



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
أبَدًا لِلدِّينِ وَالرَّسُولِ وَالْمُؤْمِنِينَ
أَبَدًا لِلدِّينِ وَالرَّسُولِ وَالْمُؤْمِنِينَ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية



ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم
البريطانية بمحلية الخرطوم

Work Pressure and Its Relation to Professional Performance of
The Teachers In The British Education Schools In Khartoum
Locality

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي

إشراف دكتورة

سلوى عبد الله الحاج

إعداد الطالبة:

سهير عمر حمد أبوزيد

1439هـ / 2018م

الآية

قَالَ تَعَالَى:

﴿ أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾ ﴾

صدق الله العظيم

سورة العلق ، الآيات (1-5)

الإهداء

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله الحمد لله صاحب النعم التي لا تحصى ولا تعد أحمدته تعالى هنا أن وفقني على إكمال رسالة الماجستير بهذا التقدير وأحمدته أن وهبني أسرة اعتز بها شموخاً وإباءاً إن كنت واحدة من أفرادها فشملتني برعايتها منذ كنت طفلة إلى أن بلغت ما أنا فيه .. فبعد الله تعالى أسأله أن يوفقني في رد بعض من جمائلها.

وأهدي هذا الجهد وثمرته إلى رفيق دربي على صبره ومؤازرته لي حتى استطعت اجتياز هذه العتبة صعوداً مضنياً وأشكره على إكماله لي مسيرة علمي التي انقطعت من أسرتي وقام بإكمالها لي وبناتي (جودي ، ريناد ، إيلان).

فمن لا يشكر الناس لا يشكر الله ، وكل ما قامت به أسرتي نحوي والتي تحسبه واجباً عليها وأعدده طوق جمائل لن ينفك من عنقي وشكر يتمدد إلى من علمني حرفاً.

الشكر والتقدير

بسم الله والحمد لله حمداً كثيراً ، خالص شكر وتقديرى لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، كلية التربية.

وشكرى وامتنانى إلى مكتبة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بكلية التربية وجامعة الخرطوم وجميع الأساتذة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

إليك أستاذتي الجليلة د. سلوى عبد الله الحاج كل الشكر والتقدير على عونك لي لأكمل وأختم دراستي لا أقول بسهولة ويسر ولكن أقول بإرشادك لي وتبصيري جعلتي الصعب سهلاً وما كان عسير تيسر ذلك لما وجدته فيك من غزارة علم وقدرة على إيصال المعلومة الصحيحة وترسيخها (بالسهل الممتع) وكنت فترة إشرافك على دراستي أيام مرت سريعة لأن الحوار معك لا يمل والنقاش معك في كل الأحوال مثمر .. وأنا إذ أخط هذه الكلمات أعلم عجزها عن التعبير بمدى امتناني ..فما قدمته لي أكبر من أن أنثره حبر على الورق .. فقط تيقني من ما كان وسيظل داخلي أعظم من من أي شكر يقال وأسأل الله أن تظلي نبراس يهدي كل من يتلمس ضوءه .. فقط تقبلي ودي وشكري.

كما أتقدم بالشكر والعرفان لكل المحكمين البروفيسور/ علي فرح أحمد فرح، البروفيسور/ عبد الباقي دفع الله .الدكتورة بخيئة محمدزين ، البروفيسور/ مهيد

محمد المتوكل

والشكر موصول إلى مدارس التعليم البريطانية " مجتمع الدراسة " على تعاونهم الذي كان لهم أثر كبير في إتمام هذا البحث.

مستخلص البحث

هدفت الدراسة للتعرف على ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهن لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بمحلية الخرطوم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ومقياس ضغط العمل من إعداد الباحثة ومقياس الأداء المهني مقتبس من دراسة الباحثة ندى إبراهيم. بلغ حجم العينة (120) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية ، وتحليل البيانات استخدمت الباحثة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام المعادلات الإحصائية ألفا كرونباخ وسبيرمان-بروان والوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة. وبعد التحليل توصلت الباحثة للنتائج التالية: يتسم ضغط العمل لدى أفراد العينة بالإنخفاض ، توجد علاقة إرتباطية عكسية سالبة بين ضغط العمل والأداء المهني لدى أفراد العينة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكر / أنثى)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات (العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الأكاديمي). وفي ضوء تلك النتائج قامت الباحثة بوضع عدد من التوصيات والمقترحات أهمها: الاهتمام المكثف بالتدريب وتنمية القدرات والمهارات للمعلمين لتحسين الأداء المهني، دراسة ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بالمدارس الحكومية والخاصة.

Abstract

This study aimed to identify work pressure and its relation to professional performance of the teachers of the basic schools in the British Education Schools in Khartoum locality. To achieve the goals of the study the researcher used the descriptive method and the scale of work pressure prepared by the researcher and the scale of professional performance by Nada Ibrahim. The sample size was (120) teachers deliberately chosen. To analyze the data the researcher used the statistical package for social sciences g (SPSS) using the statistical equations of Alpha Coronbakh and Spearman-Brown to calculate validity and reliability, and the arithmetic mean and the standard deviation, t test for one sample and for two samples and one way analysis of variance. After analysis the researcher reached the following results: the work pressure was low among the sample subjects, that there was a negative correlation between the work pressure and professional performance among the sample subjects, that there were no significant differences in work pressure among according to variables of age, years of experience, and academic certificate; that there was significant differences in work performance among the sample subjects according to gender variable. In the lights of these results the researcher presented a number of recommendations and suggestions, important of which were: attention must be payed to training and development of abilities and skills to improve job performance; work pressure and professional performance is to be studied among the basic school teachers in the governmental and private schools.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الآية	
ب	الإهداء	
ج	الشكر والتقدير	
د	ملخص البحث باللغة العربية	
هـ	ملخص البحث باللغة الإنجليزية	
و	قائمة المحتويات	
ح	قائمة الجداول	
ي	قائمة الأشكال	
الإطار العام للبحث		
1	المقدمة	
3	مشكلة البحث	
3	أهمية البحث	
3	أهداف البحث	
4	فروض البحث	
4	حدود البحث	
5	مصطلحات البحث	
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة		
14-7	المبحث الأول: ضغط العمل	
19-15	المبحث الثاني: الأداء المهني	
29-21	المبحث الثالث: مرحلة الأساس ، معلم مرحلة الأساس ، مدارس ، التعليم البريطانية	
35-30	المبحث الرابع: الدراسات السابقة	

الفصل الثالث : منهج وإجراءات الدراسة		
36	تمهيد	
36	منهج البحث	
36	مجتمع البحث	
37	عينة البحث	
38	أدوات البحث	
43	إجراءات البحث	
الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشة الفرضيات		
44	تمهيد	
45-44	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول	
46	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني	
47	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث	
49-48	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الرابع	
50-49	عرض ومناقشة نتيجة الفرض الخامس	
53-52	عرض ومناقشة نتيجة الفرض السادس	
الفصل الخامس : النتائج والتوصيات		
54	تمهيد	
54	النتائج والتوصيات	
55	المقترحات	
59-56	المصادر والمراجع	
-	الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	يوضح خصائص عينة الدراسة تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية	جدول رقم (1/3)
38	يوضح معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس ضغوط العمل عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 32)	جدول رقم (2/3)
39	يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس ضغوط العمل عند تطبيق صورته النهائية على معلمي مدارس التعليم البريطانية بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 48)	جدول رقم (3/3)
40	يوضح معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 32)	جدول رقم (4/3)
41	يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 32)	جدول رقم (5/3)

43	يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد للحكم على درجة ضغوط العمل الإيجابي لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بمجتمع الدراسة الحالية	جدول رقم (1/4)
45	يوضح نتيجة معامل الارتباط العزمي لبيرسون لمعرفة دلالة علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لضغوط العمل مع أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية له لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 120)	جدول رقم (2/4)
47	يوضح نتائج اختبار مان-وتني لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث)	جدول رقم (3/4)
48	يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير العمر	جدول رقم (4/4)
50	يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بالتدريس	جدول رقم (5/4)
51	يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي	جدول رقم (6/4)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
14	يوضح عناصر ضغوط العمل	شكل رقم (1)
19	يوضح شكل علاقة ضغوط العمل بالأداء	شكل رقم (2)

الإطار العام للبحث

المقدمة:

يتسم العصر الحديث بتزايد ضغوط العمل المفروضة على الأفراد حيث تسعى الإدارة لمواجهة تلك الضغوط بما يضمن لها البقاء والإستمرار وما يساعدها على ذلك إدارة ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد بشكل يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الفعالية وتعزيز الإلتزام للمنظمة بما يؤدي إلى تحسين جودة العمل أو الخدمة المقدمة وبالتالي رفع الكفاءة. يشعر معظم العاملين بالرضى نتيجة لإحساسهم بإنجاز غايات محددة أثناء أدائهم لأعمالهم.

يعد العمل بالنسبة لفرد معين عبئاً كبيراً فهناك العمل الشاق ، والكثير الذي لا ينتهي والمشرفون أو الزملاء الذين يصعب التعامل معهم ؛ كل ذلك -أحياناً- يؤدي إلى إخضاع العامل إلى ضغط كبير ، وعليه أن يتعلم كيفية التعايش ، أو التعامل معه.

سنعمد في هذا الجزء إلى تعريف الضغط الناجم عن العمل ، وشرح كيفية تأثيره على سلوك العمل وسنتعرض عدة أساليب تساعد العامل على حله ، ومعالجته كما أن هذا الجزء لن ينتهي قبل الحديث عن سياسات إذا نفذتها المؤسسة فإنها ستؤدي إلى تخفيض مستويات الضغط على جميع العاملين (الحسين ، 2007م).

نجد أن المدرسة منظمة إجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع ، تقوم بتحقيق هذه الأهداف من خلال مجموعة من الأفراد المعلمين الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط التي قد تعيق المدرسة عن تحقيق أهدافها.

ترى الباحثة أن المعلم هو جوهر العملية التربوية ، وتتعدد وتتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي والتقويمي والإداري.

يتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الإجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية للإلتحاق بها.

كثيراً ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الإضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية ، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل ، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية. تأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته ، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات. وتعددت مصادر الضغوط للمعلم بين سلوك التلاميذ وعلاقة الموجه والعلاقة العلمية بزملائه وغموض الدور ، والأعباء العلمية وغياب التقاهم بين المعلم والإدارة.

تؤدي الضغوط التي يتعرض لها المعلم في مهنته إلى استنزاف جسمي وإنفعالي ، وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ ، وتبدل المشاعر ، ونقص الدافعية والأداء النمطي للعمل ، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهة خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام (خضر ، 2000م).

تعد مرحلة الأساس من أهم المراحل التعليمية ويعتبر نظام تعليمي حساس يتطلب عناية خاصة في إدارة الموارد البشرية لتهيئة البيئة الدراسية التي يعمل فيها المعلم ليستفيد منه الناشئة. نظام مرحلة الأساس يتألف من الجهاز التدريسي والجهاز الإداري والجهاز التوجيهي والتلاميذ ومجلس الآباء والتجهيزات المادية الأخرى ، ومجموعة القوانين والأنظمة التي تحكم العمل. (عبد الشكور ، 1999م).

منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لأنه من المناهج التي تتناسب مع هذا البحث والذي يصف الظاهرة كما هي عليه وفي الواقع يساعد في إخضاعها للدراسة والتنبؤ بمستقبله ومعرفة العلاقة بين المتغيرات ومدى تأثير متغير على الآخر (أبو علام ، 2007م).

مشكلة البحث:

لاحظت الباحثة من خلال مجلس الأمهات بمدارس التعليم البريطانية المعلمون يشكون من ضغط العمل في المدرسة فقامت الباحثة بدراسة ضغط العمل لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية ومدى تأثيره على أدائهم المهني.

تتمثل مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية؟ .
- 2- هل توجد علاقة بين ضغط العمل والأداء المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية؟.
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والأداء المهني تبعاً للمتغيرات التالية: (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الأكاديمي).

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

تتمثل في دراسة الباحثة لمجتمع البحث للكشف عن ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية ، كما قد تتيح الدراسة إمكانية حقائق جديدة تساعد في الحد من ضغط العمل لهؤلاء المعلمين وزيادة أدائهم المهني.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

في دراسة ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المدارس البريطانية وبعض المتغيرات التالية (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الأكاديمي). وذلك بدراسة حالة المعلمين بالمدارس البريطانية للوصول إلى نتائج وتوصيات تفيد المهتمين بهذا المجال كما قد يشكل البحث إضافة للبحوث في مجال ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني عليها لبيان الحقائق حول تلك الضغوط.

أهداف البحث:

- 1- معرفة السمة العامة لضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية.
- 2- معرفة نوع العلاقة بين ضغط العمل والأداء المهني لدى معلمي مرحلة الأساس وبعض المتغيرات (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الأكاديمي).
- 3- معرفة الفروق في ضغط العمل تبعاً للمتغيرات (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الأكاديمي).

فروض البحث:

- 1- يتسم ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بالارتفاع.
- 2- توجد علاقة إرتباطية عكسية (سالبة) بين ضغط العمل والأداء المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير النوع (الصالح الإناث).
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير العمر (الصالح 46 سنة فأكثر).
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (الصالح سنوات الخبرة الطويلة).
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي.

حدود البحث:

الحدود المكانية: مدارس التعليم البريطانية (محلية الخرطوم).

الحدود الزمانية: 2017-2018م

مصطلحات البحث:

1/ ضغط العمل:

حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة ومحددات أو متطلبات مرتبطة بما يرغب به ولكن النتائج المرتبطة بها تدرك على أنها غير مؤكدة ومهمة. (أبو النيل ، 2005م).

التعريف الإجرائي :

هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس ضغط العمل بعد استخدام المقياس.

2/ الأداء المهني:

أنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها ، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة (عبد المحسن ، 2002م).

3/ المعلم:

هو ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم ، يتمتع بالكفاءة والإعداد والتأهيل ، ويكون دور الأستاذ أو المعلم رسمي في كثير من الأحيان بشرط أن يتحصل على مؤهلات مهنية محددة ، أو أوراق اعتماد من قبل جامعة أو كلية مختصة في الشؤون التربوية ويوظف من قبل الدول مقابل أجر نظير قيامه بهذه المهمة (الأحسن، 2015).

4/ مدارس التعليم البريطاني:

هي أحد أفرع مدارس كامبردج البريطانية، تُدرس المنهج القومي السوداني بالقسم العربي ويوجد أيضاً المنهج الإنجليزي كامبردج وتضم قسمين: القسم العربي، والقسم الإنجليزي.

المبحث الأول

ضغط العمل

تمهيد:

تعني الضغوط المطالب التي تجعل الفرد يتكيف و يتعاون لكي يتلاءم مع ما حوله وتتمثل الضغوط النفسية في القلق والإحباط والصراع والنزاع وعدم الإرتياح ، والاحتراق النفسي (مساعدة ، 2016م).

الضغوط المهنية يكون منشؤها الفرد وما يقوم به من عمل شاق مثل الشقاق مع الزملاء ، ضغوط قواعد العمل ، عدم الرضا عن المركز الوظيفي ، المرتب ، الترقية ، التمييز غير المبرر، الرؤساء ، الجمهور.

يكون معنى الضغوط الشعور بالوطة والعبء والثقل الناشيء من مهنة الفرد ومجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التي يواجهها الفرد في مهنته وعمله.(الرشيدي ، 1999م). تتباين آراء ووجهات نظر الأشخاص بشأن ما يعنيه ضغط العمل وترجع لكل منهم ولذلك لا نجد إتفاقاً جامعاً بين الكتاب حول تعريف ضغط العمل.

ترجع كلمة ضغوط (Stress) إلى الكلمة اللاتينية (Stringere) والتي تعني يسحب بشدة وقد استخدمت كلمة ضغط في القرن الثامن عشر لتعني إكراهاً وقسراً وجهداً قوياً وإجهاداً وتوتراً لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية.(المراني ، 2000م).

يرى ربيع أن ضغوط مهنة التدريس تقوم على تلقين العلم ، ولكن في هذا الزمن الردي أصبحت مهنة التدريس من المهن الضاغطة إما لأنها شاقة إذا أداها صاحبها بأمانة وإخلاص أو لأنها تجارية إذا أداها صاحبها بغرض التربح والتكسب والجري وراء جمع المال من الدروس الخصوصية .(ربيع ، 2006م).

تعريف ضغط العمل:

ضغط العمل لغوياً:

عرفه (الطريبي ،1994):

إن المعنى اللغوي لكلمة ضغط وردت بعد أشكال وذلك حسب الإستخدام والموقف الذي اقترنت به.

فيقال : ضغط ضغطاً : أي امره إلى شيء كحائط أو غيرها. ويقال: ضغط الكلام بالغ في اختصاره وإيجازه بحيث يتخلى عن التفعيلات.

أما الدلالة اللغوية للضغط في المجال الإنساني فهي تعني الضيق أو الإضطراب.

ضغط العمل اصطلاحاً:

عرفه (ربيع ، 2010م):

بأنه حالة يتعرض فيها العامل للتوتر بشكل دائم بسبب مواقف تتجاوز قدرته على التحمل.

وينظر عبد الباقي إلى ضغط العمل على أنه " مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل للأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد وفي حالتهم النفسية والجسمانية ، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة التفاعل للأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (مدني ، 2009م).

أما المنظمة العالمية للصحة (2004م) فتشير إلى ضغوط العمل على أنها:

مجموعة من استجابات الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات وضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارفهم وكفاءاتهم ، التي تستدعي استعمال قدراتهم في موقف العمل (الأحسن، 2015م).

أما من منظور نفسي عرفها (Delesysr – Hanser , 1996) أنها عبارة عن استجابة العامل أمام متطلبات الوضعية التي تجعله يشك في مدى تمتعه بالموارد الضرورية التي تمكنه من المواجهة (مدني ، 2009م).

أهمية الضغوط:

- 1- أن الأمراض التي تحدث بسبب ضغط العمل انتشرت بصورة أكبر في البلاد المتقدمة.
 - 2- أن ضغط العمل لها مردود سلبي على العملية الإنتاجية في المؤسسات وأن ضغوط العمل من شأنها أن تخفض من دافعية العاملين. (ربيع ، 2010م).
- وفي الوقت الذي يتم فيه التركيز في تناول الضغط على النواحي السلبية فإن إثارة الإيجابية مهمة وتستحق الذكر : ففي الضغط قد يكون ضرورياً وصحياً لتطوير الأداء من خلال إثارته للتحدي والدافعية لدى الأفراد (مساعدة ، 2016م).

وترى الباحثة أن ضغط العمل هو سلاح ذو حدين ويختلف باختلاف استجابة الأفراد فنجد مثلاً يرى كثير من الأفراد ضغط العمل قد يكون سبب في دافعيتهم للإنجاز والتميز ويقوي روح المنافسة بينهم. وبعض الأفراد قد يتسبب في إحباط وتدي الإنجاز لديهم بسبب ما يصيبهم من مشاكل سواء نفسية أو إجتماعية أو صحية.

أسباب ضغط العمل كما أوردها (ربيع ، 2010م):

- 1- حمل العمل الزائد.
- 2- نوعية العمل .
- 3- التطور التكنولوجي .
- 4- تقييم الأداء .
- 5- صراع الأدوار .
- 6- العمل بالتخصص.
- 7- تحمل المسؤولية .
- 8- العمل الروتيني.
- 9- الصلة بأفراد مضغوطين.
- 10- الظروف الفيزيائية للعمل.

عناصر ضغوط العمل:

1/ عنصر المثير:

تتمثل المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد يكون مصدرها العنصر البيئي أو المنظمة أو الفرد.

2/ عنصر الإستجابة:

يمثل ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية والتي يبدئها لفرد مثل: القلق ، الإحباط ، التوتر وغيرها.

3/ عنصر التفاعل:

يتمثل التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة (السيسي ، 2002م).

أنواع الضغوط:

1/ الضغوط الإيجابية:

هي تلك الضغوط المفيدة التي لها إنعكاسات إيجابية حيث يشعر الفرد حينها بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وبكل حسم ، كما يعد الضغط الإيجابي ضرورة لكل فرد لتحقيق قد كبير من النجاح في حياتهم كما يعد حافزاً لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء وهذا النوع من الضغوط ويكون ضروري لمتخذي القرارات في المنظمات ، فكثير من الأعمال تحتاج إلى ضغط يمارسه متخذ القرار على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم وأدائهم الجيد ، وكسر عامل الكسل والتخاذل الناتج عن رتابة العمل.

2/ الضغوط السلبية:

هي تلك الضغوط المؤدية ذات الانعكاسات على صحة الفرد العامل الجسدية والنفسية ، ومن ثم تنعكس على أدائه ومستوى إنتاجيته في العمل ، ومثل هذه الضغوط تولد الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن العمل وإكتساب الفرد للنظرة السلبية اتجاه قضايا العمل (سلامي ، 2008م).

مراحل ضغط العمل:

1- الإنذار :

ففي هذه المرحلة حينما يواجه الفرد ضغطاً بفعل مثير خارجياً ، ينشط نظام الضغط الداخلي وتتم استثارة وسائل الدفاع لدى الفرد مثل: زيادة ضربات القلب ، ارتفاع معدل التنفس ، وارتفاع ضغط الدم.

2- المقاومة:

إذا ما استمر الضغط يستدعي الجسم العضو المناسب او النظام المناسب لمواجهة الضغط وإعادة ما يترتب على هذه المقاومة العديد من الظواهر السلبية منها:

(أ) إصدار قرارات عاجلة ومتعددة.

(ب) حدوث مصادمات أو نزاعات قوية وظهور العديد من المواقف والمتغيرات التي تخرج من سيطرة الفرد.

3- الإستنزاف:

مع استمرار الضغط وعدم تمكن الفرد من التكيف والتغلب عليها ، يستنزف الفرد طاقاته وقدراته في التكيف والتغلب على الضغوط.

مصادر الضغوط المهنية:

من الصعب تحديد نموذجاً متفق عليه بين الباحثين يصنف مصادر ضغط العمل ، نظراً لاختلاف المداخل النظرية لدراسة هذه الظاهرة، إلا أن هناك شبه إتفاق تقريباً على أن تلك المصادر لا تتعدى كل من الفرد والمنظمة والبيئة.

كما أن هناك مصادر لضغوط العمل تتداخل فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل ومن الصعوبة عزل هذه المصادر عن بعضها البعض ، حيث يعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم هذه الضغوط (مسعودي ، 2003م).

من الصعب تحديد نموذجاً متفق عليه بين الباحثين يصنف مصادر الضغط المهني، نظراً لاختلاف المداخل النظرية لدراسة هذه الظاهرة بين هؤلاء الباحثين، إلا أن هناك شبه اتفاق تقريباً على أن تلك المصادر لا تتعدى كل من الفرد والمنظمة والبيئة، كما أن مصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر عن بعضها البعض، حيث يعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم هذه الضغوط.. (مسعودي 2003م).

1/ المصادر التنظيمية أو مصادر متعلقة بالعمل:

بينت العديد من الدراسات السابقة أهمية بيئة العمل في إحداث الضغوط المهنية منذ بدأ الاهتمام بهذا الموضوع، بحيث كشفت وجود عدة عوامل متصلة بمحيط النشاط المهني الذي يؤثر مباشرة على إدراك الأفراد للضغوط المهنية، وتشمل هذه المصادر التنظيمية على الأبعاد التالية طبيعة العمل، وعبء الدور وغموضه وصراعه، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمو والتقدم المهني، وتقييم الأداء والظروف الفيزيائية، والاتصالات، والعمل بالتخصص والمسؤولية عن الأفراد، والعمل الروتيني، ونقص الدعم الاجتماعي، والمناخ التنظيمي، والسياسات التنظيمية، وجماعة العمل، والتحفيز (مسعودي 2003م).

2/ المصادر الشخصية:

يقصد بالمصادر الشخصية للضغوط المهنية أو المتغيرات المتعلقة بالفرد تلك العوامل التي كونت شخصيته، حيث تبين أن لكل العوامل المتمثلة في نمط الشخصية (الفروق الفردية) ونوع الجنس، والسن والعلاقات الشخصية، والتوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل، والحالة النفسية والبدنية، وتراكم أحداث الحياة والمسؤولية عن الأسرة، تأثيراتها في التعامل مع بيئة العمل ودورا في تحديد نوعية الاستجابة لمصادر ضغوط العمل. (مسعودي 2003م).

ونجد أيضاً الضغوط في مهنة التدريس ومن الأسباب التي تجعلها ضاغطة:

- 1- أن المدرس موضع الملاحظة والمراقبة من جهات عدة من الطلاب ومن أولياء الأمور ومن الموجهين ومن إدارة المدرسة ويستحيل عليه إرضاء هذه الأطراف جميعاً.
- 2- ازدحام قاعات الدراسة بالطلاب وهذا يستهلك جزءاً كبيراً من طاقة المدرس.
- 3- تعرض المدرس إلى لوم الذات وتأنيب الضمير خاصة إذا كان المدرس حي الضمير.
- 4- يضطر بعض المدرسين إلى إخفاء مشاعرهم الحقيقية وإصطناع اتجاهات لا تتفق مع هذه المشاعر.

5- في كثير من الأحيان يخيب الطلاب آمال مدرسيهم.

6- قد تكون هناك ثمة عديد من القيود والالتزامات مفروضة على المدرس حيث مطلوب من المدرس أن يكون بمثابة النموذج الذي يحتذى به طلابه. (ربيع ، 2010م).

يرى الرشدي (1999م) : أن الضغوط المهنية يكون منشؤها الفرد وما يقوم به من عمل شاق. وعلى مستوى التربية فتوجد الضغوط المدرسية تتمثل في ضغوط المناهج والقواعد المدرسية وازدحام الفصول ، التفاوت الحضاري ، وما يتوقعه المعلم من التلميذ.

يرى (السفاسفة وأبو أسعد ، 2011م) بعض الأسس للتعامل مع الضغوط والتعايش معها بإيجابية:

- 1- وضع أهداف معقولة وهذه أهم خطوة فيها تبنى أهدافاً معقولة.
- 2- تدريب المهارات الاجتماعية بما فيها الإعتذار ، الإقلال من صراعات العمل والعداوة في السلوك مع الآخرين.

3- التخفيف من المشاعر العدائية تتطلب أن تبحث عن طريق أفضل لحل المشكلات والصراعات أو الخلافات اليومية مع الآخرين.

طرق التكيف مع الضغوط كما أوردها عبد الباقي في (حلمي، 2013م):

1- التركيز على المشكلة.

2- التركيز على حالة الشخص الإنفعالية.

3- العمل من خلال الحدث.

4- المساندة الإجتماعية.

5- العلاقات الإجتماعية.

6- تنمية الكفاءة الذاتية.

7- المبادأة .

8- التريث.

نتائج ضغط العمل:

تتمثل نتائج ضغط العمل في المستويات التالية: عبد الباقي في (حلمي، 2013م) :

1/ المستوي الفردي:

1) الأمراض الفسيولوجية " الوظيفية" :

مثل التغيرات الحادثة في العمليات الأيضية ، زيادة معدل عدد ضربات القلب ، سرعة التنفس ، ارتفاع ضغط الدم.

2) الأعراض النفسية " السيكولوجية" :

تتمثل في القلق ، التوتر ، التهيج ، الضجر ، فتور الشعور " اللامبالاة" والكتابة والمماثلة.

3) السلوكية:

وهذه الأعراض تتميز بكونها ظاهرة للعيان مثل: عدم الانتظام في الوجبات ، قلة النوم ، التدخين ، تناول المشروبات الكحولية، التعدي بالضرب على الآخرين لأسباب تافهة.

2/ المستوى التنظيمي:

وتتمثل أعراض ضغط العمل في أعراض سلوكية تتصل بالتغيرات الحاصلة في مستوى الإنتاجية والغياب والتأخر عن مواعيد العمل ودوران العمل وعدم الإجابة في عملية إتخاذ القرار، إنخفاض مستوى الإبتكار.

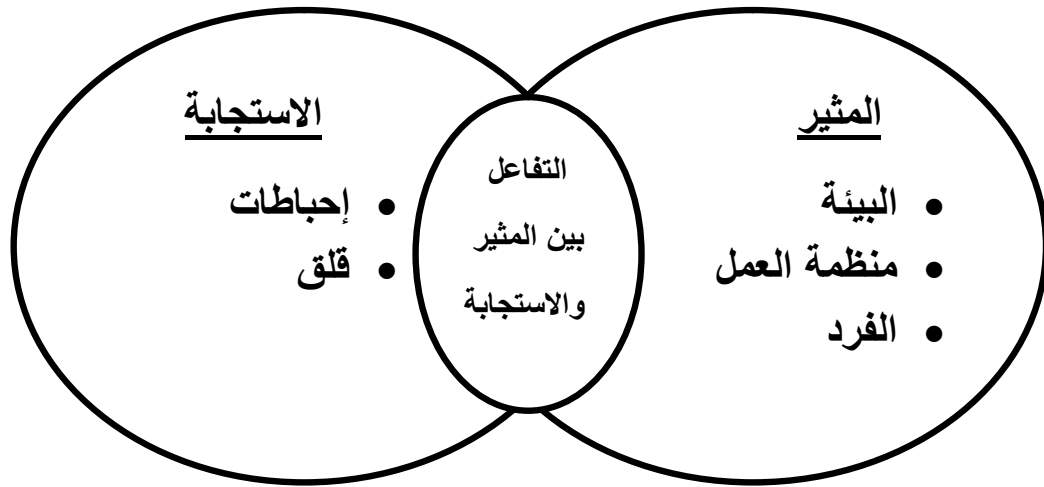
ويؤدي ضغط العمل الكبير إلى فقدان الاهتمام المتواصل بالعمل الدائمة نحوه وهو ما يعرف بالإنطفاء.

الإنطفاء:

هو التعب الشعوري مصحوب بتوجيهات سلبية دالة لمسببات الضغط الفردية والتنظيمية تؤدي إلى الشعور بعدم الإنجاز الشخصي ، ينتج عنها مجموعات من التوجهات أهمها: الإيمان بالقدر ، الضجر ، الاستياء، إجهاد النفس، إنعدام الرضا، الإنهزامية.

وأوضح (السيسي، 2002م)، شكل علاقة عناصر ضغوط العمل بالشكل التالي:

شكل رقم (1) يوضح عناصر ضغوط العمل



(السيسي، 2002م)

وترى الباحثة أن ضغط العمل هو الشعور بالقلق والتوتر والضجر الذي يؤدي بدوره إلى عدم رضا العامل عن أداء عمله بجودة وترجع إلى أسباب كثيرة من ضمنها:

عبء العمل وصراع الأدوار وربما العائد المادي ، وبالتالي ضغط العمل يؤدي إلى إنخفاض في أداء العامل لمهنته.

وترى الباحثة أيضاً أن مهنة المعلم من المهن الضاغطة لأن المعلم يعتبر هو جوهر العملية التربوية بالإضافة إلى مهامه التي يقوم بها من تحضير للدروس وكثرة الحصص وإدارة الفصل والنظام داخله ومعالجة المشكلات بين الطلاب ومراعات الفروق الفردية بينهم وصياغة أهداف التدريس العلمية والسلوكية والتشاور مع أولياء الأمور فيما يخص أبنائهم ويعتبر القدوة للتلاميذ. ويعتبر الأداء المهني مهماً للمعلم للمعلم لأنه يقيس قدراته ومهاراته التي تنعكس على التلميذ ومدى تقدمه وتأخره.

المبحث الثاني الأداء المهني

تمهيد:

يعتبر الأداء المهني أساساً لجميع نشاطات شؤون الأفراد في أية مؤسسة ، إذ أن نشاطات من قبيل تقييم أداء الموظف وإنتقاء الفرد المناسب وتعيينه ، وتدريبه على أداء مهنة ما ، وتغيير أو إعادة تصميم العمل ، تتطلب منا أن نعرف بالضبط ما هي الوظيفة، وهذا هو هدف تحليل العمل ، فكثير من الموضوعات التي سنبحثها تعتمد على هذا الأساس، فمثلاً عندما نتحدث عن اختيار العاملين، وفحصهم، والإنتقاء من بينهم لتعيين بعضهم، علينا أن نعرف ما تعنيه أو تتضمنه تلك الوظيفة المحددة، قبل أن نبدأ بعملية تعيين فرد أو أفراد للقيام بها.

يعتمد الأداء المهني -إلى حد كبير- على أساليب القياس والبحث العلمي الموضحة في البحث. ونظراً لأن الأداء يمثل متغيراً مهماً لعلم النفس الصناعي؛ فمن الضروري أن نفهم بدقة قضايا قياس هذا المتغير؛ فمثلاً، عندما نستعرض الدراسات التي تتناول المؤثرات في الأداء المهني فلا بد أن ننسب إلى التعريفات الإجرائية للأداء ونفحص كيفية قياسه، وأن نعرف نوع المعايير المستخدمة؛ ومدى دقة عملية الأداء أو عدمها.

في الماضي، كانت مهمة شؤون الأفراد أية مؤسسة تقليدية تقتصر على حفظ ملفات العاملين ، ومتابعتها ، وتحديثها بما يستجد من معلومات ، وبخاصة في قضايا مثل الحضور والغياب ، ومتابعة الأجور ، وملفات التقاعد.

لم تحظ شؤون الأفراد -آنذاك- بمكانة عالية في الهرم التنظيمي للمؤسسة. أما اليوم، فقد تغيرت الصورة كثيراً؛ إذ أضحت المنظمات الآن أكثر تعقيداً ، وبالتالي إزدادت أهمية أقسام شؤون الأفراد، وكذلك علم نفس الأفراد.

يطلق حالياً على تلك الأقسام اسم: قسم الموارد البشرية الأمر الذي يشير إلى أن هذا القسم أصبح يتولى جميع الشؤون للقوى البشرية العاملة في المؤسسة بينما يتولى الاختصاصيون النفسيون الصناعيون مهمات مثل : البحث عن أعضاء جدد لينضموا إلى المؤسسة وانتقاءهم وتعيينهم

وقياس أداء العاملين ووضع خطوات منتظمة لمراجعة الأداء وتطوير برامج لتدريب العاملين وتطويرهم وتحديد معايير موضوعية للترقية والفصل والتأديب (الحسين ، 2005).

مفهوم الأداء المهني:

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة ، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء.

حيث عرف (أنرود) الأداء بأنه: تفاعل السلوك الموظف ، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته (بجابر ، 1416هـ).

كما عرف (هاينز) الأداء بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال (الماضي ، 1417هـ).

كما عرفه سلطان (2004) : هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام ، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد.

عناصر الأداء الوظيفي :

للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعّال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين.

والتالي يبين عناصر الأداء التالية :

1- كفايات الموظف:

هي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.

2- متطلبات العمل (الوظيفية):

تشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

3- بيئة التنظيم:

تتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، و العوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

4- محددات و معايير الأداء الوظيفي :

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها . (عبد الباري، 2003م)

تقويم الأداء المهني:

يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (المغربي، 2007م).

أهداف تقييم الأداء المهني:

تصبح عملية تقييم أو تقدير مستويات النجاح أو الفشل في الأداء ممكنة بعد معرفة واجبات الوظيفة.

تهتم المؤسسات الكبيرة بهذا التقييم اهتماما شديدا فنراها تعمل على تطبيقه بشكل رسمي ودوري بهدف المقارنة بين الأداء الفعلي للفرد وبين معايير تم تحديدها مسبقا .

يبدو أن تلك العملية تعود بفوائد جمة على الفرد والمؤسسة ، سواء بسواء ، نذكر منها:

- 1- تحصيل المؤسسة من خلال عملية تقييم الأداء على أدوات لقياس إنتاجية الفرد وكل قسم، وتستفيد المؤسسة أيضاً من هذه المعلومات عند إتخاذ قرارات خاصة بالترقية ، أو النقل ، أو منح زيادات في الأجور كذلك بالنسبة لقرارات الفصل من العمل.
- من خلال عملية التقييم هذه ، نفحص مدى كفاءة أساليب انتقاء العاملين وتعيينهم ، وتزونا هذه العملية أيضاً بمعلومات عن الاحتياجات التدريبية للمؤسسة والأفراد.
- وأخيراً تستخدم عملية التقييم كقاعدة لتقدير مدى نجاح أو فائدة أي نوع من التغييرات التنظيمية مثل: (تغييرات تصميم العمل ، أو أنظمته، أو تغيير المشرفين ، أو تعبيرات ظروف العمل).
- 2- تعتبر عملية تقييم الأداء للفرد أساس عملية التقدم في الوظيفة مثل (زيادة الراتب أو الترقية ، وتعطيه نوعاً من التغذية الراجعة للمساعدة على أدائه والتعرف على جوانب الضعف ، وتزوده بمعلومات عن كيفية تحقيق أهداف العمل ، وأكثر من ذلك ، تفيد عملية تقييم الأداء الرسمية في تشجيع التفاعل بين المرؤوسين والمشرفين عليها. (حلمي ، 2013م).

ضغوط العمل والأداء المهني:

على ضوء استعراض طرق علاج ضغوط العمل فإن السؤال الذي يثار:

هل المطلوب القضاء كلياً على أسباب الضغوط؟

الإجابة على ذلك بالنفي ، لأن محاولة القضاء كلياً على كل أسباب الضغوط ليست في صالح المنظمة وتؤكد العديد من الدراسات ضرورة أن يعمل الفرد في ظل مستوى معتدل من الضغوط لأن ذلك من شأنه أن يبعث على التحدي ويثير فيه الحيوية والنشاط مما يؤدي إلى تحسين مستوى أداءه.

في هذا المجال يمكن الإشارة إلى نموذجين : (الرفاعي ، 1988م).

1/ نموذج Yerkes – Dedson

بموجب هذا النموذج فإنه كلما زاد مقدار الضغط الواقع على الفرد زادت إنتاجيته إلى أن يصل إلى مستوى معين يترتب بعده على أي زياده فيه نقص في الانتاجية. وتفسير ذلك ان الفرد حينما تكون ضغوط العمل الواقعة عليه بسيطة فإن ذلك لا ينشطه ومن ثم لن يظهر أي تحسن في الأداء. ومن ناحية ثانية إذا كانت الضغوط الواقعة عليه كبيرة فإنه سيبدل جهداً كبيراً للتكيف مما

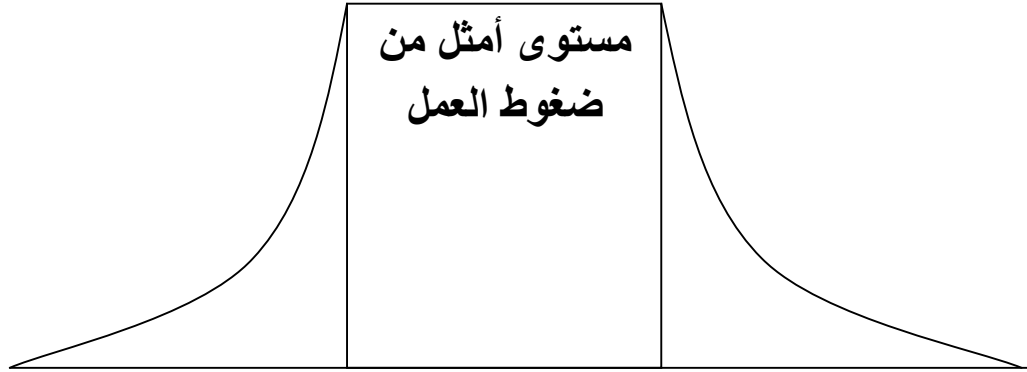
يؤدي إلى تخفيض مستوى أدائه، لأن جزءاً من جهد الفرد انصرف في عملية التكيف. والموقف المثالي لهذا النموذج هو مقدار مقبول من الضغط، لأنه عند هذا المستوى يكون الفرد قادراً على بذل الجهد والطاقة التي يمكن توجيهها لتحسين مستوى أدائه.

2/ نموذج Medline

يعتبر هذا النموذج أن الضغط معادل للتحدي حيث يرى أن المشاكل والصعوبات تتيح فرصة للنشاط البناء الذي يساعد على تحسين مستوى الأداء. ويفترض النموذج إنه حينما يكون مستوى الضغط الواقع على الفرد منخفضاً فإنه في هذا الموقف لا يواجه أي تأثير يبعث الاهتمام بتحسين الأداء، ولكن وجود مستوى متوسط من الضغوط يتيح فرصة لإثارة التحدي الذي ينشط الفرد لتحسين مستوى أدائه. أما إذا كان مقدار الضغط عالياً فإن التحدي قد يكون عند المستوى الذي يثبط من عزيمة الفرد ويؤدي إلى فتور همته (الرفاعي ، 1988م).

أوضح د. السيسي شكل علاقة ضغوط العمل بالأداء في شكل التالي:

شكل رقم (2) يوضح شكل علاقة ضغوط العمل بالأداء



إنخفاض عبء العمل

أداء منخفض

ملل ، دافع ضعيف ،
غياب لامبالاة

أداء أمثل

دافع أقوى

طاقات كبيرة

(السيسي ، 2002م)

زيادة عبء العمل (أداء

منخفض) (أرق ، زيادة أخطاء
، تردد في إتخاذ القرارات)

ترى الباحثة أن الأداء المهني كلما كان جيداً يأتي بفائدة كبيرة مثل زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل.

وبالنسبة للأداء المهني للمعلمين كلما كان مرتفعاً كان سبب نجاح التلميذ وتقدم المدرسة ، يعتبر الأداء المهني في مرحلة الأساس مهماً لوجود فروق فردية بين التلاميذ ولذلك يبذل المعلم جهداً كبيراً في التعامل مع التلاميذ والفئات العمرية المختلفة يجب عليه مراعاة مراحل النمو للتلاميذ وترى الباحثة أيضاً أن الأداء المهني للمعلمين يكون عالياً من خلال الخبرة والدورات التأهيلية للمعلمين لتفيدهم في التعامل مع التلاميذ وتعتبر مرحلة الأساس مهمة لأنها تتكون فيها شخصية التلميذ وهي المسؤولة عن تحديد مستوى التلميذ ومقدرته العقلية في التحصيل الدراسي.

المبحث الثالث مرحلة الأساس

تمهيد:

تعتبر مرحلة الأساس من المستجدات التربوية والصيغ التعليمية التي أخذت بها بعض الدول المتقدمة منذ فترة طويلة لتطوير المرحلة الأولى من نظامها التعليمي ، حيث كانت الدول الإشتراكية هي أو لمن طبقته بمفهومه وسماته في التعليم الذي تقدمه إلى المبتدئين الصغار منذ العقود الأولى.

طبق في بعض دول العالم الثالث منذ أواخر الثلاثينات تحت مسميات مختلفة، إلا أن هذا التعليم بمفهومه الحديث لم يظهر إلى في أوائل السبعينات (عبود، وآخرون، 1997م).
مرحلة الأساس مجتمع يتعلم فيه الأطفال أساساً أن يعيشوا كأطفال وهي بهذا الإعتبار تقدم إلى الطفل خبرة تختلف عن خبرة بيئته الخاصة ، فهو في المدرسة يعيش أطفالاً يتقاربون معه في السن وخصائص النمو ، بينما يعيش في بيئته وفي محيطه البيئي آخرين يتباينون تبايناً كبيراً في أعمارهم وفي المؤثرات التي تحيط بهم.

مرحلة الأساس تهيئ للأطفال بيئة صحية تساعد على النمو العام بخطوات مناسبة وحيث كانت تتلقى تلاميذ خضعوا لمؤثرات بيئية نوعية زهاء ست سنوات. فإنها تجعل من بين واجباتها، وهي تخطوا بهم في طريق النمو والعمل على تعويض ما بين التلاميذ من تفاوت وتمايز راجع إلى مؤثرات البيئة خارج المدرسة.

تتيح مرحلة الأساس للفرد فحص الأشياء والعمل الإبداعي وتتيح له فرصة إثبات ذاتية. (ذكرى، محمد ، 2009م).

نمو فكر التعليم الأساسي وتطور مفهومه:

أبرز مفاهيم ومصطلحات التعليم الأساسي ، مصطلح التربية الأساسية Fundamental Education الذي ظهر في نهاية عقد الثلاثينات على يد غاندي الزعيم الهندي كجزء من دعوته لحركة قومية إصلاحية لبحث المجتمع ودعم استغلاله الاقتصادي واعتماده على نفسه من خلال أساسيات تربوية موحدة تقضي بإدخال ممارسة حرفة يدوية منتجة في المناهج الدراسية وجعل

العمل المنتج المحور الرئيسي الذي يدور حوله هذه المناهج في مرحلة التربية الأساسية ، ومن ثم تصبح هي الوسيلة الأساسية للإصلاح الإجتماعي والنهضة القومية.

قد مر مصطلح التربية الأساسية على عقد الخمسينات والستينات أما مصطلح التعليم الأساسي Basic Education فقد استخدم منذ السبعينات للإشارة إلى صيغ جديدة من التعليم تهدف إلى سد الحد الأدنى من الحاجات الإنسانية الأساسية في المجال التعليمي من خلال التعليم النظامي في أو غير النظامي.

الدوافع الأساسية وراء الأخذ بالتعليم الأساسي كنظام بديل عن البنية القاعدية القديمة هي:

- 1- التحدي الحضاري ومتغيرات العصر.
- 2- الانفجار المعرفية كما وكيفا .
- 3- الثورة العلمية التكنولوجية.
- 4- التفجر السكاني.
- 5- ثورة المعلومات والاتصالات.
- 6- ثورة المطامح والآمال. (عبود وآخرون، 1997م).

وظيفة مرحلة الأساس:

- 1- إكساب التلاميذ القدرة على فهم العلاقات الإجتماعية الصالحة وممارستها.
- 2- مساعدة التلميذ على اكتشاف الصالح من استعداداته وميوله وقدراته وتمييزها.
- 3- تنمية عادة التفكير المنطقي المنظم.
- 4- تعود النشاط الممنهج.
- 5- تحصيل المعلومات وأدوات المعرفة.
- 6- تكوين جسم سليم.
- 7- تكوين الاتجاهات العقلية الصالحة (ذكرى 2009م)

جوانب النمو في مرحلة الأساس:

1/ النمو الجسمي :

فالمدرسة الابتدائية يجب أن تُعنى بالنمو الجسمي للطفل ، ولكن لا كما تعنى به في الماضي أو في الحاضر، فيقتصر الأمر على تمارين رياضية أو نشاط بدني حر، كالجري والقفز.

2/ النمو العقلي:

هو عن طريق وسائل النمو العقلي قراءة الكتب والمجالات ، وسماع الدروس والأحاديث بشرط أن تكون قائمة على مواجهة الطفل لحقائق الحياة في البيئة ومعرفة عناصر هذه الحياة ومقوماتها.

3/ النمو الإجتماعي:

يشمل معرفة الطفل للنظم الإجتماعية والوظائف التي تقوم بها المنظمات المختلفة وكيف يستفيد منها كل من الفرد أو الجماعة.

4/ النمو العاطفي:

يكون بتكوين الصفات والإتجاهات للطفل التي تجعله يحترم نفسه ويحترم الخير ويقف في نفسه ويثق في غيره.

5/ النمو الروحي:

ومن مظاهره الرضا عن الحياة والقدرة على الشعور بالسعادة حتى في ساعات النضال والجهاد (رضوان ، 1983م).

مرحلة الأساس في السودان:

بدأت فكرة تطبيق صيغة مرحلة الأساس في السودان في مؤتمر سياسات التعليم الذي انعقد في الخرطوم عام 1995م تحت شعار (إصلاح السودان في إصلاح التعليم) في قاعة الشعب بأمدرمان ثم وضعت اللمسات الأخيرة لتطبيق الصيغة في التربية المدرسية السودانية في ضوء القناعات بعدم كفاية التعليم بسنواته الست والحاجة إلى صيغة تعلم تزود كل فرد بالقدر الكافي من

المعارف والمفاهيم والإتجاهات والقيم التي تمكنه من تحقيق ذاته وتلبية حاجاته وتعدده للإسهام في تنمية مجتمع.

كما عرف التعليم الأساسي في الإستراتيجية القومية الشاملة (1992-2002) بأنه القدر من المعرفة والتعليم الذي يعتبره كل مجتمع حقاً للمواطن وواجباً على الدولة وإنه يمثل القدر الضروري من المعارف والقدرات الذهنية والتربية الروحية والمهارات والإتجاهات التي ينبغي للفرد أن ينالها من مراحل حياته بغض النظر عن عمره. (وزارة لتربية والتعليم ، جمهورية السودان ، 1999م)، (أماني محمد ، 2015م).

يوضح المصدر نفسه بأن النظام الجديد -أي مرحلة الأساس- سيكون متكاملًا ويربط الجانب النظري مع التطبيقي وشاملاً ومتوازناً في مجالاته الروحية والفكرية والوجدانية والجسمية ومتنوعاً باختلاف مراحل العمر ، كما يوضح بأن النظام سيمتد ليشمل تلاميذ الأساس عمر (6-14 سنة) مرحلتي رياض الأطفال وما قبل المدرسة.

أهمية مرحلة الأساس:

تعتبر مرحلة الأساس أولى مراحل التعليم العام للأطفال بجمهورية السودان حيث يلتحق بها الأطفال من عمر 6-14 سنة أي يتدربون فيها لمدة ثمان سنوات وتشمل هذه الفترة على مرحلتين من المراحل العمرية المهمة في حياة الناشئة والتي تشكل أهم الملامح الأساسية لشخصية الطفل والتي تتميز بجملة خصائص وسمات يجدر الإلمام بها مما يعين المعلمين في ممارسة عملهم وتفهم سلوك التلاميذ والمشاكل المرتبطة بها. (المغربي ، 1995م)

أهداف مرحلة الأساس:

تهدف مرحلة الأساس بمفاهيمها المختلفة إلى:

تزويد المواطن بالحد الأدنى والخبرات والمهارات والإتجاهات التي تناسب مرحلة تطور مجتمعه وتهيئته لمواجهة حياة عملية أفضل وتمكنه من متابعة دراسات علمية أكثر تطوراً عاملاً في كل ذلك على تطور ذاته وبيئته في حاضره ومستقبله.

والأهداف الموضحة لمرحلة الأساس تتمثل في:

1- ترسيخ العقيدة الدينية ونقل التراث الحضاري.

2- تحقيق النمو المتكامل للفرد روحياً وعقلياً ووجدانياً وجسدياً واجتماعياً.
3- تمليك الناشئة مهارات اللغة والتحدث والقراءة والكتابة ومعرفة أسس الرياضة والمهارات الأخرى.

4- إتاحة فرصة النمو المتكامل واكتشاف قدراتهم وميولهم ومهاراتهم.
5- تنمية شعور الناشئة بالإنتماء للوطن وحبّه وإعزازه.
6- تعريف الناشئة بنعم الله في البيئة وتسخيرها لمنفعة الإنسان.
7- رفع مستوى التلاميذ في الجوانب المعرفية والإنفعالية والنزوعية إذا ما توفرت بيئة صالحة لغرسها. (وزارة التربية والتعليم ، مؤتمر سياسات التربية والتعليم ، 1995م).

سمات مرحلة الأساس:

- 1- مرحلة يتساوى فيها جميع الأبناء من مختلف فئات الشعب.
 - 2- مرحلة متكاملة في نظمها للفئة العمرية الواحدة من الدارسين (كبار أم صغار).
 - 3- إلزامية -مجانية.
 - 4- تعنى بالجوانب المهنية والعلمية ويربط بين المدرسة والبيئة ومراكز الإنتاج فيها ، كما يربط بين العلم والعمل في الحياة وتعتبر هذه المقومات ركائز أساسية من ركائز مرحلة الأساس المتطورة.
 - 5- تكفل بعدم العودة للامية بشتى مظاهرها.
 - 6- تعدد مؤسسات تقويمية نظامية وغير نظامية (حكومية ، خاصة).
 - 7- تقدم المقررات الدراسية والأنشطة اللازمة المختلفة لمواجهة الحياة العلمية والاستمرار في التعليم.
 - 8- تعنى بالتعليم الذاتي ويعود الدارس على التفكير السليم كما يتطلب مشاركة المجتمع في حركته.
- (المغربي ، 1995م).

فترة مرحلة الأساس :

تختلف الفترة المحددة لمرحلة الأساس من دولة لأخرى ويتوقف هذا الاختلاف على عدة عوامل كثيرة منها مفاهيم المسؤولين عن هذا التنوع من التعليم و، إمكانات وقدرات الدولة وذلك إلى جانب القدر الذي يتم الإتفاق على تقديمه من المعارف اللازمة لتحقيق أهداف هذا التعليم ، كذلك قد تختلف مدته بإختلاف الدارس وخبراته السابقة وعلى كل حال فإن الدراسات المقارنة تشير إلى أن المدة الدنيا لمرحلة الأساس للصغار منذ 4 سنوات في بعض الدول النامية بينما مدته تصل إلى 11 سنة في بعض الدول المتقدمة ومع ذلك فإن المحافل الدولية تتادي وتناشد الحكومات بإطالة مدة هذه المرحلة إلى أطول مدة ممكنة يتاح فيها تقديم جيد لأكبر عدد ممكن من مستحقي هذا النوع من التعليم وذلك حتى يتأكد حق الإنسان من التعليم ويتم إعداد المواطن المستشير ، وفي السودان فإن السلم التعليمي لمرحلة الأساس هي ثمان سنوات تبدأ من 6-14 سنة.(وزارة التربية والتعليم مؤتمر سياسات التربية والتعليم ، 1995م).

متطلبات مرحلة الأساس:

وضوح عام في الرؤية والمفاهيم والأهداف الخاصة به ومن القائمين على تنفيذه والمخططين له وتحديد المفهوم الذي سيتم العمل على هديه.

تحديد القدر اللازم له من التعليم ونوعياته ومجالاته والمدة اللازمة لتقديم هذا القدر والفئة المستفيدة منه والمؤسسات المستخدمة في تنفيذه لكل فئة سواء المؤسسات الحكومية أو الخاصة التقليدية أو المستحدثة يجب توفر الآتي:

- 1- معلم ذو سمات وإعداد خاص.
- 2- وسائل التوجيه والإرشاد.
- 3- البنية ذات مرافق خاصة.
- 4- خطط دراسية شاملة وكاملة و مترابطة .
- 5- وسائل تعليمية وطرق تدريس متطورة تتلاءم مع الدارس
- 6- وسائل متطورة للتقييم سواء للمدرس أو الدارس.
- 7- البحث عن موارد كافية للتعليم.

8- تحديد المستقبل للخريجين.

9- دراسة البدائل في حالة عدم القدرة على تحقيق المطالب الكاملة لتوفير التعليم الأساسي المتطور.

10- دراسة حالة الرسوب والتسرب وأثرها في إقتصاديات مرحلة الأساس في مستوياتها المختلفة. (المغربي ، 1995م).

مكانة المعلم في مرحلة الأساس:

- يتمتع المعلم في كل المجتمعات بقيمة ومرتبة رفيعة ومقامة أفضل من مقام العالم بإعتباره أنه يمارس العمل التربوي مباشرة فالعلماء مخزن من الوعي والمعرفة والعلم والمعلمون هم في خدمة طالب العمل من أجل إسعاد الأجيال وللمعلم في الحقيقة قيمة رفيعة وإن كان يبدو قليل القيمة لأفراد معددين فهو يقوم بتحريك عجلة حياة المجتمع وله واجبات أهمها:

1- صياغة أهداف التدريس العلمية والسلوكية.

2- تحضير الدرس.

3- تحديد خصائص الطلاب والتعرف على حاجاتهم الفردية وميولهم.

4- إدارة الفصل والمحافظة على النظام ومعالجة المشكلات بين الطلاب.

5- المشاركة في الأنشطة المدرسية والتشاور مع أولياء الأمور فيما يختص بأبنائهم وربط المدرسة بالبيت.

هنالك مشكلات كثيرة تواجه المعلم وتعوق من مواصلة كبيرة في التعليم بصورة سليمة ومن هذه المشاكل:

1- المشكلات الوظيفية.

2- المشكلات الخاصة بالتدريب والتأهيل أثناء الخدمة.

3- المشكلات الصحية والاجتماعية للمعلم.

4- المشكلات الثقافية.(مؤتمر سياسات التربية والتعليم واقع ومشكلات التعليم في السودان

عام 1995م).

مدارس ومعاهد التعليم البريطانية:

تأسست معاهد التعليم البريطانية في بداية الخمسينات من القرن السابق لتقديم دورات و دبلومات في مختلف المواد و التخصصات عن طريق المراسلة بغرض إعطاء الفرصة لأولئك الذين اضطروا لترك الدراسة و بدء العمل قبل إكمال تعليمهم الرسمي.

في النصف الثاني من تسعينات القرن السابق حيث شهدت مدينتي وادمدي و بحري ميلاد أول نواة للمدارس بقيام رياض الأطفال ثم تعاقب فتح مدارس الأساس في كل من مدني و بحري و بورتسودان و الكلاكلة و أبو سعد المهندسين و الدوحة و الثورة و فرع الريف الجنوبي أدرمان (الصالحة) و العمارات شرق النيل، كما شملت تلك الفترة فتح مدارس و رياض الأطفال في كل من كوستي، سنار، كسلا، الدويم، عطبرة،الدامر، شندي ثم فرع يثرب بمنطقة الشجرة محلية جبل الأولياء.

المنهج المطبق بمدارس التعليم البريطانية:

بجانب القسم العربي، المنهج القومي السوداني، يوجد المنهج القومي الإنجليزي - كمبردج يشتمل المنهج السوداني بجانب منهج وزارة التربية و التعليم، مواد اللغة الإنجليزية و الحاسوب منذ الصف الأول بجانب نشاط الموسيقى و الفنون التعبيرية و المنشاط الرياضية المختلفة.

هو المنهج القومي الإنجليزي ، كمبردج يشتمل المنهج السوداني بجانب منهج وزارة التربية التعليم، مواد اللغة الإنجليزية والحاسوب منذ الصف الأول بجانب نشاط الموسيقى والفنون التعبيرية والمنشاط الرياضية المختلفة ومنهج الرياض هو المنهج القومي التابع لوزارة التربية والتعليم مع إضافة منهج اللغة الإنجليزية والحاسوب.

أهداف مدارس التعليم البريطانية:

توفير بيئة تعليمية متميزة و محفزة تضم نخبة من الإداريين و الأساتذة المؤهلين والمدرسين تدريبا عاليا لتوفير تعليم متفرد يلبي إحتياجات طلابنا الخاصة و بما يتناسب و حاجة التنمية في السودان في شراكة مع أولياء الأمور و المجتمع من خلال " العمل معا كفريق واحد".

توفير منهج متوازن وتشجيع الحماس و الفضول وتشجيع الإستقلال و الثقة وتعزيز التفكير المنطقي و الإبداعي وتشجيع إحترام الآخرين و إحترام الذات

رؤية مدارس التعليم البريطانية:

عندما يكمل أبناءنا وبناتنا تعليمهم وهم يتركون المدرسة يحملون معهم زكريات سعيدة و قد تسلحوا بمجموعة من القيم الروحية و الأخلاقية و قد إكتملت عندهم المهارات العلمية و اللغوية و الرياضية و الفنية و المادية و الإجتماعية مما يجعلهم أعضاء مؤثرين إيجابيا في المجتمع و قد تشكلت عندهم: . الرغبة في المعرفة ، الثقة بالنفس ، التسامح و إحترام الآخرين. (موقع مدارس التعليم البريطانية).

ترى الباحثة أن مرحلة الأساس من المراحل المهمة لمعرفة جوانب القوة والضعف للتلاميذ ومعرفة الفروق الفردية ومعرفة القدرات العقلية وطرق علاجها إذا كانت هنالك مشكلة للتلميذ مثل (قلق الامتحان ، صعوبة الاستدكار ، صعوبات التعلم ، صعوبات الفهم ، صعوبات التركيز) كل تلك المشكلات تكتشف في مرحلة الأساس ويمكن علاجها.

المبحث الرابع الدراسات السابقة

تمهيد:

يستعرض هذا المبحث أهم الدراسات السابقة المتعلقة بضغط العمل حيث نستعرض عنوان الدراسة واسم الباحث وتاريخ النشر وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

1/ دراسة عبيد بن عبد الله العمري (2013م)

بعنوان: ضغوط العمل عند المعلمين - دراسة ميدانية بالمملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية. وذلك باستخدام عينة عشوائية بلغت 472 معلماً. اشتملت الاستبانة على ثلاثة أجزاء :

1- مقياس ضغوط العمل.

2- المتغيرات الوظيفية للمعلمين (عبء العمل ، صراع الدور ، غموض الدور ، طبيعة العمل ، الأمان الوظيفي).

3- المتغيرات الديمغرافية (العمر ، الراتب الشهري ، مدة الخدمة ، ثم استخدام الانحدار المتعدد لتحليل البيانات.

وأظهرت النتائج الآتي:

1- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية (العمر ، الراتب الشهري ، مدة الخدمة) وضغوط العمل.

2- وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل ، صراع الدور ، غموض الدور ، طبيعة العمل (الأمان الوظيفي ، وضغوط العمل) عند المعلمين.

3- تبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديمغرافية.

2/ دراسة خوجة (2011م):

بعنوان : مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين ، دراسة مقارنة ف بالمراحل التعليمية الثلاثا بولاية تيزي وزو .

هدفت الدراسة للبحث في المصادر المسببة للضغوط المهنية ، وذلك تبعاً لاختلاف المراحل التعليمية الثلاثة بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الفردية الموجودة في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعاً لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية.

وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 210 معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المدرسين والمدرسات العاملين في 5 بلديات من ولاية تيزي وزو .

ومن أبرز النتائج الآتي:

- 1- مدرستي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائياً لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم الأكثر شعوراً بالضغوط المهنية مارنة مع مدرسي المرحلة الابتدائية والثانوية بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة هذه الدراسة في الشعور بالضغوط المهنية المبنية على مصدر " طبيعة العمل".
- 2- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مدرسي المراحل التعليمية الثلاثة ومصادر الضغوط المهنية تعزى إلى متغير الخبرة ، إلا في المصدر الخاص بطبيع العمل) وذلك لصالح الفئة الطويلة الخبرة الأكثر شعوراً بالضغط ثم تليها فئة متوسطة الخبرة ثم الفئة قصيرة الخبرة.

3/ دراسة وفاق صابر علي عبد الله ونصر الدين أحمد إدريس الدومة:(2011م)

بعنوان : الضغوط الحياتية لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالتعليم بولاية الخرطوم.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الضغوط الحياتية لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم وأثرها على العملية التعليمية ، حيث تعتبر مهنة التعليم من المهن الفنية المعقدة والتي تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب والمسؤوليات

وهدف للتعرف إلى سمات الضغوط الحياتية التي يتعرض لها معلمو مرحلة الأساس بولاية الخرطوم والفروق في هذه الضغوط وفقاً لمتغير النوع والعمر والمستوى التعليمي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي للبحث في المتغيرات باستخدام مقياس الضغوط من إعداد الباحثين.

وأبرز النتائج :

- 1- انخفاض درجة الضغوط الحياتية لدى مجتمع الدراسة.
- 2- عدم وجود علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي والعمر ودرجة الضغوط الحياتية.

4/ دراسة كلثوم فاجة (2010م)

بعنوان: مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي يعانيها معلمو المرحلة الابتدائية ، وذلك بالإجابة على التساؤل الآتي:

ما أهم مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية بمدى ورقة؟

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على الاستكشاف واعتمدت على الاستبانة من إعداد الباحثة وتم تطبيقها على 121 معلماً ومعلمة منها 67 معلمة و54 معلم. ومن أبرز النتائج:

- 1- وجود مجموعة من الضغوط في العمل للمعلمين تجعلهم يعيشون في حالة من القلق والتوتر والضييق.

5/ دراسة: سلوى عبد الله الحاج (2002م):

بعنوان: الاحتراق المهني وعلاقته بالضغط المهني وبعض المتغيرات الجغرافية لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحافظة الخرطوم.

أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (530) معلماً من معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم " حكومي وغير حكومي".

أدوات الدراسة:

- مقياس ماسلا للاحتراق المهني .

- مقياس بيك للضغط المهني.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- توجد علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد الاحتراق المهني والضغط المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم.

2- توجد علاقة عكسية بين أبعاد الاحتراق المهني ومتغير الخبرة" بمعنى أنه كلما زادت الخبرة قل الاحتراق".

6/ دراسة: صلاح أحمد محمد أحمد (2000م):

بعنوان: " الضغط النفسي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية".

هدفت الدراسة للكشف عن معرفة مستويات الضغط النفسي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية.

استعان الباحث بمقياس ضغط العمل النفسي إعداد فونتانا ورضا أبو سريع كما استخدم معامل الارتباط للكشف عن العلاقة بين مستويات الضغط النفسي والمتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين والمعلمات وأثره على نتائج المعلمين الأكاديمية.

7/ دراسة يوسف عبد الفتاح محمد (1999م):

بعنوان : الضغوط النفسية للمعلمين وحاجاتهم الإرشادية بالإمارات العربية المتحدة.

هدفت الدراسة لمعرفة أهم الضغوط التي يتعرض لها المعلم والتعرف على الحاجات الإرشادية في ضوء نتائج الدراسة.

استعان الباحث ب(189) معلم ومعلمة من المدارس الإعدادية والثانوية بمنطقة العين وعجمان التعليمية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

تم قياس الضغوط من قبل الباحث وقد استخدم معامل الارتباط للكشف عن العلاقة بين المعلمين وحاجاتهم الإرشادية.

وأبرز النتائج:

وجود فروق في الضغوط المهنية بين المعلمين والمعلمات تتمثل في الضغوط الإدارية والطلابية بينما تظهر فروق بين المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية للضغوط النفسية والضغوط التدريسية.

8/ دراسة هارولد (1999م):

بعنوان: تقدير إدراك مستويات الاحتراق النفسي في السنة الأولى لمعلمي المدارس الحكومية في جنوب كارولينا.

هدفت الدراسة إلى تقدير إدراك مستويات الاحتراق النفسي في السنة الأولى لمعلمي المدارس الحكومية في جنوب كارولينا وفحص المتغيرات التي تعود لشخصية مثل (الجنس ، العمر ، المستوى التربوي للمعلمين ومسؤوليات السنة الأولى، في علاقاتها مع الاحتراق النفسي لمعلمي السنة الأولى في المدارس الحكومية جنوب كارولينا.

وتم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي لتحديد إدراك مستويات الاحتراق النفسي. ومن أبرز النتائج:

- 1- أن هناك أثراً لمتغير حجم الصف على مستوى تبدل المشاعر حيث أن معلمي السنة الأولى الذين يعملون في الصفوف التي يكون عدد الطلاب فيها أقل من (15) طالباً أقرروا بأنهم أكثر إيجابية من المعلمين الذين يعملون في صفوف طلابها من "26-30" طالباً.
- 2- أكثر الاختلافات أهمية في مستويات الاحتراق النفسي وجدت بين معلمي السنة الأولى الذي يعملون مع مساعديهم بإرشاد ضعيف وبين الذين يعملون مع مساعديهم بإرشاد ممتاز ، وتقدير الأفراد لصالح الفئة الأخيرة حيث أظهروا مستويات منخفضة من الاحتراق النفسي على مقياس الإنهاك العاطفي وتبدل المشاعر ونقص الإنجاز مع معلمي المساعد الضعيف.
- 3- وجود اختلافات في مستويات الاحتراق النفسي بين متغير والمنطقة ومتغيرات نوع المدرسة وحجم الصف وعلاقة المشاعر.

9/ دراسة هيبس وهابن (1991م):

بعنوان: تأثير الضغط النفسي والإرهاق على معلمي المرحلة الثانوية:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستويات الضغط النفسي وتحديد آثارها على المعلمين . استعان الباحث ب(219) معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً وتم اختبار الضغوط النفسية بمقياس تم إعداده من قبل الباحث ، تم استخدام معامل الارتباط للكشف ما بين أثر الضغوط على النتائج للمعلمين الأكاديميين.

أظهرت النتائج أن الضغوط المتعلقة بين المعلمين والإدارة ، والمعلمين والطلاب هي أكثر الضغوط تأثيراً على إنجاز المعلمين الأكاديميين ، قياساً بنتائج طلابهم وظهر أن تأثير الضغوط

ينقص كلما زادت خبرات المعلمين وانخفضت أعباءهم ، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً في الشعور بالضغط النفس لتفاعل متغيري الثقافة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: التعليق على الدراسات السابقة:

- 1- التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها أفراد العينة.
- 2- وجود اختلاف حجم العينة ونوعها في معظم الدراسات السابقة .
- 3- هذه الدراسات في فترات زمنية مختلفة.
- 4- اختلاف نتائج الدراسات السابقة.
- 5- تحديد الفروق الموجودة بين أفراد العينة المدروسة.

ثانياً: الاستفادة من الدراسات السابقة:

- 1- صياغة مشكلة الدراسة.
- 2- صياغة أهداف الدراسة.
- 3- إتاحة فائدة قصوى للباحثة في تفسير النتائج ومناقشتها.

موقع هذه الدراسة من الدراسات السابقة:

تعتبر هذه الدراسة إضافة للدراسات التي سبقتها.

الفصل الثالث

منهج وإجراءات البحث

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على منهج وإجراءات الدراسة التي شملت منهج البحث والمجتمع والعينة والأدوات وأساليب تحليل البيانات.

منهج البحث :

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ويعرف بأنه هو وصف الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف مع تفسير هذه الظاهرة تفسيراً كافياً (رجب، طه ، 2010م).

مبررات اختيار المنهج:

اتبعت الباحثة هذا المنهج لأنه يتميز بالآتي:

1- لأن المنهج الوصفي يصف الظاهرة ويفسرها تفسيراً كافياً.

2- يحتوي على عدد من الخطوات أهمها تبويب البيانات وتلخيصها بعناية ثم تحليلها واستخلاص التعميمات المناسبة.

مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأشخاص الذين لهم خصائص واحدة أو مشتركة يمكن ملاحظتها. (عبد الحميد ، 2011م).

يشتمل مجتمع البحث على المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم البريطانية بمحلية الخرطوم وقد بلغ حجم المجتمع (120) معلم ومعلمة.

تم تطبيق أدوات البحث الحالي على مجتمع معلمي ومعلمات مدارس التعليم البريطانية بمرحلة الأساس بمحلية الخرطوم وذلك باستخدام الطريقة الكلية وقد بلغ عدد معلمي معلمات مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمحلية الخرطوم (120) معلم ومعلمة ككل منهم (35) ذكور و (85) إناث مع اختلاف أعمارهم.

الإستبيان هو أداة لتجميع بيانات ذات صلة بمشكلة بحثية معينة وذلك عن طريق ما يقرره المستجيبون لفظياً في إجاباتهم على الأسئلة التي يتضمنها الإستبيان. (غباري ، أبو شعيرة ، 2010م ، ص280).

استخدمت الباحثة استبانة قياس ضغوط العمل من إعدادها مكونة من عدد (42) عبارة.
استخدمت الباحثة أيضاً استبانة الأداء المهني مقتبسة من دراسة الباحثة (ندى إبراهيم عبد الجبار،
2014م) مكون من (29) عبارة.

عينة البحث:

جدول رقم (1/3) يوضح خصائص عينة الدراسة تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية

متغيرات التوصيف	التدرج	التكرار	%	
نوع المعلم	معلمين ذكور	35	29.2	
	معلمات	85	70.8	
	المجموع	120	100.0	
المستوى العمري بالسنوات	أقل من 26	7	5.8	
	26 — أقل من 31	37	30.8	
	31 — أقل من 36	25	20.8	
	36 — أقل من 41	16	13.3	
	41 — أقل من 46	9	7.5	
	46 سنة فأكثر	26	21.7	
	المجموع	120	100.0	
	مستوى الخبرة بالسنوات	أقل من 6	37	30.8
		6 — 10 سنوات	35	29.2
		11 — 15 سنة	18	15.0
16 — 20 سنة		8	6.7	
أكثر من 20 سنة		22	18.3	
المجموع		120	100.0	
المؤهل العلمي الأكاديمي	دبلوم	18	15.0	
	بكالوريوس	93	77.5	
	ماجستير	9	7.5	
	المجموع	120	100.0	

أدوات البحث:

الدراسة الأولية (الاستطلاعية) لمقياس ضغوط العمل :

لمعرفة الخصائص القياسية لل فقرات بمقياس ضغوط العمل عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس ولاية الخرطوم (مجتمع الدراسة الحالية)، قامت الباحثة بتطبيق صورة المقياس المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (42) فقرة على عينة أولية استطلاعية حجمها (32) معلما ومعلمة تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الحالية، وبعد تصحيح الاستجابات قامت الباحثة برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي ومن ثم قامت الباحثة بالآتي:

1 – الصدق العاملي :

لمعرفة الصدق العاملي لل فقرات بمقياس ضغوط العمل عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس ولاية الخرطوم (مجتمع الدراسة الحالية)، قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الكشفي؛ فبينت نتائج هذا الإجراء تشبع (35) فقرة فقط على أربعة عوامل (أبعاد فرعية)؛ أي أن هناك سبع فقرات لم تشبع على أي عامل من هذه العوامل الأربعة، وهي الفقرات التي أرقامها (3) (4)(13)(18)(27)(29)(31)، وعليه قامت الباحثة بحذف هذه الفقرات جميعها من هذا المقياس، وبهذا القرار يصل هذا المقياس لصورته النهائية، وهي صورة تتكون من (35) فقرة فقط (ملحق رقم 6).

2/ صدق الاتساق الداخلي لل فقرات :

لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجات الكلية للأبعاد الفرعية بمقياس ضغوط العمل، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الفرعي المعني بالمقياس، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (2/3) يوضح معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس ضغوط العمل عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 32)

التباعد بين الأعباء المهنية والعائد المادي		ضغوط التعامل مع التلاميذ وأسرهم		ضغوط العلاقات مع الإدارة والزملاء		الأعراض الفسيولوجية لضغوط العمل	
معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند
.605	1	.505	5	.491	6	.644	11
.354	2	.624	7	.672	8	.534	17
.563	12	.349	10	.599	9	.310	20
.480	14	.434	15	.672	19	.734	38
.539	22	.359	16	.425	21	.768	39
.582	24	.288	23	.726	30	.638	40
.684	26	.707	25	.661	35	.677	41
.591	32	.640	28			.700	42
.399	34	.619	33				
		.646	36				
		.319	37				

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباطات لجميع الفقرات موجبة الإشارة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.05) (قيمة أيّاً منها أكبر من (0.28))، الأمر الذي يؤكد وبكل وضوح، تتمتع جميع فقرات هذا المقياس بصدق اتساق داخلي جيد مع الدرجات الكلية للأبعاد الفرعية بالمقياس، وذلك عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية.

3 - معاملات الثبات :

لمعرفة الثبات للدرجات الكلية بمقياس ضغوط العمل عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية، قامت الباحثة بتطبيق معادلتى الفاكروبناخ وسبيرمان - بروان على بيانات العينة الأولية الاستطلاعية فبينت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي :

جدول رقم (3/3) يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس ضغوط العمل عند تطبيق صورته النهائية على معلمي مدارس التعليم البريطانية بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 48)

معاملات الثبات		عدد الفقرات	الأبعاد الفرعية
سبيرمان - براون	الفاكرونباخ		
.826	.869	8	الأعراض الفسيولوجية لضغوط العمل
.862	.848	7	ضغوط العلاقات مع الإدارة والزملاء
.818	.826	11	ضغوط التعامل مع التلاميذ وأسرهم
.850	.823	9	التباعد بين الأعباء المهنية والعائد المادي
.842	.886	35	الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق، أن جميع معاملات الثبات لجميع الأبعاد الفرعية بالمقياس أكبر من (0.81)، وللدرجة الكلية للمقياس ككل أكبر من (0.84)، الأمر الذي يؤكد تمتع جميع هذه الدرجات الكلية بهذا المقياس بثبات مرتفع، وذلك عند تطبيق صورته النهائية على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية.

الدراسة الأولية (الاستطلاعية) لمقياس الأداء المهني :

لمعرفة الخصائص القياسية للفقرات بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس ولاية الخرطوم (مجتمع الدراسة الحالية)، قامت الباحثة بتطبيق صورة المقياس المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (29) فقرة على عينة أولية استطلاعية حجمها (32) معلما ومعلمة تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الحالية،

وبعد تصحيح الاستجابات قامت الباحثة برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي ومن ثم قامت الباحثة بالآتي:

1 - الصدق العاملي :

لمعرفة الصدق العاملي للفقرات بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس ولاية الخرطوم (مجتمع الدراسة الحالية)، قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الكشفي؛ فبينت نتائج هذا الإجراء تشبع (27) فقرة فقط على أربعة عوامل (أبعاد فرعية)؛ أي أن هناك فقرتين اثنتين لم تتشبع على أي عامل من هذه العوامل الأربعة، وأرقام هاتين الفقرتين (11) (21)، وعليه قامت الباحثة بحذف هاتين الفقرتين من هذا المقياس، وبهذا القرار يصل هذا المقياس لصورته النهائية، وهي صورة تتكون من (27) فقرة فقط (ملحق رقم (7)).

2/ صدق الاتساق الداخلي للفقرات :

لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجات الكلية للأبعاد الفرعية بمقياس ضغوط العمل، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الفرعي المعني بالمقياس، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (4/3) يوضح معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 32)

مهارات التدريس		الاهتمام بمعالجة مشكلات التلاميذ		مواكبة التجديدات التربوية		الإلتزام بأخلاقيات مهنة التدريس	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
4	.916	5	.446	1	.476	6	.298
8	.806	16	.639	2	.447	7	.523
9	.716	23	.393	3	.554	10	.424
13	.731	24	.542	15	.636	12	.282
14	.806	26	.299	17	.379	18	.426
27	.600	29	.660	20	.357	19	.457
						22	.608
						25	.444
						28	.539

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباطات لجميع الفقرات موجبة الإشارة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.05) (قيمة أيّاً منها أكبر من (0.28))، الأمر الذي يؤكد وبكل وضوح، تتمتع جميع فقرات هذا المقياس بصدق اتساق داخلي جيد مع الدرجات الكلية للأبعاد الفرعية بالمقياس، وذلك عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية.

3 - معاملات الثبات :

لمعرفة الثبات للدرجات الكلية بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية، قامت الباحثة بتطبيق معادلتَي الفاكروباخ وسبيرمان – بروان على بيانات العينة الأولية الاستطلاعية فبينت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي :

جدول رقم (5/3) يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس الأداء المهني عند تطبيقه على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن = 32)

معاملات الثبات		عدد الفقرات	الأبعاد الفرعية
سبيرمان – براون	الفا كرونباخ		
.914	.912	6	مهارات التدريس
.750	.740	6	الاهتمام بمعالجة مشكلات التلاميذ
.758	.713	6	مواكبة التجديدات التربوية
.739	.748	9	الإلتزام بأخلاقيات مهنة التدريس
.928	.913	27	الدرجة الكلية للأداء المهني

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق، أن جميع معاملات الثبات لجميع الأبعاد الفرعية بالمقياس أكبر من (0.71)، وللدرجة الكلية للمقياس ككل أكبر من (0.91)، الأمر الذي يؤكد تتمتع جميع هذه

الدرجات الكلية بهذا المقياس بثبات جيد، وذلك عند تطبيق صورته النهائية على معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية.

إجراءات البحث:

- 1- برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
 - 2- الوسط الحسابي.
 - 3- الإنحراف المعياري.
 - 4- معادلة ألفا كرونباخ وسبيرمان براون.
 - 5- درجة الحرية.
 - 6- القيمة المحكية.
- معامل الصدق لمقياس ضغط العمل = 0.886 معادلة ألفا كرونباخ .
 - معامل الثبات لمقياس ضغط العمل = 0.842 معادلة سبيرمان-براون.
 - معامل الصدق لمقياس الأداء المهني = 0.913 معادلة ألفا كرونباخ.
 - معامل الثبات لمقياس الأداء المهني = 0.928 معادلة سبيرمان -براون

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

تناولت الباحثة في هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها البحث من خلال التحقق من فرضيات البحث الحالي ومن ثم تفسيرها ومناقشتها في ضوء ما توفر في البحث الحالي في الإطار النظري ومع ما توفر مع الدراسات السابقة سواء اختلفت أو اتفقت معها.

عرض النتائج المتعلقة بفروض البحث:

في هذا الجزء من البحث هدفت الباحثة إلى عرض النتائج وتحليل البيانات وذلك بعد تطبيق إجراءات البحث وتحليل البيانات إحصائياً وفقاً لنظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم التوصل إلى النتائج التالية:

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول :

للتحقق من صحة الفرض الأول من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: " تتسم ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بالارتفاع"، قامت الباحثة بإجراء اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (1/4) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد للحكم على درجة ضغوط

العمل الإيجابي لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية بمجتمع الدراسة الحالية

أبعاد ضغوط العمل	وسط حسابي	انحراف معياري	القيمة المحكية	قيمة (ت) المحسوبة	د ح	ح	استنتاج درجة سيادة البعد
الأعراض الفسيولوجية	14.19	4.14	16.00	-4.784	119	.001	دون الوسط
العلاقات الإدارية والزملاء	10.57	3.39	11.67	-3.565	119	.001	منخفضة
التعامل مع التلاميذ وأسرهم	21.88	4.37	22.00	-.293	119	.385	وسط / متوسطة
تباعد الأعباء وعائد العمل	18.87	3.95	18.00	2.404	119	.009	فوق الوسط
الدرجة الكلية للضغوط	65.51	11.78	70.00	-4.178	119	.001	دون الوسط

من الجدول أعلاه تلاحظ الباحثة أن الوسط الحسابي للدرجة الكلية للضغوط بلغ (65.51) بإنحراف معياري بلغ (11.78) وكانت درجة الحرية (119) وقيمة (ت) بلغت (-4.178) والقيمة الاحتمالية بلغت (0.001) مما يشير إلى إنخفاض في ضغط العمل.

ترى الباحثة أن النتيجة جاءت مخالفة لفرضية الباحثة وذلك من خلال أبعاد ضغط العمل بحيث أن بُعد الأعراض الفسيولوجية لضغط العمل تتميز بدرجة دون الوسط ولتبرير ذلك كما ذكر (عبد الباقي ، 2003م) أن الأعراض الفسيولوجية هي تحدث على المستوي الفردي ومدى تحمل الفرد لنتائج ضغط العمل بمعنى أن كل فرد مختلف في مدى تحمله وتعرضه لضغوط العمل وأن كل الأفراد يختلفون في درجة التحمل للضغط.

ترى الباحثة أن البُعد الثاني هو العلاقات بين الإدارة والزملاء يتميز بدرجة منخفضة حيث ترى الباحثة أن العلاقات بين الإدارة والزملاء قد تكون قائمة على التعاون والمشاركة في إبداء الرأي وحل المشكلات والعقبات التي تطرأ على العمل بذلك يكون الضغط غير مقصور على الفرد وحده لأنه شاركه بالآراء والإدارة والزملاء

ذكر (أبو سعد ، 2011م) أن بعض أسس التعامل مع الضغوط والتعايش معا بإيجابية هي تكيف العلاقات الاجتماعية مع الضغوط.

ترى الباحثة في بُعد التعامل مع التلاميذ وأسره أنه يتميز بدرجة متوسطة بحيث أن بعض أسر التلاميذ والتلاميذ أنفسهم متعاملين ومتعاونين مع العلم والبعض الآخر لا يتعامل مع المعلم بجدية.

جاء في (ربيع ، 2010م) أن المعلم هو موضع الملاحظة والمراقبة من جهات التلاميذ وأولياء الأمور ويستحيل عليه إرضاء هذه الأطراف جميعاً لذلك جاء بدرجة متوسطة وهذا جانب من جوانب ضغوط مهنة التدريس.

ترى الباحثة في بُعد تباعد الأعباء وعائد العمل يتميز بدرجة فوق الوسط أن الراتب والحوافز هو السبب في عدم وجود ضغط لأنه عندما يُبذل المعلم جهد مقابل العائد المادي عندما يكون موجود لا يرى أن هناك ضغط عمل. ذكر (سلامي ، 2008م) ، أن الضغط بُعد إيجابي لكل فرد عند تحقيق قدر كبير من النجاح بعد أن يكون هناك عائد مادي أو حافز وحين يحدث الفرد أن هناك عائد مادي يعوضه التعب والجهد الذي بُذل منه.

أيضاً كما ذكر (مسعودي ، 2003م) بينت الدراسات السابقة على أهمية بيئة العمل في إحداث ضغط العمل بحيث كشفت وجود عدة عوامل متصلة بمحيطالنشاط المهني الذي يؤثر

مباشرة على إدارك الأفرأ للضغوط وتشمل هذه المصادر التنظيمية على بُعد التحفيز ؛ بمعنى عندا يكون هناك تحفيز أو عائد مادي مناسب للجهد المبذول لا يشعر الفرد بالضغط.

يمكن تبرير مخالفة النتيجة لفرضية الباحثة مما سبق ذكره إضافة إلى أن المعلمين اعتادوا أو تأقلموا على الضغط وأصبح جزء من حياتهم.

أو ربما تعامل التلاميذ وأسرههم مع المعلمين خفف من الضغط على المعلمين وحدهم، وزيادة العائد المادي جعلت من المعلم لا يشعر بالجهد المبذول.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي نصه: " توجد علاقة ارتباط عكسي (سالبة) دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لضغوط العمل مع أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية له لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية " ، قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط العزمي لبيرسون، ونتائج هذا الإجراء موضحة بالجدول التالية :

جدول رقم (2/4) يوضح نتيجة معامل الارتباط العزمي لبيرسون لمعرفة دلالة علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لضغوط العمل مع أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية له لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس بمجتمع الدراسة الحالية (ن =

(120)

أبعاد الأداء المهني	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية لضغوط العمل	قيمة احتمالية	الاستنتاج
مهارات التدريس	-0.158	0.043	الارتباط دال؛ توجد علاقة ارتباط عكسية
الاهتمام بمعالجة مشكلات التلاميذ	-0.235	0.005	الارتباط دال؛ توجد علاقة ارتباط عكسية
مواكبة التجديدات التربوية	-0.166	0.035	الارتباط دال؛ توجد علاقة ارتباط عكسية
الإلتزام بأخلاقيات مهنة التدريس	-0.200	0.014	الارتباط دال؛ توجد علاقة ارتباط عكسية
الدرجة الكلية للأداء المهني	-0.238	0.004	الارتباط دال؛ توجد علاقة ارتباط عكسية

من الجدول أعلاه ترى الباحثة أن مهارات التدريس بلغت معامل الإرتباط مع الدرجة

الكلية لضغوط العمل (-0,158) قيمة احتمالية (0,046) والاهتمام بمعالجة مشكلات التلاميذ بلغت

(-235) وقيمة احتمالية (0,005) ومواكبة التجديدات التربوية بلغت (-166) وقيمة احتمالية (0,035) والالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس بلغت (-200) وقيمة احتمالية (0,014) والدرجة الكلية للأداء المهني (-0.238) وقيمة احتمالية (0,004) وهذا يؤكد وجود علاقة إرتباط عكسية (سالبة) دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لضغوط العمل ومع أبعاد الأداء المهني.

ترى الباحثة تحقق فرضيتها من خلال النتيجة وتعزى ذلك لأن انخفاض ضغط العمل يؤدي إلى ارتفاع في الأداء المهني وتبين ذلك من خلال مهارات التدريس والاهتمام بمعالجة مشكلات التلاميذ ومواكبة التجديدات التربوية والإلتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.

كل لك كان السبب في كفاءة الأداء المهني وارتفاعه بوجود علاقة إرتباط عكسية (سالبة) دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لضغوط العمل مع الأداء المهني والدرجة الكلية لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية. إذا كانت الضغوط الواقعة كبيرة على الفرد فإنه سيبدل جهداً كبيراً للتكيف مما يؤدي إلى تخفيض مستوى أداءه والعكس عندما تكون الضغوط بسيطة على الفرد فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع في مستوى أدائه المهني لأنه عند هذا المستوى يكون الفرد قادراً على بذك الجهد والطاقة التي يمكن توجيهها لتحسين مستوى أداءه.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث والذي نصه: " " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير النوع (ذكور / إناث) "، تم إجراء اختبار مان — وتتي كبديل لاختبار (ت)، وذلك للفرق الكبير والشاسع بين حجم مجموعة المعلمين الذكور والمعلمات بعينة الدراسة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (3/4) يوضح نتائج اختبار مان- وتني لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث)

أبعاد ضغوط العمل	نوع المعلم	متوسط الرتب	(U)قيمة المحسوبة	(Z)قيمة المحسوبة	قيمة احتمالية	الاستنتاج
الأعراض الفسيولوجية	معلمين ذ	64.13	1361	-0.736	.131	الفرق غير دال إحصائياً
	معلمات	59.01				
العلاقات إدارة وزملاء	معلمين ذ	71.86	1090	-2.315	.011	الفرق دال؛ متوسط المعلمين الذكور أكبر
	معلمات	55.82				
التعامل مع التلاميذ وأسرهم	معلمين ذ	77.93	878	-3.532	.001	الفرق دال؛ متوسط المعلمين الذكور أكبر
	معلمات	53.32				
تباعد الأعباء وعائد العمل	معلمين ذ	70.29	1145	-1.984	.024	الفرق دال؛ متوسط المعلمين الذكور أكبر
	معلمات	56.47				
الدرجة الكلية للضغوط	معلمين ذ	73.81	1022	-2.692	.004	الفرق دال؛ متوسط المعلمين الذكور أكبر
	معلمات	55.02				

من الجدول أعلاه تلاحظ الباحثة أن الدرجة الكلية للضغوط للمعلمين الذكور بلغت (73.81) وللمعلمات الإناث بلغت (55.02) بمعنى أن الفرض تحقق لصالح الذكور بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى) جاء الفرض لصالح الذكور.

يمكن للذكور أن يقوموا بأكثر من مهنة ولديهم درجة تحمل للضغوط وتبين ذلك من خلال مصادر ضغوط المهنة التي تتمثل في المصادر الشخصية كما ذكرها (مسعودي، 2003م) أن المصادر الشخصية لضغوط العمل أو المتغيرات المتعلقة بالفرد تلك العوامل التي كونت شخصيته حيث تبين أن لكل العوامل المتمثلة في نمط الشخصية (الفروق الفردية) في نوع الجنس وتراكم أحداث الحياة والمسؤولية عن الأسرة وتأثيراتها في التعامل مع بيئة العمل في تحديد نوعية الاستجابة بمصادر ضغوط العمل.

وترى الباحثة أن الذكور نسبة للظروف الإقتصادية يمكن أن يقوموا بإعطاء دروس خصوصية للتلاميذ لزيادة الراتب الشهري وأيضاً توكل إليهم مهام الإشراف على الطابور الصباحي في ساحة المدرسة ، وأن عدد الذكور قليل مقارنة بالإناث.

من الجدول رقم (1/3) بين عدد الذكور (35) وعدد الإناث (85)

3/ عرض ومناقشة نتيجة الفرض الرابع:

للتحقق من صحة الفرض الرابع والذي نصه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير العمر "، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (4/4) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل

لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير العمر

أبعاد ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
الأعراض الفسيولوجية	بين مجموعات	108.164	5	21.633	1.276	.279	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1932.427	114	16.951			
	الكلية	2040.592	119				
العلاقات مع الإدارة والزملاء	بين مجموعات	35.517	5	7.103	.608	.694	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1331.949	114	11.684			
	الكلية	1367.467	119				
التعامل مع التلاميذ وأسره	بين مجموعات	185.171	5	37.034	2.027	.080	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	2083.196	114	18.274			
	الكلية	2268.367	119				
تباين الأعباء وعائد العمل	بين مجموعات	44.020	5	8.804	.554	.735	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1811.847	114	15.893			
	الكلية	1855.867	119				
الدرجة الكلية للضغوط	بين مجموعات	584.303	5	116.861	.837	.526	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	15919.688	114	139.646			
	الكلية	16503.992	119				

من الجدول أعلاه تلاحظ الباحثة أن الدرجة الكلية للضغوط تبعاً لمتغير العمر أن مجموع المربعات بين مجموعات بلغت (584.303) وداخل مجموعات بلغ (15919.688) وأن الكلي بلغ (16503.992) بدرجة حرية بلغت (119) ونسبة فائية (837) توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

جاءت هذه النتيجة مخالفة لفرضية الباحثة وأظهرت عدم وجود فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تبعاً لمتغير العمر وهذا يدل على عدم تحقق هذه الفرضية.

ترى الباحثة أن كبار السن من هؤلاء المعلمين قد تقل لديهم ضغوط العمل ويرجع إلى عملية التعود والخبرة التامة من تأدية واجباتهم المهنية وقد يتجاوز الفرد منهم بعض المواقف التي تسبب له ضغوط العمل.

كذلك عملية النضج بكل جوانبه يمكن أن يساعد في استقامة الفرد وتنمية بعض المهارات والقدرات العقلية التي تعمل دون غيرها في تحمل الضغوط.

وصغار السن يأتون إلى العمل وهم في قمة الحماس والإنجاز والدافعية للعمل وأن القدرات الجسمية والعقلية في غاية النشاط والاستعداد إضافة إلى الدورات التدريبية.

من الجدول رقم (1/3) نجد أن المستوى العمري للمعلمين والمعلمات أقل من (26 سنة) وأكثر من (46 سنة).

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الخامس:

للتحقق من صحة الفرض الخامس والذي نصه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بالتدريس "، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (5/4) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بالتدريس

أبعاد ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
الأعراض الفسيولوجية	بين مجموعات	131.600	4	32.900	1.982	.102	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1908.991	115	16.600			
	الكلية	2040.592	119				
العلاقات مع الإدارة والزملاء	بين مجموعات	91.385	4	22.846	2.059	.091	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1276.082	115	11.096			
	الكلية	1367.467	119				
التعامل مع التلاميذ وأسره	بين مجموعات	171.865	4	42.966	2.357	.058	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	2096.502	115	18.230			
	الكلية	2268.367	119				
تباعد الأعباء وعائد العمل	بين مجموعات	19.328	4	4.832	.303	.876	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1836.539	115	15.970			
	الكلية	1855.867	119				
الدرجة الكلية للضغوط	بين مجموعات	1062.719	4	265.680	1.979	.102	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	15441.273	115	134.272			

من الجدول أعلاه تلاحظ الباحثة أن الدرجة الكلية للضغوط بين مجموعات بلغ (1062.719) وداخل مجموعات بلغت (15441.273) والكلية بلغ (16503.992) بدرجة حرية (119) ومن هذا يتضح أن الفرض غير دال إحصائياً تبعاً لمتغير الخبرة بالتدريس وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية .

ترى الباحثة أن النتيجة خالفت فرضية الباحثة أن الأشخاص ذوي الخبرة الطويلة في مهنة التدريس والسنوات الطويلة هي السبب الرئيسي في عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الخبرة وأن الأشخاص من ذوي الخبرة القصيرة يعزى لدخولهم الدورات التدريبية والإطلاع والمشاركات في مؤتمرات التربية والتعليم وتدريبهم أثناء التربية العملية بالمدارس والحماس والدافعية.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض السادس :

للتحقق من صحة الفرض السادس والذي نصه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي"، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول رقم (6/4) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي

أبعاد ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
الأعراض الفسيولوجية	بين مجموعات	99.875	2	49.937	3.011	.051	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1940.717	117	16.587			
	الكلية	2040.592	119				
العلاقات مع الإدارة والزملاء	بين مجموعات	29.117	2	14.559	1.273	.284	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1338.349	117	11.439			
	الكلية	1367.467	119				
التعامل مع التلاميذ وأسره	بين مجموعات	8.675	2	4.337	.225	.799	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	2259.692	117	19.314			
	الكلية	2268.367	119				
تباعد الأعباء وعائد العمل	بين مجموعات	5.666	2	2.833	.179	.836	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	1850.201	117	15.814			
	الكلية	1855.867	119				
الدرجة الكلية للضغوط	بين مجموعات	186.244	2	93.122	.668	.515	جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل مجموعات	16317.747	117	139.468			
	الكلية	16503.992	119				

من الجدول أعلاه تلاحظ الباحثة أن الدرجة الكلية للضغوط بين مجموعات بلغت (186.244) وداخل مجموعتان بلغت (16317.747) وأن الكلي بلغ (16503.992) بدرجة حرية بلغت (119) وهذا يعني أن جميع الفروق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً. وجاءت النتيجة مخالفة لفرضية الباحثة بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي.

ترى الباحثة أن المعلمين الذين حصلوا على دبلوم عددهم (18) والمعلمين الذين حصلوا على بكالوريوس (93) والذين حصلوا على ماجستير (9) وهذا يدل على أن جميع المعلمين تعليمهم جامعي وقليل فوق الجامعي وهذا يعزى إلى أن جميعهم ذو تعليم جامعي. بالإضافة إلى حضور مؤتمرات التربية والدورات التدريبية المكثفة وخطة التدريس والتربية العملية أثناء الجامعة ومعرفة قواعد المعرفة وكيفية تدريس المنهج. اتفقت الدراسة مع دراسة وفاق صابر وأ. نصر الدين أحمد إدريس في نتائج الدراسة وهي انخفاض درجة الضغوط الحياتية لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم. وعدم وجود علاقة إرتباطية بين المستوى التعليمي أو العمر ودرجة الضغوط. اتفقت أيضاً مع دراسة سلوى عبد الله الحاج (2002م) في النتيجة التالية: توجد علاقة عكسية بين أبعاد الاحتراق المهني ومتغير الخبرة بمعنى أنه كلما زادت الخبرة قل الاحتراق. كذلك اختلفت مع دراسة صلاح أحمد محمد أحمد (2000م). اتفقت مع دراسة عبيد بن عبد الله العمري (2003م) في نتائج وجود علاقة سلبية بين المتغيرات الديمغرافية (العمر ، الراتب الشهري ، مدة الخدمة ، وضغوط العمل). كذلك اختلفت مع دراسة خوجة (2011م) ، وكما اختلفت أيضاً مع دراسة هارولد (1999م) أيضاً اختلفت مع دراسة إسكوبينق (1986م). واختلفت أيضاً مع دراسة هيبس وهابلن (1991م).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

بعد عرض نتائج الدراسة وتحليلها وفق فروض الدراسة الموضوعية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- تشير النتيجة إلى أن ضغط العمل لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية يتسم بالإنخفاض.
- 2- وجود علاقة إرتباطية عكسية سالبة بين ضغط العمل والأداء المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية.
- 3- تشير النتيجة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير النوع (ذكر / أنثى).
- 4- تشير النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير العمر.
- 5- تشير النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 6- تشير النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي .

التوصيات:

- 1- تكوين لجان متخصصة تبحث عن الأسباب التي أدت إلى إنخفاض الضغوط عند المعلمين والمعلمات مرحلة الأساس بمدارس التعليم البريطانية لتكون نمذجاً يحتذى به بالمدارس الأخرى.
- 2- الاهتمام المكثف بالتدريب وتنمية القدرات والمهارات للمعلمين لتحسين الأداء المهني

3- الاهتمام بترقية مهنية التدريس عامة كمنح بعض الإمتيازات للمعلمين كأن تنشأ مستشفيات لعلاجهم ومواصلات خاصة لنقلهم ومنحهم خطاً سكنية حتى لا تكون مهنة التدريس طاردة.

4- الاهتمام بالوضع الإقتصادي الذي يعاني منه المعلمون والمعلمات بصورة عامة ومعلم الأساس بصورة خاصة حتى يستقروا في مهنة التدريس وبالتالي يحسنوا أدائهم.

المقترحات:

1- ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة " دراسة مقارنة".

2- دراسة ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الأداء المهني لتشمل ميادين ومنظمات أخرى.

3- ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات وأثرها على تحصيل التلاميذ.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- القرآن الكريم

ثانياً: المراجع

- 1- أبو الفتوح رضوان، (1403هـ - 1983م)، منهج المدرسة الابتدائية، دار القلم - الكويت .
- 2- باهي سلامي، (2008م)، مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات السيكوسوماتية لدى مرديسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية، دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
- 3- بجابر عادل، (1417هـ)، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات.
- 4- توفيق محمد عبد المحسن، (2002م)، تقييم الأداء مداخل جديدة لعلم جديد، دار الفكر العربي ودار النهضة العربية.
- 5- ثائر أحمد غباري، (2010م)، خالد محمد أبوشعيرة، مناهج البحث التربوي تطبيقات عملية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط أولى.
- 6- درة عبد البارئ، (2003م)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان.
- 7- رضا مسعودي، الضغط المهني لدى أطباء مصلحة الاستجالات، مصادره وأعراضه ومؤثراته، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، (2013م).
- 8- شعبان علي حسين السيبي، (2002م)، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 9- ضياء عبد الشكور، (1999م)، العلاقات بين الإدارة المدرسية، وزارة التربية والتعليم، الإمارات العربية.
- 10- طاهر ميسرة العميان، (2005م)، ضغوط العمل وأثرها على العلاقات الأسرية، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض.
- 11- عبد الحميد، (2011م)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة.

- 12- عبد الحميد المغربي، (2007م) ، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.
- 13- عبد الرحمن سليمان الطريري ، (1994م) ، الضغط النفسي ، مفهومه تشخيصه وطرق علاجه ومقاومته ، مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة، الاردن.
- 14- عبد العزيز بن محمد الحسين ، (2007م) ، علم النفس التنظيمي أسس ونظرية وتطبيقه ، الرياض.
- 15- عبد الغني عبود ، (1997م) رضا أحمد إبراهيم ، ميرفت صالح صالح ، سليمان عبدربه محمد ، رمضان أحمد عيد ، التعليم في المرحلة الأولى واتجاهات تطويره ، مكتبة النهضة المصرية.
- 16- عبد الغني عبود ، (2002م) ، حسين عبد العال ، علي خليل ، شوقي ضيف ، فلسفة التعليم الإبتدائي وتطبيقاته ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- 17- عبد اللطيف حسن فرج ، (2008م) ، منهج المرحلة الإبتدائية ، كلية التربية ، عمان.
- 18- عثمان مدني ، (2009م) ، الضغط المهني لدى إطارات المركب الصناعي للغاز (سوناطراك حاسي الرمل مصادره وأعراضه ، اساليب مواجهته) ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل التنظيم ، جامعة الجزائر.
- 19- عويد المشعان ، (1994م) ، علم النفس الصناعي ، الكويت ، مكتبة الفلاح .
- 20- فارس حلمي ، (2013م) ، تأليف رونالذي ، ريجيو ، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 21- فرج عبد القادر طه (2001م) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- 22- لورنس بسطا زكري (رئيس فريق البحث) ، مصطفى عبد السمع محمد ، (2009م)، كثافة الفصول في التعليم الأساسي " المشكلة وأساليب مواجهتها " المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، مصر.
- 23- ماجد عبد المهدي مساعدة ، (1437هـ-2016م) ، السلوك التنظيمي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان.
- 24- محسن خضر ، (2007م) ، الاحتراق النفسي للمعلم العربي ، مجلة المعرفة .

- 25- محمد إبراهيم السفاسفة ، (1432-2011م)، أحمد عبد اللطيف أبو سعد ، الإرشاد المهني ، مكتب الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت.
- 26- محمد سعيد سلطان ، (1430هـ-2010م) ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2004م.
- 27- محمد شحاتة ربيع ، علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة ، عمان.
- 28- محمود السيد أبو النيل ، (2005م)، علم النفس الصناعي والتنظيم ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- 29- مساعد الماضي، (1417هـ) ، معوقات الإتصال الإداري وانعكاساتها على الأداء الوظيفي ، دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض ، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.
- 30- مصطفى رجب ، حسين طه ، (2010م)، مناهج البحث التربوي بين النقد والتجديد ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ط أولى ، .
- 31- هارون توفيق الرشيد ، (1999م) ، الضغوط النفسية " طبيعتها ، نظرياتها ، برنامج لمساعدة الذات في علاجها ، كفر الشيخ.
- 32- وزارة التربية والتعليم ، جمهورية السودان ، (1990م)، مؤتمر سياسيات التربية والتعليم ، تقرير وتخطيط.
- 33- يوسف عبد الله المغربي ، (1997م)، إصلاح السودان في إصلاح التعليم ، وزارة التربية والتعليم.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

1. الأحسن حمزة ، (2015م) مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساتها على تقدير الذات لديهم ، دراسة ميدانية في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ن جامعة الجزائر.
2. أماني محمد علي أحمد ، (2015م) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الاساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس).
3. إيمان الخيام سعد سالم ، (2015م-1430هـ) ، ضغط العمل وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الموظفين بوزارة التنمية الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة .

4. خوجة (2011م)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين ، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث بولاية تيزي وزو .
 5. سلوى عبد الله الحاج (2002م)، الاحتراق المهني وعلاقته بالضغط المهني وبعض المتغيرات الجغرافية لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحافظة الخرطوم.
 6. صلاح أحمد محمد أحمد (2000م)، الضغط النفسي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية".
 7. عبيد بن عبد الله العمري (2013م) ، ضغوط العمل عند المعلمين - دراسة ميدانية بالمملكة العربية السعودية.
 8. كلثوم قاجة (2010م) ، مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية.
 9. ندى إبراهيم عبد الجبار (2014م) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم.
 10. هارولد (1999م) ، تقدير إدراك مستويات الاحتراق النفسي في السنة الأولى لمعلمي المدارس الحكومية في جنوب كارولينا.
 11. هيبس وهابلن (1991م)،تأثير الضغط النفسي والإرهاق على معلمي المرحلة الثانوية
 12. وفاق صابر علي عبد الله ونصر الدين أحمد إدريس الدومة، الضغوط الحياتية لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالتعليم بولاية الخرطوم.
 13. يوسف عبد الفتاح محمد (1999م)، الضغوط النفسية للمعلمين وحاجاتهم الإرشادية بالإمارات العربية المتحدة.
- رابعاً: المواقع الإلكترونية:

<https://sudan.britishcouncil.org>

ملحق رقم (1)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي

المصنفون.....المختتم،

الموضوع: تحكيم مقياس

الحللم علمكم ورحمة الله تعالى وبركاته ،،

بين يديك مقياسي (ضغط العمل) و(الأداء المهني) الرجاء التكرم بإبداء آرائكم من حذف وتعديل وإعادة صياغة لبنود المقياس علماً بأن عنوان البحث (ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية - مرحلة الأساس - ولاية الخرطوم).

والمعلم وافر الختم والتقدير

إشراف دكتورة/

سلوى عبد الله الحاج

إعداد الباحثة /

سهير عمر حمد أبوزيد

ملحق رقم (2)

مقياس ضغط العمل قبل التحكيم

البيانات الأساسية :

نرجو التكرم بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي ينطبق عليك:

1/ النوع : ذكر أنثى

2/ العمر:

أ) أقل من 26 سنة ب) 26-30 سنة ج) 31-35 سنة
د) 36-40 سنة هـ) 41-45 سنة و) 46 سنة فأكثر

3/ سنوات الخبرة:

أ) أقل من 6 سنوات ب) 6-10 سنوات ج) 11-15 سنة
د) 16-20 سنة هـ) أكثر من 20 سنة

4/ المؤهل الأكاديمي:

أ) دبلوم ب) بكالوريوس ج) ماجستير د) دكتوراه

الشعور بالضيق الشديد والضغط					العبارات	الرقم
درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة صغيرة	درجة صغيرة جداً		
					إزدحام جدول الحصص الأسبوعي.	1.
					التعامل مع التلاميذ طوال اليوم.	2.
					التهوية بحجرات الدراسة غير جيدة.	3.
					بُعد المسافة بين المدرسة والسكن.	4.
					عدم توفر التقنيات التربوية.	5.
					ضعف تقدير جهود المعلم من قبل إدارة المدرسة.	6.
					قلة دافعية التلاميذ للتعلم.	7.
					نواجه تذبذباً في التعليمات التي تصلنا من الجهات الرسمية.	8.
					ضيق الزمن المخصص للحصة.	9.
					متطلبات الوظيفة تؤثر على حياتي الخاصة.	10.
					تتوقع مني الإدارة جهداً أكبر من طاقتي.	11.
					كثرة الوقوع في أخطاء العمل.	12.
					كثرة الأعباء تجعلني أكثر من الأخطاء في أداء العمل.	13.
					كثافة أعداد التلاميذ تؤدي إلى صعوبة التعامل.	14.

					15. صعوبة التعامل مع تلاميذ مرحلة الأساس
					16. أشعر براحة كبيرة عندما أخرج من مكان العمل.
					17. فرص الترقى محدودة.
					18. زملائي في العمل يأخذون موقفاً عدائياً ضدي.
					19. أكلف نفسي إلى الدرجة التي أصبح فيها متعباً.
					20. قلة المعلمين وعدم تبادل الأدوار.
					21. أشعر بمسؤوليات تفوق قدراتي.
					22. صعوبة مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.
					23. الساعات المحددة لمواعيد العمل.
					24. إهمال أسر التلاميذ للواجبات المنزلية.
					25. قلة الأجور مقارنة مع الجهد المبذول.
					26. العمل لساعات إضافية لزيادة الدخل.
					27. تعدد المشكلات السلوكية للتلاميذ وكثرتها.
					28. تكلفني بحراسة التلاميذ في الساحة.
					29. غياب روح الفريق بين المعلمين.
					30. قلة فرص التدريب لزيادة المهارات المهنية.

					31. قلة الحوافز المادية في مهنة التدريس.
					32. قلة تقدير أسر التلاميذ لجهود المعلم.
					33. التكليف بمراقبة التلاميذ في ساحة المدرسة أثناء الفسح.
					34. قلة التعاون بين المعلمين بالمدرسة.
					35. قلة تعاون الأسر مع المعلمين.
					36. التكليف بحل المشكلات السلوكية للتلاميذ.
					37. تعاني من صداع دائم ومستمر.
					38. تعاني من اضطرابات في النوم.
					39. تعاني من عسر الهضم.
					40. تشعر بالغثيان بدون سبب واضح.
					41. تتتابك حالات دوار أو رجفة

ملحق رقم (3)

مقياس ضغط العمل بعد التعديل

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية

الأخ المعلم المتترم

الأخت المعلمة المتترمة

بسم الله

الحلالم علىكم ورحمة الله وبركاته .

الموضوع: مقياس ضغط العمل والأداء المهني

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي بعنوان (ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية مرحلة الأساس ولاية الخرطوم) وتقدر الباحثة جهودكم التي تبذلونها في خدمة العلم والمعرفة وأتوجه إليكم بهذه الإستبانة وكلي أمل وثقة في أن تتال اهتمامكم ورعايتكم والتفضل بالإجابة عليها بكل عناية وموضوعية علماً بأن آرائكم ستكون محل تقدير واهتمام وتحقق هذه الدراسة لأهدافها يعتمد بالأساس على تعاونكم وأن المعلومات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع خالص خالصي وتقدير

الباحثة

سهير عمر حمد

مقياس ضغط العمل

البيانات الأساسية :

نرجو التكرم بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي ينطبق عليك:

1/ النوع : ذكر أنثى

2/ العمر:

أ) أقل من 26 سنة ب) 26-30 سنة ج) 31-35 سنة
د) 36-40 سنة هـ) 41-45 سنة و) 46 سنة فأكثر

3/ سنوات الخبرة:

أ) أقل من 6 سنوات ب) 6-10 سنوات ج) 11-15 سنة
د) 16-20 سنة هـ) أكثر من 20 سنة

4/ المؤهل الأكاديمي:

أ) دبلوم ب) بكالوريوس ج) ماجستير د) دكتوراه

الشعور بالضييق الشديد والضغط			العبارات	الرقم
درجة صغيرة	درجة متوسطة	درجة كبيرة		
			إزدحام جدول الحصص الأسبوعي.	1.
			التعامل مع التلاميذ طوال اليوم.	2.
			التهوية السيئة بحجرات الدراسة.	3.
			بُعد المسافة بين المدرسة والسكن.	4.
			عدم توفر التقنيات التربوية.	5.
			ضعف تقدير جهود المعلم من قبل إدارة المدرسة.	6.
			قلة دافعية التلاميذ للتعلم.	7.
			التذبذب في التعليمات من قبل إدارة المدرسة.	8.
			التذبذب في التعليمات من قبل إدارة التعليم بالمحلية.	9.
			ضيق الزمن المخصص للحصص.	10.
			متطلبات الوظيفة تؤثر على حياتي الخاصة.	11.
			تتوقع مني الإدارة جهداً أكبر من طاقتي.	12.
			كثرة الوقوع في أخطاء العمل.	13.
			كثرة الأعباء المهنية.	14.
			كثافة أعداد التلاميذ بالصفوف الدراسية.	15.
			صعوبة التعامل مع تلاميذ مرحلة الأساس	16.
			أشعر براحة كبيرة عندما أخرج من مكان العمل.	17.
			محدودية فرص الترقى.	18.
			الموقف العدائي لبعض زملاء العمل.	19.

			20. أكف نفسي إلى الدرجة التي أصبح فيها متعباً.
			21. قلة المعلمين بالمدرسة.
			22. أشعر بمسؤوليات تفوق قدراتي.
			23. المدى الواسع للفروق الفردية بين التلاميذ.
			24. الساعات المحددة لمواعيد العمل.
			25. إهمال أسر التلاميذ للواجبات المنزلية.
			26. قلة الأجور مقارنة مع الجهد المبذول.
			27. العمل لساعات إضافية لزيادة الدخل.
			28. تعدد المشكلات السلوكية للتلاميذ وكثرتها.
			29. تكلفي بحراسة التلاميذ في الساحة.
			30. غياب روح الفريق بين المعلمين.
			31. قلة فرص التدريب لزيادة المهارات المهنية.
			32. قلة الحوافز المادية في مهنة التدريس.
			33. قلة تقدير أسر التلاميذ لجهود المعلم.
			34. التكليف بمراقبة التلاميذ في ساحة المدرسة أثناء الفسح.
			35. قلة التعاون بين المعلمين بالمدرسة.
			36. قلة تعاون الأسر مع المعلمين.
			37. التكليف بحل المشكلات السلوكية للتلاميذ.
			38. المعاناة من الصداع.
			39. المعاناة من اضطرابات في النوم.
			40. المعاناة من عسر الهضم.
			41. الشعور بالغثيان بدون سبب واضح.
			42. الشعور بدوار أو رجفة.

ملحق رقم (4)

الصورة الأصلية لمقياس الأداء المهني قبل التحكيم

الرجاء وضع إشارة (√) أمام كل فقرة من الفقرات التالية والتي تعبر عن درجة تطبيقها:

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	يتحسن أدائي بسبب معرفتي بما هو مطلوب مني.					
2.	أحقق أعلى درجة ممكنة من الأداء في عملي.					
3.	أشعر باستقلالية وحرية أكبر في أدائي لعملي.					
4.	أؤدي عملي وفقاً للمفاهيم التربوية الحديثة.					
5.	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات التكنولوجيا في العملية التعليمية.					
6.	أطور أدائي وأجده وفقاً لمتطلبات الجودة والحدثة.					
7.	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة وفاعلية.					
8.	أحافظ على مستوى جيد من العلاقات مع زملائي.					
9.	أتواصل مع أولياء الأمور بفاعلية.					
10.	أحرص على تبادل الآراء مع طلبتي.					
11.	أحافظ على قنوات الإتصال مرنة مع مديري.					
12.	ألتزم بالدوام الرسمي وأتجنب التأخير.					

					13. أستفيد من وقت الحصة كاملة.
					14. ألتزم بتحقيق الأهداف التعليمية للحصة الدراسية.
					15. أخصص وقتاً محدداً للتعرف على آراء الطلبة.
					16. أحر على استخدام الوسائل التكنولوجية.
					17. استثمر البيئة المحلية في العملية التعليمية.
					18. استخدم أساليب تدريس متنوعة مع طلبتي.
					19. أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر.
					20. أهتم بتكليف الطلبة بواجبات بيتية.
					21. أعطي الطلبة واجبات إبداعية.
					22. أحرص على التنويع في مستوى الواجبات وفقاً للفروق الفردية بين طلبتي.
					23. أركز على إعطاء الطلبة فرص في المشاركة.

ملحق رقم (5)

مقياس الأداء المهني بعد التحكيم

الرقم	العبارات	دائماً	أحياناً	لا يحدث
1.	أؤدي عملي وفقاً للمفاهيم التربوية الحديثة.			
2.	أشعر باستقلالية وحرية أكبر في أدائي لعملي.			
3.	أطور أدائي وأجدده وفقاً لمتطلبات الجودة والحداثة التربوية.			
4.	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية التي تهتم بالتلميذ ككل (معرفياً ، وجدانياً ، سلوكياً).			
5.	أتواصل مع أولياء الأمور بفاعلية.			
6.	أحرص على تبادل الآراء مع زملائي المعلمين حول طرق التدريس.			
7.	ألتزم بالدوام الرسمي وأتجنب التأخير.			
8.	أستفيد من وقت الحصة كاملاً.			
9.	ألتزم بتحقيق الأهداف التعليمية للحصة الدراسية.			
10.	أخصص وقتاً لمعرفة أفكار تلاميذي .			
11.	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية.			
12.	أهتم بتكليف تلاميذي بواجبات منزلية.			
13.	أحرص على التنوع في أساليب التدريس مراعاةً للفروق الفردية بين تلاميذي.			
14.	أحرص على إعطاء التلاميذ فرص للمشاركة في الأنشطة داخل حجرة الصف.			
15.	أحرص على إعطاء التلاميذ فرص للمشاركة في الأنشطة خارج حجرة الصف.			

			16. أحرص على معالجة السلوك السلبي للتلاميذ (كالغياب والعنف والتخريب).
			17. أعمل على تشجيع العمل الجماعي والطوعي للتلاميذ.
			18. أعمل على زرع القيم الإيجابية للتلاميذ ، (التمسك بالعقيدة الإسلامية وحب الوطن والولاء له).
			19. أعمل على تحفيز التلاميذ المتفوقين.
			20. أعمل على إقامة الرحلات الترفيهية للتلاميذ.
			21. أحرص على استخدام الطباشير الملون لجذب انتباه التلميذ.
			22. احترام القرارات الإدارية وأقوم بتنفيذها.
			23. أوجه التلاميذ إذا بدر منهم سلوك خاطئ.
			24. أتبادل الرأي مع زملائي المعلمين لحل مشاكل التلاميذ.
			25. أحث تلاميذي على التواصل الإجتماعي مع بعضهم البعض.
			26. أعمل على حل مشكلات التلاميذ الدراسية مثل قلق الإمتحان ورفع الروح المعنوية والدافعية.
			27. تدريب التلاميذ على كيفية التعامل مع الإمتحانات من خلال أوراق العمل.
			28. أحرص على زرع القيم الأخلاقية بين التلاميذ وتعزيز الجانب الديني.
			29. أعمل على تعديل السلوك للتلاميذ من خلال سرد القصص الهادفة.

ملحق رقم (6)

العبارات التي حذفت من مقياس ضغط العمل

العبارة	رقمها
التهوية السيئة بحجرات الدراسة.	3
بُعد المسافة بين المدرسة والسكن.	4
كثرة الوقوع في أخطاء العمل.	13
محدودية فرص الترقى.	18
العمل لساعات إضافية لزيادة الدخل.	27
تكلفتي بحراسة التلاميذ في الساحة.	29
قلة فرص التدريب لزيادة المهارات المهنية.	31

ملحق رقم (7)

العبارات التي حذفت من مقياس الأداء المهني

رقمها	العبارة
11	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية.
21	أحرص على استخدام الطباشير الملون لجذب انتباه التلميذ.

ملحق رقم (8)

محكمو الإستبانة

الاسم	الدرجة	الجامعة
أ.د. علي فرح أحمد فرح	بروفيسور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
أ.د. مهيد محمد المتوكل	بروفيسور	جامعة أدرمان الإسلامية
أ.د. عبد الباقي دفع الله أحمد	بروفيسور	جامعة الخرطوم
د.بخيتة محمد زين	أ.مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا