

أثر ضغوط العمل على التسرب الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي  
-حالة مؤسسات التعليم الثانوي لولاية البويرة-

The impact of work pressure on the job leakage  
of secondary school teachers  
-case of secondary schools in the wilaya of Bouira-

أ.ميلود وعيل\*، أ. عاشور حيدوشي، أ. عبد الحكيم عاشور

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة البويرة – الجزائر  
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة البلدة 2 – الجزائر

تاريخ الاستلام: 2019/09/24 ؛ تاريخ القبول: 2019/10/15 تاريخ النشر 2019/12/31

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على التسرب الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، حيث وجدت الدراسات التي تمت في هذا المجال أن لضغوط العمل آثار سلبية على صحة الفرد، ويؤدي ذلك بلا شك إلى انخفاض الأداء والغياب وترك العمل، وبالتالي فإن المنظمات تواجه تكاليف ضخمة من الآثار السلبية لضغوط العمل، وقد تكون هذه الضغوط عاملا مهما وفعالا في التأثير على عملية التسرب الوظيفي للعمال، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان و توزيعه على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية البويرة. وخلصت الدراسة إلى أن ضغوط العمل نتيجة نفسية تنسم بالتعقيد و ترتبط بدافعية الأفراد، لذلك فالأساتذة اللذين شملتهم عينة الدراسة مختلفون في نوع الضغوط التي تؤثر عليهم وكذا توجههم نحو التسرب الوظيفي.

**الكلمات المفتاح:** ضغوط عمل ؛ تسرب وظيفي ؛ أساتذة تعليم ثانوي.

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the Impact of work pressure on secondary school teachers' occupational dropping, which has negative effects on the health of the individual, resulting in lower performance, absence and out of work .The results of this study were designed and distributed to a sample of secondary school teachers in the wilaya of Bouira.The study also revealed that work pressure in a complex psychological result related to the motivation of individuals. thus individuals are different as the type of pressure that affects them and their tendency to job leakage.

**Keywords:** work pressure; job leakage; secondary school teachers.

**Résumé:** L'objectif de cette étude est de déterminer l'impact de la pression du travail sur le décrochage professionnel des enseignants du secondaire, qui a des

\*ميلود وعيل

effets négatifs sur la santé de l'individu, ce qui entraîne une baisse des performances, des absences et des sorties du travail. Les résultats de l'étude ont été conçus et distribués à un échantillon d'enseignants du secondaire dans la wilaya de Bouira, où l'étude comportait soixante-douze (72) questionnaires valides. Pour l'analyse Utilisation des méthodes statistiques afin de tester les hypothèses de l'étude et d'interpréter et de discuter les résultats du questionnaire. L'étude a également révélé que la pression au travail est un résultat psychologique complexe lié à la motivation des individus. Ainsi, les individus sont différents quant au type de pression qui les affecte et à leur tendance à la perte d'emploi.

**Mots-clés:** pression du travail; abandon de carrière ; enseignants du secondaire.

### 1- تمهيد :

حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من قبل الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما ينجم عنه من آثار على سلوك العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم، ويعد موضوع ضغوط العمل مدخلا من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الإدارية وذلك لأن تلك المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال الجهود البشرية، حيث أن الإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر الإنتاج فيها ومن ثم فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها.

وقد وجدت الدراسات التي تمت في هذا المجال أن لضغوط العمل آثار سلبية على صحة الفرد ويؤدي ذلك بلا شك إلى انخفاض الأداء والغياب وترك العمل، وبالتالي فإن المنظمات تواجه تكاليف ضخمة من الآثار السلبية لضغوط العمل، وبما أننا نعيش في مجتمع نواجه فيه مواقف ضاغطة لا نستطيع التغلب عليها أو الهروب منها، وفي أفضل الأحوال نختار أن نتعايش مع هذه المواقف وذلك يمثل العبء الزائد في العمل، وقد تكون هذه الضغوط عاملا مهما وفعالا في التأثير على عملية التسرب الوظيفي للعمال .

وكون الأساتذة في الثانوية، أحد أهم موارد المؤسسات التربوية، فمهنة التدريس التي يزاولونها تجعلهم يتعرضون لمواقف وظروف عديدة منها حالات الاضطراب، القلق، الخوف، الإحباط والغضب، مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف.

وتعددت مصادر الضغوط للأستاذ بين سلوك التلاميذ وعلاقته العلمية بزملائه، وغموض الدور، والأعباء العلمية وغياب التفاهم بين الأستاذ والإدارة، وتؤدي الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ في مهنته إلى استنزاف جسدي وانفعالي، وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية و الأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهة خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.

وعلى الرغم من هذه الظروف والصراعات التي تحدث في بعض المؤسسات والتي تعيق الأستاذ والمؤسسة التربوية والتعليمية، والتي تؤدي إلى تسرب العنصر البشري الذي يعتمد عليه وعلى أدائه، بات من المهم معرفة أن ظاهرة التسرب ليست وليدة الصدفة ولكنها نتيجة ظروف وعوامل ومتغيرات متعددة تفاعلت مع بعضها لتكون البيئة التي ساعدت على ظهور هذه المشكلة.

وعليه يعد التسرب الوظيفي لدى الأساتذة من الأمور التي تقلق المؤسسات التربوية لأنه لا يعني فقط انقطاعاً عن العمل، بل يضع المؤسسة في حيرة واضطراب من خلال البحث عن أستاذ آخر، مما يترتب عليه انخفاض غير مرغوب في إنتاجية المؤسسة التربوية، فالأستاذ باعتباره أحد العناصر الفاعلة في العملية التعليمية يحتاج إلى مناخ ملائم يزرع فيه إبداعه وينمي فيه مواهبه، ولكن وجود مثل هذه المشكلات قد يؤثر على أدائه للعمل المكلف به بل قد يدفعه إلى التسرب الوظيفي.

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تؤثر ضغوط العمل على توجه أساتذة التعليم الثانوي نحو التسرب الوظيفي؟

وينبثق عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي مستويات ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

- ما هي مصادر ضغوط العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط والتوجه نحو التسرب الوظيفي لدى أساتذة

التعليم الثانوي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التسرب الوظيفي تعزى

للمتغيرات الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي؟

و للإجابة عن هذه الإشكالية تم اقتراح الفرضية الرئيسية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط والاتجاه نحو التسرب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي عند مستوى معنوية  $(\alpha = 5\%)$ .

من خلال الفرضية الرئيسية تفرعت لنا عدة فرضيات فرعية وهي:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في اتجاهات الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند مستوى معنوية  $(\alpha = 5\%)$ .

- يوجد أثر معنوي لخصائص الدور في اتجاه الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند مستوى معنوية  $(\alpha = 5\%)$ .

- يوجد أثر معنوي لعلاقات العمل في اتجاه الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند مستوى معنوية  $(\alpha = 5\%)$ .

- يوجد أثر معنوي للحوافز في اتجاه الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند مستوى معنوية  $(\alpha = 5\%)$ .
- توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة فيما يتعلق باتجاه الأفراد نحو التسرب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة عند مستوى معنوية  $(\alpha = 5\%)$ .

## 2. الإطار النظري للدراسة:

### 1.2 ماهية ضغوط العمل:

من أهم المشكلات التي يواجهها المهتمون بموضوع الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة هي محاولة التوصل إلي تعريف متفق عليه لمعنى الضغوط (عباصرة، 2008، ص 106).

#### 1.1.2 مفهوم ضغوط العمل:

عرف ضغط العمل " بأنه الاستجابة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو سلوكي لأفراد المنظمة" (جمعة، 2004، ص 18).

وعرف أيضا بأنه " أية خصائص موجودة في بنية العمل التي تخلق تهديدا للفرد".  
ووفقا لتعريف آخر يقصد بضغوط الوظيفة " مجموعة العوامل البيئية السلبية مثل غموض الدور، صراع الدور، وأحوال العمل البيئية والأعباء الزائدة والتي لها علاقة بأداء عمل معين".

ويعرف أيضا بأنه " بعض ظروف العمل بتفاعلها مع خصائص العمل الشخصية التي تسبب خلافا في الاتزان البدني والنفسي للفرد".

كما عرف أيضا بأنه "عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام عوائق أو فرص" (العميان، 2008، ص 160).

### مصادر ضغوط العمل:

هناك عدة مصادر لضغوط العمل نذكر منها:

#### أ- مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالوظيفة:

- طبيعة الوظيفة: تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه.
- زيادة عبء العمل: يقع العمل الزائد والإحساس بضغط الوقت موقع تهديد وضغط للفرد وهو ما يشكل الإرباك في العمل وهو يعني زيادة عبء القيام بمهام لا يستطيع الشخص إنجازها في الوقت المتاح وهذه المهام تتطلب مهارات عالية قد لا يملكها الفرد.

- **خصائص الدور** : بقدر ما تكون اختلافات الأدوار المتوقعة أو المؤداة أو المدركة يزداد احتمال التوتر والضغط والصراع حول الأدوار والتأثيرات السلبية على أداء الجماعة والاختلافات بين فعالية تلك الأدوار (لعجالية، 2014، ص 73).

### ب- مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالمنظمة:

توصلت العديد من الدراسات إلى مجموعة من العوامل التنظيمية التي لها تأثير مباشر على معاناة الأفراد من الضغوط، البعض منها راجع إلى علاقات العمل، نقص المساعدة من المشرفين، التسلط، غياب المشاركة في اتخاذ القرارات، الإهمال، عدم الاعتراف بالإنجاز.

### 3.1.2. مستويات ضغوط العمل:

- تم تقسيم مستويات الضغط من قبل المختصين في هذا المجال إلى ثلاث أقسام هي:
- **المستوى المرتفع (الضغط العالي):** وهي من الضغوط السلبية والتي تشعر الفرد بتراكم العمل عليه وتسبب انخفاضا في روحه المعنوية وتولد ارتباكا عنده وتشعره بالفشل والتشاؤم.
- **المستوى المقبول (الضغط المتوسط):** وهي من الضغوط الايجابية والتي يشعر بها الفرد بالمتعة في العمل والحيوية والنشاط وعلى قدرته الفائقة في التفكير على حل المشكلات .
- **المستوى المنخفض:** وهي من الضغوط السلبية والتي تشعر الفرد بالملل والإجهاد والإحباط وتسبب له الشعور بالضعف.

### 2.2. ماهية التسرب الوظيفي:

يعد تسرب الموظفين أمر يستوجب الاهتمام به على مستوى المنظمات والأفراد والمجتمع، فهو يمثل من المنظور التنظيمي تكلفة كبيرة من حيث التوظيف والتدريب والتكيف الاجتماعي، والانقطاع عن العمل وإيجاد الموظف البديل، فضلا عن التكاليف الأخرى غير المباشرة.

### 1.2.2 مفهوم التسرب الوظيفي:

عرف التسرب الوظيفي على أنه "توقف الفرد عن عضويته في إحدى المنظمات التي يتقاضى منها تعويضا نقديا" (ماهر، 2012، ص 168). وظاهرة التسرب الوظيفي يشار إليها أحيانا بدوران العاملين التي يقصد بها حركة العاملين في المشروع خلال فترة زمنية معينة سواء كانت هذه الحركة موجهة إلى الداخل عن طريق الالتحاق بالمشروع أو كانت هذه الحركة موجهة إلى الخارج أو من خلال أخذهما معا (الساعدي، 2017، ص 245).

### 2.2.2 أسباب التسرب الوظيفي

تظهر هذه الأسباب من خلال عدم الرضا عن العمل لسوء المناخ التنظيمي، ويتولد هذا الإحساس نتيجة لسوء توافر عدة عوامل خاصة التي تتعلق بالمناخ التنظيمي مثل: الأجور والمرتبات، العلاقات.. الخ. ونتيجة لذلك يتولد الشعور بعدم الرضا بين العاملين ومن ثم الرغبة في التسرب وتكمن الخطورة إذا كانت هذه الرغبة تسود بين العاملين الأكثر إنتاجية.

### 3. أثر ضغوط العمل على التسرب الوظيفي

إن لضغوط العمل تأثير كبير لتوجه العاملين نحو التسرب الوظيفي و من هاته الاتجاهات نذكر:

#### - التوجه نحو التقاعد الكلي:

يعرف نظام التقاعد الكلي بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 والذي كان يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية:

- تقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل، كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء حسب المادة 10 من قانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 03 من الأمر رقم 13 المؤرخ في: 31 ماي 1997. غير أنه لا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توافرت الشروط التالية:

- شرط السن: لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد ما لم يبلغ 60 سنة.

- شرط المدة القانونية: لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد ما لم يقضي المدة القانونية 15 سنة ويعنى من شرط السن كل عامل أجزى أتم مدة عمل لا تقل مدة 32 سنة طبقا للمادة 06 من القانون.

#### - التوجه نحو التقاعد النسبي:

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم 119/95، غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة، وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر رقم 13/97 في حدود 3 سنوات، ولكن توسع نظام التقاعد الكلي و أصبح على حساب التقاعد النسبي. إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجزى حيث يجب عليه أن يبلغ السن 50 سنة، وأن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل (بن صابر، 2010، ص 275).

#### - التوجه نحو التقاعد المسبق:

التقاعد المسبق نظام جديد في التشريع الجزائري كرسه المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 وهو عبارة عن إجراء من إجراءات حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية أو لأسباب اقتصادية حسب مفهوم المادة 02 من المرسوم التشريعي 02/94 وهو مرسوم فرضته حتمية التشريع الجماعي لأسباب اقتصادية ظرفية.

#### 4. الإطار التطبيقي للدراسة:

الهدف الأساسي من الدراسة يتمثل في معرفة مدى تأثير ضغوط العمل على مهام الأساتذة في مؤسسات التعليم الثانوي بولاية البويرة وعلاقة ذلك في توجههم نحو التسرب الوظيفي ومعرفة مصادر هذه الضغوط.

#### 1.4. حدود العينة ومجتمع الدراسة:

تم توزيع (98) استمارة موجهة لمجتمع الدراسة و بعد التأكد من أن العبارات ملائمة من خلال التحكيم من طرف بعض المختصين وكذا بعد تجريب الاستبيان على عينة صغيرة من الأساتذة تم تصحيح الاستبيان و وضعه في صورته النهائية، و بعد تصفية الاستبيانات التي لم تستوفي شروط ملئها بعد عملية التوزيع الفعلي و النهائي تم استرجاع (72) استمارة صالحة للتحليل.

#### 2.4. وصف خصائص العينة حسب البيانات العامة:

##### الجدول 1: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسب المئوية %	التكرارات	الجنس
26.4 %	19	ذكر
73.6 %	53	أنثى
100 %	72	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون اعتمادا على مخرجات الـ SPSS .

من خلال الجدول رقم (01) يمكن ملاحظة أن توزيع أفراد العينة حسب الجنس لم يكن بالتساوي، حيث بلغ عدد الذكور (19) أستاذ، بنسبة 26.4 % وبلغ عدد الإناث (53) بنسبة 73.6 % ، وهذا راجع للتوجه الكبير للإناث إلى مهنة التعليم لما تتصف به من خصائص، وهذا ربما يعكس الزيادة الجلية في توجه الإناث إلى مهنة التدريس وقد يعكس أيضا نظرة وثقافة المجتمع الجزائري في كون مهنة تدريس أصبحت تقتصر في الغالب على الإناث.

##### الجدول 2: توزيع أفراد العينة حسب العمر:

النسب المئوية %	التكرارات	العمر
6.9 %	05	أقل من 25 سنة
50 %	36	من 25 إلى أقل من 35 سنة
22.3 %	16	من 35 إلى أقل من 45 سنة
11.1 %	08	من 45 إلى أقل من 55 سنة
9.7 %	07	55 سنة وأكثر
100 %	72	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون اعتمادا على مخرجات الـ SPSS .

يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة شباب بحيث بلغت نسبة الأساتذة التي تتراوح أعمارهم بين 25 سنة وتقل عن 35 سنة بنسبة 50% تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 35 سنة وتقل عن 45 سنة بنسبة %

22.3 تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 45 سنة وتقل عن 55 سنة بنسبة 11.1%، تليها الفئة التي تتجاوز أعمارهم 55 سنة بنسبة 22.3 %، أما فئة الأساتذة الذين سنهم أقل من 25 سنة أين كانت نسبتهم 6.9% هذا راجع إلى سياسة التوظيف التي انتهجتها الدولة في السنوات الأخيرة بفتح مناصب جديدة سواء بالتوظيف بالمناصب القارة أو سياسة التعاقد مما يمكن الشباب من الاستحواذ على حصة الأسد لتتناقص تدريجيا نظرا لانعكاس التقاعد المسبق على الأساتذة الذين يفوقون 50 سنة.

### الجدول 3: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب/ عزباء	31	43.1 %
متزوج(ة)	40	55.6 %
مطلق (ة) .	01	1.4 %
المجموع	72	100 %

المصدر: من إعداد الباحثون اعتمادا على مخرجات الـ SPSS .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم أفراد العينة متزوجون بنسبة 55.6% وبالتالي أغلبية المستجوبين مسؤولين عن أسر أي لهم نوع من التوازن النفسي والعقلي وبالتالي مستقرين، في حين نجد نسبة 43.1% من المستجوبين غير متزوجين أي أنهم فئة حديثة التوظيف بالنظر لحدائثة توظيفهم وعدم قدرتهم على تكوين أسر يرجع للإمكانيات المادية ومدة توظيفهم التي لا تتجاوز خمسة (05) سنوات.

-توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

### الجدول 4: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي (المؤهل العلمي)

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
دبلوم	29	40.3 %
ليسانس	25	34.7 %
ماجستير/ ماجستير	13	18.1 %
أخرى (مؤهل آخر)	05	6.9 %

المصدر: من إعداد الباحثون اعتمادا على مخرجات الـ SPSS .

يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر من أساتذة التعليم الثانوي متحصلون على دبلوم (متخرجون من المدارس العليا للأساتذة) بنسبة 40.3 %، فحملة شهادة الليسانس بنسبة 34.7 %، تليها حملة شهادة الماجستير أو الماجستير بنسبة 18.1 %، تليها حملة مؤهلات أخرى (مهندس دولة) بنسبة 6.9 %، نظرا



لطبيعة المهنة التي تفرض مستوى جامعي عال نوعا ما، بالإضافة إلى الإصلاحات التربوية لفرض أصحاب المستوى العالي (متخرجون من المدارس العليا للأساتذة أو متحصلون على شهادة الليسانس) وهذا دلالة على الأهمية القصوى التي توليها وزارة التربية للمؤهل العلمي لمنتسبيها من الأساتذة .

#### - توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية(الخبرة):

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	29	40.3 %
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	18	25 %
من 10 إلى أقل من 15 سنة	08	11.1 %
من 15 إلى أقل من 20 سنة	02	2.8 %
من 20 إلى أقل من 25 سنة	05	6.9 %
من 25 إلى أقل من 30 سنة	03	4.2 %
30 سنة فأكثر	07	9.7 %
المجموع	72	100 %

المصدر: من إعداد الباحثون اعتمادا على مخرجات الـ SPSS .

نلاحظ من الجدول أن نسبة 40.3% من أفراد العينة خبرتهم لا تتجاوز خمسة (05) سنوات، تليها نسبة 40.2% خبرتهم ما بين 5 و 10 سنوات، ثم تأتي نسبة 11.1% خبرتهم ما بين 10 و 15 سنة، ثم تتناقص إلى نسبة 02.8% من ذوي الخبرة التي تتراوح ما بين 15 إلى 20 سنة، أما أفراد العينة من ذوي الخبرة التي تتراوح ما بين 20 إلى 25 سنة فنسبتهم تقدر ب 6.9% تليها نسبة 4.2% خبرتهم ما بين 25 و 30 سنوات أما فئة ذو الخبرة 30 سنة فأكثر فنسبتهم تقدر ب 9.7% وهو ما يفسر من خلال تقاعد معظم ذوي الخبرة وخروج العديد من الأساتذة للتقاعد المسبق والعدد المتبقي يمثل نسبة ضئيلة معظمهم مقبل على سن التقاعد القانوني.

#### 3.4. تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط والاتجاه نحو التسرب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$

- إختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة.

الجدول 6: مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة.

المتغيرات	ظروف العمل	خصائص الدور	علاقات العمل	الحوافز
ظروف العمل	01	0.220	0.303	0.007
خصائص الدور	0.220	01	-0.315	-0.145
علاقات العمل	0.303	0.315	01	0.145
الحوافز	0.007	-0.145	0.407	01

المصدر: من إعداد الباحثون اعتماداً على مخرجات الـ SPSS .

لقد تم الاعتماد على اختبار Variable Inflation Factor (VIF) من أجل اختبار الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة وتم استخراج قيمة (VIF) من خلال المعادلة التالية :

$$VIF = 1 \div (1 - R^2)$$

حيث  $R^2$  هي مربع أعلى ارتباط بين المتغيرات المستقلة.

بلغت أعلى قيمة الارتباط 0.407 وهي بين علاقات العمل والحوافز (المكافآت) وبلغت قيمة VIF من المعادلة السابقة تقريبا 1.68 و هي أقل من (10) و هذا يعني عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة، مما يعني قبول نتائج تحليل الانحدار .

- النتائج الخاصة بالوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد العينة نحو التسرب الوظيفي:

الجدول 7: الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد العينة نحو التسرب الوظيفي

العبارات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أفكر بطلب النقل رغبة في الإستقرار العائلي	72	3.29	1.21
من المحتمل أن أبحث عن عمل جيد خلال الفترة القادمة	72	3.93	1.12
أعرض إلى درجة من الخطورة لذا أبحث عن عمل أمن	72	3.59	0.91
أضطر للبقاء في التعليم لعدم وجود فرص وظيفية أخرى	72	3.94	1.09
العمل الحالي غير مضمون لذلك أبحث عن وظيفة أخرى	72	3.44	0.82
متطلبات العمل تؤثر علي وتدفعني للتفكير في الاستقالة	72	3.37	0.86
أفكر في الاستقالة والبحث عن عمل آخر يتيح لي فرصة الترقى الوظيفي	72	3.55	0.99
في حالة العثور على وظيفة أخرى لن أتردد في ترك العمل	72	3.97	1.15
وجود فرص وظيفية أفضل خارج التعليم تدفعني لطلب التقاعد المبكر	72	2.86	1.01
العمل الحالي غير مضمون لذلك أبحث عن وظيفة أخرى	72	3.55	0.91
أصبحت مسؤولياتي كثيرة لذا أفضل الإحالة على التقاعد	72	3.68	1.01
ظروفي المادية هي الوحيدة التي تدفعني للبقاء في العمل	72	3.88	1.08

1.01	3.75	72	المتوسط
------	------	----	---------

المصدر: من إعداد الباحثون اعتماداً على مخرجات الـ SPSS .

بلغ الوسط الحسابي لمتوسط العوامل المؤدية للتسرب الوظيفي 3.75 وإنحراف معياري (1.05) و تقع كل العبارات ضمن فئة موافق ما عدا العبارة الأولى بوسط حسابي 3.29 وهذا يدل أن هناك اتجاهات ايجابية للمبحوثين اتجاه أسباب التسرب الوظيفي بوجود فرص وظيفية أخرى.

#### 4.4. تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الفرعية :

##### -الفرضية الفرعية الأولى بخصوص ظروف العمل:

نلاحظ أن قيمة ( $\text{Sig}=0.009 \leq 0.05$ ) وبالتالي نقبل الفرضية البديلة H1 بأن هناك أثر معنوي لظروف العمل في اتجاهات الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند  $\alpha = 0.05$ .

##### -الفرضية الفرعية الثانية بخصوص خصائص الدور:

نلاحظ أن قيمة ( $\text{Sig}=0.063 \geq 0.05$ ) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H0 القائلة بأنه لا يوجد أثر معنوي لخصائص الدور في اتجاه الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند  $\alpha = 0.05$ .

##### -الفرضية الفرعية الثالثة بخصوص علاقات العمل:

نلاحظ أن قيمة ( $\text{Sig}=0.158 \geq 0.05$ ) ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H0 القائلة بأنه لا يوجد أثر معنوي لعلاقات العمل في اتجاه الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند  $\alpha = 0.05$ .

##### -الفرضية الفرعية الرابعة بخصوص الحوافز:

نلاحظ أن قيمة ( $\text{Sig}=0.184 \geq 0.05$ ) ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H0 القائلة بأنه لا يوجد أثر معنوي للحوافز في اتجاه الأساتذة نحو التسرب الوظيفي عند  $\alpha = 0.05$ .

##### -الفرضية الفرعية الخامسة بخصوص المتغيرات الديموغرافية:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو التسرب الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية "

نتائج الفروق المعنوية لاتجاهات الأساتذة نحو التسرب الوظيفي وفق المتغيرات الديموغرافية :

الجدول 8: نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للاتجاه نحو التسرب الوظيفي وفق المتغيرات الديموغرافية

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية P-Value
الجنس	بين المجموعات	0.355	2	0.177	0.609	0.547
	خلال المجموعات	20.09	69	0.291		
السن	بين المجموعات	0.460	4	0.115	0.386	0.818
	خلال المجموعات	19.98	67	0.298		
الحالة العائلية	بين المجموعات	0.561	3	0.187	0.639	0.592
	خلال المجموعات	19.88	68	0.292		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.396	4	0.349	1.227	0.308
	خلال المجموعات	19.05	67	0.284		
الخبرة	بين المجموعات	1.327	6	0.221	0.752	0.610
	خلال المجموعات	19.12	65	0.294		

المصدر: من إعداد الباحثون اعتماداً على مخرجات الـ SPSS .

-الدلالة الإحصائية للتوجه للتسرب الوظيفي حسب متغير الجنس:

نلاحظ أن قيمة  $(P-Value = 0.063 \geq 0.05)$  وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو التسرب الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند  $\alpha = 0.05$ .

-الدلالة الإحصائية للتوجه للتسرب الوظيفي حسب متغير العمر:

نلاحظ أن قيمة  $(P-Value = 0.386 \geq 0.05)$  ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو التسرب الوظيفي تعزى لمتغير العمر عند  $\alpha = 0.05$ .

-الدلالة الإحصائية للتوجه للتسرب الوظيفي حسب متغير الحالة العائلية:

نلاحظ أن قيمة  $(P-Value = 0.639 \geq 0.05)$  وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو التسرب الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية عند  $\alpha = 0.05$ .

-الدلالة الإحصائية للتوجه للتسرب الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي:

نلاحظ أن قيمة ( P-Value =1.227≥0.05 ) بالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاه عينة الدراسة نحو التسرب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند  $\alpha = 0.05$  .

-الدلالة الإحصائية للتوجه للتسرب الوظيفي حسب الخبرة:

نلاحظ أن قيمة (P-Value =0.752≥0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو التسرب الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة عند  $\alpha = 0.05$  .

## 5.الخلاصة:

المنظمة الناجحة هي تلك التي تستطيع التقليل من حدة الضغوط على أفرادها، وبالتالي ضمان مستوى أداء أفضل، هذا الأخير يعتبر من أهم المتغيرات التي تحفظ بقاء أي منظمة مهما كان حجمها ونشاطها، ولهذا يصبح من الضروري الاهتمام بدراستها وتحليلها والوقوف على آثارها وعلاقاتها بمختلف الوظائف الأخرى خاصة من ناحية التسرب الوظيفي بالشكل الذي يمكن للمنظمة من جعل الأفراد موالين لها، وهذا بإعطاء كل ذي حق حقه. فهناك علاقة وطيدة بين ضغوط العمل والتسرب الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي للعينة المدروسة فإذا كان الأستاذ يشعر بالعدالة والإنصاف في التحفيز والمكافآت وتتم وفق أسس ومعايير شفافة وموضوعية فهنا يزيد من شعوره بالرضا الوظيفي ويزيد من ولائه وأدائه، وإذا حدث العكس فهنا يخلق نوع من الصراع وعدم الرضا والتذمر والاستياء والقلق والتوتر والبحث عن التغيير بشتى أنواع أي الاتجاه نحو التسرب الوظيفي، لهذا على الوصاية أن تعيد النظر في العديد من الجوانب المثبطة لهذه الفئة الوظيفية المهمة في المجتمع بهدف زيادة كفاءة مدخلات و مخرجات التعليم الثانوي في الجزائر.

## 6.قائمة المراجع:

- أحمد ماهر. (2012). ادارة الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية.

- العميان سليمان محمد. (2008). السلوك التنظيمي في الأعمال (الإصدار ط 4). عمان: دار وائل.
- بن عزوز بن صابر. (2010). الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: دار الخلدونية.
- جمعة سيد يوسف. (2004). ادارة ضغوط العمل (الإصدار ط 1). القاهرة: ايترك للنشر.
- عياصرة معن محمود. (2008). ادارة الصراع و الازمات و ضغوط العمل. عمان: دار الراية.
- لعجايلية يوسف. (2014). مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة و سبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، جامعة بسكرة، الجزائر.
- مولود ديدان، (2010). مدونة المعاشات و التقاعد، الجزائر: دار بلقيس.
- مؤيد الساعدي. (2017). الفكر الاستراتيجي للموارد البشرية. عمان: دار صفاء.

• المراجع المترجمة إلى اللغة الانجليزية:

- Ahmed mahir (2012), Human resource management, Alexandria, adar-aljamiya.
- Alomiane solimane Mohamed, (2008), organizational behavior in business ( 4<sup>th</sup> edition) , Amman, dar-wael.
- Ben azzouz ben saber, (2010), Brief to explain the Algerian labor law, Algiers , dar alkhaldounia.
- Djomea said youcef, (2004), Work stress management, (1st edition), Cairo, atrak publisher.
- Ayasira moien mahmoud, (2008), Conflict management crisis and work, Amman, dar araya.
- Lajailiya youcef, (2014), Sources of work pressures among health workers and ways to face them in urgent interests, University of Beskra, Algiers.
- Mouloud didan, (2010), Pension and Retirement Blog, Algiers, dar belkis.
- Moayad assaidi, (2017), Strategic Thinking of Human Resources, Amman, dar safae.

