

الضغوط الأسرية وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية .

خالد عبد السلام محمد الصابري -كلية التربية - جامعة الزاوية .

المخلص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط الأسرية وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية ، وتكونت عينة الدراسة من (151) عضو هيئة التدريس ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة .

وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

- إن مستوى الضغوط الأسرية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية جاءت بدرجة عالية .

- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية جاء بدرجة عالية .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغيرات (النوع ولصالح الذكور ، والتخصص العلمي ولصالح العلوم الإنسانية ، وسنوات الخبرة ولصالح خبرتهم 10 سنوات فأكثر)

- وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الأسرية ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية .

الكلمات المفتاحية :

الضغوط الأسرية - الأداء الوظيفي - أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية .

Abstract;

The study aimed to identify family pressures and their impact on job performance among faculty members at the College of Education, Zawia. The study sample consisted of (151) faculty members, and followed the analytical descriptive approach.

The study yielded the following results;

The level of family pressures among faculty members at the College of Education, Al-Zawia, came to a high degree.

- The level of functional performance of the faculty members at the College of Education, Al-Zawia, came to a high degree.

-There are statistically significant differences in the level of job performance among the faculty members of the Faculty of Education, Al-Zawia, due to the variables (gender, in favor of males, scientific specialization, in favor of human sciences, and years of experience, in favor of their experience of 10 years or more.)

- There is a statistically significant inverse correlation between family pressures and the level of job performance among faculty members at the Zawia College of Education.

key words;

Family pressures - job performance - faculty members at the College of Education, Al-Zawia.

المقدمة :

تعد الضغوط ظاهرة إنسانية وجزء من نسيج الحياة عرفت منذ العصور القديمة ومتلازمة للإنسان وهي تنشأ في أي لحظة وفي ظروف مفاجئة قد تكون داخلية أو خارجية تخلق نوع من التهديد للجميع الأفراد ويتحتم التعامل معها بحزم للقضاء عليها أو التقليل من شأنها والحد من خسائرها وتأثيراتها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية حيث أنها أصبحت سمة من سمات الحياة المعاصرة للإنسان والمجتمعات والدول ، الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بها وإدارتها كأسلوب وقائي ومستقبلي للتكيف مع التغيرات المفاجئة التي قد تحدث قبل حدوث الضغوط أو أثناء حدوثها ، كما أن الشعوب والأفراد يتعرضون في أوقات معينة بمواقف وضغوط وأقل ما توصف به مثل هذه المواقف أنها تخرج عن المدى العادي والخبرات البشرية وقد تكون بعض هذه المواقف مفاجأة وغير متوقعة فيكون أثرها أكبر وأسرع وقد يفشل الفرد في مواجهتها وتحديدها مما يؤدي إلى مضاعفة نتائجها.

وتواجه العديد من الأسر في العصر الحالي العديد من الضغوط نتيجة لتعقيدات الحياة ومتطلباتها المتزايدة ، حيث تلعب الظروف الاقتصادية والثقافية دورا في تحديد الضغوط التي يتعرض لها الفرد وكيفية التعامل معها ويواجه الإنسان في حياته كثيرا من المواقف التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها أو مهدده له حيث تواجه رفاهيته ، نتيجة لذلك فقد أصبحت الضغوط الأسرية سمة للحياة المعاصرة وتجربة يعيشها الفرد يوميا نتيجة للتغيرات والتعقيدات السريعة المتعددة وقد أدى هذا الازدياد في الضغوط إلى أن أطلق بعض الباحثين على هذا العصر عصر الضغوط الأسرية.

وعليه فإن درجة حدة هذه الضغوط ونتائجها تتفاوت من فرد لآخر ومن أسرة لأخرى ، إلا أن تدني مستوى الكفاءة والإنتاجية وزيادة معدلات الغياب والتسرب وارتفاع معدل الشكاوي وتدني الروح المعنوية ، إضافة الانخفاض مستوى الرضا والأداء الوظيفي ، وكثرة الاستقالات وطلبات الانتقال وتزايد النزاعات الشخصية والجماعية في بيئة العمل تعد من أبرز آثار تفاقم حدة الضغوط وينعكس ذلك بشكل واضح على الأداء الوظيفي .

والعمل في قطاع التعليم له أهمية خاصة تعزى إلى كونه يمس حياة الفرد وصحة المجتمع بشكل مباشر ، وبناء عليه فإن دراسة العوامل التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في القطاع التعليم - لاسيما الضغوط الأسرية - تملك أهمية استثنائية للحفاظ على السير الحسن للعمل وتقديم أفضل الخدمات التعليمية ، مع الأخذ بالاعتبار أن طبيعة العمل بحد ذاتها تفرض على أعضاء هيئة التدريس فيها ظروف معينة قد تكون مصدرا للضغوط .

وتعد مهنة التعليم في مقدمة المهن التي تواجه هذه الظاهرة نظراً لكثرة مسؤولياتها ومتطلباتها على حياتهم ومستقبلهم المهني مما يكون لهم الأثر السلبي على عطائهم وكفاءتهم في الأداء ولهذا السبب ينبغي الاهتمام بالمعلم نفسياً ومهنياً لأن التأثيرات السلبية تؤثر عليه ، حيث تتمثل في عدم الرضا المهني وضعف مستوى الأداء وعجزه عن الابتكار وضعف الدافعية للعمل فينخفض مستوى تحصيل الطالب، وهذا بدوره يؤدي إلى شعور المعلم بالإرهاك النفسي وهو الأمر الذي يؤثر في قدرته على أداء عمل بالكفاءة والصورة المرضية .

أولاً - مشكلة البحث :

تعتبر الضغوط الأسرية من أبرز ما يواجهه عضو هيئة التدريس أثناء تأديته عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع تحقيق الاستجابة التلقائية لها، بينما تظهر عليه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد ومشاعر الإحباط والغضب والاكتئاب، حيث لقيت الضغوط الأسرية اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجالات عدة لما لها من انعكاسات على سلوك الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل، فقد جعلت الفرد يعي في حالة من القلق والتوتر والانفعال مما يؤثر على صحته النفسية والجسدية .

وتظهر الضغوط في معظم أنشطة الأسرة اليومية ، مما يتطلب منها إدارة مستويات الضغوط لكي تساعد على البقاء في حالة تيقظ ونشاط، وعلى درجة عالية من الأداء وتقع الأسرة دائماً تحت مؤثرات ومصادر للضغوط تثير تغييراً في نظامها

الأسري سواء داخلها أو خارجها ، وقد تنجح بعض الأسر في شحذ قواها وتبني أساليب لمواجهةها أو التكيف مع الضغوط المتعددة ، بينما البعض الآخر من الأسر قد تفشل في ذلك، وبالتالي قد تنعكس هذه الضغوط على مهام ووظيفته وعلاقة عضو هيئة التدريس مع زملائه في المؤسسات التعليمية .

من هنا تعتبر الجامعة كغيرها من المؤسسات التي تواجه هذه التحديات على اعتبار أن الأستاذ الجامعي كغيره من العاملين في القطاعات الأخرى لم يسلم من هذه الضغوط التي ينشأ عنها تأثيرات سلبية عليهم من عدم الرضا وبالتالي انخفاض مستوى تحصيل الطلبة الذي يؤدي إلى شعور الأستاذ بالإرهاك النفسي وهو الأمر الذي يؤثر في قدرته على الأداء والكفاءة المهنية . حيث يلاحظ أنه تم إسناد وظائف جديدة إلى الأستاذ الجامعي (التدريس ، البحث العلمي ، والتقويم إنتاج بحوث ونشرها)، هذا وقد تسند إليه وظائف أخرى مستقبلاً مما تشكل له ضغوط متراكمة .

ثانياً – تساؤلات البحث :

- 1- ما مستوى الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغيرات (النوع ، التخصص العلمي ، سنوات الخبرة) ؟ .
- 4- ما طبيعة العلاقة الارتباطية التي تربط بين الضغوط الأسرية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية؟

ثالثاً - أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في الآتي :

الأهمية العلمية :

- 1- تبرز أهمية البحث في مدى انعكاس الضغوط الأسرية على أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالتالي تكسبهم مهارات إدارة ضغوط العمل وتنمية الأداء الوظيفي لديهم .
- 2- يؤمل أن يفيد هذا البحث في إثراء المعرفة بالتأثيرات المختلفة للضغوط الأسرية على سلوك أعضاء هيئة التدريس وكفاءة أدائهم ونشاطاتهم المؤدية إلى تحقيق أهدافهم وبذلك تسهم في سد الفراغ الذي تعاني منه المكتبة الليبية في مجال الأداء الوظيفي .

الأهمية العملية :

- 1- تكمن الأهمية العملية لهذا البحث من خلال النتائج التي سوف يتم التوصل إليها والتي سيستفيد منها أعضاء هيئة التدريس بأهمية الأداء الوظيفي لديهم .
- 2- كما تتمثل أيضاً في وضع برامج إرشادية توعوية تعمل على الحد من الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي .
- 3- قد تفيد الجهات المسؤولة من واضعي السياسات و متخذي القرارات في قطاع التعليم لنوعية الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على الأداء الوظيفي لديهم .

رابعا - أهداف البحث :

- 1- التعرف على مستوى الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية .
- 2- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية.
- 3- البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغيرات (النوع ، التخصص العلمي ، سنوات الخبرة) .
- 4- البحث في طبيعة العلاقة الارتباطية التي تربط بين الضغوط الأسرية والأداء

خامساً - مفاهيم البحث :

تكتسب عملية تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في الدراسة، لأنه عن طريقها يمكن إزالة الكثير من الغموض الذي يكتنف الموضوع بالنسبة للباحث وللقارئ معاً، فتعريف المفاهيم من الخطوات الأساسية في أي دراسة، ولذلك فقد تم تحديد وتعريف المفاهيم الأساسية لموضوع الدراسة على النحو الآتي :

- 1- **الضغوط الأسرية** : هي تلك الضغوط التي تتضمن كل القوى (المشكلات) والظروف والمواقف التي يمكن أن تؤدي إلى عدم ثبات واستقرار نظام الأسرة (1) .
- 2- **تعريف الضغوط الأسرية إجرائياً** : على أنها الأعباء والصعوبات التي تقع على عاتق رب الأسرة في الحياة اليومية، وتتأثر بكثير من العوامل منها : عوامل مرتبطة برب الأسرة نفسها، وعوامل مرتبطة بالمواقف الاقتصادية الضاغطة، وعوامل مرتبطة بالمواقف الاجتماعية، وأخرى مرتبطة بالاستجابة الانفعالية عندما لا تتلاءم المتطلبات البيئية مع حاجات وقدرات الأسرة على مواجهة ذلك الموقف .

3- الأداء الوظيفي : هو التزام الموظف والقيام بواجباته ونشاطاته المختلفة التي يتكون منها عمله وإنجاز الصدد المخصص له، والالتزام بالخلق داخل المنظمة التي يعمل بها (2).

ويعرف إجرائياً : بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة .

4- عضو هيئة التدريس : يعرف بأنه المشرف أو الموجه الذي يمتاز بقدرات ومهارات و معارف تسهل له إمكانية تكوين أفراد ذوي كفاءات وإكسابهم معارف وقدرات تحقق لهم نوعاً من التوافق بين ما يمتلكون من مهارات و مهام بصدد اختياره (3) .

- ويعرف إجرائياً : بأنه ذلك الفرد الذي يحتل مكانة في الجامعة ووظيفته الأساسية التدريس التي من خلالها تتم نقل المعرفة إلى طلبة الجامعة من أجل تحسين مستواهم العلمي والمعرفي .

ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر قسمت الورقة البحثية للمحاور الرئيسية التالية :

أولاً - ماهية الضغوط الأسرية : تعتبر الضغوط الأسرية من المفاهيم الحديثة التي بدأ الاهتمام بها في ثمانيات القرن العشرين فقط من قبل عدد قليل من الباحثين الأجانب والعرب ، ولهذا جاءت التعاريف حول هذا المفهوم قليلة ، حيث عرفت بأنها : " التوتر الناتج من مثير أو قوى تحدث داخل أو خارج الحدود البيئية للنظام الأسري ، وتؤدي إلى عدم استقرار هذا النظام " ، أو هي : حالة يتعرض فيها الوالدان وأبنائهما لظروف أو مطالب تفرض عليهم نوعاً من عدم التوافق ، وكلما ازدادت حدة تلك الظروف أو المطالب أو استمرت لفترات طويلة تزداد هذه الحالة خطورة (4) .

فالضغط الأسري هو حالة من عدم توازن تقع فيها الأسرة عند تعرضها لأي حادث ضاغط وتستمر حالة عدم التوازن إذا لم تتحرك الأسرة بطرق فعالة لحل المشكلة لاستعادة ثبات الأسرة ، فهي تنتج من أساليب المعاملة الوالدية من رفض وإهمال وتسلط وتفرقة بين الأبناء التي من شأنها أن تشكل ضغوطاً نفسية على الأبناء ، علاوة على أن بعض الأسر قد تواجه ظروفاً قاسيةً وأحداثاً طارئةً من شأنها أن تجعلها غير قادرة على القيام بدورها في رعاية وتربية الأبناء (5) .

استناداً إلى ما سبق من التعريفات حول الضغوط الأسرية يمكن القول إنما يسود الحياة الأسرية من ضغوط تنعكس أثارها على الصحة الجسمية والنفسية لأفراد الأسرة ، وقد تثقل الضغوط الأسرية التي تمتد لفترة طويلة كاهل البناء الأساسي لنظام الأسرة إلى الحد الذي يفكك كيانها ويؤدي بها إلى عدم الاستقرار وعدم القيام بوظائفها .

ثانيا - أنواع الضغوط الأسرية : يمكن تصنيف الضغوط الأسرية إلى عدة أنواع منها :

1- الضغوط النفسية (الشخصية) داخل الأسرة : وهي الضغوط التي تتعلق بالجوانب النفسية للأفراد داخلها ، وتنشأ هذه الضغوط من البيئة الداخلية للأسرة والتي تعد المصدر الأول للضغوط الأسرية

2- الضغوط الداخلية المنشأ في الأسرة : وهي الضغوط التي تتعلق بالتفاعل بين أفرادها ، وهي تلك الأشياء أو الأحداث التي يحدث بها النظام الأسري الداخلي بالبيئة الخارجية بطريقة مباشرة .

3- الضغوط الخارجية المنشأ في الأسرة : والتي هي الضغوط التي منشؤها خارجي ، أي مصادرها خارج نظام الأسرة من البيئة المحيطة بها ، وهي كل الأحداث التي تقع بين النظام الأسري وبين البيئة المحيطة به.

4- الضغوط الأسرية الطبيعية مثل الزيادة في عدد أفراد الأسرة الواحدة ، والتغيرات التي تحدث في العلاقات الأسرية ، وضغوط غير طبيعية ناتجة عن كارثة قد تصيب الأسرة .

5- الضغط الإيجابي والضغط السلبي والضغط النافع والضغط الضار : يسهم الضغط السلبي في تهديد كيان الأسرة وتأجيج مشاعر اليأس والإحباط وخيبة الأمل بينما يسهم الضغط الإيجابي في تماسك أفراد الأسرة وتقوية كيانها، ومن ثم استقرارها وتمتعها بحياة عاطفية دافئة ، والضغط الإيجابي يحفز مشاعر الإنجاز والابتهاج ، لهذا ليست مصادر الضغوط أو مدى حدتها هو الذي يحدد ما إذا كانت مفيدة أو ضارة، ولكن إدراكات أفراد الأسرة للحدث هو الذي يحدد إن كان ضغطاً مفيداً أم ضاراً له (6) .

مما سبق نستنتج أن أهم أنواع الضغوط التي تصيب الأسرة وتؤثر فيها بشكل مباشر هي الضغوط الاقتصادية ، حيث إن انخفاض دخل الأسرة يقترن بالتغيرات المالية السلبية والخسائر المالية المتتالية التي تؤثر عليها ، لأن الأزمات الاقتصادية تؤثر على الانفعالات والسلوكيات والعلاقات داخل الأسرة

ثالثاً - ماهية الأداء الوظيفي : يعرف بأنه : المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة (7) ، وعرف كذلك بأنه : نشاط يمكن الفرد من إنجازه للمهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة (8) ، ويعرف - أيضاً- بأنه : التفاعل بين السلوك والإنجاز أو

أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معاً مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى (9).

مما سبق يمكن القول إن الأداء الوظيفي هو السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعيًا في ذلك الفاعلية والكفاءة في العمل .
رابعاً - أهمية الأداء الوظيفي : يمثل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد و المنظمة و الدولة ، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً، حيث يكون أداء العاملين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام إن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها .

1- بالنسبة للعاملين : يعد أداء الفرد انعكاساً لأداء المؤسسة التي ينتمي إليها، كما أن كفاءة وفعالية العاملين ما هو إلا تعبير عن درجة كفاءة المؤسسة التي يعملون فيها، وأن اهتمام الفرد بمستوى أداءه ينعكس إيجابياً على الأداء المهني داخل المؤسسة ، وبالتالي فإن اهتمام الفرد بأدائه والعمل على تحسينه وتطويره، سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً.

2- بالنسبة للمؤسسة : يعطى الموضوع أهمية كبيرة لدى المسؤول عن المؤسسة حيث يمثل أحد العوامل أو أحد المحددات التي تستخدم في تقييم المؤسسة التي يرأسها أو يديرها، لذلك نجد أن معظم المسؤولين يولون أهمية بالغة لأداء العاملين في المؤسسات، كون الأداء لا يعد انعكاساً لقدرات كل فرد فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه المؤسسات وفعاليتها وكفاءتها (10).

مما سبق يتضح لنا أن للأداء الوظيفي أهمية لا يعتبره المرتكز الأساسي لوجود المؤسسات، فهو الوسيلة نحو تحقيق أهدافها الموضوعية سلفاً، فالأداء الجيد يتطلب المعرفة الجيدة لمتطلبات الوظيفة مع بذل الجهد اللازم لتنفيذ المهام المتعلقة بها، وفق شروط محددة من قبل .

خامساً - عناصر الأداء الوظيفي : للأداء الوظيفي عناصر أو مكونات أساسية من خلالها يمكننا قياس وتحديد مستوى أداء الموظفين في المؤسسة وهي :

1- الموظف وكفاءته : وهي ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع، أما كفاءته فتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، والتي تمثل الخصائص الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف ،

بالإضافة إلى التفاني والجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤوليات وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة في الإشراف و التوجيه .

2- العمل ومتطلباته : وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة وما تتصف به من متطلبات وتحديات، كما تشتمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز و التحرر من الأخطاء .

3- البيئة التنظيمية ومركباتها : تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية، العوامل الداخلية وهي التي تؤثر في الأداء وتتضمن التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الإستراتيجي والإجراءات المستخدمة ، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم التي تؤثر في الأداء الفعال وهي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، والحضارية، والسياسية والقانونية .

4- المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

5- نوعية العمل : وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء .

6- كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز .

7- المثابرة والوثوق : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (11) .

سادسا - العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي : هناك بعض العوامل التي تؤثر سلباً في الأداء الوظيفي ، أهمها :

1- عوامل إدارية تنظيمية : وتتنضح من خلال الصراع بين الموظف وبين رئيسه أو بين الموظف وزملائه، وعدم تحديد مهام الوظيفة تحديداً دقيقاً والإشراف السيئ والنقص في التدريب، وعدم تحديد واجبات الموظف، ونقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها .

2- عوامل بيئية خارجية : وتكون من خلال الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف، وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، وظروف سوق العمل وأحواله الاقتصادية، والتشريعات الحكومية، والسياسات النقابية، والاضطراب السياسي .

3- عوامل تتعلق بالموظف : وتكون من خلال نقص رغبته ودافعيته، بالإضافة إلى ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية، والتغيب المستمر عن العمل، والمشكلات العائلية (12).

مما سبق يتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل ترجع لقدرات الفرد والرغبة ومستوى التدريب وعوامل أخرى تحد من الأداء الفعال للفرد، ولهذا يتم تقييم أداء العاملين من أجل معرفة ما يقدمونه في وظائفهم، وبالتالي معرفة الأداء الكلي للمؤسسة، وأيضاً دعم الأداء الجيد ومحاولة توجيه الأداء الضعيف مع معرفة أسباب ضعفه والاضغوطات التي يتعرض لها، وكيفية مقاومتها والحد منها .

سابعاً - الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث : 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 منه 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 : أحمد آدم حسن وهاجر إدريس ، بعنوان : ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمركز علاج الأورام سبها ، 2022م (13) ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بمركز علاج الأورام سبها ، ثم البحث في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين تعزى لمتغيرات (النوع ، سنوات الخبرة) ، وتكونت عينة الدراسة من (100) موظف وموظفة ، واتبعا المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدما الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة .

وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بمركز الأورام سبها جاء بدرجة مرتفعة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمركز الأورام سبها تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمركز الأورام سبها تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور .

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بمركز الأورام سبها .

2-دراسة : حمزة قالي ، بعنوان : ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي ، 2020م⁽¹⁴⁾ ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، وتكون مجتمع الدراسة من (192) أستاذاً وأستاذةً، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة . وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

- إن مستوى ضغوط العمل لدى الأستاذ الجامعي جاءت بدرجة مرتفعة .

- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي جاء بدرجة متوسطة .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور ، ولسنوات الخبرة ولصالح أكثر من 10 سنوات .

- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي .

3-دراسة : فراس حاج محمد ، بعنوان : أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي ، 2016م⁽¹⁵⁾ ، وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي ، وتكونت عينة الدراسة من (200) عاملٍ وعاملٍ بالقطاع الصحي ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي جاء بدرجة مرتفعة .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور ، والتخصص العلمي ولصالح العلوم الإنسانية ، ولسنوات الخبرة ولصالح أكثر من 10 سنوات.

- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي .

ثامناً - الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية :

1- مجتمع البحث وعينته : تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزاوية والبالغ عددهم (265) عضو هيئة تدريس ، أخذت منهم عينة طبقية نسبية حسب التخصص العلمي بحجم (151) بنسبة (57%) حسب إحصائية 2022م الدراسة الاستطلاعية : تم اختيار عينة استطلاعية بواقع (30) عضو هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية للتحقق من (الصدق ، والثبات) وذلك قبل التطبيق الفعلي للاستبيان.

الخصائص العامة للعينة البحث :

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

النسبة المئوية	التكرار	النوع
47.0	71	ذكر
53.0	80	أنثى
100.0	151	المجموع

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة (53.0%) من مجموع أفراد عينة البحث من الإناث ، في حين أن نسبة (47.0%) من مجموع أفراد العينة من الذكور .

جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب التخصص العلمي :

النسبة المئوية	التكرار	التخصص العلمي
66.2	100	علوم إنسانية
33.8	51	علوم تطبيقية
100.0	151	المجموع

يتبين من الجدول (2) أن نسبة (66.2%) من مجموع أفراد عينة البحث تخصصهم العلمي (علوم إنسانية) ، ونسبة (33.8%) من مجموع أفراد عينة البحث تخصصهم العلمي (علوم تطبيقية) .

جدول (3) التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة :

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
30.5	46	أقل من 10 سنوات
69.5	105	أكثر من 10 سنوات
100.0	151	المجموع

يتبين من الجدول (3) أن نسبة (69.5%) من مجموع أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ، ونسبة (30.5%) من مجموع أفراد عينة البحث سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) .

- 2 - أداة البحث : بعد الاطلاع على الأدب السوسولوجي والدراسات السابقة ، ثم بناءً على استبيان الضغوط الأسرية وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية وفقاً للخطوات الآتية :
- تحديد الأبعاد الرئيسية 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 حذف أو إضافة أو تعديل ، فأصبح عدد فقرات الاستبيان الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية اشتمل على (7) فقرات ، أما استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس اشتمل على (7) فقرات ، علماً بأن بدائل الإجابة عن فقراته تنحصر في (دائماً - أحياناً - أبداً) .

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

جدول (4) ارتباط فقرات استبيان الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية بالدرجة الكلية :

الارتباط	عدد الفقرات	الضغوط الأسرية
0.801**	7	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات استبيان الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية بالدرجة الكلية والدرجة الكلية كانت 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 كرونباخ .

جدول (5) معامل ثبات استبيان الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ للفقرات والدرجة الكلية :

الثبات	عدد الفقرات	الضغوط الأسرية
0.862	7	

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات فقرات ثبات استبيان الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية عالية، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.862) ، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجه والوثوق بها .

جدول (6) ارتباط فقرات استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية بالدرجة الكلية

الارتباط	عدد الفقرات	الأداء الوظيفي
0.820**	7	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات استبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية بالدرجة الكلية والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للاستبيان ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق .
جدول (7) معامل ثبات الاستبيان الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية باستخدام طريقة ألفا كرو نياخ والدرجة الكلية :

معامل الثبات	عدد الفقرات	البعد الأداء الوظيفي
0.831	7	

يتضح من الجدول (7) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.831) وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

1- التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات:

ولإعادة ترميز الاستبيان الضغوط الأسرية وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية فقد وزعت الدرجات من 1- 3 على النحو التالي :

- تعطى الدرجة (3) للاستجابة (دائماً) .
- تعطى الدرجة (2) للاستجابة (أحياناً) .
- تعطى الدرجة (1) للاستجابة (أبداً) .

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الأول : ما مستوى الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية ؟ .

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية :

ت	الضغوط الأسرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	توجد خلافات بين الأخوة في المنزل بشكل مستمر .	2.3907	0.72087	3	عالية
2-	لا تجد من بين أفراد أسرتك من يفهمك .	2.3907	0.72087	3	عالية
3-	تتوقع أسرتك منك أكثر مما تستطيع .	2.3245	0.70757	4	متوسطة
4-	توجد نزاعات بين أسرتك وبعض الأقارب .	2.2583	0.68764	5	متوسطة
5-	الدخل الشهري لأسرتك لا يكفي لتغطية النفقات المعيشية .	2.5894	0.50691	2	عالية

ت	الضغوط الأسرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
6-	تشعر بالسعادة كلما ابتعدت عن المنزل .	2.1921	0.75468	6	متوسطة
7-	ترى بعدم كفاية الوقت للترفيه مع الأسرة .	2.6556	0.49053	1	عالية
	المقياس ككل	2.4001	0.59636		عالية

يتضح من الجدول (8) أن الفقرة (7) والتي تنص على (ترى بعدم كفاية الوقت للترفيه مع الأسرة) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6556) وانحراف معياري (0.49053) ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (5) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5894) وانحراف معياري (0.50691) وهي تنص على (الدخل الشهري لأسرتك لا يكفي لتغطية النفقات المعيشية) ، كما احتلت الفقرتين (1 ، 2) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.3907) وانحراف المعياري (0.72087) وهي تنص على (توجد خلافات بين الأخوة في المنزل بشكل مستمر ، لا تجد من بين أفراد أسرتك من يفهمك) ، وجاءت بدرجات عالية .

يعزى ذلك إلى : أن أبرز الضغوط الأسرية هي ضغوط خارجية والمتمثلة في الضغوط الأسرية الاقتصادية، حيث تعتبر من أشد الضغوط وطأة، فانخفاض دخل الأسرة يقترن بالتغيرات المالية السلبية والخسائر المالية المتتالية التي تؤثر عليها، لأن الأزمات الاقتصادية تؤثر على الانفعالات والسلوكيات والعلاقات داخل الأسرة ، وإضافة إلى الضغوط الأسرية الاقتصادية نجد ضغوط الإقامة التي تعتبر من الضغوط الأسرية الخارجية والتي منها ضغوط الانتقال من مكان إلى آخر، حيث يعتبر موقفاً ضاغظاً بدرجة شديدة لكل أفراد الأسرة ، وأعراض صدمة الانتقال لمكان جديد تشمل : الارتباك، البلادة أو الكسل، الأمراض الجسمية الخطيرة، والكآبة، والسبب هو عدم التركيز أو التوجه الانفعالي الذي ينتج عن الظروف البيئية غير المعتادة بصفة عامة، ويتضمن الانتقال لمكان جديد أيضاً الاعتماد الانفعالي للزوجين كلاً منهما على الآخر، وفقد الأصدقاء ، ومثل هذا الانتقال يزيد من الضغوط الأسرية للزوجين، ويؤثر كذلك على الأطفال .

ولا شك أن ما يسود الحياة الأسرية من ضغوط تنعكس آثارها على الصحة الجسمية والنفسية لأفراد الأسرة وقد تثقل الضغوط الأسرية التي تمتد لفترة طويلة كاهل البناء الأساسي لنظام الأسرة إلى الحد الذي يفكك كيانها، ويؤدي بها إلى عدم الاستقرار وعدم القيام بوظائفها .

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة رقم (6) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (تشعر بالسعادة كلما ابتعدت عن المنزل) ولكنها حظيت باستجابة

أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها ضمن فقرات الضغوط الأسرية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية بمتوسط حسابي (2.1921) وانحراف المعياري (0.75468) .

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثاني : ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية ؟ .

جدول (9) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية :

ت	مستوى الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	تؤثر ظروف عملك على مستوى أدائك الوظيفي	2.5232	0.63071	2	عالية
2-	تتحصل على مكافآت مادية جيدة مقابل الأداء الجيد في مكان عملك	2.3907	0.72087	4	عالية
3-	تتلقى الدعم والمساعدة من زملائك في العمل عندما يزداد ضغط العمل	2.3245	0.70757	5	متوسطة
4-	تشعر بأنك تساهم في تحسين مستوى الأداء في المؤسسة	2.3907	0.72087	4	عالية
5-	يقوم رئيسك المباشر بتوزيع المهام بطريقة جيدة ومدرسة	2.1921	0.75468	6	متوسطة
6-	يحقق تقييم الأداء الوظيفي الكشف على الاحتياجات التدريبية في سبيل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	2.4570	0.62966	3	عالية
7-	تستخدم المؤسسة معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء أعضاء هيئة التدريس	2.5894	0.50691	1	عالية
	المقياس ككل	2.4096	0.61360		عالية

من الجدول (9) يتضح أن الفقرة (7) والتي تنص على (تستخدم المؤسسة معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء أعضاء هيئة التدريس) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5894) وانحراف معياري (0.50691) وجاءت بدرجة عالية ، ويليهما من حيث الأهمية الفقرة رقم (1) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5232) وانحراف معياري (0.63071) وهي تنص على (تؤثر ظروف عملك على مستوى أدائك الوظيفي) ، وجاءت بدرجة عالية ، كما احتلت الفقرة (6) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.4570) وانحراف معياري (0.62966) وهي تنص على (يحقق تقييم الأداء الوظيفي الكشف على الاحتياجات التدريبية في سبيل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس) وجاءت بدرجة عالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من: (أحمد حسن وهاجر إدريس ، 2022م) ، ودراسة (حمزة قالي ، 2020م) ، ودراسة (فراس

محمد ، 2016م) والذين توصلت نتائجهم بأن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجات عالية .

يعزى ذلك إلى: 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 نوع من الانسجام والتوافق بين أهداف المؤسسة وأهداف وحاجات العاملين فيها .

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة رقم (5) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (يقوم رئيسك المباشر بتوزيع المهام بطريقة جيدة ومدروسة) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية بمتوسط حسابي (2.1921) وانحراف المعياري (0.75468).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثالث : الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغيري (النوع ، التخصص العلمي ، سنوات الخبرة) ؟

جدول (10) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي عينة البحث عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى

الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغير النوع .

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	النوع	البعد
0.000	21.447	0.48726	20.8169	71	ذكر	الأداء الوظيفي
		2.89147	13.3625	80	أنثى	

يتبين من الجدول (10) أن أفراد عينة البحث (الذكور) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الإناث) ، حيث كان متوسطهم الحسابي على المقياس الكلي لأفراد عينة البحث الذكور (20.8169) ، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الإناث (13.3625) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطي (21.447) وهي قيمة معنوية دالة إحصائياً 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 التربية الزاوية تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور، تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : (أحمد حسن ، وهاجر إدريس ، 2022 م) ، ودراسة (حمزة قالي ، 2020 م) ، ودراسة (فراس محمد ، 2016 م) والذين توصلت نتائجهم بوجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي يعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور .

جدول (11) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي عينة البحث عن الفقرات والدرجة الكلية في : مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغير التخصص العلمي

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	التخصص العلمي	البعد
0.000	18.049	2.42878	19.4000	100	علوم إنسانية	الأداء الوظيفي
		2.38541	11.9020	51	علوم تطبيقية	

يتبين من الجدول (11) أن أفراد عينة البحث الذين تخصصهم العلمي (علوم إنسانية) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين تخصصهم العلمي (علوم تطبيقية) ، حيث كان متوسطهم الحسابي على المقياس الكلي لأفراد عينة البحث الذين تخصصهم علوم إنسانية (19.4000) ، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين تخصصهم علوم تطبيقية (11.9020) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطي (18.049) وهي قيمة معنوية دالة إحصائياً 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 التربية الزاوية تعزى لمتغير التخصص العلمي ولصالح العلوم الإنسانية . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فراس محمد ، 2016 م) والتي ترى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي يعزى لمتغير التخصص العلمي ولصالح العلوم الإنسانية .

جدول (12) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي عينة البحث عن الفقرات والدرجة الكلية في : مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	سنوات الخبرة	البعد
0.000	10.138	3.96821	15.0571	46	أقل من 10 سنوات	الأداء الوظيفي
		0.00000	21.0000	105	10 سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول (12) أن أفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) سجلوا متوسطاً حسابياً 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 (21.0000) ، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) (15.0571) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطي (10.138) وهي قيمة معنوية دالة إحصائياً 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 التربية الزاوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة من (10 سنوات فأكثر) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : (أحمد حسن ، وهاجر إدريس ، 2022م) ، ودراسة (حمزة قالي ، 2020م) ، ودراسة (فراس محمد ، 2016م) والذين توصلت نتائجهم بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) .

جدول (13) يبين مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون بين الضغوط الأسرية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية :

الأداء الوظيفي	الضغوط الأسرية
**0.981-	

من بيانات الجدول (13) تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الأسرية ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية . بمعنى أنه كلما زادت الضغوط الأسرية قل مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : (أحمد حسن وهاجر إدريس ، 20

22م) ، ودراسة (حمزة قالي ، 2020م) ودراسة (فراس محمد ، 2016م) والذين توصلت نتائجهم بوجود علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي؟.

ملخص النتائج :

1- أشارت نتائج البحث إلى أن مستوى الضغوط الأسرية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية جاءت بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرة (7) والتي تنص على (ترى بعدم كفاية الوقت للترفيه مع الأسرة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6556) وانحراف معياري (0.49053) ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (5) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.5894) وانحراف معياري (0.50691) وهي تنص على (

الدخل الشهري لأسرتك لا يكفي لتغطية النفقات المعيشية) ، كما احتلت الفقرتين (1 ،
 (2) المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (2.3907) وانحراف المعياري (0.72087)
 وهي تنص على (توجد خلافات بين الأخوة في المنزل بشكل مستمر ، لا تجد من بين
 أفراد أسرتك من يفهمك) وجاءت بدرجات عالية .

2- أوضحت نتائج البحث أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية
 التربية الزاوية ، جاءت بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرة (7) والتي تنص على (تستخدم
 المؤسسة معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء أعضاء هيئة التدريس) المرتبة
 الأولى بمتوسط حسابي (2.5894) وانحراف معياري (0.50691)، وجاءت بدرجة
 عالية ، ويليهما من حيث الأهمية الفقرة رقم (1) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي
 (2.5232) وانحراف معياري (0.63071) وهي تنص على (تؤثر ظروف عملك على
 مستوى أدائك الوظيفي)، وجاءت بدرجة عالية ، كما احتلت الفقرة (6) المرتبة الثالثة
 بمتوسط حسابي (2.4570) وانحراف معياري (0.62966) وهي تنص على (يحقق
 تقييم الأداء الوظيفي الكشف على الاحتياجات التدريبية في سبيل تطوير أداء أعضاء
 هيئة التدريس) وجاءت بدرجة عالية .

3- بينت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في
 مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغير
 النوع ولصالح (الذكور) .

4- أكدت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في
 مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغير
 التخصص العلمي ولصالح (علوم إنسانية) .

5- أوضحت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)
 في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية تعزى لمتغير
 سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر) .

6- أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط
 الأسرية ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الزاوية .

التوصيات :

1- ضرورة تقديم خدمات إرشادية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من الندوات
 والمحاضرات ولقاءات التوجيه الجمعي من أجل مساعدتهم في التعامل مع الضغوط
 الأسرية .

- 2- ضرورة توفير مناخ أسري سوي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي خال من الضغوطات الأسرية .
- 3- وضع برامج توعوية لأعضاء هيئة التدريس توضح مدى أهمية البيئة الأسرية في كيفية التعامل مع هذه الضغوطات التي تواجههم .
- 4- توفير ظروف عمل إيجابية خالية من الخوف ومن مصادر القلق ، وتشجيع الموظفين ذوي القدرات التي تؤهلهم لأداء العمل بشكل جيد .
- 5- المحافظة على البيئة التنظيمية التي تضمن فيها المؤسسة التعليمية توافر علاقات اجتماعية سليمة وواضحة .
- 6- تفعيل المناخ التنظيمي الذي توجد فيه وسائل الراحة والأمن والحوافز المادية والمعنوية التي تساعد عضو هيئة التدريس على حسن الأداء .
- 7- الحفاظ على نظام اتصال فعال من خلال السماح لأعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم من خلال الاجتماعات واللقاءات الدورية بين القيادة العليا والمرؤوسين .
- 8- إعطاء المزيد من الحرية للعاملين بالمؤسسة التعليمية وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار مما يجعلهم يشعرون بمكانتهم وثقتهم بأنفسهم مما يضاعف من نشاطهم في أداء واجباتهم.

الهوامش :

- 1- أحمد محمد نصر ، ممارسة نموذج الحياة في خدمة الفرد لتخفيف الضغوط الأسرية لأمهات الأطفال التوحدين ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، مجلد (8) ، 2013م ، ص 87.
- 2- اجينس هيرمن ، إدارة الأداء ، ترجمة سامح عبد المطلب عامر ، دار الفكر، عمان ، 2011م ، ص 200.
- 3- خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي ، دار الصفاء للنشر، عمان ، 2002م ، ص 22.
- 3- شيماء إسماعيل عبدالمنعم ، إدارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بجودة الحياة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، 2015م ، ص 22.
- 4- عفاف عزت رفة ، إدارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بالثقة بالنفس ، كلية التربية النوعية ، جامعة الفيوم ، مصر ، 2016م ، ص 35 .
- 5- علي بن هلول الرويلي ، إدارة الأزمات (تعريفها ، أبعادها ، أسبابها) ، جامعة نايف ، الرياض ، 2011م ، ص 91.
- 7- سعاد نايف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2007 م ، ص 15.
- 1- محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر، عمان ، 2004م ، ص 24.
- 2- منال عبد المجيد ، العلاقة الإنسانية وتأثيرها على تحسين أداء المنظمة ، دراسة استطلاعية تحليلية في شركة ابن ماجد العامة ، المعهد التقني ، البصرة ، العراق ، 2011م ، ص 36.

- 3- المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس ، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأقصى ، 2015م ، ص 72.
- 11- أسعد أحمد محمد عكاشة ، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين ، 2008م ، ص 45.
- 12- حسن محمود ناصر ، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2010م ، ص 32.
- 13- أحمد آدم حسن ، وهاجر إدريس ، ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمرج علاج الأورام سبها ، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الليسانس ، كلية الآداب ، جامعة سبها ، 2022م ، ص 16.
- 14- حمزة قالي ، ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي ، 2020م ، ص 55.
- 15- فراس حاج محمد ، أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الافتراضية السورية ، دمشق ، سوريا ، 2016م ، ص 96.