

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالب: شري أسماء

بعنوان:

ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة

- دراسة ميدانية على بعض الكليات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا

بتاريخ: 2015/05/31

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة (ة) / محمدي فوزية / أستاذ محاضر (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / رئيسا

الأستاذة (ة) / خلادي يمينة / دكتور محاضر (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مشرفا

الأستاذة (ة) / باوية نبيلة / أستاذ محاضر (ب) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مناقشا

الموسم الجامعي

2015/2014

جامعة قاصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطلبة: شربي أسماء

بعنوان:

ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة
-دراسة ميدانية على بعض الكليات بجامعة قاصدي مرياح ورقلة-

نوقشت وأجيزت علنا

بتاريخ : 2015/05/31

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ(ة) / محمدي فوزية /أستاذ محاضر (أ) / جامعة قاصدي مرياح ورقلة / رئيسا

الأستاذ(ة) / خلادي يمينة / دكتور محاضر (أ) /جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مشرفا

الأستاذ(ة) / باوية نبيلة / أستاذ محاضر (ب) / جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مناقشا

الموسم الجامعي

2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ

شكر و عرفان

نشكر الله تعالى الذي هدانا ووفقنا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله فلك

الحمد يا رب حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا

تحية تقدير إلى رمز الأمان إلى أعلى ما في الوجود إلى الذي يجد ويكد بجهد

وماله لنحمل نحن مشعل العلم إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله تعالى

وتحية تقدير وامتنان، يعقبها الشكر والعرفان، معقبة بأريج المسك

والريحان إلى الأستاذة الكريمة المشرفة "خلادي يمينة" على ما قدمته

لي من توجيهات و نصائح لإنجاز هذا العمل المتواضع، وأشكر الأستاذ

"خميس سليم" على دعمه لي ، كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم

علم النفس وعلوم التربية، وكل التقدير والعرفان إلى كل من لم ينخل علي

في مد يد العون لي لإنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين الضغط المهني وأداء الأساتذة الجامعيين، والكشف عن مستوى ضغوطاتهم المهنية وأدائهم الوظيفي، والتعرف على الفروق في الأداء لدى الأساتذة ذوي الضغط المهني المرتفع والضغط المهني المنخفض تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية، وبناء عليه تمت صياغة الفرضيات والتي نصت على أنه توجد فروق في مستوى أداء الأساتذة الجامعيين باختلاف مستوى الضغط المهني، وتوجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المهني المرتفع وذوي الضغط المهني المنخفض تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية، واعتمدت الطالبة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي، وتمثلت عينة الدراسة الحالية في الأساتذة الجامعيين والمقدر عددهم بـ (100)، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الرياضيات وعلوم المادة وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، والتي تم اختيارها بطريقة عرضية. طبقت عليهم أداتين لقياس متغيرات الدراسة، أداة لقياس الضغط المهني، وأداة لقياس الأداء بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتمت معالجة معطيات الدراسة الحالية بالاعتماد على المتوسط الحسابي واختيار "ت" لقياس الفروق وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي spss النسخة 19، وبينت النتائج أنه: "توجد فروق في مستوى أداء الأساتذة الجامعيين باختلاف مستوى الضغط المهني، مع عدم وجود فروق في مستوى أداء الأساتذة الجامعيين ذوي الضغط المهني المرتفع والضغط المهني المنخفض تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية. ونوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة و اختتمت ببعض الاقتراحات.

Résumé de l'étude:

L'objectif de présente étude est d'étudier la relation entre la compression professionnel et l'élocution des enseignants universitaires, ainsi que l'étude essaye d'apprendre les origines les plus importants de la compression chez les enseignants universitaires et de découvrir le niveau de leurs compressions professionnels et leurs élocutions fonctionnels, même d'apprendre les différences aux élocutions chez les enseignants qui ont la compression professionnel élevée et la compression professionnel coulée selon les changeants de sexe et de l'ancienneté. Donc, on a formulé les hypothèses qui disent qu'il ya des différences aux élocutions chez les enseignants selon la diversité au niveau de la compression professionnel et qu'il ya des différences aux élocutions des enseignants qui ont la compression professionnel élevée et la compression professionnel coulée selon les changeants de sexe et de l'ancienneté. A cette présente étude, a été adopté la méthode descriptive et de sondage comparée, l'échantillon de présente étude c'est les enseignants universitaires estimée par 100 personnes, aux faculté de sciences humaines et sociales, faculté de mathématique et sciences de matière, faculté de sciences économiques et sciences des gestions qui est choisis en manière stochastique.

Pour mesurer les changeants de cette étude, il est utilisé deux outils, un outil pour mesurer la compression Professional, et un outil pour mesurer l'élocution après l'affirmation de sa sincérité et sa stabilité. Les donnés de cette présente étude sent traitées en adoptant au moyen actuariel et choisissant "T" pour mesurer les différences en utilisant le programme statistique "SPSS"V.19, les résultats montrent que: "il ya des différences aux élocutions chez les enseignants selon la diversité au niveau de la compression professionnel et qu'il n ya pas des différences aux élocutions des enseignants qui ont la compression professionnel élevée et la compression professionnel coulée selon les changeants de sexe et de l'ancienneté."

, les résultats de l'étude sent controversées à la lumière de la coté théorique et les études précédentes et terminées par quelques propositions.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	شكر وعرفان
ب	ملخص الدراسة
د	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ح	قائمة الملاحق
2	التقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة.	
06	1 إشكالية الدراسة.
08	2 خرضيات الدراسة.
08	3 أهمية الدراسة.
09	4 أهداف الدراسة.
09	5 للتعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.
09	6 حدود الدراسة.
الفصل الثاني: ضغوط العمل.	
11	1 مفهوم الضغط المهني.
12	2 عناصر الضغط المهني.
13	3 آثار الضغط المهني.
14	4 أهمية الضغط المهني.
15	5 أساليب مواجهة الضغط المهني.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي.	
18	1 مفهوم الأداء الوظيفي.
19	2 محددات الأداء.
20	3 خطوات تحديد معدلات الأداء.
21	4 خصائص معدلات الأداء.
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية.	
25	1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.
25	2 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية.
26	3 وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية.
27	4 بعض الخصائص السيكمترية للأدوات.
الفصل الخامس: الدراسة الأساسية.	
33	1 التذكير بفرضيات الدراسة.
33	2 منهج الدراسة.
34	3 عينة الدراسة الأساسية.
34	4 وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة.
34	5 الأسلوب الإحصائي المستخدم.
الفصل السادس: عرض وتحليل نتيجة الفرضيات.	
37	1 عرض وتحليل نتيجة الفرضية العامة.
38	2 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الأولى.
38	3 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية.
39	4 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة.
40	5 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة.
الفصل السابع: مناقشة وتفسير نتيجة الفرضيات	
43	1 مناقشة نتيجة الفرضية العامة.

43	2 مناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الأولى والثانية.
44	3 مناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة والرابعة.
45	4 المقترحات.
47	قائمة المراجع
49	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
25	الجدول رقم: (1) يوضح كيفية توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية
28	الجدول رقم: (2) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الضغط المهني
29	الجدول رقم: (3) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء
30	الجدول رقم: (4) يوضح ثبات التجزئة النصفية للضغط المهني
31	الجدول رقم: (5) يوضح ثبات التجزئة النصفية للأداء
34	الجدول رقم: (6) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس والأقدمية
37	الجدول رقم: (7) يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفروق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذوي الضغوط المرتفعة والمنخفضة
38	الجدول رقم: (8) يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفروق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذكور ذوي الضغط المنخفض و إناث ذوي الضغط المنخفض
39	الجدول رقم: (9) يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفروق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذكور ذوي الضغط المرتفع و إناث ذوي الضغط المرتفع
40	الجدول رقم: (10) يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفروق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض وذو أقدمية أكثر من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض
41	الجدول رقم: (11) يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفروق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المرتفع وذو أقدمية أكثر من 8 سنوات ذوي الضغط المرتفع

قائمة الأشكال:

الصفحة	الشكل
13	الشكل رقم: (1) يوضح آثار ضغوط العمل

قائمة الملاحق:

الصفحة	الملحق	الرقم
50	يوضح استبيان الضغط المهني والأداء	01
53	يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة الضغط المهني	02
54	يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء	03
55	يوضح ثبات التجزئة النصفية لأداة الضغط المهني	04
58	يوضح ثبات التجزئة النصفية لأداة الأداء	05
61	يوضح نتيجة الفرضية العامة	06
62	يوضح نتيجة الفرضية الجزئية الأولى والثانية	07
64	يوضح نتيجة الفرضية الثالثة والرابعة	08

المقدمة

المقدمة:

يحظى موضوع ضغوط العمل بلهتمام العديد من الباحثين في مجال علم النفس العمل والتنظيم نظرا لأهميته الكبيرة في المؤسسات، كما أنه يؤثر في العديد من الجوانب منها الولاء التنظيمي والأداء المهني وغيرهما. حيث يرى توفلر "أن الإنسان خلال حياته يواجه العديد من المخاطر والتهديدات والضغوط التي يجب أن يتعامل معها بفعالية للحد من آثارها الضارة، فإنسان اليوم يعيش في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب ملاحظته في كافة المجالات حتى صار هو السمة الواضحة لهذا العصر". (توفلر، 1990 م، ص: 11)

يعيش الفرد ويتفاعل مع المحيطين به في بيئة تتميز بالتغير المستمر بمختلف أنواعها والذي يشمل كل مجالات الحياة، حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي، قد يجعل هذه البيئة غير صحيحة لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية، حيث يصعب عليه التكيف معها، وهذا يظهر خاصة في المجال المهني حيث يعاني العمال من شتى أنواع الضغوط وحالات القلق والخوف والإحباط والغضب، ويحاولون التكيف معها بشكل دائم، وتنعكس بدورها على مستويات أدائهم.

كما يختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعهم الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة والبعض الآخر تدفعهم إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية، وتأتي معظم هذه الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل، ومن المنظمات التي نقضي فيها جزءا كبيرا من حياتنا كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على كل من الأفراد والمنظمات.

يعد السلوك الإنساني محور أساسي ورئيسي لنجاح إدارة أي منظمة أو فشلها، لأن الإنسان هو العنصر الحي الوحيد الذي يساهم في تحريك كل الطاقات والمتغيرات في العملية التنظيمية بوجه عام، وأن مدى توظيف واستمرار تلك الموارد والطاقات هو رهن بكفاءة الفرد وسلوكه.

مع تزايد النظريات المؤيدة للنظرية التي ترى بأن ضغوط العمل هي العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية وبخاصة الأداء المنخفض ودوران العمل، والتغيب والتسرب الوظيفي.

منه كانت دراسة الضغوط المهنية وتأثيرها على عدة جوانب من أداء الموظف السلوكية والنفسية، وانعكاسها على إنتاجية المؤسسة بشكل عام، والجامعة بشكل خاص، ولذلك كان اتجاه الدراسة إلى تناول موضوع علاقة الضغوط المهنية بالأداء، لتسليط الضوء على العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء، ومحاولة التوصل لفهم الضغوط المهنية التي

تواجه الأساتذة أثناء أدائهم الناتج عن ظروف عملهم، مع الرغبة في تحفيزهم وحثهم على أداء الوظائف الموكلة إليهم بنجاح، وبشكل يحقق أهداف المؤسسات التي يعملون بها.

وقد تم اقتراح الخطة التالية لدراسة هذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي.

الجانب النظري.

الفصل الأول: اشتمل على تحديد إشكالية الدراسة، والفرضيات المقترحة، وعرض لأهمية الدراسة وأهدافها، ثم تليها التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة، وأخيرا حدود الدراسة.

الفصل الثاني: ويتضمن الحديث عن الضغط المهني، وقد تم التطرق إلى تعريف الضغط المهني، وذكر عناصر الضغط المهني، وكذا آثار وأهمية ضغوط العمل، وأخيرا عرض أساليب مواجهة الضغط المهني.

الفصل الثالث: وتضمن الأداء الوظيفي من حيث مفهومه ومحدداته وخطوات تحديد معدلاته وخصائص معدلاته.

الجانب الميداني.

الفصل الرابع: خصص هذا الفصل للدراسة الاستطلاعية حيث تم عرض أهداف الدراسة الاستطلاعية، مع وصف لعينتها والأدوات المستخدمة فيها، وكذا بعض الخصائص السيكومترية.

الفصل الخامس: وهو فصل الدراسة الأساسية، وتناول التذكير بفرضيات الدراسة، وكذا المنهج المستخدم، ووصف لعينتها، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

الفصل السادس: تناول عرض وتحليل نتيجة الفرضية العامة، ونتائج الفرضيات الجزئية للدراسة وتحليلها.

الفصل السابع: وقد خصص لمناقشة النتائج المحصل عليها من فرضيات الدراسة.

وفي الأخير اختتمت الدراسة ببعض الاقتراحات.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

الفصل الثاني: ضغوط العمل

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1. تحديد الإشكالية

2. فرضيات الدراسة

3. أهمية الدراسة

4. أهداف الدراسة

5. التعريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

6. حدود الدراسة

1_تحديد الإشكالية:

كانت الضغوط الوظيفية ولا تزال من أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة والعلوم المختلفة، حيث يعتبرها الكثيرون إحدى أهم سمات هذا العصر الذي نعيشه، ولا شك بأن الأفراد العاملين في أي منظمة يتعرضون إلى كثير من الضغوط الوظيفية والتي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على عملهم الذي يقومون به، حيث يستطيع البعض التغلب على الضغوط الوظيفية و التكيف معها، بينما يفشل الكثيرون في التكيف معها، وبالتالي يتأثر ولائهم ومستوى رضاهم عن وظيفتهم بصورة سلبية ويؤثر هذا الأمر على أدائهم المهني للمنظمة التي يعملون بها.

من هنا ظهرت الكثير من الدراسات التي تتحدث عن ضغوط العمل وأظهرت أسبابها ونتائجها وكيفية التغلب عليها، وحيث أن مهنة التدريس هي ركيزة أساسية من ركائز أي مجتمع فقد ركزت بعض الدراسات على دراسة الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في قطاع التعليم العالي، ويبدو أن هذا الاهتمام ظهر كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة الأساتذة في رسم صورة المستقبل لمجتمعاتهم، و للقوة التي يملكونها في تطوير و نقل الأهداف والغايات التي أنشأت من أجلها مؤسسات التعليم المختلفة، وكذلك للاعتقاد السائد بأن الأساتذة الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم و بمستوى أعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين.

و يمكن القول بأن على المؤسسات المختلفة سواء كانت تعليمية أم غير تعليمية أن تبحث بشكل دائم ومستمر عن الضغوط الوظيفية التي تحيط بالعاملين مما يمكنها من التخطيط والتعديل والتطوير من سياساتها لما فيه خيرها و تقدمها، فإذا ما استطاعت المؤسسة أن تخفف من الضغوط الوظيفية فإنها تضمن حسن أداء الموظفين لها، وليس أدل على ذلك كله من المنظمات اليابانية لا يخفى على أحد منا مدى التميز في أدائها، ويرجع الكثير من الكتاب ذلك التميز في الأداء إلى الولاء التنظيمي الذي يوليه العامل الياباني لمنظمتة". (جمال الدين الخازندار، 1994 م، ص: 147)

و في تناولنا لموضوع الدراسة الحالية سوف نسلط الضوء على الدراسات و البحوث التي تناولت علاقة الضغط المهني بالأداء الوظيفي، و منها من تناولت كل متغير على حدا.

ومن الدراسات نجد دراسة "عبد القادر سعيد بنات" (2009 م)، والتي تناولت " ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية < وتكمن أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على العديد من المشاكل التي تواجه المؤسسة بسبب ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظفون مما يساعد في وضع الحلول المناسبة التي تتماشى مع طموحات الموظفين وقدراتهم".

"أما بالنسبة للدراسات التي تناولت الضغط المهني، نجد دراسة "عثمان مريم" (2009 م) ، والتي تضمنت الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، وما لها من أهمية في الجانب النفسي، وكذا الجوانب الأخرى الاقتصادي، الإداري... الخ، كما ساهمت هذه الدراسة في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات، تسمح بإدارة هذه الضغوط والحفاظ على المستوى المحدد لها، لضمان دافعية للإنجاز و اقتراح بعض الأفكار التي تساهم في توضيح كيفية التعامل مع الأفراد داخل التنظيم".

"ومن الدراسات التي أوضحت أهمية الأداء الوظيفي في الحفاظ على مستوى الضغوط لضمان دافعية الإنجاز، نجد دراسة "بوعطيط جلال الدين" (2009 م) ، التي تناولت الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز".

من خلال هذا المنطلق سنحاول في هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع مهم وهو " علاقة ضغوط العمل بأداء أساتذة التعليم الجامعي بجامعة ورقلة " حيث تسعى الطالبة إلى معرفة الضغوط التي تواجه الأساتذة أثناء تأديتهم لوظيفتهم، وكانت الإشكالية كالتالي:

"هل توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل (مرتفع / منخفض)؟".

وتندرج ضمنها التساؤلات الجزئية الآتية:

1. ما مستوى الأداء المهني لأساتذة الجامعة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس والأقدمية؟
2. ما مستوى الأداء المهني لأساتذة الجامعة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس والأقدمية؟

2_ فرضيات الدراسة :

صيغة الفرضية العامة بالشكل التالي:

توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل (المرتفع والمنخفض) .

تندرج ضمنها أربع فرضيات جزئية صيغت كما يلي:

- 1- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس .
- 2- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية .
- 3- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس .
- 4- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية .

3_ أهمية الدراسة :

تعاني العديد من المنظمات في العصر الحالي على اختلاف أنواعها من ازدياد انتشار الضغوط المهنية داخل بيئتها التنظيمية والتي إن استمرت تترك آثاراً سلبية على العاملين بها، كالقلق والاضطراب وكذا الإحباط، مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وهذا قد يؤثر على أدائهم لعملهم و مختلف الأنشطة والمهام الموكلة إليهم، مما يخلق نوعاً من الروتين والملل لديهم يتسبب في انخفاض أدائهم وكذا شعورهم بعدم الرضا والاستقرار، من هنا تستمد الدراسة أهميتها.

حيث تحاول دراسة الأداء المهني وما له من أهمية ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات الأخرى كالمجال الإداري والتربوي.

وكذا المساهمة في مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط والحفاظ على مستوى محدد لها وذلك لضمان أداء معين.

اقترح بعض الأفكار والتي تساهم في توضيح كيفية التعامل مع الأفراد داخل التنظيم، وكذا العوامل المؤثرة على نفسياتهم.

4_ الأهداف :

من أهداف دراستنا الحالية ما يلي :

- الإجابة على تساؤلات الدراسة.
- الكشف عن العلاقة الموجودة بين الضغط المهني وأداء الأساتذة.
- دراسة ما اذا كانت هناك فروق في الأداء الوظيفي باختلاف درجة الضغط المهني تبعاً لمتغيرات الجنس والأقدمية.

5_ تحديد التعاريف الإجرائية :

5-1-الضغوط المهنية : هي حالة من القلق والاكتئاب والتوتر تصيب الأستاذ الجامعي نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على حالته النفسية والسيولوجية والسلوكية والاجتماعية.

5-2-الأداء الوظيفي: هي مجموعة الأنشطة والجهود المبذولة من طرف أساتذة الجامعة من تدريس واشراف وغيرها، وتقديم كل ما لديهم من أجل إنجاح الوظيفة الموكلة إليهم وكذا تحقيق أهداف المؤسسة.

6-حدود الدراسة: تنحدر حدود الدراسة فيما يلي:

أ - **الحدود المكانية :** شملت الدراسة جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، وقد اقتصرت على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وكلية الرياضيات وعلوم المادة.

ب - **الحدود البشرية :** تمثلت عينة الدراسة في الأساتذة الجامعيين.

ج - **الحدود الزمنية :** تمت إجراءات الدراسة، خلال الموسم الجامعي: 2015/2014م.

الفصل الثاني: الضغط المهني

تمهيد:

- 1- تعريف ضغوط العمل.
- 2- عناصر الضغط المهني.
- 3- اثار ضغوط العمل.
- 4- أهمية دراسة ضغوط العمل.
- 5- أساليب مواجهة ضغوط العمل.

خلاصة الفصل.

يعيش الفرد ويتفاعل مع المحيطين به في بيئة تتميز بالتغير المستمر بمختلف أنواعها والذي يشمل كل مجالات الحياة حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي، مما يجعل هذه البيئة غير صحيحة لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية، حيث يصعب عليها التكيف معها، وتسخيرها لصالحهم، كما يختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعهم الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة والبعض الآخر تدفعهم إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية، وقد تعددت تعاريف الضغط المهني:

1 مفهوم الضغط المهني:

على الرغم من انتشار مصطلحات ضغوط العمل والاهتمام بهذا الموضوع خاصة في أدبيات الإدارة و السلوك الإداري، فإنه يعرف بطرق مختلفة من قبل الباحثين:

أولاً: لغة: " يشير الأصل اللغوي لكلمة الضغط، ضغطه، ضغطاً بمعنى زحمة وحصره ". (طه حسين، سلامة عبد المنعم حسين، 2006 م، ص: 16)

ثانياً: اصطلاحاً: "هي عبارة عن ردود فعل اتجاه المؤثرات المادية والنفسية المتمثلة في الخوف والاضطراب، وزيادة ضغط الدم والارتباك حيث تعبر هذه الردود بعدم ارتياح الفرد في ذلك الموقف ". (صلاح الدين محمد عبد الباقي، د س، ص: 28)

ويعرفه أيضاً "محمد شحاتة ربيع" "أن الضغط المهني حالة يتعرض فيها الموظفون للتوتر بشكل دائم بسبب مواقف تتجاوز قدراتهم على التحمل". (محمد شحاتة ربيع، 2010 م، ص: 251)

كما عرفه "هارون الرشيدى"، على أنه "مجموعة الصعوبات المباشرة التي يواجهها الفرد في مهنته و عمله ". (هارون توفيق الرشيدى، 1999 م، ص: 4)

أما "ماجدة بهاء الدين السيد عبيد"، أشارت على أنه "مجموعة المثيرات، أو المنبهات المرتبطة ببيئة المهنة، مثل العبء الكمي والكيفي للمهنة، وصراع الدور وغموضه، والخلافات مع الرفاق في الوظيفة". (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2008 م، ص: 31)

ويعرفها "سمير عسكري" بأنها "مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود أفعاله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له". (عيسى إبراهيم المعشر، 2009 م، ص: 15)

"والضغوط هي حالة تؤثر في الجوانب الانفعالية للفرد و في عملية تفكيره، و هذه الحالة تؤثر على نحو سلمي في تفكير الأفراد و في سلوكياتهم و في حالاتهم الصحية". (حافظ فرج أحمد، 2007 م، ص: 20)

واستنادا لما تم ذكره من تعاريف نستخلص أن الضغط المهني هو تلك الحالة التي تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، وهذا لتعرضه لمثيرات ذاتية، وبيئة تفوق طاقته، والذي ينتج عنه مجموعة من الآثار النفسية الفسيولوجية والسلوكية.

2_ عناصر الضغط المهني:

للضغط المهني ثلاثة عناصر أساسية، درسها العديد من العلماء والباحثين ومن بينهم "سيز لاجي و والاس" الذي

يرى:

2-1- المثير: " ويتمثل في القوى المسببة للضغط، والتي تقتضي إلى الشعور بالضغط المهني وقد تأتي من البيئة والمنظمة، أو الفرد ذاته.

2-2- الاستجابة: ويتضمن هذا العنصر ردود فعل نفسية، أو جسمية أو سلوكية تجاه الموقف الضاغط وهناك استجابتان للضغط تلاحظان كثيرا هما:

2-3- الإحباط: و الذي تحدث لوجود عائق بين السلوك و الهدف الموجه إليه.

القلق: وهو الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة في بعض المواقف.

التفاعل: و"هو يكون بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، ويأتي هذا التفاعل المركب، من تفاعل العوامل البيئية والعوامل التنظيمية في الوظيفة والمشاعر الشخصية للفرد". (محمد فتحي عكاشة، 1999 م، ص: 87).

إن هذه العناصر تعد المركب الأساسي للضغط المهني، كما أنها تؤثر على الفرد أو الموظف من الناحية

الفسيولوجية والجسمية والانفعالية، وهذا كله يعود بالسلب أو الإيجاب على أداء الموظف ومستوى إنتاجية المؤسسة.

3_أثار ضغوط العمل:

" تظهر في الأعراض التي تبدو على الفرد نتيجة لتعرضه لمجموعة من الضغوط والتي تتمثل في ثلاث أنواع رئيسية

وهي:

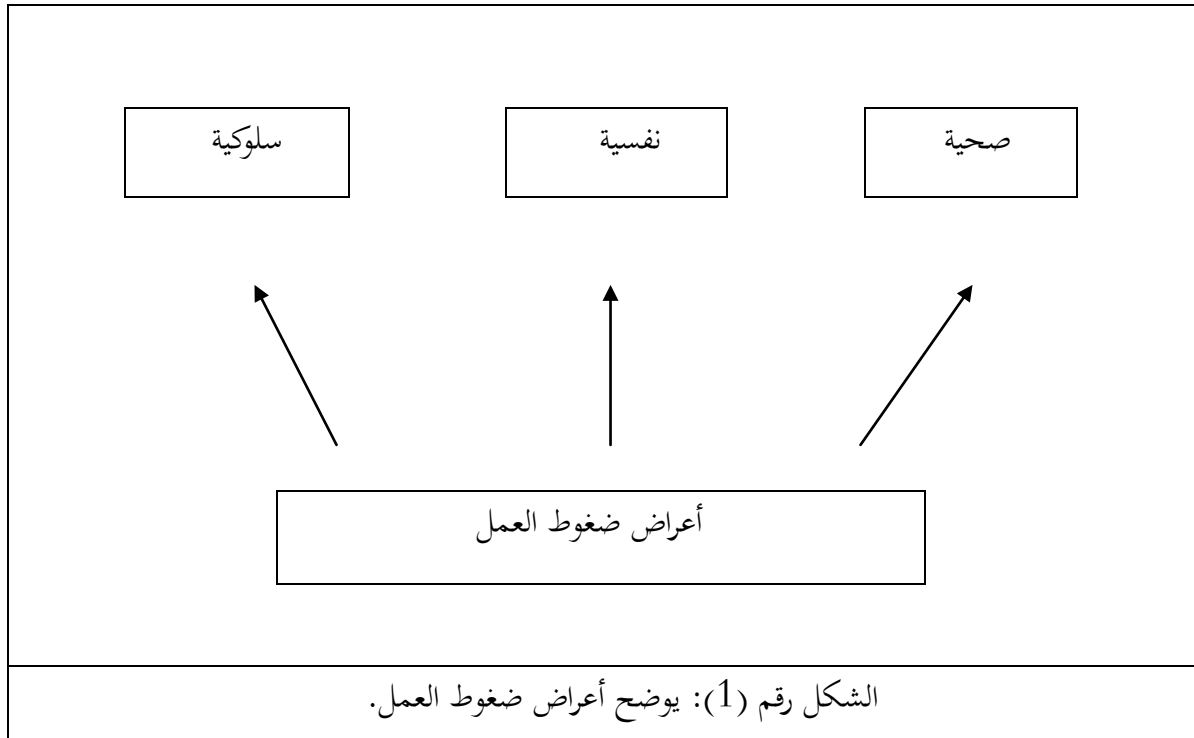
3-1- الأعراض الصحية والجسدية: (ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، الأرق، الصداع.....الخ)

3-2- الأعراض النفسية والعاطفية: (التوتر، القلق الحاد، فقدان روح الفكاهة، عدم التركيز على ابسط المهام

العادية، يصبح الشخص عدوانيا....الخ)

3-3- الأعراض السلوكية: (الإسراف في الأكل والشرب والتدخين، ضعف الولاء، كثرة الغيابات، انخفاض مستوى

الأداء.....الخ)" (إنعام الشهابي و آخرون، 2009 م ، ص: 280.281)



(مرتضى جبار، 2002 م، ص 35)

والشكل الموالي يوضح أعراض ضغوط العمل.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن هناك آثار سلبية تظهر من خلال تأثير الضغوط المهنية على الفرد، وعليه نستنتج أن

الضغوط المهنية لها أثر سلبي على أداء الموظفين، وهذا ما يوضح لنا العلاقة بين الضغط المهني والأداء.

4- أهمية دراسة ضغوط العمل:

ترجع إلى ما يترتب عليها من:

- "تحمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم للعمل، وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية، الالتزام بالعمل، ذلك إلى جانب خطرها على العاملين الذي يتمثل في عدم الرضا المهني، ضعف الدافعية للعمل، الشعور بالإرهاك النفسي مما يؤثر على جودة الأداء المطلوب". (دمري أحمد، د س، ص: 68)

- "بالإضافة إلى قيمة العمل وأثره في حياة الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وانعكاس تلك العلاقات على المجتمع بصفة عامة، وأثره على نفسية الإنسان.

كذلك ما تسببه الآثار السلبية لظروف العمل من شعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالأمراض الجسدية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الانجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام.

والجدير بالذكر أن الآثار السلبية لظروف العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته وإنما تمتد لتمثل تحديات المؤسسات التي يعمل بها أيضا وتعيق مسيرتها الوظيفية الحالية والمستقبلية عن العمل والتطوير". (دمري احمد، مرجع سبق ذكره، ص: 68).

" فظروف العمل ينبغي أن ينظر إليها بصفقتها علما يحاول تطوير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله ك رؤية شاملة وبعيدة لتطوير أداء مؤسسات المعلومات بشكل عام بزيادة كفاءة العاملين فيها، لاسيما في الوطن العربي الذي لم يوجه اهتماماته بعد إلى البعد النفسي للعاملين وتأثيره على المنظمات والمؤسسات في تحقيق أهدافها.

وفي المقابل توفير ظروف عمل جيدة تدفع الفرد نحو الانجاز والتفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل، لاعتقاد الفرد أنها أساس وجوده". (دمري أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 69)

تعد دراسة ضغوط العمل مهمة بالنسبة للمؤسسات إذ من خلاله يتم الكشف عن أثره في حياة الأفراد وعلاقاتهم، وكذلك تحمل المؤسسات المسؤولية جراء غياب العاملين وتركهم للعمل، ويمكن التقليل من ضغوط العمل إذا ما توفرت ظروف عمل جيدة قد تدفع الفرد نحو الانجاز والتفوق.

5_أساليب مواجهة الضغط المهني:

ظهرت العديد من الطرق لعلاج الضغط المهني، وتعتمد بعض هذه الطرق على المنطق العقلي البسيط كالتركيز، التمرينات الرياضية، النظام الغذائي الجيد وغيرها بينما يعتمد البعض الآخر على تصميمات علمية متقدمة منها:

التأمل: "هناك طرق عديدة من التأمل، وتشارك كل هذه الطرق في أنها تسعى لتحقيق حالة من الهدوء، والراحة الجسمية وتعتمد هذه الطريقة على تمرينات تساعد الفرد على أن يوقف نشاطه وأن يمارس درجة عالية من الانتباه والوعي على مشاعره.

الاسترخاء: وتعتمد على الجلوس والهدوء ثم التفكير، ويؤدي إلى نفس النتيجة التي تؤدي إليها طريقة التأمل، أي استرخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم.

التركيز: وهو أن يقوم الفرد بالتركيز في أداء نشاط ذو معنى وأهمية لمدة 30 دقيقة وهذا ما يساعد على التحفيز من حدة الضغوط المهنية، ويعتمد التركيز تقريباً على نفس المبدأ الذي تعتمد عليه الطرق الأخرى.

التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة و التنظيم: إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من المديرين في أعمالهم بسبب عدم إتباعهم المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم وهذا ما يسبب كثرة الضغوط المهنية للموظفين والمرؤوسين، فتحميل الآخرين مسؤولية الخطأ في أداء الوظيفة دون إعطائهم السلطة للقيام بهذه الوظيفة.

الكشف عن أسباب الضغوط المهنية: وهو محاولة الكشف عن مسببات الضغوط المهنية والتي هي واقع الأمر لها أسباب كثيرة منها: أسباب إنسانية أو جسمانية أو كيميائية موجودة في محيط الوظيفة". (عويد سلطان المشعان، 1994 م، ص: 318.319)

من خلال كل هذا فإننا نستخلص أن علاج الضغط المهني يتطلب طرق عديدة وأولها يجب الكشف عن مصدرها ومحاولة علاجها بتحسين أداء الموظف من خلال الزيادة في التركيز وإعطائه فرص للاسترخاء، مع تصميم وظائف ذات معنى والابتعاد عن الروتين والملل.

تطرقنا في هذا الفصل إلى تقديم ماهية الضغوط المهنية وذلك من خلال جملة من التعاريف، كما عرفها بعض الباحثين، ثم التطرق لعناصر الضغط المهني وبعدها عرض آثار الضغوط المهنية على الموظف، ثم ذكر أهمية دراسة ضغوط العمل، وفي الأخير عرضنا أساليب مواجهة الضغوط المتعلقة بالفرد والمنظمة على حد سواء.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد.

1. مفهوم الأداء الوظيفي.

2. محددات الأداء.

3. خطوات تحديد معدلات الأداء.

4. خصائص معدلات الأداء.

خلاصة الفصل.

يعد الأداء من أهم النشاطات التي يقوم بها الفرد باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها داخل المنظمة حيث أنه يرتبط بكل عنصر من عناصر المؤسسة والتي تعمل على الرفع من أدائها وإيجاد حلول للمشاكل التي تعيق عملية سيرها على جميع المستويات التي تشكل الأداء الكلي للمؤسسة.

1. مفهوم الأداء:

تناولت كلمة الأداء عامل الحكم على الجهد المبذول من قبل العامل في المؤسسة ويعكس كيفية قيام الفرد بانجاز مهامه ومتطلبات الوظيفة، ومن هنا كان لزاما على إدارة الأفراد أن تعمل على تحسين أداء الأفراد على اختلاف مستوياتهم.

تناولت كلمة "الأداء" العديد من المفاهيم سواء من المفهوم اللغوي أو الاصطلاحي.

أولاً: المفهوم اللغوي:

"كلمة "أداء" مشتقة من الفعل "أدى"، ويشير المعنى اللغوي للفعل أدى إلى معنى المشي مشياً ليس بالسرير ولا البطيء، وأدى الشيء أي قام به، ويقال أدى فلان الدين بمعنى قضاؤه، وأدى فلان الصلاة أي قام بها في وقتها، وأدى الشهادة أي أدل بها، وبهذا فان المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة "أداء" هو قضاء الشيء، أو القيام به".

(محمد المبيضين، 2001 م، ص:42)

ثانياً: المفهوم الاصطلاحي:

يقصد بـ "الأداء" قيام الفرد بالأنشطة والمهام المخلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن التمييز بين ثلاث أبعاد أو معايير يمكن من خلالها قياس الأداء وهذه المعايير هي: كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، نمط الأداء، فكمية الجهد تعني مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة".

(عيسى إبراهيم المعشر، 2009 م، ص:31).

كما يرى حمادي (Hamady) " أن الأداء هو تصور مخرجات أو أهداف ظهورها هو نتاج لمدخلات معطاة لكن هذه المدخلات تنوي بها تفجير وتجنيد الطاقات الموجودة داخل المنظمة بتسليط الضوء عليها من أجل إحراز هذا التصور الذي تسعى المنظمة إليه." (Hamady .1975.P.216)

وما يؤكد "دراكر" عند إشارته لمفهوم الأداء " بأنه لا يشمل القدرة على تحقيق الأهداف فقط، وإنما يتضمن أيضا الاختيار الجيد لها، لهذا يمكن القول بأن الحكم على أداء شيء ما يتم في ضوء ثلاثة معايير: الكفاءة - الفعالية - الملائمة". (علي غربي وآخرون، 2007 م، ص:129)

مفهوم الأداء الوظيفي:

"هو ذلك السلوك الذي يعبر عن كل أنواع التصرفات والنشاطات التي يمارسها الإنسان في حياته، سواء الظاهر منه وما يمكن ملاحظته، أو الباطن الذي يصعب ملاحظته، ولكن يستدل عليه من خلال السلوك الظاهر".

(محمد حافظ حجازي، 2005 م، ص:160)

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن الأداء هو نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة والهدف المخصص له بالنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.

2. محددات الأداء:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظرا لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، فإن الباحثين يواجهون صعوبة في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء، يمكن القول أن محددات الأداء تستند إلى ثلاثة متغيرات هي:

الجهد المبذول في العمل:

" وهو يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل، ومدى دافعيته للأداء.

القدرات والخصائص الفردية:

وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة والتي يتوقف الجهد المبذول عليها.

إدراك الفرد لدوره الوظيفي:

ويتمثل في سلوك الفرد الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها في المنظمة "

(محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، 2006 م، ص: 38)

إن هذه المكونات تعتبر عناصر أساسية ومهمة تدخل في تكوين الأداء الوظيفي للموظف، لذلك يجب مراعاتها

وأخذها بعين الاعتبار لأجل التحكم في أداء الموظف من خلالها لأنها تحدد مستوى أداء الفرد داخل المنظمة أثناء

قيامه بعمله.

3- خطوات تحديد معدلات الأداء:

" يمكن حصر أهم الخطوات الواجب إتباعها لتحديد معدلات الأداء فيما يلي:

تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من التقييم وتمثل في:

أهداف إستراتيجية: تتعلق بالمنظمة والعاملين والتطلع على المدى البعيد:

أهداف إدارية: تتعلق بالمكافأة والجزاء والترقيات.

أهداف تنموية: تتعلق بتعريف الفرد بنقاط القوة والضعف وإمكانياتها الشخصية التي تساعد في تنمية مهاراته لزيادة

إنتاجيته.

تحديد فئات الأفراد اللذين سيتم تقييم أدائهم والمقالات المناسبة لكل فئة:

نعني بذلك تقييم وتصنيف الأفراد إلى مجموعات ليتم تقييم أدائهم وفق معايير محددة مثلا: جودة العمل، السرعة في

العمل، إتقان العمل.... الخ.

تحديد عدد المعدلات وترشيدها استخدامها: يجب أن لا تكون أقل أو أعلى من الحد المقبول لقياس الظاهرة

المطلوبة وتحقيق لأهداف المنشودة.

تحديد وزن كل معدل من المعدلات المستخدمة: وذلك بمراعاة الوظيفة ونوعية الأعمال و أهمية كل منها.

بيان منهجية التطبيق: من أجل الحصول على أفضل النتائج نقوم بالاعتماد على مقياس رقمي أو وصفي أو نسبي أو

أبجدي ". (عبد المحسن جودة وآخرون، 2003 م، ص: 424)

نستخلص من خلال هذا أنه يتم تحديد معدلات الأداء وفقا لعدة خطوات مهمة يجب إتباعها وهي تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من التقييم، وتحديد فئات الأفراد، وتحديد عدد المعدلات، ثم تحديد وزن كل معدل، وفي الأخير بيان منهجية التطبيق.

4_ خصائص معدلات الأداء:

"حتى تتمكن من تحديد معدلات القياس لا بد من إعداد قائمة تفصيلية بالخصائص التي سيتم استعمالها للقياس، ومن أهم هذه الخصائص نذكر:

التوافق الاستراتيجي: يشير هذا المبدأ إلى مدى اهتمام معايير التقييم بإظهار الارتباط الموجود بين أداء الوظيفة وإستراتيجية المنظمة وغاياتها وثقافتها مثال: إذا كانت المنظمة تؤكد على خدمة العملاء فان معيار التقييم سيتركز على قياس أداء العاملين عند قيامهم بخدمة العملاء.

الصدق: يشير هذا المفهوم إلى ضرورة أن يقيس المعيار بالفعل ما وضع من أجل قياسه، وحتى يتسم المعيار بالصدق فلا يجب أن يعترضه النقص أو الغموض.

الثبات: يشير هذا المبدأ إلى إمكانية الاعتماد على المعيار استخدامها أي مدى الثبات في وصف وتفسير المديرين والرؤساء المختلفين لنفس البيانات التي تم تجميعها.

القبول: إن هذا المبدأ يعتبر من أهم الخصائص التي يجب أن تتصف بها معدلات الأداء حيث أنه يوجد الكثير منها يتسم بالصدق والثبات ولكنها تستغرق وقتا طويلا في استخدامها، لذا فالعاملين والمديرين يميلون إلى رفض استخدامها ومن هنا يتضح أنه لا يكفي الصدق والثبات في معدلات الأداء ولكن القبول لعاملها أيضا وتعتبر هذه الأخيرة كخاصية جوهرية للمعايير تؤدي إلى زيادة فعالية نظم تقييم الأداء.

الخصوصية: تعني أن تعطي معدلات الأداء دلائل محددة وخاصة للعاملين عن ما يتوقعونه عن أدائهم وكيف يمكنهم من مواجهة تلك التوقعات، والخصوصية مهمة جدا لكل من الأهداف الاستراتيجية والتنموية للإدارة والأداء ".
(تكنة و آخرون، د س، ص: 35)

مما سبق ذكره تعتبر هذه الخصائص من أهم الخصائص التي يتم استعمالها في تحديد معدلات الأداء، حيث أنها تتسم بالتوافق الاستراتيجي والصدق والثبات والقبول والخصوصية.

تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض عدة تعاريف عن الأداء وتوضيح مفهوم الأداء الوظيفي، ثم ذكر محددات الأداء باعتبارها عناصر أساسية في مكونات الأداء الوظيفي، ويليه خطوات تحديد الأداء وفي الأخير تناولنا خصائص تحديد الأداء.

الجانب الميداني:

الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

الفصل السادس: عرض و تحليل النتائج

الفصل السابع: مناقشة النتائج

الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

- 1 أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
- 3 وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية
- 4 جمع الخصائص السيكومترية للأدوات

خلاصة الفصل

يعد الجانب التطبيقي من أهم مراحل البحث العلمي الذي يعتمد عليه الباحث وذلك من خلال توسيع مجال بحثه ودراسته بحيث انه و قبل البدء في إجراءات الدراسة الأساسية لا بد من القيام بدراسات أولية استطلاعية من خلال ذكر الهدف منها ووصف عينتها والأداة المستخدمة فيها مع تناول بعض الخصائص السيكومترية لهذه الأداة.

1-أهداف الدراسة:

الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

-التعرف على عينة الدراسة.

-التحقق من مدى صحة أدوات القياس بحساب الصدق والثبات.

-التعرف على عينة الدراسة والصعوبات التي تواجهها في الاستجابة لبنود الأداة من خلال النزول للميدان.

2-وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت هذه العينة في (30) أستاذ جامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث تم اختيار هذه العينة بطريقة عرضية، ثم وزعت عليهم أدوات الدراسة، والجدول التالي يوضح تقسيم أفراد العينة في الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس.

الجدول رقم (1): يوضح كيفية توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
الأساتذة	18	12	30

نلاحظ من خلال الجدول أن مجموع الذكور من العينة يمثل 18، بينما قدر مجموع الإناث من العينة ب 12.

3-وصف أدوات القياس:

تم الاعتماد على أداتين لجمع بيانات هذه الدراسة، والتي تمثلت في أداة قياس ضغوط العمل وأداة لقياس الأداء وفي ما يلي وصف لكل أداة على حدا:

1.3- أداة ضغوط العمل:**1.1.3- مصادر بناء الأداة:**

لقد تم الاستعانة بالأداة المعدة في "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية" من إعداد الطالبة: عثمان مريم من جامعة منتوري بقسنطينة، حيث تم إحداث تغيير في الصياغة لبعض الفقرات وحذف بعض الفقرات لتصبح الأداة في صورتها النهائية 18 فقرة.

2.1.3- التعليمات المرفقة بالأداة:

أرفقت بتعليمات تطلب من عينة الدراسة قراءة مجموعة من العبارات تدور حول ضغوط العمل وأمام كل عبارة ثلاث بدائل للإجابة وهي: (دائماً، أحياناً، أبداً).

3.1.3- طريقة تصحيح هذه الأداة:

تم إعطاء وزن لكل بديل من بدائل الأجابة وتتراوح الدرجة على كل بند ما بين درجة واحدة إلى ثلاث درجات، حيث تعني الدرجة الثالثة انطباق البند على الأستاذ ، والدرجة الثانية تعبر عن انطباق البند إلى حد ما، والدرجة الأولى تعبر عن عدم انطباق البند في حالة الفقرات الإيجابية، وتعكس هذه الأوزان الفقرات السالبة في الإدارة، حيث تعني الدرجة 1 انطباق البند على الأستاذ والدرجة 2 تعبر عن انطباق البند إلى حد ما، والدرجة الثالثة تعبر عن عدم انطباق البند.

2.3- أداة الأداء الوظيفي:**1.2.3- مصادر بناء الأداة:**

تم الاعتماد على الاستبيان في بحث مقدم لنيل شهادة ليسانس تحت اشراف الدكتورة "سعاد حشاني".

وقد تم إحداث تغيير في الصياغة لبعض الفقرات وحذف بعض الفقرات المقتبسة من الأداة الأصلية لتصحيح الأداة في صورتها النهائية تتكون من 22 فقرة حيث تتناسب وعينة الدراسة الحالية.

2.2.3- التعليمات المرفقة بالأداة:

أرفقت الفقرات بتعليمات تطلب من عينة الدراسة قراءة مجموعة من العبارات تدور حول درجة أدائهم، وأمام كل عبارة ثلاث بدائل للإجابة و هي: (دائما ، أحيانا ، أبدا)

3.2.3- طريقة التصحيح:

تم إعطاء وزن لكل بديل من بدائل الأجوبة وتتراوح الدرجة على كل بند ما بين درجة واحدة إلى ثلاث درجات، حيث تعني الدرجة الثالثة انطباق البند على الأستاذ، والدرجة 2 تعبر عن انطباق البند إلى حد ما ، والدرجة 1 تعبر عن عدم انطباق البند على الأساتذة والدرجة 2 تعبر عن انطباق البند إلى حد ما، والدرجة 3 تعبر عن عدم انطباق البند.

4- بعض الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

تمثلت هذه الخصائص في الصدق والثبات وفيما يلي الطرق التي تم بها حساب كل منها:

1.4- الصدق: وقد تم حساب الدراسة الحالية بصدق المقارنة الطرفية وتقوم في جوهرها مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بالنسبة لتوزيع درجات الاختبار ولذا سميت بالمقارنة الطرفية لاعتمادها على الطرف الممتاز والطرف الضعيف للميزان.

وفيما يلي وصف وتحليل استعمال هذه الطريقة:

1.1.4-أداة الضغط المهني:

2.1.4-صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق المقارنة الطرفية لأداة الضغط المهني حيث تم تحديد أعلى الدرجات بنسبة 33 % وأدناها بنفس النسبة ثم قياس الفروق الموجودة بينهما بتطبيق اختبار "ت" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الضغط المهني.

المؤشرات الإحصائية العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت. المحسوبة	ت. الجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا ن = 10	34.30	2.90	9.01	8,29	18	دالة عند 0.01
الفئة الدنيا ن = 10	25.20	1.31				

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول (2) يتضح أن المتوسط الحسابي لعينة الفئة العليا بلغ (34.30) وبلغ انحرافها المعياري (2.90)، بينما المتوسط الحسابي لعينة الفئة الدنيا قدر ب (25.20) و بلغ انحرافها المعياري (1.31) وبعد تطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين و قدرت قيمة (ت) المحسوبة ب (9.01) وهي أكبر من (ت) الجدولة والمقدرة ب (8,29)، عند درجة الحرية 18 ومستوى الدلالة 0.01، وبالتالي يمكن القول إن الأداة على قدر من الصدق.

3.1.4-أداة الأداء:

4.1.4-صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء حيث تم تحديد اعلي الدرجات بنسبة 33 %، و أدناه بنفس النسبة ثم قياس الفروق الموجودة بينهما بتطبيق اختبار (ت) و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء.

المؤشرات الإحصائية العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت. المحسوبة	ت. الجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا ن = 10	58.60	2.54	9.08	8.29	18	دالة عند 0.01
الفئة الدنيا ن = 10	48.00	2.66				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (3) يتضح أن المتوسط الحسابي لعينة الفئة العليا بلغ (58.60) وبلغ انحرافها المعياري (2.54) بينما قدر المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (48.00) وبلغ انحرافها المعياري (2.66) وبعد تطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين و قدرت قيمة (ت) المحسوبة ب (9.08) و هي اكبر قيمة (ت) الجدولة والمقدرة ب (8,29)، عند درجة الحرية 18 ومستوى الدلالة 0.01. وبالتالي يمكن القول أن الأداة على قدر من الصدق.

2.4-الثبات:

تم الاعتماد في حساب ثبات الأدوات على طريقة التجزئة النصفية وطريقة الاتساق الداخلي بكيفية الفاكرونباخ وفيما يلي وصف كل طريقة لكل أداة على حدا:

1.2.4-أداة الضغط المهني:

التجزئة النصفية : وهي تجزئة الأداة إلى جزئين هما، الجزء الأول من الدرجات الفردية والجزء الثاني من الدرجات الزوجية للأداة ثم حساب الارتباط بين نتائج الأفراد في النصف الأول ونتائجهم في النصف الثاني وذلك باستخدام معامل الارتباط " بيرسون" والجدول الموالي يوضح قيمة (ر) قبل وبعد التصحيح بمعادلة سييرمان براون .

الجدول رقم(4): يوضح ثبات التجزئة النصفية للضغط المهني.

معامل الارتباط بعد التصحيح	معامل الارتباط قبل التصحيح	استبيان الضغط المهني
0.63	0.46	

بعد حساب الثبات قدرت قيمة (ر) قبل التصحيح ب (0.46)، وتم تصحيحه بمعادلة سييرمان براون من أثر التجزئة حيث قدر معامل الثبات للأداة ككل ب (0.63)، وهو معامل قوي ومنه يمكن القول أن أداة الضغط المهني على قدر من الثبات يجيز تطبيقها في الدراسة الأساسية.

2.2.4-الفاكر ونباخ:

وهو من مقياس الاتساق الداخلي للاختبار ومعامل الفاكرونباخ يعتمد على مدى ارتباط البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار، وكذلك ارتباط كل بند مع الاختبار ككل وكلما كانت البنود متجانسة كان التناسق عاليا فيما بينها والعكس صحيح.

وقد تم تطبيق معادلة ألفاكرونباخ على النتائج المتحصل عليها بالنسبة لأداة الضغط المهني وقد قدر معامل ألفا ب (0.60) وهو معامل قوي يدل على اتساق عالي بين البنود.

3.2.4-أداة الأداء المهني:

4.2.4-التجزئة النصفية:

جدول رقم (5): يوضح ثبات التجزئة النصفية للأداء.

معامل الارتباط قبل التصحيح	معامل الارتباط بعد التصحيح	استبيان الأداء
0.29	0.45	

بعد حساب الثبات قدرت قيمة (ر) قبل التعديل ب (0.29)، وتم تصحيحها بمعالجة سييرمان براون وأصبحت (0.45)، وهو معامل قوي ومنه يمكن القول أن أداة الأداء على قدر من الثبات يجيز تطبيقها في الدراسة الأساسية.

5- ألفاكرونباخ:

تم تطبيق معادلة ألفاكرونباخ على النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق أداة الأداء و قد قدر معامل ألفا بعد حسابه ب (0.38) و هو معامل قوي يدل على اتساق عال بين البنود.

ومن خلال كل هذا تم التأكد من بعض الخصائص السيكومترية لأدوات جمع المعلومات المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية وذلك بعد حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية، وبعدها حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (فردية ، زوجية) وبطريقة ألفاكرونباخ ، مما يجيز تطبيق هذه الأدوات في الدراسة الأساسية.

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى أهداف الدراسة ووصف عينة الدراسة الاستطلاعية وبعدها وصف أدوات القياس وفي الأخير ذكر بعض الخصائص السيكومترية لأدوات القياس.

الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

تمهيد:

1. التذكير بفرضيات الدراسة
2. منهج الدراسة
3. عينة الدراسة الأساسية
4. أدوات الدراسة
5. الأسلوب الإحصائي المستخدم

خلاصة الفصل

سنتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الأساسية والتي تتضمن التذكير بفرضيات الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة ثم ذكر عينة الدراسة ثم أدوات الدراسة وأخيرا الأسلوب الإحصائي المستخدم.

1_ التذكير بفرضيات الدراسة:

تمثلت الفرضية العامة في :

توجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل المرتفع و المنخفض.

و تمثلت الفرضيات الجزئية في :

- 1- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس.
- 2- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية.
- 3- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس.
- 4- توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية.

2_ منهج الدراسة :

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة وإعطاء

تقرير وصفي عنها، كذلك تندرج هذه الدراسة الحالية ضمن البحوث والدراسات الوصفية التي تهدف إلى دراسة الظاهرة بوصف وتحليل مكوناتها والكشف عن العلاقة التي قد تكون من بين هذه المكونات، لكونها من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب ظاهرة موضع الدراسة.

و يسعى المنهج الوصفي في البحث إلى بلوغ مجموعة من الأهداف منها :

- جمع بيانات حقيقية ومفصلة لظاهرة أو مشكلة.
- تحديد المشكلات الموجودة و توضيحها.
- إجراء مقارنة لبعض الظواهر وتقييمها وإيجاد العلاقات بين تلك الظواهر. (محمد شحاتة ربيع، 2006 م، ص:

337)

وقد تم تبني المنهج الوصفي كون الدراسة استطلاعية في منطلقها، وامتدت لتدرس الفروق الممكنة باختلاف الجنس والأقدمية.

3_ عينة الدراسة الأساسية :

تم توزيع 130 استمارة على عينة من الأساتذة ببعض الكليات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، وتم اختيار عينة الدراسة من هذه الجامعة بطريقة عرضية، وتم استرجاع 100 استمارة واعتمدت الطالبة في هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

وسنوضح في الجدول الآتي توزيع العينة الأساسية حسب هذه المتغيرات:

الجدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس والأقدمية:

الجنس	الذكور	الإناث
أقل من 8 سنوات	32	33
أكثر من 8 سنوات	25	10
المجموع	100	

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الذكور ذوي أقدمية أقل من 8 سنوات قدر ب (32)، بينما عدد الاناث ذوات أقدمية أقل من 8 سنوات قدر ب (33)، في حين أن عدد الذكور ذوي أقدمية أكثر من 8 سنوات قدر ب (25)، في حين أن عدد الاناث ذوات أقدمية أكثر من 8 سنوات قدر ب (10).

أدوات الدراسة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداتين هما :

أ- أداة لقياس الضغط المهني : تم الاستعانة بالأداة المعدة في "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية " من إعداد الطالبة: عثمان مريم من جامعة منتوري بقسنطينة.

ب- أداة لقياس الأداء المهني : تم الاعتماد على الاستبيان في بحث مقدم لنيل شهادة ليسانس تحت اشراف الدكتورة "سعاد حشاني".

5_ الأسلوب الإحصائي المستخدم :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية وهي المتوسط الحسابي واختبار (ت) لقياس الفروق وتم معالجة البيانات بالبرنامج الإحصائي SPSS النسخة 19.

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى التذكير بفرضيات الدراسة ثم ذكر المنهج المستخدم في الدراسة، ثم توضيح عينة الدراسة الأساسية وبعدها التعرف على أدوات الدراسة وفي الأخير ذكر الأسلوب الإحصائي المستخدم.

الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج

الفرضيات

1. عرض و تحليل نتيجة الفرضية العامة
2. عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
3. عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
4. عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة
5. عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة

عرض و تحليل النتائج :

يتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل نتيجة الفرضية العامة وعرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية وهي

كالتالي :

1_ عرض و تحليل نتيجة الفرضية العامة :

- نصت الفرضية العامة على أنه: يوجد فروق في أداء الأساتذة تبعاً لدرجة ضغوط العمل (مرتفع/منخفض).

وقد تم الاعتماد على اختبار (ت) الذي تطلب حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب هذه الفرضية والجدول الموالي يوضح نتائجها.

الجدول رقم (7): يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفروق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء

ذوي الضغوط المرتفعة والأساتذة الجامعيين ذوي الضغط المنخفض.

المؤشرات المتغير	الأساتذة الجامعيين ذوي الضغط المنخفض		الأساتذة الجامعيين ذوي الضغط المرتفع		قيم ت المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	م 1	ع 1	م 2	ع 2			
الأداء	53.67	3.22	47.94	4.00	1.66	98	دال
					6.65		

من خلال الجدول رقم (7) يتضح وجود فرق دال إحصائياً في درجة الأداء لدى أساتذة الجامعة باختلاف درجة الضغط المهني، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي للأساتذة الجامعيين ذوي الضغط المنخفض (53.67) وهو أكبر من المتوسط الحسابي للأساتذة الجامعيين ذوي الضغط المرتفع والمقدر ب (47.97) وقد قدرت قيمة (ت) المحسوبة ب (6.65) وهي أكبر من المجدولة المقدر ب (1.66)، ودرجة الحرية (98) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)

2_ عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الأولى :

- نصت الفرضية الجزئية الأولى على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس.

وقد تم الاعتماد على اختبار (ت) لحساب هذه الفرضية الذي تطلب حساب المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها في هذه الفرضية.

الجدول رقم (8): يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفرق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذكور

ذوي الضغط المنخفض والأساتذة الجامعيين في الأداء إناث ذوات الضغط المنخفض.

المؤشرات المتغير	الأساتذة الجامعيين ذكور ذوي الضغط المنخفض		الأساتذة الجامعيين إناث ذوات الضغط المنخفض		قيم ت المحسوبة	ت المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	م 1	ع 1	م 2	ع 2				
الأداء	53.20	3.10	54.23	3.34	1.46	1.66	82	غير دال

من خلال الجدول رقم (8) يتضح بأنه لا يوجد فرق دال إحصائياً لأداء الأساتذة الجامعيين ذكور ذوي الضغط المنخفض وبين الأساتذة الجامعيين إناث ذوي الضغط المنخفض، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي للإناث (54.23) أكبر من المتوسط الحسابي للذكور المقدر ب (53.20) وقدرت قيمة (ت) المحسوبة ب (1.64) وهي أقل من (ت) الجدول، عند درجة الحرية (82) و مستوى الدلالة 0.05.

وعليه فقد تم نفي الفرضية أي أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء لدى أساتذة الجامعة ذوي

الضغط المنخفض باختلاف الجنس (ذكور/إناث).

3_ عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية :

_ نصت الفرضية الجزئية الثانية على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس.

وقد تم الاعتماد على اختبار (ت) لحساب هذه الفرضية الذي تطلب حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها في هذه الفرضية.

الجدول رقم (9): يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفرق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء الذكور ذوي الضغط المرتفع والأساتذة الجامعيين في الأداء إناث ذوي الضغط المرتفع

المؤشرات المتغير	الأساتذة الجامعيين ذكور ذوي الضغط المرتفع		الأساتذة الجامعيين إناث ذوات الضغط المرتفع		قيمة ت المحسوبة	ت المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	م 1	ع 1	م 2	ع 2				
الأداء	1 م	1 ع	2 م	2 ع	1.15	1.74	17	غير دال
	48.75	3.76	46.57	4.31				

من خلال الجدول رقم (9) يتضح بأنه: لا يوجد فرق دال إحصائياً لأداء الأساتذة الجامعيين ذكور ذوي الضغط المرتفع وبين الأساتذة الجامعيين إناث ذوي الضغط المرتفع، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر ب (48.75) أكبر من المتوسط الحسابي للإناث و المقدر ب (46.75) وقدرت قيمة (ت) المحسوبة ب (1.15) و هي أقل من المجدولة المقدر ب (1.74) عند درجة الحرية 17، ومستوى الدلالة 0.05، وعليه فقد تم نفي الفرضية أي أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء لدى أساتذة الجامعة ذوي الضغط المرتفع باختلاف الجنس (ذكور/ إناث).

4_ عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية.

وقد تم الاعتماد على اختبار (ت) لحساب هذه الفرضية الذي تطلب حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها في هذه الفرضية.

الجدول رقم (10): يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفرق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض و الأساتذة الجامعيين في الأداء ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض.

المؤشرات المتغير	الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض		الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض		ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع			
الأداء	1 م	1 ع	2 م	2 ع	0.19	79	غير دال
	53.62	3.30	53.77	3.09			

من خلال الجدول رقم (10) يتضح بأنه: لا يوجد فرق دال إحصائيا لأداء الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض وبين الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات المقدر ب (53.77) أكبر من المتوسط الحسابي ذو أقدمية أقل من 8 سنوات و المقدر ب (53.62)، وقدرت المحسوبة ب (0.19) وهي أقل من ت الجدولة المقدر ب (1.66) عند درجة الحرية 79، ومستوى الدلالة 0.05، وعليه فقد تم نفي الفرضية أي أنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء لدى أساتذة الجامعة ذوي الضغط المنخفض باختلاف الأقدمية.

5_ عرض و تحليل نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة :

نصت الفرضية الجزئية الرابعة على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية.

وقد تم الاعتماد على اختبار (ت) لحساب هذه الفرضية الذي تطلب حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها في هذه الفرضية.

الجدول رقم (11): يوضح الدلالة الإحصائية لقياس الفرق بين متوسطي عيني الأساتذة الجامعيين في الأداء ذوي أقدمية أقل من 8 سنوات وأقدمية أكثر من 8 سنوات ذوي الضغط المرتفع.

المؤشرات المتغير	الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المرتفع		الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات ذوي الضغط المرتفع		ت المحسوبة	ت الجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع				
الأداء	1 م	1 ع	2 م	2 ع	0.97	1.74	17	غير دال
	47.18	3.84	49.00	4.24				

من خلال الجدول رقم (11) يتضح بأنه: لا يوجد فرق دال إحصائياً لأداء الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أقل من 8 سنوات ذوي الضغط المنخفض وبين الأساتذة الجامعيين ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات، ونلاحظ أن المتوسط الحسابي ذو أقدمية أكثر من 8 سنوات المقدر ب (49.00) أكبر من المتوسط الحسابي ذو أقدمية أقل من 8 سنوات و المقدر ب (47.18)، وقدرت (ت) المحسوبة ب (0.97)، وهي أقل من ت الجدولة والمقدرة ب (1.74)، عند درجة الحرية 17، ومستوى الدلالة 0.05.

وعليه فقد تم نفي الفرضية أي أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء لدى أساتذة الجامعة ذوي الضغط المرتفع باختلاف الأقدمية.

الفصل السابع: مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

1- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية العامة.

2- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
والثالثة.

3- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
والرابعة.

4- الاقتراحات.

1- مناقشة نتيجة الفرضية العامة:

- نصت الفرضية العامة على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة باختلاف ضغوط العمل (مرتفع/ منخفض).
- بعد المعالجة الإحصائية ومن خلال عرض نتيجة الفرضية تبين أن الأساتذة لديهم فروق في مستوى الأداء باختلاف مستوى الضغط المهني، أي كلما كان مستوى الضغط مرتفع ينخفض مستوى الأداء لدى الأساتذة، وكلما كان مستوى الضغط منخفض يرتفع مستوى الأداء لدى الأساتذة، أي أن الضغط المهني له أثر على مستوى الأداء.
- في حالة الضغط المهني المرتفع يكون مستوى أداء الأساتذة منخفض، حيث تفسر الطالبة هذا للأسباب التالية: اكتظاظ قاعات التدريس ومشاكل مع المسؤولين في العمل وعوامل خارجية وظروف بيئية.
- في حالة الضغط المهني المنخفض يكون مستوى أداء الأساتذة مرتفع حيث تفسر الطالبة هذا للأسباب التالية: طبيعة الشخصية والولاء للمنظمة والرضا الوظيفي والثقة بالنفس والقيام بالواجبات على أتم وجه وتحملهم للمسؤولية وروحهم المعنوية العالية.
- تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة " بن موسى فاطمة الزهرة وبوقرينات سمية " (2013 م)، حيث توصل إلى أنه كلما زاد سوء ظروف العمل زادت رداءة الأداء.

2- مناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الأولى والثالثة:

- نصت الفرضية الجزئية الأولى على أنه " توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الجنس".
- أما الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المرتفع تبعاً لمتغير الأقدمية.
- ويمكن تفسير ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية على أن الأساتذة ذوي الضغط المرتفع لديهم نفس مستوى الأداء تبعاً لمتغير الجنس والأقدمية، أي أن الذكور والإناث سواء لديهم أقدمية أم ليست لديهم أقدمية في العمل لديهم نفس مستوى الأداء، وهذا ما يدل على أن عامل الجنس والأقدمية ليس له تأثير على الرفع أو الخفض من مستوى الأداء، وهذا ما يدل على أن هناك عوامل أخرى تؤثر في مستوى الأداء.

- حيث تفسر الطالبة هذا للأسباب التالية: عبئ الوظائف الموكلة إليهم و تعرضهم للضغوط الثقيلة وإحساسهم بالضعف واليأس و المشاكل مع المرؤوسين وعدم تحملهم للمسؤولية.
- وقد توصلت العديد من الدراسات إلى نفس النتائج من بينها دراسة " أسعد أحمد محمد عكاشة " (2008 م)، حيث فسّر الباحث هذه النتيجة بأن هناك عوامل أخرى تؤثر في الأداء مثل توفير المناخ الملائم للموظفين أثناء تنفيذ مهامهم الوظيفية.
- وكذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة " عبد القادر أحمد مسلم " (2007 م)، حيث فسّر الباحث هذه النتيجة بأن هناك عوامل أخرى تؤثر على درجات الضغط المهني مثل: الظروف البيئية و طبيعة العمل وعلاقات العمل.

3 - مناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثانية والرابعة:

- نصت الفرضية الجزئية الثانية على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الجنس.
 - أما الفرضية الجزئية الرابعة على أنه: توجد فروق في أداء الأساتذة ذوي الضغط المنخفض تبعاً لمتغير الأقدمية.
- ويمكن تفسير ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية على أن الأساتذة ذوي الضغط المنخفض لديهم نفس مستوى الأداء تبعاً لمتغير الجنس والأقدمية، أي أن الذكور والإناث سواء لديهم أقدمية أم ليست لديهم أقدمية في العمل لديهم نفس مستوى الأداء، وهذا ما يدل على أن عامل الجنس والأقدمية ليس له تأثير على الرفع أو الخفض من مستوى الأداء، وهذا ما يدل على أن هناك عوامل أخرى تؤثر في مستوى الأداء.
- حيث تفسر الطالبة هذا للأسباب التالية: طبيعة الشخصية والولاء للمنظمة و الرضا الوظيفي والثقة بالنفس والقيام بالواجبات على أتم وجه وتحملهم للمسؤولية وروحهم المعنوية العالية.
- تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "مكناسي محمد" الذي توصل إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية وضغوط العمل حسب متغير الأقدمية.

- كذلك نجد دراسة " أحمد فاروق محمد صالح " (2009 م)، حيث فسر نتيجة الدراسة بأن درجات الضغط المهني متساوية لدى جميع الموظفين سواء للذين لديهم أقدمية أو للذين ليس لديهم أقدمية.

الاقتراحات:

- بعد إلقاء الضوء على نتائج البحث في إطار الجانب النظري والواقعي الذي أمكننا من معرفة العلاقة بين الضغط المهني والأداء لدى أساتذة الجامعة، والتي هي جديرة بكل دراسة وتحليل، وبذلك يمكن تقديم بعض الاقتراحات والمواضيع للأبحاث المستقبلية والتي نجيزها في النقاط التالية:
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية التي تتناول علاقة الضغط المهني بالأداء الوظيفي.
 - ابتكار الطرق الفعالة في مواجهة تأثير الضغط على الأداء الوظيفي.
 - عقد محاضرات وندوات تثير الاهتمام بموضوع الدراسة.
 - تخصيص جزء من وقت العمل لتوجيه الأساتذة في المؤسسات وتوعيتهم بأهمية إتباع الأساليب الإيجابية في مواجهة الضغوط المهنية وذلك من قبل مرشدين نفسيين ذوي خبرة ودراية في هذا المجال.
 - إجراء دورات تدريبية للأساتذة باستمرار من أجل معرفة كيفية مواجهة الضغوط ومعالجتها والتغلب عليها، والتركيز على مستوى أدائهم.
 - إنشاء لجنة خاصة لمتابعة ومراقبة مشاكل الأساتذة وانشغالهم.
 - ضرورة رفع وعي الإدارة العليا بأهمية الأساتذة وتخفيض الضغط عليهم.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ- المراجع:

- 1- أندرو دي سيزلاقي، مارك جي والاس، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، (1991م)، السلوك التنظيمي والأداء، د ط، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- 2- إنعام الشهابي وآخرون (2009م)، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، ط1، دار الإثراء للنشر، الأردن.
- 3- توفلر ألفين، ترجمة محمد علي ناصف، (1990م)، صدمة المستقبل، المتغيرات في عالم الغد، ط2، نخضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 4- حافظ فرج أحمد، (2007م)، قضايا إدارية معاصرة، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة.
- 5- دمري أحمد، د س، المساهمة في دراسة ظروف العمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر.
- 6- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم، د س، إدارة الضغوط النفسية والتربوية، د ط، دار الفكر للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- 7- صلاح الدين محمد عبد الباقي، د س، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- 8- عبد المحسن جودة وآخرون، (2003م)، إدارة الموارد البشرية، ط1، جامعة المنصورة، القاهرة.
- 9- علي غربي وآخرون، (2007م)، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 10- عويد سلطان المشعان، (1994م)، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، بيروت.
- 11- ماجدة بهاء السيد عبيد، د س، الضغط النفسي وأثره على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

12- محمد المبيضين عقلة، (2001م)، التدريب الإداري الموجه بالأداء، ط1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

13- محمد شحاتة ربيع، (2010م)، علم النفس المهني، ط1، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.

14- محمود فتحي عكاشة، (1999م)، علم النفس الصناعي، د ط، دار الفكر للنشر والتوزيع، بيروت.

15- هارون توفيق الرشيدى، (1999م)، الضغوط النفسية، ط1، مكتبة الأجلو المصرية، القاهرة.

ب - الرسائل الجامعية:

16- تكنة وآخرون، الحوافز وأثرها على أداء العاملين، مذكرة ليسانس، المركز الجامعي، المدينة.

17- جمال الدين الخازندار، (1994م)، تأثير القيم على الكفاءة الإدارية في كوريا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية، العدد: 56.

18- عيسى إبراهيم المعشر، (2009م)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين ، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.

19- مرتضى جبار، (2002م)، أثر الإجهاد التنظيمي من النية بترك العمل ، دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات القطنية، جامعة بغداد.

20- محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، (2006)، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية ، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.

ج - المراجع الأجنبية:

1- H. M. Hamady, (1975), Administrative reform in developing countries
Lybia, BHS this University of with special reference to Egyptian
stratholyde- Glasgow.

الملاحق

الملحق رقم: (1) استبيان الضغط المهني والأداء

جامعة قاصدي مرياح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية
شعبة علم النفس
تخصص علم النفس وعم-ل و تنظيم

استبيان

أ-التعليمات:

أسئذني الفاضل أستاذتي الفاضلة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي أقوم بإعداده وذلك لإتمام رسالة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم وتحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الأسئلة والتي يرجى منكم الإجابة عليها وفقا لتصوراتك وشعورك نحو مهنتك وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة للإجابة ، مع العلم أن إجابتك لن تستخدم إلا لأغراض علمية .

ولكم جزيل الشكر والعرفان .

ب- البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر أنثى الأقدمية: أقل من 8 سنوات أكثر من 8 سنوات

أداة الضغط المهني:

رقم البند	البند	دائما	أحيانا	أبدا
01	أحس أنني غير فعال في عملي .			
02	أحس بالتعب في نهاية الدوام .			
03	أحس أنني تعب عند استيقاظي لأن يوم آخر من العمل ينتظرنني .			
04	أستطيع بسهولة فهم ما يحس به زملائي .			
05	العمل كل وطول اليوم مع نفس الأشخاص يتطلب بذل جهد كبير .			
06	أتكفل بكل فعالية بمشاكل زملائي .			
07	أحس أنني متوتر بسبب عملي .			
08	لدي انطباع من خلال عملي أنه لدي تأثير ايجابي على الأشخاص .			
09	أصبحت قليل الإحساس نحو الأشخاص منذ أن بدأت هذا العمل.			
10	أعتقد أن هذا العمل قلل من إحساسي.			
11	أحس أنني مفعم بالطاقة والحيوية في عملي.			
12	أحس أنني أتعامل بخشونة مع زملائي في العمل.			
13	يقلقني العمل المباشر مع الأشخاص .			
14	أتوصل بسهولة لخلق جو مريح مع زملائي .			
15	أحس بالنشاط عندما أكون في عملي .			
16	أقوم بالعديد من المهام القيمة في عملي .			
17	أحس أنني أقدم أقصى ما أملك من جهد في العمل.			
18	لدي إحساس أن زملائي يحملونني شيء من مشاكلهم.			

أداة الأداء المهني:

رقم البند	البند	دائما	أحيانا	أبدا
01	يتم تقييم الأداء على أسس علمية .			
02	يتم تقييم أدائي بطريقة تختلف عن زملائي الأساتذة .			
03	يتدخل أكثر من طرف في تقييم الأداء .			
04	أستطيع الاعتراض على نتيجة التقييم.			
05	أقدر على تقييم أدائي من خلال أعمالتي .			
06	أعتبر تقييم الإدارة لأدائي عملية مهمة .			
07	أحرص على تحسين أدائي .			
08	أنجز وظيفتي في وقتها المحدد .			
09	أجد صعوبة في أدائي لمهنة التدريس .			
10	أبذل مجهود كبير في أدائي المهني .			
11	أخطط جيدا لأعمالي قبل تنفيذها .			
12	يقل مستوى أدائي إذا كانت ساعات الوظيفة أكبر .			
13	أنفذ الوظيفة المطلوبة مني بكفاءة .			
14	أتغيب عن وظيفتي بدون مبرر .			
15	أعتمد على نفسي في انجاز أعمالي .			
16	أعمل في بيئة غير مناسبة .			
17	يساعدني جو العمل على التدريس .			
18	أعمل في مكان يفتقر إلى الجو الهادئ .			
19	تنقصني الأدوات اللازمة لأداء وظيفتي.			
20	يتم تدريبي على الأجهزة المتطورة لتسهيل وظيفتي .			
21	يفتقر مكان عملي لأماكن الراحة .			

			أواجه مشكلات تعيق عملي في التدريس .	22
--	--	--	-------------------------------------	----

الملحق رقم: (2) صدق المقارنة الطرفية لأداة الضغط المهني

T-TEST GROUPS=التصنيف (1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=الضغوط
 /CRITERIA=CI (.95) .

صدق المقارنة الطرفية للضغوط

T-Test

[DataSet0]

Group Statistics

التصنيف	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
الضغوط 1,00	10	34,3000	2,90784	,91954
الضغوط 2,00	10	25,2000	1,31656	,41633

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Mean			
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference
الضغوط	Equal variances assumed	13,550	,002	9,015	18	,000	9,10000
	Equal variances not assumed			9,015	12,541	,000	9,10000

الملحق رقم: (3) صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء

T-TEST GROUPS=تصنيف(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=الأداء
 /CRITERIA=CI (.95) .

صدق المقارنة الطرفية للأداء

T-Test

[DataSet0]

Group Statistics

تصنيف	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
الأداء 1,00	10	58,6000	2,54733	,80554
2,00	10	48,0000	2,66667	,84327

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
الأداء	Equal variances assumed	,000	1,000	9,089	18	,000	10,60000
	Equal variances not assumed			9,089	17,962	,000	10,60000

الملحق رقم: (4) ثبات التجزئة النصفية لأداة الضغط المهني

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

ثبات الفا كرونباخ للضغوط

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00023	28,1000	17,059	,270	,583
VAR00024	27,0000	16,414	,236	,585
VAR00025	27,6333	15,551	,393	,558
VAR00026	27,7667	16,668	,236	,585
VAR00027	27,1667	18,971	-,169	,656
VAR00028	27,5667	17,633	,031	,620

VAR00029	27,7667	15,702	,348	,565
VAR00030	27,9000	17,748	,102	,602
VAR00031	28,0333	15,895	,460	,555
VAR00032	27,9333	15,926	,382	,563
VAR00033	28,0333	15,895	,460	,555
VAR00034	27,8667	16,395	,323	,573
VAR00035	27,8000	14,924	,485	,540
VAR00036	28,0333	16,240	,443	,561
VAR00037	28,0667	16,202	,403	,564
VAR00038	27,9667	17,757	,079	,606
VAR00039	26,6000	18,662	-,112	,630
VAR00040	27,4333	19,289	-,217	,653

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039 VAR00040

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT

/SUMMARY=TOTAL.

ثبات التجزئة النصفية للضغوط

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,361
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	,474
		N of Items	9 ^b
	Total N of Items		18
Correlation Between Forms			,462
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,632
	Unequal Length		,632
Guttman Split-Half Coefficient			,632

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,361
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	,474
		N of Items	9 ^b
	Total N of Items		18
Correlation Between Forms			,462
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,632
	Unequal Length		,632
Guttman Split-Half Coefficient			,632

a. The items are: VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031.

b. The items are: VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00023	28,1000	17,059	,270	,583
VAR00024	27,0000	16,414	,236	,585
VAR00025	27,6333	15,551	,393	,558
VAR00026	27,7667	16,668	,236	,585
VAR00027	27,1667	18,971	-,169	,656
VAR00028	27,5667	17,633	,031	,620
VAR00029	27,7667	15,702	,348	,565
VAR00030	27,9000	17,748	,102	,602
VAR00031	28,0333	15,895	,460	,555
VAR00032	27,9333	15,926	,382	,563
VAR00033	28,0333	15,895	,460	,555
VAR00034	27,8667	16,395	,323	,573
VAR00035	27,8000	14,924	,485	,540
VAR00036	28,0333	16,240	,443	,561
VAR00037	28,0667	16,202	,403	,564
VAR00038	27,9667	17,757	,079	,606
VAR00039	26,6000	18,662	-,112	,630
VAR00040	27,4333	19,289	-,217	,653

الملحق رقم: (5) ثبات التجزئة النصفية لأداة أداء

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

ثبات الفا كرونباخ للأداء

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,381	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51,7667	59,220	,023	,382
VAR00002	51,5333	58,051	,176	,368
VAR00003	51,9333	60,133	-,091	,395
VAR00004	52,1333	58,257	,085	,375
VAR00005	51,4000	57,283	,264	,360
VAR00006	51,5000	57,224	,250	,360
VAR00007	51,2000	58,441	,292	,369
VAR00008	51,4000	56,455	,372	,349
VAR00009	51,3667	57,620	,281	,362
VAR00010	51,6333	60,240	-,101	,397
VAR00011	51,3667	56,516	,378	,350
VAR00012	52,3333	57,747	,189	,366
VAR00013	51,3333	57,816	,215	,365
VAR00014	51,3333	58,023	,156	,369
VAR00015	50,3667	22,861	,112	,722
VAR00016	51,8000	53,752	,516	,319
VAR00017	51,7667	54,392	,486	,326
VAR00018	51,9333	56,616	,258	,355
VAR00019	51,8333	58,833	,063	,378
VAR00020	52,4667	56,878	,210	,359
VAR00021	52,4000	58,524	,050	,379
VAR00022	52,0000	55,793	,412	,342

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT
/SUMMARY=TOTAL.

```

ثبات التجزئة النصفية للأداء

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,436
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	,255
		N of Items	11 ^b
	Total N of Items		22
CorrelationBetweenForms			,292
Spearman-Brown Coefficient	EqualLength		,452
	UnequalLength		,452
Guttman Split-Half Coefficient			,305

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011.

b. The items are: VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51,7667	59,220	,023	,382
VAR00002	51,5333	58,051	,176	,368
VAR00003	51,9333	60,133	-,091	,395
VAR00004	52,1333	58,257	,085	,375
VAR00005	51,4000	57,283	,264	,360
VAR00006	51,5000	57,224	,250	,360
VAR00007	51,2000	58,441	,292	,369
VAR00008	51,4000	56,455	,372	,349
VAR00009	51,3667	57,620	,281	,362
VAR00010	51,6333	60,240	-,101	,397
VAR00011	51,3667	56,516	,378	,350
VAR00012	52,3333	57,747	,189	,366
VAR00013	51,3333	57,816	,215	,365
VAR00014	51,3333	58,023	,156	,369
VAR00015	50,3667	22,861	,112	,722
VAR00016	51,8000	53,752	,516	,319
VAR00017	51,7667	54,392	,486	,326
VAR00018	51,9333	56,616	,258	,355
VAR00019	51,8333	58,833	,063	,378
VAR00020	52,4667	56,878	,210	,359
VAR00021	52,4000	58,524	,050	,379
VAR00022	52,0000	55,793	,412	,342

الملحق رقم: (6) نتيجة الفرضية العامة

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	81	53,6790	3,22035	,35782
	2,00	19	47,9474	4,00657	,91917

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t po				
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)
VAR00001	Hypothèse de variances égales	2,212	,140	6,655	98	

Hypothèse de variances inégales			5,811	23,746
---------------------------------	--	--	-------	--------

الملحق رقم: (7) نتيجة الفرضية الجزئية الأولى والثانية

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	VAR00005	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00004	1,00	45	53,2000	3,10864	,46341
	2,00	36	54,2308	3,34398	,53546

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test d'échantillons indépendants				
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)
VAR00004	Hypothèse de variances égales	1,578	,213	-1,463	79	
	Hypothèse de variances inégales			-1,456	76,303	

نتيجة الفرضية الجزئية الثانية

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	VAR00008	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00	1,00	12	48,7500	3,76889	1,08799
007	2,00	7	46,5714	4,31498	1,63091

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances				
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)
VAR00007	Hypothèse de variances égales	,332	,572	1,154	17	
	Hypothèse de variances inégales			1,111	11,307	

الملحق رقم: (8) نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة والرابعة

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	VAR00019	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00018	5,00	54	53,6296	3,30977	,45040
	6,00	27	53,7778	3,09259	,59517

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test d'échantillons indépendants				
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)
VAR00018	Hypothèse de variances égales	,038	,846	-,194	79	

Hypothèse de variances inégales				-,198	55,395
---------------------------------	--	--	--	-------	--------

نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	VAR00022	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR 5,00		11	47,1818	3,84235	1,15851
0002 6,00		8	49,0000	4,24264	1,50000
1					

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances				
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)
VAR00021	Hypothèse de variances égales	,000	,995	-,975	17	
	Hypothèse de variances inégales			-,959	14,284	

