الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان

# الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

**_دراسة وصفية ارتباطية بالمدارس الابتدائية بولاية الوادي_**

**مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علوم التربية**

**تخصص: إرشاد وتوجيه**

**إعداد الطلبة:**

يمينة فطحيزة عمار

شفاء قعري

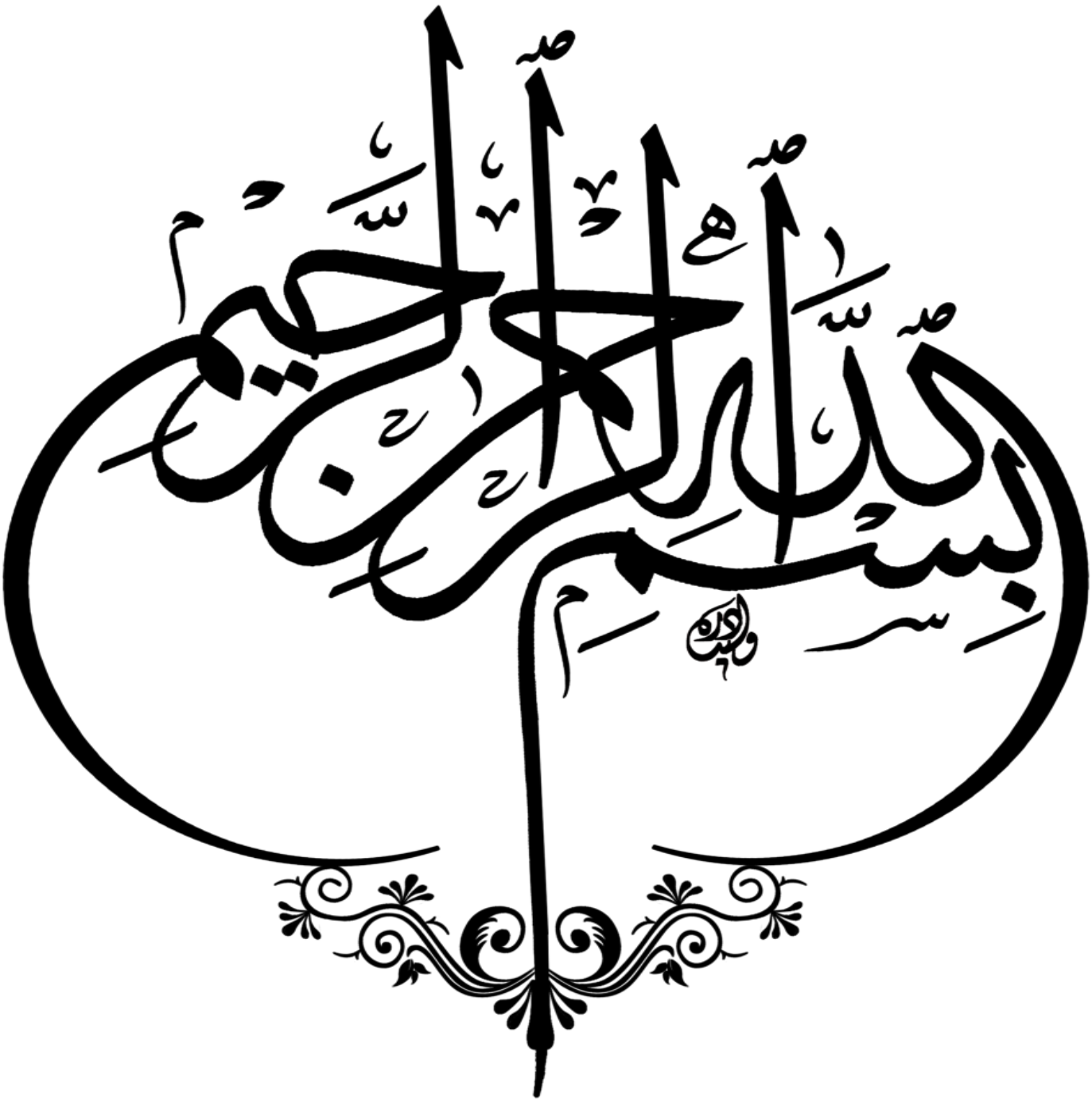
**تحت إشراف:**

محمد خماد

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الصفة |
|---|---|---|
| د. الساسي حوامدي | أستاذ محاضر أ | رئيسا |
| د. محمد خماد | أستاذ محاضر أ | مشرفا ومقررا |
| د. يوسف بن تيشة | أستاذ محاضر أ | مناقشا |

**السنة الجامعية: 2026/2025**


بسم الله الرحمن الرحيم

# شكر وتقدير

الحمدلله الذي أعطى كل شيء خلقه ثم هدى، نحمده حمدا كثيرا طيبا مبارك فيه على أن وفقنا في اتمام هذا العمل المتواضع .

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل الدكتور " خماد محمد " على عظيم جهده وجميل صبره، لما قدمه لنا من نصائح قيمة وتوجيهات صائبة التي أفادتنا في خطوات بحثنا .

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة .

والشكر موصول إلى أساتذة ابتدائيات بلدية حاسي خليفة على حسن استقبالهم لنا، وتعاونهم القيم ، وتجاوبهم مع الاستبيان بكل رحابة صدر، فكان لمساهمتهم الأثر الكبير في انجاز هذه الدراسة واتمامها .

كما نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى عائلتينا الكريمتين، على دعمهما المتواصل وتشجيعهما الدائم ، ووقوفهما إلى جانبنا طوال مشوارنا الدراسي ، فكان لسندهم أثر كبير في الوصول إلى هذه اللحظة الجميلة .

# إهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل ، أهدي ثمرة جهدي هذه إلى من كان لهم الفضل بعد الله في مسيرتي :

إلى والدي العزيزين ، اللذين غرسا في قيم الاجتهاد والصبر ، و كانا سندي و دعمي في كل مراحل حياتي ، أطال الله في عمرهما و بارك فيهما .

إلى زوجي الغالي ، الذي كان نعم السند و الرفيق ، بصبره و تشجيعه و دعمه المتواصل فكان له الأثر الكبير في إتمام هذا العمل .

إلى أبنائي الأحباء ، الذين كانوا مصدر إلهامي و قوتي ، و منحوني الدافع للاستمرار رغم كل التحديات .

إلى أستاذي المشرف ، الذي لم يبخل علي بتوجيهاته القيمة و نصائحه العلمية ، فكان له دور أساسي في إنجاز هذه المذكرة .

إلى كل ما ساندني ووقف إلى جانبي ، من قريب أو بعيد ، وساهم بكلمة طيبة أو دعاء صادق .

أهديكم هذا العمل المتواضع ، راجية الله أن يكون ثمرة نافعة ، و عرفانا بجميلكم الذي لا يقدر بثمن .

يمينة فطحيزة عمار

# إهداء

الحمدلله حبا وشكرا وامتنانا، الحمدلله الذي بفضله أدركنا أسمى الغايات، أنظر لنفسي ولنجاحي كالذي ينظر إلى معجزته، إلى الحلم الذي طال انتظاره وتحقق بفضل الله وأصبح واقعا أفتخر به .

إلى نفسي ، التي مشت بثبات في دروب لم تكن سهلة ، إلى تلك الروح التي تعثرت، لكنها نهضت ... وحملت في قلبها يقينا بأن معية الله تكفي ، أهديك هذا الانجاز، فكنت الأولى في مسيرة الصبر والمثابرة .

إلى من منحوني القوة لأصل .... أهدي هذا الانجاز :

إلى والدتي نبع الحنان وقلب الدعاء الذي لم يغلق بابه يوما، إلى من كانت عيونها تلاحق خطواتي خوفا علي، وحنانها قنديلي في كل مواجهة . يا أمان أيامي ويا هدايا الله في عمري . نجاحي هذا امتدادا لدعائك وقطف لثمار حبك وهدية متواضعة لقلبك الكبير . لهـا أهدي نجاحي وفخري .

إلى والدي الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل ، ذاك الرجل الذي لم يقص لي أجنحتي، الذي علمني أن أمشي حافية القدمين على الأشواك مبتسمة لا باكية .

إلى أخوتي وأخواتي كنتم السند في التعب والفرح في النجاح وبوجودكم صار الطريق أسهل والحلم أقرب أهديكم تخرجي بكل حب وفخر.

شفاء قعري

**ملخص الدراسة باللغة العربية :**

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن علاقة الضغوط النفسية بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ولتحقيق أهداف الدراسة والتأكد من فرضياتها استخدمت الباحثتان مقياسي الضغوط النفسية لـ :" ممدوح صالح سليمان " ومقياس الأداء الوظيفي لـ " بورتر و ليولر " وتم تعريبه من طرف الباحث "محمد ناصر إبراهيم السكران"، وجرى تطبيقهما على عينة متكونة من 60 أستاذا وأستاذة ببعض المدارس الابتدائية ببلدية حاسي خليفة بولاية الوادي، حيث اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة، كما استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي لتناسبه مع موضوع الدراسة، وللتحقق من فرضيات الدراسة تم اعتماد SPSS .

وقد أسفرت النتائج على ما يلي :

_ لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

_ لا توجد فروق ذات دلالة في الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

## Abstract

The present study aimed to examine the relationship between psychological stress and job performance among primary school teachers. In order to achieve the objectives of the study and verify its hypotheses, the researchers employed the Psychological Stress Scale developed by and the Job Performance Scale developed by , which was translated into Arabic by . The instruments were administered to a sample of 60 male and female teachers from several primary schools in the municipality of . The sample was selected using a simple random sampling method.

The study adopted the descriptive correlational approach due to its suitability to the nature of the research topic. Statistical analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The findings of the study revealed the following:

- There is no statistically significant correlation between psychological stress and job performance among primary school teachers.
- There are no statistically significant differences in psychological stress among primary school teachers attributable to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in job performance among primary school teachers attributable to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in psychological stress among primary school teachers attributable to the professional experience variable.
- There are no statistically significant differences in job performance among primary school teachers attributable to the professional experience variable.

## فهرس المحتويات :


**شكر وعرفان .....**

**الإهداء .....**

**ملخص الدراسة باللغة العربية .....**

**ملخص الدراسة باللغة الانجليزية .....**

**فهرس المحتويات .....**

**فهرس الجداول .....**

**مقدمة .....**

**الجـــانـــب الـنـــظـــري**

**الفصل الأول : إشكالية الدراسة**

**1_ مشكلة الدراسة : ..... 4**

**2_ تساؤلات الدراسة : ..... 6**

**3_ فرضيات الدراسة : .....7**

**4_ أهداف الدراسة : .....8**

**5_ أهمية الدراسة : .....9**

**6_ أسباب اختيار الموضوع : .....9**

**7_ التعريفات الاجرائية للدراسة : .....10**

**8_ الدراسات السابقة : .....10**

**9_ التعقيب على الدراسات السابقة : .....15**

**الفصل الثاني : الضغوط النفسية**


**تمهيد: .....20**

**1_ مفهوم الضغوط النفسية .....20**

**2_ أنواع الضغوط النفسية .....22**

**3_ أسباب الضغوط النفسية .....24**

**4_ مصادر الضغوط النفسية .....25**

**5_ أعراض الضغوط النفسية .....26**

**6_ علامات الضغط النفسي على المعلم .....27**

**7_ النظريات المفسرة للضغوط النفسية .....27**

**8_ الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية على الصحة النفسية والجسمية ....31**

**خلاصة الفصل .....33**


**الفصل الثالث : الأداء الوظيفي**


**تمهيد .....35**

**1_ مفهوم الأداء الوظيفي .....35**

**2_ أهمية الأداء الوظيفي .....36**

**3_ خصائص الأداء الوظيفي .....37**

**4_ أنواع الأداء الوظيفي .....37**

**5_ عناصر الأداء الوظيفي .....38**

**6_ العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي .....40**

7_ قياس الأداء الوظيفي .....41
8_ طرق تقييم الأداء الوظيفي .....41
خلاصة الفصل .....43

**الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية**

تمهيد .....46
1_ منهج الدراسة .....46
2_ حدود الدراسة .....46
3_ مجتمع وعينة الدراسة .....47
4_ الدراسة الاستطلاعية .....49
5_ أدوات الدراسة .....51
6_ الأساليب الإحصائية .....61
خلاصة الفصل .....62

**الفصل الخامس : عرض ومناقشة النتائج**

1_ عرض نتائج الدراسة .....64
2_ تفسير ومناقشة نتائج الدراسة .....69
استنتاج عام .....80
توصيات الدراسة .....82
قائمة المصادر والمراجع .....84
الملاحق .....88

**فهرس الجداول :**


| الرقم | الجدول | الصفحة |
|---|---|---|
| 1 | يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة في المدارس الابتدائية بمقاطعة حاسي خليفة . | 48 |
| 2 | يوضح عدد المعلمين في الدراسة الأساسية حسب الجنس . | 48 |
| 3 | يوضح عدد المعلمين في الدراسة الأساسية حسب الخبرة . | 49 |
| 4 | فقرات كل بعد من أبعاد أداة الضغوط النفسية لأساتذة التعليم الابتدائي . | 53 |
| 5 | معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل بعد. | 55 |
| 6 | معامل ثبات درجات مقياس الضغوط النفسية بطريقة التجزئة النصفية . | 56 |
| 7 | معامل ثبات مقياس الضغوط النفسية بطريقة ألفا كرونباخ . | 56 |
| 8 | يبين توزيع بنود مقياس الأداء الوظيفي على أبعاد الأداء والقدرات والادراك . | 57 |
| 9 | يبين طريقة تصحيح مقياس الأداء الوظيفي . | 58 |
| 10 | معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل بعد. | 59 |
| 11 | معامل ثبات درجات مقياس الأداء الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية. | 60 |
| 12 | معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ. | 61 |

| | | |
|---|---|---|
| **13** | معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. | 64 |
| **14** | نتائج اختبار (T) للفروق في الضغوط النفسية حسب متغير الجنس . | 65 |
| **15** | نتائج اختبار (T) للفروق في الأداء الوظيفي حسب متغير الجنس. | 66 |
| **16** | نتائج تحليل التباين الأحادي ( One Way ANOVA ) لدلالة الفروق في الضغوط النفسية وفقا لمتغير الخبرة . | 67 |
| **17** | نتائج تحليل التباين الأحادي ( One Way ANOVA ) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الخبرة . | 68 |


## فهرس الملاحق


| الرقم | عنوان الملحق | الصفحة |
|---|---|---|
| **01** | استبيان الضغوط النفسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية | **88** |
| **02** | استبيان الأداء الوظيفي | **91** |
| **03** | نتائج SPSS 21 | **92** |

# الجانب النظري

في ظل التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم اليوم في التعليم وهو الركيزة الأساسية في تقدم ونمو أي مجتمع، فالتعليم مهنة تتطلب الكثير من الجهد والصبر على عاتق من يشغله، وهذا ما يزيد من الضغوط والمشكلات النفسية التي يتعرض لها الأستاذ أثناء تأدية عمله، والتي تحمل مخلفات سلبية على شخصيته وأداءه الوظيفي، وتؤدي إلى ظهور الضغوط النفسية التي تعد من أكثر مشكلات العصر انتشارا . ويعد أصحاب مهنة التعليم أكثر معاناة نسبيا عن غيرهم من الضغوط النفسية، لما تنطوي عليه من متاعب ومتطلبات ومسؤوليات مستمرة حيث تتطلب قدرا معينا من الطاقة النفسية والجسمية، حيث يقوم الأستاذ بعدة أدوار تكمن في التربية والتعليم والتوعية والإرشاد والتوجيه للتلاميذ لأنهم يعتبرونه جزء من العملية التربوية وهو بمثابة القدوة الحسنة لهم بعد والديهم، لذلك يجب عليه تحسين أسلوبه وطرائقه المعتمدة في ممارسة نشاطه المهني، وبالرغم من كل ما يواجهه من ضغوط إلا أنه ملزم بأن يكون طبيعيا ولا يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي .

حيث نجد بعض الأساتذة يقومون بهذه المهنة على أكمل وجه بالرغم من كل الضغوطات والعراقيل التي يواجهونها حتى يتحقق النجاح، وعليه فقد اشتملت هذه الدراسة على جانبين هما :

**الجانب النظري** : ويتضمن :

الفصل الأول : حيث تناولنا فيه مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أهدافها وكذلك أهميتها، وأسباب اختيار الموضوع ثم التعاريف الإجرائية لمتغيراتها والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وأخيرا التعقيب عليها.

الفصل الثاني : حيث احتوى مضمونه على تعريفات الضغوط النفسية مع ذكر الأنواع والأسباب والمصادر والأعراض، وكذلك علامات الضغط النفسي على المعلم والنظريات المفسرة له، وأخيرا الآثار المترتبة عليه.

الفصل الثالث : حيث احتوى مضمونه على تعريفات الأداء الوظيفي، أهميته وخصائصه وكذلك أنواعه وخصائصه وعناصره، والعوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه وأخيرا طرق تقييمه .

**الجانب التطبيقي** : يتضمن :

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ويتضمن ما يلي : منهج وحدود الدراسة، عرض الدراسة الاستطلاعية وأدوات جمع البيانات وكذلك الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: يتضمن: عرض النتائج المتوصل إليها بغية تحليلها ثم تفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها وختمت الدراسة بخلاصة واقتراحات وبقائمة المراجع والملاحق.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الاشكالية

2 ـ تساؤلات الدراسة

3. فرضيات الدراسة

4 ـ أهداف الدراسة

5. أهمية الدراسة

6. أسباب اختيار الموضوع

7. التعريفات الإجرائية للدراسة

8 ـ الدراسات السابقة

9 ـ التعقيب على الدراسات السابقة

## 1 ـ الاشكالية:

توصف العملية التدريسية بأنها منظومة من حلقات مترابطة، ومتفاعلة تتأثر فيما بينها وتشمل هذه الحلقات أهداف التدريس، ومحتواه وأساليب ونظم التقويم وأي تحديث لأي منها يؤثر في الحلقات الأخرى ويشكل المعلم الركن الأساسي ( **الحروب ,2020، 7**) في العملية التعليمية لماله من دور حاسم ومهم في تربية وتعليم الأطفال، وبناء شخصيتهم وتوجيه سلوكهم التوجيه السليم، وكما يغرس في المتعلمين المبادئ والأسس والقيم والمعايير الأخلاقية، ونجد بأن هذه المرحلة تتسم بحساسية النمو لدى المتعلمين وبكثرة متطلباتهم التربوية .

إن مهنة التدريس مهنة كثيرة المطالب ومتعددة المتغيرات، إذ يكاد يقتصر دور الأستاذ على مجرد الإعداد لعملية التدريس وتنفيذها فحسب، بل يتعداه إلى ضرورة متابعة مختلف التطورات العلمية والتكنولوجية، والإلمام بأحدث الطرق والأساليب التربوية، كذا اتخاذ قرارات للمساهمة في حل المشكلات الاكاديمية والتربوية، إضافة إلى ضرورة الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته، وكل هذا يتم في نظرة المجتمع المتدني لهذه المهنة وغياب الدعم والتشجيع (**خلو ،2019، 7**).

إن الاستاذ يحظى بمكانة تربوية متميزة داخل المدرسة وخارجها، وينتظر منه أداء الكثير من المهام التي تفرض عليه من خلال التعليمات التربوية، هذا ما يجعله منهك القوى، فصنف التعليم من المهن التي تتطلب جهدا مستمرا وتكيفا ايجابيا مع مختلف المتطلبات، بسبب كثرة الضغوط النفسية تحت مسمى الأعباء والمسؤوليات والمطالب، حيث تعتبر هذه الأخيرة هي حالة من التوتر الناشئة عن المتطلبات أو المتغيرات التي

تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية **(عبيد ،2008، 21)** .

وتنتج هذه الضغوط عن أسباب كثيرة، قد ترجع إلى الحياة التي يعيشها الأستاذ أو إلى الظروف المحيطة به من كل الجوانب ( الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية ،الأسرية، الأكاديمية ...)، كل هذه العوامل والمؤثرات تؤدي بالأستاذ إلى الضيق والاحباط واليأس والفشل في ممارسة نشاطه الدراسي، ولربما على مستوى أداءه المهني وصحته النفسية والجسدية وهذا بسبب ارتفاع في مستوى الضغوط النفسية **(بالخير وآخرون، 2019، 7)**

ولقد توصلت دراسة أمل بوطيب ونصيرة بية (2021) إلى أنه لا يوجد اختلاف حقيقي بين مستويات الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي. و أشارت دراسة حدي خلو (2019) إلى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

مما لاشك فيه أن الضغوط النفسية تلعب دورا سلبيا في عمل المعلم وفي أداءه الوظيفي، هذا الأخير يعتبر مجموع الطاقات والقدرات والجهود التي يبذلها الفرد لأداء عمل معين وفق معايير وأسس مطبقة من قبل الادارة، ونظرا للدور الذي يلعبه الأداء داخل جميع المؤسسات خاصة المدرسة في كونه يمثل أساس نجاحها، فهو يعبر عن المستوى المطلوب الذي يحققه المعلم في إنجاز وإتمام المهام الموكلة إليه والمكونة لوظيفته، فهو يدل على ما يتمتع به المعلم من مهارة وقدرة وإمكانية فإذا كان الأداء مناسب فإنه يحقق غرضه منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب فإن ذلك يتطلب تدريب الأفراد لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم. أشارت دراسة رتيبة بالهادي ونور الهدى بحري (2024) أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين معلمي التعليم الابتدائي على مقياس

الأداء الوظيفي تبعا للحالة الاجتماعية (متزوج /غير متزوج )، و أيضا لا توجد فروق دالة إحصائيا بين أساتذة التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي تبعا للخبرة المهنية، وهو ما ينعكس بدوره على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ، إذ تشير الدراسات إلى أن ارتفاع الضغوط النفسية يرتبط بانخفاض مستوى الكفاءة المهنية، نتيجة تأثيرها على التركيز والدافعية والقدرة على اتخاذ القرار التربوي المناسب، في حين أن التكيف الإيجابي مع هذه الضغوط يسهم في تحسين الأداء وتعزيز الفاعلية داخل البيئة التعليمية (**Lazaru . Folkman ,1984,141 143**) .

كما تؤكد الأدبيات التربوية أن الأداء الوظيفي يعد مؤشرا أساسيا لمدى نجاح المعلم فيتحقيق الأهداف التربوية، ويتأثر بشكل مباشر بالحالة النفسية والانفعالية للفرد **(Judge , al , 2001 , 380) .**

انطلاقا مما سبق جاءت هذه الدراسة لتبحث في موضوع الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

## 2 ـ تساؤلات الدراسة :

### التساؤل العام :

هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟

**التساؤلات الفرعية :**

ـ هل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس؟

ـ هل توجد فروق في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية ؟

ـ هل توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس؟

ـ هل توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية ؟

**3 ـ الفرضيات :**

- **الفرضية العامة :**

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

- **الفرضيات الفرعية :**

ـ توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

ـ توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

ـ توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

ـ توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

**4ـ الأهداف :**

ـ الكشف على وجود علاقة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

ـ التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس .

ـ التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

ـ التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .

ـ التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

**5 ـ الأهمية :**

ـ تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتناوله بالإضافة إلى التساؤلات المطروحة فيه ويلخص ذلك في :

إن الضغوط النفسية موضوع دقيق فكل دراسة تلقي الضوء عليه ستضفي إليه المزيد من التحليل الواقعي .

تعزيز ميدان الدراسات والبحوث النفسية والتربوية بدراسة حديثة تتناول متغيرين أساسيين ومهمين هما الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

ـ تكمن أهميتها التطبيقية في إمكانية الاستفادة من نتائجها من طرف الادارة لتوضع استراتيجيات للتخفيف من الضغوط النفسية وتحسين الأداء الوظيفي .

الاسهام في إعطاء فكرة عن الأنواع المختلفة للضغوط النفسية التي يتعرض لها الاساتذة .

**6 ـ أسباب اختيار الموضوع :** إن ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع هو كون ظاهرة الضغوط النفسية أصبحت تأخذ مكانة هامة في الدراسات النفسية المتعلقة بالجانب الوظيفي والأدائي، كما يمكن أن تكون هذه الدراسة أرضية للدراسات المستقبلية و زيادة في الرصيد العلمي وتوظيف المهارات المعرفية في البحث العلمي .

**7 ـ التعريفات الاجرائية :**

**ـ الضغط النفسي :**

هو تغير داخلي أو خارجي من شأنه يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة و مستمرة (**عبد الستار ،1998،118**).

**ونعرفه إجرائيا :**

هو الدرجة التي يتحصل عليها أستاذ التعليم الابتدائي بعد استجابته لمقياس الضغوط النفسية لممدوح صالح علي سليمان .

**الأداء الوظيفي :**

هو نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة و الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة (**الحنيفي ،2020،5**) .

**ونعرفه إجرائيا :**

هو الدرجة التي يتحصل عليها أستاذ التعليم الابتدائي بعد استجابته لمقياس الأداء الوظيفي لبروتر وليولر. وتم تكييفه من قبل أحمد بالبقرة .

**8 ـ الدراسات السابقة :**

**الدراسات السابقة للضغوط النفسية :**

**دراسة نيكول روبر و آخرون (2001 ) : بعنوان الضغط النفسي لدى مدرسي الكيبيك :** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط النفسي لدى مدرسي الكيبيك واكتشاف أهم المصادر المسببة للضغط النفسي لديهم، تكونت عينة الدراسة من (1158) مدرس ومدرسة من مختلف مراحل التدريس منهم (790) مدرسة و (334)

مدرسا، وقد استعمل استبيان لقياس الضغوط أعده الباحثون لدراسة مشابهة وهم Boyel, Baglion et Falgin Birg

و أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغط لدى المدرسين بشكل عام يتراوح بين المتوسط والعالي، كما بينت الدراسة أن مدرسي المرحلة الابتدائية لديهم مستوى عال من الضغط على كل مصادر الضغط التي يقيسها المقياس، كما بينت الدراسة أن المدرسين الذين لديهم خبرة عن ست سنوات هم أقل شعور بالضغط من الآخرين.

**دراسة الزيود (2010) : بعنوان استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة :** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اكثر استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية استخداما من قبل الطلبة في جامعة قطر بأخذ المتغيرات التالية بعين الاعتبار: الجنس، المستوى الدراسي، المعدل التراكمي، التخصص، والجنسية، وأثر هذه المتغيرات على استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية .

استخدم الباحث مقياس عمليات تحمل الضغوط كوسيلة لجمع البيانات وطبقت هذه الأداة على عينة من طلبة جامعة قطر شملت ((284 طالبا وطالبة (144) طالبا و (140) طالبة من مختلف كليات الجامعة حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية داخل كل كلية. و قد تم استخدام المعالجة الاحصائية اللازمة باستخدام المتوسطات الحسابية و النسب المئوية واختبار (ت) (L.S.D) وتحميل التباين. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في استراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس .

ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات التعامل مع الضغوط تعزى لمتغير الجنسية، والكمية، والمعدل التراكمي، والمستوى الدراسي .

**دراسة شابني سمية (2012): بعنوان الضغوط النفسية لدى المدرسين نتيجة التغيرات الجديدة في المنظومة التربوية ـ دراسة ميدانية على مدرسي مرحلة التعليم المتوسط :**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في سلوك المدرس و تسبب له ضغطا نفسيا، بالإضافة إلى التعرف على الانعكاسات والآثار النفسية، الجسمية، الفكرية والانفعالية الناجمة عن الضغط النفسي الذي يعاز منه مدرسو مرحلة التعليم الابتدائي، تكونت عينة الدراسة من (180) مدرس و مدرسة، وقد استخدمت الدراسة أداة المقابلة ومقياس الضغوط النفسية، أما المنهج فهو المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

ـ المدرسين يعانون من الضغوط النفسية نتيجة لمجموعة من العوامل التي لها علاقة بالتغيرات التي مست المنظومة التربوية .

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغط النفسي بين المدرسين تبعا لبعض الخصائص الفردية .

ـ المدرسون يعانون من أعراض الضغط النفسي .

ـ وجود علاقة ارتباطية بين شعور المدرسين بالضغط النفسي و درجة ظهور أعراض الضغط لديهم .

**دراسة ريابي سعاد (2022) : بعنوان الضغوط النفسية لدى معلمي الابتدائي :** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمقاطعة التربوية ببلدية حساني عبد الكريم بالوادي، أجريت الدراسة على عينة قوامها

50 معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة قصدية وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وطبقت استبيان الضغط النفسي عند المعلمين، وتم استخدام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).فظهرت النتائج التالية :

ـ مستوى الضغط النفسي لدى معلمي الابتدائي منخفض .

ـ عدم تحقيق الفرضيات الجزئية القائلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية للضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس والسن والأقدمية المهنية لدى معلمي الابتدائي .

**الدراسات السابقة للأداء الوظيفي :**

**دراسة تواج (2000)** :هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع العلاقة بين المتميز في الأداء الوظيفي و التميز في جودة الحياة بعينة مكونة من (342) معلما ومعلمة موزعين على (22) مدرسة في إحدى الولايات الأمريكية، وقامت هذه الدراسة بإجراء مجموعة من المقابلات للمعلمين والمعلمات لاستطلاع تصوراتهم حول جودة الحياة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

ـ أن المتطلبات الضرورية لجودة الحياة والتمييز في الأداء الوظيفي للمعلمين هي وجود التزام بنمط حياتي متوازن .

ـ وجود فاعلية ونجاعة في أدوار العمل .

ـ كما توصلت أيضا إلى أن عدم توفر الموازنة في العوامل السابقة تؤدي إلى ضغوط واجهاد في العمل، ومن ثم يؤثر تأثيرا سلبيا على الأداء الوظيفي .

**دراسة بوقطف محمود (2014) : بعنوان التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية عباس الغرور خنشلة** : حيث أسفرت النتائج التي توصل إليها الباحث إلى ان التكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف وذلك من خلال إضافة معارف ومهارات واتجاهات وأفكار حديثة تساعده على تنفيذ المهام الإدارية بعد الانتهاء من الدورات التكوينية . كما أن للمكون دور كبير في إنجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة، من خلال أسلوبه وقوة تأثيره، وبرامج التكوين أيضا لها دور مؤثر في نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة وتحسين علاقته بالمسؤولين وبقية الزملاء وتساعده على تحسين أداء الموظف .

**دراسة مختار غريب (2016)** : هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه و تحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، وتحقيقا لهذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (86) مستشار و مستشارة من ولاية الجلفة، توصل الباحث إلى النتائج التالية :

ـ مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه متوسط، أما بالنسبة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني فتحصل على درجة احتياج كبيرة في مجال الإعلام والاتصال ومجال التوجيه والارشاد، ومجال التكفل والمتابعة النفسية، ومجال التقويم والتنظيم .

**دراسة إيمان جبريل (2016):** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأمن الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي، وتعتبر هذه الدراسة دراسة ميدانية أجريت في الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة على الموظفين العاملين تحت المسمى الوظيفي، عميد نائب، مدير، مساعد مدير، رؤساء الأقسام، تمثلت عينة هذه الدراسة من (170) موظف حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بغزة .

**دراسة رضوان (2016):** هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الحوسبة الحسابية بتطوير الأداء الوظيفي للمدراء العاملين بالجامعات الفلسطينية بغزة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (159) من المدراء الاداريون العاملون في جامعة الأزهر بغزة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود نسبة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد العينة على المجال المتعلق بالحوسبة الحسابية بنسبة قدرت بـ : 73.2 ووجود درجة موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على المجال المتعلق بالأداء الوظيفي قدرت بـ 81.2 ، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مجال الحوسبة الحسابية في الجامعات الفلسطينية .

**9 ـ التعقيب على الدراسات السابقة :**

**الضغوط النفسية :**

**الهدف :** هدفت كل من دراسة ريابي وروبر إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية بينما هدفت دراسة شابني إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في سلوك المدرس، وهدفت دراسة الزيود للتعرف على أكثر استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية،

بينما هدفت الدراسة الحالية للتعرف على وجود علاقة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

**المنهج :** اعتمد دراسة ريابي المنهج الوصفي، بينما دراسة شابني اعتمدت المنهج التحليلي واعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي .

**العينة :** طبقت دراسة ريابي على 50معلما ومعلمة، بينما دراسة شابني طبقت على 180 مدرِّس ومدرِّسة، ودراسة الزيود طبقت على 284طالبا وطالبة، وطبقت دراسة روبر على 1158 مدرِّس و مدرِّسة.

**أدوات القياس :** اعتمدت دراسة ريابي مقياس الضغط النفسي، بينما اعتمدت دراسة سابني أداة المقابلة ومقياس الضغوط النفسية، ودراسة الزيود اعتمدت مقياس عمليات تحمل الضغوط، واعتمدت دراسة روبر استبيان لقياس الضغوط، بينما اعتمدت الدراسة الحالية على مقياسين هما مقياس الضغوط النفسية ومقياس الأداء الوظيفي .

**الأساليب الاحصائية :**

- استخدمت دراسة ريابي الحزم الاحصائية (SPSS) .

- استخدمت دراسة الزيود (L.S.D) وتحليل التباين.

- بينما استخدمت الدراسة الحالية الحزم الاحصائية (SPSS).

**النتائج :** توصلت نتائج دراسة ريابي أن مستوى الضغط لدى المعلمين منخفض، بينما نتائج دراسة شابني توصلت إلى أن المدرسون يعانون من الضغوط النفسية نتيجة

لمجموعة من العوامل التي لها علاقة بالتغيرات التي مست المنظومة التربوية . وتوصلت دراسة الزيود إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس، كما و أظهرت نتائج دراسة روبر أن مستوى الضغط لدى المدرسين بشكل عام يتراوح بين المتوسط و العالي .

**الأداء الوظيفي :**

**الهدف :**هدفت دراسة مختار إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه، كما هدفت دراسة جبريل إلى معرفة الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي، بالإضافة إلى دراسة رضوان حيث هدفت إلى معرفة علاقة الحوسبة الحسابية بتطوير الأداء الوظيفي، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي .

**المنهج :** اعتمدت دراسة مختار المنهج الوصفي بينما دراسة جبريل اعتمدت المنهج الارتباطي، واعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي .

**العينة :** طبقت دراسة مختار على 86 مستشارا ومستشارة ودراسة جبريل طبقت على 170 موظف، بينما دراسة رضوان طبقت على 159 من المدراء الاداريون، وطبقت دراسة تواج على 342 معلما ومعلمة.

**أدوات القياس :** اعتمدت دراسة تواج أداة المقابلة لجمع المعلومات، بينما استخدمت الدراسة الحالية مقياس الضغوط النفسية وكذلك مقياس الأداء الوظيفي .

**النتائج :ـ** توصلت نتائج دراسة مختار إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه متوسط .

ـ ونتائج دراسة جبريل توصلت إلى وجود علاقة طردية قوية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بغزة .

ـ وكذلك توصلت نتائج دراسة رضوان إلى وجود درجة موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على المجال المتعلق بالأداء الوظيفي قدرت بـ (81.2).

وتوصلت نتائج دراسة بوقطف إلى أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف .

بينما دراسة تواج توصلت نتائجها إلى أن المتطلبات الضرورية لجودة الحياة والتمييز في الأداء الوظيفي للمعلمين هي وجود التزام بنمط حياتي متوازن، وكذا وجود فاعلية ونجاعة في أدوار العمل .

# الفصل الثاني : الضغوط النفسية

**تمهيد :**

1_ مفهوم الضغوط النفسية .

2_ أنواع الضغوط النفسية .

3_ أسباب الضغوط النفسية .

4_ مصادر الضغوط النفسية .

5_ أعراض الضغوط النفسية .

6_ علامات الضغط النفسي على المعلم .

7_ النظريات المفسرة للضغوط النفسية .

8_ الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية على الصحة النفسية والجسمية .

**خلاصة الفصل .**

**تمهيد :**

تمثل الضغوط النفسية التي يتعرض لها الانسان ظاهرة جديرة بالاهتمام والدراسة والبحث، وذلك بالنظر للآثار النفسية والجسمية المترتبة عنها والتي تؤثر في مختلف جوانب حياة الإنسان بشكل عام وبشكل خاص حياة الأستاذ، ومستوى أدائه واستقراره النفسي، ولهذا أصبح الضغط النفسي موضوع بحث للعديد من المهتمين في هذا المجال وكون العصر الذي يعيش فيه يتسم بالقلق والصراع والإحباط فأصبح الإنسان يعيش الضغوطات في المدرسة، الأسرة، الشارع، مكان العمل .... الخ .

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الضغوط النفسية وبعض عناصرها، بالإضافة إلى علامات الضغط النفسي على المعلم وكذلك الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية على الصحة النفسية والجسمية .

**1_ مفهوم الضغوط النفسية :**

- **مفهوم الضغوط :**

**أ_ لغة :**

ان مصطلح الضغط قد اشتق من الكلمة الفرنسية distress والتي تشير إلى الاختناق والشعور بالضيق أو الظلم وقد تحولت في الإنجليزية إلى distress والتي أشارت إلى معنى التناقض بحيث صارت الكلمة تحمل بدل النتيجة الانفعالية للضغط السبب الأساسي أي القوة، الضغط، الثقل الذي يؤدي الى توتر المادة أو تشوهها بمرور الزمن، ويمكن القول أن المصطلح في الأصل أستخدم للتعبير عن معاناة وضيق أو اضطهاد.

وقد استخدمت كلمة stress للتعبير عن معاناة وضيق واضطهاد، وهي حالة يعاني الفرد فيها من الإحساس بظلم ما . **(يوسفي . 2016 . 13)** .

أما الدليل التشخيصي للاضطرابات النفسية والعقلية للجامعة الأمريكية للطب النفسي (1994) فيعرفها بأنها الأعراض المميزة التي تعقب أحداث صدمية نفسية. **( العاسمي، 2016، 355)**

**ب_ اصطلاحا** : تعرف الضغوط على أنها صراع أو حالة من التوتر النفسي الشديد.

**(طبشي وآخرون، 2019، 15)**

اختلف العلماء والباحثين في تعريفهم لموضوع الضغوط فكل منهم عرفها حسب وجهة نظره ومن هنا يمكننا التطرق لهذه التعريفات كما يلي :

**1_ تعريف كريتنر وكنيكي** : الضغط عبارة عن استجابة تكيفية تتوسطها الخصائص الشخصية للفرد والعمليات النفسية، والتي تظهر نتيجة لتعرض الفرد لأي مثير خارجي، أو موقف، أو حدث يضع على الفرد مطالب نفسية وجسدية.

2_ **تعريف سكنر** : يرى بأنها أحد المكونات الطبيعية في الحياة اليومية للفرد، وهي تنتج عن تفاعله مع البيئة ولا يمكن تجنبه، ومعظم الناس يواجهون الضغوط بفاعلية إلى الدرجة التي تفوق شدة قدرتهم على المواجهة، فيشعرون بتأثيراته البيئية عليهم.

**3_ تعريف كوبر** : بأن الضغط هو عدم تكافؤ إمكانيات الفرد مع المطالب البيئية الموضوعية على عاتقه، أو الظروف التي يواجهها وقد تحدث المشكلة عندما تكون قدراته غير كافية لمواجهة المتطلبات الجسمية أو الاجتماعية. **(عطير، 2019، 18_19)**

- **مفهوم الضغوط النفسية :**

مازال مفهوم الضغط النفسي من أكثر المفاهيم غموضا، وهناك صعوبة في تحديد تعريفه ودراسته بشكل دقيق، وذلك لارتباطه بعدة مفاهيم متقاربة من حيث المعنى، وارتباطه كذلك باتجاهات نظرية مختلفة، ولم يتوصل العلماء والباحثين الى اتفاق محدد

حول معنى " الضغط النفسي " ، اذ ما زال هذا المصطلح غامضا ويحتاج إلى مزيد من البحث والدقة والتحديد .

حيث أشار لازاروس و فولكمان إلى أن الضغط النفسي عبارة عن حالة نفسية معقدة لا يمكن أن تكون فيها قاعدة واحدة للقياس. كحالة الانفعالات أو الدوافع، والتي تتغير حسب الحالة والموقف والظروف الاجتماعية، والتغيرات التي تحدث في المجتمع .

ويعرف كولمان الضغط النفسي على أنه متطلب تكيفي ينتج عن مواقف وردود أفعال لأوضاع فيها إمكانية لأذى الفرد . ويمكن القول بأن الضغط النفسي يشير إلى متطلبات تكيفية يجب أن يتعامل معها الفرد اذا رغب في اشباع الحاجات المختلفة. **(السميران، المساعيد، 16،2014)** .

ويعرف جبريل الضغط النفسي بأنه تلك الحالة الوجدانية التي يخبرها الفرد، الناتجة عن احداث وأمور تتضمن تهديدا لإحساسه بالحياة الهانئة، وتشعره بالقلق فيما يتعلق بمواجهتها. **( الغرير، أبو أسعد، 25،2009)**

ويعرفه عبد المنعم عبد الستار إبراهيم (1998) بأنه أي تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة. **(جمعة، 2004، 89)**

## 2_ أنواع الضغوط النفسية :

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى، وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط الأخرى مثل: الضغوط الاجتماعية، وضغوط العمل (المهنية)، والضغوط الاقتصادية، والضغوط الأسرية، والضغوط

الدراسية، والضغوط العاطفية. إن القاسم المشترك الذي يجمع كل الضغوط هو الجانب النفسي، ففي الضغوط الناجمة عن ارهاق العمل ومتاعبه في الصناعة، أولى نتائجه في الجوانب النفسية المتمثلة في حالات التعب والملل الذين يؤديان الى القلق النفسي حسب شدة أو ضعف الضغط الواقع على الفرد، وآثار تلك النتائج على التكيف في العمل والإنتاج، فاذا استفحل هذا الإحساس لدى العامل في عمله فسوف تكون النتائج: التأثير على كمية الإنتاج، أو نوعيته، أو ساعات العمل، مما يؤدي الى تدهور صحة العامل الجسدية والنفسية خاصة. **(عبيد، 2008، 24)**

قسم (سيلي) الضغوط النفسية إلى أربعة أنواع كما يأتي :

1_ الضغط النفسي السيء، الذي يضع على الفرد متطلبات زائدة ويطلق عليه الكرب.

2_ الضغط النفسي الطبيعي، وله متطلبات لإعادة التكيف كولادة طفل أو السفر أو المنافسة الرياضية .

3_ الضغط النفسي الزائد الناتج عن تراكم الأحداث المسببة للضغط النفسي بحيث تتجاوز مصادر الفرد وقدراته على التكيف معها.

4_ الضغط النفسي المنخفض الذي يحدث الملل وانعدام التحدي والاثارة .

ويوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط إيجابية وضغوط سلبية وهذا التقسيم للضغوط يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها :

أ_ الضغوط الإيجابية : وهي الضغوط المفيدة والتي لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج والانجاز بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية إيجابية تتمثل في تولد الشعور بالسعادة والسرور لديه، وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث أن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة باطار زمني لتنفيذها. أما غير

المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد اطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة.

ب_ الضغوط السلبية : وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الانسان، من ثم تنعكس على أدائه وانتاجيته في العمل، مثل تلك الضغوط التي ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل. **( أيبو ، 77)**

ويذكر إبراهيم أمثلة على أنواع الضغوط وهي ما يلي :

_ الضغوط الانفعالية والنفسية ( القلق، الاكتئاب، المخاوف المرضية) .

_ الضغوط الأسرية بما فيها الصراعات الأسرية والانفصال، الطلاق، وتربية الأطفال ... الخ.

_ الضغوط الاجتماعية كالتفاعل مع الآخرين، وكثرة اللقاءات أو قلتها، والاسراف في التزاور مع الحفلات ... الخ .

_ ضغوطات العمل كالصراعات مع الرؤساء، وضغوط الانتقال كالسفر والهجرة والإساءة في استخدام العقاقير والكحول. **(السيد عبيد،2008، 24، 25)**

**3_ أسباب الضغوط النفسية :**

_ الإدارة والاشراف السيء في العمل وما يترتب على ذلك من تسلط اداري.

_ الضوضاء وسوء التهوية في بيئة العمل.

_ كثرة العمل وصعوبته ومما يفوق قدرته .

_ نمطية العمل وعدم التجديد فيه مما يجعله ممل.

_ عدم المشاركة في مناقشة وتحديد أهداف العمل وحل مشاكله.

_ الخلافات التي تحدث بين أعضاء فريق العمل.

_ حجم وكثافة العمل.

_ ضعف وقلة إمكانيات العمل .

_ قلة الأجور التي يحصلون عليها.

_ التعارض بين متطلبات المنزل ومتطلبات العمل.

_ غموض وعدم وضوح سلوك وتصرفات الإداريين.

_ الشك حول القدرة الشخصية في أداء العمل.

_ ضعف الدافعية والحافزية داخل منظومة العمل.

_ قلة الدعم الاجتماعي من الزملاء والمشرفين الإداريين . **(ريابي، 2022، 21، 22)**

**4_ مصادر الضغوط النفسية :**

_ المشكلات النفسية كالثورة والغضب والاكتئاب والفتور والاثارة وسرعة التهور.

_ المشكلات الاقتصادية فالأفراد الذين يعانون ضغوط نفسية هم الأفراد الذين يعيشون مستوى اقتصادي منخفض.

_ المشكلات العائلية الأسرية كضغوطات اجتماعية ومشكلات أسرية وغياب أحد الوالدين عن الأسرة والطلاق كلها تعتبر مصادر للضغوط النفسية وتتسبب في ظهور بعض الاضطرابات لدى الفرد.

_ الضغوط الاجتماعية المتمثلة في سوء العلاقات بالآخرين وصعوبة تكوين صداقات.

_ المشكلات الصحية المرتبطة بالصحة الجسدية الفسيولوجية كالصداع وارتفاع معدل ضربات القلب.

_ المشكلات الشخصية كالهروب والمقاومة وانخفاض تقدير الذات وانخفاض مستوى الطموح وصعوبة اتخاذ القرار والتردد.

_ المشكلات الدراسية والمتعلقة بظروف الدراسة مثل صعوبة التعامل مع الزملاء والمعلمين وصعوبة التحصيل الدراسي وضعف القدرة على التركيز والفشل في الامتحانات. **( ريابي ،2022، 22)**

## 5_ أعراض الضغوط النفسية :

يوجد العديد من المؤشرات التي يمكن أن تدل على احتمال وقوع الفرد في حالة الضغط النفسي، ومن أهم هذه العلامات ما يلي :

_ مشكلات النوم غير المعتادة كالاستيقاظ في الليل وعدم القدرة على النوم ثانية بسهولة، بالإضافة الى الكوابيس والصراخ أثناء النوم.

_ العصبية، عدم الهدوء والافراط في الحركة وصعوبة التركيز والتذكر.

_ ثورات الغضب، العدوانية غير المضبوطة والتي توجه الى الناس أو الى الأشياء.

_ الانسحاب والضجر وعدم الرغبة في أي عمل، كأن لا يتحمس الطفل لأي شيء ولا يشارك رفاقه في اللعب ويعطي بشكل عام انطباع الحزن والكآبة.

_ كثرة الجدل والاعتراض على الأشياء تبدو في الظروف العادية مقبولة.

_ الحاجة المستمرة إلى التوقف عن العمل وتناول مشروب ما قبل المتابعة.

_ فقدان السيطرة على الأمور والمتطلبات التي تفوق قدرة الفرد على التحمل.

_ضعف القدرة على اصدار القرارات .

_ حالات مرضية محددة ترتبط بالضغوط النفسية على سبيل المثال :

الاسهال، واضطرابات الهضم، وآلام البطن والقيء آلام في الرأس أو أية آلام أخرى لا يعرف لها أسباب عضوية واضحة . **(خلو، 2019، 20)**

## 6_ علامات الضغط النفسي على المعلم :

من بين هذه العلامات نذكر ما يلي :

1_ انخفاض الدافعية للمشاركة في أنشطة المدرسة.

2_ التأخر في الذهاب للفصل وعدم متابعة واجبات الطلاب .

3_ الشعور بالنفور من التدريس والملل من الفصل والطلاب .

4_ عدم الاهتمام بالإعداد للدرس، وأداؤه بأقل قدر من الجهد والوقت.

5_ الاكثار من ذم الطلاب واتهامهم بالكسل وعدم الفهم .

6_ كثرة التذمر من أوضاع المدرسة وأوضاع التعليم بشكل عام، فالضغط النفسي حالة يشعر فيها الأستاذ بأن جهده يضيع سدا وليس له ثمرة، وأنه يبذل كل ما عنده ولا أحد يقدر أو يستفيد . **( عطير، 2019، 213_214)**

## 7_ النظريات المفسرة للضغوط النفسية :

اهتمت نظريات علم النفس بتفسير طبيعة الضغط النفسي والانفعالات المتعلقة به، وأثر هذه الانفعالات على الصحة النفسية ، في ما يلي سنعرض بعضها :

**أولا : نظرية التحليل النفسي :** يميز التحليليون بين الشعور بالقلق الموضوعي يعتبر هو ردة فعل معقولة بمواقف مؤلمة والقلق السلبي يعتبر ناتجا عن الصراعات غير المنطقية وغير المحددة ومصحوب بالخطر الحقيقي .

وقد اعتقد فرويد بأن القلق السلبي يمكن إيقاظه بواسطة الصراعات غير الشعورية داخل الأفراد، وعلى الخصوص بين الذين يعانون من مشاكل جنسية وعدوانية وآلية التحكم بها وبما تصطدم بالأنا والأنا الأعلى والعديد من الرغبات تقف أمام تهديدات الآخرين؛ لأنها على نقيض شخصيتهم أو قيمهم الاجتماعية .

وطبقا للنظرية النفسية فإننا جميعا لدينا صراعات غير شعورية ولدى بعض الناس، على أي حال فإن هذه الصراعات أكثر حدة وعددا وهؤلاء الناس يرون حوادث حياتهم كمسببات للضغط، واعتبر فرويد الكتب من أهم عوامل الذكريات والتأثرات مرعبة جدا أو مؤلمة ومشتتة للوعي والإدراك المحسوس أو الوعي والذكريات التي تهيج الخجل والذنب والاكتئاب تعتبر عوامل الضغط، ويعتقد فرويد كبح بعض عوامل الضغط من المشاعر والرغبات والمخاوف يتم في الطفولة وأن الكبح نادرا ما يكون ناجحا كليا والذين يعانون منه تبرز لديهم أمراض مثل الشريان التاجي، والسرطان حسب ما أشارت إليه دراسة " أبي فانو وسنجر " (1990) . **(أبو دلال، 2021، 186)**

**ثانيا: النظرية السلوكية :**

يرى السلوكيون أن الضغوط تتمثل في الاعتماد على عملية التعلم من خلال معالجة المعلومات والمواقف الخطيرة التي يتعرض لها الفرد والمثير للضغط، وتكون هذه المثيرات مرتبطة شرطيا مع مثيرات حيادية أثناء الأزمة أو مرتبطة بخبرة سابقة، فإن الفرد يصنفها على أنها مخيفة ومعلقة.

ويرى السلوكيون أن التفاعلات المتبادلة لدى إنسان حر وواقعي مع وسطه الفيزيائي والاجتماعي وهو ممارسة التنبؤ والتوقع لمعرفة السلوك قبل وقوعه، و أن التكيف محل السلوك حسب متطلبات الموقف المحدد بمعنى أن جسم الإنسان ليس سلبا بل هو فعال يسعى، لأنه يتكيف ولا يفسر بفعل الوسط ، فالوسط والجسم يفسرا بأن يكونا سويا مع بعضهما البعض. **( أبو دلال، 2021، 186)**

**ثالثا : النظرية البينشخصية :**

يرى كارسون وآخرون (1996) : أن الضغوط النفسية التي يعانيها الفرد تعزو إلى أنماط التفاعل المختلفة وظيفيا بين الأفراد، فالفرد كائن اجتماعي لا يعيش بمعزل عن الآخرين، بل هو في تفاعل دائم ومستمر ويؤثر فيهم ويتأثر بهم، والضغوط النفسية كسلوك غير توافقي تنشئ عن العلاقات البينشخصية، كما هو في الصراعات الزوجية والتوتر في العلاقات بين أفراد الأسرة الآخرين. وبذا يمكن خفض الضغوط من خلال العلاج البينشخصي، والذي يركز على تقليل المشاكل التي تحدث داخل هذه العلاقات البينشخصية ومساعدة الأفراد على تحقيق وبناء علاقات إيجابية وسوية مع بعضهم البعض. **( السيد عبيد، 2008، 136)**

**رابعا: النظرية المعرفية :**

ركز بيك على ثلاث مستويات من المعرفة، المستوى الأول ويطلق عليه الحوار الداخلي ويشمل الأفكار الأتوماتيكية واذا كانت هذه الأفكار سلبية فإنها تكون مسببة للضغط، أما المستوى الثاني تأتي العمليات المعرفية وتشمل على كيفية تفاعل الفرد مع المثير أي طرق تقديم وتنظيم المعلومات عن البيئة والذات وأسلوب التنبؤ وتقييم أحداث المستقبل، أما بالنسبة للمستوى الثالث يشير إلى التركيبات المعرفية أو المخططات وهي عبارة عن معرفة وخبرات يكتسبها الفرد أثناء نموه، ويخزن هذه المعرفة على شكل

صيغ عقلية ثابتة تسمى المخططات، اذا كانت هذه المخططات محبطة فإنها تخلق أفكار سلبية تأتي إلى عقل الفرد دون أن يلاحظها وتؤدي الى تأثير عكسي على أداءه، ويفسر "بيك" أن الضغط النفسي هو ناتج عن اضطراب المعرفة والتي تؤدي إلى ادراك مشوش للمشكلات والضغوط، ويرى أنه لا نستطيع فهم ردود أفعال الأشخاص تجاه الأحداث والضغوط التي تمر بهم، ما لم نفهم الطريقة التي يفكرون بها. **(بوطيب، بيه، 2021، 34، 35)**

**خامسا : نظرية تناذر التكيف:**

يؤكد الطبيب الكندي " هانس سيلاي " (1907_1982) أن أعراض التكيف هي مجموعة من الأعراض والتغيرات التي تحدث عندما يتعرض الكائن الحي لضغوط شديدة من أجل تحقيق نوع من التوافق بين الكائن الحي والبيئة الضاغطة، وتتكون هذه الأعراض حسبه الى ثلاث مراحل وهي:

أ_ مرحلة الإنذار: تمثل هذه المرحلة استعداد الجسم لمقاومة مصدر توالد الضغط.

ب_ مرحلة المقاومة : تمثل هذه المرحلة في تطبيق آليات التعامل أو المجابهة المختلفة بهدف الوصول الى مستوى التكيف المقبول.

ج_ مرحلة الانهاك: وفيها يتم صرف كل الوسائل الدفاعية والتكيفية والمدخرة وعليه يظهر الضغط الشديد أو الفشل الفيسيولوجي، وبالتالي يصبح الجسم غير قادر على المقاومة كما يصبح سريع التأثر بالأمراض .

وتعتمد هذه النظرية عدة عوامل للضغط نذكرها فيما يلي :

_ عوامل الضغط الجسدي : مثل الأحداث المزعجة، الحوادث، والآلام الجسدية ... الخ .

_ عوامل الضغط النفسي : مثل القلق، الانفعال، المخاوف بأنواعها، الإرهاق الفكري.

_ عوامل الضغط الاجتماعية : مثل الصراعات المهنية والعلاقات الاجتماعية السيئة والعزلة. **( بوطيب، بيه، 2021، 32_33)**

**• تعقيب عام على النظريات:**

من خلال النظريات التي تطرقنا إليها والتي حاولت كل منها أن تقدم تفسيرا للضغط النفسي، نرى أنه اتفقت كل من نظرية التحليل النفسي والنظرية المعرفية، ونظرية التناذر على أن الضغط النفسي ناتج عن صراعات واضطرابات وضغوط، أما بالنسبة للنظرية البينشخصية والنظرية السلوكية يروا أن الضغوط النفسية تعزو إلى أنماط التفاعل المختلفة وتكون نتاج ممارسة التنبؤ .

## 8_ الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية على الصحة النفسية والجسمية :

من المسلم به أن الضغوط النفسية لا تؤثر فقط على الصحة النفسية للفرد، بل يمتد تأثيرها ليشمل الصحة الجسمية، وذلك من خلال النقص في كفاءة الجسم وقدرته على مقاومة الأمراض، حيث تؤدي الضغوط إلى حدوث تغيرات على مستوى الجهاز العصبي المركزي، (تنشيط الهيبوتلاموس وافراز هرموني الأدرينالين والكوريتزول) بما يؤدي الى اضعاف جهاز المناعة، وبالتالي تقليل الدفاعات الجسمية ضد الأمراض، بالإضافة إلى أن الضغوط قد تدفع الفرد إلى بعض الممارسات والسلوكيات غير الصحية كالتدخين أو تعاطي العقاقير غير المشروعة للتخفيف من المشاعر السلبية الناجمة عنها، مما يؤدي الى تزايد نسبة السموم في الجسم وبالتالي تعرضه للإرهاق والاستنزاف والاصابة بالأمراض.

ولهذا فان التعرض المستمر ولفترات طويلة للضغوط لا يؤثر فقط على الصحة النفسية وإنما حتى على الصحة الجسدية ومن بين تلك الأعراض النفسية للضغوط ما يلي :

أ _ التأثيرات المعرفية للضغط : ويظهر في نقص مدى الانتباه والتركيز، اضطراب القدرات، تدهور الذاكرة طويلة وقصيرة المدى، ازدياد معدل الأخطاء في الأداء، ازدياد الاضطرابات الفكرية.

ب _ التأثيرات الانفعالية : زيادة التوتر الفيزيولوجي والنفسي، زيادة معدل الوساوس، ازدياد المشكلات الشخصية، سرعة الانفعال وتقلب في المزاج، العصبية، الشعور بالاحتراق النفسي، الاكتئاب، الإحساس بتأكيد الذات بشكل حاد.

ج _ التأثيرات السلوكية : نقص الميول والحماس، تزايد نسب تغيب الفرد عن العمل، انخفاض مستوى الطاقة، اضطراب عادات الفرد، ازدياد عدم الاطمئنان والشك في الآخرين، ازدياد سوء استخدام العقاقير الطبية(افراط)، غياب الاهتمام بالعلاقات مع الآخرين ...الخ . **( يوسفي، 2016، 53، 54)**

**خلاصة الفصل :**

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من تعريف للضغوط النفسية والتعرف على أنواعها و أسبابها ومصادرها، ومراحلها والنظريات المفسرة لهذه الظاهرة وآثارها وعلامات الضغط النفسي على المعلم، قد استطعنا إزالة الغموض على مفهوم الضغوط النفسية كظاهرة إنسانية متعددة الأسباب يزيد انتشارها كلما زادت المواقف الضاغطة والعوامل المسببة لها فمن المحتمل أن يكون نقص في القدرة على تحمل المصاعب والعوائق التي تواجه المعلم خلال مزاولته لمهنته .

# الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

**تمهيد :**

1_ مفهوم الأداء الوظيفي ,

2_ أهمية الأداء الوظيفي .

3_ خصائص الأداء الوظيفي .

4_ أنواع الأداء الوظيفي .

5_ عناصر الأداء الوظيفي .

6_ العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

7_ قياس الأداء الوظيفي .

8_ طرق تقييم الأداء الوظيفي .

**خلاصة الفصل .**

**تمهيد :**

لقد حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام الباحثين والمفكرين، فهو يعد محورا في علم الإدارة، و إدارة الموارد البشرية، لتأثيره المباشر في إنتاجية المؤسسة (المنظمة)، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها، وعليه فإن الكثير من المنظمات والمؤسسات الحديثة تركز جهودها في سبيل الارتقاء المستمر بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي، وأهم العناصر التي يتكون منها، بالإضافة إلى العناصر المؤثرة فيه، وكذا قياس وطرق تقييم الأداء الوظيفي.

## 1_ تعريف الأداء الوظيفي

### 1-تعريف الأداء :

**أ_ لغة :** يشير المعنى اللغوي للفعل "أدى" إلى معنى المشي مشيا ليس بالسريع ولا بالبطيء، وأدى الشيء الذي قام به، ويقال أدى فلان الدين، بمعنى قضاه، وأدى فلان الصلاة أي قام بها لوقتها وأدى الشهادة أي أدلى بها، وأدى إليه الشيء أوصله إليه، وهكذا يتضح بأن المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به .

**ب_ اصطلاحا :** الأداء هو قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلف بها للتأكد من صلاحيتهم لمباشرة مهام وأعباء وظائفهم، فهو عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد أو مؤسسة يتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق هدف محدد أو مرسوم، ويرى لنقدون "langdon" ويعني اصطلاح الأداء "تقديم نموذج محكم" بمعنى انجاز العمل وفقا لأسس وقواعد ومعايير محددة .( **بوالعيش، 2014، 27)**

**2- تعريف الأداء الوظيفي :**

يعرفه سلطان أنه: "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور، أو المهام الذي يشير إلى تحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ." **( عكاشة، 2008، 33)**

يعرفه العريان وعسكر: " بأنه تفاعل سلوك الموظف حيث أن هذا السلوك يتحدد بتفاعل جهده ووقته" . **( قرماش، 14)**

ويعرفه محمد راوية على "أنه درجة تحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة " . **( الزيات، 2015)**

**2_ أهمية الأداء الوظيفي :**

للأداء الوظيفي أهمية كبرى في المنظمة يمكن تلخيصها في النقاط التالية

_ الأداء هو المكون الرئيسي لعمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية، ويحول الموارد إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك وبذلك تحقق الربح، وعليه فإن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري يحقق أهداف المنظمة .

_ يؤدي الأداء الوظيفي إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية في الدولة.

_ إن الأداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرات الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل.

_ ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد وكذا بالاستقرار الوظيفي للعاملين .

_ يساعد ويسمح الأداء الوظيفي في تحقيق أهداف المنظمة .

_ يساعد الأداء الوظيفي المتميز على رفع مستوى الجودة في مدخلات ومخرجات العملية الإنتاجية.

_ يؤدي الأداء الوظيفي الفعال إلى خلق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الابتكار والابداع في العمل.

_ يؤدي الأداء الوظيفي الفعال إلى تخفيض التكاليف وترشيد النفقات.

_ يساهم الأداء الوظيفي في تحديد مدى قدرة المنظمة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف طموحات ومهارات ومعارف العاملين.

_ يساهم الأداء الوظيفي في تحديد مدى نجاح سياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة. **(خواص، 2022، 43)**

### 3_ خصائص الأداء الوظيفي :

يرتبط الأداء الوظيفي الجيد في الوظيفة بعدة خصائص نذكر منها ما يلي :

_ لا بد أن يكون الموظف ناجحا في نفسه قبل نجاحه في عمله .

_ لا بد أن يسعى الموظف الى تحقيق أهداف عمله.

_ أن يؤمن الموظف بالتطوير والابتكار والابداع.

_ أن يكون الموظف مطلعا دائما على كل ما هو جديد من معلومات.

_ أن يبتعد الموظف في أداءه عن الارتجالية والتسرع . **( حسونة، 2008، 28)**

### 4_ أنواع الأداء الوظيفي :

إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية، يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعملي، في الوقت ذاته، الذي يمكن الاعتماد عليه

لتحديد مختلف الأنواع، وبما أن الأداء من حيث المفهوم يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف، يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة، واستعمالها في الأداء كمعيار الشمولية، فحسب معيار الشمولية الذي قسم الأهداف إلى كلية وجزئية كما يمكن تقسيم الأداء :

- **الأداء الكلي** : وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي اطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية، والشمولية، والأرباح، والنمو.
- **الأداء الجزئي** : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة التسويق ويشير الى أن الأداء الكلي للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل الأدآت أنظمتها الفرعية، كما يؤكد ذلك أحد الباحثين الذي يرى أن دراسة الأداء الشامل للمؤسسة يفرض أيضا دراسة الأداء على مستوى مختلف وظائفها. أما حسب معيار الطبيعة الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية، اجتماعية تقنية، سياسية فإنه يمكن وإن كان ذلك من باب المقابلة المنطقية، تصنيفه إلى اقتصادي، اجتماعي، تقني، سياسي.( **بغالية، خيرات،2019، 90-91)**

## 5_ عناصر الأداء الوظيفي :

إن الأداء الوظيفي يتضمن مجموعة من العناصر أهمها ما يلي :

**أ_ المعرفة بمتطلبات الوظيفة** : إن المعرفة بمتطلبات الوظيفة تشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

**ب_ نوعية العمل** : وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن العمل الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء .

**ج_ كمية العمل المنجز** : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

**د_ المثابرة والوثوق** : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في الأوقات المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

**ح_ السلوك** : تبين السلوكيات الكيفية التي يؤدي بها الفرد عمله، ويمكن أن تركز على احدى العناصر التالية :

_ التمسك بالقيم التنظيمية .

_ عوامل الكفاءة أو الأداة .

_ المميزات أو الخصائص أو القدرات .

_ الأسلوب أو الطرق الشخصية .

_ المعرفة، الاتجاهات، المهارات، والعادات.

**خ_ النتائج** : النتائج في العادة هي المحصلة النهائية للأداء، كما أنها في الغالب الهدف الأول للتقييم، فمن السهل في معظم الأحيان قياس النتائج، وتكون النتائج في

معظم الوظائف أرقاما مختصرة، مثل وحدات الإنتاج أو المبيعات الاجمالية أو الدخل الإجمالي، وقد يتطلب في بعض الوظائف خاصة التي تقدم خدمات وليس انتاجا سلعيا استخدام الحكم الشخصي لتقييم النتائج. **( عميروش، ضيف،2019، 06-07)**

## 6_ العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

يتأثر الأفراد بالعديد من العوامل المختلفة والمتشابكة اذ يصعب تحديد كل هذه العوامل، اذ يقول (Bagt) تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الاجتماعية أو الحياة عموما لا تؤثر في الأداء، وإلى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على الأداء يؤثر الزمان والمكان وكذا العوامل الفيزيائية على الفرد وأداءه .

ومن هنا يتضح أنه توجد عوامل تؤدي إلى رفع الأداء، وأخرى تؤدي إلى خفضه فهو يتأثر لجملة من العوامل الداخلية والخارجية ومن أهمها :

- **العوامل الفنية :** وتشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي، وطرق وأساليب العمل. إن الجوانب الفنية تؤثر بشكل واضح ومباشر على كفاءة المؤسسة والأفراد، فنوعية الآلات وكميتها والطرق والأساليب العملية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية والأداء بشكل عام.
- **العوامل الإنسانية :** وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتتضمن المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة الى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل والتي تحدد من خلال ظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات ورغبات الأفراد.

كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الأداء الوظيفي نجملها في الآتي :

_ خصائص العمل _ الرقابة الفعالة _ نظام الأجور والحوافز _ الخصائص الديمغرافية مثل .. الجنس، السن، المستوى . **( بالعربي، 2016، 32)**

## 7_ قياس الأداء الوظيفي :

إن طريقة أحسن أداء تحقق أقصى معدل في الإنتاج بأقل جهد، وإن قياس أداء الموظفين يتم باستخدام تقارير الكفاءة الإنتاجية التي يكتبها الرؤساء عن الوظيفة.

إن من أهداف المنظمة الوصول بأداء الموظفين بها إلى مستوى متميز، حيث يكون الأداء متميزا كليا للمنظمة، فهي تبذل كل الجهود لتحقق ذلك، فإذا كان أداء الموظفين منخفض فإنها تسعى لتحسينه ورفع مستواه عن طريق دورات تدريبية أو تكوينية. **( السيد أبو نبيل، 2005، 502)**

## 8_ طرق تقييم الأداء الوظيفي :

1_ طريقة الترتيب البسيط : تعد هذه الطريقة من أقدم طرائق تقييم الأداء الوظيفي، وتعتمد على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل حيث يبدأ الترتيب من الأحسن أداء إلى الأسوء أداء. **( سعيد سلطان، 2011، 270)**

2_ طريقة المقارنة المزدوجة : تعتمد هذه الطريقة على مقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين الذين يخضعون للتقييم في المجموعة نفسها.

3_ طريقة التدرج : تعتمد هذه الطريقة على تصنيف الدرجة المعينة لأداء الأفراد العاملين، وفيها ثلاث تصنيفات : الأداء المرضي، الأداء الغير مرضي، والأداء المتميز، وتتم مقارنة أداء الأفراد وفقا لهذه التصنيفات حيث يوضع كل فرد وفقا لدرجة أداءه .

4_ طريقة التدرج البياني : تعتمد هذه الطريقة على تحديد عدد من الصفات أو الخصائص المساهمة في الأداء، ومن ثم يتم تقييم كل فرد وفقا لدرجة امتلاكه لهذه الصفات من خلال تدرج بياني محدد مسبقا .

5_ طريقة قوائم المراجعة : يستخدم فيها المقيم قوائم بالأوصاف السلوكية المحددة من قبل دائرة الموارد البشرية، وعلى المقيم أن يختار العبارة أو الصفة التي تصف أداء الأفراد العاملين .

6_ طريقة الاختبار الاجباري : تتطلب هذه الطريقة اختيار الصفة أو العبارة التي تكون أكثر وصفا وانطباقا على الفرد العامل من زوج من الصفات وتكون الصفتان إما إيجابية أو سلبية.

7_ طريقة المواقف الحرجة : تركز هذه الطريقة على السلوكيات المساهمة في أداء العمل بفعالية أو أداءه بمستوى منخفض من الفاعلية ؛ أي السلوكيات الأساسية المساهمة سلبا في الأداء، هذه المواقف الجوهرية الإيجابية أو السلبية يتم تسجيلها من قبل المقيم خلال فترة التقييم لكل فرد عامل.

8_ طريقة المقالية : هي من أبسط الطرق في تقييم أداء الأفراد العاملين، اذ تتم كتابة تقارير تفصيلية من قبل المشرف المباشر يصف فيها جوانب الضعف والقوة، وكفاءة الأداء ومهارات الأفراد العاملين، إضافة إلى وضع الاقتراحات التطورية لكل منهم.

9_ طريقة الإدارة بالأهداف : تستخدم هذه الطريقة في مجال تقييم الأداء بشكل واسع النطاق من خلال الإداريين والاختصاصيين، وغالبا ما نطلق مسميات مختلفة على هذا النمط من التقييم وهي وضع الأهداف الإدارة بالنتائج، إدارة الأداء، إدارة النتائج، التخطيط للعمل. **( خضير، الخرشة، 2010، 162)**

**خلاصة الفصل :**

إن الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي أخذ حيزا كبيرا في الدراسات السوسيولوجية لما له من أثر كبير على أداء المؤسسة وإنتاجيتها ؛ لأن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد على درجة كبيرة من كفاءة القوى البشرية العاملة بها وإن إدارة القوى البشرية العاملة وحسن أدائها يحقق أهداف المؤسسة ويؤدي إلى تحسينها المستمر ويحقق الفاعلية الأعلى لها، ويعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسية بل والأساسية في السلوك الإداري وفي المسار الوظيفي، وتقييم الأداء ليس هدفا في حد ذاته وإنما هو أداة ضرورية للتحسين المستمر سواء على مستوى أداء الفرد أو الأداء الكلي للمؤسسة أو حتى على مستوى أداء فرق العمل، والأداء يحدد مستوى نوعية المسار الوظيفي للفرد الذي يعكس إيجابا أو سلبا على المسار الوظيفي للمؤسسة .

# الجانب الميداني

# الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية

**تمهيد :**

1_ منهج الدراسة .

2_ حدود الدراسة .

3_ عينة الدراسة .

4_ الدراسة الاستطلاعية .

5_ أدوات الدراسة .

6_ الأساليب الإحصائية .

**خلاصة الفصل .**

## الإجراءات المنهجية :

### تمهيد :

تعتبر الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة، عن طريق الميدان حيث يمكننا من جمع البيانات وتحليلها وهذا كله لتدعيم الجانب النظري وتأييده، وفي هذا الفصل، سنتطرق للإجراءات المنهجية التي اتبعناها، وذلك بإعطاء فكرة حول منهج الدراسة المتبع في مجال الدراسة المكانية والزمانية وإلى نوع العينة وخصائصها، بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات.

### 1_ منهج الدراسة :

يستخدم المنهج في انجاز أي بحث علمي، بحيث يدرس لنا طبيعة مشكلة الدراسة، وبما أن دراستنا تسعى بشكل منهجي إلى البحث عن العلاقة الموجودة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، فإن أنسب منهج هو المنهج الوصفي الارتباطي، فمعظم علماء المنهجية يعدون المنهج الارتباطي أحد أنواع المنهج الوصفي وأسلوب من أساليب تطبيقه، إلا أن كثرة تطبيقه في البحوث السلوكية جعل بعضهم يعرضونه مفصلا في كتاباتهم، وبعضهم عده منهجا قائما بذاته، ولم يعرضه كفرع من المنهج الوصفي.

فيعرف العساف البحث الارتباطي بأنه " ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة اذا كانت هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة. **(غزلان، رمان، 2025، 02)** .

### 2_ حدود الدراسة :

**_ الحدود البشرية :** تمثلت حدود الدراسة البشرية في معلمي ومعلمات بعض المدارس الابتدائية لمديرية التربية لولاية الوادي والتابعة لوزارة التربية الوطنية التي يكون فيها التعليم موحد وحكومي . حيث اشتملت على عينة عددها (60) معلما ومعلمة .

**_ الحدود المكانية :** اقتصر إجراء هذه الدراسة على المدارس الابتدائية التابعة لبلدية حاسي خليفة بولاية الوادي.

**_ الحدود الزمنية :** تم جمع معلومات هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2025_2026 .

**3_ مجتمع وعينة الدراسة :**

**3_1_ مجتمع الدراسة :** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة التعليم الابتدائي على مستوى مقاطعة بلدية حاسي خليفة، والتي تضم 31 مدرسة ابتدائية حيث يبلغ العدد الإجمالي للأساتذة 544 ، منهم 320 أستاذة و 244 أستاذا.

**3-2- تعريف العينة :** هي عبارة عن مجموعة جزئية من المجتمع ويتم اختيارها بطرق مختلفة لتمثل هذا المجتمع . وبمعنى آخر العينة عبارة عن المجتمع الاحصائي الأصلي بكل خصائصه ولكن بصورة مصغرة ؛ أي هي تمثيل مصغر للمجتمع الاحصائي . **( بوطيب، بيه، 2021، 56)**

تمثلت عينة الدراسة الأساسية في (60) أستاذ وأستاذة من أساتذة ابتدائيات بلدية حاسي خليفة ولاية الوادي، وذلك بعد توزيع (73) استبيانا، واسترجاع (63) منها، مع استبعاد (3) استبيانات لعدم استكمال الإجابة على جميع البنود .

تم اختيار العينة بالطريقة القصدية، وذلك لسهولة الوصول إلى أفرادها وإمكانية تطبيق أداة الدراسة عليهم في ظل الإمكانيات والوقت المتاحين . بداية من 16 فيفري 2026.

**جدول رقم (1) : يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة في المدارس الابتدائية بمقاطعة بلدية حاسي خليفة**

| الابتدائيات | لرقط خليفة | دعمش الحفناوي | فطحيزة عمار نصر | هاني عبد المجيد | بالناصر مبارك |
|---|---|---|---|---|---|
| عدد الاستبيانات الموزعة | 15 | 15 | 15 | 15 | 13 |
| عدد الاستبيانات المسترجعة | 15 | 13 | 11 | 11 | 13 |

**جدول رقم (2) يوضح عدد المعلمين في الدراسة الأساسية حسب الجنس**

| المتغير | الجنس | | المجموع |
|---|---|---|---|
| | ذكر | اناث | |
| عدد المعلمين | 21 | 39 | 60 |
| النسبة المئوية | 35 | 65 | 100 |

يبين الجدول رقم(2) عدد معلمي التعليم الابتدائي حسب الجنس قدر عدد الذكور (21 معلم ) بنسبة مئوية (35)، أما بالنسبة للإناث فقدر عددهم (39 معلمة ) بنسبة (65).

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن نسبة الاناث مرتفعة مقارنة بنسبة الذكور، وهذا معناه أن الاناث يمثلون النسبة الأكبر في الدراسة الحالية.

**جدول رقم(03) يوضح عدد المعلمين في الدراسة الأساسية حسب الخبرة**

| المتغير | الخبرة | | | المجموع |
|---|---|---|---|---|
| | أقل من10 | من10 الى 20 | من 20 فما فوق | |
| عدد المعلمين | 31 | 18 | 11 | 60 |
| النسبة المئوية | 52 | 30 | 18 | 100 |

يبين الجدول رقم(03) عدد المعلمين في التعليم الابتدائي حسب الخبرة، حيث بلغ عدد المعلمين ذو خبرة 10 سنوات فأقل ب (31 أستاذ) بنسبة (52)، في حين بلغ عدد المعلمين ذوو خبرة لأكثر من 10 سنوات ب(18 أستاذ) بنسبة (30)، وبلغ عدد المعلمين ذوو حبرة أكثر من 20 سنة ب(11 أستاذ) بنسبة (18).

من خلال هذه النتائج يتبين أن النسبة متفاوتة من حيث الخبرة بين معلمي التعليم الابتدائي في الدراسة الحالية.

**4_ الدراسة الاستطلاعية :**

إن القيام بأي بحث علمي يتطلب تتبع مجموعة من الخطوات العلمية والمنهجية من أجل الوصول إلى نتائج أكثر مصداقية، لعل أهم خطوة من هذه الخطوات أن

يقوم بدراسة أولية على عينة الدراسة، وهي ما تسمى بالدراسة الاستطلاعية. **(ريابي، 2022، 34)** .

تمت هذه الدراسة بداية من 18 جانفي 2026 إلى غاية 08 فيفري 2026 .

- **الهدف من الدراسة الاستطلاعية :**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أمر جد مهم في بناء البحث، حيث أن اهمالها يفقد البحث أحد العناصر الأساسية فيه، حيث تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة في البحث العلمي، إذ تعتبر دراسة أولية وتهدف هذه الدراسة إلى :

_ التعرف على خصائص أفراد العينة المراد دراستها .

_ التأكد من أداة البحث ومعرفة مدى صلاحيتها وصدقها وثباتها من أجل استعمالها أو استخدامها في الدراسة الأساسية .

_ التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث .

_ التعرف على الصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الأساسية .

- **وصف عينة الدراسة الاستطلاعية :**

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في بعض ابتدائيات بلدية حاسي خليفة بالوادي وكانت على عينة قوامها (30) أستاذ وأستاذة، وقد اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة .

| الجنس | العدد |
|---|---|
| ذكور | 14 |
| إناث | 16 |
| المجموع | 30 |

**5_ أدوات الدراسة :**

أدوات البحث العلمي هي وسائل مهمة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث وتحقيق أهدافه. تساعد في تحديد قدرات الباحث واستعداداته وأساليب تفكيره وأساليب البحث التي يستخدمها. يجب أن يكون لدى الباحث معرفة واسعة بمجموعة متنوعة من الأدوات والوسائل، ويجب أن يكون على دراية بطبيعة البيانات التي يتم جمعها، ويجب أن يكون لديه مهارة في استخدام واعداد هذه الأدوات وتفسير البيانات التي تم جمعها من خلالها، ولقياس متغيرات هذه الدراسة طبقنا مقياسين وهما :

**1-مقياس الضغوط النفسية :**

**_ وصف المقياس :**

اعتمدنا على مقياس الضغوط النفسية وهو استبيان تم بناءه من طرف " ممدوح صالح سليمان" ، وقد تكون من (64) بندا وكانت موزعة على الأبعاد التالية

**أولا : الجانب الوظيفي :** ويعرف اجرائيا بأنه أعراض ومشاعر تنتاب الفرد بسبب مجموعة من العوامل والظروف المحيطة بالفرد، والتي تجعل بيئة العمل بالنسبة له

طاردة ومولدة للمرض النفسي، وتجعل الفرد يشعر بسوء التوافق المهني وعدم الرضا عن مهنته.

**ثانيا : الجانب الاجتماعي :** ويعرف اجرائيا بأنه أعراض توحي بسوء العلاقات الاجتماعية خارج وداخل بيئة العمل، وشعوره بالوحدة النفسية والعزلة وأن العمل يمثل مصدرا للضغط يضعف من علاقاته الاجتماعية.

**ثالثا : الجانب الفسيولوجي :** ويعرف اجرائيا بأنه أعراض وشكاوى جسمية يشعر بها المعلم بسبب أعباء ومشكلات العمل التي قد تشمل عضوا أو أكثر من أعضاء الجسم، ولا يكون لهذه الشكاوى الجسمية أي سبب عضوي واضح.

**رابعا : الجانب المعرفي :** ويعرف اجرائيا بأنه العمليات العقلية التي يدرك بها الفرد نفسه والعالم الخارجي، وتشمل الانتباه والادراك، والذاكرة ، والتفكير واتخاذ القرارات.

**خامسا : الجانب النفسي :** ويعرف اجرائيا بأنه شعور الفرد بالضغط النفسي والإحباط والاكتئاب من جراء العمل لساعات طويلة وعدم وجود فرصة للاستمتاع بالحياة.

**جدول (04) فقرات كل بعد من أبعاد أداة الضغوط النفسية لأساتذة التعليم الابتدائي**

| الأبعاد | عدد الفقرات | المجموع |
|---|---|---|
| الجانب المعرفي | 53_47_41_33_26_15_9_1 | 8 |
| الجانب الفسيولوجي | 58_55_51_48_45_42_36_30_27_22_18_13_10_5_2 | 15 |
| الجانب الاجتماعي | 61_56_49_43_39_37_28_24_19_11_7_3 | 12 |
| الجانب النفسي | 64_62_60_57_54_50_44_38_34_32_29_25_20_16_12_4 | 16 |
| الجانب الوظيفي | 63_59_52_46_40_35_31_23_21_17_14_8_6 | 13 |

**_ طريقة تصحيح مقياس الضغوط النفسية :**

تم تصحيح مقياس الضغوط النفسية للعمل بإعطاء ثلاث درجات للاستجابة تحت وزن (دائما)، ودرجتان للاستجابة تحت وزن (أحيانا)، ودرجة واحدة للاستجابة تحت وزن (أبدا)، وجاءت عبارات المقياس كلها موجبة الاتجاه، وتدل الدرجة (116) على مؤشر للضغوط النفسية وهي قيمة الارباعي الأعلى، ترتفع النسبة بارتفاع درجة المفحوص .

**_ حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية :**

**ب . صدق الاتساق الداخلي:**

يعتبر صدق الاتساق الداخلي من أهم الطرق لقياس صدق المقياس، وهو عبارة عن معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بعد من الابعاد مع الدرجة الكلية للمقياس، وعليه فقد تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل من ابعاد المقياس كلا على حدا، مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لمعرفة مدى ارتباط الابعاد بالدرجة الكلية للمقياس، ولهدف التحقق من مدى صدق المقياس، ويتضح من خلال الجدول التالي:

**جدول رقم (05): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة لكل بعد**

| الأبعاد | الجانب المعرفي | الجانب الفسيولوجي | الجانب الاجتماعي | الجانب النفسي | الجانب الوظيفي |
|---|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية | **0,44 | **0,43 | **0,47 | **0,49 | **0,52 |

تعني دالة عند مستوى الدلالة 0,01 ودرجة الحرية (df = 29)

تبين من خلال الجدول السابق رقم (05) أن معاملات الارتباط لأبعاد المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق عالي.

**الثبات:**

أ- **طريقة التجزئة النصفية:** تقوم هذه الطريقة على تقسيم المقياس إلى نصفين فردي وآخر زوجي وحساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في كلا الجزأين عن طريق تطبيق معامل ارتباط بيرسون (ر).

وهذا يمكننا من الحصول على معامل ثبات نصف واحد للمقياس، لذا يتم تطبيق معادلة التعديل لسبيرمان براون، وذلك للحصول على معامل ثبات درجات المقياس

الكلي، وتم اختيار هذه الطريقة لاتسامها بعدة مزايا أهمها أنها تغطي العيب الذي تخلفه طريقة إعادة تطبيق المقياس، كما أنها تختصر الوقت والجهد.

والجدول التالي يوضح معامل ثبات درجات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

**جدول رقم (06): معامل ثبات درجات مقياس الضغوط النفسية بطريقة التجزئة النصفية**

| المقياس | معامل الارتباط | تعديل معامل الثبات |
|---|---|---|
| الضغوط النفسية | **0.82** | **0.93** |

يتضح من هذا الجدول أن معامل الثبات قوي وهو ما يبين أن المقياس ثابت.

**ب- طريقة معامل ألفا كرونباخ :**

**جدول (07) : معامل ثبات مقياس الضغوط النفسية بطريقة ألفا كرونباخ**

| **معامل ألفا كرونباخ** | **البعد** |
|---|---|
| **0.84** | المقياس ككل |

يتضح من الجدول(07): السابق أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل يساوي (0.84)، مما يبين أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

**2_ مقياس الأداء الوظيفي :**

**وصف المقياس :**

تم تبني مقياس الأداء الوظيفي، وهو مقياس من اعداد "بورتر" وزميله "ليولر" ، وقد قام الباحث "محمد ناصر إبراهيم السكران" بتعريبه واستخدامه في دراسته المعنونة ب "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي " .

كما وتم تكييفه من قبل الباحث "أحمد بالبقرة" في دراسته حول التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في البيئة الجزائرية في جامعة أم البواقي وهو ما تم اعتماده في دراستنا الحالية .

حيث أن المقياس يتكون من (20 بندا) حيث تم توزيعها على الأبعاد التالية

**جدول (08) يبين توزيع بنود مقياس الأداء الوظيفي على أبعاد الأداء والقدرات والادراك**

| الأبعاد | البنود |
|---|---|
| أداء الواجبات الوظيفية | 17_16_10_3_2_1 |
| القدرات والخصائص الفردية للموظف | 19_18_14_13_12_11_8_7 20_ |
| ادراك الموظف لدوره | 6_5_9_15 |

حيث أن حامل الاستبيان (المقياس) يحدد اجاباته على بند حسب رأيه ومعرفته بنفسه وما تتطلبه وظيفته من قدرات حيث أن لكل بند خمسة بدائل وهي : ممتاز، جيد جدا، جيد، متوسط، ضعيف.

**_ طريقة تصحيح المقياس :**

يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة لكل بديل من البدائل الموجودة أو المرفقة لكل بند كما هي موضحة في الجدول (09) التالي :

| البدائل | ممتاز | جيد جدا | جيد | متوسط | ضعيف |
|---|---|---|---|---|---|
| الدرجات | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ويتم التصحيح عن طريق جمع درجات الفرد على المقياس ككل بجمع درجات كل بعد من الأبعاد المكونة لها وهي على النحو التالي

**_ الدرجة الكلية على المقياس :** تعطى بنود المقياس كلها الدرجات تبعا تبعا لطبيعة البنود الإيجابية ويتم جمع هذه الدرجات معا لنحصل على درجة كلية على المقياس وتتراوح بين (20 و100).

**_ مفتاح التصحيح :**

_ مجال الدرجات بين (21 و60) أداء وظيفي منخفض .

_ مجال الدرجات بين (60 و105) أداء وظيفي مرتفع .

**حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي**

**ب . صدق الاتساق الداخلي:**

يعتبر صدق الاتساق الداخلي من أهم الطرق لقياس صدق المقياس، وهو عبارة عن معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بعد من الابعاد مع الدرجة الكلية للمقياس، وعليه فقد تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل من ابعاد المقياس كلا على حدا، مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لمعرفة مدى ارتباط الابعاد بالدرجة الكلية للمقياس، ولهدف التحقق من مدى صدق المقياس، ويتضح من خلال الجدول التالي:

**جدول رقم (10): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة لكل بعد**

| الأبعاد | اداء الواجبات الوظيفية | القدرات والخصائص الفردية للموظف | ادراك الموظف لدوره الوظيفي |
|---|---|---|---|
| **الدرجة الكلية** | **0,51 | **0,48 | **0,46 |

تعني دالة عند مستوى الدلالة 0,01 ودرجة الحرية (df = 29)

تبين من خلال الجدول السابق رقم (10) أن معاملات الارتباط لأبعاد المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق عالي.

**الثبات:**

أ- **طريقة التجزئة النصفية:** تقوم هذه الطريقة على تقسيم المقياس إلى نصفين فردي وآخر زوجي وحساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في كلا الجزأين عن طريق تطبيق معامل ارتباط بيرسون (ر).

وهذا يمكننا من الحصول على معامل ثبات نصف واحد للمقياس، لذا يتم تطبيق معادلة التعديل لسبيرمان براون، وذلك للحصول على معامل ثبات درجات المقياس الكلي، وتم اختيار هذه الطريقة لاتسامها بعدة مزايا أهمها أنها تغطي العيب الذي تخلفه طريقة إعادة تطبيق المقياس، كما أنها تختصر الوقت والجهد.

والجدول التالي يوضح معامل ثبات درجات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

**جدول رقم (11): معامل ثبات درجات مقياس الأداء الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية**

| المقياس | معامل الارتباط | تعديل معامل الثبات |
|---|---|---|
| الأداء الوظيفي | **0.85** | **0.95** |

يتضح من هذا الجدول أن معامل الثبات قوي وهو ما يبين أن المقياس ثابت.

**ب-طريقة معامل ألفا كرونباخ :**

**جدول (12) : معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ**

| البعد | معامل ألفا كرونباخ |
|---|---|
| المقياس ككل | **0.88** |

يتضح من الجدول (12) : السابق أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل يساوي (0.88)، مما يبين أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

## 6_ الأساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة فرضيات الدراسة :

يلجأ الباحث الى الأساليب الإحصائية التي تساعده على الوصول الى معطيات ونتائج يحلل من خلالها الظاهرة المدروسة، وقد استخدمنا الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

**خلاصة الفصل :**

تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف المنهج المتبع في الدراسة، إضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة الأساسية ووصفها ثم الدراسة الاستطلاعية والهدف منها، كما تم التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات ، بحساب خصائصها السيكومترية وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

## الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1. عرض نتائج الفرضية العامة
2. عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
3. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
4. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
5. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
6. مناقشة نتائج الفرضية العامة
7. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
8. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
9. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
10. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

1. **عرض نتائج الفرضية العامة:** توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

**جدول رقم (13): معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي**

| | ن | قيمة ر | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|
| الضغوط النفسية | 60 | **-0.050** | 59 | 0.707 |
| الأداء الوظيفي | | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم ( 13 ) أن مستوى دلالة قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.707) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.01) وعليه فإن الفرضية غير محققة أي لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

2. **عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

**جدول رقم (14): نتائج اختبار (T) للفروق في الضغوط النفسية حسب متغير الجنس**

| | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت – T– | درجة الحرية | مستوى دلالة ت – T– |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الذكور | 21 | 115.00 | 20.10 | T= 0.644 | 58 | 0.522 |
| الاناث | 39 | 118.64 | 21.27 | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن مستوى دلالة قيمة T تساوي (0.522) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05) في وفقا الضغوط النفسية لمتغير الجنس. أي أن الفرضية لم تتحقق.

3. **عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

**جدول رقم (15): نتائج اختبار (T) للفروق في الأداء الوظيفي حسب متغير الجنس**

| | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت –T– | درجة الحرية | مستوى دلالة ت –T– |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الذكور | 21 | 77.04 | 19.68 | T=– 1.19 | 58 | .0238 |
| الاناث | 39 | 81.94 | 12.13 | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن مستوى دلالة قيمة T تساوي (0.238) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05) في وفقا الأداء الوظيفي لمتغير الجنس أي أن الفرضية لم تتحقق.

### 4. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على: – توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة .

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو مبين في الجدول التالي:

**جدول (16) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في الضغوط النفسية وفقا لمتغير الخبرة.**

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | معدل الدرجات | قيمة F | مستوى الدلالة F |
|---|---|---|---|---|---|
| ما بين المجموعات | 2212.055 | 2 | 1106.028 | 2.711 | 0.075 |
| داخل المجموعات | 23251.878 | 57 | 407.928 | | |
| التباين الكلي | 25463.933 | 59 | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أنه أن مستوى دلالة قيمة **F** (0.075) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05) في الضغوط النفسية تبعا لمتغير الخبرة، أي أن الفرضية لم تتحقق.

### 5. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على: – توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو مبين في الجدول التالي:

**جدول (17) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الخبرة.**

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | معدل الدرجات | قيمة F | مستوى الدلالة F |
|---|---|---|---|---|---|
| ما بين المجموعات | 815.062 | 2 | 407.531 | 1.806 | 0.174 |
| داخل المجموعات | 12863.672 | 57 | 225.678 | | |
| التباين الكلي | 13678.733 | 59 | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أنه أن مستوى دلالة قيمة **F** (0.174) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05) في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة، أي أن الفرضية لم تتحقق.

## مناقشة نتائج الدراسة

بعد عرض النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة تم تفسيرها ومناقشتها في ضوء الاطار النظري وبيان علاقة هذه الدراسة بالدراسات السابقة.

### 6. تفسير ومناقشة الفرضية العامة :

تنص الفرضية العامة على أنه : توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

كشفت نتائج التحليل الاحصائي في الجدول(12) على أن مستوى الدلالة قدر بـ 0,70 وهي أكبر من قيمة R = 0.50 عند مستوى الدلالة a=0,01 وعليه يمكن القول أن الفرضية غير محققة، أي أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

تطابقت نتائج دراستنا مع دراسة فاطمة علي أحمد المرابط 2025 المعنونة تحت " الضغوط النفسية لدى المعلمين وأثرها على أدائهم المهني " بأن الضغط ليس فرديا بل مرتبط بالبنية المدرسية والتنظيمية، أي تتشابه الضغوط بين الأساتذة بسبب اشتراكهم في نفس النسق الاجتماعي المدرسي، وتوضح دراسة محمد فرج أبو تبينة (2023) المعنونة ب : " الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة " أن الضغوط النفسية ناتجة عن المكانة الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة.

وتطابقت نتائج دراستنا مع دراسة إبراهيم سليمان مصري (2020) بعنوان " الضغوط النفسية لدى المعلم الفلسطيني وانعكاساتها على الأداء " التي توصلت إلى أن الضغوط النفسية ظاهرة جماعية وليست فردية تتحدد حسب المرحلة التعليمية وليس الخصائص الاجتماعية ، حيث نجد أن الأستاذ في فترة الامتحانات يقوم بالتنظيم والتحضير الجيد للدروس التي سيقدمها مما يؤدي إلى تحسن أداءه فيصبح الضغط

لديه معتدل، لكن اذا أصبح الضغط مفرطا فإنه يتشتت ويشعر بالإرهاق مما يؤثر سلبا على أداءه .

يمكن تفسير العلاقة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي من خلال عدة مقاربات سوسيولوجية ، أهمها تصور" إيميل دوركايم" الذي يرى أن السلوك الفردي يتأثر بالبنية الاجتماعية والضغوط التي يفرضها المجتمع.

أي أن الضغوط التي يعيشها الأستاذ ليست فقط نفسية، بل هي نتاج البناء الاجتماعي للمؤسسة التربوية، والأدوار المتعددة والمتنوعة التي يؤديها داخل وخارج المؤسسة التعليمية، وهذا يؤدي بالأستاذ إلى تطوير أساليب واستراتيجيات وأدوات تمكنه من الحفاظ على أداء متوازن، رغم تعرضه للضغوط وهو ما يفسر غياب العلاقة الدالة احصائيا.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من منظور بعض نظريات التكيف النفسي، أن الأفراد يختلفون في قدرتهم على مواجهة الضغوط، فالبعض من الأساتذة يمتلكون مهارات تنظيمية وانفعالية عالية مثل التحكم في القلق وإدارة الوقت مما يقلل من الأثر السلبي للضغوط على أداءهم الوظيفي .

إضافة إلى ذلك قد تعود هذه النتائج إلى الخصائص السيكومترية للعينة، مثل التجانس من حيث الخبرة، أو إلى طبيعة أدوات القياس المستخدمة التي قد لا تعكس بدقة كل أبعاد الضغوط النفسية أو الأداء الوظيفي، كما لا يمكن التغافل في احتمال الرغبة في الظهور بمظهر إيجابي، حيث يميل بعض الأساتذة إلى تقديم تقييم مرتفع لأدائهم الوظيفي رغم معاناتهم من الضغوط النفسية.

وعليه يمكن القول إن الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي لا يتحدد بشكل مباشر بمستوى الضغوط النفسية، بل هو نتاج مجموعة معقدة من التفاعلات النفسية والاجتماعية والتنظيمية .

**7. تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى :**

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

من خلال الجدول (13) كشفت نتائج التحليل الاحصائي على أن مستوى الدلالة هو 0.52 عند a=0.05 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة وعليه يمكن القول أن الفرضية غير محققة ، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

تتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة "ريابي" (2022) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الضغوط النفسية لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

واتفقت كذلك مع دراسة بسطا لورانس (1990) ، بعنوان " ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي ومصادره والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة للضغوظ " التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في درجة الإحساس بضغوط العمل .

واتفقت كذلك مع دراسة كل من (رفقي 1996) و ( ياخوم 1991) اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق بين الضغوط النفسية لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت دراستنا مع دراسة: محمد عبد الفتاح 1999 حيث هدفت إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى الأساتذة والأستاذات وحاجاتهم الارشادية جيث توصلت نتائجها إلى أن الأستاذات أكثر معاناة من الأساتذة في الضغوط التدريسية .

ويمكن تفسير ذلك أن كل الأسر الحديثة أصبحت تحث الاناث وتشجعهن على الدراسة والتفوق وعلى العمل والارتقاء وتقلد المناصب مثل الذكور تماما، إضافة الى انتشار ثقافة العمل والضرورة الحتمية في مجتمعنا الجزائري، وخروج المرأة للعمل وتعرضها لنفس الضغوط النفسية مثلها مثل الأستاذ في بيئة العمل المشتركة.

فهناك عدة صعوبات وعراقيل مشتركة تكون سببا في توترهم لأن مهنة التعليم بطبيعتها مهنة شاقة كما يشير إليها العديد من العلماء. حيث صنف كل من "كوبر، صالون، ووليامس ( williams, sloan,cooper ) ( 1988) بأن التدريس من بين أكثر المهن المجهدة، حسب نتائج الدراسات التي أجريت في مختلف العالم، وسميت هذه الظاهرة بإجهاد المعلمين بغض النظر عن المصادر المسببة لها. وبالتالي تفرض عليهم الكثير من الضغوط نذكر منها:

ضغوط العلاقات مع الزملاء، الضغوط الإدارية، عبئ العمل، الضغوط مع المتعلمين، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية والأسرية .

ويمكن القول أن مهنة التعليم الابتدائي تفرض على جميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم، أي أنهم متساوون في الضغوط المهنية ( طول المناهج الدراسية، تعدد الأدوار التربوية، الضغط الزمني، والتعامل المستمر مع التلاميذ وأولياءهم والإدارة) ، هذه المتطلبات الموحدة تجعل الضغط النفسي متقارب بين الذكور والإناث، مما يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية.

ونفسرها سوسيولوجيا في ضوء التحولات داخل المجتمع المعاصر، أنه لم يعد هناك تمايز صارم في الأدوار الوظيفية بين الرجل والمرأة خاصة في قطاع التربية . فكلاهما يخضع لنفس الشروط التنظيمية وهو ما يؤدي إلى تشابه مصادر الضغوط ومستوياته .

ونفسرها نفسيا أن الاستجابة للضغط لا ترتبط فقط بالجنس بل ترتبط بخصائص فردية أخرى مثل أساليب المواجهة ، مستوى الصلابة النفسية، الخبرة المهنية، الدعم الاجتماعي فقد يمتلك بعض الأساتذة بغض النظر عن جنسهم مهارات عالية

في التكيف مع الضغوط كإدارة الانفعالات، مما يقلل في الفروق المحتملة بين الجنسين .

بناء على ما سبق تفسيره يمكن القول إن الضغوط النفسية لدى أستاذة التعليم الابتدائي تعد ظاهرة مهنية عامة وترتبط أكثر بطبيعة العمل التربوي ومتطلباته مما يؤدي إلى توجيه الاهتمام نحو تحسين ظروف العمل وتعزيز برامج الدعم النفسي والمهني لجميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم .

### 8. تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

كشفت نتائج التحليل الاحصائي في الجدول (14) أن مستوى الدلالة هو 0.23 أكبر من مستوى الدلالة 0.05=a وعليه يمكن القول أن الفرضية غير محققة، أي أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

واتفقت دراستنا مع دراسة " قوسمة (2003)" حيث هدفت إلى تقييم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة من قبل العاملين في المدرسة.

و تعارضت دراستنا مع دراسة رتيبة بالهادي و نور الهدى بحري (2024) بعنوان الاحتراق النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والاناث من معلمي التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي .

وتعارضت دراستنا مع دراسة " محمد البلوي" (2008) التي سعت إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالمدارس الحكومية بالمملكة

العربية السعودية، حيث توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لصالح الإناث .

ويمكن تفسير ذلك بأن متغير الجنس لا يشكل عاملا مؤثرا في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، مما يؤكد عدم وجود فروق جوهرية في مستوى الأداء بين الجنسين .

كما يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي بين الذكور والإناث لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء المقاربة السوسيولوجية، التي ترى أن السلوك المهني لا يتحدد فقط بخصائص الفرد (الجنس )، بل يتشكل أساسا من خلال البنية الاجتماعية و التنظيمية للمؤسسة التربوية .

فمن منظور نظرية الأدوار الاجتماعية Talcoott Parsons ، يؤدي الأستاذ بغض النظر عن جنسه دورا اجتماعيا محددا داخل النسق المدرسي، تحكمه مجموعة من القواعد المهنية الموحدة، مثل الالتزام بالمنهاج، احترام الزمن المدرسي، تطبيق طرق التدريس الرسمية، والخضوع لنفس أساليب التقييم . و عليه فإن هذه المعايير تفرض نمطا سلوكيا موحدا يؤدي إلى تقارب الأداء بين الجنسين .

إذن غياب الفروق بين الجنسين في الأداء الوظيفي يعكس قوة المؤسسة التربوية في فرض التجانس المهني، حيث تذوب الفروق الفردية ( ومنها الجنس ) داخل نسق اجتماعي منظم يحدد الأدوار، و يوجه السلوك، ويعيد انتاج نفس أنماط الأداء .

ونفسرها أيضا بأن طبيعة العمل التربوي في المرحلة الابتدائية تخضع لمعايير مهنية وتنظيمية موحدة تفرضها المنظومة التربوية، مما يقلل من تأثير الخصائص الفردية ومن بينها متغير الجنس على مستوى الأداء الوظيفي. فالأدوار والمهام المسندة

للأساتذة بغض النظر عن جنسهم تتسم بدرجة عالية من التشابه من حيث التخطيط للدروس وتنفيذها وتقويم المتعلمين وهو ما يعزز فرص تقارب الأداء الوظيفي .

وعليه يمكن القول إن متغير الجنس لا يشكل عاملا حاسما في تفسير الفروق في الأداء الوظيفي داخل عينة الدراسة، مما يدعم فكرة تكافؤ الفرص المهنية بين الجنسين في قطاع التعليم الابتدائي ويعكس نوعا من التوازن في توزيع الكفاءات والمهارات داخل الوسط التربوي .

**9. تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة :**

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

كشفت نتائج تحليل التباين الأحادي من خلال الجدول (15) أن مستوى الدلالة هو 0.07 أكبر من a=0.05 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة وعليه يمكن القول أن الفرضية غير محققة ، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

واتفقت دراستنا مع دراسة فؤاد صبيرة ( 2014) بعنوان الضغوط النفسية و علاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي و معلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية . التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوظ النفسية و التوافق المهني وفقا لمتغير الخبرة .

وتتفق نتائج دراستنا مع دراستي " الراكان (2012) " و "خليفة فاضل (2012) " اللتين أظهرت نتائجهما على عدم وجود فروق في الضغوط النفسية تعزى لمتغير الأقدمية في التدريس .

يمكن تفسير هذه النتيجة أن الأقدمية في التدريس ليست عاملا مؤثرا في وجود الضغوط النفسية لدى المعلمين، إذ أن الأشخاص ذوي الأقدمية الطويلة في التدريس هي السبب في عدم وجود الضغوط النفسية لديهم، بسبب التعود على المهام والمرونة في أدائهم والنضج العقلي في مواجهة أي مشكل طارئ، كذلك الأشخاص الأقل خبرة في التدريس بسبب استفادتهم من دورات تكوين بيداغوجي حول أداء مهامهم قبل التعيين وبعده، والاحتكاك والاستفادة وتبادل الخبرات بأصحاب الأقدمية الطويلة في التدريس هذا ما جعل المعلمين أصحاب كلا الأقدميتين متساوون في مستوى الضغوط، لأنهم يخضعون لنفس القيم التنظيمية التي يلتزم بها كل من المعلمين القدامى والجدد .

كما يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية انطلاقا من طبيعة المؤسسة التربوية باعتبارها نسقا اجتماعيا منظما يفرض شروطا موحدة على جميع الفاعلين، فمن منظور نظرية البناء الاجتماعي عند "جيدانس" فإن سلوك الفرد داخل المؤسسات لا يتحدد فقط بخبراته الفردية، بل يتشكل من خلال البنى التنظيمية والقواعد المؤسسية التي تحدد أنماط التفاعل والعمل، وعليه فإن الأستاذ سواء كان حديث العهد بالمهنة أو ذا خبرة طويلة يخضع لنفس القوانين التربوية والمناهج الدراسية .

ومن وجهة نظر ايميل دوركايم أن المؤسسات الحديثة ( ومنها: المدرسة ) تقوم على تنظيم دقيق للأدوار، مما يجعل المهام محددة مسبقا والمسؤوليات موحدة والتوقعات المهنية ثابتة، وبالتالي فإن الخبرة المهنية لا تلعب دورا كبيرا في تخفيف الضغوط، لأن مصدر هذه الضغوط هو طبيعة التنظيم نفسه وليس الفرد .

اذا الخبرة المهنية لا تلغي الضغوط بل تغير فقط طبيعة ادراكها في حين تبقى مصادرها البنيوية ثابتة .

### 10. تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

كشفت نتائج تحليل التباين الأحادي من خلال الجدول(21) أن مستوى الدلالة 0.14 أكبر من a=0.05 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة وعليه يمكن القول أن الفرضية غير محققة أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة رتيبة بالهادي و نور الهدى بحري (2024) بعنوان الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي وتوصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي تبعا للخبرة المهنية .

واتفقت دراستنا مع دراسة زياد محمد شومان (2008) حيث تناول دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض التغيرات ، حيث توصل الباحث على مجموعة من النتائج أهمها أنها لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

ويمكن تفسير ذلك بأن متغير الخبرة المهنية لا يشكل عاملا مؤثرا في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وهو ما يدل على تقارب مستويات الأداء بين الأساتذة على اختلاف سنوات خبرتهم .

ومن جهة أخرى يتيح تحليل ميشال فوكولت فهما أعمق لهذه النتيجة، إذ يرى أن المؤسسات الحديثة تمارس أشكالا من الضبط والانضباط عبر آليات المراقبة والتقييم المستمر( التفتيش، التقارير، التوجيهات )، مما يفرض على الأساتذة الامتثال لنموذج معياري محدد للأداء. و نتيجة لذلك يخضع الأستاذ المبتدئ والأستاذ الخبير لنفس الضغوط الرقابية، ونفس معايير الحكم على الأداء .

ويفسر ايميل دوركايم ضعف أثر الخبرة المهنية من خلال منطق تقسيم العمل الاجتماعي، حيث تتسم المؤسسات التعليمية الحديثة بدرجة عالية من التنظيم والتخصص، مما يجعل المهام محددة سلفا، ويقلل من هامش المبادرة الفردية .

إذن تعكس هذه النتيجة هيمنة البنية التنظيمية للمؤسسة التربوية على الأداء الوظيفي، حيث تؤدي آليات الضبط، وتوحيد المناهج، وإعادة الإنتاج الاجتماعي إلى تقليص أثر الخبرة المهنية، مما يجعل الأداء الوظيفي نتاجا جماعيا مؤسساتيا أكثر من كونه انعكاسا لتراكم الخبرة الفردية.

كما يمكن تفسير طبيعة العمل التربوي في المرحلة الابتدائية تخضع لإطار بيداغوجي وتنظيم موحد، يحدد بشكل دقيق المهام والمسؤوليات المهنية للأساتذة بغض النظر عن سنوات خبرتهم، مما يساهم في تخفيف الفروق المحتملة في مستوى الأداء، كما يمكن ارجاع عدم وجود الفروق إلى فعالية برامج التكوين الأولي والمستمر التي يتلقاها الأساتذة، حيث تتيح هذه البرامج للأساتذة الجدد اكتساب مهارات بيداغوجية ومهنية تعوض نقص الخبرة، في حين تمكن الأساتذة ذوي الخبرة من تجديد معارفهم ومواكبة المستجدات التربوية . هذا التكامل بين التكوين والخبرة يساهم في احداث توازن في الأداء الوظيفي بين مختلف الفئات .

ومن جهة أخرى تشير هذه النتيجة إلى أن الأداء الوظيفي لا يتحدد فقط بسنوات الخبرة، بل يتأثر بمجموعة من العوامل الأخرى مثل : الظروف التنظيمية، طبيعة المناخ المدرسي، والكفاءة الذاتية للأستاذ وقدرته على التكيف مع متطلبات المهنة.

وعليه فإن التركيز على متغير الخبرة المهنية وحده قد لا يكون كافيا لتفسير التباين في الأداء الوظيفي .

وعليه يمكن القول أن متغير الخبرة المهنية لا يظهر كعامل قطعي في احداث فروق في الأداء الوظيفي، مما يعكس نوعا من التجانس في مستوى الأداء بين الأساتذة، ويدعم فكرة أن الكفاءة المهنية تتشكل من خلال تفاعل عدة عوامل متداخلة وليس فقط من خلال الخبرة المهنية.

## استنتاج عام

بعد تعرفنا على الفصول النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة يمكن القول أن هذا البحث يعتبر من البحوث النفسية والتربوية، وهذا من خلال وصف ظاهرتي الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية حاسي خليفة بولاية الوادي .

وتفسير وتحليل النتائج المتوصل إليها وذلك من خلال اختيار تساؤلات وفرضيات البحث، وكان ملخص النتائج المتوصل إليها كالتالي :

_ لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس .

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

_ لا توجد فروق ذات دلالة في الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وتبقى هذه النتائج المتحصل عليها في إطار حدود عينة الدراسة والأدوات المستخدمة فيها.

انطلاقا مما سبق يمكن القول أن مهنة التدريس في بلادنا تحتاج إلى نظرة شاملة ودقيقة وعمل حقيقي وفعال والاهتمام من أجل رفع مردود العاملين في قطاع التعليم ونخص بالذكر أساتذة التعليم الابتدائي كعنصر محوري في هذه العملية داخل مؤسساتها التربوية كونه يؤدي رسالة مهمة في بناء الأجيال، وبالتالي على الأساتذة التأقلم مع مهنتهم ومواجهة الضغوط والصعوبات في محيطهم المهني وتوعيتهم بخطورة الضغوط النفسية، واعطاءهم طرق للتخفيف منها .

# قائمة المراجع

**قائمة المصادر والمراجع :**

_ أيبو، نائف علي (د.ت)، الضغوط النفسية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

_ أسعد، أحمد عكاشة (2008)، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة.

_ بالعربي، جمعة (2016)، تمكين العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر– الوكالة التجارية – غرداية، جامعة غرداية.

_ بالخير، طبشي وآخرون (2019)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

_ بغالية، مليكة وخيرات عائشة (2019)، تخطيط المسار الوظيفي والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز– تيارت، جامعة عبد الرحمان ابن خلدون.

_ بو العيش، ابتسام (2014)، التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مصلحة المراقبة المالية، جامعة جيجل.

_ جمعة، السيد يوسف (2004)، إدارة ضغوط العمل، ط1، دار اتيرك، بيروت.

_ حسونة، فيصل (2008)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة، عمان.

_ خلو، حدي (2019)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

_ رواية، حسن ومحمد سعيد سلطان (2011)، إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.

_ ريابي، سعاد (2022)، الضغوط النفسية لدى معلمي الابتدائي، دراسة ميدانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.

_ الزيات، أحمد (2015)، الحلم المحلي والتنمية المستدامة، دار الفكر، القاهرة.

_ سالم، مريم ومسعود أبو دلال (2021)، الضغوط النفسية لدى معلمات الشق الأول من مرحلة التعليم الأساسي ببلدية جنزور، مجلة كلية التربية جنزور، العدد 21.

_ السميران، ثامر حسين وعلي المساعيد (2014)، سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها، ط1، دار الحامد، عمان.

_ العاسمي، رياض نايل (2016)، علم النفس الصحة الإكلينيكية، ط1، دار العصار العلمي، دمشق.

_ عبد الستار، إبراهيم (1998)، الاكتئاب اضطرابات العصر الحديث، عالم المعرفة، الكويت.

_ عبيد، ماجدة بهاء الدين السيد (2008)، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء، عمان.

_ الغرير، أحمد نايل وأبو أسعد أحمد عبد اللطيف (2009)، التعامل مع الضغوط النفسية، دار الشروق، عمان.

_ قرماش، وهيبة (د.ت)، مقومات الإبداع الإداري ودورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي، مجلة مخبر العلوم، العدد الثاني، جامعة الجزائر.

_ كاظم، حمود خضير وياسين كاسب الخرشة (2010)، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار المسيرة، عمان.

_ محمود، السيد أبو نبيل (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.

_ يوسفي، حدة (2016)، الاستراتيجيات الإرشادية لتخفيف الضغوط النفسية وتنمية الصحة النفسية، ط1، دار أسامة، عمان.

# الملاحق

**ملحق(01)** **استبيان** الضغوط النفسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية

**جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي .**

**كلية العلوم الاجتماعية والانسانية .**

**قسم علم النفس وعلوم التربية.**

## استبيان :

### التعليمات :

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ....

يهدف هذا المقياس لقياس مستوى الضغوط النفسية لدى معلمي المدرسة الابتدائية لذا نرجو منكم الإجابة عن كل الأسئلة الواردة فيه حتى تحقق الدراسة أهدافها علما بأن معلومات هذه الدراسة لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي .

**البيانات الشخصية :**

**الجنس :** أنثى ☐ ذكر ☐

**عدد سنوات العمل :** أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى 20 ☐ من 20 فما فوق ☐

| الرقم | العبارات | دائما | أحيانا | أبدا |
|---|---|---|---|---|
| 1 | أعاني من نقص الانتباه . | | | |
| 2 | أشعر بآلام وتقلصات في المعدة . | | | |
| 3 | علاقتي بزملائي في العمل خارج العمل محدودة . | | | |
| 4 | أشعر بالإحباط وعدم السعادة . | | | |
| 5 | ينتابني شعور سريع بالإجهاد . | | | |
| 6 | علاقتي بطلابي فاترة. | | | |
| 7 | أعاني خلافات زواجية بسبب العمل . | | | |
| 8 | أعاني من بعض المشكلات مع زملاء العمل . | | | |
| 9 | أعاني من قلة التركيز . | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 10 | ينتابني صداع شديد . | | | |
| 11 | من الصعب علي مشاركة الآخرين في مناسباتهم الاجتماعية . | | | |
| 12 | ينتابني شعور بالأرق . | | | |
| 13 | أعاني فقدان الوزن عما كنت عليه . | | | |
| 14 | أجد صعوبة في التعامل مع زملاء العمل . | | | |
| 15 | أشعر بزيادة في معدل أخطائي . | | | |
| 16 | أشعر أن مزاجي متقلب . | | | |
| 17 | أشعر بعدم الثقة غير المبررة بالآخرين . | | | |
| 18 | أعاني من ارتفاع في ضغط الدم . | | | |
| 19 | أشعر أن علاقتي محدودة بالأصدقاء بسبب انشغالي بعملي . | | | |
| 20 | شهيتي للطعام ليست جيدة . | | | |
| 21 | أعاني نوبات من الغضب أثناء العمل . | | | |
| 22 | ضربات قلبي غير منتظمة . | | | |
| 23 | أشعر بانخفاض الدافعية للمشاركة في الأنشطة المدرسية . | | | |
| 24 | ينتابني شعور بالعزوف والانسحاب من الحياة . | | | |
| 25 | أحب أن أكون بمفردي . | | | |
| 26 | أتخذ قرارات خاطئة . | | | |
| 27 | أعاني رعشة في اليدين . | | | |
| 28 | زياراتي لأصدقائي قليلة بسبب انشغالي بالعمل . | | | |
| 29 | الأيام يشبه بعضها بعضا . | | | |
| 30 | أعاني من زيادة العرق . | | | |
| 31 | علاقاتي مع رؤسائي يسودها التوتر . | | | |
| 32 | أشعر بالتذبذب في التفكير . | | | |
| 33 | أعاني اضطراب في التفكير . | | | |
| 34 | دور حوار بيني وبين نفسي عما أمر به من أحداث ومواقف . | | | |
| 35 | أشعر بتعاسة من العمل بمهنتي الحالية . | | | |
| 36 | أشعر بألم في الصدر عندما أنفعل أثناء اليوم الدراسي . | | | |
| 37 | أعمل ساعات طويلة من اليوم مما يجعلني أهمل علاقاتي بالناس . | | | |
| 38 | أشعر أنني آلة مهمتها العمل . | | | |
| 39 | أشعر بسوء التوافق الاجتماعي بسبب عملي . | | | |
| 40 | أشعر أن أدائي لعملي يتعارض مع المستوى الذي كنت أتمناه . | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 41 | أشعر بفقدان القدرة على التقييم الصحيح للظروف الراهنة . | | | | |
| 42 | ضيق التنفس يلازمني أثناء الحصص . | | | | |
| 43 | من الصعب علي الاهتمام بما يجري من حولي من أحداث . | | | | |
| 44 | أصبحت حياتي روتينا يوميا لا أغيره . | | | | |
| 45 | أعاني من فرط الشهية . | | | | |
| 46 | ضغوط العمل تفوق قدرتي على الانجاز . | | | | |
| 47 | أخطئ في تفسير الأحداث والمواقف . | | | | |
| 48 | أعاني حالة شديدة من الإمساك . | | | | |
| 49 | أصبحت الحياة بالنسبة لي هي عمل طوال الوقت . | | | | |
| 50 | فقدت الشعور بمتعة الحياة لانغماسي المتواصل في مهام عملي . | | | | |
| 51 | أعاني من آلام المفاصل . | | | | |
| 52 | أشعر أني أقل مكانة في عملي . | | | | |
| 53 | أعاني من عدم القدرة على التفريق بين الحقيقة والخيال . | | | | |
| 54 | أغضب لأتفه الأسباب . | | | | |
| 55 | أشعر برغبة شديدة في التبول مرات عديدة في اليوم | | | | |
| 56 | علاقتي بأفراد أسرتي أصبحت محدودة لانشغالي بالعمل . | | | | |
| 57 | أصبحت قليل الاهتمام بمتع الحياة من حولي . | | | | |
| 58 | أعاني من عسر الهضم . | | | | |
| 59 | أشعر أن قدراتي وإمكاناتي أكبر مما أكلف به من أعمال أو مهام . | | | | |
| 60 | ينتابني شعور بعدم الثقة بالنفس . | | | | |
| 61 | خروجي للتنزه مع أولادي أصبح أمرا صعب المنال . | | | | |
| 62 | لا أشعر لحياتي أي معنى أو هدفا . | | | | |
| 63 | أحاول تغيير عملي الحالي . | | | | |
| 64 | أشعر بالقلق على أمور لا تستدعي القلق . | | | | |

## ملحق (02) مقياس الأداء الوظيفي :

| الرقم | العبارات | ممتاز | جيد جدا | جيد | متوسط | ضعيف |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | لدي القدرة على استيعاب قواعد وأساليب العمل | | | | | |
| 2 | أحاول الالتزام بإجراءات وأساليب العمل | | | | | |
| 3 | أحاول انجاز العمل بالمستوى المطلوب | | | | | |
| 4 | لدي القدرة على انجاز العمل في الموعد المطلوب | | | | | |
| 5 | أستطيع الاجتهاد والتجاوب مع الضبط العمل | | | | | |
| 6 | لدي القدرة على اتباع النظام في العمل | | | | | |
| 7 | لدي القدرة على المبادرة والابتكار في العمل | | | | | |
| 8 | لدي القدرة على العمل دون مراقبة | | | | | |
| 9 | أسعى للاهتمام بتحسين مستوى العمل | | | | | |
| 10 | غالبا أتقبل توجيهات الرؤساء | | | | | |
| 11 | لدي القدرة على تحمل مسؤولية أكبر | | | | | |
| 12 | لدي القدرة على مساعدة الزملاء | | | | | |
| 13 | لدي القدرة على اتخاذ القرارات | | | | | |
| 14 | لدي المرونة على التكيف | | | | | |
| 15 | أعمل بإخلاص للمحتفظة على مصالح المؤسسة | | | | | |
| 16 | أجتهد لكي التزم بأنظمة المؤسسة | | | | | |
| 17 | لدي القدرة على احترام الغير | | | | | |
| 18 | أحاول المحافظة على مظهري العام | | | | | |
| 19 | أحاول أن يكون لدي تصرف شخصي | | | | | |

# ملحق(03) نتائج الفرضيات مستخرجة ببرنامج spss 25

## نتائج الفرضية العامة

**Correlations**

| | | الضغوط | الأداء |
|---|---|---|---|
| الضغوط | Pearson Correlation | 1 | -.050- |
| | Sig. (2-tailed) | | .707 |
| | N | 60 | 60 |
| الأداء | Pearson Correlation | -.050- | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .707 | |
| | N | 60 | 60 |

**Independent Samples Test**

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference |
| الضغوط | Equal variances assumed | .115 | .736 | -.644- | 58 | .522 | -3.64103- | |
| | Equal variances not assumed | | | -.655- | 43.128 | .516 | -3.64103- | |

## نتائج الفرضية الجزئية1

**Group Statistics**

| | الجنس | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| الضغوط | الذكور | 21 | 115.0000 | 20.10721 | 4.38775 |
| | الاناث | 39 | 118.6410 | 21.27327 | 3.40645 |

## نتائج الفرضية الجزئية 2

**Group Statistics**

| | الجنس | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| الأداء | الذكور | 21 | 77.0476 | 19.68623 | 4.29589 |
| | الاناث | 39 | 81.9487 | 12.13943 | 1.94386 |

**Independent Samples Test**

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference |
| الأداء | Equal variances assumed | 3.830 | .055 | -1.193- | 58 | .238 | -4.90110- | |
| | Equal variances not assumed | | | -1.039- | 28.402 | .307 | -4.90110- | |

## نتائج الفرضية الجزئية 3

**ANOVA**

الضغوط

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 2212.055 | 2 | 1106.028 | 2.711 | .075 |
| Within Groups | 23251.878 | 57 | 407.928 | | |
| Total | 25463.933 | 59 | | | |

## نتائج الفرضية الجزئية 4

**ANOVA**

الأداء

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 815.062 | 2 | 407.531 | 1.806 | .174 |
| Within Groups | 12863.672 | 57 | 225.678 | | |
| Total | 13678.733 | 59 | | | |