

الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة
دراسة سوسيولوجية على عينة من المُعلّمت بالمرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية
Job Stresses and Its Impact on Women's Occupational Performance
A Sociological Study on a Sample of Secondary School Female
Teachers in Dakahlia Governorate

دكتور/ عطاالله حسونه السيد النفري

دكتوراه في الآداب - علم الاجتماع

كلية الآداب - جامعة المنصورة

المُلخَص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ، وكذلك إلقاء الضوء على أسباب الضغوط الوظيفية لديهن ومصادرها ، وأيضًا تأثير الضغوط الوظيفية على أدائهن المهني ، بالإضافة إلى محاولة تقديم مقترحات للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي تتعرضن لها. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتحدد مجتمع الدراسة في جميع معلمات المرحلة الثانوية العامة الحكومية بمركز أجا بمحافظة الدقهلية ، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة ، كما استعانَت بأداة الاستبيان والتي تم تطبيقها على عينة قوامها (١٧٢) معلمة من المدارس الثانوية العامة الحكومية بإدارة أجا التعليمية التابعة لمحافظة الدقهلية . وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتحدد أبرزها في أن أهم أسباب الضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية هي بيئة العمل وقلة الدخل ، وتكدس الفصول ، وغموض وصراع الدور ، كما كشفت الدراسة عن تأثير الضغوط الوظيفية سلبياً على أدائهن المهني تمثل في تراجع مستواه والغياب المتكرر ، وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية ، والإرهاق والتعب والآلام الجسمية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تؤثر على أدائهن المهني.

الكلمات الافتتاحية : الضغوط الوظيفية ، الأداء المهني ، معلمات المرحلة الثانوية .

Abstract:

The study aimed to identify the nature of the occupational performance of secondary school female teachers, as well as shedding light on the causes and sources of their job stresses, Also, the impact of job stress on their occupational performance, In addition to trying to make proposals to alleviate the job stresses they are exposed to. The study relied on the descriptive analytical method, and the study community was determined in all public secondary school female teachers in Aga center, Dakahlia Governorate, and complete census was used to choose the study sample, and it also used the questionnaire tool, which was applied to a sample of (172) female teacher from the public secondary schools in the Aga educational administration of Dakahlia Governorate. The study has revealed some findings the most important of which is that

the most important causes of job stresses for secondary school female teachers are the work environment, low income, classes crowded, ambiguity and conflict of the role. The study also revealed the negative impact of job stresses on their occupational performance which was represented in the decline in its level and frequent absence, and non-compliance with official working hours, exhaustion, fatigue and physical pain. The study offers a set of recommendations to alleviate the job stresses that affects their occupational performance.

Key words: Job Stresses, Occupational Performance, Secondary School Female Teachers.

مقدمة:

تعد عملية التنمية هي الدعامة الرئيسية لأي مجتمع في بناء العنصر البشري ، وبالتالي فإن ثروة أي مجتمع تكمن في المهارات الإنتاجية الخلاقة التي يخرسها وينميها التعليم والعمل في أفراد المجتمع^(١). فالعنصر البشري هو المحرك الأول في عملية التنمية لذلك لابد من استثمار كافة الطاقات البشرية وبصفة خاصة المرأة ، ولأنها تمثل نصف المجتمع في العمل والمشاركة في عملية الإنتاج وهي كذلك مسؤولة عن النصف الآخر في التنشئة الاجتماعية للأطفال والمحافظة على كيان الأسرة ، وتواجه المرأة المصرية الكثير من الأوضاع المجتمعية السيئة ، ومصر لا تزال من المجتمعات النامية التي تشكو من الكثير من المعوقات والصعوبات الاقتصادية والاجتماعية والتي تعاني منها المرأة بوجه عام^(٢).

ونتيجة للتغيرات التي تحدث في المجتمع وجدت المرأة نفسها مدفوعة إلى ميدان العمل ، ذلك الميدان الذي لا نستطيع أن ننكر دوره الكبير في تطور الإنسان وارتقائه ، وما يترتب على ذلك أن تكون المرأة قد حققت ذاتها وإنسانيتها من خلاله ، مما يساعد بلا شك في تنظيم نشاطها ، وإشباع حاجات عديدة كالحاجة إلى الأمن الاقتصادي ، وتقدير الذات ، واكتساب خبرات في العلاقات الإنسانية التي لها آثارها بلا شك بشكل إيجابي على نوعية حياتها بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة^(٣). لذا فقد أصبح عمل المرأة ضرورة إنسانية وحياتية ومجتمعية لا بد منها وخاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع نتيجة التغيرات الحضارية المتسارعة ولمساعدة زوجها في أعباء الحياة المتغيرة^(٤).

وقد أصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تقريراً في ٧ مارس عام ٢٠٢٠ أوضح فيه أن مساهمة المرأة في قوة العمل بلغت حوالي (١٥.٦%) من إجمالي قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) مقابل ٦٧.٣% للرجال ، وأضاف أن نسبة الإناث المشتغلات (١٥ سنة فأكثر) بلغت ١٥.٣% مقابل الذكور ٨٤.٧%، وأن نسبة الإناث اللاتي يعملن عمل دائم سجلت ٨٩.٢% مقابل ٧٠.٣% للذكور، وهذا يدل على دور المرأة ومساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة^(٥).

ومن الجدير بالذكر أن الضغوط ظاهرة إنسانية قديمة لازمت الإنسان منذ أن خُلِق على الأرض ، ومنها الضغوط في مجال العمل ، حيث أننا نتعرض في حياتنا اليومية إلى الكثير من الضغوط ، وهي ظاهرة موجودة في كل المجتمعات ، وتمارس على جميع فئات المجتمع ، بغض النظر عن العمر الزمني للأفراد أو المكان أو الزمان أو المهنة^(٦). وإذا كان التغير السريع والمستمر من أهم سمات هذا العصر ، فإن من بين نتائجه تعرض

العاملين في المجالات المختلفة للضغوط التي تتراكم أثارها النفسية والاجتماعية والاقتصادية فيهم ، وفي المؤسسة التي يعملون فيها ، والمجتمع الذي يعيشون فيه بصفة عامة وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل^(٧). ويواجه معظم الناس في العصر الحالي شتى أنواع الضغوط داخل العمل أو خارجه لأسباب اقتصادية واجتماعية وسياسية وإدارية عديدة ، وقد بات أمرًا ملحوظًا أن الضغوط المتولدة عند الموظفين بسبب أعباء العمل هي من المشكلات المتزايدة في المؤسسات ، وقد يخبرنا الآخرون عن مدى ضغوطاتهم الناتجة عن أعباء العمل أو العمل لساعات طويلة ، كما يتضح لنا وجود الكثير من الحالات التي يتدمر فيها أصحابها والتوتر الناتج من محاولتهم لموازنة المسؤوليات العائلية والوظيفية^(٨). وتنشأ الضغوط الوظيفية من عدم التوافق بين الفرد ومهنته ، وبذلك تكون الضغوط تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد ، وتنتج عن عوامل في المؤسسة التي يعمل بها الفرد أو عن عوامل ذاتية لدى الفرد نفسه^(٩).

وتعد مهنة التعليم من أكثر المهن إثقالاً بالضغوط ، والمعلمون هم من أكثر المهنيين عرضة لها ، بحسب الكم والكيف المُلقى على عاتقهم لإنجاح العملية التعليمية ، فالمعلم يمثل أحد أهم العناصر الدخيلة في المنظومة التعليمية ، ونظرًا لما يعانيه المعلم نتيجة التعامل اليومي المباشر مع التلاميذ ، ومع زملائه من المعلمين ، ومع إدارة المدرسة ومع أولياء الأمور ، إضافة إلى كثرة التعليمات والقوانين والأنظمة التي تحدد صلاحية المعلم ومسؤولياته ، ولما يمر به المعلم من خبرات مؤلمة أثناء ممارسته لعمله تعرضه للضيق والغضب ، وبسبب تضارب ما تعلمه من أساليب وطرق قديمة في مواجهة الانفجار المعرفي والتطور التكنولوجي وكونه يعيش تحت وطأة أعباء الوظيفة وصراع الدور ، فإنه يتعرض إلى توتر وانفعال مستمران باستمرار هذه الضغوط مما ينعكس سلبيًا على أدائه الوظيفي^(١٠).

ولذا فإن هذه المهنة من المهن الاجتماعية الضاغطة نظرًا لكثرة مسؤولياتها ومتطلباتها وأعبائها التي تجعل بعض المدرسين غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين على حياتهم ومستقبلهم المهني مما يكون له آثار سلبية على عطائهم وكفاءاتهم في الأداء الوظيفي . وحسب تصنيف منظمة العمل الدولية تُعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً فهي أكثر المهن الضاغطة ، وذلك من خلال ما تزخر به البيئة التعليمية من مثيرات ضاغطة يرجع بها إلى شخصية العمل التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة والكبيرة في مجال التعليم ومؤسساته ، وما ينظم أو يقيد عمله من قرارات ولوائح وقوانين ، ويرجع البعض الآخر إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم ، ومدى تقديرها لدور المعلم ولأهمية التعليم^(١١).

ومما لا شك فيه أن الطرح السابق يؤكد أن المعلم أحد أركان العملية التعليمية وأن أي معوقات تعترض طريقه تؤدي بالتالي إلى عدم أداء واجبه التعليمي على النحو الأفضل وكذلك إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأجيال التي يعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه ، وإزاء هذا الصراع بين الواقع وما هو متوقع أن يقوم به المعلم فإن ذلك يؤدي العديد من المشكلات التي تترتب على الضغوط التي يتعرض لها المعلم وخاصة أدائه المهني ومن هنا جاءت الضرورة للعمل على الحد من آثار الضغوط الوظيفية على معلمات المرحلة الثانوية، نظراً لأهمية الدور اللائحي يقمن بهن بوصفه محوراً أساسياً للعملية التربوية .

أولاً: مشكلة الدراسة:

الحياة مليئة بالضغط والهموم ، فالضغوط من أهم سمات العصر الحديث ، وقد وصف الله سبحانه وتعالى حياة الإنسان بالكبد والعناء (لقد خلقنا الإنسان في كبد) (البالد : الآية ٤) ، ولا يكاد يخلو أي مجتمع من المجتمعات من هذه الضغوط نظراً لكثرة التحديات والتطورات السريعة في هذا العصر وكذلك لا يكاد ينجو من جحيم تلك الضغوط أي إنسان ، وإن تفاوتت مستويات التعرض لها من إنسان لآخر ، ومن مهنة لأخرى ، ومهنة التدريس من أكثر المهن المليئة بالضغط ، والتدريس لطلاب المرحلة الثانوية يلقي على كاهل المعلمات بضغوط إضافية والتي تعد من أبرز المؤثرات في أداء المعلمات ورضاهن عن عملهن .

ومن الجدير بالذكر أن تحقيق المدرسة لأهدافها يأتي من خلال القوى العاملة التي تعمل فيها بالإضافة إلى العوامل الأخرى التي تساعد على تحقيق الأهداف ، وأصبح تحقيقها لأهدافها يتطلب وجود أشخاص يمتلكون اتجاه إيجابي نحو العمل والمدرسة ليساعدهم على تحمل الضغوط الوظيفية التي تواجههم ، لذلك فإن المعلمات يتعرضن لمجموعة من الضغوط التي قد تشكل عائقاً عن تحقيق أهدافها . وبما أن المعلم هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به ، وبما أن أدواره تتداخل بين الدور المعرفي والتقويمي والإداري ، فإن أدائه يتأثر بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم وكذلك عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته كما تأتي من البيئة الخارجية أيضاً ، وغالباً ما تواجه المعلمات مشكلات عديدة تتعرضن لها مثل تكس الفصول الدراسية أو نقص في أعداد المعلمين ، أو أعباء النمو والتطور المهني ، أو صراع الأدوار ، أو ما يرتبط بالحوافز المادية والمعنوية ، أو صعوبة المناهج وطولها ، وظروف العمل وضغط الوقت وغيرها من الأسباب التي تجعلهن عرضة للضغوط الوظيفية والتي لا تؤثر على حالتهم الصحية فحسب ؛ بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهن لعملهن ، ومن ثم قدرتهن على العمل التي تعيق حركة المؤسسات التعليمية عن الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها.

وفي إطار التحليل السوسيولوجي الذي تقدمه الدراسة الراهنة تُثار مجموعة من المتغيرات الهامة ذات الصلة بالقضايا البحثية ، والتي تثير في ذات الوقت مجموعة من التساؤلات الفرعية الهامة التي تعبر عن مجمل المحاور الأساسية لهذه الدراسة . وبناء على ذلك ، أصبح ثمة تساؤل رئيس يطرح نفسه ، ويتمثل في: ما تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لدى المرأة ؟ ، ولإجابة على هذا التساؤل، فقد تحددت مشكلة الدراسة في بحث طبيعة العلاقة بين متغير مستقل يتمثل في الضغوط الوظيفية ، ومتغير تابع يتمثل في الأداء المهني .

ثانياً: أهمية الدراسة :

يقودنا العرض السابق للإشكاليات الأساسية إلى التأكيد على أهمية الدراسة الراهنة ، انطلاقاً من الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين الاجتماعيين ومن قبل المنظمات الدولية والمؤسسات الرسمية المهمة بالمرأة ، حيث أصبحت المرأة العاملة هدفاً للكثير من الكُتاب ومجالاً خصباً لدراسة أسباب خروجها للعمل ، ودراسة الآثار

والمشكلات المترتبة على خروجها إلى العمل وخاصة تعرضها للضغوط الوظيفية في مجال التعليم وتأثير ذلك على أدائها المهني.

ولاشك أن الطرح السابق يؤكد أهمية دراسة هذا الموضوع من الناحيتين النظرية والتطبيقية ، وتكمن الأهمية النظرية للدراسة الراهنة فيما يلي :

- أنها محاولة علمية للتعرف على الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المعلمات بالمرحلة الثانوية العامة ، حيث تتناول موضوع الضغوط الوظيفية باعتباره من الموضوعات التي تحظى باهتمام العديد من الباحثين لدى المؤسسات والأفراد لما ينتج عنه من آثار سلبية التي قد تترك أثرها على المجتمع والمؤسسة والأفراد مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى المعلمات .

- وتأتي الأهمية كذلك من أهمية المعلمات كركن من أركان العملية التعليمية ، إذ يتوقف نجاح النظام التعليمي في تحقيق غاياته على أداء المعلم داخل المدرسة ، وانطلاقاً من ذلك يجب أن تحظى المعلمات باهتمام بالغ في الدراسات العلمية.

- ونظراً لتعدد الظروف الحياتية وصعوبة الأحوال المعيشية والهموم التي تعانيها بعض معلمات المرحلة الثانوية العامة وتزايد الضغوط اللاتي تتعرضن لها في العمل ، فلا بد من القيام بإعطاء صورة واضحة عن طبيعة الضغوط الوظيفية اللاتي تواجههن ومصادرها من أجل البحث عن الحلول اللازمة وصولاً إلى الحد منها أو التقليل من تأثيرها .

وتبدو الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي :

- سعيها إلى إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في تزويد المسؤولين بوزارة التربية والتعليم بأسباب الضغوط الوظيفية ومصادرها التي تقع على المعلمات نتيجة عملهن في مدارس التعليم الثانوي العام ، ومن ثم وضع الاستراتيجيات الملائمة وتهيئة المناخ المدرسي المناسب للمعلمات لمساعدتهن للتغلب على الضغوط الوظيفية لديهن ، الأمر الذي يساهم في تعميق شعور المعلمات بالإنتماء لمهنتهن ، مما يؤدي إلى شعورهن بالرضا عن العمل وبالتالي زيادة كفاءتهن الإنتاجية ومن ثم تحسين وتطوير العملية التعليمية بأكملها .

- كما ترجع أهمية الدراسة أيضاً إلى فتح آفاق بحثية جديدة أمام الباحثين مستقبلاً ترتبط بجانب أو أكثر من جوانب هذا الموضوع لم يتم معالجتها في هذه الدراسة، ومن ثم إثراء الجانب البحثي بالعديد من القضايا البحثية ذات الأهمية البالغة في حاضر ومستقبل المجتمع فيما يتعلق بهذا الموضوع .

- وتستمد الدراسة الراهنة أهميتها أنها توفر خلفية معلوماتية مهمة للباحثين القائمين على دراسة الضغوط الوظيفية حسب تخصصاتهم، خصوصاً في مجال علم الاجتماع ، مما قد يُثرى المكتبة الاجتماعية بمزيد من المعرفة فيها.

- يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسات منطلقاً لباحثين آخرين للتعلم في دراسات الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية.

ثالثاً: أهداف الدراسة وتساؤلاتها :

في إطار قضية الدراسة وإشكالياتها الأساسية ، يتحدد الهدف الأساسي لهذه الدراسة في محاولة التعرف على الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة وبخاصة المعلمات بالمرحلة الثانوية ، ويتضمن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية يمكن تحديدها على النحو الآتي :

- ١- التعرف على طبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية .
 - ٢- إلقاء الضوء على أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ومصادرها.
 - ٣- الكشف عن تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية.
 - ٤- وضع رؤية مقترحة للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية.
- ولتحقيق هذه الأهداف ، تسعى الدراسة للإجابة على عدد من التساؤلات الفرعية يمكن صياغتها على

النحو الآتي :

- ١- ما طبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ؟
- ٢- ما أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ومصادرها ؟
- ٣- ما تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ؟
- ٤- ما الرؤية المقترحة للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية؟

رابعاً: مفاهيم الدراسة :

إن المفاهيم لغة أساسية في النظريات والبحوث العلمية ، كما أن التحديد العلمي لها يعد خطوة ضرورية من أجل فهم موضوع الدراسة ، وتحتوي الدراسة على عدد من المفاهيم تم تحديد كل منها وتعريفه إجرائياً على النحو الآتي:

١- مفهوم الضغوط الوظيفية Job Stresses :

يعد مفهوم الضغط غير محدد تحديداً دقيقاً ، فهو قد يشير إلى ضغوط موقفية خارجية ، وقد يشير إلى الاستجابات لهذه الضغوط ، وهي استجابات يفترض عادة أن لها جوانب جسمانية ونفسية ، وكذلك مشاعر وأحاسيس القلق والانزعاج. وهو يعد في كلا الاستخدامين المشار إليهما العامل الأول في تفسير الأمراض الجسمية والنفسية ، وبعض أشكال انخفاض أو هبوط مستوى الأداء . وترجع جاذبيته للعلماء الاجتماعيين إلى قدرته على ربط سمات الوضع الراهن للفرد أو الموقف الاجتماعي الأخير ببعض النتائج المعينة^(١٢).

أما الضغوط الوظيفية تعرف بأنها الظروف أو الأحداث أو المواقف غير العادية التي يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل أو بسببها فتؤثر سلباً على راحتهم النفسية ومشاعرهم وأحاسيسهم ومعنوياتهم لتعكس بدورها على صحتهم العقلية أو الجسدية أو كليهما معاً^(١٣).

ويرى آخر بأنها التأثيرات الناجمة عن التفاعل بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والمكونات الشخصية للفرد والتي تؤدي إلى اضطرابات صحية ونفسية وفكرية وسلوكية بما يؤدي به إلى الإنحراف عن مسار الأداء الطبيعي لمهامه^(١٤).

ويشير آخر بأنها مجموعة المواقف التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله والتي تسبب له العديد من المشكلات النفسية والجسدية ، وقد يكون مصدرها الشخص نفسه أو مكان العمل الذي يقوم به^(١٥).

ويوضح البعض أن الضغوط الوظيفية هي نوع من الضغوط الناجمة عن ظروف في مكان العمل ولها تأثير سلبي على الأداء الشخصي أو الصحة البدنية والعقلية بشكل عام^(١٦).

ويوضح آخر بأنها تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسدية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهتها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد فتسبب الإرهاق والتعب والقلق من حيث التأثير فتولد شيئاً من الانزعاج^(١٧).

وكذلك يرى آخرون أن الضغوط الوظيفية هي الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتطابق متطلبات الوظيفة مع موارد العمال وقدراتهم واحتياجاتهم^(١٨).

كما تعرف كذلك بأنها هي مشاعر وأحاسيس غير صحية يلاحظها الفرد بسبب ضغوط الوظيفة ، وترتبط بالسلوك والانفعال والتفكير والتعبير الجسدي والتي ظهرت نتيجة للضغوط الجديدة أو زيادتها والتي تعد أكبر من قدرته على المواجهة والتحمل^(١٩).

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم الضغوط الوظيفية إجرائياً بأنها: مجموعة المواقف والظروف التي تتعرض لها معلمات مرحلة الثانوية العامة أثناء عملهن ، وتؤثر بشكل كبير في حالتهم الجسدية والصحية بسبب المتطلبات التي تفوق طاقاتهم وقدراتهم في بيئة العمل ، مما يؤثر ذلك على أدائهم المهني نتيجة تفاعلهم مع بيئة عملهم التي تحتوي على تلك الضغوط.

٢- مفهوم الأداء المهني Occupational Performance :

يعرف الأداء بأنه ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة من الأفراد لإنجاز هدف معين^(٢٠). كما يعرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب أدائه من العامل الكفاء المدرب ويمكن معرفة هذا المعدل من طرق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل التي ينجزها في دور واحد أو مجموعة من الأدوار خلال زمن معين تحت ظروف طبيعية للعمل أو مقدار الزمن اللازم لإنجاز كمية العمل^(٢١). ويرى آخر بأنه العمل الذي يؤديه الفرد ومدى تفهمه لدوره واختصاصاته وفهمه للتوقعات المطلوبة منه ، ومدى إتباعه لأسلوب العمل الذي يرشده به المشرف المباشر .. (قائد العمل)^(٢٢).

ويشير آخر بأنه الأداء الذي يُحدد كميًا ونوعيًا ، وهو ما يصل إليه الفرد أو المجموعة أو المنظمة ، وما يمكنهم تقديمه وفقاً للهدف المقصود^(٢٣).

ويمكن التعبير عنه أيضاً بأنه جهد مبذول يسعى إلى تحقيق الأهداف ، ويقوم على إنجاز الأعمال بالشكل المناسب وفي الوقت المحدد ، ويرتبط بتوفر المهارات الفردية ، والدافعية للعمل^(٢٤).

ويعرف كذلك بأنه مقدار الجهد والنشاطات أو المسؤوليات أو الخدمات التي يتم إنجازها من قبل الموظفين لتحقيق الأهداف في ضوء الموارد المتاحة والبيئة السائدة في العمل^(٢٥).

ويعرف الأداء المهني إجرائياً بأنه ما تقوم به معلمات مرحلة الثانوية العامة من مهام وواجبات ومسؤوليات مطلوبة منهن والمخطط لها بكفاءة علمية تربوية أثناء ممارستهن لمهنة التعليم وفقاً للقوانين والتعليمات والإجراءات المحددة مسبقاً للأداء لتحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى المدارس لتحقيقها.

خامساً: الدراسات السابقة :

إن التعرف على الدراسات والبحوث السابقة التي تتصل بموضوع الدراسة خطوة مهمة؛ لأن الباحث في أي مجال من المجالات العلمية بصفة عامة ، وفي المجال السوسولوجي بصفة خاصة لا يمكن أن يبدأ من نقطة الصفر ، متجاهلاً التراث السوسولوجي وتلك الانجازات التي حققها من سبقه من الباحثين ، ولكن يبدأ من حيث انتهت جهود الآخرين بما يحقق تراكم المعرفة في البحث السوسولوجي^(٢٦). ولذا فإن استعراض الباحث للدراسات السابقة يفيد الباحث في الوقوف على ما انتهى إليه الآخرون من نتائج في دراستهم السابقة ، وكيفية تناولهم لمتغيراتها ، كما يفيد في عقد المقارنات بين نتائج دراسته الراهنة والدراسات السابقة مما يعكس عمقاً منهجياً ويعطي لنتائج الدراسة مزيداً من المصداقية ، وبعد رصد واستقراء التراث البحثي المرتبط بموضوع الدراسة ، أمكن تقسيم هذه الدراسات وفقاً للمحاور الآتية :

المحور الأول : الدراسات التي تناولت الضغوط الوظيفية :

١- دراسة سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني بعنوان : أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن ، ٢٠٢٢ (٢٧).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغط العمل لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن ، وكذلك مستوى الإلتزام الوظيفي لديهم ، بالإضافة إلى أثر ضغط العمل على الإلتزام الوظيفي لديهم. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الدراسة أداة الاستبيان ، حيث تم اختيار عينة بطريقة عشوائية وبلغ قوامها (٢٦٤) ممرضة عاملة في المستشفيات الجامعية في الأردن . وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالي من ضغوط العمل التي تتعرض له الممرضات في المستشفيات الجامعية في الأردن ويصعب عليهن التوفيق بين التزاماتهن العائلية والوظيفية كما أشارت النتائج أن مسؤوليات عملهن تتسم بعدم الوضوح أما بالنسبة لعبء العمل فقد أشارت إلى أن متطلبات عملهن التي ينبغي على إنجازها تقلل من وقت الراحة المخصصة لهن، كما أوضحت أيضاً إلى وجود أثر سلبي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لضغوط العمل على الإلتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن وبالتالي عدم رضاهن الوظيفي.

٢- دراسة رمزية قاسم حسين وجاجان جمعة محمد بعنوان : الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك ، ٢٠٢١ (٢٨).

سعت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك ، ودلالة الفروق في ذلك تبعاً لمتغيرات : الكلية ، التخصص ، الجنس ، العمر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن ، وتم اختيار عينة بطريقة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك وعددهم (٤١٧) مفردة من (٨) كليات فقط ، واستخدمت الدراسة مقياس لقياس الضغوط المهنية . وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية هو عال لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك وذلك لتأخر وقلة الرواتب وعدد الطلاب الكبير في كل قاعة واختلاف المناهج كل سنة وغير ذلك ، وتبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) في الضغوط المهنية تبعاً لمتغيرات البحث : الكلية والتخصص والجنس والعمر ، وكانت الفروق لصالح التخصص العلمي ، ولصالح الإناث وكذلك لصالح الفئة العمرية (٥٥-٦٤) سنة.

٣- دراسة Amparo Osca and Blanca López-Araújo بعنوان : ضغوط العمل والشخصية والحوادث المهنية: هل نتوقع الفرق بين الرجل والمرأة؟ ، ٢٠٢٠ (٢٩).

هدفت الدراسة إلى تحليل الفروق النوعية في الحوادث المهنية التي وجدت فيها اختلافات وهي: الضغوط الوظيفية والشخصية وأنماط القيادة وعلى وجه الخصوص فإنه يتم استخدام نموذج الطلب على - والتحكم في العمل ، كما تضيف عوامل العصائية neuroticism والضمير كمتغيرات شخصية مرتبطة بالحوادث. وقد استخدمت الدراسة أداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وقد تألفت عينة الدراسة من (٢٥٢) عاملاً ما بين الرجال والنساء ، وتم جمع البيانات من كامل الأراضي الأسبانية في عام ٢٠١٨ من خلال استبيان عبر الإنترنت ، وتمثلت معايير الاختيار في العمل بأجر والدافع للذهاب إلى العمل كل يوم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحاجة والطلب إلى العمل والتحكم فيه الذي يقيسه استبيان محتوى العمل ليس له علاقة بالحوادث ، على الرغم من أنها مرتبطة بساعات العمل وعدد الكيلومترات للعمل ودرجة الوظيفة كما بينت أيضاً أنه من حيث متغيرات الشخصية تعمل العصائية على تحسين أثر التحكم في الوظيفة ، ولكن بالنسبة للنساء فقط ؛ كما يرتبط الضمير ارتباطاً مباشراً بالحوادث ، ويحسن من تأثير الطلب على العمل والتحكم فيه ، مع وجود اختلافات بين الرجال والنساء ، كما أسفرت الدراسة إلى أن تفاعلات ثلاثية (الضغوط ، الشخصية، النوع)، لم يتم استكشافه حتى الآن، ولكنه يتفق مع الأبحاث في المجالات الأخرى، وتعمل على تعزيز وتقوية أهمية تطوير وتنمية منظور النوع في دراسة الحوادث المهنية.

٤- دراسة Celine Fonkeng بعنوان: آثار الضغوط الوظيفية على أداء الموظف في إحدى المؤسسات : مؤسسة تمويل صغيرة في الكامبيرون ، ٢٠١٨ (٣٠).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير الضغوط الوظيفية على أداء الموظف في مؤسسة تمويل صغيرة بالكامبيرون . وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما استعانت بأداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ، وتألفت من (٥٠) مشاركاً . وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الضغط الوظيفي المفرط على المشاركين سيكون له تأثير سلبي على أدائهم ، لأن العديد منهم يعتقدون أن الإدارة كانت تمارس ضغوطاً عليهم لزيادة إنتاجهم، كما أسفرت النتائج أيضاً أن بعض الموظفين يؤكدون أن البرنامج الخالي من الضغط الوظيفي سيساهم في زيادة وتحسين إنتاجيتهم والإنتاجية الخاصة بالمؤسسة، بينما لا يرى آخرون إمكانية أن يساعد هذا البرنامج في تقليل الضغوط الوظيفية.

٥- دراسة دراوات وحيد بعنوان : المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية ، ٢٠١٨ (٣١).

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن انعكاسات ضغوط العمل على الصحة الجسمية والنفسية للمرأة العاملة ، وتأثير هذه الضغوط على قيام المرأة العاملة بشؤون البيت الأسري ومستلزماته ، وأيضاً انعكاساتها على الحياة الزوجية للمرأة العاملة ، وكذلك تأثيرها على عناية المرأة العاملة بتنشئة أبنائها وتدريب شؤونهم .وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي في دراسة الموضوع من خلال استقصاء مختلف الأبحاث والدراسات التي تناولت الموضوع بشكل مباشر أو غير مباشر. وقد خلصت الدراسة إلى أن حياة المرأة العاملة أصبحت مليئة بالضغوط منذ التحاقها بالعمل بسبب تعدد أدوارها وتشعبها ، مما يشنت عزائمها بين متطلبات الحياة الأسرية والزوجية من

ناحية وبين وظيفتها ومسؤولياتها المهنية من ناحية أخرى ، مما يثقل كاهلها ويجعلها عرضة لأمراض جسدية وذهنية خطيرة .

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الأداء المهني :

١- دراسة نيفين مصطفى محمد بعنوان : العوامل الاجتماعية والمجتمعية المؤثرة على الأداء المهني للإعلاميات في صعيد مصر في ظل تداعيات ثورة ٢٥ يناير ، ٢٠٢١ (٣٢).

سعت الدراسة إلى التعرف على رصد الضغوط التي تتعرض لها الإعلاميات في أثناء تأدية عملهن وكذلك الكشف عن مدى شعور الإعلاميات بالاستقلالية في عملهن ، وتحديد معايير تقييم الإعلاميات داخل المؤسسات الإعلامية بالإضافة إلى الكشف عن العوامل الاجتماعية والمجتمعية المؤثرة على أدائهن المهني في ظل تداعيات ثورة ٢٥ يناير ، وتقديم أهم المقترحات التي قدمتها الإعلاميات (عينة الدراسة) لتساعد على تطوير الأداء المهني لهن بالمؤسسات الإعلامية. وتنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية حيث استخدمت منهج المسح كما اعتمدت على استمارة الاستبيان حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية من الإعلاميات (في المؤسسات الإعلامية) العاملات في صعيد مصر في المجال الصحفي ، والإذاعي والتلفزيوني على عينة قوامها (٨٢) مفردة . وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن أسباب شعور الإعلاميات بالاستقلالية أثناء تأديتهن عملهن هي الضغوط السياسية والأمنية والمجتمعية والتشريعية اللاتي يتعرضن لها ، كما بينت النتائج أن أكثر الضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها أثناء عملها في المؤسسات الإعلامية هي تأثير ساعات العمل غير المنتظمة على العلاقات الاجتماعية وبالتالي ضعف رضاهن الوظيفي.

٢- دراسة صابرين عبد العاطي لبيب بعنوان : تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية : دراسة وصفية ، ٢٠٢٠ (٣٣).

سعت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات المملكة لرؤية ٢٠٣٠ والوقوف بشكل عام على واقع النمو الشخصي والمهني لمعلمة الروضة في ضوء مهارات المستقبل اعمالاً بما جاء برؤية ٢٠٣٠ واللازمة لمواكبة مستجدات العصر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، ووظفت الدراسة مجموعة من الأدوات من مقياس التطور المهني والشخصي لمعلمة الروضة والتصور للخطة المقترحة لتنمية أداء معلمة رياض الأطفال مهنيًا ، وتم اختيار عينة من معلمات رياضات المنطقة الشرقية "الخبر والدمام " وبلغت قوامها (١٧١) مفردة . وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال من ذوي عدد سنوات الخبرة القليلة وبين ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة في النمو المهني والشخصي لصالح الأخيرة كما أسفرت النتائج إلى أن أهم المقترحات لتحسين الأداء المهني هي اقتراح دورات تدريبية لتغيير نظرة المعلم إلى مهنته لتنمية الشعور بالرضا الوظيفي وتخفيف ضغوط العمل ، وعقد لقاءات دورية بين المعلمين والمدراء للوقوف على احتياجاتهم المادية فيما يسهل ويخدم عملية التعليم والتعلم داخل وخارج بيئة الصف استعدادًا لرفعها للجهات الإدارية لوضعها موضع التنفيذ.

٣- دراسة منال محمد غانم الخميسي وفتحية حسين القرشي بعنوان : معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها : دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة ، ٢٠١٩ (٣٤).

سعت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات الأسرية والتنظيمية التي تواجه الأم العاملة في القطاع الحكومي ، والكشف عن الأساليب المناسبة لمواجهتها ، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي ، واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وطبق على عينة قوامها (٣٦٠) معلمة في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمحافظة جدة . وأوضحت نتائج الدراسة أن من أبرز المعوقات التنظيمية التي تحد من الأداء المهني للأم العاملة بالمدارس الحكومية هي عدم توفر غرف للحضانة في المباني المدرسية ، وعدم وجود حوافز مادية للموظفات ، واضطرارهن لإنجاز مهام تشغلن عن دورهن تجاه أطفالهن كما أشارت النتائج أن من أبرز المعوقات الأسرية هي الاضطرار لترك الأطفال في ظروف غير آمنة ، كما أسفرت النتائج أن أهم الأساليب المقترحة للحد من المعوقات هي الرجوع إلى المنزل مبكرًا وإكمال ما تبقى من مسؤوليات الزوج والأبناء ، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية ، وتوفير حضانة خاصة بالأطفال في مقر العمل ، وتوفير بيئة عمل مدرسية ملائمة للمعايير الصحية.

٤- دراسة **Sharmilee Bala Murali , et al** بعنوان : تأثير ضغوط الوظيفة على أداء الموظف ، ٢٠١٧ (٣٥).

هدفت الدراسة إلى الكشف على تحليل تأثير ضغوط العمل على أداء الموظفين ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، كما استعانت الدراسة باستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وقد تم اختيار موظفين من مختلف القطاعات في ماليزيا ، حيث بلغ قوام العينة (١٣٦) مفردة ، وقد تم إرسال الاستبيان إليهم عبر صندوق بريد الفيسبوك ، وقد تضمن الاستبيان أربعة متغيرات مستقلة وهي ضغط الوقت ، وعبء العمل ، ونقص الحافز وغموض الأدوار لقياس مستوى الإجهاد ، والمتغير التابع وهو أداء الموظف. وقد كشفت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط الوقت وغموض الدور لهما تأثير كبير وسلبى على أداء الموظف ، كما أشارت أيضًا إلى أن عبء العمل وعدم التحفيز ليس لهما تأثير على أداء الموظف، لذلك خلصت الدراسة إلى أن زيادة ضغط الوقت وغموض الدور من شأنه أن يقلل من أداء الموظف في جميع الجوانب ، لذلك من المهم للمديرين التأكد من تقليل غموض الأدوار إلى الحد الأدنى وإعطاء أدوار واضحة وإبلاغ الموظفين بها إذا كانوا يرغبون في تحسين أداء الموظف.

٥- دراسة **Moaz Gharib , et al** بعنوان : أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي : دراسة حالة عن أعضاء هيئة التدريس في جامعة ظفار ، ٢٠١٦ (٣٦).

هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات ضغوط العمل بين الأكاديميين والموظفين في جامعة ظفار لقياس مستوى الأداء الوظيفي ، وتحديد تأثير عوامل ضغط العمل (عبء العمل ، تناقض الأدوار ، وغموض الدور) على الأداء الوظيفي . ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، كما استعانت بأداة الاستبيان على عينة قوامها (١٠٢) مفردة من أعضاء هيئة التدريس . وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ضغوط العمل في الأداء الوظيفي كما بينت النتائج أن مستوى الأكاديميين من ضغوط العمل كانت متوسطة وفي بعض الأحيان منخفضة بالإضافة إلى ذلك كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعًا إلى حد ما.

موقف الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة :

تناولت الدراسة فيما سبق عرضاً للدراسات السابقة ، وقد تنوعت هذه الدراسات من حيث الموضوع ، والأدوات المنهجية المستخدمة ، والمجال الجغرافي والبشري ، ولذا نتطرق إلى جوانب الاتفاق والاختلاف بين دراستنا الراهنة والدراسات السابقة ، ويتضح ذلك في الآتي:

- تفاوتت الدراسات السابقة فيما بينها وفقاً للزوايا التي تناولت الموضوع من خلالها حيث تناولت إحدى الدراسات آثار الضغوط الوظيفية على الالتزام الوظيفي مثل دراسة (سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني ، ٢٠٢٢) ، ودراسة أخرى تطرقت إلى مستوى الضغوط المهنية مثل دراسة (رمزية قاسم حسين وجاجان جمعة محمد ، ٢٠٢١) ، ودراسات تناولت الأداء المهني مثل دراسة (صابرين عبد العاطي لبيب ، ٢٠٢٠) ، ودراسة (منال محمد غانم الخميسي وفتحية حسين القرشي ، ٢٠١٩) ، أما الدراسة الراهنة فقد تناولت تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني ، واتفقت معها عدة دراسات مثل دراسة (Celine Fonkeng , 2018) ، ودراسة (Sharmilee Bala Murali , et al , 2017) ، ودراسة (Moaz Gharib et al , 2016) .

- تناولت دراستنا الراهنة العديد من الجوانب التي لم تشير إليها الدراسات السابقة مثل التعرف على أسباب الضغوط الوظيفية ومصادرها وتأثيرها على الأداء المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية.

- تتشابه الدراسة الراهنة من حيث المنهج مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (Celine Fonkeng , 2018) ، ودراسة (سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني ، ٢٠٢٢) ، ودراسة (نيفين مصطفى محمد ، ٢٠٢١) .

- تتفق الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة في استخدامها لاستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة ؛ مثل دراسة (سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني ، ٢٠٢٢) ، ودراسة (Amparo Osca and Blanca López-Araújo, 2020) ، ودراسة (Sharmilee Bala Murali , et al , 2017) ، ودراسة (Moaz Gharib et al , 2016).

- تختلف الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة ؛ حيث طبقت دراستين على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل دراسة (رمزية قاسم حسين وجاجان جمعة محمد ، ٢٠٢١) ، ودراسة (Moaz Gharib et al , 2016) ، ودراسة أخرى طبقت على عينة من الممرضات مثل دراسة (سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني ، ٢٠٢٢) ، ودراسة أخرى أجريت على عينة من الإعلاميات مثل دراسة (نيفين مصطفى محمد ، ٢٠٢١) ، بينما تتفق الدراسة الراهنة مع دراسة (منال محمد غانم الخميسي وفتحية حسين القرشي ، ٢٠١٩) في عينة الدراسة وهي المعلمات بالمرحلة الثانوية.

- يلاحظ أيضاً أن مجتمع الدراسة في كل هذه الدراسات قد تنوعت بشكل كبير وجاءت من مجتمعات مختلفة عربية وأجنبية مثل : المجتمع المصري ، والمجتمع الأردني ، والمجتمع الكاميروني ، والمجتمع السعودي ، والمجتمع الماليزي ، وبالتالي من الطبيعي أن يكون هناك اختلاف كبير في كل هذه الدراسات من حيث خصوصية كل مجتمع طبقت فيه الدراسة .

- استفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في تحديد فكرة الدراسة ووضع التساؤلات الخاصة بالدراسة وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية في بناء أداة للدراسة واختيار المنهج الملائم وعينة الدراسة الميدانية ، بالإضافة إلى تفسير النتائج التي تسفر عنها الدراسة الراهنة.

سادساً: التوجه النظري للدراسة :

يستند الباحث في دراسته الراهنة على موجهات علمية تساعده في إتمام الدراسة ، ومن هذه الموجهات هي النظرية ، حيث تعد النبراس الذي يسير عليه الباحث لمساعدته في عملية الوصف للجوانب المختلفة لمشكلة الدراسة وتحليل وتفسير نتائج الدراسة ، وقد تعددت الاتجاهات النظرية التي تفسر واقع المرأة بشكل عام وخاصة واقع المرأة العاملة ، ولكن نظرًا لخصوصية الدراسة من جهة وما تمليه طبيعة التناول من جهة أخرى ، فقد انطلقت الدراسة الراهنة من **النظرية النسوية Feminist theory** كموجه نظري للدراسة حيث طرحت النظرية النسوية الدعوة إلى أهمية علم الاجتماع النسوي الذي يأخذ على عاتقه وضع المرأة في موقعها المناسب.

وقد ظهر مصطلح النسوية لأول مرة في فرنسا في ثمانينيات القرن التاسع عشر، وانتشر في جميع أنحاء أوروبا في تسعينيات القرن التاسع عشر ثم انتشر في أمريكا الشمالية والجنوبية بحلول عام ١٩١٠، وهذا المصطلح هو مزيج من الكلمة الفرنسية امرأة (Femme) والمقطع (ism) الذي يشير إلى حركة اجتماعية أو أيديولوجية سياسية^(٣٧).

ومما لا شك فيه أن النسوية تاريخياً تعكس الروح الاجتماعية والسياسية للعصر، وتتقسم الموجات النسوية في الفكر النسوي الغربي إلى : **الموجة النسوية الأولى First Wave Feminism** ، وقد طالبت بالتوازي مع الحركات المناصرة لحقوق المرأة في جميع أنحاء العالم في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، بأن يتم اعتبار النساء أشخاص اعتباريين^(٣٨) ، وقد اتسمت هذه الموجة بالاهتمام بالمساواة بين الجنسين ، وتكمن الجذور البرجماتية لنظرية النسوية في أن الجنس هو بناء اجتماعي قائم على الجنس المحدد عند الولادة ، وتتمثل النقطة الأساسية فيها أن الجنس هو جزء مألوف من الحياة اليومية لدرجة أنه في العادة يتطلب تعطيلاً متعمداً لتوقعاتنا حول كيفية تصرف النساء والرجال المفترض لجذب الانتباه إلى كيفية حدوثه^(٣٩). أما بالنسبة للموجة النسوية الثانية **Second Wave Feminism** ، فقد بدأ التنظيم الأكاديمي لدراسات المرأة في جميع أنحاء العالم الغربي أن يبرز سؤالان أساسيان يدعمان دراسات المرأة: هل النساء والرجال ظواهر اجتماعية أم بيولوجية؟، وهل النساء والرجال متماثلان أم أنهما مختلفان؟^(٤٠). وقد بلغت الموجة الثانية من الحركة النسائية ذروتها خلال حركة الحقوق المدنية في الولايات المتحدة في الستينيات واستمرت حتى الثمانينيات. وخلال هذه المرحلة كان التركيز على المطالبة بمساواة المرأة في الحقوق، والمساواة في الحصول على العمل والأجر، والتحكم في أجسادهن، وإنشاء السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي . وفي حين قادت النساء البيض من الطبقة الوسطى والمرأة الغربية أول موجتين من موجات الحركة النسائية، أما **الموجة النسوية الثالثة Third Wave Feminism** ، فقد تميزت بالمشاركة النشطة من النساء ذوات البشرة الملونة والنساء في الدول النامية ، وقد نشأت هذه الموجة في التسعينيات ، وألقت الضوء على الاختلافات بين النساء واعترضت على تعميم قضايا المرأة وشددت على أهمية البيئة وآثارها، وبسبب تأثر الموجة الثالثة من النسوية بمرحلة ما بعد الحداثة ،

اعترضت على أفكار الجمال والأنوثة والذكورة ، وشددت على أن الجنس كان مفهوماً مبنياً على أسس اجتماعية، وفتحت الموجة الثالثة للنسوية الباب بتركيزها على الاحتواء أمام الحركة النسائية للسود، والحركة النسائية العابرة للحدود الوطنية، والحركة النسائية العالمية (٤١).

وقد ورد تعريف أكثر شمولية للنسوية بأنها مصطلح يشير إلى كل من يعتقد أن المرأة تأخذ مكانة أدنى من الرجل في المجتمعات التي تضع الرجال والنساء في تصنيفات اقتصادية أو ثقافية مختلفة ، وتصر النسوية على أن هذا الظلم ليس ثابتاً أو محتوماً ، وأن المرأة تستطيع أن تغير النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي عن طريق العمل الجماعي (٤٢). والنسوية بشكل عام تسعى إلى القضاء على أنظمة عدم المساواة والظلم في حياة جميع النساء. وبالرغم من ذلك، فإن النسوية ليست أيديولوجية متجانسة، ولكنها تتكون من مجموعة من الأيديولوجيات السياسية والاجتماعية والحركات التي تتاضل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيزها (٤٣).

ويحاول أصحاب النظرية النسوية فهم المجتمع من منظور نسوي ، وأن يستخدموا مثل هذه المعرفة بشكل إيجابي بناء لمحاولة مقاومة القهر الواقع على المرأة والتحيز الذي يمارس ضدها في الحياة اليومية ، وتتمحور النظرية النسوية حول النساء من ثلاثة نواح : تركز على وضع النساء وخبراتهم في المجتمع ، وتطبق المنظور النسوي في دراسة العالم الاجتماعي ، وتنتقد الوضع الراهن وتعمل على تحسين وضع النساء (٤٤).

وتنظر النظرية النسوية في العالم من زاوية أقلية غير معترف بها وغير متطورة حتى الآن وهي النساء ، أملاً في اكتشاف الطرق الأساسية التي بواسطتها تساعد أنشطة هذه الأقلية في خلق عالم المرأة ، وتساعد هذه الرؤية في تعميق فهمنا لمعظم الموضوعات ومنها الحياة الاجتماعية ، ومن هنا بدأ أنصار النظرية في تحدي نظرية علم الاجتماع ، واعتزلت عالم الاجتماع النسوي عن التيار الرئيسي لعلم الاجتماع ، واختزلت النظرية النسوية الشاملة للتنظيم الاجتماعي وهو النوع الاجتماعي Gender (٤٥).

وتتضح أهم أهداف النظرية النسوية في الآتي :

١- أن النظرية النسوية تقترح استراتيجيات لمذهب الفاعلية والعمل ؛ لتحسين الظروف التي تعيش وتعمل في ظلها النساء (٤٦).

٢- تقوم النظرية النسوية في الأساس على محاولة فهم وضع كل من الرجل والمرأة في المجتمع ، سواء على المستوى النظري أو مستوى الممارسة العملية ؛ من أجل تحقيق المساواة والعدالة للمرأة .

٣- تقوم النظرية النسوية على نقد الوضع الحالي ؛ من أجل تحسين وضع المرأة (٤٧).

٤- تعتبر استراتيجية للتغيير الاجتماعي ؛ فهي تعمل على تمكين النساء وتغيير علاقات القوى القائمة على أساس النوع الاجتماعي ، وتعتقد النسوية أن التغيير الذي لا ينهض بأوضاع النساء وحقوقهن ليس تغييراً حقيقياً على الإطلاق (٤٨).

وقد تناولت الاتجاهات النسوية المختلفة المنظومة الاجتماعية للتمايز النوعي بطرق مختلفة ، وتنقسم الاتجاهات النسوية إلى عدة تيارات هي :

أ- النسوية الليبرالية **Liberal Feminism** : وينتسب هذا التيار إلى خط الثورة الفرنسية وامتداداتها الفكرية ، ويستند إلى مبادئها التي أعلنت عنها كالمساواة والحرية ، والمطالبة بحقوق سياسية مساوية لحقوق الرجل (٤٩). وقد

نشأ هذا التيار في نهاية القرن ١٨ متأثرًا بكتابات "جون ستوربات مل" و"جان جاك روسو" ، ويتميز هذا التيار هو أنه يعتقد أن النظام الرأسمالي قادر على تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال التركيز على التربية وتغيير القوانين المميزة بين الجنسين وتكوين لوبيات الضغط وتغيير الذهنيات على المدى البعيد^(٥٠). وتقوم النسوية الليبرالية على الفرضية البسيطة وهي أن جميع الناس قد خلقوا متساويين ولا ينبغي حرمانهم من المساواة بسبب نوع الجنس^(٥١). وقد ناقشت سياسات التفرقة الجندرية الرسمية وغير الرسمية في مجال العمل والموارد الاقتصادية وفي الأسرة ، وأرجعت عدم المساواة إلى وضع كل من الرجل والمرأة في المنظومة الاجتماعية ، وهذا يعني أن غياب المساواة هيكلي ، وليس نابعاً من صفات شخصية أو خيارات الأفراد ، بل هو جزء من الهيكل الاجتماعي المحلي والعالمي ، ولتصحيح هذا الوضع لابد من تبني سياسات هيكلية تهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين ، أي التوازن النوعي Gender Balance^(٥٢).

ب- النسوية الراديكالية **Radical Feminism** : تعتبر النسوية الراديكالية أن الأبوية هي المفتاح الحقيقي لفهم البناءات الاجتماعية وعلى ذلك تنعكس طبيعة الحكم الأبوي بما لها من جوانب متعددة على تنوع القضايا والحملات والأنماط في الحركة النسائية وبالتالي تختلف الحركات النسوية الراديكالية بحسب نوعية نظرتها إلى الحكم الأبوي وبطبيعة مواجهته^(٥٣). أي أن رؤية النسوية الراديكالية تتمثل في أن أسباب عدم المساواة بين الجنسين ترجع إلى القيم الذكورية المسيطرة على الثقافة الغربية ، ولذلك مسألة التوازن بين الجنسين غير مجدية ، بل يجب أن تستند على خبرة المرأة وتجاربها لدراسة ورؤية مشكلات العالم من منظور جديد ومختلف، وتسمى هذه النظرية (Standpoint Theory)^(٥٤).

ج- النسوية الماركسية (الاشتراكية) **Marxist Feminism** : وتشارك النسوية الماركسية مع سابقتها في القول بأن جذور إخضاع المرأة موجودة في بنية المجتمع الذي ينتج تمايزاً نوعياً بالإضافة إلى التمييز الطبقي ، ويصبح الاقتصاد والأسرة نظامين اجتماعيين متوازيتين ، كلاهما يخضع ويستغل المرأة ، وفي بعض الأحيان يكونان كأيدى عاملة رخيصة ، وأحياناً أخرى كعاملات بدون أجر في المنزل^(٥٥). ويعتبر هذا التيار أن قمع المرأة وقهرها بدأ مع ظهور الملكية الخاصة ، واستندوا على اعتبار "انجلز" قيام الرأسمالية والملكية الخاصة أكبر هزيمة للجنس النسائي ، ويرى أتباع هذا التيار أن إعادة انخراط النساء في سوق العمل ومشاركتهم في الصراع الطبقي سيؤدي إلى قلب النظام الرأسمالي وإزالة الطبقات ، لكن اقتصر تحليلهم على البعد الطبقي بدا غير كاف لشرح أسباب التهميش والتمييز ضد المرأة^(٥٦).

د- نسوية ما بعد الحداثة **Postmodernism Feminism** : لقد بدأت الموجة الثانية من تاريخ النسوية مع ظهور "نسوية ما بعد الحداثة" ، ومن أهم خصائص هذا الاتجاه النسوي هو قبوله لأن يتأثر بالمدارس الفكرية ما بعد الحداثة وما بعد البنيوية اللتين تم تشكيلهما ابتداءً من الثمانينات والتسعينات في أوروبا ، ونسوية ما بعد الحداثة ناجمة عن دمج آراء وأفكار متعددة لفيلسوفات ما بعد الحداثة ، حيث تم البحث والتدقيق في قضايا النساء بالاستعانة بأرائهن التي طرحنها عن ما بعد الحداثة^(٥٧). تعد حركة ما بعد الحداثة النسوية تطوراً جديداً في إطار

البحث والنظرية النسوية ، وكانت لهذه النظرية أصداء متعددة متناقضة داخل الميدان النسوي وخارجه ، ويلتزم النسويون ما بعد الحداثيين بمبادئ فلسفية عامة لها أثر قوي في الكيفية التي ستجري بها البحوث ، فهم على سبيل المثال ينظرون إلى الحقيقة بوصفها "وهماً مدمراً" ويعتبرون العالم قصصاً أو نصوصاً لا نهاية لها ، وكثير منها يديم تكامل القوة والظلم^(٥٨). ويلجأ هذا الاتجاه إلى منهج ما بعد الحداثة لتفكيك عملية الإنتاج الثقافي للرموز الاجتماعية المكونة من الصور والقيم والمفاهيم لتوضيح كيفية صياغة النوع الاجتماعي والجسد كمفهومين ، وبالتالي توضيح كيف يمكن إعادة صياغتهما^(٥٩).

لقد كان الهدف النهائي للموجة الأولى من النسوية هو أن تحصل المرأة على بعضاً من الحقوق العامة التي يتمتع بها الرجل ، من هنا دأبت على تأكيد المساواة بين الجنسين ، فالقوارق النوعية للمرأة هامشية، ولن تقللها أو تمنعهم من اكتساب المعرفة والعلم وممارسة العمل والحياة السياسية والتصرف في أموالها مثل الرجل . كما كانت تسعى إلى تحقيق قدر من العدالة الحقيقية داخل المجتمع بحيث تنال المرأة ما تطمح إليه أي إنسان رجلاً كان أو امرأة من تحقيق لذاته إلى الحصول على مكافآت عادلة - مادية أو معنوية - ، لما يقدم من عمل ، وعادة ما تطالب حركات تحرير المرأة بأن تحصل على حقوقها كاملة سياسية كانت أم اجتماعية أم اقتصادية^(٦٠). ومن هذا المنطلق ، يمكن للباحث توظيف النظرية النسوية في دراسة الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى المرأة وخاصة معلمات المرحلة الثانوية ، والاستفادة منها من خلال النقاط التالية:

- جاءت النظرية النسوية لتؤكد دورها في السعي لتحقيق مطالب المرأة ، على اعتبار أن المرأة لها أهمية كبيرة ؛ لأنها تمثل نصف المجتمع ، وعلى صعيد الفعل الإنساني فقد ظهرت أكثر من حركة نسوية من أجل وضع حد للضغوط التي تتعرض لها وتحررها من القيود التي تحد من رفع إمكانياتها العلمية والعملية .
- أن الفكرة الأساسية التي تقوم عليها التيارات النسوية الثلاثة (الليبرالية - الاشتراكية - الراديكالية) أن المرأة لها كيان مستقل له دورها لشخصيتها في المجتمع ، وهي على قدر المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات ، ومن المهم أن تتواجد المرأة في الساحة وتثبت وجودها بمساعدة الرجل ، بدفعها إلى ميادين التنمية المختلفة بما يحقق احترامها بقدر احترام الرجل ، وأن هذه الاتجاهات سوف تكون سند وركيزة أساسية تعتمد عليها دراستنا الراهنة في توضيح تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمُعلمات المرحلة الثانوية .
- وقد فسر الماركسيون الاضطهاد والضغوط التي تتعرض لها المرأة ، حيث أن الاستغلال الاقتصادي في العمل والأسرة لا يتراءى لهم كلية لكي يفسر لهم الاضطهاد الطويل والضغوط للمرأة ، حيث تتعرض المعلمات لكثير من أنواع ومصادر للضغوط منها الظروف الفيزيائية السيئة (الضوضاء والحرارة والبرودة والإضاءة... وغيرها) ، وبُعد العمل عن مكان السكن وعدم توفر المواصلات المناسبة، وعدم التكيف مع العمل نتيجة لعدم مناسبة الدخل ، والعلاقات مع المديرين والزملاء في العمل ، وطول ساعات العمل وخاصة بالنسبة للمرأة يمثل مصدراً للضغط حيث يتولد لديها إحساس بالتقصير في حق أسرتها ، وكثافة المقررات الدراسية ، وتكدس الفصول الدراسية ، وانعدام الحوافز المختلفة مما يؤدي إلى ضعف الدافعية والطموح . وهناك بعض السمات والخصائص السلوكية والشخصية التي تجعل من بعض المُعلمات تتحمل الضغوط

وتتعايش معها أما البعض الآخر فيكون فريسة سهلة لتلك الضغوط الوظيفية مما يؤثر بالتالي على أدائهن المهني.

- تنتقد النسوية الماركسية (الاشتراكية) الأسرة بوصفها مصدر لاضطهاد المرأة واستغلالها ، فإذا كانت المرأة تعمل خارج المنزل ، فلا بد لها من الدعم ، حيث من المتوقع أن تفي بواجباتها المنزلية على أكمل وجه ، ولكن نتيجة تعرض المُعلمات لكثير من الضغوط الوظيفية مثل غيابهن لساعات طويلة عن البيت وعدم قدرتهن على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأبناء بالإضافة إلى قلقهن على أبنائهن عندما تتركهن في البيت بمفردهن مما يؤثر بالتالي على أدائهن المهني داخل المدرسة.
- انطلاقاً من رفض النسوية الليبرالية اعتماد الفروق الجنسية بين الرجل والمرأة فإنها تدعو إلى التخلص من كافة أشكال التمييز الاجتماعي بين الرجل والمرأة وبشكل خاص في مجالي التعليم والعمل ، حيث أن التمييز في مجال العمل يعرضها للضغوط وبالتالي يؤثر على أدائها المهني.

سابعاً: الإطار المعرفي للدراسة:

يشمل الإطار المعرفي للدراسة مجموعة من المحاور المفسرة لمشكلة الدراسة التي ترتبط وظيفياً بتوجهه النظري ؛ لذلك كان مهماً أن نتناول مجموعة المحاور المعرفية الآتية حتى تكتمل الصورة البحثية للمشكلة التي يستفيد منها الباحث ، وتتركز هذه المحاور المعرفية فيما يأتي:

١- طبيعة الأداء المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية :

يعد الأداء مقياساً لمدى قدرة العاملين في المؤسسة التعليمية على أداء العمل وأداء أعمال أخرى مختلفة قد يكفون بها في المستقبل ، وترتبط المؤسسات في الغالب الحوافز التي تقدمها للعاملين بأدائهم الوظيفي لزيادة إنتاجيتهم ومحاولة تحسينها ، ويرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار والشعور بالأمن في العمل^(١١). إن الأداء المهني يتحدد عبر الفرد وبيئته المهنية التي يعمل بها، فلقد ثبت وجود اختلافات وفروق بين الأفراد وبعضهم البعض وهي ظاهرة عامة في جميع نواحي الحياة ولهذه الفروق تأثيرها على صلاحية الفرد للعمل وحجم العمل وجوده أدائه ، وأخيراً استمرارية الشخص في العمل أو تركه^(١٢).

وللأداء المهني أهمية كبيرة في أي منظمة تسعى للنجاح والتقدم والاستقرار والفعالية ، وهو مرتبط بدوره حياة المنظمة في مراحلها المختلفة ، حيث أن تطور المنظمة يعتمد أساساً على مستوى أداء العاملين بها، وترجع أهمية الأداء الوظيفي بأنه لا يتوقف على مستوى المنظمة فقط بل يتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة^(١٣).

وهناك ثلاث عناصر أساسية للأداء المهني الناجح تتمثل في : الاهتمام ، المقدر ، الجهد ، فالأداء الناجح لم يعد مرتبطاً كما كان متعارفاً عليه بمعيار المقدر فقط إذا اتضح أنها واحدة من ثلاثة عوامل مهمة تؤثر في الأداء ، فالأداء هو نتيجة الجهد المبذول والمقدرة الذاتية وكلاهما متوارث ومكتسب عن طريق التدريب والخبرة ، وإذا اجتمع قدر متواضع من القدرة مع قدر غير عادي من الجهد فإن النتيجة تكون مستوى عالياً من الأداء ، كما أن الاهتمام يتبع الجهد أيضاً فعندما لا يتوفر الاهتمام فمن المتوقع ألا يتوفر الجهد أيضاً^(١٤).

ومن الجدير بالذكر أن المعلم هو العمود الفقري والعنصر الرئيس في العملية التعليمية ، وعليه يتوقف نجاح العملية التربوية داخل المدرسة وتحقيقها لأهدافها إذا ما تم إعداد هذا المعلم إعداداً جيداً من الناحية العلمية والتعليمية^(٦٥) ، حيث يقع على عاتق المعلم مواجهة تحديات العصر ؛ التي تشمل التطور السريع ، والانفجار المعرفي والتكنولوجي ، مما يؤدي إلى زيادة حاجته إلى تنمية مهنية وتعليم مستمر ، يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله ، حيث أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرق وأساليب التعليم ، بما ينعكس إيجابياً على أدائه المهني^(٦٦).

إن ما تقدمه المعلمات من مهارات وخبرات للطلاب هو انعكاس طبيعي لمستوى أدائها ، حيث أن الأداء داخل غرفة الصف تختلف من معلمة إلى أخرى ، وهذا الاختلاف يرجع إلى عدة عوامل تحيط بالمعلمة لا يمكن تجاهلها سواء أكانت اجتماعية أم نفسية أم عوامل تتعلق بالمدرسة نفسها كالإمكانات المدرسية والعبء الدراسي وعدد الطلاب وتحتاج المعلمة إلى استعداد كاف ، وهذا الاستعداد لن يكون إلا من خلال ضبط المؤثرات التي من شأنها التأثير في مستوى أداء المعلمة ، ليصل في النهاية إلى مناخ مهني يمكنها من تحقيق أفضل مستوى من الإنجاز^(٦٧).

ولذا فإن معلمات المرحلة الثانوية عنصرًا مهمًا في العملية التعليمية ، فقد تطور دورهما وازدادت مهمتهما تعقيدًا واتساعًا ، فبعد أن كان التعليم تقليديًا يقتصر على نقل المعرفة إلى عقول الطلاب وحشوها بالمعلومات والإطلاع على الكتاب المدرسي المنهجي ، ومحدودًا بحدود الصف والمدرسة فقط ، أصبح التعليم اليوم مختلفًا فقد تعددت أدواره وأساليبه ، وبات على المعلمات أن توظف تقنيات هذا العصر التكنولوجية فائقة التطور في التعليم ، فالمعلم المبدع هو باحث على مدار حياته كلها في مجتمع دائم التطور والتعلم نتيجة لما نعيشه من ثورة كبيرة في مجال التكنولوجيا والمعلومات^(٦٨).

٢- أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ومصادرها :

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية عند المرأة ولكن هذه الأسباب تختلف من موظفة إلى أخرى أو شخصية إلى أخرى أو مهنة إلى أخرى حيث لا تستطيع كل شخصية أن تتحمل الضغوط التي تتعرض إليها الأخرى ، وتعتمد هذه الأسباب على إدراك المرأة لها وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة بها ، وتمثل أهم الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المعلمات في الآتي:

١- **عوامل الوظيفة:** تتضمن هذه العوامل الوصف الوظيفي وظروف العمل غير المواتية وعبء العمل الزائد ويمكن أن يؤدي ذلك في النهاية إلى الضغوط الوظيفية.

٢- **الدور في المنظمة:** قد ينشأ الضغط الوظيفي إذا كان هناك غموض في الدور الذي تؤديه المرأة في المؤسسة أي إذا كان هناك نقص واضح خاص بأهداف العمل المرتبطة بذلك الدور ، وتوقعات الزملاء للدور الوظيفي ، وكذلك نطاق ومسؤولية العمل.

٣- **العلاقات في العمل** : ترتبط العلاقات في العمل بطبيعة العلاقة مع رئيس العمل ، والزملاء ، والمرؤوسين في العمل ، ومثلما يمكن للعلاقات الودية أن تعزز الرضا الوظيفي ، فإن الإفتقار إلى العلاقة الودية يمكن أن يؤدي إلى الضغط الوظيفي.

٤- **التطور الوظيفي** : يمكن تحديد مجموعتين رئيسيتين من الضغوط المحتملة في هذا المجال ، ويتمثل ذلك في عدم وجود استقرار وظيفي مما قد يؤدي إلى الخوف أو إنهاء الخدمة أو الاستغناء أو التقاعد المبكر ووجود حالة من التناقض الذي ينتج عن عدم الترقية والشعور بالإحباط بسبب الوصول إلى الحد الأقصى الوظيفي، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى حدوث الضغوط الوظيفية بين الموظفين^(٦٩).

٥- **القيادة التنظيمية** : يمثل الأسلوب الإداري أحد مصادر الضغوط في المدرسة ، ففي حالة إدارة المدرسة بالأسلوب البيروقراطي ، تسودها ثقافة تنظيمية سلبية تتسم بالتوتر واللامبالاة والخوف والقلق وينعكس بدوره على أداء المدرسة ككل^(٧٠).

٦- **مصادر الضغط خارج التنظيم** : وتتضمن هذه المصادر المشكلات العائلية والصعوبات المالية وأزمات الحياة ، وتعارض المعتقدات الشخصية مع تلك الخاصة بالمؤسسة ، وتعارض المؤسسة مع مطالب الأسرة وغير ذلك ، ويمكن أن يترتب على الأزمات التي تحدث في حياة المرأة إلى ضغط وظيفي من جانب المرأة عندما يتعارض هذا مع أداء واجباتها^(٧١).

٧- **الصراع في مكان العمل والتنمر** : وقد اتضح أن الصراع بين الأفراد في مكان العمل هو أحد أكثر العوامل الموجودة بالنسبة للموظفين ، كما أن التهجم في مكان العمل يساهم في الضغوط ، ويمكن تقسيم ذلك إلى خمس فئات مختلفة تتضمن تهديد المركز المهني ، وتهديد الوضع الشخصي ، والعزلة ، والعمل الزائد ، وزعزعة الاستقرار ، والمهام التي لا معنى لها وغير ذلك ، ويمكن أن يؤدي هذا الأثر إلى بيئة عمل عدائية للموظفين يمكن أن تؤثر بدورها على أخلاقيات عملهم وإسهامهم في المنظمة.

٨- **التحرش الجنسي** : ومن الواضح أن النساء تتعرض أكثر من الرجال للتحرش الجنسي ، وخاصة بالنسبة لأولئك الذين يعملون في مهن ذكورية تقليدياً ، وبالإضافة إلى ذلك ، أشارت إحدى الدراسات إلى أن التحرش الجنسي يؤثر سلباً على المعلمات "رفاههم النفسي"، ووجدت دراسة أخرى أن مستوى المضايقات في أماكن العمل يؤدي إلى اختلافات في أداء المهام المتصلة بالعمل ، ويرتبط ارتفاع مستويات المضايقة بأسوأ النتائج، ولا يرتبط أي تحرش بأقل النتائج السلبية، وهذا يعني أن النساء اللاتي تعرضن لمستوى أعلى من التحرش يكون أداؤهن ضعيفاً على الأرجح في أماكن العمل^(٧٢).

٩- **ساعات العمل الطويلة** : هناك العديد من الأعمال تتطلب أن يقوم الموظف بالعمل لساعات كثيرة مما يؤثر بدوره على صحته ويجعله يعاني كثيراً من الضغط ، على سبيل المثال ، قد يجد الفرد أو الموظف الذي ربما لم ينم لساعات طويلة أن جودة عمله تتأثر بذلك ، بالإضافة إلى تأثير صحته أيضاً^(٧٣).

١٠- البيئة المادية: لقد تم ربط ظروف العمل في الوظائف بالصحة الجسدية والعقلية ، والبيئة المادية التي يمكن أن تكون مصدرًا لعوامل الضغط تشمل التعرض لدرجات حرارة الغرف العالية ، وإنقطاعات الإضاءة المتكررة ، والمواد السامة الخطرة^(٧٤).

١١- العبء الوظيفي : ويأخذ صورتين أساسيتين هما :

أ- زيادة عبء العمل : يحدث عندما تزيد التوقعات والمطالب الخاصة بالوظيفة عن قدرة الفرد ، وتعتبر زيادة كمية العمل أحد المؤثرات في الضغوط الوظيفية حيث تتمثل في زيادة المهام المطلوب إنجازها أو تعددها في وقت قصير أو عدم تناسب قدرة الفرد مع المهام ، وعدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل وكل ذلك يؤدي إلى نشأة بعض الضغوط التي تؤثر على أدائهم^(٧٥).

ب- انخفاض عبء العمل : إن عبء العمل المنخفض يسبب شعورًا بعدم الارتياح والملل لأن هذا العمل القليل لا يؤدي إلى استثارة حماس واهتمام الأفراد ، مما يؤدي بهم إلى الإهمال والقلق وذلك لشعورهم بعدم أهميتهم في العمل^(٧٦).

١٢- صراع الدور: يظهر صراع الدور عندما يلعب الفرد عدة أدوار ، وأحيانًا تكون هذه الأدوار متعارضة ، فقد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية ، وتعارض في حاجات الأفراد مع متطلبات المنظمة ، وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة^(٧٧).

١٣- غموض الدور : ويقصد به نقص المعلومات اللازمة للموظفين لأداء عمل محدد أو عدم فهمهم بوضوح في تنفيذ واجباتهم ، أو في قلة المعلومات عن النتائج المتوقع تحقيقها ذات العلاقة المباشرة بأهداف سياسات المؤسسة التي يعملون بها وهذا يؤثر على أداء الموظف لتحقيق الغايات والأهداف التنظيمية^(٧٨) ، مما يجعلهم غير قادرين على الاندماج في العمل ، وبالتالي الشعور بالضغط خوفًا من ارتكاب أخطاء تعرضهم للمساءلة^(٧٩).

٣- تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية :

أصبحت الضغوط الوظيفية سمة من سمات العصر الحديث حيث يطلق عليه بعض الباحثين القاتل الصامت وأصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات تعاني من ازدياد ضغوط العمل بشكل واسع بين العاملين فيها وثبت أن استمرارها يترك آثارًا سلبية على صحتهم البدنية والنفسية ومن ثم على أدائهم المهني^(٨٠). فالضغوط الوظيفية أمر لا مفر منه في أماكن العمل ، ومن المرجح أن الموظفين الذين يشعرون بالتوتر يكونون أقل رضاًا وإنتاجيتهم أقل وأدائهم ضعيفًا^(٨١).

ومن الملاحظ أن التوافق بين العمل الذي يؤديه الفرد وإمكاناته الخاصة يؤدي إلى إرتفاع الأداء والشعور بالرضا الوظيفي ، حيث إن عدم التوازن بين تلك الأطراف يؤدي إلى زيادة حدة الضغوط على العامل وبالتالي ينخفض الرضا الوظيفي لديه لوجود علاقة بين ضغط العمل ومستوى أداء العاملين ، حيث يدل الأداء المنخفض على وجود حالات من الضغوط بمستويات عالية ، وبالعكس الأداء المرتفع يدل على وجود ضغوط بمستويات منخفضة ، ولكن هذه العلاقة متذبذبة بناءً على اختلافات شخصيات العاملين واستجاباتهم والعوامل المؤثرة فيهم^(٨٢). وعند انخفاض مستوى ضغوط العمل يستقر أداء العامل على ما هو عليه وبزيادة الضغوط بالمعدلات

الملاءمة تكون تلك الضغوط عامل إيجابي يدفع الفرد لزيادة جهده وتحسين مستوى أدائه إلا أن ارتفاع الضغوط بدرجة عالية يخفض مستوى الأداء نتيجة لاستهلاك طاقة الفرد وقدرته على الأداء^(٨٣).

ويعتقد كثير من الكُتاب والباحثين أن الضغوط ليست جميعها ضارة ، بل يؤكدون على أن تعرض الفرد لضغوط معتدلة يشكل تحديًا له يحفزه ويستثير نشاطه وحماسه للعمل على مواجهة التحدي ، فالضغوط المعتدلة تساعد على ارتفاع وتحسين مستوى الأداء لأن هذه الضغوط تستوجب من الفرد حشد طاقاته وجهده لمواجهة متطلبات العمل ، والضغوط هنا بمثابة مثير صحي يشجع الفرد على الاستجابة للتحديات، ويستمر الأداء في الارتفاع حتى يبلغ ذروته إلا أن تزايد الضغط واستمراره يؤدي إلى تدني مستوى الأداء ، وإذا ما استمر الضغط المتزايد على الفرد يتمادى الفرد في تصرفاته غير المنتجة ويصاحب ذلك اتجاهات وأنماط سلوكية سلبية جدًا مثل اليأس والإحباط ، والإرهاق^(٨٤).

إن مقدار تأثير ضغوط العمل على الأداء ، فيعتمد على مدى إدراك وشعور وتفسير الفرد لهذه الضغوط، إلا أن الثابت هو أن وجود مقدار معقول ومناسب من الضغوط يجعل الأفراد يشعرون بالتوتر ، الأمر الذي يدفعهم ويحمسهم لكي يسيطروا على هذا التوتر ، ويتحكموا فيه . كما أن بعض التوتر الناتج عن صعوبة العمل يمثل مقدارًا من التحدي لقدرات العاملين ، مما يزيد الرغبة في الإنجاز ، ومقدار مناسب من ضغوط العمل يمثل ذلك الجزء من الإثارة لحياة العمل ، كي يشعر الفرد بالتجديد والمتعة ، والتغيير والتحدي ، زد على ذلك وجود مقدار معقول من ضغوط العمل يجعل إفراز مادة "الأدرينالين" اللازمة لنشاط وحيوية الجسم في أنسب صورة ، مما يزيد في أداء العاملين بالإضافة إلى أن وجود مشكلات في العمل قد تكون مثيرة لخيال وقدرات العاملين على ابتكار حلول لهذه المشكلات واتخاذ قرارات عملية^(٨٥).

وإذا قلنا أن مقدارًا مناسبًا من ضغوط العمل هو مساعد على أداء العمل وارتفاع مستواه ، فإن كلا من ارتفاع مستوى ضغوط العمل عن هذا المقدار المناسب أو انخفاضه عنه ، سيكون ذو تأثير سلبي على العمل ، كتدهور في أداء العاملين متمثلًا في الحكم والتقدير ، عدم القدرة على التركيز والميل للحوادث ، ارتفاع معدل النزاع والخلافات مع الآخرين ، ارتفاع معدل التأخير والغياب ، وعدم الانضباط للسلوك العام^(٨٦).

إن الضغوط المختلفة لمهنة التدريس التي تواجهها المعلمات أثناء عملها في البيئة المدرسية لها انعكاساتها السلبية على النواحي النفسية والانفعالية والجسمية والاجتماعية لديها ، لأن هذه الضغوط تتعارض مع التناغم الطبيعي لجسم الإنسان ونفسيته وقدراته الطبيعية ، وقد يؤدي ذلك إلى زيادة الضيق والتوتر والقلق والإحباط لديه، كما وقد يؤدي إلى تعب وإرهاق جسدي وعصبي تمنع المعلمات من تحقيق التوازن ومن ثم فشلها في القيام بواجباتها المهنية على أكمل وجه^(٨٧).

وينتج أيضًا عن الضغوط الوظيفية ما يسمى بالعبء العقلي ، الذي له تأثير طويل المدى على العمل ، حيث يؤدي إلى تدهور أداء المعلمات ، وبشكل رئيسي فقد ينتج عن ضغط العمل اضطراب في الإدراك يصاحبه تشتت الانتباه بالإضافة إلى تباطؤ النشاط الحركي ، وتدهور العمليات المعرفية وانحراف في عمليات صنع واتخاذ القرار ، وضعف الذاكرة ؛ ونتيجة لذلك تقع الحوادث المهنية ويكثر اتخاذ القرارات الخاطئة وتضطرب العلاقات

بين الأشخاص بسبب النزاعات في مكان العمل ، ودور الموظفين ، ويبرز الاضطراب المرضي للعلاقات في شكل مضايقات ، والرعب النفسي في بيئة العمل^(٨٨).

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المعلمات في المرحلة الثانوية عندما تكون خفيفة فإن العلاقة بينها وبين الأداء علاقة إيجابية ، حيث يشكل الضغط للمعلمات تحدياً لهن لتحفيزهن للعمل ، واستثارة نشاطهن وحماسهن للعمل على مواجهة التحدي مما يساعد على تحسين مستوى أدائهن ، بينما تتحول العلاقة بينهما إلى سلبية عندما تصبح ضغوط العمل شديدة ، حيث يكون له أثر عكسي مما يؤدي إلى تدني مستوى أدائهن ومن تأثيراته شعور المعلمات بالإجهاد ، وعدم الرضا عن العمل ، والغياب الغير مبرر للعمل ، وكثرة الصراعات في أماكن العمل سواء بين الزملاء أو الرؤساء وغير ذلك .

٤- استراتيجيات التعامل مع الضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية وإدارتها :

إن الضغوط الوظيفية بأنواعها المختلفة لها تأثيرها السلبي على الفرد وذلك في حالة عدم وجود وسيلة للتخفيف منها ، ولذلك فإن إستراتيجيات التعامل مع تلك الضغوط الوظيفية سواء الشعورية التي يتحكم بها الإنسان أو اللاشعورية والتي لا يستطيع الإنسان التحكم فيها تهدف أساساً إلى إحداث التوازن ومحاولة التخفيف من شدة تلك الضغوط وهي استجابات يلجأ إليها الفرد سعياً للراحة وإيجاد حالة من الإتزان^(٨٩).

ولقد أصبحت مواجهة الضغوط الوظيفية لدى المعلمات قضية رئيسية في المدارس حيث وجد أن الشدة والضيق والضغط الوظيفي له تأثير شديد لدى المعلمات اللاتي تتعرضن له وكذلك الحال بالنسبة للمدارس اللاتي يعملن بها ، فعلى المستوى الفردي يبرز الضغط بشكل واضح في الشعور بالإعياء وفقدان النوم والشعور بالاحترق ، يتبع ذلك أعراضاً أخرى مثل التوتر الحاد والقرح المعدية وانقباض العضلات وزيادة عدد دقات القلب، وعلى المستوى المهني تنعكس زيادة الضغط في تنامي المعدل السنوي لغياب المعلمات وعدم الرغبة في الأداء وارتفاع في عدد الذين يتقاعدون مبكراً^(٩٠).

وتعمل الكثير من المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية بممارسة سياسات مختلفة وذلك للعلاج أو الحد من الضغوط الوظيفية ، كما أن الموظفين في هذه المؤسسات يدركون هذه السياسات بطرق مختلفة ، حيث من الممكن أن تمارس المؤسسات بعض هذه السياسات للحد من الآثار الناتجة عن الضغوط الوظيفية . وفيما يلي نوضح طرق التعامل مع الضغوط الوظيفية على مستوى المنظمة وأيضاً على مستوى الفرد كالتالي :

أ- على المستوى التنظيمي^(٩١):

- توضيح الوظيفة: يساعد توضيح الوظيفة على تقليل صراع الأدوار الذي ينشأ في المنظمة بسبب عدم وجود تفويض مناسب للعمل والمسؤوليات ، ويقصد بتوضيح الوظيفة إسناد الأعمال والمسؤوليات بعناية ووضوح للموظفين.

- توزيع المسؤوليات الوظيفية: يجب أن يتم توزيع المسؤولية الوظيفية وفقاً لمنصب وقدرات الموظفين، وعند حدوث ذلك فقط سيشعرون بالرضا وستزيد كفاءتهم في العمل.

- إعادة تصميم التدريب الوظيفي: يجب على المنظمة إعادة تصميم وحدة التدريب من وقت لآخر وفقاً للاحتياجات ، ويجب أن تكون عملية إعادة تصميم الوحدة التدريبية موجهة نحو حل المشكلات.

- تلقي الملاحظات من الموظف في توقيت مناسب: يجب على المنظمة التحقق مما إذا كانت الاستراتيجية الموضوعية والمتبعة من جانبهم مقبولة لدى الموظفين أم لا وهل هي مفيدة للنمو التنظيمي أم لا. ويُسهل تلقي الملاحظات في التوقيت المناسب من الموظف على المنظمة في معرفة السبب وراء عدم تطابق الخطط مع المخرجات الحقيقية وما هي العوامل التي تعيق كفاءة وقدرة الموظف.
- ورش عمل حول إدارة الضغوط المرتبط بالوظيفة: لتقليل مستوى الضغوط لدى الموظف، يجب على المنظمة عقد ورش عمل حول كيفية قيام الموظف بالحد من الضغط السلبي، وما هي أعراضه، وكيف يمكن للمرء التعامل مع الضغط وكيف يمكن استخدام الضغط بشكل إيجابي.
- الحفاظ على بيئة عمل صحية: يمكن للمنظمة الحفاظ على بيئة عمل صحية من خلال اتخاذ إجراءات تصحيحية صارمة ضد الأفعال الخاطئة، والسلوك غير الأخلاقي لكبار أو صغار الموظفين. ويجب أن تتعامل المنظمة مع الجميع معاملة عادلة من خلال تحفيز الموظفين على المشاركة في أنشطة المنظمة من خلال أخذ أفكارهم ومقترحاتهم في الاعتبار ومنحهم التقدير المناسب عليها، علاوة على إقامة تعاون وتنسيق أفضل بين القادة والمرووسين، إلخ.
- ساعات الأنشطة الترفيهية: حيث تزداد كفاءة الموظف لأنه يشعر بالراحة أثناء العمل ونتيجة لذلك، يكون أقل عرضة للضغوط.
- ب- على المستوى الفردي^(٩٢):
- التأمل: يريح التأمل العقل ويعطي ردود فعل إيجابية، فعلى سبيل المثال، إذا كان الشخص يعاني من الضغوط بسبب البيئة المكتبية أو الثقافية، فإن التأمل سوف يشعره بالراحة الجسدية والروحية لأنه سيقربه من الروحانيات.
- الأنشطة البدنية: يمكن للموظف أن يقوم بممارسة ألعاب داخلية مثل تنس الطاولة كلما شعر أنه متقل بالآعباء أو يمكن للموظفين تجربة أي نشاط آخر يساعدهم على الاسترخاء. وكلما زاد استرخاء الموظف، كلما قل شعوره بالضغوط.
- تمارين التنفس: يتغلب الموظفون الذين يجربون ممارسة تمارين التنفس مثل "الشهيق والزفير" بشكل عام على الخوف ويتحررون من الضغط الواقع عليهم، حيث تعمل تمارين التنفس على توزيع الأكسجين على كل عضو من أعضاء الجسم مما يجعل الشخص يشعر بالاسترخاء.
- التواصل الاجتماعي: أصبح التواصل الاجتماعي بمثابة عادة هذه الأيام، وبدون القيام بذلك يشعر الناس بالملل. ولذلك، من المهم أن نتواصل اجتماعيًا للاستمتاع بحياة هادئة، حيث تلعب وسائل التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك وانستجرام وواتساب وما إلى ذلك دورًا هامًا في حياتنا.
- الاستمتاع بحياة متوازنة: من المهم جدًا أن يحافظ الموظف على التوازن بين العمل والحياة ويؤدي إلى الاستمتاع بحياة خالية من الضغط أو تجنب الضغط السلبي، حيث ترتبط كل من الحياة الشخصية والمهنية ببعضها البعض. وإذا كان الشخص يواجه مشكلة أو صعوبات في التعامل مع مشاكل الحياة الشخصية مثل مطالب الأسرة، وقضاء وقت جيد مع الأسرة وما إلى ذلك، فلن يكون هذا الشخص قادرًا على إدارة عمله بشكل

صحيح لأنه لا يمكنه التركيز في عمله بسبب هذه المشكلات أو الصعوبات والعكس صحيح ، ولذلك يجب أن يكون الهدف الرئيسي لأي موظف هو تحقيق التوازن بين العمل والحياة بشكل صحيح.

- **العلاج بالضغط الإبري:** من المعروف أن العلاج بالضغط الإبري يساعد في استرخاء وتهدئة الشخص الذي يعاني من الضغط والصداع وآلام الجسم وارتفاع ضغط الدم وما إلى ذلك عن طريق الضغط على نقاط أو مفاصل معينة من جسم الإنسان.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة :

١- **نوع الدراسة :** تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية وذلك بهدف جمع البيانات والحقائق التي تتعلق بتأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لدى المعلمات بمدارس الثانوية العامة ، والدراسات الوصفية لا تقف عند مجرد جمع البيانات والحقائق ، بل تتجه إلى تصنيف هذه الحقائق ، وتلك البيانات وتفسيرها وتحليلها وذلك بهدف الوصول في النهاية إلى نتائج يمكن تعميمها في كثير من الأحيان .

٢- **منهج الدراسة :** ومما لاشك فيه أن لكل بحث منهج يسير عليه ، ويرتبط المنهج الملائم ارتباطاً وثيقاً بكل من موضوع الدراسة من جهة وأهدافه من جهة أخرى ، وقد اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي Descriptive Method** استناداً إلى طريقة المسح الاجتماعي من أجل تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها ، ولذا فإن هذه الدراسة يتعين عليها اتباع الأسلوب الوصفي بهدف وصف تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لدى المعلمات بمدارس الثانوية العامة وذلك من خلال رؤى المبحوثات أنفسهم لهذا التأثير ، وعلى ذلك يعد هذا المنهج ملائماً لطبيعة الدراسة الراهنة.

٣- **أدوات الدراسة :** أما عن مصادر جمع البيانات ، فوفقاً لطبيعة الدراسة الراهنة ، ونظراً لأنه من الضروري أن يكون هناك اتساق وترابط بين الإطار المنهجي للدراسة ، وبين الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات ، فقد اعتمدت الدراسة على **استمارة الاستبيان Questionnaire** ، وقد صممت الاستبانة بطريقة تتفق وتحقيق أهداف الدراسة ، حيث تكونت من خمسة أقسام ، اختص الأول بالتساؤلات المتعلقة بالبيانات الأساسية وتضمنت الأسئلة من (١ - ٦) ، بينما خصص الثاني التساؤلات الفرعية المتعلقة بطبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية واشتملت على الأسئلة من (٧ - ٩) ، في حين خصص القسم الثالث لأسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ومصادرها من السؤال (١٠ - ١٥) ، وجاءت الأسئلة في القسم الرابع من (١٦ - ١٩) حول تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ، أما القسم الخامس فتضمن السؤال العشرين حول مقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي تتعرضن لها .

٤- **مجتمع الدراسة وعينتها :** يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع وحدات البحث التي نريد الحصول على بيانات منها أو عنها ، والأصل في البحوث العلمية أن تجرى على جميع أفراد مجتمع الدراسة لأن ذلك أدعى لصدق النتائج ، ولكن يلجأ الباحث للاختيار منهم إذا تعذر ذلك بسبب كثرة عددهم مثلاً ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات مدارس الثانوية العامة الحكومية بمركز أجا بمحافظة الدقهلية للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ والبالغ عددهم (١٧٩) مفردة موزعين على ١٤ مدرسة ثانوية عامة منها (١٠) مدارس ثانوية مشتركة ، و(٢) مدرسة

ثانوية بنات ، و(٢) مدرسة ثانوية بنين حسب إحصائيات إدارة أجا التعليمية كما هو موضح بالتفصيل في الجدول الآتي (٩٣):

جدول رقم (١)

يوضح عدد المعلمات بمدارس الثانوية العامة الحكومية بإدارة أجا التعليمية

الرقم	اسم المدرسة	عدد المدرسات الفعليين (قوة العمل الرئيسية)	عدد المدرسات المنتدبين من المرحلة الإعدادية	عدد المدرسات الحاصلين على أجازة	مجموع المدرسات
١	مدرسة أجا الثانوية بنين	٩	٣	-	١٢
٢	مدرسة أجا الثانوية بنات	٢٥	٥	-	٣٠
٣	مدرسة نوسا الغيط الثانوية بنين	٩	-	٢	١١
٤	مدرسة الرشاد الثانوية المشتركة بالديرس	١	٣	-	٤
٥	مدرسة الشهيد محمد عادل السولية الثانوية المشتركة بمنية سمند	١٦	٥	-	٢١
٦	مدرسة صلاح العبوطي الثانوية المشتركة بالعقراة	٢	٤	-	٦
٧	مدرسة إخطاب الثانوية المشتركة	٦	٥	-	١١
٨	مدرسة شبراويش الثانوية المشتركة	١٨	١	-	١٩
٩	مدرسة صهرجت الصغرى الثانوية المشتركة	٤	٢	-	٦
١٠	مدرسة طنامل الثانوية المشتركة	٥	١	-	٦
١١	مدرسة سماحة الثانوية المشتركة	٦	١	-	٧
١٢	مدرسة ميت العامل الثانوية المشتركة	٦	٧	-	١٣
١٣	مدرسة نوسا الغيط الثانوية بنات	١٧	-	-	١٧
١٤	مدرسة برج نور الحمص الثانوية المشتركة	١٠	٥	١	١٦
	الإجمالي	١٣٤	٤٢	٣	١٧٩

وقد تم اختيار مجتمع الدراسة وهو "مركز أجا" التابع لمحافظة الدقهلية لإجراء الدراسة الميدانية وذلك كونه مكان إقامة الباحث مما ييسر له التحقق من أهداف الدراسة ، بالإضافة إلى أن معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال حسب علم الباحث كانت خارج نطاق "مركز أجا" التابع لمحافظة الدقهلية .

أما بالنسبة لمعلمات المرحلة الثانوية ، فقد وقع الاختيار عليهن نتيجة تأثرهن بالضغوط الوظيفية اللاتي يتعرضن لها نتيجة تحمل مسؤوليات أسر بمتطلباتها المختلفة إلى جانب عملهن في المدارس وكذلك تنوع مصادر الضغوط الوظيفية اللاتي قد تواجه المعلمات والتي ترتبط بالمرحلة التعليمية ، حيث تعد المرحلة الثانوية مرحلة مرهقة وهي من أصعب الفئات العمرية التي يمكن التعامل معها بسبب طبيعة التغيرات التي تطرأ على الطلاب في هذه المرحلة والمشكلات المختلفة التي توجد فيها عن أي مرحلة عمرية أخرى، الأمر الذي قد يعود على المعلمات بكم من الضغوط الوظيفية والتي تؤثر بدورها على أدائهن المهني.

وقد حددت عينة الدراسة من جميع المعلمات بمدارس الثانوية العامة الحكومية التابعة لإدارة أجا التعليمية بمحافظة الدقهلية وعددهم (١٧٦) مفردة بعد استبعاد من هم في أجازة خاصة وعددهم (٣) معلمات ، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة ، وعليه تم توزيع (١٧٦) استمارة استبيان على المعلمات في المدارس قيد الدراسة ، وقد وضع الباحث أهداف الدراسة لهن وطلب منهن المصادقية والوضوح والحرية في المشاركة ، وبعد القيام بمراجعة استمارات الاستبيان تم استبعاد (٤) استمارات استبيان نظراً لعدم اكتمال إجاباتهم أو لم يتم تعبئتهم بالشكل الصحيح والكامل أو متناقضين في إجاباتهم لعدم صلاحيتهم للتحليل ، وبالتالي تم الاعتماد على (١٧٢) استمارة استبيان صحيحة ، ولذا فإن عدد الاستبانات الصالحة للتحليل بلغت نسبتها (٩٧.٧%) ، وبذلك يكون حجم العينة الفعلية للدراسة (١٧٢) معلمة من المدارس الثانوية العامة الحكومية بإدارة أجا التعليمية التابعة لمحافظة الدقهلية .

٥- اختبارات الصدق والثبات:

ومن أجل التأكد من الصدق الظاهري لاستمارة الاستبيان ، كان لا بد من تحكيمها وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم الاجتماع ، وممن لهم خبرة كأساتذة في هذا المجال ، وذلك للحكم على مدى صلاحية استمارة الاستبيان لإجراء الدراسة وتحقيق أهدافها وتساولاتها ، وقد تم الأخذ في الاعتبار كافة الملاحظات التي جاءت من الأساتذة المحكمين قبل إخضاع الدراسة للاختبار القبلي Pre-Test ، وتم تطبيق استمارة الاستبيان على المبحوثات بعد التوصل إلى الصياغة المناسبة للأسئلة وذلك في صورتها النهائية. وقد استخدم الباحث أسلوب إعادة الاختبار ، حيث قام الباحث بعد جمع بيانات الدراسة الميدانية بإجراء دراسة أولية على ١٠% من إجمالي مفردات الدراسة الميدانية ، ثم قام بإعادة الاختبار عليهم مرة أخرى لقياس الثبات ، وقد بلغ معامل الثبات ٩١.٥% مما يدل على وجود درجة اتساق عالية بين إجابات المبحوثات.

٦- المعالجة الإحصائية للبيانات :

وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات ومراجعتها واستبعاد غير الصالح منها للتطبيق والمعالجة الكمية، تم إعداد سجل ترميز Coding لاستمارة الاستبيان ، لتهيئة إدخالها للحاسب الآلي ، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء المعالجات الإحصائية للدراسة ، من حيث تصميم الجداول البسيطة والمركبة ، وكذلك من حيث حساب النسب المئوية ، واختبارات دلالة الفروق كا^٢ (أو مربع كاي) للكشف عن الارتباطات بين متغيرات الدراسة بين أفراد العينة ، وبعد الانتهاء من مرحلة معالجة البيانات تم تحليلها وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة وإطارها النظري.

٧- مجالات الدراسة :

أ- المجال الجغرافي : ويقصد به المنطقة التي أجريت بها الدراسة الميدانية ، وقد قام الباحث بتطبيق الدراسة داخل المدارس الثانوية العامة الحكومية في مركز أجا بمحافظة الدقهلية.

ب- المجال البشري : ويعني مجموع المفردات التي أجريت عليها الدراسة الميدانية ، وقد قام الباحث بالتطبيق على عينة قوامها (١٧٢) معلمة من المدارس الثانوية العامة الحكومية بإدارة أجا التعليمية التابعة لمحافظة الدقهلية.

ج- المجال الزمني : ويقصد به الفترة التي تم فيها التطبيق الميداني للدراسة ، وقد استغرقت هذه الدراسة من بداية شهر أكتوبر ٢٠٢٠ إلى نهاية شهر يناير ٢٠٢١ ، أي أن الدراسة الميدانية قد استغرقت حوالي أربعة أشهر .

تاسعاً: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية :

وبعد أن استعرض الباحث أطره النظرية والمنهجية التي انطلقت منها الدراسة الراهنة ، وأهم الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة ، أصبح المجال مهياً لاختبار هذه الأطر ميدانياً من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة تجاه موضوع الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأداء المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية بمركز أجا بمحافظة الدقهلية ، وهو ما سوف يتم تناوله سوسيولوجياً في الآتي:

١- خصائص عينة الدراسة :

جدول رقم (٢)

يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث العمر

المتغير	ك	%
أقل من ٣٠ سنة	١٠	٥.٨
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	٥١	٢٩.٧
من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	٧٢	٤١.٩
من ٥٠ سنة فأكثر	٣٩	٢٢.٧
المجموع	١٧٢	%١٠٠

تتضمن بيانات الجدول رقم (٢) خصائص عينة الدراسة من حيث العمر ، حيث اتضح أن الفئة العمرية للمبحوثات ممن يتراوح أعمارهن (من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة) أعلى النسب وهي ٤١.٩% ، يلي ذلك الفئة العمرية (من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة) بنسبة ٢٩.٧% ، وتلاها الفئة العمرية (من ٥٠ سنة فأكثر) بنسبة ٢٢.٧% ، وسجلت الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) أقل النسب بنسبة ٥.٨% من إجمالي مفردات العينة .

ومن هنا يمكن استنتاج أن الفئة العمرية (من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة) هو عمر غالبية المعلمات بالمرحلة الثانوية ويرجع ذلك إلى قلة عدد المعينين الجدد بالمدارس . كما يتضح أن هناك علاقة بين الضغوط الوظيفية والعمر ، حيث أنه كلما زاد العمر زادت الضغوط الوظيفية والأعباء الاجتماعية وبالتالي عدم قدرة المعلمات على تحمل هذه الضغوط مما ينعكس على أدائهن المهني.

جدول رقم (٣)

يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية

المتغير	ك	%
عزباء	١٤	٨.١
متزوجة	١٢٧	٧٣.٨
مطلقة	١٢	٧.٠
أرملة	١٩	١١.٠
المجموع	١٧٢	٪١٠٠

تشير البيانات المتضمنة في الجدول رقم (٣) إلى خصائص عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية ، فقد احتلت المتزوجات من المعلمات المرتبة الأولى بنسبة ٧٣.٨٪ ، وجاءت الأرمال في المرتبة الثانية بنسبة ١١٪ ، في حين احتلت فئة عزباء من المعلمات المرتبة الثالثة بنسبة ٨.١٪ ، وفي المرتبة الأخيرة المطلقات ونسبتهم ٧٪ من إجمالي مفردات العينة. ومن هنا يمكن استنتاج أن أغلبية المبحوثات من المتزوجات ، وهذا يتفق مع نتائج الجدول رقم (٢) من خلال تسجيل أعلى نسب الاستجابة من الفئة العمرية (من ٣٠ - أقل من ٥٠ سنة) ، وهن بطبيعة الحال يكون غالبيتهم من المتزوجات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المحيط الاجتماعي والوسط الأسري الذي يؤثر في كيفية إدراك الفرد لمحيط عمله ، وأن عمل المرأة كزوجة وأم يؤدي إلى صراع الأدوار الذي يعرض المرأة لكثير من الضغوط الواقعة عليها وهذا يشير إلى وجود ضغوط أسرية أخرى من الممكن أن تزيد من حدة الضغوط الوظيفية نتيجة لتحمل مسؤولية أسرة بمتطلباتها المختلفة ، مقارنة بالمرأة العاملة غير المتزوجة التي لديها مهام أقل ومسؤوليات في المنزل وبالتالي فإن استقبالهم للمهام واستعدادهم لأدائها يكون غالباً أفضل منه بالنسبة للمتزوجات. أما بالنسبة للأرملة أو المطلقة بدون زوج فهي تتحمل مسؤولية الأبناء ومتطلباتهم المادية واحتياجاتهم المعنوية مما يستلزم بذلها جهداً ووقتاً إضافياً لكي تستطيع تلبية هذه المتطلبات والاحتياجات.

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للدخل الشهري

المتغير	ك	%
أقل من ٢٠٠٠ جنيه	١٤	٨.١
من ٢٠٠٠ - أقل من ٣٠٠٠ جنيه	٥٢	٣٠.٢
من ٣٠٠٠ - أقل من ٤٠٠٠ جنيه	٨٥	٤٩.٤
من ٤٠٠٠ جنيه فأكثر	٢١	١٢.٢
المجموع	١٧٢	٪١٠٠

تكشف البيانات الإحصائية الموضح بالجدول رقم (٤) إلى توزيع عينة الدراسة وفقاً للدخل الشهري ، حيث اتضح أن معظم مفردات العينة دخلهن الشهري (من ٣٠٠٠ - أقل من ٤٠٠٠ جنيه) وذلك بنسبة ٤٩.٤٪ ،

يليه في المرتبة الثانية من يحصلن على دخل شهري (من ٢٠٠٠ - أقل من ٣٠٠٠ جنيه) بنسبة ٣٠.٢٪ ، وجاء في المرتبة الثالثة من يحصلن على دخل شهري (٤٠٠٠ جنيه فأكثر) بنسبة ١٢.٢٪ ، وفي المرتبة الأخيرة من يحصلن على دخل شهري (أقل من ٢٠٠٠ جنيه) بنسبة ٨.١٪.

وهذا قد يعكس أن الدخل الشهري قد يكون من أهم مصادر الضغوط الوظيفية لدى المعلمات ، حيث أن غالبية دخل المعلمات ونسبتهم (٧٩.٦٪) قد لا يفي بالمتطلبات الأساسية علاوة على ذلك المقارنة التي تتم مع غيرهن في مهن أخرى وهذا يؤثر بشكل سلبي على جودة حياتهن الوظيفية وبالتالي أدائهن المهني. ومما لا شك فيه أن من أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو البحث عن دخل مادي مناسب يساعد في تلبية الاحتياجات الأسرية واحتياجاتها الشخصية نتيجة للظروف الاقتصادية الحالية ، علاوة على ذلك يساهم توفر الدخل المادي المناسب في تخفيف حدة الضغوط لديها وبالتالي توفير الراحة والطمأنينة التي تساعد على تأدية مهامها على أكمل وجه.

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع أفراد العينة من حيث عدد سنوات الخبرة

المتغير	ك	%
أقل من ٥ سنوات	٨	٤.٧
٥ - أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٢٢.٧
١٠ - أقل من ١٥ سنة	٧٨	٤٥.٣
من ١٥ سنة فأكثر	٤٧	٢٧.٣
المجموع	١٧٢	١٠٠٪

تبين البيانات الموضحة بالجدول رقم (٥) إلى توزيع أفراد العينة من حيث عدد سنوات الخبرة ، حيث أشار ٤٥.٣٪ من إجمالي المعلمات ممن قضاوا (من ١٠ - أقل من ١٥ سنة) في مهنة التدريس ، يليهم من قضاوا (من ١٥ سنة فأكثر) بنسبة ٢٧.٣٪ ، ثم من قضاوا (من ٥ - أقل من ١٠ سنوات) في هذا العمل بنسبة ٢٢.٧٪ ، في حين لم يتعد من مارسن العمل بالتدريس لمدة تقل عن ٥ سنوات ٤.٧٪ فقط.

ونستنتج مما سبق إلى أن غالبية المعلمات بنسبة (٧٢.٦٪) خبرتهن بمهنة التدريس من ١٠ سنوات فأكثر ، وتعكس هذه النسبة مؤشرًا جيدًا لأهمية آراء المعلمات في مدى تعرضهن للضغوط الوظيفية ومصارها وتأثيرها على أدائهن المهني وكيفية الحد منها مما يشير إلى أن نسبة جيدة من المعلمات على دراية أوسع بطبيعة العمل داخل المدارس مما يساعد في إعطاء بيانات أكثر دقة تساعد في استجلاء حقيقة الوضع الراهن بشكل أكثر دقة ، حيث أن المعلمات اللاتي يقل خبرتهن عن ١٠ سنوات يفقدن ذلك خبرة التعامل مع المواقف والضغوط الوظيفية مما يجعلهن في حاجة إلى التدريب والتعامل بفعالية مع المشكلات والضغوط التي تواجههن هذا من جانب ، أما على الجانب الآخر فكلما زادت سنوات الخبرة لدى المعلمات فإن نسبة الضغوط تقل وذلك بسبب الإلمام والممارسة اللاتي اكتسبها من تلك الخبرة لتجنب تلك الضغوط وتقاديتها.

جدول رقم (٦)

يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث حجم الأسرة

المتغير	ك	%
أقل من ٤ أفراد	٢٤	١٤.٠
٤ - أقل من ٦ أفراد	٩٤	٥٤.٧
٦ - أقل من ٨ أفراد	٣٢	١٨.٦
من ٨ أفراد فأكثر	٢٢	١٢.٨
المجموع	١٧٢	%١٠٠

توضح بيانات الجدول رقم (٦) خصائص عينة الدراسة من حيث حجم الأسرة ، ويبدو من البيانات الرقمية المتضمنة داخل الجدول أن أكثر من نصف عينة الدراسة عدد أفراد أسرهن (من ٤ - أقل من ٦ أفراد) حيث وصلت نسبتها إلى ٥٤.٧% محتلة المرتبة الأولى ، بينما جاء حجم أسر المعلمات (من ٦ - أقل من ٨ أفراد) في المرتبة الثانية بنسبة ١٨.٦% ، في حين جاء حجم أسر المعلمات الأقل من ٤ أفراد بنسبة ١٤% في المرتبة الثالثة، وجاء حجم أسر المعلمات (من ٨ أفراد فأكثر) بنسبة ١٢.٨% في المرتبة الأخيرة.

ونستنتج مما سبق إلى أن متوسط عدد أفراد الأسر كبير إلى حد ما مما يؤثر بالعديد من الضغوط التي تواجه مفردات عينة الدراسة لتلبية احتياجات أفراد الأسرة وكذلك التكيف بين الحياة الأسرية وظروف العمل ، الأمر الذي يتطلب تدريب المعلمات على اكتساب آلية التعامل مع الضغوط اللاتي تواجههن والتخفيف من آثارها السلبية . إن إزدواجية أدوار المرأة وعدم تفرغها الكلي لشئون المنزل أو الأسرة يؤثر على مهامها الأسرية وقيامها بالوظائف المتوقعة منها اجتماعياً ، فعملها لا يمسه وحدها ولا تقع نتائجها عليها بمفردها وإنما تنعكس على أفراد أسرتها بصفة خاصة. وعلى ذلك فالضغوط تنشأ عندما تترك المعلمات عدم قدرتهن على التوازن بين متطلبات الحياة وقدرتهن على الاستجابة لها ، ومن ثم يُشعرن بهيمنة الضغوط عليهن ، ولكنهم إذا استطاعوا التكيف معها فإن الضغوط تكون مقبولة.

٢- طبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية :

جدول رقم (٧)

يوضح محددات الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

المتغير	ك	%
الجهد المبذول في العمل	١١٨	٦٨.٦
القدرات والخصائص الفردية	١٣٢	٧٦.٧
إدراك المعلمات لدورهن الوظيفي	١٠٩	٦٣.٤
الدعم التنظيمي	٩١	٥٢.٩
أخرى تذكر	٤٣	٢٥.٠

تشير البيانات الموضحة بالجدول رقم (٧) عن أهم محددات الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية ، فقد أشارت النسبة الغالبة من عينة الدراسة وهي ٧٦.٧٪ إلى أن أهم محددات الأداء المهني هي القدرات والخصائص الفردية ، وجاء في الترتيب الثاني بنسبة ٦٨.٦٪ من أشاروا إلى الجهد المبذول في العمل ، وفي الترتيب الثالث أفاد ٦٣.٤٪ من إجمالي عينة الدراسة إلى إدراك المعلمات لدورهن الوظيفي ، وجاء في الترتيب الرابع الدعم التنظيمي بنسبة ٥٢.٩٪ ، وفي الترتيب الأخير ونسبتهم ٢٥.٠٪ من أضحوا إلى كمية العمل المنجز وأيضاً المثابرة والثوق.

ويتضح مما سبق إلى أن أهم محددات الأداء المهني من وجهة نظر المعلمات هي القدرات والخصائص الفردية التي يتوقف عليها الجهد المبذول للمعلمات ، فالقدرات هي الخصائص الشخصية التي تستخدمها المعلمات في أدائهن المهني مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له ، والقدرة على الاتصال ، والقدرة على الفهم والاستيعاب لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح ، ويمكن تنمية هذه القدرات من خلال عملية التدريب والتعلم ، ويجب أن تتناسب هذه القدرات مع الوظيفة التي يتم أدائها ، ثم من أشاروا إلى الجهد المبذول في العمل وهو يعكس درجة حماس المعلمات لأدائهن المهني ، ومدى دافعيتهن في الأداء ، يلي ذلك إدراك المعلمات لدورهن الوظيفي وهو يعبر عن انطباعات المعلمات وتصوراتهن عن السلوك والنشاطات التي تتكون منها الوظيفة ، والكيفية التي يجب أن يمارسن بها دورهن الوظيفي ، ثم من أفادوا بالدعم التنظيمي والذي يشير إلى القدر الذي تهتم فيه الإدارة والوزارة برعاية ورفاهية المعلمات من خلال معاملتهن بعدالة وحل المشكلات التي تواجههن والعناية بهن ، وأخيراً من أضحوا بكمية العمل المنجز أي مقدار العمل اللاتي تستطيع فيه المعلمات إنجازهن في الظروف العادية ومقدار وسرعة هذا الإنجاز بالإضافة إلى المثابرة والثوق وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل.

جدول رقم (٨)

يوضح العوامل المؤثرة سلبياً على الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

المتغير	ك	%
غياب الأهداف المحددة	٣٧	٢١.٥
عدم المشاركة في الإدارة	٦١	٣٥.٥
ضعف الرضا الوظيفي	١٦٣	٩٤.٨
اختلاف مستويات الأداء	١١٧	٦٨.٠
التسيب الإداري	٤٩	٢٨.٥
البيئة المادية للعمل	١٥١	٨٧.٨
أخرى تذكر	١٨	١٠.٥

توضح قراءة بيانات الجدول رقم (٨) أهم العوامل المؤثرة سلبياً على الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية ، حيث أشارت النسبة الغالبة وهي ٩٤.٨٪ من إجمالي عينة الدراسة إلى ضعف الرضا الوظيفي

حيث أن عدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه لدى المعلمات يعتبر من العوامل الأساسية في تدني معدلات الأداء ، والرضا الوظيفي لا يقتصر على الحوافز المادية وحدها بل يتأثر بالحوافز المعنوية على حد سواء ، كذلك يتأثر الرضا الوظيفي إضافة إلى ما سبق بعوامل اجتماعية واقتصادية مثل العادات والتقاليد ، والترقي والتكليف بمسئوليات أكبر ، وأسلوب التعامل ، وعوامل مادية كالراتب والحوافز المادية وغيرها، واحتل متغير (البيئة المادية للعمل) المرتبة الثانية بنسبة ٨٧.٨٪ حيث إن عجز المدارس عن توفير بيئة مادية مناسبة للمعلمات يؤدي إلى ترك آثار سيئة في نفوس المعلمات وانخفاض روحهن المعنوية وبالتالي التأثير على أدائهن المهني ، وفي المرتبة الثالثة أشار ٦٨.٠٪ إلى متغير (اختلاف مستويات الأداء) وذلك لأن عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات أداء المعلمات والمردود المعنوي والمالي اللاتي يحصلن عليه يؤثر سلبياً على مستوى الأداء ، فكلما كان هناك ارتباط واضح بين مستوى أداء المعلمات والترقيات والعلاوات والمكافآت والحوافز المالية الأخرى اللاتي يحصلن عليها كلما أثر ذلك على أدائهن ، وجاء في المرتبة الرابعة متغير (عدم المشاركة في الإدارة) بنسبة ٣٥.٥٪ حيث يعتبر مبدأ المشاركة والشورى في اتخاذ القرارات من دعائم الأداء الجيد ، يلي ذلك في المرتبة الخامسة (التسيب الإداري) بنسبة ٢٨.٥٪ ويعني تخلي المعلمات عن تأدية الواجب الوظيفي ما يؤدي إلى تدني الكفاءة التنظيمية وبالتالي يؤثر ذلك على الأداء المهني ، وفي المرتبة الخامسة متغير (غياب الأهداف المحددة) حيث أن المؤسسة التي تعمل دون وجود أهداف واستراتيجية واضحة لا تستطيع أن تحاسب عمالها على أدائهم ، إذ أن غياب الأهداف الواضحة يؤثر على أداء الفرد ويجعل عمله محاط بالغموض، وفي المرتبة الأخيرة أفاد ١٠.٥٪ من إجمالي المعلمات إلى ضعف نطاق الإشراف ، ومشكلات التطوير التنظيمي ، وضعف نظم الحوافز لكونها عوامل أخرى تؤثر سلبياً على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية.

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (نيفين مصطفى محمد، ٢٠٢١) في أن أكثر الضغوط الاجتماعية اللاتي تتعرضن لها الإعلاميات أثناء عملهن في المؤسسات الإعلامية هي تأثير ساعات العمل غير المنتظمة على العلاقات الاجتماعية وبالتالي ضعف رضاهن الوظيفي.

جدول رقم (٩)

يوضح العوامل التي تساعد على تحسين الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

المتغير	ك	%
تحسين المناخ المادي للعمل	١٢٣	٧١.٥
التدريب	١٥٤	٨٩.٥
تحقيق التعاون بين المعلمين	٨٧	٥٠.٦
محل الإقامة	٦٥	٣٧.٨
الانغماس الوظيفي	١٢	٧.٠
أخرى تذكر	٦	٣.٥

تشير البيانات المتضمنة في الجدول رقم (٩) إلى أهم العوامل التي تساعد على تحسين الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية على النحو الآتي : احتل التدريب أولى العوامل بنسبة ٨٩.٥% ، وجاء كثاني العوامل تحسين المناخ المادي للعمل بنسبة ٧١.٥% ، يلي ذلك تحقيق التعاون بين المعلمين بنسبة ٥٠.٦% ، ثم محل الإقامة بنسبة ٣٧.٨% ، والانغماس الوظيفي بنسبة ٧% ، وأخيراً من أفادوا بعوامل أخرى مثل تأمين خدمات النقل والمواصلات للمعلمات والمرونة تجاه ساعات عمل المعلمات ، وتخفيض كثافة الفصول بنسبة ٣.٥% .

ونستنتج مما سبق إلى أن أهم العوامل التي تساعد على تحسين الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية هي التدريب وهو يعد عملية مستمرة محورها المعلمات ، حيث أن زيادة كمية أو نوعية المعارف والمهارات اللازمة لأداء الأدوار بالمدرسة لدى المعلمات فإن كفاءة أداء الدور تزداد ، ثم تحسين المناخ المادي للعمل بأن يتم توفير الشروط المناخية المناسبة (إضاءة جيدة ، وتهوية مناسبة ، وحرارة معتدلة ، ...) التي تعمل على مساعدة المعلمات على أداء أعمالهن ، إذ أن هناك علاقة جيدة بين المناخ المادي الجيد والقدرة على أداء العمل ، يلي ذلك من أشاروا إلى تحقيق التعاون بين المعلمين ، فمن خلال العمل الجماعي المتمس بروح الفريق الواحد سوف يسود التعاون والذي يحفز المعلمات على تنفيذ أعمالهن بشكل فعال ، ثم محل الإقامة ، فكلما كان محل إقامة المعلمات بالمدارس في مكان قريب أو في نفس المكان اللاتي يعملن فيه كلما أدى ذلك إلى فاعلية أدائهن المهني ، ثم الانغماس الوظيفي أي تناسب الوظيفة مع قدرات الفرد وحقت حرية التصرف في العمل بالإضافة إلى درجة الالتزام اللاتي تجعل المعلمات بالمدرسة أكثر إحساساً بها وذلك يعكس على الروح المعنوية لهن وأدائهن لدورهن الوظيفي.

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (صابرين عبد العاطي لبيب ، ٢٠٢٠) في أن أهم المقترحات لتحسين الأداء المهني هي اقتراح دورات تدريبية لتغيير نظرة المعلم إلى مهنته لتنمية الشعور بالرضا الوظيفي وتخفيف ضغوط العمل ، وعقد لقاءات دورية بين المعلمين والمُدرء للوقوف على احتياجاتهم المادية فيما يسهل ويخدم عملية التعليم والتعلم داخل وخارج بيئة الصف استعداداً لرفعها للجهات الإدارية لوضعها موضع التنفيذ.

٣- أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ومصادرها :

جدول رقم (١٠)

يوضح مدى شعور المعلمات بالرضا في عملهن

المتغير	ك	%
نعم	٧٧	٤٤.٨
إلى حد ما	٥٦	٣٢.٦
لا	٣٩	٢٢.٧
المجموع	١٧٢	١٠٠%

توضح بيانات الجدول رقم (١٠) مدى شعور المعلمات بالرضا في عملهن ، ويبدو من البيانات الرقمية المتضمنة داخل الجدول أن غالبية المعلمات يشعُرن بالرضا في عملهن ونسبتهم ٤٤,٨% من إجمالي عينة الدراسة ، يلي ذلك شعور بعض المعلمات بالرضا إلى حد ما في عملهن ونسبتهم ٣٢.٦% ، في حين أفادت نسبة ٢٢.٧% بعدم شعورهن بالرضا في عملهن.

ويتضح مما سبق شعور أغلبية المعلمات بالرضا في عملهن وذلك لشعور المرأة بأهمية العمل في حياتها، فعمل المرأة دائماً ما يشعرها بالتقدم والرقى والسعادة الدائمة بنجاحها ، وفي ذلك مكافأة هامة لها وتدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها من كافة النواحي ، حيث مكن العمل المرأة من تعزيز استقلاليتها الاقتصادية ومن رفع ثقافتها بنفسها وعدم إعتادها علي الآخرين .

وتختلف نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني ، ٢٠٢٢) في وجود أثر سلبي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن وبالتالي عدم رضاهن الوظيفي.

جدول رقم (١١)

يوضح أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية	ك	%
العبء الوظيفي	١٠١	٥٨.٧
بيئة العمل وقلة الدخل	١٦١	٩٣.٦
ساعات العمل الطويلة	١١٩	٦٩.٢
تكديس الفصول	١٥٤	٨٩.٥
العلاقات بين المعلمين في المدرسة	٧٥	٤٣.٦
غموض وصراع الدور	١٣٣	٧٧.٣
عدم المشاركة في اتخاذ القرار	٦٢	٣٦.٠
السمات الشخصية للمعلمين	٥٥	٣٢.٠
أخرى تذكر	٣٢	١٨.٦

تشير بيانات الدراسة الميدانية الموضحة بالجدول رقم (١١) والتي تتعلق بأسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ، حيث أشارت ٩٣.٦% من إجمالي مفردات عينة الدراسة إلى بيئة العمل وقلة الدخل ، وعبر ٨٩.٥% إلى أن تكديس الفصول من أهم أسباب الضغوط الوظيفية ، وأشار ٧٧.٣% إلى غموض وصراع الدور ، ثم من أفادوا بساعات العمل الطويلة ونسبتهم ٦٩.٢% ، يلي ذلك العبء الوظيفي بنسبة ٥٨.٧% ، ثم العلاقات بين المعلمين في المدرسة بنسبة ٤٣.٦% ، بينما أفاد ٣٦% إلى عدم المشاركة في اتخاذ القرار ، ونسبة ٣٢% إلى السمات الشخصية للمعلمين ، ، وجاءت قلة من مفردات العينة أشاروا إلى انخفاض الروح المعنوية ، والأسلوب الإداري والقيادة في المدرسة ، والمشكلات العائلية والظروف الصحية ، والتتم بنسبة ١٨.٦% .

ونستنتج مما سبق إلى أن أهم أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية هي بيئة العمل وقلة الدخل ، حيث تشير بيئة العمل إلى كل ما يحيط بالمعلمات في عملهن ويؤثر في سلوكهن وأدائهن وميولهن تجاه عملهن ، والمجموعة التي يعملن معها والإدارة اللاتي يتبعهن ، وتتضمن ظروف العمل المادية كالإضاءة والضوضاء ودرجة الحرارة ، والرعاية الصحية وغيرها فضلاً عن ظروف العمل الاجتماعية والشعور

بالراحة والمعاملة الإنسانية هذا من جانب ، أما على الجانب الآخر فإن عدم مناسبة الدخل من العمل وإحساس المعلمات بأن الدخل اللاتي يحصلن عليه غير مناسب وغير عادل يعد أحد الأسباب القوية للضغوط وخاصة إذا كان هناك قصور للإشباع المادي والمعنوي الناجم عن ارتفاع أسعار السلع والخدمات بينما دخل المعلمات يبقى ثابتاً ويتناقص حقيقياً نتيجة ارتفاع الأسعار. يلي ذلك من أفادوا بتكدس الفصول ، حيث يؤدي ذلك إلى إرهاق المعلمات ويفقدن نشاطهن ويجعلهن يشعرن بالملل والإحباط وبالتالي يزيد من إحساسهن بالضغط ، ثم غموض وصراع الدور حيث يتمثل غموض الدور في معرفة الواجبات والإلتزامات المطلوبة من المعلمات لكي يقمن بأداء عملهن أما صراع الدور فقد يكون بين متطلبات المعلمات لدورهن في العمل وبين متطلباتهن خارج العمل مثل واجباتهن الأسرية ثم من أفادوا بساعات العمل الطويلة وذلك لأن ذلك يؤثر على فرص تواجد المعلمات في البيت وعدم قدرتهن على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأبناء بالإضافة إلى قلقهن على أبنائهن عندما تتركهن في البيت بمفردهن مما يسبب الضغوط لهن وبالتالي يؤثر على أدائهن المهني .

وتتفق هذه النتيجة مع ما تذهب إليه النظرية النسوية في تفسير الماركسيون للاضطهاد والضغوط التي تتعرض لها المرأة ، حيث أن الاستغلال الاقتصادي في العمل والأسرة لا يتراءى لهم كلية لكي يفسر لهم الاضطهاد الطويل والضغوط للمرأة ، حيث تتعرض المعلمات لكثير من أنواع ومصادر للضغوط منها الظروف الفيزيائية السيئة (الضوضاء والحرارة والبرودة والإضاءة... وغيرها) ، وبُعد العمل عن مكان السكن ، وعدم توفر المواصلات المناسبة ، وعدم التكيف مع العمل نتيجة لعدم مناسبة الدخل ، والعلاقات مع المديرين والزملاء في العمل ، وطول ساعات العمل وخاصة بالنسبة للمرأة يُمثل مصدرًا للضغط حيث يتولد لديها إحساس بالتقصير في حق أسرتهن ، وكثافة المقررات الدراسية ، وتكدس الفصول الدراسية ، وانعدام الحوافز المختلفة مما يؤدي إلى ضعف الدافعية والطموح.

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (رمزية قاسم حسين وجاجان جمعة محمد ، ٢٠٢١) في أن مستوى الضغوط المهنية هو عال لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك وذلك لتأخر وقلة الرواتب وعدد الطلاب الكبير في كل قاعة دراسية .

جدول رقم (١٢)

يوضح أسباب تحمل معلمات المرحلة الثانوية للضغوط الوظيفية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

أسباب تحمل معلمات المرحلة الثانوية للضغوط الوظيفية	ك	%
مستعدة أن أبذل مزيد من الجهد لإنجاح العمل	١٦٤	٩٥.٣
يهمني كثيراً مستقبل أفضل لمكان عملي	٧٢	٤١.٩
أشعر بارتباط داخلي تجاه المدرسة التي أعمل بها	١٠٥	٦١.٠
سأتأثر مادياً لو تركت العمل	١٦١	٩٣.٦

توضح البيانات الواردة بالجدول رقم (١٢) أسباب تحمل معلمات المرحلة الثانوية للضغوط الوظيفية ، وقد جاء في المرتبة الأولى من أشاروا إلى أن أهم الأسباب هي استعدادهن لبذل مزيداً من الجهد لإنجاح العمل ونسبتهم ٩٥.٣% ، يلي ذلك من يرون أنهم سيتأثرن مادياً لو تركن العمل بنسبة ٩٣.٦% ، ثم من أفادوا بشعورهن بارتباط داخلي تجاه المدرسة التي يعملن بها بنسبة ٦١% ، وأخيراً من أوضحتوا بأنهن يهمن كثيراً مستقبل أفضل لمكان عملهن ونسبتهم ٤١.٩%.

ومن هنا يمكن استنتاج أن غالبية المعلمات يرجعن أسباب تحملهن للضغوط الوظيفية إلى أنهن مستعدون لبذل مزيداً من الجهد لإنجاح العمل ، حيث يتعرض المعلمات خلال حياتهن اليومية إلى الضغط والكبت والتوتر نتيجة الكثير من الضغوط الوظيفية ، كما يواجهن خلال أوقاتهن الكثير من المواقف الضاغطة عليهن مما تؤدي إلى الكثير من العصبية وكلها تؤثر على أدائهن المهني ، حيث إن الضغوط اللاتي تلاحق المعلمات من كل اتجاه ما هي إلا ضريبة وثمن لنجاحهن في عملهن وتطورهن الدائم وثقتن بأنفسهن وتمكنهن من العمل يلي ذلك من أفادوا بأنهن سيتأثرن مادياً لو تركن العمل وذلك نتيجة تزايد أعباء المعيشة وغلائها.

جدول رقم (١٣)

يوضح أهم المصادر الفردية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

المصادر الفردية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية	ك	%
الشعور بصعوبة في عدم رفض أي طلبات تخص العمل	١٢١	٧٠.٣
الصعوبة في الشكوي عندما أتحمل عبء وظيفي	١٠٢	٥٩.٣
أفقد الكثير من هواياتي واهتماماتي لأن العمل يأخذ كل وقتي	١٥٣	٨٩.٠
أتجنب المواقف الصعبة في العمل	١٤٤	٨٣.٧
الشعور بالعجز عن المطالبة بحقوقتي	٧٦	٤٤.٢
الشعور بالضيق عندما أتعرض للنقد في العمل	٩٣	٥٤.١
تقديري لذاتي منخفض	٦٥	٣٧.٨
أخرى تذكر	٢٨	١٦.٣

تبين قراءة بيانات الجدول رقم (١٣) أهم المصادر الفردية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية ، حيث أشارت النسبة الغالبة وهي ٨٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة إلى انتقادهن للكثير من هواياتهن واهتماماتهن لأن العمل يأخذ كل وقتهن ، يلي ذلك من يرون تجنبهن للمواقف الصعبة في العمل بنسبة ٨٣.٧% ، ثم شعورهن بصعوبة في عدم رفض أي طلبات تخص العمل بنسبة ٧٠.٣% ، والصعوبة في الشكوي عندما يتحملن عبء وظيفي بنسبة ٥٩.٣% ، والشعور بالضيق عندما يتعرضن للنقد في العمل بنسبة ٥٤.١% ، والشعور بالعجز عن المطالبة بحقوقهن بنسبة ٤٤.٢% ، ثم من أفادوا بأن تقديرهن لذاتهن منخفض بنسبة ٣٧.٨% ، وأخيراً أفاد ١٦.٣% إلى شعورهن بصعوبة في حل المشكلات التي تواجههن في العمل ، والتركيز على

الجوانب السلبية في العمل بدلاً من الإيجابية ، وصعوبة التعبير عن أهدافهن ، وشعورهن بضعف الإنتماء لمهنة التعليم ، ووجود صعوبة في ترتيب أولوياتهن في العمل .

ونستدل مما سبق إلى أن أهم المصادر الفردية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية هي افتقادهن للكثير من هواياتهن واهتماماتهن لأن العمل يأخذ كل وقتهن وذلك يرجع إلى كثرة المهام الملقاة على المعلمة سواء في مقر عملها أو في المنزل ، ولذا لا بد من ضرورة إعطاء المزيد من الاهتمام لظروف العمل في المدارس من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تجعل المعلمات قادرين على ممارسة هواياتهن ، حتى يتمكن من تقديم المزيد من الإنجازات ويشعرون بالراحة النفسية والاستقرار الوظيفي .

جدول رقم (١٤)

يوضح أهم المصادر المهنية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

المصادر المهنية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية	ك	%
تزعجني عملية النذب الإجباري للمعلمة	١٢٥	٧٢.٧
كثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد	١١١	٦٤.٥
المعاناة من كثرة الحصص المُسندة إليّ	٦٩	٤٠.١
الشعور بالظلم تجاه بعض القرارات الوزارية	١٠٣	٥٩.٩
عملية تقييم المُعلمة غير ملائمة	٨١	٤٧.١
عدم مراعاة الإدارة لظروف المُعلمة	٩٧	٥٦.٤
أخرى تذكر	٣٦	٢٠.٩

تشير البيانات المتضمنة في الجدول رقم (١٤) إلى أن أهم المصادر المهنية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية على النحو الآتي : احتل إزعاجهن لعملية النذب الإجباري أولى المصادر بنسبة ٧٢.٧% ، وجاء كثاني المصادر كثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد بنسبة ٦٤.٥% ، يلي ذلك في المرتبة الثالثة الشعور بالظلم تجاه بعض القرارات الوزارية بنسبة ٥٩.٩% ، ثم عدم مراعاة الإدارة لظروف المُعلمة في المرتبة الرابعة بنسبة ٥٦.٤% ، وجاء عملية تقييم المُعلمة غير ملائمة في المرتبة الخامسة بنسبة ٤٧.١% ، وفي المرتبة السادسة معاناتهن من كثرة الحصص المُسندة إليهن بنسبة ٤٠.١% ، وأخيراً من أشاروا إلى مصادر أخرى هي إزعاج المعلمة في أنشطة لا ترغبها ، والمعاناة من سوء مواعيد التدريب ، وصعوبة الوفاء بجميع متطلبات مسؤولياتهن ، وتقديم المعلمة المهني ليس بالقدر التي تتمناه بنسبة ٢٠.٩% .

ويتضح مما سبق إلى أن أهم المصادر المهنية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية هي إزعاجهن لعملية النذب الإجباري لسد العجز في بعض المدارس نتيجة عدم وجود تعيينات جديدة ، كما أن معظم الانتدابات تتم في مدارس بعيدة عن محل إقامتها وهذا يؤدي إلى تعرضها للضغوط نتيجة لمتطلباتها الأسرية ، والظروف الاقتصادية الحالية وغلاء الأسعار وصرف جزء كبير من الأجور على المواصلات بالإضافة إلى وجود صعوبة في التأقلم بسبب تغيير المكان ، يلي ذلك من أفادوا بثاني المصادر المهنية وهي كثرة أعداد الطلاب في الفصل

الواحد ، حيث تتأثر المعلمة بهذا المناخ المدرسي الذي يسبب لها إرهاقاً عصبياً ونفسياً ، وتفقد المعلمة نشاطها ويجعلها تشعر بالملل والإحباط ، وبالتالي يزيد من إحساسها بالضغط . ولذا فالفصول الدراسية ذات العدد المناسب من الطلاب يساعد المعلمة على إدارة الفصول ، وحفظ النظام ، واكتشاف الفروق الفردية بين الطلاب ، ومن ثم مراعاة الفروق الفردية بينهم بالإضافة إلى تأدية مهامها التدريسية ، وزيادة مستوى التفاعل بين المعلمة والطلاب .

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (رمزية قاسم حسين وجاجان جمعة محمد ، ٢٠٢١) في أن مستوى الضغوط المهنية هو عال لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك وذلك لأن عدد الطلاب كبير في كل قاعة دراسية .

جدول رقم (١٥)

يوضح أهم مصادر بيئة العمل المادية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

٪	ك	مصادر بيئة العمل المادية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية
٦٦.٩	١١٥	عدم توفر الوسائل التعليمية المناسبة المعينة للمعلمة على شرح درسها
٧٧.٩	١٣٤	الضوضاء ووجود عدد كبير من المعلمات في غرفة واحدة
٥٧.٠	٩٨	بطء شبكة الإنترنت في المدرسة
٥٠.٦	٨٧	تزعجني الحرارة والرطوبة وتؤثر على إنجازي في العمل
٧٠.٣	١٢١	كثافة وطول المنهج الدراسي
٣٢.٦	٥٦	عدم توفير وسيلة مواصلات مناسبة
٤٠.١	٦٩	بُعد العمل عن مقر السكن
١٦.٣	٢٨	أخرى تذكر

تعكس بيانات الجدول رقم (١٥) أهم مصادر بيئة العمل المادية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية ، وقد جاء ترتيب تلك المصادر حسب درجة أهميتها من وجهة نظرهم على النحو الآتي: الضوضاء ووجود عدد كبير من المعلمات في غرفة واحدة كأول المصادر بنسبة ٧٧.٩٪ ، واحتل المرتبة الثانية كثافة وطول المنهج الدراسي بنسبة ٧٠.٣٪ ، وجاء في المرتبة الثالثة عدم توفر الوسائل التعليمية المناسبة المعينة للمعلمة على شرح درسها بنسبة ٦٦.٩٪ ، ثم في المرتبة الرابعة بطء شبكة الإنترنت في المدرسة بنسبة ٥٧.٠٪ ، وكانت تزعجني الحرارة والرطوبة وتؤثر على أدائهن في العمل بنسبة ٥٠.٦٪ في المرتبة الخامسة ، ثم بُعد العمل عن مقر السكن في المرتبة السادسة بنسبة ٤٠.١٪ ، ثم عدم توفير وسيلة مواصلات مناسبة بنسبة ٣٢.٦٪ ، وأشار ١٦.٣٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة إلى مصادر أخرى هي معاناتهن من صعوبة في استخدام الأجهزة والأدوات الحديثة في العملية التعليمية ، ومبنى المدرسة غير مريح ، ويزعجهن عدم وجود نشاطات ترفيهية ورياضية أثناء الراحة في العمل .

والملاحظ على هذه النتائج أن أهم مصادر بيئة العمل المادية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية هي الضوضاء ووجود عدد كبير من المعلمات في غرفة واحدة وذلك يؤدي إلى الإضرار بصحة المعلمات مما يدعهن إلى الملل والضجر وعدم القدرة على التركيز ويؤدي ذلك إلى ضعف الأداء علاوة على ما يحدثه الضوضاء من توتر نفسي وإجهاد وظيفي إلى جانب ما يمكن أن يؤدي إلى إصابة المعلمات بأمراض عضوية وغيرها ، يلي ذلك من أشاروا إلى كثافة وطول المنهج الدراسي حيث تعد مصدرًا للضغوط وذلك لأن حجمها كبير ولا تستطيع المعلمة أن تهيئها في الوقت المحدد لها ، وبالطريقة التي يفهمها الطلاب.

٤- تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية :

جدول رقم (١٦)

يوضح الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية	ك	%
حدوث مشكلات صحية	١٣٦	٧٩.١
حدوث مشكلات أسرية	١٥١	٨٧.٨
حدوث مشكلات مع زملاء العمل	٧٧	٤٤.٨
الرغبة المستمرة في ترك العمل	٥٩	٣٤.٣
التأثير على الأداء المهني	١٢٤	٧٢.١

تكشف البيانات الإحصائية المبينة بالجدول رقم (١٦) أن أهم الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية هي حدوث مشكلات أسرية وذلك بنسبة ٨٧.٨% ، يلي ذلك من أشاروا إلى حدوث مشكلات صحية بنسبة ٧٩.١% ، ثم أفادوا بتأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني بنسبة ٧٢.١% ، ثم حدوث مشكلات مع زملاء العمل بنسبة ٤٤.٨% ، وأخيراً من أوضحوا برغبتهم المستمرة في ترك العمل بنسبة ٣٤.٣% من إجمالي مفردات عينة الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المعلمات أشاروا إلى أن أهم الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية اللاتي يتعرضن لها هي حدوث مشكلات أسرية نتيجة لكثرة وقت العمل وعدم القدرة علي تلبية الاحتياجات الأسرية وتربية الأبناء ، يلي ذلك من أفادوا بحدوث مشكلات صحية نتيجة الضغوط الوظيفية وزيادة الأعباء عليهم ، فيتعرض المعلمات في بيئات العمل لضغوط نفسية عديدة قد تؤدي إلى عواقب سلبية على صحتهن ، حيث أن الممارسات السلبية (مثل ساعات العمل الطويلة والتعارض بين العمل والحياة العائلية) في بيئات العمل ليست في مصلحة المؤسسات ، وتؤدي تلك الممارسات إلي العديد من المشكلات الصحية للمعلمات وتتسبب في إصابتها بالعديد من الأمراض العضوية كالإرهاق المستمر وعدم الإتزان الجسدي ، والتوتر والقلق وزيادة العصية وعدم القدرة علي التركيز ، والصداع الدائم وارتفاع ضغط الدم ، وكذلك الإصابة بأمراض العظام ، وأيضاً مرض السكر .. وغير ذلك ، كما يؤدي الضغط الوظيفي الزائد للعديد من المشاكل الصحية طويلة الأمد ، بالإضافة إلى أن

ضغوط العمل تؤثر على صحة المعلمات بشكل أكبر بطريقة غير مباشرة ، وذلك من خلال الحد من قدرتها ودافعيتها.

وهذه النتيجة ربما تدعم ما ساقته **النسوية الماركسية (الاشتراكية)** حيث تنتقد الأسرة بوصفها مصدر لاضطهاد المرأة واستغلالها ، فإذا كانت المرأة تعمل خارج المنزل ، فلا بد لها من الدعم ، حيث من المتوقع أن تقي بواجباتها المنزلية على أكمل وجه ، ولكن نتيجة تعرض المعلمات لكثير من الضغوط الوظيفية مثل غيابهن لساعات طويلة عن البيت وعدم قدرتهن على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأبناء بالإضافة إلى قلقهن على أبنائهن عندما تتركهن في البيت بمفردهن مما يؤثر بالتالي على أدائهن المهني داخل المدرسة.

وتتفق نتيجة الدراسة الزاهنة مع دراسة (دراوات وحيد ، ٢٠١٨) في أن حياة المرأة العاملة أصبحت مليئة بالضغوط منذ التحاقها بالعمل بسبب تعدد أدوارها وتشعبها ، مما يشنت عزائمها بين متطلبات الحياة الأسرية والزوجية من ناحية وبين وظيفتها ومسؤولياتها المهنية من ناحية أخرى، مما يثقل كاهلها ويجعلها عرضة لأمراض جسدية وذهنية خطيرة .

جدول رقم (١٧)

يوضح توزيع العينة وفقاً للعلاقة بين الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية وبين الحالة

الاجتماعية (ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

كا ^٢	المجموع		أرملة		مطلقة		متزوجة		عزباء		الحالة الاجتماعية آثار الضغوط الوظيفية
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
كا ^٢ =٠.٠٥٠٠ دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥	٧٩.١	١٣٦	١٦.٩	٢٩	٢٨.٥	٤٩	٢١.٥	٣٧	١٢.٢	٢١	حدوث مشكلات صحية
كا ^٢ =٠.٠٥٣٣ دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥	٨٧.٨	١٥١	١٩.٨	٣٤	٣٠.٢	٥٢	٢٤.٤	٤٢	١٣.٤	٢٣	حدوث مشكلات أسرية
كا ^٢ =٠.٠٥٤٣ دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥	٤٤.٨	٧٧	٧.٠	١٢	١٩.٢	٣٣	١٤.٥	٢٥	٤.١	٧	حدوث مشكلات مع زملاء العمل
كا ^٢ =٠.٠٥٧٠ دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥	٣٤.٣	٥٩	٥.٢	٩	١٦.٣	٢٨	٩.٩	١٧	٢.٩	٥	الرغبة المستمرة في ترك العمل
كا ^٢ =٠.٠٨٣٠ دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥	٧٢.١	١٢٤	١٥.٧	٢٧	٢٧.٣	٤٧	١٩.٨	٣٤	٩.٣	١٦	التأثير على الأداء المهني

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٧) إلى وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الحالة الاجتماعية وبين الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية (حدوث مشكلات صحية ، حدوث مشكلات أسرية ، حدوث مشكلات مع زملاء العمل ، الرغبة المستمرة في ترك العمل ، التأثير على الأداء

المهني) ، فلقد تبين أن قيمة (كا^٢) هي (٠.٠٥٠٠ ، ٠.٠٥٣٣ ، ٠.٠٥٤٣ ، ٠.٠٥٧٠ ، ٠.٠٨٣٠) على الترتيب ، ولما كانت قيمة (كا^٢) أكبر عند مستوى المعنوية ٠.٠٥ ، لذا نؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية وبين الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (١٨)

يوضح تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية

تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية	ك	%
إيجابي	٢٧	١٥.٧
سلبي	١٤٥	٨٤.٣
المجموع	١٧٢	%١٠٠

توضح بيانات الجدول رقم (١٨) تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ، ويبدو من البيانات الرقمية المتضمنة داخل الجدول أن غالبية المعلمات أفادوا بالتأثير السلبي للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لهن ويمثلن ٨٤.٣% ، في مقابل ١٥.٧% أشاروا إلى التأثير الإيجابي للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لهن .

ونستنتج مما سبق أن غالبية المعلمات يرون أنهن تأثرن بسبب الضغوط في عملهن بشكل سلبي وتراجع مستوى أدائهن وعدم رضاهن الوظيفي وأيضاً إهمالهن لبيتهن وعدم استقرار أسرهن وربما أثر هذا بشكل سلبي على المجتمع أيضاً ، ومن وجهة نظر أخرى يرى البعض أن الضغوط الوظيفية قد تكون إيجابية فهي تدعوهم إلى الحيوية والنشاط وربما التحدي لإنجاز العمل ما يؤدي إلى تحسين أدائهن.

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (Celine Fonkeng , 2018) في أن الضغط الوظيفي المفرط على المشاركين سيكون له تأثير سلبي على الأداء ، لأن العديد منهم يعتقدون أن الإدارة كانت تمارس ضغوطاً عليهم لزيادة إنتاجهم. كما اتفقت أيضاً مع دراسة (Sharmilee Bala Murali , et al , 2017) في أن ضغوط الوقت وعموض الدور لهما تأثير كبير وسلبي على أداء الموظف.

جدول رقم (١٩)

يوضح توزيع العينة وفقاً للعلاقة بين تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية وبين عدد سنوات الخبرة

كا ^٢	المجموع		سلبي		إيجابي		تأثير الضغوط الوظيفية
	%	ك	%	ك	%	ك	
كا ^٢ =٠.٠٦٠٣	٤.٧	٨	٤.١	٦	٧.٤	٢	عدد سنوات الخبرة
دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥	٢٢.٧	٣٩	٢٣.٤	٣٤	١٨.٥	٥	أقل من ٥ سنوات
	٤٥.٣	٧٨	٤٦.٢	٦٧	٤٠.٧	١١	٥ - أقل من ١٠ سنوات
	٢٧.٣	٤٧	٢٦.٢	٣٨	٣٣.٣	٩	١٠ - أقل من ١٥ سنة
	%١٠٠	١٧٢	٨٤.٣	١٤٥	١٥.٧	٢٧	من ١٥ سنة فأكثر
							المجموع

تبين بيانات الجدول رقم (١٩) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية وبين عدد سنوات الخبرة ، فلقد تبين أن قيمة (كا^٢) هي ٠.٠٦٠٣ وهي

أكبر عند مستوى المعنوية ٠.٠٥ ، لذا نشير إلى وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية وبين عدد سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢٠)

يوضح الآثار الإيجابية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية

(ن = ٢٧) "استجابات متعددة"

الآثار الإيجابية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية	ك	%
الدافعية والمتعة في أداء العمل	٢٥	٩٢.٦
النشاط والحيوية	٢١	٧٧.٨
سرعة اكتساب المهارات والتعلم	١٧	٦٣.٠

تشير بيانات الدراسة الميدانية الموضحة بالجدول رقم (٢٠) والتي تتعلق بالآثار الإيجابية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ، حيث أشارت ٩٢.٦% من إجمالي مفردات العينة إلى الدافعية والمتعة في أداء العمل ، وعبر ٧٧.٨% إلى النشاط والحيوية ، بينما أفاد ٦٣.٠% إلى سرعة اكتساب المهارات والتعلم .

وفي ضوء هذه البيانات يتضح أن الضغوط الوظيفية تساعد بشكل إيجابي المعلمات كونها تمثل تحدياً وسبباً تحفيزياً لهن وأيضاً شعور بعضهن بأن مستوى تعلمهن واكتسابهن للمهارات قد ارتفع بسبب مستوى الضغوط اللاتي يتعرضن لها . ولذا فإن الضغوط تمثل نوعاً من التحدي للسلوك الإنساني وتعد مشكلات العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات المعلمات وتؤدي إلى تبني أنماط إيجابية من سلوك وتعطي أداء أفضل.

جدول رقم (٢١)

يوضح الآثار السلبية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية

(ن = ١٤٥) "استجابات متعددة"

الآثار السلبية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية	ك	%
الانفعال وعدم ضبط النفس	٤٦	٣١.٧
انخفاض الدافعية للعمل	٦٩	٤٧.٦
عدم الرضا عن العمل	٧٣	٥٠.٣
تراجع مستوى الأداء	١٢٨	٨٨.٣
الغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية	١٠٩	٧٥.٢
الإرهاق النفسي والتعب والآلام الجسمية	٩٧	٦٦.٩

تبين البيانات الموضحة بالجدول رقم (٢١) الآثار السلبية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ، فقد أشارت النسبة الغالبة من عينة الدراسة وهي ٨٨.٣% إلى تراجع مستوى الأداء ، وجاء في المرتبة الثانية بنسبة ٧٥.٢% من أشاروا إلى الغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية، وفي المرتبة الثالثة أفاد ٦٦.٩% من إجمالي مفردات عينة الدراسة إلى الإرهاق النفسي والتعب والآلام الجسمية ، وفي المرتبة

الرابعة عدم الرضا عن العمل بنسبة ٥٠.٣٪ ، وجاء في المرتبة الخامسة انخفاض الدافعية للعمل بنسبة ٤٧.٦٪ ، وفي المرتبة الأخيرة ونسبتهم ٣١.٧٪ من أوضحوا إلى الانفعال وعدم ضبط النفس .

ونستنتج مما سبق إلى أن غالبية المعلمات أشاروا إلى أن الضغوط الوظيفية تؤدي إلى تراجع مستوى الأداء ، فعندما ترتفع مستويات الضغوط الوظيفية فإن الأداء ينخفض بصورة ملحوظة ، نتيجة تكريس المعلمة قدرًا من جهدها وطاقاتها لتخفيف ضغط العمل الواقع عليها بدلاً من توجيه جهدها نحو الأداء ، ولذا فالضغوط تؤدي إلى نوعًا من التوتر والإحباط الذي يقوده إلى عدم الشعور بالدافعية لعملها فينخفض مستوى الأداء على المستوى المطلوب أو المتوقع ، يلي ذلك من أفادوا بالغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية ، فهو إشارة موضوعية لعدم تكيف المعلمة مع محيط عملها ، كما أنه مؤشر مساعد خاصة من أجل تقصي حالات التوتر والاستياء لدى المعلمة.

٥- مقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي تتعرضن لها :

جدول رقم (٢٢)

يوضح مقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي تتعرضن لها

(ن = ١٧٢) "استجابات متعددة"

مقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية	ك	%
إيجاد نوع من المرونة تجاه ساعات عمل المرأة	١٥٧	٩١.٣
الاعتناء بالنفس من حيث الصحة وممارسة الرياضة	١٠٣	٥٩.٩
وجوب تحديد عبء العمل المناسب	١٠٩	٦٣.٤
ضرورة الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الأسرية	١٣١	٧٦.٢
زيادة الحوافز المادية والمعنوية	١٤٦	٨٤.٩
دعم اللامركزية المشاركة في صنع القرار	٤٩	٢٨.٥
خفض أعداد الطلاب في الفصول الدراسية	٩٢	٥٣.٥
رفع الكفاءة المهنية بما يتناسب مع التطور التكنولوجي	٧١	٤١.٣
تحسين بيئة العمل المادية للمعلمات	١١٤	٦٦.٣
ضرورة توفير مواصلات مناسبة	٩٦	٥٥.٨
فهم السلطة الإدارية للضغوط الوظيفية ومصادرها	٩٤	٥٤.٧

تشير البيانات الرقمية المتضمنة في الجدول رقم (٢٢) إلى مقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي تتعرضن لها ، إذ أشار ٩١.٣٪ إلى إيجاد نوع من المرونة تجاه ساعات عمل المرأة بحيث يسمح لها بالخروج من العمل عند الضرورة لما لذلك من أهمية في التخفيف من وقوع بعض المشكلات الزوجية في الأسرة التي تعد نواة المجتمع وأساسه ، يلي ذلك من أشاروا إلى زيادة الحوافز المادية والمعنوية ونسبتهم ٨٤.٩٪ حيث تشكل الحوافز أحد مصادر ضغوط العمل لأنها ترتبط بعدالة التقييم ومدى تحقيق المساواة فيما يتعلق بمدى مكافأة هذه الحوافز للجهود المبذولة من قبل المعلمات بالمدرسة ومدى إنصافهم

بالمقارنة مع زملاء العمل ، فشعور المعلمات بموضوعية نظام الحوافز وارتباطها بمعدلات الأداء يُعمق في نفوس المعلمات الثقة والانتماء لعملهن ، ويقلل من ضغوط العمل الواقعة عليهن ، ويقلل من السلوكيات السلبية ويشجعهن على تحمل المسؤولية والإبداع في العمل ، ثم من أكدوا إلى ضرورة الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الأسرية ونسبتهم ٧٦.٢٪ وذلك من خلال تنظيم وقتها بشكل دائم بالمقام الأول بحيث تراعي المعلمة القيام بواجباتها المنزلية والأسرية كافة فلا تشعرهم بالتقصير في حال عرفت كيف تستغل وقتها بأن تحقق لجميع أفراد الأسرة الاستقرار بشكل يومي، يلي ذلك من اقترحوا بتحسين بيئة العمل المادية للمعلمات بنسبة ٦٦.٣٪ حيث إن ترتيب بيئة العمل المادية بالشكل الذي يمكن المعلمة من أداء عملها بسهولة ويسر ويجعلها أقل عرضة للمخاطر والأضرار، وبالتالي فهي من أهم أساليب القضاء على ضغوط العمل ، ومن ثم علاجها بالشكل بالأفضل ، كما أوضح ٦٣.٤٪ من إجمالي مفردات العينة إلى وجوب تحديد عبء العمل المناسب حيث يعتبر عبء العمل الزائد للمعلمات سبباً أساسياً من أسباب ضغوط العمل والذي يترتب عليه تدنٍ في أدائهن واعتلال في صحتهن ، ثم من أفادوا بالاعتناء بالنفس من حيث الصحة وممارسة الرياضة بنسبة ٥٩.٩٪ حيث أن للكفاءة البدنية للمعلمات دور في التخفيف من حدة الضغوط ، حيث تؤدي ممارسة الرياضة إلى رفع فعالية أعضاء الجسم بالشكل الذي يؤدي إلى مقاومتهن للإجهاد ، ناهيك عن أن الرياضة هي أساس الاسترخاء والتركيز وصرف العقل عن متاعب أو قلق وإنجاز يساعد على الشعور بالتقدير والاحترام ، ويؤدي به إلى القيام بعمل خلاق ، ثم بين ٥٥.٨٪ إلى ضرورة توفير مواصلات مناسبة وذلك لراحة المعلمات في الانتقال من مكان إقامتهن إلى مكان عملهن ، وأفاد ٥٤.٧٪ إلى فهم السلطة الإدارية للضغوط الوظيفية ومصادرها ، فالإدارة الناجحة تواجه الضغوط وتحقق الكثير من المزايا لكل من الفرد والمنظمة معاً؛ فينبغي على الإدارة القيام باتباع أساليب مناسبة لها لإدارة الضغوط وكيفية التعامل معها، ثم خفض أعداد الطلاب في الفصول الدراسية بنسبة ٥٣.٥٪ وذلك لأن ذلك يساعد المعلمة على إدارة الفصل ، وحفظ النظام ، واكتشاف الفروق الفردية بين الطلاب ومن ثم مراعاة الفروق الفردية بينهم بالإضافة إلى تأدية مهامها التدريسية (كتطبيق الاستراتيجيات، والتعلم النشط .. إلخ) والتربوية بيسر وسهولة ، وزيادة مستوى التفاعل بين المعلمة والطلاب لذلك فإن زيادة عدد الطلاب في الفصل يؤثر على الطلاب في استيعاب المادة العلمية ويشكل عبئاً على المعلمة في تأدية مهامها التعليمية كما يؤثر على الأداء التربوي لها ، يلي ذلك من أوضحوا برفع الكفاءة المهنية بما يتناسب مع التطور التكنولوجي بنسبة ٤١.٣٪ ، وأخيراً عبر ٢٨.٥٪ من عينة الدراسة إلى دعم اللامركزية المشاركة في صنع القرار ، حيث تعد المشاركة في صنع القرارات من أهم العوامل التي تسهم في التقليل من ضغوط العمل بالمدرسة ، حيث تتيح لإبداء الرأي وترشيد القرارات ورفع معنويات المرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل مما يؤدي إلى الإخلاص والتفاني في العمل ويزيد من الثقة المتبادلة بين المدير والمرؤوسين بالمدرسة ، ومن ثم العمل على تحقيق أهداف المدرسة.

والنتيجة التي توصلت إليها الدراسة الراهنة ربما تدعم ما جاءت به النظرية النسوية في أن دورها هو السعي لتحقيق مطالب المرأة ، على اعتبار أن المرأة لها أهمية كبيرة ؛ لأنها تمثل نصف المجتمع ، وعلى صعيد الفعل الإنساني فقد ظهرت أكثر من حركة نسوية من أجل وضع حد للضغوط التي تتعرض لها وتحررها من القيود التي تحد من رفع إمكاناتها العلمية والعملية .

وتتفق نتيجة الدراسة الراهنة مع دراسة (منال محمد غانم الخميسي وفتحية حسين القرشي ، ٢٠١٩) أن أهم الأساليب المقترحة للحد من المعوقات التنظيمية والأسرية التي تحد من الأداء المهني للأم العاملة بالمدارس الحكومية هي الرجوع إلى المنزل مبكراً وإكمال ما تبقى من مسؤوليات الزوج والأبناء ، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية ، وتوفير بيئة عمل مدرسية ملائمة للمعايير الصحية.

عاشراً: نتائج الدراسة وتوصياتها :

١- النتائج العامة للدراسة : الاستخلاصات الأساسية :

وبعد هذه المناقشات سواء على المستوى النظري أو التحليلي لبيانات الدراسة الراهنة يمكن الخروج بمجموعة من النتائج العامة التي جاءت مُعبّرة عن أهداف الدراسة التي انطلقت منها على النحو التالي :

فإن الهدف الأول الخاص بطبيعة الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية توصلت الدراسة إلى مجموعة

من النتائج التالية :

- أسفرت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم محددات الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية هي القدرات والخصائص الفردية ، يلي ذلك الجهد المبذول في العمل ثم إدراك المعلمات لدورهن الوظيفي، والدعم التنظيمي ، ثم من أوضحوا إلى كمية العمل المنجز وأيضاً المثابرة والثوق. وهذا يشير إلى أن أهم المحددات هي القدرات والخصائص الفردية التي يتوقف عليها الجهد المبذول للمعلمات ، فالقدرات هي الخصائص الشخصية التي تستخدمها المعلمات في أدائهن المهني مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له ، والقدرة على الاتصال ، والقدرة على الفهم والاستيعاب لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح ، ويمكن تنمية هذه القدرات من خلال عملية التدريب والتعلم ، ويجب أن تتناسب هذه القدرات مع الوظيفة التي يتم أدائها ، ثم من أشاروا إلى الجهد المبذول في العمل وهو يعكس درجة حماس المعلمات لأدائهن المهني ، ومدى دافعيتهم في الأداء ، يلي ذلك إدراك المعلمات لدورهن الوظيفي وهو يعبر عن انطباعات المعلمات وتصوراتهن عن السلوك والنشاطات التي تتكون منها الوظيفة ، والكيفية التي يجب أن يمارسن بها دورهن الوظيفي.

- كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم العوامل المؤثرة سلبياً على الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية هي ضعف الرضا الوظيفي حيث أن عدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه لدى المعلمات يعتبر من العوامل الأساسية في تدني معدلات الأداء ، والرضا الوظيفي لا يقتصر على الحوافز المادية وحدها بل يتأثر بالحوافز المعنوية على حد سواء ، كذلك يتأثر الرضا الوظيفي إضافة إلى ما سبق بعوامل اجتماعية واقتصادية مثل العادات والتقاليد ، والترقي والتكليف بمسؤوليات أكبر ، وأسلوب التعامل، وعوامل مادية كالراتب والحوافز المادية وغيرها، يلي ذلك البيئة المادية للعمل حيث إن عجز المدارس عن توفير بيئة مادية مناسبة للمعلمات يؤدي إلى ترك آثار سيئة في نفوس المعلمات وانخفاض روحهم المعنوية وبالتالي التأثير على أدائهن المهني ، ثم من أفادوا باختلاف مستويات الأداء وذلك لأن عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات أداء المعلمات والمردود المعنوي والمالي اللاتي يحصلن عليه يؤثر سلبياً على مستوى أدائهن ، فكلما كان هناك ارتباط واضح بين مستوى أداء المعلمات والترقيات والعلاوات والمكافآت والحوافز المالية الأخرى اللاتي يحصلن عليها كلما أثر ذلك على أدائهن، ثم من أوضحوا بعدم المشاركة في الإدارة حيث يعتبر مبدأ المشاركة والشورى في اتخاذ القرارات

من دعائم الأداء الجيد ثم التسيب الإداري ويعني تخلي المعلمات عن تأدية واجبهن الوظيفي ما يؤدي إلى تدني الكفاءة التنظيمية وبالتالي يؤثر ذلك على أدائهن المهني.

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن أهم العوامل التي تساعد على تحسين الأداء المهني من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية على النحو الآتي بالترتيب : التدريب ، وتحسين المناخ المادي للعمل ، وتحقيق التعاون بين المعلمين ، ثم محل الإقامة ، والانغماس الوظيفي ، وأخيراً من أفادوا بعوامل أخرى مثل تأمين خدمات النقل والمواصلات للمعلمات والمرونة تجاه ساعات عملهن ، وتخفيض كثافة الفصول. وهذا يوضح أن أهم العوامل التي تساعد على تحسين الأداء المهني هي التدريب وهو يعد عملية مستمرة محورها المعلمات ، حيث أن زيادة كمية أو نوعية المعارف والمهارات اللازمة لأداء الأدوار بالمدرسة لدى المعلمات فإن كفاءة أداء الدور تزداد ، ثم تحسين المناخ المادي للعمل بأن يتم توفير الشروط المناخية المناسبة (إضاءة جيدة ، وتهوية مناسبة ، وحرارة معتدلة ، ...) التي تعمل على مساعدة المعلمات على أداء أعمالهن ، إذ أن هناك علاقة جيدة بين المناخ المادي الجيد والقدرة على أداء العمل ، يلي ذلك من أشاروا إلى تحقيق التعاون بين المعلمين ، فمن خلال العمل الجماعي المتمم بروح الفريق الواحد سوف يسود التعاون والذي يحفز المعلمات على تنفيذ أعمالهن بشكل فعال ، ثم محل الإقامة ، فكلما كان محل إقامة المعلمات بالمدارس في مكان قريب أو في نفس المكان اللاتي يعملن فيه كلما أدى ذلك إلى فاعلية أدائهن المهني ، ثم الانغماس الوظيفي أي تناسب الوظيفة مع قدرات الفرد وحققت حرية التصرف في العمل بالإضافة إلى درجة الالتزام التي تجعل المعلمات بالمدرسة أكثر إحساساً بها وذلك ينعكس على الروح المعنوية لهن وأدائهن لدورهن الوظيفي.

وعن الهدف الثاني الخاص بأسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية ومصادرها توصلت

الدراسة إلى مجموعة نتائج كما يلي :

- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن غالبية المعلمات يشعرن بالرضا في عملهن ، يلي ذلك شعور بعض المعلمات بالرضا إلى حد ما في عملهن ، ثم من أفادوا بعدم شعورهن بالرضا في عملهن. ويتضح من شعورهن بالرضا في عملهن وذلك لشعور المرأة بأهمية العمل في حياتها ، فعمل المرأة دائماً ما يشعرها بالتقدم والرقى والسعادة الدائمة بنجاحها ، وفي ذلك مكافأة هامة لها وتدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها من كافة النواحي ، حيث مكن العمل المرأة من تعزيز استقلاليتها الاقتصادية ومن رفع ثقتها بنفسها وعدم إعتماها على الآخرين .

- أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم أسباب الضغوط الوظيفية لدى معلمات المرحلة الثانوية على الترتيب هي: بيئة العمل وقلة الدخل ، وتكدس الفصول ، وغموض وصراع الدور ، ثم من أفادوا بساعات العمل الطويلة ، يلي ذلك العبء الوظيفي ، ثم العلاقات بين المعلمين في المدرسة ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار ، والسلمات الشخصية للمعلمين ، وجاءت قلة من أفراد العينة أشاروا إلى انخفاض الروح المعنوية ، والأسلوب الإداري والقيادة في المدرسة ، والمشكلات العائلية والظروف الصحية ، والنتيجة من ذلك أن بيئة العمل وقلة الدخل أهم أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية ، حيث تشير بيئة العمل إلى كل ما يحيط بالمعلمات في عملهن ويؤثر في سلوكهن وأدائهن وميولهن تجاه عملهن ، والمجموعة اللاتي يعملن معها والإدارة اللاتي يتبعهن ، وتتضمن ظروف العمل المادية كالإضاءة والضوضاء ودرجة الحرارة ، والرعاية الصحية وغيرها

فضلاً عن ظروف العمل الاجتماعية والشعور بالراحة والمعاملة الإنسانية هذا من جانب ، أما على الجانب الآخر فإن عدم مناسبة الدخل من العمل وإحساس المعلمات بأن الدخل اللاتي يحصلن عليه غير مناسب وغير عادل يعد أحد الأسباب القوية للضغوط وخاصة إذا كان هناك قصور للإشباع المادي والمعنوي الناجم عن ارتفاع أسعار السلع والخدمات بينما دخل المعلمات يبقى ثابتاً ويتناقص حقيقياً نتيجة ارتفاع الأسعار ، ويلي ذلك من أفادوا بتكدس الفصول ، حيث يؤدي ذلك إلى إرهاق المعلمات ويفقدن نشاطهن ويجعلهن يشعرن بالملل والإحباط وبالتالي يزيد من إحساسهن بالضغوط ، ثم غموض وصراع الدور حيث يتمثل غموض الدور في معرفة الواجبات والإلتزامات المطلوبة من المعلمات لكي يقمن بأداء عملهن أما صراع الدور فقد يكون بين متطلبات المعلمات لدورهن في العمل وبين متطلباتهن خارج العمل مثل واجباتهن الأسرية ثم من أفادوا بساعات العمل الطويلة لأن ذلك يؤثر على فرص تواجد المعلمات في البيت وعدم قدرتهن على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأبناء بالإضافة إلى قلقهن على أبنائهن عندما تتركهن في البيت بمفردهن مما يسبب الضغوط لهن وبالتالي يؤثر على أدائهن المهني .

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم أسباب تحمل معلمات المرحلة الثانوية للضغوط الوظيفية هي استعدادهن لبذل مزيداً من الجهد لإنجاح العمل ، يلي ذلك من يرون أنهن سيتأثرن مادياً لو تركن العمل، ثم من أفادوا بشعورهن بارتباط داخلي تجاه المدرسة اللاتي يعملن بها ، وأخيراً من أوضحوا بأنهن يهتمن كثيراً مستقبل أفضل لمكان عملهن. ومن هنا يمكن استنتاج أن غالبية المعلمات يرجعن أسباب تحملهن للضغوط الوظيفية إلى أنهن مُستعدون لبذل مزيداً من الجهد لإنجاح العمل ، حيث يتعرض المعلمات خلال حياتهن اليومية إلى الضغط والكبت والتوتر نتيجة الكثير من الضغوط الوظيفية ، كما يواجهن خلال أوقاتهن الكثير من المواقف الضاغطة عليهن مما تؤدي إلى الكثير من العصبية وكلها تؤثر على أدائهن المهني ، حيث إن الضغوط اللاتي تلاحق المعلمات من كل اتجاه ما هي إلا ضريبة وثمن لنجاحهن في عملهن وتطورهن الدائم وتفتن بأنفسهن وتمكنهن من العمل يلي ذلك من أفادوا بأنهن سيتأثرن مادياً لو تركن العمل وذلك نتيجة تزايد أعباء المعيشة وغلائها.

- كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم المصادر الفردية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية هي افتقادهن للكثير من هواياتهن واهتماماتهن لأن العمل يأخذ كل وقتهن ، يلي ذلك من يرون تجنبهن للمواقف الصعبة في العمل ، ثم شعورهن بصعوبة في عدم رفض أي طلبات تخص العمل ، والصعوبة في الشكوي عندما يتحملن عبء وظيفي ، والشعور بالضيق عندما يتعرضن للنقد في العمل ، والشعور بالعجز عن المطالبة بحقوقهن ، ثم من أفادوا بأن تقديرهم لذاتهن منخفض ، وأخيراً أفاد البعض بشعورهن بصعوبة في حل المشكلات اللاتي تواجههن في العمل ، والتركيز على الجوانب السلبية في العمل بدلاً من الإيجابية ، وصعوبة التعبير عن أهدافهن ، وشعورهن بضعف الإلتزام لمهنة التعليم ، ووجود صعوبة في ترتيب أولوياتهن في العمل. ونستدل من ذلك إلى أن أهم المصادر الفردية هي افتقادهن للكثير من هواياتهن واهتماماتهن لأن العمل يأخذ كل وقتهن وذلك يرجع إلى كثرة المهام المُلقاة على المعلمة سواء في مقر عملها أو في المنزل ، ولذا لا بد من ضرورة إعطاء المزيد من الاهتمام لظروف العمل في المدارس من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تجعل المعلمات قادرة على ممارسة هواياتهن ، حتى يتمكن من تقديم المزيد من الإنجازات ويشعرن بالراحة النفسية والاستقرار الوظيفي.

- أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم المصادر المهنية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية على النحو الآتي : إزعاجهن لعملية الندب الإجباري للمعلمة ، وكثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد ، يلي ذلك الشعور بالظلم تجاه بعض القرارات الوزارية ، ثم عدم مراعاة الإدارة لظروف المعلمة ، ثم عملية تقييم المعلمة غير ملائمة ، ومعاناتهن من كثرة الحصص المُسندة إليهن ، وأخيراً من أشاروا إلى مصادر أخرى هي إزعاج المعلمة في أنشطة لا ترغبها ، والمعاناة من سوء مواعيد التدريب ، وصعوبة الوفاء بجميع متطلبات مسؤولياتهن ، وتقدم المعلمة المهني ليس بالقدر التي تتمناه . ويتضح مما سبق إلى أن أهم المصادر المهنية هي إزعاجهن لعملية الندب الإجباري للمعلمة لسد العجز في بعض المدارس نتيجة عدم وجود تعيينات جديدة ، كما أن معظم الانتدابات تتم في مدارس بعيدة عن محل إقامتها وهذا يؤدي إلى تعرضها للضغوط نتيجة لمتطلباتها الأسرية ، والظروف الاقتصادية الحالية وغلاء الأسعار وصرف جزء كبير من الأجور على المواصلات بالإضافة إلى وجود صعوبة في التأقلم بسبب تغيير المكان ، يلي ذلك من أفادوا بكثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد ، حيث تتأثر المعلمة بهذا المناخ المدرسي الذي يسبب لها إرهاقاً عصبياً ونفسياً ، وتفقد المعلمة نشاطها ويجعلها تشعر بالملل والإحباط ، وبالتالي يزيد من إحساسها بالضغط . ولذا فالفصول الدراسية ذات العدد المناسب من الطلاب يساعد المعلمة على إدارة الفصول ، وحفظ النظام ، واكتشاف الفروق الفردية بين الطلاب ، ومن ثم مراعاة الفروق الفردية بينهم بالإضافة إلى تأدية مهامها التدريسية ، وزيادة مستوى التفاعل بين المعلمة والطلاب .

- أسفرت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم مصادر بيئة العمل المادية للضغوط الوظيفية لمعلمات المرحلة الثانوية جاء ترتيبها حسب درجة أهميتها من وجهة نظرهم على النحو الآتي: الضوضاء ووجود عدد كبير من المعلمات في غرفة واحدة ، ثم كثافة وطول المنهج الدراسي ، وعدم توفر الوسائل التعليمية المناسبة المعينة للمعلمة على شرح درسها ، وبطء شبكة الإنترنت في المدرسة، وتزعجهن الحرارة والرطوبة وتؤثر على أدائهن في العمل ، ثم بُعد العمل عن مقر السكن ، ثم عدم توفير وسيلة مواصلات مناسبة ، وأشار بعضهم إلى مصادر أخرى هي معاناتهن من صعوبة في استخدام الأجهزة والأدوات الحديثة في العملية التعليمية ، ومبنى المدرسة غير مريح ، ويزعجهن عدم وجود نشاطات ترفيهية ورياضية أثناء الراحة في العمل. والملاحظ على ذلك أن أهم المصادر هي الضوضاء ووجود عدد كبير من المعلمات في غرفة واحدة وذلك يؤدي إلى الإضرار بصحة المعلمات مما يدفعهن إلى الملل والضجر وعدم القدرة على التركيز ويؤدي ذلك إلى ضعف الأداء علاوة على ما يحدثه الضوضاء من توتر نفسي وإجهاد وظيفي إلى جانب ما يمكن أن يؤدي إلى إصابة المعلمات بأمراض عضوية وغيرها ، يلي ذلك من أشاروا إلى كثافة وطول المنهج الدراسي حيث تعد مصدرًا للضغوط وذلك لأن حجمها كبير ولا تستطيع المعلمة أن تنهيها في الوقت المحدد لها ، وبالطريقة التي يفهمها الطلاب.

والهدف الثالث الخاص بتأثير الضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية ، فقد

كشفت نتائج الدراسة إلى عدة نتائج كما يلي :

- كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها معلمات المرحلة الثانوية على الترتيب هي : حدوث مشكلات أسرية ، وحدوث مشكلات صحية ، وتأثيرها على أدائهن المهني ، وحدوث مشكلات مع زملاء العمل ، ورغبتهن المستمرة في ترك العمل. ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية المعلمات

أشاروا إلى تعرضهن لحدوث مشكلات أسرية نتيجة الضغوط الوظيفية اللاتي يتعرضن لها وذلك لكثرة وقت العمل وعدم القدرة علي تلبية الاحتياجات الأسرية وتربية الأبناء ، يلي ذلك من أفادوا بحدوث مشكلات صحية نتيجة الضغوط الوظيفية وزيادة الأعباء عليهم ، فيتعرض المعلمات في بيئات العمل لضغوط نفسية عديدة قد تؤدي إلى عواقب سلبية على صحتهن ، حيث أن الممارسات السلبية (مثل ساعات العمل الطويلة والتعارض بين العمل والحياة العائلية) في بيئات العمل ليست في مصلحة المؤسسات ، وتؤدي تلك الممارسات إلي العديد من المشكلات الصحية للمعلمات وتتسبب في إصابتها بالعديد من الأمراض العضوية كالإرهاق المستمر وعدم الإتران الجسدي ، والتوتر والقلق وزيادة العصبية وعدم القدرة علي التركيز ، والصداع الدائم وإرتفاع ضغط الدم ، وكذلك الإصابة بأمراض العظام ، وأيضاً مرض السكر.. وغير ذلك ، كما يؤدي الضغط الوظيفي الزائد للعديد من المشاكل الصحية طويلة الأمد ، بالإضافة إلى أنّ ضغوط العمل تؤثر على صحة المعلمات بشكل أكبر بطريقة غير مباشرة، وذلك من خلال الحد من قدرتها ودافعيتها.

- أسفرت نتائج الدراسة الميدانية أن غالبية المعلمات يتأثرن بسبب الضغوط في عملهن بشكل سلبي وتراجع مستوى أدائهن وعدم رضاهن الوظيفي وأيضاً إهمالهن لبيتهن وعدم استقرار أسرهن وربما أثر هذا بشكل سلبي على المجتمع أيضاً ، بينما يرى البعض الآخر من المعلمات أن الضغوط الوظيفية قد تكون إيجابية فهي تدعوهن إلى الحيوية والنشاط وربما التحدي لإنجاز العمل ما يؤدي إلى تحسين أدائهن المهني.

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم الآثار الإيجابية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية هي الدافعية والمتعة في أداء العمل ، والنشاط والحيوية ، ثم سرعة اكتساب المهارات والتعلم . وفي ضوء ذلك يتضح أن الضغوط الوظيفية تساعد بشكل إيجابي المعلمات كونها تمثل تحدياً وسبباً تحفيزياً لهن وأيضاً شعور بعضهن بأن مستوى تعلمهن واكتسابهن للمهارات قد ارتفع بسبب مستوى الضغوط اللاتي يتعرضن لها . ولذا فإن الضغوط تمثل نوعاً من التحدي للسلوك الإنساني وتعد مشكلات العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات للمعلمات وتؤدي إلى تبني أنماط إيجابية من السلوك وتعطي أداء أفضل.

- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم الآثار السلبية للضغوط الوظيفية على الأداء المهني لمعلمات المرحلة الثانوية هي تراجع مستوى الأداء ، والغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية ، ثم الإرهاق النفسي والتعب والآلام الجسمية ، وعدم الرضا عن العمل ، ثم انخفاض الدافعية للعمل ، وأخيراً الانفعال وعدم ضبط النفس . ويتضح من ذلك أن الضغوط الوظيفية تؤدي إلى تراجع مستوى الأداء ، فعندما ترتفع مستويات الضغوط الوظيفية فإن الأداء ينخفض بصورة ملحوظة ، نتيجة تكريس المعلمة قدرًا من جهدها وطاقاتها لتخفيف ضغط العمل الواقع عليها بدلاً من توجيه جهدها نحو الأداء ، ولذا فالضغوط تؤدي إلى نوعاً من التوتر والإحباط الذي يقوده إلى عدم الشعور بالدافعية لعملها فينخفض مستوى الأداء على المستوى المطلوب أو المتوقع ، يلي ذلك من أفادوا بالغياب المتكرر وعدم التقيد بأوقات العمل الرسمية ، فهو إشارة موضوعية لعدم تكيف المعلمة مع محيط عملها ، كما أنه مؤشر مساعد خاصة من أجل تقصي حالات التوتر والاستياء لدى المعلمة.

أما الهدف الرابع الخاص بمقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي

تتعرضن لها توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها :

- أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن أهم مقترحات معلمات المرحلة الثانوية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية اللاتي يتعرضن لها هي إيجاد نوع من المرونة تجاه ساعات عمل المرأة بحيث يسمح لها بالخروج من العمل عند الضرورة لما لذلك من أهمية في التخفيف من وقوع بعض المشكلات الزوجية في الأسرة التي تعد نواة المجتمع وأساسه ، يلي ذلك زيادة الحوافز المادية والمعنوية حيث تشكل الحوافز أحد مصادر ضغوط العمل لأنها ترتبط بعدالة التقييم ومدى تحقيق المساواة فيما يتعلق بمدى مكافأة هذه الحوافز للجهود المبذولة من قبل المعلمات بالمدرسة ومدى إنصافهن بالمقارنة مع زملاء العمل ، فشعور المعلمات بموضوعية نظام الحوافز وارتباطها بمعادلات الأداء يُعمق في نفوس المعلمات الثقة والانتماء لعملهن ، ويقلل من ضغوط العمل الواقعة عليهن ، ويقلل من السلوكيات السلبية ويشجعهن على تحمل المسؤولية والإبداع في العمل ، ثم ضرورة الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الأسرية وذلك من خلال تنظيم وقتها بشكل دائم بالمقام الأول بحيث تراعي المعلمة القيام بواجباتها المنزلية والأسرية كافة فلا تشعرهم بالتقصير في حال عرفت كيف تستغل وقتها بأن تحقق لجميع أفراد الأسرة الاستقرار بشكل يومي، يلي ذلك تحسين بيئة العمل المادية للمعلمات حيث إن ترتيب بيئة العمل المادية بالشكل الذي يمكن المعلمة من أداء عملها بسهولة ويسر ويجعلها أقل عرضة للمخاطر والأضرار ، وبالتالي فهي من أهم أساليب القضاء على ضغوط العمل ، ومن ثم علاجها بالشكل بالأمتل ، ثم وجوب تحديد عبء العمل المناسب حيث يعتبر عبء العمل الزائد للمعلمات سبباً أساسياً من أسباب ضغوط العمل والتي يترتب عليها تدنٍ في أدائهن واعتلال في صحتهن ، ثم الاعتناء بالنفس من حيث الصحة وممارسة الرياضة حيث أن للكفاءة البدنية للمعلمات دور في التخفيف من حدة الضغوط ، حيث تؤدي ممارسة الرياضة إلى رفع فعالية أعضاء الجسم بالشكل الذي يؤدي إلى مقاومتها للإجهاد ، ناهيك عن أن الرياضة هي أساس الاسترخاء والتركيز وصرف العقل عن متاعب أو قلق وإنجاز يساعد على الشعور بالتقدير والاحترام ، ويؤدي به إلى القيام بعمل خلاق ، ثم ضرورة توفير مواصلات مناسبة وذلك لراحة المعلمات.

٢- توصيات الدراسة :

- خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات ذات الصلة بموضوعها الأساسي وذلك على النحو التالي:
- الإهتمام بالنمو المهني للمعلمات في المجال المعرفي والمهاري والوجداني لرفع مستوى الكفاءة اللازمة لممارسة المهنة.
 - ضرورة توفير ظروف عمل مناسبة وجو صحي مناسب في بيئة العمل بالمدرسة بالشكل الذي يجعل المعلمات يعملن بشكل أفضل ، ويمكنهن من اتخاذ القرارات وممارسة المهام والمسئوليات دون وجود الضغوط الوظيفية.
 - العدالة في المعاملة والإبتعاد بقدر الإمكان عن التمييز بين المعلمات في المدرسة لأي أسباب للمساهمة في تطوير علاقات العمل بين الإدارة والمعلمات .
 - ضرورة أن يكون هناك نسبة وتناسب بين ما تتقاضاه المعلمات من أجر وبين واقع الحياة المعيشية ، ولذا يجب أن يكون الأجر مُقارب لغلاء الأسعار والوضع الاقتصادي السائد.
 - تحديد نوع المشكلات التي تُعرقل العمل والتكيف المهني ومعالجتها قبل أن تتفاقم ويصبح من الصعب تفادي حدوث الضغوط الوظيفية.

- ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير السمات الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية العامة بما يخدم العمل في المدارس من خلال الدورات التثقيفية.
- الإلتزام بالنزاهة والموضوعية في تقييم أداء المعلمات والوضوح فيما يتعلق بالترقيات والمكافآت المادية والحوافز وأن تُمنح للمعلمات على كفاءتهن في الأداء.
- توفير حوافز مادية ومعنوية للمعلمة المنتدبة لزيادة رغبة المعلمات في عملية الندب والتقليل من نتائج عملية الندب الإجباري .
- ضرورة مراجعة اللوائح والأنظمة المتعلقة بالأهداف والمسئوليات والصلاحيات الممنوحة لكل معلمة من أجل تخفيف معاناة المعلمات من غموض الدور.
- إبراز السلطة الإدارية للدور التربوي والإنساني اللاتي يقمن به المعلمات مما يعكس آثاره الإيجابية في الدعم والتقدير الاجتماعي لديهن.
- خفض أعداد الطلاب في الفصول الدراسية بحيث يمكن للمعلمات أن تسيطر بشكل كامل عليهم ، وتوزيع وقت الحصة على جميع الطلاب .
- الاهتمام باحتياجات المُعلمات وتهيئة بيئة عمل تتناسب مع طبيعة الأدوار التي تلعبها خارج الحياة المهنية .
- نشر الوعي بالصحة الإيجابية لدى المعلمات وتنظيم الأسرة بما يتوافق مع طبيعة عملهن لتحسين أدائهن المهني وبما يساعد على قيامهن بواجباتهن داخل المنزل وخارجه كي لا يكون ذلك على حساب صحتهن.
- عمل دورات وندوات إرشادية للمُعلمات خاصة بالطرق الصحيحة لإدارة الوقت وتنظيمه ؛ لتمكين المُعلمات من إحداث التوازن بين الواجبات الأسرية والاجتماعية والمهنية .
- إصدار نشرات دورية تهدف إلى تعريف المُعلمات بالتطورات المعاصرة في مجال التدريب والتعلم عن بعد.
- توفير وسائل المواصلات المناسبة للمعلمات للانتقال إلى مكان عملهم في المدارس.
- ضرورة تحديث الأنظمة والتعليمات المدرسية ، بحيث تعطي صلاحيات أوسع إلى مديري المدارس تمكّنهم من إيجاد مناخ عمل جيد وتؤدي إلى تخفيض الضغوط الوظيفية التي تواجه المعلمات في عملهن.
- العمل على إيجاد ضغوط وظيفية إيجابية خلاقه للمعلمات ، والإقلال - قدر الإمكان - من الضغوط الوظيفية السلبية عليهن.
- التأكيد على ضرورة الرضا الوظيفي للمعلمات ، والمساندة الاجتماعية في التخفيف من الضغوط الوظيفية لدى المعلمات اللاتي يعانين من تعدد وصراع الدور .
- إتاحة الفرصة للمعلمات لإبداء مقترحاتهن لتطوير فاعلية الأداء المهني وتنفيذ المناسب منه وتحفيزهن على إبداء مقترحاتهن ليس في مجالات الأداء المهني فقط بل لتمتد وتشمل جميع مجالات العمل في المدارس بما يرتقي بمستويات الأداء في المدارس.
- وضع سياسات فعالة لمساعدة المُعلمات على التعامل مع الضغوط الوظيفية حتى يتجنبن التأثير السلبي لعملهن خارج المنزل على استقرار أسرهن .

هوامش ومراجع الدراسة :

- (١) ممدوح سعد الدوسري ، دور المرأة في تنمية الموارد البشرية ، دار التأصيل للبحث والترجمة والنشر والتوزيع ، الكويت ، ٢٠٠٨ ، ص: ٣١ .
- (٢) مرفت أحمد محمد أبو النيل ، دراسة تحليلية لأحدث البحوث العالمية للتخفيف من الضغوط الحياتية للمرأة المعيلة ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، العدد ٥٢ ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، يونيو ٢٠١٤ ، ص : ١٨٣ .
- (٣) إيمان الصياد ، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة : دراسة ميدانية على عينة من المرأة العاملة بجامعة كفر الشيخ ، حوليات آداب عين شمس ، المجلد ٤٦ ، عدد (يوليو - سبتمبر) ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٨ ، ص: ٤٤٣ .
- (٤) إحسان محمد الحسن ، علم اجتماع المرأة : دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ٢٠١٠ ، ص: ٧٨ .
- (٥) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النشرة السنوية المجمع " بحث القوى العاملة " ، ٢٠٢٠ .
https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104
- (٦) محمد قاسم المقابلة ، ضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم ، مجلة كلية التربية ، العدد ١٥ ، كلية التربية بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس ، سبتمبر ٢٠٠٩ ، ص: ١١٥ .
- (٧) ربحي مصطفى عليان ، ضغوط العمل وأثرها في الأداء الوظيفي ، مجلة الأمن والحياة ، المجلد ٢٣ ، العدد ٢٦٨ ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية ، نوفمبر ٢٠٠٤ ، ص : ٥٨ .
- (٨) بشير عربيات ومحمد إبراهيم القداح ، أثر ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على أدائهم الوظيفي ، مجلة كلية التربية ، العدد ٣٥ ، الجزء ٢ ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠١١ ، ص: ١٣٨ .
- (٩) علا محمود حميدة ، مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها ، مجلة دراسات ، العلوم التربوية ، المجلد ٣٨ ، العدد ١ ، عمادة البحث العلمي ، الجامعة الأردنية ، ٢٠١١ ، ص: ٢٩٩ .
- (١٠) زينب أحمد لموم ، الاحتراق النفسي للمعلم ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الأردن ، ٢٠١٨ ، ص ص : ٩ - ١٠ .
- (١١) خالد عاشور مسعود وحسين الهادي اجعية ، الضغوطات المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي بمصراتة: دراسة استطلاعية على معلمي التربية البدنية بمراقبة التعليم بمصراتة ، المجلة العلمية لكلية التربية ، السنة ٥ ، العدد ١٥ ، كلية التربية ، جامعة مصراتة ، مارس ٢٠٢٠ ، ص: ٢٠٨ .

- (١٢) جوردون مارشال ، موسوعة علم الاجتماع ، ترجمة : محمد الجوهري وآخرون ، المجلد الثاني ، ط ١ ، المشروع القومي للترجمة ، المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص : ٨٨٩ .
- (١٣) عدان نبيلة ، ضغوط العمل والأداء الوظيفي ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الأردن ، ٢٠٢٠ ، ص : ٢١ .
- (١٤) خالد عياده عليمات ، ضغوط العمل وأثرها على الأداء ، دار الخليج للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠١٥ ، ص : ٢٣ .
- (١٥) إيمان أحمد يوسف ، المهارات الإدارية وطرق تنميتها ، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٢٠ ، ص : ١٤ .
- (16) Pei-Ling Wu , et al , Job stress and occupational burnout among clinical nursing teachers: A cross-sectional study , Journal of Professional Nursing , 37 , 2021 , P.908.
- (١٧) محمد الفاتح محمود المغربي ، السلوك التنظيمي ، ط ١ ، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، ٢٠١٨ ، ص : ٦٨ .
- (18) Ilevbare Femi Monday and Idemudia Erhabor Sunday , Occupational stress, physical work environment and psychological well-being : the experience of bank employees , Gender and Behaviour , Vol. 18 , No. 2 , Ife Centre for Psychological Studies/Services , Nigeria , June 2020 , P.15383.
- (19) Robert Kreitner and Angelo Kinicki , Organizational Behavior , McGraw-Hill/Irwin, New York, 2013 , P:503.
- (٢٠) أحمد زكي بدوي ومحمد كمال مصطفى ، معجم مصطلحات القوى العاملة : التخطيط ، التنمية ، الاستخدام ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، ١٩٨٤ ، ص : ١٠٨ .
- (٢١) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٨٧ ، ص : ٣١٠ .
- (٢٢) منال أحمد البارودي ، القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٥ ، ص : ٦٨ .
- (23) Ayhan Karakaş and Nilüfer Şahin Tezcan , The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees , European Journal of Tourism Research 21 , March 2019 , P.106.
- (٢٤) دانيا بنت عبد الهادي نواز وصبرية بنت مسلم اليحيوي ، دور برامج التطوير المهني التعليمي في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة من وجهة نظر القائدات التربويات ، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٢٨ ، العدد ٣ ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة ، يوليو ٢٠٢٠ ، ص : ٣٤٥ .
- (٢٥) فريدة محمد غزالي سالم ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفات الإداريات بجامعة أم القرى : دراسة ميدانية ، مجلة البحث العلمي في التربية ، الجزء ١٤ ، العدد ٢٠ ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩ ، ص : ٤ .
- (٢٦) محمد الغريب عبد الكريم ، البحث العلمي : التصميم والمنهج والإجراءات ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص : ٨٥ .

- (٢٧) سيف ناصر عثمانة ودينا أحمد بني عبد الغني ، أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد ٤٢ ، العدد ١ ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، ٢٠٢٢ .
- (٢٨) رمزية قاسم حسين وجاجان جمعة محمد ، الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك ، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع ، العدد ٦٨ ، كلية الإمارات للعلوم التربوية ، ٢٠٢١ .
- (29) Amparo Osa and Blanca López-Araújo , Work stress, personality and occupational accidents: Should we expect differences between men and women? , Safety Science , Volume 124, April 2020.
- (30) Celine Fonkeng , Effects Of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise : A microfinance institution in Cameroon , Master Thesis , Centria University of Applied Sciences , Business Management , April 2018.
- (٣١) دراوات وحيد ، المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية : رؤية نقدية ، مجلة آفاق للعلوم ، العدد ١١ ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، مارس ٢٠١٨ .
- (٣٢) نيفين مصطفى محمد ، العوامل الاجتماعية والمجتمعية المؤثرة على الأداء المهني للإعلاميات في صعيد مصر في ظل تداعيات ثورة ٢٥ يناير ، مجلة كلية الآداب ، العدد ٦٠ ، كلية الآداب ، جامعة سوهاج ، يوليو ٢٠٢١ .
- (٣٣) صابرين عبد العاطي لبيب ، تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية : دراسة وصفية ، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد ٤ ، العدد ١٤ ، أبريل ٢٠٢٠ .
- (٣٤) منال محمد غانم الخميسي وفتحية حسين القرشي ، معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها: دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة ، مجلة البحث العلمي في الآداب ، الجزء ٧ ، العدد ٢٠ ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩ .
- (35) Sharmilee Bala Murali , et al , Impact of Job Stress on Employee Performance , International Journal of Accounting & Business Management , Volume 5, No 2, November 2017.
- (36) Moaz Gharib et al , The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university , International Journal of Economic Research , Volume 13 , Issue 1 , May 2016.
- (37) Estelle Freedman, No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women , Ballantine Books , New York, 2002 , P.3.
- (38) Malar Hirudayaraj and Lauren Shields , Feminist Theory: A Research Agenda for HRD , Advances in Developing Human Resources , Vol 21 , No3 , 2019 , PP.320-321.
- (39) Estelle Disch, Reconstructing Gender: A Multicultural Anthology , 5th Edition , McGraw Hill Higher Education , New York , 2009 , P.113.
- (40) Julie Gedro and Robert C. Mizzi , Feminist Theory and Queer Theory: Implications for HRD Research and Practice , Advances in Developing Human Resources , Vol 16 , No4 , 2014 , PP.446-447.

(41) Malar Hirudayaraj and Lauren Shields , Feminist Theory: A Research Agenda for HRD , Op , Cit , P.321.

(٤٢) سارة جاميل ، النسوية وما بعد النسوية ، ترجمة : أحمد الشامي ، المشروع القومي للترجمة ، المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص : ٣٣٧ .

(43) Shaw, S., & Lee, J , Women's voices, feminist visions: Classic and contemporary readings , McGraw-Hill , New York , 2004 ,P.9.

(٤٤) ميل تشيرتون و آن براون ، علم الاجتماع : النظرية والمنهج ، ترجمة: هناء الجوهري ، ط١ ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، ٢٠١٢ ، ص: ١٢٧ .

(٤٥) مصطفى خلف عبد الجواد ، قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع ، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص: ٢٩٧ .

(٤٦) ونيدى كيه. كولمار وفرانسيس بارتكوفيسكي ، النظرية النسوية : مقتطفات مختارة ، ترجمة : عماد إبراهيم ، ط١ ، الأهلية للنشر والتوزيع ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص: ١١ .

(٤٧) ميل تشيرتون و آن براون ، علم الاجتماع : النظرية والمنهج ، مرجع سابق ، ص: ١٣٠ .

(٤٨) شارلين ناجي هيس و بايبر باتريشا لينا ليفي ، مدخل إلى البحث النسوي ممارسة وتطبيقاً ، ترجمة: هالة كمال ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، ٢٠١٧ ، ص: ٤ .

(49) Purwarno Purwarno, et al , Liberal Feminism in Ika Natassa's Novel Critical Eleven , Conference Paper , Annual International Conference on Language and Literature (AICLL), KnE Social Sciences , 11 March 2021 , PP.565-566.

(٥٠) نهى عدنان القاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة: رؤية إسلامية ، ط١ ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٦ ، ص: ٨١ .

(٥١) السيد حنفي عوض ، في علم الاجتماع النسوي : الحركات الراديكالية النسائية وتحديات سوق العمل ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص : ١٠٩ .

(٥٢) ابتسام الكتبي وآخرون ، النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي ، ط ١ ، منظمة المرأة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص: ٣٥ .

(٥٣) فيليب جونز ، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية ، ترجمة : محمد ياسر الخواجة ، ط ١ ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص: ١٤٣ .

(54) Catherine E. Harnois , Race, Gender, and the Black Women's Standpoint , Sociological Forum , Volume 25 , No 1 , March 2010 , P.85.

(55) Sylvia Walby , The Future of Feminism , Polity Press, Cambridge and Malden , 2011 , P.126.

(٥٦) نهى عدنان القاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة: رؤية إسلامية ، ط٢ ، دار إي كتب ، لندن ، ٢٠١٧ ، ص ص : ٧٧ - ٧٨ .

(٥٧) نرجس رودكر ، فيمينيزم (الحركة النسوية): مفهومها ، أصولها النظرية وتياراتها الاجتماعية ، ترجمة: هبة ضافر ، ط ١ ، العتبة العباسية المقدسة، المركز الإسلامي للدراسات الاستراتيجية ، لبنان ، ٢٠١٩ ، ص: ١٢٩ .

- (٥٨) سوتيريوس ساراتاكوس ، البحث الاجتماعي ، ترجمة: شحدة فارح ، ط ١ ، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات ، قطر ، ٢٠١٧ ، ص : ١٤٩ .
- (59) Catherine E. Harnois , Sociological Research on Feminism and the Women's Movement: Ideology, Identity, and Practice , Sociology Compass , Volume 6, Issue10, October 2012 , P.829.
- (٦٠) رقيه طه جابر العلواني ، قراءة في جدلية المصطلحات والمفاهيم الوافدة : قضايا المرأة أنموذجاً ، مجلة أصول الدين ، العدد الأول ، الجامعة الأسمرية الإسلامية ، كلية الدعوة وأصول الدين ، ليبيا ، ديسمبر ٢٠١٦ ، ص ص : ٢٧٣ - ٢٧٤ .
- (٦١) مروة محمد التهامي بخيت ، تنمية الموارد البشرية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة الاسكندرية ، مجلة التربية وثقافة الطفل ، العدد ١٥ ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة المنيا ، ٢٠٢٠ ، ص : ٣٨ .
- (٦٢) تمام عبد العليم تمام ، الأداء الوظيفي للعاملين : رؤية من منظور سوسيولوجيا العمل ، المجلة العلمية لكلية الآداب ، عدد خاص ، كلية الآداب ، جامعة أسيوط ، يناير ٢٠١٧ ، ص : ٢١ .
- (٦٣) مراحب مرزوق عيد الدعسان ، الروح المعنوية والأداء الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريب والإداريين في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، المجلد ٣٢ ، العدد ١ ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان ، ٢٠١٨ ، ص : ٦٧١ .
- (٦٤) أمل بنت فيصل مبارك الفريخ ، واقع الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع مشكلات طلاب السكن الجامعي : الجامعات الحكومية بمدينة الرياض أنموذجاً ، مجلة شؤون اجتماعية ، المجلد ٣١ ، العدد ١٢٣ ، جمعية الاجتماعيين في الشارقة ، ٢٠١٤ ، ص : ٧١ .
- (65) Ann Nutter Coffman and Richelle Patterson , Teacher Residencies: Redefining Preparation through Partnerships , National Education Association Report , January 2014 , P.iii.
- (٦٦) ناجي عبد الوهاب هلال وحنان البديري كمال ، الأداء المهني للمعلمين وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى مديري مدارس التعليم العام : دراسة ميدانية ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، المجلد ٢٤ ، العدد ٤ ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، أكتوبر ٢٠١٨ ، ص : ٨٢٢ .
- (٦٧) هاجر نصر الدين أحمد ، المرونة المعرفية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد ٣ ، العدد ٢ ، كلية التربية بالگردقة ، جامعة جنوب الوادي ، أبريل ٢٠٢٠ ، ص : ٢٠ .
- (68) Alan Haskvitz , Top 11 traits of a good teacher , April 2007.
<http://www.reacheverychild.com/feature/traits.html>.
- (69) Osumah Obaze Agbonluae , et al , Coping strategies for managing occupational stress for improved worker productivity , IFE PsychologIA , Volume 25 , No. 2 , Ife Centre for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria , 2017 , P.304

(70) David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins , Human Resource Management , 6th ed , John Wiley & Sons , Inc , New York , 1999 , P.440.

(71) Roselina Ahmad Saufi and others , The Effects of Organisational Factors and Extra-Organisational Factors on Work Stress, Journal of the Asian Academy of Applied Business , Volume 2 , 2013 , P.29.

(72) Murtaza Mustafa and Others , Causes and Prevention of Occupational Stress , IOSR Journal of Dental and Medical Sciences , Volume 14, Issue 11 , November 2015 , P.101.

(73) Enyonam Peace Amoako , et al , The Effect Of Occupational Stress On Job Performance at Aspet A. Company Limited , Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences , Volume 5, No.8, European Centre for Research Training and Development UK , September 2017, P.3.

(74) Ibid , P.4.

(٧٥) سلامة عبد العظيم حسين ، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي : دراسة ميدانية لدى العاملين في مجال الإدارة المدرسية ، المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية : التعليم والتنمية المستدامة ، قسم أصول التربية ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤ ، ص : ٢٣١.

(٧٦) عبد الرحمن هيجان ، ضغوط العمل : مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية ، ١٩٩٨ ، ص : ١٧١.

(77) Muhammad Zulqarnain Arshad , et al , Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees , Talent Development and Excellence , Volume 12 , No 3, June 2020 , P.2688.

(78) Salika Azzahra , et al , The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda , Saudi Journal of Business and Management Studies , Volume 6 , Issue 1 , Jan 2021 , P.16.

(٧٩) بينة بنت عبد العزيز بن محمد الحصان ، ضغوط العمل التي يواجهها العمداء ووكلائهم في جامعة القصيم وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية ، العدد ٣ ، الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية ، جامعة الملك سعود ، السعودية ، مارس ٢٠٢٠ ، ص: ١١٥.

(٨٠) محمد الفاتح المغربي ، السلوك التنظيمي ، ط ١ ، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، ٢٠١٨ ، ص: ٦٩.

(81) Sehran Khan Nisar and Muhammad Imran Rasheed , Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees , Journal of Public Affairs , Volume 20 , Issue 1 , February 2020 , P.2.

(٨٢) إسماعيل محمد عبد الجليل ، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين : مصنع أسمنت عطبرة انموذجاً ، مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ، العدد ٣ ، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة ، مارس ٢٠٢١ ، ص : ٩١.

- (٨٣) عائشة عبدالله المحجوب جمال ، ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي : دراسة تحليلية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، العدد ٦٦ ، كلية التجارة ، جامعة أسيوط ، يونيو ٢٠١٩ ، ص: ١٧ .
- (٨٤) حسين حريم ، السلوك التنظيمي : سلوك الأفراد في المنظمات ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٧ ، ص ص : ٣٨٨ - ٣٨٩ .
- (٨٥) آمال بن سمشة ، الأداء البشري في الإدارة المحلية ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الأردن ، ٢٠١٨ ، ص : ٦٧ .
- (٨٦) محمد يوسف القاضي ، السلوك التنظيمي ، ط ١ ، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠١٥ ، ص : ١٨٨ .
- (٨٧) فاطمة عبد الرحيم النوايسة ، الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة ، ط ١ ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠١١ ، ص : ٤٢ .
- (88) Jaroslav Nekoranec and Miroslav Kmosenar , Stress In The Workplace – Sources, Effects And Coping Strategies , Review of the Air Force Academy , Volume 28 , No 1 , 2015, P.164.
- (٨٩) حسن مصطفى عبد المعطي ، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص : ٢٠٤ .
- (90) David J. Leach , A Model Of Teacher Stress And Its Implications For Management , Journal of Educational Administration , Volume 22 , Issue 2 , February 1984 , PP.157-159.
- (91) Aruna Singh , Occupational Stress: A Comprehensive General Review , Amity Journal of Training and Development, Volume 3, Issue 1, ADMAA , Amity University , 2018 , PP.43-44.
- (92) Ibid ,PP.44-45.
- (٩٣) إدارة أجا التعليمية ، محافظة الدقهلية ، العام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ .