



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

العنوان:

العجز الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة طور تعليم الابتدائي  
لمقاطعة تقرت دراسة ميدانية في مدينة تقرت.

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم النفس عمل  
وتنظيم

إعداد الطالبتين: بن قلية جهينة - غطاس شيماء

نوقشت وأجيزت بتاريخ: في يوم 2024/06/09

أمام لجنة المناقشة المكونة من :

د. رويم فايزة	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
د. ياسين محجر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
د. خميس عبد العزيز	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا}

صدق الله العظيم (سورة طه)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

العنوان:

العجز الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة طور تعليم الابتدائي  
دراسة ميدانية في مدينة تقرت.

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم النفس عمل  
وتنظيم

إعداد الطالبتين: بن قلية جهينة – غطاس شيماء

نوقشت وأجيزت بتاريخ: في يوم 2024/06/09

أمام لجنة المناقشة المكونة من :

د.رويم فايذة	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
د.ياسين محجر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
د.خميس عبد العزيز	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم : (قل اعلموا فسيروا الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

صدق الله العظيم

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة.. ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين..

سيدنا محمد رسول الله ﷺ

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من أجمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يعد في عمرك  
لترى ثماراً قد حان قطفها بعد طول انتظار..

والذي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني .. إلى بسمه الحياة وسر الوجود إلى  
من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى الحباب

(أمي الحبيبة)

إلى كل من ساندني بكل حب وقت ضعفي وأزاحوا عن طريقي كل متاعب زارعين الثقة والإصرار داخلي  
سندي وكتفي الذي استند عليه دائماً.....

أخواتي (العزيزة علية .. الغالية هيبة الرحمان .. الحنونة نسيبة.. الدلوعة أماني)

إلى روحي وعزوتي وقطعة من قلبي ودمي ووحد العائلة.. الذي وقف بمثابة الأب.. والأخ .. والسند الحنون

أخي الغالي (أحمد هيثم)

إلى سندي ومسندي وضلعي الثابت الذي لا يميل ورفيق دربي الذي كان داعمي في كل الأوقات

(صالح)

إلى من لم يبخل علينا بجهده ونصائحه في سبيل دفع قاطرة البحث العلمي إلى الأمام

السيد المشرف أطال الله عمره

(د.ياسين محجر)

إلى جميع أهلي وإخوتي وأصدقائي ومعارفي أهدي ثمرة جهدي البحثي المتواضع

الطالبة : شيماء غطاس

## الإهداء

من قال أنا لها نالها وأنا لها أن أبت رغما عنها أتيت بها

إن الرحلة كانت صعبة من يسعى ينال ما سعى لأجله كما قال الله تعالى "وان سعيه سوفه يرى"  
في مسعى النهاية ابتدأت البداية ومشواري الدراسي شارف على الانتهاء لتبدأ رحلة تخرجي فالحمد  
لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات

أهدي هذا النجاح لى نفسي الطموحة أولاً. ابتدأت بطموح وانتهت بنجاح ثم الى كل من سعى  
معي لانتهاؤ مسيرتي الجامعية الى يد الخفية التي أزلت عن طريقي الأشواك ومن تحملت كل  
لحظة الم مررت بها وساندتني وسفرت ليالي طويلة من اجل راحتي و استيقظت فجرا للدعاء لي .

إلى ( أمي الحبيبة )

الى رجل العظيم الذي شجعني للوصول إلى طموحاتي سندي ورفيق دربي.....

إلى (أبي الحبيب )

الى كل من ساندني و بكل حب وقت ضعفي وأزاحوا عن طريقي كل متاعب محبين لي طريق

زارعين الثقة والإصرار داخلي سندي و كتفه الذي استند عليه دائما.....

إلى (اخواني).

الى الذين غمروني بالحب والتوجيه وأمدوني بالقوة كانوا موضع الاتكاء والذين رزقني الله بهم

و أعرف من خلالهم طعم الحياة

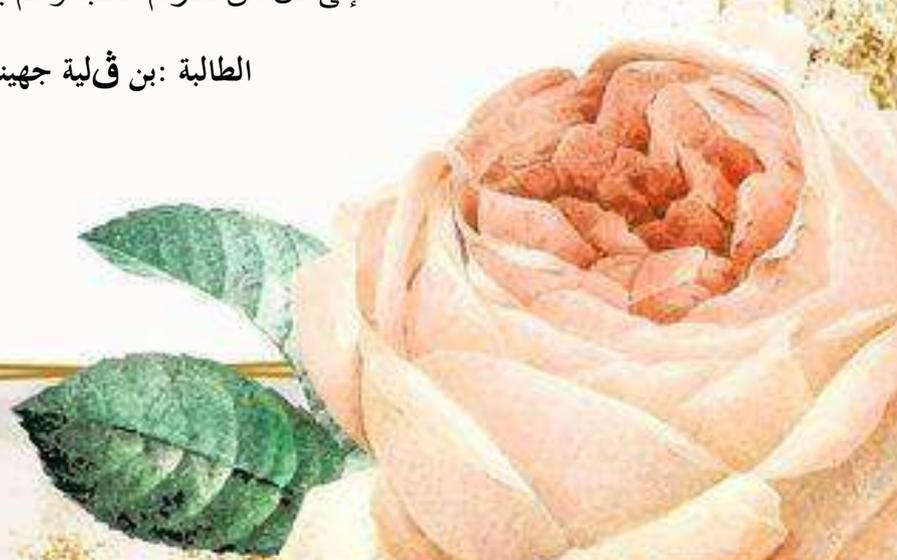
(جدتي سلمى وجدتي جمعة وأخوالي وأعمامي و اصدقاء العمر )

الى اكثر دكتور ترك بصمته جميلة بأخلاقه وتعاونه ومحبتة الأبوية

إلى (د. ياسين محجر)

إلى كل من ذكرهم القلب و لم يذكرهم القلم

الطالبة: بن قلية جهينة.



## شكر وتقدير:

الحمد لله الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل العلمي، ووفقنا لما فيه الخير والصلاح، يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى المشرف د. ياسين محجر على ما قدمه لنا من نصائح وإرشادات وتقويم متواصل لهذا العمل.

وأتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذي سأنال شرف مناقشتهم لهذا البحث وتقييمه.

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة طور التعليم الابتدائي لمقاطعة تقرت على التسهيلات والمساعدات التي قدموها لنا لإنهاء بحثنا

وأشكر أساتذة جامعتنا وإلى كل زملائي في الدراسة وإلى كل من يسر لي طريق لإتمام هذا العمل.

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي ومعرفة العلاقة الموجودة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي ومعرفة إذا كان هناك فروق تعزى لمتغير الأقدمية ولقد بلغ عينة الدراسة 137 أستاذ، وبما أنا الدراسة وصفية اعتمدنا المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك قمنا بجمع البيانات عن طريق توزيع استبيان متبناة العبء الذهني وأخرى للأداء الوظيفي بعد ما تأكدنا من الخصائص السيكومترية (صدق وثبات الاستبيان).

ولمناقشة نتائج الفرضيات استعملنا الأساليب الإحصائية التالية:- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور و أبعاد الدراسة.

- التكرارات و النسب المئوية: ذلك لوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة.

- قانون النسبة المئوية = عدد التكرارات \* 100 / المجموع الكلي للعينة.

- اختبار ألفا كرونباخ (Alpha s' Cronbach) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

- اختبار صدق المقارنة الطرفية لمعرفة صدق البنود.

- اختبار t-test للاختبار العينة واحدة لتأكد من مستوى.

- الاختبار الإحصائي ANOVA لدراسة الفروق العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية. ولقد توصلنا الى النتائج الآتية:

\_ مستوى العبء الذهني منخفض لدى أستاذة التعليم الابتدائي.

\_ مستوى أداء وظيفي منخفض لدى أستاذة التعليم الابتدائي.

\_ لا توجد علاقة (منعدمة) بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي.

\_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العبء الذهني لدى أستاذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغير سنوات الأقدمية، ولقد عززنا هذه النتائج ببعض الدراسات السابقة وبعض من الجزء الأدبيات النظرية وقدمنا اقتراحات وتوصيات.

### مصطلحات الدراسة:

العبء الذهني، الأداء الوظيفي.

## **Abstract:**

This study aimed to identify the level of mental load and job performance among primary education teachers in Touggourt District, to know the relationship that exists between mental load and job performance, and to know if there are differences due to the seniority variable. The sample of the study reached 137 teachers, and since the study is descriptive, we adopted the descriptive analytical approach. We collected data by distributing a questionnaire based on mental load and another on job performance after we confirmed the psychometric properties (validity and reliability of the questionnaire).

To discuss the results of the hypotheses, we used the following statistical methods :

- Arithmetic mean and standard deviation: to determine the relative importance of the study to the responses of the study sample members towards the axes and dimensions of the study

- Frequencies and percentages :

- This is to describe the personal and functional characteristics of the sample members.

Percentage law = number of repetitions \* 100 / total sample

- Cronbach's Alpha test to determine the reliability of the questionnaire items.

- Testing the validity of the peripheral comparison to determine the validity of the items.

- Test-t test for testing a single sample to confirm the level.

–The ANOVA statistical test to study the differences in mental load due to the seniority variable and job performance due to the seniority variable.

We have reached the following results;

–The level of mental load is low among the primary education teacher in Touggourt District.

–Low level of job performance among the primary education teacher in Touggourt District.

–There is no (non-existent) relationship between mental load and job performance among the primary education teacher in Touggourt District.

–There are no statistically significant differences in the mental load of the primary education teacher in Touggourt District due to the variable years of seniority.

There are no statistically significant differences in the job performance of the primary education teacher in Touggourt District due to the variable years of seniority. We have supported these results with some previous studies and some of the theoretical literature, and we have presented suggestions and recommendations.

–Terminology of study: Mental load, job performance.

## فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
/	الاهداء
/	الاهداء
/	شكر وتقدير
/	الملخص
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الاشكال
2-3	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة</b>	
6	مشكلة الدراسة
9-7	الدراسات السابقة
10	تساؤلات الدراسة
11	فرضيات الدراسة
11	أهمية الدراسة
12	أهداف الدراسة

12	مصطلحات الدراسة
13	التعريف الإجرائية
<b>الفصل الثاني: العبء الذهني</b>	
15	تمهيد
16	تعريف العبء الذهني
17	العوامل المساهمة في نشوء العبء الذهني
19-18	قياس العبء الذهني
20	مكونات العبء الذهني
21	أعراض العبء الذهني
25-22	نظام معامل العمل وقياس العبء الذهني
27-25	النظريات المفسرة للعبء الذهني
28	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الأداء الوظيفي</b>	
30	تمهيد
31	تعريف الأداء
31	تعريف الأداء الوظيفي
32	عناصر الأداء الوظيفي
33-32	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

34-33	أبعاد الأداء الوظيفي
37-35	طرق تقييم الأداء
38	خلاصة الفصل
<b>الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية</b>	
40	تمهيد
41	ميدان الدراسة
41	المنهج المتبع
42-41	الأداة المستخدمة
43-42	الدراسة الاستطلاعية
44-43	القياسات السيكومترية
44	الدراسة الأساسية
45-44	الأساليب الإحصائية المتبعة
45	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة</b>	
48	تمهيد
51-49	حساب القياسات السيكومترية
53-52	عرض نتائج الفرضية الأولى والثانية

56-55	عرض نتائج الفرضية الثالثة
56-55	عرض نتائج الفرضية الرابعة
57-55	عرض نتائج الفرضية الخامسة
58	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
60	تمهيد
64-61	تفسير ومناقشة الفرضية الأولى
66-64	تفسير ومناقشة الفرضية الثانية
69-67	تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
71-69	تفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
73-71	تفسير ومناقشة الفرضية الخامسة
74	الاستنتاج العام
75	التوصيات والمقترحات
77	خاتمة
83-79	قائمة المراجع
107-85	الملاحق

## فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
49	ثبات الالفاكرومباخ لإستبيان العبء الذهني	01
49	التجزئة النصفية لإستبيان العبء الذهني	02
50	ثبات الالفاكرومباخ لإستبيان الأداء الوظيفي	03
51-50	التجزئة النصفية لأداء الاستبيان	04
52	حساب النسبة المئوية للفرضيتين	05
52	مستوى الأداء الوظيفي	06
52	نتائج العلاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي	07
53	مستوى الدلالة لعلاقة العبء الذهني والأداء الوظيفي	08
54	نتائج اختبار T-test لعينة واحدة للعبء الذهني	09
54	نتائج اختبار T-test لعينة واحدة للأداء الوظيفي	10
54	حساب ANOVA مجموع المربعات ودرجة الحرية ومربع المتوسط ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخل المجموعات	11
55	نتائج سنوات الاقدمية للعبء الذهني	12
55	مجموع المربعات ودرجة الحرية ومربع المتوسط ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخل المجموعات.	13
56	نتائج سنوات الاقدمية الأداء الوظيفي	14

## فهرس الاشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
20	شكل مكونات العبء الذهني	01
25	نموذج معالجة المعلومات	02

# مقدمة

## مقدمة:

يزداد حاليا الاهتمام بالموارد البشري في مختلف المجالات والميادين لأنه هو العامل الأساسي لنجاح أو الفشل وهذا ما يدفعنا للمحافظة عليه وتوفير احتياجاته داخل وخارج بيئة العمل دون إهمال المراعاة في ظروفه الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية... إلخ، التي قد تتجم من خلالها ضغوطات وأعباء ذهنية واستنزاف داخلي والإحساس بالانهيار قد يجعل الفرد غير متوازن في حياته ويتراجع أدائه الوظيفي وقد يسبب الفشل خصوصا عندما يكون مجال عمله يتطلب قدرات ذهنية على سبيل المثال التعليم قد تكون الوسائل المتاحة تقليدية هنا يجد صعوبة ويقوم ببذل جهد ذهني كبير لإيصال المعلومات وتكون مستمرة وهذا يؤدي لإجهاد الذاكرة وصعوبة في تخزين واسترجاع المعلومات وكل هذا ينجم عليه تعب ونقص في الأداء الوظيفي والملل من العمل ولتقادي كل هذا العبء الذهني اصبحت معظم دول تعتمد على التكنولوجيا والاتصالات في شتا الوظائف لأن كل العاملين أصبحوا يعانون من العبء الذهني

ومن هذا المنطلق ونظرا لأهمية دراسة هذا المتغير ،وجدنا ضرورة اجراء هذه الدراسة التي من خلالها نهدف الى دراسة العبء الذهني لدى أساتذة الطور الابتدائي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمقاطعة تقرت ،ولذلك تم تصميم خطة منهجية للبحث تشمل على الفصول التالية:

تطرقنا في الفصل الأول الى إشكالية الدراسة ومن ثم طرح التساؤلات ،وتليها الفرضيات ،وأهمية الدراسة من الناحية النفسية والعلمية والاقتصادية ،أهداف الدراسة ،التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة ،وأخيرا الدراسات السابقة.

وخصص الفصل الثاني لعرض الجانب النظري لمتغيرات الدراسة ،حيث تطرقنا في هذا الفصل لموضوع العبء الذهني انطلاقا من تعريفه لغة واصطلاحا ،العوامل المساهمة في نشأة العبء الذهني ،قياس العبء الذهني ،مكونات العبء الذهني ،أعراض العبء الذهني ،قياس العبء الذهني ،وأخيرا النظريات المفسرة للعبء الذهني .

وفي الفصل الثالث تطرقنا الى تعريف الأداء لغة واصطلاحا ،تعريف الأداء الوظيفي،وعناصر الأداء الوظيفي ،العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ،أبعاد الأداء الوظيفي ،طرق تقييم الأداء .

في حين خصص الفصل الرابع لعرض الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة ،بدا بالدراسة الاستطلاعية وأهميتها ،عينة الدراسة الاستطلاعية ،ومن ثم تقدير بعض الخصائص السيكومترية

لأداة الدراسة من صدق وثبات ،وبعدها التطرق الى إجراءات الدراسة الأساسية ،والمنهج المتبع حدود الدراسة ،ثم الطريقة المتبعة في المعاينة ،مجتمع وعينة الدراسة الأساسية ،وأخيرا أساليب الاحصائي المعتمدة.

أما الفصل الخامس خصص لعرض نتائج التحليل الاحصائي لفرضيات الدراسة ،في حين خصص الفصل السادس لتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل اليها بعد المعالجة الإحصائية من خلال الدراسة الميدانية ،مستندين على الدراسات السابقة والجانب النظري للمتغيرين العباء الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي ،والواقع الذي تعيشه العينة.

# الجانب النظري

## الفصل الأول

### تقديم موضوع الدراسة

- 1-مشكلة الدراسة.
- 2-الدراسات السابقة.
- 3-تساؤلات الدراسة
- 4-فرضيات الدراسة.
- 5-أهمية الدراسة.
- 6-أهداف الدراسة.
- 7-مصطلحات الدراسة.
- 8-التعريف الإجرائية.

## 1- مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع العبء الذهني من أحد المواضيع التي أثارت جدلا في العلوم الاجتماعية بمختلف فروعها ومن بينها في حقل الأرغنونيا المعرفية على وجه الخصوص مما ينجم عليه من تأثيرات تنعكس سلبا على العامل من جانب أدائه الوظيفي وحالته النفسية والاجتماعية... ولقد تطور العبء من تعب بدني إلى استنزاف ذهني، على سبيل المثال عندما يكلف العامل بإعداد مهام متنوعة لإنجازها في وقت محدد حيث يحتاج هذا العمل إلى تركيز وانتباه وجهد كبير كما لا يمكن إنجازها فالوقت المتاح حيث يؤدي هذا إلى فقدان الفرد لقدراته الفكرية أو النفسية أو الجسدية وكل هذه الأعراض تظهر نتيجة البيئة المحيطة بالعامل و تراكم الأعمال التي تؤدي إلى ضغوط الفكرية و إجهاد العقل وكل هذا يعيق الذاكرة على استقبال المعلومات واسترجاعها مما يجعل العامل يخفض من مستوى أدائه الوظيفي.

وكل الأعمال قد تحتوي على مكونات ذهنية وأخره جسدية، في بعض الأحيان الأعمال الذهنية تكون أكثر عبئا وفي البعض الآخر يكون العبء ذهني لأنه يؤثر على القدرة الجسدية والنفسية للفرد مما ينجم عليه نقص أو انخفاض في أدائه الوظيفي.

ولقد زاد الاهتمام بالهندسة البشرية في العمل من عدة جوانب خصوصا الجانب المعرفي الذي يتطلب إجهاد العقل الذي يؤدي لعبء ذهني يعاني منه العامل أثناء عمله، ويشير هذا الأخير إلى مقدار الاستنزاف الذهني الذي يحتاجه الفرد ليعمل وحسب شدة صعوباته والقدرات التي يحتاجها في أدائه فإذا أهملت إدارة المؤسسة حجم العبء الذهني الذي يشعر به العامل فهناك قد يصبح مشكل كبير ويعود على الفرد بأمراض ذهنية، نفسية وجسدية ويدخل في حالة عويصة ينجم عليها تعب وإرهاق واستنزاف داخلي وخارجي وكل هذا يعود عليه بأضرار شديدة على صحته وأدائه، ونجد أن الطاقة التي يملكها الإنسان لتفكير والاستيعاب ومعالجة المعلومات فإذا فرضنا على العامل في أي وقت عدد زائد من المهام أو فرضنا عليه معالجة كمية من المعلومات فإن ذلك سيسبب له مشكلة في استقبال واسترجاع الأفكار وتعجز الذاكرة على التغذية الرجعية فيتراجع مستوى أدائه، فكثره المسؤوليات والمهام تنتج منها عواقب وخيمة كقلة الانتباه وصعوبة في إدراك مسؤولياته وتصبح عليه عبئا ذهنيا، كما تؤثر على علاقاته الاجتماعية داخل وخارج بيئة عمله وتهدد صحته الجسدية والنفسية والعاطفية.

ومن المعقول أن المورد البشري يسعى دائما لتحقيق أداء جيد وفعال داخل المنظمة لأن مستوى الأداء يرتفع عند رغبة الفرد فالعمل حيث ينقص مستوى الأداء على مدى عدم قدرة الشخص على أداء مسؤولياتها لأن الأداء يعتبر ممارسة العامل لمجموعة من المهام مرتبة ترتيبا منظما يسمح بالقيام بوظيفة معينة على أكمل وجه لتحقيق أهداف المنظمة ونجد أنه في بعض الأحيان العامل لا يستطيع تحقيق أداء فعال وذلك بسبب عراقيل وعوائق تنظيمية، فيزيقية، نفسية وكل هذه تنجر عن عدم الاهتمام بالأداء الوظيفي مما يعود بالسلب على الفرد والمنظمة فيصبح يتهرب من مسؤولياته وتكثر عليه المشاكل داخل عمله وتتدهور حالته النفسية ويصبح غير قادر على مزاوله عمله وهذا يؤدي الى نقص في أدائه المهني وهنا قد يتعرض العامل إلى الإهانة والتعزير من طرف المدير أو القائد وبسبب هذا قد يصبح العامل يفكر في تقديم استقالته وترك عمله وقد تتضخم الأمور وتصل إلى قرار الفصل وخسارته لوظيفته.

2- ومن خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة لكل من العبء الذهني والأداء الوظيفي استخلصنا ما يلي:

\_ تهدف دراسة تخة خديجة (2020/2019) إلى معرفة مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة، ومعرفة مستوى تأثير العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة ومن ثم ترتيبها حسب مستوى تأثير كل محدد، ومعرفة الفروق في مستوى العبء الذهني تبعا لبعض المتغيرات التنظيمية وتوصلت إلى نتائج تالية: هناك تأثير دال إحصائيا لكل محددات العبء الذهني يشعر عمال بريد الجزائر بورقلة بمستوى مرتفع من العبء الذهني.

\_ تهدف دراسة أ.م.د. حيدر شمسي حسن التميمي إلى التعرف على مستوى العبء المعرفي لدى طلبة الجامعة بحسب الجنس والمرحلة حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود عبء معرفي لدى طلبة الجامعة ولا توجد فروق بين الذكور والإناث وطلبة المرحلة الثانية والرابعة في العبء المعرفي، وخرجت بعدد من التوصيات والمقترحات.

\_ تهدف دراسة ملقاني وسام (2020/2019) إلى التعرف على العبء الذهني وعلاقته بحوادث العمل، لدى أعوان التدخل بمديرية الحماية المدنية بمدينة بسكرة حيث توصلت إلى النتائج التالية:

وجود علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة بين العبء الذهني وحوادث العمل

\_تهدف دراسة عبد الرحمان سايح وعلي طالب أحمد (2020) إلى الكشف على العلاقة بين العبء الذهني ونمو سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي بلدية متليلي غرداية، وكذا التعرف على مستوى العبء الذهني وعلاقته بنمو سلوك المواطنة التنظيمية، وفروق اختلاف الجنس والأقدمية، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

\_مستوى العبء الذهني مرتفع لدى موظفي بلدية متليلي.

-توجد علاقة إرتباطية بين العبء الذهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي بلدية متليلي.  
-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذكور والإناث ومستوى العبء الذهني لدى موظفي بلدية متليلي.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الأقدمية لدى موظفي بلدية متليلي.

-تهدف دراسة مغربي إيناس (2016/2015) إلى التعرف على العلاقة السببية بين العبء الذهني واتخاذ القرارات لدى أعوان التحكم بوحدة صناعة الكوابل توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين درجات إجابات العينة في مقياس العبء الذهني ودرجاتهم في مقياس اتخاذ القرار، مما يشير إلى الأثر الذي يخلفه العبء الذهني للعمال ذوي العمل الذهني.

\_تهدف دراسة عذاري سعود الهاجري (2011) إلى التعرف على أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة لصناعة في دولة الكويت حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتائج أبرزها:

وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتمكين على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة لصناعة في دولة الكويت عند الدلالة (0,05).

وجود أثر ذي دلالة إحصائية للإبداع على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة لصناعة في دولة الكويت عند الدلالة (0,05)، وخرجت ببعض التوصيات.

-تهدف دراسة (كلثوم فونقرا - عباد مريم 2020) تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي حيث توصلت النتائج الى وجود علاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة.

\_تهدف دراسة(خولة غريس 2020) تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية على اداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية الخدماتية حيث أجريت الدراسة على مستوى مؤسسة سونلغاز تكون مجتمع الدراسة مكون من فئة الاداريين بجميع مستوياتهم ،ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان تأثر العدالة والمساواة بشكل إيجابي في اداء العاملين بالمؤسسة ويساهم الانضباط في العمل على تحسين أداء العاملين بالمؤسسة وللثقافة التنظيمية دور ايجابي في الحفاظ على الاستقرار داخل التنظيم.

\_تهدف دراسة بن يمينة محمد (2021) إلى دراسة الجودة الصحية في المؤسسة الاستكشافية ميموني الطاهر بالسوقر ولاية تيارت وأثرها على الأداء الوظيفي للعامل فالإبتعاد على خطوات تحقيق جودة الخدمة أصبح لها أثر إيجابي على أداء العاملين لتقديم أحسن الخدمات لزيائن حيث توصلت الدراسة إلى نتائج تالية:

\_ راضية عن توفر الأمن في المستشفى ،سهولة التنقل بين المصالح ،الموقع الاستراتيجي للمستشفى.

\_غير راضية عن وجود معداتها وآلات العلاج واستحداث قاعات انتظار جديدة للمرضى لمواكبة التطور التكنولوجي.

وكما هو الحال في قطاع التعليم فمن أبرز الأشياء التي يركز عليها المعلم في فهم وتطوير قدراته من أجل أداء عمله على أكمل وجه فأساتذة الطور الابتدائي هم الركيزة الأساسية لإنشاء قاعدة صحيحة لتلاميذ في مسيرتهم الدراسية وذلك من خلال أدائهم الجيد وخبرتهم فهم يقدمون مجهوداتهم الفكرية ويواجهون مشاكل وضغوطات وكل هذا من أجل إنتاج تلميذ ناجح في حياته الدراسية والاجتماعية ،وكل هذا يأتي من أدائهم داخل القسم وحسن تسييرهم للتلميذ داخل الحصّة وطريقة تدريسهم وحرصهم على إيصال المعلومة صحيحة وكل هذا الأداء يتطلب جهد فكري كبير خصوصا عند أساتذة الطور الابتدائي فالعبء والمسؤولية تكون كبيرة مقارنة بمراحل متقدمة في التعليم لأن المعلم في هذا المستوى يكون يتعامل مع اطفال صغار نسبة فهمهم والوعي لديهم قليل وقد ينعكس هذا الجهد والأداء الذي يقوم به المعلم إلى ضغوطات وعبء ذهني قد يقلل نسبة أدائه لأنه يستنزف منه طاقته ومجهوداته الداخلية والفكرية ويمكن يصاب بانهايار وكل هذا قد يعود سلبا على أداء أساتذة الابتدائي ،والعبء الذهني يعتبر من أهم

الأسباب التي تؤدي إلى نقص الأداء ويدخل المعلم في حالة ملل وفشل مما يدفعه لترك عمله وتخلي عن مسؤولياته وتهرب منها.

مما سبق طرحه سنحاول معرفة العلاقة الموجودة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي ومن هذا المنبر نطرح الإشكال التالي: هل توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي؟

#### 4-تسؤلات الدراسة:

4-1-ما مستوى العبء الذهني لدى أساتذة الطور الابتدائي؟

4-2-ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي؟

4-3-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

4-4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية؟

4-5-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الاقدمية؟

#### 5-فرضيات الدراسة:

5-1-يوجد مستوى مرتفع في العبء الذهني لدى أساتذة الطور الابتدائي.

5-2-يوجد مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي.

5-3-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

5-4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الاقدمية.

5-5-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الاقدمية.

## 6- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- \***أولا الأهمية العلمية:** تكمن أهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال أهمية المتغير المدروس إذ يعد موضوع العبء الذهني من أبرز المواضيع الفعالة والحديثة التي يهتم بها علم النفس خصوصا مجال الأروغوميا وذلك لكون متغير العبء الذهني ذو أهمية كبيرة يستحق البحث فيه والكشف عنه مما جعل موضوع العبء الذهني ذو أهمية في مدى تأثيره على أداء المعلم فالقسم.
- \***ثانيا الأهمية النفسية:** فهو يسلط الضوء على الضغوطات النفسية والإجهاد العقلي الذي يتعرض له أساتذة الطور الابتدائي مما ينقص أدائهم الوظيفي.
- \***ثالثا الأهمية الاقتصادية:** يساهم في الابتكار والتطور التكنولوجي وأحدث ضجة في عالم الإنتاج، التجارة والعمل مما يؤدي إلى رفع اقتصاد المؤسسة.

## 7- أهداف الدراسة:

- 7-1- التعرف على مستوى العبء الذهني لدى أساتذة الطور الابتدائي.
- 7-2- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي.
- 7-3\_ الكشف على العلاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 7-4- التعرف على الفروق في مستوى العبء الذهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الإقدمية.
- 7-5\_ التعرف على الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

## 8- مصطلحات الدراسة:

\_ **العبء الذهني:** يعرف على أنه بناء متعددة الأبعاد فهو انعكاس لتفاعل عناصر كمتطلبات المهام ونظام، قدرات المعالجة ومجهود العامل، مقاييس الأداء الذاتي، سلوك معالجة المعلومة استراتيجيات العامل وتكوين وكذا الخبرة

(تخة خديجة ، 2019، ص47)

\_ يقصد به ايضا استنزاف النشاط الذهني وصولا إلى حالة من الإنهاك أو الاستنزاف وهو الحالة الناجمة عن الجهد العقلي المستمر نحو مهمة واحدة أو عدد من المهام مما يؤدي إلى النفور من العمل.

(ملقاني وسام، 2019، ص 18)

-**الأداء الوظيفي**: هو 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 الاداء.

كما يعرفه **F. W. Nicolas** على انه "نتاج سلوك فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الافراد اما نتائج السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك مما جعل البيئة او المحصلة النهائية مختلفة عما كان عليه ذلك السلوك

(محي الدين نورة. أومدور مفيدة، 2022، ص74).

## 9-التعاريف الإجرائية:

أ-**العبء الذهني**: العبء هو الحمل الثقل والعبء الذهني هو ذلك الاستنزاف والإجهاد الفكري الذي يقوم به الأساتذة وينجم عليه ضغوطات وأعراض نفسية.

ب-**الأداء الوظيفي**: هو النشاط الذي يقوم به الفرد داخل المؤسسة لتحقيق الأهداف المؤطرة حيث يكون الأداء إما أن يكون أداء مرتفع أم منخفض.

## الفصل الثاني

### العبء الذهني

-تمهيد

1-تعريف العبء الذهني

2-العوامل المساهمة في نشوء العبء الذهني

3-قياس العبء الذهني

4-مكونات العبء الذهني

5-أعراض العبء الذهني

6-نظام معامل العمل وقياس العبء الذهني

7-النظريات المفسرة للعبء الذهني

-خلاصة الفصل.

## تمهيد:

يعتبر العبء الذهني من أهم المواضيع التقليدية التي درست أرغنوميا في مجال علم النفس وهو نوع من أنواع العبء الذي لا يمكن فصله من الفرد العامل لأنه من الطبيعي أن يقع في عبء جسدي أو عقلي فزيادة العبء الذهني تولد ظروف عمل مجهدة تنجر عنها مخاطر نفسية الجسدية المرتبطة بالعمل، لدى ستركز في دراستنا هذه على العوامل المهمة في هذا الفصل.

## 1-تعريف العبء الذهني:

1-1- لغة: هو مرادف لكلمة الحمل وهو كل شيء له وزن ،وبالتالي فالعبء هو ما يحمله الانسان أو ما يجب عليه حمله وهو أيضا وزن ثقيل أو شيء له وزن معتبر

(ملقاني وسام ، 2019، ص18)

1-2- اصطلاحا :درس العبء الذهني في العديد من المجالات "كعلم النفس الصناعي ،في الدراسات حول الضغط النفسي ،وعلم النفس الديناميكي للعمل أو في الارغونوميا"

(Lachance ,2006,p04)

-وهو عبارة عن التراكمات والضغوطات التي تحدث للعامل نتيجة تنفيذ المهام والمعارف المرغمة والمفروضة من عمله.

-فمصطلح العبء الذهني مصطلح افتراضي يركز على الانسان والمهمة ،فهو قياس ذاتي يبين تأثيرات مختلف العوامل على المهمة لكن لا يأخذ بعين الاعتبار المتطلبات الموضوعية المفروضة على المهمة كما أنه يعتبر نتيجة جهد ذهني زائد.

\*عرفه سبيراندو :يرى العبء الذهني عبارة عن القياس الكمي والكيفي على مستوى النشاط الضروري لإنجاز العمل المكلف به.

\*وعرفه كل من سويلر وجادلر :

-سويلر 1998 :ركز على السعة المطالبة للذاكرة العاملة لأجل بناء المخطط المعرفي وعمله الاتوماتيكي الذي يحدث تغييرات في ذاكرة طويلة المدى.

سويلر وجادلر 1991 :اعتبره النشاط العقلي في الذاكرة العاملة خلال وقت قليل.

تعريف لابريس 2010 :عرفه بأنه العبء الناتج على الذاكرة العاملة في أثناء حل المشكلات

كما يرى أنه مجموعة من المعارف والمهارات التي يستعملها العامل وتسمح له بالاستجابة لمتطلبات المهمة التي ينفذها.

(مغربي ايناس .2016 ص42.45).

-في مجال علم النفس التجريبي عرف العبء الذهني بأنه يرتبط بحدود المعالجة وقدرات الذاكرة  
(Martin :2013.p57)

## 2-العوامل المساهمة في نشوء مفهوم العبء الذهني:

هناك عوامل عديدة تساهم في نشوء مفهوم العبء الذهني:

\_يعتمد على طرق تنظيمية وإدارية معينة .

\_ضيق الوقت ومقدار العمل وتعقيده جزء من العبء العقلي.

-التفاعل مع اشخاص اخرين في العمل كرؤساء ،والأقران والمرؤوسين.

\_النزاعات في العمل سواء كانت تتعلق بالدور أو الوظيفة في هيكل الشركة أو القيم الأخلاقية  
يؤدي لتضخم الحمل الذهني.

-القابلية العشرية والتفاهم الاصطناعي الذي يولد من المطالب العاطفية المتكررة في المهن  
العلائقية كالتجارية والطبية.

\_حدث اشكال العبء المختلفة في مكان العمل تؤدي الى تفاقم العبء العقلي.

-إساءة استخدام السلطة ،التحرش الأخلاقي ،أو الجنسي ،اللفظي.

\_الظروف البيئية والمادية السيئة (النظافة ،التدفئة ،التهوية ،الراحة ،الإضاءة....)

(عبد الرحمان سايج ،علي طالب احمد ،2020 ،ص 22).

نستنتج أن العبء الذهني ينشئ في الوظيفة التي تتطلب جهد عقلي مع ضيق الوقت أي كثرة  
المهام مع استبدادية المشرفين.

## 3\_قياس العبء الذهني:

اقترح العديد من الباحثين والمؤلفين من الأساليب المختلفة لتقييم العبء الذهني التي تقوم إما  
على المؤشرات الفيزيولوجية أو المؤشرات النفسية ،حيث يعد العبء الذهني في الوقت الحالي  
نقطة أساسية في البحوث التي تربط بين الانسان والآلة.

**3-1- المؤشرات الفيزيولوجية:** للفرد مؤشرات فيزيولوجية تسمح بتقييم عبء العمل وهي: النشاط القلبي، نشاط الجهاز التنفسي، النشاط العضلي الكهربائي للدماغ، قطر البؤبؤ، حركات العين اتجاهات النظر، رجفة الجفون فانطلاقاً من المتغيرات الفيزيولوجية للجسم يقل النشاط الذهني وتتلخص هذه المؤشرات فيما يلي:

-إستهلاك الاكسجين-نبضات القلب -الضغط الشرياني-الظواهر الهرمونية -نشاط الجهاز التنفسي.

( مغربي ايناس، 2016، ص54).

-المخطط الكهربائي للدماغ، المخطط الكهربائي للعضلات، المخطط الكهربائي البصري الارتمية السينوزية (نبضات القلب أثناء الراحة)، عدد ضربات القلب.

(خديجة عبادو، 2017، ص88)

**3-2- الطريقة المزدوجة:** إن إحدى متطلبات هذه الطريقة تعتمد على النظرية المعلوماتية كما تعتمد هذه الطريقة على إشباع القدرة الكلية للمشغل عن طريق مهمة ثانوية لذلك وضعه في حالة تسمى التنفس المعرفي، ويظهر أن قناة المعالجة محدودة ومستقرة في آن واحد، ويفترض هذا النموذج أنه ينخفض الأداء عندما تزيد قدرة القناة في عبء العمل لأن المهمة المضافة تستخدم لقياس القدرة المتبقية التي لم تستنفذ عند القيام بالمهمة الأساسية لوحدها.

**3-3- طريقة الاستجابات المباشرة للمستقبل:**

في الحالة التي يكون فيها المستقبل هو المعني الأول بالعمل المنجز، يجب استعمال طريقة الاستجابات المباشرة وهذا ضروري لمعرفة رأيه الخاص حول العوامل المتدخلة في عبء العمل حيث يقوم بتقديم بعض الإجابات لأنه عادة ما تقيم الآراء الشخصية للمشغلين بالإنجازات المقدمة من طرفهم.

**3-4- طريقة المعايير الناتجة عن الأداء:**

تعتبر هذه الطريقة مكملًا للتحليل المستخرجة من ملاحظة سلوك المشغل، فتحليل العمل شاغل الوظيفة والإنتاج، وهذا الناتج يقاس بالأداء المستخرج من المهام التي يمكن أن تكشف عن عبء العمل أكثر في حالة خطأ أو ضياع.

وبهذا يسبب للمشغل تدهور لمؤشرات أدائه يمكن كنتيجة العبء أكثر شرط أن تكون قدراته الذهنية مستقرة وحالات العمل الروتينية التي لا يجد فيها شاغل الوظيفة شيئاً غير الانتظار.

(مغربي ايناس، 2016، ص من 53 الى 59)

### 3-5- القدرات الذاتية:

طريقة القدرات الذاتية تعد وريثة للنظرية السلوكية في الميدان الانجلوسكسوني، وولقت بعض الاعمال التي تدهورت سريعاً في وسط تيار موضوع العبء الذهني، فبعشرات السنين كانت جد كافية لإظهار جل الصعوبات، للمؤشرات النشاطات الحيوية ولا توجد أي طريقة موضوعية في الواقع استطاعت اظهار قيمتها مثلما أظهرها KANTOWITZ عام 1987 مختص في مجال دراسات العوامل البشرية هم أكثر براغماتية من علماء النفس المعرفي ومن بين هذه التقديرات تلك التي حددها (GAILLARD.1997) وهي:

-مقياس كوبر هابر: يعتمد على الوصف المتعدد الابعاد على شكل هيئة شجرة تقريرية لثلاثة مستويات ثم يتم تفسيرها على مقياس (من 1 الى 10) ولمعرفة العبء الذهني الناتج من الوظائف نقرأ الشجرة من الأسفل الى الأعلى مع الإجابة على السؤال المطروح، ثم تقييم أو تصحيح مستوى الأخطاء التي لها سبب في تحقيق العبء الذهني لتجنب فيما بعد ارتفاع معدل العبء الذهني للوظائف العامة.

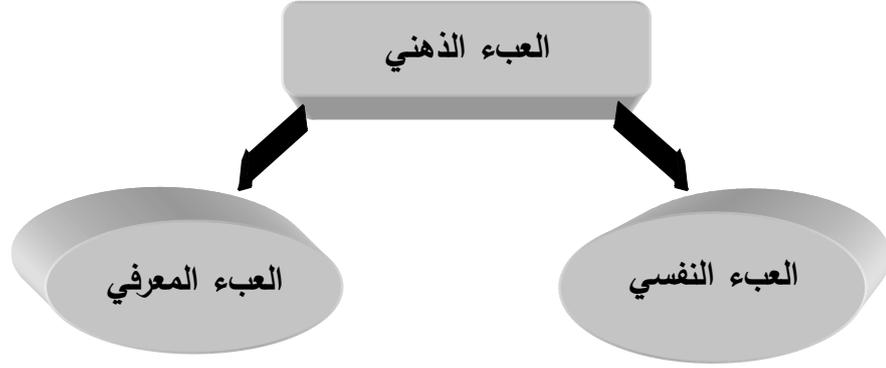
-مقياس (SWAT): يقيس العبء الذهني عبر ثلاث مستويات من الأدنى الى الأعلى أي (من 1 الى 3) ويعتمد هذا القياس عادة في ميدان الطيران وسياسة السيارة والمصانع فالأبعاد المقايسة نجد العبء الناتج عن الوقت، عبء الجهد الذهني، عبء الضغط النفسي.

(مغربي ايناس، 2016، ص من 53 الى 59)

نستنتج من خلال قياس العبء الذهني أنه يمكن قياس العبء الذهني للموظف عن طريق نبضات القلب وحركات العين أي عن طريق الأعضاء الفيزيولوجية وعن طريق تحليل العمل وكذلك عن طريق ازدواجية العمل الإضافي كما يمكن قياسه كذلك عن طريق المواجهة أي مقابلة حظورية

#### 4-مكونات العبء الذهني:

يتكون العبء الذهني على مكونين هما ،العبء النفسي الذي يعتبر مفهوم الانهك النفسي والعبء المعرفي يتعلق بمعالجة المعلومة



الشكل رقم (1) يوضح :مكونات العبء الذهني.

#### 4-1-العبء المعرفي: (Charge Cognitive):

عرفه كل من "سويلر" و"جادلر" 1991 بأنه الكمية الكلية من النشاط العقلي في الذاكرة العاملة خلال وقت معين.

(كرا كري فطيمة ،صديقي صفية ،2021، ص 22).

ويعرف العبء المعرفي :بأنه العبء الذي يفرضه أداء مهمة معينة على النظام المعرفي للمتعلم كما أن للعبء المعرفي بعد سببي يعكس التفاعل بين خصائص الشخص والمهمة ،ويقال أن للعبء الذهني علاقة بالمهمة مما يشير الى القدرة المعرفية اللازمة لمعالجة صعوبة المهمة ونجد كذلك أن للعبء الذهني علاقة بالعمال حيث يظهر القدرة المعرفية للفرد حين يتم استثمارها أثناء القيام بالمهمة.

(Krell,2014,p02)

4-2-العبء النفسي: يعد العبء النفسي عاملاً ينعكس سلباً في الجهاز العصبي، والذي يتطلب نشاطاً ذهنياً ومعالجة ذهنية، كما أنه يتماشى مع ملتزمات وآثار البيئة، حيث أن البيئة هي كل ما يحيط بالإنسان منها بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية والأحداث والسلوكيات.

(Solc & Sutoova, 2009, p68)

## 5- أعراض العبء الذهني:

تتمثل أعراض العبء الذهني فيما يلي:

- أ\_ أعراض نفسية: شعور بتعب شديد قلة نوم، تعرق وارتفاع درجة الحرارة ونوبات القلق والضعف الجنسي، متلازمة الاكتئاب من الإرهاق الإدمان على العمل الإجهاد والإحباط وتوتر
- ب\_ الأعراض السلوكية: سلوك عدواني، صعوبة تعلم، انخفاض الأداء الانعزال على المجتمع قلة الترقية وأنشطة المجتمع سوء اتخاذ القرارات، التناقض في الإجراءات، أخطاء تنفيذ سلوكيات خطيرة كالانتحار فرط نشاط أو قد يكون العكس اللامبالاة وقد يؤدي إلى الشعور بالملل في انجاز العمل، التداخل في أداء الأعمال، وجود صعوبة في ضبط برامج العمل...
- ج\_ أعراض جسمية: حيث تكمن في أمراض الإفراط، أمراض هيكلية كآلام المفاصل وآلام العضلات، سكتة دماغية، ضغط دم...

(ملقاني وسام، 2020، ص21/20)

## 6- نظام معامل العمل و قياس العبء الذهني:

إن المزايا المهمة لنظام معامل العمل تعتبر ثاني أوسع الأنظمة انتشاراً في العالم بعد أساليب قياس الوقت (MTM : Time\_Methods Measurement) كما أن هذا النظام درس العمليات الذهنية (Mental) وحدد لها أوقات قياسية ممكنة التطبيق مثل الحركات اليدوية وبالتالي تكمن ميزة هذا النظام في أنه يمكن تطبيقه في الأعمال الإدارية كالمحاسبة وتوثيق... الخ.

ولأن التطور التقني السريع في ادخال منجزاته ووسائله يؤدي الى زيادة اهمية العمل الذهني وتوسعه في المجالات الاقتصادية المتعددة كالبحت العلمي والإدارات والمحاسبة... الخ وفي المجالات الاجتماعية والثقافية كالصحة والتعليم والعدل... الخ وكل هذا يحث على دراسة

وقياس العمل الذهني من أجل تنفيذ عملياته وتحديد أوقات قياس للعديد من العمليات وهذا ما قام به نظام معامل العمل.

وبسبب التطور التقني أصبح العمال ذو خبرة ويسعون إلى درجات أعلى وكلما ارتفعوا في سلم الوظيفة وازدادت المسؤولية والصلاحيات أصبحوا يقومون بعمل إدارة الانتاج والرقابة على المنتجات وقراءة المؤشر الذهني أكثر فأكثر كاتخاذ قرارات وإدارة حسابات واتصال في الأجهزة والآلات... الخ وهذا يعني أن العمل الذهني يحتاج الى النمو والاتساع باستمرار وتزيد أهمية ايجاد طرق تحليلية وقياس العمليات الذهنية وتكون بسيطة ومقبولة في طرف المختصين في المجال.

ان تحليل عمل الإنسان يبين انه فيه عناصر تطبق بواسطة الجهاز العضلي وهي الحركات اليدوية، كما يوجد عناصر تطبق بواسطة الجهاز العصبي وفي الواقع نسب المشاركة مختلفة من عمل الى آخر ففي عمليات الإنتاج (أي تحويل المواد الأولية بمساعدة وسائل العمل إلى منتجات نهائية) فالعناصر المادية والبدنية هي الغالبة وهي التي تحدد طول فترة العملية المطلوب انجازها. وفي حالة مشاركة في عملية تحويه كما في عملية تقديم المنتجات المعنوية فإن العناصر الذهنية تبدأ باتساع واستغراق وقت اطول في العملية البدنية.

وإن المشكلة هنا تكون حول الفصل بين ما هو عضلي وما هو ذهني وفي الواقع كل منهما يكمل الآخر ولو بقدر بسيط. كما هو الحال في العمل البدني يتطلب جهد ذهني تحقيق مشاركة النظر والأيدي في الحركات البدنية عند تغيير وضعية الجلوس... الخ. ومع ذلك إن الحركات البدنية ذات سهولة فالقياس لوقت ادائها عكس العمليات الذهنية تكون أصعب خصوصا إن كان ما قدمه نظام معامل العمل يمثل جهد كبير وهام ومزال البحث جاري في هذا الاتجاه.

ويمكن جمع الصعوبات التي تواجه قياس العمليات الذهنية فيما يلي:

أ- **اختلافات الفردية:** فمن المعروف أن البشر يختلفون على بعض في خواصهم وقابليتهم البدنية والذهنية مما يؤدي الى اختلاف النتائج العمل الذهني.

ب- **عقلنة الذهنية اصعب من عقلنة الحركات:** لهذا فإن من اول متطلبات قياس العمليات الذهنية إحالة ما هو غير مفيد أو غير مجد من خطوات جمع معلومات وغيرها

ج-صعوبة الفصل بين ما هو بدني وما هو ذهني: هناك تداخل كبير لذلك ينبغي بذل جهد كبير لإزالة التداخل وفي بعض الاحيان يتم غض النظر عن هذا التداخل مثلا ان قراءة شريط مطبوع تستلزم حركة الأصابع من أجل تسهيل الرؤية على العين وتتمكن من قراءته ولأن العمل هنا ذهني فان التداخل يغض النظر عنه.

(خديجة عبادو، 2018، ص80)

د-تعب الحواس والأعضاء (تعب عضلي): وهذا يؤدي لإطالة فترة العملية الذهنية فتعب الحواس يؤدي للأخطاء وبطء العملية الذهنية لذا يجب قياس وتحليل العملية الذهنية لأنه يعتبر جزء من متطلبات العملية الذهنية.

هـ-الأعمال الروتينية الذهنية: تختلف عن الاعمال الخلاقة الذهنية ولتوضيح ذلك الاختلاف نشير إلى انه في عمل المحاسب في المشروع تكون العناصر الذهنية غير متداخلة مع العناصر البدنية (كتابة، فرز، توثيق... اقل من 20% من الوقت مستهلك) أما في العمل الابتكاري لبعض الباحثين يقول بأن العناصر الذهنية غير متداخلة مع اليدوية بنسبة اكثر 50% من الوقت المستهلك وتؤكدوا أن الأعمال الفنية والإدارية يكون حجم العمل الذهني غير متداخل مع اليدوي في حدود 20%. إن تحليل وقياس والعمليات الذهنية ينبغي أن يكون على العمليات الذهنية الخالصة التي لا تتداخل مع العمليات اليدوية ولا تحتاج حركات كثيرة. حيث أن عمليات الذهنية تحتاج إحساس عن طريق الأجهزة المتحسسة للمعلومات ونقلها عبر الأعصاب الى الدماغ الذي يفصلها حسب تخصصها ولقيام بعمليات الحساب إعداد قرار ثم نقله الى الأجهزة الحركية من جهة وتوجيه الانتباه من جهة اخرى، وفي حالات اخرة قد تتطلب العملية الذهنية التذكر والاستظهار؛ أي الحفظ عن ظهر قلب بجهد ذهني معين. ولقد أجريت العديد من التجارب المخبرية لقياس أوقات بمختلف مكونات العمليات الذهنية على أساس نظام معامل العمل تبدأ من لحظة إثارة الأجهزة الحسية من خلال إشارة خارجية وتنتهي عند إستلام الجهاز العضلي تنبيه عصبي لتنفيذ حركة معينة وتتم تحديد اوقات قياسية لكل عنصر في عمليات كثيرة وكنتيجة لهذه الأبحاث نبين العناصر المتواجدة في كل عملية ذهنية.

و-العناصر الخاصة بتلقي الإشارة (المعلومات) وتتمثل في :

-تثبيت.

-نقل النظر (عن طريق محجر العين .)

-التلقي البصري للإشارة .

-نقل المعلومات إلى الدماغ ومنه بمساعدة الأعصاب الحسية والحركية .

(خديجة عبادو، 2018، ص80)

-العناصر الخاصة بمعالجة المعلومات (الإشارة) واتخاذ القرار داخل القشرة المخية(cortex)

-استلام المعلومات.

-تمييز واختبار المعلومات.

-استظهار المعلومات (Memorization).

-تذكر (الاستخراج من الذاكرة) المعلومات.

-القيام بالحساب.

-المحافظة على الجهد الذهني.

وكما في العمليات اليدوية (البدنية) فإن وقت أداء العمليات الذهنية يعتمد على العديد من عوامل خاصة بالظروف التي يمكن أن تؤثر فيها. فمثلا وقت استلام الإشارة بصريا يعتمد على درجة إضاءة الشيء .

وخلفيته.. الخ. ولكن المحافظة على الجهد الذهني تعتمد على شدة التركيز في العمل السابق أو الشدة المطلوبة في العمل الجديد.

(خديجة عبادو، 2018، ص80)

\_ ما استنتجناه أنه هنا صعوبات تواجه قياس العمليات الذهنية وهيا كالتالي:

الاختلافات الفردية فمن المعروف ان الأفراد مختلفون من حيث قابليتهم الذهنية في استقبال المعلومات والعقلنة الذهنية أصعب من عقلنة الحركات صعوبة الفصل بين ما هو بدني وما هو ذهني ،تعب الحواس والأعضاء (تعب عضلي) ،الأعمال الروتينية الذهنية كل هذه الصعوبات تعيق عمليات الذهن عند الفرد مما يجعله يصعب عليه ترجمة الرسائل العصبية الناتجة من البيئة الخارجية للفرد.

## 7- النظريات المفسرة للعبء الذهني:

1-7- نظرية معالجة المعلومات: تكاد هذه النظرية تتشابه في المهام الرئيسية الموجودة في جهاز الحاسوب الحديث، وهذه المهام يجب على أي نظام معالجة الموضوعات التي يؤديها نذكرها في ثلاث نقاط:

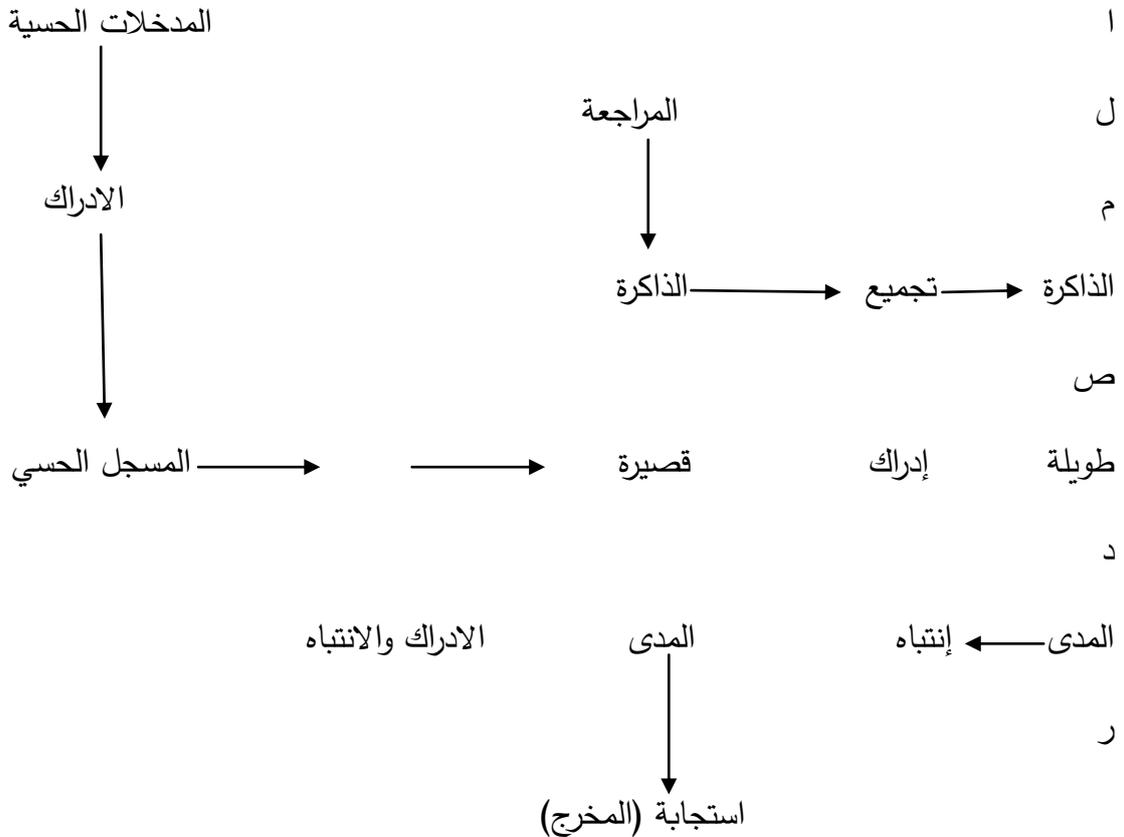
\_ استقبال المعلومات الخارجية أو ما يسمى بالمدخلات.

\_ الاحتفاظ ببعض المدخلات على شكل تمثيلات معينة أو ما يعرف بالاختزان.

\_ التعرف على هذه التمثيلات استعدادتها واستخدامها في الوقت المناسب.

أي يجب على الجهاز معالجة المعلومات وأن يترجمها ويحتفظ بها ويستعيدها يوضح الدكتور عبد الرحمان عدس شكال يوضح ماهي العناصر التي يتضمنها النموذج الخاص بمعالجة المعلومات التي يقوم بها البشر.

الشكل رقم (1): نموذج معالجة المعلومات البشرية.



(ملقاني وسام، 2020، ص 23)

فنظرية معالجة المعلومات تفسر السلوك على أنه عمومية تكيف مع الحياة والمحافظة على التوازن ما بين الفرد والتغيرات المتواجدة في البيئة المحيطة به التي تؤثر عليه يختل التوازن، إذ يمثل الجهاز الذهني أحد مظاهر اختلال التوازن كحالة تشويش أو ضعف في أداء العمليات تدفع الفرد إلى استرجاع توازنه عبر إجراء تغييرات أو استعدادات تتلاءم مع ضغوط هذا الاختلال أو عن طريق معالجة لبيئة المحيطة.

**7-2- النظرية المجالية:** اعتمدت النظرية المجالية على عنصرين، المجال الداخلي (الفرد) والمجال الخارجي ( البيئة )، وأن السلوك فيها ما هو إلا تفاعلات وتبادل تأثير ما بين المجالين على وفق مبادئ بينها النظرية، تضمنت مفهوم الطاقة وتوزيعها وأثار التوتر الدافعية في إحداث هذا التفاعل فيه ترى أن الجهاز الذهني حالة من انعدام التوازن يدفع الفرد إلى مقاومته وهذا يحدث بسبب تنبيه داخلي أو خارجي يؤدي إلى إدراك الشيء لموقف بسبب غموض المنبهات وتعقيدها فالإدراك عملية تنتظم في المنبهات، أو يعرف بأنه الوعي بالموقف واستيعاب العالقات بين أجزائه.

فالنظرية المجالية تؤكد فكرة أساسية مؤدية إن السلوك يتحدد بالمجال النفسي المدرك الذي يوجد فيه الفرد في لحظة ما، أي بحدوث تعامل مع الموقف الكمي، فالفرضية الأساسية في النظرية المجالية تشير إلى أن تغير السلوك يرتبط الحيز الحيوي الذي يتضمن البيئة المعرفية لفرد بما فيها من خبرات والمعلومات ودوافع وميول واتجاهات، حيث يشير مفهوم البيئة المعرفية إلى المحتوى الشامل للخاصية المعرفية لمفرد وخواصه التنظيمية.

(ملقاني وسام، 2020، ص23-24)

ما استنتجناه من نظرية معالجة المعلومات أنه العقل عبارة على حاسوب يتلقى المعلومات من الخارج وهي عبارة على مدخلات ثم يعيد معالجتها ويسترجعها أو يقوم بتخزينها أن عمومية تأقلم مع الحياة والمحافظة على التوازن ما بين الفرد والتغيرات المتواجدة في البيئة الخارجية التي تؤثر عليه يختل التوازن.

والنظرية المجالية هي عبارة على البيئة الداخلية والخارجية للفرد والتفاعلات والسلوكيات الناتجة عن الفرد ما هي إلا ترجمة للوضع الداخلي والخارجية المحيط بالفرد.

## خلاصة الفصل:

ومما سبق ذكره نؤول بأن العبء الذهني من موضوعات الارغونوميا المعرفية التي تتحكم فيها عدة عوامل مختلفة الأبعاد التي تؤثر وتتأثر بالمطالب المعرفية للمهمة وسمات وخصائص الفرد وخصائص الوضع وعدم الموائمة بين متطلبات الوظيفة ومهارات الفرد.

## الفصل الثالث

### الأداء الوظيفي

-تمهيد

1-تعريف الأداء

2-تعريف الأداء الوظيفي

3-عناصر الأداء الوظيفي

4-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

5-أبعاد الأداء الوظيفي

6-طرق تقييم الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

## تمهيد:

لقد وجد الأداء الوظيفي أكثر اهتماما من طرف الباحثين والمفكرين في مجالات عديدة ،وقد اتفقوا على أن أداء الفرد في المنظمة يصل بالمؤسسة إلى اسمى أهدافها ،وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات الى تحقيق الأهداف المسطرة في وقت قصير ،وبطرق غير مكلفة.

لذا سنحاول في هذا الفصل مناقشة متغير الأداء الوظيفي وأهم العناصر المرتبطة به وعملية تقييم الأداء.

## 1-تعريف الأداء :

أ-الأداء لغة :هي من مصدر أدى ،يؤدي ،تأدية ،مؤدي ،أي تأدية العامل أو الموظف بمهمة أي يقوم بها.

(محي الدين نورة ،أومدور مفيدة ،2021 ،ص 12).

ب-اصطلاحا :يعتبر مصطلح الأداء متعدد الابعاد لدى من الصعب إيجاد تعريف محدد له لذلك يعتبر مصطلح شامل في المنظمة ،فمفهوم الأداء يتعدد بتعدد الجماعات والأفراد الذين يستخدمونه ،فبالنسبة للمدير يعني المردودية والقدرة على المنافسة وبالنسبة للأستاذ التعليم والنجاح اذا فالأداء مسألة ادراكية يختلف من فرد الى اخر ومن فئة الى أخرى.

(إيهاب محسن محمد لحبيشي ،2014 ،ص 42).

## 2-تعريف الأداء الوظيفي:

عرفه مصطفى عشوي :أنه نشاط أو سلوك يقوم به الفرد يؤدي الى نتيجة ،وخاصة السلوك الذي يغير المحيط إلى الاحسن.

وعرفه أحمد زكي بدوي :في كتابه علاقات العمل في دول العربية على انه :تأدية العمل اتبعا على ما يخططه المشرفين وأصحاب العمل.

ومن خلال مجموعة من التعاريف :يمكننا أن نعرف الأداء الوظيفي على أنه ذلك الجهد المبذول من طرف الفرد أو العامل سواء كان ذلك النشاط عضليا أو فكريا من أجل إتمام المهمة الموكلة له ،حيث نجد هذا السلوك تغييرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

(كلثوم فونقرا ،مريم العابد ،2020 ،ص 55)

-ويعرف بأنه قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها.

(زايد راجح المنتصر ،2020 ،ص 14)

## 3-عناصر الأداء الوظيفي:

إذا نظرنا الى عناصر الأداء الوظيفي نجد أنه يتكون من عدة عناصر هامة نذكر أهمها كالاتي:

**3-1-المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والخبرة والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

**3-2-نوعية العمل:** تتمثل في فهم العامل عن عمله والمهمة التي يقوم بها، وما يمتلكه من رغبة وبراعة، وقدرة التنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

**3-3-كمية العمل المنجز:** يشير الى قدرة العامل على المقدار الذي يستطيع إنجازه في الظروف العادية للعمل، مع سرعة الإنجاز.

**3-4-المثابرة:** تشمل الجدية والمثابرة والتفاني في العمل ومدى تحمل العامل للمسؤولية في عمله وحاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

(غازي حسن عودة الحلابية، 2013، ص 14)

**3-5-الموظف:** هو كل ما يمتلكه الموظف من معرفة وخبرات ومهارات واتجاهات واهتمامات.

**3-6-الموقف:** هو كل ما توفره البيئة التنظيمية لأداء الوظيفة من ضمن المناخ والإشراف والوارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي

(خولة رغييس، 2020، ص 40)

#### **4-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:**

يعتبر الأداء الوظيفي نتاج التفاعل بين الدوافع والقرارات والبيئة المحيطة ولذلك فإن العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي هي:

**4-1-العوامل السيكولوجية:** وتتمثل في العوامل التي تساهم في تكوين شخصية الفرد منها الإدراك والاتجاهات والدوافع أي النشاطات العقلية للفرد.

(شغلة عيادة، 2020، ص 93)

**4-2-العوامل الاجتماعية:** ويقصد بها تلك العوامل التي تحكم تفاعل المدير وأصحاب العمل مع الجو الاجتماعي.

**4-3-العوامل الحضارية:** ويقصد بها مجموعة من العوامل التي تتمثل في الأنماط المساهمة في حضارة والتطوير الثقافي في المجتمع ومدى تأثيرها على الأداء وأيضا القيم الأخلاقية والعادات السائدة في المجتمع.

**4-4- قدرات ومهارات الفرد:** يشير الى قدرات ومهارات الفرد في اتخاذ القرارات والتي تساعده كذلك على الاتصال والمشاركة لذى فإن العوامل المؤثرة في القرار هي العوامل الخاصة بالفرد ذاته سواء كانت قدراته أو اتجاهاته أو ميولاته.

**4-5- مشكلات الرضا الوظيفي:** فالرضا الوظيفي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين فعند إرتفاع الرضا يرتفع الأداء وعند انخفاضه يضعف.

**4-6- ضعف نظم الحوافز:** تختلف الحوافز على اختلاف أنواعها فهي تساعد على تحفيز العاملين ودعمهم على رفع كفاءة أدائهم وتساهم على رفع درجة رضاهم الوظيفي.

(شغلة عيادة، 2020، ص93)

## **5- أبعاد الأداء الوظيفي:**

رغم كثرة الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة فإنه لا يوجد اتفاق عام حول أبعاد الأداء إذ أن هناك وجهات نظر مختلفة حول أبعاد الأداء الوظيفي وهيا كالتالي:

أ\_ كمية الجهد المبذول تعبر عن مقدار الجهد الفكري والبدني الذي يبذله الفرد خلال فترة معينة وتعتبر مقاييس التي تقيس سرعة الأداء وكميته في تلك الفترة

ب\_ الجهد المبذول يعني مستوى بعض أنواع الأعمال فهناك الذي لا يحتاج سرعة الأداء وكميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول وتعد ضمن معيار نوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة تجانس الإنتاج للمواصفات ولا يوجد فيه أخطاء ودرجة ابتكار وإبداع في الأداء.

ج\_ نمط الأداء يقصد بها اسلوب أو طريقة التي تؤدي بها نشاط العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات نشاطات معينة أو مزيج اذا كان العمل جسمانيا من الدرجة الأولى كما يمكن قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل قرار مشكل معين والأسلوب المتبع في إجراء بحث أو دراسة ومنهم من يرى أن الأداء لديه بعدين بعد تنظيمي وآخر بيئي.

أ\_ **البعد التنظيمي للأداء:** يقصد به الطرق والأساليب التي تنتهجها المؤسسة في مجال التنظيم لتحقيق أهدافها من ثم يكون هناك معايير تقيس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء وهذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمية وليس بنتائج المتوقعة ذات الطبيعية

الاجتماعية الاقتصادية وهذا يعني أنه هناك مستوى فعالية متعلق بالمعايير الاجتماعية والاقتصادية.

(عادل حسن الحسني على الرئيس، ص319.318)

**ب\_ البعد الإجتماعي للأداء:** وهذا يشير إلى مدى تحقيق الرضا لدى عمال المؤسسة على اختلاف مستوياتهم لأن مستوى رضا العاملين يعبر عن الوفاء للمؤسسة وتكمن أهمية هذا الجانب بأن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلباً على المدى البعيد إذا ركزت المؤسسة على الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي ومن المعروف أن جودة التسيير تكمن في تلازم الفعالية الاقتصادية والفعالية الاجتماعية لذا يجب الاهتمام بالمناخ الاجتماعي داخل المؤسسة أي كل ماله دخل بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

**ج\_ البعد البيئي:** والذي يركز على تطوير بيئة المؤسسة.

إذ نستنتج أن هذه المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دوراً هاماً في تقييم الأداء حيث تساعد على ادراك الصعوبات التنظيمية في الوقت اللازم قبل أن تدرك من خلال تأثيراتها الاقتصادية.

(عادل حسن الحسني على الرئيس، ص319.318)

-ما استنتجناه أن هناك ثلاث أبعاد للأداء الوظيفي بعد تنظيمي، بعد اجتماعي، بعد بيئي

## 6- طرق تقييم الأداء:

كثير من المؤسسات تنتهج مجموعة من الأساليب وطرق في تقييمها للأداء وهي كالتالي:

6-1\_ قسم تقييم الأداء بطرق حديثة وذاتية: نظراً لاعتماده على الحكم الشخصي

6-2\_ قسم تقييم الأداء بطرق حديثة أو موضوعية: وهي التي يتدارك فيها الأمور لتجنب الأخطاء التقليدية

6-3\_ تقييم الأداء بطرق تقليدية "ذاتية": وهنا طريقة تقييم الرئيس المباشر للفرد على أدائه ترتكز على جوانب الكمية وتعتمد على معايير ومؤشرات مالية إلى جانب التركيز على الأداء الفردي وهي تضم:

6-3-1/طريقة الترتيب أسلوب قديم: في تقييم يعتمد على المقارنة بين الأفراد وفق صيغ وخصائص يجب توفرها في افراد الجماعة ،إذ يرتب المسئول الأفراد لتسلسل تنازليا من الأداء الأفضل إلى الأسوء .

(بهناس حفصة. سليمانى حسيبة ،2020 ،ص44.43)

6-3-2/طريقة المقارنة المزدوجة: هنا يتم تقسيم الوحدة الى فرق في شكل "ازواج" يقارن اداء الفرد مع باقي الأفراد في المنظمة.

6-3-3/طريقة التوزيع الإجباري: هنا يقوم المسئول بتوسيع المهام التي يريد تقييمها حسب قدرات وكفاءة الأفراد على شكل منحني طبيعي حيث تكون النسب العالية في أي مجموعة كبيرة في فئة متوسطة لم يقوم توزيعات بنسب أقل او اعلى بالتساوي على طرفي المنحنى.

6-3-4/طريقة التدرج: وهي أسهل طريقة فالتقييم وهيا عن طريق تجهيز تصنيفات للعاملين من قبل ادارة الموارد البشرية أو المسئول وكل تصنيف درجة معينة للأداء تبدأ من غير مرضية وحتى فائقة وبمقارنة بين الاداء وتصنيف المحدد تتجلى درجة كل فرد رغم سهولة هذه الطريقة إلا أنها تعاني من بعض المشاكل كالتأثير على سلوكيات شخصية المقيم.

4/تقييم الأداء بطرق حديثة موضوعية: وتضم :

6-4-1/أسلوب الإدارة بالأهداف: وتعني الإدارة بالنتائج،إدارة نتائج،تخطيط عمل إدارة الأداء وبرامج المراجعة وتعد هذه فلسفة ادارية جديدة،إذا أصبح شيء عاديا في المؤسسة اشترك العمال مع رئيسهم في تحديد الهدف بواقعية ووضوح وفقا لقدراتهم ورسم إستراتيجية خلال مدة زمنية مستقبلية تحقيقها من ثم مراجعة الأداء لأن الأهداف أصبحت معايير تقييم الأداء ومن أهم مميزات هذه الطريقة إنها تهتم بالأداء في المستقبل وتطور قدرة الفرد وتحقق أهدافها.

6-4-2/طريقة الأحداث الحرجة: يقيم بها الأداء لأنها أحد العوامل المحددة له وهي طبيعة الوظيفية وما ينجم عن تحليلها وتصنيفها ومن بعدها تحديد الإيجابيات أو سلبيات شرط أن تكون بشكل عام وحساس وتؤثر مباشرة على أداء الفرد والمسئول عنه وتزال كل العناصر التي لا تفرق بين الأداء الفعال وغير الفعال وتحفظ في سجل لدى المسئول وتخصص كل صفحة لفرد معين في هذا السجل لكي تراجع أداء العاملين خلال فترة معينة بشكل رسمي.

(بهناس حفصة. سليمانى حسيبة ،2020 ،ص44.43)

6-4-3/طريقة الاختبار الإجباري: ولقد انتشر هذا النوع بهدف تقليص الميول الشخصي أثناء عملية التقييم في غالب الأحيان يكون على شكل استمارة فيها جمل وعبارات مقسمة إلى مجموعات تتكون من أربع عبارات مرغوبة وغير مرغوبة وهنا يجب على المشرف الاختيار ولا مجال لتخطي أبدا وذلك عن طريق أوزان معطاة لكل عبارة مختارة وغير معروفة بالنسبة له وتتصف بسرية وتحفظ بها المؤسسة.

6-4-4/قوائم المراجعة: عادة ما تحضر هذه القوائم من خبراء يعرفون طبيعة سلوك الوظيفة محل التقييم وذلك انطلاقا من عدد العبارات الوصفية التي تصف الجانب الايجابي المختلف لأداء العامل وغالب يتم وضع عبارات نمطية لكل وظيفة، إذ يطلب من المسئول تقييم وتأشير بنعم أم لا على صفة ملائمة لكل عامل حسب رأيه الشخصي، ثم تعود القائمة بعد ذلك لخبراء الادارة البشرية بالمؤسسة تحلل وتحدد قيمتها لتقادي التحيز.

6-4-5/التقرير المكتوب: تتشابه هذه الطريقة كثيرا مع طريقة الأحداث الحرجة ويقوم المشرف بكتابة تقرير في نهاية حول اداء العامل متعمدا على ذاكرته دون اي مستند خطي لتقييم.

(بهناس حفصة. سليمانى حسيبة، 2020، ص43.44)

## خلاصة الفصل:

مما سبق ذكره نستنتج أن الأداء الوظيفي نتيجة مجهودات الفرد لتحقيق هدفها وأهداف المؤسسة العامة، وذلك عن طريق تقديم خدمات معينة، من أجل إحداث التغير المطلوب، والمساهمة كذلك في تنمية القدرات والمواهب لديه.

# الجانب الميداني

## الفصل الرابع

### إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1-منهج الدراسة

2-حدود الدراسة

3-مجتمع عينة الدراسة

4-أدوات الدراسة

5-الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءات المتابعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات حول هذه الدراسة .

## 1/ منهجية الدراسة:

هدف من هذه الدراسة معرفة العلاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي ،وقد طبقت هذه الدراسة في مقاطعات تعليم الابتدائي بولاية تفرت.

ولقد قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ،أما في الجانب الميداني من الدراسة فقد تم تبني استبيانين ،وقد قمنا بتوزيعهم بغرض جمع بيانات تفيد في الإجابة على الفرضيات المطروحة ،حيث تم تجميعها ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS والاستعانة أيضا ببرنامج Excel.

## 2/أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لقياس من اجل التحقق من صدق وثبات العينة.

## 3/حدود الدراسة:

**الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي مقاطعة تفرت بلغ عددهم 137 أستاذا

**الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في مجموعة من المقاطعات في - ولاية تفرت -

**الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة سنة 2023-2024

## 4/ مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة مجموع الأفراد الذين يتم تعميم نتائج الدراسة عليهم ،وكذا اختيار عينة الدراسة منهم ،ومجتمعنا متكونة من أساتذة التعليم الابتدائي في بعض من مقاطعات ولاية تفرت وقد قمنا باختيار 30 أستاذ عشوائيا كعينة استطلاعية بالطريقة العشوائية من اجل اختبار ادوات الدراسة ،و137 أخرى لإجراء الدراسة الأساسية.

**العينة:** قصدية

**حجم العينة:** 137 فرد.

## -أهداف الدراسة

- \_تعرف الباحث على الظاهرة التي يرغب في دراستها وجمع بيانات عنها
- \_استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث والتعرف على العقوبات التي تقف في طريقه إجرائه
- \_صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهيدا لدراستها دراسة معمقة
- \_التعرف على أهم الفروض التي يكمل إخضاعها لتحقيق العلمي وذلك باستنباطها من البيانات والمعطيات التي يقوم الباحث بتأملها
- \_توضيح مفاهيم المصطلحات العلمية وتحديد معانيها تحديدا دقيقة يمنع من الخلط بين ما هو متقارب منها وترتيب الموضوعات حسب أهميتها وإمداد الباحثين بأهميتها مما هو جدير بالدراسة (تخة خديجة، 2020، ص136)

## -الاختبارات الإحصائية المستخدمة التالية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري :لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور و أبعاد الدراسة.
- التكرارات و النسب المئوية :ذلك لوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة.
- قانون النسبة المئوية = عدد التكرارات\*100 /المجموع الكلي للعينة
- اختبار ألفا كرونباخ ( Alpha s'Cronbach ) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- اختبار صدق المقارنة الطرفية لمعرفة صدق البنود.
- اختبار t-test لاختبار العينة واحدة لتأكد من مستوى.
- الاختبار الإحصائي ANOVA لدراسة الفروق العبد الذهني تعزى لمتغير الاقدمية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.
- عرض وتحليل النتائج :

1- ثبات الافاكرونباخ لاستبيان العبد الذهني:

الجدول(1): يبين ثبات الافاكرونباخ لاستبيان العبد الذهني

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	36

بعد ما قمنا بحساب ثبات الالفاكرونباخ لكل الفقرات بلغ عددها 36 بند حيث وجدنا قيمة الثبات عالية التي بلغت 0.85 ومن هنا نستنتج أن استبيان العبء الذهني ثابت بدرجة قوية وقابل للتطبيق.

2- التجزئة النصفية لاستبيان العبء الذهني:

الجدول (2):

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded <sup>a</sup>	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,793
		N of Items	18 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,773
		N of Items	18 <sup>b</sup>
Total N of Items			36
Correlation Between Forms			,505
Spearman-Brown	Equal Length		,671

Coefficient	Unequal Length	,671
Guttman Split-Half Coefficient		,671

**الجدول (2):** لقد اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات بنود الاستبيان وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي Spss

المؤشر	قبل التعديل	بعد التعديل
التجزئة النصفية	0.50	0.67

حيث وجدنا معامل الثبات قبل التعديل 0.50 وبعد تعديله وفقا لمعامل الارتباط سبيرمان براون أصبح معامل الثبات يساوي 0.67 وهو معامل ثبات عالي مما يدل على ثبات الاستبيان.

### 3- ثبات الالفاكرونباخ للأداء الوظيفي:

**الجدول(3):**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,706	9

**الجدول(3):** الجدول يبين نتيجة ثبات الالفاكرونباخ لكل الفقرات بلغ عددها 09 بنود حيث وجدنا قيمة الثبات عالية التي بلغت 0.70 ومن هنا نستنتج أن استبيان الأداء الوظيفي ثابت بدرجة قوية وقابل للتطبيق.

4-التجزئة النصفية لاستبيان الأداء الوظيفي:  
الجدول(4)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,643
		N of 5 <sup>a</sup>	Items
	Part 2	Value	,620
		N of 4 <sup>b</sup>	Items
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			,373
	Equal Length		,543
Spearman-Brown			
	Coefficient	Unequal Length	,545
Guttman Split-Half Coefficient			,543

المؤشر	قبل التعديل	بعد التعديل
التجزئة النصفية	0.37	0.54

**الجدول (4):** لقد اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات بنود الاستبيان وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي Spss

حيث وجدنا معامل الثبات قبل التعديل 0.37 وبعد تعديله وفقا لمعامل الارتباط سبيرمان براون أصبح معامل الثبات يساوي 0.54 وهو معامل ثبات عالي مما يدل على ثبات الاستبيان

### 5- صدق أداة الدراسة:

قمنا بترتيب أفراد العينة ترتيبا تنازليا وأخذت نسبة 33% من الفئة العليا ونسبة 33% من الفئة الدنيا وباستخدام اختبار t-test تم المقارنة بين متوسط درجات الافراد في الفئة العليا ومتوسط درجات الفئة الدنيا وتمت المقارنة بين الانحراف المعياري لأفراد الفئة العليا والانحراف المعياري لأفراد الفئة الدنيا وكذلك تمت المقارنة بين متوسط الخطأ المعياري لأفراد الفئة العليا ومتوسط الخطأ المعياري للفئة الدنيا.

### Group Statistics

المجموع	Std.	Std. Error			
ة N	Mean	Deviation	Mean		
العبء	الأعلى	45	91,4444	10,51310	1,56720
	الأدنى	45	132,3333	10,36164	1,54462
الأداء	الأعلى	45	34,2667	5,21972	,77811
	الأدنى	45	33,2000	4,97082	,74101

## الفصل الخامس

### عرض نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض نتائج الفرضية الأولى والثانية

2- عرض نتائج الفرضية الثالثة

3- عرض نتائج الفرضية الرابعة

4- عرض نتائج الفرضية الخامسة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءات المتابعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة و عينتها وأداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات و المعلومات حول هذه الدراسة كما قمنا بحساب الصدق و الثبات وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة و التحقق من صحة الفرضيات.

## 1/ عرض نتائج الفرضية الأولى والثانية:

### 1-1- حساب النسبة المئوية للفرضيتين:

الجدول(5):

Statistics			
		العبء الذهني	الأداء
N	Valid	137	137
	Missing	0	0
Mean		111,678	34,0584
		8	
Std. Deviation		18,8242	5,12314
		4	
Variance		354,352	26,247

%	N	
51.82	71	مستوى منخفض
48.17	66	مستوى مرتفع
	137	المجموع

الجدول (5) :يبين مستوى العبء الذهني حيث وجدنا مستوى العبء منخفض لدى 71 فرد من مجموع 137 فرد بنسبة 51.82 ،ومستوى العبء مرتفع لدى 66 فرد من مجموع 137 فرد

بنسبة 48.17 اذن نجد أن مستوى العبء الذهني منخفض أي أن أغلبية الافراد ليس لديهم عبء ذهني.

الجدول(6):

	N	%
منخفض	74	54.01
مرتفع	63	45.98
المجموع	137	

الجدول (6) :يبين مستوى الأداء الوظيفي حيث وجدنا مستوى الأداء منخفض لدى 74 فرد من مجموع 137 فرد بنسبة 54.01، ومستوى الأداء مرتفع لدى 63 فرد من مجموع 137 فرد بنسبة 45.98 اذن نجد أن مستوى الأداء الوظيفي منخفض أي أن أغلبية الافراد مستوى الأداء لديهم منخفض.

2- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول (7):

### Correlations

		العبء الذهني	الأداء
العبء الذهني	Pearson	1	-,100
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,247
	N	137	137
الأداء	Pearson	-,100	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,247	
	N	137	137

الجدول(7):يبين العلاقة الموجودة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي حيث تبين أنه لا توجد علاقة بينهما .

الجدول (8):

مستوى الدلالة		R	N	المتغيرات
0.01	0.05			
غير دال	غير دال	-0.1	137	العبء الذهني
				الأداء الوظيفي

لدينا متغيرين بلغ عدد العينة 137 فرد حيث وجدنا R في كلتا المتغيرين يساوي -0.10 حيث يساوي مستوى الدلالة في العبء الذهني 0.05 متساوي مع مستوى الدلالة 0.05 إذا غير دال إحصائياً ومستوى الدلالة في الأداء الوظيفي تساوي 0.01 أقل من 0.05 غير دال ومن هنا نستنتج أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي ولتأكد من ذلك قمنا بحساب اختبار t لعينة واحدة وأكد أن العلاقة منعدمة بنسبة تأكد 99 % وبنسبة شك 1% أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي.

الجدول(9):

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العبء الذهني	137	111,678	18,82424	1,60826
		8		

### One-Sample Test

Test Value = 111.67

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
العبء الذهني	,005	136	,996	,00883	-3,1716	3,1893

**الجدول (9):** يبين قيمة t لمتغير العبء الذهني حيث وجدنا قيمة t تساوي 0.05 ودرجة الحرية تساوي 136 ومستوى الدلالة يساوي 0.99 .

**الجدول (10):**

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء	137	34,0584	5,12314	,43770

### One-Sample Test

Test Value = 35.05

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الأداء	-2,265	136	,025	-,99161	-1,8572	-,1260

**الجدول (10):** يبين اختبار t لمتغير الأداء الوظيفي حيث وجدنا قيمة t تساوي -2.265 ودرجة الحرية تساوي 136 ومستوى الدلالة يساوي 0.025 ومن خلال الجدول 9 و10 نستنتج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والأداء الوظيفي.

### 3- عرض نتائج الفرضية الرابعة.

الجدول (11):

#### ANOVA

العبء الذهني					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	مجموع المربعات		المتوسط مربع		
Between Groups المجموعات	825,317	3	275,106	,772	,511
Within Groups المجموعة داخل	47366,551	133	356,139		
Total المجموع	48191,869	136			

يبين الجدول (11): مجموع المربعات ودرجة الحرية ومربع المتوسط ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث وجدنا مجموع المربعات بين المجموعات يساوي 825.317 ودرجة الحرية بين المجموعات تساوي 3 ومربع المتوسط يساوي 275.106 ومستوى الدلالة تساوي 0.51 بين المجموعات، ومجموع المربعات داخل المجموعة يساوي 47366.551 ودرجة الحرية تساوي 133 ومربع المتوسط يساوي 356.139 ومستوى الدلالة يساوي 0.51، ومجموع المربعات في كل من بين المجموعات وداخل المجموعات يساوي 48191,869، ومجموع درجة الحرية يساوي 136، وبما أن متوسط الرتب بين الفئات متقارب يدل على أنه لا توجد فروق في العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية.

الجدول (12):

العبء الذهني

		Scheffe <sup>a,b</sup>
		Subset for alpha = 0.05
الأقدمية	N	1
13 إلى 19 سنة	11	104,9091
أكثر من 20 سنة	42	110,6190
6 إلى 12 سنة	64	112,4688
أقل من 5 سنوات	20	115,1000
Sig.		,361

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

يبين الجدول (12): نتائج سنوات الاقدمية للعبء الذهني حيث كان عدد الافراد 11 فرد من سنوات أقدميتهم من 13 الى 19 سنة قيمة ألفا تساوي 104.90 و 42 فرد سنوات أقدميتهم أكثر من 20 سنة قيمة ألفا تساوي 110.61 و 64 فرد الذين سنوات أقدميتهم من 6 الى 12 سنة قيمة ألفا تساوي 112.46 و 20 فرد الذين سنوات أقدميتهم أقل من 5 سنوات قيمة ألفا تساوي 115.10 حيث قيمة الدلالة الإحصائية تساوي ألفا 0.36 ومن هنا نستخلص أنه لا توجد فروق بين المجموعات في العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية

4- عرض نتائج الفرضية الخامسة:  
الجدول (13):

ANOVA

الأداء

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	61,174	3	20,391	,773	,511
Within Groups	3508,359	133	26,379		
Total	3569,533	136			

الجدول (13) يبين مجموع المربعات ودرجة الحرية ومربع المتوسط ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخل المجموعات ،حيث وجدنا مجموع المربعات بين المجموعات يساوي 61.174 ودرجة الحرية بين المجموعات تساوي 3 ومربع المتوسط يساوي 20.391 ومستوى الدلالة تساوي 0.51 بين المجموعات ،ومجموع المربعات داخل المجموعة يساوي 3508,359 ودرجة الحرية تساوي 133 ومربع المتوسط يساوي 356.139 ومستوى الدلالة يساوي 0.51 ،ومجموع المربعات في كل من بين المجموعات وداخل المجموعات يساوي 3569,533 ومجموع درجة الحرية يساوي 136 ،بما أن متوسط الرتب متقارب هذا يدل على أنه لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.

## الجدول (14)

الأداء		Scheffe <sup>a,b</sup>
الأقدمية	N	Subset for alpha = 0.05 1
أكثر من 20 سنة	42	33,1429
من 6 إلى 12 سنة	64	34,2656
أقل من 5 سنوات	20	34,6500
13 إلى 19 سنة	11	35,2727
Sig.		,593

**الجدول (14):** يبين نتائج سنوات الاقدمية الأداء الوظيفي حيث كان عدد الافراد 42 فرد من سنوات أقدميتهم من أكثر من 20 سنة قيمة ألفا تساوي 33.1429 و 64 فرد سنوات أقدميتهم من 6 إلى 12 سنة قيمة ألفا تساوي 34.2656 و 20 فرد الذين سنوات أقدميتهم أقل من 5 سنوات قيمة ألفا تساوي 34.6500 و 11 فرد الذين سنوات أقدميتهم من 13 سنة 19 سنة قيمة ألفا تساوي 35.2727 حيث قيمة الدلالة الإحصائية تساوي ألفا 0.593 ومن هنا نستخلص أنه لا توجد فروق بين المجموعات في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل الى توضيح الإجراءات الميدانية للدراسة من خلال عرض المنهج وعينة الدراسة وأداة الدراسة والخصائص السيكومترية الخاصة بها وعرض أهم الجداول التي تبين الأساليب الإحصائية المتبعة للحصول على نتائج الدراسة.

## تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

التي تنص على أن مستوى العبء الذهني لدى أساتذة الطور الابتدائي

%	N	
51.82	71	مستوى منخفض
48.17	66	مستوى مرتفع
	137	المجموع

يبين الجدول رقم (5) أن قيمة المتوسط الحسابي لدى أساتذة العليم الابتدائي تساوي 111,6788 حيث وجدنا أن الافراد الذين قيمة المتوسط الحسابي لديهم تساوي أو أكبر من 111 والذي بلغ عددهم 71 فرد والنسبة المئوية عندهم تساوي 51.82% فمستوى العبء الذهني لديهم منخفض أما بالنسبة للأفراد الذين قيمة المتوسط الحسابي لديهم أقل من 111 والذي بلغ عددهم 66 فرد والنسبة المئوية لديهم تساوي 48.17% فمستوى العبء الذهني لديهم مرتفع ،اذن نجد أن مستوى العبء الذهني منخفض لدى أساتذة التعليم الابتدائي أي أن أغلبية الافراد ليس لديهم عبء الذهني وتتوافق دراستنا مع دراسة الطالبة عبادو خديجة التي كانت تحت عنوان علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء وأجريت هذه الدراسة في مستشفيات مدينة ورقلة التي كانت سنة 2018 م ،حيث كانت تنص فرضيتها أن مستوى العبء الذهني لدى الأطباء في المستشفيات مرتفع وقد قامت الطالبة بحساب المتوسطات الحسابية للعبء الذهني وكذلك الابعاد مقارنة بالمتوسط الموزون ولقد استخدمت اختبار (ت لعينة واحدة) من أجل التأكد من مستوى العبء الذهني لدى الأطباء في المستشفيات بأبعاده وبناءا على المعطيات التي قدمتها فإن المتوسطات الحسابية للعبء الذهني وأبعاده أقل من المتوسطات الموزونة ،وأن الفرق بين هذه المتوسطات دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ،مما يدل على أن مستوى العبء الذهني لدى الأطباء في المستشفيات بأبعاده الأربعة منخفض ،وهذا يعني رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفري أي أن مستوى العبء الذهني لدى أطباء المستشفيات منخفض.

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة سلطنة مساعد مصلح النفيعي التي كانت تحت عنوان الاجهاد الفكري وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي الطلبة الموهوبين في مدينة جدة

سنة 2020م ،التي كانت تنص على معرفة مستوى الاجهاد الفكري لدى معلمي الطلبة الموهوبين لمدينة جدة قامت الطالبة بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات الافراد لعينة الدراسة ،حيث توصلت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الاجهاد الفكري لدى أصحاب العينة بلغ 43.59% وهي درجة قليلة من الاجهاد الفكري ،وتفسر هذه النتيجة بأن معلمين الطلبة الموهوبين بمدينة جدة لا يجدون صعوبات في توصيل المعلومات للطلاب الموهوبين مما يقلل من مستوى الاجهاد الفكري لديهم ،ولقد وضحت نظرية معالجة المعلومات الخطوات التي يسلكها الافراد في جمع وتنظيم وتذكر المعلومات تساعد الفرد على تقادي كمية العبء الذهني والجهد الفكري والتقليل من الضغوطات النفسية والجسدية وفي بعض الأحيان قد تؤدي هذه الضغوطات الى أمراض عقلية كالتشتت الفكري والنسيان أو فقدان الذاكرة ،ومن بين النظريات التي درست موضوع العبء الذهني نظرية سويلر Sweller وهي نظرية التعليم تتول الى ان الافراد يتمتعون بالقدرات العقلية اللازمة لأداء مهام محدودة وكذلك بينت أنه قد يكون اثنين من الافراد قادرين على أداء مهمة معينة بشكل جيد على قدم المساواة ولقد بينت نظرية العبء الذهني أن الذاكرة طويلة المدى مخزن كبير يتميز بسعة غير محدودة أنها تستطيع الاحتفاظ بعدد لانهائي من المعلومات ،ولقد دلت أيضا دراستنا الميدانية أن العبء الذهني يتفاعل بين المطالب المعرفية المهمة كالذاكرة والانتباه والتركيز فهذه النشاطات قد تجعل من العبء مرتفع أو منخفض فحسب إجابات عينة الدراسة فالعبء الذهني لا يؤثر على الذاكرة والتركيز والانتباه الأستاذ وذلك بسبب تعود الأساتذة على اجهاد عقولهم فالتعليم يحتاج ذاكرة قوية وتركيز عميق ومن كثرة المهام الروتينية أصبح مستوى العبء الذهني منخفض لدى أساتذة التعليم الابتدائي لكون المهام المكلفة أمر اعتيادي لديهم الذي يجعلهم لا يقومون بإجهاد فكري

لأنه لا يتطلب ابتكار أفكار جديدة ثناء العمل وأيضا التطور التكنولوجي الذي أصبح مسهل على الأساتذة العبء العقلي والإجهاد فكري وتقليل الصعوبات الفكرية وأيضا العبء الذهني عندما يكون منخفض لا يؤثر على الجانب العقلي ،النفسي والجسدي لأساتذة ويتخلص من الضغوطات التي يعاني منها الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من العبء الذهني وكذلك ساهمت التكنولوجيا في إعطاء حلول ومساعدات لحل المشاكل التي تشغل العقل دون أي عبء ذهني ،ولحسن الحظ ذلك ما لحظناه عند تطبيق أداة الدراسة في المؤسسات وجدنا أن المدارس فيها عدد كبير من التلاميذ وهنا تضطر المدرسة في تقسيم التلاميذ الى أكثر من فوج وهذا يتطلب لكثير من الأساتذة لتقادي ضغوطات التدريس ،وهذا ما يجعل مستوى العبء الذهني منخفض لديهم لأن

المهام مقسمة بطريقة منتظمة على سبيل المثال: الأستاذ يدرس قسم واحد ويظل يتابعهم حتى ينتقلون الى مرحلة الاعدادي على عكس بعض المدارس فالأستاذ يتولى مهمة تدريس أكثر من قسم في سنة واحدة وهذا ما يجعل الأعمال متراكمة عليه ويصبح يعاني من العبء الذهني. وهناك نقطة أثارت انتباهنا أن أغلبية الأساتذة في مقتبل العمر وهذا ما يجعلهم لا يعانون من العبء الذهني ومستوى العبء الذهني لديهم يكون منخفض بسبب تطوره مع العصر وإتباعهم طرق تسهل عليهم التعليم وإجاباتهم جعلتنا نتأكد من ذلك وأيضاً، وأيضاً لقد لاحظنا أن بيئة العمل والظروف الفيزيائية تلعب دوراً كبيراً في تحديد مستوى العبء بما أن ابتدائيات مقاطعة تفرقت متمركزة في مكان متحضر فهي تنقص العبء على الأساتذة وتوفر لهم الجو والإمكانيات المناسبة التي تشعرهم بالراحة وأيضاً لاحظنا أن العلاقات جيدة بين الأستاذ والأستاذ وبين المدير والأستاذ وبين عمال المدرسة والأستاذ مع الاحترام المتبادل بينهم وهذا ما يجعل وسط بيئة العمل خالية من الأعباء الذهنية وتجعل الأستاذ يؤدي عمله في كامل قواه العقلية وسلامته النفسية والجسدية نسلط الضوء على واقع مجتمعنا فلقد أصبح أولياء التلاميذ يفضلون تناول أبنائهم دروس خصوصية مما يجعل التلميذ مزود بالمعلومات قبل أن يتطرق أستاذ المدرسة إليها وهذا ما يجعل الأستاذ لا يبذل جهد عقلي كبير وكل هذه الدلائل تؤكد أن مستوى العبء الذهني منخفض عند أغلبية أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة- تفرقت-.

ولقد اختلفت دراستنا مع دراسة تحة خديجة التي كانت تحت عنوان محددات العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بولاية ورقلة التي كانت سنة 2020 م ، والتي كانت تنص على أن مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر مرتفع ولاختبار هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب المتوسط الحسابي لمتغير العبء الذهني ومحدداته ومقارنته بالمتوسط النظري للأداة ، واستخدمت اختبار ( T-test ) لعينة واحدة من أجل التأكد من مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة ، وذلك من خلال مقارنة المتوسط النظري بالمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على استبيان العبء الذهني ، حيث توضح نتائج ومعطيات وتأكد من صحة الفرضية وذلك من خلال قيم المتوسطات الحسابية للعبء الذهني ومحدداتها التي كانت كلها أكبر من المتوسطات النظرية ، وتشير مستويات الدلالة الإحصائية الى أنه يوجد فرق دال احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على أن عمال بريد الجزائر يعانون من مستوى عال من العبء الذهني.

واختلفت أيضا دراستنا مع دراسة الطالبين عبد الرحمان سايج وعلي طالب أحمد التي كانت تحت عنوان العبء الذهني وعلاقتها بنمو سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي البلدية -بمتليي- التي كانت سنة 2021 م، والتي كانت تنص على ما مستوى العبء الذهني لدى موظفي بلدية متليي غرداية ومن خلال ما تطرق اليه الطالبان من نتائج ذلك بعد استخدام اختبار ويلكوكس البسيط من أجل التأكد من مستوى العبء الذهني لدى موظفي البلدية وبناءا على ما ورد في النتائج فإن متوسطات الحسابية للعبء الذهني أقل من المتوسطات الموزونة وأن الفرق بين المتوسطات دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على أن مستوى العبء الذهني مرتفع لدى موظفي بلدية متليي بولاية -غرداية-.

مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

التي تنص على أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع.

	N	%
منخفض	74	54.01
مرتفع	63	45.98
المجموع	137	

يبين الجدول رقم (5) أن قيمة المتوسط الحسابي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تساوي 34,0584 حيث وجدنا أن الافراد الذين قيمة المتوسط الحسابي لديهم تساوي أو أكبر من 34 والذي بلغ عددهم 74 فرد والنسبة المئوية عندهم تساوي 54.01 % فمستوى الأداء الوظيفي لديهم منخفض أما بالنسبة للأفراد الذين قيمة المتوسط الحسابي لديهم أقل من 34 والذي بلغ عددهم 63 فرد والنسبة المئوية لديهم تساوي 45.98% فمستوى الأداء الوظيفي لديهم مرتفع، اذن نجد أن مستوى الأداء الوظيفي منخفض لدى أساتذة التعليم الابتدائي أي أن أغلبية الافراد لا يقومون بأداء جيد.

ولقد توافقت دراستنا مع دراسة الطالبة لمياء توفيق عبد الحميد عابد تحت عنوان دراسة تحليلية لبعض المتغيرات المستقلة المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الارشادي

الزراعي التي تنص على مستوى الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي حيث توصلت النتائج الى ان نسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المنخفض كانت 8.7%، وأن نسبة المرشدين ذوي المستوى الأداء الوظيفي المتوسط كانت 46,8% بينما كانت نسبة المرشدين ذوي مستوى الأداء الوظيفي المرتفع 44,5% من اجمالي عدد المرشدين المبحوثين.

أي أن حوالي 55.5% من المرشدين يبلغ عددهم 126 مرشد كان مستوى أدائهم الوظيفي اما متوسط أو منخفض ،مما يشير الى الانخفاض النسبي في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المبحوثين.

ولقد أثبتت عديد من النظريات أن الأداء الوظيفي منخفض ونذكر منهم نظرية الإدارة العلمية التي من روادها فريدريك تايلور وهو من أبرز ممثلي النظرية العلمية ،حيث برهنت هذه النظرية أن العمال ينتجون إنتاجا أقل من طاقتهم الإنتاجية على سبيل المثال في المؤسسات العمومية أو الاشتراكية لا يقومون بعملهم على أكمل وجه أي ينتجون بجهد قليل في وقت كبير مع أنهم كان لديهم الوقت والجهد الكافي وكانوا قادرين على بذل جهد ضعف العمل الذي قاموا به.

وكما لاحظنا في دراستنا الميدانية أن الأستاذ قادر أن يكمل الدرس الذي يقدمه في حصة لكن الأستاذ يقوم بتجزئته إلى حصتين وعندما تسألنا عن سبب هذا الفعل كانت إجابة الأستاذ أنه بهذه الطريقة يستطيع التلميذ استيعاب الدرس بسهولة ولكن كان بإمكانه تلخيص درسه بأكمله بطريقة مبسطة ويغتنم الجهد والوقت ولقد أكدت هذه النظرية أن سبب انخفاض الأداء الوظيفي هو المعيار العلمي ويقصد به اختيار العامل ذو القدرات العلمية والكفاءة المهنية وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل وفي الجانب التعليم نلجأ إلى طريقة الإدماج والاستخلاف في حالات غياب الأستاذ أو أخذ عطل مرضية لكي يكتسب الأستاذ المبتدئ خبرة في التعليم.

ولقد أشارت نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام والتركيز على الجوانب الإنسانية والاجتماعية في المؤسسة في إذا اهتمت المؤسسة بهذه الجوانب لكي يصبح الموظف يقوم بأفضل أداء لأن الفرد يتأثر بالعوامل النفسية والمعنوية باعتباره إنسانا وجدانيا و انفعاليا على عكس أن يكون عقلانيا ومنطقيا فإذا قامت المؤسسة بإهمال هذه الجوانب وعدم المبالاة بحل هذه المشكلات يؤدي لانخفاض الأداء الوظيفي لدى العاملين وكما أكدت هذه النظرية أن العامل لا يتأثر إلا بالحوافز الاقتصادية بل يتأثر بعلاقاته مع زملائه داخل المؤسسة على سبيل المثال عندما تكون العلاقة وثيقة بين الأساتذة تكسر الروتين الملل داخل المؤسسة وتجعل الأستاذ يبدأ

عمله بنفسية ممتازة على عكس عندما تكون علاقة عداوة أو بغض فالأستاذ يدخل المؤسسة وهو مشتمئ وينتظر بفارغ الصبر انتهاء حصص عمله وكذلك المشاكل داخل وخارج العمل تؤثر على الأداء الوظيفي للعامل، وتشير كذلك نظرية العدالة المنسوبة للعالم أدمز (Adms) أن الحوافز المادية والمعنوية تلعب دورا كبيرا في تحسين مستوى أداء العمال وذلك بوضع عامل مشترك بين العمال في توزيع الحوافز أي وضع حوافز تشمل جميع العمال وهنا يشعر العمال بأن المكافآت المنظمة كالراتب، الاحترام والتقدير والمشاركة موزعة بتساوي بينهم وفقا لجدارتهم ودرجة استحقاق كل عامل منهم داخل المؤسسة وهذا ما يجعل أفراد المؤسسة يتنافسون من أجل القيام بالأداء الأفضل مثلا تحفيز الأساتذة عن طريق تقديم لهم بعض الهدايا المادية وقد تكون معنوية ككلمات شكر في المناسبات والأعياد وهذه المبادرات يقوم بها مدير الابتدائية من أجل شعور الأساتذة بالانتماء للمؤسسة .

وقد اختلفت مع دراسة مسعودي حنان، شامي صليحة تحت عنوان أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء -رقلة- التي كانت سنة 2016 التي تنص على أن هناك مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي وبعد ما قامت الطالبتان بحساب المتوسطات الحسابية لفقرات الأداء الوظيفي وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي للأداء الوظيفي الذي كانت قيمته 2,58 وهو مستوى متوسط هذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى التي تنص أن هناك مستويات ضعيفة للأداء الوظيفي لدى العاملين في محل الدراسة.

واختلفت أيضا مع دراسة بالعربي جمعة التي كانت تحت عنوان تمكين العاملين وأثره على الأداء الوظيفي التي كانت سنة 2016، تنص على ما مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر -الوكالة التجارية -بغرداية وللإجابة عن هذا التساؤل استعانت الطالبة بالمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لبيان الأهمية النسبية للفقرات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث أظهروا موافقة متوسطة حول مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة المدروسة ولقد كان المعدل العام متوسطا حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع الفقرات الأداء 3,6537 والانحراف المعياري قدر ب0,49287 حيث أن بعض الفقرات كان مستوى توافرها أما باقي الفقرات فمستوى توافرها متوسط ولم يوجد أي فقرة كان مستوى توافرها منخفض، وهذه النتائج تدل على أن درجة مستوى الأداء الوظيفي بالمؤسسة جاء متوسط حسب أفراد العينة.

ورغم أن هذه النتائج جاءت مختلفة لما جاء به الادب النظري والدراسات السابقة التي توصلت إلى أن مستوى الأداء يتأثر بالبيئة المحيطة والظروف الفيزيائية والعلاقات الرسمية وغير الرسمية في مستوى أدائه مما يجعل العامل يقوم بأداء جيد عندما تتوفر له ظروف عمل مناسبة تكون المرودية جيدة مما يجعلها يتحفز في اتقان عمله والبحث عن ما هو متطور وجديد لكي يوفر في الجهد والوقت على نفسه ويكون أدائه عال.

### مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

التي تنص على هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي؟

مستوى الدلالة		R	N	المتغيرات
0.01	0.05			
غير دال	غير دال	-0.1	137	العبء الذهني
				الأداء الوظيفي

ومن خلال نتائج معامل الارتباط بيرسون حسب الجدول رقم (7) تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية وكانت منعدمة تماما بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي والعلاقة منعدمة ،وبينت لنا معطيات الجدول رقم (8) أن قيمة R في كلتا المتغيرين يساوي -0.10 حيث يساوي مستوى الدلالة في العبء الذهني 0.05 متساوي مع مستوى الدلالة 0.05 إذا غير دال إحصائيا ومستوى الدلالة في الأداء الوظيفي تساوي 0.01 أقل من 0.05 غير دال ومن هنا نستنتج أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي ولتأكد من ذلك قمنا بحساب اختبار t لعينة واحدة كما هو موضح في الجدول (9)وأكدت أن العلاقة منعدمة بنسبة تأكد 99 % وبنسبة شك 1% أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي ،وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرضية البديلة التي تنص على أن العلاقة منعدمة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة طور التعليم الابتدائي لمقاطعة تقرت.

وسبب عدم وجود علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة طور التعليم الابتدائي لمقاطعة تقرت يعود الى عدم تأثر الأساتذة بالضغوطات المحيطة بهم ومزامنة أداء أعمالهم دون

الوقوع في اجهاد فكري وذلك يرجع الى تعود الأساتذة على الاعمال الروتينية وتكرار المهام يوميا وهذا ما يجعل الأستاذ لا يقدم أداء جيد فيكون مستواه منخفض ولا يكثرث لبذل الجهد الجسدي أو الفكري لأداء عمله.

ولقد توافقت دراستنا مع دراسة الطالبتين كراكري فطيمة الصديقي صفية التي درست سنة 2022 تحت عنوان العبء الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الأمهات التي كانت تنص على لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الأمهات ومن خلال المعطيات وجدت أن قيمة معامل الارتباط كان دالتان بقيمة بلغت  $-0.064$  وهي قيمة سالبة ضعيفة غير دالة وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الأمهات

ولقد توافقت دراستنا مع دراسة الطالبتين غطاس شيماء وبن قلية جهينة التي درست سنة 2021 التي كانت تحت عنوان الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بمدينة ورقلة التي كانت تنص على أنه نتوقع وجود علاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي ،ولكن بعد ما توصلنا الى النتائج التالية :وجدنا انه لا توجد علاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ولاية ورقلة ،نلاحظ أن عدد الفقرات التي تبين فيها أن هناك علاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي يبلغ عددها 17 حيث نسبتها تعادل 22.66% بينما الفقرات التي تبين أن ليس هناك علاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي عددها 85 والتي تبلغ نسبتها 77.33% وهذا ما يدل على رفض الفرضية حيث تبين أنه لا توجد علاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي ،من خلال النتائج المتوصل إليها بعد عرض وتحليل نتائج الفرضية التي كان مضمونها توقع وجود علاقة بين متغير الأمن النفسي ومتغير الأداء الوظيفي حسب رأي العينة فسرت الطالبتان أنه لا توجد علاقة بين متغير الأمن النفسي و متغير الأداء الوظيفي كما طبقت هذه الدراسة باستبيان متكون من 75 فقرة ومن خلالهم تحصلا على نسب إحصائية دلت على رفض الفرضية المقترحة على العينة المختارة عشوائيا حيث استنتجوا أنه لا وجود لعلاقة بين متغير الامن النفسي ومتغير الأداء الوظيفي و بمعنى آخر أنه تم رفض الفرضية الصفرية

وقبول الفرضية البديلة التي تقول أنه لا توجد علاقة بين متغير الامن النفسي ومتغير الأداء الوظيفي، بأن وجدنا أن مستوى العبء منخفض ومستوى الأداء منخفض فهنا انعدمت العلاقة بين المتغيرين ومن خلال إجابات بعض الأساتذة لاحظنا أنه لا يعانون من الأعباء الذهنية ولا يتحسسون من الأعباء وضغوطات وذلك بسبب الأداء الروتيني عدم بذل الأساتذة مجهودات فكرية وجسدية لتحسين أدائهم داخل المؤسسة مما يجعل الأداء لديهم منخفض، وكذلك ممكن أن تكون العلاقات الرسمية سبب في عدم تطبيق قوانين المؤسسة وهنا يختل الأداء ويصبح العمال يفعلون ما يحلو لهم.

ولقد اختلفت دراستنا من دراسة الطالبين عبد الرحمان سايح وعلي طالب أحمد التي درست سنة 2021 تحت عنوان العبء الذهني وعلاقته بنمو سلوك المواطنة التنظيمية التي كانت تنص على أنه توجد علاقة بين العبء الذهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفين بلدية متليلي ومن خلال النتائج التي تحصل عليها الطالبان أن نتائج معامل الارتباط سبيرمان تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية طردية ضعيفة بين العبء الذهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفين بلدية متليلي -غرداية-

ولقد اختلفت أيضا دراستنا مع دراسة الطالب بوعطيط جلال الدين تحت عنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي التي درست سنة 2009 التي كانت تحصلت على النتائج كانت معطياتها كالتالي: معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.52 وهي درجة دالة احصائيا على وجود علاقة ارتباطيه موجبة متوسطة بين بعد الاتصال النازل والأداء الوظيفي، وعليه فإن النسب التي تحصل عليها الطالب من خلال الإجابة على محتوى البنود نسب مرتفعة تعكس في جل البنود الاجماع والاتفاق على وجود علاقة بين أبعاد الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي ولقد اختلفت دراستنا مع هذه الدراسات لسبب وجودها علاقة بين المتغيرين وذلك يكون ناجم على تأثير العينة التي قاموا بدراستها بالضغوطات المهنية و اجهاد العقل واستنزافه والمهام المتراكمة يوميا مع ضيق الوقت من أجل تلبية الواجبات المتطلبة في العمل والتفاعل بين المطالب المعرفية كالانتباه والتركيز والذاكرة من أجل الرضا على أدائهم ودائما يسعون إلى تقديم إلى ما هو أفضل.

## تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

التي تنص على أن هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية.

### ANOVA

	Sum of Squares مجموع المربعات	Df	Mean Square مربع المتوسط	F	Sig.
Between Groups بين المجموعات	825,317	3	275,106	,772	,511
Within Groups داخل المجموعة	47366,551	133	356,139		
Total المجموع	48191,869	136			

يبين الجدول رقم (11) مجموع المربعات ودرجة الحرية ومربع المتوسط ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخل المجموعات ،حيث وجدنا مجموع المربعات بين المجموعات يساوي 825.317 ودرجة الحرية بين المجموعات تساوي 3 ومربع المتوسط يساوي 275.106 ومستوى الدلالة تساوي 0.51 بين المجموعات ،ومجموع المربعات داخل المجموعة يساوي 47366.551 ودرجة الحرية تساوي 133 ومربع المتوسط يساوي 356.139 ومستوى الدلالة يساوي 0.51 ،ومجموع المربعات في كل من بين المجموعات وداخل المجموعات يساوي 48191,869 ،ومجموع درجة الحرية يساوي 136 ،وبما أن متوسط الرتب بين الفئات متقارب يدل على أنه لا توجد فروق في العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية.

ولقد توافقت دراستنا مع دراسة الطالبة عبد الرحمان سايح وعلي طالب أحمد التي كانت تحت عنوان العبء الذهني وعلاقته بنمو سلوك المواطنة التنظيمية التي كانت سنة 2021 التي كانت نتائجها كالتالي :من خلال الجدول لاحظ الطالبان أن متوسط الرتب بين فئات الاقدمية مقارنة وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الاقدمية وما أكد ذلك هو معامل كا<sup>2</sup> الذي بلغ 23,349 عند مستوى الدلالة 0.178 عند درجة الحرية 18 ومنه تم قبول الفرضية الصفرية القائلة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الاقدمية

ولقد توافقت دراستنا مع دراسة تخة خديجة التي كانت تحت عنوان محددات العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة في ظل بعض المتغيرات التنظيمية الشخصية التي كانت سنة 2020 والتي نصت فرضيتها على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة تعزى للمتغيرات التنظيمية (التدريب ،الدخل ،الاقدمية) والتفاعل بينهما

والتي توصلت الى النتائج التالية :ولقد فسرت الطالبة أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال بريد الجزائر بورقلة ،بأن العمال الذين تقل مدة عملهم عن 8 سنوات والذين تتراوح مدة عملهم ما بين 8 و 18 سنة والذين تتراوح مدة عملهم أكثر من 18 سنة لا توجد فروق بينهم في مستوى العبء الذهني بمعنى أن جميع العمال ببريد الجزائر بورقلة يعانون من نفس مستوى العبء الذهني على اختلاف مدة عملهم.

واتفقت دراستنا أيضا مع دراسة عبد الرحمان سايح وعلي طالب أحمد التي درست سنة 2021 تحت عنوان العبء الذهني وعلاقته بنمو سلوك المواطنة التنظيمية التي كانت تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية من خلال النتائج لقد توصلنا الطالبان إلى أن متوسط الرتب بين فئات الاقدمية متقاربة وهذا ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الاقدمية وما يؤكد ذلك هو معامل كاي<sup>2</sup> الذي بلغ 23,349 عند مستوى الدلالة 0,178 عند درجة الحرية ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال بلدية متليلي

–غرداية–،ومن خلال ما تطرقنا إليه في دراستنا التطبيقية لاحظنا أن مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم طور الابتدائي منخفض في الفئات مما يدل على أن سنوات الاقدمية لا تحدث فرقا في مستوى العبء الذهني ،حيث وجدنا أن سنوات الاقدمية من 13 إلى 19 سنة نسبتها تساوي 104,90 قريبة من نسبة السنوات الأكثر من 20 سنة التي تساوي 110,61 ونسبة 6 سنوات

إلى 12 سنة قريبة منها حيث كانت تساوي 112,46 و الافراد الأقل من 5 سنوات نسبتهم تساوي 115 رغم اختلاف العدد في كل فئة إلا أن النسب كانت متقاربة وهذا ما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة تعليم طور الابتدائي تعزى لمتغير الاقدمية.

ولقد تختلف نتائج دراستنا مع الأدب النظري الذي ينص على أنه يوجد فرق بين سنوات الاقدمية عند العمال في حين تجد العامل ذو سنوات كثيرة لديه القدرة على التكيف مع ظروف البيئة المحيطة به داخل وخارج العمل ،مما يجعله يتفادى التعرض إلى ضغوطات والأعباء الذهنية كاستنزاف العقل وإجهادها أو العلاقات السامة داخل العمل يكون لديه القدرة على التعامل معها بكل أريحية على عكس العامل الجديد نجده يعاني من قلة الثقة في عمله ويصعب عليه التأقلم مع ظروف العمل والبيئة المحيطة وعدم تنسيق أعماله وهذا ما يجعله عرضة للإصابة بالعبء الذهني والضغوطات المهنية داخل عمله

## مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة:

التي تنص على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الاقدمية؟

### ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	61,174	3	20,391	,773	,511
Within Groups	3508,359	133	26,379		
Total	3569,533	136			

من خلال النتائج التي تم عرضها في الجدول (13) تبين أن مجموع المربعات ودرجة الحرية ومربع المتوسط ومستوى الدلالة بين المجموعات وداخل المجموعات ،حيث وجدنا مجموع المربعات بين المجموعات يساوي 61.174 ودرجة الحرية بين المجموعات تساوي 3 ومربع المتوسط يساوي 20.391 ومستوى الدلالة تساوي 0.51 بين المجموعات ،ومجموع المربعات داخل المجموعة يساوي 3508,359 ودرجة الحرية تساوي 133 ومربع المتوسط يساوي 356.139 ومستوى الدلالة يساوي 0.51 ،ومجموع المربعات في كل من بين المجموعات وداخل المجموعات يساوي 3569,533 ومجموع درجة الحرية يساوي 136 ،إذن لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.

ولقد توافقت دراستنا مع دراسة الطالب بوعطيط جلال الدين التي كانت تحت عنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته مع الأداء الوظيفي التي كانت سنة 2009 التي نصت على لا توجد فروق بين العمال المنفذين في أدائهم الوظيفي يرجع إلى الأقدمية ،بعدها قام الطالب بإحصاء التكرارات المشاهدة لكل بند عند مستويات الموافقة الثلاثة ،وبتطبيق برنامج إكسل Excel ،تم تحديد قيمة  $\alpha$  الموجودة ضمن النتائج الخاصة بمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة (0.05) كالتالي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات العينة حسب فئات الأقدمية في جميع البنود ،فإن نقول أن هناك توافق إلى حد كبير على بنود الاستمارة لدى فئة العمال التنفيذيين ،وأنه لا وجود لتأثير الأقدمية على الأداء التنظيمي وهذا ما تأكده نتائج  $\alpha$  التي كانت أقل من القيمة المحدولة على جميع فقرات الاستمارة ،وعليه يمكن أن نقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة العمال التنفيذيين حول متغير الأداء الوظيفي تعزى إلى عامل الأقدمية .

ولقد اتفقت دراستنا أيضا مع دراسة صليحة معزة وحياء بوشليطة التي كانت تحت عنوان أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين سنة 2018 التي كانت تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $\alpha$  أكبر أو يساوي 0,05) في آراء أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين لمتغير سنوات العمل ومن خلال النتائج التي تحصلت عليها الطالبتان تبين أن مستوى الدلالة يساوي 0,419 وهي أكبر من 0,05 وهذا يعني أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات العمل وعليه تم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $\alpha$  أكبر أو يساوي 0,05) في آراء أفراد العينة حول أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات العمل وعليه تم رفض الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (  $\alpha$  أكبر أو يساوي 0,05) في آراء أفراد العينة حول أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات العمل ،ولقد اتفقت دراستنا مع دراسة محمد بن سالم بن علي الجهولي التي درست سنة 2023 تحت عنوان فاعلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمدارس محافظة شمال الباطمة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم التي كانت تنص ما مدى وجود فروق إحصائية عند مستوى (  $\alpha$  أكبر أو يساوي 0,05) في فعالية تقويم الأداء الوظيفي للعاملين على وفق متغيرات: النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة حول مدى فعالية تقويم الأداء الوظيفي للعاملين في مدارس محافظة شمال الباطمة في سلطنة عمان حسب متغير سنوات الخدمة (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات وأكثر) في جميع مجالات الدراسة قد يعزى إلى التغذية الفكرية الشاملة والنضج الوظيفي ووضوح وشمولية الأدوات التقويم بغض النظر عن سنوات الخدمة.

ومما لاحظناه في الدراسة الميدانية أن معظم الأساتذة تتراوح أقدمتهم بين من أقل من 5 سنوات حتى الأكثر من 10 سنوات وهذا ما يجعلهم جدد في ميدان العمل ويكون مستوى أدائهم منخفض بسبب العراقيل التي يواجهونها داخل العمل نظرا لنقص خبرتهم ومستواهم المنخفض في التعليم وهذا ما يجعلهم يعانون من صعوبة إيصال المعلومة للتلاميذ واستقبال التلاميذ لها وهنا تصبح هناك مشكلة الرسوب الدراسي لدى التلاميذ وهنا يلجئون إلى البحث عن أساتذة ذو سنوات أقدم في التعليم لكي يتلقون دروس من عندهم على عكس الأساتذة القدامى تكون لديهم طرق جيدة لأداء عملهم يوظفونها في إيصال المعلومة للتلاميذ مما يجعل الأداء لديهم جيد ومرتفع وكل الذين يدرسون عندهم ينتقلون إلى مستويات قادمة.

## الاستنتاج العام:

من خلال عرض ومناقشة وتفسير الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية

رفضنا الفرضية الصفرية التي تقول يوجد مستوى مرتفع في العبء الذهني لدى أستاذة التعليم الابتدائي وقبلنا الفرضية البديلة التي تبين ان مستوى العبء الذهني لدى أستاذة التعليم الابتدائي مقاطعة تقرت منخفض .

رفضنا الفرضية الصفرية التي تقول يوجد مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي وقبلنا الفرضية البديلة التي تبين ان مستوى الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي مقاطعة تقرت منخفض

قما نرفض الفرضية الصفرية التي تقول أنه توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي مقاطعة تقرت وقبلنا الفرضية البديلة التي تبين ان العلاقة منعدمة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي مقاطعة تقرت

قما نرفض الفرضية الصفرية التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العبء الذهني لدى أستاذة التعليم الابتدائي مقاطعة تقرت تعزى لمتغير سنوات الأقدمية وقبلنا الفرضية البديلة التي تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الأقدمية

قما نرفض الفرضية الصفرية التي تقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي مقاطعة تقرت تعزى لمتغير سنوات الأقدمية وقبلنا الفرضية البديلة التي تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الأقدمية

تم التطرق في هذا الفصل الأخير إلى عرض وتفسير نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل النتائج إحصائياً بالاعتماد على الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى أنه لا توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي وكذلك مستوى منخفض في المتغيرين وأنه لا توجد فروق فكلتا المتغيرين تعزى لمتغير سنوات الأقدمية لدى أستاذة التعليم الإبتدائي مقاطعة تقرت.

## توصيات ومقترحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا نقتراح ما يلي:

- \_ بناء مزيد من الأقسام وتوفير الأساتذة لتقادي الإكتضاض وإنقاص الضغط على الأستاذ
- \_ ترميم المؤسسة من اجل ارتياح نفسية الأستاذ والتلاميذ
- \_ منح حوافز مادية ومكفاءات تشجيعية للجهد المبذول.
- \_ توفير وسائل تساعد على التعليم وتريح الأستاذ كالتهووية والإضاءة....
- \_ توفير سكنات للأساتذة وزيادة الأجور
- \_ نقتراح تبني برامج تكوينية للأستاذ لكي يتمشى مع التكنولوجيا وتطورات العصر
- \_ توفير سكنات للأساتذة وزيادة الأجور

## مقترحات الدراسة:

- \_ إجراء مقارنة بين مقاطعة تقرت ومقاطعات أخرى
- \_ مقارنة بين ابتدائيات الريف والتحضر.
- \_ ربط متغير العبء الذهني مع متغيرات أخرى

خاتمة

## خلاصة:

يعد موضوع العبء الذهني والأداء الوظيفي من المواضيع التي اهتم الباحثين في دراستها وهذا لما يحدث في واقع العمل من أعباء ونقص في الأداء ومن الأساسيات ان تهتم المؤسسات بعمالها وتدرس نفسياتهم وما يشغلها وكل هذا من أجل انتاج الأداء الجيد داخل المؤسسة. ومن خلال ما تطرقنا إليه في دراستنا من اجل التعرف على العلاقة الموجودة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي ،لاحظنا انا هناك عوامل ومصادر يتسبب في العبء الذهني وتقلل من أداء العاملين مثل استنزاف الجهد الفكري والبدني ،ضغوط النفسية وبيئة العمل.

ومن خلال إجابات عينتنا استنتجنا أن العبء الذهني لديهم منخفض ولا يعانون من هذا المشكل نظرا لي سنوات عملهم وخبرتهم في المجال وأنهم يقومون بالأداء حقا وإن كان هناك عبء لأنهم لا يؤثر فيهم ومن وجهة نظرنا نحن كطلبة نرى أن كثرة استنزاف العقل والعبء الذهني الموجود يؤثر على أداء العمال مما يجعله ينخفض تدريجيا مع السنوات.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

- 1- إيهاب محسن الحبشي، أثر الأداء الإداري على تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في ميدان نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضة تخصص إدارة وتسيير، جامعة الجزائر 3 معهد التربية البدنية والرياضة سيدي عبد الله سنة 2014.
- 2- آ.م.د حيدر شمسي حسن التميمي، العبء المعرفي لدى طلبة الجامعة، مجلة البحوث والدراسات الإسلامية، العدد 63، دون سنة، الطبعة 1.
- 3- أونقرا كلثوم، مريم العابد، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية، ولاية أدرار، سنة 2020.
- 4- بلعربي جمعة (2016/2015 م)، تمكين العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي تخصص إدارة أعمال الإستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.
- 5- بن يمينة محمد (2022/2021)، جودة الخدمات وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص إدارة الاعمال، جامعة ابن خلدون، تيارت.
- 6- بوعطيط جلال الدين (2009/2008)، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتروي محمود، قسنطينة.
- 7- تخة خديجة، محددات العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة في ظل بعض المتغيرات التنظيمية والشخصية (أطروحة) تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 8- جهرة حمزة (2019/2018)، دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة على ولاية المنتدبة، وولاد جلال مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات لنيل شهادة الماستر في علوم

التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،قسم علوم التسيير ،جامعة محمد خيضر  
-بسكرة-.

9-رغيس خولة ،الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعامل ،مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل  
شهادة الماستر ،تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ،قسم علم اجتماع والديموغرافيا ،كلية العلوم  
الإنسانية والعلوم الاجتماعية ،جامعة العربي بن مهدي ،ولاية أم البواقي ،سنة 2020.

10-زايد راجح المنتصر ،الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطى اليمنية  
رسالة قدمت استكمالاً لمتطلبات لنيل درجة ماجستير في علوم الشرطة تخصص علوم اجتماعية  
أكاديمية الشرطى ،اليمن ،2020.

11-سلطانة مساعد مصلح النفيعي (2020) ،الإجهاد الفكري وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى  
لشخصية لدى معلمي الطلبة الموهوبين في مدينة جدة ،كلية التربية ،مجلد رقم 36،العدد العاشر ،  
السعودية.

12-شعلة عايذة ،المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل  
شهادة الماستر في علم الاجتماع ،تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم ،جامعة 8 ماي 1945  
ولاية قالمة ،سنة 2020.

13-صليحة معزة. حياة بوشليطة (2018/2017) ،أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين  
مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص إدارة الموارد البشرية ،جامعة محمد  
الصادق بن يحي ،جيجل.

14-عادل حسن الحسني علي الرئيس ،الأداء الوظيفي للعاملين من المنظمات ذات الأثر  
الإشاعي ،المسجل لدرجة الماجستير في الاداب قسم علم الاجتماع ،الجمعية المصرية للقراءة  
والمعرفة ،مصر ،دون سنة.

15-عبادو خديجة ،علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء ،أطروحة تدرج ضمن  
متطلبات نيل شهادة الدكتوراه ،تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية ،قسم  
علم النفس وعلوم التربية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة قاصدي مرباح ،ولاية ورقلة  
سنة 2017.

- 16- عبد الرحمان سايح ،علي طالب أحمد ،العبء الذهني وعلاقتها بنمو سلوك المواطنة التنظيمية ،مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،تخصص علم النفس عمل وتنظيم قسم علم النفس وعلوم التربية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة غرداية ،سنة 2020.
- 17-عبدي سميرة (2011) ،الضغط المهني وعلاقته بسلوكات العنف والتحصيل الدراسي لدى المراهقين المتمدرسين (15-17) سنة رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الاداب والعلوم الإنسانية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ،الجزائر .
- 18-عذاري سعود الهاجري (2011) ،أثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية ،رسالة قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال ،قسم إدارة الاعمال كلية الاعمال ،جامعة الشرق الأوسط ،الكويت.
- 19-غازي حسن العودة الحلابية ،أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسة القطاع العام في الأردن ،رسالة قدمت استكمالاً لمتطلبات نيل الحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة الشرق الأوسط ،عمان ،2013.
- 20-غطاس شيماء . بن قلية جهينة(2020/2021) ،الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس ،تخصص علم النفس تنظيم وعمل ،قسم علم النفس ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة ورقلة.
- 21-كراكري فطيمة ،صديقي صفية ،العبء الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الأمهات ،مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية ،قسم علم النفس وعلوم التربية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ،ولاية ورقلة ،سنة 2021.
- 22-لمياء توفيق عبد الحميد عابد ،دراسة تحليلية لبعض المتغيرات المستقلة المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرشد الزراعي في العمل الإرشادي ،قسم الاقتصاد الزراعي والإرشاد ،كلية الزراعة جامعة بلها .
- 23-محمد بن سالم بن علي الجهوري(2023) ،فاعلية تقويم الوظيفي للمعلمين بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين انفسهم ،مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد السابع ،العدد 28 ،جامعة قرطاج ،تونس.

24-محي الدين نورة، أومدور مفيدة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال  
مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع الاتصال، قسم علم  
اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، ولاية قالمة، سنة  
2021.

25\_مسعودي حنان. شامي صليحة(2016/2015)، أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي  
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية  
وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-.

26-مغربي ايناس، العبء الذهني وأثره على اتخاذ القرار (مذكرة)تدرج ضمن متطلبات نيل  
شهادة الماستر، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2016.

27-ملقاني وسام، العبء الذهني وعلاقته بحوادث العمل، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل  
شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم  
التربية، جامعة محمد خيضر ولاية بسكرة، سنة 2019.

### المراجع الأجنبية:

1-krell,M(24janvier2014). Evaluating an instrument to mental load and  
mental effort using item response theory science education,1-2;p1;2.

2-la chance, R (sep 2006) charge de travail mental et surcharge: des  
concepts multidimensionnels et interactifs. Mémoire de master faculté de  
science de l'éducation université Laval.

3-Martin,C.(20Dec2013).La gestion de le charge Mental des  
Contrôleurs âneries en eout:apports de leye-tracking dans le Cadre des  
projets européen SESAR. Thèse de doctora. sous la directeur de marie  
Françoise. Valax et julien NNT:2013 TOUTO055.

4-Solc, M et Sutoova, A(2009) Effect of stress and psychological  
overload at work on performance of employees. INTERNATIONAL OF

MULTIDISCIPLINARY SCIENCES AND ENGINEERING, VOL. 5, NO.8,  
P68.

الملاحق

## 1- نموذج الاستمارة:

### استمارة استبيان:

نحن طالبات بقسم علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بصدد تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان "العبء الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمين الابتدائي - دراسة مسحية لعينة من معلمين الطور الابتدائي لمقاطعة تقرت-الرجاء منكم الإجابة عن هذه الأسئلة بدقة وتركيز مع وضع علامة (X) في الخانة المناسبة، ونحيطكم علما أن معلوماتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شكرا لمساعدتكم.

### البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر  ،أنثى

\*الخبرة المهنية والأقدمية :أقل من 5 سنوات.  من 6 إلى 12 سنة.

من 13 إلى 19 سنة.  أكثر من 20 سنة.

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماما
01	إن كمية العمل الملقاة علي أكبر من استعدادي الذهني					
02	أشعر بتعقيد المهام المسندة الي في العمل					
03	إن نوعية العمل الموكل إلي تحتاج إلى قدرات ذهنية أعلى مما لدي					
04	أعتقد أحيانا أنني أؤدي بعض النشاطات بطريقة خاطئة					

					لست على معرفة تامة بما هو مطلوب مني في العمل	05
					تعتبر الاعمال الموكلة الي في التدريس صعبة	06
					أبذل جهدا عقليا كبيرا في أدائي المهني	07
					أعاني من عدم وضوح الدور وتضارب المعلومات خلال عملي	08
					أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المعقدة	09
					أنا مسئول عن عدة واجبات غير مرتبطة بعضها البعض	10
					يبدو لي أن أعباء العمل الذهنية تزداد تعقيدا مع مرور الوقت	11
					أنا مسئول عن ارشاد مرؤوسي ومساعدتهم في حل المشاكل التي تواجههم يوميا أثناء أداء عملهم	12
					أتحمل مسؤولية التطوير المهني للعمال الآخرين في العمل	13
					يتصف العمل في التدريس بالروتينية	14
					تتطلب مهنتي في التدريس بالكثير من التركيز والانتباه	15
					أشعر بمستوى عال من التشتت والانقطاعات خلال أداء مهنتي	16
					غالبا ما اضطر الى التوقف عن المهنة	17

					التي أكون بصدد إنجازها للانتقال الى مهنة أخرى.	
					هناك ضغط دائم في العمل لا يعطيني الفرصة الكاملة للراحة.	18
					إن وقت العمل الرسمي لا يكفي لأداء العمل اليومي	19
					لا يتم التقيد بأوقات العمل الرسمية في التدريس	20
					بسبب ضيق الوقت في العمل أضطر غالبا للتخلي عن مهام أخرى ضرورية	21
					أشعر بأنني أعمل في ظل سياسات متعارضة	22
					يضايقني العمل أثناء فترات الراحة اليومية	23
					تضايقني كثرة الاعمال التي أكلف بها والتي تزيد عن أوقات العمل الرسمية	24
					ترهقني أعباء العمل التي تزيد عن قدراتي وطاقتي الذهنية	25
					يضايقني الشعور بأن لدي الكثير من المسؤوليات المفوضة لي من قبل رؤسائي	26
					يضايقني الجمع بين عدة مهام في نفس الوقت	27
					تركز الإدارة في العمل على التوزيع المناسب لفترات الراحة	28

					أضطر في عملي لضرورة مواجهة الاحداث غير المتوقعة	29
					تعرضني وثيرة العمل المتسارعة لارتكاب الأخطاء المهنية	30
					ترهقني التغييرات في اسناد المهام باستمرار	31
					يتوقع القسم مني جهدا كبيرا يؤدي الى استنفاد طاقتي الذهنية	32
					يسبب لي التعب الذهني بعض المشاكل الصحية كالصداع النصفي وآلام الرأس	33
					يسبب لي التعب الذهني حالة من الفشل والكسل والعجز في الأداء	34
					يعرضني الاجهاد العقلي الى الاختلال في التفكير المنطقي وعدم القدرة على اتخاذ القرارات.	35
					يسبب لي ارتفاع مستوى العبء الذهني في عملي ضعفا في الحواس كحاستي البصر والسمع.	36

#### استمارة استبيان الأداء الوظيفي:

الرقم	العبارات	موافق	موافق	موافق	غير	غير
		تماما	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق
				نوعا ما	موافق	تماما

					أعمل باستمرار على تنفيذ التعليمات والأنشطة المتعلقة بعملتي	01
					أرغب بالبحث والتقصي عن الأفكار الجديدة في مجال مهنتي	02
					أتابع باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصي الوظيفي	03
					متطلبات أداء العمل متوفرة مما يزيد من فاعلية أدائي للواجبات المطلوبة	04
					لدي القدرة على تحمل مسؤوليات وأعمال إضافية زيادة على العمل	05
					أتلقي عبارات الشكر من مسؤولي المباشر في حال انجاز العمل بسرعة	06
					أقترح طرق جديدة لأداء مهام العمل	07
					تتيح لك وظيفتك فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء	08
					ظروف العمل جيدة وتساعد على الأداء الفعال.	09

## -نتائج حساب Spss للدراسة:

### Reliability

Scale: استبيان العبء الذهني

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded <sup>a</sup>	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	36

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,8309	1,12583	136
VAR00002	2,9706	1,12178	136
VAR00003	2,4853	1,25895	136
VAR00004	2,6765	1,37104	136
VAR00005	2,4559	1,36011	136
VAR00006	2,5956	1,11806	136
VAR00007	3,1765	1,50988	136
VAR00008	2,6691	1,21140	136
VAR00009	2,7059	1,31722	136
VAR00010	3,1912	1,25618	136
VAR00011	3,2721	1,40616	136
VAR00012	2,8676	1,33227	136
VAR00013	2,7353	1,36211	136
VAR00014	2,8382	1,49181	136
VAR00015	4,1176	1,05451	136
VAR00016	2,6838	1,13986	136
VAR00017	2,9779	1,23208	136
VAR00018	3,4485	1,18522	136
VAR00019	3,3088	1,31945	136
VAR00020	3,0441	1,27580	136

VAR00021	3,1765	1,34925	136
VAR00022	3,2279	1,21086	136
VAR00023	3,2206	1,34820	136
VAR00024	3,4485	1,41850	136
VAR00025	3,1618	1,56924	136
VAR00026	3,1103	1,13316	136
VAR00027	3,2353	1,27793	136
VAR00028	3,5000	1,08866	136
VAR00029	3,0588	1,45940	136
VAR00030	3,0882	1,26181	136
VAR00031	3,3015	1,41065	136
VAR00032	3,1324	1,46974	136
VAR00033	3,6397	1,40724	136
VAR00034	3,3750	1,29922	136
VAR00035	3,3529	1,33072	136
VAR00036	3,7500	1,25167	136

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109,0000	335,630	,409	,845
VAR00002	108,8603	333,010	,477	,844
VAR00003	109,3456	341,546	,229	,850
VAR00004	109,1544	333,717	,363	,846
VAR00005	109,3750	352,132	-,004	,856
VAR00006	109,2353	336,033	,403	,846
VAR00007	108,6544	326,554	,457	,844
VAR00008	109,1618	334,477	,403	,845
VAR00009	109,1250	331,044	,438	,844
VAR00010	108,6397	330,677	,471	,844
VAR00011	108,5588	328,441	,458	,844
VAR00012	108,9632	343,606	,170	,851
VAR00013	109,0956	337,776	,283	,848
VAR00014	108,9926	336,970	,266	,849
VAR00015	107,7132	339,125	,349	,847
VAR00016	109,1471	336,067	,393	,846
VAR00017	108,8529	335,637	,368	,846
VAR00018	108,3824	332,964	,449	,844
VAR00019	108,5221	332,592	,404	,845

VAR00020	108,7868	334,095	,387	,846
VAR00021	108,6544	336,109	,321	,847
VAR00022	108,6029	335,219	,386	,846
VAR00023	108,6103	337,869	,284	,848
VAR00024	108,3824	328,964	,443	,844
VAR00025	108,6691	325,823	,450	,844
VAR00026	108,7206	343,314	,219	,850
VAR00027	108,5956	337,324	,316	,847
VAR00028	108,3309	346,860	,142	,851
VAR00029	108,7721	337,525	,264	,849
VAR00030	108,7426	333,541	,405	,845
VAR00031	108,5294	331,851	,388	,846
VAR00032	108,6985	330,923	,387	,846
VAR00033	108,1912	339,697	,233	,850
VAR00034	108,4559	332,754	,408	,845
VAR00035	108,4779	342,785	,187	,851
VAR00036	108,0809	337,319	,324	,847

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111,8309	353,786	18,80920	36

### Reliability

التجزئة النصفية

Scale: استبيان العبء الذهني

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded <sup>a</sup>	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,793
		N of Items	18 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,773
		N of Items	18 <sup>b</sup>
		Total N of Items	36

	Correlation Between Forms	,505
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,671
	Unequal Length	,671
	Guttman Split-Half Coefficient	,671

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. The items are: VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,8309	1,12583	136
VAR00002	2,9706	1,12178	136
VAR00003	2,4853	1,25895	136
VAR00004	2,6765	1,37104	136
VAR00005	2,4559	1,36011	136
VAR00006	2,5956	1,11806	136
VAR00007	3,1765	1,50988	136
VAR00008	2,6691	1,21140	136
VAR00009	2,7059	1,31722	136
VAR00010	3,1912	1,25618	136
VAR00011	3,2721	1,40616	136
VAR00012	2,8676	1,33227	136
VAR00013	2,7353	1,36211	136
VAR00014	2,8382	1,49181	136
VAR00015	4,1176	1,05451	136
VAR00016	2,6838	1,13986	136
VAR00017	2,9779	1,23208	136
VAR00018	3,4485	1,18522	136
VAR00019	3,3088	1,31945	136
VAR00020	3,0441	1,27580	136
VAR00021	3,1765	1,34925	136
VAR00022	3,2279	1,21086	136
VAR00023	3,2206	1,34820	136
VAR00024	3,4485	1,41850	136
VAR00025	3,1618	1,56924	136
VAR00026	3,1103	1,13316	136

VAR00027	3,2353	1,27793	136
VAR00028	3,5000	1,08866	136
VAR00029	3,0588	1,45940	136
VAR00030	3,0882	1,26181	136
VAR00031	3,3015	1,41065	136
VAR00032	3,1324	1,46974	136
VAR00033	3,6397	1,40724	136
VAR00034	3,3750	1,29922	136
VAR00035	3,3529	1,33072	136
VAR00036	3,7500	1,25167	136

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109,0000	335,630	,409	,845
VAR00002	108,8603	333,010	,477	,844
VAR00003	109,3456	341,546	,229	,850
VAR00004	109,1544	333,717	,363	,846
VAR00005	109,3750	352,132	-,004	,856
VAR00006	109,2353	336,033	,403	,846
VAR00007	108,6544	326,554	,457	,844
VAR00008	109,1618	334,477	,403	,845
VAR00009	109,1250	331,044	,438	,844
VAR00010	108,6397	330,677	,471	,844
VAR00011	108,5588	328,441	,458	,844
VAR00012	108,9632	343,606	,170	,851
VAR00013	109,0956	337,776	,283	,848
VAR00014	108,9926	336,970	,266	,849
VAR00015	107,7132	339,125	,349	,847
VAR00016	109,1471	336,067	,393	,846
VAR00017	108,8529	335,637	,368	,846
VAR00018	108,3824	332,964	,449	,844
VAR00019	108,5221	332,592	,404	,845
VAR00020	108,7868	334,095	,387	,846
VAR00021	108,6544	336,109	,321	,847
VAR00022	108,6029	335,219	,386	,846
VAR00023	108,6103	337,869	,284	,848
VAR00024	108,3824	328,964	,443	,844
VAR00025	108,6691	325,823	,450	,844
VAR00026	108,7206	343,314	,219	,850

VAR00027	108,5956	337,324	,316	,847
VAR00028	108,3309	346,860	,142	,851
VAR00029	108,7721	337,525	,264	,849
VAR00030	108,7426	333,541	,405	,845
VAR00031	108,5294	331,851	,388	,846
VAR00032	108,6985	330,923	,387	,846
VAR00033	108,1912	339,697	,233	,850
VAR00034	108,4559	332,754	,408	,845
VAR00035	108,4779	342,785	,187	,851
VAR00036	108,0809	337,319	,324	,847

### Scale Statistics

	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
Part 1	52,6985	116,671	10,80145	18 <sup>a</sup>
Part 2	59,1324	118,397	10,88105	18 <sup>b</sup>
Both Parts	111,8309	353,786	18,80920	36

- a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.
- b. The items are: VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

### Reliability

Scale: استبيان الأداء

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	9

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,3231	,77273	65
VAR00002	4,5231	,68711	65
VAR00003	4,3077	,78905	65
VAR00004	3,2462	1,15962	65
VAR00005	2,5692	1,21152	65
VAR00006	3,5077	1,21351	65
VAR00007	4,1077	,93747	65
VAR00008	4,0308	,96775	65
VAR00009	3,4308	1,39160	65

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29,7231	23,141	,323	,692
VAR00002	29,5231	22,628	,465	,675
VAR00003	29,7385	22,977	,336	,690
VAR00004	30,8000	19,944	,468	,662
VAR00005	31,4769	20,847	,346	,690
VAR00006	30,5385	18,815	,556	,641
VAR00007	29,9385	21,465	,437	,672
VAR00008	30,0154	22,453	,300	,695
VAR00009	30,6154	20,428	,300	,707

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,0462	26,138	5,11258	9

## التجزئة النصفية

Scale: استبيان الأداء

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,643
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,620
		N of Items	4 <sup>b</sup>
		Total N of Items	9
		Correlation Between Forms	,373
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,543
	Unequal Length		,545
		Guttman Split-Half Coefficient	,543

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009.

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,3231	,77273	65
VAR00002	4,5231	,68711	65
VAR00003	4,3077	,78905	65
VAR00004	3,2462	1,15962	65
VAR00005	2,5692	1,21152	65
VAR00006	3,5077	1,21351	65
VAR00007	4,1077	,93747	65
VAR00008	4,0308	,96775	65
VAR00009	3,4308	1,39160	65

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29,7231	23,141	,323	,692
VAR00002	29,5231	22,628	,465	,675
VAR00003	29,7385	22,977	,336	,690
VAR00004	30,8000	19,944	,468	,662
VAR00005	31,4769	20,847	,346	,690
VAR00006	30,5385	18,815	,556	,641
VAR00007	29,9385	21,465	,437	,672
VAR00008	30,0154	22,453	,300	,695
VAR00009	30,6154	20,428	,300	,707

### Frequencies

حساب النسبة المئوية للفرضيتين 1 و 2

### Statistics

		العبء الذهني	الأداء
N	Valid	137	137
	Missing	0	0
Mean		111,6788	34,0584
Std. Deviation		18,82424	5,12314
Variance		354,352	26,247

### Frequency Table

		العبء الذهني			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	57,00	1	,7	,7	,7
	67,00	1	,7	,7	1,5
	74,00	1	,7	,7	2,2
	78,00	1	,7	,7	2,9
	79,00	2	1,5	1,5	4,4
	80,00	2	1,5	1,5	5,8
	81,00	2	1,5	1,5	7,3
	83,00	1	,7	,7	8,0

84,00	1	,7	,7	8,8
86,00	1	,7	,7	9,5
88,00	1	,7	,7	10,2
89,00	2	1,5	1,5	11,7
91,00	1	,7	,7	12,4
92,00	2	1,5	1,5	13,9
93,00	2	1,5	1,5	15,3
94,00	1	,7	,7	16,1
95,00	1	,7	,7	16,8
96,00	3	2,2	2,2	19,0
97,00	4	2,9	2,9	21,9
98,00	4	2,9	2,9	24,8
99,00	1	,7	,7	25,5
101,00	2	1,5	1,5	27,0
102,00	3	2,2	2,2	29,2
103,00	5	3,6	3,6	32,8
104,00	3	2,2	2,2	35,0
105,00	1	,7	,7	35,8
106,00	2	1,5	1,5	37,2
107,00	5	3,6	3,6	40,9
108,00	3	2,2	2,2	43,1
109,00	8	5,8	5,8	48,9
110,00	1	,7	,7	49,6
111,00	3	2,2	2,2	51,8
112,00	5	3,6	3,6	55,5
113,00	1	,7	,7	56,2
114,00	4	2,9	2,9	59,1
115,00	1	,7	,7	59,9
117,00	3	2,2	2,2	62,0
118,00	3	2,2	2,2	64,2
119,00	2	1,5	1,5	65,7
120,00	2	1,5	1,5	67,2
121,00	5	3,6	3,6	70,8
122,00	3	2,2	2,2	73,0
124,00	1	,7	,7	73,7
125,00	5	3,6	3,6	77,4
126,00	1	,7	,7	78,1
127,00	2	1,5	1,5	79,6
128,00	5	3,6	3,6	83,2
129,00	2	1,5	1,5	84,7

130,00	1	,7	,7	85,4
131,00	4	2,9	2,9	88,3
134,00	1	,7	,7	89,1
135,00	1	,7	,7	89,8
136,00	2	1,5	1,5	91,2
137,00	1	,7	,7	92,0
138,00	1	,7	,7	92,7
140,00	1	,7	,7	93,4
142,00	1	,7	,7	94,2
145,00	3	2,2	2,2	96,4
148,00	1	,7	,7	97,1
151,00	2	1,5	1,5	98,5
160,00	2	1,5	1,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

الأداء				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21,00	3	2,2	2,2
	23,00	2	1,5	3,6
	25,00	4	2,9	6,6
	26,00	2	1,5	8,0
	27,00	4	2,9	10,9
	28,00	6	4,4	15,3
	30,00	12	8,8	24,1
	31,00	4	2,9	27,0
	32,00	6	4,4	31,4
	33,00	18	13,1	44,5
	34,00	13	9,5	54,0
	35,00	11	8,0	62,0
	36,00	13	9,5	71,5
	37,00	7	5,1	76,6
	38,00	1	,7	77,4
	39,00	9	6,6	83,9
	40,00	2	1,5	85,4
	41,00	12	8,8	94,2
	42,00	4	2,9	97,1
	43,00	2	1,5	98,5
	45,00	2	1,5	100,0

Total	137	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

### حساب الفرضية الثالثة العلاقة

#### Correlations

		العبء الذهني	الأداء
العبء الذهني	Pearson Correlation	1	-,100
	Sig. (2-tailed)		,247
	N	137	137
الأداء	Pearson Correlation	-,100	1
	Sig. (2-tailed)	,247	
	N	137	137

#### T-Test

### حساب اختبارات من أجل التأكد من الدلالة الاحصائية

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العبء الذهني	137	111,6788	18,82424	1,60826

#### One-Sample Test

Test Value = 111.67

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
العبء الذهني	,005	136	,996	,00883	-3,1716	3,1893

#### One-Sample Effect Sizes

	Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
العبء الذهني	Cohen's d	18,82424	,000	,168
	Hedges' correction	18,92885	,000	,167

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء	137	34,0584	5,12314	,43770

### One-Sample Test

Test Value = 35.05

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الأداء	-2,265	136	,025	-,99161	-1,8572	-,1260

### One-Sample Effect Sizes

		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
الأداء	Cohen's d	5,12314	-,194	-,362	-,024
	Hedges' correction	5,15161	-,192	-,360	-,024

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

### حساب الفرضية الرابعة العبء الذهني مع الأقدمية

### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	مجموع المربعات		المتوسط		
Between Groups المجموعات	825,317	3	275,106	,772	,511
Within Groups المجموعة	47366,551	133	356,139		
Total المجموع	48191,869	136			

العبء الذهني

## Post Hoc Tests

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: العبء الذهني

Scheffe

الأقدمية (I)	الأقدمية (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 12 سنة	2,63125	4,83442	,961	-11,0580	16,3205
	13 إلى 19 سنة	10,19091	7,08402	,560	-9,8684	30,2502
	أكثر من 20 سنة	4,48095	5,12703	,858	-10,0369	18,9988
من 6 إلى 12 سنة	أقل من 5 سنوات	-2,63125	4,83442	,961	-16,3205	11,0580
	13 إلى 19 سنة	7,55966	6,15963	,681	-9,8821	25,0014
	أكثر من 20 سنة	1,84970	3,74756	,970	-8,7620	12,4614
13 إلى 19 سنة	أقل من 5 سنوات	-10,19091	7,08402	,560	-30,2502	9,8684
	من 6 إلى 12 سنة	-7,55966	6,15963	,681	-25,0014	9,8821
	أكثر من 20 سنة	-5,70996	6,39186	,850	-23,8093	12,3894
أكثر من 20 سنة	أقل من 5 سنوات	-4,48095	5,12703	,858	-18,9988	10,0369
	من 6 إلى 12 سنة	-1,84970	3,74756	,970	-12,4614	8,7620
	13 إلى 19 سنة	5,70996	6,39186	,850	-12,3894	23,8093

### Homogeneous Subsets

#### العبء الذهني

الأقدمية	N	Scheffe <sup>a,b</sup>
		Subset for alpha = 0.05
13 إلى 19 سنة	11	104,9091
أكثر من 20 سنة	42	110,6190
من 6 إلى 12 سنة	64	112,4688
أقل من 5 سنوات	20	115,1000
Sig.		,361

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

-الفرضية الخامسة الأداء مع الأقدمية

## ANOVA

الأداء

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	61,174	3	20,391	,773	,511
Within Groups	3508,359	133	26,379		
Total	3569,533	136			

## Post Hoc Tests

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: الأداء

Scheffe

(I) الأقدمية	(J) الأقدمية	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 12 سنة	,38437	1,31571	,994	-3,3412	4,1100
	13 إلى 19 سنة	-,62273	1,92795	,991	-6,0820	4,8365
	أكثر من 20 سنة	1,50714	1,39535	,761	-2,4440	5,4582
من 6 إلى 12 سنة	أقل من 5 سنوات	-,38437	1,31571	,994	-4,1100	3,3412
	13 إلى 19 سنة	-1,00710	1,67637	,948	-5,7540	3,7398
	أكثر من 20 سنة	1,12277	1,01992	,750	-1,7653	4,0108
13 إلى 19 سنة	أقل من 5 سنوات	,62273	1,92795	,991	-4,8365	6,0820
	من 6 إلى 12 سنة	1,00710	1,67637	,948	-3,7398	5,7540
	أكثر من 20 سنة	2,12987	1,73957	,683	-2,7960	7,0557
أكثر من 20 سنة	أقل من 5 سنوات	-1,50714	1,39535	,761	-5,4582	2,4440
	من 6 إلى 12 سنة	-1,12277	1,01992	,750	-4,0108	1,7653
	13 إلى 19 سنة	-2,12987	1,73957	,683	-7,0557	2,7960

## Homogeneous Subsets

الأداء

Scheffe<sup>a,b</sup>

Subset for alpha =

0.05

1

الأقدمية	N	
أكثر من 20 سنة	42	33,1429

من 6 إلى 12 سنة	64	34,2656
أقل من 5 سنوات	20	34,6500
13 إلى 19 سنة	11	35,2727
Sig.		,593

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 22,180.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

تحليل الفرضية الرابعة بالتحليل التباين المتعدد

### General Linear Model

#### Between-Subjects Factors

	Value	Label	N
الأقدمية	9,00	أقل من 5 سنوات	20
	10,00	من 6 إلى 12 سنة	64
	11,00	13 إلى 19 سنة	11
	12,00	أكثر من 20 سنة	42

#### Multivariate Tests<sup>a</sup>

	Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,989	5972,673 <sup>b</sup>	2,000	132,000	,000
	Wilks' Lambda	,011	5972,673 <sup>b</sup>	2,000	132,000	,000
	Hotelling's Trace	90,495	5972,673 <sup>b</sup>	2,000	132,000	,000
	Roy's Largest Root	90,495	5972,673 <sup>b</sup>	2,000	132,000	,000
الأقدمية	Pillai's Trace	,035	,781	6,000	266,000	,585
	Wilks' Lambda	,966	,775 <sup>b</sup>	6,000	264,000	,590
	Hotelling's Trace	,035	,769	6,000	262,000	,595
	Roy's Largest Root	,020	,865 <sup>c</sup>	3,000	133,000	,461

a. Design : Intercept +

b. Exact statistic

c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

#### Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type II Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si
Corrected Model	العبء الذهني	825,317 <sup>a</sup>	3	275,106	,772	,511
	الأداء	61,174 <sup>b</sup>	3	20,391	,773	,511
Intercept	العبء الذهني	1708686,131	1	1708686,131	4797,800	,000
	الأداء	158916,467	1	158916,467	6024,438	,000
الأقدمية	العبء الذهني	825,317	3	275,106	,772	,511
	الأداء	61,174	3	20,391	,773	,511
Error	العبء الذهني	47366,551	133	356,139		
	الأداء	3508,359	133	26,379		
Total	العبء الذهني	1756878,000	137			
	الأداء	162486,000	137			
Corrected Total	العبء الذهني	48191,869	136			
	الأداء	3569,533	136			

a. R Squared = ,017 (Adjusted R Squared =

b. R Squared = ,017 (Adjusted R Squared =

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
T-TEST GROUPS=VAR00003(1 0)
/MISSING=ANALYSIS
/العبء الأداء /VARIABLES=
/ES DISPLAY(TRUE)
/CRITERIA=CI(.95).

```

### T-Test

حساب الصدق بالمقارنة الطرفية

[DataSet2]

### Group Statistics

المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
العبء	الأعلى	45	91,4444	10,51310	1,56720
	الأدنى	45	132,3333	10,36164	1,54462
الأداء	الأعلى	45	34,2667	5,21972	,77811
	الأدنى	45	33,2000	4,97082	,74101

### Independent Samples Test

Levene's Test for  
Equality of Variances

		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	
العبء	Equal variances assumed	,010	,922	-18,582	88	,000	-40,888
	Equal variances not assumed			-18,582	87,981	,000	-40,888
الأداء	Equal variances assumed	,596	,442	,993	88	,000	1,0666
	Equal variances not assumed			,993	87,791	,000	1,0666

### Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
العبء	Cohen's d	10,43765	-3,917	-4,624	-3,203
	Hedges' correction	10,52767	-3,884	-4,584	-3,176
	Glass's delta	10,36164	-3,946	-4,861	-3,021
الأداء	Cohen's d	5,09679	,209	-,206	,623
	Hedges' correction	5,14075	,207	-,204	,618
	Glass's delta	4,97082	,215	-,202	,629

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.