 0.98، و بالحكم كذلك على قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل المحاور كانت اكبر من القيمة الجدولية والتي بلغت 0.54 عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 8 و هذا ما يدل على أن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم(12): يبين العلاقات الارتباطية للدراسة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي.

| مقياس الرضا الوظيفي (المحاور) | معامل ثبات المقياس (ر المحسوبة) | ر الجدولية | درجة الحرية | مستوى الدلالة | الدالة الاحصائية |
|-------------------------------|---------------------------------|------------|-------------|---------------|------------------|
| المحور الأول | 0.90 | 0.549 | ن-2 | 0.05 | دالة احصائيا |
| المحور الثاني | 0.85 | 0.549 | = | 0.05 | دالة احصائيا |
| المحور الثالث | 0.81 | 0.549 | 2-10 | 0.05 | دالة احصائيا |
| المحور الرابع | 0.79 | 0.549 | = | 0.05 | دالة احصائيا |
| المحور الخامس | 0.80 | 0.549 | 8 | 0.05 | دالة احصائيا |
| المحور السادس | 0.85 | 0.549 | | 0.05 | دالة احصائيا |

-يلاحظ من الجدول أعلاه أن كل القيم المتحصل عليها حسابيا بدت عالية حيث بلغت أدنى قيمة لها 0.79 أما أعلى قيمة بلغت 0.90، و بالحكم كذلك على قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل المحاور كانت أكبر من القيمة الجدولية والتي بلغت 0.54 عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 8 و هذا ما يدل على أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ومن النتائج المحصل عليها من دراسة صدق وثبات أدوات الاختبار المطبقة على العينة الاستطلاعية يمكن الحكم صدق وثبات الاختبار بأنه يتميز بدرجة مقبولة.

ج-الموضوعية:

ترتبط الموضوعية بخاصية القياس العلمية، وتعتبر ادراك الأشياء على ما هي عليه دون أن يشوبها أهواء أو مصالح أو تحيزات أي تستند الأحكام الى النظر الى الحقائق على أساس العقل و وجودا ماديا و خارجيا في الواقع على عكس الذاتية التي كان مصدرها الفكر و ليس الواقع.

الموضوعية تؤثر على الذاتية و في نتائج الاختبار و لكي تكون هناك موضوعية قمنا بتطبيق التعليمات و تقسيمنا للمقاييس ثم ايضاح و تسجيل النتائج و تبسيط إجراءات القياس، و هذا لنضمن نتائج دقيقة. و من هنا نخرج بدرجة من الموضوعية.

8- الدراسة الأساسية:

بعد تعديل المقياس و تحكيمه و التأكد من صدقه و ثباته قام الطلبة الباحثون بتوزيع مقياس (الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي) على عينة قوامها 50 أستاذ بالطور المتوسط بنسبة 33.33% من المجتمع الأصلي تم اختيارهم بطريقة عشوائية في بعض متوسطات ولاية معسكر الجدول(2) حيث تم توزيع و استرجاع المقاييس في نفس اليوم و في فترة وجيزة ، و قد امتدت فترة الدراسة الأساسية ككل من بداية أفريل إلى أواخر شهر جوان.

9-الوسائل الاحصائية:

● "spss" اعتمدنا عليه كونه برنامج الحزم الإحصائية "

-و من خلاله حددنا الأدوات التالية:

التكرارات والنسب المئوية: لتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة .

النسبة المئوية = $\frac{س \times 100}{ن}$. حيث: س = عدد التكرارات / ن = حجم العينة.

ن

(محمد جاسم الياسرس و مروان عبد المجيد ابراهيم ، 2000ص84)

ب- المتوسط الحسابي: للتعرف على متوسط توزيع الدرجة من مجموع الدرجات.

$$= \frac{\text{مج س}}{\text{ن}}$$

حيث: س = متوسط حسابي. مج س = مجموع القيم. ن = عدد القيم.

ت- الانحراف المعياري: يعد من مقاييس التشتت و يعرفنا على درجة انحراف الدرجة.

$$= \frac{\text{مج}(س-س')}{\text{ن}-1}$$

حيث: ع = انحراف معياري. مج(س-س') = مجموع القيم. ن = عدد أفراد العينة.

(عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، 2009 بدون صفحة)

ث- اختبار ألفا كرونباخ: لتقدير الاتساق الداخلي للمقياس.

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = \frac{N.C^-}{V^+ + (N-1).C^-}$$

حيث: N = عدد العناصر / C⁻: متوسط التباين الداخلي بين العناصر. / V⁺: متوسط التباين الكلي للعناصر.

ج- معامل ارتباط بيرسون: لحساب الارتباطات البسيطة (حساب صدق الأدوات).

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

(هورست زيفت. تعريب كمال اسماعيل ، 2005 ص47)

خاتمة:

لقد تمحور هذا الفصل حول منهجية البحث و الإجراءات الميدانية التي أنجزها الطلبة الباحثون خلال التجربة الاستطلاعية و الأساسية، تماشياً مع طبيعة البحث العلمي ومتطلباته العلمية و العملية، بحيث قمنا في بداية هذا الفصل بالتطرق لمنهجية البحث وإجراءاته الميدانية .

وفي التجربة الاستطلاعية تطرقنا إلى الخطوات العلمية التي أنجزت تمهيداً للتجربة الأساسية ، وذلك بتوضيح المنهج المتبع في البحث والعينة بالإضافة إلى مجالات البحث والأدوات المستخدمة .

الفصل الثاني

عرض و تحليل و مناقشة النتائج

-تمهيد.

1- عرض النتائج.

2- استنتاجات.

3- مناقشة الفرضيات.

4- التوصيات.

5- الخلاصة العامة.

6- مصادر و مراجع.

7- ملاحق.

تمهيد: على ضوء ما انتهينا إليه في منهجية البحث سنحاول عرض النتائج التي تم التوصل إليها و تحليلها و محاولة تفسيرها لكل فرضية في الدراسة. و مناقشة الفرضيات انطلاقا مما جاء في الفصول النظرية و استنادا إلى الدراسات السابقة.

1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى: للتحقق من صحة الفرضية القائلة بأنه توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

الجدول رقم (13) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارة استمارة الضغوط المهنية محور العمل مع التلاميذ في المدرسة:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------|---------|----------------|---------|---------------|
| | | | درجة ضعيفة جدا | | درجة ضعيفة | | درجة متوسطة | | درجة كبيرة | | درجة كبيرة جدا | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 228 | 4,56 | ,61 | 00 | 00 | 14 | 07 | 00 | 00 | 38 | 19 | 60 | 30 | العبارة 01 |
| 163 | 3,26 | 1,25 | 18 | 09 | 00 | 00 | 34 | 17 | 34 | 17 | 14 | 07 | العبارة 02 |
| 75 | 1,5 | ,7 | 62 | 31 | 26 | 13 | 12 | 06 | 00 | 00 | 00 | 00 | العبارة 03 |
| 96 | 1,92 | ,87 | 38 | 19 | 36 | 18 | 22 | 11 | 04 | 02 | 00 | 00 | العبارة 04 |
| 153 | 3,06 | ,84 | 06 | 03 | 14 | 07 | 48 | 24 | 32 | 16 | 00 | 00 | العبارة 05 |
| 165 | 3,3 | 1,28 | 12 | 06 | 16 | 08 | 20 | 10 | 34 | 17 | 18 | 09 | العبارة 06 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(1) والتي صيغت(أشعر بأن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة

التربية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (30) تكرار بنسبة (60%)، والوزن كبيرة بـ (19) تكرار بنسبة (38%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (00) بنسبة (00%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (1) فكان يساوي (4.56) بانحراف معياري (0.61)، ومجموع درجات (228).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (2) والتي صيغت (أعداد التلاميذ في الفصل الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة (34%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (09) تكرار بنسبة (18%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (2) فكان يساوي (3.26) بانحراف معياري (1.25)، ومجموع درجات (163).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (3) والتي صيغت (التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (06) بنسبة (12%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (13) تكرار بنسبة (26%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (31) تكرار بنسبة (62%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (3) فكان يساوي (1.5) بانحراف معياري (0.7)، ومجموع درجات (75).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (4) والتي صيغت (مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا

طويلا وتجعلني جد عصبي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة(00%)، والوزن كبيرة بـ (02) تكرار بنسبة(04%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (18) تكرار بنسبة (36%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (19) تكرار بنسبة (38%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (4) فكان يساوي (1.92) بانحراف معياري (0.87)، ومجموع درجات (96).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(5) والتي صيغت(ملايس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة(00%)، والوزن كبيرة بـ (16) تكرار بنسبة(32%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(24) بنسبة (48%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%).

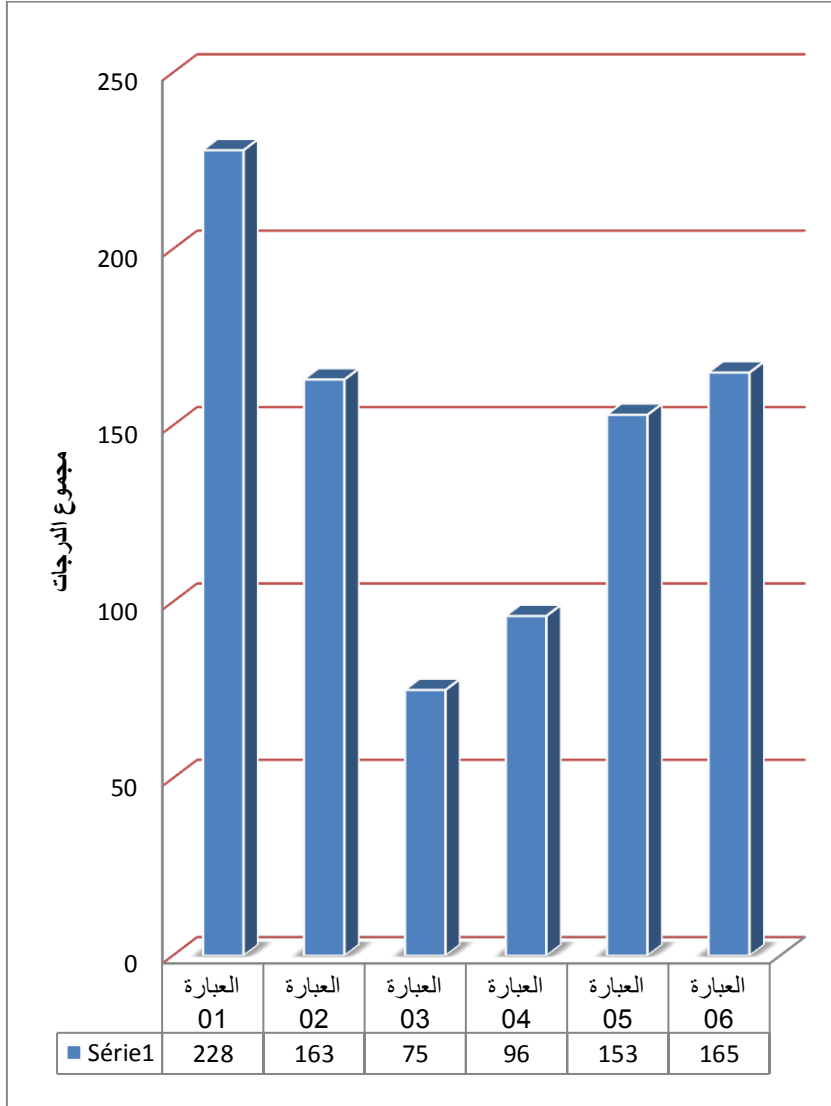
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (5) فكان يساوي (3.06) بانحراف معياري (0.84)، ومجموع درجات (153).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(6) والتي صيغت (يضايقني كثرة تغيب التلاميذ السنوات النهائية عن حصة التربية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة(18%)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة(34%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (08) تكرار بنسبة (16%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (6) فكان يساوي (3.3) بانحراف معياري (1.28)، ومجموع درجات (165).

المناقشة:

و مما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (1) العمل مع التلاميذ في المدرسة بأن التلاميذ يقبلون على حصة التربية البدنية و الرياضية بنسبة كبيرة وهذا ما يفسر أن الأستاذ متحكم في ضبط نظام الحصة و كذلك نسبة غياب التلاميذ لها آثار سلبية على الأستاذ مما تسبب له ضغط في مهنته و سوء الإتصال و يسبب التأخر عن العمل.



شكل رقم(9): يوضح محور العمل مع التلاميذ.

الجدول رقم (14) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور الإمكانيات المادية المدرسية:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------|---------|----------------|---------|---------------|
| | | | درجة ضعيفة جدا | | درجة ضعيفة | | درجة متوسطة | | درجة كبيرة | | درجة كبيرة جدا | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 157 | 3,14 | ,67 | 00 | 00 | 14 | 07 | 60 | 30 | 24 | 12 | 02 | 01 | العبارة 07 |
| 163 | 3,26 | ,77 | 02 | 01 | 12 | 06 | 46 | 23 | 38 | 19 | 02 | 01 | العبارة 08 |
| 166 | 3,32 | 1,05 | 06 | 03 | 12 | 06 | 40 | 20 | 28 | 14 | 14 | 07 | العبارة 09 |
| 157 | 3,14 | ,88 | 06 | 03 | 12 | 06 | 46 | 23 | 34 | 17 | 02 | 01 | العبارة 10 |
| 148 | 2,96 | ,80 | 02 | 01 | 22 | 11 | 60 | 30 | 10 | 05 | 06 | 03 | العبارة 11 |
| 129 | 2,58 | 1,03 | 20 | 10 | 22 | 11 | 38 | 19 | 20 | 10 | 00 | 00 | العبارة 12 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (7) والتي صيغت (الملاعب الضرورية لقيامي بعملية قليلة جدا أو تكاد تكون غير موجودة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا ب (01) تكرار بنسبة (02%)، والوزن كبيرة ب (12) تكرار بنسبة (24%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (30) بنسبة (60%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي ب (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي ب (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (7) فكان يساوي (3.14) بانحراف معياري (0.67)، ومجموع درجات (157).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (8) والتي صيغت (الأدوات و الأجهزة الرياضية المدرسة مناسبة لكي أقوم بعملتي على خير وجه) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (2%0)، والوزن كبيرة بـ (19) تكرار بنسبة (38%0)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (23) بنسبة (46%0)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%0)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (2%0).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (8) فكان يساوي (3.26) بانحراف معياري (0.77)، و مجموع درجات (163).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (9) والتي صيغت (الاعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي كافية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (07) تكرار بنسبة (14%0)، والوزن كبيرة بـ (14) تكرار بنسبة (28%0)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (20) بنسبة (40%0)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%0)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (6%0).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (9) فكان يساوي (3.32) بانحراف معياري (1.05)، و مجموع درجات (166).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (10) والتي صيغت (الإمكانات الرياضية بالمدرسة لا تشجع على التدريس) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (2%0)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة (34%0)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (23) بنسبة (46%0)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%0)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (6%0).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (10) فكان يساوي (3.14) بانحراف معياري (0.88)، و مجموع درجات (157).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(11) والتي صيغت(حالة الملاعب بالمدرسة لا تشجع على التدريس) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (03) تكرار بنسبة(06%)، والوزن كبيرة بـ (05) تكرار بنسبة(10%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(30) بنسبة (60%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (11) تكرار بنسبة (22%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%).

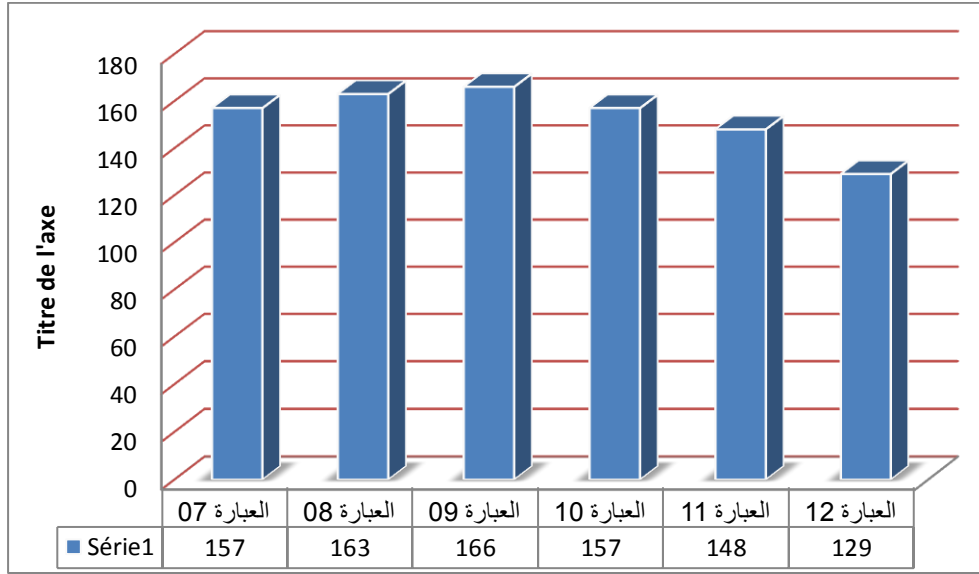
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (11) فكان يساوي (2.96) بانحراف معياري (0.8)، و مجموع درجات (148).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(12) والتي صيغت (إعداد التلاميذ لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة(00%)، والوزن كبيرة بـ (10) تكرار بنسبة(20%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(19) بنسبة (38%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (11) تكرار بنسبة (22%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (10) تكرار بنسبة (20%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (12) فكان يساوي (2.58) بانحراف معياري (1.03)، و مجموع درجات (129).

المناقشة:

و مما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور(2) الامكانيات المادية المدرسية بأن أستاذ التربية البدنية و الرياضية لديهم نقص فيما يخص الأجهزة و الامكانيات داخل مؤسستهم و هذا ما يؤثر على الأستاذ و يؤدي إلى ضغوط نفسية و مهنية تؤثر على شخصية الأستاذ.



شكل رقم(10): يوضح محور الإمكانيات المادية المدرسية.

الجدول رقم (15) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور الراتب الشهري للأستاذ:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------|---------|----------------|---------|----------------|
| | | | درجة ضعيفة جدا | | درجة ضعيفة | | درجة متوسطة | | درجة كبيرة | | درجة كبيرة جدا | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 158 | 3,16 | 1,16 | 10 | 05 | 18 | 09 | 30 | 15 | 30 | 15 | 12 | 06 | العبارات 13 |
| 133 | 2,66 | ,79 | 06 | 03 | 36 | 18 | 44 | 22 | 14 | 07 | 00 | 00 | العبارات 14 |
| 133 | 2,66 | ,87 | 04 | 02 | 44 | 22 | 38 | 19 | 10 | 05 | 04 | 02 | العبارات 15 |
| 78 | 1,56 | ,83 | 60 | 30 | 30 | 15 | 04 | 02 | 06 | 03 | 00 | 00 | العبارات 16 |
| 120 | 2,4 | 1,1 | 30 | 15 | 18 | 09 | 34 | 17 | 18 | 09 | 00 | 00 | العبارات 17 |
| 130 | 2,6 | 1,37 | 32 | 16 | 16 | 08 | 20 | 10 | 24 | 12 | 08 | 04 | العبارات 18 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (13) والتي صيغت (راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي واجباتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (06) تكرار بنسبة (12%)، والوزن كبيرة بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (05) تكرار بنسبة (10%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (13) فكان يساوي (3.16) بانحراف معياري (1.16)، و مجموع درجات (158).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (14) والتي صيغت (راتبي بمفرده يكفي حاجياتي الضرورية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (22) بنسبة (44%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (18) تكرار بنسبة (36%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (14) فكان يساوي (2.66) بانحراف معياري (0.79)، و مجموع درجات (133).

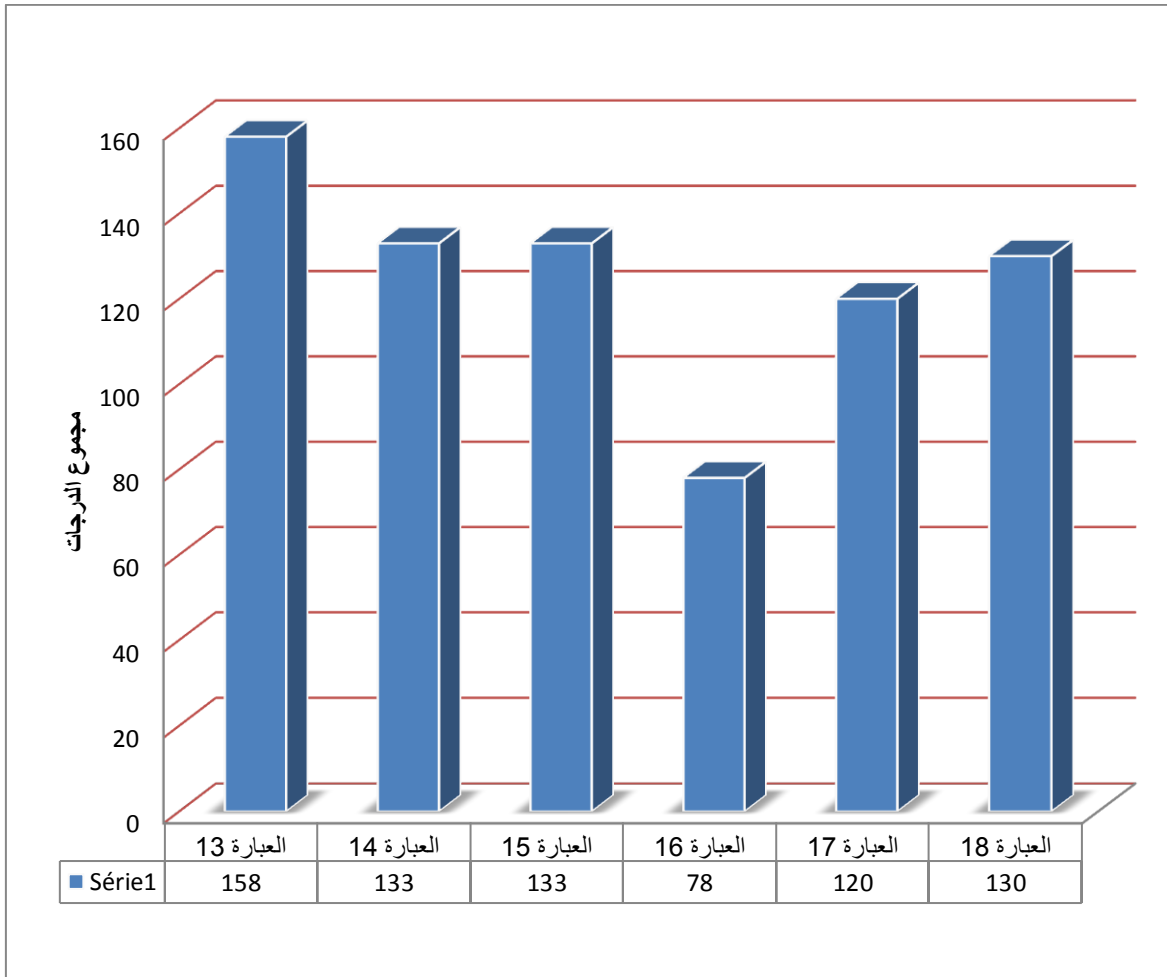
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (15) والتي صيغت (مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، والوزن كبيرة بـ (05) تكرار بنسبة (10%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (19) بنسبة (38%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (22) تكرار بنسبة (44%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (15) فكان يساوي (2.66) بانحراف معياري (0.87)، و مجموع درجات (133).
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (16) والتي صيغت (احصل على حوافز مادية لا بأس بها بالإضافة لمرتبي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا ب (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة ب (03) تكرار بنسبة (06%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (02) بنسبة (04%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي ب (15) تكرار بنسبة (30%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي ب (30) تكرار بنسبة (60%).
- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (16) فكان يساوي (1.56) بانحراف معياري (0.83)، و مجموع درجات (78).
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (17) والتي صيغت (اشعر أنني اعمل براتب غير مناسب) فقد حظي الوزن كبيرة جدا ب (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة ب (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي ب (09) تكرار بنسبة (18%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي ب (15) تكرار بنسبة (30%).
- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (17) فكان يساوي (2.4) بانحراف معياري (1.1)، و مجموع درجات (120).
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (18) والتي صيغت () فقد حظي الوزن كبيرة جدا ب (04) تكرار بنسبة (08%)، والوزن كبيرة ب (12) تكرار بنسبة (24%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي ب (08) تكرار بنسبة (16%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي ب (16) تكرار بنسبة (32%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (18) فكان يساوي (1.37) بانحراف معياري (2.6)، و مجموع درجات (130).

المناقشة:

و مما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (3) الراتب الشهري للأستاذ، بأن الراتب الشهري لأستاذ التربية البدنية و الرياضية غير كاف لقضاء حاجاتهم اليومية وهذا ما يسبب لهم ضغوط في حياتهم المهنية مما ينعكس على أداء مهمتهم على أحسن وجه.



شكل رقم (11): يوضح محور الراتب الشهري للأستاذ.

الجدول رقم (16) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور مستشاري التوجيه التربوي الرياضي:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------|---------|----------------|---------|---------------|
| | | | درجة ضعيفة جدا | | درجة ضعيفة | | درجة متوسطة | | درجة كبيرة | | درجة كبيرة جدا | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 178 | 3,56 | 1,07 | 10 | 05 | 02 | 01 | 22 | 11 | 54 | 27 | 12 | 06 | العبارة 19 |
| 96 | 1,92 | ,94 | 42 | 21 | 30 | 15 | 22 | 11 | 06 | 03 | 00 | 00 | العبارة 20 |
| 181 | 3,62 | ,98 | 02 | 01 | 12 | 06 | 26 | 13 | 42 | 21 | 18 | 09 | العبارة 21 |
| 94 | 1,88 | 1,09 | 44 | 22 | 40 | 20 | 06 | 03 | 04 | 02 | 06 | 03 | العبارة 22 |
| 92 | 1,84 | ,84 | 38 | 19 | 44 | 22 | 16 | 08 | 00 | 00 | 02 | 01 | العبارة 23 |
| 108 | 2,16 | 1,28 | 42 | 21 | 26 | 13 | 12 | 06 | 14 | 07 | 06 | 03 | العبارة 24 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (19) والتي صيغت (الموجه التربوي يمنحني الفرصة للمناقشة و يسعى جاهدا لمعاونتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا ب (12) تكرار بنسبة (24%)، والوزن كبيرة ب (27) تكرار بنسبة (54%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي ب (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي ب (05) تكرار بنسبة (10%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (19) فكان يساوي (3.56) بانحراف معياري (1.07)، و مجموع درجات (178).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (20) والتي صيغت (الزيارات المفاجئة للموجه التربوي تسبب لي القلق) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (21) تكرار بنسبة (42%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (20) فكان يساوي (1.92) بانحراف معياري (0.94)، و مجموع درجات (96).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (21) والتي صيغت (أسلوب التوجيه التربوي الحالي يشجعني على بدل المزيد من الجهد في عملي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (13) بنسبة (26%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (21) فكان يساوي (3.62) بانحراف معياري (0.98)، و مجموع درجات (181).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (22) والتي صيغت (بضايقتني تركيز الموجه على الجوانب السلبية و إغفال الجوانب الايجابية في عملي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، والوزن كبيرة بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (03) بنسبة (06%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (20) تكرار بنسبة (40%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (22) تكرار بنسبة (44%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (22) فكان يساوي (1.88) بانحراف معياري (1.09)، و مجموع درجات (94).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (23) والتي صيغت (توجيه الموجه لي لا يتأسس على أسس موضوعية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، والوزن كبيرة بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (08) بنسبة (16%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (22) تكرار بنسبة (44%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (19) تكرار بنسبة (38%).

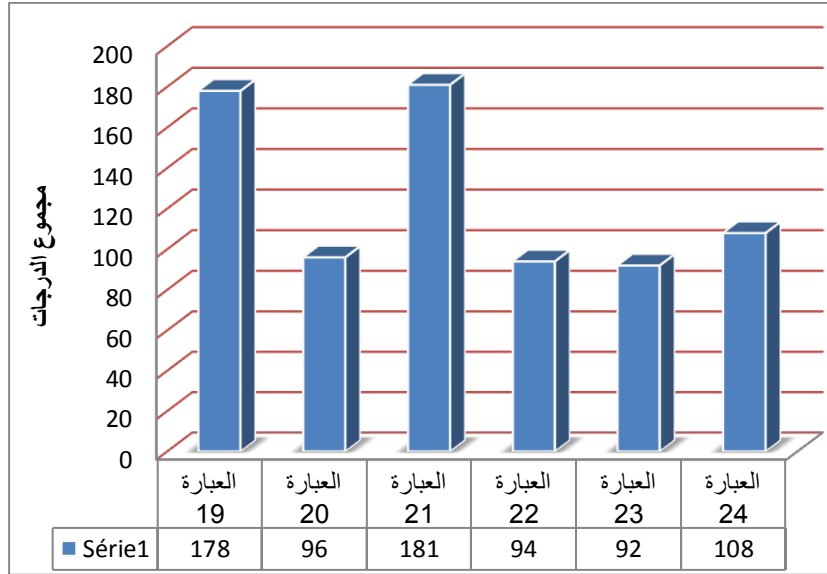
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (23) فكان يساوي (1.84) بانحراف معياري (0.84)، و مجموع درجات (92).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (24) والتي صيغت (إصدار الموجه التربوي على ضرورة تطبيق المنهج) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، والوزن كبيرة بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (06) بنسبة (12%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (13) تكرار بنسبة (26%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (21) تكرار بنسبة (42%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (24) فكان يساوي (2.16) بانحراف معياري (1.28)، و مجموع درجات (108).

المناقشة:

و مما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (4) مستشاري التوجيه التربوي الرياضي بأن الزيارات المفاجئة للموجه التربوي تسبب القلق للأستاذ و يضايقه تركيز الموجه على الجوانب السلبية و اغفال الجوانب الايجابية في العمل وعلى ضرورة تطبيق المنهج فمعظم الأساتذة لا يحبون طريقة الاشراف للموجه التربوي لأنها لا تمنح المدرس التوجيه الجيد للقيام بعمله و انما تزيد من الضغوط اليومية التي يعانون منها.



شكل رقم(12):يوضح محور مستشاري التوجيه التربوي الرياضي.

الجدول رقم (17) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارة استمارة الضغوط المهنية محور العلاقة بين الأستاذ و إدارة المؤسسة:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارة |
|---------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------|---------|----------------|---------|------------|
| | | | درجة ضعيفة جدا | | درجة ضعيفة | | درجة متوسطة | | درجة كبيرة | | درجة كبيرة جدا | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 84 | 1,68 | 1,18 | 68 | 34 | 14 | 07 | 04 | 02 | 10 | 05 | 04 | 02 | العبارة 25 |
| 168 | 3,36 | 1,27 | 14 | 07 | 08 | 04 | 24 | 12 | 36 | 18 | 18 | 09 | العبارة 26 |
| 86 | 1,72 | ,92 | 54 | 27 | 24 | 12 | 20 | 10 | 00 | 00 | 02 | 01 | العبارة 27 |
| 202 | 4,04 | ,78 | 00 | 00 | 02 | 01 | 22 | 11 | 46 | 23 | 30 | 15 | العبارة 28 |
| 90 | 1,8 | ,67 | 32 | 16 | 58 | 29 | 08 | 04 | 02 | 01 | 00 | 00 | العبارة 29 |
| 97 | 1,94 | ,99 | 44 | 22 | 26 | 13 | 22 | 11 | 08 | 04 | 00 | 00 | العبارة 30 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (25) والتي صيغت (رأيي غير مهم للمدير أو ناظر المتوسطة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، والوزن كبيرة بـ (05) تكرار بنسبة (10%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (02) بنسبة (04%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (34) تكرار بنسبة (68%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (25) فكان يساوي (1.68) بانحراف معياري (1.18)، و مجموع درجات (84).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (26) والتي صيغت (أشعر بأن مدير المتوسطة يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (18) تكرار بنسبة (36%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (12) بنسبة (24%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (04) تكرار بنسبة (08%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (26) فكان يساوي (3.36) بانحراف معياري (1.27)، و مجموع درجات (168).

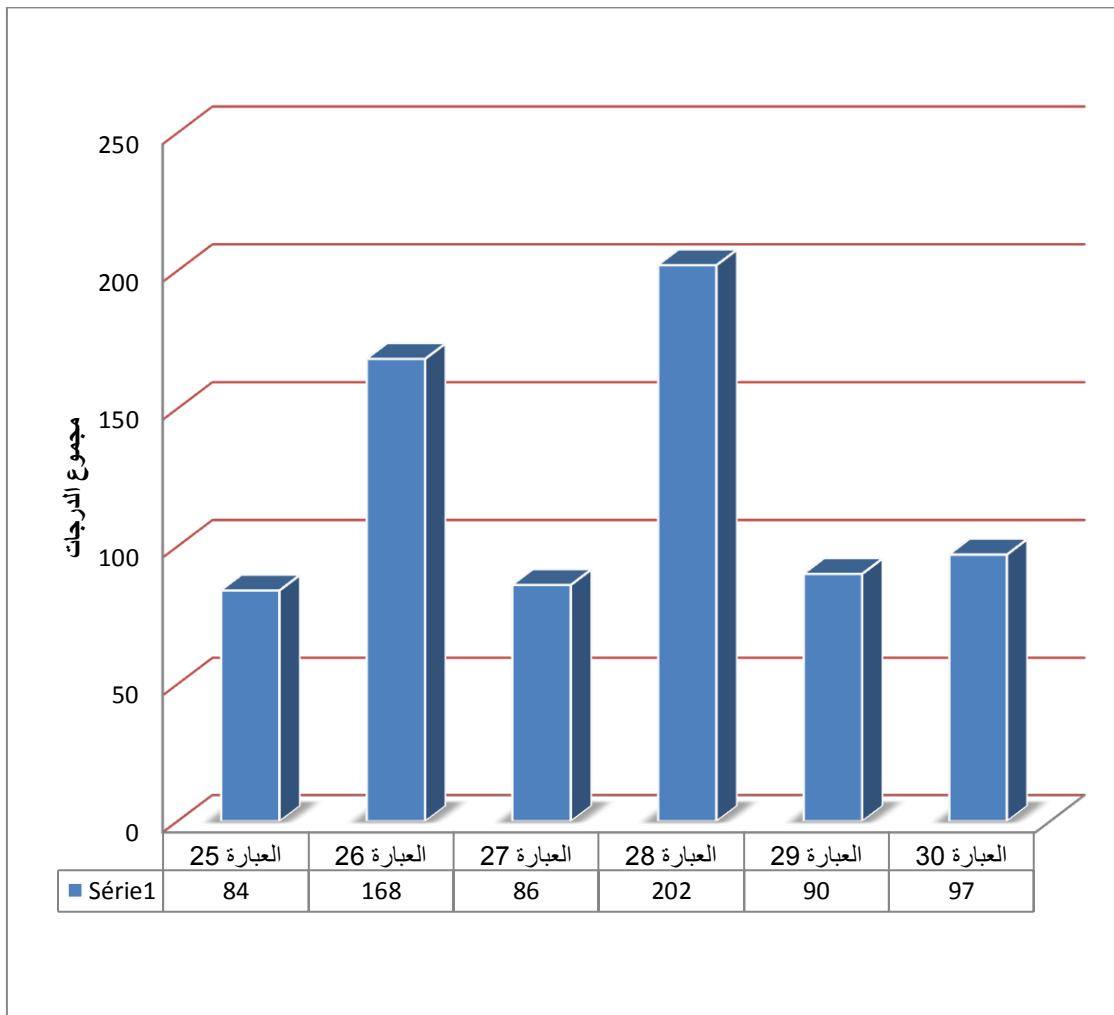
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (27) والتي صيغت (مدير المتوسطة لا يقدر عملي التقدير الكافي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، والوزن كبيرة بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (12) تكرار بنسبة (24%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (27) تكرار بنسبة (54%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (27) فكان يساوي (1.72) بانحراف معياري (0.92)، و مجموع درجات (86).
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (28) والتي صيغت (مدير المتوسطة يمنحني قدرا كبيرا من السلطة و الحرية للقيام بعملية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، والوزن كبيرة بـ (23) تكرار بنسبة (46%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).
- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (28) فكان يساوي (4.04) بانحراف معياري (0.78)، و مجموع درجات (202).
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (29) والتي صيغت (أشعر من إدارة المؤسسة بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (04) بنسبة (08%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (29) تكرار بنسبة (58%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (16) تكرار بنسبة (32%).
- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (29) فكان يساوي (1.8) بانحراف معياري (0.67)، و مجموع درجات (90).
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (30) والتي صيغت (إدارة المؤسسة تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم الدراسي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، والوزن كبيرة بـ (04) تكرار بنسبة (08%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (13) تكرار بنسبة (26%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (22) تكرار بنسبة (44%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (30) فكان يساوي (1.94) بانحراف معياري (0.99)، و مجموع درجات (97).

المناقشة:

و مما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (5) العلاقة مع الأستاذ و ادارة المؤسسة، بأن المؤسسة تقدر الجهد الذي يقوم به الأستاذ و مدير المؤسسة يمنح الأساتذة قدرا من السلطة و الحرية للقيام بعملهم و هذا ما ينعكس بالإيجاب على قيام الأساتذة بعملهم و تكون عاملا محفزا اتجاه مهنتهم.



شكل رقم(13): يوضح محور العلاقة بين الأستاذ و إدارة المؤسسة.

الجدول رقم (18) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات استمارة الضغوط المهنية محور العلاقة مع الزملاء:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------|-------------|---------|--------------|---------|-------------|---------|-----------------|---------|---------------|
| | | | بدرجة ضعيفة جدا | | بدرجة ضعيفة | | بدرجة متوسطة | | بدرجة كبيرة | | بدرجة كبيرة جدا | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 103 | 2,06 | 1,07 | 40 | 20 | 26 | 13 | 24 | 12 | 08 | 04 | 02 | 01 | العبارة 31 |
| 184 | 3,68 | ,89 | 02 | 01 | 04 | 02 | 36 | 18 | 40 | 20 | 18 | 09 | العبارة 32 |
| 119 | 2,38 | ,98 | 26 | 13 | 18 | 09 | 50 | 25 | 04 | 02 | 02 | 01 | العبارة 33 |
| 186 | 3,72 | 1,08 | 06 | 03 | 06 | 03 | 22 | 11 | 42 | 21 | 24 | 12 | العبارة 34 |
| 136 | 2,72 | ,99 | 12 | 06 | 28 | 14 | 38 | 19 | 20 | 10 | 02 | 01 | العبارة 35 |
| 96 | 1,92 | ,89 | 38 | 19 | 36 | 18 | 00 | 00 | 24 | 12 | 02 | 01 | العبارة 36 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (31) والتي صيغت (المناخ المدرسي يتميز بالخلافات بين المدرسين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، والوزن كبيرة بـ (04) تكرار بنسبة (08%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (12) بنسبة (24%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (13) تكرار بنسبة (26%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (20) تكرار بنسبة (40%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (31) فكان يساوي (2.06) بانحراف معياري (1.07)، و مجموع درجات (103).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(32) والتي صيغت(أشعر بأن العلاقات بيني و بين بعض المدرسين وثيقة جدا) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة(18%)، والوزن كبيرة بـ (20) تكرار بنسبة(40%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(18) بنسبة (36%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (32) فكان يساوي (3.68) بانحراف معياري (0.89)، و مجموع درجات (184).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(33) والتي صيغت(يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية في متوسطتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة(02%)، والوزن كبيرة بـ (02) تكرار بنسبة(04%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(25) بنسبة (50%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (13) تكرار بنسبة (26%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (33) فكان يساوي (2.38) بانحراف معياري (0.98)، و مجموع درجات (119).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(34) والتي صيغت(معظم المدرسين بالمتوسطة يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (12) تكرار بنسبة(24%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة(42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (34) فكان يساوي (3.72) بانحراف معياري (1.08)، و مجموع درجات (186).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (35) والتي صيغت (نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية البدنية نظرة غير عادلة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (2%0)، والوزن كبيرة بـ (10) تكرار بنسبة (20%0)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (19) بنسبة (38%0)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (14) تكرار بنسبة (28%0)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%0).

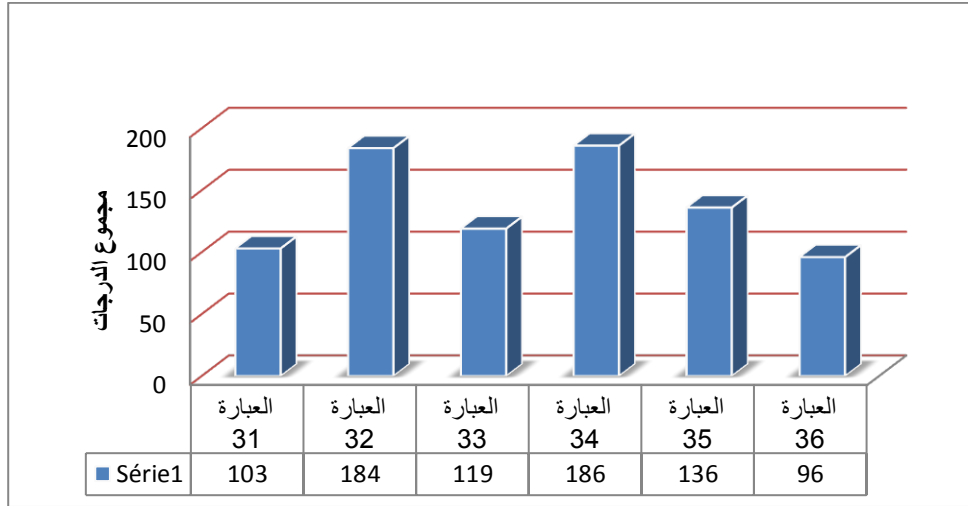
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (35) فكان يساوي (2.72) بانحراف معياري (0.99)، و مجموع درجات (136).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (36) والتي صيغت (أشعر بوجود تباعد بيني و بين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالمتوسطة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة (2%0)، والوزن كبيرة بـ (12) تكرار بنسبة (24%0)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (00) بنسبة (00%0)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (18) تكرار بنسبة (36%0)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (19) تكرار بنسبة (38%0).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (36) فكان يساوي (1.92) بانحراف معياري (0.89)، و مجموع درجات (96).

المناقشة:

و مما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (6) العلاقة مع الزملاء بأن أساتذة التربية البدنية لا يجدون صعوبة في التعامل مع زملائهم بالعكس تربطهم علاقة حسنة و هناك صداقة حميمة فيما بينهم مما يعطيهم الرغبة في العمل وتقديمهم أفضل ما عندهم.



شكل رقم(14): يوضح محور العلاقة مع الزملاء.

جدول رقم (19) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل محور من محاور مقياس الضغوط المهنية:

| محور 6 | محور 5 | محور 4 | محور 3 | محور 2 | محور 1 | المحاور |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | العدد |
| 16,48 | 14,54 | 14,98 | 15,04 | 18,40 | 17,6 | المتوسط الحسابي |
| 2,64 | 2,07 | 2,95 | 3,33 | 2,03 | 2,27 | الانحراف المعياري |
| 6,98 | 4,29 | 8,71 | 11,14 | 4,12 | 5,184 | التباين |
| 824,00 | 727,00 | 749,00 | 752,00 | 920,00 | 880,00 | مجموع الدرجات |

من الجدول أعلاه نلاحظ أن

المتوسط الحسابي للمحور رقم (1) يساوي (17.6) بانحراف معياري (2.27)، ومجموع درجات (880).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (2) يساوي (18.40) بانحراف معياري (2.03)، ومجموع درجات (920).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (3) يساوي (15.04) بانحراف معياري (3.33)، ومجموع درجات (752).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (4) يساوي (14.98) بانحراف معياري (2.95)،
ومجموع درجات (749).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (5) يساوي (14.54) بانحراف معياري (2.07)،
ومجموع درجات (727).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (6) يساوي (16.48) بانحراف معياري (2.64)،
ومجموع درجات (824).

المناقشة:

ومنه يفسر الطلبة الباحثون أن هناك جملة من الضغوط المهنية لها آثار سلبية و
ايجابية على مهنة الأستاذ. فيرى كوبر 1984 بأن الضغوط المهنية تسبب الاجهاد
الفيزيولوجي و النفسي للفرد. و يعرف عزت أبو عبد الحميد 1996 بأن ضغوط العمل
هي ادراك لمتطلبات العمل فتتفوق قدراته نتيجة الأعباء الزائدة في العمل و عدم
استخدامه مهاراته و خبراته في التدريس. ومنه الضغوط المهنية أحد أنواع الضغوط
النفسية التي يتعرض لها المدرس ويتدخل في أحداثه عدة أطراف الراتب الشهري،
الادارة، الزملاء، المفتشون، الأولياء و حتى التلاميذ فترهق المدرس و تخفض من
أدائه التعليمي.

2- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية: للتحقق من صحة الفرضية القائلة بأنه هناك نوع
من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

الجدول رقم (20) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارة استمارة الرضا الوظيفي محور الراتب الشهري:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|---------|---------------|
| | | | غير راض تماما | | غير راض | | بين وبين | | راض | | راض تماما | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 172 | 3,44 | 1,01 | 00 | 00 | 20 | 10 | 34 | 17 | 28 | 14 | 18 | 09 | العبارة 01 |
| 174 | 3,48 | ,86 | 00 | 00 | 14 | 07 | 34 | 17 | 42 | 21 | 10 | 05 | العبارة 02 |
| 185 | 3,7 | ,73 | 00 | 00 | 04 | 02 | 34 | 17 | 50 | 25 | 12 | 06 | العبارة 03 |
| 188 | 3,76 | ,95 | 00 | 00 | 10 | 05 | 30 | 15 | 34 | 17 | 26 | 13 | العبارة 04 |
| 191 | 3,82 | ,8 | 00 | 00 | 04 | 02 | 30 | 15 | 46 | 23 | 20 | 10 | العبارة 05 |
| 194 | 3,88 | ,91 | 06 | 03 | 28 | 14 | 40 | 20 | 24 | 12 | 02 | 01 | العبارة 06 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (1) والتي صيغت (أشعر بأن عملي و مهامه يتناسب مع راتبي الذي أحصل عليه) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (14) تكرار بنسبة (28%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (10) تكرار بنسبة (20%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (1) فكان يساوي (3.44) بانحراف معياري (1.01)، ومجموع درجات (172).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (2) والتي صيغت (يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (05) تكرار بنسبة (10%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (2) فكان يساوي (3.48) بانحراف معياري (0.86)، ومجموع درجات (174).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (3) والتي صيغت (يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (06) تكرار بنسبة (12%)، والوزن كبيرة بـ (25) تكرار بنسبة (50%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (3) فكان يساوي (3.7) بانحراف معياري (0.73)، ومجموع درجات (185).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (4) والتي صيغت (يؤمن لي راتبي حياة جيدة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (13) تكرار بنسبة (26%)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة (34%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (05) تكرار بنسبة (10%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (4) فكان يساوي (3.76) بانحراف معياري (0.95)، ومجموع درجات (188).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(5) والتي صيغت(راتبي يتوافق و الظروف المعيشية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (10) تكرار بنسبة(20%)، والوزن كبيرة بـ (23) تكرار بنسبة(46%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

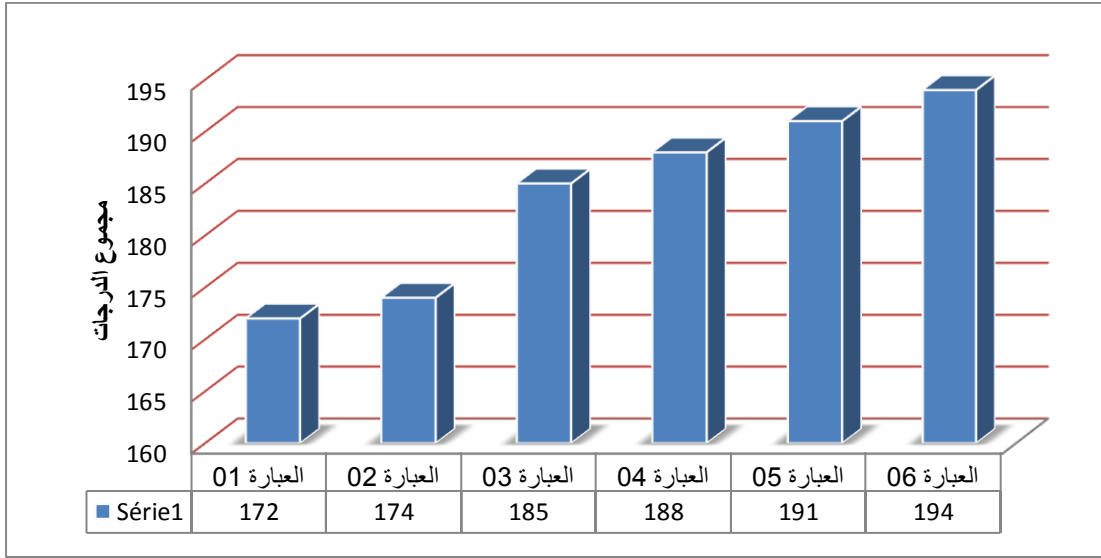
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (5) فكان يساوي (3.82) بانحراف معياري (0.8)، ومجموع درجات (191).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(6) والتي صيغت (يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (01) تكرار بنسبة(02%)، والوزن كبيرة بـ (12) تكرار بنسبة(24%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(20) بنسبة (40%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (14) تكرار بنسبة (28%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (6) فكان يساوي (3.88) بانحراف معياري (0.91)، ومجموع درجات (194).

المناقشة:

ومما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور(1) الراتب الشهري، بأن أستاذ التربية البدنية و الرياضية غير راض عن الراتب الشهري و هو لا يتناسب مع الظروف المعيشية و لا يؤمن حياة جيدة لهم مما يؤدي إلى عدم رضاهم عن عملهم.



شكل رقم (15): يوضح محور الراتب الشهري.

الجدول رقم (21) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارة استمارة الرضا الوظيفي محور مهام العمل وواجباته:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارة |
|---------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|---------|------------|
| | | | غير راض تماما | | غير راض | | بين وبين | | راض | | راض تماما | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 203 | 4,06 | ,76 | 00 | 00 | 02 | 01 | 20 | 10 | 48 | 24 | 30 | 15 | العبارة 07 |
| 199 | 3,98 | ,91 | 00 | 00 | 08 | 04 | 18 | 09 | 42 | 21 | 32 | 16 | العبارة 08 |
| 201 | 4,02 | ,82 | 00 | 00 | 04 | 02 | 20 | 10 | 46 | 23 | 30 | 15 | العبارة 09 |
| 185 | 3,7 | ,76 | 00 | 00 | 06 | 03 | 30 | 15 | 52 | 26 | 12 | 06 | العبارة 10 |
| 211 | 4,22 | ,81 | 00 | 00 | 04 | 02 | 12 | 06 | 42 | 21 | 42 | 21 | العبارة 11 |
| 194 | 3,88 | ,79 | 00 | 00 | 06 | 03 | 20 | 10 | 54 | 27 | 20 | 10 | العبارة 12 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (7) والتي صيغت (توزيع الأعمال بين الموظفين بالعدل) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، والوزن كبيرة بـ (24) تكرار بنسبة (48%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (7) فكان يساوي (4.06) بانحراف معياري (0.76)، ومجموع درجات (203).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (8) والتي صيغت (الوقت الذي تتحه لي وظيفتي للتواجد مع أسرتي مناسب) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (16) تكرار بنسبة (32%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (09) بنسبة (18%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (04) تكرار بنسبة (08%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (8) فكان يساوي (3.98) بانحراف معياري (0.91)، ومجموع درجات (199).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (9) والتي صيغت (المهام المطلوبة في العمل واضحة و دقيقة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، والوزن كبيرة بـ (23) تكرار بنسبة (46%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (9) فكان يساوي (4.02) بانحراف معياري (0.82)، ومجموع درجات (201).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (10) والتي صيغت (أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (06) تكرار بنسبة (12%)، والوزن كبيرة بـ (26) تكرار بنسبة (52%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (10) فكان يساوي (3.7) بانحراف معياري (0.76)، ومجموع درجات (185).

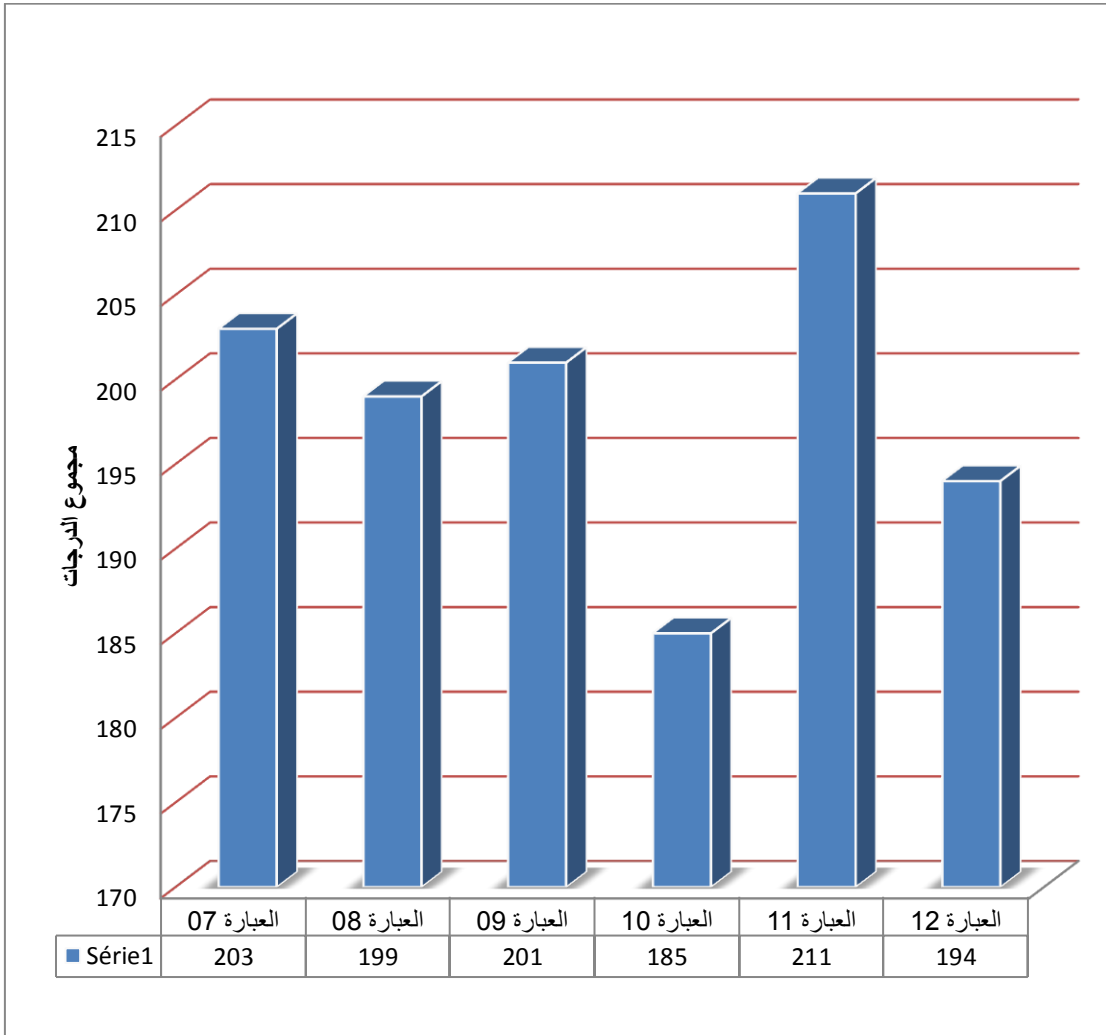
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (11) والتي صيغت (أشعر بالاستقلالية في العمل) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (06) بنسبة (12%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (11) فكان يساوي (4.22) بانحراف معياري (0.81)، ومجموع درجات (211).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (12) والتي صيغت (يتوافق العمل الذي أقوم به مع ميولي واهتماماتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (10) تكرار بنسبة (20%)، والوزن كبيرة بـ (27) تكرار بنسبة (54%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (12) فكان يساوي (3.88) بانحراف معياري (0.79)، ومجموع درجات (194).
المناقشة:

ومما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (2) مهام العمل وواجباته، بأن أستاذ التربية البدنية و الرياضية راض على ما يقوم به من عمل و هذا ما يؤدي إلى رضاه عن عمله و ميوله و اهتماماته.



شكل رقم(16): يوضح محور مهام العمل و واجباته.

الجدول رقم (22) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي محور العلاقة مع الإدارة:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|---------|---------------|
| | | | غير راض تماما | | غير راض | | بين وبين | | راض | | راض تماما | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 195 | 3,9 | ,7 | 00 | 00 | 02 | 01 | 24 | 12 | 56 | 28 | 18 | 09 | العبارة 13 |
| 192 | 3,84 | ,79 | 00 | 00 | 02 | 01 | 34 | 17 | 42 | 21 | 22 | 11 | العبارة 14 |
| 201 | 4,02 | ,76 | 00 | 00 | 04 | 02 | 16 | 08 | 54 | 27 | 26 | 13 | العبارة 15 |
| 200 | 4 | ,92 | 00 | 00 | 04 | 02 | 30 | 15 | 28 | 14 | 38 | 19 | العبارة 16 |
| 198 | 3,96 | ,87 | 00 | 00 | 06 | 03 | 22 | 11 | 42 | 21 | 30 | 15 | العبارة 17 |
| 198 | 3,96 | ,83 | 00 | 00 | 06 | 03 | 18 | 09 | 50 | 25 | 26 | 13 | العبارة 18 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (13) والتي صيغت (تتسم علاقاتي بمديري بالتقدير و الاحترام) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (28) تكرار بنسبة (56%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (12) بنسبة (24%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (13) فكان يساوي (3.9) بانحراف معياري (0.7)، ومجموع درجات (195).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(14) والتي صيغت(يتفهم المدير الظروف الفردية للأساتذة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (11) تكرار بنسبة(22%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة(42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (14) فكان يساوي (3.84) بانحراف معياري (0.79)، ومجموع درجات (192).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(15) والتي صيغت(يتقدم مديري المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (13) تكرار بنسبة(26%)، والوزن كبيرة بـ (27) تكرار بنسبة(54%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(08) بنسبة (16%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (15) فكان يساوي (4.02) بانحراف معياري (0.76)، ومجموع درجات (201).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(16) والتي صيغت (تلاقي شكاوى الأساتذة الاهتمام اللازم من قبل الإدارة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (19) تكرار بنسبة(38%)، والوزن كبيرة بـ (14) تكرار بنسبة(28%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (16) فكان يساوي (4) بانحراف معياري (0.92)، ومجموع درجات (200).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (17) والتي صيغت (جهودي في العمل تكون محل تقدير من مديري المباشر) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (11) بنسبة (22%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

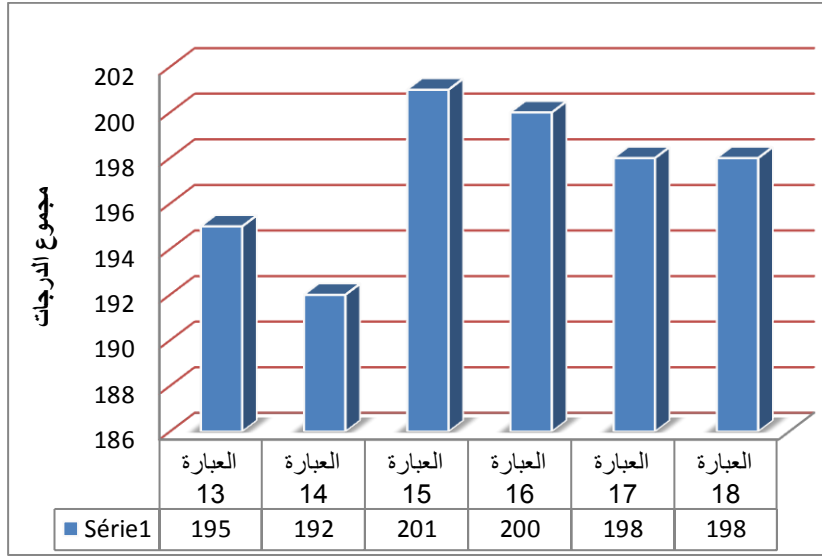
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (17) فكان يساوي (3.96) بانحراف معياري (0.87)، ومجموع درجات (198).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (18) والتي صيغت (مسئولو مؤسستي لا يتحيزون لأستاذ دون آخر) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (13) تكرار بنسبة (26%)، والوزن كبيرة بـ (25) تكرار بنسبة (50%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (09) بنسبة (18%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (18) فكان يساوي (3.96) بانحراف معياري (0.83)، ومجموع درجات (198).

المناقشة:

ومما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (3) العلاقة مع الإدارة، تتسم بالتقدير والاحترام و مدير المؤسسة يقدر الجهد الذي يقوم به الأستاذ و يعطيه الاهتمام و لا يتحيز لأستاذ دون آخر و هذا ما يؤدي إلى رضا الأستاذ عن علاقته وما يقدمه من جهد.



شكل رقم(17): يوضح محور العلاقة مع الإدارة.

الجدول رقم (23) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارة استمارة الرضا الوظيفي محور الحوافز و الترقية:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارة |
|---------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|---------|---------------|
| | | | غير راض تماما | | غير راض | | بين وبين | | راض | | راض تماما | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 187 | 3,74 | ,8 | 00 | 00 | 08 | 04 | 24 | 12 | 54 | 27 | 14 | 07 | العبارة 19 |
| 188 | 3,76 | ,82 | 00 | 00 | 04 | 02 | 36 | 18 | 40 | 20 | 20 | 10 | العبارة 20 |
| 191 | 3,82 | ,89 | 00 | 00 | 06 | 03 | 32 | 16 | 36 | 18 | 26 | 13 | العبارة 21 |
| 196 | 3,92 | ,72 | 00 | 00 | 04 | 02 | 18 | 09 | 60 | 30 | 18 | 09 | العبارة 22 |
| 204 | 4,08 | ,85 | 00 | 00 | 02 | 01 | 26 | 13 | 34 | 17 | 38 | 19 | العبارة 23 |
| 186 | 3,72 | ,83 | 00 | 00 | 06 | 03 | 34 | 17 | 42 | 21 | 18 | 09 | العبارة 24 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(19) والتي صيغت (أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت و حوافز) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (07) تكرار بنسبة(14%)، والوزن كبيرة بـ (27) تكرار بنسبة(54%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(12) بنسبة (24%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (04) تكرار بنسبة (08%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (19) فكان يساوي (3.74) بانحراف معياري (0.8)، ومجموع درجات (187).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(20) والتي صيغت(فرصة الترقية متاحة في عملي و متوفرة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (10) تكرار بنسبة(20%)، والوزن كبيرة بـ (20) تكرار بنسبة(40%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(18) بنسبة (36%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (20) فكان يساوي (3.76) بانحراف معياري (0.82)، ومجموع درجات (188).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(21) والتي صيغت(تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (13) تكرار بنسبة(26%)، والوزن كبيرة بـ (18) تكرار بنسبة(36%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(16) بنسبة (32%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (21) فكان يساوي (3.82) بانحراف معياري (0.89)، ومجموع درجات (191).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (22) والتي صيغت (هناك سياسة محددة و واضحة للحوافز والمكافآت (فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (30) تكرار بنسبة (60%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (09) بنسبة (18%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (02) تكرار بنسبة (04%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (22) فكان يساوي (3.92) بانحراف معياري (0.72)، ومجموع درجات (196).

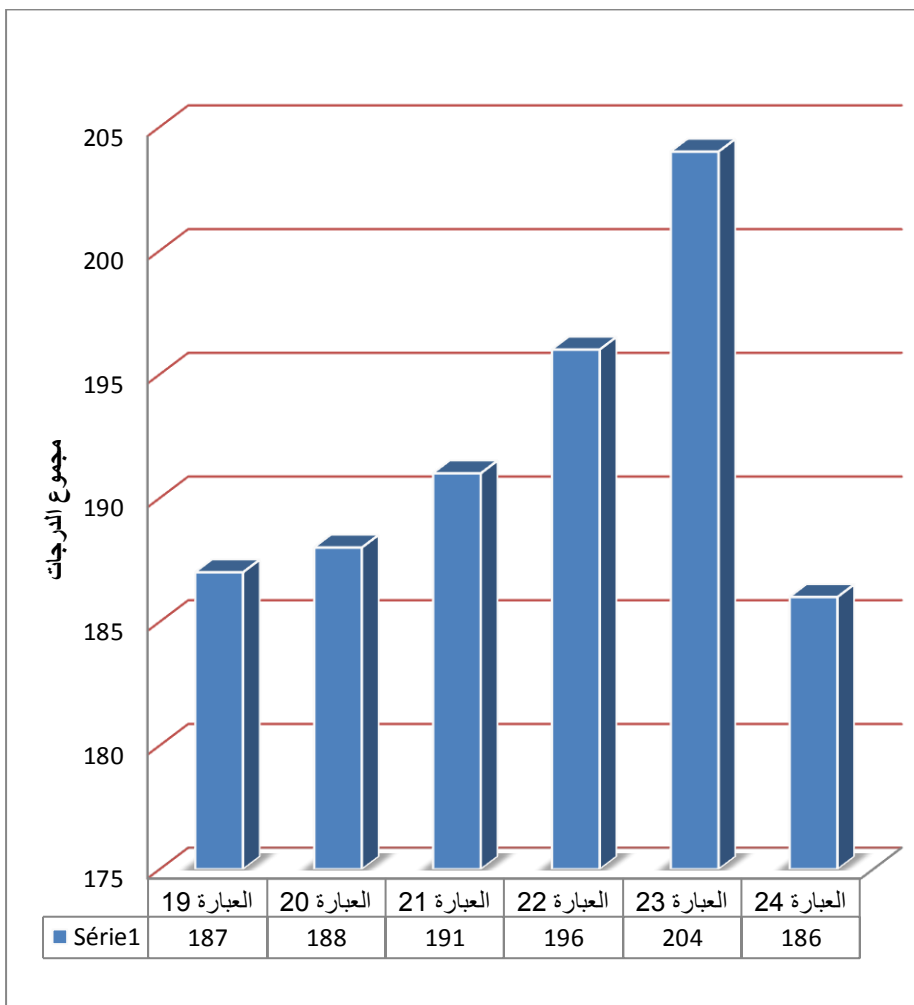
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (23) والتي صيغت (هناك نظم محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الأساتذة التربوية البدنية) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (19) تكرار بنسبة (38%)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة (34%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (13) بنسبة (26%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (23) فكان يساوي (4.08) بانحراف معياري (0.85)، ومجموع درجات (204).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (24) والتي صيغت (حصلت على ما استحقه من ترقية في الوقت المناسب) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (24) فكان يساوي (3.72) بانحراف معياري (0.83)، ومجموع درجات (186).
المناقشة:

ومما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور(4) الحوافز و الترقّي، بأن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يشعرون بأن سياسة الحوافز و الترقية واضحة و محددة متوفرة في المؤسسة ولكن رضاه عن ما يستحقه من فرص غير كاف لزيادة رضاه عن عمله و ما يقدمه من أجل المؤسسة.



شكل رقم(18): يوضح محور الحوافز و الترقية.

الجدول رقم (24) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارة استمارة الرضا الوظيفي محور العلاقة مع الزملاء:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|---------|---------------|
| | | | غير راض تماما | | غير راض | | بين وبين | | راض | | راض تماما | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 191 | 3,82 | ,87 | 00 | 00 | 06 | 03 | 30 | 15 | 40 | 20 | 24 | 12 | العبارة 25 |
| 178 | 3,56 | ,9 | 00 | 00 | 14 | 07 | 30 | 15 | 42 | 21 | 14 | 07 | العبارة 26 |
| 185 | 3,7 | ,81 | 00 | 00 | 06 | 03 | 34 | 17 | 44 | 22 | 16 | 08 | العبارة 27 |
| 185 | 3,7 | ,88 | 00 | 00 | 10 | 05 | 28 | 14 | 44 | 22 | 18 | 09 | العبارة 28 |
| 193 | 3,86 | ,98 | 00 | 00 | 12 | 06 | 20 | 10 | 38 | 19 | 30 | 15 | العبارة 29 |
| 179 | 3,58 | ,94 | 00 | 00 | 14 | 07 | 32 | 16 | 36 | 18 | 18 | 09 | العبارة 30 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (25) والتي صيغت (يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (12) تكرار بنسبة (24%)، والوزن كبيرة بـ (20) تكرار بنسبة (40%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (25) فكان يساوي (3.82) بانحراف معياري (0.87)، ومجموع درجات (191).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (26) والتي صيغت (يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، والوزن كبيرة بـ (21) تكرار بنسبة (42%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (15) بنسبة (30%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (26) فكان يساوي (3.56) بانحراف معياري (0.9)، ومجموع درجات (178).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (27) والتي صيغت (يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (08) تكرار بنسبة (16%)، والوزن كبيرة بـ (22) تكرار بنسبة (44%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (17) بنسبة (34%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (27) فكان يساوي (3.7) بانحراف معياري (0.81)، ومجموع درجات (185).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (28) والتي صيغت (علاقة الأساتذة يسودها الود و المحبة) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (22) تكرار بنسبة (44%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (14) بنسبة (28%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (05) تكرار بنسبة (10%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (28) فكان يساوي (3.7) بانحراف معياري (0.88)، ومجموع درجات (185).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (29) والتي صيغت (أحصل على تقدير زملائي و احترامهم لي في العمل) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (15) تكرار بنسبة (30%)، والوزن كبيرة بـ (19) تكرار بنسبة (38%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

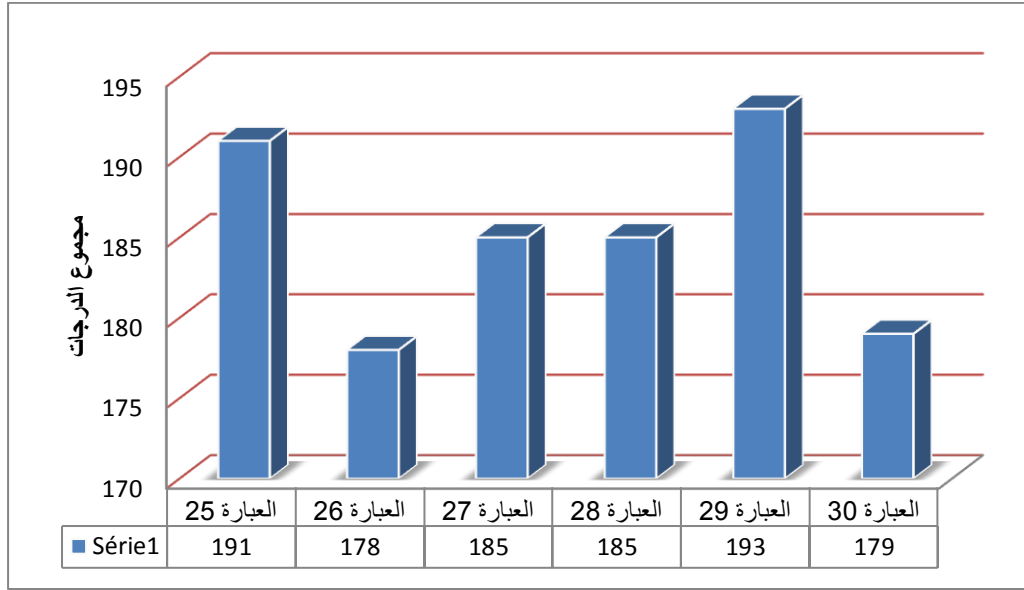
● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (29) فكان يساوي (3.86) بانحراف معياري (0.98)، ومجموع درجات (193).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (30) والتي صيغت (عملي يلقي التقدير المناسب من المجتمع) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (18) تكرار بنسبة (36%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (16) بنسبة (32%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (30) فكان يساوي (3.58) بانحراف معياري (0.94)، ومجموع درجات (179).

المناقشة:

ومما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور (5) العلاقة مع الزملاء، بأنه لا توجد مشكلة بين زملاء العمل و هم راضون عن علاقاتهم المهنية و يلاقون التقدير والاحترام و هذا ما يؤدي إلى الانتاجية في العمل.



شكل رقم(19): يوضح محور العلاقة مع الزملاء.

الجدول رقم (25) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومجموع الدرجات لعبارات استمارة الرضا الوظيفي محور المكانة الاجتماعية للعمل:

| مجموع الدرجات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجات | | | | | | | | | | العبارات |
|---------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|-----------|---------|---------------|
| | | | غير راض تماما | | غير راض | | بين وبين | | راض | | راض تماما | | |
| | | | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 176 | 3,52 | ,9 | 00 | 00 | 16 | 08 | 28 | 14 | 44 | 22 | 12 | 06 | العبارة 31 |
| 184 | 3,68 | ,99 | 00 | 00 | 14 | 07 | 28 | 14 | 34 | 17 | 24 | 12 | العبارة 32 |
| 184 | 3,68 | ,86 | 00 | 00 | 06 | 03 | 40 | 20 | 34 | 17 | 20 | 10 | العبارة 33 |
| 207 | 4,14 | ,7 | 00 | 00 | 00 | 00 | 18 | 09 | 50 | 25 | 32 | 16 | العبارة 34 |
| 202 | 4,04 | ,75 | 00 | 00 | 02 | 01 | 20 | 10 | 50 | 25 | 28 | 14 | العبارة 35 |
| 185 | 3,7 | ,9 | 00 | 00 | 12 | 06 | 24 | 12 | 46 | 23 | 18 | 09 | العبارة 36 |

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(31) والتي صيغت(عملي مصدر فخر و تقدير من أفراد أسرتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (06) تكرار بنسبة(12%)، والوزن كبيرة بـ (22) تكرار بنسبة(44%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(14) بنسبة (28%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (08) تكرار بنسبة (16%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (31) فكان يساوي (3.52) بانحراف معياري (0.9)، ومجموع درجات (176).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(32) والتي صيغت(يوفر العمل لي مركزا اجتماعيا مرموقا) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (24) تكرار بنسبة(24%)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة(34%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(14) بنسبة (28%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (07) تكرار بنسبة (14%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (32) فكان يساوي (3.68) بانحراف معياري (0.99)، ومجموع درجات (184).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(33) والتي صيغت(يمكنني العمل من الحصول على ما استحق من التقدير) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (10) تكرار بنسبة(20%)، والوزن كبيرة بـ (17) تكرار بنسبة(34%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره(20) بنسبة (40%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (03) تكرار بنسبة (06%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (33) فكان يساوي (3.68) بانحراف معياري (0.86)، ومجموع درجات (184).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (34) والتي صيغت (ما يتيح لي العمل من فرص يرفع من تقديري لذاتي) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (16) تكرار بنسبة (32%)، والوزن كبيرة بـ (25) تكرار بنسبة (50%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (09) بنسبة (18%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (34) فكان يساوي (4.14) بانحراف معياري (0.7)، ومجموع درجات (207).

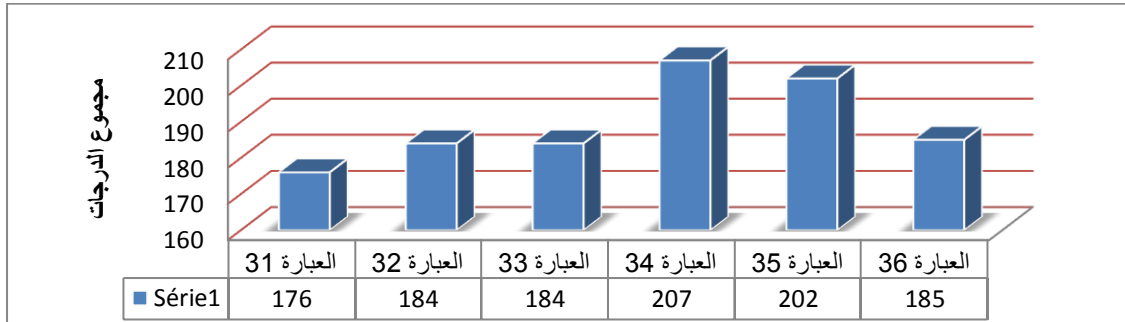
من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (35) والتي صيغت (أشعر بالسعادة حين أنجز عملي بإتقان) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (14) تكرار بنسبة (28%)، والوزن كبيرة بـ (25) تكرار بنسبة (50%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (10) بنسبة (20%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (02%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

● كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (35) فكان يساوي (4.04) بانحراف معياري (0.75)، ومجموع درجات (202).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (36) والتي صيغت (عملي يلقي التقدير المناسب من المجتمع) فقد حظي الوزن كبيرة جدا بـ (09) تكرار بنسبة (18%)، والوزن كبيرة بـ (23) تكرار بنسبة (46%)، والوزن بدرجة متوسطة كان تكراره (12) بنسبة (24%)، والوزن بدرجة ضعيفة فحظي بـ (06) تكرار بنسبة (12%)، أما الوزن بدرجة ضعيفة جدا فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

- كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (36) فكان يساوي (3.7) بانحراف معياري (0.9)، ومجموع درجات (185).
المناقشة:

ومما سبق يستنتج الطلبة الباحثون من المحور(6) المكانة الاجتماعية في العمل، بأنهم راضون عن المكانة الاجتماعية لعملهم و هم يلقون التقدير المناسب من مجتمعهم و هذا ما يحفزهم لإعطاء الأفضل في عملهم.



شكل رقم(20): يوضح محور المكانة الاجتماعية للعمل.

جدول رقم (26) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل محور من محاور مقياس الرضا الوظيفي:

| المحاور | محور 1 | محور 2 | محور 3 | محور 4 | محور 5 | محور 6 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| العدد | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| المتوسط الحسابي | 22,08 | 23,86 | 23,68 | 23,04 | 22,22 | 22,76 |
| الانحراف المعياري | 2,08 | 2,09 | 2,31 | 1,87 | 2,16 | 2,35 |
| التباين | 4,31 | 4,40 | 5,36 | 3,509 | 4,70 | 5,53 |
| مجموع الدرجات | 1104,00 | 1193,00 | 1184,00 | 1152,00 | 1111,00 | 1138,00 |

يبين الجدول أعلاه نلاحظ أن

- المتوسط الحسابي للمحور رقم (1) يساوي (22.08) بانحراف معياري (2.08)، ومجموع درجات (1104).
- المتوسط الحسابي للمحور رقم (2) يساوي (23.86) بانحراف معياري (2.09)، ومجموع درجات (1193).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (3) يساوي (23.68) بانحراف معياري (2.31)، ومجموع درجات (1184).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (4) يساوي (23.04) بانحراف معياري (1.87)، ومجموع درجات (1152).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (5) يساوي (22.22) بانحراف معياري (2.16)، ومجموع درجات (1111).

المتوسط الحسابي للمحور رقم (6) يساوي (22.76) بانحراف معياري (2.35)، ومجموع درجات (1138).

المناقشة :

و منه يفسر الطلبة الباحثون أن هناك نوع من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و هذا ما يحفزهم لأداء عملهم رغم الضغوط التي تواجههم. فيرى حريم حسن 2004 أن الرضا الوظيفي يساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الاشراف أو التدريب و غيرها. كما يقول حسن راوية 2004 أن نظام المكافآت في المنظمة يؤثر على مستوى شعور الفرد بالرضا بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل الترقيات و المكانة الاجتماعية للعمل و العلاقة مع الادارة. و يقول ماهر أحمد 2005 أن الشخص الذي يشعر برضا العمل يحمل اتجاهات ايجابية نحو العمل و الشخص الغير راضي عن عمله يحمل اتجاهات سلبية.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة : للتحقق من الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية. وفيما يلي عرض لنتائج العلاقة بين (الضغوط المهنية) و(الرضا الوظيفي):

3-1 حساب معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و محور الراتب الشهري:

جدول رقم (27): العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومحور الراتب الشهري.

| المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|--------------------|--------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الضغوط المهنية | 50 | 2,69 | ,21 | -,3 | 49 | 0.05 |
| محور الراتب الشهري | 50 | 3,68 | ,34 | | | |

يبين الجدول رقم (27) العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور الراتب الشهري لأفراد العينة البالغ عددهم 50 أستاذ عند درجة الحرية 49 ومستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت النتائج كالتالي :

■ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 2.69 وانحراف معياري 0.21

■ أمّا متوسط حسابي لمحور الراتب الشهري 3.68 وانحراف معياري 0.34

■ ومعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية ومحور الراتب الشهري 0.3- عند درجة حرية 49 ومستوى دلالة 0.05، ومنه نستنتج وجود علاقة معنوية ذات دلالة. 2-3 حساب معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و محور مهام العمل وواجباته:

رقم (28) : العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومحور مهام العمل وواجباته.

| المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|--------------------------|--------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الضغوط المهنية | 50 | 2,69 | ,21 | ,1 | 49 | 0.05 |
| محور مهام العمل وواجباته | 50 | 3,97 | ,34 | | | |

يبين الجدول رقم (28) العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور مهام العمل وواجباته لأفراد العينة البالغ عددهم 50 أستاذ عند درجة الحرية 49 ومستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت النتائج كالتالي :

■ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 2.69 وانحراف معياري 0.21

■ أمّا متوسط حسابي لمحور مهام العمل وواجباته 3.97 وانحراف معياري 0.34

ومعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و محور مهام العمل وواجباته 0.1 عند درجة حرية 49 ومستوى دلالة 0.05 ، ومنه نستنتج وجود علاقة ذات دلالة احصائية.

3-3 حساب معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الإدارة:

جدول رقم (29) : العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومحور العلاقة مع الإدارة.

| المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------------------------|--------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الضغوط المهنية | 50 | 2,69 | ,21 | ,11 | 49 | 0.05 |
| محور العلاقة مع الإدارة | 50 | 3,97 | ,34 | | | |

يبين الجدول رقم (29) العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الإدارة لأفراد العينة البالغ عددهم 50 أستاذ عند درجة الحرية 49 ومستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت النتائج كالتالي :

■ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 2.69 وانحراف معياري 0.21

■ أمّا متوسط حسابي لمحور العلاقة مع الإدارة 3.97 وانحراف معياري 0.34

ومعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الإدارة 0.11 عند درجة حرية 49 ومستوى دلالة 0.05 ، ومنه نستنتج وجود علاقة ذات دلالة احصائية.

3-4 حساب معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و محور الحوافز و الترقية:
جدول رقم (30) : العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور الحوافز و الترقية.

| المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|------------------------|--------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الضغوط المهنية | 50 | 2,69 | ,21 | -,2 | 49 | 0.05 |
| محور الحوافز و الترقية | 50 | 3,94 | ,38 | | | |

يبين الجدول رقم (30) العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور الحوافز و الترقية لأفراد العينة البالغ عددهم 50 أستاذ عند درجة الحرية 49 ومستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت النتائج كالتالي :

■ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 2.69 وانحراف معياري 0.21

■ أمّا متوسط حسابي لمحور الحوافز و الترقية 34.83 وانحراف معياري 0.38

ومعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و محور الحوافز و الترقية -0.2 عند درجة حرية 49 ومستوى دلالة 0.05 ، ومنه نستنتج وجود علاقة ذات دلالة احصائية.

3-5 حساب معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الزملاء:

جدول رقم(31) : العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومحور العلاقة مع الزملاء.

| المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------------------------|--------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الضغوط المهنية | 50 | 2,69 | ,21 | ,04 | 49 | 0.05 |
| محور العلاقة مع الزملاء | 50 | 3,70 | ,36 | | | |

يبين الجدول رقم (31) العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الزملاء لأفراد العينة البالغ عددهم 50 أستاذ عند درجة الحرية 49 ومستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت النتائج كالتالي :

■ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 2.69 وانحراف معياري 0.21

■ أمّا متوسط حسابي لمحور العلاقة مع الزملاء 3.70 وانحراف معياري 0.36

ومعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و محور العلاقة مع الزملاء 0.04 عند درجة حرية 49 ومستوى دلالة 0.05 ، ومنه نستنتج انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية.

3-6 حساب معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و محور المكانة الاجتماعية للعمل:

جدول رقم (32) : العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومحور المكانة الاجتماعية للعمل.

| المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------------------------------|--------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الضغوط المهنية | 50 | 2,69 | ,21 | -,13 | 49 | 0.05 |
| محور المكانة الاجتماعية للعمل | 50 | 3,79 | ,39 | | | |

يبين الجدول رقم (32) العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية و محور المكانة الاجتماعية للعمل لأفراد العينة البالغ عددهم 50 أستاذ عند درجة الحرية 49 ومستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت النتائج كالتالي :

■ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 41.09 وانحراف معياري 5.98

■ أما متوسط حسابي لمحور المكانة الاجتماعية للعمل 3.79 وانحراف معياري 0.39 ومعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و محور المكانة الاجتماعية للعمل -0.18 عند درجة حرية 49 ومستوى دلالة 0.05 ، ومنه نستنتج وجود علاقة ذات دلالة احصائية.

4-الاستنتاجات:

من خلال ما أفرزته المعالجات الإحصائية لعينات البحث يمكن أن يفسر الطلبة الباحثون النتائج الحالية إلى أن أستاذ التربية البدنية والرياضية لما تحمله شخصيته من سلاسة ومرونة وديمقراطية في التعامل معهم، كما وقد أشار محمد سعيد عزمي في هذا الاتجاه إلى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية القادة لهم الدور الفاعل في خلق الجو المناسب للعمل بالإضافة الرضا عن العمل إن قلت الضغوط.

1- كلما كان انجاز العمال لمهامهم في وقتها المحدد مرتفعا انخفض مستوى الأعباء عليهم أدى ذلك الى رضا الإدارة والمدير والمستشار التربوي، وبالتالي انخفاض أعراض التوتر الناجمة عن عبء العمل فمن المؤكد أن التأخر في إنجاز المهام في وقتها يؤدي إلى تراكمها ، مما يخلق لدى العامل نوع من التوتر بسبب تراكم هذه الأعباء.

2- كلما كانت الإمكانيات والأجهزة والأدوات متوفرة في المؤسسة التربوية كلما زاد من كفاءته في إدارة الوقت وذلك بتجنب المبالغة في الاختلاط لا شك في أنه ستخفض لديه أعراض ضغوط العمل كضيق الصدر وخاصة الناجمة عن الصراعات الشخصية.

3- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية محور الراتب الشهري، ومحور الحوافز و الترقية، ومحور المكانة الاجتماعية للعمل للأستاذ.

4- توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين الضغوط المهنية ومحور العلاقة مع الإدارة، ومحور مهام العمل والواجبات.

5- لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية ومحور العلاقة مع الزملاء.

5- مناقشة الفرضيات:

أ- مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الأولى: للتحقق من نص الفرضية القائلة بأنه:

توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

أوضحت النتائج المتحصل عليها في الجداول من (13) إلى (18) أنه توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية متفاوت في نسبها حيث سجلت أعلى نسبة من الضغوط هي الضغوط المتعلقة بالإمكانيات المادية المدرسية، يليها ضغوط العمل مع التلاميذ في المدرسة، يليها ضغوط الراتب الشهري للأستاذ، يليها ضغوط العمل مع الزملاء ، يليها ضغوط المستشار التوجيه التربوي، وفي الأخير ضغوط العلاقة بين الأستاذ و إدارة المؤسسة بدرجة اقل، وهذا ما أشارت نتائج الجدول

رقم (19) التي دلت على وجود ضغوط لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية تفاوتت في درجاتها.

ويعزو الطلبة الباحثون ذلك إلى أن هذه الضغوط أمر طبيعي نظرا للأهمية القصوى التي تمثلها الإمكانيات المادية بالنسبة للأساتذة، وكذلك لما عليه من التزامات مادية كبيرة سواءً شخصية أو أسرية، لأن أستاذ التربية البدنية والرياضية يقع على عاتقه عبء كبير نظراً لصعوبة ادارة الحصاة في ظل نقص الإمكانيات أو ان كان هناك اختلاف مع زملاء العمل التي تزداد يوماً عن يوم والتي تتطلب منه تحسين الحالة المادية والمعنوية باستمرار.

ولقد حظي هذا الموضوع باهتمام عدد كبير من الباحثين إلا أنهم لم يتفقوا على شكل ضغوط العمل ، حيث يعتبرها البعض علاقة خطية سالبة ، بينما يعتبرها البعض الآخر علاقة خطية موجبة ، ويرى فريق ثالث بأنها تأخذ شكل منحنى ، أما الاتجاه الرابع فيرى مؤيدوه أنه لا توجد علاقة بين ضغوط العمل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من الدبابسة (1993)، دواني (1978)، شواب واوانكي، Shewab & Iwanicki (1983)، إلى أن مستوى الضغوط المهنية عند الأساتذة يختلف من أستاذ لآخر حسب الإمكانيات والزملاء والمدرسة كما تؤيد نتائج دراستنا دراسة كل من سيد ششتاوي (2000)، شمه محمد آل خليفة (1999)، بوجود مستويات ضغوط تعزى لمتغير العلاقة مع التلاميذ والإدارة، ودراسة حمزة الأحسن (2015)، وحامد محمد (2007-2008) في وجود ضغوط مهنية مرتفعة مع التلاميذ و الراتب الشهري و التوجيه التربوي.

استنادا على ما سبق فإن نص الفرضية الأولى القائلية:

توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية قد تحققت.

ب-مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثانية: للتحقق من نص الفرضية القائلة بأنه:

هناك نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

أوضحت النتائج المتحصل عليها في الجداول من (20) إلى (26) أنه توجد نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية متقاربة في نسبها حيث سجل أعلى متوسط بالنسبة للرضا الوظيفي محور مهام العمل وواجباته ، يليه محور العلاقة مع الإدارة ، يليه محور الحوافز و الترقية ، يليه محور المكانة الاجتماعية للعمل، يليه محور العلاقة مع زملاء ، وفي الأخير محور الراتب الشهري بدرجة أقل.

ويرى الطلبة الباحثون أن هذا الرضا راجع إلى قبول الأستاذ عمله بأريحية ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الذي يمكن من القيام بعمله دون ملل أو ضيق، كما أن مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصل الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا.

وتتفق الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من جارلاندا، (Garland 1989)، (فيميان وآخرون، Fimian & al 1986)، باين وفورنهام، (Payen & Fornham 1987)، كيرياكو و سوتيكليف، (Kiriakou & Sothklif 1978)، (ميهر، Meagher 1983)، الذين توصلوا إلى أن من أهم مصادر رضا الأستاذ هي التقدير واحترام الذات والراتب والمكافآت. ودراسة ryans (2009) أن هناك مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي.

استنادا على ما سبق فإن نص الفرضية الثانية القائلة: هناك نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالرغم من وجود ضغوط مهنية قد تحققت.

مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثالثة: للتحقق من نص الفرضية القائلة بأنه:

ج-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

أوضحت النتائج المتحصل عليها في الجداول من (27) إلى (32) توجد علاقة تربط بين الضغوط المهنية ومحاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، حيث انه توجد علاقة عكسية بين الضغوط المهنية وبين محور الراتب الشهري، و محور الحوافز و الترقية، و محور المكانة الاجتماعية للعمل للأستاذ، فيما هناك علاقة طردية بسيطة بين الضغوط المهنية وبين محور العلاقة مع الإدارة، ومحور مهام العمل والواجبات، ولا تكاد توجد علاقة بين الضغوط المهنية وبين محور العلاقة مع الزملاء.

ويرجع الطلبة الباحثون نوع العلاقة التي تربط الضغوط المهنية للأساتذة بالرضا عن عملهم الى الظروف المحيطة بهم مثل الإمكانيات المادية للمدرسة ودرجة صعوبة المهام الموكلة إليهم والمعاملة مع التلاميذ ، وليس بالضرورة أن كل اتجاه هو اتجاهات إيجابية فهناك إلى وجود اتجاهات سلبية الذي أشار عليه ((خالد محمد أحمد الوزان)) الذي يكون له تأثير غير إيجابي على أداء الفرد وعلى جماعة العمل وعلى المؤسسة التربوية، فنجد التأثير السلبي سبباً في انخفاض قدرة الفرد على الحركة والتقدم الوظيفي وانخفاض القدرة على النمو والتطور الذاتي وزيادة الضغوط المرتبطة بالعائلة والعلاقات الاجتماعية التي حتماً تتأثر في الأداء لاحقاً، ونجد انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف وكذا الصراع بين جماعات العمل سببه الالتزام السلبي ويكون كذلك تأثيره على المنظمة في الحفاظ فعاليتها التي ترجع إلى انخفاض القدرة على تطور والتكيف، وبالتالي كانت النتيجة المتوصل إليها في دراستنا الحالية تتطابق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة القطان (1989) التي دار موضوعها حول " العلاقة بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل " وهدفت إلى قياس ومقارنة مستويات الرضا الوظيفي وتقرير طبيعة العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية وهي- العمر، مدة الخدمة- وعلى ثلاث مجموعات عربية، غربية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة

ارتباطية عكسية بين الرضا الوظيفي و ضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العمومية، و دراسة خليفات و الملاحمة (2009) بعنوان الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية و علاقتها بالرضا الوظيفي إلى وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسة نظمي مصطفى و ياسر حسن الأشقر (2011) التي تتشابه مع دراستنا الى وجود علاقة سالبة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني.

استنادا على ما سبق فإن نص الفرضية الثالثة القائلة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. قد تحققت.

أوضحت النتائج المتحصل عليها في الجداول من (13) إلى (32) و من خلال الفرضيات الثلاث نستنتج أن الفرضية العامة القائلة أن: الضغوط المهنية تؤثر على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، قد تحققت.

التوصيات:

- 1- توفير الامكانيات و الأجهزة المادية التي تساعد الأستاذ على تقديم حصته بدون ضغوط تؤثر على مردودية الحصة.
- 2- زيادة الحجم الساعي للحصة لتقليل شدة التوتر لدى الأستاذ لتقديم عملهم في الوقت المحدد و بدون ضغط.
- 3- مراعات تكاليف الحياة لدى الأساتذة و غلاء المعيشة لأنه لو شعر برضا عن الأجر لابد و سيقوم بأداء عمله بشكل جيد و هذا من شأنه ان يزيد الانتاجية وزيادة الأريحية للمؤسسة المهنية التي يعمل بها.
- 4- توفير الضمانات الوظيفية للأستاذ أثناء العمل او بعد العمل و توفير الرعاية الصحية له.
- 5- على الإدارة تقديم الترقيات و الحوافز لأن هذا من شأنه أن يزيد الانتاجية لأنه ينعكس على الأداء الوظيفي للأساتذة.
- 6- من أساليب تفعيل الرضا الوظيفي المشاركة في عملية اتخاذ القرار من خلال توسيع مهام الأستاذ و ادخال مهام جديدة متنوعة تؤدي الى تحسين مستوى الأداء و ارتفاع الانتاجية.
- 7- يوصي الطلبة الباحثون أن يكون الأستاذ راض عن نفسه حتى يكون راضيا على من حوله و على عمله و محيطه لأن له القدرة على احداث تغييرات و التحكم في عواطفه فباستطاعته اختيار النظرة الايجابية و الجانب المضيء من حياتك و حذف كل ما هو سلبي للتقليل من القلق النفسي و الحفاظ على صحته.
- 6- ويوصي الطلبة الباحثون تولى وزارة التربية و التعليم موضوع الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي أهمية خاصة لما له من تأثيرات و انعكاسات سلبية على سير العمل و مردودية التلاميذ.

الخلاصة العامة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على الضغوط المهنية التي تواجه أستاذ التربية و البدنية و الرياضية و رضاه الوظيفي، و تتمثل الفكرة الرئيسية التي استوحيناها من خلال دراستنا هذا استنادا الى الجوانب النظرية التي جمعناها و الدراسة التطبيقية التي قمنا بها، حيث اعتمدنا على المقياس لجمع المعلومات وتم تحليلها ببرنامج SPSS الذي مكننا من عرض النتائج و تحليلها ومن خلال مناقشة فرضيات البحث توصلنا الى نتائج مفيدة و من ثم الى توصيات تفيد الأستاذ و المؤسسة.

كان الهدف من وراء ذلك معرفة الضغوط التي تواجه الأستاذ و تعرقل مهامه و نسبة رضاه الوظيفي و شدة العلاقة التي تربط بين متغيرات الدراسة.

قام الطلبة الباحثون بإجراء دراسة نظرية معتمدين على مصادر عربية و أجنبية و بحوث متشابهة، و استخدم الطلبة الباحثون مقياس (الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي) و تم توزيعهم على (50) أستاذ تربية بدنية و رياضية الطور المتوسط لولاية معسكر بنسبة 33.33% و خرج الطلبة الباحثون باستنتاج أخير فيما يخص العلاقة بين الأستاذ و الإدارة و الأستاذ مع الزملاء، الراتب الشهري و الامكانيات المادية، فكلها عوامل تؤثر على الأستاذ و على الرضا الوظيفي و تسبب له ضغوط على مردوده المهني. و اكتشفت الدراسة أن الأساتذة معرضين لضغوط محيطه ببيئة العمل و تتفق دراستنا مع بعض الدراسات و تتعارض مع البعض.

قائمة المصادر و المراجع:

القرءان الكريم:

- سورة الفلق الآية(1).

المعجم:

شحاتة حسن، نجار زينب(2003)- معجم المصطلحات التربوية و النفسية-الدار المصرية اللبنانية- لبنان.

1-الكتب:

- 3- ابن منظور و آخرون(1956)- لسان العرب- المجلد14
- 4-البلادي صالح(2009)،الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، جامعة ام القرى-كلية التربية
- 5-أحمد ماهر(2005)-السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات (الطبعة الثامنة)- الدار الجامعية الاسكندرية.
- 6- الدكتور عصام عبد اللطيف(2015)،مصدر الرضا الوظيفي و مهارة ادارة ضغوط العمل، الطبعة1، ميولينك للنشر و التدريب، مدينة نصر القاهرة.
- 7- جلدة سامر(2009)السلوك التنظيمي و النظريات الادارية، الطبعة الأولى-دار أسامة للنشر و التوزيع.
- 8-حجازي محمد حافظ(2006)- دعم القرارات في المنظمات، دار الوفاء للطباعة، الاسكندرية.
- 9- حريم حسن(2004)، السلوك التنظيمي- سلوك الفرد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر و التوزيع- عمان.
- 10- حسن راوية(2001)، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية- الدار الجامعية للطباعة و النشر- الاسكندرية.
- 11-حسين طه عبد العظيم(2006)، ادارة الضغوط التربوية و النفسية، دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع.

- 12- حلمي أحمد الوكيل(2005)- محمد أمين المفتي، أسس بناء المناهج و تنظيمها، دار المسيرة، الأردن.
- 13- حنان عبد الحميد العنابي(2000)،الصحة النفسية، دار الفكر عمان.
- 14- خضير فريجات و موسى النوري و أنعام شهابي(2008)، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، اثناء للنشر، الطبعة 1، عمان.
- 15- دافيد راتشمان و آخرون(2001)، الادارة المعاصرة ترجمة رفاعي محمد رفاعي، سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض.
- 16- د. عائشة التايب(2011)، نوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، الطبعة الاولى- القاهرة جمهورية مصر العربية-منظمة المرأة العربية.
- 17- د. كمال عبد الحميد زيتون(2003)- التدريس و نماذجه و مهارته- الطبعة(1) جامعة الاسكندرية.
- 18- زكية ابراهيم كامل و آخرون(2002)، طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية الإسكندرية.
- 19- زينب علي عمر، غادة عبد الحكيم(2008)- طرق تدريس التربية الرياضية- دار الفكر العربي، ط1 القاهرة.
- 20- زغلول محمد سعد- مصطفى السايح محمد(2004)، تكنولوجيا اعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية(الطبعة2)، دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر.
- 21- شعبان علي السيسي (2002)،أسس السلوك بين النظرية و التطبيق ،المكتب الجامعي ،مصر.
- 22- صفاء عبد العزيز- سلامة عبد العظيم(2007)، ادارة العمل و تنمية المعلم- دار الجامعة الحديثة للنشر و التوزيع، مصر.
- 23- عطا الله أحمد(2006)، أساليب و طرائق التدريس في التربية البدنية و الرياضية- ديوان المطبوعات الجامعية.
- 24- عبد الحميد شرف(2000)، تكنولوجيا التعليم في التربية الرياضية- القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ط1.

- 25- عبد الحميد، عبد المجيد البلداوي(2009)، أساليب الاحصاء و ادارة الأعمال مع استخدام برنامج الحزم الاحصائية، دار وائل للنشر، عمان.
- 26- عادل بن صالح- عمر عبد الجبار و محمد بن متمرك القحطاني(2007)، علم النفس التنظيمي و الاداري، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 27- عبد الباقي صلاح الدين محمد(2003)، السلوك التنظيمي، مدخل معاصر، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية.
- 28- غربي علي و آخرون(2007) تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة.
- 29- صلاح الدين محمد عبد الباقي(2004) السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الاسكندرية.
- 30- فاروق السيد عثمان(2001)- القلق و ادارة الضغوط النفسية، دار الفكر للطبعة و النشر و التوزيع، الطبعة 1.
- 31- فاروق عبده فليه و محمود عبد المجيد السيد(2005)، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن.
- 32- محمد اسماعيل بلال(2008)- السلوك التنظيمي- دار الجامعة الجديدة.
- 33- محمد جاسم الياسري و مروان عبد المجيد ابراهيم(2000)، الأساليب الاحصائية و مجالات البحوث التربوية، ط1، عمان، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع.
- 34- محمد خليل عباس و آخرون(2017)، مدخل الى مناهج البحث في التربية و علم النفس، الطبعة 1، دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- 35- محمد سعيد عزمي(2004)، أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية البدنية و الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق، دار الوفاء، مصر.
- 36- محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد(2001)، تكنولوجيا إعداد معلم التربية الرياضية، مكتبة الاشعاع الفنية، ط1، المعمورة، بحرين.
- 37- محمود عميان(2005)، السلوك التنظيمي في منتظمات الأعمال، دار وائل، عمان.
- 38- محسن علي الكتيبي(2005)، السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق، المكتبة الاكاديمية الاسماعيلية.

39-ميسون سليم السقا(2009)، أثر ضغوط العمل على اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة- رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.

40- فرج طريف شرقي(2002)، السلوك القيادي وفعاليته الادارية، دار غريب للنشر و التوزيع، القاهرة.

41-نداء محمد الصوص(2008)، السلوك التنظيمي، الطبعة الاولى، مكتبة المجتمع العربية.

42- هورست زيفت، تعريب كمال اسماعيل(2009)، اختبارات التعيين عند التقدم للمهنة والوظيفة، ط1، مكتبة العبيكان، السعودية.

43- صفاء عبد العزيز- سلامة عبد العظيم(2007)، ادارة العمل و تنمية المعلم- دار الجامعة الحديثة للنشر و التوزيع، مصر.

2-الملتقيات و المجالات:

44-أبو مصطفى نظمي و الزينة دينة(2009) مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة ،دراسة ميدانية على عينة من الأطفال المعوقين مجلة الجامعة الاسلامية. غزة-سلسلة الدراسات الانسانية. المجلد 17 العدد2.

45- الباقي ايمان جودة و زبيدة(2012)، ضغوط العمل و علاقتها بالتوجيه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي،المجلد18، العدد1، مجلة جامعة دمشق سورية.

46-الصبحي فوزية بنت سعد(2013)، الرضا الوظيفي و علاقه بالانتاجية العلمية لدى عضو هيئة التدريس بجامعة طيبة، مجلة كلية التربية بالزقازيق.

47- بن خالد الحاج(2012)، استخدام بعض الاستراتيجيات العملية لتحسين تطبيق المقاربة بالكفاءات في درس التربية البدنية و الرياضية، المجلة العلمية للعلوم و تقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية(العدد9)، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر.

48- بن زوال فتيحة(2011)، العنف كمظهر من مظاهر الاجهاد العنف في المجتمع، مداخل معرفية متعددة. أعمال الملتقى الدولي الأول، دار الهدى للطباعة و النشر، جامعة خيضر1.

49- مصطفى عبد العظيم(2005)، ضغوط العمل و علاقتها بالالتزام الوظيفي في التعليم الثانوي العام- مجلة مستقبل التربية العربية-العدد 42.

3-المذكرات:

- 50- أبو معارف نسيمة، سعدي أحمد(2012)، انعكاسات الاصلاح التربوي في لجزائر على التحصيل الدراسي للتلاميذ في مرحلة التعليم المتوسط بسكرة-جامعة محمد خيضر، دراسة ميدانية بإكمالية يوسف العمودي بسكرة.
- 51- الشامات أمل(2006) مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الاداريات في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، مدينة الرياض، قسم التربية و علم الحركة.
- 52- بن حامد محمد(2007-2008)، مصادر الضغط لدى أستاذ التربية البدنية و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر.
- 53- سلامي باهي(2008)، مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي و المتوسط و الثانوي، دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية، دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
- 54- كوريلي مريم(2009)، دور مركز التحكم و بعض المتغيرات الشخصية في تسيير ضغط مهنة التدريس و مصادره عند أسانذة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
- 55- لورنق يوسف(2007) دور التربية البدنية و الرياضية في تفعيل النشاطات اللاصفية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر معهد التربية البدنية و الرياضية.
- 56- محمد حسن خميس وأبو رحمة(2012)، ضغوط العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، الجامعة الاسلامية ماجستير.
- 57- ميسون سليم السقا(2009)، أثر ضغوط العمل على اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة- رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.

المصادر الأجنبية:

- 58- Anne Gillet. Stress pour la bonne cause. Revue française du management(n°164) mai.2009
- 59-Mullin .i . j .management and organization behavior- Pearson education. 2010(9ed)

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
معهد التربية البدنية و الرياضية

استشارة علمية

عنوان البحث: الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية
بالطور المتوسط.

الطلبة:

-بن عبد المومن رابحية.

-سنوسي ياسر عبد القادر.

-بن عجمية محفوظ.

إلى السادة الأساتذة المحكمين.

فخرا و شرفا أن نضع بين أيديكم هذا المقياس (مقياس الضغوط المهنية - الرضا الوظيفي) الذي
يندرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة ليسانس في تخصص التربية و علم الحركة تحت
عنوان " الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالطور
المتوسط".

نرجو منكم ابداء آرائكم حول مدى ملائمة المقياس لموضوع بحثنا و مدى تماثل فقرات المقياس و
المحور المنتسبة اليه و كذا النظر في تعديل أي عبارة ترونها غير مناسبة.

اشراف: د. مقراني جمال

الملحق (1)

مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن العلاوي

| درجة قليلة جدا | درجة قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | درجة كبيرة جدا | المحور الأول: العوامل المرتبطة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة |
|----------------------|---------------|----------------|---------------|----------------------|---|
| | | | | | 1- أشعر بأن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربية البدنية. |
| | | | | | 2- أعداد التلاميذ في الفصل الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية. |
| | | | | | 3- التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية. |
| | | | | | 4- مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني جد عصبي. |
| | | | | | 5- ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية. |
| | | | | | 6- يضايقني كثرة تغيب التلاميذ السنوات النهائية عن حصة التربية البدنية. |
| | | | | | المحور الثاني: الإمكانيات المادية المدرسية . |
| | | | | | 7- الملاعب الضرورية لقيامي بعلمي قليلة جدا او تكاد تكون غير موجودة. |
| | | | | | 8- الأدوات و الأجهزة الرياضية المدرسة مناسبة لكي اقوم بعلمي على خير وجه. |
| | | | | | 9- الاعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي كافية. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 10-الإمكانات الرياضية بالمدرسة لا تشجع على التدريس. |
| | | | | | 11-حالة الملاعب بالمدرسة لا تشجع على التدريس. |
| | | | | | 12-اعداد التلاميذ لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد. |
| | | | | | المحور الثالث: الراتب الشهري للأستاذ. |
| | | | | | 13-راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي و واجباتي. |
| | | | | | 14-راتبي بمفرده يكفي حاجياتي الضرورية. |
| | | | | | 15-مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب. |
| | | | | | 16-أحصل على حوافز مادية لا باس بها بالإضافة لمرتبتي. |
| | | | | | 17-أشعر أنني اعمل براتب غير مناسب. |
| | | | | | المحور الرابع: مستشاري التوجيه التربوي الرياضي. |
| | | | | | 19-الموجه التربوي يمنحني الفرصة للمناقشة و يسعى جاهدا لمعاونتي. |
| | | | | | 20-الزيارات المفاجئة للموجه التربوي تسبب لي القلق. |
| | | | | | 21-أسلوب التوجيه التربوي الحالي يشجعني على بدل المزيد من الجهد في عملي. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 22-يضايقني تركيز الموجه على الجوانب السلبية و إغفال الجوانب الايجابية في عملي. |
| | | | | | 23-توجيه الموجه لي لا يتأسس على أسس موضوعية. |
| | | | | | 24-إصدار الموجه لتربوي على ضرورة تطبيق المنهج. |
| | | | | | المحور الخامس: العلاقة بين الاستاد و إدارة المؤسسة. |
| | | | | | 25-رأيي غير مهم للمدير أو ناظر المتوسطة. |
| | | | | | 26-أشعر بان مدير المتوسطة يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي. |
| | | | | | 27-مدير المتوسطة لا يقدر عملي التقدير الكافي. |
| | | | | | 28-مدير المتوسطة يمنحني قدرا كبيرا من السلطة و الحرية للقيام بعملي. |
| | | | | | 29-أشعر من إدارة المؤسسة بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به. |
| | | | | | 30-إدارة المؤسسة تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم الدراسي. |
| | | | | | المحور السادس: العلاقة مع الزملاء. |
| | | | | | 31-المناخ المدرسي يتميز بالخلافات بين المدرسين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 32- أشعر بان العلاقات بيني و بين بعض المدرسين وثيقة جدا. |
| | | | | | 33-يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية في متوسطتي. |
| | | | | | 34-معظم لمدرسين بالمتوسطة يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية. |
| | | | | | 35-نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية البدنية نظرة غير عادلة. |
| | | | | | 36-أشعر بوجود تباعد بيني و بين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالمتوسطة. |

مقياس الرضا الوظيفي للسيد فهمي علي

| غير راض تماما | غير راض | بين و بين | راض | راض تماما | المحور الأول: الراتب الشهري |
|---------------|---------|-----------|-----|-----------|--|
| | | | | | 1- أشعر بأن عملي و مهامه يتناسب مع راتبي الذي أحصل عليه. |
| | | | | | 2- يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع. |
| | | | | | 3- يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي. |
| | | | | | 4- يؤمن لي راتبي حياة جيدة. |
| | | | | | 5- راتبي يتوافق و الظروف المعيشية. |
| | | | | | 6- يتناسب الراتب الذي احصل عليه مع الجهد المبذول في العمل. |
| | | | | | المحور الثاني: مهام العمل وواجباته. |
| | | | | | 7- توزيع الأعمال بين الموظفين بالعدل. |
| | | | | | 8- الوقت الذي تتحه لي وظيفتي للتواجد مع أسرتي مناسب. |
| | | | | | 9- المهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة. |
| | | | | | 10- أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي. |
| | | | | | 11- أشعر بالاستقلالية في العمل. |
| | | | | | 12- يتوافق العمل الذي أقوم به مع ميولي و اهتماماتي. |
| | | | | | المحور الثالث: العلاقة مع الإدارة. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 13-تتسم علاقاتي برؤسائي بالتقدير والاحترام. |
| | | | | | 14-يتفهم المدير الظروف الفردية للموظفين. |
| | | | | | 15-يتقدم رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني. |
| | | | | | 16-تتلاقى شكاوى الموظفين الاهتمام اللازم من قبل الإدارة. |
| | | | | | 17-جهودى في العمل تكون محل تقدير من رئيسي المباشر. |
| | | | | | 18-مسؤولو مؤسستي لا يتحيزون لموظف دون آخر. |
| | | | | | المحور الرابع: الحوافز و الترقى. |
| | | | | | 19-أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت و حوافز. |
| | | | | | 20-فرصة الترقية متاحة في عملي و متوافرة. |
| | | | | | 21-تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة. |
| | | | | | 22-هناك سياسة محددة و واضحة للحوافز و المكافآت. |
| | | | | | 23- (هناك نظم محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الموظفين. |
| | | | | | 24-حصلت على ما استحقه من ترقيات في الوقت المناسب. |
| | | | | | المحور الخامس: العلاقة مع الزملاء. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 25-يحرص الزملاء على تبادل المعلومات و مصادر المعرفة فيما بينهم. |
| | | | | | 26-يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم. |
| | | | | | 27-يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم. |
| | | | | | 28- علاقة الموظفين يسودها الود و المحبة |
| | | | | | 29-أحصل على تقدير زملائي و احترامهم لي في العمل. |
| | | | | | 30-عملي يلقي التقدير المناسب من المجتمع. |
| | | | | | المحور السادس: المكانة الاجتماعية للعمل. |
| | | | | | 31-عملي مصدر فخر و تقدير من أفراد أسرتي. |
| | | | | | 32-يوفر العمل لي مركزا اجتماعيا مرموقا. |
| | | | | | 33-يمكنني العمل من الحصول على ما استحق من التقدير. |
| | | | | | 34-ما يتحه لي العمل من فرص يرفع من تقديري لذاتي. |
| | | | | | 35-أشعر بالسعادة حين أنجز عملي بإتقان. |
| | | | | | 36-عملي يلقي التقدير المناسب من المجتمع. |

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
معهد التربية البدنية و الرياضية

مقياس موجه الى مدرسي التربية البدنية و الرياضية في المرحلة المتوسطة

عنوان البحث: الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

الى السادة: مدرسي التربية البدنية و الرياضية في المرحلة المتوسطة.

الطلبة: - تحت اشراف:

-بن عبد المومن رابحية.
-سنوسي ياسر عبد القادر.
-بن عجمية محفوظ.
-د.ب. مقراني جمال.

نظرا لمستواكم العلمي و خبرتكم في مجال التعليم اختصاص التربية البدنية و الرياضية يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا المقياس الذي يعالج موضوعنا "الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية"
نرجو منكم الإجابة على المحاور و العبارات بكل صدق و موضوعية، و بالتالي تقديم خدمة للبحث التربوي و المدرسة الجزائرية بشكل عام، خاصة مع التغييرات التي أحدثت على طريقة التدريس.

ملاحظة:

-ضع علامة (*) أمام الاجابة التي تعبر تعبيراً صادقا عما تشعر به.

الملحق: (2)

مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن العلاوي

| درجة قليلة جدا | درجة قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | درجة كبيرة جدا | المحور الأول: العمل مع التلاميذ في المدرسة |
|----------------------|---------------|----------------|---------------|----------------------|--|
| | | | | | 1-أشعر بأن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربية البدنية. |
| | | | | | 2-أعداد التلاميذ في الفصل الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية. |
| | | | | | 3-التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية. |
| | | | | | 4-مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني جد عصبي. |
| | | | | | 5-ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية. |
| | | | | | 6-يضايقني كثرة تغيب التلاميذ السنوات النهائية عن حصة التربية البدنية. |
| | | | | | المحور الثاني: الإمكانيات المادية المدرسية. |
| | | | | | 7-الملاعب الضرورية لقيامي بعلمي قليلة جدا او تكاد تكون غير موجودة. |
| | | | | | 8-الأدوات و الأجهزة الرياضية المدرسة مناسبة لكي اقوم بعلمي على خير وجه. |
| | | | | | 9-الاعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي كافية. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 10-الإمكانات الرياضية بالمدرسة لا تشجع على التدريس. |
| | | | | | 11-حالة الملاعب بالمدرسة لا تشجع على التدريس. |
| | | | | | 12-اعداد التلاميذ لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد. |
| | | | | | المحور الثالث: الراتب الشهري للأستاذ. |
| | | | | | 13-راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي و واجباتي. |
| | | | | | 14-راتبي بمفرده يكفي حاجياتي الضرورية. |
| | | | | | 15-مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب. |
| | | | | | 16-احصل على حوافز مادية لا باس بها بالإضافة لمرتبتي. |
| | | | | | 17-اشعر أنني اعمل براتب غير مناسب. |
| | | | | | المحور الرابع: مستشاري التوجيه التربوي الرياضي. |
| | | | | | 18-الموجه التربوي يمنحني الفرصة للمناقشة و يسعى جاهدا لمعاونتي. |
| | | | | | 19-الزيارات المفاجئة للموجه التربوي تسبب لي القلق. |
| | | | | | 20-أسلوب التوجيه التربوي الحالي يشجعني على بدل المزيد من الجهد في عملي. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 21-يضايقني تركيز الموجه على الجوانب السلبية و إغفال الجوانب الايجابية في عملي. |
| | | | | | 22-توجيه الموجه لي لا يتأسس على أسس موضوعية. |
| | | | | | 23-إصدار الموجه لتربوي على ضرورة تطبيق المنهج. |
| | | | | | المحور الخامس: العلاقة بين الاستاد و إدارة المؤسسة. |
| | | | | | 24-رأيي غير مهم للمدير أو ناظر المتوسطة. |
| | | | | | 25-أشعر بأن مدير المتوسطة يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي. |
| | | | | | 26-مدير المتوسطة لا يقدر عملي التقدير الكافي. |
| | | | | | 27-مدير المتوسطة يمنحني قدرا كبيرا من السلطة و الحرية للقيام بعملتي. |
| | | | | | 28-أشعر من إدارة المؤسسة بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به. |
| | | | | | 29-إدارة المؤسسة تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم الدراسي. |
| | | | | | المحور السادس: العلاقة مع الزملاء. |
| | | | | | 31-المناخ المدرسي يتميز بالخلافات بين المدرسين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 32- اشعر بان العلاقات بيني و بين بعض المدرسين وثيقة جدا. |
| | | | | | 33-يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية في متوسطتي. |
| | | | | | 34-معظم لمدرسين بالمتوسطة يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية. |
| | | | | | 35-نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية البدنية نظرة غير عادلة. |
| | | | | | 36-اشعر بوجود تباعد بيني و بين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالمتوسطة. |

مقياس الرضا الوظيفي للسيد فهمي علي

| غير راض تماما | غير راض | بين و بين | راض | راض تماما | المحور الأول: الراتب الشهري |
|---------------|---------|-----------|-----|-----------|--|
| | | | | | 1- أشعر بأن عملي و مهامه يتناسب مع راتبي الذي أحصل عليه. |
| | | | | | 2- يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع. |
| | | | | | 3- يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية لي و لأسرتي. |
| | | | | | 4- يؤمن لي راتبي حياة جيدة. |
| | | | | | 5- راتبي يتوافق و الظروف المعيشية. |
| | | | | | 6- يتناسب الراتب الذي احصل عليه مع الجهد المبذول في العمل. |
| | | | | | المحور الثاني: مهام العمل وواجباته. |
| | | | | | 7- توزيع الأعمال بين الموظفين بالعدل. |
| | | | | | 8- الوقت الذي تتحه لي وظيفتي للتواجد مع أسرتي مناسب. |
| | | | | | 9- المهام المطلوبة في العمل واضحة و دقيقة. |
| | | | | | 10- أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي. |
| | | | | | 11- أشعر بالاستقلالية في العمل. |
| | | | | | 12- يتوافق العمل الذي أقوم به مع ميولي و اهتماماتي. |
| | | | | | المحور الثالث: العلاقة مع الإدارة. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 13-تتسم علاقاتي بمديري بالتقدير و الاحترام. |
| | | | | | 14-يتفهم المدير الظروف الفردية للأساتذة. |
| | | | | | 15-يتقدم مديري المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني. |
| | | | | | 16-تتلاقى شكاوى الأساتذة الاهتمام اللازم من قبل الإدارة. |
| | | | | | 17-جهودتي في العمل تكون محل تقدير من مديري. |
| | | | | | 18-مسؤولو مؤسستي لا يتحيزون لأستاذ دون آخر. |
| | | | | | المحور الرابع: الحوافز و الترقى. |
| | | | | | 19-أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت و حوافز. |
| | | | | | 20-فرصة الترقية متاحة في عملي و متوافرة. |
| | | | | | 21-تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة. |
| | | | | | 22-هناك سياسة محددة و واضحة للحوافز و المكافآت. |
| | | | | | 23-هناك نظم محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الأساتذة التربوية البدنية. |
| | | | | | 24-حصلت على ما استحقه من ترقيات في الوقت المناسب. |
| | | | | | المحور الخامس: العلاقة مع الزملاء. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 25-يحرص الزملاء على تبادل المعلومات و مصادر المعرفة فيما بينهم. |
| | | | | | 26-يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم. |
| | | | | | 27-يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم. |
| | | | | | 28-علاقة الأساتذة يسودها الود و المحبة. |
| | | | | | 29-احصل على تقدير زملائي و احترامهم لي في العمل. |
| | | | | | 30-عملي يلقي التقدير المناسب من المجتمع. |
| | | | | | المحور السادس: المكانة الاجتماعية للعمل. |
| | | | | | 31-عملي مصدر فخر و تقدير من أفراد أسرتي. |
| | | | | | 32-يوفر العمل لي مركزا اجتماعيا مرموقا. |
| | | | | | 33-يمكنني العمل من الحصول على ما استحق من التقدير. |
| | | | | | 34-ما يتحه لي العمل من فرص يرفع من تقديري لذاتي. |
| | | | | | 35-أشعر بالسعادة حين أنجز عملي بإتقان. |
| | | | | | 36-عملي يلقي التقدير المناسب من المجتمع. |



الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس _مستغانم_

معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية

مقياس

السادة الدكتور السادة الأساتذة وبعد السلام يسرني أن أقدم إليكم بهذا المقياس قصد الإستفادة من توجيهاتكم و آرائكم وذلك لإعطاء الصيغة العلمية للبحث من خلال إرشاداتكم وملاحظاتكم القيمة من أجل وصول البحث إلى هدفه المنشود في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس تخصص تربية و علم الحركة تحت عنوان "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي"

| الإمضاء | الجامعة الأصلية | الدرجة العلمية | الإسم واللقب |
|---------|-----------------|----------------|-----------------|
| | مستغانم | استاذ دكتور | أ. حوشارة يوسف |
| | مستغانم | استاذ | أ. خالد وليد |
| | مستغانم | دكتوراه | أ. كمال كمال |
| | مستغانم | دكتوراه | ياسر محمد |
| | مستغانم | دكتوراه | سنوسي عبد الكرخ |

سنوسي ياسر عبد القادر.

الطلبة : بن عبد المؤمن رابحية

تحت إشراف: أ. ديمقراطي جمال

السنة الدراسية: 2018/2017



قسم: تربية بدنية و رياضية

الرقم: 18/06/2018

مستغانم: 09/06/2018

إلى السيد (ة): مدير مديرية التربية لولاية معسكر

الموضوع : طلب تسهيل مهمة

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل

مهمة الطلبة :

- بن عبد المؤمن راجحية

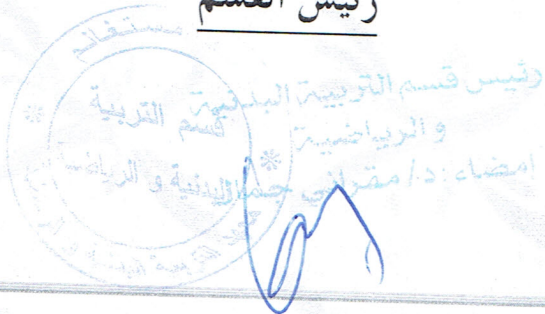
- سنوسي عبد القادر ياسر

- بن عجمية محفوظ

- المسجلون في السنة الثالثة تربية بدنية و رياضية للسنة الجامعية 2017-2018.

تقبلوا منا سيدي فائق التقدير والاحترام

رئيس القسم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

في فركسعب 2018/09/02

مديرية التربية لولاية معسكر
مصلحة التكوين والتفتيش
مكتب التكوين
الرقم : 470/م.ت.ت/ 2018

مدير التربية
إلى

السيدة(ة) : مديري المتوسطات

بلدية معسكر- بلدية تغنيف - بلدية سيدي قادة - بلدية السهايلي - بلدية خلوية

الموضوع: تسهيل مهمة

المرجع - مراسلة السيد رئيس قسم التربية البدنية و الرياضية جامعة عبد الحميد
ابن باديس - مستغانم-

تحت رقم : 2018/85 بتاريخ: 2018/08/28

تبعاً للمراسلة المذكورة في المرجع أعلاه، يشرفني أن أطلب منكم تسهيل مهمة

المتربص (ة) : - سنوسي ياسر عبد القادر - بن عبد المومن رابحية

المولود (ة) بتاريخ : - 26/04/1996 تغنيف - 20/09/1995 عين تموشنت

لإجراء دراسة ميدانية بالمؤسسة التي تشرفون عليها
من أجل تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة ليسانس .

- مدة التربص: شهر ابتداء من 2018/09/06.

ع/ مدير التربية
رئيس مصلحة التكوين و التفتيش



زوقارت ناصر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر شراب

موافق

موافق
مديرية الامير
قدور زميل

موافق
مديرية الامير
بوفافو
بومطاه اوو الامل

مع الموافقة

موافق
مديرية الامير

موافق

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير

موافق
مديرية الامير
بهمامرة عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

موافق
مديرية الامير
عبد القادر

| | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| N Valide | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Manquante | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Moyenne | 4,5600 | 3,2600 | 1,5000 | 1,9200 | 3,0600 | 3,3000 | 3,1400 | 3,2600 | 3,3200 | 3,1400 | 2,9600 | 2,5800 |
| Ecart-type | ,61146 | 1,25860 | ,70711 | ,87691 | ,84298 | 1,28174 | ,67036 | ,77749 | 1,05830 | ,88086 | ,80711 | 1,03194 |
| Somme | 228,00 | 163,00 | 75,00 | 96,00 | 153,00 | 165,00 | 157,00 | 163,00 | 166,00 | 157,00 | 148,00 | 129,00 |

| VAR00013 | VAR00014 | VAR00015 | VAR00016 | VAR00017 | VAR00018 | VAR00019 | VAR00020 | VAR00021 | VAR00022 | VAR00023 | VAR00024 | VAR00025 | VAR00026 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3,1600 | 2,6600 | 2,6600 | 1,5600 | 2,4000 | 2,6000 | 3,5600 | 1,9200 | 3,6200 | 1,8800 | 1,8400 | 2,1600 | 1,6800 | 3,3600 |
| 1,16689 | ,79821 | ,87155 | ,83690 | 1,10657 | 1,37024 | 1,07210 | ,94415 | ,98747 | 1,09991 | ,84177 | 1,28349 | 1,18563 | 1,27391 |
| 158,00 | 133,00 | 133,00 | 78,00 | 120,00 | 130,00 | 178,00 | 96,00 | 181,00 | 94,00 | 92,00 | 108,00 | 84,00 | 168,00 |

| VAR00027 | VAR00028 | VAR00029 | VAR00030 | VAR00031 | VAR00032 | VAR00033 | VAR00034 | VAR00035 | VAR00036 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1,7200 | 4,0400 | 1,8000 | 1,9400 | 2,0600 | 3,6800 | 2,3800 | 3,7200 | 2,7200 | 1,9200 |
| ,92670 | ,78142 | ,67006 | ,99816 | 1,07684 | ,89077 | ,98747 | 1,08872 | ,99057 | ,89989 |
| 86,00 | 202,00 | 90,00 | 97,00 | 103,00 | 184,00 | 119,00 | 186,00 | 136,00 | 96,00 |

VAR00001

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | 4,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 40,0 |
| | 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00002

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | 3,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 52,0 |
| | 4,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 86,0 |
| | 5,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00003

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 31 | 62,0 | 62,0 | 62,0 |
| | 2,00 | 13 | 26,0 | 26,0 | 88,0 |
| | 3,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00004

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 38,0 |
| | 2,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 74,0 |
| | 3,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 96,0 |
| | 4,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00005

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 2,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 20,0 |
| | 3,00 | 24 | 48,0 | 48,0 | 68,0 |
| | 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00006

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | 2,00 | 8 | 16,0 | 16,0 | 28,0 |
| | 3,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 48,0 |
| | 4,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 82,0 |
| | 5,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00007

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 2,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 14,0 |
| | 3,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 74,0 |
| | 4,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00008

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | 2,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 14,0 |
| | 3,00 | 23 | 46,0 | 46,0 | 60,0 |
| | 4,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00009

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 2,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 18,0 |
| | 3,00 | 20 | 40,0 | 40,0 | 58,0 |
| | 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 86,0 |
| | 5,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00010

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 2,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 18,0 |
| | 3,00 | 23 | 46,0 | 46,0 | 64,0 |
| | 4,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00011

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | 2,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 24,0 |
| | 3,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 84,0 |
| | 4,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 94,0 |
| | 5,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00012

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | 2,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 42,0 |
| | 3,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 80,0 |
| | 4,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00013

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 2,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 28,0 |
| | 3,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 58,0 |
| | 4,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 88,0 |
| | 5,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00014

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 2,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 42,0 |
| | 3,00 | 22 | 44,0 | 44,0 | 86,0 |
| | 4,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00015

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| | 2,00 | 22 | 44,0 | 44,0 | 48,0 |
| | 3,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 86,0 |
| | 4,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 96,0 |
| | 5,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00016

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| | 2,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| | 3,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 94,0 |
| | 4,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00017

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | 2,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 48,0 |
| | 3,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 82,0 |
| | 4,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00018

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| | 2,00 | 8 | 16,0 | 16,0 | 48,0 |
| | 3,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 68,0 |
| | 4,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 92,0 |
| | 5,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00019

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 12,0 |
| | 3,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 34,0 |
| | 4,00 | 27 | 54,0 | 54,0 | 88,0 |
| | 5,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00020

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 21 | 42,0 | 42,0 | 42,0 |
| | 2,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 72,0 |
| | 3,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 94,0 |
| | 4,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00021

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | 2,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 14,0 |
| | 3,00 | 13 | 26,0 | 26,0 | 40,0 |
| | 4,00 | 21 | 42,0 | 42,0 | 82,0 |
| | 5,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00022

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 22 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| | 2,00 | 20 | 40,0 | 40,0 | 84,0 |
| | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 90,0 |
| | 4,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 94,0 |
| | 5,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00023

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 38,0 |
| | 2,00 | 22 | 44,0 | 44,0 | 82,0 |
| | 3,00 | 8 | 16,0 | 16,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00024

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 21 | 42,0 | 42,0 | 42,0 |
| | 2,00 | 13 | 26,0 | 26,0 | 68,0 |
| | 3,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 80,0 |
| | 4,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 94,0 |
| | 5,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00025

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 34 | 68,0 | 68,0 | 68,0 |
| | 2,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 82,0 |
| | 3,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 86,0 |
| | 4,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 96,0 |
| | 5,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00026

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 14,0 |
| | 2,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 22,0 |
| | 3,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 46,0 |
| | 4,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 82,0 |
| | 5,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00027

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 27 | 54,0 | 54,0 | 54,0 |
| | 2,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 78,0 |
| | 3,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00028

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | 3,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 24,0 |
| | 4,00 | 23 | 46,0 | 46,0 | 70,0 |
| | 5,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00029

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| | 2,00 | 29 | 58,0 | 58,0 | 90,0 |
| | 3,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 98,0 |
| | 4,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00030

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 22 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| | 2,00 | 13 | 26,0 | 26,0 | 70,0 |
| | 3,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 92,0 |
| | 4,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00031

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 20 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | 2,00 | 13 | 26,0 | 26,0 | 66,0 |
| | 3,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 90,0 |
| | 4,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00032

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | 2,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 6,0 |
| | 3,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 42,0 |
| | 4,00 | 20 | 40,0 | 40,0 | 82,0 |
| | 5,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00033

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 13 | 26,0 | 26,0 | 26,0 |
| | 2,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 44,0 |
| | 3,00 | 25 | 50,0 | 50,0 | 94,0 |
| | 4,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00034

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 2,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 12,0 |
| | 3,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 34,0 |
| | 4,00 | 21 | 42,0 | 42,0 | 76,0 |
| | 5,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00035

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | 2,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 40,0 |
| | 3,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 78,0 |
| | 4,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00036

| | | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 38,0 |
| | 2,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 74,0 |
| | 3,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 98,0 |
| | 5,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Statistiques

| | | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 |
|------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| N | Valide | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Manquante | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Moyenne | | 17,6000 | 18,4000 | 15,0400 | 14,9800 | 14,5400 | 16,4800 |
| Ecart-type | | 2,27677 | 2,03038 | 3,33785 | 2,95193 | 2,07227 | 2,64375 |
| Variance | | 5,184 | 4,122 | 11,141 | 8,714 | 4,294 | 6,989 |
| Somme | | 880,00 | 920,00 | 752,00 | 749,00 | 727,00 | 824,00 |