

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة العاصمة بدولة الكويت .

*د. شيخه حسن فهيد العجمي

* أستاذ مشارك بقسم التربية البدنية والرياضة كلية التربية الأساسية

مشكلة البحث وأهميته:

يتعرض الإنسان للضغوط المختلفة باستمرار ، ويستطيع أن يعيد توازنه بشكل سريع حال إنتهاء الموقف الضاغط ، فالإنسان له بعض خصائص تميزه عن باقي الأفراد الآخرين ، فبعض المواقف الضاغطة تشكل أعباء علي أنماط معينة من الشخصيات في حين تستطيع أنماط أخرى تحملها ، ومن ثم تصنيفها بالشكل الذي لا يترك أثر لذي الإنسان .

تعتبر الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية التي تواجه الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب توافقاً مع البيئة ، وهذه الظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر النفسية كالقلق والصراع والإحباط والعدوان والإغتراب والإنهاك والإحترق وغيرها ، وهي من طبيعة الوجود الإنساني ، وليس بالضرورة أن تكون الضغوط ظاهرة سلبية ، وبالتالي فإننا لا نستطيع الإحجام عنها ، لأن ذلك يعني نقص فاعليات الإنسان وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة . وتؤدي شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها وما عليها من تأثيرات سلبية الي الإختلال الوظيفي للإنسان (٩ : ٦،٧) .

وتتضمن الضغوط النفسية مجموعة من الظواهر منها ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي ومع ذلك فإن كثير من الدراسات إهتمت بالتركيز علي المظاهر السلبية لما لها من أضرار جسمية تعود علي الإنسان والمجتمع (٥٢:٢٣) .

والضغوط المهنية للمعلم هي المواقف المدرسية (البيئة المدرسية) الضاغطة ومنها عبء العمل الزائد وصراع الدور وغيوضه ، والتي تحدث قلقاً أو ضغطاً مزمناً علي المعلم عند محاولته تحقيق متطلبات عمله ، وقد يشعر بالإحباط نتيجة عدم تحقيق أهدافه الهامة (٧:٨) .

وتوصف الضغوط المهنية للمعلم علي أنها تلك الضغوط التي تشير الي الإستجابات الفسيولوجية التي تحدث نتيجة تقييم المعلم السلبي للبيئة المدرسية والتي ترجع الي عدم قدرته علي مواجهة متطلبات مهنة التدريس (٥:١٨٤) .

وتعد الضغوط المهنية ظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر المهنية وهي من أكثر الظواهر اهتماما وذلك لأهميتها علي مستوي المعلم والمدرسة والمجتمع فموضوع الضغوط المهنية يكاد يكون قضية العصر الذي يعيشه الإنسان المعاصر سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية حتى لا يكاد يخلو من أثارها ونتائجها فرد في مجالات الحياة المختلفة (١٣ : ٢)

ومن أهم عوامل نجاح المعلم في عمله هو شعوره بالرضا الوظيفي عن المهنة، حيث يعد الرضا الوظيفي للمعلم من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية وتعليمية، ويمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل، حيث إن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. (١٩: ٤)

ويمثل الرضا الوظيفي عن المهنة أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. حيث يزداد شعور العاملين في أي مؤسسة بالكفاءة ويزداد دافعيتهم للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم. ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة (٧: ١٩)

وقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا من مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته. (١٦: ١٨)

ويمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. ومن العوامل التي تساعد الإنسان على الرضا الوظيفي وتحقيق ذات فاعله، نجاحه في الحصول على عمل يرضيه، ومركز اجتماعي يناسبه ويناسب تطلعاته، ومسكن يلائمه، وزوجة يطمئن إليها، وهذا يشعر الإنسان بتحقيق ذاته في الوصول إلى هدفه الأساس في الحياة (٦: ٧٧)

ويعد الرضا الوظيفي من أبرز الوسائل التي تحقق للمنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها وتنمية السلوك الإبداعي لدى منسوبيها وإيجاد الدافع لديهم لبذل أقصى الجهد، فمن خلال تحقيق الرضا الوظيفي يصبح بإمكان المنظمة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة وبمستويات عالية راغبة في أداء العمل، مقبلة عليه. وحيث أن العمل هو أهم الطرق التي بواسطته يتم اندماج الفرد في الجماعة والمجتمع، بل أن الرضا الوظيفي يعتبر احد مكونات السعادة والرضا عن الحياة بشكل عام، أي أن الأفراد الذين لديهم عمل أكثر سعادة من الأفراد غير العاملين وهذه الحقيقة تدفع إلى الاعتقاد بأن للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بالإنتاجية، وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة الصلة بين رضا الفرد عن العمل الذي يقوم به وبين نوعية وكمية إنتاجه من جهة أخرى. (١: ٣١)

كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين أمراً بالغ الأهمية لنجاح المؤسسات التربوية، إذ لا تستطيع المدرسة أن تؤدي وظيفتها إلا إذا شعر المعلم بالرضا عن مهنته ، فالرضا المهني يتوسط العلاقة بين ظروف العمل، والنتائج التنظيمية ويعزز الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، ورفاهية المعلم، كما أنه يشجع الأفراد على العمل، ويزيد من دافعيتهم، وإنتاجيتهم، ويعطيهم شعوراً إيجابياً نحو العمل ونحو الحياة بشكل عام؛ مما ينعكس إيجابياً على تحصيل الطلاب وتعلمهم، فالمعلم الراضي عن وظيفته لديه درجة عالية من الكفاءة المهنية، والمهارات التدريسية، والإدارة الصفية، بينما يؤدي عدم الرضا إلى السلوك العدواني تجاه الطلاب والزملاء، والتغيب عن العمل المدرسي، والخروج المبكر من مهنة التدريس (١٤ : ٤٠٤) .

وبما أن فهم السلوك الإنساني لا يمكن تحقيقه إلا من خلال فهم رضا ودافعية الأفراد الذي يسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالسلوك المستقبلي لهم، وفي ظل ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تبحث في أثر الضغوط النفسية على الرضا الوظيفي والعلاقة بين ما يمكن أن ينشأ لدى المعلمين من ضغوط عمل حيث تعد ظاهرة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية من أكثر الظواهر خطورة لما لها من آثار سلبية، والمتمثلة في الإنهاك والاحترام النفسي، وهناك العديد من العوامل التي تؤدي إلي زيادة هذه الضغوط وهي تكليف معلم التربية الرياضية بالمسؤوليات والواجبات الخارجة عن نطاق عمله الأساسي وأيضا تدريس بعض الحصص الإضافية التي لا توجد بجدول حصصه الأساسي، وعدم الرضا عن الراتب الشهري وضعف الإمكانيات المادية، وكثرة أعداد التلاميذ في الفصل، والتوجيه التربوي الرياضي، والعلاقة مع إدارة المدرسة والمعلمين الآخرين، وضعف فرص الترقى، مما يؤدي إلي قلة الدافعية والقدرة علي الابتكار والإبداع في العمل، وهذا يعتبر مؤشر علي عدم التكيف لدي المعلمين مما يؤدي لقلة كفاءتهم، ولكن عندما يكون معلم التربية الرياضية خال من الضغوط المهنية فان كل همه يكون منصب علي العمل الذي يؤديه ولكي نضمن الإدارة نجاح منظمتها، عليها أن توفر مختلف الوسائل لإرضاء الأفراد العاملين بها، حتى تضمن ولاءهم وكفاءتهم، لتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، وتضمن بذلك أداء متميزاً، لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، وإحساساً من الباحثة بنقص الدراسات التي تناولت هذه العلاقة بطريقة مباشرة ارتأت الباحثة إجراء هذه الدراسة ، لذا فقد برزت مشكلة الدراسة الحالية؛ حيث تحاول الدراسة الحالية التصدي لدراسة ضغوط المهنة وعلاقتها بمستوى الأداء والشعور بالرضا لدى معلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة.

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف علي :

١- العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدي معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة.

٢- الفروق بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة في الضغوط المهنية .

٣- الفروق بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة في الرضا الوظيفي.

فروض البحث :

في ضوء أهداف البحث تفترض الباحثة ما يلي :

- ١- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة.
- ٢- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة في الضغوط المهنية .
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة في الرضا الوظيفي .

مصطلحات البحث :

- الضغوط :

هي حالة من عدم التوازن ، والتي تنتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة والقدرة علي القيام بها وتؤدي إلي الشعور بعدم إمكانية إشباع الحاجة (٤:٤٢٧) .

- الضغوط النفسية :

هي تلك الظروف المرتبطة بالعلاقات المتشابكة والمركبة بين الفرد وكل ما يحيط به وترتبطهم معه العديد من العلاقات في محيط العمل ، وما يرتبط بنوعية هذه العلاقات من عدم التقدير الكافي أو التشجيع والتحفيز المناسب (١٢:٣٩) .

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

١. أجرى نظمي أبو مصطفى ، ياسر حسن الأشقر (٢٠١١ م) (١٧) دراسة هدفت 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؛ تبعا لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. قد تكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) معلما 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 يوجد 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؛ تبعا لمتغيري: النوع الاجتماعي، ونوع المدرسة. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعا لمتغيري: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لصالح حملة درجة الدبلوم، وسنوات الخدمة من سنة ٥٠ سنوات. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعا 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؛ تبعا لمتغير سنوات الخدمة.

٢. أجرى **عبدالمحسن بن سعد الداود (٢٠١٤م)** (١٠) دراسة بهدف الكشف عن الرضا الوظيفي (الرضا عن ظروف العمل - الرضا عن الرواتب والحوافر - الرضا عن الرؤساء والمرؤوسين - الرضا عن التقدير واحترام الذات - الرغبة في الاستمرار في العمل المدرسي) وعلاقته بظغوط العمل (صراع الدور - عبء العمل - فرص الترقى المهني) في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال التدريس (على مجموعة مكونة من ١٤٣ معلما و ١٦٧ معلمة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض وقد تم تصميم مقياسين لقياس الرضا الوظيفي وضغوط العمل، وحساب خصائصهما السيكومترية. وأشارت النتائج إلى وجود ارتباطات سالبة، دالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي وضغوط العمل. وأن معلمات المرحلة الثانوية أكثر رضا عن ظروف العمل، وعن الرؤساء والمرؤوسين، والتقدير واحترام الذات، والرغبة في الاستمرار في العمل المدرسي، والدرجة الكلية في الرضا الوظيفي، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالرضا عن الرواتب والحوافر بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية. كما أوضحت النتائج أن معلمي ومعلمات العلوم الدينية أكثر رضا في جميع أبعاد الرضا الوظيفي ما عدا البعد الخاص بالرواتب والحوافر، حيث تبين أن كل المعلمين والمعلمات من ذوي التخصصات المختلفة غير راضين عن الرواتب والحوافر. وأخيرا، أسفرت النتائج عن أن المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة في مجال التدريس من ١٠ إلى ١٥ سنة أكثر رضا في جميع الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفي، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في الرضا عن الرواتب والحوافر لمجموعات الدراسة المختلفة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجال التدريس.

٣. أجرت **السيدة السيد عبدالكريم، وآمال محمد فهمي (٢٠١٩م)** (٣) دراسة بهدف إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس وتحديد الفروق في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) وطبيعة الكلية (نظرية، عملية)، والنوع (ذكور، إناث)، وكذلك تحديد الفروق في الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة

التدريس وفقا للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، وطبيعة الكلية (نظرية، عملية)، والنوع (ذكور، إناث) وتحديد ما إذا كان من الممكن لمتغير الضغوط المهنية التنبؤ بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد اختيرت العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان من كليات (التربية - التمريض - الخدمة الاجتماعية - العلوم)، حيث بلغ عددهم ٢٢٢ عضو هيئة تدريس وذلك للعام الجامعي (٢٠١٨ - ٢٠١٩م)، طبق عليهم مقياسي الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية إعداد الباحثين وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) في الضغوط المهنية وأبعادها لصالح المدرس، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للنوع (ذكور، إناث) في الضغوط المهنية وأبعادها لصالح الإناث، في حين لم توجد فروق وفقا لطبيعة الكلية (نظرية، عملية) في الضغوط المهنية وأبعادها، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) في الكفاءة الذاتية وأبعادها لصالح الأستاذ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للنوع (ذكور، إناث) في الكفاءة الذاتية وأبعادها لصالح الذكور، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لطبيعة الكلية (نظرية، عملية) في متغير الكفاءة الذاتية وأبعادها.

٤. أجرى السعيد السعيد بدير وآخرون (٢٠١٩م) (٢) دراسة بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الجھراء في دولة الكويت، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما اعتمد على الاستبانة كأداة في جمع البيانات، وطبقت على عينة مكونة من (٤٢٥) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى أن عبارة أحس بنوع من الرضا الوظيفي المادي مما لا يجعلني أفكر في ترك عملي" في مجال الرواتب والحوافز، وعبارة "توفر المدرسة جميع الأجهزة اللازمة لأداء العمل الجيد" في مجال المناخ التنظيمي تعتبر من أكثر العبارات توافق الرضا لدى المعلمين.

الدراسات الأجنبية:

١. دراسة ريد وايزمان Rud. Wiseman (١٩٦٢م) (٢٠) هدفت هذه الدراسة: إلى معرفة رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التدريس والأسباب التي تؤدي لذلك. تكونت عينة الدراسة من (٥٩٥) معلم واستخدم الباحث استبانته لقياس مدى رضا المعلمين عن مهنة التدريس وأشارت النتائج إلى أن نسبة المعلمين الراضين كانت (٩١,٧%) وقد أبدى المعلمون غير الراضين أسباب منها قلة الدخل ضعف العلاقات الإنسانية- ازدحام الفصل- ضعف مركز المهنة الاجتماعي- الجهد المبذول- قلة الحوافز.

٢. دراسة شبيرو **Shpiro** (٢٠٠٣م) (٢١) هدفت الدراسة إلى معرفة هل هناك علاقة بين الرضا عن المهنة والكفاءة في التدريس وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) طالب واستخدام الباحث تقديرات المشرفين والمدرسين وأظهرت أهم النتائج وجود علاقة دالة بين رضا الطلاب عن اختيارهم مهنة التدريس وبين تقديرات المشرفين .

٣. دراسة ثيوفيلوس أومي **Theophilus A. Ume** (٢٠٠٤م) (٢٢) التي هدفت إلى التعرف على مصادر الضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في التربية في جامعات النيجيرية والاستراتيجيات التكيفية الملائمة للتخفيف من حدة الضغط النفسي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٦) عضو هيئة تدريس في كليات التربية بالجامعات النيجيرية، واستخدمت استبانة لقياس مستويات الضغط النفسي وتحديد الاستراتيجيات التكيفية التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس في التكيف مع الضغط النفسي. وأظهرت نتائج الدراسة أن من أهم مصادر الضغط النفسي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، هي عبء العمل وطول فترة الدوام المدرسي، والرضا عن المهنة، وغموض الدور. كما أشارت النتائج إلى أن الاستراتيجيات التكيفية التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس في مواجهتهم لأحداث الحياة الضاغطة. هي: استراتيجية الهرب من الأحداث الضاغطة والتي تعد استراتيجية غير فاعلة، كذلك أكدت النتائج على سوء تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الضغط النفسي أو التغلب عليه.

٤. دراسة ترودي ستاين **Trudie Steyn** (٢٠١٠م) (٢٤) التي هدفت إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس في مستويات التطوير المهني والتخفيف من الضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الطب، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣) من عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين مستويات الضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس من الرجال عنه من النساء، كما أشارت النتائج إلى أن غموض الدور وصراع الدور هما أبرز مسببات الضغط لدى أعضاء هيئة التدريس.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي " أسلوب المسح " حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يشتمل مجتمع البحث على معلمى ومعلمات التربية الرياضية (ذكور وإناث) من العاملين بوزارة

التربية والتعليم بالكويت للعام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ م ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة عمدية قوامها ٦٠ مدرس ومدرسة .

أدوات جمع البيانات :

وسائل جمع البيانات:

استخدمت الباحثة الوسائل الآتية لجمع البيانات اللازمة للدراسة:

١. تحليل الوثائق والسجلات الرسمية والنشرات الخاصة بالمعلمين بالتربية الرياضية للمرحلة المتوسطة، والاطلاع علي الدراسات والبحوث السابقة وعلي ما يتعلق بالدراسة الحالية لتحديد المحاور التي يمكن أن يتضمنها الاستبيان وكذلك التعرف علي المفردات التي يمكن الاستفادة منها عند تقييمه.

٢. المقابلة الشخصية: تم إجراء مقابلات شخصية بهدف جمع البيانات للاستعانة بها في تحديد المحاور والعبارات الخاصة بكل محور حيث قامت الباحثة بالتالي:

١. مقابلة بعض الخبراء في مجال التربية ممن لهم خبرة في مجال المناهج وطرق التدريس وعلم النفس الرياضي.

٢. مقابلة بعض الخبراء في مجال التربية الرياضية مم لديهم خبرة في مجال علم النفس الرياضي.

٣. مقابلة بعض الموجهين ومعلمي التربية الرياضية.

أولاً : قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية (مرفق ١) :

قام "محمد علاوي" (١٩٩٨م) بتصميم هذه القائمة وذلك للتعرف علي الأسباب أو العوامل التي قد

تؤدي إلي حدوث الضغوط علي معلم التربية الرياضية ، وتتكون القائمة من (٣٦) ستة وثلاثين عبارة

موزعة بالتساوي علي (٦) ستة أبعاد بحيث يحتوي كل بعد علي (٦) ستة عبارات وهذه الأبعاد هي :

١- العمل مع التلاميذ في المدرسة .

- ٢- الإمكانيات المادية بالمدرسة .
- ٣- الراتب الشهري للمعلم .
- ٤- التوجيه التربوي الرياضي .
- ٥- العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة .
- ٦- العلاقات مع المعلمين الآخرين .

وتتم الإستجابة لعبارات القائمة في ضوء ميزان تقدير خماسي وذلك علي النحو التالي :

العبارات في إتجاه هدف القائمة (أي التي تشير إلى وجود ضغط) :

- تنطبق بدرجة كبيرة جداً ويقدر لها (٥) خمس درجات .
- تنطبق بدرجة كبيرة ويقدر لها (٤) أربع درجات .
- تنطبق بدرجة متوسطة ويقدر لها (٣) ثلاث درجات .
- تنطبق بدرجة قليلة ويقدر لها (٢) درجتان .
- تنطبق بدرجة قليلة جداً ويقدر لها (١) درجة واحدة .

أما العبارات عكس إتجاه هدف القائمة (أي التي لا تشير إلى وجود ضغط) ، فتعكس الدرجة علي النحو التالي :

- تنطبق بدرجة كبيرة جداً ويقدر لها (١) خمس درجات .
 - تنطبق بدرجة كبيرة ويقدر لها (٢) أربع درجات .
 - تنطبق بدرجة متوسطة ويقدر لها (٣) ثلاث درجات .
 - تنطبق بدرجة قليلة ويقدر لها (٤) درجتان .
 - تنطبق بدرجة قليلة جداً ويقدر لها (٥) درجة واحدة .
- ويبلغ الحد الأقصى لدرجات القائمة (١٨٠) درجة ، والحد الأدنى (٣٦) درجة .

المعاملات العلمية للقائمة :

أولاً : الصدق :

قام "محمد علاوي" (١٩٩٨م) بحساب صدق القائمة ، بإستخدام كل من الصدق المنطقي ، والصدق المرتبط بالمحك . وقد حققت القائمة درجة مناسبة من الصدق . وسوف تقوم الباحثة بعرض نتائج الصدق المرتبط بالمحك .

- الصدق المرتبط بالمحك :

قام "محمد علاوي" (١٩٩٨) بتطبيق القائمة علي (٥٩) تسعة وخمسون معلماً للتربية الرياضية بالتلازم مع كل من قائمة القلق كحالة وكسمة " لسيلرجر " ، وإختبار النزعة للتفاؤل . وقد أسفرت نتائج التطبيق عن وجود إرتباطات إيجابية مقبولة علي مقياس القلق كحالة وكسمة ، وإرتباطات سلبية مقبولة علي إختبار النزعة للتفاؤل.

ثانياً : الثبات :

لحساب ثبات القائمة قام "محمد علاوي" (١٩٩٨م) بإيجاد " معامل ألفا " للقائمة عند تطبيقها علي (٥٩) تسعة وخمسون معلماً للتربية الرياضية بالمدارس المتوسطة والثانوية بمحافظة العاصمة والجهراء وتراوحت معاملات الثبات لأبعاد القائمة ما بين (٠.٥٨ إلى ٠.٧٩) مما يدل علي ثبات القائمة.

المعاملات العلمية للقائمة في البحث الحالي :

وفي البحث الحالي قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للقائمة وذلك علي النحو التالي:

أ- الصدق :

للتحقق من صدق القائمة قامت الباحثة بإستخدام الطريقتين التاليتين :

١- صدق الإتساق الداخلي .

٢- الصدق الذاتي .

١- صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للقائمة قامت الباحثة بتطبيقها علي عينة عشوائية قوامها (٢٠) عشرون معلماً ومعلمة للتربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت ، وتم حساب معامل الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات القائمة والدرجة الكلية للقائمة ، وكذلك معامل الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات القائمة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، ومعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد القائمة والدرجة الكلية للقائمة والجداول (١ ، ٢ ، ٣) توضح النتائج علي التوالي.

جدول (١)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات قائمة الضغوط المهنية والدرجة الكلية للقائمة ن = ٢٠

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٨	١٩	٠.٥٤	١
٠.٧٠	٢٠	٠.٦١	٢
٠.٦٩	٢١	٠.٥٧	٣
٠.٦٦	٢٢	٠.٦٣	٤
٠.٧١	٢٣	٠.٦٢	٥
٠.٦٨	٢٤	٠.٦٠	٦
٠.٥٥	٢٥	٠.٥٩	٧
٠.٥٣	٢٦	٠.٦١	٨
٠.٦٢	٢٧	٠.٦٥	٩
٠.٦٠	٢٨	٠.٦٦	١٠
٠.٦٢	٢٩	٠.٥٣	١١
٠.٥٩	٣٠	٠.٥٠	١٢
٠.٧١	٣١	٠.٦٤	١٣
٠.٦٩	٣٢	٠.٥٩	١٤
٠.٧٠	٣٣	٠.٥١	١٥
٠.٥٤	٣٤	٠.٥٢	١٦
٠.٦١	٣٥	٠.٦٠	١٧
٠.٦٩	٣٦	٠.٦٣	١٨

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ١٩ ، ومستوي ٠.٠٥ = ٠.٢١٣

يتضح من الجدول السابق (١) ما يلي :-

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات قائمة الضغوط المهنية والدرجة الكلية للقائمة ما بين (٠.٥٠ إلى ٠.٧١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي صدق الإتساق الداخلي للقائمة .

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات

قائمة الضغوط المهنية والدرجة الكلية

للبعد الذي تنتمي إليه ن = ٢٠

العلاقات مع المعلمين الآخرين		العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة		التوجيه التربوي الرياضي		الراتب الشهري للمعلم		الإمكانات المادية بالمدرسة		العمل مع التلاميذ في المدرسة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٩	٦	٠.٦٣	٥	٠.٦٨	٤	٠.٨٥	٣	٠.٨٤	٢	٠.٦٧	١
٠.٦٠	١٢	٠.٦٤	١١	٠.٥٣	١٠	٠.٦١	٩	٠.٨٩	٨	٠.٨٨	٧
٠.٨٧	١٨	٠.٦٣	١٧	٠.٦٨	١٦	٠.٧٧	١٥	٠.٦٠	١٤	٠.٧٧	١٣
٠.٦٠	٢٤	٠.٦٤	٢٣	٠.٦٦	٢٢	٠.٦٥	٢١	٠.٨٨	٢٠	٠.٧٤	١٩
٠.٦٥	٣٠	٠.٦٣	٢٩	٠.٦٩	٢٨	٠.٨٠	٢٧	٠.٦٣	٢٦	٠.٦٦	٢٥
٠.٨٧	٣٦	٠.٦١	٣٥	٠.٥٤	٣٤	٠.٨٢	٣٣	٠.٦٦	٣٢	٠.٦٠	٣١

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ١٩ ، ومستوى ٠.٠٥ = ٠.٢١٣ .

يتضح من الجدول السابق (٢) ما يلي :-

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العمل مع التلاميذ في المدرسة ، والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٠ إلى ٠.٨٨) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الإتساق الداخلي للبعد .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الإمكانات المادية بالمدرسة ، والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٠ إلى ٠.٨٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الإتساق الداخلي للبعد .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الراتب الشهري للمعلم ، والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦١ إلى ٠.٨٥) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الإتساق الداخلي للبعد .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد التوجيه التربوي الرياضي ، والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٥٣ إلى ٠.٦٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الإتساق الداخلي للبعد .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦١ إلى ٠.٦٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الإتساق الداخلي للبعد .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العلاقات مع المعلمين الآخرين ، والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٠ إلى ٠.٨٧) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الإتساق الداخلي للبعد .

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد قائمة الضغوط المهنية والدرجة الكلية للقائمة ن = ٢٠

م	أبعاد القائمة	معامل الارتباط
١	العمل مع التلاميذ في المدرسة	٠.٦٧
٢	الإمكانات المادية بالمدرسة	٠.٦٩
٣	الراتب الشهري للمعلم	٠.٦٠
٤	التوجيه التربوي الرياضي	٠.٦٦
٥	العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة	٠.٦١
٦	العلاقات مع المعلمين الآخرين	٠.٦٢

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ١٩ ، ومستوي ٠.٠٥ = ٠.٢١٣

يتضح من الجدول السابق (٣) ما يلي :-

- تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد قائمة الضغوط المهنية والدرجة الكلية للقائمة ما بين (٠.٦٠ إلى ٠.٦٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً . مما يدل علي صدق الإتساق الداخلي للقائمة .

ب- الثبات :

للتأكد من ثبات القائمة قامت الباحثة بإستخدام طريقة إعادة الإختبار (Test - Retest) حيث تم تطبيق القائمة علي عينة عشوائية قوامها (٢٠) عشرون معلماً ومعلمة للتربية الرياضية من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية ، ثم أعيد التطبيق مرة أخرى علي نفس العينة وبنفس الشروط التي أتبع في التطبيق الأول وبفاصل زمني قدره (٦) ستة أيام بين التطبيقين الأول والثاني ، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين التطبيقين ، والجدول التالي (٤) يوضح النتيجة .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني

لقائمة الضغوط المهنية ن = ٢٠

م	أبعاد القائمة	معامل الارتباط
١	العمل مع التلاميذ في المدرسة	٠.٩٢
٢	الإمكانات المادية بالمدرسة	٠.٩٠
٣	الراتب الشهري للمعلم	٠.٩١
٤	التوجيه التربوي الرياضي	٠.٩٢
٥	العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة	٠.٨٨
٦	العلاقات مع المعلمين الآخرين	٠.٨٩
	الدرجة الكلية للقائمة	٠.٨٨

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ١٩ ، ومستوي ٠.٠٥ = ٠.٢١٣

يتضح من الجدول السابق (٤) ما يلي :-

- تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لقائمة الضغوط المهنية ما بين (٠.٨٨) إلى (٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً . مما يدل علي ثبات القائمة.

ثانيا : مقياس الرضا الوظيفي (ملحق ٥)

قامت الباحثة بالاستعانة بمقياس الرضا الوظيفي الذي قام بإعداده " عادل النشار " (١٩٩٧) والذي يتكون من (٥٦) ستة وخمسين عبارة ، موزعة على (٦) ستة أبعاد وهي (الرضا عن الوظيفة الحالية - الرضا عن الدخل - الرضا عن أسلوب التقييم - الرضا عن أسلوب الترقية - الرضا عن الرئيس في العمل - الرضا عن الزملاء في العمل) ويتم الإجابة عليها في ضوء الاستجابات على العبارات بميزان خماسي كما يلي :

- دائماً ويقدر لها (٥) خمسة درجات .
- غالباً ويقدر لها (٤) أربع درجات .
- أحياناً ويقدر لها (٣) ثلاثة عبارات .
- نادراً ويقدر لها (٢) درجتان .
- أبداً ويقدر لها (١) درجة واحدة .

وذلك فى حالة العبارات ذات الاتجاه الإيجابى ، أما العبارات ذات الاتجاه السلبى فتعكس

الدرجة كما يلى :

- دائماً ويقدر لها (١) درجة واحدة .
 - غالباً ويقدر لها (٢) درجتان .
 - أحياناً ويقدر لها (٣) ثلاثة عبارات .
 - نادراً ويقدر لها (٤) أربعة درجات .
 - أبداً ويقدر لها (٥) خمسة درجات .
- ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (٢٦٥) درجة ، والحد الأدنى (٥٣) درجة .

المعاملات العلمية لمقياس الرضا الوظيفى :

أولاً : الصدق

قام عادل النشار (١٩٩٧) بحساب صدق المقياس ، وذلك باستخدام عدة طرق وهى (صدق المحتوى - الصدق الذاتى) وقد حقق المقياس درجة عالية من الصدق ، سوف تقوم الباحثة بعرض هذه الطرق .

ثانياً : الثبات

لحساب ثبات المقياس قام " عادل النشار " (١٩٩٧) باستخدام طريقتى (إعادة الاختبار والتجزئة النصفية) وقد حقق المقياس درجة عالية من الثبات .

وفى البحث الحالى قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية على النحو التالى :

أولاً : الصدق

للتحقق من صدق المقياس قامت الباحثة باستخدام الطريقتين التاليتين :

أ - صدق الاتساق الداخلى

لحساب صدق الاتساق الداخلى للمقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) عشرون معلم ومعلمة من معلمى التربية الرياضية ومن خارج العينة الأصلية للبحث بواقع (١٠) معلم تربية رياضية ، (١٠) معلمة تربية رياضية ، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تمثله ، كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفى والدرجة الكلية للمقياس .

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا

الوظيفي و الدرجة الكلية له (ن=٢٠)

رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط
١	٠.٧٧	١٦	٠.٧٨	٣١	٠.٦٧	٤٦	٠.٧٤
٢	٠.٧٤	١٧	٠.٧٤	٣٢	٠.٨٥	٤٧	٠.٦٨
٣	٠.٨١	١٨	٠.٦٨	٣٣	٠.٧١	٤٨	٠.٨٨
٤	٠.٧٥	١٩	٠.٨٢	٣٤	٠.٨٥	٤٩	٠.٧٨
٥	٠.٧١	٢٠	٠.٧٥	٣٥	٠.٧٦	٥٠	٠.٨٢
٦	٠.٨٥	٢١	٠.٦٥	٣٦	٠.٧٩	٥١	٠.٧٤
٧	٠.٧٦	٢٢	٠.٧٤	٣٧	٠.٨٩	٥٢	٠.٦٦
٨	٠.٧٢	٢٣	٠.٨١	٣٨	٠.٧٥	٥٣	٠.٦٤
٩	٠.٨٥	٢٤	٠.٧٨	٣٩	٠.٧٤	.	.
١٠	٠.٨٢	٢٥	٠.٦٣	٤٠	٠.٥٨	.	.
١١	٠.٦٤	٢٦	٠.٨٤	٤١	٠.٦٠	.	.
١٢	٠.٧٥	٢٧	٠.٨٨	٤٢	٠.٥٥	.	.
١٣	٠.٦٥	٢٨	٠.٩٠	٤٣	٠.٦٣	.	.
١٤	٠.٧٧	٢٩	٠.٦٩	٤٤	٠.٧٨	.	.
١٥	٠.٦٨	٣٠	٠.٧١	٤٥	٠.٧٩	.	.

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.325$

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس ما بين (٠.٥٥ إلى ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يدل علي التناسق الداخلي للمقياس.

جدول رقم (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي
و الدرجة الكلية للبعد الذي تمثله
(ن=٢٠)

الرضا عن الوظيفة		الرضا عن الدخل		الرضا عن أسلوب التقييم		الرضا عن أسلوب الترقية		الرضا عن الرئيس في العمل		الرضا عن الزملاء في العمل	
رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط
١	٠.٧٦	١٣	٠.٧٥	٢٣	٠.٧٤	٢٩	٠.٦٥	٣٥	٠.٦٩	٤٨	٠.٨١
٢	٠.٦٥	١٤	٠.٦٢	٢٤	٠.٧٥	٣٠	٠.٧٥	٣٦	٠.٦٤	٤٩	٠.٨٢
٣	٠.٦٠	١٥	٠.٦٩	٢٥	٠.٨١	٣١	٠.٧٠	٣٧	٠.٦٥	٥٠	٠.٦١
٤	٠.٧١	١٦	٠.٦٨	٢٦	٠.٧٣	٣٢	٠.٧٧	٣٨	٠.٦٤	٥١	٠.٦٨
٥	٠.٦٦	١٧	٠.٦٦	٢٧	٠.٧٢	٣٣	٠.٧٩	٣٩	٠.٧٣	٥٢	٠.٧١
٦	٠.٥٩	١٨	٠.٦٣	٢٨	٠.٦٩	٣٤	٠.٨١	٤٠	٠.٧٧	٥٣	٠.٦٩
٧	٠.٧٢	١٩	٠.٦٢	٤١	٠.٧١	.	.
٨	٠.٦٦	٢٠	٠.٦٣	٤٢	٠.٧٦	.	.
٩	٠.٦٥	٢١	٠.٦٣	٤٣	٠.٧٤	.	.
١٠	٠.٧٠	٢٢	٠.٦٦	٤٤	٠.٦١	.	.
١١	٠.٦٣	٤٥	٠.٨١	.	.
١٢	٠.٧١	٤٦	٠.٦٢	.	.
.	٤٧	٠.٦٣	.	.

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي $0.05 = 0.325$

يتضح من جدول (٦) ما يلي

- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الوظيفة والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٥٩ الي ٠.٧٦) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الدخل والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٢ الي ٠.٧٥) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن أسلوب التقييم والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٩ الي ٠.٨١) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن أسلوب الترقية والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٥ الي ٠.٨١) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الرئيس في العمل والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٢ الي ٠.٨١) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا .
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الرضا عن الزملاء في العمل والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦١ الي ٠.٨٢) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

لعينة البحث الحالي والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٢٠)

العناصر	معامل الارتباط
الرضا عن الوظيفة	٠.٧١
الرضا عن الدخل	٠.٦٨
الرضا عن أسلوب التقييم	٠.٧٣
الرضا عن أسلوب الترقية	٠.٧٧
الرضا عن الرئيس في العمل	٠.٦٩
الرضا عن الزملاء في العمل	٠.٦٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٢٥

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٦٥ إلى ٠.٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً .
ثانياً : الثبات

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ وجدول رقم (٨) يوضح معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي .

جدول (٨)

معامل ألفا لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي (ن=٢٠)

م	العناصر	معامل ألفا
١	الرضا عن الوظيفة الحالية	٠.٨٩
٢	الرضا عن الدخل	٠.٨٨
٣	الرضا عن أسلوب التقييم	٠.٨٣
٤	الرضا عن أسلوب الترقية	٠.٨٢
٥	الرضا عن الرئيس في العمل	٠.٩١
٦	الرضا عن الزملاء في العمل	٠.٨١
٧	المجموع الكلي	٠.٧٩

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٢٥

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

تراوح معامل الثبات للمقياس ما بين (٠.٧٩ إلى ٠.٩١) وهي معاملات ثبات دالة إحصائياً مما يدل على ثبات المقياس .

أولاً : عرض النتائج :

سوف تستعرض الباحثة نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي :

- ١- معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة البحث من معلمين التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت .
- ٢- معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة البحث من معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت .
- ٣- دلالة الفروق بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في الضغوط المهنية .
- ٤- دلالة الفروق بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في الرضا الوظيفي .

جدول (٩)

معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية ن = ٦٠

م	المتغيرات	وحدة القياس	الضغوط المهنية		الرضا الوظيفي		معامل الارتباط
			ع	م	ع	م	
١	معلمى التربية	درجة	٥١.١٠٢	٢٥.١	٠.٢٠٨	١٤.٢	*.٦٩

قيمه "ر" الجدولية عن مستوى ٠.٢٥٠=٠.٠٥٠

يتضح من الجدول السابق (٩) ما يلي :-

- توجد علاقة ارتباطيه داله إحصائيا بين كل من الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى المعلمين.

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي

لدى معلمات التربية الرياضية ن = ٣٠

م	المتغيرات	وحدة القياس	الضغوط المهنية		الرضا الوظيفي		معامل الارتباط
			ع	م	ع	م	
١	معلمات التربية	درجة	٣٢.٩٥	٦٥.١	٣٢.٢٠٥	٣٥.١	*.٦٣

قيمه "ر" الجدولية عن مستوى ٠.٢٥٠=٠.٠٥٠

يتضح من الجدول السابق (١٠) انه توجد علاقة ارتباطيه داله إحصائيا بين كل من الرضا الوظيفي

والضغوط المهنية لدى المعلمات .

جدول (١١)

دلالة الفروق بين كل من معلمى ومعلمات التربية الرياضية

فى الضغوط المهنية ن = (٦٠)

الدلالة الإحصائية	قيمة "ت"	معلمات ن = ٣٠		معلمين ن = ٣٠		أبعاد مقياس الضغوط المهنية
		ع	م	ع	م	
غير دال	١.٨٠	٢.٩٠	١٧.١٢	٣.٠٢	١٨.٥٠	العمل مع التلاميذ في المدرسة
غير دال	١.٨٥	٢.١٥	١٥.٢٠	٢.٤٨	١٦.٣١	الإمكانات المادية بالمدرسة
دال	* ٦.٥٥	١.١٢	١٣.١٠	١.٣٥	١٥.٢٠	الراتب الشهري للمعلم
غير دال	.٦٢٥	٢.٠٤	١٤.٣٥	٢.٨٥	١٤.٧٥	التوجيه التربوي الرياضي
دال	* ٢.٤٨	١.٢٤	١٧.٣٥	١.٤٧	١٨.٢٢	العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة
غير دال	١.٤٣	٣.٥٢	١٨.٢٠	٣.٦٩	١٩.٥٣	العلاقات مع المعلمين الآخرين
دال	* ١٥.٩٣	١.٨٤	٩٥.٣٢	١.٦٥	١٠٢.٥١	المجموع الكلي

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى $\alpha = 0.05$ = ٢.٠٤

يتضح من جدول (١١) ما يلى :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من معلمى ومعلمات التربية الرياضية فى محافظة الكويت في الراتب الشهري للمعلم ، العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة ، وفى الدرجة الكلية للمقياس
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى ومعلمات التربية الرياضية فى محافظة الكويت فى أبعاد الضغوط المهنية :التوجيه التربوي الرياضي والعمل مع التلاميذ في المدرسة ، الإمكانات المادية بالمدرسة ، العلاقات مع المعلمين الآخرين.

جدول (١٢)

دلالة الفروق بين كل من معلمى ومعلمات

التربية الرياضية فى الرضا الوظيفي ن = (٦٠)

الدلالة الإحصائية	قيمة "ت"	معلمات ن = ٣٠		معلمين ن = ٣٠		أبعاد مقياس الرضا الوظيفي
		ع	م	ع	م	
غير دال	١.٥٨	٢.٥٨	٤٦.٠٧	٢.٦٩	٤٧.١٥	الرضا عن الوظيفة الحالية
غير دال	٣٤٥.	٢.١٣	٣٨.٥٢	٢.٣٥	٣٨.٧٢	الرضا عن الدخل
دال	* ٣.٥٦	١.٤٣	٢٢.٧٤	١.٧٩	٢٤.٢٣	الرضا عن أسلوب التقييم
دال	* ٢.٧٦	١.٦٢	٢١.٥٤	١.٩٨	٢٢.٨٣	الرضا عن أسلوب الترقية
غير دال	٧٧٧.	٢.٧١	٥٧.٦٢	٢.٣٦	٥٧.١١	الرضا عن الرئيس في العمل
غير دال	٩٨٤.	٢.٠٥	١٨.٨٣	١.٩٦	١٨.٣٢	الرضا عن الزملاء في العمل
غير دال	٨٢٥.	١٣.٢٧	٢٠٥.٣٢	١٥.١٩	٢٠٨.٣٦	المجموع الكلي

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٠٤

يتضح من جدول (١٢) ما يلى :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى ومعلمات التربية الرياضية في الرضا الوظيفي فى أسلوب التقييم ، والرضا عن أسلوب الترقية .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى ومعلمات التربية الرياضية في أبعاد الرضا الوظيفي : الرضا عن الوظيفة الحالية ، والرضا عن الدخل ، والرضا عن الرئيس في العمل ، والرضا عن الزملاء في العمل وفي الدرجة الكلية للمقياس .

ثانياً : مناقشة النتائج

يتضح من نتائج جدول (٩) (١٠) وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى كل جنس على حدة .

وتعنى هذه النتيجة أنه كلما ارتفعت درجة الضغوط المهنية لدى معلمى ومعلمات التربية الرياضية كلما انخفضت درجة رضاهم الوظيفي .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن شدة الضغوط التي قد يتعرض لها معلمى ومعلمات التربية الرياضية سواء كانت ضغوط اجتماعية من حيث العلاقة مع الزملاء أو مع الرؤساء أو مع الطلبة ، أو ضغوط مادية من حيث المكافآت والحوافز وغيرها ، أو ضغوط بيئية وتكون خاصة بدرجة الحرارة أو الضوضاء وعوامل الإضاءة وتلوث الجو والهواء ، كل هذه الأشياء التي قد يتعرض لها معلمى ومعلمات التربية الرياضية أثناء أداؤهم لعملهم ، كل ذلك يجعل الفرد فى حالة انفعالية سالبة عن المهنة وذلك لعدم

قدرتها على إشباع احتياجات الفرد ، وبالتالي ينتج عدم الرضا ، مما يؤثر بدوره على الفرد أثناء قيامه بعمله من ناحية مدى فاعليته وإتقانه له ، كما أن وجود قصور في بعض العمليات الإدارية المتصلة بالتدريس ونقص خبرة العمل لدى العديد من المعلمين ، كل هذه الأسباب تنتهي بالعديد من المشكلات التي تكون نتيجتها عدم رضا المعلمين عن وظيفته ، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات كل من نوري محمد الهواري وآخرون (٢٠٠٥م) (١٨) محمد العزوني. (٢٠١٠) (١٥) ، عبدالمحسن الداود (٢٠١٤م) (١٠) ، علي حدي (٢٠١٥م) (١١) والتي أشارت إلى وجود ارتباط عكسي بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي .

ومن هنا تظهر أهمية مشاركة المسؤولين من القيادات العاملين في مجال التعليم في حل المشكلات نظراً لأن الضغوط الناتجة عن هذه المشكلات لها تأثير بدرجة كبيرة على أداء الفرد لعمله ، ومدى فاعليته أثناء الأداء ، فلا توجد مهنة بلا مشاكل ولكن عليهم بالمساهمة دوماً في تزيل العقبات التي لها صلة مباشرة بالعمل ، حتى لا يكون لها دور فعال في عدم رضا العاملين عن وظائفهم وخاصة إذا كانت تلك المشكلات تتعلق برتابة العمل والملل الناشئ من التكرار أو المشكلات الإدارية .

وكذلك يتضح من نتائج جدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الضغوط المهنية وهي الراتب الشهري للمعلم ، العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة ، وفي الدرجة الكلية للمقياس لصالح المعلمين لدى عينة البحث .

كما أشارت نتائج نفس الجدول إلى عدم وجود دلالة إحصائية في باقي أبعاد المقياس وهي التوجيه التربوي الرياضي والعمل مع التلاميذ في المدرسة ، الإمكانيات المادية بالمدرسة ، العلاقات مع المعلمين الآخرين)

وتعزو الباحثة وجود فروق في أبعاد مقياس الضغوط المهنية لصالح المعلمين إلى الالتزام المالي للمعلمين نحو الأسرة مما يسبب عدم الرضا عن الراتب الشهري أن كم العمل الملقى على عاتق المعلمين يكون في الغالب أكثر من العمل التي تكلف به المعلمات ، نظراً لاختلاف حجم العمل كتنشيط للتلاميذ الذكور عنه عند التلميذات الإناث ، وذلك يؤدي بدوره إلى وجود فرص أكبر في عمل المعلمين للمتابعة والتقييم مما قد يؤدي إلى اكتشاف كثير من الأخطاء في العمل ، وذلك قد ينتج عنه جزاءات أو تأخير في الترقيات بالنسبة للمعلمين ، وكذلك ظروف عمل المعلم تكون مليئة بالمشكلات المختلفة التي تؤثر على دوره التربوي وعلى أدائه لعمله ، ومن أمثله هذه المشكلات على سبيل المثال تكليف المعلم بأعمال أخرى غير التدريس ، وأيضاً العلاقة بين مواعيد تنفيذ النشاط والجدول الدراسية للطلاب ، وقلة الامكانيات في بعض الأماكن أو عزوف بعض الطلاب عن المشاركة في حصص التربية الرياضية ، كل هذه المشكلات وغيرها تعوق أدائه لعمله وتؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة والرضا في العمل ، كما

العمل الذى يقوم به المعلم يتطلب منه قضاء فترات أطول فى أماكن العمل مما قد يعرضه للكثير من السلبيات والمشكلات الخاصة مثل التأخر فى العمل والمشاركة فى المسابقات ، وكل هذا يعرضه لبعض الضغوط التى تتعكس عليه فى عمله ، أما بالنسبة لعدم وجود فروق فى باقى الأبعاد نظراً لأن الضغوط الواقعة على المعلمين والمعلمات تقريباً واحدة سواء اجتماعية أو شخصية أو مالية .

كما يتضح من نتائج جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين مقياس الرضا الوظيفى وهى (الرضا عن أسلوب التقييم ، والرضا عن أسلوب الترقية) لصالح المعلمين .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن المعلمين لديهم مدة خبرة وأقدمية تؤهلهم لتولى قيادة التوجيه وسهولة الانتقال بين المدارس للتوجيه ، وبالتالي ينعكس هذا على رضاهم الوظيفى وأسلوب التقييم على عكس المعلمة نجد الغالبية العظمى منهم حديثى التخرج وليس لديهم خبرة فى التخطيط أو القيادة ، كما عدم القدرة على الخروج ومتابعة المدارس وكذلك الالتزامات الاسرية تعمل تقليل الجهد المبذول فى التوجيه كما أن الطبيعة الجسمية للذكور تتحمل العمل البدنى . وأيضاً نجد كثرة عدد المعلمين وعن المعلمات مما يقلل من فرص الترقى والتقييم لديهم .

كما أشارت نتائج نفس الجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى باقى أبعاد مقياس الرضا الوظيفى وهى (الرضا عن الوظيفة ، والرضا عن الدخل ، والرضا عن الرئيس فى العمل ، والرضا عن الزملاء فى العمل ، وفى الدرجة الكلية للمقياس لدى عينة البحث .

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن كلاً من المعلمين والمعلمات يتعرضون لظروف موجودة فى عملهم ، فنج مثلاً فى الرضا عن الوظيفة يرجع إلى أن كلاً من المعلمين والمعلمات يتعرضون لنفس ظروف وطبيعة العمل من حيث (نوع العمل أو أماكن العمل أو الشريحة التى يتم التعامل معها) والتى تجعل مقدار الرضا أو عدم الرضا عن الوظيفة متقارب ولا يعطى دلالة فلا توجد فروق . ويتفق ذلك مع دراسات كل من نوري محمد الهواري وآخرون (٢٠٠٥م) (١٨) محمد سليم الزبون وآخرون (٢٠٠٧م) (١٤) نظمي أبو مصطفى ، ياسر حسن الأشقر (٢٠١١م) (١٧) السعيد السعيد بدير وآخرون

(٢٠١٩م) (٢)

الاستنتاجات

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدي معلمين التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت .
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط بين معلمى معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في محاور (الراتب الشهري للمعلم ، العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة ، وفى الدرجة الكلية للمقياس) لصالح المعلمين .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط بين معلمى معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في محاور (التوجيه التربوي الرياضي والعمل مع التلاميذ في المدرسة ، الإمكانيات المادية بالمدرسة ، العلاقات مع المعلمين الآخرين) .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين معلمى معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في محاور (أسلوب التقييم ، و الرضا عن أسلوب الترقية .وفى الدرجة الكلية للمقياس) لصالح المعلمين .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين معلمى معلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في محاور (الرضا عن الوظيفة الحالية ، والرضا عن الدخل ، والرضا عن الرئيس في العمل ، والرضا عن الزملاء في العمل) .

التوصيات

في ضوء ما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإنه يُمكن الخروج ببعض التوصيات العملية، وذلك من خلال التأكيد على النقاط التالية:

١. الاهتمام بإعداد البرامج الإرشادية والدورات النفسية في مواجهة الضغوط والمساعدة على التكيف مع تغيرات وضغوط الحياة، والتي تساعد على تقوية وتعزيز الفاعلية الذاتية لدى المعلمين والتدريب على استراتيجية مقاومة التفكير السلبي، وتنمية مهارات التفكير الإيجابي، والارتقاء بمستوى سعادة ورفاهية العضو، وحب الحياة العملية، والاستمتاع بها والرضا عنها، وتحمل تبعاتها.
٢. تحديد المهام تحديداً دقيقاً. وتحديد سياسات ومتطلبات العمل والتأكد من عدم تعارضها وتضاربها مع المتطلبات والمهام الأخرى.
٣. تنظيم وقت العمل وتوزيعه، واستغلاله الاستغلال الأمثل وتوزيع الواجبات والصلاحيات توزيعاً عادلاً يتناسب مع الإمكانيات والمهارات.
٤. العمل على زيادة وبناء العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين من خلال عقد لقاءات ودية، بعيداً عن جو العمل ومشكلاته.
٥. تخفيف ضغوط العمل الناشئة من محدودية فرص الترقى وحل المشكلات المتعلقة بها.
٦. إعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين فاعلية الأداء وتخفيض مستوى الضغط.
٧. زيادة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التعليم بالجامعات وإيجاد أسس عادلة وموضوعية في توزيعها.
٨. التأكيد على ضرورة الرضا الوظيفي للمعلمين، والمساندة الاجتماعية في التخفيف من الضغوط المهنية لدى النساء اللاتي يعانين من تعدد وصراع الدور.
٩. ضرورة اشتراك الأعضاء في الأنشطة الهادفة التي تزيد من فاعليتهم وتربطهم أكثر بواقعهم. وتعزيز النظرة الإيجابية للأشياء ولاسيما والنظرة الإيجابية في الحياة لها تأثير مفيد على الصحة وتعزز نظام المناعة في الجسم.
١٠. مساعدة الأعضاء على إدراك مشكلاتهم الاجتماعية والاقتصادية لمحاولة إيجاد حلول لها، ويمكن تحقيق هذا الأمر من خلال تكثيف اللقاءات الترويجية مع المسؤولين ومن خلال تفعيل صناديق الاقتراحات والمشكلات للأعضاء ومكاتب التوجيه والإرشاد، والقطاعات الخدمية الداخلية والمسابقات الثقافية وغيرها.

١١. القيام بدراسات تؤكد الفروق في مستوى الضغوط وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وتتعلق بمتغيرات الأقدمية والحدثة والناحية الاقتصادية، والتخصصات، ولاسيما والدراسات لا تزال قليلة عن الأستاذ الجامعي.

١٢. العمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية ، لدى كل من المعلمين والمعلمات ، حيث إنها تؤثر على الرضا الوظيفي لديهم ، وذلك من خلال توفير بيئة مهنية متوافقة.

١٣. العمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ، وذلك من خلال تحقيق الأمن الاقتصادي ، حيث إنه ملقى على عاتقهم مسؤوليات عائلية كبيرة،

١٤. إجراء دورات صقل لمعلمي التربية الرياضية وبخاصة في الأساليب الحديثة للتدريس.

المراجع

المراجع العربية :

١. آدم غازي العتيبي (١٩٩٠م): الرضا الوظيفي بين موظفي القطاع الحكومي والخاص. في دولة الكويت. الرياض، مجلة معهد الإدارة. العدد ٦١.
٢. السعيد السعيد بدير، إسراء على أحمد المويل ، أم السعد أبو العنين حتاته (٢٠١٩ م): الرضا الوظيفي لدي معلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الجهاد في دولة الكويت. مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، مج ١٩، ع ٤.
٣. السيدة السيد عبدالكريم، وآمال محمد فهمي (٢٠١٩ م): الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، مج ١٩، ع ٣.
٤. حمدي الفرماوي (١٩٩٠م): مستوي ضغط المعلم وعلاقته ببعض المتغيرات ، أبحاث المؤتمر الثالث للطفل المصري ، تنشئة ورعاية ، مركز دراسات الطفولة ، جامعة عين شمس .
٥. سعد بن عبد الله إبراهيم دبيس (١٩٩٧م): الضغوط المهنية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بوجهة الضبط ، المجلة العلمية لكلية الآداب ، المجلد ٢٥ ، جامعة المنيا.
٦. سهيلة احمد عباس (٢٠٠٦ م): إدارة الموارد البشرية مدخل - إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
٧. سوسن سالم الشيخ (١٩٩٧ م): دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد ١٣.
٨. شمة خليفة آل خليفة (١٩٩٩ م): بناء مقياس للضغوط النفسية والمهنية لدي معلمي ومعلمات التربية الرياضية في الحركة الثالثة من التعليم الأساسي بدولة البحرين، القاهرة، رسالة دكتوراه غير منشور، كلية التربية الرياضية الهرم، جامعة حلوان.
٩. طلعت منصور ، فيولا الببلاوي (١٩٨٩ م): قائمة الضغوط النفسية للمعلمين " كراسة التعليمات" ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
١٠. عبدالمحسن بن سعد الداود (٢٠١٤م): الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع ١٥، ج ١.

١١. علي حدي (٢٠١٥م): آليات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية . مجلة المعيار: المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسميسيلت،
١١ع
١٢. محمد حسن علاوي (١٩٩٨ م): سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرّب الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
١٣. محمد حسن علاوي(٢٠٠٦م): مدخل في علم النفس الرياضي، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، دار المعارف، ط الخامسة.
١٤. محمد سليم الزبون وسليم عودة الزبون ومحمد صايل الزيود وتيسير الخوالدة(٢٠٠٧م) الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي والخبرة العلمية، والعبء التدريسي). مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٣١ .
١٥. محمد عبده عبده العزوني. (٢٠١٠م): الضغوط المهنية لمعلمي التربية الرياضية .المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة: جامعة المنصورة - كلية التربية الرياضية، ع ١٥ .
١٦. نادر أبو شيخة (١٩٩٨م): الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية"، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
١٧. نظمي أبو مصطفى ، ياسر حسن الأشقر (٢٠١١م): الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، جامعة الأقصى كلية التربية، الجامعة الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد التاسع عشر، العدد الأول، ص٢٠٩ يناير ٢٠١١ غزة، فلسطين .
١٨. نوري محمد الهواري ، عبدالستار جبار ضمد ، الجيلي علي البشير (٢٠٠٥م) :الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة صرمان ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان .
١٩. هانم بنت عبد الرحمن ياركندي (٢٠١١م): ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، كلية التربية للبنات مكة المكرمة. مجلة رسالة الخليج العربي العدد ٨٩.

20. **Rudd, William George Allan, and Stephen Wiseman.** (1962): "Sources of dissatisfaction among a group of teachers." British Journal of Educational Psychology 32.P3 275-291.
21. **Shapiro. B**(2003) : The Relationship between Satisfaction. And performance in student teaching Education Technology Journal xii.
22. **Theophilus A. Ume Okeke, and Chinedu Onochie,**. (2004) :Some Epistemological Issues in the Conduct of Social and Behavioural Studies in the Faculty of Education of Nigerian Universities." The Qualitative Report 9.2.
23. **Trendall,G** (1995) : Stress in teaching and teacher effectiveness : Astudyof teacher acrossmain stream , vol.31(1) , pp.52 – 58 .
24. **Trudie Steyn,**. (2010):The perceptions of teaching staff from Nigerian independent schools of a South African professional development workshop." South African Journal of Education 30.4.

ملخص البحث

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة العاصمة بدولة الكويت .

*د. شيخه حسن فهيد العجمي

* أستاذ مشارك بقسم التربية البدنية والرياضة كلية التربية الأساسية

استهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة.

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي " أسلوب المسح " حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يشتمل مجتمع البحث على معلمى ومعلمات التربية الرياضية (ذكور وإناث) من العاملين بوزارة

التربية والتعليم بالكويت للعام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ م ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة عمدية قوامها ٦٠ مدرس ومدرسة .

استخدمت الباحثة الوسائل الآتية لجمع البيانات اللازمة للدراسة:

تحليل الوثائق والسجلات

المقابلة الشخصية

قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية

الاستنتاجات

. توجد علاقة إرتباطيه سالبة ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية بالمرحلة المتوسطة بالكويت .

التوصيات

تحديد المهام تحديداً دقيقاً . وتحديد سياسات ومتطلبات العمل والتأكد من عدم تعارضها وتضاربها

مع المتطلبات والمهام الأخرى .

Research Summary

Occupational pressures and their relationship to job satisfaction for middle school physical education teachers in the Capital Governorate in the State of Kuwait.

*Dr. Sheikha Hassan Fahid Al-Ajmi

* Associate Professor, Department of Physical Education and Sports, College of Basic Education

The current research aimed to identify the relationship between occupational stress and job satisfaction among physical education teachers at the intermediate stage.

Research Methodology :

The researcher used the descriptive method "survey method" as it is the appropriate method for the nature of this research.

Research community and sample:

The research community includes physical education teachers (males and females) working in the Ministry of Education in Kuwait for the year 2019-2020 AD, and the researcher selected a deliberate sample of 60 teachers and schools.

The researcher used the following methods to collect the necessary data for the study:

Analysis of documents and records

personal interview

List of occupational stresses for physical education teacher

Conclusions

- There is a negative and statistically significant correlation between occupational stress and physical satisfaction among physical education teachers at the intermediate stage in Kuwait.

Recommendations

Defining the tasks precisely. Defining business policies and requirements and ensuring that they do not conflict with other requirements and tasks.