

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

**مستوى العبء الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم
الابتدائي**

**دراسة ميدانية بإبتدائيات المنيعه (ابن عبدالرحمان، ابن خلدون،
محمد بضيف، بن شكشك)**

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية

إشراف الدكتور:

سليمان خويلدي

إعداد الطالبة

حنان بكاي

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
خويلدي سليمان	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
خطارة عبد الرحمان	أستاذ محاضر ب	رئيسا
الواهج ربيع	مساعد ب	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

**مستوى العبء الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم
الإبتدائي**

**دراسة ميدانية بإبتدائيات المنبوعة (ابن عبد الرحمان، ابن خلدون،
محمد بضياف، بن شكشك)**

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية

إشراف الدكتور:

سليمان خويلدي

إعداد الطالبة

حنان بكاي

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
خويلدي سليمان	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
خطارة عبد الرحمان	أستاذ محاضر ب	رئيسا
الواهج ربيع	مساعد ب	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

اهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام

الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة... نبي الرحمة ونور
العالمين

" سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "

اهدي هذا النجاح لنفسي أولا ثم الى كل من سعى معي لإتمام هذه
المسيرة، دمتم لي سنداً لا يمر له

الى من هي في الحياة حياة اليك ينحني الحرف حبا وامتنان اليك امي

الى الاسم الذي أحمله في دمي الى الطيب والدي

الى رفاق الخطوة الأولى والخطوة ما قبل الأخيرة

الى من كانوا خلال السنين العجاف سحبا ممطرا، عائلتي

الى صديقاتي ورفيقات دربي كل باسمها

الى كل من هد لي يد العون وساعدني في بحثي هذا

الى كل اساتذتي الكرام من المرحلة الابتدائية الى المرحلة الجامعية

دون استثناء



شكر وعرفان

الحمد لله واشكره على توفيقه واحسانه وعلى ما من به علينا بفضله
لإتمام هذا البحث المتواضع.

والشكر موصول بحمد الله الكريم المنان، لكل من ساهم في إتمام
هذه المذكرة سواء من قريب أو بعيد ولو بالكلمة الطيبة.

واتقدم بالشكر لأستاذي وموجهي الدكتور خويلدي سليمان
الذي أسأل الله تعالى أن يجعل عمله ونصحه وتوجيهه وصبره معي
في عملي هذا في ميزان حسناته.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ معمر حمزة على تعاونه معي
لإتمام هذه المذكرة.



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه، والكشف عن العلاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي، كذلك التعرف على الفروق بإختلاف الأقدمية.

ولتحقيق الهدف من الدراسة تم تطبيق إستبيانين تم التأكد من خصائصهما السيكو مترية على عينة مكونة من (75) أستاذ بإبتدائيات وسط مدينة المنيعه، وباستخدام المنهج الوصفي والأساليب الإحصائية المناسبة والاستعانة بالحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية(22SPSS) تم التوصل الى النتائج التالية:

- مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه متوسط.
 - مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه مرتفع.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العبء الذهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه.
 - لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه تعزى لمتغير الأقدمية.
 - لا توجد فروق في الأداء الوظيفي لأساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه تعزى لمتغير الأقدمية.
- الكلمات المفتاحية:

العبء الذهني_ الأداء الوظيفي.

Abstract:

The current study aimed to identify the level of mental load and job performance among primary school teachers in the city of Al-Mania, and to reveal the relationship between mental load and job performance, as well as to identify differences according to seniority.

To achieve the aim of the study, two questionnaires whose psychometric properties were confirmed were applied to a sample of (75) teachers in primary schools in the center of the city of Al-Manea. Using the descriptive approach, appropriate statistical methods, and the use of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS22), the following results were reached:

-The level of mental load among primary school teachers in the center of the city of Al-Manea is average.

-The level of job performance among primary education teachers in the center of the city of Al-Manea is high.

-There is no statistically significant relationship between mental load and job performance among primary school teachers in the center of the city of Al-Manea.

-There are no differences in the level of mental load among primary school teachers in the center of the city of Al-Manea due to the variable of seniority.

-There are no differences in the job performance of primary education teachers in the center of the city of Al-Manea due to the variable of seniority.

-key words:

Mental load_job performance

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الاهداء
	شكر وعرهان
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
1	مقدمة
الفصل الاول: اشكالية الدراسة واعتبرتها	
4	1. اشكالية الدراسة
6	2. فرضيات الدراسة
6	3. اهداف الدراسة
7	4. اهمية الدراسة
7	5. المفاهيم الإجرائية للدراسة
8	6. الدراسات السابقة
15	7. التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: العبء الذهني	
18	تمهيد
19	1. مفهوم العبء الذهني
20	2. ابعاد العبء الذهني
21	3. اسباب العبء الذهني
21	4. اعراض العبء الذهني
22	5. النظريات المفسرة للعبء الذهني

24	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
26	تمهيد
27	1. مفهوم الأداء الوظيفي
28	2. عناصر الأداء الوظيفي
28	3. أبعاد الأداء الوظيفي
29	4. أهمية الاداء الوظيفي
30	5. أنواع الأداء الوظيفي
31	6. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
31	7. النظريات الأداء الوظيفي
33	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
35	تمهيد
36	1. منهج الدراسة
36	2. الدراسة الاستطلاعية
37	3. حدود الدراسة
37	4. مجتمع والعينة الدراسة
37	5. خصائص العينة الاستطلاعية
38	6. ادوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
42	7. اجراءات تطبيق الدراسة
43	8. الاساليب الاحصائية المستخدمة
44	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
46	عرض وتحليل وتفسير النتائج الفرعية للفرضيات

46	1. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
48	2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
51	3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
52	4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
54	5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
55	الاستنتاج العام والتوصيات
58	قائمة المراجع
63	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
37	1_ توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الإبتدائيات.
38	2_ توزيع افراد العينة حسب الأقدمية.
39	3_ نتائج معامل الارتباط
40	4_ نتائج ثبات التجزئة النصفية.
41	5_ نتائج الصدق بالمقارنة الطرفية.
42	6_ نتائج ثبات التجزئة النصفية.
46	7_ نتائج مستويات العبء الذهني.
47	8_ نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى العبء الذهني.
49	9_ نتائج مستويات الاداء الوظيفي.
49	10_ نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى الاداء الوظيفي.
51	11_ نتائج علاقة الإرتباط بين مستوى العبء الذهني والاداء الوظيفي
52	12_ نتائج الفرق في مستوى العبء الذهني بإختلاف الاقدمية.
54	13_ نتائج الفرق في مستوى الاداء الوظيفي بإختلاف الأقدمية.

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
47	1_ مستويات العبء الذهني.
50	2_ مستويات الأداء الوظيفي.

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق
63	ملحق رقم (01) يبين استبيان العبء الذهني
66	ملحق رقم (02) استبيان الأداء الوظيفي
67	ملحق رقم (03) يوضح نتائج الدراسة الاستطلاعية (الصدق، الثبات)
69	ملحق رقم (04) يبين نتائج الفرضيات الفرعية

مقدمة

يعتبر المورد البشري عمودا أساسيا في اي منظمة او شركة، بحيث يشير المورد البشري الى الموظفين والعمال الذين يعملون داخل المنظمة ويساهمون في تحقيق اهدافها، بالإضافة الى ذلك، يقوم المورد البشري بتقديم الدعم والارشاد للموظفين، وتقييم أدائهم وتطويرهم من خلال برامج تدريبية متخصصة، كما انه يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الروح المعنوية للموظفين، مما ينعكس ايجابا على اداء الشركة بشكل عام. يمثل المورد البشري ركيزة اساسية للنجاح المستدام والتطور المستمر لأي منظمة.

وبالرغم من هذا التطور الكبير الذي يشهده العالم اليوم وما وفرته التكنولوجيا من تسهيلات فان لها تأثيراتها السلبية على المورد البشري وهذا الامر يعد طبيعيا لحد كبير، خاصة وانهم في خضم العمليات المختلفة للإنتاج معرضون لكثير من الضغوط المختلفة والناجمة عن متطلبات اداء مهامهم مثلا في وقت الضيق وغيرها...، ولعل من اهم هذه الضغوط التي يقع فيها العامل احساسه بالحمل الزائد في العمل او ما يعرف بالعبء الذهني. (علي، 2023، ص.ب.).

يعتبر العبء الذهني محور هام من محاور ظروف العمل، وهو جزء لا يتجزأ من عبء العمل العام الذي ينقسم بدوره الى قسمين (العبء الفيزيقي، العبء الذهني)، هذا الأخير الذي تتدخل فيه عدة عوامل كالمطالب المعرفية التي يحتاجها لتنفيذ مهمة، والظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل وغيرها...، وقد تنتج عنه آثار مترتبة لدى العاملين بمختلف المؤسسات، والتي تهدد أمن وسلامة العاملين، والتي تؤدي الى بعض الأمراض الجسدية والعصبية كارتفاع ضغط الدم، تسارع نبضات القلب، والصداع والارهاق، وامراض الجهاز الهضمي، وغيرها من الأمراض النفسية والجسدية الاخرى. (نخبة، الوناس، 2019، ص02).

ونظرا لأهمية موضوع العبء الذهني في الحياة المهنية اردنا ان نتطرق لهذه الظاهرة قصد معرفة العديد من مسبباتها، حيث تعتبر كإضافة علمية تثير الباحثين كما تفتح آفاق علمية للمزيد من الدراسات من جهة وتساهم في تحسيس المؤسسات التعليمية الجزائرية بعواقب هذه المشكلة وآثارها.

وتم تقسيم الدراسة الى قسمين، قسم نظري وقسم تطبيقي:

الفصل الاول: اشكالية الدراسة وأسئلتها، وفرضياتها، وأهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد المفاهيم الاجرائية، والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: للعبء الذهني تطرقنا الى مفهومه، وأبعاده، والنظريات المفسرة له، وأسبابه، وأعراضه.

الفصل الثالث: للأداء الوظيفي تطرقنا الى مفهومه، وأبعاده، والنظريات المفسرة له، وعناصره، وأهميته وأنواعه، والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الرابع: المتعلق بمنهجية البحث واجراءاته بحيث تطرقنا فيه الى منهج الدراسة، حدود الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، مجتمع وعينة الدراسة، وطريقة اختيارها وخصائصها، ووصف اجراءات الدراسة الميدانية، وعرض مختلف أدوات القياس المستخدمة، وكيفية التحقق من الخصائص السيكو مترية وذلك باختبار صلاحية ادوات القياس من حيث صدقها وثباتها، فضلا عن عرض مختلف المعالجات الاحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

الفصل الخامس: نتطرق في هذا الفصل الى عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج البيانات التي تم الحصول عليها، وفي الأخير تم ختم ذلك باستنتاج عام واقتراحات وتوصيات.

الفصل الأول:

إشكالية الدراسة واعتباراتها

- 1_ إشكالية الدراسة.
- 2_ فرضيات الدراسة.
- 3_ أهمية الدراسة.
- 4_ أهداف الدراسة.
- 5_ المفاهيم الإجرائية للدراسة.
- 6_ الدراسات السابقة.
- 7_ التعقيب على الدراسات السابقة.

1_ إشكالية الدراسة:

يعتبر مجال التعليم حجر الاساس لبناء الامم والمجتمعات التي فرضته الدولة، بحيث تعتبره معظم المجتمعات هدفا يسعى لبناء شخصية الأفراد السوية المتكاملة، فالفرد هو محور العملية التنموية، ولا بد للأهداف التربوية من أن ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الشاملة، وتنعكس مثل هذه الطموحات كمطلب اساسي على ماهية البناء التعليمي وما يقدمه من محتوى معرفي لأفراد المجتمع مدى الحياة.

وتعد مهنة التعليم من المهن الضرورية في المجتمع فهي تلعب دورا رئيسيا في بناء الاجيال وتشكيل مستقبلهم وتطوير مهاراتهم الاكاديمية، ولاسيما مرحلة تعليم الابتدائي التي تعتبر اول مرحلة يمر بها التلاميذ وهي مهنة تتطلب الكثير من المثابرة والجهد والصبر للأساتذة مقارنة بالمراحل الاخرى.

فالأستاذ في هذه المرحلة يبذل جهد مضاعف لأنه يتعامل مع عقول ناشئة تتطلب الدقة والحذر، ولكونه عاملا كغيره من العمال له حقوق وعليه وواجبات، فمن حقه ان يحظى باحترام وتقدير التلاميذ وتوفير جميع مستلزمات ووسائل التعليم لخلق جو مناسب للعمل ومن واجباته تأدية مهنته في الاطار المطلوب واللازم باعتباره الاكثر تأثيرا في سلوك تلاميذه والمسؤول المباشر عن تحقيق اهداف المدرسة بشكل عام.(جبيلي،لوقادي،2017،ص05).

ومن بين التحديات التي يواجهها في حياته المهنية نجد العبء الذهني كواحد من ابرزها حيث ذكرت دراسة(كركاري ، صديقي ،2022) أن مهنة التدريس تعد من اكثر المهن المليئة بالضغوط والإجهاد نظرا لما تنطوي عليها من اعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر والامر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءة والمهارات الفنية والشخصية جانبه، وهو كغيره يتأثر بما يجري حوله من تغيرات ويتعرض لمشكلات وضغوط مختلفة يمكن أن تعوق أداءه، فالعبء الذهني يشير الى الضغط والتوتر النفسي الذي يمكن أن يؤثر على الصحة العقلية والجسدية، وأنه ينشأ من الضغوط العملية مثل: المهام الكثيرة والمواعيد الضيقة، كما يمكن ان يكون نتيجة للتوتر النفسي الناجم عن المسؤوليات الشخصية والعائلية، وعرفه عبد الحسن هو: شعور الفرد بانه فاقد قدراته سواء كانت هذه القدرات جسدية او نفسية او عاطفية او فكرية او وجدانية.(ملقاني،2020،ص18).

ويعرف مشكاتي العبء الذهني (Meshkat, 1988): على أنه بناء متعدد الابعاد، وانه انعكاس لتفاعل عناصر، كمتطلبات المهام والنظام، قدرات المعالجة ومجهود العامل، مقياس الأداء الذاتي، سلوك معالجة المعلومات، استراتيجيات العامل، التكوين وكذا الخبرة. (كركاري، صديقي، 2022، ص14)، وأشار (تحفة، مزياني، 2019) إلى العبء الذهني أنه محور هام من محاور ظروف العمل وجزء لا يتجزأ من عبء العمل العام تنتج عنه اثار متفاوتة تؤدي الى الاصابة ببعض الامراض الجسدية والعصبية كارتفاع ضغط الدم، تسارع نبضات القلب وغيرها من الامراض.

حيث يتعرض اساتذة تعليم الابتدائي الى العبء الذهني الذي يؤثر على اداءهم الوظيفي الذي عرفه احمد صقر بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله (مسعودي، 2018، ص43). ويمكن التمييز بين ثلاثة ابعاد جزئية يقاس اداء الفرد عليها تتمثل هذه الابعاد في: كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الاداء. (جبيلي وأخرون، 2017، ص42).

ويعد الأداء الوظيفي عنصرا حاسما في نجاح اي منظمة، فهو يشير الى مدى قدرة الموظفين على تحقيق الاهداف المحددة وتنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية، واثبتت الابحاث ان هناك عوامل متعددة تؤثر في الاداء الوظيفي، مثل: المهارات، المعرفة، المرونة والدافعية، بالإضافة الى ذلك يلعب الدعم الاداري والتوجيه الواضح دورا هاما في تعزيز الاداء الوظيفي للموظفين ومن المهم ايضا توفير فرص التدريب والتطوير المستمر لتعزيز قدرات الموظفين وتحسين اداءهم.

ولأن مهنة التعليم من المهن المتعبة ذو تأثير كبير على حالة العقل والتركيز والطاقة الذهنية يمكن ان تؤدي به للعبء الذهني وتؤثر على اداءهم الوظيفي وان اساتذة تعليم الابتدائي كغيرهم من العمال قد يشعرون بالإجهاد المستمر والتعب الذهني نتيجة لطبيعة المهام التي يقومون بها في القسم، وعليه سنحاول في هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين العبء الذهني والاداء الوظيفي للأساتذة وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

__ ما مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه؟

- ما مستوى الاداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعبء الذهني تعزى لمتغير الأقدمية لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه؟

2_ فرضيات الدراسة:

-مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه مرتفع.

-مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه منخفض.

_توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه تعزى لمتغير الاقدمية.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعه تعزى لمتغير الأقدمية.

3_ أهداف الدراسة:

-الكشف عن العلاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي.

-الكشف عن مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي.

_الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الإبتدائي.

-معرفة الفروق في العبء الذهني التي تعزى لمتغير الأقدمية.

- معرفة الفروق في الأداء الوظيفي التي تعزى لمتغير الأقدمية.

4_ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تعريف وتبسيط الضوء على موضوع العبء الذهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بمؤسسات وسط مدينة المنيعه، حيث تعد دراسة هذا الموضوع في القطاع العمومي في غاية الأهمية.

وتعد دراسة العلاقة بين العبء الذهني وأداء الاساتذة موضوعا هاما له العديد من الفوائد وتمثل هذه الأهمية في:

- تساعد هذه الدراسة على فهم العلاقة بين العبء الذهني والاداء الوظيفي للعاملين بشكل أفضل.
- تساعد هذه الدراسة على فهم العوامل التي تؤثر على اداءهم وتقديم حلول عملية لتحسين كفاءتهم.
- تساعد الباحثين في الحقل الأكاديمي لتقديم دراسات مماثلة في قطاعات اخرى.
- تعالج الدراسة موضوعا هاما لم يحظ باهتمام كاف في البحوث السابقة.

5_ المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1_ العبء الذهني: هو كمية الجهد العقلي المبذول من طرف العامل، الناتج عن المطالب المعرفية التي يحتاجونها لإنجاز مهامهم، بالإضافة الى تأثير بعض الظروف المرتبطة ببيئة عملهم، وما يترتب عليها من اعراض جسدية ونفسية وسلوكية تعيق اداءهم وتهدد صحتهم النفسية والجسدية. (سايح، علي طالب، 2021، ص09).

ويعرف إجرائيا: هو التفاعل بين المطالب المعرفية للمهمة كالانتباه والذاكرة، وخصائص الاستاذ كالتخصص، ومدة الخدمة، وطبيعة العمل(عمومي)، وخصائص الوضع كضغط الوقت، وعدم التوازن بين هذه العناصر يسبب لنا عبء العمل الذهني. (عبادو، 2018، ص14).

وهو الدرجة التي يتحصل عليها استاذ تعليم الابتدائي بمدينة المنيعه حيال تدرج اجابته حول استبيان العبء الذهني. ويندرج حول استبيان العبء الذهني المطبق سنة 2024 بمؤسسة (إبن عبد الرحمان، بن شكشك، إبن خلدون، محمد بضياف).

2_ الأداء الوظيفي:

هو ذلك المستوى الذي يحققه الموظف عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب انجازها، وبصفة عامة الاداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وادراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظف، كما ان أي نشاط يؤدي الى نتيجة. (بن عبيلة، صامت، 2017، ص07).

ويعرف إجرائيا: هو مجموعة من الوظائف والمهام التي يقوم بها استاذ تعليم الابتدائي في مكان عمله.

وهو الدرجة التي يتحصل عليها استاذ تعليم الابتدائي بمدينة المنيعه حيال تدرج اجابته حول استبيان الاداء الوظيفي. ويتدرج حول إستبيان الأداء الوظيفي المطبق سنة 2024 بمؤسسة (إبن عبد الرحمان، بن شكشك، إبن خلدون، محمد بضياف).

6- الدراسات السابقة للدراسة:

الدراسات المحلية:

1_ دراسة خديجة عبادو، سنة (2017)

عنوان الدراسة: مستوى العبء الذهني لدى الأطباء بمدينة ورقلة

ولتحقيق اهداف الدراسة، طبقت هذه الدراسة على عينة تتكون من 100 طبيب وطبيبة بورقلة، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث توصلت هذه الدراسة الى :

-مستوى العبء الذهني لدى الاطباء بمدينة ورقلة مرتفع.

-لا توجد فروق دالة احصائيا بين الاطباء في مستوى العبء الذهني تعزى لطبيعة التكوين ولمدة الخدمة، لكن توجد فروق دالة بين الاطباء في مستوى العبء الذهني باختلاف الهيئة المستخدمة لصالح اطباء القطاع الخاص.

2_دراسة تحة خديجة، د.مزياني الوناس، سنة(2019)

عنوان الدراسة: مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة في ظل بعض المتغيرات:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة، ومعرفة الفروق في مستوى العبء الذهني باختلاف بعض المتغيرات التنظيمية و الشخصية (الجنس، الاقدمية)، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 82 عامل بريد الجزائر بورقلة، طبق عليها المقياس المعد والمصمم لهذا الغرض وقياس الخصائص السيكو مترية للأداة للتحقق من امكانية تطبيقها على العينة الاساسية، حيث توصلت هذه الدراسة على النتائج التالية:

-مستوى العبء الذهني مرتفع.

-عدم وجود فروق في مستوى العبء الذهني تبعا لمتغير الجنس والأقدمية.

3_دراسة عبد الرحمان السايح، علي طالب احمد، سنة (2020)

عنوان الدراسة: العبء الذهني وعلاقته بنمو سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي البلدية بمتليلي:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العبء الذهني ونمو سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي البلدية بمتليلي وكذا التعرف على مستوى العبء الذهني ونمو سلوك المواطنة التنظيمية، كذلك التعرف على الفروق باختلاف الجنس والأقدمية في تحقيق الهدف من الدراسة، طبقت هذه الدراسة على عينة متكونة من 171 موظف وموظفة بلدية متليلي، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-مستوى العبء الذهني مرتفع لدى موظفي بلدية متليلي.

-توجد علاقة ارتباطية بين العبء الذهني ونمو سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي بلدية متليلي.

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية.

4_ دراسة كركاري فطيمة، صديقي صفية، سنة(2022)

عنوان الدراسة: العبء الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الامهات بمدينة ورقلة:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن كل طبيعة العلاقة بين العبء الذهني والكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الامهات، ومدى تأثير عدد الاولاد والاقدمية في هذه العلاقة، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 92 استاذة ام بمدينة ورقلة، تم استخدام استبيان للعبء الذهني و شبكة ملاحظة للكفاءة التدريسية، وتم التوصل للنتائج التالية:

-مستوى العبء الذهني لدى الاستاذات الامهات متوسط، ودرجة الكفاءة التدريسية جيدة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العبء الذهني والكفاءة التدريسية.

-لا تختلف طبيعة العلاقة بين العبء الذهني والكفاءة التدريسية اختلافا دالا احصائيا باختلاف الاقدمية(اقل من 13سنة/ اكبر او يساوي 13).

5_ دراسة بالفار علي، سنة(2023)

عنوان الدراسة: العبء الذهني وعلاقته بكل من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى اساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على علاقة العبء الذهني بكل من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى اساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة، كذلك معرفة اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العبء الذهني تبعا لمتغيرات(الجنس، السن)، والمتغير التنظيمي(سنوات العمل)، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (332) استاذ تعليم ثانوي موزعين على (25) ثانوية بولاية ورقلة، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، واعتمدت على المنهج الوصفي، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- مستوى متوسط لكل من العبء الذهني والثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى اساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

_الدراسات الأجنبية:

1_دراسة شارلوت ثيليند، سنة(1981)

عنوان الدراسة: (Mesure De La Fatigue Mentale Par Le Système Oculo-Moteur):

هدفت هذه الدراسة الى قياس التعب العقلي من خلال تتبع حركة العين، طبقت هذه الدراسة على(04) مجموعات من الافراد الذين يخضعون لأنواع مختلفة من المهمة العقلية، حيث توصلت للنتائج التالية:
- بعض المجموعات ابدت تأثير كبير للتعب الذي قد يكون بسبب العبء الذهني الكامن في العمل.

2_دراسة اولاجوموك وآخرون،(2013):(olajumoke et al)

عنوان الدراسة: تأثير العبء الذهني على أداء المهام الوظيفية، دراسة استطلاعية في جامعات نيجيريا:

هدفت هذه الدراسة البحث في تأثير العبء الذهني على الأداء الوظيفي في فئتين من العمال في جامعة ولاية اكيبي في نيجيريا، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من(100) عامل، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

_هناك تأثير كبير في طول مدة الخدمة على الأداء.(بلفار، 2023، ص13).

2_ الأداء الوظيفي:

_الدراسات المحلية:

1_ دراسة خولة رغيص، سنة(2021):

عنوان الدراسة: الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعامل، بسونلغاز بأم البواقي:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية على اداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية الخدمائية، طبقت هذه الدراسة على عينة تتكون من 110 عامل بمؤسسة سونلغاز بأم البواقي، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- ان تؤثر قيم العدالة والمساواة بشكل ايجابي في اداء العاملين بالمؤسسة.

- يساهم الانضباط في العمل في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة.

- للثقافة التنظيمية دور ايجابي في الحفاظ على الاستقرار داخل التنظيم.

2_ دراسة بن يمينة محمد، سنة(2022)

عنوان الدراسة: جودة الخدمات واثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية الاستشفائية بولاية تيارت:

هدفت هذه الدراسة الى دراسة جودة الخدمات الصحية في المؤسسة الاستشفائية ميموني الطاهر بالسوق ولاية تيارت واثرها على الاداء الوظيفي للعامل، توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-العينة المدروسة راضية عن(توفر الامن في المستشفى وسهولة التنقل بين المصالح والموقع الاستراتيجي للمستشفى).

-العينة المدروسة غير راضية عن(وجود معدات حديثة في المؤسسة، وجود قاعات ملائمة للانتظار).

الدراسات العربية:**1 دراسة د. خالد احمد الصرايرة، سنة(2011)**

عنوان الدراسة: الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها بجامعة مؤتة الاردن:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (77) رئيس قسم اكايمي، تم استخدام وتطوير استبيان كأداة لجمع المعلومات، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-مستوى الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية مرتفعة.

-عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات.

2_ دراسة موسى سلامة اللوزي، عمر عطية الزهراني، سنة(2012)

عنوان الدراسة: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بأمانة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين في أمانة الباحة بالمملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها تأثيرا في الاداء الوظيفي، كذلك تحديد اختلاف تأثير هذه العوامل باختلاف العوامل الديمغرافية للعاملين(الحالة الاجتماعية، العمر، نوع الوظيفة، الخبرة والمستوى التعليمي)، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (1025) فردا، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-وجود فروق ذات دلالة احصائية في اثر العوامل التنظيمية في الاداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية(سنوات الخبرة).

3_ دراسة الحلبي ربهام زيد، سنة(2016)

عنوان الدراسة: مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى مهارات التواصل الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي لدى افراد العينة، دراسة العلاقة بين مهارات التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، الكشف عن الفروق لىن متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات العمل، العمل الاعلامي)، طبقت على عينة مكونة من(176) مذب ومذبعة، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

_ مستوى الأداء الوظيفي عال لدى الاعلاميين السوريين من الذيعين والمذيعات في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون.

_ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من العاملين لصالح الاكثر قدما وخبرة في العمل.

4_ دراسة صفاء محمود عبده، عدنان بدري الإبراهيم، سنة(2018)

عنوان الدراسة: الأداء الوظيفي لدى رؤساء الاقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الإنفعالي:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الإنفعالي، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (344)عضوا من أعضاء هيئة التدريس، تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-مستوى الأداء الوظيفي والذكاء الإنفعالي جاء بدرجة متوسطة.

7_التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال هذه الجولة في الدراسات السابقة لخصنا الى أنها تناولت بصفة إنفرادية لمتغيرات دراستنا (العبء الذهني، الأداء الوظيفي)، فلم يتم الجمع بينهم في بحث واحد في حدود علم الباحثة، وهذا يعد جوهر الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

ترى الباحثة أن الدراسات تعددت واختلفت باختلاف أهدافها، والبيئات التي تمت فيها، وطبيعة المتغيرات التي تطرقت اليها، والاساليب المستخدمة في الدراسة، وذلك لاختلاف اهتمامات الباحثين واتجاهاتهم الفكرية، وعليه يمكن استخلاص ما يلي:

فمن حيث الأهداف فقد تباينت من خلال طبيعة المتغيرات التي تطرقت اليها، فكل الدراسات تناولت المتغيرين بشكل منفرد، كدراسة (شارلوث، 1981)، دراسة (خديجة، 2017)، دراسة (تخة، مزياني، 2019)، دراسة (عبدالرحمان، 2021)، دراسة (فطيمة، صفية، 2022)، دراسة (علي، 2023) هذا فيما يتعلق بالعبء الذهني، أما الأداء الوظيفي فقد تمثلت في دراسة (خالد، 2011)، دراسة (موسى، 2012)، دراسة (قصير، مختار، 2017)، دراسة (صفاء، عدنان، 2018)، دراسة (خولة، 2021)، دراسة (محمد، 2022).

كما نلاحظ ان معظم الدراسات من حيث الفترة الزمنية التي اجريت انحصرت بين الفترة الزمنية 1981 و2022 والدراسة الحالية في 2023_2024 وهذا ما يدل على ان الموضوع لا يزال التناول والتطرق اليه حديثا، هذا ما يدل على اهميته.

اما من ناحية المنهج المتبع فمعظمها ركز على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت ادوات جمع البيانات متمثلة فالاستبيان.

ومن ناحية العينات المستخدمة ومكان الدراسة فان معظمها طبقت في مؤسسات عمومية ومنظمات امنية هذا فيما يخص الدراسات التي تناولت العبء الذهني والاداء الوظيفي.

ان معظم الدراسات التي تطرقت الى هذا الموضوع طبقت على بيئات محلية، تكاد تنعدم على المستوى العربي والاجنبي.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة على انها موضوع لم يدرس من قبل، كذلك في كيفية تطرقها للموضوع, فقد تناولت الدراسة المتغيرين معا لدى فئة اساتذة تعليم الابتدائي مع تطبيق اداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان.

الفصل الثاني:

العبء الذهني

تمهيد.

1_ مفهوم العبء الذهني.

2_ أبعاد العبء الذهني.

3_ أسباب العبء الذهني.

4_ أعراض العبء الذهني.

5_ النظريات المفسرة للعبء الذهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يشير العبء الذهني للفرد العامل الى الضغوط العقلية التي يواجهها في بيئة العمل، قد يكون ذلك نتيجة لضغوط المهام، المواعيد النهائية، ضغوط الأداء او حتى التوازن بين الحياة الشخصية والعمل بحيث يؤثر ذلك على الصحة العقلية والجسدية للعاملين وعلى أداءهم في العمل. سنتطرق في هذا الفصل الى مختلف المحاور، المفهوم والتعاريف، الابعاد، الأسباب، الأعراض والنظريات والتي سنفصل فيها العبء الذهني.

1_ مفهوم العبء الذهني:

_لغة:

_العبء، بالكسر: الحمل والثقل من أي شيء كان، والجمع والأعباء وهي الأحمال والأثقال.
وقال الليث: العبء: كل حمل من غرم أو حمالة. (مغربي، 2016، ص42).

_إصطلاحاً:

_يشير مصطلح عبء العمل الذهني الى الاجهاد الذهني، حيث يعرف العبء الذهني بمجموعة من المحكمات منها:

_كم المتطلبات المهنية المطلوبة من العمل.

_درجة النشاط واليقظة اللازمين لتنفيذ الأعمال المطلوبة وتنفيذها خلال دورة العمل في اليوم.

_سرعة العمل وقدر الوقت المطلوب الذي يكتمل العمل فيه. (كحلوش، 2020، ص37).

- يعرف العبء الذهني بأنه الضغوط الفكرية والعقلية التي يعاني منها بعض العاملين في المنظمات والتي تتمثل في كثرة التركيز والحاجة الكبيرة في اداء العمل وانجازه وضرورة وجود الانتباه من قبل العامل في انجاز امور الوظيفة. (مهني، 2023، ص11).

- وهو تكلفة اداء مهمة من حيث انخفاض في القدرة على اداء المهام الاضافية، التي تستخدم نفس المعالجة للموارد. (تحة، 2019، ص44).

- هو كمية الجهد العقلي المبذول من طرف العمال، الناتج عن المطالب المعرفية التي يحتاجونها لإنجاز مهامهم، بالإضافة الى تأثير بعض الظروف المرتبطة ببيئة عملهم، وما يترتب عليها من اعراض جسدية ونفسية وسلوكية تعيق ادائهم وتهدد صحتهم النفسية والجسدية. (سايح، علي طالب، 2021، ص20).

يعرف "لوبلا" (Le plate, 1977) :

_العبء الذهني على انه الموارد المعرفية المجنّدة من طرف العامل, حيث تسمح له هذه الموارد بالإجابة عن متطلبات العمل الذي ينجزه, بمعنى اخر فهو يمثل درجة تجنّده الشخصي, ونسبة قدرته في العمل. (صديقي, كراكري, 2022, ص14).

- كما يعرفه بينوبرت و ابيرنهاوت: بانه المستوى المتدني للنشاط الذهني الذي يعاني منه الفرد والناجم عن انخفاض في النشاط العصبي المركزي.

- ويعرفه عبد الحسن: شعور الفرد بانه فاقد لقدراته سواء اكانت هذه القدرات جسدية او نفسية او عاطفية او فكرية او وجدانية. (صالحى, مزاري, 2021, ص24).

_من خلال التعاريف السابقة يمكن القول ان العبء الذهني هو كمية العمل الملقاة على عاتق العمال التي تكون اكبر من استعدادهم الذهني والتي تؤثر على اداءهم الوظيفي, تتمثل في كثرة المهام الموكلة لهم وعدم وضوح الدور وضيق الوقت والجمع بين عدة مهام في آن واحد.

2_ أبعاد العبء الذهني:

تتمثل ابعاد العبء الذهني فيما يلي:

- **العبء الذهني الانفعالي:** يتوافق مع الاثار السلبية التي يمكن ان تؤثر على العمل الفكري ويشمل العبء الاجتماعي المرتبط بالعلاقة مع الناس وهو نتيجة عوامل مثل: القيود المكررة, الحصر
- القلق التكرار ورتابة العمل ودرجتك في التسلسل الهرمي.
- **العبء الذهني النفسي:** يتوافق مع الجهد المعنوي المطلوب لأداء العمل وهو نتيجة عوامل مثل: تدريب وظيفي, المستوى الفكري ودرجة تعقيد المهمة.
- **العبء الذهني الكمي:** يقصد به عدم اتزان كمية العمل الموكل للفرد مع قدراته وامكانياته سواءا بالزيادة التي لا تمكنه من انجاز عمله بالشكل المرغوب او بالنقصان والذي لا يمثل تحديا

لقدرات الفرد, وهذا يمثل احد المؤثرات المؤدية للضغوط والتي تحدث اختلالا نفسيا بداخله, وذلك يعود لعدم توافق قدرات الفرد مع مهامه. (ملقاني, 2020, ص19).

3_أسباب العبء الذهني:

يتوقف العبء الذهني اثناء اداء العمل على عوامل عديدة نذكر منها:

- ضرورة الحفاظ على مستوى عال من اليقظة والانتباه خلال فترات طويلة من الزمن.
- الحاجة لاتخاذ قرارات تتضمن مسؤولية ثقيلة في نوعية الانتاج وامن الافراد والمعدات.
- انخفاض التركيز احيانا بسبب الملل الناتج عن الرقابة.
- انعدام الاتصال البشري نتيجة عزلة اماكن العمل عن بعضها. (مهني, 2023, ص17).

4_أعراض العبء الذهني:

- **الأعراض الجسمية:** حيث تشمل امراض الافراط كالاضطرابات العضلية الهيكلية(الام المفاصل, والام العضلات), واضطراب الجهاز الهضمي(الام المعدة, الام وتقرحات المعدة). ومخاطر القلب و الاوعية الدموية, والسكتة الدماغية(ضغط الدم, خفقان القلب, مرض الشريان التاجي للقلب...), والصداع و الصداع النصفي, وارتفاع نسبة الكوليسترول والسكري, ونوبات الربو. (صديقي, كراكي, 2022, ص25).
- **الأعراض النفسية:** كالتعب المزمن واضطراب النوم, وارتفاع درجة الحرارة والتعرق ونوبات القلق والعجز الجنسي, متلازمة الاكتئاب من الارهاق, الاجهاد والاحباط والتوتر النفسي. (مهني, 2023, ص18).
- **الأعراض السلوكية:** كاضطرابات الاكل(السمنة), وزيادة استهلاك المخدرات, وزيادة استخدام التبغ و الكحول والمؤثرات العقلية الاخرى, والعزلة الاجتماعية(الحد من الانشطة الترفيهية), وصعوبات التعلم, وانخفاض الاداء, قرارات سيئة, التناقضات في الاجراءات و اخطاء التنفيذ, والسلوك الخطر والاجراءات الانتحارية, اللامبالاة. (سايج, احمد, 2021, ص23).

5_ النظريات المفسرة للعبء الذهني:

1_ نظرية معالجة المعلومات: تكاد نظرية معالجة المعلومات تتشابه في المهام الرئيسية المنوطة بالحاسوب

الحديث وهذه المهام التي يجب على اي نظام لمعالجة الموضوعات ان يؤديها تحدد في:

_ استقبال المعلومات الخارجية او ما يسمى بالمدخلات.

_ الاحتفاظ ببعض المدخلات على شكل تمثيلات معينة او ما يسمى بالاختزان.

_ التعرف على هذه التمثيلات واستدعاؤها واستخدامها في الوقت المناسب اي يجب على جهاز معالجة

المعلومات ان يترجم المعلومات ويحتفظ بها ويستدعيها. (صوالحي، مزارى، 2022، ص26).

فنظرية معالجة المعلومات تفسر السلوك على انه عملية تكيف مع الحياة والمحافظة على التوازن ما بين

الفرد والتغيرات الحاصلة في البيئة المحاطة به التي بتأثيرها يختل التوازن كحالة تشويش او ضعف اداء

العمليات التي تدفع الفرد لاستعادة توازنه عبر اجراء تغييرات او استعدادات تتلاءم مع ضغوط هذا

الاختلال او عن طريق معالجة للبيئة المحيطة به. (صوالحي، مزارى، 2022، ص26).

2_ النظرية المجالية: اعتمدت النظرية المجالية على عنصرين هما, المجال الداخلي "الفرد" والمجال الخارجي

"البيئة" وان السموك فيها ما هو الا تفاعلات وتبادلات تأثير ما بين المجالين على وفق مبادئ حددتها

النظرية تضمنت مفهوم الطاقة وتوزيعها واثار توتر الدافعية في احداث هذه التفاعلات فهي ترى ان

الاجهاد الذهني حالة من انعدام التوازن يدفع بالفرد الى مقاومته وهو يحدث بسبب تنبيه داخلي او

خارجي يؤدي الى ادراك الشيء للموقف بسبب غموض المنبهات وتعقيدها فالإدراك هو العملية التي

تتنظم فيها المثيرات, او هو الوعي بالموقف واستيعاب العلاقات بين اجزائه.

فالنظرية المجالية تؤكد فكرة اساسية مفادها ان السموك يتحدد بالمجال النفسي المدرك الذي يوجد فيه

الفرد في لحظة ما, اي بحدوث التعامل مع الموقف الكمي, فالفرضية الاساسية في النظرية المجالية تشير

الى ان تغير السلوك يرتبط بالحيز الحيوي الذي يتضمن البيئة المعرفية للفرد بما فيها من خبرات ومعلومات

ودوافع وميول واتجاهات حيث يشير مفهوم البيئة المعرفية الى المحتوى الشامل للحصيلة المعرفية للفرد

وخواصها التنظيمية. (مهني، 2023، ص19).

خلاصة الفصل:

ومنه يعد العبء الذهني مشكلة حقيقية تؤثر على العديد من العاملين في مكان عملهم ولها تأثيرات سلبية على صحتهم الجسدية والنفسية وأداءهم في العمل، وهذا ما أدى الى زيادة الاهتمام به وتطبيق دراسات حوله، حيث تطرقنا الى تعريف العبء الذهني، أبعاده، اسبابه، الاعراض والنظريات المفسرة للعبء الذهني.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

تمهيد.

- 1_ مفهوم الأداء الوظيفي.
- 2_ عناصر الأداء الوظيفي.
- 3_ أبعاد الأداء الوظيفي.
- 4_ أهمية الأداء الوظيفي.
- 5_ أنواع الأداء الوظيفي.
- 6_ العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
- 7_ النظريات المفسرة للأداء الوظيفي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر الأداء الوظيفي عنصرا مهما في العمل أي انه يشير الى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف والمعايير المطلوبة في مكان العمل، يمكن ان يتأثر الاداء الوظيفي بعوامل عديدة مثل المهارات، المعرفة، المرونة، التحفيز والبيئة العملية. من المهم ان يكون هناك توازن بين القدرات والتحديات في العمل لتحقيق أداء وظيفي ممتاز، سنتطرق في هذا الفصل الى مختلف المحاور وهي مفهوم الأداء الوظيفي وعدة تعاريف، أهمية الأداء الوظيفي، عناصر، ابعاد الأداء الوظيفي، الأنواع، العوامل والنظريات المفسرة التي سنفصل فيها الأداء الوظيفي.

1_ مفهوم الأداء الوظيفي:

_إصطلاحا:

- هو قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلف بها، اي انه عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد او مجموعة من افراد او منظمة، يتمثل في اعمال وتصرفات وحركات مقصودة من اجل عمل معين لتحقيق هدف محدد او مرسوم.(جبيلي، لوقادي، 2016، ص44).

_يعرف الأداء الوظيفي بأنه درجة انجاز الموظف للمهمة الوظيفية الموكلة اليه في مكان العمل، ويرتبط الأداء بتحقيق الأهداف الوظيفية.(الخلي، 2016، ص72).

_وقد عرف عبد المحسن الاداء الوظيفي: على انه المخرجات والأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة على تحقيقها داخل المنظمة.(الحسيني، ص307).

- هو السلوك الانساني في مجال العمل، اي الانجاز المتحقق نتيجة بذلك الفرد لجهد سواء كان جهدا فكريا او بدنيا.(ضحوي، 2020، ص26).

_حيث يعرف(آندروود) الأداء بأنه: تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته.(مصطفى، 2018، ص78).

- يعرف احمد صقر الاداء بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله. (مسعودي، 2018، ص43).

- هو الذي يقوم به العامل بعد ان يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدي بطريقة معينة، وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانيات وادراك الدور.(نعيرات، 2022، ص08).

_ هو مستوى النجاح الذي يؤديه الموظف بما يتماشى مع جميع جهوده للقيام بالوظيفة المعينة.(أفوندوك، 2021، ص134).

- هو ذلك المستوى الذي يحققه الموظف عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وبصفة عامة يكون الاداء نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وادراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظف، كما انه اي نشاط يؤدي الى نتيجة. (بن عبيلة، صامت، 2016، ص07).

- يرى كل من (عبد الودود، علي، 2021) ان الاداء الوظيفي يعد النتيجة النهائية للسلوك التنظيمي في ظل مجموعة من المهام والانشطة والاجراءات والتي تهدف لاستغلال الموارد البشرية بشكل امثل، وذلك من اجل تحقيق اداة المنظمة بكفاءة وفعالية. (النشيلي، 2022، ص304).

يتكون الاداء الوظيفي من السلوكيات التي يمكن ملاحظتها والتي يقوم بها الأشخاص في وظائفهم والتي لها صلة بأهداف المنظمة. (أليون، 2008، ص03).

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الأداء الوظيفي يعتبر مؤشرا لقياس كفاءة الفرد العامل في مكان عمله حسب المهام والمسؤوليات التي يقوم بها.

2_ عناصر الأداء الوظيفي:

ويحدد هاينز ثلاثة عناصر للأداء وهي:

- الموظف: من حيث ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.
- الوظيفة: من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص عمل ممتع فيه تحد ويحتوي على عنصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه.
- الموقف: من حيث ما تتصف البيئة التنظيمية، كمناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد والانظمة الادارية والهيكل التنظيمي. (ضحوي، 2020، ص30).

3_ أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بالأداء قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله وبممكننا ان نميز ثلاثة ابعاد للأداء وهي:

أ_ كمية الجهد المبذول:

وهي التي تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية او العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية معينة.(بن خياط، 2019/2020، ص44).

ب_ الجهد المبذول:

فيعني مستوى بعض الانواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الاداء او كميته بقدر ما يهتم بنوعيته. الجهد المبذول يندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الانتاج للمواصفات وخلوه من الاخطاء ودرجة الابتكار والابداع في الاداء.(مسالتي، 2019، ص43).

ج_ نمط الأداء:

يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الموظف الانشطة الموكلة اليه، فعلى اساس نمط الاداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد.(براهيمي، طلحاي، 2020، ص12).

4_ أهمية الأداء الوظيفي:

يعد أداء الفرد في مختلف المستويات والتنظيمات انعكاسا لأداء المنظمة التي يتبعها كما أن العاملين ودرجة أداءهم الجيدة هو تعبير عن درجة فاعلية المنظمة التي يعملون بها حيث ان اهتمام الفرد بمستوى أداءه ينعكس عليه ايجابيا على النحو التالي:

- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال اخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، فاذا ما ارتبط ذلك بوجود انظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فان الاداء الفردي يصبح احد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الادارية، والتي تتعلق ببعض الامور المهمة في حياة كل فرد مثل: النقل، الترقية والتكوين لمناصب ادارية عليا. ومن خلال ذلك يجب على كل فرد عامل ان يوجه اهتمامه لأدائه ولارتباطه بمستقبله الوظيفي.(قسوم، 2019، ص45).

- وترجع أهمية الاداء الوظيفي من وجهة نظر المنظمة الى ارتباطه بدورة حياتها بمراحلها المختلفة، ومن ثم فان قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، انما يتوقف على مستويات الاداء بها.
- كما تساهم عملية تحسين الاداء الوظيفي في تعزيز وزيادة قيمة المخرجات مقارنة بكلفة المدخلات المستخدمة. (بوقرة، ماضي، 2022، ص44).

5_أنواع الاداء الوظيفي:

1. حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يتم تقسيم اداء المؤسسة الى:

- الأداء الداخلي: ينتج لعمل ما تملكه المؤسسة من الموارد وهو ينتج اساسا منه.
- الأداء البشري: وهو اداء الفرد والمؤسسة الذي يمكن اعتباره مورد استراتيجي قادر على صنع القيم.
- الأداء المالي: يكمن في تعبئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.
- الأداء الخارجي: الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة. (جيلي، لوقادي، 2017، ص45).

2_ حسب معيار الشمولية: قسم الاداء حسب هذا المعيار نوعين:

- الأداء الكلي: ويتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف، ولا يمكن ان ينسب انجازها الى اي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، اي قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف الممكنة.
- الأداء الجزئي: وهو الاداء الذي يتحقق على مستوى الانظمة الفرعية، وينقسم بدوره الى عدة انواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة، مثلا حسب المعيار الوظيفي يمكن ان ينقسم الى: اداء وظيفة مالية، اداء وظيفة الانتاج، اداء وظيفة التسويق. (ضحوي، 2021، ص31).

6_العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الاداء الوظيفي نذكر منها:

-غياب الاهداف المحددة.

-عدم مشاركة العاملين في الادارة يؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي الى تدني مستوى الاداء لدى الموظفين.

-إختلاف مستويات الاداء يؤثر في العوامل التي تؤثر على اداء العاملين الموظفين في عدم نجاح الاساليب الادارية التي تربط بين معدلات الاداء والمردود المادي والمعنوي الذين يحصلون عليه.

-مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الاساسية التي تؤثر على الاداء الوظيفي، فكلما زاد الرضا زاد الاداء بالنسبة للعاملين.

-التسيب الاداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في امور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على اداء الموظفين الاخرين، وقد يعود ذلك نتيجة اسلوب القيادة او الاشراف او الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.(شابي، منصور، 2023، ص59).

7_نظريات الأداء الوظيفي:

● نظرية الإدارة العلمية:

وضعت على يد فايول و تايلور وفير، حيث اهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع رضا العاملين واداءهم، ورغم ذلك لم تستطع الادارة ان تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية اهمالها للجوانب الانسانية، فقد اهتمت فقط بالجوانب المادية.(بن يمنة، 2022، ص37).

● نظرية العلاقات الإنسانية:

استمدت هذه النظرية افكارها من تجارب ودراسات الهاوثورن التي اجريت في شيكاغو بشركة جنرال الكترىك، التي امتدت من 1927 الى 1932، من اجل استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية وبين الانتاجية ثم اتسعت هذه الدراسات حيث تناولت جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية والقيم، والاتجاهات والمعايير والدافعية، وقد كشفت الدراسات على اهمية التنظيم الغير رسمي واثر الجماعات الغير رسمية في التأثير على سلوك العمال واتجاهاتهم ونتاجيتهم.

حيث ركزت على اشباع الرغبات الانسانية وذلك كوسيلة لتحسين الانتاجية، وكشف انصار هذه النظرية ان اسلوب القيادة الديمقراطي هو الاسلوب الافضل. (مسعودي، 2018، ص53).

● نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها ادمز على الافتراض، بان هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة، ويقاس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله الى المكافاة والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف. (رغيس، 2021، ص68).

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم ذكره عن الأداء الوظيفي من مفهوم وتعريف، الأهمية والعناصر، أبعاد وأنواع الاداء الوظيفي، النظريات المفسرة والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو العنصر الأساسي لنجاح أي مؤسسة بحيث يجب على الادارة التركيز على تحسين الاداء الوظيفي للموظفين من خلال توفير الدعم والتحفيز وبيئة عمل ايجابية.

الفصل الرابع:

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد.

1_ منهج الدراسة.

2_ الدراسة الاستطلاعية.

3_ حدود الدراسة.

4_ مجتمع البحث وعينة الدراسة.

5_ إجراءات تطبيق الدراسة.

6_ الأساليب المستخدمة في الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد

تطرقنا فيما سبق الى تقديم موضوع الدراسة وابرار أهميتها وأهدافها، كما تطرقنا للخلفية النظرية التي تتمثل في العبء الذهني والأداء الوظيفي ، وما توصل اليه الباحثون من دراسات وانطلاقا من هذا فان هدف كل دراسة هو اكتشاف حقائق وقواعد علمية يمكن التحقق منها مستقبلا، سنعرض في هذا الفصل الخاص بالإجراءات المنهجية للدراسة الى منهج الدراسة المستخدم، حدود الدراسة والتعريف بمجتمع الدراسة ووصفا للعينة وطريقة اختيارها، وخصائص افرادها، بالإضافة الى الدراسة الاستطلاعية والأدوات التي تم استخدامها لجمع البيانات، كما سيتم عرض لأدوات الدراسة (استبيان العبء الذهني والأداء الوظيفي)، والاجراءات التي تم اتباعها للتحقق من صدق وثبات هذين الاستبيانين، ثم ايجازها لإجراءات تطبيق الدراسة، وصولا الى الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة بيانات الدراسة.

1_ منهج الدراسة:

يرتبط منهج الدراسة ارتباطا وطيدا بإشكالية الدراسة وفرضياتها، فمن خلال الدراسة واهدافها لابد من اتباع منهج محدد.

وفي هذه الدراسة سنعمد على المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة الدراسة، والكشف عن العلاقة بين العبء الذهني والاداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة، ويعرف المنهج الوصفي بأنه احد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة او مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة او المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة(سايح، علي طالب، 2021، ص47).

2_ الدراسة الاستطلاعية:

إن الدراسة الاستطلاعية تعتبر اساسا جوهريا لبناء البحث كله، وإهمال الكتابة عن الدراسة الاستطلاعية في البحث ينقصه أحد العناصر الأساسية فيه، ويسقط عن الباحث جهدا كبيرا كان قد بذله فعلا في المرحلة التمهيدية للبحث.(مختار، 1995، ص47).

قبل الاستقرار على خطة البحث يفضل القيام بدراسة استطلاعية والهدف هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول البحث، كما تسمح لنا كذلك بالتعرف على الظروف والامكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المستخدمة قصد متغيرات البحث، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بزيارة مؤسسات الابتدائية بوسط مدينة المنيرة قصد الحصول على معلومات نستفيد منها للوقوف على متغيرات الدراسة وأداة الدراسة وفي الأخير قمنا بتطبيق المقياسين على عينة استطلاعية بلغ حجمها 30 استاذ واستاذة بابتدائيات وسط المدينة بالمنيرة، موزعة على اربع ابتدائيات، والجدول التالي يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الابتدائيات.

الجدول رقم(01): يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الإبتدائيات.

المجموع	عدد الأساتذة	الابتدائية
30	08	-إبن عبد الرحمان
	08	-بن شكشك
	07	-إبن خلدون
	07	-محمد بضياف

3_ حدود الدراسة:

_الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من أساتذة تعليم الإبتدائي بمدينة المنيعه البالغ عددهم 75 أستاذ وأستاذة.

_الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2024/2023 وذلك من بداية شهر مارس الى بداية شهر ماي 2024.

_الحدود المكانية: أجريت الدراسة في إبتدائية (ابن عبد الرحمان، محمد بضياف، بن شكشك، ابن خلدون) بمدينة المنيعه.

4_ مجتمع العينة والدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 75 أستاذ وأستاذة بإبتدائيات المنيعه، وقد تم إختيار العينة بالحصر الشامل وفيما يلي توزيع خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية والأقدمية.

5_ خصائص العينة الاستطلاعية:

_تحديد أفراد العينة حسب الاقدمية:

الجدول رقم(02): يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.

المجموع	10 فما فوق	اقل من 10	الاقدمية
30	13	17	التكرار
%100	43.3	56.6	النسبة المئوية

6_ أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية:

يلجأ الباحث في أي دراسة لاختيار الوسائل والادوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، وهذا بناء على طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات والأهداف التي يسعى اليها.

ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة الى تبني مقياسين وهما:

1_ مقياس العبء الذهني للباحث سايح عبد الرحمان، علي طالب أحمد سنة 2021/2020.

2_ مقياس الأداء الوظيفي للباحثة ابتسام بوالعيش سنة 2014/2013.

1/6_ مقياس العبء الذهني:

يتكون مقياس العبء الذهني من 36 بند، يقابلها خمسة بدائل للإجابات (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق اطلاقا)، كل البنود ايجابية ماعدا البند(28) سلبي.

ويطلب من المجيب ان يحدد درجة موافقته على ما جاء فيها، وذلك على سلم ذو خمس درجات (ليكرت) فأقصى درجة يمكن ان يحصل عليها الاستاذ في كل بند هي 01 وادنى درجة هي 05، وهي كالتالي:

موافق تماما تعطى 01 . موافق تعطى 02. محايد تعطى 03 . غير موافق 04 . غير موافق اطلاقا 05.

وتعكس في البنود السلبية، ويجمع درجات كل الفقرات تحدد الدرجة الكلية للأستاذ حول الاستبيان.

_ الخصائص السيكو مترية لإستبيان العبد الذهني:

الصدق:

الصدق اهم خاصية من خواص القياس، ويشير مفهوم الصدق الى الاستدلالات الخاصة التي نخرج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها. وتحقيق صدق القياس معناه تجميع الأدلة التي تؤيد مثل هذه الاستدلالات. (ابو علام، 2007، ص465).

وتم الاعتماد على الصدق التمييزي بحيث تشير البحوث (كيلبي) على ان معظم التقسيمات تميزا لمستويات الامتياز والضعف، هي التي تعتمد على تقسيم الميزات الى طرفين: علوي وسفلي، حيث يتكون القسم العلوي من الدرجات التي تكون بنسبة (27) بالمئة من الطرف الممتاز. (بلفار، 2023، ص162).

الجدول رقم(03) يوضح معمل الارتباط.

العينة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
العليا	10	125,80	7,26942	18	9,04	0,00
الدنيا	10	76,80,	15,50484			

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان قيمة "ت" تساوي 9,04 وهي دالة عند مستوى 0,00 مما يعني ان فرق دال احصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات، منخفضي الدرجات) وعليه فان الاستبيان صادق ويقيس فعلا ما اعد لقياسه.

-الثبات:

يعني الثبات مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج الأداة والحصول على نفس النتائج تقريبا لو طبقت مرتين او أكثر على نفس الفرد او مجموعة من الأفراد. (معمرية، 2007، ص167).

وقد تم تقدير الثبات بإستخدام طريقتين:

2-1. ثبات التجزئة النصفية:

ولمعرفة ثبات الاستبيان تم تقسيمه الى قسمين (زوجي، فردي) ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي نصف الاختبار، ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون والنتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم(04): يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
إستبيان العبء الذهني	0,71	0,83	0,00

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط "بيرسون" بلغ 0,71، وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون براون" وصل الى 0,83 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,0 وعليه فان الاستبيان ثابت فيما يقيس.

2-2. معامل الفا كرونباخ:

يمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار الى اجزاء بطرق مختلفة وبذلك فانه يمثل معامل الارتباط بين اي جزئين من اجزاء الاختبار، ويستخدم هذا المعامل في صورته العامة عندما تكون احتمالات الاجابة على الأسئلة ليست ثنائية(صفر، واحد) اي يجب ان تكون متعددة.(سعد، 1998، ص173).

ولقد تم تقدير معامل الفا كرونباخ لاستبيان العبء الذهني 0,9، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,00 ومنه فان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

6_2 مقياس الأداء الوظيفي:

يتكون مقياس الأداء الوظيفي من 21 بند، يقابلها خمسة بدائل للإجابات(موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق اطلاقا)، كل البنود ايجابية ماعدا البند رقم(11) سلبي.

ويطلب من المجيب ان يحدد درجة موافقته على ما جاء فيها وذلك على سلم ذو خمس درجات (ليكرت)، فأقصى درجة يمكن ان يحصل عليها الاستاذ في كل بند هي 05 وادنى درجة هي 01، وهي كالتالي: موافق تماما تعطى 05 . موافق تعطى 04 . محايد تعطى 03 . غير موافق تعطى 02 . غير موافق اطلاقا تعطى 01.

وتعكس في البنود السلبية، ويجمع درجات كل الفقرات وتحدد الدرجة الكلية للأستاذ حول الإستبيان. _الخصائص السيكو مترية لإستبيان الأداء الوظيفي:

الصدق:

ولقد تم حساب الصدق بالمقارنة الطرفية والنتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم(05): يوضح نتائج الصدق بالمقارنة الطرفية.

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
العليا	10	92,2	4,56	18	8,52	0,00 دال
الدنيا	10	74,7	4,62			

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة "ت" تساوي 8,52 عند مستوى 0,00 مما يعني ان الفرق دال احصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات, منخفضي الدرجات) وعليه فان الاستبيان صادق ويقاس فعلا ما اعد لقياسه.

-الثبات:

وقد تم تقدير الثبات بإستخدام طريقتين:

2-1. ثبات التجزئة النصفية:

ولمعرفة ثبات الاستبيان تم تقسيمه الى قسمين (زوجي , فردي) ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي نصف الختبار, ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون والنتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم(06): يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية.

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
إستبيان الأداء الوظيفي	0,36	0,53	0,00

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل ارتباط "بيرسون بلغ 0,36, وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون براون" وصل الى 0,53 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,00 وعليه فإن الإستبيان ثابت فيما يقيس.

2-2. معامل الفا كرونباخ:

ولقد تم تقدير معامل الفا كرونباخ لإستبيان الأداء الوظيفي 0,736 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,00 ومنه فإن الإستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

7_ إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق اداتي الدراسة وثباتهما تم اعداد ذلك بصورة نهائية لتطبيقهما ميدانيا على عينة من اساتذة تعليم الابتدائي بمؤسسات مدينة المنيرة، ولقد تطلب تطبيق الإستبيان عددا من الإجراءات الرسمية حيث حصل الباحث على الموافقة الرسمية على تطبيق أداتي الدراسة من مدراء المؤسسات الابتدائية بوسط مدينة المنيرة، كما تم الحصول على الإحصائيات المتعلقة بعدد الأساتذة بكل مؤسسة، بعد ذلك قمت بتوزيع الإستبيانين بمساعدة مشرفات الإبتدائيات بحيث تم توزيع الإاستبيانات على الأساتذة وهي صالحة للمعالجة الإحصائية.

8_ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات اداتي الدراسة والتي كانت كلها صالحة لغايات البحث والمستوفي الاجابة للحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة من البرامج الاحصائية (spss19) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

_النسبة المئوية : تستعمل للدلالة على نسبة تكرار شيء معين وشيوعه لدى عينة الدراسة.

_استخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين في معالجة الفرضيات و في حساب صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة.

_استعمال معامل "الفاكرو نباخ" لقياس ثبات أداة.

_معامل بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين العبء الذهني والأداء الوظيفي. أي عرض وتحليل الفرضية الأولى للدراسة.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات الميدانية للدراسة التي تمثلت في منهج الدراسة الذي تم الإستعانة به، الدراسة الإستطلاعية التي تم تطبيق الإستبيانين بها، حدود الدراسة البشرية والزمنية والمكانية، مجتمع البحث وعينة الدراسة، الإجراءات التي تم تطبيقها في الدراسة والأساليب المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل وتفسير النتائج الفرضيات الفرضيات.

تمهيد.

- 1_ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الأولى.
- 2_ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثانية.
- 3_ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثالثة.
- 4_ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الرابعة.
- 5_ عرض وتحليل وتفسير الفرضية الخامسة.

-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات:

1-عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنّ مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي مرتفع، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد مستوى العبء الذهني (المرتفع، المتوسط، المنخفض) وذلك بتحديد المجال وفق طريقة إحصائية وهي: (المدى = أعلى قيمة ناقص أقل قيمة تقسيم عدد المستويات) وبالتعويض فالمعادلة $(48=3\div 36-5\times 36)$ وعليه تكون المستويات كالتالي:

الجدول رقم(07): يوضح مستويات العبء الذهني.

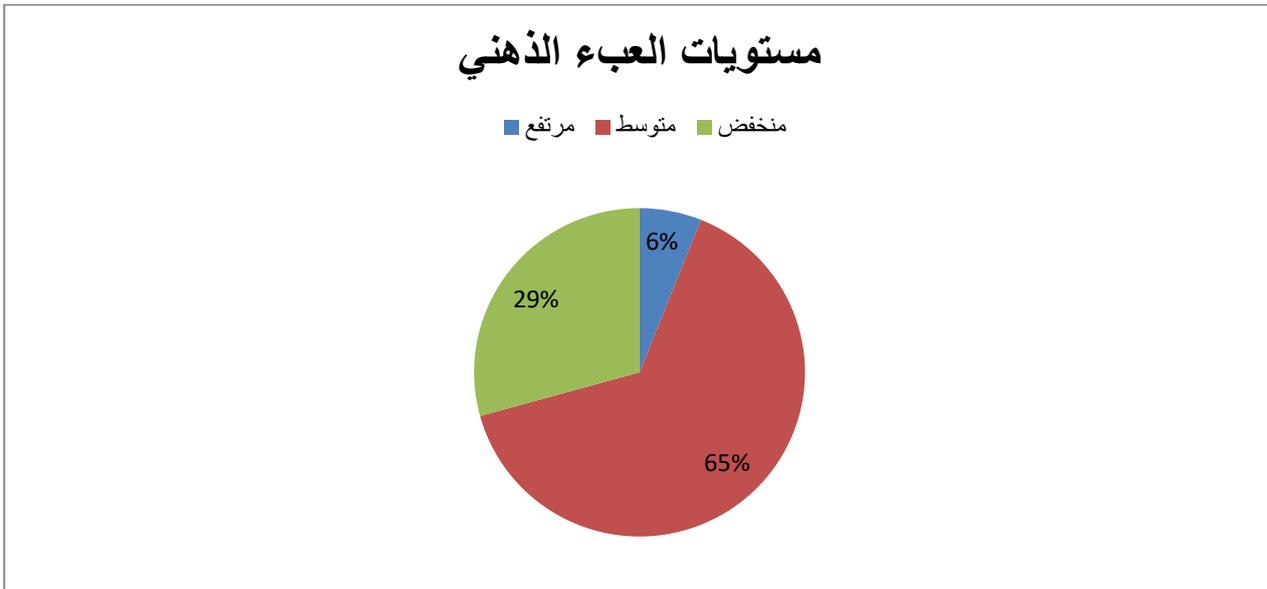
النسبة المئوية	التكرارات	مستوى العبء الذهني
6%	05	مرتفع
64%	48	متوسط
29%	22	منخفض
%100	75	المجموع

تشير النتائج المبينة في الجدول أنّ العبء الذهني لدى الأساتذة كانت متوسطة، وهو ما تعكسه نسبة 64% في حين قدر مستوى العبء الذهني المرتفع بـ 6% والمنخفض بـ 29% مما يبين عدم صحة الفرضية وأنّ مستوى العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الإبتدائي كان متوسط.

الجدول رقم(08): يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى العبء الذهني.

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا	الدلالة الاحصائية
مرتفع	5	6%	2	37.520	0,000 دال
متوسط	48	64%			
منخفض	22	29%			

من خلال هذا الجدول يبين لنا أنّ قيمة كا بلغت 37,520 وهي قيمة دالة احصائياً، وذلك عند مستوى 0,000 مما يدل أنّ هناك فروق بين المستويات الثلاث، وأنّ هناك مستوى متوسط للعبء الذهني.



الشكل رقم(01): يوضح مستويات العبء الذهني.

تفسير الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنّ مستوى العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الإبتدائي بوسط المدينة مرتفع، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبين في الجدول رقم (08) تبين عدم صحة هذه الفرضية، وأنّ مستوى العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الإبتدائي كان متوسط.

وحسب النتائج المتوصل إليها أنّ التعليم مهنة ذهنية تتطلب الكثير من اليقظة والإنتباه مما تسبب لهم بعض المشاكل الصحية كالصداع والإجهاد العقلي والإرهاق، وأنّ مستوى العبء الذهني المتوسط ما هو إلا نتيجة للتوازن الجيد بين المسؤوليات اليومية والقدرة على التعامل معها، بمعنى آخر يمكن للأساتذة التعامل بشكل جيد مع الأعباء والتحديات التي تواجههم في العمل دون التأثير بالسلب على صحتهم النفسية، وأدائهم يكون على أكمل وجه بحيث أن العبء الذهني لا يعيقهم على القيام بعملهم.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (بلفار، 2023) التي توصلت إلى أنّ مستوى العبء الذهني متوسط لدى أساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة، ودراسة (كركري، صديقي، 2022) التي توصلت إلى أنّ مستوى العبء الذهني لدى الأساتذات الأمهات متوسط بمدينة ورقلة.

وتختلف نتائج هذه الدراسة الحالية مع دراسة (مهني، 2023) التي توصلت إلى أنّ مستوى العبء الذهني مرتفع لدى العاملين بمصلحة الإستعجالات بمدينة ورقلة، ودراسة (السايع، علي طالب، 2021) التي توصلت إلى أنّ مستوى العبء الذهني لدى موظفي بلدية متليلي مرتفع، ودراسة (تحة، 2020) التي توصلت نتائجها إلى أنّ مستوى العبء الذهني مرتفع لدى عمال بريد الجزائر بورقلة، ودراسة (تحة، مزباني، 2019) التي توصلت إلى أنّ هنا ارتفاعا في مستوى العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر، ودراسة (عبادو، 2018) التي أكدت على أنّ مستوى العبء الذهني منخفض بمستشفيات مدينة ورقلة.

2- عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنّ مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الإبتدائي بوسط مدينة المنيعة مرتفع، و للتأكد من صحة الفرضية تم تحديد العبء الذهني (المرتفع، المتوسط، المنخفض) وذلك بتحديد المجال

وفق طريقة إحصائية وهي: (المدى = أعلى قيمة ناقص أقل قيمة تقسيم عدد المستويات) وبالتعويض فالمعادلة $(52=3\div 21_5 \times 21)$ وعليه تكون المستويات كالتالي:

الجدول رقم (09): يوضح مستويات الأداء الوظيفي.

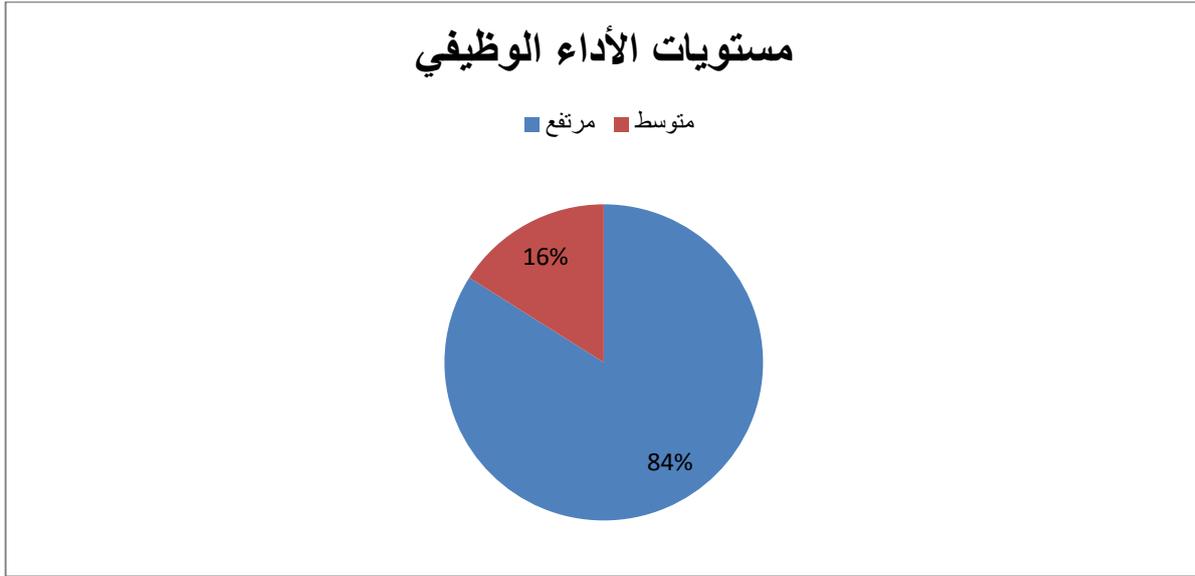
النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الأداء الوظيفي
84%	63	مرتفع
16%	12	متوسط
00%	0	منخفض
100%	75	المجموع

تشير النتائج المبينة في الجدول أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي، وهو ما تعكسه نسبة 84% بالنسبة للمستوى المرتفع، في حين قدر مستوى الأداء الوظيفي المتوسط بـ 16% والمنخفض بـ 00%.

الجدول رقم (10): يوضح نتائج اختبار حسن المطابقة لمستوى الأداء الوظيفي.

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا2	الدلالة الإحصائية
مرتفع	63	84%	1	34.680	0,000 دال
متوسط	12	16%			
منخفض	00	00			

من خلال هذا الجدول يبين لنا أنّ قيمة كا2 بلغت 34,680 وهي قيمة دالة احصائية، وذلك عند مستوى 0,000 مما يدل أنّ هناك فروق بين المستويات الثلاث، وأنّ هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي.



الشكل رقم(02): يوضح مستويات الأداء الوظيفي.

-تفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي متوسط، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي المبين في الجدول رقم (10) تبين عدم صحة هذه الفرضية، وأنّ الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الإبتدائي مرتفع.

وحسب النتائج المتوصل إليها عندما نقول أنّ مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى أساتذة تعليم الإبتدائي تعني أنّهم يقومون بعملهم بشكل ممتاز ويحققون نتائج إيجابية في تعليم التلاميذ، قد يكون راجع ذلك لعدة أسباب مثل الخبرة المهنية، التدريب المستمر والتفاني في تحقيق التعليم الجيد، بحيث يعكس جهودهم واهتماماتهم بتطوير قدرات التلاميذ وتحقيق تقدمهم الأكاديمي.

تتفق نتائج دراستنا الحالية مع دراسة (الصرايرة، 2011) التي توصلت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، ودراسة (بوقرة، ماضي، 2022) التي توصلت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى عمال مؤسسة ميديا بروج بوعريبرج، ودراسة (بن الشيخ، بالزين، 2014) التي توصلت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي مرتفع بالرغم من ضعف الصحة النفسية وهذا راجع للصرامة والمسؤولية في العمل لدى عمال المحطة الجهوية للإذاعة والتلفزيون بورقلة.

وتختلف دراستنا الحالية مع دراسة (زهراوي، 2020) والتي توصلت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي متوسط نسبياً بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بروج بوعريبرج، ودراسة (عبد، الابراهيم، 2018) والتي توصلت إلى أنّ مستوى الأداء الوظيفي متوسط لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، ودراسة (بالعربي، 2016) والتي توصلت إلى ان مستوى الأداء الوظيفي متوسط بمؤسسة اتصالات الجزائر.

3- عرض وتحليل الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على انه توجد علاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم فحص العلاقة عن طريق معامل الارتباط فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (11) يوضح علاقة الارتباط بين مستوى العبء الذهني ومستوى الأداء الوظيفي .

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
العبء الذهني	0,026	0,8
الأداء الوظيفي		

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل الارتباط بين العبء الذهني والأداء الوظيفي بلغ 0,026 وهي قيمة غير دالة عند 0,8 مما يدل على انه لا توجد علاقة بين المتغيرين.

تنص الفرضية الثالثة على انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنبعا، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي رقم(12) تبين عدم صحة هذه الفرضية، وانه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنبعا.

و حسب النتائج المتوصل اليها نفسر أن الاساتذة يمتلكون استراتيجيات للتعامل مع العبء الذهني والتخلص منه، ومن بين هذه الاستراتيجيات هي: تنظيم الوقت، التكيف مع المهام وتسهيلها...إلخ، وهذا ما يعكس قدرتهم على مواجهة كل من الأعباء والمسؤوليات بشكل فعال، وهذه الاستراتيجيات تجعل من العبء الذهني متوسط المستوى ويؤدون وظيفتهم على اكمل وجه بمستوى أداء مرتفع، وهذا ما يدل على انه كلما كان مستوى العبء الذهني متوسط كلما كان مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم الابتدائي مرتفع.

4- عرض وتحليل وتفسير الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنبعا باختلاف الأقدمية، وللتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة فالجدول الاتي:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج الفرق في مستوى العبء الذهني باختلاف الاقدمية:

الاقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
اقل من 10	37	98,51	19,23	2,90	0,13	0,093
من 10 فاكتر	38	98,57	24,27			

تشير النتائج المبينة في هذا الجدول ان المتوسط الحسابي لاستجابات الافراد حول ادراكهم لسلوك المخاطرة متقاربة فقد قدر ب 98,51 للأساتذة اقل من 10 سنوات, في حين ان قيمة 98,57 للأساتذة اكثر من 10 سنوات, وبانحراف معياري قدر ب 19,23 للفئة الاولى, و 24,27 للفئة الاخرى, وهذا ما اكده قيمة "ت" والتي بلغت 0,13 وهي قيمة غير دالة احصائيا , مما يعكس انه لا توجد اختلافات في سلوك المخاطرة باختلاف الاقدمية.

-تفسير الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على انه توجد فروق في العبء الذهني لدى أساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيعه تعزى لمتغير الأقدمية بوسط مدينة المنيعه، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي رقم(13) تبين عدم صحة هذه الفرضية، أي لا يختلف أساتذة تعليم الابتدائي باختلاف الأقدمية.

وحسب النتائج المتوصل اليها والمتمثلة في عدم وجود فروق بين افراد العينة في متغير الأقدمية، نفسر ذلك أن العبء الذهني يكون موجودا بغض النظر عن الخبرة السابقة، فقد يكون لدى الأساتذة الجدد عبء أكبر في التأقلم مع بيئة التدريس واكتساب المهارات اللازمة، ومع ذلك قد يتعامل الأستاذ ذو خبرة مع العبء الذهني بشكل افضل بفضل مهاراتهم واستراتيجياتهم في التكيف وإدارة الضغوط.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(تخة، مزياني، 2019) التي توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى العبء الذهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى عمال بريد الجزائر بورقلة، ودراسة(بالفار، 2023) التي توصلت الى انه لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى أساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة، ودراسة(تخة، 2020) التي توصلت الى عدم وجود فروق في مستوى العبء الذهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى عمال بريد الجزائر بورقلة، ودراسة(كركاري، صديقي، 2022) التي تولت الى انه لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى الاستاذات الأمهات، ودراسة(سايح، علي طالب، 2021) التي توصلت انه لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى موظفي البلدية بمتليلي، ودراسة(مهني، 2023) التي دلت على انه لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى المرضى بمصلحة الاستعجالات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (عبادو، 2018) التي اشارت الى انه توجد فروق دالة احصائيا في مستوى العبء الذهني باختلاف الاقدمية بمستشفيات مدينة ورقلة.

5- عرض وتحليل وتفسير الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على انه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي بوسط مدينة المنيعه باختلاف الأقدمية, وللتأكد من صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة فالجدول الاتي:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج الفرق في مستوى الأداء الوظيفي باختلاف الاقدمية:

الاقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
اقل من 10	37	83,94	8,11	0,33	0,21	0,56 غير دال
من 10 فاكتر	38	82,50	9,20			

تشير النتائج المبينة في هذا الجدول ان المتوسط الحسابي لاستجابات الافراد حول الاداء الوظيفي متقاربة فقد قدر ب 83,94 للأساتذة اقل من 10 سنوات, في حين ان قيمة 82,50 للأساتذة اكثر من 10 سنوات, وبانحراف معياري قدر ب 8,11 للفئة الاولى, و 9,20 للفئة الاخرى, وهذا ما اكده قيمة "ت" والتي بلغت 0,21 وهي قيمة غير دالة احصائيا , مما يعكس انه لا توجد اختلافات في الأداء الوظيفي باختلاف الاقدمية.

-تفسير الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية السادسة على انه توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيعه تعزى لمتغير الاقدمية، ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي في الجدول رقم(14)

تبين عدم صحة هذه الفرضية، وانه لا توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي تعزى لمتغير الاقدمية.

وحسب النتائج المتوصل اليها يمكن التفسير انه قد يتمتع اساتذة تعليم الابتدائي بنفس الصفات مثل الرغبة والحماس والشغف في تعليم التلاميذ بغض النظر عن الخبرة التي يملكونها وقد يكون لديهم ايضا نفس الروح المبتكرة والقدرة على تطوير اساليب التدريس التي تلائم احتياجات التلاميذ، ويمكن ان يكون للأقدمية دور في تحسين الاداء الوظيفي ولكنها ليست العامل الوحيد المؤثر.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(اللوزي، الزهراني، 2012) التي توصلت الى انه توجد فروق لدى العاملين بأمانة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الاقدمية، ودراسة(الصريرة، 2011) التي اشارت إلى عدم وجود فروق في الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(بالعربي، 2016) التي اكدت انه لا توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بغرداية تعزى لمتغير الاقدمية، ودراسة(ماضوي، بوقرة، 2022) التي توصلت الى انه لا توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة ميديا تعزى لمتغير الاقدمية.

الاستنتاج العام:

يعد العبء الذهني عاملاً أساسياً يمكن أن يؤثر سلباً على صحة العقل والجسم مثل نقص الانتباه واليقظة وآلام في الرأس، وقد يؤدي إلى تدهور أداءه في مكان عمله حيث يشير العبء الذهني إلى كمية الأعمال الملقاة على عاتق العمال والتي تفوق قدراتهم. ونظراً لكثرة الدراسات حول هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن العلاقة بين العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة، وما هو مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي، والفروق في مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية.

بناء على ما تم ذكره واثراءه في الجانب النظري والتطبيقي، تم التوصل إلى النتائج التالية:

_ مستوى العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة متوسط.

_ مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة مرتفع.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة.

_ لا توجد فروق في مستوى العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة تعزى لمتغير الأقدمية.

_ لا توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي لدى اساتذة تعليم الابتدائي بوسط مدينة المنيرة تعزى لمتغير الأقدمية.

_ الإقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة والاستنتاجات التي خرجت بها الباحثة فإنه يمكن طرح عدد من الإقتراحات والتي نأمل أن تسهم في التطوير والتحديث في المجال التربوي والتعليمي:

_ الاهتمام بموضوع العبء الذهني وتطبيق دراسات عليه.

__ ضرورة تنمية إدراك الأساتذة للعبء الذهني لوضع استراتيجيات للتخفيف منه، مما ينعكس بالإيجاب على اداءهم الوظيفي وعلى الأداء المؤسسي.

__ وضع استراتيجيات للتخفيف من العبء الذهني لدى اساتذة تعليم الابتدائي.

__ البحث عن الدعم داخل المؤسسة بين الأساتذة وخارج المؤسسة.

__ تقديم حوافز مادية ومعنوية لتشجيع الاساتذة للقيام بأداء وظيفي بأكمل وجه.

__ تطبيق بحثنا هذا في قطاعات اخرى غير مؤسسات الابتدائية لمعالجة موضوع العبء الذهني وأثره على الأداء.

__ تبادل الدعم، التوجيه وحل النزاعات بين الأساتذة والتواصل المستمر للتخفيف من العبء الذهني.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

- __ بشير معمريّة (2007)، القياس النفسي وتصميم ادواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، ط(01)، منشورات الحبر، الجزائر.
- __ رجاء محمود أبو علام (2007)، *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*، ط(6)، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- __ عبد الرحمان سعد (1998)، *القياس النفسي بين النظرية والتطبيق*، ط(03)، دار الفكر العربي.
- __ محمد مصطفى (2018)، *الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء*، ط(01)، دار ابن النفيس، الأردن.
- __ محي الدين مختار (1995)، *محاضرات في علم النفس الاجتماعي*، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- المذكرات والرسائل:**
- __ ابتسام زيد الحلبي (2016)، *مهارات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الاعلاميين السوريين*، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام، جامعة دمشق.
- __ اشواق امال مهني (2023)، *مستوى العبء الذهني لدى الممرضين بمصلحة الاستعجالات بمستشفى محمد بوضياف*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- __ اشواق عوكلي (2020)، *الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعرييج.

- _ ايناس مغربي(2016)، **العبء الذهني واثره على اتخاذ القرار**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة
الماستر، جامعة جيجل.
- _ جمعة بالعربي(2016)، **تمكين العاملين واثره على الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة اتصالات
الجزائر**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي تخصص ادارة اعمال جامعة غرداية.
- _ حياة او جودي، وردية قارون(2019)، **عبء العمل وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال
المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل
والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
- _ خديجة نخة(2020)، **محددات العبء الذهني لدى عمال بريد الجزائر بورقلة في ظل بعض
المتغيرات التنظيمية والشخصية**، اطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، الطور
الثالث، جامعة قاصدي مرباح.
- _ خديجة عبادو(2018)، **علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء**، أطروحة مقدمة لنيل
شهادة الدكتوراه علوم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- _ صالح مسعودي(2018)، **الاتصال الغير رسمي وعلاقته بالأداء الوظيفي**، مذكرة مكملة لنيل
شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه الأخضر، الوادي.
- _ عادل حسن الحسيني علي الرئيس، **الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي،
المسجل لدرجة الماجستير في الآداب، قسم علم الاجتماع، مصر.**
- _ عبد الرحمان سايح، احمد علي طالب(2021)، **العبء الذهني وعلاقته بنمو سلوك المواطنة
التنظيمية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة غرداية.
- _ عبد اللطيف خواص(2022)، **دور ادارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي**، مذكرة تخرج تدرج
ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة بومرداس.

__عبدالله عبد الرحمان النميان(1424هـ)، الرقابة الادارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الاجهزة الامنية، دراسة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في العلوم الادارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

__علي بالفار(2023)، العبء الذهني وعلاقته بكل من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى اساتذة تعليم الثانوي بولاية ورقلة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة غرداية.

__علي مصطفى البساطي(2021)، أثر التدريب الاداري على الاداء الوظيفي، جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير المهني في ادارة الاعمال، جامعة المنصورة.

__فطيمة كركاري، صفية صديقي(2022)، العبء الذهني وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى الاستاذات الامهات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

__كهينة كحلوش(2020)، أثر ظروف العمل الفيزيائية والذهنية والعوامل النفسية الاجتماعية في صحة العامل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، جامعة الجزائر(2)، أبو القاسم سعد الله، تيزي وزو.

__منصورة ابراهيمي، مريم طلحاوي(2020)، الالتزام المهني وتأثيره على مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة العقيد أحمد درارية، أدرار.

__ميادة ماضي، هدى بوقرة(2022)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بفعالية الاداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة ميديا، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريبيج.

__نسرين زهراوي(2020)، العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريبيج.

المجلات :

_خالد احمد الصرايرة(2011)، الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد(27)، العدد(2+1)، ص(601).

_محمد معمري(2022)، المداخل الحديثة لتحسين الأداء في المنظمة(نموذج كايزن)، مجلة دفاتر المخبر.

_محمود عبده صفاء، عدنان البدري الابراهيم(2018)، الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الاردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي، دراسات العلوم التربوية، المجلد(45)، العدد(4،2)، ص(23).

_موسى سلامة اللوزي، عمر عطية الزهراني(2012)، العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين بأمانة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية، المجلد(39)، العدد(01)، ص(01).

المراجع الأجنبية:

_Charlotte Thellend(1981), *Mesure De La Fatigue Mentale Par Le Systeme OCULO_MOTEURE*, mémoire presete a L UNIVERSITE de Quebec a trois_rivieres comme Exigence partielle de la maitrise en psychologie.

_Laura Cook Allison(2008), *Job satisfaction and Job Performance*, Submitted to the office of graduate studies of texas university in patrial fulfillment of the requirements for the degree of master of science.

_Yesim Avunduk(2021), *The relationship between Job satisfaction and Job Performance*, Journal of Educational Issues ISSN, vol(07), N(02), p(134).

الملاحق

_ملحق رقم(01) يبين استبيان العبء الذهني

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد البشرية



الاستمارة تهدف الى اعداد دراسة ميدانية في اطار التحضير لمذكرة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ,ارجو منك الاجابة على الاسئلة بكل صدق ودقة علما ان اجابتم ستبقى محفوظة ولا تستخدم الا لأغراض علمية والاجابة بوضع علامة(x)في الخانة المناسبة.

البيانات الشخصية:

➤ الاقدمية:

غير موافق اطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارات	
					إن كمية العمل الملقاة علي أكبر من استعدادي الذهني	1
					أشعر بتعقيد المهام المسندة الي في الابتدائية	2
					إن نوعية العمل الموكل الي تحتاج الي قدرات اعلى مما لدي	3
					أعتقد أحيانا أنني أؤدي بعض النشاطات بطريقة خاطئة.	4

					لست على معرفة تامة بما هو مطلوب مني في العمل.	5
					تعتبر الاعمال المؤكدة الي في الابتدائية صعبة.	6
					أبذل جهدا عقليا كبيرا في أدائي المهني.	7
					أعاني من عدم وضوح الدور وتضارب المعلومات خلال عملي.	8
					أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المعقدة.	9
					أنا مسئول عن عدة واجبات غير مرتبطة بعضها البعض.	10
					يبدو لي أن أعباء العمل الذهنية تزداد تعقيدا مع مرور الوقت.	11
					أنا مسئول عن إرشاد مرؤوسي ومساعدتهم في حل المشاكل التي تواجههم يوميا أثناء أداء عملهم.	12
					أتحمل مسؤولية التطوير المهني للعمال الآخرين في الابتدائية.	13
					يتصف العمل في الابتدائية بالروتينية.	14
					تطلب مهنة التعليم الكثير من التركيز والانتباه.	15
					أشعر بمستوى عالي من التشتت والانقطاعات خلال أداء مهمني.	16
					غالبا ما أضطر إلى التوقف عن المهمة التي أكون بصدد إنجازها للانتقال الى مهمة اخرى.	17
					هناك ضغط دائم في العمل لا يعطيني الفرصة الكاملة للراحة.	18
					إن وقت العمل الرسمي لا يكفي لأداء العمل اليومي.	19
					لا يتم التقيد بأوقات العمل الرسمية في الابتدائية.	20
					بسبب ضيق الوقت في العمل أضطر غالبا للتخلي عن مهام أخرى ضرورية.	21
					أشعر بأنني اعمل ظل سياسات متعارضة.	22
					يضايقني العمل أثناء فترات الراحة اليومية.	23

				تضايقي كثرة الاعمال التي أكلف بها والتي تزيد عن أوقات العمل الرسمية	24
				ترهقني أعباء العمل التي تزيد عن قدراتي وطاقتي الذهنية	25
				يضايقي الشعور بأن لدي الكثير من المسؤوليات المفوضة لي من قبل رؤسائي	26
				يضايقي الجمع بين عدة مهام في نفس الوقت.	27
				تركز الادارة في العمل على التوزيع المناسب لفترات الراحة.	28
				أضطر في عملي لضرورة مواجهة الاحداث غير المتوقعة.	29
				تعرضني وتيرة العمل المتسارعة لارتكاب الأخطاء المهنية.	30
				ترهقني التغيرات في إسناد المهام باستمرار.	31
				يتوقع القسم مني جهدا كبيرا يؤدي إلى استنفاد طاقتي الذهنية.	32
				يسبب لي التعب الذهني بعض المشاكل الصحية كالصداع النصفي وآلام الرأس.	33
				يسبب لي التعب الذهني حالة من الفشل والكسل والعجز في الاداء.	34
				يعرضني الإجهاد العقلي إلى الاختلال في التفكير المنطقي وعدم القدرة على اتخاذ القرارات.	35
				يسبب لي ارتفاع مستوى العبء الذهني في عملي ضعفا في الحواس كحاسني البصر والسمع.	36

ملحق رقم (02) إستبيان الأداء الوظيفي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	
					اساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الاداء.	1
					اقوم بأعمال اضافية عن الاعمال المطلوبة مني.	2
					اقدم بدائل واساليب جديدة تساعد في حل المشكلات.	3
					احاول دائما تحسين ادائي للأفضل وتطويره.	4
					اقوم بعملي حسب المعايير المطلوبة.	5
					اقدم اقتراحات للرفع من الجودة في العمل.	6
					اساهم غالبا في زيادة دقة الاعمال المنجزة.	7
					اتجنب ارتكاب اخطاء في عملي تسبب مشاكل في ادائي للعمل.	8
					توجد شفافية و وضوح في العمل داخل المؤسسة.	9
					اساهم في تقليل وقت انجاز العمل.	10
					الوقت المخصص لإتمام العمل غير كافي.	11
					اتجنب الاخطاء قدر المستطاع في عملي كي انجزه في وقته.	12
					احاول اداء عملي باقل تكلفة ممكنة.	13
					يتم توضيح جميع التعليمات والاجراءات اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة.	14
					تحاول المؤسسة دائما الاحتفاظ بالموظفين الاكثر كفاءة.	15
					الوظيفة الموكلة الي مناسبة لقدراتي.	16
					اساهم في علاج مشاكل العمل و تحقيق الاهداف الوظيفية بشكل جيد.	17
					يحدث تبادل للمعلومات والبيانات بين الاقسام المختلفة داخل المؤسسة.	18
					احاول دائما تبسيط اجراءات العمل في المؤسسة.	19
					هناك مساهمة من الادارة العليا في تقليص الروتين في العمل والتكرار غير مناسب له.	20
					اساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم داخل المؤسسة.	21

ملحق رقم (03): يوضح نتائج الدراسة الاستطلاعية (الصدق، الثبات).

Test du khi-deux

Fréquences

المستوى

	Effectif observé	N théorique	Résidus
1,00	5	25,0	-20,0
2,00	48	25,0	23,0
3,00	22	25,0	-3,0
Total	75		

العبء الذهني

	Effectif observé	N théorique	Résidus
5,00	5	25,0	-20,0
22,00	22	25,0	-3,0
48,00	48	25,0	23,0
Total	75		

Tests statistiques

	المستوى	الذهني_العبء
Khi-deux	37,520 ^a	37,520 ^a
Ddl	2	2
Sig. asymptotique	,000	,000

Test du khi-deux

Fréquences

المستوى

	Effectif observé	N théorique	Résidus
1,00	63	37,5	25,5
2,00	12	37,5	-25,5
Total	75		

الأداء الوظيفي

	Effectif observé	N théorique	Résidus
12,00	12	37,5	-25,5
63,00	63	37,5	25,5
Total	75		

Tests statistiques

	المستوى	الوظيفي_الاداء
Khi-deux	34,680 ^a	34,680 ^a
Ddl	0001	1
Sig. asymptotique	,000	,000

Corrélations

		الذهني_العبء	الوظيفي_الاداء
الذهني_العبء	Corrélation de Pearson	1	-,026
	Sig. (bilatérale)		,825
	N	75	75
الوظيفي_الاداء	Corrélation de Pearson	-,026	1
	Sig. (bilatérale)	,825	
	N	75	75

ملحق رقم (04) يبين نتائج الفرضيات الفرعية

نتائج الفرضية الأولى: مستويات العبء الذهني

Tests statistiques

	المستوى	الذهني_العبء
Khi-deux	37,520 ^a	37,520 ^a
Ddl	2	2
Sig. asymptotique	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

نتائج الفرضية الثانية: مستويات الأداء الوظيفي

Tests statistiques

	المستوى	الوظيفي_الاداء
Khi-deux	34,680 ^a	34,680 ^a
Ddl	0001	1
Sig. asymptotique	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 37,5.

نتائج الفرضية الثالثة: العلاقة بين مستوى العبء الذهني والأداء الوظيفي

Corrélations

		الذهني_العبء	الوظيفي_الاداء
الذهني_العبء	Corrélation de Pearson	1	-,026
	Sig. (bilatérale)		,825
	N	75	75
الوظيفي_الاداء	Corrélation de Pearson	-,026	1
	Sig. (bilatérale)	,825	
	N	75	75

نتائج الفرضية الرابعة: الفروق في العبء الذهني باختلاف الاقدمية

Statistiques de groupe

	الاقدمية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الذهني_العبء	5,00	37	98,5135	19,23628	3,16243
	6,00	38	98,5789	24,27281	3,93757

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
								Inférieur	Supérieur	
الذ_العبء هني	Hypothèse de variances égales	2,904	,093	-,013	73	,990	-,06543	5,06590	-10,16177	10,03090
	Hypothèse de variances inégales			-,013	70,135	,990	-,06543	5,05029	-10,13757	10,00670

نتائج الفرضية الخامسة: الفروق في الاداء الوظيفي باختلاف الاقدمية

Statistiques de groupe

	الاقدمية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الوظيفي_الاداء	5,00	37	83,9459	8,11359	1,33387
	6,00	38	82,5000	9,20854	1,49382

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur

الملاحق

الاداء لوظيفي	Hypothes e de variances égales	,334	,565	,721	73	,473	1,44595	2,00609	-2,55218	5,44407
	Hypothes e de variances inégales			,722	72,290	,473	1,44595	2,00267	-2,54604	5,43793