

الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي**بمحافظة المنيا*****أ.د. / الزهراء رشاد محمد**

* أستاذ علم النفس الرياضى قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية الرياضية كلية التربية الرياضية بجامعة المنيا .

****الباحث / محمود محمد ربيع طاوى**

**** معلم التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية بمحافظة المنيا .

مقدمة ومشكلة البحث :

تعد المعرفة العلمية أحد أهم أشكال المعرفة ، والتي عن طريقها يتطور العلم، وتستخدم فى ذلك البحث العلمى كوسيلة، والذي تطور فى الآونة الأخيرة تطورا مذهلا؛ مما أدى إلى ثورة فى المعلومات، والتي بتطبيقها والربط بين مفرداتها وتوظيفها؛ تتمكن أى دولة من التقدم والتفوق ، ولقد كانت الضغوط النفسية نصيب وافر من هذا التقدم ، حيث اعتمد علماءها على العلوم المختلفة والأسلوب العلمى، إلى ان أصبحت من المجالات التى تظهر مدى ما توصلت إليه الدولة من تقدم ، يستل عليه من وصولها بالرياضة لمستوى الفوز فى المحافل الدولية والأولمبية .

ويذكر " إبراهيم شحاتة " (٢٠٠٢م : ٢١٩) أن الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية تواجه الإنسان فى مواقف مختلفة تتطلب توافقاً مع البيئة وهذه الظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر النفسية كالقلق والإحباط والصراع وغيرها .

كما يرى " سيل Sely " (٢٠٠١م : ٨٠) إلى أن الضغوط النفسية تعد من الأسباب الرئيسية فى حدوث الإجهاد والانفعال الزائد لدى الفرد ، وأن الضغوط موجودة لدى كل فرد لكن بدرجة مختلفة ، وأن التعرض المستمر للضغوط النفسية الحادة يؤثر بصورة سلبية على حياة الفرد مما يؤدي إلى ظهور الأعراض المرضية الجسمية والنفسية

ويشير " أسامة راتب " (٢٠٠٠م : ٧٣) إلى أن كلمة ضغط من الكلمات الشائعة المألوفة فى عصرناالحالى نظراً لما يتعرض له الفرد من ضغوط الحياة والأعمال اليومية التى قد تؤثر عليه بصورة ملحوظة سواء داخليا أو خارجياً أو فى تعاملاته مع الآخرين وكذلك فى سلوكه اليومى .

كما أوضح " مغير الخيلى " (١٩٩٩م : ٢٣ ، ٢٤) أن رضا الفرد عن عمله يؤثر على مدى كفاءته فى العمل وحرصه عليه ويزداد جهده بزيادة ما يوفر العمل له من إشباع حاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته ، وهكذا يتضح أهمية الرضا الوظيفى بالنسبة للفرد والمجتمع ، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسى والاجتماعى له ، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح فى العمل ، والنجاح فى العمل يعتبر المعيار الموضوعى الذى يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ، كما أنه يعد مؤشر النجاح بالنسبة للفرد فى مختلف جوانب حياته الأخرى ، كما أن الشعور بالسعادة الناتج عن رضا الفرد عن عمله تتداخل فيها قيم الفرد ونظرته إلى عمله وبيئة ذلك العمل وهو ما يطلق عليه مصطلح الرضا الوظيفى وهو يتحقق بالفرق بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه فعلاً من هذا العمل ، وكلما زادت احتياجات الفرد بقدر يفوق ما يحصل عليه فإن ذلك يدل على عدم الرضا عن هذا العمل .

ويشير " على العمرى " (١٩٩٠م : ٥٧) إلى أن الشعور بالرضا لدى العاملين هو حصيلة التفاعل بين ما يريدونه وبين ما يحصلون عليه فعلاً فى موقف معين ، وعلى ذلك فالعلاقة بين العمل والشعور بالرضا توقف على كون ذلك العمل سبيل أو مصدر للأفراد لتحقيق حاجاتهم ، كما أن المهارات والقدرات التى يمتلكها الأفراد تسهم فى تحديد مستوى رضائهم عن الأعمال التى يقومون بتأديتها ، وكلما تصور الفرد أن العمل الذى يقوم به يستخدم قدراته ، كلما زاد رضائه عنه .

كما ذكر " إبراهيم أبو سعدة " (١٩٩١م : ٥٤) أنه من الحقائق العلمية أن الرضا عن العمل والافتتاح به يدفع الفرد لبذل أقصى جهوده فى إنجازه ، فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير ، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضائه عن عمله وإحساسه بالنجاح ، والتقدم فيه يزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفر العمل له من إشباع حاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته ، فقد أورد الباحثان تعاريف كبيرة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفى من جوانب مختلفة ، حيث تحاول أن تطور مفهوم يساعد على متطلبات البحث أو الدراسة وتعبير عن وجهة نظر أصحابها وتوافق الظروف الزمانية والمكانية لها .

ومن خلال العرض السابق والاطلاع على الآراء المختلفة للعديد من العلماء ومن خلال عمل الباحثان فى مجال التربية الرياضية لاحظوا أن هناك ضغوط كبيرة تقع على كاهل العاملين فى المجال الرياضى سواء معلمين أو إداريين ، وهذه الضغوط تؤثر على مدى الرضا الوظيفى لديهم سواء كانت هذه الضغوط مادية أو معنوية ، ومن خلال القيام بمسح مرجعى للعديد من الدراسات السابقة والاطلاع على العديد من الأبحاث فى هذا المجال وجدت ندرة الرسائل التى تناولت هذه المتغيرات مجتمعة معاً ، مما دعا إلى دراسة هذه المتغيرات للوقوف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفى حتى نقيده نتائج هذا البحث قطاعاً كبيراً للعاملين فى المجال الرياضى .

أهمية البحث :

تتضح أهمية البحث الحالي فى النقاط التالية :

. إلقاء الضوء على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة المنيا .

. إلقاء الضوء على الضغوط النفسية التى يمكن أن يواجهها العاملين فى المجال الرياضى فى محافظة المنيا وأيضاً التعرف على الرضا الوظيفى لديهم .

. إلقاء الضوء على قلة الدراسات التى تناولت الضغوط والرضا الوظيفى لدى العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة المنيا .

. إثراء مجال البحث العلمى بالأدوات المستخدمة فى مجال علم النفس الرياضى وهى مقاييس (الضغوط النفسية ، الرضا الوظيفى) .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :

١ . العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

٢ . العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا

٣ . الفروق بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية فى الضغوط النفسية والرضا الوظيفى بمحافظة المنيا .

فروض البحث :

فى ضوء أهداف البحث يفترض الباحثان ما يلي :

١ . توجد علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

٢ . توجد علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا .

٣ . توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية فى الضغوط النفسية والرضا الوظيفى بمحافظة المنيا .

الدراسات السابقة :

١ . قامت " سماح حسن " (٢٠١٢) (٨) بدراسة استهدفت التعرف على ضغوط العمل المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى معلمات المرحلة الإعدادية وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي " أسلوب المسح " ، واشتملت العينة على (٢٧٨) معلمة للمرحلة الإعدادية ، كما تضمنت أدوات البحث على مقياس للضغوط المهنية والرضا الوظيفي ، وقد أشارت أهم النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات .

٢. قام " أحمد عبد السلام " (٢٠١١) (٣) بدراسة استهدفت التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى معلمي التربية الرياضية بمدينة المنيا ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " ، واشتملت عينة البحث على (٢٣٨) مائتان وثمانية وثلاثون معلماً ، وقد تضمنت أدوات البحث على قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية ، ومقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس الانتماء التنظيمي ، وأشارت أهم النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالهحصائي ١ بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلة التعليمية المختلفة بمدينة المنيا .

٣. قام " محمد المقابلة " (٢٠٠٩) (١٦) بدراسة استهدفت التعرف على ضغوط العمل لدى معلمين ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " ، واشتملت عينة البحث على (١٧٨) مائة وثمانية وسبعون معلماً ، ومعلمه ، وتضمنت أدوات البحث على مقياس ضغوط العمل ، وقد أشارت أهم النتائج الإحصائية إلى أن غالبية المعلمين والمعلمات يشعرون بالتعب والإنهاك في نهاية اليوم الدراسي وذلك لزيادة الأعباء التدريسية، والعائد المادي لمهنة التدريس غير كافي والراتب الذي يتقاضاه المعلم لا يتناسب مع احتياجاته، واهتمام مدير المدرسة والتوجيه التربوي بالأعمال الروتينية الشكلية أكثر من الأعمال الفنية وهناك محدودية في فرص الترقى في مهنة التدريس حيث يشكل ذلك ضغوطاً نفسية كبيرة لدى المعلمين والمعلمات .

٤. قام " روبرت مانثي Manthei " (٢٠٠٠) (١٩) بدراسة استهدفت التعرف على الرضا الوظيفي وضغوط العمل لدى معلمي المدارس الإعدادية في نيوزلندا ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " ، واشتملت العينة على (٣٥٣) ثلاثمائة وثلاثة وخمسون من معلمي الفصول من (٣٠) ثلاثون مدرسه كما تضمنت أدوات البحث على مقياس الرضا الوظيفي ، وضغوط العمل ، وقد أشارت أهم النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة وداله إحصائي ١ بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الإعدادية بنيوزلندا .

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) نظراً لملائمته لطبيعة البحث حيث يقوم على جمع أوصاف دقيقة للظاهرة المدروسة ووصف الوضع الراهن ومحاولة تفسيره .

مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث على العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة المنيا وعددهم (١٢٩٣) ألف ومائتان وثلاثة وتسعون من الذكور مقسمين الى العاملين بمديرية الشباب والرياضية والبالغ عددهم (١١٧) ستمائة وسبعة عشر، ومديرية التربية والتعليم والبالغ عددهم (٦٧٦) ستمائة وستة وسبعون .عينة البحث :

قاما الباحثان باختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث قوامها (٣١٥) ثلاثمائة وخمسة عشر بواقع (١٥٥) مائة وخمسة وخمسون من مديريةية الشباب والرياضة، وعدد (١٧٠) مائة وسبعون من معلمين التربية الرياضية بنسبة (٢٥٪) من كليهما ، وعدد (٣٥) آخرين للتجربة الاستطلاعية ، وجداول (١ ، ٢ ، ٣) يوضحان التوزيع العددي لعينة البحث ولتوزيع الاعتدالي للعينة في المتغيرات قيد البحث:

جدول (١)

التوزيع العددي لعينة البحث

الاجمالي	العينة الأساسية		المركز
	مديرية التربية والتعليم	مديرية الشباب والرياضة	
٨٥	٤٠	٣٠	أبو قرقاص
٢٠٥	١٠٠	٩٠	المنيا
٧٠	٣٠	٣٥	سمالوط
٣٦٠	١٧٠	١٥٥	الاجمالي

جدول (٢)

المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعاملات الالتواء

لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا (ن = ١٥٥)

المتغيرات	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الضغوط النفسية	المظاهر الفسيولوجية للضغوط	٣٨.٦	٣٥	٧.٢٦٥	٠.٠٦-
	نقص الدافعية	٣٢.٠١	٢٨	٥.٨٩	٠.٠٠
	الضيق بالمهنة	٣١.٩٩	٣٢	٣.٦٥٩	١.٢٦-
	العبء المهني	٣٤.٥٧	٣٣	٥.٥١٩	٠.٤٥-
	المظاهر السلوكية للضغوط	١٤.٠٨	١٥	١.٤٣١	٢.٦٠-
	المظاهر الانفعالية للضغوط	٢٧.٨	٢٨	٢.٨٦٩	٠.٦٤-
الرضا الوظيفي	الدرجة الكلية	١٧٩.٠٥	١٦٣	٢٣.٦٤٧	٠.١٢-
	الرضا عن الوظيفة الحالية	٣٤.٤٤	٣٣	٣.٠٤	١.٢٥
	الرضا عن الدخل	٢٨.٧٩	٣٠	٣.٤٢	٠.٤٥
	الرضا عن أسلوب التقييم	١٧.٩٥	١٨	١.٨٧	٠.١٤
	الرضا عن أسلوب الترقية	٢١.٢٣	٢١	٢.٧٠	٠.٠٠
	الرضا عن الرئيس في العمل	٤٠.٣٨	٣٩	٥.٢٩	٠.٩٤
	الرضا عن الزملاء في العمل	٢٣.١٩	٢٤	٣.٣٩	٠.٥٤
	الدرجة الكلية	١٦٥.٩٨	١٦٩	١٧.٢١	٠.٨١

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

تراوحت قيم معاملات الالتواء في أبعاد الضغوط النفسية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ما بين (٠,٠٠٠ ، ٢,٦٠) كما تراوحت قيم معاملات الالتواء في أبعاد الرضا الوظيفي ما بين (٠,٠٠٠ - ١,٢٥) وهي تنحصر ما بين (-٣ ، +٣) مما يشير إلى اعتدالية توزيع العينة في تلك المتغيرات

التوزيع الاعتمادي للعينة :

جدول (٣)

المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعاملات الالتواء للمتغيرات
لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا (ن = ١٧٠)

المتغيرات	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الضغوط النفسية	المظاهر الفسيولوجية للضغوط	٤٤.٠٢	٤٥	٣.٤٧٩	-٠.٦٨
	نقص الدافعية	٣٥.٩٣	٣٦	٢.٧٤٩	-٠.٦٨
	الضيق بالمهنة	٣٣.٨٢	٣٤	١.٢٨٩	-٠.٨٧
	العبء المهني	٣٦.٧٣	٣٦	٢.٩٦٤	-٠.٠٢
	المظاهر السلوكية للضغوط	١٤.٣٨	١٤	٠.٥٦٧	-٠.٦١
	المظاهر الانفعالية للضغوط	٣٠.٠٢	٣٠	٠.٨٩٢	-٠.٠٨
الرضا الوظيفي	الدرجة الكلية	١٩٤.٩	١٩٢	٩.٩٧٤	-٠.٢١
	الرضا عن الوظيفة الحالية	٢٧.٤١	٢٧	٢.٤٠	٢.٢٤
	الرضا عن الدخل	٢٢.٥٥	٢٢	٢.٧٥	٢.٠١
	الرضا عن أسلوب التقييم	١٣.٥٤	١٢	٢.٢٠	١.١٠
	الرضا عن أسلوب الترقية	١٦.٤٤	١٦	٢.٩٤	٠.٧٣
	الرضا عن الرئيس في العمل	٣٢.٨١	٣٠	٦.١٥	١.٣٠
	الرضا عن الزملاء في العمل	١٨.٣٣	١٧	٣.٥٧	١.٦٧
الدرجة الكلية	١٣١.٠٨	١٢٤	١٦.٣٢	١.٧٤	

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت قيم معاملات الالتواء في أبعاد الضغوط النفسية لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا ما بين (-٠.٠٢ ، -٠.٨٧) ، كما تراوحت قيم معاملات الالتواء في أبعاد الرضا الوظيفي بين (٠.٧٣ ، ٢.٢٤) ، وهي تنحصر ما بين (-٣ ، +٣) مما يشير إلى اعتدالية توزيع العينة في تلك المتغيرات .

أدوات جمع البيانات :

لجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدمنا الباحثان الأدوات التالية :

مقياس الضغوط النفسية / إعداد / صبرى عمران (١٩٩٦م) (ملحق ١)

مقياس الرضا الوظيفي / إعداد / عادل النشار (١٩٩٧م) (ملحق ٢)

أولاً : مقياس الضغوط النفسية : ملحق (١)

وصف المقياس :

قام " صبرى عمران " (١٩٩٦) بإعداد هذا المقياس حيث يتكون من (٥٠) عبارة موزعة على (٦) أبعاد هي (المظاهر الفسيولوجية للضغوط) (١٠) عبارات -نقص الدافعية (٨) عبارات - الضيق بالمهنة (٨) عبارات -العبء المهني (٨) عبارات-المظاهر السلوكية للضغوط(٣) عبارات-المظاهر الانفعالية للضغوط(٧) عبارات) ، ويستجيب المفحوص على المقياس من خلال ميزان تقدير ليكرت الخماسي (تتطبق بدرجة كبيرة جداً (٥) درجات ، تتطبق بدرجة كبيرة (٤) درجات ، تتطبق بدرجة متوسطة (٣) درجات ، تتطبق بدرجة قليلة (٢) درجتان لا تتطبق (١) درجة) ، وجميع العبارات في اتجاه المقياس ، ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (٢٢٠) درجة والحد الأدنى (٤٤) درجة .

صدق وثبات المقياس :

لحساب صدق المقياس قام " صبري عمران " (١٩٩٦) باستخدام صدق الاتساق الداخلي بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٩٦ : ٠.٩٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق المقياس ، وبلغ معامل ثبات المقياس حيث عن طريق معامل الفا -كرونباخ لأبعاد المقياس بين (٠.٧٥ : ٠.٩٤) وهي معاملات دالة إحصائية مما يشير إلى ثبات المقياس .

المعاملات العلمية للمقياس فى البحث الحالي :

قاما الباحثان بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالى :

أ. الصدق : لحساب صدق المقياس استخدمنا الباحثان صدق الاتساق الداخلي حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٥) خمسة وثلاثون من العاملين بالمجال الرياضي من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه مقياس الضغوط النفسية وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية ، وحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية ، والجدول (٤ ، ٥ ، ٦) توضح النتائج على التوالى :

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد

الذى تنتمى إليه مقياس الضغوط النفسية (ن=٣٥)

معامل الارتباط	رقم العبارة						
٠.٦٧	٤	٠.٦٠	١٥	٠.٦٣	٢٢	٠.٦٣	٢٢
٠.٧٠	٥	٠.٧٧	٣٦	٠.٧٤	٢٤	٠.٧٤	٢٤
٠.٧٤	٦	٠.٦١	٣٧	٠.٦٠	٢٥	٠.٦٠	٢٥
٠.٨٠	٨	٠.٧٠	٣٨	٠.٨٠	٢٦	٠.٨٠	٢٦
٠.٧٩	٩	٠.٦٧	٣٩	٠.٧٣	٢٧	٠.٧٣	٢٧
٠.٤٩	١٠	٠.٨٠	٤٠	٠.٧٠	٢٩	٠.٧٠	٢٩
٠.٧٣	١١	٠.٧٧	٤٥	٠.٥٥	٣٠	٠.٥٥	٣٠
٠.٦٧	١٣	٠.٤٥	٤٨	٠.٨٣	٣٢	٠.٨٣	٣٢
-	-	-	-	٠.٨٢	٣٣	٠.٨٢	٣٣
-	-	-	-	٠.٧٩	٣٤	٠.٧٩	٣٤
٠.٦٩	١٨	٠.٥٥	٤١	٠.٧٧	١	٠.٧٧	١
٠.٥٠	٢٠	٠.٨٣	٤٣	٠.٦٦	٢	٠.٦٦	٢
٠.٧٩	٢٣	٠.٦٩	٤٤	٠.٨٣	٣	٠.٨٣	٣
٠.٦٥	٤٦	-	-	٠.٨١	١٢	٠.٨١	١٢
٠.٨١	٤٧	-	-	٠.٦٠	١٦	٠.٦٠	١٦
٠.٥٧	٤٩	-	-	٠.٥٨	١٧	٠.٥٨	١٧
٠.٦١	٥٠	-	-	٠.٦١	١٩	٠.٦١	١٩
-	-	-	-	٠.٧٠	٣١	٠.٧٠	٣١

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٣) و مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٤٩

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد المظاهر الفسيولوجية للضغط والمجموع الكلي له ما بين (٠.٥٥ ، ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية.
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد نقص الدافعية والمجموع الكلي له ما بين (٠.٤٥ ، ٠.٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الضيق بالمهنة والمجموع الكلي له ما بين (٠.٤٩ ، ٠.٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العبء المهني والمجموع الكلي له ما بين (٠.٥٨ ، ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد المظاهر السلوكية للضغط والمجموع الكلي له ما بين (٠.٥٥ ، ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد المظاهر الانفعالية للضغط والمجموع الكلي له ما بين (٠.٥٠ ، ٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية (ن = ٣٥)

رقم العبارة	معامل الارتباط						
١	٠.٥٨	٢٧	٠.٦١	٤٠	٠.٦٨	٤١	٠.٤٨
٢	٠.٦٩	٢٩	٠.٦٦	٤٣	٠.٤٠	٤٤	٠.٦٠
٣	٠.٥٦	٣٠	٠.٧٠	٤٥	٠.٦٦	٤٦	٠.٥٥
٤	٠.٧٠	٣١	٠.٦٨	٤٧	٠.٦٧	٤٨	٠.٤٩
٥	٠.٦٠	٣٢	٠.٤٥	٤٩	٠.٦١	٥٠	٠.٤٢
٦	٠.٥٨	٣٣	٠.٥٥	٣٤	٠.٥٥	٣٥	٠.٤٩
٧	٠.٤٨	٣٤	٠.٥٥	٣٦	٠.٥٥	٣٧	٠.٤٠
٨	٠.٤٨	٣٥	٠.٥٥	٣٨	٠.٣٩	٣٩	٠.٤٥
٩	٠.٧٢	٣٦	٠.٦١	٣٩	٠.٣٩	٤٠	٠.٤٢
١٠	٠.٦٨	٣٧	٠.٦٨	٤١	٠.٤٨	٤٢	٠.٤٨
١١	٠.٥٨	٣٨	٠.٤٩	٤٣	٠.٥٥	٤٤	٠.٦٠
١٢	٠.٤٩	٣٩	٠.٤٥	٤٥	٠.٦٦	٤٦	٠.٥٥
١٣	٠.٦٣	٤٠	٠.٦٨	٤٧	٠.٦٧	٤٨	٠.٤٩

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٣) و مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية ما بين (٠.٣٩ : ٠.٧٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية مقياس الضغوط النفسية (ن=٣٥)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	المظاهر الفسيولوجية للضغوط	٠.٦٢
٢	نقص الدافعية	٠.٦٦
٣	الضيق بالمهنة	٠.٥٥
٤	العبء المهني	٠.٦٧
٥	المظاهر السلوكية للضغوط	٠.٧١
٦	المظاهر الانفعالية للضغوط	٠.٦٧

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٣) و مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

يتضح من الجدول (٦) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد من أبعاد مقياس الضغوط النفسية والدرجة الكلية له ما بين (٠.٥٥ : ٠.٧١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق .

ب . الثبات :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية عن طريق معامل (الفا-كرونباخ) وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٥) خمسة وثلاثون من العاملين بالمجال الرياضي من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث، وجدول (٧) يوضح ذلك :

جدول (٧)

معامل الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس الضغوط النفسية (ن = ٣٥)

م	الأبعاد	معامل الفا
١	المظاهر الفسيولوجية للضغوط	٠.٧٠
٢	نقص الدافعية	٠.٧٢
٣	الضيق بالمهنة	٠.٧٠
٤	العبء المهني	٠.٧٧
٥	المظاهر السلوكية للضغوط	٠.٨٠
٦	المظاهر الانفعالية للضغوط	٠.٧٢
	الدرجة الكلية	٠.٧٦

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط النفسية ما بين (٠.٧٠ : ٠.٨٠) وكما بلغ معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية (٠.٧٦)، وهي معاملات ارتباط دالة احصائية مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

ثانياً : مقياس الرضا الوظيفي : ملحق (٢)

وصف المقياس :

قام بأعداده " عادل النشار" (١٩٩٧) حيث يتكون من (٥٦) ستة وخمسون عبارة موزعة علي (٦) ستة أبعاد و هي "الرضا عن الوظيفة الحالية (١٢) عبارة ، الرضا عن الدخل (١٠) عبارة ، الرضا عن أسلوب التقييم (٦) عبارات ، الرضا عن أسلوب الترقية (٧) عبارة، الرضا عن الرئيس في العمل (١٣) عبارة ، الرضا عن الزملاء في العمل (٨) عبارة ، ويستجيب المفحوص على المقياس من خلال ميزان تقدير ليكرت الخماسي (دائماً (٥) درجات ، غالباً (٤) درجات أحياناً (٣) درجات ، نادراً (٢) درجتان لا تنطبق أبداً (١) درجة ، وذلك في حالة العبارات ذات الاتجاه الإيجابي ، أما العبارات ذات الاتجاه السلبي فتعكس الدرجة ، ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (٢٨٠) مائتان وثمانون درجة والحد الأدنى (٥٦) ستة وخمسون درجة .

صدق وثبات المقياس :

لحساب صدق المقياس قام عادل النشار" (١٩٩٧) باستخدام الصدق الذاتي للتحقق من صدق المقياس ووجد أنه على درجة عالية من الصدق و صدق المحتوى بعرض المقاس على الأساتذة المتخصصين في مجال التربية الرياضية وعلم النفس قوامها (١٠) عشرة محكمين وذلك للحكم على مدى صلاحية المقياس لما وضع من أجله وقد تم اختيار العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق ٧٠٪ فأكثر من مجموع آراء الأساتذة المتخصصين وتم حساب الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) عشرون من العاملين في المجال الرياضي بقطاعي التعليم قبل الجامعي ، والتعليم الجامعي بمحافظة الفيوم وبفاصل زمني قدره أسبوع واحد بين التطبيقين الأول والثاني للتأكد من ثبات المقياس وتم إيجاد معامل الارتباط بين التطبيقين ، وقد حقق المقياس معامل ارتباط قدره (٠.٩٢) وهو معامل ارتباط عال مما يدل على ثبات المقياس.

المعاملات العلمية للمقياس في البحث الحالي :

قاما الباحثان بحساب المعاملات العلمية للمقياس وذلك على النحو التالي :
أ. الصدق :

لحساب صدق المقياس استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٥) خمسة وثلاثون من العاملين بالمجال الرياضي من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه مقياس الرضا الوظيفي وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ، والجداول (٨ ، ٩ ، ١٠) توضح ذلك :

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه
مقياس الرضا الوظيفي (ن=٣٥)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٧	٢٣	٠.٦٧	١٣	٠.٦٩	١
٠.٦٦	٢٤	٠.٧٧	١٤	٠.٦٧	٢
٠.٧٤	٢٥	٠.٦١	١٥	٠.٦١	٣
٠.٦٩	٢٦	٠.٧٠	١٦	٠.٧٠	٤
٠.٧٩	٢٧	٠.٧٩	١٧	٠.٧٣	٥
٠.٨٠	٢٨	٠.٨٤	١٨	٠.٧٠	٦
-	-	٠.٧٧	١٩	٠.٦٦	٧
-	-	٠.٧٠	٢٠	٠.٧٣	٨
-	-	٠.٧٩	٢١	٠.٨٣	٩
-	-	٠.٥٩	٢٢	٠.٧٩	١٠
-	-	-	-	٠.٦٦	١١
-	-	-	-	٠.٧٠	١٢
٠.٦٩	٤٩	٠.٧٠	٣٦	٠.٨٠	٢٩
٠.٥٩	٥٠	٠.٧٣	٣٧	٠.٧٩	٣٠
٠.٧٩	٥١	٠.٧٠	٣٨	٠.٨٣	٣١
٠.٧٠	٥٢	٠.٨٦	٣٩	٠.٨١	٣٢
٠.٨١	٥٣	٠.٦١	٤٠	٠.٦٦	٣٣
٠.٦٧	٥٤	٠.٧٠	٤١	٠.٧٥	٣٤
٠.٧٠	٥٥	٠.٦١	٤٢	٠.٦٩	٣٥
٠.٨١	٥٦	٠.٦٩	٤٣	-	-
-	-	٠.٨٦	٤٤	-	-
-	-	٠.٦٦	٤٥	-	-
-	-	٠.٧٩	٤٦	-	-
-	-	٠.٨٦	٤٧	-	-
-	-	٠.٦٨	٤٨	-	-

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٣) و مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

-تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الوظيفة الحالية والمجموع الكلي له ما بين (٠.٦١ ، ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية .
-تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الدخل والمجموع الكلي له ما بين (٠.٥٩ ، ٠.٨٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية .
-تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد أسلوب التقييم والمجموع الكلي له ما بين (٠.٦٦ ، ٠.٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية .
-تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن أسلوب الترقية والمجموع الكلي له ما بين (٠.٦٦ ، ٠.٨٣) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية .
-تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الرئيس في العمل والمجموع الكلي له ما بين (٠.٦١ ، ٠.٨٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية .
-تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الزملاء في العمل والمجموع الكلي له ما بين (٠.٥٩ ، ٠.٨١) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية .

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٣٥)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٥٠	٣٩	٠.٥٩	٢٠	٠.٥٩	١
٠.٦٠	٤٠	٠.٦٩	٢١	٠.٦٠	٢
٠.٤٧	٤١	٠.٤١	٢٢	٠.٥٠	٣
٠.٥٥	٤٢	٠.٥٠	٢٣	٠.٦٥	٤
٠.٧٤	٤٣	٠.٤٨	٢٤	٠.٦٧	٥
٠.٥٥	٤٤	٠.٤٠	٢٥	٠.٦٠	٦
٠.٧٢	٤٥	٠.٥٠	٢٦	٠.٥٢	٧
٠.٧٥	٤٦	٠.٦٠	٢٧	٠.٦٥	٨
٠.٥٦	٤٧	٠.٦٨	٢٨	٠.٧٠	٩
٠.٥٨	٤٨	٠.٦٨	٢٩	٠.٦٨	١٠
٠.٤٢	٤٩	٠.٧٥	٣٠	٠.٥٠	١١
٠.٧٠	٥٠	٠.٧٠	٣١	٠.٦٣	١٢
٠.٦٠	٥١	٠.٦٧	٣٢	٠.٦٢	١٣
٠.٦٩	٥٢	٠.٤٨	٣٣	٠.٧٣	١٤
٠.٥٦	٥٣	٠.٦٠	٣٤	٠.٥٨	١٥
٠.٦٦	٥٤	٠.٦١	٣٥	٠.٦٨	١٦
٠.٧٢	٥٥	٠.٦٠	٣٦	٠.٨١	١٧
٠.٦٠	٥٦	٠.٦٥	٣٧	٠.٦١	١٨
-	-	٠.٧١	٣٨	٠.٧٨	١٩

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٣) و مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له ما بين (٠.٤٠ : ٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ٣٥)

معامل الارتباط	الأبعاد	م
٠.٧٥	الرضا عن الوظيفة الحالية	١
٠.٦٨	الرضا عن الدخل	٢
٠.٦٧	الرضا عن أسلوب التقييم	٣
٠.٦٠	الرضا عن أسلوب الترقية	٤
٠.٥٩	الرضا عن الرئيس في العمل	٥
٠.٥٥	الرضا عن الزملاء في العمل	٦

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٣٣) و مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له ما بين (٠.٥٥ : ٠.٧٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق .

ب . الثبات :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية عن طريق معامل (الفا-كرونباخ) وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٥) خمسة وثلاثون من العاملين بالمجال الرياضي من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث, وجدول (١١) يوضح ذلك :

جدول (١١)

معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية عن طريق معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ٣٥)

م	الأبعاد	معامل ألفا
١	الرضا عن الوظيفة الحالية	٠.٨٠
٢	الرضا عن الدخل	٠.٧٤
٣	الرضا عن أسلوب التقييم	٠.٧٤
٤	الرضا عن أسلوب الترقية	٠.٧٥
٥	الرضا عن الرئيس في العمل	٠.٧٠
٦	الرضا عن الزملاء في العمل	٠.٧٢
	الدرجة الكلية	٠.٧١

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

تراوحت معاملات الفا-كرونباخ لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي ما بين (٠.٧٠ : ٠.٨٠) ، وبلغ معامل الفا-كرونباخ للدرجة الكلية (٠.٧١)، وهي قيم تشير الى معامل ثبات مرتفع لمقياس الرضا الوظيفي مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

الخطوات التنفيذية للبحث :

أ- الدراسة الاستطلاعية :

قاما الباحثان بأجراء دراسة استطلاعية للتعرف على مناسبة المقاييس المستخدمة ووضوحها وملاءمتها للتطبيق على العينة قيد البحث ، وذلك من خلال التطبيق على عينة قوامها (٣٥) من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية من مراكز الشباب والرياضة التابعة لمديرية الشباب والرياضة ومدارس التربية والتعليم التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة المنيا فى الفترة من ٢٠٢٢/٣/١٣م إلى ٢٠٢٢/٤/٢٨م وأوضحت نتائج الدراسة تفهم العينة لتعليمات التطبيق ووضوح العبارات ومناسبتها للتطبيق على العينة قيد البحث .

ب- تطبيق أدوات البحث :

قاما الباحثان بتطبيق المقاييس النفسية قيد البحث وهي (الضغوط النفسية الرضا الوظيفي) على العاملين فى المجال الرياضى لمحافظة المنيا خلال الفترة من ٢٠٢٢/٥/٨م إلى ٢٠٢٢/٧/١٤م وذلك على النحو التالى :

تم التطبيق على معلمين التربية الرياضية فى الفترة من ٢٠٢٢/٥/٨م إلى ٢٠٢٢/٦/٢م .
تم التطبيق على العاملين بمراكز الشباب والرياضة فى الفترة من ٢٠٢٢/٦/٥م إلى ٢٠٢٢/٧/١٤م .

عرض نتائج البحث :

التحقق من صحة الفرض الأول : والذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى العاملين

بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا (ن = ١٥٥)

الدرجة الكلية	الرضا عن	الرضا عن	الرضا عن	الرضا عن	الرضا عن	الرضا الوظيفي
	الزملاء في العمل	الرئيس في العمل	أسلوب الترقية	أسلوب التقييم	الرضا عن الدخل	الوظيفة الحالية
	٠.٤٤-	٠.٧٠-	٠.٦٠-	٠.٥٥-	٠.٦٦-	٠.٤٠-
	٠.٤٧-	٠.٣٩-	٠.٤٨-	٠.٦٣-	٠.٥٥-	٠.٦٦-
	٠.٤٩-	٠.٦٩-	٠.٧٢-	٠.٦٦-	٠.٧٠-	٠.٥٥-
	٠.٦٦-	٠.٧٠-	٠.٦٩-	٠.٧١-	٠.٦٥-	٠.٦٠-
	٠.٧٠-	٠.٥٦-	٠.٥٧-	٠.٦٧-	٠.٥٥-	٠.٦٥-
	٠.٦٥-	٠.٦٦-	٠.٧٦-	٠.٦٦-	٠.٤٩-	٠.٦٥-
٠.٧٢-	الدرجة الكلية					

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٥٣) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من الجدول السابق (١٢) ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائية بين بعد المظاهر الفسيولوجية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٠ ، -٠.٧٠) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
- توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائية بين بعد نقص الدافعية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٣٩ ، -٠.٦٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
- توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائية بين بعد الضيق بالمهنة للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٩ ، -٠.٧٢) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .

- توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين بعد العبء المهني للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٦٠ ، -٠.٧١) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين بعد المظاهر السلوكية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٥٥ ، -٠.٧٠) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين بعد المظاهر الانفعالية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٩ ، -٠.٧٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية الرضا الوظيفي ، حيث بلغ معامل الارتباط (-٠.٧٢) ، وهو معامل ارتباط دال إحصائيا مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
- التحقق من صحة الفرض الثاني: والذي ينص على " أنه توجد علاقة ارتباطية ودالة إحصائيا بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا وجدول (١٣) يوضح النتائج كما يلي :

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا (ن = ١٧٠)

	الرضا عن الزملاء في العمل	الرضا عن الرئيس في العمل	الرضا عن أسلوب الترقية	الرضا عن أسلوب التقييم	الرضا عن الدخل	الرضا عن الوظيفة الحالية	الرضا الوظيفي الضغوط النفسية
الدرجة الكلية	٠.٤٦-	٠.٦٦-	٠.٦٢-	٠.٥٠-	٠.٤٠-	٠.٣٧-	المظاهر الفسيولوجية للضغوط
	٠.٤٣-	٠.٦٩-	٠.٦٠-	٠.٥٥-	٠.٤٨-	٠.٦٦-	نقص الدافعية
	٠.٤٢-	٠.٤٨-	٠.٦٥-	٠.٧٠-	٠.٦٧-	٠.٥٧-	الضييق بالمهنة
	٠.٥٤-	٠.٧٣-	٠.٦٧-	٠.٥٤-	٠.٥٧-	٠.٤٥-	العبء المهني
	٠.٥٥-	٠.٤٢-	٠.٤٠-	٠.٥٥-	٠.٤٥-	٠.٧٠-	المظاهر السلوكية للضغوط
	٠.٦٨-	٠.٥٥-	٠.٦٣-	٠.٥٧-	٠.٤٨-	٠.٥٠-	المظاهر الانفعالية للضغوط
٠.٦٨-	الدرجة الكلية						

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٦٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من الجدول السابق (١٣) ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد المظاهر الفسيولوجية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٣٧ ، -٠.٦٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد نقص الدافعية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٣ ، -٠.٦٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد الضيق بالمهنة للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٢ ، -٠.٧٠) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد العبء المهني للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٥ ، -٠.٧٣) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد المظاهر السلوكية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٠ ، -٠.٧٠) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد المظاهر الانفعالية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (-٠.٤٨ ، -٠.٦٨) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
 - توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية الرضا الوظيفي ، حيث بلغ معامل الارتباط (-٠.٦٨) ، وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية بين تلك المتغيرات .
- التحقق من صحة الفرض الثالث : والذي ينص على " أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي بمحافظة المنيا . وجدول (١٤) يوضح النتائج كما يلي :

جدول (١٤)

دلالة الفروق الإحصائية بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي بمحافظة المنيا (ن = ٣٢٥)

المتغيرات	الأبعاد	العاملين بمديرية الشباب (ن = ١٥٥)		معلمين التربية الرياضية (ن = ١٧٠)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الضغوط النفسية	المظاهر الفسيولوجية للضغوط	٣٨.٦	٧.٢٦٥	٤٤.٠٢	٣.٤٧٩
	نقص الدافعية	٣٢.٠١	٥.٨٩	٣٥.٩٣	٢.٧٤٩
	الضيق بالمهنة	٣١.٩٩	٣.٦٥٩	٣٣.٨٢	١.٢٨٩
	العبء المهني	٣٤.٥٧	٥.٥١٩	٣٦.٧٣	٢.٩٦٤
	المظاهر السلوكية للضغوط	١٤.٠٨	١.٤٣١	١٤.٣٨	٠.٥٦٧
	المظاهر الانفعالية للضغوط	٢٧.٨	٢.٨٦٩	٣٠.٠٢	٠.٨٩٢
	الدرجة الكلية	١٧٩.٠٥	٢٣.٦٤٧	١٩٤.٩	٩.٩٧٤
الرضا الوظيفي	الرضا عن الوظيفة الحالية	٣٤.٤٤	٣.٠٤	٢٧.٤١	٢.٤٠
	الرضا عن الدخل	٢٨.٧٩	٣.٤٢	٢٢.٥٥	٢.٧٥
	الرضا عن أسلوب التقييم	١٧.٩٥	١.٨٧	١٣.٥٤	٢.٢٠
	الرضا عن أسلوب الترقية	٢١.٢٣	٢.٧٠	١٦.٤٤	٢.٩٤
	الرضا عن الرئيس في العمل	٤٠.٣٨	٥.٢٩	٣٢.٨١	٦.١٥
	الرضا عن الزملاء في العمل	٢٣.١٩	٣.٣٩	١٨.٣٣	٣.٥٧
الدرجة الكلية	١٦٥.٩٨	١٧.٢١	١٣١.٠٨	١٦.٣٢	

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (٣٢٣) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٦

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

- توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا في جميع أبعاد الضغوط النفسية وكذلك الدرجة الكلية ، وهذه الفروق في اتجاه معلمين التربية الرياضية .
- توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، وكذلك الدرجة الكلية ، وهذه الفروق في اتجاه العاملين بمديرية الشباب والرياضة .

تفسير ومناقشة نتائج البحث :

حيث أشارت نتائج جدول (١٢) إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائية بين بعد المظاهر الفسيولوجية للضغوط من أبعاد الضغوط النفسية مع جميع أبعاد الرضا الوظيفي حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (-٠.٤٠ ، -٧٠) لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ ، مما يشير إلى وجود علاقة دالة بين المتغيرات

ويعزو الباحثان أن الضغوط النفسية المتعلقة بالمشكلات الحياتية للفرد فعلى سبيل المثال عندما لا يكفى المرتب لمصاريفه لنهاية الشهر وبالتالي لن يجد رضا فى عمله أو التفكير فى وضع الأهداف للمستقبل وبالتالي لا يستطيع تحمل الإحباط .

و عندما يكون الفرد مريض ومرضه عضال فيبقى لديه ضغوط نفسية على المستقبل و متوقع الموت فى اى لحظة وبالتالي فلن يستطيع الرضا عن وظيفته الحالية .

وكذلك الضغوط المتعلقة بالضيق بالمهنة لا يؤدي إلى وجود تفاؤل أو تقبل للجديد فمثلاً إذا كان الفرد معين بصفة مؤقتة وليس دائم فانه لن يفكر فى الأهداف المرجوة من العمل أو مستوى رضاه الوظيفي .

وكذلك الضغوط المتعلقة بالعبء المهني حيث أن الفرد عندما لا يوجد جديد فى الحياة والمرتب غير مجزى وعدم وجود نية من الحكومة لزيادة المرتبات ، فلن تجد لديه رضا تجاه الوظيفة .

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أن الضغوط النفسية بأبعادها المختلفة فكل ذلك يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين قيد البحث ، حيث لا تتوازن الضغوط والرضا فى نفس الوقت ، وكذلك عدم استطاعة العاملين وضع الأهداف الخاصة به ورسم مستقبله تجاه العمل والرضا وعدم تقبل الجديد وذلك لكثرة الضغوط الواقعة عليه وكثرة الضغوط من كل شئ حوله ، مما ينتج عدم استطاعته الرضا عن عمله أو خطط مستقبلية جيدة تجاه العمل الحالى .

حيث أكدت دراسة " سماح حسن " (٢٠١٢) (٨) الوجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائية أ بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى العينة قيد البحث .
وتوصلت دراسة " أحمد عبد السلام " (٢٠١١) (٣) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائية أ بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي لدى عينة الدراسة قد البحث

وأشارت دراسة " محمد المقابلة " (٢٠٠٩) (١٦) إلى أن غالبية الأفراد يشعرون بالتعب والإنهاك فى نهاية اليوم الدراسي وذلك لزيادة الأعباء الوظيفية ، والعائد المادي لهذه الوظيفة غير كافي والراتب الذي يتقاضاه لا يتناسب مع احتياجاته، واهتمام مدير المديرية بالأعمال الروتينية الشكلية أكثر من الأعمال الفنية وهناك محدودية فى فرص الترقى بمديرية الشباب والرياضة حيث يشكل ذلك ضغوطاً نفسية كبيره لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة .

كما يشير " Mac Grath " (٢٠٠٠) (١٨) أن هناك الكثير من المواقف والأحداث التى تحدث فى الحياة اليومية وتكون بمثابة مصادر للضغط على الإنسان مثل الأزمات المالية وغيرها

من المواقف الضاغطة التي يدركها الفرد ويشعر تهديدها وقد تؤدي الى حدوث استجابات نفسية أو جسمية أو سلوكية , وظهور نتائج سلبية أو ايجابية لدى الفرد بناء على التعرض لهذه المصادر . حيث أبرزت ذلك دراسة " مانثي وروبرت Manthei Robert " (٢٠٠٠) (١٩) إلى وجود علاقة إرتباطية سالبة ودالة إحصائيا بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي ، كما أن المكافآت غير المناسبة وكثرة المهام والمسئوليات وقلة الاحترام للمدرسين وضعف الدعم الإداري كانت تمثل مصادر أخرى لضغوط العمل ، كما اتضح من نتائج الدراسة أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي .

كما أن التعرض المستمر لهذه الضغوط يؤدي إلى نتائج سلبية على حياة الفرد ولاستجابة الناشئة عن هذه الضغوط الفسيولوجية تعتمد على طبيعة الضغوط. وأتضح أن الاستجابة التي يحدثها الفرد هي رد فعل دفاعي بهدف حماية الإنسان من الاضطراب .

وأفعال الفرد الدفاعية هي مستمرة في النمو والتطور بهدف تكيف الفرد مع الأحداث التي يواجهها والتي تؤدي إلى الزيادة في الصراع النفسي الداخلي هذا ويؤكد " سيللي " بان الفرد الذي يمر بأحداث ضاغطة والتي تؤدي إلى حدوث نشاط زائد ينتج عنه زيادة في نشاط الجهاز العصبي (السمبثاوى) ويؤدي إلى زيادة من إفراز الأدرينالين وارتفاع معدل ضربات القلب وزيادة في ضغط الدم وحدث اضطرابا في المعدة وإحساس بضيق التنفس وألم في الصدر تزداد فيها مقاومة الفرد وذلك لنشأة الاضطرابات السيكوسوماتية نتيجة لمروبه بخبرة الأحداث الضاغطة في المرحلة الأولى وتكون فيها قدرات الجسم غير قادرة على مواجهة هذه الأحداث أو المخاوف التي تبدو أمام الفرد واختلال مستوى الرضا الوظيفي فتتحقق فيها التغيرات الجسمية والتي تظهر في عدم توافق الفرد وتظهر مكانها فعل يدل على تكيف وتوافق الفرد تجاه الأحداث وبعد ذلك يمر الفرد بآخر مرحلة وهذه المرحلة تكون طاقة الفرد قد استنزفت وتكون هذه المرحلة هي مرحلة الاستنزاف وتظهر بعد تعرض الفرد لمدة طويلة للأحداث الضاغطة ويؤدي هذا إلى اختلال في الصحة مع ظهور الأمراض الجسمية والنفسية ويتعرض بذلك الفرد للإرهاك وانخفاض الرضا الوظيفي .

وتشير " رمزية الغريب " (١٩٩٠) (٧) أن الضغوط النفسية قد ينشأ عن أفكار خاطئة ولا عقلانية لدى الفرد تجعله يؤول الواقع من حوله وكذلك المواقف والأحداث والتفاعلات بشكل خاطئ ، مما يدفعه إلى حالة من الخوف والقلق الهائم الذي يفقده السيطرة على مشاعره وعلى أفكاره العقلانية ومن ثم عدم الأمن والاستقرار النفسي ، وقد يتسبب هذا في حالة من عدم الثقة بالنفس وعدم القدرة على الرضا عن حياته بصفة عامة وعمله بصفة خاصة والذعر الشديد من التغيرات .

وهذا ما أشارت إليه دراسة أجراها " ترافرز وكوبر Travers & Cooper " (١٩٩٣) (٢٢) والتي توصلت أهم نتائجها إلى وجود علاقة إرتباطية سالبة ودالة إحصائيا بين الرضا عن العمل والضغوط لدى عينة الدراسة وهي ضغوط الإدارة ، وضغوط بنية المدرسة ، وضغوط محدودية المركز ، وضغوط نقص فرص الترقية .

كما اتفقت دراسة " عائشة العامر " (٢٠٠٧) (١٢) والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة إرتباطية سالبة وداله إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بالعاملين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة وتوجد علاقة إرتباطية سالبة وداله إحصائياً بين الضغوط المهنية والأداء المهني لدى العاملين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة .

وتتفق دراسة " الزهراء رشاد " (٢٠٠٣) (٥) والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة وداله إحصائياً بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى العاملين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة ، وكذلك دراسة " طارق إسماعيل " (٢٠٠٢) (٤٤) والتي توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة في الضغوط النفسية لصالح العاملين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة .

وبذلك تحقق الفرض الأول الذى ينص على " توجد علاقة ارتباطية وداله إحصائياً بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا " .

ويتضح من جدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية وداله إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا .

حيث يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أن معلمى التربية الرياضية حيث أنه يقوم بإعطاء الحصة كاملة وإقامة الدورى والمباريات بين الفصول ، والرضا عن أسلوب الترقية حيث أنه يكون بالأكبر سناً وفى الغالبة الذى يترشح للمناصب العليا يكون من الذكور مثل وكيل وزارة أو مدير مدرسة أو موجه عام ، وكذلك مدرس التربية الرياضية يكون راضى عن زملائه فى العمل لأنه يتعامل مع مختلف الفئات وأن جميع المدرسين يطلبوا مساعدته فى التحكم والسيطرة على التلاميذ كمثال .

وهذا ما أشارت إليه دراسة " محمد الششتاوي " (٢٠٠٠) (١٤) والتي توصلت نتائجها الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين معلمين التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي لصالح المعلمين .

وهذا ما أشارت إليه دراسة " أيمن عبد الرحمن " (١٩٩٩) (٦) والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة وداله إحصائياً بين الضغوط المهنية المرتفعة والكفاءة التدريسية لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية.

وهذا ما أشارت إليه دراسة " محمد الكيلاني " (١٩٩٧) (١٥) والتي توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الرياضية بمرحلتى التعليم الاعداوي والثانوي في الضغوط النفسية لصالح معلمي المرحلة الثانوية ، وان أكثر الضغوط التي يعاني منها المعلمون هي الضغوط الاجتماعية يليها الضغوط الإدارية ثم ضغوط العمل

وبذلك تحقق الفرض الثانى الذى ينص على " توجد علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين

الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا " .

ويتضح من جدول (١٤) أنه توجد فروق دالة إحصائياً فى أبعاد الضغوط النفسية (العبء

المهنى) وفي اتجاه معلمى التربية الرياضية .

تتضح تلك النتيجة إلى أن معلمى التربية الرياضية لا يقع عليهم عبء مهنى صارم وذلك

لان العاملين يقومون بتدريس الحصص الخاصة بهم فقط وعدم الالتزام بدفتر الحضور والانصراف

وينصرفوا من المدرسة ، وكذلك ضعف الرقابة من السادة الموجهين يجعل المدرس لا يهتم بكشكول

التحضير ، كذلك حصول المدرس على أجازة نصف العام حوالى أسبوعان وكذلك أجازة آخر العام

مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا يتم ذهابه الى المدرسة خلال فترات الأجازة مما يتيح للمعلم البحث

عن عمل اضافى أو الانخراط فى العمل الخاص والأعمال الحرة لزيادة الدخل واستثمار وقت فراغه

الكبير .

وذلك عكس العاملين بمراكز الشباب الذين يقعون تحت وطأة دفتر الحضور والانصراف

والالتزام بمواعيد العمل الرسمية ومواعيد العمل يمكن أن تمتد إلى الفترة المسائية بناء على الأنشطة

المختلفة لمركز الشباب ، كذلك عدم استطاعة العاملين العمل بأعمال أخرى لزيادة الدخل ، مما

ينتج عبء كبير على العاملين بمراكز الشباب .

كما يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أن العاملين بالتربية والتعليم راضيين عن وظيفتهم

الحالية لان العاملين يقومون بتدريس الحصص الخاصة بهم فقط وعدم الالتزام بدفتر الحضور

والانصراف وينصرفوا من المدرسة ، وكذلك ضعف الرقابة من السادة الموجهين يجعل المدرس لا

يهتم بكشكول التحضير ، كذلك حصول المدرس على أجازة نصف العام حوالى أسبوعان وكذلك أجازة آخر العام مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا يتم ذهابه الى المدرسة خلال فترات الأجازة مما يتيح للمعلم البحث عن عمل اضافى أو الانخراط فى العمل الخاص والأعمال الحرة لزيادة الدخل واستثمار وقت فراغه الكبير

عكس العاملين بمراكز الشباب غير راضيين عن وظيفتهم الحالية لأنهم لا يستطيعون الانخراط بالعمل الحر ، وعدم استطاعتهم زيادة دخلهم لطبيعة العمل بمراكز الشباب والعمل بفترات صباحية ومسائية للإشراف على الأنشطة المختلفة التى تقدمها مراكز الشباب .

وهذا ما أشارت إليه دراسة " برىك Prick " (١٩٨٨) (٢٠) والتى توصلت نتائجها إلى أن مصادر الرضا عن العمل هي الاتصال المباشر مع التلاميذ ، والعلاقة بين المعلم والزملاء في العمل تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين وزملائهم في المهن الأخرى في الرضا عن العمل لصالح موظفين المهن الأخرى ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين وزملائهم في المهن الأخرى في الضغوط لصالح المعلمين ، كما أن معظم المعلمين يفقدون الاهتمام بعملهم ، وتقل قدرتهم على مواجهة تحديات العمل الأمر الذي يؤدي إلى التفكير في ترك المهنة.

وبذلك تحقق الفرض الثالث الذى ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بمديريات الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا في الضغوط النفسية والرضا الوظيفي " .

الاستنتاجات والتوصيات :

فى ضوء نتائج البحث توصل الباحثان إلى الاستنتاجات التالية :

- ١ . توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين بعد نقص الدافعية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي .
- ٢ . توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين بعد المظاهر الانفعالية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي .
- ٣ . توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين بعد نقص الدافعية للضغوط النفسية وجميع أبعاد الرضا الوظيفي .
- ٤ . توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة احصائيا بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية الرضا الوظيفي .
- ٥ . توجد فروق دالة إحصائياً بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا في جميع أبعاد الضغوط النفسية وكذلك الدرجة الكلية ، وهذه الفروق في اتجاه معلمين التربية الرياضية .
- ٦ . توجد فروق دالة إحصائياً بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومعلمين التربية الرياضية بمحافظة المنيا في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، وكذلك الدرجة الكلية ، وهذه الفروق في اتجاه العاملين بمديرية الشباب والرياضة .

التوصيات :

فى ضوء استنتاجات البحث يوصى الباحثان بما يلي :

- ١ . تقديم الدعم النفسي والمادي من قبل الجهات المسؤولة بالدولة للارتقاء بمستوى العاملين في المجال الرياضي.
- ٢ . تقديم بعض الخدمات الصحية والتعليمية لأسر العاملين في المجال الرياضي حيث يزيد ذلك من التخلص من الضغط النفسي بشكل ملحوظ.
- ٣ . المساواة والعدل في طريقة التعامل مع العاملين في المجال الرياضي من قبل الرؤساء في العمل واعتماد تقاريرهم على الكفاءة وليس المحاباة.
- ٤ . عدم تحميل الأفراد قدر أعلى مما هو مطلوب منهم داخل العمل والالتزام المهني بما يقتضيه قانون العمل.
- ٥ . أن تتم الترتيبات داخل العمل والمهنة بما ينص عليه القانون وليس كما يتراءى لرأي الرؤساء وعلاقتهم.
- ٦ . خلق فرص التحدي داخل العمل بين الزملاء لإظهار قدر الابداع الفكري لحل المشكلات الخاصة بالعمل والمهنة.
- ٧ . الارتقاء بمستوى العاملين في المجال الرياضي وفق التطور التكنولوجي الحالي حتى لا يواجهه قدر من الإحباط لعدم قدرته على التعامل مع هذه التكنولوجيا.
- ٨ . تحفيز العاملين في المجال الرياضي بشكل إيجابي من قبل رؤساءهم ودعمهم نفسياً للأداء بشكل إيجابي .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. إبراهيم ربيع شحاتة (٢٠٠٢) : دراسة مقارنة للضغوط المهنية لمعلمي التربية الرياضية بمرحلتي التعليم الأساسي والثانوي بمحافظة المنيا ، مجلة علوم الرياضة ، المجلد ال ١٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
٢. إبراهيم محمد أبو سعدة (١٩٩١) : دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي ، دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة الأزهر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
٣. أحمد محمد عبد السلام (٢٠١١) : ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى معلمي التربية الرياضية بالمراحل التعليمية المختلفة بمدينة المنيا ، رسالة نكتوراه غير نشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا
٤. أسامة كامل راتب (٢٠٠٠) : تدريب المهارات النفسية وتطبيقاتها في المجال الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
٥. لزهراء رشاد محمد (٢٠٠٣) : الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
٦. أيمن محمود عبد الرحمن (١٩٩٩) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة التدريسية لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية ، المؤتمر العالمي الثاني والأربعين ، المجلد الأول ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
٧. رمزية الغريب (١٩٩٠) : التعلم دراسة نفسية تفسيرية توجيهية، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر .
٨. سماح محمد حسن (٢٠١٢) : ضغوط العمل المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى معلمات المرحلة الإعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية رياض الأطفال ، جامعة الإسكندرية .
٩. سبوى إبراهيم عمران (١٩٩٦) : مقياس الضغوط النفسية في المجال الرياضي ، مكتبة لانجلو المصرية ، القاهرة .
١٠. طارق إسماعيل محمود (٢٠٠٢) : الضغوط النفسية لمعلمي التربية الرياضية في مرحلة التعليم قبل الجامعي بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
١١. عادل محمد النشار (١٩٩٧) : المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم ، إنتاج علمي منشور ، مجلة

- العلوم الرياضية ، العدد ١٥ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
- ١٢ . عائشة رشاد العامر (٢٠٠٧) : ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد الثامن ، العدد الثالث ، جامعة البحرين .
- ١٣ . على أحمد العمرى (١٩٩٠) : الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- ١٤ . محمد السيد الششتاوي (٢٠٠٠): دراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى معلمين ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة حلوان ، ناهرة .
- ١٥ . محمد الكيلاني إبراهيم (١٩٩٧) : دراسة تحليلية للضغوط التي يعاني منها مدرسي التربية الرياضية ، المؤتمر العلمي وتطوير علوم الرياضة ، المجلد الثالث ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- ١٦ . محمد قاسم المقابلة (٢٠٠٩) : ضغوط العمل لدى معلمين ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين ، مجلة كلية التربية الرياضية ، العدد الخامس عشر ، جامعة قناة السويس
- ١٧ . مغير خميس الخبيلي (١٩٩٩) : أثر الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على الدوائر المحلية بإمارة أبو ظبي ، رسالة ماجستير غير منورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

١٨. Mac Gratt (٢٠٠٠) : The effects of diet and exercise program on blood lipids, blood pressure and diabetes indices relation to body fat and body fat distribution (diabetes mellitus) . Dissertations Abstracts international ، ٥٤ - ٠١B : ١٧٥
١٩. Manthei ,Robert (٢٠٠٠) : job satisfaction and tressing new Zealand primary teacher, journal of Educational Studies, new Zealand, Vol.٣٥, no ٢.
٢٠. Prick, l.M (١٩٨٨) : Satisfaction and stress among teacher, international review of Education, Vol ٣٤, no ٣, P.٣٦٩-٣٧٧.
٢١. Sely : (٢٠٠١) : Development And Validation Of A Measure Of Emotional Intelligence, Personality And Individual Differences, ٢٥(٢), p: ١٦٧
٢٢. Travers & Cooper (١٩٩٣) : Mental health, job satisfaction and occupational stress among uk teachers , work and stress, vol.٧, no .٣ .

الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا

* أ.د. / الزهراء رشاد محمد

**** الباحث / محمود محمد ربيع صاوى

لقد كانت الضغوط النفسية نصيب وافر من هذا التقدم ، حيث اعتمد علماءها على العلوم المختلفة والأسلوب العلمي، إلى ان أصبحت من المجالات التي تظهر مدى ما توصلت إليه الدولة من تقدم ، يستدل عليه من وصولها بالرياضة لمستوى الفوز فى المحافل الدولية والأولمبية

إن الشعور بالرضا لدى العاملين هو حصيلة التفاعل بين ما يريدونه وبين ما يحصلون عليه فعلاً فى موقف معين ، وعلى ذلك فالعلاقة بين العمل والشعور بالرضا تتوقف على كون ذلك العمل سبيل أو مصدر للأفراد لتحقيق حاجاتهم

استخدم الباحثان المنهج الوصفي(أسلوب الدراسات المسحية) نظراً لملائمته لطبيعة البحث حيث يقوم على جمع أوصاف دقيقة للظاهرة المدروسة ووصف الوضع الراهن ومحاولة تفسيره ، يشتمل مجتمع البحث على العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة المنيا وعددهم (١٢٩٣) ألف ومائتان وثلاثة وتسعون من الذكور مقسمين إلى العاملين بمديرية الشباب والرياضية والبالغ عددهم (٦١٧) ستمائة وسبعة عشر ، ومعلمين التربية الرياضية والبالغ عددهم (٦٧٦) ستمائة وستة وسبعون .

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أنه كلما قل الرضا الوظيفي عندما يشعر الأفراد بالضيق الذي يتزايد بالضغوط المهنية التي يتعرض لها من الزملاء والرؤساء في العمل .

* أستاذ علم النفس الرياضى قسم العلوم النفسية والتربوية والادتماعية الرياضية كلية التربية الرياضية بجامعة المنيا .

**** معلم التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية بمحافظة المنيا .

Psychological stress and its relationship to job satisfaction among workers in the sports field in Minia Governorate

*Dr / Elzaraa Rashaad Mohamed

****Researcher / Mahmoud Mohamed Rabie

Psychological stress was a large share of this progress, as its scientists relied on different sciences and scientific method, until it became one of the areas that show the extent of the state's progress, as evidenced by its sport reaching the level of victory in international and Olympic forums.

The feeling of satisfaction among workers is the outcome of the interaction between what they want and what they actually get in a certain situation. Therefore, the relationship between work and a sense of satisfaction depends on the fact that work is a way or a source for individuals to achieve their needs.

The researchers used the descriptive method (survey studies method) due to its suitability to the nature of the research, as it is based on collecting accurate descriptions of the studied phenomenon and describing the current situation and trying to explain it. Youth and sports, the number of which is (٦١٧) six hundred and seventeen, and teachers of physical education, the number of which is (٦٧٦) six hundred and seventy-six.

Where the results of the study concluded that the less job satisfaction is when individuals feel distress, which increases with the professional pressures they are exposed to from colleagues and superiors at work.

* Professor of Sports Psychology, Department of Psychological, Educational, Social and Sports Sciences, Faculty of Physical Education, Minia University.

**** Physical education teacher at the Minia Educational Administration in Minia Governorate .