

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية بعض الابتدائيات ببلدية تاجموت

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الاجتماعية

التخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

د. جعفرية مصعب

إعداد الطلبة:

سركو فتحي

عويسي أمينة

لجنة المناقشة:		
الصفة	الرتبة	اعضاء المناقشة
رئيس	أستاذ تعليم عالي	نوري محمد
مناقش	أستاذ تعليم عالي	بن عون بودالي
مشرف	أستاذ محاضر - أ-	مصعب جعفرية

السنة الجامعية 2024/2023



الشكر

نتقدم بأجمل عبارات الشكر والتقدير والعرفان لجميع من ساهم في إنجاز مسارنا الدراسي في كلية العلوم الاجتماعية، وصولاً إلى حصولنا على شهادة الماستر.

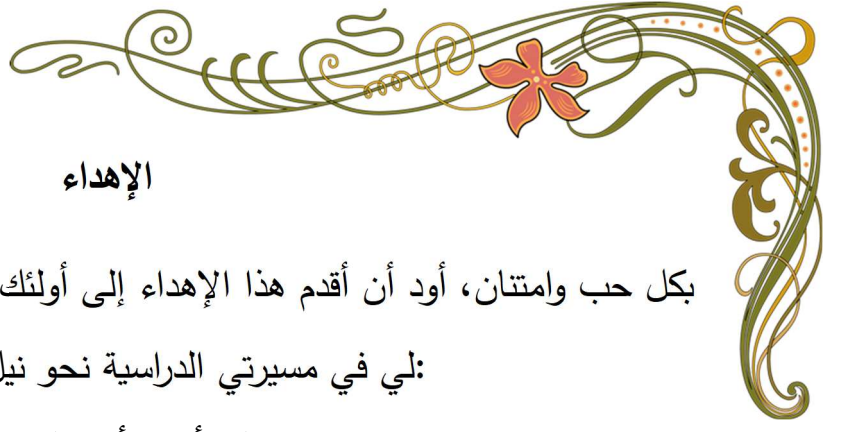
نخص بالشكر الجزيل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية، الذين أضاءوا لنا دروب العلم والمعرفة، وقدموا لنا الدعم والتشجيع طيلة مسيرتنا الدراسية. فقد كانوا بمثابة السراج المنير لنا في طريقنا نحو النجاح.

نتوجه بخالص الشكر والتقدير للأستاذ المشرف على رسالة الماستر، د.مصعب جعفرورة، الذي آمن بقدراتنا ودعمنا منذ بداية رحلتنا البحثية. فقد قدم لنا إرشاداته القيمة ونصائحه البناءة، وساعدنا بأفضل صورة ممكنة.

نشكر أيضاً كل طاقم الجامعة من موظفين وإداريين، الذين سهلوا لنا الأمور وقدموا لنا المساعدة في مختلف المراحل الدراسية.

إنّ حصولنا على شهادة الماستر هو ثمرة جهودٍ متضافرة من جميع من ساهم في تعليمنا وتوجيهنا ودعمنا. نشكرهم جميعاً على ما قدموه لنا، ونتمنى لهم دوام التوفيق والنجاح.





الإهداء

بكل حب وامتنان، أود أن أقدم هذا الإهداء إلى أولئك الذين كانوا دائماً الداعمين والملمهين

لي في مسيرتي الدراسية نحو نيل شهادة الماستر

إلى أمي وأبي الحبيين،

أنتم النور الذي أضاء لي طريق العلم والمعرفة، والدعم الذي لم يفتر يوماً، والقلب الذي ينبض بالحب والتشجيع. كل نجاح أحققه هو ثمرة تعبكم وصبركم وتضحياتكم. شكراً لأنكم

كنتم دائماً سندي وملجأني

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء،

كنتم دائماً بجانبني، تدعمونني وتحثونني على التقدم. شكراً لكونكم السند الحقيقي والظهر الذي أستند عليه في لحظات الشك والتحدي. محبتكم ودعمكم لا يقدران بثمن

إلى أساتذتي الأفاضل،

أنتم من منحتني العلم والمعرفة، وفتحت لي أبواب الفهم والإدراك. شكراً لجهودكم الكبيرة وتفانيكم في تعليمي وتوجيهي. أنتم القدوة والمثل الأعلى

إلى أصدقائي الأعزاء،

كنتم العائلة الثانية لي، بوجودكم إلى جانبي كنتم الداعمين والمحفزين، ومعكم تقاسمت

لحظات الفرح والتحدي. شكراً ل صداقتكم الحقيقية ووقوفكم بجانبني في كل خطوة

كل الحب والامتنان لكم جميعاً، فلولاكم ما كنت لأصل إلى ما أنا عليه اليوم.

سركو فتحي





الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات، وبفضلة تسدد الخطوات وبإذنه ترفع القيم والمقامات،
فلكل بدء منتهى ولكل بادئ مبتغى فبقدر الاعتقاد يكون الانقياد، وبقدر البدايات تكون
النهايات.

وها أنا اليوم اهدي تخرجي الى نبع الحنان والقلب الناصع بالبياض،

النبض الساكن في كياني،

أمي الغالية التي لا تقدر بثمن إلى المحبة الخالصة سندي وضيء دربي من علمتي

الإصرار والمثابرة مصدر الأمل والطموح،

والى جدي الذي لن يكرره الزمن مثال للأبوة وشهامة الذي سعى على تربيتي ونجاحي،

أهدي تحياتي إلى خالاتي وأخوالي اللذين طاما وقفوا معي ساعدوني شكرا لمن كان له دور

لي من قريب أو من بعيد،

يسعدني رؤيتكم وأنتم فخورين وسعداء بنجاحي.

حفظكم الله وأدامكم تاج على رأسي.

عويسي أمينة



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التالية الى معرفة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، وتمت الدراسة على عينة بلغت 50 مبحوث من الأساتذة 5 ابتدائيات بلدية تاجموت.

ومن أجل دراسة التأثير بين المتغيرين تم الانطلاق من التساؤل الرئيسي التالي:

هل تؤثر الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي على أدائهم الوظيفي؟

وهذا التساؤل يتفرع الى التساؤلات التالية:

1. هل يعاني استاذ التعليم الابتدائي من الضغوط المهنية ؟
2. هل توجد فروق في مستوى الضغوط تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، السن، الحالة الزوجية، مادة التدريس) ؟
3. هل يتأثر الاداء الوظيفي من خلال الضغوط التي يعاني منها أساتذة التعليم الابتدائي؟

والإجابة على هذه الأسئلة تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية: تؤثر الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي على أدائهم الوظيفي.

والتي تتفرع بدورها الى الفرضيات الفرعية التالية:

- أ- يعاني أستاذ التعليم الابتدائي من عدة ضغوط المهنية.
- ب- توجد فروق في مستوى الضغوط تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، السن، الحالة الزوجية، مادة التدريس)
- ج- يتأثر الأداء الوظيفي من خلال الضغوط التي يعاني منها أساتذة التعليم الابتدائي.

واعتمدنا في دراستنا على المنهج " الوصفي " وكانت الأداة المستخدمة لجمع المعطيات وهي " الاستبيان " .

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- إن أساتذة التعليم الابتدائي يعانون من عدة ضغوط المهنية:
 - (1) يشعرون بضغط أثناء عملهم كأساتذة من فئة حجم الساعي أكبر للأسبوع.
 - (2) وإنهم لا يكتفونهم الوقت لأداء عملهم اليومي.
 - (3) يشعرون بالضغط بسبب كثرة العمل.
- وتوجد فروق في مستوى الضغوط تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، السن، الحالة الزوجية، مادة التدريس):
 - (4) إن غالبية الأساتذة من جنس الاناث.
 - (5) وإن مستوى السن لدى أساتذة كبيرة بحيث بلغت من 40 الى 48 سنة.
 - (6) غالبية اساتذة متزوجين.
- يتأثر الاداء الوظيفي من خلال الضغوط التي يعاني منها أساتذة التعليم الابتدائي
 - (7) أغلب الأساتذة يرون مستوى الشعور بالارتياح أثناء عملهم متوسط.
 - (8) غالبية الأساتذة صرحوا بانهم يشعرون بضغط لكثرة العمل مما يؤثر في الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل - الأداء الوظيفي - الأستاذ - التعليم الابتدائي.

Résumé de l'étude:

Cette étude visait à examiner l'impact du stress professionnel sur la performance au travail des enseignants du primaire. L'étude a été menée sur un échantillon de 50 enseignants issus de 5 écoles primaires de la commune de Tadjemout.

Questions de recherche:

Est-ce que le stress professionnel des enseignants du primaire affecte leur performance au travail?

1. Les enseignants du primaire souffrent-ils de stress professionnel?
2. Existe-t-il des différences dans le niveau de stress professionnel entre les enseignants selon les variables suivantes (sexe, âge, état matrimonial, matière enseignée)?
3. La performance au travail des enseignants du primaire est-elle affectée par le stress professionnel?

Hypothèse principale: Le stress professionnel affecte la performance au travail des enseignants du primaire.

Hypothèses secondaires:

- a) Les enseignants du primaire souffrent de divers stress professionnels.
- b) Il existe des différences dans le niveau de stress professionnel entre les enseignants selon les variables suivantes (sexe, âge, état matrimonial, matière enseignée).
- c) La performance au travail des enseignants du primaire est affectée par le stress professionnel.

Méthodologie de recherche:

L'étude a adopté une approche descriptive et a utilisé un questionnaire pour collecter les données.

Résultats de l'étude:

- Les enseignants du primaire souffrent de divers stress professionnels, notamment:
 - 1) Ressentir du stress pendant leur travail en tant qu'enseignants en raison d'un volume de travail hebdomadaire supérieur aux attentes.
 - 2) Ne pas avoir assez de temps pour accomplir leurs tâches quotidiennes.

- 3) Ressentir du stress à cause de la charge de travail.
 - Il existe des différences dans le niveau de stress professionnel entre les enseignants selon les variables suivantes:
- 4) La majorité des enseignants sont des femmes.
- 5) L'âge moyen des enseignants se situe entre 40 et 48 ans.
- 6) La majorité des enseignants sont mariés.
 - La performance au travail des enseignants du primaire est affectée par le stress professionnel, comme en témoignent les éléments suivants:
- 7) La majorité des enseignants estiment que leur niveau de confort au travail est moyen.
- 8) La majorité des enseignants ont déclaré ressentir du stress dû à la charge de travail, ce qui affecte négativement leur performance au travail.

Mots clés: Stress professionnel, performance au travail, enseignant, éducation primaire.

Summary of the Study

The purpose of this study was to investigate the impact of work pressure on the job performance of primary school teachers. The study was conducted on a sample of 50 teachers from five primary schools in the municipality of Tadjemout.

To examine the relationship between the two variables, the following main research question was posed: **Does the professional pressure experienced by primary school teachers affect their job performance?**

This main question was further broken down into the following sub-questions:

1. Do primary school teachers experience professional pressure?
2. Are there differences in the level of pressure experienced according to the following variables (gender, age, marital status, teaching subject)?
3. Is job performance affected by the pressure experienced by primary school teachers?

In order to answer these questions, the following main hypothesis was formulated: The professional pressure experienced by primary school teachers has an impact on their job performance.

This main hypothesis was further broken down into the following sub-hypotheses:

- a) Primary school teachers experience various professional pressures.
- b) There are differences in the level of pressure experienced according to the following variables (gender, age, marital status, teaching subject).
- c) Job performance is affected by the pressure experienced by primary school teachers.

The study employed a descriptive approach, and the data collection tool used was a questionnaire.

The study yielded the following results:

- Primary school teachers experience various professional pressures:
 - 1) They feel pressure during their work as teachers due to a larger class size than expected.
 - 2) They do not have enough time to complete their daily work.

- 3) They feel pressure due to the workload.
- There are differences in the level of pressure experienced according to the following variables (gender, age, marital status, teaching subject):
 - 4) The majority of the teachers are female.
 - 5) The average age of the teachers is between 40 and 48 years old.
 - 6) The majority of the teachers are married.
 - Job performance is affected by the pressure experienced by primary school teachers:
 - 7) Most teachers consider their level of job satisfaction to be average.
 - 8) Most teachers stated that they feel pressured by the workload, which affects their job performance.

Keywords: Work pressure - Job performance - Teacher - Primary education

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	التشكر
	الإهداء
	مقدمة
الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة	
04	تمهيد
05	أولا / الإشكالية
07	ثانيا / الفرضيات
08	ثالثا / أسباب اختيار الموضوع
08	رابعا / أهمية الدراسة
09	خامسا / أهداف الدراسة
10	سادسا / مفاهيم الدراسة
18	سابعا / الدراسات السابقة
الفصل الثاني: ضغوط العمل	
20	تمهيد
21	أولا / مفهوم ضغوط العمل
21	ثانيا / تعريف ضغوط العمل
22	ثالثا / مصادر ضغوط العمل
28	رابعا / خصائص ضغوط العمل
29	خامسا / عناصر ضغوط العمل
30	سادسا / النظريات المفسرة لضغوط العمل
34	سابعا / استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل
40	ثامنا / آثار ضغوط العمل
44	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
46	تمهيد

47	أولا / مفهوم الأداء
48	ثانيا / مفهوم الأداء الوظيفي
50	ثالثا / أنواع الأداء الوظيفي
52	رابعا / عناصر الأداء الوظيفي
52	خامسا / معايير الأداء الوظيفي
55	سادسا / محددات الأداء الوظيفي
56	سابعا / أبعاد الأداء الوظيفي
57	ثامنا / مؤشرات الأداء الوظيفي
58	تاسعا / العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
66	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة	
68	أولا / الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
77	ثانيا/ البيانات الشخصية لمفردات العينة
82	ثالثا/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى
92	رابعا/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية
100	خامسا/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة
126	نتائج الدراسة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح جنس المبحوثين.	79
02	يوضح سن المبحوثين.	80
03	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين.	81
04	حالة العائلة للمبحوثين.	82
05	الخبرة المهنية.	83
06	يبين العلاقة بين الحجم الساعي لدى المبحوثين ومدى ممارسة تشكيل هذا الحجم ضغطا على المبحوثين.	84
07	يوضح مدى مناسبة المسافة بين مقر السكن والمدرسة التي يعمل فيها المبحوثين.	86
08	يبين العلاقة بين عدد التلاميذ داخل القسم ومدى حجم القسم المسند اليك.	87
09	يوضح مدى اعتبار انتساب عدد التلاميذ في القسم المسند بالنسبة للأساتذة المبحوثين.	88
10	يوضح مدى وجود صراع بين زملاء في العمل.	89
11	يوضح مدى طريقة تعامل المدير وتشكلها ضغط للمبحوثين.	90
12	يوضح مدى طريقة تعامل مفتش التربية وتشكلها ضغط للمبحوثين.	91
13	يوضح مدى تناسب الراتب مع طبيعة بالنسبة للمبحوثين.	92
14	يوضح مدى يوضح الشعور بضغط بسبب كثرة العمل للمبحوثين.	93
15	يوضح مدى يوضح مدى الشعور بضغط أثناء العمل مع التلاميذ.	94
16	يوضح مدى يوضح اكتفاء الوقت الرسمي للعمل اليومي.	95
17	يبين العلاقة بين متغير السن وتولد الضغط أثناء العمل.	96
18	يوضح العلاقة بين نوع الجنس والشعور بالضغط أثناء العمل.	97
19	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والشعور بالضغط أثناء العمل.	98
20	يبين العلاقة بين الخبرة المهنية للمبحوثين والشعور بالضغط لديهم.	100
21	يبين العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمبحوثين والشعور بالضغط لديهم.	101
22	يبين العلاقة بين نوع المادة التي يدرسها المبحوثين والشعور بالضغط أثناء العمل.	103

105	يبين العلاقة بين سنوات العمل أي الخبرة المهنية والحجم الساعي الأسبوعي يشكل ضغط لدى المبحوثين.	23
107	يوضح العلاقة بين الشعور بضغط الحجم الساعي وتقييد بأوقات دوام العمل لدى المبحوثين.	24
109	يبين الشعور بضغط حجم الساعي وإنجاز الوظائف في الوقت المحدد لدى المبحوثين.	25
111	يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل والشعور بالارتياح في عملك.	26
113	يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل ومستوى الأداء الوظيفي.	27
115	يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل والتمتع بمهار جيدة في إيصال المعلومة للتلاميذ.	28
117	يوضح العلاقة بين مدى اعتبار عدد التلاميذ المسندين ومهارة التمكن من إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ بفعالية خلال الحصص	29
119	يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل وتحسن في مستوى فهم التلاميذ للمواد الدراسية بعد شرحها	30
121	يبين العلاقة مستوى الأداء الوظيفي مدى مناسبة المسافة التي يقطعها المبحوثين الى المدرسة	31
123	يبين العلاقة عملك المبحوثين يسبب لهم ضغط واستخدام تقنيات متنوعة قياس تقدم التلاميذ وتوجيههم نحو التحسن	32
125	يبين العلاقة بين مدى اكتفاء الوقت الرسمي للعمل في أداء عملك اليومي وإظهار التفاني في تحضير الدروس باستخدام مواد تعليمية متنوعة	33
127	يبين العلاقة بين سنوات العمل أي الخبرة المهنية ومستوى أدائك الوظيفي.	34
129	يبين العلاقة بين الحالة الاجتماعية ومستوى أدائك الوظيفي.	35
131	يبين العلاقة تشكيل الحجم الساعي الأسبوعي ضغطا ومستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين	36
133	يبين مناسبة الراتب مع طبيعة العمل ومستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين	37

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
36	يوضح نموذج مالك لين لضغط العمل	01
37	يوضح نموذج توركوت للعمل التنظيمي.	02
48	يوضح آثار ضغوط العمل على المستوى التنظيمي	03
66	يمثل أنواع الحوافز	04

مقدمة

مقدمة:

يعتبر موضوع ضغوط العمل أحد القضايا الرئيسية التي شغلت اهتمام الباحثين في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، نظرًا لتأثيره الكبير على الأفراد والمؤسسات على حد سواء. تتضمن ضغوط العمل مجموعة من العوامل المادية والمعنوية والتنظيمية والبيئية التي تؤثر على سلوك الفرد وتؤدي به إلى فقدان التوازن في أدائه لوظائفه وعدم رضاه الوظيفي.

عندما يواجه الفرد هذه الضغوط بصورة دائمة، يفقد القدرة على التعامل معها، مما يؤثر على سلوكه وحالته النفسية، وينعكس ذلك بوضوح على مستوى أدائه الوظيفي.

إن أداء المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها يجعله محافظًا على عمله ومجاله ومساعدًا للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه، كما أن أداء المعلمين عن عملهم يعد عاملاً مهمًا نحو بذل المزيد من الجهود لتحسين وتطوير أدائهم وبالتالي تطوير العملية التعليمية.

يتطلب العمل كمعلم في مجال التربية مجهودات كبيرة، ويتطلب ذلك دراسة كافة العوامل التي تساعد في إنجاز العمل بنجاح، ومن أهم هذه العوامل هو شعور المعلم بالرضا الوظيفي. فإذا شعر المعلم بالرضا والاستيفاء في عمله، فسيكون قادرًا على التعامل مع تحديات العمل وظروفه، وسيكون قادرًا على تحقيق التوازن بين مطالب العمل وحياته الشخصية.

لذا، تأتي هذه الدراسة لتبحث في أثر ضغوط العمل وأدائهم في مجال التعليم الابتدائي في مدارس كل من حمدي محمد وعبو العيد وأحد الزويرير وأيضاً علالي التومي وعلالي جيلالي في بلدية تاجموت دائرة عين ماضي ولاية الأغواط. تتضمن الدراسة قسمين رئيسيين: الجانب النظري والجانب التطبيقي.

الجانب النظري يتألف من ثلاثة فصول ويتناول:

الفصل الأول: يتضمن إشكالية الدراسة فرضيات الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، أهداف الدراسة، وأهميتها وبعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: تم التطرق فيه إلى موضوع ضغوط العمل، مفهوم ضغوط العمل

تعريف ضغوط العمل ومصادر ضغوط العمل ثم خصائص ضغوط العمل تليها عناصر ضغوط العمل ثم النظريات المفسرة لضغوط العمل واستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل وأخير آثار ضغوط العمل.

الفصل الثالث: تم التطرق فيه على موضوع الأداء الوظيفي حيث تعرفنا على مفهوم الأداء ومفهوم الأداء الوظيفي ثم أنواع الأداء الوظيفي وعناصر الأداء الوظيفي وأيضاً معايير الأداء الوظيفي ثم محددات الأداء الوظيفي وأبعاد الأداء الوظيفي ومؤشرات الأداء الوظيفي أخيراً العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

أما الجانب التطبيقي فيتألف من:

الفصل الرابع: خاص بالجانب التطبيقي وتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التطرق لمجالات الدراسة والمنهج البحث، ثم الدراسة الاستطلاعية لمجتمع البحث وعينة الدراسة، يليها أدوات الدراسة لجمع البيانات، ثم الأساليب الإحصائية. بحيث قمنا بعرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضيات، وفي الأخير تمت مناقشة النتائج الدراسة.

الفصل الأول

البناء المنهجي للدراسة

أولا / الإشكالية

ثانيا / الفرضيات

ثالثا / أسباب اختيار الموضوع

رابعا / أهمية الدراسة

خامسا / أهداف الدراسة

سادسا / مفاهيم الدراسة

سابعا / الدراسات السابقة

تمهيد:

نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد نبرز فيه إشكالية الدراسة والفرضيات التي وضعت كأجوبة مؤقتة للتساؤلات المطروحة قيد الدراسة التي تعد بمثابة القاعدة التي ننطلق منها في معالجة الموضوع الذي اخترناه والمندرج تحت عنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية " .

بالإضافة إلى عرض بعض الدراسات التي تطرقت لنفس الموضوع في أحد المتغيرات أو كليهما.

أولاً: الإشكالية:

تعد الضغوط المهنية من الاضطرابات الشائعة والمشاعر الانفعالية التي تتمك الفرد من خلال العمل والتي تسبب المشاكل والصعوبات التي تواجه الفرد عند القيام بالمهام المهنية المطلوبة منه، وتختلف هذه الضغوط المهنية حسب قدرات الأفراد ومهاراتهم، فالأفراد ذوي الكفاءة العالية في العمل تكون هذه الضغوط غير مؤثرة بدرجة الأفراد الذين تكون خبرتهم وكفاءاتهم قليلة وخاصة الموظفين الجدد، من بينها قطاع التربية والتعليم عامة ومعلمي الطور الابتدائي خاصة، حيث تتطلب مهنة التدريس توفر الإمكانيات والظروف البيئية الجيدة لكي يقوم المعلم بمهامه على اتم وجه، وبالتالي عدم توفر هذه الإمكانيات يسبب حتما ضغطا مهنيا وينعكس ويؤثر عليه وعلى التلاميذ.

هذا الدور الناجم عن ضخامة الأعباء المرتبطة بظروف العمل والتي تتسم بالتغير واتجاهها الدائم نحو النمو المستمرة وحقيقة الأمر أن وجود المنظمة يرتبط بالأفراد الذين يتفاعلون مع البعض (بعض) لأداء وظائف معينة تمكنهم من تحقيق الأهداف المطلوبة والفرد أو الإنسان هو المورد الحقيقي لكل منظمة¹، لأن العنصر البشري هو العنصر القادر على استيعاب المفاهيم والفلسفات والأفكار الجديدة التي تساعد على تحقيق الاستعادة العظمى من الظروف البيئية الجديدة، ولهذا نال الأداء الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة والتسيير وكذا علماء اجتماع التنظيم، وهذا ما تحرص عليه كالم المنظمة في محاولة لتوفير الظروف الملائمة لتحقيق الأداء المتميز الذي يمكنها من تحقيق أهدافها وما دامت المدرسة منظمة اجتماعية وجدت لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع من خلال الموارد المادية والبشرية وخاصة العنصر البشري والمتمثل في الأستاذ الذي يلعب دورا مهما في إعداد إطارات المستقبل، كان من الضروري الاهتمام به وتحسين وضعيته المادية والمعنوية

¹زايد مراد، الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات - مدخل تسيير المؤسسات، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر،

لأنه يبقى الأساس في تحقيق أهداف العملية التعليمية على خلفية أدائه المتميز الفعال. تلك الوضعية الناتجة عن الجو المهني العام داخل المؤسسة التربوية.

ومن مظاهرها الاكتظاظ داخل القسم، التعامل مع الزملاء، التسيير الإداري والإشراف التربوي، نقص التكوين والإعداد المهني.¹

والتي قد تسبب صعوبة التعامل مع متطلبات مهنة التدريس هذه المؤثرات والمنبهات تشكل وضعية تجعل المدرس يتأثر ويعيش حالة من القلق والتوتر والانفعال، والتي بدورها تؤثر على مهامه وواجباته الوظيفية، وهو ما يطلق عليه بالضغط المهنية على الموظفين والتي يتعرض لها المدرسين، وهي لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية بل ينعكس ذلك على مستويات أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل ما وهو يعيق خاصة المؤسسة التربوية في الوصول إلى أهدافها التي تعمل على تحقيقها

وكما أن مهنة التدريس من أكثر المهن تعرضا للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى مما، وورد في ذلك أن " التدريس عمل صعب وشاق، ومن الصعب أن نفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والاجتماعية من غير المدرسين، ينبغي أن يكون لديهم زاد من المعرفة في أكثر من علم ويبقى عليهم أن ينظموا مجموعة أو أكثر من التلاميذ ويديرونها ويوفروا لهم ما يكفل نجاحهم ورضاهم.

ولأن مهنة التدريس شاقة وصعبة والمدرس يعاني الكثير من المشكلات والضغوط، فقد حضي موضوع ضغوط العمل الاهتمام الكاف لما ينجم عنها من آثار على سلوك العاملين، وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مختلفة مرتبطة بالعمل وطبيعته.

¹ عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، دار الملكية الفكرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ص 478.

لذلك وجدنا من الأهمية تسليط الضوء على حقيقة الأداء، أهميته محدداته وأبعاده، وكذا الضغوط المهنية التي لها علاقة به، أنواعها ومصادرها في المدرسة الابتدائية مما سبق فإن مشكلة هذا البحث تكمن في تعرف حول ضغوط العمل وأثره على الأداء الوظيفي.

وتتمحور حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية ويمكن صياغ مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي على أدائهم الوظيفي ببلدية تاجموت؟

الأسئلة الفرعية:

4. كيف يعاني أستاذ التعليم الابتدائي من الضغوط المهنية؟
5. هل توجد فروق في مستوى الضغوط تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، السن، الحالة الزوجية، مادة التدريس)؟

ثانيا/ الفرضيات:

1. الفرضية العامة:

تؤثر الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي على أدائهم الوظيفي.

2. الفرضيات الفرعية:

- د- يعاني أستاذ التعليم الابتدائي من عدة ضغوط المهنية.
- هـ- توجد فروق في مستوى الضغوط تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، السن، الحالة الزوجية، مادة التدريس).

ثالثاً/ أسباب اختيار الموضوع:

إن لكل دراسة أسباب تدفع بالباحث للخوض في موضوعه، وتختلف هذه الأسباب من باحث لآخر، وفي هذه الدراسة ارتأت مجموعة البحث أن تقسمها إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أ- أسباب ذاتية:

وتتمثل في الموضوع المختار يمس جانب من جوانب التنظيم، وهو ما يوافق تخصصنا هذا يندرج الموضوع ضمن اهتماماتنا بقطاع التربية لانتمائنا إليه.

شعورنا بقيمة وأهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن وعلى عدة مستوياتها

ب- أسباب موضوعية:

ومن الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع ما يلي:

قلة الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية على مستوى المدرسة الابتدائية.

طبيعة التخصص التي تفرض ضرورة العمل الميداني، وذلك بربط المعارف النظرية وتطبيقها ميدانياً.

رابعاً/ أهمية الدراسة:

تتوقف أهمية أي دراسة على أهمية الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والجانب الميداني من جهة أخرى، ومنها قلة الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية والأداء الوظيفي بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي في حدود علمنا، حيث جعلت من هذا الموضوع مجالاً مناسباً للدراسة والبحث. ويمكن تلخيص أهمية الدراسة فيما يلي:

- وجود نقص في الأدبيات العربية المتعلقة بالضغوط المهنية وربطها بالأداء الوظيفي لدى المدرسين.
- خصوصية الأداء الوظيفي لدى المدرسين باعتبار المدرسة الابتدائية من المؤسسات الخدمائية.
- تعدد مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المدرسة.
- اقتصار هذه الدراسة على عدد من مصادر الضغوط المهنية.
- الاهتمام بالمدرس وتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية وذلك بالكشف عن المعوقات التي تواجهه في أدائه المهني خاصة منها الضغوط المهنية

خامسا/ أهداف الدراسة:

لا يمكن تصور أية دراسة تقوم على العدم، وبالتالي فلا بد من وجود هدف وغاية يريد الباحث أن يحققها ويصل من خلالها إلى نتائج علمية تفسر الظاهرة وتكشف عن أسباب وجودها، وفعالية العناصر التي تؤثر فيها من خلال اهتمامه بالظاهرة المدروسة، وهذه الدراسة تهدف إلى:

- إجراء بحث علمي أكاديمي.
- محاولة إثراء المكتبة العلمية بدراسة تتناول هذا الموضوع باستخدام أسلوب علمي.
- التعريف بالمفاهيم الأساسية للضغوط المهنية لدى المدرسين، وكيفية التعامل معها في المؤسسة، وإبراز أهمية إدارتها في تحسين العملية التعليمية والأداء الوظيفي الفعال.

سادسا/ المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

إن عملية تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ضرورية لأنها تساعد الباحث على حصر جوانب موضوعه، ومعرفة حدوده، ولهذا سنحاول فيما يلي تحديد مفاهيم دراستنا وتتمثل في العناصر التالية:

1. الضغوط:

يعرف الضغوط "بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديدا للفرد" (مثل غموض الدور، صراع الدور، وأحوال العمل السيئة والأعباء الزائدة).

2. الضغوط العمل:

أ- التعريف الاصطلاحي للضغوط العمل:

هناك الكثير من التعاريف لضغوط العمل ولكن نذكر أهمها:¹

يعرف سيزلاجيوولاس ضغوط العمل "بأنها تجارب داخلية تؤدي إلى عدم توازن نفسي وفيزيولوجي عند الفرد، وذلك نتيجة عوامل في البيئة الخارجية"

كما يمكن تعريف ضغوط العمل بأنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي ضغوط العمل هي الضغوط التي ترتبط بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العامل ونفي عملهم، ولذلك أطلق عليها أيضا الضغوط الوظيفية أو الضغوط

¹محمد حسن خميس أبو رحمة، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة - رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012، ص 14.

المهنية والتي غالبا ما تستخدم بالتناوب على أنها الشيء نفسه. كما أن مفهوم ضغوط العمل يتضمن ثلاث معاني على النحو التالي:²

-المفهوم الذاتي للضغوط ويعني استجابة الجسم لمجموعة من المواقف والمتغيرات البيئية والتي يترتب عليها العديد من الانحرافات والآثار السلوكية والفسولوجية والنفسية للعاملين في المفهوم البيئي للضغوط حيث ينظر إلى الضغوط من خلال هذا التعريف على أنها مجموعة من العناصر والمثيرات والقوى وبالتالي فالضغوط من خلال هذا المفهوم يعبر عنها بأنها مجموعة من العوامل البيئية السلبية مثل غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل، عبء العمل الزائد والتي لها علاقة بأداء عمل معين. وهذا ما تضمنه بحثنا هذا:

ب- التعريف الإجرائي للضغوط العمل:

-تعرف ضغوط العمل لدى المدرس بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه مهاراته وخبراته في التدريس كما يمكن تعريف ضغوط العمل لدى المدرسين على النحو الآتي¹:

فيما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة وبصورة جيدة بل يمكن أن تسبب له أعراض مرضية تؤدي إلى غيابه عن العمل أو تركه. كما قصد به أيضا شعور المدرس بالعجز عن أداء عمله لما يواجهه من

²بوخاري محمد، فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2010-2011 الشيخ الداوي، "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث جامعة الجزائر، 04، الجزائر، 2010، ص 217

¹عبد القادر أحمد سالم، مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة رسالة ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2007، ص 9.

إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنها حالة من الإجهاد النفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب.²

كما يعتبر ضغط مهنة التدريس أحد أنواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدرس عند قيامه بمهامه التعليمية ويعتبر من الضغوط الصعبة لأنه متشعب المصادر وتتدخل في إحداثه عدة أطراف منها الإدارة، الزملاء، المفتشون، الأولياء وحتى التلاميذ فترهق المدرس وتخفف من أدائه التعليمي.

ج- الضغوط العمل لدى الأستاذ إجرائيا هي:

إدراك الأستاذ بأن متطلبات مهنة التدريس تفوق قدرته وإمكاناته نتيجة أعباء العمل الزائدة وغياب أو نقص المعلومات الواضحة عن الدور المطلوب منه، كما أن كمية العمل أكبر من نطاق الوقت المحدد للأداء، بالإضافة إلى سوء استغلال علاقاته بزملائه في المهنة له القلق والتوتر ويشعره بعدم التوازن والتناسب في أداء عمله.

3. الأثر:

يشير إلى النتائج أو التأثيرات التي يخلفها شيء معين على شيء آخر، وقد يكون هذا التأثير إيجابياً أو سلبياً، وقد يكون واضحاً على الفور أو يتطور مع مرور الوقت.

4. الأداء الوظيفي:

أ- الأداء:

الأداء لفظ مشتق من الفعل (أدى)، فنقول أدى الشيء أي قام به، وأدى الدين قضاؤه وأدى الصلاة أي قام بها في وقتها، كما يعني الأداء القيام بالواجب تجدر الإشارة بداية إلى أن

²المرجع السابق، ص71.

الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية (To Perform) وقد اشتقت هذه الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية (Performer) والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.¹

ب- الأداء الوظيفي اصطلاحاً:

وقد وردت عدة تعاريف للأداء الوظيفي نورد بعضها كما يلي:

- الأداء " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله
- كلمة أداء بشكل عام هي عملية تنفيذ أمر ما بشكل ناجح باستخدام معرفة معينة ويكون الأداء عالياً عند تحقيق مهمة ما بشكل رائع ومميز عما يؤديه المنافسون، وبالتالي فإن مفهوم الأداء يتعلق دائماً بالنتائج والإنتاجية"
- يعرف الأداء أيضاً على أنه يدل على " تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة.
- الأداء " نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة والهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة"
- من أجل الاستئناس بها، وكذلك توظيفها في بعض العناصر من خلال ما ورد فيها.
- كما " يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها بالإضافة إلى أنه " المسؤوليات والواجبات والنشطة (الأنشطة) والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها. " وأيضاً هو " تنفيذ

¹سليم نعامة وأنور جميل علي، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 2011، 5، ص 136.

الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، يعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة"

- ويتحدث السلمي عن سلوك الأداء ويقول هو " الأسلوب والنمط الذي يتبعه الفرد في أداء واجبات العمل، ويعبر ذلك عن الجانب الإنساني في علاقات الفرد بالآخرين مما سبق يتضح تعدد تعريف الأداء وذلك ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث، واختلاف مدارس وخلفيات الباحثين وتوجههم، فقد انقسموا إلى مجموعتين:

إحدهما تتحدث عن الأداء من كونه المخرجات والنتائج والقسم الثاني يتحدث عن الأداء من كونه النشاط والقيام بالعمل وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء الوظيفي.

ج- الأداء الوظيفي إجرائي:

هو السلوكيات والممارسات التي يقوم بها الموظف في إطار عمله، والتي تُقيّم مدى فاعليته وكفاءته في تحقيق أهداف المنظمة.

5. تعريف الأستاذ:

العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد الفترة التربوية أو التجريبية نطلق عليه صفة الموظفون حينها يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية تجاه المؤسسة والإدارة التي يعمل بها.

الوضعية القانونية أو حالة الخدمة الفعلية إذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه.

و"الأستاذ هو إنسان يربي ويرشد ويوجه، وكلما كان واعيا ومدركا بخبرات المتعلمين عرف رغباتهم وعلم بآمالهم واهتماماتهم، وهو الذي يعمل على نقل التراث للأجيال الحاضرة ويبني الأمة ويعمل على حفظ قيمها وعاداتها ويشكل رجال المستقبل"³.

أ- تعريف اصطلاحا للأستاذ:

الأستاذ فهو العامل الموظف الذي عين في منصبه ويمارس فعلا مهام التعليم مع التلاميذ بالمدرسة الابتدائية بناء على نوعية المؤهلات والمتمثلة في: شهادة اختتام الدراسة في المعاهد التكنولوجية للتربية أو ما تحدده الوزارة من شروط. تحت سلطة مدير المدرسة الابتدائية.

ب- تعريف إجرائي للأستاذ:

ونقصد بالأستاذ في دراستنا أستاذ التعليم الابتدائي مكونون من أساتذة اللغة العربية وأساتذة اللغة الفرنسية وأساتذة اللغة الإنجليزية وأساتذة التربية البدنية.

6 التلميذ:

ذلك الطفل البالغ من العمر ما بين 5 إلى 11 سنة ويزاول تعليمه في إحدى المدارس.

7 مفهوم المدرسة الابتدائية:

المدرسة هي الحلقة الثانية التي يتعامل معها الطفل في إطار التربية والتي تساعده على الاندماج في المجتمع الكبير بسلام، كما تعتبر حلقة تتوسط الأسرة والمجتمع، وفيها تحصل عملية الفطام الاجتماعي عن البيت والأسرة.¹

³ عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي الجزائري للمعلمين والأساتذة وطلبة المعاهد التكنولوجية للتربية والمركز الوطني والمراكز الجهوية لتكوين إطارات التربية، مطابع عمار قرفي، . باتنة، ط 2، 1994، ص 88

¹ عبد الرحمان بن سالم. مرجع سابق، ص 94

هذه جاء عن علي أسعد وطه وعلي جاسم الشهاب في تعريفهم للمدرسة بقولهم " إن المدرسة فصورتها العلمية الدينامية نظام معقد من السلوك الاجتماعي وتعرف المدرسة الابتدائية على أنه "مؤسسة تعليمية عمومية تضم الطورين الأول والثاني من التعليم الأساسي، وهي مستقلة استقلالاً لا يكاد يكون تاماً عن المدرسة الإكمالي ما عدا ما يتعلق بالتنسيق التربوي وبالشؤون المالية" ، ويسيرها مدير ينتمي أصالة إلى سلك معلمي المدرسة الأساسية تكون قد توفرت فيه شروط التأهيل لهذا المنصب المدرسة تخضع إلى سلطتين وصيتين وبالتالي فهي مزدوجة التسيير، أما التسيير من طرف البلدية فيخص الصيانة والترميم وعمال النظافة والحراسة

سابعاً: الدراسات السابقة:

1 الدراسة الأولى: الدراسات الخاصة بالضغط العمل:

دراسة وهف بن علي القحطاني، 2000م.²

وهدف دراسة " وهف بن علي القحطاني (2000) "لتعرف إلى أهم العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بالرياض وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

لعوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض التي اشتملت عليها الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (3.11 - 3.94) من أصل (5) درجات، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية على النحو التالي:

²محمد الصالح حثروبي، الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمنتهج الرسمية. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر، 2012، ص 22.

زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانات المدرسة وتجهيزاتها، زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، وأخيراً النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

2 الدراسة الثاني: دراسة نضال عواد ثابت، 2003:

وبالنسبة لدراسة نضال عواد ثابت (2003) فقد سعت للتعرف إلى الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة.

واستخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة ضغوط العمل المدرسي إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب (1990).¹

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل المدرسي إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور.

كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالاً في علاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

¹نضال عواد ثابت، ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة رسالة ماجستير،

جامعة الأزهر، غزة، 2003

3 الدراسة الثالثة: دراسة بوخاري محمد:

تندرج هذه الدراسة المعنيون بـ " فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المدرسة الجزائرية ضمن تخصص الاتصال في المنظمات، وتتلخص إشكالية هذه الدراسة في التساؤل التالي: إلى أي مدى تؤثر فعالية الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي للأستاذ داخل المدرسة الجزائرية؟ وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الاتصال التنظيمي السائد في المدارس الجزائرية كمنظومة اجتماعية مفتوحة وانعكاس ذلك على أداء وفعالية أفرادها. تحديد الأساليب الفعالة في الاتصال التنظيمي لرفع مستوى أداء الأساتذة بالمدرسة الجزائرية. واختيار العينة تم بطريقة عشوائية.¹

بحيث تم تصنيف الأساتذة إلى صنفين هما أساتذة المواد العلمية وأساتذة المواد الأدبية واشتملت عينة الدراسة على 200 أستاذ بنسبة من مجتمع البحث الكلي وقد استخدم الباحث المنهج الكمي بحيث خلصت الدراسة وفقاً لـ 25.21% لفرضيات البحث إلى النتائج التالية:

- زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية الإدارية يؤدي إلى ارتفاع الأداء الوظيفي للأستاذ.

- زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية التدرجية يؤدي إلى ارتفاع الأداء الوظيفي للأستاذ.

¹بوخاري محمد، مرجع سابق.

الفصل الثاني

ضغوط العمل

تمهيد

أولا / مفهوم ضغوط العمل

ثانيا / تعريف ضغوط العمل

ثالثا / مصادر ضغوط العمل

رابعا / خصائص ضغوط العمل

خامسا / عناصر ضغوط العمل

سادسا / النظريات المفسرة لضغوط العمل

سابعا / استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل

ثامنا / آثار ضغوط العمل

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر موضوع ضغوط العمل من المواضيع الهامة لدى الباحثين لما لها من انعكاسات على المنظمات، بحيث يواجه العمال العديد من المشكلات التي قد تؤثر في بعض الأحيان على سيرورة العمل وتحدث اختلالات فيه، وهذا ما يولد قلق وتوترات تؤدي هذه الأخيرة الى توليد الضغوطات، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى أنواع مصادر وعناصر ضغوط العمل، الآثار المترتبة عليها واستراتيجية التعامل معها وأيضا نظريات مفسرة لها.

إن وجود واستمرار أي منظمة مرتبط بتوفر رأس المال البشري الفعال والذي لا يمكنه أداء مهامه خارج مناخه التنظيمي الذي يتفاعل معه باستمرار والذي لا يتعلق بالجوانب المادية كالتعويضات والمكافآت أو ساعات العمل، بل يتعداه إلى الجوانب المعنوية والاجتماعية لهذا تسعى التنظيمات إلى دراسة المناخ اللازم لكي يستطيع الفرد أداء مهامه بفعالية.

إن الضغوط العمل هي إحدى المظاهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات من خلال تأثيرها على كل أفرادها في مختلف المستويات الإدارية وبدرجات متفاوتة وتختلف بذلك استجابة الأفراد لتلك الضغوط، فقد تدفعهم ضغوط العمل إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المسطرة، أو تدفعهم إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية وارتفاع معدل دوران العمل، وفي هذا الفصل سنسلط الضوء على مفاهيم ضغوط العمل ومسبباتها ونتائجها بالإضافة إلى تكاليفها وأساليب التعامل معها والوقاية منها.

أولاً/ مفهوم ضغوط العمل

قبل الخوض في ضغوط العمل نتعرف على ما يعرف بالضغوط بشكل عام:

1- مفهوم الضغوط: لقي موضوع الضغوط اهتمام الباحثين بعد النصف الثاني من القرن العشرين حيث تعود الجهود الأولى لبعض الباحثين في علم الأحياء وعلم النفس الذين تناولوا موضوع الضغوط كل، اختصاصه وبعد ذلك بدأ يلقي هذا الموضوع اهتماما لدى العلوم الاجتماعية والسلوكية والإدارية وقد استخدم ذات المصطلح ضمن علم الفيزياء والطب، وهي بهذا المفهوم الفيزيائي تعني المضاعفات التي تؤثر في حركة ضغط الدم في الجسد، أما في علم النفس فان الضغوط تعني المطالب التي تجعل الفرد يتكيف ويتعاون لكي يتلاءم مع من حوله، وتتمثل الضغوط النفسية في القلق والإحباط والصراع والنزاع وعدم الارتياح والشعور بالألم.

ويرجع أصل مصطلح الضغط Stress إلى المصطلح الفرنس Estrece والذي يرجع بدوره إلى المصطلح للاتيني ringer الذي يقصد به يسحب بشدة

ثانيا / تعريف ضغوط العمل:

عرفت ضغوط العمل على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لأعمالهم.

ضمن هذا التعريف نجد الباحث يحدد مصدر المثيرات المتمثلة في البيئة العمل حتى يعتبر الضغط ضغطا مهنيا، ويحدد أيضا محال التأثير بردود الأفعال السلوكية والنفسية والجسمية والتي يقع تأثيرها في الأخير على الأداء.

أما كوبر يعتبر أن الضغوط المهنية عبارة عن مجموعة العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي للفرد.

إلا أن كوبر أهمل بهذا جانباً من الضغوط المهنية الإيجابية التي تشكل عند بعض الأفراد تحدياً لتحقيق أفضل النتائج. كما تعتبر الضغوط المهنية بأنها تلك الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور.

ثالثاً / مصادر ضغوط العمل:

تتعدد وتختلف مصادر وأسباب ضغوط العمل باختلاف البيئة والأفراد والمهن بالإضافة إلى أن القدرة والاستعداد لتحمل مثل هذه الضغوط، فما يعد مصدر للضغط لشخص ما قد لا يكون كذلك بالنسبة لشخص آخر، كما أن الضغوط قد لا تحدث بالضرورة نتيجة لسبب واحد وإنما قد يشترك في إحداثها أسباب عديدة بعضها نابع من شخصية الفرد وبعضها الآخر نابع من بيئة العمل أو يتكون نتيجة التفاعل بين السببين.²

1. العوامل التنظيمية:

أ- غموض الدور: يقصد بذلك شعور الفرد بصعوبة العمل الذي يؤديه وقد ينتج

شعوره لعدة أسباب أهمها:

❖ عدم فهم الفرد لجوانب عمله.

❖ عدم توفر المعلومات التي يحتاجها العامل في عمله.

² شيلي تايلور: علم النفس الصحي (ت: فوزي شاکر داود وسام درويش بريك)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان،

❖ قصور قدرات الفرد.

❖ توتر العلاقات بين الأفراد في العمل.

ويقصد بغموض الدور ذلك النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد، لذلك يحدث غموض الدور عندما تكون المهام والاختصاصات والأهداف ومتطلبات العمل غير واضحة وغامضة مما يؤدي إلى شعور الفرد بعد توافقه مع عمله.

ب- **صراع الدور**: يحدث صراع الدور إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فالفرد الذي يتعرض لموقف معين يفرض عليه متطلبات متعارضة مع متطلبات أشخاص آخرين سواء جماعة عمله أو في جماعة أخرى، فمثلا قد تتطلب وظيفة الفرد العمل لساعات طويلة قد يتعارض ذلك متطلبات دوره كزوج.

ويرى مع أنه من أهم المصادر الشائعة للضغوط هو صراع أدوار الفرد في بيئة العمل بالمنظمة ويتحقق مثل هذا النوع من الضغوط عندما يواجه الفرد بمطلبين متعارضين الإبقاء على أحدهم يتعارض مع تحقيق الآخر.

وقد أشارت الأبحاث إلى أن صراع الأدوار يساهم في إيجاد حالة من التوتر العاطفي أو الوجداني وهو بدوره يؤدي إلى انخفاض الرضا عن العمل ومن ثم زيادة في نية الفرد لترك العمل.

2. ظروف العمل المادية كمصدر للضغط:

فلكل عمل ظروف مختلفة تؤثر على اتجاهات الفرد نحو العمل، وتؤثر على سلوكه عموماً، والفرد يرغب في أن يؤدي عمله في مكان مريح وملائم خالي من المخاطر التي تحول دون

أن يتم عمله بسهولة ويسر ومن أهم ظروف بيئة العمل المادية:¹

أ- الضوضاء:

تعتبر الضوضاء أحد مصادر ضغوط العمل التي يكون لها التأثير السلبي على قدرة الفرد، وعادة ما تظهر آثار الضوضاء في سرعة تعب لأفراد وملهم من العمل في أعصابهم المتوترة وفي عدم الرغبة في العمل ومحاولة ترك مكان العمل.

ب- الحرارة:

تبين بعض الدراسات أن التطرف في درجات الحرارة يؤثر على الصحة و-أشكال السلوك الاجتماعي مثل العدوان.

كما أن الرطوبة ترتبط سلبيا مع النشاط والحالات المزاجية الايجابية، حيث ينبغي للفرد أن يعمل في بيئة عمل تتوفر على درجة حرارة معتدلة ذلك أن درجة الحرارة الغير مناسبة في مكان العمل سواء بارتفاع أو بانخفاض تسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر سلبا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد من إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل ويقلل كفاءته في العمل.

ج- الإضاءة:

تعد الإضاءة الجيدة من أهم عوامل ظروف العمل، حيث أنها تساعد على زيادة الإنتاج وتخفيض التعب وبالتالي بدون الإضاءة المناسبة يتوقع ضعف في قدرة العيون على الإبصار وزيادة نسبة الحوادث، فقد أثبتت الدراسات أن معدل الحوادث يزداد في حالة الإضاءة غير الكافية بالمقارنة بالإضاءة العادية.

¹ عبد السلام أبو قحف وزملاءه: محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة الإشعاع، إسكندرية، 2002، ص 170.

د- ساعات العمل:

تعتبر ساعات العمل من المصادر المسببة للضغط، وذلك يرجع إلى أن عدم تنظيم ساعات العمل يؤدي إلى إصابة الفرد بالإجهاد والتوتر، بالإضافة إلى ساعات العمل اليومي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى إرهاق وملل الفرد وضعف صحته.¹

هـ - الأجور والحوافز:

فعدم كفاية الأجر تعتبر أحد مصادر الضغوط التي تواجه الفرد في عمله، إذ يترتب عليها أن يصبح الفرد دائماً شارد الذهن والتفكير نحو كيفية إشباع حاجاته من أجر غير كافي، مما يؤدي إلى التأثير السلبي على الحالة النفسية للفرد.²

و- الامان الوظيفي:

يرتبط الأمان الوظيفي بمدى وجود فرص مناسبة للترقية إلى مناصب أعلى ومدى عدالة الأسس التي يعتمد عليها في الترقية بالإضافة إلى معوقات الطموح والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.

¹ عبد السلام أبو قحف وزملاؤه: مرجع السابق، ص 171.

² حسين حريم: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 21

من أهم مسببات ضغوط العمل ما يلي:

أ- مسببات تتعلق بعمل الفرد¹:

لقد كان المدير والرؤساء محور اهتمام الباحثين الأوائل في هذا المضمار ولا يزال هذا الموضوع يحظى باهتمام متزايد، وكشفت الدراسات عن أن من بين مصادر الضغوط على المديرين هي الميل للعمل ساعات طويلة وعبء العمل الكبير وغموض تنازع الأدوار والمسؤولية عن الناس لما تتضمنه من تفاعل الناس، المسؤولية المحدودة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، والافتقار لدعم الإدارة ووجوب مواكبة كبير مع المعايير المتزايدة في الأداء، والتغيرات التقنية المتسارعة والعلاقات مع الآخرين، وعدم الاستقرار الوظيفي، وعدم توافر فرص التقدم والترقية.

وبالنسبة للفرد العامل في أي منظمة، فإن أي جانب من العمل الذي يؤديه الفرد وظروفه يمكن أن تكون أحد مصادر الضغوط الوظيفية على الفرد وهذا. يتوقف كثيرا على الفرد وإدراكه لهذه الجوانب والظروف.

ومن بين أهم مسببات الضغوط الناشئة عن الفرد:

- ❖ عبء العمل، الزائد كثيرا أو القليل جدا.
- ❖ ضغوط زمنية، وجوب إنجاز أعمال ومهام معينة ضمن فترة زمنية محددة.
- ❖ تلقي إشراف غير فعال.
- ❖ فقدان سيطرة الفرد على عمله من حيث وتيرة العمل، وتدفق العمل، واتخاذ القرارات ووضع معايير الجودة.
- ❖ المسؤولية عن الناس، بسبب وجوب التفاعل الكبير مع الناس.

¹عبد السلام أبو قحف وزملاؤه: مرجع السابق، ص 188.

❖ غموض وتنازع في الدور الذي يؤديه الفرد، عدم تأكد الفرد من الدور المتوقع منه، أو قيام الفرد بعدة ادوار تتطلب منه توقعات متناقضة.

❖ التغيير من أي نوع وبخاصة حينما يكون جوهريا وغير عادي لأنه يتطلب التكيف. ومن الطبيعي أن تتفاوت الأعمال من حيث ضغوط العمل التي قد تسببها.

فمن الوظائف التي تعتبر مصدر ضغوط أكثر من غيرها وظائف المديرين، والأعمال ذات النوبات أو الورديات المتغيرة أو لأعمال ذات ظروف العمل صعبة وخطرة فهذه الأعمال ترتبط بدرجة عالية من الضغوط أكثر من غيرها ومن الواضح أن هنالك عوامل ومؤثرات عديدة ومتنوعة في عمل الفرد تسهم في زيادة شعوره بالضغوط الوظيفية.

ب- مسببات الضغوط الناشئة عن جماعة العمل:

غالبا ما يؤدي الفرد عمله في المنظمة ضمن جماعة عمل معينة وتشير الدراسات العديدة إلى التأثير الكبير للجماعة على الفرد، وليس مستغربا أن نجد بعض الضغوط التي يتعرض لها الفرد مصدرها الجماعة التي يعمل معها، ومن أهم هذه الضغوط:

❖ الافتقار إلى تماسك الجماعة.

❖ افتقار الفرد إلى الدعم الجماعة ومؤازرتها.

❖ التنازع والصراع بين أفراد الجماعة.

ويمكن للمدير أو المشرف أن يتسبب في كثير من ضغوط العمل للأفراد الذين يشرف عليهم من خلال:

❖ عدم توفير الدعم والمؤازرة للفرد.

❖ عدم إظهار لاهتمام بالفرد.

❖ ممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب.

❖ السعي لإيجاد بيئة عالية الإنتاجية.

❖ التركيز على السلبيات وفي نفس الوقت إغفال الأداء الجيد.

ج- الضغوط التي تسببها المنظمة:

إذا كان العمل يسبب ضغوطا للشخص الذي يقوم به فقط، والجماعة مصدر ضغط لأفرادها فإن المنظمة يمكن أن تسبب ضغوطا كثيرة لإعداد كبيرة من العاملين والعوامل والمؤثرات المنظمة التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للأفراد عديدة ومتنوعة، فمنها ما يتعلق بالهيكل التنظيمي لمنظمة، وبعضها يتعلق بثقافة المنظمة، والبعض الآخر له علاقة بعمليات الاتصال والقيادة واتخاذ القرارات... وغيرها.

رابعا / خصائص ضغوط العمل:

تمتاز ضغوط العمل بعدد من الخصائص الهامة حولها نوضحها فيما يلي:

أ- إن ضغوط العمل منتشرة دائما وتوجد في مكان العمل بشكل أو آخر، فازدحام المكاتب، زيادة طلبات الجمهور، تغيير مواعيد دوريات العمل، تكاثر الواجبات وتعاضم المستويات، زيادة الضوضاء، كل ذلك يشكل ضغطا على تفكير الفرد وأعصابه وحالته المزاجية.

ب- تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد، فقد تخدم الضغوط أغراضا مفيدة، فقد تكون دافعا لإجادة العمل والمنافسة والتفوق، وقد تشكل فرصا للتحسين قد التطوير وتكون مصدرا للابتكار وتطبيق الأفكار الإبداعية، ولكنها من جهة أخرى قد تسبب أضرار كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي، لذلك فإن هناك قدرا مقبولا أو صحيا للضغوط ينتج عنه آثار إيجابية، فإذا قلت الضغوط أو زادت عن القدر أصبحت ضارة وخطيرة.

ج- يختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط ذلك ناتج عن إدراكهم لهذه الضغوط، والمعاني التي يعطونها، لها، فكثرت العمل يعني قلقا وتوترا

عند البعض، بينما يعتبره آخرون فرصة للتحدي وإثبات الذات، وقلة العمل عن القدر المطلوب يعتبرها بعضهم سوء تقدير لمهاراتهم وغياب فرص النجاح التي يريدونها، بينما ينظر إليها آخرون على أنها فرصة للراحة وعدم مواجهة المشكلات، لذلك نجد أن الضغوط التي تسبب آثارا نفسية ضارة عند البعض، قد تصبح نفسها مصدرا للطاقة والنشاط عند الآخرين.

خامسا / عناصر ضغوط العمل:

يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة¹:

1. **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر

الضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

عنصر والاستجابة يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والإحباط والتوتر وغيرها.

2. **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة.

3. **ضغط ذو أصل خارجي:** أي صادر من بيئة الفرد كمواجهة العراقيل خلال سعيه

لتحقيق أهداف معينة واجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.

4. **جهد مرتبط بالحاجة إلى الإبداع:** فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على

استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية.

¹صلاح الدين عبد الباقي: قضايا إدارية معاصرة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية 1999، ص

من حيث الفترة الزمنية:

1. الضغوط البسيطة: وتستمر من ثوان معدودة إلى ساعات وتكون ناجمة عن

مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية.

الضغوط المتوسطة وتمتد من ساعات إلى أيام وتتجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

2. الضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع أو أشهر وتتجم عن أحداث كبيرة

كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز.

من حيث المصادر:

1. الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة

مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.

2. الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معاً في

مجالات العمل.

سادسا / النظريات المفسرة لضغوط العمل

1. نظرية التقدير المعرفي لازاروس وفولكمان:

يرتكز هذا النموذج على اعتبار أن العوامل الضاغطة الفيزيائية والنفسية تنتج استجابات

ضغط فقط إذا قيمت من الفرد بأنها مهددة أو خطيرة، فالضغط نتاج تفاعل بين الإنسان

وبيئته ولا يمكن أن يختزل في تأثير احدها دون الآخر.¹

¹ساعد شفيق: مصادر الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى المراهقين رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم

النفس المرضي الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2009-2010، ص 51.

وحسب لازاروس يكون الموقف ضاغطا عندما يكون تقييم الفرد للمطالب الناتجة عن تفاعله مع المحيط بانها تهدد استقراره وتعارض خصائصه الذاتية .

حيث يرى أن الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة، كما يرى أن الأسباب والمواقف المسببة للضغط لفرد ما لا يمكن أن تكون كذلك لفرد آخر ويرجع ذلك إلى السمات الشخصية والخبرات الذاتية والقدرة على تحمل الضغوط والمهارات الفردية لكل

شخص على حدى ويستند لازاروس في نظريته إلى نوعين من التقدير العرفي:¹

التقدير الأولي: وهو عبارة عن إدراك الفرد للأحداث المسببة للضغط.

التقدير الثانوي: وهو عبارة عن مجموعة من الطرق التي يتبعها الفرد في مواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف

2. نظرية النسق النظري سبيلبرجر (1972):

أقام سبيلبرجر نظريته على أساس التمييز بين القلق كسمة والقلق كحالة، حيث يقول: أن القلق كسمة هو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يعتمد على الخبرة الماضية، أما القلق كحالة هو قلق موضوعي يعتمد على الظروف الضاغطة، وبهذا ربط بين الضغط وقلق الحالة، واعتبر الضغط الناتج عن ضاغط معين يسبب حالة القلق، كما اهتم سبيلبرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة وميز بين حالات القلق الناتجة عنها، كما بين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنبها².

¹ أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي (رؤية معاصرة)، مكتبة انجلو، القاهرة، 2000.

² وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، المفاهيم، النظريات، البرامج، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ط 1، الإسكندرية، 2008، ص ص 153، 152.

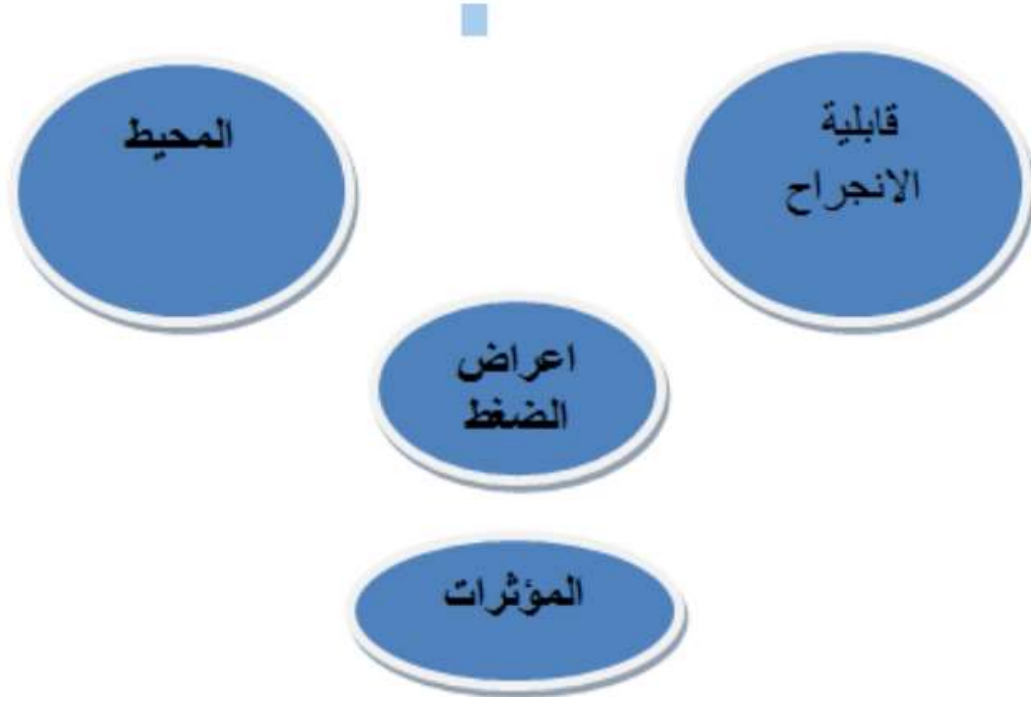
3. نظرية ماك لين:

قام ماك لين في نظريته هذه سنة 1974 بتناول ثلاثي الأقسام يمثل المؤثرات، القابلية للإنجرار والمحيط، وبعد هذا تناول بين علاقة التفاعل والتداخل بين هذه الأقسام.

أ- **المحيط:** تشبع المحيط في جميع الميادين (الاجتماعية، المادية، الاقتصادية) وتدخل مؤثرات هذا المحيط في مستويات مختلفة لحياة الفرد تستلزم قدرات كبيرة للتكيف معها وفقا لطبيعة العمل وخصائصه وتشكل ظروف وطاقات العمل الغير ملائمة ضغطا كبيرا لدى الأغلبية.

ب- **قابلية الانجرار:** تختلف القابلية من فرد لآخر، حيث يلاحظ في ظروف مشابهة ومؤثرات متماثلة تختلف طريقة وطبيعة الاستجابة للأفراد، ويتعلق هذا المجال بالقابلية الفردية للعمل، استعدادا لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الداخلية والخارجية.

ج- **المؤثرات:** (تكون العوامل الخاصة بغض النظر عن طبيعتها) علائقية نفسية محيطية فيزيولوجية، عملية (المحرك المؤثر في توجيه وتوليد سياق الضغط)



الشكل رقم: 01 يوضح نموذج مالك لين لضغط العمل

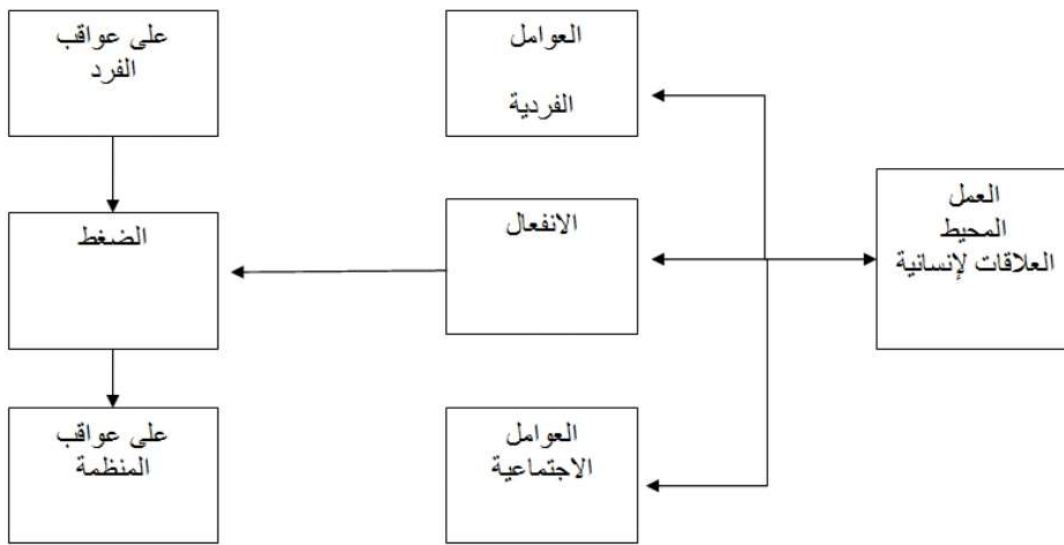
4. نظرية توركوت: (P.R. Turcotte)

درس توركوت في نظريته التفاعل الموجود بين مؤثرات الضغط والاستجابة وتأثير المتغيرات المعدلة حيث حاول توضيح العلاقة الموجودة بين المؤثرات واستجابة الفرد من خلال نمودجه سنة 1982. ذهب نموذج توركوت إلى إبراز التفاعل بين عوامل الضغط والاستجابة لها،¹ وتوضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط وعليه ركز الباحث على طبيعة العمل، إطاره الحقيقي ونوع العلاقات الإنسانية داخل المنظمة وتعد كل هذه العوامل مصادر للضغط المهني وتلخص في الأخير أن ظاهرة الضغوط اهتمت بدراستها تخصصات

¹دليلة عيطور الضغط النفسي والاجتماعي لدى مرضى رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، مصر، 1997،

متعددة باعتبارها ظاهرة إنسانية، بيولوجية اجتماعية مهنية، وقد انتهت كل دراسة إلى نتائج ساعدت في فهم هذه الظاهرة والكشف عن أبعادها.

كما ركزت هذه النظرية على العناصر المتفاعلة بين مؤثرات الضغط والاستجابة وتأثير المتغيرات عليها إلا أنها أهملت قدرات الفرد واختلافها من فرد لآخر بحسب الفروق الفردية وكذا اختلاف العوامل الاجتماعية والثقافية للأفراد فيما يخص المواجهة ومقاومة الضغط.



الشكل رقم 02: يوضح نموذج توركوت للعمل التنظيمي.

سابعا / استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل:

1. على عواقب المنظمة الأساليب الفردية:

وهي الطرق التي بإمكان الفرد القيام بها بمبادرة منه من أجل تخفيض التوتر السلبي الذي

يشعر به ومن بين هذه الأساليب:¹

¹دليلة عيطور: مرجع سابق، ص 104

أ- ممارسة الرياضة بشكل منتظم:

وتعتبر الرياضة من الوسائل الفعالة لتقليل الضغوط، ولكي تكون الممارسة فعالة يجب أن تدور حول الرياضات الخفيفة التي لا تتطلب عملاً مكلفاً من الرئتين والقلب، وكما يجب أن تمارس بشكل منتظم ولفترة زمنية من 10 إلى 30 دقيقة لكل مرة على الأقل وبمعدل 03 مرات في الأسبوع¹.

ب- الاتجاه الواعي:

وتكمن أهمية الاتجاه والوعي في أننا نستطيع أن نغير من سلوكياتنا دون تغيير اتجاهاتها وهذه بدورها لن تتغير إلا إذا كان هناك وعي وإدراك من جانبنا بما ينبغي أن نقوم به لتحسين الظروف ولعل أهم اتجاه تنمية هو عدم الاندفاع والتعامل مع كل مشكلة أو قضية²

ج- نظام غذائي صحي:

في ضوء الحقائق الطبية فإنه من الصعب أن يقلل الفرد من أهمية الغذاء للصحة العقلية والجسدية للإنسان وبصورة عامة ينصح المختصون بتناول المجموعات الغذائية بشكل معتدل مع تقليل اللحوم والمواد الكربوهيدراتية، وكما ينبغي الابتعاد عن المواد الغذائية الاصطناعية والتقليل من المنبهات والامتناع عن التدخين.³

¹راشد لطفي: نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، مجلة الإدارة العامة، العدد 75، الرياض، 1992

²علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط 2003، ص 98.

³عثمان حمود الخضر: التفكير (أساليب ومهارات)، مكتب آفاق للنشر، الكويت، 2000، ص 87.

د- المساندة الاجتماعية:

إن بناء الفرد علاقات إيجابية مع زملائه ورؤسائه في العمل سينعكس إيجاباً على نفسيته من حيث سيكونون سنداً له عند حاجته إليهم إما بمساعدته في حمل جزء من عمله إذا اقتضت الضرورة أو إرشاده في كيفية أداء عمله، أو تقديم الدعم المعنوي والتشجيع اللازم¹.

هـ- إدارة نمط الحياة:

من بين الوسائل التي تساعد على التكيف مع الضغوط هو جعل نمط الحياة يساعد على ذلك ومن ثم محاولة تحقيق التوازن بين الأنشطة المختلفة في حياة الفرد فلا يعطي كل حياته للعمل بل لابد أن يخصص جزء للنشاط الأسري والأنشطة الثقافية الاجتماعية، لأن هذا من شأنه أن يجدد نشاط الفرد ويجعله يقبل على عمله في هدوء كما يجعله أكثر قدرة على مواجهة التحديات التي تواجهه في العمل.

و- الأنشطة الروحية:

كثيراً ما يجد الأفراد الراحة والطمأنينة عند قيامهم بالصلاة وقراءة القرآن والدعاء في أوقات الضغوط أو في الأحوال الاقتصادية وهي وسيلة سهلة ويسيرة ذات فوائد عظيمة الأساليب التنظيمية أساليب تبادر بها المنظمة من أجل السيطرة على المعدلات الضارة من وهي الضغوط التي يشعر بها أفرادها، فالمنظمة معنية هنا بالقيام بدورها لضبط مستويات الضغوط تقادياً للانعكاسات السلبية لهذه الضغوط عليها وعلى أفرادها ومن هذه الأساليب ما يلي²:

¹ جيرالد جرينج: روبرت بارون: إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، السعودية، 2004، ص 270

² ضياف زين الدين: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، رسالة ماجستير في علم نفس التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، الجزائر 2000

1) العناية بالبيئة الفيزيائية للعمل: تشكل عناصر البيئة الفيزيائية من درجة الحرارة، الضوء، التهوية، التلوث والضوضاء مصادر للضغوط لا يمكن إنكارها في كثير من الحالات ومن ثم فإن على المؤسسة التي تهتم بصحة عمالها وتود الحفاظ على طاقاتها البشرية من أجل زيادة الإنتاج والإلقاء بالمؤسسة أن تعالج هذه الأمور بداية، وأن تجعلها في الحدود الآمنة قدر المستطاع - وذلك من خلال:

- ضبط درجات الإضاءة بما يتناسب مع طبيعة العمل.
- تهوية أماكن العمل من خلال استخدام الأجهزة الملائمة لذلك.
- التحكم في درجات الحرارة من خلال تركيب أجهزة التكييف والمراوح التي تساعد على العمل في ظروف حرارة مناسبة داخل المؤسسة.¹

في حالة المؤسسات التي تستخدم ماكينات تصدر ضوضاء عالية لا يمكن تجنبها يزود العمال بالأجهزة التي تحمي سمعهم من الضوضاء العالية. العمل على تقليل الملوثات بشتى الطرق وتوعية العاملين بها، واستبعاد الأفراد شديدي التأثر بها، مع القيام بكل الإجراءات الصحية التي تقلل من مخاطر التلوث.²

دراسة العوامل التي تؤدي إلى الحوادث في أماكن العمل وذلك من خلال عدة إجراءات وقائية مثل وضع الإرشادات المناسبة، وتغطية الأسلاك العارية والعناية بالأرضيات لتقليل حوادث الانزلاق، والعناية بالآلاف والماكينات والتأكد من صلاحيتها للعمل والعناية بأجهزة إطفاء الحريق وصيانتها وعدم السماح للعمال ذوي الخبرة المحدودة من العمل على الآلات الخطيرة أو التي تنطوي على احتمال مرتفع للحوادث ودراسة الأشخاص الذين لديهم درجة

¹ جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل (نموذج للتدريب والممارسة)، دار اترك للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2004،

ص ص 136، 137

² محمود عياصرة معن: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2008، ص

مرتفعة من الاستهداف للحوادث وإبعادهم عن أماكن الخطورة.. الموائمة المهنية: وتعني وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يهدف التوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة، فإن تعيين شخص في وظيفة لا تتناسب مع ميوله وكذا مهاراته وقدراته وسوف يؤدي إلى مشكلات تنعكس على مستوى الضغط الذي يشعر به وبالتالي ينعكس على سلوكه من حيث النقص في الأداء وزيادة احتمال وقوعه في ذلك من الضروري أن تسعى المؤسسة إلى تحسين الموائمة بين الشخص والوظيفة من خلال الانتقاء والتعيين¹.

(2) تحسين الاتصال داخل المؤسسة وتطويره:

ينتج كثيرا من الضغط في بيئة العمل بسبب صعوبات الاتصال بين الفرد ورئيسه أو بينه وبين زملاءه، وكلما كانت العلاقات المتبادلة وأساليب الاتصال بين هذه الأطراف أفضل كانت معدلات الضغط أدنى، وذلك لأن كثيرا من الضغط يتسبب في سوء الفهم، كما أن العاملين يشعرون بضغط شديد عندما يجدون أنفسهم معزولين داخل المؤسسات، أو يجهلون عملياتها، ومصيرها، ولهذا فإن إنشاء نظام اتصال داخل المؤسسة وتدعيمه يساهم في تقليل الضغوط لدى العاملين.

(3) الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية: ²

إن الموظف سواء كان رئيسا أو مرؤوسا هو في البداية وقبل كل شيء إنسان له حاجات ومطالب وعليه التزامات وواجبات وهو يتعرض سواء بحكم طبيعة عمله أو لأسباب أخرى إلى مشكلات اجتماعية أو حتى إلى ظروف اجتماعية، وكذلك إلى مشكلات صحية ومن ثم يكون بحاجة إلى بعض المساعدات الاجتماعية والصحية والنفسية من الضغوط الواقعة عليه فعلى المؤسسات أن تقوم بإنشاء مكتب للخدمة والرعاية الاجتماعية لتقديم المساعدات

¹ رونالدي ريجيو: مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 307 .

² محمود عياصرة معن: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2000

والاستشارات، وأن تنشئ أيضا نظام التأمين الصحي الذي يتكفل بتكاليف أو بعض تكاليف علاج العمال والموظفين وهو ما من شأنه بث الطمأنينة في نفوس العمال واتجاههم للتركيز على العمل والإنتاج.

(4) إعادة تصميم العمل:

بإمكان المنظمة المساهمة في خفض الضغوط التي تتعرض لها أفرادها من خلال تصميم الوظائف بحيث تمنع مشكلات غموض الدور، وصراع الدور وزيادة أو خفض أعباء العمل واستخدام تكنولوجيا حديثة تسهل سرعة العمل والقيام بعملية التدوير بين الأفراد في المراكز الوظيفية، كما أن عملية تحليل الوظائف ستساعد على الكشف عن نقاط التشابك والتداخل بين الوظائف والتي تسبب غالبا غموضا وتعارضا في الأدوار العناية بنظام المكافآت والحوافز.

تعد مشكلة الدوافع من أبرز المشكلات المسببة للضغوط لدى الرؤساء والمرؤوسين على حد سواء، فالعامل يحتاج لمردود عن عمله سواء كان ماديا أو معنويا حتى يشعر بقيمة عمله وما يقوم به¹.

(5) الدعم الاجتماعي:

إن اهتمام المنظمة بتوفير الفرص للعلاقات الاجتماعية وبث روح التعاون والتآلف بين العاملين، والدعم الاجتماعي يعمل في اتجاهين كلاهما لصالح الطرفين الفرد والمنظمة فمن جانب يزيد من استجابات الفرد في العمل لأنه يحقق حاجات مهمة مثل الضمان، القبول، المحبة، ومن جانب آخر فإن الدعم الاجتماعي يعمل كمنطقة عازلة أو مانعة للضغوط ويتم ذلك من خلال التعاطف وتقديم المساعدة وقد يكون هذا الدعم إما دعم انفعالي كإظهار

¹ جمعة سيد يوسف: مرجع سابق، ص 140 عثمان حمود الخضر: مرجع سابق، ص 62.

التعاطف صاحب المشكلة أو دعم وسيلي الذي يتجسد في تقديم المساعدة اللفظية أو المادية لصاحب المشكلة العناية بمواجهة الطرفان في بيئة العمل.²

يمثل الصراع جزءا من طبيعة المؤسسات والمنظمات، ولا تقتصر مواجهته وحله على الفرد فقط وإنما يتعدى ذلك إلى المنظمة التي يعمل بها هؤلاء الأفراد، لذا فإنه من الضروري أن يكون للإدارة القدرة على حل الصراع قبل أن تنعكس آثاره السلبية على السلوك والأداء التنظيمي وتستخدم المنظمات في هذا الجانب عددا من الاستراتيجيات لمواجهة الصراع ومنها:³

التهدئة، استخدام القوة، المواجهة، محاضرات التوعية... الخ

ثامنا / آثار ضغوط العمل:

1. **على المستوى الفردي:** عندما يتعرض الفرد لمواقف ضاغطة في العمل تحدث لديه استجابة سريعة يطلق عليها استجابة الضغط يترتب عليها آثار سلبية أو إيجابية تحددها مستويات التأثير وطول مدتها ومدى تكرارها، ويمكن تقسيم آثار ضغوط العمل على المستوى الفردي إلى قسمين¹:

2. **الآثار السلبية:** يمكن حصرها في:

أ- **الآثار الفسيولوجية أو الجسدية:** يؤدي تعرض الفرد لمستويات مرتفعة من ضغوط العمل وبصفة مستمرة ولمدة طويلة إلى حدوث آثار سلبية على صحته الجسدية تترجم في أمراض القلب، الصداع قرحة المعدة، السكري، ضغط الدم.... الخ.

² علي عسكر: مرجع سابق: ص 137.

³ جون بي: ضغوط العمل: كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية، مجلة الابتسامة العدد 1 ط 2، الأردن، 2008 ص 12

¹ عبد الرحمان بن أحمد الهيجان: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1988، ص 29.

ب- الآثار النفسية: توصل علماء النفس في دراستهم إلى أن تعرض الأفراد العاملين لمستويات مرتفعة من ضغوط العمل بشكل مستمر ومتكرر يجعلهم عرضة للإصابة بالإحباط والقلق والتعب الكامل المكتئاب... الخ.²

ويعد الاكتئاب أحد الاستجابات النفسية لضغوط العمل والذي ينشأ عندما يعجز الفرد على مواجهة المواقف الضاغطة والتكيف معها بشكل جيد، وهو ما يجعله عرضة للشعور بالحزن واليأس وقلة النشاط وفقدان الشهية وانعدام الثقة بالنفس والمعاناة من عدم القدرة على التركيز ويمكن تلخيص الآثار النفسية المحتملة لضغوط العمل في النقاط التالية:

✚ الهروب من المواجهة وذلك من خلال تفادي المواقف الضاغطة.

✚ عدم تقبل الرأي الآخر وفرض الرأي الشخصي مما يترتب عليه عدم الفعالية في التعامل مع لعمل.

✚ حدوث الصراعات بين الأفراد والجماعات داخل العمل ضغوط

ج- الآثار السلوكية:

³ يترتب على تعرض الفرد إلى مستويات مرتفعة من ضغوط وبشكل متكرر ومستمر إلى حدوث تغيرات سلبية في سلوكياته والتي تؤثر على صحته في الآجال القريبة أو البعيدة ومن بين هذه التغيرات اللجوء إلى: التدخين، الإدمان، العنف، الإفراط في النوم أو قلته، الإفراط في الأكل أو التقليل منه الآثار الإيجابية في الحالة التي تكون فيها ضغوط العمل معتدلة

² طارق طه: السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنيت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 599.

³ فاروق عبدو فليو والسيد محمود عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 311.

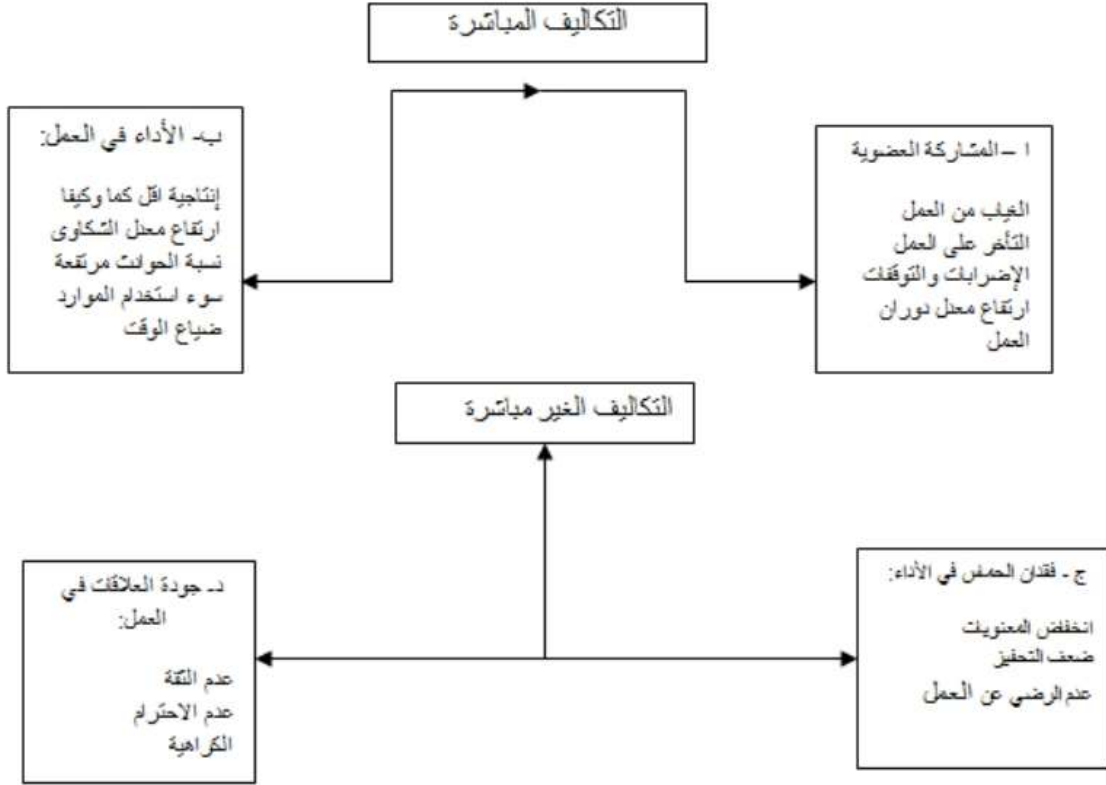
من حيث مستوى التأثير ومدة التكرار، فمن المتوقع أن يترتب عنها بعض الآثار الإيجابية على صحة الفرد والتي نذكر منها:¹

- ❖ تمنح الراحة النفسية للفرد العامل من خلال القدرة على التعبير عن انفعالاته ومشاعره الداخلية تجاه عمله.
- ❖ الفرد المواقف الضاغطة.
- ❖ تكيف جسم مع اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بين الأفراد واستغلالها بشكل أفضل.
- ❖ النوم الجيد نتيجة شعور الفرد بالإنجاز والقدرة على التحكم في المواقف العملية وهو ما يمنحه راحة نفسية وجسدية.

¹ أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الأصول والمهارات، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، 2002 ص 311

د- على المستوى التنظيمي:²

يمكن حصر آثار ضغوط العمل على المستوى التنظيمي وفق ما يفسره الشكل التالي:



الشكل رقم 03: يوضح آثار ضغوط العمل على المستوى التنظيمي³

² عبد الحميد أحمد الخزامي: آفة العصر ضغوط العمل بين المدير والخبير مكتبة ابن سينا، مصر، 1998، ص66.

³ مرجع السابق: ص 66.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل تبين أن ضغوط العمل نتيجة عن تفاعل الفرد مع بيئة العمل مثيراتها، تعبر أيضا عن ردة فعل اتجاه هذه الأخيرة لها عدة مصادر تنظيمية منها وأخرى مادية داخل بيئة العمل، وتطرقنا أيضا في هذا الفصل إلى آثار ضغوط العمل السلبية والإيجابية ومنه استراتيجيات المنظمة والتعامل معها وذلك لتقليل من تداعياتها على الفرد العامل.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد:

أولا / مفهوم الأداء

ثانيا / مفهوم الأداء الوظيفي

ثالثا / أنواع الأداء الوظيفي

رابعا / عناصر الأداء الوظيفي

خامسا / معايير الأداء الوظيفي

سادسا / محددات الأداء الوظيفي

سابعا / أبعاد الأداء الوظيفي

ثامنا / مؤشرات الأداء الوظيفي

تاسعا / العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل:

تمهيد:

الأداء الوظيفي يعتبر الأداء الوظيفي من بين المواضيع التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين في العديد من المجالات سواء اقتصادية كانت سياسية اجتماعية أو تربوية... إلخ، كما يمثل المقياس الذي يعتمد عليه للحكم على فعالية الأفراد في المؤسسات من خلال قياس الجهد المبذول من طرف الموظف في العمل سواء كان جهدا فكريا أو عضليا وذلك لأهميته على مستوى الفرد والمؤسسة هذا الفصل تطرقنا الى مفهوم الأداء الوظيفي محدداته عناصره مؤشرات العوامل المؤثرة عليه ونظرياته وذكرنا أيضا مفهوم، وخصائصه طرقه معايير، أهميته وأهدافه والصعوبات التي يواجهها.

أولا / مفهوم الأداء :

- عرف عبد المحسن الأداء بأنه المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

- وعرفه جوفمان (Goffman) بأنه كل النشاطات المعطاة للفرد المشترك في موقف ما، وتساعد في التأثير في الأفراد الآخرين أو المشاركين⁴.

- يشير قود (Good) للأداء على أنه "الإنجاز الفعلي كما يصنف من القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من اكتساب المعرفة والمهارات.

- عرف أحمد زكي بدوي الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به

وقد عرف بدوي مصطفى الأداء بأنه نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين".

- وقد أكد هاينز بأن الأداء عبارة عن الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال".

- عرف آل نمشة الأداء بأنه "قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها".

وعرفه الخزامي بأنه "سلوك يحدث نتيجة سلوك وهو ما يقوم به الفرد استجابة

⁴ بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2009، ص 72.

لمهمة معينة سواء قام بها بذاته أم فرضها عليه آخرون".

- كما يعرفه "viswesvaram" بأنه "الأفعال والسلوكيات والنواتج القابلة للقياس التي يقوم بها العاملون أو يندمجون فيها والتي ترتبط بالأهداف التنظيمية وتسهم في تحقيقها".⁵

ثانياً / مفهوم الأداء الوظيفي:

محمد رواية "يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة.

وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة،

أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

وعرفه سلطان على أنه "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".¹

- وعرفه المطارنة بأنه "السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعيًا بذلك الفعالية والكفاءة والسلامة العامة في العمل.

- يعرفه المير على أنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة".

⁵ محمد سليمان البلوي، التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه.

المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، السعودية 2008، ص 27 - 28.

¹ أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة

الاتصالات "paltel" بفلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، 2008، ص 33.

- كما يعرف العريان وعسكر "الأداء الوظيفي بأنه "تفاعل سلوك الموظف حيث أن هذا السلوك يتحدد بتفاعل جهده ووقته".

- وأوضحه هاينز بأنه "النتاج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من

الأعمال"²

يقصد به الأداء الوظيفي "قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته

المكلفة بها بحكم عمله، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس

معيارية خاصة ومحددة كمية ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء".

1. المصطلحات المرتبطة بمفهوم الأداء:

يرتبط مفهوم الأداء مصطلحات عديدة منها على سبيل المثال الآتي:

أ- الأداء المهني:

يقصد بالأداء المهني القيام بأعمال الوظيفة التي يقوم بها الشخص من مسؤوليات وواجبات، وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب هذا ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء.

ب- تحليل الأداء:

يقصد بتحليل الأداء دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه، وإنشاء علاقة عادلة بينهما.

²قرماش وهيبة، مقومات الإبداع الإداري ودورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي، العدد الثامن، جوان 2014، جامعة الجزائر، ص 14.

ج- الأداء الوظيفي:

يقصد بمعدل الأداء كمية العمل التي ينجزها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد خلال زمن تحت الظروف الطبيعية للعمل، أو مقدار الزمن اللازم لإنجاز كمية العمل.¹

ثالثا / أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم أنواع الأداء وفق المعايير التالية معيار المصدر ومعيار الشمولية.

1. حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين

الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

أ- الأداء الداخلي:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه تنتج ما تملكه المؤسسة من

الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

• **الأداء البشري** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا

قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

• **الأداء التقني**: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

• **الأداء المالي**: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

¹مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات الاجتماعية التعليمية والصحية، ط 1، مجموعة

النيل العربية، القاهرة، 2008، ص 74.

ب- الأداء الخارجي:

الأداء الناتج عن المتغيرات التي تح، في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تنتسب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

2. حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما

الأداء الكلي والأداء الجزئي.

أ- الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو، كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية¹.

¹سارة مرابط زينب برحومة، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار بالوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي

ب- الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية أداء وظيفة الأفراد أداء وظيفة التموين أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

رابعا / عناصر الأداء الوظيفي:

عند وصف الأداء بأنه النتائج التي يحققها الفرد، عندها تتضح كثير من العوامل المؤثرة في الأداء، وتخضع هذه العوامل السيطرة الموظف، وقد يخرج البعض الآخر عن هذه السيطرة، وتبرز هنا عدة عناصر للأداء:

الموظف: وهو ما يمتلكه الموظف من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

الوظيفة: وهي ما تتصف به هذه الوظيفة من متطلبات أو تحديات، وما تقدمه هذه الوظيفة من فرص عمل تتمتع بالتحدي وتحتوي على عنصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه.

الموقف وهي البيئة التنظيمية، وتتضمن مناخ العمل والإشراف، ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

خامسا / معايير الأداء الوظيفي:

هناك معايير للأداء تهتم بنواتج الأداء وأخرى تهتم بالسلوك الموجود داخل الوظيفة.

1. معايير نواتج الأداء:

بعد أن تحدد المنظمة المهام والأنشطة في الوظيفة يكون من المنطق النواتج النهائية، وتدرج تحت هذه المعايير:

أ- وظائف الإدارة العليا، من أهم المعايير هي:

- الإيرادات السنوية - العائد لكل عامل.

- التكلفة لكل عامل- ما في الربح.

- العائد على الأصول-العائد على السهم.

ب- وظائف الإدارة الوسطى: من أهم معاييرها:

-الإلزام بالميزانية - الالتزام بجدول العمل.

- حل مشاكل الإنتاج والعمليات والوظائف- حل مشاكل دوران العمل.

- تحقيق أهداف الإدارة أو القسم.

2. معايير السلوك:

يختلف السلوك في الإدارة العليا والوسطى عن العاملين في الوظائف الدنيا، وقد تكون التصرفات السلوكية على القدر نفسه من الأهمية مثل معايير نواتج الأداء السابق، وأهم التصرفات السلوكية باختلاف المستوى التنظيمي.

أ- وظائف الإدارة العليا: أهم معاييرها هي:

-الرؤية الإستراتيجية.

- التخطيط التنفيذي للمنظمة.

- بناء فرق عمل فعالة.

- تطوير مهارات العاملين في المنظمة.

- تطوير المهارات القيادية للمستويات الإدارية.

ب- وظائف الإدارة الوسطى: أهم معاييرها هي:

بناء مهارات العاملين في التخطيط.

التركيز على الجودة. التوفير في الطاقة.

مهارات الاتصال.

-مهارات الحسم.

مهارات اتخاذ القرارات.

المرونة في العمل.

ج- وظائف العاملين وأهم معاييرها هي:

العمل الجماعي الأفكار الجديدة.

حل مشاكل العمل بناء المهارات الفنية.

الرغبة في التعلم والتدريب مهارة الاتصال مع الآخرين.

-التركيز في العمل

سادسا / محددات الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي تعد الكفاءة الإنتاجية من أبرز الأهداف التي تطمح إليها المؤسسة إلى تحقيقها ويتم الوصول إليها من خلال تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة ولا يتم ذلك إلا بتحسين الأداء عبر محدداته وهذه المحددات هي¹:

القدرة على العمل: ونعني بهذا إن العامل لا يستطيع أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة من الاتفاق ومعرفته بطرق العمل واستخدامها بالشكل المحدد، فعندما يكون العامل على معرفة تشغيل الآلة التي يعمل عليها وطرق صيانتها نقول أن له القدرة على عمله.

المعرفة: تعتبر مجموعة المعلومات التي تتوفر عند الفرد اتجاه شيء معين وأن يحيط بأصول المبادئ التي تحكم عمله، فهي عامل هام في تكوين القدرة وتعتبر البداية السليمة للممارسة وسبل المعرفة كثيرة منها: التعليم برامج التدريب، القراءات التي يقوم بها الأفراد.

سابعا / أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة يتكون منها عم ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي:

✓ الجهد المبذول.

✓ كمية الجهد.

✓ نمط الأداء.

¹هامل سارة - يحيوي نصيرة، أساليب ادارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطلاب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة عمار تليجي بالأغواط، الجزائر، 2015، ص 28.

1. كمية الجهد المبذول:

تعبّر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته من خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

2. الجهد المبذول:

فتعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي، للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

3. نمط الأداء:

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.

ثامنا / مؤشرات الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد والوحدات الإدارية والمنظمات وذلك

من خلال مجموعة من المؤشرات وأهمها: ¹

❖ الإنتاجية.

❖ الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل.

❖ مدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة.

❖ القدرة على الإبداع والابتكار.

❖ درجة الانضباط واحترام النظام وأسلوب التعامل مع الموظفين.

❖ مستوى التعاون مع فريق العمل والمرونة والقدرة على إنجاز القرارات.

وهناك من قسم هذه المؤشرات المستخدمة لدراسة الأداء الوظيفي إلى ما يلي:

- **الفعالية:** الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة.

- **التحليل الانتقادي:** وتركز هذه الخطوة على اختيار صحة البيانات المسجلة، للتأكد من استقلال الوسيلة الأكثر فعالية وعزل العناصر الأخرى ذات التأثير الجانبي في العملية الإنتاجية.

- **القياس:** وتختص هذه الخطوة بقياس كمية العمل المستغلة في كل عنصر، وبالوقت والأسلوب الفني المناسب لقياس العملية الإنتاجية.

- **التحديد:** ويتم في هذه الخطوة تحديد سلسلة النشاطات اللازمة للتشغيل تحديدا دقيقا يشمل الوقت القياسي لأداء النشاط والأساليب والتقنيات المعينة التي تستخدم في أدائه.

¹بوعطيط جلال الدين، مرجع سابق، ص 78

ويرى بعض الباحثين أن تكون العبارات التي تصاغ بها معدلات الأداء أقل رسمية من تلك التي تستخدم في وصف الوظائف، وأن تكون هناك نماذج وأنماط مختلفة من معدلات الأداء لإمكانية استخدامها وفقا للمستوى الإداري الذي سيعتمدها، وأن تهتم معدلات الأداء بالجوانب التالية¹:

مجالات الأداء: وهي المجالات المتوقع أن تحقق فيها النتائج وتندرج ف شكل أولويات.

مؤشرات الأداء: تحديد مؤشرات الأداء في كل مجال من مجالات النتائج المتوقعة.

معدلات الأداء: يتحدد في الغالب بنظام الفئتين، الأداء المرضي، والأداء المتميز.

تاسعا / العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

1. العوامل البيداغوجية:

أ- المعلم: بما أن المعلم هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس.

هناك عوامل تتدخل في أداء وعمل المعلم إيجابيا وسلبيا ومن هذه العوامل أو الأسباب العوامل البيداغوجية، المتمثلة في شخصية المعلم حيث أن المعلم المدرب تربويا يستطيع أن يتعامل مع الأساليب بشكل أفضل من المعلم غير المؤهل،² والمعلم الذي تكون طرق تدريسه عن طريق الحشو ونقل المعلومات، ليس كالمعلم الذي يعتمد على الحوار والمناقشة وحل المشكلات، وكما يتطلب من المعلم أثناء إعداده الأكاديمي أن يكون مؤهلا للالتحاق

¹ مصلح حمدان البقمي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي امارة منطقة مكة المكرمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص 39 - 40.

² -سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011

بمهنة التدريس وممارستها داخل المؤسسات التعليمية يتضمن الإعداد بالتزويد بالمعلومات والمهارات الأساسية، التي تمكن من تكوينه شخصية متكاملة ومتوازنة بحيث تنمي الجوانب الإيجابية التي تساعد على الإبداع والابتكار.

ب- طريقة التدريس: وهي تعين للمعلم الطريقة أو الطرائق التدريسية التي يستخدمها أثناء الدرس لمعالجة موضوع ما مراعيًا في ذلك طبيعة الموضوع وخصائصه وإمكانياته والبيئة المدرسية.

وإن تصور المعلم المسبق للموقف والإجراءات التدريسية التي يطلع عليها لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة وهذه العملية أي التخطيط للتدريس تتطلب من المعلم القيام بإجراءات عديدة منها تحليل محتوى الدرس أولاً ثم صياغة أهداف التدريس وتحديد طرائق التدريس والخطوات التابعة لها.

ج- الوسائل التعليمية: بعد استخدام الوسائل التعليمية ضرورياً في العملية لـ من دور في زيادة فاعلية التعليم، فالوسيلة التعليمية تعمل على نقل المعرفة أو المهارة للمتعلم ومن بين هاته الوسائل:

- الوسائل البصرية منها: النماذج العينية الخرائط، الرسوم.
- الوسائل السمعية منها: التسجيلات الصوتية واللغة اللفظية المسموعة.
- الوسائل السمعية والبصرية مثل: التلفزيون، الأفلام.
- المناهج والبرامج التعليمية: إن المناهج الدراسية هي الوسيلة الرئيسية والركيزة التي يتحقق بها تطوير التعليم من أجل تنمية القوى البشرية التي يستخدمها وفقاً للأهداف العامة التي يحددها هذا المجتمع الذي يعد قوة مؤثرة في بناء المناهج وتطويره وتتضمن المناهج مجموعة من البرامج والمقررات، ولكل مؤسسة تعليمية برامجها الخاصة بها.

د- **المتعلم:** كثيرا ما يحتاج إلى تقسيم معرفة التلاميذ ومهارتهم لكي نتوصل إلى قرارات مستثيرة في الحجرة الدراسية ومثال ذلك حين نبدأ في موضوع جديد، نريد أن نحدد معرفة التلاميذ الحالية بحيث نجعل تعليم هذا الموضوع عند المستوى المناسب، ونحاول أن نواجه الصعوبات التي يواجهونها.

هـ- **اهتمام الطلاب:** يتوقع الطالب أن يكون المعلم مدرب على فنون المناقشة العلمية والحوار الموضوعي ليكسبهم مهارات الاتصال، ومتابعة أعمالهم وتصويب أخطائهم من خلال عملية التقويم، ونقل القيم والمثل والعادات والتقاليد ويهتم الطالب بطريقة المعلم في إدارة الصف إذا كانت تشمل على إثارة الدافعية للتعلم وتنظيم بيئة الصف، والاستماع إلى المشكلات التربوية والعمل على حلها.

و- **حجم الصف:** يكون من خلال حجم الصف الذي يدرس فيه، فعندما يكون الحجم متوسط، مما يؤدي إلى وجود أهداف التعليم أكثر وأسهل، أما إذا وجد عدد كبير في الصف فإن المعلم تصعب عليه صياغة أهداف محددة ومقبولة للتدريس،¹

التلميذ يكون كبير فإن اهتمامات الطلاب تكون مختلفة وتخلق سلوكيات أخرى غير مرغوبة خاصة عندما يكون المعلم ليس له تأثير على سير الحصة داخل الصف.

ز- **أهداف المادة:** إن العمر العقل والعمر الزمني والمستوى الاجتماعي والدراسة ي والخصائص الفردية للمتعلم من القدرة على التركيز والانتباه ودرجة الاعتماد على النفس ومستوى الدافعية، فالتلميذ المتمكن من فهم المادة يسهل عملية التعلم على المعلم في حين التلميذ الذي لم يتمكن من المادة فإنه لن يستفيد منها، ما شرح وتم مناقشته حتى الأمثلة، ذلك أن الطالب يكون له هدف من المادة في تكوين ثقافته،

¹سارة مرابط، زينب برحومة، مرجع سابق، ص 49-51

وإبراز شخصيته، وتكون له واجبة نحو مدرسة في علاقته مع زملائه ومسؤوليته نحو المادة الدراسية التي يدرسها².

2. العوامل الاقتصادية:

كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي مقدمتها العلوم الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى إدراك الإنسان منذ القديم للعلاقة الاجتماعية والإنسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة بها من جانب، ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جانب ثان.

ولقد شبه أفلاطون منذ القديم إلى العلاقة بين نظرة الإنسان وسلوكه ودور الظروف المادية ذلك بحديها الإيجابي والسلبي، فوجد أن الظواهر النفسية السلبية كالاعتداء والتطاول على ممتلكات الغير ماهي إلا نتيجة. الثروة والجشع المادي اللذان يتحكمان في الإنسان ويوجهان سلوكه تجاه ما يحيط به وما تقع تحت حواسه.

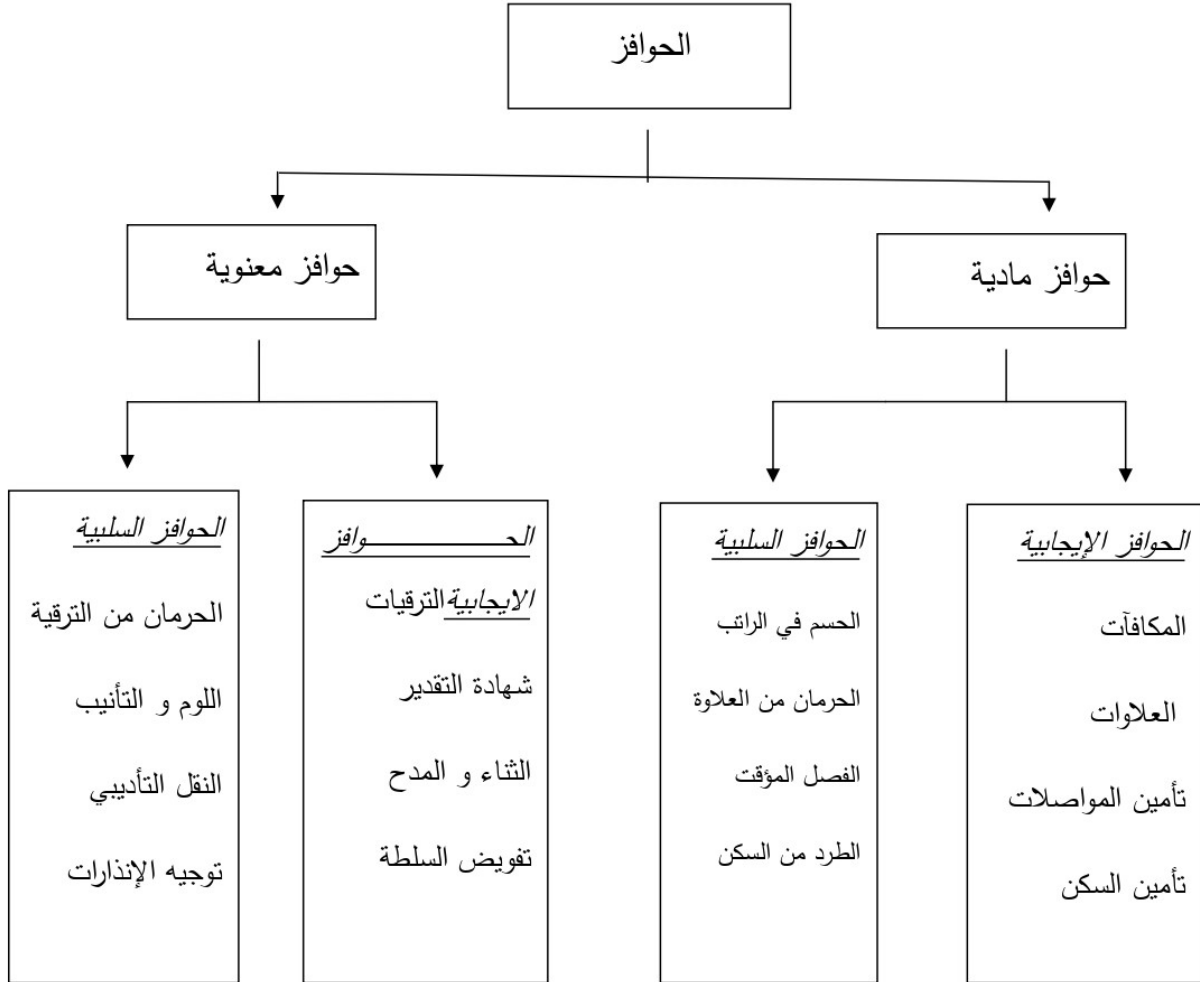
ويأتي الأجر كأهم العوامل التي تؤثر في حياة الشخص الذي يؤدي عملا مهما كان نوعه من حيث استعداده، إذ هو المورد الوحيد للرزق أو على الأقل المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع الأشخاص في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأسرهم فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه منشأ الكثير من العاملين أو منازعهم والمحور الرئيسي والأساسي لأي وظيفة أو عمل.

ولقد أكد الدين الإسلامي على قيمة المال بصورة سليمة وجعله عاملا مؤثرا، لأن الحاجات هي أسس مشاكل التكيف، والشخصية لا تتحقق لها الصحة النفسية السليمة التي تهدف إلى توافق الإنسان مع البيئة الخارجية، إلا إذا أشبعت هذه الحاجات وشعر الإنسان بحاجة قد أشبعت فعلا.

² نفس المرجع، ص-51-52.

ومن أهم المصطلحات المرتبطة بالأجر هي المرتب، إجمالي الأجر، صافي الأجر، الأجر النقدي، تأمين العجز، الحافز... الخ.

وهذا الأخير أنواع نوردها على النحو التالي:



الشكل رقم (04): يمثل أنواع الحوافز

كما يتمتع المدرسون إلى جانب مرتباتهم ببعض الضمانات ضد الطرد أو الفصل من الخدمة ويمنحون إجازات دراسية بمرتب يقوم خلالها المعلمون أو المدرسون بتلقي دراسات تجديدية لمعلوماتهم¹.

¹ نفس المرجع، ص 52-54.

فعجز المعلمين عن توفير الحاجات الضرورية لهم ولعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضيق والقلق والتوتر النفسي، ويقلل دافعية التعليم وإضعاف حبهم للمهنة، وقد يعكسها المعلمون داخل غرفة وقاعات التدريس مع ما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ، وقد أثبتت دراسات عديدة على وجود علاقة بين نوع المناخ السائد أثناء التدريس من جهة وكم العمل الذي ينجزه التلاميذ ونوع التعلم وحصيلته من جهة أخرى، فالجو الغير المريح والمليء بالضغط والتوتر والبعيد عن الدفاء والصدقة يعوق تحقيق أهداف المعلم ويقلل من مستوى دافعية التلاميذ للتعلم، لأن المعلم كما رأته جماعة من الباحثين العرب شأنه كشأن إخوانه في البشرية يهمله أمر مستقبله كما يهمله أمر حاضره وهو كلما تقدم في السن عظم اهتمامه بهذا الأمر وازدادت مسؤولياته العلمية، وكثيرا ما تقضى هذه المسؤوليات مضجعه فيبيت على القلق ويستيقظ على الخوف، مع أنه أحوج الناس إلى الطمأنينة وراحة البال، ليتمكن من التفرغ لواجباته التربوية والتعليمية.

3. العوامل الاجتماعية:

يتأثر المعلم بجملة من العوامل الاجتماعية التي تؤثر وتعيق أداءه المهني وتكون ضغطا على أداء رسالته النبيلة والشريفة ولكونها علاقة إنسانية بحتة ولأن التعامل يكون من خلال علاقات مهنية من إدارة وزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والمشرفين.

التربويين والمجتمع المدرسي والمحلي بصفة عامة فتوتر هذه العلاقات يولد بيئة اجتماعية مهنية مشوشة لدى المعلم لذلك قد تؤثر على الأداء المهني للمعلم،

ويمكن أن نوردتها على النحو التالي:

أ- الدافعية الاجتماعية للمعلم:

فربما تتفوق مهنة التعليم على غيرها من المهن، فما يقدمه التعليم يخدم المجتمع بكل طبقاته وبمختلف مواقعها الجغرافية، وينخرط أعضاء المجتمع جميع الاشتغال بقضايا تعليم أبنائهم بما

لا يقل عن انشغالهم بقضايا إعاشتهم صحيا حتى أصبح الرأي العام التربوي بعدا مهما من أبعاد صياغة السلبات التعليمية.

والمعلمون يقومون بعملهم التعليمي في المدارس المنتشرة في أرجاء المجتمع متأثرين بفلسفة الرسالة رغم الضوابط والقيود المهنية المحيطة بعمله، أو التعليم بتناول غالبية أفراد المجتمع في مختلف جوانب شخصياتهم ولذا يقوم المعلم بدوره التعليمي والتربوي والإرشادي والتوجيهي والعلاجي دون ما انتظار لمنفعة شخصية تعود عليه من هذه الأدوار التي تتجاوز دوره التعليمي الرسمي، فإن طبيعة ما يقوم به المعلم ومهامه اللامحدودة، وأدواره المفتوحة والممتدة زمانيا مكانيا إلى خارج مدرسته يحملنا على الاعتقاد بأن المعلم الجاد والفعال يتجاوز في مهامه وأدواره بكثير حدود ومستويات ما يعود عليه من نفع مادي.

ب- علاقات العمل:

يعتبر التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد والجماعات خلال عملية الاتصال الدال على التفاعل الاجتماعي أحد أهم الأبعاد السوسولوجية المؤثرة على الأداء والإشباع والرضي سلبا أو إيجابا حيث أن العمل التنظيمي الذي يؤدي إلى أفضل العلاقات في بيئة العمل هو الذي يدعم وسائل الإشباع لديهم باعتبار أن الإنسان يلتحق بالعمل من أجل الحصول على فرص لإشباع حاجات متعددة في مقدمتها الحاجات المادية والاجتماعية التي يشبعها من خلال علاقات بالآخرين في التنظيم الذي يعد أساسا على مجموعة من الوظائف المتماسكة والمتداخلة.

والعلاقات الإنسانية في مجال العمل هي تلك الروابط المعنوية التي تمتد بين جميع الأفراد الذين يعملون معا وتشكل منهم نسيجاً حياً ينبض بالحركة والعمل.

فالعلاقات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق السعادة ليس فقط لإشباع حاجاتهم الضرورية بل أيضا لإشباع حاجاتهم المعنوية، إن فشل أو نجاح الأهداف المختلفة للعمل يتوقف إلى حد

بعيد على العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المعلم أو المربي بصفته يشتغل في حقل التربية له من العلاقات ما يفرض عليه أن يكون اجتماعيا.

خلاصة الفصل:

يعد الأداء الوظيفي مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل وهو الجهود التي يبذلها في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة كالمساهمة في إحداث التغيير المطلوب والمساهمة كذلك في تنمية القدرات والمواهب واكتساب العامل معلومة لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منها.

الفصل الرابع

الجانب الميداني للدراسة

أولا / الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجالات الدراسة

2. منهج البحث

3. مجتمع البحث وعينة الدراسة

4. أدوات جمع البيانات

ثانيا/ البيانات الشخصية لمفردات العينة

ثالثا/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى

رابعا/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية

خامسا/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة

نتائج الدراسة

أولاً / الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

إن الدراسة تمت في بلدية تاجموت دائرة عين ماضي في ولاية الأغواط على بعض المدارس الإبتدائية والتي كانت كالتالي:

🚧 المدرسة الاولى:

اسم المؤسسة احمد الزبيري ببلدية تاجموت دائرة عين ماضي

الموقع: حي وسط تجمعات سكنية عمارات ديوان الترقية جزئيات ريفية جديدة

تاريخ الإنشاء: 2012

مساحة المؤسسة: 2550.00م² مبني

المساحة الإجمالية: 21542.00م²

قاعات التدريس: 7

المعلمون: 10

لغة عربية 07 / لغة فرنسية 01 / لغة الإنجليزية 01 / رياضة 01

🚧 المدرسة الثانية:

اسم المؤسسة حمدي محمد ببلدية تاجموت دائرة عين ماضي

الموقع: حي 145 سكن تاجموت الاغواط

تاريخ الإنشاء: 1989

مساحة المؤسسة الإجمالية: 23289.30م² - المبنية: 22554.47م²

الغير مبنية: 2734.83م²

قاعات التدريس: 07

عدد الأفواج: 06

عدد التلاميذ 147: عدد الذكور 78 / عدد الإناث 69

عدد المعلمات: 10

اللغة العربية 06 / لغة الفرنسية 01 / لغة الإنجليزية 01 / رياضة 02

المدرسة الثالثة:

اسم المؤسسة علالي جيلالي ببلدية تاجموت دائرة عين ماضي

الموقع: قصر الجديد بتاجموت محاذة أكمانية بوضياف بتاجموت

تاريخ الإنشاء: 1985

مساحة المؤسسة: 23900م² - المساحة المبنية: 21384م²

قاعات التدريس: 07

عدد الأفواج: 12

عدد التلاميذ: 356 تلميذ - عدد الذكور 180 / عدد الإناث 176

عدد المعلمين: 16

اللغة عربية 08 / لغة فرنسية 03 / لغة الإنجليزية 03 / الرياضة 02

المدرسة الرابعة:

اسم المؤسسة عبو العيد ببلدية تاجموت دائرة عين ماضي

قاعات التدريس: 13

عدد الأفواج: 12

عدد التلاميذ: 335

عدد المعلمات: 16

اللغة للعربية 13 / لغة الفرنسية 01 / لغة الإنجليزية 01 / رياضة 01

المدرسة الخامسة:

اسم المؤسسة علالي تومي ببلدية تاجموت دائرة عين ماضي

الموقع: قصر الشهداء حي 100 سكن

تاريخ الإنشاء: 2002

المساحة الكلية: 23743.20م²

المساحة المبنية: 21159.30م²

عدد القاعات: 06

عدد الأساتذة: 09

لغة عربية 06 / لغة فرنسية 01 / لغة إنجليزية 01 / رياضة 01

عدد التلاميذ: 196 - الذكور 97 / الإناث 99

عدد الأفواج: 06

ب- المجال الزمني:

كانت بداية دراستنا هذه في شهر سبتمبر 2023، وانتهت في شهر ماي 2024، واستغرقت منا 9 أشهر.

وبالنسبة للدراسة الميدانية (توزيع الاستبيان) فقد باشرنا هذه العملية ابتداء من 2024/03/10 الى غاية 2024/03/15،

- في اليوم الأول :

ذهبنا الى المدارس الابتدائية بولاية الأغواط ببلدية تاجموت بحيث قمنا بزيارة أول مدرسة المعروفة بالابتدائية الزوبرير أحمد لتقديم استبيان يوم الأحد 10 مارس 2024 على ساعة 8:00 صباحا حتى 12:00 مساء. ثم رجعنا لاسترداد إجابات المعلمين على الاستبيان في الساعة 14:00 مساء.

في اليوم ثاني:

الإثنين 11 مارس 2024 قمنا بزيارة استطلاعية في ابتدائية حمدي محمد لتقديم الاستبيان على ساعة 9:30 صباحا الي غاية 12:00 مساء.

ثم رجعنا لاسترداد إجابات المعلمين على الاستبيان في الساعة 14:56 مساء.

في اليوم ثالث :

الثلاثاء 13 مارس 2024 قمنا بزيارة استطلاعية في ابتدائية علالي التومي لتقديم الاستبيان على ساعة 8:30 صباحا الي غاية 11:55 صباحا.

ثم رجعنا لاسترداد إجابات المعلمين على الاستبيان في الساعة 15:30 مساء.

وفي اليوم الرابع :

الأربعاء 14 مارس 2024 قمنا بزيارة استطلاعية في ابتدائية عبو العيد لتقديم الاستبيان على ساعة 8:15 صباحا الي غاية 10:44 صباحا.

ثم رجعنا لاسترداد إجابات المعلمين على الاستبيان في الساعة 14:38 مساء.

وفي يوم الخامس :

الخميس 15 مارس 2024 قمنا بزيارة استطلاعية في ابتدائية علالي التومي لتقديم الاستبيان على ساعة 9:44 صباحا الي غاية 12:55 مساء.

ثم رجعنا لاسترداد إجابات المعلمين على الاستبيان في الساعة 15:30 مساء.

ج- المجال البشري:

أساتذة التعليم الابتدائي: أساتذة اللغة العربية وأساتذة اللغة الفرنسية وأساتذة اللغة

الإنجليزية وأساتذة التربية البدنية.

2. منهج البحث:

إن مرحلة اختيار منهج البحث خطوة هامة من خطوات الدراسة، فالمنهج يعبد الطريق لجميع خطوات الدراسة، فقد عرف المنهج " ¹ على أنه الطريق إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على العقل وتحدد عملياته، حتى يصل إلى نتيجة معلومة.

¹ - العيسوي، عبد الرحمن..: القياس والتجريب في علم النفس والتربية.. دار النهضة العربية. بيروت، لبنان، 9171 ص23.

ويعرف أيضا: ² هو الوسيلة التي يمكن عن طريقها الوصول إلى مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف، ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى لتصل إلى ما يطلق عليه اصطلاح نظري وبما أن دراستنا تتمحور حول النشاط الاتصالي التربوي داخل رياض الأطفال ودوره في إعداد التلميذ المرحلة الابتدائية ولإنها تتدرج ضمن الدراسات الوصفية، ويعرف المنهج الوصفي على أنه المنهج الذي يهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفا دقيقا وتحديد خصائصها تحديدا كينيا أو كميا، وكما يقوم بالكشف عن الحالة السابقة للظواهر وكيف وصلت إلى صورتها الحالية ومحاولة التنبؤ بما سيكون عليه في المستقبل وباختصار فهو يهتم بماضي الظواهر وحاضرها ومستقبلها، وهذه الدراسات الوصفية التي تعتمد على وصف الظاهرة، وعناصرها وعلاقتها في الوضع الراهن، من خلال جمع المعلومات والبيانات واستخلاص دلالاتها وتعميمها عن الظاهرة المدروسة.

3. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة:

يعد البحث علمي مجتمع تدور حوله الدراسة، وتعتبر مرحلة تحديد مجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في البحوث العلمية، وهي تتطلب من الباحث الدقة البالغة في اختيار مجتمع الدراسة للحصول على أحسن النتائج ¹ " ويشير مجتمع البحث إلى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث وبمعنى آخر إنها لمجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.

ومجتمع البحث في دراستنا هذه يشمل الأستاذة العاملین بالمدارس الابتدائية ببلدية تاجموت

²الدمهوري، رشاد صالح وعباس محمد عوض: التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي.. دار المعرفة الجامعية، ب ط،

الإسكندرية. 9115، ص35

1 - عبد الرحمن يدوي: مناهج البحث العلمي، ط 2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977، ص:4

ب- عينة الدراسة:

من أجل الدراسة العلمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث حيث يعرفها موريس إنجرس " على أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث كما أن ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً.²

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على نوع من العينات غير الاحتمالية وهي العينة مسحية التي يكثر استخدامها في السوسيولوجية بصفة عامة وفي استطلاعات الرأي بصفة خاصة لما تتميز به من سرعة ودقة حيث يقسم الباحث المجتمع الى طبقات أو فئات بالنسبة لخصائص العينة ويعمل على تمثيل كل فئة من فئات العينة بنسبة وجودها في المجتمع.

وتعرف العينة المسحية إحدى أنواع العينات في البحث العلمي ويتم تعريفها على أنها أسلوب أخذ العينات الذي يختار فيه الباحث العينات بناءً على الحكم الذاتي للباحث بدلاً من الاختيار العشوائي، إنها طريقة أقل صرامة وتعتمد طريقة أخذ العينات هذه بشكل كبير على خبرة الباحثين ويتم تنفيذه عن طريق الملاحظة، ويستخدمه الباحثون على نطاق واسع للبحث النوعي¹.

²د.محمد، اهم مناهج وعينات وادوات البحث العلمي، مجلة الحكمة لدراسات التربية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة

للنشر وتوزيع، الجزائر العدد 9، ص 313

¹نال المزاهرة: مناهج البحوث الإعلامية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، 2014ص:1.

❖ حجم العينة:

بلغت عينة دراستنا 61 أستاذ وهم مجموع الأساتذة في الابتدائيات الخمس التي تمت فيها دراستنا، وكانت موزعة على النحو التالي:

المجموع	تربية بدنية	إنجليزية	فرنسية	لغة عربية	أساتذة اللغة المدرسة
10	1	1	1	7	المدرسة الأولى
10	2	1	1	6	المدرسة الثانية
16	2	3	3	8	المدرسة الثالثة
16	1	1	1	13	المدرسة الرابعة
9	1	1	1	06	المدرسة الخامسة
61	7	7	7	40	المجموع

ملاحظة: هناك تقلص في حجم العينة من 61 أستاذ إلى 50 أستاذ بسبب استبعاد بعض الاستمارات التي لم يتم الإجابة عليها بشكل جدي، بالإضافة الى غياب بعض الأساتذة أثناء توزيع الاستبيان.

4. أدوات جمع البيانات:

أ- الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.

²أحمد عارف العساف ومحمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارة المفاهيم والأدوات، ط9 دار

صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2335، ص:2

ويعرف أيضا بأنه وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئته من عينة ممثلة من أفراد ويسمى الشخص الذي يقوم بإملاء الاستمارة بالمستجيب.

واعتمادنا في هذه الدراسة على استمارة استبيان لعدة أسباب:

- الجمهور المستهدف يتميز بكثرة العدد والتشتت بالشكل الذي يحد من إمكانية استخدام أساليب أخرى كالمقابلة، لهذا العدد الكبير في حين يستطيع الاستبيان تغطية عدد كبير من الأفراد حسب العينة المختارة وفي أماكن متباعدة.

- من الأدوات قليلة التكاليف.

- ملائمة أداة الاستبيان لنوع الدراسة والمنهج المعتمد فيها.

-الأداة تمكن من جمع المادة العلمية والمعلومات المناسبة لموضوع الدراسة.

- توفير الوقت والجهد خاصة وان الأفراد المبحوثين كثيرون العدد.

- الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد المبحوثين.

باعتبار أن الاستبيان يتسم بالدقة والموضوعية ولا يؤثر في نفسية المبحوث.

واحتوى استبيان هذه الدراسة على سؤال، قسمت على المحاور التالية:

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية.

المحور الثاني: ضغوط العمل.

المحور الثالث: الأداء الوظيفي.

ثانياً: البيانات الشخصية لمفردات العينة:

- الجدول رقم 01: يوضح جنس المبحوثين.

النسبة	التكرار	الجنس
30 %	15	ذكر
70 %	35	أنثى
100 %	50	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح جنس المبحوثين بأن غالبية المبحوثين من جنس الإناث قدرت نسبتهم بـ 70%، في حين أن باقي المبحوثين هم من جنس الذكور قدرت نسبتهم بـ 30%.

ويمكن استنتاج بعض الدلالات السوسولوجية في تباين جنس المبحوثين الى طبيعة المجتمع الأصلي يغلب عليه المجتمع الجانب الأنثوي بالإضافة الى طابع العمل في السنوات الأخيرة يشهد تواجد المرأة كمعلمة ومربية للأجيال

- الجدول رقم 02: يوضح سن المبحوثين.

النسبة	التكرار	السن
18%	09	(31 .23)
30%	15	(39 .32)
40%	20	(48 .40)
12%	06	(60 .49)
100%	50	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول والذي يوضح المستوى العمري للمبحوثين نلاحظ أن أكبر نسبة كانت 40% للفئة العمرية (40-48 سنة) ثم بنسبة أقل منها 30% وهي الفئة العمرية (32-39 سنة) ثم تليها نسبة 18% للفئة العمرية (23-31 سنة) ثم بنسبة أقل 12% للفئة العمرية 49-60 سنة.

ولعل هذه النسبة المتباينة تخدم البحث في العديد من المؤشرات فالفئة العمرية (40 - 48 سنة) لها دور كبير مهنة التعليم وبحكم الخبرة التي تمتلكها وكذلك الفئة العمرية (32-39 سنة) هي من فئة الشباب ويكون لديهم طاقة وحافز لقيام بمهنة التعليم.

- الجدول رقم 03: يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%84	42	ليسانس
%16	08	ماستر
%100	50	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

من خلال الجدول الذي يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين يبين لنا أن أفراد العينة يغلب عليها المستوى ليسانس بنسبة (84%) ثم المستوى ماستر بنسبة (16%).
والمتمعن في المستوى الدراسي في هذه العينة يظهر أن ليسانس أكثر مستوى مطلوب للتدريس في مرحلة التعليم الابتدائي وماستر غير مطلوب حالياً لكن هذا لا يمنع أن يواصل صاحب ليسانس دراسة الماستر.

- الجدول رقم 04: حالة العائلية للمبحوثين

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
%26	13	أعزب
%70	35	متزوج
%04	02	مطلق
%100	47	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

من خلال الجدول الذي يوضح الحالة العائلية للمبحوثين يبين لنا أن غالبية أفراد العينة متزوجين بنسبة

(70%) ثم فئة العزاب بنسبة (26%) ثم فئة المطلقين بنسبة (04%)

وهذا التنوع مهم جدا ويخدم البحث بحيث يمكننا معرفة اين توجد ضغوط العمل ومعرفة الفروقات بين الحالة الاجتماعية للمبحوثين.

- الجدول رقم 05: الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
18%	9	اقل من 05 سنوات
34%	17	6-10 سنوات
24%	12	11-15 سنة
12%	06	16-20 سنة
12%	06	21 سنة فما فوق
100%	47	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

من خلال الجدول الذي يبين الحالة المهنية للمبحوثين حيث نلاحظ أن أكبر كانت بنسبة (34%) لفئة 6-10 سنوات ثم فئة 11-15 سنة بنسبة (24%) ثم فئة اقل من 05 سنوات بنسبة (18%) وجاءت النسبة الأقل لكلا الفئتين 16-20 سنة و 21 سنة فما فوق بنسبة متساوية (12%)

وهذا التنوع في الحالة المهنية يساهم في إثراء بحثنا بعدة آراء من خلال أنهم سيزودنا بمعلومات مهمة تخص التدريس ومدى تأثير عمال الخبرة في الأداء الوظيفي.

ثالثاً/ عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى:

يعاني أستاذ التعليم الابتدائي من مجموعة من الضغوط المهنية.

- الجدول رقم 06: يبين العلاقة بين الحجم الساعي لدى المبحوثين ومدى ممارسة تشكيل هذا الحجم ضغطاً على المبحوثين.

المجموع		الحجم الساعي الأسبوعي						وجود ضغط
		30-23 ساعة		22-16 ساعة		15-9 ساعة		
ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	
48	24	50	02	45.7	16	54.5	06	لا
100	50	100	04	100	35	100	11	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين الحجم الساعي لدى المبحوثين ومدى ممارسة تشكيل هذا الحجم ضغطاً على المبحوثين، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 52 وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بضغط أثناء عملهم كأساتذة. غالبيتهم من الفئة التي لديها حجم ساعي 22-16 بـ نسبة 54.3%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 48% من مجموع المبحوثين والذين لا يشعرون بضغط أثناء العمل ومدعمة بنسبة 54.5% عند الفئة التي لديهم حجم ساعي من 15-9 سنة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن الذين لديهم حجم ساعي قليل لا يشعرون بضغط العمل وفي المقابل الذين يشعرون بالضغط متواجد عند الفئة التي لديها حجم ساعي كبير نوعاً ما وقد يعود ذلك إلى ثقافة العمل الأكاديمي قيمة عالية للإنتاجية، مما يجعل

الأساتذة الذين لديهم حجم ساعي أكبر يشعرون بضغط أكبر لتلبية التوقعات. كذلك كبر الحجم الساعي يؤثر على تحقيق التوازن بين العمل والحياة يؤدي ذلك الى الشعور بالضغط والإرهاق أثناء تأدية واجب العمل.

الجدول رقم 07: يوضح مدى مناسبة المسافة بين مقر السكن والمدرسة التي يعمل فيها
المبحوثين

مناسبة المسافة	التكرار	النسبة
مناسبة	41	82%
غير مناسبة	09	18%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

نلاحظ من خلال الذي يبين يوضح مدى مناسبة المسافة بين مقر السكن والمدرسة التي يعمل فيها المبحوثين وكانت النسبة الأكبر بـ (82 %) من المبحوثين صرحوا أن المسافة مناسبة ونسبة الأقل بـ (18 %) صرحوا أنها غير مناسبة.

يمكننا تحليل هذه النتائج الإحصائية فوجود نسبة تتناسبها المسافة بين العمل والمنزل هذا يساعد على توفير ظروف جيدة للمدرسين ولا يخلق لهم مشكل غياب وتأخر الأساتذة ويعكس ذلك عدة اعتبارات منها:

- **التخطيط الحضري:** قد يعكس التخطيط الحضري للمدينة أو المنطقة التي يعيش فيها المبحوثين قرب المسافة بين المناطق السكنية والمؤسسات التعليمية.
- **توفر وسائل النقل:** قد يعكس وجود وتوفر وسائل نقل متاحة على شعور المبحوثين بمدى ملائمة المسافة وإذا كانت وسائل نقل جيدة فقد لا يرى أن المسافة بعيدة مدامهم يصلون في ظروف جيدة.

- الجدول رقم 08: يبين العلاقة بين عدد التلاميذ داخل القسم ومدى حجم القسم المسند إليك

المجموع		عدد التلاميذ								مدى مناسبة حجم التلاميذ داخل القسم
		40-37		36-32		31-27		26-23		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
2.00%	01	0.0	0.0	0.0	0	3.7%	01	0.0%	0	قليل
70%	35	25	01	37.5	03	74.1%	20	100%	11	مناسب
28%	14	75	03	62.5	05	22.2%	06	0.0%	0	كبير
100%	50	100	04	100	08	100%	27	100%	11	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين عدد التلاميذ داخل القسم ومدى حجم القسم المسند إليك، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يناسبهم حجم التلاميذ داخل القسم. تدعمت بنسبة 100% عند الفئة التي عدد تلاميذها من 26-23 ونسبة 74.1% عند الفئة 31-27. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 28% من مجموع المبحوثين والذين صرحوا أن حجم التلاميذ كبير جدا داخل القسم وتدعمت هذه النسبة بنسبة 75% من فئة 40-37 حجم التلاميذ ونسبة 62.5% للذين صرحوا أن حجم تلاميذ لديهم 36-32.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج العلاقة بين العلاقة بين عدد التلاميذ داخل القسم ومدى حجم القسم المسند إليك فبحسب النتائج الموضحة فهناك علاقة بين حجم التلاميذ داخل القسم ومدى مناسبة حجم التلاميذ بالنسبة للأساتذة فحجم القسم كبير لايناسب الأساتذة وهذا يؤثر على تصوراتهم فكلما كان حجم كبير يؤثر عليهم ولا يناسبهم بينما كلما كان حجم الفصل قليل يناسبهم ذلك ربما لعدة اعتبارات مثل التفاعل داخل القسم وتقديم الدروس بشكل أفضل، عكس الفصول الكبيرة يكون من الصعب على التلاميذ الفهم بشكل جيد للدروس ويصعب كذلك على الأساتذة تقديم الأفضل.

الجدول رقم 09: يوضح مدى اعتبار انتساب عدد التلاميذ في القسم المسند بالنسبة للأساتذة المبحوثين

عدد التلاميذ	التكرار	النسبة
قليل	01	02%
مناسب	35	70%
كبير	14	28%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم مدى اعتبار انتساب عدد التلاميذ في القسم المسند بالنسبة المبحوثين، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 70% يناسبهم عدد التلاميذ المسند لهم في حين جاءت نسبة 28% من المبحوثين قالوا أن الحجم كبير والنسبة الأقل بـ02 قالوا قليل يمكن قراءة هذه الإحصائيات التي توضح مدى اعتبار انتساب عدد التلاميذ في القسم المسند بالنسبة المبحوثين (الأساتذة) فتشير هذه النسبة الكبيرة إلى أن معظم الأساتذة المبحوثين يرون أن عدد التلاميذ في القسم المسند لهم انتساباً مناسباً. ربما يشعرون بأن لديهم علاقات جيدة مع الطلاب وأن التفاعل معهم في الصف مريح وملائم. إذ أننا يمكننا كذلك إن النسبة التي ترى أن العدد كبير ولا يناسبها نظراً لحجم الكبير فهذا له عدة دلالات وقرارات ربما يكون نقص وتقصير من الإدارة في التوزيع المناسب كذلك نجد بعض المدارس عليها طلب كبير أو كذلك تواجد مدارس قليلة في أحياء فيه سكان كبير فيؤثر ذلك على طبيعة الحجم.

الجدول رقم 10: يوضح مدى وجود صراع بين زملاء في العمل

وجود صراع	التكرار	النسبة
نعم	01	02%
لا	49	98%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 10 يوضح مدى وجود صراع بين زملاء في العمل، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 98% لا يوجد لديهم صراع بين زملاء العمل في حين جاءت نسبة 02 من المبحوثين قالوا انه يوجد صراع بين الزملاء في العمل من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج القراءة السوسولوجية أن الغالبية العظمى من المبحوثين لا يرون وجود صراع بين زملائهم في العمل. قد يكون ذلك ناتجاً عن بيئة عمل إيجابية، حيث يسود التعاون والاحترام بين الزملاء، وربما يشير إلى نظام إداري فعال يعمل على تقليل الصراعات وحلها بشكل فعال وأحياناً وجود صراع في بيئة العمل يجب أن لا يؤثر على التلاميذ إذا تم إدارته بالشكل الصحيح.

الجدول رقم 11: يوضح مدى طريقة تعامل المدير وتشكلها ضغط للمبحوثين

تعامل المدير تشكل ضغط	التكرار	النسبة
نعم	02	04%
لا	48	96%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 11 يوضح مدى طريقة تعامل المدير وتشكلها ضغط للمبحوثين، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 96% لا يشكل لهم التعامل مع المدير ضغطاً في حين جاءت نسبة 04 من المبحوثين قالوا انه يشكل لهم ضغطاً التعامل مع المدير من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج أنه د يكون المدير يتبع أسلوب إداري يُشجع على

التواصل الفعال، ويعزز التفاعل الإيجابي بين الأساتذة والإدارة. قد يكون لديهم فرص للمشاركة في صنع القرار وتحديد اتجاهات العمل، مما يزيد من شعورهم بالمسؤولية والاستقلالية ويقلل من الضغط. قد يوفر المدير دعماً كافياً للأساتذة في تنفيذ مهامهم والتعامل مع التحديات المختلفة التي قد تواجههم، مما يقلل من مستوى الضغط الذي قد يشعرون به.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأنها تعكس علاقة جيدة بين الأساتذة والإدارة، وأنها تعكس أيضاً فعالية الإدارة في توفير بيئة عمل تشجع على الراحة والإنتاجية للأساتذة.

الجدول رقم 12: يوضح مدى طريقة تعامل مفتش التربية وتشكلها ضغط للمبحوثين

تعامل مفتش التربية تشكل ضغط	التكرار	النسبة
نعم	01	02%
لا	49	98%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 12 يوضح مدى طريقة تعامل مفتش التربية وتشكلها ضغط للمبحوثين، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 98% لا يشكل لهم طريقة تعامل مفتش التربية ضغطاً في حين جاءت نسبة 02 من المبحوثين قالوا انه يشكل لهم ضغطاً التعامل مع مفتش التربية

من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أن المبحوثين ليس لديهم مشكلة في التعامل مع طريقة تعامل مفتش التربية فقد يكون لدى مفتش التربية أسلوب تعامل إيجابي وداعم مع الأساتذة الذين يتفقون معه، مما يخفف من الضغط الذي قد يشعرون به. قد يكون لديهم إمكانية التفاعل معه بحرية وفتح في طرح الأسئلة والاستفسارات دون مخاوف من العواقب السلبية. إذا كان مفتش التربية يقدم دعماً كافياً وتوجيهاً للأشخاص الذين يتعاملون معه، قد يؤدي ذلك إلى تقليل الضغط النفسي الذي يمكن أن يشعرون به. على سبيل المثال، يمكن أن يقدم المفتش توجيهاً ودعماً في تطوير المهارات وحل المشكلات التي يواجهونها.

الجدول رقم 13: يوضح مدى تناسب الراتب مع طبيعة بالنسبة للمبحوثين

مناسبة الراتب	التكرار	النسبة
نعم	36	72%
لا	14	28%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 13 يوضح مدى تناسب الراتب مع طبيعة بالنسبة للمبحوثين، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 72% نعم ينسبهم الراتب مع طبيعة العمل في حين جاءت نسبة 28 من المبحوثين قالوا انه لا يناسبهم الراتب وفق ما يقدمونه من عمل. من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن الراتب لا يتناسب مع طبيعة العمل الموكل الي الأساتذة في هذه الدراسة فمهنة الأستاذ من المهن المرموقة في المجتمع، وارتبط بها توقعات اجتماعية معينة منها الحصول على راتب مناسب فشعور الأساتذة بعدم الرضا عن رواتبهم التي يتقاضونها قد يكون له أثر سلبي ويسبب له ضغطا في العمل ولا يقدمون أعمالهم بأحسن وجه. كذلك هناك تداعيات أخرى لهذه النتيجة وهو إذا لم يحصل الأساتذة على رواتب مناسبة، فقد يختارون ترك مهنة التدريس والبحث عن فرص عمل أخرى ذات رواتب أفضل. وهذا يمكن أن يؤدي إلى هجرة العقول، وهي ظاهرة تؤثر سلبًا على المجتمع.

الجدول رقم 14: يوضح مدى يوضح الشعور بضغط بسبب كثرة العمل للمبحوثين

النسبة	التكرار	كثرة العمل تولد لك الضغط
70%	35	نعم
30%	15	لا
100%	50	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 14 يوضح الشعور بكثرة العمل يولد ضغطا بالنسبة للمبحوثين الأساتذة، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 70% نعم يشعرون بالضغط في حين جاءت نسبة 30% من المبحوثين قالوا انه لا يشعرون بالضغط أثناء العمل.

يعتبر العدد الكبير من الأساتذة الذين يشعرون بالضغط (70%) مهماً، حيث يُمكن أن يكون هذا مؤشراً على تحمل الضغط في بيئة العمل في مرحلة التعليم الابتدائي، مما يستدعي النظر في سبل تخفيف هذا الضغط للحفاظ على صحة وسلامة الأساتذة وجودتهم في العمل كذلك يمكن أن تكون أسباب الضغط المشعور بها متعددة، بما في ذلك الضغط النفسي من الأعباء الإدارية والتحضيرات الدراسية المستمرة، وضغط العمل مع الطلاب وأولياء الأمور، وعوامل أخرى مثل الاستجابة لمتطلبات النظام التعليمي والمجتمع المحيط.

الجدول رقم 15: يوضح مدى يوضح الشعور بضغط أثناء العمل مع التلاميذ

النسبة	التكرار	العمل مع التلاميذ يولد لك ضغط
40%	20	نعم
60%	30	لا
100%	50	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 15 يوضح الشعور بكثرة العمل مع التلاميذ يولد ضغطا بالنسبة للمبحوثين الأساتذة، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 60% لا يشعرون بالضغط في حين جاءت نسبة 40% من المبحوثين قالوا انه نعم يشعرون بالضغط أثناء العمل.

يمكن ان نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول ان ثقافة العمل والتعليم: قد يكون هناك اختلاف في ثقافة العمل بين المعلمين، حيث يمكن أن يكون لدى بعضهم توجه أكثر إيجابية نحو تفاعلهم مع التلاميذ، مما يجعلهم أقل عرضة للشعور بالضغط. بينما قد يشعر آخرون بالضغط بسبب التحديات التي يواجهونها أثناء التفاعل مع التلاميذ كذلك تفاعل المعلم مع الطلاب: قد تكون تجارب المعلمين مع التلاميذ تختلف بشكل كبير، حيث يمكن أن يتعرض بعضهم لضغوط ناجمة عن التحديات السلوكية أو الأكاديمية للتلاميذ. بالمقابل، قد يجد آخرون تجارب تفاعل إيجابية وممتعة مع الطلاب تقلل من الشعور بالضغط.

الجدول رقم 16: يوضح مدى يوضح اكتفاء الوقت الرسمي للعمل اليومي

وقت العمل	التكرار	النسبة
نعم	21	42%
لا	29	58%
المجموع	50	100%

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

يبين لنا الجدول رقم 16 يوضح اكتفاء الوقت الرسمي لأداء العمل اليومي بالنسبة للمبجوثين الأساتذة، حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 58% لا يفهم الوقت لأداء عملهم اليومي، في حين جاءت نسبة 42% من المبجوثين قالوا انه نعم لديهم اكتفاء الوقت الرسمي لأداء أعمالهم اليومية.

يمكن أن يستند إلى العديد من العوامل الاجتماعية والمؤسسية التي تؤثر على اكتفاء الوقت الرسمي لأداء العمل اليومي للمعلمين. إليك بعض النقاط التي يمكن مراجعتها:

1. **بيئة العمل والتنظيم:** قد تؤثر بيئة العمل ومستوى التنظيم في المدرسة على اكتفاء

الوقت الرسمي لأداء العمل. قد يتسبب الإجراءات الغير فعّال لإدارة الوقت أو عدم توفر الدعم الإداري في إضافة ضغوط على المعلمين وتقليل اكتفائهم بالوقت.

2. **الأعباء الإدارية والإجراءات:** قد تكون الأعباء الإدارية مثل تقارير التقييم والتخطيط

والتصحيح والتقييم الدوري إضافة إلى الأعباء الأكاديمية والتعليمية اليومية مسببة للضغط وتقليل اكتفاء الوقت.

3. المتطلبات الاجتماعية والشخصية: قد تكون هناك احتياجات اجتماعية وشخصية للمعلمين تؤثر على اكتفاء وقتهم، مثل الالتزامات العائلية أو الاجتماعية خارج ساعات العمل، مما قد يؤدي إلى شعورهم بالضغط حتى مع توافر الوقت الرسمي.
4. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: قد يؤثر عدم تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية على اكتفاء الوقت الرسمي لأداء العمل. إذا كان لدى المعلمين ضغوط واحتياجات خارج العمل تأثيرًا كبيرًا على حياتهم اليومية، فقد يشعرون بالضغط رغم توافر الوقت الرسمي.
5. التطورات التقنية والتغيرات في الأساليب التعليمية: قد يؤثر التحول إلى استخدام التكنولوجيا والتغيرات في أساليب التدريس والتقييم على اكتفاء الوقت الرسمي، حيث قد يحتاج المعلمون إلى المزيد من الوقت للتكيف مع هذه التطورات وتطبيقها في الفصل الدراسية.

رابعاً: عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية
توجد فروق في مستوى الضغوط تبعا للمتغيرات التالية: (الجنس. السن. الحالة العائلية.
مادة التدريس.)

- الجدول رقم 17: يبين العلاقة بين متغير السن وتولد الضغط أثناء العمل

المجموع		السن								كثر العمل تولد الضغط
		60-49		48-40		39-32		31-23		
%	ك					%	ك	%	ك	
70	35	50	03	85	17	53.3	08	77.8	07	نعم
30	15	50	03	15	03	46.7	07	22.2	02	لا
100	50	100	06	100	20	100	15	100	09	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين العلاقة بين متغير السن وتولد الضغط أثناء العمل بالنسبة للمبحوثين، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدره بـ % 70 وهي أكبر نسبة من المبحوثين نعم يشعرون بالضغط من كثرة العمل. غالبيتهم من الفئة العمرية 31-23 بـ % 75. في حين أشارت نسبة قدرت بـ % 30 من مجموع المبحوثين والذين لا يشعرون بالضغط أثناء العمل غالبيتهم من فئة 60-49 بنسبة 50%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج لعلاقة بين السن والشعور بالضغط أثناء العمل. فعندما يكون يتوظف الأساتذة في بداية عمرهم يشعرون بالضغط لانهم حديثي التوظيف ومع مرور الوقت يقل هذا الضغط فهنا يكونون قد اكتسبوا خبرة كبيرة وهو ما لاحظناه في الجدول أعلاه مع اكتساب الخبرة، يصبح المعلمون أكثر كفاءة في إدارة مهامهم والتكيف مع ضغوط العمل كذلك الثقة بالنفس وقد يكتسب المعلمون الأكبر سناً ثقة أكبر بأنفسهم وقدراتهم، مما يجعلهم أقل عرضة للشعور بالضغط وهناك عدة أسباب نذكر منها قد تتغير أولويات المعلمين مع تقدمهم في العمر، حيث تصبح الأسرة أو الاهتمامات الشخصية أكثر أهمية من العمل، مما يقلل من شعورهم بالضغط. الظروف الصحية: قد تؤثر الظروف الصحية

على قدرة المعلمين على التعامل مع الضغط، وقد يكون المعلمون الأصغر سناً أكثر عرضة لمشاكل صحية مرتبطة بالضغط.

- الجدول رقم 18: يوضح العلاقة بين نوع الجنس والشعور بالضغط أثناء العمل.

نوع الجنس						الشعور بالضغط
المجموع		أنثى		ذكر		
70	35	74.3	26	60	09	نعم
30	15	25.7	09	40	06	لا
100	50	100	35	100	15	المجموع

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين نوع الجنس والشعور بالضغط أثناء العمل بالنسبة للمبجوثين محل الدراسة الأساتذة، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70 وهي أكبر نسبة من المبجوثين يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم من جنس الإناث نسبتهم بـ 74.3%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 30% من مجموع المبجوثين والذين لا يشعرون بالضغط أثناء العمل تدعمت بنسبة 40% عند الذكور لا يشعرون بالضغط.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أنه هذا يدل على أن النساء أكثر عرضة للشعور بالضغط في العمل من الرجال ويكون ذلك لعدة أسباب منها أن النساء تواجهن ضغوطاً اجتماعية متعددة، مثل التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، ورعاية الأطفال، والمسؤوليات المنزلية. وقد تواجه النساء التحيز والتمييز في مكان العمل، مما قد يؤدي إلى شعورهن بالضغط.

وأقرت النتائج أن الرجال لا يشعرون بالضغط فهذا له عدة دلالات سوسولوجية قد تكون مسؤوليات الرجال في العمل أقل من مسؤوليات النساء، مما قد يقلل من شعورهم بالضغط وكذلك الدعم الاجتماعي قد يحصل الرجال على دعم أكبر من زملاء العمل والمدراء، مما قد يساعدهم على التعامل مع الضغوطات

- الجدول رقم 19: يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والشعور بالضغط أثناء العمل

المجموع		المستوى التعليمي				تولد الضغط أثناء العمل
		ماستر		ليسانس		
%	ك	%	ك	%	ك	
70	35	62.5	05	71.4	30	نعم
30	15	37.5	03	28.6	12	لا
100	50	100	08	100	42	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والشعور بالضغط أثناء العمل بالنسبة للمبحوثين الأساتذة، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70 وهي أكبر نسبة من المبحوثين نعم يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم من يحملون مستوى تعليمي ليسانس قدرت نسبتهم بـ 71.4%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 30% لا يشعرون بالضغط أثناء العمل، تدعمت بنسبة 37.5% من لديهم مستوى تعليمي ماستر.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يمكن أن تكون هناك هذا يدل على أن حاملي ليسانس قد يواجهون صعوبات أكبر في العمل، مما قد يؤدي إلى شعورهم بالضغط. وقد يكون لهذه النتيجة عدة أسباب قلة الخبرة: قد يكون لدى حاملي ليسانس خبرة عملية أقل من حاملي الماستر، مما قد يجعلهم أكثر عرضة للشعور بالضغط.

عدم التوافق بين المهارات والوظائف: قد لا تتوافق مهارات حاملي ليسانس مع متطلبات وظائفهم، مما قد يزيد من شعورهم بالضغط، التوقعات العالية: قد يكون لدى حاملي ليسانس توقعات عالية لأنفسهم، مما قد يجعلهم أكثر عرضة للشعور بالضغط لتحقيق النجاح.

- الجدول رقم 20: يبين العلاقة بين الخبرة المهنية للمبحوثين والشعور بالضغط لديهم

المجموع	الخبرة المهنية										الشعور بالضغط	
	21 سنة فما فوق		20-16		15-11		10-6		اقل من 05 سنوات			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
70	35	50	03	83.3	05	58.3	07	82.4	14	66.7	06	نعم
30	15	50	03	16.7	01	41.7	05	17.6	03	33.3	03	لا
100	50	100	06	100	06	10	12	100	17	100	09	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين الخبرة المهنية للمبحوثين وتولد الضغط لدى المبحوثين، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم لديهم خبرة من 20-16 سنة نسبته بـ 83.3%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 30% من مجموع المبحوثين لا يشعرون بالضغط غالبيتهم من الذين لديهم خبرة 21 سنة فما فوق بنسبة 50%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستطيع القول أننا هذا يدل على أن ذوي الخبرة من 20-16 سنة قد يواجهون صعوبات أكبر في العمل، مما قد يؤدي إلى شعورهم بالضغط فهذا له عدة أسباب لروتين والملل: قد يشعر ذوو الخبرة من 20-16 سنة بالملل من وظائفهم، مما قد يزيد من شعورهم بالضغط.

التوقعات العالية: قد يكون لدى ذوي الخبرة من 20-16 سنة توقعات عالية لأنفسهم، مما قد يجعلهم أكثر عرضة للشعور بالضغط لتحقيق النجاح.

الشعور بالمسؤولية: قد يشعر ذوو الخبرة من 20-16 سنة بمسؤولية أكبر تجاه عملهم، مما قد يزيد من شعورهم بالضغط.

في حين أن فئة 21 سنة فما فوق لا يشعرون بالضغط وقد يرجع ذلك لعدة أسباب قد يكون لدى ذوي الخبرة 21 سنة فما فوق مهارات وخبرات أكثر من ذوي الخبرة من 20-16 سنة، مما قد يساعدهم على التعامل مع الضغوطات بشكل أفضل. قد يتمتع ذوو الخبرة 21 سنة فما فوق بثقة أكبر بالنفس، مما قد يجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع الضغوطات.

- الجدول رقم 21: يبين العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمبحوثين الشعور بالضغط لديهم

المجموع	الحالة الاجتماعية						كثرة العمل تولد الضغط	
	مطلق		متزوج		اعزب			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
70	35	50	01	71.4	25	69.2	09	نعم
30	15	50	01	28.6	10	30.8	04	لا
100	50	100	02	100	35	100	13	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة الحالة الاجتماعية للمبحوثين والشعور بالضغط لديهم، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم من فئة المتزوجون نسبتهم بـ 71.4%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 30% من مجموع المبحوثين والذين لا يشعرون بالضغط غالبيتهم من فئة مطلقين بنسبة 50% ونسبة 30.8% من العزاب.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج انه هذا يدل على أن المتزوجين يواجهون ضغوطات أكثر في حياتهم، مثل المسؤوليات المالية ورعاية الأطفال، مما يؤدي إلى شعورهم بالضغط في العمل. المسؤوليات المالية: قد يكون لدى المتزوجين مسؤوليات مالية أكبر من غيرهم، مثل سداد قروض المنزل أو رعاية الوالدين المسنين، مما يزيد من شعورهم بالضغط.

رعاية الأطفال: قد يكون لدى المتزوجين أطفال، مما يتطلب منهم المزيد من الوقت والجهد، مما يزيد من شعورهم بالضغط.

التوقعات الاجتماعية: قد يتعرض المتزوجون لضغوطات اجتماعية أكبر من غيرهم، مثل توقع النجاح في حياتهم المهنية والشخصية.

وكذلك أظهرت النتائج على أن العزاب يتمتعون بمزيد من الحرية والوقت لأنفسهم، مما يساعدهم على التعامل مع ضغوطات العمل بشكل أفضل. ويمكن أن يكون لدى العزاب مسؤوليات أقل من غيرهم، مما يقلل من شعورهم بالضغط.

-الجدول رقم 22: يبين العلاقة نوع المادة التي يدرسها المبحوثين والشعور بالضغط أثناء العمل.

المجموع	نوع مادة التمدريس								الشعور بالضغط أثناء العمل	
	اللغة العربية		اللغة الفرنسية		اللغة الإنجليزية		التربية البدنية			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
70	35	50	01	75	03	20	01	76.9	30	نعم
30	15	50	01	25	01	80	04	23.1	09	لا
100	50	100	02	100	04	100	05	100	39	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة نوع المادة التي يدرسها المبحوثين والشعور بالضغط أثناء العمل بالنسبة للمبحوثين، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط. غالبيتهم من الذين يدرسون اللغة العربية نسبتهم بـ 76.9% في حين أشارت نسبة قدرت بـ 30% من مجموع المبحوثين والذين لا يشعرون بالضغط غالبيتهم من أساتذة اللغة الفرنسية بنسبة 80% من المبحوثين و 50% من أساتذة التربية البدنية.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول اعتلاه أن طبيعة المادة المدرسة له علاقة بالشعور بالضغط فالعلاقة بين نوع المادة والشعور بالضغط: يبدو أن هناك علاقة بين نوع المادة التي يدرسها المبحوثين ومدى شعورهم بالضغط أثناء العمل. على سبيل المثال، يشعر معظم الأشخاص الذين يدرسون اللغة العربية بالضغط بنسبة 76.9%، بينما يشعر الأشخاص الذين يدرسون اللغة الفرنسية بالضغط بنسبة 80%. هذا يوحي بأن هناك عوامل محددة لنوع المادة تلعب دوراً في زيادة شعور المبحوثين بالضغط.

وفي حين انه هناك مواد لا تستهلك ضغط مثل الرياضة البدنية هي في حد ذاتها أسلوب وممارسة للتغلب على الضغط.

- الجدول رقم 23: يبين العلاقة بين سنوات العمل أي الخبرة المهنية والحجم الساعي الأسبوعي يشكل ضغط لدى المبحوثين.

المجموع	الخبرة المهنية										الحجم الساعي يشكل ضغطاً	
	21 سنة فما فوق		20-16		15-11		10-06		اقل من 05 سنوات			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
52	26	50	03	50	03	58.3	07	64.7	11	22.2	02	نعم
48	24	50	03	50	03	41.7	05	35.3	06	77.8	07	لا
100	50	100	06	100	06	100	12	100	17	100	09	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين سنوات العمل أي الخبرة المهنية والحجم الساعي الأسبوعي يشكل ضغط لدى المبحوثين،، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 52% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الذين يرون أن الحجم الساعي لديهم يشكل لهم ضغط. غالبيتهم لديهم خبرة من 10-06 سنوات نسبتهم بـ 64.70% في

حين أشارت نسبة قدرت بـ 48% من مجموع المبحوثين والذين لا يشكل الحجم الساعي ضغطاً غالبيتهم لديهم خبرة أقل من خمس سنوات.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج انه توجد علاقة قوية بين الخبرة المهنية والحجم الساعي وتشكيله لضغط يبدو أن هناك علاقة بين سنوات الخبرة المهنية للمبحوثين والحجم الساعي الأسبوعي ومدى الضغط الذي يشعرون به. على سبيل المثال، يشعر معظم الأشخاص الذين لديهم خبرة من 6 إلى 10 سنوات بأن الحجم الساعي يشكل لهم ضغطاً بنسبة 64.7%، بينما يشعر الأشخاص الذين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات بأن الحجم الساعي لا يشكل لهم ضغطاً بنسبة 48%. تأثير الخبرة على الإدراك للضغط: يبدو أن الأشخاص الذين لديهم خبرة أكبر في العمل يمكن أن يكونوا أكثر عرضة للشعور بالضغط من الحجم الساعي الأسبوعي. هذا قد يكون نتيجة لزيادة المسؤوليات والتوقعات المهنية مع مرور الوقت على العكس، يبدو أن الأشخاص الذين لديهم خبرة أقل في العمل قد يكونوا أقل عرضة للشعور بالضغط من الحجم الساعي الأسبوعي. قد يكون هذا بسبب عدم تجربتهم الكافية للمسؤوليات العالية أو الضغوطات في مكان العمل.

خامساً: عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة

يتأثر الأداء الوظيفي من خلال الضغوط التي يعاني منها أساتذة التعليم الابتدائي.

- الجدول رقم 24: يوضح العلاقة بين الشعور بضغط الحجم الساعي وتقييد بأوقات دوام العمل لدى المبحوثين.

ضغط الحجم الساعي						التقييد بأوقات العمل
المجموع		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
80	40	83.3	20	76.9	20	عالي
20	10	16.7	04	23.1	06	متوسط
100	50	100	24	100	26	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين الشعور بضغط الحجم الساعي وتقييد بأوقات دوام العمل لدى المبحوثين الأساتذة، حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 80% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الذين يرون مستوى التقييد بالوقت أثناء دوام العمل عالي. غالبيتهم قالوا انهم لا يشعرون بضغط الحجم الساعي نسبتهم بـ 83.3%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 20% من مجموع المبحوثين والذين صرحوا أن مستوى التقييد بأوقات العمل لديهم متوسط غالبيتهم من يشعرون بضغط الحجم الساعي بنسبة 23.1%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن التقييد أفراد العينة لا يشعرون بالضغط حيال تقيدهم بأوقات العمل إذن هنا نوع العلاقة عكسية فكلما زاد التزام الأساتذة بأوقات العمل، قل شعورهم بضغط الحجم الساعي، فالأساتذة الملتزمون بأوقات العمل قد يكونون أكثر تنظيماً وكفاءة في إدارة وقتهم، مما يقلل من شعورهم بالضغط والأساتذة الذين يشعرون بضغط كبير

بسبب الحجم الساعي قد يجدون صعوبة في الالتزام بأوقات العمل بشكل صارم. قد تلعب عوامل أخرى دوراً في هذه العلاقة، مثل حجم العمل، وطبيعة المهام، والدعم المؤسسي.

- الجدول رقم 25: يبين الشعور بضغط حجم الساعي وإنجاز الوظائف في الوقت المحدد لدى المبحوثين.

الشعور بضغط الحجم الساعي						إنجازك لوظائفك
المجموع		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
54	27	66.7	16	42.3	11	عالي
44	22	33.3	08	53.8	14	متوسط
2	01	0.0	0	3.8	01	منخفض
100	50	100	24	100	26	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط الشعور بضغط حجم الساعي وإنجاز الوظائف في الوقت المحدد لدى المبحوثين. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 54% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الذين يرون مستوى إنجازهم لوظائفهم عالي. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا انهم لا يشعرون بضغط الحجم الساعي نسبتهم بـ 66.7%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 44% من مجموع المبحوثين والذين صرحوا أن مستوى إنجازهم لوظائفهم متوسط، غالبيتهم من صرحوا أن يشعرون بضغط حجم الساعي نسبتهم بـ 53.8%، وجاءت النسبة الأقل 02% يرون أن مستوى أداء وظائفهم منخفض تدعمت بنسبة 3.8% من الذين صرحوا انهم يشعرون بالضغط من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة معقدة بين الشعور بالضغط الحجمي الساعي وإنجاز الوظائف، حيث يمكن أن يؤثر الضغط بشكل سلبي على الأداء في بعض الحالات وبشكل إيجابي في

حالات أخرى، ولكن يبدو أنه في العادة يؤثر سلبًا على المستوى العام للإنجاز وهناك عدة أسباب لذلك عندما يشعر الأفراد بضغط الحجم الساعي، يزداد مستوى التوتر والإجهاد لديهم. هذا يمكن أن يؤثر سلبًا على قدرتهم على التركيز والأداء العالي في الوظائف المطلوبة. تشتت الانتباه يمكن للضغط الحجمي الساعي أن يؤدي إلى تشتت الانتباه، حيث يكون الشخص مشغولًا بمحاولة إدارة الوقت والمهام بدلاً من التركيز بشكل كامل على العمل نفسه يعتبر الضغط الحجمي الساعي عاملاً مؤثرًا سلبيًا على مستوى الإنجاز في العمل، حيث يقلل من فعالية الأفراد ويزيد من صعوبة إتمام المهام بشكل جيد وفي الوقت المناسب. ومع ذلك، هناك حالات نادرة يمكن فيها أن يكون الضغط محفزًا إيجابيًا للأداء، ولكن هذه الحالات غالبًا ما تكون استثنائية وتتطلب شروطًا معينة.

-الجدول رقم 26: يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل والشعور بالارتياح في عملك.

المجموع		الشعور بالضغط لكثرة العمل				مستوى الشعور بالارتياح
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
46	23	73.3	11	34.3	12	عالي
52	26	26.7	04	62.9	22	متوسط
2	01	0.0	00	2.9	01	منخفض
100	50	100	15	100	35	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة بين الشعور بالضغط لكثرة العمل والشعور بالارتياح في عملك. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 52% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون مستوى الشعور بالارتياح أثناء عملهم متوسط. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأنهم نعم يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبة 62.9%. في حين أشارت نسبة 46% من المبحوثين مستوى الشعور بالارتياح أثناء العمل عالي غالبيتهم من لا يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبته 73.3%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج انه هناك عدم ارتباط مباشر بين كثرة العمل ومستوى الارتياح، حيث يمكن أن يشعر الأفراد بالضغط حتى لو كانوا يشعرون بالارتياح بشكل متوسط بالنظر إلى الأساتذة الذين يرون مستوى شعورهم بالارتياح خلال العمل عاليًا (46%)، يبدو أن غالبيتهم (73.3%) لا يشعرون بالضغط بسبب كثرة العمل. هذا يشير إلى أن هناك ارتباطًا إيجابيًا بين مستوى الارتياح وعدم الشعور بالضغط لدى الأساتذة. يمكن أن تكون هناك عوامل عديدة تؤثر في الضغط والارتياح في العمل، بما في ذلك حجم

العمل المطلوب، طبيعة البيئة العملية، والدعم الاجتماعي والمهني المتوفر للأفراد. قد يؤدي وجود ضغط بسبب كثرة العمل الى انخفاض مستوى الارتياح، لكن يمكن للدعم الاجتماعي والمهني أن يساعد في التعامل مع هذا الضغط.

قد يكون لدي الأساتذة تحديات سوسيلوجية خاصة، مثل زيادة أعباء العمل، وضغوطات المهنة، وقلة التقدير أو الدعم في بعض الأحيان. يمكن أن تؤثر هذه العوامل على شعورهم بالضغط والارتياح في العمل وبالتالي تأثير أدائهم ورفاهيتهم النفسية والاجتماعية.

- الجدول رقم 27: يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل ومستوى الأداء الوظيفي.

المجموع		الشعور بالضغط لكثرة العمل				مستوى الأداء الوظيفي
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
60	30	53.3	08	62.9	22	عالي
40	20	46.7	07	37.1	13	متوسط
100	50	100	15	100	35	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل ومستوى الأداء الوظيفي. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون مستوى الأداء الوظيفي عالي لديهم. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بانهم نعم يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبة 62.9%. في حين أشارت

نسبة 40% من المبحوثين مستوى الأداء الوظيفي لديهم متوسط غالبيتهم من لا يشعرون بضغط لكثرة العمل نسبته 46.7%.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول ان هناك علاقة إيجابية بين الشعور بالضغط لكثرة العمل ومستوى الأداء الوظيفي 62.9% من الذين يشعرون بالضغط لكثرة العمل يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالٍ. وهذا يدل على أن الشعور بالضغط قد يكون له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، حيث أنه قد يدفع بعض الأشخاص إلى العمل بشكل أكثر جدية وكفاءة.

ويمكن رجوع ذلك لعدة أسباب كالحافز: قد يكون الشعور بالضغط حافزاً لبعض الأشخاص للعمل بشكل أكثر جدية وكفاءة كذلك التركيز: قد يساعد الشعور بالضغط على التركيز على المهمات وإنجازها في الوقت المحدد. الشعور بالإنجاز: قد يساعد الشعور بالضغط على الشعور بالإنجاز عند إنجاز المهام.

46.7%، فهنا العلاقة سلبية بين عدم الشعور بالضغط لكثرة العمل ومستوى الأداء الوظيفي هذا يدل على أن عدم الشعور بالضغط قد يكون له تأثير سلبي على الأداء الوظيفي، حيث أنه قد يؤدي إلى الشعور بالملل واللامبالاة.

الجدول رقم 28: يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل والتمتع بمهار جيدة في إيصال المعلومة للتلاميذ.

المجموع		الشعور بالضغط لكثرة العمل				مهارة إيصال المعلومة
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
78	39	73.3	11	80	28	نعم
22	11	26.7	04	20	07	بعض الشيء
100	50	100	15	100	35	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يربط الشعور بالضغط لكثرة العمل والتمتع بمهار جيدة في إيصال المعلومة للتلاميذ. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 78% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون انه نعم لديهم مهارة إيصال المعلومة للتلاميذ. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأنهم نعم يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبة 80%. في حين أشارت نسبة 22% من المبحوثين لا يوجد لديهم بعض الشيء من مهارات إيصال المعلومة للتلاميذ غالبيتهم من لا يشعرون بضغط لكثرة العمل نسبته 26.7%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة قوية بين الشعور بالضغط لكثرة العمل ومهارات إيصال المعلومة للتلاميذ. على الرغم من أن النسبة الأكبر من الأساتذة (78%) يرون أن لديهم مهارات جيدة في إيصال المعلومة، إلا أن نسبة كبيرة جدًا منهم (80%) يشعرون بالضغط بسبب كثرة العمل.

يظهر أن هناك نسبة صغيرة (22%) من الأساتذة يعترفون بعدم امتلاك بعض الشيء من المهارات في إيصال المعلومة للتلاميذ. من هؤلاء، تقريبًا ثلثهم (26.7%) لا يشعرون بالضغط بسبب كثرة العمل. يمكن أن يشير هذا إلى أن الضغط ليس العامل الوحيد الذي يؤثر على مستوى المهارات في إيصال المعلومة، وقد تكون هناك عوامل أخرى تلعب دورًا في ذلك. من المحتمل أن تكون هناك عوامل أخرى بالإضافة إلى كثرة العمل تؤثر على مستوى المهارات في إيصال المعلومة، مثل التدريب والتأهيل المهني، والدعم المؤسسي، والتوترات الاجتماعية داخل البيئة المدرسية. قد يكون لديهم مهارات جيدة في إيصال المعلومة، ولكن الضغوط الأخرى قد تؤثر على قدرتهم على تطبيق هذه المهارات بكفاءة.

- الجدول رقم 29: يوضح العلاقة بين مدى اعتبار عدد التلاميذ المسنين ومهارة التمكن من إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ بفعالية خلال الحصص

المجموع	حجم التلاميذ المسنين						مهارة إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ	
	كبير		مناسب		قليل			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
84	42	78.6	11	85.7	30	100	01	نعم
2.00	01	7.1	01	0.0	00	0.0	00	لا
14	07	14.3	02	14.3	05	0.0	00	بعض الشيء
100	50	100	14	100	35	100	01	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح العلاقة بين مدى اعتبار عدد التلاميذ المسنين ومهارة التمكن من إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ بفعالية خلال الحصص. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 84% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون انه نعم لديهم مهارة إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بان حجم التلاميذ المسنين إليهم قليل بنسبة 100%. في حين أشارت نسبة 14% من المبحوثين يوجد لديهم بعض الشيء من مهارات إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ غالبيتهم حجم التلاميذ المسنين إليهم مناسب نسبته 14.3%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج أن هناك تأثيراً كبيراً لحجم التلاميذ المسنين على مهارة إدارة الصف والتفاعل معهم. تظهر النسبة الأعلى (84%) من

الأساتذة الذين يرون أن لديهم مهارة جيدة في إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ، وأكدوا أن حجم التلاميذ المسندين لهم قليل. هذا يشير إلى أن الحصول على دعم مناسب وتخفيف العبء من خلال عدد قليل من التلاميذ المسندين يمكن أن يسهم في تعزيز مهارات إدارة الصف لدى الأساتذة قد يواجه الأساتذة تحديات في إدارة الصف عندما يكون حجم التلاميذ المسندين لهم كبيراً. قد يكون من الصعب على الأساتذة التفاعل بفعالية مع كل طالب وتلبية احتياجاتهم الفردية في بيئة صفية كبيرة. ومع ذلك، يمكن أن يوفر حجم صغير من التلاميذ المسندين الفرصة للأساتذة للتفاعل بشكل أكثر فعالية مع كل طالب وتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل.

يظهر الجدول أن هناك تأثيراً واضحاً لحجم التلاميذ المسندين على مهارة إدارة الصف لدى الأساتذة، ويشير إلى أهمية توفير بيئة صفية تساعد الأساتذة على التفاعل بفعالية مع التلاميذ وتعزيز مهاراتهم في إدارة الصف.

الجدول رقم 30: يبين العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل وتحسن في مستوى فهم التلاميذ للمواد الدراسية بعد شرحها

المجموع		الشعور بالضغط لكثرة العمل				مستوى فهم التلاميذ للدروس بعد شرحها
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
82	41	73.3	11	85.70	30	نعم
18	09	26.7	04	14.3	05	بعض الشيء
100	50	100	15	100	35	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح العلاقة الشعور بالضغط لكثرة العمل وتحسن في مستوى فهم التلاميذ للمواد الدراسية بعد شرحها. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 82 وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون انه نعم لديهم تحسن في مستوى فهم الدروس بعد شرحها للتلاميذ. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بان نعم يشعرون بالضغط لكثرة العمل بنسبة 85.70%. في حين أشارت نسبة 18% من المبحوثين لديهم بعض الشيء ان التلاميذ يتحسن مستواهم بعد شرح الدروس غالبيتهم لا يشعرون بضغط كثرة العمل بنسبة 26.7%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج ان هناك تأثيرًا إيجابيًا لشرح الدروس على تحسن مستوى فهم التلاميذ للمواد الدراسية. النسبة الأعلى (82%) من الأساتذة يرون تحسنًا في مستوى فهم التلاميذ بعد شرح الدروس. ومع ذلك، يبدو أن الضغط الناجم عن كثرة

العمل يؤثر على هذه العملية، حيث يشعر معظم الأساتذة الذين يرون تحسناً في مستوى فهم التلاميذ (85.7%) بالضغط بسبب كثرة العمل.

يظهر أن هناك نسبة من الأساتذة (18%) يرون أن التلاميذ يتحسنون في مستواهم على الرغم من الشعور ببعض الضغط الناتج عن كثرة العمل. هذا يشير إلى أن الأساتذة قادرون على تحقيق نتائج إيجابية في تعلم التلاميذ حتى في ظل الضغوطات العملية. يُظهر هذا التحليل أن الأساتذة قد يواجهون تحديات في تحقيق التحسن في مستوى فهم التلاميذ بسبب الضغوطات الناجمة عن كثرة العمل. ومع ذلك، فإن القدرة على تحقيق التحسن في مستوى الفهم يُعتبر إيجابياً ويُظهر كفاءة الأساتذة في التعامل مع الظروف الصعبة. يُظهر هذا التحليل أهمية توفير الدعم اللازم للأساتذة في بيئة العمل، بما في ذلك إدارة الوقت الفعالة وتقديم الدعم النفسي والمهني، للتعامل مع ضغوطات العمل وتحقيق أفضل النتائج في تعلم التلاميذ

الجدول رقم 31: يبين العلاقة مستوى الأداء الوظيفي مدى مناسبة المسافة التي يقطعها
المبحوثين الى المدرسة

المجموع		مناسبة المسافة المقطوعة				مستوى أدائك
		غير مناسبة		مناسبة		
%	ك	%	ك	%	ك	
60	30	77.8	07	56.1	23	عالي
40	20	22.2	02	43.9	18	متوسط
100	50	100	09	100	41	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح العلاقة مستوى الأداء الوظيفي مدى مناسبة المسافة التي يقطعها المبحوثين الى المدرسة. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون ان مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بان المسافة المقطوعة بين مقر سكنهم والمدرسة التي يعملون فيها غير مناسبة بنسبة 77.8%. في حين أشارت نسبة 40% من المبحوثين لديهم مستوى أداء وظيفي متوسط غالبيتهم يرون ان المسافة المقطوعة الى المدرسة تناسبهم بنسبة 43.9%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة بين المسافة التي يقطعها الأساتذة إلى المدرسة ومستوى أدائهم الوظيفي. النسبة الأعلى (60%) من الأساتذة الذين يرون مستوى أدائهم الوظيفي عالياً يشعرون بأن المسافة غير مناسبة. يمكن أن يؤثر

الشعور بعدم المناسبة في المسافة على حالة الراحة والتوتر لدى الأساتذة، مما قد ينعكس سلبيًا على أدائهم الوظيفي، قد يؤثر الشعور بعدم المناسبة في المسافة على حالة الراحة والتوتر لدى الأساتذة أثناء الانتقال إلى المدرسة. يمكن أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على تركيزهم واستعدادهم للتدريس، مما ينعكس سلبيًا على مستوى أدائهم الوظيفي. قد تواجه الأساتذة تحديات في التنقل إلى المدرسة بسبب المسافة الطويلة ووسائل النقل غير الملائمة أو الازدحام المروري. هذه التحديات يمكن أن تزيد من مستوى الإجهاد والتعب لديهم، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي وقدرتهم على تقديم الدروس بشكل فعال .

يُظهر هذا التحليل أهمية توفير بيئة عمل ملائمة للأساتذة، بما في ذلك توفير وسائل النقل المناسبة وتقليل المسافة الزمنية بين مقر إقامتهم ومكان العمل. هذا يمكن أن يساهم في تحسين رضاهم الوظيفي وأدائهم.

باختصار، يظهر التحليل السوسولوجي للعلاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة ومناسبة المسافة التي يقطعونها إلى المدرسة أهمية توفير بيئة عمل ملائمة وتقليل التحديات الاجتماعية التي يواجهونها في التنقل إلى مكان العمل.

- الجدول رقم 32: يبين العلاقة عملك المبحوثين بسبب لهم ضغط واستخدام تقنيات متنوعة قياس تقدم التلاميذ وتوجيههم نحو التحسن

المجموع		كثرة العمل تسبب لك الضغط كأستاذ				استخدام تقنيات متنوعة
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
60	30	73.3	11	54.3	19	نعم
4.00	2	6.7	01	2.9	01	لا
36	18	20	03	42.9	15	بعض الشيء
100	50	100	15	100	35	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة عملك المبحوثين بسبب لهم ضغط واستخدام تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ وتوجيههم نحو التحسن. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون نعم يستخدمون تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ نحو الأحسن. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأن لا يشعرون بالضغط أثناء العمل بنسبة 73.3%. في حين أشارت نسبة 36% من المبحوثين يوجد لديهم بعض الشيء تقنيات يستخدمونها لقياس تحسن التلاميذ غالبيتهم يرون نعم يشعرون بالضغط أثناء العمل بنسبة 42.9%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج إن الذين يستخدمون تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ لا يشعرون بالضغط أثناء العمل. هذا يدل على أن استخدام تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ قد يساعد على تقليل الشعور بالضغط أثناء العمل. وله عدة أسباب نذكر منها:

الشعور بالإنجاز: قد يساعد استخدام تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ على الشعور بالإنجاز عند تحقيق التلاميذ نتائج جيدة.

الثقة بالنفس: قد يساعد استخدام تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ على الشعور بثقة أكبر في قدرات التلاميذ.

التحكم: قد يساعد استخدام تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ على الشعور بمزيد من التحكم في العملية التعليمية.

- الجدول رقم 33: يبين العلاقة بين مدى اكتفاء الوقت الرسمي للعمل في أداء عملك اليومي وإظهار التفاني في تحضير الدروس باستخدام مواد تعليمية متنوعة

المجموع		مدى اكتفاء الوقت				التفاني في تحضير الدروس
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
56	28	48.3	14	66.7	14	نعم
4.00	2	3.4	01	4.8	01	لا
40	20	48.3	14	28.6	06	بعض الشيء
100	50	100	19	100	21	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي بين مدى اكتفاء الوقت الرسمي للعمل في أداء عملك اليومي وإظهار التفاني في تحضير الدروس باستخدام مواد تعليمية متنوعة. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 56% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون نعم يتقانون في تحضير دروسهم. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بان نعم لديهم اكتفاء في الوقت الرسمي للعمل في أداء عملك اليومي بنسبة 66.7%. في حين أشارت نسبة 40% من المبحوثين يوجد لديهم بعض الشيء من التفاني في تحضير الدروس غالبيتهم يرون انه لا يكفيهم الوقت الرسمي للعمل في أداء عملهم اليومي بنسبة 48.3%.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول ان وجود علاقة بين اكتفاء الوقت الرسمي للعمل وتفاني الأساتذة في تحضير الدروس باستخدام مواد تعليمية متنوعة. الغالبية (56%)

يرون أنهم يتفانون في تحضير دروسهم. يشير هذا إلى أن معظم الأساتذة يخصصون وقتاً وجهداً كبيراً لتطوير مواد تعليمية متنوعة وفعالة. أغلبية الأساتذة الذين يرون أنهم يتفانون في تحضير الدروس (66.7%) لديهم اكتفاء في الوقت الرسمي للعمل. هذا يشير إلى أن توفير الوقت الكافي للعمل يُمكن الأساتذة من بذل المزيد من الجهد في تحضير الدروس. 40% من المبحوثين لديهم "بعض الشيء" من التفاني في تحضير الدروس. قد يشير هذا إلى أن بعض الأساتذة يواجهون صعوبات في تخصيص الوقت الكافي لتحضير الدروس، أو أنهم يفتقرون إلى الحافز أو الموارد اللازمة لتطوير مواد تعليمية متنوعة. 48.3% من الذين لديهم "بعض الشيء" من التفاني في تحضير الدروس يرون أن الوقت الرسمي للعمل لا يكفيهم. يعزز هذا الارتباط بين الوقت الكافي للعمل والتفاني في تحضير الدروس.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال عدسة نظرية إدارة الوقت. تنص هذه النظرية على أن الأفراد الذين يديرون وقتهم بشكل فعال يكونون أكثر إنتاجية وأكثر رضا عن عملهم. في سياق التعليم، يمكن أن يؤدي إدارة الوقت بشكل فعال إلى تحسين جودة التدريس من خلال توفير الوقت الكافي للأساتذة لتحضير الدروس والتخطيط لها وتنفيذها بشكل أفضل.

الجدول رقم 34: يبين العلاقة بين سنوات العمل أي الخبرة المهنية ومستوى أدائك الوظيفي.

المجموع	الخبرة المهنية										أدائك الوظيفي	
	21 سنة فما فوق		20-16		15-11		10-06		اقل من 05 سنوات			
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
60	30	66.7	04	33.3	02	66.7	08	64.7	11	55.6	05	عالي
40	20	33.3	02	66.7	04	33.3	04	35.3	06	44.4	04	متوسط
100	50	100	06	100	06	100	12	100	17	100	09	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة بين سنوات العمل أي الخبرة المهنية ومستوى أداء الوظيفي للمبحوثين. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم من فئتين التي لديها خبرة 15-11 وفئة 21 سنة فما فوق بنسبة 66.7% على التوالي في حين أشارت نسبة 40% من المبحوثين لديهم أداء وظيفي متوسط غالبيتهم من الفئة التي لديها خبرة مهنية من 20-16 سنة بنسبة 66.7%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة أكثر عرضة لتحقيق مستوى عالي من الأداء الوظيفي، حيث يظهر أن الأساتذة ذوي الخبرة التي تزيد عن 20 عامًا هم الأكثر نسبيًا في رؤية أدائهم الوظيفي كمرتفع. يمكن تفسير ذلك بأن الخبرة

المهنية الطويلة قد تعطي الأساتذة فهمًا أعمق وأوسع لمتطلبات الوظيفة، بالإضافة إلى تطوير مهارات متقدمة تساعدهم على التعامل مع التحديات بكفاءة أكبر كما يمكن أن يكون هناك تأثير للتفاعلات الاجتماعية والثقافية على نظرة الأفراد لمستوى أدائهم الوظيفي. قد يؤدي التفاعل مع زملاء العمل والمشرفين إلى تشكيل توقعات معينة حول الأداء والنجاح، مما يؤثر في كيفية تقييم الفرد لأدائه الشخصي. على سبيل المثال، قد يؤثر الدعم الاجتماعي والتشجيع المتبادل بين الزملاء والمشرفين على تعزيز الثقة بالنفس وتعزيز الأداء الوظيفي.

الجدول رقم 35: يبين العلاقة بين الحالة الاجتماعية ومستوى أدائك الوظيفي.

المجموع		الحالة الاجتماعية						مستوى الأداء الوظيفي
		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
60	30	100	02	54.3	19	69.2	09	عالي
40	20	00	00	45.7	16	30.8	04	متوسط
100	50	100	02	100	35	100	13	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة بين الحالة الاجتماعية ومستوى أدائك الوظيفي للأساتذة محل الدراسة. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي

عالي. غالبيتهم من المطلقات بنسبة 100% في حين أشارت نسبة 40% من المبحوثين لديهم أداء وظيفي متوسط غالبيتهم من فئة المتزوجين بنسبة 45.7%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يبدو أن الأساتذة المطلقات هم الأكثر نسبياً في رؤية مستوى أدائهم الوظيفي كمرتفع. يمكن تفسير ذلك بأن الأفراد الذين هم في حالة العزوبية قد يكون لديهم المزيد من الوقت والانتباه للالتزام بالعمل وتحقيق أهدافهم المهنية بشكل أفضل مقارنة بالأفراد المتزوجين الذين قد يواجهون مسؤوليات إضافية خارج مكان العمل. وقد يكون هناك تأثير للتفاعلات الاجتماعية والثقافية على نظرة الأفراد لمستوى أدائهم الوظيفي بناءً على حالتهم الاجتماعية. قد يؤدي الدعم الاجتماعي من العائلة أو الشريك إلى تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي، مما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي. وقد يكون للالتزامات الحياة الشخصية مثل الزواج والأسرة تأثيراً على التركيز والتفرغ للعمل، وبالتالي يمكن أن يؤثر ذلك على مستوى الأداء الوظيفي. يمكن أن يواجه الأفراد المتزوجون تحديات في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما قد يؤثر على مدى رؤيتهم لمستوى أدائهم الوظيفي.

الجدول رقم 36: يبين العلاقة تشكيل الحجم الساعي الأسبوعي ضغطا ومستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين

المجموع		ضغط الحجم الساعي				مستوى الأداء الوظيفي
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
60	30	62.5	15	57.7	15	عالي
40	20	37.5	09	42.3	11	متوسط
100	50	100	24	100	26	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة تشكيل الحجم الساعي الأسبوعي ضغطا ومستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون ان مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم ممن صرحوا لا يشكل لهم الحجم الساعي ضغطا بنسبة 62.5% في حين أشارت نسبة 40% من المبحوثين لديهم أداء وظيفي متوسط غالبيتهم من نعم يشكل لهم الحجم الساعي ضغطا بنسبة 42.3%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن الأساتذة الذين لا يشكل لهم الحجم الساعي ضغطاً هم الأكثر عرضةً لرؤية مستوى أدائهم الوظيفي كمرتفع. يمكن تفسير ذلك بأنهم ربما يكونون قادرين على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، مما يسمح لهم بالتفرغ لمهامهم الوظيفية بشكل أفضل وبالتالي تحقيق أداء أفضل.

يبدو أن الأساتذة الذين يشعرون بأن الحجم الساعي يشكل عليهم ضغطاً هم الأقل عرضةً لرؤية مستوى أدائهم الوظيفي كمرتفع. يمكن أن يكون الضغط النفسي والإجهاد الناجم عن الحجم الساعي الكبير سبباً لتقليل مستوى الأداء الوظيفي، حيث يؤثر سلباً على التركيز والإنتاجية والقدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة. يظهر الجدول أن هناك نسبة معتبرة من المبحوثين الذين يشعرون بأن الحجم الساعي يشكل عليهم ضغطاً ويظهرون أداءً وظيفياً متوسطاً. هذا يشير إلى أهمية إدارة الوقت والضغط بشكل فعال لتحقيق أداء أفضل في العمل، حيث يمكن للضغط الساعي أن يكون عائقاً للأداء الفعال إذا لم يتم إدارته بشكل جيد.

بناءً على هذا التحليل، يمكن القول إن هناك علاقة واضحة بين تشكيل الحجم الساعي الأسبوعي ومستوى الأداء الوظيفي، حيث يؤثر التوازن بين العمل والحياة والقدرة على إدارة الضغط النفسي على قدرة الفرد على تحقيق أداء فعال في مكان العمل.

الجدول رقم 37: يبين مناسبة الراتب مع طبيعة العمل ومستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين

المجموع		طبيعة العمل يناسب الراتب				مستوى الأداء الوظيفي
		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	
60	30	50	07	63.9	23	عالي
40	20	50	07	36.1	13	متوسط
100	50	100	14	100	36	المجموع

من إعداد الباحثين مخرجات spss21

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة تشكيل الحجم الساعي الأسبوعي ضغطا ومستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين. حيث أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60 وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم ممن صرحوا نعم يناسبهم الراتب مع طبيعة العمل بنسبة 63.9% في حين أشارت نسبة 40% من المبحوثين لديهم أداء وظيفي متوسط غالبيتهم من لا يناسبهم الراتب مع طبيعة العمل المقدم بنسبة 50%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك نسبة عالية من الأساتذة الذين يرون أداءهم الوظيفي كمرتفع، ويشعرون بأن الراتب يناسب طبيعة عملهم. يمكن تفسير ذلك بأن الراتب المناسب يسهم في زيادة رضا الفرد عن العمل ويعزز الالتزام والمشاركة الفعالة فيه. من الجدير بالذكر أن الراتب ليس مجرد مكافأة مالية، بل يمثل أيضًا قيمة اجتماعية واعتراف بالجهود والمهارات.

وأظهرت النتائج أن هناك نسبة معينة من الأساتذة الذين يرون أداءهم الوظيفي كمتوسط، ويشعرون بأن الراتب لا يناسب طبيعة عملهم. هذا يشير إلى أهمية التوازن بين الراتب وطبيعة العمل، حيث يمكن أن يؤثر الراتب المنخفض أو غير المناسب على رضا الفرد ورغبته في تحقيق أداء متميز، يمكن أن يكون الراتب عاملاً مهماً في تحفيز الأفراد وتعزيز أدائهم الوظيفي. إذا كان الفرد يشعر بأن الراتب يناسب مجهوده وطاقته في العمل، فقد يكون لديه دافع أكبر لتحقيق الأهداف وتحسين أدائه.

يجب أيضاً مراعاة السياق المؤسسي والثقافي في تحليل العلاقة بين الراتب والأداء الوظيفي. قد تؤثر عوامل مثل سياسات المؤسسة المالية والثقافة التنظيمية على كيفية تقييم الفرد لرضاه عن الراتب وتأثيره على أدائه.

باختصار، يظهر أن هناك علاقة تفاعلية بين تشكيل الحجم الساعي الأسبوعي، رضا الفرد عن الراتب، ومستوى الأداء الوظيفي، وهذه العلاقة تعكس تفاعلاً بين الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية للعمل.

الاستنتاج العام:

بعد تحليل وتفسير الجداول الإحصائية خلصنا الى مجموعة من النتائج والمزودة بالنسب الإحصائية فيما يلي:

1- نتائج متعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

- غالبية المبحوثين من جنس الإناث قدرت نسبتهم بـ 70%، في حين أن باقي المبحوثين هم من جنس الذكور قدرت نسبتهم بـ 30%.
- المستوى العمري للمبحوثين نلاحظ أن أكبر نسبة كانت 40% للفئة العمرية (40-48 سنة) ثم بنسبة أقل منها 30%.
- أفراد العينة يغلب عليها المستوى ليسانس بنسبة (84%).
- غالبية أفراد العينة متزوجين بنسبة (70%).
- الحالة المهنية للمبحوثين حيث نلاحظ أن أكبر كانت بنسبة (34%) لفئة 6-10 سنوات ثم فئة 11-15 سنة بنسبة (24%).

2- نتائج متعلقة بالفرضية الأولى:

- أشارت الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 52% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بضغط أثناء عملهم كأساتذة. غالبيتهم من الفئة التي لديها حجم ساعي 16-22 بـ نسبة 54.3%.
- صرح المبحوثين أن النسبة الأكبر بـ (82%) من المبحوثين صرحوا أن المسافة مناسبة بين مكان عملهم ومقر سكنهم

- أشارت الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يناسبهم حجم التلاميذ داخل القسم. تدعمت بنسبة 100% عند الفئة التي عدد تلاميذها من 23-26 ونسبة 74.1% عند الفئة 27-31.
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 70% من المبحوثين يناسبهم عدد التلاميذ المسنين لهم
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 98% من المبحوثين لا يوجد لديهم صراع بين زملاء العمل.
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 96% من المبحوثين لا يشكل لهم التعامل مع المدير ضغطا
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 98% من المبحوثين لا يشكل لهم طريقة تعامل مفتش التربية ضغطا.
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 72% من المبحوثين نعم يناسبهم الراتب مع طبيعة العمل.
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 70% من المبحوثين نعم يشعرون بالضغط بسبب كثرة العمل.
- تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 60% من المبحوثين لا يشعرون بالضغط أثناء التعامل مع التلاميذ.
- حيث تشير الإحصائيات أن النسبة الأكبر 58% من المبحوثين لا يكفيهم الوقت لأداء عملهم اليومي

2- نتائج متعلقة بالفرضية الثانية:

- أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين نعم يشعرون بالضغط من كثرة العمل. غالبيتهم من الفئة العمرية 23-31 بنسبة 75%.

- وجدنا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم من جنس الإناث نسبتهم بـ 74.3%.

- تم تعرف على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين نعم يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم من يحملون مستوى تعليمي ليسانس قدرت نسبتهم بـ 71.4%.

- وجدنا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم لديهم خبرة من 16-20 سنة نسبتهم بـ 83.3%.

- تم العثور على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط أثناء العمل. غالبيتهم من فئة المتزوجون نسبتهم بـ 71.4%.

- وجدنا أيضا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 70% وهي أكبر نسبة من المبحوثين يشعرون بالضغط. غالبيتهم من الذين يدرسون اللغة العربية نسبتهم بـ 76.9%.

- رصدنا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 52% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الذين يرون أن الحجم الساعي لديهم يشكل لهم ضغط. غالبيتهم لديهم خبرة من 06-10 سنوات نسبتهم بـ 64.70%.

2- نتائج متعلقة بالفرضية الثالثة:

- وجدنا أن أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 80% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الذين يرون مستوى التقيد بالوقت أثناء دوام العمل عالي. غالبيتهم قالوا انهم لا يشعرون بضغط الحجم الساعي نسبتهم بـ 83.3%.
- تم الكشف عن أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 54% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الذين يرون مستوى إنجازهم لوظائفهم عالي. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا انهم لا يشعرون بضغط الحجم الساعي نسبتهم بـ 66.7%.
- أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 52% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون مستوى الشعور بالارتياح أثناء عملهم متوسط. غالبيتهم صرحوا بأنهم نعم يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبة 62.9%.
- رصدنا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون مستوى الأداء الوظيفي عالي لديهم. غالبيتهم صرحوا بأنهم نعم يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبة 62.9%.
- تم التحديد على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 78% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون انه نعم لديهم مهارة إيصال المعلومة للتلاميذ. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأنهم نعم يشعرون بضغط لكثرة العمل بنسبة 80%.
- اكتشفنا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 84% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون انه نعم لديهم مهارة إدارة الصف والتفاعل مع التلاميذ. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بان حجم التلاميذ المسندين إليهم قليل بنسبة 100%.
- تم العثور على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 82% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون انه نعم لديهم تحسن في مستوى فهم الدروس بعد

شرحها للتلاميذ. غالبيتهم صرحوا بأن نعم يشعرون بالضغط لكثرة العمل بنسبة 85.70%.

- تم اكتشاف على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأن المسافة المقطوعة بين مقر سكنهم والمدرسة التي يعملون فيها غير مناسبة بنسبة 77.8%.

- تم التعرف على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون نعم يستخدمون تقنيات متنوعة لقياس تقدم التلاميذ نحو الأحسن. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأن لا يشعرون بالضغط أثناء العمل بنسبة 73.3%.

- حيث وجدنا أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 56% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون نعم يتقانون في تحضير دروسهم. غالبيتهم صرحوا بأن صرحوا بأن نعم لديهم اكتفاء في الوقت الرسمي للعمل في أداء عمك اليومي بنسبة 66.7%.

- أشارت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم من فئتين التي لديها خبرة 11-15 وفتة 21 سنة فما فوق بنسبة 66.7% على التوالي.

- تم التعرف على أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم من المطلقات بنسبة 100%.

- أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم ممن صرحوا لا يشكل لهم الحجم الساعي ضغطا بنسبة % 62.5

- أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 60% وهي أكبر نسبة من المبحوثين الأساتذة الذين يرون أن مستوى أدائهم الوظيفي عالي. غالبيتهم ممن صرحوا نعم يناسبهم الراتب مع طبيعة العمل بنسبة %63.9.

الختمة

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا العمل خاصة ما تطرقنا إليه في دراستنا بجانبها النظري والتطبيقي يمكننا القول أن موضوع ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأستاذ الابتدائية موضوع واسع ومتعدد حاولنا الإلمام به والتطرق لأهم أجزائه، حيث تعتبر مؤسسة التعليم أكثر عرضة للضغوط، ولهذا يعبر هذا البحث في أسبابه عن معاناة الأستاذ من ضغوط وبروز مشاكله في أرض الواقع.

ونظرا لما يكتسبه موضوع ضغوط العمل جعل دراستنا تتجه لمعرفة مدى تأثير الضغط العمل على الأداء الوظيفي للأستاذ وعملية التعليم بصفة عامة، ذلك لأن عبء العمل وبيئة أو ظروف العمل لها تأثير سلبي على الأداء الوظيفي، حيث تناولنا موضوع ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الابتدائية خاصة ذلك لأنهم بحاجة ماسة لدراسات حديثة مثل هذه الدراسة، ولكونه من أهم الموضوعات التي تحظى في الوقت الحاضر باهتمام كبير من قبل الباحثين خاصة بعد التغييرات التي طرأت على ظروف العمل، يعد الأداء الوظيفي للأستاذ وبالوصول إلى أساليب واستراتيجيات للتعامل مع ضغوط العمل التي انعكست على الأداء الوظيفي للأستاذ.

كما أننا توصلنا من خلال دراستنا أن الاهتمام ببيئة عمل الأستاذ تساعد في تدعيم الإيجابي من خلال الاستجابة لمطالبها خصوصا إذا كانت لا تتعارض مع مصالح الابتدائية، كما تساعد على تجنب الآثار السلبية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، ولاشك أنه يتعين على الابتدائية تدرك أهمية الظروف المناسبة للعمل لأنها تعتبر من الشروط الضرورية للعنصر الفعال في المؤسسة ألا وهو الأستاذ الابتدائية، إذ يتوقف نمط تفكيرهم وقيمتهم وشخصيتهم على ما تقدمه من تسهيلات وخدمات لتحقيق أداء وظيفي جيد من طرفهم يضمن تحقيق أهداف المؤسسة.

إن التفاعل الناتجة السلبية لضغوط العمل تعد من أهم الموضوعات التي مازالت اهتماما وجدالا بحثيا واسعا لدى الباحثين لما لها من آثار ضارة على الفرد والمجتمع بصفة عامة، ومن الممكن أن يؤدي استمرار الضغوط في حالة العمل وفي من التكيف السلبي، إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة ومضاعفات صحية، جسدية نفسية وسلوكية تجعل الأستاذ ينحرف عن الأداء الوظيفي المعتاد في عمله، مع العلم أن تأثير هذه الضغوط يتوقف على طبيعة الشخصية وما تتصف به من قدرة على تحمل الإحباط المرونة، أو مستوى التفاؤل.

ورغم اعتبار الضغط ضروريا وعامل محفز للتوازن الداخلي والإيقاع البيولوجي للفرد. إلا أن الزيادة في الضغط، أو مدة التعرض له التي تتجاوز طاقات التكيف قد تؤدي الأمراض وتطورها.

وكان الهدف الرئيسي من الدراسة محاولة الكشف عن أثر ضغوط العمل على الأستاذ الابتدائية وختاماً نقول إن موضوع دراستنا هذه لا يزال في حاجة إلى كثير من الدراسات لنكتشف أسرارها، وما كانت دراستنا هذه إلا محاولة يسيرة ونتمنى أن قد وفقنا ولو بجزء بسيط.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

I. الكتب:

1. أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي (رؤية معاصرة)، مكتبة انجلو، القاهرة، 2000.
2. أحمد عارف العساف ومحمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارة المفاهيم والأدوات، ط9، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2335.
3. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الأصول والمهارات، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، 2002.
4. جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل (نموذج للتدريب والممارسة)، دار اتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2004.
5. جيرالد جرينج: روبرت بارون: إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، السعودية، 2004.
6. حسين حريم: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
7. الديمهوري، رشاد صالح وعباس محمد عوض: التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي دار المعرفة الجامعية، ط، الإسكندرية. 9115.
8. رونالدي ريجيو: مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
9. زايد مراد، الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات -مدخل تسيير المؤسسات، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ب ط، 2012.
10. شيلي تايلور: علم النفس الصحي (ت: فوزي شاکر داود وسام درويش بريك)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008.

11. صلاح الدين عبد الباقي: قضايا إدارية معاصرة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية 1999.
12. طارق طه: السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
13. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية دار الملكية الفكرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003.
14. عبد الحميد أحمد الخزامي: آفة العصر ضغوط العمل بين المدير والخبير مكتبة ابن سينا، مصر، 1998.
15. عبد الرحمان بن أحمد الهيجان: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1988.
16. عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي الجزائري للمعلمين والأساتذة وطلبة المعاهد التكنولوجية للتربية والمركز الوطني والمراكز الجهوية لتكوين إطارات التربية، مطابع عمار قرفي، باتنة، ط 2، 1994.
17. عبد الرحمن يدوي: مناهج البحث العلمي، ط 2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977.
18. عبد السلام أبو قحف وزملاءه: محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة الإشعاع، إسكندرية، 2002.
19. عثمان حمود الخضر: التفكير (أساليب ومهارات)، مكتب آفاق للنشر، الكويت، 2000.
20. علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط 1، 2003.

21. العيسوي، عبد الرحمن: القياس والتجريب في علم النفس والتربية- دار النهضة العربية. بيروت، لبنان، 1917.
22. فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ط 2، 2009.
23. فاروق عبود فليه والسيد محمود عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
24. محمد الصالح حثروبي، الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمنتهج الرسمية. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر، 2012.
25. محمود عياصرة معن: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2008.
26. محمود عياصرة معن: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2000.
27. مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات الاجتماعية التعليمية والصحية، ط 1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008.
28. نال المزاهرة: مناهج البحوث الإعلامية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، 2014.
29. وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، المفاهيم، النظريات، البرامج، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، ط 1، الإسكندرية، 2008.

II. المجالات

31. جون بي: ضغوط العمل: كيف تتغلب على ضغوط العمل اليومية، مجلة الابتسامة العدد 1 ط 2، الأردن، 2008.
32. راشد لطفي: نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، مجلة الإدارة العامة، العدد 75، الرياض، 1992.
33. سليم نعامة وأنور جميل علي، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 2011.
34. قرماش وهيبة، مقومات الإبداع الإداري ودورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي، العدد الثامن، جوان 2014، جامعة الجزائر.
35. محمد، اهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة لدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر وتوزيع، الجزائر العدد 9.

III. الرسائل الجامعية:

30. أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "paltel" بفلسطين، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، غزة، 2008.
31. بوخاري محمد، فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2010-2011 الشيخ الداوي، " تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث جامعة الجزائر، 04، الجزائر، 2010.

32. بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2009.

33. دليلة عيطور الضغط النفسي والاجتماعي لدى مرضى رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، مصر، 1997.

34. سارة مرابط زينب برحومة، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار بالوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي الجزائر 2015 .

35. ساعد شفيق: مصادر الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى المراهقين رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2009-2010.

36. سوفي نعيمة، الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011.

37. شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، رسالة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية تيزي وزو الجزائر، 2011.

38. ضياف زين الدين: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، رسالة ماجستير في علم نفس التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، الجزائر 2000.

39. عبد القادر أحمد سالم، مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة رسالة ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2007.
40. محمد حسن خميس أبو رحمة، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة- رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012.
41. محمد سليمان البلوي، التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه. المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، السعودية 2008.
42. مصلح حمدان البقمي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة المكرمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010.
43. نضال عواد ثابت، ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2003.
44. هامل سارة - يحيى نصيرة، أساليب إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، 2015.

الملاحق

جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم : علم الاجتماع و الديمغرافيا



الموضوع: استمارة حول ضغوط العمل وأثره على الأداء الوظيفي نضع بين يديكم هذه الأداة التي تهدف إلى التعرف على تأثيرات ضغوط المهني على الأداء الوظيفي لمعلمي الابتدائي، الرجاء منكم أن تقدموا إجاباتكم وأن تكون إجاباتكم موضوعية وفي مجال الدراسة. وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (X) في الخانة المناسبة

من إعداد الطالبة:

- سركو فتحي

- عويسي امينة

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- السن : سنة
- 2- الجنس: ذكر أنثى
- 3- المؤهل العلمي: ليسانس ماجستير دكتوراه
- 4- سنوات العمل (الأقدمية) في التعليم: سنة
- 5- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

المحور الثاني : ضغوط العمل

- 6- هل أنت أستاذ : اللغة العربية اللغة الفرنسية اللغة الإنجليزية التربية البدنية
- 7- كم يبلغ الحجم الساعي الأسبوعي لديك : ساعة
- 8- ما رأيك في هذا الحجم الساعي: قليل مناسب كبير
- 9- هل يشكل الحجم الساعي الأسبوعي ضغطا لديك: نعم لا
- 10- هل تعتبر المسافة بين مقر سكنك و المدرسة التي تعمل بها هي: مناسبة غير مناسبة
- 11- كم يبلغ عدد التلاميذ في القسم المسند إليك: تلميذ
- 12- هل يعتبر عدد التلاميذ في القسم المسند إليك : قليل مناسب كبير
- 13- هل يوجد صراع بينك وبين زملائك في العمل: نعم لا
- 14- هل طريقة تعامل مدير المدرسة معك تشكل لديك ضغطا: نعم لا
- 15- هل طريقة تعامل مفتش التربية معك تشكل لديك ضغطا: نعم لا
- هل يشكل إنجاز بعض المهام المتعلقة بالوظيفة في المنزل ضغطا لديك: نعم لا
- 16- هل الراتب لا يتناسب مع طبيعة العمل الموكل إليك: نعم لا
- 17- هل تشعر بضغوط بسبب كثرت العمل الذي تقوم به: نعم لا

- 18- هل عمك مع التلاميذ يسبب لك التوتر : نعم لا
- 19- هل وقت العمل الرسمي يكفيك لاداء عمك اليومي: نعم لا

المحور الثالث: الاداء الوظيفي:

- 20- ما مدى تقييدك والتزامك بأوقات دوام العمل؟ عال متوسط منخفض
- 21- ما مدى إنجازك لوظائفك في الأوقات المحددة؟ عال متوسط منخفض
- 22- ما مدى شعورك بالارتياح في عمك؟ عال متوسط منخفض
- 23- ماهو مستوى أدائك الوظيفي: عال متوسط منخفض
- 24- هل تتمتع بمهارة جيدة في اىصال المعلومة للتلاميذ. نعم لا بعض الشئ
- 25- هل تتمكن من ادارة الصف و التفاعل مع التلاميذ بفاعلية خلال الحصص الدراسية
نعم لا بعض الشئ
- 26- هل تلاحظ تحسناً في مستوى فهم التلاميذ للمواد الدراسية بعد شرحها.
نعم لا بعض الشئ
- 27- هل تتمكن من إدارة الوقت بشكل فعال خلال الحصص الدراسية
نعم لا بعض الشئ
- 28- هل تظهر انخراطاً في تطوير المناهج الدراسية وتنوع طرق التدريس لتلبية احتياجات التلاميذ.
نعم لا بعض الشئ
- 29- هل تستخدم تقنيات تقييم متنوعة لقياس تقدم الطلاب وتوجيههم نحو التحسين؟
نعم لا بعض الشئ
- 30- هل تتبع منهجاً تعليمياً يشجع على المشاركة الفعالة وتنمية مهارات التفكير النقدي لدى التلاميذ
نعم لا بعض الشئ
- 31- هل تبدي استعداداً لتلبية احتياجات التلاميذ الخاصة وتقديم الدعم الإضافي للتلاميذ الذين يحتاجون إليه؟
نعم لا بعض الشئ

32- هل تتمتع بمهارات فعالة في إدارة الصف والتفاعل مع سلوكيات التلاميذ بشكل إيجابي؟

نعم لا بعض الشيء

33- هل تظهر تفانيًا في تحضير الدروس واستخدام موارد تعليمية متنوعة وملهمة

نعم لا بعض الشيء

34- هل تظهر التزامًا بتقديم تغذية راجعة وتحسين ممارسات التدريس استنادًا إلى تقييم أداء التلاميذ

نعم لا بعض الشيء