

## ضغوط العمل وانعكاسها على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة

د- بدر أبوبكر علي الجخري - كلية الآداب هون - جامعة الجفرة

### المخلص:

تناول هذا البحث ضغوط العمل وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ، وذلك من خلال التعرف على مستوى كل من: ضغوط العمل التي تواجهه عضو هيئة التدريس والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ، ثم البحث عن وجود فروق من عدمها في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة) ، ثم البحث أيضا في طبيعة العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ، وتكون مجتمع البحث من (109) عضو هيئة تدريس ، واتباع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من مجتمع البحث. وأسفر البحث عن النتائج الآتية:

- إن مستوى ضغوط العمل التي تواجهه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة جاءت بدرجة عالية.
- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة جاء بدرجة عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغيري (النوع ولصالح الذكور ، وسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة 10 سنوات فأكثر).
- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة.

### الكلمات المفتاحية:

ضغوط العمل - الأداء الوظيفي - أعضاء هيئة التدريس الجامعي - كلية الآداب هون جامعة الجفرة.

## Abstract:

The research dealt with work pressures and their impact on job performance among faculty members at the Faculty of Arts, Hon University of Jufra, by identifying the level of each of: work pressures facing a faculty member and job performance among faculty members at the Faculty of Arts, Hon University of Jufra, then searching for the existence of Differences or not in the level of job performance due to the variables (gender, years of experience), then the research also examined the nature of the correlation between work pressures and the performance of faculty members at the Faculty of Arts, Hon University of Al-Jufra, and the research community consisted of (109) faculty members, and followed the descriptive approach Analytical, and the questionnaire was used to collect data from the research community

The search yielded the following results:

- The level of work pressures faced by the faculty members of the Faculty of Arts, Hun, Al-Jufra University came to a high degree
- The level of job performance of the faculty members of the Faculty of Arts, Hon, University of Al-Jufra came with a high degree
- There are statistically significant differences in the level of job performance among faculty members at the Faculty of Arts, Hon, University of Al-Jufra, due to the two variables (gender in favor of males, and years of experience in favor of years of experience 10 years or more)
- There is a statistically significant inverse correlation between work pressure and the level of job performance among faculty members at the Faculty of Arts, Hon, Al-Jufra University

key words:

Work pressures - job performance - university faculty members - Faculty of Arts, Hon, Al-Jufra University

## مقدمة :

تلعب ضغوط العمل دوراً مؤثراً في مستوى أداء الفرد وفعاليتها في إنجاز أعماله ،  
فحينما تتجاوز هذه الضغوط حدها المعتدل تؤثر سلباً على مستوى كفاءته وإتقانه  
ومهاراته المهنية لذلك أصبحت هذه الضغوط تشكل مشكلة صحية الأكثر انتشاراً في

العالم، حيث إن الأمراض الناتجة عن هذه الضغوط تعد ذات تكلفة اقتصادية عالية، وبالإضافة إلى الخسارة الناتجة عن نقص الإنتاجية في العمل بشتى مجالاته. ضغوط العمل هي تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسدي والتي تحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً، أو إزعاجاً نتيجة عدم الرضا عن الظروف العامة التي تسود بيئة العمل، أو نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً، كما تعرف الضغوط بأنها: النتيجة النهائية للمحاولات غير الناجحة للتغلب على المصاعب وظروف العمل السلبية المختلفة.

ضغوط العمل تشكل جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات؛ نظراً لكثرة تحديات هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من هذه الضغوط، حيث بات من الصعوبة تقاؤها أو تجاهلها؛ وهذا ما دفع بالغالبية من الناس إلى العمل على مجابقتها أو محاولة التعايش والتكيف معها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد أو البيئة المنزلية فحسب، بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية، وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وفي علاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل، الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها، وبالتالي انخفاض العائد الاقتصادي.

ضغوط العمل تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة التي يتعايش أو يتفاعل معها وما يترتب عنها باختلاف طبيعتها وحجمها وخصائص الفرد وطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، كما تشكل ضغوط العمل جزءاً من هذه الضغوط التي يتعرض لها الفرد في حياته، وحدد بعض العلماء مصادر ضغوط العمل في ضغوط بيئة العمل المادية، والاجتماعية والتنظيمية، والعوامل الشخصية الخاصة بالفرد نفسه كنمط الشخصية ومركز التحكم وقدراته وحاجاته.

مهنة التعليم تُصنف ضمن المهن الضاغطة، فقد أشارت الكثير من الدراسات إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يتعرضون أكثر من غيرهم للضغوط النفسية والمهنية بسبب ما تتسم به هذه المهنة من غموض الدور وكثرة المطالب المتعارضة واستمرارية التعرض للمواقف الضاغطة.

إن وجود ضغوط العمل لدى عضو هيئة التدريس يكوّن اتجاهات سلبية نحو مهنة التعليم، ولا يعني بالضرورة تركها أو التخلي عنها، بل قد يستمر في المهنة نتيجة ظروف ضاغطة لكن إنجازها لمتطلبات المهنة قد لا يكون بالمستوى المطلوب الذي يحقق أهداف مهنة التعليم، وربما لا ترتقي به المهنة ولا يرتقي من خلالها، فإن

الاتجاهات السلبية نحو مهنة التعليم بسبب ضغوط نفسية ومهنية التي يعاني منها عضو هيئة التدريس ترتبط بالإجهاد النفسي والجسمي له، وبالتالي تنعكس سلباً على اتجاهات الطلاب.

### مشكلة البحث:

تشكل ضغوط العمل التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس أثناء عمله اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والدارسين للوصول إلى حلول لمواجهتها، والتغلب على مسبباتها لما لها من تأثير واضح على أداء المعلمين ونتائج عملية التعليم.

فالضغوط تنتج من سوء توافق الفرد والبيئة وينتج عن سوء التوافق أو حسن التوافق جانبيين أساسيين هما، مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهاراته الشخصية مع المطالب المطروحة، ومدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمح إليها الفرد، بينما تمثل ضغوط العمل الأنشطة والتفاعلات في التدريس التي تؤدي إلى تطلعات كثيرة على عضو هيئة التدريس ، فالضغوط تشكل تهديداً لذاته وتحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات.

وفي نفس الوقت ظهر توجه نحو إدخال مفهوم الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية سواء كانت عامة أم خاصة؛ لأن الأداء الوظيفي يمثل الشعور الإيجابي المتولد عند عضو هيئة التدريس تجاه مؤسسته التعليمية والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها من خلال بذل الجهد، فالأداء الوظيفي يمثل أكبر قدر من الفعالية التي تحتضن العديد من التدابير الأكثر تحديداً لتأثير السلوكيات ويسهم في مزيد من فهم الأدوار، حيث إنه كلما زاد الاهتمام بفرق العمل ارتفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، فوجود بيئة عمل مناسبة يؤدي إلى ارتفاع الأداء في الوظيفة.

كما يتعرض عضو هيئة التدريس لعدة مصادر للضغوط منها المتعلقة بالعمل المهني مثل: كثرة الأعمال الكتابية، محدودية الوسائل المعينة للمناهج، نقص دافعية الطلبة للتعلم، وكثرة المشاريع التربوية، وغياب الطلبة، ومصادر اجتماعية مثل: محدودية الوقت للزيارات الأسرية، الخلافات الأسرية، ومصادر تنظيمية مثل: إنجاز الأعمال التربوية في المنزل، وكثرة الزيارات الصفية، ومصادر اقتصادية مثل: غلاء المعيشة كل ذلك يؤثر على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالسلب أو بالإيجاب.

## تساؤلات البحث:

- 1- ما مستوى ضغوط العمل التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة؟
- 2- ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغيري (النوع - سنوات الخبرة)؟
- 4- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة؟

## أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى ضغوط العمل التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة.
- 2- التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة.
- 3- البحث عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغيري (النوع - سنوات الخبرة).
- 4- البحث في طبيعة العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة.

## أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

### الأهمية العلمية:

- 1- إبراز أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي من خلال ممارسته لوظيفته باعتباره عضو هيئة تدريس بالجامعة.
- 2- تسليط الضوء على ضغوط العمل باعتبارها من الموضوعات الهامة التي تحتاج للبحث والدراسة، لما لها من آثار سيئة تؤدي إلى انخفاض الأداء.

### الأهمية العملية:

- 1- قد تسهم نتائج هذا البحث في معرفة مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعرفة مدى شعورهم بالرضا عن وظيفتهم مما يؤثر على أدائهم ، في ضوء ذلك يمكن تقديم توصيات للمسؤولين عن التعليم الجامعي لاتخاذ القرارات المناسبة بهذا الشأن.
- 2- إفادة مراكز التدريب الأكاديمي والإداري فيما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات بتقديم برامج تدريبية للتخفيف أو الحد من الضغوط على نحو أمثل.

## مفاهيم البحث:

تكتسب عملية تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في عملية البحث؛ لأنه عن طريقها يمكن إزالة الكثير من الغموض الذي يكتنف الموضوع بالنسبة للباحث وللقارئ معا، فتعريف المفاهيم من الخطوات الأساسية في أي بحث ولذلك فقد تم تحديد وتعريف المفاهيم الأساسية لموضوع البحث على النحو التالي:

1- **ضغوط العمل:** تعرف بأنها: مجموعة التغيرات الفسيولوجية والجسمية والنفسية التي يعانيها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل أو الموظف قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها (1).

**وتعرف إجرائيا:** على أنها: مجموعة العوامل السلبية البيئية والمهنية والنفسية، والذاتية والأدوار التي يقوم بها والمهام المكلف بها، وظروف العمل والأجور والعلاقات مع الإدارة والزملاء والطلاب التي يواجهها عضو هيئة التدريس والتي لها علاقة وأثر على حالته الجسمية والفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، وعلى أدائه وإنتاجه في عمله، كما تكشف عنها درجات الاستبيان الذي وضع لهذا الغرض.

2- **الأداء الوظيفي:** هو المهام والواجبات المترتبة على العامل وتكمن في التزاماته بأوقات العمل والحضور والتحلي بالآداب والأخلاقيات المهنية (2).

**يعرف إجرائياً:** بأنه إنجاز عضو هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة لما يسند إليه من مهمات بكفاءة وفاعلية.

**ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر قسمت الورقة البحثية إلى المحاور الرئيسية الآتية:**  
أولا - ماهية ضغوط العمل:

تعد الضغوط "مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة والتي يتعرض لها الفرد في حياته وينتج عنها ضعف قدرته على إحداث الاستجابة للمواقف وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسيولوجية تؤثر على جوانب الشخصية الأخرى" (3). وتعرف ضغوط العمل بأنها "تجربة ذاتية تحدث خلا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وهي تحدث بسبب العديد من العوامل المرتبطة بالمنظمة التي يعمل بها الفرد" (4). وتعرف كذلك بأنها: "عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله" (5). وعرفت أيضا بأنها: تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه أو تنفيذه (6). وتعرف أيضا بأنها: أي: تغيير يلقي عبئا على قدرات الفرد التكيفية (7). وعرفت ضغوط العمل بأنها: حالة ذاتية تحدث اضطرابا نفسيا أو جسما بسبب جملة من المتغيرات

والمؤثرات التي تؤثر في سلوك العاملين وفي تكيفهم وتعاونهم وأدائهم ومن هذه المؤثرات الشعور بالقلق و الإحباط والصراع وتوتر العلاقات الإنسانية و ضعف الحوافز (8).

مما سبق تعرف ضغوط العمل بأنها: شعور شخصي ناتج عن الإجهاد في العمل نتيجة عدم قدرة الفرد على تحمل الأحداث الضاغطة والتكيف معها وينتج عنها توتر وقلق شديداً ، ويحظى مفهوم الضغوط باتفاق الكثير من الباحثين فالضغوط التي يشعر بها الفرد قد تكون ناتجة عن مواقف سلبية وجود معوقات أو مطالب وقد تكون ناتجة عن مواقف إيجابية وجود فرص معينة.

### ثانياً- أهمية دراسة ضغوط العمل:

تتبع أهمية دراسة ضغوط العمل مما يلي:

- 1- حماية متخذ القرار ومن ثم المنشأة من اتخاذ قرار خاطئ ناجم عن انفعالات اللحظة والتأثير العاطفي والوجداني أو ناجم عن ردود الفعل العصبية للمواقف الصعبة التي تواجه متخذ القرار.
- 2- تأكيد ربحية المنشأة وتحقيق أهدافها بالشكل السليم ووفقا لما هو مخطط وموضوع بالبرامج التنفيذية .
- 3- حماية المنفذين من عشوائية القرار ومن ارتجالية السياسات ومن القرارات الازدواجية الناجمة عن قصور الرؤية وضيق دائرتها أمام متخذ القرار نتيجة سيطرة الضغوط والوساوس القهرية عليه.
- 4- توفير الظروف المناسبة والجو الصحي المناسب في بيئة العمل بالمنشأة وبالشكل الذي يجعل لكل مدير جو عمل أفضل، وبما يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسة سلطاته ومهامه الإدارية بشكل أفضل.
- 5- زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية بتبسيط دوافع متخذي القرار في المنشأة عن طريق رفع قدراتهم على مواجهة ضغوط العمل والمواقف الصعبة.
- 6- تنمية مهارات التوافق والتعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه متخذ القرار وبالتالي تنمية مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة في ظل سيادة جو من الضغوط على متخذ القرار في المؤسسة.
- 7- إزكاء روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الرؤساء والمرؤوسين وزيادة التفهم والمشاركة الإيجابية والبناءة في رفع الروح المعنوية للعاملين والمؤسسة؛ وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضرهم ومستقبلهم الوظيفي في المؤسسة .

8- تحقيق الرقابة الفعالة والمتابعة الحثيثة للسلوكيات الإدارية للمديرين في كافة مستويات الإدارة (عليا - وسطى - تنفيذية) بشكل يؤكد تنفيذ الخطط (9).

### ثالثا - مصادر ضغوط العمل:

تتعدد وتختلف مصادر وأسباب ضغوط العمل باختلاف البيئة والأفراد والمهن، بالإضافة إلى أن القدرة والاستعداد لتحمل مثل هذه الضغوط فما يعد مصدرا للضغط لشخص ما قد لا يكون كذلك بالنسبة لشخص آخر، كما أن الضغوط قد لا تحدث بالضرورة نتيجة لسبب واحد وإنما قد يشترك في إحداثها أسباب عدة بعضها نابع من شخصية الفرد وبعضها الآخر نابع من بيئة العمل أو يتكون نتيجة التفاعل بين السببين

1- **مصادر ضغوط العمل الخارجية:** تتمثل أهم الضغوط الخارجية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات المختلفة في (ضغوط العمل المرتبطة بالمتغيرات السياسية والقانونية، إذ يؤدي عدم الاستقرار السياسي إلى شعور الأفراد بالضغط، ضغوط العمل المرتبطة بالمتغيرات الاقتصادية يمكن أن تؤدي الحالة الاقتصادية العامة التي يمر بها البلد، وكذلك مستويات التضخم إلى شعور الأفراد بالضغوط النفسية، الضغوط المرتبطة بالتطورات التقنية والتكنولوجية الحاصلة في قطاع التعليم وحدة المنافسة وشدتها خاصة عند موظفي القطاع الخاص، نقص مستلزمات العمل وعجز الموردين في كثير من الأحيان في توفير أدوات العمل يولد ضغطا لدى العمال، تنوع متطلبات وحاجات سوق العمل، وكذلك اختلاف طبائع وتصرفات المعلمين يولد المزيد من الضغوط على العاملين في قطاع التعليم.

2- **مصادر ضغوط العمل الداخلية:** تتمثل أهم الضغوط الداخلية التي يتعرض لها العاملون في قطاع التعليم في: طبيعة العمل، من الصعب أن نجد وظيفة في مجتمعنا المعاصر خالية من أي ضغوط، وإن كانت بعض الوظائف تعاني من ضغط العمل أكثر من غيرها، خاصة إذا تعلق الأمر بتعليم المواطن وحياته، عبء الدور: ويعني "زيادة أو انخفاض حجم معدل العمل الموكول للفرد مهمة القيام به" العمل في حالة نقص الكادر التعليمي المختص، غموض الدور: يعني غموض الدور "افتقار الفرد للمعلومة اللازمة لأداء العمل مثل المعلومات الخاصة بأهداف غموض الدور حسب سياسات واجراءات العمل بحدود سلطات ومسؤوليات العامل، ويحدث أيضا لما توقعات الدور تكون غير واضحة والعامل لا يدري ما الذي يفعله، صراع الدور: يقصد به " أن يلعب الفرد عدة أدوار، أي: أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي تريدها الأطراف المختلفة منه وأحيانا تكون هذه الأدوار

(التوقعات) متعارضة" كما يمكن تعريفه أيضا على أنه: "عدم قدرة الفرد للموائمة بين دورين أو أكثر، إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر"، اتخاذ القرار: يشعر الفرد بالضغط عندما يكون عليه الاختيار بين البدائل المتاحة للقرار، خصوصا البدائل وتقارب مزاياها وعيوبها، ولا سيما حينما يكون القرار متعلقا بالصحة العامة وحياة الأشخاص لضغوط العمل، السلامة والصحة المهنية: إن عدم توفير شروط السلامة والصحة المهنية وقواعدها يعد مصدرا يولد إحساسا لدى الفرد بأنه غير آمن على حياته أثناء أدائه لعمله، خاصة أن العاملين في مؤسسات الصحة عرضة للعدوى والإصابة بالأمراض المتنقلة.

3- مصادر ضغوط العمل الشخصية : تتمثل أهم الضغوط الشخصية التي يتعرض لها العاملون في القطاعات المختلفة في: نمط الشخصية: يتفاوت الناس في شخصياتهم وخصائصهم وسماتهم وميولهم، وبالتالي في مدى قابليتهم للضغوط وتكيفهم مع هذه الضغوط على مقدار ما يتميزون به من قدرات ، التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل: تتحدد مواقف الأفراد وسلوكياتهم بناء على شخصية واحتياجات وظيفية ، لذا يعد عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل المؤدية لضغوط العمل ، الحالة النفسية والبدنية: الحالة الصحية العامة هي رأسمال الفرد في أي عمل من الأعمال، حيث إن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من اللياقة البدنية يستطيعون مواجهة ضغوط العمل بدرجة أقوى من الأفراد الذين يعانون من الأمراض ، الحالة العائلية: قد أشارت الأبحاث إلى أن مصادر الضغوط المنزلية قد تكون أكثر أثرا على الفرد لدرجة تنعكس عليه في عمله، الخبرة المهنية: إن العلاقة بين ضغط العمل والخبرة المهنية علاقة عكسية، حيث تلعب الخبرة دورا كبيرا في تخفيض الضغط الناتج من بيئة العمل، يعد عامل الجنس من ذكور وإناث من الخصائص الشخصية المؤثرة في دراسة ضغوط العمل، لا سيما مع زيادة معدلات دخول الإناث سوق العمل، والتي يختلف موقعها الاجتماعي والوظيفي عن الرجل من تداخل مسؤولياتها بين العمل والمنزل<sup>(10)</sup>.

مما سبق يتضح تعدد مصادر الضغوط في تنظيمات العمل المختلفة، وكما تشير الكتابات والدراسات حول الموضوع فإنه من الاستحالة القضاء نهائيا على الضغوط المهنية ولكن يمكن التحكم فيها وتقليل آثارها إلى أقل درجة ممكنة من خلال اتباع استراتيجيات وخطط مواجهة الضغوط.

#### رابعا - ماهية الأداء الوظيفي:

ترتبط فعالية أية مؤسسة بكفاءة العاملين فيها، وقدرتهم على أداء أعمالهم، ويتباين محتوى الأداء تبعاً لأهداف المؤسسة، وتوجهاتها، ويُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم والظواهر السلوكية الذي نال اهتماماً كبيراً من قبل الكتاب والباحثين نتيجة للدور الذي يلعبه في إنجاح المؤسسات التعليمية، وخاصة في العصر الحديث؛ حيث لا توجد مؤسسة سواء كانت تعليمية أم غير ذلك قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب منها إن لم يكن العاملون فيها ملزمين بأهداف تلك المؤسسة، ويعملون فريقاً واحداً بينهم الانسجام من أجل تحسين الأداء الوظيفي للوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة (11).

يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد داخل المؤسسة؛ حيث يحتل مكانة خاصة في أية مؤسسة، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة المرتبطة بها، وقد تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم الأداء الوظيفي بشكل عام، فقد عرف بأنه: "مدى تحقيق العاملين أفراداً للأهداف المرجوة بشكل فعال كما هو مرغوب فيه، كما عرف أيضاً بأنه: "ناتج الأنشطة التي يمارسها العاملون في المنظمة، بما يتفق مع تحقيق الأهداف الموضوعية للمنظمة وعرف كذلك بأنه: "الأهداف والمخرجات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة"، فقد وصف الأداء الوظيفي على أنه أداء الفرد للواجبات والمسؤوليات المسندة له من خلال التوصيف الوظيفي له، والناتج الذي يحققه عند قيامه بهذه الأعمال، وعرف أيضاً بأنه: "كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبر عنه بأنشطة وممارسات، والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية، والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفاً (12)"

بناء على ما سبق يمكن القول بأن الأداء الوظيفي للمعلمين هو قيام المعلمين بتنفيذ مهامهم وواجباتهم التي تناط بهم حسب مساهم الوظيفي في فترة زمنية محددة، سواء فيما يرتبط بالإدارة المدرسية، أم بالتدريس، أم بالإنماء الوظيفي، وبما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفعالية بطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف، سواء كان معلماً أم مشرفاً تربوياً وإدراك العمليات التعليمية المختلفة التي يمر بها؛ حتى يتم تحقيق الإنجاز المطلوب، وبالتالي فالمطلوب التركيز على النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال القيام بتنفيذ الإشراف باتباع الإجراءات والتعليمات كما خطط له، وطالما أن الأداء الوظيفي مرتبط بالسلوك الإنساني ومرتببط باتباع الإجراءات والتعليمات الصحيحة، فهي تؤدي بالتالي للوصول إلى الإنجازات المطلوبة.

### خامسا - محددات الأداء الوظيفي:

يعبر الأداء الوظيفي عن ممارسة المهام والأنشطة المختلفة التي تكون عرضة للتأثير السلبي والإيجابي ببعض العناصر والمؤثرات التي من شأنها أن تؤثر على طبيعة الأداء الوظيفي ويمكن حصرها على النحو الآتي:

1- **الجهد المبذول** : هو عبارة عن الجهد الذي يبذله الفرد لأداء المهمة المناطة به، وقد يتأثر هذا الجهد بعوامل مشجعة أو محبطة، مما ينعكس على الأداء ودافعيته، إن كمية الجهد المبذول تعبر عن مقدار الطاقة العقلية أو الجسمانية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية محددة، فضلا على أن الجهد المبذول يعبر عن مستوى ونوع الأعمال، فقد لا يهتم البعض بكمية الأداء أو سرعته بقدر اهتمامه بجودته ونوعيته والجهد المبذول.

2- **القدرات والخصائص الفردية**: هي الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء قدرات الفرد وتجاربه السابقة التي من شأنها تحديد درجة الوظيفة ويطلق عليها أحيانا فعالية من يقوم بأداء الوظيفة.

3- **إدراك الدور الوظيفي**: هذا يعني أن الفرد يتحدد بمدى إدراكه، وفهمه للدور المناط لتأدية وظيفته؛ حيث يتضمن هذا الإدراك والفهم ترجمة لتصوراته وانطباعاته عن الأنشطة والأعمال التي يتكون منها عمله، والكيفية التي بموجبها يقوم بدوره داخل المؤسسة.

4- **كمية العمل المنجز**: ويتمثل في مقدار العمل الذي يستطيع الموظف الانتهاء منه في الظروف العادية للعمل، وتحديد مقدار هذا الإنجاز.

5- **المثابرة والوثوق**: وتقاس بمدى الجدية في العمل، وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه في الأوقات المحددة له، ومدى حاجة هذا الموظف للتوجيه والإرشاد من قبل المديرين والمشرفين وتقييم أدائه في العمل<sup>(13)</sup>.

مما سبق نلاحظ أن الأداء الوظيفي له محددات عديدة منها: الجهد المبذول، قدرات وخصائص الأفراد، إدراك الدور الوظيفي وتحديد كمية العمل المنجز، والمثابرة والثقة التي يتميز بها العاملون، من هنا نجد أن هذه المحددات أصبحت هي ركيزة أساسية في أي مؤسسة تعليمية، وعلى المعلم إدراكها جيدا حتى يتمتع بأداء وظيفي متميز، وتحتوي على عناصر تحدد كفاءة وقدرة الفرد للقيام بالدور المطلوب منه.

### سادسا - أبعاد الأداء الوظيفي:

يركز بعض الباحثين على البعدين التنظيمي والاجتماعي من منطلق أنه مفهوم شامل، ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي:

1- **البعد التنظيمي** : يتمثل في الإجراءات التي تتخذها المؤسسة في المجال التنظيمي من أجل تحقيق أهدافها التي ترمي إليها، وذلك من خلال وضع معايير يتم من خلالها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية التي تم اتباعها وأثرها على الأداء على اعتبار أن هذا القياس مرتبط بالهيكل التنظيمية، وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يفهم منه أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية مختلف ناتج عن المعايير التي تم اعتمادها لقياس الفعالية التنظيمية.

2- **البعد الاجتماعي**: يترك البعد الاجتماعي للأداء أثرا واضحا على مدى رضا العاملين لدى المؤسسة التي يعملون بها خاصة إذا ما اهتمت تلك المؤسسة بتلبية حاجاتهم؛ حيث ينعكس هذا الأمر على رضا ووفاء العاملين لمؤسساتهم، فاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي للموارد البشرية على حساب الجانب الاجتماعي يؤثر سلبا على تحقيق المؤسسة لأهدافها، وترتبط على ذلك لا بد وأن يحظى الجانب الاجتماعي داخل المؤسسة من حيث طبيعة العلاقات الاجتماعية كالصراعات والخلافات والأزمات بنفس المستوى، والفعالية التي يحظى بها الجانب الاقتصادي، وذلك من أجل إيجاد انسجام بين الفعالية الاجتماعية والاقتصادية<sup>(14)</sup>.

مما سبق يمكن القول إن كلا من: البعد التنظيمي والاجتماعي للأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس مكملان لبعضهما، ولا يمكن فصلهما؛ لتحقيق الفعالية والكفاءة للمؤسسة، وبما يسهم في نفس الوقت في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

### **الدراسات السابقة:**

تعتبر مرحلة مراجعة الدراسات السابقة من مراحل البحث العلمي ذات الأهمية لتوفير الإجابات العلمية لبعض الأسئلة التي تعد أساسية في وضع الدراسات السابقة الحالية في مكانها الملائم في إطار التراكم المعرفي، وتوفر للباحث إمكانية توجيه جهوده العلمية بالبداية من حيث انتهى غيره من خلال تحديد ما تم بحثه وما لم يبحث بعد من جوانب مشكلة الدراسة، كما أن الدراسات السابقة تنجز في إطار مراجعة نقدية، لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والأساليب والمناهج العلمية التي استخدمت في تلك الدراسات.

1- **دراسة:** عطا الله حسونة السيد النفري، بعنوان : الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة، 2021م<sup>(15)</sup>. وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية، وكذلك إلقاء الضوء على أسباب الضغوط الوظيفية لديهن ومصادرها وتأثيرها على أدائهن المهني، وتكونت عينة الدراسة من

(172) معلمة من المدارس الثانوية العامة الحكومية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة. وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- أن مستوى الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية جاءت بدرجة مرتفعة.  
- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية جاء بدرجة مرتفعة.  
- وجود تأثير سلبي للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية وتمثل في تراجع مستواهن الوظيفي والغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية.

**2-دراسة :** مرح طاهر شكري حسن علي ، بعنوان: الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم ، 2016م<sup>(16)</sup> ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرقابة الإدارية المطبقة ، ودرجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم ، والعلاقة بينهما ، وتكونت عينة الدراسة من (229) ما بين مدير ومديرة ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة.

وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- إن مستوى الرقابة الإدارية المطبقة لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية جاءت بدرجة مرتفعة.

- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية جاء بدرجة مرتفعة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة).

**3-دراسة :** ريم محمد رسمي أبو الريش، بعنوان: واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقته بجودة الأداء ، 2016م<sup>(17)</sup> . هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بجودة الأداء ، وتكونت عينة

الدراسة من (93) رئيس قسم أكاديمي في الجامعات الفلسطينية ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة. وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

-إن واقع العلاقات الاجتماعية في الجامعات الفلسطينية جاءت بدرجة كبيرة.  
-إن درجة جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية جاءت بدرجة كبيرة.

-وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية في العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ومستوى الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين.

### ثامنا - الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية:

**1- مجتمع البحث وعينته:** تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة والبالغ عددهم (109) عضو هيئة تدريس وتم اتباع أسلوب الحصر الشامل عند جمع البيانات منهم وذلك حسب إحصائية 2023 م .  
الدراسة الاستطلاعية : تم اختيار عينة استطلاعية بواقع (30) عضو هيئة تدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة للتحقق من (الصدق ، والثبات) وذلك قبل التطبيق الفعلي للاستبيان.

### الخصائص العامة لعينة البحث :

#### جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	60	55.1
أنثى	49	44.9
المجموع	109	100.0

من خلال جدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة (55.1%) من مجموع أفراد عينة البحث من الذكور ، في حين أن نسبة (44.9%) من مجموع أفراد العينة من الإناث.

#### جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	50	45.9
أكثر من 10 سنوات	59	54.1
المجموع	109	100.0

يتبين من الجدول (2) أن نسبة (54.1%) من مجموع أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ، ونسبة (45.9%) من مجموع أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) .

2 - أداة البحث : بعد الاطلاع على الأدب السوسيولوجي والدراسات السابقة ، تم بناء استبيان ضغوط العمل وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة وفقا للخطوات الآتية :

-تحديد الأبعاد الرئيسة للاستبيان .

-صياغة فقرات الاستبيان حسب انتمائه لكل بعد .

### أ-صدق وثبات الأداة:

1- أعد الاستبيان بصورته الأولية ، وتم عرضه على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (5) محكمين متخصصين في مجال المعرفة ، وتم إجراء التعديلات اللازمة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل، فأصبح عدد فقرات الاستبيان ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة يشتمل على (8) فقرات، أما استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فاشتمل على (8) فقرات، علماً بأن بدائل الإجابة عن فقراته تنحصر في (دائماً - أحياناً - أبداً) .

تم القيام بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون .

**جدول (3) ارتباط فقرات استبيان ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس**

**بكلية الآداب هون جامعة الجفرة بالدرجة الكلية**

الارتباط	عدد الفقرات	ضغوط العمل
**0.861	8	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات استبيان ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة بالدرجة الكلية وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للاستبيان ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق .

ب- حساب ثبات الاستبيان باستخدام اختبار ألفا كرو نباخ .

جدول (4) معامل ثبات استبيان ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ للفقرات والدرجة الكلية

الثبات	عدد الفقرات	ضغوط العمل
0.871	8	

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات فقرات ثبات استبيان ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة عالية وبلغ معامل الثبات الكلي (0.871) ، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

جدول (5) ارتباط فقرات استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة بالدرجة الكلية

الارتباط	عدد الفقرات	الأداء الوظيفي
*0.841	8	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة بالدرجة الكلية وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للاستبيان ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق .

جدول (6) معامل ثبات استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ والدرجة الكلية

معامل الثبات	عدد الفقرات	البعد
0.860	8	الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.860) وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

4-التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات: ولإعادة ترميز الاستبيان ضغوط العمل وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة فقد وزعت الدرجات من 1- 3 على النحو التالي :

تعطى الدرجة (3) للاستجابة (دائماً) .

تعطى الدرجة (2) للاستجابة (أحياناً) .

تعطى الدرجة (1) للاستجابة (أبدا) .

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ؟

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة.

ت	ضغوط العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	ترى أن درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية	2.7431	0.59944	2	عالية
2-	تتجنب النقاش مع زملائك في العمل؛ لأنه يضايقك	2.6514	0.62917	3	عالية
3-	تعتقد أن ساعات العمل كثيرة ومملة	2.6239	0.67754	4	عالية
4-	قدرتك على حل مشكلات العمل ضعيفة	2.4679	0.77661	6	عالية
5-	ينتابك القلق من الاشتراك في الندوات الحوارية	2.5596	0.64451	5	عالية
6-	تعتقد أن التدريس عملية روتينية مملة	2.6514	0.62917	3	عالية
7-	تعتقد أن مكانة الأستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام	2.7890	0.49204	1	عالية
8-	تشعر بأنك فقدت مكانتك العلمية عند الطلبة	2.4679	0.77661	6	عالية
	المقياس ككل	2.6192	0.61927		عالية

يتضح من الجدول (7) أن الفقرة (7) والتي تنص على (تعتقد أن مكانة الأستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7890) وانحراف معياري (0.49204) ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (1) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7431) وانحراف معياري (0.59944) وهي تنص على (ترى أن درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية) ، كما احتلت الفقرتان (2 ، 6) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.6514) وانحراف المعياري (0.62917) وهما تنصان على (تتجنب النقاش مع زملائك في العمل؛ لأنه يضايقك، تعتقد أن التدريس عملية روتينية مملة) وجاءتا بدرجات عالية.

يعزى ذلك لشعور عضو هيئة التدريس الجامعي بأن مكانته لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام، وأن درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية، مما جعله يتجنب النقاش

مع زملائه في العمل لأنه يضايقه، وأنه ينظر إلى التدريس على أنه عملية روتينية مملة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (عطا الله حسونة السيد النفري ، 2021م) والتي ترى أن مستوى الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية جاءت بدرجة مرتفعة.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرتين رقم (4 ، 8) جاءت بدرجة عالية والتي تنص على (قدرتك على حل مشكلات العمل ضعيفة ، تشعر أنك فقدت مكانتك العلمية عند الطلبة) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها ضمن فقرات ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة بنفس المتوسط الحسابي (2.4679) وانحراف المعياري (0.77661).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ؟

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة.

ت	الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	تقوم بتهيئة البيئة التربوية السليمة داخل قاعة التدريس	2.6514	0.62917	3	عالية
2-	تشجع على الانضباط الذاتي للطلبة	2.4679	0.77661	6	عالية
3-	تتعامل بسرعة مع مشاكل الطلبة	2.6147	0.69266	4	عالية
4-	تشجع الطلبة على المشاركة في الأنشطة الجامعية	2.7431	0.59944	2	عالية
5-	تراعي الفروق الفردية بين الطلبة	2.6514	0.62917	3	عالية
6-	تنمي روح المبادرة لدى الطلبة	2.5596	0.64451	5	عالية
7-	تتابع كل جديد في مجال تخصصك	2.7890	0.49204	1	عالية
8-	تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عمليات التقويم	2.4220	0.83104	7	عالية
	المقياس ككل	2.6123	0.62487		عالية

يتضح من الجدول (8) أن الفقرة (7) والتي تنص على (تتابع كل جديد في مجال تخصصك) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7890) وانحراف معياري (0.49204) ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (4) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط

حسابي (2.7431) وانحراف معياري (0.59944) وهي تنص على (تشجع الطلبة على المشاركة في الأنشطة الجامعية) ، كما احتلت الفقرتان (1 ، 5) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.6514) وانحراف المعياري (0.62917) وهما تنصان على (تقوم بتهيئة البيئة التربوية السليمة داخل قاعة التدريس ، تراعي الفروق الفردية بين الطلبة ) وجاءتا بدرجات عالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عطا الله حسونة السيد النفري ، 2021م) والتي ترى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية جاء بدرجة مرتفعة. وتتفق مع دراسة (مرح طاهر شكري حسن علي ، 2016م) والتي توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية جاء بدرجة مرتفعة. وتتفق مع دراسة (ريم محمد رسمي أبو ريش ، 2016م) والتي ترى أن جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية جاءت بدرجة كبيرة.

ويعزى ذلك إلى الدور المهم الذي يؤديه أعضاء هيئة التدريس الجامعي في العملية التربوية ، إذ ينظر إليهم بوصفهم قادة في صفوفهم يؤثرون في طلبتهم ، وبما يحقق أهداف المؤسسة التربوية من خلال إقامة علاقات إنسانية جيدة مع زملائهم لتشجيعهم أكثر على الإنتاجية وتحسين أدائهم ، وتحقيق رسالة الكلية على أكمل وجه من خلال زيادة الحوافز المقدمة لهم للرفع من معنوياتهم وزيادة درجة الرضا لديهم وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي ، كما أن الإدارة الحكيمة هي التي تحقق التكامل بين الأهداف الشخصية للعاملين فيها وبين الأهداف العامة للمؤسسة ، وذلك من خلال التفاعل الإيجابي للفرد مع بيئته المحيطة داخل مؤسسته التعليمية وشعوره وإحساسه بالانتماء لها، الأمر الذي دفعه للعمل والجهد والعطاء ، كما أن هناك ضوابط صارمة داخل المؤسسة بحيث لا تتعدى سلوكيات أعضاء هيئة التدريس فيها بالبيئة الخارجية لها ، فهذا التوازن في المؤسسة حقق نوعا من الانسجام والتوافق بين أهداف المؤسسة وأهداف وحاجات العاملين فيها .

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة رقم (8) جاءت بدرجة عالية والتي تنص على (تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عمليات التقويم) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها ضمن فقرات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة بمتوسط حسابي (2.4220) وانحراف المعياري (0.83104).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثالث: الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغيري ( النوع ، سنوات الخبرة )

جدول (9) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي عينة البحث عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغير النوع.

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	النوع	البعد
0.000	9.846	0.00000	24.0000	60	ذكر	الأداء الوظيفي
		5.43233	17.1020	49	انثى	

يتبين من الجدول (9) أن أفراد عينة البحث (الذكور) سجلوا متوسطا حسابيا أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الإناث) ، حيث كان متوسطهم الحسابي على المقياس الكلي لأفراد عينة البحث الذكور (24.0000) ، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الإناث (17.1020) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطي (9.846) وهي قيمة معنوية دالة إحصائيا؛ لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05) .

وعليه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (مرح طاهر شكري حسن علي ، 2016م) والتي ترى بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع.

**جدول (10) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي عينة البحث عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**

البعد	سنوات الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	أقل من 10 سنوات	50	18.2712	5.58888	7.243	0.000
	10 سنوات فأكثر	59	24.0000	0.00000		

يتبين من الجدول (10) أن أفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) سجلوا متوسطا حسابيا أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) ، حيث كان متوسطهم الحسابي على المقياس الكلي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) (24.0000) ، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) (18.2712) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطي (7.243) وهي قيمة معنوية دالة إحصائية؛ لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05) .  
وعليه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد العينة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (مرح طاهر شكري حسن علي ، 2016م) والتي ترى بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

**جدول (11) يبين مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة**

الأداء الوظيفي	ضغوط العمل
**0.899-	

من بيانات الجدول (11) تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون . بمعنى أنه كلما زادت ضغوط العمل قلّ مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عطا الله النفري

، 2021م) والتي ترى بوجود تأثير سلبي للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية وتمثل في تراجع مستواهن الوظيفي والغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية.

### ملخص النتائج:

1- أشارت نتائج البحث أن مستوى ضغوط العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ، جاءت بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرة (7) والتي تنص على (تعتقد أن مكانة الأستاذ الجامعي لدى الطلبة ينقصها الكثير من الاحترام) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7890) وانحراف معياري (0.49204) ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (1) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7431) وانحراف معياري (0.59944) وهي تنص على (ترى أن درجة الاحترام والتقدير في العمل غير كافية) ، كما احتلت الفقرتان (2 ، 6) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.6514) وانحراف المعياري (0.62917) وهما تنصان على (تتجنب النقاش مع زملائك في العمل؛ لأنه يضايقك، تعتقد أن التدريس عملية روتينية مملة) وجاءتا بدرجات عالية.

2- أظهرت نتائج البحث أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة ، جاءت بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرة (7) والتي تنص على (تتابع كل جديد في مجال تخصصك) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7890) وانحراف معياري (0.49204) ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (4) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7431) وانحراف معياري (0.59944) وهي تنص على (تشجع الطلبة على المشاركة في الأنشطة الجامعية)، كما احتلت الفقرتان (1 ، 5) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.6514) وانحراف معياري (0.62917) وهما تنصان على (تقوم بتهيئة البيئة التربوية السليمة داخل قاعة التدريس ، تراعي الفروق الفردية بين الطلبة ) وجاءتا بدرجات عالية.

3- أكدت نتائج البحث على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور.

4- بينت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون جامعة الجفرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد العينة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر).

5- أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب هون .

### التوصيات:

1- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إنجاز مهامهم من خلال تنمية الرقابة الذاتية، وتشجيعهم من خلال الثناء على المجهودات الشخصية التي يقومون بها، وتقديم الحوافز المجدية.

2- الاهتمام بمتطلبات النمو المهني والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأوضاعهم الاجتماعية، والنفسية، والوظيفية، والمادية، والبحث في الطرق التي ترفع من أدائهم الوظيفي.

3- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بشأن الأداء الوظيفي وأساليب الارتقاء بمستواهم .

4- منح عضو هيئة التدريس الصلاحية في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالعمل .

5- زيادة إشراك أعضاء هيئة التدريس في التخطيط أو القرارات وخاصة التي لها علاقة بهم بشكل مباشر وغير مباشر , والموازنة بين مصلحة الكلية ومصلحة عضو هيئة التدريس .

6- وضع نظام حوافر بحيث يمكن مكافأة المجددين والمجتهدين في عملهم مع الالتزام بالعدالة والموضوعية وأن تأخذ الكلية مأخذ الجد في دور الحوافر لما لها من أثر كبير وفعال في رفع الروح المعنوية وتزيد من حماسهم واندفاعهم وتقلل من ضغوطهم المهنية .

7- مناقشة نظام الرواتب مع الجهات المعنية والمسؤولة لتكون مناسبة للجهد المبذول ومتقاربة مع الكليات الأخرى .

8- وضع صيغ فعالة لتحديد مصادر ضغوط العمل وتشخيصها من أجل إدارتها بأساليب علمية للتقليل من أثارها .

9- الاهتمام بإعداد البرامج الإرشادية والدورات النفسية في مواجهة الضغوط والمساعدة على التكيف مع تغيرات وضغوط الحياة، والتي تساعد على تقوية وتعزيز الفاعلية الذاتية لدى الأعضاء بالجامعات والتدريب على استراتيجيات مقاومة التفكير السلبي، وتنمية مهارات التفكير الإيجابي.

10- الارتقاء بمستوى سعادة ورفاهية العضو، وحب الحياة العملية، والاستمتاع بها والرضا عنها، وتحمل تبعاتها.

11-تحديد المهام تحديدا دقيقا وتحديد سياسات ومتطلبات العمل والتأكد من عدم تعارضها وتضاربها مع المتطلبات والمهام الأخرى.

### الهوامش:

- 1-فاطمة بلمقدم وآخرين ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الأغواط ، جامعة الأغواط ، الجزائر ، 2016م ، ص 40.
- 2-نيفين مصطفى محمد ، العوامل الاجتماعية والمجتمعية المؤثرة على الأداء المهني للإعلاميات في صعيد مصر في ظل تداعيات ثورة 25 يناير ، مجلة كلية الآداب ، العدد (60) ، كلية الآداب ، جامعة سوهاج ، يوليو ، 2021م ، ص 78.
- 3-جعفر عبد كاظم المياحي ، الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية ، مجلة واسط للعلوم الانسانية ، العدد (19) ، 2012م ، ص 44.
- 4-هانم بنت عبدالرحمن ياركندي ، ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة ، كلية التربية للبنات مكة المكرمة ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد (89) ، 2011م ، ص 25 .
- 5-نجاح بنت قبيلان القبيلان ، مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، 2004م ، ص 35.
- 6-جمعية سيد يوسف ، إدارة ضغوط العمل ، نموذج التدريب والممارسة ، ط (1) ، القاهرة ، مصر ، 2004م ، ص 51.
- 7-عيادة خالد علميات ، ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي ، ط (1) ، دار الخليج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014م ، ص 88 .
- 8-عبدالقادر عنيدي ، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي بالجزائر ، جامعة الجزائر ، 2011م ، ص 101.
- 9-حنان قوراري ، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014م ، ص 84.
- 10-عواد ثابت نضال ، ضغوط العمل وعلاقتها باتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر ، غزة ، 2003م ، ص 56.
- 11-إسماعيل محمد عبدالجليل ، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين ، مصنع إسمنت عطرة نموذجاً ، مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ، العدد (3) ، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة ، مارس ، 2021م ، ص 91.
- 12-هاجر نصر الدين أحمد ، المرونة المعرفية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد (3) ، العدد (2) ، كلية التربية بالغرندقة ، جامعة جنوب الوادي ، أبريل 2020م ، ص 20 .
- 13-ناجي عبدالوهاب هلال وحنان البدري كمال ، الأداء المهني للمعلمين وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى مديري مدارس التعليم العام ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، المجلد (24) ، العدد (4) ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، أكتوبر 2018م ، ص 822.

- 14-مراحب مرزوق عيد الدعسان ، الروح المعنوية والأداء الوظيفي وعلاقتهما ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريب والإداريين في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، المجلد (32) ، العدد (1) ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان ، 2018م ، ص 671.
- 15-عطا الله حسونة السيد النفري ، الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة ، دراسة سوسيلوجية على عينة من المعلمات بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة ، 2021م.
- 16-مرح طاهر شكري حسن علي ، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية نابلس ، فلسطين ، 2016م.
- 17-ريم محمد رسمي أبو الريش ، واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقته بجودة الأداء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية فلسطين ، غزة ، 2016م.