الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف – المسيلة–
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الرقم التسلسلي: ...../.....

رقم التسجيل:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

"دراسة ميدانية ببعض المدارس الابتدائية ببلدية عين الخضراء – ولاية المسيلة –"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

تخصص: الإرشاد والتوجيه

إعداد الطالبتين:
- بوحملة سميرة
- مقدر نبيلة

إشراف:
د. بوحملة حليمة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د شريفي حليمة	أ.د. أستاذ	المسيلة	رئيسا
بوحملة حليمة	أستاذ	المسيلة	مشرفا
بركات حمزة	أستاذ	المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2023- 2024

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة المعنونة بـ " الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي الى: التعرف على مستوى كل من الضغوط المهنية والاداء التدريسي لدى الاساتذة، وكذا الفروق بين الاساتذة في كلا المتغيرين تبعا لمتغير الجنس، والكشف على العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. بالاعتماد على المنهج الوصفي، حيث بلغت عينة الدراسة(120) أستاذا ببعض مدارس بلدية عين الخضراء، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الضغوط المهنية الذي أعده عسكر وآخرون (1986)، ومقياس الأداء التدريسي المعد من طرف آسيا قاضي (2018) ، وبعد تحليل البيانات بالاعتماد على الأسلوب الكمي وباستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة spss2 أسفرت النتائج على:

- مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط.
- مستوى الاداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.
- لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الأداء التدريسي تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الأداء التدريسي، الأساتذة ، مرحلة التعليم الابتدائي.

Study summary:

Summary of the study: The study entitled “Professional pressures and their relationship to teaching performance” aimed to achieve this goal

The study aimed to identify the relationship between professional pressures and teaching performance among primary education teachers, as well as the differences in them according to the gender variable, based on the descriptive approach, as the study sample reached 120 teachers in some schools in the municipality of Ain al-Khadra. The sample was chosen randomly, and to collect The data was applied to the occupational stress scale prepared by Askar et al. (1986), and the teaching performance scale prepared by Asiya Qazi (2018), and after analyzing the data based on the quantitative method and using the statistical package for the social sciences, spss2 version, the results resulted in:

The level of professional stress among primary education teachers is average

The level of teaching performance among primary education teachers is high

- There are no differences between primary education teachers in the level of professional stress due to the gender variable
- There are no differences between primary education teachers in the level of teaching performance due to the gender variable
- There is no correlation between professional pressures and teaching performance among primary education teachers

Keywords: professional pressures, teaching performance, teachers, primary education stage

شكر وعرفان

الشكر والفضل لله تعالى أولا وأخيرا الذي من علينا بنعمته وتوفيقه لإتمام هذا العمل، ثم نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتورة المشرفة (بوحملة حليمة) التي كانت لنا خلال هذا العمل من البداية إلى النهاية موجها ومرشدا وناصحا.

الشكر إلى كل أساتذتي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

والشكر كذلك إلى كل معلمي المدارس الابتدائية الذين ساهموا في هذا العمل.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
ملخص الدراسة بالعربية والانجليزية	
شكر وعرفان	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول والأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	أ- ب
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1-الاشكالية	4
2-تساؤلات الدراسة	6
3-فرضيات الدراسة	6
4-أهداف الدراسة	6
5-أهمية الدراسة	7
6-تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا	7
7-الدراسات السابقة	8
الفصل الثاني :الضغوط المهنية	
تمهيد	14
1-مفهوم الضغوط المهنية	14
2-أنواع الضغوط المهنية	15
3 -خصائص الضغوط المهنية	16
4- مصادر الضغوط المهنية	20
5- النظريات المفسرة للضغوط المهنية	22
6- الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية	24

خلاصة	25
الفصل الثالث: الأداء التدريسي	
تمهيد	27
1-تعريف الأداء التدريسي	28
2- خصائص الأداء التدريسي	28
3- مكونات الأداء التدريسي	29
4- مصادر الكفايات التدريسية	30
5- مؤشرات الأداء التدريسي	31
6- أساليب تقويم أداء المعلم	33
7- معيقات الأداء التدريسي	36
خلاصة	37
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	
أولا: الدراسة الاستطلاعية	39
1- اهداف الدراسة الاستطلاعية	39
2- خطوات الدراسة الاستطلاعية وأدواتها	39
3- عينة وحدود الدراسة الاستطلاعية	39
4- حدود الدراسة الاستطلاعية	40
ثانيا: الدراسة الأساسية	41
1- منهج الدراسة	41
2- مجتمع الدراسة	41
3- عينة الدراسة	41

4- حدود الدراسة	42
5- أدوات الدراسة	42
6- الخصائص السيكومترية	43
7- الأساليب الإحصائية المستعملة	46
الفصل الخامس :عرض ونحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
1-اختبار التوزيع الطبيعي	48
2- عرض وتحليل نتائج الدراسة	52-48
3- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث	58-53
- خاتمة	60
- التوصيات والاقتراحات	61
- قائمة المصادر والمراجع	64-63
- الملاحق	76-66

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية	16
02	يوضح مصادر الضغوط المهنية	21
03	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤسسات والجنس	40
04	مجتمع الدراسة	41
05	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس الأداء التدريسي مع الدرجة الكلية للاستبيان	44
06	يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس	45
07	يوضح مصفوفة ارتباطات محاورالمقياس مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل	45
08	يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ	46
09	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير محل الدراسة	48

10	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الضغوط المهنية	49
11	يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء التدريسي	50
12	يوضح الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس	50
13	توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في أدائهم التدريسي تعزى للجنس	51
14	يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	52

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الشكل رقم (1) : يوضح العلاقة الديالتيكية – الدائرية – بين الضغوط و نواتجها	17
02	الشكل رقم (2) : يوضح ديناميكية حدوث الضغط النفسي	19

قائمة الملاحق :

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	مقياس الاداء التدريسي	66
02	مقياس الضغوط المهنية	68
03	مخرجات برنامج spss	71
04	تصريح بالتزام بالنزاهة العلمية	74

مقدمة

أصبح العمل اليوم بيئة تحمل في طياتها العديد من الضغوط المهنية الناجمة عن أعباء المهنة ومتطلباتها، وهذا ما كان له تأثير على الأداء التدريسي للأساتذة، ونظرا للآثار السلبية الناجمة عن الضغوط المهنية، أصبحت هذه الظاهرة إحدى المجالات الأساسية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين لكونها تهدد أمن العمال واستقرارهم، ولكونا ظاهرة تمس مهن عديدة من بينها مهنة التدريس، التي يواجه فيها الأستاذ مصادر ضغوط عديدة ناجمة عن ظروف بيئة العمل، وما تحتويه من واجبات ومسؤوليات وأعباء، والتي تعتبر من العراقيل الأساسية التي تعيق الأستاذ لتأدية مهامه التدريسية وهي من أهم النقاط التي يجب التركيز عليها قصد التعرف على أسبابها وآثارها لمواجهتها وحلها.

ورغم تنوع الأسباب المؤدية للضغوط فمنها (الأسرية –الشخصية – النفسية – داخل بيئة العمل) جميعها تؤثر الأداء التدريس للأستاذ ، ولهذا يجب على الأستاذ الفصل بين المشاكل التي يعاني منها وادائه التدريسي، لأنه الشمعة التي تنير للتلميذ طريقه نحو النجاح وتحقيق الاهداف التربوية

جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن الضغوطات المهنية التي يواجهها أستاذ المرحلة الابتدائية وعلاقتها بمستوى الأداء التدريسي سعيا في البحث عن هذا التساؤل جاءت هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي لمحاولة للإجابة عنها باعتبار الجانب النظري يتعمق أكثر في تراث الضغوط المهنية ويبحث عن الدراسات السابقة، وما ذكره الرواد والباحثون في الميدان، كما سعى الجانب التطبيقي إلى البحث الدقيق في موضوع الدراسة التي جاءت في ثلاث فصول:

الفصل الأول: يتضمن: إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراس، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

- **الجانب النظري للدارسة**

– **الفصل الثاني:** الضغوط المهنية: ويتضمن مفهوم ، أنواع، خصائص، مصادر، النظريات المفسرة والأثار المترتبة عن الضغوط النفسية

- **الفصل الثالث:** الأداء التدريسي: ويتضمن تعريف ، خصائص، مصادر، مكونات، مؤشرات، اساليب وتقويم الأداء التدريسي
- **الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة** ويتضمن:
- **الفصل الرابع:** تناولنا فيه الاجراءات الميدانية للدراسة: وتم تقسيمها الى جزئين:

أولا/ الدراسة الاستطلاعية: وتتضمن: أهداف الدراسة الاستطلاعية، خطوات وأدوات الدراسة الاستطلاعية، عينة وحدود الدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة الاستطلاعية نتائج الدراسة الاستطلاعية.

ثانيا/ الدراسة الأساسية: وتضمّن منهج الدراسة، حدود الدراسة الاساسية، عينة الدراسة الاساسية، أدوات الدراسة الأساسية، الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- **الفصل الخامس** : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها ويتضمن مايلي : عرض نتائج الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة.
- الخاتمة/ اقتراحات وتوصيات

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة

7- الدراسات السابقة

1-الإشكالية:

تعتبر الضغوط التي يتعرض لها الإنسان في العصر الحديث ظاهرة جديدة بالاهتمام لما لها من خطورة وتأثير فيا على كثير من جوانب حياة الفرد والمجتمع، وما تسببه من تكاليف باهضة من جراء علاج الأمراض والإضطرابات والمشكلات التي تنجم عنها أو تترافق معها.

ويعتبر العمل عنصر أساسي في حياة الانسان فمن خلاله يستطيع اشباع حاجاته الأساسية، مما يؤدي بالأستاذ الى وجود علاقات انسانية بينه وبين الآخرين بالاحتكاك بهم، وكذلك المسؤوليات المتداخلة في بيئة عمله، والذي يتميز بدوافع وأهداف وعراقيل ومشكلات تؤثر على سلوكاته وأفعاله ، وهذه الصعوبات قد تأخذ شكل اضطرابات أو قلق أو توتر يصيب الانسان.

إن كل مهنة لا تخلو من الاعباء والمشاكل ومطالب بما فيها مهنة التعليم التي تعتبر إحدى المهن السامية والتربوية والهادفة التي تفرض على الاستاذ بذل جهد أو عمل لأدائها نظرا لدورها الكبير في خلق أجيال متعلمة وواعية ومثقفة ، لكونها مهنة نبيلة تتطلب الحرص والمثابرة لتأديتها، وكذلك الاحتكاك المباشر مع التلاميذ ليتمكنوا من الدراسة والتلقي بشكل جيد ومفيد.

فالدور الذي يلعبه الاستاذ في تهيئة التلاميذ داخل القسم وينمي قدراته العقلية، فيقوي ثقته بنفسه مما يساعد على التحصيل الدراسي الجيد ، فإسناد المرحلة الابتدائية يعتبر القاعدة الأساسية تبنى عليها المراحل التعليمية الأخرى .

فالأستاذ في هذه المرحلة يبذل جهدا مضاعفا لأنه يتعامل مع عقول ناشئة ، ولكونه عامل كغيره من العاملين له حقوق وعليه واجبات، فمن حقه أن يحظى باحترام وتقدير التلاميذ، وأن توفر له جميع وسائل التعليم لخلق جو مناسب للعمل ، ومن واجباته تؤدية مهامه وتحقيق أهدافه التعليمية المرجوة.

إن لمهنة التعليم دور كبير يتعدى معظم المهن الاخرى فعلى الأستاذ استغلال الوقت والجهد الكبير لإيصال المعلومات المفيدة والجيدة للتلاميذ لأنه هو اللبنة الأساسية في نجاح العملية التعليمية.

وبما أننا نعيش في عصر كثرت فيه الضغوطات بشكل كبير ، واصبحت أكثر انتشارا ، فهو يختلف ويتنوع باختلاف البيئة والافراد ، فهناك ضغوط إيجابية تكون حافزا للعمل والانتاج، وضغوط سلبية تكون عائقا يؤدي الى عدم قدرته على أداء الأستاذ لمهامه التدريسية بصفة جيدة، فالضغوط التي تواجه الفرد في مواقف عمله تحد من قدراته على تحقيق أهدافه من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى.

ورغم تعدد مصادر هذه الضغوطات وتنوعها، فإن العمل يظل أحد أهم مصادرها ، ذلك لتعرض الفرد العامل لتأثيراتها التي لا تقتصر عليه وحده ، وإنما يشمل المؤسسة التي يعمل بها، ويمتد بعد ذلك إلى المجتمع بأسره، كما أن تأثيرها على الفرد يمتد ليغطي جوانب أخرى من حياته خارج نطاق العمل ، مما يؤثر على علاقاته داخل الأسرة ومع أصدقائه وجيرانه وبقية أفراد المجتمع ، الأمر أدى بالباحثين في شتى الميادين الى الاهتمام بدراسة هذا الموضوع لاسيما المختصين في علم النفس والطب وعلم الاجتماع، ومن بين تلك الدراسات دراسة نضال عواد ثابت بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالإتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين لمحافظة غزة.**(نضال عواد ثابت،2003)**

ويظل هذا الجانب بحاجة الى المزيد من الاهتمام وذلك لمساعدة الأفراد الذين يتعرضون لضغوط مهنية على مواجهتها وتدريبهم على كيفية إدارتها وسياستها، اتقاء لمضارها والتقليل من آثارها السيئة، خاصة وأن الكثير قد يتعرض لمترتبات الضغوط، فقط ، لأنهم لا يملكون الوسائل الفعالة للتعامل معها، ولعل ذلك ما يفرق بينهم وبين نظرائهم الذين يتعرضون للضغوط ذاتها، وبالمقادير نفسها ولكنهم لا يختلفون عن غيرهم من العمال.

و من خلال هذا الطرح فإن الإشكالية العامة للبحث يمكن صياغتها على النحو التالي:

2/ تساؤلات الدراسة :

1. ما مستوى الضغوط المهنية لدى أستاذة التعليم الابتدائي؟
2. ما مستوى الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
3. هل توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تغزى للجنس؟
4. هل توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى أدائهم التدريسي تغزى للجنس؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

3/ فرضيات الدراسة:

1. نتوقع ارتفاع مستوي الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
2. نتوقع ارتفاع مستوى الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تغزى للجنس.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الأداء التدريسي.
5. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى الأساتذة .

4- أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف من خلال تناولها لهذا الموضوع وأهمها:

- الكشف على مستوي الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- الكشف على مستوى الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- التعرف على الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تبعا للجنس.
- التعرف على الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الأداء التدريسي.

- الكشف على العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

5- أهمية الدراسة : تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي نتناوله ويمكن حصر أهمية الدراسة في:

- بيان الضغوط المهنية التي تتعرض لها الأستاذ في المرحلة الابتدائية.
- ابراز الجوانب التطبيقية التي يمكن أن تحد و تقلل الضغوط المهنية لدى فئة أساتذة المرحلة الابتدائية .
- تفيد هذه الدراسة الإدارة التربوية في التعرف على الضغوط التي تواجه الأساتذة لأخذها بعين الاعتبار وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- معرفة عوامل الضغوط وترتيبها حسب الأهمية لتشكل تصورًا حول العوامل المؤدية الى حالة الضغوط المهنية عند أساتذة المرحلة الابتدائية

ومما يزيد من أهمية الضغوط كونه يكشف الاعتناء بأستاذ المرحلة الابتدائية وتوفير جو مناسب له لزيادة الأداء الدراسي

6- تحديد المفاهيم الاجرائية

6-1- الضغوط المهنية:

- **التعريف الاجرائي:**

هو مجموعة من المثيرات الداخلية والخارجية التي تصيب الانسان وتجعله يعيش بحالة من القلق والتوتر والتي تؤثر على جميع النواحي الجسمية والنفسية.

6-2- الأداء التدريسي:

التعريف الاجرائي:هو نشاط يقوم بها الاستاذ داخل الصف ويهدف الى تقديم المعارف للتلاميذ، ويعتمد في ذلك على عدة مهارات تدريبية منها التخطيط للدرس وتنفيذ الدرس والاتصال والتواصل مع التلاميذ وتقويم التلاميذ.

7/ الدراسات السابقة:

❖ **دراسة نضال عواد ثابت:** حيث جاءت هذ الدراسة بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة . هدفت الدراسة للتعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس**(ثابت-2023 ص 12.11)**وتكونت عينة الدراسية من 375 معلم ومعلمة من معلمي المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع المحافظات غزة واستخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت في استبانة ضغوط العمل المدرسي من إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس. إعداد (مجدي حبيب 1990). وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الكلية لضغوط العمل المدرسي، إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور، كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الامور والتلاميذ لم يكن دالا في علاقته بالاتجاه نحو التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

❖ **دراسة عويد سلطان مشعال:** حيث قام الباحث بدراسة عنوان "مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية النفسية. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسة الجسمية وتألفت عينة الدراسة من 746معلمة منهم 377 معلم، 396 معلمة، ومنهم 363 من الكويتيين و383 من غير الكويتيين.

– وبينت نتائج الدراسية وجود فروق معنوية بين الكويتيين وغيرالكويتيتن في مصادر ضغوط العمل لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة الى وجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية الجسمية لصالح الاناث،

بينت نتائج الدراسة: وجود معامل الارتباط معنوي بين مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية الجسمية **(مشعال 2000، ص ص 56-95)**

❖**دراسة عزة عبد الحميد** : حيث قام الباحث بدراسة عنوانها المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله

وهدفت إلى دراسة العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم وضغوط مهنة التدريس برضائه عن العمل، وتكونت عينة البحث من 187 معلما ومعلمة بالمرحلة الابتدائية منهم 97 ذكر ،90 أنثى وقد تكونت الأدوات التي استخدمها الباحث استبيان ضغوط العمل .

وأوضحت نتائج الدراسة: على ان المعلمين أكثر ضغوط من المعلمات في بعد استغلال المهارات ، أوجدت نتائج الدراسة فروق بين الجنسين ، كما أظهرت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين ، وسنوات الخبرة ترتبط إيجابيا برضا المعلم عن عمله **.(رسالة دكتوراه غير منشورة ،1999)**

❖ **دراسة عماد الكحلوت ونصر الكحلوت :**

قام الباحث في سنة 2006 بدراسة عنوانها " الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا، هدفت الدراسة الى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما، وقد تكون عينة الدراسة من 66 من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا من الجنبين بواقع 34 من المعلمين و 32 من المعلمات لمحافظة غزة وتمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان في مقياس الضغوط المدرسية واستبيانه ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المدرسية شائعة عند افراد العينة من معلمي التكنولوجيا لمرحلة الأساسية العليا عند مستوى 55.19 % وإن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وادناه ضغوط العلاقة مع المدير ، كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى 77.95 % وان الأداء يندرج في سلم أعلاه المجال الشخصي وأدناه مجال التقييم والتقويم ولم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا

.(دراسة مقدمة، المؤتمر الأول جامعة الأقصى بغزة ، المناهج الفلسطينية الواقع والمتطلعات)

7-2- دراسات الاداء التدريسي:

❖ **دراسة حديد يوسف (2009)** : بعنوان تقويم الأداء التدريسى لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المتغيرات : جنس الأساتذة و خبرتهم المهنية وكذلك تخصصهم وأهم المعوقات المؤثرة في أدائهم التدريسي

وتوصلت الدراسة إلى نتائج :

- عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس بتعا لمتغير الجنس

- عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة لكفايات التدريس تبعا لمتغير التكوين

❖ **دراسة انور شحاتة:** بعنوان الأداء التدريسي الأعضاء هيئة كليات التربية من وجهة نظر الطلبة بجامعات غزة هدفت الدراسة الى التعرف على وجهة الطلبة بجامعات غزة وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إن النتائج التالية:

- عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين متوسط التقديرات الطلبة لمتغير المستوى الدراسي في مجالات الأعداد والتخطيط للتدريس و القياس فيما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات البحث العلمي والحوار والمنافسة مع الطلبة (شحاته ، 2016 ، ص170).

- **التعقيب على الدراسات السابقة** : من خلال استعراضنا للدراسات اتضح لنا ما يلي:

- **أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:**

- تتفق الدراسات الحالية والدراسات السابقة وهي دراسة يوسف حديد ودراسة أنور شحاتة و دراسة عزة عبد الحميد فى المنهج الا وهو المنهج الوصفي وأداة الدراسة هي المقياس وتتضح في متغير الدراسة

– تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في متغير واحد مستقل عن الآخر

– اختلفت الدراسات الحالية مع الدراسات السابقة في الحدود الزمنية والمكانية حيث أن هذه الدراسة جرت عام 2021–2022 في حين الدراسات الاخرى كانت في (2001 – 2016)

- **من حيث بيئة مكان إجراء الدراسة**

تشترك الدراسة الحالية مع دراسة أنور شحاتة ودراسة عزة عبد الحميد حيث كانت من نفس دراستنا وهي البيئة المحلية الجزائرية بينما الدراسات الأخرى أجريت بالبيئة العربية

2– من حيث المنهج : لقد اختلفت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في المنهج حيث استخدمت المنهج الوصفي مثل دراسة (الغامدي 2009)

– من حيث الأهداف:

لقد اختلفت الدراسات السابقة من حيث كانت تهدف بعض الدراسات إلى التعرف على أكثر الكفايات ممارسة من طرف الأساتذة واهم المعوقات المؤثرة على أدائهم التدريسي مثل دراسة (حديد يوسف 2009) و دراسة أنور شحاتة التي تهدف إلى الوقوف على مدى مسايرة الأداء التدريسي القائم

حاليا في المرحلة الأولى من التعليم الأساسي بالجزائر(ودراسة ثابت 2023) (و دراسة مشعال 2000) (ودراسة عماد الكحلوت 2006)

- **من حيث العينة** : لقد اختلفت الدراسات السابقة

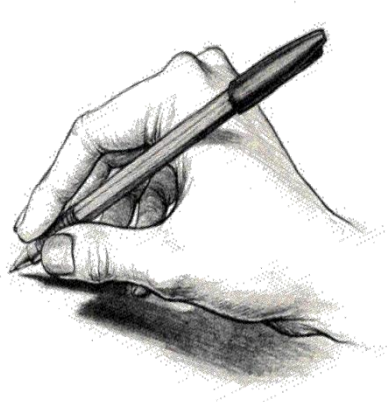
الدراسة الحالية فيما بينها من حيث نوع العينات وحجمها، حيث اعتمدت الدراسات السابقة على العينة العشوائية، والتي اختلفت مع الدراسة الحالية حيث اعتمدت على الدراسة القصدية ودراسة الغامدي (2009) طبقت على عينة من المعلمين أما الدراسة الحالية tطبقت على عينة من المعلمين لقد تشابهت دراسة(حديد يوسف ، 2009) و دراسة عزة عبد الحميد

5) من حيث الأدوات : وظفت أغلب الدراسات السابقة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والدراسة الحالية تَبَتْ أيضا الاستيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينتها.

مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- استفدنا من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:
- الاستفادة من المنهجية العلمية في بناء الدراسة.
- اختيار منهج الدراسة.
- اختيار اداة الدراسة.
- التعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة لدراسة.
- تكمن أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في اعطاء نظرة خلفية عن متغير الدراسة والاستعانة بها في أداة الدراسة وكذلك المنهج المتبع بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الدراسات السابقة لتأكيد نتائج دراستنا الحالية

الإطار النظري للدراسة



الفصل الثاني

الضغوط المهنية

1- مفهوم الضغوط المهنية

2- أنواع الضغوط المهنية

3- خصائص الضغوط المهنية

4 - مصادر الضغوط المهنية

5- النظريات المفسرة للضغوط المهنية

6- الآثار المترتبة على الضغوط المهنية

تمهيد

يتعرض الإنسان في حياته اليومية إلى الكثير من الضغوط المتنوعة سواء شخصية ونفسية أو على مستوى العمل كالضغوط المهنية التي يعيشها الإنسان ويختلف تأثير الضغوط من شخص الى آخر كل حسب استجابته للمثيرات و الضغوط المهنية التي يتعرض لها فمنهم من تدفعهم الضغوط إلى المثابرة والنجاح في تحقيق الأهداف المرجوة وقد تدفع البعض الآخر الى الاحباط واليأس ونقص المثابرة ، وانخفاض العمل، وقد يعود إلى اختلاف الوظائف وبيئة العمل إضافة إلى مختلف التغيرات الأخرى المرتبطة بالوظيفة، وكذلك نوع المهنة لذلك سنحاول في هذا الفصل عرض الضغوط المهنية.

1-مفهوم الضغوط المهنية:

- **تعريف الضغوط:**
- **اصطلاحا** : تعريف الضغوط على أنها حالة تأثر في الجوانب الإنفعالية للفرد وفي عمليه تفكيره ، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكاتهم

(أحمد ، 2007 ، ص 20).

ويعرف أيضا أنه مثيرات نفسية وفسيولوجية تضغط على الفرد وتصعب عليه عملية التكيف مع المواقف وتحول دون أدائه لدوره بفاعلية**(علي بن هاية وآخرون، 1989، ص 588).**

وبالتالي فيمكن إعتبار الضغوط حالة إنفعالية تظهر من خلال سلوكات وأفكار الفرد، أما التعريف الثاني فإعتبرها حالة نفسية تعيق الفرد عن أداء مهامه لصعوبة توافقه مع متطلبات عمله

تعريف المهنة:

إصطلاحا: تعنى الوظيفة التي يقوم بها الفرد مقابل أجر محدد بمعنى أنها العمل الذي يترتب عليه ثمرة أو تحقيق منفعة خاصة . (المهدي،2001، ص 27).

- **تعريف الضغوط المهنية:**

ويعرف العديلي ضغط العمل بأنه: الجانب النفسي للتغيرات النفسية التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل تفوق طاقته وإسكاناته وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغط نفسيا عليه (معنى محمود عياصرة ومروان محمد بن أحمد ، 2008 ، ص 106)

– كما يعرفها سمير العسكر: بأنها مجموعة من المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدد للفرد ردود فعله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التى تمثل تهديدا له .(**العميان،2005 ، ص 106).**

2–أنواع الضغوط المهنية:

يوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط إيجابية وضغوط سلبية يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها.

- الضغوط الايجابية: وهي الضغوط المفيدة التي لها إنعكاسات إيجابية حيث يشعر الفرد بالقدرة على إنتاج وإنجاز المهام بسرعة كما أن لها أنا نفسية إيجابية تتمثل فيها تولده من الشعور بالسعادة والسرور، وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل حيث أن المهام التي تنفذ بتوفق هي المحددة بالإطار الزمني فإن إنجازها يكون إنجازا بطريقة سيئة وغير مقبولة.
- **الضغوط السلبية:** لها إنعكاسات سلبيه على صحة ونفسية الانسان ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط في الواقع ثمنها الإحباط وعدم الرضا على العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية اتجاه قضايا العمل.

كما أنه يجب التفرقة بين كل من الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية وذلك من خلال المقارنة بينهما، وذلك بهدف التعرف على الضغوط الإيجابية وأهم إيجابياتها و التعرف على الضغوط السلبية وأهم سلبياتها وذلك من خلال الجدول التالي : (ملاك ، ص 145)

الجدول رقم (1): المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية

(هيجان – 1998 . ص 20)

الضغوط الإيجابية	الضغوط السلبية
• تمنح دافعا للعمل • تساعد في التفكير • تحافظ على التركيز على العمل • النوم جيداً • القدرة على التعبير على الانفعالات والمشاعر • تمنح الإحساس بالمتعة • تمد الفرد بالقوة والثقة • التفاؤل بالمستقبل	• تسبب الحفاظ في الروح المعنوية • تولد ارتباكا • تدعو للتفكير في المجهود المبذول • تجعل الفرد يشعر يتراكم العمل عليه العمل ولا يستطيع أن يعمل • الشعور بالأرق • ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير • الإحساس بالقلق • يؤدي الى الشعور بالفشل • تسبب للفرد الضعف • التشاؤم في المستقبل

3 –خصائص الضغوط المهنية:

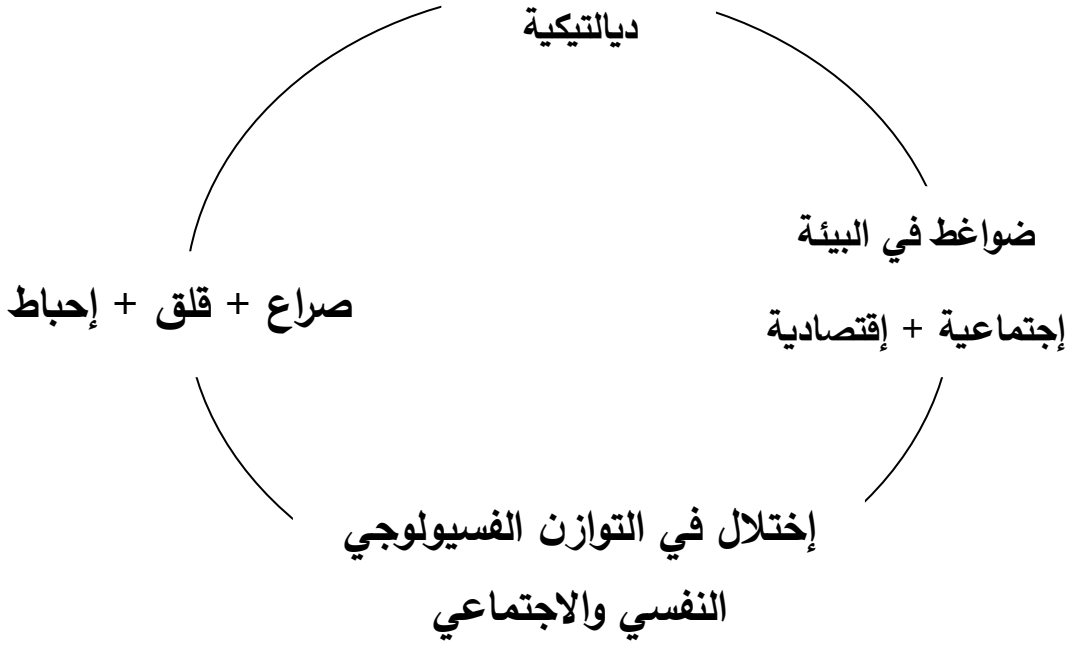
الخصائص المادية: تأتي الضغوط النفسية من تفاعلات عناصر حياتية ووجودية كثيرة فنشأتها تكون من المثيرات وتكمن في طبيعة بنية النظام الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، وكذلك الوظيفة المنوطة بهذه الأبنية وقصور وظيفتها (الرشيدي،1999، ص 7).

الخصائص العامة والمنتشرة: بالرغم من وجود فروق فردية بين الأفراد في كونها تحت طائلة الضغوط النفسية، وأن هناك أفراد مؤهلين دون غيرهم لمعاناتهم، وهذا التأهيل في طبيعة تكونينهم الجيلي وإستعداد اتهم النفسية والعقلية والمعرفية، وكذلك يمكن في طبيعة المجال الذي يعيشون فيه إلا أن هناك شروطا عندما تتوافر لابد وأن يعاني الفرد الشعور بالضغوط النفسية، وهنالك فرق بين فرد وأن وتتحقق صفة العمومية للضغوط

- تنشأ من مثيرات صارة مثلما تنشأ من مثيرات مؤلمة: ثبت أن الحوادث المرغوبة وغير المرغوبة تؤدي إلى تغيير الحياة وتتطلب إعادة التوافق الثابت، وأن الخبرات السارة أيضا تسبب ضغطا ولكنه قليل القدر إذا قورن بالضغط الناتج عن الخبرات غير السارة .
- علاقة الضغوط بنواتجها ديالتيكية: ينتج عن الضغوط كثيراً من النواتج مثل القلق والصراع والإحباط، وهذه بدورها لها تأثيرات و نواتج فسيولوجية ونفسية وآثار اجتماعية.

فقد كشفت الدراسات أن من أهم هذه النواتج تغير المزاج الأمراض الجسمية والعقلية ، التأثير السلبي على الانجاز والاداء البشري بصفة عامة ، فحالة القلق كإحدى نواتج الضغط لها تأثير ضار على سعة الذاكرة والانتفاع بها وتحت تأثير الضغط يضعف الأداء الحسي الحركي كما تتأثر الجوانب بين المعرفية في الشخصية فالقلق يؤدي إلى إضعاف إدراك الترابط بين الكلمات المترابطة كما أن من نواتج الضغوط الانفعال والإحباط والشعور بالتعب والشكل التالي يوضح العلاقة بين الضغوط ونواتجها الديالتيكية **(عبد الرحمان ، 1988 ، ص10)**

الشكل رقم (1) : يوضح العلاقة الديالتيكية – الدائرية – بين الضغوط و نواتجها



(الرشيدي ، 1999، ص 7)

عند حد معين تعتبر الضغوط دوافع ايجابية :وترتبط هذه النقطة اللحائية التالية على المثير أي ما يسمى بالاستشارة، فإرتفاع مستوى قوة الدافع لمليون إلى أن يكونوا أكثر حدة من الناحية الفسيولوجية ، كما يحدث تغييرات في إفرازات الغدد والنبض وضربات القلب وضغط الدم والنشاط الكهربائي في المخ وكل هذا هو التهيئة الفسيولوجية اللازمة للإتيان سلوك أو أداء ماً وترتبط الدرجة التي تكون عليها هذه المتغيرات بدرجة الضاغط الخارجي الذي يتعرض له الفرد فقد أعطى الأفراد الذين أقروا بقوة الدافع توضيحات بإرتفاع قوة الضغط وأظهر الطلاب ذوي الحاجات المرتفعة تنشيطا مرتفعا بإعتبار أن قوة الحاجة تحدث تنشيط مرتفعا باعتبار أن قوة الحاجة تحدث تنشيط عاما عند الأفراد مما يؤثر في اليقظة الذاتية لديهم.(عبد الرحمان ، 1998 ، ص 11)

- **الضغوط مؤشر ضروري للتكيف :**

يعتبر الضغط حالة من حالات الفرد تشكل اساس التفاعلات التي يظهر فيها تكيف أوسوء تكيف، فإذا تضمنت هذه المواقف الضاغطة مطالب في حدود قدرة الشخص وإستطاع تحقيقها يحدث التكيف والتوافق أما إذا تضمنت هذه الضغوط مطالب قوة الطاقة والإحتمال فإنه يؤدي إلى سوء التكيف .

- **الضغوط ذات طبيعة وظيفية:**

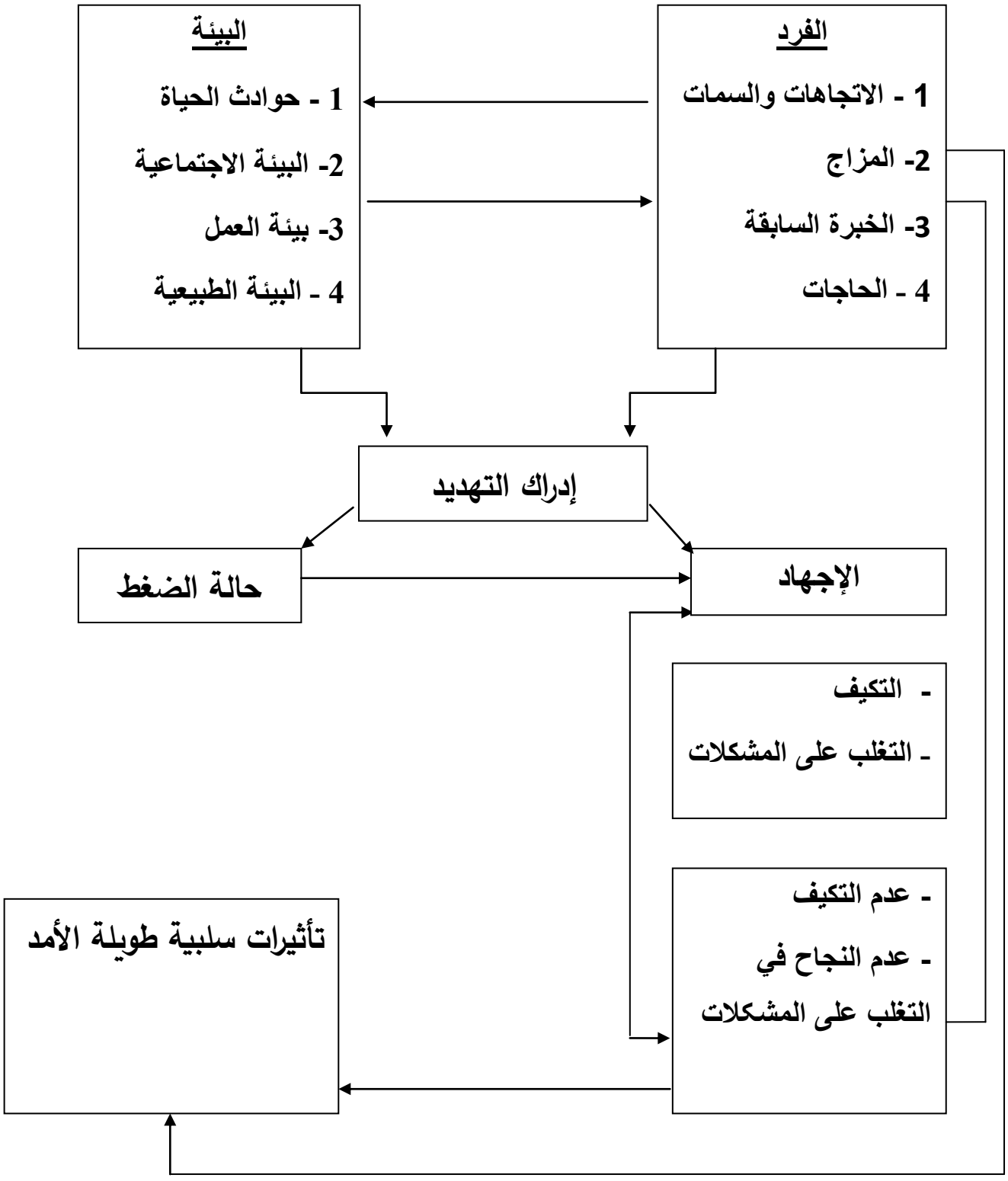
تعبر الضغوط عن جانب وظيفي لما يكون عليه البناء الاجتماعي من تكامل أو تفكك فتحدث الضغوط لفشل هذا البناء الاجتماعي في القيام بوظائفه وعجز في دفاعاته وآلياته ولقصور فى وسائل الضبط الإجتماعي، ونتيجة للصراعات والمشاحنات بين هذه الأبنية والهيئات والمؤسات والصراع فى القيم والإتجاهات والجمود و التصلب وإنتشار المجموعات الفكرية والمذهبية

- **الضغوط ذات طبيعة ديناميكية:**

فمن الصفات التي تتصف بها الضغوط انها ليست إستقرارية حيث أنها تتضمن مجموعة من المتغيرات المترابطة فهي ظاهرة تتأثر بعوامل مثل: الجنس ، درجة الوعي الذاتي للأفراد و مستواهم الإقتصادي، والطبقة التي ينتمون إليها وتتأثر بالثقافة المنشئة له فقد ثبت أن الأسرة

تمثل ضغطا بالنسبة للفرد الجزائري أكثر من الأمريكي كما تحقق أيضا أن هناك فروقا بين الجنسين عند الأداء في مواقف الإنفعال. (الرشيدي ، 1999 ، ص 13)

الشكل رقم (2) : يوضح ديناميكية حدوث الضغط النفسي (الرشيدى، 1999، ص 21)



4- **مصادر الضغوط المهنية :**

تتعدد مصادر الضغوط والتوتر في العمل ما بين العوامل الداخلية والخارجية التي تتحرك أثرها على مستويات الأداء، وعلى حالة الفرد النفسية وعلى العلاقات الشخصية مما يؤدي للقلق و الامراض، ويمكن تصنيف مصادر التوتر و تلخيص أهم أسبابها على النحو التالي:

أ- **ظروف العمل المادية** : تتمثل الظروف التي تسبب الإرهاق والتوتر والشعور بالقلق بعدة نواحي مثل :(القريوتي ، 2003، ص272)

- بيئة العمل المادية وطريقة تصميم مكان العمل .
- مستوى الإضاءة
- درجة الحرارة والرطوبة

ب- **صعوبة العمل نفسه:** ويتمثل ذلك بـ :

- عدم معرفة الفرد للدور المطلوب منه
- عدم وجود وصف وظيفي
- معدلات أداء عالية لا تتناسب مع الوقت المحدد للعمل
- كمية عمل أكبر من القدرات المتاحة للفرد

ج- **عدم التوافق بين متطلبات التنظيم ومتطلبات الفرد** : ويتمثل ذلك بتعارض رغبات الفرد في التصرف بحرية والعمل على تحقيق الذات ، مع ما تنص عليه التعليمات واللوائح والإجراءات (القريوتي ، 2003 ، ص 372)

د- **صراع الدور** : ينشأ هذا النوع من التوتر نتيجة التعارض والإختلاف بين توقعات العاملين من التنظيم وتوقعات التنظيم من العاملين

هـ- التنافس على الموارد المتاحة: تعمل التنظيمات غالبا في ظل موارد محدودة مما يزيد التنافس بين الوحدات المختلفة ودخول العاملين في مساومات ومناورات

للحصول على نصيبهم منها ، وهي أمور تزيد الشعور بالضغط النفسي (القريوتي ، 2003 ، ص 273)

و- الاختلاف بين الرؤساء والمرؤوسين بسبب الصراع على السلطة

ز- العوامل الشخصية التي تتعلق حالات يتعرض لها الفرد :و من أمثلة ذلك على تلك الحالات :

- وفاة عزيز .
- قرب الإحالة على التقاعد
- الزواج أو الطلاق أو الحمل
- تغير الوظيفة ، نقل الى مكان آخر
- التركيب النفسي الخاص بالفرد
- طبيعة الشخصية الفردية
- درجة الدافعية ومستوى الإدراك (القريوتي ، 2003 ، ص 273)

الجدول رقم (2) : يوضح مصادر الضغوط المهنية (القريوتي ، 2003 ، ص 274)

ضغوط الوقت	**ضغوط تتعلق بظروف العمل**
- زيادة أعباء العمل - عدم التحكم في العمل	- ظروف العمل غير مناسب - تغيرات سريعة
ضغوط تتصل بعلاقات العمل	**ضغوط سببها اختلاف التوقعات**
- عدم وضوح الأدوار - صراعات حول القضايا - صراعات حول العمل	- توقعات حصول دور غير مرغوب فيه - الخوف أو الشعور بالتهديد

5- النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

أولا : النسق النظري لهانز سيلي :

ويتألف النسق الفكري لنظرية سيلي في الضغوط أن الضغط متغير غير منتقل ، وهو استجابة لعامل الضاغط كما يربط بين تقدم الفعل أو الدفاع ضد الضغط وبين التعرض المستمر المتكرر للضاغط ن وحدد ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط (الفزع – المقاومة– الاجهاد).

ويرى سيلي أن الضغط حالة من حالات الكائن الحسي التي تشكل أساس التفاعلات التي يبدي فيها تكيفا أو التي يبدي فيها سوء تكيف مما تؤدي إلى بعض الأمراض أو أمراض القلب ، وضيف أن التهديد او التغلب على المشكلات يعتمد على النشاط المهاري للتقييم ولكل نمط تقييم نمط معين من الاستجابة (الرشيدي ، 1999 ، ص 50–53)

ثانيا : النسق النظري لاسبيليرجر :

يعتبر فهم نظري سبيليرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظرية في الضغوط ، ويربط في نظرية بين قلق الحالة والضغط .

يهتم سبيليرجر في نظرية بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ، ويجب استخدام الميكانيزمات الدفاعية المناسبة لتخفيف الضغط (كبت –انكار –اسقاط) أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهروب من الموقف الضاغط .

واهتم سبيليرجر بتحديد خصائص وطبيعة المواقف الضاغطة التي تؤدي إلى مستويات مختلفة لحالة القلق ، إلا انه يساوي بين المفهومين (الضغط –القلق) وكذلك بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد .(الرشيدي ، 1999 ، ص 53–55)

ثالثا : النسق الفكري لهنري موراي :

ينفرد موراي بين منظري الشخصية بعمق الفهم الديناميكي التي تحدث في داخل الكائن البشري من أجل لحظة انبثاق لحظة التكيف واحداث التوازن النفسي.

ربط موراي بين مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط ، ويعتبر موراي ان الاستعداد الموضوعي أي أنه حاجة إلى نوع معين من التفاعل مع شخص معين أو موضوع معين ، وأهم الحاجات عند موراي (التحفيز – الإنجاز–الانتماء – العدوان – الاستقلال الذاتي – المهارة الدفاعية – الانقياد – السيطرة –العرض تجنب الأذى – تجنب المذلة – العطف عن الاخر– النظام – اللعب – الاحساسية ، وأنها لا تعمل كل منها منفردة بل تكون متفاعلة .

وقد ميز موراي بين نمطين من الضغوط هما (ضغط بيتا – ضغط ألفا)

أ/ ضغط بيتا :beta press وهي خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع أو كما يظهرها البحث الموضوعي .

يوضع موراي أن سلوك الفرد يرتبط غالبا بضغوط بيتا وضغط ألفا الموجود بالفعل .

إن ما توصل إليه هانز سيلي يختلف عما توصل إليه السيليرجر وموراي .

فقد كشف هانز سيلي عن ديناميكية البيئة الجسمية والفيسيولوجية والضغوط .

أما موراي فيرى أن المتغيرات البيئية والأشخاص الذين يعيقون تحقيق أهداف الأفراد هي الضغوط.

ويرى اسبيليرجر أن السمات عامل مؤثر في إحداث الضغوط النفسية أو القلق (الرشيدي ، 1999 ، ص 55–99)

6- الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية :

هناك أثار سلبية وإيجابية نذكر منها :

أولا : الأثار السلبية :

1-العواقب السلوكية : عندما يتجاوز الضغط المستويات العادية أو المألوفة تظهر ردود فعل سلوكية عديدة تشمل القلق – الإحباط – النزعة العدوانية واللامبالاة – الملل – الاكتئاب – الإرهاق – والسلوك المنفر – التوتر العصبي .

2-العواقب الصحية : يتزايد حجم الدراسات والبحوث التي تشير إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل والمشاكل والاضطرابات الصحية وقد دفعت تلك الأبحاث بعض الباحثين إلى القول بان أكثر من 50 % من الأمراض التي تصيب الفرد مثل : العرق – جفاف الفم – الرعشات – الصداع – ارتفاع ضغط الدم – سرعة ضربات القلب وأعراض القلق وغيرها من أسباب الضغوط .

كما تبين أن كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والغياب يرتبط مباشرة بضعف الصحة العقلية مثل الشعور باليأس واليأس والانسحاب والاغتراب والتشاؤم .

3-العواقب التنظيمية : كما ان الضغط له تأثير قوي على الجسم والحالة النفسية للفرد فمن المتوقع أن يؤثر الضغط أيضا على سلوك الفرد في عمله .

وقد توصلت الأبحاث إلى نتيجة مؤداها أن التعرض لضغط العمل الحاد والمستمر له تأثير قوي على أنماط متعدد من السلوك التنظيمي أهمها الضغط والأداء – الضغط وترك العمل والغياب – العدوانية والتخريب .

ثانيا : الآثار الإيجابية :

نذكر منها : تحفز على العمل / تجعل الفرد لا يفكر في العمل / يزداد تركيز الفرد على العمل / ينظر الفرد إلى عمله بتميز / التركيز على نتائج العمل / النوم بشكل مريح /المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر / الشعور بالمتعة والحيوية والنشاط والثقة / النظر إلى المستقبل بتفاؤل (عليمات ، 2014 ، ص 84-89)

خلاصة

ضغوط العمل عبارة عن مثيرات تواجه الفرد داخل بيئة عمله أو خارجها وتختلف تأثيراتها من فرد لآخر وتنتج نتيجة ضغوط العمل التي يتعرض لها الإنسان والتي تفوق قدرة تحمله ومنها ما ينتج عن طبيعة العمل ومنها ما يتعلق بالمؤسسة وبطبيعة العلاقات الاجتماعية، فالضغوط التي يتعرض لها الفرد لا تكون دائما سلبية، يمكن أن يكون تأثيرها إيجابي وتؤدي بالفرد الى العمل الجيد والدافعية للعمل والانتاجية.

الفصل الثالث

الاداء التدريسي

تمهيد

1- تعريف الأداء التدريسي

2- خصائص الأداء التدريسي

3- مكونات الأداء التدريس

4- مصادر والكفايات التدريبية

5- مؤشرات الأداء التدريسي

6- أساليب تقويم أداء المعلم

7- معيقات الأداء التدريسي

خلاصة الفصل

تمهيد

ان فاعلية العملية التربوية تعتمد اعتمادًا أساسيا على ما حققه من انجازات أو مهام أو أعمال أي كل ما يقوم به في الفصل الدراسي فجميع المصادر التي يستخدمها المعلم سواء كانت مواد او أدوات أو تقنيات أو غير ذلك يجب أن تفيد في النهاية إحداث تغيرات في سلوك الطلاب.

ومنه فالأداء التدريسي أهمية كبيرة تقف عليها مخرجات العملية التعليمية ولذا وجب توضيح مفهوم الأداء التدريسي وخصائصه ومكوناته وكفاياته وهذا ما سيتم عرضه في هذا الفصل.

1- **تعريف الأداء التدريسي اصطلاحا:** هو ما ينجزه المعلم في مهمات المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي بعد لهذا الغرض ، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس أداء ، أوسلوك المعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال وان الأداء كي يكون فعالا يحب أن يكون ذا كفاءة عالية (الفتلاوي،2003 ،ص 24-25)

و يعرف بأنة نشاط مستمر يهدف إلى تحقيق التعلم بأسهل طريقة ممكنة ويتضمن سلوك التدريس الفعال التي يتم توظيفها من قبل المدرس خلال موقف بصورة تمكنه من تعلم ممارسة سلوك معين (مديزيق ، 2008 ، ص 199)

2- **خصائص الأداء التدريسي:**

تعمل المدرسة على مساعدة التالية على النمو الشامل في مختلف جوانب شخصية، والمنهج بمفهومه الحديث هو مجموعة من الخبرات المربية التي توفرها المدرسة التلاميذ، فإنه يجب أن يتسم الأداء التدريسي بما يلي

- التعرف على حاجات التلاميذ وتحديدها، حيث أن عدم إشباع حاجات الفرد يؤدي على ظهور مشكلات، والمشكلات بدورها تعوق الدراسة وتقف حائلا أمام التعلم الفعال
- إتاحة الفرصة لتلاميذ للقيام بعمليات التعلم المختلفة بطريقة فعالة
- أن يهتم الأداء التدريسي بمشكلات تؤثر تأثيرا سلبيا على تحصيل التلاميذ ومتابعتهم وانتظامهم في الدراسة الاهتمام بالعادات والاتجاهات التي فيها مصلحة الفرد و المجتمع
- * إتاحة الفرصة أمام التلاميذ للمشاركة في الأنشطة التي تؤدي ما تنمية العادات والاتجاهات الصحيحة الأداء التدريسي يراعي الفروق الفردية بحيث يقدم المعلومات وفق المستويات المختلفة للتلاميذ كذلك فإن المعلم في استخدامه لطرق التدريس عليه أن يراعي وجود الفروق الفردية بين طلابه **(اللقاني، 1990 ، ص 34)**

3- مكونات الأداء التدريسي:

- توجد 5 مكونات أساسية يتكون منها الأداء التدريسي وهي

3-1 طرق التدريس الجيدة وهي الأساليب التي ينقل بها المعلم المعلومات والاتجاهات والمعارف إلى المتعلمين ، وتمثل أيضا في فهم المعلم كيف يتعلم التلاميذ، وأن يطبق هذه المعرفة وهذا الفهم في ممارسة ، وذلك من خلال الأداء السلوكية المتوقع من المعلم وهي : أن يحدد المعلم بدقة قدرات النمو الخاصة بالتلاميذ

3-2 : المنهج : المنهج الدراسي هو مجموعة متنوعة من الخبرات التي يتم تشكيلها لإتاحة الفرصة للمتعلم ، وتتمثل أيضا في فهم المعلم كيف يتعلم التلاميذ ، وأن يطبق هذه المعرفة وهذا الفهم في ممارسته، وذلك من خلال المعلم الذي يتوجب عليه امتلاك المعلومات الكافية والفهم الصحيح المتعمق للمنهج الدراسي ويتم ذلك عن طريق :

- دعم المعرفة بالبناء الأكاديمي لمادته، وأدواته البحثية و مفاهيمها الرئيسية وعلاقاتها بمجالات المعرفة الأخرى التعليمية
- أن يجدد المراحل التطورية التي يكتبها المتعلمون من خلالها المادة التعليمية
- أن يستند الى مخزون واسع من الإستراتيجيات يتضمن التطبيقات التعليمية لتكنولوجيا وأن يكيف ويطبق هذه الاستراتجيات داخل السبات التعليمي

3-3 المادة الدراسية :تتمثل في المعرفة الواسعة والمتعمقة للمادة الدراسية ، وكذلك القدرة على التخطيط لدروس والربط بينهما، وان يدرس التلاميذ أخذ في الحسبان سياسات و متطلبات المنهج المدرسي، وكذلك المعرفة والفهم الصحيح لمفاهيم و مهارات ماده تخصصه

3-4 استراتجيات التدريس وإدارة الفصل :يجب أن يكون المعلم قادر على القيام بما يلى :

توظيف استراتيجيات التدريس المختلفة المناسبة لأعمار التلاميذ فرادي وفى مجموعات تتناسب مع أغراض التعلم المختلفة كما يجب ان يتعرف على الفروق الفردية ويضع

التوقعات لأدائه ويعرض محتوى المادة الدراسية ومهام التعلم بصورة واضحة والمؤثر مع التلاميذ من خلال طرح التساؤلات ، ومحاولة إيجاد بيئة لتعلم التلاميذ .

3-5 التقويم وقياس تقدم التلاميذ:يقوم المعلم بتقويم تعلم التلاميذ سواء عن طريق الاختبارات أو الملاحظة أو غيرها من الأساليب، وينظم وينفذ أساليب التقويم وفقا لخصائص التلاميذ وأهداف المنهج ويعد المعلم ويختار ويكيف ويستخدم العديد من استراتجيات التقويم التي توفر المعلومات عن مدى تعلم التلاميذ وتقويم أدائهم ما يدعم تعلمهم (مسعود، 2003، ص31-33)

كما يجب على المعلم أن يطبق نظريات التعلم في ممارساته وأن يكيف تدريبه وفقا لإختلافات طريقة التعلم الخاصة بكل تلميذ

4- مصادر الكفايات التدريسية : يرجع اشتقاق التدريسية الى عدة مصادر نوجزها فيما يلي

4-1 فلسفة وأهداف التعليم : يبنى النظام التربوي في كل المجتمعات على مجموعة من الأهداف والغايات، يسعى القائمون على أمور التربية والتعليم للوصول اليها من خلال محتويات المناهج المدرسية، فيمكن اشتقاق الكفايات التعليمية من خلال قائمة الأهداف التربوية على مختلف مستوياتها ، وقد تصلح في شكل اداءات محددة للمعلمين ومن خلالها تصدر الأحكام على كفاءة المعلم ومقدرته المهنية

4-2 مراجعة قوائم الكفايات السابقة : تعتبر بطاقة الملاحظة الصفية واستبيانات تقويم الكفايات لدى المعلمين ، والتي قام بإعدادها باحثون وهيئات رسمية مصدرا أساسيا في اشتقاق الكفايات المهنية

4-3 الملاحظة العلمية الموضوعية : من خلال قيام الباحث التربوي المتمرس برصد الأداءات التي يقوم بها المعلم عند قيامه بعملية التدريس الصفي مع التلاميذ ، وتسجيل مشاهداته وتدوينها وترتيبها فى القائمة أو البطاقة

4-4 التحقيق التجريبي : إن البحوث التجريبية في التربية تكمن الباحثين من طرف التعرف على أهم المتغيرات التي تؤثر وتتحكم في الأداء التدريسي للمعلم، مما يسمح من التعرف على مكونات السلوك التدريسي للمعلم وتحليله لكفايات أساسية

4-5 مدخل الأطر النظرية : حاول الكثير من الباحثين الاعتماد على النظريات النفسية والاجتماعية ووضع تصور نظري للمعلم الفعال ومنها نظرية السمات التي اعتمد عليها بعض الباحثين في وضع تصورات نظرية للأدوار التي ينبغي على المعلم الفعال أن يقوم بها إطار مركزه الاجتماعي كمعلم في مؤسسة اجتماعية تربوية هي المدرسة وهذه الخصائص والأدوات التي تم تحديدها للمعلم كانت من بين أهم المصادر في اشتقاق الكفايات المهنية له

4-6 الملاحظة العلمية المنتظمة : تعتبر الملاحظة العلمية المنتظمة التي يقوم بها الباحثون والمشرفون التربويون اثناء قيام المعلمين بالتدريس داخل الفصول الدراسية من بين أهم المصادر التي يعتمد عليها في فتحديد اعداد قوائم الكفايات التدريسية التي ينبغي المعلم ان يمتلكها ويمارسها في عمله

4-7 تحليل المهام التعليمية : يستعين الباحثون في تحديدهم للكفايات التدريسية اللازمة للمعلم بالمنهج التحليلي، ويتم في هذه الحالة القيام بتحليل للمهام والوظائف والواجبات التي يقوم بها المعلم، ومن جهة أخرى تحليل عملية التدريس

- أما بالنسبة لتحليل عملية التدريس فإن عمليات التدريس تتضمن ثلاثة عناصر أساسية وهي التخطيط والتنفيذ التعليمي كالتفسير والتوضيح وطرح الاسئلة الصفية والقيام بالتجارب والمشاريع وهذه الأنشطة التعليمية يمكن تحليلها الى مهارات أساسية وأخرى فرعية يهتدى بها الباحث في تحديد كفايات التدريس اللازمة للمعلم (محمود ، 1988 ،ص 288)

5- مؤشرات الأداء التدريسي :

يشير الأداء التدريسي إلى أنه كل متعدد الأبعاد، يتم قياسه بالاعتماد على مجموعة من العوامل التي توحد وجهات النظر المختلفة حول النتائج التي يتم تحقيقها ، فنتيجة العمل

تهدف بين الأهداف التربوية ورضا التلاميذ والمساندة من قبل العائلات خاصة المجتمع عامة ، ومن هنا كان لابد من وضع مؤشرات للأداء بغرض التعرف ما تم تحقيقه من الأهداف التي تسعى إليها المدرسة في ضوء مجموعة من المعايير والمؤشرات التي توضح ذلك تذكر ما يلي:

5-1مؤشرات عدد الشكاوي : تعتبر من أسهل الطرق وابسطها حيث يتم حصر عدد الشكاوى خلال فترة معينة ويتم تصنيفها حسب هذه الشكاوي .

5-2 مؤشر الرضا: يساعد هذا المؤشر على الحكمعلى مستوى اداء المعلم داخل المدرسة من خلال رضا التلاميذ عندما يقدمه لهم المعلم ، ورضا الإدارة : ما يقوم به المعلم وتتضح نتائج هذا المؤشر في فرض الترقية التي يتحصل عليها المعلم الكفء ومن مميزات هذا المؤشر أنه يمد المدرسة بمعلومات هامة ترتبط بإدراك كل من الطلاب والمعلمين واتجاههم وميولهم ويتم استخدام هذه المعلومات في تحسين

5-3 مؤشر فجوة الأداء :يعتمد هذا المؤشر على معرفة الفجوة أو الهوة بين الآداء الواقعى للمعلم والأداء المتوقع منه تحقيقه، عند ممارسة المهام الموكلة إليه في ضوء مجموعة من التوقعات و الإدراكات، وقد تنتج هذه الفجوة عن وجود اختلاف بين توقعات المعلمين وادراك الإدارة اوبين الخدمة التعليمية والمواصفات المحددة لها

5-1 مؤشر الكفاءة:يستهدف هذا المؤشر إلى مدى قدرة المعلم على تحقيق الأهداف المنشودة ، سواء من خلال قدرته على تحقيق

أهداف المجتمع الخارجي الذي وجد من أجل هذه الخدمة أو مدى قدرته على تحسين محرمات العملية التعليمية (الغريب وآخرون ، 2008، ص58)

5-5 - مؤشر الفعالية: يشير مفهوم الفعالية إلى: العلاقة بين الأهداف باعتبارها الخصائص التي يتميز بها مستوى تحقيق هذه الأهداف بل أنها دليل استمرار عمل المعلم لكل في أداء وظائفه في ضوء الأهداف المرسومة (استتيه و سرحان ، 2008،ص58)

وتعتمد بعض المؤسسات التعليمية على قياس فعالية المعلم كوسيلة لتقييم أدائه وذلك خلال مايلي:

- قدرته على تحقيق الأهداف التي يسعى اليها

- قدرته على التكيف ويعتمد ذلك على مدى وضوح الأهداف المدرسة التنمية المهنية للمعلمين والسعي إلى تطوير التدريس

6- أساليب تقويم أداء المعلم:يعتبر المعلم الركن الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح عملية التدريس وجودتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المسيطرة لذلك يخضع أداء المعلم التدريسي لتقويم بصفة مستمرة من طرف الجهات الرسمية المخولة بذلك ونقصد مدير المدرسة التربوية والمفتش أو المشرف التربوي وتتطلب عملية قياس وتقويم كفاءة المعلم في إعداد وتنفيذ عملية التدريس وتقويمها ، أساليب وأدوات متنوعة ينبغي أن تتسم بالدقة والموضوعية من أجل المساهمة بفعالية في تطوير الأداء التدريسي وتحسينه والوصول بها لنا درجة عالية من الجودة ، ويمكن تصنيف الأساليب المستعملة في تقويم كفايات المدرسين إلى مايلي:

6-1 اسلوب تقويم الأداء تبعًا للقائم بعملية التقويم

قد يكون الشخص القائم بعملية التقويم مدير المدرسة أو المشرف التربوي كما يمكن الأخذ برأي الطلاب بالإضافة إلى تقويم المعلم نفسه

6-1-1- التقويم الذاتي للمعلم:إن المعلم الناجح هو الذي يستطيع تقييم عمله ذاتيا ومعرفة وفهم سلوكه مع المعلمين و الزملاء وفي المجتمع المدرسي بصفة عامة وقد وضع (أوفيد باروني) قائمة تقدير موجهة للمعلمين بالإجابة عليها لتقسيم وتقدير عملهم ومن ثمة رؤية أنفسهم الذاتية يقصد التعديل والتطوير إلى الأحسن والوصول بمستوى أدائهم إلى كفاءة والجودة المطوية، وفي ما يلي عبارات مقياس التقدير الذاتي للمعلم الباروني

1- انت حريص على تنويع الوان نشاط الفصل بما في ذلك المناقشة والعروض والدراسة الهادفة وتنوع السرعة ؟

2- هل تنافس مع المتعلمين الأسس التي يقوم عملهم عليها وأسباب تقدير الدرجات التي تعطيها ؟

3- هل تقوم عند إعطاء واجب منزلي بمتابعة وتقويمه في الفصل ؟

4- هل أسلوبك ودي مع المتعلمين ؟

5- هل تتجنب عند حث المتعلمين على العمل ووصفهم بالذكاء أو بطء الفهم (فرج ، 1994 ،ص 387)

6-1-2 تقويم المعلم من طرف المشرف التربوي أو مدير المؤسسة

يعتبر تقويم المعلمين في الكثير من الدول المهمة الرئيسية لعمل المشرف التربوي ، ومعنى من خلال الزيارات الصفية التي

يقوم بها المعلمين اثناء قيامهم الفعلي بمهام التدريس مع التلاميذ كما يمكن لمدير المؤسسة التربوية زيادة المعلم وتقييمه(أحمد، 1995 ، ص 18)

6-1-2 تقويم المعلم اعتمادا على أراء المتعلمين : ومن الطرائق المستعملة في تقويم أداء المعلم اللجوء الى المتعلمين أنفسهم لتقدير كفاءة معلميهم التدريسية باعتبارهم أكثر الناس احتكاكا ومعرفة بالمعلم من جهة ومن جهة أخرى يمثل المتعلمين القطب البيداغوجي في العملية التعليمية الى جانب المعلم والمنهاج المدرسي

6-2 أسلوب تقويم المعلم بالأثر الذي يحدثه في متعلميه: ويشير هذا المحك الى ما يتعلمه الطالب ويكتسبه من خبرات النتاج التعليمي من خلال مقارنة أداء المتعلم قبل التعليم بأدائه بعد التعليم ، أي لمغيرات التي تطرأ أعلى سلوكه ، لكن العقبة الأساسية الله تواجهها من هذه الطريقة تتجلى في عملية القياس إذ يصعب في بعض الأحيان، الوقوف على بيانات ثابتة وصادقة حول التغيرات التي تتناول جوانب سلوك الطلاب المختلفة ، وتعو بهذه

الصعوبة لعدم توافر تقنيات القياس الدقيقة ولتعذر الوقوف على بعض المتغيرات التي تطرأ على سلوك المتعلم والتى لا يمكن إخضاعها لعمليات القياس (نتواشي،1985،ص231-232)

6-3 أسلوب تقويم المعلم اعتمادا على أنماط التفاعل الصفي ويشير هذا المحك الى انماط السلوك التفاعلي السائدة اثناء العملية التعليمية ذاتها، والتي تنجم عادة على تفاعل أنماط السلوك التعليمي للمعلم ، مع أنماط السلوك التعليمي للطالب والتي يمارسها كل منها في وضع التعليم الصفي ، وتتضح أنماط سلوك المعلم من خلال الطرق التي يتبعها في شرح المادة الدراسية، وإثارة الأسئلة وإدارة الحوار ومناقشته داخل الصف، كما تتضح من خلال الأساليب التي يزاولها في إرشاد وتزويدهم بالتغذية الراجعة وتقويم نتاجاتهم ، أما الأنماط السلوكية للمتعلم فتتجلى من خلال طرق استجاباتهم لنظام والتركيز والانتباه وبذل الجهد والمثابرة والقيام بالتجارب وأساليب إدارة الحوار وإدارة المناقشات ولتقويم فعالية المعلم الناجح، بحيث تتم ملا خطة هذه الأنماط ووصفها وتسجيلها وتفسيرها للحكم على فعالية التعليم في ضوء ما يجري داخل الصف(نتواشي، 1985 ، ص 232)

6-4 أسلوب تقويم المعلم اعتماد على سمات وخصائص شخصية معينة : للمعلم دور هام في تحديد فعاليه التعليم ونجاحه، الأمر الذي دفع العديد من الباحثين إلى دراسة خصائص المعلم الفعال كما يدركها أفراد عديدون كالطلاب والمعلمين والموجهين التربويين والأولياء ..... الخ، وذلك للوقوف على أهم الخصائص المعرفية وفئة الخصائص الشخصية ويمكن الوقوف على هذه الخصائص بالرجوع إلى السجلات والتقارير المدرسية والجامعية والمقابلات و استخدام بعض الاختبارات التي تقيس السمات العقلية والغير العقلية(نتواشي، 1985 ، ص 233).

7- معيقات الأداء التدريسي:

إن من بين العوامل التي تعرقل أداء المعلم ما يلي:

- سوء الوضع المادي للمعلمين ، مما يجعل المعلمين عرضة للضيق والتوتر النفسي مع ما ظهر من تعقد الحياة بازدياد الاحتياجات والمطالب الحياتية ، فيما تتجارى رواتب المعلمين مع تلك المطالب المادية والاعتبارية المتزايدة

- تدني النظرة الاجتماعية للمعلمين ، حيث تعد مهنة التعليم من المهن المميزة كما كانت من قبل

- ضخامة العبئ الملقى على عاتق المعلمين نتيجة زيادة الحصص اليومية وارتفاع عدد الطلاب في الفصول مع المسؤولية عن انضباط الطلبة وما يتحمله من مسؤوليات لتخطيط للأنشطة الطلابية ، مع ما يكلف به من أعمال إدارية ، ومواد أخرى كل ذلك يتم على حساب المجهود التعليمي والتربوي مع أثقاله بمجهودات إضافية تعليمية وغير تعليمية

- انخفاض دافعية المتعلمين لتدريس و ضعف كفاياتهم، حيث أن معظم المعلمين يواجهون مشكلة انخفاض الدافعية للعمل لأسباب، مع ضعف كفاياتهم في الإعداد قبل الخدمة وأثنائها

- قلة الاهتمام بالنشاطات والتجارب العلمية والوسائل التكنولوجية الحديثة بسبب ضيق الوقت المخصص لتغطية المنهج الطويل

- ضعف انضباط الطلاب داخل القسم الواحد (التميمى, 2007 ,ص71)

خلاصة الفصل

لموضوع الأداء أهمية كبيرة في المنظومة التربوية ، حيث يعمل جميع التربويين على تحسينه وتطويره عن طريق استخدام طرق التدريسي المتنوعة .

ومن هنا تتجسد خصائصه بإتاحة الفرص للتلاميذ للقيام بعمليات التعلم المختلفة بطريقة فعالة ، والاهتمام بمشكلات التي تؤثر على تحصيلهم .

أما كفايات الأداء التدريسي تتمثل في نجاح عملية التدريس في الكثير من العوامل ، ومن أهمها المعلم ، بان يكون يتميز بكفايات وظيفية عالية تؤهله الى الارتقاء ، ومن أساليب تقويم الذاتي للمعلم بالاعتماد على أنماط التفاعل الصفي

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولا: الدراسة الاستطلاعية
1-اهداف الدراسة الاستطلاعية
2-خطوات الدراسة الاستطلاعية وأدواتها
3-عينة الدراسة الاستطلاعية
4-حدود الدراسة الاستطلاعية
ثانيا: الدراسة الأساسية
1-منهج الدراسة
2-مجتمع الدراسة
3-عينة الدراسة
4-حدود الدراسة
5-أداة الدراسة
6-الخصائص السيكومترية
7-الأساليب الإحصائية المستعملة

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاساسية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، حيث يتمكن الباحث من خلالها معرفة مجال الدراسة كذلك تساعد في تحديد الأدوات والتقنيات الملائمة لإمكانية إجراء الدراسة، وقد تمت الدراسة الاساسية في الفترة الممتدة خلال شهر ماي، وبعد الحصول على الموافقة لأجراء الدراسة بالمدارس الابتدائية بعين الخضراء: (مدرسة ساسي الحواس ، مدرسة الشهيد سعد زين، مدرسة بوجلال محمد عبد الله، مدرسة عرعار الصديق، مدرسة جميات موسى)، تم توزيع مقياس الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بطريقة عشوائية بحيث بلغ عددها (51) أستاذ واستاذة، وكان الهدف منها هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها للقياس.

1- **اهداف الدراسة الاستطلاعية:**

- التعرف على ميدان الدراسة.
- اختبار الأداة المستخدمة في الدراسة.
- اختيار عينة الدراسة.

2- **خطوات الدراسة الاستطلاعية وأدواتها:**

لقد قمنا بالدراسة الاستطلاعية حيث تم زيارة بعض المدارس ببلدية أولاد عدي لقبالة،

3- **عينة وحدود الدراسة الاستطلاعية:**

3-1- عينة الدراسة الاستطلاعية: بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (51 أستاذ)

- **خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:**

جدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤسسات والجنس

متغيرات الدراسة / المدارس	الجنس		المجموع	النسبة المئوية
مدرسة ساسي الحواس	الذكور	1	12	%27.45
	الإناث	11		
مدرسة الشهيد سعد زين	الذكور	1	3	%5.88
	الإناث	2		
مدرسة بوجلال محمد /عبد الله	الذكور	1	11	%21.57
	الإناث	10		
مدرسة عرعار الصديق	الذكور	1	15	%29.41
	الإناث	14		
مدرسة المجاهد جميات موسى	الذكور	1	10	%19.61
	الإناث	9		
المجموع		51	51	%100

3-2- حدود الدراسة الاستطلاعية:

- **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 26 أفريل إلى 10 ماي)
- **الحدود المكانية:** تمت الدراسة الاستطلاعية ببعض المدارس بأولاد عدي لقبالة (مدرسة ساسي الحواس- مدرسة الشهيد زين سعد – بوجلال محمد/عبد الله – مدرسة عرعار الصديق – مدرسة المجاهد جميات موسى).
- **الحدود البشرية:** أساتذة التعليم الابتدائي.
- **الحدود البحثية:** الضغوط المهنية، الاداء التدريسي.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1-منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة لملائمته لها، والذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويقصد بالمنهج الوصفي "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"

(أبو القاسم عبد القادر عبد الله صالح وآخرون، 2001، ص. 10).

2-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الابتدائي والمقدر عددهم (120) أستاذ ببعض الابتدائيات الموضحة في الجدول رقم(4) الموالي:.

المؤسسات	ذكور	النسبة المئوية للذكور	الإناث	النسبة المئوية للإناث	المجموع	النسبة المئوية الاجمالية
الشهيد بركاني	5	23.81	15	15.15	20	16.67
درويش شريف	1	4.76	09	9.10	10	8.33
يحياوي مُحَمَّد	2	9.52	13	13.13	15	12.5
طعشوس مبروك	3	14.28	14	14.14	17	14.16
زاهمي السقاي	2	9.52	15	15.15	17	14.16
شريف بلال	3	14.88	7	7.07	10	8.33
مباركي الحملاوي	4	19.04	15	15.15	19	15.83
شيهاني قويدر	1	4.76	11	11.11	12	10
المجموع	21	100	99	100	120	%100

3-عينة الدراسة:

نورد فيما يلي اختيار وخصائص عينة الدراسة.

- **اختيار عينة الدراسة:**

بعد معرفة وتحديد مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، وفي هذا الصدد عرّف **(الداهري والكبيسي، 1999، ص. 49)** العينة بأنها "جزء من مجتمع معيّن يمثّل في خصائصه ذلك المجتمع اختصارا للوقت والجهد والمال".

وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية وهو أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية عين الخضراء ونظرا لتوفر العينة تم اختيار بطريقة المسح الشامل للمجتمع.

4-حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمنية التالية:

- **الحدود الموضوعية:** دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- **الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على عينة قوامها (120) **من أساتذة التعليم الابتدائي.**
- **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة بابتدائيات **(عين الخضراء).**
- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة من 01 ماي 2024 الى غاية 15 ماي 2024.

5-أدوات الدراسة:

- قامت الطالبتين بالاعتماد على مقياسين (الضغوط المهنية، الأداء التدريسي)

❖ **وصف المقياس:**

1- مقياس الضغوط المهنية:

تم الاعتماد على مقياس يقيس متغير الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وهو مقياس أعدته عسكر وآخرون (1986)، والمصمم على طريقة (ليكارت) ويشتمل على البدائل التالية(موافق بشدة، موافق، لا أدري، معارض، معارض بشدة).

- يحتوي المقياس على (03) محاور و(47) عبارة مقسمة على المحاور كما يلي:
- الرضا الوظيفي : 16 بند
- التسيير الإداري: 15 بند
- النشاط الصفي: 16 بند

2-**مقياس الأداء التدريسي:** نموذج الابعاد المستخدم في الدراسة (آسيا قاضي ، 2018)، يتكون من أربعة أبعاد (التخطيط لدرس –تنفيذ الدرس– الاتصال والتواصل مع الطلبة– تقويم الطلبة) و(32) عبارة مقسمة على الابعاد كما يلي:

- التخطيط للدرس" 06 عبارات
- تنفيذ الدرس :08 عبارات
- الاتصال والتواصل مع الطلبة: 08 عبارات
- تقويم الطلبة: 10 عبارات
- عدد البدائل(03): بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة ضعيفة.
- الاوزان: بدرجة كبيرة (3) – بدرجة متوسطة(2) -. بدرجة ضعيفة(1).

6- الخصائص السيكومترية:

6-1- الصدق: تم حساب صدق الاتساق الداخلي:

- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء التدريسي

تم حساب صدق المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس (صدق الاتساق الداخلي)، وذلك على عينة استطلاعية تبلغ 50 مفردة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5): يوضح:

مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس الأداء التدريسي مع الدرجة الكلية للاستبيان

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة (01)	0.357*	العبارة (17)	0.834**
العبارة (02)	0.635**	العبارة (18)	0.561**
العبارة (03)	0.709**	العبارة (19)	0.870**
العبارة (04)	0.824**	العبارة (20)	0.854**
العبارة (05)	0.394**	العبارة (21)	0.671**
العبارة (06)	0.754**	العبارة (22)	0.666**
العبارة (07)	0.632**	العبارة (23)	0.602**
العبارة (08)	0.769**	العبارة (24)	0.733**
العبارة (09)	0.559**	العبارة (25)	0.788**
العبارة (10)	0.732**	العبارة (26)	0.664**
العبارة (11)	0.674**	العبارة (27)	0.721**
العبارة (12)	0.544**	العبارة (28)	0.671**
العبارة (13)	0.332*	العبارة (29)	0.557**
العبارة (14)	0.635**	العبارة (30)	0.622**
العبارة (15)	0.743**	العبارة (31)	0.633**
العبارة (16)	0.610**	العبارة (32)	0.542**

****الارتباط دال عند مستوى الدلالة (α=0.01) / * الارتباط دال عند مستوى الدلالة (α=0.05)**

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد بمعامل "**الارتباط بيرسون**" **(Rp)**، حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المقياس مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة **(α=0.01)** وعددها **(30)** عبارة، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين **(.870)** كأعلى ارتباط بين العبارة **(19)** والدرجة الكلية للمقياس ككل و**(0,394)** كأدنى ارتباط كان بين العبارة **(5)** والدرجة الكلية للمقياس ككل،

أما العبارات التي جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة **(α=0.05)** وعددها **(2)** عبارة وهي العبارتين (13 و1) .

الجدول رقم (6): يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية
البعد الأول: الرضا الوظيفي	**0.673**
البعد الثاني: التسيير الإداري	**0.763**
البعد الثالث: النشاط داخل الفصل	**0.582**

****الارتباط دال عند مستوى الدلالة (α=0.01) / *الارتباط دال عند مستوى الدلالة (α=0.05)**

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد بمعامل"**الارتباط بيرسون**" **(Rp)**، حيث جاءت الارتباطات بين أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة **(α=0.01)**، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين **(0.763)** كأعلى ارتباط بعد التسيير الإداري والدرجة الكلية للمقياس ككل و**(0.582)** كأدنى ارتباط كان بين بعدالنشاط داخل الفصل والدرجة الكلية للمقياس ككل.

الجدول رقم (7): يوضح مصفوفة ارتباطات محاورالمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل

المقياس	الدرجة الكلية
مقياس: الضغوط المهنية	0.554*
مقياس: الأداء التدريسي	0.883**
.الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**	
.الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)*	

6-2- الثبات:

تم حساب ثبات هذا المقياسين عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات المقياس ككل حيث بلغ (0.95) بالنسبة لمقياس الاداء التدريسي وبلغ(0.73) بالنسبة لمقياس الضغوط المهنية ومنه نستطيع القول بأن المقياسين ثابتين، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (8): يوضح ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ

المقياس	ألفا كونباخ	عدد العبارات
الدرجة الكلية لمقياس الأداء التدريسي	0.955	32
الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية	0.735	47
الدرجة الكلية	0.869	78

7- الأساليب الإحصائية المستعملة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

01- التكرارات والنسب المئوية.

02-معامل الارتباط بيرسون.

03- معامل ألفا كرونباخ.

04- المتوسط الحسابي.

05- الانحراف المعياري.

06- اختبار T-test.

07- اختبار OneWay ANOVA

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

2- عرض وتحليل نتائج الدراسة

3- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث

1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يجب تحديد ما إذا كان بيانات أفراد العينة لإجابتهم على متغيرات الدراسة التي يتم دراستها تتبع التوزيع الطبيعي أم من التوزيعات الاحتمالية أخرى.

وهناك عدة طرق إحصائية للكشف عن نوع التوزيع البيانات الاستبيان وهي طريقة اختبار Kolmogorov-Smirnov، طريقة حساب معاملي الالتواء والتفلطح وطريقة اختبار Shapiro-Wilk وفي دراستنا نستعمل هذه الأخيرة. كما أن اختبار Kolmogorov-Smirnov يستخدم إذا كان عدد العينة أكبر أو يساوي من 50، ويستخدم اختبار Shapiro-Wilk إذا كان عدد العينة اقل من 50. **(أبو زيد ، محمد خير سليم،، 2005، ص156)**، وللتذكير نعلم أن هناك نوعان من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في تحليل البيانات واختبار الفرضيات وهي:

01-أساليب إحصائية معلمية: وتستخدم في حالة البيانات التي توزيعها يتبع التوزيع الطبيعي.

02-أساليب إحصائية غير معلمية: وتستخدم في حالة البيانات التي توزيعها لا يتبع التوزيع الطبيعي والجدول التالي يبن نتيجة اختبار التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) :

الجدول رقم (9): يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير محل الدراسة

المتغير	Kolmogorov-Smirnov[a]			القرار
	الإحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
الضغوط المهنية	0.116	120	0.093	غير دال
الاداء التدريسي	0.078	120	0.073	غير دال

ومن خلال الجدول أعلاه نجد نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnova تظهر أن مستوى المعنوية sig لمقياس الأداء التدريسي بلغت sig = (0.078) هي أكبر من (0.05)، تظهر أن مستوى المعنوية sig لمقياس الضغوط المهنية بلغت sig = (0.116) هي أكبر من (0.05).

ومنه تدل نتائج اختبار (Tests of Normality) أن بيانات إجابات العينة على جميع العبارات لمحاور المقياس تبعا توزيع الطبيعي.

ومنه في دراستنا سنستخدم الأدوات الإحصائية المعلمية الوصفية والاستدلالية في تحليل إجابات وأراء افرد العينة واختبار الفرضيات الدراسة.

2- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص الفرضية الفرعية الأولى: **مستوى الضغوط المهنية لدى أستاذ التعليم الإبتدائي متوسط**

الجدول رقم (10): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الضغوط المهنية

	متوسط الحسابي	إنحراف المعياري	قيمة t	SIG	القرار	القرار
الضغوط المهنية	2.2810	0.5258	47.513	0.000	دال عند 0.01	**دال إحصائيا**

من خلال الجدول أعلاه نحاول معرفة الآراء واتجاهات أفراد العينة وتحليل الضغوط المهنية حسب المتوسط الحسابي وموافقة (إيجابية) أو عدم موافقة (سلبية) على محتواها بالاستعانة بالدلالة للقيمة الإحصائية للاختبار t (سيودنت).

وبلغ متوسط حسابي (2,2810) وانحراف معياري 0,5258، كما وبلغت القيمة T المحسوبة 47.513 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,000 مما يعني أن الضغوط المهنية دال إحصائية وهذا مؤشرا إيجابيا من مؤشرات الصحة النفسية والعقلية.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية

2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص الفرضية الفرعية الثانية: **مستوى الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي مستوى مرتفع.**

الجدول رقم (11) يوضح: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء التدريسي

	متوسط الحسابي	إنحراف المعياري	قيمة t	SIG	القرار	القرار
الأداء التدريسي	3.4233	0.3124	120.038	0.000	دال عند 0.01	دال إحصائيا

من خلال الجدول أعلاه نحاول معرفة الآراء واتجاهات أفراد العينة وتحليل الأداء التدريسي حسب المتوسط الحسابي وموافقة (إيجابية) أو عدم موافقة (سلبية) على محتواها بالاستعانة بالدلالة للقيمة الإحصائية للاختبار t (سيودنت).

وبلغ متوسط حسابي (3.4233) وانحراف معياري 0,3124، كما وبلغت القيمة T المحسوبة(120.038-) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,000 مما يعني أن الأداء التدريسي دال إحصائية. **وهذا ما يثبت صحة الفرضية.**

3-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص: **لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.**

الجدول رقم (12) يوضح:

الفروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس.

	الجنس	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	القرار
مستوى الضغوط المهنية	ذكور	3.325	0.071	29	3.4149	0.3573	118	-0.165-	0.869	غير دال عند 0.05
	إناث			91	3.4260	0.2988				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (3.325)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في اتجاهاتهم نحو **الضغوط المهنية** لدى أساتذة التعليم الابتدائي والتي بلغت عند الذكور (3.414) وعند الاناث (3.426) يمكن القول بأن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (−0.165−) جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05). **وهذا ما يثبت عدم تحقق الفرضية.**

2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

والتي تنص: **لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في أدائهم التدريسي تعزى للجنس**

الجدول رقم (13) توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في أدائهم التدريسي تعزى للجنس

	الجنس	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	القرار
مستوى الأداء التدريسي	ذكور	0.929	0.337	29	2.1821	0.5677	118	-1.164-	0.247	غير دال عند 0.05
	إناث			91	2.3125	0.5111				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.929)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في إتجاهاتهم نحو الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي والتي بلغت عند الذكور (2.1821) وعند الاناث (2.3125) يمكن القول بأن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (−1.164−) جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، **وهذا ما يثبت عدم تحقق الفرضية.**

5-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

والتي تنص على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

جدول رقم (14): يوضح:

العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

		الأداء التدريسي
الضغوط المهنية	معامل الارتباط	0.090
	مستوى الدلالة	0.326
	حجم العينة	120

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05) نلاحظ أنها قيم ضعيفة، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط بيرسون والتي بلغت (0.090)، أي أنه كلما نقص الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة كلما زاد الأداء التدريسي، وبالتالي يمكن القول بأنه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%). **وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية**

3- تفسير ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

3-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وقد دلت النتائج من خلال جدول (10) على أنه: **مستوى الضغوط المهنية لدى أستاذ التعليم الإبتدائي مستوى متوسط، وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.**

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة أن دراسة تتفق مع نتائج دراسة عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006) ، ولم يجد الباحث أي حسب حدود اطلاعه على دراسات تتعارض من نتائج الدراسة الحالية

ويمكن تفسير نتيجة الى مايلي:

لقد تبين من خلال نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية متوسط

ن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي، ويرجع ذلك إلى كون الأساتذة يعانون من أعباء مهنة التعليم المتميزة بكثرة متطلباتها الكمية والنوعية، وبتعدد مهامها وتنوع أدوارها، وبالأعمال الكتابية المتواصلة والمستمرة المتمثلة في تحضير وإعداد الدروس، وتحضير الامتحانات الفصلية والتمارين التطبيقية وتصحيحها، ومتابعة التلاميذ في مناهجهم الدراسية وفي تحصيلهم الدراسي ومحاولة تحسين التعليم وتحسين التعامل مع التلاميذ من خلال التكوين الذاتي، هذه المطالب طبعا تفوق إمكانات المعلم الجسمية والذهنية والنفسية، وتتطلب قوة تحمل كبيرة لا يقدر عليها، وإن قدر عليها وهو في بداية التدريس، فسينهار أمامها وسيحس باستنزاف بدني وإرهاق عاطفي كلما تقدم في العمل وزادت سنوات خدمته.

تشير الدراسات إلى أن نوع العمل الذي يقوم به الفرد وما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وأعباء وطبيعة العلاقات السائدة في العمل والمكانة الاجتماعية التي توفرها للعامل وظروف العمل يعتبر من المحددات القيمة المهمة لمقدار ونوع الضغط الذي يتعرض

له العامل، وبالتالي يرجع الارتفاع في مستوى الضغط لدى المدرسين إلى طبيعة مهنة التدريس في ذاتها.

التي تفرض على المدرس أعباء مهنية ومسؤوليات عديدة وأدوار مختلفة وأحيانا متناقضة إضافة إلى المكانة الإجتماعية التي توفرها مهنة التعليم المدرس مقارنة بالعمال في المهن الأخرى، فالمدرس عنصر مهم وفعال في العملية التعليمية، لذلك يجب أن يتميز بإعداد مهني وأكاديمي ونفسي لهذه المهنة النبيلة والصعبة في أن واحد كي يتمكن من التغلب على صعوباتها وأداء أدواره البيداغوجية والاجتماعية التي تمليها العملية التربوية على أحسن وجه.

3-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

وقد دلت النتائج من خلال جدول (11) على أنه: مستوى الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي مستوى مرتفع، وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي تحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة أن دراسة تتفق مع نتائج دراسة عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006) ، ولم يجد الباحث أي حسب حدود اطلاعه على دراسات تتعارض من نتائج الدراسة الحالية، ويمكن تفسير نتيجة الى ما يلي:

إن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي، ويرجع ذلك إلى كون الأساتذة يعانون من أعباء مهنة التعليم المتميزة بكثرة متطلباتها الكمية والنوعية، وبتعدد مهامها وتنوع أدوارها، وبالأعمال الكتابية المتواصلة والمستمرة المتمثلة في تحضير وإعداد الدروس، وتحضير الامتحانات الفصلية والتمارين التطبيقية وتصحيحها، ومتابعة التلاميذ في مناهجهم الدراسية وفي تحصيلهم الدراسي ومحاولة تحسين التعليم وتحسين التعامل مع التلاميذ من خلال التكوين الذاتي، هذه المطالب طبعا تفوق إمكانات المعلم الجسمية والذهنية والنفسية، وتتطلب قوة تحمل كبيرة لا يقدر عليها، وإن قدر عليها وهو في بداية التدريس، فسينهار أمامها وسيحس باستنزاف بدني وإرهاق عاطفي كلما تقدم في العمل وزادت سنوات خدمته.

ربما تعزو هذه النتيجة إلى عديد العوامل المرتبطة بالأداء التدريسي للمعلم، ونذكر هنا ما يمتلكه المعلم من موارد وجدانية، ومعرفية، وحركية تظهر في ممارسته أولا للتخطيط من حيث قدرته على التحضير الذهني، والكتابي للدرس، وثانيا على مستوى التنفيذ من خلال الشرح، والتفاعلية، وتوظيف الوسائط التعليمية، وثالثا على مستوى التقويم من خلال تصميم أدوات القياس وفق معايير صدق وثبات، ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين. بالإضافة إلى هيكلة المدرسة كمنظومة تربوية، والحجم الساعي للمعلم، ومدى توفر الدورات التدريبية والتأهيلية، بالإضافة إلى خصائص المتعلمين في حد ذاتهم، ومدى توافر الوسائل التعليمية، والوسائط التكنولوجية المسهلة للأداء التدريسي، بالإضافة إلى ما أشارت إليه يسرى السيد من حيث استعدادات المعلم وميوله، واتجاهاته، ومستوى ثقته بنفسه، واتجاهاته نحو مهنة التعليم**(السيد،2004، ص34)**

3-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

وقد دلت النتائج من خلال جدول (12) على أنه: لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الإبتدائي في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس، وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة أن ولم يجد الباحث أي حسب حدود اطلاعه على دراسات تتفق من نتائج الدراسة الحالية

وتتعارض دراسة عزة عبد الحميد (1999) و دراسة عويد سلطان مشعال (2000) و دراسة نضال عواد ثابت (2023).

ويمكن تفسير النتيجة كما يلي:

نجد أن هناك عوامل مشتركة و عوامل مختلفة تسبب الضغوط النفسية للمعلمين على إختلاف الجنس والمؤهل العلمي والمراتب ومنها، عبء العمل، إزدحام الأقسام وضعف دافعية التلاميذ نحو الدراسة والتكرار في العمل وعدم وجود حوافز وغيرها، إضافة الى ذلك توفر الإمكانات المادية في جل المؤسسات المعنية بالدراسة.

ولعل الزيادات في الأجور التي أقرتها الدولة في السنوات المتعاقبة الأخيرة قد ساهمت إلى حد كبير في التقليل من حدة الضغوط لدى الأساتذة بشكل عام وأساتذة التربية البدنية والرياضية قيد الدراسة بشكل خاص، بالنظر للسنوات الأولى التي كان يشكل الراتب الشهري الحلقة المفقودة لدى الأساتذة مما كان يشكل عليهم حملا ثقيلا في القدرة الشرائية مما يساهم في زيادة وتيرة وشدة الضغوط لديهم، وبالرغم أن جل الأساتذة يتوقون إلى راتب أفضل إلا أنهم مرتاحون إلى حد ما في تقاضي الراتب الحالي لكلا لجنسين سواء منهم الذكور أو الإناث على حد سواء، كما ان سهولة الاتصال بين الزملاء لا يشكل عائق في التعامل مع الزملاء والاتصال فيما بينهم ، الشيء الذي لا يمكنه التسبب في زيادة الضغط لدى هاته الشريحة، بل بالعكس فإن أغلب أساتذة التربية محبوبون لدى زملائهم مما ينبئ بتعامل سلس ومحترم بينهم وبين زملائهم و وما أفرزته النتائج المتحصل عليها أن ذلك لا يشكل ضغط على الأساتذة من كلا الجنسين سواء منهم الذكور أو الإناث.

كما يرجع الباحث تفسير هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين سواء ذكورا أو إناثا يعملان في ظروف مهنية واحدة (أي لا تفاضل بين الجنسين في القانون اتجاه العمل، فهم يواجهون نفس المشاكل اليومية سواء داخل المدرسة أو خارجها، وقد يعزى ذلك أيضا إلى أن الجنس ليس متغيراً مؤثراً في إحداث فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية، ذلك أن الطبيعة الإنسانية تتكون من مشاعر وأحاسيس و انفعالات تتوافر لدى الذكر والأنثى، تنعكس إيجابياً أو سلبيا على سلوكه في ضوء تنشئته الاجتماعية وخبراته المتنوعة، فالأستاذ أو الأستاذة كلاهما معرض في حياته اليومية لكثير من المعوقات والصعوبات والضغوط المختلفة، يستجيب لكل منها بطريقته الخاصة وبالأسلوب الذي اعتاد عليه، فالتربية والتنشئة والخبرة عوامل قد يكون لها أثر أكبر من جنس.

3-4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

وقد دلت النتائج من خلال جدول (13) على أنه: لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الإبتدائي في أدائهم التدريسي تعزى للجنس، وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة ولم يجد الباحث أي حسب حدود اطلاعه على دراسات تتفق أو تتعارض مع نتائج الدراسة الحالية ويمكن تفسير النتيجة كما يلي:

وتفسر مجموعة البحث النتيجة الى ان قدره الأداء نفسها عند كلا الجنسين على إنجاز مهام في القسم والعمل خارج الدوام ولأوقات متأخرة، خاصة فيما يتعلق بالدراسات الكثيرة والمجالس التي من الممكن أن تتأخر إلى أوقات طويلة، إضافة إلى نفس القدرة على تكوين علاقات مع كل الطاقم الإداري والتربوي ومشاركتهم في حل المشكلات، كل هذا مع إمكانية التواجد في المؤسسة بشكل مستمر.

3-5- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

وقد دلت النتائج من خلال جدول (14) على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي، وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة ولم يجد الباحث أي حسب حدود اطلاعه على دراسات تتفق مع نتائج الدراسة الحالية، وتتعارض دراسة عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006) و دراسة نضال عواد ثابت (2023):

ويمكن تفسير النتيجة كما يلي:

ان ما تم الوصول اليه من خلال هذه الدراسة هو الوقوف على الضغوطات التي يواجهها المعلم في الوسط المدرسي وتأثيرها على أداءه المهني وهو الأمر الذي مكن من حوصلة النتائج وحصر الأهداف، فقد كشفت الدراسة عن استخدام وتوظيف استراتيجيات مميزة حسب مثيراتها في مختلف المواقف الضاغطة بالوسط المدرسي (اللجوء الى التفكير

في النتائج المحتملة، عدم التفكير في الضغوط النفسية، اللجوء الى تقييم الخطوات التي تمارس في حل المشكلة) فان احسن المعلم توظيفها وفق ما يناسب مصادر ضغوطه بالوسط المدرسي فهو بذلك يحقق استقرار وتوازن مما يسمح له بالمرونة في التكيف وحسن التفاعل مع محيطه التربوي.

- **الاستنتاج العام:** كشفت الدراسة الحالية على النتائج التالية:

- مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط.
- مستوى الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.
- لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق بين أساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الأداء التدريسي تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تم التطرق في هذا الفصل الاخير الى عرض وتفسير نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل النتائج احصائيا بالاعتماد على الأساليب الاحصائية تم التوصل الى أن أساتذة المرحلة الابتدائية يعانون من ضغوط مهنية لكن بدرجات متوسطة.

الخاتمة

- **الخاتمة:**

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

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

و من خلال أراد المعلمين توصلنا إلى الضغوط المهنية تنعكس بشكل إيجابي أو سلبي و راجع الى مستوى الضغط داخل المؤسسة فإذا كان منخفض أو متوسط فهو يكسب المعلم القدرة على التصرف في أعماله يزيده خبرة ودفعته نحو العمل ويرفع من مستوى أدائه.

ومما سبق يتضح أنه مهما تنوعت أو زادت شدة الضغوط التي يعاني منها معظم المعلمين في مختلف المراحل التعليمية خاصة المرحلة الابتدائية وتلاحظ أن من غير الممكن القضاء عليها نهائيا ولكن يمكن إيجاد استراتيجيات هادفة لمواجهتها والتقليل منها مما يساعد في رفع مستوى أدائهم.

- **التوصيات والاقتراحات:** من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة نقترح ما يلي :

- **على مستوى المؤسسة:**

- بناء المزيد من المؤسسات التربوية في المرحلة الابتدائية قصد التخفيف من ظاهرة اكتظاظ الاقسام.
- محاولة تحسين الظروف البيئية للعمل من (إضاءة وتهوية) لتحقيق الراحة النفسية والمهنية للمعلم والمتعلم.
- إشراك الاساتذة في اتخاذ القرارات بما يتناسب مع الوضعية المهنية.
- تنمية العلاقات الايجابية بين الاساتذة والإدارة.
- الاهتمام بتكوين المدرسين وفقا للمتغيرات التكنولوجية

- **على مستوى البحث العلمي:**

- إجراء دراسة مقارنة بين الاساتذة في مختلف المراحل التعليمية حول الضغوط المهنية والأداء التدريسي.
- إجراء دراسات ول (الضغوط المهنية والاداء التدريسي) وربطهما بمتغيرات أخرى في مجال (الاسرة والمدرسة والمجتمع).

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

- ابو شحاذة، نصار(2016). جودة الاداء التدريسي للاستاذ الجامعي من وجهة نظر الطالب دراسة ميدانية بجامعة باتنة 01 . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية . تخصص جودة التربية و التكوين .
- أبو لبدة، عبد الله يونس(2005). الاتجاهات الحديثة في تقويم المعلمين . ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الثالث حول الإشراف التربوي . ارادة لجودة التعليم .جامعة الامارات العربية المتحدة . كلية التربية . 15 –16 – مارس 2005 .
- فرج، أحمد حافظ (2007). قضايا إدارية معاصرة . الاصدار 1. القاهرة عالم الكتب.
- التميمي، مهدي حسن(2007). مهارات التعلم (دراسة في الفكر و الاداء التدريسي) ، دكتوراه للمعرفة و النشر و التوزيع. عمان .
- جرجس، ملاك. سيكولوجية الإدارة والانتاج. الدار العربية للكتاب. تونس.
- رسالة دكتورا غير منشورة: كلية التربية بالزقازيق. غزة . المناهج الفلسطينية الواقع والتطلعات.
- الرشيدة، هارون توفيق(1999). الضغوط النفسية (طبيعتها – نظرياتها برنامج لمساعدة الذات في علاجها) مكتبة الانجلو المصرية.
- العميان، محمود سليمان(2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (الاصدار3) الأردن: دار وائل.
- عواد ثابت، نضال(2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. غزة .
- الفتلاوي، ،سهيلة محسن(2003). تعديل السلوك في التدريس .ط1. دار الشروق لنشر و التوزيع . الاردن .
- الفتلاوي، ،سهيلة محسن(2003). مدخل الى التدريس .ط1، دار الشروق لنشر و التوزيع .

- الفرا، اسماعيل صالح(2004). تقويم الاداء التدريسي اللفظي الصيفي لمعلمي مرحلة التعليم الاساسي. وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني. جامعة القدس 3.
- القريوتي، محمد قاسم(2003). السلوك التنظيمي "دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. ط1. دار الشروق للنشر والتوزيع. لبنان.
- مجدي ،المهدي. (2007) . المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة. دار الجامعة الجديدة. الاسكندرية.
- مجلة المجتمع والرياضة، المجلد 5. العدد 02 جوان 2022.
- محمود، معن عياصرة؛ مروان محمد بن أحمد (2008). إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل ، الاصدار 1، عمان ، دار الحامد.
- مشعال ،عواد سلطان (2000). مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات الجسمية النفسية. المجلة 28. العدد 01. مجلة العلوم التربوية، جامعة الكويت.
- نتواشي، عبد المجيد. (1985). علم النفس التربوي . ط 2 . دار الفرقان . بيروت.
- نزال عليمات ،خالد عيادة. ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي.ط2. دار الخليج للنشر والتوزيع. عمان.
- قطامي، يوسف؛ قطامي، نايف؛ ابو جابر، ماجد (2000). تصميم التدريسي. دار الفكر . ط 1 . عمان .

المدوحق

- **الملحق رقم 1 مقياس الاداء التدريسي**
- **البيانات الشخصية:**

الجنس..... **السن**.....

المستوى الدراسي.....**التخصص**.....

الخبرة.....

- **تعليمات المقياس:**

أستاذي الفاضل في إطار إعداد مذكرة تخرج طور الماستر الموسومة ب **الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي**، نرجو منك المساهمة في إعدادا هذه المذكرة بالإجابة على بنود مقياسي (الضغوط المهنية/ الأداء التدريسي) وأن تقرأ كل عبارة بعناية وتضع علامة (x) في الخانة التي تناسب إجابتك، علما أن الاجابة ، وتأكد أستاذي الفاضل أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة وأن الغاية منها فقط تحقيق أغراض البحث العلمي.

الرقم	العبارة	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
	التخطيط للدرس			
01	يوزع المدرس خطة المقياس والمراجع في بداية الفصل الدراسي			
02	يحدد المدرس الاهداف الرئيسة للمقياس الذي يدرسه في بداية الفصل الدراسي			
03	يحدد المراجع والكتب الرئيسة لمقياس في بداية الفصل الدراسي			
04	ينظم الدروس بشكل مرتب ومنطقي			
05	يحدد الأدوار للطلبة قبل بداية الدرس			
06	يحدد الوسائل التعليمية قبل بداية الدرس			
	تنفيذ الدرس			
07	يقوم المدرس بتوظيف المستجدات في مجال تخصصه			
08	يجيب المدرس على أسئلة الطلبة واستفسارهم			
09	يوظف المدرس طرائق التدريس المتنوعة كالمحاضرة –المناقشة –حل المشكلات			
10	يستغل كل وقت المحاضرة في ما هو مفيد ونافع			
11	يعرف الطلبة بكيفية مراجعة المقياس			
12	يتيح المدرس للطلبة فرص التعلم الذاتي ولتعاوني			
13	يستخدم المدرس وسائل تعليمية متنوعة كجهاز العرض –اشرطة الفيديو لتسهيل فهم			

	الطلبة			
14	يعطي المدرس أسئلة واضحة لتسهيل فهم الطلبة			
	الاتصال والتواصل مع الطلبة			
15	يعامل الطلبة بديمقراطية وعدالة			
16	يبتعد المدرس عن استخدام أسلوب التهديد مع الطلبة			
17	يشجع المدرس الطلبة ويدعهم الى رفع مستواهم خلال المقياس			
18	يعمل المدرس على تنمية علاقات إيجابية بين الطلبة			
19	يدير المدرس المحاضرة أو المناقشة بطريقة جيدة وفعالة			
20	يشجع الطلبة على عل المناقشة والمشاركة			
21	يوجه أسئلة تثير دافعية الطالب وتدفعه للبحث والتقصي			
22	يراعي المدرس الفروق الفردية بين الطلبة			
	تقويم الطلبة			
23	يعتمد المدرس على طرق متنوعة في تقويم الطلبة			
24	يعتمد المدرس على التقويم المستمر			
25	تراعي أسئلة الاختبار للوقت المخصص للإجابة عليها			
26	محتوى الأسئلة مرتبط بما يتم تدريسه			
27	يشمل الاختبار الذي يعده المدرس كافة جوانب المقياس والمهارات المتضمنة فيه			
28	يناقش نتائج الاختبار والتقويم مع طلبته			
29	يسجل المدرس ملاحظاته على ورقة الامتحان			
30	يحرص المدرس على تعريف الطلبة بأخطائهم			
31	يعطي الدرجات في توقيت مناسب			
32	يعرف نقاط قوة وضعف لكل طالب			

الملحق رقم 02 مقياس الضغوط المهنية

المحور الأول : الرضا الوظيفي

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	لا ادري	أعارض	أعارض بشدة
01	أرى أن عملي له أهمية كبيرة بالمقارنة مع أمور حياتي الأخرى					
02	أعتقد بأنني سأختار عملي هذا لو أتيحت لي فرصة الاختيار مرة أخرى					
03	أنصح أصدقائي بالعمل في حقل التعليم					
04	أرى أن العائد المادي لمهنة التعليم غير كافي على الإطلاق					
05	أعتقد أن سياسة الترقية تجرى في ظروف قانونية					
06	أعتقد بأن الأجر مناسب للجهد المبذول					
07	أعتقد بأن الأجر يتناسب مع ظروف عملي					
08	أعتقد أنها توجد عدالة في توزيع الحوافز					
09	أرى أن القاعات التي أدرس بها مريحة					
10	كثيرا ما شعر بأن تعاملي مع التلاميذ يسبب لي الكثير من الإجهاد					
11	أعتقد بأنني راضي عن مهنة التعليم					
12	أشعر بأنني الرضا عن الوضع الحالي للمدرسة					
13	أرى أن المدير يقدر المعلمين في تحديد الأهداف و تنفيذها					
14	أعتقد بأن المدير يعمل على تقوية الروابط بين المعلمين					
15	أرى بأن المدير يؤمن بمبدأ إدارة روح الفريق					
16	أرى بأن المدير يصر على اتخاذ القرارات منفردا ويترك لي التنفيذ فقط					

المحور الثاني : التسيير الإداري

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	لا ادري	أعارض	أعارض بشدة
17	أعتقد بأن المعلومات التي يقدمها لنا المدير كافية لنقوم بأعمالنا					
18	أعتقد بأن المدير يقدم النصح إذا لزم الأمر					
19	أرى بأن المدير غالبا ما يستمع إلي خلال حديثي معه					
20	أرى أنني أختلف مع المدير في وجهات النظر					
21	أرى بأن إدارة المدرسة تتيح لي ولي زملائي الفرصة في مناقشة الأمور التي تهمنا					
22	كثيرا ما تقوم ادراة المدرسة بأخذ أراء الهيئة التدريسية قبل القيام بالأعمال المهمة					
23	أعتقد بأن المدير يحرص على تأكيد أهمية العلاقات الإنسانية في محيط العمل					
24	كثيرا ما يقوم المدير بتقليل الخلافات بينه وبين المعلمين في اتخاذ القرار					
25	كثيرا ما يرى المدير بأن نجاح الإدارة المدرسية تأتي من خلال مساندة الآخرين					
26	أري أن إمكانية الحوار المباشر مع المدير متاحة دائما					
27	أرى أن علاقة العمل بين الزملاء متينة					
28	أشعر بأني وزملاء العمل نفهم بعضنا البعض					
29	أعتقد أن جميع المعلمين يقدرون أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم					
30	يعامل المدير المعلمين بعدل					
31	أشعر بأن لدي من الإمكانيات ما يكفي لإدارة عملي بشكل فعال					

المحور الثالث : النشاط داخل الفصل

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	لا ادري	أعارض	أعارض بشدة
32	أحس بأنني غير قادر على تحديد مطالب عملي					
33	أشعر بأن هناك ضغوط خارجية أتعرض لها تعيق علي تحسين نوعية عملي					
34	كثيرا ما أشعر بأن الوقت المعطى لي غير كاف للقيام بالأعمال المطلوبة مني.					
35	أعتقد بأن الخبرة لا تكفي للقيام بالمهام المطلوبة مني					
36	أشعر بأنني لا أملك السيطرة على ضبط الوضع داخل حجرة الدراسة					
37	أرى أنني علي اطلاع كاف بالموضوعات التربوية					
38	الصفوف المكتظة تسبب لي إرهاق مضاعفا					
39	عدم وجود الوسائل التعليمية المساعدة يزيد من شعوري بالإحباط					
40	أرى أن علاقتي مع تلاميذي جد قوية					
41	أشعر بأن كثافة البرنامج المقترح تصعب علي القيام بمهامي					
42	أشعر بأن البرنامج المقترح مناسب لسن التلاميذ					
43	أعتقد بأن محتوي المنهاج يحتاج إلى الإكثار من الندوات والرسكلة البيداغوجية					
44	أعتقد بأن عدم قدرة التلاميذ على الاستيعاب راجع إلى صعوبة البرنامج الدراسي					
45	أشعر بأن المنهاج الجديد صعب من مهمتي التعليمية					
46	أشعر أحيانا بالعجز في شرح بعض الدروس الصعبة					

الملحق رقم 03 مخرجات برنامج spss

Correlations

		المهنية_الضغوط	الوظيفي_الرضا	الإداري_التسيير	الفصل_داخل_النشاط
المهنية_الضغوط	Pearson Correlation	1	.673**	.763**	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
الوظيفي_الرضا	Pearson Correlation	.673**	1	.266	.065
	Sig. (2-tailed)	.000		.062	.653
	N	50	50	50	50
الإداري_التسيير	Pearson Correlation	.763**	.266	1	.214
	Sig. (2-tailed)	.000	.062		.136
	N	50	50	50	50
الفصل_داخل_النشاط	Pearson Correlation	.582**	.065	.214	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.653	.136	
	N	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Notes

Output Created		05-JUN-2024 00:00:25
Comments		
Input	Data	C:\Users\Hsinfo\Desktop\مذكرات 2023-2024\spss\حمزةاشكسبير حمزة بوحملة شكسبير.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=الكلية_الدرجة التدريسي_الأداء المهنية_الضغوط /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Correlations

		الكلية_الدرجة	المهنية_الضغوط	التدريسي_الأداء
الكلية_الدرجة	Pearson Correlation	1	.554**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
المهنية_الضغوط	Pearson Correlation	.554**	1	.099
	Sig. (2-tailed)	.000		.495
	N	50	50	50
التدريسي_الأداء	Pearson Correlation	.883**	.099	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.495	
	N	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	32

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	46

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	78

Correlations

		التدريسي_الأداء	المهنية_الضغوط
التدريسي_الأداء	Pearson Correlation	1	.090
	Sig. (2-tailed)		.326
	N	120	120
المهنية_الضغوط	Pearson Correlation	.090	1
	Sig. (2-tailed)	.326	
	N	120	120

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التدريسي_الأداء	120	2.2810	.52589	.04801
المهنية_الضغوط	120	3.4233	.31241	.02852

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

التدريسي_الأداء	47.513	119	.000	2.28099	2.1859	2.3760
المهنية_الضغوط	120.038	119	.000	3.42332	3.3669	3.4798

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التدريسي_الأداء	ذكر	29	2.1821	.56775	.10543
	أنثى	91	2.3125	.51112	.05358
المهنية_الضغوط	ذكر	29	3.4149	.35738	.06636
	أنثى	91	3.4260	.29880	.03132

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	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الأداء_التدريسي	Equal variances assumed	.929	.337	-1.164-	118	.247	-.13039-	.11197	-.35213-	.09135
	Equal variances not assumed			-1.103-	43.430	.276	-.13039-	.11826	-.36882-	.10804
الضغوط_المهنية	Equal variances assumed	3.325	.071	-.165-	118	.869	-.01105-	.06689	-.14351-	.12141
	Equal variances not assumed			-.151-	41.228	.881	-.01105-	.07338	-.15923-	.13713

الملحق رقم 4: تصريح بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2024

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): مقدر نبيلة

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم):

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 208279012

الصادرة بتاريخ : 2022/09/08 عن دائرة : مسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الانسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: إرشاد وتوجيه تحت رقم التسجيل: 230640098356

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر ' مذكرة ماجستير ' اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية ببعض مدارس عين الحجر بالمسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024.06.11

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي
دراسة ميدانية ببعض مدارس عين الحضراء المسيلة

إعداد الطلبة:

1- مقدر نبيلة رقم التسجيل: 23064098356

2- بوحلة نسيمة رقم التسجيل: 230751158 58

القسم: علم النفس **الشعبة:** التخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف: بوحلة حليمة **الرتبة:**

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة): **رئيس فريق الاختصاص** **رئيس القسم**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2024

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): نوحملة سميرة

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم):

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200845324

الصادرة بتاريخ : 2016.12.14 عن دائرة : أولاد دراج

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: إرشاد وتوجيه تحت رقم التسجيل: 230751158 58

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر ' مذكرة ماجستير ' اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية ببعض مدارس عين الخضراء - المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024,06/11

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.