الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس ـ مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

الضغوط المهنية وانعكساتها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

من إعداد الطالبة:

*بحار مريم

تحت إشراف الاستاذ:

بن حليمة صحراوي

السنة الجامعية

2020_2019

ـ كلمة شكر..... أ

ـ الإهداء..... ب

ـ ملخص البحث..... ج

ـ مقدمة..... 06

ـ الفصل الأول: مدخل الى الدراسة

ـ تحديد إشكالية الدراسة..... 07

ـ فرضيات الدراسة..... 09

ـ أسباب اختيار موضوع الدراسة..... 10

ـ أهمية الدراسة..... 11

ـ أهداف الدراسة..... 11

ـ تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة..... 12

ـ الدراسات السابقة..... 14

ـ الفصل الثاني: الضغط المهني

ـ تمهيد..... 19

ـ تعريف الضغط المهني 20

ـ عناصر الضغوط المهنية..... 23

ـ أنواع الضغوط المهنية..... 24

ـ أثار الضغوط المهنية..... 26

ـ نماذج الضغوط المهنية..... 28

ـ نظريات الضغوط المهنية..... 29

ـ أساليب معالجة الضغوط المهنية..... 31

ـ خلاصة.....33

ـ الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

ـ تمهيد.....35

ـ تعريف الأداء الوظيفي.....36

ـ عناصر الأداء الوظيفي.....37

ـ أبعاد الأداء الوظيفي.....38

ـ محددات الأداء الوظيفي.....39

ـ تعريف تقييم الأداء الوظيفي.....40

ـ أهمية تقييم الأداء الوظيفي.....41

ـ خطوات تقييم الأداء الوظيفي.....42

ـ أهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي.....44.

ـ خلاصة.....45

ـ الفصل الرابع: المدرسة الابتدائية

ـ تمهيد.....47

ـ تعريف المدرسة الابتدائية.....48

ـ مهام المدرسة الابتدائية.....49

ـ وظائف المدرسة الابتدائية.....50

ـ أهداف المدرسة الابتدائية.....51

ـ تعريف المعلم.....51

ـ صفات المعلم.....52

ـ العوامل المؤثرة على أداء المعلم.....53

ـ خلاصة 55

ـ خاتمـــة.....56

ـ قائمة مراجع.....58

شكر و تقدير

بعد أن من الله علي بإتمام هذا العمل بعونه و تسديده لا يسعني إلا أن نحمده ونشكره عز وجل ، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل المشرف (صحراوي بن حليمة) على ما إستفدت منه من نصائح و توجيهات ، كما أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من الذين أمدني بيد العون و التأييد سواء بكلام مشجع او بتسهيل الحصول على الكتب أو بتعهد إخراج هذا العمل بالكتابة و النسخ ، يعجز اللسان عن مكافئتهم مهما أوتى من عبارات الشكر و الثناء .

فلكل هؤلاء جزيل الشكر و وافر الإمتنان و خالص التقدير.

إهـــــــــــــداء

تعثر القلم وتأرجحت المشاعر، وطافت بي الذكريات،

أهدي ثمرة مشواري الدراسي إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء،

إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها،

إلى والدتي العزيزة " عــائشة " إلى من سعى و شقي

لأنعم بالراحة والطمأنينة إلى والدي العزيز" عبد الســـــلام "

وإلى الصديقة التي شاركتني المشوار الدراسي كله "مصطفى مسعودة"

وإلى كل من مدلي يد العون يبتغي فيه رضا الله.

إلى كل من يحب الله ورسوله ثم العلم والعطاء والوطن .

دفعـــــة 2019-2020

مريـــــــم

ملخص الدراسة:

نحن بصدد دراسة موضوع بالغ الأهمية في حياتنا اليومية حول «الضغط المهني وانعكاساته على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي» والذي يعالج الإشكالية التالية وهي: كيف تنعكس الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

وتتجزأ هذه الإشكالية الى تساؤلات فرعية:

– هل تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

– كيف يؤثر عبء الدور على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

– هل سوء العلاقات المهنية تؤثر على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

وتتجزأ الى ثلاثة فرضيات من بينها الفرضية العامة

تنعكس الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

أما الفرضيات الجزئية تتمثل في:

– تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

– يؤثر عبء الدور على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

– سوء العلاقات المهنية تؤثر على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

تطرقنا في الجانب النظري الى دراسة الفصل الثاني للضغوط المهنية تعريفها، عناصرها، أنواعها، مصادرها وأثرها.

الفصل الثالث وتعلق بالأداء الوظيفي، تعريفه، عناصره، أبعاده ومحدداته.

الفصل الرابع: المدرسة الابتدائية تعريفها، وظائفها وأهدافها وتعريف المعلم والعوامل المؤثرة على أدائه.

مقدمة:

إن التقدم السياسي والاجتماعي والثقافي لأي مجتمع مرهون بالعمل الذي يقاس بمدى تحقيقه من إنجازات وتحديات على مر الأزمنة والعصور وهو المعيار الذي يبرز مكانة وسيادة المجتمع وبذلك تصنف المجتمعات المتقدمة والمتخلفة في نظام عولمتي تتسارع فيه تلك المجتمعات للوصول الى هذه المكانة التي بها تتحقق السعادة والرفاهية لأفرادها.

وبحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الفرد مطالب جديدة تتماشى مع العصر أصبح العمل اليوم يخمل ويهدد مختلف العمال من ما جعلها من المواضيع التي استقطبت فكر العديد من الباحثين ولقد مست ظاهرة الضغط مهن عديدة من بينها مهنة التدريس إذ يواجه المدرس في مختلف المراحل التعليمية ضغوط عديدة تنجم عن الأعباء وكثرة الواجبات والأدوار.

وفي هذا الصياغ جاءت دراستنا للكشف عن الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

قمنا بتحديد مسارات هذه الدراسة انطلاقا من تخطيط استراتيجية بحثية اتبعنا فيها الخطوات التالية:

قسمنا دراستنا الى فصول فجاء هذا التقسيم كما يلي:

1- الجانب النظري الذي يحتوي على أربع فصول نظرية وهي:

الفصل الأول: وهو فصل تمهيدي تضمن اشكالية الدراسة وفرضياتها وأهدافها وأهميتها والمفاهيم الاجرائية والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وتضمن الضغوط المهنية بما فيها من تعريفها وعناصرها وأنواعها وأثارها ونماذجها ونظرياتها.

الفصل الثالث: خصصته للأداء الوظيفي وتضمن تعريف الاداء الوظيفي وعناصره وأبعاده ومحدداته.

الفصل الرابع:

وقد اندرج تحت عنوان المدرسة الابتدائية وتضمن تعريفها مهامها ووظائفها وأهدافها وتعريف المعلم وصفاته والعوامل المؤثرة على أدائه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1 ـ إشكالية الدراسة

2 ـ الفرضيات

3 ـ أسباب اختيار موضوع الدراسة

4 ـ أهمية الدراسة

5 ـ أهداف الدراسة

6 ـ تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

7 ـ الدراسات السابقة

الاشكالية:

يعتبر العديد من الباحثين والمفكرين أن الضغوط المهنية مرتبطة أساسا باكتشاف الإنسان لعالم الصناعة الواسع حيث صرح البعض منهم بأن ظهور هذا النوع من الضغوط راجع الى عاملين رئيسين هما متطلبات العمل والخصائص الشخصية للفرد، حيث يتعرض العاملون لمستويات مختلفة من الضغوط والتوترات ولكل ذلك نتائج وأثار سلبية على نفسية وصحة الفرد بسبب الضغوطات تتفاوت من مستوى قوتها من شخص الى اخر نتيجة المواقف والظروف العديدة التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات قلق وتوتر وانفعال، مما يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية وكذا علاقتهم الاجتماعية، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم في العمل وموقفهم اتجاه عملهم، وتعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كإرهاق والإجهاد ومشاعر الإحباط والقلق، مما يؤدي الى ضعف مستوى الأداء لدى الانسان العامل ومن ثم قدراتهم على العمل كما أن مهنة التدريس من المهن التي يتعرض فيها الافراد الى الضغوط المهنة بشكل مستمر نتيجة لكثرة المهام التي تتطلبها هذه المهنة من المدرس، حيث تلعب البيئة المدرسية بجوانبها المتعددة دورا مؤثرا في إفراز مجموعة من الضغوط لدى المتعلمين بمهنة التعليم وهذا ما ورد في ذلك أن التدريس عمل صعب وشاق ومن الصعب أن نفكر في مهن كثيرا لها وذلك راجع الى أن المدرس لديه الكثير من المشكلات والضغوط، وعليه فقد حضي موضوع ضغوط العمل الاهتمام الكاف لما ينجم عنها من أثار على أداء العاملين فإن صياغة الاشكالية تقودنا الى صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

كيف تنعكس الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي؟

2- كيف يؤثر عبء الدور على الاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

3- هل سوء العلاقات المهنية تؤثر على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

الفرضيات:

انطلاقا من الإشكالية والتساؤلات الفرعية نضع جملة من الفرضيات

الفرضية العامة:

تنعكس الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الفرضيات:

- تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- يؤثر عبء الدور على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- تؤثر سوء العلاقات المهنية على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

أسباب دراسة الموضوع:

إن اختياري لهذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة، وإنما نتيجة لعوامل متنوعة تستطيع أن تكون عوامل متعلقة بالميول ورغبات الطالب الذي يريد البحث أو نتيجة لأهمية هذا الموضوع التي تعود دراسته بالفائدة للجميع وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:

1 ـ الفصول العلمي لدراسة الضغوط المهنية .

2 ـ الموضوع المختار يمس جانب من جوانب التنظيم وهو ما يوافق تخصصنا.

3 ـ الشعور بقيمة وأهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن على عدة مستويات.

4 ـ قابلية الموضوع للدراسة العلمية باعتبارها الضغوط المهنية عموما ظاهرة موجودة فعلا على أرض الواقع.

5 ـ قلة الدراسات السابقة المتعلقة بالضغط المهني على مستوى المدرسة الابتدائية.

6 ـ حب الاطلاع على حياة أساتذة التعليم الابتدائي، وما يلي لهذا النوع من الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي أتناوله وهو الضغط المهني وانعكاساته على الاداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي إذ أن العملية التدريسية عموما تحظى بمكانة أهمية خاصة في كل المجتمعات، كما تتطلب مهام ومسؤوليات صعبة ومعقدة وبشكل مستمر الامر الذي يجعلهم يشعرون بالضغط اتجاه عملهم وتبرز أهمية البحث فبما يلي:

1 ـ تسليط الضوء على بعض الظواهر والمشكلات التي يعاني منها أساتذة الطور الابتدائي، ولعل من أهمها مشكلة الضغط المهني وانعكاساته على الأداء الوظيفي.

2 ـ الكشف عن ظاهرة الضغط المهني وانعكاساته على الأداء الوظيفي والتي تعتبر في غاية الأهمية لما لها من أثار وانعكاسات سلبية.

3 ـ تعدد مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المدرسة.

4 ـ اقتصاد هذه الدراسة على مصدر من مصادر الضغوط المهنية.

5 ـ خصوصية الأداء الوظيفي لدى المدرسين باعتبارها المدرسة الابتدائية من المؤسسات الخدماتية.

6 ـ الاهتمام بالمدرس وتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية وذلك بالكشف عن المعيقات التي تواجهه في أدائه المهني خاصة منها الضغوط المهنية.

أهداف الدراسة:

يسعى البحث الحالي الى تحقيق الأهداف التالية:

1 ـ إعطاء تفسيرات اللازمة لمفهوم الضغط المهني والأداء الوظيفي.

2 ـ التعريف بالمفاهيم الاساسية للضغوط المهنية لدى المدرسين وكيفية التعامل معها في المؤسسة وإبراز أهمية إداراتها في تحسين العملية التعليمية.

3 ـ الوصول الى نتائج تساعد على وضع توصيات قد يكون من شأنها الحد من مسببات الضغط المهني والتخفيف من أثاره السلبية على أداء العاملين.

4 ـ إنجاز بحث علمي يمكن أن يكون نقطة بداية لعدة بحوث أو دراسات حول ما يوجهه المعلم من ضغوطات مهنية ومدى إنعكاساتها على الأداءالوظيفي.

التعاريف الاجرائية:

ـ الضغط:

هو حالة لمصدر ما لا يستطيع الأستاذ عملها وتعرقل عمله.

ـ الضغوطات المهنية:

تعد الضغوطات المهنية تلك الاثار المتولدة والناشئة عن العمل الوظيفي والمهنية من خلال التنظيمات الجديدة وأشكال العمل المتطورة في مختلف المنظمات التي تضع الفرد العامل في دوامة مما ينعكس سلبا على أدائه وتوافقه النفسي والمهني .

ـ الأداء الوظيفي:

هو المهام والواجبات المترتبة على العامل وتكمن في إلتزمات بأوقات العمل والحضور وتحلي بالآداب والأخلاقية المهنية .

ـ معلم الطور الابتدائي:

هو ذلك الشخص الذي يتلقى تكوينا وإعدادا أكاديميا وله مؤهلات علمية وتربوية يمارس مهامه التعليمية في المدرسة الابتدائية قصد القيام بعملية التعليم والتلقين المعارف والمهارات.

ـ مرحلة التعليم الابتدائي:

تأتي هذه المرحلة مباشرة بعد المرحلة التحضيرية، ويلتحق الطفل بها في سن السادسة مدة التدريس بها خمس سنوات، وتمثل هذه المرحلة القاعدة الأساسية لنمو الطفل في جميع الجوانب الفكرية والتربوية.

1. *الدراسات السابقة:

- دراسة نعمت رمضان(1991):

تحمل هذه الدراسة عنوان الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، حيث اشتملت عينة البحث على 135 معلم ومعلمة بالمرحلة الثانوية منهم 50 معلم و 85 معلمة، أما من الأدوات الإحصائية المطبقة فقد اعتمد الباحث على استبيان ، ومقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط، كما أظهرت النتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت ب % 25.30 مقابل % 21.2 يتعرضون لضغوط مرتفعة.

كما أشارت الدراسة الى عدم وجود فرق بين المعلمين في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها[1].

_ دراسة محمد الدسوقي (1998) :

أجرى محمد الدسوقي دراسة بعنوان ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى، لهدف التعرف على ضغوط مهنة التدريس كما يدركها المدرسون بالمقارنة بالمهن الأخرى مثل: مهنة الإدارة مدارس كبيرة الحجم، والممرضات في المستشفيات الكبيرة وموضفو مراكز التلغراف، تكونت عينة البحث من 4 عينات فرعية 46 معلمة، 49 ممرضة، 42 موظفا بالاتصال 42 إداري بالمدارس.

اعتمد الباحث في دراسته على مقياس الضغوط المهنية الذي أعده « فونتانا » سنة (1989) حيث أسفرت الدراسة على جملة من النتائج وهي: يختلف تقدير الضغوط المهنية من مهنة لأخرى كما بينت الدراسة أن مهنة التدريس أقل ضغطا من مهنة موظف في العمل وأقل ضغطا من مهنة التمريض وتأتي مهنة التدريس مع إداري المدارس في مرتبة واحدة[2].

في القاهرة حيث اشتملت عينة الدراسة على 1213 معلم ومعلمة بمدارس الابتدائية ولقد وصل

---

1 شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، رسالة ماجستر في علم النفس المدرسي، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة تيزي وزو 2011/2010، ص 14.

2 باهي سلامة، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السايكوسوماتية لدى مدرسي المراحل الثلاث، أطروحة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر العاصمة، 2007 ص 30.

الباحثون الى تبيان العوامل المختلفة التي تساهم في الاحساس بالإنهاك النفسي للمدرس وهي العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم، ونقص الدعم الذاتي ونقص الخبرة في مجال التدريس .

العوامل الضاغطة التي تتمثل في الممارسات الإدارية العقيمة داخل المؤسسة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، ونقص المساندة الاجتماعية من قبل المدير والزملاء والتلاميذ[1].

1 باهي سلامة ، نفس المرجع السابق، ص26

ـ الدراسات الخاصة بالضغوط المهنية :

1 ـ دراسة(وهف بن علي القحطائي 2000) :

وهدف دراسة « وهف بن علي القحطائي » (2000) للتعرف على أهم العوامل المدرسية المؤدية الى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بالرياض وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها: أن العوامل المؤدية الى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض التي اشتملت عليها الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (3.11 ـ 3.94) من أصل 5 درجات وقد جاءت مرتبة حسب الاهمية على النحو التالي: زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية، العلاقات الانسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، وأخيرا النمط الاداري لمدير المدرسة غير ديمقراطي[1].

2 ـ دراسة (نضال عواد ثابت، 2003)

وبالنسبة لدراسة (نضال عواد ثابت، 2003) فقد سعت للتعرف الى الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (375) معلما ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الاساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة، واستخدام الباحث بعض الادوات التي تمثلت باستبانه ضغوط العمل المدرسي إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد مجدي حبيب (1990). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين الذكور كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينة[2] المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع الأولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالا في علاقته نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

3 ـ دراسة (عماد الكحلوت ونصر الكحلوت 2006) :

هدفت الدراسة التي أجراها كل من عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006) الى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما، وتكونت عينة الدراسة من 66 من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الاساسية العليا من الجنسين بواقع 34 من المعلمين و 32 من المدرسية ملاحظة الأداء من اعداد الباحثين وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بمرحلة اساسية العليا عند مستوى 55.19% وأن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير. كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى 77.95% وأن الأداء يندرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقييم والتقويم، ولم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا[1].

---

1 نضال عواد ثابت، ضغوط العمل وعلاقتها بالاجتهاد نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة، رسالة ماجستر، جامعة الأزهر عزة 2003، ص

الفصل الثاني: الضغط المهني

1 ـ تمهيد

2 ـ تعريف الضغوط المهني

3 ـ عناصر الضغوط المهنية

4 ـ أنواع الضغوط المهنية

5 ـ أثار الضغوط المهنية

6 ـ نماذج الضغوط المهنية

7 ـ نظريات الضغوط المهنية

8 ـ أساليب معالجة الضغوط المهنة

9 ـ خلاصة.

تمهيد :

يبقى اضطراب بيئة العمل من المصادر الرئيسية للضغوط المهنية للعامل، لذلك نلاحظ تحول اهتمام الباحثين والعلماء من دراسة الضغوط بصفة عامة الى دراسة الضغوط بصفة خاصة. وهذا لكون الصحة النفسية للفرد مبنية على جوانب عديدة تتأثر بعوامل مختلفة من بينها الجانب المهني.

لم تعد ضغوط بيئة العمل قاصرة على مهنة دون غيرها بل شملت مهن عديدة لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من مهنة الى اخرى وقد يعود ذلك أساسا على اختلاف المناخ التنظيمي وبيئة العمل واختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية إضافة الى مختلف المتغيرات المرتبطة بالوظيفة كشروط العمل ونوعية المهنة.

وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات وواجبات والتي تسبب له التعب والتوتر الناتج عن سوء ظروف العمل، لذلك سوف نحاول في هذا الفصل التعرض الى موضوع الضغوط المهنية في مجال التدريس ثم نبرز أهم عناصر الضغوط ومصادر الضغوط المهنية.

تعريف الضغوط المهنية :

1 ـ 1 تعريف الضغط : (جمع ضغوط) : مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من خلال الانسان الناشئة كرد لتأثيرات مختلفة بالغة القوة ونحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية مثل : كثرة المعلومات التي تؤدي الى إجهاد انفعالي. وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والحظ وتؤدي الضغوط الى تغيرات في العمليات العقلية وتحولات انفعالية، وبينة دافعية متحولة للنشاط، وسلوك لفظي وحركي قاصر(1)

ـ أما مصطلح الضغط : فهو كلمة لاتينية STRESS. استعملت في القرن الثامن عشر (18) لتعني بذلك إكراه وقسر، جهد قوي وإجهاد وتوتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية(2)

1 ـ 2 التعريف اللغوي : الضغط STRESS مشتق من الفعل اللاتيني stringers الذي يعني: ضيق، étreindre بمعنى: طرق ذراعيه وجسمه مؤديا الى الإختناق الذي يسبب القلق(3)

1 ـ 3 التعريف الاصطلاحي :

أ/ **الضغوط كمثير** : يعرفه لازاروس وكوهين على انها الاحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفيزيولوجي أو المعرفي أو السلوكي(4)

---

1 فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي القاهرة، ط1، 2001، ص33.

2 خالد عيادة عليمات : ضغوط العمل وأثارها على الأداء، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص94.

3 شحاتة حسن، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان، 2003، ص47.

4 جمعية سيد يوسف، إدارة الضغوط العمل نموذج التدريب والممارسة، ط1، القاهرة، مصر، 2004، ص17.

ويعرف الضغط بأنه يشير الى أي شيء من شأنه أن يؤدي الى استجابة انفعالية حادة ومستمرة[1].

ب/ الضغوط كاستجابة : يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة. تعريف "فوناتا" الضغوط حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانيات الشخصية للكائن الحي.

أما "جرينبرج" و"بارون" فيعرفانها على أنها نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة حيث يشعر الأفراد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة.

ج/ الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة : نظر أصحاب هذا الاتجاه للضغوط على أنها محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية المحيطة به.

ومن بين التعريف الموضح نجد :

تعريف (bell & neuman) : بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييرا في الحالة البدنية أو النفسية للفرد وتدفعه الى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد ويعرفها grath بأنه عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرض[2].

---

1 طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم، إستراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر، عمان، الأردن، ط3، 2006، ص22.

2 محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، دار النشر ، عمان، الأردن، 2005، ص161.

1 ـ 4 تعريف الكتاب والباحثين لمفهوم الضغوط المهنية :

بأنها « مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد في العمل، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط.

بينما يعرف (ماهر أحمد) الضغوط المهنية : بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي. وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل.

2/ عناصر الضغوط المهنية :

سيزي لاجيء وولاس(szilagy/wallace) أنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط هي :

2 ـ 1/ عنصر المثير : يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تقتضي الى الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

2 ـ 2/ عنصر الاستجابة :يمثل هذا العنصر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد اتجاه الضغط مثل القلق والتوتر والاحباط وغيرها.

2 ـ 3/ عنصر التفاعل : وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له[2].

---

1 عبد الباقي صلاح الدين محمد، سلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر،2005، ص248.

2 خالد عليمات : مرجع سابق سبق ذكره، ص 53 ـ 54.

أنواع الضغوط المهنية :

هناك عدة تصنيفات للضغوط المهنية

1 ـ قد ميزها ترسيلي بين نوعين من الضغوط وهما :

أ/ **ضغط ايجابي :** وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

ب/ ضغط سلبي : وهو الصورة المدمرة للضغوط حيث تؤثر في حالة الفرد الجسدية والنفسية وهذا ما يؤدي الى ضعف في الأداء[1].

2 ـ حسب معيار السبب :

أ/ **الضغوط الأسرية :** (التنافر الأسري، الانفصال، وفاة، فقر...)

ب/ ضغوط النقص : (نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء...)

ج/ ضغوط العدوان : (سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء)

د/ ضغوط السيطرة : (التأديب، العقاب القاسي...)[2]

3 ـ حسب الشدة :

أ/ **ضغط الناتج عن الصراعات الداخلية :** كالعصاب وهذا النوع مرتبط بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

ب/ ضغط ذو أصل خارجي : أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد إجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.

ج/ ضغط مرتبط بالحاجة الى الإبداع : فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية[3].

---

1 ماجد بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي أثره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2008، ص 115.

2 عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن،2005، ص 595.

3 لوكيا الهاشمي، بن زوال فتيحة، الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليكة، الجزائر، 2006، ص 16.

4 ـ حسب الفترة الزمنية :

أ/ الضغوط البسيطة : وتستمر من ثواني معدودة الى ساعات طويلة، ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية.

ب/ الضغوط المتوسطة : وتمتد من ساعات الى أيام وتنجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

ج/ الضغوط المضاعفة : والتي تستمر لأسابيع وأشهر وتنجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو فقد شخص عزيز[1].

5 ـ حسب المصدر :

أ/ الضغوط الناتجة عن البيئة المادية : وتظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.

ب/ الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد : وتعزي الى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة[2].

---

1 فائق فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل، مجلة أفاق اقتصادية، الإمارات، المجلد 17، العدد67، 1996، ص14.

2 فاروق عبد الفليت، السيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2009، ص308.

أثار الضغوط المهنية على المدرسين :

وهناك كثير من أثار الضغوط المهنية على المدرسين وهما :

1 ـ أثار الضغوط المهنية غلى المستوى المدرسي :

1 ـ الغياب والتأخر عن العمل : ضغوط العمل تؤدي الى انخفاض مستوى الولاء للمدرسة وانخفاض مستوى الروح المعنوية، والتأخر عن العمل، فزيادة الضغوط المهنية تؤدي الى ترك العمل هروبا من الضغوط المختلفة يعود أساسا الى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل أو المدرسة.

2 ـ ضعف الاتصالات : إن مستوى الضغوط المرتفع من ضغوط العمل يؤثر على نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة، وكلما زاد غموض الدور وصراعه أدى ذلك الى زيادة معدل الضغوط التي يترتب عنه تدهور الجانب العلائقي في المدرسة وتوكيد الكراهية وعدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد والغيرة والصراع بين الزملاء.

3 ـ اتخاذ القرارات الخاطئة : إن اضطراب العلاقات في العمل وإسداد قنوات الاتصال بين المدرسين يؤدي الى عدم الموضوعية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية، نتيجة تعرض المدرس لحالة عدم الاتزان، وبالتالي يتم اتخاذ مختلف القرارات بصورة خاطئة هذا مايؤدي الى نتائج سلبية ووخيمة سواء على المدرس أو على المدرسة بصفة عامة.

2 ـ أثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد :

1 ـ الآثار النفسية : يترتب احساس الفرد يتزايد الضغوط في العمل الى حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تؤثر على التفكير وعلى علاقة الفرد بغيره، ومن أهم تلك الأثار النفسية الشعور بالحزن[1].

والكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير، التردد واللامبالاة وهذه النتائج تكون معوقة جدا للمدرسة.

---

1 شارف جوجة مليكة، مرجع سابق، ص92.

2 ـ الآثار الفيزيولوجية : يتعرض الفرد بسبب الضغوط الى مختلف السايكوسوماتية وهي أمراض جسمية نفسية المنشأ باعتبارها أن الضغط النفسي هو المسبب لها ويرجع ذلك الى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة من أكثر الأعراض التي تظهر على المدرسين تتمثل في ألام الرأس، فقدان الوزن، إرتفاع ضغط الدم، الالتهاب الفيروسي، التعب المزمن، واضطراب الجهاز الهضمي[1].

1 نفس المرجع ، ص93.

نماذج الضغوط المهنية :

هناك عدة نماذج حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الافراد قصد ايجاد أساليب التعامل معها وفيما يلي نقوم بعرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في ادارة الضغوط المهنية.

1 ـ نموذج ليسرونيومان 1978 :

يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما : الفرد والمنظمة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد قد يؤدي الى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد والمنظمة، وهذا ما يدفع كلا منهما الى الاستجابة لهذه الضغوط بشكل الملائم[1].

2 ـ نموذج جيسيون وزملائه 1982 :

يقوم هذا النموذج على أن مصادر الضغوط الوظيفة المختلفة لها تأثير على عملية ادراك الفرد لهذه الضغوط، وذلك على مستوى الضغط الذي يشعر به، ومن هذا على نتائج وأثار الضغط.

كما يشير هذا النموذج الى دور الفروق الفردية (المعرفية، العاطفية، البيولوجية الديمغرافية) على إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها[2].

3 ـ نموذج سينرلافي وولاس 1987 :

تقوم فلسفة هذا النموذج على أن الضغوط تنبع من ثلاث مصادر رئيسية هي : (مصادر بيئية، مصادر تنظيمية، مصادر فردية)

تسهم هذه المصادر الثلاثة مجتمعة في خلق اشكال مختلفة من الضغوط على العاملين ولكن حدة هذه الضغوط تختلف من فرد لأخر بسبب الفروق الفردية ورغم هذه الاختلافات إلا أن لها في النهاية نتائج سلبية سلوكية ونفسية وصحية وجسمانية على العاملين محل تلك الضغوط ولها نتائج وأثار سلبية على المنظمة التي ينتمي اليها[3].

---

1 قوراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستر في علم النفس الاجتماعي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص44.

2 عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستر في علم النفس العمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2010/2009، ص49.

3 العجالية يوسف، مصادر ضغوط العمال لدى عمال الصحة النفسية وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، رسالة ماجستر في علم النفس العمل والنتظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص50.

النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

تعددت النظريات المفسرة للضغوط المهنية وذلك راجع لتعقيد ظاهرة الضغوط من جهة وكذا الى تعدد التخصصات المتناولة لهذا الموضوع، وسنحاول التطرق لبعض منها فيما يلي :

1 ـ نظرية هانس سيلي 1936 :

قدم هانس سيلي تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية اتجاه الضغط حيث اعتبر أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضغط، هدفا للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيلي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة وهي :

أ/ الفزع : وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم.

ب/ المقاومة : وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم في حالة الاتزان وفيه تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض[1].

2 ـ نظرية لازوس :

توضح هذه النظرية بان تقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد بينما يكون إدراك ... التهديد ليس لإدراك مصدر الضغوط البيئية المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية، حيث يعتمد تقدير الموقف على العديد من العوامل الشخصية، وعلى عوامل أخرى خارجية، بيئية، اجتماعية.

تحدد هذه النظرية أن الضغط ينشأ بوجود تناقض بين المتطلبات الشخصية.

---

1 وليد السيد خليفة، ومراد علي عيسى، الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، ط1، 2007، ص152.

ـ معرفة الاسباب التي بسبب الضغط

ـ تحديد الطرق التي تلائم التغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف[1].

3 ـ نظرية موزاي 1978 :

يعتبر موزاي أن مفهوم الحاج ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط على أنه صدفة لموضوع بيئي، ويميز موزاي بين نوعين من الضغط هنا :

أ ـ ضغط بيتا : ويشير الى دلالات الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

ب ـ ضغط ألفا : ويشير الى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي : ويوضح موزاي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل الى ربط موضوعات معينة، ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة.

أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا يعبر عنه بمفهوم ألفا[2].

---

1 عثمان مريم، مرجع سابق، ص47.

2 العجايلية يوسف، مرجع سابق، ص56.

أساليب معالجة الضغوط المهنية :

يمكننا أن نصنف أساليب معالجة ضغوط العمل الى صنفين أساليب فردية وأساليب تنظيمية.

1 ـ الأساليب الفردية : وهو ما يستطيع الفرد استخدامه من أجل تخفيض مستوى التوتر أو الضغط عليه مثل برامج الرياضة والحمية الغذائية بغرض تحسين صحة العامل، فهي تساعد الجسم على مقاومة الأمراض المرتبطة بالضغط، كما يفترض أن الرياضة تؤدي الى تخفيض القلق المرتبط بضغط العمل أو على الأقل الى التهدئة.

2 ـ الأساليب التنظيمية : وهو ما تستطيع المؤسسة استخدامه بغية تخفيض مستويات التوتر لفئة من العاملين أو لجميع العاملين في المؤسسة وتتمثل هذه الإجراءات في ما يلي :

ـ تحسين الموائمة المهنية : كثيرا ما تظهر ضغوط العمل عند أفراد يقومون بأعمال يكرهونها، لذلك تستطيع المؤسسة تفادي جزء كبير من الضغط للعاملين عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمهنته من خلال استخدام أساليب أفضل في الاختيار والانتقاء والتعيين.

ـ تحسين برامج تدريب العاملين وتوجيههم : أحيانا يكون العاملون الجدد أكثر شعورا بالضغط بسبب عدم معرفتهم للوظيفة الجديدة مما يجعلهم غير قادرين على أداء وظائفهم بالمستوى الذين يريدون[1]. وهنا تستطيع المؤسسة تخفيف مستويات الضغط من خلال تدريب العاملين على الأداء وتعريفهم بالمؤسسة.

ـ مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات : إحساس الفرد بعدم قدرته على التحكم في وظيفته يمكن أن يكون مصدر ضغط كبير، بالتالي تستطيع المؤسسة التخفيف من هذا الضغط عن طرق منح العاملين إحساسا بقدرتهم على التحكم في وظائفهم من خلال مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات الخاصة للعمل.

---

1 رونالد ريجيو، ترجمة فارس حلمي، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،ط1، 2013، ص406.

ـ القضاء على أسلوب الإدارة باستخدام العقاب : بمجرد ما يكون حدوث عقاب في المؤسسة يجعل العامل يشعر بتوتر شديد فإذا ما اتخذت أية مؤسسة خطوات لإزالة ما لديها من تنظيمات يراها العاملون على أنها مهددة وعقابية، فإن مصدر من مصادر الضغط يكون قد اختفى كما يساعد تدريب المشرفين على التقليل من استخدام أساليب العقاب في الإدارة على التحكم في مصادر الضغط.

ـ تحسين الاتصال داخل المؤسسة : كثير من العمال يشعرون بضغط شديد داخل العمل بسبب وجود صعوبات في الاتصال مع بعضهم البعض، ولهذا فإن إنشاء نظام اتصال داخل المؤسسة وتدعيمه، يعني تجنيب العاملين ضغطا كبيرا.

نفس المرجع، ص207.

خلاصة :

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى المدرسين مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظرا لارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد والتكوين

فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة حاجزا وعائقا يحول دون تبليغ رسالته على أكمل وجه، فمعاناة المدرس مؤشر من مؤشرات اختلال النظام التربوي باعتباره منفذ مبرمجة على أرض الواقع.

لهذا فإن عمل المدرس في جو مليء بالمشاكل والصراعات يؤدي حتما الى أثار نفسية تنعكس على أدائه الوظيفي وحبه لمهنته وضعف مردوده التربوي.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

1 ـ تمهيد

2 ـ تعريف الأداء الوظيفي

3 ـ عناصر الأداء الوظيفي

4 ـ أبعاد الأداء الوظيفي

5 ـ محددات الأداء الوظيفي

6 ـ تعريف تقييم الأداء الوظيفي

7 ـ أهمية تقييم الأداء الوظيفي

8 ـ خطوات تقييم الأداء الوظيفي

9 ـ أهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي

10 ـ خلاصة.

تمهيـــــــد

لقد اهتم الباحثون بموضوع الأداء الوظيفي نظرا لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمنظمات على حد سواء، فالأداء الوظيفي واحد من أهم متغيرات العمل لذا تهتم المؤسسات بمتابعته ومراقبته وقياسه أكثر من أي متغير أخر، وهذه مسألة منطقية لأن نجاح أو فشل أي مؤسسة مرتبط بأداء العاملين فيها.

ومن خلال هذا الفصل سوف نتطرق بإسهاب الى الأداء الوظيفي للفرد، من خلال تعريفه ومعرفة عناصره وأنواعه، بالإضافة الى محدداته وأبعاده، كما ستسلط الضوء على عملية تقييم الأداء من مفهومها وخطواتها التي يتبعها المسؤولين حتى يصلون الى الأداء الجيد.

تعريف الأداء الوظيفي:

* **لغة:** هو من مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء بمعنى أوصله(1)

* **اصطلاحا:** هو تنفيذ الأمر أو واجب أو عمل ما اسند الى شخص أو مجموعة أشخاص للقيام به(2)

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه : قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله

كما يعرف الأداء بأنه إنجاز يتم استخدام الفرد بإمكاناته الجسمية(3)

أو هو عبارة عن سلسلة من الإجراءات، والتدابير والممارسات التي يقوم بها المعلم قبل الحصة الصفية وأثنائها وتشمل (التخطيط، التنفيذ، التقويم، إدارة الصفوف، وضبط السلوك الشخصي للمعلم والعلاقات المتبادلة بينه وبين تلاميذه داخل الحجرة الصفية)(4)

---

1 إبن المنظور، لسان العرب، المجلد 14، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص26.

2 أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص166.

3 بوعطيط جمال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعمال سونلغاز، رسالة ماجستر في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري محمود قسنطينة، 2009/2008، ص72.

4 رواقة غاري ضيف الله، تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، العدد 2 كلية تربية جامعة اليرموك، سورية 2005، ص45.

عناصر الأداء الوظيفي:

لتحقيق أداء وظيفي ينبغي توفر عنصرين هامين هما:

1 – **القدرة على الأداء:** تعرف على أنها إمكانات الموظف على القيام بعمل ما،

تكتسب بالتعليم والخبرة العلمية والتدريب بالإضافة الى الإستعداد الشخصي والقدرات الشخصية التي يمنحها التعليم والتدريب وبالتالي فالقدرة هي محصلة لعنصري أساسيين هما المعرفة والمهارة. فالمعرفة هي حصيلة المعلومات التي توجد عند الموظف اتجاه شيء معين أو العمل إليه، أما المهارة فهي مستوى الكفاءة والإتقان التي يستطيع الموظف أن يؤدي العمل الموكل إليه(1).

2 – **الرغبة في الأداء:** وهي القوى الكامنة في العامل التي تحركه لكي يسلك سلوك معين لتأدية العمل، وتنعكس هذه القوى في كثافة الجهد الذي يبذله وفي درجة المثابرة والإتقان، وتتأثر رغبة الموظف في العمل بثلاث عناصر أساسية هي: ظروف العمل المادية، وظروف العمل الاجتماعية، وحاجات ورغبات الموظف.(2)

---

1 علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الانتاج، مكتبة عين الشمس للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر 1984، ص255.

2 نفس المرجع ، ص256.

أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

* كمية الجهد المبذول:

تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

* الجهد المبذول:

الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الانتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

* نمط الأداء:

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة(1).

1 محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة الإسكندرية، مصر 2003، ص22.

محددات الأداء الوظيفي:

يرى بعض الباحثين أن أداء الفرد في العمل هو محصلة ثلاث عوامل هي:

الرغبة، القدرة، بيئة العمل.

*1ـ الرغبة: وهي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد ليسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل أو هي تعبير عن دافعية الفرد وتتألف من محصلة:

أـ اتجاهاته وحاجاته التي يسعى لإشباعها

ب ـ المواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل

*2ـ القدرة: تعتبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء وتتألف من محصلة:

أ ـ المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل

ب ـ مهارة استخدام المعرفة

ج ـ مدى وضوح الدور

*3ـ بيئة العمل: تتمثل في الملا مح المادية كالإضاءة والتهوية وساعات العمل والأدوات المستخدمة، وأخرى معنوية مثل العلاقات بالزملاء والمرؤوسين.(1)

---

1 مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، بدون دار النشر، بدون بلد النشر 2000، ص147.

تعريف تقييم الأداء الوظيفي:

تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج الأمر: أن يكون العاملون قد قضوا فترة زمنية في أعمالهم، وبشكل يمكن القيام بتقييم أدائهم خلالها.(1)

تقييم الأداء هو عملية تتم وفق نظام رسمي موضوع مسبقا من قبل إدارة الموارد البشرية، ويتم بموجبه قياس أداء العاملين وسلوكهم وتقييمها أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة لهذا الأداء والسلوك وتحديد نتائجها خلال فترات دورية زمنية محددة مسبقا.(2)

كما يعرفه آخرون على أنه، محاولة لتحليل أداء الفرد بمل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف ومحاولة تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمان أساس لتحقيق فاعلية المنظمة الان وفي المستقبل.(3)

---

1 أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر 2007، ص406.

2 درة عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص270.

3 الهيتي خالد عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2005، ص199.

أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تتمثل أهمية عملية تقييم الاداء فيما يلي:

ـ التأكد من أن جميع العاملين بالمؤسسة يعاملون معاملة عادلة وأن المستندات الموثقة حول هذا الموضوع ستكون عنصرا هاما في تأييد سلامة موقفا فيها لو تضم أحد العاملين من القرارات التي تطال ترقية أو إنهاء خدماته.

ـ تحديد إمكانية ترقية الفرد كمكافأة على الأداء المتميز، حيث تقوم الإدارة بتحديد المتميزين من العاملين وتضعهم في صورة أمام المسؤولين والزملاء تمهيدا لإتخاذ القرارات حول ترقيتهم الى مناصب أعلى.

ـ معرفة مستوى أداء العاملين بحيث تمهد الطريق فيما يخص وضع الخطوات المتعلقة بتطوير أدائه وتحسينه.

ـ معرفة مستوى أداء العاملين بحيث تمهد الطريق فيما يخص وضع الخطوات المتعلقة بتطوير أدائه وتحسينه.

ـ يمثل أداة إتصال بين العمال من جهة وبين رؤسائهم من جهة أخرى والذي يساعد في تحسين العلاقة بينهما.

ـ يفيد في التخطيط للقوى البشرية بالمؤسسة فالمعلومات المتوفرة من خلال أن عمليات التقييم تعد مدخلا هاما لإعداد السجلات الواقعية لتصنيف العاملين في المؤسسة، كما أنه يمثل في حد ذاته تقويما للأداء الكلي للمؤسسة إذ أنه يكشف نقاط القوة والضعف في الوظائف الإدارية في جوانب التخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف.(1)

ـ تحديد يد مدى كفاءة الفرد.

المعاملة العادية وحصول كل عامل على ما يستحقه (ترقية، علاوة، مكافأة)

---

1 الطاهر الوافي، التحفيز وأداء الممرضين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة 02، ص67.

العلاقات الحسنة والروح المعنوية الدافعية للتعلم.

ـ يمثل تقييم الأداء وسيلة رقابية على المشرفين الذين يتابعون مراقبة وتقييم جهود العاملين.

ـ تساعد هذه العملية على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وتنمية مهارات وقدرات الأفراد.(1)

خطوات تقييم الأداء الوظيفي:

1ـ *تحديد المقايس:* ويقصد بها وضع المعايير التي تستخدم في عملية التقييم فمن المتعارف عليه أن أي عملية تقييم تتطلب وجود معاير تتطلب وجود معايير محددة يقارن بها الأداء والسلوك الفعلي لتحديد مستوى الكفاءة.

2ـ *إختيار طريقة التقييم:* هنالك طرق متعددة تستخدم في عملية التقييم منها الحديثة والقديمة.

3ـ *تحديد دورية التقييم:* ويقصد بها تحديد الفاصل الزمني بين كل تقييم وأخر وعلى أساس هذه العملية

4ـ *تحديد المقيم:* المقيم هو الشخص الذي تتوفر لديه المعلومات الكافية على الأداء الفرد وسلوكه المراد أو الخاضع للتقييم، بحيث تمكنه هذه المعلومات من الحكم على مستوى كفاءته وسلوكه بشكل صحيح ودقيق.

5ـ *تدريب المقيم:* من الضروري وضع برامج تدريبية لتبصير المقيمين بكيفية التنفيذ السليم لها وتزويدهم بالمعلومات والإرشادات الواجب إتباعها لتحقيق أهداف المقيم.(2)

6ـ *عينة نتائج التقييم:* يتقرر في هذه الخطوة فيما إذا كانت نتائج التقييم سيتم إعلانها لجميع العاملين أو لفئة منهم أو لتبقى النتائج سرية.

7ـ *منقشة نتائج التقييم مع العاملين:* تناقش هذه الخطوة موضوع المقابلة التي تجري مع العاملين بشأن شرح النتائج التي تم التوصل إليها من قبل المقيم بعد تقييم أدائه، وتحديد مضمون هذه المقابلة والهدف التي تسعالى تحقيقه.

---

1 غربي علي، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2007، ص140.

2 درة عبد الباري إبراهيم، إدارة القوة البشرية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، مصر، 2008، ص280.

8ـ *النظم من نتائج تقييم الأداء:* يفتح هذا الباب فقط للعاملين الذين حصلوا على تقديرات ضعيفة، والفائدة منه يجعل المقيمين أكثر جدية وموضوعية في عملية التنظيم بالإضافة الى أنه يخلق لدى العاملين شعورا بعدالة التقييم.

9ـ *تصميم إستمارة التقييم:* وهي ترجمة لطريقة التقييم المتبعة في تقدير كفاءة العاملين حيث تتضمن معلومات تتعلق باسم الفرد الذي يجري تقييمه ووظيفته، والإدارة التي يعمل فيها...الخ، وهناك حقلا يضع فيه المقيم نقاط الضعف في الاداء والسلوك ونقاط القوة ومقترحات المقيم من أجل تطوير الأداء ثم تاريخ تنفيذ التقييم.(1)

---

1 نفس المرجع السابق، ص281.

أهداف عملية تقييم الأداء:

تقوم برامج تقييم الأداء بتحقيق هدفين:

* هدف اداري: وذلك عن طريق إتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية.

* هدف تطويري: وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين تمهيدا للتغلب عليها إضافة الى زيادة تحفيز العاملين عن طريق إستخدام طرق موضوعية في عملية التقديم.

في الواقع إن معظم المؤسسات تدعي أن برامج التقييم لديها توضع لتحقيق هذين الهدفين معا لكن في الحقيقة أن معظم هذه البرامج تخدم الهدف الإداري بالدرجة الأولى، وعموما فإن أنظمة تقييم الأداء تهدف الى:

- العدالة والدقة في المكافأة.
- تحديد الأفراد الممكن ترقيتها.
- توفير نظام اتصالي ذو إتجاهين.
- تحديد الإحتياجات التدريبية.
- المساعدة في تحسين مستوى الأداء الماضي.
- تحديد الأهداف الخاصة بالأداء.
- تقديم تغذية مرتدة للعاملين عن مستويات أدائهم.
- المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي.
- المساعدة في تخطيط القوى البشرية.

وبديهي أن تحديد الأهداف للنظام يعتبر من الأمور الهامة ولقد أثبتت الكثير من الدراسات أن أسباب فشل الكثير من أنظمة التقييم الأداء يرجع لعدم تحديد أهدافها مسبقا، أو عدم الدقة والوضوح.(1)

---

1 نوري منير، الوجيز في تفسير الموارد البشرية، (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص164-165.

خلاصة:

يتضح لنا مما سبق أن الأداء الوظيفي هو نتاج ومحصلة كل الجهود والأعمال التي يعمل بها العمال في مؤسساتهم لتحقيق الهدف المطلوب منهم فكل منظمة تسعى جاهدة الى جعل أفرادها يحققون لها الأداء الوظيفي الفعال، كما القينا الضوء بشيء من التفضيل الى عملية تقييم الأداء والتي يوصى القيام بإجراءاتها للمختصين ذووا الخبرة في هذا المجال لما لها من أثر على العامل وانعكاسها على مستوى أدائه لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لابد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول الى مستويات عالية.

الفصل الرابع: المدرسة الإبتدائية

1ـ تمهيد

2ـ تعريف المدرسة الإبتدائية

3ـ مهام المدرسة الإبتدائية

4ـ وظائف المدرسة الإبتدائية

5ـ أهداف المدرسة الإبتدائية

6ـ تعريف المعلم

7ـ صفات المعلم

8ـ العوامل المؤثرة على أداء المعلم

9ـ خلاصة

تمهيد:

يعد دور المعلم رائدا في إعداد النشء وصناعتهم، ويعتبر بلا منازع عبر الزمان والعصور حجر الزاوية في العملية التربوية والتعليمية أي المدرسة تهتم بتحقيق أهداف تعليمية وتربوية معينة عليها تعدهم وتكونهم تكوينا مناسبا لتحقيق تلك الأهداف وطالما أن المعلم هو مدخل الأساسي في العملية التعليمية تطرقنا في هذا الفصل الى: تعريف المدرسة الإبتدائية، مهامها، وظائفها، أهدافها وتعريف المعلم وصفاته والعوامل المؤثرة على أدائه.

تعريف المدرسة الابتدائية:

إن تسمية المدرسة الابتدائية قديمة، وتكاد تكون عالمية الاستعمال فهي مستعملة في أغلب دول العالم، وفي ظل الاستعمار الفرنسي بالجزائر كانت السلطات الفرنسية تطلقها على المرحلة التعليمية التي تسبق التعليم الثانوية، بينما كان التعليم الحر يكتفي بتسمية مدرسة للتدليل عليها، وأبقى على هذه التسمية بعد الاستقلال، كما أبقى على تنظيمها الذي كان يشمل سبع سنوات من التعليم، فكانت تدعى السنة السابعة منه سنة انتهاء الدروس والتي كانت تتوج بامتحان شهادة التعليم الابتدائي، وبعد تنصيب المدرسة الأساسية عوضت هذه التسمية بملحق المدرسة الأساسية وصارت لا تشمل إلا ست سنوات فقط موزعة على طورين اثنين، وأزيلت السنة السابعة بالتدرج وابتدءا من سبتمبر 1991 ثم اعادة تسمية المدرسة الابتدائية في الاستعمال من جديد.(1)

ونجد عدة تعاريف تخص المدرسة من أهمها تعريف: إبراهيم ناصر، ويقول بهذا الشأن المدرسة مؤسسة عمومية ينفذ الأهداف التي يتبناه المجتمع ويرسمها لنفسه وفقا لخطط ومناهج محددة.

ـ ويصف محمد لبيب النجيحي المدرسة بأنها وسيلة وآلة ومكان في ان واحد بحيث ينتقل الفرد في ذلك المكان بواسطة تلك الآلة، من حياة تتمركز حول ذاته الى حياة تتمركز حول الجماعة وبحيث يصبح من خلال تلك الوسيلة إنسانا اجتماعيا وعضوا منتجا وفاعلا في المجتمع.(2)

---

1 عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة قرفي، الجزائر، ط3، 1994، ص72.

2 محمد عبد القادر العابدين، الإدارة المرسية الحديثة دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله فاسطين، ط1، 2001، ص23.

مهام المدرسة الابتدائية:

يقول عبد الكريم قريشي وعبد الفتاح أبى مولود أن:

التنشئة الأسرية والمدرسية تعد من أهم العوامل المؤثرة في بناء شخصية الأبناء وتكوين المفهوم الإيجابي عن ذواتهم وإن أي خلل في الوظائف التي تؤديها كل من الأسرة أو المدرسة من شأنه أن يؤدي الى اضطراب في السلوك فمن مهام المدرسة الابتدائية ما يلي:

أ ـ استقبال التلاميذ الذين بلغو سن التمدرس

ب ـ توفير تربية قاعدية أساسية مشتركة للتلاميذ

ج ـ تمكينهم من كسب المعارف العلمية عن طريق دراسة اللغة العربية وإتقانها شفهيا وكتابيا لإستعاب المواد الأخرى.

د ـ تدريب التلاميذ على اكتساب تقنيات التحليل والاستدلال وفهم العالم الحي والجامد

هـ ـ تساعد التلاميذ على ايقاظ أحاسيسهم الجمالية لإبراز مواهبهم المختلفة

و ـ تقديم لهم تربية اسلامية طبقا للقيم الإسلامية الى جانب التربية البدنية والرياضية.(1)

وظائف المدرسة الابتدائية:

– نقل التراث الاجتماعي: المحافظة على التراث بنقله من جيل الى جيل.

– التبسيط: تعمل المدرسة على تبسيط ذلك التراث واختبار الامهم منه على المهم.

– التطهير: تطهير النواحي السيئة لدى التلاميذ وبث الاتجاهات والميول بها يضمن دوام حياة الجماعة.

– إقرار التوازن بين عناصر البيئة الاجتماعية: صهر التلاميذ في بوتقة واحدة لتكوين كلا منسجما.

– الوظيفة الاجتماعية للمدرسة: لابد من كون المدرسة موجه ومرشد وأداة من أدوات التقدم الاجتماعي.

– الدور التربوي للمدرس: المدرسة هي الأداة الرسمية للتربية والتعليم.(2)

---

1 شوقي بن محمد مماضي، أساليب تعديل السلوك الصفي في مرحلة الابتدائية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005، ص15.

2 قلبي، عبد الله حناش، فضيلة، التربية العامة، سند للتكوين المتخصص الجزائر المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2009، ص46-47.

أهداف المدرسة الابتدائية:

تعد المدرسة الابتدائية المرحلة الاولى من التعليم الأساسي الإجبارية وهي المرحلة يكتسب فيها التلاميذ المعارف الأساسية وتقوم بتنمية الكفاءات القاعدية في مجال التعبير الشفهي والكتابي والرياضيات والعلوم والتربية المدنية والاسلامية. كما يعمل التعليم الابتدائي على تمكين التلاميذ من الحصول على تربية ملائمة وتوسيع إدراكه لجسمه وللزمان والمكان ومن اكتساب التدرجي للمعارف المنهجية، على أساس أن هذه المكتسبات تضمن للتلاميذ متابعة المسار الدراسي في المراحل التعليمية الموالية وخاصة المرحلة المتوسطة بنجاح. كما أنه يكفل للطفل التمدرس عن طريق التفكير السليم، بإضافة الى تأمين حد أدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح للتلاميذ بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن ومنتج.(1)

تعريف المعلم:

يعتبر المعلم ذلك الإنسان الذي يربي ويرشد ويوجه وكلما كان واعيا ومدركا بالخبرات التعليمية عرف رغبات التلاميذ وعلم بأمالهم واهتماماتهم، وهو الذي يعمل على نقل التراث الأجيال الحاضرة ويبني الأمة ويعمل على حفظيها وعاداتها ويشكل رجال المستقبل.(2)

– يعرف محمد السرغيني المعلم: بأنه ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة ويتعلق أجر نظير قيامه بهذه المهمة.

وهو المرشد والمسير لعمليات التعليم فهو حجر الزاوية في المنظومة التربوية يقوم بتقديم المادة العلمية للتلاميذ ومورد للعلم والمعرفة(3)

---

1 محمد الصالح حثروبي، مرجع سابق، ص22.

2 فيصل محمد عبد الوهاب، جودة أداء المعلم في الحد من مشكلة تسرب الطلاب كما يراها مشرف ومعلمو المرحلة الابتدائية بمنطقة الباحة التعليمية قسم التربية وعلم النفس، السعودية، 2009، ص10.

3 أحمد رشوان، حسين عبد الحميد، المعلم والتعليم والعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2005، ص181.

صفات المعلم:

إن المرء لا يكون مربيا أو معلما إلا إذا تهذبت نفسه وتحملت أخلاقه وسمت عواطفه وتغلبت إرادته على شهواته أدى كل عضو من أعضائه وكل حس من حواسه وكل قدرة من قدراته العقلية واتجهاته ومهارته ووظيفته خير أداء فلن يكون المرء مربيا إلا إذا وجه عقله وجسده وعاطفته نحو اعداد طلابه للحياة الدنيا والآخرة ومن صفات المعلم الناجح نذكر ما يلي:

* الإلمام التام بالمادة العلمية

* الإيمان بقيمة العمل الذي يؤديه

* القدرة على الابتكار والتحديد والحكم الموضوعي

* الاستعدادات والفروق الفردية

* يجب أن يكون المعلم محبوبا من طلابه أن يثير ميولهم واهتماماتهم

* يجب أن يكون المعلم قادرا على أن يكون علاقته صادقة بينه وبين أعضاء الجماعة

* الاجتهاد في نشر روح العمل الجماعي وإشعار الجماعة بأنه واحد منهم مع الاحترام المتبادل بينهم

* القدرة على الملائمة

* هيئة المدرس ومنظره الشخصي

* يحافظ على بيئته المادية بحيث تكون المواد التعليمية والتجهيزات مصانة جيدا.[1]

---

1 عنيدي عبد القادر، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، في الطور المتوسط والثانوي بالجزائر، جامعة الجزائر، 2011، ص64.

العوامل المؤثرة على أداء المعلم:

ويمكن تناول الصعوبات على النحو التالي:

1: الإمكانيات المادية: لاشك أن نقص الأدوات والوسائل التعليمية من أهم المعيقات المعلم في تنفيذ مهامه التعليمية، وتتسم الدول النامية بوجه عام بنقص الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس فهذا الأمر يحتم على المعلم أن يقوم بتوضح الشفوي والشرح ومناقشة فهنا المعلم يقف عاجزا أمام هذه المشكلات، هنا يكون المدخل ايجابي في عملية التدريس إلا أن اعتماد عليه لا يكفي للقيام بعملية التدريس بفعالية.

2: الإمكانيات البشرية: في كثير من الدول المتقدمة يتوافر عدد من الكوادر البشرية القادرة على تقديم الخدمات التعليمية في مجالات عديدة فهناك أخصائيون في استعمال الوسائل السمعية والبصرية، وذلك من أجل تسهيل المهام التعليمية، في حين إذا نظرنا الى الدول النامية نجد أن المعلم فيها مطالب بكل شيء في حين أن أعباءة كبيرة ولا تسمح له بعمل كل شيء الأمر الذي يجعله يلجأ الى الاكتفاء بأبسط الطرق التعليمية هي شرح والتوضيح الشفوي.

3: الجو المدرسي العام: وقد يكون من المفيد هنا التعاون بين المعلمين أنفسهم من جهة بين الإدارة المدرسية من جهة أخرى، فالتعاون بين المعلمين أمر بالغ الأهمية حيث أن بعض المعلمين يمتلكون قدرات معينة تساعد زملائهم على تطوير بعض الأدوات التعليمية اللازمة فمن الممكن أن يكون أحد المعلمين قادرا على صنع بعض الوسائل البسيطة أو لديه مهارات اليدوية الجيدة أو لديه مهارة الكتابة بخط جميل.(1)

4: أعباء المعلم: يتصف المعلم في الدول النامية بكثرة الأعباء المناطة به بالإضافة الى المهام الروتينية العادية الإشراف على التلاميذ وتسجيل أسمائهم ومتابعة الحضور والغياب ومشكلات التلاميذ العادية وغير العادية.

5: إكتظاظ الصفوف: من المعلوم أن سمة التعليم الرئيسة في الدول النامية التوسع الكمي على حساب التوسع النوعي، ولهذا نجد أن الصفوف الدراسية مكتظة جدا بحيث لا تتسع غرفة الصف للتلاميذ وغالبا ما تكون حركتهم مقيدة كما أن المعلم مقيد بمساحة صغيرة تلتصق بالسبورة فإعداد الكبير من التلاميذ

---

1 حسين نشوان يعقوب، الجديد في تعليم العلوم، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط2، 1992، ص332.

تقلل من فرص استخدام أساليب التعليم الفردي واعتماد التلاميذ على أنفسهم في الوصول الى المعرفة العلمية باستخدام الاكتشاف العلمي وهنا تكاد تنعدم فرص التدريب على استخدام الأجهزة والوسائل. فإكتظاظ الصفوف بالتلاميذ يقلل من إمكانية وصول المعلم الى كل تلميذ بالتوجيه والإرشاد والمساعدة مكتفيا بأساليب التعليم الجمعي التي تهتم بمتوسطى المستوى في التحصيل ومن أجل ذلك فإن الأعداد الكبيرة من التلاميذ يقلل من فاعلية المعلم.

6 : الروح المعنوية: تتصف معظم الدول النامية بضعف الامكانيات المادية نظرا لقلة الدخل القومي فهي في الغالب مستهلكة أكثر من كونها منتجة وهي غالبتيها مجتمعات خدمات تواجه عجز في ميزان مدفوعاتها.

لذا فأصبح المعلم يعيش في صراع نتيجة تباين بين مستوى طموحاته ومستوى إمكاناتها لأمر الذي جعل الكثير منهم يتركون مهنة التعليم للعمل في مجالات أخرى تنتج دخلا أكثر من قبل، وفي كثير من الدول لجأ المعلمون الى الدروس الخصوصية للتلاميذ القادرين الى أن أصبحت مرضا متفشيا فخرجت مهنة التعليم بذلك عن إنسانيتها شأنها شأن الكثير من المهن الأخرى.(1)

---

1 نفس المرجع السابق، ص334.

خلاصة:

بالرغم من أن عملية التعليم والتعلم من أولويات الكثير من الدول سواء كانت متقدمة أو متخلفة فهي لا تخلو من المشاكل فلهذا يجد المعلم نفسه مجبرا على تحسين أدائه حتى يتمكن من إنجاح عملية التعليمية وتحقيق الأهداف المرجو منه، وذلك لما يقوم بمساعدة تلاميذه على النمو الشامل المتكامل في كافة الجوانب شخصياتهم الأمر الذي يستلزم الإهتمام بهذا المعلم بحيث كل ما يتعلق به من عوامل تؤثر على أدائه المهني وما يواجهه من ضغوطات مهنية في ممارسته.

خاتمة:

إن هذه الدراسة تندرج ضمن الدراسات التربوية عالجت موضوع الضغوط المهنية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

فالفرد لا يمكنه تجنب الضغوط الناشئة عن مصادر مختلفة تتعلق بعله أو تلك المتعلقة بحياته الشخصية وغالبا ما تكون الضغوط التي يواجهها الفرد محصلة تفاعل عدة عوامل ومؤثرات قد يكون أحد الأسباب المهمة في فشل النظام التربوي بصفة عامة باعتباره خللا ومعوقا يواجه أهم عنصر فيه ألا وهو المدرس.

الملاحـــــــــق

قائمة المرجع:

أ-الكتب:

1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر، 2007.

2- أحمد رشوان، حسين عبد الحميد، المعلم والتعليم والعلم، من منظور علم الاجتماع مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، مصر، 2005.

3- الهيتي خالد عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2005.

4- بن سالم عبد الرحمان، المرجع في التشريع المدرسي، المطبعة قرفي، الجزائر، ط3، 1994.

5- جمعية سيد يوسف، إدارة الضغوط العمل، نموذج التدريب والممارسة، ط1، القاهرة، مصر، 2004.

6- حسين نشوان يعقوب، الجديد في تعليم العلوم، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 1992.

7- خالد عيادة عليمات، ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.

8- درة عبد الباري إبراهيم، إدارة القوة البشرية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، مصر، 2008.

9- درة عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.

10- رونالد ريجيودار ترجمة فارس حلمي، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.

11- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، 2004.

12- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006 .

13- علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين الشمس للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، 1984 .

14- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005 .

15- غربي علي، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2007 .

16- فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2001 .

17- فاروق عبد الفليت، السيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2009 .

18- فضيل دليو، علي غربي واخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، فسنطينة، الجزائر، 1999 .

19- لوكيا الهاشمي، بن زوال فتيحة، الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .

20- ماجد بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .

21- محمد عبد القادر العابدين، الإدارة المرسية الحديثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله فلسطين، ط1، 2001 .

22- محمد الصالح حثروبي، الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمنتج الرسمي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر، 2012 .

23- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعية الجديدة الاسكندرية، مصر، 2003 .

24- محمود سليمان عميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار النشر، عمان، الأردن، 2005

25- مصطفى أحمد السيد، إدارة السلوك التنظيمي زاوية معاصرة، بدون بلد النشر، 2000 .

26- نوري منير، الوجيز في تفسير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر) ديوان المطبوعات الجامعة، 2011 .

27- عنيدي عبد القادر، الضغط المهني واثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي بالجزائر، جامعة الجزائر،2011 .

28- فيصل محمد عبد الوهاب، جودة أداء المعلم في الحد من مشكلة تسرب الطلاب كما يراها مشرفو ومعلمو المرحلة الابتدائية بمنطقة الباحة التعليمية، قسم التربية وعلم النفس السعودية، 2009 .

29- قلبي عبد الله حناش، فضيلة، التربية العامة، سند للتكوين المتخصص الجزائر، المعهد الوطني للتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2009 .

30- شوقي بن محمد مماضي، أساليب تعديل السلوك الصفي في مرحلة الابتدائية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005 .

31- وليد السيد خليفة، ومراد علي عيسى، الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، ط1، 2007 .

ب/ *الرسائل والأطروحات:*

1- الطاهر الوافي، التحفيز وأداء الممرضين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قسنطينة 02 ، 2013/2012 .

2- جمال الدين بوعطيط، الاتصال التنظيمي وعلاقاته بالأداء الوظيفي لعمال سونالغاز، رسالو ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري محمود قسنطينة، 2009/2008 .

3- حنان قوراري، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعين كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014/2013 4- سلامة باهي، مصادر الضغوط المهنية واضطرابات السايكوسوماتية لدى مدرسي المراحل الثلاث، أطروحة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، الجزائر العاصمة، 2007 .

5- عواد ثابت نضال، ضغوط العمل وعلاقتها باتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر غزة، 2003 .

6- مريم عثمان، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2010/2009 .

7- مليكة شارف خوجة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائرين، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، كلية الاداب والعلوم الانسانية، جامعة تيزي وزو، 2011/2010 .

8- يوسف عجايلية، مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة النفسية وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014 .

ج/ المعاجم والقواميس:

1- أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، بيروت لبنان.

2- إبن المنظور، لسان العرب، دار صادر للنشر والتوزيع بيروت، لبنان، المجلد14.

3- حسن شحاته، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان، 2003 .

4- نوري منير، الوجيز في تفسير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر) ديوان المطبوعات الجامعية، 2011 .

د/ المجلات:

1- فائق فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل، مجلة أفاق الاقتصادية، الامارات، المجلد 17، العدد 67، 1996 .

2- رواقة غازي ضيف الله، تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج كليات التربية والمعلمات في سلطة عمان، مجلة جامعة دمشق العدد 2، كلية تربية جامعة اليرموك، سورية 2005 .