

الضغوط المهنية

وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

أ.د. نظمي أبو مصطفى و د. ياسر حسن الأشقر
أستاذ الصحة النفسية أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية، جامعة الأقصى كلية التربية، الجامعة الإسلامية
غزة ، فلسطين

ملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف إلى العلاقة بين كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني، مع التعرف إلى الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي ، نوع المدرسة ، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

قد تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها في مدارس كل من التعليم العام الحكومية، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس. وقد استخدم مقياس الضغوط المهنية للمعلم الفلسطيني ، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغيري : النوع الاجتماعي، ونوع المدرسة. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغيري : المؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة ، لصالح حملة درجة الدبلوم، وسنوات الخدمة من سنة – 5 سنوات. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغيرات : النوع الاجتماعي ، نوع المدرسة ، والمؤهل العلمي ، لصالح الذكور ، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها ، وحملة درجة الدبلوم، في حين أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

Work stresses and its relation to the job satisfaction of the Palestinian teacher

Abstract: The current study aimed at identifying the relationship between work stresses and the job satisfaction Palestinian teacher had. It also aimed to recognize the incorporal differences in work stresses and job satisfaction scales in regard to the following variables: gender, school type, qualification, and years of experience. The study sample consisted of (330) male and female teachers selected from the study population that included the teachers who worked in both governmental and UNRWA schools in Khanyunis governorate. Two self-developed scales were administered: work stresses scale and job satisfaction scale. The study results showed that there was a significant

negative relationship between the total score of work stresses scale and the job satisfaction Palestinian teacher had. The findings of the study also showed that there were no incorporal differences in the total score of work stresses scale due to gender and school type variables whereas there were incorporal differences in it due to qualification and years of experience variables in favor of those who had diploma and the ones who had 1-5 years of experience. Moreover, the study revealed that there were incorporal differences in the total score of job satisfaction scale due to gender, school type, qualification in favor of male teachers, governmental school teachers, and the teachers who had diploma whereas there were no incorporal differences in it due to years of experience variable.

مقدمة:

يواجه الفرد في حياته اليومية ضغوطاً مختلفة ، التي أصبحت جزءاً من حياته اليومية، وانعكست على كل من صحته الجسمية، والنفسية، حيث تولد له حالة من عدم الاتزان الجسمي، والنفسي ، وتنشأ هذه الضغوط عادة من البيئة المحيطة به؛ لكون أن الضغط ، والحياة ، أصبغا يسيران جنباً إلى جنب؛ وذلك نتيجة لتعرضه لدرجات متفاوتة من الضغوط ، فغالباً ما يتعرض الفرد لمواقف، وظروف، تكون متطلباتها فوق طاقته.

وعضد ذلك " أبو مصطفى ، السميري " ، حيث أشارا إلى " أن أحداث الحياة اليومية تحمل ضغوطاً يدركها الإنسان، عندما يساير باستمرار المواقف المختلفة في حياته ، حيث إن الأحداث اليومية تلاحقه في حله ، وترحاله، حيث يتعرض يومياً للأزمات التي يقف أمامها عاجزاً عن حلها (1).

كما عضد ذلك " الأمانة " ، حيث قال : عاش الفرد منذ بداية حياته، باحثاً عن الاستقرار، والأمان، جاريماً وراء الراحة التي تعطيه الاتزان ، ويسعى لتخفيف عبء الحياة عن كاهله ، ولما ازدادت الحياة تعقيداً ، ازدادت مطالبها ، ازدادت الضغوط الواقعة عليه لتلبية تلك المطالب ؛ مما اضطره إلى مواكبة التسارع لتحقيقها ، وهذا زاد من الضغط على نفسه ، وتحميلها أكثر من طاقتها (2).

كما أضحت الضغوط تشكل جزءاً من حياة الإنسان ؛ نظراً لكثرة التحديات التي يواجهها في العصر الحالي ، فهي متفشية في كافة البيئات والمجتمعات (3).

فالفرد عندما يدرك عدم قدرته على التوازن بين متطلبات الحياة ، وقدرته على الاستجابة لها ، فإنه يشعر بهيمنة الضغط عليه ، ولكن إذا استطاع التكيف معها ، فإن الضغط يكون مقبولاً، وهذا لا يعني أن التعرض المتكرر لمواقف الضغط يكون له تأثيرات إيجابية، بل إن تكرار المواقف

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

الضاغطة تجعل الفرد عاجزا عن اتخاذ القرارات ، تضعف تفاعله مع الآخرين، وتسبب ظهور أعراض جسدية ، وبدنية، لديه.

وفي البيئة المدرسية ، تنشأ ضغوط العمل ؛ مما يقوم به المعلم من عمل في بيئة العمل ، مثل : ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، الراتب، الترقيّة ، والتميز غير المبرر من الرؤساء والجمهور (4) ؛ لكونها تعد ضمن أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع (5).

ومن هنا زاد الاهتمام بضغط مهنة التدريس؛ لأن المعلم عندما يتعرض للضغط داخل البيئة المدرسية ، فإن ذلك يؤثر على روح العملية التعليمية ، وعلى الرغم من ذلك ، فإن مهنة التدريس تعد من أسمى المهن على مر العصور ، إذا ما أخذ بعين الاعتبار العمل الجليل الذي يقوم به المعلم في خدمة العلم، والمجتمع، حيث يعد من أهم المرتكزات الأساسية للعملية التربوية، وبدونه يعاني المتعلم كثيرا ، ويلاقي الصعاب من أجل الحصول على ما يحتاجه من خبرات ، معارف، وعلوم ، فهو الذي يوقظ مشاعرهم ، يحيي عقولهم ، ويرقي إدراكهم (6).

كما أنه يعد المحور الأساسي في العملية التعليمية ، وتوافقه المهني ضروري جداً للقيام بمهامه على أفضل، وأنجع صورة، وإذا اختلت إحدى مكونات توافقه المهني، فإنه يتعرض للشعور بالعجز عن العمل، وعدم القيام به بشكل مرض (7).

وكذلك فإن عدم توافقه في العمل يرتبط بشعوره بالتهديد ؛ مما يؤدي إلى خلل في توافقه المهني، حيث يتحدد الرضا عن المهنة، من خلال التوافق ، ما بين كل من قيم العمل ، ونواتج العمل الذي يقوم به.

والواقع أن التعليم قد صار مهنة فنية معقدة تتطلب مستويات عالية من الكفاءات ، المهارات ، واستمرارية في تنميتها ، وهي لذلك تزخر بالعديد من الأعباء ، المطالب ، المسؤوليات (8) ، منها: دراسة الأهداف التعليمية للوحدات الدراسية التي يدرسها وتثبيتها في دفتر التحضير، التعرف إلى محتوى الكتاب المدرسي ودليل المعلم ، إعداد الخطط السنوية والشهرية والفصلية للمواضيع الخاصة بالوحدات الدراسية التي يدرسها، وتثبيتها في سجله الخاص بذلك ، إعداد الوسائل التعليمية، التعرف إلى المستويات الدراسية والاجتماعية والاقتصادية للطلاب، معرفة مشكلاتهم السلوكية ، إعداد دفتر التحضير اليومي بموجب الخطة التدريسية للوحدات الدراسية ، إجراء الاختبارات التقويمية الشهرية والفصلية والسنوية ورصد الدرجات، المشاركة الفعالة في اللجان والمجالس التي يتم تشكيلها في المدرسة، التعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين في العمل على تنظيم العمل المدرسي ،تنشيط العملية التربوية من خلال الإشراف اليومي العام على المدرسة ، والمناوبة اليومية، وغير ذلك (9).

ولقد بينت نتائج دراسة أبو مصطفى ، وأبو غالي (2007) أن الوزن النسبي للدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل ، لدى المعلم الفلسطيني 74.33%⁽¹⁰⁾ .
كما بينت نتائج دراسة المصدر ، وأبو كويك (2007) أن هناك علاقة سالبة دالة إحصائياً بين ضغوط مهنة التدريس ، والصحة النفسية ، لدى المعلم الفلسطيني⁽¹¹⁾ .
كذلك بينت نتائج دراسة أبو مصطفى ، والزين (2009) أن الوزن النسبي للدرجة الكلية لمقياس مصادر ضغوط العمل ، لدى معلمي التربية الخاصة 72.99%⁽¹²⁾ .
وأوضحت نتائج دراسة أبو مسامح (2010) أن الوزن النسبي لمجال الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني 82.5%⁽¹³⁾ .
ولقد أوصت هذه الدراسات إلى إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول ضغوط المهنة ، وعلاقتها بالرضا عن العمل ، لدى المعلم الفلسطيني ، حيث إن المكتبة الفلسطينية فقيرة لمثل تلك الدراسات، إضافة إلى إثرائها بقراءات إضافية، تبرز معالم شخصية المعلم الفلسطيني. وتأسيساً لما جاء أعلاه جاءت فكرة الدراسة الحالية ، حيث تلقي الضوء على دراسة الضغوط المهنية ، وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني.
مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

ما علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني؟

وقد انبثقت من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- 1 - هل هناك علاقة بين كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؟
- 2 - هل هناك فروق معنوية في مقياس الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي ، نوع المدرسة ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة ؟
- 3 - هل هناك فروق معنوية في مقياس الرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي ، نوع المدرسة ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة ؟

هدف الدراسة :

ترمي الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني ، مع التعرف على الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية ؛ والرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي ، نوع المدرسة ، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

أهمية الدراسة:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي نتناوله ، حيث تتمثل أهميتها النظرية ، والتطبيقية ، فيما يلي :

فمن حيث الأهمية النظرية ، فإن الدراسة الحالية تلقي الضوء على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ مما يعزز الدراسات والأبحاث النفسية في علم النفس التربوي، والصحة النفسية، للمعلم، في المجتمع الفلسطيني، فعلى الرغم من وجود دراسات تناولت ضغوط العمل، والرضا عن المهنة ، لدى المعلم الفلسطيني ، إلا أنه لم تجر دراسات تناولت علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني محلياً ، ومن هنا جاءت الحاجة الماسة لإجراء المزيد من البحوث ، والدراسات ، التي تتناول متغيرات الدراسة الحالية، بهدف التعرف إلى علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني.

أما من حيث الأهمية التطبيقية ، فتكمن أهمية الدراسة الحالية في النتائج التي قد تسفر الدراسة الحالية عنها ؛ ويمكن أن توظف في علم النفس التربوي، والصحة النفسية للمعلم ، من أهل الاختصاص ؛ لوضع برامج إرشادية للتخفيف من الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني؛ بما يكفل له النمو المهني السوي، كما قد تسهم نتائج الدراسة في تبصير المعلم بالضغوط المهنية لديه، والتي قد تعيق توافقه المهني ، الأمر الذي يؤدي إلى البحث عن حلول ناجحة ، ومناسبة، لمساعدته في التخفيف من تأثيرها على نموه المهني.

مصطلحات الدراسة :

1 - تعريف الضغوط المهنية:

أ- تعريف الضغوط المهنية مفاهيمياً :

هي مجموعة من الخبرات التي يتعرض لها المعلم أثناء قيامه بمهنته، والتي تؤدي إلى استجابات مهنية غير توافقية ، ويصاحبها أداء في العمل غير مرضٍ.

ب - تعريف الضغوط المهنية إجرائياً :

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس الضغوط المهنية، لدى المعلم الفلسطيني، الذي استخدم لهذا الغرض.

2 - تعريف الرضا الوظيفي :

أ- تعريف الرضا الوظيفي مفاهيمياً :

مدى رضا المعلم عن وظيفته ؛ نتيجة لشعوره بالرضا عن مختلف العوامل المتعلقة بها ، هي : الرضا عن الراتب والترقية ، الرضا عن الإدارة المدرسية، الرضا عن الزملاء ، الرضا

أ.د. نظمي أبو مصطفى و د. ياسر الأشقر

عن ظروف العمل ، الرضا عن بيئة العمل.

ب - تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً :

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس الرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني، الذي استخدم لهذا الغرض.

حدود الدراسة :

تحدد الدراسة في العينة المكونة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس المرحلة الأساسية العليا في كل من مدارس التعليم العام الحكومية ، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين ، ومعلماتها ، في محافظة خان يونس ، والأدوات المستخدمة، هي: مقياس الضغوط المهنية لدى المعلم الفلسطيني، إعداد : نظمي أبو مصطفى ، ومقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني ، إعداد : نظمي أبو مصطفى.

دراسات سابقة :

قام الباحثان بالاطلاع على التراث التربوي ، الذي تتناول متغيرات الدراسة الحالية ، وحصلا على مجموعة من الدراسات ، وفيما يلي أبرزها ، وأحدثها :

دراسة بريك (2001) :

هدفت التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية ، التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة، من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات ، وقد شملت عينة الدراسة (409) معلم ومعلمة ، منهم (155) معلماً ، و (254) معلمة ، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية ، كانت على التوالي : العلاقة مع الآباء، العلاقة مع الطلبة، الظروف المعنوية، الظروف المادية، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء، وغموض الدور ، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين، أعلى من مستواها لدى المعلمات ، وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية ، الظروف المعنوية ، والعلاقة مع الزملاء ، أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر ، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً معنوية في مستوى الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح حملة البكالوريوس ، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير الدخل ، لصالح فئة الأقل دخلاً ، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين ؛ تبعاً لمتغير العبء التدريسي ، لصالح المعلمين الذين يعلمون أكثر من (29)حصة أسبوعياً (14).

دراسة إبراهيم ، المشعان (2004) :

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

هدفت التعرف إلى الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين ، في ضغوط العمل ، وجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة ، وقد تكونت عينة الدراسة من (408) معلم ،منهم (253) معلماً مصرياً، و (155) معلماً كويتياً، وقد بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل ، لصالح المعلمين الكويتيين ، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل ، لصالح الإناث (15).

دراسة ميلر Miller ، ترافرز Travers (2005) :

هدفت الكشف عن : الصحة العقلية ، ضغوط العمل ، والرضا الوظيفي، لدى المعلمين ، وقد تكونت عينة الدراسة من (208) معلم من الاتحاد الوطني للمعلمين في المملكة المتحدة ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يواجهون ضغوطاً، مثل: ضغط العمل ،الموانع الثقافية ، قلة الترقية ، وثقافة المدرسة ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمييز كان عاملاً مساهماً في شعور المعلمين بالإجهاد ، والضغط النفسي ، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط العمل، والتمييز الكلي،كانا العاملين الرئيسيين في حدوث المرض العقلي ، لدى المعلمين (16).

دراسة عساف، عساف (2005):

هدفت التعرف إلى تحديد مستوى ضغوط مهنة التدريس ، لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا ، من الصف الأول إلى الصف الرابع ، في مدينة نابلس، ومدى تأثيرها بالمتغيرات الديموغرافية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (121) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معدل ضغوط مهنة التدريس كانت مرتفعة، وهذا يعني أن غالبية المعلمين والمعلمات يعانون من ضغط نفسي بدرجة كبيرة، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في ضغوط مهنة التدريس؛ تعزى إلى جنس المعلم ، لصالح المعلمات، بينما لا توجد فروق معنوية في مستوى ضغوط مهنة التدريس ؛ تعزى إلى المتغيرات الأخرى (17).

دراسة جيبسون Jepson ، فورست Forrest (2006) :

هدفت التعرف إلى العوامل المساهمة في إجهاد المعلم، وعلاقتها بالإنجاز ، والالتزام المهني، وقد شملت الدراسة (95) معلماً ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الذين يتعرضون لضغوط العمل يعانون من الإجهاد المحسوس بدرجة واضحة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد المحسوس، والالتزام المهني ، وإلى وجود علاقة إيجابية بين ، السلوك النوعي، الإنجاز الشخصي، والإجهاد المحسوس (18).

دراسة لازوراس Lazuras (2006) :

هدفت التعرف إلى الضغوط المهنية ، وآثارها السلبية على الصحة البدنية ، على كل من معلمي التربية الخاصة ، والمعلمين العاديين ، في اليونان ، وقد تألفت عينة الدراسة من (70) معلماً ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضاً للضغوط المهنية من المعلمين العاديين ، وأن تلك الضغوط تؤثر سلباً على صحة المعلمين (19) .

دراسة أبو مصطفى ، أبو غالي (2007) :

هدفت التعرف إلى الأهمية النسبية لمجالات مقياس مصادر ضغوط العمل ، لدى المعلمين والمعلمات ، في برنامج تأهيل المعلمين ، في جامعة الأقصى ، والتعرف إلى الفروق المعنوية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل ، وقد تكونت عينة الدراسة من (229) معلماً ومعلمة ، وقد كان من أهم نتائج الدراسة: أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً ، لدى المعلمين والمعلمات ، هو: مجال العلاقة مع الطلاب ، وجود فروق معنوية بين الجنسين في مجال العلاقة مع الطلاب ، والدرجة الكلية لمقياس موضع الدراسة ، لصالح الإناث ، عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة ؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة ، وجود فروق معنوية في مجالات: العلاقة مع المشرف التربوي، عبء العمل ، المناهج الدراسية ، البيئة المدرسية ، والدرجة الكلية لمقياس موضع الدراسة ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ، لصالح 6 - 10 سنوات ، ووجود فروق معنوية في مجال العلاقة مع الطلاب ؛ تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية (20) .

دراسة كاير Kaur ، كيومار Kumar (2008):

هدفت إلى مقارنة ضغوط العمل ، والرضا الوظيفي ، للمعلمين ، في المدارس الحكومية ، وغير الحكومية، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة من إقليم البنجاب، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً في ضغوط العمل ، لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية ، وغير الحكومية، لصالح معلمي المدارس غير الحكومية (21) .

دراسة بيلنزر ، آخريين Peltzer et al (2008):

هدفت الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية ، الرضا الوظيفي، وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط ، لدى المعلمين ، وقد تكونت عينة الدراسة من (21307) من معلمي المدارس العامة في جنوب أفريقيا ،وقد أظهرت نتائج الدراسة أن انتشار معدل الأمراض المرتبطة بالضغوط ،هي: ارتفاع ضغط الدم 15.6%، قرحة المعدة 9.1%، مرض السكري 4.5%، مشاكل نفسية بسيطة 3.3%، مشاكل نفسية رئيسية 3.1% ، الربو 3.5%، كما أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ضغوط العمل ، وعدم الرضا عن العمل ، مع معظم الأمراض المرتبطة

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

بالضغوط ، هي : ارتفاع ضغط الدم ، أمراض القلب ، قرحة المعدة ، الربو، الاضطرابات النفسية ، إساءة استخدام التبغ ، والكحول ، وبينت نتائج الدراسة أن الضغوط، طرائق التدريس ، وانخفاض دعم الأقران ، كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، بينما ارتبط انعدام الأمن الوظيفي ، وغياب التقدم الوظيفي ، بالإصابة بقرحة المعدة ، والاضطراب العقلي (22).

دراسة القناعي (2009):

هدفت التعرف إلى ضغوط العمل ، وعلاقتها بالتوجه نحو مهنة التدريس ، لدى معلمي التعليم العام ، بدولة الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من (928) معلماً ومعلمة، وقد بينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل؛ تعزى إلى: طبيعة العمل، سلوك الدارسين، عائد العمل، المناهج الدراسية، وبيئة العمل، كما بينت نتائج الدراسة أن نسبة ضغوط العمل ، لدى عينة الدراسة قدرها 67%، كذلك بينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل تزداد ، لدى الإناث ، أكثر منها لدى الذكور، كما أنها تزداد لدى المعلمين الكويتيين من المعلمين الوافدين، وأن ضغوط العمل تزداد لدى معلمي المرحلة المتوسطة، وتلاها: معلمو المرحلة الثانوية، ومعلمو المرحلة الابتدائية، وأنه كلما ازدادت ضغوط العمل لدى المعلمين ، ازداد توجههم السلبي نحو مهنة التدريس (23).

دراسة أبو مصطفى ، الزين (2009) :

هدفت التعرف إلى الأهمية النسبية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل ، لدى معلمي التربية الخاصة ، في محافظات غزة ، مع التعرف إلى الفروق المعنوية في ضغوط العمل ، وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة ومعلماتها، قوامها (183) معلماً ومعلمة، وقد كان من أهم نتائج الدراسة: أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً ، لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، هو: مجال العلاقة مع الأطفال ، عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس ؛ تبعاً لمتغير الجنس ، وجود فروق معنوية في مجال الراتب والترقية ؛ تبعاً لمتغيري : الحالة الاجتماعية، وسنوات الخدمة ، لصالح المعلمين المتزوجين ، سنوات الخدمة من 6 - 10 سنوات ، وعدم وجود فروق معنوية في مجالات موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (24).

دراسة شان ، آخري Chan et al (2010):

هدفت التحقق من المشكلات المهنية ، لدى المعلمين ، الأعضاء في اتحاد النقابات المهنية من العاملين ، في : المدارس الابتدائية، والثانوية ، في هونج كونج، وقد تكونت عينة الدراسة من (1710) من المعلمين ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين الذين تتراوح سنوات الخدمة لديهم، ما بين سنة - 5 سنوات، سجلوا مستوى عالياً من الضغط ، يتراوح ما بين 91.6%

- 97.3% ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الضغوط ، هي : عبء العمل الثقيل ، ضغط الوقت ، الإصلاحات في التعليم ، المراجعة الخارجية للمدرسة ، اتباع مزيد من التعليم ، وإدارة سلوك الطلبة ، والتعليم ، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن من أساليب إدارة الضغوط الأكثر استخداماً ، هي : النوم ، الذهاب إلى الأصدقاء والجيران ، الاسترخاء الذاتي ، ومشاهدة التلفاز ، بينما كانت ممارسة التمرينات الرياضية الأقل استخداماً بين المعلمين (25) .

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيرات تستحق الدراسة والبحث ، حيث إن لها تأثيراً كبيراً على التوافق المهني لدى المعلم ، وهذا مما زاد الاهتمام بدراساتها لدى المعلمين في مراحل التعليم العام ، كما يتضح من الدراسات السابقة أنها أجريت على عينات ، بيئية ، وأزمنة مختلفة ، كذلك يتضح من الدراسات السابقة أنها حققت أهدافها التي ترمي إليها .

ولقد أظهرت الدراسات السابقة أهم النتائج الآتية : أن أقوى مصادر الضغوط المهنية ، هي : العلاقة مع الآباء ، العلاقة مع الطلبة ، الظروف المعنوية ، الظروف المادية ، العلاقة مع الإدارة ، العلاقة مع الزملاء ، وغموض الدور ، وأن التمييز كان عاملاً مساهماً في شعور المعلمين بالإجهاد ، والضغط النفسي ، وأن ضغوط العمل ، والتمييز الكلي ، كانا العاملين الرئيسيين في حدوث المرض العقلي لدى المعلمين ، وأن المعلمين الذين يتعرضون لضغوط العمل يعانون من الإجهاد المحسوس بدرجة واضحة ، وجود علاقة سلبية بين الإجهاد المحسوس ، والالتزام المهني ، وجود علاقة إيجابية بين السلوك النوعي ، الإنجاز الشخصي ، والإجهاد المحسوس ، وأن انتشار معدل الأمراض المرتبطة بالضغوط ، هي : ارتفاع ضغط الدم ، قرحة المعدة ، مرض السكري ، مشاكل نفسية بسيطة ، مشاكل نفسية رئيسية ، والربو .

ومن الجدير بالذكر ، أن الباحثين قد استفادوا من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة ، وأهدافها ، وتفسير نتائجها .

الطريقة والإجراءات :

المجتمع الأصلي للدراسة:

يضم المجتمع الأصلي للدراسة (3300) معلم ومعلمة في مدارس المرحلة الأساسية العليا في كل من مدارس التعليم العام الحكومية ، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين ، في محافظة خان يونس ، في العام الدراسي 2009 / 2010 ، منهم (1440) معلماً ، و (1860) معلمة .

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها، منهم (144) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام الحكومية ، (186) معلماً ومعلمة

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

في مدارس وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين، في محافظة خان يونس، بواقع 10% من أفراد المجتمع الأصلي للدراسة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.
أدوات الدراسة:

1 - مقياس الضغوط المهنية لدى المعلم الفلسطيني، إعداد: نظمي أبو مصطفى.

يتكون المقياس من (50) فقرة، ولقد اتبع معد المقياس في تصميمه على ما يلي: تعريف مصطلح الضغوط المهنية، الاطلاع على مجموعة من المقاييس التي تناولت الضغوط المهنية، عرض المقياس في صورته المبدئية على بعض أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخدمة الطويلة في مجال التدريس في مدارس التعليم العام، وأعد بناء على الخطوات السابقة مقياس الضغوط المهنية. وتتطلب تعليماته من المفحوصين الاستجابة عما يشعرون به من ضغوط مهنية، وتشير الدرجة 112.5 إلى ارتفاع في الضغوط المهنية، في حين تشير الدرجة 75 إلى ضغوط مهنية متوسطة، بينما تشير الدرجة 37.5 إلى انخفاض في الضغوط المهنية.

وصمم المقياس ليطبق بطريقة جماعية، وتطبيقه يتطلب من 15-20 دقيقة.

وأجرى للمقياس عدة دراسات لاختبار صلاحيته من الناحية السيكمترية، فمن حيث الصدق، فقد استخدمت عدة طرق، هي: الصدق الظاهري، حيث تم عرض فقرات المقياس على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، للحكم على مجالات المقياس، وأوضحوا أن المقياس شامل لمجالات مقياس الضغوط المهنية، لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، ويقاس ما وضع من أجله، كما استخدم صدق البناء، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، درجة كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ودرجة كل مجال مع المجالات الأخرى، وتراوحت معاملات الصدق ما بين 0.37 - 0.92، وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، تطمئن على تطبيق المقياس على عينات من معلمي مدارس التعليم العام ومعلماتها.

كما أجريت للمقياس عدة طرق لحساب معاملات الثبات، هي: إعادة القياس، حيث تم حساب معاملات الثبات لمجالات المقياس على عينة الصدق نفسها، عن طريق حساب معامل الاستقرار، وذلك بتطبيق المقياس مرتين بفرق زمني قدره شهر، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.84 - 0.93، وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وتشير إلى استقرار مرتفع، كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب معاملات الثبات لمجالات المقياس، حيث تم تجزئة المقياس إلى نصفين متساويين، علوي، وسفلي، ثم حسب معامل الارتباط بين النصفين، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.88 - 0.91، وهي معاملات تمثل ثباتاً عالياً، كما

حسبت معاملات ألفا باستخدام معادلة كبودور، رتيشاردسون "20" تعديل كرونباخ لمجالات المقياس ، بهدف معرفة مدى تجانس درجات المقياس ، حيث يشير هذا المعامل إلى متوسط المعاملات التي تنتج عن تجزئة المقياس إلى أجزاء بطرائق مختلفة ، وتراوحت بين 0.80 - 0.94 ، وهذا يؤكد على تميز مجالات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات المقياس ؛ أعطيت تقديرات: (3 ، 2 ، 1) لمقياس ثلاثي الدرجات : نعم ، بين بين، لا ، وتراوح درجة المجال بين 10 - 30 درجة ، والدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 50 - 150 درجة (26).

2 - مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، إعداد : نظمي أبو مصطفى :

يتكون المقياس من (50) فقرة ، ولقد اتبع في تصميم المقياس الخطوات التالية : تعريف مصطلح الرضا الوظيفي ، الاطلاع على مجموعة من المقاييس التي تناولت مقياس الرضا الوظيفي ، عرض المقياس في صورته المبدئية على بعض أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخدمة الطويلة في مجال التدريس في مدارس التعليم العام، وأعد بناء على الخطوات السابقة مقياس الرضا الوظيفي.

وتتطلب تعليماته من المفحوصين الاستجابة عما يشعرون به من رضا وظيفي داخل المدرسة ، وتشير الدرجة 112.5 إلى ارتفاع في الرضا الوظيفي، في حين تشير الدرجة 75 إلى رضا وظيفي متوسط ، بينما تشير الدرجة 37.5 إلى انخفاض في الرضا الوظيفي.

وصمم المقياس ليطبق بطريقة جماعية ، وتطبيقه يتطلب من 15-20 دقيقة.

وأجرى للمقياس عدة دراسات لاختبار صلاحيته من الناحية السيكمترية، فمن حيث الصدق، فقد استخدمت عدة طرق ، هي : الصدق الظاهري، حيث تم عرض المقياس على عدد من معلمي مدارس التعليم العام ومعلماتها ، من ذوي الخدمة الطويلة في مجال التدريس ، وأوضحوا أن المقياس شامل لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها ، صدق البناء، حيث حسبت معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس ، والدرجة الكلية للمقياس، درجة كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه ، ودرجة كل مجال مع المجالات الأخرى ، وتراوحت معاملات الصدق بين 0.36 - 0.87، وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، تطمئن على تطبيقه على عينات من معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

كما أجريت للمقياس عدة طرق لحساب معاملات الثبات ، هي : إعادة القياس ، حيث تم حساب معاملات الثبات للمقياس على عينة الصدق نفسها، عن طريق حساب معامل الاستقرار ، وذلك بتطبيق المقياس مرتين بفرق زمني قدره شهر ، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.92 -

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

0.94 ، وهي تشير إلى استقرار مرتفع للمقياس ، كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب معاملات الثبات لمجالات المقياس، حيث تم تجزئة المقياس إلى نصفين متساويين، علوي، وسفلي، ثم حسب معامل الارتباط بين النصفين، وتراوحت معاملات الثبات ما بين 0.88-0.94، وهي معاملات تمثل ثباتاً عالياً ، كما حسبت معاملات ألفا باستخدام معادلة كبودور، رتيشاردسون "20 تعديل كرونباخ لمجالات المقياس ، بهدف معرفة مدى تجانس درجات المقياس، حيث يشير هذا المعامل إلى متوسط المعاملات التي تنتج عن تجزئة المقياس إلى أجزاء بطرائق مختلفة، وتراوحت بين 0.88-0.95، وهذا يؤكد على تميز مجالات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات المقياس ؛ أعطيت تقديرات: (3 ، 2 ، 1) لمقياس ثلاثي الدرجات : نعم ، بين بين، لا ، وتتراوح درجة المجال بين 10 - 30 درجة ، والدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 50 - 150 درجة (27).

نتائج الدراسة :

نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

نص الفرض الأول على أنه:

هل هناك علاقة بين كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؟

جدول (1)

معامل الارتباط بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البيان
**	-0.732	العلاقة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني.

** = دال عند مستوى 0.01

-حدود الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (ن - 2) = 0.148
يتضح من الجدول السابق : أنه توجد علاقة سالبة دالة عند مستوى 0.01 بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني.
وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من اليوسفي (1990) ، التي أثبتت وجود معامل ارتباط موجب بين ضغوط الحياة السالبة، ضغوط عمل المعلم، والتوافق، لديه (28)،

أبو مسامح (2010)، التي بينت وجود علاقة دالة موجبة بين مجال الضغوط المهنية، والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي⁽²⁹⁾.

ويعزو الباحثان ذلك إلى طبيعة مهنة التدريس ، حيث أضحت اليوم ، وفي ظل الظروف المعاشية تشكل على المعلم عبئاً كبيراً ، وذلك ؛ نتيجة إلى المسؤوليات، والأعباء الملقاة على عاتقه، مثل : تنمية كفاياته التعليمية ، تطوير خبراته من خلال المشاركة في برامج التدريب، والتفاعل ، مع فعاليات الإشراف التربوي ، الاطلاع على البحوث ، الدراسات ، والدوريات التربوية ، ذات العلاقة بنموه المهني ، الاطلاع على أحدث الأساليب التربوية ، ومحاولة الاستفادة منها في عمله، العمل على تقوية الطلبة الضعاف ، معاونة المتأخرين دراسياً، تقديم تقرير أسبوعي لمدير المدرسة متضمناً، حالات الغياب ، مدى متابعتها مع ولي أمر الطالب، إثبات الإنذارات الخاصة به في السجل، الحالات الاجتماعية، الوضع الدراسي ، والصحي للتلاميذ.

وعززت ذلك نتائج دراسة كل من مهنا (1976) ، حيث أثبتت أن من عوامل سوء الرضا عن المهنة كثرة المهام التي يكلف بها المعلم⁽³⁰⁾ ، الشيخ ، سلامة (1982) ، التي أوضحت أن من أهم عوامل سوء الرضا عن المهنة : الإجهاد ، التعب ، الملل ، الرتابة ، الشعور بالقلق ، ضيق التنفس ، وعدم الاستقرار⁽³¹⁾ ، هيبس ، وهالين hippis & halpin (1991) ، التي بينت أن أهم العوامل التي تسهم في تعرض المعلمين للضغوط ، هي : عبء العمل ، والمسئوليات الوظيفية⁽³²⁾ ، بورق ، ريدنق Borg & Riding (1993) ، التي أظهرت أن ثلث أفراد العينة قيموا التدريس كضغوط قوي ، وأن ظروف العمل السيئة ، وضغط الوقت ، من العوامل المساهمة في توليد الضغط⁽³³⁾ ، جونستن Johnston (1994) ، التي بينت أنه كلما طالت ساعات العمل ، زاد الشعور بالضغط⁽³⁴⁾.

نتائج السؤال الثاني وتفسيرها :

نص السؤال الثاني على أنه :

هل هناك فروق معنوية في مقياس الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي ، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ؟

1- الفروق في مقياس الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر ، أنثى) ؟.

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر ، أنثى).

البيان	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.	ذكر	180	2.09	0.25	1.83	///
	أنثى	150	2.14	0.21		

/// = غير دالة إحصائياً.

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.05 لدرجة حرية (ن-2) = 1.96. يتضح من الجدول السابق : أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمد (1999) ، التي بينت عدم وجود فروق بين الجنسين في الضغوط التدريسية⁽³⁵⁾.

في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المشعان (2000) ، التي أثبتت وجود فروق جوهرية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية ، لصالح الإناث⁽³⁶⁾.

ويعزو الباحثان عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، إلى أنهم يواجهون الضغوط المهنية نفسها ، مثل : سلوك الطلاب، العلاقة مع الآخرين ، التعليمات الواردة من الإدارة التعليمية العليا ، الأعباء الدراسية، البيئة المدرسية ، الإدارة التربوية ، استراتيجيات التقييم، والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم نفسها ، وهذا كله أجمع أدى إلى عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين في الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

2- الفروق في مقياس الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية ، وكالة).

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية ، وكالة).

البيان	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.	حكومية	144	2.14	0.25	1.37	///
	وكالة	186	2.10	0.21		

يتضح من الجدول السابق : أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تعزى لمتغير نوع المدرسة.

يعزو الباحثان ذلك إلى أن الضغوط المهنية نفسها ، في كل من المدارس الحكومية ، ومدارس وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين ، مثل : ظروف العمل ، طبيعته ، العلاقات الإنسانية، والاجتماعية ، إضافة إلى معيشة المعلمين والمعلمات لظروف المدرسية ، من حيث عبء العمل، مشكلات كل من الطلاب ، المناهج الدراسية ، والتحديات الإدارية ، وهذا كله أجمع أدى إلى عدم وجود فروق معنوية في الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

3- الفروق في مقياس الضغوط المهنية ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم ، بكالوريوس ، دراسات عليا) ."

جدول (4)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المربعات	076	2	0.38	7.30	**
	داخل المجموعات	17.01	327			

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

			329	17.77	المجموع	لمقياس الضغوط المهنية.
--	--	--	-----	-------	---------	------------------------

-حدود الدلالة الإحصائية لقيمة " ف " عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (330 - 2) = 4.66 .
يتضح من الجدول السابق : أن توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة اتجاه الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، قام الباحثان بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (5)

المقارنات البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

البيان	دبلوم م = 2.25	بكالوريوس م = 2.12	دراسات عليا م = 2
دبلوم م = 2.25	-	* 0.13	* 0.24
بكالوريوس م = 2.12	* 0.13 -	-	* 0.11
دراسات عليا م = 2	* 0.24 -	* 0.11 -	-

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ لصالح حملة درجة الدبلوم.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات الحاصلين على درجة الدبلوم ، يعانون من ضغوط مهنية أكثر من الحاصلين على البكالوريوس ، والدراسات العليا ؛ وذلك لإحساسهم الدائم بالنقص الأكاديمي ؛ حيث إن زملاءهم الحاصلين على مؤهل أعلى منهم ، يدرسون في كليات المجتمع ، والجامعات ، مما يولد لديهم شعوراً بعدم تقدير الآخرين لهم ، مقارنة بزملائهم ، وخاصة من قبل السلطات الإدارية، إضافة إلى تدني راتبهم ، وعدم إمكانية ترقيتهم ، إلا بعد الحصول على درجة البكالوريوس من كليات التربية ، وهذا ما قامت بتطبيقه وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين قبل خمس سنوات ، كما أن أعباء العمل لديهم كثيرة، حيث يأخذون حصصاً

أ.د. نظمي أبو مصطفى و د. ياسر الأشقر

دراسية أكثر من زملائهم، فضلاً عن أن تدريبهم يصاحبه أعباء جمة؛ نتيجة إلى قلّة خبرتهم التعليمية، والتأهيلية، وهذا يشكل لهم ضغوطاً مهنية، وهذا كله أجمع أدى إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ لصالح حملة درجة الدبلوم.

4 - الفروق في مقياس الضغوط المهنية، لدى المعلم الفلسطيني؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

جدول (6)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البيان
*	4.42	0.23	3	0.70	بين المربعات	الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.
		0.052	326	17.08	داخل المجموعات	
			329	17.77	المجموع	

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة " ف " عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (183 - 2) = 3.04 .

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. ولمعرفة اتجاه الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، قام الباحثان بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (7)

المقارنات البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

البيان	سنة - 5 سنوات	6 - 10 سنوات	11 سنة فأكثر
	م = 2.15	م = 2.11	م = 2.07
سنة - 5 سنوات	-	0.38	* 0.74
6 - 10 سنوات	0.38 -	-	0.035
11 سنة فأكثر	- 0.074*	- 0.035	-

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ؛ بين حملة درجة كل من : سنة - 5 سنوات ، 6 - 10 سنوات ، 11 سنة فأكثر ، لصالح سنوات الخدمة : (سنة - 5 سنوات) .

ويفسر الباحثان ذلك إلى أن مديري المدارس والمشرفين التربويين يكلفون المعلمين من ذوي الخدمة من 1 - 5 سنوات بأعمال مدرسية إضافية ، مثل : الدروس التوضيحية ، تحليل المحتوى ، النشاطات اللامنهجية، وهذه الأعمال قد تسهم في إجهادهم، وتزيد من ضغوط العمل لديهم ، في حين أن مديري المدارس ومعلماتها لا يكلفون المعلمين والمعلمات من ذوي الخدمة الطويلة بأعمال مدرسية ، وذلك نتيجة اللامبالاة لديهم ، وعدم التزامهم بالقوانين التعليمية ؛ لأنهم يجدون أنفسهم أسمى من القيام بأعمال كتابية ، أو ورقية ، إضافة إلى اهتمام مديري المدارس ومديراتها بهذه الفئة من المعلمين والمعلمات وتوجيههم ؛ وذلك لصغر سنهم، وقلّة خبرتهم التدريسية ، حيث إنهم حديثو التخرج ؛ وهذا الاهتمام قد يشكل لهم ضغوطاً مهنية أكثر من غيرهم ، وهذا كله أجمع أدى إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، لصالح سنوات الخدمة : (سنة - 5 سنوات) .

نتائج السؤال الثالث وتفسيرها :

نص السؤال الثالث على أنه :

هل هناك فروق معنوية في مقياس الرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغيرات :

النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟

1- الفروق في مقياس الرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني؛ تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) ؟

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدرجة الكلية لمقياس الرضا

الوظيفي؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر ، أنثى) .

البيان	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.	ذكر	180	2.07	0.27	2.23	*
	أنثى	150	2.01	0.27		

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا

الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ، لصالح الذكور .

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من حسن (1996) ، التي بينت وجود تأثير دال إحصائي للجنس على الرضا الكلي عن العمل، لصالح المعلمين (37) ، أبو عابد (1997)، التي أظهرت أن المعلمين أكثر رضاً وظيفياً عن عملهم من المعلمات (38).

في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من بورق وآخرين Borg et al (1991) ، التي بينت أن المعلمات أكثر رضا عن مهنة التعليم (39) ، إبراهيم (1998) ، التي أثبتت أنه يزيد متوسط درجة الإناث على درجة الذكور في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (40) ، بني سلامة، الجعيني (2000)، التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ؛ تعزى لمتغير الجنس (41) ، دراسة عيد (2000) ، التي بينت أن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين أقل من المعلمات (42) ، و خليل، شيرير (2008) ، التي بينت وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي ، لصالح الإناث (43).

ويعزو الباحثان وجود فروق معنوية بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ، ومعلماتها في الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ، لصالح الذكور ، إلى شعور المعلمة أن الراتب الشهري الذي تحصل عليه لا يصل إلى كم العطاء الذي تقدمه ؛ مما يسهم في زيادة معاناتها ، حيث إن العائد المادي الذي تقتضيه من عملها من أهم عناصر العمل ، وهو أحد العوامل المؤدية للدافعية إلى العمل ، فعدم الحصول على الأجر المقابل للجهد المبذول في العمل ؛ يؤثر على نفسياتها، حيث تشعر بعدم الرضا عن الراتب، والحوافز المهنية في عملها ، وهذا كله أجمع أدى إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ، لصالح الذكور.

2- الفروق في مقياس الرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية ، وكالة).

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية ، وكالة).

البيان	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.	حكومية	144	2.09	0.28	2.77	**
	وكالة	186	2.01	0.25		

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تعزى لمتغير نوع المدرسة ، لصالح معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن ظروف العمل في مدارس وكالة الغوث تخضع لمراقبة، متابعة، وتقييم ، أفضل من ظروف العمل في المدارس الحكومية ؛ وبالتالي فإن درجة التطوير ، والتحسين الحادثة في ظروف العمل بشكل عام في مدارس الوكالة ، أفضل من ظروف العمل في المدارس الحكومية ، كما أن درجة الالتزام ، والانضباط ، لدى معلمي مدارس الوكالة ومعلماتها، أفضل من درجة الالتزام ، والانضباط ، لدى معلمي المدارس الحكومية ومعلماتها ، وهذا يخضع لقلة الإمكانيات الموجودة في المدارس الحكومية مقارنة بمدارس وكالة الغوث ، وهذا كله أجمع أدى إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تعزى لمتغير نوع المدرسة ، لصالح معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها.

3- الفروق في مقياس الرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم ، بكالوريوس ، دراسات عليا) ."

جدول (10)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.	بين المربعات	0.48	2	0.24	3.78	*
	داخل المجموعات	23.05	180	0.07		
	المجموع	23.52	182			

/// = غير دالة إحصائياً.

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة " ف " عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (2 - 183) = 3.04 .

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة اتجاه الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الرضا

أ.د. نظمي أبو مصطفى و د. ياسر الأشقر

الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، قام الباحثان بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (11)

المقارنات البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

البيان	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
دبلوم م = 2.15	-	0.09	*0.19
بكالوريوس م = 2.06	0.09 -	-	0.10
دراسات عليا م = 1.96	- 0.19 *	0.10 -	-

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ، لصالح حملة درجة الدبلوم.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من بني سلامة ،الجعيني (2000)، التي أثبتت وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي ؛ تعزى للمؤهل العلمي ، لصالح حملة درجة الدبلوم في كليات المجتمع^(44) ، و خليل، شريير (2008) ، التي بينت وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي ، لصالح حمل الدبلوم المتوسط^(45).

في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من كمال (1996) ، التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا العام ، وأبعاده ؛ تعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي^(46) ، وأبو عابد (1997) ، التي بينت أن المعلمين والمعلمات الذين يحملون شهادة البكالوريوس لديهم رضا وظيفي عن عملهم أكثر من حملة الشهادات الأخرى^(47).

ويفسر الباحثان وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ، لصالح حملة درجة الدبلوم ، إلى أن المعلمين والمعلمات من حملة المؤهل العلمي (دبلوم) يشعرون بضغط في العمل أكثر من المعلمين والمعلمات من حملة المؤهل العلمي (بكالوريوس ،

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

دراسات عليا) ؛ وذلك لإحساسهم الدائم بالنقص الأكاديمي؛ مما يولد لديهم شعوراً بعدم تقدير الآخرين لهم ، مقارنة بزملائهم ، ويشعرون بذلك من خلال معاملة الرؤساء في العمل ، إضافة إلى تدني راتبهم، وعدم إمكانية ترفيتهم ، أو استمرارهم في العمل ، إلا بعد الحصول على البكالوريوس، وخاصة في مدارس الوكالة ؛ مما ينتج عندهم ضغوطا نفسية شاملة، وعدم وجود طموح للترقية ، أو الوصول إلى درجات أعلى من أقرانهم من حملة درجات أكاديمية أعلى منهم، الذين يطمحون إلى المزيد من فرص الترقية للوصول إلى أعلى المراتب الإدارية ، وهذا كله أجمع أدى إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ، لصالح حملة درجة الدبلوم.

4- الفروق في مقياس الرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

جدول (12)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.	بين المربعات	0.17	2	0.08	1.17	///
	داخل المجموعات	23.36	327	0.07		
	المجموع	23.52	329			

يتضح من الجدول السابق : أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العاجز ،نشوان(2004)،التي بينت أنه لا توجد فروق معنوية في الرضا الوظيفي ؛ تعزى لسنوات الخدمة (48) .

في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من المغيدي (1996) ، التي أوضحت أن المعلمين ذوي الخدمة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ، ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة (49) ، حسن (1996) ، التي أثبتت وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً لعدد سنوات الخدمة بالتدريس على الرضا الكلي عن العمل ، لدى الجنسين (50) ، أبو عابد

(1997) ، التي أثبتت أن المعلمين والمعلمات الذين لهم خبرة لا تقل عن (10) سنوات ، لديهم رضا وظيفي عن عملهم ، أكثر من ذوي الخدمة المتوسطة والقصيرة (51) ، إبراهيم (1998) ، التي أوضحت أنه كلما زادت الفئة العمرية ، زاد مستوى الرضا الوظيفي ، (52) ، بني سلامة ، الجعيني (2000) ، التي أثبتت وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي ؛ تعزى لمتغير سنوات الخدمة ، لصالح سنوات الخدمة : (سنة - 5 سنوات) ، (11-15 سنة) (53) ، و خليل ، شريير (2008) ، التي أظهرت أنه توجد فروق معنوية في الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (54) .

ويعزو الباحثان عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ، إلى أن كل من المزايا الوظيفية ، الراتب ، الترقية ، الأعباء التدريسية ، البيئة المدرسية ، وظروف العمل واحدة ، وهذا كله أجمع أدى إلى عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة؛ يوصي الباحثان بما يلي:

- 1 - العمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية ، لدى كل من المعلمين الفلسطينيين والمعلمات ، حيث إنها تؤثر على الرضا الوظيفي لديهم ، وذلك من خلال توفير بيئة مهنية متوافقة.
- 2 - مراعاة السلطة الإدارية معلمي حملة درجة الدبلوم ، ومعلماتها ؛ وذلك من خلال التقليل من الأعباء المدرسية الملقة على عاتقهم.
- 3 - مساعدة السلطة الإدارية معلمي سنوات الخدمة: سنة - 5 سنوات ومعلماتها، وذلك من خلال إعطائهم مهاماً قليلة ، حيث إنهم حديثو خبرة في مجال التدريس ؛ لأنهم قد لا يستطيعون تنفيذها ، وهذا قد يشكل لهم ضغوطاً في المهنة.
- 4 - العمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين الذكور ، وذلك من خلال تحقيق الأمن الاقتصادي ، حيث إنه ملقى على عاتقهم مسؤوليات عائلية كبيرة، وذلك في ظل الحصار الاقتصادي على الشعب الفلسطيني، إضافة إلى تحقيق التوافق المدرسي بينهم وبين كل من مديري المدارس ، الزملاء، والطلاب.
- 5 - ضرورة اهتمام السلطة الإدارية بمعلمي سنوات الخدمة : سنة - 5 سنوات ومعلماتها ؛ ليحققوا رضا وظيفي عن المهنة ، وذلك من خلال التقرب إليهم، التقليل من الأعمال الدراسية

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

الإضافية، مثل : الدروس التوضيحية، تحليل المحتوى، النشاطات اللامنهجية ، التدريبات الإثرائية، أوراق العمل بأنواعها الثلاثة : التحضيرية، التقويمية، والعلاجية، اجتماعات لجان المباحث الدراسية، التقارير الشهرية ، إرشادهم في تقوية النسيج الاجتماعي بينهم ، وبين زملائهم ، ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم مع الطلاب.

دراسات مقترحة :

لقد أثار الباحثان أثناء إعداد الدراسة الحالية ، عدة متغيرات ذات علاقة بالمعلم

الفلسطيني ، تستحق أن يتم إجراؤها ، منها :

- 1 - دراسة الضغوط المهنية ، وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، لدى معلمي المدارس الخاصة.
- 2 - دراسة الضغوط المهنية ، وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة.
- 3 - دراسة المكانة الاجتماعية ، وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني.
- 4 - دراسة الاحتراق النفسي ، وعلاقته بالرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني.
- 5 - دراسة تأثير الضغوط المهنية على الأداء المهني ، لدى المعلم الفلسطيني.
- 6 - دراسة معالم شخصية المعلم الفلسطيني.

المراجع :

- 1- أبو مصطفى ، نظمي ، والسميري ، نجاح (2008) : " علاقة الأحداث الضاغطة بالسلوك العدوانية، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الأقصى" ، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد (16) ، العدد (1) ، ص ص 347 - 410.
- 2- الأمارة ، سعد (2001) : " الضغوط النفسية " ، مجلة النبأ ، العدد (54) ، شباط ، www. Annabaa.org ، ص ص 1 - 12.
- 3- أبو مصطفى ، نظمي ، والزين ، ديبية (2009) : " مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة ، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة " ، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد (17) ، العدد (2) ، ص ص 303 - 347.
- 4- الرشيد ، هارون (1999) : " الضغوط النفسية " طبيعتها - نظرياتها برنامج لمساعدة الذات في علاجها " ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.
- 5- ثابت، نضال (2003) : " ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، قسم علم النفس ، جامعة الأزهر ، غزة.

- 6- أبو مسامح ، محسن (2010) : " الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا " ، رسالة ماجستير ، علم نفس تربوي، برنامج الدراسات العليا المشترك بين جامعتي عين شمس ، والأقصى.
- 7- عبد المنعم ، عبدالله (1993) : " التوافق المهني للمعلم " ، مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي ، غزة ، العدد (2) ، سبتمبر، ص ص 157-188.
- 8- منصور ، طلعت ، والبيلاوي، فيولا (1989) : " قائمة الضغوط النفسية للمعلمين " ، كراسة التعليمات ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
- 9- أبو مصطفى ، نظمي (1998) : " العوامل المعوقة لطرح القضايا التربوية على الزملاء ومديري المدارس والمشرفين التربويين وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم " ، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة ، المجلد (6) ، العدد (1) ، ص ص 143 - 181.
- 10- أبو مصطفى ، نظمي ، وأبو غالي ، عطف (2007) : " مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني ، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى " ، المؤتمر التربوي الثالث ، الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز ، الجزء (2) ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، 30 - 31 أكتوبر ، ص ص 297 - 357.
- 11- المصدر ، عبد العظيم ، وأبو كويك ، باسم (2007) : " ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في قطاع غزة ، فلسطين " ، المؤتمر التربوي الثالث ، الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز ، الجزء (2) ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، 30 - 31 أكتوبر ، ص ص 359 - 411.
- 12- أبو مصطفى ، نظمي ، والزين ، ديبية (2009) : مرجع سبق ذكره.
- 13- أبو مسامح ، محسن (2010) : مرجع سبق ذكره.
- 14- بريك ، وسام (2001) : " مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان " ، مجلة كلية التربية ، العدد (25) ، الجزء (1) ، ص ص 89-119.
- 15-Ibrahim ,H & Al Mashaan,O (2004):" Job Stress and its Relation With Type A , Locus of Control " , *Arabic Studies in Psychology* , 3 (2), 5-32..

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

16-Miller GV & Travers CJ(2005): Ethnicity and the Experience of Work: job Stress and Satisfaction of Minority Ethnic Teachers in the UK", **International Review of psychiatry**, 17, (5), 317-327.

17- عساف ، عبد ، وعساف ، هدى (2005): " ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية في مدينة نابلس بفلسطين ومدى تأثرها بالمتغيرات الديموغرافية " ، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، جامعة البحرين ، المجلد (8) ، العدد (1) ، ص ص 133-153.

18- Jepson ,E& Forrest, S(2006):" Individual Contributory factors in Teacher Stress: the role of Achievement Striving and Occupational Commitment" , **The British journal of Educational psychology**, 76, 183-197.

19 – Lazuras , L (2006) : " Occupational stress : Negative affectivity and physical health in special and general education in Greece " , **British Journal Special Education** , 33 (4) , pp 204 –209.

20 - أبو مصطفى ، نظمي ، وأبو غالي ، عطف (2007) : مرجع سبق ذكره.

21-Kaur, S& Kumar(2008):" Comparative study of government and non government college teachers in relation to job satisfaction and job stress" ,(ED 502218),**online Submission. ERIC.**

22-Peltzer, K et al. (2008):" Job stress, job satisfaction and stress-related illnesses among South African educators", **Stress Medicine**, 25(3) 247-257.

23-القناعي ، منى (2009): " ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت " ، قسم علم النفس، كلية التربية الأساسية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب **chi.shams.edu** **www.**

24-أبو مصطفى ، نظمي ، والزين ، ديبية (2009) : مرجع سبق ذكره.

25-Chan, A. et al.(2010):". Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong" ,**proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists Vol.III IMECS** March,Hong Kong.

26- أبو مصطفى ، نظمي (2007) : **كراصة تعليمات مقياس الضغوط المهنية** ، قسم علم النفس، كلية التربية ، جامعة الأقصى ، غزة ، فلسطين.

27- أبو مصطفى ، نظمي (2009) : **كراصة تعليمات مقياس الرضا الوظيفي**، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الأقصى ، غزة ، فلسطين.

- 28- اليوسفي ، مشيرة (1990) : " ضغوط الحياة الموجبة والسالبة وضغوط عمل المعلم كمنبئ للتوافق " ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، المجلد (3) ، العدد (4) ، ص ص 277 - 315.
- 29 - أبو مسامح ، محسن (2010) : مرجع سبق ذكره.
- 30- مهنا ، يحي (1976): " الرضا عن العمل بين مدرسي التربية الرياضية في المرحلة الثانوية وعلاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، فلسطين.
- 31-الشيخ ، سليمان ، وسلامة، محمد (1982): " الرضا المهني لدي المعلمين في دولة قطر " . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، جامعة الكويت ، العدد (30) ، إبريل ، ص ص 75 - 119.
- 32-Hipps, E & Halpin, G(1991) : "Job Stress, Stress Related to Performance – Based Accreditation , Locus of Control , Age , and Gender As Related to Job Satisfaction and Principals" , **Paper Presented at the Annual Meeting of the Midsouth Educational Research Association**, Lexington , November 13- 15 ,p 28.
- 33-Borg, m. , Riding , R. (1993) : "Toward a model for the determinants of occupational stress among school teachers", **ERIC. Database**. No ej 450725.
- 34-Hipps, E.S & Halpin, G.(1991):" job stress, stress related to performance-Based accreditation, locus of control, age & gender as related to job satisfaction & Burnout in teachers" , principals. Paper presented at the annual meeting of the midsouth educational research association, **Lexington, k y**, November 13-15,p 28.
- 35- محمد ، يوسف (1999) : " الضغوط النفسية لدي المعلمين وحاجاتهم الإرشادية " ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد (15) ، ص ص 195 ، 227.
- 36- المشعان ، عويد (2000) : " مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية " ، مجلة العلوم التربوية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، المجلد (28) ، العدد (1) ، ص ص 65 - 96.
- 37- حسن ، عزت (1996) : " المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن العمل " ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، مصر.

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني

- 38- أبو عابد ، محمود (1997) : "محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية" ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة التونسية الأولى.
- 39- Borg ,M et al (1991): "Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary Schoolteachers", **Educational Psychology**, 11 (1), 59-57.
- 40- إبراهيم، عبد الحميد (1998): " الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموغرافية " ، *مجلة دراسات نفسية* ، المجلد (8) ، العدد (4)، ص ص 179 ، 520.
- 41- بني سلامة ، امتياز ، الجعيني ، نعيم (2000) : " الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظات الزرقاء " ، *مجلة دراسات العلوم التربوية* ، مجلد (27) ، العدد (2)، ص ص 437- 470.
- 42- عيد ، فانتن (2000) : "علاقة النمط القيادي لمديري المدارس حسب نظرية بلا نشرد وهرسي بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمديرية التربية والتعليم بمديرية عمان الكبرى " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، عمان.
- 43- خليل ، جواد ، وشيرير، عزيزة (2008) : " الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين " ، *مجلة الجامعة الإسلامية بغزة* ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد (16) ، العدد (1) ، ص ص 683 ، 711.
- 44- بني سلامة ، امتياز ، والجعيني ، نعيم (2000) : مرجع سبق ذكره.
- 45- خليل ، جواد ، وشيرير، عزيزة (2008) : مرجع سبق ذكره.
- 46- كمال ، أمينة (1996) : " الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات " ، *حولية كلية التربية* ، جامعة قطر ، العدد (13) ، ص ص 210 ، 233.
- 47- أبو عابد ، محمود (1997) : مرجع سبق ذكره.
- 48- العاجز، فؤاد ، ونشوان ، جميل (2004): "عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة " ، *مؤتمر التربية الأول*، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2004 ، ص ص 368 - 398.

أ.د. نظمي أبو مصطفى و د. ياسر الأشقر

- 49- المغيدي ، الحسن (1996) : " أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية ، من منظور النظرية الموقفية لهرسي وبلا نشرد ونظرية الدوافع لهيرزبرج " ، مجلة مركز البحوث التربوية ، العدد (9)، يناير ، ص ص 57 -91.
- 50- حسن ، عزت (1996) : مرجع سبق ذكره.
- 51- أبو عابد ، محمود (1997) : مرجع سبق ذكره.
- 52- إبراهيم ، عبد الحميد (1998) : مرجع سبق ذكره.
- 53- بني سلامة ، امتياز ، والجعيني ، نعيم (2000) : مرجع سبق ذكره.
- 54- خليل ، جواد ، وشرير، عزيزة (2008) : مرجع سبق ذكره.