

ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المدرسين في محافظة ذي قار

اقبال عبد الامير ابراهيم
وزارة التربية / قسم تربيته الناصرية
aldiwaniamir@gmail.com

المخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة ضغوط العمل التي يواجهها المدرسون في المدارس الإعدادية والثانوية، وتحليل تأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي. تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي يؤديه المدرسون في العملية التعليمية، حيث يمكن أن تؤثر ضغوط العمل بشكل مباشر على كفاءتهم وإنتاجيتهم، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، حيث تم اختيار عينة مكونة من 150 مدرساً من المدارس التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار. ولجمع البيانات، تم استخدام مقياسين؛ الأول لقياس ضغوط العمل، حيث تضمن خمسة أبعاد و 31 فقرة، والثاني لقياس الأداء الوظيفي، والذي اشتمل على 22 فقرة، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل بين أفراد العينة كان مرتفعاً، مما يشير إلى أن المدرسين يواجهون تحديات كبيرة تؤثر على راحتهم النفسية وأدائهم المهني. في المقابل، تبين أن مستوى الأداء الوظيفي كان منخفضاً، مما قد يعكس تأثير ضغوط العمل على فعالية التدريس وجودة العملية التعليمية. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الضغوط إلى تراجع الأداء، تشير هذه النتائج إلى الحاجة الماسة لتبني استراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل في البيئة التعليمية، مثل توفير الدعم النفسي والإداري للمدرسين، وتطوير بيئة عمل مناسبة تقلل من العوامل المؤدية إلى الإجهاد المهني، بما يضمن تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة التعليم.

الكلمات المفتاحية : الاداء الوظيفي , ضغوط العمل , المدرسين , غموض الدور

Work-Related Stress and Its Relationship with Job Performance Among Teachers in Dhi Qar Governorate

Iqbal Abdulamir Ibrahim

Ministry of Education / Nasiriyah Education Department

aldiwaniamir@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the work-related stress experienced by teachers in secondary schools and analyze its impact on job performance. The significance of this research stems from the crucial role that teachers play in the educational process, as work-related stress can directly affect their efficiency and productivity. The study employed a descriptive research methodology, selecting a sample of 150 teachers from schools affiliated with the Directorate of Education in DhiQar Governorate. Data were collected using two standardized scales: the first measured work-related stress and consisted of five dimensions with 31 items, while the second assessed job performance through 22 items. The findings revealed that the level of work-related stress among the participants was high, indicating that teachers face significant challenges that impact their psychological well-being and professional effectiveness. Conversely, job performance levels were found to be low, suggesting a potential negative influence of stress on teaching effectiveness and the quality of education. Additionally, the study identified a statistically significant inverse correlation between work-related stress and job performance, indicating that higher stress levels lead to lower job performance. These results highlight the urgent need to adopt effective strategies for managing work-related stress in educational settings, such as providing psychological and administrative support for teachers and fostering a conducive work environment that minimizes stress factors. Such measures are essential for improving job performance and enhancing the overall quality of education.

Keywords: Job Performance, Work-Related Stress, Teachers, Role Ambiguity

(التعريف بالبحث)

أولاً: مشكلة البحث :

توصف العملية التدريسية أنها منظومة من حلقات مترابطة ومتفاعلة يؤثر بعضها في بعض ويتأثر به وتشمل هذه الحلقات أهداف التدريس ومحتواه وأساليب ونظم التقويم وأي تحديث لأي منها يؤثر في الحلقات الأخرى ويشكل المعلم الركن الأساسي فيها ومولد الطاقة الرئيس لاستمرارها وتحقيق أهدافها ولذا لابد للمعلم أن يحافظ على مستوى أداء عال ورفع كفاءته وتفعيلها باستمرار ولذلك يتطلب الأمر تقدير دور المعلم من أجل تطوير خريجين متميزين بمستويات أكاديمية وإدارية تؤهلهم للتكيف مع متطلبات القرن الواحد والعشرين في مجال التفوق والإبداع والمعلم أهم عناصر النظام التربوي ومفتاح النجاح والإخفاق للمنهج ويتوقف نجاح النظام التربوي على جودة المعلم لأنه أداة التنفيذ التي لا بديل عنها فالمعلم القوي يغطي جوانب المناهج الضعيفة (الحروب، 2020: 7)

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي شتى أنواع الضغوط لأسباب تكون ناتجة عن العمل نفسه أو من خارجه وهناك العديد ممن لم يستطيع التأقلم والتكيف مع ظروف العمل هذا عدا عن الظروف والتحديات والمتطلبات الكثيرة التي يواجهها الناس في حياتهم اليومية خارج أعمالهم وهنا برزت الضغوط وهي المطالب التي تجعل الفرد يتكيف ويتعاون لكي يتلاءم مع من حوله وتتمثل الضغوط النفسية في القلق والإحباط والصراع والنزاع والشعور بالألم (عليما، 2015: 50)

وتعد مهنة التعليم من الأكثر إقبالاً بالضغوط والمعلمون هم أكثر المهنيين عرضة لها بحسب الكم والكيف الملقة على عاتقهم لإنجاح العملية التعليمية فالمعلم يمثل أحد أهم العناصر في التعليم ونظراً لما يعانيه المعلم من التعامل اليومي مع التلاميذ وزملائه وإدارة المدرسة وأولياء الأمور وكثرة التعليمات والقوانين والأنظمة التي تحدد صلاحية المعلم وما يمر به من خبرات مؤلمة أثناء ممارسته لعمله من تعرض للضيق والغضب وتضارب أساليب ما تعلمه في مواجهة الانفجار المعرفي فإن ذلك يصيبه الإحباط وضعف الدافعية للعمل والعزوف عنه (لموم، 2018: 10)

أجمعت العديد من الدراسات أن الضغوط التي يتعرض لها المعلم تمتد إلى اتجاه المعلم نحو مهنته وشعوره بالرضا عن العمل مما يسبب له الإحباط الداخلي وانخفاض قدراته واستنزاف انفعالي وبدني فالأعراض البدنية والعاطفية والعقلية مرتبطة بالطاقة الحيوية للفرد وأدائها في الأعمال وهذا الشعور بالمسؤولية والاتجاهات نحو العمل وتدني مستوى دافعيته وذلك تأخذ العلاقة التي تربط بين المعلم وتلميذه بعداً سلبياً على العملية التربوية ككل وفقدان المعلم للاهتمام بالعمل (لموم، 2018: 17)

وقد بين لازاروس " Lazarus أنه كلما كانت درجة إدراك الفرد لذاته وقادر على التحكم في الموقف من حوله عالية كلما زادت درجة تعرضه للضغوط قليلة والعكس صحيح (عليما، 2015: 79)

والأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام لوظيفية الفرد ، وعرف (Fred) الأداء بحسب نتائج السلوك الذي رافق ذلك الأداء، فيرى أن الأداء هو نتيجة السلوك، والسلوك هو نشاط وفعالية فردية، بينما نتائج السلوك هي التغييرات التي تحصل في البيئة المحيطة بالفرد بسبب ذلك السلوك (نعيرات، 2020: 8)

أجرى ريتشارد كولانت وإبريك غوسلين دراسة الجدل حول العلاقة بين الضغوط والأداء الوظيفي البحث عن تفسيرات ان هناك 4 أشكال من العلاقات بين ضغوط العمل والأداء وتتمثل هذه الأشكال في علاقة منحنية سلبية وتقوم على أساس أن مستوى الأداء الفردي يتناسب عكسياً مع الضغط الذي يعاني منه الفرد وعلى هذا الأساس فإن الضغط في هذه الحالة يهدد طاقة الفرد مما يؤثر على أدائه . (Eric Gosselin & Colette: 2010)

إن الانطفاء المهني أو السنوات الحرجة من حياة المعلمين يأتي متفقاً مع ردود فعل متراكمة للضغوط ذات التأثير السلبي على الفرد وتتنوع الاستجابة لهذه الضغوط في طبيعتها من حيث تكرارها ودرجة تعرض الفرد لها (لموم، 2018: 19)

من خلال الاحتكاك بالمدرسين في المدارس الإعدادية والثانوية لوحظ معاناة المدرسين من ضغوط بيئة العمل في بعض المدارس كما لوحظ قلة الدراسات على حد علم الباحثة التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي مما قد يؤثر على انخفاض جودة التعليم

مما دعى الباحثة بطرح مشكلة البحث في السؤال التالي : ما العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى المدرسين في محافظة ذي قار؟

ثانياً أهمية البحث :

لقد أصبح عالم اليوم يعاني من وباء الضغوط وهو حالة بدنية وشعورية تنتاب البشر في جميع الأعمار ويواجه الفرد في حياته الخاصة العديد من الأزمات النفسية ويحدث الضغط النفسي نتيجة التفاعل النفسي والفيزيولوجي للأحداث التي تسبب اضطراباً في توازن الشخص وما يسبب أعراض جسمانية أولها ازدياد في عدد ضربات القلب وازدياد التنفس ولكن قد يكون الضغط ايجابياً يقود إلى خلق تغيرات وتحديات تعود بالنفع على الفرد بحيث تزيد من أدائه وتدفعه إلى مزيد من الثقة بنفسه وقد يكون سلبياً فيترك وراءه العديد من الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية وقد تكون مؤقتة أو مستمرة (عبد الرحيم، 2011: 11)

و إن إحدى السمات المميزة لمهنة التدريس هي أنها تتطلب التكيف المستمر مع الابتكارات اليومية والتغيير وعدم اليقين. يجب على المدرسين أن يكونوا قادرين على التكيف مع التغييرات والتقلبات في الحياة اليومية وقد أصبحت ضغوط العمل من مظاهر الحياة العملية ونظراً لخطورتها ومالها من آثار نفسية وسلوكية على الأفراد وعلى مواقفهم تجاه وظائفهم وأهداف الفرد وأهداف المنظمة (عدان، 2020: 7)

وتتجلى أهمية البحث بالنقاط التالية:

- إثراء الأدبيات البحثية لظاهرة ضغوط العمل وآثارها وتوسيع المعرفة وفهم الظواهر المدروسة
- تعميق الفهم النظري للعلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي مما يسهم في تطوير نماذج نظرية
- مساعدة الباحثين و القائمين في اتخاذ قرارات تساعد المدرسين وتقديم نماذج تساعد في تحسين بيئة العمل وتخفيف ضغوط العمل
- المساعدة في تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط وتحسين الأداء الوظيفي

ثالثاً أهداف البحث

يهدف البحث وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تعرف مستوى ضغوط العمل لدى المدرسين عينة البحث
2. تعرف مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين عينة البحث
3. تعرف العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى المدرسين عينة البحث

رابعاً: حدود البحث:

الحدود الزمانية : الفصل الأول من عام 2023-2024

الحدود المكانية : المدارس التابعة لمديرية تربية ذي قار

الحدود البشرية : عينة من المدرسين في المدارس الإعدادية والثانوية

الحدود الموضوعية : دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي

خامساً: تحديد المصطلحات :

اولاً : الأداء الوظيفي:

عرفها كل من :-

1- (حكيم،2017: 68) يعتبر الأداء الوظيفي ذلك النشاط الهادف إلى تمكين العمال من إتمام مهامهم وواجباتهم بنجاح ولكن بحكم هؤلاء العمال بيئة عمل متغيرة ومضطربة يصبح من الطبيعي أن يتكون لديهم مع مرور الوقت شعور معين اتجاه وظائفهم(حكيم،2017: 68)

2- (Limon.I&Sezgen-Nartgon:2020) ويعرف: جميع السلوكيات التي يخرط بعل العاملون في العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ودرجة اتمام المهام في الوظيفة الموكلة للفرد، وهو الطريقة التي يشبع بها الفرد متطلبات عمله (Limon.I&Sezgen-Nartgon:2020)

(Imoska 3. .(2020). (الأداء الوظيفي يعني تقييم ما إذا كان الموظف قد قام بعمله بشكل جيد. يؤثر هذا العامل بشكل كبير على تحقيق الأهداف التنظيمية. يمكن النظر إلى الأداء الوظيفي باعتباره نشاطاً يمكن من خلاله الفرد من إنجاز المهمة الموكلة إليه بسهولة، مع مراعاة القيد الطبيعي المتمثل في الاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (Imoska.D.G.M &de SelvaK.N:2020).

التعريف النظري: الأداء الوظيفي للمدرسين قيام المدرسين بأداء مهامهم المكلفين بها بما يتناسب مع المعايير التي تم وضعها من قبل الإدارة المدرسية مما يسهم في نجاح المدرسة وتمييزها(قاجه،2009: 380)

التعريف الاجرائي : تعرف الباحثة الأداء الوظيفي هيه الدرجة التي يحصل عليها المدرسون في المدارس الإعدادية والثانوية على مقياس الأداء الوظيفي

ثانياً ضغوط العمل :

عرفها كل من :-

1. (عرف Brodsky1990) الضغوط هي النظر إلى الأحداث أنها مؤلمة واستجاباتها السلبية والإيجابية وردود الأفعال حسب إدراكات الفرد لها(Brodsky1990: 75)

2. (وعرف بورن "Born") ضغوط العمل :استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها(عليمات،2019: 49)

3. (عدان،2020: 22) فضغوط العمل ناتجة عن احتكاك الفرد ببيئته وما تحمله من عوامل ومتغيرات مادية وتنظيمية وعلاقات بين الزملاء والرؤساء تضغط وتمارس تأثيرها عليه حتى تقوده لحد الانحراف عن الالتزام بواجباته الوظيفية وبالتالي تظهر ضغوط العمل إلى اختلاف الأطر والمرجعيات وبالتالي هي الحالات التي تصيب الفرد نتيجة تعرضه لمجموعة من المثيرات والمنبهات في بيئة عمله فينجم عنها آثار نفسية فسيولوجية أو سلوكية(عدان،2020: 22).

التعريف النظري للبحث: ضغوط العمل على المعلم إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث ومتطلبات مهنة التدريس التي تشكل تهديداً لذاته ويحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات السلبية التي يصحبها تغيرات فزيولوجية كردود أفعال لتلك الضغوط (باركندي :2001: 126) تتبنى الباحثة تعريف (باركندي،2001) لضغوط العمل على المعلم تعريفاً نظرياً للبحث

اجرائياً تعرف الباحثة هي الدرجة التي يحصل عليها المدرسون على مقياس الضغوط المهنية.

(الخلفية نظرية ودراسات سابقة)

خلفية نظرية:

الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء: السلوك الذي يحقق النتائج والأداء ويعرفه Brumbach 1988: 387 أنه كل من السلوكيات والنتائج والسلوكيات المنبعثة من المؤدين وتحول الأداء من الفكرة التجريدية إلى العمل وليس فقط الأدوات المتعلقة بالنتائج والسلوكيات نتاج الجهد الذهني والبدني الذي ينطبق على المهام ويمكن أن يحكم عليه بصرف النظر عن النتائج (خضر، 2020: 5)

الأداء الوظيفي هو الأداء على المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي الربط بين النشاط والأهداف التي تسعى الأنشطة لتحقيقها (عبد المحسن، 2002، 7).

الأداء الوظيفي المكون الرئيس للعملية الإدارية والتنظيمية في المدرسة ويرتبط بالمعلم وبعد الأداء الوظيفي للمعلم انعكاس لقدرات مدرء المدارس ومن عناصر الأداء الوظيفي :

نوعية العمل: ما سيدركه الفرد في عمله وما يملكه من رغبة في العمل

كمية العمل المنجز: العمل الذي ينجزه الفرد وسرعة الانجاز

المثابرة: الجدية والقدرة على تحمل مسؤولية العمل والعمل دون أخطاء

المعرفة بمتطلبات العمل: يقصد بها الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها(حمدان، 2021: 420)

النظريات التي تعزز إدارة الأداء :

نظرية الهدف : وضعت النظرية من قبل لاثام Latham و لوك Loch 1979 وتسلط الضوء على آليات التقنيات تربط الأهداف بالنتائج (المخرجات) وهي توجيه الانتباه إلى الأولويات تحفيز وتنشيط الجهد وتتحدى الاشخاص ليقوموا بجلب معارفهم وتحديد الهدف الذي يجعل الناس يعتمدون على ذخيرتهم الكامنة من المهارات .

نظرية المراقبة (التحكم):

تركز نظرية التحكم على ردود الأفعال كوسيلة لتشكيل السلوك وكما يتلقى الاشخاص ردود افعال على سلوكهم فإنهم يدركون التناقض بين ما يفعلوه وما يتوقع منهم القيام به ويتخذون اجراءات تصحيحية للتغلب على التناقض.

نظرية المعرفة الادراكية:

وضعت من قبل Bandora 1986 وتركز على مفهومه المركزي عن الكفاءة الذاتية وهذا يشير إلى ما يعتقد الأشخاص انهم يستطيعون ولا يستطيعون فعله يؤثر على آدائهم وإن تطوير وتعزيز الثقة بالنفس الإيجابية أحد الأهداف الهامة لإدارة الأداء(خضر، 2020: 6)

ضغوط العمل:

تعرف ضغوط العمل بأنها الوضع الذي يشير إلى الموقف الذي يؤثر منه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل على حالت النفسية والبدنية والتي تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي (الصباغ :1981: 29)

يعد ضغط العمل أحد أهم الجوانب يعتبر ضغط العمل أحد الجوانب التي نوقشت على نطاق واسع لأنه يؤثر على عقلية الموظفين، مما يجعلهم غير قادرين على الأداء بشكل فعال). إنه يؤثر بشكل مباشر على أداء الوظيفة؛ وضغط العمل ليس السبب الوحيد لأداء الموظفين، ولكنه يمكن أن يكون سبباً لنتائج سلبية متعددة مثل التعب وقلة التشجيع على العمل، ودوران الموظفين، وعدم

الالتزام بالمواعيد الضغط هو حالة تحدث عندما يدرك الأفراد أن الظروف أو الضغوط التي تواجههم قد تكون فوق قدرتهم على التحمل. وهو أنه مجموعة من العوامل الخارجية الضارة في بيئة العمل، والتي قد تكون نفسية أو جسدية أو اجتماعية ((2020:Imoska.D.G.M&de SelvaK.N

عناصر ضغوط العمل :

يرى سيزلاقي ووالاس Szilagyi & Wallace أنه يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل:
عنصر المثير: ويحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تقتضي إلى الشعور بالضغط النفسي ويكون مصدره البيئة
عنصر الاستجابة: يمثل هذا العنصر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد اتجاه الضغوط مثل القلق والتوتر والإحباط

عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة (عليما:2019: 52)

آثار ونتائج ضغوط العمل:

الآثار الإيجابية: التحفيز على التفوق في العمل وزيادة الدافعية لإخراج الطاقة المدفونة وفتح المجال للإبداع في العمل بإيجاد حلول خلاقة للصعاب وقد يؤدي الخوف من الفشل نتيجة تنامي ضغوط العمل إلى تركيز العمال على أعمالهم وزيادة الشعور بالتحدي كما تزيد ضغوط العمل من حيوية العاملين ونشاطهم وتعطيهم نظرة تفاؤلية للمستقبل وتحويل مسارهم للأحسن

الآثار السلبية: لضغوط العمل انعكاسات سلبية تتمثل في الآثار السلوكية والتنظيمية كالعداونية في التعامل وفقدان الثقة في زملاء العمل والبطء في العمل وارتفاع معدلات الشكاوى وتدنّي الروح المعنوية وآثار صحية تتمثل في الصداع والقلق والتوتر والشعور بالملل والاحتراق النفسي وقد غطت الآثار السلبية للضغوط الآثار الإيجابية (عدان، 44)

نموذج برات لضغوط المعلم : استعرض برات المواقف المسببة للضغوط التي تواجه المعلم وحددها في ثلاث مصادر رئيسية : الموقف خارج البيئة المدرسية : هي تلك الأحداث التي تقع خارج إطار العمل محدثة أثراً على أداء المعلم في عمله وكفاءته وعطاءه وتشمل أعمار التلاميذ مستويات الأسى الاقتصادية والاجتماعية وأعمار المعلمين .

المواقف داخل البيئة المدرسية : هي عبارة عن تلك الأحداث التي تحدث داخل حدود المدرسة والعمل وتشمل علاقة الزملاء في المدرسة وخصائص الطلبة كالعداونية والنشاط الزائد وعدم التعاون ومشكلات النظام والضبط المدرسي والفصل الدراسي .

المواقف الذاتية للمعلم: وتشمل سمات وقدرات وإمكانات واتجاهات المعلم ورضاه أو عدم رضاه عن المهنة ومستوى الدافعية للإنجاز (الغريز ونايل، 2009: 66)

طبيعة الدور المهني :

أشار كاهن وكوين Kahn & Quen 1969 إلى أن المهنة تتضمن مسببات الضغوط هي:

غموض الدور: عندما يملك الفرد معلومات غير كافية عن العمل ووجود نقص واضح عن الدور فلا يعرف ما يجب عليه تأديته وي تبط بالتوتر والقلق وعدم الرضا عن العمل مما يسبب الإجهاد النفسي

صراع الدور: عدم وضوح المهام عندما يقوم الفرد بمتطلبات مهنية لا يرغب في القيام بها ولا يعتقد أنها جزء من اختصاصه المهني وهي المصدر الثاني للضغوط.

عبء وسهولة الدور: وجود الكثير جداً أو القليل جداً من الأعمال التي يقوم بها الفرد ويصبح الفرد أقل قدرة على تحمل المضايقات ويشعر أنه عبد لجداول العمل (اسماعيل، 2004: 66)

النظريات المفسرة لضغوط العمل :

اختلف العلماء في تفسير الضغوط النفسية وجميعها فسر الضغوط من زاوية مختلفة عن الآخر وعرضها معاً يقدم رؤية متكاملة عن الضغوط :

نظرية بيك Beck المعرفية :

يرى بيك إن الخبرات الحياتية التي يمر بها الفرد تستمد دلالتها الضاغطة والانتهامية من خلال علاقتها بأفكارنا أي إدراك الفرد لها وللواقع بشكل سلبي وبناء على ذلك يبدأ الفرد في مشاعره الانفعالية والسلوكيات التي تدعمها ويرى بيك أن المعنى الذي يضيفه الفرد على الأحداث وطريقة تفكيره يؤثر على سلوك الفرد وتفسيره لتلك الأحداث ويحدد مدى تأثره بالأحداث التي يواجهها.

نظرية ألبين : إن سلوك الفرد يتأثر بطبيعة الأحوال بالعلاقات بين الناس وترى هذه النظرية أن الضغوط النفسية التي يعاني منها الفرد ترجع إلى أنماط التفاعل المختلفة بين الأفراد وطبقاً لهذه النظرية يمكن خفض الضغوط من خلال علاج المشاكل التي تحدث داخل هذه العلاقات ومساعدة الأفراد على تحقيق وبناء علاقات إيجابية وسوية مع بعضهم بعضاً. ويتم ذلك من خلال تعليم الأفراد مهارات بين شخصية جديدة تكون أكثر فاعلية وتمكنهم من التعامل مع الضغوط (حكيم، 2017: 67)

نظرية هانز وسيلي: يرى هانز سيلي "Hans sely" ان ردود فعل الإنسان النفسية والجسدية تجاه الضغط هانز وسيلي واوضح الاستجابات النفسية والجسمية التي تحدث بالجسم أثناء المواجهة للموقف الضاغط وصنفها إلى ثلاثة استجابات

المرحلة الاولى: الإنذار والتنبيه للخطر يجهز الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يربكه بإفراز هرمونات من الغدد الصماء يترتب عليها سرعات ضربات القلب وزيادة معدل التنفس ونسبة السكر في الدم.

المرحلة الثانية: المقاومة وبعد الصدمة الأولى ينتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة ويحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أذى نتج من الصدمة الأولى ويشعر الفرد بالتعب والقلق والتوتر ويحاول الفرد تجنب مقاومة مسببات الضغط فإذا استطاع تزول أعراض الضغط.

المرحلة الثالثة: يظهر هذه المرحلة إذا لم يستطيع التأقلم والتكيف مع مسببات الضغط واستمر يعاني منها فترة طويلة وتصبح طاقة الجسم منهكة ومجهدة وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة ويتعرض الفرد لأمراض الضغط وارتفاع ضغط الدم ويصبح الفرد أكثر إرهاقاً وانهاكاً في عمله وحياته ضغوط العمل وأثرها على الأداء (عليقات، 2019: 50)

ترى الباحثة أن جميع النظريات مكملات لبعضها البعض والتي تساعد تفسر ضغوط العمل أنها جزء طبيعي من الحياة وينتج عن التفاعلات مع البيئة أثاراً سلوكية ونفسية بشكل مختلف ويختلف كل فرد بإستجابته لها حسب سماته الشخصية وطبيعة إدراكه لها وطرق الوقاية وردود الأفعال التي يستخدمها الفرد في مواجهة الضغوط لذلك ليس هناك اتفاق على تبني نظرية بعينها

ثانياً: دراسات سابقة :

دراسات عربية

(ضمد: 2024) الأداء التدريسي للمعلمين ودوره في تحقيق العاطفية الاجتماعية في المرحلة المتوسطة، مجلة الدراسات المستدامة، المجلد (6) العدد (2) ص 1562-1578

سعت الدراسة الكشف عن الأداء التدريسي للمعلمين ودوره في تعزيز التنمية العاطفية والاجتماعية لطلاب المرحلة المتوسطة واعتمد البحث على المنهج الاستقرائي وشملت العينة 30 معلماً و60 طالباً وتم استخدام استمارات لتقييم أداء المعلمين وتأثيره على العواطف الاجتماعية للطلبة وتم تقديم النتائج بشكل كمي وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أن المعلمين يتمتعون بمهارات قوية في مجال التوجيه والتواصل مما يدل على جودة عالية في أدائهم كما بينت النتائج وجود مستوى مقبول من إدارة الصف كمستوى بحاجة لتحسين ليظهر ثقة الطلاب بأنفسهم.

(دواي وعابر: 2010) مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في العراق ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، مجلد 7 عدد 27 ص 215_256 .

هدف البحث التعرف على مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها المدرسون في القطاع الحكومي في بيئة المنظمات الحكومية في العراق تم اتباع منهج الاستقراء النظري والمنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة البحث 10 منظمات حكومية وعد أفراد العينة 60 فرد تم تصميم استبانة أعدت لهدف البحث وبينت النتائج إن مفهوم ضغط العمل يعكس التوافق الضعيف بين الفرد والم قف الذي يتعرض له في محيط عمله والهيكل التنظيمي هو المتغير، الأكثر اهتماماً بأداء العينة ولا يوجد اختلاف معنوي بين اجابات أفراد العينة حسب الجنس والانحدار الطبقي والحالة الاجتماعية لمستوى ضغط العمل ووجود فروق بين اجابات افراد العينة حسب التحصيل العلمي ومراحل سنوات الخدمة بالنسبة لمتغيرات غموض الدور، وصراع الدور والتقدم المهني ووجود علاقة بين ضغوط العمل وأداء العمل

(حبيب ومحمد: 2010) مصادر الضغوط النفسية لدى مدرسين التربية في العراق، مجلة أبحاث كلية التربية الإسلامية، المجلد (10) العدد (3)، ص 1-22

سعى البحث التعرف على مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة في العراق بلغت العينة المختارة 371 مدرسين ومدرسات وتم استخدام المنهج الوصفي وأعد الباحث استبانة من 65 فقرة وبينت النتائج وجود ثمانية مصادر للضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وهي البنية الصفية وخصائص التلاميذ والعلاقة مع أولياء الأمور والمنهج الدراسي وخصائص المدرسة وصراع الدور وغموض الدور وعبء الدور

(قاجة: 2010) مصادر الضغوط على معلمي المرحلة الابتدائية دراسة استكشافية، جامعة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص 380_408

هدفت الدراسة التعرف على مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة وتقتضي الدراسة استخدام المنهج الوصفي معتمدة على استبانة من إعداد الباحثة وبلغت العينة 121 منهم 54 معلم و76 معلمة وأظهرت نتائج البحث أن الضغوط المتعلقة بضعف مستوى التلاميذ جاء في المرتبة الأولى تليها ضغوط تتعلق بالمنهاج و ثم ضغوط أولياء الأمور و ثم الضغوط المتعلقة ببيئة العمل و ثم الزملاء وأخيرا الضغوط التي تتعلق بالإدارة المدرسية وتوضح النتائج أن المعلمين يعيشون حالة من القلق والتوتر والضيق مما يستدعي البحث عن حلول لهذه الضغوط .

(حمدان، و حمدان: 2021) مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد 29 العدد 5، الأردن، ص 419-431

هدفت الدراسة التعرف على الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات وشملت عينة الدراسة 320 معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية الحكومية وتم تصميم استبانة لقياس الأداء الوظيفي وبينت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين جاء بدجة متوسطة وبينت النتائج عدم وجود فروق بين المعلمين في مستوى الأداء الوظيفي يعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي- وسنوات الخدمة) وأوصت الدراسة بضرورة تحفيز المعلمين على انجاز مهامهم وتقديم الحوافز المجدية

(عشيبه: 2019) درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 27 العدد 3، ص 344-361

سعت الدراسة الكشف عن استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها وتم استخدام المنهج البحثي القائم على وصف وتحليل الظاهرة وشملت عينة البحث من 85 مدير ومديرة وقد صمم الباحث استمارة الإدارة بالتحفيز من 22 فقرة واستمارة الأداء الوظيفي من 29 فقرة وأظهرت نتائج البحث أن درجة استخدام الإدارة بالتحفيز في مدارس النقب من وجهة نظر مديري المدارس جاءت مرتفعة وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة احصائية في مدارس النقب بين الإدارة بالتحفيز والأداء الوظيفي للمعلمين

(خديجة: 2018) الضغوط النفسية وتأثيرها على أداء المعلم، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، مذكرة ماجستير

هدفت الدراسة التعرف على الضغوط النفسية وتأثيرها على أداء المعلمين في ولاية أدرار والكشف عن مصادر الضغوط ومعرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والأداء لدى المعلمين واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت العينة من 70 معلم ومعلمة في المرحلة

الابتدائية وطبق مقياس للضغوط النفسية المعد من قبل الباحثة وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وأداء المعلم ووجود فروق بين أفراد العينة حسب متغيرات (النوع الاجتماعي - السن - الأقدمية) (المعمرية 2014) ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، سلطنة عمان، جامعة نزوى مذكرة ماجستير

هدفت الدراسة التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت العينة من 106 معلم ومعلمة وطبق مقياس ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس ضغوط العمل المعد من قبل الباحثة وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي وعدم وجود فروق بين أفراد العينة حسب متغيرات (النوع الاجتماعي - العمر - الخبرة)

ثانيا : دراسات أجنبية :

(2020 Imoska.D.G.M&de SelvaK.N.N) تأثير ضغوط العمل على أداء الموظفين: دراسة أجريت على شركة هاريسشانندرا ميلز المحدودة، المؤتمر الدولي للإدارة والاقتصاد التاسع سريلانكا، 739-733

الهدف من هذه الدراسة التجريبية هو تحليل تأثير ضغوط العمل على موظفي شركة هاريسشانندرا ميلز المحدودة. لقد شهدت الشركة العديد من النتائج السلبية لضغوط العمل. لاحظ الباحث أن معدل دوران العمل المرتفع ومعدلات الغياب المرتفعة ترجع إلى تأثير ضغوط العمل. تتمتع هذه الشركة بإنتاج واسع النطاق، ولا تركز إقلا على إدارة الضغوط داخل الشركة. تم تحديد ثلاثة عوامل لضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال رينيرو شامل للأدب. لتحليل هذا الوضع، قرر الباحث أخذ عينة من 95 موظفًا من موظفي المصنع في قسم الإنتاج، بسبب انتشار الضغوط في القسم. تم أخذ جميع الموظفين في القسم كعينة. أجريت هذه الدراسة وفقًا لتصميم كمي، وتم جمع البيانات الأولية من خلال مجموعة من الاستبيانات المنظمة. تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقات المفترضة. تكشف نتائج الدراسة أن عوامل الإجهاد التنظيمي والشخصي هي عوامل ضغوط العمل الرئيسية التي تؤثر على الشركة. يمكن أن يكون للنتائج، التي توفر ممارسات إدارة الضغوط المناسبة، آثار عملية كبيرة لتحسين الأداء التنظيمي

(2020:Limon.I&Sezgen-Nartgon) تطوير مقياس أداء المعلمين في المدارس وتحديد المعلمين في المدارس مستوى الرعاية رافال إيريس مجلة ديرجست للعلوم التربوية النظرية، المجلد 1331، العدد 590-564

الهدف من الدراسة تطوير مقياس أداء المعلمين في المدارس وتحديد المعلمين في المدارس تم استخدام مقياس الأداء الوظيفي للمعلمين (TIPS) لأول مرة على المجموعة المستهدفة. وتماشياً مع هذا الهدف، تم استخدام مقياس واحد فقط. وتألفت عينة الدراسة من ثلاث مجموعات. حيث تم استخدام 265 طالباً في المجموعة الأولى، و300 طالب في المجموعة الثانية، و1915 طالباً في المجموعة الثالثة. وتم استخدام تحليل العوامل الاستكشافية وتحليل العوامل التأكيدية لتحديد آلية مقياس أداء المعلمين الوظيفي (TIPS). وأظهرت النتائج أن مقياس الأداء الوظيفي للمعلمين (TIPS) صالح وموثوق به (16 عنصراً)، ومؤشرات الأداء الوظيفي (9 عناصر)، ومؤشر الأداء الوظيفي التكيفي (12 عنصراً). ومن ناحية أخرى، تم استخدام مستوى التأكيد "دائماً" على مقياس الأداء الوظيفي التكيفي والمقياس العام والمؤشرات السياقية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة تمكنت الباحثة من تحديد نقاط الضعف ونواحي القوة فقد اختلفت العينات ووسائل القياس والأهداف المراد تحقيقها فقد تناولت الدراسات الأداء الوظيفي للمعلم وضغوط العمل وفق مؤشرات عدة والعلاقة مع متغيرات مختلفة وتناول مصادر تلك الضغوط واتفق الباحثين على مصادر محددة لتلك الضغوط ومعظم الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي واختلفت الوسائل والأدوات المستخدمة للقياس نظراً لاختلاف أهداف الدراسات واختلفت البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله العلاقة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى مدرسي ذي قار

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة أسئلة البحث وتحديد أهداف البحث والخطوات الإجرائية للبحث والتعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة لحجم العينة والأسئلة الموضوعية لتحقيق أهداف البحث وتحليل النتائج

(منهجية البحث وإجراءاته)

أولاً منهج البحث :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي وهو منهج يعمل على دراسة العلاقة بين متغيرين وتحديد طبيعة العلاقة وقوتها واتجاهها (سليمان، 2022: 98) إذ قامت الباحثة بتطبيق مقياسين لقياس متغيري البحث والتحقق من الصدق والثبات واستعمال الوسائل الإحصائية الملائمة للبحث

ثانياً مجتمع البحث وعينته:

هو جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث ويشمل مجتمع البحث المدرسين في المدارس الإعدادية والثانوية التابعة لمديرية تربية ذي قار

و إن اختيار العينة تعد خطوه مهمة من خطوات البحث لأنها ممثلة لجزء من المجتمع وعرفت العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث وممثلة لعناصر المجتمع بأكمله (ابو حويج، 2002: 45).
اختارت الباحثة عينة البحث (150) مدرس في المدارس الإعدادية والثانوية التابعة لمديرية تربية ذي قار تم اختيارهم بشكل عشوائي وممن أبدوا تعاوناً مع الباحثة

ثالثاً أدوات البحث:

مقياس ضغوط العمل : لدى الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة استفادت الباحثة من بعض الدراسات في وضع مقياس لضغوط العمل كدراسة (المعمرية: 2014) و (قاجة: 2010) و (دواي وعابر: 2010) وتم تطبيق المقياس المعد من قبل (المعمرية: 2014) لمناسبتها لأهداف الدراسة لقياس ضغوط العمل من 31 فقرة كدراسة أبعاد كالآتي:

المحور	تسلسل الفقرات
صراع الدور	1-8
عبء الدور	9-15
ملائمة الدور	16-20
غموض الدور	21-28
ظروف العمل	28-31

ولقد اعتمدت الباحثة في التصحيح على التدرج الثلاثي (1-2-3) في تصحيح المقياس

الخصائص السيكومترية لمقياس الاداء الوظيفي للمدرسين

الصدق والثبات :

للتأكد من الصدق والثبات كما يلي :

صدق الاتساق :

صدق الأداة: تعني التأكد من أن المقياس يقيس الظاهرة التي أعدت من أجلها وقامت الباحثة بحساب صدق الأداة بعدة طرق: الصدق الظاهري: من أجل التعرف على صلاحية الفقرات لمقياس والصدق الظاهري له عرض المقياس بصورته الأولية والمكون من (31) فقرة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات مظهر المقياس ومدى ملائمته

صدق الاتساق الداخلي:

يعتبر صدق الاتساق الداخلي من مقاييس الصدق إذ يقيس مدى تحقق الأهداف التي نسعى لتحقيقها ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور أداة البحث بالدرجة الكلية لفقرات المقياس مجمعة كما في الجدول رقم(1):

المحاور	معاملات الارتباط	الدلالة
صراع الدور	0.782**	دال
عبء الدور	0.701**	دال
ملائمة الدور	0.772**	دال
غموض الدور	0.775**	دال
ظروف العمل	0.721**	دال

من الجدول السابق(1) تبين أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس ضغوط العمل مع الدرجة الكلية دال معنوياً عند(0.05) مما يدل أن أبعاد المقياس صادقة ومتسقة بنيوياً وداخلياً
ثبات المقياس: يعبر مفهوم ثبات المقياس على درجة التوافق والاتساق في درجات مجموعات من الأفراد عند تكرار تطبيق المقياس، ويقصد بالمقياس الثابت أن يكون متسقاً في تقدير العلاقة التحقيقية للفرد في السمة التي يقيسها وقامت الباحثة بالتأكد من الثبات بطريقتين:

طريقة إعادة الاختبار: قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من (30) مدرس من خارج عينة البحث ثم قامت الباحثة بتكرار التطبيق على العينة نفسها بعد مرور خمس عشرة يوماً وبلغ معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين (0.756) وهو مؤشر ثبات قوي
معامل ألفا كرونباخ: يعد معامل ألفا كرونباخ من الاختبارات الأكثر شيوعاً لقياس معامل الثبات وبلغ معامل ألفا كرونباخ (0.781)

مقياس الأداء الوظيفي :

قامت الباحثة بالإطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري الذي تناول الأداء الوظيفي كدراسة(عشبية:2019) و(ضمّد:2024) و(حمدان :2021) وتم تصميم مقياس مكون من 22فقرة وفق تدرج ثلاثي وقامت الباحثة بالتأكد من صدق وثبات المقياس كما يأتي:

الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي للمعلمين :

للتأكد من الصدق والثبات قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة استطلاعية نفسها في المقياس السابق الصدق الظاهري: بغرض التحقق من صلاحية الفقرات لوصف ما وضع لقياسه قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين في مجال علم النفس وتم التقيد بأراء السادة المحكمين

صدق الاتساق الداخلي: يتم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة التي تنتمي إليها وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(2) معاملات الارتباط بين درجة فقرات مقياس الأداء الوظيفي والدرجة الكلية :

فقرات المقياس	معاملات الارتباط	الدلالة
1.	0.704**	دال
2.	0.741**	دال

3.	0.726**	دال
4.	0.853**	دال
5.	0.762**	دال
6.	0.725*	دال
7.	0.761**	دال
8.	0.727**	دال
9.	0.692**	دال
10.	0.623**	دال
11.	0.727*	دال
12.	0.769**	دال
13.	0.723**	دال
14.	0.733**	دال
15.	0.638**	دال
16.	0.749**	دال
17.	0.735**	دال
18.	0.723**	دال
19.	0.693**	دال
20.	0.663**	دال
21.	0.809**	دال
22.	0.783**	دال
الكل	0.792**	

**دال عند 0.01*دال عند 0.05

من الجدول السابق (2) تبين أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.663-0.853) بمستوى دال احصائياً وبالتالي معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية المنتمية إليها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) ثبات المقياس: تم حساب معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس وكانت النتيجة أن معامل الثبات لمقياس الأداء الوظيفي للمعلمين بلغ (0.775) وهو معامل ثبات مقبول خامساً الأساليب الإحصائية المعتمدة في البحث:

معامل الارتباط بيرسون لحساب معاملات الصدق والثبات- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات -الاحصاءات الوصفية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة موافقة إجابات أسئلة البحث -معاملات الارتباط بيرسون في اختبار الفرضيات لحساب العلاقة بين المتغيرين واختبار "ت" لعينتين مستقلتين لحساب الفروقات بين متغيرات البحث.

(عرض النتائج وتفسيرها)

النتائج المتعلقة بالهدف الأول : تعرف مستوى ضغوط العمل لدى المدرسين عينة البحث لتحقيق ذلك تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لأفراد عينة البحث كما في الجدول(3)
الجدول(3) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على فقرات مقياس الضغوط العمل :

مقياس ضغوط العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" عند درجة حرية 148	المعنوية
صراع الدور	الكل	2.69	1.705	غير دال
	إناث	2.59		
	ذكور	2.71		
عبء الدور	الكل	2.54	1.225	غير دال
	إناث	2.63		
	ذكور	2.52		
ملائمة الدور	الكل	2.57	1.763	غير دال
	إناث	2.72		
	ذكور	2.54		
غموض الدور	الكل	2.59	1.598	غير دال
	إناث	2.51		
	ذكور	2.61		
ظروف العمل	الكل	2.31	1.380	غير دال
	إناث	2.25		
	ذكور	2.33		
الكل		2.57	0.225	غير دال

يبين الجدول(3) أن المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس ضغوط العمل للمدرسين جاءت بدرجات مرتفعة وجاء في المرتبة الأولى "صراع الدور" بمتوسط حسابي كلي 2.69 وانحراف معياري (0.310) وفي المرتبة الثانية "غموض الدور" بمتوسط حسابي

كلي 2.59 وانحراف معياري (0.275) وفي المرتبة الثالثة جاء بعد " ملائمة الدور بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.441) وفي المرتبة الرابعة "عبء الدور" بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (0.374) وفي المرتبة الأخيرة جاء "ظروف العمل" بمتوسط حسابي 2.31 وانحراف معياري 0.258 وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لدى أفراد العينة بلغ (2.57) وانحراف معياري (0.250) باستجابة مرتفعة وبلغت قيمة $t(0.255)$ مما يدل أن المدرسين عينة البحث تتمتع بمستوى مرتفع من ضغوط العمل ولم تظهر النتائج فروق بين المدرسين ذكراً وإناثاً في مقياس ضغوط العمل فالمدرس يتعرض للتناقضات والصراع بين متطلبات الإدارة والتوقعات المختلفة من المدرس ومما ينجم عن ذلك ضغوطات نفسية كما أن تسلسل الأبعاد للضغوط العمل يدل على أن المشكلات المتعلقة بأدوار المعلم وتوقعات الآخرين تشكل أكبر مصادر الضغوط مقارنة بظروف العمل وهذا ما يتطلب تركيز الجهود على معالجة هذه الجوانب

تفسر الباحثة ارتفاع أبعاد ضغوط العمل أن طبيعة المرحلة العمرية التي يتعامل معها المدرسين فترة المراهقة تتميز بتحديات سلوكية وأكاديمية وكثرة الأعباء الدراسية والتغيرات السريعة في المتطلبات التعليمية والضغوط المحيطة بالمدرسين تزيد من الأعباء المهنية كما تفسر الباحثة عدم وجود فروق في ضغوط العمل بين الذكور والإناث لطبيعة المهنة التعليمية التي تتطلب مهام وأعباء تتشابه بغض النظر عن الجنس والتكافؤ في المهام والمسؤوليات والمتطلبات مما يجعلهم يواجهون ضغوطاً مشتركة كما أن الاستراتيجيات الفردية في مواجهة الضغوط متقاربة بين الجنسين

النتائج المتعلقة بالهدف الثاني تعرف مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين عينة البحث لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين عينة البحث وللتحقق من ذلك تم احتساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المدرسين على كل فقرة من فقرات مقياس

الجدول (5) المتوسطات والانحرافات حسب استجابات المدرسين على فقرات مقياس الأداء الوظيفي

أفراد العينة	الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
127	ذكور	1.40	0.191	148	0.218	1.96	غير دالة
23	اناث	1.41	0.250				
الكل		1.41	0.271				

يتبين الجدول (5) أن المتوسط الكلي لمقياس لدى عينة البحث الذكور بلغ (1.40) وانحراف معياري (0.191) والمتوسط الحسابي للإناث بلغ (1.41) وانحراف معياري (0.460) باستجابة مرتفعة وبلغت قيمة $T(0.218)$ مما يدل على عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الأداء الوظيفي وبلغ المتوسط الكلي (1.41) وانحراف معياري (0.271) مما يدل على تتمتع عينة البحث لمستوى منخفض من الأداء الوظيفي .

تفسر الباحثة انخفاض الأداء الوظيفي بتأثير ضغوط العمل المرتفعة والإرهاق والاستنزاف الوظيفي وما يرافقه من شعور بالإحباط والاستنزاف وقلة الدورات التدريبية وغياب الحوافز.

و تفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المدرسين حسب النوع الاجتماعي إلى تقارب المعايير والتوقعات والمؤهلات بين الجنسين والظروف البيئية المتشابهة ونظام الحوافز التي يخضع لها كل من الجنسين.

النتائج المتعلقة بالهدف الثالث تعرف وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند 0.05 بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى عينة البحث
لاختبار الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون ومعامل التحديد بين درجات استجابة المدرسين على مقياس ضغوط العمل ومقياس الأداء الوظيفي

الجدول (7) نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي

معامل الارتباط	معامل التحديد
-0.592*	0.350

من الجدول (7) يتبين أن معامل الارتباط بلغ 0.592 بمعنوية دالة عند 0.05 مما يدل على وجود علاقة ارتباط سالبة وعكسية بين الأداء الوظيفي وضغوط العمل وبلغ معامل التحديد 0.350 مما يدل أن الضغوط تسهم 35% من الانخفاض في الأداء الوظيفي للمدرسين مما يدل أن وجود مستوى منخفض من الضغوط لن يؤدي لتحفيز الأفراد للعمل ووجود مستوى عال من الضغوط سوف يؤدي لامتناس قدرات الأفراد واستنفادها في مكافحة الضغوط.

الاستنتاجات :

- أظهرت النتائج المتعلقة بالهدف الأول وجود مستوى مرتفع من الضغوط لدى المدرسين عينة البحث وهذا يتفق مع نتائج دراسة (المعمرية: 2014) التي بينت وجود مستوى مرتفع من ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي.
- أظهرت النتائج المتعلقة بالهدف الثاني وجود مستوى منخفض من الأداء الوظيفي للمعلمين الثانوية كان دون المستوى المقبول.
- أظهرت النتائج المتعلقة بالهدف الثالث وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للمدرسين وهذا يتفق مع نتائج دراسة (خديجة: 2018) التي كشفت تأثير الضغوط النفسية على أداء المعلم ودراسة حبيب ومحمد (2010) التي بينت مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في العراق.

التوصيات:

- تطوير برامج تدريبية فعالة لمساعدة المدرسين على إدارة ضغوط العمل وتعزيز مهارات التعامل معها.
- إعادة تحديد المهام الموكلة للمدرسين بشكل واضح وإشراك المدرسين بتحديد أدوارهم .
- تطوير آليات فعالة لتنسيق الأدوار والمسؤوليات بين مختلف الجهات المسؤولة.
- العمل على تحسين البيئة المدرسية من خلال توفير الموارد والتجهيزات اللازمة والوسائل لتقليل الأعباء المهنية .
- الدعم الفني والإداري للمدرسين وتوفير برامج الإرشاد والمساعدة النفسية والمهنية.

المقترحات :

- دور القيادة المدرسية في إدارة ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي للمدرسين.
- تأثير الخصائص الشخصية للمدرسين على ضغوط العمل.
- ضغوط العمل للمعلمين في المدارس المتوسطة والثانوية دراسة مقارنة.

المصادر

1. أبو أسعد ميسون ،سليمان محمد(2024) الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس لواء الشمال من وجهة نظر العاملين فيها، دراسات عربية في التربية وعلم النفس العدد 151 ص ٢٢٣_ ٢٣٦
2. أبو حويج، مروان(2002) البحث التربوي المعاصر ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان
3. اسماعيل ،بشرى(2004)ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية ،الأنجلو المصرية
4. الحروب زهير حسن الحسين (2020)أساليب حديثة في تقويم المعلم دار غيداء عمان الأردن
5. حكيم طلعت(2017)التحليل النفسي لمرضى السكر : المعرفة والشفاء ، دار ر وابط للنشر وتقنية المعلومات ودار الشقري للنشر
6. حمدان ،صفاء و ابراهيم حمدان(2021)مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات ،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد 29 العدد5، الأردن
7. سليمان، محمود جلال الدين،(2022) الكتابة الأكاديمية، وكالة الصحافة العربية
8. الصباغ زهير (1981) ضغط العمل المجلة العربية للإدارة عمان مجلد 5 العدد 1
9. عدان، نبيلة(2020)ضغوط العمل والأداء الوظيفي ،مركز الكتاب الأكاديمي
10. عليمات ،خالد (2015)ضغوط العمل وأثرها على الأداء، دار الخليج
11. الغريب أحمد نائل أبو اسعد أحمد عبد اللطيف(2009) التعامل مع الضغوط دار شروق.
12. قاجة كلثوم ،(2009) مصادر الضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل
13. لموم زينب(2018) الاحتراق النفسي للمعلم ،مركز الكتاب الأكاديمي
14. نعيترات، جهاد أحمد عبد الرزاق(2022)العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ،المجلة الالكترونية الشاملة متعددة الاختصاصات ،المجلد 4،العدد46،

ثانياً المصادر الأجنبية:

1. IMoska.D.G.M&De Selvak.N.N:2020 Impact Of Job Stress On Employee Performance
:A study On Harcischandra Mills Srilankq,p733-739

2. Limon.I&Sezgen-Nartgon:(2020)development of teacher job performance scale and determining teacher job performance level. **Journal of theoretical science**13(3)p564-590
3. RITChard Colette Eric Gosselin(2010) Vontrovers relative ala releation entre et al performance au travail: recherhd' explication" psychology du travail et des organization ,vol16n 1.

الملاحق(1) مقياس الأداء الوظيفي:

مقياس	لا تنطبق	نادراً	تنطبق
1. أقوم بتهيئة البيئة التربوية السليمة داخل الغرفة الصفية.			
2. أنظم المحتوى التعليمي بشكل منطقي			
3. أتقن المهارات المتصلة بمادتي العلمية			
4. لتشجيع الانضباط الثاني للطلبة.			
5. أقدم الدروس بشكل شيق وجذاب			
6. اشعر الطلبة بالراحة النفسية داخل الغرفة الصفية			
7. اتعامل مع الطلبة بشكل إيجابي			
8. اتعامل بسرية مع مشاكل الطلبة.			
9. اشجع الطلبة على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية.			
10. اضبط انفعالاتي أمام الطلبة.			
11. أركز على التواصل الدائم مع أولياء الطلبة			
12. اراعي الفروق الفردية من الطالبة			
13. اقوم بإعداد خطط علاجية لتعديل سلوك الطلبة.			
14. انمي روح المبادرة لدى الطلبة.			
15. التزم بالظلمة الإدارة المدرسية			
16. لدي أفكار تطويرية في العمل			
17. اتقبل النقد البناء من المشرفين التربويين			
18. أثق بنفسي وبقدراتي			

			19. أنفذ التوجيهات في حينها
			20. أراعي جميع مستويات الأهداف التربوية عند إعداد الاختبارات
			21. أتعاون مع زملائي بطريقة مهنية لائقة
			22. أستخدم التكنولوجيا الحديثة في عمليات التقويم

الملحق(2)

مقياس ضغوط العمل

الفقرات	لا تنطبق	نادراً	تنطبق
1. أكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد			
2. تلقى مهنتي تقديراً من المسؤولين			
3. يؤثر عملي على التزاماني الأسرية			
4. يطلب مني أعمل أكثر من طاقتي			
5. توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء العمل			
6. يضايقتني نقص دافعية التعلم عند الطلبة			
7. يضايقتني ما ألقاه من صعوبة في التعامل مع الإدارة المدرسية			
8. يحبطني محدودية فرص الترقى الوظيفي بالمدرسة			
9. أشعر أن المهام والمسؤوليات المكلف بها صعبة ومعقدة			
10. ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوبة مني إنجازها			
11. يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات العمل الرسمية			
12. يتسم توزيع العمل بين المدرسين بالعدالة			
13. تزداد أعباء العمل تعقيداً مع مرور الوقت			
14. يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار			
15. يطلب مني القيام بمهام وأعمال غير ضرورية في المدرس			
16. يوجد قلة في برامج التنمية المهنية المقدمة لي			

			17. يطلب مني جهدا يفوق قدراتي ومهاراتي
			18. أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ
			19. أفقد صبري عندما لا يستجيب طلابي المطالب الدراسة
			20. يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم
			21. أتلقي مهام من أكثر من مسؤول في مدرستي
			22. قلة وضوح التعليمات يمتد الصادرة من المسؤولين
			23. أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي
			24. اتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي
			25. تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.
			26. أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئ الشخصية.
			27. بعد مناخ العمل مناسباً للإنجاز
			28. يساعدني توافر الوسائل التعليمية والأدوات والأجهزة في
			29. أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عملي
			30. يوجد شروط صحية سليمة داخل الفصول تدعم عملي
			31. أعمل في مكان يتوافر فيه كافة التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي بتميز.