وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحيى فارس- المدية-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة:

# الضغوط النفسية و الصحية و علاقتها بالاداء الوظيفي في ظل جائحة كورونا
# دراسة ميدانية على عينة أساتذة التعليم المتوسط بالمدية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علوم التربية "ارشاد و توجيه"

**من إعداد الطالبتين:**
- سارة رقية
- حميدي مريم

**إشراف الأستاذ:**
- أمـــال بن يوسف

السنة الجامعية: 2021/2020


بسم الله الرحمن الرحيم

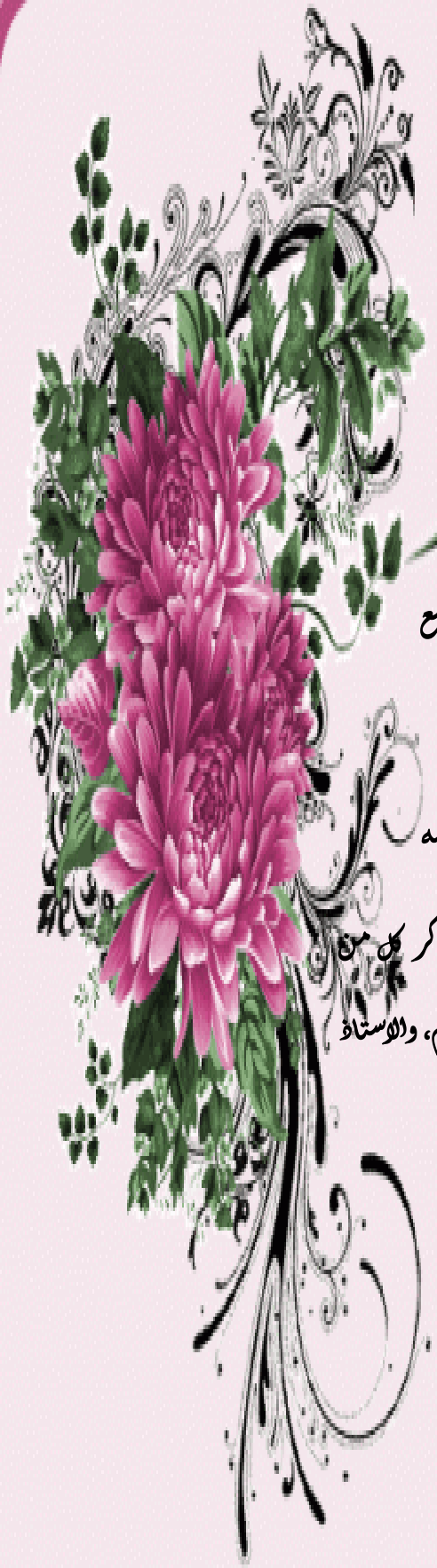
بسم الله الرحمن الرحيم

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

صدق الله العظيم

سورة النمل آية "19"

بسم الله الرحمن الرحيم



# شهادة شكر وتقدير

نشكر الله عز وجل ونحمده حمدا كثيرا، الذي اهدانا بعون لإتمام هذا العمل المتواضع

فلك الحمد يا ربي كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك

وباسم هذا العمل، نتقدم بشكر الكبير الى كل من ساهم وسهر من اجل إنجازه واتمامه

ويسرنا ان نوجه خالص الشكر والامتنان، وكل التقدير والعرفان الى اساتذتنا الكرام، ونخص بالذكر كل من

الأستاذة المشرفة بن يوسف امال، والأستاذ بم عيشوبة بلال الذي قدم لنا جميع أنواع الدعم، والأستاذ

توفيق شهري لمتابعته للدراسات الإحصائية لموضوع المذكرة،

و المختص النفساني "قوجيل رضوان" الذي لم يبخل علينا بأي معلومة.

فجزاهم الله عنا خير جزاء

كما نتقدم بالشكر الخالص الى والدينا وجميع الأصدقاء

وكل من ساعدنا من قريب او بعيد

لانجاز هذا العمل.



# الإهـداء

بسم الله ابدأ كلامي ، الذي بفضله وصلت الى مقامي هذا و الشكر على ما اتاني الى الذي جعل حسن الخلق و باب العلم نورا يستضيء به ابناؤه ، الى من شجعني و حفزني على حب العلم و تحدي الصعاب ، الى ابي الغالي عرفانا مني و تقديرللتضحيات التي بذلها داعية من الله عز وجل ان يبقيه بدرا و نورا ينير على اهله و يديم الله صحته و يطيل عمره .....

والى التي من لها الفضل يعجز عن الوفاء به اي اهداء و تقدير الى من حملتني تسعة اشهر الى امي الحبيبة امد الله عمرها و حفظها من كل سوء .....

الى جدتي الغالية لطالما تمنت رؤيتي متفوقة في دراستي الا ان شاء القدر و اخذها

( رحمها الله و اسكنها الفردوس الاعلى)

و الى اخواتي العزيزات اللواتي لا اعرف طعم الحياة بدونهم :

نسيمة و زوجها فيصل و اولادها خلود و امير وخليل، نبيلة و زوجها اسماعيل و صغارها ايناس و عبد الرحمان وصهيب ، مروة و زوجها محمد امين وابنتها ندى، واختي الصغيرة جنات ، و اخي الوحيد "محمد رياض"

و الى صديقاتي و رفيقات دربي : شيماء ، مريم

والى من تقاسمت معها قساوة و حلاوة هذا العمل الغالية

حميدي مريم

والى كل طلبة علوم تربية (ارشاد و توجيه) ومن مد يد العون و المساعدة لي

سارة

# الإهداء

بسم المولى الذي ماوقف عبد دون رضاه ،واحمد الذي انار دربي بهداه وسبحان الله ماذكر احد الا نال مبتغاه .

الى من بالاراده سلحتني ومعنى الحياة علمتني ، بكل الحب أحاطتني ، الى اول من نص لساني اسمها الى التي تفرح لأفراحي وتخزن لحزني ....الى التي لم تهنأ حتى اصل الي بر الامان، اليك يا نبض قلبي وامي العزيزة .

الي صاحب القلب الكبير الذي جعل من التضحيتى شعارا من العمل دربا للحياة، الذي حبب لي للعلم وفرش لي الدرب ورودا، الى الذي مهما قلتو له لن افيه من قدره الا القليل ،الي مفخر عائلتي .....الى ابي العزيز .

الى كل كل افراد اسرتي واخوتي ، اسماعيل واسامة وريان الذي شعلوا لي شمعة أنارة لي دربي

الى اختي الوحيدة التي كانت سندا لي امينة وابنتها الغالية ايناس وزجها ياسين .

والى كل عائلة حداد وخاصة خالتي رزيقة وابنتيها اية واميمة .

والى رفيقات دربي شيماء وامال وسارة.

والى التي كانت بمثابة اخت ثانية لي سارة رقية والى كل عائلتها وخاصة اختها مروة

والى كل طلبة وأساتذة علوم التربية –ارشاد وتوجيه-وكل من قدم لي يد المساعدة

مريم

**ملخص الدراسة:**

يتمثل موضوع دراستنا في " الضغوط النفسية والصحية وعلاقتها بالأداء الوظيفي (لأساتذة التعليم المتوسط) في ظل جائحة كورونا. وأجريت هذه الدراسة على أساتذة التعليم المتوسط " متوسطة عبد القادر يحياوي، محمد بلحسن" في ولاية المدية وتكونت عينة الدراسة من (50) أستاذ وأستاذة.

وفي الدراسة الميدانية قمنا بتطبيق استمارتين، الأولى كانت خاصة بالضغوط النفسية والصحية، اما الثانية خصصت للأداء الوظيفي

وقد تم في المعالجة الإحصائية على معامل سبيرمان والفا كرونباخ والتحليل التباين الأحادي .... لمعرفة ما إذا كان المتغيرات مرتبطا ام لا واهم ما توصلت اليه النتائج:

1-وجود علاقة بين الضغوط النفسية والصحية والأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كرورنا.

2-وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث.

3-وجود فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

4-وجود فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة ولصالح الغير مصابين بكورونا.

5-وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة بكورونا ولصالح فئة المصابين.

6-وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذو السن (20-30 سنة) أكثر اداءا وظيفيا مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية.

7–وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذو السن (30–40 سنة) أكثر ضغوطا نفسية وصحية مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية.

| العنوان | الصفحة |
| --- | --- |
| ملخص الدراسة | أ |
| شكر وتقدير | ب |
| الاهداء | ج |
| فهرس المحتويات | - |
| فهرس الجداول | - |
| قائمة الاشكال | - |
| مقدمة | - |
| الجانب النظري للدراسة | |
| الفصل الأول: الاطار التمهيدي للدراسة | |
| تمهيد | |
| 1-الإشكالية | 10 |
| 2-الفرضيات | 14 |
| 3- أهمية البحث | 14 |
| 4- أسباب اختيار الموضوع | 15 |
| 5-أهداف الدراسة | 16 |
| 6-تحديد مصطلحات الدراسة | 17 |
| 7-الدراسات السابقة | 19 |
| الفصل الثاني: فيروس كورونا | |
| تمهيد | |
| 1-مفهوم فيروس كورونا | 21 |
| 2-اعراض الاصابة بالكورونا | 22 |
| 3-أسباب فيروس كورونا | 24 |
| 4-التعليم اثناء الجائحة | 25 |
| 5-العواقب المترتبة عن اغلاق المدارس | 30 |
| 6-تأثير فيروس كورونا على التعليم النظامي | 32 |
| 7-من الازمة الى الفرصة | 36 |
| 8-البدائل الموصى بها | 39 |
| خلاصة الفصل | 41 |
| الفصل الثالث: الضغوط النفسية والصحية | |
| تمهيد | |
| 1-مفهوم الضغوط النفسية | 43 |
| 2-مصادر الضغط النفسي | 45 |
| 3-علامات واعراض الضغط النفسي | 48 |
| 4-أنواع الضغوط النفسية | 49 |
| 5-أسباب الضغوط النفسية | 51 |
| 6-مستويات الضغوط النفسية | 53 |
| 7-استراتيجيات الضغط النفسي | 53 |
| 8-النظريات المفسرة للضغوط النفسية | 56 |
| 9- الضغط النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأساتذة | 59 |

| | |
|---|---|
| خلاصة الفصل | 61 |
| الفصل الرابع: الأداء الوظيفي | |
| تمهيد | |
| 1-مفهوم الاداء الوظيفي | 63 |
| 2-عناصر الأداء الوظيفي | 65 |
| 3-محددات الأداء الوظيفي | 66 |
| 4-أنواع الأداء الوظيفي | 69 |
| 5-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي | 69 |
| 6-أهمية الأداء الوظيفي | 71 |
| 7-مراحل الأداء الوظيفي | 72 |
| 8-النظريات المفسرة للاداء الوظيفي | 72 |
| 9-تقييم الأداء الوظيفي | 80 |
| 10-أهمية تقييم الأداء الوظيفي | 81 |
| 11-أهداف تقييم الأداء الوظيفي | 83 |
| 12- مشكلات ومعوقات تقييم الأداء الوظيفي | 84 |
| 13-إجراءات تحسين مستوى الأداء الوظيفي | 85 |
| خلاصة الفصل | 87 |
| الجانب التطبيقي | |
| الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة | |
| تمهيد | |
| 1-منهج الدراسة | 90 |
| 2-عينة البحث | 91 |
| 3-مجالات الدراسة | 93 |
| 4-خصائص عينة الدراسة | 95 |
| 5-أدوات الدراسة | 96 |
| 6-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة | 97 |
| 7-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة | 103 |
| خلاصة الفصل | 104 |
| الفصل السادس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج | |
| تمهيد | |
| 1-عرض النتائج | 106 |
| 1-1-عرض نتائج الفرضية العامة | 106 |
| 1-2-عرض نتائج الفرضية الأولى | 106 |
| 1-3-عرض نتائج الفرضية الثانية | 107 |
| 1-4-عرض نتائج الفرضية الثالثة | 108 |
| 1-5-عرض نتائج الفرضية الرابعة | 109 |
| 1-6-عرض نتائج الفرضية الخامسة | 110 |
| 1-7-عرض نتائج الفرضية السادسة | 112 |
| 2-مناقشة النتائج | 114 |
| 2-1-مناقشة نتائج الفرضية العامة | 114 |

| | |
|---|---|
| 2-2-مناقشة نتائج الفرضية الأولى | 115 |
| 2-3-مناقشة نتائج الفرضية الثانية | 116 |
| 2-4-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة | 116 |
| 2-5-مناقشة نتائج الفرضية الرابعة | 117 |
| 2-6-مناقشة نتائج الفرضية الخامسة | 117 |
| 2-7-مناقشة نتائج الفرضية السادسة | 118 |
| الاستنتاج | 119 |
| الاقتراحات | 120 |
| الخاتمة | - |
| قائمة المراجع | - |
| قائمة الملاحق | - |

**قائمة الجداول:**


| الرقم | عنوان الجدول | الصفحة |
|---|---|---|
| 1 | علامات و أعراض الضغوط النفسية | 49 |
| 2 | مقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية | 50 |
| 3 | الفرق بين الاستراتيجيات المتمركزة حول المشكلة والانفعال | 55 |
| 4 | محددات الأداء الوظيفي | 68 |
| 5 | النسبة المئوية لعدد عينة من فئة المتوسطين | 93 |
| 6 | توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس | 95 |
| 7 | توزيع افراد العينة حسب متغيرالسن | 95 |
| 8 | توزيع افراد العينة حسب متغيرالاصابة بفيروس كورونا | 96 |
| 9 | ابعاد مقياس الأداء الوظيفي | 97 |
| 10 | مقياس تصحيح الاستبيان الأداء الوظيفي | 97 |
| 11 | معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور استمارة الأداء الوظيفي والدرجة الكلية لها | 98 |
| 12 | معامل الفا كرونباخ للاداء الوظيفي | 99 |
| 13 | توزيع عدد بنود مقياس الضغوط النفسية والصحية حسب الابعاد الخمسة | 100 |
| 14 | البنود الإيجابية والسلبية لاستمارة الضغوط النفسية والصحية | 100 |
| 15 | مقياس تصحيح استمارة الضغوط النفسية والصحية | 101 |
| 16 | ارتباط البنود مع الدرجة الكلية | 102 |
| 17 | قيمة معامل الفا كرونباخ | 103 |
| 18 | نتائج حساب الفرضية العامة | 106 |
| 19 | نتائج اختبار الفروق(T-test)للفرضية الأولى | 107 |
| 20 | نتائج اختبار الفروق(T-test)للفرضية الثانية | 108 |
| 21 | نتائج اختبار الفروق(T-test)للفرضية الثالثة | 109 |
| 22 | نتائج اختبار الفروق(T-test)للفرضية الرابعة | 110 |
| 23 | نتائج اختبار التحليل التباعد الأحادي للفرضية الخامسة | 111 |
| 24 | نتائج اختبار النهائي للتحليل التباعد الأحادي للفرضية الخامسة | 112 |
| 25 | نتائج اختبار التحليل التباعد الأحادي للفرضية السادسة | 113 |
| 26 | نتائج اختبارالنهائية التحليل التباعد الأحادي للفرضية السادسة | 114 |

**قائمة الاشكال:**


| الرقم | عنوان الشكل | الصفحة |
|---|---|---|
| 1 | خريطة | |
| 2 | مخطط (صدمات التعليم) | |
| 3 | أعمدة بيانية (التعليم عن بعد أثناء اغلاق المدارس) | |
| 4 | مخطط المراحل المتداخلة للاستجابة التعليمية | |
| 5 | هرم الحاجات عند ماسلو | |
| 6 | مخطط يوضح عناصر الجزئية المشكلة لكل حاجات الخمس عند ماسلو | |
| 7 | مخطط يوضح نظرية لــ وليام اوشي | |

**قائمة الملاحق:**


| الرقم | عنوان الملحق | الصفحة |
|---|---|---|
| 1 | استبيان الضغوط النفسية | |
| 2 | استبيان الأداء الوظيفي | |
| 3 | نتائج حساب فرضيات الدراسة | |

**مقدمة:**

تشهد البيئة المعاصرة العديد من المتغيرات المتسارعة والتطورات المستمرة في ظل وضع يتسم بالتغيير وعدم الاستقرار، وخاصة الوضع الذي يعيشه العالم والجائحة التي مست جميع دول العالم (كوفيد-19) باعتباره وباءا مهددا للصحة، بالإضافة الى الاعداد المتزايدة من حالات الإصابة والوفيات وهنالك عدة اثار اقتصادية واجتماعية وتعليمية، نفسية لهذا الوباء كما تم اغلاق العديد من المنشأت لتحقيق التباعد الاجتماعي ومن بينها (المدارس، الجامعات .....) كأجراء لاحتواء انتشار الفيروس، وأدت هذه الجائحة الى تغيير الطريقة التي يتفاعل فيها الافراد وأفادت الدراسات ان من(1) الى (4) من البالغين يعانون من مشاكل على صعيد الصحة النفسية.

كذلك تسببت الجائحة في تعطيل بشكل كبير في القطاع التعليمي مما نتج عن ذلك ضغوطا نفسية وصحية على الأساتذة وانعكست على سلوكهم وادائهم الوظيفي داخل الصف الدراسي، كعدم الاستقرار النفسي والاطمئنان والخوف من انتشار العدوى .....الخ مما يؤدي الى عدم الرغبة في التدريس، وتضعف قدراتهم، ومهاراتهم المهنية في تدريس التلاميذ. فمهنة التدريس احدى المهن الضاغطة وهي من اهم المهن التي تخدم الإنسانية في المجتمع الحديث، لذا خصصناها دون غيرها من المجالات الأخرى لما لها من أهمية عظمى، فالأستاذ حين يواجه المعيقات دون القيام بدوره بشكل كامل فان ذلك يؤدي الى العجز والقصور في تأدية أداء وظيفي جيد، فيسبب له ضغطا نفسيا على ذاته وعلى التلميذ، والفعالية الكلية لنظام التعليمي.

فالأداء الوظيفي يرتبط بدرجة كبيرة بالحالة النفسية التي يعيشها الأستاذ وسط العمل ولهذا تسعى المنظمات والحكومات لمواجهة الضغوط الناتجة عن تلك التغيرات والتحولات لضمان وبقاء استمرارية وتحقيق وضع تنافسي جيد في بيئة التي يعمل فيها مع المراعاة الحالة الوبائية (كوفيد-19).

ونظرا للأثار السلبية التي تسببت فيها جائحة كورونا من ضغوط نفسية وصحية على الأساتذة وانعكاسها على اداءهم الوظيفي، أصبحت تعدى من اهم الظواهر والمجالات الأساسية التي اثارت اهتمام العديد من الباحثين خصوصا في الوقت الراهن. وربطها بعدة متغيرات تمس العديد من الجوانب الحياة، وتهدد امن استقرار العديد من المهن من بينها مهنة التدريس التي يواجه فيها الأستاذ ضغوطا ناجمة عن أعباء وواجبات ومسؤوليات تعتبر من العوائق الأساسية وإحدى النقاط التي يجب التركيز عليها قصد التعرف على أسبابها ومواجهة اثارها.

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للكشف عن الضغوط النفسية والصحية وعلاقتها بالأداء الوظيفي (لأساتذة التعليم المتوسط) في ظل جائحة كورونا.

وتضمنت الدراسة جانبين أحدهما نظري والأخر تطبيقي، اما الجانب النظري فتضمن أربعة فصول:

جاء الفصل الأول كفصل تمهيدي خاص بالإطار العام للدراسة، ضم إشكالية من التساؤل العام وفرضيات وتحديد المصطلحات وأسباب اختيار الموضوع بالإضافة الى اهداف الدراسة واهمية الدراسة، وكذا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

اما الفصل الثاني فكان بعنوان فيروس كورونا حيث تناولنا فيه:

مفهوم فيروس كورونا واعراضها واسبابها كما تطرقنا الى التعليم اثناء الجائحة والعواقب المترتبة عن اغلاق المدارس وتأثيرها على التعليم النظامي والبدائل الموصى بها.

اما الفصل الثالث فكان بعنوان الضغوط النفسية والصحية وتناولنا فيه:

مفهوم الضغوط ومصادره وعلاماته واعراض الضغط النفسي بالإضافة الى انواعه واسبابه ومستوياته واستراتيجياته وكذلك النظريات المفسرة للضغوط النفسية ومصادر الضغط النفسي لدى الأستاذ.

اما الفصل الرابع فقد خصصناه للأداء الوظيفي وتناولنا فيه:

مفهوم الأداء الوظيفي وعناصره ومحدداته وانواعه واهميته ومراحله والعوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة بالإضافة الى تقييم الأداء واهميته ومصادره وأهدافه وإجراءات تحسين مستوى الأداء.

اما في الجانب التطبيقي فقد احتوى على فصلين وهما الفصل الخامس والسادس:

حيث قمنا في الفصل الخامس بتحديد منهج الدراسة وعينة البحث ومجالات الدراسة وخصائص عينة الدراسة وأدوات الدراسة بالإضافة الى الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في أداة الدراسة، اما في الفصل السادس فتناولنا فيه تفريغ البيانات وتحليلها ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات كما قدمنا في الأخير الاستنتاج العام و مجموعة من الاقتراحات، وانتهينا بخاتمة وقائمة المراجع، ثم الملاحق.

# الجـــــانب

# النـظـــري

## الفصل الأول :

## الإطار العام للدراسة

### تمهـــيد

1-الإشكالية

2-الفرضيـــات

3-أسباب إختيار الموضوع

4-أهمية البحث

5-أهداف الدراسة

6-تحديد مصطلحات الدراسة

7-الدراسات السابقة

## تمهيد:

نسعى من خلال هذا الفصل الى وضع إطار محدد نبرز فيه إشكالية الدراسة والفرضيات التي وضعت كأجوبة مؤقتة للتساؤلات المطروحة قيد الدراسة التي تعد بمثابة قاعدة التي ننطلق منها في معالجة الموضوع الذي اخترناه والمندرج تحت عنوان "أثر الضغوط الصحية والنفسية على الأداء الوظيفي (لأساتذة التعليم المتوسط) في ظل جائحة كورونا". بالإضافة الى عرض بعض الدراسات لتي تطرقت لنفس الموضوع في أحد المتغيرات أو كليهما. من أجل الاستئناس بها وكذلك توظيفها في بعض العناصر من خلال ما ورد فيها.

## الإشكالية:

مَرّ على الانسان منذ وجوده على وجه الأرض العديد من الامراض والاوبئة التي هددت حياته، والتي أودت بحياة الملاين من البشر، خاصة الامراض الغير معروفة مسبقا وسهلة الانتقال والتي يصعب التحكم فيها والسيطرة عليها في ظل غياب الوسائل والإمكانات الفعالة للتصدي والحد من انتشارها، ومن بين الامراض التي كان لها أثر كبير على الانسان في عصرنا الحالي نجد فيروس كورونا (كوفيد-19) المستجد.

حيث بدا ظهوره في نهاية سنة 2019 بمدينة ووهان الصينية والتي كانت تعتبر بؤرة الوباء وانطلاقته الأولى، إذ ما لبث حتى أخذ ينتشر بشكل رهيب ويتوسع من مدينة الى أخرى ومن بلد الى آخر، إذ تشير الاحصائيات العالمية على ان عدد المصابين بلغ50 مليون مصاب حول العالم.

فتأثرت المجتمعات الإنسانية على مر العصور لأوبئة مرضية عديدة انعكست على طبيعة الحياة في شتى مجالاتها (الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، الاسرية، الاكاديمية .....) وسعى البشر دوما لإيجاد العلاجات واللقاحات المناسبة التي تحد من ظهور وتفشي هذه الامراض، عن طريق تنمية الوعي الصحي للأفراد من خطر هذه الأوبئة.

وقد اوجدت جائحة كوفيد-19 أكبر انقطاع في نظم التعليم في التاريخ، وهو ما تضرر منه نحو 1,6 بليون من طالبي العلم في أكثر من 190 بلدا وفي جميع القارات. واثرت عمليات اغلاق المدارس وغيرها من الأماكن التعلم على 94 في المائة من الطلاب في العالم،

**( موجز السياساتي : التعليم اثناء جائحة كوفيد-19 ، :2019ص 2 )**

دفعت الجائحة كافة الدول الى اللجوء المضطر الى استخدام وسائل التعليم الالكتروني لتحقيق التباعد الاجتماعي، استجابت جميع الدول العربية لمعطيات الواقع المتمثلين بكل جهودهم النضج الإنساني

الذي يتطلب ادامة بنبض العملية التعليمية للتلميذ من جهة والمحافظة على الصحة النفسية والجسمية للأستاذ من جهة أخرى.

انطلاقا من الواقع التعليمي للأساتذة ،يرى الباحثون بان أداء الأستاذ لمهامه التدريسية يرتبط بدرجة كبيرة من حالة نفسية التي يعيشها خاصة في الوضع الراهن "جائحة كورونا" الذي مسنا و تأثر به العالم و خاصة الجانب التعليمي ، فتحسن الحالة النفسية للأستاذ تنعكس إيجابا على أدائه الوظيفي و أي ضعف في ذلك: عدم الاستقرار النفسي و عدم الاطمئنان وينعكس بصورة مباشرة على أدائه كما ان جائحة كورونا كان لها اثر عميق على الصحة النفسية للتلميذ و الأستاذ و أدائه الوظيفي ، حيث أظهرت الدراسة التي اجراها كاو والاخرين ( 2020) في الصين، تحت عنوان : التأثير النفسي لجائحة كوفيد-19 على الطلاب في الصين. حاولت هذه الدراسة الوقوف على التأثير النفسي لجائحة كورونا لطلاب الجامعات في كلية الطب في الصين، فتبين ان وجود أقارب او معارف مصابين بالكورونا قد شكل عامل خطر لزيادة قلق الطلاب، كما ارتبط التأخر في الانشطة الدماغية الاكاديمية بشكل إيجابي في اعراض القلق. كما أظهرت دراسة ايلمر وميفام وستادفليد (2020) في سويسرا، تحت عنوان الطالب قيد الاغلاق: مقارنة بين الشبكات الاجتماعية للمعلمين و صحتهم النفسية قبل و اثناء ازمة كورونا لصحتهم النفسية قبل ووقت انتشار و باء كورونا.

وأشار التحليل ان المخاوف المحددة لفيروس كورونا والعزلة في الشبكات الاجتماعية ونقص التفاعل والدعم العاطفي ارتبطت بمسارات سلبية لصحة النفسية. تبين ان الطلاب لديهم مستوى صحة نفسية متدني خاصة فيما يتعلق بالاندماج الاجتماعي والضغوط المرتبطة بالوباء.

**(ريم فواز والاخرون، 2020: ص 286)**

حيث ان الميدان الذي يستنفذ معظم وقت الافراد هو ميدان العمل ، الذي يقضي فيه الفرد ساعات طويلة و هو ينجز اعمال و متطلباتها و شروطها المختلفة، ووقت أدائها محدد وبالتالي تكون ضغوطها مختلفة ، و تعد مهنة التدريس من بين اكثر المهن تعرضا للضغوط النفسية كونها تحتل مكانة بارزة مقارنة بالمهن الأخرى ،و مما ورد في ذلك ان "التدريس عمل صعب و شاق ، و من الصعب ان نفكر في مهن كثيرة لها هذه مقتضيات الثقيلة العقلية و الجسمية و الاجتماعية من غير المدرسين ،ينبغي ان يكون لديهم زاد معرفي في اكثر من تخصص و ينبغي عليهم ان ينظموا مجموعة او اكثر من التلاميذ و يديرونها و يوفر ما يكفل نجاحهم و رضاهم .....نعم التدريس صعب و شاق و هذا هو السبب في انه لدى المدرس العديد من المشاكل و الضغوط "

**(عبد الحميد جابر،2000:ص224)**

ان لمهنة التعليم دور يتعدى معظم المهن الأخرى وهي من اكثر المهن التي تسبب ضغطا نفسيا، حيث أظهرت الدراسة التي اجراها كل من (فونتانا و أبو سريع ) ان من بين كل أربعة مدرسين يوجد مدرس يدرك ضغوط مهنة التدريس في اعلى مستوياتها ، كما اثبتت دراسة ( الدسوقي 1998) انه من بين كل خمسة مدرسين، يوجد مدرس يعاني ضغطا حادا.

**(أبو كريك، 2007: ص4)**

ان الضغوط النفسية تعتبر حالة من الاجهاد النفسي والبدني، تنتج من احداث مزعجة او مواقف محبطة، والتي ينتج عنها بعض الانفعالات الغير سارة، مثل التوتر، الغضب، الإحباط .....الخ.

**(الضربيني، 2010: ص677)**

فقد كشفت دراسة كاندلرcandler (1982) :

عن وجود العلاقة بين الضغوط النفسية للأساتذة والسلوك الايداري لمدراء المدارس، اوجدت أن الأستاذ اقل تعرضا للضغوط حينما يكون مستغرقا في عمله، وتكون مفاهيمه متقاربة مع شروط العمل الذي يقوم به الأستاذ يكون اقل عرضة للضغوط النفسية كلما كانت العلاقة بين المدير إيجابية ان الأساتذة الحاصلين على شهادات عليا هم اقل تعرضا للضغوط النفسية من ذوي الشهادات المتوسطة. بينما اشارت دراسة اخرى ليوسف عبد الفتاح (1999): ان الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات حاجاتهم للإرشاد واستخدام الباحث مقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين الى وجود فروق في الجنسين في الضغوط الادارية لصالح الذكور، وفي الضغوط الخاصة بالعلاقات لصالح الإناث.

وان التخطيط لصحة النفسية في المؤسسة التربوية عموما يأخذ بحسبان تهيئة الأجواء الامنة التي يسودها الاحترام والاتصال الوظيفي بين الأستاذ والتلميذ لان الأستاذ ليس ناقلا للمعارف فقط، بل هو مربي وموجه ومرشد في الوقت نفسه. و تشير الدراسات التي أجريت في مجال الأداء الوظيفي الى ان المؤشرات الدالة على الصحة النفسية الإيجابية هي الشعور بالطمأنينة و الارتياح والنجاح في إقامة علاقات مع الاخرين و تحقيق التوافق النفسي و المهني "الأداء الوظيفي "و البعد عن التسلط و التعاون مع الاخرين و الانفتاح عليهم ، كدراسة رواقة و الاخرون (2005) والتي توصلت الى أن هناك ارتفاع نسبي في مستوى أداء المعلمين و المعلمات حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان ، كما أظهرت بخصوص الجنس و التخصص فلم تظهر النتائج اثر لهما على الأداء ،و كانت العلاقة بين معدل التراكمي للمعلمين بين أدائهم التدريسي غير دالة احصائيا . كما اشارت دراسة عماد ونصر الكحلوت (2006): أن الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا للمرحلة الأساسية العليا، فأظهرت الدراسة ان الضغوط

المدرسية شائعة لدى معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا ان الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والاداريون ادناه المجال التقييم والتقويم. لم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا.

**(إبراهيم عزالدين ،2006:ص7)**

و من خلال المعايشة الميدانية للباحثين في الواقع التعليمي للأساتذة ، و خبرتهما التدريسية يرى بان أداء الأستاذ لمهامه التدريسية يرتبط بدرجة كبيرة من الحالة النفسية التي يعيشها خاصة في الوضع الراهن " جائحة كورونا " الذي مس و تأثر بها العالم و خاصة الجانب التعليمي ، فتحسن الحالة الأستاذ النفسية تنعكس إيجابا على أدائه الوظيفي واي ضعف في ذلك، كعدم الاستقرار النفسي و عدم الاطمئنان ينعكس و بصورة مباشرة و سريعة على أدائه ، وعليه فإن المشكلة الرئيسية في البحث تتمثل في جملة من الأسئلة التي نسعى من خلال هذه الدراسة الإجابة عليها و هي كالآتي :

## التساؤل الرئيسي:

-ما علاقة الضغوط النفسية الصحية بالأداء الوظيفي للأساتذة (التعليم المتوسط) في ظل جائحة كورونا؟

وتندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

## الأسئلة الفرعية:

**1-**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية تعزي لمتغير الجنس؟

**2-**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزي لمتغير الجنس؟

**3-**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية تغري لمتغير السن؟

**4** هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تغري لمتغير السن؟

**5-**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية تعزي لمتغير الإصابة بفيروس كورونا؟

**6-**هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزي لمتغير الإصابة بفيروس كورونا؟

## 2- الفرضيات:

تعتبر الفروض محور البحث، اذ انها تعتبر تفسيرا اوليا للظاهرة المراد دراستها، الى حين اثباتها او نفيها في المراحل النهائية من البحث ويحب ان تكون الفرضية واضحة ومحددة وخالية من الإسهاب والغموض.... كما ينبغي ان تكون قابلة للاختبار والفحص والتحليل.

**(رشيد زرواتي: 2007،ص96)**

وانطلاقا من هذا التحديد والاجابة على هذه الأسئلة تم الاعتماد في هذه الدارسة على الإجابات المؤقتة والمتمثلة في الفرضيات التالية:

### الفرضية العامة:

-الضغوط النفسية والصحية وعلاقتها بالاداء الوظيفي للأساتذة (مرحلة المتوسط) في ظل جائحة كورونا.

### الفرضيات الجزئية:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية تعزى لمتغير الجنس.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزي لمتغير الجنس.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية تغرى لمتغير السن.

4 -توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تغرى لمتغير السن.

5-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى متغير الإصابة بالكورونا.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية تعزى متغير الإصابة بالكورونا.

## 3-أهمية البحث:

تكمن أهمية اختيار هذا البحث في عدة وجوه أهمها:

_ اثراء البحث العلمي من خلال التعرف على الضغوط النفسية ونتائجها وتفسير ابعادها واثارها على الأداء الوظيفي للأساتذة.

_ تبرز أهمية هذا البحث بانها تكشف اثار بعدين مهمين في الحياة الا وهي الضغط النفسي والأداء الوظيفي، في ظل الوضع الراهن (جائحة كورونا).

_ القاء الضوء على بعض مشكلات الضغوط النفسية والصحية التي يعاني منها أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في المجتمع المدرسي، باعتبارها الركيزة الأساسية فيه، لعلى من أهمها مشكلة الضغوط النفسية والصحية على الأداء الوظيفي.

_ البحث عن حلول للتقليل من الاثار السلبية في الأداء الوظيفي والتكاليف الناتجة عن الضغوط النفسية سواء كانت مادية او معنوية في ظل جائحة كورونا لأساتذة التعليم المتوسط.

_ يعد هذا البحث اثراء للمعرفة التربوية والنفسية بمتغيرات هامة في العملية التعليمية، والمتمثلة في الضغوط النفسية والأداء الوظيفي، ما يترتب عنها من اثار سلبية تنعكس على الأساتذة والعملية التعليمية بأسرها، الذي يتطلب اعداد خطط وبرامج ارشادية.

_ توفير معلومات هامة يحتاجها أصحاب القرار ومسؤولي القطاع والمهتمين بتطويره وتحسينه، كما تسهم في وضع بعض الحلول للمشكلات التي تواجه الأساتذة في ظل هذه الجائحة وعلى أدائه الوظيفي وأثر على صحته النفسية.

_ زيادة المعارف النظرية عن الاثار والتداعيات، لتفشي فيروس كورونا في المجتمعات على نحو عام، مما أدى ذلك لمشكلات (صحية، واجتماعية ونفسية، واقتصادية....) بالغة الأهمية والخطورة، وذلك لسرعة انتشاره، واهتمام اغلب دول العالم بسبل الوقاية منه، مما كلفها ذلك (تنمويا، واقتصاديا، واجتماعيا...) سواء على مستوى (الافراد، والجماعات، والمجتمعات، والمؤسسات..... ) اذ يعد هذا البحث من البحوث الهامة .

_ زيادة المعارف العلمية التطبيقية من خلال جمع بيانات من الميدان الاجتماعي والعمل على استخلاص المعلومات منها، والتوصل لنتائج واستنتاجات موضوعية تسهم بإثراء الجانب العلمي التطبيقي عن احدى المشكلات الهامة في المجتمع بالوقت الراهن.

## 4_ أسباب اختيار الموضوع:

ان لكل دراسة أسباب تدفع الباحث للخوض في موضوعه، تختلف هذه الأسباب من باحث الى اخر، وفي هذه الدراسة ارتأت مجموعة البحث على ان تقسمها الى أسباب ذاتية و الأخرى موضوعية.

**الأسباب الذاتية**: وتتمثل في:

_ يندرج الموضوع ضمن اهتمامات بقطاع التربية لانتمائنا اليه. وهو ما يوافق تخصصنا

_ شعورنا بقيمة وأهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن وعلى عدة مستويات.

_ معرفة اثار وضغوط النفسية التي خلفتها الكورونا على الواقع التعليمي.

**الأسباب الموضوعية:** ومن الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع ما يلي:

_ طبيعة التخصص التي تفرض ضرورة العمل الميداني، وذلك بربط المعارف النظرية وتطبيقها ميدانيا.

_ لفت نظر المسؤولين الى ضرورة العناية بالضغوط النفسية والصحية ورسم بيانات الكفيلة بتخفيف اثارهما مما يترتب عنها تحسين الأداء الوظيفي في الظروف الاستثنائية (جائحة كورونا)

_ التعرف كيف تأثر الضغوط النفسية والصحية للأساتذة على الأداء الوظيفي.

**5_ اهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الى:

_ معرفة أثر الضغوط النفسية والصحية على الأداء الوظيفي للأساتذة في ظل جائحة كورونا

_ محاولة اثراء المكتبة العلمية بدراسة تناول هذا الموضوع باستخدام أسلوب علمي

_ الكشف عن الفروق بين الأساتذة بالمتوسطات في الضغوط النفسية والصحية للأداء الوظيفي حسب متغير الجنس.

_ التعرف على مستوى الصحة النفسية والصحية لأساتذة التعليم المتوسط ببعض المتوسطات لمدينة المدية.

_معرفة مستويات وأنواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها أساتذة التعليم المتوسط

_ معرفة اهم انعكاسات الضغوط النفسية والصحية على الأداء الوظيفي في ظل انتشار فيروس كورونا في المجتمع.

_الوصول الى تجريب الفرضيات وجعلها حقائق تستخدم لأغراض علمية.

_ معرفة مدى الوعي الصحي بخطر عدوى فيروس كورونا لدى افراد المجتمع.

_ معرفة الاثار المترتبة على افراد المجتمع نتيجة الإجراءات الوقائية الحكومية من فيروس كورونا.

_تقديم عدد من الاقتراحات لتنمية الوعي المجتمعي والصحي بخطورة الإصابة بعدوى فيروس كورونا.

_التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط العاملين بمتوسطة يحياوي عبد القادر بالمدية.

## 6_ المفاهيم الأساسية للدراسة:

### مفهوم جائحة كورونا:

**الوباء:** هو انتشار مفاجئ وسريع لمرض في رقعة جغرافية ما فوق معدلاته المعتادة في منطقة معينة، من الأمثلة على الأوبئة وباء الموت الأسود خلال العصور الوسطى وفي العصر الحديث انتشار مرض سارس وانفلونزا وفيروس كورونا.

**الجائحة:** (ج) او جوائح و الوباء العام: هو وباء ينتشر بين البشر في مساحة كبيرة مثل قارة او قد تتسع لتضم كافة ارجاء العالم، ظهر عبر التاريخ العديد من الجوائح مثل: الجذري، السل، طاعون الأسود.....و يشتهر من الجوائح الأخيرة: فيروس نقص المناعة المكتسبة ، انفلونزا، جائحة كورونا ....

**فيروس كورونا :** غالبا ما يستخدم المصطلحان فيروس كورونا و كوفيد19 ،للإشارة الى نفس العدوى، في حين فيروسات كورونا في الواقع عائلة من الفيروسات، يسبب بعضها امراضا للإنسان ، في حين لا يتسبب البعض الاخر في ذلك، و الفيروس الذي يثير قلقا بالغا في الوقت الحالي يسمى كوفيد2- سارس، او فيروس كورونا المترابطة بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة نوع 2، و لا يجب الخلط بينه و بين فيروس مرض سارس الذي كان الجميع متخوفا منه عام (2003)، اذ ان فيروس سارس –كوفيد2 هو الذي يسبب في مرض كوفيد-19، هذا الأخير هو الاسم الذي اطلقته منظمة الصحة العالمية في (11 فيفري2020) على المرض الذي يسببه كورونا ، و يكون عادة مصحوبا بالحمى و العياء و السعال، إضافة الى المشاكل التنفسية التي تؤدي الى الوفاة.

**مرض كوفيد-19:** هو المرض الناجم عن فيروس كورونا المستجد المسمى فيروس كورونا _سارس_ وقد اكتشفت المنظمة هذا الفيروس المستجد لأول مرة في (31 ديسمبر2019) بعد الإبلاغ عن حالات الالتهاب الرئوي الفيروسي في يوهان بجمهورية الصين الشعبية.

### التعريف الاجرائي:

على انه فيروسات مرضية معدية تنتقل عن طريق الملامسة المباشرة للفرد المريض او عن طريق ملامسة الأشياء والاسطح التي سبق ان لامسها المريض.

**الضغوط:** هي استجابة تكيفية لدى الفرد تختلف باختلاف خصائص الفرد نتيجة للتفاعل مع البيئة وتتمثل في اختلاف التوازن الداخلي للجسم مما يؤدي غالبا الى مشكلات صحية و جسمية و نفسية.

ويعرفه القرشي (1993) الضغط أيضا بانه" ما يتمثل في المواقف والاحداث التي تقابل الفرد في حياته اليومية، والتي لا يجد من طاقته النفسية والعضوية ما يساعده على مواجهتها والتعامل معها."

**الضغط النفسي:** هو محصلة كل تغيير يجعل الفرد غير مرتاح بدنيا او عاطفيا(وجدانيا).

يختلف الافراد من حيث هذا التعريف الذاتي والذي يميزه حسب الفروق الفردية التي يجب ان تأخذ بغين الاعتبار والتي تختلف بسلوكها وإدراكها للمواقف الضاغطة.

**(verra . pieffer1998.p1718)**

**تعريف الاجرائي للضغط النفسي:** هو مجموعة من التأثيرات خارجي وداخلية تواجه الفرد فتأثر على كيانه النفسي وتخل من توازنه مما تسبب صعوبة في التكيف الوظيفي والنفسي له.

## مفهوم الأداء الوظيفي:

التعريف اللغوي: يعرف الأداء في المعاجم والقواميس العربية بانه مصدر الفعل أدى، ويقال أدى الشيء أي اوصله، أدى الأمانة وأدى الشيء الذي قام به.

**(ابن المنظور، ب س، ص26)**

**التعريف الاصطلاحي:** من خلال النظر الى الدراسات والبحوث في مجال الإدارة والتسيير نجد ان الأداء هو تنفيذ امر واجب او عمل اسند الى شخص او مجموعة من الأشخاص للقيام به.

**(بدوي احمد 1984،ص166)**

ويعرفه ناصر قاسمي بانه جملة من السلوكات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز مهام معينة

**(قاسيمي 2011ص180)**

اما مجيد سوسن شاكر عرفه بانه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاته اثناء العمل.

**( شاكر2011،ص77)**

**التعريف الاجرائي:** ويعرف الأداء الوظيفي في دراستنا بانه كل جهد فكري وعضلي يبذله العامل في موقع عمله بذل مقابل عدد عائد محدد

## 7-الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة تطرقت لمواضيع "الضغوط النفسية، الأداء الوظيفي، جائحة كورونا" وتناولتها من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين عربية وأجنبية وسوف تستعرض هذه الدراسات التي يمكننا الاستفادة منها مع الإشارة الى أبرز ملامحها. مع تقديم تعليقات عليهم.

## الدراسات الخاصة بفيروس كورونا:

## دراسات عربية:

## 1-دراسة (داود2019):

هدفت الدراسة **للتعرف على ماهية الامراض الانتقالية، ومعرفة أنواع الانعكاسات والاثار التي تتركها الامراض الانتقالية على حياة المريض،** ومدى تأثيرها على الحياة الاجتماعية للأفراد المصابين،

فضلا عن البحث لإجابات التساؤلات الواردة بمشكلة البحث والتي تمثلت في:

-ما الانعكاسات التي تطرأ على المريض عند اصابته بالأمراض الانتقالية؟

-ما الاثار التي تسببها الامراض الانتقالية على الحيلة الاجتماعية للمصاب؟

واسندت الدراسة لمنهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة ومنهج دراسة حالة، واعتمدت على أدوات منهجية لجمع المعلومات والبيانات منها الاستبانة، والمقابلة، والملاحظة البسيطة، وبلغت العينة الكلية للدراسة (120) مبحوثا توزعت على (110) مبحوثا بأداة الاستبانة، و(10) مبحوثين بأداة المقابلة لمنهج الدراسة الحالة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها:

1- ان اغلب المصابين يؤثر المرض في اهتمامهم بابناهم وبنسبة (73,4) من مجموع العينة وهذا يدل على خوف المبحوثين من انتقال المرض لأبنائهم.

2-بينت الدراسة ان المرض يؤثر في العلاقة الجنسية للمصاب، وذلك بواقع (73,4) بالمائة من مجموع العينة تخوفا من انتفال المرض عن طريق التلامس المباشر والاتصال الجنسي.

3- ان اغلب المصابين بالأمراض الانتقالية يعانون من مشكلات داخل الاسرة ومنها الخلافات الزوجية وذلك بنسبة (75,6) بالمائة من مجموع المبحوثين.

4-ان اغلب المبحوثين قلقون من انتشار خبر اصابتهم بالمرض نتيجة العادات والتقاليد المجتمعية وبنسبة (40,3) بالمائة.

## 2-دراسة عبد الحميد (2015):

يهدف البحث للتعرف على **العوامل النفسية والاجتماعية المصاحبة لمرض السرطان، ومحاولة وضع سياسة اجتماعية ونفسية لرعايتهم**، واستند البحث لمنهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة بالاعتماد على أداة الاستبانة المتضمنة (49) فقرة توزعت بين البيانات الرئيسية والبيانات الخاصة بالظاهرة، والمبحوث وبلغ حجم العينة (200) مبحوثا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة من كشوف الافراد المترددين للمستشفى، وقد توصل الباحث الى عدة نتائج منها:

1-تعددت اشكال التصرفات والسلوكيات لدى الافراد حين اكتشاف اصابتهم بمرض السرطان، فمنهم من يقرر مراجعة الطبيب وبنسبة (75,5) بالمائة من مجموع العينة، ومنهم من يكتفي بالتضرع الى الله وذلك بنسبة (62,5) بالمائة.

2-ان نسبة (16,4) بالمائة من مجموع العينة فقد أثر المرض على علاقات عملهم واختلفت اشكال هذا التأثير ما بين كثرة الغضب، ونظرة الاخرين اليه بشفقة، والشعور بالعزلة والانطوائية وغيرها.

3-اشارت البيانات الإحصائية لارتفاع نسبة تأثير المرض على تغير علاقة الأبناء بالمريض وذلك بنسبة (34) بالمائة من مجموع العينة، فضلا عن ارتفاع نسبة الخوف والقلق لدى المصابين بنسبة (62,5) من مجموع العينة.

4- ان (86) بالمائة من مجموع عينة البحث قد اشاروا لتأثير المرض على العادات الاجتماعية للمصاب ما بين الانعزالية وعدم زيارة الأقارب والأصدقاء، والتفرغ لقراءة القران، وذلك للحرج الاجتماعي الذي يشعر به المصاب من مرضه.

## 2- دراسة حمور (2018):

يسعى هذا البحث للتعرف على **علاقة الامراض المزمنة بحدوث مشكلات اسرية مع (الزوج-الزوجة-الأبناء)، والتعرف على الفروق بين استجابات المرضى الذين يعانون من امراض مزمنة تبعا لخصائصهم الاجتماعية، الاقتصادية، والتعليمية** ،ودور النوع الاجتماعي في حدوث المشكلات الاجتماعية ، واستند البحث لمنهج المسح الاجتماعي في مستشفى البشير ومستشفى الأردن ،واخذ العينة قوامها (100) مبحوثا توزعت بنحو(60) مبحوثا من الافراد المصابين بمرض السرطان و(40) مبحوثا من الافراد المصابين

بأمراض الكلى، واعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، اذ تكونت من جزأين: يتمثل الجزء الأول منها بالمعلومات الشخصية للمصاب، ويتكون الجزء الثاني من عدد من الأسئلة وضعت لقياس استجابات المبحوثين حول مرضهم، وتوصل البحث لعدد من النتائج الميدانية نذكر منها:

1-ان اغلب الافراد المصابين بالأمراض المزمنة (الفشل الكلوي- السرطان) يعانون من مشكلات اسرية متباينة مع (الزوج، الزوجة، الأبناء).

2-اشارت البيانات الإحصائية الى ان للأخصائي الاجتماعي دور هام في التخفيف من معاناة المرضى وأسرهم.

3-وجود فروق بين جميع مكونات البحث والحالة الاجتماعية، وكانت السعادة مصدر هذه الفروق بين الاستجابات (الأعزب-المتزوج)

## 3- دراسة معزوز هشام والاخرون (2020):

عنوان الدراسة: **واقع التعليم الجامعي عن بعد عبر الانترنت في ظل جائحة كورونا** جاءت الدراسة لتسليط الضوء على واقع التعليم الجامعي عن بعد في ظل ظروف اشتثنائية فرضتها الحالة الوبائية نتيجة تفشي فيروس كورونا المستجد، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت الدراسة الطلبة الجامعيين بمختلف الجامعات والمراكز والمعاهد بالجزائر، عددها31مؤسسة جامعية ومجتمع الدراسة تمثل في(95)طالب جامعي موزعين تم اختيارهم عشوائيا ودامت هذه الدراسة حوالي شهر و نصف، وتوصلت الى النتائج التالية: ان إجراءات الحجر الصحي التي تم اعتمادها، اثرت نفسيا على الطلبة وأفقدتهم الرغبة في مواصلة الدراسة

## التعقيب على الدراسات السابقة:

نظرا لقلة الدراسات الخاصة بجائحة كورونا لحد علم الباحثون ، تم اختيار هذي الدراسات على أساس ارتباطها بظل الظروف الصحية والتعليمية في ظل جائحة كورونا .كما تشابهت الدراسات السابقة مع بحثنا الحالي كونها ناقشت نوع محدد من الامراض ،كما بينت دراسة داود (2019) أنواع من الامراض المعدية التي تنتقل بين الافراد الملامسين على النحو المباشر مقارنة مع مرض( كوفيد19) .كما اختلفت بعض الدراسات مع بحثنا الحالي في مناقشة قضية (كوفيد19) لأنها للم تتطرق مسبقا لهذا النوع من الامراض لأنه من أنواع الامراض المستجدة ،وهذا الاختلاف نجده في دراسة عبد الحميد (2010) في مناقشتها لمرض السرطان ،ومرضى الفشل الكلوي .اما فيما يخص دراسة معزوز وهشام و الاخرون (2020)

الواقع التعليمي في ظل جائحة كورونا التي توصلت الى إجراءات الحجر الصحي التي اعتمادها، كان لها اثر نفسي علي الطلبة في مواصلة الدراسة

## الضغوط النفسية:

## الدراسات الأجنبية:

### 1-دراسة بوشبامالا، والاخرين(2014):

وكانت الدراسة بعنوان **الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بتحسين الجودة والارتقاء بمستوى الخدمة التعليمية**، حيث تعاملت الدراسة مع ظاهرة الضغوط النفسية التي يعاني منها المعلمين، ومعرفة كيف يمكن علاجها وذلك لضمان تحسين الجودة. وهدف الدراسة هو الوقوف على العلاجات التي يمكن من خلالها خفض نسبة الضغوط النفسية لدى المعلمين، وذلك من اجل ضمان جودة العمل وتقديم خدمة ذات جودة. وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المعلمين في موسكو تم عقد الاتفاق معهم لخضوعهم لعلاج تحت تلك الظروف المذكورة.

وأثبتت النتائج أن العقاقير الطبية المستخدمة في الدراسة التي تضمنت (الاسبرين وعقار الجاستريك) كان لها دورا مؤثرا في التعامل مع تلك الازمة النفسية التي يعاني منها المعلمين.

### 2- دراسة مليسنت، والاخرون (2013):

وكانت بعنوان **أثر وتداعيات الضغوط النفسية** لعينة من معلمين بكينيا وهدفت الدراسة الى الوقوف وراء ترك بعض المعلمين وفقدانهم لوظائفهم وحدوث خسارة في الخبرة التي قام هؤلاء الأشخاص بتحصيلها، وخسارة الوقت والمال. وتقوم تلك الدراسة بإستبيان أثر الضغوط النفسية والضغط ما بين المعلمين في كينا. وتكومن عينة الدراسة من (182) معلما، وتم عمل مسح للأعمال التي يقومون عليه، وتحليل البيانات والقائم على البحث الكمي. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

1-بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية، فغن الفرق الوحيد في التعرض للضغوط بين العاملين ظهر في مهنة التعليم، وهو فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)

2-أن فئة المتزوجين هم الأكثر تعرضا للضغوط مقارنة بغير المتزوجين وخاصة في مهنة التعليم.

**الدراسات العربية:**

## 1_ دراسة إبراهيم (1993):

بعنوان **الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العالي**، هدفت الدراسة الى معرفة الضغط النفسي لدى فئات خاصة ومعلمي التعليم العام حسب متغيرات جنس المعلم ومدة خبرته وعلاقته بتلاميذه وزملائه وحاجاته الارشادية، من خلال استبانة طبقت على (80) معلما من معلمي الفئات الخاصة، و(100) معلما بالتعليم العام بالمنصورة.

وأوضحت النتائج أن معلمي التربية الخاصة أكثر ضغوطا من معلمي التعليم العام، كما أوضحت ارتباطا سالبا بين مدة خبرة المعلم والضغوط النفسية لمهنة التعليم وبالنسبة لنوعية المعلمين، فالمعلمون الاكثر ضغوطا هم الأكثر اضطرابا في علاقاتهم بتلاميذهم وزملائهم وبإدارة المدرسة، كما أظهرت الدراسة ان اهم مصادر ضغوط مهنة التعليم هي علاقة المعلم بطلابه وزملائه وإدارة مدرسته، وصراع و عبئ الدور واتجاهات المجتمع نحو هذه المهنة

**(إبراهيم شوقية:1993)**

## 2_ دراسة الخيري (2013):

التي كانت تحت عنوان الدراسة : **الذكاء الوجداني و علاقته بالضغوط النفسية لدى عينة من الأمهات العاملات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية و الاسرية في محافظة محايل عسير**، و فامت الباحثة بتطبيق مقاييس الذكاء الوجداني من اعداد عثمان زورق النسخة المعدلة للبلوي (2004) و اختصار مقاييس الصباني (2003) و استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية التالية : المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و معامل الارتباط بيرسون و تحليل التباين الأحادي و توصلت الباحثة الى عدة نتائج منها ان : مستوى الذكاء الوجداني مرتفع ، مستوى الضغوط النفسية منخفض لدى الأمهات العاملات بمحافظة محايل عسير، ووجود علاقة ارتباطية سلبية دالة احصائيا بين درجات الذكاء الوجداني و درجات الضغوط النفسية لدى الأمهات العاملات بمحافظة محايل .

**(غريغ ترجمة منعم 2013، ص03)**

## التعقيب على الدراسات السابقة:

فحسب الدراسات السابقة التي تم استدراجها في الدراسة ، كما نجد ان اغلبها اوكلها تناولت نفس العينة و هي أساتذة في قطاع التعليم ، كما تمت دراسة الضغوط النفسية بمتغيرات مختلفة حسب الجنس و الاقدمية

و المستوى ، فحسب الدراسات السابقة التي تم استدراجها في الدراسة ان اغلبها تناولت نفس العينة (أساتذة في قطاع التعليم)، كما تمت دراسة الضغوط النفسية بمتغيرات مختلفة حسب الجنس والاقدمية والمستوى وهذا ما اثبتته دراسة إبراهيم (1993) للضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام التي أظهرت ان مصادر ضغوط مهنة التعليم هي علاقة المعلم بطلابه وزملائه وإدارة المدرسة، وتناولت دراسة الخيري (2013) الذكاء الوجداني وعلاقته بالضغوط النفسية التي أظهرت ان مستوى الذكاء الوجداني مرتفع ومستوى الضغوط النفسية منخفض لدى الأمهات العاملات، بينما استهدفت دراسة مليسنت والاخرون (2013) الى معرفة أثر تداعيات الضغوط النفسية التي اكدت على متغير الخبرة المهنية بين المتزوجين والغير متزوجين. أما دراسة بوشبامالا (2014) للضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بتحسين جودة الخدمة التعليمية ان العقاقير لها دور مؤثر في التعامل مع الازمة النفسية التي يعاني منها المعلمين.

## الدراسات الخاصة بالأداء الوظيفي:

## دراسات اجنبية:

### 1-دراسة الغامدي (1420هـ):

هدفت الى تحليل ونقد محتوى نموذج تقييم أداء المعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ببعديه التحليلي والنقدي من خلال مدخل تحليل المحتوى لعينة من بطاقات تقويم المعلمين بلغ عددها (908) بطاقات تم جمعها عن طريق العينة العشوائية العنقودية. و قد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: ان ابراز إيجابية بطاقة التقويم أداء المعلم الحالية ولوائحها التنظيمية تتمثل في اشتمالها على جوانب كمية رقمية و أخرى وصفية وإنظمام عناصر مهمة لأداء المعلم و تأكيدها على ضرورة مراجعتها و استخلاص ما تبرزه من ملحوظات و توصيات للإفادة منها في تطوير العمل الميداني كما توصلت الدراسة الى ابرز سلبيات بطاقة تقويم أداء المعلم الحالية و لوائحها التنظيمية تتمثل في الخلط بين تقويم الأداء و تقييم الأداء عدم اهتمام بالدورات التدريبية و احتواء النموذج على عناصر مركبة و الصياغة الفقيرة لبعض العناصر و عدم تناسق الدرجة المعطاة للعنصر مع أهميته و احتواء النموذج المستخدم لتقييم أدائه كما توصلت الى انه لا توجد فرصة للتقييم الذاتي او لتقويم الزملاء، و عدم اهتمام المقوم بملء عنصري مواطن القوة و مواطن الضعف.

### 2-دراسة انجين وزملائه (1993):

هدفت الى مراجعة البحوث التطبيقية التي تناولت عملية تقويم الأداء الوظيفي و خاصة تلك البحوث التي ركزت على دقة اسلوب الرتب و تم تصميم المراجعة وفق نموذج عمليات مكونة من ثلاثة مراحل هي

جمع المعلومات و تخزينها و استرجاعها عن مثيرات اجتماعية حول اهداف تقدير الأداء توصلت الدراسة الى ان المراجعة المتشابهة التي قام بها كل من لاندي و نارعام 1988 قد تحولت بطريقة مفاجئة اتجاه البحوث في تقويم الأداء الوظيفي من التركيز على الخطأ في التقدير، و التدريب المقدرين و تطوير مقاييس و التقدير الى فهم عملية التقدير ذاتها في تصميم نظام تقويم الأداء الوظيفي، و كشفت هذه البحوث عن وجود حدد من المساهمات المحدودة الى هذا المجال و انه انطلاقا من استمرار الثقة في نتائج البحوث فانه يمكن التنبؤ ان هذه المساهمات تزداد محدوديا ووضوحا و هذا امر منطقي يمكن تفسيره في ضوء ان مهمة التقييم كحالة متخصصة من الادراك الاجتماعي الذي يتم خلاله ملاحظة سلوك الاخرين و تخزينها في الذاكرة، تم استدعائها ثم تقويمها، و هذا العرض يكون مفيدا لتوجيه بعض افكارنا عن تصميم مهمة التقدير و عن الخصائص الشخصية للمقدر التي يمكن ان تسهل الحصول على تقدير دقيق للأداء ان تلك البحوث وصلت الى نقطة التي تؤدي الى تناقص الفائدة من هذه البحوث اذا كثرت عن هذا الحد. او بمعنى اخر ان إضافة أي توضيحات اخرى للأثار الادراكية غير مطلوبة.

## دراسات عربية:

### 1_ دراسة بوخاري محمد (2017):

تندرج هذه الدراسة المعنوية ب **" فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المدرسة الجزائرية "** ضمن تخصص الاتصال في المنظمات، وتتلخص إشكالية هذه الدراسة في التساؤل التالي: الى أي مدى تؤثر فاعلية الاتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي للأساتذة داخل المدرسة الجزائرية؟ وهدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة الاتصال التنظيمي السائد في المدارس الجزائرية كمنظومة اجتماعية مفتوحة وانعكاس ذلك على أداء وفعالية افرادها وتحديد الأساليب الفعالة في الاتصال التنظيمي لرفع مستوى أداء الأساتذة بالمدرسة الجزائرية، واختيار العينة بطريقة عشوائية. بحيث تم تصنيف الأساتذة الى صنفين هما أستاذة المواد العلمية وأساتذة المواد الأدبية واشتملت عينة الدراسة على 200 أستاذ بنسبة 25,21 من المجتمع الكلي للدراسة. وقد استخدم الباحث المنهج الكمي بحيث خلصت الدراسة وفقا لفرضيات البحث الى النتائج التالي:

-زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية الإدارية يؤدي الى ارتفاع الأداء الوظيفي للأساتذة.

- زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية التدعيمية يؤدي الى ارتفاع الأداء الوظيفي للأساتذة.

## 2_ دراسة راهيط (1425هـ):

هدفت الى دراسة **العلاقة بين درجات تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين المتميزين ونسب التفاعل اللفظي داخل حجرة الدراسة** واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الحلقي)، وذلك بواسطة معايشة الباحث الفعالية (الملاحظة بالمشاركة) لجميع وقائع السلوك في الحقل، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي (الارتباطي) والذي يقتصر هدفه على معرفة وجود العلاقة أو دعمها، واذا كانت توجد فهل هي طردية أو عكسية، سلبية أو موجبة وكان من اهم نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط نسبة المعلمين الحاصلين على درجة (100) في تقويم الأداء الوظيفي وذلك في كل من فئات التفاعل اللفظي ومجالات التفاعل اللفظي كما توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة بين درجات تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين المتميزين وبين نسبة التفاعل اللفظي التي حصلوا عليها في كل فئات التفاعل اللفظي ومجالات التفاعل اللفظي.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

تم اختيار هذه الدراسات على أساس ارتباطها للأستاذ وان كان في مرحلة الثانوي لكنها تساعد على توضيح بعض المفاهيم المذكورة حول الأداء الوظيفي. حيث توصلت دراسة محمد بوخاري الى زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية الإيدارية والتدعيمية الى ارتفاع الأداء الوظيفي للأساتذة.

وتناولت دراسة بوخاري محمد (2017) فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المدرسة الجزائرية وتوصلت الى زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية الادراية والتدعيمية يؤدي الى ارتفاع الأداء. وكما توصلت دراسة رهيط (1425هـ) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نسب المعلمين الحاصلين على درجة (100) في تقويم الأداء الوظيفي، والغير حاصلين على درجة (100) في تقويم الأداء الوظيفي وذلك في كل فئات التفاعل اللفظي ومجالاته كما توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة بين درجات تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين المتميزين ونسب التفاعل اللفظي التي حصلوا عليها.

. كما اثبتت دراسة الغامدي(1420هـ) الى وجود ثلاثة مجالات للاستفادة من تقويم وتحفيز وتطوير الموظفين، وتوجيهم وارشادهم. وتوصلت دراسة (انجين وزملائه1993) انه أجريت بحوث ميدانية كافية لتقويم مساهمة البحوث عملية تقويم التقدير في تصميم نظام تقويم الأداء الوظيفي.

## الفصل الثاني:

## فيروس كورونا

### تمهيد

### 1-مفهوم فيروس كورونا

### 2-اعراض الإصابة بفيروس كورونا

### 3-التعليم اثناء الجائحة

### 4-العوافب المترتبة عن اغلاق المدارس

### 5-تأثير فيروسي كورونا على التعليم النظامي

### 6-من ازمة الى فرصة

### 7-البدائل الموصى بها

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

في كانون الأول عام (2019) ظهر على الخريطة الصحية في المجتمعات الإنسانية بوادر جائحة فيروس كورونا المسبب لمرض(كوفيد19)، والذي سرعان ما تخطى حدود العديد من الدول، وعاش العالم كله بصدمة من انتشاره السريع ولاسيما انه عمل على بعثرة العديد من الثوابت والتقنيات المجتمعية بقدرة العالم على تخطي الأزمة المرضية، وكان لها انعكاسات سلبية في شتى مجالات والقطاعات ....من بينها قطاع التعليم فتسبب في اغلاق شبة العالمي للمدارس ودفعتهم لإيجاد حلول بديلة لاستمرار تعليم الطلبة والتلاميذ... وفي هذا الفصل سنتناول فيه مفهوم جائحة كورونا، واعراضها، مع أسباب إصابة بها والتعليم اثناء جائحة كورونا.

## 1- مفهوم جائحة كورونا:

يستخدم وصف الوباء العالمي او الجائحة(pandemic) لوصف الأمراض المعدية عندما

نرى تفشيا واضحا لها وانتقالا من شخص الى اخر في عدد من البلدان في العالم في الوقت نفسية.

وقال رئيس منظمة الصحة العالمية، الدكتور ادهانومغيبريسوس، ان المنظمة تستخدم هذا المصطلح لسببين رئيسين هما: سرعة تفشي العدوى واتساع نطاقها والقلق الشديد إزاء "قصور النهج الذي تتبعه بعض الدول على مستوى الإدارة السياسية اللازمة للسيطرة على هذا التفشي "للفيروس.

أما في قاموس (كوفيد-19) الجديد فهي وباء ينتش بشكل واسع، ويجتاح عدة دول او قارات، ويصيب عددا كبيرا من الناس.

وغالبا ما يستخدم المصطلحان فيروس كورونا و(كوفيد-19)، للإشارة الى نفس العدوى، في حين فيروسات كورونا هي في الواقع عائلة من الفيروسات، يسبب بعضها امراض للإنسان، في حين لا يتسبب البعض في ذلك، والفيروس الذي يثير قلقا في

الوقت لحالي يسمىSars-cov2، او فيروس كورونا المترابط بالمتلازمة التنفسية الحادة من

نوع 2، ولا يجب الخلط بينه وبين فيروس المرض السارس الذي كان الجميع متخوف منه

عام (2003)، اذ ان فيSars-cov2 هو الذي يتسبب في مرض (كوفيد-19)، هذا الأخير

روسهو الاسم الذي أطلقته منظمة الصحة العالمية في (11فيفري2020) على المرض

الذي يسببه كورونا، ويكون عادة مصحوبا بالحمى والعياء، بالإضافة الى المشكلات التنفسية التي تؤدي الى الوفاة.

وقد عرفتها منظمة اليونسيف (2020) بأنه يعد من الفيروسات المعدية التي لم يكن هنالك أي علم بوجودها قبل تفشيها "ووهان الصينية" في كانون الأول (2019)

**(المرصد الوطني:2020:ص1)**.

وعليه يمكن ان نعرف فيروس كورونا: على أنه الفيروسات المرضية المعدية تنتقل عن طريق الملامسة المباشر للفرد المريض او عن طريق ملامسة الأشياء والاسطح التي سبق أن لامسها المريض.

من خلال ما تم عرضة من تعاريف حول جائحة كورونا نجد ان كلها تصب في مضمون واحد هو فيروس تاجي جديد او معروف بفيروس كوفيد-19 وهو من الأمراض المعدية التي تنتشر بسرعة كبيرة، لديه اعراض جديدة يسبب امراض في الجهاز التنفسي التي يمكن ان تأدي الى التهاب رئوي حاد.

## 2-أعراض الإصابة بالكورونا:

قد تظهر علامات واعراض كوفيد-19بعد يومين الى 14يوما من التعرض له. وتسمى الفترة التالية للتعرض والسابقة لظهور أعراض "فترة الحضانة". يمكن تتضمن العلامات والاعراض الشائعة ما يلي:

-الحمى.

-السعال.

-التعب.

وقد تشمل اعراض كوفيد-19 البكرة فقدان حاستي الذوق والشم.

يمكن ان تشمل الاعراض الأخرى:

-ضيق النفس او صعوبة في التنفس.

-الام العضلات.

-القشعريرة.

-التهاب الحلق.

-سيلان الانف.

-الصداع.

-الم الصدر.

-العين القرنفلية (التهاب الملتحمة).

-الغثيان.

-القيء.

-الاسهال.

-الطفح الجلدي.

هذي القائمة ليست شاملة يصاب الأطفال عادة بأعراض متشابهة للبالغين وتكون حدة مرضهم عموما خفيفة.

**(Centers for diseasecontrol and prevention: 2019)**

يمكن ان تتراوح شد اعراض (كوفيد-19) بين الخفيف جدا الى الحادة، وقد يصاب بعض الأشخاص بأعراض قليلة فقط، وقد لا تكون لدى البعض الناس أي اعراض على الإطلاق, وقد يعاني بعض الأشخاص من تأزم الاعراض، ومثل تفاقم ضيق التنفس وتفاقم الالتهاب الرئوي، بعد حوالي من بدء الاعراض.

والأشخاص أكبر سنا عرضة بشكل أكبر لخطر الإصابة بأعراض (الكوفيد-19) خطيرة، ويزداد ذلك الخطر كلما تقدم الشخص في العمر. قد يكون المصابون بحالات طبية أصلا أكثر عرضة للإصابة بأعراض خطيرة. من امثلة الحلات الصحية الخطيرة التي ترفع احتمال اصابتك بأعراض (كوفيد19) خطيرة:

-السرطان.

-داء الانسداد الرئوي المزمن.

-السكري من النوع الثاني.

السمنة او السمنة المفرطة.

-التدخين.

-مرض الكلى المزمن.

-مرض الخلايا المنجلة.

ضعف جهاز المناعة بسبب عمليات زرع الأعضاء.

الحمل.

هذه القائمة ليست شاملة. هناك حالات كامنة أخرى قد ترفع احتمال إصابة بأعراض

(كوفيد-19) خطيرة.

**(Centers for diseasecontrol and prevention: 2019)**

فيما يتعلق الأمر بأعراض الإصابة بالكورونا المستجد فهي تتراوح من خفيفة الى أكثر خطورة، وفي بعض الأحيان قد لا تسبب اي اعراض على الإطلاق. وكل هذه الأعراض تختلف من شخص لأخر يتدخل فيها عدة عوامل منها: العمر، المناعة، الأمراض المزمنة.

## 3-أسباب انتشار فيروس كورونا:

تأدي عدوى فيروس المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة كورونا 2، اوسارز كوف2، الى الإصابة بمرض فيروس كورونا (2019)،او(كوفيد-19).

يبدو ان فيروس المسبب (لكوفيد-19) ينتشر بسهولة بين الناس، ويستمر العلماء باكتشاف المزيد عن كيفية انتشاره مع مرور الوقت. أظهرت البيانات انه ينتشر من خلال المخالطة الشخصية اللصيقة (ضمن6اقدم، او 2متر). وينتشر الفيروس عن طريق الرذاذ التنفسي المنطلق عندما يسعل المصاب بالفيروس او يعطس او يتنفس او يغني او يتحدث.

ويمكن استنشاق هذا الرذاذ او دخوله في فم شخص قريب او انفه او عينه.

ويمكن أحيانا ان ينتشر فيروس (كوفيد-19) عند التعرض للقطيرات الصغيرة او الضبائب التي تبقى عالقة في الهواء لعدة دقائق او ساعات، ويسمى ذلك: إنتقالها بالهواء. من غير المعروف مدى شيوع انتشار الفيروس بهذه الطريقة.

ويمكن ان ينتقل أيضا اذ لمس الشخص سطحيا اوشيا ملوثا بالفيروس ثم لمس فمه او انفه اوعينه، لكن خطر الانتقال بهذه الطريقة منخفض.

حصلت بعض الحالات تكرار العدوى (بكوفيد-19) لكن هذه الحلات غير شائعة.

**(Worldhealthorganization:2019)**

يعد فيروس كورونا من الفيروسات التي تنتشر بسهولة وسرعة كبيرة في الهواء وبين الناس، ويستمر العلماء في اكتشاف طريقة انتشاره وذلك لتحول الفيروس وتطوره.

ومن أبرز طرق انتشاره وشيوعها هي في الهواء عن طريق الرذاذ التنفسي وعند سعال المريض او العطس فيبقى عالق الفيروس لدقائق وساعات حسب المكان والمادة ملتصق بها.

## 4-التعليم اثناء جائحة كورونا:

اوجدت جائحة (كوفيد-19) أكبر انقطاع في نظام التعليم في التاريخ، وهو ما تضرر منه حاولي(1.6) بليون من طالب العلم في أكثر من 0(190) بلدا وفي جميع القارات. وأثرا عمليات اغلاق المدارس وغيرها من الأماكن التعليم على (94) في المائة من الطلاب في العالم، وهي نسبة ترتفع لتصل الى (99) في المائة في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا.

وتفاقم الازمة الفوارق التعليمية القائمة أصلا عن طريق الحد من فرص كثير من الأطفال والشباب والبالغين المنتمين الى أشد الفئات ضعفا –الذين يعيشون في مناطق فقيرة او ريفية واللاجئون والأشخاص ذوو الإعاقة والمتشردون قسرا-في مواصلة تعليمهم.

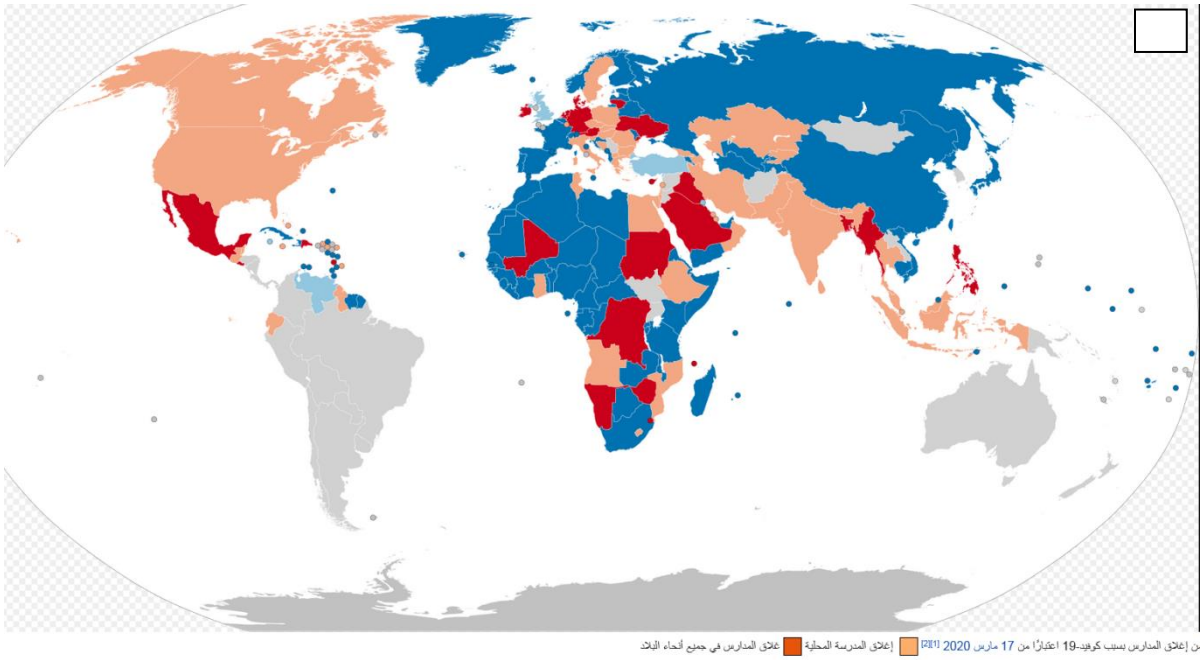
وقد يتسرب من التعليم نحو( 23.8) مليون طفل وشباب اخرين (من مرحلة التعليم الابتدائي الي التعليم العالي) او قد لا يتمكنون من التحاق بالمدارس في العام المقبل بسبب التأثير الاقتصادي لجائحة وحده.

مع زيادة الضغوط المالية وتعرض المساعدات الإنمائية للضغوط، يمكن أيضا ان يواجه تمويل التعليم تحديات كبرى بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل والمتوسطة.

**(موجز سياسي الأمم المتحدة:2020،ص2)**

-وفقا للبيانات الصادرة عن اليونيسكو في (10 مارس 2020)، فان اغلاق المدارس والجامعات بسبب انتشار فيروس (كوفيد-19) ترك واحدا من كل خمسة طلاب خارج المدرسة على مستوى العالم.

**(Covid-19educational disruption and response)2020**



**شكل رقم (1) خريطة توضح المتعلمين متضررين من اغلاق المدارس بسبب (كوفيد-19) اعتبارا من (17 مارس2020).**

اغلاق المدارس المحلية

اغلاق المدارس في جميع انحاء البلاد

**(Covid-19educational disruption and response2020)**

ومن جهة أخرى، حفزت الازمة الابتكار داخل قطاع التعليم. وقد رأينا نهجا مبتكرة داعما لاستمرارية التعليم والتدريب: من الإذاعة والتلفزيون الي الحزم التعليمية المنزلية. والحلول حول التعليم عن بعد بفضل الاستجابات السريعة من قبل الحكومات والشركاء في جميع انحاء العالم دعما لاستمرارية التعليم، بما في ذلك التحالف العالمي للتعليم الذي عدت اليه

اليونسكو.

**(موجز سياسي الأمم المتحدة:2،2020)**

شهد العالم حاليا حدثا يهدد التعليم بأزمة هائلة ربما كانت من أخطر الأزمات المعاصرة، حيث تسببت جائحة كورونا في انقطاع ملاين الأطفال والشباب عن التعلم في العالم. وجاء ذلك في وقت يعاني

العالم بالفعل من ازمة تعليمية، هناك الكثير من الطلاب في المدارس لكنهم لا يتلقون فيها مهارات الأساسية التي يحتاجونها في حياتهم العلمية، وهناك من لا يستطيع القراءة والفهم بسبب الفقر.. وقد تفضي هذه الجائحة الى زيادة تلك نتيجة.

ومن الآثار المباشرة للجائحة: خسائر في التعليم، زيادة معدلات التسرب من الدراسة، عدم حصول الأطفال على وجبات غذائية في اليوم او أكثر من ذلك، انعدام المساواة في النظم التعليمية تأخر في العام الدراسي او انقطاعه. فمن خلالها سارعت دول العالم والمنظمات العالمية لإيجاد حلول لإنقاذ التعليم وذلك من خلال وضع استراتيجيات التعلم عن بعد (عبر الأنترنت كذلك إذاعة، التليفزيون ...)

والهدف من هذه الاستراتيجيات هو تصدي للجائحة والحد من اثارها السلبية على تعليم وتعلم المدرسي والجامعي.

## 4 - صدمات الجائحة وهزتها اللاحقة على جانب التعليمي:

كان العالم يعيش ازمة تعليم، حتى من قبل جائحة كورونا كان هناك 258 مليون طفل وشاب في سن الدراسة بالمرحلتين الابتدائية والثانوية غير ملتحقين بالمدارس.

والان أصبحت جائحة كورونا تهدد بتفاقم نواتج التعليم، حيث تسببت فعليا في اثار عميقة على التعليم، من جراء اغلاق المدارس في جميع انحاء المعمورة تقريبا، الامر الذي شكل أكبر صدمة متزامنة تضرب جميع الأنظمة التعليمية، على ندى حياتنا ومن المنتظر ان تتفاقم الاضرار سواء نظرا لما يسببه هذا الوضع الصحي الطارئ من كساد عالمي عميق، ويصف التقرير ادناه التكاليف المترتبة على هذه الازمة.

**(معهد يونيسكو للإحصاء:2020)**

وربما ترتبت عن صدمتي اغلاق المدارس والكساد العالمي تكاليف تكايف طويلة الأمد على التعليم التنمية، اذ لم تبادر الحكومات الى التصدي لهما. من شأن صدمة اغلاق المدارس ان تتسبب في خسارة التعليم، وزيادة معدلات التسرب، واساع فجوة عدم المساواة، وستؤدي الصدمة الاقتصادية الى تفاقم الضرر، من جراء تراجع العرض والطلب في مجال التعليم، والضرر الذي يلتحق بالأسر المعيشية، وكلاهما. **(انظر الشكل1)**

**الشكل-1-2: صدمات التعليم**




**(البنك الدولي:2020،ص5)**

## 4-1- اغلاق المدارس:

حتى في اواخر أبريل/نيسان، اغلق المدارس في (180بلدا)، وأصبح (85بالمائة) من الطلاب في جميع انحاء العالم خارج التعليم المدرسي.

**(World-bank-education-and-covid-19-24/03/2020.)**

وما لم تتخذ إجراءات أكثر جرأة على صعيد السياسات، فستكون لذلك تكاليف مباشرة على تعلم الأطفال والشباب وصحتهم، حيث:

-سيتراجع التعلم وترتفع معدلات التسرب، خاصة بين الفئات المحرومة. وسيتوقف الطلاب بصفة عامة عن تعلم المواد الأكاديمية، وسيحدث التراجع الأكبر في صفوف الأطفال في سن رياض الأطفال،

وسوف تتسع فجوة عدم المساواة في العليم، نظرا لما يحظى به طلاب الأسر أكثر ثراء من عدم الازم للتعليم بالمنزل. وخيرا، سترتفع مخاطر التسرب من التعليم.

-سوف تعاني الصحة والسلامة أيضا في ظل غياب الدعم والبنية الهيكلية الذي توفرهما المدارس. سوف تتأثر تغذية الطلاب والتلاميذ على صحتهم البدنية سلبا، بالنظر الى اعتماد حوالي 368مليون طفل في مختلف انحاء العالم على برامج التغذية المدرسية.

وقد تعاني أيضا صحتهم النفسية بسبب العزلة خلال فترة التباعد الاجتماعي والاثار المؤلمة للأزمة على الأسر.

**4-2-الصدمة الاقتصادية:**

يتوقع صندوق النقد الدولي ان يشهد الاقتصاد العالمي انكماشا بنسبة 3بالمائة خلال عام (2020)، وهبوطا اشد مما حدث خلال الازمة المالية العالمية عامي (2008-2009)

(صندوق الدولي:2020) وستخلف هذي الصدمة عواقب وخيمة على كل من الحكومات والاسر المعيشية، تناولت جانب العرض والطلب في مجال التعليم.

سوف يترفع معدل الترسب في الدراسة، من جراء ترك العديد من الطلاب للتعليم المدرسي الى الابد، وسيتركز الارتفاع في معدلات التسرب بين الافراد الفئات المحرومة.

تفاقم معاناة عملية التعلم أكثر فأكثر، بسبب الضغوط الاقتصادية الواقعية على الاسر المعيشية فحتى لو لم يتسرب الطلاب من التعليم، فتتقلص قدرة الاسر المعيشة على تحمل المدخلات التعليمية- مثل الكتب بالمنزل او الدروس الخصوصية - الى ان يتعافى الاقتصاد. وقد ينقل الاباء أبنائهم من المدارس الخاصة الحكومية، الامر الذي سيضفي مزيدا من الضغوط على أنظمة المدارس الحكومية، المكتظة بالفعل ويقلل من جودتها.

على جانب العرض، سوف تضرب الصدمة الاقتصادية المدارس والمعلمين. وسوف تأدي الضغوط المالية الى انخفاض الاستثمارات في التعليم، وبالتالي تقليص النواد المتاحة للمعلمين. وسوف تعاني جودة التدريس (سواء على شبكة الانترنت او عندما تستأنف المدراس عملها). نظرا لتضرر بعض المعلمين من هذه الازمة الصحية بصورة مباشرة، ومعاناة الاخرين من ضغوط مالية بسبب حفض الرواتب او تأخر دفعها ونظرا لقلة وسائل التقييم خلال فترة الاغلاق، فسيمضي المعلمون الساعون الى دعم طلابهم عن بعد في عملية التعلم، وربما تتسبب اضطرار المدارس الخاصة الى التوقف عن العمل من جراء قلة الدخل، الى تقلص المعروض من التعليم المدرسي.

**(البنك الدولي:2020)**

ان إغلاق المدارس نتيجة الأزمات الصحية وغيرها من الأزمات ليس بالأمر الجيد خصوصا في العالم النامي، اما لجائحة كورونا فكان لها أثر عميق على قطاع التعليم في كل مكان وفي الوقت نفسه كانت عواقب مدمرة محتملة ومعروفة جدا ومنها: فقدان التعلم، ارتفاع معدلات انقطاع عن الدراسة، زيادة العنف ضد الأطفال، زواج المبكر زيادة في معدلات التسرب.. اما من ناحية اقتصادية كانت لها عواقب وخيمة على الحكومات والأسر والأساتذة وتسببت في ضغوط مالية وانخفاض لاستثمارات في التعليم.

## 5- العواقب المترتبة عن اغلاق المدارس:

تسبب اغلاق المدارس مؤقت او غير محدد المدة على مستوى الدولة والذي فرضته الحكومات في محاولة ابطاء انتشار (كوفيد-19)إعتبارا من (20مارس 2020)، طال تأثير الاغلاق أكثر من (70بالمائة) من التعليم في العالم.

**وتشمل اثار الضارة لإغلاق المدارس ما يلي:**

### 5-1-توقف العليم:

توفر المدرسة فرصة التعليم الأساسية، وعندنا تغلق المدارس، يحرم الأطفال والشباب من فرص النمو والتطور. ويكون هذا الحرمان أكثر اضرار بالمتعلمين الأقل حظا الذين لديهم فرص تعليمية اقل خارج المدرس.

### 5-2- التغذية:

يعتمد العديد من الأطفال والشباب على وجبات مجانية او مخفضة تقدم في المدارس من اجل الغذاء وضمان التغذية الصحية. عندما تغلق المدارس، يشكل هذا خطرا على تغذيتهم.

### 5-3-عدم تهيؤ أولياء الأمور للدراسة عن بعد والتعليم في المنزل:

عندما تغلق المدارس، يطلب من أولياء الأمور غالبا تيسير عملية تعلم الأطفال في المنزل، وقد يواجهون صعوبة في الأداء هذه المهمة هذا ينطبق بشكل خاص على الإباء ذوي التعليم والموارد المحدودة.

### 5-4-عدم تكافؤ الفرص الوصول الى بوابات التعلم الرقمية:

ان عدم وصول الى التكنولوجيا او الاتصال الجيد بالأنترنت عقبة امام استمرار التعليم، خاصة للطلاب من العائلات المحرومة.

## 5-5-الثغرات في نظم رعاية الأطفال:

في غياب الخيارات البديلة، غالبا ما يترك أولياء الأمور من العاملين الأطفال وحدهم عند اغلاق المدارس، وقد يؤدي ذلك الى سلوكيات محفوفة بالمخاطر، بما في ذلك زيارة تأثير ضغط الاقران وتعاطي المخدرات.

## 5-6-ارتفاع التكاليف الاقتصادية:

من المرجح ان يفوت أولياء الأمور من العاملين العمل عندما تغلق المدارس من اجل رعاية أطفالهم، ما سيؤدي الى فقدان الأجور في كثير من الحالات والتأثير سلبا في الإنتاجية.

## 5-7-وقوع ضغط غير مقصود على نظام الرعاية الصحية:

غالبا ما تمثل النساء نسبة كبيرة من العاملين في مجال الرعاية الصحية، ولن يمكنهن غالبا الانتظام في العمل بسب التزامات رعاية الأطفال الناتجة عن اغلاق المدارس. هذا يعني ان العديد من مزاولات المهن الطبية لن يتواجدن في المرافق التي هي بأمس الحاجة اليهن خلال الازمة.

## 5-8- زيادة الضغط على المدارس والأنظمة المدرسية التي تظل مفتوحة:

يضع اغلاق المدارس محدود النطاق أعباء على المدارس اذ يقوم أولياء الأمور والمسؤولون بإعادة توجيه الأطفال الى المدارس المفتوحة.

## 5-9-ميل معدلات التسرب الى الارتفاع:

يمثل ضمان عدوة الأطفال والشباب والبقاء في المدرسة عند إعادة فتح المدارس وبعد اغلاقها تحديا. يكون هذا صحيحا خصوصا في حالات الاغلاق الطول

## 5-10-العزاة الاجتماعية:

تعد المدارس مراكز النشاط الاجتماعي والتفاعل البشري. عندما تغلق المدارس، يفتقر العديد من الأطفال والشباب الى الاتصال الاجتماعي الضروري للتعلم والتطور.

## 5-11- رعاية الأطفال:

يؤدي اغلاق المدارس الى الضغط على أولياء الأمور لتوفير رعاية للأطفال وإدارة التعليم عن بعد في اثناء وجود الأطفال خارج المدرسة

**(Lnslee expands coronavirus k-12 schoolclosure:2020 )**

## 5-12-نتائج التعليم:

يؤثر اغلاق المدارس سلبا في نتائج تعلم الطلاب وتميل معدلات تسرب الطلاب الى الزيادة نتيجة اغلاق المدارس بسبب التحدي المتمثل في ضمان عدوة جميع الطلاب الى المدارس بعد انتهاء الاغلاق.

**(School raceto feedstudesntamid"corona virus closures:2020)**

أدت جائحة كورونا الى تفاقم ازمة التعليم، فأغلقت مؤسسات التعليم أبوابها ووضعت جائحة كورونا الاباء في صفوف الأولى للاستجابة من اجل إبقاء أطفالهم على قيد الحياة ورعايتهم وتعليمهم. وهذا القى بالعبء على كاهل كل الاسر، لاسيما أكثر ضعفا وتأثرا بالإضافة الى اضرار أخرى من بينها التأثر السلبي والانكماش الاقتصادي غير المسبوق على دخل الاسر والذي يزيد من مخاطر التسرب من المدارس.

## 6-تأثير كورونا على التعليم النظامي:

يشير الى المدارس والكليات والجامعات ومؤسسات التدريب. وقد حدد تقرير **البنك الدولي** لعام 1974التعليم النظامي بوصفه على النحو التالي:

**التعليم النظامي**: هو نظام مهيكل بتسلسل هرمي ومدرج ترتيبا زمنيا، ويمتد من المرحلة الابتدائية حتى الجامعة متضمنا، بالإضافة الدراسات الاكاديمية العامة، مجموعة متنوعة من البرامج والمؤسسات المتخصصة للتدريب والفني والمهني بدوام كلي.

**(formal non formal-and-informaleducation: concepts/applicability2020)**

تم حساب اغلب البيانات التي تم جمعها عن عدد الطلاب والمتعلمين المتأثرين بفيروس بناء على اغلاق أنظمة التعليم النظامية ويقدم معهد اليونسكو للإحصاء COVID-19كورونا أرقاما عن الطلاب المتأثرين بفيروس (كوفيد-19) نظير عدد المتعلمين المسجلين في مستويات التعليم مقبل الابتدائي والتعليم الابتدائي

والاعدادي والثانوي وكذلك مستويات التعليم العالي.

**Covid-19educational disruption and response)2020**

## تعليم الطفولة البكرة:

يتم عادة تصميم البرامج التعليمية للطفولة المبكرة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 3اعوام، وقد تشير الى مرحلة ما قبل المدرسة ورياض الأطفال ودور الحضانة وبعض برامج الرعاية اليومية. في حين اغلاق العديد من المدارس الابتدائية والثانوية في جميع انحاء العالم بسبب فيروس كورونا. اختلفت الاجراءات التي تأثر على البرامج التعليمية للطفولة المبكرة. وتعتبر رياض الأطفال ومراكز الرعاية اليومية في بعض الدول والمناطق، خدمات ضرورية ولا يتم اغلاق المدارس واسعة النطاق.

وقد شجعت وزارة الأطفال والشباب والاسر في ولاية واشطن في الولايات المتحدة على إبقاء مراكز رعاية الأطفال ومراكز التعليم المبكر مفتوحة. وتقدم بعض المناطق التعليمية خيارات بديلة لرعاية الأطفال، مع إعطاء الأولية لأبناء أوائل المستجيبين والعاملين في مجال الرعاية الصحية.

**(socialdistancingisimpossibie in.apreschool':child care during coronavirus.2020)**

وقد أصدر حكام ولاية ماريلاند تكليفا بأن تبقى خدمات رعاية الأطفال مفتوحة للأطفال فرق الطوارئ، بينما تركت واشنطن وكاليفونيا الامر لتقدير مقدمي الرعاية.

**(Coronavirus has californiansaskingwho'llwatch the kids2020)**

## المرحلة الابتدائية:

يتكون التعليم الابتدائي او الأساسي من أربعة الى سبع سنوات الأولى من التعليم النظامي وكل دولة ومنظومتها التربوي.

## المرحلة الثانوية:

بإلغاء الامتحانات الخاصة ببرنامج الدبلوم) /م.ب.د(ibo قامت منظمة الباكالوريا الدولية امتحانات المترشحين للبرنامج المتعلق بالوظائف المهنية، والمقررة في الفترة ما بين (30 ابريل و22مايو 2020)، ويقال انها اثرت على أكثر من( 200000)طالب حول العالم.

## التعليم العالي:

يشير التعليم العالي الى المستويات التعليمية غير الزامية التي الى إتمام المدرسة الثانوية. يتم اتخاذ التعليم العالي عادة ليشمل التعليم الجامعي والدراسات العليا، وكذلك التعليم والتدريب المهني. ويحصل الافراد الذين يكملون التعليم العالي بشكل عام على شهادات او دبلومات او درجات اكاديمية.

### التعليم الجامعي:1

ان التعليم الجامعي هو تعليم يتم اجراؤه بعد التعليم الثانوي وقبل مرحلة الدراسات

العليا، الباكالوريس يشار الى الطلاب الملتحقين ببرامج التعليم العالي في الكليات والجامعات وكليات المجتمع باسم "طلاب الكليات" في دول مثل الولايات المتحدة. ولإغلاق الكليات والجامعات اثار واسعة النطاق على طلاب او اعضاء هيئة التدريس والاداريين والمؤسسات ذاتها.

**(Intrrnational standard classification of educationl: 2020)**

## 7-تعليم عن بعد:

أصبحت كفالة استمرارية التعليم خلال اغلاق المدارس أولوية بالنسبة للحكومات حول العالم، فلجأ الكثير منها لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعين بالتالي على المعلمين الانتقال الى تقديم الدروس عبر الانترنت. كما يظهر في الشكل....، تفيد البلدان أنه يجري استخدام بعض الطرائق أكثر من غيرها، ويمتد ذلك على مستوى التعليم، ويتفاوت بين المناطق ذات الموصولية المحدودة الطرائق التقليدية للتعلم عن بعد بشكل أكبر، والتي غالبا ما تكون مزيجا من التلفزة التعليمية والبرمجة الاذاعية وتوزيع الموارد المطبوعة. وهنالك عدد قليل نسبيا من البلدان التي ترصد نطاقي الوصول والاستخدام الفعليين لطرائق التعليم عن بعد. غير ان التقديرات تشير الى تغطية متفاوتة: فالتعليم عن بعد يغطي في البلدان المرتفعة الدخل ما بين 80 و85 في المائة، في حين تنخفض هذي النسبة في البلدان المنخفضة الدخل الى اقل من 50في المائة.

**(مسح اليونيسكو، اليونيسف، البنك الدولي:2020)**

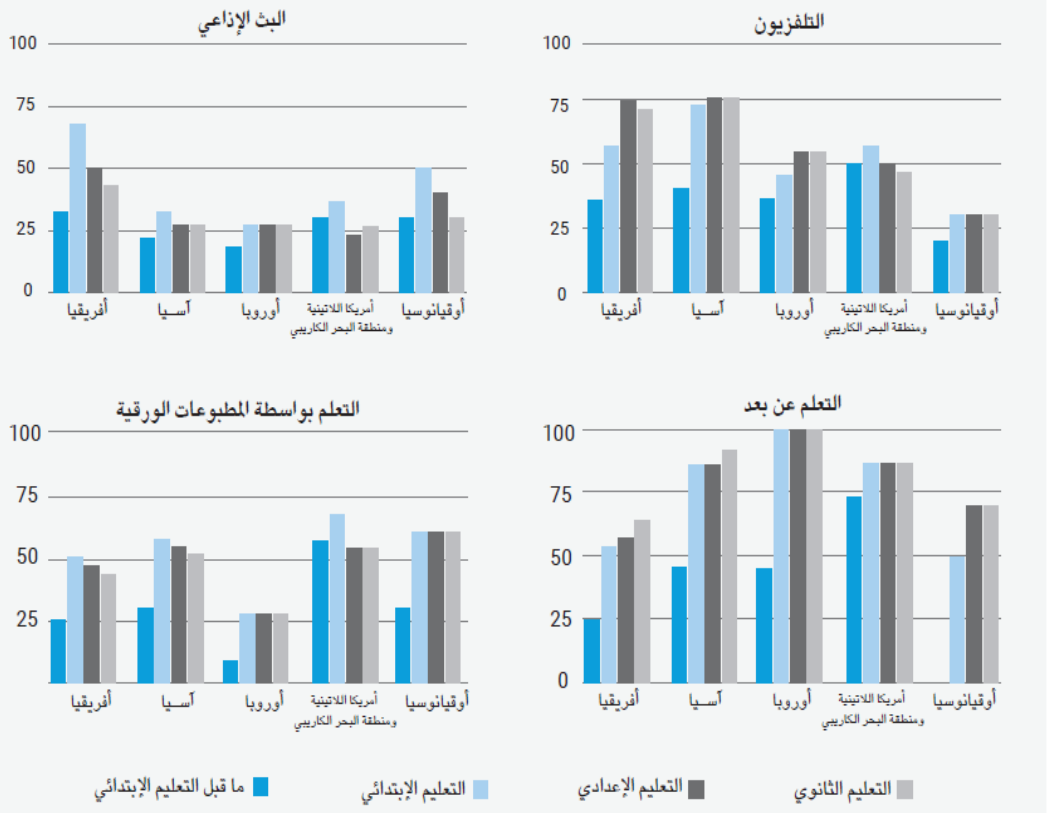
ويمكن ان يعزي هذا القصور بشكل كبير الى الفجوة الرقمية، حيث يكون حصول المحرومين على الخدمات المنزلية الأساسية، مثل الكهرباء، ويعانون من نقص البيئة التحتية التكنولوجية، وانخفاض مستوى الالمام بالتكنولوجيا الرقمية بين الطلاب واولياء الأمور والمعلمين.

وقد استلزم اغلاق المدارس اجراء تغيرات في كيفية تقيين الطلاب، وتسبب في بعض الحالات بتعطيل خطير لتلك العملية، فقد تم تأجيل الامتحانات في بعد البلدان، وتم الغاؤها في بعضها. وتم استبدال الامتحانات في بعض الاخر بتقييمات مستمرة او اتباع طراق بديلة، مثل اجراء الامتحانات النهائية عبر الانترنت. وقد لاقت الأساليب المبكرة للتقييم المستمر لكثير من الاهتمام. ويمكن رصد تقدم الطلاب بواسطة اجراء استطلاعات عبر الهاتف المحمول، وتتبع إحصاءات الاستخدام والأداء عبر منصات وتطبيقات التعلم، وتنفيذ تقييمات التعلم السريع لتحديد الفجوات في التعليم

**(Unicef ''putting the 'learning' back in remotelearning'' :2020)**

**الشكل (3):** تأثر اختيار البلدان لتعلم عن بعد أثناء إغلاق المدارس بمستوى التعليم والمنطقة (النسبة المئوية)

الشكل ٥: تأثر اختيار البلدان للتعلم عن بعد أثناء إغلاق المدارس بمستوى التعليم والمنطقة (النسبة المئوية)




المصدر: http://hdr.undp.org/sites/default/files/covid19-_and_human_development_0.pdf

وبالنسبة لقطاعات معينة، يترافق التعلم عن بعد مع تحديات خاصة به. يترافق التعلم عن بعد مع تحديات خاصة به، في القطاع الفرعي المعني بالطفولة المبكرة، تمكنت بعض البلدان من إقامة رياض الأطفال افتراضية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3و2سنوات. وتمكنت منظومات التلمذة المهنية التقنية ومراكز التعلم القائمة على العمل من التكيف في بعض البلدان. وفي العديد من مؤسسات التعليم العالي، يمثل الانتقال الى **التعلم عن بعد** فرصة لتوسيع طرائق التعلم المرنة، وهو ما يمهد الطريق لإجراء تحول مستدام نحو المزيد من **التعلم عبر الانترنت** في هذا القطاع الفرعي في المستقبل وينبغي ان تستند الحلول المستدامة الى الخبرات المكتسبة في ظل انتشار استخدام التكنولوجيا على نطاق واسع لضمان استمرارية التعلم خلال جائحة كورونا.

**(Tvet and skillsdevelopment in their time of covid-19: 2020)**

اعتمدت كثير من البلدان والحكومات على استراتيجيات جديدة في تواصل عملية التعليم بعد اغلاق المدارس بسبب جائحة كورونا فاتخذت مجموعة من الإجراءات هدفها مواصلة تعليم عن بعد(الأنترنت) وتوفير كل إمكانيات لإيصال الخدمة، وإتاحة مخططات الدروس، ومقاطع الفيديو، الدروس التعليمية، وغيرها من المواد لبعض الطلاب والاستعانة بالإذاعة والتلفزيون، ووسائل التواصل الاجتماعي، واتساب ورسائل نصية قصيرة وغيرها... في تمكين وزارات التعليم من التواصل بفعالية مع الأهل ومعلمي لتزويدهم بالإرشادات والتعليمات المقدمة الإذاعة وتلفزيون فلا يقتصر تعليم عن بعد على استخدام الانترنت فقط لكنه ينطوي على تعلم لأنه يعتمد على مجموعة متنوعة من الوسائل التي تكفل وصوله الى أكبر عدد ممكن من الطلاب والمعلمون حيث وجدو انفسهم يتصارعون مع تقنية اجتماعية مألوفة، وهي تجربة واجه الكثيرون صعوبة في التعامل معها بالإضافة الى الإمكانيات الاقتصادية لبعض الحكومات والاسر .

## 8- من الازمة الى فرصة:

هذه العواقب الوخيمة- والاثار طويلة الاجل على وجه الخصوص. ليست حتمية. لا شك ان التعليم سوف يتكبد تكاليف باهظة، وكذلك كل قيمة لدى المجتمعات، على الأمد القريب. ولاكن اذ بادرت البلدان الى التحرك دعما للتعلم المستمر، فستتمكن من حد هذا الضرر، ولو جزئيا، من خلال التخطيط السليم والسياسات السديدة، يمكنها استغلال الازمة في إيجاد الفرصة لبناء انظمة تعليمية أكثر شمولا وكفاءة وقدرة على الصمود.

من الممكن تجميع السياسات الازمة لتغيير هذا الوضع في ثلاث مراحل متداخلة: التكيف، وإدارة الاستمرارية، وتحسين التعلم وتسريعه.

**شكل (4): المراحل الثلاث المتداخلة للاستجابة التعليمية.**




**(البنك الدولي:2020،ص7)**

**-المرحلة الأولى: التكيف**: في المرحلة الاولى يجب ان تكون أولوية البلدان، في تكيفها مع اغلاق المفاجئ للمدارس، وهي حماية صحة الطلاب وسلامتهم، دون حدوث خسارة في التعلم.

- بالإضافة الى حماية الطلاب واسرهم من العدوى، وتنفيذ العديد من الدول للتغذية التكميلية لضمان عدم وقوع الطلاب المعتمدين في العاد ة على البرنامج التغذية المدرسية فريسة للجوع.

- للحيلولة دون حدوث خسائر في التعلم، أطلقت البلدان برامج طارئة للتعلم عن بعد في انحاء العالم. وتستعين أفضلها بمنصات يمكنها الوصول الى جميع الأطفال، مهما كان داخل الاسرة (مثل التلفزيون، والإذاعة، والهواتف الذكية).

**المرحلة الثانية: إدارة الاستمرارية**: في ظل التخفيف التدرجي لقواعد التباعد الاجتماعي، يتعين على الأنظمة الضمان إعادة فتح المدارس بطرية امنة، وتقليل معدلات الترسب الطلاب الى أدنى حد ممكن، والبدء في استعادة عملية التعلم. وتعد إعادة فتح المدارس عملية معقدة، حيث يتعين فتحها على مراحل، مع احتمالية اغلاقها لدورات في أوقات انتشار الوباء في العديد من البلدان المنخفضة ومتوسطة الدخل، يتعين ان تسبق مرحلة إعادة فتح المدارس حملات إعادة الحاق التسرب الطلاب الي أدنى حد.

ما ان يعود الطلاب الى مدارسهم، ينبغي ان يكون تعافي عملية التعلم على راس الأولويات، لمنع تأثر الفرص المتاحة للأطفال وشباب تأثرا دائما. ويتطلب هذا اتخاذ حزمة من التدابير الرامية الى تعويض خسائر التعلم، ابتداء من تحسين التقييم بالفصول الدراسية الى المناهج التربوية والدراسية أكثر تركيزا (للسماح بالتدريس على المستوى المناسب لمرحلة ما قبل الاغلاق) الى ممج استخدام التكنولوجيا في التدريس. وستحتاج هذي الجهود الى توجيهات مواد واضحة على مستوى المنظومة، فضلا عن تدريب العملي مركز لمديري المدارس والمعلمين. وسوف يتطلب الأمر ايضا موارد كبيرة، مما يعنى ضرورة حماية الموازنات المرصودة للتعليم.

**المرحلة الثالثة: التحسين التسريع**: توفر الأزمة أيضا فرصة لإعادة بناء أنظمة تعليمية اقوى وأكثر انصافا من ذي قبل.

-بعد انحسار الجائحة، سيكون أولياء الأمور، والمعلمون، ووسائل الاعلام، والحكومة، وغيرهم قد غير ومنظروهم وتصوراتهم بشأن ادوارهم في عملية التعليمية.

-ستمثل ذلك فتحا لاكن من الضروري الاستفادة منه من اجل إعادة البناء على نحو أفضل. ومن شان الابتكارات التي ستطبق خلال مرحلتي التكيف والاستمرارية، ان تقدم برهان لما يمكن للبلدان ان تقوم به، عندما تولى تركيزا أكبر على أكثر الأساليب فعالية وانصافا لسد فجوات التعليم لدى جميع الأطفال.

**(البنك الدولي :2020)**

تمر كل الأنظمة التعليمية في العالم بوضع الاستنفار الكامل لمواجهة حالات الطوارئ، وهذا الأمر مناسب تماما بالنظر الى كيف داهمتنا هذه الازمة دون سابق انذار، والأولوية المباشرة هي التكيف-بمعنى البدء أولا بحماية الصحة والسلامة ثم بذل كل ما هو ممكن لإبقاء الطالب في الانخراط دائم من خلال التعلم عن بعد وغيره من وصائل التواصل مع الدراسة.

لكن لابد ان يبدأ التخطيط لمستقبل أفضل الان. في الوقت الذي تتكيف فيه الأنظمة التعليمية مع اغلاق المدراس، وينبغي لها البدء في التخطيط لكيفية إدارة الاستمرارية عندما تعيد المدارس فتح أبوابها، وكيفية تحسين التعلم وتسريعه. وفي كل مرحلة من المراحل، في تحسين الأداء من خلال التعلم من الابتكارات والإجراءات المتخذة، ستتمكن الأنظمة التعليمية من إيجاد حلول أكثر كفاءة وتطبيقها على نطاق أوسع. وبهذا ستزيد من كفاءتها، وخفة حركتها، وقدرتها على الصمود في وجه الأزمات والحد من الضرر الناجم من الأزمة الحالية.

## 9-البدائل الموصى بيها:

تشارك اليونيسكو 10 توصيات لاتباعها خلال هذه الفترة:

## 1-فصح درجة الاستعداد واختيار انسب الأدوات:

اتخاذ القرارات باستخدام الحلول ذات تكنولوجيا المتقدمة او التكنولوجيا البسيطة استنادا الى موثوقية نصادر الطاقة المحلية، والاتصال بالأنترنت ومهارات الحاسوب لدى معلمين والطلاب. من خلال استخدام منصات التعليم الرقمي المتكاملة، ودروس فيديو، ولمسافات الهائلة.

## 2-ضمان ادراج برامج التعلم عن بعد:

تنفيذ التدابير الازمة لضمان وصول الطلاب، بمن فيهم ذوي الإعاقة او من خلفيات منخفضة الدخل، الى برامج التعلم عن بعد.

## 3-حماية خصوصية البيانات وأمن البيانات:

قيم أمن البينات عند رفعها او رفع الموارد التعليمية الي شبكة الانترنت، وكذلك عند مشاركتها مع منظمات أخرى او افراد اخرين. تحقق من استخدام تطبيقات ومنصات لا خصوصية بيانات الطلاب.

## 4-إعطاء الأولوية لحلول مواجهة التحديات النفسية والاجتماعية قبل التدريس:

جمع الأدوات المتاحة لربط المدارس، وأولياء الأمور، والمعلمين، والطلاب مع بعضهم شكل مجموعات لضمان التفاعلات البشرية المنتظمة، تمكين تدابير الرعاية الاجتماعية، ومعالجة التحديات النفسية والاجتماعية المحتملة الي قد يواجهها الطلاب عند عزلهم.

## 5-تخطيط الجدول الدراسي لبرامج التعليم عن بعد:

تنظيم مناقشة من الأطراف المعينة لفحص المدة المحتملة لإغلاق المدارس وتحديد ما اذ كانت يجب ان تركز برامج التعلم عن بعد على تدريس معارف جديدة او تعزيز معرفة الطالب، وتوافر أولياء الأمور، واختيار منهجيات التعلم المناسبة بناء على حالة إغلاق المدرسة والحجر الصحي المنزلي. تجنب منهجيات التعلم التي تتطلب التواصل وجها لوجه.

## 6- تقديم الدعم للمعلمين وأولياء الأمور بشأن استخدام الأدوات الرقمية:

أدوات توجيهية للمعلمين، لأولياء الأمور وان كانت هناك حاجة الى المراقبة والتيسير. مساعدة المدرسين على التحضير الاعدادات الأساسية مثل حلول استخدام بيانات الانترنت طلب منهم بث مباشر للدروس.

## 7-الدمج بين الوسائل المناسبة والحد من عدد التطبيقات والمنصات:

ادماج الأدوات او الوسائط المتاحة لمعظم الطلاب، في كل من التواصل والدروس المتزامنة، وللتعليم الغير متزامن، تجنب التحميل الزائد على الطلاب واولياء الأمور من خلال مطالبتهم بتحميل العديد من التطبيقات او المنصات واختبارها.

## 8-وضع قواعد التعلم عن بعد ومراقبة عملية تعلم الطلاب:

تحديد قواعد التعلم عن بعد مع أولياء الأمور والطلاب. صمم أسئلة تقويمية او اختبارات وتمارين لمراقبة عملية تعلم الطلاب عن كثب. حاول استخدام الأدوات اللازمة لدعم ارسال ملاحظات الطلاب.

## 9-تحديد مدة وحدات التعلم عن بعد استنادا الى مهارات التنظيم الذاتي للطلاب:

محافظة على توقيت يتسق مع مستوى التنظيم الذاتي للطلاب وقدراتهم ما وراء المعرفية (قدرات إدراك الادراك) خاصة في فصول البحث المباشر. يفضل الا تزيد الوحدة المخصصة لطلاب المدارس الابتدائية عن (20دقيقة)، والا تزيد عن (40 دقيقة) بالنسبة الى طلاب المدارس الثانوية.

## 10-تشكيل مجموعات وتعزيز الاتصال:

تشكيل مجموعات من المعلمين واولياء الأمور ومديري المدارس لمعالجة الشعور بالوحدة او العجز، وتسهيل تبادل الخبرات، ومناقشة استراتيجيا التكيف عن مواجهة صعوبات التعلم.

**2020):(Unesco ''how to plan distance learning solutions durigtemporaryschoolsclosures**

## خلاصة:

وما يمكن استخلاصه في نهاية الفصل ان فيروس كورونا قد افرز بعض الاختلافات المجتمعية السلبية والايجابية برفع الوعي المجتمعي لأبناء المجتمع وتمسك بدولتهم ودعم جهودها بالأعمال التطوعية، وفي نفس الوقت ظهور العديد من الافراد السلبين المروجين لشائعات من شانها ان تهبط معنويات أبناء المجتمع، انا في الجانب التعليمي يمكن ان تكون تجربة التعليم عن بعد عبر الانترنت، مرافقة لطريقة التقليدية في الظروف العادية.

## الفصل الثالث:

## الضغوط النفسية والصحية

تمهيد

1-مفهوم الضغوط النفسية

2-مصادر الضغوط النفسية

3-علامات واعراض الضغط النفسي

4-أنواع الضغوط النفسية

5-أسباب الضغوط النفسية

6-مستويات الضغوط النفسية

7-استراتيجيات الضغوط النفسية

8-النظريات المفسرة للضغوط النفسية

9-مصادر الضغط النفسي لدى الأستاذ

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يواجه الفرد في حياته اليومية الكثير من المواقف التي تعترض طريقه وتهدد مستقبله، وتعرض توازنه النفسي والجسمي الى الاختلال وتعيقه في أداء مهامه، وتسمى هذه المواقف بالضغوط النفسية التي أصبحت تمثل اهم الموضوعات الحديثة وذلك لتأثيراتها السلبية على الحياة النفسية والاجتماعية للفرد مما يتولد عنها العديد من الاضطرابات النفسية والجسمية.

## 1- مفهوم الضغوط النفسية

مصطلح الضغوط النفسية هو من المصطلحات متعددة الاستخدامات. لذا، فانه ليس من السهل تحديد تعريف عام وشامل للضغوط النفسية، اذ يمكن ان يعرف بطرق مختلفة تبعا لوجهة نظر الكاتب والاتجاه النظري الذي ينتمي اليه

**(الضربيني:2010، ص676)**

ويشير **"ويليامز"williams"** الى ان مصطلح الضغوط من أكثر المصطلحات عرضة لسوء استخدام من طرف الباحثين، حيث غالبا ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في ان واحد، وذلك نتيجة خلط القائم بيم مفهوم الضواغط "sressors"والضغط stress" وقد جاءت "الضواغط" لتشير الى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في لبيئة(المحيطة). اما كلمة الضغط فتعبر عن الحادث ذاته والضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفيزيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث او أشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل.

**(عبد المنعم الحنفي:1995، ص125)**

فقد عرفه **الفرماوي، وعبد الله (2009)** بانه يستخدم للدلالة على الحالة النفسية والمزاجية التي يكون فيها الفرد في حالة ضيق وشعور بالظلم والاختناق.

بان الضغط هو: استجابة الجسم غير محددة نحو أي مطلب يفرض **Selyo**ويذكر**"سيلي"**

عليه. ويشير الى ان الضغوط النفسية ظاهرة معقدة ومتداخلة فتعريفاتها كثيرة ومتعددة ولها تفسيرات مختلفة. فمن العلماء من تناولها على انها مثيرات، ومنها من عرفها على انها استجابات والاخرون تناولوها على انها ردود أفعال عقلية وانفعاله للتوترات البيئية والاجتماعية.

وكذلك يعرف الضغط النفسي بانه شعور او موقف يواجهه الانسان، ويتوجب عليه ان يستخدم كل طاقاته حتى يتكيف معه او يتخلص منه.

**(http: //mawdoo3.com)**

**تعرف شقير (2020):** هي مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية التي يتعرف لها الفرد في حياته، وينتج عن هذا الضعف قدراته على احداث الاستجابة المناسبة ما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية تؤثر على الجوانب الشخصية للفرد.

**(بالقاسم شتوان:2008،ص117)**

**تعريف شيلي تايلورchilly taylor(2008):** هي خبرة انفعالية سلبية يترافق ظهوره مع حدوث تغيرات بيوكيميائية وفيزيولوجية ومعرفية وسلوكية يمكن التنبؤ بها ويمكن ان تؤدي اما الى تغيير الحدث الضاغط او التكيف مع اثاره.

**(وليد، عيسي:2008، ص91)**

**تعريف القصبي (2014):** هي كل ما يواجهه الفرد فير حياته من عوائق وصعوبات مواقف واحداث حياته ضاغطة اتفوق طاقته على احتمالها، ويعجز عن إيجاد الحلول المناسبة لها، الامر الذي يشعره بحالة من الاجهاد وعدم الارتياح النفسي وقد يؤدي ذلك الى اعتلال الصحة الجسمية والنفسية

**(بالقاسم، شتوان:2008،ص117)**

**ويشير لطفي عبد السلام (2000):** على انها سلسلة من الأحداث الخارجية التي يواجهها الفرد نتيجة التعامل مع البيئة ومتطلباتها البيئة المحيطة به وتفرض عليه سرعة التوافق في مواجهته لهذه الاحداث لتجنب الاثار النفسية الاجتماعية السلبية والوصول الي تحقيق **التوافق مع الحياة.**

**(وليد، عيسي:2008، ص91)**

**تعريف لطفي محمد (1992):** هي تأثر داخلي لدي الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى الضاغطة ومكونات الشخصية وقد يؤدي الي اضطر ابات جسمية او نفسية او سلوكية لديه، تدفعه الى الانحراف عن الأداء الطبيعي او يؤدي الى تحفيزه لتحسين الأداء.

**(داود:2012، ص91)**

## فقد صنفت الاتجاهات تعريفات الضغوط النفسية الى ثلاثة:

**1-الضغط النفسي كمثير:** هنالك الضغط يؤدي الى حالة انعدام توازن للكائن الحي بشكل أكبر من الحدود الطبيعية، اذ عندما يدرك الكائن الحي التهديد يستثار جسمه ويحفز بواسطة الجهاز العصبي والغدد الصماء مما يحدث مضاعفات واثار فيزيولوجية.

**2-الضغط النفسي كأستجابة:** وهنا الضغط يعد حالة نفسية تنعكس في ردود الفعل الداخلية (الجسمية) والسلوكية، والناشئة عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للموقف والاحداث الضاغطة في البيئة المحيطة.

ويتضح هذا التوجه في العريف الاتي: هو مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية او وجدانية غير سارة.

**3-الضغط كالتفاعل بين الفرد والموقف:** وهذا الجانب من التعريف يعتمد على الجوانب النفسية ويتم تفسيره من كونه ظاهرة فردية، عندما يتم مواجهة نفس الموقف فإن بعض الافراد يمرون بالضغط النفسي بينما قد لا يمر به الاخرون.

**(حميد الدين:2010،ص345)**

ويرى الباحث من خلال التعريفات السابقة للضغوط النفسية ان هنالك شبه اتفاق فيما بينهما على انها الحمل الذي يقع كاهن الفرد، وما يتبع ذلك من استجابات من جانبه لكي يتكيف او يتوافق مع التغيير الذي يواجه، وبما ان التغيير هو احدى الحقائق الثابتة في الحياة، فان التعرف للضغوط بدوره يصبح جزءا من المعايشة اليومية للفرد.

-يتضح من خلال التعاريف السابقة بأنها اختلفت وتنوعت من حيث تعريفات العلماء، وذلك بأن الضغوطات النفسية عبارة عن العراقيل والصعوبات والمؤثرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية والتي يمكن ان تؤثر على الجوانب، وهذا ما يؤدي بالفرد الى تكيف او عدمه مع المواقف الحياتية او العلمية.

## 2-مصادر الضغط النفسي:

يرى سمير شيخاني أنه يمكن تصنيف مسببات ومصادر الضغط الى فئتين هما مصادر داخلية وصادر خارجية.

**أما المصادر الداخلية** يمكن اجمالها في:

-خيارات نمط الحياة.

-الحديث الذاتي السلبي والتفكير المتشائم.

-أخذ الأمور بطريقة شخصية والنقد الذاتي.

**وأما المصادر الخارجية** فتتمثل في الاتي:

-البيئة المادية: ضجيج، كوارث طبيعية، زلزال.

-التفاعل الاجتماعي، العدوانية، التسلط.

-القواعد والأنظمة والقوانين والروتين، والمواعيد المتأخرة.

-أحداث الحياة الرئيسية، موت قريب، فقد العمل، الترقية.

-المشاحنات اليومية

**(الشيخاني:2003،ص12)**

**أ- مصادر الخارجية:** تتلخص في الاتي:

**-الضغوط الاسرية:** وتشمل الصراعات العائلية، كثرة المجادلات، الطلاق، الانفصال، الأولاد.

**-الضغوط الاقتصادية:** مثل الانخفاض الدخل وارتفاع معدلات البطالة والمشكلات الاقتصادية

**(السيد عبيد:2008،ص30)**

انخفاض الإنتاج التفاوت الطبقي، عدم عدالة توزيع الناتج القومي.

**(رشيد:1999،ص5)**

**الضغوط الاجتماعية:** وتنقسم بدورها وحسب تعدد العلاقات الاجتماعية فالفرد ان كان متزوج او غير متزوج، وكذلك الوضع البيئي والاسري والعام والخاص الذي يعيش في ظله الفرد وهذه المتغيرات تكوم بين العامل الاجتماعي، فهي تترك ردود أفعال معينة على شكل ضغوط نفسية لدى الفرد، وان اختلفت مصادرها وتبينت تأثيراتها، ومن الضغوط الاجتماعية العزلة خبرات الإساءة الجسمية والجنسية، واهمال للأطفال والانحرافات السلوكية.

**-الضغوط الصحية او الفيسيولوجية:** مثل التغيرات الفيسيولوجية والكيميائية واختلاف النظام الغذائي.

**-ضغوط المتغيرات الطبيعية:** مثل الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين والاعاصير وغيرها.

**-ضغوط سياسية:** تلعب سياسة البلد الداخلية والخارجية دورا رئيسيا في تحديد الكثير من ملامح حجم ونوعية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في مجتمعه، وتنشا هذي الضغوط من عدم الرضا عن أنظمة الحكم الاستبدادية والصراعات السياسية في المجتمع.

**- ضغط العوامل العقائدية والفكرية:** ان حالة التقاطع بين تمسك الفرد بما هو عليه من أفكار ومعتقدات وبين تسلط والمؤسسات المركزية في حمله على طبيعة علاقة الفرد بذاته وبمجتمعه.

**ضغوط الثقافية:** وتتمثل في استيراد الثقافات والانفتاح على الثقافات الوافدة دون المراعاة للأطر الثقافية والاجتماعية القائمة في المجتمع.

**ضغوط الأكاديمية:** وتتمثل في انتقال الطالب من مدرسة لأخرى.

**الضغوط الانفعالية والنفسية:** مثل القلق، الاكتئاب، والمخاوف المرضية

**الضغوط الكيميائية:** كاستخدام العقاقير، الكحول، الكافيين والنيكوتين.

**الضغوط المهنية:** ترتبط ببيئة العمل مثل العبء الكمي والكيفي للعمل، الخلافات مع الرفقاء

الذي اهتم بدراسة العلاقة بين بيئة العمل والضغوط أن بيئات**(Gardill)**وقد أشار **جارديل**

العمل التي تسهم في الشعور بالعجز والعزلة تعتبر من البيئات للضغوط النفسية لنعظم العاملين بها.

**ضغوط التنظيمية: تتمثل في:**

حجم البيروقراطية

التغيرات المؤسسية

المناخ داخل المؤسسة

السياسات داخل المؤسسة

**(حسنين:2014،ص135)**

**ضغوط المهنية: وتشمل:**

الظروف الفيزيقية (التهوية، الحرارة المرتفعة او المنخفضة، الضوضاء، الإضاءة).

تغيير نمط العمل

المسؤولية عن اتخاذ القرارات

عدم الرضا عن العمل

**ضغوط المسار المهني: وتشمل:**

صراع وغموض الأدوار

نقص التأهل

ضعف الإدارة

عدم وضوح الأهداف

**ضغوط مشكلات العلاقات: وتشمل:**

الصراع مع الزملاء

العجز عن تطوير علاقات اجتماعية جيدة في العمل

نقص المساندة الاجتماعية

**(يوسف جمعة سيد:2008،ص19-20)**

**ب- المصادر الداخلية للضغوط النفسية:**

-الطموح المبالغ فيه

-الأعضاء الحيوية والتهيؤ النفسي (الاستعداد، القبول، المرض، ضعف المقاومة الداخلية).

-الشخصية: وتتسبب العلاقة الغير متوازنة بين الافراد او مع بعضهم البعض، او بين الافراد ومجتمعاتهم، والتي تؤدي فيما بعد الى مجموعة من المظاهر المعتمدة من الضغط النفسي الى مجموعة من النتائج السلبية التي تصيب الفرد والمجتمع معا.

الى مجموعة من المصادر المتماثلة في الغضب، الخوف، **Hurlok**كما **يشيرهورلوك**

الغيرة، الحزن، المتاعب الجسمانية، وضعف الصحة، بالإضافة الى الإهمال الوالدي والشعور بعدم الكفاية لدور الوالدي، والأوضاع البيئية والحرمان العاطفي.

فقد وضع قائمة للأحداث الضاغطة تبدأ بأشدها تأثيرا وهي **(Holms et roho)هولمز** فقدان عزيز، الطلاق، الانفصال، وفاة شخص عزيز على الاسرة، وتنتهي بالأحداث الأقل تأثيرا مثل تغيير المدرسة وتغيير مستوى المعيشة، تغيير الأنشطة الاجتماعية، تغير مكان النوم.

تبين لنا مم سبق ذكره بان مصادر الضغوط النفسية قد قسمة الى مصادر داخلية وأخرى خارجية بحيث ان:

اما المصادر الخارجية تمثلت في جملة صعوبات ومشاكل التي تحدث للفرد خارج البيئة المحيطة به من عدة جوانب اجتماعية واقتصادية .....الخ

اما المصادر الداخلية قد تمثلت في جملة من الصراعات الداخلية التي تحدث في نفس الانسان وقد تضمنت الجانب الذاتي والشخصي وكل ما يخص الفرد بداخله.

## 3-علامات واعراض الضغط النفسي:

ويوجد العديد من المؤشرات التي يمكن ان تدل على احتمال وقوع الفرد في حالة الضغط النفسي اهم هذي العلامات ما يلي:

**3-1-**مشكلات النوم غير المعتادة كالاستيقاظ في الليل وعدم القدرة على النوم ثانيا بسهولة، بالإضافة الى الكوابيس والصراح اثناء النوم.

**3-2-**العصبية، عدم الهدوء والافراط في الحركة وصعوبة التركيز وتذكر.

**3-3-**ثورات الغضب، العدوانية غير المضبوطة والتي توجه الى الناس او الى الأشياء.

**3-4-**الانسحاب والضجر وعدم الرغبة في أي عمل، كان لا يتحمس الطفل لاي شيء ولا يشارك رفاقه في اللعب ويعطى بشكل عام انطباع الخزن والاكتئاب.

**3-5-**كثرت الجدل والاعتراض عل الأشياء تبدو في الظروف العادية مقبولة.

**3-6-**الحاجة المستمرة الى التوقف عن العمل وتناول مشروب ما قبل المتابعة.

**3-7-**فقدام السيطرة على الأمور و متطلبات التي تفوق قدرة الفرد على التحمل.

**3-8-**ضعف القدرة على اصدار القرارات.

**3-9-**حالات مرضية محددة ترتبط بالضغوط النفسية على سبيل المثال:

الاسهال، اضطرابات الهضم، والالام البطن والقيء الالام في الراس او اية الام أخرى لا يعرف لها أسباب عضوية واضحة

**(السيد عبيد:2008،ص33-34)**

**الجدول رقم (1) التالي يوضح علامات واعراض الضغوط النفسية**

| جسديا | نفسيا | سلوكيا |
|---|---|---|
| الصداع | قلق | فرط الاكل/ نقص الشهية |
| كز الاسنان | اهتياج | انعدام الصبر |
| تضييق وجفاف في الحلق | شعور بخطر لو موت مداهمين | ميل الى الجدل |
| شد الفكين | إكتئاب | مماطلة |
| الم في الصدر | تباطؤ في التفكير | زيادة التدخين |
| قصر النفس | تصارع في الأفكار | انعزال |
| ارتفاع ضغط الدم | شعور بالعجز | تجنب المسؤولية واثارها |
| الم عضلي | شعور بفقدان الامل | أداء سيء في العمل |
| عسر الهضم | شعور بانعدام القيمة | تدهور |
| إمساك/اسهال | شعور بغياب الهدف | عناية سيئة بالصحة |
| زيادة في التعرق | شعور بعدم الأمان | تغير في العلاقات الحميمة |
| برودة وتعرق في اليدين | بالحزن | // |
| تعب | دفاعية | // |
| ارق | غضب | // |
| مرض متكرر | فرط الحساسية | // |
| خفقان القلب | // | // |

**(السيد عبيد:2008، ص35-36)**

يبين لنا **الجدول رقم (1)** ان علامات واعراض الضغوط النفسية التي قد تظهر لدى الفرد عند مواجهته أي موقف او أي ظروف حياته الضاغطة.

تعددت المؤشرات والعلامات التي قد تظهر عندما يكون لديه مواقف او ظروف ضاغطة فيها نستطيع القول بان هناك ضغوط قد تولد لديه صراعات داخلية وخارجية.

## 4-أنواع الضغوط:

اختلف الباحثون في تحديد أنواع الضغوط النفسية، تبعا للمعايير الي استخدموها في تصنيفه، فقد صنف من قبل العلماء ما يلي:

**سيلي،(Seley، 1980)** صنف الضغط النفسي في ثلاث أنواع هي:

**4-1-1-الضغوط النفسية السيئة:** الذي يضع على الفرد المتطلبات الزائدة، ويطلق عليه الكرب.

**4-1-2-الضغوط النفسية الجيدة:** الذي له متطلبات لإعادة التكيف كولادة الطفل، لو السفر، او المنافسة الرياضية،

**4-1-3-الضغوط النفسية المنخفضة:** الذي يحدث عندما يشعر الانسان بالملل وانعدام التحدي، والاثارة، ويرى سيلس ايضا ان الانسان خلال حياته لابد من ان يعاني الأنواع الثلاثة للضغوط النفسية.

فقد صنفت الضغوط النفسية التي يواجهها الفرد الى ثلاث أنواع:

**4-2-1-الضغوط الناتجة من التوترات الاعتيادية:** هي الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته اليومية، والناتجة عن عدم قدرته على اشباع حاجاته، او إخفاقه في إشباع متطلباته، وحل مشكلاته التي يواجهها في حياته اليومية

4-2-2-الضغوط النمائية: هي الضغوط الناتجة من التغيرات النمائية التي يتطلب تغييرا مؤقتا في العادات وفي أسلوب الحيلة.

**4-2-2-ضغوط الازمات الحياتية:** هي ضغوط ناتجة عن إصابة بأمراض شديدة التي لا يستطيع الفرد مقاومتها، او ضغوط الموت كفقدان شخص عزيز، وقد تستمر فترة طويلة. وقد أوضح**(killy)**

ان هنالك نوعين الضغوط الإيجابية والسلبية، كما موضح في الجدول لمقارنته بين أنواع الضغوط النفسية الايجابية.

**جدول رقم (2)** يوضح المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية**(killy.1994)**

| الضغوط الإيجابية | الضغوط السلبية |
|---|---|
| تمنح دافعا للعمل ونظرا للعمل | تسبب انخفاض في الروح المعنوية، وشعور بتراكم العمل |
| تساعد على التفكير وتركيز على النتائج | تولد ارتباك وتدعو لتفكير في الجهد المبذول |
| توفر القدرة على التعبير عن الانفعالات | تعمل على ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها. |
| تمنح الإحساس بالمتعة وإنجاز | تؤدي الى الشعور بالقلل والفشل |
| تساعد الفرد على النوم الجيد | تسبب للفرد الشعور بالأرق. |
| تمد الفرد بالقوة والتفاؤل بالمستقبل | تسبب للفرد الضعف وتشاؤم في المستقبل |
| تمنحه القدرة على الرجوع الى التوازن النفسي بعد المرور بتجربة خير صارة | عدم القدرة على الرجوع الي التوازن النفسي بعد المرور بالتجربة غير صارة. |

**(killy.1994 p18)**

**الجدول رقم (2)** يوضح تصنيف **Killy**

**-4-2-3-**كما صنفت الضغوط حسب ديمومتها أيضا المؤقتة والدائمة:

**4-3-1 الضغوط المؤقتة:** هي التي تحيد بالفرد فترة وجيزة، مثل الضغوط الناتجة عن الامتحانات او موقف صعب مفاجئا والزواج الحديث وغير ذلك من الظروف المؤقتة، التي لا يدوم أثرها فترة طويلة، وهذي الضغوط تكون متساوية في معظمها الا كان الموقف الضاغط اشد صعوبة وأكبر من قدرة الفرد على التحمل، مثلما يحدث في المواقف الشديدة الضاغطة التي تؤدي الى الصدمة العصبية.

**4-3-2 الضغوط المزمنة:** تشمل الضغوط التي احيد بالفرد فترة طويلة تقريبا مثل إصابة الفرد بالالام المزمنة او وجود الفرد في أجواء اجتماعية واقتصادية غير ملائمة وكثيرا ما تكون الضغوط

المزمنة في منزلة الضغوط السالبة من حيث تأثيرها في الفرد وذلك لان حشد الفرد لطاقاته لمواجهة تلك الضغوط قد يدفع ثمنها في شكل امراض نفسية فيزيولوجية وغير ذلك من مجالات الاختلال الوظيفي، ما يؤدي الى الصحة النفسية وهذا المجال هو المجال السلبي للضغوط.

**(غاري:2014،ص19)**

تعددت أنواع الضغوط حسب كل واحد على حدى وحسب شدها وحسب طبيعة الفرد والبيئة التي يعيش فيها بحيث وجب عليه مواجهتها بشتى أنواعها وبانها يمكن ان تأثر عليه اذا قام بالخضوع لها، لذلك لابد عليه من السيطرة عليها حتي يستطيع تحقيق توازن نفسي وكيف بيئي.

## 5- أسباب الضغوط النفسية:

كشفت الدراسات في الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في الولايات المتحدة الامريكية أن الضغط النفسي ينشأ عن عدم التقدير وعدم استقرار العمل والعزلة الاجتماعية والاغتراب المهني في محيط العمل،

وغموض الوصف الوظيفي.

**(المشعان:2001،ص70)**

وهنالك عدة أسباب للضغوط النفسية من بينها:

**5-1-1-قلة معرفة الفرد لجوانب العمل:** ان عدم معرفة الفرد لجوانب العمل يشكل صعوبة لعدم الاتزان، وتلعب الإدارة والاشراف غموضا في تذليل هذه الصعوبة كتقليل كمية العمل وجاء في نطاق الوقت الخاص للأداء، وجعله يتوافق مع أداء الفرد.

**5-1-2- تقبل السلطة:** قد يشعر بعض العاملين بالتوتر والضغط بجراء شعوره بأن المدراء يمارسون نفوذهم وسلطتهم الرسمية عليهم.

**5-1-3-الاحداث الشخصية:** تسبب الاحداث الشخصية توترا وضغطا نفسيا على عملهم. ومن هذه الاحداث موت عزيز، التغيير في المسؤولية، ومشاكل الإدارة، وزملاء والإنجازات.

**5-1-4-ضعف وضوح العمل والادوار**: يشعر الفرد بالضغط النفسي وعدم السيطرة على عمله اذ كان غير متأكد بشكل اختصاصات عمله.

**5-1-5-الفروق الفردية للعاملين:** يتفاوت العاملين في شخصياتهم وخصائصهم وسماتهم وميولهم ومدى قابليتهم تحمل الضغوط وتكيفهم معها، فبعض هؤلاء يملكون شخصيات حيوية تتميز بالرغبة بالعمل، واخرون لهم شخصية هادئة صابرة متوازنة المزاج.

**(السامرائي:2016،ص255)**

ومن جهة أخرى يمكن ذكر عدد من الأسباب للضغوط النفسية ومنها:

**5-1-2-عملية تفسير الحدث الضاغط:** تفسير الحدث الضاغط على انه شيء ضخم يزيد من حدة المشكلة، وتفسيره على انه يهدد يزيد حدة القلق والشعور بعدم الأمانة، وتفسيره على انه ما اقترفه الطفل من أثام يزيد من حدة الشعور بالذنب ومن ثم الشعور بالاكتئاب.

**5-2-2- الأحداث اليومية:** فالأحداث الغير مألوفة والغير المتوقعة التي يصعب التنبؤ بها والاحداث الخارجة عن نطاق التحكم هي احداث تسهم في شعور بالضغط النفسي.

**5-2-3-أسباب نفسية اجتماعية:** وترتكز على أسلوب الحياة وما يتضمنه من عوامل مثل درجة التكيف، العبء الزائد، الإحباط، والحرمان.

**5-2-4-أسباب البيئة العضوية (الحيوية):** وتتضمن عوامل، مثل: الاتزان العضوي وعدمه، ودرجة الانزعاج، طبيعة التغذية، والحرارة والبرودة.

**5-2-5-أسباب الشخصية:** تتمثل في إدراك الذات والقلق، والشعور بفقدان السيطرة على الأمور، والغضب، والعدوانية.

**(العبدلي:2012، ص39)**

اما أسباب الضغوط النفسية الداخلية لدى الفرد، وخارجية متعلقة بالبيئة المحيطة به، همن أهمها ما يلي:

**5-3-1-**الصراع الذي يتضمن العلاقات الاجتماعية مع الناس.

**5-3-2-**الصراعات التي تتضمن المستويات الأخلاقية.

**5-3-3-** الصراعات التي تتضمن مشاكل العائلة اليومية

**5-3-4-**تدني الوضع الصحي، وقلة مراكز العلاج، وعدم توفر الخدمات الصحية اللازمة

**5-3-5-**ضعف الوازع الديني والقيم

**( الشاذلي محمد:2001، ص37)**

ويمكن تصنيف أسباب الضغوط النفسية للمعلمين الى ثلاثة عوامل هي:

**5-4-1-عوامل ذاتية:** تتمثل في الاستعداد الشخصي ومستوى الادراك ونمط الشخصية والاتجاه نحو المهنة والصراع الشخصي أو الذاتي.

**5-4-2- عوامل وظيفية:** تتمثل في الضغوط الايدراية والعلاقات مع الزملاء والعبء المهني وسوء سلوك التلاميذ وضعف النظام المدرسي وعدم وجود معايير واضحة وظروف العمل الرديئة وضغط الوقت.

**5-4-3-عوامل اجتماعية**: وتتمثل في نظرة المجتمع للمهنة والتقدير والدعم الاجتماعي

**(الطريري:1999، ص440)**

ان معرفة السبب الرئيسي الذي ادى الى حدوث الضغط النفسي يعتبر الخطوة الأولى للتعامل مع هذي الحالة وهناك العديد من الأسباب المتعلقة بالضغط النفسي منها ضغوط داخلية وخارجية للفرد كالأسباب الشخصية واليومية والبيئية وهنالك عوامل وظيفية واجتماعية تصنف من الضغوط النفسية للمعلمين.

## 6-مستويات الضغوط النفسية:

ان أي انسان عندما تواجهه مواقف ضاغطة قد يمر بواحد او أكثر من مستويات الضغط النفسي الأتية:

**6-1-1-الضغط النفسي السيئ:** وهذا النوع من الضغط النفسي يزداد على الفرد بزيادة المتطلبات المستمرة

**6-1-2-الضغط النفسي الطبيعي:** وهذا يحتاج لتكيف جديد ومثال ذلك ولادة الطفل

**6-1-3-الضغط النفسي المنخفض:** حيث يشعر الشخص عندما يصاب به بالملل وانخفاض التحدي.

**(اوعون:2014،ص19)**

ونستطيع دراسة الضغط على ثلاثة مستويات مختلفة وهي:

**6-2-1-على المستوى الفيزيولوجي:** ويظهر الضغط على شكل اضطرابات الوظيفية للأعضاء منها: ارتفاع معدل التنفس، تزايد ضربات القلب، بحث تصبح أكثر نشاطا وقد اثبتت الدراسات التي أجريت حول التغيرات التي تطرأ على الافراز الهرموني وهذا الامر يجعل الشخص أكثر تعرضا للضغوط.

**6-2-2- على المستوى النفسي:** يظهر على شكل الإحساس بالضيق الذي يصاحب أداء أي عمل ما كما يمكن ملاحظته على شكل صراعات واحباطات، وعندما تتكرر هذه الاحباطات بإمكانها ان تولد ضغطا.

**6-2-3-على المستوى الاجتماعي:** عند الحديث عن الضغط في هذا المستوى يجب أولا الحديث عن التفاعل بين الفرد والبيئة، فالفرد حصيلة تفاعل دائم مستمر في المجتمع الذي نشأ فيه.

**(فاتح:2007،ص37)**

ينظر العلماء الى الضغط باعتباره بهارات الحياة. فالشخص الذي يتمتع بمستوى توافق شخصي مرتفع تكون لديه القدرة على مواجهة الضغط العادي، كيمة الضغط تعتبر مطلبا وشرط أساسيا لإنجاز، فالمستوى المرتفع والمنخفض من ضغط ذو انعكاسات سلبية على صحة الفرد النفسية والبدنية، تنتج عن عوامل وظروف داخلية وخارجية فتؤدي الى اضطرابات وعدم القدرة على التكيف.

## 7-استراتيجيات الضغط النفسي:

بدا الاهتمام بدراسة موضوع الأساليب مواجهة الضغوط النفسية منذ العقود الأربعة الماضية. وتعد الدراسة التي قام بها (مورفي) من أوائل الدراسات التي استخدمت مصطلح التعامل مع الضغوط، وذلك للإشارة الى الأساليب التي يستخدمها الفرد في تعامله مع المواقع المهددة، بهدف السيطرة عليها

**(Lazerus.1984 page14)**

**وعرفها موس(moss)**"بأنها مجموعة من الانماط السلوكية والمتعلمة التي تتطلب عادة

بذل الجهد، ونحددها الحاجة، وتستهدف حل المشكلة، كما يمكن السيطرة عليها وكفها او قمعها، وبالتالي، وهي تستخدم بمرونة كافية كلما تطلب الموقف الضاغط

**(Moss 1986 .page14)**

وهنالك عدة تصنيفات استراتيجيات لمواجهة الضغوط النفسية منها:

## 7-1-1-تصنيف جارشا (1993):

صنف **(جارشا)** أساليب مواجهة الضغوط الى نوعين هما:

**أ-**أساليب مواجهة لاشعورية: ويتمثل ذلك في حيل الدفاعية اللاشعورية التي تستخدم في خفض القلق والصراعات النفسية لدى الفرد التي أشار اليها فرويد في نظريته للتحليل النفسي

**ب-**أساليب المواجهة الشعورية: يستخدمها الفرد في التعامل مع الضغوط من خلال القيام بمحاولات سلوكية معرفية للتغلب على الضغوط

**(حسن، وحسن2006ص94-95)**

## 7-1-2-تصنيف فو الكمان ولازاروس (1980):

ويقدم نوعين من المواجهة وهما:

**أ-المواجهة المتمركزة حول المشكلة:** هي عبارة عن جهود يبذلها الفرد لتعديل العلاقة الفعلية بين

الفرد والبيئة، فيحاول من خلالها تغيير انماطها السلوكية: او تعديل الموقف الضاغط.

**(حسن وحسن:2006ص92)**

وقد حدد**"لازاروس وفو الكمان"** شكلين لمواجهة المتمركزة حول المشكلة، هما: **1-**جمع المعلومات **2-** اتخاذ الإجراءات لحل المشكلة

**ب-المواجهة المتمركزة حول الانفعال:** تشير الى الجهود التي يبذلها الفرد لتنظيم الانفعالات الناتجة عن الموقف الضاغط. ومن بين الأساليب المتبعة في هذه الاستراتيجية هي:

**-التجنب:** هو تحويل الانتباه عن الوضعية الضاغطة من خلال استعمال البدائل تتمثل في النشاطات السلوكية(رياضة)، او نشاطات معرفية (التلفاز، القراءة) وهذه الوسائل ذان فعالية نسبية، وهي تختلف عن الهروب الى سلوكيات خطيرة مثل: الى الكحول او التدخين او المخدرات

**-الانكار:** تشبه استراتيجية الهروب حيث تعمل على تأجيل المشكلة حيث يسعى الفرد لتغيير المعنى الحقيقي للوضعية الضاغطة بتجاهل خطورة الموقف او رفض الاعتراف بما حدث فعلا

**(mahmoud boudarene.2005 p36)**

**الجدول رقم (3) يوضح الفرق بين الاستراتيجيات المتمركزة حول المشكلة والمتمركزة حول الانفعال.**

| متمركزة حول المشكلة | | متمركزة حول الانفعال | |
|---|---|---|---|
| المميزات | العيوب | المميزات | العيوب |
| تخفيض العامل الضاغط | تكلفة عالية | قليل الكلفة | استمرار العامل الضاغط |
| تكييف السلوكيات مع الوضعية الضاغطة (التطور) | التركيز على المشكلة على حساب النشاطات المعتادة | المحافظة على النشاطات المعتادة | |

يمكن استخدام أساليب واستراتيجيات مختلفة لمواجهة الضغوط منها:

## أولا-استراتيجيات الإيجابية:

وهي تلك التي يوظفها الفرد في اقتحام الازمة وتجاوز اثارها، وذلك من خلال الأساليب الإيجابية الاتية:

**1-**التحليل المنطقي للموقف الضاغط بغية فهمه والتهيؤ الذهني له ولمرتباته.

**2-**إعادة التقييم الإيجابي للموقف، حيث يحاول الفرد معرفيا استجلاء الموقف، وإعادة بنائه بطريقة إيجابية مع محاولة تقبل الواقع كما هو.

**3-**البحث عن المعلومات المتعلقة بالموقف والمساعدة مع الاخرين او مؤسسات المجتمع المتوقع وارتباطهما بالموقف الضاغطة.

**4-**اسخدام أسلوب حل مشكلة والتصدي للازمة بصورة مباشرة.

## ثانيا-الاستراتيجيات السلبية:

**هي تلك التي يوظفها الفرد في تجنب الازمة والاحجام عن التفكير فيها، وذلك من خلال الأساليب السلبية:**

**1-**الاحجام المعرفي لتجنب التفكير الواقعي الممكن في الازمة.

**2-**التقبل الاستسلامي للازمة وترويض النفس عن تقبلها.

**3-**البحث عن اثباتات والمكافأة البديلة عن طريق الاشتراك في الأنشطة البديلة أو المحاولة الاندماج فيها بهدف توليد مصادر جديدة لإشباع التكيف بعيدا عن مواجهة الازمة

**4-**التنفيس والتفريغ الانفعالي بالتعبير لفظيا عن المساعر السلبية الغير سارة وفعليا عن طريق المجهودات الفردية المباشرة لتخفيف التوتر

**(الضربيني:2010،ص680)**

تعد استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية ضرورة قصوى اختلف العديد من الباحثين في تعريفها، هناك من اعتبرها مجموعة من الأنماط السلوكية مثل **(موس)** اما **(جارشا)** فقد صنفها الى أساليب مواجهة شعورية والاشعورية وهناك من يلجأ الى استراتيجيات إيجابية لمواجهة ضغوط، وهناك من يلجأ الى استرتيجيات سلبية لموقف ضاغط.

## 8-نظريات السلوكية المفسرة للضغوط النفسية:

**8-1-نظرية الفيزيولوجية Hans seeley:** كان هانز سيلي بحكم تخصصه كطبيب متأثرا

بتفسير الضغوط تفسيرا فسيولوجيا ونتيجة لتجاربه على حيوانات برية، وجد ان الضغوط متغير غير مستقل وهي استجابة لعامل ضاغط، ويعتبر سيلي ان اعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغوط عالية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة.

وحدد سيلي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغوط ويرى ان هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام هي:

**8-1-1-مرحلة الإنذار:** وفيها يظهر الجسم تغيرات واستجابات عندما يتعرض الفرد الضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم وقد تحدث وفاة عندما تنهك مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا.

**8-1-2-مرحلة المقاومة:** ويحدث عندما يكون التعرض للضواغط متلازما مع التكيف، فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى، وتظهر تغيرات تدل على الكيف

**8-1-3-مرحلة الاجهاد:** وهي مرحلة تلي المقاومة، ويكون فيها الجسم قد تكيف غير ان الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت، واذ كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة قد ينتج عنها امراض التكيف كاليأس والإحباط والانطواء.

**(امير الزليطي:2015،ص59)**

## 8-2- نظرية الادراك الكلي للموقف سبيليرجر Spelberger:

اهتم سبيليرجر بالضغوط بوصفها مثيرا يتعامل معه في شكل الخصائص المنبهة للبيئات التي تدرك على انها مسببة للاضطرابات بشكل ما، وهو نموذج ذو طابع هندسي تؤدي الضغوط الخارجية فيه الى رد فعل الانضغاط داخل الفرد. كما انه يدخل في لغة الحياة اليومية ويتعامل مع الضغوط على انها متغير مستقل.

حيث يرى ان للضغوط دورا مهما في اثارة الاختلافات على مستوى الدوافع كل حسب ادراكه للضغوط وتتحد نظريته في ثلاثة محاور: الضغوط والقلق والتعلم.

## 8-3-نظرية التقدير العقلي والمعرفي للضغوط "لازوس وفولكمان":

أشار الباحثان لازوس وفولكمان الى ان البيئة تؤثر في الشخص والشخص بدوره يؤثر في البيئة بطريقة تبادلية لدى الفرد في مواجهة المطالب حيث تحدث الضغوط عندما تزيد المطالب البيئية على قدرات الفرد على المواجهة، ويرى الباحثان لازورس وفولكمان ان أساليب مواجهة الضغوط تتحدد من تقييم على انه ضار او مهدد ويكون متحديا لتوافقه فهذا ينشأ الضغوط، ويرى الباحثان ان تفسير الحدث الضاغط يرتكز على عمليتين أساسيتين هما: التقييم الاولي والتقييم الثانوي، فالتقييم الاولي يشير الى عملية تقييم الفرد وطريقة ادراكه له فهل الموقف خطير ومهدد للفرد ام لا، وعملية التقييم الأولى تتأثر بالعوامل الشخصية للفرد مثل الاعتقادات والعوامل الموقفية، وتشمل طبيعة الموقف الضاغط، أي

الخيارات المتاحة لدى الفرد والتي تكون فعالة التعامل مع الحدث الضاغط، اما مصادر المواجهة فتنقسم الى نوعين هما:

**مصادر الشخصية:** تتعلق بخصائص الشخصية والخصائص المعرفية للفرد

**مصادر بيئية:** ترتبط بالجوانب البيئة الاجتماعية والمادية، ويوجد ثلاث مكونات للضغوط حسب هذه النظرية وهي:

**8-3-1-**الموقف الضاغط

**8-3-2-**المطالب

**8-3-3-**التقييم المعرفي للموقف

**8-3-4-**المصادر المدركة

## 8-4-النظرية السلوكية:

تقوم على منهج او طريقة التعلم وفق المنهج السلوكي، بحيث لكل استجابة مثير، والعلاقة بين السلوك والمثير، إما إيجابية او سلبية وترى ان الاضطرابات السيكوماتية هي نتيجة لارتباط سابق بين الموقف الانفعالي الضاغط، واستجابة عضو خاص، خاصة اذا كوفئ الفرد على هذه الاستجابة وعندما تتكرر هذه المواقف الضاغطة بدرجة كافية وشديدة، يظهر الخلل الوظيفي المرتبط بالاستجابة الذي له علاقة الموقف الضاغط.

**(دايلي:2013،ص78)**

يعتبر **Megrath** أول من صاغ نموذجا في هذا المجال واسماه نموذج التعليمات، ويهتم هذا النموذج

بالعمليات التي تحدث اثناء مواجهته او استجابة الفرد لمصدر مضغط. كما يرى بعض العلماء الموقف المجهد او الضاغط أربعة مراحل تشكل حلقة مغلقة.

**-المرحلة(1):** ترتبط بين أ و **ب** وتسمى التقويم المعرفي

**- المرحلة(2):** ترتبط بين **د** و **ج** وتسمى بعملية اتخاذ القرارات

**(العيسوي:1991،ص31)**

ويبرهن **شوارذن** ان دوائر التغذية الرجعية هي الأساسية لعمليات الجسم المرتبطة بالاستجابة الأولية للجسم حينما يستقبل تهديدا وتكون نتيجة هذا النشاط زيادة ضغط الدم، ضربات القلب، زيادة مستوى السكر في الدم، مما يهيئ الجسم بكل استعداداته الفيسيولوجية للهجوم او الهروب، على أي حال حينها ترتفع ضربات القلب ويزداد ضغط الدم الى مستوى معين تصل الإشارات للمخ للإيقاف نشاط العمليات الفيسيولوجية.

## 8-5-نظرية التحليل النفسي:

اهتم المحللون النفسيون بالاضطرابات السيكولوجية وقدموا نظريتهم في التحليل النفسي التي ركزت على مراحل النمو لتقدم تغيرات لكل اضطراب من اضطرابات السيكوماتية.

وقدم سنة **1950** عدة بحوث في هذا الميدان ويرى بان التوترات والشدائد في نظام واحد لها نتائج مع عواقب مرضية تعود الى النظم والأجهزة أخرى في الجسم.

**(عمار كشرود:1995،ص314)**

وحسب **الكستدر Axcender** فان القلق والخوف اللذين يحدثان نتيجة لصراعات حادة في حياة

الانسان يمكن ان يعبر عنها ليس فقط عن طريق المشاعر ذاتية بعد الراحة، بل أيضا عن طريق التعبيرات بالعمليات الفيسيولوجية وعندما تكون الاستجابات الجسم لمصادر تولد الضغط غير مناسبة او ملائمة، فانه قد تظهر تلك العمليات الفسيولوجية الأساسية التي يمكنها ان تشمل في عدد الكريات الحمراء داخل الجسم وزيادة في افراز الادرينالين وكذلك زيادة في كمية سكر الدم.

و السيكوماتية من جهة نظر التحيل النفسي التي تصف الاضطرابات الفيسولوجية معينة ناتجة عن حالات انفعالية معينة.

**1-زيادة ضغط الدم:** يعاني الفرد من الشعور بالتهديد المستمر وكبت الغيظ وعدم الشعور بالأمن مما يؤدى بالقلق والعدوانية.

**2-الصداع النصفي:** يعاني الفرد من الرغبة الجامحة والملحة في الوصول الى حد الكمال وبذل الجهود ولا يرضى الى اذ تحققت أهدافه بدرجة عالية.

**3-قرحة المعدة:** ان أساس هذه القرحة يعود الى الوقت الذي كان يواجه فيه الطفل المشاكل المتعلقة بعملية التغذية، وسلوك الام الرافض الذي خلق مواقف انفعالية مؤلمة لدى الطفل، ورغبة الطفل في الاستقلال في الوقت الذي يرفض فيه عجزه ضرورة الاعتماد على الام. ويبدأ يظهر الصداع بين الاعتماد والاستقلال في مراحل النمو الأولى ويستمر ذلك الى الكبر ومن هنا تظهر قرحة المعدة.

**4- التهابات الجلدية:** يشعر الفرد بالصداع المتضمن العدوان علي الاخرين وشعور يتخلى الاخرين عنه ومعاملتهم الغير عادلة، وشعور الشديد بالذنب وعدم الاهلية مع تقديره المنخفض لذاته.

**(محمد عويضة:1996،ص91)**

**5-قرحة القولون:** يعود أساسها الى عملية التدريب على النظافة في الصغر والمواقف الانفعالية الي صاحبت هذي الفترة نتيجة أوامر الوالدين المتشددة لتنظيم عملية التحكم في الإخراج، والتي كانت فوق طاقة الطفل مما أدى الى رغبة الطفل في عقابه. وخاصة عقاب العضو المذنب من جسمه وهو الامعاء.

**6-الربو:** ويرجع أساس الربو الى حياة الطفل الأول، فالطفل يدرك ويقدر اعتماده على الوالدين وعلى الأقل على الام كي يعيش، لكن الطفل يلاحظ فتور عواطف الام احينا يقاسي من رفضها لبعض مطالبه مما ينمي لديه اتجاها عدائيا نحوها لكن خوف الطفل من رد الام على هذا العداء بالهجر والنبذ فانه يخاف من التعبير عنه بصورة مباشرة وبصوت عالي ويلجأ الى الأسلوب الغير مباشر الذي يظهر في صورة انين المصاحبة لصعوبات التنفس في الربو الشعبي.

وعليه فقد اهتمت نظريات علم النفس بتفسير طبيعة الضغط النفسي والانفعالات المتعلقة به وأثر هذه الانفعالات في الصحة النفسية، واختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغوط طبقا لاختلاف الأطر النظرية التي انطلق منها. فهناك نظريات ذات أسس نفسية او فيسولوجية او الاجتماعية.

## 9- الضغط النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأستاذ:

ان صحة المدرس النفسية أداة لازمة لنجاحه في عمله، فالمدرس الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة هو أقدر من غبره في قيادة تلاميذه ومعاونتهم على تحقيق تكيف سوي

**(زيدان:2001، ص265)**

الا ان طبيعة التدريس تتطلب اعمال الإمكانيات والقدرات الكبيرة عند الانسان فتستلزم الانتباه المستمر والتيقض الدائم، اذا عليه مثلا ان ينتبه لكل حركة في القسم ويجيب على كل سؤال ويحترز ممن الأخطاء، ضف الى ذلك الضوضاء ومشاكسات التلاميذ، كل هذا يؤثر في طاقاته العصبية وقدرتها على التحمل، فيحصل الإرهاق وتعب الاعصاب

**(زيعور:1965،ص192)**

ويؤكد **عكاشة (2003)** ان التحكم الزائد في الانفعالات وعدم التعبير اللفظي والحركي عن الصراعات الداخلية يؤدي الى الجهد في الجهاز العصبي، مما يؤثر على افراز بعض الهرمونات مثل الادرينانين والتي تؤدي بدورها الى زيادة ضغط الدم.

**(عكاشة:2003،ص699)**

وهكذا يمكن القول ان الضغوط المختلفة لمهنة التدريس التي يواجهها الأستاذ اثناء عمله لها انعكاسات سلبية على النواحي النفسية والانفعالية والاجتماعية عليه، وقد تؤدي الى زيادة التوتر والإحباط عليه، كما وقد تؤدي الى تعب وارهاق جسمي وعصبي وكل هذا يؤثر على صحته النفسية وتوافقه ويمنع الأستاذ من تحقيق التوازن والفشل في القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه.

**(ابوكريك:2007،ص17-18)**

ويقصد بالضغط بمهنة التعليم بانه ادراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة الأحداث ومتطلبات مهنة التدريس، والتي تشكل تهديدا لقيمة الذاتية وتحدث له معدلا عاليا من الانفعالات السلبية، بما يصاحبها بالاضطرابات السلوكية والنفسية يضيف **أديارتون 1997** ان مهام الأستاذ متعددة والادوار مختلفة مثل: التوجيه، التنفيذ، النقد و التقييم الدعم او المساعدة ونقل المعرفة بطريقة تتناسب وتوقعات المجتمع تؤدي الى القلق والتوتر بسبب التوقعات المتناقضة للأدوار المذكورة، والامر الذي يؤدي في اغلب الأحيان الى شعور الأستاذ بالضغط والنقص في قدراته الذاتية مما يؤدي في النهاية على تعرضه للضغوط.

**(ابراهيم سلامة:1992،ص69-97-98)**

وهكذا يمكن القول ان الضغوط المختلفة لمهنة التدريس التي يواجهها الأستاذ اثناء عمله لها انعكاسات سلبية على النواحي النفسية والانفعالية والاجتماعية عليه، وقد تؤدي الى زيادة التوتر والإحباط عليه، كما وقد تؤدي الى تعب وارهاق جسمي وعصبي وكل هذا يؤثر على صحته النفسية وتوافقه ويمنع الأستاذ من تحقيق التوازن والفشل في القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه.

**(ابوكريك:2007،ص17-18)**

ومنه يتعرض الأستاذ لعدة ضغوط لانشغاله بمهنة التدريس بما يتطلب منه تحضير واستعداد والتزام بمواعيد دراسية، ويما يتبع ذلك من عمل جاد وجهد علمي.

وكل هذه الضغوط لها انعكاسات سلبية على ناحية النفسية والصحية ...فيؤدى الى نقص في قدراته الذاتية والانفعالية وتعب الجسدي والعصبي ويسبب له احباط وفشل في قيام بمهنته وأدائه.

**خلاصة الفصل:**

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل من تعريف للضغوط النفسية والتعرف على مصادرها، واعراضها، وانواعها، والنظريات المفسرة لهذه الظاهرة، قد استطلعنا إزالة الغموض على مفهوم الضغوط النفسية كظاهرة إنسانية متعددة الأسباب زاد انتشارها كلما زادت المواقف الضاغطة والعوامل المسببة لها، فمن المحتمل ان يكون نقص في القدرة على تحمل المصاعب والعوائق التي تواجه الأستاذ خلال مزاولته لمهنة التدريس.

# الفصل الرابع:

# الأداء الوظيفي

## تمهيد

## 1-مفهوم الأداء الوظيفي

## 2-عناصر الأداء الوظيفي

## 3-محددات الأداء الوظيفي

## 4-أنواع الأداء الوظيفي

## 5-عوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

## 6-أهمية الأداء الوظيفي

## 7-مراحل الأداء الوظيفي

## 8-النظريات المفسرة للأداء الوظيفي

## 9-تقييم الأداء الوظيفي

## أهمية تقييم الأداء الوظيفي

## مصادر تقييم الأداء الوظيفي

## اهداف تقييم الأداء الوظيفي

## إجراءات تحسين مستوى تقييم الأداء الوظيفي

## خلاصة الفصل

**تمهيد:**

لقي موضوع الأداء الوظيفي اهتمام كبير، حيث شهد الكثير من البحوث وذلك للوصول لحل المشكلات التي تواجه الأداء الوظيفي، لذ انه يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق اهداف العمل، فضلا عن انه يغبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومازالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طري إعادة تصميم هياكلها، ومحاولتها اشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة اكبر، وابداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، و مئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة وهي تحسين الأداء الوظيفي.

**(السكران:2004،ص26)**

## 1-تعريف الأداء الوظيفي:

لقد أشار مفهوم الأداء الى تحقيق وإنجاز المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس كيفية التي يتحقق بها، او يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفية، ويعتبر الأداء من أحد المحددات التي تشير على الكفاءة لدى العاملين ووصولهم لمستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة، وقد يحدث التماس وتداخل بين مفهوم الأداء والجهد، حيث ان الجهد يشير الى الطاقة المبذولة، بينما الأداء فيشير الى النتائج التي حققها الفرد

**(حسين:2001)**

ويعتبر الأداء قيام شخص بأعمال والواجبات المكلف بها، أي أنه عبارة عن سلوك عملي يؤديه الفرد ومجموعة من الأفراد أو منظمة، يتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق هدف محدد أو مرسوم.

**(جردات، المبيضيين:2001،ص42)**

**ويعرف الأداء** أيضا: نشاط يمكن الفرد من إنجاز الهدف المخصص له أو المهمة بنجاح. كما يشير الى درجة تحقيق وأنهاء المهام المكونة لوظيفة الافراد ويعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.

**(وسيلة الحمداوي:2004،ص142)**

ويتضح من خلال هاذين التعرفين أن الأداء الوظيفي يرتبط بالجانب العملي الذي يؤديه الفرد في عمله لتحقيق الغايات والأهداف المسطرة.

عرف كل من **سيزلاقي ووالاس** الأداء بانه المقياس الرئيسي، أو الذي تم التنبؤ به في إطار استخدامه، ويستخدم كوسيلة للحكم على فعالية الافراد.

**(سيزلاقي:1992،ص45)**

يرى **وويلين وهانغر** ان الأداء هو النتيجة النهائية للنشاط.

**(ولين وهانغر:2002، ص243)**

يعرفه عاشور **احمد صقر** بانه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا ان نميز بين ثلاثة ابعاد جزئية يمكن ان يقاس أداء الفرد عليها وهذه الابعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء.

**(عاشور احمد الصقر:2005،ص25-26)**

كما يرى **الربيق** ان مفهوم الأداء يرتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، فالأداء الوظيفي يشير الى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

**(الربيق:2004،ص58)**

ونستنتج من هنا أن الأداء الوظيفي هو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات المكونة اليه، ويتضح مما سبق تعدد تعريفات الأداء فمنهم من يرى بانه:

- انجاز عمل
- ومنهم من يرى بأنه سلوك
- ومنهم من يرى بأنه حصيلة جهد

وهذا ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال.

## 2- عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون مصطلح الأداء من مكونين رئيسيين هما **الفعالية** و**الكفاءة**. ويقصد بالفعالية عمل الأشياء الصحيحة، فهو يتعلق بدرجة بلوغ النتائج، وهي في الوقت نفسه ترتبط بدرجة تحقيق الأهداف. بمعنى أنه كلما كانت النتائج المحققة أقرب من النتائج المتوقعة كلما كانت المؤسسة أكثر فعالية، والعكس صحيح. أما الكفاءة ورغم عدم الاتفاق على تعريف واحد الا ان جملة التعاريف تصب في ان الكفاءة تعني عمل الأشياء بطريقة صحيحة.

**(الشيخ الداوي:2010، ص219)**

وتتنوع العناصر المرتبطة بالأداء الوظيفي والتي يفترض بالعاملين معرفتها والتمكن منها بشكل جيد، حيث يشير الكثير من الباحثين الى ان أهمها ما يلي:

**2-2-1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة للوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

**2-2-2-كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة الإنجاز.

**2-2-3-نوعية العمل:** وتتمثل فيما يدركه الفرد في عمله الذي يقوم به وما يتملكه من رغبة ومهارات وقدرة على تنظيم وتنفيذ الاعمال دون الوقوع في الخطأ

**(عبد الله عبد الرحمان،2003،ص39)**

**2-2-4- المثابرة و الوثوق:** وتشمل الجدية و التفاني في العمل، والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد و مدى حاجة الموظف للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عملهم .

**(احمد الكردي :ب س ، ص12)**

**2-2-5-الموظف:** وما يتملكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع

**2-2-6-الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد، الأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

**(عبد الله عبد الرحمان 2003،ص38)**

لهذا فللأداء عناصر ومكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود لأهمية في قياس وتحديد مستوى الأداء، وقدمه الباحثون للتعرف على عناصر او مكونات الأداء من اجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فعالية الأداء الوظيفي للموظفين.

## 3-محددات الأداء الوظيفي:

هناك من يرى ان الأداء لا يتحدد بتوافر او عدم توافر بعض المحددات، وانما هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين عدد من المحددات الرئيسية أهمها:

**3-1-الدافعية:** لابد من توافر الدافع نحو العمل لدى الفرد.

**3-2-مناخ او بيئة العمل:** تهيئة مناخ العمل المناسب والذي يؤدي الى اشباع حاجات الفرد التي تعكس الدافعية.

**3-3-قدرة الفرد على أداء العمل:** لابد من توافر قدرة الفرد على أداء العمل المحدد له.

وعليه لابد من توافر المقاييس المناسبة لقياس الدافعية والقدرة على أداء العمل المطلوب، وهذا ما يساعد في تحديد مستوى الأداء ومنه تدعيم نقاط القوة او اجراء التصحيح اللازم لنقاط الضعف. مع العلم انه لابد من مراعاة ما يلي:

-محددات أداء فئة من العاملين ليست بالضرورة هي محددات أداء فئة أخرى.

-محددات أداء العاملين في مؤسسة معينة ليست بالضرورة هي محددات أداء العاملين في مؤسسة أخرى

-ان العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد محددات الأداء.

**(فاروق عبده فليه2005،ص266)**

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الاتقان في كل مكون من مكونات الأداء والتي يمكن اعتبارها محددات الأداء وهي:

*الجهد المبذول من طرف الفرد: ويشير الى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبدلها الفرد.

*القدرات التي يتمتع بها الفرد: وتشير الى الخصائص الشخصية للفرد.

*ادراك دور او مدى ادراك الفرد لمتطلبات الوظيفة: ويدخل فيه توجيه الفرد لجهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميتها في أدائه

**(جلال الدين 2008:ص74 )**

يذكر **السلمي** في فهم محددات الأداء حيث يقسم العوامل المؤثرة في كفاءة الأداء الى مجموعتين:

**-المجموعة الأولى:** عوامل تتصل بالفرد من حيث (القدرات والمهارات، التركيب النفسي، التركيب الاجتماعي)

**(علي السلمي :ب س ، ص266)**

**-المجموعة الثانية:** عوامل تتصل بالعمل ذاته وبنية العمل: واجبات ومهام وطبيعة العمل، التنظيم الاجتماعي للعمل، الموارد وإمكانيات المادية.

**(علي السلمي :ب س، ص266)**

وعليه يمكن ان نقول محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز اعماله وما يتمتع به من مهارات، معلومات وخبرات ومدى ادراكه لما يقوم به في المؤسسة التي يعمل بها.

**الجدول(4) الموالي يوضح العوامل المحددة للأداء.**

| الدافع الفردي | مناخ العمل | رضا، استياء العاملين عن العمل | القدرة | الأداء |
|---|---|---|---|---|
| قوي | مشبع الحاجات | رضا عام عن العمل | عالية | مرتفع |
| قوي | غير مشبع للحاجات | شعور محدود اتجاه العمل | عالية | فوق المتوسط |
| ضعيف | مشبع للحاجات | شعور محدود اتجاه العمل | عالية | فوق المتوسط |
| قوي | غير مشبع للحاجات | رضا عام عن العمل | منخفضة | متوسط |
| قوي | غير مشبع للحاجات | استياء عام عن العمل | عالية | متوسط |
| قوي | غير مشبع للحاجات | شعور حدي اتجاه العمل | منخفضة | اقل من المتوسط |
| ضعيف | غير مشبع للحاجات | شعور حدي اتجاه العمل | منخفضة | اقل من المتوسط |
| ضعيف | غير مشبع للحاجات | استياء عام عن العمل | منخفضة | منخفض |

**الجدول رقم(4): محددات الأداء الوظيفي**

وانطلاقا من اعتباران الأداء الوظيفي ممارسة الأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، وان هذا يعتبر سلوكا فإن لهذا السلوك عناصر مكونة له، وهذا الأخير عرضة للتأثير سلبا وإيجابا ببعض العوامل والعناصر التي من شأنها ان تأثر على الأداء وتعليقا على ما سبق ذكره يمكن القول بأن هناك تقارب بين وجهتي النظر فيما يخص محددي الأداء المتمثلين في قدرات الفرد وكذلك الجهد المبذول الذي يعكس –حسب الرأي الثاني – مستوى دافعية الفرد لأداء عمله. فيما يبدو اختلاف

قائما بين المحدد المتعلق بإدراك الدور حسب الرأي الثاني الذي يقابله مناخ او بيئة العمل كله وكل ما يتعلق بها من جوانب مادية او معنوية.

وعلى كل حال فإن عدم إدراك الفرد لدوره او ارتياحه في بيئة العمل قد يسبب له ضغوط عمل بإمكانها ان تنعكس سلبا على أدائه برغم توفر عنصري القدرات، والدافعية او بذل جهد.

## 4-أنواع الأداء الوظيفي:

صنف الأداء الوظيفي الى ثلاثة أنواع وهي:

***أداء المهام:** وهو السلوكيات التي تساهم في انجاز العمليات الجوهرية في المنظمة، مثل الإنتاج أمبار للبضائع والخدمات، والبيع، وجرد المخزون، وكل أداء يسهم بشكل مباشر او غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة.

***الأداء الطرفي:** هو كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، والأداء هنا ليس دورا إضافيا في طبيعته وانما يكون خارج نطاق مهام الوظيفة الأساسية، ويعتمد على الظرف التي تجري فيه المعالجة العمليات.

***الأداء المعاكس او المجابه:** يختلف عن النوعين السابقين، حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخير عن مواعيد العمل او الغياب، ويشمل سلوكيات، مثل: الانحراف، والعدوان، وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة.

ومن خلال ما تم تطرق اليه في تصنيف أنواع الأداء الوظيفي يمكننا ان نقسمها الى قسمين:

هناك سلوكيات يمكن ان تساهم بشكل مباشر وغير مباشر في معالجة العمليات المنظمة وهناك القسم ثاني هو مخالف ويتميز بالسلوكيات السلبية.

## 5-عوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

**5-1-عوامل فنية:** وتتمثل في التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل.

**2-5-عوامل إنسانية:** وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل والتي تتضمن المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة الى تدريب ومهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل.

كما ان هناك عوامل أخرى نجملها فيما يلي: خصائص العمل، الرقابة الفعالة، نظام الأجور والحوافز، الخصائص الديمغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المركز الوظيفي .....) طريقة التوظيف.

وحتى تكون رسالة الأداء واضحة تماما، ويكون الأداء فعالا لابد من شروط يجب مراعاتها واخذها بعين الاعتبار قبل تنفيذ العامل للمهام الموكلة اليه بالصورة المتوقعة. وبذلك نتجنب في الوقوع في الانحراف عن مسار الأهداف المحددة فبالإضافة الى كون العامل يتمتع بمستوى من المعرفة والمهارات وموقفه اتجاه المؤسسة والعمل وكيف ينظر اليه. هناك عدة شروط أخرى نذكر منها:

***شروط الأداء الجيد:**

**-وضوح وشفافية المهمة:** حيث يمكن تحديد (الواجبات، المسؤول عن التنفيذ، حدود الصلاحية الممنوحة له. ومنه يتم التأكد من فهمه لمهمته).

-الاهلية: وهي ما يملكه الموظف من المهارة والمعرفة المطلوبة لإنجاز المهمة، وامتلاكه

القدرة على ترتيب ودمج مهاراته ومعرفته في الأداء المتكامل.

**-حصيلة المهمة:** والمقصود بها النتائج المتوصل اليها، ومهما كانت مباشرة او غير مباشرة، بحيث يمكن التنبؤ بها اعتمادا على الخبرة السابقة.

**-منافسة المهمة:** حيث من الممكن ان يوكل للموظف انجاز عدة مهام ومع الوقت المحدد للإنجاز لا يستطيع العامل ان يقوم بما هو متوقع منه.

**-التعاون في أداء المهمة:** كل شخص توكل له مهمة فانه يقوم بالجزء المطلوب منه، ثم يجد نفسه في حاجة للاعتماد والتعاون مع الاخرين من اجل انجاز المهمة الكاملة.

**-ضبط المهمة:** المهمة جزء من العمل وهي محددة، لابد من ضبطها، وهذا يتطلب تحديد معايير للقياس والمقارنة، من اجل اتخاذ كل الإجراءات التصحيحية كلما كان لزاما لذلك تحديد معايير للقياس والمقارنة، من اجل اتخاذ كل الإجراءات التصحيحية كلما كان لزاما لذلك.

**-الالتزام بالمهمة:** لأنه مهم جدا للإنجاز والأداء بالصورة المطلوبة، وهو أحد الأسباب وليس الوحيد في عدم الإنجاز.

**-مميزات وظروف المهمة:** لكل مهمة ظروفها الخاصة بها وتشمل كل ما يحيط بموقع العمل من مؤثرات قد تكون إيجابية او سلبية على الأداء.

**(العربي عطية2012، ص323)**

## 6-أهمية الأداء الوظيفي:

حتى تخرج اية عملية الى الوجود وتنتج مخرجات سواء كانت منتجات او خدمات، وتحقق الأهداف المطلوبة. لابد ان تمر بعدة مراحل، كما انها تحتاج لعدة موارد تتفاعل مع بغضها البعض، كان الأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الرسمي فيها، والتركيز عليه يدفعنا الى التركيز على كل ما يتعلق به وكل ما يتعلق بالعامل نفسه ومنه يجرنا الى تحسين هذا الأداء لتنميته وتطويره. وعليه تبرز أهمية الأداء الوظيفي كما يلي:

**6-1-**الأداء الوظيفي هو الأساس، فلا انتاج ولا تقديم خدمة دون أداء الافراد لأعمالهم.

**6-2-**الأداء الوظيفي يمد الافراد بالمثابرة والاجتهاد للحصول على المهارة والخبرة او الكفاءة المهارية

**6-3-**الأداء يسهم في عملية تطوير الذات والوصول الى الابداع

**6-4-**استغلال القدرات وامكانيات الفرد أحسن استغلال باستثمار الفرص السائحة له.

**(عبد الرؤوف الدحلة:2001،ص98-99)**

كما ان موضوع الأداء الوظيفي مرتبط بكفاءة وفعالية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول الى ما تصبو اليه، بالإضافة الى ضرورة الاهتمام بتحسين مستوى الأداء للعاملين لان نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء افرادها وكفاءتهم.

**(العربي عطية :2012،ص322)**

ومن خلال عرض أهمية الأداء الوظيفي يمكن ان نستنتج ان تحسين مستوى الأداء للعاملين مرتبط بمستوى افراد وكفاءتهم فالنسبة للعاملين: فيعد لأداء الفرد انعكاسا لأداء المؤسسة التي يعملون فيها، وان اهتمام الفرد بمستوى اداءه ينعكس إيجابيا.

## 7- مراحل الأداء الوظيفي:

بالرغم من وضوح وبساطة الأداء الذي يقوم به الافراد فان للأداء ثلاث مراحل أساسية يمر بها وهي:

**7-1-مرحلة التخطيط:** ان التخطيط الأداء هو المكون الأول لنظام ادارته وهو عبارة عن نقطة الانطلاق المعتادة لكل من المدير والعامل للبدء بهذه العملية، اذ يعملون معا على تحديد ما يفترض ان يؤديه العامل من خلال الفترة التي يجري التخطيط لها، وكيف يجب القيا بذلك ولماذا ومتى واية تفاصيل أخرى كمستوى سلطة العامل صلاحياته لاتخاذ القرار وعادة ما يكون التخطيط لعام واحد ولكن يمكن الرجوع اليه من خلال ذلك العام.

**(إسماعيل محمد السيد:1993،ص67)**

**7-2-مرحلة التنفيذ:** تعد اهم مرحلة في عملية إدارة الأداء، ففي هذه الحالة او المرحلة يثبت العامل مدى صلاحيته وقابليته للوظيفة من عدمها أيضا، أي مدى قدرته على أداء المهام الموكلة اليه وهو مقياس النجاح او الفشل في ذلك.

**7-3-مرحلة التقييم:** وهي اخر مرحلة للأداء وهو النظام الذي يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن الافراد في جميع المستويات باستعمال الأساليب المناسبة.

ذلك لتحديد مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المرجوة منهم ويكون تقييم بصفة دورية ومنتظمة، والغرض من هذه المرحلة هو معرفة او مقارنة ما تم إنجازه بما خطط له أي قياس مدى نجاح المؤسسة وبعبارة أخرى مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المطلوب ومحلولة تحديد أسباب الفشل للقضاء عليها.

**(فاروق عبد البر:1993،ص38)**

## 8-النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

لا شك في ان محور العملية الإنتاجية هو الفرد، فقد شد انتباه الباحثين والدارسين الى بلورة عدد من النظريات تفسر العلاقة بين الفرد والجماعة والأداء والمنظمة ومما يلي أهم تلك النظريات:

### 8-1-نظرية العلاقات الإنسانية:

لقد كان لدراسة "التون مايو" فضل كبير في إيضاح ما كان سائدا من قبل، حيث يرى ان التقدم الصناعي ونمو الاعمال الصناعية وتطورها أدى الى انقطاع العلاقات الشخصية التي كانت من قبل بين صاحب العمل وعماله في النظام الصناعي القديم، وما قوى تلك الروابط الشخصية وثبتها هو اشراف صاحب العمل والعمال في ان واحد، وتحت ظروف عمل واحد، عكس ما حصل بعد التطور الصناعي، وما

انجر من ضعف العلاقات بين العمال وارباب العمل، وما زاد الامر تدهورا هو تغاضي بعض أصحاب العمل عن الطروف المزرية للعامل بسبب ارتفاع نسبة البطالة آنذاك، وفي هذه الفترة قام "مايو" بأبحاثه في شركة الكهرباء بشيكاغو حيث اعتمدت طريقته على ملاحظة العمليات الإنتاجية بدقة، وملاحظة العمال في أوقات عملهم وفراغهم، وكما لاحظ سلوك الجماعات الصغيرة من العمال، واستمع الى احاديثهم، كما وضع خطة لكشف أثار يوم العمل القصير الذي تتخلله فترات الراحة، يتناول اثنائها العمال المرطبات والشاي، فوجد ان معدل العمل قد زاد والتعاون قد صار اقوى كما اكد على ضرورة تحسين العلاقات بين العمال، لان توفير الجو المناسب يؤدي الى استقرارهم في عملهم وكذا تحسين أدائهم، وهذا تأكيد على نظرية العلاقات الإنسانية ودورها في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية.

**(عبد الرحمان: ب س ، ص198)**

## بعض الانتقادات الموجه لحركة العلاقات الإنسانية:

وجه الناقد انتقادا واتهاما الى حركة العلاقات إنسانية مؤداه ان أصحاب هذه الحركة حاولوا التحايل لاستغلال العمال وانهم يهتمون بالعمال الا من حيث انه أداة لتحقيق زيادة الإنتاجية

وكزت هذي الحركة على الحوافر المادية من اقتصادية وغيرها. ومالها من أثر على تحسين أداء الموظف.

وركزة هذه الحركة على أهمية التنظيم غير الرسمي واغفلت تأثر تنظيم الرسمي في تشكيل سلوك الموظف داخل المنظمة.

**(محمد بهجت:2007، ص 101،100)**

## 8-2- نظرية الإدارة العلمية:

كان "فريدريك تايلور" من لرجال الإنتاج والإدارة، ومن الأوائل الذين اهتموا بتطبيق أسلوب علمي لمقاومة مشكلات الصناعة، بحيث خلص من تحليله الى صياغة مجموعة من المبادئ يمكن ان تكون بديلة عن أسلوب المحاولة والخطأ الذي شاع الاعتماد عليه خلال هذه الفترة، ويعتقد "تايلور" ان العمل الصناعي في تنظيمات معقدة يعني الانشغال الدائم في انتاج السلع والخدمات من اجل الحصول على مكافأة، ومن ثمة فان مفهوم العمل يرتكز على ثلاث محاور:

الأول: الاستمرار

الثاني: الإنتاج

الثالث: الاجر

ولقد كان "تايلور" اول من حاول دراسة الحركات اللازمة لأداء الاعمال الصناعية، وتسجيل الزمن الذي تستغرقه كل حركة منها ثم تقدير الزمن الكلي اللازم لأداء الحركات المتتالية والتي يتألف منها العمل، وحينها يكتشف ان هناك طريقة مثلى وحيدة لأداء عملية من عمليات الإنتاجية كان يفرضها فرضا على من يختارهم على العمال اثناء تدريبهم، وبذلك أصبح اول من استخدم دراسة الزمن في تحسين أداء العمل.

**(مجدي محمد: 1996، ص288)**

ولقد قامت النظرية التايلورية ثلاث مبادئ رئيسية كإجراءات محددة يجب ان تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاية في العمل وهي:

-هو استخدام دراسات الحركة والزمن للوصول الى الطريقة المثلى والوحيدة لأداء العمل، وهي الطريقة التي تسمح لتحقيق اعلى متوسط انتاج يومي.

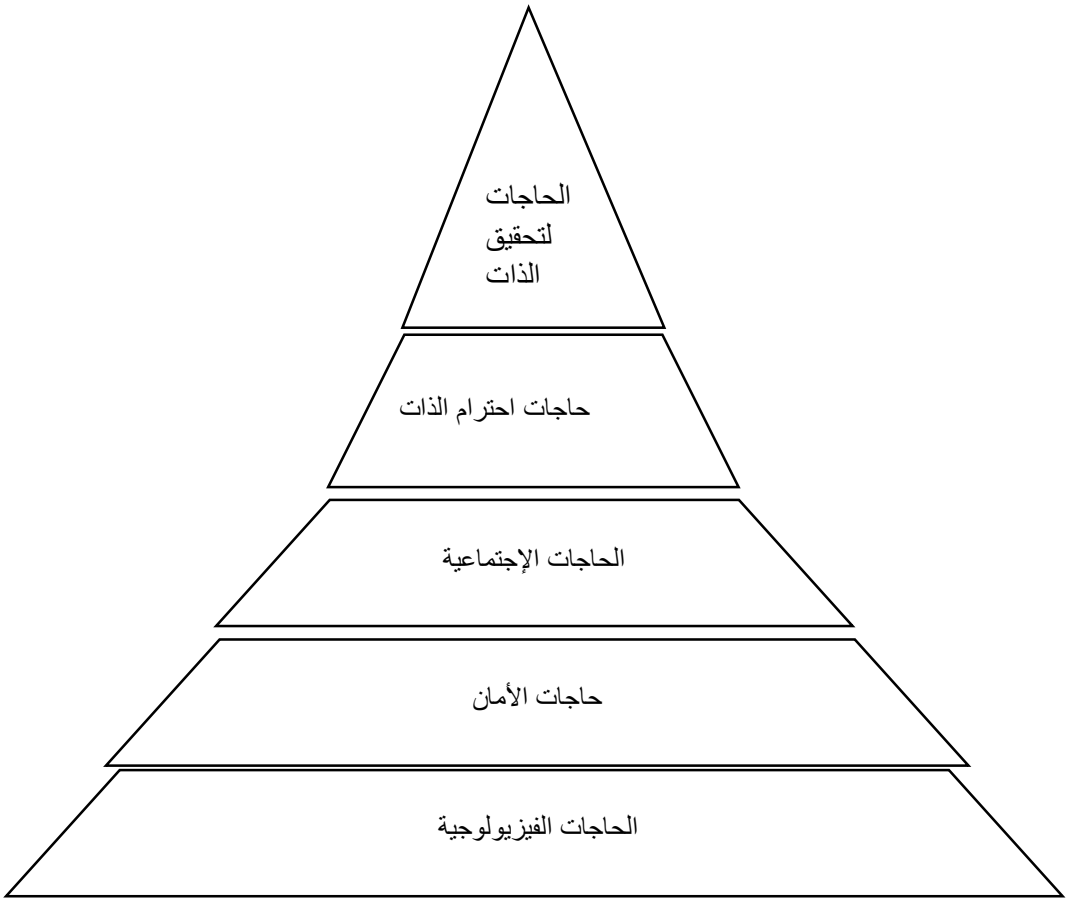
-تزويد العمال بحافز تشجيعي يدفعهم الى أداء العمل وفقا للطريقة التي تم التوصل اليها بأسلوب علمي، وتحقيق ذلك بواسطة منح العامل مكافئة محددة تزيد عن معدل الاجر اليومي إذا استطاع ان يحقق المستويات المطلوبة والمقننة للإنتاج.

-هو استخدام خبراء مختصين للإشراف على دورات مختلفة والمحيطة بالعمل مثل: وسائل العمل، وسرعة الآلات، وطريقة الأداء.

**(مجدي محمد: 1996، ص137-140)**

## 3-8-نظرية الحاجات الأبراهام ماسلو:

تقوم هذه النظرية على ترتيب الحاجات الفرد الى خمسة أنواع وذلك حسب التسلسل الهرمي الذي قدمه **إبراهين ماسلو سنة 1954** والمبين في الشكل التالي:

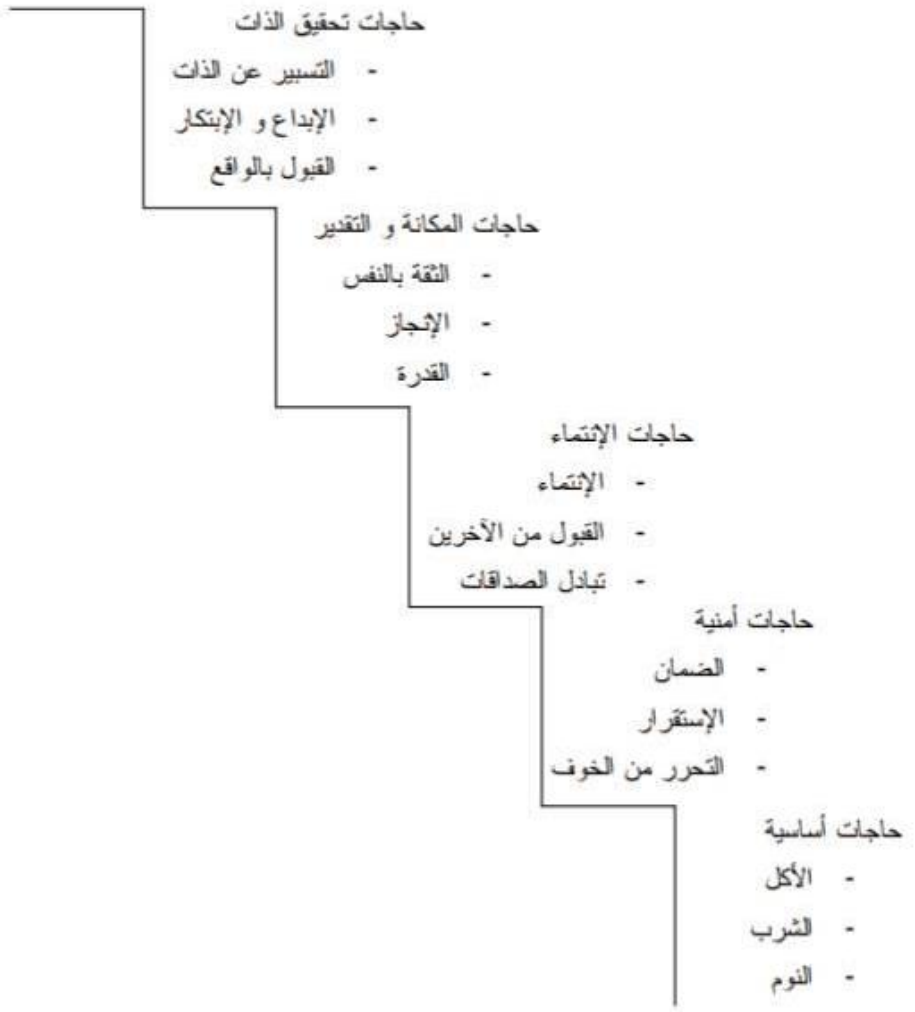



**الشكل -5- يمثل هرم الحاجات عند ماسلو**

**(إبراهيم العمري:1976،ص223)**

ويعتمد "ماسلو" ان اشباع الحاجات يكون طبقا لترتيبها على الهرم. فلا يمكن للفرد مثلا ان يقفز من اشباع الحاجة الى احترام او التقدير او تحقيق الذات قبل اشباع حاجاته الفيزيولوجية.

وقد بين "ماسلو" في كل حاجة من هذه الحاجات الأساسية العناصر المشكلة له في الشكل الاتي:




**شكل (6) يوضح العناصر الجزئية المشكلة لكل حاجة من الحاجات الخمس.**

**(علي عسكري:ب س ، ص41)**

**أ/الحاجات الفيزيولوجية**: تتمثل في الحاجات الأساسية للفرد من غذاء وماء ونوم وغيره.

**ب/الحاجات الى الامن:** وتتمثل في حاجة الفرد الى جو وتسوده السكينة والطمأنينة لضمان حياة خيالية من الأخطاء المهددة لحياته او استقراره.

**ج/ حاجات الحب (الحاجات الاجتماعية):** وتتمثل في رغبة الفرد في ان يكون محبوبا من طرف من يحيطون به السواء كان ذلك في الاسرة او منظمة العمل، او في المجتمع ككل.

**د/ حاجات احترام الذات:** وتتمثل هذه الحاجات التي تشغل قمة الهرم في تحقيق الفرد ما يصبوا اليه بحيث يحقق اشباعا لحاجاته ورغباته السابقة، ولا يمكن ان يتحقق هذا الاشباع الا بعد اشباع الحاجات السابقة والوصول الى مستوى عال من الوعي بالذات.

يؤكد **ماسلو** ان ترتيب هذه الحاجات هو ترتيب تتحكم فيه الأولوية ولا يمكن مثلا القفى الى تحقيق حاجات احترام الذات دون تحقيق حاجات الأمان والحاجات الفسيولوجية.

**(مصطفى عشوي:1992، ص-105-104)**

## 8-3-نظرية التقسيم الإداري:

من أبرز روادها **"هنري فايول"** وقد ركز على ابراز الهيكل التنظيمي والمقسم الى إدارات واقسام كلها تنهض بأنشطة متخصصة بها تحقق في مجموعها تحقيق زيادة الكفاءة الإنتاجية مع خفض التكاليف. فقد وجد فايول أن نشاط المنظمة يضم 6 أنشطة وركز على الأنشطة الإدارية فهي اهم الأنشطة:

**1-النشاط الفني:** وهو النشاط الخاص بالإنتاج والتصنيع والتحويل.

**2-النشاط التجاري:** وهو النشاط الخاص بشراء والبيع والمبادلات.

**3-النشاط المالي:** وهو النشاط الخاص بالبحث عن الأموال والاستخدام الأمثل لها.

**4-النشاط الأمني:** وهو النشاط الخاص بحماية الأشخاص وممتلكات المشروع.

**5-النشاط المحاسبي**: وهو النشاط الخاص بالجرد وحسابات الخسائر والارباح والتكاليف.

**6-النشاط الايداري:** وهو النشاط الخاص بالتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة.

**(الشماع:2007، ص51-53)**

## 8-4- النظرية البيروقراطية:

تنتسب هذي النظرية لعالم الاجتماع **ماكس فيبر (1864-192)** الذي اهتم بدراسة المنظمات الكبيرة الحجم، والتي كانت تنصف الكفاءة وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية وقد اقترح نموذجا مثاليا للتنظيم أطلق عليه النموذج المثالي لبيروقراطية واعتبره الأكثر كفاءة دقة في تحقيق اهداف المنظمة، لكومه يعتمد على رشد في اتخاذ القرارات، كما اعتبر ان المعرفة والمقدرة ساسا لتنظيم بدلا من المحاباة والمحسوبية.

**8-4-1-مبادئ البيروقراطية:** من أبرز المبادئ الإدارية التي جاء بيها ماكس فيبر والتي ميزة هذا النموذج ما يلي:

**أ/تقسيم العمل:** بناء على المبدأ تقسم الوظائف الى أجزاء ونشاطات، وعمليات بطريقة تنظيمية وتخصصية تسهل على الافراد أداء وظائفهم، وهذا ما يضاعف الكفاءة والإنتاجية.

**ب/ القوانين والقواعد والإجراءات:** وهذي العناصر جميعها تشكل نظاما او دستورا ثابتا للعمل لا يتأثر بتغير المدير وتساعد هذه القوانين والقواعد والإجراءات على التحكم بسلوك الافراد والمجموعات الوظيفية، وتضبط أدائهم وتوجهه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

**ج/اللاشخصية الوظيفية:** ويتطلب هذا المبدأ تطبيق القواعد والإجراءات والقوانين الرسمية على جميع الموظفين دون تمييز أي الفصل بين متطلبات الوظيفية وشخصية الموظف.

**د/ تسلسل الهرمي الواضح:** يعني ذلك التدرج الهرمي للسلطات والمسؤوليات الامر الذي يضمن متابعة الاعمال وتواصلها في كافة مستويات المنظمة.

**هـ/ التقدم والتطور المهني:** ستند هذا المبدأ الى تقييم واختيار الافراد على أساس الجدارة والفاعلية والكفاءة، بهدف تطويرهم وتقديم وبالتالي استخدم ذلك في عملية ترقيتهم في سلم الإداري.

**(كريم ناصرعلي:2009،ص28)**

## 8-5-النظرية اليابانية في الإدارة:

والتي تقوم على الاهتمام بالجانب الإنساني **Z**توصل "وليم اوشي" الى ما يسمى بنظرية للعاملين من اجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي، وان العمل الجماعي وخلق روح الجماعة يساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء، والتي تقوم على ثلاثة مبادئ أساسية وهي:

الثقة بين العاملين، الحدق والمهارة في التعامل والعمل، الالفة والمودة بما تعنيه من علاقات متينة وصداقات حميمية وتعاون واهتمام ودعم للأخرين.

**(خليل محمد حسن: خضير كاظم 2007، ص 107-109)**

في اعتقاد وليام اوشي يؤدي الى تحقيق نتائج هامة تكون في صالح العامل Zوتطبيق نظرية رب العمل من خلال:

-زيادة الثقة والمودة والتفاعل في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية

-زيادة الاستقلالية والحرية وبالتالي وبالتالي زيادة والرضا لدى العاملين

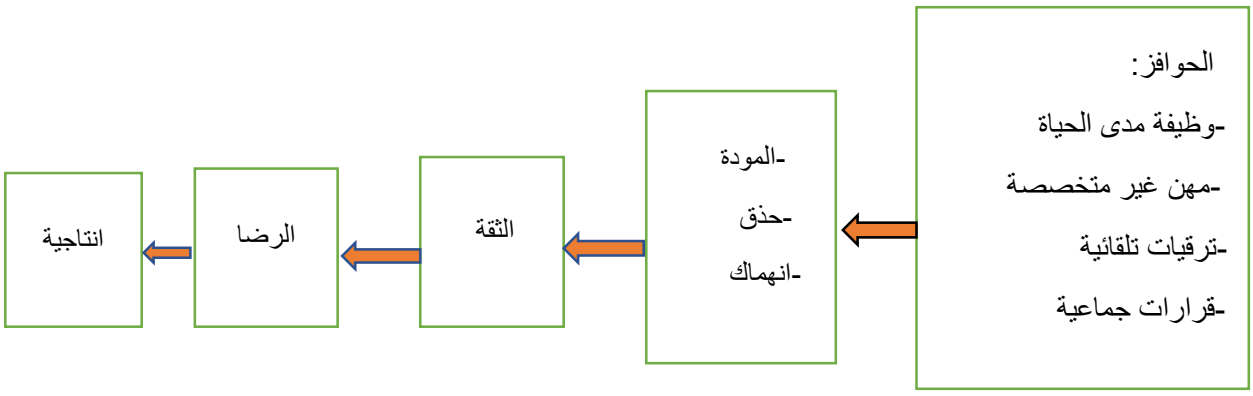
ويري ان تحقيق هذه النتائج لا يأتي الا من خلال التوظيف الجيد لخطوات هذه النظرية وذلك خلال:

فهم نوع المؤسسة ودور المدير فيها، ومعرفة فلسفة التعامل فيها، تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف، تطوير وتنمية المهارات وقدرات المدير الشخصية، اختبار المدير بشأن تفهم وتطبيق النظام الإداري الذي يعمل على أساسه، أهمية توفير الامن والاستقرار الوظيفي وذلك بتطوير العلاقات الإنسانية غير الرسمية بين المدير والعمال.

وخلاصة القول ان هذه النظرية تندرج ضمن الاتجاهات الحديثة للإدارة، فهي تحقق الرغبات الإنسانية او تشبع الحاجات، وتخلق الولاء تجاه المؤسسة وبالتالي:

تفانيهم وحبهم للعمل تجاه المؤسسة والإدارة.

**(ناصرمحمد العديلي:1995، ص174)**




**الشكل(7): يوضح نظرية Z لـــ وليام اوشي**

**(ناصرمحمد العديلي ،ص175)**

لقى الأداء الوظيفي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمفكرين وأصحاب المنظمات وتعددت بالتالي النظريات التي تناولت المداخل النظرية والأداء وعلى اعتبار انه الركيزة التي يقوم الإنتاج عليها وتتحقق الأهداف التنظيمية فنهاك نظريات قامت على مبادئ إدارية وهيكل تنظيمي مقسم الى إدارات تقوم بأنشطة متخصصة وتحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية مع خفض التكاليف، وهناك من قامت على ترتيب

الحاجات الفردية وتحسين العلاقات بين العمال فذلك يؤدي الى استقرار في العمل وتحسين أدائهم داخل المؤسسة (ماسلو، ونظرية العلاقات الإنسانية).

## 9-تقييم الأداء الوظيفي :

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي المتعارف عليه في إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة وهذه الوظيفة ذات مبادئ وممارسات علمية مستقرة، فيعد أحد الوظائف الهامة والاساسية لأى منظمة، ذلك لأنه يبين مواطن القوة ومواطن الضعف التي تحيط بأداء العاملين، كما يحدد بناء الطرق والأساليب التي يمكن اعتمادها لتحسين أدائهم

## تعريف تقييم الأداء:

عرفه **"صلاح الدين محمد عبد الباقي"** على انه: دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل، وذلك بالحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بالأعمال الحالية. وأيضا للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله المسؤوليات أكبر او ترقية لوظيفة أخرى.

**(صلاح الدين محمد الباقي:2001، ص285)**

**كما يعرف أيضا:** "انه عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في العمل، وفي تحقيق هدف معين خططت له المؤسسة مسبقا"

**(محمد الصريفي:2007، ص208)**

من خلال هذا التعريف نجد ان عملية تقييم الأداء عملية إدارية مخططة مسبقا، وهي عملية لا تسعى على كشف العيوب فقط بل تهتم بنقاط القوة في الجهود التي يبذلها الفرد.

هو عبارة عن طريقة التي يتم بواسطتها إعطاء قيمة او درجة او وزن للجهد البشري الكي والنوعي، العقلي او الجسدي في ميدان العمل الوظيفي وخلال فترة زمنية معينة.

**(مصطفى نجيب شاويش،1996،ص85)**

ان الأداء الوظيفي عملية مستمرة ومنتظمة تلازم الفرد طوال حيلته الوظيفية على ان يخضع أدائه في العمل وسلوكه لتقييم الدائم.

عملية التقييم تتطلب وجود معايير ومعدلات الأداء، اذ على أساسها يقاس أداء الفرد ومن ثم الحكم على مستوى كفاءته وسلوكه.

يبنى على نتائج تقييم الأداء الوظيفي قرارات وظيفية كثيرة تتعلق بمستقبل العاملين الوظيفة كالترقية ..... الخ

من خلال تعاريف السابقة نستنتج يمكن استنباط مجموعة من النقاط:

-ان عملية التقييم تقيس الجهد وأداء البدني وذهني لأداء العمل ومستوى المهارة اتقان والدقة المطبقة.

-والتقييم هو مقياس كما ونوعا لإنجازات الفردية بمعنى من حيث عدد الوحدات المنتجة في ظروف وحدة زمنية معينة ومن حيث الجودة ومواصفات والخصائص.

## 9-1-أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

يمكن ان تتبين أهمية قياس أداء العامل من الأهداف التي تسعى لتحقيقها التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

**-الترقية والنقل:** اذ يكشف قياس الأداء عن قدرات العاملين وبالتالي يتم ترقيتهم الى وظائف اعلى من وظائفهم، ونقل ووضع كل فرد في الوظيفة التي تتناسب مع قدراته.

**-تقييم المشرفين والمديرين:** يعني تحديد مدى فعالية المشرفين في تنمية وتطوير العاملين تحت اشرافهم وتوجيهاتهم.

-تزويد متخذي القررات في المؤسسة بمعلومات واقعية عن أداء العاملين.

-اجراء تعديلات في الرواتب والأجور.

-تساعد هذه الوظيفة على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

**(شاويش مصطفى نجيب:2005، ص 87-88)**

**-اكتشاف الحاجات التدريبية:** اذ ان قياس الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة

كما انها توفر معلومات تعد قيمة في مجال ارشاد ونصح الموظفين وتشجيع تطويرهم ذاتي كما ان عملية تنفيذ المنظمة في:

-تحديد إنتاج الافراد الى التدريب او أشكال التنمية المختلفة لعلاج أوجه القصور في لدائهم الوظيفي.

-تحديد مدى ملائمة الفرد لوظائف أخرى سواء على نفس المستوى او مستوى اعلى.

- تخطيط استخدام الافراد في انسب الاعمال المتفقة مع خبراتهم وتأهيلهم وقدراتهم.

-كما انها تفيد المنظمة في متابعة أداء الأفراد والحكم على مستوى الكفاءة في العمل.

**(كريم ناصر علي:2009،ص169)**

من خلال عرض أهمية تقييم الأداء الوظيفي نستخلص ان له أهمية بالغة سواء بالنسبة للموظف او المنظمة لأنها تساعد في توفير معلومات جديدة تتعلق بمصادر القوة والضعف لدي الموظف الخاضع لها. وتساعده في تحفيزه ونموه مهنيا.

## 9-2-مصادر تقييم الأداء الوظيفي:

يسقى القائمون بتقييم الأداء الوظيفي للمعلومات التي تساعدهم على تقدير كفاءة العاملين في انجاز المهام والواجبات ومدى نجاحهم وفشلهم في تحقيق اهداف المؤسسة التي يعملون بها من خلال عدد من المصادر:

**9-2-1-الرئيس المباشر:** تجمع اغلب الآراء ان انسب شخص تتوفر لديه المعلومات الكافية عن أداء العامل هو رئيسه المباشر.

**9-2-2-التقييم الذاتي:** ان الذي يقوم بالتقييم وقياس الأداء هنا هو الفرد نفسه الذي يخضع للتقييم خاصة إذا كان الفرد قد سبق واشترك في تحديد الأهداف الممكن تحقيقها، وذلك لان العامل هو ادرى الناس جميعا بحقيقة الأداء.

**9-2-3-الزملاء في العمل:** الذين يعملون معه في نفس العمل والمستوى والمجموعة حيث يستطيعون تقييم وقياس أدائه لان لديهم معلومات كافية عن سلوك وأداء وإنجاز الفرد نتيجة احتكاكهم المستمر به.

**9-2-4-ملف العامل الشخصي:** يعد ملف العامل مرجعا رئيسيا يتضمن كل ما يخص العامل من قرارات لذا يجب الرجوع اليه قبل اجراء التقييم النهائي للعامل.

**9-2-5-سجل تدوين ملاحظات الرئيس المباشر:** هو سجل خاص يدون فيه الرئيس المباشر وبشكل مسمر كافة الملاحظات عن أداء العاملين سواء كانت مواطن القوة او مواطن الضعف خلال العمل.

**(برنوطي سعاد نائف:2004،ص395)**

## 9-3-اهداف تقييم الأداء الوظيفي:

ان عملية تقييم الأداء تستهدف الى ثلاثة غايات تقع على ثلاثة مستويات في المؤسسة والمدير والموظف نوجزها فيما يلي:

### 9-3-1-على المؤسسة:

-إيجاد المناخ الملائم من الثقة والعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد الشكاوي العاملين اتجاه المؤسسة.

-رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وامكانياتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.

-مساعدة المؤسسة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة، تمكنها من الاحتفاظ بالعاملين ذو مهارات والقدرات المتميزة.

### 9-3-2-على مستوى المديرين:

-دفع المديرين الى تنمية مهارتهم وامكاناتهم الفكرية حتى يمكنهم التوصل الى تقييم سليم وموضوعي لأدائهم.

-تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم لتعرف على مشاكلهم والصعوبات التي تواجههم في العمل.

### 9-3-3-على مستوى الفرد العامل:

دفع العاملين الى العمل باجتهاد وجدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على الاحترام وتقدير رؤسائهم

-شعور العاملين بالعدالة وبان وجهودهم المبذولة تأخذ بعين الاعتبار.

-تزويد المدراء ومتخذي القرار بمستوى أداء الموظفين في المنظمة.

-يساعد تقييم الأداء الموظفين المدراء على اتخاذ قرارات بشان تحسين وتطوير أداء العاملين واقتراح المكافئات المالية

**(برنوطي سعاد:2004، ص395)**

## 10-مشكلات ومعوقات تقييم الأداء:

طالما ان عملية تقييم الأداء تتم عن طريق الفرد، فعادة ما يكون هذا الفرد عرضة للخطأ

او أوجه من الضعف والتي يمكن ابراز البعض من هذه او تلك كما يلي:

-تأثير الهالة: ونقصد به اتجاه القائمين على التقييم وتعظيم احدى خصائص التقدير وتأثيرها على البقية ومنه التقدير الكلي، وهكذا يتم الحكم على كفاءة شخص وفقا لصفة او خاصية واحدة.

-الميل للتساهل او التشدد: وهي إعطاء تقديرات عالية او منخفضة للمرؤوسين، الامر الذي يقلل من قيمة واهمية التقييم

-الاتجاه الوسط في التقدير: قد يميل بعض المشرفين الى ناحية الوسط في التقدير وقد يكون السبب نقص المعرفة بسلوك الفرد، او عدم توفر الوقت للتقييم بموضوعية او عدم الاهتمام.

العلاقات الشخصية المتداخلة(التحيز): وينتج هذا عندما يشعر المشرف بالولاء او الكره نحو أحد مرؤوسيه مما يكون له تأثير كبير على تقديراته لأدائه.

بالإضافة الى مجموعة من الأسباب أهمها:

*نقص المعلومان المتوافرة للمقيم عن الأداء الفعلي للشخص موضع التقييم

*عدم وضوح معايير تقييم الأداء.

*ضعف الاهتمام وعدم الجدية من قبل المشرفين.

*عدم الاستعداد لمراجعة الأداء مع العاملين.

*التحيز السلبي او الإيجابي بواسطة القائم بالتقييم.

*نقص المهارات والخبرات اللازمة للممارسة الصحيحة للتقييم.

*عدم تلقي العاملين لمعلومات مرتدة (تغذية راجعة) مستمرة حول أدائهم.

*عدم كفاية الموارد اللازمة لتدعيم عملية التقييم او نتائجها.

*محدودية المناقشات والحوار حول الأداء مع العاملين.

*استخدام لغة غامضة او تعبيرات غير دقيقة في عملية التقييم.

**(العتيبي:2008،ص101-103)**

يعتبر تقييم الأداء وسيلة لتقويم ضعف العاملين واقتراح اجراءات لتحسين أدائهم ورفع الروح المعنوية وتحسين علاقات العمل ويتم ذلك من خلال خلق الثقة لدى المسؤولين ونشوء علاقة قائمة على أساس تفهم بين الإدارة والعاملين مما يؤدي الى تقوية ورفع الروح المعنوية لديهم داخل المنشاة.

-ونذكر في هذا الشأن **نوعين من المعوقات:**

**النوع الأول: معوقات مرتبطة بمنظومة التقييم:**

**1-معوقات مرتبطة بالفرد:** قد يكون الفرد الذي تقييمه خصما وحكما في نفس الوقت، الاتجاه الى الاعتبارات الشخصية والابتعاد عن الموضوعية.

**2-معوقات مرتبطة بطبيعة العمل:** عدم فهم طبيعة العمل، صعوبة تحديد معايير الأداء الخاصة به، الاتجاه نحو تقييم الصفات الشخصية بدل الأداء الفعلي المتحقق.

**3-معوقات مرتبطة بالمسؤولين:** قيم الافراد الشخصية، تأثير حالة الرضا الوظيفي.

**4-معوقات مرتبطة بأسلوب القياس:** معايير التقييم المرضي، عدم فاعلية النماذج والإجراءات المصممة للتقييم.

**النوع الثاني:** معوقات مرتبطة بمتغيرات بيئة العمل:

**1-معوقات مرتبطة بسياسات الافراد:** سياسة تخطيط الافراد، التدريب، الترقية، التحفيز.

**2-معوقات إدارية وتنظيمية:** نمط الإدارة المتبع، الاعتبارات التنظيمية ومدى سيادة مبادئها.

**3-معوقات فنية:** نمطية الوظائف، صعوبة التفرقة بين جوانب الأداء الفني والإداري المرتبط بالعمل الواحد.

**(احمد الكردي: ب س،ص35-36)**

## 11-إجراءات تحسين مستوى الأداء:

عملية تحسين الأداء عملية مستمرة متكاملة ومترابطة وهي نظام فرعي من النظام الأكبر وهو نظام إدارة الموارد البشرية. والهدف من تحسين الأداء لا يأتي الا من خلال الدراسة الشاملة لعناصره ومستوياته وتحليل العوامل التنظيمية المؤثرة فيه، والبحث عن الأساليب الفعالة لتحسين وتطوير تلك

العوامل، "وفلسفة تحسين الأداء سياسة عامة تنتهجها المنظمات الحديثة، حيث يسود الاقناع بضرورة التحسين والتطوير المستمر لكافة العوامل التنظيمية المتبعة في المنظمة والتي تؤثر على أداء العاملين فيها بدء القيادات وانتهاء بالمستويات التنفيذية في كل مجالات النشاط" وبداية التحسين هو التغلب على المعوقات التي تعرقل أداء العمل بطريقة فعالة، والذي يتم بعدة طرق أهمها: التدريب( يجب تدريب العاملين لتنمية مهاراتهم ومعارفهم من خلال عقد دورات تخصصية في مجال عملهم، التوجيه والإرشاد

كما يقدم السلمي في عرضه للنموذج الفكري الأساسي لعملية تحسين الأداء على مستوى عدة عناصر أهمها:

***المستوى المستهدف للأداء:** هناك مستوى مطلوب أي مستهدف او مخطط للأداء يمثل الحقائق التي تسعى الإدارة في الوصول اليها. وهو المستوى التي تعمل الإدارة على تحقيقه.

***الأداء الفعلي:** وهو الأداء الذي تم تحقيقه فعلا.

***فجوة الأداء:** وتنتج في حالة اختلاف الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف لتظهر تلك الفجوة وتمثل قصورا في العوامل التنظيمية.

***انشاء برامج عمل:** والعنصر الأخير هذا يأتي لوضع المدخل العلاجي موضع التطبيق.

والمفهوم الجديد لتحسين الأداء يتبنى جملة من المبادئ تدور حول المورد البشري فهو:

-اهم عناصر الإنتاج في المنظمة الحديثة، وهو في الأساس طاقة ذهنية، قادرة على الابتكار والابداع، شريك في المسؤولية، والمورد البشري لا يتمثل في افراد منعزلين، بل في جماعات وفرق

-وبصفة عامة للإنسان طاقات (قدرة محتملة تحتاج الى اكتشاف وصقل واعداد) وقدرات (مهارات قابلة للتوظيف وتحتاج الى التدريب)، وانماط سلوكية (سلوك فعلي او ما يسمى بالأداء)

-وللعمل متطلبات متمثلة في بعض المواصفات والمعدلات.....والتي تحتاج من العامل الى قدرات متناسبة لكي يتحقق الأداء الفعال (سلوك العمل المحقق للأهداف)

**(علي السلمي: 1975 ،ص292)**

## خلاصة الفصل:

يعتبر الأداء الهدف الأول لأي مؤسسة، فهو ذلك الجهد المبذول لتحقيق اهداف مخططة باستعمال الوسائل المتاحة وهو ناتج عن تفاعل كل من الدافعية والادراك والقدرة على العمل كما سعت معظم المؤسسات الى معرفة مختلف العوامل المؤثرة على الابعاد بغية الوقوف على مختلف نقاط القوة والضعف، ومن ثم محاولة استغلالها ومعالجتها.

فعملية تقييم الأداء ضرورية، من اجل مراقبة سلوك الافراد وهذا من خلال اتباع مجموعة من الأساليب سواء كانت تقليدية او حديثة، وغالبا ما تتعرض عملية الأداء لمجموعة من المشاكل التي تعقها عن تحقيق أهدافها، ومن اجل تحسين ورفع الأداء تعمل المؤسسة على اتباع مجموعة من الطرق بهدف تحسين الأداء.

# الجـــــانب

# التــطـبيـــقي

# الفصل الخامس:

# إجراءات المنهجية للدراسة

## تمهيد

## 1-منهج الدراسة

## 2-عينة البحث

## 3-مجالات الدراسة

## 4-خصائص عينة الدراسة

## 5-أدوات الدراسة

## 6-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

## 7-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

## خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يهتم الجانب التطبيقي بالجوانب المنهجية التي تمكن الباحث من التأكد ميدانيا من الفرضيات التي انطلق منها في بحثه، ويكون ذلك عبر مجموعة من الخطوات المنهجية العلمية لتحقيق ذلك.

وبعد تناولنا للجانب النظري من الدراسة أين قمنا بتحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى تحديد منهج الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية، بالإضافة مجتمع الدراسة وعينتها ثم أدوات جمع البيانات ومجال الدراسة وأخيرا الأساليب الإحصائية المتبعة لجمع البيانات.

## 1- منهج الدراسة:

- يتطلب البحث العلمي تحديد نوع المنهج الذي يسلكه الباحث كي يصل في النهاية إلى نتائج علمية دقيقة قابلة للتفسير والتأويل. ويعتبر البحث الوصفي أحد أشكال البحوث الشائعة التي يستخدمها العديد من الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، فهو يسعى إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا.

وتبرز أهمية الأسلوب الوصفي في البحث بكونه ركنا أساسيا من أركان البحث العلمي ويعتبر الأسلوب الوحيد الممكن في نظر العديد من الباحثين لدراسة الكثير من المجالات الإنسانية والنفسية.

**(سامي محمد: 2005،ص367)**

وعليه اعتمدنا في دراستنا المنهج الوصفي الذي يعد طريقة في البحث عن الحاضر، ويهدف الى تجهيز بيانات لإثبات فروضا معينة تمهيدا للإجابة عن التساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظاهرة الحالية والاحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان اجراء البحث ذلك باستخدام أدوات مناسبة **(الاغا:2002،ص43)**

**خطوات المنهج الوصفي:**

-الشعور بمشكلة البحث وجمع المعلومات والبيانات تساعد في تحديدها.

-تحديد المشكلة التي يريد الباحث دراستها وصياغتها بشكل سؤال محدد او اكثر من سؤال.

-وضع الافتراضات او المسلمات التي سيبني عليها الباحث دراسته.

-اختيار العينة التي ستجرى عليها الدراسة مع توضيح حجم هذه العينة وأسلوب اختيارها.

-يختار الباحث أدوات البحث التي سيستخدمها في الحصول على المعلومات كالاستبيان او المقابلة او الملاحظة، وذلك وفق لطبيعة مشكلة البحث وفروضه، ثم يقوم بتقنين هذه الأدوات وحساب صدقها وثباتها.

-القيام بجمع المعلومات المطلوبة بطريقة دقيقة ومنظمة.

-الوصول الى النتائج وتنظيمها وتصنيفها.

-تحليل النتائج وتفسيرها واستخلاص التعميمات مع الاستنتاجات منها.

**(دوقان عبيدات والاخرون:2012،ص182)**

## - مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث بانه مجموعة من العناصر، او المفردات التي تخص ظاهرة معينة محل الدراسة ، وهو مصطلح علمي يراد به كل من يمكن ان تعمم عليه نتائج البحث

**(علاء أيوب https://:youtu.be/Q-ghhfprike)**

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة او مشكلة فان الامر يتطلب ان يحدد مجتمع بحثه، ويتمثل مجتمع البحث في جميع الافراد او الأشخاص او الأشياء التي تكون موضوع مشكلة البحث، وبعبارة أخرى جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وقد تمثل مجتمع بحثنا الذي ستتعرض له مجموعة من الدراسة هذه هو أساتذة مرحلة المتوسط بمؤسستين في ولاية المدية حيث بلغ عدد الأساتذة 67 أستاذ واستاذة وهو مجتمع البحث الكلي

## 2- عينة البحث:

تعرف العينة بأنها جزء من مفردات المجتمع الاحصائي يتم اختياره بطريقة علمية، ثم دراسة خصائص هذا الجزء بغرض التعرف على خصائص المجتمع الذي اختيرمنه هذا الجزء. ولكي تكون العينة مقبولة من الناحية الإحصائية ينبغي ان تكون عينة ممثلة للمجتمع، أي انها تحاوي على جميع الخصائص من نفس تواجدها من المجتمع الاحصائي الذي اختيرت منه.

**(علاء أيوب https://:youtu.be/Q-ghhfprike)**

كذلك:" هي جزء من مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى

انه تأخذ مجموعة من افراد المجتمع على ان تكون ممثلة لمجتمع البحث.

**(زرواتي: 2008 ص334)**

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة او مشكلة فان الامر يتطلب ان يحدد مجتمع بحثه، ويتمثل مجتمع البحث في جميع الافراد او الأشخاص او الأشياء التي تكون موضوع مشكلة البحث، وبعبارة أخرى جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وقد تم تحديد مجتمع بحثنا من مجتمع الأصلي بطريقة عشوائية، وضمت العينة استاذات وأساتذة حيث قدر عددها (67) الموزعين على مؤسستين (متوسطة يحياوي عبد القادر يحياوي، ومتوسطة محمد بلحسن) بدائرة ولاية المدية، والتي تتراوح أعمارهم من (20الى 50 فما فوق).

## وقد قمنا بتحديد عينة البحث على مرحلتين هما:

**العينة الأولية للبحث:** تكونت عينة البحث الأولية من (67) أستاذ واستاذة مرحلة المتوسط

في مدينة المدية ويشكلون بنسبة(100%) من عينة البحث، و(27) أستاذا، ويشكلون

بنسبة (54%) من عينة البحث و(23) أستاذة ويشكلن بنسبة (46%) من العينة الأولية

للبحث، الموزعين على متوسطتين:

1-مؤسسة عبد القادر يحياوي البالغ عددهم (27) أستاذا واستاذة، ويشكلون نسبة ( 41,79%) من عينة البحث.

2-موسسة محمد بلحسن البالغ عددهم (39) أستاذا واستاذة، ويشكلون نسبة

(58,20%.) من عينة البحث.

**العينة النهائية للبحث:** تم استبعاد العينة (17) أستاذ واستاذة من العينة الأولية للبحث التي كانت تتألف من (67) أستاذا واستاذة، وأصبحت العينة التي طبق عليها أداة البحث (50) أستاذ واستاذة من مؤسستين التعليم المتوسط لولاية المدية ويشكلون نسبة

(100%) من عينة البحث.

## 3- مجالات الدراسة:

تتطلب كل دراسة ميدانية وضع حدود ومجالات للدراسة، وقد تمثلت مجالات الدراسة في بحثنا هذا في المجال البشري، المجال الزمني، المجال المكاني

## 3-1-المجال البشري:

أجريت الدراسة الميدانية تحت عنوان " علاقة الضغوط النفسية والصحية على الأداء الوظيفي للأساتذة (مرحلة المتوسط) في ظل جائحة كورونا" والبالغ عددهم 67استاذ واستاذة حيث

قدر عدد الذكور (27%) وعدد الاناث(23%).

## 3-2-المجال الزمني:

بدا الاهتمام بموضوع الدراسة خلال السداسي الرابع من الموسم الجامعي (2020-2021) للسنة الثانية ماستر علوم تربية "ارشاد وتوجيه". حيث وقع الاختيار على مؤسستين، فقمنا بالنزول الى الميدان لإجراء الدراسة الاستطلاعية في وسط شهر ماي (2021) فقمنا بإجراء ملاحظات بسيطة ولقاءات مع الأساتذة والمديرين، اما فيما يخص توزيع الاستمارات الاستبيان فكان تحديدا يوم ( 16 ماي 2021)، اما استرجاعهم كان بعد ثلاثة أيام أي يوم (19 ماي 2021).

## 3-3-المجال المكاني:

انحصر مجالنا المكاني في دائرة المدية والمتمثلة في متوسطتين (مؤسسة عبد القادر يحياوي، مؤسسة محمد بلحسن) وتم اختيارنا لهاتين المتوسطتين لقربهما من مكان اقامتنا وقدموا لنا تسهيلات لتطبيق الاستبيان.

**الجدول رقم (5) يوضح النسب المئوية للعينة في المتوسطتين.**

| المتوسطة | عدد الأساتذة | النسبة المئوية% |
|---|---|---|
| يحياوي عبد القادر | 28 | 41,79% |
| محمد بلحسن | 39 | 58,20% |
| مجموع | 67 | 100% |

## 3-4-الحدود الموضوعية:

**ضبط متغيرات الدراسة:** استنادا الى فرضيات البحث تبين لنا ان هنالك ثلاث متغيرات، أحدهما متغير مستقل، والاخرين تابعين.

**المتغير المستقل:** ويسمى أحيانا بالمتغير التجريبي وهو" عبارة عن المتغير الذي يفترض انه السبب او احد الأسباب لنتيجة معينة، ودراسته قد تؤدي الى معرفة تأثيره على متغير اخر"

**(عطيري:1999،ص219)**

وفي هذه الدراسة المتغير المستقل: هو **فيروس كورونا**

**المتغير التابع:** متغير يؤثر فيه متغير مستقل هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغيرات الأخرى، كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير
المستقل.

وفي هذه الدراسة المتغيران التابعان هما: **الضغوط النفسية والصحية، والأداء الوظيفي.**

## توزيع افراد عينة الدراسة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) ان افراد عينة الدراسة موزعين على متوسطتين حيث

بلغ عدد الأساتذة في متوسطة عبد القادر يحياوي (28)أستاذ واستاذة بنسبة تقدر(41,79%)

اما عدد الأساتذة في متوسطة محمد بلحسن بلغ عددهم **(39)** أستاذ واستاذة وتقدر بنسبة

(58 ,20%).

## 4- خصائص عينة الدراسة:

**الجدول رقم (6) توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس:**

| الجنس | العدد | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| ذكر | 27 | 54% |
| انثى | 23 | 46% |
| المجموع | 50 | 100% |

يبين الجدول ان رقم ( 6) ان افراد العينة تتكون من ذكور وإناث حيث كان عدد الإناث اقل من عدد الذكور فنسبة الإناث تتمثل (46%) ، بينما بلغت نسبة الذكور (54%) وهذا الى ميل الرجال الى مهنة التعليم مقارنة بالنساء.

**الجدول رقم (7 ) توزيع افراد العينة حسب متغير السن:**

| السن | التكرار | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| من 20الى 30 | 10 | 20% |
| من 30الى40 | 22 | 44% |
| من 40الى50 | 11 | 22% |
| من 50 فما فوق | 7 | 14% |
| المجموع | 50 | 100% |

يبين الجدول رقم (7) فارق السن بين الافراد، فكانت الاعمار تختلف من جيل لاخر فكان في السن ما بين (20-30 )حوالي 10 أساتذة أي بنسبة قدرت (20%) من عينة البحث وما بين (30-40) حوالي 22 أستاذ واستاذة أي بنسبة قدرت ب(44%) من عينة البحث ومن (40-50)حوالي 11 أستاذ واستاذة أي بنسبة قدرت ب (22%) من عينة البحث

اما من (50) سنة حوالي 7 أساتذة أي بنسبة قدرت ب (14%) من عينة البحث.

**الجدول رقم (8) يوضح الافراد العينة حسب متغير الإصابة بفيروس كورونا.**

| الإصابة | العدد | النسبة المئوية% |
|---|---|---|
| المصابين | 18 | 36% |
| الغير مصابين | 32 | 64% |
| المجموع | 100 | 100% |

يبين الجدول رقم (8) ان افراد العينة يتكون من مصابين وغير مصابين بالكورونا، فكان

عدد المصابين (18) مصاب ومصابة مقدرين ) )غير 36%،والغير المصابين (32) مقدر بنسبة **(64%**مصابين (اسوياء) .

## 5-أدوات الدراسة:

**تعرف الاستمارة** بأنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة او موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية او ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد كم انها تعرف "مجموع أسئلة تطرح لأفراد عينة البحث، والتي تعطينا اجابات قابلة للعرض والتحليل والتفسير والتعليل والتركيب للوصول الى نتائج تجيب على التساؤلات الإشكالية فرضيات البحث كما تخدم هدف البحث

" ولقد تم الاعتماد في استمارة بحثنا على مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تندرج بطبيعة الحال تح كل محور حسب الفرضيات الموضوعة سابقا كما ان الأسئلة المطروحة الى معرفة مدى تأثير جائحة كورونا على الأداء الوظيفي للأساتذة والضغوط النفسية والصحية الناجمة عن فيروس كورونا.

**كما انها شملت ثلاثة محاور:**

**-محور البيانات العامة الشخصية:** اشتمل هذا المحور على الجنس، السن، الإصابة بفيروس كورونا واعراضها ودرجة الإصابة ومدة الحجر الصحي.

**-المحور الثاني والخاص بالمتغير الثاني الضغوط النفسية والصحية:** تم فيه طرح (37) سؤال، الهدف من هذا الأخير التحقق من وجود ضغوط نفسية وصحية على الأساتذة. لكل سؤال بدائله الخاصة.

**-المحور الثالث ويتعلق بالمتغير الثالث الأداء الوظيفي:** تم فيه طرح (37) سؤال بغية معرفة مستوى الأداء الوظيفي. وقد اخترنا كبدائل للإجابة على الأسئلة.

## 5-1- المقياس الاول: مقياس الأداء الوظيفي.

تم أخذ مقياس الأداء الوظيفي من مذكرة التخرج شهادة ماستر، تخصص علوم تربية التي كانت تحت عنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لذي معلمين المرحلة الابتدائية" دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية جيجل (2016-2017)

**القسم الأول:** يحتوي على (37) بندا موزعة على ثلاثة ابعاد

**الجدول رقم (9) يبين ابعاد مقياس الأداء الوظيفي.**

| الرقم | الابعاد | عدد البنود |
|---|---|---|
| 1 | الجهد المبذول | من1الى13 |
| 2 | الأداء اثناء الدرس | من 1الى13 |
| 3 | الأداء المرتبط بالنتائج | من1الى13 |

**الجدول رقم (10) يبين مقياس التصحيح الاستبيان**

| موافق بشدة | موافق | محايد | معارض بشدة | معارض |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

الجدول رقم (10) يبين مقياس تصحيح الأداء الوظيفي.

بنود مقياس الأداء الوظيفي كلها إيجابية.

## 6- الخصائص السكومترية لأداة الدراسة:

### أولا: صدق الاستمارة:

**6-1-الصدق:** هو ان يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه، وقد قمنا بالتأكد من صدق الاستمارة من خلال:

**6-2- صدق المحكمين:** تم عرض الاستمارة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تخصص في مجال التربية وعلم النفس وذلك للتعرف على ارائهم في مدى ملائمة المحاور ووضوح العبارات وصياغتها الإضافة الى مدى ملائمة للبعد الذي تنتمي اليه، وفي اطار التوجيهات التي قدمها المحكمين قمنا بإجراء التعديلات المناسبة لتقديم استمارة في صورتها النهائية

**(سعد عبد الرحمان:1988،ص183)**

**6-3-الصدق الذاتي:** للتأكد من صدق الاستمارة قمنا بحساب معامل الصدق الذاتي ويقصد به صدق نتائج الاستمارة، ويقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل الارتباط الثبات وبتطبيق المعادلة التالية.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

استمارة الأداء الوظيفي بالتعويض: $\sqrt{0.884} = 0.94$

**الصدق البنائي:** هو أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي يريد الوصول اليها ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لبنود الاستمارة ولتحقق من الصدق البنائي قمنا بحساب معاملات يبين كل بعد والدرجة الكلية للاستمارة كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم(11): بين معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور استمارة الأداء الوظيفي والدرجة الكلية لها.**

| الرقم | المحاور | المعامل | القيمة الاجماليةSig) |
|---|---|---|---|
| 1 | الاستعداد للعمل التدريسي | 0،867** | 0،001 |
| 2 | الأداء اثناء التدريس | 0،847** | 0،001 |
| 3 | الأداء المرتبط بالنتائج | 0،646** | 0،001 |

*:الارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (à=0,05)

**:الارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (à=0,01)

يتضح لنا من الجدول ان معاملات الارتباط في جميع المحاور دالة احصائيا وبدرجة قوية عند مستوى الدلالة (0,01) وبذلك تعتبر جميع محاور الاستمارة صادقة لما وضعت لقياسه.

**ثانيا: ثبات الاستمارة**

وهي ان تعطي الاستمارة نفس النتائج ولو تم إعادة توزيعها لأكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط بمعنى الاستقرار على نفس النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

**(ثائر وأبو شعيرة :2010،ص86)**

**الجدول رقم (12): يوضح معامل الفا كرونباخ لاستمارة الأداء الوظيفي:**

| الرقم | المحاور | البنود | معامل الفا كرونباخ |
|---|---|---|---|
| 1 | الاستعداد للعمل التدريسي | 13 | 0,733 |
| 2 | الأداء اثناء الدرس | 11 | 0,757 |
| 3 | الأداء المرتبط بالنتائج | 9 | 0,795 |
| 4 | الثبات الكلي للمحاور | 33 | 0,884 |

الجدول رقم (12) قيمة معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات استمارة الأداء الوظيفي.

يوضح الجدول رقم (12) ان قيمة معامل الفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستمارة، وتراوحت ما بين (0,733) و(0.795) اما بالنسبة لقيمة معامل الفا كرونباخ لجميع بنود الاستمارة فقد كانت (0,884) أي ان قيمة الثبات لجميع بنود الاستمارة كانت (0,884) وهذا يعني ان معامل الثبات مرتفع وبذلك تكون الاستمارة في صورتها النهائية قد اثبتت صدقها وثباتها مما يجعلها على ثقة كاملة بصلاحيتها لتحليل النتائج

## 5-1-المقياس الثاني: الضغوط النفسية والصحية:

تم اخذ مقياس الضغوط النفسية والصحية من كتاب نائف علي أيبو "الضغوط النفسية" دار النشر والتوزيع الإسكندرية(2019).

**القسم الأول:** هو عبارة عن بيانات شخصية عن الأستاذ.

**القسم الثاني: مقياس الضغوط النفسية والصحية** يحتوي على 37 بند موزع على أربعة(5) ابعاد

**الجدول رقم (13) يبين توزيع عدد بنود مقياس الضغوط النفسية والصحية حسب الابعاد الخمسة.**

| الرقم | الابعاد | عدد البنود |
|---|---|---|
| 1 | عبئ الدور وغموضه | من 1الى8 |
| 2 | ضغط العمل | من9الى 17 |
| 3 | ضغط المدرسة | من18الى 23 |
| 4 | الرضا المهني | من24الى32 |
| 5 | النمط الإيداري لمدير المدرسة | من33الى37 |

**الجدول رقم(14) يمثل البنود الإيجابية والسلبية لاستمارة الضغوط النفسية والصحية:**

| الاتجاه | البنود | المجموع | |
|---|---|---|---|
| السلبي | 2،4،6،7،8،10،11،12،15،17،19،22،23،24،25،26،29 ،31،33، 32،34،36،37، | 23 | 37 |
| الإيجابي | 1،3،5،9،13،14،18،20،21،27،28،30،33،16، 35 | 14 | |

**الجدول رقم (15) يبين مقياس تصحيح استمارة الضغوط النفسية والصحية:**

| غالبا | أحيانا | نادرا |
|---|---|---|
| 3 | **2** | **1** |
| **1** | **2** | **3** |

## صدق المقياس:

لقد قمنا بحساب صدق وثبات المقياس بعد تقليص في عدد بنوده التي كان عددها (70)بند واصبح(37) بند لان هنالك بعض العبارات لا تتناسب مع مضمون دراستنا وتركنا البنود التي تتوافق مع موضوع دراستنا وتم عرضها على لجنة من المحكمين، وتم الموافقة عليه.

## الصدق:

ارتباط البنود مع الدرجة الكل

**الجدول رقم (16): يبين ارتباط البنود مع الدرجة الكلية**

| رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|
| **01** | 0.459 | 20 | 0.310 |
| **02** | 0.352* | 21 | 0.621* |
| **03** | 0.651** | 22 | 0.544 |
| **04** | 0.432 | 23 | 0.339 |
| **05** | 0.438 | 24 | 0.358* |
| **06** | 0.349 | 25 | 0.299** |
| **07** | 0.522* | 26 | 0.308* |
| **08** | 0.387 | 27 | 0.337 |
| **09** | 0.355 | 28 | 0.312** |
| **10** | 0.397** | 29 | 0.671 |
| **11** | 0.670 | 30 | 0.567* |
| **12** | 0.333 | 31 | 0.644 |
| **13** | 0.403 | 32 | 0.633 |
| **14** | 0.411* | 33 | 0.354** |
| **15** | 0.447 | 34 | 0.322** |
| **16** | 0.322** | 35 | 0.358* |
| **17** | 0.333* | 36 | 0.320 |
| **18** | 0.510 | 37 | 0.364 |
| **19** | 0.466 | | |

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن قيم الارتباط لمعامل بيرسون بين قيم البنود والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.299 و 0.67) عند مستوى دلالة (0.05 و 0.01). وهي دالة.

وبالتالي فالمقياس صادق

## 2-الثبات:

**مفهوم معامل الفا كرونباخ:** يعد من اكثر المقاييس شيوعا واكثر ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، اذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك

ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل، اذ ان معدل الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفا كرونباخ

**(باهي: 1999،ص18)**

**معامل ألفا لكرونباخ:**

**جدول رقم(17) يوضح قيمة معامل الفا كرونباخ.**

| | **قيمة معامل ألفا لكرونباخ** |
|---|---|
| **مقياس الضغط النفسي** | 0.891 |

نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ألفا لكرونباخ قدرت بـ(0.891) وهي قيمة عالية جدا.

مما يبين أن المقياس ثابت.

ومما سبق وبما أن المقياس صادق وثابت فإنه يصلح لأن يطبق في الدراسة الحالية.

## 7-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قمنا بتفريغ الاستجابات المتحصل عليها من خلال الاستمارتين عن طريق برنامج التحليل

الاحصائي **(spss)** وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

-النسبة المئوية والتكرارات

- معامل بيرسون لقياس درجات الارتباط

- معامل سبيرمان

استخدام (كرومباخ الفا) للتحقق من مصداقية أداة الدراسة.

-اختبار الفروق (t-test)

-المتوسط الحسابي

-الانحراف المعياري

(way anova one)-اختبار تحليل التباين الأحادي

**خلاصة الفصل:**

حتى يستطيع الباحث تحقيق أهدافه المرجوة من وراء بحثه، يتطلب الامر اتباع خطوات منهجية متسلسلة ومضبوطة، وهذا ما تم تناوله في هذا الفصل، حيث تم عرض عينة ومنهج البحث وكذلك أداة الدراسة وصولا الى الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، التي نستطيع من خلالها الوصول الى النتائج وتحليلها.

# الفصل السادس:

# عرض و تفسير و مناقشة النتائج

## تمهيد

## 1-عرض النتائج

### 1-1-عرض نتائج الفرضية العامة

### 1-2-عرض نتائج الفرضية الأولى

### 1-3-عرض نتائج الفرضية الثانية

### 1-4-عرض نتائج الفرضية الثالثة

### 1-5-عرض نتائج الفرضية الرابعة

### 1-6-عرض نتائج الفرضية الخامسة

### 1-7-عرض نتائج الفرضية السادسة

## 2-مناقشة النتائج

### 2-1-مناقشة نتائج الفرضية العامة

### 2-2-مناقشة نتائج الفرضية الأولى

### 2-3-مناقشة نتائج الفرضية الثانية

### 2-4-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

### 2-5-مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

### 2-6-مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

### 2-7-مناقشة نتائج الفرضية السادسة

**تمهيد:**

بعد ان تم عرض اهم خطوة في دراستنا وهي الإجراءات المنهجية للدراسة اين تم عرض الدراسة الأساسية وكيف طبقت، نصل الى خطوة أخرى من خطوات الدراسة وهي لا تقل أهمية من سابقتها، والتي تتمثل في عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمعالجة الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

## 1- عرض النتـــائج :

### 1.1 عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص على أنه: **توجد علاقة بين الضغوط النفسية والصحية والأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا.**

**الجدول رقم (18): يبين نتائج حساب الفرضية العامة**

| | معامل الارتباط | الدلالة الإحصائية | مستوى الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|
| **الضغوط النفسية والصحية** | -0.769* | 0.000 | 0.01 |
| **الاداء الوظيفي** | | | |

من خلال الجدول رقم (18) يتبين أنه وبعد تطبيقنا لمعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية والصحية والأداء الوظيفي والذي قدرت قيمته بـ(0.769-) وبدلالة احصائية بلغت قيمتها بـ(0.000) عند مستوى دلالة احصائية (0.01). ومنه توجد علاقة عكسية قوية بين الضغوط النفسية والصحية والأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كرورنا.

### 2.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس.**

وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين، تحصلنا على النتائج التالية:

**الجدول رقم (19): يبين نتائج اختبار الفروق ت (t-test)**

| الصغوط النفسية والصحية / الجنس | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | قيمة اختبار ت | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (sig) | مستوى الدلالة | النتيجة (الدلالة الإحصائية) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ذكر** | 27 | 57.2593 | 16.48914 | -3.108 | 47 | 0.003 | 0.05 | دالة |
| **أنثى** | 23 | 72.1364 | 16.88419 | | | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن قيمة المتوسط الحسابي لفئة الذكور فيما يخص الضغوط النفسية والصحية تقدر بـ(57.2593) وبالانحراف معياري قدر بـ (16.48914)، وهي أقل من قيمة المتوسط الحسابي لفئة الإناث فيما يخص الضغوط النفسية والصحية والتي قدرت بـ (72.1364) وبالانحراف معياري بلغت قيمته بـ (16.88419)، كما بلغت قيمة اختبار ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين بـ(3.108-) عند درجة حرية (47)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت قيمتها بـ (0.003)، مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.05). وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس وهي لصالح الإناث.

## 2.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس.**

وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين، تحصلنا على النتائج التالية:

**الجدول رقم (20): يبين نتائج اختبار الفروق ت (t-test)**

| الأداء الوظيفي / الجنس | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | قيمة اختبار ت | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (sig) | مستوى الدلالة | النتيجة (الدلالة الإحصائية) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ذكر | 27 | 120.8148 | 48.514100 | 5.070 | 47 | 0.000 | 0.05 | دالة |
| أنثى | 23 | 63.9545 | 22.325447 | | | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن قيمة المتوسط الحسابي لفئة الذكور فيما يخص الأداء الوظيفي تقدر بـ(120.8148) وبالانحراف معياري قدر بـ (48.51410)، وهي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي لفئة الإناث فيما يخص الأداء الوظيفي والتي قدرت بـ (63.9545) وبالانحراف معياري بلغت قيمته بـ (22.32547)، كما بلغت قيمة اختبار ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين بـ(5.070) عند درجة حرية (47)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت قيمتها بـ (0.000)، مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.05). وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس و هي لصالح الذكور.

**عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:**

والتي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة.**

وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين، تحصلنا على النتائج التالية:

**الجدول رقم (21): يبين نتائج اختبار الفروق ت (t-test)**

| الأداء الوظيفي / الإصابة | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | قيمة اختبار ت | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية (sig) | مستوى الدلالة | النتيجة (الدلالة الإحصائية) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| غير مصاب | 32 | 141.7222 | 24.623777 | 4.367 | 48 | 0.000 | 0.05 | دالة |
| مصاب | 18 | 92.4688 | 44 | | | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (21) أن قيمة المتوسط الحسابي لفئة الغير مصابين فيما يخص الأداء الوظيفي تقدر بـ(141.7222) وبالانحراف معياري قدر بـ (24.62377)، وهي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي لفئة المصابين فيما يخص الأداء الوظيفي والتي قدرت بـ (92.4688) وبالانحراف معياري بلغت قيمته بـ (44)، كما بلغت قيمة اختبار ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين بـ(4.367) عند درجة حرية (48)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت قيمتها بـ (0.000)، مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.05). وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة ولصالح غير مصابين بالكورونا.

## 2.1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة بالكورونا.**

وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين، تحصلنا على النتائج التالية:

**جدول رقم (22): يبين نتائج اختبار الفروق ت (t-test)**

| الضغوط النفسية والصحية / الإصابة | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الإنحراف ا لمعياري | قيمة اختبار ت | درجة الحر ية | الدلالة الإحصا ئية (sig) | مستو ى الدلالة | النتيجة (الدلالة الإحصائية ) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مصابين | 18 | 119.3889 | 28.28248 | 2.830 | 48 | 0.007 | 0.05 | دالة |
| غير مصابين | 32 | 93.4063 | 32.63469 | | | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن قيمة المتوسط الحسابي لفئة المصابين بالكورونا فيما يخص الضغوط النفسية والصحية تقدر بـ(119.3889) وبالانحراف معياري قدر بـ (28.28248)، وهي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي لفئة الغير مصابين بالكورونا فيما يخص الضغوط النفسية والصحية والتي قدرت بـ (93.4063) وبالانحراف معياري بلغت قيمته بـ (32.63469)، كما بلغت قيمة اختبار ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين بـ(2.830) عند درجة حرية (48)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت قيمتها بـ (0.007)، مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.05). وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة بالكورونا ولصالح فئة المصابين.

**عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:**

والتي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن.**

ولاختبار صحة الفرضية يتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way).

والنتائج مدونة في الجدول التالي:

**الجدول رقم(23): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)**

| | المجموعات | مجموع التباين | درجة الحرية | متوسط التباين | القيمة F | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية | داخل المجموعات<br>ما بين المجموعات<br>كلي | 35750.883<br>41017.537<br>76768.420 | 3<br>46<br>49 | 11916.961<br>891.686 | 13.365 | 0.000 |

من خلال الجدول رقم (23) وللمقارنة بين متوسطات فئات السن الأربعة لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط المختلفة في الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( Anova one way) الذي قدر في الدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي بـ(13.365) عند مستوى الدلالة (0.000)، وبما أن مستوى دلالته أقل من (0.05) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات.

يتضح من خلال الجدول السابق بأنه توجد فروق بين المجموعات الثلاث (20- 30 سنة/ ما بين 30- 40 سنة/ ما بين 40- 50 سنة/ أكبر من 50 سنة) فيما يخص الأداء الوظيفي لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن وهذا عند مستوى دلالة (0.05). ولتحديد المجموعة الأكثر أداءا وظيفيا عند هؤلاء الأساتذة حسب سنهم، يتم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات (شيفيه)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

**الجدول رقم (24) : يبين نتائج المتحصل عليها من اختبار تحليل التباين الأحادي**

| | السن | | الفروق بين المتوسطات | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي | 1 | 2 | 41.9* | 0.000 |
| | | 3 | 53.97692* | |
| | | 4 | 90.32857* | |
| | 2 | 1 | -41.9* | 0.000 |
| | | 3 | 12.07692 | |
| | | 4 | 48.42857* | |
| | 3 | 1 | -53.97692* | 0.000 |
| | | 2 | -12.07692* | |
| | | 4 | 36.35165 | |
| | 4 | 1 | -90.32857* | 0.000 |
| | | 2 | -48.42857* | |
| | | 3 | -36.35165 | |

نلاحظ أن أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذوو السن في المجموعة رقم (1) أي (20-30 سنة) أكثر أداءا وظيفيا مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية. ثم تأتي بعدها المجموعة رقم(2) أي (30- 40 سنة) لتأتي بعدها المجموعة رقم (3) أي (40- 50 سنة)، لتأتي في الأخير المجموعة رقم (4) أي (أكبر من 50 سنة).

**3.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:**

والتي تنص على أنه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن.**

ولاختبار صحة الفرضية يتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way).

والنتائج مدونة في الجدول التالي:

**الجدول رقم(25): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)**

| | المجموعات | مجموع التباين | درجة الحرية | متوسط التباين | القيمة F | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الدرجة الكلية** | داخل المجموعات | 29287.299 | 3 | 9762.433 | 17.889 | 0.000 |
| | ما بين المجموعات | 25103.821 | 46 | 545.735 | | |
| | كلي | 54391.120 | 49 | | | |

من خلال الجدول رقم (25) وللمقارنة بين متوسطات فئات السن الأربعة لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط المختلفة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية والصحية، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way) الذي قدر في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية والصحية بـ(17.889) عند مستوى الدلالة (0.000)، وبما أن مستوى دلالته أقل من (0.05) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات.

يتضح من خلال الجدول السابق بأنه توجد فروق بين المجموعات الثلاث (20- 30 سنة/ ما بين 30- 40 سنة/ ما بين 40- 50 سنة/ أكبر من 50 سنة) فيما يخص الأداء الوظيفي لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن وهذا عند مستوى دلالة (0.05). ولتحديد المجموعة الأكثر أداءا وظيفيا عند هؤلاء الأساتذة حسب سنهم، يتم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات (شيفيه)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

**الجدول رقم (26) نلاحظ أن:**

| | السن | | الفروق بين المتوسطات | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|
| **الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي** | 1 | 2 | -65.2* | 0.000 |
| | | 3 | -34.94615* | |
| | | 4 | -47.81429* | |
| | 2 | 1 | 65.2* | 0.000 |
| | | 3 | 30.25385* | |
| | | 4 | 17.38571 | |
| | 3 | 1 | 34.94615* | 0.000 |
| | | 2 | -30.25385* | |
| | | 4 | -12.86813 | |
| | 4 | 1 | 47.81429* | 0.000 |
| | | 2 | -17.38571 | |
| | | 3 | 12.86813 | |

نلاحظ أن أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذوو السن في المجموعة رقم (2) أي (30-40 سنة) أكثر ضغوطا نفسية وصحية مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية. ثم تأتي بعدها المجموعة رقم (4) أي (أكبر من 50 سنة) لتأتي بعدها المجموعة رقم (3) أي (40- 50 سنة)، لتأتي في الأخير المجموعة رقم (1) أي (20- 30 سنة).

## عرض ومناقشة النتائج:

### 1-عرض ومناقشة الفرضية العامة:

تنص على انه توجد علاقة عكسية قوية بين الضغوط النفسية والصحية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يدل على ان جائحة كورونا اثرت على مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة مما نتج عنه ضغوطا

نفسية وصحية، "كعدم الاستقرار النفسي والوظيفي وعدم الاطمئنان والخوف من انتقال العدوى"، خلال الوضع الراهن الذي يعيشه العالم (كوفيد-19).

لقد ثبتت صحة هذه الفرضية احصائيا، حيث انها تتفق مع دراسة إبراهيم (1999) الذي قام بدراسة حول الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العالي حيث اكدت نتائج الدراسة ان المعلمين أكثر ضغوطا هم أكثر اضطرابا في علاقتهم بتلاميذهم وزملائهم في الإدارة "والصراع وعبئ الدور واتجاهات المجتمع نحو هذه المهنة"، وهذا ان دل على شيء فيدل على التغيرات الحاصلة عبر الجيلين والأزمات والاوبئة التي شهدها العالم، ومقارنتها بالأزمة الحالية(كوفيد-19).

تؤكد نتائج دراستنا على انه يمكن القول: على انه توجد علاقة بين الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة المتوسط في ظل جائحة كورونا(كوفيد-19).

## 2-عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الاولى:

تنص على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزي متغير الجنس.

وهذا يدل على النتائج التي توصلنا اليها في بحثنا الحالي تؤكد ان الاناث لديهم أكبر نسبة من الضغوط النفسية والصحية مقارنة مع الذكور، لأنهم يواجهون ضغوطا نفسية بنسبة قليلة من التوتر والقلق والصراعات المهنية، مقارنة مع الإناث وهذا راجع لأخذهم الأمور على محمل الجد وخاصة المتزوجات نجد نسبة الضغوط أكثر من العازبات لتراكم المسؤوليات لديهم.

ولقد ثبتت صحة هذه الفرضية احصائيا لأنها تختلف مع دراسة الخيري (2013) كانت تحت عنوان الذكاء الوجداني وعلاقته بالضغوط النفسية والصحية لدى الأمهات العاملات، ومن نتائجها ان الضغوط النفسية منخفضة لدى الأمهات العاملات ووجود علاقة ارتباطية سلبية دالة احصائيا بين درجة الذكاء لدى الأمهات العاملات، وتبدو النتيجة التي توصلنا اليها مختلفة مع هذه الدراسة وذلك نظرا لعدة أسباب من بينها: اختلاف الزمان والبيئة الجغرافية.

وتؤكد نتائج دراستنا على انه يمكن القول: أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى الاساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

## 3-عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى متغير الجنس.

ويمكن ان نفسر هذه النتيجة ان درجات الأداء الوظيفي مرتفعة عند الذكور مقارنة بالإناث، وذلك راجع الى انخفاض نسبة الخوف والقلق عند الذكور خصوصا في ظروف ازمة مرضية راهنة(كوفيد-19) وبالأخص عند مصادفة حالة مصابة بفيروس كورونا وسط التلاميذ، او الزملاء.... ولا ينظرون الى عوامل احباط والقلق فهم أكثر خبرة في التخطيط والحكمة في اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف الصعبة مما يحقق لهم الوصول الى أداء جيد وفعال، وينعكس إيجابا على أدائهم وانجازاتهم على تخطي مشاكل عملية عكس الاناث فالخوف من الإصابة اثناء العمل تسبب لهم ضغوط فينخفض مستوى أدائهم.

ولقد ثبتت صحة هذه الفرضية احصائيا كما انها اختلفت مع بعض الدراسات من بينها دراسة لغامدي (1420هـ) التي هدفت الى تحليل ونقد محتوى نموذج تقييم الأداء المعلم، ومن أبرز نتائجها ان لبطاقة التقويم الأداء إيجابيات وسلبيات، وانه لا يوجد فرصة للتقييم الذاتي والزملاء، وعدم اهتمام مقوم بملء مواطن القوة والضعف. اعتمدت هذه الدراسة على المقارنة وتقييم أداء المعلم مع تحديد نقاط مهمة إيجابية وسلبية، وهذا يختلف مع دراستنا التي اكدت ان ظروف التي يعيشها الأستاذ من أزمات صحية وبضبط جائحة كورونا تنعكس على أدائهم الوظيفي.

بالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

## 4-عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة.

وقد تفسر هذه النتيجة على انه الأساتذة غير المصابين لديهم مستوى الأداء الوظيفي منخفض.وذلك راجع الى خوف الأساتذة من الإصابة بفيروس كورونا يشكل لهم خلية من التوترات والصراعات المستمرة تنقص من نشاطهم وحيويتهم وتمنعهم من التحكم الجيد في انفعالاتهم واتخاذ القرارات في أوقات صعبة، وتنقص من تحفيزهم بأنفسهم على الأداء الوظيفي للأداء الجيد كذلك يؤثر عامل الإصابة بالأمراض المزمنة لان لديهم نقص المناعة، كل هذه العوامل تؤثر سلبا على مستوى أدائهم.

ولقد ثبتت صحة هذه الفرضية لكنها اختلفت مع الدراسة السابقة لرهيط(1425ه) التي هدفت الى دراسة العلاقة بين درجات تقويم الأداء الوظيفي المتميزين ونسبة التفاعل اللفظي داخل حجرة الدراسة، وتوصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التقويم للأداء الوظيفي للمعلمين المتميزين وبين نسبة التفاعل اللفظي التي حصلوا عليها، وهذا يختلف مع دراستنا وتبدو النتيجة التي توصلنا اليها في بحثنا الحالي انها متفقة مع بعض الدراسات ومختلفة مع بعض الدراسات الأخرى، وهذا من المحتمل ان يعود الى البيئة التي تمت فيها تلك الدراسات وكذلك فروق في مستويات الأساتذة بالإضافة الى عوامل بيئية عكس دراستنا التي طبقت في ازمة صحية جديدة يعيشها العالم(كوفيد-19) ولكن تبقى هذه النتيجة صادقة في حدود بحثنا الحالي في طبيعة الجغرافية والمكانية.

وتؤكد نتائج دراستنا بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة ولصالح الغير مصابين بكورونا.

## 5-عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزي متغير الإصابة. وهذا يبين ان الأساتذة المصابين بفيروس كورونا لديهم مستوى ضغوط نفسية وصحية مرتفع مقارنة مع أساتذة الغير مصابين وهذا راجع الى خوف من مضاعفات المرض كذلك يسبب ضغط نفسي لدى المصابين وعائلاتهم والخوف من الإصابة مرة أخرى، كذلك يفضلون العزلة وعدم التجمع مع الزملاء في العمل (الأساتذة، الايدارين....) عكس الأساتذة المصابين يكون مستوى الضغط النفسي منخفض وهذا راجع لتجربتهم للمرض ومعرفة اعراضه وخطورته.

ولقد ثبتت صحة هذه الفرضية احصائيا التي تتشابه مع دراسة حمور (2018) التي سعى من خلالها التعرف على علاقة الامراض المزمنة لحدوث مشكلات اسرية والتعرف على الفروق استجابات للمرضى الذين يعانون من امراض مزمنة، حيث اكدت نتائج الدراسة انه توجد فروق بين جميع مكونات البحث وبين الاستجابات وان اغلب الافراد المصابين بأمراض مزمنة يعانون من مشكلات اسرية وهذا ما يتوافق مع دراستنا ان اغلب المصابين بجائحة كورونا يعانون من ضغوط نفسية وصحية أكثر مما تتسبب لهم في مشكلات مثل (العزلة، الاكتئاب، المرض، وامراض صحية أخرى).

وتؤكد نتائج دراستنا انه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة بالكورونا ولصالح فئة المصابين.

### 6-عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة المتوسط تعزى لمتغير السن وهذا يدل على ان النتائج التي توصلنا اليها في بحثنا الحالي، ان متغير السن له اكثر واضح على الأداء

الوظيفي للأساتذة وأوضحت النتائج ان الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من(20-30) سنة اكثر أداءا وظيفيا مقارنة مع البقية، ويعود سبب هذا الارتفاع الى كونهم في مرحلة الشباب فهم يتمتعون بالنشاط والحيوية وقدرتهم على استغلال طاقاتهم وبذل الجهد في العمل والشعور بالنجاح والرضا عنه واتقان العمل، عكس الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (30-40) (50 فما فوق).

لقد ثبتت صحة هذه الفرضية احصائيا لأنها تتشابه مع دراسة بوخاري محمد (2017) التي تندرج ضمن فاعلية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المدرسة الجزائرية فتوصلت نتائجها الى ان زيادة الاتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية الايدارية، وهذا ما يتشابه مع دراستنا التي توكد ان الأساتذة في مرحلة الشباب أدائهم يكون مرتفع مقارنة مع الأساتذة في مرحلة الكهول.

وتؤكد نتائج دراستنا على ان أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذو السن (20-30 سنة) أكثر أداءا وظيفيا مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية. ثم تأتي بعدها السن (30- 40 سنة) لتأتي بعدها (40- 50 سنة)، لتأتي في الأساتذة (أكبر من 50 سنة).

## 7-عرض ومناقشة الفرضية الجزئية السادسة:

تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة المتوسط تعزى لمتغير السن.

تفسر هذه النتيجة الى مستويات عالية من الضغوط النفسية والصحية لدى الأساتذة التي تتراوح أعمارهم من (30-40) يعانون من درجة عالية من الضغوط، فهم يشعرون بمستوى ضغط عمل أكثر واعباء مواجهة المهنة وعدم صبرهم على جميع المشكلات الناجمة عن مهنة التعليم وتتدخل عدة عوامل من بينها الظروف الاقتصادية التي تصعب عليهم بناء اسرة بسيطة وتوفر سكن خاص.... كل هذه الظروف تساعد في ارتفاع الضغوط النفسية مما تتولد لديه في بعض الأحيان اضطرابات نفسية وضغوط صحية عكس الأساتذة التي تتراوح أعمارهم ما بين (20-30) لامتلاكهم دافعية اتقان العمل أكثر من غيرهم.

لقد ثبتت صحة هذه الفرضية احصائيا لأنها تتشابه مع دراسة مليسينت و الاخرون(2013) بعنوان اثر التداعيات الضغوط للمعلمين بكينيا وكانت نتائجها ان فئة المتزوجين هم اكثر تعرضا للضغوط مقارنة بالغير متزوجين، وخاصة في مهنة التعليم وهذا ما يتشابه مع نتائج فرضية بحثنا التي تؤكد ان الأساتذة في مرحلة الكهولة لديهم ضغوطا اكثر من بقية الفئات العمرية الأخرى.

تؤكد نتائج هذه الفرضية أن أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذو السن (30-40 سنة) أكثر ضغوطا نفسية وصحية مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية. ثم تأتي بعدها (أكبر من 50 سنة) وفي الأخير الأساتذة التي تتراوح أعمارهم ما بين (20- 30 سنة).

## الاستنتاج العـــــام:

بعد تعرفنا على الفصول النظرية والتطبيقية لهذا البحث يعتبر من البحوث النفسية التربوية. وهذا من خلال وصف كل من ظاهرتين: الضغوط النفسية والصحية للأساتذة (مرحلة المتوسط)، وادائهم الوظيفي اثناء جائحة كورونا. فقمنا في هذا الفصل بعرض نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها ومناقشتها على ضوء ما جاء في الفصل الجانب النظري والدراسات السابقة حيث تحققت الفرضيات التالية:

1-توصلنا الى انه: " توجد علاقة بين الضغوط النفسية والصحية والأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كرورنا".

2-وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث".

3- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور".

4- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة ولصالح الغير مصابين بكورونا".

5- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية والصحية لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الإصابة بكورونا ولصالح فئة المصابين".

6-وجود أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذو السن (20-30 سنة) أكثر اداءا وظيفيا مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية.

7-وجود "أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ذو السن (30-40 سنة) أكثر ضغوطا نفسية وصحية مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية.

ومن كل ما سبق فان هذي الدراسة قد كشف على عدة عوامل ان جائحة كورونا تسببت في ضغوط نفسية وصحية للأساتذة مما أثر على أدائهم الوظيفي.

## الاقـــتـــــراحـــــات :

في ضوء النتائج التي تم توصل اليها في بحثنا الحالي، فانه يقدم للجهات المعنية بالتربية والتعلم ببعض الاقتراحات التي تساعدهم على اتخاذ إجراءات مناسبة للحد من ضغوط النفسية والصحية الناتجة عن مخلفات ازمة جائحة كورونا التي تسببت في ضغوط للأساتذة التعليم المتوسط "ولاية المدية" التي لها علاقة بأدائهم الوظيفي واهم توصيات هي:

1-ضرورة مواصلة البحث والتقصي عن العناصر التي تحقق صحة نفسية للأساتذة وتطويرها.

2-توفير الظروف الملائمة في المؤسسة التربوية التي تجعل الأساتذة يتمتعون بمستوى مرتفع من الصحة النفسية وبذلك يرتفع مستوى أدائهم الوظيفي، ومن ثمة الارتقاء بالعملية التربوية نحو الأفضل. وتحسين المستوى الأكاديمي والتحصيلي للتلاميذ.

3-وضع منصات الكترونية للدعم النفسي للأساتذة من جائحة كوفيد-19.

4-على الأستاذ ان يدرك خطورة تعرضه لضغوط نفسية وصحية وذلك من خلال تحفيزهم ماديا ومعنويا.

5-وضع جلسات استماع الانشغالات العمل في إطار احترام مسافة التباعد الاجتماعي بسبب (كوفيد-19) من اجل تعزيز علاقات العمل وتحسين مستوى أداء الأساتذة.

6-يجب توفير مناخ مدرسي ملائم لضمان صحة نفسية جيدة وتعزيزها لدى الأساتذة لتحقيق الأهداف (الأداء الوظيفي الجيد).

7- اجراء مزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها بمتغيرات أخرى في مراحل تعليمية ومعرفة مخلفات جائحة كورونا مستقبلا على قطاع التعليم.

**الخاتـــــــــــــمة:**

يعد موضوع الضغوط النفسية والصحية من المواضيع التي خضعت لإهتمام العديد من الباحثين خصوصا وتزامننا مع وضع صحي جديد (فيروس كورونا) الذي مس جميع انحاء العالم وكان له أثر عميق على قطاع التعليم فتسببت في شل المدارس وغلقها وهذا ما زاد في عرقلة العملية التعليمية.

مما استدعى الامر تدخل السلطات لإيجاد حلول وبدائل لمواصلة عملية التعليم في جميع انحاء العالم، فموضوع الضغوط النفسية يعد من اهم العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي.

ومن خلال دراستنا لعلاقة الضغوط النفسية والصحية على الأداء الوظيفي لأساتذة " مرحلة التعليم المتوسط" في ظل جائحة كورونا. ومن خلال ما تيسر لنا من مراجع أدركنا أهمية كل متغير (فيروس كورونا، الضغوط النفسية والصحية، الأداء الوظيفي).

حيث اعتمدنا على دراسة هذا الموضوع لمعرفة مدى ارتباط هذه المؤشرات حيث استخدمنا استبيان يقيس الضغوط النفسية والصحية، والأداء الوظيفي على الأساتذة في ظروف صحية جديدة.

شمل الاستبيان عدة محاور تم التعرف أيضا على التعليم اثناء الجائحة والمصادر المسببة للضغوط للأستاذ وظروف بيئة عمله والعوامل المؤثرة فتحسن الحالة النفسية للأستاذ تنعكس إيجابا على أدائه واي ضعف في ذلك يؤدي الى عدم الاستقرار النفسي.

وحسب أراء الاساتذة توصلنا الى ان جائحة كورونا والخوف من هذا الفيروس الجديد والغير معروف كان له أثر كبير على تقييم أدائهم وتم التوصل الى ان أغلب المصابين بفيروس كورونا يعانون من ضغوط نفسية وصحية عالية، أي انه توجد علاقة عكسية قوية بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا ، لهذا يجب وضع اليات واستراتيجيات هادفة لمواجهة هذه الجائحة والتقليل من أثار التي سببتها في قطاع التعليم وعلى الأساتذة ومساعدتهم على رفع مستوى أدائهم.

# قـــــائمـــــة

# المـــــراجـــــع

## قائمة المراجع

**الكتـــــب:**


**1-**إبراهيم ناصر 2002)، **أصول التربية الوعي الإنساني**، "الطبعة 1".

**2-**الضربيني عبد الله 2011، **أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات**، مجلة جامعة دمشق، المجلد26، عدد4

**3-**البروفيسورغريغ ويلكنسون 2013، ترجمة زينب منعم، **الضغط النفسي**

الناشر: مدينة الملك عبد العزيز للعلوم التقنية، سلسلة: كتب طبيب العائلة.

**4-**أسامة محمد جرادات، عقلة محمد المبيضين (2001) **التدريب الإداري والموجه للأداء، التدريب الإداري والموجه للأداء المنظمة العربية لتنمية الإدارية** "اصدار1" القاهرة: دار الفكر العربي.

**5-**إسماعيل محمد السيد (2000)، **الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وحالات تطبيقية**، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

**6-**أسامة محمد جرادات، عقله محمد المبيضين (2001)، **التدريب الايداري والموجه للاداء المنظمة العربية للتنمية الايدارية** "الاصدار1" القاهرة، دار الفكر العربي.

**7-**الدحلة فيصل عبد الرؤوف (2001)، **تكنولوجيا الأداء البشري**، عمان: دائرة المكتبة الوطنية

**8-**السلمي علي (بدون سنة النشر)، **إدارة الموارد البشرية** -القاهرة- دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

**9-**الطريري عبد الرحمان (1999)، **المؤشرات السلوكية الدالة على مستوى الضغط النفسي من خلال بعض المتغيرات**، حولية كلية التربية، جامعة قطر،"العدد8 ".

**10-**العيسوي عبد الرحمان(1997)، **أصول البحث السيكولوجي**، دار الراتب الجامعية، بيروت- لبنان.

**11-**السيد عبيد، ماجدة البهاء الدين(2008)، **الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية "**الطبعة1 " دار صفاء، لبنان.

**12-**الزليطي احمد(2015)، **الضغوط النفسية لدى أمهات التوحد**، مجلة جامعية، جامعة الزاوية، جامعة طرابلس، المجلد الثالث، العدد17 .

**13-**ابو كريك (2007)، **الضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة** - فلسطين- بحث مقدم الى المؤتمر التربوي الثالث، جودة في التعليم الفلسطيني، "مدخل التميز"

**14-**الشاذلي محمد عبد الحميد(2001) **الصحة النفسية والسيكولوجية الشخصية**، "الطبعة2" الإسكندرية.

**15-**العربي عطية (2012)، **اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية**، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح.

**16-**الضربيني عبد الله محمد(2010)، **أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات.**

**17-** ابن المنظور(بدون سنة النشر)، **لسان العرب**، بيروت، دار الصادر.

**18-**الاغا احسان(2002)، **البحث التربوي وعناصره مناهجه وادواته**، "الطبعة4"، الجامعة الإسلامية غزة.

**19-**بهاء الدين، إبراهيم سلامة(1992)،**البيولوجية الرياضية والأداء الحركي**، دار الفكر العربي.

**20-**حسن طه، وحسن سلامة عبد العظيم(2006)، **استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية**، "الطبعة 5" عمان، دار الفكر.

**21-**خليل محمد حسن الشماع(2007)، **نظرية المنظمة** (الاصدار2)-الأردن- دار الميسرة.

**22-**خليل محمد حسن الشماع، خيضر كاظم محمود(2005)، **نظرية المنظمة** "الطبعة2" الأردن، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

**23-**خليل إبراهيم السمرائي (200)، **السيكولوجية الشخصية**، دار العصماء للطباعة والنشروالتوزيع.

**24-**دوقان عبيدات والاخرون(2011)، **البحث العلمي ومفهومه وانواعه**، "الاصدار14"- عمان- دار الفكر

**25-**زرواطي رشيد(2000) **مدخل الخدمة الاجتماعية**، "الطبعة1 " مؤسسة ابن سينا للطباعة والنشر –الجزائر-

**26-**زيغور علي (1965)، **احاديث نفسانية ومبسطات في التحليل النفسي والصحة العقلية**، دار طليقة، لبنان.

**27-**زيدان محمد مصطفى(2001)، **النمو النفسي للطفل والمراهق واسس الصحة النفسية** "الطبعة1".

**28-**سيزلاقي وولاس (1991)، **السلوك التنظيمي والأداء** الترجمة جعفر ابو قاسم احمد، معهد الإدارة العامة –السعودية-

**29-**سامي محمد ملحم(2005)، **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، دار الميسرة للنشر، "الطبعة3"،عمان، الأردن.

**30-**شاكرمحمد سوسن(2011)، **تقويم جودة الأداء،"**الطبعة1" –عمان- دار صفاء للنشر.

**31-**عاشور احمد الصقر(2005)، **سلوك انساني في التنظيم،**"الطبعة5 " دار الفكر العربي، القاهرة –مصر-

**32-**عبد الرحمان العيسوي(1992)، **في الصحة النفسية والعقلية**، دار النهضة العربية – بيروت-

**33-**عبد الرحمان سعد(1983)، **القياس النفسي**، الكويت، مكتبة الفلاح.

**34-**عبد الحميد جابر(2000)، **استراتيجيات التدريس والتعلم**، دار الفكر العربي "الطبعة1"

**35-**علي السلمي(1975) **تطور الفكر التنظيمي**، وكالة المطبوعات –الكويت-

**36-**عبد المعطي حسن(2006)، **ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها**، القاهرة، مكتبة الزهراء الشرق.

**37-**عمار كشرود(1995)، **علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث**، مفاهيم ونظريات، دار الكتاب الوطنية، بنغاري –ليبيا-

**38-**عكاشة(2003)، **الطب النفسي المعاصر**، مكتبة انجلو المصرية –القاهرة-

**39-**عبد المنعم الحنفي(1995)، **موسوعة الطب النفسي**، مكتبة مدبولي- القاهرة.

**40-**فاروق عبد الفلية(2005)، **السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية**، دار الميسرة – عمان-

**41-**فاروق عبد البر(1993)، **تقدير كفاية العاملين بالخدمة المدنية في علم الإدارة العامة**، دار الفكر العربي –القاهرة-

**42-**قاسمي ناصر(2011)، **دليل المصطلحات في علم الاجتماع**، "الطبعة1" –الجزائر- ديوان المطبوعات.

**43-**محمد بهجت (2007)، **المنظمات واسس ادارتها**، المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية-

**44-**مجدي محمد الدسوقي(1996)، **مقياس الرضا عن الحياة**، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية.

**45-**محمد الصريفي (2007)، **إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية**، دار القنديل –الأردن-

**46-**مصطفى نجيب الشاوش(2005)،**إدارة الموارد البشرية** "الاصدار1" –الأردن: دار الشروق.

**47-**محمد عويضة(1996)، **رحلة في علم النفس**، ترجمة رجب البيومي، "الطبعة1" دار الكتب العلمية –لبنان-

**48-**وسيلة الحمداوي (2004)، **إدارة الموارد البشرية**-الجزائر- مديرية النشر لجامعة قالمة، جامعة 8ماي1945.

**49-**يوسف جمعة السيد(2007)، **إدارة الضغوط** "الطبعة1" مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية.

**رســـائل ماجســـتير:**

**1-**السكران ناصر محمد إبراهيم(2004)، **رسالة ماجستير**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا. قسم العلوم الايدارية، **برنامج ماجستير في العلوم الايدارية**.

**2-**الربيق محمد(2004)، **العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء الاوظيفي للقيادات الأمنية**، **رسالة ماجستير**، غير منشورة، اكاديمية نايف للعلوم الأمنية –الرياض-

**3-**الحمداني ثامر محمود ذنون(2002)، **الضغوط النفسية لدى مدربى اندية لنخبة كرة القدم وأساليب التعامل معها**، **رسالة ماجستير** غير منشورة، جامعة الموصل.

**4-**العبدلي خالد محمد عبد الله(2012)، **الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من الطلاب مرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والعاديين** بمدينة مكة المكرمة، **رسالة ماجستير** غير منشورة، جامعة: ام القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.

**5-**إبراهيم شوقية (1993)، **الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات**، **رسالة ماجستير**، جامعة الزقازيق. بنها كلية التربية.

**6-** ابوعون، ضياء يوسف حامد(2014)،**الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وفعالية الذات لدى عينة من صحافيين بعد حرب غزة**، **رسالة ماجستير** غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية –فلسطين-

**7-**دايلي(2013)، **الضغط النفسي وعلاقته بالقلق، مذكرة الماجستير**، جامعة فرحات عباس-سطيف-

**8-**عبد الله، عبد الرحمان النيمان (2003)، **الرقابة الايدارية وعلاقتها بالاداء الوظيفى في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير**، اكاديمية نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

**الدراســــــــــــات:**

**1-**الضربيني عبد الله(2010)، **أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسة ميدانية** بمصنع زجاج القدم، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية "المجلد26 " العدد4.

**2-**العتيبي محمد عبد المحسن(2007)، **المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، دراسة ميدانية-**الرياض- رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

**3-الكلفة الاجتماعية لازمة جائحة كورونا(2020) دراسة ميدانية** في الناحية العبارة (محافظة ديالي) العدد39، جزء2.

**4-موجز سياساتي، التعليم اثناء جائحة كوفيد-19-**(2019) وما بعدها –الأمم المتحدة-

**5-**فاتح العبودي(2007)، **الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية** لمؤسسة الخزف الصحي بالميلة –ولاية جيجل- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر.

**مقـــــــــــــالات:**

**1-**الداوي الشيخ(2010)، **تحليل أسس النظرية لمفهوم الأداء**، مجلة الباحث، جامعة الجرائر"الطبعة2" 217.

**قوامـــــــــــيس:**

**1-**بشير العلاق(1996)، **معجم شامل لمصطلحات العلوم الايدارية والمحاسبة والتمويل** "الاصدار1" مصدراته: الدار الجماهيرية.

**2-**بدوي احمد(1985)،**معجم المصطلحات**-بيروت- دار الكاتب المصري.

**مستنـــــــــــدات ومنشـــــورات:**

**1-**احمد الكردي (بدون سنة النشر)، **الأداء الفعال بمنظمات الاعمال.**

**مـــــجلات:**

**1-**المرصد الوطني للأمراض المستجدة، **أسئلة واجوبة على كوفيد-19 ، وزارة الصحة التونسية، تعليمات منشورة**، أذار(2020).

2-اليونيسيف، المنظمة العالمية، **رسائل وانشطة رئيسية للوقاية من مرض كوفيد-19 والسيطرة عليه في المدارس**، أذار (2020)، مديرية الإحصاء، محافظة دايلي.

**المواقع الالكـــــــــترونية:**

**1-**يونيسكوللاحصاء (2020): **الأطفال والشباب المتسببون من التعليم**

http:// uis.unexo.org /en/ topic/ cout.school.shildren end youth

**2-**البنك الدولي(2020): عمل البنك الدولي في قطاع التعليم وفيروس كورونا. خريطة تفاعلية 24 ابريل/ نيسان.

http://www.worhd book.org/ en /data .

worhd.bank.education.and covid19.24/ 03 interctive/(2020)

**3-** furfaro.hammach.o sullivan. Joseph.morton.veal bazzaz. Dalclia(2020-03-13)

lnlee expands coronavirusk-12 chooch clooch closure 250. Person gathering ban. Across (باللغة الإنكليزية)

washingtom. The. Seattle times.

مؤرشف من اصل 17 مارس2020، اطلع عليه بتاريخ 15 مارس 2020

**4-**school raceto feed. Students amid

"Corona virus closures" NPR. Org.(باللغة الإنجليزية)

1. مؤرشف من الأصل في 21 مارس2020، اطلع عليه لتاريخ 21 مارس2020

**5-**international standard cleassification of ''Educationl SCE D1997'' web-archive.org.

مؤرشف من الأصل في 30مايو 2020 واطلع عليه بتاريخ 02مايو 2020.

**6-**social distancing is impossible in scool: shild carеduring corona virus ‘’the seattle times (باللغة الإنجليزية)

مؤرشف من اصل 25 ابريل 2020 واطلع عليه بتاريخ 02مايو2020

**7-**corona virus. Has californi ans asking wholl watch the kids.

**8-**استنادا الى مسح اليونيسكو-اليونيسيف-البنك الدولي، أيار/ مايو حزيران(2020)، ومن بين 116 بلد مستجيبا افاد عدد قليل عن رصد استخدام اللفظي للتعليم عن بعد. متاح عن العنوان الشبكي

http:// tsg.uis. unexo.org/ survey-education-covid scool closures.

**9-**موجز سياسي: التعليم أثناء جائحة كوفيد-19 وما بعدها مثلا البرازيل، وجنوب السودان وفلبين، وكوستاريكا وكينيا28 ابريل (2020) "

Lo"tvet and skills development in the timeof covid-19"

https:// gemreportunexo. Word press.com 2020 04 28

tvet- devlopment-in-the time of covid-19.

**10-**unicee"putting the learning back inremote learning" june2020 available.at http/www.unicef.org/globalisightunicef/unicef.globalim

**11-**mahmoud boudarene.(2005) le stress etre bien etre et souffrance.berti edition. Alger.

**12-**lazarus. S.FOLKMA.s.(1984) stess. Appraisal . and coping springer new york.

**13-**علاء أيوب 2015/08/28الإحصاء الاجتماعي

(https://youtu.be/Q-gHHfBRIKE)

**14-**موقع الموضوع2016/03/20

(http://mawdoo3.com)

**15-**موقع رئاسة إقليم كردستان 2016/6/2

(http://www presidency.krd/arabic/documents.aspx)

# الملاحق

**الملحق رقم (1):**

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس-المدية-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علوم التربية –ارشاد وتوجيه-

مقياس: الضغوط النفسية

استمارة البيانات الشخصية

الجنس: ذكر☐ انثى ☐

السن: .....

مصاب بمرض مزمن: نعم ☐ لا ☐

تعرضت لإصابة بفيروس كورونا: نعم ☐ لا ☐

اعراضها : حمى☐ سعال ☐ ضيق في التنفس ☐

ما درجة الإصابة: ضعيفة ☐ متوسطة ☐ خطيرة ☐

خضعت لفترة من الحجر الصحي: قصيرة ☐ متوسطة ☐ طويلة ☐

أثر إصابتها عليك: من الناحية النفسية ☐ من الناحية الصحية ☐

استبانة الضغوط النفسية لدى الأساتذة والاستاذات

أخي الأستاذ الفاضل/أختي الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة ..... وبعد

نحن بصدد اعداد مذكرة التخرج ماستر إرشاد وتوجيه ونرجو من سيادتكم التكرم بمساعدتنا وذلك بملء استمارة الاستبيان حيث يرجى قراءة كل عبارة والاجابة عنها بوضع علامة () تحت الكلمة الدالة على إجابتكم عنها.

شاكرين سلفا تعاونكم معنا.

| الرقم | الفقرات | غالبا | أحيانا | نادرا |
|---|---|---|---|---|
| 1 | أشعر أنني أؤثر إيجابيا في حياة كثير من الناس من خلال ممارستي لمهنة التعليم. | | | |
| 2 | أعامل التلاميذ بإهمال بسبب ضغوط مهنة التعليم | | | |
| 3 | أستطيع بكل سهولة أن أخلق جوا نفسيا مريحا مع التلاميذ | | | |
| 4 | أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ من نومي وأعرف أن علي مواجهة يوم جديد في عملية التعليم | | | |
| 5 | أشعر بالحيوية والنشاط في المؤسسة | | | |
| 6 | أتضايق عندما يناقشني تلاميذي بموضوع ما | | | |
| 7 | ترهقني واجبات عملية التعليم ومهامها | | | |
| 8 | أصبحت قاسيا مع الناس بعد التحاقي بمهنتي في مجال التعليم. | | | |
| 9 | أكون سعيدا عندما أقدم خدمة للتلاميذ | | | |
| 10 | إن التصرفات السلبية للتلاميذ تزيد من ضغوط النفسية علي | | | |
| 11 | أشعر بأني أتعامل مع بعض التلاميذ وكأنهم أشياء لا بشر | | | |
| 12 | أفقد صبري عندما لايستجيب تلاميذي لما اطلبه منهم من واجبات | | | |
| 13 | بإستطاعتي فهم مشاعر التلاميذ نحو الاخرين بكل سهولة | | | |
| 14 | اشعر بفاعلية حسن العلاقة مع أولياء أمور التلاميذ | | | |
| 15 | عدم وجود الوسائل التعليمية اللازمة يخلق لي صعوبات في شرح الدروس | | | |
| 16 | لا تؤثر مشكلات التلاميذ على حالتي النفسية. | | | |
| 17 | يرهقني طلب الإدارة مني بإلقاء دروس خارج إختصاصي | | | |
| 18 | إنني مثبط العزيمة بسبب مهنة التعليم. | | | |
| 19 | تغيير المناهج التعليمية من قبل الجهات المختصة يسبب لي مشاكل في عملية التعليم | | | |
| 20 | إن جميع زملائي في المدرسة يقدرون أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 21 | أشعر بأن لدي من الإمكانيات ما يكفي لقيام بمهام التعليم بشكل فعال | | | |
| 22 | أحس بأنني غير قادر على تحديد مطالب مهنتي | | | |
| 23 | يرهقني بعد المدرسة عن مكان سكني | | | |
| 24 | إنني أختلف مع المدير في وجهات النظر في كثير من الأمور التعليمية | | | |
| 25 | أصبحت أجد صعوبة في ضبط إنفعالاتي نتيجة ممارسة للعمل في مجال التعليم | | | |
| 26 | هناك ضغوطا تمارس علي لتحسين نوعية عملي | | | |
| 27 | إن زملائي في المدرسة يقفون الى جانبي عندما يتطلب الامر ذلك. | | | |
| 28 | اشعر بان علاقات العمل بين الزملاء ودية ومتينة. | | | |
| 29 | إن العمل الذي أقوم به اكبر من مدى ثقتي بقدراتي المهنية. | | | |
| 30 | عملي في مجال التعليم يرفع الجانب المعنوي الإنساني في شخصيتي . | | | |
| 31 | لا أقوم بدوري الاسري بسبب عملي في مجال التعليم. | | | |
| 32 | تضايقني تضحيتي بوقت راحتي أثناء العمل . | | | |
| 33 | أجد اذانا صاغية لإقتراحاتي التي أقدمها خلال عملية التعليم. | | | |
| 34 | متاحة لي إمكانية الحوار المباشر مع المدير | | | |
| 35 | يستمع المدير الي خلال حديثي معه. | | | |
| 36 | يضايقني المدير عند التوجه اليه لطرح مشكلة ما. | | | |
| 37 | يصدر المدير القرارات منفردا ويترك لي التنفيذ فقط. | | | |

**الملحق رقم (2):** مقياس الأداء الوظيفي

المحور الأول: الجهد المبذول

| الرقم | الفقرات | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض بشدة | معارض |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أحاول التحسين من مستواي في عملي | | | | | |
| 2 | أفضل التفرغ بشكل تام لمهنة التعليم | | | | | |
| 3 | أتعاون مع أولياء الأمور في حل المشاكل التي تواجه التلاميذ. | | | | | |
| 4 | أحرص على المشاركة في مختلف الأنشطة والدورات المتعلقة بنشاطي التعليمي | | | | | |
| 5 | أحاول دائما إعطاء نصائح وارشادات التي تفيد تلاميذي في حياتهم. | | | | | |
| 6 | ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف. | | | | | |
| 7 | أحرص غالبا على الحفاظ على الهدوء داخل الصف. | | | | | |
| 8 | ابذل مجهود إضافي في تحضير الدروس. | | | | | |
| 9 | أحرص باستمرار على استغلال كل وقتي أثناء العمل. | | | | | |
| 10 | لدي الاستعداد والرغبة لتقديم حصص إضافية للتلاميذ دون المتوسط. | | | | | |
| 11 | أشارك في النشاطات الصفية للرقي بمستوى المؤسسة. | | | | | |
| 12 | أحاول التفريق بين حياتي الشخصية والمهنية. | | | | | |
| 13 | أقدم للتلاميذ النجباء بعض المكافات من مالي الخاص | | | | | |

المحور الثاني: أثناء الدرس

| الرقم | الفقرات | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض بشدة | معارض |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أكلف التلاميذ بأنشطة منزلية تعزز عمليات التعلم الصفي. | | | | | |
| 2 | أقوم الأنشطة والواجبات المنزلية للدرس السابق. | | | | | |
| 3 | أتدرج في تقديم الدرس من السهل الى الصعب. | | | | | |
| 4 | أفضل السير بين الصفوف أثناء شرح الدرس. | | | | | |
| 5 | أراعي الفروق الفردية في تقويم أداء تلاميذي. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | أتقيد بمحتوى الكتاب المدرسي في تقديم الدروس. | | | | | |
| 7 | أستخدم أنسب الوسائل التعليمية المتاحة ذات صلة بالدرس. | | | | | |
| 8 | أنوع في طرق التعليم لزيادة فهم التلاميذ للموضوع | | | | | |
| 9 | أقدم أمثلة متنوعة من الواقع أثناء شرح الدرس. | | | | | |
| 10 | أترك وقت محدد للتلاميذ في نهاية الدرس للأسئلة. | | | | | |
| 11 | أقسم الوقت حسب أهمية الدرس والمادة التعليمية. | | | | | |
| 12 | أقدم في نهاية الدرس ملخص عام حول موضوع الدرس. | | | | | |
| 13 | أفضل ترك التلاميذ يعتمدون على أنفسهم في أنشطة القسم. | | | | | |

المحور الثالث: الأداء المرتبط بالنتائج

| الرقم | الفقرات | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض بشدة | معارض |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | إكتساب التلاميذ الذين يدرسون عندي من العادات الحميدة. | | | | | |
| 2 | أنتشر الالفة بيني وبين زملائي | | | | | |
| 3 | قدرة التلاميذ على تطبيق ما تعلموه من طرف المعلم داخل القسم. | | | | | |
| 4 | انخفاض عدد التلاميذ الراسبين داخل القسم الواحد. | | | | | |
| 5 | أغلب معدلات التلاميذ أعلى من المتوسط. | | | | | |
| 6 | تصنيف المؤسسة ضمن المراكز الأولى من حيث النتائج. | | | | | |
| 7 | انخفاض نسبة التسرب المدرسي في المؤسسة. | | | | | |
| 8 | النشاطات التي شاركت فيها عرفت نجاحا. | | | | | |
| 9 | انخفاض السلوك العدواني لدى التلاميذ داخل المؤسسة. | | | | | |
| 10 | قدرة المؤسسة على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف للمعلمين. | | | | | |

**الملحق رقم (3): يبين نتائج حساب فرضيات الدراسة**

## Corrélations

**Corrélations**

| | | Totalstrése | Toatleadaee |
|---|---|---|---|
| Totalstrése | Corrélation de Pearson | 1 | -,769** |
| | Sig. (bilatérale) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Toatleadaee | Corrélation de Pearson | -,769** | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

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

## Test-t

**Statistiques de groupe**

| | isabah | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|---|---|---|---|---|---|
| Toatleadaee | malade | 32 | 141,0000 | 44,00072 | 7,77830 |

**Test d'échantillons indépendants**

| | | Test de Levene sur l'égalité des variances | | Test-t pour égalité des moyennes | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | Sig. | t | ddl | Sig. (bilatérale) | e moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | | | | | Inférieure | Supérieure |
| Toatleadaee | Hypothèse de variances égales | 4,946 | ,031 | 4,367 | 48 | | 49,25347 | 11,27742 | 26,57870 | 71,92825 |
| | Hypothèse de variances inégales | | | 5,075 | 47,997 | ,000 | 49,2534 7 | 9,70500 | 29,74024 | 68,76671 |

## Test-t

**Statistiques de groupe**

| | sexe | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|---|---|---|---|---|---|
| Totalstrése | masculin | 27 | 57,2593 | 16,48914 | 3,17334 |
| | feminin | 23 | 72,1364 | 16,88419 | 3,59972 |

**Test d'échantillons indépendants**

| | | Test de Levene sur l'égalité des variances | | Test-t pour égalité des moyennes | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | Sig. | t | ddl | Sig. (bilatérale | Différence moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | | | | | Inférieure | Supérieure |
| Totalstrése | Hypothèse de variances égales | ,478 | ,493 | -3,108 | 47 | ,003 | -14,87710 | 4,78693 | -24,50717 | |
| | Hypothèse de variances inégales | | | -3,100 | 44,578 | ,003 | -14,87710 | | -24,54482 | -5,20939 |

## Test-t

**Statistiques de groupe**

| | sexe | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|---|---|---|---|---|---|
| Toatleadaee | masculin | 27 | 120,8148 | 48,51410 | 9,33654 |
| | feminin | 23 | 63,9545 | 22,32547 | 4,75981 |

**Test d'échantillons indépendants**

| | | Test de Levene sur l'égalité des variances | | Test-t pour égalité des moyennes | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | Sig. | t | ddl | | Différence moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | | | | | Inférieure | Supérieure |
| Toatleadaee | Hypothèse de variances égales | 40,594 | ,000 | 5,070 | 47 | ,000 | 56,86027 | 11,21495 | 34,29870 | 79,42184 |
| | Hypothèse de variances inégales | | | 5,426 | 38,086 | ,000 | 56,86027 | 10,47983 | 35,64654 | 78,07400 |

## A 1 facteur

**ANOVA à 1 facteur**

Totalstrése

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---|---|---|---|---|---|
| Inter-groupes | 29287,299 | 3 | 9762,433 | 17,889 | ,000 |
| Intra-groupes | 25103,821 | 46 | 545,735 | | |
| Total | 54391,120 | 49 | | | |

## Tests post hoc

**Comparaisons multiples**

Variable dépendante: Totalstrése

Scheffe

| (I) age | (J) age | Différence de moyennes (I-J) | Erreur standard | Signification | Intervalle de confiance à 95% | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure |
| 20- 30 ans | 30- 40 ans | -65,20000* | 9,04767 | ,000 | -91,4547 | -38,9453 |
| | 40- 50 ans | -34,94615* | 9,82615 | ,010 | -63,4598 | -6,4325 |
| | sup 50ans | -47,81429* | 11,51242 | ,002 | -81,2212 | -14,4074 |
| 30- 40 ans | 20- 30 ans | 65,20000* | 9,04767 | ,000 | 38,9453 | 91,4547 |
| | 40- 50 ans | 30,25385* | 8,32264 | ,008 | 6,1031 | 54,4046 |
| | sup 50ans | 17,38571 | 10,25909 | ,421 | -12,3843 | 47,1557 |
| 40- 50 ans | 20- 30 ans | 34,94615* | 9,82615 | ,010 | 6,4325 | 63,4598 |
| | 30- 40 ans | -30,25385* | 8,32264 | ,008 | -54,4046 | -6,1031 |
| | sup 50ans | -12,86813 | 10,95179 | ,711 | -44,6482 | 18,9120 |
| sup 50ans | 20- 30 ans | 47,81429* | 11,51242 | ,002 | 14,4074 | 81,2212 |
| | 30- 40 ans | -17,38571 | 10,25909 | ,421 | -47,1557 | 12,3843 |
| | 40- 50 ans | 12,86813 | 10,95179 | ,711 | -18,9120 | 44,6482 |

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

## A 1 facteur

**ANOVA à 1 facteur**

Toatleadaee

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---|---|---|---|---|---|
| Inter-groupes | 35750,883 | 3 | 11916,961 | 13,365 | ,000 |
| Intra-groupes | 41017,537 | 46 | 891,686 | | |
| Total | 76768,420 | 49 | | | |

## Tests post hoc

**Comparaisons multiples**

Variable dépendante: Toatleadaee

Scheffe

| (I) age | (J) age | Différence de moyennes (I-J) | Erreur standard | Signification | Intervalle de confiance à 95% | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure |
| 20- 30 ans | 30- 40 ans | 41,90000* | 11,56516 | ,009 | 8,3400 | 75,4600 |
| | 40- 50 ans | 53,97692* | 12,56025 | ,001 | 17,5294 | 90,4244 |
| | sup 50ans | 90,32857* | 14,71571 | ,000 | 47,6263 | 133,0309 |
| 30- 40 ans | 20- 30 ans | -41,90000* | 11,56516 | ,009 | -75,4600 | -8,3400 |
| | 40- 50 ans | 12,07692 | 10,63840 | ,733 | -18,7937 | 42,9476 |
| | sup 50ans | 48,42857* | 13,11365 | ,007 | 10,3752 | 86,4820 |
| 40- 50 ans | 20- 30 ans | -53,97692* | 12,56025 | ,001 | -90,4244 | -17,5294 |
| | 30- 40 ans | -12,07692 | 10,63840 | ,733 | -42,9476 | 18,7937 |
| | sup 50ans | 36,35165 | 13,99910 | ,095 | -4,2712 | 76,9745 |
| sup 50ans | 20- 30 ans | -90,32857* | 14,71571 | ,000 | -133,0309 | -47,6263 |
| | 30- 40 ans | -48,42857* | 13,11365 | ,007 | -86,4820 | -10,3752 |
| | 40- 50 ans | -36,35165 | 13,99910 | ,095 | -76,9745 | 4,2712 |

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

## Sous-ensembles homogènes

## Test-t

**Statistiques de groupe**

| | isabah | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|---|---|---|---|---|---|
| Totalstrése | malade | 18 | 119,3889 | 28,28248 | 6,66624 |
| | bonne santé | 32 | 93,4063 | 32,63469 | 5,76905 |

**Test d'échantillons indépendants**

| | | Test de Levene sur l'égalité des variances | | Test-t pour égalité des moyennes | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | Sig. | t | ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | | | | | Inférieure | Supérieure |
| Totalstrése | Hypothèse de variances égales | 1,859 | ,179 | 2,830 | 48 | ,007 | 25,98264 | 9,18145 | 7,52209 | 44,44318 |
| | Hypothèse de variances inégales | | | 2,947 | 39,767 | ,005 | 25,98264 | 8,81594 | 8,16171 | 43,80357 |