

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي



قسم: العلوم الإجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

## ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس

في علم النفس تخصص تنظيم وعمل

إشراف  
د/فارس إسعادي

إعداد الطالبة  
عبد ربه حورية

السنة الجامعية: 2018/2019

## ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغط المهني وأداء الأساتذة ، والكشف عن مستوى ضغوطاتهم المهنية وأدائهم الوظيفي ، والتعرف على الفروق في الأداء لدى الأساتذة ذوي الضغط المهني المرتفع والضغط المهني المنخفض تبعا لمتغيري الجنس و الأقدمية ، وبناء على ذلك تمت صياغة الفرضيات والتي نصت على أنه توجد فروق في مستوى أداء الأساتذة باختلاف مستوى الضغط المهني ( مرتفع ، منخفض ) ، وتوجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المهني المرتفع وذوي الضغط المهني المنخفض تبعا لمتغيري الجنس و الأقدمية ، واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي ، و تمثلت عينة الدراسة في الأساتذة والمقدر عددهم بـ 30 أستاذ ، حيث تمت معالجة بيانات ومعطيات الدراسة بالاعتماد على المتوسط الحسابي واختيار "ت" لقياس الفروق وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي spss النسخة 25 ، وبينت النتائج أنه: لا توجد فروق في مستوى أداء الأساتذة باختلاف مستوى الضغط المهني ( مرتفع ، منخفض ) ، مع عدم وجود فروق في مستوى أداء الأساتذة ذوي الضغط المهني المرتفع والضغط المهني المنخفض تبعا لمتغيري الجنس و الأقدمية ، ونوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة و اختتمت ببعض الاقتراحات والتوصيات .

## **Abstract**

The study aims at identifying the relationship between professional pressure and teachers' performance, revealing the level of their occupational pressures and their performance, and identifying the differences in performance among teachers with high professional pressure and low occupational pressure according to gender and seniority. Differences in the level of performance of teachers according to the level of professional pressure (high, low), and there are differences in the performance of teachers with high professional pressure and low professional pressure according to gender and seniority, and we adopted in this study on descriptive descriptive method, A study of the estimated 30 professors in which the data and data of the study were processed based on the arithmetic average and the choice of "T" to measure the differences using the statistical program spss version 25, and the results showed that there are no differences in the level of teachers performance according to the level of professional pressure , Low), with no differences in the performance of teachers with high occupational pressure and low occupational pressure according to gender and seniority, and discussed the results of the study in light of the theoretical side and previous studies and concluded some suggestions and recommendations.

# الفهرس

الصفحة	العنوان
	الملخص
	الفهارس
01	مقدمة
04	الفصل الاول : الإطار المفاهيمي للدراسة
05	تحديد الإشكالية
06	فرضيات الدراسة
07	تحديد مصطلحات البحث
07	أهداف الدراسة
08	أهمية الدراسة
08	الدراسات السابقة
10	الفصل الثاني : الطريقة والإجراءات
11	التعريف بمجتمع الدراسة
11	منهج الدراسة
12	عينة الدراسة
12	أداة الدراسة
13	الفصل الثالث : التحليل
14	تمهيد
14	الخصائص السيكومترية
19	مناقشة الفرضيات
27	مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
29	الاقتراحات والتوصيات
31	خلاصة
	قائمة المراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	حساب قيمة $r$ لكل محور	14
02	يوضح قيمة ألفا كرونباخ	15
03	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس	16
04	يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الأقدمية	17
05	يوضح البدائل ودرجتها في أسئلة ضغوط العمل	18
06	يوضح التكرارات والنسب المئوية حسب مستوى الضغط	18
07	قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الدرجتين ( المرتفع و المنخفض ) في الأداء	20
08	قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين من ذوي الضغط المرتفع في الأداء	22
09	قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين سنوات الأقدمية من ذوي الضغط المرتفع في الأداء	23
10	قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين من ذوي الضغط المنخفض في الأداء	25
11	قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين سنوات الأقدمية من ذوي الضغط المنخفض في الأداء	26

## جدول الاشكال :

الرقم	الشكل	الصفحة
01	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	16
02	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية	17
03	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب مستوى الضغط	19

# المقدمة

## مقدمة :

يحظى موضوع ضغوط العمل اهتمام العديد من الباحثين في مجال علم النفس العمل والتنظيم نظرا لأهميته الكبيرة في المؤسسات ،كما أنه يؤثر في العديد من الجوانب منها الولاء التنظيمي والأداء المهني وغيرهما.

حيث يرى توفلر "أن الإنسان خلال حياته يواجه العديد من المخاطر والتهديدات والضغوط الني يجب أن يتعامل معها بفعالية للحد من آثارها الضارة ،فإنسان اليوم يعيش في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب ملاحظته في كافة المجالات حتى صار هو السمة الواضحة لهذا العصر" . (توفلر ، 1990 : 11 )

يعيش الفرد ويتفاعل مع المحيطين به في بيئة تتميز بالتغير المستمر بمختلف أنواعها والذي يشمل كل مجالات الحياة ،حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي ،قد يجعل هذه البيئة غير صحيحة لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية ،حيث يصعب عليه التكيف معها ،وهذا يظهر خاصة في المجال المهني حيث يعاني العمال من شتى أنواع الضغوط وحالات القلق والخوف والإحباط والغضب، ويحاولون التكيف معها بشكل دائم ،وتنعكس بدورها على مستويات أدائهم .

كما يختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعهم الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة والبعض الآخر تدفعهم إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية ، وتأتي معظم هذه الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل ،ومن المنظمات التي نقضي فيها جزءا كبيرا من حياتنا كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على كل من الأفراد والمنظمات .

يعد السلوك الإنساني محور أساسي ورئيسي لنجاح إدارة أي منظمة أو فشلها ،لأن الإنسان هو العنصر الحي الوحيد الذي يساهم في تحريك كل الطاقات والمتغيرات في العملية التنظيمية بوجه عام، وأن مدى توظيف واستمرار تلك الموارد و الطاقات هو رهن بكفاءة الفرد وسلوكه .

مع تزايد النظريات المؤيدة للنظرية التي ترى بأن ضغوط العمل هي العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية وبخاصة الأداء المنخفض ودوران العمل ،والتغيب والتسرب الوظيفي .

منه كانت دراسة ضغوط العمل وتأثيره على عدة جوانب من أداء الموظف السلوكية والنفسية ، وانعكاساتها على إنتاجية المؤسسة بشكل عام ،المدارس بشكل خاص ،ولذلك كان اتجاه الدراسة إلى تناول موضوع ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي ،لتسليط الضوء على الأثر بين الضغوط العمل والأداء ، ومحاولة التوصل لفهم الضغوط العمل التي تواجه الأساتذة أثناء أدائهم الناتج عن ظروف عملهم ،مع الرغبة في تحفيزهم وحثهم على أداء الوظائف الموكلة إليهم بنجاح ،وبشكل يحقق أهداف المؤسسات التي يعملون فيها .

وجاءت هذه الدراسة بشكل مفصل في جانبين :

## 1. الجانب النظري والذي يحتوي على ثلاث فصول :

الفصل الأول: إشكالية الدراسة ،فرضيات الدراسة ،تحديد المصطلحات البحث ،أهداف الدراسة ،أهميتها وبعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالبحث .

## 2. الجانب التطبيقي ويتضمن فصلين :

فالفصل الأول أي الثاني حسب ترتيب فصول الدراسة فيتمثل الطريقة والإجراءات: وشملت التعرف بمجتمع الدراسة ،منهج المستخدم ،عينة الدراسة ،أداة الدراسة .

أما بالنسبة للفصل الثالث : فقد خصص لعرض تحليل نتيجة الفرضية العامة ،وننتائج الفرضيات الجزئية للدراسة وتحليلها ،ومناقشة النتائج المتحصل عليها من فرضيات الدراسة.

وجاءت خاتمة هذه الدراسة كحوصلة لمختلف النتائج المتوصل إليها.

## الفصل الأول

### الإطار المفاهيمي للدراسة

1/ تحديد الإشكالية

2/ فرضيات الدراسة

3/ تحديد مصطلحات البحث

4/ أهداف الدراسة

5/ أهمية الدراسة

6/ الدراسات السابقة

## 1/ الإشكالية :

مع ظهور الصناعة وتطور الحياة الاجتماعية والتي صاحبها تطور وازدهار وسائل المعرفة والتكنولوجيا ،دعت الضرورة إلى بروز تنظيمات حديثة تساهم في دفع عملية التطور والتنمية ولتكون منسجمة مع متطلبات العصر الحديث ،هذا الدور الناجم عن ضخامة الأعباء المرتبطة بظروف العمل والتي تتسم بالتغير واتجاهها الدائم نحو النمو المستمر .

وحقيقة الأمر أن وجود المنظمة يرتبط بالأفراد الذين يتفاعلون مع البعض لأداء وظائف معينة تمكنهم من تحقيق الأهداف المطلوبة والفرد أو الإنسان هو المورد الحقيقي لكل منظمة ،لأن "العنصر البشري هو العنصر القادر على استيعاب المفاهيم والفلسفات والأفكار الجديدة التي تساعد على تحقيق الاستفادة العظمى من الظروف البيئية الجديدة" (شاوش مصطفى ،2005 :200) ولهذا نال الأداء الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة والتسيير ، وهذا ما تحرص عليه كل منظمة في محاولة لتوفير الظروف الملائمة لتحقيق الأداء المتميز الذي يمكنها من تحقيق أهدافها .

وما دامت الثانويات منظمة اجتماعية وجدت لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع من خلال الموارد المادية والبشرية وخاصة العنصر لبشري والمتمثل في الأستاذ الذي يلعب دورا مهما في إعداد إطارات المستقبل ،كان من الضروري الاهتمام به وتحسين وضعيته المادية والمعنوية لأنه يبقى الأساس في تحقيق أهداف العملية التعليمية طبعاً بالاعتماد على أدائه المتميز الفعال .

تلك الوضعية الناتجة عن الجو المهني العام داخل المؤسسة التربوية .ومن مظاهرها الاكتظاظ داخل القسم ،والتعامل مع الزملاء ،التسيير الإداري والإشراف التربوي ،الإعداد المهني و نقص التكوين .والتي قد تسبب صعوبة التعامل مع متطلبات مهنة التدريس .

هذه المؤثرات والمنبهات تشكل وضعية تجعل المدرس يتأثر ويعيش حالة من الانفعال والتوتر و القلق ،والتي بدورها تؤثر على مهامها وواجباته الوظيفية ،وهو ما يطلق عليه بالضغوط المهنية على الموظفين والتي يتعرض لها المدرسين ،وهي لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية بل

تتعدى ذلك على مستويات أدائهم لعملهم ،ومن ثم قدرتهم على العمل وهو ما 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 ،ومما ورد 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 ... نعم التدريس شاق وصعب وهذا هو السبب في أنه لدى المؤسسات التربوية كثير المشكلات والضغوط" (شحانة نظمي، 2002: 224).

ونظرا لأهمية هذا الموضوع حاولت هذه الدراسة معرفة طبيعة الفروق بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي وجاء طرح الإشكال كما يلي :

- هل توجد فروق في أداء الأساتذة تبعا لدرجة العمل (مرتفع / منخفض) ؟  
وعليه نطرح التساؤلات الفرعية التالية :
- ما مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الثانوي ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الجنس و الأقدمية ؟
- ما مستوى الأداء المهني لأساتذة التعليم الثانوي ذوي الضغط المنخفض تبعا لمتغير الجنس والأقدمية؟

## 2/ فرضيات الدراسة :

- لقد جاءت صياغة الفرضية العامة لدراستي على النحو التالي :
- توجد فروق في أداء الأساتذة تبعا لدرجة ضغوط العمل (المرتفع والمنخفض).
  - ويندرج تحتها الفرضيات الإجرائية التالية :
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الجنس.

- توجد توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الأقدمية.
- توجد توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعا لمتغير الجنس .
- توجد توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعا لمتغير الأقدمية .

### 3/ تحديد مصطلحات البحث :

- 1/ **ضغوط العمل** : هي حالة من القلق والاكتئاب والتوتر تصيب الأستاذ الثانوي نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل ، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على حالته النفسية والسيولوجية والسلوكية والاجتماعية .
- 2/ **الاداء الوظيفي** : هي مجموعة الأنشطة والجهود المبذولة من طرف أساتذة التعليم الثانوي من تدريس ومراقبة وغيرها ، وتقديم كل ما لديهم من اجل إنجاز الوظيفة الموكلة إليهم وكذا تحقيق أهداف المؤسسة .

### 4/ أهداف الدراسة:

- من أهداف دراستنا الحالية ما يلي :
- الإجابة على تساؤلات الدراسة .
  - الكشف عن العلاقة الموجودة بين ضغوط العمل وأداء الأساتذة .
  - معرفة مستويات ضغوط العمل عند الموظفين تبعا لمتغير الجنس والاقدامية وقياسها .
  - وضع استراتيجيات للتخفيف من حدة الضغوط .
  - تقديم حلول للمشاكل التي تواجه الأستاذ والتي من شأنها تحقق الأداء الأمثل له.
  - إثراء البحث العلمي.

## 5/ أهمية الدراسة :

تعاني العديد من المنظمات في العصر الحالي على اختلاف أنواعها من ازدياد انتشار الضغوط المهنية داخل بيئتها التنظيمية والتي إن استمرت تترك آثاراً سلبية على العاملين بها ،كالقلق والاضطراب وكذا الإحباط ،مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية ،وهذا قد يؤثر على أدائهم لعملهم ومختلف الأنشطة والمهام الموكلة إليهم ،مما يخلق نوعاً من الروتين والملل لديهم يتسبب في انخفاض أدائهم وكذا شعورهم بعدم الرضا والاستقرار ، ومن هنا تستمد الدراسة أهميتها.

حيث تحاول دراسة الأداء المهني وما له من أهمية ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات الأخرى كالمجال الإداري والتربوي .  
وكذا المساهمة في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط والحفاظ على مستوى محدد لها وذلك لضمان أداء معين .  
اقترح بعض الأفكار والتي تساهم في توضيح كيفية التعامل مع الأفراد داخل التنظيم ، وكذا العوامل المؤثرة على نفسياتهم .

## 6/ الدراسات السابقة :

ومن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نذكر ما يلي :  
عبد القادر سعد بنات 2009/2008 : بعنوان ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية ، وتكمن أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على العديد من المشاكل التي تواجه المؤسسة بسبب ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظفين مما يساعد في وضع الحلول المناسبة التي تتماشى مع طموحات الموظفين وقدرتهم .  
أما بالنسبة للدراسات التي تناولت الضغط المهني نجد دراسة ، عثمان مريم 2009/2008 : بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز ، وما لها من أهمية في الجانب النفسي ، وكذا الجوانب الأخرى الاقتصادية، الإداري، ...إلخ، كما ساهمت هذه الدراسة في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات، تسمح بإدارة هذه الضغوط المهنية والحفاظ على المستوى المحدد لها،

لضمان دافعية للإنجاز واقتراح بعض الأفكار التي تساهم في توضيح كيفية التعامل مع الأفراد داخل التنظيم .

ومن الدراسات التي أوضحت أهمية الأداء الوظيفي في الحفاظ على مستوى الضغوط لضمان دافعية الإنجاز، نجد دراسة بوعطيط جلال الدين 2009/2008 : بعنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز

## الفصل الثاني

### الطريقة والإجراءات

1/ التعريف بمجتمع الدراسة

2/ منهج الدراسة

3/ عينة الدراسة

4/ أداة الدراسة

## 1/التعريف بمجتمع الدراسة :

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة أو مشكلة ما فإن الأمر يتطلب أن يحدد مجتمع بحثه، ويتمثل مجتمع البحث في جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء التي تكون موضوع مشكلة البحث، وبعبارة أخرى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث. وقد تمثل مجتمع البحث الذي ستعرض له مجموعة الدراسة هذه هو أساتذة التعليم الثانوي، بإحدى ثانويات دائرة المقرن بولاية الوادي تدعى ثانوية معركة صحن الرتم . بحيث بلغ عدد الأساتذة 30 أستاذ وأستاذة وهو مجتمع البحث الكلي .

## 2/ منهج الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المقارن الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة وإعطاء تقرير وصفي عنها، كذلك تدرج هذه الدراسة الحالية ضمن البحوث والدراسات الوصفية التي تهدف إلى دراسة الظاهرة بوصف وتحليل مكوناتها والكشف عن العلاقة التي قد تكون من بين هذه المكونات، لكونها من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب ظاهرة موضع الدراسة . ويسعى المنهج الوصفي في البحث إلى بلوغ مجموعة من الأهداف منها :

- جمع بيانات حقيقية ومفصلة لظاهرة أو مشكلة .
- تحديد المشكلات الموجودة وتوضيحها .
- إجراء مقارنة لبعض الظواهر وتقييمها وإيجاد العلاقات بين تلك الظواهر.(محمد شحاتة ربيع، 2006 ، ص: 337 )

وقد تم تبني المنهج الوصفي كون الدراسة استطلاعية في منطلقها، وامتدت لتدرس الفروق الممكنة باختلاف الجنس و الإقدامية .

### 3/ عينة الدراسة :

تعرف العينة هي جزء من مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث (رشيد زرواتي، 2008: 334) ونظرا لأن مجتمع البحث هذا مضبوط العدد وتكاد تكون إمكانية سحبه كليا، حيث لا مجال للاختيار بأي طريقة سوى أننا قمنا باعتبار مجتمع البحث الأصلي هو العينة أين كانت عملية مسح شامل لكل أساتذة الثانوي بثانوية معركة صحن الرتم للموسم الدراسي 2018 - 2019 وبهذا أصبح عدد المبحوثين 30 أستاذ وأستاذة .

### 4/ أداة الدراسة :

تم الاعتماد في الدراسة في هذه الدراسة على أداتين هما :

- أ- أداة لقياس الضغط المهني : تم الاستعانة بالأداة المعدة في " الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية " من إعداد الطالبة : عثمان مريم من جامعة منتوري بقسنطينة.
- ب- أداة لقياس الأداء المهني : تم الاعتماد على الاستبيان في بحث مقدم لنيل شهادة ليسانس تحت إشراف الدكتورة " سعاد حشاني "

## الفصل الثالث

### التحليل

1/ الخصائص السيكومترية

2/ مناقشة الفرضيات

3/ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

4/ الاقتراحات والتوصيات

## تمهيد :

في هذا الفصل سنتطرق إلي أهم النتائج التي أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق الاستبيان ، حيث سنقوم بحساب معامل الثبات ( ألفا كرونباخ ) لتأكد من ثبات الاستبيان ثم نقوم بعرض خصائص عينة الدراسة وبعدها نتطرق إلي تحليل نتائج المحاور وتفسيرها ومناقشتها علي ضوء الإشكالية المطروحة والتساؤلات التي وضعناها ، والتأكد من مدى تحقيقها ومطابقتها مع الواقع .

## الخصائص السيكومترية :

### 1 . الصدق : صدق المحتوى ( الاتساق الداخلي ) :

قمنا بحساب صدق المحتوى للمقياس بطريقة الاتساق الداخلي ، وذلك بحساب معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبيان عن الدرجة الكلية ، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS<sub>25</sub>) لحساب قيمة  $r$  لكل محور ، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

المحاور	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط R	القرار
ضغوط العمل	30	0.712	دالة إحصائيا عند 0.01
الأداء الوظيفي		0.663	دالة إحصائيا عند 0.01

من خلال الجدول رقم ( 01 ) نجد أن قيمة معامل الارتباط R للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان تتراوح بين 0.663 و 0.712 وهي داله إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 ، مما يؤكد على أن الاستبيان صادق من ناحية المحتوى أو المضمون .

## 2 . الثبات : التناسق الداخلي للبنود ( ألفا كرونباخ ) :

قمنا بحساب ثبات المقياس بطريقة التناسق الداخلي للبنود ( ألفا كرونباخ ) ، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) ، النتائج مدونة في الجدول التالي :

المحاور	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	القرار
ضغوط العمل	18	0.587	دالة إحصائيا
الأداء الوظيفي	21	0.537	دالة إحصائيا
الكلي	39	0.605	دالة إحصائيا

من خلال الجدول رقم (02) نجد أن قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ، أي درجة التناسق الداخلي بين بنود محور ضغوط العمل تساوي 0.587 ، وهي علاقة موجبة بين البنود المكونة للمحور ، ودرجة التناسق الداخلي بين بنود محور الأداء الوظيفي تساوي 0.537 ، وهي علاقة موجبة بين البنود المكونة للمحور ، وما يؤكد ذلك درجة التناسق الداخلي لكل بنود الاستبيان والتي تساوي 0.605 وهي علاقة موجبة بين البنود ، وبذلك يمكن القول بأن الاستبيان ثابت .

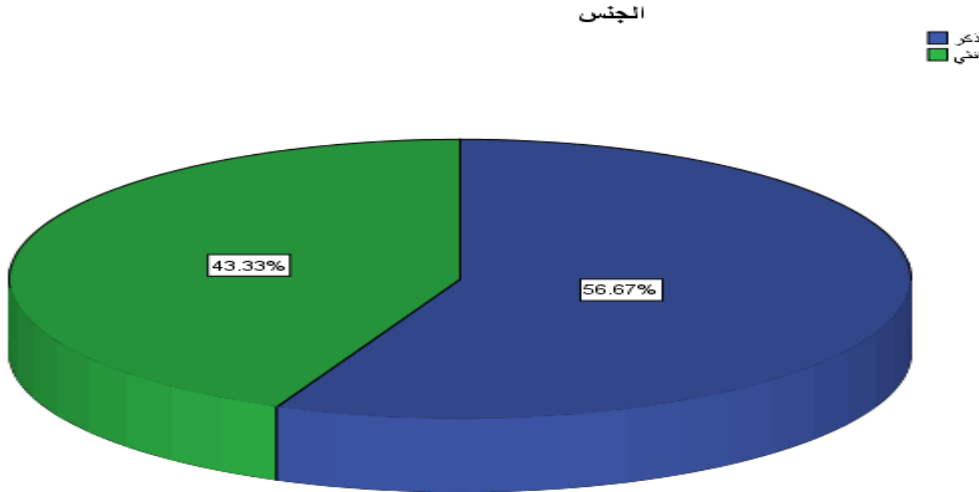
## عرض وتحليل البيانات الشخصية :

### 1 - الجنس :

جدول رقم (03) يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
56.67 %	17	ذكر
43.33 %	13	أنثى
100 %	30	المجموع

التمثيل البياني رقم (01) دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الجنس



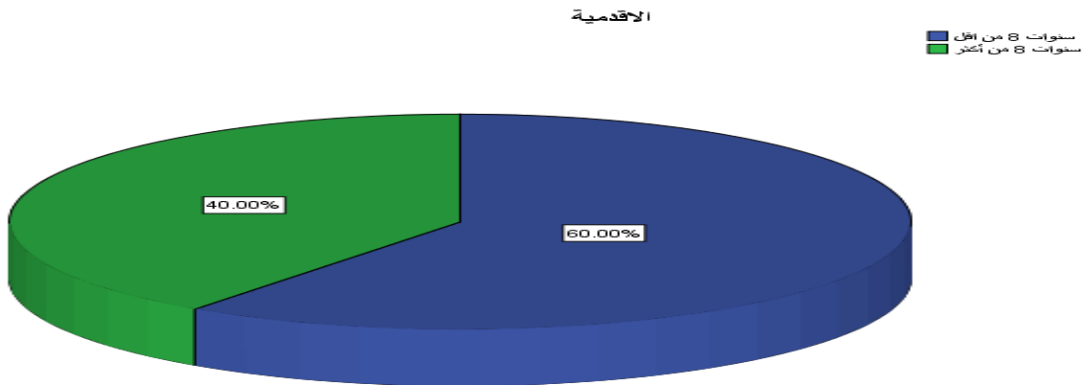
من خلال قراءتنا للجدول رقم ( 03 ) والتمثيل البياني رقم ( 01 ) نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الجنس ، حيث نجد عدد الذكور 17 بنسبة 56.67 % ، وعدد الإناث 13 بنسبة 43.33 % .

## ب - الأقدمية :

جدول رقم (04) يوضح التكرارات والنسب المئوية لمتغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 8 سنوات	18	60 %
أكثر من 8 سنوات	12	40 %
المجموع	30	100%

التمثيل البياني رقم (02) دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية



من خلال قراءتنا للجدول رقم ( 04 ) والتمثيل البياني رقم ( 02 ) نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الأقدمية ، حيث نجد عدد الذين لديهم أقدميه ، أقل من 8 سنوات 18 بنسبة 60 % ، وعدد الذين لديهم أقدميه ، أكثر من 8 سنوات 12 بنسبة 40 %.

ج - مستوى الضغط :

جدول رقم (05) يوضح البدائل ودرجاتها في أسئلة ضغوط العمل

البدائل	دائما	احيانا	أبدا
الدرجة	3	2	1

تم تحديد مستوى الضغط على النحو التالي :

في حالة الاجبات كلها دائما :  $3 \times 18 = 54$

في حالة الإجابات كلها احيانا :  $2 \times 18 = 36$

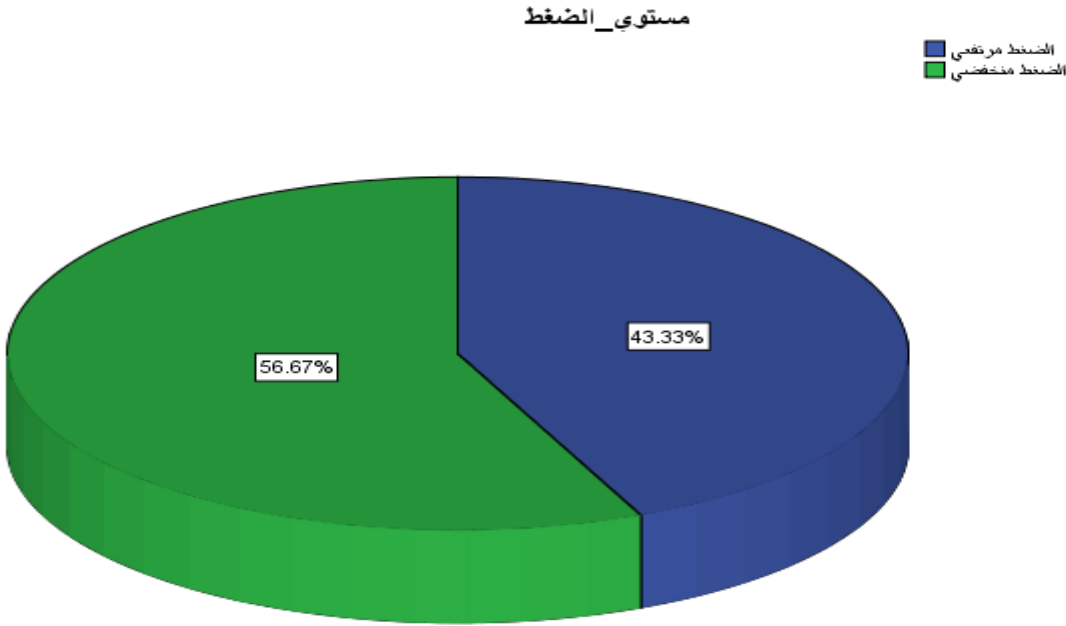
في حالة الإجابات كلها أبدا :  $1 \times 18 = 18$

ومنه فئة الأساتذة ذو الضغط المنخفض تكون درجاتهم ما بين { 18 ، 36 } ، و الأساتذة ذو الضغط المرتفع تكون درجاتهم ما بين { 36 ، 54 } .

جدول رقم (06) يوضح التكرارات والنسب المئوية حسب مستوى الضغط

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
منخفضي الضغط	17	56.67 %
مرتفعي الضغط	13	43.33 %
المجموع	30	100 %

### التمثيل البياني رقم (03) دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب مستوى الضغط



من خلال قراءتنا للجدول رقم ( 06 ) والتمثيل البياني رقم ( 03 ) نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب مستوى الضغط ، حيث نجد عدد الذين لديهم ضغط منخفض ، 17 بنسبة 56.67 % ، وعدد الذين لديهم ضغط مرتفع، 13 بنسبة 43.33%.

#### مناقشة الفرضيات :

##### 1. الفرضية الرئيسية :

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع والمنخفض ) .

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبارات لعينتين مستقلتين ، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) ، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم ( 07 ) قيمة T ودالاتها الإحصائية للفروق بين الدرجتين ( المرتفع و المنخفض ) في

الأداء

درجات ضغط العمل	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	دلالة T
المنخفض	17	38.88	3.655	2.207	غير دالة إحصائياً	0.948	28	غير دالة إحصائياً
المرتفع	13	37.46	4.557					

من خلال الجدول رقم (07) ، نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة منخفضي الضغط تساوي 38.88 وانحرافهم المعياري يساوي 3.655 ، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة مرتفعي الضغط يساوي 37.46 وانحرافهم المعياري يساوي 4.557 ، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 2.207 وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة منخفضي الضغط و مرتفعي الضغط متجانستين وعليه بلغت قيمة T تساوي 0.948 ، وهي غير دالة إحصائياً عند درجة حرية 28 ، بناءً على ذلك نرفض الفرض القائل بأنه :

توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) ، و  
نقبل الفرضية القائلة : لا توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع  
و المنخفض ) .

## 2 . الفرضيات الفرعية :

### أ - الفرضية الفرعية الأولى :

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة  
ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس .

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبارات لعينتين مستقلتين ، بواسطة نظام الحزمة  
الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) ، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول  
التالي :

جدول رقم (08) قيمة T ودالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين من ذوي الضغط المرتفع في الأداء

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	دلالة T
ذكر	9	37	4.770	0.714	غير دالة إحصائياً	0.531	11	غير دالة إحصائياً
أنثى	4	38.50	4.509					

من خلال الجدول رقم (08) ، نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور تساوي 37 وانحرافهم المعياري يساوي 4.770 ، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الإناث يساوي 38.50 وانحرافهم المعياري يساوي 4.509 ، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 0.714 وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذكور و الإناث متجانستين وعليه بلغت قيمة T تساوي 0.531 ، وهي غير دالة إحصائياً عند درجة حرية 11 ، بناء على ذلك نرفض الفرض القائل بأنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الجنس ، ونقبل الفرضية القائلة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الجنس .

ب - الفرضية الفرعية الثانية :

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية .

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبارات لعينتين مستقلتين ، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) ، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم ( 09 ) قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين سنوات الأقدمية من ذوي الضغط المرتفع في الأداء

الأقدمية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	دلالة T
أقل من 8 سنوات	10	36.20	3.824	0.226	غير دالة إحصائياً	2.051	11	غير دالة إحصائياً
أكثر من 8 سنوات	3	41.67	4.933					

من خلال الجدول رقم (09) ، نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذين لديهم أقل من 8 سنوات أقدمية ، تساوي 36.20 وانحرافهم المعياري يساوي 3.824 ، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الذين لديهم أكثر من 8 سنوات أقدمية ، يساوي 41.67 وانحرافهم المعياري يساوي 4.933 ، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 0.226 وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذين لديهم أقل من 8 سنوات أقدمية و الذين لديهم أكثر من 8 سنوات أقدمية ، متجانستين وعليه بلغت قيمة T تساوي 2.051 ، وهي غير دالة إحصائياً

عند درجة حرية 11 ، بناء على ذلك نرفض الفرض القائل بأنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الأقدمية ، ونقبل الفرضية القائلة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعا لمتغير الأقدمية.

### ج - الفرضية الفرعية الثالثة :

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعا لمتغير الجنس .

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبارات لعينتين مستقلتين ، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) ، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم (10) قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين من ذوي الضغط المنخفض في الأداء

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	دلالة T
ذكر	8	38.13	3.357	0.120	غير دالة إحصائياً	0.796	15	غير دالة إحصائياً
أنثى	9	39.56	3.972					

من خلال الجدول رقم (10) ، نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور تساوي 38.13 وانحرافهم المعياري يساوي 3.357 ، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الإناث يساوي 39.56 وانحرافهم المعياري يساوي 3.972 ، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 0.120 وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذكور و الإناث متجانستين وعليه بلغت قيمة T تساوي 0.796 ، وهي غير دالة إحصائياً عند درجة حرية 15 ، بناء على ذلك نرفض الفرض القائل بأنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعا لمتغير الجنس ، ونقبل الفرضية القائلة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعا لمتغير الجنس .

#### د - الفرضية الفرعية الرابعة :

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية .

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبارات لعينتين مستقلتين ، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( SPSS<sub>25</sub> ) ، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي :

جدول رقم ( 11 ) قيمة T ودلالاتها الإحصائية للفروق بين سنوات الأقدمية من ذوي الضغط المنخفض في الأداء

الأقدمية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	دلالة T
أقل من 8 سنوات	8	38.38	3.543	0.582	غير دالة إحصائياً	0.527	11	غير دالة إحصائياً
أكثر من 8 سنوات	9	39.33	3.905					

من خلال الجدول رقم ( 11 ) ، نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذين لديهم أقل من 8 سنوات أقدمية ، تساوي 38.38 وانحرافهم المعياري يساوي 3.543 ، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الذين لديهم أكثر من 8 سنوات أقدمية ، يساوي 39.33 وانحرافهم المعياري يساوي 3.905 ، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي 0.582 وهي غير دالة إحصائياً

وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذين لديهم أقل من 8 سنوات أقدميه و الذين لديهم أكثر من 8 سنوات أقدميه ، متجانستين وعليه بلغت قيمة  $T$  تساوي 0.527 ، وهي غير دالة إحصائياً عند درجة حرية 15 ، بناء على ذلك نرفض الفرض القائل بأنه : **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية ، ونقبل الفرضية القائلة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية .**

### **مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :**

#### **مناقشة وتفسير الفرضية الرئيسية :**

نصت الفرضية الرئيسية علي انه : **توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) ، وقد بينت الدراسة عدم وجود فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) ، وبناء على ذلك تم رفض الفرضية الرئيسية التي تنص: علي وجود فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) وقبول الفرضية الصفرية القائلة : لا توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) ، ويمكن تفسير ذلك بعوامل تؤثر في الفرد سواء بالسلب أو بالإيجاب ، ومن بينها مثلاً اكتظاظ قاعات التدريس ومشاكل المسؤولين في العمل وعوامل خارجية وبيئية وكذلك طبيعة شخصية الأستاذ و ولائه للمنظمة والرضا الوظيفي والثقة بالنفس ... الخ ، فكل هذه العوامل لم تؤثر في أداء الأساتذة باختلاف ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) .**

#### **مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الأولى :**

نصت الفرضية الفرعية الأولى علي انه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس ، وقد بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية ، وبناء علي ذلك تم رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس ، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس ، ويمكن تفسير ذلك بان كل من الجنسين لهم نفس الأداء ، فهم بذلك يتميزون بنفس مستوي الأداء ، وهذا ما يدل علي ان الجنس لا يآثر في الرفع او الخفض من مستوي الأداء ، ومنه توجد عوامل اخري هي التي تآثر في مستوى الاداء .

#### مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثانية :

نصت الفرضية الفرعية الثانية علي انه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية ، وقد بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية ، وبناء علي ذلك تم رفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية ، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية ، ويمكن تفسير ذلك بان الأساتذة وبالرغم من اختلاف سنوات أقدمتهم فهم يتميزون بنفس مستوي الأداء ، وهذا ما يدل علي ان الأقدمية لا تآثر في الرفع او الخفض من مستوي الأداء ، ومنه توجد عوامل اخري هي التي تآثر في مستوى الاداء .

#### مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثالثة :

نصت الفرضية الفرعية الثالثة علي انه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس ، وقد بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية ، وبناء علي ذلك تم رفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص : وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس ، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس ، ويمكن تفسير ذلك بأن كل من الجنسين لهم نفس الأداء ، فهم بذلك يتميزون بنفس مستوى الأداء ، وهذا ما يدل على أن الجنس لا يؤثر في الرفع أو الخفض من مستوى الأداء ، ومنه توجد عوامل أخرى هي التي تؤثر في مستوى الأداء.

#### مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الرابعة :

نصت الفرضية الفرعية الرابعة على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية ، وقد بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية ، وبناء على ذلك تم رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية ، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية ، ويمكن تفسير ذلك بأن الأساتذة وبالرغم من اختلاف سنوات أقيمتهم فهم يتميزون بنفس مستوى الأداء ، وهذا ما يدل على أن الأقدمية لا تؤثر في الرفع أو الخفض من مستوى الأداء ، ومنه توجد عوامل أخرى هي التي تؤثر في مستوى الأداء.

#### الاقتراحات والتوصيات :

بعد لقاء الضوء على نتائج الدراسة في إطار الجانب التطبيقي والواقعي ، الذي أمكننا من معرفة العلاقة بين ضغط العمل والأداء لدى أساتذة ، والتي هي جديرة بكل دراسة وتحليل ، وبذلك يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات وهي في النقاط التالية :

- إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول تأثير ضغط العمل على الأداء .
- عقد محاضرات وندوات علمية تثير الاهتمام بموضوع الدراسة .

- تخصيص جزء من وقت العمل لتوجيه الأساتذة في المؤسسات التعليمية ، وتوعيتهم .
- اخطار الأساتذة بأهمية إتباع الأساليب الإيجابية في مواجهة ضغوط العمل ، وذلك من قبل مرشدين نفسيين ذوي خبرة ودراية في هذا المجال .
- انشاء لجنة خاصة لمتابعة ومراقبة مشاكل الأساتذة وانشغالاتهم .
- ضرورة رفع وعي الإدارة العليا بأهمية الأساتذة وتخفيض الضغط عليهم .

## الخلاصة:

ان هدفنا من هذي الدراسة التوصل إلي معرفة الفروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل ( المرتفع و المنخفض ) ، وذلك حسب متغيرات الجنس والأقدمية ، وقد أثبتت نتائج دراستنا الي عدم وجود فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل (المرتفع والمنخفض) ، كما توصلنا إلي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس وكذلك الأقدمية ، وتوصلنا كذلك إلي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس وكذلك الأقدمية

## قائمة المراجع

1. عبد القادر سعد توفلي ألفين، ترجمة محمد علي ناصف، ( 1990 )، صدمة المستقبل، المتغيرات في عالم الغد، ط2، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
2. مريم عثمان، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية، بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2010.
3. شاوش مصطفى ، إدارة الموارد البشرية ( إدارة الأفراد )، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الاردن، عمان، 2005.
4. شحانة نظمي، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء لطباعة والنشر والتوزيع عمان، ط1، 2002.
5. بوعطيط جلال الدين ( 2009 ) الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة الماجستير جامعة المنتوري محمود، الجزائر.

الملاحق

الملحق رقم: 01

جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس التنظيم والعمل LMD

# استبيان

أ- التعليمات :

أخي الأستاذ أختي الأستاذة .... تحية طيبة وبعد :

في إطار إعداد مذكرة ليسانس تخصص تنظيم وعمل بعنوان :

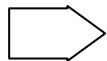
" ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي "

نضع بين هذا الاستبيان راجيين منكم التعاون معنا بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات الصلة ببحثنا . فالرجاء التكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة وذلك بوضع علامة ( x ) في الخانة التي ترونها مناسبة .

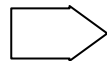
علما بأن إجاباتكم سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

ولكم جزيل الشكر والعرفان .

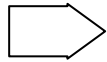
ب- البيانات الشخصية :



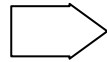
أنثى



الجنس : ذكر



أكثر من 8 سنوات:



الأقدمية : أقل من 8 سنوات

البند	البنود	دائماً	أحياناً	أبداً
01	أحس أنني غير فعال في عملي.			
02	أحس بالتعب في نهاية الدوام .			
03	أحس أنني تعب عند استيقاظي لأن يوم آخر من العمل ينتظرنني .			
04	أستطيع بسهولة فهم ما يحس به زملائي			
05	العمل كل طوال اليوم مع نفس الأشخاص يتطلب بذل جهد كبير .			
06	أتكفل بكل فعالية بمشاكل زملائي			
07	أحس أنني متوتر بسبب عملي .			
08	لدي انطباع من خلال عملي أنه لدي تأثير ايجابي على الأشخاص.			
09	أصبحت قليل الإحساس نحو الأشخاص منذ أن بدأت هذا العمل .			
10	أعتقد أن هذا العمل قلل من إحساسي			
11	أحس أنني مفعم بالطاقة والحيوية في عملي.			
12	أحس أنني أتعامل بخشونة مع الأشخاص .			
13	يقلقني العمل المباشر مع الأشخاص .			
14	أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي .			
15	أحس بالنشاط عندما أكون في عملي .			
16	أقوم بالعديد من المهام القيمة في عملي.			
17	أحس أنني أقدم أقصى ما أملك من جهد في العمل.			
18	لدي إحساس أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم.			

البند	البنود	دائما	أحيانا	أبدا
01	يتم تقييم الأداء على أسس علمية			
02	يتم تقييم أدائي بطريقة تختلف عن زملائي الأساتذة			
03	يتدخل أكثر من طرف في تقييم الأداء .			
04	أستطيع الاعراض على نتيجة التقييم .			
05	أقدر على تقييم أدائي من خلال أعمالتي			
06	أعتبر تقييم الإدارة لأدائي عملية مهمة .			
07	أحرص على تحسين أدائي .			
08	أنجز وظيفتي في وقتها المحدد .			
09	أجد صعوبة في أدائي لمهنة التدريس .			
10	أبذل مجهود كبير في أدائي المهني .			
11	أخطط جيدا لأعمالتي قبل تنفيذها .			
12	يقل مستوى أدائي إذا كانت ساعات الوظيفة أكبر .			
13	أنفذ الوظيفة المطلوبة مني بكفاءة .			
14	أغيب عن وظيفتي بدون مبرر .			
15	أعتمد على نفسي في انجاز أعمالتي .			
16	أعمل في بيئة غير مناسبة .			
17	يساعدني جو العمل على التدريس .			
18	أعمل في مكان يفتقر إلى الجو الهادئ			
19	تنقصني الأدوات اللازمة لأداء وظيفتي .			
20	يتم تدريبي على الأجهزة المتطورة لتسهيل وظيفتي .			
21	يفتقر مكان عملي لأماكن الراحة .			

الملحق رقم 02

Corrélations

		الكلية_الدرجة	الضغوط	الاداء
الكلية_الدرجة	Corrélation de Pearson	1	.712**	.663**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000
	N	30	30	30
الضغوط	Corrélation de Pearson	.712**	1	-.054-
	Sig. (bilatérale)	.000		.777
	N	30	30	30
الاداء	Corrélation de Pearson	.663**	-.054-	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.777	
	N	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de	
Cronbach	Nombred'éléments
.587	18

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.537	21

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.605	39

**الجنس**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalid e	Pourcentagecumu lé
--	-----------	-------------	-----------------------	-----------------------

Valide	ذكر	17	56.7	56.7	56.7
	انثي	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الإقدمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalid e	Pourcentagecumu lé
Valide	سنوات 8 اقلمن	18	60.0	60.0	60.0
	سنوات 8 أكثرمن	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الضغط\_مستوي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalid e	Pourcentagecumu lé
Valide	مرتفعي الضغط	13	43.3	43.3	43.3
	منخفضي الضغط	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistiques de groupe

	الضغط_مستوي	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء	منخفضي الضغط	17	38.88	3.655	.887
	مرتفعي الضغط	13	37.46	4.557	1.264

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الاداء	Hypothèse de variances égales	2.207	.149	.948	28	.351	1.421	1.498	-1.648-	
	Hypothèse de variances inégales			.920	22.607	.367	1.421	1.544	-1.776-	

منخفضي الضغط

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء	انثي	9	39.56	3.972	1.324
	ذكر	8	38.13	3.357	1.187

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de co Inférieur
الاداء	Hypothèse de variances égales	.120	.734	.796	15	.438	1.431	1.797	-2.3
	Hypothèse de variances inégales			.805	14.973	.434	1.431	1.778	-2.3

Statistiques de groupe

	الاقدمية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء	سنوات 8 أكثر من	9	39.33	3.905	1.302
	سنوات 8 أقل من	8	38.38	3.543	1.253

**Test des échantillons indépendants**

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence	
									95 %	
								Inférieur	Supérieur	
الاداء	Hypothèse de variances égales	.582	.457	.527	15	.606	.958	1.818	-2.916	-
	Hypothèse de variances inégales			.530	14.988	.604	.958	1.807	-2.893	-

مرتفعي الضغط

**Statistiques de groupe**

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء	انثي	4	38.50	4.509	2.255
	ذكر	9	37.00	4.770	1.590

**Test des échantillons indépendants**

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence	
									95 %	
								Inférieur	Supérieur	

									Inférieur	Supérieur
الاداء	Hypothèse de variances égales	.714	.416	.531	11	.606	1.500	2.824	-4.716-	
	Hypothèse de variances inégales			.544	6.155	.606	1.500	2.759	-5.210-	

#### Statistiques de groupe

	الاقدمية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء	سنوات 8 أكثر من	3	41.67	4.933	2.848
	سنوات 8 أقل من	10	36.20	3.824	1.209

#### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الاداء	Hypothèse de variances égales	.226	.644	2.051	11	.065	5.467	2.665	-3.99-	
	Hypothèse de variances inégales			1.767	2.766	.183	5.467	3.094	-4.868-	