

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا



مذكرة استكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي بعنوان:

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية بالمؤسسات الابتدائية بلدية المقارين)

تحت إشراف الأستاذة :

✦ من إعداد الطالب:

برقية سهيلة

قبي الترميدي

✦ لجنة المناقشة مكونة من السادة:

- | | | |
|--------|-------------------------|----------------------|
| رئيسا | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | - أستاذ حمداوي عمر |
| مشرفة | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | - أستاذة برقية سهيلة |
| مناقشة | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | - أستاذة بزغاية داية |

السنة الجامعية: 2019/2020

الإهداء

الحمد لله منشئ الخلق من عدم

ثم الصلاة على المختار في القدم

إلى أفصح العرب الذي أخرج لدنيا من العدم : حبيبنا محمد صلى

الله عليه وسلم

أتشرف بإهداء ثمرة هذا العمل

إلى :

والدي العزيز وقرّة عيني أُمي أطال الله في عمرهما :

أخواتي وإخوتي

إلى : كل الأصدقاء والزملاء كل واحد باسمه .

كما أتقدم بإهداء هذا العمل إلى كل من يحمل لقب (قبي) من

قريب أو بعيد .

* قبي الترميدي

شكر وعرفان

عملا بقول الرسول صلى الله عليه وسلم (ومن لم يشكر
الناس لم يشكر الله)
الحمد لله

على إلهامه لنا الصبر حتى الوصول إلى هذه المرحلة ،
وعلى توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل في سبيل العلم .
ونتقدم بالشكر الجزيل إلى العائلة الكريمة التي ملأت
دعواتها عنان السماء .

كما نخص بالشكر الأستاذة المشرفة (برقية سهيلة) على
تحملها مسؤولية الإشراف على هذه المذكرة وتقديمها
التوجيهات لنا .

والى أستاذة قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية .
والى كل من ساعدنا وأعاننا من قريب أو بعيد .
ولو بكلمة طيبة .

* قبي الترميدي

فهرس محتويات

/	الإهداء.....
/	شكر وعرفان.....
/	فهرس المحتويات.....
أ - ب	مقدمة.....
الفصل الأول : المنهجية و اعتباراتها	
8	الإشكالية.....
9	التساؤلات الفرعية.....
9	أهمية الدراسة.....
9	أسباب اختيار الموضوع.....
10	أسباب الذاتية.....
10	أسباب موضوعية.....
10	أهداف الدراسة.....
10	تحديد المفاهيم.....
10	مفهوم الضغط.....
10	مفهوم الضغط المهني.....
11	مفهوم الأداء الوظيفي.....
11	مفهوم المؤسسة.....
11	مفهوم المؤسسة التربوية.....
12	مفهوم التكوين.....
12	المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة.....
12	العوامل الضاغطة.....
12	ضغوط الوظيفة.....
12	الدراسة السابقة.....
12	الدراسة الأولى.....
13	الفرضية العامة.....
13	الفرضية الجزئية.....

14	الدراسة الثانية.....
15	الدراسة الثالثة.....
16	أوجه الاستفادة.....
16	التعقيب على الدراسات السابقة.....
17	المقاربة النظرية.....
18	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية	
20	تمهيد.....
21	المنهج.....
22	مجالات الدراسة.....
23	الأداة.....
25	الأساليب الإحصائية.....
26	خلاصة الفصل.....
الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الدراسة النظرية و الدراسات السابقة	
28	مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول.....
29	مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني.....
30	مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثالث.....
31	النتائج العامة للدراسة.....
32	خاتمة.....
33	قائمة المصادر والمراجع.....

الأمّة حمة

مقدمة

يعد الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية ، اهتماما متزايد من قبل الباحثين ، حيث يواجه المورد البشري العديد من التحديات التي قد تجلب له الضغوط ، وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش حالة من الانفعال ، وتزايد الضغوط التي تفرضها بيئة العمل نتيجة للتقدم التكنولوجي وتعتبر مهنة التدريس من أكثر المهن أثقالا بالضغوط المهنية نظرا لما تنطوي عليه من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر ، الأمر الذي يتطلب جانب من الفعالية والكفاءات والمهارات من جانب المعلم حيث أن هذا الأخير يتأثر بما يجري حوله من تغيرات وضغوط مختلفة ، والتي من شأنها أن تنعكس على أدائه ودوره المطلوب منه في مهنته ، بما أن المعلم يعتبر محور أساسي في المنظومة التعليمية كان لابد من الاهتمام به وتوفير بيئة مناسبة لهم تضمن الاستقرار في مجال عملهم والرفع من الأداء.

حيث قمنا على هذا الأساس بتقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول : الإطار التمهيدي ، والإطار المنهجي ، والإطار الميداني .

فقد جاء في الفصل الأول والذي يندرج تحت الإطار التمهيدي للدراسة والذي تضمن كل من : تحديد الإشكالية ، التساؤل الرئيسي ، التساؤلات الفرعية ، أهمية الدراسة ، أسباب الدراسة ، أهداف الدراسة ، المفاهيم الأساسية للدراسة ، الدراسات السابقة ، أوجه الاستفادة والتعقيب على الدراسات السابقة .

أما الفصل الثاني والذي تضمن الإطار المنهجي للدراسة ، حيث يحتوي على جل الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها من مجموعة البحث . وهي المنهج المستخدم في الدراسة ، وكذلك مجالات الدراسة (المجال المكاني ، البشري ، الزماني) وأدوات جمع البيانات الميدانية (المقابلة،الاستمارة) وكذلك الأساليب الإحصائية .

مقدمة

أما الفصل الثالث : فإننا لم نقم به وهذا للظروف التي مرت بها البلاد ، حيث اكتفينا عرض النتائج على ضوء نتائج الدراسات السابقة ، وكذلك تفسيرها وفق التساؤلات الفرعية ، والخروج بنتيجة العامة للدراسة ، وفي الأخير كانت خاتمة لموضوع الدراسة ، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول

1. الإشكالية.
2. التساؤلات الفرعية.
3. أهمية الدراسة.
4. أسباب اختيار الموضوع.
5. أهداف الدراسة.
6. تحديد المفاهيم.
7. المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة.
8. الدراسات السابقة.
9. أوجه الاستفادة.
10. التعقيب على الدراسات السابقة.

إنَّ تطوّر الحياة الاجتماعية ، وظهور الصناعات الحديثة وما صاحبها من تطوّر في وسائل التكنولوجيا والتي ساهمت بشكل كبير في دفع عملية التطوّر والتنمية حتى تكون منسجمة مع متطلبات العصر الحديث . كل هذا أدّى إلى بروز منظمات يتفاعل فيها الأفراد فيما بينهم لأداء وظائف معينة تمكّنهم من تحقيق مختلف الأهداف المطلوبة ، حيث أن الفرد يعتبر هو المورد الحقيقي لكل منظمة باعتبار العنصر البشري هو القادر على ستعاب مختلف الأفكار الجديدة . فالمورد البشري يقوم بعدة وظائف مهنية والتي قد تشمل التخطيط ، وكذلك تشمل الدور الإنتاجي ويكون مكلف بها حسب دور المنصب الذي يشغله ، حيث يتأثر بمجموعة من الظروف الداخلية والخارجية نتيجة ضغوط العمل والتي قد تؤثر على أدائه لعمله . حيث يعتبر موضوع الضغوط المهنية من الموضوعات المهمة لدى الفرد والتي قد تختلف آثاره الاجتماعية وتنظيمية على كل فرد فيها ، مما تتشكّل عنصرا جديد ومؤثر على تكيفه وتأقلمه مع متطلبات وظروف العمل ، فالمنظمات أنواع مختلفة ومثها المنظمات الخدمائية والاجتماعية والتي زادت في تنوع الخدمات من أجل الوصول إلى الهدف المنشود ،ومادامت المدرسة منظمة اجتماعية فهي وجدت للإشباع حاجيات المجتمع من خلال المورد البشري والمادي وخاصة العنصر البشري والمتمثل في المعلم الذي يلعب دور كبير ومهم في تطوير هذه المنظومة وهذا من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها على خلفية الأداء ، تلك الوضعية الناتجة عن الظروف المهنية التي يتعرض لها المورد البشري داخل المنظومة التربوية . ولعل أبرز مؤشرات ضغوط المهنية (أعباء العمل ،نقص التكوين ، أجر التعامل مع الزملاء) وهذا ما زاد اهتمام الكثير من العلماء كعلماء التربية الذين يعتبرون بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة عوامل في الفرد ذاته أو البيئة التي يعمل فيها ، وكذلك علماء الاجتماع وهذا ما تحرص عليه المنظمة من أجل توفير الظروف الملائمة لتحقيق الأداء ، ولذلك فيما سبق ذكره عن الضغوط المهنية والتي جعلت الفرد يعيش حالة من القلق والتوتر والانفعال ، والتي من شأنها أن تنعكس على مهامه كل هذا يعتبر ضغوط مهنية على الفرد والتي بواسطتها تنعكس على مستوى الوظيفة والتي تسعى إليها المنظمة وبالتالي مؤشر يدل على أداء المنظمة أو فشلها ، وكذلك النهوض بها ، وتطور مستوى الفرد يتوقف على عدة جوانب ، لهذا كان لزاماً الاهتمام بالضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي ، ولدى وجب القيام بالإجراءات التي تقوم بها المنظمة من خلال جوانب تنظيمية لإدارة الضغط والوصول إلى حل كل هذا حتى تجعل العنصر البشري يقوم بدور كبير من أجل النهوض بالمنظومة

الفصل الأول

التربوية ، وتحسين الأداء وتحقيق الهدف المنشود ، ولكن تبقى المنظومة التربوية في دوامة المشاكل التي يواجهها المعلمين ، ولذلك حاولنا من خلال دراستنا إلى معرفة الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي من خلال طرح التساؤل التالي :

كيف تتعكس الضغوط المهنية على أداء عمّال التربية ؟

2التساؤلات الفرعية:

01/ ما طبيعة انعكاس أعباء العمل على الأداء الوظيفي للمعلم ؟

02/كيف ينعكس نقص التكوين على الأداء الوظيفي للمعلم ؟

03/ماهيّة انعكاسات الأجر على الأداء الوظيفي للمعلم ؟

3أهمية الدراسة :

تتوقف أهمية أي دراسة على أهمية الظاهرة المدروسة ، وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في إثراء المعرفة وتكمن أهميتها في ما يلي :

- تعدد مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المدرسة .

- الاهتمام بالمُدْرِس ومحاولة تحسين أوضاعه الاجتماعية ومكانته الاجتماعية ، مع مراعاة العوائق التي تواجهه في مهنته .

- اقتصار على عدد من المصادر الضغوط المهنية .

4أسباب اختيار الموضوع :

أن لكل دراسة أسباب تجعل الباحث يخوض في موضوعه ، ومن بين هذه الأسباب منها ماهية ذاتية ومنها ماهية موضوعية.

الفصل الأول

1/4 أسباب ذاتية :

01/ أن هذا الموضوع يمس جانبا من جوانب التنظيم وهو ما يرافق تخصصنا.

02/ الشعور بقيمة وأهمية هذا الموضوع .

2/4 أسباب موضوعية :

01/ التعرف على أهم مصادر الضغوط التي يواجهها معلمي المرحلة الابتدائية.

02/ أن طبيعة التخصص ، وتنوع البحوث تفرض علينا النزول إلى الميدان من أجل إجراء العمل الميداني.

03/ محاولة التوسع في موضوع الضغوط المهنية على مستوى المدرسة الابتدائية .

5 أهداف الدراسة :

01/ إجراء بحث علمي أكاديمي حول الضغوط المهنية بالنسبة لمعلمي المرحلة الابتدائية .

02/ الكشف عن المصادر الضغوط المهنية عند معلمي المرحلة الابتدائية .

03/ محاولة التعرف على انعكاسات أعباء العمل على أداء المعلمين في المرحلة الابتدائية

6 تحديد المفاهيم

1/6 مفهوم الضغط :

لغة: من الفعل (ضغط) أي الشدة والاضطراب.

اصطلاحا: هي تلك الخصائص الموجودة في بيئة العمل ، والتي من شأنها ان تخلق تهديدا للفرد .

2/6 مفهوم الضغط المهني :

اصطلاحا: أنها تلك الضغوط التي ترتبط بطبيعة الاعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم.

الفصل الأول

التعريف الإجرائي: هي مختلف العوامل الموجودة في البيئة ، والتي تشكّل تأثيراً على الفرد والتي تسبب الضغوط المهنية¹.

3/6 مفهوم الأداء الوظيفي:

اصطلاحاً: هو تأدية عمل وإنجاز نشاط وظيفي من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة ، وتحقيق المهام المسطرة للوظيفة .

التعريف الإجرائي: هو تنفيذ نشاط الوظيفة المطلوبة والمهام المختلفة ، والتي من شأنها تحقيق أهداف المنظمة المراد الوصول إليها² .

4/6 مفهوم المؤسسة:

اصطلاحاً: هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجلها³ .

5/6 مفهوم المؤسسة التربوية:

اصطلاحاً:

"لورين ايزلي " : تعتبر المؤسسة التربوية هي العمود الفقري الذي تقوم عليه حضارة بلد ما ، وقد أقيمت المدرسة تلبية لحاجة لنا وعلينا أن نستجيب لها ونلبيها بشكل دائم ومنظم ، فلا ندع استجابتنا هذه للمصادقة أو أمر مشكوك فيه

التعريف الإجرائي : هي منظمة اجتماعية تقوم بتعليم والتدريب ، وهذا من أجل النهوض بجيل متعلم والتي يستطيع من خلال هذه المؤسسة الوصول إلى التطور في مختلف المجالات⁴.

1_ محمود عبد الفتاح رضوان ، الأساليب الإحصائية في التعامل مع ضغوط العمل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ط1 ، 2012، القاهرة. مصر .

2_ مريم ارفيس ، مجلة التغيير الاجتماعي في المنظمة العامة في الجزائر ، دراسة نظرية للأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة ، جامعة محمد خيضر بسكرة.

3_ فوزي محيرق ، مطبوعات محاضرات في اقتصاد المؤسسة ، افريل 2015 ، ص 24.

4- فوزي محيرق ، مرجع سابق

6/6 مفهوم التكوين :

اصطلاحاً: هو إعادة تأهيل العنصر البشري للعملية الإنتاجية بالمنظمة بما يتواءم مع معدلات الأداء في المراحل المستقبلية ، وهذا من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية .

* **التكوين :** هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في عمله .

التعريف الإجرائي: هو عملية اكتساب مجموعة من المهارات والمعرفة ، والتي تسعى إلى تحسين أداء الفرد ، وهذا من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة¹ .

7 المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة:

01/ العوامل الضاغطة: هي ظروف تنتج من البيئة الداخلية او الخارجية يحتمل ان تؤدي إلى حدوث الضغوط² .

02/ ضغوط الوظيفة: هي تلك الضغوط التي ترتبط بالطبيعة وتنعكس سلبيا على البيئة ، والتي تحدث عندما تكون متطلبات الوظيفة لا تتماشى مع الموارد او حاجات العمل³ .

8 الدراسات السابقة:

1/8 الدراسة الأولى: دراسة تحت عنوان تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعَمَّال للطلّابة (العمراوي نادية) ، مذكرة للاستكمال شهادة الماجستير في علم الاجتماع فرع تنمية وتسير الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بمركز تعبئة قارورات الغاز جامعة العربي بن المهدي - أم البواقي-2016/2017.

تتمحور إشكالية هذه الدراسة ، بأن بيئة العمل الذي يشتغل فيها الإنسان تحتاج إلى المداومة بشكل أطول للبقاء في الوظيفة ، كما أن اغلب العاملون يتعرّضون للاضطرابات ، وهذا نتيجة الضغوط العمل وما يصاحبه من آثار سلبية كالتوترات . كل هذه الضغوط تعتبر تحدي كبير حيث لا يستطيع العامل تحقيق

¹ - بخشاشة موسى ، محاضرات في مقياس هندسة التكوين في المؤسسة ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .

² - ياسر أحمد ، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل ، دار الحامد للنشر والتوزيع - عمان - الأردن ، ط1 ، 2008 .

³ - ياسر أحمد ، المرجع نفسه .

الفصل الأول

الأهداف التنظيمية المطلوبة منه ، ومن خلال هذا تم طرح التساؤل الرئيسي: مامدى تأثير الضغوط المهنية على مستوى الأداء الوظيفي لعمال مركز تعبئة قارورات الغاز بعين البيضاء؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيسي مجموعة من الفرضيات :

* **الفرضية العامة:** تؤثر الضغوط المهنية على مستوى الأداء الوظيفي لعمال مركز تعبئة قارورات الغاز بعين البيضاء ؟

* الفرضيات الجزئية:

01/ يؤثر المناخ التنظيمي على رغبة وقدرة العامل على الأداء .

02/ يؤثر عبء العمل على إنجاز العمل بدقة .

03/ يؤثر غموض الدور على قيام الفرد بالأنشطة والمهام الموكلة له .

ولتحقيق من هذه الفرضيات والهدف المرسوم من الدراسة قامت الباحثة من استخدام المنهج الوصفي، حيث كانت عينتها الممثلة من 50 عامل بالمركز ،وكذلك الاعتماد على الأدوات البحث التالية :
الملاحظة ، والاستبيان .

وقد توصلت الطالبة إلى النتائج التالية في ظل التساؤل الرئيسي : أظهرت الدراسة أن المناخ التنظيمي السائد داخل المركز لا يسبب ضغطا مهنيا للعمال وبالتالي ليس له تأثير على رغبتهم وقدراتهم ، كما بينت الدراسة أن عبء العمل يولد ضغطا مهنيا للعمال وله تأثير كبير على إنجاز العمل بدقة ، وكذلك أظهرت الدراسة بأن غموض الدور لا ينتج عنه ضغوط مهنية بالمركز وبالتالي لا يؤثر على قيام العامل بالأنشطة والمهام الموكلة له ، كما أقر أغلبية المبحوثين بأن الضغوط المهنية تؤثر عليهم نفسيا أكثر منه جسديا كما يؤثر على حياتهم الشخصية ، وكذلك أقر أغلبية المبحوثين بأنهم يخافون من ارتكاب أخطاء أثناء العمل ، لأن أي خطأ يؤدي إلى كارثة تسبب في أضرار مادية وبشرية. حيث يؤكد أغلبية المبحوثين على عدم وجود عمليات تحسيسية اتجاه العامل حول مخاطر عملهم وصعوباته باعتبار أنه مركز تعبئة قارورات الغاز .

الفصل الأول

2/8 الدراسة الثانية: تتدرج هذه الدراسة تحت عنوان : أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة للطالبين (بن خيرة عبد الرحمان - بن دراح عبد الله) مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة زيان عاشور - الجلفة - دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بمدينة حاسي ببح - مصلحة الاستجالات -2017/2016.

تتمحور إشكالية هذه الدراسة ، بأن المؤسسة أصبحت تواجه ظروف التطور التكنولوجي الكبير وهذا من أجل المحافظة على بقائه . مما وجب توظيف المورد البشري الكفاء وتنمية قدراته للنهوض بهذه المؤسسات ، ولكي يتحقق الرضا الوظيفي للعامل لابد من مواجهة مختلف العوامل التي من شأنها أن تحدث ضغوط على العامل من توترات واضطرابات التي من شأنها أن تؤثر على أدائه لعمله ، ومن هنا يتبين أهمية الرضا الوظيفي للفرد داخل المؤسسة ، ومن خلال هذا تم طرح التساؤل الرئيسي : كيف يمكن أن تؤثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة ؟ ويتفرع عنه مجموعة من التساؤلات والفرضيات :

* التساؤلات الفرعية:

01/ هل يؤثر عبء العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة ؟

02/ هل تؤثر صعوبة العمل على الرضا لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة ؟

03/ هل فهم العامل لدوره تأثير على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة؟

* فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- تؤثر ضغوط العمل على الرضا لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة

الفرضيات الجزئية :

- يؤثر عبء العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة .

- تؤثر صعوبة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة .

الفصل الأول

- غموض الدور وعدم فهمه من طرف العامل له تأثير على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة .

وللتحقق من وفرضيات الدراسة قام الطالبين باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، حيث اعتمدا على العينة العشوائية ، وكذلك تم الاعتماد على الأدوات والممثلة في الاستمارة .

وقد توصل الطالبين إلى النتائج التالية : انه توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والرضا الوظيفي ، كما أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضى الوظيفي ، وكذلك وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضا الوظيفي .

* مما سبق نستنتج أن الفرضية الثانية غير محققة على عكس الفرضية الأولى والثالثة ، ومنه نستنتج أن الفرضية العامة قد تحققت جزئيا .

3/8 الدراسة الثالثة: دراسة تحت عنوان : ضغوط العمل وأثره على الأداء الوظيفي للطالبين (خلفي داود - جريبيع بن حرز الله) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة 2017/2016.

تتمحور إشكالية الدراسة حول تزايد عدد المؤسسات والتي من شأنها العمل على تلبية متطلبات المجتمع ، ولي ضمان استمرار المؤسسة لابد مراعاة الظروف التي تحيط بالعامل وهي مختلفة والتي يتعرض لها في المؤسسة ، والتي من شأنها أن تؤثر على أدائه الوظيفي لأن الأداء ليس بالأمر السهل ولأن وجود تلك العوامل تؤثر كذلك على تحقيق أهداف المؤسسة ، ومن خلال هذا تم طرح التساؤل الرئيسي : هل تؤثر ضغوط العمل على أداء العاملين ؟

ويتفرع عنه مجموعة من التساؤلات والفرضيات :

* **التساؤلات الفرعية:**

01/ هل توجد علاقة بين ضغط العمل وأداء العاملين ؟

02/ ماهية علاقة ضغط العمل بأداء العاملين ؟

* الفرضية العامة:

- تؤثر ضغوط العمل على أداء العاملين .

* الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة بين ضغط العمل وأداء العاملين .

- توجد علاقة سلبية بين ضغوط العمل وأداء العاملين .

وللتحقق من فرضيات الدراسة قام الطالبين باستخدام المنهج التحليلي ، حيث أعتمد الطالبين على العينة العشوائية والمتكونة من (57) ، وكذلك اعتمدا على أداة الاستبيان .

وقد توصل الطالبين إلى النتائج التالية : أن اغلب الضغوط التي تؤثر على الأداء الوظيفي بمدينة الجلفة لها تأثير سلبي وإيجابي في آن واحد ، وأن الضغوط التي كان لها تأثير على أداء العاملين وجدنا ما يلي: زيادة أعباء الدور كمياً والمسؤولية اتجاه الآخرين كما لهما تأثير أو دافعا على الأداء الوظيفي .، وكذلك الضغوط التي كان لها تأثير سلبياً فتمثلت (غموض الدور ، والترقية الوظيفية) فهي تسبب الانخفاض في الروح المعنوية ، وتولد له ارتياكا والتشاؤم من المستقبل وتجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه .

9 أوجه الاستفادة:

لكل بحث علمي دراسات سابقة ، والتي يجب على الباحث الاستفادة منها ، من خلال ان هذه تمكننا من انجاز إشكالية دراستنا الحالية ، كما تتم الاستفادة من خلال هذه الدراسات من جمع المعلومات الكافية والإحاطة بمختلف الأسئلة التي تحيط بموضوع دراسة الباحث ، كما استفدنا من هذه الدراسات من خلال صياغة أسئلة الاستمارة ، حيث تعتبر هذه الدراسات بمثابة نقطة الانطلاق والتي منها يستطيع الباحث الاستفادة من نتائجها بغية بلورتها والتوسع فيها .

10 التعقيب على الدراسات السابقة:

أن من ايجابيات هذه الدراسات أنها كانت متغيرها الأول يرتكز حول الضغوط المهنية ، كما أن جل الدراسات اعتمدت على منهج واحد والذي هو المنهج الوصفي الذي يستخدم بشكل كبير في الدراسات السوسيولوجي ، كما انه في الدراسات السابقة اعتمدت على نفس المؤشرات والمتمثلة في أعباء العمل

الفصل الأول

كما ان لهذه الدراسات جملة من النقائص ، والتي قد تكون في اختلاف الدراسات من حيث التوصل إلى النتائج ، فكل دراسة اختلفت عن الأخرى ، كان انه في الدراسات هذه لم تعتمد على نفس الأدوات المستعملة في الدراسة ، ومن جانب آخر كذلك فالدراسة الأولى لم يتطرق فيها للقطع الأيمستومولوجي

11 المقاربة النظرية:

يعتبر المدخل النظري هو الطريقة التي بواسطتها يستطيع الباحث الوصول والاقتراب من الظاهرة المعينة ، وذلك بعدما يتم اكتشافها وبعد ذلك تحليلها وتفسيرها ، وهذا عن طريق الاعتماد على متغيرات كان قد تم تحديدها من الباحث ، وهذا من خلال ما تم اكتسابه في مجال البحث العلمي ، فتلك المداخل هي التي تقرب الباحث من الظاهرة المحددة مسبقاً¹ (01) . ومن خلال بحثنا هذا فقد تم الاستناد الى النظرية البنائية الوظيفية والتي من أهم روادها كل من : (روبرت ميلتون ، تالكوت بارسونز... وغيرهم) والتي تهدف إلى معرفة كيف يعمل المجتمع ، وكذلك تهتم هذه النظرية بالوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو الكل . حيث أنها تعتبر التنظيم نسق اجتماعي من نسق اكبر وهو المجتمع . فالبنائية الوظيفية تركز بشكل كبير على الوظائف والأدوار التي تقوم بها تلك الوحدات المكونة للكل ، فإذا اردنا تطبيق مصطلح البناء على المجتمع فإننا نقول البناء الاجتماعي والمراد به مجموعة من العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتنسق من خلال الأدوار الاجتماعية أما الوظيفة فيقصد بها الدور الذي يسهم به الجزء في الكل ولضمان بقاء واستمرارية النسق فانه لابد من التكيف كل نسق مع بيئته ، وكذلك تحقيق الهدف المراد الوصول إليه . كما أن كل نسق لابد عليه من تحقيق التكامل من اجل المحافظة على الانسجام وتحقيق تماسك مختلف وحداته ، وكذلك لضمان استمرارية هذا النسق لابد من أجل الالتزام بقيم المجتمع ، حيث إن هذه النظرية ، افادتنا في دراستنا الحالية من خلال الطريقة التي يؤدي المعلم وظيفته داخل المؤسسة التربوية باعتباره جزء منها ، كما انه استفدنا من جانب آخر من معرفة العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين المعلمين فيما بينهم من خلال تنسيق الأدوار ، كل هذا ينعكس بالشيء الايجابي على المعلم من جهة وعلى المؤسسة التربوية من جهة ثانية في سبيل تحقيق الهدف المنشود .

¹ - عبد المعطي محمد عساف واخرون ، التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي ، دار وائل ، عمان ، الاردن ، ط1 ، 2002 ، ص 53 .

الفصل الأول

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة ، كما تناولنا تحديد المفاهيم والدراسات السابقة والتي تلعب دورا هاما في تدعيم دراستنا الحالية في تفسير وتحليل ومقارنة النتائج التي نتوصل إليها .

الفصل الثاني

تمهيد

1. المنهج

2. مجالات الدراسة

3. الأداة

4. الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

الإجراءات المنهجية :

تمهيد:

من الضروري انه وفي كل بحث علمي لابد وعلى الباحث ان يقوم بمجموعة من الإجراءات المنهجية ، والتي يراها بأنها ضروري والمحور الأساسي في دراستنا الحالية ، حيث تبين المنهج الذي اخترناه في دراستنا ، وكيف تم تطبيقه ، وكذلك تبين الأدوات المستعملة ، ثم بعد ذلك نذكر مجال الدراسة الزمنية والمكانية والبشرية ، وكذلك ذكر الأساليب الإحصائية المستعملة في دراستنا .

1/ المنهج :

من أجل إجراء أي دراسة علمية وهذا من أجل الوصول إلى الحقيقة ، وجب على الباحث إتباع منهج واضح يساعده في دراسة المشكلة المطروحة ، وفي دراستنا اعتمدنا على المنهج الوصفي .

1/1* المنهج الوصفي: هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتطويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة ، وتصنيفها وتحليله ، أو إخضاعها للدراسة الدقيقة¹ .

2/1 يقوم المنهج الوصفي على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة ، من خلال تحديد خصائصها وأبعادها ووصف العلاقات القائمة بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها² .

* تم تطبيق المنهج الوصفي لأنه هو المناسب في الدراسات الاجتماعية ، وكذلك لأنه يتماشى مع موضوع الدراسة . حيث وعند قيامنا بملاحظات استطلاعية في ميدان بحث دراستنا الحالية ، وكذلك مقابلة بعض المعلمين والمعلمات والتجارب معهم ، من خلال بعض الأسئلة حول موضوع الضغوط المهنية . بين لنا تحديد مشكلة البحث ، وكذلك من خلال هذا تم تحديد الفرضيات وهذا من أجل البرهنة عليها ، مما ساعد أيضا في اختيارنا للعينة المناسبة ، وكذلك جمع معلومات المناسبة من خلال الأدوات التي نستعملها في دراستنا ، ثم بعد ذلك تحليل وتفسير لمتغيرات الدراسة والخروج باستنتاجات حول موضوع دراستنا الحالية .

¹ - بلقاسم سلاطنية - حسان الجيلاني - المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية - دار الفجر للنشر والتوزيع -

2012- بسكرة - الجزائر - ط1

² - حامد خالد - منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية - دار جسور للنشر والتوزيع

الفصل الثاني

2 مجالات الدراسة :

*1/2 المجال المكاني : أجريت الدراسة الحالية على مدارس بلدية المقارين ولاية ورقلة وهي من أهم بلدياتها ، حيث تبعد عن منطقة تقرت بمسافة 10 كلم ، كما أنها تقع شمال عاصمة الولاية ، وتبعد عنها بحوالي 170 كلم باتجاه الشمال .

* 2/2 المجال البشري : حيث أجريت الدراسة الحالية على معلمي المرحلة الابتدائية ، حيث قمنا بالمسح الشامل ، من خلال دراسة على ابتدائية الشهيد شافوا محمد والتي تضم 18 معلمة و 7 معلمين ، وبعد ذلك تمت الدراسة على ابتدائية أبو عبيدة بن الجراح والتي كان عدد المعلمات 10 وعدد المعلمين 4 ، كذلك أجريت الدراسة في ابتدائية الشهيد الشريف محمد بن عبد الله والتي تضم 10 معلمات و 6 معلمين ، كما أجريت دراستنا كذلك على ابتدائية المجاهد بركيبة حسين والتي تضم 5 معلمات و 2 معلمين ، وكذلك أجريت دراستنا على المجمع المدرسي بابا سعيد حشاني والتي تضم 7 معلمات ، وكذلك أجريت دراسة على ابتدائية بشير خذران والتي تضم 4 معلمات و 3 معلمين ، وأيضا تم إجراء الدراسة على ابتدائية الشهيد الطيب بن موسى والتي تضم 8 معلمات و 6 معلمين ، حيث بلغ عدد المعلمات والمعلمين (90)

الفصل الثاني

* الجدول :

الرقم	المدرسة	عدد المعلمات	عدد المعلمين	المجموع
01	الشهيد شافو محمد - المقارين	18	7	25
02	الشهيد الشريف محمد بن عبد الله - المقارين	10	6	16
03	الشهيد الطيب بن موسى - المقارين	8	6	14
04	أبو عبيدة بن الجراح - المقارين	10	4	14
05	المجمع المدرسي بابا سعيد حشاني - المقارين	7	0	7
06	المجاهد بركيبة حسين - القصور	5	2	7
07	بشير خذران - المقارين	4	3	7
	المجموع	62	28	90

جدول إحصائي لعدد المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس محل الدراسة .

3 الأداة :

* **1/3 المقابلة :** حيث أجريت المقابلة مع مديري المدارس الابتدائية ، وهذا خلال الفترة ما بين 9 إلى 14 مارس 2020 ، فكانت البداية في اليوم الأول بزيارة للمدرسة الابتدائية الشهيد شافو محمد في حدود الساعة (9.30) صباحا وهذا لمدة حوالي (20) دقيقة ، كما كان في اليوم الثاني زيارة للمدرسة الابتدائية الشريف محمد بن عبد الله ، وهذا في حدود الساعة (11.00) صباحا ، أما في اليوم الثالث فكانت زيارتنا الميدانية لابنتائيتين ، الشهيد الطيب بن موسى ، وأبو عبيد ابن الجراح ، وهذا في حدود الساعة

الفصل الثاني

(14.00) زولا ، أما في اليوم الرابع فتمت الزيارة للمجمع المدرسي بابا سعيد حشاني في حدود الساعة (11.00) صباحا ، حيث استمرت زيارتنا الميدانية للمدارس الابتدائية فكان في اليوم الخامس للمدرسة الابتدائية بركبية حسين ، وهذا في الفترة الصباحية ، إما في اليوم السادس والتي كانت ختاماً لزيارتنا الميدانية ، فكانت المدرسة الابتدائية بشير خدران، وهذا في الفترة المسائية في حدود (14.00) زولا ، حيث تم استقبالنا من طرف المدرين ولم نجد أدنى صعوبة في ذلك ، حيث أجريت المقابلة معهم والتي لم يبخلوا علينا بجملة من المعلومات ، والتي كانت كفيلاً في إعداد استمارتنا ، كما انه كان هناك لقاء مع بعض المعلمين والمعلمات بالنسبة لهذه المدارس ، حيث استسقيانا منهم بعض المعلومات القيمة حول سير عملهم داخل المؤسسة ، وكذلك محاولة معرفة أهم الأسباب والمشاكل التي يواجهها أثناء مزاولتهم لنشاطهم الدراسي ، وغيرها من المعلومات التي إفادتنا في موضوع دراستنا الحالية .

* 2/3 الاستبيان: تعتبر من الأكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسيولوجية فهي وسيلة لدخول في اتصال بالمبحوثين ، بواسطة طرح أسئلة عليهم وبنفس الطريقة، يهدف إلى استخلاص أفعال وتفاعلات مجموعة كبيرة من الأفراد ، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها¹ (01)ومن خلال ما تم الاعتماد عليه في استمارة بحثنا على مجموعة من الأسئلة والتي تتدرج على مجموعة من المحاور وكل محور يعتمد حسب تساؤلات الفرعية لموضوع بحثنا ، كما أن هذه الأسئلة تهدف في أساسها إلى معرفة الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي بالنسبة للمعلمين ، حيث أن هذه الاستمارة شملت أربعة (04) محاور .

- محور البيانات الشخصية : حيث اشتمل هذا المحور على : الجنس ، العمر ، التخصص ، سنوات الخبرة ، الشهادة المتحصل عليها ، والهدف منها هذه البيانات معرفة انعكاسها على الأداء الوظيفي .

- أما المحور الثاني : والمتعلق بالمتغير الأول والمتمثل في انعكاس أعباء العمل على الأداء الوظيفي فقد تم فيه (12) سؤالاً بغية معرفة كيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي للمعلمين .

¹ - ر رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، قسنطينة ، ديوان المطبوعات الجامعات ط 2 ، 2008 ، ص 152 .

الفصل الثاني

- أما المحور الثالث : والمتعلق بالمتغير الثاني والذي يتضمن في انعكاس التكوين على الأداء الوظيفي فقد تم فيه طرح (07) أسئلة والهدف منه معرفة إذا كان لنقص التكوين انعكاس على الأداء الوظيفي للمعلمين .

- أما المحور الرابع : فإنه يتعلق بتأثير الأجور مع الأداء الوظيفي حيث تضمن (07) أسئلة ، والهدف منها التركيز على إذا كان للأجر دور في التأثير على الأداء الوظيفي للمعلمين .

* 4 الأساليب الإحصائية:

* $1/4$ التكرار النسبي: هو تكرار الفئة على مجموع التكرارات .

* $2/4$ النسبة المئوية: هي عملية إسناد أي رقم إلى مئة ويمكن تحويل أي رقم إلى نسبة مئوية .

الفصل الثاني

خلاصة الفصل:

وفي هذا الفصل تطرقنا إلى الخطوات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في دراستنا ، حيث وجدنا ان المنهج الأنسب هو المنهج الوصفي ، كما تم اختيار تقنية الاستبيان وهذا من اجل الوصول إلى نتائج دقيقة متعلقة بموضوع دراستنا ، وكذلك تطرقنا إلى التعريف بمجالات الدراسة بما فيها المجال البشري والمكاني والزمني.

الفصل الثالث

1. مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول.
2. مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني.
3. مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثالث.
4. النتائج العامة للدراسة

الفصل الثالث

01/ عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الدراسة النظرية و الدراسات السابقة

1/1 مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول :

إن الجهود التي يبذلها المعلم داخل المؤسسة وما يصدر عنه من انفعالات والتي تؤثر على ما يحيط به داخل عمله ، من خلال هذا فإن ارتفاع عدد المتعلمين داخل القسم يتوقع أن هناك عبء كبير على المعلمين مما يجعلهم يشعرون بالقلق نتيجة هذا الاكتظاظ الموجود داخل القسم ، كما أن عملية تنفيذ الأنشطة في الوقت المحدد ومع كثافة البرامج يستلزم على المعلم أن يكون على اطلاع بكافة متطلبات المهنة ، ولديه الخبرة في عملية التسيير ، ولهذا سوف يكون هناك ضعف كبير على أداء المعلم ، كما نتوقع أننا نتوقع بشكل عائق كبير على عملية الاستيعاب الجيد بالنسبة للمتعلمين ، ومن خلال دراستنا الحالية فإننا للمنظومة التربوية وانعكاسها دور كبير في الزيادة في أعباء العمل بالنسبة للمعلم ، لهذا هناك تأثير كبير من ناحية أن اغلب المعلومات التربوية مازالت خفية ، وهذا ما قد يشعر بالانزعاج نحو التغيرات الحاصلة في المنظومة ، والتي من شأنها أن تؤثر على التطبيق والتنفيذ بشكل جيد ، كما أن للوقت در في السير الحسن لمهنة المعلم ، حيث يعتبر وقت العمل الرسمي لا يكفي للأداء عملهم اليومي ، ولهذا فإننا الضغوط المتعلقة بأعباء العمل وعدم الفهم الجيد من طرف المعلم لعمله ، فكل هذا توقع تأثير أعباء العمل على الأداء الوظيفي ، ومن خلال ما تم دراسته من الجانب النظري والدراسات السابقة فإننا نتوقع أن طبيعة أعباء العمل تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي ، مما يخلق زيادة ومسؤولية كبيرة بالنسبة للمعلمين والمعلمات ، فكلما كانت أعباء العمل مرتفعة بنسبة كبيرة ، كلما كان هناك انخفاض في مستوى الأداء بالنسبة للمعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية .

الفصل الثالث

2/1 مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني:

إن التكوين باعتباره كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التكوين للمعلمين بناء على الأهداف المخططة ، وهذا من اجل تصميم برامج تكوينية ثم بعد ذلك ينتهي بتقويم ومن ثم يستفيد منها ، فالتكوين يتلقاه المعلم من بداية مسيرته في التدريس إلا أن هذا قد ينعكس على الأداء الوظيفي للمعلم ، ومن خلال هذا فإن التكوين بأنواعه من الأساسيات في مهنة التدريس ففي هذه الوظيفة يجب على المعلم أن تتوفر فيه معارف خاصة ومهارات متنوعة أكثر قابلة للتجديد من اجل تقديم الأحسن ، ولهذا فإننا نتصور فعالية قليلة في الأداء الوظيفي لأن الخبرة والمعرفة وأسلوب التدريس له اثر على أداء المعلم وهذا ما يعتبره نقص في التكوين ، كما أن هناك عامل آخر يكمن في الوسيلة المختارة لتطبيق الدروس ، فهي تعتبر معين بشكل كبير للوصول إلى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها بأقل جهد ، حيث يسعى المعلم من خلال هذه المهنة من محاولة تحضير مختلف الوسائل التعليمية المرتبطة به لأن أي نقص في هذه الوسائل قد تجعله يضعف في تلبية واجباته ، فهذا نتوقع أن الاعتماد على التخطيط وتحضير الدروس والوسائل يساعد بشكل كبير في أداء الوظيفي بالنسبة للمعلم ، حيث أن له اثر كبير على إمكانية أدائه لمهنته ، حيث لا بد أن يأخذ تلك المهمة من حيث التناسب مع ما مرّ به ضمن المراحل التكوينية ، كما أن وجود دورات تكوينية سواء شهريا أو سنويا فهو بمثابة العامل الإضافي من أجل الاستمرار في تلك المهنة بشكل جيد ، ومن هذا المنطلق فوجود تلك الدورات التكوينية من شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفي ، ومن خلال نتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة ، وكذلك دراستنا الحالية فإننا نتوقع أن نقص تكوين المعلمين والمعلمات يولد ضغطا كبير مما يشعر بعدم القدرة على تحمل مسؤولية التدريس نتيجة الضغط ، فيكون انعكاس سلبي في انجاز العمل ، كما أن نقص المعلومات الكافية وعدم الامتثال للطريقة الأمثل في عملية التدريس ، وعدم إدراكه لهذه الأمور من شأنها أن تجعل المعلم يجد صعوبة في أدائه لعمله .

الفصل الثالث

3/1 مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثالث:

يعتبر الأجر وسيلة مهمة ، حيث انه يمثل كحافز يقدم للمعلم وهذا مقابل ما يقدمه هذا الأخير من مجهود ووقت من اجل تحقيق أهداف التي تسعى إليها المؤسسة التربوية ، حيث انه قد يكون هناك اختلاف بين الأجور وهذا نتيجة لاختلاف المؤسسات بالرغم من نفس المؤهل لأنها نتوقع أن هذا الاختلاف قد يكون من ناحية المهام التي تؤديها كل مؤسسة ، كما أن الرضا عن الأجر دور كبير وأساسي في أداء المعلم لمهنته بصفة جيدة ، كما يوجد متطلبات الحياة بالنسبة للمعلم مقابل الأجر الذي يتقاضاه في مهنته قد لا تكون هناك قناعة بالنسبة له لأن أغلبية المعلمون لا يرضون بهذا الأجر وهذا لغايتهم الخاصة وصعوبة تلبية حاجيات الضرورية لحياتهم ، ومن جهة أخرى فالمنصب الذي يشغله المعلم داخل المؤسسة وتكليفه ببعض المهام الإضافية ، كما أن لساعات العمل ، والتعب الذي يلحق به في مهنته بسبب التلاميذ فإننا نتصور أن الأجر لا يتناسب مع الأداء الوظيفي لهم ، وقد تعتبر المنح والمكافأة طريقة ايجابية وفعالة في رضا المعلم داخل المؤسسة التربوية ، وهذا نظر للجهد المبذولة الذي يقوم به المعلم ،ومن خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة فإننا نتوقع أن للأجر دور كبير في تأثير على الأداء الوظيفي للمعلم وهذا نتيجة عدة عوامل التي قد تشكل منعكس سلبي لعدم رضاه على الأجر وبالتالي فالأداء الوظيفي يكون ضعيف .

الفصل الثالث

* النتائج العامة للدراسة:

بعد مناقشة وتحليل نتائج الأسئلة الفرعية بالنسبة للدراسة الحالية ، تم التوصل إلى العديد من النتائج أبرزها :

- 01/ أن ارتفاع عدد المتعلمين داخل القسم يولد عبء كبير على المعلمين في عملية تنفيذ أنشطتهم .
- 02/ أن التغير المستمر في المنظومة التربوية ، وكثافة المنهاج يشكل عبء عمل للمعلم ، وبهذا يكون أدائه الوظيفي ضعيف .
- 03/ يرى أغلبية المعلمين أن وقت العمل لا يكفيهم لأداء عملهم بشكل جيد .
- 04/ يعتقد أغلبية المعلمين أن نقص التكوين من ناحية الخبرة والمعرفة ينعكس بالشئ السلبى على الأداء الوظيفي للمعلمين .
- 05/ ينظر أغلبية المعلمين أن تخطيط وتحضير الدروس يساعدهم في أداء وظيفتهم .
- 06/ يرى أغلبية المعلمين أن الأجر الذي يتقاضوه لا يحقق لهم الرضا الوظيفي لأنه لا يلبي متطلباتهم
- 07/ أن المنح والمكافأة تجعل المعلمين يحققون رضاهم الوظيفي داخل مؤسساتهم التربوية .

الأخوة أتممة

خاتمة

من خلال ما تم التطرق إليه في بحثنا ، حيث يمكن القول أن الضغوط المهنية تعتبر من البيئة الداخلية للمنظمة والتي تؤثر على أداء المورد البشري ، حيث لا توجد منظمة في وقتنا الحالي سواء كانت منظمة خدماتي أو إنتاجي لا تخلوا من ضغوط داخل بيئة عملها ، ولكن ليس يعني انه لا يمكن التحكم فيها ، ولكن كان لزاما على المنظمة أن توفر الظروف المناسبة للمورد البشري حتى تستطيع تلك المنظمة الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة ، وحتى تتمكن المنظمة التربوية من تحقيق أهدافها ، كان لا بد بالاهتمام بالعامل الرئيسي والممثل في المعلم وهذا من مختلف الجوانب المحيطة به والتي هي الظروف الفيزيائية من خلال توفير الجو المناسب للعمل ، وكذلك من خلال توطيد العلاقة بين مختلف شرائح المنظمة من المدير وزملاء العمل ففي ضل هذه الظروف سينعكس حتما بالايجابي على أهداف المنظمة من خلال زيادة أداء المعلم نحوى الأحسن ، وكذلك تحقيق نتائج متميز من طرف التلاميذ .

الصعوبات: ومن الواضح أن لكل بحث سوسيولوجي لا يكاد يخلو من الصعوبات مهما كان وزنه وقيمة هذا البحث ، وقد صادفنا في بحث دراستنا المتعلقة بالضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي ، بعض الصعوبات ، حيث تمثلت في :

- الظروف الصحية التي مرت بها البلاد.
- كذلك ندرة الدراسات السابقة حول هذا الموضوع.
- الصعوبة في ضبط أسئلة الاستمارة.
- ومن بين الصعوبات كذلك هو عدم تمكننا في كتابة رقم الصفحة في بعض عناوين التهميش.

خاتمة

- عند استدراكنا للوضع لم يكن بوسعنا التدارك نظرا للظروف التي مرت بها البلاد ، مما أدى إلى غلق الجامعات.
- ومن جانب آخر صعوبة تطبيق الجانب الميداني لهذا اهتمت دراستنا بتوضيح الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

* الكتب :

* المطبوعات والمجلات :

- بخشاشة موسى ، محاضرات في مقياس هندسة التكوين في المؤسسة ، جامعة 08 ماي 1945 ، كلية الاقتصادية وعلوم التسيير.
- بلقاسم سلاطنية ، حسان الجيلاني ، المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، بسكرة ، الجزائر ، 2012 ، ط1 .
- حامد خالد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، دار الجسور للنشر والتوزيع .
- رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ، 2008 ، ط2 .
- عبد الله معطي محمد عساف وآخرون ، التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي ، دار وائل عمان ، الأردن ، ط1 .
- محمود عبد الفتاح رضوان ، الأساليب الإحصائية في التعامل مع ضغوط العمل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2012 ، ط1 .
- محيرق فوزي ، مطبوعات محاضرات في اقتصاد المؤسسة ، افريل 2015 .
- مريم ارفيس ، مجلة التغير الاجتماعية في المنظمة العامة في الجزائر ، دراسة نظرية للأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- ياسر احمد ، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ط1.

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

شعبة : علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

*المستوى : ثانية ماستر

أخي المعلم أختي المعلمة : تحية طيبة وبعد :

يسرني ان أضع بين أيديكم نحن طلبة علم الاجتماع تنظيم وعمل هذا الاستبيان والتي صممت أسئلته لغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث العلمي للإتمام هذه الدراسة استكمالاً للحصول على شهادة الماستر بعنوان : الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي:

لدى نرجو منكم التكرم بقراءة الاستبيان والإجابة عن أسئلة الاستبيان بكل أمانة وموضوعية ونحيطكم علماً بأن هذه البيانات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط ولن تستخدم في أي مجال آخر

مع فائق الاحترام والتقدير .

المحور الأول : البيانات الشخصية.

01/ الجنس: ذكر: أنثى:

02/ العمر:

03/ التخصص:

04/ سنوات الخبرة:

05/ الشهادة المتحصل عليها:

المحور الثاني : انعكاسات أعباء العمل على الأداء الوظيفي:

01/ هل تواجه مشاكل تعيق أدائك الوظيفي ؟ نعم لا

02/ هل يقلقك ارتفاع عدد المتعلمين في القسم ؟ نعم لا

03/ هل تشكل كثافة البرنامج الدراسي مقارنة مع الوقت المخصص مصدر قلق لديك ؟

نعم لا

04/ هل يضايقك مطالبتك بإتمام الدروس على حساب الاستيعاب الجيد ؟ نعم لا

05/ هل ترعجك التغيرات المستمرة في المنظومة التربوية ؟ نعم لا

06/ هل تراعي الوقت المطلوب للإنجاز الأعمال المكلف بها ؟ نعم لا

07/ هل تنفذ أعمالك بكفاءة وفعالية ؟ دائما أحيانا

08/ هل هناك حرية في أداء مهامك ؟ نعم لا

09/ هل الرقابة الإدارية المفروضة عليك تؤثر على مهامك ؟ نعم لا

10/ ما مدى علاقتك بزملائك في المهنة ؟ حسنة سيئة

11/ هل هناك تعاون بينك وبين زملائك أثناء العمل ؟ نعم لا

12/ هل يؤدي اختلاف الأدوار إلى صعوبة الاتصال بينك وبين زملائك ؟ نعم لا

المحور الثالث: انعكاس التكوين على الأداء الوظيفي :

01/ كيف تقيم إمامك بالمعارف والدروس المراد تقديمها ؟

معمقة متوسطة مرتبطة بالكتاب المدرسي

02/ في حالة إذا ما زميلك استعمل أسلوب أحسن في طريقة التدريس :

كيف تتبع هذه الطريقة بشكل ؟ دائم أحيانا

03/ هل تخطيئك وتحضيرك للدروس يشمل ؟

كل المواد المواد الأساسية فقط المواد المتمكن منها فقط

04/ على ماذا تعتمد في تحضيرك للدروس ؟

المنهاج الكتاب المدرسي هما معا المذكرات الجاهزة من النت

05/ ما هي الأوقات المناسبة التي تساعدك على تحضير الوسائل التعليمية ؟

قبل الحصة أثناء الحصة عند الحاجة إليها

06/ هل تتناسب المهام الموكلة إليك مع تكوينك ؟ نعم لا

07/ هل هناك دورة تكوينية شهرية أو سنوية ؟ نعم لا

المحور الرابع : تأثير الأجر على الأداء الوظيفي

01/ أجرك مناسب مقارنة بأجر من يحملون نفس المؤهل خارج المؤسسة ؟

موافق غير موافق

02/ هل أنت راضي على الأجر ؟ نعم لا

03/ هل أجرك يكفيك لتلبية متطلبات حياتك ؟ نعم لا

04/ يتناسب الأجر الذي تتقاضه مع مجهودك ؟ نعم لا

05/ راتبك مناسب مقارنة مع زملائك الآخرين في العمل ؟ جيد متوسط

06/ هل تستطيع أن تدخر جزءا معقول من راتبك كل شهر ؟ دائما أحيانا

07/ هل أنت راضي عن مبلغ المنح (المردودية) ؟ نعم لا

الملخص

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي بالنسبة للمعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية وهذا من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي :

كيف تنعكس الضغوط المهنية على أداء عمال التربية ؟

وتتدرج تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية :

- ما طبيعة انعكاس أعباء العمل على الأداء الوظيفي للمعلم ؟

- كيف ينعكس نقص التكوين على الأداء الوظيفي للمعلم ؟

- ماهية انعكاسات الأجر على الأداء الوظيفي للمعلم ؟

حيث تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالنسبة لمدارس ابتدائية بلدية المقارين ، حيث طبق المسح الشامل نظر لقلّة عددهم ، فقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي من خلال تطبيق المسح الشامل على أفراد مجتمع البحث والذي بلغ عددهم (90) معلم ومعلمة ، ومن خلال نتائج دراستنا الميدانية لإشكالية بحثنا هذا والمتعلقة (الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي) في المدارس الابتدائية ببلدية المقارين فقد اتضحت لنا نتائج دراستنا الحالية في ما يلي :

01/ أن ارتفاع عدد المتعلمين داخل القسم يولد عبء كبير على المعلمين في عملية تنفيذ الأنشطة .

02/ أن التغير المستمر في المنظومة التربوية وكثافة المنهاج يشكل عبء عمل للمعلم وبهذا يكون أداءه الوظيفي ضعيف .

03/ يرى أغلبية المعلمين ان وقت العمل ليكفيهم للأداء عملهم بشكل جيد .

04/ يعتقد أغلبية المعلمين ان نقص التكوين من ناحية الخبرة ، والمعرفة ينعكس بالسلب على الأداء الوظيفي بالنسبة للمعلمين .

05/ ينظر أغلبية المعلمين ان تخطيط وتحضير الدروس يساعدهم في أداء وظيفتهم .

06/ يرى أغلبية المعلمين ان الأجر الذي يتقاضوه لا يحقق لهم الرضا الوظيفي لأنه لا يلبي متطلباتهم.

07/ أن المنح والمكافأة تجعل المعلمون يحققون رضاهم الوظيفي داخل مؤسساتهم التربوية .

Résumé de l'étude :

Cette étude vise à identifier les pressions professionnelles et leurs implications pour la performance fonctionnelle des enseignants dans les écoles primaires et ce en répondant à la question principale:

Comment les pressions professionnelles influent-elles sur le rendement des travailleurs de l'éducation?

Les sous-questions comprennent :

- Quelle est la nature de la réflexion des charges de travail sur le rendement au travail de l'enseignant?
- Comment le manque de formation affecte-t-il le rendement au travail de l'enseignant?
- Quelles sont les implications de la rémunération pour le travail de l'enseignant?

Lorsque la communauté d'étude est l'un des enseignants du niveau primaire pour les écoles primaires municipalité de maqers, lorsque l'enquête exhaustive s'appliquait en raison de leur petit nombre, le questionnaire a été utilisé comme un outil de collecte de données où nous nous sommes appuyés dans notre étude sur le programme descriptif par l'application de l'enquête exhaustive aux membres de la communauté de recherche, qui en effet Grâce aux résultats de notre étude sur le terrain du problème de notre recherche liée à (pressions professionnelles et leurs implications pour le rendement fonctionnel) dans les écoles primaires de la municipalité de Maqdarin, nous avons trouvé les résultats de notre étude actuelle dans ce qui suit:

01/ Le nombre élevé d'apprenants au sein du département entraîne un fardeau important pour les enseignants dans le processus d'exécution des activités.

المخلص

02/ Le changement constant du système éducatif et la densité du programme d'études constituent une charge de travail pour l'enseignant et, par conséquent, son rendement au travail est faible.

03/ La majorité des enseignants estiment que le temps de travail leur suffit pour qu'ils réussissent.

04/ La majorité des enseignants estiment que le manque de formation en termes d'expérience et de connaissances se reflète négativement dans le rendement fonctionnel des enseignants.

05/ La majorité des enseignants considèrent que la planification et la préparation des leçons les aident à remplir leurs fonctions.

06/ La majorité des enseignants estiment que leur salaire n'atteint pas la satisfaction au travail parce qu'ils ne répondent pas à leurs exigences.

07/ Les subventions et les récompenses font que les enseignants obtiennent satisfaction au travail au sein de leurs établissements d'enseignement.