



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة -



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة

الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء , الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات -ولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. فرحات عبد الرحمان

إعداد الطالبة:

بن لرنب أمينة

لجنة المناقشة

رئيساً..... ✓
مقرراً..... ✓
مناقشاً..... ✓

الموسم الجامعي: 2024/2023

الأهداء

" أهدي هذا الجهد المتواضع "

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام

قال تعالى: { قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون }

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب إليها إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الأخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله...

إلا ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ، إلى ست الحبايب...أمي الحبيبة "العطرة".

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار...والذي العزيز "رمضان".

إلى إخوتي وأخواتي وإلى كل صديقتي متمنية لهم دوام الصحة وبالتوفيق والنجاح إلى كل من يسعى إلى رفع رايه الحق ألف تحية .

شكر وعرهان:

إن من دواعي الاعتراف بالفضل والتقدير...

وأنا أنهي كتابة هذه المذكرة ،

ويحتم علي الواجب والأمانة العلمية

أن أشهد بمن أبدى لي بعد العون و المساعدة

في إنجاز هذا التاج العلمي المتواضع،

للأقدم الشكر العظيم والثناء الجميل إلى أستاذي الفاضل

"الدكتور فرحات عبد الرحمان"

ملخص الدراسة:

• الموظف أو العامل أساس نجاح أي منظمة من خلال العمل الذي يؤديه ومقدار الجهد الذي يبذله باعتباره القادر الوحيد على إدارة الموارد الأخرى بالمنظمة ، الأمر الذي استلزم الاهتمام به ومتابعة مستوى أدائه ومايعانيه من ضغوط في العمل بشكل يؤدي إلى رفع روحه المعنوي وبالتالي مستوى أدائه وأداء المنظمة التي يعمل بها.

بشكل عام حاولت الدراسة الإجابة على التساؤل التالي: هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية ؟

وتم إختيار هذا الموضوع لأنه يمس جانب من جوانب التنظيم كما أنه يندرج تحت اهتماماتنا بقطاع التربية ، حيث تكمن أهميته في خصوصية الأداء الوظيفي لدى المعلمات ، وماتعرضه من معيقات تنظيمية خاصة للضغوط المهنية ، ومن أهم ماخلصت إليه هذه الدراسة:

• توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والجهد المبذول لدى معلمات المرحلة الابتدائية.

• مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية مرتفع.

• مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية متوسط.

• لا توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى

التعليمي.

• لا توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى

التعليمي.

• هناك فروق في الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين.

• هناك فروق في الاداء الاوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين.

Abstract :

L'employé ou le travailleur est la base du succès de toute organisation par le travail qu'il effectue et la quantité d'efforts qu'il consacre car il est le seul capable de gérer les autres ressources de l'organisation, ce qui a nécessité de prêter attention à lui et de surveiller son niveau. de performance et les pressions qu'il subit au travail de manière à élever son moral et donc son niveau de performance et la performance de l'organisation dans laquelle il travaille.

De manière générale, l'étude a tenté de répondre à la question suivante : existe-t-il une corrélation inverse entre le stress professionnel et la performance au travail chez les enseignants du primaire?

Ce thème a été choisi parce qu'il touche à un aspect de l'organisation et qu'il relève également de nos intérêts dans le secteur de l'éducation, où son importance réside dans la spécificité de la performance professionnelle des enseignants et des obstacles organisationnels auxquels ils sont exposés,

notamment les pressions professionnelles. Parmi les conclusions les plus importantes de cette étude figurent:

- Il existe une corrélation inverse entre les pressions professionnelles et les efforts déployés par les enseignants du primaire.

- Le niveau de stress professionnel parmi les enseignants du primaire est élevé.

- Le niveau de performance professionnelle des enseignants du primaire est moyen.

- Il n'y a pas de différences dans le niveau de stress professionnel parmi les enseignants du primaire en raison de la variable niveau d'éducation.

- Il n'y a pas de différences dans les performances professionnelles des enseignants du primaire en raison de la variable de niveau d'éducation.

- Il existe des différences dans le stress professionnel parmi les enseignants du primaire en raison de la variable de l'établissement de formation.

- Il existe des différences dans les performances professionnelles des enseignants du primaire en raison de la variable de l'établissement de formation.

فهرس المحتويات:

الإهداء

شكر وعران

ملخص الدراسة باللغة العربية والانجليزية

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة.....أ-ج

الباب الأول : الجانب النظري

الفصل الأول: الجانب التمهيدي

- 1-اشكالية الدراسة:.....5
- 2-فرضيات الدراسة.....7
- 3-أهداف الدراسة:.....8
- 4-أهمية الدراسة:.....8
- 5- تحديد المفاهيم الدراسة:.....8
- 6- دراسات السابقة:.....9

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

- تمهيد:.....15
- 1- مفهوم الضغوط المهنية.....16
- 2-عناصر الضغوط المهنية:.....17
- 3-أنواع الضغوط المهنية:.....18
- 4-مراحل الضغوط المهنية:.....20
- 5-مصادر الضغوط المهنية.....21
- 6- محددات للضغوط المهنية:.....24
- 7-نظريات المفسرة للضغوط المهنية:.....27
- خلاصة:.....31

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

- تمهيد:.....33

- 1- مفهوم الأداء الوظيفي 33
2. أهمية الأداء الوظيفي 34
- 3- عناصر الأداء الوظيفي: 34
- 4- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: 35
- 38 خلاصة

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

- تمهيد:..... 41
- 1- منهج الدراسة: 42
- 2- مجتمع الدراسة: 42
- 3- عينة الدراسة: 42
- 4- أدوات الدراسة: 43
- 5- المعالجة الاحصائية 43
- 44 خلاصة

الفصل الخامس : عرض النتائج ومناقشتها

- 1- عرض النتائج: 46
- 2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات: 53
- 3- النتائج العامة..... 60
- 62 الخاتمة
- الاقتراحات والتوصيات
- قائمة المصادر والمراجع..... 69
- الملاحق..... 70

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	عناصر الضغوط المهنية	18
02	تخطيط عام لنظرية "سيللي"	28
03	يوضح نموذج نظرية "مارشال" للضغوط	30
04	العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي	36

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نتائج معامل الارتباط لدراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي	46
02	نتائج كا2 لدراسة الفروق في مستويات الضغوط المهنية	47
03	نتائج كا2 لدراسة الفروق في مستويات الاداء الوظيفي	48
04	نتائج T-test لدراسة الفروق في الضغط المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي	49
05	نتائج T-test لدراسة الفروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي	50
06	نتائج ANOVA لدراسة فروق في الضغط المهني تعزى لمتغير مؤسسة التكوين	51
07	نتائج ANOVA لدراسة فروق في الاداء الوظيفي تعزى لمتغير مؤسسة التكوين	52

مقدمة

مقدمة :

تسعى المؤسسات الحديثة إلى المحافظة على مكانتها والاستمرارية والبقاء، خاصة ونحن في عصر المنافسة الشديدة ، حيث لا يكفي الأداء العادي لمواجهة تلك المتطلبات وليس السعي نحو امتلاك الموارد الطبيعية أو رأس المال والتكنولوجيا الحديثة بل يتعداه إلى ضرورة توفير نوعية معينة من الموارد البشرية التي تستخدمها في تحسين الأداء ، لأن الموارد البشرية تبقى المورد الأكثر أهمية. حيث أصبح يسمى "رأس المال الفكري" ولذلك لا بد لها أيضا من حسن استقطابه بطريقة دقيقة ثم الإشراف عليه من حيث المراقبة والإرشاد والتدريب وإبعاده عن أي شعور بالقلق والتوتر الناجم على عدد من المتغيرات التنظيمية وبالخصوص الضغوط المهنية بمختلف المصادر والأنواع.

فقد أشارت جملة من الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط ، ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر ، وذلك لإختلاف مصادر هذه الضغوط

في المنظمات والمهن المختلفة ، واختلف نسبة الاستجابة إلى هذه الضغوط من شخص لآخر ، نظرا لإختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف الضاغطة ، لذلك حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من قبل الباحثين في مجالات عديدة نذكر منها:دراسة نضال عواد ثابت (2003) ودراسة عبيد عبد الله العمري (2003) وذلك بعد أن تبين أنها تمثل تكلفة كبيرة على الفرد و المنظمة والمجتمع من الناحية الصحية و الاقتصادية والتنظيمية فضغوط العمل لها آثار نفسية ، بدنية ضارة ، إضافة إلى أن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي متمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة. وارتفاع معدل الغياب والتسرب الوظيفي وزيادة نسبة الأخطاء... الخ (عشاوي ،الصادقي،2015،ص:01)

ونظرا للآثار السلبية الناتجة عن ضغوط المهن أوضحت هذه الظاهرة إحدى المجالات الأساسية التي أثارت اهتمام العديد من الباحثين لكونها تهدد أمن العمال واستقرارهم ولكونها ظاهرة نفس مهن عديدة من بينها مهنة التدريس التي تواجه فيها المعلمة مصادر ضغوط عديدة ناجمة عن ظروف بيئة العمل وما تحويه من أعباء وواجبات ومسؤوليات والتي تعتبر

مقدمة

من العراقيل الأساسية لفشل المدرسة في تأدية مهامها ، فهي عند المعلمات إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها قصد التعرف على أسبابها ومواجهة أثارها. (جبيلي ،لوقادي، 2017، ص:01)

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمات والتعرف ما إذا كانت هناك علاقة بينهما.

وقد تضمنت الدراسة جانبين أحدهما نظري والآخر ميداني بالنسبة للجانب النظري فقد احتوى على ثلاث فصول:

جاء الفصل الأول كفصل تمهيدي: خاص بالإطار العام للدراسة ، ومايتعلق به من إشكالية وفرضيات وأهداف و أهمية الدراسة وتحديد المصطلحات وكذا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

أما الفصل الثاني: الجانب النظري فكان بعنوان الضغوط المهنية حيث تناولت فيه:

• مفهوم الضغوط المهنية وعناصرها وأنواعها ومراحلها، ومصادرها ، ومحدداتها بالإضافة إلى نظريات المفسرة للضغوط المهنية.

أما الفصل الثالث فقد تمحور حول مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته، وعناصره وكذا العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

أما الجانب الميداني فقد احتوى على فصلين: في الفصل الأول قمت بتحديد الإطار المنهجي للدراسة كل من التذكير بالفرضيات والمنهج المستخدم في الدراسة وعينة وأدوات جمع المعلومات أما الجزء الثاني فتناولت فيه تفريغ البيانات وتحليلها ومناقشة في ضوء الفرضيات. كما قدمت في الأخير مجموعة التوصيات في الأخير وأنتهيت بخاتمة وقائمة المراجع ، ثم الملاحق .



الباب الأول
الجانب النظري

الفصل الأول: الجانب التمهيدي

الإطار العام للدراسة

1- اشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- تحديد المفاهيم الدراسة

6- دراسات السابقة

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

-اشكالية الدراسة :

يعتبر العمل عنصر أساسي في حياة الإنسان ،فمن خلاله يستطيع إشباع حاجاته البيولوجية وحاجاته النفسية مثل تقدير الذات ، وعادة ما يؤدي الفرد عمله ضمن شبكة من العلاقات الإنسانية والمسؤوليات المتداخلة في محيط عمله، والذي يتميز بدوافع وتوقعات متنوعة وعراقيل ومشكلات وتؤثر على سلوكه ،هذه الصعوبات قد تأخذ شكل اضطرابات أو قلق أو توتر .

فكل مهنة لا تخلو من أعباء ومطالب بما فيها مهنة التعليم التي تعتبر إحدى المهن الاجتماعية التي تفرض على المعلمة بذل جهد أو عمل لأدائها نظرا لدورها الكبير في خلق جيل مثقف وواع ولكونها مهنة تتطلب التعامل بدقة والاحتكاك المباشر مع المتعلمين ، ليتكمنوا من التعلم و التفكير بطريقة صحيحة وإيجابية ، فالدور الذي تلعبه المعلمة في تهيئة المناخ التعليمي التي تنمي قدرات التلميذ وتقوي ثقته بنفسه وتشجع اهتماماته مما تساعده على التحصيل المعرفي السليم خاصة معلمة المرحلة الابتدائية التي تعتبر قاعدة اساسية تبنى عليها المراحل التعليمية الاخرى .

فالمعلمة في هذه المرحلة تبذل جهدا مضاعفا لأنها تتعامل مع عقول ناشئة تتطلب الدقة والحذر ، ولكونها موظفة كغيرها من الموظفات لها حقوق وعليها واجبات ، فمن حقها أن تحظى باحترام وتقدير التلاميذ وان يوفر لها جميع مستلزمات ووسائل التعليم من أجل جو مناسب للعمل ، ومن واجباتها تأدية مهنتها في الإطار المطلوب واللازم باعتبارها الأكثر تأثيرا في سلوك تلاميذها عن تحقيق أهداف المدرسة بشكل عام .

كما يلعب التعليم دورا يتعدى معظم المهن الأخرى ، فالمعلمة هي التي تدير غرفة الصف من استغلال الوقت في تلقين المعلومات و المهارات وإدارات الصفية لتلاميذها فعملية نجاح الإدارة الصفية يكمل في أداءها وكفاءاتها المهنية والتدريسية فهي مرتبطة بدرجة الأولى

بإصدار القرارات و القوانين دون إعطاء أهمية لمن ينفذها على أرض الواقع فتطبيقها تستدعي التوافق المهني والراحة النفسية للمعلمة قصد تبليغ رسالتها النبيلة بصورة جيدة .

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

فالمعلمة في المدرسة الجزائرية تنمي في تلاميذها دافعية التعلم وتعلمهم الأخلاق الحميدة وتغرس لديهم حب الوطن فيكون بذلك قدوة لتلاميذها في سلوكياتها وتعاملاتها ، إذا تسعى دائما لبذل أقصى جهودها لتحقيق ذلك في حين أن ظروفها قد لا تسمح لها بإنجاز عملها على أحسن ما يرام ، فالمعلمة التي لا تحسن التعامل مع أوضاع وظروف المهنة قد تتعرض إلى ضغط مهني . هذا الأخير هو جملة من الاستجابات الجسمية والانفعالات السلبية تحدث عندما لا تتناسب إمكانيات العمل مع قدرات وحاجات المعلمة ، كما أنه من المشكلات التي تواجه معظم الناس أثناء العمل خاصة أننا نعيش في عصر فاقت فيه الضغوط كل الحد وأصبحت أكثر انتشارا، فهو يختلف ويتنوع باختلاف البيئة والأفراد فهناك ضغوط ايجابية تكون حافزا إذا دفعت الفرد إلى تحسين أدائه ، وضغوط سلبية تكون عائقا يؤدي إلى عدم القدرة على احتواء المتطلبات التي تواجهها المعلمة في الحياة وكل نوع له تأثيره الخاص على العمل وعلى سيره بأحسن وجه .

فقد أكد " لورنس بسطا" (1988)

في دراسته أن معظم المعلمين في المرحلة الابتدائية يعاونون من ضغوط العمل ويتعرضون لانفعالات نفسية سلبية وهي تزداد بزيادة عدد الحصص التي يقومون بتدريسها (عبد الله العمري، 2002)

فالضغوط التي تواجه الفرد في مواقف عمله تحد من قدرته على تحقيق أهدافه من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى ، ونظرا للدور الذي يلعبه الأداء داخل جميع المؤسسات في كونه يمثل أساس نجاحها . فهو يعبر عن المستوى المطلوب الذي يحققه العامل في إنجاز وإتمام المهام الموكلة إليه والمكونة لوظيفته فهو يدل على ما يتمتع به الفرد من مهارة وقدرة وإمكانية ، فإذا كان الأداء مناسب للعمل فإنه يحقق غرضه منه ، أما دولة إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب فإن ذلك يتطلب تدريب الأفراد لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم (جبيلي ، لوقادي ، 2017)

وبناء على ما سبق أقوم بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

-هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمات

المرحلة الابتدائية ؟

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

تساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية ؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية ؟
3. هل هناك فروق في مستوى الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي ؟
4. هل هناك فروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟
5. هل هناك فروق في الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين؟
6. هل هناك فروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين ؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية .

الفرضيات الفرعية:

- مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية مرتفع
- مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية متوسط
- لا توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى التعليمي ؟
- لا توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى المستوى التعليمي ؟

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

هناك فروق في الضغط المهني لدى معلمات بالمرحلة الابتدائية تعزى مؤسسة التكوين؟

هناك فروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات بالمرحلة الابتدائية تعزى مؤسسة التكوين؟

3- أهداف الدراسة:

من خلال دراستي لموضوع ضغوط المهنة أسعى إلى :

- ✓ معرفة مستويات وأنواع الضغوط المهنية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الابتدائية
- ✓ التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لمعلمات المرحلة الابتدائية
- ✓ تصميم مقياس لقياس الضغوط المهنية ومقياس لقياس الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية
- ✓ الوصول إلى تجريب الفرضيات وجعلها حقائق تستخدم لأغراض علمية (المرجع السابق، ص:7)

4- أهمية الدراسة:

- ✓ محاولة الكشف عن اسباب هذه الضغوط ومآلها من انعكاسات وأثار على أداء المعلمات
- ✓ محاولة الوقوف عند مصادر الضغط المهني لدى المعلمات وترتيبها حسب شدتها
- ✓ كون الموضوع ببحث في مشكلة تربوي في غاية الأهمية (المرجع السابق، ص:8)

5- تحديد المفاهيم الدراسة:

3-1. ضغوط العمل:

يقصد بها مجموعة من المثيرات الداخلية أو الخارجية التي تصيب العامل وتجعله يعيش في حالة من القلق والتوتر ، وإجرائياً تقاس من خلال استبيان الضغوط المهنية.

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

3-2. الأداء الوظيفي:

هو الجهد المبذول من طرف العامل داخل المؤسسة التي يعمل بها من أجل تحقيق أهدافها المسطرة وأهدافه الخاصة ، وإجراءها يقاس من خلال استبيان الأداء الوظيفي.

3-3. معلمة المرحلة الابتدائية:

هي الشخص المكلفة بتربية وتعليم التلاميذ ، حيث تقومون بنقل مختلف المعارف والعلوم، كما تقومون بمراقبة ما اكتسبه التلاميذ من تلك العلوم ، وذلك منذ التحاقهم بالمدرسة الابتدائية.

وعامل أساسي في أي نظام تعليمي ، كما أنهم ركن اولي في كل إصلاح تربوي والمسؤولين الفعالين من تحقيق الأهداف التعليمية. (المرجع السابق، ص:8)

التعريف الإجرائي: المعلمة هي تلك الموظفة القائمة لمهمة التربية والتعليم في جميع أطوار المرحلة الابتدائية فهي قبل أن تكون لهم معلمة هي مربية أجيال وفي دراستي هذه تتنوع التسميات بين المدرس والأستاذ والمربي وكلها لها نفس المقصد.

6- دراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة تراثا معرفيا مهما ومصدر غنيا لجميع الباحثين والدارسين ، فمن خلالها يتمكن الباحث من إعداد دارسته واختيار موضوع البحث ، وتكمن أهميتها في مساعدة الباحث في التعمق في بحثه من خلال توجيهه عند صياغة فرضيات الدراسة وفي اختيار المنهج المناسب وأدوات جمع المعطيات الأكثر ملائمة.

وسنعرض فيما يلي بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا حيث تم تصنيفها على أساس جغرافي، وقد ضفناها إلى دراسات غربية ثم عربية ثم محلية.

1-6- دراسات الغربية:

6-1-1- دراسة اللجنة النقابية الأوربية للتعليم (2007):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مصدر الضغط المهني ومؤثراته لدى المعلمين (الابتدائي، الثانوي، المهني) ،بالإضافة إلى تحسين وتطوير خبرات المعلمين في مواجهة

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

الضغط المهني والتخفيض من شدته ، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف قامت هذه اللجنة بالتعاون مع نقابات التعليم ودول الاتحاد الأوروبي باستخدام استبيان وزع على جميع اعضاء اللجنة النقابية الأوروبية للتربية والمقدر عددها (115) من بينها(38)) نقابة تعليم تنتمي إلى (27) دولة في الاتحاد الأوروبي ، وقد مثلت البعض من هذه النقابات المعلمين أكثر من مرة واحدة سواء في التعليم الابتدائي أو الثانوي أو المهني وفي النهاية صدر عن هذه (38) نقابة الاجابات التالية (32) إجابة ممثلة للتعليم الابتدائي ، (30) إجابة ممثلة للتعليم الثانوي ،و(22) إجابة ممثلة للتعليم المهني

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-تم ترتيب المصادر المسببة للضغط المهني لدى الأساتذة في القطاعات الثلاث الابتدائي، الثانوي، المهني من أكثر الأهمية إلى الأقل ،فقد جاءت في المرتبة الاولى ،عبء وكثافة العمل ، الزيادة في الدور ، الزيادة في عدد التلاميذ في القسم الواحد ، نقص الدعم من طرف الإدارة ، قلة الوسائل الموجودة في المدرسة ، تدني الأجور ، نقص الترقية..(المرجع السابق ،ص:9)

التعليق:

يتضح أو يتبين من خلال النتائج الموصلة لهاذي الدراسة أن المعلمات في الطور الابتدائي والثانوي والمهني " يعانون من نفس الاسباب التي تسبب لهم الضغوط وذلك نتيجة لظروف التي يعانون منها في بيئة العمل .

2-1-6-دراسة برايس وآخرون (1988):

موضوع هذه الدراسة يتمثل في التعرف على العوامل الشخصية و البيئية التي تساهم في إحساس المدرس بالانتهاك النفسي ، وهي دراسة أجريت في القاهرة.

اشتملت عينة الدراسة (1213)معلما ومعلمة بالمدارس الابتدائية ، ولقد توصل الباحثون إلى تبيان العوامل المختلفة التي تساهم في الإحساس بالانتهاك النفسي للمدرس وهي:

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

• العوامل الضاغطة التي تشمل الممارسات الادارية العقيمة داخل المؤسسة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، ونقص المساندة الاجتماعية من قبل المدير، الزملاء والأسرة وأولياء التلاميذ.

• العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم، ونقص الدعم الذاتي والخبرة في مجال التدريس. (شارف خوجة مليكة، ص:14)

التعليق :

يتضح من خلال هذه الدراسة أن العوامل المهنية التي ساهمت في إحساس المدرس بالانتهاك النفسي تتمثل في الممارسات الادارية السلبية وعدم إشراكه في اتخاذ القرارات إضافة لعوامل شخصية منها نقص خبرة وكفاءة المعلم .

2-6 دراسات العربية :

6-2-1- نضال عواد ثابت (2003): سعت نضال عواد ثابت التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلما ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة واستخدام الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة ضغوط العمل المدرسي إعادة البحث. ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس 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 و التلاميذ لم يكن دالا في علاقته باتجاه نحو مهنة التعليم في العينتين الكلية والمعلمات. (عيشاوي، الصديقي، ص:17)

التعليق: يتبين من خلال النتائج هذه الدراسة أن هناك عوامل مشتركة ومختلفة تسبب الضغوط النفسية للمعلمات والمعلمين على اختلاف الجنس والراتب والمؤهل العلمي ومنها عبء العمل وازدحام الصفوف والرواتب المدنية وضعف دافعية الطلاب والرواتب في العمل.

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

6-2-3- عبيد بن عبد الله العمري، (2003): دراسة عنوانها ضغوط العمل عند المدرسين "هدفت إلى التعرف على اختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية ، والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة اخرى في مدراس مدينة الرياض الحكومية، بلغت عينة الدراسة (472) معلما ، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديمغرافية، العمر، الراتب الشهري، ومدة الخدمة. وضغوط العمل، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية. عبء العمل ، وصراع الدور، غموض الدور. وطبيعة العمل. والأمان الوظيفي، وضغوط العمل. (إبراهيم عز الدين، ص:7)

التعليق: يمكن التعليق على هذه الدراسة أن نتائج تبينت من جانبيين السلبي والايجابي من ناحية سلبية من المتغيرات الديمغرافية ، العمر ، والراتب الشهري ، وضغوط العمل...، أما من ناحية إيجابية بين المتغيرات الوظيفية ، عبء العمل والصراع الدور. وضغوط العمل.

6-3- دراسات المحلية:

6-3-1- دراسة مانع صبرينة (2007،2008): كانت الدراسة حول ضغوط العمل وأثارها على أداء الاستاذة حيث قامت الباحثة بهذه الدراسة على استاذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة الحاج لخضر بباتنة وذلك تحت إشكالية ، مامدى تأثير ضغوط العمل على أداء الاستاذة الجامعيين ؟وذلك بهدف تحديد مستويات ضغوط العمل لدى اساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة الحاج لخضر بباتنة وكذا تحديد تأثير ضغوط العمل على أدائهم ، والتعرف على مصادر ضغوط العمل وأخيرا التوجه إلى أداء الاستاذة نحو الأفضل من خلال إدارة الضغوط التي يوجهونها.

أما نتائج الدراسة فكانت كالآتي:

• الأستاذ بكلية الاقتصاد والتسيير يتعرض لجملة من الضغوط التي تقف حائل بينه وبين تحقيق المستوى المطلوب للأداء.(المرجع السابق، جبيلي ،لوقادي، ص:12)

التعليق: نستنتج من خلال هذه الدراسة أن مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها الاستاذ الجامعي تؤثر على مستوى الأداء وبالتالي تعرقل سير عمله.

الفصل الاول: الجانب التمهيدي

6-3-2- دراسة شارف خوجة مليكة (2010): عنوان الدراسة مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي) بولاية تيزي وزو.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين ، ومعرفة ماذا إن كانت هناك فروق بالشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية ولتحقيق أهداف الدراسة ثم بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين. انطلاقا من الأدب التربوي و الدراسات السابقة حول الموضوع واشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على (48) بندا وهي :

مصادر ضغوط طبيعة العمل ، مصادر الضغوط المادية والفيزيقية ، مصادر الضغوط الاجتماعية.

• اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واشتملت العينة على (210) مدرس من الجنسين ، واختبرها بطريقة عشوائية حصصية في خمس بلديات من ولاية تيزي وزو.

ومن أبرز نتائج الدراسة:

إن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائية لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين يتبين أنهم أكثر شعورا بالضغوط المهنية ككل ويمكن إرجاع هذه الفروق إلى:

• صعوبة التعامل مع المرحلة العمرية للتلاميذ وهي مرحلة المراهقة وما تتميز به من خصوصيات.

• تعد مواد الدراسة مع صعوبة استيعاب التلاميذ لها. (حمزة الأحسن، 2015، ص:199)

• التعليق: يتبين لي من خلال هذه الدراسة أن معظم المعلمات يعانون من ضغوط في العمل سيئة في مكان الذي يدرسن فيه.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد

1. مفهوم الضغوط المهنية
2. عناصر الضغوط المهنية
3. أنواع الضغوط المهنية
4. مراحل الضغوط المهنية
5. مصادر الضغوط المهنية
6. محددات الضغوط المهنية
7. نظريات المفسرة للضغوط المهنية

خلاصة

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد:

• كل إنسان يشعر في فترات متفاوتة من حياته بضغوط ، هذه الضغوط تنشأ من عدة أسباب منها المهنية والعائلية وحتى الشخصية ، والتي تؤثر على قدراتهم وعلى نفسيتهم ، كما يختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعه تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة ، وقد تدفع البعض الآخر إلى الاحباط واليأس وانخفاض الانتاجية ، فهذه الضغوط لا تقتصر على وظيفة أو مهنة دون غيرها بل شملت وظائف عديدة ، لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من مهنة إلى أخرى ، وقد يعود ذلك أساسا إلى اختلاف المناخ التنظيمي وبيئة العمل إضافة إلى مختلف المتغيرات المرتبطة بالوظيفة كشروط العمل ونوعية المهنة لذلك سأحاول في هذا الفصل عرض الضغوط المهنية بأكثر دقة من خلال توضيح عناصرها وأنواعها ومراحل حدوثها وكذلك مصادرها ونظريات المفسرة للضغوط المهنية.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

1. تعريف الضغوط المهنية: هناك الكثير من التعاريف لضغوط العمل ولكن نذكر

منها:

عرف "محمد محمود حسني 2004" الضغط العمل "بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تختلف تهديدا للفرد "

ويقصد بالضغوط الوظيفية " مجموعة العوامل البيئية (مثل غموض الدور ، صراع الدور، وأحوال العمل السيئة والأعباء الزائدة)والتي لها علاقة بأداء عمل معين".(بن زهرة، أ.د. بوعنناق، 2021، ص456)

كما وصف Hans Seyle الكاتب الأميركي الذي صنف على أنه من حدد الضغوط وتأثيراتها على الجسد في منتصف القرن العشرين بقوله:(تعد الضغوط استجابة غير محددة للجسد تجاه أي مؤثرات أو طلبات "response of the anonspecific body to any demand" (د.نفيسة، د.شعبان، 2017، ص252)

ويعرف سينزلاجي وولاس ضغوط العمل "بأنها تجارب داخلية إلى عدم توازن نفسي فيزيولوجي 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 الضغوط "

• ضغوط العمل هي الضغوط التي ترتبط بطبيعة الأعمال والمهام و الانشطة التي يمارسها العاملون في عملهم ، ولذلك أطلق عليها أيضا الضغوط الوظيفية أو الضغوط المهنية والتي غالبا ماتستخدم بالتناوب على أنها الشيء نفسه ، كما أن مفهوم ضغوط العمل يتضمن ثلاث معاني على النحو التالي:

• **المفهوم الذاتي للضغوط:** ويعني استجابة الجسم لمجموعة من المواقف والمتغيرات البيئية والتي يترتب عليها العديد من الانحرافات

والآثار السلوكية والفيولوجية و النفسية للعاملين في المنظمة.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

• **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.

• **المفهوم المتكامل للضغوط:** وينظر إلى ضغوط العمل من هذا المنظور على أنه يحدث نتيجة لتفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية الخارجية المحيطة به، وبالتالي تعرف ضغوط العمل على أنها: عبارة عن حالة تنتج من التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل وخصائص العامل ويترتب عليها خلل في الاتزان الفسيولوجي السيكولوجي لذلك الفرد. (عشاوي،الصادقي،2015،ص10)

2- عناصر الضغوط المهنية:

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل تتمثل فيما يلي:

2-1-المثير:يتضح في هذا المجال أن بيئة العمل تسهم في الشعور بالعجز والعزلة فهي من مسببات الضغوط العاملين.كما أن الشعور بعدم الرضا والملل سواء في الحياة الشخصية أو المهنية تجعل الفرد يتعرض لضغوطات. ولذلك يمكن القول أن هذا العنصر يمثل مختلف المثيرات الناتجة عن الشعور بالضغط سواء كان مصدرها نفسي.مادي أو اجتماعي و سواء كانت دائمة أو مؤقتة مثال:توقف العمال عن العمل في وقت حرج يمثل مثيرا أو موقف ضاغطا للمدير .(صلاح الدين ،2001،ص:310)

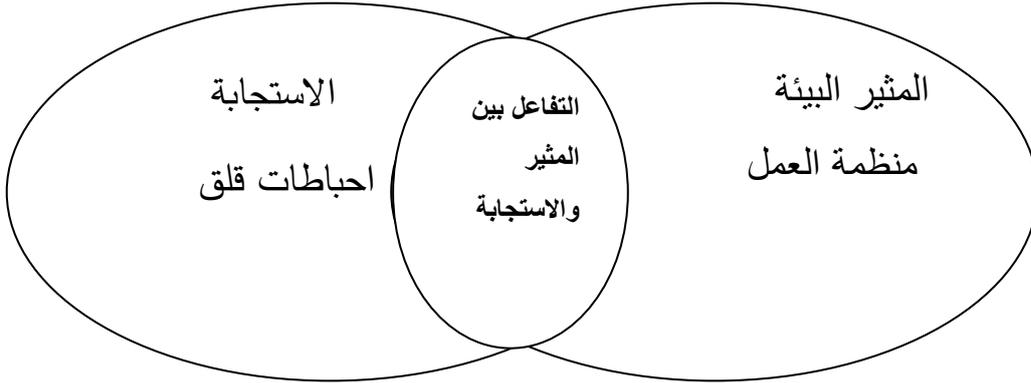
2-2-الاستجابة: هي ردة الفعل التي تحدث من الفرد عنه تعرضه للمثيرات الضاغطة ، وتتمثل في ردود الفعل النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغط وقد تكون في شكل نوع من الإحباط الذي يحدث نتيجة لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له ، وقد تكون في شكل نوع من القلق والاحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة للموقف.

2-3- التفاعل: هو عنصر الحادث بين المثيرات (العوامل النفسية ، المادية ، أو الاجتماعية) وبين ما يحدث من استجابات مختلفة ، ويتباين الأفراد في التعامل مع هذا

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

التفاعل باختلاف في إدراكهم للضغوط. فالبعض يتكيفون معه والبعض الآخر يتجنبه ولايحتمله. (2001ص:310)

الشكل رقم (01): عناصر الضغوط المهنية (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2001، ص:311)



3- أنواع الضغوط المهنية:

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر ، معيار الشدة وثالثا وأخيرا معيار المصدر.

2-1- أنواع الضغوط وفق معيار الأثر: وفق المعيار نجد نوعين من الضغوط هما الضغوط الايجابية والضغوط السلبية.

2-1-1- ضغوط العمل الايجابية: يطلق عليها أيضا الضغوط البناءة أو الجيدة ، وهذه الضغوط لازمة تتطلبها طبيعة العمل ، فمثلا يحتاج إليها المدير للضغط على العاملين للاحتفاظ بحيوتهم ودافعيتهم للعمل ، وهي مفضلة ومرغوب فيها ، إذ ينجح الفرد في التكيف الايجابي معها ويحولها إلى حافز لأداء مهامه وأعماله. ومن المؤشرات التي تحدثها ضغوط العمل الايجابية بين العاملين: ارتفاع حجم النشاط وقوته ، وزيادة الدوافع والحماس نحو العمل ، ومحاولة التطوير والتجديد وتعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغط. (طوبال ، بكيري 2019، ص:197)

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

2-1-2- أنواع الضغوط السلبية: هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري والمؤسسة ، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضا في الدافعية وشعور بالارهاق والقلق . من المستقبل. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهضة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية ، وكذا حوادث العمل والتسرب الوظيفي... الخ (بوازدية ،سعدود،2021)

2-2- أنواع الضغوط وفق معيار الشدة: وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من الضغوط هي الضغوط البسيطة ، الضغوط المتوسطة والضغوط الشديدة.

3-2-1- الضغوط البسيطة: هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات ،أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه.

2-2-2- الضغوط المتوسطة: هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الاضافية ، زيادة شخص غير مرغوب فيه... الخ.

2-2-3- الضغوط الشديدة: هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل ، فقد تصل إلى اشهر أو سنوات ، مثال ذلك الفصل من العمل ، غياب شخص عزيز عن العائلة... الخ.

2-3- أنواع الضغوط وفق معيار المصدر : هنا نجد اختلاف كبير بين الباحثين والكتاب نظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل ، ومن بين هذه التصنيفات نجد الضغوط الناتجة عن البيئة المادية ، الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية ، والضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري.

2-3-1- الضغوط الناتجة عن المادية: هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة ، مثلا ضعف الإضاءة ، الضوضاء... الخ.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

2-3-2- الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد أو الجماعات أخلاق مع الرئيس المباشر...الخ.

2-3-3- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري: هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية ، مثل الاختلاف في الجنس ، الاختلاف في العرق والديانة...الخ.(عشاوي ، الصديقي ، 2015، ص:25)

4-مراحل الضغوط المهنية:

تمر ضغوط العمل أثناء مواجهتها للفرد بثلاث مراحل أساسية هي:

2-3- المرحلة الأولى: مرحلة التعرض للضغوط: يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا أو خارجيا. ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث أعراض معينة يترتب عليها بعض المظاهر منها: زيادة ضربات القلب ، الأرق ، سوء استغلال الوقت ، الحساسية للنقد التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط.(جبيلي ، لوقادي، 2017، ص18)

2-3- المرحلة الثانية: مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط): تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم ، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة التغلب عليها ، والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل للمرحلة الثانية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط.(محمد إسماعيل بلال، 2005، ص44)

3-3- المرحلة الثالثة: مرحلة المقاومة:

تبدأ مرحلة المقاومة مع تزايد ضغوط العمل وارتفاع مستوى القلق والتوتر وعادة ما يترتب على هذه المقاومة العديد من الظواهر السلبية منها إصدار القرارات متعددة وعاجلة، حدوث نزاعات قوية وظهور العديد من المواقف التي تخرج عن سيطرة الفرد والمؤسسة بصورة قد تؤدي إلى انهيار مقاومة الفرد وظهور مجموعة اخرى من المشكلات

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

والأعراض السلبية ، لكن كلما توفرت لدى الفرد القدرة الوظيفية والكفاءة الفنية والوعي ، بالإضافة إلى الرغبة في التصدي للمشكلات ، كلما أمكنه التكيف مع المواقف الضاغطة ، فإنه ينتقل إلى المرحلة الرابعة. (محمد قاسم القربوتي، 2009، ص288)

3-4- المرحلة الرابعة: مرحلة التعب والإنهاك: ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات للتكيف ، ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها الاستياء من جو العمل والتفكير في ترك الوظيفة ، والإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر السلبية ، اللامبالاة والاكتئاب. (المرجع السابق، محمد إسماعيل بلال ، ص44)

5- مصادر الضغوط المهنية: يمكن حصر مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسيين هما:

1- مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد: تختلف استجابة الأفراد للضغوط وذلك بحسب السمات والخصائص المميزة لكل فرد ، فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحدا. وتوضح هذه الدراسة مجموعة من المصادر الفردية والمرتبطة بالفرد ، وهي على النحو التالي:

1. **مفهوم الذات:** هي تكوين معرفي موحد ومتعلم للمدركات الشعورية ، والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته.

ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية ، وتشتمل على العناصر التالية:

أ/- المدركات والتصورات التي تحد خصائص الذات كما تنعكس إجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "الذات المدركة".

ب/- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين "الذات الاجتماعية"

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

ج/- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود ان يكون "الذات المثالية".

1-2- نمط الشخصية:

يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها "تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص".

ويمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية: أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته ، وكأنه يسابق الزمن ويعرف بالنمط "

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول: يعرف باسم النمط أن "الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا

أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها.

2. **مركز التحكم في الأحداث:** يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به ، والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا في الأحداث من حوله بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيرته.

ويعتبر مركز التحكم أحد أبعاد الشخصية التي وضعها " روتر" 1966 حيث أشار إلى انه من الممكن أن يتفاوت مركز التحكم لدى الأفراد بين درجة عالية من السيطرة الداخلية ودرجة عالية من السيطرة الخارجية.

وتشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي هي أقدر تحملا للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم وأنهم أقل قلقا وأقل معاناة من الضغط المهني ، في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق العدوانية و اكثر معاناة من الضغوط ، في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لايمكنهم السيطرة عليها.

وقد أوضح الهيجان ستة أبعاد لمفهوم الذات وهي:

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

أ/- الوعي بالذات: وهي مدى إدراك الفرد أن لديه القدرة على التأثير على عالم من حوله .

ب/- القيمة الذاتية: مدى شعور الفرد بأنه مساوي للآخرين في الحقوق و الواجبات.

ج/- حب تقدير الذات: تعني عدم تعريض الفرد نفسه للمشاق أو المخاطر التي تزيد على طاقته.

د/- شعور الفرد بالتميز من حيث الأهمية والخصوصية عن الآخرين.

ه/- الثقة بالذات: قدرة الفرد على التكيف مع العالم من حوله.

و/- احترام الذات: يتمثل في قدرة الشخص على التعبير عن مشاعره بصورة واضحة. (عثمان مريم ،2010،ص28)

أستنتج مما سبق بأن قدرة الفرد بالتكيف مع الضغوط وتقدير لذاته تقديرا إيجابيا يجعل منه شخص أكثر تحمل للضغوط ، أما العكس يجعل منه شخص أكثر تعرضا للضغوط.

1-4- عبء الدور:

ويقصد به أن يكون للفرد عبء العمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل ، بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذل في شعور ، بالملل وعدم الارتياح ، فعبء الدور يكون بأحدى الصور التالية:

زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال ، واخرى نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات والمهارات اللازمة لأدائه أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وامكانياته .

ويقسم عبء العمل إلى قسمين:

أ/- العبء الكمي للعمل: يقصد به عدم اتزان كمية العمل الموكل للفرد مع قدراته وامكانياته سواء بالزيادة والتي لا يمكنه من إنجاز عمله بالشكل المرغوب أو بالنقصان والذي لا يمثل تحديا لقدرات الفرد، وهذا يمثل أحد المؤثرات المؤدية للضغوط والتي تحدث

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

اختلال نفسيا بداخله وذلك يعود لعدم توافق قدرات الفرد مع مهام عمله من حيث قلة تأهيله أو حدائته أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل.

ب- **العبء النوعي للعمل:** يظهر من خلال شعور الفرد بأن المهارات اللازمة لإنجاز العمل والتي تتطلب مستوى معين تفوق امكانياته وقدراته أو عدم اتساع الوقت للقيام بالنشاط المنجز.

1-5- صراع الدور: يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور ، فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة ، كأن يتطلب وظيفة للعمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض وذلك مع دوره بوصفه زوجا أو أبا فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه بحيث تتعارض مجارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات ، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد وقد تتعدد أدوار الفرد الواحد تبعا لهذا العدة أدوار:

1. دوره كزوج

2. دوره كموظف وعامل

ج- دوره كأب

د- دوره كرجل أسرة

2. المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:

ويقصد بها كل المصادر التنظيمية المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه والتي يتعرض لها الفرد ونستعرض فيما يلي أهم هذه المصادر:

1. **عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:**

يولي الباحثون أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات حيث تعتبر عملية جوهرية فيما يخص تسيير المنظمة.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم المديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها:

أ/- أهمية القرار و النتائج المترتبة عنه.

ب/- درجة تعقيد القرار .

ج/- مدى المشاركة في اتخاذ القرار.

د/- المسؤولية المترتبة على القرار.

هـ/- درجة توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.

2. تقييم الأداء :

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط فهو حكم متعدد الأبعاد ، على قدرة فرد ما لشغل عمل وتطويره ، ويقوم به أحد أو عدة مسؤولين في المؤسسة المعنية.

فالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية والتي تعتمد على كفاءة الأداء وتتدخل فيه العلاقات الشخصية والمحسوبية بين القائد والإتباع فإن هذا يولد نوعا من الإحباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقديم إمكانياتهم ومساواتهم لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة ، قد يفضل بعض الزملاء عنهم ، فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو فيما يخص الحوافز وهذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط.(المرجع السابق ، عثمان مريم ،ص: 29)

3. ظروف العمل الطبيعية:

تلعب ظروف العمل الطبيعية دورا مهما في الضغوط إذا لم تحافظ على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها أهمها: الإضاءة ، الحرارة ، التهوية ، الضوضاء ، الأجر.

1. الإضاءة: الإضاءة غير المناسبة ترفع معدلات الحوادث ، وبهذا الصدد أوضح فيرنون vernon أن معدل الحوادث زاد بمقدار 25% في ظروف الإضاءة الصناعية غير الكافية عنه في الضوء الطبيعي للنهار، وهناك من يشير (أمثال دي سيلفا

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

De Silva) إلى أن حوادث السيارات تكثر عند الإضاءة غير المناسبة وأن القيادة بالليل أخطر منها بالنهار ، ويلاحظ أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإضاءة والحوادث تقف في نتائجها بشكل ملحوظ ، كما تتماشى مع المنطق فالإضاءة الكافية والمناسبة ضرورية لإدراك الأخطار التي تحيط بالفرد ومن ثم يمكنه تحاشيها فيقل تعرضه للحوادث.(د.فرج عبد القادر طه،)

لذلك فالإضاءة عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل و الإنتاج.

2. الحرارة: درس أسورن وفيرنون vernon and obsorme ، في دراستهما المنشورة عام 1922 العلاقة بين درجة الحرارة والحوادث بين جماعات العمال المصانع ، فتبين لهما ان معدل الحوادث يبلغ أقصى درجات انخفاضه في حالة درجات الحرارة المعتدلة، وأن معدل الحوادث يزداد كلما ارتفعت درجات الحرارة أو انخفضت عند الدرجات المعتدلة ، في دراسة أخرى نشرت في 1931 أنه في درجات الحرارة البالغة الارتفاع يزيد معدل حوادث العمال الكبار كثيرا من معدل حوادث العمال الصغار بينما يكون الفارق بين معدليهما أقل قيمة في حالات درجات الحرارة المعتدلة.(1988،ص:295)

لذا ينبغي على الإنسان أن يعمل في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة وهواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب.

3. التهوية ventilation يقرر جيزيللي وبراون أن هناك من الدراسات العديدة ما يشير إلى أن الإنتاج مؤشر لجودة التهوية. ولقد بينت بحوث لجنة التهوية التابعة لولاية نيويورك أن الحرارة المرتفعة والهواء الراكد يخذلان بالعمل البدني.(عثمان مريم، 2010،ص:42)

4. الضوضاء Noise تعد من أسباب الضغوط لأثار النفسية والعضوية السلبية التي تخلفها على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء ، الشدة والتردد ، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة إفرازات الغدد ، الأدرينالين فوق الكلى مما يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب والضغط الدموي والتي تدل على ارتفاع مستوى الضغط لدى الأفراد ، كما يشير السباعي إلى أنه قد تبين من نتائج بعض البحوث

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

التي أجريت في مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكنها تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند إنجازها .

5. الأجر wage يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل عن عمله من أهم عناصر بيئة العمل. وهو إلى جانب عذا العنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي في ذات الوقت ، وعادة ما يعالج موضوع الأجر منفصلا عن بيئة العمل تحت الموضوعات الخاصة بدوافع العمل وحوافزه. (المرجع السابق، 2019، 43)

6. محددات الضغوط المهنية:

6-1-المحددات: هو مصطلح يشير إلى أسباب وعوامل حدوث ظاهرة معينة.

6-2-المحددات المادية: وهي عبارة عن كل من يتقاضاه العامل من أجور ومكافئات وحوافز ومرتببات مقابل خدماته التي يؤديها وهي تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في حياة العامل.

6-3- المحدد المعنوي: وهي ما يتصل بالمناخ العاطفي والنفسي العام لمتخذ القرار ، وهي بطبيعتها شديدة التأثير على القرارات المتخذة وقد تؤدي إلى اضطراب تفكيره ، واهتزاز قدراته على إصدار قرارات سليمة في الوقت المناسب ومن أهم أمثلة هذه الضغوط ، الضغوط الناجمة عن المشاحنات والتوترات وعن سوء الفهم والتقدير من جانب القوى العاملة بالمشروع .

6-4- المحدد الوظيفي: وهو ما يتصل أساسا باعتبارات الوظيفة وبالأعمال التي تتم فيها والأنشطة التي تمارس والأهداف المتصلة بكل منها ، والغايات التي يصبو العاملون إلى تحقيقها وما يستدعيه كل منها من مهام يتعين إنجازها وتحقيقها حتى يصل إلى تحقيق الأهداف. (محمد الصيرفي، 2007، ص:104، 105)

7. النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

1-نظرية "هاتر سيلى": كان "هاتر سيلى" بحكم تخصصه كطبيب. متأثر بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجياً. وتنطلق نظرية "هاتر سيلى" من مسلمة ترى أن الضغط متغير

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

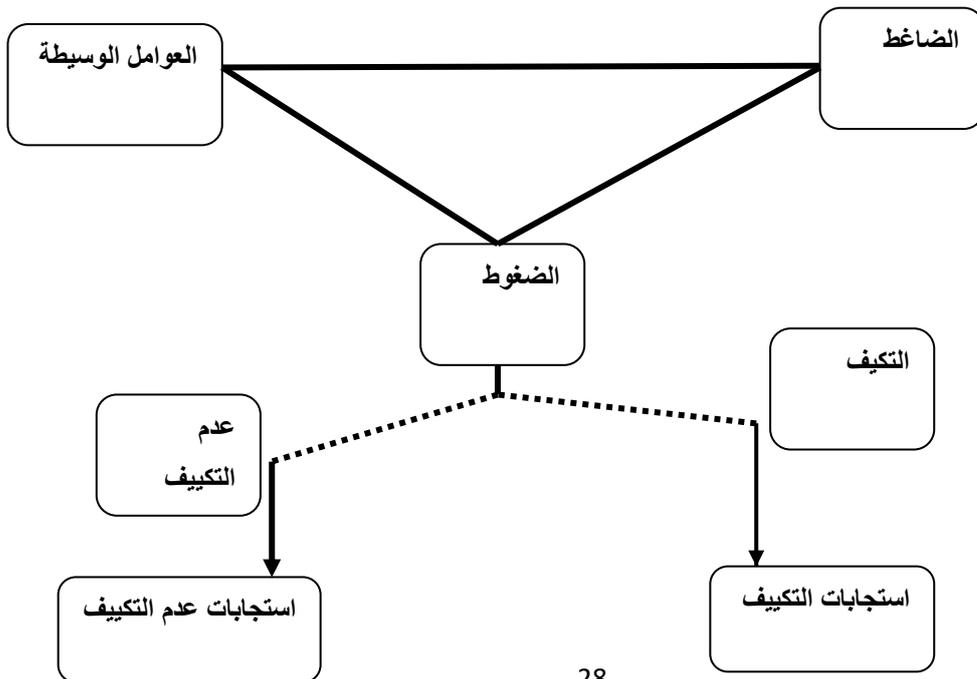
غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط stressor يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة ، وأن هناك استجابة أو أنماطا معينة من الاستجابات يمكن الإستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج ، ويعتبر "سيلي" أن أغراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالمية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة ، وحدد "سيلي" ثلاث مراحل الدفاع ضد الضغط. ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

1. **الفرع:** وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض لمبدئ الضاغط stressor ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم ، وقد تحدث وفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا.

2. **المقاومة:** وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

3. **الإجهاد:** مرحلة تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف ، غير أن الطاقة الضرورية تكون استنفدت ، وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف ، ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل الاثر (2): (د.فاروق السيد عثمان، 2001، ص:98)

الشكل (02) تخطيط عام لنظرية "سيلي" (الدكتور فاروق السيد عثمان، 2001، ص:99)



الفصل الثاني: الضغوط المهنية

2-نظرية هنري موراي: يتعبّر "موراي" أن مفهوم الحاجة ، ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على أساس أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ، ويميز "موراي" بين نوعين من الضغوط هما ، ضغط (Beta) ، ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية ، والأشخاص كما يدركها الفرد ، وضغط (Alpha) ، ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي ، ويوضح "موراي" أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول، ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة معينة، ويطلق على ذلك مفهوم تكامل الحاجة ، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز ، والضغط والحاجة النشطة فهذا مايعبر عنه بمفهوم مما سبق يتضح لنا في نظرية "موراي" بأن الضغط مرتبط تمام الارتباط بالحاجة .(فلسطين عبد القادر صالح أبو عامر ، 2022، ص:28)

3-نظرية المواجهة أو الهروب (or flight fight) 1932 للعالم الفسيولوجي والأستاذ بجامعة هارفارد(التركانون) cannon waltor قدمها عام 1932 وهي دراسة للكيفية التي يستجيب بها كل من الإنسان والحيوان للتهديدات الخارجية.

وهي من أوائل النظريات التي اعتمدت الجوانب الفسيولوجية والبيولوجية في تفسير ودراسة الضغوط النفسية إذ وجد أن هناك عددا من الأنشطة التي يقوم بها الكائن الحي والتي تستثير الغدد والأعصاب لكي يتهيأ الجسم لمقاومة الخطر ، أطلق عليها (أعراض المواجهة الهرب)

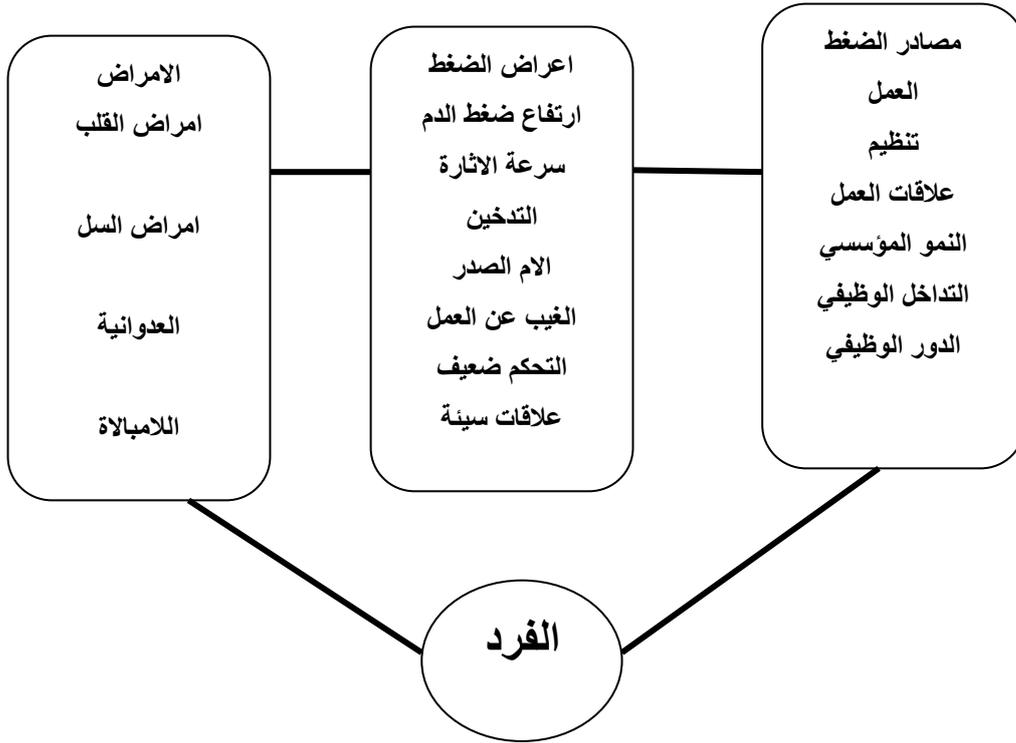
ويعد (الكانون) من أوائل الذين استخدموا مصطلح الضغوط النفسية بمعنى رد الفعل في حالة الطوارئ واستخدام كلمة الضغوط لنتائج تجاربه المختبرية للدلالة على تلك الأحوال الداخلية والخارجية التي تؤثر في عملية الاستقرار أو الاتزان الداخلي. من خلال ملاحظة ردود الفعل بتأثير الغدة الكظرية Gland a.adrenal Medulla والجهاز العصبي السمثاوي كالبرودة وفقدان الدم ونقص السكري والحاجة إلى الأوكسجين عند التعرض للموقف الضاغط.(زياد طارق العتائقي 2012ص:35)

4-نظرية مارشال في الضغوط: يحدد "مارشال" في نظرية للضغوط ، العوامل المسببة لضغوط العمل والأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة تعرضه لها واعتبارها

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

أعراض خاصة بالفرد ، تؤدي في النهاية إلى أمراض القلب، وأمراض خاصة بالمؤسسة العدوانية ، وتكرار الحوادث إهتم "مارشال" بمتسببات الضغط ، والأعراض المصاحبة لها ، فهو لا يختلف كثيرا مع "لازاروس" ، ويظهر ذلك خاصة إذا حاولنا أن نربط بين العوامل المسببة للضغوط والأعراض الناتجة عنها ، وبين ما يدركه الفرد عن العوامل الضاغطة. (أمال دريال ، 2019، ص:51)

شكل رقم (3): يوضح نموذج نظرية مارشال للضغوط. (أمال دريال ، 2019، ص:52)



الفصل الثاني: الضغوط المهنية

خلاصة:

ضغوط العمل هي عبارة عن مجموعة من المثيرات تواجه الفرد داخل بيئة عمله أو خارجها وتختلف أعراضها وتأثيراتها من فرد إلى آخر وتنتج هذه الأخيرة عندما تفرض بيئة العمل متطلبات متزايدة على الأفراد تفوق قدرتهم على مواجهتها ، وقد تنتج من مصادر ومسببات مختلفة مايتعلق بطبيعة العمل الذي يمارسه الأفراد ومنها ما يتعلق بالمؤسسة في حد ذاتها طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تميزها.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الأداء الوظيفي
2. أهمية الأداء الوظيفي
3. عناصر الأداء الوظيفي
4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

خلاصة

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد:

يسعى الباحث في هذا المطلب إلى إلقاء الضوء على طبيعة الأداء الوظيفي وذلك بدراسة وتوضيح كل من أهميته ، عناصره والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

مفهوم الأداء الوظيفي: يعتبر مصطلح الأداء الوظيفي من المصطلحات التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتمحيص والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام ، و المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص.

أ/- في اللغة: أداء أي "تأدية أوصله ، وقضاء وهو أدى للأمانة من غيره وتأدية له من حقه أي قضيته.

ب/- التعريف الاصطلاحي: لقد تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين والدارسين في هذا المجال ، وذلك ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال سواء كانت الدراسات نظرية أم ميدانية ، وباختلاف مدارس وخلفيات الباحثين وتوجههم ، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء ، إلا أن هناك عوامل مشتركة تجمعهم، ويعتبر اختلافهم جزئي وليس جوهري ، فهم يشتركون بعدة عناصر تجمعهم تقريباً في تعريف الأداء ، وهي كمايلي:

الموظف: وما يمتلكه من معرفة و قدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.

الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وواجبات ومسؤوليات وما تقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.

الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية ، والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي . (رائد راجع المنتصر ، 2020، ص:13،14)

ومن بين التعاريفات حول الأداء الوظيفي:

تعريف الأول: الأداء الوظيفي هو تتقد العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكفله بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها.

وتعريف اخر: كما أشار توماس جلبرت في هذا الصدد لايجوز الخطين السلوك وبين الإنجاز والأداء ، ذلك أن السلوك هو مايقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

يعملون بها ، كعقد الاجتماعات ، أو تصميم نموذج أو التفتيش ، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل ، أي أنه مخرج أو نتائج كتقديم خدمة محددة أو إنتاج سلعة ما. أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس. (بن العائب محمد، 2020، ص:333)

2. أهمية الأداء الوظيفي: تتجلى أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي:

أ/- إجراء تعديلات في الرواتب والأجور: وهو ما يمنح الموظف حافزا قويا لتطوير من أعماله وتحسين كفاءته.

ب/- الترقية والنقل: بما أن الأداء الوظيفي يعتبر مقياس كفاءة الموظف فهو يسهم في ترشيح الموظف للترقية أو النقل إلى مناصب عليا.

ج/- تزويد إدارة الموارد البشرية بمعلومات واقعية عن أداء وأوضاع العاملين فيها: نجاح واستمرار المؤسسة مستقبلا مرهون بمعرفة حقيقة وواقع حياة العاملين بها ومشاكلهم وإمكانياتهم من أجل الترقية والتكوين والتدريب.

ه/- تحديد الاحتياجات التدريبية: المقصود منه الاستثمار في الموظف وتحديد البرامج لازمة لتكوينه وتطوير قدراته.

و/- توجد علاقة مباشرة بالزيادة السنوية التي يتحصل عليها الموظف ومجموع نقاط التقييم.

ن/- الحصول على مصادر (الفيديباك) أو التغذية الراجعة لضبط برامج تخطيط المسار والتعاقب الوظيفي. (بوعلاية عائشة، 2021، ص:539، 540)

3/- عناصر الأداء الوظيفي:

• يرى بعض الباحثين أن هناك ثلاثة أنواع رئيسية من السلوك تشكل الأداء في العمل:

1. أداء المهمة: أداء الواجبات والمسؤوليات التي تسهم في إنتاج سلعة أو خدمة أو مهام إدارية معينة. ويتضمن ذلك معظم المهام في التوصيف الوظيفي التقليدي. (عبد الرزاق بن علي، 2019، ص:408)

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

2. **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
3. **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة و قدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
4. **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
5. **المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين. (عبيدلي، غزوي، 2021، ص125، 126)

4-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

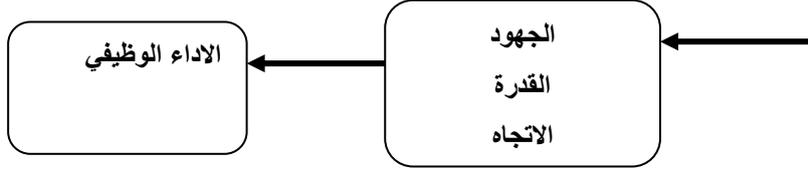
هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه ، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار ، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقة وموجودة بالفعل. (أ-خلوف زهرة، 2013، ص:271)

الشكل (04) يوضح ذلك:

الشكل (04) العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي

الظروف البيئية
الاضاءة
الضوضاء
ترتيب الالات
المواد التعليم
السياسات

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي



وقد أشار حسن (1999) إلى هناك عوامل تؤثر في الأداء ومنها:

1. عوامل إدارية تنظيمية:

- ضعف ملائمة المناخ الذي يساعد على العمل في المؤسسة الإداري.
- صراع قد يحدث الموظف ومديرة وبين الموظف وزملائه في العمل.
- عدم وضوح مهام الموظف وواجباته.
- تناقص الموارد المادية في العمل.

2. عوامل بيئية خارجية:

- صراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وكذلك القيم والاتجاهات المتواجدة في المجتمع.

3. عوامل تتعلق بالموظف مثلا:

- نقص رغبته ودافعيته للعمل
- ضعف في شخصية أو قصور في قدراته العقلية للموظف.
- تغيب مستمر عن العمل. (هدهود، رجم، محسن، 2023، ص: 810)

لذا فإن العوامل لايؤثر في الأداء بشكل مستقل ، ولكن من خلال تفاعله مع المتغيرات الاخرى ، وأن مستوى الأداء سيكون نتيجة تفاعل تلك العوامل معا. فإن كانت هذه العوامل إيجابية ، أي إذا كانت لدى الموظف دافعية وقدرة عالية على العمل في بيئة مناسبة ، فهذا سوف يكون لدى الموظف أداء مرتفع و ولكن في حالة تدنى الدافعية لدى

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

الموظف في الوقت الذي يتمتع بدرجة عالية من القدرات ، وتوفر بيئة مناسبة ،فأن الأداء سوف يكون متوسطا ، فهذا يعني أن دافعية الموظف لعمل تكون من العوامل المهمة من أجل الحصول على الأداء الجيد.

خلاصة:

من خلال ما تعرضت إليه في هذا الفصل فقد تم التعرف على مدى أهمية مؤهلات وقدرات العامل في التحكم في مستوى أدائه ،على اعتبار أن الأداء يمثل أحد الدعائم

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

الأساسية في استمرار المؤسسات ومدى أهمية عملية تقييم الأداء على تشجيع وتطوير كفاءات العامل الكامنة وكذا محاولة إدراك من الضعف ومحاولة استدراكه.



الباب الثاني
الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة
4. أدوات الدراسة
5. المعالجة الإحصائية

خلاصة

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

بعد ماتم تناول هذا الموضوع من الناحية النظري، سيتم من خلال هذا الفصل الانتقال إلى الدراسة الميدانية التي تعتبر الركيزة والدعامة الهامة للبحث العلمي التي يمكن الاستغناء عنها، حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى المعلومات والمعطيات اللازمة وتحليلها بطريقة منهجية.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

1. منهج الدراسة:

يعتبر المنهج من أهم خطوات أي بحث ولا تكون الدراسة علمية إلا بالاعتماد عليه ، علما أن هذا الأخير يتحدد وفق طبيعة الدراسة ، ولم يعد الأساس في التقدم اليوم هو الحصول على كم معرفي أكثر وإنما الأساس الحصول على هذا الكم واستثماره في أقصر وقت ممكن وبأبسط جهود.

و عليه اعتمدت في دراستي الحالية على **المنهج الوصفي** فهو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (عمار الطيب كشرود ، 2008، ص:228)

2. مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة إلى مجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.

لذا يتكون مجتمع دراستي من معلمات المدارس الابتدائية ببلدية الجلفة والتي تمثل عددها في (46) مؤسسة تعليمية للعام الدراسي 2024/2023، والبالغ عددهم (330) معلمة.

3. عينة الدراسة:

تعرف العينة الدراسة على أنها مجموع الوحدات المختارة من مجتمع الدراسة وذلك بتوفر البيانات التي تستخدم لدراسة خصائص المجتمع. (جودت عزت عطوي ، 2005، ص:124)

بما أن مجتمع الدراسة يشمل معلمات المرحلة الابتدائية ، فقد اخترت بطريقة قصدية من خلال اختيار جميع المؤسسات الابتدائية المتواجدة ببلدية الجلفة والبالغ عددها (46) ابتدائية ، ثم أجريت القرعة ليتم اختيار (5) مؤسسات كعينة الدراسة من بين (46) مؤسسة ابتدائية ، وكان عددهم (40) معلمة.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

4- أدوات الدراسة:

الاستمارة: تعرف الاستمارة بأنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد .(عشاوي، الصديقي، 2015،ص:71)

كما هيا وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث ، وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوث (سلطانية بلقاسم ،2009،ص:66)

-بعد الاطلاع على الادبيات الموضوع .الدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع دراستي، وجدت استمارة بحث عبارة عن استبيان تم العمل بيه في الفرع التربوي بالمدارس الابتدائي - ولاية ورقلة - من قبل الطالبان سعد الله عيشاوي وعبد الحليم الصديقي في الموسم الدراسي (2015) بجامعة الشهيد حمه لحضر- الوادي- وقد تكونت أداة الدراسة من قسمين ، تضمن القسم الأول بيانات ومعلومات عامة عن أساتذة ، والقسم الثاني تكون من 42 بند مقسمة من محورين ، محور الضغوط المهنية ومحور الأداء الوظيفي ، وكل محور مقسم من ثلاث ابعاد وهي :

المحور الأول: الضغوط المهنية

البعد الأول : عبء الدور الوظيفي من البند 5 الى البند 13

البعد الثاني : غموض الدور من البند 14 الى 19

البعد الثالث : صراع الدور من البند 20 الى 25

المحور الثاني : الأداء الوظيفي

البعد الأول : المعرفة بمتطلبات المهنة من البند 26 الى البند 30

البعد الثاني : نوعية العمل من البند 31 الى البند 39

البعد الثالث : كمية العمل من البند 32 الى البند 46

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

5-المعالجة الاحصائية :

قمت بتفريغ الاستجابات المتحصل عليها من خلال الاستمارتين عن طريق برنامج التحليل الاحصائي (spss) وتم استخدام الاختبارات الاحصائية :

- النسبة المئوية والتكرارات
- معامل ارتباط بيرسون لقياس درجات بين المتغيرين
- استخدام T-test وقيمة كا² للفروق

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

خلاصة :

تظهر أهمية الإطار المنهجي للدراسة من خلال المراحل والقواعد العلمية التي مرت بها مجموعة البحث في استخلاص النتائج المتعلقة بالدراسة والوقوف على ثوابت الظاهرة المتعلقة بها ، حيث تطرقت هذا إلى منهج الدراسة وإلى مجتمع الدراسة بالإضافة إلى عينة الدراسة وأدوات الدراسة وأخيرا المعالجة الإحصائية.

الفصل الخامس عرض النتائج ومناقشتها

- 1- عرض النتائج
- 2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
- 3- النتائج العامة

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

النتائج العامة:

عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية على:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية - الجلفة -

المستويات	المتوسط الحسابي	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة
الضغوط المهنية	12	-0.30	0.028	علاقة ارتباطية
الأداء الوظيفي	11.25			عكسية لكنها ضعيفة

الجدول رقم (01) نتائج معامل الارتباط لدراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي.

القرار

تقبل الفرضية

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

2-1 عرض نتائج الفرضيات الجزئية:

1-2-1 عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية على:

- مستوى الضغوط المهنية لدى أستاذات المرحلة الابتدائية مرتفع.

المستويات	التكرار	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
منخفض	2			
متوسط	16	15.8	2	0.00
مرتفع	22			

جدول رقم 02 نتائج كا² لدراسة الفروق في مستويات الضغوط المهنية
القرار

تقبل الفرضية التي توقعها فيها أن

مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية مرتفع

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

1-2-2 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية على:

مستوى الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية متوسط

المستويات	التكرار	قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
منخفض	3			
متوسط	28	25.25	2	0.00
مرتفع	9			

جدول رقم 03 نتائج كا² لدراسة الفروق في مستويات الاداء الوظيفي
القرار

ترفض الفرضية ويمكن القول بأن

مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الابتدائية متوسط

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

1-2-3 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية على:

- هناك فروق في مستوى الضغط المهني لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المستويات	المتوسط	قيمة T-test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ليسانس	11.58			
ماستر	12.62	-1.11	36	0.271

جدول رقم 04 نتائج T-test لدراسة الفروق في الضغط المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي

القرار

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي ترفض الفرضية ويمكن القول بأنه:
لا توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى استاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

1-2-4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية على:

◦ هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المستويات	المتوسط	قيمة T-test	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ليسانس	11.50			
ماستر	10.87	0.79	36	0.434

جدول رقم 05 نتائج T-test لدراسة الفروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

القرار

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي ترفض الفرضية ويمكن القول بأنه:
لا توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى استاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

1-2-5- عرض نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

تنص الفرضية على:

- هناك فروق في الضغط المهني لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى

لمتغير مؤسسة التكوين.

المستويات	المتوسط	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة
خريجة المعهد التكنولوجي	8,83			
خريجة الجامعة (ليسانس أو ماستر)	13	7,24	2	0,002
خريجة المدرسة العليا للأساتذة	11,12			

الجدول رقم (06) نتائج ANOVA لدراسة فروق في الضغط المهني

تعزى لمتغير مؤسسة التكوين

القرار:

توجد فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي تقبل الفرضية ويمكن القول بأن:

هناك فروق في الضغط المهني لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير

مؤسسة التكوين.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

2-2-6- مناقشة وتحليل الفرضية الجزئية السادسة:

تنص الفرضية على:

هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير

مؤسسة التكوين

المستويات	المتوسط	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة
خريجة المعهد التكنولوجي	13			
خريجة الجامعة (ليسانس أو ماستر)	10,46	4,71	2	0,015
خريجة المدرسة العليا للأساتذة	12,50			

الجدول رقم (07) نتائج ANOVA لدراسة فروق في الاداء الوظيفي تعزى

لمتغير مؤسسة التكوين

القرار:

توجد فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي تقبل الفرضية ويمكن القول بأن:

هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير

مؤسسة التكوين

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

2- مناقشة نتائج الفرضيات :

1-2- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة :

-توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية - الجلفة -

من خلال الجدول رقم (01) ألاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي يساوي -0,30 وهي الدالة عند 0,028، مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة -"توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي ."

يدل على وجود علاقة ارتباطية عكسية لكنها ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي ، وهاته الضغوط منقسمة إلى ضغوط خاصة بطبيعة العمل...الخ، الظروف البيئية التي تعمل فيها كالضوضاء ، ونقص الإضاءة والتهوية ، وقلة الوسائل التعليمية اللازمة لعملية التعلم إضافة إلى العدد الكبير للتلاميذ التي تفرض على المعلمة بذل مجهود مضاعف في عملها ، كما أن هناك عوامل شخصية مرتبطة بالمعلمة في حد ذاتها كالراتب الذي لا يتناسب مع جهدها المبذول ولا يبلى حاجاتها الأساسية ، وكذا كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقها سواء المهنية أو العائلية ، كما أن هناك عوامل كثيرة تؤثر على أداء الوظيفي للمعلمات بشكل سلبي منها عوامل متعلقة بظروف العمل للمعلمة كاحتفاظ الأقسام ، تشوش التلاميذ داخل القسم ، فقدان التركيز، طول الساعات الدوام المدرسي ، مما تتسبب لها إرهاق وتعب في نهاية الحصة وكذا الفروق الفردية بين المتعلمين التي تتطلب من المعلمة أن تكون صبورة وقادرة على إيصال المعلومات بطريقة بسيطة ، إضافة إلى الالتزامات التي تفرضها الإدارة على المعلمات كالتعليم من الفترة الصباحية إلى المسائية دون انقطاع مما تعيقها للتفرغ لأعمال المنزل و تربية أولادها بالنسبة للمتزوجات وهذا ما ينعكس على أدائها التدريبي وعلى استيعاب التلاميذ وهذا ما يزيد لها صعوبات كثيرة في عملها .

كما توصلت مالك لين في نموذجها أن الفرد لديه القابلية للعمل ودائم الاستعداد لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الخارجية والداخلية في حين هناك ظروف ومؤثرات محيطية ونفسية

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

تسبب له الضغط وتؤثر سلبا على أدائه وتقلص من جهده (دليلة عيطور ،1997، ص101)

وتشابه دراستي مع دراسة جبيلي نسمة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في وجود علاقة ارتباطية بين ظروف العمل (المتمثلة في الظروف الفيزيائية من إنارة وتهوية ودرجة الحرارة...الخ) والأداء الوظيفي .

2-2- مناقشة وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية :

2-2-1- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

مستوى الضغوط المهنية لدى الأستاذات المرحلة الابتدائية مرتفع من خلال الجدول رقم (02) ألاحظ أن قيمة χ^2 لدراسة الفروق في مستويات الضغوط المهنية يساوي 15,8 ودرجة الحرية 2 ودالة عند 0,00، مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية .

"مستوى الضغوط المهنية لدى الأستاذات المرحلة الابتدائية مرتفع ."

من خلال الجدول (02) النتائج المتوصل إليها يتضح لي أن معلمات المرحلة الابتدائية ببعض الابتدائيات بالجلفة يعانون من ضغوط مهنية عالية وبدلالة احصائية و ترجع ذلك إلى طبيعة العمل وهذا يعني أن الضغوط المهنية تظهر عليهم بشكل واضح،نتيجة معاناتهم وشعورهم بالقلق والتوتر وعدم الاستقرار النفسي وضغوط خاصة بطبيعة العمل من أعباء ومسؤوليات خصوصا للمرأة المتزوجة بالإضافة إلى ضغوط متعلقة بمحيط العمل من وجود عدد كبير من التلاميذ وهذا مايدفعها إلى بذل جهد مضاعف مايسبب لها ضغط كبير ، ومن أسباب متعلقة بمحيط العمل من إنارة وحرارة وضوضاء وإمكانيات وموارد ، كل هاته الضغوط أثبتت الدراسة أن لها علاقة عندما تشعر المعلمة بالغضب والاكنتاب والقلق والتعصب والاحباط والتوتر نتيجة لعوامل مرتبطة بعملها كمعلمة وعدم الرغبة في القيام بهذا العمل فإن ذلك يسمى ضغوط العمل. وقد تعاني المعلمة من بعض المشاكل المرتبطة بمهنتها كازدياد حجم العمل والعبء التعليمي وعدم القدرة على ضبط سلوك التلاميذ وفقدان التحكم والسيطرة على مجريات أمورها المهنية إضافة إلى انخفاض العائد المادي للمهنة والنظرة الاجتماعية المتدنية للمعلمة وغيرها من الأسباب مما دعى الباحثين إلى الربط بين مهنة العمل في مجال العمل التربوي والضغوط النفسية ،

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

بالإضافة إلى ضغوط متعلقة بمحيط العمل من إنارة وحرارة وضوضاء وإمكانيات وموارد ، كل هاته الضغوط أثبتت الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية مرتفع ويأثر على الأداء الوظيفي للمعلمات .

وتتشابه دراستي مع دراسة زينب خنجر بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال -العراق- أن معلمات رياض الأطفال لديهن ضغوط مهنية .

2-2-2- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية :

مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذات المرحلة الابتدائية متوسط . من خلال الجدول رقم (03) ألاحظ أن قيمة χ^2 لدراسة الفروق في مستويات الأداء الوظيفي يساوي (25,25) و درجة الحرية (2) ودالة عند (0,00) ، مما يدل على رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية - " مستوى الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية متوسط " .

حيث كلما كانت الضغوط كبيرة انخفض مستوى الأداء وتميز بفاعلية وكفاءة أقل والعكس أيضا فإذا ماكان الأداء مرتغعا أدى على انخفاض في مستوى الضغوط ومن خلال تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى والثانية والتي أبدت تباينا مختلفا بين مستوى الضغوط المهنية والأداء الوظيفي .

أستنتج أن إحدى مصادر الضغوط علاقة بالأداء الوظيفي هو صراع الدور ، ويليها غموض الدور ، وبسبب أقل عبء الدور .

ومن خلال الجدول والنتائج المتوصل إليها يتضح لي أن مستوى الأداء الوظيفي كان متوسط وذلك لم يؤثر الضغط المهني على أدائهن الوظيفي بشكل واضح .

وتتشابه دراستي مع دراسة مانع صبرينة بعنوان ضغوط العمل وأثارها على أداء الاستاذة ، ما مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الاستاذة الجامعيين ، توصلت الدراسة إلى الأستاذ بكلية الاقتصاد والتسيير يتعرض لجملة من الضغوط التي تقف حائل بينه وبين تحقيق المستوى المطلوب للأداء .

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

2-2-3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

• لا توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول رقم (04) ألاحظ أن قيمة $t.test$ (-1,11) وهي دالة عند 0,271، مما يدل على رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية - "لا توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي".

تبين من خلال سؤال رقم 03 بأن هناك فروق في المستويات كل من ليسانس و الماستر في المستوى التعليمي بحيث كان الضغط المهني عند الماستر 12,62 أعلى من ليسانس.

وتتشابه دراستي مع دراسة تواتي صليحة بعنوان استراتيجيات مواجهة الضغط المهني لدى الممرضين العاملين في مصالح معالجة السرطان ، - "لا توجد فروق في دالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضين العاملين في مصالح معالجة السرطان تعزى لمتغير السن ، الجنس ، الأقدمية المهنية ، الحالة المدنية.

2-2-4 مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

من خلال الجدول رقم (05) ألاحظ أن قيمة $t.test$ لدراسة فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي يساوي (0,79) ودرجة الحرية (36) والدالة عند (0,434) مما يدل على رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية - " لا توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي". من خلال الجدول (05) والنتائج المتوصل إليها يتضح لي بأن هناك فروق في المستوى التعليمي كل من ليسانس و الماستر بحيث كان أداء الأستاذات ليسانس أعلى قليلا من ماستر (10,87) لذا فإن أداء الوظيفي للأستاذات يختلف في المستوى التعليمي.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

وتختلف دراستي نوعا ما بدراسة سعد الله والصديقي بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي - ولاية ورقلة- بطبيعة العلاقة بين الأداء الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية والتي تعود إلى (الجنس ، الخبرة المهنية ، المستوى التعليمي ، طريقة التوظيف) توصلت دراستهم إلى أن المستوى الدراسي كل ما كان أعلى كانت المعارف معمقة مما يدل على أداء الجيد لديهم.

2-2-5 مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

هناك فروق في الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين من خلال الجدول رقم (06) ألاحظ أن قيمة F بين نتائج ANOVA لدراسة فروق في الضغط المهني تعزى لمتغير مؤسسة التكوين تساوي (7,24) ودرجة الحرية (2) ودالة عند (0,002) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة -"هناك فروق في الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين".

من خلال الجدول (06) والنتائج المتوصل إليها يتضح لي فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين. بأن المستوى خريجة الجامعة ليسانس أو ماستر يعانون من ضغوط في العمل أكثر من مستويات الأخرى حيث من المعروف بأن كلما كانت نسبة الخبرة المهنية أعلى كان الضغط أكبر، حيث بلغ المتوسط الحسابي (8,83) لمستوى خريجة المعهد التكنولوجي ، في حين بلغ المتوسط الحسابي (13) لمستوى خريجة الجامعة ليسانس أو ماستر ، في حين بلغ (11,12) المتوسط الحسابي لمستوى خريجة المدرسة العليا للأساتذة ، بينت النتائج أنه توجد فروق بين مستويات الثلاث.

أشار عرض وتحليل نتائج سؤال الرابع أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغط المهني لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين ، بمعنى أنه يظهر أثر عامل المؤهل العلمي فيما يتعلق بمصادر الضغوط المهنية لدى معلمات تعزى

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

لمتغير مؤسسة التكوين إلى أن المدرسات لا يتعرضون لنفس المصادر و الأسباب المسببة للضغوط المهنية وهذا نظرا لعدم تشابه البيئة التعليمية التي يمارسون فيها عملهم ، وأنهم لا يعانون من نفس المشاكل والصعوبات التي تعرقل سير عملهم وأدائهن التدريسي.

2-2-6- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين

من خلال الجدول رقم (07) ألاحظ أن قيمة F بين نتائج ANOVA لدراسة فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير مؤسسة التكوين تساوي (4,71) ودرجة الحرية (2) ودالة عند (0,015) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة - " هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين".

من خلال الجدول (07) والنتائج المتوصل إليها يتضح لي وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين ، بحيث افترضت أن للمتغيرات التي لها علاقة مع الأداء الوظيفي للمعلمات ، ويتضح من الجدول تأثير مستوى الأداء حسب المتوسط الحسابي (13) لمستوى خريجة المعهد التكنولوجي ، في حين بلغ المتوسط الحسابي (10,46) لمستوى خريجة ليسانس أو ماستر في حين بلغ المتوسط (12,50) لخريجة المدرسة العليا للأساتذة ، وما توضحه النتائج المتوصل إليها في الجدول تبين أن متوسط حسابي لخريجة من معهد التكنولوجي أعلى من مستويات الأخرى ، ومعلوم أنه كلما كان المستوى الدراسي أعلى كانت المعارف معمقة مما يدل على أداء جيد وهو ما أوضحتها نتائج الجدول مما يدل أيضا تحقيق علاقة نسبة كبيرة جدا وحسب طريقة التوظيف فخريجي المعاهد التكنولوجية هم الفئة الأكبر حظ في تقديم مستوى عالي من الأداء نظرا لما يتلقوه من تكوين أكاديميا وتربوي ولكن لنتائج في الجدول تبين التقارب الكبير بين الأداء المتوسط والأداء الجيد.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

تتشابه دراستي بدراسة سعد لله عيشاوي و الصديقي بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أستاذات الطور الابتدائي. توجد العلاقة بين الأداء وطريقة التوظيف.

النتائج العامة :

بعد تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة ، تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها :

توجد علاقة ارتباطية عكسية لكنها ضعيفة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية .

مستوى الضغوط المهنية لدى الأستاذات المرحلة الابتدائية مرتفع .

مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذات المرحلة الابتدائية متوسط .

لا توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

لا توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى أستاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

هناك فروق في الضغط المهني لدى استاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين.

هناك فروق في الاداء الوظيفي لدى استاذات المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير مؤسسة التكوين.

تم تطرق في هذا الفصل الأخير إلى عرض وتفسير نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل النتائج إحصائياً بالاعتماد على الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى أن أستاذات المرحلة الابتدائية يعانون من ضغوط مهنية مرتفعة لكن لاتأثر على أدائهن الوظيفي .

الخاتمة

خاتمة :

يعد موضوع الضغوط المهنية والأداء الوظيفي من المواضيع التي حظت باهتمام العديد من الباحثين وهذا لأهميته، إذ يعتبر كل من الضغوط والأداء عاملين أساسيين داخل أي مؤسسة بما فيها المؤسسات التعليمية .

فمن خلال دراستنا لعلاقة الضغوط المهنية بالأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية ، تم التعرف على مجموعة من العوامل والمصادر المسببة للضغوط سواء المتعلقة بشخصية الفرد أو بظروف بيئة عمله ، والتي تؤثر على أدائهن المهني وهذا الأخير يعتبر أهم مطلب تسعى المؤسسة لتحقيقه .

ومن خلال آراء المعلمات توصلت إلى الضغوط المهنية تنعكس بشكل إيجابي أو سلبي وهذا راجع إلى مستوى الضغط داخل المؤسسة فإذا كان منخفض أو متوسط فهو يكسب المعلمة القدرة على التصرف في أعمالها ويزيدها خبرة ودافعيته نحو العمل وترفع من فاعليتها وروحها المعنوية مما تؤدي لتحسين أدائها ، أما إذا كان مستوى الضغط عاليا على فترة زمنية مستمرة فهذا يخفض من مستوى أدائها .

ومما سبق يتضح انه مهما تنوعت أو زادت شدة الضغوط التي تعاني منها معظم المعلمات في مختلف المراحل التعليمية خاصة المرحلة الابتدائية ، ألاحظ أنه من غير الممكن القضاء عليها نهائيا ولكن يمكن إيجاد استراتيجيات هادفة لمواجهةها والتقليل منها مما يساعد في رفع مستوى أدائهم.

الاقتراحات والتوصيات:

من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستي أقترح مايلي:

-بناء المزيد من المؤسسات التربوية في المرحلة الابتدائية قصد التحقيق من ظاهرة اكتظاظ الأقسام.

-يجب على المدراء إشراك المعلمات في اتخاذ القرارات.

-محاولة تحسين الظروف المادية للعمل من إضاءة والتهوية قصد تحقيق الراحة النفسية والمهنية للمعلمة.

-توفير السكن المناسب والقريب من المؤسسة التعليمية.

-منح الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية التي تتناسب الجهد المبذول.

-اختيار المعلمات القادرات على أداء مهنة التعليم وتحمل صعوباتها على أساس الاختيارات والمقاييس.

-إجراء دراسة مقارنة بين المعلمات في الابتدائي في حول الضغوط المهنية والأداء الوظيفي.

- ربط متغير الضغوط المهنية بمتغيرات أخرى.



قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

1. جبيلي نسمة ،لوقادي،(2017).الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية،دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية جيجل .
2. شارف خوجة مليكة،(2011).مصادر الضغوط لدى المدرسين الجزائريين،دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث الجزائر .
3. عيشاوي سعد الله ،الصديقي،(2015) الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء لدى أساتذة الطور الابتدائي ، دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية مقاطعة المقارين ،ولاية ورقلة ،الوادي .
4. إبراهيم عز الدين ،(2006).تأثير ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي ، رسالة ماستر في علوم التسيير ، الجزائر ،بسكرة .
5. حمزة الأحسن ،(2015). مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساتها على تقدير الذات لديهم ،دراسة ميدانية في الجزائر ،لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ، الجزائر .
6. بن زهرة عابد ،أ.د.بوعجنانف ،(2021) الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط ،الجزائر،مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،المجلد(06)،العدد(02).
7. د.نفيسة محمد بأشري،د.فوزي،(2017) السلوك التنظيمي ، كلية التجارة ،القاهرة .
8. صلاح الدين محمد عبد الباقي (2001) الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية ،مصر،دار الجامعية .
9. طوبال فطيمة ،بكيري،(2019). الضغط المهني لدى الممرضين،دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات ، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية ،باتنة،المجلد (20)، العدد(01).

10. حميد بوازدية ،سعدود،(2021). الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، إدارة الأعمال ، تبسة .
11. محمد إسماعيل بلال ،(2005).السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الاصدار1، القاهرة .
12. محمد قاسم القربوتي ،(2009).السلوك التنظيمي ،الاصدار3، عمان ، دار الشروق .
13. عثمان مريم ،(2009،2010).الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية الإنجاز، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببسكرة ، قسنطينة ، الجزائر .
14. د. فرج عبد القادر طه ، (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي ، القاهرة ، الطبعة السادسة ، دار المعارف .
15. محمد الصيرفي ،(2007). الضغط و القلق الإداري ، القاهرة، مؤسسة حورس الدولية .
16. د.فاروق السيد عثمان ، (2001).القلق وإدارة الضغوط النفسية ، القاهرة، الطبعة الأولى (1421هـ) ،دار الفكر العربي .
17. فلسطين عبد القادر صالح أبو عامر ،(2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية بقطاع غزة ، فلسطين .
18. أمال دريال ،(2019). علاقة الضغوط المهنية بالقدرة على القيام بالأدوار الأسرية ، لنيل شهادة دكتوراه ، ورقلة ، وهران .
19. زياد طارق العتائقي ، (2012). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الفنية ، في محافظة بابل .

20. رائد زايد راجع المنتصر،(2020) (1442هـ).الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة اليمنية ، رسالة لنيل درجة الماجستير ، اليمن .
21. بن العائب محمد ،(2020). تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة ، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بالإدرسية ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، الجزائر، المجلد(06)، العدد(01) .
22. بوعلالة عائشة ،(2021).نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي ، مخبر تكامل الاقتصادي الجزائري ، مجلة البشار الاقتصادي ، أدار ، المجلد السابع ، العدد(03)
23. عبد الرزاق بن علي،(2019). مسببات الإجهاد الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الساورة للاسمنت ، بشار ، مجلة معهد العلوم الاقتصادية ، المجلد (22)، العدد (02)
24. عبيدلي عصام ، غزاوي ،(2021).أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على ورقلة ، غرداية، المجلد (9)،العدد(02)
25. عمار الطيب كشرود ،(2008). البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية ، الإصدار 1، عمان ، دار المناهج .
26. جودت عزت عطوي ،(2005). أساليب البحث العلمي ، مفاهيم وأدوات وطرق الإحصائية ، عمان ،دار الثقافة .
27. -27سلطانية بلقاسم ،(2007). أسس البحث العلمي (الإصدار 2)، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية .
28. -28دليلة عطور ،(1997). الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين ،رسالة ماجستير ،الجزائر:جامعة الجزائر .

الملاحق

جامعة زيان عاشور - الجلفة -
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم علم النفس والفلسفة

استبيان حول:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية
-دراسة ميدانية على عينة من المعلمات ببعض ابتدائيات بولاية -الجلفة-

إعداد الطالبة:

-بن لرنب أمينة

تحت إشراف:

-د.فرحات عبد الرحمان

أختي المعلمة.....تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص عمل وتنظيم بعنوان:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية

• أضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجية منكم التعاون معي بغرض إفادتي في جمع البيانات ذات الصلة ببحثي. فالرجاء التكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة وذلك بضغط على الخانة التي ترونها مناسبة.

علما أن إجاباتكم سوف تحاط بالسرية التامة ولن أستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

" مشكورات على حسن تعاونكم وثقتكم "

السنة الجامعية 2024/2023

البيانات الشخصية:

السن *

- أكثر من 45 سنة
- من 25 إلى 35
- من 35 إلى 45

عدد سنوات الخبرة *

- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

المستوى التعليمي *

- بكالوريا
- ليسانس
- ماستر

طريقة التوظيف *

- خريجة المعهد التكنولوجي
- خريجة المدرسة العليا للأساتذة
- ليسانس أو ماستر
- توظيف مباشر

المحور الأول : الضغوط المهنية

5 كيف تترين الأعمال المطلوبة منك إنجازها ؟

- فوق طاقتي
- عادية

6 هل يضايقتك التحضير الدائم للدروس ؟

- نعم
- أحيانا
- لا

7 ماهية وجهة نظرك نحو القوانين والمراسيم الخاصة بمهنة التدريس؟

- كثيرة
- مناسبة
- غير مناسبة

ملاحق :

8 هل تشعرين أنك تبدلين جهدا إضافيا في العمل داخل وخارج الدوام ؟

نعم

أحيانا

لا

9 هل يسمح الوقت المخصص للنشاطات بأداء كل ما هو متوقع منك ؟

نعم

لا

حسب الهدف من التدريس

10 هل يقلقك ارتفاع عدد المتعلمين في القسم ؟

نعم

لا

11 هل لديك صعوبة تتعلق بالمحافظة على ضبط القسم ؟

متعددة

قليلة

لا أجد صعوبة

12 هل يزيد انعدام أو نقص الوسائل التعليمية الضرورية من توترك ؟

نعم

لا

13 هل تشعرين بأن نقص تكوينك في المجال المهني والتربوي يعيقك على تحسين أدائك الوظيفي ؟

نعم

لا

14 هل تشكل كثافة البرنامج الدراسي مقارنة مع الوقت المخصص مصدر قلق لديك ؟

دائما

أحيانا

أبدا

15 كيف تقيمين اطلاعك على المستجدات الحاصلة في مجال التدريس؟

مستمرة

في بعض الأحيان

ليس لدي اهتمام

16 ما هية وجهة نظرك نحو مسؤولياتك نحو المتعلمين ؟

واضحة

بعضها واضح

غير واضحة

ملاحق :

17 كيف تزين الأدوار و الأعمال المطلوبة منك ؟

كلها واضحة

بعضها كذلك

غير واضحة

18 هل تزعجك التغييرات المستمرة في المنظومة التربوية؟

نعم

لا

19 كيف تقيمين مدى تحقيقك للكفاءات القاعدية بعد تقديم الدروس؟

درجة عالية

متوسطة

غير كافية

لا أدري

20 مامدى علاقتك بزملائك في المهنة؟

حسنة

سيئة

21 هل يرفض زملاؤك التعاون معك في الأمور السهنية؟

يحصل هذا ويضايقني

يحصل ولا يضايقني

لا يحصل أبدا

22 هل تشعرين بأن العمل مع الزملاء يساعدك على رفع الجهد المبذول في العمل؟

نعم

لا

23 هل تشعرين بعدم توافق تكوينك الأكاديمي و البرامج الدراسية؟

نعم

لا

24 هل يزعجك التعامل مع عدد من المتعلمين توجد بينهم فروق عديدة؟

نعم

لا

25 هل يضايقك مطالبتك بإتمام الدروس على حساب الاستيعاب الجيد؟

نعم

لا

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

26 كيف تقيمين إلماك بالمعارف والدروس المراد تقديمها ؟

- معمقة
 متوسطة
 مرتبطة بالكتاب المدرسي

27 كيف هو إلماك بالطرق و الأساليب التربوية ؟

- جيد
 متوسط
 دون المستوى

28 كيف تقيمين إطلاعك على خصائص النمو والفروق الفردية للمتعلمين؟ *

- جيد
 متوسط
 ليس لدي اطلاع

29 كيف تقيمين استيعابك للمناهج الدراسية المقررة والوثائق المرافقة؟ *

- تام
 محدود
 غير كافي

30 كيف تقيمين اطلاعك على الأعمال المطلوبة منك والقواعد المنظمة لمهنة التدريس؟ *

- جيد
 متوسط
 ليس لدي اطلاع

31 هل يشمل تخطيطك و تحضيرك للدروس؟ *

- كل المواد
 بعض المواد
 المواد الأساسية فقط
 المواد المتمكن منها فقط

32 على ماذا تعتمدين في تحضيرك للدروس؟ *

- المناهج
 الكتاب المدرسي
 هما معا
 المذكرات الجاهزة من النت

33 هل تراعي في عرض المادة العلمية التسلسل والترابط والتدرج؟ *

- دائما
 أحيانا
 لا

ملاحق :

34 هل تعملين على تحضير الوسائل التعليمية للدرس ؟ *

- قبل الحصة
 أثناء الحصة
 عند الحاجة إليها فقط

35 هل تختارين الوسائل التعليمية المناسبة لأهداف ومحتوى الدرس بشكل ؟ *

- دائم
 أحيانا
 نادرا

36 في حالة عدم توفر الوسائل المفروض استعمالها كيف تتصرفين؟ *

- استعمل بديلا عنها
 أتخلى عن استعمالها

37 هل تهتمين بتزين القسم والمعلقات والسجلات بصفة؟ *

- دائمة ومستمرة
 أحيانا
 لأهتم

38 كيف تعملين على حفظ النظام والانضباط داخل القسم باستخدام أسلوب ؟ *

- الثواب والتشجيع
 الثواب والعقاب
 العقاب

39 هل تعملين على دفع المتعلمين للمشاركة في مختلف مراحل الدروس؟ *

- دائما
 أحيانا
 نادرا

40 كيف تقيمين نسبة التقدم في التحصيل الدراسي للمتعلمين ؟ *

- في ارتفاع دائم
 ارتفاع نسبي
 لا يتحسن

41 متى تصححين الاختلالات المكتشفة لدى المتعلمين ؟ *

- أثناء الحصة
 في حصة المعالجة التربوية
 لا أهتم لذلك

ملاحق :

42 هل أنت متمكنة من عملية تنفيذ الأنشطة في الوقت المحدد ؟ *

- دائما
 في غالب الأحيان
 نادرا

43 هل تلتزمين بالحضور للدوام في الوقت المحدد ؟ *

- دائما
 أحيانا
 أبدا

44 كيف تقيم علاقاتك مع زملائك المعلمين في المدرسة ؟ *

- علاقات عمل فقط
 علاقات موسعة اجتماعية
 لا علاقة لي بهم

45 هل تقبلين التوجيهات المهنية المقدمة إليك من الزملاء ؟ *

- دائما
 في معظم الأحيان
 لا أقبل تماما

46 ماهو الغرض من حضورك للندوات الداخلية مع الأساتذة ؟ *

- تبادل الأفكار والآراء
 الحضور فقط

ملاحق :

FREQUENCIES VARIABLES=السن الخبرة المستوى التعليمي أساس. التوظيف
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/PIECHART FREQ
/ORDER=VARIABLE.

Frequencies

Notes

Output Created		09-MAY-2024 18:13:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=السن الخبرة المستوى التعليمي أساس. التوظيف /STATISTICS=STDDEV MEAN /PIECHART FREQ /ORDER=VARIABLE.
Resources	Processor Time	00:00:03.37
	Elapsed Time	00:00:01.97

السن

Statistics

السن		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		1.5000
Std. Deviation		.78446

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 25 إلى 35 سنة	27	67.5	67.5	67.5
	من 35 إلى 45 سنة	6	15.0	15.0	82.5
	أكثر من 45 سنة	7	17.5	17.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

الخبرة

Statistics

الخبرة		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		1.2500
Std. Deviation		.66986

		الخبرة			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	35	87.5	87.5	87.5
	أكثر من 10 سنوات	5	12.5	12.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

Statistics

المستوى التعليمي		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		2.3000
Std. Deviation		.56387

		المستوى التعليمي			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	بكالوريا	2	5.0	5.0	5.0
	ليسانس	24	60.0	60.0	65.0
	ماستر	14	35.0	35.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

أساس التوظيف

Statistics

أساس التوظيف		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		2.0500
Std. Deviation		.59700

ملاحق :

أساس التوظيف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
خريجة المعهد التكنولوجي	6	15.0	15.0	15.0
ليسانس أو ماستر	26	65.0	65.0	80.0
خريجة المدرسة العليا للأساتذة	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=الضغط. المهني الأداء. الوظيفي.
 /PRINT=ONETAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	09-MAY-2024 18:26:43	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=الضغط. المهني الأداء. الوظيفي. /PRINT=ONETAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.09
	Elapsed Time	00:00:00.11

Descriptive Statistics

	المتوسط	الانحراف المعياري	N
الضغط. المهني	12.0000	2.90004	40
الأداء. الوظيفي	11.2500	2.43637	40

Correlations

		الضغط. المهني	الأداء. الوظيفي
الضغط. المهني	معامل الارتباط بيرسون	1	-.305*
	مستوى الدلالة		.028
	N	40	40
الأداء. الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	-.305*	1

ملاحق :

مستوى الدلالة	.028	
N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

T-TEST

/TESTVAL=10

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الضغط. المهني

/CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created		09-MAY-2024 18:32:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=10 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الضغط. المهني /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.12

One-Sample Statistics

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	Std. Error Mean
الضغط. المهني	40	12.0000	2.90004	.45854

One-Sample Test

القيمة الإختبارية = 10

	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الضغط. المهني	4.362	39	.000	2.00000	1.0725	2.9275

ملاحق :

T-TEST
 /TESTVAL=10
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=الاداء.الوظيفي
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created		09-MAY-2024 18:33:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=10 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الاداء.الوظيفي /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

One-Sample Statistics

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	Std. Error Mean
الاداء.الوظيفي	40	11.2500	2.43637	.38522

One-Sample Test

القيمة الاختبارية = 10

	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاداء.الوظيفي	3.245	39	.002	1.25000	.4708	2.0292